

ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΤΙΤΛΟΣ

Δέσμευση στην Εργασία και στον Εθελοντισμό: Μία έρευνα ημερολογίου

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΩΝ

ΒΛΑΧΟΥ ΑΝΝΑΣ-ΓΛΥΚΕΡΙΑΣ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ: 3945

ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΑΣ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ: 3993

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΔΙΔΑΣΚΟΥΣΑ: Δ. ΞΑΝΘΟΠΟΥΛΟΥ

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ: 2014-2015

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
1.1 Ορισμός της εργασιακής δέσμευσης	7
1.2 Η εργασιακή δέσμευση μέσα από το πρίσμα του μοντέλου εργασιακών απαιτήσεων-πόρων	8
1.3 Ορισμός της δέσμευσης στον εθελοντισμό	10
1.4 Η δέσμευση στον εθελοντισμό μέσα από το πρίσμα του μοντέλου εργασιακών απαιτήσεων-πόρων	11
1.5 Άλλα κίνητρα των εθελοντών	12
1.6 Υπερχείλιση δέσμευσης από την εργασία στον εθελοντισμό και αντίστροφα	14
1.7 Δέσμευση και ευτυχία	16
1.8 Ευτυχία και παραμονή στο εθελοντικό σώμα	19
ΜΕΘΟΔΟΣ	20
<i>Διαδικασία και Συμμετέχοντες</i>	20
<i>Εργαλεία Μέτρησης</i>	21
2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	26
3.1 Περιγραφική στατιστική	26
3.2 Εξέταση Υποθέσεων	27
4. ΣΥΖΗΤΗΣΗ	32
4.1 Εργασιακή Δέσμευση	32
4.2 Δέσμευση στον Εθελοντισμό	33
4.3 Κίνητρα και Δέσμευση στον Εθελοντισμό	34
4.4 Εργασιακή Δέσμευση και Δέσμευση στον Εθελοντισμό	35
4.5 Εργασιακή Δέσμευση και Ευτυχία	36
4.6 Δέσμευση στον Εθελοντισμό και Ευτυχία	36
4.7 Ευτυχία και Παραμονή στο Εθελοντικό Σώμα	37
4.8 Περιορισμοί	38
4.9 Πρακτικές Εφαρμογές και Ερευνητικές Προτάσεις	38
4.10 Γενικό Συμπέρασμα	39
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	40

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στόχος της παρούσας έρευνας ημερολογίου ήταν να μελετηθεί ο τρόπος με τον οποίο η δέσμευση, τόσο στην εργασία, όσο και στον εθελοντισμό, επηρεάζει την ψυχική ευημερία των ατόμων, και συγκεκριμένα τη γενικευμένη τους ευτυχία και - κατ' επέκταση - την πρόθεσή τους να συνεχίσουν το εθελοντικό τους έργο. Συγκεκριμένα, εξετάστηκαν δύο παράλληλες διαδικασίες σύμφωνα με τις οποίες αναμένονταν ότι οι εργασιακοί παράγοντες (εργασιακές απαιτήσεις και πόροι) θα σχετίζονται με την εργασιακή δέσμευση, και ότι οι περιβαλλοντικοί (απαιτήσεις/ πόροι) και οι ατομικοί (κίνητρα) παράγοντες θα καθορίζουν τη δέσμευση στον εθελοντισμό. Εν συνεχεία, αναμένονταν ότι η εργασιακή δέσμευση και η δέσμευση στον εθελοντισμό θα σχετίζονται θετικά μεταξύ τους και θετικά με την γενικευμένη ευτυχία. Τέλος, αναμένονταν ότι η ευτυχία θα σχετίζονται θετικά με την παραμονή στο εθελοντικό σώμα. Στην έρευνα συμμετείχαν 31 εργαζόμενοι, οι οποίοι ασχολούνταν με τον εθελοντισμό στον ελεύθερό τους χρόνο. Τα αποτελέσματα της έρευνας ημερολογίων έδειξαν ότι τα κίνητρα προστασίας του Εγώ σχετίζονται θετικά με τη δέσμευση στον εθελοντισμό και ότι η εργασιακή και η εθελοντική δέσμευση συσχετίζονταν θετικά. Επίσης, βρέθηκε θετική σχέση ανάμεσα στην ευτυχία και την πρόθεση παραμονής στο εθελοντικό σώμα. Συμπερασματικά, προτείνεται στους εθελοντικούς οργανισμούς να ενισχύουν και να διατηρούν τα κίνητρα των εθελοντών και να στοχεύουν στη διατήρηση και την ενίσχυση της ευτυχίας τους. Τέλος, προτείνεται η παρακίνηση των εργαζομένων για την εμπλοκή τους με τον εθελοντισμό.

Λέξεις-κλειδιά: Δέσμευση στον Εθελοντισμό, Εργασιακή Δέσμευση, Ευτυχία, Κίνητρα, Υπερχείλιση

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι εθελοντές αποτελούν ένα σημαντικό ανθρώπινο δυναμικό, καθώς προσφέρουν αψιλοκερδώς τις υπηρεσίες τους σε διάφορες κοινωνικές δομές, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό στην κοινωνική συνοχή και ευημερία. Τα οφέλη του εθελοντισμού είναι αμφίπλευρα, καθώς μέσα από τον εθελοντισμό επωφελούνται, πέρα από το σύνολο της κοινωνίας, και οι ίδιοι οι εθελοντές. Για παράδειγμα, έχει αποδειχθεί ότι ο εθελοντισμός ενισχύει την ψυχική υγεία των εθελοντών (Thoits & Hewitt, 2001).

Ο εθελοντισμός δεν αφορά μόνο όσους δεν έχουν κάποια άλλη απασχόληση. Αντίθετα, εργαζόμενα άτομα συχνά εμπλέκονται σε εθελοντικές δραστηριότητες στον ελεύθερό τους χρόνο (Taniguchi, 2006). Μάλιστα, στην έρευνα της Taniguchi εντοπίστηκαν διαφορές μεταξύ εργαζόμενων ανδρών και γυναικών σε σχέση με τη συμμετοχή τους στον εθελοντισμό. Βρέθηκε ότι οι γυναίκες ασχολούνται περισσότερο με τον εθελοντισμό, κυρίως όταν η εργασία τους είναι μερικής απασχόλησης. Αντίθετα, τα ωράρια της εργασίας των ανδρών δεν επηρεάζουν τη συμμετοχή τους στον εθελοντισμό. Σε μία προσπάθεια να κατανοήσουμε τί είναι αυτό που κινητοποιεί τους εργαζόμενους να εμπλακούν με τον εθελοντισμό, αλλά και ποιές είναι οι συνέπειες του εθελοντισμού για την ψυχική τους υγεία, η παρούσα έρευνα αφορά σε άτομα που, αν και εργάζονται, αφιερώνουν τμήμα του ελεύθερού τους χρόνου στον εθελοντισμό.

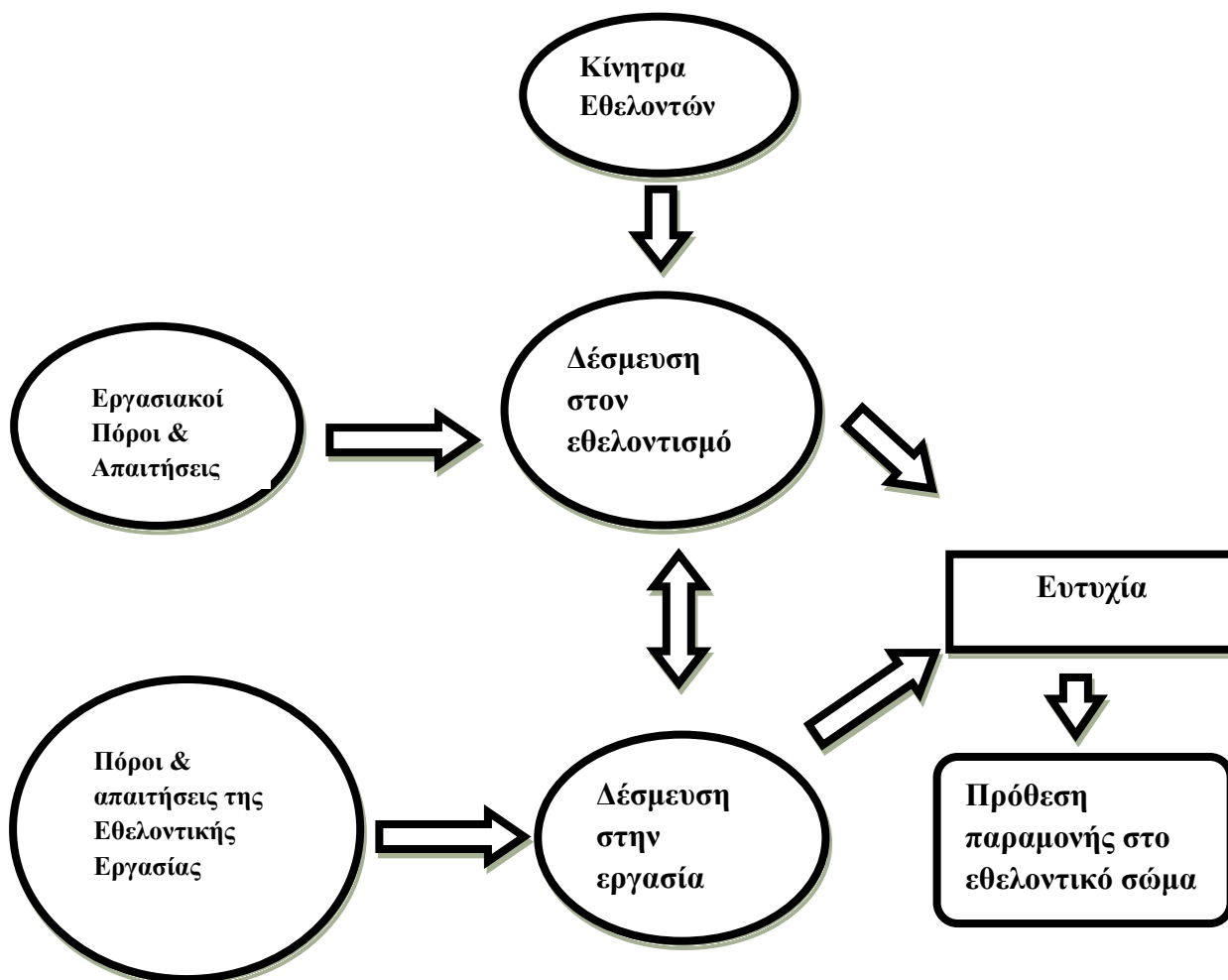
Λαμβάνοντας υπόψη ότι η ενασχόληση με τον εθελοντισμό έχει κοινά στοιχεία με τις εργασιακές εμπειρίες και ότι και οι δύο δραστηριότητες απαιτούν από τα άτομα την επένδυση ενέργειας και πόρων (Lewig, Xanthopoulou, Bakker, Dollard, & Metzger, 2007), η μελέτη αυτής της κατηγορίας εθελοντών αποκτά ενδιαφέρον, γιατί μας βοηθά να εξετάσουμε με ποιον τρόπο τα χαρακτηριστικά της εργασίας και του εθελοντισμού επηρεάζουν την εμπλοκή σε αυτές της δραστηριότητες και, εν συνεχεία, την ψυχική υγεία των ατόμων. Βάσει του μοντέλου εργασιακών απαιτήσεων-πόρων (Bakker & Demerouti, 2007), το οποίο έχει χρησιμοποιηθεί για να εξηγήσει τόσο την εργασιακή ευημερία, όσο και την ευημερία των εθελοντών (Huynh, Xanthopoulou, & Winefield, 2014), στόχος είναι να μελετηθούν τα περιβαλλοντικά χαρακτηριστικά (απαιτήσεις και πόροι) που καθορίζουν τη δέσμευση των ατόμων στην έμμισθη και στην εθελοντική τους εργασία. Ως δέσμευση ορίζεται η θετική κατάσταση κινήτρων που βιώνουν τα άτομα σε σχέση με την εργασία ή τον εθελοντισμό, η οποία χαρακτηρίζεται από σθένος, αφοσίωση και απορρόφηση (Schaufeli & Bakker, 2010). Στην παρούσα έρευνα επιλέγεται να εξεταστεί η δέσμευση τόσο στην εργασία, όσο και στον

εθελοντισμό, καθώς προηγούμενες έρευνες έχουν δείξει ότι όσο πιο δεσμευμένα είναι τα άτομα στην εργασία τους, τόσο πιο δεσμευμένα είναι και στις δραστηριότητές τους πέρα από αυτήν (Bakker, Demerouti, & Xanthopoulou, 2012). Παράλληλα, έρευνες για τον εθελοντισμό έχουν υπογραμμίσει τη σπουδαιότητα της δέσμευσης για την ικανοποίηση των ατόμων με την εμπλοκή τους με τον εθελοντισμό (Vecina, Chacón, Sueiro, & Barrón, 2012).

Πέρα από τα χαρακτηριστικά της εργασίας των εθελοντών, στην παρούσα έρευνα εξετάζονται και ατομικοί παράγοντες που μπορεί να καθορίζουν τη δέσμευση στον εθελοντισμό. Παρόλο που τα ατομικά κίνητρα που ωθούν κάποιον στον εθελοντισμό παίζουν καθοριστικό ρόλο, η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας δείχνει ότι δεν έχουν μελετηθεί επαρκώς, καθώς μόνο τα τελευταία χρόνια γίνονται συστηματικές έρευνες που εστιάζουν σε αυτά (Widjaja, 2010). Κάθε εθελοντής έχει διαφορετικά κίνητρα και δραστηριοποιείται για διαφορετικούς λόγους. Συνήθως, τα κίνητρα αφορούν προσωπικές αξίες, δυνατότητες μάθησης, και επαγγελματική ανάπτυξη (Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen, & Mienne, 1998. Houle, Sagarin, & Kaplan, 2005). Η μελέτη των κινήτρων είναι χρήσιμη για τους οργανισμούς που επιστρατεύουν εθελοντές, διότι έχοντας υπόψη τους παράγοντες που ωθούν κάποιον να ξεκινήσει, να δεσμευτεί στον εθελοντισμό, αλλά και να συνεχίσει να προσφέρει, μπορούν να κάνουν έγκαιρες παρεμβάσεις, ώστε να ενισχύονται τα άτομα και να μην εγκαταλείπουν το έργο τους.

Τέλος, σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να μελετηθεί ο τρόπος με τον οποίο η δέσμευση, τόσο στην εργασία, όσο και στον εθελοντισμό, επηρεάζει την ψυχική ευημερία των ατόμων, και συγκεκριμένα τη γενικευμένη τους ευτυχία και - κατ' επέκταση - την πρόθεσή τους να συνεχίσουν το εθελοντικό τους έργο. Οι εθελοντές αποτελούν πολύ σημαντικό κομμάτι κάθε οργανισμού λόγω της αφιλοκερδούς προσφοράς τους. Για τον λόγο αυτό, έχει μεγάλο ενδιαφέρον να εξετάσουμε τις ψυχολογικές διεργασίες που εξηγούν την πρόθεσή τους να παραμείνουν σε μια συναισθηματικά απαιτητική εθελοντική εργασία, ενώ θα μπορούσαν να ασχολούνται με οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα στον ελεύθερο χρόνο τους (Huynh et al., 2014). Επιπλέον, η ταυτόχρονη μελέτη της δέσμευσης στη μισθωτή και στην εθελοντική εργασία είναι σημαντική γιατί θα μας επιτρέψει να κατανοήσουμε με ποιον τρόπο αυτή η ψυχολογική κατάσταση μεταβιβάζεται από τον ένα τομέα της ζωής στον άλλο και επηρεάζει τη ψυχική ευημερία του ατόμου. Τέλος, τα αποτελέσματα της έρευνας θα έχουν και σημαντικές πρακτικές εφαρμογές, γιατί θα βοηθήσουν τους εθελοντικούς οργανισμούς να εντοπίσουν ορισμένους τρόπους διατήρησης του πολύτιμου δυναμικού τους.

Στο Σχήμα 1 παρουσιάζεται γραφικά το θεωρητικό μοντέλο της έρευνας. Συνοπτικά, αναμένεται ότι οι απαιτήσεις και οι πόροι καθορίζουν τα επίπεδα δέσμευσης των ατόμων στην εργασία και τον εθελοντισμό, ενώ η δέσμευση στον εθελοντισμό καθορίζεται και από τα ατομικά κίνητρα των εθελοντών. Εν συνεχεία, η δέσμευση, τόσο στην εργασία, όσο και στον εθελοντισμό, αναμένεται να ενισχύει την ευτυχία των ατόμων και κατ' επέκταση την παραμονή τους στο εθελοντικό σώμα.



