

## Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης

Τόμ. 2016, Αρ. 2

6ο Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ  
ΤΟΜΕΑΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ Π.Τ.Δ.Ε.  
ΚΕΝΤΡΟ ΜΕΛΕΤΗΣ ΨΥΧΟΦΥΣΙΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



### 6<sup>ο</sup> ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Υπό την αιγίδα του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων  
24-26 Ιουνίου 2016

#### ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

ISSN: 2529-1157

#### ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ:

~~Παπαδόπουλος~~ Ιωάννης

Πολυγρονοπούλου Σταυρούλα

~~Μπασιτά~~ Αγγελική

ΙΟΥΝΙΟΣ 2016

Τα εργασιακά κίνητρα των μαθητών της Γ΄  
Λυκείου στην Ελλάδα. Προσαρμογή της κλίμακας  
Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) σε  
μαθητές της Γ΄ Λυκείου στην Ελλάδα.

Παναγιώτης Τσουμάνης, Χρυσάνθη Γεωργαντά

doi: [10.12681/edusc.1012](https://doi.org/10.12681/edusc.1012)

### Βιβλιογραφική αναφορά:

Τσουμάνης Π., & Γεωργαντά Χ. (2017). Τα εργασιακά κίνητρα των μαθητών της Γ΄ Λυκείου στην Ελλάδα. Προσαρμογή της κλίμακας Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) σε μαθητές της Γ΄ Λυκείου στην Ελλάδα. *Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης*, 2016(2), 1323-1350. <https://doi.org/10.12681/edusc.1012>



**Τα εργασιακά κίνητρα των μαθητών της Γ΄ Λυκείου στην Ελλάδα.  
Προσαρμογή της κλίμακας Multidimensional Work Motivation Scale  
(MWMS) σε μαθητές της Γ΄ Λυκείου στην Ελλάδα.**

Παναγιώτης Τσουμάνης, εκπαιδευτικός-σύμβουλος σταδιοδρομίας

panag.tsoumanis@gmail.com

Χρυσάνθη Γεωργαντά, εκπαιδευτικός-σύμβουλος σταδιοδρομίας

c\_georganta@yahoo.gr

### Περίληψη

*Εισαγωγή* Η θεωρία του Αυτο-Καθορισμού [*Self-Determination Theory, (SDT)*] (Deci & Ryan, 1985a,2000) προτείνει μία πολυδιάστατη ανάλυση των εργασιακών κινήτρων συνδυάζοντας τόσο εσωτερικούς όσο και εξωτερικούς μηχανισμούς ρύθμισης της συμπεριφοράς. Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση των εργασιακών κινήτρων των μαθητών της Γ΄ Λυκείου στην Ελλάδα, καθώς βρίσκονται κοντά στη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία. Η ανάλυση έγινε με βάση την SDT μέσω της προσαρμογής στον υπό μελέτη πληθυσμό της κλίμακας *Multidimensional Work Motivation Scale-MWMS* (Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud και Van den Broeck, 2014). *Μέθοδος* Τα δεδομένα αντλήθηκαν από ένα δείγμα μαθητών ηλικίας 17-18 ετών από ΓΕΛ της Αθήνας ( $N=203$ ,  $M.O.=17,58$   $T.A.=0.50$ ). Μελετήθηκαν οι ψυχομετρικές ιδιότητες της κλίμακας και συγκεκριμένα η παραγοντική δομή και ο βαθμός αξιοπιστίας της. *Αποτελέσματα* Πραγματοποιήθηκε επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων με τους στατιστικούς δείκτες ( $\chi^2$ , *GFI*, *TLI*, *CFI*, *RMSEA*, *SRMR*) να μην επιβεβαιώνουν τη δομή της αρχικής κλίμακας των κατασκευαστών αλλά να είναι κοντά στα όρια των επιθυμητών επιπέδων. Η διερευνητική ανάλυση παραγόντων παρουσίασε επίσης διαφοροποιημένη δομή σε σχέση με την αρχική κλίμακα. *Συμπεράσματα* Τα αποτελέσματα της έρευνας θέτουν τη βάση για περαιτέρω μελέτη των εργασιακών κινήτρων των μαθητών της Γ΄ Λυκείου. Επίσης, εγείρουν ένα σημαντικό ζήτημα αναφορικά με το αν οι Έλληνες μαθητές αυτής της βαθμίδας δίνουν έμφαση σε εξωτερικά κίνητρα υλικών ανταμοιβών για τη μελλοντική τους εργασία μέσα σε ένα πλαίσιο κοινωνικοοικονομικής αβεβαιότητας και πολυπλοκότητας όπως αυτό της

ελληνικής κοινωνίας. Η παρούσα έρευνα συνιστά την πρώτη προσπάθεια αξιολόγησης των εργασιακών κινήτρων των μαθητών στην Ελλάδα με βάση την SDT.

### **Λέξεις-Κλειδιά**

Εργασιακά Κίνητρα, Θεωρία Αυτο-Καθορισμού, Συνεχές της Παρακίνησης, Ερωτηματολόγιο Εργασιακών Κινήτρων, Μαθητές Τρίτης Λυκείου

### **Abstract**

*Introduction* Self-Determination Theory (SDT) (Deci & Ryan, 1985a,2000) proposes a multidimensional conceptualization of motivation comprising autonomous and controlled forms and explains how the different types of motivation can be promoted or hindered. Following Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud and Van den Broeck (2014) the purpose of the present study was the adaptation of the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) to students and the study of the psychometric properties of the instrument using data from 17-18 year-old students in the last grade of senior high school in Greece. *Methods* A sample of 203 participants was selected from three schools in Athens. Data was collected using the adapted MWMS Scale in order to validate its factorial structure. Confirmatory factor analysis (CFA) was carried out according to MWMS model (Gagné et al., 2014). *Results* Results were not satisfying, so exploratory factor analysis (EFA) was also carried out. In general, the results could not verify the original model, but they were close to preferable. *Conclusion* These indices set the basis for further research with regard to the types of motivation according to SDT, measured with the adapted MWMS to Greek students. A severe concern arouses on whether students at that age give value to external types of motivation such as money in a social and economical context with complexity and uncertainty like the one in Greece. This research is the first attempt of identifying and measuring work motivation according SDT in students that are close to the transition from school to work.

## **Keywords**

Work motivation, Self-determination theory, Continuum of motivation, Adaptation of Work Motivation Questionnaire for Students

## **Εισαγωγή**

Στη σύγχρονη εποχή της πολυπλοκότητας, της αβεβαιότητας και των πολλαπλών μεταβάσεων εγείρεται με ακόμη μεγαλύτερη ένταση η ανάγκη επαναπροσδιορισμού και εύρεσης κινήτρου στην εργασιακή ζωή. Το κίνητρο συνδέεται και προωθεί όλα τα στοιχεία που συνθέτουν την ενεργοποίηση και την πρόθεση του ατόμου δηλαδή τόσο την ενέργεια όσο και την κατεύθυνση του ατόμου προς μία δραστηριότητα αλλά και την εύρεση εναλλακτικών λύσεων προκειμένου να επιτευχθεί ένας στόχος. Επιπρόσθετα, συνιστά τον πυρήνα της βιολογικής, γνωστικής και κοινωνικής ρύθμισης και ως εκ τούτου η διερεύνησή του έχει τεθεί στο επίκεντρο της ψυχολογίας (Ryan και Deci, 2000). Βάσει των προαναφερθέντων στοιχείων γίνεται αντιληπτή η σημασία του κινήτρου για το άτομο σε ποικίλους τομείς της ζωής όπως η εκπαίδευση, η εργασία και η προσωπική ζωή. Ως εκ τούτου εκπαιδευτικοί διάφορων κλάδων, στελέχη διοίκησης, προπονητές (coaches), μέντορες, γονείς και πολλοί άλλοι (επαγγελματίες και μη) αναζητούν τον τρόπο που θα δημιουργήσουν το κατάλληλο κίνητρο σε αυτούς που καθοδηγούν, έτσι ώστε οι καθοδηγούμενοί τους να βρουν την εσωτερική δύναμη που θα τους ενεργοποιήσει προς την επίτευξη των προσωπικών και επαγγελματικών τους στόχων.

