

ΤΟ ΠΑΘΟΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΜΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΜΝΑΣΤΩΝ ΣΤΟΥΣ ΑΘΛΗΤΙΚΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ

της Ευλαμπίας Εμπόγλου

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία που υποβάλλεται
στο καθηγητικό σώμα για τη μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων
απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου του Μεταπτυχιακού Προγράμματος
«Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων» του Τμήματος
Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού του Παν/μίου Πελοποννήσου στην κατεύθυνση
«Οργάνωση & Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών & Επιχειρήσεων»

ΣΠΑΡΤΗ 2017

Εγκεκριμένο από το Καθηγητικό σώμα:

1^{ος} Επιβλέπων: Αθανάσιος Κριεμάδης, Καθηγητής ΤΟΔΑ

2^{ος} Επιβλέπων: Ιωάννης Δουβής, Καθηγητής ΤΟΔΑ

3^η Επιβλέπουσα: Βασιλική Αυγερινού, Επικ. Καθηγήτρια ΤΟΔΑ

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 14 της παραγράφου 2 (Διαγραφές Μεταπτυχιακών Φοιτητών) του Κανονισμού Λειτουργίας Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, δηλώνω υπεύθυνα ότι για τη συγγραφή της Μεταπτυχιακής Διπλωματικής μου Εργασίας (ΜΔΕ) δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται αναφορά στην πηγή προέλευσης (βιβλίο, άρθρο από εφημερίδα ή περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Ημερομηνία: .../.../201

Ο -Η Δηλ.....

(Υπογραφή)

Copyright © Ευλαμπία Εμπόγλου, 2017

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εμπιόγλου Ευλαμπία: Το πάθος στην εργασία: Μια συγκριτική μελέτη των εργαζομένων γυμναστών στους αθλητικούς χώρους (Με την επίβλεψη του Αθανάσιου Κριεμάδη, Καθηγητή)

Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν διττός. Καταρχήν να αναγνωρίσει την ύπαρξη και την μορφή του εργασιακού πάθους που βιώνουν οι καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται σε ένα οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης και δεύτερον να το συγκρίνει με το πάθος που βιώνουν οι καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες στην ελεύθερη αγορά. Για τον σκοπό αυτό αξιοποιήθηκε η κλίμακα των Vallerand et al. όπως αυτή τροποποιήθηκε από τους Anagnostopoulos, Winand και Papadimitriou. Το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε σε εκατό γυμναστές/τριες εργαζόμενους στον ΟΠΑΝΔΑ και στα ευρύτερα όρια της Αθήνας και δεν ανήκαν στον χώρο του Δημοσίου. Για την στατιστική ανάλυση των ευρημάτων χρησιμοποιήθηκαν εκτός από δείκτες της περιγραφικής στατιστικής και ο έλεγχος-*t* για ανεξάρτητα και εξαρτημένα δείγματα καθώς επίσης και η ανάλυση διακύμανσης κατά ένα παράγοντα. Στα βασικότερα συμπεράσματα μπορούν να επισημανθούν το γεγονός οι εργαζόμενοι στους αθλητικούς οργανισμούς και τις επιχειρήσεις θεωρούν ότι αυτή η δουλειά είναι το πάθος τους. Ειδικότερα ο ιδιωτικός τομέας εμφανίζει περισσότερο Γενικό, Αρμονικό και Εμμονικό πάθος σε σχέση με τον δημόσιο τομέα. Οι εργαζόμενοι με καθήκοντα Διοικητικής ευθύνης φέρουν τόσο υψηλό αρμονικό, όσο και εμμονικό πάθος, ενώ οι εργαζόμενοι με καθήκοντα Διοικητικής Υποστήριξης δεν εμφανίζουν καθόλου Γενικό πάθος. Όσοι από τους εργαζόμενους απασχολούνται σε θέση γραφείου εμφανίζουν λιγότερο αρμονικό και εμμονικό πάθος σε σχέση με τους εργαζόμενους στους αθλητικούς χώρους. Τέλος, συνίστανται χρήσιμες προτάσεις στις διοικήσεις των αθλητικών οργανισμών και επιχειρήσεων για την συνεισφορά του πάθους ως κίνητρο προς την εργασία, τον τρόπο εκτίμησης του και τις πιθανές συνέπειες της διαφοράς μεταξύ αρμονικού και εμμονικού πάθους κατά την εκτέλεση των καθηκόντων των εργαζομένων.

Λέξεις Κλειδιά: *Πάθος στην Εργασία, Πάθος στην Αθλητική Βιομηχανία, Εργασιακό Αρμονικό Πάθος, Εργασιακό Εμμονικό Πάθος, Καθηγητές Φυσικής Αγωγής.*

ABSTRACT

Embioglou Eylambia: Passion at Work: A comparative study among sport instructors working in sport organisations, clubs and gyms

(With the supervision of Athanasios Kriemadis, Professor)

The purpose of this work was double. First of all, to recognize the existence and the form of working passion that experienced the physical education teachers working in an organization of local subsidiarity and secondly to compare it with the passion experienced by physical education teachers who work as freelancers / individuals in the free market. For this purpose the scale of Vallerand et al. was used as amended by Anagnostopoulos, Winand and Papadimitriou. The questionnaire was distributed to one hundred gymnasts working in OPANDA and in the wider boundaries of Athens that they did not belong to the public sector. For the statistical analysis of findings were used except the descriptive statistics indicators, *t*-test for independent and dependent samples and anova one way. The main conclusions of this survey can be drawn to the fact that PE teachers in sports organizations and businesses believe that this work is their passion. In particular, the PE teachers in private sector reveals more general, harmonious and obsessive passion than those of the public sector. PE teachers with administrative responsibilities have both high harmonious passion and obsessive passion, while PE teachers with administrative supportive functions have no General Passion. Those of employees who work in a position in the office exhibit less harmonious and obsessive passion than those working in sports facilities. Finally, useful suggestions are made to the managers of sports organizations and businesses about the contribution of passion as a motivation in work, how to assess it and the contingent consequences of the difference between harmonious and obsessive passion in the performance of the workers duties.

Key Words: *Passion at Work, Passion in the sports industry, Harmonious working passion, Obsessive working passion, Teachers of Physical Education.*

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την παρούσα διπλωματική εργασία ολοκληρώνονται οι σπουδές μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα «Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων» του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης του Παν/μίου Πελοποννήσου.

Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα Καθηγητή μου κ. Αθανάσιο Κριεμάδη για την ευκαιρία που μου έδωσε να ασχοληθώ με το συγκεκριμένο επιστημονικό πεδίο κεντρίζοντας το ενδιαφέρον μου από το πρώτο κιόλας εξάμηνο των μεταπτυχιακών σπουδών μου.

Η ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής αυτής εργασίας θα ήταν αδύνατη χωρίς την πολύτιμη υποστήριξη και βοήθεια του Πανεπιστημιακού Καθηγητή των ΤΕΦΑΑ και προσωπικό μου φίλο κ. Γιάννη Γκιόσο. Με τις χρήσιμες συμβουλές του λειτούργησε ως εμπνευστής και μου μετέφερε το αρμονικό πάθος για να επιχειρήσω μια καινοτόμα εργασία.

Τέλος, ευχαριστώ από τα βάθη της καρδιάς μου το σύζυγό μου Νίκο και τα παιδιά μου Βασιλική και Κωνσταντίνο για την αμέριστη συμπαράστασή τους και υπομονή που επέδειξαν.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I - ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
<i>Θεωρητικό Υπόβαθρο</i>	1
<i>Διατύπωση προβλήματος</i>	3
<i>Σκοπός της έρευνας</i>	4
<i>Σημαντικότητα της έρευνας</i>	5
<i>Ερευνητικά ερωτήματα</i>	6
<i>Ερευνητικές υποθέσεις</i>	6
<i>Εννοιολογικοί και Λειτουργικοί ορισμοί</i>	7
<i>Οριοθετήσεις - περιορισμοί</i>	9
II - ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....	10
<i>Προσέγγιση της έννοιας του πάθους</i>	10
<i>Το Δυναμικό Μοντέλο του Πάθους</i>	11
<i>Θεωρία του αυτοπροσδιορισμού (Self-Determination Theory)</i>	13
<i>Πάθος και Εργασία</i>	15
<i>Επιπτώσεις αρμονικού και εμμονικού πάθους</i>	18
<i>Πάθος στην Αθλητική Βιομηχανία</i>	23
III - ΜΕΘΟΔΟΣ	27
<i>Δείγμα</i>	27
<i>Μέσα συλλογής δεδομένων</i>	27
<i>Διαδικασία συλλογής δεδομένων</i>	29
<i>Στατιστική ανάλυση</i>	29
<i>Δεοντολογικά ζητήματα</i>	30
IV - ΕΥΡΗΜΑΤΑ	31
<i>Προφίλ των ερωτηθέντων</i>	31
<i>Αξιοπιστία</i>	37

<i>Αρμονικό πάθος</i>	37
<i>Διαφυλικές διαφορές στο αρμονικό πάθος</i>	37
<i>Διαφορές στο αρμονικό πάθος ως προς την ηλικία</i>	38
<i>Διαφορές στο αρμονικό πάθος ως προς την κατηγορία του επαγγέλματος</i>	39
<i>Διαφορές στο αρμονικό πάθος μεταξύ εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα εν γένει και των μισθωτών του δημόσιου</i>	40
<i>Διαφορές στο αρμονικό πάθος ως προς την εργασιακή εμπειρία</i>	40
<i>Διαφορές στο αρμονικό πάθος ως προς το μορφωτικό προφίλ</i>	41
<i>Διαφορές στο αρμονικό πάθος μεταξύ εργαζόμενων σε θέση γραφείου και στους αθλητικούς χώρους</i>	41
<i>Διαφορές στο αρμονικό πάθος μεταξύ εργαζόμενων σε θέση Δ.Ε και των υπολοίπων (Α.Γ. και Δ.Υ).</i>	42
<i>Διαφορές στο αρμονικό πάθος μεταξύ εργαζόμενων σε θέση Δ.Ε και των Α.Γ.</i>	43
<i>Εμμοιικό πάθος</i>	43
<i>Διαφυλικές διαφορές στο εμμοιικό πάθος</i>	43
<i>Διαφορές στο εμμοιικό πάθος ως προς την ηλικία</i>	44
<i>Διαφορές στο εμμοιικό πάθος ως προς την κατηγορία του επαγγέλματος</i>	45
<i>Διαφορές στο εμμοιικό πάθος μεταξύ αυτών που εργάζονται στο ιδιωτικό τομέα εν γένει και των εργαζόμενων στο δημόσιο</i>	45
<i>Διαφορές στο εμμοιικό πάθος ανά εργασιακή εμπειρία</i>	46
<i>Διαφορές στο εμμοιικό πάθος ως προς το μορφωτικό προφίλ</i>	47
<i>Διαφορές στο εμμοιικό πάθος μεταξύ των εργαζόμενων σε θέση γραφείου και στους αθλητικούς χώρους</i>	47
<i>Διαφορές στο εμμοιικό πάθος μεταξύ των εργαζόμενων σε θέση Δ.Ε και των υπολοίπων (Δ.Υ και Α.Γ)</i>	48
<i>Διαφορές στο εμμοιικό πάθος μεταξύ των εργαζόμενων σε θέση Δ.Ε και των Α.Γ.</i>	48
<i>Γενικό Πάθος</i>	49
<i>Διαφορές μεταξύ αρμονικού και εμμοιικού πάθους</i>	52

V. ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	53
VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	60
<i>Τελικά συμπεράσματα</i>	60
<i>Προτάσεις περαιτέρω έρευνας</i>	62
VII. ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	64
Πίνακας 1. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες ως προς το Φύλο.....	31
Πίνακας 2. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες ως προς την Ηλικία.....	31
Πίνακας 3. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες ως προς το Επάγγελμα.....	32
Πίνακας 4. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες ως προς την Εργασιακή Εμπειρία ...	33
Πίνακας 5. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες ως προς το Μορφωτικό προφίλ	33
Πίνακας 6. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες ως προς την θέση Δ.Υ	34
Πίνακας 7. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες ως προς την θέση Α.Γ.....	35
Πίνακας 8. Απόλυτες συχνότητες φύλο X ηλικία	35
Πίνακας 9. Απόλυτες συχνότητες φύλο X επάγγελμα	35
Πίνακας 10. Απόλυτες συχνότητες φύλο X μόρφωση	36
Πίνακας 11. Απόλυτες συχνότητες φύλο X εμπειρία.....	36
Πίνακας 12. Απόλυτες συχνότητες Φύλο X θέση Δ.Υ.....	36
Πίνακας 13. Απόλυτες συχνότητες Φύλο X θέση Δ.Ε.	36
Πίνακας 14. Ο δείκτης Cronbach α αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί.....	37
Πίνακας 15. Ο δείκτης Cronbach α αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί.....	37
Πίνακας 16. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για το αρμονικό πάθος μεταξύ των τεσσάρων διαφορετικών κατηγοριών ηλικίας.....	38

Πίνακας 17. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για το αρμονικό πάθος μεταξύ των τριών διαφορετικών κατηγοριών επαγγέλματος	39
Πίνακας 18. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για το αρμονικό πάθος μεταξύ των τριών διαφορετικών κατηγοριών επαγγελματικής εμπειρίας.....	40
Πίνακας 19. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για το εμμονικό πάθος μεταξύ των τεσσάρων διαφορετικών κατηγοριών ηλικίας.....	44
Πίνακας 20. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για το εμμονικό πάθος μεταξύ των τριών διαφορετικών κατηγοριών επαγγέλματος	45
Πίνακας 21. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για το εμμονικό πάθος μεταξύ των τριών διαφορετικών κατηγοριών επαγγελματικής εμπειρίας.....	46
Πίνακας 22. Απόλυτες συχνότητες Φύλο X Γενικό Πάθος.....	50
Πίνακας 23. Απόλυτες συχνότητες ηλικία X Γενικό Πάθος	50
Πίνακας 24. Απόλυτες συχνότητες Επάγγελμα X Γενικό Πάθος	50
Πίνακας 25. Απόλυτες συχνότητες Μορφωτικό προφίλ X Γενικό Πάθος.....	51
Πίνακας 26. Απόλυτες συχνότητες θέσης Δ.Υ X Γενικό Πάθος.....	51
Πίνακας 27. Απόλυτες συχνότητες θέσης Δ.Ε X Γενικό Πάθος	52
Σχήμα 1. Διάγραμμα πίτας συχνοτήτων ως προς το Φύλο	31
Σχήμα 2 Ιστόγραμμα συχνοτήτων ως προς την Ηλικία	32
Σχήμα 3 Ιστόγραμμα συχνοτήτων ως προς το Επάγγελμα	32
Σχήμα 4. Ιστόγραμμα συχνοτήτων ως προς την Εργασιακή εμπειρία	33
Σχήμα 5. Ιστόγραμμα συχνοτήτων ως προς το Μορφωτικό προφίλ	34
Σχήμα 6. Ιστόγραμμα συχνοτήτων ως προς τη θέση εργασίας	34
Σχήμα 7 Ιστόγραμμα συχνοτήτων ως προς τη θέση ευθύνης.....	35

Σχήμα 8: Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφυλικές διαφορές στο αρμονικό πάθος για το σύνολο του δείγματος	38
Σχήμα 9. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο αρμονικό πάθος ανάλογα με την ηλικία στο σύνολο του δείγματος	39
Σχήμα 10. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο αρμονικό πάθος ανάλογα με το επάγγελμα στο σύνολο του δείγματος	39
Σχήμα 11. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο αρμονικό πάθος ανάλογα με το επάγγελμα (Μισθωτοί έναντι εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα) στο σύνολο του δείγματος	40
Σχήμα 12. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο αρμονικό πάθος ανάλογα με την επαγγελματική εμπειρία στο σύνολο του δείγματος.....	41
Σχήμα 13. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο αρμονικό πάθος ανάλογα με το μορφωτικό προφίλ στο σύνολο του δείγματος	41
Σχήμα 14. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο αρμονικό πάθος ανάλογα με τη θέση εργασίας στο σύνολο του δείγματος.....	42
Σχήμα 15. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο αρμονικό πάθος ανάλογα με τη θέση ευθύνης στο σύνολο του δείγματος	42
Σχήμα 16. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο εμμοιικό πάθος ανάλογα με το φύλο	44
Σχήμα 17. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο εμμοιικό πάθος ανάλογα με την ηλικία	44
Σχήμα 18. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο εμμοιικό πάθος ανάλογα με το επάγγελμα	45
Σχήμα 19. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο εμμοιικό πάθος ανάλογα με το επάγγελμα(Μισθωτοί έναντι εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα) στο σύνολο του δείγματος	46

Σχήμα 20. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο εμμονικό πάθος ανάλογα με την επαγγελματική εμπειρία.....	47
Σχήμα 21. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο εμμονικό πάθος ανάλογα με το μορφωτικό προφίλ	47
Σχήμα 22. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο εμμονικό πάθος ανάλογα με τη θέση εργασίας.....	48
Σχήμα 23. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο εμμονικό πάθος ανάλογα με τη θέση ευθύνης	48
Σχήμα 24. Ραβδόγραμμα απαντήσεων στο ερώτημα «αυτή η δουλειά είναι το πάθος μου».....	49

I - ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το πάθος στην εργασία είναι ένας παράγοντας που επηρεάζει όχι μόνο την εργασιακή απόδοση αλλά εν γένει την ψυχολογία του εργαζόμενου. Στην βάση αυτή η έρευνα στο χώρο του μάνατζμεντ έχει στραφεί τα τελευταία χρόνια στην μελέτη του (π.χ. Forest, Mageau, Sarrazin & Morin, E. M., 2011; Gonçalves, Orgambídez-Ramos, Ferrão & Parreira, 2014). Η παρούσα εργασία λοιπόν προσανατολίστηκε στην διερεύνηση του πάθους στις συνθήκες ενός δημοτικού αθλητικού οργανισμού, καθώς γνωρίζουμε ελάχιστα για το εργασιακό πάθος γενικότερα στην βιομηχανία των αθλημάτων στην χώρα μας. Στην συνέχεια παρατίθεται το θεωρητικό υπόβαθρο της εργασίας οι εννοιολογικοί και οι εξ αυτών πηγάζοντες λειτουργικοί ορισμοί της έννοιας του πάθους, η σημασία/χρησιμότητα της έρευνας καθώς επίσης και οι ερευνητικές υποθέσεις. Τέλος, παραθέτονται οι περιορισμοί και οι οριοθετήσεις της έρευνας.

Θεωρητικό Υπόβαθρο

Σύμφωνα με τους Wrzesniewski, McCauley, Rozin, και Schwartz, (1997 όπως αναφ. οι Forest, Mageau, Sarrazin & Morin, 2011) η εργασία αποτελεί σημαντικό μέρος της ζωής μας καθώς αφιερώνουμε σε αυτήν σχεδόν το μισό του άγρυπνου βίου μας. Ενώ μερικοί άνθρωποι θεωρούν την εργασία σαν ένα σκαλοπάτι για ψηλότερη θέση, άλλοι την εκλαμβάνουν απλώς ως ένα επάγγελμα για την επιβίωση τους. Επιπλέον όπως υποστηρίζουν οι Morin και Dassa, (2006 όπως αναφ. οι Forest, Mageau, Sarrazin & Morin, 2011) και Wrzesniewski, (2003 όπως αναφ. οι Forest, Mageau, Sarrazin & Morin, 2011), σε κάποιους ανθρώπους η εργασία δίνει νόημα στην ύπαρξή τους, ενώ για κάποιους άλλους, όπως αναφέρουν οι Vallerand & Houliort,(2003) αποτελεί μέρος της ταυτότητάς τους.

Η πρόταση των Vallerand et al. (2003) για το πάθος προς μια δραστηριότητα βασίζεται στη θεωρία του αυτοπροσδιορισμού, στην αγγλική Self-Determination Theory (Ryan & Deci, 2000). Σύμφωνα με την θεωρία του αυτοπροσδιορισμού, οι άνθρωποι εμπλέκονται με δραστηριότητες (εργασία - ελεύθερος χρόνος), για να ικανοποιήσουν σημαντικές τους ανάγκες όπως αυτονομία, επάρκεια, σχέσεις, αναζητώντας νέες εμπειρίες και προκλήσεις. Σε αυτή τη βάση το πάθος ορίζεται ως μια ισχυρή τάση προς μια δραστηριότητα που ευχαριστιέται κάποιος ή και που αγαπά, και στην οποία επενδύει χρόνο και ενέργεια (Vallerand et al., 2003).

Η έννοια του πάθους, σύμφωνα με τον Vallerand (2010), κατά την διάρκεια των χρόνων έχει λάβει πολλούς ορισμούς, όπως για παράδειγμα η αρέσκεια προς μια δραστηριότητα, ένα αντικείμενο, μια ιδέα ή ακόμα και προς έναν άνθρωπο. Ο ορισμός του πάθους γίνεται για να προσδιοριστεί το τι ακριβώς είναι και τι σημαίνει να είσαι παθιασμένος. Όταν ένας άνθρωπος είναι παθιασμένος με κάτι, τυπικά εμπλέκεται με αυτό τακτικά, είτε για πολλά χρόνια, είτε και για όλη του τη ζωή. Παρατηρείται ότι με το πάθος αναπτύσσεται μια ιδιαίτερη σχέση προς ένα αντικείμενο ή μια δραστηριότητα που αγαπά κάποιος, που την εκτιμά και που είναι στενά συνδεδεμένη με την ταυτότητά του οδηγώντας τον σε σοβαρή εμπλοκή με αυτήν. Καταλήγοντας, το πάθος μπορεί να οριστεί «ως μια ισχυρή κλίση προς μια δραστηριότητα στην οποία το άτομο αρέσκεται, τη θεωρεί σημαντική αφιερώνεται σε αυτήν επενδύοντας χρόνο και ενέργεια» (Vallerand, 2010, σελ. 98).

Ο Vallerand (2010) αναφέρει ότι το πάθος εκφράζεται με δύο διαφορετικές μορφές, το «αρμονικό πάθος» (harmonious passion) και το «έμμοιικό ή ψυχαναγκαστικό πάθος» (obsessive passion), που το καθένα σχετίζεται με διαφορετικούς παράγοντες και ψυχολογικές διαδικασίες, και αποφέρει διαφορετικά αποτελέσματα. Η διάκριση των μορφών αυτών καθορίζεται από τον τρόπο με τον οποίο το άτομο ενσωματώνει και εσωτερικεύει τη δραστηριότητα με την οποία είναι «παθιασμένο», επιδρώντας στην ταυτότητά του.

Το αρμονικό πάθος οδηγεί κυρίως σε αποτελέσματα που μπορούν να προσαρμοστούν σύμφωνα με τις επιλογές του ατόμου. Η δραστηριότητα γίνεται μέρος της ταυτότητας του ατόμου δε σχετίζεται με κανενός είδους περιορισμό ή πίεση και το άτομο την εσωτερικεύει με τη θέλησή του (Deci & Ryan, 2000; Vallerand et al., 2003). Σε αντίθεση το έμμοιικό ή ψυχαναγκαστικό πάθος, είναι το αποτέλεσμα της διαδικασίας ελέγχου της εσωτερικεύσης μιας δραστηριότητας στην ταυτότητα του ατόμου. Μιας τέτοιας μορφής ελεγχόμενη εσωτερικεύση προέρχεται από ενδοπροσωπικούς και διαπροσωπικούς παράγοντες, όπως είναι η αυτοεκτίμηση, η υψηλή απόδοση η και κοινωνική αποδοχή, οδηγώντας στην ανάπτυξη ψυχαναγκαστικών αισθημάτων, που μεταφράζεται ουσιαστικά σε έμμοιικό πάθος. Ειδικότερα το άτομο δεν είναι ικανό να ελέγξει και να προσαρμόσει τα αποτελέσματά των ενεργειών του (Vallerand, 2010; Vallerand et.al., 2003). Ο Vallerand θεωρεί ότι η μελέτη της ψυχολογικής δομής του εργασιακού περιβάλλοντος που έχει να κάνει με το κίνητρο του ατόμου στην εργασία του, την ικανοποίησή του, τη δέσμευσή του, τη

συμμετοχή και αναγνώρισή του στο εργασιακό περιβάλλον, την προσήλωσή του, την υπερκόπωση και την εργασιομανία του, δεν έχει καταφέρει να προσφέρει μια διαφορετική οπτική στο πως οδηγούμαστε σε αποτελέσματα που να μπορούν να προσαρμόζονται σύμφωνα με τις επιλογές του εκάστοτε ατόμου, έτσι όπως η ίδια η δομή του πάθους μπορεί και το επιτυγχάνει.

