



ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΓΕΩΡΓΙΑΣ
ΣΥΝΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΤΜΗΜΑ: ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΤΥΧΙΑ

Ανέζα Α. Πανταλέων

ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

Ε. Νικάνδρου, Επίκ. Καθηγήτρια ΟΠΑ (επιβλέπων)
Π. Λαζαρίδης, Καθηγητής ΓΠΑ
Ε. Γαλανάκη, Επίκ. Καθηγήτρια ΟΠΑ

Αθήνα, Ιανουάριος 2013

Στη Σεβαστή και το Νίκο

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την Κα Νικάνδρου για την καθοδήγηση της, την συμπαράσταση και κυρίως την ψυχολογική στήριξη που μου παρείχε όλο αυτό το διάστημα.

Ακόμα θα ήθελα να ευχαριστήσω όσους με βοήθησαν να κάνω αυτήν την έρευνα πραγματικότητα και να συλλέξω το δείγμα που χρειαζόμουν άμεσα.

Τέλος, θέλω να πω ένα τεράστιο ευχαριστώ στην οικογένειά μου, που χωρίς αυτούς δεν θα είχα καταφέρει τίποτα.

“It is not the critic who counts; not the man who points out how the strong man stumbles, or where the doer of deeds could have done them better. The credit belongs to the man who is actually in the arena...”

Theodore Roosevelt

Περίληψη

Σκοπός – Η παρούσα έρευνα εστιάζει στον εντοπισμό και την ανάλυση των βασικών παραγόντων που επηρεάζουν την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία που βιώνουν τα άτομα κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Συνεισφέρει στην κατανόηση της επίδρασης διαφόρων παραγόντων όπως ο πυρήνας αυτό-αξιολόγησης και η συναισθηματική νοημοσύνη ως ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των ανθρώπων, οι επαγγελματικές φιλοδοξίες και οι διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται εντός του περιβάλλοντος απασχόλησης-εργασίας και η σύγκρουση που πιθανόν να προκύπτει μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των ατόμων. Επίσης η διαδικασία της έρευνας πλαισιώνεται και από ένα σύνολο δημογραφικών μεταβλητών προκειμένου να ερμηνευθούν λεπτομερώς τα αποτελέσματα της.

Προσέγγιση/Σχεδιασμός/Μεθοδολογία – Αρχικά έλαβε μέρος μία εκτενής ανασκόπηση της σχετικής με το θέμα βιβλιογραφίας ενώ στην συνέχεια δημιουργήθηκαν οι υποθέσεις της έρευνας. Τέλος, προκειμένου να ελεγχθούν αυτές οι υποθέσεις, διεξήχθη έρευνα στην οποία έλαβαν μέρος 148 ερωτώμενοι και των δύο φύλων στην περιοχή της Αττικής. Το μέσον της έρευνας ήταν ένα διμερές ερωτηματολόγιο το οποίο επισυνάπτεται στο τέλος της διπλωματικής εργασίας.

Ευρήματα - Τα κύρια ευρήματα της έρευνας, είναι η θετική συσχέτιση της υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας με τις μεταβλητές που περιγράφουν, τον πυρήνα αυτό-αξιολόγησης, τις φιλοδοξίες καριέρας και τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων. Επίσης με την επιτυχία της επαγγελματικής σταδιοδρομίας συσχετίζεται θετικά και η θέση στην ιεραρχία που κατέχουν τα άτομα.

Περιορισμοί έρευνας – Οι περιορισμοί της μελέτης αυτής, είναι το μικρό χρονικό διάστημα που διεξήχθη η έρευνα και η περιορισμένη γεωγραφική περιοχή (μόνο Αττική) από την οποία προέρχεται το δείγμα μας.

Πρωτοτυπία – Η διχοτόμηση της έννοιας της υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας και η εξέταση ύπαρξης συσχέτισης ή όχι για κάθε παράμετρο ξεχωριστά.

Λέξεις κλειδιά – Υποκειμενική Επαγγελματική Επιτυχία, Πυρήνας Αυτό-αξιολόγησης, Συναισθηματική Νοημοσύνη, Φιλοδοξίες Καριέρας, Διαπροσωπικές Σχέσεις, Επαγγελματική-Οικογενειακή σύγκρουση.

Τύπος έρευνας – Διπλωματική εργασία

Abstract

Purpose - This research focuses on the identification and analysis of key factors that influence subjective career success, experienced by people during their careers. Contributes to understanding the influence of various factors such as core self-evaluation and emotional intelligence as individual's personality traits of people, professional ambitions and interpersonal relationships developed within the context of employment and conflict that may arise between professional and family life of individuals. Also the research process is flanked by a set of demographic variables in order to construe the findings more detailed.

Approach / Design / Methodology – Firstly took place an extensive review of the relevant literature and then our hypotheses were created. Finally, in order to check these hypotheses, a survey was conducted. In this survey participated 148 respondents of both sexes in the area of Attica. The survey consisted of a two-section questionnaire, which is attached to the end of the thesis.

Findings - The main findings of the research, is the positive correlation of variables of core self-evaluation, career aspirations and interpersonal relationships of employees with the subjective career success. The subjective career success also positively correlates with the hierarchical status of the individuals.

Research Limitations - The limitations of this study is the short time period during which the survey was conducted and the limited geographical area (only in the area of Attica) where our sample was derived.

Originality – The partition of the concept of subjective career success and the examination of possible relationship or not for each parameter separately.

Keywords - Subjective Career Success, Core Self-evaluation, Emotional Intelligence, Career Aspirations, Interpersonal Relationships, Work-Family conflict

Type of research – Thesis

Πίνακας περιεχομένων

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή	1
Κεφάλαιο 2: Βιβλιογραφική Επισκόπηση	4
2.1 Επιτυχία Καριέρας (Career success)	4
2.1.1. Αντικειμενική επιτυχία καριέρας (Objective career success)	5
2.1.2. Υποκειμενική επιτυχία καριέρας (Subjective career success).....	6
2.1.2.1. Ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία (Job satisfaction)	7
2.1.2.2. Συνολική ικανοποίηση από την καριέρα (Overall career satisfaction)	8
Κεφάλαιο 3: Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική επιτυχία	9
3.1. Εννοιολογικό Μοντέλο	9
3.2. Ανάλυση ατομικών χαρακτηριστικών	10
3.2.1. Πυρήνας αυτό-αξιολόγησης (Core self-evaluation).....	10
3.2.2. Συναισθηματική νοημοσύνη – η παράμετρος της ενσυναίσθησης (Emotional Intelligence – Empathy).....	12
3.2.3. Φιλοδοξίες καριέρας (Career aspirations)	14
3.2.4. Διαπροσωπικές σχέσεις (interpersonal relationships)	15
3.2.5. Επαγγελματική-Οικογενειακή σύγκρουση (Work-Family conflict)	15
3.2.6. Δημογραφικές μεταβλητές	17
Κεφάλαιο 4: Ερευνητική Μέθοδος.....	19
4.1. Το δείγμα.....	19
4.2. Διαδικασία συλλογής δείγματος	25
4.3. Μετρήσεις	25
4.3.1. Εξαρτημένες μεταβλητές.....	25
4.3.2. Ανεξάρτητες μεταβλητές.....	26
4.4. Μεθοδολογία.....	27
Κεφάλαιο 5: Ευρήματα.....	29
5.1. Συσχετίσεις.....	29
5.1.1. Συσχετίσεις με την ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία.....	29
5.1.2. Συσχετίσεις με την συνολική ικανοποίηση από την καριέρα:.....	29
5.1.3. Συσχετίσεις λοιπών μεταβλητών	30
5.2. Ανάλυση παλινδρόμησης.....	31
5.2.1. Ανάλυση παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία.....	31

5.2.2. Ανάλυση παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την συνολική ικανοποίηση από την καριέρα	32
Κεφάλαιο 6: Συζήτηση Αποτελεσμάτων	34
6.1. Πλεονεκτήματα και περιορισμοί έρευνας	36
6.2. Προτάσεις για μελλοντική έρευνα	37
6.3. Σύνοψη	38
Βιβλιογραφία	39
Παραρτήματα.....	43

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Η λέξη «καριέρα» εξακολουθεί ακόμα και σήμερα να μην έχει έναν και μοναδικό ορισμό καθώς και μία κοινώς αποδεκτή έννοια (Patton & McMahon, 2006).

Στη σχετική με επαγγελματική σταδιοδρομία βιβλιογραφία, η έννοια της καριέρας έχει οριστεί με πολλούς και διαφορετικούς ορισμούς ενώ εξακολουθεί να αποτελεί αντικείμενο έρευνας και περαιτέρω ανάλυσης.

Ένας ορισμός για την έννοια της καριέρας, σύμφωνα με τους Van Maanen και Schein (1977), είναι ένα οργανωμένο μονοπάτι που λαμβάνεται από ένα άτομο σε βάθος χώρου και χρόνου. Επίσης, μπορεί να οριστεί ως ο συνδυασμός και η αλληλουχία των ρόλων που παίζονται από ένα άτομο κατά τη διάρκεια της ζωής του (Super, 1980). Τέλος, ο ορισμός για την έννοια της καριέρας, ο οποίος καθιερώθηκε και χρησιμοποιείται έως και σήμερα, περιγράφει την καριέρα ως μία εξελισσόμενη ακολουθία της εργασιακής εμπειρίας ενός ατόμου κατά την πάροδο του χρόνου (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005).

Παρατηρούμε, λοιπόν, ότι με την πάροδο των ετών η έννοια της καριέρας, απέκτησε μία πιο πολύπλοκη και πολυσχιδή νοηματική διάσταση η οποία περικλείει τις διαφορετικές διαστάσεις που απαρτίζουν την επαγγελματική σταδιοδρομία έχοντας ως γνώμονα πως η καριέρα δεν είναι πλέον μία ευθεία γραμμή που ακολουθείται από τα άτομα χωρίς παρεκκλίσεις, αλλά ένας συνδυασμός εμπειριών σε βάθος χρόνου.

Όσο η έννοια της καριέρας γινόταν ολοένα και πιο περίπλοκη, τόσο μεγάλωνε και η δυσκολία του καθορισμού της ως επιτυχημένη ή μη. Ορίζοντας την επαγγελματική επιτυχία ως ένα σύνολο των πραγματικών ή απτών επιτευγμάτων που έχει επιτύχει ένα άτομο καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας (Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999), ήταν πλέον αναγκαίο να καθοριστούν τα κριτήρια, με τη βοήθεια των οποίων θα κατατάσσονταν τα επιτεύγματα αυτά στην “λίστα” των επιτυχημένων.

Ο εντοπισμός και η απομόνωση των κριτηρίων αυτών, δεν αποτελεί εύκολη διαδικασία καθώς η επαγγελματική επιτυχία εσωκλείει δύο διαφορετικές διαστάσεις.

Ανάλογα με την οπτική γωνία με την οποία αξιολογείται η επαγγελματική επιτυχία ενός ατόμου, διχοτομείται σε αντικειμενική και υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία.

Η αντικειμενική ή πραγματική επιτυχία καριέρας αντανakλά επαληθεύσιμα επιτεύγματα σε τομείς όπως η θέση που κατέχει ένα άτομο στην ιεραρχία, ο μισθός, ο αριθμός των προαγωγών και η απόδοση στην εργασία.

Από την άλλη μεριά, η υποκειμενική επιτυχία αφορά την προσωπική αξιολόγηση του ατόμου για την επιτυχία που βιώνει κατά τη διάρκεια της καριέρας του και προκύπτει από προσωπικά κριτήρια που θέτει το ίδιο το άτομο για το σκοπό της διερεύνησης της επαγγελματικής του επιτυχίας.

Στην παρούσα διπλωματική εργασία, προσπαθήσαμε να εντυπώσουμε στην κατανόηση της επαγγελματικής επιτυχίας υπό το πρίσμα της υποκειμενικής σκοπιάς και σκοπός μας είναι, η μελέτη των κριτηρίων τα οποία χρησιμοποιούνται από τους ανθρώπους προκειμένου να αντιληφθούν το μέγεθος της επαγγελματικής επιτυχίας που λαμβάνουν από την εργασία – καριέρα τους. Η επιλογή των μεταβλητών που περιγράφουν τα προσωπικά κριτήρια των εργαζομένων, έγινε βασιζόμενη στη, σχετική με επαγγελματική σταδιοδρομία, βιβλιογραφία ενώ στα πλαίσια της στοιχειοθέτησης των συμπερασμάτων έλαβε χώρα ηλεκτρονική έρευνα με τη μορφή ερωτηματολογίου.

Στη συνέχεια της μελέτης αναλύεται η συσχέτιση ατομικών χαρακτηριστικών με την επιτυχία της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Το σύνολο των μεταβλητών αυτών απαρτίζεται από τον παράγοντα του πυρήνα αυτό-αξιολόγησης, την ενσυναίσθηση (παράμετρος της συναισθηματικής νοημοσύνης), τις φιλοδοξίες καριέρας, τις επαγγελματικές διαπροσωπικές σχέσεις και τέλος την σύγκρουση που ενδεχομένως αναπτύσσεται μεταξύ του επαγγελματικού και οικογενειακού ρόλου που έχουν τα άτομα.

Για την αρτιότερη εξαγωγή συμπερασμάτων λαμβάνεται υπόψη και ένας αριθμός δημογραφικών μεταβλητών των οποίων η ανάλυση πλαισιώνει τα συμπεράσματα της έρευνας αναφορικά με τις συσχετίσεις των ανεξάρτητων μεταβλητών που αναφέρθηκαν παραπάνω. Οι δημογραφικές αυτές μεταβλητές καταγράφουν την ηλικία, το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης και την θέση στην ιεραρχία που έχουν οι

ερωτώμενοι της έρευνας που διεξήχθη στα πλαίσια αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας.

Εν κατακλείδι, στα πλαίσια της εργασίας αυτής, ερευνάται η ύπαρξη ή όχι συσχέτισης των ατομικών χαρακτηριστικών που αναφέρθηκαν παραπάνω με τις δύο πτυχές της υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας. Αρχικά εξετάσαμε εκτενώς την, σχετική με το θέμα που ερευνάμε, βιβλιογραφία και στη συνέχεια δημιουργήσαμε μία ηλεκτρονική έρευνα μέσω της ανάλυσης της οποίας θέλαμε να διαπιστώσουμε αν τελικά τα ευρήματά μας συνάδουν με την βιβλιογραφία αυτή.

Στη συνέχεια ακολουθεί η βιβλιογραφική επισκόπηση καθώς και τα ευρήματα και συμπεράσματα της έρευνας που διεξήχθη.

Κεφάλαιο 2: Βιβλιογραφική Επισκόπηση

2.1 Επιτυχία Καριέρας (Career success)

Πώς όμως μπορούμε να μετρήσουμε την επιτυχία που σημειώνει ένα άτομο κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας; Πως ορίζεται και ποιές μεταβλητές χρησιμοποιούνται στην προσπάθεια να “μεταφράσουμε” την έννοια αυτή σε μετρήσιμα αποτελέσματα;

Η έννοια της επιτυχίας της καριέρας είναι ένα, όλο και πιο διαδεδομένο, θέμα έρευνας το οποίο απασχόλησε και απασχολεί πολλούς ερευνητές (Hennequin, 2007).

Στην σχετική βιβλιογραφία, η επαγγελματική επιτυχία μετριέται σύμφωνα με την εξέλιξη του ατόμου στην οργανωτική ιεραρχία βάσει μιας μακροπρόθεσμης σχέσης με την εταιρεία στην οποία απασχολείται (Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W. & Bretz, 1995).

Όμως η επιτυχία καριέρας είναι μία αξιολογική έννοια, και οι αξιολογήσεις γι’ αυτήν ποικίλουν και εξαρτώνται από το ποιος την κρίνει (Jaskolka, Beyer & Trice, 1985), κατ’ επέκταση η διάσταση της έννοιας “επιτυχία καριέρας” είναι διχοτομημένη σε αντικειμενική και υποκειμενική επιτυχία.

Πολλές έρευνες προσέγγισαν το θέμα της επαγγελματικής επιτυχίας από την αντικειμενική σκοπιά των οποίων οι μετρήσεις βασίστηκαν σε αντικειμενικά κριτήρια (O’Reilly & Chatman, 1994).

Ωστόσο, ορισμένες μελέτες έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι δεν κρίνουν την επιτυχία της σταδιοδρομίας τους από τα εν λόγω κριτήρια και μόνο (Korman & Korman, 1980; Korman, Wittig-Berman, & Lang, 1981). Αντικειμενικά κριτήρια που προσδιορίζουν την επαγγελματική επιτυχία όπως οι υψηλές αμοιβές και οι προαγωγές, δεν είναι απαραίτητα στοιχεία προκειμένου τα άτομα να νιώθουν περήφανα και επιτυχημένα (Hall, 2002; Korman et al., 1981; Schein, 1978). Στην πραγματικότητα μπορεί να προκαλέσουν εργασιακή και προσωπική αποξένωση, καθώς και συμπτώματα κατάθλιψης (Burke, 1999)

Η απόδειξη ότι η επαγγελματική επιτυχία δεν είναι απαραίτητα συνάρτηση των αντικειμενικών επιτευγμάτων υπογραμμίζει τη σημασία του να μάθουμε περισσότερα

σχετικά με τη φύση της υποκειμενικής επιτυχίας της σταδιοδρομίας, καθώς και την αιτιώδη σχέση μεταξύ των διαφορετικών αντικειμενικών και υποκειμενικών αποτελεσμάτων που προκύπτουν από την καριέρα (Heslin, 2005). Γι' αυτόν το λόγο, στην παρούσα έρευνα επιλέγουμε να ερευνήσουμε την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία η οποία βασίζεται σε προσωπικά κριτήρια των ατόμων και πως αυτά αντιλαμβάνονται την έννοια της επιτυχίας.

