

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**  
**ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗΣ ΠΑΤΣΙΑΟΥΡΑ**

**ΑΜ:2920**



**ΤΙΤΛΟΣ:**

**Η ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΞΩΣΤΡΕΦΕΙΑΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ:  
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ Η ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΞΩΣΤΡΕΦΕΙΑΣ**

**MEASURING EXTRAVERSION IN OCCUPATIONAL SETTING: DEVELOPMENT  
AND PSYCHOMETRIC EVALUATION OF THE EXTRAVERSION  
OCCUPATIONAL SCALE**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΤΣΑΟΥΣΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ, ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ  
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΑΣ**

**ΡΕΘΥΜΝΟ 2016**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΕΞΩΦΥΛΛΟ.....</b>	<b>1</b>	
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....</b>	<b>4</b>	
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ</b>		
<b>ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ</b>		
1.1. Προσωπικότητα Και Ατομικές Διαφορές.....	5	
1.2 Το Μοντέλο Των Πέντε Παραγόντων.....	6	
1.3 Εργασία Και Προσωπικότητα.....	10	
1.4 Εξωστρέφεια.....	13	
1.5 Εξωστρέφεια στο Εργασιακό Περιβάλλον.....	16	
1.6 Μέτρηση της Εξωστρέφειας και της Εργασιακής Εξωστρέφειας.....	19	
1.7 Σκοπός της Έρευνας.....	29	
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΟΥ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΞΩΣΤΡΕΦΕΙΑΣ</b>		
<b>ΜΕΛΕΤΗ 1 : ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΛΙΜΑΚΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΞΩΣΤΡΕΦΕΙΑΣ.....</b>		<b>30</b>
2.1. Στόχος Μελέτης 1.....	30	
2.2. Μέθοδος.....	30	
2.2.1. Συμμετέχοντες.....	30	
2.2.2. Δημιουργία στοιχείων κλίμακας Εργασιακής Εξωστρέφειας.....	30	
2.2.3. Διαδικασία.....	31	
2.3. Ανάλυση.....	33	
2.4. Αποτελέσματα.....	37	
2.5. Έλεγχος της αξιοπιστίας της εσωτερικής συνοχής της κλίμακας της Εργασιακής Εξωστρέφειας.....	37	

<b>ΜΕΛΕΤΗ 2: ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΞΩΣΤΡΕΦΕΙΑΣ.....</b>	<b>37</b>
<b>3.1. Στόχος Μελέτης 2.....</b>	<b>37</b>
<b>3.2. Μέθοδος.....</b>	<b>38</b>
<b>3.2.1. Συμμετέχοντες.....</b>	<b>38</b>
<b>3.2.2. Εργαλείο.....</b>	<b>38</b>
<b>3.2.3. Διαδικασία.....</b>	<b>38</b>
<b>3.3. Ανάλυση.....</b>	<b>39</b>
<b>3.4. Αποτελέσματα.....</b>	<b>41</b>
<b>ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....</b>	<b>47</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>	<b>51</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....</b>	<b>62</b>

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο χώρος εργασίας αποτελεί καθημερινότητα για το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού της εκάστοτε χώρας. Φιλοξενεί τις συμπεριφορές των εργαζομένων για πολλές ώρες ημερησίως και κατά συνέπεια αποτελεί χώρο αλληλεπίδρασης και δοσοληψίας διαφορετικών προσωπικοτήτων. Η ταυτότητα με την οποία προσδιορίζονται τα άτομα στον εργασιακό τους περιβάλλον, απορρέει από την προσωπικότητα τους και συγκεκριμένα από την εργασιακή τους προσωπικότητα. Η Εργασιακή Εξωστρέφεια αποτελεί μία από τις κύριες παράμετρους της μοναδικής αυτής σύνθεσης. Στην παρούσα έρευνα, επιχειρείται να κατασκευαστεί μία κλίμακα η οποία θα μετρά την Εξωστρέφεια στον εργασιακό πλαίσιο. Το θεωρητικό υπόβαθρο της κλίμακας, βασίζεται στην έννοια της Εξωστρέφειας όπως αυτή έχει οριστεί και μετρηθεί σύμφωνα με το Μοντέλο των Πέντε Παραγόντων. Αξίζει να σημειώσουμε, ότι οι συμμετέχοντες στη διαδικασία είναι εργαζόμενοι διαφόρων ηλικιών από ποικίλα εργασιακά περιβάλλοντα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ:

### ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

#### 1.1 Προσωπικότητα και Ατομικές Διαφορές

Η προσωπικότητα αποτελεί έναν από τους κλάδους της ψυχολογίας, ο οποίος θεωρεί τον άνθρωπο ως ολοκληρωμένο και σύνθετο ον. Το ερώτημα που καλείται να απαντηθεί μέσα από την επιστημονική της μελέτη είναι το «γιατί είμαστε όπως είμαστε». Η πορεία για την απάντηση στο παραπάνω ερώτημα έγκειται στη συνειδητοποίηση της πολυπλοκότητας της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Άλλωστε μεταξύ τους τα άτομα ταυτίζονται σε ορισμένα σημεία, ενώ φαίνεται να διαφοροποιούνται σε άλλα. Έτσι εξηγείται πως και στο τομέα της προσωπικότητας συμπεριλαμβάνεται και η μελέτη των ατομικών διαφορών. Κρίνεται σκόπιμο να δοθεί ένας ορισμός για την καλύτερη κατανόηση του αντικειμένου, του οποίου εξετάζουμε: *«Η προσωπικότητα αντιπροσωπεύει εκείνα τα χαρακτηριστικά του ατόμου που εξηγούν τους σταθερούς τύπους συναισθήματος, σκέψης και συμπεριφοράς»*. Η σταθερότητα αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο για την εξέταση των σκέψεων, των συναισθημάτων, των φανερών συμπεριφορών του ανθρώπου. Συγκεκριμένα το ενδιαφέρον εστιάζεται στις προαναφερθέντες συνιστώσες δημιουργώντας το ιδιαίτερα μοναδικό άτομο. Ο παρών ορισμός αποτελεί ενδεικτικό παράδειγμα για την περιγραφή της προσωπικότητας και στοχεύει στην περαιτέρω εξέλιξη του τομέα ως αυτόνομης επιστήμης (Pervin, & John, 2001).

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί η σημαντική έννοια του «γνωρίσματος» (trait) ύμφωνα με την οποία το εκάστοτε άτομο αντιδρά με τρόπο σταθερό σε μια πλειάδα διαφορετικών περιστάσεων και βρίσκεται σε νοηματική συνάφεια με τις έννοιες, τις οποίες χρησιμοποιεί ο εκάστοτε άνθρωπος, για την απόδοση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών για την περιγραφή άλλων ατόμων. Μερικά παραδείγματα γνωρισμάτων αποτελούν η διαλλακτικότητα, η ειλικρίνεια και η ενεργητικότητα.

Στο ίδιο μήκος κύματος κινείται και ο όρος του «τύπου» (type). Ο τύπος εμπεριέχει το άθροισμα ποικίλων χαρακτηριστικών γνωρισμάτων. Εν αντιθέσει με το γνώρισμα, ο τύπος εμπερικλείει ένα υψηλότερο επίπεδο σταθερότητας και επιπέδου γενικευσιμότητας. Παρόλο που η πλειονότητα των ανθρώπων δύναται να χαρακτηριστούν από γνωρίσματα ποικίλων επιπέδων, σε γενικές γραμμές φαίνεται να ανήκουν σε μεμονωμένους υπότυπους (Horney, 1945). Οι περισσότερες θεωρίες προσωπικότητας διαφοροποιούνται όχι μόνο ως προς το είδος των μερών αλλά και ως προς των δομικών εννοιών που περιλαμβάνουν, δεδομένου ότι παρουσιάζουν ποικίλους τρόπους κατανόησης της λειτουργικής οργάνωσης αυτών των μονάδων.

Άλλη μια παράμετρος σύγκρισης των θεωριών περιλαμβάνει τις διεργασίες που επιτελούνται κατά της διάρκεια εμφάνισης διαφόρων συμπεριφορών. Παρατηρούνται ποκίλοι τύποι διεργασιών όπως εκείνος της «ορμής» (drive) όρος που περιγράφει την εσωτερική κατάσταση, κατά την οποία η βίωση της έντασης κινητοποιεί τον άνθρωπο και τους οδηγεί προς την άμβλυνση της υφιστάμενης έντασης. Ακόμη μία παράμετρος είναι η παρώθηση, σύμφωνα με την οποία τονίζεται η ανάγκη του κάθε οργανισμού να φτάσει στο ανώτερο επίπεδο ανάπτυξης και πλήρωσης των επιθυμιών του. Το τελευταίο στοιχείο έχει ως γνώμονα τη διάνοηση, με άλλα λόγια το άτομο αναζητά τρόπους για την καλύτερη κατανόηση και πρόβλεψη των γεγονότων, τα οποία συμβαίνουν στον κόσμο. Επίσης, εστιάζει στην εσωτερική ανάγκη του εκάστοτε ανθρώπου για τη διατήρηση της σταθερότητας ή της εσωτερικής επιθυμίας για να διευρύνει τους πνευματικούς του ορίζοντες (Swann, 1992).

Οι θεωρίες προσωπικότητας εστιάζουν στο δίπολο φύσης-ανατροφής. Οι θεωρητικοί αναφέρονται στη συμβολή των γενετικών παραγόντων, ενώ η ανατροφή με τη σειρά της στην επιρροή των περιβαλλοντικών παραγόντων. Στην πορεία το ένα φαινόταν να υπερισχύει έναντι του άλλου ανάλογα την επενέργεια των εκαστοτε συνθηκών. Είναι σαφές ότι ο κάθε άνθρωπος δομεί την προσωπικότητα του με το συνδυασμό του γονιδιώματος και της ιδιοσυγκρασίας του αλλά και με την παράλληλη επίδραση όχι μόνο του πολιτισμού, αλλά και του κοινωνικού του περίγυρου, του οικογενειακού του πλαισίου και φυσικά του δικτύου των συνομηλίκων του (Plomin, 1994; Plomin, Chipuer & Loehlin, 1990).

Επιτελικά, καθίσταται σαφές ότι μια θεωρία για να λογίζεται ως ολοκληρωμένη οφείλει να είναι ικανή να αναδείξει το γιατί μερικοί άνθρωποι είναι περισσότερο επιρρεπής στην ανάπτυξη διαφόρων ψυχοπαθολογικών αντιδράσεων( οποιαδήποτε μη φυσιολογική συμπεριφορική αντίδραση η οποία μπορεί να αποδοθεί μόνο σε ψυχολογική αιτιολογία). Οι θεωρητικοί της προσωπικότητας ακόμη και αν δεν είναι απαραίτητα στη σφαίρα του ερευνητικού τους ενδιαφεροντός επιθυμούν να ανδείξουν την πορεία, που ακολουθείται κατά τη διαδικασία αλλαγής των πτυχών της προσωπικότητας του ανθρώπου ή με ποιο τρόπο αντιστέκεται στις αλλαγές (Pervin, & John, 2001).

## **1.2 Το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων**

Το μοντέλο των Πέντε παραγόντων (Five Factor Model-Big Five) θεωρεί ότι η προσωπικότητα μπορεί να εξηγηθεί μέσα από αυτούς τους πέντε παράγοντες. Αυτή η εξήγηση λογίζει το μοντέλο ως ένα παγκόσμιο αντιληπτικό πλαίσιο από τη μία αλλά αρκετά φειδωλό από την άλλη (Consiglio, Alessandri, Borgogni, & Piccolo, 2013). Το συγκεκριμένο μοντέλο έχει τις ρίζες του στη Λεξικολογική υπόθεση, όπου μέσα από την ενδελεχή έρευνα

της προσωπικότητας βρέθηκαν και καταγράφηκαν συγκεκριμένα γνωρίσματα που ενυπάρχουν στη μητρική γλώσσα του εκάστοτε πολιτισμού και σκιαγραφούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο το υπόβαθρο των ατομικών διαφορών (Smith, Hanges & Dickson, 2001).

Σύμφωνα με τη Λεξικολογική Υπόθεση που πρώτος διατύπωσε ο Sir Francis Galton (1884) σύμφωνα με την οποία τα σημαντικότερα σημεία της συμπεριφοράς του ανθρώπου κωδικοποιήθηκαν ως χαρακτηριστικά σε πολλές ή ακόμη και σε όλες τις γλώσσες του κόσμου. Αποτέλεσε τον πρώτο μελετητή που προέβει στη χρήση του λεξικού ως μεθόδου υπολογισμού και ταξινόμησης των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, τα οποία περιλαμβάνονται στην αγγλική γλώσσα. Παρόλο του γεγονότος ότι αναγνώρισε 1000 προσδιορισμούς, η προσπάθεια του δεν κατάφερε να επιφέρει την ανάλογη επιρροή στο χώρο, δεδομένου ότι δεν ακολούθησε συστηματικά μια μεθοδολογία.

Ως πρώτη καταγεγραμμένη προσπάθεια ταξινόμησης των κύριων στοιχείων της προσωπικότητας λογίζεται εκείνη των Allport & Odbert (1936). Έχοντας σαν βασικό εργαλείο το λεξικό κατασκεύασαν κατάλογο 18000 λέξεων, μόνο το ένα τέταρτο των οποίων περιέγραφαν γνωρίσματα της προσωπικότητας. Παρότι ο κατάλογος θεωρούνταν αρκετά αόριστος, όχι μόνο εξαιτίας των λιγότερο διακριτών ορίων της κάθε κατηγορίας, συνηγόρησε στην προαγωγή της έρευνας δεδομένου ότι επέδρασε καταλυτικά στην μελέτη τόσο της προσωπικότητας αλλά και στην παράλληλη δημιουργία ενός ιεραρχικού συστήματος ταξινόμησης.

Ο Cattell (1943) χρησιμοποιώντας το κατάλογο των Allport & Odbert είχε σκοπό να προτείνει τη δική του θεωρία για την περιγραφή των κύριων διαστάσεων της προσωπικότητας. Προβαίνοντας στις κατάλληλες διαδικασίες μείωσε σταδιακά τον αριθμό των επιθέτων του καταλόγου, κατέληξε σε 171 συστάδες διπολικών επιθέτων, οι οποίες ομαδοποιήθηκαν σε 35 παράγοντες και στη συνέχεια αναλύθηκαν με παραγοντική ανάλυση. Από την οποία προέκυψαν 12 διαστάσεις, στις οποίες πρόσθεσε μερικούς φτάνοντας στους 16. Η συγκεκριμένη τακτική ακολουθήθηκε από αρκετούς θεωρητικούς της προσωπικότητας με τη δημιουργία περισσότερων ερωτηματολογίων με σκοπό τη μέτρηση και αξιολόγηση της.

Οι πραγματικοί πατέρες της νέας θεωρίας της προσωπικότητας λογίζονται οι Tupes & Christal (1958, 1961). Η εργασία τους το 1961 έγινε για λογαριασμό της πολεμικής αεροπορίας των Η.Π.Α, με την εξέταση διαφόρων ομάδων ατόμων από πιλότους έως φοιτητές. Ακόμη, στις εκτιμήσεις τους συμπεριέλαβαν τις απόψεις από γνωστούς, φίλους, δασκάλους, εργοδότες ακόμα και κλινικούς ψυχολόγους των ανθρώπων που εξέτασαν. Στις μετρήσεις προέκυπταν διαρκώς οι ίδιοι παράγοντες εκείνοι της Ορμητικότητας (ομιλητικός,

ενεργητικός, σίγουρος, της Προσήνειας (συνεργάσιμος, καλοσυνάτος, έμπιστος), της Αξιοπιστίας (τυπικός, υπεύθυνος, συνεπής), της Συναισθηματικής Σταθερότητας (όχι οξύθυμος, ήσυχος, μη νευρωτικός) και Διανόηση (έξυπνος, καλλιεργημένος, διανοούμενος) (Τσαούσης, 1999).

Εν συνεχεία, από τις αναλύσεις που διεξήχθησαν προέκυψαν διάφορες αντιπροσωπευτικές υποκατηγορίες επιθέτων, από τις οποίες προέκυψαν οι πέντε διαστάσεις που τελικά συνθέτουν το Μοντέλο των Πέντε Παραγόντων (FFM) (Smith, Hanges & Dickson, 2001). Οι διαστάσεις αυτές είναι ο Νευρωτισμός (Neuroticism), η Εξωστρέφεια (Extraversion), η Δεκτικότητα στην Εμπειρία (Openness), η Προσήνεια (Agreeableness) και η Ενσυνειδησία (Conscientiousness) (Smith, Hanges & Dickson, 2001).

Η Μεγάλη Πεντάδα λογίζεται ότι εμπεριέχει τους πιο θεμελιώδεις παράγοντες της προσωπικότητας, κάτι που μεταφράζεται και από στατιστικής άποψης οι παράγοντες είναι ορθογώνιοι και στην ουσία αντιπροσωπεύουν την πιο ουσιαστική ερμηνεία της προσωπικότητας (Sitser, Van der Linder & Born, 2013). Η σημαντική συμβολή του μοντέλου έγκειται στο γεγονός ότι προσφέρει ένα καλά προσδιορισμένο μοντέλο μέτρησης και αξιολόγησης της προσωπικότητας σε όλο το εύρος που εκτείνονται οι πέντε διαστάσεις. Ένα ακόμη πλεονέκτημα του συγκεκριμένου μοντέλου εντοπίζεται στο γεγονός ότι παρέχει μια πηγή εργασιακών δεξιοτήτων, οι οποίες είναι ικανές να σκιαγραφήσουν τις πιο σημαντικές συμπεριφορικές εκφράσεις που συσχετίζονται με την εργασιακή απόδοση (Consiglio & συν., 2013).

Τις δυο τελευταίες δεκαετίες σε χώρες όλου του κόσμου που δοκιμάστηκε η παραγοντική δομή του ερωτηματολογίου των McCrae & Costa (NEO-PI-R) τα αποτελέσματα παρουσίασαν μεγάλη συνάφεια: με την κατάλληλη περιστροφή των αξόνων της παραγοντικής ανάλυσης, η πρόταση του Μοντέλου των πέντε παραγόντων γενικότερα ανταποκρίνεται με μεγάλη σύγκλιση σε δείγματα που λήφθηκαν στις ΗΠΑ. Τα αποτελέσματα υποστηρίζουν την εγκυρότητα του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου μετά την ένταξη του Μοντέλου των Πέντε Παραγόντων στον επιχειρησιακό τομέα, αλλά σε αντίθεση με κάποιες προτάσεις (όπως για παράδειγμα των Costa & McCrae, 1997, 2003), δε φαίνεται να παρέχει ανεξάρτητες αποδείξεις ότι η Μεγάλη Πεντάδα αποτελεί τη βέλτιστη διαπολιτισμικά αναπαραγμένη αντιπροσώπευση της δομής της προσωπικότητας. Τέτοιου είδους αποδείξεις ενδέχεται να αποκτηθούν, με αναγκαία προϋπόθεση τη χρήση μεταβλητών οι οποίες προέρχονται και προσδιορίζουν χαρακτηριστικά για το εκάστοτε γηγενή πληθυσμό, των χωρών που εξετάζονται (παρά την εισαγωγή μη σταθμισμένης έκδοσης του μοντέλου από τη χώρα του δημιουργού του εργαλείου) και αντιπροσωπευτικά για τον τομέα της



προσωπικότητας (παρά να επιλεγθούν ως δείκτες μιας συγκεκριμένης ομάδας παραγοντικών αξόνων).

Ο Hogan (1993) άσκησε κριτική στον τρόπο εκφοράς των ερωτήσεων, επισημαίνοντας ότι υπάρχει σαφής διάκριση ανάμεσα σε αποτελέσματα, τα οποία προκύπτουν από ετεροαξιολογήσεις σε σχέση με τις αυτοαξιολογήσεις. Συγκεκριμένα υποστηρίζει ότι η πρώτη απευθύνεται στην περιγραφή των εσωτερικών ενορμήσεων και διαδικασιών ενώ η δεύτερη σκιαγραφεί τις δημόσιες και κοινωνικές αναπαραστάσεις. Καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι το παρόν μοντέλο είναι κατάλληλο μόνο για το δεύτερο. Η συγκεκριμένη παραδοχή φαίνεται να αμφισβητήθηκε τόσο από τους Costa & McCrae (1992b) στο NEO-PI-R όσο και από τον Τσαούση (1997) στο Τεστ Χαρακτηριστικών Προσωπικότητας, καθώς η δομή του Μοντέλου των Πέντε Παραγόντων φαίνεται να μην επηρεάζεται σε τόσο μεγάλο βαθμό όταν μετράτε μέσω της μεθόδου των αυτοαξιολογήσεων.

Η Μεγάλη Πεντάδα φαινόταν ότι αντιπροσώπευε τη βέλτιστη λειτουργικά δομημένη εκδοχή του συγκεκριμένου θεωρητικού μοντέλου, η οποία δεν αγνοούσε την ποικιλομορφία της προσωπικότητας. Τα τελευταία χρόνια οι λεξικολογικές μελέτες για τη δομή της προσωπικότητας έχουν αποδεχτεί ότι στην πλειοψηφία των άλλων γλωσσών εκτός των Αγγλικών, χρησιμοποιούνται κριτήρια επιλογής επιθέτων –αν και σε πολλές περιπτώσεις διαφέρουν σε μερικά σημεία ως προς μερικές λεπτομέρειες, οι οποίες παρατίθενται παρακάτω—έχουν ακολουθήσει σε γενικές γραμμές τη λογική της λεξικολογικής προσέγγισης αποκλείοντας εκείνα τα χαρακτηριστικά, τα οποία δεν αποτελούν τις προτιμητέες υποκατηγορίες της προσωπικότητας (δηλαδή υποτύπους που έχουν κατα κύριο λόγο αξιολογηθεί ή απλά παρουσιάζονται να περιγράφουν χαρακτηριστικά γνωρίσματα και ικανότητες του ατόμου) (Ashton & Lee, 2001, 2002) .

Σε μερικές γλώσσες οι πέντε διαστάσεις απέτυχαν να καλύψουν όλο το φάσμα του Μοντέλου των πέντε παραγόντων για την προσωπικότητα. Πιο συγκεκριμένα, η διάσταση της Διανόησης/Φαντασίας απέτυχε να εμφανιστεί ανάμεσα στους πέντε παράγοντες σε λεξικολογικές μελέτες, οι οποίες διεξήχθησαν στην Ιταλική γλώσσα (Di Blas & Forzi, 1998, 1999), στην Ουγγρική (Szirmak & De Raad, 1994) και στην Ελληνική (Saucier, Georgiades, Tsaousis & Goldberg, 2005). Αξίζει να επισημανθεί ότι η ύπαρξη έξι και όχι πέντε διαστάσεων εντοπίζεται σε συνολικά 12 γλώσσες.

Οι Ashton, Lee, Perugini και συν. (2004) αναφέρουν ότι το λεξιλόγιο της προσωπικότητας σε ποικίλες γλώσσες όπως είναι τα Ολλανδικά, τα Γαλλικά, τα Γερμανικά, τα Ουγγρικά, τα Ιταλικά, τα Κορεάτικα και τα Πολωνικά, προτείνονται έξι και όχι πέντε παράγοντες. Ακόμη πιο πρόσφατα, μια παρόμοια εκδοχή με έξι παράγοντες πρωτάθηκε μετά

τον επανέλεγχο του αρχαιακού υλικού με βάση το αγγλοσαξωνικό λεξιλόγιο για το βρετανικό πληθυσμό (Ashton, Lee & Goldberg, 2004) όπως επίσης προέκυψε από αντίστοιχες αναζητήσεις στο ελληνικό λεξιλόγιο για την περιγραφή της προσωπικότητας των Ελλήνων (Lee & Ashton, 2006b), τό ίδιο συνέβει στο κροατικό (Ashton, Lee & de Vries, 2005), στο τουρκικό (Wasti, Lee, Ashton, & Somer, 2006), και στο φιλιπινέζικο (Tagalog, Ashton et al., 2006). Τέλος, ανάλογη προσπάθεια έκαναν και σε άλλες ασιατικές χώρες όπως στην Κίνα (Fung Yi Liu, 1991. Yang & Bond, 1990) και στην Ιαπωνία (Kasiwagi, Wada & Aoki, 1993).

