



ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

**ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ**

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΤΗΝ**  
**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΤΥΧΙΑ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ -**  
**ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ**

ΝΕΟΦΥΤΟΥ ΝΕΟΦΥΤΟΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΣΠΥΡΙΔΩΝ ΓΟΥΝΑΡΗΣ

ΚΥΠΡΟΣ

ΙΟΥΛΙΟΣ 2011

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ.....	5
-----------------------------	---

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΤΗΝ ΑΓΓΛΙΚΗ.....	6
----------------------------	---

### Κεφάλαιο 1

1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
-------------------	---

1.2 ΕΝΑΣ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΟΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΣ.....	7
--	---

1.3 ΣΤΟΧΟΙ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ.....	8
------------------------------	---

1.4 ΛΟΓΟΙ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ.....	9
--	---

1.5 ΑΞΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	9
---------------------------	---

1.6 ΓΕΝΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ – ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ.....	10
--	----

### Κεφάλαιο 2

2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΟΡΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΤΥΧΙΑ.....	11
---	----

2.1.1 Αντικειμενικά κριτήρια επαγγελματικής επιτυχίας.....	16
--	----

2.1.2 Υποκειμενικά κριτήρια επαγγελματικής επιτυχίας.....	19
---	----

2.2 ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ Η ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ.....	24
---	----

2.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ/ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ.....	27
--	----

2.3.1 Τα ακαδημαϊκά προσόντα σαν καθοριστικός παράγοντας της επαγγελματικής επιτυχίας.....	27
---	----

2.3.2 Άλλοι παράγοντες που οδηγούν στην επαγγελματική επιτυχία.....	31
---	----

2.4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ.....	43
--	----

## **Κεφάλαιο 3**

<b>3.1</b>	<b>ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ – ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....</b>	<b>47</b>
<b>3.2</b>	<b>ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....</b>	<b>47</b>
<b>3.3</b>	<b>ΠΗΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ.....</b>	<b>48</b>
	3.3.1 Πρωτογενείς πηγές.....	48
	3.3.2 Δευτερογενείς πηγές.....	49
<b>3.4</b>	<b>ΣΤΟΧΟΙ ΠΡΩΤΟΓΕΝΟΥΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....</b>	<b>49</b>
<b>3.5</b>	<b>ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ.....</b>	<b>50</b>
<b>3.6</b>	<b>ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΠΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ.....</b>	<b>50</b>
<b>3.7</b>	<b>ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ.....</b>	<b>51</b>
<b>3.8</b>	<b>PILOT TEST.....</b>	<b>51</b>
<b>3.9</b>	<b>ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗΣ.....</b>	<b>51</b>
<b>3.10</b>	<b>ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ.....</b>	<b>52</b>
	3.10.1 Κατανομή συχνοτήτων - Περιγραφικά στοιχεία πληθυσμού.....	52
	3.10.2 Συσχετίσεις ανάμεσα σε κατόχους και μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων.....	59
	3.10.3 Συμπεράσματα στατιστικής συσχέτισης ανάμεσα σε κατόχους και μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων.....	62
	3.10.4 Έλεγχοι Υποθέσεων.....	64
	3.10.5 Ανάλυση παλινδρόμησης.....	68
	3.10.6 Κατανομές συχνοτήτων ανάμεσα σε κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων.....	70

## **Κεφάλαιο 4**

<b>4.1</b>	<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....</b>	<b>74</b>
<b>4.2</b>	<b>ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....</b>	<b>77</b>
	<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ – ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ.....</b>	<b>79</b>
	<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....</b>	<b>87</b>
	<b>ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....</b>	<b>93</b>

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ

### «Ο ρόλος των ακαδημαϊκών προσόντων στην επαγγελματική επιτυχία του ατόμου στην Κύπρο - Συνέπειες»

Η επαγγελματική επιτυχία είναι ένα από τα πλέον ουσιώδη θέματα που προβληματίζουν τόσο τους ίδιους τους εργαζόμενους, τους οργανισμούς που τους απασχολούν αλλά και την ευρύτερη κοινωνία στο σύνολο της. Ο ρόλος των ακαδημαϊκών προσόντων στην επαγγελματική επιτυχία του ατόμου στην Κύπρο αποτελεί το βασικό ερευνητικό αντικείμενο της διατριβής μας, σε μια ομολογουμένως δύσκολη οικονομική συγκύρια για ολόκληρο τον κόσμο, με τον τομέα της απασχόλησης να αντιμετωπίζει ιδιαίτερα σοβαρά προβλήματα.

Βασικός σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να διερευνήσει την ύπαρξη επαγγελματικής επιτυχίας ανάμεσα στους εργαζόμενους στην Κύπρο και πιο συγκεκριμένα να εξετάσει κατά πρώτο και κύριο λόγο σε ποιο βαθμό μπορεί να συσχετιστεί με τα ακαδημαϊκά προσόντα και κατά δεύτερο με μια σειρά από άλλους παράγοντες που επιδρούν τόσο στην αντικειμενική όσο και στην υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία. Αναφορά γίνεται επίσης και στα αποτελέσματα που προκύπτουν από αυτή την κατάσταση.

Η θέση της διατριβής είναι ότι τα ακαδημαϊκά προσόντα καθορίζουν αλλά δεν διασφαλίζουν την επαγγελματική επιτυχία στην Κύπρο. Συνδέονται θετικά με τα περισσότερα αντικειμενικά κριτήρια επαγγελματικής επιτυχίας, με την σημαντικότερη συσχέτιση να εντοπίζεται ως προς τον μισθό, ενώ για την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία τα αποτελέσματα είναι κάπως ασαφή, χωρίς ιδιαίτερα σημαντικές συσχετίσεις. Όσον αφορά τους υπολοίπους παράγοντες που επιδρούν στην επαγγελματική επιτυχία, οι σημαντικότερες συσχετίσεις αφορούν την καθοδήγηση και την ύπαρξη εμπιστοσύνης προς τους ανώτερους, ενώ σχετικά με τα αποτελέσματα που προκύπτουν, η αφοσίωση στον οργανισμό, η κοινωνική αναγνώριση, το χαρακτηριστικό της Organizational Citizenship Behavior και η μειωμένη συστηματική απουσία επίσης συνδέονται θετικά με την ύπαρξη ακαδημαϊκών προσόντων, κάτι που συνάδει με τα αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών.

Δεν παρουσιάστηκαν σημαντικές στατιστικές συσχετίσεις ανάμεσα στην ύπαρξη ακαδημαϊκών προσόντων και την ικανοποίηση που προκύπτει από το μισθό, αν τα άτομα κάνουν στην εργασία τους πράγματα που τους ευχαριστούν, τις προσωπικές φιλοδοξίες και την ύπαρξη εμπιστοσύνης ανάμεσα σε συναδέλφους.

## **ABSTRACT**

### **“The influence of academic qualifications on the career success of an individual in Cyprus – Consequences”**

Career success is one of the most substantial issues that concern the employees, employers and the whole society including them. The influence of academic qualifications on the career success of an individual in Cyprus is our basic subject, in a difficult financial timing for the whole world and especially the section of employment which is facing serious problems.

The main purpose of this study was to examine career success between the individuals in Cyprus and more specifically the influence of the academic qualifications and some other factors on the achievement of objective and subjective career success. There is also reference to the outcomes from where this applies.

Our conclusion is that academic qualifications are defining but they do not secure career success. Correlation analysis has revealed that academic qualifications were positively related with objective career success, especially with the level of pay while on subjective career success the results were inconclusive. Regarding the other factors, the most important correlations founded on the effect of mentoring, trust on management and regarding the outcomes Organizational Citizenship Behavior, commitment, social recognition and low absenteeism were positively related with academic qualifications in accordance with other studies.

We did not found any important correlations between academic qualifications and satisfaction arising from level of pay, things that employees do at their work that they like and make them happy, personal ambitions and trust in peers.

# **Κεφάλαιο 1**

## **1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η επαγγελματική επιτυχία είναι ένα από τα πλέον ουσιώδη θέματα που προβληματίζουν τόσο τους ίδιους τους εργαζόμενους, τους οργανισμούς που τους απασχολούν αλλά και την ευρύτερη κοινωνία στο σύνολο της. Τα ακαδημαϊκά προσόντα είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την επαγγελματική επιτυχία του ατόμου στην Κύπρο και αποτελούν το βασικότερο ερευνητικό αντικείμενο της διατριβής μας. Εκτενής αναφορά γίνεται και στους υπόλοιπους παράγοντες που την επηρεάζουν, όπως και στα αποτελέσματα που προκύπτουν.

Βασικός σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να διερευνήσει την ύπαρξη επαγγελματικής επιτυχίας ανάμεσα στους εργαζόμενους στην Κύπρο και να εξετάσει το βαθμό συσχέτισης με τους παράγοντες που την επηρεάζουν, με κυριότερο αυτό των ακαδημαϊκών προσόντων.

Η βασική θέση της διατριβής είναι ότι τα ακαδημαϊκά προσόντα καθορίζουν αλλά δεν διασφαλίζουν την επαγγελματική επιτυχία στην Κύπρο. Συνδέονται θετικά με την αντικειμενική επαγγελματική επιτυχία ενώ για την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία δεν ισχύει κάτι τέτοιο. Για τους υπολοίπους παράγοντες που επιδρούν στην επαγγελματική επιτυχία, οι σημαντικότερες συσχετίσεις αφορούν την καθοδήγηση και την ύπαρξη εμπιστοσύνης προς τους ανώτερους, ενώ σχετικά με τα αποτελέσματα που προκύπτουν, η αφοσίωση στον οργανισμό, η κοινωνική αναγνώριση, το χαρακτηριστικό της Organizational Citizenship Behavior και η μειωμένη συστηματική απουσία επίσης συνδέονται θετικά με την ύπαρξη ακαδημαϊκών προσόντων, χωρίς να εμφανιστούν σημαντικές αποκλίσεις σε σχέση με τα αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών.