Σχήμα 1. Το θεωρητικό μοντέλο και οι υποθέσεις της έρευνας

1.1 Ορισμός της εργασιακής δέσμευσης

Η εργασιακή δέσμευση είναι «μια θετική, συναισθηματική κατάσταση κινήτρων σχετιζόμενη με την εργασία που χαρακτηρίζεται από σθένος, αφιέρωση και αφοσίωση» (Bakker, & Demerouti, 2008; σελ. 209). Το σθένος αφορά μια κατάσταση όπου τα άτομα χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα ενέργειας στην εργασία και ψυχική ανθεκτικότητα. Η αφιέρωση αναφέρεται στην εμπλοκή με την εργασία και την αίσθηση ενθουσιασμού, υπερηφάνειας και πρόκλησης. Όσο για την απορρόφηση, αυτή αποτελεί μια συνθήκη όπου το άτομο είναι τόσο συγκεντρωμένο στην εργασία του, που ξεχνάει τα πάντα γύρω του. Σύμφωνα με τους Bakker και Oerlemans (2011), η εργασιακή δέσμευση χαρακτηρίζεται από υψηλή ενεργοποίηση και ευχάριστη διάθεση, ενώ περιλαμβάνει τα συναισθήματα του ενθουσιασμού και της ευτυχίας σε σχέση με την εργασία. Ο πιο συνηθισμένος τρόπος μέτρησης της εργασιακής δέσμευσης είναι η Κλίμακα Εργασιακής Δέσμευσης της Ουτρέχτης, η οποία βασίζεται σε αυτόν τον ορισμό της εργασιακής δέσμευσης (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

Οι δεσμευμένοι εργαζόμενοι, αν και αφιερώνουν πολύ χρόνο και ενέργεια στην εργασία τους, κουράζονται χωρίς να εξουθενώνονται, γιατί τα επιτεύγματά τους τους αποζημιώνουν (Schaufeli & Bakker, 2004). Επίσης, τις περισσότερες φορές οι δεσμευμένοι εργαζόμενοι αποτελούν πηγή έμπνευσης για τους υπόλοιπους συναδέλφους τους (Bakker & Demerouti, 2008). Αυτό συμβαίνει, επειδή διαθέτουν πολλά θετικά χαρακτηριστικά, όπως την ψυχραιμία σε δύσκολες περιόδους και την προθυμία να δουλέψουν όσο χρειαστεί για ένα επιτυχές αποτέλεσμα. Ωστόσο, παρά τον μεγάλο αριθμό ωρών που φαίνεται να αφιερώνουν στην εργασία τους, δεν μπορούν να θεωρηθούν εργασιομανείς. Οι εργασιομανείς αφιερώνουν υπερβολικές ώρες στην εργασία τους εξαιτίας του καταναγκασμού τους, ενώ δεν αντλούν καμία ευχαρίστηση από αυτήν. Αντίθετα, οι δεσμευμένοι εργαζόμενοι πέρα από την καλή ψυχική υγεία που παρουσιάζουν, έχουν τη διάθεση να επενδύσουν χρόνο και σε άλλες δραστηριότητες εκτός εργασίας, όπως, για παράδειγμα, ο εθελοντισμός (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008).

1.2 Η εργασιακή δέσμευση μέσα από το πρίσμα του μοντέλου εργασιακών απαιτήσεων-πόρων

Σύμφωνα με το μοντέλο εργασιακών απαιτήσεων-πόρων που προτάθηκε από τους Demerouti, Bakker, Nachreiner, και Schaufeli (2001), τα εργασιακά χαρακτηριστικά μπορούν να χωριστούν σε δύο γενικές κατηγορίες: τις εργασιακές απαιτήσεις και τους εργασιακούς πόρους. Οι εργασιακές απαιτήσεις είναι «οι σωματικές, ψυχολογικές, κοινωνικές ή/και οργανωσιακές πτυχές της εργασίας που απαιτούν συστηματική προσπάθεια από την πλευρά του εργαζόμενου και για αυτό σχετίζονται με σωματικό ή/και ψυχολογικό κόστος» (Demerouti et al., 2001; σελ. 501). Αντίστοιχα, ως εργασιακοί πόροι χαρακτηρίζονται «οι σωματικές, ψυχολογικές, κοινωνικές ή/και οργανωσιακές πτυχές της εργασίας που έχουν τρεις λειτουργίες:

- 1) είναι χρήσιμες για την επίτευξη των εργασιακών στόχων,
- 2) περιορίζουν τις απαιτήσεις και το σχετιζόμενο κόστος, και
- 3) ενισχύουν την ατομική μάθηση και εξέλιξη» (Demerouti, et al., 2001; σελ. 501).

Εργασιακοί πόροι, όπως η υποστήριξη από συναδέλφους και προϊστάμενους, η αυτονομία, οι ευκαιρίες για μάθηση, η ανατροφοδότηση και η ποικιλία καθηκόντων, έχει αποδειχθεί ότι οδηγούν σε εργασιακή δέσμευση και εν συνεχεία, σε υψηλή εργασιακή απόδοση (Bakker & Demerouti, 2008). Σύμφωνα με το μοντέλο, οι εργασιακοί αυτοί πόροι λειτουργούν ως εσωτερικά κίνητρα για τον εργαζόμενο, καθώς του προσφέρουν τα εφόδια που χρειάζεται για να πετύχει τους εργασιακούς του στόχους. Οι εργασιακοί πόροι λειτουργούν, επίσης, και ως εξωτερικά κίνητρα, διότι δημιουργούν μια εργασιακή συνθήκη που ενισχύει τη θέληση του ατόμου να εμπλακεί και να αφιερώσει χρόνο και ενέργεια. Πρέπει να σημειωθεί ότι η εργασιακή δέσμευση παίζει διαμεσολαβητικό ρόλο στη σχέση μεταξύ εργασιακών πόρων και θετικών οργανωσιακών συμπεριφορών, όπως της πρόθεσης των εργαζόμενων να παραμείνουν στη δουλειά τους. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι χρησιμοποιώντας τους πόρους που τους προσφέρονται (π.χ., αυτονομία), ενεργοποιούνται, αισθάνονται θετικά για τη δουλειά τους και είναι συγκεντρωμένοι, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν τα εμπόδια στην εργασία τους με επιτυχία, να εμφανίζουν υψηλή απόδοση και να έχουν πρόθεση να συνεχίσουν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους. Οι Bakker και Demerouti διαπιστώνουν ακόμη, ότι οι δεσμευμένοι εργαζόμενοι είναι σε θέση να δημιουργήσουν τους δικούς τους πόρους, οι οποίοι ενισχύουν τη δέσμευση, οδηγώντας σε μια

θετική, κυκλική διαδικασία. Αναφορικά με τους πόρους, να σημειωθεί ότι στην έρευνά μας θα μελετήσουμε την υποστήριξη από συναδέλφους και την αυτονομία σε σχέση με την εργασιακή δέσμευση, καθώς έχει βρεθεί ότι είναι εργασιακοί πόροι που είναι σημαντικοί για όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως επαγγέλματος (Bakker & Demerouti, 2007).

Οι Xanthopoulou, Bakker, Heuven, Demerouti, και Schaufeli (2008), βασιζόμενοι στην θεώρηση ότι οι εργασιακοί πόροι ενισχύουν τη δέσμευση και τα επιτεύγματα των ατόμων, μελέτησαν την επίδραση που είχε η συναδελφική υποστήριξη μεταξύ των αεροσυνοδών στην εργασιακή τους δέσμευση. Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους έδειξαν ότι το υποστηρικτικό περιβάλλον ενίσχυε όχι μόνο την εργασιακή δέσμευση των αεροσυνοδών, αλλά και τις πεποιθήσεις τους για εργασιακή αυτεπάρκεια. Επιπλέον, αυτό έκανε τους αεροσυνοδούς να επιδεικνύουν περισσότερο σθένος, αφοσίωση και αφιέρωση στα εργασιακά τους καθήκοντα, οδηγώντας έτσι σε υψηλότερες αποδόσεις. Οι ίδιοι ερευνητές, διεξήγαγαν μια ακόμη μελέτη που έρχεται να επιβεβαιώσει τη θετική σχέση των εργασιακών πόρων και της δέσμευσης (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009). Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 45 εργαζόμενους σε ελληνικά εστιατόρια γρήγορου φαγητού. Στόχος της έρευνας ήταν να εξετάσει το πώς οι ενδο-ατομικές μεταβολές σε εργασιακούς και προσωπικούς πόρους, σχετίζονταν με τα επίπεδα δέσμευσης σε καθημερινή βάση. Αποδείχθηκε ότι οι ημερήσιοι εργασιακοί πόροι ενισχύουν τους προσωπικούς πόρους, όπως η αυτοπεποίθηση, η αυτεπάρκεια και η αισιοδοξία, και εν συνεχεία, σχετίζονται θετικά με την εργασιακή δέσμευση. Σημαντικό, επίσης, εύρημα της έρευνας αυτής ήταν ότι τις μέρες που οι εργαζόμενοι ήταν περισσότερο δεσμευμένοι, ήταν συγχρόνως και πιο παραγωγικοί, καθώς τις ημέρες εκείνες ο τζίρος της βάρδιάς τους ήταν αυξημένος. Συνολικά, τα αποτελέσματα των ερευνών αυτών δείχνουν ότι οι πόροι λειτουργούν ως κίνητρα και τις ημέρες που είναι διαθέσιμοι στους εργαζόμενους, δημιουργούν αισθήματα αυτεπάρκειας και καλύτερης ποιότητας υπηρεσιών.

Πέρα από την κύρια επίδραση των εργασιακών πόρων στην εργασιακή δέσμευση, το μοντέλο εργασιακών απαιτήσεων-πόρων πρότεινε ότι η θετική αυτή σχέση είναι ισχυρότερη, όταν και οι εργασιακές απαιτήσεις είναι υψηλές (Bakker & Demerouti, 2008). Συγκεκριμένα, όταν και οι εργασιακοί πόροι και οι εργασιακές απαιτήσεις είναι σε υψηλά επίπεδα, οι εργαζόμενοι βλέπουν τις απαιτήσεις ως προκλήσεις και, εφόσον έχουν επαρκείς πόρους για να τις αντιμετωπίσουν, δεσμεύονται περισσότερο στην εργασία τους. Με άλλα λόγια, προτείνεται ότι οι εργασιακοί πόροι οδηγούν σε δέσμευση κυρίως όταν χρειάζονται, δηλαδή, όταν οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν απαιτήσεις στις εργασίες τους. Σε μια έρευνα των

Kühnel, Sonnentag, και Bledow (2012), όταν οι εργαζόμενοι θεωρούσαν ότι ασκούσαν υψηλό έλεγχο στην εργασία τους, ο εργασιακός φόρτος της συγκεκριμένης ημέρας σχετιζόταν θετικά με την εργασιακή δέσμευση. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι πίστευαν ότι μπορούσαν να ανταπεξέλθουν στις χρονικές απαιτήσεις και επομένως, δεσμεύονταν περισσότερο συγκριτικά με τις ημέρες που ασκούσαν χαμηλό έλεγχο. Η παρούσα εργασία επικεντρώνεται στον εργασιακό φόρτο και τις συναισθηματικές απαιτήσεις, καθώς και στο για ποιους λόγους αυτές είναι απαιτήσεις σημαντικές για τους περισσότερους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως πλαισίου (Bakker & Demerouti, 2007).

Σε μια έρευνα τους, οι Bakker, Demerouti, Hakanen, και Xanthopoulou (2007) εξέτασαν την επίδραση που είχαν οι εργασιακοί πόροι των καθηγητών σε σχολεία της Φιλανδίας στην εργασιακή τους δέσμευση, καθώς και τον ρυθμιστικό ρόλο των εργασιακών απαιτήσεων στη σχέση αυτή. Συγκεκριμένα, βρήκαν ότι εργασιακοί πόροι, όπως η υποστήριξη από τον επόπτη, η καινοτομία στον χώρο του σχολείου, η επαρκής πληροφόρηση, η εκτίμηση της δουλειά τους και το θετικό οργανωτικό κλίμα, εξουδετέρωναν τις αρνητικές επιδράσεις που είχε η κακή διαγωγή των μαθητών τους στην εργασιακή δέσμευση. Η πιο καινοτόμα ανακάλυψη της έρευνας, ήταν ότι οι εργασιακοί πόροι είχαν μεγαλύτερη θετική επίδραση στην δέσμευση, όταν οι εργασιακές απαιτήσεις ήταν υψηλές. Τέλος, η έρευνα προτείνει ότι ορισμένοι εργασιακοί πόροι θα μπορούσαν να χρησιμοποιούνται ως απάντηση σε συγκεκριμένες εργασιακές απαιτήσεις, με στόχο την προαγωγή της ευημερίας των εργαζόμενων. Σύμφωνα με τα παραπάνω, διατυπώνονται οι ακόλουθες υποθέσεις:

Υπόθεση 1α: Οι εργασιακοί πόροι σχετίζονται θετικά με την εργασιακή δέσμευση.

Υπόθεση 1β: Η θετική σχέση εργασιακών πόρων και δέσμευσης είναι πιο ισχυρή, όταν οι εργασιακές απαιτήσεις είναι υψηλές.

1.3 Ορισμός της δέσμευσης στον εθελοντισμό

Ο εθελοντισμός αποτελεί μία δραστηριότητα κατά την οποία το άτομο παρέχει τον χρόνο και τις υπηρεσίες του αφίλοκερδώς, με σκοπό να προσφέρει σε ένα άλλο άτομο, μια ομάδα ή έναν οργανισμό (Wilson, 2000). Πολλοί γίνονται εθελοντές, καθώς θεωρούν ότι έχουν τις κατάλληλες δεξιότητες για να συμβάλλουν θετικά σε έναν οργανισμό, ενώ αξιοσημείωτο είναι ότι άτομα που επιλέγουν να γίνουν εθελοντές έχουν εργασία μερικούς απασχόλησης (Bussel & Forbes, 2002). Αυτό ίσως να συμβαίνει, γιατί ο εθελοντισμός επιδρά θετικά στον ίδιο τον εθελοντή, στα άτομα που δέχονται τις

υπηρεσίες του, στην οικογένεια του και στην ευρύτερη κοινότητα (Morrow-Howel, Hong, & Tang, 2009).

Όπως ήδη ειπώθηκε, η δέσμευση αποτελεί μία θετική κατάσταση που συνδέεται με την εργασία και χαρακτηρίζεται από σθένος, αφοσίωση και απορρόφηση (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002). Η δέσμευση στον εθελοντισμό μοιράζεται τα ίδια χαρακτηριστικά με τη δέσμευση στην εργασία (Huynh et al., 2014). Επομένως, η δέσμευση στον εθελοντισμό, όπως και η δέσμευση στην εργασία, έχει οριστεί ως μία κατάσταση που χαρακτηρίζεται από υψηλή ενεργοποίηση και ευχάριστη διάθεση και απόλυτη συγκέντρωση στην εθελοντική δραστηριότητα, ενώ περιλαμβάνει ενθουσιασμό, ενεργοποίηση, ευτυχία και χαλάρωση (Lewig et al., 2007). Εμπειρικά δεδομένα δείχνουν ότι η δέσμευση στον εθελοντισμό αποτελεί έναν κρίσιμο παράγοντα για την ικανοποίηση από την εθελοντική εργασία και ενισχύει την αφοσίωση των εθελοντών (Vecina, Chacon, Sueiro, & Barron, 2012). Οι εθελοντές έχουν την αίσθηση ότι δρουν αυτόνομα στο πλαίσιο της εθελοντικής τους εργασίας, είναι ταυτόχρονα δεσμευμένοι με την εργασία τους και έχουν λιγότερες πιθανότητες να εγκαταλείψουν τον οργανισμό που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους (Haivas, Hofmans, & Pepermans, 2013).