Σε ότι αφορά στο χώρο της αθλητικής βιομηχανίας οι Anagnostopoulos, Winand, και Papadimitriou (2015) αναφέρουν ότι στη βιβλιογραφία της αθλητικής διοίκησης σήμερα υπάρχει μία αύξηση στη μελέτη της ψυχολογικής δομής του εργασιακού περιβάλλοντος όπως η αφοσίωση, η ικανοποίηση, η υπερκόπωση, η ταυτοποίηση και η παρακίνηση. Όπως όμως οι ίδιοι διαπιστώνουν ελάχιστα γνωρίζουμε για το πάθος των εργαζομένων στον χώρο της αθλητικής βιομηχανίας (Anagnostopoulos, Winand & Papadimitriou, 2015). Η παρούσα λοιπόν εργασία ελπίζει να συμβάλει στην κάλυψη μέρους αυτού του κενού.

Διατύπωση προβλήματος

Εμπειρικές έρευνες επικεντρωμένες με το πάθος στην αθλητική βιομηχανία ή στον αθλητισμό γενικότερα όπως προαναφέρθηκε εντοπίστηκαν σχετικά λίγες (Anagnostopoulos, Winand & Papadimitriou, 2015; Vallerand, Mageau, Ratelle, Le' onard, Blanchard, Koestner, Gagne & Marsolais, 2003; Vallerand, Rousseau, Grouzet, Dumais, Grenier & Blanchard, 2006) ενώ θεωρητικές εντοπίστηκε μία μόνο ως κεφάλαιο βιβλίου (Vallerand & Miquelon, 2007). Καμία όμως από τις εμπειρικές έρευνες δεν ασχολήθηκε το πάθος σε εργαζόμενους σε αθλητικές υπηρεσίες της τοπικής αυτοδιοίκησης.

Η παρούσα λοιπόν έρευνα διερεύνησε αρχικά εάν αναγνωρίζεται η ύπαρξη του εργασιακού πάθους στους καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται σε έναν συγκεκριμένο οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης και σαν ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες και κατά δεύτερον την μορφή του εργασιακού πάθους που βιώνουν.

Η συγκεκριμένη υπηρεσία ονομάζεται Οργανισμός Πολιτισμού Αθλητισμού και Νεολαίας Δήμου Αθηναίων (ΟΠΑΝΔΑ από τούδε) και είναι ένα αυτόνομο Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου που ιδρύθηκε αρχικά με άλλη ονομασία το 1937 (Κέντρο Νεότητας μέχρι το 1983 και Οργανισμός Νεολαίας και Άθλησης μέχρι το 2011). Με τη σημερινή ονομασία του - ΟΠΑΝΔΑ - εμφανίζεται από το 2011, με τη

συγχώνευση τριών Νομικών Προσώπων. Υπήρξε ο πρώτος δημοτικός οργανισμός που ιδρύθηκε στην Ελλάδα με την επιδίωξη να παρέχει τη δυνατότητα της Άθλησης για Όλους. Σκοπός του οργανισμού εκτός των άλλων είναι η παροχή υπηρεσιών και υποδομών κινητικής αναψυχής σε όλες τις πληθυσμιακές ομάδες των Αθηναίων πολιτών και διαθέτει παιδικές χαρές, γήπεδα αθλοπαιδιών κολυμβητήρια και αίθουσες γυμναστικής.

Είναι σαφές και εμφανές ότι το πρόβλημα αυτό σχετίζεται με τα προσωπικά ενδιαφέροντα της ερευνήτριας. Παρουσιάζει όμως και ευρύτερο ερευνητικό ενδιαφέρον. Και αυτό γιατί στην βιβλιογραφία δεν εντοπίστηκαν αντίστοιχες έρευνες. Μια τέτοιου είδους εμπειρική έρευνα μπορεί επίσης να τροφοδοτήσει στοιχεία αλλά και προβληματισμούς για την ανάπτυξη της θεωρίας του πάθος στον εργασιακό χώρο. Με άλλα λόγια η παρούσα έρευνα φιλοδοξεί να συνεισφέρει στην θεωρία και συνεπώς μπορεί να έχει θεωρητική αξία. Σε ότι αφορά στην πρακτική αξία της φιλοδοξεί να βοηθήσει τους ανθρώπους που ασχολούνται με το σχεδιασμό προγραμμάτων άσκησης και αναψυχής και που διοικούν ή προϊστανται γυμναστών. Η επεξεργασιμότητα του θέματος εξασφαλίζεται εξαιτίας δύο λόγων. Καταρχήν στο συγκεκριμένο εργασιακό χώρο απασχολούνται άνω των επτακοσίων (700) ατόμων εκ των οποίων γυμναστές είναι τουλάχιστον εκατό (100) και ως εκ τούτου εξασφαλίζεται ένα επαρκές δείγμα. Δεύτερον γιατί η ερευνήτρια μπορεί να έχει πρόσβαση και άδεια για την πραγματοποίηση της έρευνας. Τέλος σε ότι αφορά την κρίσιμη μάζα, δηλαδή την ύπαρξη αρκετών μεταβλητών, όπως θα καταδειχθεί παρακάτω υπάρχουν πέντε τουλάχιστον τέτοιες.

Σκοπός της έρευνας

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν διττός. Καταρχήν να αναγνωρίσει την ύπαρξη και την μορφή του εργασιακού πάθους που βιώνουν οι καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται σε ένα οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης και δεύτερον να το συγκρίνει με το πάθος που βιώνουν οι καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες στην ελεύθερη αγορά.

Μεθοδολογικά πρόκειται για μία έρευνα επισκόπησης (survey research) σε συνδυασμό με μια έρευνα εκ των υστέρων διαφορών (ex-posto). Ειδικότερα οι έρευνες εκ των υστέρων διαφορών προσανατολίζονται να διερευνήσουν διαφορές που υφίστανται χωρίς την επέμβαση του ερευνητή και είναι κατάλληλες για την

μελέτη της πραγματικότητας όπως αυτή υπάρχει. Είναι δηλαδή κατάλληλες για έρευνες στο πεδίο, όπως η παρούσα. Τα αποτελέσματα της έρευνας αφορούν τους ανθρώπους που ασχολούνται ως γυμναστές σε οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης σε όσους ασχολούνται στο επίπεδο της διοίκησης αθλητικών οργανισμών ανεξαρτήτως του εάν είναι γυμναστές ή όχι και στους ελεύθερους/ιδιώτες γυμναστές. Πρόκειται λοιπόν για ένα ερευνητικό πρόβλημα που αφορά το χώρο της διοίκησης, του μάνατζμεντ αλλά και της οργανωσιακής συμπεριφοράς.

Σημαντικότητα της έρευνας

Η παρούσας εργασία ερευνήσε το α) αν αναγνωρίζεται η ύπαρξη πάθους και β) αν επηρεάζεται το πάθος που βιώνουν οι καθηγητές φυσικής αγωγής από το είδος και τη θέση ευθύνης που κατέχουν στους εργασιακούς τους χώρους. Στην συγκεκριμένη περίπτωση μεταξύ των εργαζομένων σε έναν οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης και των ελευθέρων επαγγελματιών/ιδιωτών καθώς επίσης και των κατεχόντων αυξημένης θέσης ευθύνης και των μη κατεχόντων. Όπως προαναφέρθηκε δεν υπάρχουν αντίστοιχες έρευνες και συνεπώς δεν υπάρχουν και συγκρίσιμα στοιχεία. Αυτό είναι ένα στοιχείο που καθιστά την έρευνα μοναδική.

Εικάζεται και προσδοκάται ότι αυτή η έρευνα μπορεί να ωφελήσει θεωρητικά στο βαθμό που διερευνά ένα νέο πεδίο εφαρμογής (τοπική αυτοδιοίκηση) αλλά και πρακτικά βοηθώντας τον συγκεκριμένο οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης με κρίσιμα στοιχεία για τα στελέχη του.

Τέλος σε ότι αφορά την δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων της έρευνας χρειάζονται κάποιες διευκρινήσεις. Καταρχήν διερευνώντας έναν συγκεκριμένο οργανισμό της τοπικής αυτοδιοίκησης μεταξύ των πολλών η δυνατότητα γενίκευσης αίρεται μιας και η έρευνα προσομοιάζει με την έρευνα περίπτωσης (case study). Με άλλα λόγια για να ήταν δυνατή η γενίκευση θα έπρεπε να χρησιμοποιηθεί ένα δείγμα καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε διάφορους αντίστοιχους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης Πανελλαδικά. Παρόλα αυτά εκτιμάται ότι τα πορίσματα της έρευνας μπορούν να έχουν μια σχετική μεταφερσιμότητα (transferability) (Fick, 2002).

Ερευνητικά ερωτήματα

Στην βάση των παραπάνω τα κύρια ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας ήταν τα κάτωθι:

1. Αναγνωρίζεται η ύπαρξη του εργασιακού πάθους στους καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται σε έναν συγκεκριμένο οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης και σαν ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες; Ειδικότερα διερευνήθηκε η ένταση των δύο τύπων πάθους που βιώνει το σύνολο των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε ένα οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης και των αντίστοιχων που εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες;
2. Διαφέρουν ως προς το πάθος οι καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται στην τοπική αυτοδιοίκηση από τους καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες;
3. Διαφέρουν ως προς το πάθος οι καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται στην διοίκηση ενός φορέα τοπικής αυτοδιοίκησης ή στη διοίκηση ενός ιδιωτικού φορέα, από τους καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται ως απλοί γυμναστές στους δύο προαναφερόμενους χώρους;
4. Διαφέρουν τα δύο φύλα ως προς το πάθος.
5. Αν επηρεάζεται το πάθος από την ηλικία, την εμπειρία και την θέση που κατέχουν (απλοί γυμναστές, θέση διοικητικής υποστήριξης, θέση διοικητικής ευθύνης).

Ερευνητικές υποθέσεις

Οι ερευνητικές υποθέσεις που προέκυψαν και διερευνήθηκαν ήταν οι κάτωθι:

1. Είναι κοινός τόπος ότι οι δημόσιοι οργανισμοί δεν ευνοούν την δημιουργικότητα αλλά απαιτούν συνέπεια και ακολουθία τυπικών κανόνων και διαδικασιών γραφειοκρατικού συνήθως χαρακτήρα. Στη βάση αυτή εικάσαμε ότι πιθανότατα να μην εμφανίζεται εργασιακό πάθος στους καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται σε έναν συγκεκριμένο οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης και να υπάρχει διαφορά στο πάθος που βιώνουν οι καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται στην τοπική αυτοδιοίκηση σε σχέση με τους αντίστοιχους που εργάζονται στους άλλους εργασιακούς χώρους.

2. Η διαφορά στο μέγεθος του πάθους που βιώνουν συνολικά οι καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται στους διαφορετικούς εργασιακούς χώρους εικάσαμε ότι είναι ανεξάρτητη από το φύλο, καθώς η επιλογή του επαγγέλματος είναι μια διαδικασία που γίνεται εκούσια, δε σχετίζεται με το φύλο και δε στηρίζεται στην λογική των διαφορών των συναισθηματικών αποκρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών.
3. Η διαφορά στο μέγεθος του πάθους που βιώνουν συνολικά οι καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται στους διαφορετικούς εργασιακούς χώρους θεωρήσαμε ότι είναι ανεξάρτητη από την ηλικία, καθώς όταν ένας άνθρωπος είναι παθιασμένος με κάτι, τυπικά εμπλέκεται με αυτό τακτικά, είτε μικρότερος, είτε μεγαλύτερος ηλικιακά, είτε για πολλά χρόνια, είτε και για όλη του τη ζωή.
4. Η διαφορά στην ένταση του πάθους που βιώνουν συνολικά οι καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται στους διαφορετικούς εργασιακούς χώρους εικάσαμε ότι είναι ανεξάρτητη της εμπειρίας τους καθώς το πάθος σχετίζεται με τα προσωπικά ενδιαφέροντα και επιθυμίες του ανθρώπου και είναι στενά συνδεδεμένη με την ταυτότητά του και όχι απλά με το χρόνο ενασχόλησής του με τη δραστηριότητα.

Σε ότι αφορά τις ερευνητικές υποθέσεις της εργασίας που αφορούν τις εικαζόμενες διαφορές ως προς τον εργασιακό χώρο ή τα δημογραφικά χαρακτηριστικά θα πρέπει να επισημανθεί ότι έχουν ένα σκεπτικό που όμως δεν στηρίζεται σε κάποια θεωρία, επειδή δεν υφίστανται προγενέστερες έρευνες ή ένα σαφές θεωρητικό πλαίσιο που να έχει διερευνηθεί.

Εννοιολογικοί και Λειτουργικοί ορισμοί

- Στην παρούσα εργασία το πάθος ορίζεται ως μια ισχυρή τάση προς μια δραστηριότητα που ευχαριστείται κάποιος ή και αγαπά, και στην οποία επενδύει χρόνο και ενέργεια και διακρίνεται σε αρμονικό, αυτό δηλαδή που οδηγεί κυρίως σε αποτελέσματα που μπορούν να προσαρμοστούν σύμφωνα με τις επιλογές του ατόμου, και στο το εμμονικό, που το άτομο δεν είναι ικανό να ελέγξει και να προσαρμόσει τα αποτελέσματά του (Valerand et al, 2003). Λειτουργικά η έννοια ορίζεται ως το αντιλαμβανόμενο από μεριάς

ερωτώμενου πάθος και αποκρίνεται για αυτό σε μια σειρά ερωτήσεων τύπου Likert.

- Στην παρούσα εργασία ως καθηγητής φυσικής αγωγής στην τοπική αυτοδιοίκηση ορίζεται εννοιολογικά και λειτουργικά ο κάθε πτυχιούχος γυμναστής/τρια με οποιαδήποτε ενεργή εργασιακή σχέση στο οργανισμό για τουλάχιστον ένα μήνα
- Στην παρούσα εργασία ως καθηγητής φυσικής αγωγής στην ελεύθερη αγορά ορίζεται εννοιολογικά και λειτουργικά ο κάθε πτυχιούχος γυμναστής/τρια που έχει εξαρτημένη εργασία ή είναι αυτοαπασχολούμενος ή επιχειρηματίας στο χώρο του αθλητισμού.
- Στην παρούσα εργασία ως καθηγητής φυσικής αγωγής εργαζόμενος σε θέση διοικητικής υποστήριξης (Δ.Υ. από τούδε) ορίζεται εννοιολογικά και λειτουργικά ο κάθε πτυχιούχος γυμναστής/τρια που εργάζεται αποκλειστικά στο πεδίο του σχεδιασμού και της οργάνωσης χωρίς όμως να έχει ευθύνη ή να προΐσταται του πεδίου.
- Στην παρούσα εργασία ως καθηγητής φυσικής αγωγής εργαζόμενος σε θέση διοικητικής ευθύνης (Δ.Ε. από τούδε) ορίζεται εννοιολογικά και λειτουργικά ο κάθε πτυχιούχος γυμναστής/τρια που εργάζεται αποκλειστικά στο πεδίο του σχεδιασμού και της οργάνωσης έχοντας παράλληλα και την ευθύνη ή να προΐσταται του πεδίου.
- Στην παρούσα εργασία ως καθηγητής φυσικής αγωγής εργαζόμενος σε θέση απλού γυμναστή (Α.Γ. από τούδε) ορίζεται εννοιολογικά και λειτουργικά ο κάθε πτυχιούχος γυμναστής/τρια που εργάζεται αποκλειστικά στο πεδίο της παροχής γυμναστικών υπηρεσιών χωρίς να έχει την ευθύνη του σχεδιασμού και της οργάνωσης αυτών με οποιαδήποτε μορφή.
- Στην παρούσα εργασία ως καθηγητής φυσικής αγωγής εργαζόμενος σε θέση γραφείου ορίζεται εννοιολογικά και λειτουργικά ο κάθε πτυχιούχος γυμναστής/τρια που εργάζεται σε γραφείο και μπορεί να έχει είτε θέση Δ.Υ, είτε θέση Δ.Ε.
- Στην παρούσα εργασία ως καθηγητής φυσικής αγωγής εργαζόμενος στους αθλητικούς χώρους ορίζεται εννοιολογικά και λειτουργικά ο κάθε πτυχιούχος γυμναστής/τρια που εργάζεται στους χώρους άθλησης (γήπεδα, γυμναστήρια), και μπορεί να έχει είτε θέση Δ.Ε., είτε θέση Α.Γ.

Οριοθετήσεις - περιορισμοί

Η βασική προϋπόθεση που τέθηκε για την καλή διεξαγωγή της έρευνας ήταν η ειλικρίνεια των ερωτώμενων. Για τον σκοπό αυτό ελήφθησαν μέτρα διασφάλισης της ανωνυμίας και εμπιστευτικότητας των δεδομένων. Σε ότι αφορά τους περιορισμούς αυτοί σχετίζονταν με τις οριοθετήσεις που είχαν τεθεί. Για παράδειγμα την οριοθέτηση του πεδίου έρευνας (μία περίπτωση οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης) την οριοθέτηση της έννοιας του πάθους και της μέτρησής του (ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς και όχι για παράδειγμα η παρατήρηση).

II - ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

Προσέγγιση της έννοιας του πάθους

Η έννοια του πάθους, όπως αναφέρουν οι Vallerand και Houliort (2003), έχει δημιουργήσει μεγάλο ενδιαφέρον στους φιλοσόφους. Ετυμολογικά η λέξη προέρχεται από την λατινική λέξη «passio» και σημαίνει υποφέρω. Τουλάχιστον δύο τοποθετήσεις έχουν υιοθετηθεί για το συγκεκριμένο θέμα στη βιβλιογραφία. Αφενός αναφέρεται στην έλλειψη λογικής και απώλεια ελέγχου των αισθημάτων που κατά τρόπο τινά τα παθιασμένα άτομα να βιώνουν μια δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση καταλήγοντας να γίνονται σλάβοι του πάθους τους. Αφετέρου με την έννοια του πάθους παρουσιάζεται μια πιο θετική όψη του, με τους ανθρώπους να εμφανίζονται πιο ενεργητικοί σε σχέση με μια δραστηριότητα που επιλέγουν.

Η έννοια του πάθους δεν έχει μελετηθεί ενδελεχώς από τους ψυχολόγους. Πολύ λίγες αναφορές έχουν υπάρξει πάνω στην ψυχολογία του πάθους για την δραστηριότητα. Οι ελάχιστοι ψυχολόγοι που έχουν ασχοληθεί με αυτό, υπογραμμίζουν την ικανότητα του να παρακινεί, παρά με τα αυστηρώς εμφανιζόμενα συναισθηματικά του στοιχεία.

Μια διαφορετική προσέγγιση του πάθους, δίνεται από τους προαναφερθέντες συγγραφείς και αναφέρεται ως μια δυνατή τάση προς μια δραστηριότητα που οι άνθρωποι αγαπούν, θεωρούν σοβαρή και επενδύουν χρόνο και ενέργεια σε αυτήν. Ο Vallerand και Houliort (2003), προσπάθησαν στο βιβλίο τους «Passion at work: Toward a new conceptualization», να παρουσιάσουν μια νέα έννοια σχετικά με το πάθος και την δυνατότητα εφαρμογής του στο εργασιακό περιβάλλον.

Το πάθος σύμφωνα με τους προαναφερόμενους συγγραφείς συνδέεται με τις πιο σοβαρές δραστηριότητες στην ζωή μας. Περνάμε σημαντικό χρόνο στο σχολείο και εκπαιδευόμαστε ώστε να έχουμε την δυνατότητα να εργαστούμε κάποια στιγμή στο μέλλον. Όταν καταλήγουμε τελικά στην εργασία, τυπικά αφιερώνουμε περισσότερο από το μισό του άγρυπνου βίου μας με αυτήν είτε άμεσα, είτε έμμεσα με το να σκεφτόμαστε ή να μιλάμε για θέματα που έχουν σχέση με αυτήν. Ακόμα και μετά την συνταξιοδότηση παρουσιάζεται το φαινόμενο να συνεχίζεται η εμπλοκή με δραστηριότητες σχετικές με την προηγούμενη εργασία. Αυτό συμβαίνει γιατί η εργασία μας, μας καθορίζει ως προσωπικότητες.

Ενώ μερικοί άνθρωποι δεν ενδιαφέρονται για την εργασία τους καθώς την θεωρούν κοπιαστική, εντούτοις άλλοι την αντιλαμβάνονται ως μέρος του εαυτού τους και της ταυτότητάς τους. Την αγαπούν και έχει γίνει μέρος του είναι τους. Ανυπομονούν να βρεθούν στην εργασία τους το πρωί και θεωρούν ότι η μέρα δεν φτάνει για την ολοκλήρωσή της. Αυτοί οι άνθρωποι φαίνεται ότι αντλούν μεγάλο αίσθημα έξαψης και ευχαρίστησης από αυτήν. Νιώθουν ζωντανοί στην εργασία τους. Το πάθος προς αυτήν λοιπόν αναμένεται να οδηγεί σε προσαρμοσίμα αποτελέσματα. Παρόλα τα οφέλη που παράγονται από την εργασία πιθανώς να υπάρχει ποικιλία ως προς τον τύπο του πάθους που παρουσιάζεται κατά την εργασία (Vallerand & Houliort 2003).

Αντίστοιχα και ο Vallerand με τους συνεργάτες του (2003) στην έρευνά τους αναφέρονται στις τοποθετήσεις των φιλοσόφων για την έννοια του πάθους δίνοντας του δύο κατευθύνσεις. Η πρώτη θεωρεί ότι το πάθος επηρεάζει την λογική και τον έλεγχο του ατόμου κάνοντάς το να υποφέρει, σε ευθυγράμμιση με την ετυμολογία της λέξης πάθος από τον λατινικό ορισμό του, όπως προαναφέρθηκε ανωτέρω. Η δεύτερη κατεύθυνση εμφανίζει την θετική προοπτική του πάθους, με το άτομο να λειτουργεί ενεργητικά και τη λογική να κατευθύνει την συμπεριφορά.

Ακολούθως, οι ίδιοι οι συγγραφείς παρουσιάζουν τις απόψεις τους για το πάθος και το ορίζουν ως μια ισχυρή τάση προς μια δραστηριότητα στην οποία αρέσκεται το άτομο ή και που ακόμα αγαπά, που την βρίσκει σημαντική, επενδύοντας χρόνο και ενέργεια σε συνεχή βάση, με φυσικό επακόλουθο να λειτουργεί ως αυτοπροσδιοριστική. Το ζήτημα της ταυτότητας του ατόμου είναι σημαντικό. Είναι γεγονός ότι οι δραστηριότητες πάθους τείνουν να γίνονται τόσο αυτοπροσδιοριστικές που ουσιαστικά αντιπροσωπεύουν κύρια χαρακτηριστικά της ταυτότητας ενός ατόμου. Μια δραστηριότητα πάθους δεν είναι απλά μια δραστηριότητα που κάποιος αγαπά, που την θεωρεί αξιόλογη και εμπλέκεται σε αυτήν σε σταθερή βάση. Στην ουσία έρχεται και καθορίζει τον εαυτό. Γίνεται ένα και συνυπάρχει με την προσωπικότητα του (Vallerand et al. 2003).

