

ΠΕΤΡΟΣ ΤΣΟΥΜΠΡΗΣ

A. M 0604M036

Π. Μ. Σ. ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ Κ' ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

Διπλωματική Εργασία

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: ΑΘΗΝΑ ΞΕΝΙΚΟΥ

Τα προφίλ της οργανωτικής και
επαγγελματικής αφοσίωσης:
Σχέσεις και αλληλεπιδράσεις
αναμεταξύ των τριών
συστατικών των δυο αυτών
εργασιακών αφοσιώσεων.

Αθήνα, Ιανουάριος 2009
ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

σελίδα

Περίληψη.....	4
Θεωρητικό υπόβαθρο.....	6
I. Η αφοσίωση εντός του εργασιακού περιβάλλοντος.....	
II. Τα συστατικά της οργανωσιακής (και όχι μόνο) αφοσίωσης.....	9
1. Συναισθηματική αφοσίωση.....	
2. Συνεχής αφοσίωση.....	10
3. Κανονιστική αφοσίωση.....	11
III. Η επαγγελματική αφοσίωση.....	13
1. Γενικά.....	
2. Οι διάφορες αλληλοσυσχετίσεις των τριών συστατικών.....	15
IV. Προφίλ αφοσίωσης και η συνδυαστική επίδραση των συστατικών αυτής.....	17
1. Μια πρώτη ματιά.....	
2. Μελέτες σχετικές με την αλληλεπίδραση των συστατικών της αφοσίωσης.....	19
3. Μελέτες σχετικές με τα προφίλ αφοσίωσης.....	21
Υποθέσεις και ερευνητικά ερωτήματα.....	26
I. Γενικά.....	
II. Ερευνητική υπόθεση που βασίζεται στην υπόθεση επαύξησης.....	27
III. Ερευνητικές υποθέσεις που βασίζονται	

στα θεωρητικώς κατασκευασμένα προφίλ αφοσίωσης.....	28
IV. Ερευνητική υπόθεση που βασίζεται στα μεγέθη της συνολικής επαγγελματικής και οργανωτικής αφοσίωσης.....	29
V. Ερευνητικές υποθέσεις που βασίζονται στην πρόβλεψη διαφόρων εργασιακών στάσεων και συμπεριφορών με την βοήθεια των ,με εμπειρικό τρόπο κατασκευασμένων, προφίλ αφοσίωσης.....	30
VI. Ερευνητική υπόθεση που βασίζεται στις αλληλεπιδράσεις των συστατικών των δυο μορφών εργασιακής αφοσίωσης.....	32
Μέθοδος.....	33
I. Συμμετέχοντες	
II. Μετρήσεις - Ερωτηματολόγια.....	34
1. Οργανωτική αφοσίωση.....	
2. Επαγγελματική αφοσίωση.....	35
3. Οργανωσιακή πολιτική συμπεριφορά.....	36
4. Πρόθεση αποχώρησης από το επάγγελμα.....	
5. Πρόθεση αποχώρησης από την οργάνωση.....	
6. Εργασιακά κίνητρα.....	37
Αποτελέσματα.....	
I. Ερευνητική υπόθεση 1.....	39
II. Ερευνητική υπόθεση 2 ^α	43
III. Ερευνητική υπόθεση 2 ^β	44
IV. Ερευνητική υπόθεση 3.....	46
V. Ερευνητική υπόθεση 4 ^α	47
VI. Ερευνητική υπόθεση 4 ^β	51
VII. Ερευνητική υπόθεση 5.....	53
Συζήτηση.....	56

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η μελέτη της σχετιζόμενης με την εργασία αφοσίωσης αρχικά βασίστηκε στην έρευνα για το πώς οι εργαζόμενοι προσκολλούνται στην οργάνωση τους. Αργότερα, οι ερευνητές προσχώρησαν στην ιδέα ότι η αφοσίωση των ατόμων στον εργασιακό χώρο δεν μπορούσε επαρκώς να εξηγηθεί μόνο από την αφοσίωση απέναντι στην οργάνωση υποστηρίζοντας με αυτόν τον τρόπο, την αναγκαία μελέτη της πολλαπλότητας των αντικειμένων της εννοιολογικής κατασκευής της αφοσίωσης. Επιπρόσθετα αυτής της πολλαπλότητας, αρκετοί ερευνητές διαμέσου των αποτελεσμάτων τους υποστήριξαν και την πολυδιάστατη φύση της εργασιακής αφοσίωσης. Σύμφωνα με αυτά τα αποτελέσματα, η εργασιακή αφοσίωση αποτελούνταν από τρία ευδιάκριτα συστατικά/βάσεις τα οποία ονομάστηκαν ως ‘‘συναισθηματική’’, ‘‘συνεχής’’ και ‘‘κανονιστική’’ αφοσίωση και τα οποία, είχαν διαφορετικές σχέσεις με τα διάφορα εργασιακά αποτελέσματα.

Η παρούσα έρευνα βασίζεται πάνω σε αυτήν την εννοιολογική σύνδεση των συστατικών και αντικειμένων της αφοσίωσης και προσπαθεί αυτήν την σύνδεση να την προχωρήσει σε ένα πιο εμπειρικό επίπεδο με την βοήθεια της ανάλυσης διαφόρων προφίλ. Στη βιβλιογραφία της εργασιακής αφοσίωσης, με λίγες εξαιρέσεις, οι ερευνητές μελέτησαν είτε προφίλ που είχαν να κάνουν μόνο με το αντικείμενο της αφοσίωσης είτε προφίλ που βασιζόντουσαν μόνο στα συστατικά αυτής. Βασιζόμενοι και στα αποτελέσματα ιεραρχικών αναλύσεων παλινδρόμησης που κατέδειξαν ότι μαζί και τα τρία συστατικά της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης ερμηνεύουν με μοναδικό τρόπο την διακύμανση σε διάφορα εργασιακά αποτελέσματα, η μελέτη αυτή κυρίως εξερευνά το πώς τα τρία συστατικά της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης συνδυάζονται για την δημιουργία ξεχωριστών προφίλ αφοσίωσης καθώς επίσης και τα αποτελέσματα στα οποία οδηγούν αυτά τα προφίλ. Για τους σκοπούς των ερευνητικών μας ερωτημάτων, δημιουργήσαμε επίσης ένα σύνολο από προφίλ αφοσίωσης τα οποία βασιζόντουσαν μόνο στα μεγέθη των τριών συστατικών της επαγγελματικής αφοσίωσης.

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας συμπληρώθηκε από 157 εργαζομένους και μετρούσε το μέγεθος των τριών συστατικών της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης καθώς και άλλες εργασιακές στάσεις και συμπεριφορές.

Η ανάλυση συστάδων που βασίστηκε στο συνδυασμό των τριών συστατικών της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης, δημιούργησε τέσσερα προφίλ τα οποία ονομάστηκαν ως Συνεχές κυρίαρχο (οργανωτικά προσανατολισμένο), Μη αφοσιωμένο, Υψηλά αφοσιωμένο (επαγγελματικά προσανατολισμένο) και Συναισθηματικό-Κανονιστικό κυρίαρχο (οργανωτικά προσανατολισμένο) προφίλ. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης κατέδειξαν, όπως αναμενόταν, ότι το Υψηλά αφοσιωμένο και Συναισθηματικό-Κανονιστικό κυρίαρχο προφίλ είχαν τις πιο επιθυμητές συμπεριφορές και σε επίπεδο βασικού συμπεριφορικού αντικειμένου και σε επίπεδο διακριτών συμπεριφορών. Η ανάλυση συστάδων που βασίστηκε στα μεγέθη των τριών συστατικών της επαγγελματικής αφοσίωσης, ανέδειξε πέντε προφίλ τα οποία ονομάστηκαν ως Συναισθηματικό-Κανονιστικό κυρίαρχο, Συνεχές κυρίαρχο, Συνεχές-Κανονιστικό κυρίαρχο, Συναισθηματικό κυρίαρχο και Υψηλά αφοσιωμένο προφίλ. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι, η κανονιστική μορφή στην περίπτωση της επαγγελματικής αφοσίωσης δεν επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τα εργασιακά αποτελέσματα, ίσως γιατί η ηθική επιταγή ή οφειλόμενη υποχρέωση γίνονται πιο εξέχουσες όταν αφορούν τον οργανισμό απ' ότι όταν αφορούν το επάγγελμα. Με άλλα λόγια, οι διαδικασίες κοινωνικής επιρροής λαμβάνουν μέρος στον οργανισμό και όχι τόσο στο πλαίσιο του επαγγέλματος. Επίσης, φάνηκε ότι το μέγεθος της αφοσίωσης δεν είναι πάντοτε ένας ξεκάθαρος προβλεπτικός παράγοντας των εργασιακών συμπεριφορών.

Επιπροσθέτως, βρέθηκε μια στατιστικώς σημαντική αλληλεπίδραση διπλής κατευθύνσεως αναμεταξύ της συναισθηματικής και συνεχής επαγγελματικής αφοσίωσης. Σύμφωνα με αυτήν, η πιθανότητα πραγματοποίησης του βασικού συμπεριφορικού αντικειμένου της αφοσίωσης είναι μεγαλύτερη όταν η συναισθηματική επαγγελματική αφοσίωση είναι υψηλή και την ίδια στιγμή η συνεχής είναι χαμηλή. Το εύρημα αυτό, καταδεικνύει για άλλη μια φορά την αρνητική επίδραση της συνεχούς αφοσίωσης.

Τα αποτελέσματα μας έχουν πρακτική εφαρμογή στο τρόπο με τον οποίο η διοίκηση ενός οργανισμού μπορεί να ελέγχει τις συμπεριφορές που σχετίζονται με την αποχώρηση από τον οργανισμό και επιπλέον την ανάπτυξη διακριτών επιθυμητών συμπεριφορών. Με τον εντοπισμό των εργαζομένων των οποίων τα προφίλ αφοσίωσης έχουν αρνητικές συνέπειες για τον οργανισμό, μπορούμε πιο εύκολα να αναπτύξουμε παρεμβάσεις σχεδιασμένες κατά τέτοιο τρόπο έτσι ώστε να βελτιώνεται το επίπεδο και κυρίως η μορφή της οργανωτικής αλλά και επαγγελματικής αφοσίωσης.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

I. Η αφοσίωση εντός του εργασιακού περιβάλλοντος

Η οργανωτική αφοσίωση είναι μια από τις πιο μελετημένες εννοιολογικές κατασκευές της οργανωτικής ψυχολογίας. Κάποιος που ενδιαφέρεται να μελετήσει αυτόν τον μηχανισμό -με περίσσιο μεράκι και όρεξη- έχει την δυνατότητα να ανατρέξει σε θεωρητικές μελέτες που συμπληρώνουν μέχρι και σχεδόν μισό αιώνα ζωής. Για παράδειγμα, υπάρχουν οι κλασικές μελέτες του Howard Becker το 1960, του Rosabeth Kanter το 1968 και του Bruce Buchanan II το 1974. Γιατί απασχολεί τους ανθρώπους που εμπλέκονται στα θέματα της οργανωσιακής συμπεριφοράς; Με ποιο τρόπο κάποιος μπορεί να την ορίσει; Μέσω ποιών μηχανισμών δημιουργείται και ποια τα αποτελέσματα στα οποία οδηγεί; Πως αναπτύσσεται εντός του εργασιακού χώρου με το πέρασμα του χρόνου; Αυτά είναι μερικά από τα πιο καίρια ζητήματα που απασχόλησαν και απασχολούν τους ερευνητές της οργανωτικής ψυχολογίας που εντρύφησαν σε θέματα αφοσίωσης εντός του εργασιακού χώρου.

Για κάποιον που ασχολείται για πρώτη φορά με την αφοσίωση εντός του εργασιακού χώρου είναι σημαντικό, να ξεκαθαρίσει τους τρόπους με τους οποίους αυτή με το πέρασμα των χρόνων έχει εννοιολογικά περιχαρακωθεί και μετρηθεί με τα αντίστοιχα εργαλεία. Εντός του πλαισίου αυτού, η προσοχή πρέπει να δοθεί στα *αντικείμενα* (foci) και την *μορφή* (form) αυτής της αφοσίωσης. Το αντικείμενο απαντά στην ερώτηση “αφοσίωση απέναντι σε τι;” ενώ η μορφή μας απασχολεί όταν η αφοσίωση μετριέται και αντιμετωπίζεται ως μια πολυδιάστατη εννοιολογική μεταβλητή.

Αναφορικά με το αντικείμενο της αφοσίωσης, η αλήθεια είναι ότι επικρατεί μια σύγχυση στη βιβλιογραφία. Προσωπικά, πιστεύουμε ότι αυτή η σύγχυση μπορεί να ξεπεραστεί αν έχουμε κατά νου δύο πράγματα. Πρώτον, οφείλουμε να διερευνάμε “τα αντικείμενα” της αφοσίωσης και όχι απλά “το αντικείμενο” της αφοσίωσης και δεύτερον, οφείλουμε να έχουμε κατά νου ότι το συμπεριφορικό αντικείμενο της αφοσίωσης -focal behavior- πολλές φορές συμπίπτει με το σκοπούμενο αποτέλεσμα μιας σειράς ενεργειών, για το οποίο θα μιλήσουμε αμέσως παρακάτω. Τα αντικείμενα της αφοσίωσης του εργαζομένου όπως κατηγοριοποιήθηκαν από τους Meyer και Herscovitch (2001) ενδέχεται να είναι μια

οντότητα, μια αφηρημένη έννοια, είτε το σκοπούμενο αποτέλεσμα μιας σειράς ενεργειών. Να τονίσουμε εδώ ότι, όταν θέλουμε να μελετήσουμε κάποια αφοσίωση εντός του εργασιακού χώρου οφείλουμε να ξεκαθαρίζουμε τα αντικείμενα αυτής ανεξαρτήτως του εάν αυτά “καταγράφονται” ρητώς ή απλώς εννοούνται.

Ας πάρουμε μερικά χαρακτηριστικά παραδείγματα εργασιακής αφοσίωσης έτσι ώστε να γίνουν πιο ξεκάθαρα τα άνωθεν. Η *οργανωσιακή αφοσίωση* ρητώς έχει ως αντικείμενο, την αφοσίωση των εργαζομένων απέναντι στην οργάνωση ως σύνολο -οντότητα-. Από εκεί και πέρα κάποιος οφείλει να αναφερθεί και στον εννοούμενο αντικείμενο αυτής που, κατά περίπτωση, μπορεί να είναι είτε η παραμονή του εργαζομένου στην επιχείρηση είτε η επίτευξη των οργανωσιακών στόχων. Σε αυτή την περίπτωση το συμπεριφορικό αντικείμενο που είναι η παραμονή στην επιχείρηση συμπίπτει με το σκοπούμενο αποτέλεσμα της σειράς ενεργειών που σχετίζεται με την οργανωσιακή αφοσίωση. Ας δούμε τώρα την *αφοσίωση απέναντι σε ένα σκοπό*. Αυτή η αφοσίωση μπορεί να ειπωθεί ότι έχει τρία αντικείμενα. Πρώτον, το ρητό αντικείμενο του σκοπού, ο οποίος μπορεί να αντιμετωπιστεί ως μια αφηρημένη έννοια, το αντικείμενο του σκοπούμενου αποτελέσματος των ενεργειών που βασίζονται σε αυτήν την αφοσίωση και που είναι η επίτευξη αυτού του σκοπού -εδώ συμπίπτει με το συμπεριφορικό αντικείμενο-, και τέλος, το αντικείμενο που απαντά στην ερώτηση “αφοσίωση για χάρη τίνος;”, και ενδεχομένως είναι η οργάνωση ως σύνολο, η προσωπική καριέρα κάποιου ή ο δεσμός του εργαζομένου προς το επάγγελμα του. Τέλος ας αναφερθούμε σε μια αφοσίωση η οποία έχει συμπεριφορικό αντικείμενο που δεν συμπίπτει με το σκοπούμενο αποτέλεσμα της πραγματοποίησης μιας σειράς ενεργειών που βασίζονται σε αυτήν. Έτσι, η *αφοσίωση στην πελατειακή υποστήριξη* έχει ως συμπεριφορικό αντικείμενο την παροχή ποιοτικής πελατειακής υποστήριξης και ως σκοπούμενο αποτέλεσμα από την διενέργεια αυτών των ενεργειών είτε την ικανοποίηση των πελατών είτε το κέρδος της οργάνωσης.

Η μορφή της αφοσίωσης -με έμμεσο τρόπο- μας παραπέμπει στο τρόπο χειρισμού της εννοιολογικής κατασκευής αυτής από τους διάφορους ερευνητές. Προτού καταλήξουμε στο πολυδιάστατο μοντέλο των *τριών συστατικών* των Meyer και Allen (1991), η αφοσίωση εντός του εργασιακού χώρου αντιμετωπίστηκε από τους ερευνητές με διάφορους τρόπους. Θα δώσουμε στην συνέχεια κάποια χαρακτηριστικά παραδείγματα. Ο Becker (1960) χρησιμοποιώντας ένα κοινωνικό-ψυχολογικό βλέμμα θεωρεί ότι η αφοσίωση αποτελεί έναν μηχανισμό ο οποίος έχει την δυνατότητα να παράγει ανθρώπινες συμπεριφορές, οι οποίες καταδεικνύουν μια συνοχή. Πιο συγκεκριμένα πιστεύει ότι η αφοσίωση αποτελεί μια *ψυχολογική κατάσταση* η οποία συνδέει -κυρίως για λόγους κοινωνικό-οικονομικού συμφέροντος- κάποιες συγκεκριμένες παρελθούσες συμπεριφορές με κάποιες συγκεκριμένες τρέχουσες συμπεριφορές. Για τον Kanter (1968), ο μηχανισμός της αφοσίωσης έχει ενδιαφέρον για την μελέτη των κοινωνιών και των οργανισμών, λόγω του ότι “*αναφέρεται*

στην θέληση των κοινωνικών δρώντων να δώσουν την ενέργεια τους και την πίστη τους στα κοινωνικά συστήματα '' (σελ. 499). Σε αντίθεση με τον Becker, μεταχειρίζεται την αφοσίωση ως μια πολυδιάστατη μεταβλητή η οποία αποτελείται από τρία είδη, τα οποία είναι η διαρκής (continuance), η συνεκτική (cohesive) και η αφοσίωση που σχετίζεται με τον κοινωνικό έλεγχο (control). Να αναφέρουμε εδώ ότι στις δυο παραπάνω θεωρητικές μελέτες το αντικείμενο της αφοσίωσης δεν είναι ξεκάθαρο -χρησιμοποιείται...απλά ο όρος αφοσίωση- αν και στο άρθρο του Kanter διαφαίνεται καθαρά ότι αυτό που τον απασχολεί είναι η οργανωτική αφοσίωση. Οι Buchanan (1974) και Steers (1977), με την σειρά τους, στις έρευνες τους αναφέρονται συγκεκριμένα στην οργανωτική αφοσίωση και αν και σημειώνουν ότι αποτελείται από 3 παράγοντες την χειρίζονται με τρόπο μονοδιάστατο. Το ίδιο ακριβώς συμβαίνει και με τους Mowday, Steers και Porter (1979) από την στιγμή που το εργαλείο που δημιούργησαν για την μέτρηση της -OCQ-, όπως λέει ο ίδιος ο Mowday (1998) σε ένα άλλο άρθρο του *''παράγει ένα και μοναδικό σκορ το οποίο αντανακλά την συνολική οργανωτική αφοσίωση των εργαζομένων''* (σελ. 389). Τέλος, ο Wiener (1982) ορίζει την οργανωτική αφοσίωση ως μια κανονιστικού τύπου κινητήρια διαδικασία και αναφέρει ότι ο ορισμός αυτός βασίζεται στην άποψη ότι *'' η εργασιακή συμπεριφορά μπορεί να καθορίζεται...από κανονιστικές πιέσεις όπως τα προσωπικά ηθικά επίπεδα (του καθενός) ''* (σελ. 426).

Αυτή η μικρή παράθεση σκέψεων και ιδεών σχετικά με το πώς μπορεί εν τέλει να περιφραχτεί εννοιολογικά η εργασιακή αφοσίωση, ξεκίνησε με την επισήμανση που κάναμε για τα είδη αυτής, ζήτημα στο οποίο θα αναφερθούμε στο τέλος αυτής της παραγράφου. Οι διαφορετικές εννοιολογικές προσλήψεις της αφοσίωσης αυτής οδήγησαν σε μη ολοκληρωμένα μοντέλα από την άποψη ότι παρουσίαζαν μονάχα ένα μέρος του συνολικού εννοιολογικού παζλ της αφοσίωσης εντός του εργασιακού χώρου. Η ολοκλήρωση της εικόνας -ή καλύτερα η ομοφωνία σχετικά με την όψη της εικόνας- ήρθε με τις απόψεις των Meyer και Allen (1991) οι οποίοι ανέφεραν ότι η εργασιακή αφοσίωση -και πιο συγκεκριμένα η οργανωτική - έχει τρεις ξεχωριστές...ψυχολογικές εκφάνσεις. Η πρώτη μεταφράζει την αφοσίωση σε θέληση, η δεύτερη σε ανάγκη και η τρίτη σε υποχρέωση. Αναφερόμαστε σε *ψυχολογική κατάσταση* και όχι σε στάση ή κίνητρο γιατί όπως χαρακτηριστικά καταλήγουν οι Meyer και Herscovitch (2001) αναλύοντας την σχετική βιβλιογραφία *'' η αφοσίωση επηρεάζει την συμπεριφορά ανεξαρτήτως από άλλα κίνητρα και στάσεις και μπορεί να οδηγήσει στην επιμονή απέναντι σε μια σειρά δράσης ακόμα και αν υπάρχουν συγκρουόμενα κίνητρα ή στάσεις''* (σελ. 301). Μιλώντας τώρα με όρους μορφής αφοσίωσης, θα μιλήσουμε για την *συναισθηματική αφοσίωση*, την *συνεχή αφοσίωση* και την *κανονιστική αφοσίωση* που κατ' αντιστοιχία αναφέρονται στις τρεις ψυχολογικές καταστάσεις του ατόμου που προαναφέραμε ή θέτοντας το κάπως διαφορετικά σε 3 διαφορετικά σύνολα σκέψης του ατόμου (mind-sets). Να σημειώσουμε εδώ, ότι οι ορισμοί αυτών των τριών μορφών -όπως διατυπώθηκαν από τους Meyer και Allen -έχουν ως

αντικείμενο την αφοσίωση απέναντι στην οργάνωση. Με άλλα λόγια αναφέρονται στην οργανωσιακή αφοσίωση. Με μια μικρή αλλαγή όμως αυτού του αντικειμένου, θα μπορούσαν κάλλιστα να αναφέρονται και σε άλλες μορφές αφοσίωσης σχετικές με την εργασία (π.χ. αφοσίωσης προς ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, αφοσίωσης στην ομάδα κτλ). Αυτή η τελευταία επισήμανση ενυπάρχει στις σκέψεις των Meyer, Allen και Smith (1993) αλλά και των Meyer και Herscovitch για την δυνατότητα δημιουργίας ενός γενικού μοντέλου αφοσίωσης - ανεξαρτήτου δηλαδή αντικειμένου-. Εμείς, όταν θα μιλήσουμε αμέσως πιο κάτω για την συναισθηματική, συνεχή και κανονιστική αφοσίωση θα αναφερθούμε σε αυτές τις μορφές κυρίως εντός του πλαισίου της οργανωτικής αφοσίωσης, όπου και πρωτομελετηθήκανε. Παρόλα αυτά, έχει και εμπειρικά αποδειχθεί ότι τα μοντέλα των τριών συστατικών της εργασιακής αφοσίωσης των Meyer και Allen μπορεί να εφαρμοστεί και για άλλα αντικείμενα της αφοσίωσης (π.χ. Irving, Coleman και Cooper, 1997).

II. Τα συστατικά της οργανωσιακής (και όχι μόνο) αφοσίωσης.

1. Συναισθηματική αφοσίωση

Συνήθως την συναισθηματική αφοσίωση την προσεγγίζουν οι ερευνητές βασιζόμενοι στις απόψεις των Mowday και συν. (1979). Να σημειώσουμε εδώ, ότι οι συγγραφείς αυτοί μίλησαν για την οργανωτική αφοσίωση γενικά και όχι για την συναισθηματική αφοσίωση συγκεκριμένα, αλλά, οι μετέπειτα έρευνες και περισσότερο οι έρευνες από την ομάδα των Meyer και Allen, κατέδειξαν ότι αυτό για το οποίο αναφερόντουσαν ο Mowday και οι συνεργάτες του ήταν εν τέλει η συναισθηματική αφοσίωση. Αυτό επιβεβαιώνεται και από την υψηλή θετική συσχέτιση που καταδεικνύουν μεταξύ τους και οι αντίστοιχες κλίμακες μέτρησης, δηλαδή η Organizational Commitment Questionnaire και η Affective Commitment Scale (π.χ. Randall, Fedor και Longenecker, 1990; Meyer Stanley, Herscovitch και Topolnytsky, 2002).

Η συναισθηματική αφοσίωση, για τους Mowday και συν., έχει να κάνει με τον ψυχολογικό δεσμό του ατόμου με την οργάνωση. Πιο συγκεκριμένα, αυτού του είδους η αφοσίωση χαρακτηρίζεται από την πίστη και αποδοχή των οργανωτικών στόχων και αξιών, την θέληση για καταβολή σημαντικής προσπάθειας για την επίτευξη αυτών των στόχων και τέλος, την επιθυμία για παραμονή στην οργάνωση. Κάτω από αυτό το πρίσμα η οργανωτική αφοσίωση περιλαμβάνει στοιχεία εσωτερίκευσης, συμπεριφορικών προθέσεων και συναισθημάτων (Ashforth και Mael, 1989).

Η μετανάλυση των Meyer και συν. (2002) κατηγοριοποιεί τις αιτίες της συναισθηματικής οργανωτικής αφοσίωσης σε δυο μεγάλους παράγοντες, τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων και τις εμπειρίες που αντλούνται κατά την διάρκεια της εργασίας. Πιο

συγκεκριμένα, οι εργασιακές εμπειρίες έχουν να κάνουν με τον τρόπο που αντιλαμβάνεται ο εργαζόμενος την οργανωσιακή υποστήριξη καθώς και με θέματα ηγεσίας, ρόλων - συγκρούσεις και ασάφειες- και δικαιοσύνης εντός της οργάνωσης. Όπως αναφέρουν οι Meyer, Allen και Topolnysky (1998), οι εμπειρίες αυτές μπορούν να διαχωριστούν σε αυτές *‘που συνεισφέρουν στην άνεση του εργαζομένου στην οργάνωση (π.χ. καλές διαπροσωπικές σχέσεις, σαφήνεια ρόλων) καθώς και σε αυτές που συνεισφέρουν στην αίσθηση ανταγωνιστικότητας και αξίας του εαυτού (π.χ. συμμετοχή, ανατροφοδότηση και πρόκληση)’* (σελ. 83). Όσον αφορά τα αποτελέσματα, οι Meyer και συν. αναφέρουν ότι η συναισθηματική αφοσίωση καταδεικνύει αρνητική συσχέτιση με τις προθέσεις αποχώρησης και τα πραγματικά μεγέθη αποχώρησης από την οργάνωση, θετική συσχέτιση με τις σχετικές με την εργασία (on-the-job) συμπεριφορές (προσέλευση, οργανωσιακή πολιτική συμπεριφορά, απόδοση) καθώς και με την σωματική και ψυχική υγεία του εργαζόμενου. Τέλος, σημειώνουν ότι αναφορικά με τις συσχετιστικές μεταβλητές της οργανωτικής αφοσίωσης -δηλαδή τις μεταβλητές που δεν έχουν ξεκάθαρη θέση είτε ως αιτίες είτε ως αποτελέσματα- , η συναισθηματική οργανωτική αφοσίωση είχε πιο ισχυρές συσχετίσεις σε σχέση με τις συσχετίσεις της συνεχούς και κανονιστικής οργανωτικής αφοσίωσης. Πιο συγκεκριμένα κάτι τέτοιο φάνηκε με συσχετιστικές μεταβλητές όπως η συνολική εργασιακή ικανοποίηση (overall job satisfaction), η εργασιακή εμπλοκή και η επαγγελματική αφοσίωση. Η ισχυρότερη συσχέτιση ήταν μεταξύ της συναισθηματικής αφοσίωσης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ($r=0.65$).