1.4 Η δέσμευση στον εθελοντισμό μέσα από το πρίσμα του μοντέλου εργασιακών απαιτήσεων-πόρων

Το μοντέλο των εργασιακών απαιτήσεων-πόρων (Demerouti et al., 2001. Bakker & Demerouti, 2007) μπορεί να εφαρμοστεί και στο χώρο της εθελοντικής εργασίας με τον ίδιο τρόπο που εφαρμόζεται και στο χώρο της έμμισθης εργασίας (Huynh, Xanthopoulou, & Winefield, 2014), έτσι ώστε να ερμηνευτεί με ποιον τρόπο τα χαρακτηριστικά της εθελοντικής εργασίας εξηγούν τη δέσμευση των εθελοντών. Όπως συμβαίνει στην έμμισθη εργασία, έτσι και στην εθελοντική, το περιβάλλον χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που μπορούν να προσδιοριστούν ως εργασιακές απαιτήσεις και εργασιακοί πόροι. Οι απαιτήσεις στα πλαίσια της εθελοντικής εργασίας συσχετίζονται με την εξουθένωση, ενώ οι πόροι αντισταθμίζουν τις επιδράσεις των απαιτήσεων και συνδέονται θετικά με τη δέσμευση (Lewig et al., 2007). Οι πόροι αποτελούν επίσης πτυχές της εργασίας που χρησιμεύουν στην επίτευξη εργασιακών στόχων, περιορίζουν τις απαιτήσεις και το κόστος τους, και ενισχύουν την ατομική μάθηση και εξέλιξη (Demerouti, et al., 2001). Η ύπαρξη πόρων αν και είναι

από μόνη της αρκετή για να ενισχυθεί η δέσμευση (Bakker & Demerouti, 2008), οδηγεί στη δέσμευση κυρίως όταν χρειάζεται, δηλαδή όταν οι απαιτήσεις είναι υψηλές. Αυτό συμβαίνει γιατί οι υψηλές απαιτήσεις, όταν συνδυάζονται με επαρκείς πόρους, αντιμετωπίζονται ως προκλήσεις από το άτομο και ενισχύουν τη δέσμευση του. Στην εθελοντική εργασία, παραδείγματα απαιτήσεων θα μπορούσαν να είναι οι συναισθηματικές απαιτήσεις και ο εργασιακός φόρτος, ενώ παραδείγματα πόρων θα μπορούσαν να είναι η αυτονομία και η υποστήριξη (Lewig et al., 2007. Huynh et al., 2014). Τις παραπάνω απαιτήσεις και πόρους θα μετρήσουμε και στη δική μας εργασία, καθώς προηγούμενες έρευνες σε εθελοντές έδειξαν ότι αυτά τα χαρακτηριστικά της εθελοντικής εργασίας είναι σημαντικά για την ευημερία των εθελοντών (Lewig, et al., 2007. Huynh, et al., 2013. Huynh, et al., 2014).

Σε μια έρευνα με εθελοντές πυροσβέστες των Huynh, Xanthoroulou, και Winefield (2013) βρέθηκε ότι το όφελος που είχαν οι πόροι για τα άτομα ήταν υψηλότερο όταν καλούνταν να αντιμετωπίσουν καταστάσεις υψηλών απαιτήσεων. Επίσης, από την ίδια έρευνα προέκυψε ότι ένας εθελοντής δεν καταβάλλεται απαραίτητα από τις απαιτήσεις, παρά μόνο στην περίπτωση που δεν υπάρχει υποστήριξη. Σύμφωνα με τα παραπάνω, καταλήγουμε στις παρακάτω υποθέσεις σχετικά με τον ρόλο που παίζουν οι απαιτήσεις και οι πόροι στη δέσμευση των εθελοντών.

Υπόθεση 2α: Οι πόροι της εθελοντικής εργασίας συνδέονται θετικά με τη δέσμευση στον εθελοντισμό.

Υπόθεση 2β: Η θετική σχέση των πόρων με τη δέσμευση στον εθελοντισμό είναι πιο ισχυρή, όταν οι απαιτήσεις της εθελοντικής εργασίας είναι υψηλές.

1.5 Άλλα κίνητρα των εθελοντών

Πέρα από την μελέτη των χαρακτηριστικών της εθελοντικής εργασίας που οδηγούν στη δέσμευση, ενδιαφέρον παρουσιάζει και η μελέτη των κινήτρων των εθελοντών, αλλά και το πώς η δέσμευση επηρεάζεται από αυτά τα κίνητρα. Ο εθελοντισμός προσφέρει διάφορα οφέλη, τα οποία, όταν ταιριάζουν με τις ανάγκες και τις προσδοκίες του εθελοντή, του προσφέρουν ικανοποίηση και ενισχύουν το κίνητρό του να συνεχίσει να προσφέρει στον οργανισμό (Clary et al., 1998). Η Clary και οι

συνεργάτες της αναγνώρισαν έξι λειτουργίες του εθελοντισμού που συμβάλλουν στην κινητοποίηση των ατόμων για να εμπλακούν με τον εθελοντισμό. Οι λειτουργίες αυτές είναι η προβολή αξιών, η κατανόηση, η δημιουργία κοινωνικών σχέσεων, η αποκόμιση εμπειριών που ενισχύουν την επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου, η προστασία του εαυτού από τα αρνητικά συναισθήματα μέσω της προσφοράς σε άτομα που έχουν ανάγκη, και τέλος, η βελτίωση του εαυτού. Οι αξίες αφορούν τις αλτρουιστικές και ανθρωπιστικές πεποιθήσεις των εθελοντών και την επιθυμία να νοιάζονται για τους συνανθρώπους. Η κατανόηση σχετίζεται με τις νέες εμπειρίες και γνώσεις που κερδίζει κανείς, καθώς και με την απόκτηση δεξιοτήτων. Η ενασχόληση με τον εθελοντισμό επιτρέπει την αλληλεπίδραση και την ανταλλαγή απόψεων με άτομα που έχουν παρόμοια ενδιαφέροντα και ανησυχίες. Πολύ σημαντικός είναι ο παράγοντας της καριέρας, καθώς μέσα από τη συμμετοχή σε ένα εθελοντικό πρόγραμμα δίνεται η δυνατότητα απόκτησης εμπειρίας πάνω σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, αλλά και η βελτίωση ήδη υπάρχοντων δεξιοτήτων. Υπάρχει ακόμη η λειτουργία της προστασίας του Εγώ από τις ενοχές που δημιουργεί το γεγονός ότι το άτομο έχει ευνοηθεί περισσότερο από τις συνθήκες ζωής του σε σχέση με άλλους συνανθρώπους του. Το άτομο με την προσφορά του σε όσους το έχουν ανάγκη μειώνει τις ενοχές και τα αρνητικά του συναισθήματα. Επίσης, η παραπάνω λειτουργία περιλαμβάνει και τη δυνατότητα που δίνεται στο άτομο μέσω της εθελοντικής του εργασίας να αντιμετωπίσει ακόμη και δικά του προσωπικά ζητήματα. Τέλος, η θετική ενίσχυση και η αίσθηση αξίας που προσφέρει στον εαυτό ο εθελοντισμός παρακινεί τα άτομα να ασχοληθούν μαζί του. Η κάλυψη των έξι αυτών λειτουργιών/ αναγκών ενισχύει τα άτομα να αφιερωθούν στον εθελοντισμό και να δεσμευτούν στην εθελοντική εργασία.

Ο εθελοντισμός, μέσα από τις παραπάνω λειτουργίες, συμβάλλει στη δόμηση της ταυτότητας των ανθρώπων και βασίζεται σε αλτρουιστικά και συντελεστικά κίνητρα (Marta, Pozzi, & Marzana, 2010). Οι εθελοντές παρακινούνται από την επιθυμία τους να προσφέρουν βοήθεια σε όσους την έχουν ανάγκη και να εκφράσουν τις αλτρουιστικές τους αξίες (Widjaja, 2010). Ο αλτρουισμός ορίζεται ως μια παρακινητική κατάσταση, στην οποία βρίσκεται κάποιος που έχει ως στόχο να αυξήσει την ευημερία άλλων ατόμων (Batson, 2008). Σημαντικό κίνητρο των εθελοντών αποτελεί η αίσθηση ότι προσφέρουν στην κοινότητα, η αίσθηση επίτευξης και η απόκτηση νέων δεξιοτήτων (Fahey, Walker, & Lennox, 2014). Τα άτομα επιλέγουν το

είδος της εθελοντικής εργασίας που θέλουν να προσφέρουν, με σκοπό την ικανοποίηση των κινήτρων και των αναγκών τους.

Τα κίνητρα μπορούν να χωριστούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες: στα εσωτερικά και στα εξωτερικά (Ryan & Deci, 2000). Τα εσωτερικά κίνητρα οδηγούν στην ενασχόληση με μια δραστηριότητα, η οποία λειτουργεί ως μέσο διασκέδασης και παράλληλα αποτελεί μια πρόκληση. Από την άλλη πλευρά, τα εξωτερικά κίνητρα είναι αυτά που ωθούν κάποιον να δράσει, ώστε να αποκομίσει και άλλα εξωτερικά οφέλη, πέρα από την ικανοποίηση που προσφέρει η ίδια η δραστηριότητα. Όσον αφορά τα κίνητρα σε σχέση με τον εθελοντισμό, θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι αξίες, η κατανόηση, η προστασία του εαυτού και η βελτίωσή του ανήκουν στην κατηγορία των εσωτερικών κινήτρων, καθώς αφορούν εσωτερικές διεργασίες, που κυρίως στοχεύουν σε οφέλη που σχετίζονται με την ίδια τη δραστηριότητα, όπως η προσωπική ικανοποίηση. Αντίθετα, οι κοινωνικές σχέσεις και η επαγγελματική εξέλιξη ανήκουν στην κατηγορία των εξωτερικών κινήτρων, καθώς κινητοποιούν το άτομο να δράσει με στόχο την προσκόμιση εξωτερικών οφελών που μπορεί να προκύψουν ως αποτέλεσμα της δραστηριότητας. Τα κίνητρα των αξιών, της δημιουργίας κοινωνικών σχέσεων, της επαγγελματικής εξέλιξης, της βελτίωσης του εαυτού και της κατανόησης οδηγούν στη δέσμευση στον εθελοντισμό, ίσως γιατί συμβάλλουν στην ατομική μάθηση και εξέλιξη του ατόμου. Επομένως, ένα άτομο που κατευθύνεται από εσωτερικά ή και εξωτερικά κίνητρα στην ενασχόληση του με τον εθελοντισμό είναι πιθανό να είναι πιο δεσμευμένο στη δραστηριότητα αυτή. Παράλληλα, το κίνητρο της προστασίας του Εγώ πιθανόν να συνδέεται με τη δέσμευση, επειδή κινητοποιεί το άτομο να επιτύχει στόχους που σχετίζονται με το εθελοντικό έργο και μειώνει τις αρνητικές επιδράσεις των απαιτήσεων. Με βάση τα παραπάνω διατυπώνεται η τρίτη υπόθεση της έρευνας:

Υπόθεση 3: Η ύπαρξη κινήτρων για εθελοντισμό σχετίζεται θετικά με τη δέσμευση του ατόμου στο εθελοντικό έργο.

1.6 Υπερχείλιση δέσμευσης από την εργασία στον εθελοντισμό και αντίστροφα

Ο δεσμευμένος εργαζόμενος διαθέτει τα χαρακτηριστικά του σθένους, της αφιέρωσης και της αφοσίωσης (Bakker & Demerouti, 2008). Είναι ενεργητικός, βλέπει την εργασία του ως ευχαρίστηση και αντλεί ικανοποίηση από αυτήν. Στο άρθρο τους, οι Bakker και Demerouti αναφέρονται στις ποιοτικές συνεντεύξεις που διεξήγαγε ο Schaufeli (2002) σε Ολλανδούς εργαζόμενους από διαφορετικά επαγγέλματα, οι οποίοι

είχαν πετύχει υψηλό σκορ στην κλίμακα εργασιακής δέσμευσης της Ουτρέχτης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα συγκεκριμένα άτομα χαρακτηρίζονταν από μεγάλο βαθμό ενεργητικότητας και αυτεπάρκειας. Επιπλέον, είχαν τον έλεγχο των καταστάσεων στη ζωή τους και παρήγαν τη δική τους θετική ανατροφοδότηση. Ένα πολύ σημαντικό εύρημα του Schaufeli ήταν ότι οι συνεντευξιαζόμενοι διατηρούσαν τα θετικά χαρακτηριστικά της εργασιακής δέσμευσης ακόμη και πέρα από το εργασιακό πλαίσιο, όπως για παράδειγμα σε αθλητικές δραστηριότητες, χόμπι και εθελοντική προσφορά.

Ο εθελοντισμός είναι κατεξοχήν μια διαδικασία που προάγει τη μάθηση. Ένας μεγάλος αριθμός εθελοντών που συμμετείχε σε μια έρευνα για την απόκτηση γνώσης μέσα από την κοινωνική προσφορά, ανέφερε υψηλά επίπεδα μάθησης και καινούργιες εμπειρίες (Duguid, Mündel, & Schugurensky, 2007). Σύμφωνα με αυτή την έρευνα, θα μπορούσε να εξηγηθεί η θετική συσχέτιση της εργασιακής δέσμευσης και της δέσμευσης στον εθελοντισμό από τη σκοπιά της απόκτησης νέων γνώσεων. Οι δεσμευμένοι εργαζόμενοι, επιδεικνύουν συμπεριφορές ενεργούς μάθησης και προσπαθούν να μαθαίνουν συνεχώς καινούργια πράγματα που θα τους βοηθήσουν να τα καταφέρουν καλύτερα στην εργασία τους (Bakker, Demerouti, & Xanthopoulou, 2012). Εφόσον ο εθελοντισμός είναι μια ασχολία που εμπεριέχει τη δυνατότητα μάθησης, είναι κάτι με το οποίο οι δεσμευμένοι εργαζόμενοι πιθανότατα να θέλουν να ασχοληθούν.

Παρόλα αυτά, είναι απλοϊκό να ισχυριστεί κανείς ότι η σχέση αυτή είναι μονόδρομη, καθώς με βάση τη θεωρία της υπερχείλισης (Bakker & Demerouti, 2013), θα μπορούσε να θεωρηθεί αμφίδρομη. Δηλαδή, δεν είναι μόνον η δέσμευση στην εργασία που μπορεί να ενισχύει τη δέσμευση στον εθελοντισμό, αλλά και η δέσμευση στον εθελοντισμό μπορεί να ενισχύει τη δέσμευση στην εργασία. Σύμφωνα με τους Bakker και Demerouti, η υπερχείλιση αφορά τη μεταφορά των ψυχολογικών καταστάσεων και εμπειριών που βιώνει το άτομο από έναν τομέα στη ζωή του, σε έναν άλλο. Η έρευνα των Rodriguez - Munoz, Sanz - Vergel, Demerouti, και Bakker (2014) έδειξε ότι οι θετικές συνέπειες της εργασιακής δέσμευσης, όπως η εκδήλωση θετικών συναισθημάτων, περνούν και σε άλλες πλευρές της ζωής του εργαζόμενου (π.χ. οικογένεια). Παρόλα αυτά, στην έρευνα των Grzywacz και Marks (2000) βρέθηκε ότι η υπερχείλιση, είτε θετική είτε αρνητική, παρατηρείται ως φαινόμενο που έχει κατεύθυνση και από την οικογένεια προς την εργασία. Συγκεκριμένα, συνθήκες του οικογενειακού περιβάλλοντος, όπως η υποστήριξη, φάνηκε ότι επηρέαζαν θετικά την

εργασία, ενώ συνθήκες όπως η άσκηση κριτικής, επηρεάζαν αρνητικά την εργασία. Επομένως, η διαδικασία της υπερχείλισης ψυχολογικών καταστάσεων μπορεί να κατευθύνεται από οποιονδήποτε τομέα της ζωής σε οποιονδήποτε άλλο.

Οι εργαζόμενοι που είναι δεσμευμένοι στην έμμισθη εργασία τους, είναι πιθανό να είναι δεσμευμένοι και σε άλλες δραστηριότητες, όπως ο εθελοντισμός (Bakker, et al., 2012). Τα θετικά χαρακτηριστικά της εργασιακής δέσμευσης μπορούν να μεταφερθούν μέσω της υπερχείλισης στην εθελοντική εργασία και να επιδράσουν θετικά στη δέσμευση των εθελοντών. Ωστόσο, μπορεί να παρατηρηθεί και μεταφορά θετικών στοιχείων από την εθελοντική στη μισθωτή εργασία. Ένα άτομο που αποκτά πόρους μέσα από τη δέσμευσή του στον εθελοντισμό, είναι πιθανό να μεταφέρει και να χρησιμοποιεί αυτούς τους πόρους και στην εργασία του, με αποτέλεσμα να βιώνει υψηλότερα επίπεδα εργασιακής δέσμευσης.

Υπόθεση 4: Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ εργασιακής δέσμευσης και δέσμευσης στον εθελοντισμό.

