

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ**

**Η ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΣΥΝΕΙΔΗΣΙΑΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ:**

**ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ Η ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ  
ΤΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΥΣΥΝΕΙΔΗΣΙΑΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ:  
ΚΟΝΤΟΠΥΡΑΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ**

**ΑΜ.3038**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΙΩΑΝΝΗΣ ΤΣΑΟΥΣΗΣ**

**ΡΕΘΥΜΝΟ 2015**

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....σελ. 4</b>	<b>σελ. 4</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ :ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....σελ. 5</b>	<b>σελ. 5</b>
<b>1.1. Προσωπικότητα.....σελ. 5</b>	<b>σελ. 5</b>
<b>1.2. Μοντέλο Πέντε Παραγόντων.....σελ.6</b>	<b>σελ.6</b>
<b>1.3. Προσωπικότητα κι Εργασία.....σελ.7</b>	<b>σελ.7</b>
<b>1.4. Ευσυνειδησία.....σελ.10</b>	<b>σελ.10</b>
<b>1.5. Ευσυνειδησία κι Εργασία.....σελ.18</b>	<b>σελ.18</b>
<b>1.6. Μέτρηση της Ευσυνειδησίας και της Εργασιακής Ευσυνειδησίας.....σελ.35</b>	<b>σελ.35</b>
<b>1.7. Σκοπός της έρευνας.....σελ.46</b>	<b>σελ.46</b>
<b>ΜΕΛΕΤΗ 1 : ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΛΙΜΑΚΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΥΣΥΝΕΙΔΗΣΙΑΣ.....σελ.48</b>	<b>σελ.48</b>
<b>2.1. Στόχος Μελέτης 1.....σελ.48</b>	<b>σελ.48</b>
<b>2.2. Μέθοδος.....σελ.48</b>	<b>σελ.48</b>
<b>2.2.1. Συμμετέχοντες.....σελ.48</b>	<b>σελ.48</b>
<b>2.2.2. Δημιουργία στοιχείων κλίμακας Εργασιακής Ευσυνειδησίας.....σελ.48</b>	<b>σελ.48</b>
<b>2.2.3. Διαδικασία.....σελ.49</b>	<b>σελ.49</b>
<b>2.3. Ανάλυση.....σελ.50</b>	<b>σελ.50</b>
<b>2.4. Αποτελέσματα.....σελ.52</b>	<b>σελ.52</b>
<b>2.5. Έλεγχος της αξιοπιστίας της εσωτερικής συνοχής της κλίμακας της Εργασιακής Ευσυνειδησίας.....σελ.55</b>	<b>σελ.55</b>

<b>ΜΕΛΕΤΗ 2: ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΥΣΥΝΕΙΔΗΣΙΑΣ.....σελ.56</b>	
<b>3.1. Στόχος Μελέτης 2.....σελ.56</b>	
<b>3.2. Μέθοδος.....σελ.56</b>	
<b>3.2.1. Συμμετέχοντες.....σελ.56</b>	
<b>3.2.2. Εργαλείο.....σελ.57</b>	
<b>3.2.3. Διαδικασία.....σελ.57</b>	
<b>3.3. Ανάλυση.....σελ.58</b>	
<b>3.4. Αποτελέσματα.....σελ.60</b>	
<b>ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....σελ.66</b>	
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....σελ.71</b>	
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....σελ.87</b>	

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το Εργασιακό Περιβάλλον αποτελεί καθημερινότητα για το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού της κάθε χώρας. Φιλοξενεί τις συμπεριφορές των εργαζομένων για αρκετές ώρες ημερησίως και κατά συνέπεια αποτελεί χώρο αλληλεπίδρασης και δοσοληψίας διαφορετικών προσωπικοτήτων. Η ταυτότητα με την οποία προσδιορίζονται τα άτομα στον εργασιακό τους χώρο, απορρέει από την προσωπικότητα τους και συγκεκριμένα από την εργασιακή τους προσωπικότητα. Η Εργασιακή Ευσυνειδησία είναι μία βασική παράμετρος της μοναδικής αυτής σύνθεσης. Στην έρευνα που ακολουθεί, επιχειρείται να κατασκευαστεί μία κλίμακα που θα μετρά την Εργασιακή Ευσυνειδησία. Το θεωρητικό υπόβαθρο της κλίμακας, βασίζεται στην έννοια της Ευσυνειδησίας όπου αυτή έχει οριστεί και μετρηθεί σύμφωνα με το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων. Επίσης, οι συμμετέχοντες στην διαδικασία είναι εργαζόμενοι διαφόρων ηλικιών από ποικίλα εργασιακά πλαίσια.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

### ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

#### 1.1. Προσωπικότητα

Σύμφωνα με τους Pervin και John (2001), η προσωπικότητα αντανακλά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ατόμου, που συσχετίζονται με την ερμηνεία των σταθερών μοντέλων του συναισθήματος, της σκέψης και της συμπεριφοράς του. Όσον αφορά στον εργασιακό τομέα, οι σκέψεις, τα συναισθήματα και οι συμπεριφορές αποκτούν μία ιδιαίτερη χροιά. Έτσι, οι σκέψεις συνδέονται με τις στάσεις που έχει το άτομο ως προς τα επαγγέλματα, τις αξίες του και τις γενικότερες πεποιθήσεις και προκαταλήψεις του (Hall, Schneider & Nygren, 1970). Ακόμα, οι σκέψεις συνδέονται και με ιδέες για αλλαγές στις επαγγελματικές πρακτικές (Vacola, Tsaousis & Nikolaou, 2004).

Τα συναισθήματα του εργαζομένου, αντανακλώνται μέσα από την ικανοποίηση που λαμβάνει από την εργασία του, από την απογοήτευση που ενδεχομένως νιώθει λόγω της επαγγελματικής του αποτελμάτωσης, καθώς και από άλλα συναισθήματα που βιώνει, όπως δέσμευση απέναντι στους συνεργάτες του και τους επαγγελματικούς στόχους (Van Den Berg & Feij, 1993).

Τέλος, όσον αφορά την τρίτη συνιστώσα της προσωπικότητας, δηλαδή την συμπεριφορά, είναι η έκφραση των δύο παραπάνω συνιστωσών, σε συνδυασμό με την αναζήτηση της γνώσης και της εμπειρίας σε αντικείμενα που συνδέονται με το εκάστοτε επάγγελμα, με σκοπό να αυξήσουν την αποδοτικότητα τους (Van Den Berg & Feij, 1993). Επίσης, η συμπεριφορά εκφράζει και την αγαστή συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων, ή την παραβατική συμπεριφορά κατά την άσκηση του επαγγέλματος (Ones & Viswesvaran, 2001).

Η σημασία της συνιστώσας της συμπεριφοράς της προσωπικότητας, γίνεται αισθητή κατά την εξέταση του πλήθους των θεωριών, που έχουν σαν υπόβαθρο την συμπεριφορά για την ερμηνεία της διαμεσολάβησης και του ρυθμιστικού ρόλου των ψυχολογικών διεργασιών,

όπως εντοπίζει ο Furr (2009, όπως αναφέρεται στο Jackson, Wood, Bogg, Walton, Harms & Roberts, 2010). Κατά τον Furr (2009, όπως αναφέρεται στο Jackson & συν., 2010), χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η διερεύνηση του τρόπου μέσω του οποίου η προσωπικότητα επιδρά στην εργασιακή απόδοση ή στην ικανοποίηση του ατόμου από την εργασία του, όπως επίσης η αντίληψη της συμπεριφοράς ως σημαντική εκδήλωση των συναισθημάτων και των επιθυμιών του ατόμου.

Τα σταθερά πρότυπα σκέψης, συναισθηματικής έκφρασης και συμπεριφοράς, θεμελιώνουν τις ατομικές διαφορές όπως παρουσιάζεται από τους McCrae και Costa (1997, όπως αναφέρεται στο Consiglio, Alessandri, Borgogni, & Piccolo, 2013). Συνεπώς τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου, αντιπροσωπεύουν τις διαρκείς τάσεις δράσης καθώς επίσης πληροφορούν για τις δυνατότητες εξατομικευμένης λειτουργίας των διαφορετικών ανθρώπων (Consiglio & συν., 2013). Παράλληλα, όπως υποστηρίζουν οι Liao και Lee (2009), τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας διακρίνονται περισσότερο για την ικανότητά τους να περιγράψουν και να προβλέψουν την ανθρώπινη συμπεριφορά και τα αποτελέσματα που μπορεί να έχει, παρά τις αλλαγές και την ανάπτυξη της.

## **1.2 Μοντέλο Πέντε Παραγόντων**

Το μοντέλο Πέντε Παραγόντων (Five Factor Model) πρόκειται για ένα αντιληπτικό πλαίσιο το οποίο αντιπροσωπεύει ένα παγκόσμιο μεν, φειδωλό δε μοντέλο περιγραφής της προσωπικότητας (Consiglio & συν., 2013). Το μοντέλο αυτό έχει τις ρίζες του στην Λεξιλογική υπόθεση, όπου από την έρευνα της προσωπικότητας εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που είχαν υπόσταση στην μητρική γλώσσα κάθε πολιτισμού και αποτελούσαν αντανακλάσεις του υποβάθρου των ατομικών διαφορών (Smith, Hanges & Dickson, 2001). Έπειτα, οι αναλύσεις των παραγόντων ποικίλων αντιπροσωπευτικών υποσυνόλων των επιθέτων αυτών, απέδωσαν τις πέντε διαστάσεις που συνθέτουν πλέον το

μοντέλο των Πέντε Παραγόντων (Smith, Hanges & Dickson, 2001). Οι διαστάσεις αυτές είναι ο Νευρωτισμός, η Εξωστρέφεια, η Δεκτικότητα στην εμπειρία, η Προσήνεια και η Ευσυνειδησία (Smith, Hanges & Dickson, 2001).

Το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων θεωρείται ότι περιλαμβάνει τους πιο βασικούς παράγοντες της προσωπικότητας, κάτι που σημαίνει «στατιστικά» ότι οι παράγοντες αυτοί είναι ορθογώνιοι και «ουσιαστικά» ότι οι παράγοντες αυτοί 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 κατά μήκος των πέντε ευρέων διαστάσεων. Επίσης, το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων διαθέτει το πλεονέκτημα να παρέχει μία πηγή εργασιακών δεξιοτήτων που είναι σε θέση να περιγράψουν τις πιο σημαντικές συμπεριφορικές εκφράσεις που συσχετίζονται με την εργασιακή απόδοση (Consiglio & συν., 2013).

### **1.3 Προσωπικότητα κι Εργασία**

Έπειτα από την σύντομη παρουσίαση της προσωπικότητας και του μοντέλου των Πέντε Παραγόντων είναι πολύ σημαντικό να διερευνηθεί η συσχέτιση της προσωπικότητας με την εργασία. Η σύνδεση αυτή έχει κεντρίσει επανειλημμένα το επιστημονικό ενδιαφέρον καθώς τα αποτελέσματα από μετα-αναλύσεις, υποστηρίζουν την χρήση εκτιμήσεων της προσωπικότητας των υποψηφίων για μία θέση εργασίας, κατά την επιλογή των εργαζομένων (Tett & Burnett, 2003). Επίσης, η μελέτη των ατομικών διαφορών των εργαζομένων είναι βασική προϋπόθεση προκειμένου να βελτιστοποιηθούν τα αποτελέσματα της ενδεχόμενης εκπαίδευσης που παρέχεται σε κάποια επαγγέλματα (Studer-Luethi, Jaeggi, Buschkuhl & Perrig, 2012).

Σύμφωνα με τους Consiglio και συν. (2013), οι πέντε παράγοντες της προσωπικότητας μπορούν να αποτελέσουν το σχετικό υπόβαθρο στο οποίο θα βασίζονται κάποια διακριτά σύνολα εργασιακών συμπεριφορών, όπου κάθε σύνολο εμπερικλείει στους κόλπους του μία

συγκεκριμένη εργασιακή ικανότητα. Σύμφωνα με αυτήν την θεώρηση, η αντιστοίχιση των Πέντε Παραγόντων με τις εργασιακές ικανότητες είναι οι εξής: Ενεργητικότητα και Εξωστρέφεια, Ομαδική εργασία και Προσήγεια, Καινοτομία και Δεκτικότητα στην εμπειρία, Διαχείριση Συναισθημάτων και Συναισθηματική Σταθερότητα και Διενέργεια και Ευσυνειδησία.

Επιπροσθέτως, σε μία διεξοδική μελέτη τους οι Barrick και Mount (1991), συνήγαγαν ότι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας -με όρους του μοντέλου των Πέντε Παραγόντων- συσχετίζονται με το εργασιακό προφίλ όσον αφορά σε μία ευρεία ποικιλία επαγγελμάτων. Οι ενδείξεις αυτές σήμαναν την ανάγκη για καλύτερη κατανόηση της διαδικασίας μέσω της οποίας η προσωπικότητα μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την εκτίμηση της συμπεριφοράς του ατόμου κατά την εργασία του (Tett & Burnett, 2003). Επίσης, σύμφωνα με τις μετα- αναλυτικές προσεγγίσεις του άρθρου προκύπτει ότι διαφορετικά στοιχεία της προσωπικότητας μπορούν να επιδράσουν θετικά, αρνητικά ή ουδέτερα στην εργασιακή απόδοση, λαμβάνοντας υπόψη και τις περιστάσεις.

Ο Antonioni (1998) μέσα από την έρευνά του θέλησε να μελετήσει τυχόν συνδέσεις μεταξύ του μοντέλου των Πέντε Παραγόντων και τις μορφές διαχείρισης των συγκρουσιακών καταστάσεων στο χώρο της εργασίας. Από τα ευρήματα του, προέκυψε ότι τα άτομα που διαθέτουν υψηλή Εξωστρέφεια, υψηλή Ευσυνειδησία, Δεκτικότητα στην εμπειρία και Προσήγεια, παρουσιάζουν θετική σημαντική συσχέτιση με το στυλ της «Ενσωμάτωσης» για την διαχείριση των ασύμβατων απόψεων. Σύμφωνα με τον Rahim (1992, όπως αναφέρεται στο Antonioni, 1998), τα άτομα αυτά εκφράζουν εποικοδομητικά τις ανάγκες τους, είναι ανοικτοί στο να ακούσουν νέες ιδέες και προτάσεις, ανταλλάσσουν πληροφορίες κι εξετάζουν τις επιμέρους διαφορές μεταξύ των αντικρουόμενων πλευρών, ώστε να καταλήξουν σε μία λύση που είναι αποδεκτή από όλους.

Συμπεριλαμβανομένων των συγκρούσεων που παρουσιάστηκαν 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 πρόβλημα αυτό συναντάται συχνά σε εταιρίες και λοιπά εργασιακά πλαίσια κι έχει κινήσει το ενδιαφέρον των ψυχολόγων προκειμένου να βρεθεί μία αποτελεσματική λύση για αυτήν την ανορθόδοξη κατάσταση (DeShong, Grant & Mullins- Sweatt, 2015).

Οι αντιπαραγωγικές συμπεριφορές ενδέχεται να επηρεάσουν την αποδοτικότητα με δύο τρόπους (DeShong & συν., 2015). Ο πρώτος τρόπος εντοπίζεται μέσα από τις διαπροσωπικές αντιπαραγωγικές συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο, κατά τις οποίες πληγώνεται κάποιο άτομο σωματικά ή ψυχολογικά. Ο δεύτερος τρόπος πρόκειται για τις οργανωτικές αντιπαραγωγικές συμπεριφορές και είναι πιο άμεσος στην μείωση της απόδοσης όπως πχ. η κατανάλωση αλκοόλ κατά το εργάσιμο ωράριο. Η κατανόηση της συσχέτισης των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και των αντιπαραγωγικών συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο, θα επιτρέψει στις εταιρίες να αναπτύξουν καλύτερες απεικονιστικές μεθόδους κατά την διαδικασία των προσλήψεων, επιτρέποντας στον κάθε οργανισμό να αποφεύγει δυνητικά μελλοντικές συγκρούσεις μεταξύ του προσωπικού που έχουν σαν αποτέλεσμα την μείωση της παραγωγικότητας (DeShong & συν., 2015).

Μία διαφορετική έκφανση της συσχέτισης προσωπικότητας κι εργασίας, γίνεται φανερή από τις ενδείξεις για σύνδεση των ιδιοτήτων της προσωπικότητας του ατόμου, που προκύπτουν από τις εκάστοτε περιστάσεις και τις εργασιακές απαιτήσεις, με το εργασιακό του προφίλ (Tett & Burnett, 2003). Σε αυτήν την μελέτη εξυψώνεται η σημαντικότητα των περιστάσεων και των απαιτήσεων του εργασιακού πλαισίου, καθώς οι συγγραφείς συμπέραναν ότι η αξία ενός συγκεκριμένου χαρακτηριστικού, καθορίζεται από την κατάσταση η οποία επικρατεί ή από τις προκλήσεις της εργασίας του. Από τα ευρήματα που προέκυψαν από την μελέτη των Robert και Cheung (2010), φάνηκε ότι τα άτομα αποδίδουν καλύτερα όταν τα χαρακτηριστικά της εργασίας τους, ενεργοποιούν τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους, τα οποία αφομοιώνονται δημιουργικά στην παραγωγική διαδικασία. Επίσης είναι

σημαντικό, ακόμη και οι οδηγίες που παρέχονται για την καθοδήγηση της επίτευξης του στόχου, να βρίσκονται σε αρμονία με τις συμπεριφορικές τάσεις της ομάδας ώστε να επιτευχθεί η μέγιστη απόδοση (Robert & Cheung, 2010). Για παράδειγμα, σε άτομα με υψηλή Ευσυνειδησία θα πρέπει να χορηγούνται συστηματικές οδηγίες ενώ για άτομα με χαμηλή Ευσυνειδησία θα πρέπει να παρέχονται πιο ευέλικτες οδηγίες.

Επιπλέον, εκτός από την προσωπικότητα των εργαζομένων, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν και τα χαρακτηριστικά των ατόμων που καταλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις. Σύμφωνα με την έρευνα των Palaiou και Furnham (2014), οι διευθύνοντες σύμβουλοι είναι συνήθως σημαντικά λιγότερο Νευρωτικοί, είναι πιο Εξωστρεφείς και διαθέτουν υψηλότερα επίπεδα Προσήνειας κι Ευσυνειδησίας.

Μετά την σύντομη παρουσίαση των ενδείξεων για τη σύνδεση μεταξύ των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και της εργασίας, ακολουθεί η παρουσίαση της διάστασης της Ευσυνειδησίας από το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων και στην συνέχεια η μελέτη αυτή επικεντρώνεται στην Εργασιακή Ευσυνειδησία.

#### **1.4 Ευσυνειδησία**

Η Ευσυνειδησία είναι μία βασική διάσταση της προσωπικότητας σύμφωνα με το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων (McCrae & John, 1992). Η Εργασιακή Ευσυνειδησία απορρέει από τον παράγοντα της Ευσυνειδησίας σε συνδυασμό με τον τρόπο που αντιδρά το άτομο στο εργασιακό του περιβάλλον. Η Ευσυνειδησία, σύμφωνα με τους Roberts, Jackson, Fayard, Edmonds και Meints (2009, όπως αναφέρουν οι Jackson & συν., 2010), είναι το χαρακτηριστικό της προσωπικότητας το οποίο αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να προσχεδιάζει τις κινήσεις του και να είναι ικανός/ή να αναστείλει την άμεση ικανοποίησή του, προκειμένου να μην αποκλίνει από τα πρότυπα και τους κανόνες.

Η σημαντικότητα του παράγοντα της Ευσυνειδησίας καθώς και των χαρακτηριστικών που τον περιβάλλουν, έχουν κεντρίσει το ενδιαφέρον από όλους τους φορείς εργασίας (Eswaran, Islam & Yusuf, 2011). Ομοίως, έπειτα από διεξοδική μελέτη της κοινωνικο-αναλυτικής θεωρίας, οι Hogan και Holland (2003) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η Ευσυνειδησία είναι η μεταβλητή της προσωπικότητας με την μεγαλύτερη πρακτική σημασία στον τομέα της εφαρμοσμένης ψυχολογίας.

Σύμφωνα με τους De Young και Gray (2009), διάσταση της Ευσυνειδησίας, διαίρειται σε δύο συνιστώσες, με μερικώς διακριτή γενετική βάση. Οι συνιστώσες αυτές είναι η Εργατικότητα και η Ευταξία. Η Εργατικότητα, εκφράζεται μέσα από τον προσανατολισμό των ατόμων προς την επίτευξη των στόχων, την αυτοπειθαρχία και την στοχοκατευθυνόμενη συμπεριφορά. Επίσης οι Dudley, Orvis, Lebiecki και Cortina (2006), ισχυρίζονται ότι η Εργατικότητα είναι η επιμέρους παράμετρος που συσχετίζεται με την υψηλότερη ακαδημαϊκή επίδοση και την εργασιακή απόδοση πάνω σε συγκεκριμένα έργα, αλλά και συνολικά. Όσον αφορά στην δεύτερη συνιστώσα, δηλαδή την Ευταξία, εκείνη γίνεται φανερή μέσα από τα χαρακτηριστικά της σκεπτόμενης συμπεριφοράς, την τακτικότητα και την επιφυλακτικότητα των ατόμων με υψηλή Ευσυνειδησία ( Judge, Rodell, Klinger, Simon & Crawford, 2013).

Ο παράγοντας «Ευσυνειδησία» απαντάται με πολλές συνώνυμες και παρεμφερείς ονομασίες και το σημασιολογικό του περιεχόμενο έχει ένα αρκετά εκτεταμένο εύρος (Τσαούσης, 1999). Η ποικιλότητα αυτή οφείλεται στο γεγονός ότι παρόλο που το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων -από το οποίο προέρχεται η παράμετρος της Ευσυνειδησίας- απολαμβάνει μεγάλης αποδοχής, συνεχίζουν να υπάρχουν διαφωνίες ως προς το ποιοι είναι τελικά οι παράγοντες και ποιο είναι το περιεχόμενο του κάθε παράγοντα (Τσαούσης, 1999).

Η Ευσυνειδησία ή Συνέπεια, φαίνεται να αποκτά κοινή υπόσταση και ονομασία τόσο σύμφωνα με την θεωρητική προσέγγιση μοντέλου των Πέντε Παραγόντων των Costa, Jr, McCrae και Dye (1991) όσο και σύμφωνα με τη θεωρητική προσέγγιση της Λεξιλογικής υπόθεσης (Goldberg, 1990α). Ωστόσο, στην μελέτη του Digman (1989), ο παράγοντας αυτός

του μοντέλου ερμηνεύεται ως «Επιθυμία για επιτυχία» εξαιτίας της συσχέτισης που παρουσιάζεται μεταξύ αυτού του χαρακτηριστικού με τις σχολικές επιδόσεις των μαθητών. Η συσχέτιση αυτή φανερώνει ότι ο παράγοντας Ευσυνειδησία, δεν πρόκειται για απλή συνέπεια, αλλά για «Επιθυμία για Επιτυχία». Η θέση αυτή βασίζεται στο γεγονός ότι οι διακυμάνσεις μεταξύ των σχολικών επιδόσεων, αρκετές φορές δεν μπορούν να αποδοθούν σε κάποιες ιδιαίτερες ικανότητες ή κλίσεις των μαθητών, συνεπώς εκτιμάται ότι τα άτομα διαθέτουν αυτόν τον παράγοντα σε αυξημένο ποσοστό. Ως προς την ονομασία του παράγοντα «Επιθυμία για Επιτυχία» συμφώνησαν και οι Digman και Takemoto-Chock (1981, όπως αναφέρεται στο McCrae & John, 1992), θέλοντας να δώσουν μια δυναμικότητα και ενεργητικότητα στην στατική όψη της Ευσυνειδησίας, ώστε να γίνει κατανοητή ως μια διάσταση που οργανώνει και κατευθύνει την συμπεριφορά.

Αναλυτικότερα, ο όρος «Επιθυμία για επιτυχία» θεωρήθηκε κατά τον Digman (1989) ως καταλληλότερος για τον παράγοντα αυτόν του μοντέλου των Πέντε Παραγόντων της προσωπικότητας για τρεις λόγους. Ο πρώτος χαρακτηρίζεται ως «ιστορικός». Ο χαρακτηρισμός αυτός προέκυψε από την πρώτη αναφορά του παράγοντα αυτού από τον Webb (1915, όπως αναφέρεται στο Digman, 1989), όπου προσδιόρισε τον όρο «Επιθυμία», ως παράγοντα πολύ σημαντικό για την επιτυχία και τον ξεχώρισε από την Διάνοια. Ο δεύτερος λόγος απορρέει από το γεγονός ότι αρκετοί επιστήμονες συνέδεσαν την παράμετρο αυτή του μοντέλου, με τις ακαδημαϊκές επιτυχίες και φάνηκαν να προτιμούν το όρο «Επιθυμία για επιτυχία», όπως ο ίδιος ο Digman (1972, όπως παρουσιάζεται στο Digman, 1989), ο Smith (1967) και οι Wiggins, Blackburn και Hackman (1969). Ο τρίτος λόγος συσχετίζεται με την συνηθισμένη πλέον ερμηνεία του τρίτου παράγοντα ως «Ευσυνειδησία». Ο Digman (1989) μέσα από την προτίμηση του για τον όρο «Επιθυμία» ήθελε να τονίσει ότι ο παράγοντας αυτός της προσωπικότητας που αναφέρεται ως Συνέπεια ή Ευσυνειδησία διακατέχεται όχι μόνο από αξιοπιστία και αίσθηση υπευθυνότητας, αλλά και από επιθυμία.