Στη συνέχεια αναλύονται εκτενώς οι ορισμοί της αντικειμενικής και υποκειμενικής επιτυχίας, αλλά στην παρούσα έρευνα θα εστιάσουμε μόνο στην υποκειμενική σκοπιά της επιτυχίας που λαμβάνουν τα άτομα από την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

2.1.1. Αντικειμενική επιτυχία καριέρας (Objective career success)

Η αντικειμενική επιτυχία αναφέρεται σε συγκεκριμένες κατηγορίες μεταβλητών οι οποίες χρησιμοποιούνται από την κοινωνία, την επιχείρηση, τους συναδέλφους ενός ατόμου, προκειμένου να περιγράψουν τα τυπικά βήματα, που κάποιος επιτυγχάνει, που οδηγούν στην επιτυχία αναφορικά σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα-θέση (Gattiker & Larwood, 1988; Jaskolka, Bayer & Trice, 1985; Kotter, 1982; Judge & Bretz, 1994).

Στη σύγχρονη βιβλιογραφία, για την προσέγγιση της αντικειμενικής έννοιας της επιτυχίας χρησιμοποιούνται αντικειμενικά κριτήρια όπως ο μισθός, η θέση στην ιεραρχία, η συνολική διάρκεια απασχόλησης ή ακόμα και ο αριθμός των προαγωγών που συγκεντρώνει συνολικά ένα άτομο (Dries, Pepermans & Carlier 2008).

Στις έρευνες χρησιμοποιούνται συνήθως ένα ή δύο μεταβλητές που περιγράφουν τα παραπάνω κριτήρια (Gattiker & Larwood, 1986), για παράδειγμα η ιεραρχική εξέλιξη εντός μίας επιχείρησης (Kotter, 1982) ή, αντίστοιχα, ο συνδυασμός ιεραρχικού επιπέδου και μισθού (Elliot, 1982).

Άλλες έρευνες επιδίωξαν περαιτέρω ανάλυση της αντικειμενικής επιτυχίας και χρησιμοποίησαν μεταβλητές που περιέγραφαν κατά πόσο συμβάλει η απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου οργάνωσης και διοίκησης επιχειρήσεων (MBA) (Pfeffer & Fong, 2002), ή η διεθνής εργασιακή εμπειρία (Cava & Mayer, 1993).

Παρόλα αυτά, τα αντικειμενικά κριτήρια (όπως μισθός και προαγωγές) είναι ελλιπής μεταβλητές για την μέτρηση της επαγγελματικής επιτυχίας, καθώς οι άνθρωποι δεν αποζητούν μόνο αυτά από την καριέρα τους (Gattiker & Larwood, 1988; Sturges, 1999). Αντιθέτως, συχνά επιθυμούν λιγότερο απτά αποτελέσματα από την εργασία τους (Finegold & Mohrman, 2001), όπως καλές διαπροσωπικές σχέσεις εντός του οργανισμού ή και την αίσθηση πως η εργασία τους έχει νόημα και σκοπό (Hall, 2002).

2.1.2. Υποκειμενική επιτυχία καριέρας (Subjective career success)

Αντίθετα με την αντικειμενική, η υποκειμενική επιτυχία είναι η προσδοκία του ιδίου του ατόμου, που παραπέμπει στις προτιμήσεις του και τα προσωπικά του κριτήρια περί της ανάπτυξής του εντός ενός εργασιακού περιβάλλοντος. Με άλλα λόγια είναι η προσωπική του αντίληψη για την επαγγελματική του σταδιοδρομία (Gattiker & Larwood, 1986; Judge et al, 1995)

Τα άτομα καθορίζουν την επιτυχία της σταδιοδρομίας τους με βάση τα προσωπικά τους κριτήρια και λαμβάνουν υπόψη τους περισσότερες παραμέτρους εκτός από την αμοιβή της εργασίας τους ή μία εν δυνάμει προαγωγή θέσης και γενικά κάποια άλλα αντικειμενικά κριτήρια (Ebadan & Winstanley, 1997).

Σε αντίθεση με τα αντικειμενικά κριτήρια, τα υποκειμενικά μέτρα μπορούν να ανιχνεύσουν σημαντικά αποτελέσματα καριέρας, τα οποία δεν είναι άμεσα μετρήσιμα μέσω των προσωπικών προαγωγών ενός ατόμου ή ακόμα και από αξιολογήσεις ειδικών (Gattiker & Larwood, 1986).

Σύμφωνα με τους Judge et al. (1995) η υποκειμενική επιτυχία είναι το αίσθημα της επιτυχίας και της ικανοποίησης που ένα άτομο μπορεί να λαμβάνει από την εργασία του και την καριέρα του. Κατά συνέπεια η υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία, συγκεκριμενοποιείται συχνά είτε ως ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία είτε ως συνολική ικανοποίηση από την έως τώρα σταδιοδρομία (Helsin, 2005; Cesinger, 2011; Judge, Cable, Boudreau & Bretz, 1994).

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, επιλέγουμε να ασχοληθούμε με το υποκειμενικό πρίσμα της επιτυχίας καθώς τα αντικειμενικά κριτήρια από μόνα τους δεν επαρκούν

ως προάγγελοι της επαγγελματικής επιτυχίας. Μία μέθοδος για την αντιμετώπιση της ανεπάρκειας που προκύπτει από την αντικειμενική ανάλυση της επιτυχίας, είναι η μέτρηση υποκειμενικών κριτηρίων σε συνδυασμό με αντικειμενικά επιτεύγματα (Heslin, 2005), και αυτήν υιοθετούμε και εμείς στην ερευνά μας προκειμένου να εξετάσουμε την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία.

2.1.2.1. Ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία (Job satisfaction)

Σύμφωνα με τη σχετική βιβλιογραφία, ικανοποίηση από την εργασία ορίζεται ως η ικανοποίηση που λαμβάνει κάθε άτομο ξεχωριστά, η οποία συσχετίζεται με τον τρόπο που αισθάνεται ο καθένας για την εργασία του και τις διαφορετικές πτυχές της (Aziri, 2011; Judge, Cable, Boudreau & Bretz, 1994).

Με άλλα λόγια, ερευνάται κατά πόσο η εργασιακή εμπειρία δημιουργεί θετικά η όχι συναισθήματα στον εκάστοτε άνθρωπο και αυτό αποτελεί το μέτρο της ικανοποίησης ή της δυσαρέσκειας από την τρέχουσα εργασία.

Το 1998 ο Luthans έθεσε τρεις σημαντικές διαστάσεις της ικανοποίησης που λαμβάνει ένα άτομο από την εργασία του, διευκρινίζοντας πως η επαγγελματική ικανοποίηση

- είναι μια συναισθηματική αντίδραση σε μια κατάσταση εργασίας
- καθορίζεται από το κατά πόσο τα αποτελέσματα πληρούν ή υπερβαίνουν τις προσδοκίες ενός ατόμου
- αντιπροσωπεύει σχετικές συμπεριφορές οι οποίες αποτελούν τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά της εργασίας για τα οποία οι άνθρωποι έχουν αποτελεσματική ανταπόκριση

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία από τις πιο σημαντικές μεταβλητές στην οργανωσιακή συμπεριφορά (Sarwar & Abugre, 2013). Είναι η γενικότερη στάση του εργαζόμενου απέναντι στην εργασία του. Όσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίηση που λαμβάνει ένα άτομο από την εργασία του, τόσο πιο πιθανό είναι να αποκτήσει και να διατηρήσει μία θετική στάση απέναντι στην απασχόληση του, και να αναπτύξει αισθήματα δέσμευσης για τον οργανισμό (Wang & Feng 2003).

2.1.2.2. Συνολική ικανοποίηση από την καριέρα (Overall career satisfaction)

Αναφέρεται στην ικανοποίηση από την συνολική έως τώρα σταδιοδρομία και δηλώνει την ικανοποίησή του ατόμου η οποία αφορά μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και ευρύτερο φάσμα αποτελεσμάτων, όπως η αίσθηση του σκοπού και της επαγγελματικής επιτυχίας (Cesinger, 2011). Συνεπώς αποτελεί ευρύτερη έννοια από την ικανοποίηση προερχόμενη από την εργασία, η οποία περιορίζεται στην παρούσα επαγγελματική απασχόληση.

Η ικανοποίηση που πηγάζει από την καριέρα είναι ένα σημαντικό θέμα στον τομέα της έρευνας σχετικά με θέματα επαγγελματικής συμπεριφοράς, καθότι αποτελεί το υποκειμενικό αίσθημα της επιτυχίας το οποίο σχετίζεται με πολλές πτυχές της επαγγελματικής συμπεριφοράς του ατόμου, όπως για παράδειγμα την αυτό-αποδοχή των εργαζομένων ή το επαγγελματικό γόητρο που κατέχουν, καθώς επίσης και της ευημερίας του (Abele & Spurk, 2009; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005).

Η συνολική ικανοποίηση που λαμβάνει το άτομο από την σταδιοδρομία του, ως μέτρο προσωπικής αξιολόγησης, συχνά θεωρείται ως ο κεντρικός δείκτης της υποκειμενικής επιτυχίας (Abele, Spurk, & Volmer, 2011; Boudreau, Boswell, & Judge, 2001; Judge, Cable, Boudreau & Bretz, 1995; Ng *et al.*, 2005).

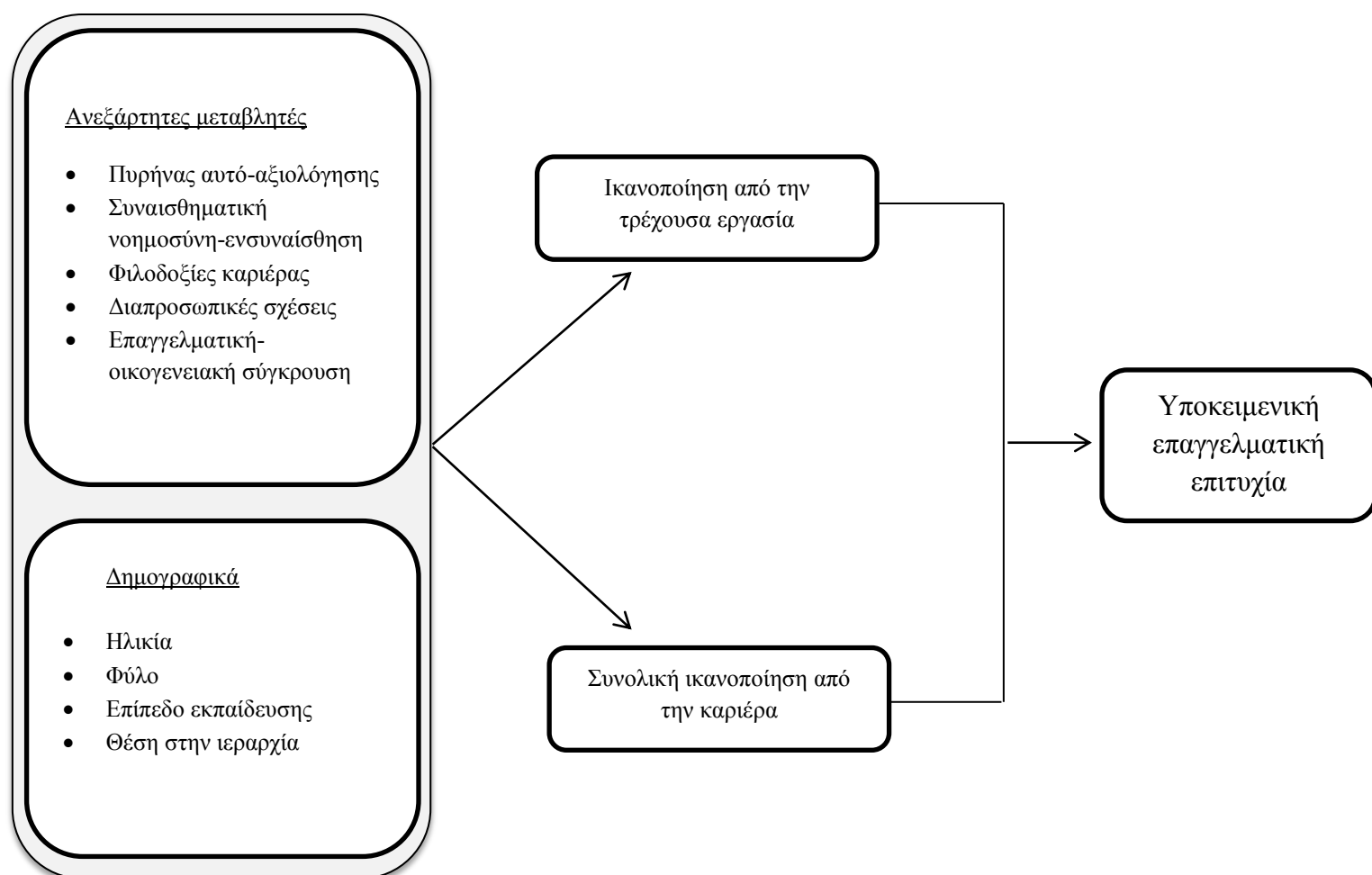
Στην παρούσα μελέτη λάβαμε υπόψη ορισμένα ατομικά χαρακτηριστικά τα οποία φαίνεται να σχετίζονται με την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία. Αυτά τα χαρακτηριστικά είναι ο πυρήνας αυτό-αξιολόγησης, η ενσυναίσθηση, οι επαγγελματικές φιλοδοξίες, οι διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται εντός ενός οργανισμού και η σύγκρουση που αναπτύσσεται μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Όλα τα παραπάνω χαρακτηριστικά αναλύονται λεπτομερώς στη συνέχεια της διατριβής.

Κεφάλαιο 3: Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική επιτυχία

Στη συνέχεια ακολουθεί το σχήμα 1 στο οποίο παρουσιάζεται το εννοιολογικό μοντέλο της επιτυχίας της καριέρας. Όπως αναφέρθηκε νωρίτερα, στην παρούσα έρευνα αναλύονται οι πτυχές μόνο της υποκειμενικής επιτυχίας και οι παράγοντες που λήφθηκαν υπόψη προκειμένου να ερευνηθεί αν την επηρεάζουν ή όχι, αναλύονται παρακάτω

3.1. Εννοιολογικό Μοντέλο

Σχήμα 1. Εννοιολογικό μοντέλο της επαγγελματικής επιτυχίας



3.2. Ανάλυση ατομικών χαρακτηριστικών

Στη συνέχεια εξετάζονται οι μεταβλητές που αφορούν ατομικά χαρακτηριστικά τα οποία, σύμφωνα με την βιβλιογραφία, επηρεάζουν την υποκειμενική επιτυχία των ατόμων. Επίσης αναλύουμε ορισμένες δημογραφικές μεταβλητές που φαίνεται να συμβάλλουν στο πως οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται το μέγεθος της επιτυχίας που βιώνουν κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους.

3.2.1. Πυρήνας αυτό-αξιολόγησης (Core self-evaluation)

Εννοιολογικά, ο πυρήνας αυτο-αξιολόγησης αποτελεί μία στοιχειώδη αξιολόγηση του εαυτού μας και περιγράφει τη λειτουργία ενός ατόμου στον κόσμο (Judge, Erez, & Bono, 1998; Judge, Locke, & Durham, 1997).

Είναι ένα ευρύ χαρακτηριστικό το οποίο αποτελείται, σύμφωνα με τον Judge (2009) από τέσσερις παραμέτρους που διακρίνουμε στα άτομα.

- Τον αυτοσεβασμό. Η συνολική αξία που προσδίδει το άτομο στον εαυτό του.
- Την έδρα ελέγχου. Σχετίζεται με τις πεποιθήσεις για τις αιτίες των γεγονότων στη ζωή ενός ατόμου. (Η έδρα ελέγχου είναι εσωτερική όταν τα άτομα θεωρούν τα αποτελέσματα των πράξεών τους ως επακόλουθο της συμπεριφοράς τους)
- Την γενικευμένη αυτό-αποτελεσματικότητα. Είναι μία εκτίμηση του ατόμου για το πόσο καλά μπορεί να χειριστεί τις προκλήσεις της ζωής
- Και τέλος την συναισθηματική σταθερότητα. Είναι η τάση των ατόμων να είναι σίγουροι, ασφαλείς και σταθεροί. Εναλλακτικά η συγκεκριμένη παράμετρος μπορεί να περιγραφεί ως νεύρωση. Η νεύρωση είναι η τάση των ατόμων να επικεντρώνονται στις αρνητικές πτυχές του εαυτού τους. Επομένως μετράμε χαμηλό δείκτη νεύρωσης ή εναλλακτικά μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε την μεταβλητή της συναισθηματικής σταθερότητας (Mount, & Barrick, 1995).

Πως όμως μπορεί να συνδεθεί ο πυρήνας αυτό-αξιολόγησης με την υποκειμενική επιτυχία της επαγγελματικής σταδιοδρομίας ενός ατόμου;

Νωρίτερα στην έρευνα δεχθήκαμε ότι η υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία είναι διχοτομημένη από δύο παραμέτρους. Από την μία μεριά έχουμε την ικανοποίηση που λαμβάνει ένα άτομο από την τρέχουσα εργασία του, και από την άλλη την συνολική ικανοποίηση από την καριέρα του. Όσον αφορά το πρώτο σκέλος, έρευνες αποδεικνύουν πως ο πυρήνας αυτό-αξιολόγησης επηρεάζει θετικά την ικανοποίηση από την εργασία και κατ' επέκταση την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία (Judge, Locke & Durham, 1997; Judge, Van Vianen, & De Pater, 2004; Judge, Heller, & Klinger, 2008)

Σύμφωνα με τους Judge, Locke, Durham, και Kluger (1998), τα τέσσερα συστατικά του πυρήνα αυτό-αξιολόγησης (ο αυτοσεβασμός, η έδρα ελέγχου, η γενικευμένη αποτελεσματικότητα, και η συναισθηματική σταθερότητα) χειριζόμενα ως μία ενιαία μεταβλητή, έχουν σημαντική θετική συσχέτιση με την ικανοποίηση από την εργασία.