1.7 Δέσμευση και ευτυχία

Πέρα από την κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή δέσμευση και τη δέσμευση με τον εθελοντισμό, στόχος της παρούσας έρευνας είναι να μελετήσει με ποιον τρόπο, τόσο η εργασιακή δέσμευση, όσο και η δέσμευση στον εθελοντισμό σχετίζονται με την υποκειμενική ευημερία των ατόμων. Ως υποκειμενική ευημερία ορίζεται «ένα εύρος φαινομένων που περιλαμβάνουν τις συναισθηματικές αντιδράσεις των ανθρώπων, την ικανοποίησή τους με συγκεκριμένους τομείς της ζωής, και καθολικές εκτιμήσεις για την ικανοποίηση από τη ζωή» (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; σελ. 277). Ανάμεσα στις συνιστώσες της υποκειμενικής ευημερίας συμπεριλαμβάνεται και η ευτυχία (Diener, 2000). Ο Diener και οι συνεργάτες του (1999), στην προσπάθειά τους να διαμορφώσουν το προφίλ του χαρούμενου ανθρώπου, προτείνουν ότι αυτός βιώνει συχνά θετικά συναισθήματα, βλέπει τη θετική πλευρά της ζωής, ζει σε υποστηρικτικό περιβάλλον και κατέχει πόρους που τον βοηθούν να επιτύχει τους στόχους του. Η ευτυχία είναι ο δείκτης της υποκειμενικής ευημερίας που επιλέχθηκε να εξεταστεί στην παρούσα έρευνα, γιατί υπάρχουν δεδομένα από προηγούμενες έρευνες που την συνδέουν, τόσο με την εργασιακή δέσμευση, όσο και με τη δέσμευση στον εθελοντισμό (Field & Buitendach, 2011. Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006. Vecina, Chacón, Marzana, & Marta, 2013).

Σύμφωνα με την θεωρία διεύρυνσης και δόμησης των θετικών συναισθημάτων της Fredrickson (2004), τα θετικά συναισθήματα όπως η χαρά, το ενδιαφέρον, η ικανοποίηση και η αγάπη, διευρύνουν τις δράσεις των ατόμων και βοηθούν στην οικοδόμηση πόρων που έχουν διάρκεια στον χρόνο. Πιο συγκεκριμένα, η Fredrickson προτείνει ότι τα παραπάνω θετικά συναισθήματα καθοδηγούν το άτομο, ώστε να γίνει πιο δημιουργικό, να αποκτήσει περισσότερες γνώσεις, να αναθεωρήσει τις πεποιθήσεις του για τη ζωή και να απολαύσει τις σχέσεις με τους κοντινούς του ανθρώπους. Μια από τις βασικές της παραδοχές είναι ότι τα θετικά συναισθήματα ενισχύουν την ψυχολογική ανθεκτικότητα. Τα ανθεκτικά άτομα είναι αισιόδοξα, ανοιχτά σε νέες εμπειρίες και έχουν ευχάριστα βιώματα. Επίσης, από αυτό φαίνεται να επωφελείται η φυσιολογία και η γενικότερη ευεξία τους.

Φαίνεται, επομένως, ότι το άτομο μέσα από τα θετικά συναισθήματα που βιώνει, διευρύνει τους ορίζοντές του. Με άλλα λόγια, ένας δεσμευμένος εργαζόμενος που αισθάνεται θετικά συναισθήματα σε σχέση με την εργασία του είναι πιθανό να χτίζει πόρους και να ενισχύει την ευτυχία και την ευημερία του. Αυτό γίνεται εμφανές από μια έρευνα, όπου η ύπαρξη εργασιακών πόρων, όπως η αυτονομία και οι ποικιλία δεξιοτήτων, οδήγησαν σε αύξηση της εργασιακής δέσμευσης, η οποία με την σειρά της οδήγησε σε ενεργό συμμετοχή στα εργασιακά καθήκοντα (Salanova & Schaufeli, 2008). Μια ακόμη σχετική είναι εκείνη των Schaufeli, Bakker, και Van Rhenen (2009). Στην έρευνά τους με μάνατζερ ολλανδικής εταιρίας τηλεπικοινωνιών φάνηκε ότι αρχικά υψηλά επίπεδα εργασιακής δέσμευσης (η οποία θεωρείται μια μορφή εργασιακής ευημερίας), προέβλεψαν την αύξηση εργασιακών πόρων εντός ενός χρόνου. Το κύριο ενδιαφέρον ωστόσο στην έρευνα αυτή, είναι το γεγονός ότι η αύξηση των πόρων αυτών οδήγησε σε περαιτέρω αύξηση της εργασιακής δέσμευσης μέσα στο τέλος του ίδιου χρόνου.

Σε μια έρευνα ημερολογίου, οι Ouweneel, Le Blanc, Schaufeli, και van der Wijhe (2012) μελέτησαν την σχέση μεταξύ των θετικών συναισθημάτων, της ελπίδας στον εργασιακό χώρο και των τριών διαστάσεων της εργασιακής δέσμευσης. Στην έρευνα συμμετείχαν 57 εργαζόμενοι ενός Ολλανδικού Πανεπιστημίου, οι οποίοι συμφώνησαν να συμπληρώνουν ένα ημερολόγιο καθημερινά, δύο φορές την ημέρα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το να βιώνουν ευχάριστα συναισθήματα, συμβάλλει στη δημιουργία πόρων (σε συμφωνία και με τη θεωρία διεύρυνσης και δόμησης) όπως η ελπίδα, η οποία με την σειρά της σχετίζεται με την εργασιακή δέσμευση, άμεσα ή έμμεσα. Αντίστροφα, οι Rodríguez Muñoz, Sanz-Vergel, Demerouti, και Bakker (2014), αρχικά βρήκαν ότι η εργασιακή δέσμευση σε καθημερινή βάση σχετίζεται θετικά με την ευτυχία. Οι εργαζόμενοι στην καθημερινότητά

τους ένιωθαν χαρά, ευτυχία και ενθουσιασμό. Επίσης, ανακάλυψαν ότι τα θετικά συναισθήματα που προέρχονταν από τη δέσμευση, μεταδίδονταν έμμεσα και στον σύντροφο των συμμετεχόντων στην έρευνα σε ημερήσιο επίπεδο.

Από τα παραπάνω, γίνεται σαφές ότι οι δεσμευμένοι εργαζόμενοι, βιώνουν ευχάριστα συναισθήματα, όπως ο ενθουσιασμός και δημιουργούν τους δικούς τους πόρους. Σύμφωνα με τους Schaufeli και Salanova (2008), τα στοιχεία αυτά διατηρούνται από το άτομο, για να χρησιμοποιηθούν στο μέλλον. Επομένως, οι εργαζόμενοι θα βιώνουν ευχάριστα συναισθήματα (δηλ. ευτυχία) σε βάθος χρόνου. Με βάση τα παραπάνω οδηγούμαστε στην παρακάτω υπόθεση:

Υπόθεση 5α: Η εργασιακή δέσμευση σχετίζεται θετικά με την ευτυχία.

Η ευημερία των εθελοντών αποτελεί ενδιαφέρον θέμα για μελέτη, επειδή από αυτούς εξαρτάται μεγάλο μέρος των λειτουργιών των οργανισμών, στους οποίους προσφέρουν τις υπηρεσίες τους (Meier & Stutzer, 2008). Οι Meier και Stutzer διαπίστωσαν ότι ο εθελοντισμός αυξάνει την ευτυχία στη ζωή του ατόμου, καθώς όσοι έπαψαν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε οργανισμούς μετά την Γερμανική επανένωση, ανέφεραν χαμηλότερη ικανοποίηση από τη ζωή τους και παρατηρήθηκαν χαμηλότερα επίπεδα στη γενική τους ευημερία.

Οι Thoits και Hewitt (2001) βρήκαν ότι τα άτομα με υψηλότερα επίπεδα ευημερίας ήταν πιο πιθανό να γίνουν εθελοντές, αλλά και ότι ο ίδιος ο εθελοντισμός αύξανε τα ποσοστά της ευημερίας τους και συγκεκριμένα την ευτυχία, την ικανοποίηση από τη ζωή, την απόκτηση δεξιοτήτων και τη σωματική τους υγεία. Η έρευνα των Thoits και Hewitt έδειξε ότι οι ώρες που περνούσαν οι συμμετέχοντες στον εθελοντισμό, οι συναντήσεις με άλλα άτομα που βρίσκονταν εκεί και η αίσθηση ότι ανήκαν σε μια κοινότητα, ήταν οι παράγοντες που πιθανώς συνέβαλαν στην αύξηση της ευτυχίας και της υγείας τους.

Οι Vecina, Chacón, Sueiro, και Barrón (2012), βρήκαν ότι η δέσμευση στην εθελοντική εργασία παρουσιάζει ομοιότητες στη δομή της, με την εργασιακή δέσμευση, τόσο σε μισθωτούς εργαζόμενους, όσο και σε σπουδαστές. Μα βάση αυτή την πρόταση θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι, όπως οι εργαζόμενοι βιώνουν ευχάριστα συναισθήματα μέσα από τη δέσμευση στην εργασία τους (Bakker & Demerouti, 2008), έτσι και οι εθελοντές βιώνουν ευχάριστα συναισθήματα μέσα από τη δέσμευση στην εθελοντική τους προσφορά. Συνοψίζοντας, σύμφωνα με τους Huynh, Xanthopoulou, και Winefield (2014), οι

δεσμευμένοι εθελοντές, αξιολογούν τη ζωή τους πιο θετικά, χάρη στα συναισθήματα υπερηφάνειας και ενθουσιασμού που νιώθουν εξαιτίας της εμπλοκής τους στο εθελοντικό σώμα. Επομένως, διατυπώνουμε την παρακάτω υπόθεση:

Υπόθεση 5β: Η δέσμευση στον εθελοντισμό σχετίζεται θετικά με την ευτυχία.

1.8 Ευτυχία και παραμονή στο εθελοντικό σώμα

Η παραμονή στο εθελοντικό σώμα αποτελεί ένα πολύ κρίσιμο ζήτημα, ειδικά αν αναλογιστεί κανείς, ότι το σημαντικότερο μέρος των λειτουργιών των εθελοντικών οργανισμών βασίζεται στους εθελοντές (Pauline, 2011. Vecina, Chacón, Sueiro, & Barrón, 2012). Ενδεικτικές είναι οι προσπάθειες που γίνονται για τη διατήρηση των εθελοντών στο δυναμικό του οργανισμού μέσα από διάφορα προγράμματα που παρέχουν συμβουλές και μεθόδους που στοχεύουν στη δέσμευση και την ευημερία τους (Costa, Chalip, Green, & Simes, 2006. McCudden, 2000. Mutawa & Ali, 2012). Ακόμη, κεντρικό ρόλο παίζει η εκπαίδευση των εθελοντών, όταν αυτή τους βοηθάει στη διατήρηση και βελτίωση των ικανοτήτων τους, είναι επαρκής και προσβάσιμη σε όλους και ευνοεί την ψυχική τους ευημερία, όπως όταν αυξάνει την αυτοπεποίθησή τους (Fahey, Walker, & Lennox, 2003).

Για μια πιθανή εξήγηση της σχέσης ευτυχίας και παραμονής στο εθελοντικό σώμα, θα μπορούσαμε να χρησιμοποιήσουμε τη θεωρία διεύρυνσης και δόμησης των θετικών συναισθημάτων της Fredrickson (2004). Εφόσον, όπως είδαμε, ο εθελοντισμός προκαλεί στο άτομο κάποια ευχάριστα συναισθήματα όπως χαρά (Meier & Stutzer, 2008) και ικανοποίηση (Karl, Peluchette, & Hall, 2008), αναμένεται ότι ο εθελοντής θα θέλει να συνεχίσει την εργασία του στον οργανισμό που ανήκει, για να συνεχίσει να τα βιώνει. Σύμφωνα με την Fredrickson (2004), τα διευρυμένα μοντέλα σκέψης και συμπεριφοράς (π.χ. ενδιαφέρον για εξερεύνηση και νέες εμπειρίες), που δομούνται από τα θετικά συναισθήματα, έρχονται σε αντίθεση με αντίστοιχα μοντέλα που προκύπτουν από αρνητικά συναισθήματα, όπως για παράδειγμα, οι τάσεις επίθεσης ή φυγής. Έτσι, εν απουσία αρνητικών συναισθημάτων, το άτομο δεν έχει λόγο να απομακρυνθεί από το εθελοντικό σώμα, ενώ αντίστοιχα η ευτυχία ενισχύει την παραμονή στο σώμα. Σύμφωνα λοιπόν με τα παραπάνω οδηγούμαστε στην τελική μας υπόθεση:

Υπόθεση 6: Η ευτυχία σχετίζεται θετικά με την πρόθεση παραμονής στο εθελοντικό σώμα.

ΜΕΘΟΔΟΣ

Διαδικασία και Συμμετέχοντες

Για τη διεξαγωγή της έρευνας προσεγγίσαμε εθελοντές, οι οποίοι ταυτόχρονα είχαν μισθωτή εργασία, με τη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης (facebook) και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Δημοσιεύσαμε τις οδηγίες της έρευνας σε λογαριασμούς εθελοντικών οργανισμών στο facebook, ενώ κάποιες φορές ζητούσαμε από τους διαχειριστές των σελίδων να τις δημοσιεύσουν για εμάς, καθώς απαιτούνταν συγκεκριμένη άδεια. Ακόμη, επικοινωνήσαμε με κάποιους οργανισμούς μέσω του email επικοινωνίας που εμφανιζόταν στις ιστοσελίδες τους και ζητούσαμε να κοινοποιήσουν την πρόσκληση και τις οδηγίες της έρευνας στους εθελοντές τους. Η έρευνα αποτελούνταν από δύο φάσεις: ένα γενικό ερωτηματολόγιο και ένα ημερολόγιο, το οποίο καλούνταν να συμπληρώσουν οι εθελοντές για τρεις διαδοχικές εβδομάδες, στο τέλος της κάθε εβδομάδας (π.χ. την Κυριακή). Στην πρώτη φάση της έρευνας, ζητήθηκε από όσους δέχτηκαν να συμμετέχουν να συμπληρώσουν ένα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο, το οποίο αξιολογούσε τα κίνητρα που τους ώθησαν στον εθελοντισμό και περιελάμβανε ερωτήσεις σχετικά με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά. Στη δεύτερη φάση, όσοι απάντησαν στο ερωτηματολόγιο έλαβαν ένα ηλεκτρονικό μήνυμα στον προσωπικό τους λογαριασμό με τον σύνδεσμο (link) για το ημερολόγιο. Το τελευταίο αφορούσε τις εμπειρίες των συμμετεχόντων στη μισθωτή εργασία τους και στον εθελοντισμό κατά την εβδομάδα που πέρασε. Επιπλέον, μετρήθηκε η ευτυχία τους και η πρόθεση παραμονής τους στο εθελοντικό σώμα. Τους ζητήθηκε να συμπληρώσουν το ημερολόγιο στο τέλος κάθε εβδομάδας, για διάστημα τριών εβδομάδων. Για την τήρηση της ανωνυμίας τους, τόσο στο ερωτηματολόγιο όσο και στο ημερολόγιο, τους ζητήθηκε να δημιουργήσουν έναν προσωπικό κωδικό, ο οποίος μας βοήθησε να ταυτίσουμε τις απαντήσεις των συμμετεχόντων από τις διαφορετικές φάσεις της έρευνας. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων δεν διήρκεσε περισσότερο από 10 λεπτά σε καμία φάση της έρευνας. Τέλος, οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα να εγκαταλείψουν την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το επιθυμούσαν.

Στην έρευνα συμμετείχαν τελικά 31 άτομα, από τα 58 που αρχικά έδειξαν ενδιαφέρον για την έρευνα και συμπλήρωσαν το γενικό ερωτηματολόγιο (ποσοστό απόκρισης 53,45%). Το 67,74% των συμμετεχόντων ήταν άνδρες και το 32,25% γυναίκες, με μέσο ηλικίας τα 39,23 έτη ($T.A. = 9,57$ έτη). Ένα ποσοστό 29% συζούσε με τον/την σύντροφό του με παιδιά στο σπίτι, ενώ το 22,6% συζούσε με τον/την σύντροφό χωρίς παιδιά στο σπίτι ή ζούσε με τους γονείς του. Το 25,8% των συμμετεχόντων ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ, ενώ το 19,4% είχε

ολοκληρώσει μεταπτυχιακές σπουδές. Γενικά, οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι ασχολούνταν με τον εθελοντισμό κατά μέσο όρο 10,13 χρόνια ($T.A. = 8,39$ χρόνια) και στον συγκεκριμένο εθελοντικό οργανισμό κατά μέσο όρο 4,81 χρόνια ($T.A. = 3,78$ χρόνια). Δήλωσαν ότι ασχολούνταν κατά μέσο όρο 11,13 ώρες την εβδομάδα ($T.A. = 13,98$ ώρες) με τον εθελοντισμό. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (35,48%) προσέφερε εθελοντικά τις υπηρεσίες του στον Ελληνικό Ερυθρό Σταυρό. Επίσης, στο δείγμα υπήρχαν εθελοντές από τους εξής εθελοντικούς οργανισμούς: Μαζί για το Παιδί, Σωματείο Προστασίας και Περίθαλψης Αδέσποτων Ζώων (stray.gr), Κοινωνικό Ιατρείο-Φαρμακείο Αθηνών, Αρκτούρος, Εθελοντική Ομάδα Γάτες Φλοίσβου, Κοινωνικό Ιατρείο Αλληλεγγύης Θέρμης, Οδυσσέας Σχολείο Αλληλεγγύης, Πνοή Ελπίδας, Σώμα Φίλων ΑμεΑ «Δράση για το κάτι άλλο», ΔΑΔ Εταιρεία Προστασίας Ατόμων με Αυτισμό, Μητροπολιτικό Κοινωνικό Ιατρείο Ελληνικού.

Οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι απασχολούνται στη μισθωτή τους εργασία κατά μέσο όρο 10,68 χρόνια ($T.A. = 9,25$ χρόνια) και κατά μέσο όρο 38,67 ώρες την εβδομάδα ($T.A.=13,58$ ώρες). Το 35,5% των συμμετεχόντων εργαζόταν στο δημόσιο τομέα, το 45,2% στον ιδιωτικό τομέα και το 19,4% ήταν αυτοαπασχολούμενοι. Το 9,68% ήταν ψυχολόγοι ή πολιτικοί μηχανικοί. Άλλα επαγγέλματα που καταγράφηκαν ήταν: αστυνομικοί, υπάλληλοι γραφείου, εκπαιδευτικοί, λογιστές, νομικοί κ.α..

Εργαλεία Μέτρησης

Ερωτηματολόγιο

Κίνητρα. Τα *κίνητρα των εθελοντών* μετρήθηκαν με το Volunteer Functions Inventory (VFI) που κατασκευάστηκε από τους Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen, και Mienne (1998). Η κλίμακα μετρά έξι επιμέρους διαστάσεις: την προβολή αξιών, την κατανόηση, τη δημιουργία κοινωνικών σχέσεων, την προσκόμιση εμπειριών που ενισχύουν την επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου, την προστασία του εαυτού από τα αρνητικά συναισθήματα μέσω της προσφοράς σε άτομα που έχουν ανάγκη, και τέλος τη βελτίωση του εαυτού. Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να αξιολογήσουν την σημαντικότητα του κάθε παράγοντα/κινήτρου με τη χρήση μια κλίμακας που κυμαίνονταν από το ένα (1) «καθόλου σημαντικός» έως το επτά (7) «πάρα πολύ σημαντικός». Πιο συγκεκριμένα, η προβολή αξιών μετρήθηκε με πέντε προτάσεις, όπως: «Νοιάζομαι για αυτούς που είναι λιγότερο τυχεροί από εμένα» (Cronbach's $\alpha = .51$). Ωστόσο, με σκοπό να βελτιωθεί η αξιοπιστία της κλίμακας, κρίθηκε αναγκαίο να αφαιρεθεί ένα στοιχείο («Μπορώ να κάνω κάτι για έναν σκοπό που

είναι σημαντικός για μένα»). Με αυτή την τροποποίηση, ο δείκτης αξιοπιστίας του Cronbach αυξήθηκε σε $\alpha = .58$. Η κατανόηση μετρήθηκε με πέντε προτάσεις, όπως: «Με τον εθελοντισμό μαθαίνω πράγματα μέσω άμεσης, πρακτικής εμπειρίας» (Cronbach's $\alpha = .56$). Και πάλι, αφαιρέθηκε ένα στοιχείο αυτής της υποκλίμακας («Μπορώ να μάθω περισσότερα για τον σκοπό για τον οποίο εργάζομαι») και ο τελικός δείκτης αξιοπιστίας αυξήθηκε σε $\alpha = .75$. Η δημιουργία κοινωνικών σχέσεων μετρήθηκε με πέντε προτάσεις, όπως: «Οι φίλοι μου είναι εθελοντές». Ο δείκτης αξιοπιστίας για την συγκεκριμένη υποκλίμακα ήταν $\alpha = .90$. Η προσκόμιση εμπειριών που ενισχύουν την επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου μετρήθηκε με πέντε προτάσεις, όπως: «Ο εθελοντισμός μπορεί να με βοηθήσει να αποκτήσω πρόσβαση σε ένα μέρος όπου θα ήθελα να εργαστώ» (Cronbach's $\alpha = .91$). Η προστασία του εαυτού από τα αρνητικά συναισθήματα μέσω της προσφοράς σε άτομα που έχουν ανάγκη μετρήθηκε με πέντε προτάσεις, όπως: «Όσο άσχημα και να αισθάνομαι, ο εθελοντισμός με βοηθάει να ξεχνιέμαι». Ο δείκτης αξιοπιστίας ήταν $\alpha = .85$. Τέλος, η βελτίωση του εαυτού μετρήθηκε με πέντε προτάσεις, όπως: «Ο εθελοντισμός με κάνει να αισθάνομαι σημαντικός/ή». Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach ήταν $\alpha = .82$.

Ημερολόγιο

Με το ημερολόγιο μετρήθηκαν οι περισσότερες μεταβλητές της έρευνας που αφορούσαν τις εργασιακές εμπειρίες και τις εμπειρίες σε σχέση με την εθελοντική εργασία για την εβδομάδα που πέρασε. Όλες οι προτάσεις του ημερολογίου που αφορούσαν τους πόρους, τις απαιτήσεις και τη δέσμευση τόσο στην εργασία, όσο και στον εθελοντισμό, αξιολογήθηκαν από τους συμμετέχοντες με τη χρήση μιας 7-βαθμης κλίμακας που κυμαίνονταν από το ένα (1) «ΟΧΙ, διαφωνώ απόλυτα» έως το επτά (7) «ΝΑΙ, συμφωνώ απόλυτα».

Εργασιακές Απαιτήσεις. Ο *Εργασιακός Φόρτος* σε σχέση με τη μισθωτή εργασία, μετρήθηκε με τέσσερις προτάσεις από την κλίμακα των Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, και Schreurs (2003). Μια ενδεικτική πρόταση είναι: «Την προηγούμενη εβδομάδα χρειάστηκε να δουλέψω σκληρά για να προλάβω μια προθεσμία». Ο δείκτης αξιοπιστίας του Cronbach ήταν $\alpha = .93$. Οι *Συναισθηματικές Απαιτήσεις* στη μισθωτή εργασία μετρήθηκαν με την κλίμακα των Xanthopoulou, Bakker, και Fischbach (2013). Η αρχική κλίμακα περιλαμβάνει έξι προτάσεις από τις οποίες χρησιμοποιήσαμε τις τρεις γιατί ήταν περισσότερο σχετικές με την παρούσα έρευνα που στόχο είχε να αξιολογήσει τις συναισθηματικές απαιτήσεις κατά την εβδομάδα που πέρασε. Οι προτάσεις αυτές ήταν: «Ηρθα αντιμέτωπος/η

με πράγματα που συναισθηματικά με άγγιξαν στη δουλειά μου», «Στη δουλειά μου αντιμετώπισα συναισθηματικά φορτισμένες καταστάσεις» και «Η εργασία μου ήταν συναισθηματικά σκληρή» (Cronbach's $\alpha = .86$).

Εργασιακοί Πόροι. Η *Αυτονομία* στη μισθωτή εργασία μετρήθηκε με τρεις προτάσεις από την κλίμακα των Bakker, Demerouti, και Verbeke (2004). Ενδεικτικά αναφέρεται η πρόταση: «Είχα τον έλεγχο πάνω στον τρόπο που εκτελούσα την εργασία μου» (Cronbach's $\alpha = .57$). Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach ήταν $\alpha = .71$, αφού αφαιρέθηκε το στοιχείο «Συμμετείχα στη λήψη αποφάσεων σχετικών με την εθελοντική μου εργασία» χάριν της αξιοπιστίας. Η *Υποστήριξη από τους Συναδέλφους* μετρήθηκε με την κλίμακα των Bakker και συν. (2004). Η κλίμακα περιλαμβάνει τρεις προτάσεις, όπως «Την προηγούμενη εβδομάδα, μπορούσα να υπολογίζω στην υποστήριξη των συναδέλφων μου, εάν υπήρχαν δυσκολίες στη δουλειά μου». Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach ήταν $\alpha = .90$.

Απαιτήσεις της Εθελοντικής Εργασίας. Ο *Φόρτος της εθελοντικής εργασίας* μετρήθηκε με τις τέσσερις προτάσεις της ίδιας κλίμακας που χρησιμοποιήθηκε για να αξιολογηθεί ο φόρτος εργασίας. Οι προτάσεις αυτές προσαρμόστηκαν ώστε να αφορούν την εθελοντική εργασία. Ενδεικτικά, παραθέτουμε την πρόταση: «Στην εθελοντική μου εργασία χρειάστηκε να δουλέψω σκληρά για να τα προλάβω όλα». Ο δείκτης αξιοπιστίας για την κλίμακα αυτή ήταν $\alpha = .87$. Οι *Συναισθηματικές Απαιτήσεις* της εθελοντικής εργασίας μετρήθηκαν με τέσσερις προτάσεις της κλίμακας των Xanthopoulou και συν. (2013), οι οποίες προσαρμόστηκαν για να αναφέρονται στον εθελοντισμό (π.χ., «Στην εθελοντική μου εργασία, ήρθα αντιμέτωπος/η με πράγματα που με άγγιξαν συναισθηματικά»). Ο δείκτης αξιοπιστίας για την κλίμακα αυτή ήταν $\alpha = .81$.

Πόροι της Εθελοντικής Εργασίας. Η *Αυτονομία* σε σχέση με την εθελοντική εργασία αξιολογήθηκε με τις ίδιες τρεις προτάσεις της κλίμακας που χρησιμοποιήθηκε για την αξιολόγηση της αυτονομίας της μισθωτής εργασίας. Οι προτάσεις προσαρμόστηκαν ώστε να ταιριάζουν με το συγκεκριμένο πλαίσιο του εθελοντισμού (π.χ., «Είχα τον έλεγχο πάνω στον τρόπο που εκτελούσα τα εθελοντικά μου καθήκοντα») (Cronbach's $\alpha = .60$). Ο δείκτης αξιοπιστίας για την κλίμακα αυτή ήταν $\alpha = .62$, μετά από την αφαίρεση του ίδιου στοιχείου με την κλίμακα της αυτονομίας της μισθωτής εργασίας. Για τη μέτρηση της *Υποστήριξης* στην εθελοντική εργασία χρησιμοποιήθηκαν οι ίδιες προτάσεις που χρησιμοποιήθηκαν για την υποστήριξη που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στη μισθωτή τους εργασία (π.χ., «Μπορούσα να υπολογίζω στην υποστήριξη των άλλων εθελοντών, εάν υπήρχαν δυσκολίες»). Ο δείκτης αξιοπιστίας ήταν ικανοποιητικός ($\alpha = .83$).

Εργασιακή Δέσμευση. Η εργασιακή δέσμευση μετρήθηκε με την κλίμακα των εννέα προτάσεων Utrecht Work Engagement Scale (UWES) των Schaufeli, Bakker, και Salanova (2006) όπως αποδόθηκε στα ελληνικά από τους Xanthopoulou, Bakker, Kantas, και Demerouti (2012). Η κλίμακα αυτή αξιολογεί τις τρεις διαστάσεις της εργασιακής δέσμευσης με τρεις προτάσεις για την κάθε διάσταση. Πιο συγκεκριμένα, το *σθένος* μετρήθηκε με τρεις προτάσεις, οι οποίες προσαρμόστηκαν για να αξιολογούν την δέσμευση που βίωσαν οι συμμετέχοντες την εβδομάδα που πέρασε (π.χ. «Κατά την εβδομάδα που μόλις ολοκληρώθηκε, στη δουλειά μου αισθανόμουν να πλημμυρίζω από ενεργητικότητα»). Ο δείκτης αξιοπιστίας του Cronbach ήταν $\alpha = .92$. Η *αφιέρωση* μετρήθηκε, επίσης, με τρεις προτάσεις, όπως «Κατά την εβδομάδα που μόλις ολοκληρώθηκε, ήμουν ενθουσιασμένος/η με τη δουλειά μου.» (Cronbach's $\alpha = .85$). Τέλος, η *απορρόφηση* μετρήθηκε με τρεις προτάσεις, όπως, «Κατά την εβδομάδα που μόλις ολοκληρώθηκε, ένιωθα ευτυχισμένος/η όταν εργαζόμουν με εντατικούς ρυθμούς». Ο δείκτης αξιοπιστίας ήταν $\alpha = .84$. Ο συνολικός δείκτης αξιοπιστίας για την κλίμακα της εργασιακής δέσμευσης ήταν $\alpha = .95$.

Δέσμευση στην Εθελοντική Εργασία. Η ίδια κλίμακα των Schaufeli et al. (2006) προσαρμόστηκε και χρησιμοποιήθηκε για να μετρηθεί η δέσμευση στην εθελοντική εργασία κατά την εβδομάδα που πέρασε. Πιο αναλυτικά, το *σθένος* μετρήθηκε με τρεις προτάσεις, όπως «Κατά την εθελοντική μου εργασία αισθανόμουν να πλημμυρίζω από ενεργητικότητα». Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach ήταν $\alpha = .88$. Η *αφιέρωση* μετρήθηκε με τρεις προτάσεις, όπως, «Ήμουν ενθουσιασμένος/η με την ενασχόλησή μου με τον εθελοντισμό». Ο δείκτης αξιοπιστίας ήταν $\alpha = .88$. Τέλος, η *απορρόφηση* μετρήθηκε με τρεις προτάσεις, όπως, «Ένιωθα ευτυχισμένος/η όταν εργαζόμουν στην εθελοντική μου εργασία με εντατικούς ρυθμούς». Ο δείκτης αξιοπιστίας ήταν $\alpha = .87$. Η συνολική αξιοπιστία της κλίμακας ήταν $\alpha = .94$.

Ευτυχία. Η ευτυχία μετρήθηκε με την ερώτηση: «Λαμβάνοντάς τα όλα υπόψη, πόσο ευτυχισμένος/η θα λέγατε ότι είστε με τη ζωή σας αυτή τη στιγμή;». Οι απαντήσεις καταγράφηκαν σε μια 5-βαθμη κλίμακα που κυμαίνονταν από το (1) «καθόλου» μέχρι το (5) «πάρα πολύ».

Παραμονή στο Εθελοντικό Σώμα. Η μέτρηση του ημερολογίου που αφορούσε την παραμονή στο σώμα εξετάστηκε με την πρόταση: «Αυτή τη στιγμή, πόσο πιθανό θεωρείτε να συνεχίσετε να προσφέρετε τις εθελοντικές υπηρεσίες στον συγκεκριμένο οργανισμό;». Οι απαντήσεις καταγράφηκαν σε μια 5-βαθμη κλίμακα που κυμαίνονταν από το (1) «καθόλου»

μέχρι το (5) «πάρα πολύ». Αυτή η ερώτηση αναφερόταν επίσης, στη στιγμή που απαντούσαν το ημερολόγιο, στο τέλος της εβδομάδας.

2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

3.1 Περιγραφική στατιστική

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι, οι τυπικές αποκλίσεις και οι συσχετίσεις ανάμεσα στις μεταβλητές της έρευνας. Τα αποτελέσματα των συσχετίσεων όπως παρουσιάζονται στον Πίνακα 1, δεν επιβεβαιώνουν την Υπόθεση 1α και 2α, καθώς δε βρέθηκε στατιστικώς σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στους εργασιακούς πόρους με την εργασιακή δέσμευση, ούτε ανάμεσα στους πόρους του εθελοντισμού και της δέσμευσης στον εθελοντισμό. Παρόλα αυτά, τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον Πίνακα 1 επιβεβαιώνουν μερικώς την Υπόθεση 3, καθώς τέσσερα από τα έξι κίνητρα βρέθηκε να σχετίζονται θετικά και στατιστικώς σημαντικά με τη δέσμευση στον εθελοντισμό. Συγκεκριμένα, τα κίνητρα της δημιουργίας κοινωνικών σχέσεων ($r = .24, p < 0.05$), της βελτίωσης του εαυτού ($r = .39, p < 0.01$), της κατανόησης ($r = .22, p < 0.05$) και της προστασίας του Εγώ ($r = .38, p < 0.01$) φαίνεται να σχετίζονται στατιστικώς σημαντικά με την εθελοντική δέσμευση. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν την Υπόθεση 4, καθώς βρέθηκε στατιστικώς σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ εργασιακής δέσμευσης και δέσμευσης στον εθελοντισμό ($r = .28, p < 0.01$), όπως αναμενόταν. Η Υπόθεση 5α και 5β δεν επιβεβαιώνεται, καθώς η ευτυχία δε συσχετίζεται στατιστικώς σημαντικά με την εργασιακή δέσμευση, ούτε με τη δέσμευση στον εθελοντισμό. Τέλος, η Υπόθεση 6 επιβεβαιώνεται από τα αποτελέσματα των συσχετίσεων, καθώς υπάρχει στατιστικώς σημαντική και θετική συσχέτιση ανάμεσα στην ευτυχία και την πρόθεση παραμονής στο εθελοντικό σώμα ($r = .35, p < 0.01$).