2. Συνεχής αφοσίωση

Η συνεχής αφοσίωση βασίζεται σε θεωρητικό επίπεδο στις απόψεις του Becker (1960) για σταθεροποίηση της συμπεριφοράς ενός ατόμου μέσω του μηχανισμού της αφοσίωσης. Πιο συγκεκριμένα ο Becker πίστευε ότι ένα άτομο συνειδητά δεσμεύεται απέναντι στην πραγματοποίηση μιας συγκεκριμένης σειράς ενεργειών λόγω του ότι, δεν θέλει να θυσιάσει κάποια άλλα πράγματα που τον ενδιαφέρουν άμεσα -και που συνδέονται με έμμεσο τρόπο με τις συγκεκριμένες συμπεριφορές - με το να σταματήσει αυτή την συγκεκριμένη σειρά ενεργειών. Ο Stebbins (1970) είναι από τους πρώτους, που στην προσπάθεια του να ξεκαθαρίσει το θεωρητικό τοπίο των απόψεων του Becker γύρω από την εννοιολογική κατασκευή της αφοσίωσης, ανέφερε ότι αυτό που εν τέλει μελέτησε ο Becker ήταν μια μορφή συνεχούς αφοσίωσης. Αξίζει να επισημάνουμε επίσης, ότι ο ίδιος ο Stebbins πίστευε ότι η συνεχής αφοσίωση είναι μια μορφή αναπόφευκτης συμπεριφοράς. Εντός του οργανωτικού πλαισίου, η συνεχής αφοσίωση ενδέχεται να οδηγήσει το άτομο στην παραμονή στην επιχείρηση λόγω του ότι δεν θέλει να χάσει μια ενδεχόμενη προαγωγή ή αύξηση μισθού αλλά και ούτε να μείνει άνεργος και χωρίς χρήματα για κάποιο χρονικό διάστημα, αλλά επίσης και

επειδή δεν θεωρεί ότι οι εργασιακές ικανότητες που κέρδισε κατά την παραμονή του στην οργάνωση δεν θα είναι το ίδιο ελκυστικές και για άλλες επιχειρήσεις έτσι ώστε να κερδίσει μια θέση σε αυτές.

Αρκετά μοντέλα που ασχολούνται με την απεικόνιση των αιτιών των διαφόρων ειδών της οργανωτικής αφοσίωσης (π.χ. Meyer και Allen, 1991; Meyer και συν, 2002) αναφέρουν ως αιτίες της συνεχούς αφοσίωσης την αξία των επενδύσεων που το άτομο δημιουργεί με την παραμονή του στην οργάνωση, καθώς και, τις αντιλαμβανόμενες εναλλακτικές επιλογές σχετικά με την ανεύρεση νέου εργασιακού περιβάλλοντος. Αυτοί οι δύο παράγοντες αναφέρονται και από τους McGee και Ford (1987) ως οι δυο υποκλίμακες της μέτρησης της συνεχούς αφοσίωσης. Πιο συγκεκριμένα οι δυο αυτοί ερευνητές μέσω παραγοντικής ανάλυσης κατέδειξαν τον παράγοντα CC:HiSac καθώς και τον CC:LoAlt, ως τους δύο παράγοντες που έχουν την δυνατότητα να ερμηνευτούν και να μετρήσουν την συνεχή αφοσίωση. Ο πρώτος έχει να κάνει με τις αυξημένες αντιλαμβανόμενες θυσίες που συνεπάγεται η μη συνέχιση της παραμονής του εργαζομένου στην οργάνωση -μη πραγματοποίηση των επενδύσεων του ατόμου ή κατά Becker (1960) των πλευρικών στοιχημάτων -ενώ ο δεύτερος έχει να κάνει με τις λίγες αντιλαμβανόμενες εναλλακτικές επιλογές που προαναφέραμε. Αυτό που έχει ενδιαφέρον είναι να διερωτηθούμε για το κατά πόσο εν τέλει αυτοί οι δυο παράγοντες είναι προάγγελοι της συνεχούς αφοσίωσης -και άρα συμμετέχουν στην δημιουργία αυτής- ή αποτελούν μέρος της εννοιολογικής κατασκευής της συνεχούς αφοσίωσης -μπορούν να την μετρήσουν δηλαδή-. Στο ερώτημα αυτό απαντούν εν μέρει οι Powell και Meyer (2004) που στο μοντέλο τους "τοποθετούν" την έλλειψη των εναλλακτικών επιλογών -μαζί με τα άλλα πλευρικά στοιχεία από την θεωρία του Becker- ως αίτιο της συνεχούς αφοσίωσης και τις αντιλαμβανόμενες θυσίες από την αποχώρηση από την επιχείρηση ως καθαυτό εννοιολογικό στοιχείο της συνεχούς αφοσίωσης.

Πέρα από αυτές τις δυο μεταβλητές, ως αιτίες της συνεχούς αφοσίωσης έχουν αντιμετωπιστεί τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων και η ύπαρξη ή μη της δυνατότητας του εργαζομένου να "μεταφέρει" κατά κάποιο τρόπο τις γνώσεις και τις ικανότητες, που έχει αποκτήσει κατά την παραμονή του σε μια οργάνωση, σε κάποια άλλη οργάνωση στο μέλλον. Θέτοντας το κάπως διαφορετικά, θα λέγαμε ότι ο χρόνος και η ενέργεια που ξοδεύεται για την απόκτηση γνώσης και δεξιοτήτων που έχουν άρρηκτη σχέση με μια συγκεκριμένη οργάνωση είναι μια μορφή επένδυσης-πλευρικού στοιχήματος του εργαζομένου απέναντι στην οργάνωση που εργάζεται (Meyer και συν., 2002). Σε σχέση με τα αποτελέσματα, η συνεχής αφοσίωση έχει αρνητική συσχέτιση με τις προθέσεις αποχώρησης και τα πραγματικά μεγέθη αποχώρησης από την οργάνωση καθώς και, αρνητική ή μηδενική συσχέτιση με τις σχετικές με την εργασία συμπεριφορές (προσέλευση, οργανωσιακή πολιτική συμπεριφορά, απόδοση) και την σωματική και ψυχική υγεία του εργαζόμενου (Meyer και συν.).

3. Κανονιστική αφοσίωση

Η κανονιστική αφοσίωση βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στις απόψεις του Yoash Wiener (1982), ο οποίος εξέτασε την αφοσίωση απέναντι στις οργανώσεις κάτω από το πρίσμα μίας κανονιστικής θεώρησης. Σύμφωνα με αυτόν τον θεωρητικό, η αφοσίωση μπορεί να οριστεί ως το σύνολο των εσωτερικευμένων κανονιστικών πιέσεων για δράση σύμφωνα με τις επιταγές των οργανωτικών συμφερόντων. Το θεωρητικό μοντέλο της κανονιστικής αφοσίωσης αντλεί ισχύ από τα προγενέστερα αυτού μοντέλα της θεωρίας της λογικής πράξης (theory of reasoned action). Εντός αυτής της θεώρησης των πραγμάτων ο Ajzen (1988) αναφέρει ότι για την εξήγηση μιας συμπεριφοράς οφείλουμε να διερευνήσουμε τους παράγοντες που καθορίζουν τις συμπεριφορικές προθέσεις. Ένας τέτοιος παράγοντας, είναι και η αντίληψη του ατόμου για κοινωνική πίεση προς την πραγματοποίηση ή μη μιας κάποιας συμπεριφοράς. Θέτοντας το κάπως διαφορετικά, η πίστη ότι οι *σημαντικοί άλλοι* πιστεύουν ότι το άτομο *οφείλει* να πραγματοποιήσει μια συγκεκριμένη συμπεριφορά. Έτσι οι υποκειμενικές νόρμες ενός ατόμου δημιουργούνται από τα κανονιστικά πιστεύω του περιβάλλοντος εντός του οποίου συμπεριφέρεται το άτομο αυτό.

Καθορίζοντας την παραμονή στην επιχείρηση ως την βασική συμπεριφορά που απορρέει από την αφοσίωση -ανεξαρτήτως μορφής αυτής -, ενώ η συναισθηματική και η συνεχής αφοσίωση μπορούν να οδηγήσουν στην συμπεριφορά αυτή βασιζόμενες στην αντίληψη του ατόμου από την μία ότι πραγματικά *θέλει* και από την άλλη ότι *πρέπει* να την κάνει, η κανονιστική αφοσίωση, από την άλλη, βασίζεται στην αντίληψη του ατόμου ότι *οφείλει* να συμπεριφερθεί κατά αυτόν τον τρόπο. Στο παρελθόν, έχει εγείρει το ενδιαφέρον των ερευνητών η σχέση που μπορεί να έχει η εννοιολογική κατασκευή της κανονιστικής αφοσίωσης με αυτήν της συναισθηματικής. Άξιας αναφοράς, πάνω σε αυτό το θέμα, είναι η θεωρητική προσέγγιση του Bergman (2006). Σύμφωνα με τα λεγόμενα του, τα ευρήματα προηγούμενων ερευνών δεν μπορούν με ευκολία να στηρίξουν την υπόθεση ότι η συναισθηματική και κανονιστική αφοσίωση είναι ευδιάκριτες εννοιολογικές κατασκευές. Το μοντέλο των Meyer, Becker και Van Dick (2006), σημειώνει ότι η συναισθηματική αφοσίωση προσομοιάζει περισσότερο με την κανονιστική αφοσίωση όταν η τελευταία έχει να κάνει κυρίως με μια ηθική προσταγή (moral imperative) και λιγότερο όταν έχει να κάνει με μια οφειλόμενη υποχρέωση (indebted obligation).

Σχετικά με τους παράγοντες που λειτουργούν ως αιτίες δημιουργίας της κανονιστικής αφοσίωσης, η μετανάλυση από τον Meyer και τους συνεργάτες του (Meyer και συν., 2002) κατέδειξε ως βασικότερους τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, τις εμπειρίες κοινωνικοποίησης και τις “επενδύσεις” που γίνονται από πλευράς οργάνωσης...εις στους εργαζομένους -μόρφωση και εκπαίδευση που λαμβάνουν- και τις οποίες οι τελευταίοι,

οφείλουν να ανταποδώσουν. Το μοντέλο των τριών συστατικών της οργανωτικής αφοσίωσης από τους Meyer και Allen (1991) -σε ευθυγράμμιση με τις απόψεις του Wiener (1982) - διαχωρίζει τις εμπειρίες κοινωνικοποίησης σε αυτές που προϋπάρχουν της εισόδου του εργαζομένου στην οργάνωση (πολιτισμικές και οικογενειακές) και σε αυτές που αποκτώνται τις πρώτες μέρες παρουσίας του εργαζομένου στην οργάνωση. Επίσης, το ίδιο μοντέλο “χρησιμοποιεί” την νόρμα της ανταπόδοσης -που προαναφέραμε- ως μεταβλητή που διαμεσολαβεί αναμεταξύ των οργανωτικών επενδύσεων και της ανάπτυξης της κανονιστικής αφοσίωσης. Η κανονιστική αφοσίωση καταδεικνύει μια παρόμοια συσχέτιση με τις μεταβλητές-αποτελέσματα, όπως καταδεικνύει και η συναισθηματική αφοσίωση. Πιο συγκεκριμένα, καταδεικνύει αρνητική συσχέτιση με τις προθέσεις αποχώρησης και τα πραγματικά μεγέθη αποχώρησης από την οργάνωση, θετική συσχέτιση με τις σχετικές με την εργασία συμπεριφορές (προσέλευση, οργανωσιακή πολιτική συμπεριφορά, απόδοση) καθώς και με την σωματική και ψυχική υγεία του εργαζομένου (Meyer και συν., 2002).

III. Η επαγγελματική αφοσίωση.

1. Γενικά

Λόγω του ότι η επαγγελματική αφοσίωση μαζί με την οργανωτική αφοσίωση είναι ένας από τους δυο τύπους αφοσίωσης εντός του εργασιακού χώρου που θα μας απασχολήσουν στην εργασία αυτή, θεωρούμε πρέπον να αναφέρουμε εν συντομία κάποια πράγματα σχετικά με αυτήν. Η σημαντικότητα και η αναγκαιότητα μελέτης αυτού του είδους της αφοσίωσης έχει να κάνει αρκετά με τις αλλαγές που συντελούνται γενικά στην οικονομία και στον επαγγελματικό χώρο τα τελευταία χρόνια και οι οποίες αλλαγές με την σειρά τους επηρεάζουν τους εργασιακούς ψυχολογικούς δεσμούς του ατόμου. Πιο συγκεκριμένα, η αβεβαιότητα και οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο σύγχρονος εργαζόμενος στο χώρο της δουλειάς του, τον οδηγούν να αφοσιωθεί και να στρέψει το ενδιαφέρον του και σε στόχους εκτός των ορίων της οργάνωσης που αισθάνεται ότι βρίσκονται πιο κοντά σε αυτόν και άρα έχουν και μεγαλύτερη ευκολία ελέγχου (Meyer και συν., 1998 ; Lee, Carswell και Allen, 2000). Ένας τέτοιος στόχος είναι και το επάγγελμα που ασκεί ο καθένας. Εκτός των άλλων, η μελέτη αυτού του είδους της εργασιακής αφοσίωσης έχει ενδιαφέρον, εκτός της σημαντικής σχέσης και ταυτόχρονης μελέτης με την οργανωσιακή αφοσίωση (Somers και Birnbaum, 2000), και λόγω των πιθανών σχέσεων που έχει με διάφορες προθέσεις συμπεριφοράς εντός του εργασιακού χώρου και κυρίως τις προθέσεις αποχώρησης από την οργάνωση και τις προθέσεις αλλαγής επαγγέλματος (π.χ Cohen, 2000; Hackett, Lapierre και Hausdorf, 2001; Chang, Chi και Miao, 2007).

Οι πρώτες προσπάθειες θεωρητικής περιχαράκωσης της επαγγελματικής αφοσίωσης, όπως συνέβαινε και με την οργανωτική αφοσίωση, αντιμετώπιζαν την εννοιολογική αυτή κατασκευή ως μια μονοδιάστατη μεταβλητή με καθαρά συναισθηματικό τόνο και βασικό συμπεριφορικό αντικείμενο την συνέχιση της εργασίας στην ίδια ειδικότητα /επάγγελμα. Πιο συγκεκριμένα σύμφωνα με τους Vandenberg και Scarpello (1994) η επαγγελματική αφοσίωση αναφέρεται, πάντα σύμφωνα με προγενέστερες βιβλιογραφικές αναφορές, στην αποδοχή από πλευράς ατόμου των αξιών του επαγγέλματος το οποίο ασκεί καθώς και στην θέληση που έχει το άτομο να παραμείνει και να εργαστεί σε αυτό το επάγγελμα. Ο Lee και οι συνεργάτες του θεωρούν ότι ένα άτομο με ισχυρή συναισθηματική επαγγελματική αφοσίωση θα ταυτίζεται με το επάγγελμα του και θα βιώνει περισσότερα θετικά αισθήματα σχετικά με αυτό σε σχέση με ένα άτομο που έχει μειωμένο αυτού του είδους τον ψυχολογικό δεσμό. Ενστερνιζόμενοι το μοντέλο των Meyer και συν. (1993) η επαγγελματική αφοσίωση μπορεί να ιδωθεί και ως ο ψυχολογικός δεσμός με το επάγγελμα λόγω των αντιλαμβανόμενων μειονεκτημάτων που συνεπάγεται η αλλαγή αυτού (συνεχής επαγγελματική αφοσίωση) είτε ως ένας ψυχολογικός δεσμός που πηγάζει από το αίσθημα υποχρέωσης που αισθάνεται το άτομο για παραμονή σε αυτό το επάγγελμα (κανονιστική επαγγελματική αφοσίωση). Το σημείο που χρήζει προσοχής είναι ότι αυτή η αφοσίωση στην βιβλιογραφία άλλοτε αναφέρεται ως επαγγελματική (occupational commitment) και άλλοτε ως σχετική με την καριέρα (career commitment) και άρα κάποιος οφείλει να εξετάσει κατά πόσο αναφέρονται εν τέλει στο ίδιο ακριβώς πράγμα. Εμείς θα χρησιμοποιήσουμε την έννοια της επαγγελματικής αφοσίωσης ορίζοντας το επάγγελμα όπως ακριβώς το ορίζουν οι Lee και συν. (2000). Κατά αυτούς τους συγγραφείς το κάθε επάγγελμα είναι ένα αμάγαλμα από απαιτούμενες ικανότητες, γνώσεις και καθήκοντα που το διαφοροποιούν από τα άλλα επαγγέλματα. Επίσης, η άσκηση του κάθε επαγγέλματος δεν περιορίζεται στα στενά όρια μιας και μόνο οργάνωσης αλλά μπορεί να επεκταθεί και σε διάφορα άλλα οργανωσιακά περιβάλλοντα.

Η εφαρμογή του μοντέλου των Meyer και Allen (1991) σε εργασιακές αφοσιώσεις πέρα της οργανωτικής έχει αποδειχθεί εμπειρικά με την βοήθεια επιβεβαιωτικής ανάλυσης παραγόντων (π.χ Clugston, Howell και Dorfman, 2000). Συγκεκριμένα τώρα με την επαγγελματική αφοσίωση, η πρώτη απόπειρα εφαρμογής του μοντέλου των τριών παραγόντων σε αυτήν την εργασιακή αφοσίωση έγινε από τον Meyer και τους συνεργάτες του. Τα αποτελέσματα της έρευνας τους κατέδειξαν ότι τα τρία συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης συσχετιζόντουσαν με τις σχετιζόμενες με το επάγγελμα (occupational-relevant) συμπεριφορές με διαφορετικό τρόπο το καθένα, κάτι που οδηγεί στην υποστήριξη της εγκυρότητας της εννοιολογικής κατασκευής της εργασιακής αυτής αφοσίωσης κάτω από το πολυδιάστατο πρίσμα των τριών παραγόντων. Στα ίδια σχεδόν συμπεράσματα

οδηγούν και οι έρευνες των Irving και συν. (1997), Blau και Holladay (2006) και Snape και Redman (2003).

Σχετικά με την σχέση εξάρτησης αναμεταξύ της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης ενδιαφέρον έχει η βιβλιογραφική αναδρομή από τους Vandenberg και Scarpello (1994), σύμφωνα με την οποία η αρχική αντίληψη ότι οι δυο αυτές εννοιολογικές κατασκευές έχουν μια αντιστρόφως ανάλογη σχέση λόγω των αντιτιθέμενων συστημάτων αξιών τους, αντικαταστάθηκε από την άποψη ότι αυτές οι δυο μεταβλητές είναι εντελώς ανεξάρτητες, η οποία άποψη με την σειρά της αντικαταστάθηκε, από αυτήν που θεωρούσε ότι υπάρχει θετικός συσχετισμός μεταξύ της επαγγελματικής και οργανωτικής αφοσίωσης και ότι η πρώτη ως αιτία της δεύτερης προηγείται χρονικά, άποψη την οποία και στήριζαν εμπειρικά οι δυο αυτοί ερευνητές. Γύρω από αυτό το θέμα και πιο συγκεκριμένα αναφορικά με το είδος των σχέσεων εξάρτησης που έχουν αναμεταξύ τους διάφορες σχετικές με τον εργασιακό χώρο αφοσιώσεις υπάρχουν κάποια αποτελέσματα ερευνών που καταδεικνύουν ότι η επαγγελματική αφοσίωση επηρεάζεται από την εργασιακή εμπλοκή (job involvement) και δεν έχει κάποια άμεση σχέση εξάρτησης από τα μεγέθη της οργανωτικής αφοσίωσης και άλλα, που καταδεικνύουν ότι η επαγγελματική αφοσίωση τροποποιεί την σχέση μεταξύ την εργασιακής εμπλοκής και της οργανωτικής αφοσίωσης (Cohen, 1999).

2. Οι διάφορες αλληλοσυσχετίσεις των τριών συστατικών

Το πρόβλημα για κάποιον που ενδιαφέρεται να αναφέρει τις σχέσεις που έχουν τα τρία συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης με τα τρία συστατικά της οργανωτικής αφοσίωσης αλλά και γενικά με διάφορες μεταβλητές αποτελέσματα, είναι ότι δεν υπάρχουν στην βιβλιογραφία πολλές μελέτες με τέτοια στοιχεία. Οι περισσότερες μελέτες πάνω σε αυτό το αντικείμενο, έχουν ερευνήσει τις σχέσεις της επαγγελματικής αφοσίωσης μονάχα όταν αυτή έχει έναν συναισθηματικό τόνο. Το πρόβλημα αυτό το εντοπίζουν και οι Lee και συν. (2000) οι οποίοι στην μετά-ανάλυση που πραγματοποίησαν για την επαγγελματική αφοσίωση δεν εντόπισαν δεδομένα που να αναφέρονται στην συνεχή και κανονιστική μορφή αυτής.

Μια σημαντική πηγή εντοπισμού τέτοιων σχέσεων είναι σίγουρα η μελέτη των Meyer και συν. (1993). Οι ερευνητές αυτοί καταρχάς εντόπισαν ότι οι συσχετίσεις των συστατικών της επαγγελματικής αφοσίωσης ήταν παρόμοιες με αυτές που έχουν βρεθεί από άλλες έρευνες σχετικά με τα συστατικά της οργανωτικής αφοσίωσης. Χαρακτηριστικά, η επαγγελματική αφοσίωση με συναισθηματικό χαρακτήρα είχε θετική συσχέτιση με την κανονιστική επαγγελματική αφοσίωση και αρνητική με την συνεχή. Ένα άλλο ενδιαφέρον εύρημα ήταν, ότι η μεγαλύτερη συσχέτιση μεταξύ των συστατικών της επαγγελματικής και οργανωτικής αφοσίωσης παρουσιαζόταν μεταξύ παρομοίων συστατικών της αφοσίωσης. Από αυτές, η μεγαλύτερη που παρατηρήθηκε ήταν μεταξύ της συνεχούς επαγγελματικής και οργανωτικής

αφοσίωσης. Επιπρόσθετα, βρέθηκε ότι καθώς η συνεχής αφοσίωση απέναντι στο επάγγελμα αυξάνεται, η συναισθηματική και κανονιστική αφοσίωση απέναντι σε αυτό το στόχο μειώνεται. Φέρνοντας κατά νου τις αλληλεπιδράσεις των τριών συστατικών που έχουν βρεθεί όταν στόχος της αφοσίωσης είναι η οργάνωση, θα μπορούσαμε να πούμε ότι αυτό το τελευταίο εύρημα ομοιάζει με την αρνητική επίδραση που η συνεχής οργανωτική αφοσίωση έχει πάνω στην συναισθηματική και κανονιστική. Τέλος, τα αποτελέσματα της μελέτης αυτής κατέδειξαν ότι κάποιος μπορεί να υποθέσει ότι τα τρία συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης έχουν παρόμοιες αιτίες και αποτελέσματα με αυτές που έχουν και τα τρία συστατικά της οργανωτικής αφοσίωσης, έτσι όπως καταγράφονται στο μοντέλο των τριών παραγόντων του Meyer και Allen (1991). Τοιουτοτρόπως, η συναισθηματική και κανονιστική επαγγελματική αφοσίωση συσχετίζονταν θετικά με τις επιθυμητές συμπεριφορές ή συμπεριφορικές προθέσεις και αρνητικά με τις μη επιθυμητές.

Δυο ακόμη έρευνες που ασχολούνται με τις σχέσεις που έχουν τα τρία συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης με διάφορες άλλες μεταβλητές είναι αυτές από τους Irving και συν. (1997) και από τους Chang και συν.(2007). Τα αποτελέσματα της πρώτης έρευνας στο μεγαλύτερο τους βαθμό βρίσκονται σε συμφωνία με αυτά που εντοπίστηκαν από την έρευνα των Meyer και συν. (1993). Η δεύτερη έρευνα έχει ενδιαφέρον από την στιγμή που μελετάει ταυτόχρονα την επίδραση των τριών συστατικών της επαγγελματικής και οργανωτικής αφοσίωσης στις προθέσεις αποχώρησης από το επάγγελμα και την οργάνωση. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της, η συναισθηματική επαγγελματική αφοσίωση είναι το συστατικό με την μεγαλύτερη επιρροή στις προθέσεις αποχώρησης από το επάγγελμα σε σχέση με την συνεχή και κανονιστική επαγγελματική αφοσίωση και σε συνδυασμό με την κανονιστική οργανωτική αφοσίωση είναι τα δυο σημαντικότερα συστατικά στην πρόβλεψη και της οργανωτικής και της επαγγελματικής αποχώρησης.

Τέλος, ενδιαφέρον έχουν και τα ευρήματα των Snape και Redman (2003) από την στιγμή που είναι από τους λίγους –αν όχι από τους μοναδικούς– μέχρι τώρα ερευνητές που εξέτασαν τυχόν αλληλεπιδράσεις μεταξύ των συστατικών της επαγγελματικής αφοσίωσης. Πιο συγκεκριμένα, βρήκαν ότι υπάρχει μια στατιστικώς σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ της κανονιστικής επαγγελματικής αφοσίωσης και των γνωσημάτων αποχώρησης (withdrawal cognitions) μόνο όταν την ίδια στιγμή η συνεχής επαγγελματική αφοσίωση βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα. Θέτοντας το διαφορετικά, η μορφή αυτής της αλληλεπίδρασης κατέδειξε ότι η αρνητική επίδραση της συνεχούς επαγγελματικής αφοσίωσης επάνω στα γνωσθήματα αποχώρησης τροποποιούνταν καθώς η κανονιστική επαγγελματική αφοσίωση αυξανόταν. Τροποποιητικές επιδράσεις αναμεταξύ των συστατικών της επαγγελματικής αφοσίωσης δεν βρέθηκαν αναφορικά με τις εξεταζόμενες διακριτές –ή πλέον του ρόλου του ατόμου– συμπεριφορές. Πέραν των αποτελεσμάτων που είχαν να κάνουν με τις αλληλεπιδράσεις, να σημειώσουμε ότι καταδείχτηκε μια θετική συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής αλλά και

της κανονιστικής επαγγελματικής αφοσίωσης με τις προθέσεις συμμετοχής εις σε δραστηριότητες σχετικές με το επάγγελμα των ατόμων και επίσης μια ουδέτερη συσχέτιση της συνεχούς επαγγελματικής αφοσίωσης με αυτές τις συμπεριφορές.

IV. Προφίλ αφοσίωσης και η συνδυαστική επίδραση των συστατικών αυτής.

1. Μια πρώτη ματιά

Όπως είδαμε, η αφοσίωση εντός του εργασιακού χώρου ενδέχεται να μελετηθεί με διάφορους τρόπους είτε σε σχέση με το αντικείμενο αυτής είτε σε σχέση με το μορφή της. Όταν γίνεται λόγος για το προφίλ της εργασιακής αφοσίωσης ενός ατόμου, αναφερόμαστε στο τρόπο με τον οποίο ‘‘χρησιμοποιήθηκαν’’ και συνδυάστηκαν κατά κάποιο τρόπο, οι μελέτες από την μία που σχετίζονταν με την πολλαπλότητα των αφοσιώσεων του ατόμου εντός του εργασιακού χώρου (Reichers, 1985) και οι μελέτες από την άλλη, που αναφέρονταν στην πολυδιάστατη μορφή αυτών των αφοσιώσεων (Meyer και Allen, 1991). Μελετώντας κάποιος την σχετική βιβλιογραφία έχει την δυνατότητα να διαπιστώσει τους λόγους για τους οποίους κάποιος οφείλει να σκέφτεται με όρους ‘‘προφίλ αφοσίωσης’’ καθώς επίσης και να εντοπίσει τις πρώτες εμπειρικές έρευνες που ασχολήθηκαν με αυτήν την προσέγγιση.

Τα εμπειρικά ευρήματα κάποιες φορές επιβεβαιώνουν πλήρως τις θεωρητικές υποθέσεις των ερευνητών, άλλοτε τις διαψεύδουν μερικώς και άλλοτε δίνουν την ευκαιρία για περαιτέρω ανάπτυξη της ήδη υπάρχουσας θεωρίας. Το ίδιο ακριβώς έχει συμβεί και με την μελέτη των προφίλ αφοσίωσης. Οι θεωρητικοί προβληματισμοί για την σχέση που ενδεχομένως έχουν μεταξύ τους τα τρία συστατικά της εργασιακής αφοσίωσης, έδωσε το έναυσμα για εμπειρικές μελέτες γύρω από την αλληλεπίδραση αυτών των τριών συστατικών, οι οποίες μελέτες με την σειρά τους βοήθησαν την διατύπωση νέων θεωρητικών προβληματισμών γύρω από το θέμα αυτό.