Οι Judge, Bono, Erez and Locke (2005), ερεύνησαν τη συσχέτιση μεταξύ του πυρήνα αυτό-αξιολόγησης και της επαγγελματικής ικανοποίησης αναφορικά με την ικανότητα ενός ατόμου να επιτυγχάνει τους στόχους του. Κατέληξαν, λοιπόν, στο συμπέρασμα ότι ένας υπάλληλος μπορεί να λαμβάνει περισσότερη ικανοποίηση από την εργασία του, επιλέγοντας τους στόχους του αποτελεσματικά, και οι άνθρωποι που έχουν σημειώσει υψηλότερες τιμές στη μέτρηση της αυτό-αξιολόγησης τείνουν να επιλέγουν στόχους που τους κάνουν ευτυχισμένους.

Επιπροσθέτως, πρόσφατα, οι Judge και Hurst (2007), απέδειξαν ότι άτομα με υψηλό δείκτη αυτό-αξιολόγησης, κατά τη διάρκεια της εφηβείας και της ενηλικίωσης, πετυχαίνουν υψηλότερα επαγγελματικά αποτελέσματα στην μετέπειτα ζωή τους, καθότι έχουν περισσότερα κίνητρα, καλύτερες επιδόσεις, επίσης τείνουν να έχουν περισσότερο απαιτητικές θέσεις εργασίας και είναι πιο ικανοποιημένοι με την εργασία τους.

Υπόθεση 1 (H1): Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής του πυρήνα αυτό-αξιολόγησης και των πτυχών της υποκειμενικής επιτυχίας.

3.2.2. Συναισθηματική νοημοσύνη – η παράμετρος της ενσυναίσθησης

(Emotional Intelligence – Empathy)

Με τον όρο συναισθηματική νοημοσύνη περιγράφεται η ικανότητα ενός ατόμου να (α) κατανοεί τα συναισθήματά του, (β) να αφογκράζεται τα συναισθήματα των άλλων ατόμων και (γ) να εκφράζει τα συναισθήματα του με παραγωγικό τρόπο (Goleman, 1998)

Η παράμετρος της συναισθηματικής νοημοσύνης μπορεί να αναπτυχθεί έτσι ώστε να παρέχει στο άτομο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, καθώς τα άτομα μπορούν να ελέγχουν και να εξωτερικεύουν τα συναισθήματα τους με τρόπο παραγωγικό καθώς και να προβλέπει και κατανοεί τα συναισθήματα των άλλων. Αποτελείται από πέντε βασικά συστατικά που αφορούν τον εργασιακό χώρο (Goleman, 1998).

- Την αυτογνωσία. Η ικανότητα του ατόμου να γνωρίζει και να κατανοεί τις διαθέσεις και τα συναισθήματα του, καθώς και όσα το κινητοποιούν, όπως και την επίδρασή που έχουν στους άλλους.
- Την αυτορρύθμιση. Η ικανότητα του ατόμου να ελέγχει και να ανακατευθύνει διασπαστικές παρορμήσεις-συμπεριφορές. Η τάση κάποιου να σκεφτεί πριν ενεργήσει.
- Το κίνητρο. Το πάθος και η παρακίνηση για εργασία για λόγους πέρα από τα χρήματα και την καταξίωση, μια τάση για επίτευξη στόχων με ενέργεια και υπομονή.
- Την ενσυναίσθηση. Η ικανότητα κάποιου να κατανοεί τη συναισθηματική δομή ενός άλλου και να μπορεί να τον αντιμετωπίσει σύμφωνα με τις συναισθηματικές του αντιδράσεις.
- Την κοινωνική δεξιότητα. Την καλή διαχείριση των σχέσεων και τη δημιουργία κοινωνικών δικτύων.

Στην παρούσα έρευνα θα εστιάσουμε στην παράμετρο της ενσυναίσθησης. Η προέλευση της λέξης ενσυναίσθηση χρονολογείται από τη δεκαετία του 1880, όταν ο Γερμανός ψυχολόγος Theodore Lipps επινόησε τον όρο “*einfehlung*” για να περιγράψει τη συναισθηματική εκτίμηση ενός ατόμου στα συναισθήματα ενός άλλου.

Πολλοί ερευνητές (Bar-On & Parker, 2000; George, 2000; Goleman, 1995; Salovey & Mayer, 1990) πιστεύουν πως η ενσυναίσθηση είναι μία βασική παράμετρος της συναισθηματικής νοημοσύνης, και αποτελεί χαρακτηριστικό ζωτικής σημασίας ενός αποτελεσματικού ηγέτη.

Η έννοια της ενσυναίσθησης έχει αποδειχθεί ότι σχετίζεται με την απόδοση στην εργασία αναφορικά με ένα ευρύ φάσμα εργασιακών κλάδων (Silvester, Patterson, Koczwara, & Ferguson, 2007), αλλά και την σωστή προετοιμασία ενόψει της συνέντευξης επιλογής υποψηφίων (Fox & Spector, 2000).

Η ενσυναίσθηση έχει περαιτέρω περιγραφεί ως η διαδικασία της κατανόησης μιας κατάστασης την οποία βιώνει ένα άλλο άτομο, μοιράζοντας με αυτό τη συγκεκριμένη εμπειρία διατηρώντας όμως ταυτόχρονα μία απόσταση παρατήρησης (Zinn, 1999)

Η συναισθηματική νοημοσύνη, και κατ' επέκταση η παράμετρος της ενσυναίσθησης σχετίζεται άμεσα με την έννοια της επιτυχίας αφού έχει διαπιστωθεί πως άνθρωποι με υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης τείνουν να επιτυγχάνουν μεγαλύτερα επίπεδα επιτυχίας στην εργασία τους, από ανθρώπους με χαμηλότερο δείκτη συναισθηματικής νοημοσύνης (Saeedi, Pazvari, Masouleh & Mousavian, 2012)

Πιο συγκεκριμένα, η ενσυναίσθηση είναι μια ιδιαίτερα σημαντική πτυχή της συναισθηματικής νοημοσύνης, και οι ερευνητές γνωρίζουν εδώ και χρόνια ότι συμβάλλει στην επαγγελματική επιτυχία (Cherniss, 2000). Σύμφωνα με τον Rosenthal (1977), οι άνθρωποι που έχουν την ικανότητα να αναγνωρίζουν επιτυχώς τα συναισθήματα των άλλων τείνουν να είναι πιο επιτυχημένοι στην επαγγελματική καθώς και στην κοινωνική ζωή τους.

Υπόθεση 2 (H2): Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της παραμέτρου της ενσυναίσθησης και των πτυχών της υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας.

3.2.3. Φιλοδοξίες καριέρας (Career aspirations)

Οι φιλοδοξίες που αφορούν την επαγγελματική σταδιοδρομία ενός ατόμου, αντιπροσωπεύουν τον προσανατολισμό του προς έναν επιθυμητό στόχο-καριέρα κάτω από ιδανικές συνθήκες (Domenico & Jones, 2006).

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον Rojewski (2005), οι φιλοδοξίες καριέρας ορίζονται ως οι σχετικοί με την καριέρα, εκφρασμένοι στόχοι-επιλογές ενός ατόμου.

Παράγοντες που επηρεάζουν τις επαγγελματικές φιλοδοξίες είναι το φύλο, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση, η καταγωγή, το επάγγελμα των γονέων, το επίπεδο εκπαίδευσης και οι γονικές προσδοκίες (Khallad, 2000; Watson, Quatman, & Edler, 2002).

Έρευνες έχουν εξετάσει τους παραπάνω παράγοντες προκειμένου να καθορίσουν το ρόλο τους στην επαγγελματική συμπεριφορά των ατόμων και πως αυτοί επηρεάζουν τις αποφάσεις που λαμβάνουν. Σύμφωνα με τους Osipow και Fitzgerald (1996), Το φύλο αποτελεί σαφώς έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες, ο οποίος φαίνεται να επηρεάζει περισσότερο την επαγγελματική συμπεριφορά των ατόμων. Όσον αφορά την επιρροή των γονέων στις προσδοκίες που έχει ένα άτομο, σύμφωνα με τους Heins, Hendricks, και Martindale (1982), οι οικογένειες συχνά ενθαρρύνουν τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές φιλοδοξίες των αρσενικών παιδιών, όχι όμως και των κοριτσιών.

Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε τι εννοούμε με την έννοια φιλοδοξίες καριέρας, καθώς αποτελούν τις βασικές κινητήριες δυνάμεις στη διαδικασία επιλογής σταδιοδρομίας. Επηρεάζουν τις αποφάσεις των ατόμων σχετικά με την εκπαίδευση και την κατάρτισή τους, και λειτουργούν ως κίνητρα για τη μελλοντική επαγγελματική επιλογή και επιτυχία (Mau & Bikos, 2000; Schoon & Parsons, 2002)

Υπόθεση 3 (H3): Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής φιλοδοξίες καριέρας και των πτυχών της υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας.

3.2.4. Διαπροσωπικές σχέσεις (interpersonal relationships)

Ο σκοπός της μεταβλητής αυτής είναι η διερεύνηση του κατά πόσο οι επιτυχημένες διαπροσωπικές σχέσεις εντός του εργασιακού περιβάλλοντος συμβάλλουν στο να επιτευχθεί μία επιτυχημένη καριέρα.

Οι διαπροσωπικές σχέσεις συμβάλλουν στην κοινωνική δικτύωση εντός του εργασιακού περιβάλλοντος η οποία ορίζεται ως, το σύνολο των συμπεριφορών που έχουν σαν στόχο την ανάπτυξη, διατήρηση και χρήση άτυπων σχέσεων που έχουν (πιθανό) όφελος τη διευκόλυνση δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία μέσω της εθελοντικής παροχής πρόσβασης σε πόρους και της μεγιστοποίησης κοινών πλεονεκτημάτων (Wolff & Moser, 2006; Forret & Dougherty, 2004).

Μέσα από το υποκειμενικό αυτό πρίσμα, οι άνθρωποι ερμηνεύουν τις εμπειρίες τους, περικλείοντας όχι μόνο επαγγελματικά βιώματα αλλά και προσωπικά (Parker, Arthur & Inkson, 2004), τονίζοντας έτσι την πολυπλοκότητα με την οποία συνδέονται οι συνιστώσες της υποκειμενικής επιτυχίας.

Αρκετές μελέτες έχουν δείξει πως οι διαπροσωπικές σχέσεις εντός ενός οργανισμού σχετίζονται τόσο με την αντικειμενική όσο και με την υποκειμενική επιτυχία (Wolff & Moser, 2008; Forret & Dougherty 2004). Για παράδειγμα οι Michael και Yukl (1993), διαπίστωσαν ότι η δικτύωση έχει σχέση με τον αριθμό των προαγωγών που επιτυγχάνει ένα άτομο κατά τη διάρκεια της καριέρας του. Επίσης έρευνα του Langford (2000) τονίζει ότι οι σχέσεις μεταξύ των ατόμων που απαρτίζουν ένα εργασιακό περιβάλλον συσχετίζεται με το πώς τα άτομα αντιλαμβάνονται την επιτυχία.

Υπόθεση 4 (H4): Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής κοινωνικής δικτύωσης και των πτυχών της υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας.

3.2.5. Επαγγελματική-Οικογενειακή σύγκρουση (Work-Family conflict)

Η μεταβαλλόμενη μορφή του εργατικού δυναμικού έχει αυξήσει το ποσοστό των ερευνών που εξετάζουν το πώς οι άνθρωποι διαχειρίζονται τις απαιτήσεις τόσο της εργασίας όσο και της οικογένειας. Με αυξημένες επαγγελματικές και προσωπικές

ευθύνες οι άνθρωποι, και κυρίως οι γυναίκες, αντιμετωπίζουν μια σημαντική πρόκληση καθώς καλούνται να συμφιλιώσουν εργασιακό και οικογενειακό ρόλο (Hennessy, 2007)

Σύμφωνα με τους Greenhaus και Beutell (1985), η επαγγελματική-οικογενειακή σύγκρουση ορίζεται ως “Μία μορφή τριβής κατά την οποία, οι απαιτήσεις του εργασιακού και του οικογενειακού ρόλου είναι ασύμβατες σε ορισμένες πτυχές”.

Οι συγκεκριμένοι ερευνητές (Greenhaus & Beutell, 1985), επέκτειναν την ερευνά τους περιγράφοντας τρεις διαφορετικούς τύπους επαγγελματικής-οικογενειακής σύγκρουσης,

- σύγκρουση με βάση το χρόνο (time-based conflict). Καθώς ο χρόνος που δαπανάται στις δραστηριότητες που απαιτεί ο ένας εκ των δύο ρόλων, δεν μπορεί να αφιερωθεί στις δραστηριότητες του άλλου.
- σύγκρουση με βάση την ένταση (strain-based conflict). Επαγγελματικές-οικογενειακές συγκρούσεις προέρχονται από αυτού του είδους τη διένεξη, όταν η ένταση που προκαλείται από τις απαιτήσεις ενός ρόλου, επηρεάζει την απόδοση του ατόμου σε έναν άλλο ρόλο.
- και τέλος, σύγκρουση με βάση τη συμπεριφορά (behavior-based conflict). Αυτού του είδους η σύγκρουση εμφανίζεται όταν συγκεκριμένα πρότυπα συμπεριφοράς που καθορίζονται από ένα ρόλο είναι ασυμβίβαστα με της προσδοκίες για μια διαφορετική συμπεριφορά σε έναν άλλο ρόλο.

Έρευνες έχουν δείξει πως η επαγγελματική-οικογενειακή σύγκρουση οδηγεί σε έλλειψη ικανοποίησης τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στο οικογενειακό περιβάλλον (Greenhouse et al. 1999; Korabik, Lero & Ayman, 2003).

Επίσης όσο οι απαιτήσεις της εργασίας ενός ατόμου αυξάνονται, τόσο πιο πιθανό είναι να διαταράσσεται η σχέση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, με αποτέλεσμα οι συγκρούσεις που δημιουργούνται να επηρεάζουν τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την εργασία (Voydanoff, 2002).

Έρευνες συνδέουν την επαγγελματική-οικογενειακή σύγκρουση με χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης τα οποία αντλούνται από την τρέχουσα εργασία καθώς και την

συνολική επαγγελματική σταδιοδρομία ενός ατόμου (όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι δύο πιο κύριες μεταβλητές της υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας). (Anderson, Coffey & Byerly, 2002; Martins, Eddleston & Veiga, 2002; Perrewe, Hochwarter & Kiewitz, 1999)

Υπόθεση 5 (H5): Η επαγγελματική-οικογενειακή σύγκρουση έχει αρνητική συσχέτιση με την υποκειμενική επιτυχία καριέρας.

3.2.6. Δημογραφικές μεταβλητές

Στη συνέχεια θα περιγράψουμε ορισμένες δημογραφικές μεταβλητές προκειμένου να αναλύσουμε σε μεγαλύτερο βαθμό τα αποτελέσματα της έρευνας. Έχει διαπιστωθεί σε έρευνες πως οι δημογραφικές μεταβλητές εξηγούν καλύτερα τη διακύμανση που παρατηρείται στην επιτυχία της καριέρας από οποιοδήποτε άλλο σύνολο μεταβλητών που θεωρητικά την επηρεάζουν (Gattiker & Larwood, 1988; Gould & Penley, 1984).

Στην παρούσα μελέτη θα ασχοληθούμε με τις δημογραφικές μεταβλητές που αντιπροσωπεύουν το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης και η θέση στην ιεραρχία που κατέχουν οι συμμετέχοντες.

Φύλο. Έρευνες υπογραμμίζουν, ότι οι γυναίκες λαμβάνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους από ότι οι άντρες (Clark, 1997 Sloane & Williams, 2000; Sousa-Poza & Sousa- Poza, 2003; Long, 2005), μολονότι οι συνθήκες εργασίας των γυναικών, οι αποζημιώσεις που λαμβάνουν, οι θέσεις στην ιεραρχία που κατέχουν καθώς και άλλοι παράγοντες, είναι σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με αυτές των αντρών. Σύμφωνα με τον Clark (1997), αυτό οφείλεται στο γεγονός πως οι γυναίκες έχουν χαμηλότερες προσδοκίες από την εργασία τους λόγω των “φτωχότερων” σε απαιτήσεις θέσεων που υπάρχουν τώρα στην αγορά σε σχέση με αυτές που προϋπήρχαν παλαιότερα.

Σε συνέπεια με την έρευνα του Clark, οι Sloane και Williams (2000), διαπίστωσαν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης για τις γυναίκες συγκριτικά με τους άντρες, παρά τον χαμηλότερο μισθό που λάμβαναν και υπογράμμισαν στην

έρευνα τους ότι ίσως οφείλεται επειδή οι γυναίκες διατηρούν χαμηλότερες επαγγελματικές προσδοκίες από του άντρες.

Ηλικία. Η ηλικία φαίνεται να έχει προφανή συσχέτιση με την επαγγελματική επιτυχία (Gattiker & Larwood, 1988), καθώς τα αποτελέσματα της επαγγελματικής επίδοσης αθροίζονται με την πάροδο του χρόνου (Judge, Cable, Boudreau & Bretz, 1994).

Έρευνες που αφορούν τη σχέση που υπάρχει μεταξύ της ηλικίας και της ικανοποίησης που λαμβάνουν τα άτομα από την εργασία τους, έχουν αποδείξει πως άτομα μεγαλύτερης ηλικίας τείνουν να αναφέρουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από ότι οι νεότεροι σε ηλικία (Doering, Rhodes & Schuster, 1983; Glenn, Taylor & Weaver, 1977; Warr, 1992).

Επίπεδο εκπαίδευσης. Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου υποστηρίζει ότι άτομα που επενδύουν στα χαρακτηριστικά ανθρώπινου κεφαλαίου, όπως εκπαίδευση, κατάρτιση και εμπειρία, αναμένεται να παρουσιάσουν υψηλότερο επίπεδο απόδοσης εργασίας και κατά συνέπεια να επιτύχουν υψηλότερες ανταμοιβές (Beker, 1964).