Πίνακας 1

Μεταβλητές	<i>M.O</i>	<i>T.A</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1. Κίνητρα καριέρας	2.96	1.63	-																	
2. Κίνητρα κοινωνικών σχέσεων	3.21	1.56	.26*	-																
3. Κίνητρα βελτίωσης του εαυτού	3.82	1.53	.45**	.58**	-															
4. Κίνητρα αξιών	5.92	0.90	.14	.43**	.27*	-														
5. Κίνητρα κατανόησης	5.29	1.24	.25*	.26*	.53**	.17	-													
6. Κίνητρα προστασίας του Εγώ	3.42	1.56	.6**	.53**	.75**	.44**	.32**	-												
7. Εργασιακός φόρτος	4.71	1.74	.01	-.06	-.25*	.2	-.17	.11	-											
8. Συναισθηματικές απαιτήσεις στην εργασία	3.15	1.46	.21	-.15	-.15	.12	-.13	.02	.43**	-										
9. Εργασιακή αυτονομία	4.55	1.39	.18	.19	.27*	-.34	.27*	.11	-.20	-.26*	-									
10. Υποστήριξη συναδέλφων	5.91	1.09	.11	.29**	.22	-.17	-.06	.25*	.08	-.22*	.48**	-								
11. Εργασιακός φόρτος στον εθελοντισμό	3.49	1.53	-.13	.18	.18	.06	.31**	.06	-.02	-.25*	.22*	.06	-							
12. Συναισθηματικές απαιτήσεις στον εθελοντισμό	3.05	1.47	.18	.06	.16	-.04	.24*	.16	.06	-.02	.11	.12	.58**	-						
13. Αυτονομία στον εθελοντισμό	5.09	1.19	.06	.28*	.10	-.34**	-.05	.04	.01	-.12	.49**	.44**	.26*	.06	-					
14. Υποστήριξη από άλλους εθελοντές	5.91	1.09	.11	.29**	.22	-.17	-.06	.25*	.02	-.22*	.48**	1**	.06	.12	.44**	-				
15. Εργασιακή δέσμευση	4.17	1.66	.26*	.05	-.07	-.05	.13	.03	-.06	.02	.35**	.15	.05	.06	.17	.15	-			
16. Δέσμευση στον Εθελοντισμό	5.33	1.34	-.01	.24*	.39**	-.05	.22*	.38**	-.05	-.20	.42**	.39*	.42**	.18	.36**	.40**	.28**	-		
17. Ευτυχία	3.13	0.75	-.26*	.05	.10	-.24*	-.08	-.16	-.29**	-.33**	.21	.08	.14	-.03	.17	.08	.06	.20	-	
18. Πρόθεση παραμονής στο εθελοντικό σώμα	3.76	0.51	-.19	.12	.13	-.23*	-.11	.13	.10	-.07	-.04	.09	.20	-.07	.23*	.09	.03	.48**	.35**	-

Σημείωση. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

3.2 Εξέταση Υποθέσεων

Πριν την εξέταση των υποθέσεων, όλες οι ανεξάρτητες μεταβλητές κεντροποιήθηκαν στο μέσο όρο του κάθε άτομο (στις 3 εβδομάδες) με στόχο να καταγραφούν οι ενδο-ατομικές διακυμάνσεις κατά την εξέταση των υποθέσεων. Για την εξέταση των Υποθέσεων 1α έως και 1β πραγματοποιήθηκε ανάλυση ιεραρχικής παλινδρόμησης. Πιο συγκεκριμένα η Υπόθεση 1α, σύμφωνα με την οποία αναμενόταν θετική σχέση ανάμεσα στους εργασιακούς πόρους και την εργασιακή δέσμευση, και η Υπόθεση 1β σύμφωνα με την οποία η θετική σχέση εργασιακών πόρων και δέσμευσης αναμενόταν να είναι πιο ισχυρή όταν οι εργασιακές απαιτήσεις είναι υψηλές, εξετάστηκαν ταυτόχρονα με την ίδια ανάλυση παλινδρόμησης. Στις αναλύσεις αυτές, η εργασιακή δέσμευση ήταν η εξαρτημένη μεταβλητή, ενώ οι εργασιακοί πόροι, οι εργασιακές απαιτήσεις και οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ των διαφορετικών πόρων και απαιτήσεων αποτέλεσαν τις ανεξάρτητες μεταβλητές.

Πίνακας 2

Αποτελέσματα Ανάλυσης Ιεραρχικής Παλινδρόμησης: Κύριες επιδράσεις και αλληλεπιδράσεις εργασιακών πόρων και εργασιακών απαιτήσεων (N = 31).

		Εργασιακή Δέσμευση			
βήμα	Μεταβλητές	β	t	ΔR^2	ΔF
1	Αυτονομία	-0.07	-0.54	.004	0.15
	Υποστήριξη από συναδέλφους	0.46	0.36		
2	Αυτονομία	-0.01	-.10	0.04	1.48
	Υποστήριξη από συναδέλφους	0.04	.31		
	Εργασιακός φόρτος	0.13	.99		
	Συναισθηματικές απαιτήσεις	0.11	.87		
3	Αυτονομία* Εργασιακός φόρτος	0.22	1.43	0.06	1.11
	Υποστήριξη* Εργασιακός φόρτος	0.18	1.02		
	Αυτονομία* Συναισθηματικές απαιτήσεις	-0.18	-1.06		
	Υποστήριξη* Συναισθηματικές απαιτήσεις	-0.08	-0.46		

Σημείωση. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Τα αποτελέσματα της ιεραρχικής παλινδρόμησης για την εξέταση των Υποθέσεων 1α και 1β απεικονίζονται στον Πίνακα 2. Στο πρώτο βήμα της ανάλυσης εξετάστηκε η επίδραση της αυτονομίας και της υποστήριξη από τους συναδέλφους στην εργασιακή δέσμευση, στο δεύτερο βήμα προστέθηκε η επίδραση του εργασιακού φόρτου και των συναισθηματικών απαιτήσεων, ενώ στο τρίτο βήμα υπολογίστηκε και η επίδραση των αλληλεπιδράσεων στην εξίσωση. Η Υπόθεση 1α εξετάζεται κατά το πρώτο βήμα της ανάλυσης παλινδρόμησης, ενώ η Υπόθεση 1β εξετάζεται κατά το τρίτο βήμα της ανάλυσης παλινδρόμησης (Πίνακας 2). Τα αποτελέσματα του Πίνακα 2 δείχνουν ότι δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική σχέση ανάμεσα στους εργασιακούς πόρους και στην εργασιακή δέσμευση, ούτε στην περίπτωση της αυτονομίας ($\beta = -.07, p > 0.05$), ούτε στην περίπτωση της υποστήριξης από συναδέλφους ($\beta = .46, p > 0.05$). Επομένως, η Υπόθεση 1α απορρίπτεται. Ακόμη, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι ούτε οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ απαιτήσεων και πόρων σχετίζονται στατιστικώς σημαντικά με την εργασιακή δέσμευση, απορρίπτοντας έτσι και την Υπόθεση 1β.

Αντίστοιχα με την Υπόθεση 1, η Υπόθεση 2α, σύμφωνα με την οποία αναμενόταν ότι οι πόροι της εθελοντικής εργασίας συνδέονται θετικά με τη δέσμευση στον εθελοντισμό και η Υπόθεση 2β, σύμφωνα με την οποία η θετική σχέση των πόρων με τη δέσμευση στον εθελοντισμό είναι πιο ισχυρή, όταν οι απαιτήσεις της εθελοντικής εργασίας είναι υψηλές, εξετάστηκαν ταυτόχρονα στην ίδια ανάλυση ιεραρχικής παλινδρόμησης. Τα αποτελέσματα της ιεραρχικής παλινδρόμησης για την εξέταση των Υποθέσεων 2α και 2β απεικονίζονται στον Πίνακα 3. Στο πρώτο βήμα της ανάλυσης εξετάστηκε η επίδραση της αυτονομίας και της υποστήριξη από άλλους εθελοντές στη δέσμευση στον εθελοντισμό, στο δεύτερο βήμα προστέθηκε η επίδραση του φόρτου εργασίας και των συναισθηματικών απαιτήσεων στον εθελοντισμό, ενώ στο τρίτο βήμα προστέθηκαν και οι αλληλεπιδράσεις των πόρων x απαιτήσεων στην εξίσωση. Όπως φαίνεται και από τα αποτελέσματα του Πίνακα 3, δε βρέθηκε στατιστικώς σημαντική σχέση ανάμεσα στους πόρους της εθελοντικής εργασίας και της δέσμευσης σε αυτήν. Πιο αναλυτικά, ούτε η αυτονομία ($\beta = .08, p > 0.05$), ούτε η υποστήριξη ($\beta = .08, p > 0.05$) βρέθηκε να σχετίζονται με τη δέσμευση στον εθελοντισμό, απορρίπτοντας έτσι την Υπόθεση 2α. Ακόμη, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ούτε οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ απαιτήσεων και πόρων σχετίζονται με την δέσμευση στον εθελοντισμό, απορρίπτοντας έτσι και την Υπόθεση 2β.

Πίνακας 3

Αποτελέσματα Ανάλυσης Ιεραρχικής Παλινδρόμησης: Κύριες επιδράσεις και αλληλεπιδράσεις πόρων και απαιτήσεων της εθελοντικής εργασίας (N = 31).

		Δέσμευση στον εθελοντισμό			
βήμα	Μεταβλητές	β	t	ΔR^2	ΔF
1	Αυτονομία στον Εθελοντισμό	0.08	0.71	0.02	0.88
	Υποστήριξη από συναδέλφους εθελοντές	0.08	0.70		
2	Αυτονομία	0.08	0.64	.001	.031
	Υποστήριξη από συναδέλφους		0.72		
	Εργασιακός φόρτος	0.09	0.09		
	Συναισθηματικές απαιτήσεις	0.01	-0.24		
3		-0.03			
	Αυτονομία* Εργασιακός φόρτος	-0.16	-0.99	0.07	1.38
	Υποστήριξη* Εργασιακός φόρτος	-0.22	-1.79		
	Αυτονομία* Συναισθηματικές απαιτήσεις	0.12	0.70		
	Υποστήριξη* Συναισθηματικές απαιτήσεις	0.15	1.21		

Σημείωση. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Η Υπόθεση 3 σύμφωνα με την οποία η ύπαρξη κινήτρων για εθελοντισμό σχετίζεται θετικά με τη δέσμευση του ατόμου στο εθελοντικό έργο, εξετάστηκε με ανάλυση παλινδρόμησης. Η δέσμευση στον εθελοντισμό αποτέλεσε την εξαρτημένη μεταβλητή, ενώ τα κίνητρα των εθελοντών τις ανεξάρτητες. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης παλινδρόμησης απεικονίζονται στον Πίνακα 4. Όπως δείχνουν τα αποτελέσματα, βρέθηκε στατιστικώς σημαντική αρνητική σχέση ανάμεσα στα κίνητρα καριέρας και της δέσμευσης στον εθελοντισμό ($\beta = -.41$, $p < 0.01$) και στατιστικώς σημαντική θετική σχέση ανάμεσα στα κίνητρα προστασίας του Εγώ και της εξαρτημένης μεταβλητής ($\beta = .58$, $p < 0.05$).

Επομένως, η Υπόθεση 3 επαληθεύτηκε μερικώς, καθώς δύο από τα έξι κίνητρα για εθελοντισμό σχετίζονται με την εθελοντική δέσμευση, ενώ σε αντίθεση με ό,τι αναμενόταν τα κίνητρα καριέρας σχετίζονται αρνητικά και όχι θετικά

Πίνακας 4

Αποτελέσματα Ανάλυσης Ιεραρχικής Παλινδρόμησης: Κύριες επιδράσεις και αλληλεπιδράσεις κινήτρων και δέσμευσης στον εθελοντισμό (N = 31).

Δέσμευση στον εθελοντισμό					
βήμα	Μεταβλητές	β	t	ΔR^2	ΔF
1	Κίνητρα καριέρας	-.41**	-3.32	.29	5.08
	Κίνητρα κοινωνικών σχέσεων	.03	.25		
	Κίνητρα βελτίωσης του εαυτού	.12	.69		
	Κίνητρα αξιών	-.20	-1.74		
	Κίνητρα κατανόησης	.09	.77		
	Κίνητρα προστασίας του Εγώ	.58**	3.13		

Σημείωση. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Οι Υποθέσεις 5α και 5β εξετάστηκαν με ανάλυση παλινδρόμησης. Πιο συγκεκριμένα, η Υπόθεση 5α, σύμφωνα με την οποία η εργασιακή δέσμευση σχετίζεται θετικά με την ευτυχία, και η Υπόθεση 5β σύμφωνα με την οποία η δέσμευση στον εθελοντισμό σχετίζεται θετικά με την ευτυχία, εξετάστηκαν ταυτόχρονα στην ίδια ανάλυση. Στις αναλύσεις αυτές, η ευτυχία αποτέλεσε την εξαρτημένη μεταβλητή και η εργασιακή όπως και η εθελοντική δέσμευση τις ανεξάρτητες. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης παλινδρόμησης για την εξαρτημένη μεταβλητή της ευτυχίας (Υποθέσεις 5α και β) απεικονίζονται στον Πίνακα 5. Όπως δείχνουν τα αποτελέσματα του Πίνακα 5, δεν βρέθηκε καμία στατιστικώς σημαντική σχέση ούτε ανάμεσα στην εργασιακή δέσμευση και την ευτυχία ($\beta = .10$, $p > 0.05$), αλλά ούτε και στην δέσμευση στον εθελοντισμό και την ευτυχία ($\beta = -.001$, $p > 0.05$). Τα ευρήματα αυτά απορρίπτουν και την Υπόθεση 5α και την Υπόθεση 5β.

Πίνακας 5

Αποτελέσματα Ανάλυσης Ιεραρχικής Παλινδρόμησης: Κύριες επιδράσεις εργασιακής δέσμευσης και δέσμευσης στον εθελοντισμό και αλληλεπίδραση με την ευτυχία ($N = 31$).

		Ευτυχία			
βήμα	Μεταβλητές	β	t	ΔR^2	ΔF
1	Εργασιακή Δέσμευση	0.10	0.89	0.01	0.41
	Δέσμευση στον εθελοντισμό	-0.001	-0.01		

Σημείωση. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Η Υπόθεση 6, σύμφωνα με την οποία η ευτυχία σχετίζεται θετικά με την πρόθεση παραμονής στο εθελοντικό σώμα, εξετάστηκε επίσης με ανάλυση παλινδρόμησης. Στην ανάλυση αυτή, η πρόθεση παραμονής στο εθελοντικό σώμα αποτέλεσε την εξαρτημένη μεταβλητή και η ευτυχία την ανεξάρτητη. Τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν την Υπόθεση 6 καθώς βρέθηκε στατιστικώς σημαντική θετική σχέση ανάμεσα στις δύο μεταβλητές ($\beta = .35$, $p < 0.01$).

4. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η παρούσα έρευνα επικεντρώθηκε σε εργαζόμενους που απασχολούνταν με τον εθελοντισμό κατά τον ελεύθερό τους χρόνο. Στόχος ήταν να εξεταστεί η θετική συσχέτιση εργασιακής δέσμευσης και δέσμευσης στον εθελοντισμό και η κοινή συμβολή τους στην ευτυχία του ατόμου. Συγκεκριμένα, εξετάστηκαν δύο παράλληλες διαδικασίες σύμφωνα με τις οποίες αναμένονταν ότι οι εργασιακοί παράγοντες (εργασιακές απαιτήσεις και πόροι) θα σχετίζονται με την εργασιακή δέσμευση, και ότι οι περιβαλλοντικοί (απαιτήσεις/ πόροι) και οι ατομικοί (κίνητρα) παράγοντες θα καθορίζουν τη δέσμευση στον εθελοντισμό. Εν συνεχεία, αναμένονταν ότι η εργασιακή δέσμευση και η δέσμευση στον εθελοντισμό θα σχετίζονται θετικά μεταξύ τους και θα επηρεάζουν θετικά την ευτυχία των ατόμων. Τέλος, υποθέσαμε ότι η ευτυχία θα σχετίζεται θετικά με την παραμονή στο εθελοντικό σώμα. Τα αποτελέσματα της έρευνας ημερολογίων έδειξαν ότι τα κίνητρα προστασίας του Εγώ σχετίζονται θετικά με τη δέσμευση στον εθελοντισμό, και ότι η εργασιακή και η εθελοντική δέσμευση σχετίζονταν θετικά μεταξύ τους. Παρόλα αυτά, δε βρέθηκε θετική συσχέτιση ανάμεσα στη δέσμευση, είτε στην έμμισθη εργασία είτε στην εθελοντική εργασία, με την ευτυχία. Τέλος, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η ευτυχία σχετίζεται θετικά με την πρόθεση παραμονής στο εθελοντικό σώμα.