Το θεμελιώδες θεωρητικό υπόβαθρο γύρω από τα προφίλ αφοσίωσης έχει να κάνει με το ότι το άτομο μπορεί ταυτόχρονα να βιώνει κάποια από τα συναισθήματα που απορρέουν από τα τρία συστατικά της εργασιακής αφοσίωσης ή θέτοντας το κάπως διαφορετικά, να μην έχει κατά ανάγκη μόνο ένα κίνητρο που θα τον οδηγήσει στον ψυχολογικό δεσμό του απέναντι στον εκάστοτε αντικείμενο της αφοσίωσης. Κατά συνέπεια, το ότι κάποιο άτομο έχει υψηλό

βαθμό συναισθηματικής αφοσίωσης δεν μπορεί εκ των προτέρων να αποκλείσει το ενδεχόμενο, αυτό το άτομο να βιώνει ταυτόχρονα και το συναίσθημα της υποχρέωσης που απορρέει από την ύπαρξη της κανονιστικής αφοσίωσης. Επί του θέματος αυτού και αναφορικά με την αφοσίωση απέναντι στην οργάνωση, οι Meyer και Allen αναφέρουν ότι κάθε εργαζόμενος έχει ένα προφίλ αφοσίωσης, το οποίο προφίλ αντανακλά το βαθμό θέλησης, ανάγκης και υποχρέωσης για παραμονή στην οργάνωση. Πιο συγκεκριμένα αναφέρουν τα εξής: *“Είναι πιο κατάλληλο να θεωρήσουμε την συναισθηματική, συνεχή και κανονιστική αφοσίωση ως συστατικά, παρά ως είδη, της αφοσίωσης. Το τελευταίο θα σήμαινε ότι οι ψυχολογικές καταστάσεις που χαρακτηρίζουν τις τρεις μορφές της αφοσίωσης είναι αμοιβαίως αποκλειόμενες. Αντιθέτως, φαίνεται πιο λογικό να αναμένουμε ότι ένας εργαζόμενος μπορεί να βιώσει και τις τρεις μορφές αφοσίωσης σε διαφορετικούς βαθμούς. Ένας εργαζόμενος, για παράδειγμα, ενδέχεται να αισθάνεται ταυτόχρονα ισχυρή θέληση και ισχυρή ανάγκη να παραμείνει (στην επιχείρηση), αλλά μικρή υποχρέωση να το κάνει αυτό. Κάποιος άλλος ενδέχεται να αισθάνεται μικρή θέληση, μια μέτρια ανάγκη και ισχυρή υποχρέωση. (Έτσι) τα διάφορα είδη της αφοσίωσης αναμένεται να αλληλεπιδρούν κατά την επίδραση τους πάνω στη συμπεριφορά”*. (Meyer και Allen, 1991, σελ. 67-68). Στο ίδιο μήκος κύματος και στηριζόμενη στην μη αμοιβαίως αποκλείουσα φύση των συστατικών της αφοσίωσης είναι και η άποψη ότι *“Τα τρία είδη της (οργανωτικής) αφοσίωσης μπορούν να απεικονιστούν ως ανεξάρτητα συστατικά της αφοσίωσης, συνηγορώντας στο ότι ο εργαζόμενος μπορεί να βιώσει και τις τρεις μορφές αφοσίωσης σε ποικίλους βαθμούς αυξάνοντας έτσι την πιθανότητα για αλληλεπιδράσεις (αναμεταξύ των συστατικών)”*. (Randall και συν., 1990, σελ. 214). Η παραπάνω άποψη, τονίζει λίγο περισσότερο την ανεξάρτητη φύση των συστατικών της αφοσίωσης, η οποία φύση μπορεί να οδηγήσει σε φαινόμενα αλληλεπιδράσεων μεταξύ αυτών -σε σχέση πάντα με κάποιες εξαρτημένες μεταβλητές-.

Πέρα όμως από τα συστατικά της αφοσίωσης, θεμελιώδους θεωρητικής σημασίας για τα προφίλ αφοσίωσης είναι και η ιδέα σχετικά με την πολλαπλότητα των αντικειμένων της αφοσίωσης και άρα η άποψη ότι την ίδια στιγμή το άτομο ενδέχεται να βιώνει πολλαπλές, διαφορετικής ισχύος, δεσμευτικές δυνάμεις απέναντι σε διάφορα αντικείμενα. Κατ' επέκταση, προφίλ αφοσίωσης μπορούν να δημιουργηθούν και λαμβάνοντας υπόψη τα αντικείμενα της αφοσίωσης του ατόμου. Χαρακτηριστικές γύρω από αυτό το θέμα είναι οι απόψεις του Reichers (1985) και τα ευρήματα του Becker (1992). Ο πρώτος πίστευε ότι η μελέτη της αφοσίωσης ενός ατόμου εντός του εργασιακού χώρου θα μπορούσε καλύτερα να κατανοηθεί εάν λαμβάναμε υπόψη μας τα διαφορετικά αντικείμενα που έχει αυτή. Για αυτόν, η ανάγκη μελέτης των προφίλ αφοσίωσης έχει να κάνει πρωτίστως με την ανάγκη ταυτόχρονης μελέτης των αντικειμένων της αφοσίωσης των ατόμων. Ο δεύτερος, πίστευε ότι η αφοσίωση εντός της εργασίας είναι πρωτίστως ένα είδος δεσμού του εργαζομένου που οφείλεται να αντιμετωπιστεί ως ένα φαινόμενο με πολλαπλά αντικείμενα και μορφές. Αυτή η

ταυτόχρονη μελέτη των στόχων και μορφών της αφοσίωσης θεωρούσε ότι μπορούσε να επιτευχθεί ακόμη καλύτερα με την δημιουργία προφίλ αφοσίωσης τα οποία θα λάμβαναν υπόψη τους και τις δυο αυτές παραμέτρους. Τα αποτελέσματα της ιεραρχικής ανάλυσης παλινδρόμησης που χρησιμοποίησε επαλήθευσαν τις άνωθεν θεωρητικές του υποθέσεις του και κατέδειξε την *προσθετική επίδραση* αυτών των δυο παραμέτρων. Συγκεκριμένα, κατέδειξαν ότι η αφοσίωση σε στόχο άλλο εκτός αυτού της οργάνωσης καθώς και τα συστατικά της αφοσίωσης, μπορούν να ερμηνεύσουν την διακύμανση που παρατηρείται σε βασικές εξαρτημένες μεταβλητές (π.χ. συνολική ικανοποίηση, πρόθεση για αποχώρηση) επιπλέον της διακύμανσης που ερμηνεύεται από την οργανωτική αφοσίωση -όπως μετριέται από το OCQ- όταν την θεωρούμε ως μια μονοδιάστατη εννοιολογική κατασκευή.

Στην συνέχεια θα αναφερθούμε σε κάποιες μελέτες θεωρητικού -αλλά και εμπειρικού- χαρακτήρα οι οποίες ασχολήθηκαν με το θέμα της αλληλεπίδρασης των συστατικών της αφοσίωσης καθώς και με την δυνατότητα δημιουργίας και ανάλυσης προφίλ αφοσίωσης. Οι μελέτες αυτές δεν έχουν ακριβώς τα ίδια ερευνητικά ερωτήματα καθώς επίσης και δεν χρησιμοποιούν τις ίδιες ακριβώς στατιστικές μεθόδους για να επαληθεύσουν ή όχι τις υποθέσεις τους παρόλα αυτά όμως μοιράζονται ένα κοινό στοιχείο. Αυτό είναι η αποδοχή της ύπαρξης διαφορετικών συστατικών και αντικειμένων αφοσίωσης καθώς και της ανάγκης για μελέτη των πρόσθετων (additive) και αλληλεπιδραστικών (interactive) αποτελεσμάτων αυτών των στοιχείων πάνω σε διάφορες σχετικές με την εργασία μεταβλητές με απώτερο στόχο την καλύτερη επεξήγηση των στάσεων και συμπεριφορών του εργαζομένου. Οι μελέτες που στηρίχτηκαν στον εντοπισμό προφίλ αφοσίωσης εντάσσονται στο ίδιο πλαίσιο έρευνας, από την στιγμή που το μεγαλύτερο μέρος της ερμηνείας αυτών στηρίζεται στους τρόπους με τους οποίους αλληλεπιδρούν τα συστατικά της εκάστοτε εργασιακής αφοσίωσης.

2. ΜΕΛΕΤΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΣΥΣΤΑΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΑΦΟΣΙΩΣΗΣ

Μια από τις πρώτες μελέτες που εντόπισε την ύπαρξη αλληλεπίδρασης μεταξύ των συστατικών της αφοσίωσης -και συγκεκριμένα μεταξύ της συναισθηματικής και συνεχούς αφοσίωσης- είναι αυτή από τους Meyer και Allen το 1984. Οι ερευνητές αυτοί στην προσπάθεια τους να εξετάσουν την εγκυρότητα των εργαλείων μέτρησης της συνεχούς αφοσίωσης που χρησιμοποιούντουσαν εκείνη την εποχή, εντόπισαν μια αλληλεπίδραση την οποία δεν προσπάθησαν να την ερμηνεύσουν περαιτέρω λόγω του ότι, θεώρησαν ότι οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην έλλειψη εγκυρότητας της κλίμακας μέτρησης που μετρούσε την συνεχή αφοσίωση. Πιο εστιασμένη στην ύπαρξη -ή μη- αλληλεπίδρασης μεταξύ των συστατικών της αφοσίωσης ήταν η μελέτη των Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin και Jackson (1989). Οι συγγραφείς αυτοί βασιζόμενοι στην άποψη ότι η συναισθηματική και η συνεχής αφοσίωση επιδράνε με προσθετικό τρόπο εις στην απόδοση του εργαζομένου,

προσπάθησαν να διερευνήσουν αν αυτά τα δυο συστατικά της αφοσίωσης έχουν και τάσεις αλληλεπίδρασης. Αν και με την χρήση της μεθόδου που στηρίζεται στην δημιουργία και σύγκριση μέσων όρων συγκεκριμένων υποομάδων από το δείγμα (subgroup method) βρέθηκε ότι υπήρχε αλληλεπίδραση μεταξύ των δυο αυτών συστατικών - επίδραση που εμφανιζόταν με εντονότερο τρόπο όταν τα επίπεδα της συναισθηματικής αφοσίωσης ήταν υψηλά και τα επίπεδα της συνεχούς χαμηλά-, όταν χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της τροποποιητικής πολλαπλής παλινδρόμησης ως επιπλέον έλεγχος της ύπαρξης ή μη αυτής της αλληλεπίδρασης, καταδείχθηκε ότι δεν υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ των συστατικών αυτών στην πρόβλεψη διαφόρων μορφών απόδοσης στην εργασία.

Από την στιγμή που η οργανωτική αφοσίωση αντιμετωπίστηκε ως μια εννοιολογική κατασκευή με τρία συστατικά, ήταν λογικό να προσπαθήσουν οι ερευνητές να εντοπίσουν εκτός από αλληλεπιδράσεις διπλής κατευθύνσεως, και αλληλεπιδράσεις τριπλής κατευθύνσεως. Μια πρώτη προσπάθεια ανάδειξης στατιστικών σημαντικών τέτοιων αλληλεπιδράσεων, ήλθε από την Randall και τους συνεργάτες της (1990). Η στατιστική μέθοδο που χρησιμοποιήθηκε ήταν πολλαπλή παλινδρόμηση και στόχος να εντοπιστεί η σχετική συνεισφορά του κάθε συστατικού της αφοσίωσης ξεχωριστά (κύρια επίδραση) αλλά και συνδυαστικά (αλληλεπίδραση) στην εξήγηση της διακύμανσης των διάφορων συμπεριφορικών μεταβλητών που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα αυτή. Αν και τα αποτελέσματα δεν κατέδειξαν στατιστικώς σημαντικές αλληλεπιδράσεις τριπλής κατευθύνσεως, βρέθηκε μια στατιστικώς σημαντική αλληλεπίδραση αναμεταξύ της κανονιστικής και συνεχούς αφοσίωσης στην πρόβλεψη εργασιακών συμπεριφορών που έχουν ένα χαρακτήρα θυσίας - π.χ. ο εργαζόμενος θυσιάζει τον ελεύθερο χρόνο για την επίτευξη στόχων της οργάνωσης-. Πιο συγκεκριμένα, η επίδραση της κανονιστικής αφοσίωσης στις συμπεριφορές που προαναφέραμε μειωνόταν αισθητά όταν αυξανόταν η συνεχής αφοσίωση. Αυτά τα δυο συστατικά της αφοσίωσης βρέθηκε να αλληλεπιδρούν και στην έρευνα του Jaros (1997). Ο ερευνητής αυτός χρησιμοποίησε τροποποιητική πολλαπλή παλινδρόμηση και στην συνέχεια ανάλυση υποομάδων (subgroup method) για να ερμηνεύσει την αλληλεπίδραση των συστατικών πάνω στα επίπεδα των προθέσεων αποχώρησης από την οργάνωση. Η ανάλυση αυτή έδειξε ότι, η συνεχής αφοσίωση όταν ήταν υψηλή είχε την δυνατότητα να μετριάξει την σχέση που είχε η κανονιστική αφοσίωση με την ανεξάρτητη μεταβλητή και αυτό κυρίως, όταν η κανονιστική αφοσίωση βρισκόταν σε χαμηλά επίπεδα. Θέτοντας το με όρους ικανότητας πρόβλεψης, μπορούμε να πούμε ότι η κανονιστική αφοσίωση μπορούσε να προβλέψει τις προθέσεις αποχώρησης όταν η συνεχής αφοσίωση ήταν χαμηλή και όχι όταν η τελευταία ήταν υψηλή.

Αρκετό ενδιαφέρον έχει και η έρευνα του Somers (1995) από την άποψη ότι κάνει σαφές το ότι η μελέτη των κυρίων επιδράσεων των συστατικών της αφοσίωσης, αρκετές φορές, δεν μας βοηθάει τόσο όσο η μελέτη των αλληλεπιδράσεων των συστατικών αυτών, πάντα

σχετικά με την πρόβλεψη εργασιακών στάσεων και συμπεριφορών. Πιο συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα του αν και δεν εντόπισαν άμεση επίδραση της συνεχούς αφοσίωσης απέναντι στην πρόθεση για παραμονή στην οργάνωση και απέναντι στα πραγματικά μεγέθη απουσιών των εργαζομένων, κατέδειξαν ότι το συστατικό αυτό αλληλεπιδρώντας με την συναισθηματική αφοσίωση είχε την δυνατότητα να προβλέψει αυτές τις δυο μεταβλητές. Η μορφή που έπαιρνε αυτή η αλληλεπίδραση ήταν σχεδόν παρόμοια και για τις δυο εξαρτημένες μεταβλητές, δηλαδή, όταν τα επίπεδα της συνεχούς αφοσίωσης ήταν αυξημένα η επίδραση που ασκούσε η συναισθηματική αφοσίωση στις μεταβλητές μετριάζοταν. Αυτή η επίδραση ήταν πιο εμφανής όταν η συναισθηματική αφοσίωση ήταν χαμηλή.

Η έρευνα των Herscovitch και Meyer (2002) χρήζει ειδικής μνείας από την άποψη ότι μελετά αλληλεπιδράσεις μεταξύ των τριών συστατικών της αφοσίωσης εντός του εργασιακού χώρου όταν αντικείμενο αυτής δεν είναι η οργάνωση αλλά μια κάποια αλλαγή εντός αυτής. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν μια στατιστικώς σημαντική αλληλεπίδραση στην πρόβλεψη της βασικής συμπεριφοράς που αναμένεται από τα άτομα, που είναι η ενδοτικότητα με τις ρητές απαιτήσεις της αλλαγής, αναμεταξύ της συναισθηματικής και συνεχούς αφοσίωσης. Για άλλη μια φορά, η συνεχής αφοσίωση τροποποιούσε την επίδραση που είχε η συναισθηματική αφοσίωση στην ενδοτικότητα, ειδικότερα όταν η συνεχής αφοσίωση ήταν σε υψηλά επίπεδα και η συναισθηματική σε χαμηλά. Σύμφωνα με τους συγγραφείς, αυτού του είδους η αλληλεπίδραση έρχεται να επιβεβαιώσει την θεωρητική υπόθεση των ιδίων (Meyer και Herscovitch, 2001) σύμφωνα με την οποία, μια συμπεριφορά μπορεί να προβλεφθεί καλύτερα από ένα συστατικό της αφοσίωσης όταν αυτό βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα και τα άλλα σε χαμηλά επίπεδα. Έχει ενδιαφέρον να κρατήσουμε την αιτιολόγηση τους σχετικά με την μη εμφάνιση αλληλεπιδράσεων διπλής κατεύθυνσης όταν συμμετείχε η κανονιστική αφοσίωση. Έτσι, αναφέρουν ότι αυτό μάλλον να οφείλεται στο ότι στο συγκεκριμένο δείγμα η κανονιστική αφοσίωση συσχετιζόταν θετικά με τα άλλα δυο συστατικά της αφοσίωσης. Κατά αυτόν τον τρόπο, όταν η συναισθηματική ή συνεχής αφοσίωση ήταν χαμηλές, η κανονιστική έτεινε να είναι και αυτή χαμηλή και άρα δεν είχε την δυνατότητα να μειώσει την ισχύ των συσχετίσεων των πρώτων με την προβλεπόμενη συμπεριφορά.

3. Μελέτες σχετικές με τα προφίλ αφοσίωσης

Ένας τρόπος με τον οποίο μπορούν να κατηγοριοποιηθούν οι σχετικές με τα προφίλ αφοσίωσης μελέτες είναι σε αυτές που δημιουργούν προφίλ βασιζόμενες είτε μόνο στα συστατικά της αφοσίωσης είτε μόνο στα αντικείμενα αυτής και σε αυτές, που για την δημιουργία των προφίλ εκτός από τα συστατικά αφοσίωσης εμπλέκουν και τα αντικείμενα αυτής. Στην τελευταία κατηγορία, χαρακτηριστική είναι η μελέτη των Becker και Billings (1993) η οποία είναι και από τις πρώτες εμπειρικές προσπάθειες δημιουργίας προφίλ

αφοσίωσης. Οι συγγραφείς με την χρήση της ανάλυσης συστάδων (cluster analysis) εντόπισαν μια μη αφοσιωμένη ομάδα ατόμων (uncommitted), μια πλήρως αφοσιωμένη ανεξαρτήτως αντικειμένου ομάδα (committed), μια αφοσιωμένη κυρίως απέναντι σε μικρού μεγέθους αντικειμένων ομάδα (locally committed) και τέλος, μια αφοσιωμένη απέναντι σε μεγάλου μεγέθους αντικειμένων ομάδα (globally committed). Ένα αποτέλεσμα με αρκετό ενδιαφέρον ήταν ότι τα μέλη της τοπικώς αφοσιωμένης ομάδας έτειναν να είχαν παραμείνει στην θέση τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα σε σχέση με τα άτομα από τις άλλες ομάδες. Επίσης βρέθηκε ότι υπάρχει διαφορετικός συσχετισμός των προφίλ με κάποιες στάσεις και συμπεριφορές. Αυτό το τελευταίο, θεωρούσαν ότι καταδείκνυε και την σημαντικότητα μελέτης της εργασιακής αφοσίωσης κάτω από το πλαίσιο των προφίλ αυτής. Όπως πίστευαν οι συγγραφείς, εάν δεν δινόταν σημασία και στην μορφή αλλά και στο αντικείμενο της αφοσίωσης τότε θα είχαμε λιγότερη διακύμανση των εξαρτημένων μεταβλητών να ερμηνεύεται από αυτά τα προφίλ. Πιστεύουμε ότι το μειονέκτημα αυτής της έρευνας είναι ότι στα αποτελέσματα της δεν αναφερόταν πολύ στο ρόλο που έπαιξαν τα συστατικά της αφοσίωσης στις σχέσεις των προφίλ με τις διάφορες μεταβλητές-αποτελέσματα.

Χαρακτηριστική μελέτη η οποία δημιούργησε και μελέτησε προφίλ αφοσίωσης ανάλογα με το αντικείμενο της αφοσίωσης των ατόμων είναι αυτή των Carson, Carson, Roe, Birkenmeier και Phillips (1999). Η μελέτη αυτή εξέτασε τέσσερα προφίλ αφοσίωσης, την ομάδα ατόμων που ήταν αφοσιωμένοι και στην οργάνωση και στην καριέρα (dually committed), την ομάδα ατόμων που ήταν αφοσιωμένη μόνο στην οργάνωση (organizationists), την ομάδα ατόμων που ήταν αφοσιωμένη μόνο στην καριέρα (careerists) και τέλος την ομάδα που δεν ήταν σχεδόν καθόλου αφοσιωμένη ούτε στον ένα ούτε στον άλλο στόχο. Τις πιο επιθυμητές στάσεις και προθέσεις συμπεριφοράς κατέδειξαν τα άτομα που ήταν αφοσιωμένα απέναντι και στους δυο στόχους. Θεωρούμε ότι το μειονέκτημα αυτής της έρευνας, εκτός του ότι δεν χρησιμοποίησε καθόλου τα συστατικά της αφοσίωσης των ατόμων, ήταν ότι δημιούργησε τα προφίλ αφοσίωσης με καθαρά θεωρητικό τρόπο χωρίζοντας τα άτομα στις ομάδες ανάλογα αν είχαν υψηλό ή χαμηλό βαθμό στις αντίστοιχες μετρήσεις της αφοσίωσης που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα και έτσι χάθηκαν τα πλεονεκτήματα που συνεπάγονται όταν χρησιμοποιούμε σε τέτοιες περιπτώσεις την μέθοδο της ανάλυσης των συστάδων (Bergman, 2006). Το πρώτο από τα άνωθεν μειονεκτήματα ξεπερνάει εν μέρει η έρευνα των Somers και Birnbaum (2000), από την στιγμή που στις αναλύσεις τους λαμβάνουν υπόψη την φύση της οργανωτικής αφοσίωσης των ατόμων -όχι όμως και της φύσης της αφοσίωσης απέναντι στην καριέρα τους-. Οι ερευνητές αυτοί μελετούν τα ίδια προφίλ αφοσίωσης με αυτά που μελέτησαν ο Carson και οι συνεργάτες του με την διαφορά ότι συνυπολογίζουν τις διαφοροποιήσεις που ενδεχομένως να υφίστανται ανάμεσα στις σχέσεις των προφίλ και κάποιων μεταβλητών ανάλογα με το εάν η οργανωτική

αφοσίωση είναι συναισθηματική ή συνεχής. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα τους, τα άτομα που ήταν αφοσιωμένα και στους δυο στόχους κατέδειξαν τις πιο θεμιτές εργασιακές στάσεις και συμπεριφορές. Επίσης φάνηκε, ότι την μεγαλύτερη θετική επιρροή στις εργασιακές στάσεις την επέφερε η συναισθηματική οργανωτική αφοσίωση, ότι σε σχέση με τις συμπεριφορικές μεταβλητές τα προφίλ αφοσίωσης έχουν μεγαλύτερη επιρροή στις συμπεριφορικές προθέσεις παρά στις αντικειμενικά μετρήσιμες εργασιακές συμπεριφορές (όπως π.χ. την απόδοση στην εργασία και τον αριθμό των αποχωρήσεων) και τέλος ότι, η απόδοση στην εργασία δεν διαφοροποιούνταν ανάλογα το προφίλ αφοσίωσης του εργαζομένου.

Ας περάσουμε τώρα να δούμε μελέτες προφίλ αφοσίωσης που βασίστηκαν για την θεωρητική ή εμπειρική δημιουργία τους μόνο στην διαφοροποίηση των συστατικών μιας συγκεκριμένης εργασιακής αφοσίωσης. Μια τέτοια είδους μελέτη που επηρέασε αρκετά τις έρευνες γύρω από τα προφίλ αφοσίωσης και τις αλληλεπιδράσεις των συστατικών της εργασιακής αφοσίωσης είναι αυτή των Meyer και Herscovitch (2001). Εντός αυτής της θεωρητικής μελέτης, που σαν βασικό της στόχο είχε την δημιουργία ενός γενικού μοντέλου αφοσίωσης, υπάρχουν συγκεκριμένες προβλέψεις σχετικά με την συνδυαστική επίδραση που ενδεχομένως έχουν τα τρία συστατικά της αφοσίωσης. Συν τοις άλλοις, οι συγγραφείς σχηματικά καταδεικνύουν τον τρόπο με τον οποίο οχτώ διαφορετικά προφίλ αφοσίωσης σχετίζονται με διάφορες συμπεριφορές ή κάπως διαφορετικά, το μέγεθος προβλεπτικής ικανότητας που έχουν αυτά τα προφίλ. Να αναφέρουμε εδώ, ότι ο καθορισμός της προβλεπτικής ικανότητας πηγάζει από τον τρόπο με τον οποίο πίστευαν οι συγγραφείς ότι αλληλεπιδρούν τα συστατικά της αφοσίωσης και επίσης ότι, τα οχτώ αυτά διαφορετικά προφίλ αφοσίωσης δημιουργήθηκαν από το συνδυασμό υψηλών ή χαμηλών βαθμών αφοσίωσης σε κάθε ένα από τρία συστατικά αυτής. Οι θεωρητικές προτάσεις σχετικά με την αλληλεπίδραση των τριών συστατικών της αφοσίωσης βασιζόντουσαν κατά κύριο λόγο στην αντίληψη των συγγραφέων ότι αυτά τα συστατικά ενδεχομένως να είχαν αναμεταξύ τους συμψηφιστικές ή συγκρουσιακές επιδράσεις (Gellatly, Meyer και Luchak, 2006). Τις θεωρητικές υποθέσεις γύρω από αυτά τα συγκεκριμένα προφίλ αφοσίωσης, προσπάθησαν να τις επαληθεύσουν οι ίδιοι οι συγγραφείς ένα χρόνο αργότερα (Herscovitch και Meyer, 2002) μελετώντας την αφοσίωση απέναντι στην οργανωσιακή αλλαγή. Από τα οχτώ διαφορετικά προφίλ που είχαν προταθεί, δείγμα για περαιτέρω μελέτη υπήρξε σε έξι από αυτά. Οι δυο ομάδες ατόμων που αποκλείστηκαν ήταν αυτές που απαρτιζόντουσαν από άτομα με υψηλή συναισθηματική αφοσίωση, υψηλή συνεχή αφοσίωση και χαμηλή κανονιστική αφοσίωση και από άτομα με χαμηλή συναισθηματική αφοσίωση, χαμηλή συνεχή αφοσίωση και υψηλή κανονιστική αφοσίωση. Τα αποτελέσματα της έρευνας τους επιβεβαίωσαν σε μεγάλο βαθμό τις υποθέσεις αυτές. Πιο συγκεκριμένα, επιβεβαιώθηκε πλήρως το ότι οι εργαζόμενοι με προφίλ που αποτελούνται από ισχυρά επίπεδα συναισθηματικής ή/και κανονιστικής

αφοσίωσης θα πραγματοποιούν σε μεγαλύτερο βαθμό τις λεγόμενες διακριτές (discretionary) συμπεριφορές απ' ότι οι εργαζόμενοι με προφίλ που αποτελούνται από ισχυρά επίπεδα συνεχής αφοσίωσης. Μια ακόμη υπόθεση που επιβεβαιώθηκε -παρότι δεν είχε στατιστική σημαντικότητα- ήταν αυτή σύμφωνα με την οποία η συνεχής αφοσίωση θα μετριάξει την πιθανότητα οι εργαζόμενοι να εμπλέκονται σε διακριτές μορφές συμπεριφοράς ειδικότερα όταν, αυτοί οι εργαζόμενοι έχουν την ίδια στιγμή και υψηλή συναισθηματική αφοσίωση. Αυτή η επίδραση εξασθένησης που ασκεί η συνεχής αφοσίωση ήταν πιο προφανής, όταν το προφίλ αφοσίωσης των ατόμων συμπληρωνόταν και από χαμηλά επίπεδα κανονιστικής αφοσίωσης.