Το Δυναμικό Μοντέλο του Πάθους

Τόσο ο ίδιος ο Vallerand (2012), όσο και οι συνεργάτες του (Vallerand 2008, 2010; Vallerand et al. 2003; Vallerand & Houliort 2003), στις μελέτες που έχουν διεξάγει κατά καιρούς, έχουν αναπτύξει το μοντέλο του πάθους και αναφέρονται

ενδεδειγμένα στην δυαδική του υπόσταση. Το δυαδικό μοντέλο του πάθους, στην αγγλική *The Dualistic Model of Passion*, (DMP από τούδε), θεωρεί ότι τα άτομα κινητοποιούνται και εξερευνούν το περιβάλλον με σκοπό να εξελιχθούν ως προσωπικότητες. Έτσι εμπλέκονται με πλήθος από δραστηριότητες. Από αυτές ελάχιστες, μία ως δύο, τελικά θα επιλεγούν σε συστηματική βάση και θα καταλήξουν να γίνονται με πάθος. Το DMP προτείνει την ύπαρξη δύο τύπων πάθους το αρμονικό και το εμμονικό όπου διαχωρίζονται μεταξύ τους με το πώς η δραστηριότητα πάθους ενσωματώνεται και εσωτερικεύεται στην προσωπικότητα του ατόμου και τις διαφορετικές επιπτώσεις και συνέπειες που μπορεί να επιφέρει κάθε εμφανιζόμενος τύπος στην προσωπικότητα του ατόμου (Vallerand 2008, 2010, 2012; Vallerand et al. 2003; Vallerand & Houlfort 2003). Το μεν αρμονικό πάθος φέρει θετικές επιπτώσεις και σκέψεις (π.χ. συγκέντρωση στη δραστηριότητα) τόσο κατά τη διάρκεια όσο και μετά την άσκηση της δραστηριότητας, ενώ με το εμμονικό πάθος διαπιστώνονται αρνητικά συναισθήματα (π.χ. ενοχές) τόσο κατά την άσκηση της δραστηριότητας, όσο και όταν το άτομο εμποδίζεται να την πραγματοποιήσει. (Vallerand 2010; Vallerand & Houlfort, 2003; Mageau et.al., 2005)

Οι άνθρωποι που εμφανίζουν αρμονικό πάθος είναι ικανοί στο να επικεντρώνονται στο έργο τους και να απολαμβάνουν τα θετικά του επακόλουθα, τόσο κατά την διάρκεια, όσο και μετά την εμπλοκή τους με την δραστηριότητα. Έτσι δεν υπάρχει καθόλου, ή είναι ελάχιστη η αντιπαράθεση, ανάμεσα στην δραστηριότητα πάθους και στις άλλες δραστηριότητες της ζωής τους. Επιπλέον όταν τα άτομα εμποδίζονται να εμπλακούν με την δραστηριότητά τους, είναι ικανά να προσαρμοστούν εύκολα στην νέα κατάσταση επικεντρώνοντας την προσοχή και την ενέργειά τους στην εκτέλεση νέων καθηκόντων. Τελικά τα άτομα με αρμονικό πάθος ελέγχουν την δραστηριότητα στην οποία εμπλέκονται και μπορούν να αποφασίσουν αν εμπλακούν σε αυτήν ή όχι. Ακόμα έχουν την ικανότητα να πάψουν την σχέση με την όποια δραστηριότητα, όταν αντιληφθούν ότι αυτή δρα αρνητικά στην ζωή τους.

Αντίθετα το εμμονικό πάθος προς μια δραστηριότητα είναι η έκβαση της ελεγχόμενης εσωτερίκευσης μιας δραστηριότητας στην ταυτότητα του ατόμου. Αυτή φέρει ως αποτέλεσμα η δραστηριότητα να ελέγχει το άτομο και την προσωπικότητά του. Ο έλεγχος αυτός προκύπτει από μια ενδοπροσωπική και διαπροσωπική πίεση που εμφανίζεται κατά την εμπλοκή με την δραστηριότητα, επειδή τα επακόλουθα της, όπως παραδείγματος χάριν, το αίσθημα κοινωνικής αποδοχής, του αυτοσεβασμού, ή

ακόμα και το αίσθημα της έξαψης που πηγάζει από την δραστηριότητα να θεωρούνται σημαντικά από τα άτομα. Τέτοιας μορφής εσωτερικευση οδηγεί στην ανάπτυξη ψυχαναγκαστικών αισθημάτων, που μεταφράζεται ουσιαστικά σε εμμονικό πάθος.

Οι άνθρωποι που κατέχονται από εμμονικό πάθος βρίσκονται στη θέση να υποχρεώνονται να λάβουν μέρος στην δραστηριότητα, νοιώθοντας μια μη ελεγχόμενη παρότρυνση προς αυτήν, καθώς την θεωρούν σοβαρή και διασκεδαστική. Έτσι το πάθος για την δραστηριότητα καταλήγει να κατευθύνει τα άτομα οδηγώντας τα σε μια αυστηρή επιμονή προς αυτήν. Ενώ αυτή η επιμονή μπορεί κάποιες φορές να οδηγήσει σε οφέλη, άλλες φορές μπορεί να επιφέρει και κόστη, λόγω της μειωμένης ευελιξίας που αναπτύσσει το άτομο στην συμπεριφορά του. Αυτό το αυστηρό στυλ εμμονής οδηγεί σε απομόνωση από άλλες ενδοπροσωπικές και διαπροσωπικές εμπειρίες, σε φτωχά αισθήματα ολοκλήρωσης και σε αρνητικά συναισθηματικά αποτελέσματα. Επιπλέον η αυστηρή επιμονή σε αυτή, πιθανόν να επιφέρει αντιπαλότητα με άλλες διαστάσεις της ζωής του ατόμου ή ακόμα και το αίσθημα της ματαίωσης, σε περίπτωση που δε καταφέρει ή τον εμποδίσουν να ενασχοληθεί με αυτήν (Vallerand, 2010, 2012).

Θεωρία του αυτοπροσδιορισμού (Self-Determination Theory)

Σύμφωνα με τους Mageau, Vallerand, Charest, Salvy, Lacaille, Bouffard και Koestner (2009) ο Vallerand και οι συνεργάτες του στηρίχθηκαν στην θεωρία του αυτοπροσδιορισμού, στην αγγλική Self-Determination Theory (Ryan, & Deci, 2000), για να διαχωρίσουν το πάθος σε δύο τύπους το αρμονικό και το εμμονικό. Η θεωρία του αυτοπροσδιορισμού (Self Determination Theory) επικεντρώνεται στο κοινωνικό περιβάλλον και στην επίδραση αυτού, στην αυτονομία και στα κίνητρα του ατόμου.

Ο αυτοπροσδιορισμός αναφέρεται στην ιδέα ότι οι άνθρωποι θέλουν να πιστεύουν πως επιλέγουν τις δραστηριότητές τους με τη θέλησή τους. Όταν εμπλέκονται σε μια δραστηριότητα που έχει νόημα για αυτούς και είναι ευχάριστη, έχουν το αίσθημα του αυτοπροσδιορισμού. Όταν τα άτομα αντιμετωπίζουν μια πρόκληση, τροποποιούν τις γνωστικές δομές τους για να ενσωματώσουν την καινούρια κατάσταση στο νου τους. Οι κοινωνικές συνθήκες του περιβάλλοντος μπορούν να βελτιώσουν ή να υπονομεύσουν την τάση του ατόμου για αφομοίωση, για ικανοποίηση της περιέργειάς του και αυξάνουν ή μειώνουν την κινητοποίηση των

γνωστικών δομών. Τα ανθρώπινα όντα έχουν μια φυσική τάση να ενσωματώνουν και να αφομοιώνουν συμπεριφορές προερχόμενες από εξωτερικούς ρυθμιστικούς παράγοντες με σκοπό να αυτοπροσδιοριστούν. Κατά την διαδικασία ωστόσο της όσο το δυνατόν καλύτερης λειτουργίας της ενσωμάτωσής της, οι άνθρωποι θα πρέπει να βρίσκονται εντός ενός κοινωνικού περιβάλλοντος που αναπτύσσει τη φυσική ανάγκη για αυτονομία, ικανότητα και του «ανήκειν».

Αυτές οι τρεις έμφυτες ανάγκες πρέπει να πληρούνται προκειμένου να επιτευχθεί η αυτορρύθμιση, τα κίνητρα και η προσωπική ευημερία. Η πρώτη, η ανάγκη για αυτονομία, είναι η αντίληψη του ατόμου ότι κατέχει τον έλεγχο των ενεργειών του και επομένως και την επιτυχία του, κάτι που θεωρείται κρίσιμης σημασίας για την προώθηση των κινήτρων. Η δεύτερη έμφυτη ανάγκη, η ικανότητα, αποτελεί ένα σημαντικό στοιχείο για την ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης. Η τρίτη από αυτές τις ανάγκες είναι η σχετικότητα ή αλλιώς τα συναισθήματα της ασφάλειας και του «ανήκειν» στο κοινωνικό περιβάλλον, που παρακινούν τα άτομα να ακολουθήσουν τις νόρμες και τους κανόνες. Μεταξύ αυτών των αναγκών υπάρχει διασύνδεση. Το αίσθημα του «ανήκειν» παρέχει την ασφάλεια που απαιτείται ώστε να λαμβάνεται αυτόνομη πρωτοβουλία ενεργειών, ενώ τα αισθήματα αυτονομίας και ανεξαρτησίας προωθούν την ικανότητα, η οποία με τη σειρά της παρέχει στα άτομα τη σιγουριά να νιώθουν αποδεκτοί, και να σχετίζονται με τους γύρω τους. Η εκπλήρωση αυτών των βασικών αναγκών των ανθρώπων είναι σε μεγάλο βαθμό επακόλουθο του κοινωνικού περιβάλλοντος το οποίο ρυθμίζει την ποσότητα της αποδοχής, την επιτυχία και την αυτορρύθμιση που μπορεί να επιτευχθεί από ένα άτομο. (Ryan, & Deci, 2000).

Οι Mageau et al. (2009) θεωρούν ότι σε ένα απαιτητικό και απορριπτικό κοινωνικό περιβάλλον, η διαδικασία ενσωμάτωσης εμποδίζει το άτομο να αυτοπροστατευτεί. Έτσι οι συγγραφείς καταλήγουν στην άποψη ότι οι άνθρωποι που αξιολογούν την δραστηριότητα τους με τη λογική της παρεχόμενης αυτονομίας και της εσωτερικής ικανοποίησης που αυτή τους δημιουργεί, εμφανίζουν το αρμονικό πάθος, σε αντίθεση με τη λογική του ελέγχου, που έχει ως επακόλουθο να αναπτύσσονται ανταποδοτικές λειτουργίες κατά την αξιολόγηση της δραστηριότητας, εμφανίζοντας αντίστοιχα στους ανθρώπους εμμονικό πάθος (Mageau et al. 2009).

Οι Ryan και Deci (2000), αναφέρουν ότι ένα άτομο θεωρείται ότι κινητοποιείται όταν ενεργεί, κινείται, πράττει για να πραγματοποιήσει κάτι που

πιθανώς επιθυμεί. Οι άνθρωποι δεν έχουν μόνο διαφορετικά ποσοστά κινητοποίησης αλλά και διαφορετικά είδη. Αυτά ποικίλουν από το πόσο κινητοποιούμαστε μέχρι και τον τύπο της κινητοποίησης. Οι τύποι αυτοί της κινητοποίησης του ατόμου προς μια δραστηριότητα διαχωρίζονται σε εσωτερικούς και σε εξωτερικούς, βασιζόμενοι στις διαφορετικές αιτίες και σκοπούς που εγείρει μία ενέργεια,. Ως εσωτερική κινητοποίηση αναφέρεται, όταν κάνουμε κάτι επειδή μας προκαλεί έμφυτο ενδιαφέρον ή απόλαυση, γίνεται με τη θέληση μας και συνοδεύεται από ελευθερία, επάρκεια και αυτονομία, ενώ ως εξωτερική κινητοποίηση αναφέρεται, όταν πράττουμε κάποιες ενέργειες επειδή οδηγούμαστε με σκοπό να πετύχουμε συγκεκριμένα αποτελέσματα.

Έρευνες πάνω από τρεις δεκαετίες έχουν δείξει ότι η ποιότητα των εμπειριών και επιδόσεών μας διαφέρει όταν αυτή προέρχεται από εσωτερική ή εξωτερική κινητοποίηση. Όταν ένα άτομο λέμε ότι κινητοποιείται εσωτερικά σημαίνει ότι δρα έτσι από ευχαρίστηση ή πρόκληση παρά από εξωτερικά κίνητρα, πίεςεις ή βραβεύσεις. Παρά το ότι ο εσωτερικός τύπος κινητοποίησης είναι σπουδαίος, οι περισσότερες ενέργειες των ανθρώπων δεν καθοδηγούνται εσωτερικά. Η εξωτερική κινητοποίηση έχει μια δομή που περιλαμβάνει δραστηριότητες που σκοπό έχουν να πετύχουν κάποια αποτελέσματα. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτοπροσδιορισμού η εξωτερική κινητοποίηση ποικίλει στο βαθμό που κάποιος ενεργεί αυτόνομα και στο βαθμό που αυτοπροσδιορίζεται, σε αντίθεση με άλλες απόψεις που αναφέρουν ότι η εξωτερική κινητοποίηση είναι κατά κανόνα μη αυτόνομη. (Ryan & Deci, 2000).

Πάθος και Εργασία

Το πάθος του εργαζόμενου είναι η επίμονη, συναισθηματικά θετικά εκλαμβανόμενη ευημερία των εργασιακών υποχρεώσεων του, που έχουν ως αποτέλεσμα τη συνέπεια και την εποικοδομητική εργασιακή του συμπεριφορά. (Permarupan κ.ά 2013). Ο Blanchard (2009), όπως υποστηρίζουν οι Permarupan κ.ά (2013), μετά από πολλές έρευνες κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το εργασιακό πάθος θα μπορούσε να κατηγοριοποιηθεί με βάση οκτώ μεταβλητές. Αυτές είναι η εποικοδομητική εργασία, η συνεργασία, η δικαιοσύνη, η αυτονομία, η αναγνώριση, η επαγγελματική άνοδος, η διασύνδεση με τον ηγέτη και η διασύνδεση με τους συναδέλφους.

Οι συγγραφείς Permarupan κ.ά (2013) θεωρούν ότι, αν δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις μεταβλητές αυτές από τον εργοδότη, τότε οι εργαζόμενοι θα επιδείξουν υψηλό πάθος για όποιο έργο τους ανατεθεί.

Παρακάτω αναλύονται τα χαρακτηριστικά του πάθους σύμφωνα με τον Blanchard (2009):

Διάσταση-Μεταβλητή	Σημασία
Εποικοδομητική εργασία	Οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τον ευρύτερο σκοπό του οργανισμού που εργάζονται, θεωρούν ότι η εργασία που εκτελούν είναι αξιόλογη και είναι υπερήφανοι για τις επιμέρους δραστηριότητές και συνεισφορές τους στην ικανότητα του οργανισμού να εξυπηρετεί τους πελάτες του.
Συνεργασία	Οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ένα οργανωσιακό περιβάλλον και μια κουλτούρα που ενισχύουν την συνεργασία την σύμπραξη και την εμπύχωση μεταξύ των μελών της.
Δικαιοσύνη	Οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ένα περιβάλλον στο οποίο το σύστημα ανταμοιβών και ο φόρτος εργασίας κατανέμεται με δίκαιο και ισορροπημένο τρόπο. Υπάρχει αμοιβαίος αλληλοσεβασμός και ο ηγέτης διακρίνεται από ήθος.
Αυτονομία	Οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ένα περιβάλλον, στο οποίο διαθέτουν τα απαιτούμενα εργαλεία, την κατάλληλη εκπαίδευση, καθώς και την απαραίτητη υποστήριξη. Τέλος, έχουν δικαίωμα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.
Αναγνώριση	Οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ένα περιβάλλον, στο οποίο οι προσπάθειες και τα επιτεύγματά τους εκτιμώνται και αναγνωρίζονται από τους συναδέλφους και από τον ηγέτη τους και ανταμείβονται για το λόγο αυτό αναλόγως διατηρώντας θετικές σχέσεις με τα υπόλοιπα μέλη.
Ανάπτυξη	Οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ένα περιβάλλον το οποίο τους δίνει δυνατότητες μάθησης, ενδυνάμωσης, ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους, ενισχύοντας έτσι την επαγγελματική τους εξέλιξη.
Διασύνδεση με τον ηγέτη	Οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ένα περιβάλλον στο οποίο απολαμβάνουν την εμπιστοσύνη του ηγέτη τους και αναγνωρίζουν τις προσπάθειες που αυτός καταβάλει για δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ τους.

Διασύνδεση με
τους συναδέλφους

Οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ένα περιβάλλον
στο οποίο υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης ανάμεσά τους και
στο οποίο καταβάλλονται προσπάθειες για δημιουργία
διαπροσωπικών σχέσεων.

Πίνακας 1: Οι διαστάσεις του εργασιακού πάθους, Πηγή: Permarupan κ.ά
2013

Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά οδηγούν σε πρότυπα συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν προσπάθεια, μακροχρόνια δέσμευση στον οργανισμό, υψηλές αποδόσεις, χαμηλό κύκλο εργασιών και αύξηση του χρόνου παραμονής στον οργανισμό (Blanchard 2009).

Σύμφωνα με τους Cahill & Hardie, (2012) τα εργαλεία για την έρευνα του Πάθους των εργαζομένων που χρησιμοποιήσαν στη δική τους έρευνα, αναπτύχθηκαν και σχεδιάστηκαν από τον Keith Ayers, το 2010 με σκοπό τη μέτρηση του πάθους των εργαζομένων και της συσχέτισής του με την εργασίας τους και τον οργανισμό που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους. Η έρευνα χωριζόταν σε τρεις ενότητες. Στην πρώτη ενότητα, ο δείκτης πάθους των εργαζομένων, μετρούσε τις πέντε ανάγκες των εργαζομένων οι οποίες είναι ο σεβασμός, η μάθηση και η εξέλιξη, η αίσθηση ότι είναι μέλη της ομάδας, να κάνουν ουσιαστική δουλειά και ότι ανήκουν σε μια ομάδα που κερδίζει. Η δεύτερη ενότητα της έρευνας αποσκοπούσε στον εντοπισμό του επιπέδου του πάθους κάθε ερωτώμενου σχετικά με τη δουλειά του και τον οργανισμό του. Η τρίτη ενότητα μετρούσε τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τις αξίες του οργανισμού τους, που χτίζουν εμπιστοσύνη. Η έρευνα των Cahill & Hardie, (2012) πραγματοποιήθηκε σε έναν αριθμό 1302 εργαζομένων σε οργανισμούς τόσο της Αυστραλίας όσο και των Ηνωμένων Πολιτειών.

Τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης έδειξαν αρχικά ότι το εργαλείο μέτρησης του πάθους των εργαζομένων είναι έγκυρο και αξιόπιστο για τους οργανισμούς ώστε να αξιολογήσουν τις στάσεις των εργαζομένων τους. Τα αποτελέσματα σε σχέση με τον δείκτη πάθους έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι αποκτούν μεγαλύτερη ικανοποίηση όσον αφορά την κάλυψη των εργασιακών τους αναγκών σε σχέση με το σεβασμό, τη μάθηση και την εξέλιξη, την αίσθηση ότι είναι μέλη της ομάδας, το να κάνουν ουσιαστική δουλειά και να είναι σε μια ομάδα που κερδίζει. Εμφανίστηκαν επίσης αυξήσεις στα επίπεδα ικανοποίησης όσον αφορά τις αξίες που χτίζουν εμπιστοσύνη, όπως ο σεβασμός, η αναγνώριση, η δεκτικότητα, η αποκάλυψη, η ευθύτητα, η

τιμότητα, η τήρηση των δεσμεύσεων και η επιδίωξη αριστείας. Για τους οργανισμούς αυτό δείχνει ότι για να δημιουργηθεί ένα παθιασμένο εργατικό δυναμικό, θα πρέπει να δοθεί προσοχή ώστε να αναπτυχθεί μια κουλτούρα στον χώρο εργασίας που να υποστηρίζει τις πέντε προαναφερόμενες ανάγκες των εργαζομένων με τον δείκτη πάθους, καθώς επίσης ενθαρρύνοντας όλους τους εργαζόμενους να λειτουργούν σύμφωνα με τα οκτώ προαναφερόμενες αξίες που χτίζουν εμπιστοσύνη. (Cahill & Hardie, 2012)

Επιπτώσεις αρμονικού και εμμοονικού πάθους

Μεγάλος αριθμός ερευνών έχει διεξαχθεί στην προσπάθεια διερεύνησης της ύπαρξης πάθους και ειδικότερα των επιδράσεων των δύο μορφών του πάθους, (αρμονικό – εμμοονικό) στο εργασιακό περιβάλλον. Μια αντίστοιχη έρευνα διεξήχθη και από τους Forest, Mageau, Sarrazin και Morin (2010), κύριος σκοπός της οποίας ήταν να εξακριβωθεί η εφαρμοσιμότητα της θεωρίας του πάθους στο εργασιακό περιβάλλον και τον αντίκτυπο που έχει το αρμονικό και έμμοονο πάθος στην εργασία. Στόχος ήταν να αποκαλυφθεί η πιθανή σχέση ανάμεσα στο αρμονικό και στο εμμοονικό πάθος και στα βέλτιστα δυνατά αποτελέσματα που μπορεί το πάθος να προσφέρει, όσον αφορούν στην λειτουργία μιας υπηρεσίας, από την πλευρά της πνευματικής υγείας, της προσήλωσης, της ζωτικότητας και της συναισθηματικής δέσμευσης των εργαζομένων. Επιπλέον στόχος της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνηθεί η ύπαρξη της ανάγκης για ικανοποίηση των εργαζομένων, ως διαμεσολαβητή των βασικών ψυχολογικών αναγκών τους, όπως αυτονομία, ικανότητα, συγκέντρωση, έλεγχος και συναισθηματική δέσμευση.

Για να επιτευχθούν τα ανωτέρω πραγματοποιήθηκαν συγκεκριμένες έγκυρες μετρήσεις ψυχικής υγείας.

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα αποτελούνταν από 439 Γαλλόφωνους υπαλλήλους, (125 άνδρες, 314 γυναίκες) σε μεγάλη εταιρεία υπηρεσιών στην επαρχία Quebec. Προσκλήθηκαν από το τμήμα ανθρωπίνων πόρων να λάβουν μέρος σε μια ακαδημαϊκή μελέτη για την εργασιακή συμπεριφορά. Χρησιμοποιήθηκαν δείκτες δημογραφικών χαρακτηριστικών και μεταβλητές όπως το πάθος, η ανάγκη για ικανοποίηση, η ψυχική υγεία, η ευθυγράμμιση με την δραστηριότητα, η αφοσίωση, η ζωτικότητα, η συναισθηματική δέσμευση και η σχέση του ατόμου με την εργασία.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι τα περισσότερα άτομα ανέπτυσαν αρμονικό πάθος με την εργασία τους, που μεταφραζόταν σε ψυχολογική ευφορία, σε συγκέντρωση στην εργασία, σε αυτονομία, σε έλεγχο και συναισθηματική δέσμευση χωρίς την ύπαρξη ψυχολογικού στρες. Επιπλέον τονιζόταν η σημαντικότητα της ανάγκης για ικανοποίηση, ώστε να παράγεται άριστο εργασιακό αποτέλεσμα και επιβεβαιωνόταν η επιρροή της ικανοποίησης στην ύπαρξη αρμονικού εργασιακού πάθους. Επιπλέον, οι εργασιακές σχέσεις επηρεάζονταν μερικώς από τη ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών αναγκών της αυτονομίας (mediator). Αντίθετα τα άτομα που ανέπτυσαν υψηλά επίπεδα εμμοονικού πάθους ως προς την εργασία, ταυτόχρονα είχαν και υψηλά επίπεδα στρες και χαμηλά επίπεδα ευφορίας. Το εμμοονικό πάθος σχετιζόταν άμεσα και αρνητικά με την ψυχική υγεία των εργαζομένων. Ο εμμοονικός τύπος του πάθους οδηγούσε σε αρνητικές επιπτώσεις, επιβάρυνε άλλους σημαντικούς παράγοντες της ζωής, επέφερε διαμάχες και άκαμπτες εμμονές (Forest, Mageau, Sarrazin & Morin, 2011).

Σε έρευνα που αφορούσε υγειονομικό προσωπικό, ο Vallerland (2010), διερεύνησε το ρόλο του δυαδικού μοντέλου του πάθους σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση (job satisfaction) και την εργασιακή εξουθένωση (burnout). Η έρευνα διεξήχθη σε δύο ξεχωριστές περιοχές με διαφορετική κουλτούρα, την Γαλλία και το Κεμπέκ και πραγματοποιήθηκε σε νοσηλευτικό προσωπικό. Το συμπέρασμα που εξήχθη είναι ότι το εμμοονικό πάθος προκαλεί συγκρούσεις μεταξύ της εργασίας και άλλων προσωπικών δραστηριοτήτων του εργαζόμενου, βιώνοντας εργασιακή εξουθένωση, καθώς η εργασιακή ενασχόληση έχει γίνει το επίκεντρο της ζωής του. Αντίθετα, με το αρμονικό πάθος προλαμβάνεται η εμφάνιση συγκρούσεων και υπάρχει δημιουργία, κάτι που φέρει θετική συνεισφορά στην εργασιακή ικανοποίηση.