## **SelfDeterminationTheory-Θεωρητικό υπόβαθρο**

### **Γενικά στοιχεία της θεωρίας**

Η εμπειρική παρατήρηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς έχει αναδείξει την τάση της ανθρώπινης φύσης για ικανοποίηση της περιέργειας που οδηγεί στην ανάπτυξη, την ενεργητικότητα, την τάση για μάθηση όπως επίσης και την προσπάθεια του ατόμου να αυτοκαθορίζει τον εαυτό και τη ζωή του, καθιστώντας το περιβάλλον

προϊόν της δράσης του και όχι το αντίστροφο. Από την άλλη, υπάρχουν αρκετά παραδείγματα ανθρώπων που αρνούνται την προσωπική τους ανάπτυξη καθώς οι προαναφερθείσες εγγενείς τάσεις έχουν περιοριστεί ή συνθλιβεί (Ryan & Deci, 2000). Τα εμπειρικά δεδομένα λοιπόν, καταδεικνύουν ότι στοιχεία όπως η προδραστική προσωπικότητα, η επιμονή στους προσωπικούς στόχους και άλλες θετικές στάσεις οι οποίες συνδέονται με το ευρύτερο θέμα των κινήτρων εμπίπτουν στις ατομικές διαφορές των ανθρώπων και παρουσιάζονται με διαφορετική μορφή και ένταση σε ατομικό επίπεδο

Απόδειξη της προαναφερθείσας θέσης αποτελεί το γεγονός πως η ανθρώπινη συμπεριφορά ενεργοποιείται προς μία δράση τόσο από εξωτερικά όσο και από εσωτερικά κίνητρα. Παρατηρώντας τους ανθρώπους γίνεται αντιληπτό πως ορισμένοι παρακινούνται συχνά από εξωτερικούς παράγοντες όπως είναι τα διάφορα συστήματα ανταμοιβών, οι αξιολογήσεις, οι βαθμοί, ή ακόμη και φόβοι για την άποψη που θα εκφράσουν τα άτομα του περιβάλλοντός τους για τους ίδιους. Από την άλλη, ορισμένοι άνθρωποι υποκινούνται από εσωτερικούς παράγοντες οι οποίοι εντοπίζονται στα ενδιαφέροντα, τις αξίες ή άλλα στοιχεία του εαυτού τους και οι οποίοι διατηρούνται ενισχύοντας το άτομο προς την επίτευξη των στόχων του, ακόμη και αν εκλείψουν οι εξωτερικές ανταμοιβές (Deci & Ryan, 1985a Deci & Ryan, 1985b · Ryan & Deci, 2000a).

Εκτός από τις ατομικές διαφορές που εντοπίζονται αναφορικά με το είδος του κινήτρου που ενεργοποιεί τα άτομα η έρευνα έχει αναδείξει την επίδραση του κοινωνικού περιβάλλοντος στο είδος παρακίνησης του ατόμου μέσω συγκεκριμένων παραγόντων που ευνοούν ή υπονομεύουν την ενεργοποίησή της. Το κοινωνικό περιβάλλον μπορεί να προκαλέσει ενδο-ατομικές και δι-ατομικές διαφορές ως προς το κίνητρο και την προσωπική ανάπτυξη του ατόμου με αποτέλεσμα σε συγκεκριμένα πεδία δράσης να παρατηρείται εσωτερικό είδος κινήτρου και αυτο-ενεργοποίηση εκ μέρους του ατόμου ενώ σε άλλα πεδία, περιβάλλοντα ή ακόμη και κουλτούρες να μη συμβαίνει κάτι τέτοιο. Συνακόλουθα, εγείρεται προβληματισμός αναφορικά με τα στοιχεία εκείνα που πρέπει να εμπεριέχει ένα περιβάλλον ώστε να ωθεί το άτομο στην αυτο-ενεργοποίησή του, ή με άλλα λόγια σε εσωτερικά κίνητρα κατά τη δράση του. Μάλιστα, έχοντας κατά νου πως τα εσωτερικά κίνητρα έχουν συνδεθεί ερευνητικά με τα πιο θετικά αποτελέσματα στη συμπεριφορά και στη στάση του ατόμου μέσα από των έλεγχο ποικίλων ψυχολογικών μεταβλητών (π.χ. Deci & Ryan,

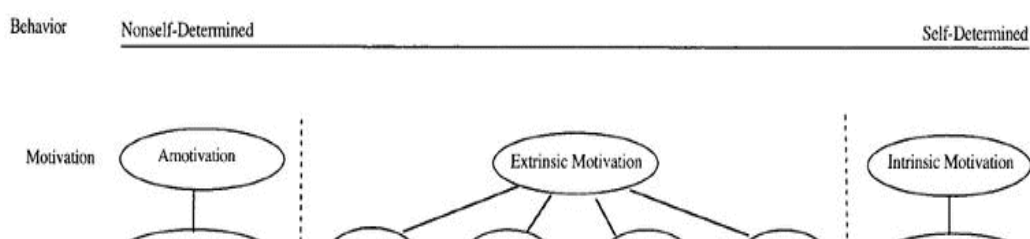
1991· Ryan, Deci, & Grolnick, 1995· Deci & Ryan, 1995· Sheldon, Ryan, Rawsthorne, & Iardi, 1997· Nix, Ryan, Manly & Deci, 1999· ο.αναφ. Ryan & Deci, 2000· Gagné, Boies, Koestner, & Martens, 2005· Deci & Ryan, 2008) γίνεται καλύτερα αντιληπτή η σημασία της μελέτης των στοιχείων του περιβάλλοντος που ωθούν το άτομο σε εσωτερικά κίνητρα.

Ειδικότερα, η εμπειρική έρευνα έχει αναδείξει πως τα εσωτερικά κίνητρα συνδέονται με ένα πλήθος θετικών ψυχολογικών μεταβλητών για το άτομο ενώ τα εξωτερικά κίνητρα, υπό προϋποθέσεις, συνδέονται με διάφορα αρνητικά επακόλουθα για τη συμπεριφορά και τη γενικότερη ψυχική υγεία και ευεξία του ατόμου. Έχοντας αναγνωρίσει τις σημαντικές διαφορές που επέρχονται στη συμπεριφορά και την εμπειρία που βιώνει το άτομο όταν αυτο-ρυθμίζει τη συμπεριφορά του λειτουργώντας με τα εσωτερικά του κίνητρα εν συγκρίσει με την εξωτερική ρύθμιση της συμπεριφοράς του, η SDT έχει δημιουργήσει μία ενδιαφέρουσα προσέγγιση για τη μελέτη των κινήτρων. Συγκεκριμένα, διερευνώντας το είδος κινήτρου που καθοδηγεί το άτομο σε μια δεδομένη στιγμή, έχει αναγνωρίσει διαφοροποιημένους τύπους κινήτρου, καθένας εκ των οποίων επιφέρει διαφορετικά αποτελέσματα στη μαθησιακή διαδικασία, στην απόδοση (εργασιακή και μη), στην εμπειρία και στην ευεξία του ατόμου (Ryan & Deci, 2000a). Τα διαφορετικά είδη κινήτρων που αναγνωρίζει η SDT διαμορφώνουν ένα συγκεκριμένο σύστημα που αποκαλείται ως *το Συνεχές της Παρακίνησης (The Continuum of Motivation)* και το οποίο αναλύεται στη συνέχεια.

### Το συνεχές των κινήτρων - The Continuum of Motivation

Η SDT θέτει στο θεωρητικό της σύστημα δύο βασικούς τύπους κινήτρων, το εσωτερικό (intrinsic) και το εξωτερικό (extrinsic) (Deci & Ryan, 1985a · Deci, & Ryan, 2000 · Ryan & Deci, 2000a) ενώ κατά την εξέλιξή της ενσωμάτωσε και την έννοια της απουσίας κινήτρου (amotivation) (Gagné και συνεργάτες, 2014).

Στην εικόνα 1 παρουσιάζεται το συνεχές της παρακίνησης, οι διάφοροι τύποι κινήτρων και τα επίπεδα εσωτερικευμένης ρύθμισης μαζί με κάποια επιπρόσθετα στοιχεία.



*Εικόνα 1.* Το συνεχές της παρακίνησης, με τους τύπους κινήτρων, τα είδη ρύθμισης, την έδρα αιτιότητας και τις αντίστοιχες διαδικασίες ανταπόκρισης του ατόμου (πηγή: Ryan & Deci, 2000a).

Η απουσία κινήτρου (amotivation) συνιστά την κατάσταση όπου το άτομο είναι απορρυθμισμένο, υπό την έννοια του ότι δεν υπάρχει κάποιο στοιχείο ικανό να το ωθήσει σε δράση. Συνεπώς μένει αδρανές, εφόσον δεν υπάρχει κάποιο κίνητρο να το ενεργοποιήσει. Το εσωτερικό κίνητρο συνιστά την κατάσταση κατά την οποία το άτομο ενεργοποιείται και εμπλέκεται σε μία δραστηριότητα επειδή θεωρεί τη δραστηριότητα αυτή καθαυτή ενδιαφέρουσα και απολαυστική. Από την άλλη, το εξωτερικό κίνητρο συνιστά μία εργαλειακή (instrumental) ρύθμιση της συμπεριφοράς - υπό την έννοια ότι το άτομο στοχεύει στην επίτευξη αποτελεσμάτων τα οποία είναι εξωτερικά ως προς την ίδια τη συμπεριφορά και τη δραστηριότητα στην οποία συμμετέχει (Deci & Ryan, 1985a). Οι εργαλειακοί λόγοι που ωθούν το άτομο σε μία δραστηριότητα ποικίλουν βάσει του πόσο εσωτερικευμένη είναι η ρύθμιση που διακατέχει το άτομο σε κάθε περίπτωση.

Η *εσωτερίκευση* συνιστά τη διαδικασία κατά την οποία το άτομο προχωρά από τα εξωτερικά στα διάφορα επίπεδα εσωτερικών κινήτρων. Το στοιχείο αυτό σημαίνει πως το άτομο ακολουθεί μία πορεία από αριστερά προς τα δεξιά στην εικόνα 1. Με την έννοια της εσωτερίκευσης (Internalization) οι Deci και Ryan (1985a, 2000)



αναφέρονται στη διαδικασία κατά την οποία το άτομο μεταβαίνει από την εξωτερική στην εσωτερική ρύθμιση (external regulation-intrinsic regulation) της συμπεριφοράς χωρίς να είναι πλέον απαραίτητη η παρουσία εξωτερικών παραγόντων (π.χ. το άτομο εργάζεται ακόμη και όταν δεν εποπτεύεται από τον προϊστάμενό του). Μάλιστα, ο βαθμός εσωτερίκευσης μπορεί να ποικίλει βάσει του πόσο καλά και ποιοτικά έχει αφομοιωθεί από τα ενυπάρχοντα στοιχεία αυτορρύθμισης του ατόμου, όπως είναι οι αξίες και τα ενδιαφέροντά του.