Μία άλλη οπτική της διάστασης και της ονομασίας της Ευσυνειδησίας παρουσιάζεται από τον Fiske (1949) και τον Hogan (1983, όπως αναφέρεται στο Barrick & Mount, 1991), όπου προτίμησαν την ονομασία «Συμμόρφωση» ή «Αξιοπιστία» εξαιτίας της σύνδεσης που παρουσίαζε ο παράγοντας αυτός με τη βούληση και με τις προθέσεις του ατόμου. Ωστόσο, παρατηρώντας τον παράγοντα αυτόν από διαφορετική σκοπιά, οι Peabody και Goldberg (1989) τον ονόμασαν ως «Εργατικότητα».

Ο όρος «Εργατικότητα» δικαιολογείται από το γεγονός ότι ο παράγοντας αυτός του μοντέλου παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση με την εργασιακή απόδοση (Packer, Fujita & Herman, 2013). Ταυτόχρονα, σύμφωνα με τους Liao και Lee (2009), ο παράγοντας που πλέον ονομάζεται Ευσυνειδησία αν και θεωρείται ότι είναι ένα στατικό συστατικό της προσωπικότητας, δίνει έμφαση στην επίτευξη των στόχων. Δηλαδή, όπως εντοπίζουν οι Burch και Anderson (2004), ο εργαζόμενος αναγνωρίζει πόσο σημαντικό είναι να κατακτήσει τον στόχο του και δαπανά ενέργεια, κάνει ακούραστες προσπάθειες και με μακροθυμία φτάνει στον σκοπό του, ώστε να λάβει ικανοποίηση από την εκτέλεση του καθήκοντός του. Συνεπώς τα άτομα με υψηλή Ευσυνειδησία έχουν περισσότερες πιθανότητες να επιδιώξουν ενεργά τους στόχους τους, οι οποίοι στόχοι άλλοτε προωθούν την σταθερότητα και άλλοτε την κοινωνική αλλαγή (Packer, Fujita & Herman, 2013).

Στο σημείο αυτό δύναται να εντοπισθεί μία αντίθεση ανάμεσα στις ονομασίες «Συμμόρφωση» και «Εργατικότητα». Η αντίθεση έγκειται στο γεγονός ότι η Εργατικότητα αποσκοπεί στην επίτευξη των στόχων και η επίτευξη των στόχων ενίοτε οδηγεί σε συμφωνία ή σε διαφωνία με τον κοινωνικό περίγυρο (Packer, Fujita & Herman, 2013). Η παρατήρηση αυτή συνάδει με το γεγονός ότι είναι ελάχιστα τα εμπειρικά δεδομένα που υποστηρίζουν την ισοδυναμία του παράγοντα της Ευσυνειδησίας με την Συμμόρφωση (Packer, Fujita & Herman, 2013).

Οι διαφορετικές ονομασίες του παράγοντα, δύναται να σημάνουν τις πολλές και διαφορετικές εκφάνσεις του που παρατηρούσαν οι ερευνητές. Σύμφωνα με τους Barrick και

Mount (1991), κάποιοι επιστήμονες θεώρησαν ότι ο παράγοντας αυτός του μοντέλου, ενσωματώνει στο πλαίσió του μεταβλητές βούλησης, όπως η εργατικότητα, η τακτικότητα, η επιμονή και ο προσανατολισμός στους στόχους που θέτει το άτομο ή του αναθέτουν. Επίσης, στην θετική του μορφή εμφανιζόταν ως επιμονή, μεθοδικότητα, προσοχή, υπευθυνότητα, επιτυχία, τακτικότητα και ευρυθμία.

Προς αυτήν την κατεύθυνση οδεύει και η προσέγγιση του όρου Ευσυνειδησία, όπως παρουσιάζεται από τους Tellegen (1982, όπως αναφέρεται στο McCrae & John, 1992) και Hogan (1986, όπως αναφέρεται στο McCrae & John, 1992). Σύμφωνα με αυτούς, ο παράγοντας της Ευσυνειδησίας αντανακλά μία συστολή στη συμπεριφορά, κάτι που φαίνεται να συγκρατεί την παρορμητικότητα στις εκφράσεις του ατόμου και να διατηρείται ο έλεγχος. Αντίθετα, η χαμηλή βαθμολογία στην εμφάνιση αυτού του παράγοντα, συνδεόταν με αδιαφορία, απροσεξία, ανευθυνότητα και εγκατάλειψη. Ακόμη, σε περιπτώσεις χαμηλής Ευσυνειδησίας, είναι φανερά τα στοιχεία της οκνηρίας και της ανευθυνότητας όπως εντοπίζουν οι McCrae και John (1992) και είθισται να υπάρχει χρονοτριβή στην επίλυση των διαπροσωπικών συγκρούσεων, ή ενδέχεται τα άτομα να μην διαθέτουν χρόνο στην προετοιμασία που απαιτείται για την αποκατάσταση των σχέσεων τους

Μία ακόμη έκφανση της Ευσυνειδησίας μπορεί να γίνει φανερή από την διαγωγή του βίου των ανθρώπων με αυξημένη Ευσυνειδησία, όπως σημείωσαν οι Roberts και συν. (2009, όπως αναφέρεται στο Jackson & συν., 2010), όπου εντοπίζουν την συσχέτισή της με την καλύτερη υγεία, την χαμηλότερη εγκληματική συμπεριφορά και με καλύτερες επιδόσεις στον εργασιακό χώρο και στις σχέσεις μεταξύ των συνεργατών. Για την καλύτερη κατανόηση των σχέσεων μεταξύ Ευσυνειδησίας και συμπεριφοράς, οι Jackson (2010) προέβησαν στην ιεραρχική ταξινόμηση των συμπεριφορών των ατόμων με υψηλή Ευσυνειδησία σε 11 παράγοντες. Οι παράγοντες αυτοί από το χαμηλότερο επίπεδο της ιεραρχίας προς το υψηλότερο είναι οι εξής : αποφυγή της εργασίας, οργάνωση, παρορμητικότητα, αντικοινωνικότητα, καθαριότητα, εργατικότητα, οκνηρία, εμφάνιση, τυπικότητα και υπευθυνότητα.

Βασισμένοι σε αυτήν την διάταξη οι Jackson και συν. (2010) συμπέραναν ότι τα άτομα με υψηλή βαθμολογία στην διάσταση της Ευσυνειδησίας είναι καθαρά, τακτικά, εργατικά, και ακολουθούν τους κανόνες κοινωνικής ευπρέπειας. Επίσης, τα άτομα αυτά δεν ενεργούν χωρίς να σκεφτούν και είναι πιο οργανωτικά στην καθημερινότητα τους. Αντίθετα, τα άτομα με χαμηλότερη Ευσυνειδησία, συνηθίζουν να υπερβαίνουν το πιστωτικό τους όριο κατά τις χρηματικές τους συναλλαγές, τείνουν να παρακολουθούν προγράμματα στην τηλεόραση για περισσότερες ώρες, κοιμούνται πολύ, ακυρώνουν σχέδια δικά τους καθώς επίσης συχνά αθετούν τις υποσχέσεις τους (Jackson & συν., 2010).

Όπως απορρέει από τα δεδομένα που έχουν παρουσιαστεί έως αυτό το σημείο, η Ευσυνειδησία είναι ένα ευρύ πεδίο χαρακτηριστικών που εντάσσει στους κόλπους της πολλαπλά επιμέρους ιδιώματα της προσωπικότητας (Jackson & συν., 2010). Μία ακόμη πηγή των χαρακτηριστικών που συνθέτουν την Ευσυνειδησία και το περιεχόμενο της, μπορεί να αναδειχθεί από τα επιμέρους στοιχεία που έχουν χρησιμοποιηθεί στα διάφορα τεστ για την αξιολόγηση της. Έτσι στο Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R. Costa & McCrae, 1992), κάποια χαρακτηριστικά που θεωρήθηκαν ότι αποδίδονται στην Ευσυνειδησία είναι τα εξής: η ικανότητα, η επάρκεια, η τάξη, το αίσθημα καθήκοντος, ο προσανατολισμός προς την επίτευξη του στόχου, η αυτοπειθαρχία και η μελέτη. Επίσης στην μελέτη των Costa και McCrae (1992), παρουσιάζονται και κάποιοι επιθετικοί προσδιορισμοί της Ευσυνειδησίας από το California Q-test οι οποίοι είναι οι εξής: παραγωγικός, ηθικά πράττων, φιλόδοξος, ο αξιόπιστος και υπεύθυνος.

Παρομοίως, κατά την ανάλυση του περιεχομένου του παράγοντα της Εργασιακής Ευσυνειδησίας σύμφωνα με την δόμηση του Occupational Personality Questionnaire από τους Saville, Sik, Nyfield, Hackston και MacIver (1996), φάνηκε να συνδέεται με άτομα που τείνουν να προετοιμάζονται καλά για την εργασία τους, να προσπαθούν να προβλέψουν τα πιθανά ενδεχόμενα και να τους αρέσουν τα αυστηρώς δομημένα σχέδια ή προγράμματα. Επίσης, τα άτομα που παρουσιάζουν υψηλή Εργασιακή Ευσυνειδησία, καταφέρνουν να δουλεύουν εντός

συγκεκριμένων προθεσμιών και να διατηρούν την μεθοδικότητα, την τάξη και την ακρίβεια σε σχέση με το αντικείμενό τους, καθώς και να ολοκληρώνουν τα έργα που αναλαμβάνουν (Saville & συν., 1996).

Από την μελέτη αυτών των πτυχών της Ευσυνειδησίας, οι Wayne, Musisca και Fleeson (2002) συμπέραναν ότι ένα άτομο που διαθέτει αυτά τα στοιχεία, είναι σε θέση να φέρει εις πέρας περισσότερα έργα στον χρόνο που του διατίθενται, αποφεύγοντας έτσι την πίεση από τις προθεσμίες που του θέτουν, μειώνοντας το καθημερινό stress και την ένταση που βιώνει, περιορίζοντας έτσι τις διαπροσωπικές συγκρούσεις σε εργασία και οικογένεια. Κατά αυτόν τον τρόπο, οι Mc Crae και Costa (1991) παρατηρούν ότι παρόλο που τα άτομα με υψηλή Ευσυνειδησία διεκπεραιώνουν περισσότερες εργασίες σε δουλειά και σπίτι, δεν υπάρχουν παράπονα από την οικογένεια τους ότι δεν τους διαθέτουν χρόνο. Η αιτιολόγηση της καλύτερης αυτής έκβασης βρίσκεται στην αποτελεσματικότητα και στην οργάνωσή των ατόμων με υψηλή Ευσυνειδησία, με αποτέλεσμα να καταφέρνουν να εκτελούν τα καθήκοντά τους σε λιγότερο χρόνο και να είναι λιγότερο απορροφημένοι από την εργασία τους. Συνέπεια αυτών των προτερημάτων είναι ο πιο στεγανός διαχωρισμός εργασίας και οικογένειας και η αποφυγή διαπροσωπικών συγκρούσεων .

Σε συμφωνία με τις έως τώρα παρατηρήσεις για την Ευσυνειδησία και κατά επέκταση για την Εργασιακή Ευσυνειδησία, τάσσονται και ο Goldberg (1990α) και οι Eswaran, Islam και Yusuf (2011). Έτσι, επιβεβαιώνουν ότι τα άτομα που διαθέτουν υψηλή Ευσυνειδησία, είναι οργανωτικά, υπεύθυνα, αξιόπιστα, παρουσιάζουν επάρκεια γνώσεων στο αντικείμενό τους και είναι εργατικά. Το γενετικό υπόβαθρο των ανωτέρω ιδιομάτων, έχει σαν απόρροια τα άτομα αυτά να αναπτύσσουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, όπως ο προσανατολισμός και η επικέντρωση των δυνάμεων τους στην επίτευξη των στόχων τους και η φιλοδοξία (Eswaran & συν.,2011). Στον αντίποδα αυτού του προτύπου είναι τα άτομα με χαμηλή Ευσυνειδησία που συνήθως είναι αναποτελεσματικοί και ανοργάνωτοι σε ότι κάνουν (Eswaran & συν.,2011).



Μετά την σύντομη μελέτη του όρου της Ευσυνειδησίας, πρέπει να γίνει αποδεχτή η παραδοχή των Hogan και Holland (2003), κατά την οποία υποστηρίζεται ότι η Ευσυνειδησία πρόκειται για ένα θετικό κοινωνικό χαρακτηριστικό. Το υπόβαθρο της θέσης αυτής σύμφωνα με τους Hogan και Holland (2003), βρίσκεται στο γεγονός ότι αφού το άτομο με υψηλή Ευσυνειδησία είναι αξιόπιστο κατά τις αλληλεπιδράσεις του με τους άλλους, αυτό το χαρακτηριστικό έχει θετικές κοινωνικές πλευρές από την φύση του. Από την θεώρηση αυτή προκύπτει ότι το άτομο που αξιολογεί τον εαυτό του ως αξιόπιστο κι έμπιστο, είναι πιθανότερο να μην εμπλακεί σε αποκλίνουσες συμπεριφορές και περιθωριακές καταστάσεις (Hogan & Holland, 2003). Η ωφέλιμη αυτή αποστροφή, οφείλεται στο γεγονός ότι η αποκλίνουσα συμπεριφορά θα τον φέρει σε ασυμφωνία με την εικόνα που έχει σχηματίσει για τον εαυτό του (Hogan & Holland, 2003).

Παράλληλα, επειδή δεν είναι σπάνιο φαινόμενο οι αποκλίνουσες συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο, είναι αναγκαίο να αιτιολογηθεί και η συμμετοχή των ατόμων σε τέτοιου είδους συμπεριφορές. Έτσι, οι Kluepfer, McLarty και Bing (2015) εντοπίζουν αυξημένη συχνότητα αποκλινουσών συμπεριφορών ως απόρροια ενός ασυνήθιστου συνδυασμού. Ο συνδυασμός αυτός περιλαμβάνει την ταυτόχρονη εκτίμηση έλλειψης Ευσυνειδησίας από το εμπλεκόμενο άτομο τόσο σε επίπεδο αυτοαναφοράς, όσο και σε αξιολόγηση του χαρακτηριστικού αυτού από κάποιον παρατηρητή (Kluepfer & συν.,2015).

Μετά την σύντομη παρουσίαση της διάστασης της Ευσυνειδησίας και την περιγραφή κάποιων εκφάνσεών της, παρακάτω επιχειρείται να μελετηθεί η σχέση της Ευσυνειδησίας με την εργασία και να δοθεί ο λειτουργικός ορισμός της Εργασιακής Ευσυνειδησίας που θα αποτελέσει το υπόβαθρο της έρευνας.

## 1.5 Ευσυνειδησία κι Εργασία

Στην προηγούμενη ενότητα παρουσιάστηκε ο παράγοντας «Ευσυνειδησία» από το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων (McCrae & John, 1992). Αναφέρθηκαν κάποια χαρακτηριστικά που τον προσδιορίζουν καθώς και κάποιες εμφανίσεις του στην καθημερινότητα μέσα από τη συμπεριφορά των ατόμων. Η ενότητα αυτή, αποσκοπεί στην πλαισίωση της σχέσης της Ευσυνειδησίας και της εργασίας. Τα χαρακτηριστικά της Ευσυνειδησίας εντός του εργασιακού πλαισίου, συνθέτουν τον παράγοντα της Εργασιακής Ευσυνειδησίας και είναι σε θέση να προβλέψουν εν μέρει, την εν γένει παρουσία του ατόμου στο εργασιακό του χώρο καθώς και την απόδοσή του, όπως διαπιστώνουν οι Barrick και Mount (1991). Πιο συγκεκριμένα, τόσο οι Barrick και Mount (1991), όσο και ο Hough (1992), ισχυρίζονται ότι από το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων, μόνο η διάσταση της Ευσυνειδησίας -ή κατά τον Hough (1992) Επίτευξη κι Αξιοπιστία- αποτελεί έγκυρο προγνωστικό δείκτη για όλες τις εργασιακές ομάδες κι όλα τα κριτήρια που συνδέονται με την εργασία.

Αρχικά, οι Judge και Pies (2002), υποστηρίζουν ότι η Ευσυνειδησία είναι καθοριστικής σημασίας για την επαγγελματική επιτυχία των ατόμων. Σύμφωνα με την θέση αυτή, η Ευσυνειδησία αποτελεί το κίνητρό τους για να συνεχίζουν να επιθυμούν να είναι παραγωγικοί. Έτσι, οι εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο Ευσυνειδησίας, τείνουν να λειτουργούν με παραγωγικούς τρόπους ή να αναπτύσσουν αυτοβούλως μεθόδους με στόχο να παράγουν περισσότερο και ταχύτερα. Ένα σημαντικό τμήμα της παραγωγικής διαδικασίας είναι η απόδοση των εργαζομένων. Το πεδίο αυτό έδωσε το εφελτήριο έναυσμα για μία σειρά από έρευνες που αποσκοπούσαν στην πρόβλεψη της απόδοσης κάθε εργαζομένου σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του. Η βιβλιογραφία βρίθει από τέτοιου είδους έρευνες και μετα-αναλύσεις. Στην συνέχεια θα παρουσιαστούν κάποια από τα ευρήματα των μελετών που καταδεικνύουν την συσχέτιση μεταξύ Ευσυνειδησίας και εργασιακής απόδοσης.

Ξεκινώντας, αναφέρεται το συμπέρασμα στο οποίο έφτασαν οι Trapmann, Hell, Hiru και Schuler (2007), όπου κατά την δεύτερη μετά-ανάλυσή τους βρήκαν ότι η Ευσυνειδησία

είναι ένας έγκυρος προβλεπτικός παράγοντας της απόδοσης για ένα μεγάλο εύρος απασχολήσεων. Επίσης, τα ευρήματα από την μετα-αναλυτική μελέτη των Salgado και Tauriz (2014), αναδεικνύουν τον ρόλο της Ευσυνειδησίας, σαν μεταβλητή κλειδί τόσο για την εργασιακή απόδοση όσο και για την ακαδημαϊκή επίδοση. Οι Salgado και Tauriz (2014) μετέφρασαν την σύνδεση αυτή με όρους στατιστικής, κατά τους οποίους το 16% της εργασιακής επίδοσης, οφείλεται στις επιδράσεις της Ευσυνειδησίας.

Την ίδια χρονική περίοδο, η έρευνα των Palaίου και Furnham (2014) πραγματεύεται κι εκείνη τη σχέση Ευσυνειδησίας κι της εργασιακής απόδοσης. Σύμφωνα με τον Furnham (2008α) η Ευσυνειδησία συνδέεται με την προαγωγή-προώθηση, την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα. Επίσης, στο άρθρο των Palaίου και Furnham (2014), εκτίθεται η θέση των Li, Barrick, Zimmerman και Chiaburu (2014) οι οποίοι πιστεύουν ότι η Ευσυνειδησία είναι ο σημαντικότερος προγνωστικός δείκτης της συνολικής εργασιακής απόδοσης. Στο συμπέρασμα αυτό, κατέληξαν και οι Barrick, Mount και Judge (2001).

Σε παρόμοιο εύρημα έφτασε και ο Salgado (1997), ο οποίος μελέτησε τη συσχέτιση του μοντέλου των Πέντε Παραγόντων της προσωπικότητας και της εργασιακής επίδοσης σε Ευρωπαϊκό πληθυσμό. Από την έρευνά του φάνηκε ότι η Ευσυνειδησία και η Συναισθηματική Σταθερότητα είναι έγκυροι προγνωστικοί δείκτες για όλα τα κριτήρια εργασίας και για όλες τις εργασιακές ομάδες. Ο Salgado (1997), περιλαμβάνει στα εργασιακά κριτήρια την επαγγελματική επάρκεια, την εκπαίδευση και τα λοιπά προσωπικά δεδομένα. Όσον αφορά στην Ευσυνειδησία, φάνηκε ότι διαθέτει μία γενική εγκυρότητα και για τα τρία κριτήρια και για όλες τις απασχολήσεις (Salgado, 1997). Τα ευρήματα αυτά, είναι σε συμφωνία με τα αντίστοιχα που προέρχονται από τις Ηνωμένες Πολιτείες και τον Καναδά (Salgado, 1997).

Προς αυτά τα συμπεράσματα συγκλίνουν και τα αποτελέσματα των Ohme και Zacher (2015). Πιο συγκεκριμένα, στην μελέτη των Ohme και Zacher (2015), παρουσιάζεται η θέση ότι η Ευσυνειδησία, μαζί με την Διανοητική Ικανότητα και την Προσαρμοστικότητα ασκούν σημαντικές κύριες επιδράσεις στις αξιολογήσεις της απόδοσης της επαγγελματικής

σταδιοδρομίας. Στην μελέτη αυτή, επισημαίνεται ακόμη και η επίδραση της εργασιακής εμπειρίας στην προβλεπτική ικανότητα της Ευσυνειδησίας όσον αφορά στην εργασιακή απόδοση (Ohme & Zacher, 2015). Παρομοίως, σύμφωνα με τους Hogan και Holland (2003), οι πιο έγκυροι προγνωστικοί δείκτες του μοντέλου των Πέντε Παραγόντων για την εργασιακή επίδοση, είναι η Ευσυνειδησία και η Συναισθηματική Σταθερότητα.

Μία άλλη οπτική της σχέσης της Ευσυνειδησίας με την εργασιακή απόδοση αποδίδεται μέσα από την μελέτη των Conte και Gintoft (2005). Στο έργο αυτό αναφέρεται η παρατήρηση των Barrick και Mount (1993), ότι η προβλεπτική εγκυρότητα της Ευσυνειδησίας είναι μεγαλύτερη σε επαγγέλματα με υψηλή αυτονομία, σε σύγκριση με επαγγέλματα που παρέχουν χαμηλή αυτονομία. Οι Vinchur, Schippmann, Switzer και Roth (1998) ισχυρίστηκαν ότι αυτό είναι πολύ σημαντικό εύρημα και πρέπει να ληφθεί υπόψη κατά τις εκτιμήσεις της απόδοσης σε επαγγέλματα που σχετίζονται με πωλήσεις, καθώς η θέση αυτή απαιτεί υψηλά επίπεδα αυτοδιαχείρισης και αυτονομίας.

Όσον αφορά σε πωλήσεις συγκεκριμένα, μόνο οι διαστάσεις Ευσυνειδησία κι Εξωστρέφεια προβλέπουν με συνέπεια τα κριτήρια των πωλήσεων (Conte & Gintoft, 2005). Την ίδια θέση υποστήριξαν και οι Vinchur και συν.(1998), όπου διαπίστωσαν ότι η Εξωστρέφεια και η Ευσυνειδησία είναι οι καλύτεροι προγνωστικοί δείκτες τόσο για αντικειμενική (γραφήματα πωλήσεων), όσο και για υποκειμενική (αξιολογήσεις) εκτίμηση της επιτυχίας των πωλήσεων. Αυτό σημαίνει ότι οι υπάλληλοι των πωλήσεων που είναι ομιλητικοί, ενεργητικοί, με θετική ενέργεια, οργανωτικοί και μεθοδικοί είναι πιο αποτελεσματικοί στην επιτυχία των πωλήσεων.

Κατά την μελέτη της απόδοσης σε επαγγέλματα που απαιτούν υψηλή αυτονομία όπως οι πωλήσεις, έχει προστεθεί και η μεταβλητή της πολυχρονικότητας η οποία αλληλεπιδρά με τον παράγοντα της Ευσυνειδησίας. Ο όρος αυτός αναφέρεται στα άτομα που προτιμούν να κάνουν πολλά πράγματα ταυτόχρονα και θεωρούν ότι ο τρόπος αυτός είναι και ο πιο αποτελεσματικός (Conte & Gintoft, 2005). Η ειδική αυτή συνθήκη μελετήθηκε από τους Conte

και Gintoft (2005) και βρήκαν ότι η συσχέτιση μεταξύ Ευσυνειδησίας και εκτίμησης της εξυπηρέτησης πελατών από τον προϊστάμενο ήταν θετική, όταν η πολυχρονικότητα των αξιολογούμενων ήταν χαμηλή, αλλά η συσχέτιση αυτή ήταν αρνητική, όταν η πολυχρονικότητα των αξιολογούμενων ήταν υψηλή.

Ιδιαίτερα στην συνθήκη όπου και η Ευσυνειδησία των αξιολογούμενων ήταν χαμηλή και η πολυχρονικότητα τους ήταν επίσης χαμηλή, τότε οι εκτιμήσεις των εποπτών για την εξυπηρέτηση των πελατών ήταν οι χαμηλότερες. Αντίθετα, όταν η Ευσυνειδησία ήταν χαμηλή και η πολυχρονικότητα υψηλή, οι αξιολογήσεις των εποπτών για την εξυπηρέτηση πελατών ήταν οι υψηλότερες. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι οι επιδράσεις της πολυχρονικότητας στην πρόβλεψη των προϊσταμένων σχετικά με την εξυπηρέτηση που θα λάβουν οι πελάτες δεν παραμένουν ίδιες σε όλα τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας (Conte & Gintoft, 2005). Ωστόσο, η αλληλεπίδραση μεταξύ της Ευσυνειδησίας και της πολυχρονικότητας είναι σημαντική για την διαδικασία της πρόβλεψης της εξυπηρέτησης πελατών από τον προϊστάμενο (Conte & Gintoft, 2005).

Εκτός από τον τομέα των πωλήσεων, η Εργασιακή Ευσυνειδησία και η απόδοση λαμβάνει άλλη διάσταση στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών όπως τόνισαν οι Mount, Barrick και Stewart (1998). Οι Mount και συν. (1998), επικέντρωσαν την μελέτη τους στην παροχή υπηρεσιών και συμπέραναν ότι ένα άτομο για να είναι επιτυχές και παραγωγικό σε τέτοια εργασιακά πλαίσια που εμπεριέχουν διαπροσωπικές σχέσεις, πρέπει να έχει υψηλή Εργασιακή Ευσυνειδησία.