Το μοντέλο HEXACO (Ashton, et al., 2004) για την περιγραφή της προσωπικότητας προέκυψε από επανάληψη των αναλύσεων την ίδιας λεξικολογικής υπόθεσης, στην οποία στηρίχθηκε και το Μοντέλο των Πέντε Παραγόντων. Από τη συγκεκριμένη επανεξέταση αναδειχθηκε η ύπαρξη ενός έκτου παράγοντα για τη μέτρηση των διαφορετικών πτυχών της προσωπικότητας αυτός της Ταπεινότητας-Ειλικρίνειας (Humility-Honesty). Ενώ διαφοροποιείται και στον παράγοντα του Νευρωτισμού τον οποίο αποδίδει με τον όρο Συναισθηματικότητα (Emotionality).

Επιλογικά, λαμβάνοντας υπόψη τα όσα ειπώθηκαν παραπάνω, καθίσταται σαφές ότι τόσο η Λεξικολογική Υπόθεση όσο και Ερωτηματολόγια Προσωπικότητας επέδρασαν καταλυτικά στη δημιουργία ενός ολοκληρωμένου μοντέλου για τη μέτρηση των διαφορετικών πτυχών της προσωπικότητας. Όσο περισσότερο εξελίσσεται η έρευνα γίνεται εμφανές ότι νέα μοντέλα προτείνονται και συνδυάζονται με τα ήδη υπάρχοντα για να δημιουργήσουν την καλύτερη δυνατή εκδοχή ενός ολοκληρωμένου μοντέλου.

### **1.3 Εργασία και Προσωπικότητα**

Έχοντας κάνει μια σύντομη παρουσίαση τόσο της προσωπικότητας όσο και των Πέντε διαστάσεων της προσωπικότητας κρίνεται σκόπιμο να αναζητηθεί ενδεχόμενη συσχέτιση της προσωπικότητας με την εργασία. Η σύνδεση αυτή έχει έρθει στο προσκήνιο αρκετές φορές, αν λάβει κανείς υπόψη του, διάφορες μετα-αναλύσεις, σύμφωνα με τις οποίες η εκλογή ενός εργαζομένου για μια θέση στηρίζεται στη χρήση αυτών των εκτιμήσεων της προσωπικότητας (Tett & Burnett, 2003). Την ίδια στιγμή, η μελέτη των ατομικών διαφορών ανάμεσα στους εργαζόμενους αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι για τη βελτιστοποίηση των αποτελεσμάτων στη περίπτωση ευρύτερης εκπαίδευσης σε κάποιο επάγγελμα (Studer-Luethi, Jaeggi, Buschkuhl & Perrig, 2012).

Οι Consiglio & συν. (2013) υποστηρίζουν ότι οι πέντε παράγοντες της προσωπικότητας είναι ικανές να θεωρηθούν ως το σχετικό υπόβαθρο στο οποίο θα βασίζονται κάποια διακριτά σύνολα εργασιακών συμπεριφορών, όπου κάθε σύνολο εμπερικλείει στους κόλπους του μία συγκεκριμένη εργασιακή ικανότητα. Υπό το πρίσμα αυτής της θεώρησης, κατα αντιστοιχία με τους Πέντε Παράγοντες οι εργασιακές ικανότητες κατατάσσονται κάπως έτσι: Ενεργητικότητα και Εξωστρέφεια, Ομαδική εργασία και Προσήνεια, Καινοτομία και Δεκτικότητα στην εμπειρία, Διαχείριση Συναισθημάτων και Συναισθηματική Σταθερότητα και Διενέργεια και Ευσυνειδησία.

Προς ενίσχυση των προαναφερθέντων, οι Barrick και Mount (1991) κατέληξαν ότι τα γνωρίσματα της προσωπικότητας -με την ορολογία των Πέντε Παραγόντων – εμφανίζουν συνάφεια με το εργασιακό προφίλ σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελμάτων. Οι παραπάνω νύξεις ενίσχυσαν την ανάγκη για κατανόηση σε βάθος των διεργασιών μέσω των οποίων η προσωπικότητα να χρησιμοποιείται για την καλύτερη εκτίμηση των συμπεριφορών του ατόμου, οι οποίες εκδηλώνονται στον εργασιακό χώρο (Tett & Burnett, 2003). Επιπροσθέτως, αν αναλογιστεί κανείς τις μετα-αναλυτικές οπτικές του άρθρου θα αντιληφθεί ότι διαφορετικά κομμάτια της προσωπικότητας επιδρούν είτε θετικά, είτε αρνητικά είτε ουδέτερα στην απόδοση κατά την εργασία, μη παραβλέποντας και τις περιστάσεις.

Μέσα από την έρευνα που διενέργησε ο Antonioni (1998) στόχευε να εντοπίσει ενδεχόμενες συνδέσεις μεταξύ της Μεγάλης Πεντάδας και τον τρόπο αντιμετώπισης καταστάσεων σύγκρουσης στον εργασιακό χώρο. Τα ευρήματα του ανέδειξαν ότι τα άτομα που παρουσιάζουν υψηλή Εξωστρέφεια, υψηλή Ευσυνειδησία, Δεκτικότητα στην εμπειρία και Προσήνεια, παρουσιάζουν θετική σημαντική συσχέτιση με το στυλ της «Ενσωμάτωσης» για την διαχείριση των ασύμβατων απόψεων. Ο Rahim (1992) υποστήριξε ότι (όπως το αναφέρει ο Antonioni, 1998) τέτοιου είδους άτομα προβαίνουν στην εποικοδομητική έκφραση των αναγκών τους, όντας δεκτικοί να ακούσουν καινούργιες ιδέες και προτάσεις, ανταλλάσσοντας πληροφορίες και εξετάζοντας σιγά σιγά τις επιμέρους διαφορές των εκάστοτε πλευρών, με στόχο να καταλήξουν σε μια κοινά αποδεκτή λύση.

Συμπεριλαμβανομένων των συγκρούσεων, που παρατέθηκαν παραπάνω και που ενδέχεται να παρακωλύουν την παραγωγική διαδικασία, υπάρχουν και οι γενικότερες αντιπαραγωγικές συμπεριφορές που από τις καταβολές τους μειώνουν την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα του φορέα της εργασίας. Το συγκεκριμένο πρόβλημα παρατηρείται συχνά σε εταιρίες και λοιπά εργασιακά πλαίσια, έχοντας κινήσει το ενδιαφέρον των ψυχολόγων προκειμένου να βρεθεί μία αποτελεσματική λύση για αυτήν την ανορθόδοξη κατάσταση (DeShong, Grant & Mullins- Sweatt, 2015).

Η αποδοτικότητα είναι πιθανό να επηρεαστεί από μη παραγωγικές συμπεριφορές με δύο τρόπους (DeShong & συν., 2015). Ο ένας τρόπος αναφέρεται σε διαπροσωπικές μη παραγωγικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας, σύμφωνα με τον οποίο κάποιος εργαζόμενος ενδέχεται να πληγωθεί είτε σωματικά είτε ψυχολογικά. Ο άλλος τρόπος περιλαμβάνει τις οργανωτικές μη παραγωγικές συμπεριφορές και συσχετίζεται πιο άμεσα με την μείωση της απόδοσης, όπως για παράδειγμα η κατανάλωση αλκοολούχων ποτών κατά τις ώρες εργασίας. Αν κατανοήσει κανείς τη συνάφεια ανάμεσα στα γνωρίσματα της προσωπικότητας και των μη παραγωγικών συμπεριφορών στο χώρο εργασίας, θα δώσει τη δυνατότητα στις εταιρίες να δημιουργήσουν και να εξελίξουν πιο ταιριαστές μεθόδους απεικόνισης των συμπεριφορών κατά τη διενέργεια των προσλήψεων, καθιστώντας εφικτό ο κάθε οργανισμός να αποφύγει ενδεχόμενες μελλοντικές συγκρούσεις μεταξύ των εργαζομένων, που πιθανολογείται να δημιουργήσει μείωση της παραγωγικότητας είτε άμεσα είτε μελλοντικά (DeShong & συν., 2015).

Μια άλλη διακριτή πτυχή της συσχέτισης εργασίας και προσωπικότητας, μπορεί να γίνει αντιληπτή μέσω μερικών αναφορών για σύνδεση των ιδιαίτερων γνωρισμάτων της προσωπικότητας του ανθρώπου, οι οποίες ενδέχεται να ανακύψουν λόγω των υφιστάμενων περιστάσεων και των απαιτήσεων της εργασίας, σε αντιστοιχία με το προφίλ της εργασίας του εκάστοτε εργαζομένου (Tett & Burnett, 2003). Στη προαναφερόμενη μελέτη ενισχύεται η σημασία όχι μόνο των περιστάσεων αλλά και των απαιτήσεων του πλαισίου της εργασίας, αν σκεφτεί κανείς ότι οι συγγραφείς κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η αξία ενός καθε αυτού χαρακτηριστικού γνωρίσματος, διαμορφώνεται από τις περιστάσεις οι οποίες επικρατούν ή από τις οποιεσδήποτε προκλήσεις που εμφανίζονται κατά την εργασία.

Από την μελέτη των Robert και Cheung (2010), αναδείχθηκαν μερικά πολύ σημαντικά αποτελέσματα, σύμφωνα με τα οποία διαπιστώθηκε ότι τα άτομα εμφανίζουν μεγαλύτερη απόδοση όταν τα εργασιακά χαρακτηριστικά είναι ικανά να ενεργοποιήσουν τα αντίστοιχα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, τα οποία κατά την παραγωγική διαδικασία αφομοιώνονται με δημιουργικό τρόπο. Ταυτόχρονα, κρίνεται σκόπιμο, οι οδηγίες που αφορούν την καθοδήγηση για την υλοποίηση ενός στόχου να εναρμονίζονται με τις συμπεριφορικές τάσεις της ομάδας με στόχο να επιτευχθεί η βέλτιστη απόδοση (Robert & Cheung, 2010). Για να γίνει πιο σαφές, σε άτομα με υψηλή Ενσυνειδησία απαιτείται η χορήγηση πιο συστηματικών οδηγιών, εν αντιθέσει με εκείνα με χαμηλή Ενσυνειδησία στα οποία απαιτείται η παροχή πιο ευέλικτων οδηγιών.

Επιπρόσθετα, το ενδιαφέρον των μελετητών δεν στρέφεται μόνο στην προσωπικότητα του εργατικού δυναμικού αλλά στρέφουν την προσοχή τους και στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ατόμων που τοποθετούνται σε διευθυντικές θέσεις. Όπως

καταγράφουν στη μελέτη τους οι Palaiou και Furnham (2014), οι διευθύνοντες σύμβουλοι εμφανίζονται σε μικρότερο βαθμό Νευρωτικοί, περισσότερο Εξωστρεφείς και με υψηλότερα επίπεδα Προσήνειας και Ενσυνειδησίας.

Έχοντας κάνει τη σύντομη παρουσίαση των στοιχείων, των οποίων συνηγορούν ως προς τη σύνδεση των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων της εργασίας και της προσωπικότητας, σειρά έχει η παρουσίαση της διάστασης της Έξωστρέφειας από το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων και εν συνεχεία τη μελέτη της Εργασιακής Έξωστρέφειας.

#### **1.4 Εξωστρέφεια**

Ο πρώτος που εισήγαγε τον όρο της Έξωστρέφειας ήταν ο Carl Jung (Jung, 1921, 1971), στην προσπάθεια του να αποδώσει τα χαρακτηριστικά που περιγράφουν τα εξωστρεφή άτομα, τα παρουσίασε ως άτομα πιο συγκεντωμένα στη διατήρηση των διαπροσωπικών τους σχέσεων, σε σχέση με τα πιο εσωστρεφή άτομα, τα οποία φαίνεται να είναι περισσότερο προσηλωμένα στη διατήρηση της εσωτερικής τους γαλήνη και περισυλλογής. Η Έξωστρέφεια για τον Jung χαρακτηρίζεται από την ανάγκη για συναναστροφή με τον κόσμο, σε αντίθεση με την Εσωστρέφεια σύμφωνα με την οποία προτιμά την κοινωνική απόσυρση από τους άλλους και την ενασχόληση με τον εαυτό του και τις σκέψεις του. Η παράπανω απόψεις φαίνεται να έθεσαν τις βάσεις για το θεωρητικό υπόβαθρο πάνω στο οποίο στηρίχτηκε η μελέτη της Έξωστρέφειας.

Ο Eysenck θεωρείται και όχι άδικα ένας από τους θεμελιωτές της θέσπισης της Έξωστρέφειας ως βασικής και αναπόσπαστης διάστασης της προσωπικότητας μέσα από σειρά πειραμάτων και ταξινομικών μελετών (Eysenck, 1952; Eysenck & Himmelweit, 1947). Ήταν ο πρώτος που αποπειράθηκε να προβεί σε ενδεδειγμένη περιγραφή και μέτρηση της εξωστρέφειας. Η προσπάθεια περιελάμβανε μεταξύ άλλων την ανάπτυξη διαφόρων ερωτηματολογίων προσωπικότητας για τη μέτρηση της παρούσας διάστασης.

Ο κάθε παράγοντας ο οποίος περιλαμβάνεται στο Big 5 αποτελεί ένα ευρύτερο εννοιολογικό πλαίσιο από υποκατηγορίες χαρακτηριστικών με στενότερο εννοιολογικό περιεχόμενο. Ο πρώτος παράγοντας του μοντέλου αποδίδεται με τον όρο Surgency [(μερικοί το αποδίδουν με τον όρο (Extraversion) Έξωστρέφεια)], τον οποίο εκλαμβάνουμε ως κάποιον που αντιδρά με εξυπνάδα και ταχύτητα, και εμπεριέχει χαρακτηριστικά όπως το να είναι κανείς ομιλητικός, ενεργητικός, θετικά προδιαθετιμένος και περιπετειώδης. Οι Goldberg (1993) και Digman (1990) διεξήγαγαν ίσως την πιο ακριβή και με την περισσότερη επιρροή μελέτη θέλοντας να πιστοποιήσουν την εγκυρότητα του Μοντέλου των Πέντε Παραγόντων,

το οποίο αναπαράχθηκε σε πολλές γλώσσες και σε διαφορετικούς πολιτισμούς (Goldberg, 1990, 1992).

Οι Costa & McCrae (1985) ανέφεραν ότι άτομα με υψηλή βαθμολογία στην Εξωστρέφεια, εμπερικλείουν στην προσωπικότητα τους χαρακτηριστικά, τα οποία περιγράφονται με επίθετα όπως κοινωνικός, ενεργητικός, ομιλητικός, προσωποκεντρικός, αισιόδοξος, αγαπά τα αστεία και να είναι τρυφερός ενώ άτομα με χαμηλή βαθμολογία σκιαγραφούνται με επίθετα όπως συγκρατημένος, νηφάλιος, συνεσταλμένος, επιφυλακτικός, άνθρωπος του καθήκοντος, υποχωρητικός και ήσυχος. Σε γενικές γραμμές η συγκεκριμένη διάσταση φαίνεται να αξιολογεί όχι μόνο την ποσότητα αλλά και την ένταση της διαπροσωπικής αλληλεπίδρασης, το βαθμό ενεργητικότητας, την ανάγκη για παρακίνηση και την ικανότητα για τη βίωση της χαράς (Pervin & John, 2001).

Σε μια άλλη ανάλυση για τη λεξικολογική υπόθεση η Εξωστρέφεια περιλαμβάνει και περιγράφεται καλύτερα με δίπολα επίθετα όπως ομιλητικός, κοινωνικός και λιγότερο ήσυχος ή ντροπαλός. Άλλοι την προσδιορίζουν ως το να επιδεικνύει κανείς ενεργητικότητα, φιλικότητα, ζεστασιά, να έχει αυτοπεποίθηση, αισιοδοξία και κοινωνικότητα (Costa & McCrae, 1992; Watson & Clark, 1997).

Άξιο αναφοράς κρίνεται η πληθώρα μοντέλων με κατεύθυνση τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, τα οποία αναγνωρίζουν την Εξωστρέφεια ως κύρια διάσταση της προσωπικότητας. Δεδομένου ότι στηρίζονται στη παραγοντική ανάλυση (Factor Analysis) των επιθέτων από το λεξικό. Ο Tellegen (1985) ανέπτυξε ταξινόμηση επτά-παραγόντων συμπεριλαμβάνοντας και πέντε διαστάσεις, οι οποίες μοιάζουν με τη Μεγάλη Πεντάδα και δύο πρόσθετους παράγοντες θετικής και αρνητικής αξιολόγησης. Ο Hogan, & Blicke (1982) με τη σειρά τους στην Κοινωνικο-αναλυτική τους θεωρία συμπεριέλαβαν υψηλότερης βαθμίδας παράγοντες παρόμοιους με την Εξωστρέφεια ως προς τις εκφάνσεις της κοινωνικότητας και της φιλοδοξίας.

Από την εξελικτική σκοπιά τα πρώτα ιδιοσυγκρασιακά χαρακτηριστικά του βρέφους, της κοινωνικότητας και της ενεργητικότητας αναπτύσσονται και ωριμάζουν στη διάσταση της Εξωστρέφειας κατά την ενήλικη ζωή. Η παρούσα παραδοχή μπορεί να εξηγήσει με τον καταλληλο τρόπο, πως χαρακτηριστικά κατά την παιδική ηλικία συγχωνεύονται κατά την ενήλικη ζωή και συγκροτούν τον ενήλικο αυτόν παράγοντα (Pervin & John, 2001).

Από βιολογικής πλευράς, στον ανθρώπινο οργανισμό εντοπίζονται συγκεκριμένοι γενετικοί πολυμορφισμοί, οι οποίοι συσχετίζονται με τις ποικιλομορφίες των χαρακτηριστικών, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση της εξωστρέφειας, η οποία έχει την ικανότητα να διατηρηθεί μέσα από τη φυσική επιλογή με πολλαπλούς τρόπους (Buss, 1991,

2009; Nettle, 2006). Η επίδραση της φυσικής επιλογής διαφέρει ανάλογα με το χρόνο, τη γεωγραφική τοποθεσία, τους διαφορετικούς φαινοτύπους, κάνοντας λιγότερο ή περισσότερο προσαρμοστικούς τους οργανισμούς. Η φυσική επιλογή μπορεί επίσης να διατηρήσει την ποικιλομορφία στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στην περίπτωση της επιλογής που εξαρτάται από τη συχνότητα, στην οποία η λειτουργικότητα ενός φαινότυπου επηρεάζεται από τη σχετική συχνότητα των φαινοτύπων που αφορούν ένα συγκεκριμένο πληθυσμό. Από την εφαρμογή της παρούσας συλλογιστικής στην Εξωστρέφεια, το αποτέλεσμα σε εξελικτικό επίπεδο ανέδειξε ότι σε κάθε περίπτωση τη σχεδόν αποκλειστική εξάρτηση της εξωστρέφειας σε στρεβλώσεις από την επαφή με ανθρώπους, οι οποίοι είτε αναπτύσσουν πιο εσωστρεφή ή πιο εξωστρεφή φαινοτύπους, σύμφωνα πάντα με την επιρροή των περιβαλλοντικών επιδράσεων (Wilt & Revelle, 2016).

Σε γενικές γραμμές, ο Nettle (2005, 2006) πρότεινε την ύπαρξη προσαρμοστικών ανταλλαγών στους πόλους του συνεχούς, στο οποίο εκτείνεται όλο το φάσμα της εξωστρέφειας. Ένα προσαρμοστικό όφελος ανώτερης βαθμίδας αυτής της διάστασης, ενδέχεται να αποτελεί η ενισχυμένη ικανότητα του ανθρώπου να δημιουργεί και να συγκρατεί υγιείς διαπροσωπικές σχέσεις (Ashton & Lee, 2007; Nettle, 2005). Όντως η εξωστρέφεια προωθεί την κοινωνική θέση και σε ευρύτερο πλαίσιο, οι εξωστρεφείς απολαμβάνουν τα οφέλη από την άσκηση μεγαλύτερων επιπέδων κοινωνικής επιρροής και κυριαρχίας (Anderson, John, Ketler, & Krings, 2001). Από τη άλλη πλευρά, η εσωστρέφεια αποτελεί προστατευτικό παράγοντα ενάντια στην έκθεση του εαυτού σε μολυσματικές ασθένειες. Οι γεωγραφικές περιοχές με υψηλό δείκτη κινδύνου μετάδοσης ασθενειών για λόγους πρόληψης τρέπουν τον οργανισμό τους να επιλέξει τους γενετικούς πολυμορφισμούς, οι οποίοι στρέφουν τους ανθρώπους σε πιο εσωστρεφείς συμπεριφορές (Nettle, 2005; Schaller & Murray, 2008).

Στο ίδιο μήκος κύματος κινούνται και άλλες θεωρήσεις στις οποίες διαφορετικοί ερευνητές και θεωρητικοί διαπιστώνουν ότι οι διαφορετικές εκφάνσεις της εξωστρέφειας έχουν διακριτά πρότυπα στα οποία παρατηρείται προσαρμογή ανάλογα με την ηλικία. Οι Roberts, Walton, και Viechtbauer (2006) προέβησαν σε ανασκόπηση και συμπεριέλαβαν τα αποτελέσματα 113 διαχρονικών μελετών με σύνολο τουλάχιστον 50,000 συμμετεχόντων: συμπεραίνοντας, ότι η κοινωνική κυριαρχία (π.χ. ανεξαρτησία, κυριαρχία) αυξάνεται από την εφηβεία έως τα τριάντα πρώτα έτη της ζωής μας και στη συνέχεια τα επίπεδα μειώνονται έως τα πενήντα. Αντίθετα η κοινωνική ζωντάνια (π.χ. κοινωνικότητα, θετικές συγκινήσεις) αυξάνεται από την εφηβεία έως την πρώιμη ενήλικη ζωή, παραμένει σταθερή και κατα τη μεση ηλικία, ενώ φαίνεται να έχει μια μικρή μείωση στην τρίτη ηλικία. Αυτά τα ευρήματα σε σύνδεση με την ανάλυση του βαθμού αλλαγής του ατόμου στα επίπεδα της Εξωστρέφειας

κατα τη διάρκεια της πανεπιστημιακής ζωής (Vaidya et al., 2002), δίνεται έμφαση στη σημασία της προσεκτικής διερεύνησης σχετικά με το ποια παράμετρος της ανάπτυξης της εξωστρέφειας εμφανίστηκε με σαφή και ξεκάθαρα ευρήματα.

Παρότι έχει αναγνωριστεί ότι η Εξωστρέφεια του Μοντέλου των Πέντε Παραγόντων (FFM) είναι παρόμοιο με την εννοιολογική κατασκευή της Εξωστρέφειας και σε άλλες θεωρίες προσωπικότητας τόσο στο επίπεδο της σύλληψης όσο και στο επίπεδο του λειτουργικού ορισμού των χαρακτηριστικών της (McCrae & Costa, 2008). Διαπιστώθηκε σε πληθώρα μελετών ότι η Εξωστρέφεια εμπεριέχει κοινά χαρακτηριστικά σε ποικίλα θεωρητικά πλαίσια. Αξίζει να τονιστεί ότι το παρών μοντέλο (FFM) παρέχει μια μοναδική οπτική από την οποία μπορεί να οργανωθεί η παρούσα θεωρία και έρευνα για τη μελέτη της συγκεκριμένης διάστασης.