Επιπρόσθετα, ο βαθμός εσωτερίκευσης του κινήτρου συνδέεται με διαφορετικούς τύπους ρύθμισης. Συγκεκριμένα, ένα εξωτερικό κίνητρο μπορεί να είναι εντελώς εξωτερικό, μερικώς εσωτερικευμένο ή πλήρως εσωτερικευμένο. Με άλλα λόγια τα εξωτερικά κίνητρα έχουν διαβαθμίσεις εσωτερίκευσης που προϋποθέτουν διαφορετικά επίπεδα ρύθμισης. Τα προαναφερθέντα είδη κινήτρων - συμπεριλαμβανομένου και του amotivation - μαζί με τις αντίστοιχες βαθμίδες ρύθμισης συνιστούν το συνεχές της παρακίνησης του ατόμου (the continuum of motivation) (Deci & Ryan, 1985a · Deci, & Ryan, 2000 · Ryan & Deci, 2000a · Gagné & Deci, 2005 · Gagné & συνεργάτες, 2010). Το συνεχές εκκινεί από την απουσία κινήτρου (amotivation) που αποτελεί το ένα άκρο του (αριστερό άκρο εικόνας 1), συνεχίζει στο φάσμα του εξωτερικού κινήτρου (extrinsic motivation) που περιλαμβάνει όλους του τύπους εσωτερίκευσής του και καταλήγει στο εσωτερικό κίνητρο (intrinsic motivation) (δεξιό άκρο εικόνας 1).

Μάλιστα, η SDT θέτει το συγκεκριμένο συνεχές προκειμένου να περιγράψει τη διαφορά της αυτόνομης από την ελεγχόμενη παρακίνηση (autonomous motivation - controlled motivation). Έτσι, όσο πιο εσωτερικευμένο είναι ένα εξωτερικό κίνητρο που συνδέεται με μία δραστηριότητα, τόσο πιο αυτόνομα ρυθμίζει τη συμπεριφορά του το άτομο κατά την ανάληψη της δραστηριότητας ή την επίτευξη ενός στόχου.

Τα επίπεδα της εσωτερίκευσης του εξωτερικού κινήτρου είναι τρία: *ενδοβαλλόμενο (introjected regulation)*, *αναγνωρισμένο (identified regulation)* και *ολοκληρωμένο (integrated regulation)*. Τα τρία επίπεδα προκύπτουν από τρεις εσωτερικές διεργασίες του ατόμου αντίστοιχα: την *ενδοβολή*, την *αναγνώριση*, και την *ολοκλήρωση*. Οι τρεις αυτές διαδικασίες εσωτερίκευσης οδηγούν στα διαφορετικά επίπεδα ρύθμισης του εξωτερικού κινήτρου.

Αναφορικά με τα επίπεδα εσωτερίκευσης του εξωτερικού κινήτρου το συνεχές της παρακίνησης εκκινεί με την εξωτερική ρύθμιση (external regulation). Η εξωτερική ρύθμιση περιγράφει την κατάσταση κατά την οποία το άτομο υιοθετεί μία συμπεριφορά ή ενεργοποιείται προς μία δραστηριότητα προκειμένου να αποφύγει την τιμωρία ή να κερδίσει αμοιβές. Συνεπώς, το συγκεκριμένο επίπεδο ρύθμισης θεωρείται μη εσωτερικευμένο.

Το πρώτο επίπεδο εσωτερίκευσης του εξωτερικού κινήτρου στο συνεχές της παρακίνησης αποτελεί η ενδοβαλλόμενη ρύθμιση (introjected regulation) η οποία περιγράφει την κατάσταση όπου η ρύθμιση έχει προσληφθεί από το άτομο αλλά δεν έχει γίνει αποδεκτή ως δική του. Συνακόλουθα, κατά κάποιο τρόπο η ρύθμιση ελέγχει το άτομο και διαχειρίζεται τη συμπεριφορά του (Deci & Ryan, 1985a · Gagné & Deci, 2005). Η ενδοβαλλόμενη ρύθμιση λειτουργεί ως μία εσωτερική καταπιεστική δύναμη προς το άτομο αναφορικά με τη ρύθμιση της συμπεριφοράς του κάτι που συνεπάγεται πως πρόκειται για μερικώς εσωτερικευμένη ρύθμιση καθότι απουσιάζει η βούληση και δεσπάζει ο έλεγχος στο άτομο - έστω και από τον ίδιο τον εαυτό. Μα άλλα λόγια η ρύθμιση του ατόμου βασίζεται σε στοιχεία αυτο-αξίας (self-worth contingencies) όπως η εμπλοκή του Εγώ και η ενοχή (ego-involvement, guilt) (Gagné και συνεργάτες, 2010). Σύμφωνα με τους deCharms (1968), Ryan (1982), Koestner και Losier (2002), παραδείγματα ενδοβαλλόμενης ρύθμισης αποτελούν η αυτοεκτίμηση η οποία ασκεί στο άτομο πίεση ώστε να συμπεριφερθεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε να νιώσει πως έχει προσωπική αξία ο ίδιος (ή να τη διατηρήσει) αλλά και η εμπλοκή του Εγώ, - όπως αποδόθηκε ο όρος από τους Ryan (1982) και Nicholls (1984) - που ωθεί το άτομο μέσω της ενοχής ή του εξαναγκασμού σε συμπεριφορές που το βοηθούν να προστατεύσει το εύθραυστο Εγώ του (ο. αναφ. Deci & Ryan, 1985a· Gagné & Deci, 2005). Το ενδιαφέρον στοιχείο της ενδοβαλλόμενης ρύθμισης είναι το γεγονός πως ενώ η ρύθμιση βρίσκεται εντός του ατόμου αποτελεί εντούτοις μία σχετικά ελεγχόμενη μορφή ρύθμισης (relatively controlled form). Άλλωστε, στο συνεχές της παρακίνησης αποτελεί την πρώτη βαθμίδα εσωτερίκευσης του εξωτερικού κινήτρου. Οι Gagné & Deci (2005) προκειμένου να καταστήσουν ευκρινέστερη την ενδοβαλλόμενη ρύθμιση παραθέτουν ένα παράδειγμα σκέψης του ατόμου που χαρακτηρίζεται από αυτήν: "δουλεύω γιατί αυτό με κάνει να νιώθω ότι έχω αξία ως άνθρωπος".

Το δεύτερο επίπεδο εσωτερίκευσης του εξωτερικού κινήτρου στο συνεχές της παρακίνησης αποτελεί η αναγνωρισμένη ρύθμιση (*identified regulation*). Στην αναγνωρισμένη ρύθμιση το άτομο εμπλέκεται σε μία δραστηριότητα διότι αναγνωρίζει την αξία και το νόημά της και αυτά τα στοιχεία τα αποδέχεται και τα αναγνωρίζει στη συνέχεια ως δικά του. Συνακόλουθα, το άτομο οδηγείται σε μία αυτόνομα ρυθμιζόμενη συμπεριφορά. Τα άτομα που διακατέχονται από αναγνωρισμένη ρύθμιση εμπλέκονται ή δεσμεύονται σε μία δραστηριότητα βασιζόμενα στο νόημα που εκτιμούν πως έχει ή στη σχέση που αντιλαμβάνονται πως έχει με τους προσωπικούς τους στόχους (Koestner και Losier, 2002· Gagné & συνεργάτες, 2010). Όπως σημειώνουν οι Gagné και Deci (2005), η αναγνωρισμένη ρύθμιση προϋποθέτει πως το άτομο ταυτίζεται με την αξία μίας συμπεριφοράς σε σχέση με τους προσωπικά επιλεγμένους στόχους του. Αυτή η συμφωνία που υπάρχει μεταξύ συμπεριφοράς, στόχων και ταυτότητας επιφέρει στο άτομο μία αίσθηση ελευθερίας, ενώ η συμπεριφορά του εκκινεί από την προσωπική του βούληση. Επιπρόσθετα, τα άτομα με αναγνωρισμένη ρύθμιση εκτιμούν πως έχουν έναν εσωτερικό προσανατολισμό αιτιότητας (*Perceived Locus Of Causality - PLOC*) κάτι που σημαίνει πως η συμπεριφορά αντανακλά μια πτυχή του εαυτού τους (Gagné και συνεργάτες, 2010). Αξίζει να σημειωθεί πως σε αυτό το είδος ρύθμισης το άτομο αντιλαμβάνεται τα αποτελέσματα μιας επιθυμητής συμπεριφοράς καθώς και τη ρύθμιση της συμπεριφοράς μέσω της οποίας επιτυγχάνονται. Συνεπώς, η έννοια της αναγνώρισης (*identification*), περιγράφει στην ουσία την αποδοχή της ρύθμισης από το άτομο ως δική του. Έτσι επέρχεται συμφωνία μεταξύ του ρυθμιστικού σχήματος (*regulatory schema*) και του ατόμου (Deci & Ryan, 1985a).