Η επίδραση της Ευσυνειδησίας στην εργασιακή απόδοση, έχει μελετηθεί και σε άλλη ειδική κατηγορία πέραν των πωλήσεων και της γενικότερης παροχής υπηρεσιών, στους ειδικευμένους και στους μερικώς ειδικευμένους εργατές. Έτσι σύμφωνα με τα αποτελέσματα των Higgins, Peterson, Pihl και Lee (2007), η Ευσυνειδησία είναι πολύ σημαντικός παράγοντας για την εργασιακή επιτυχία τόσο των ειδικευμένων όσο και των μερικών ειδικευμένων εργατών. Παράλληλα με την Εργασιακή Ευσυνειδησία, η εμπειρία και η ραχιαία- έξω

προμετωπιαία ικανότητα λειτουργούν ανεξάρτητα και συμβάλουν θετικά στις επιδόσεις αυτής της εργασιακής ομάδας (Higgins & συν.,2007).

Έπειτα της παρουσίασης των παραπάνω ευρημάτων, καθίσταται σημαντική η σύνδεση μεταξύ της διάστασης της Ευσυνειδησίας του μοντέλου των Πέντε παραγόντων και της εργασιακής απόδοσης. Ωστόσο, η ερμηνεία αυτής της σύνδεσης ποικίλει, καθώς οι ερευνητές ακολούθησαν διαφορετικές μεθοδολογίες ώστε να δικαιολογήσουν ικανοποιητικά την επίδραση της Εργασιακής Ευσυνειδησίας με την εργασιακή απόδοση. Παρακάτω παρουσιάζονται τα ευρήματα από μελέτες προκειμένου να ερμηνευθεί το υπόβαθρο της σχέσης μεταξύ της Εργασιακής Προσωπικότητας -στην οποία εμπεριέχεται η Εργασιακή Ευσυνειδησία- με την απόδοση και στην συνέχεια εξετάζεται ο άμεσος τρόπος επίδρασης της Εργασιακής Ευσυνειδησίας στην απόδοση.

Ξεκινώντας, οι LePine και Dyer (2001) ερεύνησαν την εργασιακή προσωπικότητα και την εργασιακή απόδοση, διαιρώντας την απόδοση σε δύο συνιστώσες. Η πρώτη συνιστώσα είναι η απόδοση του ατόμου σε ένα συγκεκριμένο έργο ή δοκιμασία και η δεύτερη συνιστώσα είναι η συναφής απόδοση. Η απόδοση σε ένα έργο, επικεντρώνεται σε δραστηριότητες οι οποίες συνεισφέρουν άμεσα στην μετατροπή των εισροών σε εκροές, όπως ορίζουν οι Borman και Motowidlo (1993) . Από την άλλη πλευρά, σύμφωνα με τους Motowidlo, Borman και Schmit (1997), η συναφής απόδοση ορίζεται ως το αποτέλεσμα της συμπεριφοράς που συνεισφέρει έμμεσα στην επιτυχία του οργανισμού, διατηρώντας ή βελτιώνοντας το «οργανωτικό, κοινωνικό ή ψυχολογικό περιβάλλον που είναι απαραίτητο για τον τεχνικό πυρήνα, ώστε να λειτουργεί αποτελεσματικά και με επάρκεια».

Η έρευνα των LePine και Dyer (2001) αποκάλυψε ότι Ευσυνειδησία συσχετίζεται πιο ισχυρά με συμπεριφορές συνεργασίας και εποικοδομητικής συνδιαλλαγής, δηλαδή με την συναφή απόδοση παρά με την απόδοση σε συγκεκριμένα έργα. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα με υψηλή Ευσυνειδησία παρουσιάζουν συμπεριφορές συνεργασίας και αλληλοβοήθειας με τους συνεργάτες τους και διαθέτουν περισσότερη ενέργεια στην δουλειά τους από την ελάχιστη που

απαιτείται (LePine & Dyne, 2001). Επίσης, τα άτομα αυτά επιμένουν στην επίτευξη εργασιών, ακολουθώντας διαδικασίες που ενδέχεται να είναι και δυσάρεστες για το ίδιο το άτομο, αλλά υπομένουν αυτές τις περιστάσεις προκειμένου να υποστηρίξουν τους στόχους του φορέα της εργασίας τους (LePine & Dyne, 2001).

Το εύρημα αυτό ερμηνεύεται από το γεγονός ότι επειδή τα άτομα με υψηλό επίπεδο Ευσυνειδησίας είναι πολύ εργατικά και προσανατολισμένα στην επίτευξη του στόχου τους, τείνουν να κάνουν ότι απαιτείται ώστε να επιτευχθεί ο στόχος. Συνεπώς επειδή συνήθως η επίτευξη των στόχων απαιτεί συνεργασία και ήπιες διαπροσωπικές σχέσεις, τα άτομα με υψηλή Ευσυνειδησία τείνουν να έχουν αγαστή συνεργασία με τους άλλους με μεγαλύτερη επιτυχία από ότι τα άτομα με χαμηλή Ευσυνειδησία.

Επίσης, οι Bakker, Demerouti και Brummelhuis (2012) διαίρεσαν κι εκείνοι την εργασιακή απόδοση ώστε να την μελετήσουν αποτελεσματικότερα. Οι σαφείς τομείς που αναγνώρισαν ήταν: η απόδοση σε ένα συγκεκριμένο έργο, η συναφής απόδοση και πρόσθεσαν και μία τρίτη διάσταση, την απόδοση στην ενεργητική μάθηση. Τα ευρήματα από την έρευνα τους αποδεικνύουν ότι η Ευσυνειδησία διαμεσολαβεί την σύνδεση μεταξύ της εργασιακής δέσμευσης που νιώθουν τα άτομα, με τους τρεις τομείς της απόδοσης. Η διαμεσολάβηση αυτή έχει θετικό πρόσημο, καθώς τα άτομα με υψηλή Ευσυνειδησία, μεταφράζουν την εργασιακή δέσμευση σε αυξημένη εργασιακή απόδοση και ενεργητική μάθηση (Bakker, Demerouti & Brummelhuis, 2012). Η προτίμηση των ατόμων αυτών να προσχεδιάζουν παρά να συμπεριφέρονται αυθόρμητα, τους βοηθάει να μετατρέψουν την δύναμη, την αφοσίωση και την απορρόφησή τους από την εργασία, σε αυξημένη απόδοση (Bakker, Demerouti & Brummelhuis, 2012). Οι εργαζόμενοι με αυξημένη Ευσυνειδησία, είναι επίσης πιο πιθανόν να βοηθούν τους συνεργάτες τους (όπως φάνηκε και στην προηγούμενη μελέτη) και να ακολουθούν συμπεριφορές ενεργητικής μάθησης όταν είναι ενθουσιασμένοι με την εργασία τους (Bakker, Demerouti & Brummelhuis, 2012).

Μία ακόμη προσπάθεια για την ερμηνεία της δράσης της Ευσυνειδησίας όσον αφορά στην εργασιακή απόδοση, έγινε από τους Higgins, Peterson, Pihl και Lee (2007). Οι Higgins και συν.(2007), συνοψίζουν τα ευρήματα διαφόρων ερευνητών στην μελέτη τους, ώστε να παράγουν μια ολοκληρωμένη θεωρία της επίδρασης της Ευσυνειδησίας στην εργασιακή απόδοση. Στο κείμενο αυτό, οι Barrick, Mount και Strauss (1993) και ο Gellatly (1996), υποστηρίζουν ότι η επίδραση της Ευσυνειδησίας στην εργασιακή απόδοση ρυθμίζεται από την θέτηση στόχων. Ακόμη, οι Barrick και Mount (1993) θεωρούν την αυτονομία ως σημαντική παράμετρο αυτής της διαμεσολάβησης. Τέλος οι Barrick, Stewart και Piotrowski (2002) συμφωνούν στο ότι η Ευσυνειδησία μέσω της κινητοποίησης του ατόμου επηρεάζει την εργασιακή απόδοση του.

Κατά την μελέτη τους οι Higgins και συν. (2007), δεν βρήκαν στοιχεία που να βεβαιώνουν την σύνδεση της Ευσυνειδησίας με την Ραχιαία- έξω προμετωπιαία ικανότητα και την ευφυΐα. Έτσι θεώρησαν ότι η Ευσυνειδησία ασκεί επιδράσεις στην απόδοση έμμεσα μέσω της αυτοδιαχείρισης. Είναι λοιπόν πιθανόν η Ευσυνειδησία να αντανakλά μία τάση κινητοποίησης, ή την επιθυμία να είναι κάποιος οργανωτικός, διεξοδικός, μεθοδικός, αποτελεσματικός, υπεύθυνος και αξιόπιστος, χαρακτηριστικά που πηγάζουν από την λίστα των John και Srivastava (1999).

Μία άλλη ερμηνεία του μηχανισμού επίδρασης της Ευσυνειδησίας στην εργασιακή απόδοση παρουσιάζεται από τους Brown, Lent, Telander και Tramayne (2011). Οι Brown, Lent, Telander και Tramayne (2011), βρήκαν μέσα από την έρευνά τους ότι η Ευσυνειδησία συσχετίζεται με την απόδοση, μερικώς και όχι γενικευμένα μέσω της πεποίθησης του ατόμου για την αυτεπάρκειά του και μέσα από τις προκλήσεις που απορρέουν από τους στόχους του ατόμου και που πρέπει να ανταποκριθεί. Η Ευσυνειδησία φαίνεται επιδρά στην εργασιακή απόδοση, όχι μόνο μέσω των παραπάνω δύο χαρακτηριστικών συμπεριφορών της Ευσυνειδησίας, αλλά και μέσα από τις συμπεριφορικές τάσεις που απορρέουν από την



εργατικότητα, την επιμονή και τον προσανατολισμό στον στόχο (Brown, Lent, Telander & Tramayne, 2011).

Στον αντίποδα των παραπάνω θεωριών που ισχυρίζονται ότι γενικά υπάρχει στατιστικώς σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της Ευσυνειδησίας και της εργασιακής απόδοσης είτε εξατομικευμένα, είτε σε ομαδικό επίπεδο για μία μεγάλη ποικιλία επαγγελματιών και προσπαθούν να ερμηνεύσουν αυτό το αποτέλεσμα, βρίσκεται το εύρημα των Robert και Cheung (2010). Το εύρημα από την έρευνα των Robert και Cheung (2010), δηλώνει ότι παρατηρήθηκε μία σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ της Ευσυνειδησίας της ομάδας και της εργασιακής επίδοσης της ομάδας.

Μελετώντας σε βάθος την βιβλιογραφία, παρατηρείται ότι το εύρημα αυτό δεν ήταν και τόσο αναπάντεχο. Δηλαδή, παρά τις πολλές μελέτες και μετα-αναλύσεις που ισχυρίζονταν την ύπαρξη μιας θετικής σημαντικής σχέσης μεταξύ της Ευσυνειδησίας και της απόδοσης, υπάρχουν και ευρήματα που διαπιστώνουν την αρνητική σημαντική συσχέτιση μεταξύ της Ευσυνειδησίας ή τουλάχιστον κάποιων επιμέρους πτυχών της και της απόδοσης σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο (Robert & Cheung, 2010). Αναφορικά, οι Tett και Burnett (2003) κατά την έρευνά τους βρήκαν 11 μελέτες που συμπέραναν αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στην Ευσυνειδησία και την εξατομικευμένη απόδοση. Στη λίστα αυτή που αναφέρουν οι Tett και Burnett (2003), συμπεριλαμβάνεται μία μελέτη των Robbertson, Gibbons, Baron, MacIver και Nyfield (1999), όπου βρέθηκε ότι η Ευσυνειδησία συσχετίζεται αρνητικά με τον παράγοντα της απόδοσης. Πιο συγκεκριμένα οι Robbertson και συν.(1999), βρήκαν ότι η απόδοση των ομάδων που διαθέτουν χαμηλή Ευσυνειδησία, έχει την τάση να ξεπεράσει τις ομάδες που παρουσιάζουν υψηλή Ευσυνειδησία, όσον αφορά σε δοκιμασίες που απαιτούσαν δημιουργικότητα. Οι Robbertson και συν.(1999) αποδίδουν αυτό το αποτέλεσμα στο γεγονός ότι η εργασιακή απόδοση ενίοτε απαιτεί δημιουργικότητα, ένα χαρακτηριστικό που δεν συνδέεται άμεσα με την έννοια της Ευσυνειδησίας.

Οι Robert και Cheung (2010), προσπάθησαν να ερμηνεύσουν κι εκείνοι το εύρημα των Robbertson και συν.(1999) και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι δεν είναι απαραίτητο ότι οι ομάδες με υψηλή Ευσυνειδησία κάνουν κάτι λάθος ή με ακατάλληλο τρόπο κατά τη διάρκεια της ενασχόλησής τους με δημιουργικά έργα και να είναι αυτός ο λόγος που οδηγούνται σε χαμηλή απόδοση. Η χαμηλή απόδοση των ομάδων αυτών σε σχέση με την υψηλότερη απόδοση των ομάδων με χαμηλή Ευσυνειδησία, δύναται να οφείλεται στο γεγονός ότι εργασίες και δοκιμασίες που περιβάλλονται από δημιουργικότητα, ίσως ενεργοποιούν περισσότερο συμπεριφορές που σχετίζονται με τον τρόπο που εργάζονται οι ομάδες με χαμηλή Ευσυνειδησία (Robert & Cheung, 2010).

Πέρα από την ερμηνεία της θετικής ή αρνητικής επίδρασης της Ευσυνειδησίας στην εξατομικευμένη ή την ομαδική εργασιακή απόδοση, προέκυψε η ανάγκη να ελεγχθεί η ενδεχόμενη επιρροή του προσώπου που κάνει την αξιολόγηση. Κατά την πρόβλεψη της απόδοσης στην εργασία από τον προϊστάμενο, ο παράγοντας της Ευσυνειδησίας, είναι ο πιο έγκυρος προγνωστικός δείκτης σύμφωνα με τους Barrick και Mount (1991, όπως αναφέρεται στο Sitser, Linden & Born, 2013). Όταν η πρόβλεψη της μελλοντικής επίδοσης του εργαζομένου γίνει από τον ίδιο τον εργαζόμενο, τότε σημαντικές συσχετίσεις της προσωπικότητας και της εργασιακής απόδοσης, παρουσιάζονται τόσο με την με την Ευσυνειδησία όσο και με την Εξωστρέφεια και την Δεκτικότητα στην εμπειρία (Higgins & συν., 2007).

Αλλάζοντας οπτική γωνία, παρατηρείται ότι ο παράγοντας Ευσυνειδησία του μοντέλου των Πέντε Παραγόντων, δρα ως μοναδικός προγνωστικός δείκτης για τις επιδόσεις των εργαζομένων κατά την εκπαίδευσή τους σε διαφορετικά επαγγέλματα (Ziegler, Bensch, Maab, Schult, Vogel & Bühner, 2014). Σύμφωνα με τους Ziegler και συν. (2014), οι λοιποί παράγοντες του Big Five, δεν παρουσιάζουν τέτοια γενίκευση, αλλά εξειδικεύονται σε συγκεκριμένα εργασιακά πλαίσια. Πιο συγκεκριμένα, για την Ευσυνειδησία, τα χαρακτηριστικά της αίσθησης καθήκοντος και η σύσκεψη και από τον παράγοντα Δεκτικότητα

στην εμπειρία, τα χαρακτηριστικά της φαντασίας και των ιδεών, μπορούν να παρέχουν ποικιλόμορφες συνεισφορές (Ziegler & συν., 2014). Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι ανεξάρτητα από το είδος του επαγγέλματος, είθισται να υπάρχουν εργασιακές απαιτήσεις που ενεργοποιούν αυτά τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας.

Όσον αφορά στο χαρακτηριστικό της αίσθησης του καθήκοντος που αποσκοπεί στην ολοκλήρωση του έργου, λειτουργεί βοηθητικά και το αποτέλεσμα είναι να επιδρά θετικά στην απόδοση του ατόμου (Ziegler & συν., 2014). Από την άλλη πλευρά, η σύσκεψη, συνδυάζεται με συμπεριφορές του τύπου να σκέφτεται το άτομο πριν πράξει. Αυτή η συμπεριφορά, δύναται να γίνει αντιληπτή από τον προϊστάμενο ως δισταγμός και ως απόκλιση από τις εντολές που έχουν χορηγηθεί στο άτομο, κάτι που πιθανόν να επιδράσει αρνητικά στην απόδοση του ατόμου (Ziegler & συν., 2014).

Επιπλέον και η έρευνα των Studer-Luethi, Jaeggi, Buschkuhl και Perrig (2012) πραγματεύεται τη διάσταση της συσχέτισης της Ευσυνειδησίας και της απόδοσης σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες του εργασιακού τομέα. Σύμφωνα με τα ευρήματα, τα άτομα με υψηλότερη βαθμολογία στην Ευσυνειδησία, παρουσίασαν καλύτερες εκπαιδευτικές επιδόσεις, ενώ ταυτόχρονα η υψηλή τους επίδοση συνοδευόταν από υψηλή απόλαυση της κατάρτισης (Studer-Luethi & συν., 2012). Η ερμηνεία αυτού του αποτελέσματος βασίστηκε στην θεώρηση των Komarraju και Karau (2005), κατά την οποία ισχυρίζονται ότι επειδή τα άτομα με υψηλή Ευσυνειδησία τείνουν να είναι ανταγωνιστικά και να κινητοποιούνται ώστε να διαπρέψουν στον τομέα τους και να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους, ενδέχεται να νιώθουν στενά δεσμευμένα με την διαδικασία της εκπαίδευσης που τους παρέχεται από τον εργασιακό φορέα και μπορεί να επιδιώκουν ακούραστα τον στόχο τους που είναι τα γνωστικά οφέλη.

Συζητώντας τα ευρήματά τους και το νόημα που έχουν για το ίδιο το άτομο οι Studer-Luethi και συν. (2012), διατυπώνουν το αμφιλεγόμενο όφελος της εκπαίδευσης από την Ευσυνειδησία. Έτσι αναφέρουν ότι από την μία πλευρά, τα άτομα με υψηλή Ευσυνειδησία μπορεί να έχουν αναπτύξει αποτελεσματικές στρατηγικές για την επίτευξη των εκπαιδευτικών

στόχων που συγκεκριμενοποιούνται σε συγκεκριμένα έργα, αλλά δεν μπορούν να γενικευτούν. Από την άλλη πλευρά, η υψηλή Ευσυνειδησία που συνοδεύεται από αυξημένη επίβλεψη του εαυτού, δηλαδή από μεγάλη ανησυχία για την αξιολόγηση τους από τους άλλους και υπερεκτίμηση της σημαντικότητας της βαθμολογίας για τις επιδόσεις τους, μπορεί να οδηγήσει σε αρνητική επίδραση στους πνευματικούς πόρους του ατόμου και να δυσχεράνει την αποτελεσματική μεταφορά των δεδομένων σε διαδικασίες υψηλότερων γνωστικών ικανοτήτων.

Σύμφωνα με τα προλεγόμενα, η Εργασιακή Ευσυνειδησία, φαίνεται να επηρεάζει θετικά ή αρνητικά τόσο την εργασιακή απόδοση όσο και τις εκπαιδευτικές επιδόσεις των εργαζομένων σε διάφορων τύπου εκπαιδύσεις. Ωστόσο, τόσο η εργασιακή απόδοση όσο και οι εργασιακές εκπαιδευτικές επιδόσεις που απορρέουν από τη δράση της Ευσυνειδησίας, προκαλούν συναισθήματα ικανοποίησης ή δυσφορίας στο άτομο. Πιο συγκεκριμένα, οι Judge, Thoresen, Bono και Patton (2001b), παρατήρησαν ότι οι εργαζόμενοι που διαθέτουν περισσότερη Εργασιακή Ευσυνειδησία και είναι πιο παραγωγικοί κατά την εργασία τους, τυγχάνουν μεγαλύτερης αναγνώρισης και αμοιβών και κατά συνέπεια αυξάνεται και η ικανοποίηση από την εργασία τους. Εντόπισαν δηλαδή ότι υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ Εργασιακής Ευσυνειδησίας και ικανοποίησης από την εργασία, κάτι που το γενίκευσαν από τις ατομικιστικές κοινωνίες και στις κολεκτιβιστικές κοινωνίες όπως την Ασιατική. Στο ίδιο αποτέλεσμα κατέληξε και οι Judge και Pies (2002), όπου δήλωσαν ότι τα άτομα με υψηλή Ευσυνειδησία τείνουν να παρουσιάζουν υψηλότερο επίπεδο κινητοποίησης για την επίτευξη των στόχων της εργασίας, καθώς και να απολαμβάνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από το έργο τους.

Σε συμφωνία με το παραπάνω, είναι και το συμπέρασμα των Liao και Lee (2009), όπου συνοψίζουν τα δεδομένα από την έρευνά τους στην δήλωση ότι ένας εργαζόμενος που διαθέτει υψηλά επίπεδα Ευσυνειδησίας, είναι πιθανόν να απολαμβάνει μεγαλύτερη ικανοποίηση από την δουλειά του, η οποία ενδέχεται να λειτουργεί ευεργετικά για την συμμετοχή του στην

εργασία του. Ταυτόχρονα, οι Organ και Lingl (1995), υποστηρίζουν ότι η Ευσυνειδησία πρέπει να συσχετίζεται με την ικανοποίηση από την εργασία, καθότι αντιπροσωπεύει μία ροπή προς την εργασιακή εμπλοκή. Πιθανολογείται ότι μέσω αυτής της εμπλοκής, το άτομο απολαμβάνει περισσότερες επίσημες απολαβές πχ. πληρωμή, προαγωγή καθώς και ανεπίσημες απολαβές όπως αναγνώριση από τους συναδέλφους, σεβασμός και συναισθήματα προσωπικής επιτυχίας (Organ & Lingl, 1995).

Στον αντίποδα της ικανοποίησης που ενδέχεται να απολαμβάνει το άτομο από την εργασία του, υπάρχει και το ενδεχόμενο να βιώνει δυσφορία και δυσαρέσκεια, την εκδοχή αυτή μελέτησαν οι Christiansen, Silter και Frost (2014). Σύμφωνα με την έρευνα, το άτομο συνηθίζει να αισθάνεται δυσφορία όταν διαθέτει χαμηλό επίπεδο Ευσυνειδησίας και η εργασία που καλείται να φέρει εις πέρας απαιτεί αυτό το χαρακτηριστικό σε υψηλό βαθμό (Christiansen & συν., 2014). Η διαφορά του επιπέδου της Ευσυνειδησίας ανάμεσα σε αυτήν που διαθέτει το άτομο και σε αυτήν που απαιτείται από την εργασία, επιδρά στην ικανοποίηση ή την δυσφορία που βιώνει το άτομο από την εργασία του. Η δυσφορία αυτή από την ασυμφωνία των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και των χαρακτηριστικών της εργασίας, μπορεί να συσχετίζεται με τη χρονοβόρα φύση των εργασιών που απαιτούν υψηλό επίπεδο Ευσυνειδησίας (Christiansen & συν., 2014).

Ένας άλλος τομέας στον οποίο επιδρά η Εργασιακή Ευσυνειδησία παράλληλα με την ικανοποίηση του ατόμου από το επάγγελμά του, είναι η συμμετοχή του ατόμου στην εργασία του. Οι Wayne και συν.(2002), από την έρευνα τους πάνω σε αυτό το επιστημονικό αντικείμενο, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η εργασιακή προσπάθεια συσχετίζεται θετικά με την υψηλή Ευσυνειδησία των εργαζομένων. Συνεπώς, τα άτομα που διαθέτουν περισσότερη Ευσυνειδησία, τείνουν να δίνουν περισσότερη από την ενέργειά τους και από τον κόπο τους για την επίτευξη των εργασιακών τους στόχων (Wayne & συν., 2002). Το εύρημα αυτό υποστηρίζουν και τα δεδομένα των Sydney-Agbor, Nwankwo, Iroegbu, και Agu (2013), κατά

τα οποία η υψηλή Ευσυνειδησία προβλέπει υψηλή εργασιακή εμπλοκή καθώς η συμμετοχή στην εργασία πρόκειται για ηθική υποχρέωση για τα άτομα αυτά.

Αντίθετα, τα άτομα με χαμηλό επίπεδο Ευσυνειδησίας, τείνουν να παρουσιάζουν χαμηλά επίπεδα προσπάθειας κατά την εργασία τους. Κάνουν την ελάχιστη δυνατή προσπάθεια ώστε να καλύψουν μόνο τα άμεσα αιτήματα της εργασίας τους, δεν ενδιαφέρονται για την μελλοντική προοπτική του εργασιακού τους φορέα, χωλαίνουν κατά τον προσανατολισμό τους στον στόχο και δεν τηρούν ορθά τους κανονισμούς (Arthur & Doverspike, 2001).

Η δραστηριότητα των ατόμων με υψηλή και χαμηλή Εργασιακή Ευσυνειδησία, φανερώνει μία τάση δέσμευσης με την εργασία και με τον οργανισμό που παρέχει την εργασία (Erdheim, Wang & Zickar, 2006) ή μία ροπή προς την αδιαφορία για τον φορέα εργασίας (Arthur & Doverspike, 2001) αντίστοιχα. Σύμφωνα με τους Barrick, Mount και Li (2013, όπως αναφέρεται στο Klumper & συν., 2015), οι εργαζόμενοι που διαθέτουν υψηλή Ευσυνειδησία, επιδιώκουν να αναπτύξουν και να διατηρήσουν μακροχρόνιες σχέσεις με τον οργανισμό που τους παρέχει εργασία. Η σχέση δέσμευσης του ατόμου με την εργασία του, μπορεί να γίνει εμφανής από την θετική επίδραση της δέσμευσης στην απόδοση των εργαζομένων σε συγκεκριμένα καθήκοντα, στην εν γένει προσφορά τους στην εργασία τους και στην ενεργητική τους μάθηση (Bakker, Demerouti & Brummelhuis, 2012).