Έχοντας αναφερθεί στο πως εκλαμβάνεται και περιγράφεται η Εξωστρέφεια υπό το πρίσμα του μοντέλου των πέντε παραγόντων κρίνεται σκόπιμο να γίνει αναφορά στο μοντέλο των εξι παραγόντων του HEXACO των Ashton & Lee (2004). Σύμφωνα με το οποίο η Εξωστρέφεια κινείται μέσα στα πλαίσια της συμμετοχής σε κοινωνικές συναναστροφές (όπως είναι η κοινωνικοποίηση, η καθοδήγηση ή η ψυχαγωγία). Ανάλογα με τις κοινωνικές ή περιβαλλοντικές περιστάσεις υψηλά επίπεδα στη διάσταση της Εξωστρέφειας πιθανολογείται ότι προωθούν κέρδη κοινωνικής φύσεως (δηλαδή πρόσβαση σε φίλους, συνεργατών ή ακόμη και συντρόφων) (Ashton, Lee, & Paunonen, 2002). Οι παραπάνω παραδοχές συναύδουν με το συμπέρασμα ότι η συγκεκριμένη διάσταση παρουσιάζεται με μερικές διαφοροποιήσεις με τη μορφή εννοιολογικών κατασκευών ακόμη και στον τομέα της Βιολογίας. Αλλά η συγκεκριμένη διάσταση φαίνεται να συνδέεται με ερμηνείες, οι οποίες προσωμοιάζουν στην ιδέα της κοινωνικής προσοχής-διαχείριση της εξουσίας (Gilbert, 1989, 1992), ή οποιασδήποτε μορφής διαχείρισης πόρων και δυναμικού (Chance & Jolly, 1970).

### **1.5 Η Εξωστρέφεια στο Εργασιακό Περιβάλλον**

Η Εξωστρέφεια θεωρείται μία από τις θεμελιώδεις διαστάσεις της προσωπικότητας αναφορικά με το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων (McCrae & John, 1992). Η Εργασιακή Εξωστρέφεια με τη σειρά της συνδυάζει τον παράγοντα της Εξωστρέφειας με τον τρόπο που ένας εργαζόμενος αντιδρά στον εργασιακό του χώρο. Η Εξωστρέφεια εντοπίζεται στη βιβλιογραφία να εμπερικλείει έννοιες όπως να είναι κοινωνικός, κάποιος που συναστρέφεται με πολλά άτομα, σίγουρος για τον εαυτό του, ομιλητικός και ενεργητικός.



Αξίζει να σημειώσουμε την άποψη του Hogan (1986), η οποία υποστηρίζει ότι η συγκεκριμένη διάσταση ερμηνεύεται από δύο υποκλίμακες, τη Φιλοδοξία (που περιλαμβάνει μεταξύ άλλων την πρωτοβουλία, την επιμονή στη συνέχιση της προσπάθειας, τη φιλοδοξία και την ορμητικότητα) και την Κοινωνικότητα (υπό το πρίσμα του να είναι κάποιος κοινωνικός, επιδεικτικός και εκφραστικός). Θα περίμενε κανείς ότι συγκεκριμένες διαστάσεις της προσωπικότητας μπορούν να συσχετιστούν, κατα αντιστοιχία με κάποια επαγγέλματα ή κάποια κριτήρια. Για παράδειγμα, σε εκείνα τα επαγγέλματα που περιλαμβάνουν συχνή συναναστροφή και συνεργασία με άλλους, αναμένεται ότι το άτομο θα εμφανίζει χαρακτηριστικά από δύο διαστάσεις, εκείνη της Εξωστρέφειας και της Προσήνειας, οι οποίες λογίζονται ως έγκυροι παράμετροι για τη σωστή επιλογή του κατάλληλου επαγγελματία για την εκάστοτε θέση.

Οι προαφερθείσες διαστάσεις οφείλουν να είναι προβλεπτικοί των εργασιακών κριτηρίων για επαγγέλματα όπως στην οργάνωση, διοίκηση και τις πωλήσεις, αλλά παράλληλα δεν αναμένεται να αποτελούν έγκυρη παράμετρο για επαγγέλματα εργατών στην παραγωγή ή μηχανικούς. Για αυτό ακριβώς το λόγο οι διαπροσωπικές διαθέσεις είναι πιθανό, να λογίζονται ως σημαντικοί παράμετροι για την επίτευξη της επιτυχίας στα συγκεκριμένα επαγγέλματα (Barrick and Mount, 1991).

Ο παράγοντας «Εξωστρέφεια» απαντάται με πολλές συνώνυμες και παρεμφερείς ονομασίες και το σημασιολογικό του περιεχόμενο είναι σαφές, καθώς υπάρχει κοινή αποδοχή για το ποιος είναι αλλά σινάμα και τι μετράει (Τσαούσης, 1999). Άλλωστε δεν είναι τυχαίο ότι αποτελούσε την αρχική δυάδα στο μοντέλο των Δύο Παραγόντων του Eysenck (1967). Ο ίδιος όπως επισήμανε στο ερωτηματολόγιο του Eysenck Personality Questionnaire (EPQ) υπάρχει σαφής αρνητική συσχέτιση μεταξύ Νευρωτισμού και Εξωστρέφειας. Η συγκεκριμένη αρνητική συσχέτιση πιθανολογείται ότι οφείλεται είτε σε λανθάνουσα σχέση ανάμεσα στους δύο υπερπαράγοντες είτε σε ψυχομετρικό σφάλμα. Σε κάθε περίπτωση η Εξωστρέφεια αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι και την περιγραφή της εργασιακής προσωπικότητας (Eysenck & Eysenck, 1975).

Οι Barrick και Mount (1991) εν τέλει επαλήθευσαν την υπόθεση ότι η Εξωστρέφεια αποτελεί έγκυρη παράμετρο (σύμφωνα με τα κριτήρια) για δύο επαγγέλματα όπως διευθύνοντες στην οργάνωση και διοίκηση αλλά και στον τόμεα των πωλήσεων. Και για τους δύο τύπους επαγγελμάτων, η συνδιαλλαγή με άλλους αποτελεί σημαντικό κομμάτι της εργασίας. Επομένως χαρακτηριστικά όπως κοινωνικότητα, συναναστροφή με πολλούς ανθρώπους, ομιλιτικότητα, να είναι κανείς θετικά προσκείμενος και ταυτόχρονα ενεργητικός μπορεί να οδηγήσει σε αποτελεσματική απόδοση στους αντίστοιχους εργασιακούς τομείς, ενώ τα συγκεκριμένα γνωρίσματα θεωρούνται λιγότερο σημαντικά για επαγγέλματα

καταρτησμένων ή μερικώς-καταρτησμένων (όπως για παράδειγμα, γραμματείς, νοσηλευτές, χειρόνακτες, λογιστές και εργάτες στην παραγωγή) και επαγγελματίες (όπως μηχανικούς, αρχιτέκτονες). Βέβαια και στις δύο περιπτώσεις, τα πραγματικά αποτελέσματα των συσχετίσεων δεν ξεπέρασαν το .20.

Σε μια διαχρονική μελέτη Sutin, Costa, Miech and Eaton (2009), αναζήτησαν ενδεχόμενη σύνδεση της Εξωστρέφειας με μελλοντική αύξηση τους εισοδήματος σε εργασικό πλαίσιο, αλλά τελικά η συγκεκριμένη διάσταση φάνηκε να ασκεί επιρροή περισσότερο σε πρώιμα στάδια στον εργασιακό χώρο. Τα ευρήματα τους βρέθηκαν σε σύγκλιση με εκείνα του Granovetter (2005) για εργασίες που απαιτούν κοινωνικές συναναστροφές, γεγονός που ανέδειξε ότι είναι πιθανότερο να έχουν πιο «αδύναμους δεσμούς» κατά την πρώτη εργασία (π.χ. φίλος-φίλου) από τον κοινωνικό τους περίγυρο παρά μέσω «ισχυρών δεσμών» (είτε αδερφή είτε αδερφό). Οι Εξωστρεφείς, εξαιτίας του εκτεταμένου κοινωνικού τους δικτύου, είναι πιθανότερο να έχουν πιο αδύναμους δεσμούς σε αντίθεση με τους Εσωστρεφείς και επόμενως να τους εμφανίζονται περισσότερες ευκαιρίες εργασιακής εξέλιξης.

Η σημασία των αδύναμων δεσμών, φαίνεται να μειώνεται με το πέρασμα του χρόνου, το οποίο έρχεται σε πλήρη συμφωνία με το εύρημα τους ότι η επιρροή της Εξωστρέφειας σχετικά με το εισόδημα είναι ισχυρότερο νωρίτερα στην εργασία. Όσο τα άτομα προχωρούν την επαγγελματική τους ανέλιξη, όμως, οι κοινωνικές επαφές που δημιουργήσαν στα προηγούμενα εργασιακά περιβάλλοντα μετατρέπονται σε πλούσια πηγή πληροφόρησης για νέες επαγγελματικές ευκαιρίες και όχι μόνο σε επίπεδο απλών καθημερινών επαφών (Granovetter, 1995).

Οι παράπανω κοινωνικές σχέσεις πιθανολογείται να χάσουν τη θετική τους επίδραση εξαιτίας του εκτεταμένου δικτύου γνωριμιών που κατέχουν οι εξωστρεφείς, και επομένως να μειωθεί η επιρροή της Εξωστρέφειας στο εισόδημα με το πέρασμα του χρόνου. Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι που απολαμβάνουν την συναστροφή τους με άλλους εν γένει είναι πιθανότερο να ζητήσουν αύξηση ή να προβούν σε ενεργητική αναζήτηση καινούργιων επαγγελματικών ευκαιριών. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραγνωρίσει κανείς ότι καθώς οι εργαζόμενοι επιτυγχάνουν την προσωπική τους ανέλιξη στον εργασιακό τομέα, άλλοι παράγοντες εμπλέκονται εκτός της Εξωστρέφειας. Όπως για παράδειγμα οι δεξιότητες και τα πρώιμα εργασιακά κατορθώματα, είναι εκείνα που συμβάλλουν σημαντικά στην εργασιακές βελτιώσεις για τον κάθε εργαζόμενο (Sutin, και συν., 2009).

Οι Costa και McCrea (1992α) δημιούργησαν το Revised NEO Personality Inventory, με στόχο να εξετάσουν έξι μικρότερες υποκλίμακες των πέντε ευρύτερων διαστάσεων της

προσωπικότητας. Για την Εξωστρέφεια οι υποκλίμακες περιλαμβάνουν την E1:Ζεστασιά, E2:κάποιος που απολαμβάνει τη συναστροφή με άλλους, E3: να είναι κανείς θετικά προσκείμενος, E4:Ενεργητικότητα, E5:Αναζήτηση της Έξαψης και E6:θετικά αισθήματα. Από την ανάλυση των ευρημάτων διαπιστώθηκε ότι συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της Εξωστρέφειας απαντώνται σε συγκεκριμένους κλάδους επαγγελμάτων.

Οι Turban, Stevens and Lee (2009) διενέργησαν μια μετα-άνάλυση στην οποία διαπίστωσαν ότι η Εξωστρέφεια παρουσιάζει συνεπείς συσχετίσεις τόσο με την αναζήτηση νέας εργασίας και την ενδεχόμενη επιτυχία σε αυτή. Μετά τη διεξαγωγή της έρευνας σε δείγμα περίπου 232 υποψηφίων για αναζήτηση εργασίας, φάνηκε ότι οι Εξωστρεφείς είχαν περισσότερες πιθανότητες να γίνει αποδεκτό το βιογραφικό τους σημείωμα, έχοντας περισσότερες πιθανότητες να περάσουν επιτυχημένα από την πρώτη και τη δεύτερη συνέντευξη και τελικά να προσληφθούν από την εκάστοτε επιχείρηση.

## **1.6 Μέτρηση της Εξωστρέφειας και της Εργασιακής Εξωστρέφειας**

Έπειτα από την παρουσίαση της σύνδεσης της προσωπικότητας και πιο συγκεκριμένα της Εξωστρέφειας με την εργασία, στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει λόγος για τα εργαλεία που φιλοδοξούν να αξιολογήσουν τη σχέση αυτή. Στη βιβλιογραφία εντοπίζεται μεγάλος αριθμός ερωτηματολογίων και ψυχομετρικών εργαλείων για την αξιολόγηση της Εξωστρέφειας γενικά αλλά και στο εργασιακό περιβάλλον, δεδομένου ότι αποτελεί πρωταρχική έκφανση της προσωπικότητας. Το έναυσμα για την κατασκευή περισσότερων εργαλείων δόθηκε όχι μόνο από τους θεωρητικούς της Οργανωσιακής Ψυχολογίας αλλά και από δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς. Η διαδικασία προωθήθηκε λόγω της ανάγκης για την ύπαρξη ψυχομετρικών εργαλείων για αξιολόγηση της εργασιακής προσωπικότητας, ήταν η δημιουργία ενός αξιοκρατικού και πιο δίκαιου συστήματος προσλήψεων, μεταθέσεων και προαγωγών του εργατικού δυναμικού (Merwe, 2002).

Στη βιβλιογραφία εντοπίζεται πληθώρα εργαλείων και ερωτηματολογίων για τη μέτρηση της Εξωστρέφειας. Ο Eysenck δημιούργησε τα πρώτα ολοκληρωμένα εργαλεία, μεταξύ άλλων το Maudsley Personality Questionnaire (MPQ; Eysenck, 1959), και το Eysenck Personality Inventory (EPI; Eysenck & Eysenck, 1964), το Eysenck Personality Questionnaire (EPQ; Eysenck & Eysenck, 1975), και το Eysenck Personality Profile (EPP; Eysenck & Wilson, 1991)—το περιεχόμενο των οποίων περιλαμβάνει στοιχεία-προτάσεις τα οποία κυρίως αξιολογούν τη κοινωνικότητα και τον αυθορμητισμό σε ποικίλα επίπεδα

ανάλογα τον τύπο του ερωτηματολογίου (Rocklin & Revelle, 1981). Ο Jeffrey Gray με την πρώτη εκδοχή της Θεωρίας της Συναισθηματικής Ενίσχυσης (Gray, 1970, 1981, 1982) στην οποία συμπεριέλαβε τον λειτουργικό ορισμό του Eysenck για το χαρακτηριστικό γνώρισμα του αυθορμητισμού σε σχέση με το άγχος της διάσταση της Εξωστρέφειας. Πιο αναλυτικά ο Gray πίστευε ότι ο αυθορμητισμός αν περιστραφεί 45 μοίρες στη παραγοντική ανάλυση, θα αναδειχθεί ότι βρίσκεται στη σφαίρα που εκτείνεται ο λειτουργικός ορισμός της Εξωστρέφειας.

Ακόμη ένα πρώιμο ερωτηματολόγιο, το οποίο πέρασε από πολλές επανεκδόσεις (Guilford & Guilford, 1934) και είναι άξιο αναφοράς είναι των Guilford-Zimmerman Temperament Survey (GZTS; Guilford & Zimmerman, 1949). Το GZTS περιελάμβανε μια διάσταση, η οποία προσδιορίζεται από την τάση για ήσυχη αναπαραστάση του εαυτού και από την άλλη από τον αυθορμητισμό (ουσιαστικά το δίπολο εσωστρέφειας-εξωστρέφειας), και περιλάμβανε ακόμα μία διάσταση στην οποία περιλαμβάνονταν η κοινωνικότητα παρόμοια με την Εξωστρέφεια του Eysenck. Η ειδοποιός διαφορά ανάμεσα στην εξωστρέφεια του πρώτου και του δεύτερου έγκειται στη σύλληψη των παραμέτρων της εξωστρέφειας, το οποίο οδήγησε σε γόνιμο διάλογο αναφορικά με το τι θα εμπεριέχει η διάσταση της Εξωστρέφειας (Eysenck, 1977; Guilford, 1975, 1977).

Ο Cattell με τη σειρά του χρησιμοποιώντας και περιορίζοντας των αριθμό από τη λίστα των επιθέτων του Allport & Odbert (1936) σε 171 περιγραφικές παραγράφους, στη συνέχεια της μείωσε σε 35 και τελικά κατέληξε σε 12 παράγοντες και σε τέσσερις επιπρόσθετες κλίμακες τις οποίες αξιολόγησε με το ερωτηματολόγιο 16PF (16 Factor Personality Inventory) των πρωταρχικών διαστάσεων της προσωπικότητας (Cattell, 1947). Στο 16PF εμφανίζεται υψηλότερης βαθμίδας Εξωστρέφειας, η οποία φαίνεται να εμπερικλείει πέντε από τους πρωταρχικούς παράγοντες, και με τη σειρά τους όλα μαζί προσδιορίζουν καθ'ολοκληρία το εννοιολογικό περιεχόμενο της Εξωστρέφειας δηλαδή χαρακτηριστικά όπως ο αυθορμητισμός, η κοινωνικότητα και το αίσθημα της υπεροχής (Cattell, 1957).

Στη συνέχεια, ο Fiske (1949) σε πρώτη φάση και οι Tupes & Christal (1961) σε δεύτερη φάση εξετασαν τις συσχετίσεις των ταξινομημένων χαρακτηριστικών, στις οποίες στηρίχθηκαν οι περιγραφικές παράγραφοι του Cattell, ανίχνευσαν συνέπεια στα αποτελέσματα, καθώς και την ύπαρξη πέντε παραγόντων, από τους οποίους προέκυψε ο παράγοντας της Εξωστρέφειας και του Surgency δηλαδή της ικανότητας να αντιδρά κανείς με ταχύτητα και εξυπνάδα. Η παραπάνω μελέτη οδήγησε στη θεμελίωση της παραγοντικής ανάλυσης του Norman (1963) αναφορικά με το ποιοι θεωρούνται καλύτεροι προβλεπτικοί δείκτες από εκείνους των Tupes και Christal (1961), οι οποίοι όχι μόνο αναδείχθηκαν αλλά

ταυτόχρονα εμπεριέχονται στο θεωρητικό πλαίσιο της Μεγάλης Πεντάδας για την περιγραφή της προσωπικότητας (Goldberg, 1990).

Η πιο εκτεταμένη προσπάθεια για τη μέτρηση των διαστάσεων του Μοντέλου των Πέντε Παραγόντων αποτελεί το Abridged Big Five Circumplex (AB5C, Hofstee, de Raad, & Goldberg, 1992). Τα επίθετα που εμπεριέχονται στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο εμφανίζουν υψηλές φορτίσεις σε δύο παραγόντες (κάθε επίθετο έχει την κύρια φόρτιση στον πρώτο παράγοντα και δευτερογενή φόρτιση στο δεύτερο παράγοντα) και κάπως έτσι αυτά τα ζευγάρια των διαστάσεων των Πέντε Παραγόντων έχουν πολυεπίπεδη δομή. Οι διαφορετικές πτυχές της Εξωστρέφειας αποδίδονται με όρους όπως το να απολαμβάνει κανείς τη συναναστροφή με ανθρώπους, να είναι φιλικός, να έχει αυτοπεποίθηση, να έχει αξιοπρέπεια, να μπορεί να ηγηθεί, να κυνηγά τις προκλήσεις, να αναζητά την αυτό-αποκάλυψη του εαυτού, και να έχει χαρακτηριστικά όπως η ομιλητικότητα και η κοινωνικότητα (Wilt & Revelle, 2016).

Το Μοντέλο των Πέντε Παραγόντων (FFM) των McCrae & Costa (2008) πιστοποιεί την ύπαρξη διαστάσεων της προσωπικότητας παρόμοιων με εκείνο της Μεγάλης Πεντάδας, το οποίο έχει αναπαράγει σε πολλούς άλλους πολιτισμούς. Παρότι το μοντέλο των πέντε παραγόντων (FFM) έχει ταυτιστεί με το Big 5, δεν έχει προκύψει από κατάλογο επιθέτων αλλά από την παραγοντική ανάλυση ερωτηματολογίων που την μετρούν. Το πιο κατανοητό εργαλείο για τη αξιολόγηση των χαρακτηριστικών του συγκεκριμένου μοντέλου δεν είναι άλλο από το NEO-Personality Inventory Revised (NEO-PI-R, Costa & McCrae, 1992). Σύμφωνα με το οποίο κάθε υψηλής φόρτισης παράγοντας προβλέπεται να εμφανίσει σύνδεση με έξι χαμηλότερης φόρτισης πτυχές της προσωπικότητας. Οι χαμηλότερης βαθμίδας υποδιαστάσεις της Εξωστρέφειας συμπεριλαμβάνουν χαρακτηριστικά όπως η ζεστασιά, το απολαμβάνει κανείς τη συναναστροφή με πολύ κόσμο, η αυτοπεποίθηση, η ενεργητικότητα, η αναζήτηση της έξαρσης και γενικά τα θετικά αισθήματα.

Οι DeYoung, Quilty, & Peterson (2007) προέβησαν πρόσφατα σε σημαντική προσθήκη τόσο στην ταυτόχρονη αξιολόγηση του Big 5, όσο και του FFM των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, αναπτύσσοντας το Big Five Aspects Scales (BFAS). Ερωτηματολόγιο το οποίο προέκυψε εμπειρικά τόσο από το NEO-PI-R όσο και από την υποκλίμακα του AB5C, το οποίο εμπεριέχεται στο International Personality Item Pool (IPIP) (Goldberg, 1999; Goldberg, Johnson, Eber, Hogan, Ashton, Cloninger, & Gough, 2006). Στο BFAS, η Εξωστρέφεια αντιπροσωπεύεται από χαμηλότερης βαθμίδας υποκλίμακες όπως ο ενθουσιασμός και η αυτοπεποίθηση. Σε μια πρόσφατη μέλετη τους οι Quilty, DeYoung, Oakman, & Bagby (2014) χρησιμοποιώντας Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων (CFA) θέλησαν να αναδείξουν ότι η αναζήτηση νέων εμπειριών συσχετίζεται και δεν αποτελεί

υποκατηγορία της εξωστρέφειας για τις εκφάνσεις του ενθουσιασμού και της αυτοπεποίθησης.

Το ερωτηματολόγιο του Tellegen (1982), το Minnesota Personality Questionnaire (MPQ), προέβει στην ιεραρχική οργάνωση του λειτουργικού ορισμού της εξωστρέφειας. Προσπάθησε να συνδέσει τις κατώτερες εκφάνσεις του παράγοντα, οι οποίες συνηγορούν προς την επίτευξη της ευεξίας, της κοινωνικής ικανότητας, της κοινωνικής εγγύτητας αλλά και της δόξας.

Τα στοιχεία-προτάσεις για την Εξωστρέφεια στο International Personality Item Pool (IPIP) (Goldberg, 1999; Goldberg et al., 2006) αποτελούν διαφορετικές εκδοχές του NEO-PI-R και του AB5C, τα οποία αξιολογήθηκαν από διάφορους ειδικούς και ερευνητές συγκεντρώνοντας αρκετά υψηλές βαθμολογίες δεδομένου ότι εμπεριέχουν χαρακτηριστικά και από τις τέσσερις συνιστώσες A,B,C και D οι οποίες συσσωματώθηκαν σε κλίμακες αντικατοπτρίζοντας τους παράγοντες από το μοντέλο AB5C για την εξωστρέφεια. Συλλογικά, τα στοιχεία αυτά δημιουργούν μια συνεκτική ψυχολογική αποτύπωση του συνεχούς πάνω στο οποίο εμπεριέχονται όλες οι θετικές πτυχές-αισθήματα (που βιώνονται μέσα από την συναναστροφή με ανθρώπους), όπως είναι συμπεριφορές με εγκαρδιότητα και ομιλητικότητα, ικανότητες όπως αποφασιστικότητα και αυθορμητισμός και επιθυμίες για άσκηση επρροής και τράβηγμα της προσοχής των άλλων.