Πρόσφατες έρευνες υποστηρίζουν τη θετική σχέση που υπάρχει ανάμεσα στην μεταβλητή του ανθρώπινου κεφαλαίου και της επαγγελματικής επιτυχίας (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005; Tharenou 2001)

Θέση στην ιεραρχία. Τέλος, διερευνάται η θέση που κατέχουν οι ερωτώμενοι στους οργανισμούς που απασχολούνται καθώς θέλουμε να εξετάσουμε αν η έρευνα μας έρχεται σε συνέπεια με την βιβλιογραφία, η οποία υποδεικνύει θετική συσχέτιση ανάμεσα στην ιεραρχική εξέλιξη των εργαζόμενων και την επαγγελματική επιτυχία (Schein, 1978; Judge, Higgins, Thoreson & Barrick, 1999).

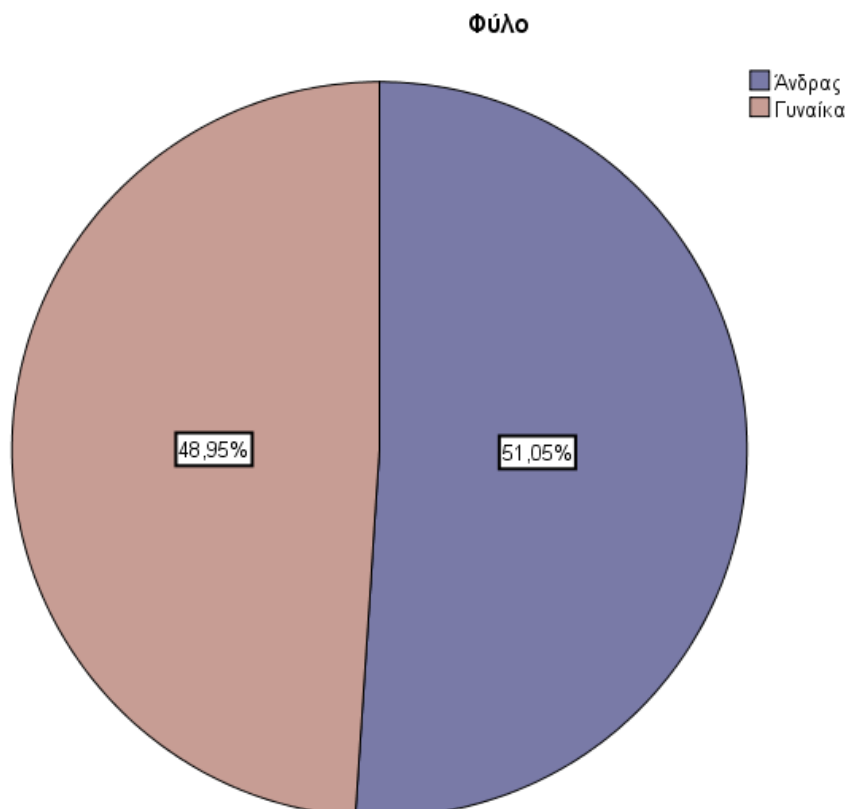
Κεφάλαιο 4: Ερευνητική Μέθοδος

4.1. Το δείγμα

Το δείγμα αρχικά αποτελούνταν από 148 άτομα, φοιτητές και εργαζόμενους. Από το σύνολο των 148 ερωτηματολογίων, κατά τη διάρκεια της ανάλυσης εξαιρέθηκαν 5 λόγω έλλειψης δεδομένων που τα καθιστούσαν ακατάλληλα για επεξεργασία, με αποτέλεσμα το τελικό δείγμα της έρευνας να αποτελείται από 143 ολοκληρωμένα ερωτηματολόγια.

Από τους 143 συμμετέχοντες οι 73 ήταν άνδρες και οι 70 γυναίκες, με ποσοστά 51% και 49% αντίστοιχα.

		Φύλο			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	73	51,0	51,0	51,0
	Γυναίκα	70	49,0	49,0	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

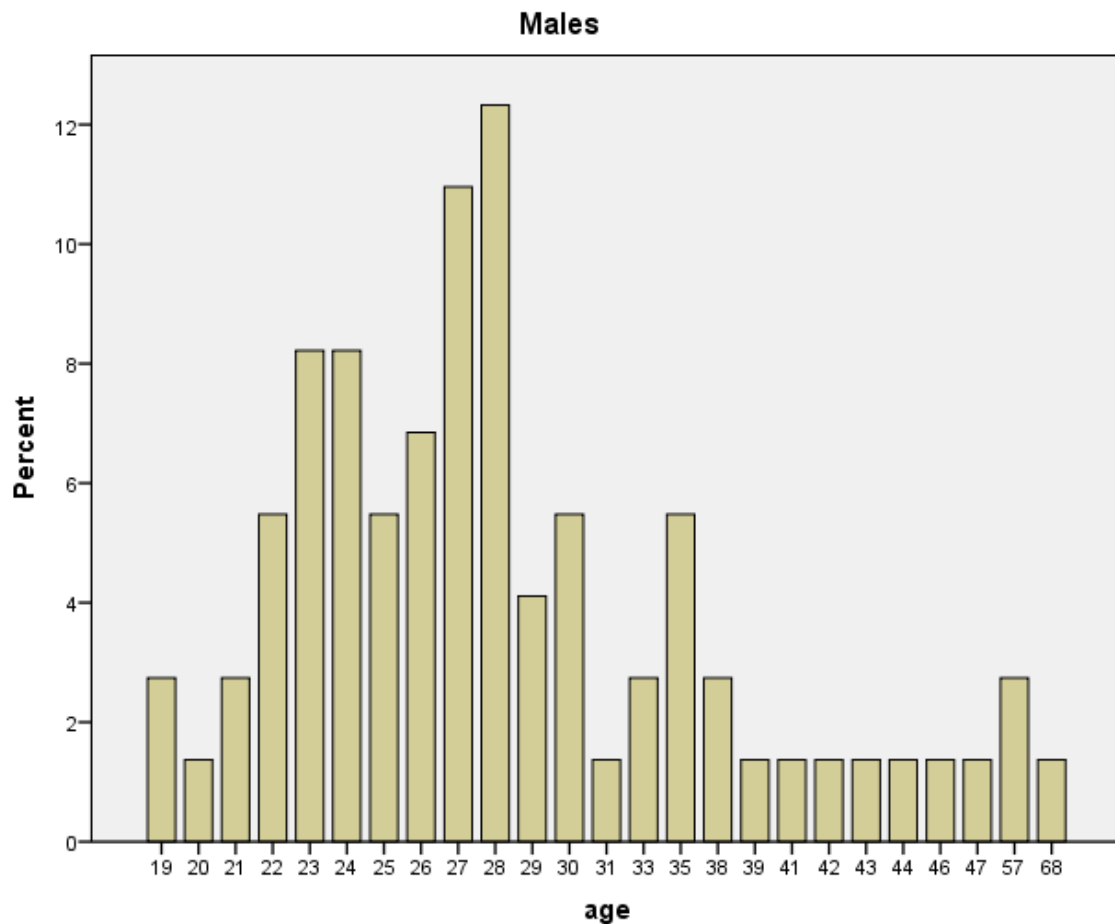


Ο μέσος όρος ηλικίας των συμμετεχόντων ήταν τα 29,81 έτη. Η μικρότερη ηλικία που σημειώθηκε στο δείγμα ήταν τα 19 έτη ενώ η μεγαλύτερη τα 68.

Πιο συγκεκριμένα, οι ηλικίες των αντρών κυμάνθηκαν από 19 έως 68 ετών με μέσο όρο ηλικίας τα 29,81 έτη, ενώ αντίστοιχα οι ηλικίες των γυναικών κυμάνθηκαν από 19 έως 55 έτη με μέσο όρο τα 29,87 έτη.

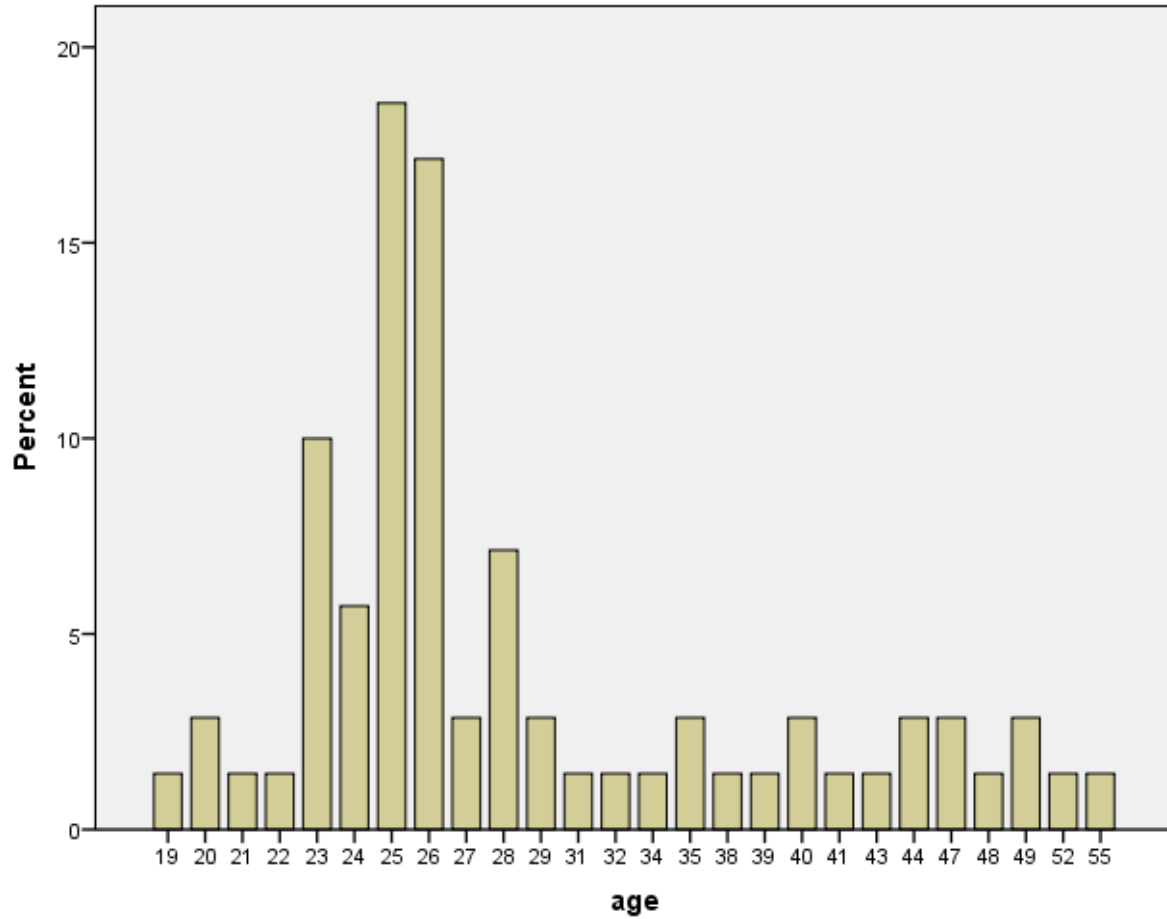
Δημογραφικά αντρών

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Age	143	19	68	29,81	8,921
Valid N (listwise)	143				



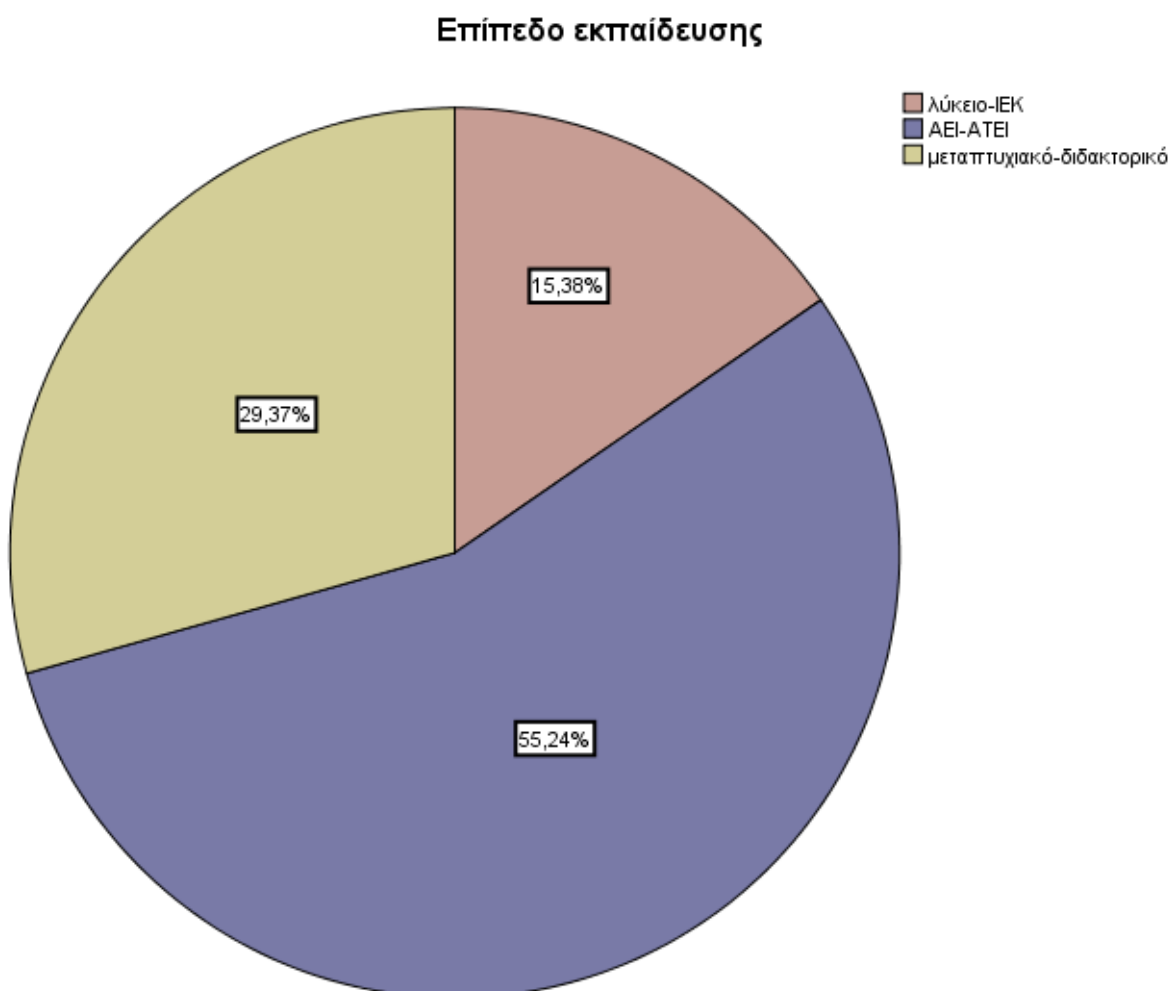
Δημογραφικά γυναικών

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
age	70	19	55	29,87	8,797
Valid N (listwise)	70				

Females

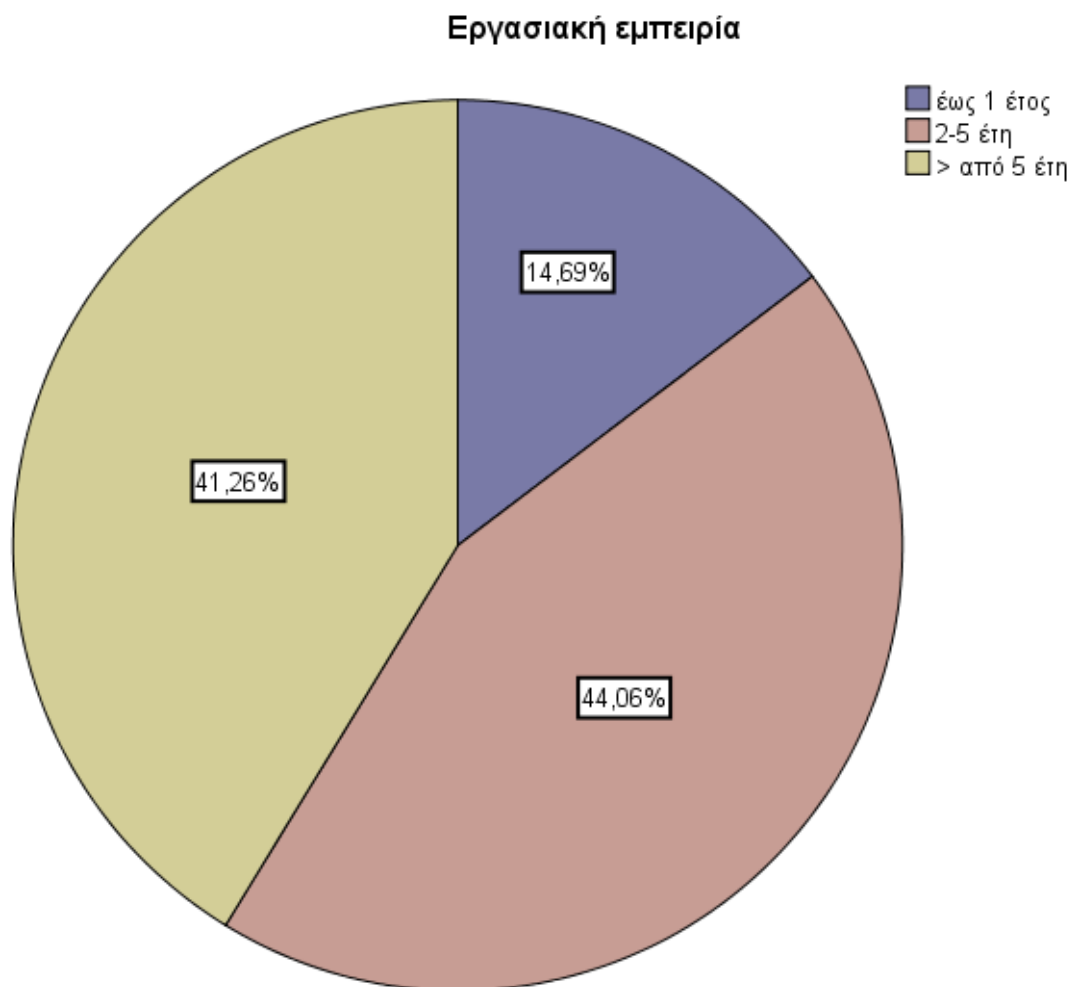
Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης του δείγματος, το 15,4% ήταν απόφοιτοι λυκείου-ΙΕΚ, το 55,2% ανήκαν στο επίπεδο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ-ΑΤΕΙ) ενώ το υπόλοιπο 29,4% κατείχαν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο σπουδών.