4.1 Εργασιακή Δέσμευση

Τα αποτελέσματα δεν επιβεβαίωσαν τις Υποθέσεις 1α και 1β που προέβλεπαν τη θετική σχέση ανάμεσα στους εργασιακούς πόρους και την εργασιακή δέσμευση ειδικότερα όταν οι απαιτήσεις της εργασίας ήταν υψηλές. Σύμφωνα με τη διαδικασία κινήτρων του μοντέλου εργασιακών απαιτήσεων-πόρων (Bakker & Demerouti, 2008. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2008), αναμέναμε ότι οι εργασιακοί πόροι (και συγκεκριμένα η αυτονομία και η υποστήριξη από συναδέλφους) θα οδηγούσαν σε υψηλότερη εργασιακή δέσμευση (Υπόθεση 1α). Σε συνθήκες διαθέσιμων πόρων, οι εργαζόμενοι έχουν τα εφόδια για να ανταπεξέλθουν στις προκλήσεις και να πετύχουν τους στόχους τους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δεσμεύονται στην εργασία τους. Ωστόσο, η ανάλυση παλινδρόμησης δεν επιβεβαίωσε τις υποθέσεις αυτές, καθώς δε βρέθηκε καμία στατιστικώς σημαντική σχέση ανάμεσα στην εργασιακή δέσμευση και τις δύο μεταβλητές των πόρων. Αν και η αυτονομία και η υποστήριξη από τους συναδέλφους θεωρούνται από τους σημαντικότερους πόρους (Bakker & Demerouti, 2007. Bakker & Demerouti, 2008), δε βρέθηκε να σχετίζονται με την εργασιακή δέσμευση στην παρούσα έρευνα. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο δείγμα της

έρευνας. Ειδικότερα η αυτονομία, ίσως να μην ήταν απαραίτητη σε επαγγέλματα που έχουν προκαθορισμένα καθήκοντα όπως για παράδειγμα της γραμματέως ή του αστυνομικού. Ο εργαζόμενος έχει συγκεκριμένες αρμοδιότητες, τις οποίες φέρνει εις πέρας σε καθημερινή βάση με έναν συγκεκριμένο τρόπο. Το γεγονός ότι και η υποστήριξη από συναδέλφους δεν παίζει κάποιο ρόλο στην εργασιακή δέσμευση, θα μπορούσε να αποδοθεί πιθανώς στο ότι οι συμμετέχοντες δεν θεωρούν τον πόρο αυτό απαραίτητο, είτε λόγω της δικής τους ικανότητας να ανταπεξέρχονται σε δυσκολίες και προκλήσεις του επαγγέλματος δίχως τη βοήθεια άλλων, είτε λόγω της ύπαρξης ενός άλλου δικτύου- οικογενειακού ή φιλικού- που αναλαμβάνει την στήριξή τους.

Αναμενόταν ακόμη ότι οι εργασιακοί πόροι θα σχετίζονταν θετικά με την εργασιακή δέσμευση όταν ο εργασιακός φόρτος και οι συναισθηματικές απαιτήσεις της εργασίας ήταν υψηλές (Bakker & Demerouti, 2008). Όταν ο εργαζόμενος έχει επαρκείς πόρους, αντιμετωπίζει τις επερχόμενες απαιτήσεις ως προκλήσεις και δεσμεύεται περισσότερο στην εργασία του (Bakker et al., 2007). Για ακόμη μια φορά, τα αποτελέσματα της έρευνας δεν επιβεβαίωσαν τις αλληλεπιδράσεις απαιτήσεων-πόρων στην πρόβλεψη της δέσμευσης. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι η φύση των εργασιακών απαιτήσεων που εξετάστηκαν μπορεί να είναι δύσκολο να γίνουν αντιληπτές ως προκλήσεις από τους εργαζομένους, ανεξάρτητα από την ύπαρξη πόρων.

4.2 Δέσμευση στον Εθελοντισμό

Τα αποτελέσματα της έρευνας δεν επιβεβαίωσαν την Υπόθεση 2α, σύμφωνα με την οποία οι πόροι της εθελοντικής εργασίας συνδέονται θετικά με την δέσμευση στον εθελοντισμό, αλλά ούτε και την Υπόθεση 2β, σύμφωνα με την οποία η θετική σχέση πόρων και δέσμευσης στον εθελοντισμό ενισχύεται όταν οι απαιτήσεις της εθελοντικής εργασίας είναι υψηλές. Αναμενόταν ότι οι πόροι θα συνδέονταν θετικά με τη δέσμευση, καθώς αποτελούν τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος που την ενισχύουν. Οι πόροι αποτελούν πτυχές της εθελοντικής εργασίας που χρησιμεύουν στην επίτευξη εργασιακών στόχων, περιορίζουν τις απαιτήσεις και το κόστος τους, και ενισχύουν την ατομική μάθηση και εξέλιξη (Demerouti, et al., 2001). Τα αποτελέσματα των συσχετίσεων δεν έδειξαν στατιστικώς σημαντική σχέση ανάμεσα σε πόρους και δέσμευση. Συγκεκριμένα, ούτε η αυτονομία ούτε η υποστήριξη φάνηκε να σχετίζονται στατιστικώς σημαντικά με τη δέσμευση στον εθελοντισμό.

Η μη επιβεβαίωση της Υπόθεσης 2α ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι οι πόροι που επιλέχθηκαν να εξεταστούν να μην ήταν οι πλέον σημαντικοί για το συγκεκριμένο δείγμα εθελοντών. Η υποστήριξη μπορεί να μην αποτέλεσε σημαντικό πόρο για κάποιους που προσέφεραν εθελοντικά γραμματειακή υποστήριξη σε έναν εθελοντικό οργανισμό. Η αυτονομία από την άλλη ίσως να μην ήταν χρήσιμη σε περιπτώσεις όπου η συνεργασία μεταξύ εθελοντών αποτέλεσε σημαντικότερο παράγοντα για την εκτέλεση ενός έργου. Για παράδειγμα, σε περιπτώσεις χρονοβόρων έργων (π.χ. δεντροφύτευση, καθαρισμός ακτών), έργων που απαιτούν ποικιλία δεξιοτήτων για την ολοκλήρωσή τους (π.χ. αντιμετώπιση καταστροφών) και έργων που αντικειμενικά θεωρούνται επικίνδυνα (π.χ. περίπτωση πυρκαγιάς), είναι πρακτικά αδύνατον να ολοκληρωθούν χωρίς την ύπαρξη συνεργασίας ανάμεσα στους εθελοντές.

Όσο αφορά στην Υπόθεση 2β, αναμενόταν ότι η θετική σχέση πόρων-δέσμευσης θα ενισχυόταν σε συνθήκες υψηλών απαιτήσεων, καθώς όταν υπάρχουν επαρκείς πόροι οι απαιτήσεις εκλαμβάνονται ως προκλήσεις και επηρεάζουν θετικά τη δέσμευση (Bakker & Demerouti, 2008). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι αλληλεπιδράσεις απαιτήσεων-πόρων δε σχετίζονται στατιστικώς σημαντικά με τη δέσμευση στον εθελοντισμό. Το εύρημα αυτό, ίσως οφείλεται στο γεγονός ότι οι απαιτήσεις, κυρίως οι συναισθηματικές, εκλαμβάνονταν ως στρεσογόνοι παράγοντες και όχι ως προκλήσεις. Όταν για την αντιμετώπιση των απαιτήσεων χρειάζεται να καταβληθεί μεγάλη προσπάθεια από το άτομο, τότε προκύπτουν αρνητικές συνέπειες, όπως η εξουθένωση (Schaufeli & Bakker, 2004). Η εξουθένωση αποτελεί ένα δείκτη εργασιακής ευημερίας, ο οποίος όμως δεν αξιολογήθηκε στην παρούσα έρευνα.

4.3 Κίνητρα και Δέσμευση στον Εθελοντισμό

Τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν μερικώς την Υπόθεση 3, σύμφωνα με την οποία η ύπαρξη κινήτρων για εθελοντισμό σχετίζεται θετικά με τη δέσμευση του ατόμου στο εθελοντικό έργο. Από τις συσχετίσεις προέκυψε στατιστικώς σημαντική σχέση ανάμεσα στη δέσμευση στην εθελοντική εργασία και στα κίνητρα της δημιουργίας κοινωνικών σχέσεων, της βελτίωσης του εαυτού, της κατανόησης και της προστασίας του Εγώ. Δε βρέθηκε στατιστικώς σημαντική σχέση ανάμεσα στη δέσμευση και στα κίνητρα των αξιών και της επαγγελματικής εξέλιξης. Από τα αποτελέσματα ανάλυσης παλινδρόμησης βρέθηκε στατιστικώς σημαντική αρνητική σχέση ανάμεσα στα κίνητρα καριέρας και της δέσμευσης στον εθελοντισμό και στατιστικώς σημαντική θετική σχέση ανάμεσα στα κίνητρα προστασίας του Εγώ και της δέσμευσης στον εθελοντισμό.

Τα κίνητρα των εθελοντών, είτε είναι εσωτερικά είτε είναι εξωτερικά οδηγούν στη δέσμευση στην εθελοντική εργασία. Από τα κίνητρα που εξετάστηκαν, αυτά που σχετίζονται με τις αξίες και την επαγγελματική εξέλιξη δε βρέθηκε να σχετίζονται θετικά με τη δέσμευση στον εθελοντισμό, στην περίπτωση των συσχετίσεων, ενώ στην περίπτωση της παλινδρόμησης βρέθηκε αρνητική σχέση κινήτρων καριέρας και δέσμευσης. Το εύρημα αυτό, θα μπορούσε να εξηγηθεί από το γεγονός ότι οι αξίες και η επαγγελματική εξέλιξη δεν αποτέλεσαν κρίσιμα και απαραίτητα κίνητρα για να οδηγήσουν στον εθελοντισμό και έτσι δεν διατηρήθηκαν κατά τη διάρκεια της εθελοντικής εργασίας, ώστε να συμβάλλουν στην ενίσχυση της δέσμευσης. Τα κίνητρα της δημιουργίας κοινωνικών σχέσεων, της βελτίωσης του εαυτού και της κατανόησης σχετίζονται θετικά με τη δέσμευση στον εθελοντισμό, ίσως γιατί συμβάλλουν στην ατομική μάθηση και εξέλιξη του ατόμου. Το κίνητρο της προστασίας του Εγώ φαίνεται να ενισχύει τη δέσμευση, επειδή κινητοποιεί το άτομο να επιτύχει τους στόχους του εθελοντισμού.

4.4 Εργασιακή Δέσμευση και Δέσμευση στον Εθελοντισμό

Τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν την Υπόθεση 4, σύμφωνα με την οποία υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ εργασιακής δέσμευσης και δέσμευσης στον εθελοντισμό. Όπως αναμενόταν η εργασιακή δέσμευση και η δέσμευση στον εθελοντισμό σχετίζονταν στατιστικώς σημαντικά μεταξύ τους, καθώς άτομα που είναι δεσμευμένα στην έμμισθη εργασία τους τείνουν να είναι δεσμευμένα και σε άλλες δραστηριότητες, όπως ο εθελοντισμός (Bakker et al., 2012). Ο δεσμευμένος εργαζόμενος μεταφέρει τα θετικά στοιχεία της έμμισθης εργασίας του στην εθελοντική και ενισχύει τη δέσμευση του στον εθελοντισμό. Αλλά και η δέσμευση στον εθελοντισμό επηρεάζει θετικά την εργασιακή δέσμευση, όπως φάνηκε από την επιβεβαίωση της υπόθεσης. Τα θετικά χαρακτηριστικά της εργασιακής δέσμευσης μπορούν να μεταφερθούν μέσω της υπερχείλισης (Bakker & Demerouti, 2013) στην εθελοντική εργασία και να επιδράσουν θετικά στη δέσμευση των εθελοντών. Η υπερχείλιση σύμφωνα με τους Bakker και Demerouti (2013) αφορά την μεταφορά των ψυχολογικών καταστάσεων και εμπειριών που βιώνει το άτομο σε έναν τομέα στη ζωή του σε έναν άλλο. Οι πόροι που χρησιμοποιεί και δημιουργεί το άτομο μεταφέρονται μέσω της υπερχείλισης από το ένα εργασιακό περιβάλλον στο άλλο, δημιουργώντας μία θετική σχέση ανάμεσα στην εργασιακή και την εθελοντική δέσμευση. Το συγκεκριμένο εύρημα αναδεικνύει την θετική σχέση εργασιακής δέσμευσης και δέσμευσης στον εθελοντισμό, και συνάδει με ευρήματα άλλων ερευνών. Η έρευνα των Rodriguez - Munoz και συν. (2014) έδειξε ότι οι θετικές συνέπειες της εργασιακής δέσμευσης, όπως η εκδήλωση θετικών

συναισθημάτων, περνούν και σε άλλες πλευρές της ζωής του εργαζόμενου. Οι Grzywacz και Marks (2000) από την άλλη, βρήκαν ότι η υπερχειλίση, είτε θετική είτε αρνητική, παρατηρείται ως φαινόμενο που έχει και αντίστροφη κατεύθυνση, δηλαδή από άλλες πλευρές της ζωής του ατόμου προς την εργασία.

4.5 Εργασιακή Δέσμευση και Ευτυχία

Οι δεσμευμένοι εργαζόμενοι είναι και πιο ευτυχισμένοι (Rodríguez-Muñoz et al., 2014). Μεταφέρουν όλα τα θετικά συναισθήματα που προέρχονται από τα πλαίσια του εργασιακού χώρου και στην προσωπική τους ζωή, επηρεάζοντας έτσι και τους συντρόφους τους. Γενικότερα, σύμφωνα με τους παραπάνω ερευνητές, θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι η εργασιακή δέσμευση οδηγεί σε μεγαλύτερα επίπεδα ευτυχίας στη ζωή των εργαζομένων. Επιπλέον, η παραπάνω πρόταση επιβεβαιώθηκε και από άλλες έρευνες που έδειξαν ότι η εργασιακή δέσμευση σχετίζεται με θετικά ευτυχία (Ouweneel, LeBlanc, Schaufeli, & Van der Wijhe, 2012). Παρόλα αυτά, η υπόθεση μας ότι η εργασιακή δέσμευση σχετίζεται θετικά με την ευτυχία απορρίφθηκε.

Αυτό το μη αναμενόμενο αποτέλεσμα θα μπορούσε να εξηγηθεί από το γεγονός ότι η ερώτηση που αξιολογούσε την ευτυχία των συμμετεχόντων, ήταν γενική και δεν αφορούσε αποκλειστικά τις εργασιακές εμπειρίες («Λαμβάνοντας όλα υπόψη, πόσο ευτυχισμένος/η θα λέγατε ότι είστε με τη ζωή σας αυτή τη στιγμή;»). Υπό αυτήν την έννοια, διάφορες αρνητικές εμπειρίες όχι μόνο στο εργασιακό αλλά και στο προσωπικό επίπεδο του ατόμου, θα μπορούσαν να παρεισφρήσουν και να μεταβάλλουν τα επίπεδα ευτυχίας του. Εξάλλου, η προσωπική και η επαγγελματική ζωή είναι πολλές φορές αλληλένδετες και οτιδήποτε συμβαίνει στον ένα τομέα, μπορεί να επηρεάσει και τον άλλον (Westman, 2001). Επομένως, το γεγονός ότι δε βρέθηκε σημαντική σχέση ανάμεσα στην εργασιακή δέσμευση και την ευτυχία, δε σημαίνει και ότι αυτή δεν υπάρχει. Εάν αναδιατυπώναμε την ερώτηση, έτσι ώστε να αφορά μόνο τις εργασιακές εμπειρίες, θα μπορούσε να προκύψει μια θετική σχέση εργασιακής δέσμευσης και ευτυχίας.

4.6 Δέσμευση στον Εθελοντισμό και Ευτυχία

Η δέσμευση στον εθελοντισμό έχει κοινά σημεία με τη δέσμευση στην εργασία (Mojza et. al., 2010. Vecina, Chacón, Sueiro, & Barrón, 2012). Σύμφωνα με τους Schaufeli, Taris, και Bakker (2006), προτάθηκε ότι οι δεσμευμένοι εθελοντές είναι πιθανό να αξιολογούν τη ζωή τους πιο θετικά, χάρη στα συναισθήματα υπερηφάνειας και ενθουσιασμού

που νιώθουν. Επομένως, αναμένονταν ότι θα υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην ευτυχία και τη δέσμευση στον εθελοντισμό (Υπόθεση 5β). Ωστόσο και αυτή η υπόθεση απορρίφθηκε. Ο λόγος στον οποίο θα μπορούσαμε να αποδώσουμε αυτό το αποτέλεσμα είναι και πάλι η ερώτηση που εξετάζε την γενικότερη ευημερία των συμμετεχόντων. Πιθανώς οι περιορισμένες ώρες που αφιέρωσαν οι συμμετέχοντες σε εθελοντικές δραστηριότητες να μην επαρκούσαν για να ενισχύσουν τη δέσμευσή τους με τον εθελοντισμό και κατ' επέκταση να επαρκούν και για να επηρεάσουν την ευτυχία τους.