## **1.2 ΕΝΑΣ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΟΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΣ**

Το φθινόπωρο του 2008 αφότου ξέσπασε η οικονομική κρίση στην Αμερική και εξαπλώθηκε σε ολόκληρο τον κόσμο, αποτελεί το σημείο αναφοράς της εποχής που ζούμε. Η οικονομική ύφεση που ακολούθησε και εξακολουθεί να υπάρχει επηρέασε τους πάντες και τα πάντα. Ο τομέας της απασχόλησης πλήγηκε ανεπανόρθωτα. Οι κανόνες του παιχνιδιού άλλαξαν και έγιναν πολύ πιο σκληροί. Το να πετύχει κάποιος επαγγελματικά έχει επίσης ξαναοριστεί και διαμορφωθεί με πολύ πιο απαιτητικούς όρους. Ο ρόλος των ακαδημαϊκών

προσόντων επίσης. Η Κύπρος δεν αποτελεί εξαίρεση στον κανόνα και δυστυχώς ιδιαίτερα τον τελευταίο καιρό γινόμαστε μάρτυρες δυσάρεστων αλλαγών που δεν θα μπορούσαν να μας αφήσουν ανεπηρέαστους. Με αυτά τα δεδομένα γίνεται μια προσπάθεια προσέγγισης του θέματος, όσο πιο αποτελεσματικά και υπεύθυνα μπορεί να γίνει κάτι τέτοιο.

### **1.3 ΣΤΟΧΟΙ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ**

Συγκεκριμένα η παρούσα διπλωματική εργασία έχει ως στόχους:

- I. Τη θεωρητική ανασκόπηση του όρου επαγγελματική επιτυχία, των αντικειμενικών και υποκειμενικών κριτηρίων που την καθορίζουν, των παραγόντων που την επηρεάζουν καθώς και των αποτελεσμάτων που προκύπτουν.
- II. Μια σύντομη ανασκόπηση της κατάστασης στην Κύπρο ώστε να γίνει πιο εύκολα η σύνδεση με τη ξένη βιβλιογραφία και περαιτέρω εξοικείωση του αναγνώστη με το θέμα.
- III. Την διεξαγωγή πρωτογενούς έρευνας για την εξέταση των πιο κάτω θεμάτων:
  - Απεικόνιση μιας γενικής εικόνας σχετικά με την ύπαρξη ακαδημαϊκών προσόντων στους εργαζόμενους στην Κύπρο και κατά πόσο η εργασία τους είναι σχετική με αυτά.
  - Ποιος είναι ο συσχετισμός των ακαδημαϊκών προσόντων και της αντικειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας.
  - Ποιός είναι ο συσχετισμός των ακαδημαϊκών προσόντων και της υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας.
  - Ο βαθμός που επιδρούν οι υπόλοιποι παράγοντες στην επαγγελματική επιτυχία. (Ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, τομέας απασχόλησης, προσωπικές φιλοδοξίες, ο ίδιος ο οργανισμός)
  - Σε ποια αποτελέσματα οδηγεί η επαγγελματική επιτυχία λαμβάνοντας υπόψη τους παράγοντες που οδήγησαν σε αυτή την κατάσταση, με τον πλέον καθοριστικό να είναι τα ακαδημαϊκά προσόντα.
  - Επιμέρους συμπεράσματα και συσχετίσεις που προκύπτουν από την ανάλυση των δεδομένων ανάμεσα σε κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων.
- IV. Καταγραφή συμπερασμάτων και προτάσεων.



## **1.4 ΛΟΓΟΙ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ**

Η μελέτη του ρόλου των ακαδημαϊκών προσόντων στην επαγγελματική επιτυχία του ατόμου στην Κύπρο είναι ένα θέμα τεράστιας σημασίας για όλους όσους εμπλέκονται άμεσα ή έμμεσα με το συγκεκριμένο θέμα. Η ομολογουμένως δύσκολη οικονομική συγκύρια κάνει το θέμα ακόμη πιο σημαντικό και επίκαιρο, καθώς οι συνθήκες στην αγορά εργασίας όσο και στην οικονομία γενικότερα, επιβάλλουν μια πολύ πιο σοβαρή και υπεύθυνη προσέγγιση του θέματος. Το να επιλέξει κάποιος να επενδύσει στον τομέα της εκπαίδευσης καθορίζει την επαγγελματικές του επιλογές που θα τον συνοδεύουν και θα ρυθμίζουν ολόκληρη του τη ζωή.

## **1.5 ΑΞΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Κατ' αρχήν σημειώνεται ότι δεν διαπιστώθηκαν αντίστοιχες έρευνες για να εξεταστεί ο ρόλος των ακαδημαϊκών προσόντων στην επαγγελματική επιτυχία του ατόμου στην Κύπρο. Η Στατιστική Υπηρεσία συλλέγει αρκετά στοιχεία για το θέμα αλλά τις περισσότερες φορές αρκείτε στην απλή παράθεση αριθμών και σε μικρότερο βαθμό γίνεται εμβάθυνση και περεταίρω ανάλυση.

Για τα ίδια τα άτομα που εμπλέκονται στη διαδικασία απόκτησης ακαδημαϊκών προσόντων, όσο και για τους γονείς που τις περισσότερες φορές επωμίζονται το οικονομικό κόστος του όλου εγχειρήματος, αλλά και για την κυπριακή κοινωνία γενικότερα, που θα κληθεί με το πέρας της διαδικασίας να αφομοιώσει και να δώσει τις ευκαιρίες στα άτομα αυτά να αξιοποιήσουν τις γνώσεις και τα προσόντα τους, προς όφελος τόσο των ιδίων όσο και του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου.

Ο ίδιος ο οργανισμός έχει να κερδίσει πάρα πολλά με το να κατανοήσει καλύτερα τον τρόπο που οι υπάλληλοι του και ειδικότερα οι μάντζερ στις ανώτερες ιεραρχικές βαθμίδες αντιλαμβάνονται τον όρο επαγγελματική επιτυχία, τί τον επηρεάζει και ποιά θετικά στοιχεία μπορούν να επωφεληθούν.

Τέλος, μεγάλη σημασία έχει επίσης ο τυχόν προβληματισμός που θα προκύψει από την έρευνα για τον ρόλο των ακαδημαϊκών προσόντων στην επαγγελματική επιτυχία του ατόμου στην Κύπρο. Το θέμα μπορεί να αποκτήσει ακόμα μεγαλύτερη σημασία εάν εξεταστεί σε συνδυασμό με την ανεργία που τον τελευταίο καιρό έχει πάρει ανησυχητικές διαστάσεις και τον επαγγελματικό προσανατολισμό των νέων, που αποτελούν την ελπίδα και το μέλλον του τόπου μας.

## 1.6 ΓΕΝΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ-ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ

Η παρούσα διπλωματική εργασία αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια. Το εισαγωγικό μέρος ξεκινά με τη διατύπωση του θέματος, ακολουθεί ένας γενικότερος προβληματισμός, οι στόχοι και οι λόγοι διερεύνησης του θέματος και η γενικότερη αξία της έρευνας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο επιδιώκεται η εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου επαγγελματική επιτυχία. Παρουσιάζεται αναλυτικά τόσο η αντικειμενική όσο και η υποκειμενική πτυχή του όρου, σύμφωνα με το τι υπάρχει στην υφιστάμενη βιβλιογραφία. Ακολούθως εξετάζεται ο ρόλος των ακαδημαϊκών προσόντων στην επίτευξη επαγγελματικής επιτυχίας καθώς και των υπόλοιπων παραγόντων που συμβάλλουν σε αυτή την κατάσταση. Στη συνέχεια παρατίθενται τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την ύπαρξη επαγγελματικής επιτυχίας τόσο για τα ίδια τα άτομα, όσο και για τους οργανισμούς που τους απασχολούν. Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο γίνεται και μια μικρή αναφορά στην κατάσταση που επικρατεί στην Κύπρο ώστε να εξοικειωθεί ο αναγνώστης με το θέμα και κατανοήσει καλύτερα τα ευρήματα που προήλθαν από την ξένη κυρίως βιβλιογραφία.

Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στην μεθοδολογική προσέγγιση της έρευνας που ακολουθήθηκε. Περιγράφονται ο τρόπος επιλογής του δείγματος, το ερευνητικό εργαλείο συλλογής δεδομένων και η μεθοδολογία που επιλέχθηκε. Ακολουθεί η κατανομή των συχνοτήτων, η στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων και τα προκαταρκτικά συμπεράσματα από τη σχετική έρευνα.

Ακολουθούν τα συμπεράσματα και οι συνέπειες που προκύπτουν από την ερευνητική μελέτη, καταγράφονται οι περιορισμοί και παρουσιάζονται προτάσεις για μελλοντικές έρευνες στο συγκεκριμένο ερευνητικό πεδίο.

## Κεφάλαιο 2

### 2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΟΡΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΤΥΧΙΑ

Η επαγγελματική επιτυχία βρίσκεται στο επίκεντρο σημαντικού ενδιαφέροντος τόσο των ακαδημαϊκών, των ειδικών που ασχολούνται με θέματα επαγγελματικής σταδιοδρομίας, όσο και των επαγγελματιών, αλλά και του πλήθους των ατόμων που εμπλέκονται με οποιοδήποτε τρόπο σε μια καριέρα. Η σχετική βιβλιογραφία είναι γεμάτη με θεωρίες, μοντέλα και λογαριασμούς από επαγγελματικά παρεμβατικά προγράμματα με στόχο την πρόβλεψη και την ολοκληρωτική αποκρυπτογράφηση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.<sup>1</sup> Η συγκεκριμένη άποψη διατυπώνεται από τον Heslin P. του οποίου τα ευρήματα μας βοήθησαν σε αρκετά μεγάλο βαθμό στην έρευνα που πραγματοποιήσαμε και στον όποιο παραπέμπουμε και σε άλλα σημεία της διατριβής μας.