Επίπεδο εκπαίδευσης		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	λύκειο-ΙΕΚ	22	15,4	15,4	15,4
	ΑΕΙ-ΑΤΕΙ	79	55,2	55,2	70,6
	μεταπτυχιακό-διδακτορικό	42	29,4	29,4	100,0
	Total	143	100,0	100,0	



Ο μέσος όρος εργασιακής εμπειρίας των συμμετεχόντων ήταν τα 7,96 έτη, με ελάχιστη εργασιακή εμπειρία τα μηδενικά χρόνια απασχόλησης σε κάποιον οργανισμό και μέγιστη τα 42. Το 14,7% των ερωτηθέντων έχει εργασιακή εμπειρία έως 1 έτος, το 44,1% από 1 έως 5 έτη και το 41,3 είχε επαγγελματική εμπειρία μεγαλύτερη από 5 έτη.

Εργασιακή εμπειρία		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	έως 1 έτος	21	14,7	14,7	14,7
	2-5 έτη	63	44,1	44,1	58,7
	> από 5 έτη	59	41,3	41,3	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

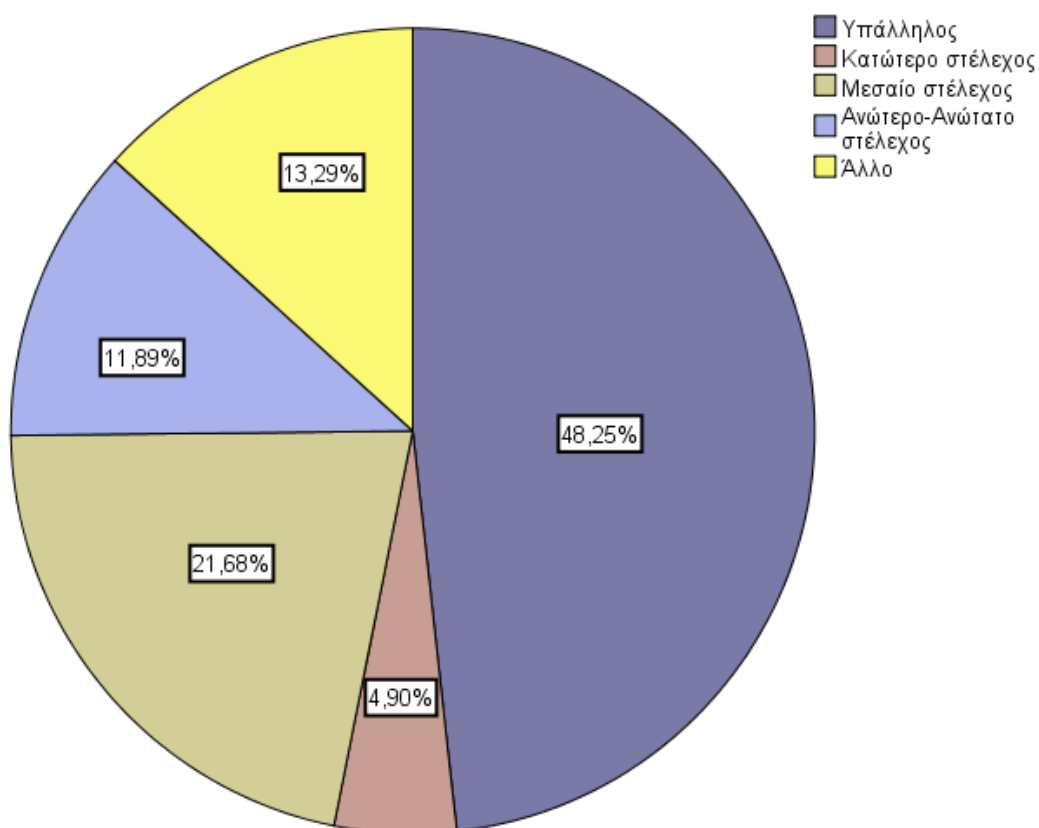


Τέλος, οι συμμετέχοντες της έρευνας κλήθηκαν να δηλώσουν, στα πλαίσια του ερωτηματολογίου, την θέση που κατέχουν στην ιεραρχία του οργανισμού που απασχολούνται. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης διαμορφώθηκαν ως εξής, το 48,3% εργάζονται ως υπάλληλοι, το 4,9% είναι κατώτερα στελέχη επιχείρησης, το 21,7% και το 11,9% είναι μεσαία και ανώτερα στελέχη αντίστοιχα, ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 13,3% δεν ανήκε σε κάποια από τις παραπάνω κατηγορίες ιεραρχίας (είτε δεν εργαζόταν την περίοδο που διεξήχθη η έρευνα είτε ήταν ιδρυτές της δικής τους επιχείρησης).

Θέση στην ιεραρχία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Υπάλληλος	69	48,3	48,3	48,3
	Κατώτερο στέλεχος	7	4,9	4,9	53,1
	Μεσαίο στέλεχος	31	21,7	21,7	74,8
	Ανώτερο-Ανώτατο στέλεχος	17	11,9	11,9	86,7
	Άλλο	19	13,3	13,3	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

Θέση στην ιεραρχία



4.2. Διαδικασία συλλογής δείγματος

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε ηλεκτρονικά από την 11^η Σεπτεμβρίου 2013 έως και την 23^η Σεπτεμβρίου 2013. Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να συμμετέχουν εθελοντικά στην παρούσα έρευνα για τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική επιτυχία, συμπληρώνοντας ένα ερωτηματολόγιο το οποίο αποτελούνταν από 2 μέρη. Το πρώτο μέρος περιείχε ποιοτικές ερωτήσεις σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία των συμμετεχόντων ενώ το δεύτερο αποτελούνταν από δημογραφικές ερωτήσεις.

4.3. Μετρήσεις

Στην προσπάθεια να ποσοτικοποιήσουμε τις μεταβλητές που αναλύσαμε στην αρχή της έρευνας με τις οποίες περιγράφονται οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική επιτυχία, χρησιμοποιήθηκαν 7 διαφορετικές κλίμακες οι οποίες πάρθηκαν από την σχετική με την επαγγελματική σταδιοδρομία βιβλιογραφία. Οι απαντήσεις των ερωτήσεων των κλιμάκων ήταν πενταβάθμιες κλίμακες Likert (1=διαφωνώ απόλυτα, 5=συμφωνώ απόλυτα).

Για την εκτίμηση της αξιοπιστίας των κλιμάκων που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα υπολογίστηκε ο συντελεστής εσωτερικής συνοχής (cronbach alpha) για κάθε μία από αυτές ξεχωριστά.

4.3.1. Εξαρτημένες μεταβλητές

Ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία: Προκειμένου να μετρηθεί η ικανοποίηση που λαμβάνει το άτομο από την τρέχουσα εργασιακή του εμπειρία χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Work Satisfaction scale (Hackman & Oldham, 1975) η οποία απαρτιζόταν από 3 ερωτήσεις του τύπου “ Σε γενικές γραμμές είμαι πολύ χαρούμενος/η με τη δουλειά μου” και “ Είμαι γενικά ικανοποιημένος/η με το είδος της δουλειάς που κάνω”. Η τιμή του συντελεστή cronbach alpha για αυτήν την κλίμακα ήταν 0,822.

Συνολική ικανοποίηση από την καριέρα: Αυτή η μεταβλητή μετρά την συνολική ικανοποίηση που έχει λάβει ένα άτομο από την έως τώρα επαγγελματική πορεία του. Για την μέτρηση αυτής της μεταβλητής δανειστήκαμε την απαρτιζόμενη από 5 ερωτήσεις κλίμακα των Greenhaus, Parasuraman και Wormley (Career Satisfaction scale, 1990), η οποία περιείχε ερωτήσεις όπως “ Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει ως προς την επίτευξη των γενικών στόχων της σταδιοδρομίας μου” και “Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει ως προς την επίτευξη των στόχων μου για την πρόοδο νέων δεξιοτήτων”. Η τιμή του συντελεστή cronbach alpha για αυτήν την κλίμακα ήταν 0,864.

4.3.2. Ανεξάρτητες μεταβλητές

Πυρήνας αυτό-αξιολόγησης: Περιγράφει τον τρόπο που αντιδρούν τα άτομα στα διάφορα καθημερινά ερεθίσματα που λαμβάνουν. Εδώ χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα, η οποία αποτελούνταν από 12 στοιχεία, Core Self-Evaluations scale (Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2003). Μερικές από τις ερωτήσεις της κλίμακας ήταν “Όταν προσπαθώ, γενικά επιτυγχάνω”, “Μερικές φορές αισθάνομαι ότι δεν έχω τον έλεγχο της δουλειάς μου”, “ Εγώ ορίζω τι θα συμβεί στη ζωή μου”. Η τιμή του συντελεστή cronbach alpha για αυτήν την κλίμακα είναι 0,711.

Ενσυναίσθηση: Είναι μία από τις πέντε παραμέτρους της συναισθηματικής νοημοσύνης και μετρά κατά πόσο ένα άτομο μπορεί να καταλαβαίνει και να χειρίζεται με παραγωγικό τρόπο τις συναισθηματικές αντιδράσεις ενός άλλου ατόμου. Η κλίμακα που χρησιμοποιήσαμε προκειμένου να μετρήσουμε την μεταβλητή της ενσυναίσθησης είναι μέρος μιας μεγαλύτερης κλίμακας (Interpersonal Reactivity Index, Davis, 1980). Αποτελείται από 7 στοιχεία του τύπου “Όταν νιώθω πως κάποιος αδικείται, μερικές φορές δεν επηρεάζομαι”, “Θα περιέγραφα τον εαυτό μου σαν ένα αρκετά συμπονετικό άτομο”. Η τιμή του συντελεστή cronbach alpha για αυτήν την κλίμακα είναι 0,752.

Φιλοδοξίες καριέρας: Η μεταβλητή αυτή μετρά την θέληση και τη φιλοδοξία ενός ατόμου για μελλοντική επαγγελματική ανέλιξη. Χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα του O'Brien (Career Aspiration scale, 1992), η οποία αποτελείται από 10 ερωτήσεις.

Ενδεικτικά μερικές από αυτές είναι “Ελπίζω κατακτήσω ηγετική θέση στον τομέα της εργασίας μου”, “Όταν θεμελιώσω την καριέρα μου, θα ήθελα να εκπαιδεύω άλλους εργαζόμενους”. Η τιμή του συντελεστή cronbach alpha για αυτήν την κλίμακα είναι 0,701.

Διαπροσωπικές σχέσεις: Μετρά την βαρύτητα που δίνει το κάθε άτομο στη δημιουργία ενός επαγγελματικού κοινωνικού δικτύου καθώς και στη σύναψη αρμονικών σχέσεων με συναδέλφους. Η κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε εδώ είναι η κλίμακα του Bandelli (Interpersonal Relationship Behaviors, 2008). Οι ερωτήσεις που αποτελούσαν την συγκεκριμένη κλίμακα ήταν 12, μερικές από της οποίες διατυπώνονταν ως εξής “Χαίρομαι να αναπτύσσω στενές και αρμονικές σχέσεις με τους συναδέλφους μου”, “Πιστεύω ότι άνθρωποι με διαφορετικό υπόβαθρο και ανατροφή μπορούν να συμβάλουν άξια σε έναν οργανισμό”. Η τιμή του συντελεστή cronbach alpha για αυτήν την κλίμακα είναι 0,823.

Επαγγελματική-Οικογενειακή σύγκρουση: Μετρά τον βαθμό που η εργασία επηρεάζει αρνητικά την οικογενειακή ζωή ενός ατόμου. Η συγκεκριμένη μεταβλητή μετρήθηκε με τη βοήθεια της κλίμακας των Netemeyer, Boles και McMurrian (Work-to-family Conflict scale, 1996) και αποτελείται από 5 στοιχεία. Οι ερωτώμενοι για την μέτρηση της επαγγελματικής-οικογενειακής σύγκρουσης απάντησαν σε ερωτήσεις του τύπου “Το ποσό του χρόνου που καταλαμβάνει η δουλειά μου καθιστά δύσκολο να εκπληρώσω τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις”, “Λόγω των εργασιακών μου καθηκόντων, κάνω αλλαγές στα σχέδια μου που αφορούν οικογενειακές δραστηριότητες”. Η τιμή του συντελεστή cronbach alpha για αυτήν την κλίμακα είναι 0,885.

4.4. Μεθοδολογία

Όπως αναλύθηκε και παραπάνω, προκειμένου να μελετηθούν οι επτά βασικές μεταβλητές της έρευνάς μας, χρησιμοποιήθηκαν ισάριθμες κλίμακες αποτελούμενες από έναν διαφορετικό αριθμό στοιχείων η κάθε μία.

Το πρώτο βήμα που έλαβε χώρα, πριν εντρυφήσουμε στην διαδικασία της ανάλυσης και εξαγωγής συμπερασμάτων, ήταν η μετατροπή της εκάστοτε κλίμακας σε μία

ενιαία μεταβλητή προκειμένου να μπορέσουμε να χειριστούμε το δείγμα μας με τον ορθότερο και αρτιότερο τρόπο.

Στη συνέχεια ακολούθησε η διαδικασία ελέγχου των πιθανών συσχετίσεων που υπάρχουν μεταξύ των κύριων μεταβλητών της έρευνας. Πιο αναλυτικά, μέσα από τη διαδικασία αυτή, επιχειρήσαμε να αναλύσουμε αν και πόσο συσχετίζονται όλα τα πιθανά ζεύγη μεταβλητών του δείγματος

Τέλος, τρέξαμε για κάθε μία από τις δύο εξαρτημένες μεταβλητές της έρευνάς μας (ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία και συνολική ικανοποίηση από την καριέρα), μία ανάλυση παλινδρόμησης έτσι ώστε να συμπεράνουμε ποιες μεταβλητές επιδρούν στην υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία και πώς.

Κεφάλαιο 5: Ευρήματα

5.1. Συσχετίσεις

Προκειμένου να ελέγξουμε τις υποθέσεις της έρευνας, προχωρήσαμε σε έλεγχο τυχών συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών της έρευνας με τη βοήθεια του συντελεστή συσχετίσεων Pearson.

5.1.1. Συσχετίσεις με την ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία

Από τον πίνακα συσχετίσεων, συμπεραίνουμε ότι η μεταβλητή ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία συσχετίζεται θετικά με την μεταβλητή του πυρήνα αυτό-αξιολόγησης ($r = .342, p < .05$), επιβεβαιώνοντας έτσι την πρώτη υπόθεση της έρευνας ($H1$). Επίσης θετική συσχέτιση σημειώνει και με τις μεταβλητές που περιγράφουν τις φιλοδοξίες καριέρας ($r = .233, p < .05$), και τις διαπροσωπικές σχέσεις των ερωτηθέντων ($r = .195, p < .05$). Οι δύο τελευταίες συσχετίσεις επιβεβαιώνουν την τρίτη και τέταρτη υπόθεση της εργασίας ($H3, H4$).

Αντιθέτως, από την ανάλυση των δεδομένων μας, δεν επιβεβαιώνονται η δεύτερη και πέμπτη υπόθεση ($H2, H5$) της έρευνας μας. Πιο συγκεκριμένα, δεν διαπιστώσαμε θετική συσχέτιση μεταξύ της υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας και της ενσυναίσθησης, όπως αντίστοιχα, δεν συμπεράναμε την αρνητική συσχέτιση που αναμέναμε να έχει η υποκειμενική επιτυχία της σταδιοδρομίας με την επαγγελματική-οικογενειακή σύγκρουση.

5.1.2. Συσχετίσεις με την συνολική ικανοποίηση από την καριέρα:

Όσον αφορά την δεύτερη πτυχή της υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας, παρατηρούμε ότι συσχετίζεται θετικά με τον πυρήνα αυτό-αξιολόγησης ($r = .479, p < .05$), την μεταβλητή που αφορά τις επαγγελματικές φιλοδοξίες των ερωτηθέντων ($r = .313, p < .05$), καθώς και την μεταβλητή που περιγράφει τις

διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων ($r = .249, p < .05$), επιβεβαιώνοντας με αυτό τον τρόπο την πρώτη ($H1$), τρίτη ($H3$) και τέταρτη ($H4$) υπόθεση της έρευνας αντίστοιχα. Τέλος θετική οριακή συσχέτιση παρατηρούμε μεταξύ της συνολικής ικανοποίησης από την καριέρα και της ηλικίας των συμμετεχόντων ($r = .161, p \approx .05$), ενώ συσχετίζεται θετικά και με την μεταβλητή της θέσης στην ιεραρχία ($r = .307, p < .05$).

Όσον αφορά την δεύτερη και πέμπτη υπόθεση της εργασίας ($H2, H5$), και εδώ όπως και στις συσχετίσεις της μεταβλητής ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία, δεν επιβεβαιώνεται καμία από τις δύο, καθώς δεν φαίνεται να υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στην υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία και τα ατομικά χαρακτηριστικά ενσυναίσθηση και επαγγελματική-οικογενειακή σύγκρουση.

5.1.3. Συσχετίσεις λοιπών μεταβλητών

Από τον πίνακα συσχετίσεων, παρατηρούμε ορισμένες συσχετίσεις που υπάρχουν μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών του δείγματός μας. Αρχικά η μεταβλητή του πυρήνα αυτό-αξιολόγησης σημειώνει θετική συσχέτιση με τις μεταβλητές φιλοδοξίες καριέρας ($r = .295, p < .05$) και διαπροσωπικές σχέσεις ($r = .172, p < .05$), ενώ συσχετίζεται αρνητικά με την μεταβλητή που αφορά την επαγγελματική-οικογενειακή σύγκρουση ($r = -.238, p < .05$).