Σε άλλη μελέτη, οι Forest κ.ά (2012) διερεύνησαν το ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει το αρμονικό πάθος και αν υπάρχει σχέση μεταξύ των «δυνατών σημείων» ενός εργαζομένου (signature strengths) και των επιπέδων της ψυχολογικής ευημερίας του. Ειδικότερα οι συγγραφείς θεωρούσαν ότι η χρήση από τους εργαζόμενους των δυνατών τους σημείων, με το να βάζουν στην εργασία τους το σύνολο των δυνατοτήτων τους και την αγάπη τους για αυτήν, μπορούσε να επηρεάσει την αύξηση του αρμονικού πάθους. Για το σκοπό αυτό, σχεδίασαν ένα πείραμα όπου εφάρμοσαν ένα πρόγραμμα παρέμβασης με σκοπό οι συμμετέχοντες εργαζόμενοι να αναγνωρίσουν τα δυνατά σημεία τους και ακολούθως να εκπαιδευτούν έτσι ώστε να

τα εφαρμόζουν στην εργασία τους. Για τον σκοπό της έρευνα δημιουργήθηκαν δύο ομάδες, (πειραματική και ελέγχου), αποτελούμενες από 186 εργαζόμενους οι οποίοι κλήθηκαν να εκτελέσουν τριών ειδών δραστηριότητες με στόχο την ανάπτυξη των γνώσεών τους και τη χρησιμοποίηση των δυνατών τους σημείων στην εργασία τους. Τα ευρήματα έδειξαν ότι η εν λόγω παρέμβαση βοήθησε στην ανάπτυξη των δυνατών σημείων των εργαζομένων, με τους συμμετέχοντες στη πειραματική ομάδα να αναφέρουν αυξημένη χρήση των δυνατών τους σημείων στο τέλος της έρευνας, σε σχέση με την ομάδα ελέγχου. Επιπλέον η αύξηση της χρήσης των δυνατών σημείων της πειραματικής ομάδας συσχετίζεται με την αύξηση του αρμονικού πάθους, συντελώντας ταυτόχρονα στην αύξηση της εργασιακής ευημερίας (Forest κ.ά 2012).

Οι Fernet κ.ά, (2014) σε εμπειρική τους έρευνα που αφορούσε εκπαιδευτικούς και διεξήχθη στον Καναδά πραγματοποίησαν δύο μελέτες για να διερευνήσουν τη σχέση μεταξύ των δύο τύπων πάθους, αρμονικού και εμμονικού και τη επαγγελματική εξουθένωση που μπορεί να υπάρξει σε νέους εκπαιδευτικούς. Υποθέτοντας ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι το αποτέλεσμα μιας διαδικασίας στην οποία η ψυχολογική επένδυση είναι αρχικά υψηλή, πολλοί εκπαιδευτικοί οι οποίοι είναι παθιασμένοι με τη δουλειά τους, φαίνεται να οδηγούνται στην εξάντληση. Αυτές οι δύο μελέτες εμβάθυναν σε αυτή την κατάσταση της ψυχολογικής επένδυσης. Διαπιστώθηκε ότι το πάθος, είτε αρμονικό είτε εμμονικό, που αυξάνει στους νέους επαγγελματίες, έχει διαφορετική επίδραση στην επαγγελματική εξουθένωση. Φαίνεται ότι ενώ το εμμονικό πάθος μπορεί να καταστρέψει μερικά άτομα, το αρμονικό πάθος επιτρέπει σε αυτούς που το φέρουν να κρατούν τη φλόγα ζωντανή, προσφέροντάς τους αυτονομία στην εργασία τους (Fernet κ.ά, 2014).

Οι Mageau κ.ά (2009) διερεύνησαν τον τρόπο με τον οποίο η διαδικασία ανάπτυξης του πάθους κατά την εκτέλεση κάποιας δραστηριότητας μπορεί να επηρεαστεί από το κοινωνικό περιβάλλον ενός ατόμου. Από την έρευνα προέκυψε ότι η εκτίμησή της δραστηριότητας από κάποιο σημαντικό άτομο του περιβάλλοντός του, η ταύτιση και ειδίκευση με την δραστηριότητα στην οποία εμπλέκεται το άτομο, και η ύπαρξη του αισθήματος της αυτονομίας προλέγουν την ανάπτυξη του πάθους.

Τα άτομα που εκτελούν κάποια αθλητική δραστηριότητα ή εκπαιδεύονται στην μουσική, είτε ως ειδικοί είτε ως αρχάριοι και υποστηρίζεται η αυτονομία τους από τον σημαντικό «άλλο» του περιβάλλοντός τους (γονέας, προπονητής ή

δάσκαλος), επιδεικνύουν αρμονικό πάθος για τη συγκεκριμένη δραστηριότητα. Αντίθετα, ένα ελεγχόμενο περιβάλλον οδηγεί στο να προκαλείται εμμονικό πάθος ωθώντας το άτομο να αξιολογεί σε υψηλό βαθμό την εμπλοκή και ειδίκευση με την δραστηριότητα και να βασίζεται σε αυτήν για τον αυτοπροσδιορισμό του.

Συμπερασματικά ένα περιβάλλον που ενισχύει την ανάληψη πρωτοβουλιών, την αυτονομία και την ελευθερία στη λήψη αποφάσεων, είναι πιθανότερο να προκαλέσει στα άτομα αρμονικό πάθος, σε σχέση με ένα περιβάλλον που εφαρμόζει μια καταπιεστική κατάσταση και ελέγχει τα άτομα, οδηγώντας τα να επιδεικνύουν εμμονικό πάθος (Mageau κ.ά 2009).

Καθώς φανερή υπήρξε η έλλειψη ερευνών για τους παράγοντες παρουσίας του πάθους και των συναισθηματικών εμπειριών που απορρέουν από αυτούς και σχετίζονται με το πάθος και τα αθλήματα, οι Vallerand, Rousseau, Grouzet, Dumais, Grenier και Blanchard (2006), διενήργησαν μια έρευνα με σκοπό να ελέγξουν την αλληλουχία των καθοριστικών παραγόντων και των συναισθηματικών εμπειριών καθώς και τη σχέση τους με τους δύο τύπους του πάθους, του αρμονικού και του εμμονικού, όπως αυτοί αναφέρονται στο δυαδικό μοντέλο της θεωρίας του πάθους (Vallerand και συνεργάτες, 2003). Αυτή η σχέση των παραγόντων με τα συναισθήματα φανερώνει ότι εάν ένα άθλημα φέρει από τα άτομα υψηλά επίπεδα αξιολόγησης και αν αυτή η προσωπικότητα του ατόμου χαρακτηρίζεται από αυτονομία, είναι ικανή να αναπτύξει αρμονικό πάθος, ενώ μια προσωπικότητα που ελέγχεται από τη δραστηριότητα και αξιολογεί με υψηλά επίπεδα το άθλημά του, οδηγεί σε εμμονικό πάθος. Το αρμονικό πάθος αναμένεται να οδηγεί σε θετικές συναισθηματικές εμπειρίες, ενώ το εμμονικό σε αρνητικές συναισθηματικές εμπειρίες αντίστοιχα.

Για το λόγω αυτό κατά την έρευνα αυτή διεξήχθησαν τρεις μελέτες στις οποίες έλαβαν μέρος ερασιτέχνες και μη αθλητές, που εμπλέκονταν είτε σε ατομικά είτε σε ομαδικά αθλήματα.

Η πρώτη έρευνα επικεντρώθηκε στους καθοριστικούς παράγοντες εμφάνισης πάθους. Διεξήχθη σε 206 κολεγιακούς ερασιτέχνες αθλητές που ασχολούνταν για πολλά χρόνια με μία η περισσότερες αθλητικές δραστηριότητες και σκοπός της έρευνας ήταν να αποτιμηθεί η αξία του αθλήματος, ο προσανατολισμός της προσωπικότητας και οι τύποι του πάθους που αναπτύσσονταν. Απάντησαν σε

ερωτηματολόγιο που τους διενεμήθη στην τάξη και απαντούσε σε ερωτήματα σχετικά με το πώς νοιώθουν για την δραστηριότητά με την οποία εμπλέκονται.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η εκτίμηση του αθλήματος, και ο προσανατολισμός της προσωπικότητας προς την αυτονομία, προέβλεπε το αρμονικό πάθος, ενώ η εκτίμηση του αθλήματος και ο ελεγχόμενος προσανατολισμός της προσωπικότητας προέβλεπε το εμμονικό πάθος. Τόσο η εκτίμηση του αθλήματος όσο και η προσωπικότητα, αν και είχαν ανεξάρτητους ρόλους, εντούτοις δρούσαν συμπληρωματικά στον τρόπο που η δραστηριότητα ενσωματωνόταν στην ταυτότητα του ατόμου και μετουσιωνόταν σε πάθος.

Η δεύτερη έρευνα εστίαζε στο ρόλο που διαδραματίζει το πάθος στις συναισθηματικές εμπειρίες, που εμφανίζονται με την ενασχόληση με τα sport. Οι συμμετέχοντες αποτελούνταν από 210 παίκτες/κτριες του Μπάσκετ και μετρήθηκαν οι μεταβλητές των δύο τύπων του πάθους, η ικανοποίηση που πηγάζει από τα sport, τα θετικά και τα αρνητικά συναισθήματα που μπορεί να εμφανιστούν με την ενασχόληση με το άθλημα, η ζωτικότητα μέσω των sport καθώς και η προσωπική ευφορία που παρουσιάζεται στο άτομο.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το αρμονικό πάθος έχει σταθερά θετική και σημαντική σχέση με όλες τις θετικές συναισθηματικές μεταβλητές. Το εμμονικό πάθος εμφάνιζε σημαντικά θετική σχέση με αρνητικά συναισθήματα και μη σημαντική σχέση με θετικά συναισθήματα. Γενικά τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι δύο τύποι του πάθους επιδρούν διαφορετικά στα συναισθήματα.

Η τρίτη έρευνα πραγματοποιήθηκε με σκοπό να ελέγξει ολόκληρη τη διαδικασία που περιλαμβάνει, τόσο τους καθοριστικούς παράγοντες εμφάνισης του πάθους, όσο και τις συναισθηματικές εμπειρίες που σχετίζονται με αυτό. Επιμέρους σκοπός της έρευνας ήταν να εξετάσει την ύπαρξη και τη σύνδεση ανάμεσα στο πάθος και των εμφανιζόμενων συναισθηματικών εμπειριών, όπως αυτές ερευνήθηκαν ήδη στην δεύτερη έρευνα, σε διαφορετικές τώρα όμως χρονικές περιόδους. Μια ομάδα από 107 εξαιρετους αθλητές, συμπλήρωσαν δύο ερωτηματολόγια σε δύο διαφορετικές χρονικές στιγμές, με διαφορά τεσσάρων μηνών η πρώτη από την δεύτερη.

Στο πρώτο μέρος της τρίτης έρευνα απάντησαν σε ερωτήσεις που διερευνούσαν το πάθος, τον προσανατολισμό της προσωπικότητας και την

αξιολόγηση του αθλήματος. Στο δεύτερο μέρος της έρευνας απάντησαν σε ερωτήσεις που διερευνούσαν αν υφίσταντο η ικανοποίηση με το άθλημα, τα θετικά-αρνητικά συναισθήματα που αυτό δημιουργούσε, καθώς και η υποκειμενική προσωπική ευφορία που απέρρεε από αυτό μετά από χρονικό διάστημα τεσσάρων μηνών. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η αξιολόγηση της δραστηριότητας σε συνδυασμό μια αυτόνομη προσωπικότητα εμφανίζουν το αρμονικό πάθος, ενώ η αξιολόγηση της δραστηριότητας με μια ελεγχόμενη προσωπικότητα παρουσιάζουν το εμμονικό πάθος. Εν συνεχεία το αρμονικό πάθος που εμφανιζόταν στην πρώτη φάση της έρευνας, έχει θετική πρόβλεψη με την προσωπική ευφορία στη δεύτερη φάση, τέσσερις μήνες αργότερα. Το εμμονικό πάθος είχε αρνητική σχέση με την προσωπική ευφορία, αλλά δεν ήταν στατιστικά σημαντική.

Συμπερασματικά τα αποτελέσματα από την συγκεκριμένη έρευνα έδειξαν ότι η αξιολόγηση της δραστηριότητας και ο προσανατολισμός της προσωπικότητας, αποτελούσαν σημαντικό καθοριστικό παράγοντα του αρμονικού και εμμονικού πάθους προς την αθλητική δραστηριότητα. Η αυτόνομη προσωπικότητα οδηγεί σε αρμονικό πάθος, ενώ η ελεγχόμενη προσωπικότητα σε εμμονικό πάθος. Επίσης με την παρούσα έρευνα δόθηκαν σημαντικές πληροφορίες για τον ρόλο του πάθους στην συναισθηματική ζωή των αθλητών. Συγκεκριμένα οι αθλητές που εμφάνιζαν αρμονικό πάθος, ταυτόχρονα είχαν θετικές συναισθηματικές εμπειρίες, σε αντίθεση με τους αθλητές με εμμονικό πάθος, που δεν εμφάνιζαν θετικές συναισθηματικές εμπειρίες (Vallerand, Rousseau, Grouzet, Dumais, Grenier & Blanchard 2006).

Πάθος στην Αθλητική Βιομηχανία

Παρόλο που οι ερευνητές του αθλητικού μάνατζμεντ στρέφουν την προσοχή τους στο ευρύ φάσμα της ψυχολογικής δομής του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως στην αφοσίωση, στην ικανοποίηση, στην υπερκόπωση, στη ταυτοποίηση και στην παρακίνηση, το πάθος ωστόσο δεν έχει συμπεριληφθεί στο πλάνο ερευνών τους. Η συγκεκριμένη έρευνα των Anagnostopoulos, Winand και Papadimitriou (2016), είναι η πρώτη προσπάθεια που γίνεται για να καλυφτεί αυτό το κενό, διερευνώντας την ύπαρξη του πάθους των υπαλλήλων που εργάζονται σε αθλητικούς οργανισμούς και ειδικότερα του τύπου του πάθους που πιθανώς αναπτύσσεται, όπως αναφέρεται στη θεωρία του δυαδικού μοντέλου του πάθους που αναπτύχθηκε από τους Vallerand και συν (2003).

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα προέρχονταν από την αθλητική ποδοσφαιρική βιομηχανία. Συγκεκριμένα από τον τομέα του Βρετανικού ποδοσφαίρου, με τη συμμετοχή τριών κορυφαίων τμημάτων στην Αγγλία και ενός στην Σκωτία. Οι συμμετέχοντες ήταν υπεύθυνοι, είτε για τις επιχειρησιακές λειτουργίες των οργανισμών, όπως του τμήματος μάρκετινγκ, των χορηγιών, της επικοινωνίας κτλ, είτε για τα φιλανθρωπικά τους ιδρύματα, που ήταν υπεύθυνα για την διατύπωση και εφαρμογή κοινωνικών προγραμμάτων, στα πλαίσια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης των οργανισμών τους.

Δημιουργήθηκε μια βάση δεδομένων, αποτελούμενη από 850 συνολικά υπαλλήλους στον αθλητικό τομέα, με ποικιλία στις ιεραρχίες και στους ρόλους που κατείχαν. Οι 648 από αυτούς ήταν εργαζόμενοι σε επαγγελματικές ποδοσφαιρικές ομάδες και οι υπόλοιποι 202 απασχολούνταν στα θυγατρικά τους ιδρύματα. Αθλητές, ιατρικό προσωπικό, προπονητές και το προσωπικό των ακαδημιών δεν συμπεριελήφθη στην έρευνα. Η έρευνα κατευθυνόταν στα ανώτερα και μεσαία διευθυντικά στελέχη και το διοικητικό προσωπικό. Αρχικά στάλθηκε σε όλους email, προσκαλώντας τους να λάβουν μέρος στην διαδικτυακή έρευνα. Τελικά 236 συμμετέχοντες συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο της έρευνας μέσω του διαδικτύου και μετρήθηκαν τα επίπεδα του πάθους τους και η σχέση του αρμονικού και εμμοονικού πάθους προς την εργασία.

Η έρευνα συμπεριελάμβανε μεταβλητές δημογραφικών χαρακτηριστικών, όπως την ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, την εργασιακή τους θέση στον οργανισμό καθώς και την προηγούμενη εργασιακή εμπειρία τους, σχετικά με τη θέση που κατέχουν στον οργανισμό. Τέλος τους ζητήθηκε να αναφέρουν τον τομέα στο οποίο εργάζονται μέσα στον οργανισμό (επιχειρησιακός τομέας ή ίδρυμα).

Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες και στις δύο ομάδες, κατέχονται από πάθος για την εργασία τους και φαινόταν να έχει γίνει μέρος της ταυτότητάς τους. Εμφάνιζαν χαμηλά επίπεδα εμμοονικού πάθους και διατηρούσαν ένα υψηλό αρμονικό πάθος κατά την εργασία τους. Αυτή η έρευνα φανέρωσε ότι γενικά όσοι εργάζονται στην αθλητική βιομηχανία εμφανίζουν αρμονικό πάθος. Ο τύπος της δραστηριότητας που έχει να κάνει με τις κοινωνικές υπηρεσίες μέσα στον οργανισμό, έδειξε να επηρεάζεται και να εμφανίζει λίγο περισσότερο το αρμονικό πάθος στη συγκεκριμένη κατηγορία, σε σχέση με εκείνους που ανήκαν επιχειρησιακή ομάδα. Μια πιθανή εξήγηση για τη μικρή αυτή διαφορά, ανάμεσα στους

εργαζομένους των δύο εξεταζομένων ομάδων, μπορεί να δοθεί στο ότι οι οργανισμοί φέρουν διαφορετικούς στόχους και καθήκοντα ως προς τα απαιτούμενα αποτελέσματά τους.

Από την μία πλευρά, όσοι απασχολούνται στους κοινωνικούς τομείς μέσω των ιδρυμάτων, προσπαθούν να διευθετούν θέματα σε σχέση με την καλή υγεία, με την εκπαίδευση των παιδιών, την αύξηση της συμμετοχής στις δραστηριότητες και την κοινωνική συνοχή. Για αυτό οι ερευνητές υποθέτουν, ότι οι εργαζόμενοι που εμπλέκονται σε τέτοιας μορφής ιδρύματα, αντιλαμβάνονται την ενασχόλησή τους με την εργασία σαν μια προσφορά προς το ευρύτερο γενικό καλό, καθώς τα αποτελέσματα της εργασίας τους έχουν αντίκτυπο στην ζωή των ανθρώπων και την κοινωνία.

Αντίθετα τα επιχειρηματικά στελέχη, έχουν λογικά την τάση προς την διαχείριση και διοίκηση των οργανισμών. Οπότε κατευθύνονται με οδηγό το πάθος, ώστε με κίνητρο τα οικονομικά έσοδα να δημιουργήσουν κέρδη για την αθλητικό οργανισμό. Το εργατικό αυτό προσωπικό αποτελεί τον πυρήνα της επιχειρησιακής δράσης του ποδοσφαιρικού οργανισμού και λειτουργεί όπως ακριβώς λειτουργεί το επιχειρησιακό προσωπικό σε όλες τις ευρύτερες βιομηχανίες (Anagnostopoulos , Winand & Papadimitriou 2016).

Ολοκληρώνοντας μέχρι σήμερα οι επιστήμονες της διοίκησης του αθλητισμού έχουν επικεντρώσει την προσοχή τους σε ένα ευρύ φάσμα της δομής του εργασιακού περιβάλλοντος. Παρόλα αυτά, το πάθος δεν έχει υπάρξει εντός αυτού του πεδίου των ερευνών.

Η συγκεκριμένη λοιπόν έρευνα σχεδιάστηκε για να εξετάσει τη δομή του πάθους στο πλαίσιο του ΟΠΑΝΔΑ. Συνεπώς είναι η πρώτη εμπειρική έρευνα στην αθλητική διοίκηση για τον εν λόγω Οργανισμό, που έδειξε αν υφίσταται το πάθος μεταξύ των Καθηγητών Φυσικής Αγωγής, που εργάζονται σε αυτόν. Αντίστοιχα έδειξε εάν το συγκεκριμένο προσωπικό εκλαμβάνει την εργασία του ως ελεύθερη και εκούσια επιλογή του, επειδή τη θεωρεί σημαντική και όχι αποκλειστικά επειδή επιζητά κοινωνική αποδοχή, αναγνώριση και οικονομικές απολαβές.

Η οργάνωση και εκπόνηση της έρευνας μπορεί να προσφέρει στους επαγγελματίες ένα έγκυρο και αξιόπιστο μοντέλο, με το οποίο μπορούν να μετρήσουν το δυαδικό πάθος και να αναγνωρίσουν τους εν δύναμη υπαλλήλους τους που

κατέχονται με αρμονικό ή εμμονικό πάθος. Γνωρίζοντας ότι το εμμονικό πάθος συχνά συνοδεύεται με αρνητικά συμπεριφορικά επακόλουθα, μπορούν να αξιολογήσουν τους εργαζόμενους και να δημιουργήσουν ένα εργατικό δυναμικό με υψηλό αρμονικό πάθος, κάτι που θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικό για ένα Οργανισμό που στοχεύει στο κοινωνικό έργο, μέσω των υπηρεσιών και εκδηλώσεων του με επίκεντρο το Δημότη του.

III - ΜΕΘΟΔΟΣ

Η παρούσα έρευνα διερεύνησε αυτό που οι κοινωνικοί επιστήμονες ονομάζουν *πεδίο*. Με άλλα λόγια διερεύνησε μια παράμετρο/μεταβλητή (το πάθος) όπως αυτή διαμορφώνεται από τις πραγματικές συνθήκες της ζωής και όχι σε συνθήκες εργαστηρίου. Επειδή μάλιστα ο ερευνητικός σχεδιασμός εμπεριείχε την διερεύνηση πιθανών διαφορών του πάθους σε ότι αφορά άλλες μεταβλητές (π.χ. φύλο), τις οποίες όμως δεν τις εισήγαγε ο ερευνητής αλλά υπάρχουν στο πεδίο, η έρευνα μπορεί να χαρακτηριστεί ως *έρευνα εκ των υστέρων διαφορών* (Παρασκευόπουλος 1993). Παράλληλα επειδή ένας ακόμη σκοπός της έρευνας ήταν η καταγραφή του πάθους σε ένα συγκεκριμένο οργανισμό, μπορεί να χαρακτηριστεί και ως *έρευνα επισκόπησης* (survey research). Συνεπώς ο ερευνητικός σχεδιασμός ήταν μια μίξη έρευνας εκ των υστέρων και έρευνας επισκόπησης. Παράλληλα ο ερευνητικός σχεδιασμός της έρευνας εντάσσεται στο χώρο της ποσοτικού τύπου έρευνας (Thomas & Nelson, 2003).

Δείγμα

Στην παρούσα έρευνα ο πληθυσμός στόχος ήταν οι καθηγητές φυσικής αγωγής του ΟΠΑΝΔΑ και οι γυμναστές που εργάζονται στα ευρύτερα όρια της Αθήνας και δεν είναι στον ευρύτερο χώρο του Δημοσίου. Ο συνολικός αριθμός των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν 100 άτομα και από τους δύο χώρους. Η μέθοδος της δειγματοληψίας ήταν της δειγματοληψίας κρίσεως (non-random sampling – judgment sampling) (Gall, Gall & Borg, 2014). Θεωρείται λοιπόν ότι το δείγμα έχει σε μεγάλο βαθμό τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού (judgment sampling), χωρίς ωστόσο να είναι αντιπροσωπευτικό (Mertens, 2009). Συνεπώς η δειγματοληψία μας δεν ήταν τυχαία και δεν εξασφαλιζόταν η αντιπροσώπευση όλων των προγραμμάτων και των επιμέρους τμημάτων του πληθυσμού και κατά συνέπεια αυτό ήταν ένας βασικός περιορισμός της έρευνας.