Το βαθύτερο επίπεδο εσωτερίκευσης του εξωτερικού κινήτρου στο συνεχές της παρακίνησης αποτελεί η ολοκληρωμένη ρύθμιση (*integrated regulation*). Στην ολοκληρωμένη ρύθμιση το άτομο ταυτίζεται σε τέτοιο βαθμό με την αξία μιας δραστηριότητας ώστε η δραστηριότητα καθίσταται μέρος της συνηθισμένης λειτουργικότητάς του (*habitual functioning*) και μέρος της γενικότερης αίσθησης που έχει για τον εαυτό (*sense of self*) (Deci & Ryan (1985a)· Gagné & συνεργάτες, 2010). Πρόκειται για το πληρέστερο επίπεδο εσωτερίκευσης που επιτρέπει στο άτομο να είναι αληθινά αυτόνομο και να ενεργοποιείται πλήρως βάσει της βούλησής του. Σύμφωνα με τους Deci και Ryan (1985a), σε αυτό το επίπεδο ρύθμισης, οι διάφορες επιμέρους αναγνωρίσεις (*identifications*) - όπως οι αξίες, ή τα ενδιαφέροντα -

ενσωματώνονται σε μία ενιαία, συνεκτική δομή. Έτσι, ενώ στην αναγνώριση (identification) διασφαλίζεται συμφωνία του ατόμου με ένα ρυθμιστικό σχήμα, στην ολοκληρωμένη ρύθμιση επέρχεται συμφωνία και σύνδεση όλων των επιμέρους αναγνωρισμένων ρυθμιστικών σχημάτων σε μία αρμονική ιεραρχία (conflict-free hierarchy). Συνεπώς, το άτομο με ολοκληρωμένη ρύθμιση έχει μία ισχυρή αίσθηση, ότι η δραστηριότητα στην οποία εμπλέκεται συνιστά ένα αναπόσπαστο κομμάτι της ταυτότητάς του και ότι πηγάζει από τον εαυτό και τον τρόπο που αυτός έχει νοηματοδοτηθεί και γίνεται αντιληπτός από το ίδιο το άτομο. Βάσει των προαναφερθέντων το άτομο καθίσταται αυτο-καθοριζόμενο (self-determined). Αντλώντας ένα παράδειγμα από το επάγγελμα των νοσηλευτών οι Gagné και Deci (2005) σημειώνουν πως εάν ο νοσηλευτής φτάσει στο επίπεδο της ολοκληρωμένης ρύθμισης τότε όχι μόνο θα είναι σε θέση να αναγνωρίζει τη σημασία των επαγγελματικών του δραστηριοτήτων για την υγεία και την ανακούφιση των νοσηλευόμενων αλλά η ρύθμιση της συμπεριφοράς του θα ενσωματωθεί και σε άλλες πτυχές της εργασιακής και προσωπικής του ζωής. Έτσι οι αξίες που διέπουν το επάγγελμά του θα αποτελούσαν κεντρικά στοιχεία της ταυτότητάς του και θα ήταν πολύ πιθανό να φέρεται με φροντίδα και αγάπη σε ένα ευρύτερο πλαίσιο (όχι μόνο στο επαγγελματικό). Επίσης, αυτός ο τύπος ρύθμισης θα του ενίσχυε το κίνητρο για συμμετοχή ακόμη και στις μη ευχάριστες δραστηριότητες που προβλέπει το επάγγελμά του.

Όπως σημειώνουν οι Gagné και συνεργάτες (2010), παρά το γεγονός πως μιλάμε για ένα συνεχές, η έρευνα επανειλημμένα έχει δείξει πως υπάρχει μία ξεκάθαρη τομή σε αυτό, η οποία διαφοροποιεί τις επιπτώσεις της συμπεριφοράς βάσει όλων των επιπέδων ρύθμισης σε δύο κατηγορίες: στο αυτόνομο (autonomous motivation) και στο ελεγχόμενο κίνητρο (controlled motivation). Η SDT βασιζόμενη σε όλα τα στοιχεία που περιλαμβάνει το συνεχές της παρακίνησης προβαίνει σε αυτήν την κεντρική διαφοροποίηση στους τύπους κινήτρων (Deci & Ryan, 1985a · Deci & Ryan, 2000 · Ryan & Deci, 2000a).

Συγκεκριμένα, υποστηρίζει ότι το αυτόνομο κίνητρο περιλαμβάνει την αίσθηση της βούλησης και της ελευθερίας επιλογής εκ μέρους του ατόμου κατά τη δράση του. Φιλόσοφοι όπως ο Dworkin (1988), προσδιορίζουν την αυτονομία ως την κατάσταση όπου το άτομο επικυρώνει τις πράξεις του μέσα από το υψηλότερο επίπεδο της προσωπικής περισυλλογής του (ο. αναφ. Gagné & Deci, 2005). Από την άλλη το

ελεγχόμενο κίνητρο συνιστά την κατάσταση εκείνη κατά την οποία το άτομο κατά τη δράση του βιώνει μία αίσθηση πίεσης και επιταγής. Σύμφωνα με τους Deci και Ryan οι δύο τύποι κινήτρων συνιστούν στην ουσία δύο διαφορετικά είδη ρύθμισης της συμπεριφοράς και εκδηλώνονται μέσα από τα διαφορετικά επίπεδα κινήτρων στο φάσμα της εσωτερίκευσης. Οι δύο τύποι ρύθμισης διαφέρουν ως προς το επίπεδο εσωτερίκευσης και τη συνακόλουθη εκδηλωμένη συμπεριφορά και εμπειρία του ατόμου. Όπως σημειώνουν οι Gagné και συνεργάτες (2014) το αυτόνομο κίνητρο έχει συνδεθεί ερευνητικά με τη βέλτιστη λειτουργικότητα του ατόμου (π.χ. ως προς την απόδοση και την αίσθηση ευεξίας) ενώ το ελεγχόμενο κίνητρο φαίνεται να είναι λιγότερο ευεργετικό.

Αν, λοιπόν, το συνεχές χωριστεί στη μέση, οι δύο τύποι ρύθμισης του εξωτερικού κινήτρου (εξωτερική και ενδοβαλλόμενη) επανακατηγοριοποιούνται σε ελεγχόμενο κίνητρο ενώ η αναγνωρισμένη ρύθμιση, η ολοκληρωμένη ρύθμιση και το εσωτερικό κίνητρο επανακατηγοριοποιούνται σε αυτόνομο κίνητρο.

### **Η αξιολόγηση του κινήτρου στο πλαίσιο της SDT**

#### **Η προσέγγιση μέτρησης των Ryan και Connell (1989)**

Οι Ryan και Connell (1989), στο πλαίσιο της μέτρησης των κινήτρων υπό το πρίσμα της SDT έθεσαν ένα σημαντικό στοιχείο για τη θεμελίωση του συστήματος αξιολόγησης των κινήτρων. Συγκεκριμένα, υποστήριξαν πως η ποικιλία των τύπων κινήτρων δεν αντανakλάται μόνο σε διαφορετικές εκδηλώσεις της συμπεριφοράς - όπως είχαν σημειώσει οι Koestner and Losier (2003)- αλλά αντανakλάται και σε διαφορετικούς λόγους για τους οποίους τα άτομα ενεργοποιούν τη συμπεριφορά τους. Υπό την οπτική αυτή λοιπόν, οι λόγοι που ωθούν τα άτομα σε μία συμπεριφορά αποτελούν ουσιαστικά το μέσο (means) για την μέτρηση των κινήτρων (ο.αναφ. Gagné και Deci, 2005). Με άλλα λόγια, στο πλαίσιο της SDT το κίνητρο νοείται ως ένα σύνολο αιτιών που ωθούν το άτομο στο να εμπλακεί σε μία δραστηριότητα ή να ακολουθήσει μία συμπεριφορά.

Η προσέγγιση των Ryan και Connell (1989) επέφερε τη δημιουργία μιας οικογένειας ερωτηματολογίων κινήτρων που ουσιαστικά ρωτούν το άτομο γιατί θα ακολουθούσε μία συγκεκριμένη συμπεριφορά (π.χ. "γιατί θα προσπαθούσες να

διαβάσεις";) . Πάνω στο συγκεκριμένο ερώτημα το ερωτηματολόγιο παραθέτει στο άτομο μία σειρά προτάσεων που παρουσιάζουν διαφορετικούς λόγους για τους οποίους το άτομο θα προέβαινε στη συγκεκριμένη συμπεριφορά.

Οι διαφορετικοί αυτοί λόγοι αντανakλούν και τους διαφορετικούς τύπους κινήτρων που προβλέπει το συνεχές της παρακίνησης, δηλαδή από το εσωτερικό κίνητρο μέχρι και όλους τους τύπους εσωτερικευσης του εξωτερικού κινήτρου που μπορεί να χαρακτηρίζουν τη ρύθμιση της συμπεριφοράς του ατόμου. Το άτομο σημειώνει τον βαθμό στον οποίον κάθε ένας από αυτούς του λόγους το εκφράζει.