Οι Judge et al. υποστηρίζουν ότι ως επαγγελματική επιτυχία μπορεί να οριστεί σαν τα αληθινά ή αντιληπτά επιτεύγματα των ατόμων που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους εμπειρίας. Όντας συνεπείς και με άλλους ερευνητές, επιλέγουν να διαχωρίσουν την επαγγελματική επιτυχία ανάμεσα σε ενδογενή και εξωγενή συστατικά στοιχεία. Η εξωγενής επιτυχία είναι σχετικά αντικειμενική, παρατηρήσιμη και τις περισσότερες φορές αποτελείται από μετρήσιμα αποτελέσματα όπως ο μισθός και η ανέλιξη. Αντιστρόφως, σαν ενδογενής επιτυχία ορίζονται οι υποκειμενικές αντιδράσεις του ατόμου στην καριέρα του, κάτι που συχνά αναφέρεται και ως εργασιακή ικανοποίηση.<sup>2</sup>

Η Tharenou P. σε μια πρόσφατη επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, αναγνώρισε αρκετούς παράγοντες που επιδρούν στην επαγγελματική επιτυχία του ατόμου. Αυτοί που ερευνήθηκαν σε μεγαλύτερο βάθος ήταν οι μεταβλητές του ανθρώπινου κεφαλαίου καθώς και δημογραφικοί παράγοντες. Στην πρώτη κατηγορία εμπίπτει και το κύριο αντικείμενο της πτυχιακής μας εργασίας, τα ακαδημαϊκά προσόντα και γενικά η εκπαίδευση και κατά δεύτερο λόγο η προσωπικότητα, η εργασιακή εμπειρία, η κατάρτιση και άλλοι παράγοντες, ενώ στην

---

<sup>1</sup> Heslin P., (2005), «*Conceptualizing and evaluating career success*», Journal of Organizational Behavior, 26, p.113

<sup>2</sup> Judge A. T., Higgins A.C., Thoresen C.J. and Barrick R.M., (1999), «*The Big Five Personality traits, General Mental Ability, and Career Success across the life span*», Personnel Psychology, 52, pp.621-652.

δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνονται παράγοντες όπως η ηλικία, το φύλο και η οικογενειακή κατάσταση.<sup>3</sup>

Η πιο πρόσφατη βιβλιογραφική προσέγγιση του όρου επαγγελματική επιτυχία βασίζεται στην ύπαρξη μιας ουσιαστικής αλλαγής που επηρεάζει την καριέρα και κατ' επέκταση την επαγγελματική επιτυχία. Πάρα πολλά έχουν γραφτεί για την σταδιακή αντικατάσταση της παραδοσιακής καριέρας που βασίζεται σε ένα οργανισμό (organizational based career) και το παλιό ψυχολογικό συμβόλαιο, με νέους τύπους καριέρας και ενός νέου ψυχολογικού συμβολαίου περισσότερο προσανατολισμένου στον εργαζόμενο. Κατά συνέπεια υπήρξε μια αξιοσημείωτη εξέλιξη στον τρόπο που η σταδιοδρομία και η επαγγελματική επιτυχία ορίζονται.<sup>4</sup> Ο Wilensky L. αναφέρθηκε στην καριέρα σαν την επιτυχή επίτευξη σχετικών εργασιών κατανεμημένων ιεραρχικά βάσει του κύρους, διάμεσο των οποίων τα άτομα ανελίσσονται με ένα λιγότερο ή περισσότερο προβλεπόμενο τρόπο.<sup>5</sup>

Ο Super D. όρισε την επαγγελματική σταδιοδρομία σαν ένα συνδυασμό και μια αλληλουχία ρόλων που αναλαμβάνει κάποιος κατά τη διάρκεια της ζωής του,<sup>6</sup> ενώ οι Arthur et al. όρισαν την επαγγελματική σταδιοδρομία σαν μια εξελισσόμενη ακολουθία εργασιακών εμπειριών,<sup>7</sup> κάτι που αποτελεί και ένα κατοχυρωμένο ορισμό της επαγγελματικής σταδιοδρομίας σήμερα. Υπάρχει δηλαδή μια κατά κάποιο τρόπο μετάβαση από τον όρο εργασία (job) στον όρο εμπειρία/βίωμα (experience), που αντικατοπτρίζεται στη μεταμοντέρνα στροφή των κοινωνικών επιστημών που επικράτησε στο τέλος της δεκαετίας του 1980, όποτε και παρουσιάστηκε μια αξιοσημείωτη μετατόπιση της προσοχής από την αντικειμενική στην υποκειμενική φύση της εργασίας.

---

<sup>3</sup> Tharenou P., (1997), «*Managerial Career advancement*», International Review of Industrial and Organizational Psychology, 12, pp.39 -93.

<sup>4</sup> Dries N., Pepermans R. and Carlier O. (2008), «*Career Success: Constructing a multidimensional model*», Journal of Vocational Behavior, 73, pp.254-267.

<sup>5</sup> Wilensky H.L. (1961) «*Careers, lifestyles and social integration*», International Social Science Journal, 12(4), pp.553-558.

<sup>6</sup> Super D.E. (1980) «*A life span, life space approach to career development*», Journal of Vocational Behavior, 13, pp.282-298.

<sup>7</sup> Arthur M.B., Hall D.T. and Lawrence B.S.(1989) «*Handbook of career theory*», New York NY: Cambridge University Press.

Οι Dries et al. υποστηρίζουν ότι η αντικειμενική πτυχή της επαγγελματικής επιτυχίας χαρακτηρίζεται από παρατηρήσιμα, μετρήσιμα και επαληθεύσιμα επιτεύγματα όπως ο μισθός, οι προαγωγές και το επαγγελματικό κύρος, που για αρκετό χρονικό διάστημα θεωρούνταν τα κυριότερα σημεία αναφοράς της επαγγελματικής επιτυχίας σε πολλές και διαφορετικές κοινωνίες. Ωστόσο, οι οικονομικές τάσεις που ακολούθησαν, μείωσαν κατά κάποιο τρόπο τόσο τις ευκαιρίες, όσο και την επιθυμία για την «παραδοσιακή», συνεχώς ανελίσσόμενη προς τα πάνω καριέρα και την εξασφάλιση αντικειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας.<sup>8</sup>

Από την άλλη πλευρά, η υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία αναφέρεται στην εργασιακή ικανοποίηση που προκύπτει από όλες τις σχετικές πτυχές της καριέρας του ατόμου. Μπορεί να μετρηθεί στη βάση που κάποιος αντιλαμβάνεται την επιτυχία του βασιζόμενος στο πως αντιλαμβάνεται τα προσωπικά του επαγγελματικά επιτεύγματα και τις μελλοντικές του προσδοκίες. Είναι ένας συνδυασμός εξωτερικευμένων εκτιμήσεων επαγγελματικής επιτυχίας που γίνεται από τρίτα άτομα και από την αξιολόγηση του ίδιου του ατόμου για την επιτυχία του, που επηρεάζεται από την επιτυχία των συναδέλφων του και αρκετές προσωπικές προσδοκίες που συνδέονται με την ηλικία και μια αίσθηση προόδου ανάμεσα σε επαγγελματικούς στόχους, όπως αυτοί ορίζονται από το κάθε άτομο ξεχωριστά.<sup>9</sup>

Παρόλο που ο διαχωρισμός ανάμεσα στην αντικειμενική και την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία δεν λαμβάνει τη δέουσα σημασία οι Hall et al. τόνισαν ότι η καριέρα έχει δύο πλευρές και ότι η σχετική βιβλιογραφία θα πρέπει να τις παρουσιάζει ξεκάθαρα. Είναι προτιμότερο από το να αφήνεται να νοηθεί ότι η επαγγελματική επιτυχία «κλέβει» κάτι από την αντικειμενική επαγγελματική επιτυχία, να τονιστεί ότι οι ακαδημαϊκοί που ειδικεύονται σε θέματα καριέρας, αντιλαμβάνονται όλο και περισσότερο το γεγονός ότι η επαγγελματική επιτυχία είναι ένα κοινωνικό κατασκεύασμα, παρά μια αντικειμενική πραγματικότητα, μια δυναμική έννοια παρά μια στατική αλήθεια, που εξελίσσεται και αλληλεπιδρά με τις ιστορικές και τις πολιτισμικές επιδράσεις που την περιβάλλουν.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Dries N., Pepermans R. and Carlier O. (2008), «*Career Success: Constructing a multidimensional model*», Journal of Vocational Behavior, 73, pp.254-267.

<sup>9</sup> Dries N., Pepermans R. and Carlier O. (2008), «*Career Success: Constructing a multidimensional model*», Journal of Vocational Behavior, 73, pp.254-267.

<sup>10</sup> Hall D.T. and Chandler D.E. (2005) «*Psychological Success: When the Career is Calling*», Journal of Organizational Behavior, 26(2), pp.155-176.

Οι Gattiker et al. όπως αναφέρουν οι Dries et al. δημιούργησαν ένα τρόπο μέτρησης της επαγγελματικής επιτυχίας που βασίζεται σε 5 διαφορετικούς παράγοντες επιτυχίας: την εργασιακή, τη διαπροσωπική, την οικονομική, την ιεραρχική επιτυχία και τη γενικότερη επιτυχία στη ζωή (life success). Αρκετοί ερευνητές ήρθαν να προσθέσουν και να δώσουν έμφαση στο τελευταίο παράγοντα, υποστηρίζοντας ότι η υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία εμπεριέχει παράγοντες έξω από τα στενά επαγγελματικά πλαίσια όπως την πρόσφορα στο κοινωνικό σύνολο, τις οικογενειακές σχέσεις, την ολοκλήρωση του ατόμου σαν άνθρωπος, την επαγγελματική ολοκλήρωση και την ασφάλεια που νιώθει το άτομο.<sup>11</sup>

Προς την ίδια κατεύθυνση και η άποψη του Heslin P. που υποστηρίζει ότι σε αντίθεση με το πλήθος των ερευνών σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική επιτυχία, περιέργως λιγότερη προσοχή αφιερώθηκε στην εξερεύνηση και την κατανόηση της φύσης της επαγγελματικής επιτυχίας. Με δεδομένη την μειωμένη προσοχή που δόθηκε στο τι είναι αυτό που πραγματικά λαμβάνουν υπόψη τους οι άνθρωποι όταν αξιολογούν την καριέρα τους, θα πρέπει να είμαστε αρκετά προσεκτικοί με τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την έρευνα, η οποία αρχικά περιορίστηκε στην αντικειμενική επαγγελματική επιτυχία και σε κριτήρια όπως ο μισθός και οι προαγωγές, ενώ τις τελευταίες δυο δεκαετίες οι ερευνητές άρχισαν να εξετάζουν τι είναι αυτό που επηρεάζει και την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχίας, και τις περισσότερες φορές μας παραπέμπουν στον όρο εργασιακή ικανοποίηση.<sup>12</sup>

Κινούμενοι στο ίδιο μήκος κύματος με τους με τους Bretz et al.<sup>13</sup> και τους London et al.<sup>14</sup> οι Judge et al. ορίζουν την επαγγελματική επιτυχία σαν τα θετικά ψυχολογικά ή σχετικά με την εργασία αποτελέσματα ή επιτεύγματα που συγκεντρώνει κάποιος, σαν αποτέλεσμα της εργασιακής του εμπειρίας.