Επίσης, σύμφωνα με τους Erdheim και συν. (2006), η Ευσυνειδησία συσχετίζεται θετικά με την τήρηση των δεσμεύσεων που αναλαμβάνει το άτομο στην εργασία του. Η θετική αυτή συσχέτιση μεταξύ της Ευσυνειδησίας και της τήρησης της δέσμευσης που αναλαμβάνει το άτομο, οφείλεται στην εξής αλληλουχία: επειδή η αυξημένη συμμετοχή στην εργασία, συνήθως οδηγεί σε αύξηση των ανταμοιβών, με αποτέλεσμα το άτομο να αυξάνει την ποιότητα και το κόστος του βίου του, αυξάνεται και το τίμημα σε περίπτωση που αποφασίσει να παραιτηθεί από την εργασία του.

Ακόμη, εκτός της υλιστικής σχέσης μεταξύ Εργασιακής Ευσυνειδησίας κι δέσμευσης με τον φορέα εργασίας, βρέθηκε και σημαντική συσχέτιση μεταξύ της Ευσυνειδησίας και της συναισθηματικής δέσμευσης που βιώνει το άτομο (Judge, Heller & Mount, 2002). Σύμφωνα με τους Judge και συν. (2002), επειδή τα άτομα με υψηλή Ευσυνειδησία τείνουν να συμμετέχουν πολύ στην εργασία τους (Organ & Lingl, 1995), πιθανόν αυτή η δέσμευση να επεκτείνεται και στον φορέα της εργασίας τους. Ωστόσο, το αποτέλεσμα αυτό, βρίσκεται σε αντίθεση με το εύρημα των Organ και Lingl (1995), κατά το οποίο η Ευσυνειδησία δεν θα έπρεπε να συνδέεται με την συναισθηματική δέσμευση, καθώς συσχετίζεται με μία τάση γενικής συμμετοχής στην εργασία και όχι με τάση δέσμευσης με φορέα καθαυτό.

Από την άλλη πλευρά, η θετική συσχέτιση της Ευσυνειδησίας με την δέσμευση των ατόμων με την εργασία τους ή με το εργασιακό του φορέα (Erdheim & συν., 2006), δύναται να οδηγήσει σε καταστάσεις συμφωνίας ή διαφωνίας, αναλόγως του στόχου και της ερμηνείας των δεδομένων. Έτσι, άτομα που συνηθίζουν να κάνουν ερμηνεία υψηλού επιπέδου στα διαθέσιμα δεδομένα και που δεσμεύονται να επιτύχουν έντονους και μακροπρόθεσμους στόχους που ενδεχομένως να εμπεριέχουν μεταβολές και μεταρρυθμίσεις, είναι πιο πιθανόν να έρθουν σε διαφωνία με τους συνεργάτες τους (Packer, Fujita & Herman, 2013). Αντίθετα η πιθανότητα αυτή μειώνεται και επιτυγχάνεται συμφωνία, όταν τα άτομα διαθέτουν χαμηλή αντίληψη των δεδομένων και προσανατολίζονται στην επίτευξη βραχυπρόθεσμων στόχων που αποσκοπούν στην διατήρηση της σταθερότητας (Packer & συν., 2013). Η πρόβλεψη της διαφωνίας μεταξύ των ατόμων ή των συνεργατών αφορά στον τρόπο που τα άτομα λύνουν τις διαφορές τους ανάμεσα σε ανταγωνιστικούς σκοπούς. Αν δηλαδή επιμένουν στην σταθερότητα ή επιδιώκουν την αλλαγή (Packer & συν., 2013).

Παραμένοντας στο κλίμα των διαπροσωπικών αλληλεπιδράσεων στον εργασιακό χώρο, παρατηρείται ότι η συμπεριφορά των ατόμων κατά μήκος του συνεχούς της Ευσυνειδησίας παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς περιλαμβάνει μία ευρεία έκταση εκφράσεων που επιδρούν στην παραγωγική διαδικασία. Οι συμπεριφορές αυτές

περιλαμβάνουν από τις συγκρούσεις και τις διαφωνίες που περιγράφηκαν παραπάνω, μέχρι ασφαλείς συμπεριφορές, συνεργασία κι αλληλοβοήθεια που προωθούν την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τους Berry, Ones και Sackett (2007), η αποκλίνουσα συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο, αποτελεί απόγονο της διακύμανσης των παραγόντων της Ευσυνειδησίας, της Προσήνειας και της Συναισθηματικής σταθερότητας. Επίσης, οι DeShong, Grant και Mullins-Sewewatt (2015), επικέντρωσαν το ενδιαφέρον τους μόνο στην Ευσυνειδησία και την Προσήνεια και παρουσίασαν ένα πιο φειδωλό και ταιριαστό μοντέλο που περιγράφει τις αντιπαραγωγικές συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, η Προσήνεια και η Ευσυνειδησία συσχετίζονται αρνητικά με τις διαπροσωπικές και οργανωτικές αντιπαραγωγικές συμπεριφορές και είναι σε θέση να τις προβλέψουν (DeShong & συν., 2015). Ακόμη, και ο Miller (2015), επιχείρησε την πρόβλεψη της οργανωτικής αποκλίνουσας συμπεριφοράς και έφτασε στο συμπέρασμα ότι η Αίσθηση Δικαίου και η Ευσυνειδησία είναι στατιστικώς σημαντικοί προγνωστικοί δείκτες της οργανωτικής αντιπαραγωγικής συμπεριφοράς.

Η αρνητική συσχέτιση της Εργασιακής Ευσυνειδησίας με την αποκλίνουσα συμπεριφορά μπορεί να ερμηνευθεί από τα ευρήματα των Taylor και Klumper (2012), κατά τα οποία ισχυρίζονται ότι οι επαγγελματίες που διαθέτουν υψηλότερα επίπεδα Ευσυνειδησίας, είναι λιγότερο πιθανόν να χάσουν την ψυχραιμία τους κατά την αλληλεπίδρασή τους με τους συνεργάτες τους και με αυτόν τον τρόπο αποφεύγονται και οι αποκλίνουσες συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο.

Όσον αφορά στην σχέση μεταξύ της Εργασιακής Ευσυνειδησίας και της ασφαλούς λειτουργίας του κάθε εργασιακού φορέα, οι Barrick, Mount και Li (2013, όπως αναφέρεται στο Klumper & συν., 2015), υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι που διαθέτουν υψηλή Ευσυνειδησία, τείνουν να τηρούν τους κανονισμούς λειτουργίας του. Αντίθετα, τα άτομα με χαμηλή Εργασιακή Ευσυνειδησία τείνουν να μην τηρούν ορθά τους κανονισμούς (Arthur & Doverspike, 2001). Παράλληλα, οι Postlethwaite, Robbins, Rickerson και McKinniss (2009)



υποστηρίζουν ότι η σχέση μεταξύ επιπέδου Εργασιακής Ευσυνειδησίας και συμπεριφοράς ασφαλείας διαμεσολαβείται από την γνωστική ικανότητα των εργαζομένων. Σύμφωνα με τους Postlethwaite και συν.(2009), άτομα με υψηλά επίπεδα γνωστικής ικανότητας αλλά χαμηλά επίπεδα Ευσυνειδησίας, παρουσίαζαν υψηλά επίπεδα ασφαλούς συμπεριφοράς (Postlethwaite & συν.,2009). Αντίθετα, άτομα με χαμηλά επίπεδα γνωστικής ικανότητας αλλά υψηλό επίπεδο Ευσυνειδησίας, παρουσίαζαν υψηλά επίπεδα ασφαλούς συμπεριφοράς (Postlethwaite & συν.,2009). Συνεπώς ο ρόλος της Ευσυνειδησίας γίνεται σημαντικός προγνωστικός δείκτης της ασφαλούς συμπεριφοράς, για άτομα με χαμηλό επίπεδο γνωστικής ικανότητας (Postlethwaite & συν.,2009).

Στο σημείο αυτό θα παρουσιαστούν κάποιες βασικές χαρακτηριστικές συμπεριφορές ατόμων με υψηλά και χαμηλά επίπεδα Εργασιακής Ευσυνειδησίας, που επηρεάζουν τις διαπροσωπικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο. Αρχικά, οι Tepper, Duffy και Shaw (2001), παρατηρούν ότι οι εργαζόμενοι με υψηλή Ευσυνειδησία αναλογίζονται και ανησυχούν για τις συνέπειες των πράξεων τους. Ακόμη, σύμφωνα με τον Goldberg (1999), τα Ευσυνείδητα άτομα τείνουν να διαλέγουν με προσοχή τις λέξεις και τις φράσεις που χρησιμοποιούν στις διαπροσωπικές τους συνδιαλλαγές.

Όσον αφορά στη διαχείριση των διαπροσωπικών καταστάσεων στον εργασιακό χώρο, ο Moon (2001), ισχυρίζεται ότι είναι πιθανόν η διαχείριση αυτή να σχετίζεται με την πτυχή της αξιοπιστίας της Ευσυνειδησίας. Με αυτόν τον ισχυρισμό, επιδεικνύει την τάση των ατόμων αυτών να είναι αξιόπιστα, να ακολουθούν τα πρότυπα της εργασίας τους και να περιορίζουν την παρορμητικότητά τους (Moon, 2001). Παράλληλα οι Utley, Richardson και Pilkington (1989), υποστηρίζουν ότι κατά την επίλυση των διαπροσωπικών διαφορών και συγκρούσεων στον εργασιακό χώρο, τα άτομα με υψηλό επίπεδο Εργασιακής Ευσυνειδησίας υιοθετούν το στυλ της Ενσωμάτωσης, κάτι που αντανακλά τις καλύτερες οργανωτικές δεξιότητες αυτών των ατόμων. Η εποικοδομητική αυτή επίλυση των συγκρούσεων οδηγεί στην μείωση των

διαφωνιών μεταξύ των συνεργατών και σε εξοικονόμηση χρόνου για παραγωγικές δραστηριότητες. (Wayne & συν., 2002).

Μία διαφορετική όψη της Ευσυνειδησίας όσον αφορά στην εργασία, είναι και η διακύμανσή της κατά τις περιόδους ανεργίας, μία κατάσταση που βιώνει πλέον ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού. Άτομα με εργασιακά εφόδια, δυσκολεύονται να βρουν εργασία και ενίοτε χάνουν την εργασία τους λόγω περικοπών προσωπικού ή για άλλους λόγους. Η Ευσυνειδησία των ατόμων αυτών διαμεσολαβείται από την συνθήκη της ανεργίας σε συνάρτηση με την διάρκεια της ανεργίας, το φύλο και την ενδεχόμενη επαναπρόσληψη του ατόμου (Boyce, Wood, Daly & Sedikides , 2015). Είναι δυνατόν η Ευσυνειδησία των ανέργων να μειωθεί ως αποτέλεσμα της διαδικασίας προσαρμογής στις νέες συνθήκες σύμφωνα με τους Boyce, Wood και Brown (2010). Επίσης, οι Ameriks, Caplin και Leahy (2003) και οι Boyce και Wood (2011a) ισχυρίζονται ότι ο λόγος της μείωσης της Ευσυνειδησίας, ίσως έγκειται στο γεγονός ότι η Ευσυνειδησία συνδυαζόταν με την ικανοποίηση που λάμβανε ο εργαζόμενος από το εισόδημά του, κάτι που δεν διαθέτει πλέον.

Έπειτα από την μελέτη της σύνδεσης της Ευσυνειδησίας με την εργασία, τα συμπεράσματα που προέκυψαν αναδεικνύουν την άλλοτε ευνοϊκή και άλλοτε δυσμενή επίδρασή της στην παραγωγικότητα και τις διαπροσωπικές σχέσεις εντός του εργασιακού πλαισίου. Σύμφωνα με τους Wille, DeFruyt και DeClecq (2013), πολύ υψηλές βαθμολογίες στην κλίμακα της Ευσυνειδησίας συσχετίζονται με διαταραχή ψυχαναγκαστικής-καταναγκαστικής προσωπικότητας, ενώ ιδιαίτερα χαμηλές βαθμολογίες στην κλίμακα αυτή, συνδέεται με οριακή διαταραχή της προσωπικότητας και αντικοινωνική προσωπικότητα. Συνεπώς πολύ χαμηλά ή πολύ υψηλά επίπεδα Ευσυνειδησίας δεν είναι απαραίτητως ωφέλιμα για το άτομο και για τον φορέα της εργασίας του. Σκοπός είναι να βρεθεί η χρυσή τομή μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας σε Ευσυνειδησία και του επιπέδου Ευσυνειδησίας του εργαζομένου.

Στο σημείο αυτό, δίνεται ο λειτουργικός ορισμός της Εργασιακής Ευσυνειδησίας που απορρέει από τα προλεγόμενα και θα καταστήσει την έδρα για την κατασκευή του ψυχομετρικού εργαλείου για την αξιολόγηση της Εργασιακής Ευσυνειδησίας. Ο λειτουργικός ορισμός της Εργασιακής Ευσυνειδησίας συνίσταται από τα στοιχεία της προσωπικότητας που περιγράφουν ένα άτομο που είναι συνεπές στο ωράριο και στις απαιτήσεις της εργασίας του, αξιόπιστο, υπεύθυνο, που φροντίζει να έχει εργασιακή επάρκεια και συγκεντρώνει τις δυνάμεις του για την πραγματοποίηση των στόχων που του ανατίθενται. Έχει υψηλό το αίσθημα καθήκοντος και δέσμευσης απέναντι σε αυτόν που του παρέχει εργασία. Επίσης η αυτοπειθαρχία του, η εργατικότητα, η μεθοδικότητα και η οργάνωσή του το καθιστά πιο παραγωγικό. Επιπροσθέτως το άτομο με υψηλή Εργασιακή Ευσυνειδησία, λαμβάνει ικανοποίηση από την εργασία του και αισθήματα αποδοχής που αυξάνουν την κινητοποίηση του και δύναται να προσαρμοστεί σε ατομικιστικά και ομαδικά πλαίσια, σε υπηρεσίες παροχής υπηρεσιών ή παραγωγής και προώθησης προϊόντων. Η στάση του αυτή, δεν είναι απλά δείγμα υπακοής αλλά εμπεριέχει τη βούληση του ατόμου και αντανακλά τις αξίες και τις στάσεις του ως προς την εργασία του .

### **1.6 Μέτρηση της Ευσυνειδησίας και της Εργασιακής Ευσυνειδησίας**

Μετά την παρουσίαση της σύνδεσης της προσωπικότητας και πιο συγκεκριμένα της Ευσυνειδησίας, με την εργασία, στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει λόγος για τα εργαλεία που φιλοδοξούν να αξιολογήσουν τη σχέση αυτή. Αρκετά είναι τα ψυχομετρικά εργαλεία που πραγματεύονται την μέτρηση της Εργασιακής Προσωπικότητας και κατά επέκτασιν της Εργασιακής Ευσυνειδησίας του ατόμου, καθώς η Ευσυνειδησία αποτελεί βασική συνιστώσα της προσωπικότητας. Ωστόσο, την ώθηση για την δόμηση των εργαλείων αυτών, έδωσαν τόσο οι θεωρητικοί της Οργανωτικής Ψυχολογίας όσο και οι ίδιοι οι δημόσιοι ή ιδιωτικοί οργανισμοί. Κινητήριος δύναμη για την κατασκευή ψυχομετρικών εργαλείων για την

εργασιακή προσωπικότητα ήταν η σύσταση ενός πιο δίκαιου και αξιοκρατικού συστήματος προσλήψεων, προαγωγών και μεταθέσεων των εργαζομένων (Merwe, 2002).

Επειδή η Ευσυνειδησία πρόκειται για ένα σύνθετο εννοιολογικό κατασκευάσμα, οι προσπάθειες που έχουν γίνει για την κατασκευή εργαλείων που θα την αξιολογούν, έχουν πάρει λαβή από διαφορετικά θεωρητικά υπόβαθρα και δύναται να θεμελιώνονται σε δύο σχεδιασμούς. Ο πρώτος σχεδιασμός περιλαμβάνει εργαλεία που έχουν κατασκευαστεί για την αξιολόγηση της προσωπικότητας στον γενικό πληθυσμό κι έχουν χρησιμοποιηθεί και σε εργασιακά πλαίσια. Ο δεύτερος σχεδιασμός περιλαμβάνει εργαλεία που κατασκευάστηκαν αποκλειστικά, για την αξιολόγηση της Εργασιακής προσωπικότητας.

Το δημοφιλέστερο μοντέλο για την μελέτη της προσωπικότητας και της εργασιακής προσωπικότητας, είναι το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων. Όπως περιγράφηκε και σε προηγούμενη ενότητα, οι παράγοντες του μοντέλου αναφέρονται στην Εξωστρέφεια, την Προσήγεια, την Ευσυνειδησία, τον Νευρωτισμό και τη Δεκτικότητα στην εμπειρία (Τσαούσης, 1999). Τα ψυχομετρικά εργαλεία που βασίζονται στο μοντέλο των Πέντε Παραγόντων, εκτός των άλλων διαστάσεων, μετρούν και την Ευσυνειδησία. Αν τα εργαλεία αυτά κατασκευαστούν ή σταθμιστούν για εφαρμογή σε εργασιακά πλαίσια, τότε μπορούν να αξιολογήσουν την Εργασιακή Ευσυνειδησία. Στη συνέχεια, θα αναφερθούν οι δύο κατηγορίες ψυχομετρικών εργαλείων που έχουν χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση της Εργασιακής προσωπικότητας και της Εργασιακής Ευσυνειδησίας.

Αρχικά, παρουσιάζεται το Personality Characteristics Inventory (PCI, Mount & Barrick, 1995b). Το PCI, είναι ένα ψυχομετρικό εργαλείο, που βασίζεται στη δομή του μοντέλου των Πέντε Παραγόντων και απευθύνεται σε φυσιολογική προσωπικότητα. Το PCI αναπτύχθηκε και χρησιμοποιήθηκε για την μελέτη της φύσης των αλληλεπιδράσεων των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και των διαπροσωπικών σχέσεων στον εργασιακό χώρο (Mount & συν., 1998). Αποτελείται από 150 στοιχεία, στα οποία τα άτομα απαντούν αναφερόμενα στον εαυτό τους, χρησιμοποιώντας κλίμακα Likert τριών σημείων, η οποία

κυμαίνεται από (1) Συμφωνώ έως (3) Διαφωνώ. Σύμφωνα με την μετα-ανάλυση των Mount και συν. (1998), στο εργαλείο αυτό αξιολογείται μεταξύ των Πέντε Παραγόντων και η Ευσυνειδησία και κρίνεται η σημαντικότητα της κατά τις αλληλεπιδράσεις των ατόμων με άλλα άτομα, καθώς και ο ρόλος της σε εργασιακά περιβάλλοντα με ατομικιστική ή ομαδική οργάνωση.

Ένα άλλο εργαλείο μέτρησης της προσωπικότητας είναι το International Personality Item Pool (IPIP) ή 50 Big Five Factor Markers του Goldberg (1999). Το εργαλείο αυτό, έχει χρησιμοποιηθεί για την ερμηνεία της ικανοποίησης από την εργασία με βάση τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, σύμφωνα με το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων (Templer, 2012). Αποτελείται από δέκα στοιχεία για κάθε παράγοντα του μοντέλου των Πέντε Παραγόντων, οπότε για την αξιολόγηση της Ευσυνειδησίας υπήρχαν δέκα ερωτήματα (Goldberg, 1999). Τα άτομα καλούνται να διαλέξουν από μία κλίμακα έξι σημείων, τα οποία κυμαίνονται από «Πολύ ανακριβές» έως «Πολύ ακριβές» (Goldberg, 1999).

Επιπλέον, το Τεστ Χαρακτηριστικών Προσωπικότητας 5 (TEXΑΠ5. Tsaousis & Kerpelis, 2004), είναι ένα ακόμη ψυχομετρικό εργαλείο για την μέτρηση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, βασισμένο στο μοντέλο των Πέντε Παραγόντων. Το ψυχομετρικό αυτό όργανο έχει την ιδιαιτερότητα ότι είναι κατασκευασμένο και σταθμισμένο ειδικά στον Ελληνικό πληθυσμό. Το τεστ αυτό αν και είναι κατασκευασμένο για τον γενικό πληθυσμό, χρησιμοποιήθηκε για την μελέτη της σχέσης μεταξύ των παραγόντων της προσωπικότητας σύμφωνα με το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων και των εξατομικευμένων εργασιακών αξιών (Furnham, Petrides, Tsaousis, Pappas & Garrod, 2005). Αποτελείται από 101 στοιχεία που αντιστοιχούν στους Πέντε Παράγοντες καθώς και μία κλίμακα ψεύδους και μία κλίμακα κοινωνικά επιθυμητού (Tsaousis & Kerpelis, 2004). Αναφορικά με την κλίμακα της Ευσυνειδησίας, στο TEXΑΠ5 περιλαμβάνονται 15 προτάσεις που αξιολογούν χαρακτηριστικά όπως η συνέπεια και η σταθερότητα στις αρχές, η ανάγκη για τάξη και κανονικότητα, η επιμονή, η περίσκεψη και η ικανότητα (Tsaousis & Kerpelis, 2004).

Στον εργασιακό χώρο, έχει χρησιμοποιηθεί ένα ακόμη εργαλείο το οποίο έχει κατασκευαστεί για την αξιολόγηση της φυσιολογικής προσωπικότητας. Το εργαλείο αυτό είναι το Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF. Cattell & Mead, 2008). Το 16PF χρησιμοποιήθηκε σε εργασιακά πλαίσια από τους Huysamen (1996) και Spangenberg (1990), αποσκοπώντας να συνεισφέρει σε διαδικασίες επιλογής προσώπων, μεταθέσεων και προαγωγών, μέσω της πρόβλεψης σημαντικών εργασιακών κριτηρίων, όπως επαγγελματική επάρκεια κι αντοχή στην ρουτίνα.

Όσον αφορά στο 16PF δημιουργήθηκε από τον Cattell και τους συνεργάτες του μετά από μία ιεράρχηση των χαρακτηριστικών σε χαρακτηριστικά πρώτου και δευτέρου ή σφαιρικού επιπέδου (Cattell & Mead, 2008). Στα χαρακτηριστικά πρώτου επιπέδου υπάγονται όλα εκείνα που παρουσιάζουν λεπτομερώς τις ατομικές διαφορές και είναι σε θέση να προβλέψουν με ακρίβεια τις συμπεριφορές των ατόμων. Στα χαρακτηριστικά δευτέρου επιπέδου, υπάγονται οι παράγοντες της προσωπικότητας που προέκυψαν μετά από ανάλυση παραγόντων και είναι σε θέση να περιγράψουν σφαιρικά την προσωπικότητα του ατόμου. Πρόκειται για ένα μοντέλο πέντε παραγόντων που περιλαμβάνει τους εξής παράγοντες: εξωστρέφεια, ανησυχία-νευρωτισμό, «σκληρή» λογική, ανεξαρτησία και αυτοέλεγχο. Από αυτό το μοντέλο, ανακατασκευάστηκε το γνωστό πλέον μοντέλο των Πέντε Παραγόντων από τους Costa και McCrae (1992) και από τον Goldberg(1990a).

Παρατηρώντας τις ομοιότητες μεταξύ των δύο μοντέλων, δηλαδή του 16 PF (Cattell & Mead, 2008) και του μοντέλου των Πέντε Παραγόντων (McCrae & John, 1992) , συμπεραίνεται ότι η Ευσυνειδησία αξιολογείται και από τα δύο μοντέλα ως διακριτός παράγοντας. Από το μεν σφαιρικό επίπεδο ιεράρχησης μέσω του παράγοντα «αυτοέλεγχος» και από το δε κλασικό μοντέλο των Πέντε Παραγόντων μέσα από τον παράγοντα Ευσυνειδησία. Όσον αφορά στον παράγοντα «αυτοέλεγχος», είναι το αποτέλεσμα από τέσσερις πρωτεύοντες παράγοντες που προσδιορίζουν τους διαφορετικούς τρόπους που οι άνθρωποι

καταφέρνουν να ελέγχουν την συμπεριφορά τους. Οι παράγοντες αυτοί είναι η ευσυνειδησία-κανονισμός, η τελειότητα, η σοβαρότητα και η ρεαλιστικότητα.

Περνώντας στην δεύτερη κατηγορία των ψυχομετρικών εργαλείων, που αναφέρονται στα όργανα εκείνα που κατασκευάστηκαν για την αξιολόγηση της Εργασιακής προσωπικότητας και της Εργασιακής Ευσυνειδησίας, συναντάται το Hogan Personality Inventory (HPI, Hogan & Hogan, 1992). Το HPI, σχεδιάστηκε για να προβλέπει την εργασιακή επιτυχία και για να υποστηρίζει τις διαδικασίες επιλογής προσώπων, επαγγελματικού προσανατολισμού και εξατομικευμένης αξιολόγησης (Smith, Hanges και Dickson, 2001). Αποτελείται από 206 στοιχεία αυτοαναφοράς που αναπτύχθηκαν με την καθοδήγηση του μοντέλου των Πέντε Παραγόντων και που αξιολογούν την εργασιακή προσωπικότητα και μέσα από αυτήν και την Εργασιακή Ευσυνειδησία (Smith & συν., 2001). Τα στοιχεία του HPI διαθέτουν διχοτομικές απαντήσεις τύπου αληθές-ψευδές και είναι οργανωμένα σε συνήθη θέματα της καθημερινότητας (Smith & συν., 2001). Οι θεματικές ενότητες στις οποίες είναι διαχωρισμένα τα στοιχεία, συνθέτουν τις Ομογενείς Συνθέσεις Στοιχείων (Homogeneous Items Composites, HICs) (Smith & συν., 2001). Οι Ομογενείς Συνθέσεις Στοιχείων που επιλέχθηκαν για τον παράγοντα της Εργασιακής Ευσυνειδησίας είναι η Αγνότητα, η Ηθικότητα, η Δεξιότητα και η Φιλικότητα (Smith & συν., 2001).