Στο σημείο αυτό, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί η ύπαρξη ενός ψυχομετρικού εργαλείου για τη μέτρηση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, βασισμένο στο μοντέλο των Πέντε Παραγόντων που απευθύνεται στον ελληνικό πληθυσμό. Το Τεστ Χαρακτηριστικών Προσωπικότητας 5 (TEXAPI5. Tsaousis & Kerpelis, 2004) αποτελεί την κατασκευασμένη και σταθμισμένη εκδοχή, η οποία είναι προσαρμοσμένη στις ιδιαιτερότητες του ελληνικού πληθυσμού. Το συγκεκριμένο τεστ παρότι απευθυνόταν στο γενικό πληθυσμό, το χρησιμοποίησαν για τη μελέτη της σχέσης μεταξύ των παραγόντων της προσωπικότητας, όπως σκιαγραφείται μέσα από το Μοντέλο των Πέντε Παραγόντων αλλά και των εξατομικευμένων εργασιακών αξιών (Furrham, Petrides, Tsaousis, Pappas, Garrod, 2005). Το εργαλείο εμπεριέχει 101 στοιχεία, τα οποία αντιστοιχούν στους Πέντε Παράγοντες καθώς μία κλίμακα ψεύδους και μια κλίμακα του κοινωνικά επιθυμητού (Tsaousis & Kerpelis, 2004). Αναφορικά με την κλίμακα της Εξωστρέφειας, στο TEXAPI5 εμπεριέχονται 15 προτάσεις που αξιολογούν τα χαρακτηριστικά από έξι υποκλίμακες της ζεστασιάς, της κοινωνικότητας, της αυτοπεποίθησης, της ενεργητικότητας, της αναζήτησης συγκινήσεων και των θετικών αισθημάτων (Tsaousis, & Nikolaou, 2001).

Οι Lee & Ashton (2004) στο HEXACO-Personality- Inventory θεωρούν την Εξωστρέφεια ως τον καλύτερα ερμηνευμένο παράγοντα ο οποίος κατα εξακολούθηση έχει βρεθεί ως ο πρώτος ή σε πολλές περιπτώσεις δεύτερος παράγοντας με τη μεγαλύτερη φόρτιση με πλάγια περιστροφή σε παραγοντική ανάλυση, στην πλειονότητα των λεξικολογικών θεωριών για την ερμηνεία της δομής της προσωπικότητας. Στο εννοιολογικό περιεχόμενο της διάστασης περιλαμβάνονται χαρακτηριστικά όπως η ομιλητικότητα, η κοινωνικότητα και η φαιδρότητα σε αντίθεση με την ντροπαλότητα, τη παθητικότητα και την ηρεμία, τα οποία με συνέπεια περιγράφουν το συγκεκριμένο παράγοντα, ο οποίος κατα γενική ομολογία είναι αρκετά παρόμοιος με την Εξωστρέφεια του μοντέλου των Πέντε Παραγόντων. Κατα αντιστοιχία με τα προαναφερθέντα το HEXACO-PI για τη μέτρηση της Εξωστρέφειας έχει συλλυφθεί σε αντιληπτικό επίπεδο να περιλαμβάνει υποτύπους όπως είναι η Εκφραστικότητα, η Κοινωνική Τόλμη, η Κοινωνικότητα και Ενεργητικότητα.

Έχοντας αναφερθεί ενδελεχώς στα εργαλεία για τη μέτρηση της Εξωστρέφειας, είναι η στιγμή να γίνει η ανασκόπηση των κατασκευασμένων εργαλείων για τη μέτρηση της Εργασιακής Εξωστρέφειας. Το Hogan Personality Inventory (HPI, Hogan & Hogan, 1992) δημιουργήθηκε με σκοπό να προβλέψει την εργασιακή επιτυχία και παράλληλα να στηρίζει τις διαδικασίες επιλογής προσώπων, του επαγγελματικού τους προσανατολισμού αλλά και της εξατομικευμένης αξιολόγησης των εργαζομένων (Smith, Hanges και Dickson, 2001). Συναπαρτίζεται από 206 στοιχεία αυτοαναφοράς, τα οποία δομήθηκαν με τη βοήθεια του Μοντέλου των Πέντε Παραγόντων αξιολογώντας την εργασιακή προσωπικότητα, μέσα από τη μέτρηση της εργασιακής εξωστρέφειας (Hogan, Barret, & Hogan, 2007). Τα στοιχεία του HPI περιλαμβάνουν διχοτομικές απαντήσεις τύπου αληθείας-ψεύδους και είναι σχετικά με συνήθη θέματα της καθημερινότητας (Smith & συν., 2001). Τα στοιχεία κατηγοριοποιούνται σε θεματικές ενότητες, τα οποία όλα μαζί συνδυάζονται και δημιουργούν τις Ομογενείς Συνθέσεις Στοιχείων (Homogeneous Items Composites, HICs) (Smith & συν., 2001). Στην περίπτωση της Εργασιακής Εξωστρέφειας επιλέχθηκαν οι εξής Ομογενείς Συνθέσεις Στοιχείων όπως η προτίμηση σε πάρτυ, η επιθυμία για διασκέδαση, η βίωση νέων εμπειριών και η συναστροφή με πολύ κόσμο (Smith & συν., 2001).

Από τα πιο διαδεδομένα εργαλεία αποτελεί το Personality Characteristics Inventory (PCI, Mount, & Barrick, 1995). Το PCI, χρησιμοποιείται για τη μέτρηση της εργασιακής προσωπικότητας, αντλώντας το θεωρητικό του υπόβαθρο από το Μοντέλο των Πέντε Παραγόντων. Πιο συγκεκριμένα, σχεδιάστηκε για να αποτυπώσει τη φύση των αλληλεπιδράσεων της προσωπικότητας αλλά και των διαπροσωπικών σχέσεων, οι οποίες παρατηρούνται στο εργασιακό περιβάλλον των Mount, Barrick, & Stewart (1998). Περιλαμβάνει 150 στοιχεία-προτάσεις, τα οποία καλούνται οι ερωτώμενοι να απαντήσουν για

τον εαυτό τους, με τη χρήση κλίμακας τύπου Likert τριών σημείων, με τη διακύμανση των ερωτήσεων από (1) Συμφωνώ έως (3) Διαφωνώ. Από τη μετα-ανάλυση των Mount, & συν. (1998), το εργαλείο αξιολογεί μεταξύ άλλων και την Εξωστρέφεια, η οποία φαίνεται να αποτελεί κύριο παράγοντα για την επίτευξη της αποδοτικότητας στην εργασία.

Στη συνέχεια, θα αναφερθεί ακόμα ένα εργαλείο για τη μέτρηση της Εργασιακής Προσωπικότητας, το Workplace Big Five (WB5. Schakel, Smid & Jaganjac, 2007). Όπως αναφέρεται το Workplace Big Five Profile (WBFP) (Howard & Howard, 2001), βασίζεται στο NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992) και η στάθμισή του έγινε με στόχο να εισαχθεί στα εργασιακά πλαίσια και να μελετήσει εκτενώς τις συμπεριφορικές μεταπτώσεις των εργαζομένων ανάλογα με τις επικρατούσες συνθήκες. Συμπεριλαμβάνει 144 στοιχεία, τα οποία προκύπτουν από τις πέντε διαστάσεις του Μοντέλου των Πέντε Παραγόντων και τα άτομα συμπληρώνουν με γνώμονα το βαθμό στον οποίο διαθέτουν τα χαρακτηριστικά αυτά. Συγκεκριμένα η Εξωστρέφεια περιλαμβάνει χαρακτηριστικά όπως ζεστασιά, κοινωνικότητα, ενεργητική στάση, υψηλό αίσθημα ανάληψης ευθυνών, ικανότητα να κερδίζει την εμπιστοσύνη των άλλων, να είναι διακριτικός (Howard, & Howard, 2001).

Ακόμη ένα ψυχομετρικό εργαλείο για τη μέτρηση της εργασιακής προσωπικότητας αποτελεί το Five Factor Model Questionnaire (FFMQ) των Gill και Hodgkinson (2007). Το προαναφερθέν εργαλείο προέκυψε από τη συλλογική εργασία πέντε μελετών, περιλαμβάνοντας ένα αρκετά μεγάλο έυρος δείγματος, στο οποίο μελετήθηκαν οι δεξιότητες, τα πολισμικά και κοινωνικόοικονομικά στοιχεία σε ποικίλα εργασιακά πλαίσια (Gill & Hodgkinson, 2007). Το Five Factor Model Questionnaire στηρίζεται στο Μοντέλο των Πέντε Παραγόντων και εμπεριέχει 16 επίθετα-στοιχεία για κάθε διάσταση και 80 στο σύνολο. Για την αύξηση της αξιοπιστίας του εργαλείου, τα στοιχεία-επίθετα για τον κάθε παραγοντα ομαδοποιήθηκαν, γεγονός που όπως αποδείχθηκε δεν επηρέασε τη συνολική βαθμολογία. Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν το βαθμό που τα συγκεκριμένα επίθετα περιγράφουν τη συμπεριφορά τους στον εργασιακό χώρο. Η ποσοτική απεικόνιση των απαντήσεων για την περιγραφή της συμπεριφοράς από το κάθε στοιχείο-επίθετο, έγινε με τη χρήση κλίμακας πέντε σημείων.

Αναλογιζόμενοι τις παραπάνω παραμέτρους του συγκεκριμένου τεστ, της ικανοποιητικής ψυχομετρικής αξιοπιστίας και της συγκλίνουσας- αποκλίνουσας εγκυρότητας, είναι λογικό να θεωρείται ένα πολύ ακριβές ψυχομετρικό εργαλείο (Gill & Hodgkinson, 2007). Το FFMQ έχει σχεδιαστεί με στόχο να συνδυάσει τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και της εργασιακής απόδοσης, με τη βοήθεια ειδικών κλιμάκων για την αξιολογήση της προσωπικότητας στο εργασιακό χώρο. Στο συγκεκριμένο εργαλείο συμπεριλαμβάνονται 16 διακριτά στοιχεία για τη μέτρηση της Εργασιακής Εξωστρέφειας



που απευθύνονται στον παράγοντα της Εξωστρέφειας. Ταυτόχρονα οι συγγραφείς κατάφεραν να υλοποιήσουν το στόχο τους, δημιούργώντας ένα εργαλείο εύκολο στη χορήγηση, γρήγορο στη συμπλήρωση και εύκολο στη μετάφραση (Gill & Hodgkinson, 2007).

Το Occupational Personality Questionnaire 32 (OPQ 32. Saville, Holdsworth, Nyfield, Cramp, & Mabey, 2010), αποτελεί ακόμη ένα ψυχομετρικό εργαλείο, δομημένο με πρωταρχικό στόχο να χρησιμοποιηθεί στον εργασιακό χώρο, και παράλληλα να αξιολογήσει ένα εύρος χαρακτηριστικών της προσωπικότητας που προκύπτουν στο εργασιακό πλαίσιο μέσα από τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων. Τα γνωρίσματα της προσωπικότητας που εξετάζονται μεταξύ άλλων είναι ο τρόπος σκέψης και επίλυσης προβλημάτων, ο βαθμός κινητοποίησης, καθώς και ο τρόπος της ομαδικής εργασίας και του ηγετικού προφίλ. Το παρόν ερωτηματολόγιο μετράει 32 πτυχές της προσωπικότητας, οι οποίες διαίρούνται σε τρεις κύριες ομάδες και διευκολύνουν την κατανόηση των διαφορετικών πτυχών της προσωπικότητας του ατόμου σε συσχέτιση με το επικείμενο αντικείμενο της εργασίας (Rovai, et al., 2012). Η πρώτη ομάδα ασχολείται με τις διαπροσωπικές σχέσεις, η δεύτερη με τον τρόπο που σκέφτεται το άτομο και η τρίτη με αισθήματα και συναισθήματα. Ακόμη περιλαμβάνει και κλίμακα συνοχής.

Όπως αναφέρουν οι Rovai και συν. (2012) το συγκεκριμένο εργαλείο, αποτελεί ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς και αναδεικνύει προς ποια συμπεριφορά ρέπει το άτομο. Το συμπέρασμα αυτό απορρέει από τον τρόπο που το άτομο αξιολογεί κάποια χαρακτηριστικά, τα οποία συσχετίζονται με την εκάστοτε εργασία. Η αρχική σύλληψη του OPQ αξιολογεί πτυχές της προσωπικότητας σε τρία επίπεδα, όπου στο πρώτο επίπεδο συναπαρτίζεται από έξι παράγοντες. Οι πέντε παράγοντες απορρέουν από το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων και ο έκτος παράγοντας συσχετίζεται με την Επιθυμία για επιτυχία (Rovai, et al., 2012). Συνεπώς, σε αυτό το εργαλείο η Εξωστρέφεια μετράται από το πρίσμα του Μοντέλου των Πέντε Παραγόντων αλλά και από τον έκτο παράγοντα, που συμπεριλαμβάνεται στο πρώτο επίπεδο και συνδέεται με την Επιθυμία για επιτυχία (Digman, 1989). Η εκτίμηση του επιπέδου της Εργασιακής Εξωστρέφειας, γίνεται μέσα από τις αυτοαναφορές του ατόμου. Από τις εκτιμήσεις αυτές, δίδεται η δυνατότητα να προβλεφθούν οι ποικίλες εκφάνσεις της Εργασιακής Εξωστρέφειας κατά τις αλληλεπιδράσεις στο εργασιακό περιβάλλον .

Επίσης, οι McIven, Burton και Baccoria (2013) κατασκεύασαν το Career Future Inventory (CFI), το οποίο έχει την δυνατότητα να προβλέψει την επικείμενη προσαρμογή του ατόμου στον εργασιακό χώρο, με γνώμονα κάποια ατομικά χαρακτηριστικά. Το CFI αποτελείται από 25 στοιχεία που μετρούν τρεις παράγοντες επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας. Οι τρεις παράγοντες σκιαγραφούνται ως εξής: το Career Adaptivity (CA) που αναφέρεται στην εργασιακή προσαρμογή και αξιολογείται από 11 στοιχεία, το

Career Optimism (CO) που αναφέρεται στην αισιοδοξία όσον αφορά το επάγγελμά του και την οπτική προόδου που διαθέτει το άτομο και αξιολογείται από 11 στοιχεία και τέλος το Personal Knowledge (PK) που αναφέρεται στην προσωπική γνώση της αγοράς εργασίας και υπολογίζεται από τρία στοιχεία. Η Εργασιακή Εξωστρέφεια συνδέεται με την επαγγελματική αποτελεσματικότητα, καθώς τα χαρακτηριστικά τα οποία της έχουν προσδώσει οι διάφοροι συγγραφείς είναι συνυφασμένα με την «Επιθυμία για επιτυχία» (Digman, 1989) και την αποτελεσματικότητα (Saucier, και συν. 2005).

Ακόμη ένα ψυχομετρικό εργαλείο για την μελέτη της εργασιακής προσωπικότητας μίας ειδικής εργασιακής ομάδας, τους στρατιωτικούς, κατασκευάστηκε από τους Jaques και Crook (1946). Οι Jaques και Crook (1946), βασιζόμενοι στο θεωρητικό υπόβαθρο των προσωπικών αναγκών σύμφωνα με τον Murray (1938, όπως αναφέρεται στο Jaques & Crook, 1946), κατασκεύασαν ένα ψυχομετρικό εργαλείο με 24 στοιχεία που περιέγραφαν προσωπικές ανάγκες. Οι ανάγκες αυτές βαθμολογούνταν από τους κριτές με τη βοήθεια μίας κλίμακας πέντε σημείων, ανάλογα με το πόσο πολύ ή λίγο εμφανίζονταν αυτές οι ανάγκες στον ερωτώμενο. Στην συνέχεια αξιολογούνταν η σημαντικότητα αυτών των αναγκών για τον κάθε στρατιωτικό. Η μέτρηση της Εργασιακής Εξωστρέφειας προέκυπτε από τη συνολική βαθμολογία των αξιών. Αντί να χαρακτηρίσουμε ένα άτομο εξωστρεφές μπορούμε να τον περιγράψουμε ως άνθρωπο που απολαμβάνει τη συναστροφή με πολλούς ανθρώπους και να έχει ενεργητικότητα, αλλά παράλληλα έχει χαμηλή βίωση θετικών αισθημάτων (Costa, & McCrae, 1995).

Έχοντας προβεί σε ενδεικτική παρουσίαση κάποιων ψυχομετρικών εργαλείων που έχουν χρησιμοποιηθεί ή έχουν κατασκευαστεί για την αξιολόγηση της Εργασιακής προσωπικότητας και της Εργασιακής Εξωστρέφειας, στη συνέχεια θα παρατεθούν οι περιορισμοί που απορρέουν από τη χρήση τους, καθώς και οι κριτικές που έχουν δεχτεί. Έπειτα, κρίνεται σκόπιμο να γίνει αναφορά και σε μερικές μεθόδους, οι οποίες όπως φαίνεται βιβλιογραφικά τουλάχιστον, στοχεύουν στη βελτίωση της χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων. Αποσκοπούν στη δημιουργία πιο αξιοκρατικών κριτηρίων για τη διαδικασία των προσλήψεων, προαγωγών και της εργασιακής κινητικότητας σε ένα ευρύτερο επίπεδο.

Ξεκινώντας από τα αδύναμα σημεία των ψυχομετρικών εργαλείων, παρατηρείται ότι υπάρχει γενικότητα στα στοιχεία των τεστ, η οποία αποκρύπτει εν μέρει την σύνδεσή τους με την εργασία (Gill & Hodgkinson, 2007). Επίσης, περιορισμοί απορρέουν και από τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων, οι οποίοι καλούνται να συμπληρώσουν τα τεστ σχετικά με την εργασιακή τους προσωπικότητα. Οι παράγοντες αυτοί έχουν να κάνουν με διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο, με ιδιοσυγκρασιακές και κοινωνικοοικονομικές

παραμέτρους του εκάστοτε πληθυσμού, δημιουργώντας περισσότερες δυσκολίες (Gill & Hodgkinson, 2007).

Ταυτόχρονα, εντοπίζεται συχνά το φαινόμενο να υπάρχουν αρκετές στρεβλώσεις των απαντήσεων το οποίο εξακολουθεί να αποτελεί τον νούμερο ένα λόγο άσκησης κριτικής ως προς τη χρήση ψυχομετρικών εργαλείων για τη αξιολόγηση των πτυχών της προσωπικότητας κατά τη διαδικασία προσλήψεων (Ones, Viswesvaran & Reiss, 1996). Τη στιγμή κατά την οποία ένας συμμετέχων συμπληρώνει ένα οποιαδήποτε ψυχομετρικό εργαλείο με τη μέθοδο της αυτοαναφοράς, θεωρείται ότι οι απαντήσεις του συνήθως αντικατοπτρίζουν την πραγματικότητα αφού δεν έχει να αποκομίσει κανένα κέρδος από τη διαδικασία (Smith, Hanges & Dickson, 2001). Από την άλλη πλευρά, όμως, όταν κάποιος υποψήφιος αναζητά εργασία για την κάλυψη των αναγκών του, ενδέχεται να προσπαθήσει να διαμορφώσει ως ένα βαθμό τις απαντήσεις του, έχοντας ως στόχο να προσληφθεί. Η παρούσα κριτική αποτελεί συνήθη αλλά και πρόσφατη επίκριση του Μοντέλου των Πέντε Παραγόντων αναφορικά με τη καλή εφαρμογή του στους διάφορους αιτούντες εργασίας (Smith & συν., 2001).

Ακόμη ένα μειονέκτημα των απαντήσεων των ψυχομετρικών εργαλείων, δεν είναι άλλη από την κοινωνική επιθυμητότητα (Ones & συν., 1996). Με άλλα λόγια, οι συμμετέχοντες τείνουν να αποκρίνονται στις ερωτήσεις του εκάστοτε τεστ με τρόπο, ο οποίος φαντάζει να είναι επιθυμητός από τον κοινωνικό περίγυρο. Βέβαια, ενδέχεται η παρούσα αδύναμία να δίνει τη δυνατότητα να αναδυθούν μερικά σημαντικά ευρύματα καθώς οι Ones και συν. (1996), μέσα από την μετα-αναλυτική τους μελέτη συνήγαγαν το συμπέρασμα ότι οι βαθμοί της κοινωνικής επιθυμητότητας αντικατοπτρίζουν τις ατομικές διαφορές στις μεταβλητές της προσωπικότητας μεταβλητές όπως εκείνες της Εξωστρέφειας, της Ευσυνειδησίας και της Συναισθηματικής Σταθερότητας. Οι διαφορές αυτών των τριών παραγόντων βρίσκονται στην ανάγκη των ανθρώπων να απαντούν με τρόπο κοινωνικά αποδεκτό (Ones & συν., 1996).

Στον αντίποδα, για την επίτευξη της μείωσης της επίδρασης της κοινωνικής επιθυμητότητας, ο αποτελεσματικότερος τρόπος είναι η μέτρηση της κοινωνικής επιθυμητότητας ξεχωριστά (Ones & συν., 1996). Έπειτα, πρέπει να αφαιρείται η βαθμολογία αυτή, από τη συνολική βαθμολογία των κλιμάκων του ψυχομετρικού εργαλείου, το οποίο επιδιώκει να αξιολογήσει την εργασιακή απόδοση όπως διαμεσολαβείται μέσα από την προσωπικότητα του ατόμου (Ones & συν., 1996).

Άλλος ένας περιορισμός από τη χρήση ψυχομετρικών εργαλείων, έγκειται ως προς το άτομο στο οποίο διεξάγει την αξιολόγηση. Αναφορικά με την εκτίμηση της εξωστρέφεια ως προβλεπτικού παράγοντα της αποκλίνουσας συμπεριφοράς η εγκυρότητα της πρόβλεψης

μπορεί να βελτιωθεί, εάν βασίζεται σε αξιολογήσεις τόσο από το ίδιο το άτομο όσο και από άλλους παρατηρητές (Kluepfer & συν, 2015). Οι παρατηρήσεις αυτές θα επιδράσουν αλληλεπιδραστικά και συμπληρωματικά με αποτέλεσμα να αποδοθεί ένα εγκυρότερο αποτέλεσμα. Βέβαια στην περίπτωση, που δεν υπάρχει η δυνατότητα παροχής αξιολογήσεων και από τις δύο πηγές, είναι καλύτερο να προτιμηθεί η αξιολόγηση από κάποιον παρατηρητή σύμφωνα με τους Podsakoff, Mackenzie, Lee και Podsakoff (2003). Η προτίμησή αυτή στηρίζεται στο εύρημά ότι οι παρατηρητές μπορούν να προσφέρουν προβλέψεις ανώτερης ποιότητας, όταν για παράδειγμα εξετάζεται το θέμα της αποκλίνουσας συμπεριφοράς (Podsakoff et al, 2003).

Η επεξήγηση της ανωτερότητας της ποιότητας αυτών των παρατηρήσεων, έγκειται στο γεγονός ότι η εκτίμηση από κάποιον γνωστό, αντιπροσωπεύει τη φήμη στην οποία βασίζεται η παρατήρηση συγκεκριμένων συμπεριφορών του ανθρώπου από το παρελθόν του, όπως υποστηρίζει ο Hogan (1991, όπως αναφέρεται στο Mount, Barrick & Strauss, 1994). Όπως ισχυρίζονται οι Mount και συν. (1994), οι πρώτερες συμπεριφορές προβλέπουν μελλοντικές συμπεριφορές, άρα οι αξιολογήσεις των παρατηρητών σχετικά με την Εξωστρέφεια και την ενδεχόμενη αποκλίνουσα συμπεριφορά θα είναι εγκυρότερες. Το ίδιο ισχύει και για τις προβλέψεις από τους παρατηρητές σχετικά με την απόδοση του εργαζομένου σε θέσεις πωλήσεων (Mount & συν., 1994).