Στη συνέχεια, παρατηρούμε θετική συσχέτιση ανάμεσα στις μεταβλητές της ενσυναίσθησης και των διαπροσωπικών σχέσεων ($r = .409, p < .05$). Επίσης με την ενσυναίσθηση, συσχετίζεται θετικά και η μεταβλητή που περιγράφει το φύλο των συμμετεχόντων ($r = .190, p < .05$), δηλαδή οι γυναίκες τείνουν να επιτυγχάνουν μεγαλύτερα επίπεδα στην συγκεκριμένη πτυχή της συναισθηματικής νοημοσύνης.

Τέλος παρατηρούμε πως η μεταβλητή διαπροσωπικές σχέσεις συσχετίζεται θετικά με δύο μεταβλητές, αυτή που περιγράφει τις φιλοδοξίες καριέρας ($r = .205, p < .05$) και αυτήν που αφορά την ηλικία ($r = .250, p < .05$).

5.2. Ανάλυση παλινδρόμησης

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, μετά τον έλεγχο των συσχετίσεων προχωρήσαμε σε δύο αναλύσεις παλινδρόμησης, μία για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή. Η μέθοδος της γραμμικής παλινδρόμησης που χρησιμοποιήσαμε στην έρευνα μας, είναι η βηματική παλινδρόμηση (stepwise regression), μέσω της οποίας καταλήξαμε στα αρτιότερα υποσύνολα ανεξάρτητων μεταβλητών, τα οποία περιγράφουν καλύτερα τις δύο εξαρτημένες μεταβλητές που έχουμε ορίσει.

Προκειμένου, λοιπόν, να καταλήξουμε στα δύο ιδανικότερα υποσύνολα ανεξάρτητων μεταβλητών, ένα για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή που μελετάμε, εισάγαμε στην ανάλυση παλινδρόμησης όλες τις μεταβλητές που σημείωσαν στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τις δύο αυτές μεταβλητές (πυρήνας αυτό-αξιολόγησης, φιλοδοξίες καριέρας, διαπροσωπικές σχέσεις, ηλικία και θέση στην ιεραρχία). Ακολουθούν τα αποτελέσματα που λάβαμε από τις δύο αυτές παλινδρομήσεις.

5.2.1. Ανάλυση παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία

Όσον αφορά την γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την ικανοποίηση που λαμβάνουν τα άτομα από την τρέχουσα εργασία, η μέθοδος της βηματικής παλινδρόμησης κατέληξε σε ένα σύνολο ανεξάρτητων μεταβλητών το οποίο αποτελούνταν από τις μεταβλητές του πυρήνα αυτό-αξιολόγησης και της θέσης στην ιεραρχία.

Ο συντελεστής $R^2(adjusted)$ της γραμμικής παλινδρόμησης είναι ίσος με .139. Επίσης οι δύο παράγοντες του μοντέλου, πυρήνας αυτό-αξιολόγησης και θέση στην ιεραρχία, επιδρούν θετικά στην ικανοποίηση που λαμβάνουν τα άτομα από την τρέχουσα εργασία με επίπεδο σημαντικότητας (p-value), $p = .000$ και $p = .018$ αντίστοιχα.

Πιο αναλυτικά, από τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης, συνεπάγεται ότι τα άτομα που σημειώνουν υψηλότερα επίπεδα στις τέσσερις πτυχές του πυρήνα αυτό-

αξιολόγησης (αυτοσεβασμός, έδρα ελέγχου, γενικευμένη αυτό-αποτελεσματικότητα και συναισθηματική σταθερότητα) τείνουν να λαμβάνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την τρέχουσα επαγγελματική τους απασχόληση. Μέσω αυτού του αποτελέσματος επιβεβαιώνεται ξανά η πρώτη υπόθεση της έρευνάς μας (*H1*).

Ακόμα, παρατηρούμε ότι όσο οι εργαζόμενοι ανέρχονται στην ιεραρχία του οργανισμού που απασχολούνται, βιώνουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης.

5.2.2. Ανάλυση παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την συνολική ικανοποίηση από την καριέρα

Επαναλάβαμε την ίδια διαδικασία της γραμμικής παλινδρόμησης, αυτή τη φορά με εξαρτημένη μεταβλητή την δεύτερη πτυχή της υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας, και το μοντέλο της βηματικής παλινδρόμησης έλαβε υπόψη τρεις ανεξάρτητες μεταβλητές, τον πυρήνα αυτό-αξιολόγησης, την θέση στην ιεραρχία και τις διαπροσωπικές σχέσεις.

Ο συντελεστής R^2 (*adjusted*) της γραμμικής παλινδρόμησης είναι ίσος με .320. Και οι τρεις παράγοντες που συμπεριλήφθηκαν στο μοντέλο της παλινδρόμησης, επιδρούν θετικά στην συνολική ικανοποίηση από την καριέρα με επίπεδο σημαντικότητας, $p = .000$ για τις μεταβλητές του πυρήνα αυτό-αξιολόγησης και της θέσης στην ιεραρχία και $p = .009$ για την μεταβλητή που περιγράφει τις διαπροσωπικές σχέσεις των ατόμων.

Συγκεκριμένα, όπως και στην πρώτη παλινδρόμηση, έτσι και εδώ, η συνολική ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζεται θετικά από τις τέσσερις παραμέτρους του πυρήνα αυτό-αξιολόγησης (*H1*), καθώς και από την θέση του ατόμου στην ιεραρχία.

Επιπροσθέτως, στη δεύτερη παλινδρόμηση παρατηρούμε ότι σημαντική επίδραση στην εξαρτημένη μας μεταβλητή έχουν οι διαπροσωπικές σχέσεις που συνάπτουν τα άτομα στα πλαίσια του εργασιακού τους περιβάλλοντος. Συμπεραίνουμε, πως όσο μεγαλύτερο κοινωνικό δίκτυο αναπτύσσουν οι εργαζόμενοι, τόσο περισσότερο

τείνουν να βιώνουν μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης από την συνολική τους σταδιοδρομία, επιβεβαιώνοντας έτσι την τέταρτη υπόθεση της έρευνας ($H4$).

Κεφάλαιο 6: Συζήτηση Αποτελεσμάτων

Σε συνέπεια με τις έρευνες της βιβλιογραφίας που εξετάσαμε (Mount, & Barrick, 1995; Judge et al., 1997; Judge et al., 1998, Judge et al. 2004 & Judge 2009), παρατηρούμε ότι η πρώτη υπόθεση της ερευνάς μας επιβεβαιώνεται, καθώς ο πυρήνας αυτό-αξιολόγησης συσχετίζεται θετικά και με τις δύο πτυχές της υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας.

Διαπιστώνουμε, λοιπόν, μέσα από την παρούσα έρευνα, ότι τα άτομα που σημειώνουν υψηλά επίπεδα στο συγκεκριμένο αυτό τετραμερές ατομικό χαρακτηριστικό, λαμβάνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Αναφορικά με την δεύτερη υπόθεση, η πληθώρα των ερευνών που μελετήθηκαν (Salovey & mayer, 1990; Goleman, 1995; Goleman, 1998; Bar-On & Parker, 2000; George, 2000; Fox & Spector, 2000; Cherniss, 2000; Silvester et al. 2007 & Saeedi et al. 2012) υπογραμμίζουν πως το ατομικό χαρακτηριστικό της ενσυναίσθησης σχετίζεται άμεσα με την έννοια της υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας.

Παρ' όλα αυτά, αναλύοντας τα δεδομένα της έρευνας μας, παρατηρούμε πως δεν φαίνεται να υπάρχει κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στην μεταβλητή της υποκειμενικής επιτυχίας της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και της παραμέτρου της συναισθηματικής νοημοσύνης που αναλύουμε. Συνεπώς, η δεύτερη υπόθεση που θέσαμε αρχικά δεν επιβεβαιώνεται μέσα από το δείγμα μας,

Εξετάζοντας την βιβλιογραφία που σχετίζεται με τις επαγγελματικές φιλοδοξίες που έχουν τα άτομα (Osipow & Fitzgerald, 1996; Rojewski & Yang, 1997; Mau & Bikos, 2000; Schoon & Parsons, 2002), διαπιστώσαμε πως αυτό το ατομικό χαρακτηριστικό των ανθρώπων, σχετίζεται άμεσα με τις επιλογές που πράττουν οι οποίες θέτουν γερά θεμέλια για την μελλοντική τους επαγγελματική επιτυχία.

Τα ευρήματα της ανάλυσης των δεδομένων που συλλέξαμε, επιβεβαιώνουν την παραπάνω βιβλιογραφία, επιτρέποντάς μας να συμπεράνουμε πως άτομα που διατηρούν υψηλές επαγγελματικές φιλοδοξίες τείνουν να βιώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Αυτή η παρατήρηση, λοιπόν, μας επιτρέπει να επιβεβαιώσουμε την τρίτη μας υπόθεση, κατατάσσοντας

έτσι τον παράγοντα φιλοδοξίες καριέρας στην ομάδα των μεταβλητών που επηρεάζουν θετικά την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία.

Στη συνέχεια της βιβλιογραφικής μας επισκόπησης, παρατηρήσαμε πολλές έρευνες που εστίαζαν στην θετική επίδραση που έχει η κοινωνική δικτύωση που δημιουργείται από τη σύναψη διαπροσωπικών σχέσεων εντός του επαγγελματικού πλαισίου (Michael & Yukl, 1993; Langford, 2000; Forret & Dougherty, 2004; Parker et al. 2004; Wolf & Moser, 2008)

Και σε αυτήν την περίπτωση, διαπιστώνουμε συνέπεια μεταξύ της βιβλιογραφίας και της παρούσας έρευνας, καθώς το δείγμα που εξετάσαμε επιβεβαιώνει την ύπαρξη θετικής συσχέτισης ανάμεσα στην υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία και την μεταβλητή που περιγράφει τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζόμενων. Με άλλα λόγια, όσο τα άτομα αναπτύσσουν και διατηρούν καλές διαπροσωπικές σχέσεις εντός του εργασιακού τους περιβάλλοντος τόσο περισσότερο τείνουν να βιώνουν μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής επιτυχίας.

Ακόμα, όσον αφορά τη μεταβλητή που έχει ως στόχο να μετρήσει την σύγκρουση που δημιουργείται μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, οι έρευνες που μελετήσαμε διεξοδικά τονίζουν πως όταν τα άτομα βιώνουν τέτοιου είδους τριβή βιώνουν παράλληλα και χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και επιτυχίας (Greenhouse et al. 1999; Perrewe et al. 1999; Voydanoff, 2002; Anderson et al., 2002; Eddleston & Veiga, 2002; Korabik et al., 2003; Hennessy, 2007;)

Αντίθετα, όμως, με τις παραπάνω έρευνες ήταν τα ευρήματα που προέκυψαν από το δείγμα μας. Στην ανάλυση που έγινε προκειμένου να ελέγξουμε την αρνητική συσχέτιση που αναμέναμε να υπάρχει μεταξύ υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας και επαγγελματικής-οικογενειακής σύγκρουσης, δεν διαπιστώσαμε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των εν λόγω μεταβλητών. Συνεπώς η πέμπτη και τελευταία υπόθεση της έρευνας μας δεν επιβεβαιώνεται μέσα από την ανάλυση του δείγματος.

Τέλος, όπως αναφέραμε και στο τρίτο κεφάλαιο της εργασίας, προκειμένου να ερμηνεύσουμε αρτιότερα τα αποτελέσματα της έρευνας, ενέργεια που υποδεικνύεται από πολλές έρευνες που λάβανε χώρα στο παρελθόν (Beker, 1964; Schein, 1978; Gould & Penley, 1984; Gattiker & Larwood, 1988; Clark, 1997; Judge et al., 1999,

Sloane & Williams, 2000; Souza-Poza & Souza-Poza, 2003; Long, 2005) λάβαμε υπόψη τέσσερις δημογραφικές μεταβλητές, το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης και την θέση στην ιεραρχία.

Από τις τέσσερις αυτές μεταβλητές, μόνο η θέση στην ιεραρχία συσχετιζόταν θετικά με τις δύο πτυχές της υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας, υποδηλώνοντας πως όσο τα άτομα εξελίσσονται ιεραρχικά εντός του οργανισμού που απασχολούνται, τόσο μεγαλύτερα είναι τα επίπεδα επαγγελματικής επιτυχίας που βιώνουν.

Συνοψίζοντας, λοιπόν, παρατηρούμε πως από τα ατομικά χαρακτηριστικά που αναλύσαμε στην παρούσα έρευνα συσχετίζονται θετικά τα τρία, ο πυρήνας αυτό-αξιολόγησης, οι φιλοδοξίες καριέρας και οι διαπροσωπικές σχέσεις. Επίσης, δεν μπορούμε να επιβεβαιώσουμε την θετική συσχέτιση που αναμέναμε να έχει η παράμετρος της ενσυναίσθησης, καθώς ούτε και την αρνητική επίδραση που περιμέναμε να προκύπτει από την παράμετρο της επαγγελματικής-οικογενειακής σύγκρουσης. Τέλος, τονίζουμε πως η μόνη δημογραφική μεταβλητή που σημειώνει θετική σχέση με την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία είναι αυτή που περιγράφει την θέση στην ιεραρχία που κατέχουν τα άτομα.

6.1. Πλεονεκτήματα και περιορισμοί έρευνας

Μια σημαντική συμβολή της μελέτης αυτής είναι η επικέντρωσή της στην υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία και διεξοδική ανάλυση των πτυχών της.

Επίσης, επιλέξαμε να συμπεριλάβουμε στην έρευνά μας πέντε ατομικά χαρακτηριστικά (πυρήνας αυτό-αξιολόγησης, ενσυναίσθησης, φιλοδοξίες καριέρας, διαπροσωπικές σχέσεις, επαγγελματική-οικογενειακή σύγκρουση) και όσο μας επιτρέπουν οι γνώσεις μας, μπορούμε να πούμε πως δεν έχει υπάρξει μέχρι στιγμής κάποια άλλη έρευνα που να μελετά και να αναλύει και τα πέντε αυτά χαρακτηριστικά συνδυαστικά.

Ακόμα, αξίζει να συμπεριληφθεί στα πλεονεκτήματα της έρευνας, και η σύνθεση του δείγματος η οποία χαρακτηρίζεται από την ισορροπία που υπήρχε ως προς το φύλο των ερωτώμενων αλλά και το υψηλό μορφωτικό τους επίπεδο (55.3% και 29.4% κάτοχοι τίτλου ΑΕΙ-ΑΤΕΙ και μεταπτυχιακού-διδακτορικού αντίστοιχα), όπως επίσης

και την διάρθρωση των ερωτώμενων ως προς τη θέση που κατέχουν στην ιεραρχία (ικανοποιητικά ποσοστά από όλα τα επίπεδα ιεραρχίας).

Ωστόσο, υπάρχουν και κάποιοι περιορισμοί στην παρούσα έρευνα που πρέπει να επισημανθούν.

Η έρευνα διεξήχθη για δεκατρείς ημέρες, διάστημα σχετικά μικρό, γεγονός που εμπόδιζε την συλλογή μεγαλύτερου δείγματος.

Επίσης, το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε αποκλειστικά στην περιοχή της Αττικής, και δεν συμπεριλάβαμε στην έρευνα ερωτώμενους από λοιπά μέρη της Ελλάδας.

6.2. Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Τα αποτελέσματα της μελέτης μας, παρακινούν περαιτέρω μελλοντική έρευνα σχετική με το αντικείμενο που εξετάσαμε υπό το πρίσμα πολλών διαφορετικών κατευθύνσεων.

Στην παρούσα εργασία, μελετήσαμε αν και πως οι παράγοντες που θελήσαμε να ερευνήσουμε επηρεάζουν την επαγγελματική επιτυχία που βιώνουν οι ερωτώμενοι, χωρίς όμως να αναλύσουμε αν οι παράγοντες αυτοί επιδρούν διαφορετικά σε κάθε ένα από τα δύο φύλα ξεχωριστά.. Μία μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να εστιάσει στον τρόπο που επιδρούν και διαφοροποιούνται τα ατομικά χαρακτηριστικά που αναλύσαμε με βάση το φύλο.

Επίσης, επιλέξαμε να ασχοληθούμε με μία παράμετρο της συναισθηματικής νοημοσύνης, την ενσυναίσθηση, και συμπεράναμε πως δεν σχετίζεται με την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία. Θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί έρευνα, η οποία θα εξέταζε αποκλειστικά τον παράγοντα της συναισθηματικής νοημοσύνης, αναλύοντας εκτενώς όλες τις παραμέτρους της και πως αυτές επηρεάζουν όλες μαζί αλλά και η κάθε μία ξεχωριστά τις δύο πτυχές της υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας.

Ακόμα, τα αποτελέσματα της έρευνας μας δεν κατάφεραν να μας δώσουν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα όσον αφορά την αρνητική σχέση που, σύμφωνα με τη

βιβλιογραφία, υπάρχει ανάμεσα στην υποκειμενική επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική-οικογενειακή σύγκρουση, κατ' επέκταση θα είχε ενδιαφέρον μία έρευνα η οποία θα εντρυφήσει εξολοκλήρου στο συγκεκριμένο ατομικό χαρακτηριστικό.

Ακόμα μία πρόταση για μελλοντική έρευνα, θα ήταν να εξεταστεί διεξοδικά η έννοια της αντικειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας, στην οποία αναφερθήκαμε αρκετά επιδερμικά στην αρχή της μελέτης, καθώς και να μελετηθούν οι παράγοντες που την επηρεάζουν.

Σε συνδυασμό με αυτήν την πρόταση, θα ήταν ενδιαφέρον εξετάσουμε πιθανή συσχέτιση αντικειμενικής και υποκειμενικής επιτυχίας της σταδιοδρομίας, προκειμένου να μελετήσουμε αν οι δύο αυτές παράμετροι της επιτυχίας καριέρας συνδέονται μεταξύ τους ή όχι.