---

<sup>11</sup> Gattiker U. E. and Larwood L. (1986) «*Subjective career success: A study of managers and support personnel*», Journal of Business and Psychology, 1, pp.78-94. In Dries N., Pepermans R. and Carlier O. (2008), «*Career Success: Constructing a multidimensional model*», Journal of Vocational Behavior, 73, pp.254-267.

<sup>12</sup> Heslin P., (2005), «*Experiencing career success*», Organizational Dynamics, 34, pp.376-390.

<sup>13</sup> Bretz R.D. and Judge A.T. (1994) «*Political influence behavior and career success*» In Judge A. T., Cable M. D., Boudreau W. J., Bretz D.R. JR, (1995), «*An empirical investigation of the predictors of executive career success*», Personnel Psychology, 48, pp.485-519.

<sup>14</sup> London M. and Stumpf S.A., (1982), «*Managing careers*» In Judge A. T., Cable M. D., Boudreau W. J., Bretz D.R. JR, (1995), «*An empirical investigation of the predictors of executive career success*», Personnel Psychology, 48, pp.485-519.

Οι Jaskolka et al. σημειώνουν ότι η επαγγελματική επιτυχία είναι μια αξιολογική έννοια και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα οι κρίσεις της επαγγελματικής επιτυχίας να εξαρτώνται άμεσα από το ποιος κάνει αυτή την κρίση. Η επαγγελματική επιτυχία όταν κρίνεται από άλλους καθορίζεται στην βάση των σχετικών αντικειμενικών και ορατών κριτηρίων. Οι ερευνητές πολύ συχνά αναφέρονται σε αυτό το τύπο της επαγγελματικής επιτυχίας σαν αντικειμενική επιτυχία γιατί μπορεί να μετρηθεί από ορατές εξωτερικές μονάδες μέτρησης όπως ο μισθός και ο αριθμός των προαγωγών. Έτσι ορίζουμε την επαγγελματική επιτυχία σαν ορατά, παρατηρήσιμα και διακριτά επιτεύγματα στην σταδιοδρομία κάποιου, που μπορούν να υπολογιστούν κατά κύριο λόγο με το μισθό και την ανέλιξη.<sup>15</sup>

Η επαγγελματική επιτυχία μπορεί να κριθεί και από το κατά πόσο το ίδιο το άτομο επιδιώκει να πετύχει κάτι τέτοιο. Οι περισσότεροι ερευνητές έχουν επικεντρωθεί κατά κύριο λόγο στην αντικειμενική επαγγελματική επιτυχία παρά στις επιμέρους ατομικές αξιολογήσεις επιτυχίας. Ακόμη πιο σπάνια είναι η ερευνά που λαμβάνει υπόψη της τόσο την αντικειμενική όσο και την υποκειμενική διάσταση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.<sup>16</sup> Προηγούμενες έρευνες έδειξαν ότι τα άτομα που είναι κατά κάποιο τρόπο αντικειμενικά επιτυχημένα επαγγελματικά δεν αισθάνονται επιτυχημένοι ή ικανοποιημένοι με τα επιτεύγματα τους, άρα είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη τόσο τα αντικειμενικά όσο και τα υποκειμενικά κριτήρια στη μέτρηση της επαγγελματικής επιτυχίας.<sup>17</sup>

Χωρίς να διαφοροποιείται από τις προαναφερόμενες απόψεις, ο Bozionelos N. αναφέρεται σε ενδογενή και εξωγενή επιτεύγματα των ατόμων κατά την εργασιακή τους ζωή. Από μια εξωτερική οπτική γωνία, η επαγγελματική επιτυχία μετριέται με τη χρήση εξωτερικών σημείων αναφοράς ή προτύπων, την ίδια στιγμή που από μια εσωτερική οπτική γωνία η επαγγελματική επιτυχία μετριέται από τα ίδια τα άτομα χρησιμοποιώντας προσωπικά υποκειμενικά κριτήρια για να αξιολογήσουν τα μέχρι σήμερα επιτεύγματα στην καριέρα τους και τις προοπτικές για μελλοντικά επιτεύγματα. Το να αξιολογηθεί σε αυτή τη διπλή

---

<sup>15</sup> Jaskolka G., Beyer J.M. and Trice H.M., (1985), «*Measuring and predicting managerial success*», Journal of Vocational Behavior, 26, pp.189-205.

<sup>16</sup> Judge A. T., Higgins A.C., Thoresen C.J. and Barrick R.M., (1999), «*The Big Five Personality traits, General Mental Ability, and Career Success across the life span*», Personnel Psychology, 52, pp.621-652.

<sup>17</sup> Korman A.K., Wittig-Berman U. and Lang D., (1981), «*Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers*», Academy of Management Journal, 24, pp.342-360.

διάσταση η επαγγελματική επιτυχία είναι απαραίτητο γιατί τα εξωτερικά και τα εσωτερικά αξιολογικά στοιχεία δεν επικαλύπτονται πάντα.<sup>18</sup>

Ανακεφαλαιώνοντας τα βιβλιογραφικά μας ευρήματα για τον όρο επαγγελματική επιτυχία, βλέπουμε ότι έχουμε να κάνουμε με μια δυναμική και αξιολογική έννοια, που ενώ αρχικά ορίστηκε μέσα σε στενά αντικειμενικά πλαίσια με την πάροδο του χρόνου διευρύνθηκε, συμπεριέλαβε και τα υποκειμενικά κριτήρια και συνεχώς εξελίσσεται αλληλεπιδρώντας με τους παράγοντες που την περιβάλλουν.

### **2.1.1 Αντικειμενικά κριτήρια επαγγελματικής επιτυχίας**

Η αναζήτηση μας συνεχίστηκε για να βρούμε τους παράγοντες που καθορίζουν την αντικειμενική επαγγελματική επιτυχία. Ο Hughes E. όπως αναφέρει ο Heslin P., όρισε την αντικειμενική επαγγελματική επιτυχία σαν άμεσα παρατηρίσιμη, μετρήσιμη και επαληθεύσιμη από ένα ανεξάρτητο τρίτο πρόσωπο, που καθορίζεται από αποτελέσματα που μπορούν να μετρηθούν, όπως ο μισθός, οι προαγωγές και το επαγγελματικό κύρος τα οποία έχουν θεωρηθεί σαν σημεία αναφοράς της επαγγελματικής επιτυχίας στο ευρύτερο φάσμα των κοινωνιών. Συνεχίζοντας, αναφέρει ότι το 75% των σχετικών με την καριέρα άρθρων που δημοσιεύτηκαν σε μεγάλα διεπιστημονικά περιοδικά από το 1980 έως το 1994 επικεντρώνονται στις αντικειμενικές πτυχές της επαγγελματικής επιτυχίας.<sup>19</sup>

Σύμφωνα με τον ίδιο τον Heslin P.,<sup>20</sup> ο μισθός, οι μισθολογικές αυξήσεις και οι προαγωγές είναι οι πιο ευρέως διαδεδομένοι στη χρήση και άμεσα προσβάσιμοι «δείκτες» αντικειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας. Αυτά τα αντικειμενικά κριτήρια έχουν το ουσιαστικό πλεονέκτημα ότι είναι άμεσα διαθέσιμα από υφιστάμενα τυποποιημένα δεδομένα στο εσωτερικό των επιχειρήσεων και μπορούν να μαζευτούν αποτελεσματικά. Είναι σημαντικό όμως να μην μαζευτούν απ' ευθείας από τα άτομα για να αποφευχθούν αποκλίσεις και παρανοήσεις στη διαδικασία. Όπως πολύ εύστοχα αναφέρει ο Ziglar Z.: «Άνθρωποι που

---

<sup>18</sup> Bozionelos N., (2003), «*Intra-Organizational Network Resources: Relation to Career Success and Personality*», The International Journal of Organizational Analysis, 11(1), pp.41-66.

<sup>19</sup> Hughes E., (1937), «*Institutional office and the person* », In Heslin P.A., (2005), «*Conceptualizing and evaluating career success*», Journal of Organizational Behavior, 26, pp.113 - 136.

<sup>20</sup> Heslin P. A., (2005), «*Self and Other Referent Criteria of career success*», Journal of Career Assessment, 11(3), pp.262 - 286.



λένε ότι δεν τους ενδιαφέρουν τα λεφτά τότε είναι πολύ πιθανό να λένε ψέματα και για άλλα πράγματα».<sup>21</sup>

Επιπλέον, οι οργανωτικές αλλαγές των τελευταίων δύο δεκαετιών μείωσαν την σημαντικότητα μερικών παραδοσιακών αντικειμενικών κριτηρίων επαγγελματικής επιτυχίας. Για παράδειγμα, τάσεις όπως μείωση των βαθμίδων της ιεραρχίας (organizational layering), η διαδικασία προσαρμογής με περικοπές σε ανθρώπινο δυναμικό (downsizing) και η ανάθεση δραστηριοτήτων σε εξωτερικούς συνεργάτες (outsourcing), έχουν μειώσει το πεδίο και τη σχετική εφαρμογή της ιεραρχικής ανέλιξης μέσω των προαγωγών. Αντικειμενικά κριτήρια της επαγγελματικής επιτυχίας είναι πολύ πιθανό να είναι αλλοιωμένα από παράγοντες που είναι πέρα από τον έλεγχο του ατόμου.<sup>22</sup>

Πηγές αλλοίωσης της αντικειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας μπορεί να είναι και το γεγονός ότι οι χώρες διαφέρουν σημαντικά στις δομές εξουσίας, τα φορολογικά συστήματα, την οικονομική και κοινωνική διαστρωμάτωση, τους δείκτες κύρους και των προτύπων αποταμίευσης. Ακόμα και ανάμεσα στις ίδιες κοινωνίες, η αντικειμενική επιτυχία που βιώνει κάποιος υπάλληλος επηρεάζεται έμμεσα από παράγοντες όπως τα επαγγελματικά πρότυπα αμοιβών, οι συνθήκες στην αγορά εργασίας και ο ανταγωνισμός. Όλοι αυτοί οι παράγοντες δρουν ανεξάρτητα από τις ενέργειες του ατόμου που απασχολείτε σε οποιοδήποτε τομέα.