Μέσα συλλογής δεδομένων

Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα των Vallerand et al. (2003) όπως αυτή τροποποιήθηκε από τους (Anagnostopoulos, Winand & Papadimitriou, 2016; 2015). Συγκεκριμένα οι Vallerand et al. (2003) ανέπτυξαν μια κλίμακα στην βάση του δυαδικού μοντέλου του πάθους. Η κλίμακα αυτή διακρινόταν σε δύο παράγοντες ή συνιστώσες, ένα για το εμμονικό και ένα για το αρμονικό πάθος με μία

εξάδα ερωτήσεων τύπου Likert ανά παράγοντα με πέντε βαθμίδες (συμφωνώ απόλυτα έως διαφωνώ απόλυτα). Το ερωτηματολόγιο των Vallerand et al. (2003) εμπεριείχε και μια ακόμη ερώτηση τύπου Likert για το συνολικό πάθος. Οι Anagnostopoulos, Winand και Papadimitriou (2016) έστειλαν διαδικτυακά το ερωτηματολόγιο σε 648 εργαζόμενους σε επαγγελματικές ποδοσφαιρικές ομάδες στην Αγγλία και σε 202 απασχολούμενους σε θυγατρικά τους ιδρύματα. Απάντησαν 236 και τα δεδομένα τα υπέβαλλαν σε επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση. Οι δείκτες καλής προσαρμογής της επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης δεν ήταν καλοί ($\chi^2/df=3.45$, CFI=0.77, GFI=0.87, IFI=0.77, RMSEA=0.10). Στην ουσία δύο ερωτήματα από το εμμονικό (“I have difficulties controlling my urge to do my job” και “If I could, I would only do my job”) και δύο ερωτήματα από το αρμονικό πάθος («This job is a passion that I manage to control» και «My job is in harmony with other things that are part of me») παρουσίαζαν χαμηλές φορτίσεις και οι ερευνητές αποφάσισαν να τα αφαιρέσουν. Στην συνέχεια το ερωτηματολόγιο με τα οκτώ ερωτήματα υποβλήθηκε ξανά σε επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση. Οι δείκτες καλής προσαρμογής έδειξαν καλή προσαρμογή ($\chi^2/df=1.41$, CFI=0.97, GFI=0.98, IFI=0.98, RMSEA=0.04). Διερεύνησαν επίσης το μονοδιάστατο μοντέλο αλλά και εκεί οι δείκτες προσαρμογής ήταν φτωχοί ($\chi^2/df=6.32$, CFI=0.48, GFI=0.76, IFI=0.49, RMSEA=0.15). Η συντρέχουσα εγκυρότητα επίσης ήταν καλή από την στιγμή που ο δείκτης διακρίνουσας εγκυρότητας, ως γραμμική συσχέτιση Pearson r , ήταν ιδιαίτερα μικρός ($r= 0.22$, $p=.001$).

Παρατίθεται το κείμενο των δεκατριών ερωτημάτων των Vallerand et al. (2003) στην αρχική του μορφή.

1. This job is a passion for me
2. This job is a passion that I manage to control
3. I have difficulties controlling my urge to do my job
4. The new things that I discover with this job allow me to appreciate it even more
5. I have almost an obsessive feeling for this job
6. This job reflects the qualities I like about myself
7. This job allows me to live a variety of experiences
8. This job is the only thing that really turns me on
9. My job is well integrated in my life

10. If I could, I would only do my job
11. My job is in harmony with other things that are part of me
12. This job is so exciting that I sometimes lose control over it
13. I am emotionally dependent on this job

Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Τα ερωτηματολόγια μοιράσθηκα από την ερευνήτρια την περίοδο Ιανουάριος έως Απρίλιο 2017. Συνοδεύονταν με εισαγωγική επιστολή που εξηγούσε το σκοπό της έρευνας και διαβεβαίωνε τους συμμετέχοντες για τον εμπιστευτικό χαρακτήρα των δεδομένων της έρευνας. Υπολογιζόταν ότι το ερωτηματολόγιο θα μπορούσε να συμπληρωθεί σε πέντε το πολύ λεπτά της ώρας.

Στατιστική ανάλυση

Για τις ανάγκες της έρευνας πραγματοποιήθηκε στατιστική ανάλυση με το πακέτο SPSS 20. Συγκεκριμένα:

- Δείκτες της περιγραφικής στατιστικής όπως σχετικές και απόλυτες συχνότητες, μέση τιμή και τυπική απόκλιση για την αξιολόγηση όλων των εξεταζόμενων μεταβλητών.
- Για τον έλεγχο των διαφορών στο πάθος μεταξύ των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην τοπική αυτοδιοίκηση και των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος- t για ανεξάρτητα δείγματα.
- Για τον έλεγχο των διαφορών των δύο μορφών πάθους μεταξύ των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε θέση ευθύνης, των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε θέση γραφείου και των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται ως απλοί γυμναστές σε χώρους άθλησης του οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης και ως ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση διακύμανσης κατά ένα παράγοντα για ανεξάρτητα δείγματα.
- Για τον έλεγχο των διαφορών των δύο μορφών πάθους χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος- t για εξαρτημένα δείγματα.
- Για τον έλεγχο των διαφορών των δύο μορφών πάθους αναλόγως του φύλου, του επαγγέλματος, του μορφωτικού προφίλ, της θέσης εργασίας, χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος- t για ανεξάρτητα δείγματα.

- Για τον έλεγχο των διαφορών των δύο μορφών πάθους αναλόγως της ηλικίας, της κατηγορίας επαγγέλματος και της εμπειρίας τους χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση διακύμανσης κατά ένα παράγοντα για ανεξάρτητα δείγματα.
- Για τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Γενικού Πάθους με το φύλο, την ηλικία, το κύριο επάγγελμα, την εργασιακή εμπειρία, το μορφωτικό προφίλ, τη θέση γραφείου, την θέση ευθύνης και τη θέση απλού γυμναστή ο έλεγχος χ^2 .
- Για τον έλεγχο ανεξαρτησίας του φύλου με την ηλικία, το κύριο επάγγελμα, την εργασιακή εμπειρία, το μορφωτικό προφίλ, τη θέση γραφείου και την θέση ευθύνης χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος χ^2 .
- Για έλεγχο των διαφορών των δύο μορφών πάθους μεταξύ τους χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος- t για εξαρτημένα δείγματα
- Ο δείκτης Cronbach α χρησιμοποιήθηκε για τη μελέτη της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου.

Σε όλους τους στατιστικούς ελέγχους το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας καθορίστηκε το .05.

Δεοντολογικά ζητήματα

Το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο και τα δεδομένα της έρευνας εμπιστευτικά.

IV - ΕΥΡΗΜΑΤΑ

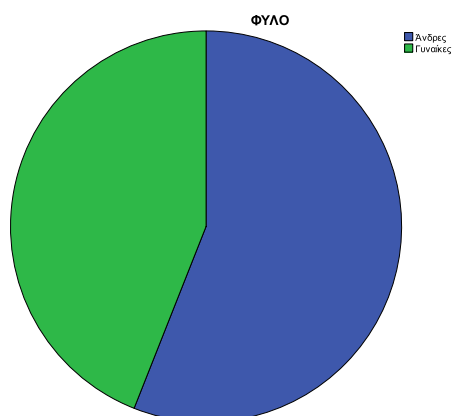
Παρακάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν συνολικά εκατό (100) πτυχιούχοι φυσικής αγωγής, που εργάζονται στον ΟΠΑΝΔΑ και στην ευρύτερη περιοχή των Αθηνών.

Προφίλ των ερωτηθέντων

Από τους εκατό (100) πτυχιούχους φυσικής αγωγής που συμμετείχαν στην έρευνα οι σαράντα τέσσερις (44) ήταν γυναίκες (ποσοστό 44%) και οι πενήντα έξι (56), άνδρες (ποσοστό 56 %) (βλ. πίνακα 1 και σχήμα 1).

Πίνακας 1. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες ως προς το Φύλο

	f	%f
Άνδρες	56,0	56,0
Γυναίκες	44,0	44,0
Σύνολο	100,0	100,0



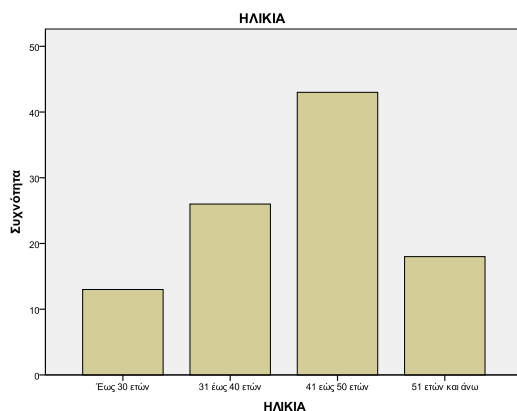
Σχήμα 1. Διάγραμμα πίτας συχνοτήτων ως προς το Φύλο

Σε ότι αφορά την ηλικία των συμμετεχόντων, δέκα τρεις (13) πτυχιούχοι φυσικής αγωγής (ποσοστό 13%) ήταν έως 30 ετών, είκοσι έξι (26) ήταν από 31 έως 40 ετών (ποσοστό 26%), σαράντα τρεις (43) ήταν από 41 έως 50 ετών (ποσοστό 43%) και δεκαοκτώ (18) ήταν από 51 ετών και άνω (ποσοστό 18%) (βλ. πίνακα 2 και σχήμα 2).

Πίνακας 2. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες ως προς την Ηλικία

Ηλικία	f	%f
Έως 30 ετών	13	13,0
Από 31 έως 40 ετών	26	26,0

Από 41 έως 50 ετών	43	43,0
Από 51 ετών και άνω	18	18,0
	100,0	100,0

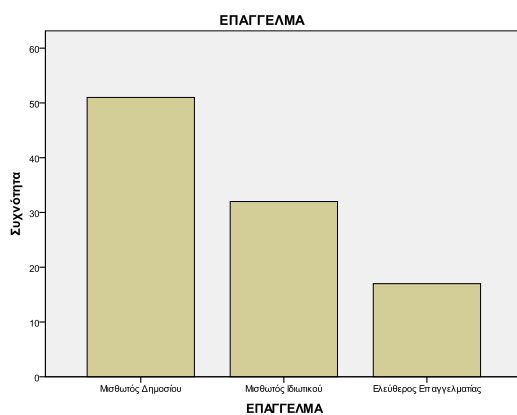


Σχήμα 2 Ιστόγραμμα συχνοτήτων ως προς την Ηλικία

Αναφορικά με το επάγγελμα, από τους συμμετέχοντες πενήντα ένας (51) πτυχιούχοι φυσικής αγωγής (ποσοστό 51%) ήταν Μισθωτοί δημοσίου, τριάντα δύο (32) ήταν Μισθωτοί ιδιωτικού (ποσοστό 32%) και δεκαεπτά (17) ήταν Ελεύθεροι επαγγελματίες (ποσοστό 17%) (βλ. πίνακα 3 και σχήμα 3).

Πίνακας 3. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες ως προς το Επάγγελμα

Επάγγελμα	f	%f
Μισθωτός Δημοσίου	51,0	51,0
Μισθωτός Ιδιωτικού	32,0	32,0
Ελεύθερος επαγγελματίας	17,0	17,0
	100,0	100,0



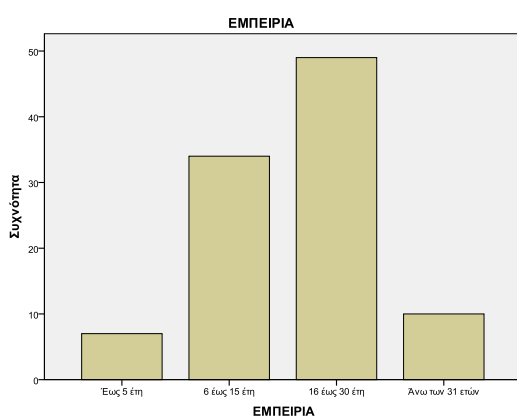
Σχήμα 3 Ιστόγραμμα συχνοτήτων ως προς το Επάγγελμα

Σε ότι αφορά την εργασιακή εμπειρία από τους συμμετέχοντες επτά (7) πτυχιούχοι φυσικής αγωγής (ποσοστό 7%) ήταν έως 5 έτη, τριάντα τέσσερις (34)

ήταν από 6 έως 15 έτη (ποσοστό 34%), σαράντα εννέα (49) ήταν από 16 έως 30 έτη (ποσοστό 49%) και δέκα (10) ήταν από 31 έτη και άνω (ποσοστό 10%) (βλ. πίνακα 4 και σχήμα 4).

Πίνακας 4. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες ως προς την Εργασιακή Εμπειρία

Εργασιακή εμπειρία	f	%f
Έως 5 έτη	7,0	7,0
Από 6 έως 15 έτη	34,0	34,0
Από 16 έως 30 έτη	49,0	49,0
Από 31 έτη και άνω	10,0	10,0
	100,0	100,0

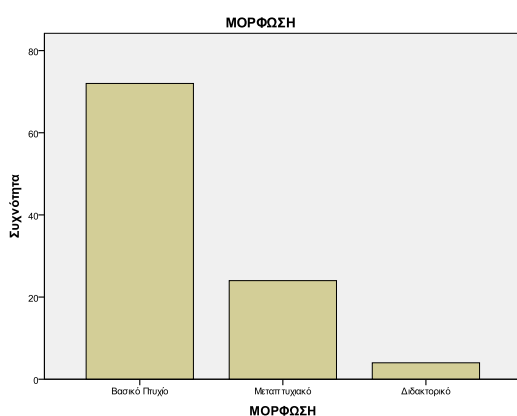


Σχήμα 4. Ιστόγραμμα συχνοτήτων ως προς την Εργασιακή εμπειρία

Αναφορικά με το μορφωτικό προφίλ από τους συμμετέχοντες εβδομήντα δύο (72) πτυχιούχοι φυσικής αγωγής (ποσοστό 72%) είχαν βασικό πτυχίο, εικοσιτέσσερις (24) είχαν Μεταπτυχιακό (ποσοστό 24%) και τέσσερις (4) είχαν Διδακτορικό (ποσοστό 4%) (βλ. πίνακα 5 και σχήμα 5).

Πίνακας 5. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες ως προς το Μορφωτικό προφίλ

Μορφωτικό Προφίλ	f	%f
Βασικό πτυχίο	72,0	72,0
Μεταπτυχιακό	24,0	24,0
Διδακτορικό	4,0	4,0
	100,0	100,0

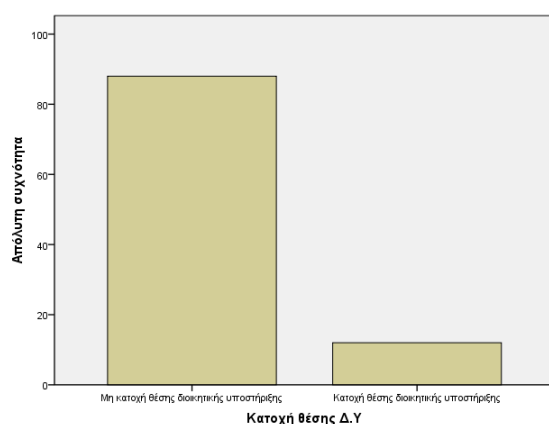


Σχήμα 5. Ιστόγραμμα συχνοτήτων ως προς το Μορφωτικό προφίλ

Σε ότι αφορά την εργασία σε θέση Δ.Υ. ή όχι από τους συμμετέχοντες δώδεκα (12) πτυχιούχοι φυσικής αγωγής (ποσοστό 12%) ήταν σε θέση Δ.Υ. και εβδομήντα ήταν στις υπόλοιπες θέσεις (ποσοστό 70%) (βλ. πίνακα 6 και σχήμα 6).

Πίνακας 6. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες ως προς την θέση Δ.Υ

	f	%f
Εργασία σε θέση Δ.Υ	12,0	12,0
Εργασία στις υπόλοιπες θέσεις	88,0	88,0
	100,0	100,0

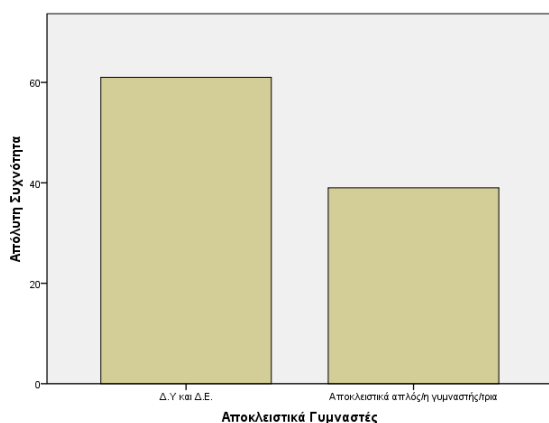


Σχήμα 6. Ιστόγραμμα συχνοτήτων ως προς τη θέση εργασίας

Σε ότι αφορά την εργασία σε θέση Δ.Υ., και Δ.Ε ή όχι από τους συμμετέχοντες εξήντα ένας (61) πτυχιούχοι φυσικής αγωγή (61 %) ήταν σε Δ.Υ. και Δ.Ε και τριάντα εννέα (39) ήταν ως Α.Γ. (ποσοστό 39%) (βλ. πίνακα 7 και σχήμα 7).

Πίνακας 7. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες ως προς την θέση Α.Γ

	f	%f
Εργασία σε θέση Δ.Υ και Δ.Ε	61,0	61,0
Εργασία ως Α. Γ.	39,0	39,0
	100,0	100,0



Σχήμα 7 Ιστόγραμμα συχνοτήτων ως προς τη θέση Α.Γ.

Στους πίνακες εμφανίζονται οι απόλυτες και σχετικές συχνότητες του φύλου ανά ηλικία, ανά επάγγελμα και ανά μορφωτικό επίπεδο. Επίσης ο έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 δεν έδειξε στατιστικώς σημαντικές διαφορές στα δύο φύλα.

Πίνακας 8. Απόλυτες συχνότητες φύλο X ηλικία

		ΗΛΙΚΙΑ				Σύνολο
		Έως 30	31 έως 40	41 έως 50	51 και άνω	
ΦΥΛΟ	Άνδρες	9	14	22	11	56
	Γυναίκες	4	12	21	7	44
		13	26	43	18	100

Δεν εντοπίστηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της ηλικίας: $\chi^2(3) = 1,572, p < .666$.

Πίνακας 9. Απόλυτες συχνότητες φύλο X επάγγελμα

		ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ			Σύνολο
		Μισθωτός Δημοσίου	Μισθωτός Ιδιωτικού	Ελεύθερος επαγγελματίας	
ΦΥΛΟ	Άνδρες	24	23	9	56
	Γυναίκες	27	9	8	44
		51	32	17	100

Δεν εντοπίστηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της ηλικίας: $\chi^2(2) = 4,992, p < 0,082$.

Πίνακας 10. Απόλυτες συχνότητες φύλο X μόρφωση

		ΜΟΡΦΩΣΗ		
		Βασικό πτυχίο	Μεταπτυχιακό-διδασκατορικό	Σύνολο
ΦΥΛΟ	Άνδρες	38	18	56
	Γυναίκες	34	10	44
		72	28	100

Δεν εντοπίστηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της μόρφωσης:
 $\chi^2 (1) = 1,084, p < 0,298$.

Πίνακας 11. Απόλυτες συχνότητες φύλο X εμπειρία

		Εμπειρία				
		Έως 5 έτη	6 έως 15	16 έως 30	Άνω των 31	Σύνολο
ΦΥΛΟ	Άνδρες	4	19	28	5	56
	Γυναίκες	3	15	21	5	44
		7	34	49	10	100

Δεν εντοπίστηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της εμπειρίας:
 $\chi^2 (3) = 0,176, p < 0,981$.

Πίνακας 12. Απόλυτες συχνότητες Φύλο X θέση Δ.Υ.

		Θέση Δ.Υ.		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
ΦΥΛΟ	Άνδρες	6	50	56
	Γυναίκες	6	38	44
		12	88	100

Δεν εντοπίστηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της θέσης Δ.Υ. :
 $\chi^2 (1) = 0,199, p < 0,655$.

Πίνακας 13. Απόλυτες συχνότητες Φύλο X θέση Δ.Ε.

		Θέση Δ.Ε		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
ΦΥΛΟ	Άνδρες	34	22	56
	Γυναίκες	15	29	44
		49	51	100

Ο έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 έδειξε στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών $\chi^2 (1) = 6,989, p < 0,008$ με τους άνδρες να κατέχουν σε μεγαλύτερο ποσοστό θέσεις ευθύνης.

Αξιοπιστία

Για την αποτίμηση της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Cronbach α . Για τη διάσταση του αρμονικού πάθους ο δείκτης ήταν .77 και σε κανένα ερώτημα δεν παρουσιάστηκε δείκτης υψηλότερος σε περίπτωση αφαίρεσής του (πίνακας 14). Για τη διάσταση εμμονικού πάθους ο δείκτης ήταν .88 και σε κανένα ερώτημα δεν παρουσιάστηκε δείκτης υψηλότερος σε περίπτωση αφαίρεσής του (πίνακας 15). Τέλος ο συνολικός δείκτης πάθους ήταν .87.

Πίνακας 14. Ο δείκτης Cronbach α αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Αυτά που ανακαλύπτω σε αυτή την δουλειά , με κάνουν να την εκτιμώ ακόμη περισσότερο	.689
Αυτή η δουλειά μου παρέχει την ποιότητα που επιθυμώ για τη ζωή μου	.763
Η δουλειά αυτή μου παρέχει μια μεγάλη ποικιλία εμπειριών	.696
Η δουλειά αυτή είναι καλά εναρμονισμένη με τη ζωή μου	.703

Πίνακας 15. Ο δείκτης Cronbach α αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Έχω σχεδόν εμμονή με την δουλειά αυτή	.826
Η δουλειά αυτή είναι το μοναδικό πράγμα που με εξιτάρει	.855
Αυτή η δουλειά είναι τόσο συναρπαστική που κάποιες φορές χάνω τον έλεγχο	.860
Έχω συναισθηματική εξάρτηση από την δουλειά μου	.860

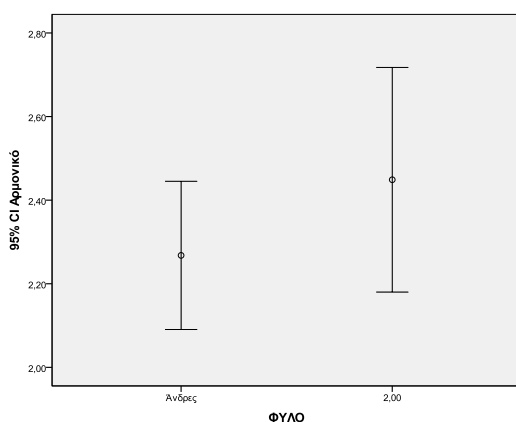
Αρμονικό πάθος

Στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή του αρμονικού πάθους ήταν $M = 2.35$, $SD = .77$, bootstrap $CI (2.20, 2.49)$.

Διαφυλικές διαφορές στο αρμονικό πάθος

Στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή του αρμονικού πάθους μεταξύ των ανδρών ήταν $M = 2.27$, $SD = .66$, bootstrap $CI (2.09, 2.43)$ και των γυναικών ήταν $M = 2.45$, $SD = .88$, bootstrap $CI (2.20, 2.70)$. Αυτή η διαφορά .18 εξετάστηκε με τον έλεγχο- t ανεξαρτήτων δειγμάτων και δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική $t(98) = -$

1.171, $p = .244$ και αντιπροσωπεύει ένα πολύ μικρό μέγεθος επίδρασης $d = .21$ (σχήμα 8).



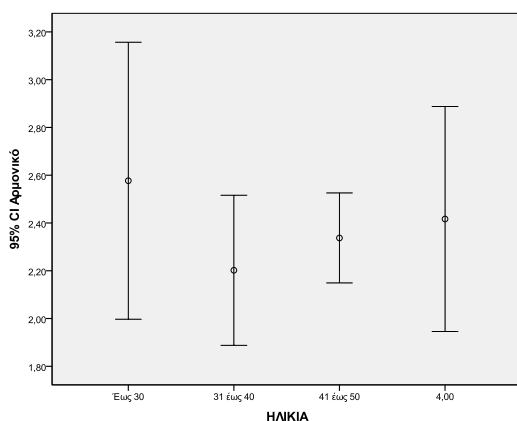
Σχήμα 8: Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφυλικές διαφορές στο αρμονικό πάθος για το σύνολο του δείγματος

Διαφορές στο αρμονικό πάθος ως προς την ηλικία

Στον πίνακα 16 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές ανά ηλικιακή ομάδα για το αρμονικό πάθος. Οι διαφορές τους εξετάστηκαν με τη μέθοδο της ανάλυσης διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (one way ANOVA). Οι μέσες τιμές των τεσσάρων διαφορετικών κατηγοριών ηλικίας δε διέφεραν στατιστικώς σημαντικά ως προς το αρμονικό πάθος $F(3, 96) = .742, p = .529$ (σχήμα 4).