6.3. Σύνοψη

Στη μελέτη αυτή προσπαθήσαμε να ερευνήσουμε πέντε ατομικά χαρακτηριστικά (πυρήνας αυτό-αξιολόγησης, ενσυναίσθησης, φιλοδοξίες καριέρας, διαπροσωπικές σχέσεις, επαγγελματική-οικογενειακή σύγκρουση) που πιθανώς επηρεάζουν την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία.

Η επιτυχία της επαγγελματικής σταδιοδρομίας στην πραγματικότητα σημαίνει πολλά περισσότερα για τα άτομα, τα οποία είναι δεσμευμένα με την εργασία τους, από όσο καταφέραμε ενδεχομένως να μετρήσουμε στην παρούσα μελέτη. Ωστόσο προσπαθήσαμε να οριοθετήσουμε εννοιολογικά την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία καθώς και να ορίσουμε τους παράγοντες που μπορούν να βοηθήσουν στην κατανόηση, στην πρόβλεψη και στην μέτρηση της.

Βιβλιογραφία

- Bandelli, Adam C. (2008), "Facilitating communication and effective interpersonal relationships at work: A theoretical model of socio1ffective competence" , Graduate School Theses and Dissertations.
- Beate Cesinger. (2011), "Measurement of objective and subjective career success", discussion paper 02.
- Brikend Aziri. (2011), "Job satisfaction: A literature review management research and practice", Faculty of business and economics, European University of Macedonia, Volume 3 issue4.
- Cary Cherniss. (2000), "Emotional Intelligence: What it is and Why it Matters", Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA.
- Clark, Oswald, Warr. (1996), "Is job satisfaction U-shaped in age?", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69, 57-81.
- Daniel Goleman. (1998), "What makes a leader?", Harvard Business Review.
- Daniel Spurk*, Andrea E. Abele and Judith Volmer. (2011), "The Career Satisfaction Scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84, 315–326.
- Davis, M. H. (1980). "A multidimensional approach to individual differences in empathy", JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology, 10, 85.
- Desirae M. Domenico and Karen H. Jones. (2006), "Career aspirations of women in the 20th century", Journal of Career and Technical Education, 22(2).
- Edwin A. Locke and Gary P. Catham. (2006), "New directions in goal-setting theory", Association for psychological science, Volume 15 – No. 5.
- Golnaz Sadri, Todd J. Weber, William A. Gentry. (2011), "Empathic emotion and leadership performance: An empirical analysis across 38 countries", The leadership quarterly, 818-830.

- Hans –Georg Wolff and Klaus Moser. (2008), “Effects of networking on career success: A longitudinal study”, Laser discussion papers, No. 24.
- Ioannidou F. and Konstantikaki V. (2008) “Empathy and emotional intelligence: What is it really about?”, International Journal of Caring Sciences, Volume 1 Issue 3.
- Irene Nikandrou, Leda Panayotopoulou and Eleni Apospori. (2008), “The impact of individual and organizational characteristics on work-family conflict and career outcomes”, Journal of Managerial Psychology Volume 23 No. 5.
- Jeffrey H. Greenhaus and Nicolas J. Beutell. (1985), “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, Academy of Management Review, Volume 10. No. 1. 76-88.
- Jeffrey Pfeffer and Christina T. Fong. (2002), “The end of business schools? Less success than meet the eye”, Academy of management learning and education, Volume 1, No. 1. 78-95.
- Jin Xiao. (2001), “Determinants of salary growth in Shenzhen, China: An analysis of formal education, on-the-job training, and adult education with a three-level model”, Faculty of Education the Chinese University of Hong Kong, Hong Kong.
- Joyce P. Jacobsen. (2004), “Women as Labor Force Participants: Effects of Family and Organizational Structure”, Federal Reserve Bank of Boston Conference.
- Kelly Dae Hennessy. (2007), “Work-Family balance: An exploration of conflict and enrichment for women in a traditional occupation”, Faculty of the Graduate School of the University of Maryland
- Korabik, K., Lero , D. S. & Ayman, R. (2003), “A multi-level approach to cross cultural work-family research: A micro and macro perspective”, International Journal of Cross Cultural Management, volume 3, no. 3.
- Marinka A. C. T. Kuijpers, Birgit Schyns and Jaap Scheerens. (2006), “Career Competencies for Career Success”, The Career Development Quarterly, Volume 55.

- Michael Armstrong. “A handbook of human resource management practice” 10th edition.
- Michael B. Arthur, Svetlana N. Khapova and Celest P.M. Wilderom. (2005), “Career success in a boundaryless career world”, Journal of organizational behavior 26, 177-202.
- Naresh Kumar and Vandana Singh. (2011), “Job satisfaction and its correlates”, International Journal of Research in Economics & Social Sciences, Volume 1, Issue 2.
- Nicky Dries, Roland Pepermans, Olivier Carlier. (2008), “Career success: Constructing a multidimensional model”, Journal of Vocational Behavior, 73 254–267.
- Nima Saeedi, Mahmood Hassanpour Pazvari, Saeid Askari Masouleh, Seyyed Iman Mousavian. (2012), “Studying the Influence of Emotional Intelligence on Career Success”, Journal of Basic and Applied Scientific Research, ISSN 2090-4304.
- Peter A Creed, Clare Tilbury, Nick Buys, and Meegan Crawford. (2011), “Cross-lagged relationships between goal orientation and career aspirations in early adolescents”, Journal of Vocational Behavior 78(1).
- Peter A. Heslin. (2003), “Self- and Other-Referent Criteria of Career Success”, Journal of Career Assessment, Volume 11 No. 3.
- Peter A. Heslin. (2005), “Conceptualizing and evaluating career success”, Journal of organizational behavior, 23 113-136.
- Polly Parker, Michael B. Arthur and Kerr Inkson. (2004), “Career communities: a preliminary exploration of member-defined career support structures”, Journal of Organizational Behavior, DOI: 10.1002/job.254.
- Robert G. Isaac, Wilfred J. Zebre and Douglas C. Pitt. (2001), “Leadership and motivation: The effective application of expectancy theory”, Journal of managerial issues, Volume XIII, No. 2.
- Sarah M.K. Mwanje. (2010), “Career development and staff motivation in the banking industry: a case study of bank of Uganda”, No. 2004/HD14/04354.

Shagufta Sarwar and James Abugre. (2013), “ The Influence of Rewards and Job Satisfaction on Employees in the Service Industry”, The Business & Management Review, Volume 3 Number 2.

Temesgen Kifle, Parvinder Kler. (2007). “Job Satisfaction and Gender: Evidence From Australia”, Proceedings of the 36th Australian Conference of Economics.

Thorsten Stumpp, Peter M. Muck, Ute R. Hülshager, Timothy A. Judge, Günter W. Maier. (2010) “Core Self-Evaluations in Germany: Validation of a German Measure and its Relationships with Career Success”, Applied Psychology: An International Review, 59 (4), 674–700.

Timothy A. Judge, Daniel M. Cable, John M. Boudreau and Robert D. Bretz, Jr. (1994), “An empirical investigation of the predictors of executive career success”, Center of advanced human resource studies, Working paper #94-08.

Timothy A. Judge. (2009), “Core Self-Evaluations and Work Success”, Association for Psychological Science, Volume 18, No. 1.

Urs E. Gattiker and Laurie Larwood. (1986), “Subjective career success: A study of managers and support personnel”, Journal of business and psychology, Volume 1, No. 2.

Vivien T. Supangco. (2010), “Organizational and Individual Determinants of Career Success”, UP College of Business Administration discussion papers, No 1009.

Wadie Nasri. (2012), “Motivating Salespeople to Contribute to Marketing Intelligence Activities: An Expectancy Theory Approach”, International Journal of Marketing Studies Volume 4, No. 1.

William A. Gentry, Todd J. Weber and Golnaz Sadri. (2007), “Empathy in he work place: A tool of effective leadership”, Society of Industrial Organizational Psychology Conference.

Yasir Iqbal. (2012) “Impact of Core-self evaluation (CSE) on job satisfaction in education sector of Pakistan”, Journal of Global Strategic Management [12].

Παραρτήματα

Παράρτημα 1

Ερωτηματολόγιο έρευνας

Αγαπητέ συμμετέχοντα,

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί αφορά μια επιστημονική έρευνα που σκοπό έχει να μελετήσει ορισμένους παράγοντες που πιθανώς συσχετίζονται με την επαγγελματική επιτυχία.

Η έρευνα διεξάγεται από μεταπτυχιακή φοιτήτρια του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών και ο σκοπός της είναι καθαρά επιστημονικός.

Η συνεισφορά σας στην έρευνα αυτή, με την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου αυτού, είναι εξαιρετικά πολύτιμη.

Τα ερωτηματολόγια θα χρησιμοποιηθούν μόνον από τον ερευνητή για τους σκοπούς της έρευνας.

Το ερωτηματολόγιο έχει σχεδιασθεί κατά τρόπο ώστε η συμπλήρωσή του να γίνεται όσο το δυνατόν πιο εύκολα και γρήγορα. Σας παρακαλούμε θερμά να συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο αφού διαβάσετε τις πιο κάτω οδηγίες.

ΟΔΗΓΙΕΣ

1. Παρακαλούμε απαντήστε σε ΟΛΕΣ τις ερωτήσεις. Έστω και μια αναπάντητη ερώτηση κάνει το ερωτηματολόγιο ακατάλληλο για επεξεργασία.
2. Συνήθως, οι γρήγορες και αβασάνιστες απαντήσεις είναι καλύτερες.
3. Δώστε εντελώς προσωπικές απαντήσεις.
4. Μη στεκόσαστε πολύ σε κάθε ερώτηση.
5. Όταν συναντάτε μια ερώτηση που νομίζετε ότι είναι παρόμοια με προηγούμενη, απαντήστε την σα να μην υπήρχε η προηγούμενη. Δηλαδή, μη σας νοιάζει αν θα δώσετε ίδια ή όχι απάντηση με την προηγούμενη.

Θέλουμε να σας ευχαριστήσουμε θερμά για την προθυμία σας να βοηθήσετε στην παρούσα έρευνα.

Στοιχεία ερευνητή

Πανταλέων Α. Ανέζα
Στατιστικός Αναλυτής

Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών
(τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης επιχειρήσεων τροφίμων και γεωργίας)

(Στοιχεία Επικοινωνίας: aneza.pantaleon@gmail.com)**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**Μέρος 1^ο – Μεταβλητές που ενδεχομένως επηρεάζουν την επιτυχία της επαγγελματικής σταδιοδρομίας

Σκεφτείτε την σημερινή σας εργασία ή την πιο πρόσφατη εργασία που είχατε (μπορείτε να χρησιμοποιήσετε και τη δουλειά σας σαν σπουδαστής), και απαντήστε στις προτάσεις που ακολουθούν, βάζοντας σε κύκλο τον αριθμό που δείχνει κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με την εκάστοτε πρόταση.

		1= Διαφωνώ απόλυτα 5= Συμφωνώ απόλυτα				
1	Σε γενικές γραμμές είμαι πολύ χαρούμενος/η με τη δουλειά μου.	1	2	3	4	5
2	Συχνά σκέφτομαι να αλλάξω δουλειά.	1	2	3	4	5
3	Είμαι γενικά ικανοποιημένος/η με το είδος της δουλειάς που κάνω.	1	2	3	4	5
4	Είμαι ικανοποιημένος/η με την έως τώρα επιτυχία της καριέρας μου.	1	2	3	4	5
5	Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει ως προς την επίτευξη των γενικών στόχων της σταδιοδρομίας μου.	1	2	3	4	5
6	Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει ως προς την επίτευξη των στόχων μου σχετικά με το εισόδημά μου.	1	2	3	4	5
7	Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει ως προς την επίτευξη των στόχων μου σχετικά με την ανέλιξή μου.	1	2	3	4	5
8	Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει ως προς την επίτευξη των στόχων μου για την πρόοδο νέων δεξιοτήτων.	1	2	3	4	5
9	Είμαι πεπεισμένος/η ότι λαμβάνω την επιτυχία που δικαιούμαι στη ζωή.	1	2	3	4	5
10	Μερικές φορές νιώθω θλιμμένος/η.	1	2	3	4	5
11	Όταν προσπαθώ, γενικά επιτυγχάνω.	1	2	3	4	5
12	Μερικές φορές όταν αποτυγχάνω, αισθάνομαι ανάξιος/α.	1	2	3	4	5
13	Ολοκληρώνω τα καθήκοντά μου με επιτυχία.	1	2	3	4	5
14	Μερικές φορές αισθάνομαι ότι δεν έχω τον έλεγχο της δουλειάς μου.	1	2	3	4	5
15	Σε γενικές γραμμές, είμαι ικανοποιημένος/η με τον εαυτό μου.	1	2	3	4	5
16	Είμαι γεμάτος/η αμφιβολίες για τις ικανότητες μου.	1	2	3	4	5
17	Εγώ ορίζω τι θα συμβεί στη ζωή μου.	1	2	3	4	5
18	Νιώθω ότι δεν έχω τον έλεγχο της επιτυχίας στην καριέρα μου.	1	2	3	4	5
19	Είμαι ικανός/η να αντιμετωπίσω τα περισσότερα προβλήματά μου.	1	2	3	4	5
20	Υπάρχουν στιγμές όπου τα πράγματα μου φαίνονται αρκετά δυσάρεστα και αδιόρθωτα.	1	2	3	4	5
21	Έχω συχνά τρυφερά συναισθήματα για ανθρώπους που είναι λιγότερο τυχεροί από εμένα.	1	2	3	4	5
22	Μερικές φορές δεν συμμερίζομαι τους συνανθρώπους μου όταν αντιμετωπίζουν κάποιο πρόβλημα.	1	2	3	4	5
23	Όταν νιώθω πως κάποιον τον εκμεταλλεύονται αισθάνομαι να θέλω να τον προστατέψω.	1	2	3	4	5

24	Οι δυστυχίες των άλλων ανθρώπων, συνήθως δεν με επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό.	1	2	3	4	5
25	Όταν νιώθω πως κάποιος αδικείται, μερικές φορές δεν επηρεάζομαι.	1	2	3	4	5
26	Επηρεάζομαι συχνά από καταστάσεις που συμβαίνουν γύρω μου.	1	2	3	4	5
27	Θα περιέγραφα τον εαυτό μου σαν ένα αρκετά συμπονετικό άτομο.	1	2	3	4	5
28	Ελπίζω να κατακτήσω ηγετική θέση στον τομέα της εργασίας μου.	1	2	3	4	5
29	Όταν θεμελιώσω την καριέρα μου, θα ήθελα να επιβλέπω άλλους εργαζόμενους.	1	2	3	4	5
30	Θα ήμουν ικανοποιημένος αν έκανα απλά τη δουλειά μου στον τομέα που επέλεξα.	1	2	3	4	5
31	Δεν σχεδιάζω να σπαταλήσω ενέργεια για την κατάκτηση μιας προαγωγής στον οργανισμό που απασχολούμαι.	1	2	3	4	5
32	Όταν θεμελιώσω την καριέρα μου, θα ήθελα να εκπαιδεύω άλλους εργαζόμενους.	1	2	3	4	5
33	Ελπίζω πως θα εξελιχθώ μέσα στην επιχείρηση στην οποία εργάζομαι/θα εργαστώ.	1	2	3	4	5
34	Μόλις τελειώσω το βασικό επίπεδο εκπαίδευσης που απαιτείται για μία συγκεκριμένη εργασία δεν βρίσκω το λόγω περαιτέρω εκπαίδευσης.	1	2	3	4	5
35	Σχεδιάζω να αναπτυχθώ ως ειδικός στον τομέα της εργασίας μου.	1	2	3	4	5
36	Νομίζω ότι θα ήθελα περαιτέρω εκπαίδευση επί του αντικειμένου που απασχολούμαι.	1	2	3	4	5
37	Η επίτευξη μιας θέσης επιπέδου ηγεσίας δεν είναι τόσο σημαντικό για εμένα.	1	2	3	4	5
38	Η πρώτη μου αντίδραση όταν συναντώ νέους ανθρώπους, είναι να ενδιαφερθώ πραγματικά για αυτούς.	1	2	3	4	5
39	Χαίρομαι να αναπτύσσω στενές και αρμονικές σχέσεις με τους συναδέλφους μου.	1	2	3	4	5
40	Πιστεύω πως είναι σημαντικό να επικοινωνώ σωστά με τους άλλους και να δημιουργώ μεγάλο κοινωνικό δίκτυο στο χώρο εργασίας.	1	2	3	4	5
41	Έχω θετική γνώμη για τους συναδέλφους που είναι διαφορετικοί. (π.χ. καταγωγή, φύλο, θρησκεία)	1	2	3	4	5
42	Στη δουλειά μου σέβομαι τις φυλετικές, εθνικές και πολιτιστικές διαφορές των συνεργατών μου.	1	2	3	4	5
43	Πιστεύω ότι άνθρωποι με διαφορετικό υπόβαθρο και ανατροφή μπορούν να συμβάλουν άξια σε έναν οργανισμό.	1	2	3	4	5
44	Οι φίλοι και συνεργάτες μου γνωρίζουν ότι μπορούν να με εμπιστευτούν.	1	2	3	4	5
45	Ακόμα και όταν οι άνθρωποι κάνουν λάθη, συνεχίζω να τους εμπιστεύομαι και να τους στηρίζω.	1	2	3	4	5
46	Πιστεύω ότι οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν καλές προθέσεις και δεν θα προδώσουν την εμπιστοσύνη μου.	1	2	3	4	5
47	Εκτιμώ πραγματικά τους ανθρώπους με τους οποίους εργάζομαι μαζί, ως ανθρώπους και όχι απλά ως το απαιτούμενο ανθρώπινο κεφάλαιο για την παραγωγή αποτελεσμάτων.	1	2	3	4	5
48	Νοιάζομαι για τους συνεργάτες μου και υποστηρίζω ενεργά τις προσπάθειές τους για την επίτευξη σημαντικών προσωπικών στόχων.	1	2	3	4	5
49	Είναι σημαντικό να μοιράζομαι με τους συνεργάτες μου ένα κοινό όραμα που να τους εμπνέει να δώσουν τον καλύτερό τους εαυτό.	1	2	3	4	5
50	Οι απαιτήσεις της δουλειάς μου έρχονται σε σύγκρουση με το σπίτι μου και την οικογενειακή μου ζωή.	1	2	3	4	5

51	Το ποσό του χρόνου που καταλαμβάνει η δουλειά μου καθιστά δύσκολο να εκπληρώσω τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις.	1	2	3	4	5
52	Τα πράγματα που θα ήθελα να κάνω στο σπίτι, δεν γίνονται λόγω των υποχρεώσεων της δουλειά μου.	1	2	3	4	5
53	Η δουλειά μου παράγει ένταση που καθιστά δύσκολη την εκπλήρωση των καθηκόντων της οικογένειας.	1	2	3	4	5
54	Λόγω των εργασιακών μου καθηκόντων, κάνω αλλαγές στα σχέδια μου που αφορούν οικογενειακές δραστηριότητες.	1	2	3	4	5

Μέρος 2^ο - Στη συνέχεια παρακαλώ να απαντήσετε στις παρακάτω δημογραφικές ερωτήσεις, προκειμένου να ολοκληρώσετε την συμπλήρωση του παρόντος ερωτηματολογίου.