Πολύ ενδιαφέρουσα η άποψη που διατυπώνει ο Thorndike L. που υποστηρίζει ότι τα αντικειμενικά κριτήρια της επαγγελματικής επιτυχίας έχουν περιορισμένη σημασία σε πολλές δουλειές που ο μισθός και οι προαγωγές είναι θεσμοθετημένες. Το καλύτερο παράδειγμα θέσεων που πληρούν αυτές τις προϋποθέσεις είναι οι δημόσιες υπηρεσίες και ο στρατός.<sup>23</sup> Αυτό που συνήθως συμβαίνει στις δημόσιες υπηρεσίες είναι η εισδοχή και τοποθέτηση κάποιου σε μια συγκεκριμένη μισθολογική κλίμακα μέσω της οποίας ανελίσσεται τόσο από άποψης οικονομικής ανταμοιβής όσο και από άποψης προαγωγών, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη τις πιο πολλές φορές η απόδοση, οι ικανότητες και γενικά οι παράγοντες που κρίνουν αν κάποιος αξίζει την αύξηση ή την προαγωγή.

---

<sup>21</sup> Ziglar Z., (1997), «*Over the top*», p.38, Santa Cruz: Nelson Books

<sup>22</sup> Heslin P. A., (2005), «*Experiencing career success*», Journal of Organizational Dynamics, 34(4), pp.376 -390.

<sup>23</sup> Thorndike R. L., (1969), «*The prediction of vocational success*», Vocational Guidance Quarterly, 11, pp.179 -187.

Η κατά γενική ομολογία ανεπάρκεια των αντικειμενικών κριτηρίων να καλύψουν πλήρως τον ορισμό της επαγγελματικής επιτυχίας οφείλετε ακριβώς στο γεγονός ότι οι αναζητήσεις και γενικά οι επιδιώξεις των ατόμων στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία δεν περιορίζονται μόνο εκεί. Για παράδειγμα ένας δάσκαλος ή ένας ακαδημαϊκός μέντορας αντικατοπτρίζει την επαγγελματική του επιτυχία σε όρους μάθησης και γενικότερα τη στάση που διαμορφώνουν οι μαθητές του. Ένας οδηγός λεωφορείου ή ένας οδηγός ταξί βασίζει την επαγγελματική του επιτυχία στο πόσα χρόνια οδηγεί χωρίς να έχει κάποιο σοβαρό ατύχημα, οι σχεδιαστές μόδας στην αναγνώριση των δημιουργιών τους και οι γιατροί στις ζωές που σώζουν σε επείγοντα περιστατικά. Ακόμα και εάν η συνεχής επίτευξη στόχων δεν οδηγεί σε αύξηση μισθών, ιεραρχική ανέλιξη, απόκτηση επαγγελματικού κύρους και επαναπροσδιορισμό της θέσης του ατόμου στην κοινωνία, η αξία που δίνουν στην επαγγελματική επιτυχία δεν μειώνεται απαραίτητα.<sup>24</sup>

Επανερχόμενοι στον Heslin P., σημειώνει ότι ενώ πολλοί άνθρωποι επιδιώκουν τους υψηλούς μισθούς, το κοινωνικό κύρος, τις προαγωγές και την ανέλιξη, το να πετύχουν αυτά τα πράγματα δεν τους κάνει απαραίτητα να νιώθουν ευτυχισμένοι. Πιο συγκεκριμένα, οι επιτυχίες αυτές μπορεί να προκαλέσουν αποξένωση τόσο στην εργασία όσο και στο σπίτι, όπως και κατάθλιψη. Για πολλούς, το να ανεληχτεί κάποιος στις ιεραρχικές δομές ενός οργανισμού συνεπάγεται με περισσότερες απαιτήσεις σε θέματα χρόνου, ενέργειας και ταλέντου, τα οποία κρύβονται αρκετά επιμελώς πίσω από το λαμπερό επικάλυμμα της επιτυχίας. Αυτοί που δεν μπορούν να αντιμετωπίσουν και να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις αυτής της κατάστασης σύντομα καταβάλλονται και παθαίνουν κατάθλιψη που τις περισσότερες φορές οδηγεί τόσο σε υποκειμενική όσο και σε αντικειμενική επαγγελματική αποτυχία. Στελέχη με αλματώδη ανέλιξη (corporate high-flyers) ανάμεσα σε οργανισμούς, πολύ συχνά αναφέρουν ότι μετανιώνουν για το υψηλό τίμημα που πλήρωσαν για την επιτυχία τους σε όρους οικογενειακών σχέσεων, υγείας και άλλων σημαντικών πτυχών της ζωής τους.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Korman A.K., Wittig-Berman U. and Lang D., (1981), «*Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers*», *Academy of Management Journal*, 24, pp.342-360.

<sup>25</sup> Heslin P. A., (2005), «*Experiencing career success*», *Journal of Organizational Dynamics*, 34(4), pp.376 -390.

## 2.1.2 Υποκειμενικά κριτήρια επαγγελματικής επιτυχίας

Παράγοντες όπως ο μισθός, η ιεραρχική ανέλιξη και οι μισθολογικές αυξήσεις, ήταν τα κυριότερα κριτήρια που χρησιμοποιούνταν παλιότερα για την αξιολόγηση της επαγγελματικής επιτυχίας. Με την πάροδο του χρόνου και την περαιτέρω διερεύνηση του θέματος επαληθεύονταν αυτά, αλλά πάντα υπήρχε η αίσθηση ότι «κάτι» λείπει για να συμπληρωθεί το «πάζλ» του όρου επαγγελματική επιτυχία. Αυτό το «κάτι» που έλειπε ήταν ο υποκειμενικός παράγοντας που δένει με τα αντικειμενικά κριτήρια και διαμορφώνει μια σφαιρική εικόνα του τι θεωρείτε τελικά επιτυχία στον επαγγελματικό τομέα.

Σύμφωνα με τους Judge et al. ως υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία ορίζεται το αίσθημα ολοκλήρωσης, επιτυχίας και ικανοποίησης που νιώθει κάποιος για την επαγγελματική του σταδιοδρομία.<sup>26</sup> Υπάρχει μια σύνδεση ανάμεσα στην αντικειμενική επιτυχία και την υποκειμενική αξιολόγηση και έγγυτε στο γεγονός ότι τα άτομα ορίζουν την επιτυχία τους βασιζόμενοι εν μέρει στα αντικειμενικά τους επιτεύγματα. Στην πραγματικότητα, προηγούμενες έρευνες έδειξαν ότι η αντικειμενική και η υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία συνδέονται θετικά, αλλά όχι σε μεγάλο βαθμό.<sup>27</sup>

Επειδή η επαγγελματική σταδιοδρομία είναι μια ακολουθία θέσεων εργασίας που κατέχει κάποιος κατά τη διάρκεια της ζωής του, οι Judge et al. ορίζουν την επαγγελματική επιτυχία λαμβάνοντας υπόψη την ικανοποίηση από την τρέχουσα θέση εργασίας του ατόμου, αφού η επαγγελματική σταδιοδρομία κάποιου περιλαμβάνει την τρέχουσα θέση εργασίας.<sup>28</sup> Στο ίδιο μήκος κύματος και ο Locke E., που ορίζει την γενική ικανοποίηση από την εργασία σαν μια ευχάριστη ή θετική κατάσταση που πηγάζει από την αποτίμηση κάποιου για την εργασία του ή από συγκεκριμένες εμπειρίες του σχετικά με αυτήν.<sup>29</sup> Επομένως, επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται σαν η ικανοποίηση που αντλούν τα άτομα από ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες κατά τη σταδιοδρομία τους περιλαμβάνοντας την

---

<sup>26</sup> Judge A. T., Cable M. D., Boudreau W. J. and Bretz D.R. JR, (1995), «*An empirical investigation of the predictors of executive career success*», Personnel Psychology, pp.485-519.

<sup>27</sup> Bray D.W. and Howard A., (1980), «*Career success and life satisfactions of middle-aged managers* », pp. 115-153.

<sup>28</sup> Judge A. T., Cable M. D., Boudreau W. J. and Bretz D.R. JR, (1995), «*An empirical investigation of the predictors of executive career success*», Personnel Psychology, pp.485-519.

<sup>29</sup> Locke E.A., (1976), «*The nature and causes of job satisfaction*», pp. 215-216

αμοιβή, την ανέλιξη και αλλά των ευκαιριών ανέλιξης.<sup>30</sup>

Επίσης είναι σημαντικό να καθοριστεί εάν οι άνθρωποι που έχουν τόσο οικονομική όσο και ιεραρχική επιτυχία είναι όντως ευχαριστημένοι με την καριέρα τους. Σε αντίθεση με τα αντικειμενικά κριτήρια επιτυχίας, τα υποκειμενικά κριτήρια μπορούν να εντοπίσουν σημαντικά συμπεράσματα για την καριέρα κάποιου, που δεν μπορούν να προσδιοριστούν εύκολα είτε από τα διάφορα αρχεία που κρατούνται για το προσωπικό στους οργανισμούς είτε από εξειδικευμένους ερευνητές για το σκοπό αυτό.<sup>31</sup>

Ο Heslin P. καταλήγει στο ότι η υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία έχει συγκεκριμενοποιηθεί και ορίζεται σαν ικανοποίηση από την επαγγελματική σταδιοδρομία κάποιου, είτε από την εργασία του.<sup>32</sup> Οι Judge et al. υποστηρίζουν ότι τα άτομα που δεν είναι ικανοποιημένα με πολλές πτυχές της εργασίας τους είναι απίθανο να θεωρήσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία επιτυχημένη, επομένως η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια ευδιάκριτη, εμφανής πτυχή της υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας. Πολλές έρευνες έχουν χρησιμοποιήσει την ικανοποίηση από την εργασία σαν τον καθοριστικό παράγοντα καθορισμού της υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας.<sup>33</sup>

Οι Markiewicz et al. ταύτισαν την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία με την εργασιακή ικανοποίηση<sup>34</sup> (job satisfaction) και οι Greenhaus et al. με την ικανοποίηση που προκύπτει από την καριέρα (career satisfaction).<sup>35</sup> Ως εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να

---

<sup>30</sup> Greenhaus J.H., Parasuraman S. and Wormley W.M. (1990), «*Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes*», *Academy of Management Journal*, 33, pp.64-86.

<sup>31</sup> Shein E.H., (1978), «*Career dynamics: Matching individual and organizational needs*», In Heslin P.A., (2005), «*Conceptualizing and evaluating career success*», *Journal of Organizational Behavior*, 26, pp.113 -136.

<sup>32</sup> Heslin P. A., (2005), «*Experiencing career success*», *Organizational Dynamics*, 34(4), pp.376 -390.