Επιπροσθέτως, το Workplace Big Five (WB5, Schakel, Smid και Jaganjac, (2007), είναι ένα ακόμη ψυχομετρικό εργαλείο μελέτης της Εργασιακής προσωπικότητας. Όπως αναφέρουν οι Egberink, Meijer και Veldkamp (2010), το WB5 είναι η γερμανική έκδοση του Workplace Big Five Profile (Howard & Howard, 2001), βασίζεται στο NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992) και σταθμίστηκε για να εφαρμοστεί σε εργασιακά πλαίσια και να μελετήσει την συμπεριφορά των εργαζομένων σε διάφορες περιστάσεις. Αποτελείται από 144 στοιχεία που απορρέουν από τις πέντε διαστάσεις του μοντέλου Πέντε Παραγόντων και τα οποία βαθμολογούν τα άτομα ανάλογα με το πόσο διαθέτουν τα χαρακτηριστικά αυτά σύμφωνα με μία κλίμακα Likert πέντε σημείων (Egberink, Meijer & Veldkamp, 2010). Πιο συγκεκριμένα για τον παράγοντα της

Ευσυνειδησίας, το ερωτηματολόγιο περιέχει 30 στοιχεία ισομερώς καταναμημένα σε πέντε συνιστώσες: τελειότητα, οργάνωση, καθοδήγηση, συγκέντρωση και μεθοδικότητα.

Ένα ακόμη ψυχομετρικό εργαλείο που κατασκευάστηκε για την μελέτη της Εργασιακής Προσωπικότητας είναι το Five Factor Model Questionnaire (FFMQ) των Gill και Hodgkinson (2007). Το εργαλείο αυτό βασίστηκε σε πέντε μελέτες, σε ένα πολύ μεγάλο σε εύρος δείγμα όσον αφορά στις δεξιότητες, τα πολιτισμικά και κοινωνικοοικονομικά στοιχεία και σε πολλά και διαφορετικά εργασιακά πλαίσια (Gill & Hodgkinson, 2007). Το Five Factor Model Questionnaire εδράζεται στο μοντέλο των Πέντε Παραγόντων και περιλαμβάνει 16 στοιχεία-επίθετα για κάθε παράγοντα (συνολικά 80 στοιχεία-επίθετα). Τα στοιχεία-επίθετα που αφορούν τον κάθε παράγοντα, έχουν ομαδοποιηθεί, κάτι που όπως παρατηρήθηκε, ενώ δεν επηρεάζει την συνολική βαθμολογία, αυξάνει την αξιοπιστία του εργαλείου. Τα άτομα καλούνται να αξιολογήσουν κατά πόσο κάθε ένα από αυτά τα επίθετα, περιγράφει την συμπεριφορά του ατόμου στην εργασία του. Η ποσοτικοποίηση της έκτασης της περιγραφής της συμπεριφοράς από το κάθε στοιχείο, γίνεται με την βοήθεια μίας κλίμακας πέντε σημείων.

Λόγω των παραπάνω χαρακτηριστικών του τεστ και της ικανοποιητικής ψυχομετρικής αξιοπιστίας του και της συγκλίνουσας και αποκλίνουσας εγκυρότητας του, θεωρείται ότι είναι ένα πολύ ακριβές ψυχομετρικό εργαλείο (Gill & Hodgkinson, 2007). Το FFMQ δύναται να αναδείξει την σχέση μεταξύ των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και της εργασιακής απόδοσης, μέσα από τις ειδικές κλίμακες που αξιολογούν την προσωπικότητα στο εργασιακό πλαίσιο. Επίσης, αξιολογείται η Εργασιακή Ευσυνειδησία του ατόμου μέσα από τα 16 διακριτά στοιχεία του τεστ που απευθύνονται στο παράγοντα Ευσυνειδησία. Παράλληλα, επιτεύχθηκε και ο στόχος των σχεδιαστών του, που ήταν η δημιουργία ενός ψυχομετρικού οργάνου που θα ήταν εύκολο στην χορήγηση, γρήγορο στην συμπλήρωσή του και εύκολο στην μετάφρασή του (Gill & Hodgkinson, 2007).

Το Occupational Personality Questionnaire 32 (OPQ 32. Saville & συν., 2010), είναι ένα ακόμη εργαλείο που έχει κατασκευαστεί για αμιγώς εργασιακά πλαίσια και εφαρμόζεται



για να αξιολογήσει ένα εύρος χαρακτηριστικών προσωπικότητας που διαφαίνονται στον εργασιακό χώρο κατά τις διαπροσωπικές σχέσεις. Τα χαρακτηριστικά αυτά απευθύνονται στον τρόπο σκέψης κι επίλυσης προβλημάτων, στην κινητοποίηση, στον τρόπο της ομαδικής εργασίας και στο ηγετικό προφίλ. Το ερωτηματολόγιο μετράει 32 πτυχές της προσωπικότητας οι οποίες διαιρούνται σε τρεις κύριες ομάδες και διευκολύνουν στην κατανόηση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του ατόμου, σε σχέση με το επικείμενο εργασιακό αντικείμενο (Rovai & συν., 2012). Η πρώτη ομάδα ασχολείται με τις διαπροσωπικές και διομαδικές σχέσεις, η δεύτερη με τον τρόπο που σκέφτεται το άτομο και η τρίτη με αισθήματα και συναισθήματα. Επίσης το OPQ διαθέτει και μία κλίμακα συνοχής.

Όπως αναφέρουν οι Rovai και συν. (2012) σχετικά με το εργαλείο αυτό, πρόκειται για ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς και δείχνει προς ποια συμπεριφορά ρέπει το άτομο. Το συμπέρασμα αυτό απορρέει από τον τρόπο που το άτομο αξιολογεί κάποια χαρακτηριστικά που συσχετίζονται με την εκάστοτε εργασία. Η αρχική σύλληψη του OPQ «μετράει» την προσωπικότητα σε τρία επίπεδα, όπου στο πρώτο εντοπίζονται έξι παράγοντες. Οι πέντε παράγοντες αναφέρονται στο μοντέλο των Πέντε Παραγόντων και ο έκτος παράγοντας συσχετίζεται με την Επιθυμία για επιτυχία (Rovai & συν., 2012). Συνεπώς και σε αυτό το μοντέλο η Ευσυνειδησία αξιολογείται μέσα από το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων αλλά και από τον έκτο παράγοντα, που περιέχεται στο πρώτο επίπεδο και συνδέεται με την Επιθυμία για επιτυχία (Digman, 1989). Η εκτίμηση του επιπέδου της Εργασιακής Ευσυνειδησίας, γίνεται μέσα από τις αυτοαναφορές του ατόμου και από τις εκτιμήσεις αυτές, δίδεται η δυνατότητα να προβλεφθούν οι ποικίλες εκφάνσεις της Εργασιακής Ευσυνειδησίας κατά τις εργασιακές αλληλεπιδράσεις.

Ακόμη, οι McIven, Burton και Baccoria (2013) σχεδίασαν το Career Future Inventory (CFI), το οποίο είναι σε θέση να προβλέπει την προσαρμογή του ατόμου στο εργασιακό πλαίσιο, αναλόγως κάποιων ατομικών του χαρακτηριστικών. Το CFI αποτελείται από 25 στοιχεία που μετρούν τρεις παράγοντες επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας. Οι

παράγοντες αυτοί είναι οι εξής: Career Adaptability (CA) που αναφέρεται στην εργασιακή προσαρμογή και αξιολογείται από 11 στοιχεία, 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 Personal Knowledge (PK) που αναφέρεται στην προσωπική γνώση της αγοράς εργασίας και υπολογίζεται από τρία στοιχεία. Η Εργασιακή Ευσυνειδησία 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, 1994).

Ένα ακόμη 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 που περιείχε 24 προσωπικές ανάγκες. Οι ανάγκες αυτές βαθμολογούνταν από τους κριτές με τη βοήθεια μίας κλίμακας πέντε σημείων, ανάλογα με το πόσο πολύ ή λίγο παρουσιάζονταν αυτές οι ανάγκες στον αξιολογούμενο. Στην συνέχεια αξιολογούνταν και η σημαντικότητα αυτών των αναγκών για τον στρατιωτικό. Η μέτρηση της διάστασης της Εργασιακής Ευσυνειδησίας απέρρευε από την συνολική αξιολόγηση των αναγκών αλλά και πιο συγκεκριμένα από την ανάγκη 1 « επίτευξη» και την ανάγκη 16 «τάξη», καθώς τα χαρακτηριστικά αυτά εμπίπτουν στην κλίμακα της Ευσυνειδησία σύμφωνα με τους Costa και McCrae (1992).

Μετά την ενδεικτική παρουσίαση κάποιων ψυχομετρικών εργαλείων που έχουν χρησιμοποιηθεί ή έχουν κατασκευαστεί για την αξιολόγηση της Εργασιακής προσωπικότητας και της Εργασιακής Ευσυνειδησίας, στη συνέχεια παρουσιάζονται οι περιορισμοί που απορρέουν από τη χρήση τους, καθώς και οι κριτικές που έχουν δεχτεί. Επίσης αναφέρονται και κάποιες μέθοδοι που όπως φαίνεται βιβλιογραφικά τουλάχιστον, δύναται να βελτιώσουν

την χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων και να κάνουν πιο αξιοκρατική την διαδικασία των προσλήψεων, προαγωγών και της εργασιακής κινητικότητας ευρύτερα.

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 που καλούνται να συμπληρώσουν τα τεστ σχετικά με την εργασιακή προσωπικότητα. Οι παράγοντες αυτοί έχουν να κάνουν με το διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο, με ιδιοσυγκρασιακές και κοινωνικοοικονομικές παραμέτρους (Gill & Hodgkinson, 2007).

Παράλληλα, παρατηρείται ότι οι στρεβλώσεις των απαντήσεων εξακολουθούν να είναι το πιο συχνό σημείο κριτικής της χρήσης ψυχομετρικών εργαλείων για την αξιολόγηση της προσωπικότητας κατά τις προσλήψεις (Ones, Viswesvaran & Reiss, 1996). Όταν ένας εθελοντής απαντάει σε ένα ψυχομετρικό εργαλείο προσωπικότητας με αυτοαναφορά, οι απαντήσεις που δίνει, συνήθως ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα αφού δεν έχει να κερδίσει ή να χάσει κάτι (Smith, Hanges & Dickson, 2001). Στην περίπτωση όμως των υποψηφίων για μία θέση εργασίας που διακυβεύονται τα προς το ζην του ατόμου, υπάρχει περίπτωση τα άτομα να στρεβλώσουν τις απαντήσεις τους. Αυτή είναι και μία πρόσφατη συνήθης κριτική του μοντέλου των Πέντε Παραγόντων για την καλή εφαρμογή του στους αιτούντες εργασίας (Smith & συν., 2001).

Επίσης, ένα άλλο μειονέκτημα των αποκρίσεων των ψυχομετρικών εργαλείων, είναι η κοινωνική επιθυμητότητα (Ones & συν., 1996). Δηλαδή οι συμμετέχοντες αποκρίνονται στις ερωτήσεις του τεστ με τρόπο που θεωρούν ότι είναι επιθυμητός από τον κοινωνικό περίγυρο. Ωστόσο, ίσως αυτή η αδυναμία να προσφέρει κάποια σημαντικά ευρήματα καθώς οι Ones και συν. (1996), μέσα από την μετα-αναλυτική τους μελέτη συμπέραναν ότι οι βαθμολογίες της κοινωνικής επιθυμητότητας αντανakλούν ατομικές διαφορές στις μεταβλητές της προσωπικότητας και πιο συγκεκριμένα στις μεταβλητές της Ευσυνειδησίας και της

Συναισθηματικής σταθερότητας. Οι διαφορές στην Ευσυνειδησία και στην Συναισθηματική σταθερότητα γίνονται αντιληπτές από το γεγονός ότι τα άτομα διαθέτουν την ικανότητα να ανταποκρίνονται με έναν κοινωνικά επιθυμητό τρόπο (Ones & συν., 1996).

Από την άλλη πλευρά, για την μείωση της επίδρασης της κοινωνικής επιθυμητότητας, ο πιο αποτελεσματικός τρόπος είναι η μέτρηση της κοινωνικής επιθυμητότητας ξεχωριστά (Ones & συν., 1996). Στην συνέχεια πρέπει να αφαιρείται η βαθμολογία αυτή, από τη συνολική βαθμολογία των κλιμάκων του ψυχομετρικού εργαλείου που επιδιώκει να αξιολογήσει την εργασιακή απόδοση όπως διαμεσολαβείται μέσα από την προσωπικότητα του ατόμου (Ones & συν., 1996).

Ένας άλλος περιορισμός στη χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων, σχετίζεται με το άτομο που κάνει την αξιολόγηση. Όσον αφορά στην εκτίμηση της Ευσυνειδησίας ως προβλεπτικό 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 (Kluempfer & συν, 2015). Οι παρατηρήσεις αυτές θα λειτουργήσουν αλληλεπιδραστικά και συμπληρωματικά με αποτέλεσμα να αποδοθεί ένα πιο έγκυρο αποτέλεσμα. Ωστόσο, εάν 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 εξετάζεται το θέμα της αποκλίνουσας συμπεριφοράς (Podsakoff et al, 2003).

Η ερμηνεία της ανωτερότητας σε ποιότητα αυτών των παρατηρήσεων, οφείλεται στο γεγονός ότι η εκτίμηση από κάποιον γνωστό, αντιπροσωπεύει τη φήμη που βασίζεται στην παρατήρηση συγκεκριμένων συμπεριφορών του ατόμου από το παρελθόν του, όπως υποστηρίζει ο Hogan (1991, όπως αναφέρεται στο Mount, Barrick & Strauss, 1994). Όπως ισχυρίζονται οι Mount και συν. (1994), οι προηγούμενες συμπεριφορές προβλέπουν μελλοντικές συμπεριφορές, άρα οι αξιολογήσεις των παρατηρητών σχετικά με την

Ευσυνειδησία και την αποκλίνουσα συμπεριφορά θα είναι πιο έγκυρες. Το ίδιο ισχύει και για τις προβλέψεις από τους παρατηρητές σχετικά με την απόδοση του εργαζομένου σε θέσεις πωλήσεων (Mount & συν., 1994).

Ένα ακόμη αδύναμο σημείο των ψυχομετρικών εργαλείων, ελλοχεύει στην συμπλήρωσή τους με αυτοαναφορά (Mount & συν., 1994). Η εγκυρότητα των μετρήσεων της προσωπικότητας που βασίζεται μόνο σε αυτό-αξιολογήσεις, μπορεί να υποεκτιμήσει την δομή της προσωπικότητας (Mount & συν., 1994). Σύμφωνα με τους Hough, Eaton, Dunnette, Kame & McCloy (1990) και τους Ones, Viswesvaran και Reiss (1996) αρκετές μελέτες που πραγματεύονται το θέμα των μειονεκτημάτων των ψυχομετρικών εργαλείων, προτείνουν την διόρθωση των στρεβλώσεων λόγω της αυτοαναφοράς, με την βοήθεια μέτρων για την προστασία της εγκυρότητας των απαντήσεων, κάτι όμως που δεν έχει δώσει ασφαλή αποτελέσματα μέχρι τώρα. Οπότε παραμένει η ανάγκη για την κατασκευή ψυχομετρικών εργαλείων που να μην είναι ευαίσθητα στις επιδράσεις των μειονεκτημάτων που απορρέουν από την μέθοδο της αυτοαναφοράς (Higgins & συν., 2007).

Μετά την παρουσίαση κάποιων μειονεκτημάτων των ψυχομετρικών εργαλείων μέτρησης της Εργασιακής προσωπικότητας, συστήνεται η σωστή αξιολόγηση των δεδομένων που απορρέουν από τις ψυχομετρικές δοκιμασίες, αναλόγως της θέσης εργασίας για την οποία θα γίνει η πρόσληψη. Οι ίδιοι παράγοντες που συσχετίζονται με επιτυχία σε ένα εργασιακό πλαίσιο, όπως η σταθερότητα δεν μπορούν να γενικευτούν απαραίτητα και σε ένα άλλο πλαίσιο, όπως η μετάβαση (Thoresen, Bradley, Bliese & Thoresen, 2004). Σχετικά με την Ευσυνειδησία, όσο σημαντικός και να είναι ο ρόλος της για την παραγωγική διαδικασία, δεν υπάρχει μία ιδανική βαθμολογία που να μπορεί να ταιριάζει με όλα τα επαγγέλματα.

Συμπερασματικά, υπάρχουν αρκετά ψυχομετρικά εργαλεία που αξιολογούν την εργασιακή προσωπικότητα και την Εργασιακή Ευσυνειδησία με έμμεσο ή άμεσο τρόπο. Τα περισσότερα από αυτά βασίζονται στο μοντέλο των Πέντε Παραγόντων το οποίο είναι ευρέως γνωστό και απολαμβάνει μεγάλης αποδοχής. Ωστόσο, δεν υπάρχει κάποιο ψυχομετρικό

εργαλείο που να απευθύνεται στον Ελληνικό πληθυσμό και να αξιολογεί την Εργασιακή Ευσυνειδησία με άμεσο και διακριτό τρόπο. Δεν υπάρχει δηλαδή κλίμακα μέτρησης Εργασιακής Ευσυνειδησίας που να έχει κατασκευαστεί για την μέτρηση της Εργασιακής Ευσυνειδησίας των Ελλήνων εργαζομένων. Σε αυτό το εγχείρημα θα προβεί αυτή η έρευνα, βασιζόμενη στο θεωρητικό μοντέλο των Πέντε Παραγόντων.

### **1.7 Στόχος της Έρευνας**

Στόχος της έρευνας είναι η κατασκευή ενός ψυχομετρικού εργαλείου που θα αξιολογεί την διάσταση της Εργασιακή Ευσυνειδησίας της Εργασιακής Προσωπικότητας, με τρόπο έγκυρο και αξιόπιστο, λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ελληνικού πληθυσμού. Το εργαλείο που θα κατασκευαστεί θα είναι κατάλληλο για εφαρμογή στην πλειονότητα των εργασιακών πλαισίων και επαγγελματικών ομάδων. Η κλίμακα Εργασιακής Ευσυνειδησίας θα είναι ένα φειδωλό αλλά περιεκτικό μοντέλο, που θα μπορεί να χορηγηθεί σε εργαζόμενους που ποικίλουν ως προς το μορφωτικό τους επίπεδο επειδή θα είναι ευκατανόητο, θα συμπληρώνεται σύντομα κι εύκολα. Επίσης, θα ερευνηθεί κατά πόσο το εργαλείο που κατασκευάστηκε μετράει με ακριβή τρόπο, το εννοιολογικό κατασκευάσμα για το οποίο έχει δημιουργηθεί. Ταυτόχρονα, θα μελετηθούν τα στοιχεία που συνθέτουν την κλίμακα Εργασιακής Ευσυνειδησίας ως προς την καταλληλότητα τους και την αντιπροσωπευτικότητα τους.

Το όργανο αυτό, θα είναι κατασκευασμένο για τον ελληνικό πληθυσμό και θα συνεισφέρει στην έγκυρη και ακριβή πρόβλεψη της εργασιακής συμπεριφοράς των ατόμων, βασιζόμενοι στην αξιολόγηση του επιπέδου της Ευσυνειδησίας του ατόμου. Συνεπώς, θα μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τις μονάδες παραγωγής κατά τις διαδικασίες πρόσληψης, τοποθέτησης και προαγωγής ώστε να διεξάγονται αυτές οι διαδικασίες πλέον με έναν πιο δίκαιο κι αξιοκρατικό τρόπο. Ακόμη, θα μπορεί να χρησιμοποιηθεί για μεταρρυθμίσεις στον

εργασιακό τομέα, όσον αφορά τον κανονισμό λειτουργίας των φορέων εργασίας. Παράλληλα, η κλίμακα της Εργασιακής Ευσυνειδησίας θα συνεισφέρει στον σχεδιασμό περαιτέρω εκπαιδευτικών κι επαγγελματικών δραστηριοτήτων, ώστε 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 Ευσυνειδησίας είναι το μοντέλο των Πέντε Παραγόντων (McCrae & John, 1992) και πιο συγκεκριμένα η διάσταση της Ευσυνειδησίας. Αυτό το πρότυπο επιλέχθηκε σαν βάση, εξαιτίας της ποιότητας του ως έγκυρο, αξιόπιστο, περιεκτικό και ταυτόχρονα φειδωλό (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 ΕΥΣΥΝΕΙΔΗΣΙΑΣ

#### 2.1 Στόχος Μελέτης 1.

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

#### 2.2 Μέθοδος

##### 2.2 1. Συμμετέχοντες

Η πιλοτική έρευνα έγινε σε δείγμα 230 ατόμων, εκ των οποίων 117 (50.9 %), ήταν γυναίκες και 113 (49.1%) 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 (T.A.): 10,401. 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 κάποιο αντάλλαγμα.

##### 2.2.2 Δημιουργία στοιχείων κλίμακας Εργασιακής Ευσυνειδησίας

Για την δημιουργία των στοιχείων της κλίμακας Εργασιακής Ευσυνειδησίας , χρησιμοποιήθηκαν ως οδηγοί 8 χαρακτηριστικά στοιχεία που περιγράφουν τη διάσταση της Ευσυνειδησίας, σύμφωνα με προηγούμενες έρευνες (Big Five Mini-Markers. Saucier, 1994)



σε σχέση με το εργασιακό πλαίσιο. 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 θεμελιώνεται στα 100 μονοπολικά χαρακτηριστικά που εκτιμούν τους Πέντε Παράγοντες της προσωπικότητας κατά τον Goldberg (1992).

Στην συνέχεια, για κάθε ένα από τα οχτώ αυτά χαρακτηριστικά στοιχεία του Saucier (1994), αναζητήθηκαν τρία συνώνυμα και τρία αντώνυμα επίθετα. Έτσι, προέκυψαν 48 επιθετικοί προσδιορισμοί που συσχετίζονταν με τις επιμέρους συνιστώσες της Ευσυνειδησίας σύμφωνα με το Big Five Mini-Markers (Saucier,1994). Από τους 48 επιθετικούς προσδιορισμούς επιλέχθηκαν 34 επίθετα ως τα πιο άμεσα συνδεδεμένα με τον ορισμό της Ευσυνειδησίας.

Βασιζόμενοι πλέον στα 34 αυτά επίθετα, δημιουργήθηκαν τα 253 αρχικά στοιχεία που απευθύνονταν στην Εργασιακή Ευσυνειδησία. Στην συνέχεια, επιλέχθηκαν τα 30 στοιχεία που θεωρήθηκαν ως τα πιο αντιπροσωπευτικά του λειτουργικού ορισμού. Για την αξιολόγηση της Εργασιακής Ευσυνειδησίας μέσω του πιλοτικού ψυχομετρικού εργαλείου, χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα ίσων διαστημάτων πέντε σημείων (καθόλου αντιπροσωπευτικό, ελάχιστα, μέτρια, αρκετά και πολύ αντιπροσωπευτικό).

### **2.2.3 Διαδικασία**

Η χορήγηση των ερωτηματολογίων στους συμμετέχοντες, γινόταν κατόπιν ενημέρωσης των υποψήφιων συμμετεχόντων για τον εθελοντικό χαρακτήρα της συμμετοχής τους. Επίσης οι συμμετέχοντες ενημερωνόταν για το περιεχόμενο του τεστ και ότι θα διασφαλιζόταν η πλήρης εχεμύθεια κι εμπιστευτικότητα των απαντήσεών τους όπως και η τήρηση της ανωνυμίας τους. Ακόμη, πληροφορήθηκαν ότι δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις και

ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να επιλέξουν το σημείο της κλίμακας ίσων διαστημάτων που τους αντιπροσωπεύει περισσότερο βασιζόμενοι στην πρώτη απάντηση που σκέφτονταν και όχι σύμφωνα με αυτό που τους φαινόταν σωστό ή κοινωνικά επιθυμητό. Για την καλύτερη κατανόηση του τρόπου συμπλήρωσης του τεστ δίνονταν ένα παράδειγμα. Τέλος πληροφορούσαν ότι είναι σημαντικό να απαντήσουν σε όλες τις ερωτήσεις. Η χορήγηση των ερωτηματολογίων έγινε κατά κόρον με άμεση επαφή με τους συμμετέχοντες και σε ένα μικρό ποσοστό μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Η χορήγηση και συλλογή των ερωτηματολογίων έγινε μέσα σε διάστημα μίας εβδομάδας.

### **2.3. Ανάλυση**

Ο σχεδιασμός της Μελέτης 1. απέβλεπε στην δημιουργία αντιπροσωπευτικών στοιχείων για τον παράγοντα της Εργασιακής Ευσυνειδησίας. Μετά την συλλογή των ερωτηματολογίων ακολούθησε Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων 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 Ευσυνειδησία (Τσαούσης, Αδημοσίευτη μελέτη, 2014). Οι παράγοντες που δημιουργούνται από αυτή την ανάλυση, αποτελούν τις λανθάνουσες μεταβλητές στις οποίες οφείλεται η συνδιακύμανση μεταξύ των παρατηρούμενων μεταβλητών που είναι τα στοιχεία (Τσαούσης, Αδημοσίευτη μελέτη, 2014).

Για την εξαγωγή των παραγόντων επιλέχθηκε το Principal Axis Factoring καθώς δεν ήταν βέβαιο ότι τα δεδομένα ακολουθούν κανονική κατανομή (Fabrigar, Wegener, MacCallum & Strahan, 1999). Κατά την Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων και για την καλύτερη ερμηνεία των παραγόντων που προέκυψαν, επιλέχθηκε η δυνατότητα πλάγιας περιστροφής καθώς από την θεωρία γινόταν σαφές ότι οι παράγοντες που θα προκύψουν συσχετίζονται

μεταξύ τους. Πιο συγκεκριμένα επιλέχθηκε η πλάγια περιστροφή τύπου promax, καθώς το δείγμα ήταν αρκετά μεγάλο (Τσαούσης, Δημοσίευτη 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 απαραίτητο 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 περαιτέρω συνέχεια της Ανάλυσης Παραγόντων, είναι  $p < 0.05$  (Williams, Brown & Onsmann, 2010).