1. Ηλικία _____
2. Φύλο
 - α. Άνδρας
 - β. Γυναίκα
3. Οικογενειακή κατάσταση
 - α. Ελεύθερος/η
 - β. Παντρεμένος/η
 - γ. Διαζευγμένος/η
 - δ. Χήρος/α
 - ε. Άλλο _____
4. Έχετε παιδιά
 - α. Ναι
 - β. Όχι
 Αν ναι, πόσα παιδιά έχετε; _____
5. Επίπεδο εκπαίδευσης
 - α. Πρωτοβάθμια εκπαίδευση (έως και γυμνάσιο)
 - β. Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (λύκειο – ΙΕΚ)
 - γ. Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ – ΑΤΕΙ)
 - δ. Μεταπτυχιακό – Διδακτορικό
6. Θέση που κατέχετε στην ιεραρχία
 - α. Υπάλληλος
 - β. Κατώτερο στέλεχος
 - γ. Μεσαίο στέλεχος
 - δ. Ανώτερο – Ανώτατο στέλεχος
 - ε. Άλλο προσδιορίστε _____
7. Πόσα χρόνια εργασιακής εμπειρίας έχετε, συνολικά; _____
8. Πόσα χρόνια εργάζεσθε στο συγκεκριμένο οργανισμό; _____
9. Πόσα χρόνια είστε στη συγκεκριμένη θέση; _____

Παράρτημα 2

Κλίμακα: Ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία

Work Satisfaction scale

Hackman & Oldham (1975)

Στοιχεία κλίμακας

1. Σε γενικές γραμμές είμαι πολύ χαρούμενος/η με τη δουλειά μου.
2. Συχνά σκέφτομαι να αλλάξω δουλειά. (Αντιστροφή)
3. Είμαι γενικά ικανοποιημένος/η με το είδος της δουλειάς που κάνω.

Παράρτημα 3

Κλίμακα: Συνολική ικανοποίηση από την καριέρα

Career satisfaction scale

Greenhaus, Parasuraman, and Wormley (1990)

Στοιχεία κλίμακας

1. Είμαι ικανοποιημένος/η με την έως τώρα επιτυχία της καριέρας μου.
2. Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει ως προς την επίτευξη των γενικών στόχων της σταδιοδρομίας μου.
3. Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει ως προς την επίτευξη των στόχων μου σχετικά με το εισόδημά μου.
4. Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει ως προς την επίτευξη των στόχων μου σχετικά με την ανέλιξή μου.
5. Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει ως προς την επίτευξη των στόχων μου για την πρόοδο νέων δεξιοτήτων.

Παράρτημα 4

Κλίμακα: Πυρήνας αυτό-αξιολόγησης

Core Self-Evaluations Scale

Judge, Erez, Bono, and Thoresen (2003)

Στοιχεία κλίμακας

1. Είμαι πεπεισμένος/η ότι λαμβάνω την επιτυχία που δικαιούμαι στη ζωή.
2. Μερικές φορές νιώθω θλιμμένος/η. (Αντιστροφή)
3. Όταν προσπαθώ, γενικά επιτυγχάνω.
4. Μερικές φορές όταν αποτυγχάνω, αισθάνομαι ανάξιος/α. (Αντιστροφή)
5. Ολοκληρώνω τα καθήκοντα μου με επιτυχία.
6. Μερικές φορές αισθάνομαι ότι δεν έχω τον έλεγχο της δουλειάς μου.
(Αντιστροφή)
7. Σε γενικές γραμμές, είμαι ικανοποιημένος/η με τον εαυτό μου.
8. Είμαι γεμάτος/η αμφιβολίες για τις ικανότητες μου. (Αντιστροφή)
9. Εγώ ορίζω τι θα συμβεί στη ζωή μου.
10. Νιώθω ότι δεν έχω τον έλεγχο της επιτυχίας στην καριέρα μου. (Αντιστροφή)
11. Είμαι ικανός/η να αντιμετωπίσω τα περισσότερα προβλήματά μου.
12. Υπάρχουν στιγμές όπου τα πράγματα μου φαίνονται αρκετά δυσάρεστα και αδιόρθωτα. (Αντιστροφή)

Παράρτημα 5

Κλίμακα: Ενσυναίσθηση (Υποκλίμακα συναισθηματικής νοημοσύνης)

Interpersonal Reactivity Index (IRI)

Davis, M. H. (1980)

Στοιχεία κλίμακας

1. Έχω συχνά τρυφερά συναισθήματα για ανθρώπους που είναι λιγότερο τυχεροί από εμένα.
2. Μερικές φορές δεν συμμερίζομαι τους συνανθρώπους μου όταν αντιμετωπίζουν κάποιο πρόβλημα. (Αντιστροφή)
3. Όταν νιώθω πως κάποιον τον εκμεταλλεύονται αισθάνομαι να θέλω να τον προστατέψω.
4. Οι δυστυχίες των άλλων ανθρώπων, συνήθως δεν με επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό. (Αντιστροφή)
5. Όταν νιώθω πως κάποιος αδικείται, μερικές φορές δεν επηρεάζομαι. (Αντιστροφή)
6. Επηρεάζομαι συχνά από καταστάσεις που συμβαίνουν γύρω μου.
7. Θα περιέγραφα τον εαυτό μου σαν ένα αρκετά συμπονετικό άτομο.

Παράρτημα 6

Κλίμακα: Φιλοδοξίες καριέρας

Career Aspiration Scale

Karen M. O'Brien, Ph. D. (1992)

Στοιχεία κλίμακας

1. Ελπίζω κατακτήσω ηγετική θέση στον τομέα της εργασίας μου.
2. Όταν θεμελιώσω την καριέρα μου, θα ήθελα να επιβλέπω άλλους εργαζόμενους.
3. Θα ήμουν ικανοποιημένος αν έκανα απλά τη δουλειά μου στον τομέα που επέλεξα. (Αντιστροφή)
4. Δεν σχεδιάζω να σπαταλήσω ενέργεια για την κατάκτηση μιας προαγωγής στον οργανισμό που απασχολούμαι. (Αντιστροφή)
5. Όταν θεμελιώσω την καριέρα μου, θα ήθελα να εκπαιδεύω άλλους εργαζόμενους.
6. Ελπίζω πως θα εξελιχθώ μέσα στην επιχείρηση στην οποία εργάζομαι/θα εργαστώ.
7. Μόλις τελειώσω το βασικό επίπεδο εκπαίδευσης που απαιτείται για μία συγκεκριμένη εργασία δεν βρίσκω το λόγω περαιτέρω εκπαίδευσης. (Αντιστροφή)
8. Σχεδιάζω να αναπτυχθώ ως ειδικός στον τομέα της εργασίας μου.
9. Νομίζω ότι θα ήθελα περαιτέρω εκπαίδευση επί του αντικειμένου που απασχολούμαι. (Αντιστροφή)
10. Η επίτευξη μιας θέσης επιπέδου ηγεσίας δεν είναι τόσο σημαντικό για εμένα.

Παράρτημα 7

Κλίμακα: Διαπροσωπικές σχέσεις

Interpersonal Relationship Behaviors

Bandelli (2008)

Στοιχεία κλίμακας

1. Η πρώτη μου αντίδραση όταν συναντώ νέους ανθρώπους, είναι να ενδιαφερθώ πραγματικά για αυτούς.
2. Χαίρομαι να αναπτύσσω στενές και αρμονικές σχέσεις με τους συναδέλφους μου.
3. Πιστεύω πως είναι σημαντικό να επικοινωνώ σωστά με τους άλλους και να δημιουργώ μεγάλο κοινωνικό δίκτυο στο χώρο εργασίας.
4. Έχω θετική γνώμη για τους συναδέλφους που είναι διαφορετικοί. (π.χ. καταγωγή, φύλο, θρησκεία).
5. Στη δουλειά μου σέβομαι τις φυλετικές, εθνικές και πολιτιστικές διαφορές των συνεργατών μου.
6. Πιστεύω ότι άνθρωποι με διαφορετικό υπόβαθρο και ανατροφή μπορούν να συμβάλουν άξια σε έναν οργανισμό.
7. Οι φίλοι και συνεργάτες μου γνωρίζουν ότι μπορούν να με εμπιστευτούν.
8. Ακόμα και όταν οι άνθρωποι κάνουν λάθη, συνεχίζω να τους εμπιστεύομαι και να τους στηρίζω.
9. Πιστεύω ότι οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν καλές προθέσεις και δεν θα προδώσουν την εμπιστοσύνη μου.
10. Εκτιμώ πραγματικά τους ανθρώπους με τους οποίους εργάζομαι μαζί, ως ανθρώπους και όχι απλά ως το απαιτούμενο ανθρώπινο κεφάλαιο για την παραγωγή αποτελεσμάτων.
11. Νοιάζομαι για τους συνεργάτες μου και υποστηρίζω ενεργά τις προσπάθειές τους για την επίτευξη σημαντικών προσωπικών στόχων.
12. Είναι σημαντικό να μοιράζομαι με τους συνεργάτες μου ένα κοινό όραμα που να τους εμπνέει να δώσουν τον καλύτερό τους εαυτό.

Παράρτημα 8

Κλίμακα: Επαγγελματική – Οικογενειακή σύγκρουση

Work-to-Family Conflict Scale

Netemeyer, Boles, & McMurrian (1996)

Στοιχεία κλίμακας

1. Οι απαιτήσεις της δουλειάς μου έρχονται σε σύγκρουση με το σπίτι μου και την οικογενειακή μου ζωή.
2. Το ποσό του χρόνου που καταλαμβάνει η δουλειά μου καθιστά δύσκολο να εκπληρώσω τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις.
3. Τα πράγματα που θα ήθελα να κάνω στο σπίτι, δεν γίνονται λόγω των υποχρεώσεων της δουλειά μου.
4. Η δουλειά μου παράγει ένταση που καθιστά δύσκολη την εκπλήρωση των καθηκόντων της οικογένειας.
5. Λόγω των εργασιακών μου καθηκόντων, κάνω αλλαγές στα σχέδια μου που αφορούν οικογενειακές δραστηριότητες.

Παράρτημα 9

Αποτελέσματα ανάλυσης παλινδρόμησης

Ανάλυση παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	core_self_new		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	ierarchy_2		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: work_satisf_new

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,342 ^a	,117	,110	,92087
2	,389 ^b	,151	,139	,90576

a. Predictors: (Constant), core_self_new

b. Predictors: (Constant), core_self_new, ierarchy_2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,795	1	15,795	18,626	,000 ^b
	Residual	119,569	141	,848		
	Total	135,364	142			
2	Regression	20,507	2	10,254	12,498	,000 ^c
	Residual	114,857	140	,820		
	Total	135,364	142			

a. Dependent Variable: work_satisf_new

b. Predictors: (Constant), core_self_new

c. Predictors: (Constant), core_self_new, ierarchy_2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,030	,556		1,854	,066
	core_self_new	,683	,158	,342	4,316	,000
2	(Constant)	,829	,553		1,500	,136
	core_self_new	,658	,156	,329	4,216	,000
	ierarchy_2	,122	,051	,187	2,397	,018

a. Dependent Variable: work_satisf_new

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	career_aspir_new	,144 ^b	1,755	,082	,147	,913
	inter_relation_new	,140 ^b	1,757	,081	,147	,971
	age	,124 ^b	1,573	,118	,132	,999
	ierarchy_2	,187 ^b	2,397	,018	,199	,995
2	career_aspir_new	,130 ^c	1,600	,112	,134	,907
	inter_relation_new	,142 ^c	1,811	,072	,152	,970
	age	,103 ^c	1,317	,190	,111	,985

a. Dependent Variable: work_satisf_new

b. Predictors in the Model: (Constant), core_self_new

c. Predictors in the Model: (Constant), core_self_new, ierarchy_2

Ανάλυση παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την συνολική ικανοποίηση από την καριέρα.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	core_self_new		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	ierarchy_2		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
3	inter_relation_new		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: career_satisf_new

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,479 ^a	,229	,224	,75450
2	,552 ^b	,305	,295	,71899
3	,579 ^c	,335	,320	,70598

a. Predictors: (Constant), core_self_new

b. Predictors: (Constant), core_self_new, ierarchy_2

c. Predictors: (Constant), core_self_new, ierarchy_2, inter_relation_new

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,878	1	23,878	41,945	,000 ^b
	Residual	80,266	141	,569		
	Total	104,144	142			
2	Regression	31,772	2	15,886	30,731	,000 ^c
	Residual	72,372	140	,517		
	Total	104,144	142			
3	Regression	34,865	3	11,622	23,317	,000 ^d
	Residual	69,279	139	,498		
	Total	104,144	142			

a. Dependent Variable: career_satisf_new

b. Predictors: (Constant), core_self_new

c. Predictors: (Constant), core_self_new, ierarchy_2

d. Predictors: (Constant), core_self_new, ierarchy_2, inter_relation_new

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,155	,455		,340	,734
	core_self_new	,839	,130	,479	6,476	,000
2	(Constant)	-,105	,439		-,239	,811
	core_self_new	,807	,124	,460	6,517	,000
	ierarchy_2	,158	,040	,276	3,908	,000
3	(Constant)	-1,114	,591		-1,883	,062
	core_self_new	,754	,123	,430	6,110	,000
	ierarchy_2	,159	,040	,278	4,004	,000
	inter_relation_new	,296	,119	,175	2,491	,014

a. Dependent Variable: career_satisf_new

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	career_aspir_new	,188 ^b	2,476	,014	,205	,913
	inter_relation_new	,172 ^b	2,330	,021	,193	,971
	age	,149 ^b	2,037	,044	,170	,999
	ierarchy_2	,276 ^b	3,908	,000	,314	,995
2	career_aspir_new	,167 ^c	2,293	,023	,191	,907
	inter_relation_new	,175 ^c	2,491	,014	,207	,970
	age	,118 ^c	1,669	,097	,140	,985
3	career_aspir_new	,141 ^d	1,935	,055	,163	,883
	age	,079 ^d	1,097	,274	,093	,922

a. Dependent Variable: career_satisf_new

b. Predictors in the Model: (Constant), core_self_new

c. Predictors in the Model: (Constant), core_self_new, ierarchy_2

d. Predictors in the Model: (Constant), core_self_new, ierarchy_2, inter_relation_new

Παράρτημα 10
Πίνακας Συσχετίσεων

Correlations												
		work_satisf_new	career_satisf_new	core_self_new	empathy_new	career_aspir_new	inter_relation_new	wfc_new	age	gender_2	educ_2	ierarchy_2
work_satisf_new	Pearson Correlation	1	,498**	,342**	,065	,233**	,195*	-,098	,132	,105	-,085	,209*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,440	,005	,020	,243	,115	,214	,310	,012
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
career_satisf_new	Pearson Correlation	,498**	1	,479**	-,005	,313**	,249**	,062	,161	,008	-,064	,307**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,955	,000	,003	,462	,055	,921	,448	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
core_self_new	Pearson Correlation	,342**	,479**	1	-,080	,295**	,172*	-,238**	,025	-,078	-,069	,068
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,343	,000	,041	,004	,769	,357	,410	,423
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
empathy_new	Pearson Correlation	,065	-,005	-,080	1	,024	,409**	,043	,095	,190*	-,022	,100
	Sig. (2-tailed)	,440	,955	,343		,774	,000	,608	,261	,023	,795	,235
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
career_aspir_new	Pearson Correlation	,233**	,313**	,295**	,024	1	,205*	,141	-,083	-,062	,069	,093
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,774		,014	,092	,327	,463	,416	,268
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
inter_relation_new	Pearson Correlation	,195*	,249**	,172*	,409**	,205*	1	-,100	,250**	,089	-,104	,002
	Sig. (2-tailed)	,020	,003	,041	,000	,014		,236	,003	,293	,216	,981
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
wfc_new	Pearson Correlation	-,098	,062	-,238**	,043	,141	-,100	1	-,012	-,022	,070	,124
	Sig. (2-tailed)	,243	,462	,004	,608	,092	,236		,891	,798	,405	,141
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
age	Pearson Correlation	,132	,161	,025	,095	-,083	,250**	-,012	1	,007	-,146	,121
	Sig. (2-tailed)	,115	,055	,769	,261	,327	,003	,891		,937	,082	,150
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
gender_2	Pearson Correlation	,105	,008	-,078	,190*	-,062	,089	-,022	,007	1	,133	,085
	Sig. (2-tailed)	,214	,921	,357	,023	,463	,293	,798	,937		,114	,314
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
educ_2	Pearson Correlation	-,085	-,064	-,069	-,022	,069	-,104	,070	-,146	,133	1	-,032
	Sig. (2-tailed)	,310	,448	,410	,795	,416	,216	,405	,082	,114		,708
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
ierarchy_2	Pearson Correlation	,209*	,307**	,068	,100	,093	,002	,124	,121	,085	-,032	1
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,423	,235	,268	,981	,141	,150	,314	,708	
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).