Πίνακας 16. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για το αρμονικό πάθος μεταξύ των τεσσάρων διαφορετικών κατηγοριών ηλικίας

	Μέση τιμή	Τυπική Απόκλιση	bootstrap CI 95%
έως 30	2.58	.96	2.07 – 3.17
31 έως 40	2.20	.78	1.92 – 2.49
41 έως 50	2.34	.61	2.15 – 2.52
51 και άνω	2.42	.95	2.00 – 2.90



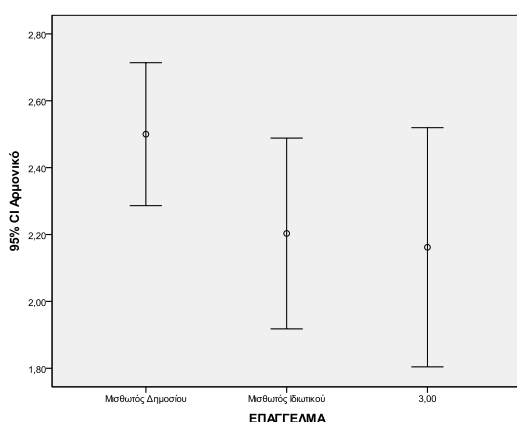
Σχήμα 9. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο αρμονικό πάθος ανάλογα με την ηλικία στο σύνολο του δείγματος

Διαφορές στο αρμονικό πάθος ως προς την κατηγορία του επαγγέλματος

Στον πίνακα 17 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές ανά κατηγορία επαγγέλματος για το αρμονικό πάθος. Οι διαφορές τους εξετάστηκαν με τη μέθοδο της ανάλυσης διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (one way ANOVA). Οι μέσες τιμές των τριών διαφορετικών κατηγοριών επαγγέλματος δε διέφεραν στατιστικώς σημαντικά ως προς το αρμονικό πάθος $F(2, 97) = 2.111, p = .127$ (σχήμα 10).

Πίνακας 17. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για το αρμονικό πάθος μεταξύ των τριών διαφορετικών κατηγοριών επαγγέλματος

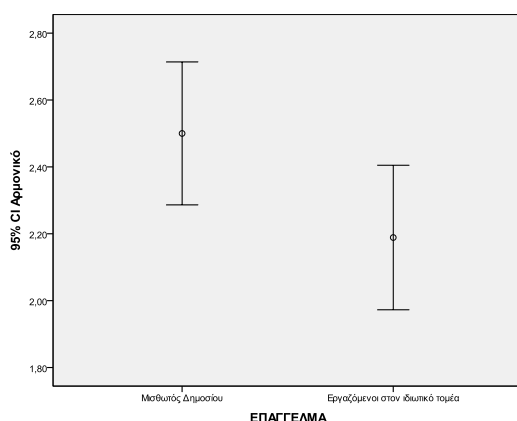
	Μέση τιμή	Τυπική Απόκλιση	bootstrap CI 95%
Μισθωτός δημοσίου	2.50	.76	2.29 – 2.72
Μισθωτός ιδιωτικού	2.20	.79	1.94 – 2.50
Ελεύθερος επαγ/τίας	2.16	.70	1.83 – 2.50



Σχήμα 10. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο αρμονικό πάθος ανάλογα με το επάγγελμα στο σύνολο του δείγματος

Διαφορές στο αρμονικό πάθος μεταξύ εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα εν γένει και των μισθωτών του δημοσίου

Υπολογίζοντας τη μέση τιμή όλων όσων εργάζονται στο ιδιωτικό τομέα (μισθωτών και ελεύθερων επαγγελματιών) και αντιδιαστέλλοντάς την με αυτή των μισθωτών του δημοσίου βλέπουμε ότι η μέση τιμή του αρμονικού πάθους μεταξύ των μισθωτών του δημοσίου ήταν $M = 2.50$, $SD = .76$, bootstrap CI (2.30, 2.72) και των εργαζόμενων στο ιδιωτικό τομέα (μισθωτών και ελεύθερων επαγγελματιών) ήταν $M = 2.19$, $SD = .75$, bootstrap CI (1.98, 2.41). Αυτή η διαφορά .31 εξετάστηκε με τον έλεγχο- t ανεξαρτήτων δειγμάτων και βρέθηκε στατιστικά σημαντική $t(98) = 2.057$, $p = .042$. Παρόλα αυτά αντιπροσωπεύει ένα πολύ μικρό μέγεθος επίδρασης $d = .41$ (σχήμα 8).



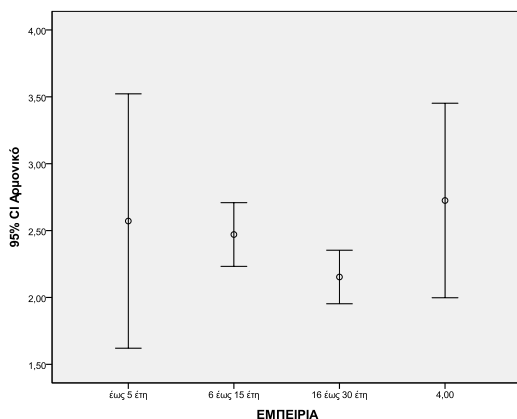
Σχήμα 11. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο αρμονικό πάθος ανάλογα με το επάγγελμα (Μισθωτοί έναντι εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα) στο σύνολο του δείγματος

Διαφορές στο αρμονικό πάθος ως προς την εργασιακή εμπειρία

Στον πίνακα 18 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές ανά εργασιακή εμπειρία για το αρμονικό πάθος. Οι διαφορές τους εξετάστηκαν με τη μέθοδο της ανάλυσης διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (one way ANOVA). Οι μέσες τιμές των τεσσάρων διαφορετικών κατηγοριών επαγγελματικής εμπειρίας δεν διέφεραν στατιστικώς σημαντικά ως προς το αρμονικό πάθος $F(3, 96) = 2.440$, $p = .069$ (σχήμα 12).

Πίνακας 18. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για το αρμονικό πάθος μεταξύ των τριών διαφορετικών κατηγοριών επαγγελματικής εμπειρίας

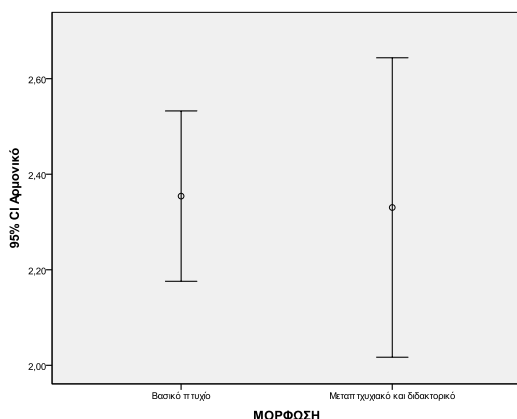
	Μέση τιμή	Τυπική Απόκλιση	bootstrap CI 95%
έως 5 έτη	2.57	1.03	1.96 – 3.50
6 έως 15	2.47	.68	2.24 – 2.70
16 έως 30	2.15	.70	1.95 – 2.35



Σχήμα 12. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο αρμονικό πάθος ανάλογα με την επαγγελματική εμπειρία στο σύνολο του δείγματος

Διαφορές στο αρμονικό πάθος ως προς το μορφωτικό προφίλ

Στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή του αρμονικού πάθους μεταξύ των κατόχων μόνο βασικού πτυχίου ήταν $M = 2.35$, $SD = .76$, bootstrap $CI (2.18, 2.53)$ και των κατόχων μεταπτυχιακού και διδακτορικού ήταν $M = 2.33$, $SD = .81$, bootstrap $CI (2.05, 2.64)$. Αυτή η διαφορά $.02$ εξετάστηκε με τον έλεγχο- t ανεξαρτήτων δειγμάτων και δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική $t(98) = .138$, $p = .890$ και αντιπροσωπεύει ένα πολύ μικρό μέγεθος επίδρασης $d = .02$ (σχήμα 13).

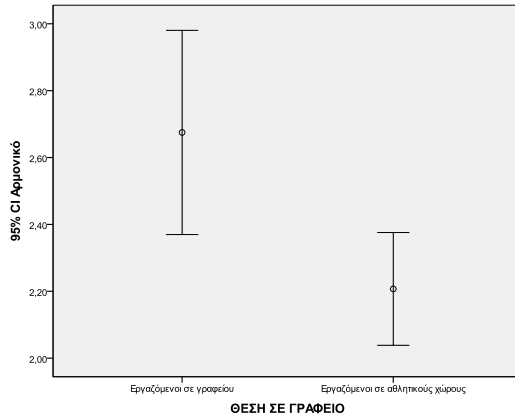


Σχήμα 13. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο αρμονικό πάθος ανάλογα με το μορφωτικό προφίλ στο σύνολο του δείγματος

Διαφορές στο αρμονικό πάθος μεταξύ εργαζόμενων σε θέση γραφείου και στους αθλητικούς χώρους

Στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή του αρμονικού πάθους μεταξύ των εργαζόμενων σε θέση γραφείου ήταν $M = 2.68$, $SD = .82$, bootstrap $CI (2.40, 2.99)$ και των εργαζόμενων σε αθλητικούς χώρους ήταν $M = 2.21$, $SD = .71$, bootstrap CI

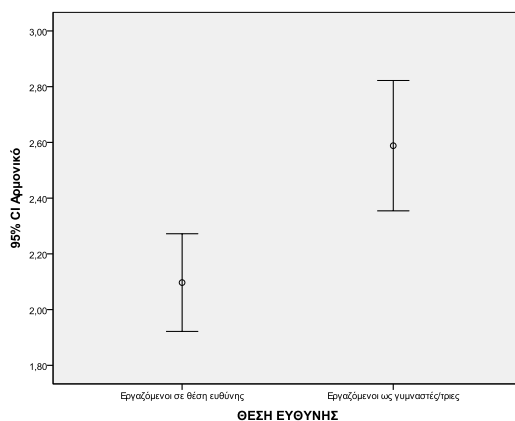
(2.06, 2.37). Αυτή η διαφορά .47 εξετάστηκε με τον έλεγχο-*t* ανεξαρτήτων δειγμάτων και βρέθηκε στατιστικά σημαντική $t(98) = 2.891$, $p = .005$ και αντιπροσωπεύει ένα επαρκές μέγεθος επίδρασης $d = .61$ (σχήμα 14).



Σχήμα 14. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο αρμονικό πάθος ανάλογα με τη θέση εργασίας στο σύνολο του δείγματος

Διαφορές στο αρμονικό πάθος μεταξύ εργαζόμενων σε θέση Δ.Ε και των υπολοίπων (Α.Γ. και Δ.Υ).

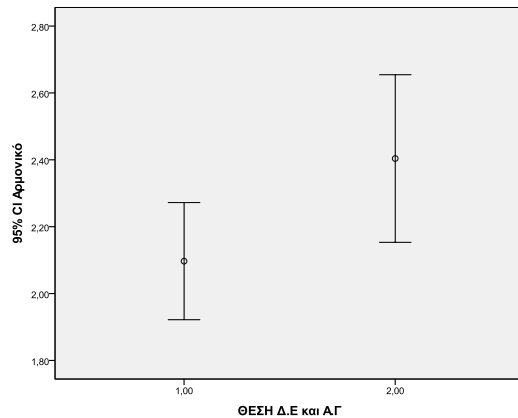
Στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή του αρμονικού πάθους μεταξύ των εργαζόμενων σε θέση Δ.Ε. ήταν $M = 2.10$, $SD = .61$, bootstrap *CI* (1.92, 2.27) και των υπολοίπων (Α.Γ. και Δ.Υ) ήταν $M = 2.59$, $SD = .83$, bootstrap *CI* (2.34, 2.83). Αυτή η διαφορά .49 εξετάστηκε με τον έλεγχο-*t* ανεξαρτήτων δειγμάτων και βρέθηκε στατιστικά σημαντική $t(98) = -3.357$, $p = .001$ και αντιπροσωπεύει ένα επαρκές μέγεθος επίδρασης $d = .67$ (σχήμα 15).



Σχήμα 15. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο αρμονικό πάθος ανάλογα με τη θέση ευθύνης στο σύνολο του δείγματος

Διαφορές στο αρμονικό πάθος μεταξύ εργαζόμενων σε θέση Δ.Ε και των Α.Γ.

Στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή του αρμονικού πάθους μεταξύ των εργαζόμενων σε θέση Δ.Ε ήταν $M = 2.10$, $SD = .61$, bootstrap CI (1.92, 2.27) και των εργαζόμενων σε θέση Α.Γ., ήταν $M = 2.40$, $SD = .77$, bootstrap CI (2.18, 2.65). Αυτή η διαφορά .31 εξετάστηκε με τον έλεγχο- t ανεξαρτήτων δειγμάτων και βρέθηκε στατιστικά σημαντική $t(86) = 1.584$, $p = .040$ και αντιπροσωπεύει ένα επαρκές μέγεθος επίδρασης $d = .43$ (σχήμα 16).



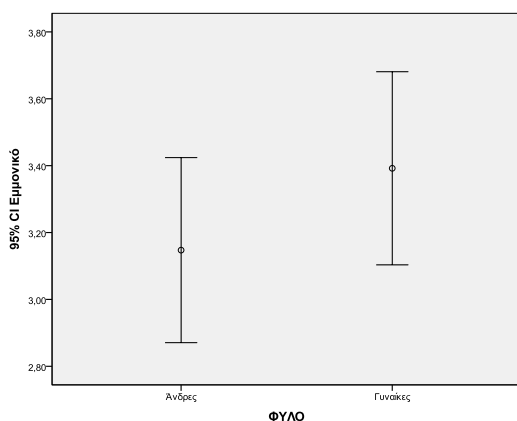
Σχήμα 16. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο αρμονικό πάθος ανάλογα με τη θέση Δ.Ε και Α.Γ.

Εμμοιικό πάθος

Στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή του εμμοιικού πάθους ήταν $M = 3.25$, $SD = .99$, bootstrap CI (3.06, 3.44).

Διαφυλικές διαφορές στο εμμοιικό πάθος

Στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή του εμμοιικού πάθους μεταξύ των ανδρών ήταν $M = 3.15$, $SD = 1.03$, bootstrap CI (2.09, 3.43) και των γυναικών ήταν $M = 3.40$, $SD = .95$, bootstrap CI (3.11, 3.66). Αυτή η διαφορά .24 εξετάστηκε με τον έλεγχο- t ανεξαρτήτων δειγμάτων και δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική $t(98) = -1.218$, $p = .226$ και αντιπροσωπεύει ένα πολύ μικρό μέγεθος επίδρασης $d = .25$ (σχήμα 17).



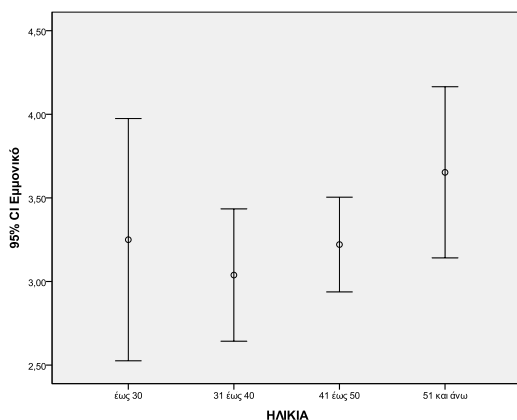
Σχήμα 17. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο εμμοιικό πάθος ανάλογα με το φύλο

Διαφορές στο εμμοιικό πάθος ως προς την ηλικία

Στον πίνακα 19 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές ανά ηλικιακή ομάδα για το εμμοιικό πάθος. Οι διαφορές τους εξετάστηκαν με τη μέθοδο της ανάλυσης διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (one way ANOVA). Οι μέσες τιμές των τεσσάρων διαφορετικών κατηγοριών ηλικίας δε διέφεραν στατιστικώς σημαντικά ως προς το εμμοιικό πάθος $F(3, 96) = 1.389, p = .251$ (σχήμα 18).

Πίνακας 19. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για το εμμοιικό πάθος μεταξύ των τεσσάρων διαφορετικών κατηγοριών ηλικίας

	Μέση τιμή	Τυπική Απόκλιση	bootstrap CI 95%
έως 30	3.25	1.20	2.61 – 3.96
31 έως 40	3.04	.98	2.67 – 3.40
41 έως 50	3.22	.92	2.92 – 3.49
51 και άνω	3.65	1.03	3.16 – 4.13



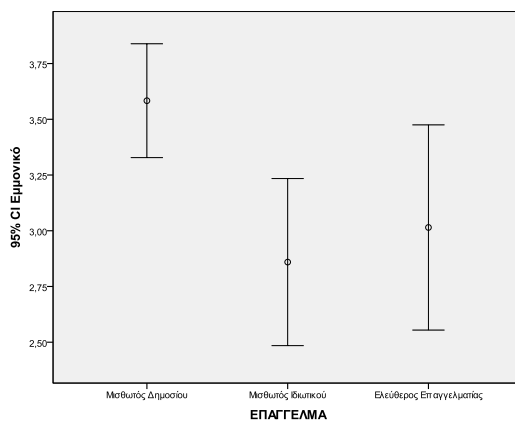
Σχήμα 18. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο εμμοιικό πάθος ανάλογα με την ηλικία

Διαφορές στο εμμοτικό πάθος ως προς την κατηγορία του επαγγέλματος

Στον πίνακα 20 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές ανά κατηγορία επαγγέλματος για το εμμοτικό πάθος. Οι διαφορές τους εξετάστηκαν με τη μέθοδο της ανάλυσης διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (one way ANOVA). Οι μέσες τιμές των τριών διαφορετικών κατηγοριών επαγγέλματος διέφεραν στατιστικώς σημαντικά ως προς το εμμοτικό πάθος $F(2, 97) = 5.744, p = .003$ (σχήμα 19). Ο εκ των υστέρων έλεγχος Bonferroni έδειξε στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των μισθωτών του δημοσίου και των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα ($p = .003$) με τους δεύτερους να εμφανίζουν περισσότερο εμμοτικό πάθος. Το μέγεθος επίδρασης ήταν πολύ μικρό $\eta^2 = .12$.

Πίνακας 20. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για το εμμοτικό πάθος μεταξύ των τριών διαφορετικών κατηγοριών επαγγέλματος

	Μέση τιμή	Τυπική Απόκλιση	bootstrap CI 95%
Μισθωτός δημοσίου	3.58	.90	3.35 – 3.84
Μισθωτός ιδιωτικού	2.86	1.03	2.51 – 3.20
Ελεύθερος επαγ/τίας	3.01	.89	2.58 – 3.46

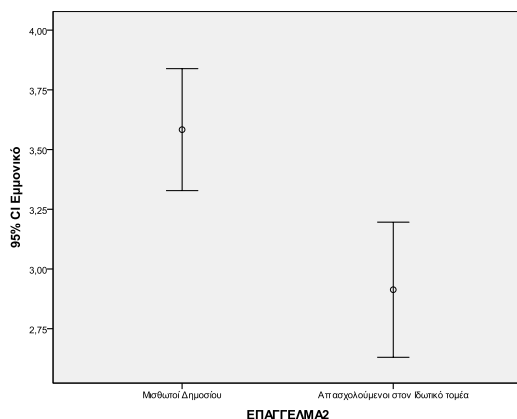


Σχήμα 19. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο εμμοτικό πάθος ανάλογα με το επάγγελμα

Διαφορές στο εμμοτικό πάθος μεταξύ αυτών που εργάζονται στο ιδιωτικό τομέα εν γένει και των εργαζόμενων στο δημόσιο

Υπολογίζοντας τη μέση τιμή όλων όσων εργάζονται στο ιδιωτικό τομέα (μισθωτών και ελεύθερων επαγγελματιών) και αντιδιαστέλλοντάς την με αυτή των μισθωτών στο δημόσιο βλέπουμε ότι η μέση τιμή του εμμοτικού πάθους μεταξύ των μισθωτών του δημοσίου ήταν $M = 3.58, SD = .91$, bootstrap CI (3.32, 3.87) και των εργαζόμενων στο ιδιωτικό τομέα (μισθωτών και ελεύθερων επαγγελματιών) ήταν M

= 2.91, $SD = .98$, bootstrap $CI (2.63, 3.19)$. Αυτή η διαφορά .67 εξετάστηκε με τον έλεγχο- t ανεξαρτήτων δειγμάτων και βρέθηκε στατιστικά σημαντική $t(98) = 3.539$, $p = .001$. Παρόλα αυτά αντιπροσωπεύει ένα μέτριο μέγεθος επίδρασης $d = .70$ (σχήμα 20).



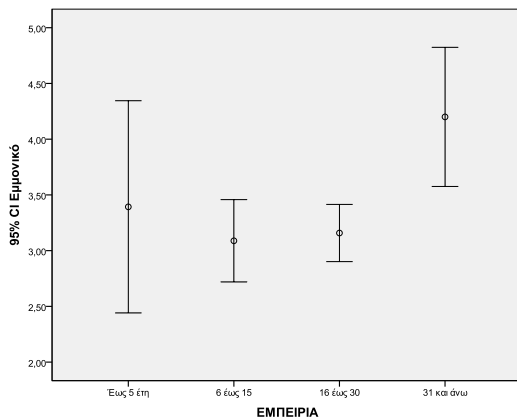
Σχήμα 20. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο εμμοιικό πάθος ανάλογα με το επάγγελμα (Μισθωτοί έναντι εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα) στο σύνολο του δείγματος

Διαφορές στο εμμοιικό πάθος ανά εργασιακή εμπειρία

Στον πίνακα 21 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές ανά εργασιακή εμπειρία για το εμμοιικό πάθος. Οι διαφορές τους εξετάστηκαν με τη μέθοδο της ανάλυσης διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (one way ANOVA). Οι μέσες τιμές των τεσσάρων διαφορετικών κατηγοριών επαγγελματικής εμπειρίας διέφεραν στατιστικώς σημαντικά ως προς το εμμοιικό πάθος $F(3, 96) = 3.489$, $p = .013$ (σχήμα 21). Ο εκ των υστέρων έλεγχος Bonferroni έδειξε στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ όσων είχαν από 6 έως 15 έτη εμπειρίας και όσων είχαν 31 και άνω ($p = .011$) και μεταξύ όσων είχαν από 16 έως 30 έτη εμπειρίας και όσων είχαν 31 και άνω ($p = .014$). Το μέγεθος επίδρασης ήταν και σε αυτή την περίπτωση πολύ μικρό $\eta^2 = .10$.

Πίνακας 21. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για το εμμοιικό πάθος μεταξύ των τριών διαφορετικών κατηγοριών επαγγελματικής εμπειρίας

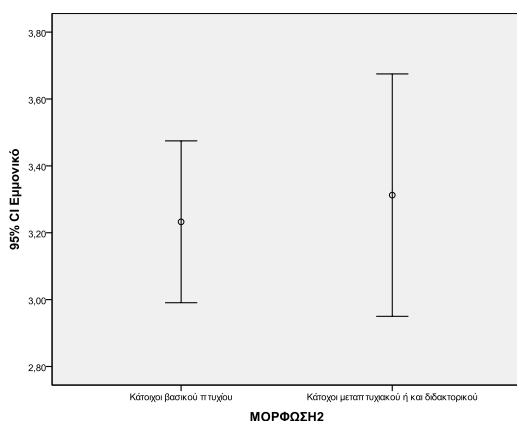
	Μέση τιμή	Τυπική Απόκλιση	bootstrap CI 95%
έως 5 έτη	3.39	1.02	2.63 – 4.25
6 έως 15	3.08	1.05	2.73 – 3.43
16 έως 30	3.16	.89	2.92 – 3.40
31 και άνω	4.20	.87	3.60 – 4.75



Σχήμα 21. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο εμμοιικό πάθος ανάλογα με την επαγγελματική εμπειρία

Διαφορές στο εμμοιικό πάθος ως προς το μορφωτικό προφίλ

Στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή του εμμοιικού πάθους μεταξύ των κατόχων μόνο βασικού πτυχίου ήταν $M = 3.23$, $SD = 1.02$, bootstrap $CI (3.00, 3.47)$ και των κατόχων μεταπτυχιακού και διδακτορικού ήταν $M = 3.31$, $SD = .93$, bootstrap $CI (2.99, 3.66)$. Αυτή η διαφορά $.22$ εξετάστηκε με τον έλεγχο- t ανεξαρτήτων δειγμάτων και δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική $t(98) = -.357$, $p = .722$ και αντιπροσωπεύει ένα ελάχιστο μέγεθος επίδρασης $d = .08$ (σχήμα 22).