Ακόμα ένας περιορισμός των ψυχομετρικών εργαλείων, απορρέει μέσα από την συμπλήρωσή των ερωτηματολογίων με τη μέθοδο της αυτοαναφοράς (Mount & συν., 1994). Η εγκυρότητα των μετρήσεων της προσωπικότητας που βασίζεται μόνο σε αυτό-αξιολογήσεις, μπορεί να υποεκτιμήσει τη σύνθετη δομή της προσωπικότητας (Mount & συν., 1994). Σύμφωνα με τους Hough, Eaton, Dunnette, Kame & McCloy (1990) και τους Ones, Viswesvaran & Reiss (1996) υπάρχουν αρκετές μελέτες που ασχολούνται με το θέμα των μειονεκτημάτων των ψυχομετρικών εργαλείων. Ως προτεινόμενη λύση για την διόρθωση των στρεβλώσεων λόγω της συμπλήρωσης ερωτηματολογίων μέσω της μεθόδου αυτοαναφοράς, τη λήψη μέτρων για τη διασφάλιση της εγκυρότητας των απαντήσεων, κάτι όμως που δεν έχει δώσει αρκετά σαφή αποτελέσματα μέχρι τώρα. Επομένως, παραμένει η επιθυμία για τη σχεδίαση ψυχομετρικών εργαλείων, τα οποία να μην είναι ευαίσθητα στις επιπτώσεις που απορρέουν από την μέθοδο της αυτοαναφοράς (Higgins, Peterson, Pillh, & Lee, 2007).

Έχοντας ολοκληρώσει την παρουσίαση μερικών αδυναμιών των ψυχομετρικών εργαλείων μέτρησης της Εργασιακής Προσωπικότητας, προτείνεται η σωστή αξιολόγηση των δεδομένων των οποίων ανακύπτουν από τις ψυχομετρικές δοκιμασίες, σε σχέση με τη θέση εργασίας για την οποία θα γίνει η πρόσληψη. Οι ίδιοι παράγοντες που συσχετίζονται με την

επιτυχία σε χώρους εργασίας, όπως η σταθερότητα δεν μπορούν να γενικευτούν απαραίτητα και σε ένα άλλο πλαίσιο, όπως για παράδειγμα η μετάβαση (Thoresen, Bradley, Bliese & Thoresen, 2004). Στην περίπτωση της εξωστρέφειας, όσο σημαντικός και αν είναι ο ρόλος που διαδραματίζει στην παραγωγική διαδικασία, δεν υπάρχει μέχρι πρότινος ιδανική βαθμολογία η οποία να ταιριάζει σε όλα τα είδη επαγγελμάτων.

Συνοψίζοντας, καθίσταται σαφές ότι η βιβλιογραφία βρίθει ψυχομετρικών εργαλείων τόσο για την μέτρηση της προσωπικότητας όσο και για τη μέτρηση της εργασιακής εξωστρέφειας με άμεσο ή έμμεσο τρόπο. Η πλειονότητα των εργαλείων άπτονται του Μοντέλου των Πέντε Παραγόντων, το οποίο δεν είναι μόνο ευρέως γνωστό αλλά τυγχάνει και μεγάλης αποδοχής. Βέβαια, αξίζει να σημειώσουμε ότι δεν υπάρχει κάποιο εργαλείο για τη μέτρηση της Εργασιακής Εξωστρέφειας, το οποίο να απευθύνεται στον Ελληνικό πληθυσμό με άμεσο και διακριτό τρόπο. Με άλλα λόγια δεν υπάρχει κλίμακα μέτρησης Εργασιακής Εξωστρέφειας που να έχει δημιουργηθεί να αφορά τους Έλληνες εργαζόμενους. Η παρούσα ερευνητική μελέτη θα κληθεί να υλοποιήσει αυτό το εγχείρημα, έχοντας ως βάση το θεωρητικό Μοντέλο των Πέντε Παραγόντων.

### **1.7 Σκοπός της έρευνας**

Πρωταρχικός στόχος της παρούσας έρευνας δεν είναι άλλος από την κατασκευή ενός ψυχομετρικού εργαλείου, με σκοπό να αξιολογήσει τη διασταση της Εργασιακής Εξωστρέφειας της Εργασιακής Προσωπικότητας, με τρόπο αξιόπιστο και έγκυρο, μη παραγνωρίζοντας τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ελληνικού πληθυσμού. Το εργαλείο που θα κατασκευαστεί θα είναι κατάλληλο για εφαρμογή στην πλειονότητα των εργασιακών χώρων και επαγγελματικών ομάδων. Η κλίμακα Εργασιακής Εξωστρέφειας θα αποτελεί ένα φειδωλό αλλά περιεκτικό μοντέλο, το οποίο θα χορηγείται σε εργαζομένους ανεξαρτήτως του μορφωτικού επιπέδου, δεδομένου ότι είναι αρκετά ευκολονόητο, θα συμπληρώνεται εύκολα και γρήγορα. Άλλη μια παράμετρος, θα είναι να ερευνηθεί κατά πόσο το εργαλείο που κατασκευάστηκε μετράει με ακριβή τρόπο, το εννοιολογικό κατασκεύασμα για το οποίο έχει δημιουργηθεί. Παράλληλα, θα διερευνηθούν τα στοιχεία εκείνα, τα οποία συνθέτουν την Εργασιακή Εξωστρέφεια, όχι μόνο προς την αντιπροσωπευτικότητα αλλά και ως προς την καταλληλότητα τους.

Το εργαλείο αυτό, θα αποτελεί μια εννοιολογική κατασκευή, η οποία θα είναι προσαρμοσμένη στον ελληνικό πληθυσμό και θα συνεισφέρει στην έγκυρη και ακριβή πρόβλεψη της εργασιακής συμπεριφοράς των ατόμων, βασιζόμενοι στην αξιολόγηση του επιπέδου της Εξωστρέφειας του ατόμου. Συνεπώς, θα είναι ταιριαστό να χρησιμοποιηθεί από

τις μονάδες παραγωγής κατά τις διαδικασίες πρόσληψης, τοποθέτησης και προαγωγής για να διεξάγονται αυτές οι διαδικασίες πλέον με έναν πιο δίκαιο και αξιοκρατικό τρόπο. Επιπλέον, θα μπορεί να χρησιμοποιηθεί για μεταρρυθμίσεις στο εργασιακό πλαίσιο, αναφορικά με τον κανονισμό λειτουργίας των φορέων εργασίας. Παράλληλα, η κλίμακα της Εργασιακής Εξωστρέφειας θα συνεισφέρει ως ένα βαθμό στη δημιουργία περαιτέρω εκπαιδευτικών και επαγγελματικών δραστηριοτήτων, με κύριο στόχο οι συνθήκες να είναι όσο το δυνατόν πιο επωφελείς για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες.

Το θεωρητικό πλαίσιο στο οποίο θεμελιώνεται η κατασκευή του ερωτηματολογίου μέτρησης της Εργασιακής Εξωστρέφειας αποτελεί το Μοντέλο των Πέντε Παραγόντων (McCrae & John, 1992) και πιο συγκεκριμένα η διάσταση της Εξωστρέφειας. Το συγκεκριμένο πρότυπο προτιμήθηκε σαν βασικός άξονας, εξαιτίας της ποιότητας του ως έγκυρου, αξιόπιστου, περιεκτικού και την ίδια στιγμή φειδωλού θερητικού υποβάθρου (Consiglio & συν., 2013). Μέσα σε πέντε παράγοντες εμπερικλείει τα βασικά στοιχεία της προσωπικότητας ενώ ταυτόχρονα έχει την δυνατότητα να γενικευθεί σε όλα τα πολιτισμικά πλαίσια (Consiglio & συν., 2013).

## **ΜΕΛΕΤΗ 1**

### **ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΛΙΜΑΚΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΞΩΣΤΡΕΦΕΙΑΣ**

#### **2.1 Στόχος μελέτης 1.**

Στόχος της Μελέτης 1. είναι η κατασκευή και η επιλογή των στοιχείων που θα αποτελέσουν την κλίμακα της Εργασιακής Εξωστρέφειας, βασιζόμενοι στον λειτουργικό ορισμό της Εργασιακής Εξωστρέφειας και στο θεωρητικό υπόβαθρο του παράγοντα «Εξωστρέφεια» από το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων.

#### **2.2 Μέθοδος**

##### **2.2.1 Συμμετέχοντες**

Η πιλοτική έρευνα έγινε σε δείγμα 200 ατόμων, εκ των οποίων 98 (49.9 %), ήταν γυναίκες και 102 (50.1%) ήταν άνδρες. Το εύρος της ηλικίας τους ήταν από 20 έως 68 ετών, με μέσο όρο ηλικίας τα 37,16 έτη και με τυπική απόκλιση (Τ.Α.) : 10,401. Η δειγματοληψία ήταν τυχαioποιημένη σε άτομα του γενικού πληθυσμού. Οι συμμετέχοντες προέρχονταν από όλα τα γεωγραφικά διαμερίσματα της Ελλάδας και προέρχονταν από διάφορους

επαγγελματικούς τομείς. Η συμμετοχή των ατόμων ήταν εθελοντική, χωρίς κάποιο χρηματικό αντάλλαγμα.

### **2.2.2 Δημιουργία κλίμακας Εργασιακής Εξωστρέφειας**

Για την κατασκευή των στοιχείων της κλίμακας Εργασιακής Εξωστρέφειας, χρησιμοποιήθηκαν ως οδηγοί 8 χαρακτηριστικά στοιχεία που περιγράφουν τη διάσταση της Εξωστρέφειας, σύμφωνα με προηγούμενες ερευνητικές μελέτες (Big Five Mini-Markers. Saucier, 1994) που διενεργήθηκαν σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς. Ο πίνακας Mini-Markers Big Five Scoring Sheet, κατασκευάστηκε από τον Saucier (1994), ο οποίος επιχείρησε να δημιουργήσει ένα ψυχομετρικό εργαλείο προσωπικότητας πιο φειδωλό και προσφιλές στον ενδιαφερόμενο, από το αντίστοιχο που είχε κατασκευάσει ο Goldberg (1992). Ο πίνακας Mini-Markers Big Five Scoring Sheet θεμελιώθηκε με 100 μονοπολικά χαρακτηριστικά που εκτιμούν τους Πέντε Παράγοντες της προσωπικότητας κατά τον Goldberg (1992).

Επίσης, για κάθε ένα από τα οχτώ αυτά χαρακτηριστικά στοιχεία του Saucier (1994), αναζητήθηκαν τρία συνώνυμα και τρία αντώνυμα επίθετα. Έτσι, προέκυψαν 55 επιθετικοί προσδιορισμοί που συσχετιζόνταν με τις επιμέρους συνιστώσες της Εξωστρέφειας σύμφωνα με το Big Five Mini-Markers (Saucier, 1994). Από τους 55 επιθετικούς προσδιορισμούς επιλέχθηκαν 31 επίθετα, τα οποία παρουσίασαν το υψηλότερο βαθμό συνάφειας με τον ορισμό της Εξωστρέφειας.

Χρησιμοποιώντας τα επιλεγμένα 31 επίθετα, κατασκευάστηκαν 44 αρχικά στοιχεία, τα οποία απευθύνονταν στην περιγραφή της Εξωστρέφειας στο χώρο της εργασίας. Έπειτα, επιλέχθηκαν 30 από αυτά, τα οποία θεωρήθηκαν πιο αντιπροσωπευτικά για την καλύτερη επεξήγηση του λειτουργικού ορισμού της Εξωστρέφειας. Η αξιολόγηση της Εργασιακής Εξωστρέφειας κατέστη δυνατή μέσω της χρήσης ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς. Πιο συγκεκριμένα, μετρήθηκε με την πιλοτική έκδοση του ψυχομετρικού εργαλείου, το οποίο περιελάμβανε κλίμακα ίσων διαστημάτων με πέντε σημεία (με εύρος τιμών από το καθόλου αντιπροσωπευτικό, ελάχιστα, μέτρια, αρκετά έως το πολύ αντιπροσωπευτικό).

### **2.2.3 Διαδικασία**

Τα ερωτηματολόγια χορηγούνταν στους συμμετέχοντες, έπειτα από ενημέρωση των υποψήφιων συμμετεχόντων για τον εθελοντικό χαρακτήρα της συμμετοχής τους. Ακόμη οι

συμμετέχοντες ενημερωνόνταν, όχι μόνο για το περιεχόμενο του τεστ αλλά και για τη διασφάλιση της πλήρους εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας ως προς τις απαντήσεις τους όπως και παράλληλα για την τήρηση της ανωνυμίας τους. Στη συνέχεια, ενημερώθηκαν ότι δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις, ενώ παράλληλα ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να επιλέξουν το σημείο της κλίμακας ίσων διαστημάτων, το οποίο να τους αντιπροσωπεύει περισσότερο βασιζόμενοι στην πρώτη απάντηση που σκέφτονταν και όχι σύμφωνα με αυτό που τους φαινόταν είτε σωστό είτε κοινωνικά επιθυμητό. Για την καλύτερη κατανόηση του τρόπου συμπλήρωσης του τεστ δίνονταν ένα παράδειγμα. Στο τέλος, πληροφορούνταν για τη σημαντικότητα της απάντησης όλων των ερωτήσεων. Η διαδικασία χορήγησης των ερωτηματολογίων έγινε κατά κύριο λόγο με δια ζώσης επαφή με τους συμμετέχοντες και σε ένα αρκετά μικρό ποσοστό μέσω συμπλήρωσης της ψηφιακής μορφής του ερωτηματολογίου και αποστολή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Η χορήγηση και περισυλλογή των ερωτηματολογίων έγινε σε διάστημα περίπου τριών εβδομάδων.

### 2.3 Ανάλυση

Ο σχεδιασμός της Μελέτης 1. στόχευε στην δημιουργία αντιπροσωπευτικών στοιχείων για τον παράγοντα της Εργασιακής Εξωστρέφειας. Μετά την συλλογή των ερωτηματολογίων ακολούθησε Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων [Exploratory Factor Analysis (EFA)] μέσω του λογισμικού IBM. SPSS.21. Επιλέχθηκε να γίνει Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων, προκειμένου να προκύψουν παράγοντες που έχουν εννοιολογικό περιεχόμενο και μετρούν μία έννοια, την Εργασιακή Εξωστρέφεια (Τσαούσης, Αδημοσίευτη μελέτη, 2014). Οι παράγοντες, οι οποίοι προκύπτουν από αυτή την ανάλυση, αποτελούν τις λανθάνουσες μεταβλητές στις οποίες οφείλεται η συνδιακύμανση μεταξύ των παρατηρούμενων μεταβλητών που είναι τα στοιχεία-προτάσεις (items) (Τσαούσης, Αδημοσίευτη μελέτη, 2014).

Για να γίνει η εξαγωγή των παραγόντων επιλέχθηκε το κριτήριο του Principal Axis Factoring καθώς δεν ήταν βέβαιο ότι τα δεδομένα ακολουθούν κανονική κατανομή (Fabrigar, Wegener, MacCallum & Strahan, 1999). Κατά την Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων (EFA) και για την καλύτερη ερμηνεία των παραγόντων που προέκυψαν, επιλέχθηκε η δυνατότητα της πλάγιας περιστροφής καθώς από την θεωρία γινόταν ξεκάθαρο ότι οι παράγοντες που θα προκύψουν παρουσιάζουν συσχέτιση μεταξύ τους. Πιο αναλυτικά, προτιμήθηκε η πλάγια περιστροφή τύπου promax, δεδομένου ότι το δείγμα ήταν αρκετά μεγάλο (Τσαούσης, Αδημοσίευτη μελέτη, 2014).



Επιπλέον, για τον έλεγχο των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν οι δείκτες Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) και Barlett (Bartlett's Test of Sphericity). Ο δείκτης Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ελέγχει την επάρκεια του δείγματος και είναι αναγκαίο η τιμή του να είναι μεγαλύτερη από 0.5 ή ακόμη καλύτερα, μεγαλύτερη από 0.7 (Williams, Brown & Onsmann, 2010). Ο δεύτερος δείκτης Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity), δείχνει κατά πόσο οι μεταβλητές της ανάλυσης συσχετίζονται μεταξύ τους. Η τιμή της σημαντικότητας που απαιτείται για τον δείκτη Bartlett για την περεταίρω συνέχιση της Ανάλυσης Παραγόντων, είναι  $p < 0.05$  (Williams, Brown & Onsmann, 2010).

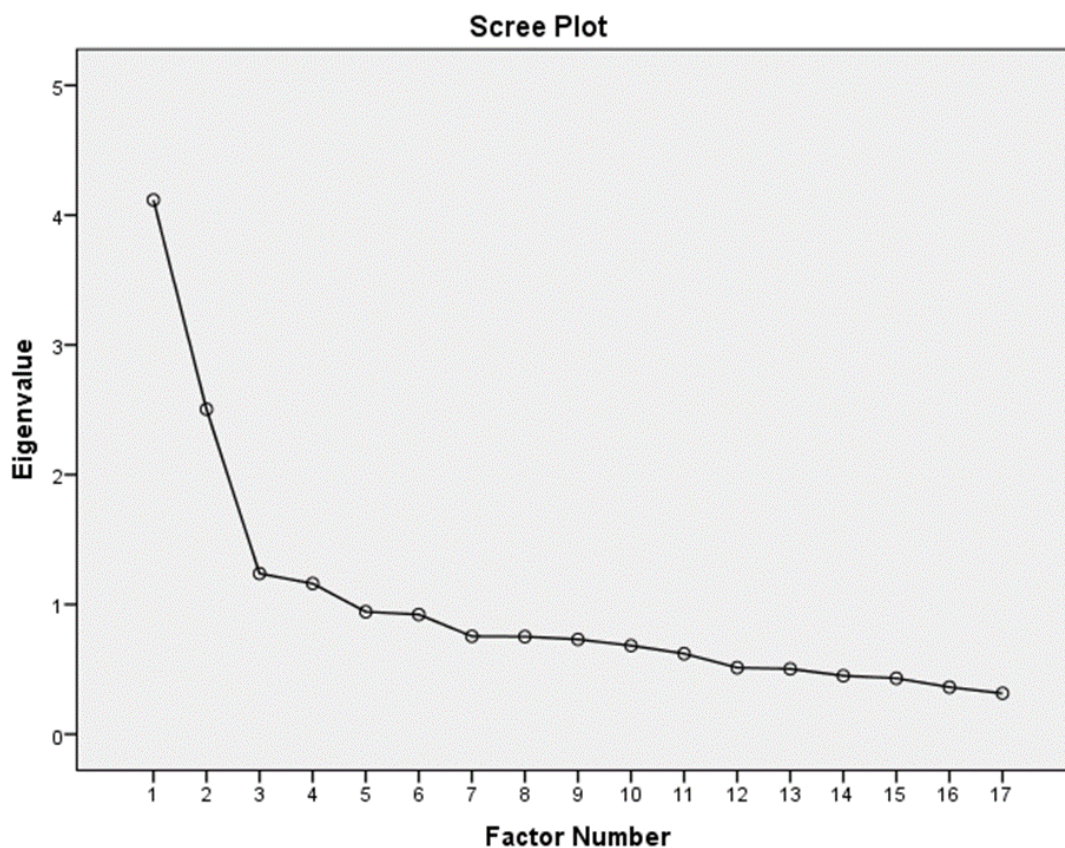
Επίσης, για την αξιολόγηση της σημαντικότητας των παραγόντων, χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο Guttman – Kaiser (Guttman, 1954 & Kaiser, 1961) και το scree test (Cattell, 1966). Σύμφωνα με το κριτήριο Guttman – Kaiser (Guttman, 1954 & Kaiser, 1961), σημαντικοί κρίνονται οι παράγοντες με ιδιοτιμή (eigenvalue) μεγαλύτερη του 1. Επίσης, σύμφωνα με το scree test (Cattell, 1966), το οποίο βασίζεται στο scree plot, σημαντικοί κρίνονται όσοι παράγοντες βρίσκονται στην καμπύλη ιδιοτιμών, πάνω από το σημείο όπου η καμπύλη αυτή αρχίζει να ακολουθεί μία παράλληλη πορεία με τον οριζόντιο άξονα.

Επιτελικά, για την ερμηνεία και την ονομασία των παραγόντων, χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο factor loadings, δηλαδή των παραγοντικών φορτίσεων. Οι παραγοντικές φορτίσεις φανερώνουν κατά πόσο ένα στοιχείο ανήκει εννοιολογικά σε ένα παράγοντα (Τσαούσης, Αδημοσίευτη μελέτη, 2014). Το κριτήριο αυτό παίρνει τιμές από -1 έως 1, η ελάχιστη αποδεκτή τιμή για να ανήκει ένα στοιχείο σε ένα παράγοντα είναι 0,30. Όσο αυξάνεται η παραγοντική φόρτιση ενός στοιχείου, τόσο αυξάνεται και η εννοιολογική του συνάφεια με τον παράγοντα (Τσαούσης, Αδημοσίευτη μελέτη, 2014). Σε περίπτωση που ένα στοιχείο έχει παραγοντική φόρτιση μεγαλύτερη του 0.40 σε παραπάνω από ένα παράγοντες, τότε υπάρχουν δευτερογενείς φορτίσεις που δυσχεραίνουν την ταξινόμηση του στοιχείου σε έναν παράγοντα (Τσαούσης, Αδημοσίευτη μελέτη, 2014).

## **2.4 Αποτελέσματα**

Σε πρώτη φάση, διεξήχθη ο έλεγχος της ποιότητας των δεδομένων αναφορικά με την επάρκεια του δείγματος και τη συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών της ανάλυσης, με τους δείκτες Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) και Barlett (Bartlett's Test of Sphericity) αντίστοιχα. Στην παρούσα ανάλυση η τιμή του Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) είναι 0.798 και η τιμή της στατιστικής σημαντικότητας του Barlett (Bartlett's Test of Sphericity) είναι  $p = .000$ .

Η αρχική Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων (EFA), ανέδειξε τους παράγοντες που κρίθηκαν ως σημαντικοί σύμφωνα με το κριτήριο Guttman – Kaiser (Guttman, 1954 & Kaiser, 1961), με ιδιοτιμή μεγαλύτερη του 1, ήταν 8. Επίσης, παρατηρώντας το scree plot με βάση το scree test (Cattell, 1966), παρατηρείται ότι δύο (2) από τους αρχικούς 8 αποτελούν τους σημαντικούς παράγοντες (βλ. Γράφημα 1, βλ.επόμενη σελίδα).



Γράφημα 1. Διάγραμμα Ιδιοτιμών των Παραγόντων.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, αφαιρέθηκαν σε πρώτο επίπεδο τα στοιχεία με φόρτιση μικρότερη του 0,30 δεδομένου ότι δεν θεωρήθηκαν ιδιαίτερα χρήσιμα για την ερμηνεία του παράγοντα. Στη συνέχεια, αφαιρέθηκε και το στοιχείο με την μεγαλύτερη φόρτιση για τον όγδοο παράγοντα. Μετά από τις διαδοχικές αλλαγές έγινε ξανά Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων (EFA) και προέκυψαν οι σημαντικοί παράγοντες κατά το κριτήριο των Guttman – Kaiser, αλλά βασισμένοι στο scree test, αφαιρέθηκαν ξανά τα στοιχεία με

χαμηλή φόρτιση ( $< .30$ ) καθώς και το στοιχείο με την μεγαλύτερη φόρτιση για τον όγδοο παράγοντα, και επαναλήφθηκε η Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων. Συνεχίζοντας αυτήν την διαδικασία με διαδοχικές Διερευνητικές Αναλύσεις Παραγόντων, κατασκευάστηκαν δύο παράγοντες οι οποίοι ερμηνεύουν το 42.707 % της διακύμανσης της έννοιας της Εργασιακής Εξωστρέφειας.

Ο πρώτος παράγοντας ερμηνεύει το 25.212 % της συνολικής διακύμανσης και έχει ιδιοτιμή 4.022 και ο δεύτερος παράγοντας ερμηνεύει το 17.495 % της συνολικής διακύμανσης κι έχει ιδιοτιμή 2.504. Αξίζει να σημειώσουμε ότι ο τρίτος παράγοντας είχε ιδιοτιμή πάνω από ένα (1.125), απορρίφθηκε διότι παρουσιάζε αρκετές δευτερογενείς φορτίσεις και περιελάμβανε μόνο τέσσερα στοιχεία. Βασιζόμενοι στις φορτίσεις των στοιχείων για τους δύο παράγοντες και παρατηρώντας το εννοιολογικό τους περιεχόμενο, βρέθηκε ότι ο πρώτος και ο δεύτερος παράγοντας αποτελούνται από εννιά στοιχεία ο ένας και από επτά στοιχεία ο δεύτερος αντίστοιχα, ενώ παράλληλα δεν παρατηρήθηκαν δευτερογενείς φορτίσεις.