### **Η Πολυδιάστατη Κλίμακα Εργασιακών Κινήτρων - Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS)**

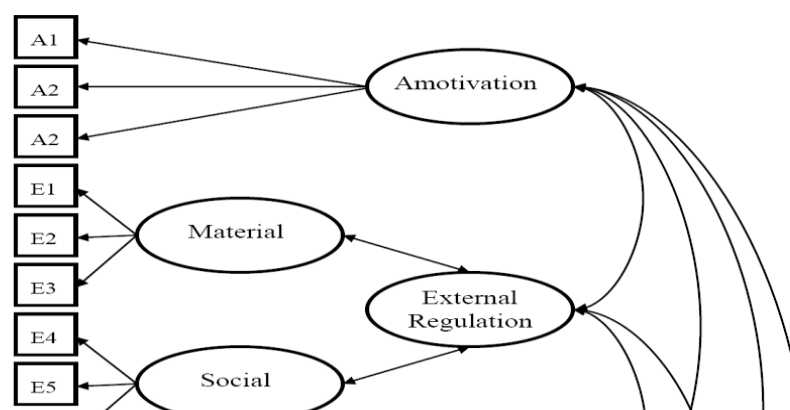
Στη συγκεκριμένη ενότητα παρουσιάζεται η πολυδιάστατη κλίμακα εργασιακών κινήτρων [Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS)] η οποία δημιουργήθηκε από τους Gagné και συνεργάτες (2014). Η συγκεκριμένη κλίμακα στη συνέχεια μεταφράστηκε και προσαρμόστηκε σε πληθυσμό μαθητών Γ΄ Λυκείου που φοιτούν στην Ελλάδα στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας. Για τον λόγο αυτό θεωρείται σημαντικό να παρουσιαστούν τα χαρακτηριστικά της MWMS καθώς και οι ψυχομετρικές ιδιότητές της ώστε να γίνει πιο κατανοητή η πλατφόρμα στην οποία στηρίχθηκε η διερεύνηση των κινήτρων των μαθητών, στοιχείο που παρουσιάζεται στο δεύτερο μέρος της παρούσας εργασίας.

Η κλίμακα MWMS αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της SDT σε μία προσπάθεια να μετρηθεί η εργασιακή παρακίνηση με ακόμη πιο αποτελεσματικό τρόπο, έπειτα από τις προσπάθειες μέτρησης των προγενέστερων κλιμάκων που είχαν αναπτυχθεί και σημειώθηκαν στις προηγούμενες ενότητες αυτής της εργασίας (Blais και συνεργάτες 1993·Tremblay και συνεργάτες, 2009· Gagné και συνεργάτες, 2010). Συγκεκριμένα η Gagné και συνεργάτες (2014) επιδίωκαν μέσω της MWMS να υπερπηδήσουν τα ψυχομετρικά ζητήματα των προηγούμενων ερωτηματολογίων αλλά και να διερευνήσουν περαιτέρω την εγκυρότητα της κλίμακας με νέες μεταβλητές. Μάλιστα, ορμώμενοι από τη θέση των Steers και συνεργατών (2004) οι κατασκευαστές της MWMS επιδίωξαν μία διαπολιτισμική αξιολόγηση της κλίμακας (*cross-cultural validation*).

Συνακόλουθα η MWMS αναπτύχθηκε και ελέγχθηκε σε ένα μεγάλο δείγμα εργαζόμενων ( $N= 3435$ ) σε επτά γλώσσες και εννέα χώρες (Καναδά, Βέλγιο, Γαλλία, Σενεγάλη, Αγγλία, Νορβηγία, Ελβετία, Κίνα και Ινδονησία). Μάλιστα, τα δεδομένα για την ανάπτυξη και τον έλεγχο της κλίμακας ποίκιλαν ως προς το πολιτισμικό υπόβαθρο, την οικονομική κατάσταση, το πολιτικό καθεστώς και τις συνθήκες της αγοράς εργασίας καθώς και ως προς το είδος του οργανισμού, την οργανωσιακή δομή και το επάγγελμα του κάθε συμμετέχοντα εργαζόμενου. Οι κατασκευαστές της MWMS δεν προέβησαν στον έλεγχο των κυρίαρχων αξιών για κάθε μία από τις κουλτούρες που συμπεριλήφθηκαν στα δεδομένα της έρευνας, ωστόσο σύμφωνα με τις μελέτες του Hofstede (2001) οι κουλτούρες ποικίλουν ως προς το στοιχείο του *κολλεκτιβισμού (collectivism)* και της *απόστασηςεξουσίας (power distance)* παρά το γεγονός πως μερικές από τις επικρατούσες αξίες μεταβάλλονται με την ανάπτυξη του ατόμου (Wang και Gagné, 2013) (ο. αναφ. Gagné και συνεργάτες, 2014).

Όσον αφορά στην παραγοντική δομή της κλίμακας, η MWMS αποτελείται από επτά παράγοντες (έξι πρωτογενείς και έναν δευτερογενή): *εσωτερικό κίνητρο (intrinsic motivation)*, *αναγνωρισμένη ρύθμιση (identified regulation)*, *ενδοβαλλόμενη ρύθμιση (introjected regulation)*, *εξωτερική ρύθμιση (external regulation)* και *απουσία κινήτρου (amotivation)*. Η ενδοβαλλόμενη ρύθμιση αποτελείται από κίνητρα αποφυγής και προσέγγισης. Η εξωτερική ρύθμιση συνιστά *δευτερογενή παράγοντα (second-order factor)* καθώς αποτελείται από δύο επιμέρους πρωτογενείς παράγοντες (*first-order factor*): τις *υλικές ανταμοιβές (Extrinsic Regulation – Material)* - προσέγγισης και αποφυγής- και τις *κοινωνικές ανταμοιβές (Extrinsic Regulation – Social)* - προσέγγισης και αποφυγής. Η συγκεκριμένη παραγοντική δομή παρουσιάζεται με αρκετή σταθερότητα σε όλους τους πληθυσμούς στους οποίους ελέγχθηκε η MWMS.

Στην εικόνα 2 παρουσιάζεται η παραγοντική δομή της κλίμακας MWMS, η οποία περιλαμβάνει όσα προαναφέρθηκαν.



*Εικόνα 2.* Η παραγοντική δομή της κλίμακας MWMS, σύμφωνα με το εναλλακτικό μοντέλο 1. (Πηγή: Gagné και συνεργάτες, 2014).

### **Υποθέσεις της έρευνας**

Με δεδομένο ότι η παρούσα έρευνα αποτέλεσε την πρώτη προσπάθεια μέτρησης των εργασιακών κινήτρων των μαθητών της Γ΄ Λυκείου που φοιτούν στην Ελλάδα στο πλαίσιο της SDT, η έρευνα έθεσε ως στόχο τον έλεγχο των ψυχομετρικών ιδιοτήτων της προσαρμοσμένης κλίμακας MWMS.

Πιο συγκεκριμένα, ως στόχοι τέθηκαν ο έλεγχος της παραγοντικής δομής και της αξιοπιστίας της προσαρμοσμένης κλίμακας MWMS. Με δεδομένο ότι α) η αρχική MWMS βασίζεται στο θεωρητικό υπόβαθρο της SDT, το οποίο είναι θεμελιωμένο ερευνητικά σε πολύ ικανοποιητικό βαθμό και β) έχει ελεγχθεί ως προς την παραγοντική δομή, την αξιοπιστία και την εγκυρότητά της με συστηματικό τρόπο η ερευνητική υπόθεση της παρούσας έρευνας ήταν πως η προσαρμοσμένη κλίμακα MWMS για τον πληθυσμό μαθητών της Γ΄ Λυκείου στην Ελλάδα θα παρουσιάζει την ίδια παραγοντική δομή με αυτήν που παρουσιάζεται από τους Gagné και συνεργάτες (2014). Αναφορικά με την αξιοπιστία της προσαρμοσμένης κλίμακας τέθηκε η



ερευνητική υπόθεση πως θα είναι ικανοποιητική σε κάθε υποκλίμακα που θα προκύψει.

Με βάση τα προαναφερθέντα στοιχεία, τέθηκαν οι εξής ερευνητικές υποθέσεις:

- α) Η προσαρμοσμένη κλίμακα MWMS για μαθητές της Γ΄ Λυκείου παρουσιάζει την ίδια παραγοντική δομή που περιγράφουν οι Gagné και συνεργάτες (2014) για την αρχική κλίμακα MWMS;
- β) Κάθε υποκλίμακα που θα προκύψει, θα παρουσιάζει ικανοποιητικό βαθμό αξιοπιστίας εσωτερικής συνοχής ( $\alpha \geq 0.70$ );

## **Μέθοδος**

### **Συμμετέχοντες**

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 221 μαθητές που φοιτούσαν σε Ενιαία Λύκεια του δυτικού και κεντρικού τομέα Αθηνών στην περιφέρεια Αττικής. Για τις ανάγκες των στατιστικών αναλύσεων το δείγμα υπέστη μία μικρή μείωση ( $n=203$ ) περιλαμβάνοντας 87 αγόρια (42,9 %) και 116 κορίτσια (57,1 %). Ο μέσος όρος ηλικίας των μαθητών ήταν τα 17,6 έτη ( $M.O.=17,5771$ ) με τυπική απόκλιση ( $sd=0.495$ ) με τον μικρότερο ηλικιακά μαθητή να είναι 17 ετών και τον μεγαλύτερο 18 ετών. Η εθνικότητα των μαθητών ήταν στην συντριπτική τους πλειοψηφία η ελληνική (95%,  $n= 193$ ) ενώ ένας μικρός αριθμός μαθητών είχαν διαφορετική εθνικότητα όπως αλβανική (1,5%,  $n=3$ ), ελληνο-αυστραλιανή (0.5%,  $n=1$ ), καναδική (0.5%,  $n=1$ ), πολωνική (0.5%,  $n=1$ ) και ρωσική (0.5%,  $n=1$ ). Από έναν μικρό αριθμό μαθητών δεν αποκτήθηκε η συγκεκριμένη πληροφορία ( $n=3$ ).