<sup>33</sup> Judge A.T., Cable M. D., Boudreau W. J. and Bretz D.R. JR, (1995), «*An empirical investigation of the predictors of executive career success*», *Personnel Psychology*, pp.485-519.

<sup>34</sup> Markiewicz D., Devine I. and Kausilas D. (2000), «*Friendship of women and men at work: Job satisfaction and resource implications*», *Journal of Managerial Psychology*, 15, pp.161-184.

<sup>35</sup> Greenhaus J.H., Parasuraman S. and Wormley W. (1990), «*Effects of race on experiences, job performance evaluations and career outcomes*», *Academy of Management Journal*, 33, pp.64-86.

οριστεί η θετική στάση του εργαζόμενου ατόμου προς το επαγγελματικό του έργο και η κυρίαρχη αντίληψη είναι ότι συνδέεται με το βαθμό κάλυψης των αναγκών και εκπλήρωσης των στόχων του ατόμου. Αποτελεί κατά συνέπεια απόρροια της εκπλήρωσης των υποκειμενικών εργασιακών προσδοκιών ή της σύμπτωσης του τύπου της προσωπικότητας του εργαζόμενου και του περιβάλλοντος εργασίας, γεγονός που εξηγεί ότι διαφορετικά άτομα έχουν διαφορετικές εκτιμήσεις για την ίδια εργασία.<sup>36</sup>

Αν και αρχικά θεωρήθηκε ότι οι εργαζόμενοι είχαν μόνο μια συνολική αίσθηση ικανοποίησης για την εργασία τους, πλέον έχει γίνει κατανοητό ότι μπορούν να έχουν διαφορετικά συναισθήματα για διαφορετικές πλευρές της εργασίας τους, περιλαμβανομένων της ίδιας της φύσης της εργασίας τους, της αμοιβής τους, των συναδέλφων τους και άλλων σχετικών θεμάτων.<sup>37</sup>

Επομένως, η εργασιακή ικανοποίηση δεν είναι μια απλή έννοια αλλά αποτελείται από επιμέρους στοιχεία και μπορεί να διακριθεί σε ενδογενή και εξωγενή ικανοποίηση. Η ενδογενής ικανοποίηση, η οποία έχει σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας, αναφέρεται σε εκείνες τις όψεις της εργασίας που έχουν να κάνουν με αυτή καθ' αυτή την εκτέλεση της, όπως για παράδειγμα την ελευθερία επιλογών ως προς τον τρόπο επιτέλεσης του έργου, το βαθμό υπευθυνότητας, την ποικιλία των δραστηριοτήτων, τη χρήση δεξιοτήτων και την εποπτεία.

Η εξωγενής ικανοποίηση η οποία έχει σχέση με το πλαίσιο μέσα στο οποίο πραγματοποιείτε η εργασία, αναφέρεται στις συνθήκες εργασίας, το ωράριο, την ασφάλεια και τις αμοιβές. Επομένως, η επαγγελματική ικανοποίηση δεν αναγνωρίζεται πλέον ως μια απλή μονοδιάστατη έννοια, αλλά ως ένα πολύπλοκο σύνολο στάσεων απέναντι σε διαφορετικές όψεις ενός επαγγέλματος, οι οποίες προκύπτουν από τις προσδοκίες ενός ατόμου από την εργασία και τις εμπειρίες του.<sup>38</sup>

Από την άλλη πλευρά όμως, προκύπτουν περιορισμοί στην ταύτιση της ικανοποίησης

---

<sup>36</sup> Αλεξιάς Γ., Αναγνωστόπουλος Φ. και Πιλάτης Ι. (2010), «Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από την εργασία», Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 131, σελ. 111.

<sup>37</sup> Judge T.A., Heller D. and Mount M. (2002), «Five Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis», Journal of Applied Psychology, 87, pp.530 -541.

<sup>38</sup> Αλεξιάς Γ., Αναγνωστόπουλος Φ. και Πιλάτης Ι. (2010), «Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από την εργασία», Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 131, σελ. 111.

από την εργασία με την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία αφού σύμφωνα με τον Heslin P.,<sup>39</sup> ένα άτομο που πιστεύει ότι έχει μια αρκετά επιτυχημένη επαγγελματική σταδιοδρομία δεν θεωρεί απαραίτητα τον εαυτό του λιγότερο επιτυχημένο εάν απασχολείται σε μια δουλειά που δεν τον ικανοποιεί. Δεύτερο, ένα άτομο μπορεί να είναι αρκετά ικανοποιημένο με την τρέχουσα εργασία του και να μην νιώθει ικανοποιημένο με το τι πέρασε για να φτάσει μέχρι την τωρινή κατάσταση. Τρίτο, μια ευχάριστη δουλειά με περιορισμένες προοπτικές για μελλοντική ανέλιξη ελάχιστα θετικά συναισθήματα θα μπορούσε να προσφέρει. Τέταρτο, για ένα άτομο μπορεί να ισχύει το αντίθετο, να μισεί αυτό που κάνει αλλά να είναι ευτυχισμένος με την πορεία που έχει η καριέρα του εξαιτίας των προοπτικών που υπάρχουν, κάτι που περιγράφει αρκετά καλά ο Wilensky L. όπως αναφέρουν οι Judge et al.,<sup>40</sup> με το πώς οι τελειόφοιτοι φοιτητές «αναβάλλουν» την ικανοποίησή τους δουλεύοντας πάρα πολλές ώρες με ελάχιστη ανταμοιβή, με την ελπίδα ότι θα ανταμειφθούν για αυτή τους την προσπάθεια αργότερα. Τέλος, υψηλή ικανοποίηση από την εργασία δεν οδηγεί απαραίτητα σε υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία, όταν αυτό συνεπάγεται με θυσίες που έχουν να κάνουν με θέματα υγείας, οικογενειακών σχέσεων ή άλλες σημαντικές προσωπικές αξίες.

Επομένως, η υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία περιλαμβάνει την αντίδραση τόσο στην πραγματική όσο και στην αναμενόμενη επαγγελματική πορεία κάποιου, σε ένα πιο ευρύ πλαίσιο σε σχέση με την άμεση ικανοποίηση από την εργασία και ένα ευρύτερο φάσμα αποτελεσμάτων όπως η διαμόρφωση ατομικής ταυτότητας, αξιών και την ισορροπία ανάμεσα σε δουλειά και προσωπική ζωή.<sup>41</sup>

Η ικανοποίηση από την εργασία συνεισφέρει αρκετά στην υποκειμενική αξιολόγηση της επαγγελματικής επιτυχίας, δεν παύει όμως σαν έννοια να είναι κάτι διαφορετικό και δεν πρέπει να συνδέεται κατ' ανάγκη, στο μέτρο που αυτό είναι δυνατό, αλλά γενικότερα οι έρευνες αυτού του τομέα είναι καλό να μην καταλήγουν στην απόλυτη ταύτιση και γενικά

---

<sup>39</sup> Heslin P. A., (2005), «*Experiencing career success*», *Journal of Organizational Dynamics*, 34(4), pp.376 -390.

<sup>40</sup> Wilensky H.L., (1960), «*Work, career and social integration* », In Heslin P.A., (2005), «*Conceptualizing and evaluating career success*», *Journal of Organizational Behavior*, 26, pp.113 - 136.

<sup>41</sup> Finegold D. and Morhrman S.A., (2001), «*What do employers really want? The perception vs the reality*», In Heslin P.A., (2005), «*Conceptualizing and evaluating career success*», *Journal of Organizational Behavior*, 26, pp.113 -136

την υιοθέτηση της ικανοποίησης από την εργασία σαν το μοναδικό καθοριστικό παράγοντα υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας.

Συνοψίζοντας τα ευρήματά μας κατά την βιβλιογραφική ανασκόπηση του όρου επαγγελματική επιτυχία, βλέπουμε ότι οι ερευνητές καταλήγουν στο διαχωρισμό του όρου σε αντικειμενική και υποκειμενική επιτυχία στον επαγγελματικό τομέα. Βρήκαμε ότι πρόκειται για μια αξιολογική, πολυδιάστατη και δυναμική έννοια που περιέχει τα θετικά αποτελέσματα που προκύπτουν από την εργασιακή εμπειρία του ατόμου. Αναλύοντας τον όρο, διαχωρίζεται σε αντικειμενική επαγγελματική επιτυχία, που καθορίζεται από ορατά, μετρήσιμα και επαληθεύσιμα στοιχεία όπως ο μισθός, οι προαγωγές, οι μισθολογικές αυξήσεις και το επαγγελματικό κύρος. Όσον αφορά τον υποκειμενικό παράγοντα, βιώνεται άμεσα από το εμπλεκόμενο άτομο και αναφέρεται στο πως αποτιμά τις εργασιακές του εμπειρίες και κατά κύριο λόγο συνδέεται με την εργασιακή ικανοποίηση. Εφόσον έχουμε να κάνουμε με μια εξ' ορισμού υποκειμενική έννοια και την ανθρώπινο παράγοντα, αντιλαμβανόμαστε την πολυπλοκότητα και την δυσκολία εκτίμησης του συγκεκριμένου μεγέθους σε σχέση με τα αντικειμενικά κριτήρια.

## 2.2 ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - Η ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

Η οικονομική κατάσταση στην Κύπρο όπως και σε ολόκληρο το κόσμο έχει αλλάξει ριζικά τον τελευταίο καιρό. Μετά από την οικονομική κρίση που ξέσπασε το φθινόπωρο του 2008, πολλά πράγματα έπαψαν να είναι όπως τα γνωρίζαμε. Η κυπριακή κοινωνία και η κυπριακή οικονομία ειδικότερα, είναι αντιμέτωπη με τον εφιάλτη της ύφεσης και των δυσάρεστων αποτελεσμάτων που αυτή συνεπάγεται. Η ανεργία είναι ένα από αυτά. Οι αριθμοί δείχνουν ότι αυξάνεται συνεχώς και ιδιαίτερα ανάμεσα στους νέους. Κυκλοφορεί ευρέως η άποψη, ότι τα ακαδημαϊκά προσόντα αποτελούν το διαβατήριο του νέου ανθρώπου για την ανεργία. Υπερβολή ή πραγματικότητα, γενίκευση ή λαϊκισμός, η ουσία είναι ότι το πρόβλημα υπάρχει και οι συνέπειες του είναι δυσάρεστες.