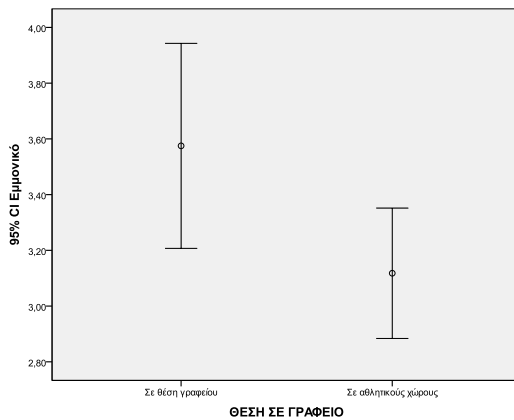


Σχήμα 22. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο εμμοιικό πάθος ανάλογα με το μορφωτικό προφίλ

Διαφορές στο εμμοιικό πάθος μεταξύ των εργαζόμενων σε θέση γραφείου και στους αθλητικούς χώρους

Στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή του εμμοιικού πάθους μεταξύ των εργαζόμενων σε θέση γραφείου ήταν $M = 3.58$, $SD = .98$, bootstrap $CI (3.24, 3.90)$ και των εργαζόμενων σε αθλητικούς χώρους ήταν $M = 3.11$, $SD = .98$, bootstrap $CI (2.89, 3.36)$. Αυτή η διαφορά $.46$ εξετάστηκε με τον έλεγχο- t ανεξαρτήτων δειγμάτων

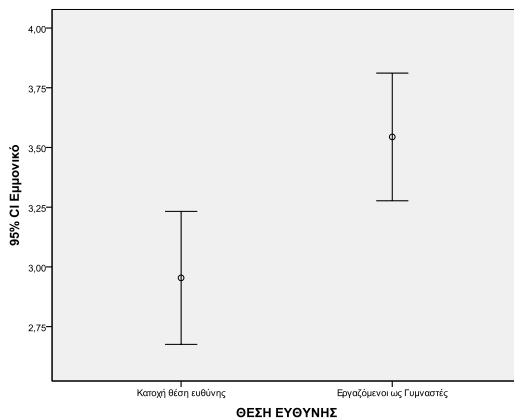
και βρέθηκε στατιστικά σημαντική $t(98) = 2.132, p = .035$ και αντιπροσωπεύει ένα επαρκές μέγεθος επίδρασης $d = .47$ (σχήμα 23).



Σχήμα 23. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο εμμοονικό πάθος ανάλογα με τη θέση εργασίας

Διαφορές στο εμμοονικό πάθος μεταξύ των εργαζόμενων σε θέση Δ.Ε και των υπολοίπων (Δ.Υ και Α.Γ)

Στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή του εμμοονικού πάθους μεταξύ των εργαζόμενων σε θέση Δ.Ε ήταν $M = 2.95, SD = .97$, bootstrap $CI (2.68, 3.25)$ και των εργαζόμενων σε θέση Δ.Υ και Α.Γ., ήταν $M = 3.54, SD = .95$, bootstrap $CI (3.30, 3.79)$. Αυτή η διαφορά $.59$ εξετάστηκε με τον έλεγχο- t ανεξαρτήτων δειγμάτων και βρέθηκε στατιστικά σημαντική $t(98) = -3.073, p = .003$ και αντιπροσωπεύει ένα επαρκές μέγεθος επίδρασης $d = .61$ (σχήμα 24).

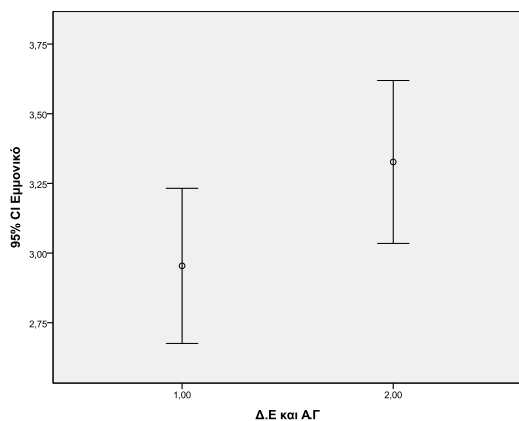


Σχήμα 24. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο εμμοονικό πάθος σε θέση Δ.Ε και των υπολοίπων (Δ.Υ και Α.Γ).

Διαφορές στο εμμοονικό πάθος μεταξύ των εργαζόμενων σε θέση Δ.Ε και των Α.Γ.

Στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή του εμμοονικού πάθους μεταξύ των εργαζόμενων σε θέση Δ.Ε ήταν $M = 2.95, SD = .97$, bootstrap $CI (2.68, 3.25)$ και των

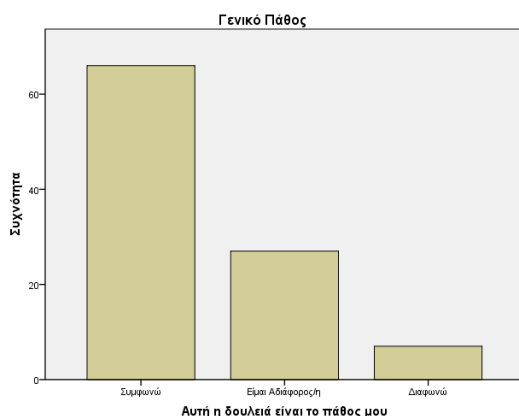
εργαζόμενων σε θέση Α.Γ., ήταν $M = 3.32$, $SD = .90$, bootstrap CI (3.04, 3.63). Αυτή η διαφορά .37 εξετάστηκε με τον έλεγχο- t ανεξαρτήτων δειγμάτων και δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική $t(86) = .109$, $p = .068$ και αντιπροσωπεύει ένα μέγεθος επίδρασης $d = .39$ (σχήμα 25).



Σχήμα 25. Διάγραμμα σφαλμάτων για τις διαφορές στο εμμεμονικό πάθος σε θέση Δ.Ε και των Α.Γ.

Γενικό Πάθος

Στο σύνολο του δείγματος τριάντα άτομα (30) συμφώνησαν απολύτως με την θέση ότι αυτή η δουλειά είναι το πάθος τους, τριάντα έξι (36) απλώς συμφώνησαν, είκοσι επτά (27) ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν, τέσσερις (4) διαφώνησαν και τρεις (3) διαφώνησαν απολύτως. Αθροίζοντας τις απαντήσεις της συμφωνίας της αδιαφορίας και της διαφωνίας έχουμε συνολικά το 66% του δείγματος να θεωρούν ότι αυτή η δουλειά είναι το πάθος τους 27% να αδιαφορούν και το 7% να διαφωνεί (Σχήμα 24).



Σχήμα 26. Ραβδόγραμμα απαντήσεων στο ερώτημα «αυτή η δουλειά είναι το πάθος μου»

Στους πίνακες εμφανίζονται οι έλεγχοι ανεξαρτησίας χ^2 για τον εντοπισμό της σχέσης μεταξύ Γενικού Πάθους και φύλου, ηλικίας, επαγγέλματος, μορφωτικού προφίλ, θέσης Δ.Ε, Δ.Υ και Α.Γ.

Πίνακας 22. Απόλυτες συχνότητες Φύλο X Γενικό Πάθος

	Γενικό Πάθος		
	Συμφωνώ απόλυτα ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος	Συμφωνώ ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος	Είμαι ουδέτερος διαφωνώ και διαφωνώ απόλυτα ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος
Ανδρες	20	19	17
Γυναίκες	10	17	17

Δεν εντοπίστηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και Γενικού πάθους: $\chi^2 (2) = 2,034, p < .362$.

Πίνακας 23. Απόλυτες συχνότητες ηλικία X Γενικό Πάθος

	Γενικό Πάθος		
	Συμφωνώ απόλυτα ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος	Συμφωνώ ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος	Είμαι ουδέτερος διαφωνώ και διαφωνώ απόλυτα ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος
Έως 30	5	5	5
31 έως 40	8	9	8
41 έως 50	13	16	13
51 και άνω	5	6	7

Δεν εντοπίστηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ του ηλικίας και Γενικού πάθους: $\chi^2 (2) = 1,598, p < .958$.

Πίνακας 24. Απόλυτες συχνότητες Επάγγελμα X Γενικό Πάθος

	Γενικό Πάθος		
	Συμφωνώ απόλυτα ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος	Συμφωνώ ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος	Είμαι ουδέτερος διαφωνώ και διαφωνώ απόλυτα ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος

Μισθωτοί Δημοσίου	10	18	23
Ιδιωτικού και ελεύθεροι επαγγελματίες	20	18	11

Εδώ εντοπίστηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ του επαγγέλματος και Γενικού πάθους: $\chi^2 (2) = 7,532, p < .023$ με τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα να έχουν περισσότερο Γενικό Πάθος.

Πίνακας 25. Απόλυτες συχνότητες Μορφωτικό προφίλ Χ Γενικό Πάθος

	Συμφωνώ απόλυτα ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος	Γενικό Πάθος	
		Συμφωνώ ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος	Είμαι ουδέτερος διαφωνώ και διαφωνώ απόλυτα ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος
Κάτοχοι βασικού πτυχίου	21	26	25
Κάτοχοι μεταπτυχιακού και διδακτορικό	9	10	9

Δεν εντοπίστηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ του μορφωτικού προφίλ και Γενικού πάθους: $\chi^2 (2) = 0,100, p < .951$.

Πίνακας 26. Απόλυτες συχνότητες θέσης Δ.Υ. Χ Γενικό Πάθος

	Γενικό Πάθος		
	Συμφωνώ απόλυτα ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος	Συμφωνώ ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος	Είμαι ουδέτερος διαφωνώ και διαφωνώ απόλυτα ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος
Θέση Δ.Υ.	0	3	9
Υπόλοιποι	30	33	25

Εδώ εντοπίστηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ της κατοχής θέσης Δ.Υ. και Γενικού πάθους με τους εργαζόμενους σε όλους τους υπόλοιπους χώρους να έχουν περισσότερο Γενικό Πάθος ($p = 0.003$, Fisher's exact test = 10,793).

Πίνακας 27. Απόλυτες συχνότητες θέσης Δ.Ε X Γενικό Πάθος

	Συμφωνώ απόλυτα ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος	Γενικό Πάθος Συμφωνώ ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος	Είμαι ουδέτερος διαφωνώ και διαφωνώ απόλυτα ότι η δουλειά αυτή είναι το πάθος
Θέση Δ.Ε	19	17	13
Θέση Α.Γ	11	16	12

Δεν εντοπίστηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ της κατοχής θέσης Δ.Ε. και Γενικού πάθους: $\chi^2(2) = 1,081, p < .582$.

Διαφορές μεταξύ αρμονικού και εμμοιικού πάθους

Ο έλεγχος-t για εξαρτημένα δείγματα έδειξε στατιστικώς σημαντικές διαφορές μεταξύ της μέσης τιμή του αρμονικού πάθους στο σύνολο του δείγματος ($M = 2.34, SD = .76$) και της μέσης τιμή του εμμοιικού πάθους στο σύνολο του δείγματος ($M = 3.26, SD = .99$) $t(99) = 10.748 p = .000$.

V. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Ο κύριος σκοπός αυτής της έρευνας προσανατολιζόταν στην διερεύνηση του πάθους των εργαζόμενων γυμναστών στο περιβάλλον εργασίας αθλητικών οργανισμών και επιχειρήσεων. Αρχικά εξετάστηκε αν εντοπίζεται η ύπαρξη του στους καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται ως δημόσιοι υπάλληλοι σε έναν συγκεκριμένο οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης είτε ως ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες. Επίσης διερευνήθηκε και η μορφή του εργασιακού πάθους που εκδηλώνουν.

Η εργασιακή απόδοση επηρεάζεται από στοιχεία της ψυχολογικής δομής του εργασιακού περιβάλλοντος όπως η αφοσίωση, η ικανοποίηση, η υπερκόπωση, η ταυτοποίηση και η παρακίνηση (Anagnostopoulos, Winand & Papadimitriou, 2016). Στοιχεία δηλαδή που επηρεάζουν εν γένει την ψυχολογία του εργαζόμενου. Μέχρι πρόσφατα το πάθος δεν υπήρξε μέρος αυτής της ερευνούμενης θεματολογίας στον ελληνικό χώρο. Η συγκεκριμένη λοιπόν έρευνα ήταν η πρώτη εμπειρική έρευνα στην αθλητική διοίκηση και ήρθε να διερευνήσει τον διττό ρόλο του πάθους που βιώνουν οι καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται είτε ως δημόσιοι υπάλληλοι σε ένα οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης είτε ως ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες στην ελεύθερη αγορά. Η έρευνα διεξήχθη κάτω από το θεωρητικό μοντέλο των Vallerand et al. (2003) που προβλέπει την ύπαρξη δύο μορφών πάθους (Διαδικό μοντέλο). Επιπλέον στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα των Vallerand et al. (2003) όπως αυτή τροποποιήθηκε από τους Anagnostopoulos, Winand και Papadimitriou (2016).

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας σχετικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, από τους 100 πτυχιούχους φυσικής αγωγής που συμμετείχαν στην έρευνα οι 44 ήταν γυναίκες και οι 56 άνδρες. Οι 51 πτυχιούχοι φυσικής αγωγής ήταν Μισθωτοί Δημοσίου, και οι υπόλοιποι 49 ήταν Μισθωτοί Ιδιωτικού τομέα και Ελεύθεροι Επαγγελματίες. Οι 49 από τους συμμετέχοντες είχαν από 16 έως 30 έτη εργασιακής εμπειρίας, όπου αποτελεί και το μεγαλύτερο ηλικιακό ποσοστό. Το 1/3 περίπου των εργαζόμενων είχαν Μεταπτυχιακό και Διδακτορικό δίπλωμα, το οποίο μπορεί να θεωρηθεί ένα ικανοποιητικό ποσοστό ατόμων που επιδιώκει την επέκταση και εξέλιξη της επιστημονικής γνώσης του. Οι 61 γυμναστές φέρουν θέση Δ.Υ. και Δ.Ε. προσφέροντας την εργασία τους τόσο στους αθλητικούς χώρους όσο και στη διοίκηση του οργανισμού. Για την ακρίβεια οι 12 φέρουν θέση

Δ.Υ. και οι 49 θέση Δ.Ε. Οι εργαζόμενοι με θέση Δ.Υ. απασχολούνται αποκλειστικά στη διοίκηση ενώ οι εργαζόμενοι με θέση Δ.Ε. απασχολούνται είτε στη διοίκηση είτε στους αθλητικούς χώρους. Οι Α.Γ. αριθμούν 39 στο σύνολό τους. Αναφορικά με τη θέση Δ.Ε. φαίνεται οι άντρες να υπερτερούν των γυναικών, καταλαμβάνοντας 34 θέσεις έναντι 15 θέσεων αντίστοιχα, φανερώνοντας πιθανότατα ένα κατάλοιπο του παρελθόντος καθώς πιο εύκολο εμπιστεύονταν έναν άνδρα και του αναθέτονταν ρόλοι. Ένας άνδρας μπορούσε ευκολότερα να εξελιχθεί στο επαγγελματικό του περιβάλλον και επιφορτιζόταν με υποχρεώσεις, ευθύνες και επιχειρηματικά καθήκοντα.

Εν συνεχεία, το 66% των συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα θεωρούν ότι αυτή η δουλειά είναι το πάθος τους. Για την ακρίβεια ο ιδιωτικός τομέας εν γένει εμφανίζει περισσότερο πάθος γενικότερα σε σχέση με τον δημόσιο τομέα. Τα ευρήματα της μελέτης παρέχουν σαφή υποστήριξη στην έρευνα των Anagnostopoulos, Winand και Papadimitriou (2016), οι οποίοι επισημαίνουν ότι αφενός μεν οι εργαζόμενοι στην αθλητική βιομηχανία εμφανίζουν κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά γνωρίσματα όπως είναι το πάθος με το αντικείμενο της εργασίας τους και αφετέρου μπορούν να ταυτίζονται με το αντικείμενο του πάθους τους, Vallerand και Houliort (2003), εν προκειμένω η εργασία τους. Για την ακρίβεια ο ιδιωτικός τομέας εν γένει εμφανίζει περισσότερο πάθος σε σχέση με τον δημόσιο τομέα. Εν μέρει αυτό μπορεί να δικαιολογηθεί καθώς ο δημόσιος τομέας σε μεγάλο βαθμό δεν ευνοεί την δημιουργικότητα αλλά απαιτεί συνέπεια και ακολουθία τυπικών κανόνων και διαδικασιών γραφειοκρατικού συνήθως χαρακτήρα. Παράλληλα ο ιδιωτικός τομέας εμφανίζει περισσότερο και τις δύο μορφές πάθους, τόσο του αρμονικού όσο και του εμμονικού.

Επιπλέον η παρούσα έρευνα φανερώνει ότι συνολικά οι εργαζόμενοι καθηγητές φυσικής αγωγής εμφανίζουν αρμονικό πάθος σε σχέση με την εργασία τους επιβεβαιώνοντας την θεωρία του δυαδικού μοντέλου για την ύπαρξη αρμονικού και εμμονικού πάθους (Vallerand et al. 2003). Ειδικότερα όσον αφορά το εμμονικό πάθος οι εργαζόμενοι στην τοπική αυτοδιοίκηση δεν το εμφανίζουν καθόλου, ενώ οι ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες εμφανίζουν κάποιο μικρό βαθμό αυτού. Το συγκεκριμένο εύρημα μπορεί να δικαιολογηθεί με το σκεπτικό ότι οι εργαζόμενοι στην τοπική αυτοδιοίκηση είναι δημόσιοι υπάλληλοι και πιθανότατα είναι απαλλαγμένοι από το άγχος ευρέσεως και διατήρησης της θέσεως εργασίας τους,

οπότε επιδίδονται στο έργο τους απελευθερωμένοι από το κυνήγι της επιβίωσης. Σε αντιδιαστολή, οι ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες, μπορεί να αναπτύξουν κάποια εμμονή με το επάγγελμά τους, καθώς δραστηριοποιούνται σε ένα πιο ανταγωνιστικό και αμφίρροπο εργασιακό περιβάλλον. Αυτά τα ευρήματα ύπαρξης αρμονικού και εμμονικού πάθους υποστηρίζονται και από άλλες εμπειρικές έρευνες ανεξάρτητες από τη βιβλιογραφία του αθλητικού μάντζμεντ (Forest, Mageau, Sarrazin & Morin 2011; Vallerland 2010; Forest et.al., 2012; Fernet et.al., 2014). Έτσι λοιπόν οι εργαζόμενοι στους αθλητικούς οργανισμούς και επιχειρήσεις που χαρακτηρίζονται με αρμονικό πάθος, φαίνεται να φέρουν ικανότητες συγκέντρωσης, ελέγχου αυτονομίας, ζωτικότητας και συναισθηματικής δέσμευσης, ενώ οι εργαζόμενοι με εμμονικό συσχετίζονται με ασθενέστερη πνευματική υγεία και αυτονομία (Forest, Mageau, Sarrazin & Morin 2011).

Η συγκεκριμένη μελέτη επέκτεινε την έρευνά της και στις διαφορετικές μορφές πάθους που εμφανίζονται στους ξεχωριστούς τομείς εργασίας μέσα στην ίδια την υπηρεσία. Οι εργαζόμενοι γυμναστές που ασκούν τα εργασιακά τους καθήκοντά τους αμιγώς στους αθλητικούς χώρους, κατέχοντας ή μη κάποια θέση Δ.Ε., εμφανίζουν περισσότερο αρμονικό και εμμονικό πάθος σε σχέση με τους εργαζόμενους γυμναστές σε θέση γραφείου. Μια πιθανή ερμηνεία που μπορεί να δοθεί όσον αφορά την παρουσία αυξημένου αρμονικού πάθους είναι η διαφορά του φυσικού περιβάλλοντος χώρου που ασκούν τα καθήκοντων που απορρέουν από την θέση που κατέχουν στον οργανισμό. Για παράδειγμα οι γυμναστές που ασκούν το έργο τους στους αθλητικούς χώρους έχουν εκπαιδευτεί για αυτό, είναι στο φυσικό τους περιβάλλον (χώροι άθλησης), έχουν την αίσθηση της προσφοράς στους πελάτες τους με τους οποίους έρχονται σε άμεση επαφή, αναγνωρίζοντας τους στόχους και τις επιθυμίες τους. Αντιλαμβάνονται την εργασία τους σαν κοινωνικό έργο και προσφορά στο κοινωνικό σύνολο. Στόχοι όπως α) η βελτίωση της υγείας, β) η αύξηση των συμμετεχόντων στα αθλήματα, γ) η αθλητική εκπαίδευση των παιδιών και των νέων και δ) η προσφορά δραστηριοτήτων στις μεγαλύτερες ηλικίες, αναπτύσσουν τα αισθήματα της κοινωνικής προσφοράς και συνεισφοράς των εργαζομένων, εξαλείφοντας διαθέσεις ανταγωνισμού και διάκρισης. Η σύνθεση εργασιακών και μη εργασιακών καθήκοντων και η αλληλεπίδραση τους, παρέχει την δυνατότητα στους εργαζόμενους να συνδυάζουν την δουλειά με την διασκέδαση και την ικανοποίηση.

Σε αντιδιαστολή με τους γυμναστές στους αθλητικούς χώρους, οι εργαζόμενοι σε θέση γραφείου αφενός δεν εμφανίζουν καμιάς μορφής πάθος συγκριτικά με τους εργαζόμενους στους αθλητικούς χώρους. Ειδικότερα οι Δ.Υ υπολείπονται στο Γενικό πάθος συγκριτικά με όλους τους υπόλοιπους εργαζόμενους καθώς φέρονται ως απλοί διεκπεραιωτές διοικητικών υπηρεσιών δίχως να επιφορτίζονται με ρόλους και υψηλούς κοινωνικούς ή διοικητικούς στόχους.

Από την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας διαφαίνεται ότι η θέση των εργαζομένων στην υπηρεσία με καθήκοντα Δ.Ε., που έχει σχέση με το τμήμα και τους σκοπούς του οργανισμού, έχει αντίκτυπο τόσο στο αρμονικό όσο και στο εμμονικό πάθος που βιώνει το προσωπικό ενός οργανισμού και επιβεβαιώνει τα ευρήματα των Anagnostopoulos, Winand και Paradimitriou (2016). Μια πιθανή ερμηνεία για τη διαφαινόμενη διαφορά που ανακύπτει από τα ευρήματα των δύο μορφών πάθους μεταξύ των Δ.Ε. και των υπολοίπων, με τους πρώτους να εκφράζουν όχι μόνο περισσότερο αρμονικό αλλά ταυτόχρονα και περισσότερο εμμονικό, μπορεί να δοθεί με το σκεπτικό, αν και πιθανώς αντιφατικό, ότι οι γυμναστές με επιφορτισμένους ρόλους και καθήκοντα, που κατέχουν υπεύθυνες θέσεις σε έναν οργανισμό, φέρουν σε μεγαλύτερο βαθμό όλα τα θετικά εργασιακά και κοινωνικά τους καθήκοντα, τα οποία εμφανίζουν και όσοι απασχολούνται στους αθλητικούς χώρους, όπως προαναφέρθηκε ανωτέρω. Διαφαίνεται ότι ένα άτομο που έχει πάθος με τη δουλειά του και έχει θέση ευθύνης, δεν την αγαπά μόνο άλλα τη θεωρεί πολύ σημαντική για την αυτοεκτίμησή του καθορίζοντάς τον ως επαγγελματία. Πιθανότατα όσο αυξάνονται οι ευθύνες, τα καθήκοντα, οι υποχρεώσεις, τόσο εναγκαλίζονται οι εργαζόμενοι με το αρμονικό πάθος. Όσον αφορά το εμφανιζόμενο αυξημένο εμμονικό πάθος μπορεί πιο λογικά και εύκολα να δικαιολογηθεί καθώς σχετικά πρόσφατες μελέτες (Omoredede, Thorgren, & Wincent, 2013; Patel, Thorgren, & Wincent, 2015), αναφέρουν τη θετική, ωφέλιμη πλευρά που μπορεί αυτό να φέρει όταν υπάρχει δυναμικό, προκλητικό και ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον. Τα προαναφερόμενα ευρήματα χρήζουν ωστόσο περαιτέρω διερεύνησης καθώς στη βιβλιογραφία αναφέρεται ότι όταν ένα άτομο εμφανίζει τον ένα τύπο πάθους δεν μπορεί ταυτόχρονα να έχει και το άλλο. (Ho et al., 2011). Συνεπώς δύσκολα δικαιολογείται η ταυτόχρονη εκδήλωση υψηλού αρμονικού και εμμονικού στους γυμναστές με θέση Δ.Ε. εκτός αν η ύπαρξη ομάδας, στο πλαίσιο της οποίας εργάζεται ο γυμναστής, τροποποιεί ή επηρεάζει τη θεωρία.