4.7 Ευτυχία και Παραμονή στο Εθελοντικό Σώμα

Η ευημερία των εθελοντών είναι άκρως σημαντική για τους οργανισμούς όπου παρέχουν αφίλοκερδώς τις υπηρεσίες τους, καθώς αποτελούν ένα πρόθυμο και αποτελεσματικό ανθρώπινο δυναμικό (Fahey, Walker, & Lennox, 2003. Karl, Peluchette, & Hall, 2008). Αυτό γίνεται σαφές από τις προσπάθειες ψυχολογικής και γνωστικής τους ενίσχυσης από τους οργανισμούς, ώστε να συνεχίσουν το έργο τους. Με βάση τα παραπάνω υποθέσαμε ότι η ευτυχία σχετίζεται θετικά με την πρόθεση παραμονής στο εθελοντικό σώμα (Υπόθεση 6). Η υπόθεση αυτή επιβεβαιώθηκε. Η θεωρία της Fredrickson (2004) θα μπορούσε να δώσει μια εξήγηση σε αυτό το αποτέλεσμα. Τα κύρια σημεία της θεωρίας αφορούν την συμβολή των θετικών συναισθημάτων στην οικοδόμηση πόρων από το άτομο, τους οποίους χρησιμοποιεί για να διεκδικεί τους ορίζοντές του, να εξελιχθεί και να γίνει πιο ανθεκτικό. Ακόμη, οι πόροι αυτοί έχουν διάρκεια στο χρόνο και χρησιμοποιούνται από το άτομο όποτε τους χρειαστεί. Με άλλα λόγια, η βίωση θετικών συναισθημάτων που χαρακτηρίζει τα ευτυχισμένα άτομα, τα ενδυναμώνει με αποτέλεσμα να εκδηλώνουν και θετικές συμπεριφορές (όπως η πρόθεση παραμονής στον εθελοντισμό). Για παράδειγμα, μέσω της αφίλοκερδούς προσφοράς των υπηρεσιών του σε κάποιον που βρίσκεται σε ανάγκη, ο εθελοντής αισθάνεται όμορφα για τον εαυτό του, ενώ ταυτόχρονα ενισχύεται η αυτο-αποτελεσματικότητά του. Θέλοντας να συνεχίσει να βιώνει τα παραπάνω ευχάριστα συναισθήματα, παραμένει στον οργανισμό και εξακολουθεί να προσφέρει τις υπηρεσίες του.

Θα θέλαμε να προσθέσουμε ότι, η ερώτηση του ημερολογίου που εξετάζει την πρόθεση παραμονής, ήταν περισσότερο συγκεκριμένη από εκείνη που εξετάζε την γενικότερη ευημερία («Αυτή τη στιγμή, πόσο πιθανό θεωρείτε να συνεχίσετε να προσφέρετε τις εθελοντικές υπηρεσίες στον συγκεκριμένο οργανισμό;»). Αυτός πιθανώς να είναι ένας λόγος που βρέθηκε θετική σχέση μεταξύ ευτυχίας και παραμονής στον εθελοντισμό. Πιο συγκεκριμένα, αν και το άτομο ενδέχεται να μην αξιολογεί θετικά τη γενικότερη ευημερία

του, όταν ρωτάται απευθείας για την παραμονή του στον εθελοντισμό – δηλαδή για μια συγκεκριμένη συμπεριφορά-, είναι πιθανότερο να ανταποκρίνεται με μεγαλύτερη ακρίβεια. Έτσι, ο εθελοντισμός θα μπορούσε να αποτελεί πηγή ευχάριστων συναισθημάτων και εμπειριών και, όπως είναι φυσικό, το άτομο να θέλει να συνεχίσει να εμπλέκεται, ώστε να νιώθει ακόμη περισσότερα.

4.8 Περιορισμοί

Στους περιορισμούς της έρευνας περιλαμβάνονται ο μικρός αριθμός του δείγματος (N=31). Ακόμη, το γεγονός ότι δε ζητήθηκε από τους εθελοντές η ακριβής περιγραφή των καθηκόντων τους, απέτρεψε να συγκεντρωθούν κάποιες πληροφορίες που θα βοηθούσαν στην καλύτερη ερμηνεία των αποτελεσμάτων, κυρίως αυτών για τη σχέση των εργασιακών χαρακτηριστικών και των χαρακτηριστικών της εθελοντικής εργασία με την εργασιακή δέσμευση και τη δέσμευση στον εθελοντισμό, αντίστοιχα. Για παράδειγμα, εάν γινόταν γνωστό ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων εθελοντών επιτελούσε γραμματειακή υποστήριξη, ίσως να εξηγούνταν με κάποιο τρόπο η μη ύπαρξη σχέσης ανάμεσα στην αλληλεπίδραση απαιτήσεων-πόρων και στη δέσμευση. Τέλος, περιορισμός της έρευνας θα μπορούσε να θεωρηθεί το γεγονός ότι οι απαντήσεις που καταγράφηκαν αποτελούσαν αυτό-αναφορές. Οι συμμετέχοντες που βασίζονται στις προσωπικές τους εκτιμήσεις μπορεί να παραποιήσαν τα δεδομένα (π.χ. για να παρουσιάσουν πιο ευνοϊκά τον εαυτό τους), αλλά και να ερμήνευσαν τις ερωτήσεις με έναν δικό τους τρόπο, επηρεάζοντας έτσι την τελική μέτρηση.

Η έρευνα, παρά τους περιορισμούς της, συμβάλλει στην υπάρχουσα βιβλιογραφία. Τα νέα ευρήματα που προστίθενται είναι η επιρροή των κινήτρων στη δέσμευση στον εθελοντισμό, η θετική σχέση δέσμευσης στην εργασία και στον εθελοντισμό και ο ρόλος της ευτυχίας στην πρόθεση παραμονής στο εθελοντικό σώμα. Ακόμη, μια σημαντική συμβολή της έρευνας είναι ότι εξετάζει ταυτόχρονα όλες τις παραπάνω μεταβλητές, με τη χρήση ημερολογίων. Όλα τα ευρήματα μπορούν να αξιοποιηθούν με ποικίλους τρόπους και να χρησιμοποιηθούν ως βάση για την δημιουργία πρακτικών εφαρμογών που να απευθύνονται σε εθελοντικούς οργανισμούς.

4.9 Πρακτικές Εφαρμογές και Ερευνητικές Προτάσεις

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με το ρόλο συγκεκριμένων κινήτρων για τη δέσμευση στον εθελοντισμό θα μπορούσε να προταθεί ότι η διατήρηση των

κινήτρων αυτών σε υψηλά επίπεδα αποτελεί έναν τρόπο ενίσχυσης της δέσμευσης των εθελοντών. Συγκεκριμένα, όσον αφορά στα κίνητρα προστασίας του Εγώ, προτείνεται η τακτική ανατροφοδότηση των εθελοντών σχετικά με την αξία που έχει το έργο τους. Οι συχνές συναντήσεις μεταξύ των εθελοντών με σκοπό την ανταλλαγή απόψεων και σκέψεων σχετικά με την εθελοντική τους εργασία, θα μπορούσε να ενισχύσει το κίνητρο δημιουργίας κοινωνικών σχέσεων. Επίσης, προτείνεται η παρακίνηση των εργαζομένων να εμπλέκονται σε εθελοντικά έργα, ώστε να η δέσμευση στην εργασία τους να ενισχύεται από την δέσμευσή τους στο εθελοντικό έργο.

Αναμφίβολα η πρόθεση παραμονής στο εθελοντικό σώμα αποτελεί ένα ζήτημα που απασχολεί τους εθελοντικούς οργανισμούς. Από την παρούσα έρευνα προέκυψε ότι η πρόθεση παραμονής σχετίζεται θετικά με την ευτυχία. Οπότε, οι εθελοντικοί οργανισμοί θα μπορούσαν να βρουν τρόπους να προκαλούν θετικά συναισθήματα στους εθελοντές τους και γενικότερα να ενισχύουν την ευτυχία τους, έτσι ώστε να υπάρχουν περισσότερες πιθανότητες να συνεχίσουν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους. Στα παραπάνω συμπεριλαμβάνονται η παροχή ευκαιριών για ανάπτυξη της αυτό-αποτελεσματικότητας και της αυτό-αξίας.

Σε μια μελλοντική έρευνα, θα μπορούσαν να μελετηθούν και άλλοι παράγοντες που σχετίζονται θετικά με την πρόθεση παραμονής στο εθελοντικό σώμα, εκτός από την ευτυχία. Το οργανωσιακό κλίμα του εθελοντικού οργανισμού και οι σχέσεις μεταξύ των εθελοντών, ίσως παίζουν κάποιο ρόλο στην πρόθεση παραμονής. Τέλος, θα μπορούσαν να ερευνηθούν συνθήκες, εκτός εργασιακού περιβάλλοντος, οι οποίες μεταφέρονται μέσω της υπερχειλίσης στο περιβάλλον της εθελοντικής εργασίας και επηρεάζουν θετικά τη δέσμευση στον εθελοντισμό. Παραδείγματα τέτοιων συνθηκών αποτελούν η υποστήριξη από την οικογένεια σχετικά με το θέμα του εθελοντισμού και οι καλές οικογενειακές σχέσεις.

4.10 Γενικό Συμπέρασμα

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε περιλάμβανε ένα γενικό ερωτηματολόγιο και ένα ημερολόγιο, με τα οποία μετρήθηκαν τα εβδομαδιαία επίπεδα δέσμευσης και ευτυχίας των συμμετεχόντων, και η πρόθεση παραμονής στο εθελοντικό σώμα. Το ημερολόγιο αποτέλεσε ένα πολύτιμο εργαλείο συλλογής δεδομένων, καθώς επέτρεψε να καταγραφούν οι ενδοατομικές διακυμάνσεις από εβδομάδα σε εβδομάδα σε επίπεδο δέσμευσης και ευτυχίας, αλλά και πρόθεσης παραμονής στον εθελοντισμό. Τα αποτελέσματα αυτά είναι σημαντικά γιατί δηλώνουν ότι οι εθελοντικοί οργανισμοί θα πρέπει να δίνουν έμφαση στην ευεξία των εθελοντών τους συστηματικά έτσι ώστε να πετύχουν την παραμονή τους στο σώμα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Al-Mutawa, O. S., & Ali, M. (2012). Impact of volunteer management practice on volunteer motivation and satisfaction to enhance volunteer retention. *World*, 2, 25-38.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.
- Bakker, A.B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K.S. Cameron & G.M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178-189). New York: Oxford University Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands—resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83–104.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2012). How do engaged employees stay engaged? *Ciencia & Trabajo*, 14, 15-21.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. (2003). A multi-group analysis of the job demands–resources model in four home-care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16–38.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2013). The Spillover-Crossover model. In J. Grzywacs & E. Demerouti (Eds), *New frontiers in work and family research* (pp. 54-70). Hove Sussex: Psychology Press.
- Batson, C. D. (2011). *Altruism in humans*. Oxford University Press.
- Bussell, H., & Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7, 244-257.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530.

- Costa, C. A., Chalip, L., Green, B. C., & Simes, C. (2006). Reconsidering the role of training in event volunteers' satisfaction. *Sport Management Review*, 9, 165-182.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86, 499-512.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Duguid, F., Mündel, K., & Schugurensky, D. (2007). Volunteer work, informal learning, and the quest for sustainable communities in Canada. *Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 20, 41-56.
- Fahey, C., Walker, J., & Lennox, G. (2014). Flexible, focused training: Keeps volunteer ambulance officers. *Australasian Journal of Paramedicine*, 1.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37, 1-10.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of Royal Society of London B* 359, 1367-1378.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5, 111.
- Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2013). Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 1869-1880.
- Houle, B. J., Sagarin, B. J., & Kaplan, M. F. (2005). A functional approach to volunteerism: Do volunteer motives predict task preference? *Basic and Applied Social Psychology*, 27, 337-344.
- Huynh, J. Y., Xanthopoulou, D., & Winefield, A. H. (2013). Social support moderates the impact of demands on burnout and organizational connectedness: A two-wave study of volunteer firefighters. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 9.
- Huynh, J. Y., Xanthopoulou, D., & Winefield, A. H. (2014). The Job Demands-Resources Model in emergency service volunteers: Examining the mediating roles of exhaustion, work engagement and organizational connectedness. *Work & Stress*, 28, 305-322.

- Karl, K. A., Peluchette, J. V., & Hall, L. M. (2008). Give them something to smile about: A marketing strategy for recruiting and retaining volunteers. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 20, 71-96.
- Kühnel, J., Sonnentag, S., & Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 181-198.
- Lewig, K. A., Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., & Metzger, J. C. (2007). Burnout and connectedness among Australian volunteers: A test of the Job Demands–Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 429-445.
- Marta, E., Pozzi, M., & Marzana, D. (2010). Volunteers and ex-volunteers: Paths to civic engagement through volunteerism. *Psyche*, 19, 5-17.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- McCuddon, J. (2000). What makes a committed volunteer? Research into the factors affecting the retention of volunteers in Home-Start. *VOLUNTARY ACTION-LONDON-INSTITUTE FOR VOLUNTEERING RESEARCH*, 2, 59-76.
- Meier, S., & Stutzer, A. (2008). Is volunteering rewarding in itself? *Economica*, 75, 39-59.
- Morrow-Howell, N., Hong, S. I., & Tang, F. (2009). Who benefits from volunteering? Variations in perceived benefits. *The Gerontologist*, 49, 91-102.
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & van Wijhe, C. I. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human Relations*, 65, 1129-1154.
- Pauline, G. (2011). Volunteer satisfaction and intent to remain: an analysis of contributing factors among professional golf event volunteers. *International Journal of Event Management Research*, 6, 10-32.
- Piliavin, J. A. (2003). Doing well by doing good: Benefits for the benefactor. In Keyes, C.L.M., & Haidt, J. (Ed), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp.227-247). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Plagnol, A. C., & Huppert, F. A. (2010). Happy to help? Exploring the factors associated with variations in rates of volunteering across Europe. *Social Indicators Research*, 97, 157-176.
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Engaged at work and happy at home: A spillover–crossover model. *Journal of Happiness Studies*, 15, 271-283.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 116-131.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2008). Enhancing work engagement through the management of human resources. In K. Näswall, M. Sverke, & J. Hellgren (Eds.), *The individual in the changing working life* (pp. 380-404). Cambridge: Cambridge University Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A.B. (2006). Dr Jekyll or Mr. Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R.J. Burke, *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). USA, Massachusetts: Edward Elgar.
- Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M., & Barrón, A. (2012). Volunteer engagement: does engagement predict the degree of satisfaction among new volunteers and the commitment of those who have been active longer ? *Applied Psychology*, 61, 130-148.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348.
- Simpson, M. R. (2009). Predictors of work engagement among medical-surgical registered nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 31, 44-65.

- Taniguchi, H. (2006). Men's and women's volunteering: Gender differences in the effects of employment and family characteristics. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 35, 83-101.
- Thoits, P. A., & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42, 115-131.
- Vecina, M. L., Chacón, F., Marzana, D., & Marta, E. (2013). Volunteer engagement and organizational commitment in nonprofit organizations: what makes volunteers remain within organizations and feel happy? *Journal of Community Psychology*, 41, 291-302.
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54, 717-751.
- Widjaja, E. (2010). Motivation behind volunteerism. Ανακτήθηκε 21 Ιανουαρίου 2015, από http://scholarship.claremont.edu/cmc_theses/4/
- Willems, J., Huybrechts, G., Jegers, M., Vantilborgh, T., Bidee, J., & Pepermans, R. (2012). Volunteer decisions (not) to leave: Reasons to quit versus functional motives to stay. *Human Relations*, 65, 883-900.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.
- Wilson, J., & Musick, M. (1999). The effects of volunteering on the volunteer. *Law and Contemporary Problems*, 62, 141-168.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., & Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands: The role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology*, 12, 74-84.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the sky: a diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 345-356.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Kantas, A., & Demerouti, E. (2012). Measuring burnout and work engagement: Factor structure, invariance, and latent mean differences across Greece and the Netherlands. *International Journal of Business Science and Applied Management*, 7, 40-52.