Οι ομολογούμενος δύσκολες καταστάσεις που διαμορφώθηκαν τείνουν να παγιώσουν μια νέα πραγματικότητα στον επαγγελματικό τομέα και αυτή είναι ότι τα άτομα να ικανοποιούνται απλά και μόνο εάν έχουν μια εργασία. Η αναζήτηση της εργασιακής ικανοποίησης και της επαγγελματικής επιτυχίας γενικότερα φαντάζει πολυτέλεια. Σύμφωνα με δημοσιεύματα ένας στους τέσσερις νέους πτυχιούχους, μετά την ορκωμοσία του πηγαίνει κατευθείαν στο ταμείο ανεργίας!<sup>42</sup> Η ανεργία σημειώνει αλλεπάλληλα ρεκόρ αύξησης κάθε φορά που μετριέται.<sup>43</sup> Κάτω από αυτές τις συνθήκες, εργαζόμενοι με αυξημένες ικανότητες και δεξιότητες συμβιβάζονται με θέσεις εργασίας που δεν ανταποκρίνονται ούτε στα προσόντα τους, ούτε στις δυνατότητες αλλά ούτε και στα όνειρα και τις επιθυμίες τους.

Σύμφωνα με τη Στατιστική Υπηρεσία της Κυπριακής Δημοκρατίας, το Εργατικό Δυναμικό της Κύπρου (απασχολούμενοι και άνεργοι) το τέταρτο τρίμηνο του 2010 ανερχόταν στα 408.490 άτομα, από τους οποίους το 54,7% (223.615) ήταν άντρες και το 45,3% (184.875) γυναίκες. Ο αριθμός των απασχολούμενων ανερχόταν στα 386.591 άτομα, από τους οποίους 212.264 ήταν άντρες (54,9%) και 174.327 γυναίκες (45,1%). Από τους απασχολούμενους το 81,8% ή 312.296 ήταν υπάλληλοι (μισθωτοί). Ο αριθμός των ανέργων

---

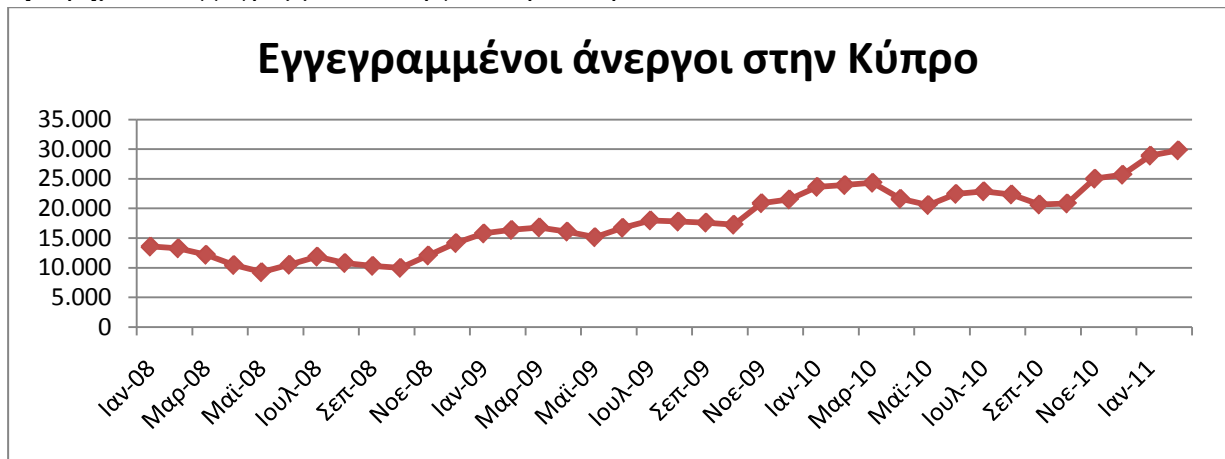
<sup>42</sup> <http://www.protothema.gr/greece/article/?aid=114221>

<sup>43</sup> [http://www.stockwatch.com.cy/nqcontent.cfm?a\\_name=news\\_view&ann\\_id=129233](http://www.stockwatch.com.cy/nqcontent.cfm?a_name=news_view&ann_id=129233),  
[http://www.stockwatch.com.cy/nqcontent.cfm?a\\_name=news\\_view&ann\\_id=1336522](http://www.stockwatch.com.cy/nqcontent.cfm?a_name=news_view&ann_id=1336522)  
[http://www.stockwatch.com.cy/nqcontent.cfm?a\\_name=news\\_view&ann\\_id=127379](http://www.stockwatch.com.cy/nqcontent.cfm?a_name=news_view&ann_id=127379)  
[http://www.stockwatch.com.cy/nqcontent.cfm?a\\_name=news\\_view&ann\\_id=124688](http://www.stockwatch.com.cy/nqcontent.cfm?a_name=news_view&ann_id=124688)



ανερχόταν σε 21.899 άτομα ή ποσοστό 5,4% του εργατικού δυναμικού, με υψηλότερο ποσοστό στους νέους από 15 έως 24 ετών που έφθανε το 14,5% του εργατικού δυναμικού των ηλικιών αυτών.<sup>44</sup> Τον Μάρτιο του 2011, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, η ανεργία στην Κύπρο έφτασε στο υψηλότερο ιστορικό σημείο του 7,2% με το ποσοστό των νέων ανέργων κάτω των 25 ετών να ανέρχεται στο 20,2%.

**Γράφημα 1:** Εγγεγραμμένοι άνεργοι στην Κύπρο



Πηγή: Στατιστική Υπηρεσία της Κυπριακής Δημοκρατίας

Σύμφωνα με τα δημοσιεύματα στον τύπο και τις αναφορές που γίνονται στα Μ.Μ.Ε., τα πράγματα είναι πολύ πιο ανησυχητικά. Υπάρχουν περιπτώσεις που γίνεται λόγος για ανεργία πέραν του 12%. Επίσης, υποστηρίζεται από πολλούς η άποψη ότι το πραγματικό ποσοστό ανεργίας είναι διαφορετικό από αυτό που ανακοινώνει η Στατιστική Υπηρεσία, ότι είναι κατά πολύ μεγαλύτερο και η αιτιολόγηση έγγυτε στο γεγονός ότι κάποιος που είναι άνεργος πέραν των 6 μηνών που του καταβάλλεται το ανεργιακό επίδομα, δεν προσέρχεται για να εγγραφεί στον σχετικό κατάλογο όταν περάσει αυτό το χρονικό διάστημα. Περιοχές της Κύπρου όπως για παράδειγμα η Πάφος, αντιμετωπίζουν το σοβαρότερο πρόβλημα.

Για τους σκοπούς της παρούσης διατριβής ο όρος ακαδημαϊκά προσόντα περιλαμβάνει τη Μεταλυκειακή μη-Τριτοβάθμια εκπαίδευση που έχει διάρκεια μικρότερη από δύο χρόνια, την Τριτοβάθμια μη-Πανεπιστημιακή εκπαίδευση που έχει διάρκεια πέραν των δύο χρόνων και ασφαλώς το Πανεπιστήμιο συμπεριλαμβανομένου τίτλου Μάστερ ή Διδακτορικού και επαγγελματικών προσόντων. Σχετικά με τους κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων τα ποσοστά στην Κύπρο είναι ιδιαίτερα ψηλά. Σύμφωνα με στοιχεία της

<sup>44</sup> Στατιστική Υπηρεσία της Κυπριακής Δημοκρατίας, (2010), «Έρευνα εργατικού δυναμικού».

Στατιστικής Υπηρεσίας της Κυπριακής Δημοκρατίας από τους 179.702 μαθητές/σπουδαστές που υπήρχαν το 2009 στην Κύπρο, οι 30.986 ανήκουν στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση εκ των οποίων 21.473 φοιτούσαν στο εξωτερικό, με την Ελλάδα και το Ηνωμένο Βασίλειο να κατέχουν τη μερίδα του λέοντος.<sup>45</sup>

Όσον αφορά τους μισθούς και τη γενικότερη κατάσταση στην Κύπρο σε αυτό τον τομέα, ο αρχικός μισθός κάποιου νεοεισερχόμενου με αναγνωρισμένο τίτλο σπουδών ανώτερης ή ανώτατης εκπαίδευσης στη Δημόσια Υπηρεσία κυμαίνεται μεταξύ €1.330-€2.014. Για παράδειγμα, κάτοχος τίτλου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που θα εισέλθει στην κλίμακα Α4, στην 8<sup>η</sup> βαθμίδα του κρατικού μισθολογίου, θα αμείβεται με €1.600, εάν εισέλθει στην κλίμακα Α8 με €2.014 ενώ κάτοχος τίτλου ανώτερης εκπαίδευσης με €1.331.<sup>46</sup> Στον ιδιωτικό τομέα τώρα, το χάσμα ανάμεσα στις αμοιβές που δίνονται στον δημόσιο τομέα για τους νεοεισερχόμενους σε κάποιο κλάδο σε μερικές περιπτώσεις φτάνει και το 50% πιο κάτω.

Μερικοί χαρακτηρίζουν το 2011 ως τη χρονιά σταθμό για την απασχόληση. Κάποιοι άλλοι ότι αποτελεί τη χρονιά εφιάλτη για τους εργαζόμενους. Μπορεί το μέγεθος της κυπριακής οικονομίας να μην είναι τέτοιο που να της επιτρέπει να καθορίζει η ίδια την τύχη της και κατά συνέπεια να ακολουθεί απλά τις εξελίξεις, υπάρχουν όμως τρόποι για να αντιμετωπιστούν σε κάποιο βαθμό οι δυσμενείς συνθήκες που διαμορφώθηκαν τον τελευταίο καιρό. Αρκεί οι εμπλεκόμενοι φορείς να δείχνουν πιο καλά αντανακλαστικά και μεγαλύτερη βούληση για βαθιές τομές που θα ωφελήσουν την κυπριακή οικονομία και την κυπριακή κοινωνία στο σύνολο της. Ο τομέας της εκπαίδευσης είναι ένας παράγοντας μείζονος σημασίας που με τη σωστή αξιοποίηση του μπορεί να οδηγήσει προς αυτή την κατεύθυνση. Ο συνωστισμός των νέων ανθρώπων στα Κολλέγια και τα Πανεπιστήμια τόσο στην Κύπρο όσο και στο εξωτερικό, χωρίς προγραμματισμό, όραμα και ένα συγκεκριμένο σχέδιο για το αν μπορεί η κυπριακή οικονομία να αφομοιώσει αυτά τα άτομα όταν ολοκληρώσουν τις σπουδές τους, είναι ένα θέμα που πρέπει να απασχολήσει πολύ σοβαρά όλους του υπευθύνους.