Η Wasti (2005) με την έρευνα της προσπαθεί να παρέχει μια περαιτέρω εμπειρική εγκυρότητα στις θεωρητικές υποθέσεις των Meyer και Herscovitch (2001). Αυτό που την διαφοροποιεί από την έρευνα των Herscovitch και Meyer (2002) είναι πρώτον, ότι σαν αντικείμενο της αφοσίωσης χρησιμοποιεί την οργάνωση και δεύτερον, ότι για την ταξινόμηση των ατόμων στα αντίστοιχα προφίλ αφοσίωσης χρησιμοποιεί την ανάλυση συστάδων (cluster analysis). Και η ανάλυση αυτή κατέδειξε ότι τα οχτώ θεωρητικά προφίλ αφοσίωσης των Meyer και Herscovitch εμπειρικά δεν καταγράφονται. Οι έξι ομάδες ατόμων που μελετήθηκαν αναφορικά με την σχέση που είχαν με διάφορες εργασιακές συμπεριφορές και στάσεις ήταν η υψηλά αφοσιωμένη (Highly committed), η μη αφοσιωμένη (non-committed), η ουδέτερη (Neutral), η συναισθηματικά κυρίαρχη (Affective dominant), η συνεχής κυρίαρχη (continuance dominant) και η συναισθηματικό-κανονιστική κυρίαρχη (affective-normative dominant). Από αυτές τις ομάδες η υψηλά αφοσιωμένη, η συναισθηματικό-κανονιστική κυρίαρχη και η συναισθηματικά κυρίαρχη είχαν τις πιο επιθυμητές εργασιακές συμπεριφορές, ενώ αντίθετα η μη αφοσιωμένη και η συνεχής κυρίαρχη ομάδα είχαν τις λιγότερες επιθυμητές συμπεριφορές. Ας δούμε τώρα κάποια άλλα σημαντικά ευρήματα της έρευνας τα οποία ρίχνουν φως στο πώς τα τρία συστατικά της αφοσίωσης ανάλογα με το μέγεθος τους αλληλοεπηρεάζονται και ως επακόλουθο επηρεάζουν τον τρόπο που ο εργαζόμενος σκέφτεται και δρα. Ένα πρώτο ενδιαφέρον εύρημα, πηγάζει από την σχέση που υπάρχει αναμεταξύ της συναισθηματικής και κανονιστικής αφοσίωσης στα διάφορα προφίλ των ατόμων και κυρίως από το ότι ενώ δημιουργήθηκε ένα "καθαρά" συναισθηματικό προφίλ, δεν δημιουργήθηκε από το δείγμα ένα "καθαρά" κανονιστικό προφίλ. Κατά αυτόν τον τρόπο, καταδεικνύεται ότι συναισθημα χωρίς υποχρέωση φαίνεται να είναι κάτι πιθανό να συμβεί σε αντίθεση με την ύπαρξη υποχρέωσης χωρίς συναισθημα. Με άλλα λόγια, τα υψηλά επίπεδα κανονιστικής αφοσίωσης τις περισσότερες φορές συνοδεύονται και από υψηλά επίπεδα συναισθηματικής αφοσίωσης, ενώ αντίθετα, τα υψηλά επίπεδα συναισθηματικής αφοσίωσης συνοδεύονται λιγότερες φορές και από υψηλά επίπεδα κανονιστικής αφοσίωσης. Ένα δεύτερο εύρημα, έχει να κάνει με την δυνατότητα της κανονιστικής αφοσίωσης να μειώνει τις αρνητικές επιδράσεις των υψηλών

επιπέδων της συνεχούς αφοσίωσης, κάτι για το οποίο έχουμε αναφερθεί και πιο πριν. Πιο συγκεκριμένα, φάνηκε από την έρευνα ότι δυο προφίλ που είχαν σχεδόν παρόμοια υψηλά επίπεδα συναισθηματικής και κανονιστικής αφοσίωσης αλλά διέφεραν σημαντικά στα επίπεδα της συνεχούς αφοσίωσης επέφεραν σχεδόν τα ίδια επιθυμητά εργασιακά αποτελέσματα. Τέλος, ένα ακόμα εύρημα το οποίο όπως αναφέρει η συγγραφέας χρήζει περαιτέρω έρευνας έχει να κάνει με την επίδραση των υψηλών επιπέδων συνεχής αφοσίωσης επάνω στην κανονιστική αφοσίωση και αυτό, λόγω του ότι βρέθηκε ότι τα υψηλά επίπεδα της τελευταίας δεν οδηγούν σε επιθυμητές στάσεις και συμπεριφορές σε μερικές ομάδες ατόμων. Μια εξήγηση για αυτό το φαινόμενο έχει να κάνει με το ότι ίσως η κανονιστική αφοσίωση δεν έχει την δυνατότητα να συνεισφέρει επιπλέον στην πρόβλεψη κάποιων εργασιακών αποτελεσμάτων, όταν η συναισθηματική αφοσίωση βρίσκεται ταυτοχρόνως σε ένα συγκεκριμένο –υψηλό- επίπεδο..

Βασισμένη στις απόψεις των Meyer και Herscovitch (2001) είναι και η έρευνα των Gellatly, και συν. (2006) η οποία με την βοήθεια και των προφίλ αφοσίωσης προσπαθεί να διαπιστώσει τις αλληλεπιδράσεις των τριών συστατικών της αφοσίωσης σχετικά με τις προθέσεις παραμονής στην οργάνωση και τις συμπεριφορές οργανωσιακής πολιτικής. Ας σημειώσουμε εδώ ότι είναι από τις λίγες έρευνες της οποίας το δείγμα έδωσε στατιστικώς σημαντικές αλληλεπιδράσεις τριπλής κατεύθυνσης. Πολλά από τα ευρήματα της έρευνας αυτής δεν βρίσκόντουσαν σε απόλυτη αρμονία με αυτά που είχαν θέσει ως ερευνητικές υποθέσεις οι Meyer και Herscovitch. Συγκεκριμένα, αν και οι Meyer και Herscovitch πίστευαν ότι η αφοσίωση σε μια σειρά ενεργειών είναι μεγαλύτερη όταν προέρχεται αποκλειστικά από συναισθηματικά κίνητρα και μειώνεται όταν έχουμε ταυτόχρονα με αυτά και κίνητρα που προέρχονται από τις άλλες δυο μορφές αφοσίωσης, τα αποτελέσματα της έρευνας κατέδειξαν ότι τα τρία συστατικά της αφοσίωσης έχουν προσθετική επίδραση απέναντι στην πρόθεση παραμονής, τον βασικό δηλαδή συμπεριφορικό αντικείμενο της αφοσίωσης. Επίσης, βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι που είχαν την μεγαλύτερη προθυμία να εμπλακούν σε συμπεριφορές όπως η συνεργασία με τους συναδέλφους, η υποστήριξη των οργανωτικών στόχων κτλ (συμπεριφορές οργανωσιακής πολιτικής) ήταν αυτοί που είχαν ένα ‘καθαρά’ κανονιστικό προφίλ και όχι αυτοί που είχαν ένα ‘καθαρά’ συναισθηματικό προφίλ. Οι συγγραφείς ως επακόλουθο οδηγήθηκαν στην σκέψη ότι λογικά θα πρέπει να υπάρχουν και κάποιες άλλες διεργασίες τις οποίες οφείλει να έχει κατά νου αυτός που ασχολείται με την αλληλεπίδραση των συστατικών της αφοσίωσης. Μια τέτοια διεργασία είναι η ‘επίδραση των συμφραζομένων’ (context effect), όπως την αποκαλούν οι συγγραφείς. Η επίδραση αυτή, έχει να κάνει με το ότι η σημασία και η λειτουργία του κάθε ενός συστατικού αφοσίωσης τροποποιείται και εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το μέγεθος των άλλων συστατικών. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι την μεγαλύτερη τέτοια επίδραση την δέχεται η κανονιστική αφοσίωση, δηλαδή ότι η φύση αυτής αλλάζει ανάλογα την ισχύ

των άλλων δυο συστατικών. Έτσι, όταν οι εργαζόμενοι νιώθουν συναισθηματικά αφοσιωμένοι τότε η υποχρέωση για την πραγματοποίηση κάποιων συμπεριφορών ενδεχομένως να εκλαμβάνεται ως ηθική προσταγή, σε αντίθεση με το όταν η συναισθηματική αφοσίωση είναι χαμηλή και η συνεχής υψηλή όπου η κανονιστική αφοσίωση παίρνει την μορφή της οφειλόμενης υποχρέωσης. Κατά αυτόν τον τρόπο, τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι μια ενδεχόμενη πολυπλοκότητα στις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των συστατικών της οργανωτικής αφοσίωσης ίσως να οφείλεται και στην διττή φύση της κανονιστικής αφοσίωσης.

Υποθέσεις και ερευνητικά ερωτήματα

I. Γενικά

Ο ουσιαστικός στόχος της παρούσας εργασίας είναι να δημιουργηθούν με εμπειρικό τρόπο, χρησιμοποιώντας την μέθοδο της ανάλυσης των συστάδων, προφίλ εργασιακής αφοσίωσης που θα βασίζονται και στην μορφή αλλά και στο αντικείμενο αυτής. Πιο συγκεκριμένα, θα προσπαθήσουμε να εντοπίσουμε και να μελετήσουμε προφίλ εργασιακής αφοσίωσης που θα βασίζονται όχι μόνο στα μεγέθη της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης των ατόμων αλλά και στην μορφή αυτών των εργασιακών αφοσιώσεων. Με άλλα λόγια, μας ενδιαφέρει να δούμε την εκάστοτε συνεισφορά των τριών συστατικών της εργασιακής αφοσίωσης -όπως αρχικά αναφέρονται στο μοντέλο των Meyer και Allen (1991) και μετέπειτα γενικεύονται στο μοντέλο των Meyer και συν. (1993)- στις δυο μορφές εργασιακής αφοσίωσης που θα μας απασχολήσουν και άρα, την εκάστοτε συνεισφορά στα αντίστοιχα προφίλ που θα δημιουργηθούν. Έτσι, τα άτομα της έρευνας θα ταξινομηθούν στα διάφορα προφίλ αφοσίωσης ανάλογα με το μέγεθος της συναισθηματικής οργανωσιακής και επαγγελματικής αφοσίωσης τους, της συνεχούς οργανωσιακής και επαγγελματικής αφοσίωσης τους και τέλος της κανονιστικής οργανωσιακής και επαγγελματικής αφοσίωσης τους. Αυτός ο σχεδιασμός ομοιάζει αρκετά θα μπορούσαμε να πούμε με την πρωτότυπη έρευνα των Becker και Billings (1993) με την διαφορά ότι αλλάζουν τα συστατικά και τα αντικείμενα της εργασιακής αφοσίωσης που χρησιμοποιούνται. Ερευνητικές υποθέσεις σχετικά με την σχέση των προφίλ αυτών με διάφορα εργασιακά αποτελέσματα είναι δύσκολο να δημιουργηθούν για το λόγο ότι δεν υπάρχουν πολλές θεωρητικές προτάσεις γύρω από τον τρόπο με τον οποίο συνδέονται τα συστατικά της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης και επίσης λόγω του ότι δεν γνωρίζουμε εκ των προτέρων τα συγκεκριμένα προφίλ που θα προκύψουν. Σχετικά με την μορφή εξάρτησης, που ενδεχομένως έχουν οι εργασιακές αφοσιώσεις ενός ατόμου αναμεταξύ τους, κάποιες θεωρητικού επιπέδου αναλύσεις έχουν γίνει από τους Meyer και Allen (1997). Άρα η ανάλυση των δεδομένων μας

θα είναι περισσότερο διερευνητικού τύπου άρα και ο συλλογισμός μας στην ερευνητική διαδικασία επαγωγικός.

Εκτός όμως από τον παραπάνω σχεδιασμό, θα δημιουργηθούν και θα μελετηθούν προφίλ αφοσίωσης που θα βασίζονται σε μία μονάχα από τις δυο μορφές εργασιακής αφοσίωσης. Ο σχεδιασμός αυτός θα ομοιάζει αρκετά με τον σχεδιασμό της έρευνας της Wasti (2005). Οι ερευνητικές υποθέσεις που θα βασίζονται σε αυτόν τον σχεδιασμό, σαν κύριο μέλημα τους θα έχουν την γενίκευση συγκεκριμένων θεωρητικών και εμπειρικών προτάσεων που βασίστηκαν στην μελέτη της οργανωτικής αφοσίωσης εις στην επαγγελματική αφοσίωση.

Τέλος για την ανάγκη κάποιων ερευνητικών υποθέσεων θα δημιουργηθούν προφίλ αφοσίωσης χωρίζοντας τους ερωτώμενους σε ομάδες υψηλού και χαμηλού βαθμού ανάλογα με τα σκορ που είχαν σε κάθε μια από τις τρεις κλίμακες μέτρησης της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης, πάντα σε σχέση με την διάμεσο της κλίμακας (median split).

II. Ερευνητική υπόθεση που βασίζεται στην υπόθεση επαύξησης

Όπως έχουμε προαναφέρει, η αφοσίωση εντός του εργασιακού χώρου ενδέχεται να μελετηθεί με διάφορους τρόπους είτε αναφορικά με το αντικείμενο αυτής είτε αναφορικά με τη μορφή της. Αναφορικά με τις μορφές της οργανωτικής αφοσίωσης οι Meyer και Allen (1991) έχουν καταδείξει ότι κάθε εργαζόμενος έχει ένα προφίλ αφοσίωσης, το οποίο αντανακλά το βαθμό θέλησης, ανάγκης και υποχρέωσης για την εκτέλεση –ή μη- κάποιων συγκεκριμένων ενεργειών. Αυτοί οι βαθμοί αποτυπώνονται στα μεγέθη της συναισθηματικής, συνεχούς και κανονιστικής οργανωτικής αφοσίωσης. Κάτι αντίστοιχο συμβαίνει και με την επαγγελματική αφοσίωση (Meyer και συν., 1993. Irving και συν., 1997).

Πέρα όμως από τις μορφές της αφοσίωσης, σπουδαίας σημασίας για την ερμηνεία της αφοσίωσης των ατόμων είναι και η μελέτη των αντικειμένων αυτής και άρα η άποψη ότι την ίδια στιγμή το άτομο ενδέχεται να βιώνει πολλαπλές δεσμευτικές δυνάμεις απέναντι σε διάφορα αντικείμενα. Τα αποτελέσματα της ιεραρχικής ανάλυσης παλινδρόμησης του Becker (1992), όπως έχουμε προαναφέρει, κατέδειξαν την *προσθετική επίδραση* της αφοσίωσης σε αντικείμενο άλλο εκτός αυτού της οργάνωσης και των διαφορετικών συστατικών της αφοσίωσης στην ερμηνεία της διακύμανσης βασικών εξαρτημένων μεταβλητών –εργασιακή ικανοποίηση, οργανωσιακή πολιτική συμπεριφορά, πρόθεση αποχώρησης από την οργάνωση- πέρα και επιπλέον της διακύμανσης που ερμηνευόταν από την οργανωτική αφοσίωση.

Στόχος της ερευνητικής μας υπόθεσης είναι να εξετάσει τη σχέση των τριών συστατικών της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης με κάποια εργασιακά αποτελέσματα. Αν και η μελέτη του Meyer και των συνεργατών του στηρίζει εμπειρικά την υπόθεση της επαύξησης

στην σχέση μεταξύ των συστατικών της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης και διάφορων εργασιακών αποτελεσμάτων, ένας μεγάλος αριθμός ερευνών έχουν δείξει ότι τα τρία συστατικά της οργανωτικής αφοσίωσης έχουν μέτριες ως υψηλές θετικές συσχετίσεις με τα αντίστοιχα τους συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης (Chang και συν. 2007., Meyer και συν. 1993) θέτοντας εν τέλει υπό μερική αμφισβήτηση τη διακρίνουσα εγκυρότητα των εννοιολογικών κατασκευών της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης.

Ερευνητική υπόθεση 1: Τα τρία συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης εξηγούν μέρος της διακύμανσης κάποιων εργασιακών συμπεριφορών πέραν της διακύμανσης που εξηγούν τα τρία συστατικά της οργανωτικής αφοσίωσης

III. Ερευνητικές υποθέσεις που βασίζονται στα θεωρητικώς κατασκευασμένα προφίλ αφοσίωσης.

Οι Meyer και Herscovitch (2001) θεωρητικώς ανέφεραν την ύπαρξη οκτώ διαφορετικών προφίλ εργασιακής αφοσίωσης. Η εμπειρική στήριξη της ύπαρξης ή μη αυτών των προφίλ έγινε από τους Herscovitch και Meyer (2002) σχετικά με την αφοσίωση απέναντι στην οργανωτική αλλαγή και από την Wasti (2005) σχετικά με την αφοσίωση απέναντι στην οργάνωση. Και οι δυο αυτές έρευνες κατέδειξαν ότι στην πράξη δεν είναι εφικτό να δημιουργηθούν οκτώ διαφορετικά προφίλ αφοσίωσης. Επίσης, δείγμα για περαιτέρω μελέτη και στις δυο έρευνες παρουσιάστηκε στα “υψηλά σε όλα” και “χαμηλά σε όλα” προφίλ. Λέγοντας “χαμηλά σε όλα” προφίλ εννοούμε, το προφίλ που έχει χαμηλά επίπεδα της αντίστοιχης εξεταζόμενης αφοσίωσης και στα τρία συστατικά αυτής, ενώ αντίθετα, λέγοντας “υψηλό σε όλα” προφίλ εννοούμε το προφίλ που έχει υψηλά επίπεδα της αντίστοιχης εξεταζόμενης αφοσίωσης και στα τρία συστατικά αυτής. Αναμένουμε τα ευρήματα αυτά να γενικεύονται και στην επαγγελματική αφοσίωση.

Ερευνητική υπόθεση 2α : Αναμένουμε να δημιουργηθούν λιγότερα από οκτώ προφίλ επαγγελματικής αφοσίωσης και επίσης, αναμένουμε να δημιουργηθούν “υψηλά σε όλα” και “χαμηλά σε όλα” προφίλ αυτής της εργασιακής αφοσίωσης.

Ο Bergman (2006) ο οποίος μελέτησε σε θεωρητικό επίπεδο τις σχέσεις των συστατικών της οργανωτικής αφοσίωσης και την επίδραση αυτών σε κάποιες μεταβλητές-αποτελέσματα, αναφέρεται στο σημαντικό ρόλο που έχει γύρω από αυτό το θέμα η δημιουργία και μελέτη προφίλ αφοσίωσης και ειδικότερα η σύγκριση τέτοιων προφίλ όταν δημιουργούνται από διαφορετικούς στόχους. Το ερώτημα σε αυτές τις περιπτώσεις είναι κατά πόσο τα συστατικά

της εργασιακής αφοσίωσης, όταν ο στόχος αυτής της αφοσίωσης αλλάζει, έχουν την ίδια συμμετοχή στα αναδυόμενα προφίλ. Έρευνες έχουν καταδείξει ότι οι σχέσεις που έχουν αναμεταξύ τους τα συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης προσομοιάζουν σε μεγάλο βαθμό με τις σχέσεις που έχουν τα συστατικά της οργανωτικής αφοσίωσης. Επίσης, οι ίδιες έρευνες καταδεικνύουν ότι αναμεταξύ των συστατικών της επαγγελματικής και οργανωτικής αφοσίωσης, οι ισχυρότερες συσχετίσεις εμφανίζονται μεταξύ παρομοίων συστατικών (Meyer και Allen, 1993; Irving και συν., 1997). Αυτό το τελευταίο για παράδειγμα σημαίνει, ότι συνήθως τα επίπεδα συναισθηματικής επαγγελματικής αφοσίωσης ενός ατόμου αντανακλώνται στα επίπεδα της συναισθηματικής οργανωτικής αφοσίωσης αυτού και το αντίστροφο. Τα δυο αυτά ευρήματα μας κάνουν να πιστέψουμε ότι η εικόνα των προφίλ της επαγγελματικής αφοσίωσης θα είναι παρόμοια με την εικόνα των προφίλ της οργανωτικής αφοσίωσης.

Ερευνητική υπόθεση 2β : Τα προφίλ επαγγελματικής και οργανωτικής αφοσίωσης που θα δημιουργηθούν από το συγκεκριμένο δείγμα ατόμων θα έχουν περίπου την ίδια μορφή, δηλαδή τους ίδιους περίπου συσχετισμούς ανάμεσα στα τρία συστατικά.

IV. Ερευνητική υπόθεση που βασίζεται στα μεγέθη της συνολικής επαγγελματικής και οργανωτικής αφοσίωσης.

Είναι δεδομένο ότι στην εποχή μας οι εργασιακοί ρυθμοί και ο τρόπος με τον οποίο ψυχολογικά συνδέεται πλέον ο εργαζόμενος με την επιχείρηση στην οποία εργάζεται έχουν αλλάξει πολύ σε σύγκριση με ότι ίσχυε πριν κάποια χρόνια. Έτσι, ενώ πριν κάποια χρόνια ο εργαζόμενος -αλλά και οι υπεύθυνοι της οργάνωσης- μπορούσε εύκολα να θέσει ως πρωταρχικό στόχο της αφοσίωσης του την οργάνωση εντός της οποίας εργάζεται, κάτι τέτοιο πλέον φαντάζει αρκετά δύσκολο. Είναι λογικό τα παλιά χρόνια που οι επιχειρήσεις είχαν λιγότερους εργαζομένους και περισσότερο τοπικό χαρακτήρα, να ευνοούσαν περισσότερο το ψυχολογικό δέσιμο του εργαζομένου με αυτήν, από ότι σήμερα που οι επιχειρήσεις απασχολούν πολυάριθμους εργαζομένους και έχουν ένα πολυεθνικό χαρακτήρα. Χαρακτηριστικές είναι οι απόψεις των Meyer και Herscovitch (2001) σύμφωνα με τις οποίες “αν και σε πολλές περιπτώσεις θα ήταν επιθυμητό να κάνουμε την οργάνωση τον στόχο της αφοσίωσης των μελών αυτής, ενδεχομένως να υπάρχουν συνθήκες κάτω από τις οποίες αυτό δεν είναι ούτε επιθυμητό ούτε πιθανό. Για παράδειγμα, κάτω από αρκετά ασταθείς συνθήκες εις τις οποίες οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να εγγυηθούν την εργασία ούτε στους πιο πιστούς και αποτελεσματικούς εργαζομένους τους” (σελ. 322). Κατά συνέπεια ο εργαζόμενος αναμένεται

να στραφεί σε μορφές εργασιακής αφοσίωσης οι οποίες έχουν να κάνουν περισσότερο με τον ίδιο και είναι πιο εύκολο να ελεγχθούν από αυτόν, όπως η επαγγελματική αφοσίωση (Lee και συν. 2000). Αυτό θα συμβαίνει πιστεύουμε σε μεγαλύτερο βαθμό στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε σχέση με τους εργαζομένους του δημοσίου τομέα και αυτό λόγω του διαφορετικού βαθμού εργασιακής ασφάλειας που υπάρχει στους δυο αυτούς τομείς.

Ερευνητική υπόθεση 3 : Αναμένουμε ότι η συνολική επαγγελματική αφοσίωση των ατόμων του δείγματος μας θα είναι μεγαλύτερη από την συνολική οργανωτική αφοσίωση τους και ότι θα υπάρχει μια σημαντική διαφορά στον μέσο όρο της επαγγελματικής αφοσίωσης για τους εργαζομένους στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

V. Ερευνητικές υποθέσεις που βασίζονται στην πρόβλεψη διάφορων εργασιακών στάσεων και συμπεριφορών με την βοήθεια των, με εμπειρικό τρόπο κατασκευασμένων, προφίλ αφοσίωσης

Υπάρχουν αρκετές έρευνες οι οποίες καταδεικνύουν ότι η οργανωτική αφοσίωση η οποία έχει ένα συναισθηματικό (Somers και Birnbaum, 2000, Meyer και συν., 2002) ή κανονιστικό τόνο (Meyer και συν.) έχει θετική σχέση με διάφορα επιθυμητά εργασιακά αποτελέσματα όπως συγκεκριμένες εργασιακές στάσεις, διακριτές συμπεριφορές εντός του εργασιακού περιβάλλοντος καθώς και προθέσεις εκπλήρωσης του βασικού συμπεριφορικού αντικειμένου της οργανωτικής αφοσίωσης. Στα ίδια ακριβώς συμπεράσματα κατέληξαν και οι Meyer και συν. (1993) καθώς και οι Snape και Redman (2003) μελετώντας την αφοσίωση του ατόμου απέναντι στο επάγγελμα που ασκεί. Πιο συγκεκριμένα, οι πρώτοι βρήκαν ότι η συναισθηματική και κανονιστική επαγγελματική αφοσίωση συσχετίζονται θετικά με συγκεκριμένες επιθυμητές εργασιακές στάσεις, διακριτές συμπεριφορές εντός του εργασιακού περιβάλλοντος καθώς και προθέσεις εκπλήρωσης του βασικού συμπεριφορικού αντικειμένου της επαγγελματικής αφοσίωσης και οι δεύτεροι ότι, οι δυο αυτές μορφές επαγγελματικής αφοσίωσης συσχετίζονται θετικά με συγκεκριμένες διακριτές συμπεριφορικές προθέσεις. Οι μελέτες που εξέτασαν ταυτόχρονα την σχέση και των τριών συστατικών, με άλλα λόγια, που εστίασαν στην μελέτη των προφίλ αφοσίωσης και των αλληλεπιδράσεων τριπλής κατεύθυνσης βρήκαν και αυτές ότι η συναισθηματική και κανονιστική αφοσίωση έχουν όντως μια θετική επίδραση πάνω στα λεγόμενα διακριτά εργασιακά αποτελέσματα (Herscovitch και Meyer, 2002, Wasti, 2005, Gellatly και συν., 2006). Έχει επίσης καταδειχθεί ότι, όταν το μέγεθος αυτών των δυο συστατικών είναι ταυτόχρονα υψηλό, η συνεχής αφοσίωσης δεν μπορεί να μετριάσει την θετική επίδραση των πρώτων στα εργασιακά αποτελέσματα (Wasti). Επιπλέον, υπάρχουν αποτελέσματα ερευνών

τα οποία καταδεικνύουν ότι τα άτομα που είναι διπλά αφοσιωμένα και απέναντι στην οργάνωση αλλά και απέναντι στην καριέρα φανερώνουν τις πιο ισχυρές προθέσεις εκπλήρωσης του βασικού συμπεριφορικού αντικειμένου της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης (Carson και συν., 1998, Somers και Birnbaum) αλλά ακόμα, και τις πιο ισχυρές διακριτές εργασιακές συμπεριφορές (Carson και συν.) σε σχέση με άλλα άτομα.

Διαχωρίζοντας τα εργασιακά αποτελέσματα σε αυτά που αποτελούν το βασικό συμπεριφορικό αντικείμενο της αφοσίωσης -συμπεριφορικές προθέσεις παραμονής στην οργάνωση ή στο επάγγελμα-, σε αυτά που αποτελούν τις διακριτές εργασιακές συμπεριφορές και σε αυτά που αναφέρονται σε εργασιακές στάσεις –εργασιακά κίνητρα- και σημειώνοντας ότι, θεωρούμε ότι η αφοσίωση απέναντι στην καριέρα καθώς και η αφοσίωση απέναντι στο επάγγελμα είναι δυο εννοιολογικές κατασκευές ατομοκεντρικού χαρακτήρα που στην ουσία μετράνε το ίδιο πράγμα, καταλήγουμε στην ακόλουθη υπόθεση.

Ερευνητική υπόθεση 4α : Αναμένουμε ότι τα προφίλ αφοσίωσης τα οποία αποτελούνται από άτομα με ταυτόχρονη αφοσίωση απέναντι και στην οργάνωση αλλά και στο επάγγελμα και συγχρόνως έχουν ένα συναισθηματικό-κανονιστικό τόνο (υψηλά επίπεδα δηλαδή συναισθηματικής και κανονιστικής οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης), θα καταδεικνύουν τα πιο επιθυμητά εργασιακά αποτελέσματα σε σχέση με τα άλλα προφίλ που έχουν χαμηλά μεγέθη σε αυτές τις δυο μορφές αφοσίωσης.

Αναφέραμε αμέσως πιο πάνω, ότι οι μελέτες που εξέτασαν προφίλ αφοσίωσης κατέδειξαν την επιθυμητή επίδραση της συναισθηματικής και κανονιστικής αφοσίωσης επάνω σε διάφορα εργασιακά αποτελέσματα. Αυτό όμως που επίσης διαφάνηκε από τα αποτελέσματα των ερευνών αυτών, και το οποίο τέθηκε σε μια πιο ξεκάθαρη βάση από τους Gellatly και συν. (2006), είναι ότι η επίδραση αυτή δεν εξαρτάται μόνο από το μέγεθος ενός και μόνου συστατικού της αφοσίωσης αλλά και από το *συγκριτικό μέγεθος* και των τριών συστατικών. Αυτή η ‘‘επίδραση των συμφραζομένων’’, οδηγεί στην αλλαγή του τρόπου με τον οποίο κάθε φορά το άτομο αντιλαμβάνεται και βιώνει το κάθε συστατικό και συναπαντάται περισσότερο όταν η εργασιακή αφοσίωση παίρνει την μορφή της υποχρέωσης. Κατά αυτόν τον τρόπο, η κανονιστική αφοσίωση μπορεί να εκληφθεί είτε ως ηθική προσταγή –όταν συνοδεύεται από υψηλά επίπεδα συναισθηματικής αφοσίωσης- είτε ως οφειλόμενη υποχρέωση –όταν συνοδεύεται από υψηλά επίπεδα συνεχούς αφοσίωσης-. Το θεωρητικό μοντέλο των Meyer και συν. (2006) τονίζει ότι η πρώτη μορφή κανονιστικής αφοσίωσης αναμένεται να οδηγήσει συχνότερα σε διακριτές εργασιακές συμπεριφορές από ότι η δεύτερη μορφή. Με την παρακάτω ερευνητική μας υπόθεση αναμένουμε ότι τα άνωθεν ευρήματα θα γενικεύονται και στην επαγγελματική αφοσίωση.