### **Μέσα συλλογής δεδομένων**

Τα δεδομένα της έρευνας αντλήθηκαν μέσω της προσαρμοσμένη κλίμακας MWMS για τον πληθυσμό των μαθητών της Γ΄ Λυκείου στην Ελλάδα.

### **Η προσαρμογή της κλίμακας MWMS σε πληθυσμό μαθητών Γ΄**

#### **Λυκείου στην Ελλάδα**

Εφόσον η παρούσα έρευνα αποσκοπούσε στη μέτρηση των εργασιακών κινήτρων των μαθητών της Γ΄ Λυκείου στην Ελλάδα, ήταν απαραίτητη η προσαρμογή της κλίμακας MWMS στον πληθυσμό αυτόν. Προκειμένου να ολοκληρωθεί η διαδικασία

της προσαρμογής πραγματοποιήθηκαν τα εξής τρία βήματα: α) κατοχυρώθηκε η άδεια για προσαρμογή της κλίμακας από τους κατασκευαστές της (Gagné και συνεργάτες, 2014)· β) η κλίμακα μεταφράστηκε στην ελληνική γλώσσα ακολουθώντας τη μέθοδο της *αντίστροφης μετάφρασης (backtranslationmethod)*<sup>1</sup> · γ) τέλος, η ελληνική κλίμακα MWMS προσαρμόστηκε στον πληθυσμό των μαθητών της Γ΄ Λυκείου.

Για την κλίμακα MWMS υπήρχε ήδη μία ελληνική μετάφραση η οποία είχε γίνει στο πλαίσιο της έρευνας των Battistelli, Galletta, Odoardi, Núñez και Ntalianis (2015). Ωστόσο, κρίθηκε αναγκαίο να γίνει εκ νέου η μετάφραση της MWMS στην ελληνική γλώσσα ώστε η διατύπωση του περιεχομένου της να καθίσταται πιο εύληπτη και φιλική στον πληθυσμό στόχο, δηλαδή τους μαθητές της Γ΄ Λυκείου στην Ελλάδα.

Για να επιτευχθεί η προσαρμογή της MWMS τροποποιήθηκαν οι 19 ερωτήσεις της κλίμακας, η κεντρική ερώτηση (*θέμα-stem*) καθώς και η εκφώνηση του ερωτηματολογίου.

#### **Διαδικασία**

Η προσαρμοσμένη κλίμακα MWMS συμπληρώθηκε από τους μαθητές που αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας κατά τη διάρκεια του σχολικού ωραρίου, εντός της κάθε σχολικής αίθουσας. Μαζί με τον ερωτηματολόγιο που δόθηκε στους μαθητές υπήρχε ένα εισαγωγικό σημείωμα που προηγούνταν αυτού και το οποίο εξηγούσε στους μαθητές α) τους σκοπούς της έρευνας, β) τη διασφάλιση της ανωνυμίας τους. Οι μαθητές συμμετείχαν εθελοντικά στην έρευνα και δεν υπήρχε κάποιο αντάλλαγμα για την συμμετοχή τους.

Μετά την ολοκλήρωση της συλλογής των δεδομένων ακολούθησε η καταχώρηση και η στατιστική τους ανάλυση.

#### **Αποτελέσματα**

Για την καταχώρηση και ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν τα λογισμικά *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS version 21)* και *Analysis of Moment Structure (AMOS version 21)*.

---

<sup>1</sup> Η μετάφραση της αρχικής κλίμακας από την αγγλική στην ελληνική γλώσσα έγινε από τους Γεωργαντά Χ. και Τσουμάνη Π. Η μετατροπή της ελληνικής μετάφρασης στην (καινούρια) αγγλική έγινε από τη Σερενίδη Αναστασία

### Επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση

Εφόσον οι κατασκευαστές της MWMS (Gagné και συνεργάτες, 2014) προτείνουν μία συγκεκριμένη δομή παραγόντων για την κλίμακα, επιχειρήθηκε αρχικά να διερευνηθεί κατά πόσο η συγκεκριμένη δομή επιβεβαιώνεται και στην προσαρμοσμένη κλίμακα MWMS για μαθητές της Γ΄ Λυκείου στην Ελλάδα. Συνακόλουθα, διεξήχθη επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων (Confirmatory Factor Analysis - CFA) με τη μέθοδο *Maximum Likelihood*. Βάσει των στατιστικών δεικτών που προέκυψαν και αφού πραγματοποιήθηκε έλεγχος κανονικότητας (*Assessment of normality*) καθώς και έλεγχος των απαραίτητων στατιστικών προϋποθέσεων. Κατά τις στατιστικές αναλύσεις ελέγχθηκαν δύο εναλλακτικά μοντέλα παραγοντικής δομής.

#### Μοντέλο παραγοντικής δομής 1

Το πρώτο μοντέλο που ελέγχθηκε περιελάμβανε όλους τους πρωτογενείς παράγοντες (first-order factors) των κατασκευαστών (Gagné και συνεργάτες, 2014): εσωτερικό κίνητρο (intrinsic motivation), αναγνωρισμένη ρύθμιση (identified regulation), ενδοβαλλόμενη ρύθμιση (introjected regulation), εξωτερική ρύθμιση με υλικές ανταμοιβές (Extrinsic Regulation – Material), εξωτερική ρύθμιση με κοινωνικές ανταμοιβές (Extrinsic Regulation – Social) και απουσία κινήτρου (amotivation). Δεν περιελάμβανε τον δευτερογενή παράγοντα (second-order factor) της εξωτερικής ρύθμισης (external regulation). Με άλλα λόγια, όλοι οι παράγοντες εκλαμβάνονταν ως πρωτογενείς.

Οι στατιστικοί δείκτες της συγκεκριμένης παραγοντικής δομής έδειξαν μία μέτρια προσαρμογή των δεδομένων στο μοντέλο καθώς δεν ήταν όλοι απολύτως ικανοποιητικοί

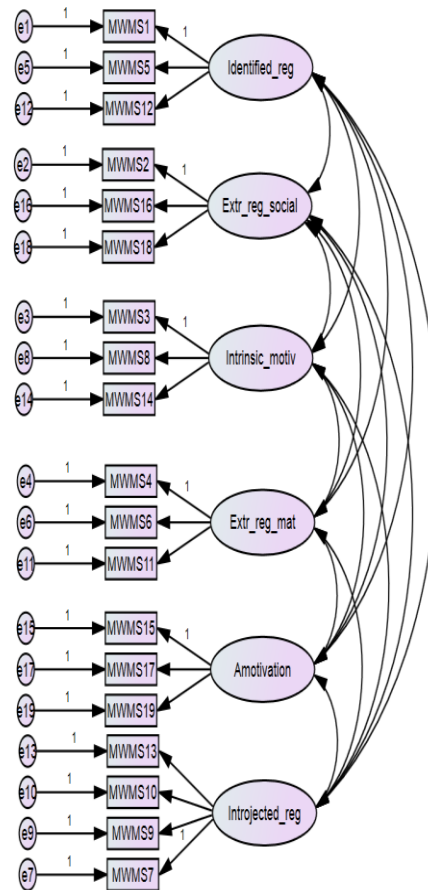
#### Πίνακας 1

*Οι δείκτες καλής προσαρμογής της επιβεβαιωτικής ανάλυσης παραγόντων για το μοντέλο 1.*

Παραγοντι κό Μοντέλο 1	$\chi^2$	<i>Df</i>	<i>CFI</i>	<i>GFI</i>	<i>TLI</i>	<i>RMSE</i>	<i>SRM</i>
						<i>A</i>	<i>R</i>

	294,41	137	0.82	0.86	0.78	0.075	0.08
	1**	5	5	2			03

\*\*  $p < .001$



Εικόνα 3. Η παραγοντική δομή της προσαρμοσμένης κλίμακας MWMS, σύμφωνα με το μοντέλο 1, όπου έχουν τεθεί έξι πρωτογενείς παράγοντες.

### Μοντέλο παραγοντικής δομής 2.

Με βάση τις φορτίσεις των παρατηρούμενων μεταβλητών (observed) και τους δείκτες καταλληλότητας του μοντέλου (model fit) έγινε απαλοιφή κάποιων μεταβλητών. Το νέο μοντέλο παραγοντικής δομής που προέκυψε παρουσίαζε

βελτιωμένους δείκτες καλής προσαρμογής (goodness-of-fit chi-square) και καταλληλότητας του μοντέλου (model fit).

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι παρά το γεγονός πως το μοντέλο παραγοντικής δομής 2 παρουσίαζε βελτιωμένους δείκτες καλής προσαρμογής, είχε το σημαντικό μειονέκτημα πως δεν περιελάμβανε τον παράγοντα της εξωτερικής ρύθμισης μέσω υλικών ανταμοιβών. Με άλλα λόγια, από το μοντέλο απουσίαζε ένας ολόκληρος τύπος ρύθμισης από το συνεχές της παρακίνησης (Deci και Ryan, 1985a · Deci, και Ryan, 2000 · Ryan και Deci, 2000a· Gagné και Deci, 2005· Gagné και συνεργάτες, 2010).

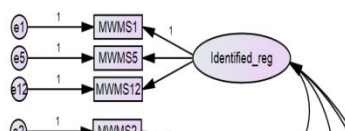
### Πίνακας 2

Οι δείκτες καλής προσαρμογής της επιβεβαιωτικής ανάλυσης παραγόντων για το μοντέλο 2.