Ο πρώτος παράγοντας εμπεριέχει μεταβλητές-στοιχεία τα οποία παρουσιάζουν συσχέτιση μέ την έννοια της Εσωστρέφειας και ο δεύτερος παράγοντας με τη σειρά του φαίνεται να συμπεριλαμβάνει μεταβλητές-στοιχεία με την έννοια της Ηγεσίας. Στον Πίνακα 1, παρουσιάζει την τελική εκδοχή του ψυχομετρικού εργαλείου για την αξιολόγηση της Εργασιακής Εξωστρέφειας (βλ. επόμενη σελίδα).

Πίνακας 1: Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων (EFA)

α/α	ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ	ΦΟΡΤΙΣΗ	
		1ΟΣ	2ΟΣ
1ος ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ	«Εσωστρέφεια»		
1. Θέλω να έχω απόσταση από τους συνεργάτες μου		.768	.207
2. Προσπαθώ να έχω όσο το δυνατόν λιγότερες επαφές με τους συναδέλφους		.710	-.053
3. Συχνά δυσκολεύμαι να εμπιστευτώ τους συναδέλφους μου για θέματα δουλειάς		.664	-.082
4. Αποφεύγω τις κοινωνικές επαφές στο χώρο εργασίας		.647	.098
5. Είμαι επιφυλακτικός/η στις επαφές με τους συναδέλφους		.604	-.045
6. Έχω πολύ φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους μου		-.547	.201
7. Νιώθω ότι δεν έχω πολύ καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου		.467	-.087
8. Δεν μου αρέσει να συζητάω τα εργασιακά μου σχέδια με άλλους συναδέλφους		.412	-.150
2ος ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ	«Ηγεσία»		
1. Αποφεύγω να παίρνω πρωτοβουλίες στο χώρο εργασίας		.180	.743
2. Αναλαμβάνω ηγετικούς ρόλους στη δουλειά μου		.096	-.718
3. Δείχνω μεγάλη αποφασιστικότητα σε θέματα που αφορούν τη δουλειά μου		-.062	.710
4. Προτιμώ να αποφασίζουν άλλοι για μένα στο χώρο της δουλειάς		.180	-.602
5. Μου είναι εύκολο να συναστρέφομαι με πολύ κόσμο στη δουλειά		-.236	.551
6. Μου αρέσει να παίρνω ρίσκα στον τρόπο με τον οποίο εργάζομαι		.127	.428
Variance %		42.70%	42.70%

## **2.5. Έλεγχος της αξιοπιστίας της εσωτερικής συνοχής της κλίμακας της Εργασιακής Εξωστρέφειας**

Ο έλεγχος της αξιοπιστίας της εσωτερικής συνοχής του ψυχομετρικού εργαλείου που σχεδιάστηκε για τη μέτρηση της Εργασιακής Εξωστρέφειας, θα γίνει σύμφωνα με τον δείκτη Cronbach's alpha, με τη βοήθεια του λογισμικού IBM. SPSS. 21. Ο δείκτης αυτός θα ελέγξει αφενός, κατά πόσο τα στοιχεία της κάθε υποκλίμακας μετρούν τον παράγοντα στον οποίο παρουσιάζουν σημαντική στατιστική φόρτιση και αφετέρου, κατά πόσο τα διαφορετικά στοιχεία των δύο παραγόντων του εργαλείου μετρούν την έννοια της Εργασιακής Εξωστρέφειας.

Ο δείκτης Cronbach's alpha αξιολογεί την ομοιογένεια μιας κλίμακας και για να θεωρείται αποδεκτή η εσωτερική συνάφεια του εργαλείου, θα πρέπει Cronbach's alpha > 0.70 (Ουζούνη & Νακάκης, 2011). Εφαρμόζοντας τον έλεγχο του δείκτη Cronbach's alpha στην υποκλίμακα του πρώτου παράγοντα της βρέθηκε η τιμή Cronbach's alpha =.60 . Κατά την εφαρμογή του ίδιου δείκτη στην δεύτερη υποκλίμακα του ψυχομετρικού εργαλείου, της , βρέθηκε η τιμή Cronbach's alpha = .49. Τέλος, για την συνολική αξιολόγηση του εργαλείου χρησιμοποιήθηκε ξανά ο δείκτης Cronbach's alpha και η τιμή που προέκυψε, ήταν Cronbach's alpha =.55 . Οι τιμές του Cronbach's alpha που βρέθηκαν για την υποκλίμακα της Εσωστρέφειας και την κλίμακα Εργασιακής Εξωστρέφειας είναι κοντά στα όρια. Ωστόσο, για την υποκλίμακα της Ηγεσίας η τιμή είναι λίγο χαμηλότερη από το κατώτερο αποδεκτό όριο, κάτι που την καθιστά αποδεκτή κάτω από κάποιες προϋποθέσεις. Συνεπώς αποδεικνύεται ότι το εργαλείο που κατασκευάστηκε διαθέτει επαρκή εσωτερική συνοχή.

## **ΜΕΛΕΤΗ 2.**

### **ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΥΣΥΝΕΙΔΗΣΙΑΣ**

#### **3.1 Στόχος Μελέτης 2.**

Ο στόχος της Μελέτης 2, είναι η επιβεβαίωση της παραγοντικής δομής που προέκυψε από την χρήση της Διερευνητικής Ανάλυσης Παραγόντων (EFA), στο πλαίσιο του ελέγχου της εγκυρότητας του περιεχομένου του εργαλείου. Στο πλαίσιο αυτού του ελέγχου, θα διεξαχθεί Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων (CFA) προκειμένου να ερευνηθεί κατά πόσο το μοντέλο με τα 14 στοιχεία-προτάσεις που έχουν επιλεγεί για την κλίμακα, επιβεβαιώνεται από τα δεδομένα.

## **3.2 Μέθοδος**

### **3.2.1 Συμμετέχοντες**

Η μελέτη για τον έλεγχο της εγκυρότητας της δομής του ψυχομετρικού εργαλείου που προέκυψε από την Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων (EFA) έγινε σε δείγμα 259 ατόμων, εκ των οποίων 136 (52,12 %), ήταν γυναίκες και 123 (47,88%) ήταν άνδρες. Το εύρος της ηλικίας τους ήταν από 20 έως 68 ετών, με μέσο όρο ηλικίας τα 37,16 έτη και με τυπική απόκλιση (Τ.Α.): 10,401. Το δείγμα για τον έλεγχο της εγκυρότητας του εργαλείου ήταν διαφορετικό από εκείνο που χρησιμοποιήθηκε για την δημιουργία των στοιχείων της κλίμακας Εργασιακής Εξωστρέφειας. Η δειγματοληψία ήταν συμπτωματική σε άτομα του γενικού πληθυσμού. Οι συμμετέχοντες προέρχονταν από όλα τα γεωγραφικά διαμερίσματα της Ελλάδας και κάλυπταν ένα μεγάλο εύρος επαγγελματικών απασχολήσεων. Η συμμετοχή των ατόμων ήταν εθελοντική, χωρίς να δίδεται κάποιο χρηματικό αντίτιμο .

### **3.2.2 Εργαλείο**

Για την επίτευξη του στόχου της Μελέτης 2, χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Εργασιακής Εξωστρέφειας που δημιουργήθηκε στην Μελέτη 1. Η κλίμακα Εργασιακής Εξωστρέφειας αποτελείται από δύο παράγοντες με οχτώ στοιχεία ο ένας και έξι στοιχεία ο άλλος, έτσι όπως προέκυψαν από την Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων. Οι παράγοντες αυτοί είναι η Εσωστρέφεια και η Ηγεσία. Για την αξιολόγηση της Εργασιακής Εξωστρέφειας μέσω της κλίμακας Εργασιακής Εξωστρέφειας από την Μελέτη 1, χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα ίσων διαστημάτων πέντε σημείων (με εύρος τιμών από το καθόλου αντιπροσωπευτικό, ελάχιστα, μέτρια, αρκετά έως και πολύ αντιπροσωπευτικό).

### **3.2.3 Διαδικασία**

Τα ερωτηματολόγια χορηγούνταν στους συμμετέχοντες, έπειτα από ενημέρωση των υποψήφιων συμμετεχόντων για τον εθελοντικό χαρακτήρα της συμμετοχής τους. Ακόμη τα άτομα ενημερωνόνταν όχι μόνο για το περιεχόμενο του τεστ αλλά και για τη διασφάλιση της πλήρους εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας ως προς τις απαντήσεις τους όπως και την τήρηση της ανωνυμίας τους. Στη συνέχεια, ενημερώθηκαν ότι δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις, ενώ παράλληλα ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να επιλέξουν το σημείο της κλίμακας ίσων διαστημάτων, το οποίο να τους αντιπροσωπεύει περισσότερο βασιζόμενοι στην πρώτη απάντηση που σκέφτονταν και όχι σύμφωνα με αυτό που τους φαινόταν είτε

σωστό είτε κοινωνικά επιθυμητό. Για την καλύτερη κατανόηση του τρόπου συμπλήρωσης του τεστ δίνονταν ένα παράδειγμα. Στο τέλος, πληροφορούνταν για τη σημαντικότητα της απάντησης όλων των ερωτήσεων. Η διαδικασία χορήγησης των ερωτηματολογίων έγινε κατά κύριο λόγο με δια ζώσης επαφή με τους συμμετέχοντες και σε ένα αρκετά μικρό ποσοστό μέσω του ηλεκτρονικού τους ταχυδρομείου. Η χορήγηση και περισυλλογή των ερωτηματολογίων έγινε σε διάστημα περίπου τριών εβδομάδων.

### 3.3 Ανάλυση

Ο σχεδιασμός της Μελέτης 2. στοχεύει στην ψυχομετρική αξιολόγηση της κλίμακας της Εργασιακής Εξωστρέφειας που κατασκευάστηκε. Μετά την επιβεβαίωση της επάρκειας του εργαλείου ως προς την αξιοπιστία του, εκκρεμεί να ελεγχθεί η επάρκεια του εργαλείου και ως προς την εγκυρότητα του. Για την διαδικασία αυτή χρησιμοποιήθηκε το λογισμικό IBM.SPSS AMOS.21. Σε πρώτη φάση σχεδιάστηκε η δομή του εργαλείου με τους δύο παράγοντες : της Εσωστρέφειας και της Ηγεσίας και στην συνέχεια ελέγχθηκαν οι προϋποθέσεις για την Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων (CFA) που έπεται χρονικά.

Η πρώτη και απαραίτητη προϋπόθεση, αφορά στο δείγμα των συμμετεχόντων, η οποία απαιτεί τουλάχιστον 5 έως 10 άτομα για κάθε παρατηρούμενη μεταβλητή (Muthén & Muthén, 2002). Ακόμα, μία δεύτερη βασική προϋπόθεση προκειμένου να διενεργηθεί η Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων (CFA), είναι να υπάρχει η ικανοποιητική αναγνώριση του μοντέλου. Η αναγνώριση αυτή συσχετίζεται με τους βαθμούς ελευθερίας του μοντέλου, οι οποίοι πρέπει να είναι μεγαλύτεροι του μηδενός (Bentler & Chou, 1987). Η θετική τιμή σε αυτόν τον δείκτη φανερώνει ότι οι γνωστές παρατηρήσεις είναι περισσότερες από αυτές που θα πρέπει να υπολογιστούν από το μοντέλο, επομένως τα αποτελέσματα που θα προκύψουν από την ανάλυση θα έχουν νόημα και το μοντέλο που κατασκευάστηκε θα αναγνωριστεί πλήρως. Στη συνέχεια, για την αναγνώριση του μοντέλου είναι σημαντικό αν είναι μονοπαραγοντικό, σε κάθε λανθάνουσα μεταβλητή να αντιστοιχούν τουλάχιστον τρεις παρατηρούμενες μεταβλητές ή αν αποτελείται από δύο λανθάνουσες μεταβλητές να αντιστοιχούν τουλάχιστον δύο παρατηρούμενες μεταβλητές σε κάθε παράγοντα (Kline, 2010).

Έχοντας εξασφαλίσει ότι οι παραπάνω συνθήκες όντως υφίσταντο, θα χρησιμοποιηθεί η Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων (Confirmatory Factor Analysis) και πιο συγκεκριμένα η μέθοδος Maximum Likelihood (Μέγιστης Πιθανοφάνειας). Η Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων (CFA) αξιολογεί το κατά πόσο οι σχέσεις που περιγράφονται στο μοντέλο που σχεδιάστηκε κατά την Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων

(EFA), επαληθεύονται από τα δεδομένα που προκύπτουν από ένα άλλο δείγμα του ίδιου πληθυσμού. Εξετάζει δηλαδή εάν το μοντέλο που διαμορφώθηκε, προσαρμόζεται στο νέο δείγμα και κατά συνέπεια επιβεβαιώνεται. Η μέθοδος Maximum Likelihood προτιμάται επειδή οι παράμετροι που υπολογίζει αυξάνουν την πιθανότητα να βρεθούν ίδια δεδομένα με αυτά που έχουν συλλεχθεί από το δείγμα, εάν κάποιος επαναλάβει την διαδικασία στον ίδιο πληθυσμό (Τσαούσης, Δημοσίευτη μελέτη, 2014).

Για να διαπιστωθεί αν η μέθοδος Maximum Likelihood δύναται να εφαρμοστεί, είναι απαραίτητο να γίνει έλεγχος της πολυμεταβλητής κανονικότητας (Multivariate of normality). Το όριο της πολυμεταβλητής κανονικότητας που επιτρέπει την εφαρμογή της Maximum Likelihood είναι η τιμή 3. Ωστόσο μία τιμή μεγαλύτερη του 3 παραμένει ανεκτή για την χρήση της μεθόδου Maximum Likelihood στις κοινωνικές επιστήμες, σύμφωνα με τον Raykon και Widaman (1995, όπως αναφέρεται στο Τσαούσης, Δημοσίευτη μελέτη, 2014).

Ταυτόχρονα, θα γίνει και μέτρηση των συσχετίσεων μεταξύ των παρατηρούμενων μεταβλητών προκειμένου να αποφευχθεί το φαινόμενο της πολυσυγγραμμικότητας (multicollinearity), κατά το οποίο γίνεται υπερεκτίμηση των αξιολογήσεων των παραμέτρων. Η αποδεκτή τιμή συσχέτισης που θεωρείται ασφαλής, είναι μία τιμή μικρότερη του 0.70. Ακόμη, θα ελεγχθεί αν υπάρχουν ακραίες τιμές με τη βοήθεια του δείκτη Mahalanobis d-squared, κατά τον οποίο τιμές μεγαλύτερες του 100 θεωρούνται ακραίες.

Αμέσως μετά θα αξιολογηθεί ο βαθμός της προσαρμογής της κλίμακας της Εργασιακής Εξωστρέφειας, η οποία κατασκευάστηκε σε δύο επίπεδα. Το πρώτο επίπεδο αφορά την συνολική αξιολόγηση του μοντέλου και το δεύτερο στην λεπτομερειακή αξιολόγηση του μοντέλου. Αναφορικά με την συνολική αξιολόγηση του μοντέλου, πραγματοποιείται με τη βοήθεια των Δεικτών Καλής Προσαρμογής (Goodness of fit indices). Ο έλεγχος αυτός αποτελεί αρωγός στην αποφυγή σφαλμάτων τύπου II. Σύμφωνα με τον Griffin (2005, όπως αναφέρεται στο Τσαούσης, Δημοσίευτη μελέτη, 2014), για την αξιολόγηση της προσαρμογής ενός μοντέλου είναι απαραίτητο να ελεγχθούν τουλάχιστον τέσσερις (4) Δείκτες Καλής Προσαρμογής. Στην συγκεκριμένη έρευνα θα μελετηθούν οι απόλυτοι δείκτες καλής προσαρμογής  $\chi^2/df$ , Goodness of Fit Index (GFI), Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) και Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). Επίσης θα μελετηθούν και οι αυξητικοί δείκτες καλής προσαρμογής : Tucker- Lewis Index (TLI) και The Comparative Fit Index (CFI). Τα όρια για τις παραπάνω παραμέτρους είναι τα κάτωθι :  $CMIN/DF < 3$ ,  $GFI > .90$ ,  $TLI > .90$ ,  $CFI > .90$ ,  $SRMR < .08$  και  $RMSEA < .08$  (Santor, 2011).



Στη συνέχεια, ακολουθεί η ενδεδειγμένη αξιολόγηση του μοντέλου. Κατά την διαδικασία αυτή ελέγχονται οι επιμέρους παράμετροι του μοντέλου με τη χρήση του στατιστικού λογισμικού IBM.SPSS.AMOS 21. και εξετάζεται αν οι παράμετροι του μοντέλου είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο σημαντικότητας  $p < 0.05$  και αν παρουσιάζουν αποδεκτές παραγοντικές φορτίσεις ( $> 0.40$ ). Την ίδια στιγμή ερευνάται αν είναι αρνητική κάποια από τις διακυμάνσεις των εκτιμήσεων των παραμέτρων ή αν κάποια από τις τυποποιημένες εκτιμήσεις είναι μεγαλύτερη από το ένα ( $> 1$ ).

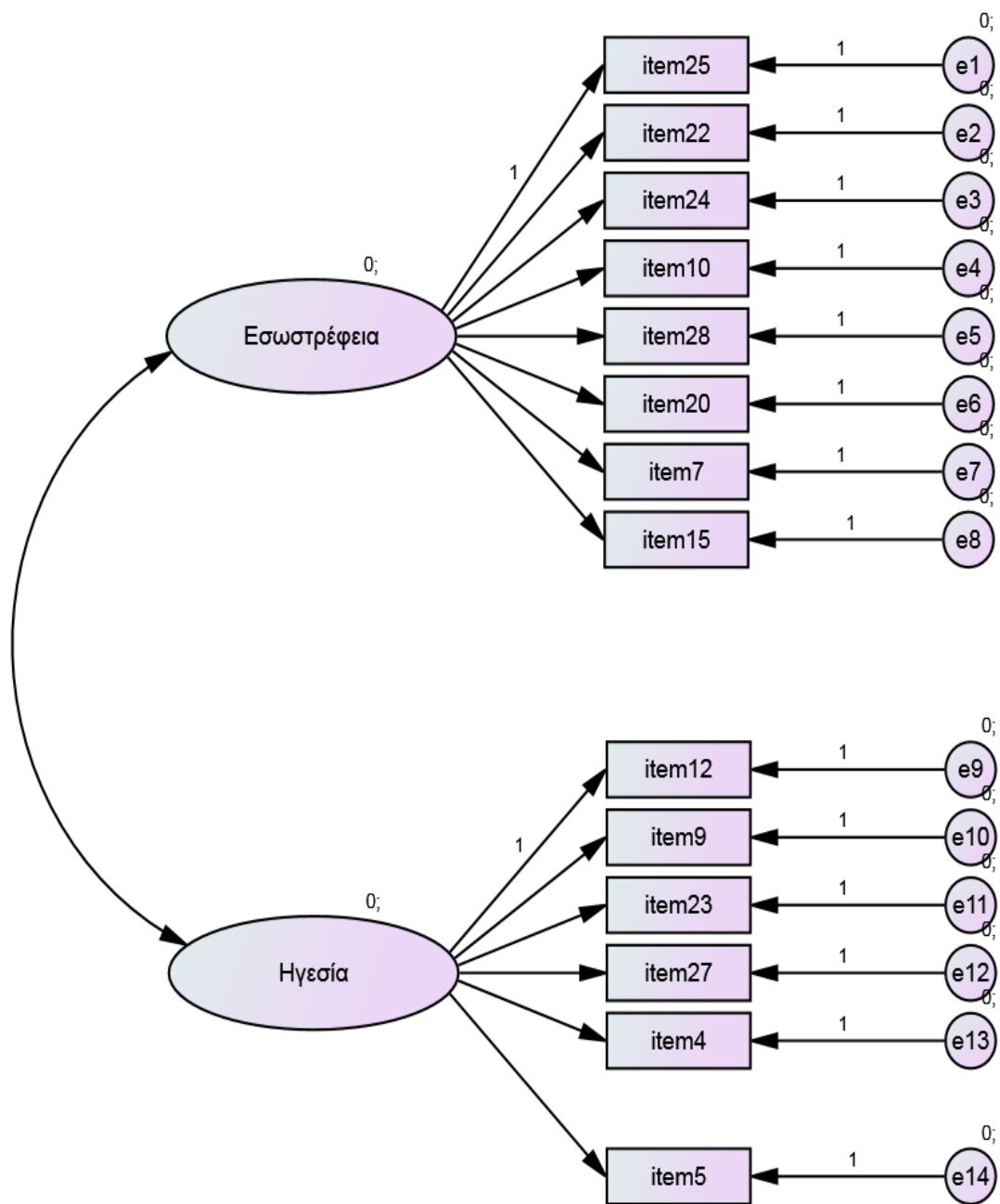
Επιτελικά, θα γίνει σύγκριση του μοντέλου με τις δύο λανθάνουσες μεταβλητές της Μελέτης 1., με ένα μονοπαραγοντικό μοντέλο με τα ίδια στοιχεία, προκειμένου να διαπιστωθεί πιο μοντέλο είναι ψυχομετρικά καλύτερο. Για τον έλεγχο αυτόν θα χρησιμοποιηθούν τα κριτήρια AIC και CAIC που απευθύνονται σε μοντέλα που δεν είναι ένθετα και δείχνουν πιο μοντέλο είναι πιο φειδωλό από άποψη παραμέτρων. Το μοντέλο που διαθέτει τους χαμηλότερους δείκτες AIC και CAIC, εμφανίζει την καλύτερη δυνατή προσαρμογή.

### 3.4 Αποτελέσματα

Από την συλλογή των ερωτηματολογίων, την καταχώρηση των δεδομένων και την ανάλυση, προέκυψε ότι το δείγμα των 259 συμμετεχόντων είναι ένας αριθμός ικανοποιητικός και ασφαλής ώστε να συνεχίσει η διαδικασία ελέγχου της εγκυρότητας περιεχομένου της κλίμακας της Εργασιακής Εξωστρέφειας. Επίσης στα δεδομένα δεν υπήρξαν άγνωστες ή ακραίες τιμές. Το εύρος των τιμών Mahalanobis d- squared, κυμάνθηκε από 47,394 - 14,078, συνεπώς δεν παρουσίασε κάποιος συμμετέχοντας ακραία επίδοση.

Όσον αφορά στους βαθμούς ελευθερίας της δομής, βρέθηκαν να είναι 76, άρα το μοντέλο αναγνωρίζεται ικανοποιητικά. Στην αναγνώριση του μοντέλου, συνδράμει και το γεγονός ότι σε κάθε λανθάνουσα μεταβλητή αντιστοιχούν πέντε παρατηρούμενες μεταβλητές. Ακόμη, από τον έλεγχο της πολυμεταβλητής κανονικότητας (Multivariate of normality) η τιμή που προκύπτει είναι 45,827. Η τιμή αυτή είναι αρκετά μεγαλύτερη από το 3 που είναι το όριο για αυτήν την παράμετρο, ωστόσο παραμένει ανεκτή για την χρήση της μεθόδου Maximum Likelihood στις κοινωνικές επιστήμες, αφού μία τιμή μικρότερη του 100 δεν θεωρείται ως απαγορευτική. Επίσης, οι συσχετίσεις μεταξύ των παρατηρούμενων μεταβλητών βρέθηκαν χαμηλότερες του 0.70, συνεπώς δεν ενδέχεται κίνδυνος πολυσυγγραμμικότητας.