Ερευνητική υπόθεση 4β : Αναμένουμε ότι τα προφίλ επαγγελματικής αφοσίωσης, που έχουν έντονο το στοιχείο της κανονιστικής αφοσίωσης θα τροποποιούν σε μεγάλο βαθμό την σχέση τους με τις διακριτές συμπεριφορές ανάλογα με το μέγεθος κάθε φορά των άλλων δυο συστατικών της εργασιακής αφοσίωσης. Πιο συγκεκριμένα, όταν η κανονιστική αφοσίωση συνοδεύεται μονάχα από συναισθηματική αφοσίωση τότε τα διακριτά αποτελέσματα θα είναι πιο ελκυστικά από ότι όταν συνοδεύεται μονάχα από συνεχή αφοσίωση.

VI. Ερευνητική υπόθεση που βασίζεται στις αλληλεπιδράσεις των συστατικών των δυο μορφών εργασιακής αφοσίωσης.

Συγκεκριμένα με το τρίτο συστατικό της εργασιακής αφοσίωσης, την συνεχή αφοσίωση, υπάρχουν πολλές έρευνες που έχουν βρει ότι το συστατικό αυτό συνήθως τροποποιεί την θετική σχέση που έχουν τα άλλα δυο συστατικά με διάφορα επιθυμητά εργασιακά αποτελέσματα, και αυτό σε επίπεδο μελέτης αλληλεπιδράσεων διπλής κατεύθυνσης (Randall και συν., 1990, Jaros, 1997, Somers, 1995, Herscovitch και Meyer, 2002). Πιο συγκεκριμένα, ο Somers εντόπισε ότι τα υψηλά επίπεδα συνεχούς οργανωτικής αφοσίωσης τροποποιούν την θετική συσχέτιση που έχει η συναισθηματική οργανωτική αφοσίωση με κάποιες διακριτές εργασιακές συμπεριφορές και με τις προθέσεις εκπλήρωσης του βασικού συμπεριφορικού αντικείμενου της οργανωτικής αφοσίωσης κάτι το οποίο, είναι αρκετά πιο έντονο, όταν η συναισθηματική αφοσίωση βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα. Στο ίδιο μήκος κύματος με τα ευρήματα του Somers ήταν και τα ευρήματα της Randall και των συνεργατών της, μόνο που αυτή την φορά η αλληλεπίδραση που εντοπίστηκε ήταν αναμεταξύ της συνεχούς και της κανονιστικής οργανωτικής αφοσίωσης σχετικά με την πρόβλεψη διακριτών εργασιακών συμπεριφορών. Παρόμοια αποτελέσματα εντόπισαν και οι Herscovitch και Meyer σχετικά με την αλληλεπίδραση της συναισθηματικής και συνεχούς αφοσίωσης -απέναντι στην οργανωτική αλλαγή αυτήν την φορά- όσον αφορά την πρόβλεψη της συμμόρφωσης, η οποία μεταβλητή αποτελούσε τον βασικό συμπεριφορικό αντικείμενο της αφοσίωσης. Οι ερευνητές αυτοί υπέθεσαν ότι η ψυχολογική διεργασία αυτού του φαινομένου έχει να κάνει με το ότι το αντιλαμβανόμενο κόστος της αποτυχίας πραγματοποίησης κάποιων σχεδίων, ενδέχεται να μειώνει τα εσωτερικά κίνητρα των ατόμων για υλοποίηση αυτών των σχεδίων, ιδίως όταν τα άτομα αυτά έχουν υψηλή συναισθηματική αφοσίωση απέναντι στα σχέδια αυτά. Κάτω από αυτό το σκεπτικό, φαίνεται λογικό κάποιος που ναι μεν είναι συναισθηματικά αφοσιωμένος απέναντι στο επάγγελμα του, αλλά ταυτόχρονα αντιλαμβάνεται ότι υπάρχουν κόστη από την ενδεχόμενη μη επίτευξη παραμονής σε αυτό, να αρχίσει με τον καιρό να έχει μια διαφορετική

συμπεριφορά η οποία θα οφείλεται κυρίως στην έλλειψη εσωτερικών κινήτρων. Η παραπάνω διεργασία έχει να κάνει αρκετά και με το ότι η συνεχής αφοσίωση –ασχέτως αντικειμένου αυτής- εμπεριέχει μια συνειδητοποίηση των περιορισμών που έχει μια κάποια συμπεριφορά (Herscovitch και Meyer). Σχετικά με την επαγγελματική αφοσίωση, έχει βρεθεί ότι όταν η συνεχής αφοσίωση απέναντι στο επάγγελμα αυξάνει, η συναισθηματική και κανονιστική αφοσίωση απέναντι σε αυτό το στόχο μειώνεται δηλαδή ότι μεταξύ αυτών των δυο συστατικών υφίσταται κυρίως μια συγκρουσιακή σχέση (Meyer και συν., 1993). Η συγκρουσιακή αυτή σχέση –ή σχέση υποκατάστασης κατά άλλους- που έχει η συνεχής εργασιακή αφοσίωση όταν συνδυάζεται με κάποιο από τα άλλα δυο συστατικά, στα ερευνητικά άρθρα που έχουν μελετήσει την επαγγελματική αφοσίωση, έχει αποδειχθεί μονάχα αναμεταξύ της συνεχούς και κανονιστικής αφοσίωσης (Snape και Redman, 2003) στην πρόβλεψη του βασικού συμπεριφορικού αντικειμένου της αφοσίωσης αυτής (αποχώρηση από το επάγγελμα).

Ερευνητική υπόθεση 5: Αναμένουμε ότι η συνεχής επαγγελματική αφοσίωση θα αλληλεπιδρά με κάποιο από τα άλλα δυο συστατικά στην πρόβλεψη του βασικού συμπεριφορικού αντικειμένου της αφοσίωσης αυτής. Η μορφή της αλληλεπίδρασης αυτής θα είναι τέτοια ώστε τα υψηλά επίπεδα της συνεχούς αφοσίωσης θα τροποποιούν την σχέση των άλλων δυο συστατικών με αυτήν την μεταβλητή-κριτήριο.

Μέθοδος

I. Συμμετέχοντες

Στην έρευνα συμμετείχαν εργαζόμενοι που απασχολούνται από επιχειρήσεις και οργανισμούς στον Ελλαδικό χώρο και κυρίως στην Αττική. Ο τρόπος που προσεγγίστηκαν και παρέλαβαν το ερωτηματολόγιο ήταν είτε διαμέσου ηλεκτρονικού μηνύματος (e-mail) είτε αυτοπροσώπως. Όλοι οι εργαζόμενοι ήταν ενήμεροι για το ότι οι απαντήσεις τους στο ερωτηματολόγιο θα χρησιμοποιούταν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς. Προς συμπλήρωση δόθηκαν 200 ερωτηματολόγια εκ των οποίων συλλέχθηκαν 157 (ποσοστό επιστροφής = 78,5%). Ερωτηματολόγια με απύουσες τιμές (missing data) χρησιμοποιήθηκαν στην στατιστική ανάλυση των δεδομένων και δεν αποκλείστηκαν εντελώς.

Σχετικά με το φύλο των ερωτώμενων το 61% ήταν γυναίκες και το 36% άντρες. Το μεγαλύτερο μέρος των ερωτώμενων βρισκόταν ηλικιακά αναμεταξύ των 20 με 29 χρόνων ζωής (45,2%). Από εκεί και πέρα το 26,8% βρισκόταν αναμεταξύ των 30 με 39 χρόνων ζωής, το 8,9 % αναμεταξύ των 40 με 49, το 17,8% αναμεταξύ των 50 με 59 και τέλος, το 1,3% ήταν άνω των 60 χρόνων ζωής. Σχετικά με την μισθολογική κατηγορία των ερωτώμενων, ένα

11,5% έπαιρνε μισθό κάτω των 600€, ένα 16,6% έπαιρνε από 600 έως 900€, ένα 28,7% από 900 έως 1200€, ένα 21,7% από 1200 έως 1500€, ένα 6,4% από 1500 έως 1800€ και τέλος ένα 14% από 1800€ και πάνω. Σχετικά με το χρόνο ενασχόλησης των ερωτώμενων με το επάγγελμα τους, το μεγαλύτερο ποσοστό ασχολιόταν άνω των 8 χρόνων με αυτό (32,5%). Από εκεί και πέρα, ένα 8,9% ασχολιόταν με το τωρινό επάγγελμα τους κάτω από 6 μήνες, ένα 13,4% από 6 έως 12 μήνες, ένα 12,1% από 1 έως 2 χρόνια, ένα 17,8% από 2 έως 4 χρόνια, ένα 7,6% από 4 έως 6 χρόνια και ένα επίσης 7,6% από 6 έως 8 χρόνια. Όσον αφορά την διάρκεια παραμονής των ερωτώμενων στην επιχείρηση στην οποία εργάζοταν, ένα 14% βρισκόταν σε αυτήν λιγότερο από 6 μήνες, ένα 21% από 6 έως 12 μήνες, ένα 13,4% από 1 έως 2 χρόνια, ένα 12,7% από 2 έως 4 χρόνια, ένα 5,7% από 4 έως 6 χρόνια, ένα 5,1% από 6 έως 10 χρόνια, ένα 5,7% από 10 έως 15 χρόνια και τέλος ένα 21,7% βρισκόταν σε αυτή πάνω από 15 χρόνια.

II. Μετρήσεις - Ερωτηματολόγια

1. Οργανωτική αφοσίωση

Τα τρία συστατικά της οργανωτικής αφοσίωσης μετρήθηκαν με την βοήθεια των τριών κλιμάκων που δημιούργησαν οι Meyer και συν. (1993). Οι απαντήσεις δόθηκαν σε μια 7-βάθμια κλίμακα όπου το 1 απεικόνιζε πλήρη διαφωνία (Διαφωνώ Απόλυτα) και το 7 πλήρη συμφωνία (Συμφωνώ Απόλυτα) με την ερώτηση. Όσο υψηλότερα τα σκορ τόσο υψηλότερα τα επίπεδα οργανωτικής αφοσίωσης των συμμετεχόντων. Φτιάχνοντας για κάθε ερωτώμενο τον μέσο όρο της κάθε κλίμακας βρέθηκε ότι ο μέσος όρος για την κλίμακα της συναισθηματικής οργανωτικής αφοσίωσης ήταν 4,46 (Τυπική Απόκλιση=1,49) για την συνεχή 4,20 (Τυπική Απόκλιση =1,27) και για την κανονιστική 3,77 (Τυπική Απόκλιση =1,48) Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach alpha για την υποκλίμακα της συναισθηματικής οργανωτικής αφοσίωσης ήταν ίσος με 0,83, της συνεχούς οργανωτικής αφοσίωσης με 0,70 και της κανονιστικής με 0,79. Συγκρίνοντας τα μεγέθη αυτά με τα μεγέθη (μέσους όρους) που προέκυψαν από την μετανάλυση των Meyer και συν. (2002), βλέπουμε ότι η εσωτερική συνέπεια της συναισθηματικής και κανονιστικής κλίμακας της παρούσης έρευνας μας είναι αρκετά καλή κάτι που δεν συμβαίνει με την εσωτερική συνέπεια της συνεχούς αφοσίωσης. Το πρόβλημα αυτό θα μπορούσε να διορθωθεί αν αφαιρούσαμε από την συνέχεια της ανάλυσης μας μια συγκεκριμένη ερώτηση της κλίμακας αυτής (*Εάν ήδη δεν επένδυα τόσα πολλά από τον εαυτό μου σε αυτό τον οργανισμό, μπορεί και να σκεφτόμουν να εργασθώ κάπου αλλού*'') η οποία μειώνει σε σημαντικό βαθμό την εσωτερική συνέπεια της κλίμακας αυτής. Αποφασίσαμε όμως να κρατήσουμε αυτήν την ερώτηση, λόγω του ότι θεωρήσαμε ότι θα ήταν χρήσιμο, για κάποιες ερευνητικές μας υποθέσεις, να έχουν οι κλίμακες της οργανωτικής

και επαγγελματικής αφοσίωσης τον ίδιο ακριβώς αριθμό ερωτημάτων. Τέλος, πραγματοποιήθηκε ανάλυση παραγόντων βασικών συνιστωσών για τις συσχετίσεις των 18 στοιχείων της κλίμακας της οργανωτικής αφοσίωσης ($KMO=0,83$, $sig=0,000$). Καταρχήν έγινε εξαγωγή πέντε παραγόντων με ρίζες ίσες ή μεγαλύτερες από 1.00. Αυτοί οι πέντε παράγοντες ήταν υπεύθυνοι-ερμήνευαν το 66% της συνολικής διακύμανσης που προερχόταν από τα αρχικά 18 στοιχεία. Από αυτούς τους πέντε παράγοντες θα μπορούσαμε να κρατήσουμε τους τρεις, οι οποίοι και ερμηνεύουν το 54% της συνολικής διακύμανσης. Οι φορτίσεις των προτάσεων στους τρεις αυτούς παράγοντες αντιστοιχούν στο μοντέλο των τριών παραγόντων των Meyer και Allen (1991). Θέτοντας κάπως διαφορετικά, θα λέγαμε ότι το μοντέλο των τριών παραγόντων στην ερμηνεία της εννοιολογικής κατασκευής της οργανωτικής αφοσίωσης φαίνεται να επιβεβαιώνεται και να ταιριάζει και στα δικά μας δεδομένα.

2. Επαγγελματική αφοσίωση

Τα τρία συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης μετρήθηκαν με την βοήθεια των τριών κλιμάκων που δημιούργησαν οι Meyer και συν. (1993). Οι ερωτήσεις τροποποιήθηκαν λόγω του ότι η αυθεντική κλίμακα ήταν έτσι διατυπωμένη έτσι ώστε να μετρά την αφοσίωση απέναντι σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα το οποίο και ασκούσαν όλα τα άτομα του δείγματος (ήταν όλοι νοσοκόμοι). Οι απαντήσεις δόθηκαν σε μια 7-βάθμια κλίμακα όπου το 1 απεικόνιζε πλήρη διαφωνία (Διαφωνώ Απόλυτα) και το 7 πλήρη συμφωνία (Συμφωνώ Απόλυτα) με την ερώτηση. Όσο υψηλότερα τα σκορ τόσο υψηλότερα τα επίπεδα επαγγελματικής αφοσίωσης των συμμετεχόντων. Φτιάχνοντας για κάθε ερωτώμενο τον μέσο όρο της κάθε κλίμακας βρέθηκε ότι ο μέσος όρος για την κλίμακα της συναισθηματικής επαγγελματικής αφοσίωσης ήταν 5,15 (Τυπική Απόκλιση=1,33) για την συνεχή 4,55 (Τυπική Απόκλιση =1,31) και για την κανονιστική 4,06 (Τυπική Απόκλιση =1,56) Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach alpha για την υποκλίμακα της συναισθηματικής επαγγελματικής αφοσίωσης ήταν ίσος με 0,83, της συνεχούς επαγγελματικής αφοσίωσης με 0,76 και της κανονιστικής με 0,85. Τα μεγέθη αυτά ήταν παρόμοια με αυτά άλλων προηγούμενων ερευνών (Meyer και συν., Chang και συν., 2007). Όπως και στην περίπτωση της οργανωτικής αφοσίωσης, πραγματοποιήθηκε ανάλυση παραγόντων βασικών συνιστωσών και για τις συσχετίσεις των 18 στοιχείων της κλίμακας της επαγγελματικής αφοσίωσης ($KMO=0,88$, $sig=0,000$). Καταρχήν έγινε εξαγωγή τεσσάρων παραγόντων με ρίζες ίσες ή μεγαλύτερες από 1.00. Αυτοί οι πέντε παράγοντες ήταν υπεύθυνοι-ερμήνευαν το 66% της συνολικής διακύμανσης που προερχόταν από τα αρχικά 18 στοιχεία. Από αυτούς τους τέσσερις παράγοντες θα μπορούσαμε να κρατήσουμε τους τρεις, οι οποίοι και ερμηνεύουν το 60% της συνολικής διακύμανσης. Οι φορτίσεις των προτάσεων στους τρεις αυτούς παράγοντες

αντιστοιχούν στο μοντέλο των τριών παραγόντων του Meyer και των συναδέλφων του. Άρα το μοντέλο των τριών παραγόντων στην ερμηνεία της εννοιολογικής κατασκευής της επαγγελματικής αφοσίωσης φαίνεται να επιβεβαιώνεται και να ταιριάζει και στα δικά μας δεδομένα.

3. Οργανωσιακή Πολιτική Συμπεριφορά

Για την μέτρηση της οργανωσιακής πολιτικής συμπεριφοράς χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο των Podsakoff, MacKenzie, Moorman και Fetter (1990) το οποίο έχει μεταφραστεί και προσαρμοστεί στα Ελληνικά από την Δημητριάδου (2001). Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελείται από 24 προτάσεις οι οποίες μετρούν την οργανωσιακή πολιτική συμπεριφορά και πιο συγκεκριμένα τους πέντε παράγοντες αυτής –αλτρουισμό, ευσυνειδησία, ομαδικό πνεύμα, συναδελφική αβρότητα και συμμετοχικές αρετές-. Οι απαντήσεις δόθηκαν σε μια 7-βάθμια κλίμακα όπου το 1 απεικόνιζε πλήρη διαφωνία (Διαφωνώ Απόλυτα) και το 7 πλήρη συμφωνία (Συμφωνώ Απόλυτα) με την ερώτηση. Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach alpha της κλίμακας ήταν ίσος 0,77.

4. Πρόθεση αποχώρησης από το επάγγελμα

Η πρόθεση αποχώρησης (αλλαγής) από το τρέχον επάγγελμα μετρήθηκε με την βοήθεια τριών ερωτήσεων όπως αυτές καταγράφονται από τους Meyer και συν. (1993). Πιο συγκεκριμένα ρωτήθηκαν τα άτομα για το πόσο συχνά σκέφτονται να αλλάξουν το τρέχον επάγγελμα σας, πόσο πιθανό θεωρούν να ψάξουν για ευκαιρίες οι οποίες θα τους βοηθήσουν να σταδιοδρομήσουν σε ένα άλλο επάγγελμα και τέλος πόσο πιθανό είναι να αλλάξουν το επάγγελμα τους μέσα στον επόμενο χρόνο. Οι απαντήσεις δόθηκαν σε μια καταλλήλως προσαρμοσμένη 7-βάθμια κλίμακα και το άθροισμα των τριών αυτών ερωτήσεων έδινε συνολικά την πρόθεση αποχώρησης από το επάγγελμα. Όσο χαμηλότερο αυτό το άθροισμα τόσο μικρότερη και η πρόθεση για αποχώρηση από το επάγγελμα. Ο μέσος όρος της πρόθεσης αποχώρησης από το επάγγελμα των ερωτώμενων ήταν ίσος με 2,43 (Τυπική Απόκλιση= 1,72) και ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach alpha ίσος με 0,89.

5. Πρόθεση αποχώρησης από τον οργανισμό

Η πρόθεση αποχώρησης από τον οργανισμό μετρήθηκε με την βοήθεια τριών παρόμοιων ερωτήσεων με αυτών που μέτρησαν την πρόθεση αποχώρησης από το επάγγελμα. Πιο συγκεκριμένα, ρωτήθηκαν τα άτομα για το πόσο συχνά σκέφτονται να παραιτηθούν από τον

οργανισμό στο οποίο εργάζοταν έως σήμερα, πόσο συχνά σκέφτονται να ψάξουν για δουλειά σε έναν άλλο οργανισμό, και τέλος πόσο πιθανό θεωρούσαν το ενδεχόμενο παραίτησης από τον οργανισμό εντός του επόμενου χρόνου. Οι απαντήσεις δόθηκαν σε μια καταλλήλως προσαρμοσμένη 7-βάθμια κλίμακα και το άθροισμα των τριών αυτών ερωτήσεων έδινε συνολικά την πρόθεση αποχώρησης από τον οργανισμό. Όσο χαμηλότερο αυτό το άθροισμα τόσο μικρότερη και η πρόθεση για αποχώρηση από τον οργανισμό. Ο μέσος όρος της πρόθεσης αποχώρησης από το επάγγελμα των ερωτώμενων ήταν ίσος με 2,32 (Τυπική Απόκλιση= 1,62) και ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach alpha ίσος με 0,82.

6. Εργασιακά κίνητρα

Τα εργασιακά κίνητρα μετρήθηκαν με την βοήθεια της κλίμακας των Warr, Cook και Wall (1979). Η κλίμακα αυτή αποτελείται από 6 ερωτήσεις και οι απαντήσεις δόθηκαν σε μια 7-βάθμια κλίμακα όπου το 1 απεικόνιζε πλήρη διαφωνία (Διαφωνώ Απόλυτα) και το 7 πλήρη συμφωνία (Συμφωνώ Απόλυτα) με την ερώτηση. Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach alpha της κλίμακας στην παρούσα έρευνα ήταν ίσος με 0,74.

Αποτελέσματα

Μελετώντας τις συσχετίσεις που υπήρχαν μεταξύ των μετρήσεων που χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα έρευνα και των δημογραφικών στοιχείων (Πίνακας 2) διαπιστώνουμε ότι υπάρχει μια στατιστικώς σημαντική συσχέτιση θετικής κατεύθυνσης μεταξύ της ηλικίας των ερωτώμενων και της συνεχούς οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης. Φαίνεται ότι όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία ενός εργαζομένου τόσο περισσότερο αντιλαμβάνεται το υψηλό κόστος που συνεπάγεται μια αποχώρηση από την οργάνωση στην οποία εργάζεται καθώς και μια αλλαγή επαγγέλματος. Σχετικά με την αλλαγή επαγγέλματος, είναι λογικό ότι όσο μεγαλύτερος είναι ο εργαζόμενος τόσο μεγαλύτερη η εμπειρία που έχει επάνω στο επάγγελμα που ασκεί και άρα πιο δύσκολη η μετάβαση του σε ένα διαφορετικό επάγγελμα.

Αναφορικά τώρα με τις συσχετίσεις μεταξύ των τριών συστατικών της οργανωτικής αφοσίωσης και των τριών συστατικών της επαγγελματικής αφοσίωσης, διαπιστώνουμε ότι η συναισθηματική οργανωτική αφοσίωση συσχετιζόταν σε υψηλό βαθμό με την κανονιστική ($r=0,65$) και σε αρκετά χαμηλότερο βαθμό με την συνεχή ($r=0,27$) και η κανονιστική οργανωτική αφοσίωση συσχετιζόταν με την συνεχή σε ένα χαμηλό βαθμό ($r=0,34$). Ο βαθμός με το οποίο συσχετίζονται μεταξύ τους στην παρούσα έρευνα τα τρία αυτά συστατικά της οργανωτικής αφοσίωσης είναι πανομοιότυπος με τα συσχετιστικά αποτελέσματα που βρέθηκαν στην μετανάλυση των Meyer και συν. (2002). Σχετικά με τα τρία συστατικά της

επαγγελματικής αφοσίωσης, ο τρόπος της συσχέτισης τους είναι λίγο διαφορετικός. Πιο υψηλή συσχέτιση υπήρχε μεταξύ της κανονιστικής με την συνεχή ($r=0,61$), η συναισθηματική επαγγελματική αφοσίωση συσχετιζόταν σε ένα μέτριο βαθμό με την κανονιστική ($r=0,52$) και τέλος όπως συμβαίνει και με την οργανωτική αφοσίωση η συναισθηματική επαγγελματική αφοσίωση συσχετιζόταν σε ένα χαμηλό βαθμό με την συνεχή ($r=0,37$). Τα αποτελέσματα αυτά ομοιάζουν με τις συσχετίσεις -αν και χαμηλότερου μεγέθους- που έχουν βρεθεί σε άλλες έρευνες (Irving και συν., 1997; Snape και Redman, 2003). Η διαφορά έγκειται στο ότι, η συσχέτιση της συναισθηματικής με την κανονιστική επαγγελματική αφοσίωση ήταν υψηλότερη της συσχετίσεως της τελευταίας με την συνεχή. Οι Meyer και συν. (1993) διαπίστωσαν ότι η μεγαλύτερη συσχέτιση μεταξύ των συστατικών της επαγγελματικής και οργανωτικής αφοσίωσης παρουσιαζόταν μεταξύ παρομοίων συστατικών της αφοσίωσης. Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώνουν κατά το ήμισυ τα αποτελέσματα αυτά, αφού όντως η συναισθηματική και η συνεχής οργανωτική αφοσίωση είχαν την υψηλότερη συσχέτιση με την συναισθηματική και συνεχή επαγγελματική αφοσίωση αντίστοιχα, αλλά η κανονιστική οργανωτική αφοσίωση είχε υψηλότερη συσχέτιση με την συναισθηματική παρά με την κανονιστική επαγγελματική αφοσίωση.

Στους Πίνακες 1 και 2 παραθέτουμε μέσους όρους, τυπικές αποκλίσεις και δείκτες συσχέτισης όλων των σχετικών μεταβλητών

Πίνακας 1: Μέσοι όροι, Τυπικές Αποκλίσεις και δείκτες Cronbach α των μεταβλητών

Μεταβλητές	Μ.Ο	Τ.Α	alpha
Συναισθηματική Οργανωτική Αφοσίωση	26,77	8,92	0,83
Συνεχής Οργανωτική Αφοσίωση	25,21	7,63	0,70
Κανονιστική Οργανωτική Αφοσίωση	22,64	8,85	0,79
Συναισθηματική Επαγγελματική Αφοσίωση	30,90	7,94	0,83
Συνεχής Επαγγελματική Αφοσίωση	27,27	7,87	0,76
Κανονιστική Επαγγελματική Αφοσίωση	24,35	9,33	0,85
Πρόθεση αποχώρησης από την οργάνωση	6,96	4,86	0,82
Πρόθεση αποχώρησης από το επάγγελμα	7,28	5,14	0,89
Οργανωσιακή Πολιτική Συμπεριφορά	112,28	16,91	0,77
Εργασιακά κίνητρα	36,38	4,80	0,74

Πίνακας 2: Δείκτες συσχέτισης μεταξύ όλων των μεταβλητών

Μεταβλητές	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Συναισθηματική	(1)	-													
Οργανωτική Αφοσίωση															
Συνεχής	(2)	0,27**	-												
Οργανωτική Αφοσίωση															
Κανονιστική	(3)	0,65**	0,34**	-											
Οργανωτική Αφοσίωση															
Συναισθηματική	(4)	0,59**	0,04	0,42**	-										
Επαγγελματική Αφοσίωση															
Συνεχής	(5)	0,36**	0,52**	0,36**	0,37**	-									
Επαγγελματική Αφοσίωση															
Κανονιστική	(6)	0,55**	0,44**	0,53**	0,52**	0,61**	-								
Επαγγελματική Αφοσίωση															
Πρόθεση αποχώρησης	(7)	-0,50**	-0,15	-0,39**	-0,41**	-0,26**	-0,25**	-							
από την οργάνωση															
Πρόθεση αποχώρησης	(8)	-0,47**	-0,19*	-0,28**	-0,47**	-0,44**	-0,35**	0,73**	-						
από το επάγγελμα															
Οργανωσιακή Πολιτική	(9)	0,36**	0,32**	0,32**	0,35**	0,22**	0,37**	-0,25**	-0,29**	-					
Συμπεριφορά															
Φύλο	(10)	-0,03	-0,15	-0,12	-0,03	-0,07	-0,19*	0,02	-0,10	-0,15	-				
Ηλικία	(11)	0,29**	0,41**	0,15	0,08	0,36**	0,37**	-0,25**	-0,33**	0,28**	-0,12	-			
Μόρφωση	(12)	-0,09	-0,08	0,04	0,13	-0,00	0,00	0,01	0,02	0,06	-0,11	-0,15	-		
Θέση στην ιεραρχία	(13)	0,20*	0,03	0,20*	0,07	0,04	0,03	-0,11	-0,02	-0,03	0,08	0,07	0,01	-	
Χρόνια στον οργανισμό	(14)	0,32**	0,36**	0,14	0,08	0,36**	0,31**	-0,21*	-0,33**	0,16*	-0,11	0,80**	-0,26**	0,12	-
Χρόνια στο επάγγελμα	(15)	0,17*	0,30**	0,11	-0,01	0,34**	0,19*	-0,13	-0,28**	0,09	0,02	0,70**	-0,15	0,15	0,74** -

Η κωδικοποίηση της μεταβλητής «θέση στην ιεραρχία» ήταν 1=άτομα που μόνο διοικούνται χωρίς να διοικούν , 2=άτομα που διοικούνται και διοικούν, προσωπικό που δεν ανήκει στην διοίκηση της εταιρίας, 3=άτομα που διοικούνται και διοικούν, προσωπικό που ανήκει στην διοίκηση της εταιρίας 4=άτομα που μόνο διοικούν

Η κωδικοποίηση της μεταβλητής «φύλο» ήταν 1 =γυναίκα 2=άνδρας

* p<0,05 **p<0,01

I. Ερευνητική υπόθεση 1

Για τις ανάγκες αυτής της ερευνητικής υπόθεσης χρησιμοποιήσαμε ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης. Πιο συγκεκριμένα, εισάγαμε τους προβλεπτικούς παράγοντες των εργασιακών αποτελεσμάτων, που χρησιμοποιήθηκαν ως κριτήρια, σε δυο στάδια κάνοντας

χρήση της μεθόδου ‘‘εισαγωγή’’ (enter). Στο πρώτο στάδιο τοποθετήσαμε τα τρία συστατικά της οργανωτικής αφοσίωσης και στο δεύτερο τα αντίστοιχα τρία συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης όταν ως μεταβλητή κριτήριο χρησιμοποιήθηκαν τα εργασιακά κίνητρα φαίνονται στον Πίνακα 3, όταν ως μεταβλητή κριτήριο χρησιμοποιήθηκαν οι οργανωτικές πολιτικές συμπεριφορές φαίνονται στον Πίνακα 4, όταν ως μεταβλητή κριτήριο χρησιμοποιήθηκε η πρόθεση αποχώρησης από τον οργανισμό φαίνονται στον Πίνακα 5 και τέλος, όταν ως μεταβλητή κριτήριο χρησιμοποιήθηκε η πρόθεση αλλαγής επαγγέλματος φαίνονται στον Πίνακα 6.