Παραγοντικό Μοντέλο 1	$\chi^2$	$Df$	$CFI$	$GFI$	$TLI$	$RMSEA$	$SRM$
						$A$	$R$
	294,41	137	0.90	0.91	0.87	0.063	0.06
	1**	6	6	7			44

\*\*  $p < .001$

Ολοκληρώνοντας την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης θα πρέπει να σημειωθεί πως το μοντέλο των κατασκευαστών της MWMS (Gagné και συνεργάτες, 2014) δεν μπόρεσε να επιβεβαιωθεί καθότι δεν προέκυψε κάποια παραγοντική δομή με επτά παράγοντες, εκ των οποίων οι έξι να είναι πρωτογενείς και ο ένας (Εξωτερική Ρύθμιση) να είναι δευτερογενής. Μάλιστα, κάτι τέτοιο ήταν αδύνατο να προκύψει από τα δεδομένα καθώς δεν πληρούνταν οι στατιστικές προϋποθέσεις για τη δημιουργία δευτερογενούς λανθάνουσας μεταβλητής από τη στιγμή που ένας εκ των δύο πρωτογενών παραγόντων που διαμορφώνουν τον δευτερογενή παράγοντα της εξωτερικής ρύθμισης, δηλαδή ο παράγοντας Extrinsic Regulation – Material, δεν επιβεβαιωνόταν στατιστικά (Brown, 2006).



*Εικόνα 4.* Η παραγοντική δομή της προσαρμοσμένης κλίμακας MWMS, σύμφωνα με το μοντέλο 2, όπου έχουν τεθεί 5 πρωτογενείς παράγοντες ενώ έχει απαλειφθεί ο παράγοντας της εξωτερικής ρύθμισης με υλικές ανταμοιβές ( Extrinsic Regulation – Material ).

#### **Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων**

Εφόσον η επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων (Exploratory Factor Analysis-EFA) δεν επιβεβαίωσε τη δομή των κατασκευαστών της κλίμακας MWMS (Gagné και συνεργάτες, 2014) πραγματοποιήθηκε διερευνητική ανάλυση παραγόντων.

Αρχικά επιχειρήθηκε ανάλυση κυρίων συνιστωσών (principal components analysis) με τη μέθοδο περιστροφής promax ώστε να γίνει μία πρώτη εκτίμηση για τον τρόπο που ομαδοποιούνται τα δεδομένα σε αθροίσματα. Τα αποτελέσματα έδειξαν μία συγκεχυμένη ομαδοποίηση σε έξι συνιστώσες εκ των οποίων οι πέντε είχαν ιδιοτιμή ικανοποιητική (eigenvalues>1) ενώ η έκτη είχε οριακά μη αποδεκτή ιδιοτιμή (eigenvalue=1).

Στη συνέχεια επιχειρήθηκε η ανάλυση παραγόντων με τη μέθοδο principal axis factoring ώστε να υπάρξει η δυνατότητα εντοπισμού παραγόντων με εννοιολογικό περιεχόμενο (Τσαούσης 2012). Και στην περίπτωση αυτή η παραγοντική δομή που

προέκυψε ήταν συγκεχυμένη. Τα δεδομένα ομαδοποιήθηκαν σε έξι παράγοντες εκ των οποίων οι πέντε είχαν ιδιοτιμή ικανοποιητική ( $\text{eigenvalues} > 1$ ) ενώ ο έκτος είχε οριακά μη αποδεκτή ιδιοτιμή ( $\text{eigenvalue} = 1$ ).

Συγκεφαλαιώνοντας, σημειώνεται πως η παραγοντική δομή των κατασκευαστών της κλίμακας MWMS δεν προέκυψε ούτε με την διερευνητική ανάλυση παραγόντων. Αντιθέτως, παρουσιάστηκε μία συγκεχυμένη δομή όπου η απουσία κινήτρου και το εσωτερικό κίνητρο αποτέλεσαν δύο καθαρούς και ξεχωριστούς παράγοντες ενώ τα δύο είδη εξωτερικής ρύθμισης διαπλέκονταν μεταξύ τους. Το ίδιο συνέβη αλλά σε μικρότερο βαθμό με τους παράγοντες της ενδοβαλλόμενης και της αναγνωρισμένης ρύθμισης.

### Αξιοπιστία

Με δεδομένο πως η παραγοντική δομή της MWMS δεν επιβεβαιώθηκε στην προσαρμοσμένη κλίμακα MWMS, ο έλεγχος της αξιοπιστίας βασίστηκε σε διαφορετικά υποσύνολα. Συγκεκριμένα, υπολογίστηκε η συνολική αξιοπιστία όλων των παραγόντων που μετρούν τους διάφορους τύπους κινήτρων (*intrinsic motivation*, *identified regulation*, *introjected regulation*, *Extrinsic Regulation – Social* και *Extrinsic Regulation – Material*). Ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας *cronbacha* ήταν ικανοποιητικός ( $\alpha = 0.71$ ). Επίσης, υπολογίστηκε η αξιοπιστία για τον παράγοντα που μετρά την απουσία κινήτρου (*amotivation*) με τον δείκτη αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας να είναι επίσης ικανοποιητικός ( $\alpha = 0.76$ ). Η προαναφερθείσα διαδικασία αποσκοπούσε στην εξαγωγή κάποιων συμπερασμάτων αναφορικά με τη αξιοπιστία στη μέτρηση της ύπαρξης κινήτρου (ενεργό κίνητρο) και στη μέτρηση της απουσίας κινήτρου στο άτομο.

Παρά το γεγονός πως δεν επιβεβαιώθηκε η δομή των κατασκευαστών της MWMS (Gagné και συνεργάτες, 2014) στην προσαρμοσμένη MWMS για μαθητές Γ' Λυκείου στην Ελλάδα, εντούτοις ελέγχθηκε η αξιοπιστία κάθε υποκλίμακας, με βάση τα items που όριζαν οι κατασκευαστές. Ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας δεν ήταν ικανοποιητικός - όπως ήταν αναμενόμενο - (*Extrinsic Regulation – Material*  $\alpha = 0.48$ , *Identified Regulation*  $\alpha = 0.52$ , *Introjected Regulation*  $\alpha = 0.64$ , *Intrinsic Motivation*  $\alpha = 0.69$ , *Extrinsic Regulation – Social*  $\alpha = 0.7$ )

### Συμπεράσματα-Συζήτηση-Περιορισμοί

Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας προσαρμόστηκε η Πολυδιάστατη Κλίμακα Κινήτρων στην Εργασία (MWMS) σε πληθυσμό μαθητών της Γ΄ Λυκείου που φοιτούν στην Ελλάδα. Η προσαρμοσμένη κλίμακα ελέγχθηκε ως προς την παραγοντική της δομή καθώς και ως προς την αξιοπιστία της. Οι δύο ερευνητικές υποθέσεις που τέθηκαν στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας δεν επιβεβαιώθηκαν καθώς η παραγοντική δομή της αρχικής κλίμακας δεν προέκυψε με τον ίδιο ακριβώς τρόπο στην προσαρμοσμένη κλίμακα ούτε μέσω της επιβεβαιωτικής ούτε μέσω της διερευνητικής ανάλυσης παραγόντων (CFA-EFA).

Αναφορικά με τα αποτελέσματα των παραγοντικών αναλύσεων θα πρέπει να σημειωθεί πως η πολύ υψηλή συσχέτιση που βρέθηκε μεταξύ των παραγόντων της ενδοβαλλόμενης και της αναγνωρισμένης ρύθμισης ( $r=0.91$ ) κατά την επιβεβαιωτική ανάλυση, εκφράστηκε και στην διερευνητική ανάλυση παραγόντων μέσω της κοινής ομαδοποίησης αυτών των δύο τύπων κινήτρου σε δύο ομάδες. Πιθανές ερμηνείες για αυτό το αποτέλεσμα μπορούν να αποδοθούν σε ένα ευρύ φάσμα αιτιών

Η ενδοβαλλόμενη ρύθμιση συνιστά μία κατάσταση όπου το άτομο ρυθμίζει τη συμπεριφορά του μέσω ψυχοπαιστικών μηχανισμών. Από την άλλη πλευρά, η αναγνωρισμένη ρύθμιση οδηγεί τα άτομα στο να εμπλέκονται ή να δεσμεύονται σε μία δραστηριότητα βασιζόμενα στο νόημα που εκτιμούν πως έχει ή στη σχέση που αντιλαμβάνονται πως έχει με τους προσωπικούς τους στόχους -επαγγελματικούς και μη .

Ωστόσο, βάσει της αναπτυξιακής και ηλικιακής βαθμίδας στην οποία βρίσκονται οι μαθητές της Γ΄ Λυκείου είναι πολύ πιθανό να μην έχουν αποκρυσταλλώσει ακόμη τις επαγγελματικές αξίες και τους επαγγελματικούς τους στόχους. Επίσης, είναι πολύ πιθανό να μην έχουν εντοπίσει τις ακριβείς επαγγελματικές δραστηριότητες μέσω των οποίων μπορούν να επιτευχθούν οι προσωπικά επιλεγμένοι στόχοι τους. Με άλλα λόγια, λόγω της αναπτυξιακής τους βαθμίδας και της ελλιπούς επαγγελματικής εμπειρίας τους είναι πιθανό να μην έχουν φθάσει σε επίπεδο αναγνωρισμένης ρύθμισης.