Οι μελέτες που έχουν διεξαχθεί για το πάθος στη εργασία καταδεικνύουν ότι το πάθος και δη το αρμονικό πάθος μπορεί να συνεισφέρει στην εργασιακή απόδοση, ικανοποίηση, συμπεριφορά και διανοητική λειτουργία (Ho et al., 2011). Το αρμονικό πάθος οδηγεί κυρίως σε αποτελέσματα που μπορούν να προσαρμοστούν σύμφωνα με τις επιλογές του ατόμου. Η δραστηριότητα γίνεται μέρος της ταυτότητας του ατόμου δε σχετίζεται με κανενός είδους περιορισμό ή πίεση και το άτομο την εσωτερικεύει με τη θέλησή του (Deci & Ryan, 2000; Vallerand et al., 2003). Σε αντίθεση το εμμονικό ή ψυχαναγκαστικό πάθος, είναι το αποτέλεσμα της διαδικασίας ελέγχου της εσωτερίκευσης μιας δραστηριότητας στην ταυτότητα του ατόμου. Μιας τέτοιας μορφής ελεγχόμενη εσωτερίκευση προέρχεται από ενδοπροσωπικούς και διαπροσωπικούς παράγοντες, όπως είναι η αυτοεκτίμηση, η υψηλή απόδοση η και κοινωνική αποδοχή, οδηγώντας στην ανάπτυξη ψυχαναγκαστικών αισθημάτων, που μεταφράζεται ουσιαστικά σε εμμονικό πάθος. Ειδικότερα το άτομο δεν είναι ικανό να ελέγξει και να προσαρμόσει τα αποτελέσματά των ενεργειών του (Vallerand, 2010; Vallerand et.al., 2003). Τα άτομα που αναπτύσσουν αρμονικό πάθος με την εργασία τους, έχουν ως αποτέλεσμα την ψυχολογική ευφορία, τη συγκέντρωση στην εργασία, την αυτονομία, τον έλεγχο και τη συναισθηματική δέσμευση χωρίς την ύπαρξη ψυχολογικού στρες (Forest, Mageau, Sarrazin & Morin, 2011). Το αρμονικό πάθος προλαμβάνει την εμφάνιση συγκρούσεων και το άτομο είναι δημιουργικό κάτι που φέρει θετική συνεισφορά στην εργασιακή ικανοποίηση. (Vallerland 2010). Αντίθετα το εμμονικό πάθος προκαλεί συγκρούσεις μεταξύ της εργασίας και άλλων προσωπικών δραστηριοτήτων του εργαζόμενου, βιώνοντας εργασιακή εξουθένωση, καθώς η εργασιακή ενασχόληση έχει γίνει το επίκεντρο της ζωής του εργαζόμενου (Vallerland 2010). Τα άτομα που αναπτύσσουν υψηλά επίπεδα εμμονικού πάθους ως προς την εργασία, ταυτόχρονα έχουν και υψηλά επίπεδα στρες και χαμηλά επίπεδα ευφορίας. Το εμμονικό πάθος σχετίζεται άμεσα και αρνητικά με την ψυχική υγεία των εργαζομένων. Ο εμμονικός τύπος του πάθους οδηγεί σε αρνητικές επιπτώσεις, επιβαρύνει άλλους σημαντικούς παράγοντες της ζωής, επιφέρει διαμάχες και άκαμπτες εμμονές (Forest, Mageau, Sarrazin & Morin , 2011). Παρόμοια ευρήματα παρατηρήθηκαν και σε μελέτη των Vallerand και Houffort (2003), στην οποία το εμμονικό πάθος συνδέθηκε με πολλαπλές αρνητικές συνέπειες όπως είναι το άγχος, τα αισθήματα ντροπής και ενοχής καθώς και με την έλλειψη συγκέντρωσης στη δραστηριότητα.. Στην έρευνα των Fernet κ.ά, (2014) φαίνεται ότι ενώ το εμμονικό πάθος μπορεί να καταστρέψει μερικά άτομα, το αρμονικό πάθος επιτρέπει σε αυτούς

που το φέρουν να κρατούν τη φλόγα ζωντανή, προσφέροντάς τους αυτονομία στην εργασία τους. Οι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι ο τύπος του πάθους ενός εργαζομένου προσδιορίζεται από την ελευθερία και την αυτονομία του κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Ένας οργανισμός για να έχει εργαζόμενους που να τους χαρακτηρίζει το πάθος και δη το αρμονικό, να είναι αποδοτικός και να αυξάνει τα κέρδη του, πρέπει να τους παρέχει το αίσθημα της σημαντικότητας της εργασίας τους, τη δυνατότητα να λειτουργούν αυτόνομα και ευέλικτα καθώς επίσης να δίνει ευκαιρίες για εξέλιξη, συνεργασία και αναγνώριση (Blanchard 2009). Αν δοθεί ιδιαίτερη προσοχή από τον εργοδότη για τη σημασία της εργασίας του εργαζομένου, όταν ενισχύεται ένα περιβάλλον συνεργασίας μεταξύ των μελών της, όταν υπάρχει ένα δίκαιο σύστημα ανταμοιβών, όταν ενισχύεται η αυτονομία τους, αναγνωρίζονται οι προσπάθειες και τα επιτεύγματά τους, όταν το περιβάλλον εργασίας τους δίνει δυνατότητες ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους με την κατάλληλη εκπαίδευση και ενισχύει την επαγγελματική τους εξέλιξη τότε οι εργαζόμενοι θα επιδείξουν υψηλό αρμονικό πάθος για την εργασία τους. Επιπροσθέτως αυτό επιτυγχάνεται και όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι υπάρχει συνεκτικότητα με τον ηγέτη και τους συναδέλφους. Όταν δηλαδή δημιουργείται ένα περιβάλλον εργασίας που αναπτύσσει κλίμα εμπιστοσύνης μεταξύ αυτών, του ηγέτη και των συναδέλφων και γίνονται προσπάθειες δημιουργίας διαπροσωπικών σχέσεων (Permarupan et.al., 2013).

Συμπερασματικά, και δεδομένων των ευρημάτων περί συνεισφοράς του πάθους ως κίνητρο προς την εργασία και των δύο διαφορετικών τύπων πάθους, σημαντικών για τα αποτελέσματα της εργασίας, οι μάνατζερ πρέπει να φροντίζουν για την ενίσχυσή του αρμονικού πάθους και να το αξιολογούν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας προσλήψεων. Ως εκ τούτου, συνίσταται οι διοικήσεις των οργανισμών να δίνουν νόημα στην αξία της εργασίας των εργαζομένων τους πέρα από το κέρδος. Να ενισχύουν την ευελιξία και αυτονομία τους κατά την εκτέλεση του έργου τους. Να τους παρέχει δυνατότητες για εξέλιξη, συνεργασία και αναγνώριση και να φροντίζει έτσι ώστε όλα αυτά να εφαρμόζονται με δίκαιο τρόπο σε όλους τους εργαζόμενους.

Ειδικότερα οι μάνατζερ πρέπει να επικεντρώνονται στην εκτίμηση της διαφοράς μεταξύ αρμονικού και εμμοονικού πάθους ανάμεσα στους υποψηφίους. Θεωρώντας ότι οι εργαζόμενοι με εμμοονικό πάθος δεν είναι και οι παραγωγικότεροι

και συχνά συνδέονται με αρνητικές συμπεριφορές (γνωστικές και συναισθηματικές), ο έλεγχος στα πρώιμα στάδια μπορεί να δημιουργήσει και να διατηρήσει ένα εργατικό δυναμικό, παραγωγικό και καταρτισμένο που να χαρακτηρίζεται από αρμονικό πάθος. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για έναν οργανισμό που επιζητεί να έχει κοινωνικό προφίλ, ώστε να επωφελείται από την ύπαρξη ευχαριστημένων και αφοσιωμένων πελατών, με σταθερή ανάπτυξη και αύξηση που όποιου οφέλους και κέρδους.

VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα έρευνα τα ερευνητικά ερωτήματα της ήταν τα παρακάτω:

- 1) Αναγνωρίζεται η ύπαρξη του εργασιακού πάθους στους καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται σε έναν συγκεκριμένο οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης και σαν ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες;
- 2) Ποιά η ένταση των δύο τύπων πάθους που βιώνει το σύνολο των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε ένα οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης;
- 3) Ποιά η ένταση των δύο τύπων πάθους που βιώνει το σύνολο των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες;
- 4) Διαφέρουν ως προς το πάθος οι καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται στην τοπική αυτοδιοίκηση από τους καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες;
- 5) Διαφέρουν ως προς το πάθος οι καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται στην διοίκηση ενός φορέα τοπικής αυτοδιοίκησης ή στη διοίκηση ενός ιδιωτικού φορέα, από τους καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται ως απλοί γυμναστές στους δύο προαναφερόμενους χώρους;

Τελικά συμπεράσματα

Με βάση λοιπόν τα ευρήματα τα συμπεράσματα της έρευνας ήταν τα ακόλουθα:

1. Στο σύνολο του δείγματος αθροίζοντας τις απαντήσεις έχουμε συνολικά το 66% του δείγματος να θεωρούν ότι αυτή η δουλειά είναι το πάθος τους 27% να αδιαφορούν και το 7% να διαφωνεί. Συνεπώς ένα αξιοσημείωτο ποσοστό του συνόλου των εργαζόμενων γυμναστών εμφανίζει πάθος κατά άσκηση των εργασιακών καθηκόντων του.
2. Στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή του αρμονικού πάθους ήταν $M = 2.35$ ενώ του εμμοικικού πάθους ήταν $M = 3.25$. Με δεδομένο τιμές μεταξύ 1 και 3 εκφράζει πάθος, τιμές στο 3 αδιαφορία και μεταξύ 3 και 5 έλλειψη πάθους μπορούμε να πούμε ότι εμφανίζεται αρμονικό πάθος όχι όμως και εμμοικικό. Ειδικότερα η μέση τιμή του αρμονικού πάθους για τους εργαζόμενους στην τοπική αυτοδιοίκηση ήταν $M = 2.50$ και του εμμοικικού ήταν $M = 3.25$. Συνεπώς και οι εργαζόμενοι στην τοπική αυτοδιοίκηση εμφανίζουν αρμονικό πάθος όχι όμως και εμμοικικό.

3. Η μέση τιμή του αρμονικού πάθους για τους εργαζόμενους ως ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες ήταν $M = 2.19$ και του εμμονικού $M = 2.91$. Συνεπώς και ως ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες εμφανίζουν αρμονικό πάθος και σε κάποιο μικρό βαθμό εμμονικό.
4. Η μέση τιμή του αρμονικού πάθους των εργαζόμενων στην τοπική αυτοδιοίκηση διέφερε στατιστικώς σημαντικά από την μέση τιμή του αρμονικού πάθους των εργαζόμενων ως ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες αλλά αυτή η διαφορά ήταν πρακτική μη υπολογίσιμη. Επίσης η μέση τιμή του εμμονικού πάθους των εργαζόμενων στην τοπική αυτοδιοίκηση διέφερε στατιστικώς σημαντικά από την μέση τιμή του εμμονικού πάθους των εργαζόμενων ως ελεύθεροι επαγγελματίες/ιδιώτες με την διαφορά να είναι σχετικά υπολογίσιμη και να εκφράζει πολύ λιγότερο εμμονικό πάθος στους εργαζόμενους στην τοπική αυτοδιοίκηση.
5. Στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή του αρμονικού πάθους των εργαζόμενων σε θέση Δ.Ε. διέφερε στατιστικώς σημαντικά από τη μέση τιμή του αρμονικού πάθους των υπολοίπων (Α.Γ. και Δ.Υ) με την διαφορά να είναι σχετικά υπολογίσιμη και εκφράζει περισσότερο αρμονικό πάθος στους εργαζόμενους σε θέση Δ.Ε. Επίσης το ίδιο φαινόμενο παρατηρήθηκε μεταξύ των εργαζόμενων Δ.Ε. και των εργαζόμενων σε θέση Α.Γ. με την διαφορά να είναι υπολογίσιμη αλλά να εκφράζει περισσότερο αρμονικό πάθος στους εργαζόμενους σε θέση Δ.Ε. Παράλληλα στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή του εμμονικού πάθους των εργαζόμενων θέση Δ.Ε. διέφερε στατιστικώς σημαντικά από τη η μέση τιμή του εμμονικού πάθους των εργαζόμενων σε θέση Δ.Υ. και Α.Γ. με την διαφορά να είναι σχετικά υπολογίσιμη και να εκφράζει περισσότερο εμμονικό πάθος στους εργαζόμενους σε θέση Δ.Ε. Επίσης στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή του αρμονικού πάθους των εργαζόμενων σε θέση γραφείου διέφερε στατιστικώς σημαντικά από τη μέση τιμή του αρμονικού πάθους των εργαζόμενων στους αθλητικούς χώρους με την διαφορά να είναι σχετικά υπολογίσιμη και εκφράζει περισσότερο αρμονικό πάθος στους εργαζόμενους στους αθλητικούς χώρους. Αντίστοιχα στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή του εμμονικού πάθους των εργαζόμενων σε θέση γραφείου διέφερε στατιστικώς σημαντικά από τη η μέση τιμή του εμμονικού πάθους των εργαζόμενων στους αθλητικούς χώρους

με την διαφορά να είναι σχετικά υπολογίσιμη και να εκφράζει πολύ λιγότερο εμμονικό πάθος στους εργαζόμενους σε θέση γραφείου.

Επιπλέον στη βάση των ειδικότερων ερευνητικών υποθέσεων προέκυψαν και τα παρακάτω συμπεράσματα:

- 1) Δεν διέφεραν στατιστικώς σημαντικά τόσο προς το αρμονικό όσο και προς το εμμονικό πάθος οι μέσες τιμές των τεσσάρων διαφορετικών κατηγοριών ηλικίας.
- 2) Δεν παρατηρήθηκαν στατιστικώς σημαντικές διαφορές ως προς το αρμονικό πάθος οι μέσες τιμές των τριών διαφορετικών κατηγοριών επαγγέλματος ενώ διέφεραν στατιστικώς σημαντικά ως προς το εμμονικό πάθος και ειδικότερα οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα να εμφανίζουν περισσότερο εμμονικό πάθος.
- 3) Δεν παρατηρήθηκαν στατιστικώς σημαντικές διαφορές ως προς το αρμονικό πάθος οι μέσες τιμές των τεσσάρων διαφορετικών κατηγοριών χρόνων επαγγελματικής εμπειρίας. Αντίθετα διέφεραν στατιστικώς σημαντικά ως προς το εμμονικό πάθος μεταξύ όσων είχαν από 6 έως 15 έτη εμπειρίας και όσων είχαν 31 και άνω και μεταξύ όσων είχαν από 16 έως 30 έτη εμπειρίας και όσων είχαν 31 και άνω. Το μέγεθος επίδρασης ήταν και σε αυτή την περίπτωση πολύ μικρό.
- 4) Δε διέφεραν στατιστικώς σημαντικά τόσο προς το αρμονικό όσο και προς το εμμονικό πάθος οι μέσες τιμές μεταξύ των κατόχων μόνο βασικού πτυχίου και των κατόχων μεταπτυχιακού και διδακτορικού
- 5) Στατιστικά σημαντική διαφορά παρατηρήθηκε στο σύνολο του δείγματος μεταξύ της μέσης τιμή του αρμονικού πάθους και της μέσης τιμή του εμμονικού πάθους.

Στη βάση των περιορισμών και των οριοθετήσεων της έρευνας προκύπτουν και ζητήματα που χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης. Στην επόμενη ενότητα παρουσιάζονται οι προτάσεις περαιτέρω έρευνας.

Προτάσεις περαιτέρω έρευνας.

- Τα ερωτήματα της έρευνας μπορούν να διερευνηθούν με διαφορετικά εργαλεία μέτρησης.
- Τα ερωτήματα της έρευνας μπορούν να διερευνηθούν με ποιοτικές μεθόδους συλλογής και ανάλυσης δεδομένων.

- Τα ερωτήματα της έρευνας μπορούν να διερευνηθούν σε διαφορετικές περιοχές.

VII. ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Anagnostopoulos C., Winand M. & Papadimitriou D. (2015). Passion at Work: Evidence from Team Sport Organisations. *Proceedings of North American Society for Sport Management Conference (NASSM 2015)*. Retrieved from: https://www.nassm.org/files/conf_abstracts/2015-129.pdf
- Anagnostopoulos C., Winand M. & Papadimitriou D. (2016): Passion in the workplace: empirical insights from team sport organisations. *European Sport Management Quarterly*, Volume 16. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1080/16184742.2016.1178794>
- Blanchard Ken (2009). *From Engagement to Work Passion. A deeper understanding of the Work Passion framework*. Retrieved from: <http://www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard-From-Engagement-to-Work-Passion.pdf>
- Cahill, F., Hardie, E. (2012). *Psychometric evaluation of the employee Passion survey*. USA, Tamba: Intégro Leadership Institute. Retrieved from: http://www.integroleadership.com/Docs/Psychometric_Evaluation_EPS.pdf
- Fernet, C., Lavigne, G., Vallerand, R., Austin, S. (2014). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations* 28 (3), pp. 270-288. Retrieved from: <http://www.lrcs.uqam.ca/papers/Fernet2014.pdf>
- Fick, U. (2002) *An Introduction to Qualitative Research*. London: Sage.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). “Work is my passion”: The different affective, behavioral, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences* 28: 27–40. Retrieved from: http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2011_ForestMageauSarrazinMorin_CJAS.pdf
- Forest, J., Mageau, G. V. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, L., Dubreuil, P., & Lavigne, G. V. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation

- between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program. *Human Relations*, 65 (9). Retrieved from: <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0018726711433134>
- Gall, M. D., Gall, J. P. & Borg, W. R. (2014). *Εκπαιδευτική Έρευνα*. Λευκωσία: Broken Hill.
- Gonçalves, G., Orgambídez-Ramos, A., Ferrão, M. C., Parreira, T. (2014). Adaptation and Initial Validation of the Passion Scale in a Portuguese Sample. *Escritos de Psicología*, Vol. 7, No. 2, (pp. 19-27). Retrieved from: <http://www.redalyc.org/pdf/2710/271031689003.pdf>
- Ho, V. T., Wong, S., & Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48, 26 – 47. Retrieved from: <http://scholarship.richmond.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1044&context=management-faculty-publications>
- Mageau, G.A., Vallerand, R.J., Charest, J., Salvy, S.-J., Lacaille, N. Bouffard, T., & Koestner, R. (2009). On the development of harmonious and obsessive passion: The role of autonomy support, activity specialization, parent's activity valuation and identification with the activity. *Journal of Personality*, 77:3. Retrieved from: http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2009_MageuaVallerandCharestSalvyLacailleBouffardKoestner_JOP.pdf
- Mertens, D. (2009). *Έρευνα και αξιολόγηση στην εκπαίδευση και την ψυχολογία*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Morin, E.M., & Dassa, C. (2006). Giving meaning to work and promoting occupational health. *Manuscript in revision for the Canadian Journal of Behavioural Science*, HÉC Montréal, Montréal, Canada.
- Omoredede, A., Thorgren, S., & Wincent, J. (2013). Obsessive passion, competence, and performance in a project management context. *International Journal of Project Management*, 31(6), 877–888. Retrieved from: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263786312001081>

- Patel, C. P., Thorgren, S., & Wincent, J. (2015). Leadership, passion and performance: A study of job creation projects during the recession. *British Journal of Management*, 26(2), 211–224. Retrieved from: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-8551.12092/full>
- Permarupan P., Saufi, R. Kasim R., Balakrishnan B. (2013). The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol. 107, pp. 88–95 Retrieved from: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281305026X>
- Ryan, R.M., Deci, E.L. (2000) Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology* 25, 54–67 Retrieved from: <https://mmrg.pbworks.com/f/Ryan,+Deci+00.pdf>
- Thomas, N. & Nelson, J. (2003). *Μέθοδοι έρευνας στην φυσική δραστηριότητα*. (Επιμ. Καρτερολιώτης Κ.). Αθήνα: Εκδ. Πασχαλίδη.
- Vallerand R., Paquet Y., Philippe F., Charest J. (2010). On the Role of Passion for Work in Burnout: A Process Model. *Journal of Personality* 78(1), pp.289-312. Retrieved from: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x/abstract>
- Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The Dualistic Model of Passion. *Advances in Experimental Social Psychology*, 42, 97–193. Retrieved from: <http://crystalkwok.github.io/images/crown/vallerand.pdf>
- Vallerand, R. J. (2012). The role of passion in sustainable psychological well-being. *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*, 2:1 Retrieved from: <https://psywb.springeropen.com/articles/10.1186/2211-1522-2-1>
- Vallerand, R. J., & Miquelon, P. (2007). Passion for sport in athletes. In D. Lavalle'e & S. Jowett (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 249–263). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. In D. Skarlicki, S. Gilliland, & D. Steiner (Eds.), *Social issues in management: Vol. 3. Emerging perspectives of values in organizations* (pp. 175 - 204). Greenwich, CT: Information Age Publishing. Retrieved from:

- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Dumais, A., Demers, M.-A., & Rousseau, F. (2008). Passion and performance attainment in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 9, 373–392. Retrieved from: <https://pdfs.semanticscholar.org/097d/a86891b72144e938169655f0500d5380800e.pdf>
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Ratelle, C., Le´onard, M., Blanchard, C., Koestner, R., Gagne, M., Marsolais, J. (2003) Les Passions del’Ame: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 85, No. 4, 756–767. Retrieved from: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2003_VallerancBlanchardMageauKoesnterRatelleLeonardGagneMacolais JPSP.pdf
- Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Grouzet, F. M. E., Dumais, A., Grenier, S., & Blanchard, C. B. (2006). Passion in sport: A look at determinants and affective experiences. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 28, 454–478. Retrieved from: <http://www.lrcs.uqam.ca/papers/139.pdf>
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding Positive Meaning in Work. In K.S. Cameron, J.E. Dutton, & R.E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp. 296–308). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers. Retrieved from:
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality* 31(1). Retrieved from: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0092656697921620>
- Παρασκευόπουλος, Ι. (1993). *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας: Έννοια χαρακτηριστικά είδη και στάδια της επιστημονικής έρευνας*. Αθήνα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Ερωτηματολόγιο

Αγαπητοί/ές συνάδελφοι/φισσες

Στο πλαίσιο της εκπόνησης της μεταπτυχιακής μου διατριβής στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου πραγματοποιώ εμπειρική έρευνα αναφορικά με το εργασιακό πάθος. Η βοήθεια σας στην ολοκλήρωση της έρευνας είναι αποφασιστική και συνίσταται στην συμπλήρωση του παρακάτω ερωτηματολογίου. Η συμμετοχή σας είναι ανώνυμη και τα δεδομένα που θα συλλεχθούν θα αξιοποιηθούν αποκλειστικά για τους παραπάνω σκοπούς και τη σύνταξη των εκθέσεων αξιολόγησης που προβλέπεται για το έργο αυτό.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συνεργασία σας,

Με εκτίμηση,

Μπία Εμπόγλου

Σημειώστε με ένα **V** στην απάντηση που σας εκφράζει περισσότερο για την δουλειά που κάνετε σε αυτό το χώρο/υπηρεσία. Προσοχή δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις.

	Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
1. Η δουλειά αυτή είναι το πάθος μου	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. Αυτά που ανακαλύπτω σε αυτή την δουλειά , με κάνουν να την εκτιμώ ακόμη περισσότερο	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3. Έχω σχεδόν εμμονή με την δουλειά αυτή	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4. Αυτή η δουλειά μου παρέχει την ποιότητα που επιθυμώ για τη ζωή μου	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

5. Η δουλειά αυτή μου παρέχει μια μεγάλη ποικιλία εμπειριών

 1 2 3 4 5

6. Η δουλειά αυτή είναι το μοναδικό πράγμα που με εξιτάρει

 1 2 3 4 5

7. Η δουλειά αυτή είναι καλά εναρμονισμένη με τη ζωή μου

 1 2 3 4 5

8. Αυτή η δουλειά είναι τόσο συναρπαστική που κάποιες φορές χάνω τον έλεγχο

 1 2 3 4 5

9. Έχω συναισθηματική εξάρτηση από την δουλειά μου

 1 2 3 4 5

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

10. Φύλο

Άνδρας
 1

Γυναίκα
 2

11. Ηλικία

Έως 30 ετών
 1

31 έως 40
 2

41 έως 50
 3

51 και άνω
 4

12. Εργάζεστε στο κύριο επάγγελμά σας ως...

μισθωτός
Δημοσίου
τομέα
 1

μισθωτός
ιδιωτικού
τομέα
 2

ελεύθερος
επαγγελματίας
 3

13. Έχετε εργασιακή εμπειρία στο χώρο...

έως 5 έτη
 1

6 έως 15 έτη
 2

16 έως 30
έτη
 3

άνω των 31
 4

14. Μορφωτικό προφίλ

Βασικό πτυχίο
 1

Μεταπτυχιακό
 2

Διδακτορικό
 3

15. Εργάζεστε σε θέση γραφείου

Ναι
 1

Όχι
 2

16. Εργάζεστε σε θέση ευθύνης (υπεύθυνος γραφείου/γυμναστηρίου, προϊστάμενος κ.ά)

Ναι
 1

Όχι
 2