Πίνακας 3: Ιεραρχική Ανάλυση Παλινδρόμησης με μεταβλητή κριτήριο τα εργασιακά κίνητρα

Προβλεπτικοί Παράγοντες	R ²	ΔR ²	FΔ	p of Δ	β	p
<i>Βήμα 1</i>						
Συναισθηματική					0,08	μσ
Οργανωτική Αφοσίωση					0,03	μσ
Συνεχής						
Οργανωτική Αφοσίωση					0,31	0,004
Κανονιστική	0,14		7,70	0,000		
Οργανωτική Αφοσίωση						
<i>Βήμα 2</i>						
Συναισθηματική					0,22	0,035
Επαγγελματική Αφοσίωση						
Συνεχής					-0,09	μσ
Επαγγελματική Αφοσίωση					0,27	0,019
Κανονιστική	0,23	0,09	4,98	0,003		
Επαγγελματική Αφοσίωση						

μσ: μη σημαντικό

Πίνακας 4: Ιεραρχική Ανάλυση Παλινδρόμησης με μεταβλητή κριτήριο τις οργανωτικές πολιτικές συμπεριφορές

Προβλεπτικοί Παράγοντες	R ²	ΔR ²	FΔ	p of Δ	β	p
<i>Βήμα 1</i>						
Συναισθηματική					0,25	0,015
Οργανωτική Αφοσίωση					0,23	0,005
Συνεχής						
Οργανωτική Αφοσίωση					0,08	μσ
Κανονιστική	0,19		10,80	0,000		
Οργανωτική Αφοσίωση						
<i>Βήμα 2</i>						
Συναισθηματική					0,26	0,013
Επαγγελματική Αφοσίωση						
Συνεχής					-0,14	μσ
Επαγγελματική Αφοσίωση						
Κανονιστική						

Επαγγελματική Αφοσίωση	0,24	0,05	3,29	0,023	0,12	μσ
------------------------	------	------	------	-------	------	----

μσ: μη σημαντικό

Πίνακας 5: Ιεραρχική Ανάλυση Παλινδρόμησης με μεταβλητή κριτήριο τις προθέσεις αποχώρησης από τον οργανισμό

Προβλεπτικοί Παράγοντες	R ²	ΔR ²	FΔ	p of Δ	β	p
<i>Βήμα 1</i>						
Συναισθηματική						
Οργανωτική Αφοσίωση					-0,42	0,000
Συνεχής						
Οργανωτική Αφοσίωση					-0,00	μσ
Κανονιστική						
Οργανωτική Αφοσίωση	0,26		16,27	0,000	-0,12	μσ
<i>Βήμα 2</i>						
Συναισθηματική						
Επαγγελματική Αφοσίωση					-0,21	0,033
Συνεχής						
Επαγγελματική Αφοσίωση					-0,11	μσ
Κανονιστική						
Επαγγελματική Αφοσίωση	0,30	0,04	2,57	0,057	0,21	0,055

μσ: μη σημαντικό

Πίνακας 6: Ιεραρχική Ανάλυση Παλινδρόμησης με μεταβλητή κριτήριο τις προθέσεις αλλαγής επαγγέλματος

Προβλεπτικοί Παράγοντες	R ²	ΔR ²	FΔ	p of Δ	β	p
<i>Βήμα 1</i>						
Συναισθηματική						
Οργανωτική Αφοσίωση					-0,50	0,000
Συνεχής						
Οργανωτική Αφοσίωση					-0,08	μσ
Κανονιστική						
Οργανωτική Αφοσίωση	0,23		13,76	0,000	0,08	μσ
<i>Βήμα 2</i>						
Συναισθηματική						
Επαγγελματική Αφοσίωση					-0,27	0,006
Συνεχής						
Επαγγελματική Αφοσίωση					-0,32	0,001
Κανονιστική						
Επαγγελματική Αφοσίωση	0,35	0,12	8,69	0,000	0,11	μσ

μσ: μη σημαντικό

Όπως φαίνεται και από τα άνωθεν αποτελέσματα, σε πρώτη φάση τα τρία συστατικά της οργανωτικής αφοσίωσης εξηγούν ένα στατιστικώς σημαντικό μέρος της διακύμανσης των απαντήσεων των συμμετεχόντων σχετικά με τα εργασιακά τους κίνητρα, $R^2 = 0,14$, $F(3,140)=7,70$, $p<0,001$. Τα τρία συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης, που μπήκαν μαζί στο βήμα 2, κατάφεραν με την σειρά τους να παράγουν μια στατιστικώς σημαντική αλλαγή στην ερμηνευόμενη διακύμανση $\Delta R^2 = 0,09$, $F(6,137)=6,669$, $p<0,001$. Από την μελέτη των συντελεστών παλινδρόμησης στο δεύτερο βήμα φαίνεται ότι οι μεταβλητές που παρήγαγαν μια στατιστικώς σημαντική επίδραση στην εξίσωση παλινδρόμησης ήταν η συναισθηματική ($\beta=0,22$) και η κανονιστική επαγγελματική αφοσίωση ($\beta=0,27$).

Όταν ως μεταβλητή κριτήριο χρησιμοποιούμε τις οργανωτικές πολιτικές συμπεριφορές βλέπουμε ότι σε πρώτη φάση τα τρία συστατικά της οργανωτικής αφοσίωσης εξηγούν ένα στατιστικώς σημαντικό μέρος της διακύμανσης των απαντήσεων των συμμετεχόντων, $R^2 = 0,19$, $F(3,140)=10,81$, $p<0,001$. Τα τρία συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης, που μπήκαν μαζί στο βήμα 2, κατάφεραν με την σειρά τους να παράγουν μια στατιστικώς σημαντική αλλαγή στην ερμηνευόμενη διακύμανση $\Delta R^2 = 0,05$, $F(6,137)=7,32$, $p<0,001$. Από την μελέτη των συντελεστών παλινδρόμησης στο δεύτερο βήμα φαίνεται ότι η μοναδική μεταβλητή που παρήγαγε μια στατιστικώς σημαντική επίδραση στην εξίσωση παλινδρόμησης ήταν η συναισθηματική επαγγελματική αφοσίωση ($\beta=0,26$).

Όταν ως μεταβλητή κριτήριο χρησιμοποιούμε τις προθέσεις αποχώρησης από τον οργανισμό βλέπουμε ότι σε πρώτη φάση τα τρία συστατικά της οργανωτικής αφοσίωσης εξηγούν ένα στατιστικώς σημαντικό μέρος της διακύμανσης των απαντήσεων των συμμετεχόντων, $R^2 = 0,26$, $F(3,140)=16,28$, $p<0,001$. Τα τρία συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης, που μπήκαν μαζί στο βήμα 2, κατάφεραν με την σειρά τους να παράγουν μια οριακά στατιστικώς σημαντική αλλαγή στην ερμηνευόμενη διακύμανση $\Delta R^2 = 0,04$, $F(6,137)=9,69$, $p<0,001$. Από την μελέτη των συντελεστών παλινδρόμησης στο δεύτερο βήμα φαίνεται ότι οι μεταβλητές που παρήγαγαν μια στατιστικώς σημαντική επίδραση στην εξίσωση παλινδρόμησης ήταν η συναισθηματική ($\beta=-0,21$) και η κανονιστική επαγγελματική αφοσίωση ($\beta=0,21$).

Όταν ως μεταβλητή κριτήριο χρησιμοποιούμε τις προθέσεις αλλαγής επαγγέλματος βλέπουμε ότι σε πρώτη φάση τα τρία συστατικά της οργανωτικής αφοσίωσης εξηγούν ένα στατιστικώς σημαντικό μέρος της διακύμανσης των απαντήσεων των συμμετεχόντων, $R^2 = 0,23$, $F(6,137)=12,36$, $p<0,001$. Τα τρία συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης, που μπήκαν μαζί στο βήμα 2, κατάφεραν με την σειρά τους να παράγουν μια στατιστικώς σημαντική αλλαγή στην ερμηνευόμενη διακύμανση $\Delta R^2 = 0,12$, $F(3,140)=13,76$, $p<0,001$. Από την μελέτη των συντελεστών παλινδρόμησης στο δεύτερο βήμα φαίνεται ότι οι

μεταβλητές που παρήγαγαν μια στατιστικώς σημαντική επίδραση στην εξίσωση παλινδρόμησης ήταν η συναισθηματική ($\beta=-0,27$) και η συνεχής επαγγελματική αφοσίωση ($\beta=-0,32$).

Συνολικά από τα ευρήματα, φαίνεται να επιβεβαιώνεται η ερευνητική μας υπόθεση, από την στιγμή που τα τρία συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης εξηγούν μέρος της διακύμανσης των εργασιακών κινήτρων, των προθέσεων αποχώρησης από την οργάνωση, των προθέσεων αλλαγής επαγγέλματος και των οργανωτικών πολιτικών συμπεριφορών, πέρα από το κομμάτι που εξηγούν τα τρία συστατικά της οργανωτικής αφοσίωσης. Τα ευρήματα αυτά στηρίζουν και την ύπαρξη διακρίνουσας εγκυρότητας αναμεταξύ των εννοιολογικών κατασκευών της οργανωσιακής και επαγγελματικής αφοσίωσης όταν αυτές τις δυο εννοιολογικές κατασκευές τις χρησιμοποιούμε κάτω από το ίδιο πολυπαραγοντικό πρίσμα μελέτης.

II. Ερευνητική υπόθεση 2^α

Σύμφωνα με αυτήν την ερευνητική υπόθεση, αναμένουμε να δημιουργηθούν λιγότερα από οχτώ προφίλ επαγγελματικής αφοσίωσης και επίσης να υπάρξουν προφίλ είτε με υψηλά είτε με χαμηλά μεγέθη και στα τρία συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης. Για την εξέταση αυτής της υπόθεσης δημιουργήσαμε προφίλ χωρίζοντας τους ερωτώμενους σε ομάδες υψηλού και χαμηλού βαθμού ανάλογα με τα σκορ που είχαν σε κάθε μια από τις τρεις κλίμακες μέτρησης της επαγγελματικής αφοσίωσης, πάντα σε σχέση με την διάμεσο της κλίμακας (median split). Άρα, τα άτομα είχαν την δυνατότητα να ανήκουν σε ένα από τα 8 πιθανά γκρουπ. Τα αποτελέσματα φαίνονται στο Γράφημα 1. Το προφίλ 1 αποτελείται από άτομα με Υψηλή ΣΑ (Συναισθηματική Αφοσίωση), Υψηλή ΣςΑ (Συνεχής Αφοσίωση), Υψηλή ΚΑ (Κανονιστική Αφοσίωση) (N=34), το προφίλ 2 από άτομα με Υψηλή ΣΑ, Χαμηλή ΣςΑ, Υψηλή ΚΑ (N=6), το προφίλ 3 από άτομα με Υψηλή ΣΑ, Χαμηλή ΣςΑ, Χαμηλή ΚΑ (N=19), το προφίλ 4 από άτομα με Χαμηλή ΣΑ, Υψηλή ΣςΑ, Χαμηλή ΚΑ (N=11), το προφίλ 5 από άτομα με Χαμηλή ΣΑ, Χαμηλή ΣςΑ, Χαμηλή ΚΑ (N=43), το προφίλ 6 με άτομα με Χαμηλή ΣΑ, Υψηλή ΣςΑ, Υψηλή ΚΑ (N=14), το προφίλ 7 με άτομα με Υψηλή ΣΑ, Υψηλή ΣςΑ, Χαμηλή ΚΑ (N=6), και τέλος το προφίλ 8 με άτομα με Χαμηλή ΣΑ, Χαμηλή ΣςΑ και Υψηλή ΚΑ (N=7).



Γράφημα 1: Προφίλ επαγγελματικής αφοσίωσης

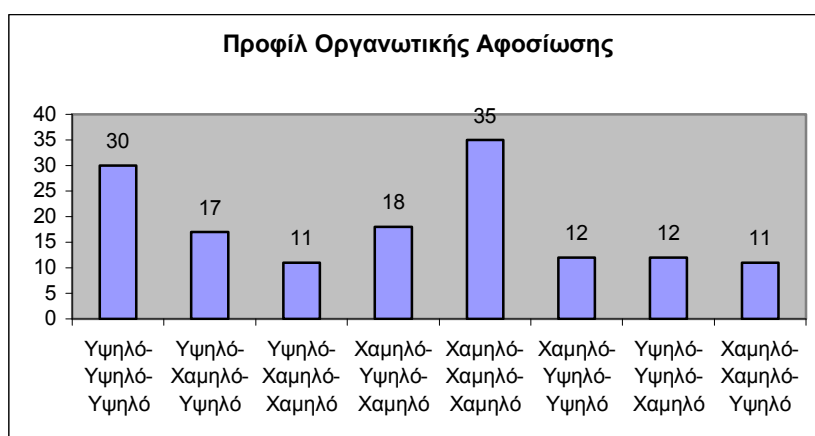
Η ερευνητική μας υπόθεση επιβεβαιώνεται μερικώς. Όπως φαίνεται και στο Γράφημα 1, τα προφίλ με τον μεγαλύτερο αριθμό ατόμων είναι αυτά τα οποία έχουν είτε συγχρόνως και τα τρία συστατικά σε χαμηλό βαθμό είτε συγχρόνως και τα τρία συστατικά σε υψηλό βαθμό. Από εκεί και πέρα βρίσκουμε άτομα να υπάρχουν και στα υπόλοιπα έξι προφίλ επαγγελματικής αφοσίωσης. Τρία από αυτά όμως -προφίλ 2, προφίλ 7 και προφίλ 8- αποτελούνται από ένα αρκετά μικρό συνολικά αριθμό ατόμων. Πιο συγκεκριμένα τα άτομα και των τριών αυτών προφίλ αποτελούν μονάχα το 12% επί του συνόλου των ατόμων. Ουσιαστικά δηλαδή, η υπόθεση που κάναμε ότι θα δημιουργηθούν λιγότερα των οχτώ προφίλ επιβεβαιώνεται.

Ένα σημείο που έχει ενδιαφέρον είναι να δούμε ποια είναι αυτά τα προφίλ επαγγελματικής αφοσίωσης με το μικρότερο αριθμό ατόμων. Καταρχάς το προφίλ που συντίθεται από ένα υψηλό βαθμό συναισθηματικής επαγγελματικής αφοσίωσης, ένα χαμηλό βαθμό συνεχούς επαγγελματικής αφοσίωσης και ένα υψηλό βαθμό κανονιστικής επαγγελματικής αφοσίωσης. Με άλλα λόγια φαίνεται δύσκολο για έναν εργαζόμενο να είναι αφοσιωμένος στο επάγγελμα του για λόγους συναισθηματικού δεσίματος και υποχρέωσης παραμονής σε αυτό, χωρίς ταυτόχρονα να βιώνει και ένα αίσθημα ανάγκης παραμονής σε αυτό για κάποιους συγκεκριμένους λόγους. Το εύρημα αυτό, βρίσκεται σε αντίθεση με τα ευρήματα άλλων ερευνών που μελέτησαν προφίλ αφοσίωσης είτε απέναντι στην οργανωσιακή αλλαγή είτε απέναντι στην οργάνωση (Herscovitch και Meyer, 2002; Markovits, Davis και Van Dick, 2007) και τα οποία κατέδειξαν ότι αυτό το είδος προφίλ αφοσίωσης ήταν ένα από τα πιο ισχυρά. Τα άλλα δυο προφίλ επαγγελματικής αφοσίωσης που είχαν μικρό αριθμό ατόμων, ήταν πρώτον αυτό με τον υψηλό βαθμό συναισθηματικής και συνεχούς επαγγελματικής αφοσίωσης και τον χαμηλό βαθμό κανονιστικής και αυτό, που είχε υψηλό βαθμό μονάχα στην κανονιστική επαγγελματική αφοσίωση. Είναι αξιοσημείωτο ότι αυτά τα δυο προφίλ βρέθηκε να έχουν το μικρότερο αριθμό ατόμων και όταν στόχος της αφοσίωσης ήταν η οργανωσιακή αλλαγή και όταν ήταν η ίδια η οργάνωση (Herscovitch και Meyer, Markovits,

και συν.). Άρα κάποιος θα μπορούσε να γενικεύσει και να πει ότι είναι δύσκολο κάποιος εργαζόμενος να αφοσιώνεται σε κάτι μόνο για λόγους υποχρέωσης, όπως επίσης είναι δύσκολο να συνοδεύεται η ύπαρξη επιθυμίας για αφοσίωση σε ένα αντικείμενο μονάχα από το αίσθημα της ανάγκης και όχι και από ένα αίσθημα υποχρέωσης.

III. Ερευνητική υπόθεση 2^β

Η ερευνητική αυτή υπόθεση έχει να κάνει με την σύγκριση των προφίλ που δημιουργούνται από την οργανωτική και επαγγελματική αφοσίωση. Με άλλα λόγια θέλουμε να συγκρίνουμε και να δούμε το προφίλ του κάθε ατόμου ξεχωριστά από την μία όσον αφορά την οργανωτική αφοσίωση και από την άλλη σχετικά με την επαγγελματική αφοσίωση. Για τις ανάγκες αυτής της ερευνητικής υπόθεσης και πάλι δημιουργήσαμε προφίλ χωρίζοντας τους ερωτώμενους σε ομάδες υψηλού και χαμηλού βαθμού ανάλογα με τα σκορ που είχαν σε κάθε μια από τις τρεις κλίμακες μέτρησης της οργανωτικής αφοσίωσης, πάντα σε σχέση με την διάμεσο της κλίμακας (median split). Τα αποτελέσματα φαίνονται στο Γράφημα 2. Το προφίλ 1 αποτελείται από άτομα με Υψηλή ΣΑ, Υψηλή ΣςΑ, Υψηλή ΚΑ (N=30), το προφίλ 2 από άτομα με Υψηλή ΣΑ, Χαμηλή ΣςΑ, Υψηλή ΚΑ (N=17), το προφίλ 3 από άτομα με Υψηλή ΣΑ, Χαμηλή ΣςΑ, Χαμηλή ΚΑ (N=11), το προφίλ 4 από άτομα με Χαμηλή ΣΑ, Υψηλή ΣςΑ, Χαμηλή ΚΑ (N=18), το προφίλ 5 από άτομα με Χαμηλή ΣΑ, Χαμηλή ΣςΑ, Χαμηλή ΚΑ (N=35), το προφίλ 6 με άτομα με Χαμηλή ΣΑ, Υψηλή ΣςΑ, Υψηλή ΚΑ (N=12), το προφίλ 7 με άτομα με Υψηλή ΣΑ, Υψηλή ΣςΑ, Χαμηλή ΚΑ (N=12), και τέλος το προφίλ 8 με άτομα με Χαμηλή ΣΑ, Χαμηλή ΣςΑ και Υψηλή ΚΑ (N=11).



Γράφημα 2: Προφίλ Οργανωτικής αφοσίωσης

Και πάλι, τα προφίλ με τον μεγαλύτερο αριθμό ατόμων είναι αυτά που έχουν είτε υψηλά είτε χαμηλά επίπεδα και στα τρία συστατικά της οργανωτικής αφοσίωσης. Από εκεί και πέρα

τα προφίλ της οργανωτικής αφοσίωσης με συναισθηματικό-κανονιστική αλλά και καθαρά συνεχήs χροιά αποτελούνταν από σημαντικό αριθμό ατόμων. Από την στιγμή που τα προφίλ με υψηλά επίπεδα κανονιστικής οργανωτικής αφοσίωσης συνοδεύονταν κυρίως από υψηλά επίπεδα συναισθηματικής οργανωτικής αφοσίωσης –και αντίστοιχα τα χαμηλά με χαμηλά-, φαίνεται να επιβεβαιώνονται οι θεωρητικές απόψεις των Meyer και Allen (1997), αλλά και τα εμπειρικά αποτελέσματα της Wasti (2005), σύμφωνα με τις οποίες οι θετικές εμπειρίες που οδηγούν σε υψηλά επίπεδα συναισθηματικής οργανωτικής αφοσίωσης ενδέχεται να αυξάνουν τα αισθήματα υποχρέωσης για ανταπόδοση. Αυτό το τελευταίο φαίνεται να μην ισχύει τόσο ξεκάθαρα όταν έχουμε να κάνουμε με αφοσίωση απέναντι στο επάγγελμα.

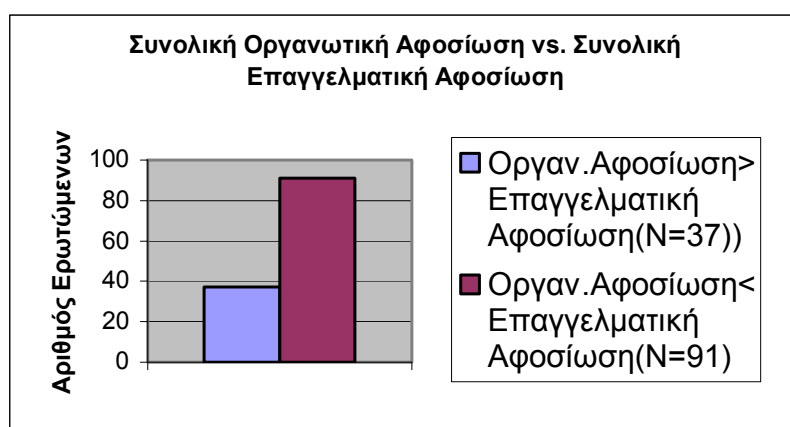
Βλέποντας σε ποιο από τα οκτώ προφίλ άνηκε κάθε ένας συμμετέχοντας αναφορικά και με την οργανωτική και με την επαγγελματική αφοσίωση, οδηγούμαστε στο αποτέλεσμα ότι, το 37,5% των συμμετεχόντων εν τέλει άνηκε σε παρόμοια προφίλ επαγγελματικής και οργανωτικής αφοσίωσης. Στηριζόμενοι και σε αυτό το στοιχείο, συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε –συγκρίνοντας και τα Γραφήματα 1 και 2- ότι η ερευνητική μας υπόθεση επιβεβαιώνεται σε αρκετά μεγάλο βαθμό αλλά όχι πλήρως, από την στιγμή που ναι μεν τα δυο προφίλ με το μεγαλύτερο αριθμό ατόμων και όταν μιλάμε με όρους οργανωτικής και όταν μιλάμε με όρους επαγγελματικής αφοσίωσης είναι ακριβώς τα ίδια, αλλά από την άλλη, υπάρχουν αρκετές διαφορές στον αριθμό των ατόμων που συγκροτούν τα υπόλοιπα προφίλ.

IV. Ερευνητική υπόθεση 3

Σύμφωνα με αυτήν την ερευνητική υπόθεση αναμένουμε τα άτομα του δείγματος μας να καταδεικνύουν μεγαλύτερα μεγέθη επαγγελματικής αφοσίωσης σε σχέση με την οργανωτική αφοσίωση τους. Επίσης αναμένουμε ότι ο τομέας εργασίας τους, ιδιωτικός ή δημόσιος, θα επηρεάζει το μέγεθος της συνολικής επαγγελματικής τους αφοσίωσης.

Για τις ανάγκες του πρώτου σκέλους της ερευνητικής μας υπόθεσης συγκρίναμε τους συνολικούς βαθμούς οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης του κάθε ερωτώμενου. Κάτι τέτοιο ήταν εφικτό να γίνει από την στιγμή που και οι δυο αυτές εννοιολογικές κατασκευές μετρούνταν με τον ίδιο αριθμό ερωτήσεων (18 ερωτήσεις) σε μια παρόμοια 7-βάθμια κλίμακα με αποτέλεσμα η σύγκριση τους να έχει κάποιο νόημα. Τα αποτελέσματα φαίνονται στο Γράφημα 3. Τα ποσοστά που προκύπτουν, υπολογίζοντας τα ερωτηματολόγια χωρίς απύουσες τιμές στις ερωτήσεις που μας ενδιαφέρουν, επιβεβαιώνουν πλήρως την ερευνητική μας υπόθεση. Πιο συγκεκριμένα, το 28,9% των ατόμων καταδεικνύει μεγαλύτερο συνολικό βαθμό οργανωτικής αφοσίωσης σε σχέση με την επαγγελματική αφοσίωση και το υπόλοιπο 71,1 % μεγαλύτερο συνολικό βαθμό επαγγελματικής αφοσίωσης συγκριτικά με το συνολικό βαθμό οργανωτικής αφοσίωσης.

Για τις ανάγκες του δεύτερου σκέλους της ερευνητικής μας υπόθεσης διεξήχθη σύγκριση δυο δειγμάτων μη σχετικών τιμών (independent-samples t-test), με σκοπό την σύγκριση του συνολικού μεγέθους της επαγγελματικής αφοσίωσης για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι υπήρξε σημαντική διαφορά στο μέγεθος της αφοσίωσης για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα (M.O= 75,31, T.A=16,64) και τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα [M.O= 90,58, T.A=21,73; $t(112,12)=-4,5$, $p=0,0$], άρα ο τομέας εργασίας ενός ατόμου επηρεάζει το μέγεθος της συνολικής επαγγελματικής του αφοσίωσης. Από εκεί και πέρα αν και περιμέναμε ότι ο μέσος όρος της επαγγελματικής αφοσίωσης των ατόμων που εργάζονταν στον ιδιωτικό τομέα θα ήταν μεγαλύτερος από αυτόν που εργάζονται στον ιδιωτικό, τελικά τα αποτελέσματα κατέδειξαν το αντίθετο. Με άλλα λόγια, φαίνεται ότι η αβεβαιότητα που επικρατεί στον ιδιωτικό τομέα στα εργασιακά θέματα επηρεάζει και το συνολικό μέγεθος της επαγγελματικής αφοσίωσης αυτών.