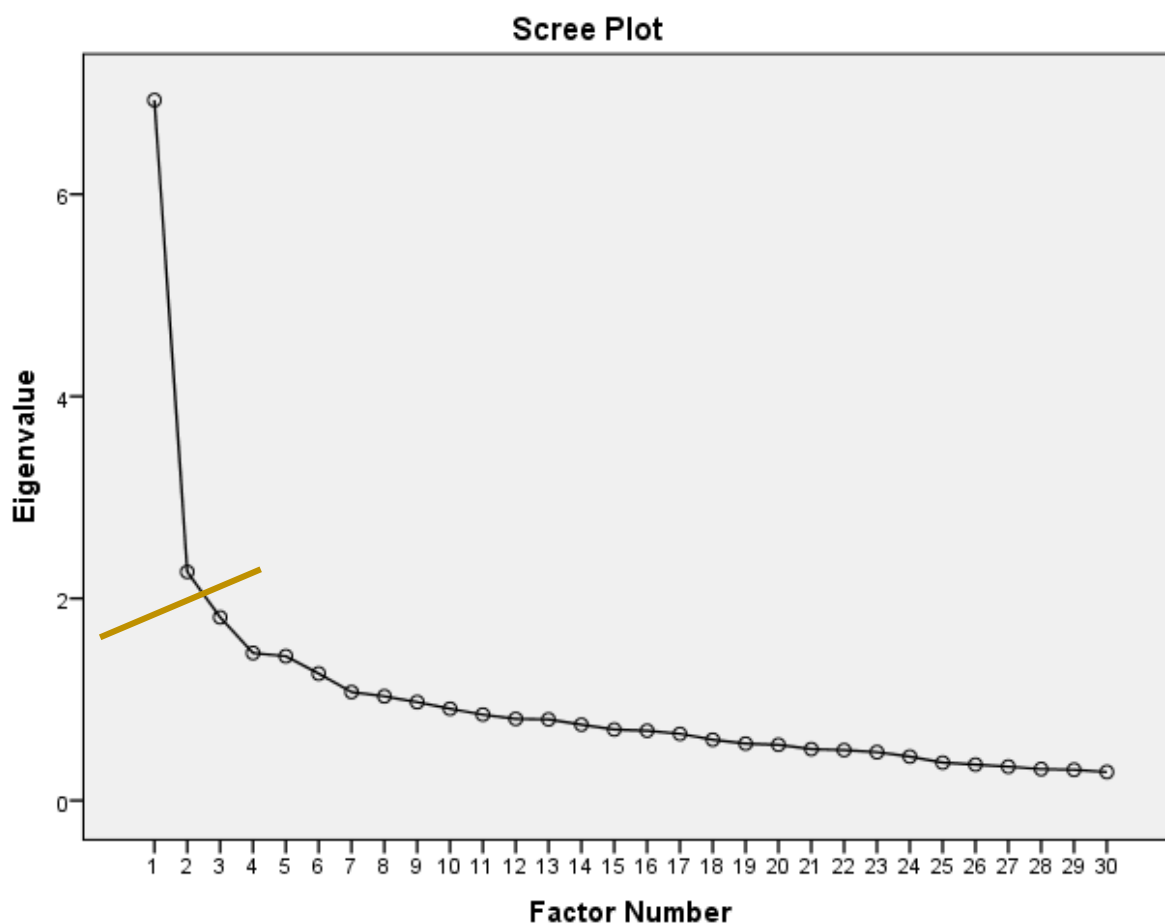
Επίσης, για την αξιολόγηση της σημαντικότητας των παραγόντων, χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο Guttman – Kaiser (Guttman, 1954 & Kaiser, 1961) και το scree test (Cattell, 1966). Σύμφωνα με το κριτήριο Guttman – Kaiser (Guttman, 1954 & Kaiser, 1961), σημαντικοί κρίνονται οι παράγοντες με ιδιοτιμή μεγαλύτερη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

Τέλος για την ερμηνεία και την ονομασία των παραγόντων, χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο factor loadings, δηλαδή οι παραγοντικές φορτίσεις. Οι παραγοντικές φορτίσεις φανερώνουν κατά πόσο ένα στοιχείο ανήκει εννοιολογικά σε ένα παράγοντα (Τσαούσης, Δημοσίευτη 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, Δημοσίευτη 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, Δημοσίευτη μελέτη, 2014).

## 2.4. Αποτελέσματα

Αρχικά, έγινε ο έλεγχος της ποιότητας των δεδομένων όσον αφορά στην επάρκεια του δείγματος και την 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 0.842 και η τιμή της στατιστικής σημαντικότητας του Barlett (Bartlett's Test of Sphericity) είναι  $p = .000$ .

Στην αρχική Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων, οι 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) είναι οι σημαντικοί παράγοντες (βλ. Γράφημα 1).



Γράφημα 1. Διάγραμμα Ιδιοτιμών των παραγόντων.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, αφαιρέθηκαν τα στοιχεία με φόρτιση μικρότερη του 0,30 καθώς δεν ήταν ιδιαίτερα χρήσιμα για την ερμηνεία του παράγοντα. Επίσης, αφαιρέθηκε και το στοιχείο με την μεγαλύτερη φόρτιση για τον όγδοο παράγοντα. Μετά από αυτές τις αλλαγές έγινε ξανά Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων και προέκυψαν 7 σημαντικοί παράγοντες κατά το κριτήριο των Guttman – Kaiser, αλλά βασιζόμενοι στο scree test, αφαιρέθηκαν ξανά τα στοιχεία με χαμηλή φόρτιση (<.30) καθώς και το στοιχείο με την μεγαλύτερη φόρτιση για τον έβδομο παράγοντα, κι έγινε ξανά Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων. Συνεχίζοντας αυτήν την διαδικασία με διαδοχικές Διερευνητικές Αναλύσεις Παραγόντων, κατασκευάστηκαν δύο παράγοντες οι οποίοι ερμηνεύουν το 48.12% της διακύμανσης της έννοιας της Εργασιακής Ευσυνειδησίας.

Ο πρώτος παράγοντας ερμηνεύει το 31.55% της συνολικής διακύμανσης και έχει ιδιοτιμή 3.155 και ο δεύτερος παράγοντας ερμηνεύει το 16.57% της συνολικής διακύμανσης κι έχει ιδιοτιμή 1.657. Βασιζόμενοι στις φορτίσεις των στοιχείων για τον κάθε παράγοντα και το εννοιολογικό τους περιεχόμενο, βρέθηκε ότι ο πρώτος και ο δεύτερος παράγοντας αποτελούνται από πέντε στοιχεία ο καθένας, ενώ δεν παρατηρήθηκαν δευτερογενείς φορτίσεις. Επίσης, ο πρώτος παράγοντας περιλαμβάνει μεταβλητές που συσχετίζονται με την έννοια της Διεκπεραίωσης και ο δεύτερος παράγοντας αναφέρεται σε μεταβλητές που συσχετίζονται με την έννοια της Ικανότητας. Στον Πίνακα 1 που ακολουθεί παρουσιάζεται η τελική εκδοχή του ψυχομετρικού εργαλείου αξιολόγησης της Εργασιακής Ευσυνειδησίας.

Πίνακας 1

*Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων του πιλοτικού τεστ*

α/α	ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ	ΦΟΡΤΙΣΗ	
		1 <sup>ΟΣ</sup>	2 <sup>ΟΣ</sup>
<b>1<sup>ΟΣ</sup> ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ «ΔΙΕΚΠΕΡΑΙΩΣΗ»</b>			
1	Θέλω οι εργασίες που αναλαμβάνω να διεκπεραιώνονται άμεσα.	.702	0,39
2	Προτιμώ να εργαστώ παραπάνω πάρα να αφήσω εκκρεμότητες για την επόμενη ημέρα.	.663	-.143
3	Με βοηθάει να προγραμματίζω τις εργασίες μου στην δουλειά.	.624	-.042
4	Θέλω να υπάρχει τάξη και οργάνωση στον χώρο που εργάζομαι	.611	-.044
5	Πάντα κρατάω το λόγο μου. Όταν αναλάβω κάτι, θα το κάνω.	.492	.237
<b>2<sup>ΟΣ</sup> ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ «ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ»</b>			
1	Κάποιες φορές νιώθω μειονεκτικά σε σχέση με τους συναδέλφους μου.*	.018	.636
2	Οι εξελίξεις στον τομέα της δουλειάς μου τρέχουν κι εγώ δεν τις προλαβαίνω.*	.070	.581
3	Αναρωτιέμαι που βρίσκουν τον χρόνο κάποιοι συνεργάτες μου και έρχονται πάντα περιποιημένοι στην δουλειά.*	-.058	.554
4	Συχνά, ζητώ από τους συναδέλφους μου να επαναλάβουν τις οδηγίες που μου έχουν δώσει προηγουμένως.*	-.163	.489
5	Πολλές φορές αγνοώ κάποια θέματα της δουλειάς που νομίζω ότι θα όφειλα να γνωρίζω.*	.052	.473
	% Variance	48.12%	48,12%

Σημείωση: \* Πρόκειται για ανεστραμμένα στοιχεία .

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

Ο έλεγχος της αξιοπιστίας της εσωτερικής συνοχής του ψυχομετρικού εργαλείου που σχεδιάστηκε για τη μέτρηση της Εργασιακής Ευσυνειδησίας, 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 Ευσυνειδησίας.

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 Διεκπεραίωσης βρέθηκε η τιμή Cronbach's alpha = 0.75. Κατά την εφαρμογή του ίδιου δείκτη στην δεύτερη υποκλίμακα του ψυχομετρικού εργαλείου, της Ικανότητας, βρέθηκε η τιμή Cronbach's alpha = 0.67. Τέλος, για την συνολική αξιολόγηση του εργαλείου χρησιμοποιήθηκε ξανά ο δείκτης Cronbach's alpha και η τιμή που προέκυψε, ήταν Cronbach's alpha = 0,753. Οι τιμές του Cronbach's alpha που βρέθηκαν για την υποκλίμακα της Διεκπεραίωσης και την κλίμακα Εργασιακής Ευσυνειδησίας είναι εντός ορίων. Ωστόσο, για την υποκλίμακα της Ικανότητας η τιμή είναι λίγο χαμηλότερη από το κατώτερο όριο, κάτι που την καθιστά αποδεκτή. Συνεπώς αποδεικνύεται ότι το εργαλείο που κατασκευάστηκε διαθέτει επαρκή εσωτερική συνοχή.

## **ΜΕΛΕΤΗ 2.**

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

#### **3.1 Στόχος Μελέτης 2.**

Στόχος της Μελέτης 2, είναι η επιβεβαίωση της παραγοντικής δομής που προέκυψε από την χρήση της Διερευνητικής Ανάλυσης Παραγόντων, στο πλαίσιο του ελέγχου της εγκυρότητας του περιεχομένου του εργαλείου. Στο πλαίσιο αυτού του ελέγχου, θα διεξαχθεί Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων προκειμένου να ερευνηθεί κατά πόσο το μοντέλο με τα 10 στοιχεία 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 έγινε σε δείγμα 229 ατόμων, εκ των οποίων 119 (52 %), ήταν γυναίκες και 110 (48%) ήταν άνδρες. Το δείγμα για τον έλεγχο της εγκυρότητας του εργαλείου ήταν διαφορετικό από εκείνο που χρησιμοποιήθηκε για την δημιουργία των στοιχείων της κλίμακας Εργασιακής Ευσυνειδησίας. Το εύρος της ηλικίας των συμμετεχόντων ήταν από 21 έως 65 ετών, με μέσο όρο ηλικίας τα 35,76 έτη και με τυπική απόκλιση (T.A.): 10,353. 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 κάποιο αντάλλαγμα.



### **3.2.2 Εργαλείο**

Για την επίτευξη του στόχου της Μελέτης 2, χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Εργασιακής Ευσυνειδησίας που δημιουργήθηκε στην Μελέτη 1. Η κλίμακα Εργασιακής Ευσυνειδησίας αποτελείται από δύο παράγοντες με πέντε στοιχεία ο καθένας, έτσι όπως προέκυψαν από την Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων. Οι παράγοντες αυτοί είναι η Διεκπεραίωση κ η Ικανότητα. Για την αξιολόγηση της Εργασιακής Ευσυνειδησίας μέσω της κλίμακας Εργασιακής Ευσυνειδησίας από την Μελέτη 1, χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα ίσων διαστημάτων πέντε σημείων (καθόλου αντιπροσωπευτικό, ελάχιστα, μέτρια, αρκετά και πολύ αντιπροσωπευτικό).

### **3.2.3 Διαδικασία**

Η χορήγηση των ερωτηματολογίων της κλίμακας Εργασιακής Ευσυνειδησίας στους συμμετέχοντες, γινόταν κατόπιν ενημέρωσης των υποψήφιων συμμετεχόντων για τον εθελοντικό χαρακτήρα της συμμετοχής τους. Επίσης, οι συμμετέχοντες ενημερώνονταν για το περιεχόμενο του τεστ και ότι θα διασφαλιζόταν η πλήρης εχεμύθεια κι εμπιστευτικότητα των απαντήσεών τους όπως και η τήρηση της ανωνυμίας τους. Ακόμη, πληροφορήθηκαν ότι δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις και ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να επιλέξουν το σημείο της κλίμακας ίσων διαστημάτων που τους αντιπροσωπεύει περισσότερο βασιζόμενοι στην πρώτη απάντηση που σκέφτονταν και όχι σύμφωνα με αυτό που τους φαινόταν σωστό ή κοινωνικά επιθυμητό. Για την καλύτερη κατανόηση του τρόπου συμπλήρωσης του τεστ δίνονταν ένα παράδειγμα. Τέλος πληροφορούσαν ότι είναι σημαντικό να απαντήσουν σε όλες τις ερωτήσεις. Η χορήγηση των ερωτηματολογίων έγινε κατά κόρον με άμεση επαφή με τους συμμετέχοντες και σε ένα μικρό ποσοστό μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Η χορήγηση και συλλογή των ερωτηματολογίων έγινε μέσα σε διάστημα μίας εβδομάδας.

### 3.3 Ανάλυση

Ο σχεδιασμός της Έρευνας 2. αποβλέπει στην ψυχομετρική αξιολόγηση της κλίμακας της Εργασιακής Ευσυνειδησίας 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 Amos22. Αρχικά σχεδιάστηκε η δομή του εργαλείου με τους δύο παράγοντες : Διεκπεραίωση και Ικανότητα και στην συνέχεια ελέγχθηκαν οι προϋποθέσεις για την Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων που θα ακολουθούσε.

Η πρώτη προϋπόθεση αφορά στο δείγμα των συμμετεχόντων, η οποία απαιτεί τουλάχιστον 5 έως 10 άτομα για κάθε παρατηρούμενη μεταβλητή (Muthén & Muthén, 2002). Επίσης μία δεύτερη βασική προϋπόθεση προκειμένου να διενεργηθεί Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων, είναι να αναγνωρίζεται ικανοποιητικά το μοντέλο. 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, άρα τα αποτελέσματα που θα προκύψουν από την ανάλυση θα έχουν νόημα και το μοντέλο που κατασκευάστηκε θα αναγνωρισθεί πλήρως. Επίσης, 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).

Αφού εξασφαλισθούν οι παραπάνω συνθήκες, θα χρησιμοποιηθεί η Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων και πιο συγκεκριμένα η μέθοδος Maximum Likelihood (Μέγιστης Πιθανοφάνειας). Η Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων αξιολογεί κατά πόσο οι σχέσεις που περιγράφονται στο μοντέλο που σχεδιάστηκε κατά την Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων, 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, Αδημοσίευτη 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, Αδημοσίευτη μελέτη, 2014).

Παράλληλα, 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.

Στην συνέχεια θα γίνει η αξιολόγηση της προσαρμογής της κλίμακας της Εργασιακής Ευσυνειδησίας που κατασκευάστηκε σε δύο επίπεδα. Το πρώτο επίπεδο αφορά την συνολική αξιολόγηση του μοντέλου και το δεύτερο στην λεπτομερειακή αξιολόγηση του μοντέλου. Σχετικά με την συνολική αξιολόγηση του μοντέλου, πραγματοποιείται με τη βοήθεια των Δεικτών Καλής Προσαρμογής (Goodness of fit indices). Ο έλεγχος αυτός συνδράμει στην αποφυγή σφαλμάτων τύπου II. Σύμφωνα με τον Griffin (2005, όπως αναφέρεται στο Τσαούσης, Αδημοσίευτη 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) .

Ύστερα, ακολουθεί η λεπτομερειακή αξιολόγηση του μοντέλου. Κατά την διαδικασία αυτή ελέγχονται οι επιμέρους παράμετροι του μοντέλου με τη χρήση του στατιστικού λογισμικού IBM.SPSS.AMOS 22. και εξετάζεται αν οι παράμετροι του μοντέλου είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο σημαντικότητας  $p < 0.05$  και αν παρουσιάζουν αποδεκτές παραγοντικές φορτίσεις ( $> 0.40$ ). Ταυτόχρονα ερευνάται αν είναι αρνητική κάποια από τις διακυμάνσεις των εκτιμήσεων των παραμέτρων ή αν κάποια από τις τυποποιημένες εκτιμήσεις είναι μεγαλύτερη από το ένα ( $> 1$ ).

Τέλος θα συγκριθεί το μοντέλο 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, έχει την καλύτερη προσαρμογή.

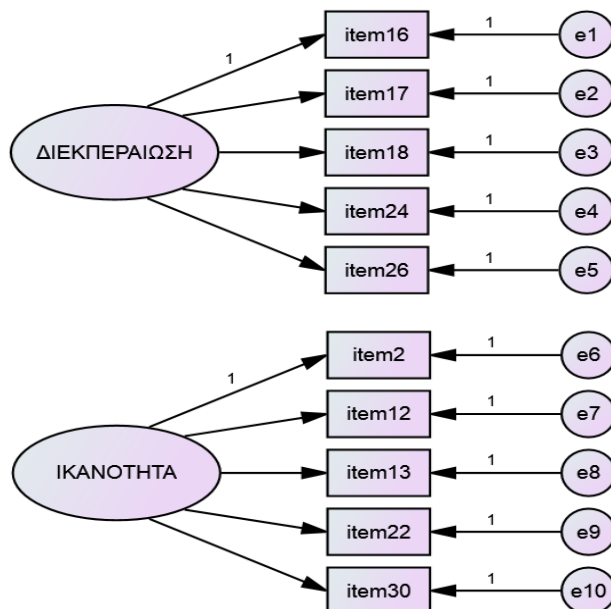
### **3.4 Αποτελέσματα**

Από την συλλογή των ερωτηματολογίων, την καταχώρηση των δεδομένων και την ανάλυση, προέκυψε ότι το δείγμα των 229 συμμετεχόντων είναι ένας αριθμός ικανοποιητικός και ασφαλής ώστε να συνεχίσει η διαδικασία ελέγχου της εγκυρότητας περιεχομένου της κλίμακας της Εργασιακής Ευσυνειδησίας. Επίσης στα δεδομένα δεν υπήρξαν άγνωστες ή

ακραίες τιμές. Το εύρος των τιμών Mahalanobis d- squared, κυμάνθηκε από 54,937-8,448, συνεπώς δεν παρουσίασε κάποιος συμμετέχοντας ακραία επίδοση.

Όσον αφορά στους βαθμούς ελευθερίας της δομής, βρέθηκαν να είναι 34, 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 36,417. 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 = 1.721, GFI= .953, SRMR= .0615, RMSEA= .056, TLI= .908 και CFI= .931. 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).



Γράφημα 2. Το τελικό μοντέλο της κλίμακας Εργασιακής Ευσυνειδησίας.

Το δεύτερο μέρος της αξιολόγησης του μοντέλου περιλαμβάνει την λεπτομερειακή αξιολόγηση του μοντέλου. Από τον έλεγχο των παραμέτρων της τελικής κλίμακας Εργασιακής Ευσυνειδησίας, 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 παρουσιάζονται 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
item17	←	factor 1	1.000			
item18	←	factor 1	1.460	.235	6.244	***
item26	←	factor 1	1.399	.216	6.474	***
item16	←	factor 1	1.385	.215	6.440	***
item24	←	factor 1	1.009	.160	6.296	***
nitem13	←	factor 2	1.000			
nitem12	←	factor 2	1.450	.281	5.163	***
nitem22	←	factor 2	.877	.201	4.356	***
nitem2	←	factor 2	.786	.195	4.034	***
nitem30	←	factor 2	1.009	.216	4.679	***

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*

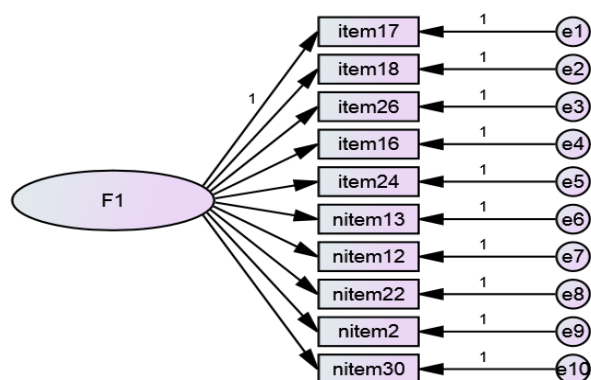
α/α	ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ	ΦΟΡΤΗΣΗ
	<b>1<sup>ος</sup> ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ</b>	
	<b>«ΔΙΕΚΠΕΡΑΙΩΣΗ»</b>	
1	Θέλω οι εργασίες που αναλαμβάνω να διεκπεραιώνονται άμεσα.	.577
2	Προτιμώ να εργαστώ παραπάνω πάρα να αφήσω εκκρεμότητες για την επόμενη ημέρα.	.589
3	Με βοηθάει να προγραμματίζω τις εργασίες μου στην δουλειά.	.631
4	Θέλω να υπάρχει τάξη και οργάνωση στον χώρο που εργάζομαι	.625
5	Πάντα κρατάω το λόγο μου. Όταν αναλάβω κάτι, θα το κάνω.	.601
	<b>2<sup>ος</sup> ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ</b>	
	<b>«ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ»</b>	
1	Κάποιες φορές νιώθω μειονεκτικά σε σχέση με τους συναδέλφους μου.*	.490
2	Οι εξελίξεις στον τομέα της δουλειάς μου τρέχουν κι εγώ δεν τις προλαβαίνω.*	.724
3	Αναρωτιέμαι που βρίσκουν τον χρόνο κάποιοι συνεργάτες μου και έρχονται πάντα περιποιημένοι στην δουλειά.*	.432
4	Συχνά, ζητώ από τους συναδέλφους μου να επαναλάβουν τις οδηγίες που μου έχουν δώσει προηγουμένως.*	.385
5	Πολλές φορές αγνοώ κάποια θέματα της δουλειάς που νομίζω ότι θα όφειλα να γνωρίζω.*	.487

Τέλος, 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 δέκα στοιχεία (βλ. Γράφημα 2) να έχει καλύτερους δείκτες προσαρμογής σε σχέση με το μοντέλο των δυο παραγόντων που παρουσιάστηκε (βλ. Γράφημα 1), υπολογίστηκαν οι δείκτες καλής



προσαρμογής του μονοπαραγοντικού μοντέλου κι έγινε σύγκριση των δεικτών AIC και CAIC για αυτά τα δύο μοντέλα.



Γράφημα 3. Μονοπαραγοντικό μοντέλο με δέκα στοιχεία.

Από την Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων προέκυψαν οι εξής τιμές για τους δείκτες καλής προσαρμογής: CMIN/ DF = 4.199, GFI= .863, SRMR= .1049, RMSEA= .118, TLI= .592 και CFI= .683. Επιπροσθέτως, οι δείκτες AIC και CAIC για τον μοντέλο των δύο παραγόντων είναι 100.497 και 193.605 αντίστοιχα. Οι δείκτες AIC και CAIC για τον μοντέλο των δύο παραγόντων είναι 186.980 και 275.654. Συνεπώς η κλίμακα Εργασιακής Ευσυνειδησίας των δύο παραγόντων είναι το μοντέλο με την καλύτερη προσαρμογή.

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ- ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα μελέτη επιχειρήθηκε η κατασκευή και η ψυχομετρική αξιολόγηση της κλίμακας της Εργασιακής Ευσυνειδησίας. Αρχικά, έγινε μία σύντομη παρουσίαση της προσωπικότητας και της διάστασης της Ευσυνειδησίας του μοντέλου των Πέντε Παραγόντων. Στην συνέχεια, 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. Έπειτα παρουσιάστηκαν κάποια από τα σημαντικότερα ψυχομετρικά εργαλεία, που κατασκευάστηκαν για την αξιολόγηση της Εργασιακής Ευσυνειδησίας και κάποια εργαλεία αξιολόγησης της προσωπικότητας του γενικού πληθυσμού που έχουν χρησιμοποιηθεί σε έρευνες για την μελέτη της επίδρασής της στο εργασιακό πλαίσιο.

Από την παραπάνω βιβλιογραφική εισαγωγή προέκυψε η αναγκαιότητα κατασκευής και ψυχομετρικής εγκυροποίησης μίας στατιστικής δοκιμασίας που θα μετράει με έγκυρο κι αξιόπιστο τρόπο την Εργασιακή Ευσυνειδησία του ελληνικού πληθυσμού. Τα ιδιαίτερα γλωσσικά και πολιτισμικά χαρακτηριστικά, η ελληνική νοοτροπία και τα ήθη και έθιμα που έχουν ενσωματωθεί στην ελληνική ιδιοσυγκρασία θα έπρεπε να αφομοιωθούν δημιουργικά σε ένα στατιστικό πλαίσιο που θα εκτιμούσε την Εργασιακή Ευσυνειδησία του ενεργού αλλά και του εν δυνάμει εργατικού δυναμικού ώστε να προωθηθούν αποτελεσματικές παραγωγικές διαδικασίες για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες, αμφότερους.