Επιπρόσθετα, λαμβανομένων υπόψη των συνθηκών της σχολικής ζωής, εγείρεται προβληματισμός για το κατά πόσο οι μαθητές έχουν συνηθίσει να λειτουργούν και να ρυθμίζουν τη συμπεριφορά τους βάσει του "πρέπει" και ενός συνόλου ψυχοπαιστικών μηχανισμών. Με άλλα λόγια μπορεί να συμμετέχουν σε δραστηριότητες χωρίς να



έχουν αναγνωρίσει ένα νόημα και κάποια εργαλειακή αξία σε αυτές και συνακόλουθα να λειτουργούν βάσει της ενδοβαλλόμενης ρύθμισης. Εάν η υπόθεση αυτή είναι αληθής, τότε μπορεί να αποτελεί και μία πιθανή ερμηνεία για τη συγκεχυμένη δομή και την πολύ υψηλή συσχέτιση που παρουσιάστηκε μεταξύ της ενδοβαλλόμενης και της αναγνωρισμένης ρύθμισης στο πλαίσιο των στατιστικών αναλύσεων.

Όσον αφορά στην αδυναμία επιβεβαίωσης του παράγοντα της Εξωτερικής ρύθμισης με βάση της υλικές ανταμοιβές στην προσαρμοσμένη κλίμακα MWMS, θα πρέπει να σημειωθεί πως κατά τη μελέτη του πίνακα συχνοτήτων παρατηρήθηκε πως η πλειοψηφία των μαθητών έδωσε ως απάντηση μεσαίες βαθμολογίες ( $M.O.=4.64$ ) από την 7βάθμια κλίμακα Likert στα items που ανήκαν στον συγκεκριμένο παράγοντα, συνεπώς υπάρχει πιθανότητα να αποτυπώθηκε μία τάση που είναι χαρακτηριστική του συγκεκριμένου δείγματος. Ακόμη, με βάση την πιθανότητα πως οι γονείς κάποιων μαθητών μπορεί να παρέχουν εξωτερικά κίνητρα σε αυτούς, θα πρέπει να διατηρηθεί μεγάλη επιφύλαξη για την εξαγωγή συμπερασμάτων αναφορικά με τη μη επιβεβαίωση των εξωτερικών κινήτρων στους μαθητές.

Τα αποτελέσματα των αναλύσεων έχουν βασιστεί σε δεδομένα που έχουν προκύψει από βολικό δείγμα. Επίσης, το δείγμα της έρευνας ήταν μετρίου μεγέθους ( $100 < N < 300$ )<sup>2</sup>. Με βάση τις στατιστικές προϋποθέσεις που ισχύουν για τη διεξαγωγή επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης με τη μέθοδο περιστροφής *promax* το μέγεθος του δείγματος δεν είναι απόλυτα ικανοποιητικό (Τσαούσης 2012). Επιπρόσθετα, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη πως οι δείκτες καλής προσαρμογής είναι πολύ ευαίσθητοι στο μέγεθος του δείγματος.

Ένα ακόμη σημαντικό σημείο, αποτελεί το γεγονός πως στο θέμα (κεντρική ερώτηση) της προσαρμοσμένης MWMS έχει προστεθεί η λέξη "*περισσότερο*", στοιχείο που πιθανά επηρεάζει τη μέτρηση των κινήτρων πάνω στο συνεχές της παρακίνησης.

Συγκεφαλαιώνοντας, η προσαρμοσμένη MWMS αποτελεί την πρώτη προσπάθεια μέτρησης των εργασιακών κινήτρων των μαθητών στο πλαίσιο της SDT. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τις στατιστικές αναλύσεις κρίνονται ενδιαφέροντα και ανοίγουν το δρόμο για την περαιτέρω διερεύνηση ενός σημαντικού θέματος, δηλαδή του κατά πόσο το συνεχές της παρακίνησης (the continuum of motivation) (Deci και Ryan, 1985a · Deci, και Ryan, 2000 · Ryan και Deci, 2000a· Gagné και

<sup>2</sup> Ρούσος και Τσαούσης (2011)

Deci, 2005) επιβεβαιώνεται στον πληθυσμό των μαθητών της Γ΄ Λυκείου στην Ελλάδα. Περαιτέρω έρευνα μπορεί να ρίξει φως στο θέμα και να απαντήσει στον προβληματισμό κατά πόσο υπάρχει ανάγκη η μέτρηση των εργασιακών κινήτρων στους μαθητές να είναι διαφοροποιημένη επιβάλλοντας αντίστοιχες τροποποιήσεις στο συγκριμένο εργαλείο μέτρησης.

Τα προαναφερθέντα στοιχεία καθίστανται σημαντικότερα κατά την αξιοποίησή τους στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής καθώς θέτουν τις βάσεις για τη διερεύνηση της αποτελεσματικότερης ενεργοποίησης των μελλοντικών εργαζόμενων -δηλαδή των μαθητών - με στόχο την ευεξία και την αυτοπραγμάτωσή τους, όπως υποστηρίζει στη διάρκεια των χρόνων το θεωρητικό πλαίσιο της SDT.

### **Βιβλιογραφικές Αναφορές**

- Battistelli, A., Galletta, M., Odoardi, C., Núñez, J., & Ntalianis, F. (2015). Proposal for a Version of MWMS Across Mediterranean Countries A Validation Study in Greece, Italy, and Spain. *European Journal of Psychological Assessment*. No Pagination Specified. DOI: 10.1027/1015-5759/a000277
- Blais, M. R., Brière, N. M., Lachance, L., Riddle, A. S., & Vallerand, R. J. (1993). L'inventaire des motivations au travail de Blais [Blais's work motivation inventory]. *Revue Québécoise De Psychologie*, 14, 185–215. doi:10.1037//0033-2909.107.2.238

Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.

deCharms, R. *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press, 1968.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985a). *Intrinsic motivation and selfdetermination in human behaviour*. New York, NY: Plenum.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985b). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, *19*, 109–134. doi:10.1016/0092-6566(85)90023-6.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 38. Perspectives on motivation* (pp. 237-288). Lincoln: University of Nebraska Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1995). Human autonomy: The basis for true self-esteem. In M. Kemis (Ed.), *Efficacy, agency, and self-esteem* (pp. 31-49). New York: Plenum.

Deci, E. L. & Ryan R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Need and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, *11*, 227-268. DOI: 10.1207/S15327965PLI1104\_01

Dworkin, G. (1988). *The theory and practice of autonomy*. New York: Cambridge University Press.

Gagné, M., Boies, K., Koestner, R., & Martens, M. L. (2005). *Why I work determines my attachment to my employer: Using self-determination theory to understand the relationship between work motivation and organizational commitment*. Paper presented at the annual meeting of the Administrative Sciences Association of Canada, Toronto, Ontario, Canada.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behaviour, 26*, 331–362. doi:10.1002/job.322

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement, 70*, 628–646. doi:10.1177/0013164409355698

Gagné M., Forest J., Vansteenkiste M., Crevier-B. L., Van den Broeck A., Aspel A. K., Bellerose J., Benabou C., Chemolli E., Güntert S. T., Halvari H., Indiyastuti D. L., Johnson P. A., Huan M. M., Naudin M., Ndao A., Hagen O. A., Roussel P., Wang Z. & Westbye C. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*, 178-196.

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviours, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Koestner, R., & Losier, G. F. (2002). Distinguishing three ways of being internally motivated: A closer look at introjection, identification, and intrinsic motivation. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 101–121). Rochester, NY: University of Rochester Press.

Nicholls, J. G. Conceptions of ability and achievement motivation. In R. Ames & c. Ames (Eds.), *Research on motivation in education* (Vol. 1). New York: Academic Press, 1984.

Nix, G., Ryan, R. M., Manly, J. B., & Deci, E. L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology, 35*, 266-284.

Ryan, R. M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 43*, 450-461.

Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 749–761.

Ryan, R. M., Deci, E. L., & Grolnick, W. S. (1995). Autonomy, relatedness, and the self: Their relation to development and psychopathology. In D. Cicchetti & D. J. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology: Theory and methods* (pp. 618-655). New York: Wiley.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*, 68–78.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). When rewards compete with nature: The undermining of intrinsic motivation and self-regulation. In C. Sansone & J. M. Harackiewicz (Eds.), *Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance* (pp. 13–54). New York: Academic.

Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Rawsthorne, L., & Ilardi, B. (1997). Trait self and true self: Cross-role variation in the Big Five traits and its relations with authenticity and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*, 1380-1393.

Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science, 41*, 213–226. doi:10.1037/a0015167

Ρούσος, Π., Τσαούσης, Γ. (2011). Στατιστική στις επιστήμες της συμπεριφοράς με τη χρήση τους SPSS. Αθήνα: Τόπος

Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 29, 379–387. doi:10.5465/AMR.2004.13670978

Wang, Z., & Gagné, M. (2013). A Chinese-Canadian cross-cultural investigation of transformational leadership, autonomous motivation and collectivistic value. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20, 134–142. doi:10.1177/1548051812465895

### **Ηλεκτρονικές Πηγές**

Τσαούσης, Γ. (2012). *Προηγμένες μέθοδοι ανάλυσης δεδομένων στις κοινωνικές επιστήμες με τη χρήση spss II*. Ανακτήθηκε 20 Δεκεμβρίου 2015, από ιστοσελίδα <http://estia.elke.uoa.gr/elearn/course/view.php?id=1114>.