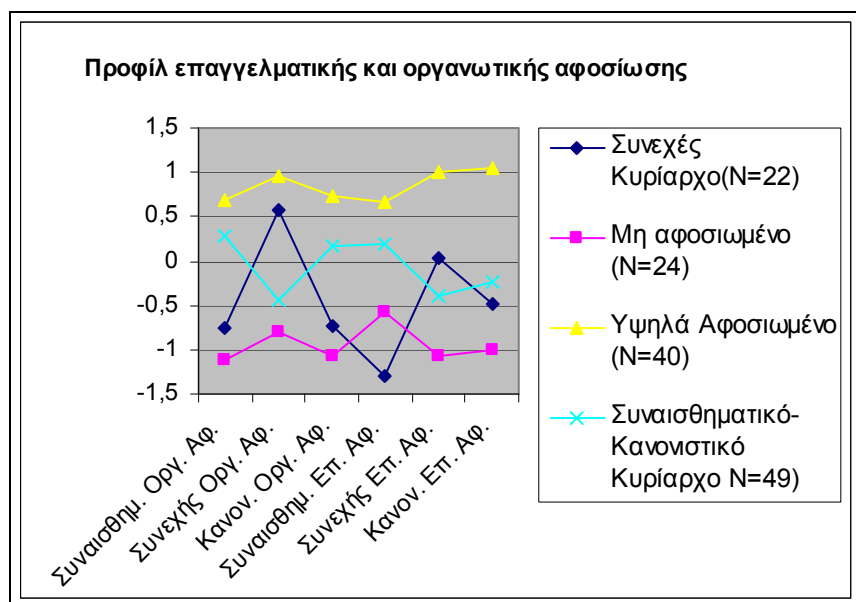


Γράφημα 3: Συνολική Οργανωτική Αφοσίωση vs. Συνολική Επαγγελματική Αφοσίωση

V. Ερευνητική υπόθεση 4^α

Στις ερευνητικές υποθέσεις 2^α και 2^β φτιάξαμε προφίλ ατόμων με την μέθοδο των χαμηλών και υψηλών σκορ στις συγκεκριμένες κλίμακες (median split). Στις επόμενες δυο ερευνητικές υποθέσεις η μέθοδος που θα χρησιμοποιηθεί είναι αυτή της ανάλυσης συστάδων. Οι λόγοι για τους οποίους αλλάζει η μέθοδος δημιουργίας ομάδων ατόμων, είναι πρώτον επειδή με την μέθοδο του median split, λαμβάνοντας αυτήν την φορά υπόψη ταυτόχρονα τα μεγέθη των συμμετεχόντων στα έξι συνολικά συστατικά της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης θα δημιουργούνταν 64(2⁶) διαφορετικά προφίλ και άρα η μελέτη αυτών θα ήταν ουσιαστικά αδύνατη και δεύτερον επειδή, θεωρούμε ότι έχει μεγαλύτερο ενδιαφέρον να δούμε με μια πιο εμπειρική ματιά τι είδους προφίλ αφοσίωσης υπάρχουν στην πραγματικότητα. Έτσι, για την μελέτη αυτής της ερευνητικής υπόθεσης δημιουργήθηκαν προφίλ αφοσίωσης σύμφωνα με τα μεγέθη που είχαν τα άτομα της έρευνας στα τρία συστατικά της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης. Για το λόγο αυτό, τα συνολικά σκορ που είχε κάθε άτομο σε κάθε μια από τις έξι μεταβλητές μετατράπηκαν σε κανονικές

τιμές z. Στην συνέχεια τα δεδομένα αυτά υποβλήθηκαν σε ανάλυση συστάδων τύπου K-means. Με την βοήθεια αυτής της μη- ιεραρχικής μεθόδου, τα άτομα τοποθετούνται σε ομάδες προκαθορισμένου αριθμού κατά τέτοιο τρόπο έτσι ώστε να μεγιστοποιούνται οι μεταξύ των ομάδων διαφορές και να ελαχιστοποιείται η εντός των ομάδων διακύμανση (Everitt, 1993). Το ζήτημα σε αυτές τις περιπτώσεις είναι να καθοριστεί από τον ερευνητή ο αριθμός των ομάδων που θα δημιουργηθούν. Σύμφωνα και με την Wasti (2005) ο αριθμός των ομάδων που θα τεθούν σε περαιτέρω ανάλυση έχει να κάνει πρώτον με την δυνατότητα θεωρητικής ερμηνείας αυτών και δεύτερον με την ανάγκη για παρουσία αρκετών ατόμων σε κάθε ομάδα και άρα την δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων στο πληθυσμό. Στην παρούσα έρευνα, η λύση των τεσσάρων ομάδων ήταν αυτή που ήταν πιο κοντά στην εκπλήρωση και των δυο αυτών κριτηρίων. Οι τέσσερις αυτές ομάδες-προφίλ ατόμων απεικονίζονται στο Γράφημα 4.



Γράφημα 4: Προφίλ επαγγελματικής και οργανωτικής αφοσίωσης

Σχετικά με τους τίτλους που αποδόθηκαν στις ομάδες αυτές, έχουμε να πούμε ότι βασίστηκαν κυρίως στα μεγέθη των συστατικών και όχι τόσο στο στόχο της αφοσίωσης, γιατί από ότι φαίνεται και από τα αποτελέσματα, οι ομάδες δεν είχαν έναν ξεκάθαρο προσανατολισμού στόχου. Κατά αυτό τον τρόπο, ένα πρώτο προφίλ χαρακτηρίστηκε ως “*συνεχές κυρίαρχο*” λόγω του ότι αποτελούνταν από άτομα που είχαν πάνω του μέσου όρου επίπεδα μονάχα στην συνεχή αφοσίωση. Αναφορικά με τον προσανατολισμό στόχου, θα λέγαμε ότι αυτή η ομάδα είχε μια ελαφρώς οργανωτική χροιά. Ένα δεύτερο προφίλ χαρακτηρίστηκε ως “*μη αφοσιωμένο*” και αυτό λόγω του ότι αποτελούνταν από άτομα που είχαν κάτω του μέσου όρου και τα έξι συστατικά εργασιακής αφοσίωσης. Ένα τρίτο προφίλ χαρακτηρίστηκε ως “*υψηλά αφοσιωμένο*” λόγω του ότι αποτελούνταν από άτομα που είχαν και τα έξι συστατικά της εργασιακής αφοσίωσης πάνω από το μέσο όρο του δείγματος. Το

προφίλ αυτό είχε ένα ελαφρώς επαγγελματικό προσανατολισμό στόχου. Τέλος ένα τέταρτο προφίλ χαρακτηρίστηκε ως ‘ συναισθηματικό-κανονιστικό κυρίαρχο ’ λόγω του ότι, τα άτομα που το αποτελούσαν κατέδειξαν χαμηλά επίπεδα αφοσίωσης κυρίως όταν η αφοσίωση αυτή έπαιρνε έναν συνεχές χαρακτήρα. Το προφίλ αυτό είχε ελαφρώς οργανωτικό προσανατολισμό στόχου.

Σύμφωνα με την ερευνητική μας υπόθεση αναμένουμε κάποια συγκεκριμένα προφίλ να καταδεικνύουν πιο επιθυμητά εργασιακά αποτελέσματα, από την σκοπιά και της οργάνωσης και του εργαζομένου, σε σχέση με κάποια άλλα. Όταν λέμε επιθυμητά εργασιακά αποτελέσματα, εννοούμε πρώτον αναφορικά με τα βασικά συμπεριφορικά αντικείμενα της εκάστοτε εργασιακής αφοσίωσης, δεύτερον με τις διακριτές συμπεριφορές όπως αυτές καθορίζονται στην βιβλιογραφία της εργασιακής αφοσίωσης και τρίτον με αποτελέσματα που έχουν να κάνουν με κάποιες εργασιακές στάσεις των συμμετεχόντων. Στα πλαίσια της παρούσης έρευνας, οι βασικοί συμπεριφορικοί στόχοι μετρούνται με την πρόθεση αποχώρησης από την οργάνωση και την πρόθεση αλλαγής επαγγέλματος, οι διακριτές συμπεριφορές με τις συμπεριφορές οργανωσιακής πολιτικής και τα αποτελέσματα που έχουν να κάνουν με τις εργασιακές στάσεις με τα εργασιακά κίνητρα αυτού. Χρησιμοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης μονής κατεύθυνσης (one way ANOVA) έτσι ώστε να βρεθεί αν υπάρχει διαφορά στα μεγέθη των βασικών συμπεριφορικών στόχων και των διακριτών συμπεριφορών ανάλογα το προφίλ του κάθε ατόμου. Στη συνέχεια, post- hoc τεστ κατέδειξαν που ακριβώς υπήρξαν αυτές οι διαφορές (Πίνακας 7).

Πίνακας 7: Μέσοι όροι των προφίλ οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης και αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης

	Συνεχές Κυρίαρχο (1)	Μη Αφοσιωμένο (2)	Υψηλά Αφοσιωμένο (3)	Συναισθηματικό-Κανονιστικό Κυρίαρχο (4)	Σύνολο	Post Hoc
Πρόθεση αποχώρησης από την οργάνωση F(3,130)=8,00***	8,5	10,25	5,08	6,1	6,93	1>3* 2>3*** 2>4**
Πρόθεση αποχώρησης από το επάγγελμα F(3,131)=9,96***	8,82	10,92	4,83	6,84	7,29	1>3 ** 2>3 *** 2>4 **
Οργανωτικές Πολιτικές Συμπεριφορές F(3,131)=8,51***	105,64	105,75	121,98	110,59	112,3	3>1,2 *** 3>4 **
Εργασιακά κίνητρα F(3,130)=9,65***	32,95	34,29	38,82	36,35	36,14	3>4 * 3>1,2 *** 4>1 *

* p<0,05 ** p<0,01 ***p<0,001

Αναφορικά με την πρόθεση αποχώρησης από την οργάνωση βρέθηκε στατιστικώς σημαντική διαφορά στο επίπεδο του $p < 0,05$ για τα τέσσερα προφίλ $[F(3,130)=8,00$,

$p=0,000$]. Οι Post hoc συγκρίσεις χρησιμοποιώντας το Tukey HSD τεστ κατέδειξαν ότι η πρόθεση αποχώρησης από την οργάνωση (α) του προφίλ 1 (M.O=8,5, T.A=5,47) ήταν μεγαλύτερη από αυτήν του προφίλ 3 (M.O=5,08, T.A=4,23) (β) του προφίλ 2 (M.O=10,25, T.A=5,6) από το προφίλ 3 και τέλος (γ) του προφίλ 2 από το προφίλ 4 (M.O=6,1, T.A=3,56).

Σχετικά με την πρόθεση αλλαγής επαγγέλματος βρέθηκε στατιστικώς σημαντική διαφορά στο επίπεδο του $p<0,05$ για τα τέσσερα προφίλ [$F(3,131)=9,96$, $p=0,000$]. Οι Post hoc συγκρίσεις χρησιμοποιώντας το Tukey HSD τεστ κατέδειξαν ότι η πρόθεση αλλαγής επαγγέλματος (α) του προφίλ 1 (M.O=8,82, T.A=4,70) ήταν σημαντικά μεγαλύτερη από αυτήν του προφίλ 3 (M.O=4,83, T.A=3,88) (β) του προφίλ 2 (M.O=10,92, T.A=5,87) από το προφίλ 3 και τέλος (γ) του προφίλ 2 από το προφίλ 4 (M.O=6,84, T.A=4,27). Σύμφωνα με τα παραπάνω αποτελέσματα, το *υψηλά αφοσιωμένο* προφίλ έχει αρκετά μικρότερη πρόθεση αποχώρησης από την οργάνωση καθώς και αλλαγής επαγγέλματος συγκριτικά και με το *συνεχές κυρίαρχο* αλλά και το *μη αφοσιωμένο*. Επίσης, το *συναισθηματικό-κανονιστικό κυρίαρχο* έχει αρκετά μικρότερη πρόθεση αποχώρησης από την οργάνωση καθώς και αλλαγής επαγγέλματος συγκριτικά με το *μη αφοσιωμένο*. Άρα φαίνεται ότι επιβεβαιώνεται το πρώτο σκέλος της ερευνητικής υπόθεσης, από τι στιγμή που τα προφίλ με έναν ισχυρότερο συναισθηματικό-κανονιστικό τόνο και ταυτόχρονη ισχυρή αφοσίωση απέναντι και στο επάγγελμα και την οργάνωση (προφίλ 3 και 4) καταδεικνύουν πιο επιθυμητές συμπεριφορές απ' ότι τα υπόλοιπα δυο προφίλ (προφίλ 1 και 2).

Σχετικά τώρα με τις οργανωτικές πολιτικές συμπεριφορές βρέθηκε στατιστικώς σημαντική διαφορά στο επίπεδο του $p<0,05$ για τα τέσσερα προφίλ [$F(3,131)=8,51$, $p=0,000$]. Οι Post hoc συγκρίσεις χρησιμοποιώντας το Tukey HSD κατέδειξαν ότι ο μέσος όρος της οργανωσιακής πολιτικής συμπεριφοράς των ατόμων του προφίλ 3 (M.O=121,98, T.A=13,58) είχε μια στατιστικώς σημαντική διαφορά και από αυτόν του προφίλ 1 (M.O=105,64, T.A=12,90) και του προφίλ 2 (M.O=105,75, T.A=18,61) αλλά και του προφίλ 4 (M.O=110,59, T.A=15,54). Έτσι, σύμφωνα με τα παραπάνω αποτελέσματα, το *υψηλά αφοσιωμένο* προφίλ κατέδειξε να έχει τις πιο επιθυμητές διακριτές συμπεριφορές σε σχέση και με τα άλλα τρία προφίλ. Συγκρίνοντας τους μέσους όρους των άλλων τριών προφίλ, διαπιστώνουμε ότι το *συναισθηματικό-κανονιστικό κυρίαρχο* προφίλ διαφέρει από το *μη αφοσιωμένο* και το *συνεχές κυρίαρχο* προφίλ –μια διαφορά που δεν είναι στατιστικώς σημαντική– έχοντας πιο επιθυμητές διακριτές συμπεριφορές από ότι αυτά. Από τα παραπάνω είναι εμφανές ότι τα άτομα που είναι αφοσιωμένα ταυτόχρονα και στην οργάνωση και στο επάγγελμά τους για λόγους πρωτίστως ανάγκης δεν καταδεικνύουν διακριτές συμπεριφορές σε αντίθεση με τα άτομα που ταυτόχρονα με το αίσθημα ανάγκης βιώνουν και αισθήματα θέλησης και υποχρέωσης απέναντι στα αντικείμενα της αφοσίωσης τους. Το *συναισθηματικό-κανονιστικό* προφίλ καταδεικνύει λιγότερες συμπεριφορές οργανωσιακής πολιτικής σε σχέση με το *υψηλά αφοσιωμένο* ίσως και επειδή τα επίπεδα συναισθηματικής και κανονιστικής

αφοσίωσης του είναι αρκετά μικρότερα σε σχέση με το τελευταίο. Ειδικότερα η επαγγελματική κανονιστική αφοσίωση στο *συναισθηματικό-κανονιστικό* προφίλ βρίσκεται σε επίπεδα κάτω του μέσου όρου

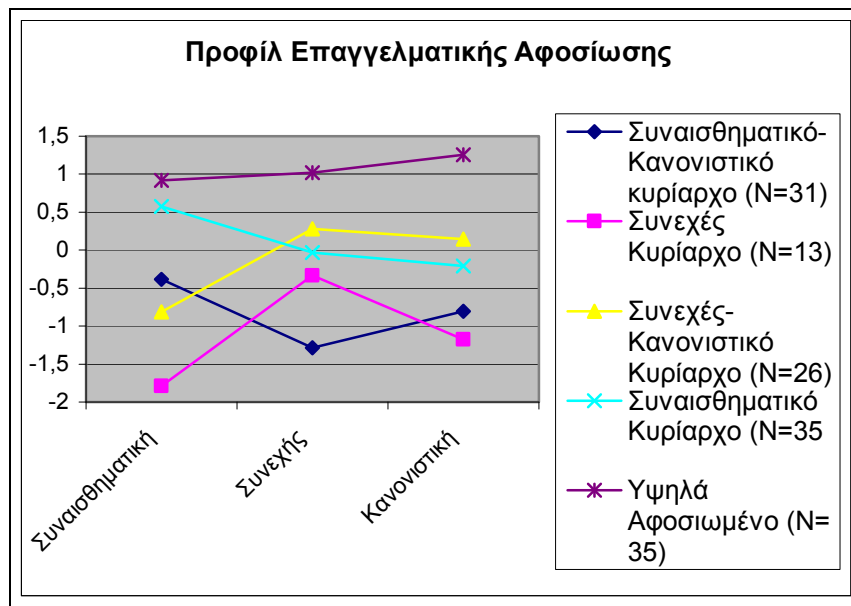
Σχετικά τώρα με τα εργασιακά κίνητρα βρέθηκε στατιστικώς σημαντική διαφορά στο επίπεδο του $p < 0,05$ για τα τέσσερα προφίλ [$F(3,130)=9,65$, $p=0,000$]. Οι Post hoc συγκρίσεις χρησιμοποιώντας το Tukey HSD κατέδειξαν ότι ο μέσος όρος των εργασιακών κινήτρων των ατόμων του προφίλ 3 (Μ.Ο=38,82, Τ.Α=3,32) διέφερε στατιστικώς σημαντικά και από αυτόν του προφίλ 1 (Μ.Ο=32,95, Τ.Α=6,66) και του προφίλ 2 (Μ.Ο=34,29, Τ.Α=5,45) αλλά και του προφίλ 4 (Μ.Ο=36,35, Τ.Α=3,53). Επίσης, κατέδειξε μια στατιστικώς σημαντική διαφορά του προφίλ 4 με το προφίλ 1. Σύμφωνα με τα παραπάνω, το *υψηλά αφοσιωμένο* προφίλ κατέδειξε να έχει τα πιο αυξημένα εργασιακά κίνητρα σε σχέση και με τα άλλα τρία προφίλ, όπως επίσης και το *συναισθηματικό-κανονιστικό* προφίλ σε σχέση με το *συνεχές κυρίαρχο* προφίλ. Βλέπουμε ότι και τα αποτελέσματα της ανάλυσης που έγινε με τα εργασιακά κίνητρα ομοιάζουν με τα αποτελέσματα όταν η εξαρτημένη μεταβλητή μας ήταν είτε τα βασικά συμπεριφορικά αντικείμενα της επαγγελματικής και οργανωτικής αφοσίωσης, είτε οι διακριτές εργασιακές συμπεριφορές.

Σε γενικές γραμμές η υπόθεση μας φαίνεται να επαληθεύεται από την στιγμή που τα προφίλ με υψηλά μεγέθη ταυτόχρονα συναισθηματικής και κανονιστικής αφοσίωσης απέναντι στα δυο αντικείμενα της παρούσης έρευνας καταδεικνύουν όντως πιο επιθυμητά εργασιακά αποτελέσματα σε σχέση με τα προφίλ που έχουν χαμηλά μεγέθη σε αυτές τις δυο μορφές εργασιακής αφοσίωσης.

VI. Ερευνητική υπόθεση 4^β

Για τις ανάγκες αυτής της ερευνητικής υπόθεσης δημιουργήσαμε προφίλ αφοσίωσης, με την μέθοδο της ανάλυσης συστάδων, βασιζόμενα αυτήν την φορά μόνο στο μέγεθος των τριών συστατικών της επαγγελματικής αφοσίωσης.

Ας δούμε τι είδους προφίλ δημιουργήθηκαν. Καταρχάς έχουμε δυο προφίλ τα οποία έχουν και τα τρία συστατικά τους κάτω του μέσου όρου. Αποφασίσαμε να ονομάσουμε το ένα *συνεχές κυρίαρχο* και το άλλο *συναισθηματικό-κανονιστικό κυρίαρχο* λόγω του ότι το πρώτο έχει καθαρά μεγαλύτερα μεγέθη συνεχής επαγγελματικής αφοσίωσης σε σύγκριση με τα άλλα δυο συστατικά του και το δεύτερο, λόγω του ότι έχει υψηλότερα μεγέθη συναισθηματικής και κανονιστικής αφοσίωσης. Τα άλλα τρία προφίλ ονομάστηκαν ως *συνεχές-κανονιστικό κυρίαρχο*, *συναισθηματικό κυρίαρχο* και *υψηλά αφοσιωμένο*.



Γράφημα 5: Προφίλ επαγγελματικής αφοσίωσης

Χρησιμοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης μονής κατεύθυνσης (one way ANOVA) έτσι ώστε να βρεθεί αν υπάρχει διαφορά στα μεγέθη των διακριτών συμπεριφορών ανάλογα το προφίλ του κάθε ατόμου και κυρίως για να δούμε πως λειτουργεί η κανονιστική αφοσίωση κάθε φορά ανάλογα με τα μεγέθη των άλλων δυο συστατικών. Στη συνέχεια, post- hoc τεστ κατέδειξαν συγκεκριμένα που υπήρξαν αυτές οι διαφορές (Πίνακας 8). Ο βασικός στόχος μας σύμφωνα με την ερευνητική μας υπόθεση ήταν να διαπιστώσουμε το εάν η κανονιστική αφοσίωση όταν συνοδεύεται μονάχα από την συναισθηματική αφοσίωση οδηγεί σε διακριτά αποτελέσματα πιο ελκυστικά από ότι όταν, συνοδεύεται μονάχα από συνεχή αφοσίωση. Η ανάλυση διακύμανσης κατέδειξε ότι υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά στο επίπεδο του $p < 0,05$ για τα πέντε προφίλ [$F(4,135)=8,75$, $p=0,000$]. Οι Post hoc συγκρίσεις χρησιμοποιώντας το Tukey HSD κατέδειξαν ότι το Υψηλά Αφοσιωμένο προφίλ συγκρινόμενο με τα άλλα τέσσερα προφίλ καταδεικνύει τις πιο επιθυμητές οργανωτικές πολιτικές συμπεριφορές. Η διαφορά που υπάρχει στους μέσους όρους οργανωτικής πολιτικής συμπεριφοράς μεταξύ του συναισθηματικό-κανονιστικού προφίλ και του συνεχούς-κανονιστικού προφίλ δεν είναι στατιστικώς σημαντική και άρα δεν μπορούμε να επαληθεύσουμε την ερευνητική μας υπόθεση.

Πίνακας 8: Μέσοι όροι των προφίλ επαγγελματικής αφοσίωσης και αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης

Συναισθηματικό-Κανονιστικό Κυρίαρχο (1)	Συνεχές Κυρίαρχο (2)	Συνεχές-Κανονιστικό Κυρίαρχο (3)	Συναισθηματικό Κυρίαρχο (4)	Υψηλά Αφοσιωμένο (5)	Σύνολο	Post Hoc
---	----------------------	----------------------------------	-----------------------------	----------------------	--------	----------

Οργανωτικές							
Πολιτικές	110,87	103,08	104,73	110,17	124,40	112,21	5>2,3,4**
Συμπεριφορές							5>1*
F(4,135)=8.745**							

* p<0,01 **p<0,001

Τα άνωθεν αποτελέσματα, μας παρέχουν στοιχεία και για την λειτουργία της κανονιστικής μορφής της επαγγελματικής αφοσίωσης, ενδείξεις που μπορούν να συναχθούν από την σύγκριση του *συναισθηματικό-κανονιστικού* κυρίαρχου προφίλ με το *συναισθηματικό* κυρίαρχο προφίλ. Συγκεκριμένα, το ότι τα άτομα των δυο αυτών προφίλ δεν διαφέρουν στην εκδήλωση οργανωτικών πολιτικών συμπεριφορών, μας κάνει να υποθέσουμε ότι η κανονιστική μορφή δεν επηρεάζει τόσο στην περίπτωση της επαγγελματικής αφοσίωσης, ίσως γιατί η ηθική επιταγή ή οφειλόμενη υποχρέωση γίνονται πιο εξέχουσες όταν αφορούν τον οργανισμό απ' ότι όταν αφορούν το επάγγελμα. Με άλλα λόγια, οι διαδικασίες κοινωνικής επιρροής λαμβάνουν μέρος στον οργανισμό και όχι τόσο στο πλαίσιο του επαγγέλματος.

Ενδιαφέρον θα είχε να εξετάζαμε το κατά πόσο τα αποτελέσματα αυτά θα επαναλαμβανόντουσαν εάν αντί για διακριτές συμπεριφορές οργανωτικού χαρακτήρα, είχαμε συμπεριφορές που είχαν να κάνουν περισσότερο με την προώθηση του επαγγέλματος, αν και πιστεύουμε ότι οι οργανωτικές πολιτικές συμπεριφορές μπορούν κάλλιστα να λογιστούν και ως διακριτές συμπεριφορές της επαγγελματικής αφοσίωσης ειδικότερα σε περιπτώσεις που ο οργανισμός πριμοδοτεί με τις πολιτικές του το επάγγελμα προς συζήτησιν . Για παράδειγμα, μια εταιρία συμβούλων ενδέχεται να πριμοδοτεί περισσότερο τους οργανωτικούς ψυχολόγους από ότι μια ιδιωτική επιχείρηση που απασχολεί οργανωτικούς ψυχολόγους στο τμήμα ανθρωπίνων πόρων της. Αυτή η μεγαλύτερη αξία που δίνεται σε ένα κάποιο επάγγελμα από κάποιο οργανισμό, οδηγεί σε μεγαλύτερη σχέση αναμεταξύ της επαγγελματικής και οργανωτικής αφοσίωσης και άρα σε μεγαλύτερη σχέση αναμεταξύ των διακριτών συμπεριφορών οργανωτικού χαρακτήρα με την επαγγελματική αφοσίωση.

VII. Ερευνητική υπόθεση 5

Για την διερεύνηση αυτής της ερευνητικής υπόθεσης χρησιμοποιήσαμε τροποποιητική ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης (moderated regression analysis) για να διαπιστώσουμε τι αλληλεπιδράσεις υπάρχουν αναμεταξύ των συστατικών της επαγγελματικής αφοσίωσης στην πρόβλεψη του βασικού συμπεριφορικού αντικειμένου. Πιο συγκεκριμένα τοποθετήσαμε στο πρώτο βήμα τα τρία συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης, στο δεύτερο βήμα τις τρεις αλληλεπιδράσεις διπλής κατεύθυνσης των τριών αυτών συστατικών και τέλος στο τρίτο

βήμα, τοποθετήσαμε την αλληλεπίδραση τριπλής κατεύθυνσης που προέκυπτε από τα τρία αυτά συστατικά.

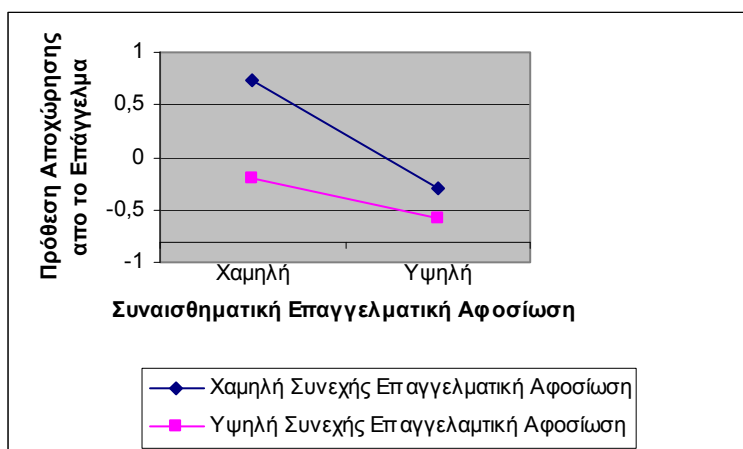
Τα αποτελέσματα της ανάλυσης παλινδρόμησης με μεταβλητή-κριτήριο την πρόθεση αποχώρησης από το επάγγελμα φαίνονται στον Πίνακα 9. Τα τρία συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης που μπήκαν μαζί στο πρώτο βήμα εξηγούν ένα στατιστικώς σημαντικό μέρος της διακύμανσης της πρόθεσης αποχώρησης από το επάγγελμα, $R^2 = 0,30$, $F(3,135)=19,60$, $p<0,001$. Οι αλληλεπιδράσεις διπλής κατεύθυνσης που μπήκαν μαζί στο βήμα 2 παρήγαγαν μια στατιστικώς σημαντική αλλαγή στην ερμηνευόμενη διακύμανση $\Delta R^2=0,05$, $F(6,132)=8,11$, $p<0,001$. Η εισαγωγή στο τρίτο βήμα της τριπλής αλληλεπίδρασης δεν παρήγαγε μια στατιστικώς σημαντική αλλαγή στην ερμηνευόμενη διακύμανση. Η μελέτη των συντελεστών παλινδρόμησης στο πρώτο βήμα έδειξε ότι οι μεταβλητές που παρήγαγαν μια στατιστικώς σημαντική επίδραση στην εξίσωση παλινδρόμησης ήταν η συναισθηματική ($\beta=-0,35$) και συνεχής επαγγελματική αφοσίωση ($\beta=-0,32$) καθώς και η αλληλεπίδραση διπλής κατεύθυνσης μεταξύ αυτών των δυο συστατικών ($\beta=0,27$) στο δεύτερο βήμα. Στη συνέχεια, σύμφωνα και με τις οδηγίες των Tabachnick και Fidell (1996), με την βοήθεια νέων απλών αναλύσεων παλινδρόμησης έγινε προσπάθεια διερεύνησης της μορφής αυτής της αλληλεπίδρασης. Πιο συγκεκριμένα, εξετάστηκαν δυο νέες αναλύσεις παλινδρόμησης της πρόθεσης αποχώρησης από το επάγγελμα με προβλεπτικό παράγοντα την συναισθηματική επαγγελματική αφοσίωση όταν οι ερωτώμενοι είχαν υψηλή συνεχή επαγγελματική αφοσίωση και όταν είχαν χαμηλή -ο χωρισμός των δυο ομάδων έγινε λαμβάνοντας υπόψη την διάμεσο των μετρήσεων-.