Η δημιουργία αυτού του εργαλείου ξεκίνησε στην Μελέτη 1, με την κατασκευή των στοιχείων που θα συμπεριλαμβάνονταν στην κλίμακα της πιλοτικής μορφής του ερωτηματολογίου Εργασιακής Ευσυνειδησίας. Η κατασκευή των στοιχείων αυτών βασίστηκε σε χαρακτηριστικά που έχουν συσχετιστεί με την Ευσυνειδησία 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). Στην

συνέχεια κατασκευάστηκαν τα στοιχεία της πιλοτικής μορφής του ερωτηματολογίου τα οποία ενσωμάτωναν τους παραπάνω επιθετικούς προσδιορισμούς της Ευσυνειδησίας με το εργασιακό πλαίσιο. Η πιλοτική κλίμακα Εργασιακής Ευσυνειδησίας, περιλάμβανε 30 στοιχεία που ήταν τα πιο αντιπροσωπευτικά της έννοιας της Εργασιακής Ευσυνειδησίας, ενώ ταυτόχρονα 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 κατά την οποία αρχικά εξάχθηκαν οχτώ παράγοντες σύμφωνα με το κριτήριο Guttman – Kaiser (Guttman, 1954 & Kaiser, 1961). Με την σταδιακή μείωση των στοιχείων βασιζόμενοι στο scree test (Cattell, 1996) και στις παραγοντικές φορτίσεις των στοιχείων και τις διαδοχικές Διερευνητικές Αναλύσεις, προέκυψαν δύο μοντέλα για την αξιολόγηση της Εργασιακής Ευσυνειδησίας.

Το πρώτο μοντέλο διέθετε τρεις παράγοντες με 12 στοιχεία και το δεύτερο μοντέλο που είναι και το τελικό, συνίσταται από δύο παράγοντες με πέντε στοιχεία ο καθένας. Το μοντέλο των τριών παραγόντων απορρίφθηκε επειδή τα στοιχεία που απάρτιζαν τον κάθε παράγοντα δεν είχαν σαφή εννοιολογική συγγένεια ώστε να ερμηνευθεί και να ονομασθεί. Στο μοντέλο των δύο παραγόντων, ήταν σαφές τι μετράει ο καθένας από τους δύο παράγοντες. Ο πρώτος συσχετιζόταν με την Διεκπεραίωση και ο δεύτερος με την Ικανότητα. 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 διαδικασία αυτή.

Στη συνέχεια 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 Ευσυνειδησίας, όσο και για τις δύο επιμέρους υποκλίμακες Διεκπεραίωση και Ικανότητα. Οι τιμές που προέκυψαν ήταν ικανοποιητικές για την κλίμακα της Εργασιακής

Ευσυνειδησίας και για την υποκλίμακα της Διεκπεραίωσης, αλλά για την κλίμακα της Ικανότητας ήταν λίγο 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 Ικανότητα.

Μετά την κατοχύρωση της αξιοπιστίας της κλίμακας Εργασιακής Ευσυνειδησίας, στην Μελέτη 2., ακολούθησε ο έλεγχος εγκυρότητας περιεχομένου της δομής που κατασκευάστηκε. Για τον έλεγχο αυτό χρησιμοποιήθηκε η Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων και πιο συγκεκριμένα η επιλογή Maximum Likelihood. Αρχικά έγινε έλεγχος για το αν δύναται να εφαρμοστεί η Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων και στην συνέχεια ελέγχθηκε η καλή προσαρμογή του εργαλείου που κατασκευάστηκε στον 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 35 έτη.

Οι δείκτες που προήλθαν από την Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων διασφάλιζαν την ικανοποιητική εγκυρότητα της κλίμακας Εργασιακής Ευσυνειδησίας. Ωστόσο, η έρευνα προχώρησε και σε έναν δεύτερο έλεγχο του ενδεχομένου μήπως ένα μοντέλο με ένα μόνο παράγοντα με αυτά τα δέκα στοιχεία είναι στατιστικά καλύτερο από αυτό που δημιουργήθηκε με τους δύο παράγοντες. Το ενδεχόμενο αυτό ελέγχθηκε με μία δεύτερη Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων και απορρίφθηκε από τις τιμές που προέκυψαν.

Η δημιουργία της κλίμακας Εργασιακής Ευσυνειδησίας, ήταν ένα διόλου εύκολο εγχείρημα καθώς τόσο το εύρος της έννοιας της Ευσυνειδησίας όσο και οι διαφορετικές θέσεις των θεωρητικών σχετικά με τις επιδράσεις της, όπως αυτές παρουσιάζονται στη βιβλιογραφία δυσχέραναν 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 Εργασιακής Ευσυνειδησίας. Το ερωτηματολόγιο Εργασιακής

Ευσυνειδησίας που κατασκευάστηκε, διαθέτει ικανοποιητική αξιοπιστία και εγκυρότητα και φιλοδοξεί να συνδράμει στην αξιοκρατική επιλογή και αξιολόγηση των εργαζομένων τόσο για την διαδικασία της πρόσληψης όσο και για τις προαγωγές και τις τοποθετήσεις.

Από την άλλη πλευρά, είναι απαραίτητο να σημειωθούν κάποιοι περιορισμοί της κλίμακας της Εργασιακής Ευσυνειδησίας, οι οποίοι προέρχονται από την διαδικασία σχεδιασμού και ελέγχου της. Ο πρώτος περιορισμός έχει να κάνει με το εύρος της Εργασιακής Ευσυνειδησίας το οποίο μελετάει. Οι δύο παράγοντες οι οποίοι συνθέτουν το τεστ ερμηνεύουν μόνο το 48,12% της διακύμανσης. Το γεγονός αυτό υποδεικνύει ότι υπάρχουν κι άλλοι σημαντικοί παράγοντες που συσχετίζονται με την Εργασιακή Ευσυνειδησία και δεν περιέχονται στο τεστ.

Επίσης, ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's alpha είναι στα κατώτερα αποδεκτά όρια. Συνεπώς, η αξιοπιστία του ψυχομετρικού εργαλείου είναι οριακά ικανοποιητική, άρα υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης της εσωτερικής συνέφειας της κλίμακας. Ένας ακόμη 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 Ευσυνειδησίας που θα ερμηνεύουν μεγαλύτερο ποσοστό της Εργασιακής Ευσυνειδησίας και θα διαθέτουν καλύτερη εσωτερική συνέφεια. Επίσης είναι σημαντικό να κατασκευαστούν κι άλλα ψυχομετρικά εργαλεία αξιολόγησης της Εργασιακής Ευσυνειδησίας ώστε 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.

Τέλος θα ήταν χρήσιμο να σχηματιστούν ανάλογα ψυχομετρικά εργαλεία που θα απευθύνονται σε συγκεκριμένους πληθυσμούς με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στο εργασιακό

τους περιβάλλον και στην φύση της εργασία τους. Παράδειγμα τέτοιων πληθυσμών αποτελούν τα σώματα ασφαλείας οι ένοπλες δυνάμεις, οι εποχικοί υπάλληλοι, οι φαροφύλακες κλπ.

**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Ameriks, J., Caplin, A., & Leahy, J. (2003). Wealth accumulation and the propensity to plan. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(3), 1007–1047. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1162/00335530360698487>
- Antonioni, D. (1998). Relationship between the big five personality factors and conflict management styles. *International Journal of Conflict Management*, 9 (4), 336-355. doi: 10.1108/eb022814
- Arthur, W. and Doverspike, D. (2001) Predicting motor vehicle crash involvement from a personality measure and a driving knowledge test, *Journal of Prevention and Intervention in the Community*, 22(1), 35 – 42. doi: 10.1080/10852350109511209
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 555-564. doi:10.1016/j.jvb.2011.08.008
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78 (5), 111–118. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.111>
- Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta- analysis. *Personnel Psychology*, 44 (1), 1–26. doi: 10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
- Barrick, M. R., Mount, M. K. and Judge, T. A. (2001), Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next?. *International Journal of Selection and Assessment*, 9 (1-2), 9–30. doi: 10.1111/1468-2389.00160

- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Strauss, J. P. (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology, 78* (5), 715–722. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.715>
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology, 87* (1), 43–51. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.43>
- Bentler P. M., & Chou C.-P (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods & Research, 16*(1), 78–117. doi: 10.1177/0049124187016001004
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 410–424. doi:10.1037/0021-9010.92.2.410
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Boyce, C. J., & Wood, A. M. (2011a). Personality and the marginal utility of income: Personality interacts with increases in household income to determine life satisfaction. *Journal of Economic Behavior & Organization, 78* (1-2), 183–191. doi: 10.1016/j.jebo.2011.01.004
- Boyce, C. J., Wood, A. M., Daly, M., & Sedikides, C. (2015). Personality change following unemployment. *Journal of Applied Psychology*. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1037/a0038647>
- Boyce, C. J., Wood, A. M., & Brown, G. D. A. (2010). The dark side of conscientiousness: Conscientious people experience greater drops in life satisfaction following unemployment. *Journal of Research in Personality, 44*(4), 535–539. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2010.05.001>



- Brown, S. D., Lent, R. W., Telander, K., & Tramayne, S. (2011). Social cognitive career theory, conscientiousness, and work performance: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 81-90. doi:10.1016/j.jvb.2010.11.009
- Burch, G.S.J. and Anderson, N. (2004). Measuring person-team fit: Development and validation of the team selection inventory, *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 406 – 426. doi:10.1108/02683940410537954
- Cattell, R. (1966). The Scree Test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1 (2), 245-276. doi: 10.1207/s15327906mbr0102\_10
- Cattell, H., & Mead, A (2008). The sixteen personality factor questionnaire (16PF). In G.Boyle, G. Matthews, & D. Saklofske (Eds.). *The SAGE handbook of personality theory and assessment: Personality measurement and testing* (vol. 2, pp.135-160). London, SAGE Publications Ltd. doi: <http://dx.doi.org/10.4135/9781849200479.n7>
- Christiansen, N., Sliter, M, & Frost, C.T. (2014). What employees dislike about their jobs: Relationship between personality-based fit and work satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 71, 25-29. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2014.07.013>
- 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. doi: 10.1027/1015-5759/a000139
- Conte, M. J., & Gintoft, J. N. (2005). Polychronicity, big five personality dimensions, and sales performance. *Human Performance*, 18(4), 427-444. doi :10.1207/s15327043hup1804\_8
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual differences*, 13 (6), 653-665. doi:10.1016/0191-8869(92)90236-I

- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources,
- Costa, P.T., Jr., McCrae, R. R., & Dye, D. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A version of the NEO-PI. *Personality and Individual Differences*, *12*, 887-898
- DeShong, H. L., Grant, D.M., & Mullins- Sweatt, S. N. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The five- factor model and the dark triad. *Personality and Individual Differences*, *74*, 55-60. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2014.10.001>
- DeYoung, C. G., & Gray, J. R. (2009). Personality neuroscience: Explaining individual differences in affect, behavior, and cognition. In P. J. Corr & G. Matthews (Eds.), *The Cambridge handbook of personality psychology* (pp. 323–346). New York, NY: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511596544.023
- Digman, J. M. (1989). Five Robust Trait Dimensions: Development, Stability, and Utility. *Journal of Personality*, *57* (2), 195–214. doi: 10.1111/j.1467-6494.1989.tb00480.x
- Dudley, N. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E., & Cortina, J. M. (2006). A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: Examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits. *Journal of Applied Psychology*, *91*, 40–57. doi:10.1037/0021-9010.91.1.40
- Egberink, I. J. L., Meijer, R. R., & Veldkamp, B. P. (2010). Conscientiousness in the workplace: Applying mixture IRT to investigate scalability and predictive validity. *Journal of Research in Personality*, *44*, 232-244. doi:10.1016/j.jrp.2010.01.007
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, *41* (2006), 959-970. doi: 10.1016/j.paid.2006.04.005

- Eswaran, S., Islam, M. A., & Yusuf, D. H. A. (2011). A study of the relationship between the big five personality dimension and job involvement in a foreign based financial institution in Penang. *International Business Research*, 4 (4), 164-175. doi:10.5539/ibr.v4n4p164
- 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 Social Psychology* 44 (3), 329-344. doi.org/10.1037/h0057198
- Furnham, A. (2008α). Personality and intelligence at work. London, UK: Routledge. doi:10.4324/9780203938911
- 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. doi: 10.3200/JRLP.139.1.5-32
- Gellatly, I. R. (1996). Conscientiousness and task performance: Test of cognitive process model. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 474-482. .doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.474
- 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. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00090.x
- Goldberg, L.R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.), *Personality psychology in Europe* (Vol.7, pp. 7-28). Tilburg: Tilburg University Press.

- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.26>
- Goldberg, L. R. (1990α). An alternative "description of personality": The Big- Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216- 1229.
- Guttman, L. (1954). Some necessary conditions for common factor analysis. *Psychometrika*, 12 (2), 149- 161. doi: 10.1007/BF02289162
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190. Retrieved from: <http://www.jstor.org/stable/2391488>
- Higgins, D. M., Peterson, J. B., Pilh, 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. doi: 10.1037/0022-3514.93.2.298
- Hogan, R. T., & Hogan, J. C. (1992). *Manual for the Hogan Personality Inventory*. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.
- Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: a socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88 (1), 100-112. doi: 10.1037/0021-9010.88.1.100
- Hough, L. M. (1992). The "Big Five" personality variables--construct confusion: Description versus prediction. *Human Performance*, 5(1-2), 139-155. doi: 10.1080/08959285.1992.9667929

- 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: Centacs.
- Huysamen, G.K. (1996). *Psychological measurement. An introduction with South African examples (3rd ed.)*. Pretoria: J.L. Van Schaik Publishers.
- Jackson, J.J., Wood, D., Bogg, T., Walton, K. E., Harms, P. D., & Roberts, B. W. (2010). What do conscientious people do? Development and validation of the Behavioral Indicators of Conscientiousness (BIC). *Journal of Research in Personality, 44*, 501-511. doi:10.1016/j.jrp.2010.06.005
- 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. doi: 10.1002/1097-4679(194607)2:3<221::AID-JCLP2270020304>3.0.CO;2-O
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp.102–138). New York: Guilford Press
- Judge, T.A., & Ilies, R. (2002) Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review, *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 797 – 807. doi:10.1037//0021-9010.87.4.797
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five factor model of personality and job satisfaction: A meta- analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 530-541. doi: 10.1037//0021-9010.87.3.530
- Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S., & Crawford, E. R. (2013). Hierarchical representations of the Five Factor model of personality in predicting job performance:

- Integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98 (6), 875–925. doi: 10.1037/a0033901
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., & Patton, G.K. (2001b). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- 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. doi:10.1111/j.2044-8317.1961.tb00061.x
- 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. doi: 10.1037/a0037810
- Komarraju, M., & Karau, S. J. (2005). The relationship between the big five personality traits and academic motivation. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 557–567. doi: 10.1016/j.paid.2005.02.013
- LePine. J. A., & Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 86 (2), 326–336. doi: 10.1037//0021-9010.86.2.326
- Li, N., Barrick, M. R., Zimmerman, R. D., & Chiaburu, D. S. (2014). Retaining the productive employee: The role of personality. *The Academy of Management Annals*, 8, 347–395. doi:10.1080/19416520.2014.890368

- Liao, C-S., & Lee, C-W. (2009). An empirical study of employee job involvement and personality traits: The case of Taiwan. *International Journal Of Economics and Management*, 3 (1), 22-36. Retrieved from [http://www.skillview.info/uploads/1/5/9/9/15997296/involment\\_and\\_pesonality\\_traits.pdf](http://www.skillview.info/uploads/1/5/9/9/15997296/involment_and_pesonality_traits.pdf)
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1991). Adding Liebe und Arbeit: The full five-factor model and wellbeing. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(2), 227–232 doi: 10.1177/014616729101700217
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60 (2),175–215. doi: 10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x
- McIlveen, P., Burton, L. J., & Beccaria, G. (2013). A short form of the Career Futures Inventory. *Journal of Career Assessment*, 21 (1), 127-138. doi: 10.1177/1069072712450493
- Miller, B. K. (2015). Entitlement and conscientiousness in the prediction of organizational deviance. *Personality and Individual Differences*, 82, 114-119. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.018>
- Moon, H. (2001). The two faces of conscientiousness: Duty and achievement striving in escalation of commitment dilemmas. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 533–540. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.535>
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10 (2), 71-83. doi:10.1207/s15327043hup1002\_1
- Mount, M. K., & Barrick, M. R. (1995b). *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), 145-165. Retrieved from: [http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1102&3\\_3](http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1102&3_3)
- 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. doi: 10.1037/0021-9010.79.2.272
- 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, DOI: 10.1207/S15328007SEM0904\_8
- Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 87*, 161-170. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.003>
- 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. doi: 10.1111/1468-2389.00161
- 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. doi: 10.1037/0021-9010.81.6.660
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology, 135*(5), 339-350. doi: 10.1080/00224545.1995.9713963
- Ουζούνη, Χ., & Νακάκης, Κ. (2011). Η αξιοπιστία και η εγκυρότητα των εργαλείων μέτρησης σε ποσοτικές μελέτες. *Νοσηλευτική, 50* (2), 231-239. Ανακτήθηκε από: <http://knakakis.advancednursing.teiste.gr/wp-content/uploads/2014/01/07.pdf>



- Packer, D. J., Fujita, K., & Herman, S. (2013). Rebels with a cause: A goal conflict approach to understanding when conscientious people dissent. *Journal of Experimental Social Psychology, 49*, 927-932. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2013.05.001>
- 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. doi: 10.1037/cpb0000010
- Peabody, D., & Goldberg, L. R. (1989). Some determinants of factor structures from personality that descriptors. *Journal of Personality & Social Psychology, 57*(3), 552-567. doi: 10.1037//0022-3514.57.3.552
- 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.
- 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. doi:10.1037/0021-9010.88.5.879
- Postlethwaite, B., Robbins, S., Rickerson, J., & McKinniss, T. (2009). The moderation of conscientiousness by cognitive ability when predicting workplace safety behavior. *Personality and Individual Differences, 47*, 711-716. doi:10.1016/j.paid.2009.06.008
- Robert, C., & Cheung, Y.H. (2010). An examination of the relationship between conscientiousness and group performance on a creative task. *Journal of Research in Personality, 44*, 222-231. doi: 10.1016/j.jrp.2010.01.005

- Robertson, I. T., Gibbons, P., Baron, H., MacIver, R., & Nyfield, G. (1999). Understanding management performance. *British Journal of Management*, 10(1), 5–12. doi: 10.1111/1467-8551.00107
- Rovai, L., Leonardi, A., Bacciardi, S., Maremmani, A. G. I., Rugani, F., Dell'Osso, L., Akiskal, K., Akiskal, H. S., & Maremmani, I.(2012). Discriminant and convergent validity of TEMPS-A[P]. Correlation with Occupational Personality Questionnaire (OPQ32) during a stressful situation. *Journal of Affective Disorders*, 146(1), 142-145. doi: 10.1016/j.jad.2012.06.036. Epub 2012 Aug 21
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82 (1), 30-43. doi: 10.1037/0021-9010.82.1.30
- Salgado, J. F., & Tauriz, G. (2014). The five-factor model, forced-choice personality inventories and performance: A comprehensive meta-analysis of academic and occupational validity studies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23 (1), 3-30. doi: 10.1080/1359432X.2012.716198
- Santor, D. A. (2011). Structural Equation Modeling. Overview. Ανακτήθηκε 11 Ιουνίου 2015, από <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 organisations. *Applied Psychology: An International Review*, 45, 243–262. doi: 10.1111/j.1464-0597.1996.tb00767.x

- Schakel, L., Smid, N. G., & Jaganjac, A. (2007). *Workplace Big Five professional manual*. Utrecht, The Netherlands: PiCompany B.V.
- Sitser, T., Van der Linden, D., & Born, M. P. (2013). Predicting sales performance criteria with personality measures: The use of the General Factor of Personality, the big five and narrow traits. *Human Performance*, 26 (2), 126-149. doi: 10.1080/08959285.2013.765877
- 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. doi: 10.1037/0021-9010.86.2.304
- Smith, G. M. (1967). Usefulness of peer ratings of personality in educational research. *Educational and Psychological Measurement*, 27, 967-984
- Spangenberg, H. (1990). *Assessing managerial competence*. Cape Town: Juta.
- Studer- Luethi, B., Jaeggi, S.M., Buschkuhl, M., & Perrig, W. J. (2012). Influence of neuroticism and conscientiousness on working memory training outcome. *Personality and Individual Differences*, 53, 44-49. doi:10.1016/j.paid.2012.02.012
- Sydney-Agbor, N., Nwankwo, B. E., Iroegbu, M., Obi, T. C., & Agu, S. A. (2013). The big five personality traits and job involvement: An investigation of university lecturers in South Eastern Nigeria. *Open Science Repository Psychology*, Retrieved from doi:10.7392/openaccess.23050430
- Taylor, S. G., & Kluemper, D. H. (2012). Linking perceptions of role stress and incivility to workplace aggression: The moderating role of personality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 316–329. doi:10.1037/a0028211
- Templer, K. J. (2012), Five-factor model of personality and job satisfaction: The importance of agreeableness in a tight and collectivistic Asian society. *Applied Psychology: An International Review*, 61, 114–129. doi: 10.1111/j.14640597.2011.00459.x

- Tepper, B. J., Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2001). Personality moderators of the relationships between abusive supervision and subordinates' resistance. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 974–983. doi:10.1037/0021-9010.86.5.974
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology, 88* (3), 500-517. doi: 10.1037/0021-9010.88.3.500
- 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. doi: 10.1037/0021-9010.89.5.835
- Trapmann, S., Hell, B., Hirn, J-O. W., & Schuler, H. (2007). Meta- analysis of the relationship between the big five and academic success at university. *Journal of Psychology, 215* (2), 132–151. doi: 10.1027/0044-3409.215.2.132
- Τσαούσης, Ι. (2014). *Αδημοσίευτη μελέτη στην Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων*. Κρήτη: Πανεπιστήμιο Κρήτης
- Τσαούσης, Ι. (1999). Αναζητώντας τη δομή της προσωπικότητας: Το μοντέλο των πέντε παραγόντων. *Ψυχολογία, 6* (1), 88-103.
- Tsaousis, I., & Kerpelis, P. (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. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759.20.3.180>
- Uitley, M., Richardson, D., & Pilkington, C. (1989). Personality and interpersonal conflict management. *Personality and Individual Differences, 10*(3), 287-293.

- Vacola, M., Tsaousis, I., & Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organisational change. *Journal of Managerial Psychology, 19* (2), 88-110. doi: 10.1108/02683940410526082
- Van Den Berg. P. Th., & Feij. J. A. (1993). Personality traits and job characteristics as predictors of job experiences. *European Journal of Personality 7* (5), 337-357. doi: 10.1002/per.2410070505
- Van Der Merwe, R. P. (2002). Psychometrics testing and human resource management. *SA Journal of Industrial Psychology, 28* (2), 77-86. Retrieved from: [http://scholar.google.gr/scholar\\_url?url=http://sajip.co.za](http://scholar.google.gr/scholar_url?url=http://sajip.co.za)
- Vinchur, V. J., Schippmann, J. S., Switzer, F. S., & Roth, P. L. (1998). A meta-analytic review of predictors of job performance for salespeople. *Journal of Applied Psychology, 83*(4), 586–597.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2002). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 64* (2004), 108–130. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00035-6
- Wiggins, N., Blackburn, M., & Hackman, J. R. (1969). The prediction of first-year graduate success in psychology. *Journal of Educational Research, 63*, 81-85.
- Wille, B., DeFruyt, F., & DeClecq, B. (2013). Expanding and Reconceptualizing aberrant personality at work: Validity of Five-Factor Model aberrant personality tendencies to predict career outcomes. *Personnel Psychology, 66*(1), 173–223. doi:10.1111/peps.12016
- Williams, B., Brown, T., & Onsman, A. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian Journal of Paramedicine, 8*(3).Retrieved from <http://ro.ecu.edu.au/jephc/vol8/iss3/1>
- Ziegler, M., Bensch, D., Maab, U., Schult, V., Vogel, M., & Bühner, M. (2014). Big five facets as predictor of job training performance: The role of specific job demands. *Learning*

*and Individual Differences*, 29, 1-7. Retrieved from:  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.lindif.2013.10.008>

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

**ΕΡ-Ε-Π**

ΦΥΛΟ.....

ΗΛΙΚΙΑ.....

**Ερωτηματολόγιο Εργασιακής Προσωπικότητας****ΟΔΗΓΙΕΣ**

Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελείται από 150 προτάσεις, οι οποίες αναφέρονται στον τρόπο με τον οποίο το άτομο επιλέγει να αντιδρά στον εργασιακό του χώρο. Διαβάσετε προσεκτικά την κάθε πρόταση, και προσπαθήστε να δώσετε την πρώτη απάντηση που σας έρχεται στο μυαλό, με απόλυτη ειλικρίνεια. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις, καθώς ο κάθε άνθρωπος είναι διαφορετικός και αντιδρά με διαφορετικό τρόπο στις καταστάσεις. Προσπαθήστε να περιγράψετε τον εαυτό σας, δίνοντας κάθε φορά την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει καλύτερα χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα. Από την πλευρά μας, σας υποσχόμαστε πλήρη εμπιστευτικότητα και εχεμύθεια.

①	②	③	④	⑤
Καθόλου Αντιπροσωπευτικό	Ελάχιστα Αντιπροσωπευτικό	Μέτρια Αντιπροσωπευτικό	Αρκετά Αντιπροσωπευτικό	Πολύ Αντιπροσωπευτικό

**Παράδειγμα**

1. Διατηρώ την ψυχραιμία μου πριν από πολύ σημαντικά γεγονότα της ζωής μου.      1   2   3   **4**   5

Στο παράδειγμα αυτό, το άτομο επέλεξε την ένδειξη 4, καθώς θεωρεί ότι η δήλωση «διατηρώ την ψυχραιμία μου πριν από πολύ σημαντικά γεγονότα της ζωής μου» τον/την αντιπροσωπεύει σε αρκετά μεγάλο βαθμό.