Σχετικά με την συνολική αξιολόγηση του μοντέλου, από την Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων προέκυψαν οι εξής τιμές για τους δείκτες καλής προσαρμογής: CMIN/DF = 2,670, SRMR= ,0769, RMSEA= .080, TLI= .818 και CFI= .850. Οι παρούσες τιμές, οι οποίες μάλιστα είναι περισσότερες από τις ελάχιστες τέσσερις που απαιτούνται για την προσαρμοστικότητα του μοντέλου υποστηρίζουν την καλή προσαρμογή του μοντέλου (βλ. Γράφημα 2, βλ.επόμενη σελίδα).



Γράφημα 2: Το τελικό μοντέλο της κλίμακας Εργασιακής Εξωστρέφειας

Το δεύτερο μέρος της αξιολόγησης του μοντέλου περιλαμβάνει την λεπτομερειακή αξιολόγηση του μοντέλου. Από τον έλεγχο των παραμέτρων της τελικής κλίμακας Εργασιακής Εξωστρέφειας, προέκυψε ότι οι παράμετροι του μοντέλου είναι στατιστικά

σημαντικοί σε επίπεδο σημαντικότητας  $p < 0.05$  (βλ. Πίνακα 2). Στον Πίνακα 2, στην στήλη «Estimate» περιλαμβάνονται οι μη τυποποιημένοι δείκτες των στοιχείων προς την αντίστοιχη λανθάνουσα μεταβλητή. Δηλαδή παρατίθενται οι παραγοντικές φορτίσεις με μη τυποποιημένο τρόπο. Στην στήλη S.E. (Standard Error), περιγράφεται το τυπικό σφάλμα και στην στήλη C.R. (Critical Ratio) αναφέρονται οι τιμές που αξιολογούν την στατιστική σημαντικότητα του κάθε στοιχείου. Όταν το Critical Ratio είναι μεγαλύτερο από 1.96 (C.R.  $> 1.96$ ), είναι στατιστικά σημαντικό. Συνεπώς αφού στον Πίνακα 2, οι τιμές του C.R. είναι μεγαλύτερες του 4, τα στοιχεία είναι στατιστικώς σημαντικά.

Πίνακας 2 : Παραγοντικές Φορτίσεις, Τυπικό σφάλμα, Critical Ratio, Στατιστική σημαντικότητα παρατηρούμενων μεταβλητών

	Estimate	S.E.	C.R.	P
item25 <--- Εσωστρέφεια	1,000			
item22 <--- Εσωστρέφεια	,941	,090	10,430	***
item24 <--- Εσωστρέφεια	,854	,097	8,785	***
item10 <--- Εσωστρέφεια	,884	,107	8,280	***
item28 <--- Εσωστρέφεια	,915	,100	9,168	***
item20 <--- Εσωστρέφεια	-,661	,088	-7,470	***
item7 <--- Εσωστρέφεια	,741	,082	9,030	***
item15 <--- Εσωστρέφεια	,615	,102	6,028	***
item12 <--- Ηγεσία	1,000			
item9 <--- Ηγεσία	-,846	,125	-6,742	***
item23 <--- Ηγεσία	-,359	,079	-4,561	***
item27 <--- Ηγεσία	,378	,088	4,313	***
item4 <--- Ηγεσία	-,583	,112	-5,220	***
item5 <--- Ηγεσία	-,848	,122	-6,981	***

Επίσης, οι παραγοντικές φορτίσεις των παρατηρούμενων μεταβλητών είναι μεγαλύτερες του 0.30 που είναι το ελάχιστο αποδεκτό όριο (βλ. Πίνακα 3).

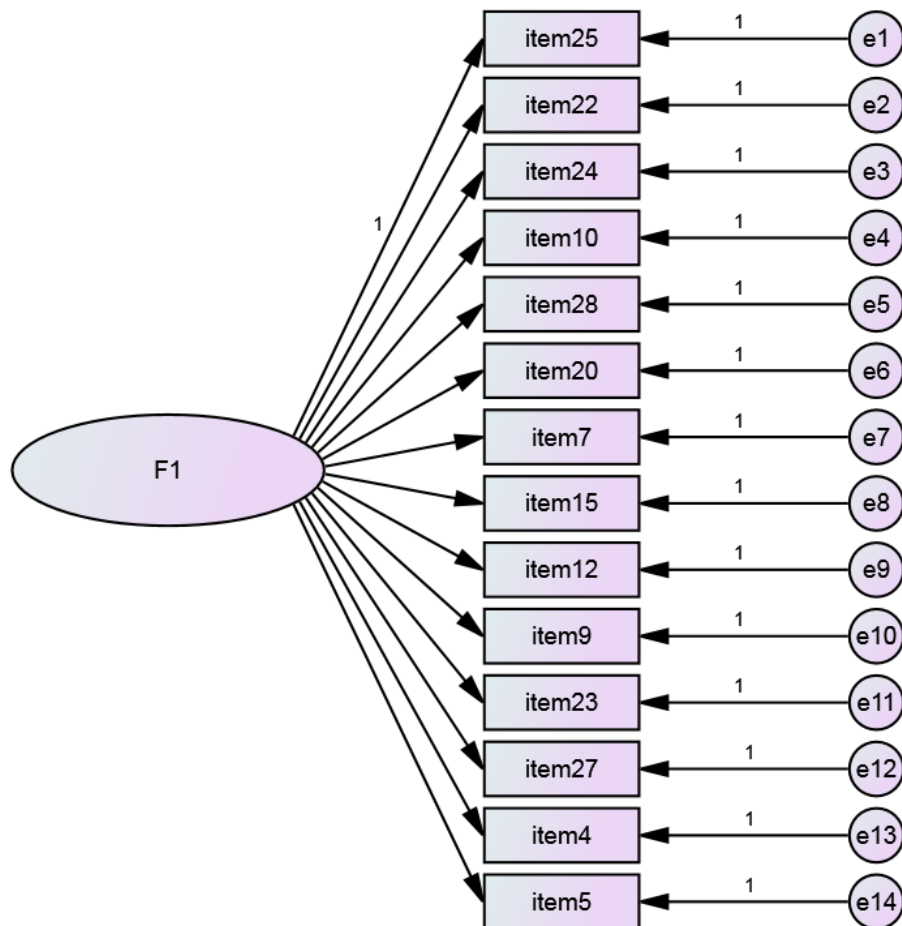
Πίνακας 3 : Παραγοντικές φορτίσεις των παρατηρούμενων μεταβλητών

A/A	ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ	ΦΟΡΤΙΣΗ
1 <sup>ος</sup>	<b>«ΕΣΩΣΤΡΕΦΕΙΑ»</b>	
1.	Θέλω να έχω απόσταση από τους συνεργάτες μου.	.729
2.	Προσπαθώ να έχω όσο το δυνατόν λιγότερες επαφές με τους συναδέλφους.	.726
3.	Συχνά δυσκολεύομαι να εμπιστευτώ τους συναδέλφους μου για θέματα δουλειάς.	.604
4.	Αποφεύγω τις κοινωνικές επαφές στο χώρο εργασίας.	.508
5.	Είμαι επιφυλακτικός/ή στις επαφές με τους συναδέλφους.	.631
6.	Έχω πολύ φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους μου.*	.511
7.	Νιώθω ότι δεν έχω πολύ καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου.	.621
8.	Δεν μου αρέσει να συζητάω τα εργασιακά μου σχέδια με άλλους συναδέλφους.	.411
2 <sup>ος</sup>	<b>«ΗΓΕΣΙΑ»</b>	
1.	Αποφεύγω να παίρνω πρωτοβουλίες στο χώρο εργασίας.	.709
2.	Αναλαμβάνω ηγετικούς ρόλους στη δουλειά μου.*	.565
3.	Δείχνω μεγάλη αποφασιστικότητα σε θέματα που αφορούν τη δουλειά μου.*	.350
4.	Προτιμώ να αποφασίζουν άλλοι για μένα στο χώρο της δουλειάς.	.329
5.	Μου είναι εύκολο να συναστρέφομαι με πολύ κόσμο στη δουλειά.*	.407
6.	Μου αρέσει να παίρνω ρίσκα στον τρόπο με τον οποίο εργάζομαι.*	.599

Σημείωση: \*πρόκειται για ανεστραμμένα στοιχεία

Επιτελικά, δεν παρατηρήθηκε να είναι αρνητική κάποια από τις διακυμάνσεις των εκτιμήσεων των παραμέτρων ή κάποια από τις τυποποιημένες εκτιμήσεις να είναι μεγαλύτερη από το ένα (>1). Με τη χρήση της Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων αποδεικνύεται η εγκυρότητα της εννοιολογικής κατασκευής της κλίμακας Εργασιακής Ευσυνειδησίας, η οποία προήλθε από την Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων που προηγήθηκε.

Προκειμένου να ελεγχθεί η πιθανότητα ένα μονοπαραγοντικό μοντέλο με αυτά τα 14 στοιχεία (βλ. Γράφημα 3) να έχει καλύτερους δείκτες προσαρμογής σε σχέση με το μοντέλο των δυο παραγόντων που παρουσιάστηκε (βλ. Γράφημα 2), υπολογίστηκαν οι δείκτες καλής προσαρμογής του μονοπαραγοντικού μοντέλου και έγινε σύγκριση των δεικτών AIC και CAIC για αυτά τα δύο μοντέλα.



Γράφημα 3. Μονοπαραγοντικό μοντέλο με τα 14 στοιχεία.

Από την Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων προέκυψαν οι εξής τιμές για τους δείκτες καλής προσαρμογής: CMIN/ DF = 4.225, SRMR= .0991, GFI= .826 RMSEA= .112, TLI= .649 και CFI= .703. Επιπροσθέτως, οι δείκτες AIC και CAIC για το μονοπαραγοντικό μοντέλο είναι 381.288 και 508.879 αντίστοιχα. Οι δείκτες AIC και CAIC για τον μοντέλο των δύο παραγόντων είναι 288.885 και 325.288. Επομένως, η κλίμακα της Εργασιακής Εξωστρέφειας των δύο παραγόντων είναι το μοντέλο με την καλύτερη δυνατή προσαρμογή.

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα ερευνητική μελέτη επιχείρησε να προβεί στην κατασκευή και στην ψυχομετρική αξιολόγηση της κλίμακας της Εργασιακής Εξωστρέφειας. Σε πρώτη φάση, έγινε μία σύντομη παρουσίαση της προσωπικότητας και της διάστασης της Εξωστρέφειας του Μοντέλου των Πέντε Παραγόντων. Σε δεύτερη φάση, αναφέρθηκαν βιβλιογραφικές ενδείξεις από προηγούμενα ερευνητικά εγχειρήματα, για τη σύνδεση των δύο αυτών εννοιολογικών κατασκευών με την εργασία και για την εν δυνάμει αλληλεπίδρασή τους. Σε τρίτη φάση, παρουσιάστηκαν κάποια από τα σημαντικότερα ψυχομετρικά εργαλεία, τα οποία κατασκευάστηκαν για την αξιολόγηση της Εργασιακής Εξωστρέφειας και μερικά εργαλεία αξιολόγησης της προσωπικότητας για το γενικό πληθυσμό, τα οποία έχουν χρησιμοποιηθεί σε έρευνες για την μελέτη της επίδρασής της στο χώρο εργασίας.

Σύμφωνα με τα όσα ειπώθηκαν στην βιβλιογραφική ανασκόπηση προέκυψε η αναγκαιότητα κατασκευής και ψυχομετρικής εγκυροποίησης μίας στατιστικής δοκιμασίας που θα μετράει με έγκυρο και αξιόπιστο τρόπο την Εργασιακή Εξωστρέφεια για τον ελληνικό πληθυσμό. Οι ιδιαιτερότητες των Ελλήνων εντοπίζονται τόσο στα γλωσσικά όσο και στα πολιτισμικά τους χαρακτηριστικά, και εμφανίζονται όχι μόνο στην νοοτροπία, αλλά και στα ήθη και έθιμα. Δεδομένου ότι έχουν ενσωματωθεί στην ελληνική ιδιοσυγκρασία θα έπρεπε να αφομοιωθούν δημιουργικά σε ένα στατιστικό πλαίσιο που θα εκτιμούσε την Εργασιακή Εξωστρέφεια του ενεργού αλλά και του εν δυνάμει εργατικού δυναμικού, με άμεσο σκοπό να προωθηθούν αποτελεσματικές παραγωγικές διαδικασίες για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες, αμφότερους.

Η κατασκευή του συγκεκριμένου εργαλείου ξεκίνησε στην Μελέτη 1, με την δημιουργία των στοιχείων-προτάσεων που θα εμπεριέχονταν στην κλίμακα της πιλοτικής μορφής του ερωτηματολογίου Εργασιακής Εξωστρέφειας. Η κατασκευή των στοιχείων αυτών βασίστηκε σε χαρακτηριστικά που έχουν συσχετιστεί με την Εξωστρέφεια από διάφορους ερευνητές και συνοψίζονται στον πίνακα Mini-Markers Big Five Scoring Sheet (Saucier, 1994). Κατά την Μελέτη 1, καταγράφηκαν συνώνυμα και αντώνυμα επίθετα των

χαρακτηριστικών που περιλαμβάνονται στον πίνακα Mini-Markers Big Five Scoring Sheet (Saucier, 1994). Έπειτα κατασκευάστηκαν τα στοιχεία της πιλοτικής μορφής του ερωτηματολογίου τα οποία ενσωμάτωναν τους παραπάνω επιθετικούς προσδιορισμούς της Εξωστρέφειας με το χώρο της εργασίας. Η πιλοτική κλίμακα Εργασιακής Εξωστρέφειας, περιλάμβανε 30 στοιχεία που ήταν τα πιο αντιπροσωπευτικά της έννοιας της Εργασιακής Εξωστρέφειας, ενώ την ίδια στιγμή ήταν και κατανοητά για τους εργαζόμενους ενός μεγάλου εύρους επαγγελματικών απασχολήσεων.

Η πιλοτική κλίμακα χορηγήθηκε στο δείγμα, το οποίο παρουσίαζε περίπου ίση αναλογία μεταξύ ανδρών και γυναικών και η μέση ηλικία του δείγματος ήταν τα 37 έτη. Το επόμενο βήμα ήταν η Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων (EFA) κατά την οποία σε πρώτο επίπεδο εξάχθηκαν οχτώ παράγοντες σύμφωνα με το κριτήριο Guttman – Kaiser (Guttman, 1954 & Kaiser, 1961). Με την σταδιακή μείωση των στοιχείων βασιζόμενοι στο scree test (Cattell, 1966) και στις παραγοντικές φορτίσεις των στοιχείων και τις διαδοχικές Διερευνητικές Αναλύσεις, προέκυψαν δύο μοντέλα για την αξιολόγηση της Εργασιακής Εξωστρέφειας.

Το πρώτο μοντέλο διέθετε τρεις παράγοντες με 20 στοιχεία και το δεύτερο μοντέλο που είναι και το τελικό, συνίσταται από δύο παράγοντες με 8 στοιχεία ο ένας και 6 στοιχεία ο δεύτερος, σύνολο 14. Το μοντέλο των τριών παραγόντων απορρίφθηκε επειδή τα στοιχεία που συναπάρτιζαν τον κάθε παράγοντα δεν είχαν σαφή εννοιολογική συγγένεια ώστε να ερμηνευθεί και να ονομασθεί. Στο μοντέλο των δύο παραγόντων, ήταν σαφές ως προς το τι μετράει ο καθένας από τους δύο παράγοντες. Ο πρώτος συσχετιζόταν με την Εσωστρέφεια και ο δεύτερος με την Ηγεσία. Οι παραγοντικές φορτίσεις των στοιχείων στον κάθε παράγοντα ερμήνευαν με επιτυχία τον τίτλο του παράγοντα και το γεγονός ότι δεν προέκυψαν δευτερογενείς φορτίσεις διευκόλυναν την παραπάνω διαδικασία.

Αμέσως μετά, έγινε έλεγχος αξιοπιστίας του εργαλείου με την βοήθεια του δείκτη Cronbach's alpha. Ο έλεγχος του δείκτη Cronbach's alpha εφαρμόστηκε τόσο για την κλίμακα Εργασιακής Εξωστρέφειας, όσο και για τις δύο επιμέρους υποκλίμακες Εσωστρέφεια και Ηγεσία. Οι τιμές που προέκυψαν ήταν σχετικά ικανοποιητικές για την κλίμακα της Εργασιακής Εξωστρέφειας και για την υποκλίμακα της Εσωστρέφειας, αλλά για την κλίμακα της Ηγεσίας ήταν αρκετά χαμηλότερη από το χαμηλότερο αποδεκτό όριο. Η χαμηλή αυτή τιμή του Cronbach's alpha δύναται να οφείλεται στο χαμηλό αριθμό των παρατηρούμενων μεταβλητών για την λανθάνουσα μεταβλητή Ηγεσία.

Έχοντας κατοχυρώσει ως ένα βαθμό την αξιοπιστία της κλίμακας Εργασιακής Εξωστρέφειας, στην Μελέτη 2., ακολούθησε ο έλεγχος της εγκυρότητας περιεχομένου της



δομής που κατασκευάστηκε. Για τον έλεγχο αυτό χρησιμοποιήθηκε η Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων (CFA) και πιο συγκεκριμένα το κριτήριο του Maximum Likelihood. Σε πρώτο επίπεδο, έγινε έλεγχος για το αν δύναται να εφαρμοστεί η Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων (CFA) και σε δεύτερο επίπεδο ελέγχθηκε η καλή προσαρμογή του εργαλείου που κατασκευάστηκε στο πληθυσμό. Για την διαδικασία αυτή επιστρατεύθηκε δεύτερο δείγμα συμμετεχόντων το οποίο ήταν διαφορετικό από εκείνο που έλαβε μέρος στην κατασκευή του εργαλείου. Η αναλογία του φύλου ήταν κι εδώ περίπου ίση και η μέση ηλικία των συμμετεχόντων ήταν τα 37 έτη.

Η κατασκευή της κλίμακας Εργασιακής Εξωστρέφειας, αποτέλεσε ένα αρκετά απαιτητικό εγχείρημα καθώς τόσο το εύρος της έννοιας της Εξωστρέφειας όσο και οι διαφορετικές θέσεις των θεωρητικών σχετικά με τις επιδράσεις της, όπως αυτές παρουσιάζονται στη βιβλιογραφία δυσχέραιναν την διαδικασία επιλογής των στοιχείων του ερωτηματολογίου. Ωστόσο η έρευνα του Saucier (1994) με την κατασκευή των Mini-Markers ήταν αρκετά βοηθητική για την κατασκευή της κλίμακας Εργασιακή Εξωστρέφειας. Το ερωτηματολόγιο Εργασιακής Εξωστρέφειας που δημιουργήθηκε διαθέτει σχετικά ικανοποιητική αξιοπιστία και εγκυρότητα και φιλοδοξεί να βοηθήσει στην αξιοκρατική επιλογή και αξιολόγηση των εργαζομένων τόσο για την διαδικασία της πρόσληψης όσο και για τις προαγωγές και τις τοποθετήσεις.

Στον αντίποδα, είναι απαραίτητο να σημειωθούν κάποιοι περιορισμοί της κλίμακας της Εργασιακής Εξωστρέφειας, οι οποίοι προέρχονται από την διαδικασία σχεδιασμού και ελέγχου της. Ο πρώτος περιορισμός έχει να κάνει με το εύρος της Εργασιακής Εξωστρέφειας το οποίο μελετάει. Οι δύο παράγοντες οι οποίοι συνθέτουν το τεστ ερμηνεύουν μόνο το 42,70% της διακύμανσης. Το γεγονός αυτό υποδεικνύει ότι υπάρχουν κι άλλοι σημαντικοί παράγοντες που συσχετίζονται με την Εργασιακή Εξωστρέφεια και δεν εμπεριέχονται στο τεστ.

Επίσης, ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's alpha είναι στα κατώτερα αποδεκτά όρια. Συνεπώς, η αξιοπιστία του ψυχομετρικού εργαλείου είναι πολύ οριακά ικανοποιητική, άρα υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης της εσωτερικής συνάφειας της κλίμακας. Ακόμη ένας σημαντικός περιορισμός της έρευνας, είναι ότι δεν υπάρχουν εμπειρικά δεδομένα για την συγχρονική εγκυρότητα του εργαλείου, όπως δεν υπάρχει κι έλεγχος εγκυρότητας εννοιολογικής κατασκευής.

Μελετώντας τους παραπάνω περιορισμούς, προτείνεται να συνεχιστεί η έρευνα για την κατασκευή κλιμάκων Εργασιακής Εξωστρέφειας που θα ερμηνεύουν μεγαλύτερο ποσοστό της Εργασιακής Εξωστρέφειας και θα διαθέτουν καλύτερη εσωτερική συνάφεια.

Είναι σημαντικό να κατασκευαστούν κι άλλα ψυχομετρικά εργαλεία αξιολόγησης της Εργασιακής Εξωστρέφειας με σκοπό να υπάρξει σύγκριση ως προς την καλή εφαρμογή τους. Επιπροσθέτως είναι σημαντικό σε μελλοντικές έρευνες να ερευνάται και η συγχρονική εγκυρότητα και η εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής.

Λαμβάνοντας υπόψη τα όσα ειπώθηκαν, θα ήταν χρήσιμος ο σχηματισμός ανάλογων ψυχομετρικών εργαλείων, τα οποία θα απευθύνονται σε συγκεκριμένους πληθυσμούς, οι οποίοι εμφανίζουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους στο εργασιακό τους πλαίσιο αλλά βρίσκονται και σε αναλογία με τη φύση της εργασίας τους. Παράδειγματα τέτοιων πληθυσμών αποτελούν τα σώματα ασφαλείας οι ένοπλες δυνάμεις, οι εποχικοί υπάλληλοι, οι φαροφύλακες και όχι μόνο οι εργαζόμενοι σε εταιρείες και επιχειρήσεις.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47 (21), 160-171.
- Anderson, C., John, O. P., Ketler, D., & Kring, O. M. (2001). Who attains social status? Effects of personality and physical attractiveness in social groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81 (1), 116-132.
- Antonioni, D. (1998). Relationship between the big five personality factors and conflict management styles. *International Journal of Conflict Management*, 9 (4), 336-355.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2001). A theoretical basis for the major dimensions of personality. *European Journal of Personality*, 15, 327-353.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2002). Six independent factors of personality variation: A response to Saucier. *European Journal of Personality*, 16, 63-75.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11 (2), 150-166.
- Ashton, M. C., Lee, K., & Goldberg, L. R. (2004). A hierarchical analysis of 1,710 English personality-descriptive adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 707-721.
- Ashton, M. C., Lee, K., & de Vries, R. E. (2005). *Six factors in the Croatian personality lexicon*. Unpublished manuscript
- Ashton, M. C., Lee, K., & Paunonen, S. V. (2002). What is the central feature of extraversion? Social attention versus reward sensitivity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 245-252.
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., de Vries, R. E., Di Blas, L., et al. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 356-366.
- Ashton, M. C., Lee, K., de Vries, R. E., Szarota, P., Marcus, B., Wasti, S. A., et al. (2006, July). Lexical studies of personality structure: An examination of six-factor solutions. *Paper presented at the 13th European Conference on Personality*, Athens, Greece.

- Barrick M.R., Mount M. K. (1991) The Big 5 personality dimensions and job-performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–26.
- Bentler P. M, & Chou C.-P (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods & Research*, 16 (1), 78–117.
- Buss, D. M. (1991). Evolutionary Personality Psychology. *Annual Review of Psychology*, 42, 459-491.
- Buss, D. M. (2009). How can evolutionary psychology successfully explain personality and individual differences? *Perspectives on Psychological Science*, 6 (10), 1-30.
- Cattell, R. (1947). Confirmation and clarification of primary personality factors. *Psychometric*, 12 (3), 197–220.
- Cattell, R. B. (1957). *Personality and motivation structure and measurement*. Oxford, England: World Book.
- Cattell, R. (1966). The Scree Test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1 (2), 245-276.
- Chance, M. R. A., & Jolly, C. J. (1970). *Social groups of monkeys, apes, and men*. New York: E. P. Dutton.
- Consiglio, C., Alessandri, G., Borgogni, L., & Piccolo, R. F. (2013). Framing work competencies through personality traits. The big five competencies Grid. *European Journal of Psychological Assessment*, 29 (3), 162–170.
- Costa, P. T., & Eaton, W. W. (2009). Personality and Career Success: Concurrent and Longitudinal Relations. 23 (2), 71–84. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1002/per.704>
- Costa P.T., McCrae R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and the NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P.T., & McCrae, R. R. (1992a, June). Comparability of alternative measures of the five-factor model in peer ratings. *Paper presented at the Annual Convention of the American Psychological Society*, San Diego
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992b). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.