Πίνακας 9: Τροποποιητική Ανάλυση Παλινδρόμησης με μεταβλητή κριτήριο την πρόθεση αποχώρησης από το επάγγελμα

Προβλεπτικοί Παράγοντες	R^2	ΔR^2	FΔ	p of Δ	β	p
<i>Βήμα 1</i>						
Συναισθηματική Επαγγελματική Αφοσίωση(ΣΑ)					-0,35	0,000
Συνεχής Επαγγελματική Αφοσίωση(ΣΣΑ)					-0,32	0,002
Κανονιστική Επαγγελματική Αφοσίωση(ΚΑ)	0,30		9,83	0,000	-0,02	μσ
<i>Βήμα 2</i>						
Αλληλεπίδραση ΣΑ* ΣΣΑ					0,27	0,004
Αλληλεπίδραση ΣΑ* ΚΑ					-0,01	μσ
Αλληλεπίδραση ΣΣΑ* ΚΑ	0,35	0,05	0,81	0,022	-0,12	μσ
<i>Βήμα 3</i>						
Αλληλεπίδραση ΣΑ* ΣΣΑ* ΚΑ	0,35	0,001	5,49	μσ	0,04	μσ

μσ: μη σημαντικό

Τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι υπήρξε μια στατιστικώς σημαντική σχέση αρνητικής κατεύθυνσης μεταξύ της συναισθηματικής επαγγελματικής σχέσης και της πρόθεσης αποχώρησης από το επάγγελμα (συντελεστής παλινδρόμησης $= -0,58$, $p=0,000$) όταν η συνεχής επαγγελματική αφοσίωση ήταν χαμηλή και μια μη στατιστικώς σημαντική σχέση (συντελεστής παλινδρόμησης $= -0,22$, $p=0,071$) όταν η συνεχής επαγγελματική αφοσίωση ήταν υψηλή (Γράφημα 6). Με άλλα λόγια, το παραπάνω εύρημα καταδεικνύει ότι υπήρξε στατιστικώς σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής επαγγελματικής αφοσίωσης και της πρόθεσης αποχώρησης από το επάγγελμα μονάχα όταν η συνεχής επαγγελματική αφοσίωση ήταν χαμηλή. Φαίνεται ότι, όταν ένας εργαζόμενος είναι αφοσιωμένος στο επάγγελμα εξαιτίας του ότι είναι συναισθηματικά ταυτισμένος με τους εργασιακούς στόχους αυτού και επίσης λόγω των θετικών εμπειριών που έχει αποκομίσει από αυτό, έχει μικρή πρόθεση αποχώρησης από αυτό μονάχα όταν, τα συναισθήματα και οι εμπειρίες αυτές δεν συνοδεύονται και από σκέψεις σχετικά με τα κόστη που συνοδεύουν μια ενδεχόμενη αλλαγή /αποχώρηση από το επάγγελμα. Επιπροσθέτως, τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι η αρνητική επίδραση της συνεχούς επαγγελματικής αφοσίωσης πάνω στην πρόθεση αποχώρησης από το επάγγελμα τροποποιείται καθώς η συναισθηματική αφοσίωση αυξάνεται. Συνολικά, τα ευρήματα επιβεβαιώνουν την θεωρητική πρόταση των Meyer και Herscovitch (2001) ότι *‘‘όταν οποιοδήποτε συστατικό της αφοσίωσης είναι υψηλό, έχει την δυνατότητα να εξασθενίσει την σχέση μεταξύ της συμπεριφοράς και οποιοδήποτε άλλου συστατικού της αφοσίωσης’’* (σελ. 314-5). Άρα, μπορούμε να πούμε ότι επιβεβαιώνεται η ερευνητική μας υπόθεση, σύμφωνα με την οποία η συνεχής επαγγελματική αφοσίωση δύναται να τροποποιεί την σχέση κάποιου από τα άλλα δυο συστατικά με το συμπεριφορικό αντικείμενο της επαγγελματικής αφοσίωσης.



Γράφημα 6: Παλινδρόμηση της πρόθεσης αποχώρησης από το επάγγελμα με την συναισθηματική επαγγελματική αφοσίωση σε χαμηλές και υψηλές τιμές της συνεχούς αφοσίωσης

Συζήτηση

Στόχος της παρούσης έρευνας ήταν η μελέτη της επαγγελματικής αφοσίωσης κάτω από το πολυδιάστατο πρίσμα εντός του οποίου τα τελευταία χρόνια μελετάται η εντός του εργασιακού περιβάλλοντος εννοιολογική κατασκευή της αφοσίωσης . Η επιλογή μελέτης του επαγγέλματος ως αντικείμενο της αφοσίωσης, έγινε με γνώμονα την μικρή έως τώρα ενασχόληση των ερευνητών με αυτό το συγκεκριμένο αντικείμενο, και άρα την ανάγκη για περαιτέρω ερευνητικής μελέτης του. Η σύγκριση των διαφόρων αποτελεσμάτων μας με τα αποτελέσματα τα οποία έχουν βρεθεί όταν η έρευνα εστιαζόταν στην οργάνωση ως αντικείμενο της αφοσίωσης είχε δυο σκοπούς. Πρώτον, την διατύπωση γενικευμένων συμπερασμάτων σχετικά με τα τρία συστατικά της αφοσίωσης και τις λειτουργίες αυτών ανεξαρτήτως αντικειμένου αφοσίωσης και δεύτερον, τον εντοπισμό διαφορών που θα ερμηνεύονται και θα αιτιολογούνται δίνοντας βαρύτητα στην διαφορετικότητα του αντικειμένου αφοσίωσης κάθε φορά.

Οι δείκτες συσχέτισης μεταξύ των συστατικών της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης, φανερώνουν ότι η κανονιστική επαγγελματική αφοσίωση έχει αρκετά υψηλές συσχετίσεις με την συναισθηματική και κανονιστική οργανωτική αφοσίωση, η συναισθηματική επαγγελματική με την αντίστοιχη συνεχή οργανωτική αφοσίωση και τέλος η

συναισθηματική επαγγελματική με την αντίστοιχη συναισθηματική οργανωτική αφοσίωση. Όλες οι άνωθεν συσχετίσεις βρέθηκαν να είναι στατιστικώς σημαντικές και ο δείκτης συσχέτισης τους κυμαινόταν από 0,52 έως 0,59. Το ερώτημα που εγείρεται σε αυτές τις περιπτώσεις και το οποίο είχε και στο παρελθόν απασχολήσει και άλλους ερευνητές (Meyer και συν., 1993, Becker, 1992) είναι το κατά πόσο αυτές οι δυο εννοιολογικές κατασκευές όντως μετράνε κάτι το διαφορετικό ή θέτοντας το με μια πολυδιάστατη ματιά, αν τα αντίστοιχα συστατικά της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης εν τέλει έχουν ή όχι την ικανότητα να προβλέψουν με μοναδικό τρόπο κάποιες συγκεκριμένα εργασιακά αποτελέσματα. Τα αποτελέσματα των δικών μας ιεραρχικών αναλύσεων παλινδρόμησης έδειξαν ότι αν και υπάρχουν υψηλές θετικές συσχετίσεις μεταξύ των συστατικών αυτών των δυο εννοιολογικών κατασκευών τα συστατικά αυτά, ως μέρος της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης, έχουν την δυνατότητα να ερμηνεύσουν με ξεχωριστό τρόπο την διακύμανση που παρατηρείται στις προθέσεις αποχώρησης από τον οργανισμό, τις προθέσεις αλλαγής επαγγέλματος, τις οργανωτικές πολιτικές συμπεριφορές και τα εργασιακά κίνητρα. Οι υπεύθυνοι τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού θα μπορούν να βελτιστοποιούν αυτές τις εργασιακές συμπεριφορές –είτε σε επίπεδο προθέσεων είτε σε επίπεδο πραγματικών συμπεριφορών- και εργασιακές στάσεις όχι μόνο με ενέργειες που ως σκοπό θα έχουν την αύξηση της οργανωτικής αφοσίωσης αυτών αλλά συμπληρωματικά και με ενέργειες που θα στοχεύουν στην ενδυνάμωση της επαγγελματικής ταυτότητας των εργαζομένων, αν θέλουν μεγαλύτερη και εντονότερη κινητοποίηση του εργατικού δυναμικού αλλά και πιο επιθυμητές συμπεριφορές.

Τα δυο σκέλη της δεύτερης ερευνητικής μας υπόθεσης, μας αποκαλύπτουν στοιχεία για τον τρόπο με τον οποίο...λειτουργούν τα τρία συστατικά της αφοσίωσης. Καταρχάς φαίνεται ότι το μέγεθος που ενδεχομένως να έχει ένα από αυτά, τις περισσότερες φορές συμπαρασέρνει και το μέγεθος των υπόλοιπων δυο συστατικών. Έτσι, όταν κάποιος έχει χαμηλά επίπεδα σε κάποιο από τα τρία συστατικά, συνήθως φαίνεται να έχει χαμηλά επίπεδα και στα άλλα δυο συστατικά και αντίστοιχα, όταν τα επίπεδα μιας μορφής αφοσίωσης είναι υψηλά αναμένουμε και τα επίπεδα των άλλων δυο να είναι επίσης πάνω του μέσου όρου. Θα μπορούσε κάποιος να υποθέσει ότι, όταν ένα άτομο είναι συναισθηματικά δεμένο με το εκάστοτε αντικείμενο της αφοσίωσης, τότε το συναισθηματικό αυτό δέσιμο αναμένεται τις περισσότερες φορές να οδηγήσει σε αισθήματα υποχρέωσης καθώς και σε αισθήματα ανάγκης διατήρησης της όλης κατάστασης. Για παράδειγμα, οι θετικές εμπειρίες που αποκομίζει ένα άτομο από κάποια οργάνωση οδηγούν στην ανάγκη-υποχρέωση για ανταπόδοση και μετέπειτα στη θέληση διατήρησης της όλης αυτής κατάστασης, μιας θέλησης που φαντάζει πλέον ως αναγκαία. Φυσικά η σειρά με την οποία βιώνει το άτομο τα συναισθήματα μπορεί να είναι διαφορετική (Bergman, 2006). Η όλη αυτή διαδικασία θα είναι παρόμοια και όταν κάποιο χαμηλού

επιπέδου συστατικό οδηγεί σε χαμηλά επίπεδα και τα άλλα συστατικά, διαδικασία η οποία φαίνεται να ισχύει ανεξαρτήτως αντικειμένου αφοσίωσης.

Ένα ενδιαφέρον εύρημα σχετικά με τα προφίλ της επαγγελματικής αφοσίωσης είναι ότι, σε αντίθεση με τα προφίλ της αφοσίωσης όταν αντικείμενο αυτής ήταν η οργάνωση ή μια οργανωτική αλλαγή, δεν βρέθηκε να υπάρχει μεγάλος αριθμός ατόμων τα οποία να έχουν ταυτόχρονα υψηλή συναισθηματική και κανονιστική επαγγελματική αφοσίωση και χαμηλή συνεχή αφοσίωση. Αν λάβουμε επιπρόσθετα υπόψη μας ότι δεν βρέθηκε υψηλός αριθμός ατόμων ούτε στο προφίλ που τα υψηλά επίπεδα συναισθηματικής επαγγελματικής αφοσίωσης συνοδεύοντουσαν από υψηλά επίπεδα συνεχής και χαμηλά κανονιστικής, αλλά βρέθηκε σημαντικός αριθμός ατόμων να ανήκει στο καθαρά συναισθηματικό προφίλ, τότε συμπεραίνουμε ότι όταν υπάρχει συναισθηματικό δέσιμο με τις αξίες ενός επαγγέλματος και άρα συναισθηματική αφοσίωση απέναντι σε αυτό το επάγγελμα, αυτή η μορφή αφοσίωσης είτε θα υφίσταται μόνη της είτε θα συνοδεύεται ταυτόχρονα από υψηλά μεγέθη και στα δυο άλλα συστατικά. Μια άλλη ανάγνωση των αποτελεσμάτων αυτών μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι το αίσθημα υποχρέωσης παραμονής σε ένα επάγγελμα βρίσκεται πολύ κοντά με το αίσθημα ανάγκης εκτέλεσης αυτής της συμπεριφοράς. Για κάποιον που έχει αφιερώσει αρκετά χρόνια της ζωής του στην προσπάθεια απόκτησης γνώσεων γύρω από κάποιο επάγγελμα και άρα νιώθει μια συνειδητή -ή ασυνειδητή- υποχρέωση παραμονής στον επαγγελματικό κλάδο του, φαίνεται λογικό να βιώνει ταυτόχρονα με αυτήν την επιβαλλόμενη υποχρέωση και ένα αίσθημα αναγκαίας διατήρησης των όποιων κεκτημένων συνοδεύουν την συνέχιση άσκησης αυτού του επαγγέλματος, όπως υψηλό επαγγελματικό γόητρο, επαγγελματική εμπειρία κτλ (Hall, Smith και Langfield-Smith, 2005). Κατά αυτόν τον τρόπο τα δυο αυτά συναισθήματα παίρνουν έναν αμοιβαίο ανταλλάξιμο χαρακτήρα.

Το ότι ένα μεγάλο μέρος των συμμετεχόντων της έρευνας φάνηκε να ανήκει σε παρόμοια προφίλ οργανωτικής αφοσίωσης από την μια και επαγγελματικής από την άλλη, καταδεικνύει ότι μεταξύ των δυο αυτών εννοιολογικών κατασκευών υπάρχει μια σημαντική σχέση, η οποία σχέση θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη από τα στελέχη των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων. Αν υποθέσουμε ότι ο αρχικός σχηματισμός της μορφής της επαγγελματικής αφοσίωσης για κάποιο άτομο τις περισσότερες φορές προϋπάρχει του σχηματισμού της οργανωτικής του αφοσίωσης, από την στιγμή που το μεγαλύτερο μέρος της τελευταίας μορφοποιείται κατά την είσοδο του ατόμου στην οργάνωση, τότε χρειάζεται προσοχή από την πλευρά των υπευθύνων των οργανισμών έτσι ώστε με τις ενέργειες τους, που ως σκοπό θα έχουν την δημιουργία ισχυρής οργανωτικής αφοσίωσης των υπαλλήλων, να διατηρήσουν ή να τροποποιήσουν αντίστοιχα τα ατομικά επίπεδα επαγγελματικής αφοσίωσης που βρίσκονται σε υψηλά ή χαμηλά επίπεδα. Θέτοντας το με διαφορετικό τρόπο, οι πολιτικές που ως σκοπό θα έχουν την διατήρηση της επαγγελματικής αφοσίωσης των εργαζομένων, έμμεσα θα μπορούν να επηρεάσουν και να αυξήσουν και την οργανωτική αφοσίωση αυτών

και άρα να οδηγήσουν ευκολότερα σε επιθυμητές οργανωτικές συμπεριφορές από πλευράς των εργαζομένων. Σε αντίθετη περίπτωση, όταν ένας οργανισμός δεν καταφέρει να δώσει με τις συνολικές του ενέργειες και πολιτικές αξία στο επάγγελμα του εργαζομένου, τότε το πιο πιθανό είναι οι τελευταίοι να μειώσουν τα επίπεδα αφοσίωσης τους τόσο απέναντι στην οργάνωση όσο και απέναντι στο επάγγελμα τους με αποτέλεσμα η συμπεριφορά τους να παίρνει μη επιθυμητές μορφές.

Το επίπεδο της μόρφωσης των εργαζομένων, όπως προαναφέραμε λίγο πιο πάνω, συνήθως παίζει σημαντικό ρόλο στα επίπεδα της επαγγελματικής αφοσίωσης. Περισσότερα χρόνια ενασχόλησης με κάποιο επάγγελμα μέσω σπουδών –έστω και σε μη πρακτικό επίπεδο- σημαίνει περισσότερο συναισθηματικό δέσιμο με αυτό και άρα και μεγαλύτερο αίσθημα υποχρέωσης άσκησης του και παραμονής σε αυτό. Το 84% του δείγματος μας αποτελείται από εργαζομένους οι οποίοι έχουν ανώτερη πανεπιστημιακή εκπαίδευση με το 24% εξ αυτών να είναι κάτοχοι και μεταπτυχιακού διπλώματος. Αν σε αυτό το δημογραφικό στοιχείο προσθέσουμε και το γεγονός ότι πλέον στην εποχή μας αυτό που επιδιώκουν οι περισσότεροι είναι η όσον το δυνατόν μεγαλύτερη εξειδίκευση σε ένα αντικείμενο, τότε μπορούμε κάπως να εξηγήσουμε το γιατί τα άτομα της έρευνας μας καταδεικνύουν μεγαλύτερο συνολικό βαθμό επαγγελματικής αφοσίωσης –δίχως να λαμβάνουμε αυτήν την φορά υπόψη μας τα συστατικά αυτής- σε σχέση με το συνολικό βαθμό της οργανωτικής αφοσίωσης σε ποσοστό 71,1% έναντι 28,9%. Το ότι φάνηκε ότι οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα καταδεικνύουν μεγαλύτερη επαγγελματική αφοσίωση από ότι οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό είναι ένα ενδιαφέρον εύρημα που χρήζει μεγαλύτερης μελέτης. Φαίνεται ότι η μεγαλύτερη σιγουριά που συνοδεύει τις περισσότερες φορές την εργασία στο δημόσιο θωρακίζει με κάποιο τρόπο την επαγγελματική αφοσίωση των εργαζομένων. Ενδιαφέρουσα έρευνα γύρω από αυτό το θέμα έχει από τον Μάρκοβιτς και τους συνεργάτες του (2007).

Εκτός από την δημιουργία προφίλ αφοσίωσης η οποία βασιζόταν στην μέθοδο της κατανομής των ατόμων σε ομάδες ανάλογα το βαθμό τους στις κλίμακες μέτρησης των τριών συστατικών της αφοσίωσης σε σύγκριση πάντα με τη διάμεσο του δείγματος στις μετρήσεις αυτές - ένας τρόπος που στην ουσία κατένειμε τα άτομα υποχρεωτικά σε ένα από τα οχτώ θεωρητικώς κατασκευασμένα προφίλ - για τις ανάγκες της έρευνας μας, κατανείμαμε τα άτομα σε προφίλ ανάλογα πάλι με τα μεγέθη στα τρία συστατικά της αφοσίωσης αυτή τη φορά όμως με τη βοήθεια της μεθόδου της ανάλυσης συστάδων.

Ας δούμε κάποια στοιχεία για την σχέση αναμεταξύ της οργανωτικής και επαγγελματικής αφοσίωσης δηλαδή για τα προφίλ επαγγελματικής και οργανωτικής αφοσίωσης. Τα άτομα κατανεμήθηκαν σε ένα από τα τέσσερα προφίλ ανάλογα το μέγεθος της συναισθηματικής, συνεχούς και κανονιστικής επαγγελματικής και οργανωτικής τους αφοσίωσης. Το σημείο που χρήζει ιδιαίτερης προσοχής σύμφωνα με τα αποτελέσματα έχει να κάνει με το ότι, το μέγεθος κάθε συστατικού της οργανωτικής αφοσίωσης φαίνεται να αντανakλάται στο αντίστοιχο

συστατικό της επαγγελματικής αφοσίωσης κάτι το οποίο συναπαντάτε και στα τέσσερα προφίλ. Για παράδειγμα, όταν τα άτομα είχαν υψηλά μεγέθη και στα τρία συστατικά της οργανωτικής αφοσίωσης είχαν αντίστοιχα υψηλά και στα τρία της επαγγελματικής (προφίλ υψηλά αφοσιωμένο), όταν είχαν υψηλότερα μεγέθη στην συναισθηματική και κανονιστική οργανωτική αφοσίωση είχαν στα αντίστοιχα συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης επίσης τα υψηλότερα μεγέθη (προφίλ συναισθηματικό-κανονιστικό κυρίαρχο) κοκ. Θέτοντας το κάπως διαφορετικά θα λέγαμε ότι κανένα από τα τέσσερα αυτά προφίλ δεν είχε ξεκάθαρο προσανατολισμό στόχου και έτσι δεν μπορούμε να μιλήσουμε και να μελετήσουμε προφίλ με όρους οργανωτικών και επαγγελματικών εστιασμένων προφίλ ατόμων. Οι στατιστικές αναλύσεις κατέδειξαν σε γενικές γραμμές ότι τα άτομα που άνηκαν είτε στο Υψηλά αφοσιωμένο προφίλ είτε στο Συναισθηματικό-Κανονιστικό κυρίαρχο προφίλ παρουσίαζαν τα πιο επιθυμητά εργασιακά αποτελέσματα σε σχέση με τα άτομα των άλλων δυο προφίλ. Ένα σημείο που πιστεύουμε αξίζει ιδιαίτερης προσοχής έχει να κάνει με το ότι αποδείχτηκε ότι τα άτομα του Συναισθηματικό Κανονιστικού προφίλ κατεδείκνυαν περισσότερα εργασιακά κίνητρα από ότι τα άτομα του Συνεχούς κυρίαρχου προφίλ, ένα αποτέλεσμα που για μια ακόμη φορά επισημαίνει τις αρνητικές συνέπειες που επιφέρει στα εργασιακά αποτελέσματα το συστατικό της συνεχούς αφοσίωσης (Meyer και Herscovitch, 2001).

Αναφορικά τώρα με τα προφίλ επαγγελματικής αφοσίωσης, τα άτομα κατανεμήθηκαν σε ένα από τα πέντε προφίλ ανάλογα το μέγεθος της συναισθηματικής, συνεχούς και κανονιστικής επαγγελματικής τους αφοσίωσης. Ένα σημείο με ιδιαίτερο ενδιαφέρον, έχει να κάνει με το ότι τα άτομα του συναισθηματικό-κανονιστικού προφίλ δεν διέφεραν στην εκδήλωση οργανωτικών πολιτικών συμπεριφορών σε σχέση με τα άτομα του συναισθηματικά κυρίαρχου προφίλ. Το αξιοσημείωτο σε αυτήν την περίπτωση είναι ότι, τα μεγέθη και των τριών συστατικών αφοσίωσης του δεύτερου προφίλ ήταν υψηλότερα αυτών του πρώτου. Με άλλα λόγια, το συναισθηματικά κυρίαρχο προφίλ αποτελούταν από άτομα με μεγαλύτερο συνολικό βαθμό επαγγελματικής αφοσίωσης σε σχέση με τα άτομα του συναισθηματικό-κανονιστικού προφίλ. Άρα φαίνεται ότι το μέγεθος της αφοσίωσης δεν είναι ένας ξεκάθαρος προβλεπτικός παράγοντας διαφόρων εργασιακών συμπεριφορών. Αν σε αυτό το τελευταίο προσθέταμε τον εξέχοντα ρόλο της μορφής που παίρνει κάθε φορά η συνολική αφοσίωση, θα μπορούσαμε να πούμε ότι άτομα με μικρότερα μεγέθη επαγγελματικής αφοσίωσης ενδέχεται να συμπεριφέρονται με έναν πιο επιθυμητό οργανωσιακό τρόπο και αυτό λόγω του ότι έχουν χαμηλότερα μεγέθη σε συγκεκριμένα συστατικά της επαγγελματικής αφοσίωσης.

Η μορφή της αλληλεπίδρασης διπλής κατεύθυνσης που βρέθηκε αναμεταξύ της συναισθηματικής και συνεχούς επαγγελματικής αφοσίωσης στην πρόβλεψη της πρόθεσης αποχώρησης από το επάγγελμα έχει πολλά κοινά με την αλληλεπίδραση της κανονιστικής και συνεχούς επαγγελματικής αφοσίωσης που βρέθηκε από τους Snape και Redman (2003) σχετικά με την πρόβλεψη του ίδιου εργασιακού αποτελέσματος. Λαμβάνοντας κάποιος

υπόψη του αυτές τις δυο αλληλεπιδράσεις οδηγείται στις ακόλουθες σκέψεις. Πρώτον, ότι τα συστατικά της συναισθηματικής και κανονιστικής αφοσίωσης έχουν παρόμοιο τρόπο λειτουργίας στην πρόβλεψη των προθέσεων αποχώρησης, ανάλογα πάντα και με τα μεγέθη της συνεχούς αφοσίωσης και δεύτερον ότι, υπάρχει όντως μια σχέση υποκατάστασης αναμεταξύ των τριών συστατικών. Αυτό το τελευταίο φαίνεται από την μείωση της επίδρασης της συνεχούς αφοσίωσης πάνω στις προθέσεις αποχώρησης καθώς η συναισθηματική ή συνεχής αφοσίωση αυξανόταν.

Ολοκληρώνοντας, θα λέγαμε ότι συνολικά τα αποτελέσματα μας έχουν πρακτική εφαρμογή στο τρόπο με τον οποίο η διοίκηση ενός οργανισμού μπορεί αν θέλει να ελέγξει τις συμπεριφορές που σχετίζονται με την αποχώρηση από τον οργανισμό και επιπλέον την ανάπτυξη κάποιων διακριτών επιθυμητών συμπεριφορών. Με τον εντοπισμό των εργαζομένων των οποίων τα προφίλ αφοσίωσης έχουν αρνητικές συνέπειες για τον οργανισμό, θα είναι αρκετά πιο εύκολη η ανάπτυξη παρεμβάσεων σχεδιασμένων κατά τέτοιο τρόπο έτσι ώστε να βελτιώνεται το επίπεδο και κυρίως η μορφή της οργανωτικής αλλά και επαγγελματικής αφοσίωσης.

Βιβλιογραφία

- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality and behavior*. Milton Keynes: Open University Press.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P., (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity and the organization. *Academy of management review*, 14, 20-39.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35, 232-244.
- Becker, T. E. & Billings, R. S. (1993). Profiles of commitment: An empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 177-190.
- Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of organizational behavior*, 27, 645-663.

Blau, G., & Blair, H. E. (2006). Testing the discriminant validity of a four- dimensional occupational commitment measure. *Journal of occupational and organizational psychology*, 14, 691-704.

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.

Carson, K. D., Carson, P. P., Roe, C. W., Birkenmeier, B. J., & Phillips, J. S. (1998). Four Commitment Profiles and their Relationships to Empowerment, Service Recovery, and Work Attitudes. *Public Personnel Management*, 28, 1-13.

Chang, H. T., Chi, N. W. & Miao, M. C. (2007). Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 352-368.

Clugston, M., Howell, J.P. & Dorfman, P. W. (2000). Does cultural socialization predict multiple bases and foci of commitment? *Journal of Management*, 26, 5-30.

Cohen, A. (1999). Relationships among five forms of commitment: An empirical examination. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 285-308.

Cohen, A. (2000). The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models. *Human Relations*, 53(3), 387-418.

Δημητριάδου, Δ. (2001). *Κλίμακα Organizational Citizenship Behavior (Οργανωτική Συμπεριφορά σε σχέση με το Πλαίσιο) Μετάφραση & Προσαρμογή στην Ελληνική Γλώσσα. Διπλωματική Εργασία Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Οργανωτικής & Οικονομικής Ψυχολογίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών. Αθήνα.*

Everitt S. B. (1993). *Cluster Analysis*. London: Edward Arnold.

Gellatly, I. R., Meyer, J. P., Luchak, A. A. (2006). Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 331-345

Hackett, R. D., Lapierre, L. M. & Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 392-413.

Hall, M., Smith, D., Langfield-Smith, K. (2005). Accountant's commitment to their profession: multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research. *Behavioral Research in accounting*, 17, 89-109.

Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a tree-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87, 474-487.

Irving. P. G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 444-452.

Jaros, S. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 319-337.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517.

- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analysis review of occupational commitment: relations with person- and work related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811.
- Markovits, Y., Davis, A. J., Van Dick, R. (2007). Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(1), 77-99.
- McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: re-examination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72, 638-642.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the side bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment of job performance: It's the nature of commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74, 152-156.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and Occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied psychology*, 4, 538-551.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a changing world. *Canadian Psychology*, 39, 83-93.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley, J. D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational behavior*, 61, 20-52.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: toward an integrative model. *Journal of organizational behavior*, 27, 665-683.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8, 387-401.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on follower's trust in leader, satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.

- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). Side bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 157-177.
- Randall, D. M., Fedor, D. B., & Longenecker, C. O. (1990). The behavioral expression of organizational commitment. *Journal of Vocational behavior*, 36, 210-224.
- Reichers, A. R. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 465-476.
- Snape, E., & Redman, T. (2003). An evaluation of a three-component model of occupational commitment: dimensionality and consequences among United Kingdom human resource management specialists. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 152-159.
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover, and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 49-58.
- Somers, M. J., & Birnbaum, D. (2000). Exploring the relationship between commitment profiles and work attitudes, employee withdrawal, and job performance. *Public Personnel Management*, 29, 353-364.
- Stebbins, R. A. (1970). On misunderstanding the concept of commitment: A theoretical clarification. *Social Forces*, 48, 526-529.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics* (3rd edition). New York: HarperCollins.
- Vandenberg, R. J., & Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 535-547.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 50, 974-991.
- Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 290-308.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.