**Να θυμάστε!**

- Δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις, επομένως να είστε όσο μπορείτε περισσότερο ειλικρινείς.
- Μη δίνετε μια απάντηση επειδή σας φαίνεται σωστή ή επειδή είναι όπως θα θέλετε να είναι.
- Είναι πολύ σημαντικό να σημειώσετε την πρώτη αυθόρμητη απάντηση που σας έρχεται στο μυαλό. Από έρευνες που έχουν γίνει, έχει αποδειχθεί ότι αυτή η απάντηση είναι και η πιο αντιπροσωπευτική.

- Είναι σημαντικό να απαντήσετε σε κάθε πρόταση, ώστε να είναι δυνατή η ολοκλήρωση του προφίλ της εργασιακής σας προσωπικότητας.
- Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δεν απαιτεί συγκεκριμένη χρονική διάρκεια μέσα στην οποία θα πρέπει να απαντηθεί. Συνήθως, τα περισσότερα άτομα χρειάζονται 20-25 λεπτά.

**Και τώρα γυρίστε σελίδα και απαντήστε στην πρώτη πρόταση.**

①	②	③	④	⑤
Καθόλου Αντιπροσωπευτικό	Ελάχιστα Αντιπροσωπευτικό	Μέτρια Αντιπροσωπευτικό	Αρκετά Αντιπροσωπευτικό	Πολύ Αντιπροσωπευτικό

1	Προτιμώ να τρώω μόνος/η στη δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
2	Στη δουλειά μου αποφεύγω να ασχολούμαι με ζητήματα που επιφέρουν μεγάλες ευθύνες.	①	②	③	④	⑤
3	Πολλοί συνάδελφοί μου λένε για μένα ότι συχνά έχω «ψυχρό βλέμμα».	①	②	③	④	⑤
4	Συχνά ξεχνάω να ασχοληθώ με κάποια από τα καθήκοντα που πρέπει να ολοκληρώσω στη δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
5	Τις περισσότερες φορές αντιμετωπίζω με αισιοδοξία τις δυσκολίες που εμφανίζονται στη δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
6	Απολαμβάνω να δουλεύω μόνος/η μου τις εργασίες που μου ανατίθενται.	①	②	③	④	⑤
7	Προτιμώ τα καθήκοντά μου στη δουλειά να είναι ξεκάθαρα και δομημένα.	①	②	③	④	⑤
8	Έχω ακούσει τους συναδέλφους μου να λένε για μένα ότι είμαι απόμακρο άτομο.	①	②	③	④	⑤
9	Συχνά, ζητώ από τους συναδέλφους μου να επαναλάβουν τις οδηγίες που μου έχουν δώσει προηγουμένως.	①	②	③	④	⑤
10	Μερικές φορές πιάνω τον εαυτό μου να ζηλεύει τα προνόμια που απολαμβάνουν άλλοι συνάδελφοί μου.	①	②	③	④	⑤
11	Μου αρέσει να πηγαίνω σε γεύματα εργασίας.	①	②	③	④	⑤
12	Είμαι αρκετά διεισδυτικός/ή σε ζητήματα που αναφέρονται στη δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
13	Δεν αφήνω εύκολα τους άλλους να με πλησιάσουν.	①	②	③	④	⑤
14	Η ακρίβεια αποτελεί ένα από τα βασικά μου χαρακτηριστικά ως εργαζόμενος/η.	①	②	③	④	⑤
15	Νοιώθω μεγάλη χαρά όταν κάποιος συνάδελφός μου λαμβάνει bonus για την απόδοσή του στην εργασία.	①	②	③	④	⑤



16	Μου είναι εύκολο να συναναστρέφομαι με πολύ κόσμο στη δουλειά.	①	②	③	④	⑤
17	Ζητήματα που απαιτούν ανάλυση μεγάλου εύρους στη δουλειά μου με κουράζουν.	①	②	③	④	⑤
18	Οι σχέσεις μου με τους υπόλοιπους συναδέλφους μου είναι αυστηρά επαγγελματικές.	①	②	③	④	⑤
19	Δεν μπορώ να καταλάβω πώς οι συνάδελφοι μου προλαβαίνουν και ολοκληρώνουν την δουλειά τους εντός ωραρίου.	①	②	③	④	⑤
20	Εκνευρίζομαι όταν κάποιος συνάδελφός μου λαμβάνει κολακευτικά σχόλια για την απόδοσή του στη δουλειά.	①	②	③	④	⑤
21	Μου αρέσει να παίρνω ρίσκα στον τρόπο με τον οποίο εργάζομαι.	①	②	③	④	⑤
22	Δεν θεωρώ τον εαυτό μου δημιουργικό άτομο σε σχέση με το αντικείμενο της δουλειάς μου.	①	②	③	④	⑤
23	Θέλω πάντα να ξεχωρίζω στο χώρο της δουλειάς μου.	①	②	③	④	⑤
24	Δυσκολεύομαι να ιεραρχήσω τις εργασιακές μου υποχρεώσεις.	①	②	③	④	⑤
25	Θυμώνω όταν ο/η προϊστάμενός μου δείχνει ιδιαίτερη συμπάθεια προς κάποιον συνάδελφό μου.	①	②	③	④	⑤

26	Φοβάμαι να εμπιστευτώ τους περισσότερους από τους συναδέλφους μου.	①	②	③	④	⑤
27	Μου αρέσει να βρίσκω καινοτόμες ιδέες για ζητήματα που αφορούν στη δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
28	Έχω ακούσει τους συναδέλφους μου να με χαρακτηρίζουν ως άπονο άτομο.	①	②	③	④	⑤
29	Οι συνάδελφοί μου παραπονιούνται ότι δεν επιστρέφω ποτέ πίσω ότι δανείζομαι.	①	②	③	④	⑤
30	Υπάρχουν στιγμές που σκέφτομαι άσχημα πράγματα για κάποιους συναδέλφους μου.	①	②	③	④	⑤
31	Νιώθω ότι δεν έχω πολύ καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου.	①	②	③	④	⑤
32	Συνήθως ακολουθώ τις καθιερωμένες και σίγουρες διαδικασίες για την επίλυση προβλημάτων στον χώρο της δουλειάς μου.	①	②	③	④	⑤
33	Αποδίδω καλύτερα μόνος παρά ως μέλος μίας ομάδας.	①	②	③	④	⑤
34	Στη δουλειά μου, δεν αφήνω τίποτα στην τύχη.	①	②	③	④	⑤
35	Συχνά γκρινιάζω γιατί δεν αναγνωρίζεται επαρκώς η προσπάθεια που κάνω στη δουλειά.	①	②	③	④	⑤
36	Δεν μου αρέσει να μιλάω για τον εαυτό μου στο χώρο εργασίας μου.	①	②	③	④	⑤

①	②	③	④	⑤				
Καθόλου Αντιπροσωπευτικό	Ελάχιστα Αντιπροσωπευτικό	Μέτρια Αντιπροσωπευτικό	Αρκετά Αντιπροσωπευτικό	Πολύ Αντιπροσωπευτικό				
37	Αποφεύγω να παίρνω ρίσκα για θέματα που αφορούν τη δουλειά μου.		①	②	③	④	⑤	
38	Έχω ακούσει τους άλλους να με αποκαλούν ατομιστή/ρια.		①	②	③	④	⑤	
39	Καταφέρνω και εκτελώ ότι έργο και να μου αναθέσουν.		①	②	③	④	⑤	
40	Συχνά, νιώθω να μου φτάνει όλα στη δουλειά μου.		①	②	③	④	⑤	
41	Αναλαμβάνω ηγετικούς ρόλους στη δουλειά μου.		①	②	③	④	⑤	
42	Μου αρέσει να δοκιμάζω νέους τρόπους για να λύνω προβλήματα σχετικά με τη δουλειά μου.		①	②	③	④	⑤	
43	Όταν κάποιος συνάδελφός μου ζητά βοήθεια σε κάτι που έχει αναλάβει, συνήθως δεν τον βοηθώ αν και θα το ήθελα, λόγω έλλειψης χρόνου.		①	②	③	④	⑤	
44	Οι συνάδελφοί μου ξέρουν ότι μπορώ να τα καταφέρω και γι' αυτό με εμπιστεύονται.		①	②	③	④	⑤	
45	Έχω το παράπονο ότι κάνεις δε καταλαβαίνει τις δυσκολίες τις οποίες αντιμετωπίσω στη δουλειά μου.		①	②	③	④	⑤	
46	Αποφεύγω τις κοινωνικές επαφές στο χώρο εργασίας μου.		①	②	③	④	⑤	
47	Δεν είμαι αρκετά επινοητικός/η σε θέματα που αφορούν στη δουλειά μου.		①	②	③	④	⑤	
48	Στη δουλειά μου, είμαι πολύ αυστηρός/ή με τους γύρω μου.		①	②	③	④	⑤	
49	Οι συνάδελφοί μου με επαινούν που καταφέρνω να πετυχαίνω τους εργασιακούς στόχους ακόμη κι όταν οι συνθήκες δεν είναι ευνοϊκές.		①	②	③	④	⑤	
50	Συχνά πιστεύω ότι οι συνάδελφοί μου προσπαθούν να με διαβάσουν.		①	②	③	④	⑤	

51	Μου αρέσει να συνεργάζομαι με τους συναδέλφους μου για την επίτευξη ενός κοινού project.		①	②	③	④	⑤
52	Στη δουλειά μου, δεν μου αρέσει να ακολουθώ τις παραδοσιακές μεθόδους επίλυσης προβλημάτων, αλλά προσπαθώ να βρίσκω καινούριες πιο αποτελεσματικές.		①	②	③	④	⑤
53	Δεν μου αρέσει να αντιδρώ συναισθηματικά στο χώρο της εργασίας μου.		①	②	③	④	⑤
54	Το θεωρώ μάταιο να προετοιμάζομαι για την δουλειά. Είμαι άνθρωπος της τελευταίας στιγμής.		①	②	③	④	⑤
55	Αισθάνομαι ότι δεν δίνει κανείς σημασία στις προτάσεις που έχω να υποβάλλω.		①	②	③	④	⑤

56	Αποφεύγω να παίρνω πρωτοβουλίες στο χώρο εργασίας.	①	②	③	④	⑤
57	Προτιμώ ένα σταθερό εργασιακό περιβάλλον.	①	②	③	④	⑤
58	Αν και στη δουλειά μου είναι αρκετά σκληρός/ή με τους άλλους, στην προσωπική μου ζωή είμαι διαφορετικός/η.	①	②	③	④	⑤
59	Οι εξελίξεις στον τομέα της δουλειάς μου τρέχουν κι εγώ δεν τις προλαβαίνω.	①	②	③	④	⑤
60	Πιάνω τον εαυτό μου να γκρινιάζει συχνά για την έλλειψη αναλώσιμων υλικών (π.χ. γραφική ύλη, χαρτί, φωτοτυπίες, κ.ά.)	①	②	③	④	⑤
61	Συζητώ με τους συναδέλφους μου τα προβλήματα που ανακύπτουν σε θέματα εργασίας.	①	②	③	④	⑤
62	Μου αρέσει να βρίσκω καινούργιες ιδέες για τη δουλειά μου χρησιμοποιώντας τη φαντασία μου.	①	②	③	④	⑤
63	Πολλές φορές χρειάζεται να γίνω απότομος/η με τους άλλους για να προχωρήσει η δουλειά.	①	②	③	④	⑤
64	Κάποιες φορές νιώθω μειονεκτικά σε σχέση με τους συναδέλφους μου.	①	②	③	④	⑤
65	Έχω ακούσει τους συναδέλφους μου να με αποκαλούν γκρινιάρη/ρα.	①	②	③	④	⑤
66	Προτιμώ να λύνω μόνος/η μου τα προβλήματα που παρουσιάζονται στη δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
67	Γενικά, είμαι άτομο που δεν του αρέσουν οι αλλαγές στον εργασιακό χώρο.	①	②	③	④	⑤
68	Οι συνάδελφοί μου με θεωρούν καλοσυνάτο άτομο.	①	②	③	④	⑤
69	Συχνά, δεν μπορώ να ακολουθήσω τον ρυθμό των συναδέλφων μου στη δουλειά.	①	②	③	④	⑤
70	Αρκετές φορές έχω καλύψει το λάθος ενός συναδέλφου μου, για να μην εκτεθεί.	①	②	③	④	⑤
71	Δεν μου αρέσει να συζητάω για τα εργασιακά μου σχέδια με τους συναδέλφους μου.	①	②	③	④	⑤
72	Στη δουλειά μου, μου αρέσει να ακολουθώ ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα.	①	②	③	④	⑤
73	Πιστεύω ότι είμαι καλόκαρδο άτομο.	①	②	③	④	⑤
74	Πολλές φορές οι εργασίες που μου ανατίθενται δεν γίνονται.	①	②	③	④	⑤
75	Πραγματικά, διασκεδάζω στη δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
76	Αισθάνομαι απομονωμένος/η στη δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
		①	②	③	④	⑤
		Καθόλου Αντιπροσωπευτικό	Ελάχιστα Αντιπροσωπευτικό	Μέτρια Αντιπροσωπευτικό	Αρκετά Αντιπροσωπευτικό	Πολύ Αντιπροσωπευτικό

77	Μου αρέσουν οι πρακτικές λύσεις σε ζητήματα που αφορούν στη δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
78	Η αλήθεια είναι ότι δεν μιλάω συχνά για τα θετικά χαρακτηριστικά των συναδέλφων μου.	①	②	③	④	⑤
79	Θέλω να υπάρχει τάξη και οργάνωση στον χώρο που εργάζομαι.	①	②	③	④	⑤
80	Κάθε φορά που εμφανίζεται κάποια απρόσμενη δυσκολία στη δουλειά μου, πέφτει η διάθεσή μου.	①	②	③	④	⑤
81	Δεν μου αρέσει να ακολουθώ κανόνες στο χώρο εργασίας μου.	①	②	③	④	⑤
82	Συχνά χρησιμοποιώ τη φαντασία μου για να ξεφύγω από τα προβλήματα του εργασιακού περιβάλλοντος.	①	②	③	④	⑤
83	Δεν με ενοχλεί να με θεωρούν σκληρόκαρδο άτομο στη δουλειά.	①	②	③	④	⑤
84	Θέλω οι εργασίες που αναλαμβάνω να διεκπεραιώνονται άμεσα.	①	②	③	④	⑤
85	Τις περισσότερες ημέρες είμαι κακόκεφος/η στη δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
86	Μου αρέσει οι συνάδελφοί μου να με καταλαβαίνουν χωρίς να λέω πολλά λόγια.	①	②	③	④	⑤
87	Είμαι ανοιχτός/ή σε καθετί νέο που αφορά στη δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
88	Πολλές φορές πιάνω τον εαυτό μου να φέρεται με αγένεια απέναντι σε κάποιους συναδέλφους μου.	①	②	③	④	⑤
89	Προτιμώ να εργαστώ παραπάνω παρά να αφήσω εκκρεμότητες για την επόμενη ημέρα.	①	②	③	④	⑤
90	Πολλές φορές εκνευρίζομαι για ασήμαντα πράγματα που γίνονται στη δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
91	Αισθάνομαι άνετα να μιλάω με τους συναδέλφους μου για την εργασιακή μου απόδοση .	①	②	③	④	⑤
92	Στη δουλειά σου, εάν δεν ρισκοκινδυνεύσεις, κινδυνεύεις να παραμείνεις στάσιμος/η.	①	②	③	④	⑤
93	Έχω ακούσει τους συναδέλφους μου να λένε για μένα ότι μερικές φορές είμαι πολύ απότομος με τους άλλους.	①	②	③	④	⑤
94	Η απόδοση μου στην δουλειά είναι και η ηθική ανταμοιβή μου.	①	②	③	④	⑤
95	Είναι φορές, που όταν οι συνθήκες στη δουλειά μου αρχίζουν να δυσκολεύουν αισθάνομαι αδιαθεσία.	①	②	③	④	⑤
96	Έχω πολύ φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους μου.	①	②	③	④	⑤
97	Σπάνια δένομαι συναισθηματικά με άτομα ή αντικείμενα στο χώρο εργασίας.	①	②	③	④	⑤
98	Θεωρώ τον εαυτό μου ευγενικό άτομο.	①	②	③	④	⑤

99	Παραδέχομαι ότι κάποια πράγματα τα κάνω χωρίς να είμαι πολύ συγκεντρωμένος στην εργασία μου.	①	②	③	④	⑤
100	Όταν προκύψει κάποια εργασιακή κρίση συνήθως, την αντιμετωπίζω με ηρεμία.	①	②	③	④	⑤
101	Μου αρέσει να τραβάω την προσοχή των άλλων στο χώρο εργασίας μου.	①	②	③	④	⑤
102	Πιστεύω ότι έχει μεγαλύτερη σημασία η θεωρία παρά η πράξη στο χώρο εργασίας.	①	②	③	④	⑤
103	Το εργασιακό περιβάλλον δεν είναι χώρος που «σηκώνει πολλές ευγένειες».	①	②	③	④	⑤
	①	②	③	④	⑤	
	Καθόλου Αντιπροσωπευτικό	Ελάχιστο Αντιπροσωπευτικό	Μέτρια Αντιπροσωπευτικό	Αρκετά Αντιπροσωπευτικό	Πολύ Αντιπροσωπευτικό	

104	Η αλήθεια είναι ότι οι συναδέλφοί μου είναι πιο συγκεντρωμένοι από εμένα στη δουλειά.	①	②	③	④	⑤
105	Αντιμετωπίζω με ψυχραιμία κάθε είδους διένεξη ανάμεσα στους συναδέλφους μου.	①	②	③	④	⑤
106	Προσπαθώ να έχω όσο το δυνατόν λιγότερες επαφές με τους συναδέλφους μου.	①	②	③	④	⑤
107	Συνήθως αναλύω με προσοχή την κάθε λεπτομέρεια που αφορά στη δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
108	Είμαι ανταγωνιστικό άτομο.	①	②	③	④	⑤
109	Αναρωτιέμαι που βρίσκουν τον χρόνο κάποιοι συνεργάτες μου και έρχονται πάντα περιποιημένοι στην δουλειά.	①	②	③	④	⑤
110	Σπάνια αγχώνομαι για θέματα που αφορούν στη δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
111	Δείχνω μεγάλη αποφασιστικότητα σε θέματα που αφορούν στη δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
112	Μου αρέσει να ασχολούμαι με τη φιλοσοφική πλευρά των πραγμάτων στον χώρο της δουλειάς μου.	①	②	③	④	⑤
113	Έχω ακούσει τους συναδέλφους μου να λένε για μένα ότι δεν δείχνω κατανόηση στα προβλήματα των άλλων.	①	②	③	④	⑤
114	Άθελά μου κάνω κάποιες μικροζημιές στη δουλειά.	①	②	③	④	⑤
115	Εκνευρίζομαι όταν δεν ακούγονται οι απόψεις μου.	①	②	③	④	⑤
116	Συχνά δυσκολεύομαι να εμπιστευτώ τους συναδέλφους μου για θέματα δουλειάς.	①	②	③	④	⑤
117	Δεν μου αρέσει η ποικιλία καθηκόντων στο εργασιακό περιβάλλον.	①	②	③	④	⑤
118	Με κουράζουν τα άτομα που διαρκώς παραπονιούνται για το πόσα προβλήματα αντιμετωπίζουν.	①	②	③	④	⑤

119	Πάντα κρατάω το λόγο μου. Όταν αναλάβω κάτι, θα το κάνω.	①	②	③	④	⑤
120	Πολλές φορές νευριάζω με τις παράλογες απαιτήσεις των συναδέλφων μου.	①	②	③	④	⑤
121	Θέλω να έχω απόσταση από τους συνεργάτες μου.	①	②	③	④	⑤
122	Προσαρμόζομαι εύκολα στις αλλαγές που συμβαίνουν στο περιβάλλον της εργασίας μου.	①	②	③	④	⑤
123	Τα προσωπικά προβλήματα δεν θα πρέπει κάποιος να τα φέρνει στη δουλειά του.	①	②	③	④	⑤
124	Ξέρω τα όρια των ικανοτήτων μου και μέχρι εκεί κινούμαι.	①	②	③	④	⑤
125	Γίνομαι οξύθυμος/η κάθε φορά που δέχομαι αρνητική κριτική από τους συναδέλφους μου.	①	②	③	④	⑤
126	Αποφεύγω να πηγαίνω σε γεύματα εργασίας με εξωτερικούς συνεργάτες.	①	②	③	④	⑤
127	Θα μου άρεσε να εργάζομαι στο δημιουργικό τμήμα μίας διαφημιστικής εταιρείας.	①	②	③	④	⑤
128	Όταν κάποιος συνάδελφος αντιμετωπίζει ένα πρόβλημα, είμαι έτοιμος/η να τον ακούσω, ακόμη και όταν «πνίγομαι» στη δουλειά.	①	②	③	④	⑤
129	Με βοηθάει να προγραμματίζω τις εργασίες μου στην δουλειά.	①	②	③	④	⑤
		①	②	③	④	⑤
		Καθόλου Αντιπροσωπευτικό	Ελάχιστα Αντιπροσωπευτικό	Μέτρια Αντιπροσωπευτικό	Αρκετά Αντιπροσωπευτικό	Πολύ Αντιπροσωπευτικό

130	Έχω παρατηρήσει ότι στη δουλειά μου χάνω εύκολα την ψυχραιμία μου.	①	②	③	④	⑤
131	Προτιμώ να αποφασίζουν οι άλλοι για μένα στο χώρο της δουλειάς μου.	①	②	③	④	⑤
132	Οι συντηρητικές αντιλήψεις στο χώρο εργασίας οδηγούν συχνά σε παραγωγικές συμπεριφορές.	①	②	③	④	⑤
133	Μερικές φορές, δεν μπορώ να καταλάβω γιατί κάποιος διαμαρτύρονται γι' αυτά που παθαίνουν.	①	②	③	④	⑤
134	Νιώθω ασφαλής όταν ακολουθώ συγκεκριμένες οδηγίες στην δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
135	Στη δουλειά μου, θα χαρακτήριζα τον εαυτό μου ως ήρεμο άτομο.	①	②	③	④	⑤
136	Είμαι επιφυλακτικός/η στις επαφές μου με τους συναδέλφους μου.	①	②	③	④	⑤
137	Ακολουθώ αυστηρά τους κανόνες και τους κανονισμούς του εργασιακού μου περιβάλλοντος.	①	②	③	④	⑤
138	Είμαι ευάλωτος/η στον ανθρώπινο πόνο.	①	②	③	④	⑤

139	Δεν μου αρέσει να σχεδιάζω από πριν μελλοντικές δραστηριότητες.	①	②	③	④	⑤
140	Είμαι πολύ ευαίσθητος/η κάθε φορά που γίνεται αρνητική κριτική σχετικά με την απόδοσή μου.	①	②	③	④	⑤
141	Δεν μου αρέσει να τραβώ την προσοχή στον εργασιακό μου περιβάλλον.	①	②	③	④	⑤
142	Μου αρέσει να λύνω προβλήματα και γρίφους που έχουν σχέση με τη δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
143	Δεν αφήνω στη δουλειά μου να με επηρεάζουν τα προσωπικά προβλήματα των άλλων.	①	②	③	④	⑤
144	Αναζητώ την αναγνώριση των άλλων μέσα από την δουλειά μου.	①	②	③	④	⑤
145	Στη δουλειά μου, αντιδρώ συναισθηματικά κάθε φορά που νιώθω ότι με αδικούν.	①	②	③	④	⑤
146	Είμαι πολύ δημοφιλής ανάμεσα στους συναδέλφους μου.	①	②	③	④	⑤
147	Έχω ακούσει τους συναδέλφους μου να με αποκαλούν συντηρητικό άτομο.	①	②	③	④	⑤
148	Μπορεί μερικές φορές να φαίνομαι στους άλλους σκληρός/ή και άκαρδος/η, όμως δεν γίνεται αλλιώς γιατί η δουλειά πρέπει να προχωρήσει.	①	②	③	④	⑤
149	Πολλές φορές αγνοώ κάποια θέματα της δουλειάς που νομίζω ότι θα όφειλα να γνωρίζω.	①	②	③	④	⑤
150	Αισθάνομαι συναισθηματικά ευάλωτος/η όταν δουλεύω κάτω από συνθήκες πίεσης.	①	②	③	④	⑤

**Mini-Markers Big Five Scoring Sheet**

Extraversion		Agreeable		Conscientious		Neurotic		Openness/Intellect	
Bashful <sub>1</sub>	___x	Cold <sub>1</sub>	___x	Careless <sub>1</sub>	___x	Envious <sub>2</sub>	___	Complex <sub>1</sub>	___
Bold <sub>1</sub>	___	Cooperative <sub>1</sub>	___	Disorganized <sub>1</sub>	___x	Fretful <sub>2</sub>	___	Deep <sub>1</sub>	___
Energetic <sub>2</sub>	___	Harsh <sub>2</sub>	___x	Efficient <sub>1</sub>	___	Jealous <sub>2</sub>	___	Creative <sub>1</sub>	___
Extraverted <sub>2</sub>	___	Kind <sub>2</sub>	___	Inefficient <sub>2</sub>	___x	Moody <sub>3</sub>	___	Imaginative <sub>2</sub>	___
Quiet <sub>3</sub>	___x	Rude <sub>3</sub>	___x	Organized <sub>3</sub>	___	Relaxed <sub>3</sub>	___x	Intellectual <sub>2</sub>	___
Sly <sub>3</sub>	___x	Sympathetic <sub>3</sub>	___	Practical <sub>3</sub>	___	Temperamental <sub>4</sub>	___	Philosophical <sub>3</sub>	___
Talkative <sub>4</sub>	___	Unsympathetic <sub>4</sub>	___x	Sloppy <sub>3</sub>	___x	Touchy <sub>4</sub>	___	Uncreative <sub>4</sub>	___x
Withdrawn <sub>4</sub>	___x	Warm <sub>4</sub>	___	Systematic <sub>4</sub>	___	Unenvious <sub>4</sub>	___x	Unintellectual <sub>4</sub>	___x
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.