- Costa P.T., McCrae R. R. (1995). Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the NEO Personality Inventory. *Journal of Psychological Assessment, 64* (1), 21-50.
- Di Blas, L., & Forzi, M. (1998). An alternative taxonomic study of personality-descriptive adjectives in the Italian language. *European Journal of Personality, 12*, 75-101.
- Di Blas, L., & Forzi, M. (1999). Refining a descriptive structure of personality attributes in the Italian language. *Journal of Personality and Social Psychology, 76*, 451-481.
- Digman, J. M. (1989). Five Robust Trait Dimensions: Development, Stability, and Utility. *Journal of Personality, 57* (2), 195–214.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the Five-Factor Model. *Annual Review of Psychology, 41*, 417–440.
- DeYoung, C. G., Quilty, L. C., & Peterson, J. B. (2007). Between facets and domains: 10 aspects of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology, 93* (5), 880–896.
- Eysenck, H. J. (1952). *The scientific study of personality*. London, England: Routledge & Kegan Paul.
- Eysenck, H. J. (1959). The “Maudsley Personality Inventory” as determinant of neurotic tendency and extraversion. *Zeitschrift fur Experimentelle und Angewandte Psychologie, 6* Apr–Jun, 167–190.
- Eysenck, H. J. (1967) *The Biological basis of personality*. Springfield,IL: Charles C. Thomas.
- Eysenck, H. J. (1977). Personality and factor analysis: A reply to Guilford. *Psychological Bulletin, 84* (3), 405–411.
- Eysenck, H. J., & Eysenck, S. B. G. (1964). *Eysenck Personality Inventory*. San Diego, CA: Educational and Industrial Testing Service.
- Eysenck, H. J., & Eysenck S. B. G. (1975). *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire (Junior and Adult)*. London: Hodder & Stoughton.
- Eysenck, H. J., & Himmelweit, H. T. (1947). *Dimensions of personality; a record of research carried out in collaboration with H.T. Himmelweit [and others]*. London, England: Kegan Paul, Trench.
- Eysenck, H. J., & Wilson, G. D. (1991). *The Eysenck Personality Profiler (version 6)*. Worthing, England: Psychology-Press.

- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4 (3), 272-299.
- Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 329–344.
- Fung Yi Liu (1991). *The generalizability of the NEO-Personality Inventory to a University sample in Hong Kong*. Unpublished manuscript, Chinese university of Hong Kong at Hong Kong.
- Furnham, A., Petrides, K.V., Tsaousis, I., Pappas, K., & Garrod, D. (2005). A cross-cultural investigation into the relationship between personality traits and work values. *The Journal of Psychology*, 139 (1), 5-32.
- Galton, S. F. (1884). Measurement of character. *Fortnightly Review*, 4 (2), 178-185.
- Gill, C. M., & Hodgkinson, G. P. (2007). Development and validation of the Five- Factor Model Questionnaire (FFMQ): An adjectival- based personality inventory for use in occupational settings. *Personnel Psychology*, 60, 731-766.
- Gilbert, P. (1989). *Human nature and suffering*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Gilbert, P. (1992). *Depression: The evolution of powerlessness*. New York: Guilford.
- Guilford, J. P. (1975). Factors and factors of personality. *Psychological Bulletin*, 82 (5), 802–814.
- Guilford, J. P. (1977). Will the real factor of extraversion-introversion please stand up? A reply to Eysenck. *Psychological Bulletin*, 84 (3), 412–416.
- Guilford, J. P., & Guilford, R. B. (1934). An analysis of the factors in a typical test of introversion-extroversion. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 28 (4), 377–399.
- Guilford, J. P., & Zimmerman, W. S. (1949). *The Guilford-Zimmerman Temperament Survey*. Oxford, England: Sheridan Supply.
- Guttman, L. (1954). Some necessary conditions for common factor analysis. *Psychometrika*, 12 (2), 149- 161.
- Granovetter, M. (2005). Getting a job: A study of contacts and careers. Chicago: *University of Chicago Press*, 2, 19-95.

- Granovetter, M. (2005) The impact of social structure on economic outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 19, 33–50.
- Gray, J. A. (1970). The psychological basis of introversion-extraversion. *Behavior Research and Therapy*, 8 (8), 249-266.
- Gray, J. A. (1981). *A critique of Eysenck's theory of personality* (p.246-277). Berlin, Germany: Springer-Verlag.
- Gray, J. A. (1982). Neuropsychological theory of anxiety: An investigation septal-hippocampal system. Cambridge, England: *Cambridge University Press*.
- Goldberg, L. R. (1990). *Standard markers of the Big-Five factor structure*. Unpublished report, Oregon Research Institute.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4 (1), 26-42.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48 (1), 26–34.
- Goldberg, L. R. (1999). *A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models* (Vol. 75, pp. 7–28). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. G. (2006). The international personality item pool and the future of public domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40 (1), 84–96.
- Higgins, D. M., Peterson, J. B., Pihl, R. O., & Lee, A. G. M. (2007). Prefrontal cognitive ability, intelligence, big five Personality, and the prediction of advanced academic and workplace performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93 (2), 298-319.
- Hofstee, W. K., de Raad, B., & Goldberg, L. R. (1992). Integration of the Big Five and circumplex approaches to trait structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63 (1), 146–163.
- Hogan, R. & Blickle, G. (1982) (*in press*). Socioanalytic Theory: Basic concepts, supporting evidences, and practical implications. In V. Zeigler-Hill, & T. K. Shackelford (Eds.), *The SAGE Handbook of Personality and Individual Differences*. Thousand Oaks, CA: SAGE.

- Hogan, R. T., & Hogan, J. C. (1992). *Manual for the Hogan Personality Inventory*. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.
- Hogan, R. (1993). Personality and Personality measurement. In M. D. Dunnette & Hough(Eds.), *Handbook of Industrial organizational psychology*. Palo Alto, CA: *Consulting Psychologists Press*.
- Hogan, J., Barret, P., & Hogan, R. (2007). Personality Measurement, Faking, and Employment Selection. *Journal of Applied Psychology*, 92 (5), 1270-1285.
- Horney, K. (1945). *Our inner conflicts*. New York: Norton.
- Hough, L. M., Eaton, N. K., Dunnette, M. D., Kame, J. D., & McCloy, R. A. (1990). Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology*, 75 (5), 581–595
- Howard, P. J., & Howard, M. J. (2001). *Professional manual for the Workplace Big Five profile (WB5P)*. Charlotte, NC: Centrals.
- Jaques, M. E. L., & Crook. L. I. (1946). The personality makeup of emotionally unstable soldiers in relation to occupational adjustments. *Journal of Clinical Psychology*, 2, 221-230.
- Jung, C. G. (1921/1971). *Psychological types: Collected Works (Vol. 6)*. Princeton, New Jersey: *Princeton University Press*.
- Kaiser, H. F. (1961), A Note on Guttman's lower bound for the number of common factors. *British Journal of Statistical Psychology*, 14, 1–2.
- Kashiwagi, S., Wada, S., & Aoki, T. (1993). The Big Five and the oblique primary pattern for the items of the ACL, Japanese version. *Japanese Journal of Psychology*, 64, 153-159.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling (Third Edition)*. New York: Guilford Press.
- Kluemper, D. H., McLarty, B. D., & Bing, M. N. (2015). Acquaintance ratings of the big five personality traits: Incremental validity beyond and interactive effects with self-reports in the prediction of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 100 (1), 237-248.
- Lee K., & Michael C. Ashton (2004) Psychometric Properties of the HEXACO Personality Inventory, *Multivariate Behavioral Research*, 39 (2), 329-358.



- Lee, K., & Ashton, M. C. (2006b). *Re-analysis of the structure of the Greek personality lexicon*. Unpublished manuscript.
- McCrae, R. R., & Costa, E. T., Jr. (1985). Comparison of EPI and psychoticism scales with measures of the five-factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 6, 587-597.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52, 509-516.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2003). *Personality in adulthood*. New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2008). *The five-factor theory of personality* (3rd ed., pp.159–181). New York, New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60 (2),175–215
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Strauss, J. P. (1994). Validity of observer ratings of the big five personality Factors. *Journal of Applied Psychology*, 79 (2), 272-280.
- Mount, M. K. & Barrick, M. R. (1995). *The personal characteristics Inventory Manual*. Unpublished manuscript, University of Iowa, Iowa City
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*.11, 2-3.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2002). How to Use a Monte Carlo Study to Decide on Sample Size and Determine Power, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9 (4), 599-620.
- Nettle, D. (2005). An evolutionary approach to the extraversion continuum. *Evolution and Human Behavior*, 26(4), 363-373.
- Nettle, D. (2006). The evolution of personality variation in humans and other animals. *American Psychologists*, 61(6), 622-631.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factors structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66 (6), 574–583.

- Ones, D.S., & Viswesvaran, C. (2001). Integrity tests and other criterion-focused occupational personality scales (COPS) used in personnel selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 9 (1-2), 31-39.
- Ones, D.S., Viswesvaran, C., & Reiss, A. D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The red herring. *Journal of Applied Psychology*, 81 (6), 660-679.
- Ουζούνη, Χ., & Νακάκης, Κ. (2011). Η αξιοπιστία και η εγκυρότητα των εργαλείων μέτρησης σε ποσοτικές μελέτες. *Νοσηλευτική*, 50 (2), 231-239.
- Palaiou, K., & Furnham, A. (2014). Are bosses unique? Personality facet differences between ceos and staff in five work sectors. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 66 (3), 173-196.
- Pervin, L. A., & John, O. (2001). Θεωρία της προσωπικότητας: Από την καθημερινή παρατήρηση στις συστηματικές θεωρίες (Α. Αλεξανδροπούλου & Ε. Δασκαλοπούλου, Μτφρ.). Στο Ζ. Μπέλα (Επιμ.), *Θεωρίες Προσωπικότητας. Έρευνα κι Εφαρμογές* (σελ. 33-65) Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Plomin, R. (1994). *Genetics and experience: The interplay between nature and nurture*. Newbury Park, California: Sage.
- Plomin, R., Chipeur, H.M. & Loehlin, J.C. (1990). Behavioral genetics and personality. In L.A. PERVIN (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research*. (pp.225-243). New York: Guilford Press.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, Y.-B., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88 (5), 879–903.
- Quilty, L. C., DeYoung, C. G., Oakman, J. M., & Bagby, R. M. (2014). Extraversion and behavioral activation: Integrating the components of approach. *Journal of Personality Assessment*, 96 (1), 87–94.
- Rocklin, T., & Revelle, W. (1981). The measurement of extraversion: A comparison of the Eysenck Personality Inventory and the Eysenck Personality Questionnaire. *British Journal of Social Psychology*, 20 (4), 279–284.

- Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, *132* (1), 1–25.
- Rovai, L., Leonardi, A., Bacciardi, S., Maremmi, A. G. I., Rugani, F., Dell' Osso, L., et al. (2012). Discriminant and convergent validity of TEMPERMENTS-A[P]. Correlation with Occupational Personality Questionnaire (OPQ32) during a stressful situation. *Journal of Affective Disorders*, *146* (1), 142-145.
- Santor, D. A. (2011). Structural Equation Modeling. Overview. Ανακτήθηκε 11 Ιουνίου 2016, Retrieved from:  
<http://www.darcyasantor.net/Psychometrics%20Ch%2012%20%20Structural%20Equation%20Modelling.pdf>
- Saville, P., Holdsworth, R., Nyfield, G., Cramp, L., & Mabey, B. (2010). *Occupational Personality Questionnaire (OPQ32)*, vol. 2. SHL Group Ltd., Thames Ditton.
- Saville, P., Sik, G., Nyfield, G., Hackston, J. and MacIver, R. (1996), A demonstration of the validity of the Occupational Personality Questionnaire (OPQ) in the measurement of job competencies across time and in separate organizations. *Applied Psychology: An International Review*, *45*, 243–262.
- Saucier, G. (1994). Mini-Markers: A Brief Version of Goldberg's Unipolar Big Five Markers. *Journal of Personality Assessment*, *63*(3), 506-516.
- Saucier, G., Georgiades, S., Tsaousis, I., & Goldberg, L. R. (2005). The factor structure of Greek personality adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, *88*, 856-875.
- Schaller, M. & Murray, D. R. (2008). Pathogens, personality, and culture: Disease prevalence predicts worldwide variability in socio-sexuality, extraversion, openness to experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, *95* (1), 212-221.
- Schakel, L., Smid, N. G., & Jaganjac, A. (2007). *Workplace Big Five professional manual*. Utrecht, The Netherlands: Pi Company B.V.
- Smith, D. B., Hanges, P. j., & Dickson, M. W. (2001). Personnel selection and the Five-Factor model: Reexamining the effects of applicant's frame of reference. *Journal of Applied Psychology*, *86* (2), 304-315.

- Swann, W. B. Jr. (1992). Seeking «truth», finding despair: Some unhappy consequences of negative self-concept. *Current Directions in Psychological Science*, 1, 15-18.
- Szirmak, Z., & De Raad, B. (1994). Taxonomy and structure of Hungarian personality traits. *European Journal of Personality*, 8, 95-117.
- Tellegen, A. (1982). *Brief manual for the differential personality questionnaire*. Unpublished manuscript, University of Minnesota, Minneapolis.
- Tellegen, A. (1985). *Structures of mood and personality and their relevance to assessing anxiety, with an emphasis on self-report* (pp. 681–706). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Thoresen, J., Bradley, J. C., Bliese, P.D., & Thoresen, J. D. (2004). The big five personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stages. *Journal of Applied Psychology*, 89 (5), 835-853.
- Tsaousis, I. & Kerpelis (2004). The traits personality questionnaire 5 (TPQue5): Psychometric properties of a shortened version of a Big Five Measure. *European Journal of Psychological Assessment*, 20 (3), 180-191.
- Tsaousis, I. & Nikolaou, I. E. (2001). The Stability of the Five-Factor Model of Personality in Personnel Selection and Assessment in Greece. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(4), 290-301.
- Τσαούσης, Ι. (1999). Αναζητώντας τη δομή της προσωπικότητας: Το μοντέλο των πέντε παραγόντων. *Ψυχολογία*, 6 (1), 88-103.
- Τσαούσης, Ι. (2014). *Αδημοσίευτη μελέτη στην Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων*. Κρήτη: Πανεπιστήμιο Κρήτης.
- Turban, D. B., Cynthia K. Stevens, F., & Lee, K. (2009) Effects of Conscientiousness and Extraversion On New Labor Market Entrants' Job Search: The Mediating Role of Metacognitive Activities and Positive Emotions. *Personnel Psychology*, 62, 553–573.
- Tupes, E.C., & Christal, R. E. (1958). *Stability of personality trait rating factors obtained under diverse conditions*. Technical Report 61-97, (USAF ASD Technical Report) Lackland Air Force Base, T.X. U.S. Air Force.
- Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. Technical Report 61-97, USAF ASD Technical Report. Reprinted in: *Journal of Personality*, 1992, 60, 225–251.

- Vaidya, J. G., Gray, E. K., Haig, J., & Watson, D. (2002). On the temporal stability of personality: Evidence for differential stability and the role of life experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83 (6), 1469–1484.
- Van Der Merwe, R. P. (2002). Psychometrics testing and human resource management. SA. *Journal of Industrial Psychology*, 28 (2), 77-86.
- Wasti, A., Lee, K., Ashton, M. C., & Somer, O. (2006). *The Turkish personality lexicon and the HEXACO model of personality*. Manuscript submitted for publication.
- Williams, B., Brown, T., & Onsmann, A. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian Journal of Paramedicine*, 8 (3).
- Wilt, J., & Revelle, W. (2016). Extraversion. *The Oxford Handbook of the Five Factor Model of Personality*. New York: Widiger.
- Watson D, Clark LA. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In Hogan R, Johnson J, Briggs S (Eds.), *Handbook of personality psychology*. (pp. 767–793). San Diego, CA: Academic Press.
- Yang, K., & Bond, M. H. (1990). Exploring implicit personality theories with indigenous imported constructs: The Chinese Case. *Journal of Personality and social Psychology*, 58, 1087-1095.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

**Mini-Markers Big Five Scoring Sheet**

<b>Extraversion</b>	<b>Agreeable</b>	<b>Conscientious</b>	<b>Neurotic</b>	<b>Openness/Intellect</b>
Bashful <sup>1</sup> ___R	Cold ___R	Careless ___ R	Envious ___	Complex ___
Bold <sup>1</sup> ___	Cooperative ___ R	Disorganised ___R	Freful ___	Deep___
Energetic <sup>2</sup> ___	Harsh ___	Efficient ___	Jealous ___	Creative___
Extraverted <sup>2</sup> ___	Kind ___	Inefficient ___R	Moody ___	Imaginative ___
Quiet <sup>3</sup> ___R	Rude ___R	Organised ___	Relaxed ___R	Intellectual ___
Shy <sup>3</sup> ___R	Sympathetic ___	Practical ___	Temperamental ___	Philosophical ___
Talkative <sup>4</sup> ___	Unsympathetic___R	Sloppy ___ R	Touchy ___	Uncreative <sup>4</sup> ___R
Withdrawn <sup>4</sup> ___R	Warm ___	Systematic ___	Unenvious __R	Unintellectual__R
Total ___	Total ___	Total ___	Total ___	Total ___

Subscripts following terms indicate the column in which the item is located on the questionnaire.

Use the following scale to reverse the score indicated for each item by “R”:

1 = 9, 2 = 8, 3 = 7, 4 = 6, 5 = 5, 6 = 4, 7 = 3, 8 = 2, 9 = 1

Record the reversed score, and then sum up all of the scores for each of the Big Five traits.

Εξωστρέφεια						
Σειμνός	Ταπεινός	Δειλός	Συνεσταλμένος	Ανήθικος	Χυδαίος	Πρόστυχος
Τολμηρός	Ορμητικός	Ριψοκίνδυνος	Θαρραλέος	Συνετός	Φρόνιμος	Ατολμος
Ενεργητικός	Δραστήριος	Σθεναρός	Δυναμικός	Νωθρός	Οκηρός	Νωχελικός
Ομιλητικός	Πολυλογάς	Φλύαρος	Μακρολόγος	Λιγομίλητος	Σιωπηλός	Λακωνικός
Εξωστρεφής	Φιλικός	Θελκτικός	Ευχάριστος	Εσωστρεφής	Επιφυλακτικός	Μοναχικός
Ήσυχος	Ήρεμος	Πράος	Γαλήνιος	Ταραχώδης	Οχλαγωγικός	Θορυβώδης
Ντροπαλός	Ακοινώνητος	Συνεσταλμένος	Συγκρατημένος	Κοινωνικός	Δημοφιλής	Κοσμοαγάπητος
Απόμακρος	Απομονωμένος	Αποτραβηγμένος	Αποφευκτικός	Συμμέτεχος	Μετέχων	Κοινωνός

Τα αρχκά items-προτάσεις για την κλίμακα Εργασιακής Εξωστρέφειας

1. Προτιμώ να τρώω μόνος/η στη δουλειά μου.
2. Απολαμβάνω δουλεύω μόνος/η μου τις εργασίες που μου ανατίθενται.
3. Μου αρέσει να πηγαίνω σε γεύματα εργασίας.
4. Δεν μπορώ να δουλεύω σε συνεργασία με τους συναδέλφους μου.
5. Δεν μου είναι εύκολο να συναναστρέφομαι με πολύ κόσμο στη δουλειά.
6. Θέλω να παίρνω εργασιακά ρίσκα.
7. Δεν μου αρέσει να μιλάω για την εργασιακή μου απόδοση.
8. Επιθυμώ να έχω καλές σχέσεις με τους συνεργάτες μου.
9. Φοβάμαι να εμπιστευτώ τον οποιοδήποτε στο χώρο εργασίας μου.
10. Ακολουθώ κατά γράμμα τους κανόνες που περιέχονται στο καταστατικό της δουλειάς μου.
11. Νιώθω ότι έχω πολυ καλές σχέσεις με τους συνεργάτες μου.
12. Αισθάνομαι ότι υπάρχει ένα πολύ καλό εργασιακό περιβάλλον.
13. Δεν μου αρέσει να μιλάω για τον εαυτό μου στο χώρο εργασίας,
14. Αναλαμβάνω ηγετικούς ρόλους στη δουλειά μου.
15. Προσκαλώ τους συνεργάτες σε δραστηριότητες εκτός εργασίας.
16. Αποφεύγω τις κοινωνικές επαφές στο χώρο εργασίας.
17. Μου αρέσει να συνεργάζομαι με τους συναδέλφους μου.
18. Θέλω να λάμβάνω πρωτοβουλίες στο χώρο εργασίας.
19. Αδυνατώ να πάρω πρωτοβουλίες στη δουλειά μου.

20. Συζητώ με την ομάδα μου τα προβλήματα που ανακύπτουν σε θεματα εργασίας.
21. Προτιμώ να λύνω μόνος/η μου τα εργασιακά μου προβλήματα.
22. Δεν μου αρέσει να συζητάω για τα εργασιακά μου σχέδια με τους συναδέρφους μου.
23. Αισθάνομαι απομονωμένος/η στο χώρο εργασίας.
24. Αναλαμβάνω οργανωτικό ρόλο στις συναντήσεις με εξωτερικούς συνεργάτες.
25. Δεν μου αρέσει να ακολουθώ τους κανόνες στο χώρο εργασίας μου.
26. Δεν νιώθω άνετα να μιλάω για την αποτελεσματικότητα μου στη δουλειά.
27. Μου αρέσει οι συναδερφοί μου να με καταλαβαίνουν χωρίς να λέω πολλά λόγια.
28. Απεχθάνομαι να συζητώ με τους συναδέρφους μου για θέματα δουλειάς.
29. Μου αρέσει να δουλεύω ακούγωντας μουσική στο χώρο εργασίας μου.
30. Ντρέπομαι να συναστρέφομαι τους συνεργάτες μου στο εργασιακό περιβάλλον.
31. Αισθάνομαι άνετα να μιλάω με τους συναδέρφους μου για την εργασιακή μου απόδοση .
32. Έχω πολύ φιλικές σχέσεις με τους συναδέρφους μου.
33. Δεν μου αρέσει να τραβάω την προσοχή των άλλων στο χώρο εργασίας μου.
34. Θέλω να βρίσκομαι στο επίκεντρο της προσοχής ανάμεσα στους συνεργάτες μου.
35. Προσπαθώ να έχω όσο το δυνατόν λιγότερες επαφές με τους συναδέρφους μου.
36. Έχω αποφασιστικότητα σε θέματα που αφορούν τη δουλειά μου.
37. Χρησιμοποιώ πειστικά επιχειρήματα αναφορικά με τις εργασιακές μου ιδέες.
38. Αδυνατώ να εμπιστευτώ τους συνεργάτες μου για θέματα δουλειάς.
39. Θέλω να έχω απόσταση από τους συνεργάτες μου.
40. Αποφεύγω να πηγαίνω σε γεύματα εργασίας με εξωτερικούς συνεργάτες.
41. Συνηθίζω να φλυαρώ για θέματα δουλειάς.
42. Προτιμώ να αποφασίζουν οι άλλοι για μένα στο χώρο της δουλειάς μου.
43. Είμαι επιφυλακτικός/η στις επαφές μου με τους συναδέρφους μου.
44. Δεν μου αρέσει να τραβάω την προσοχή στον εργασιακό μου περιβάλλον.