---

<sup>45</sup> Στατιστική Υπηρεσία της Κυπριακής Δημοκρατίας, (2010), «Στατιστικές της Εκπαίδευσης, 2008/2009»

<sup>46</sup> Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού της Κυπριακής Δημοκρατίας, <http://www.mof.gov.cy/mof/papd/papd.nsf/DMLcirculars-gr>.

## 2.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ / ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

### 2.3.1 Τα ακαδημαϊκά προσόντα σαν καθοριστικός παράγοντας της επαγγελματικής επιτυχίας

Το βασικό θέμα της διατριβής έχει να κάνει με τον ρόλο των ακαδημαϊκών προσόντων στην επαγγελματική επιτυχία του ατόμου. Η αναζήτηση μας αρχίζει από τους Judge et al. που υποστηρίζουν ότι τα ακαδημαϊκά προσόντα συνδέονται θετικά με την αντικειμενική επαγγελματική επιτυχία και αυτό σημαίνει ότι όσο περισσότερα προσόντα κατέχει κάποιος τόσο μεγαλύτερη θα είναι η επιτυχία του.<sup>47</sup>

Στο ίδιο μήκος κύματος κινείται και ο Heslin P. που υποστηρίζει ότι το επίπεδο της εκπαίδευσης, η ποιότητα, το κύρος και ο τύπος των ακαδημαϊκών προσόντων προϋποθέτουν σημαντική οικονομική επιτυχία. Συνεχίζοντας αναφέρει ότι άτομα με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης αναφέρουν και αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση.<sup>48</sup> Ακόμη μια θετική συσχέτιση δηλαδή των ακαδημαϊκών προσόντων με την αντικειμενική και την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία.

Σύμφωνα με τον Becker G. όπως αναφέρουν οι Judge et al.,<sup>49</sup> η θεωρία περί ανθρώπινου κεφαλαίου υποστηρίζει ότι η αγορά εργασίας ανταμείβει τις επενδύσεις που κάνουν τα άτομα στον εαυτό τους. Το ανθρώπινο κεφάλαιο περιλαμβάνει τις συσσωρευμένες εκπαιδευτικές, προσωπικές και επαγγελματικές εμπειρίες που προσθέτουν αξία σε κάποιο στέλεχος για κάποιον εργοδότη. Το κομμάτι της εκπαίδευσης είναι ο παράγοντας του ανθρώπινου κεφαλαίου που έγινε το αντικείμενο της περισσότερης έρευνας. Η έρευνα που προέρχεται από τις εργατικές οικονομίες και τη σχετική επαγγελματική βιβλιογραφία, καταδεικνύει ότι το αποτέλεσμα, η ανταμοιβή των ακαδημαϊκών προσόντων σε όρους μισθού

---

<sup>47</sup> Judge A.T., Cable M. D., Boudreau W. J. and Bretz D.R., (1995), «*An empirical investigation of the predictors of executive career success*», Personnel Psychology, 48 (3), pp.485-519.

<sup>48</sup> Heslin P. A., (2001), «*Sources of career success: Some insights regarding the nature of career success and what enables people to achieve it*», HR.com.

<sup>49</sup> Becker G., (1964) «*Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*» In Judge A.T., Cable M. D., Boudreau W. J., Bretz D.R. JR, (1995), «*An empirical investigation of the predictors of executive career success*», Personnel Psychology, 48 (3), pp.485-519.

και προαγωγών είναι αρκετά σημαντική.

Οι Jaskolka et al. αναφέρουν ότι μεταβλητές του ανθρώπινου κεφαλαίου όπως η εργασιακή εμπειρία, η ποιότητα και το είδος των ακαδημαϊκών προσόντων και της εκπαίδευσης γενικότερα, επηρεάζουν την επαγγελματική επιτυχία και τονίζουν ότι ο συγκεκριμένος παράγοντας συνδέεται θετικά με τα αντικειμενικά κριτήρια επαγγελματικής επιτυχίας.<sup>50</sup>

Χωρίς να αναιρούν την σημαντικότητα των ακαδημαϊκών προσόντων ως προς την επαγγελματική επιτυχία του ατόμου, οι Cable et al. όπως αναφέρουν οι Thomas et al., υποστηρίζουν ότι οι δημοσιεύσεις των φοιτητών δρουν σαν σημαντικός παράγοντας για τις προσφορές για δουλειά που λαμβάνουν όταν ριχτούν για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας τα άτομα και στο ύψος του μισθού που θα τους προσφερθεί, περισσότερο και από το κύρος των εκπαιδευτικών οργανισμών που φοιτούσαν.<sup>51</sup>

Τα ακαδημαϊκά προσόντα, σε συνδυασμό με την νοητική ικανότητα (mental ability) αποτελούν καθοριστικό παράγοντα για να έχει πρόσβαση κάποιος σε μια υψηλά αμειβόμενη θέση και μια δουλειά με αυξημένο επαγγελματικό κύρος. Αυτό υποστηρίζεται από τον Melamed T.<sup>52</sup> ο οποίος παραπέμπει και στον Howard A. που ερεύνησε τη πρόοδο των μάνατζερ για 20 χρόνια και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η συνεισφορά της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην επαγγελματική πρόοδο ήταν ίση με ένα διοικητικό επίπεδο. Μόνο το 3% των μάνατζερ χωρίς τριτοβάθμια εκπαίδευση προχώρησαν πέραν του μεσαίου διοικητικού επιπέδου σε σύγκριση με το 31% που είχαν την σχετική εκπαίδευση.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> Jaskolka G., Beyer J.M. and Trice H.M., (1985), «*Measuring and predicting managerial success*», Journal of Vocational Behavior, 26, pp.189-205.

<sup>51</sup> Cable D.M. and Murray B., (1999) «*Tournaments versus sponsored mobility as determinants of job search success*» Academy of Management Journal, 42, 439-449 In Thomas W., Lillian T.E., Sorensen K., Feldman D., (2005), «*Predictors of objective and subjective career success: A Meta-Analysis*», Personnel Psychology, 58, pp.367-408.

<sup>52</sup> Melamed T. (1996), «*Validation of a Stage Model of career success*», Journal of Applied Psychology: An International Review, 45(1), pp.35-65.

<sup>53</sup> Howard A., (1986), «*College experiences and managerial performance*», Journal of Applied Psychology, 71, pp.530-552. In Melamed T. (1996), «*Validation of a Stage Model of career success*», Journal of Applied Psychology: An International Review, 45(1), pp.35-65.

Σύμφωνα με τους McClelland et al.<sup>54</sup> και Tharenou et al.<sup>55</sup> όπως αναφέρει ο Melamed T. υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στην εκπαίδευση τόσο με το εισόδημα όσο και με άλλα κριτήρια επαγγελματικής επιτυχίας όπως το διοικητικό επίπεδο και το επαγγελματικό κύρος. Για το συγκεκριμένο θέμα ο Pfeffer J. διαφοροποιεί κάπως, τονίζοντας ότι η επίδραση των ακαδημαϊκών προσόντων περιορίζεται κατά την φάση και στη θέση που κάποιος εισέρχεται σε κάποιον οργανισμό. Για παράδειγμα το να είναι κάποιος κάτοχος MBA θα επηρεάσει τον αρχικό του μισθό σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από τον μισθό που θα λαμβάνει αργότερα.<sup>56</sup>

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθούμε και σε μια άλλη διάσταση που δίνεται από κάποιους ερευνητές όσον αφορά τα ακαδημαϊκά προσόντα και την επίδραση τους στην επαγγελματική επιτυχία του ατόμου. Προσεγγίζοντας το θέμα πιο σφαιρικά, θα πρέπει να αναφερθούμε και στο γεγονός ότι σύμφωνα με τους υποστηρικτές της θεωρίας της ισότητας, το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση και κατ' επέκταση την επαγγελματική επιτυχία. Η θεωρία αυτή, εισηγητής της οποίας είναι ο Adams S., υποστηρίζει ότι τα άτομα στην εργασία τους ακολουθούν τις νόρμες της ισότητας και της δικαιοσύνης. Συγκρίνουν όλα όσα προσφέρουν στον οργανισμό με την ανταμοιβή που λαμβάνουν και την ίδια στιγμή συγκρίνουν τον εαυτό τους με κάποιον άλλο, παρόμοιων αρμοδιοτήτων. Κάνοντας αυτή τη σύγκριση ο εργαζόμενος, μπορεί να δυσαρεστηθεί αν νιώσει ότι υπάρχει ασυμφωνία ανάμεσα σε αυτά που ο ίδιος προσφέρει και στο τι τελικά λαμβάνει πραγματικά σαν ανταμοιβή.

Στην περίπτωση τώρα, που δυο άτομα διαφορετικού μορφωτικού επιπέδου κατέχουν την ίδια θέση εργασίας με τις ίδιες αποδοχές, τις ίδιες ευθύνες και τα ίδια καθήκοντα, το άτομο με τα περισσότερα ακαδημαϊκά προσόντα αναμένεται να είναι λιγότερο ικανοποιημέ-

---

<sup>54</sup> McClelland D.C. and Franz C.E., (1992), «*Motivational and other sources of work accomplishments in mid-life: A longitudinal study*», Journal of Personality, 60(4), pp.679-707. In Melamed T. (1996), «*Validation of a Stage Model of career success*», Journal of Applied Psychology: An International Review, 45(1), pp.35-65.

<sup>55</sup> Tharenou P., Latimer S. and Conroy D., (1994), «*How do I make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement*», Academy of Management Journal, 37, pp.899-931. In Melamed T. (1996), «*Validation of a Stage Model of career success*», Journal of Applied Psychology: An International Review, 45(1), pp.35-65.

<sup>56</sup> Pfeffer J. and Ross J., (1982), «*The effects of marriage and a working life on occupational and wage attainment*», Administrative Science Quarterly, 27pp.26-80.

νο, διότι θεωρεί ότι συνεισφέρει περισσότερα στην δουλειά του από ότι ο συνάδελφος του και παρόλα αυτά αμείβεται το ίδιο με αυτόν. Η συνειδητοποίηση ακριβώς αυτής της «ανισότητας» από τον υπάλληλο με τα περισσότερα προσόντα, συνεπάγεται με επαγγελματική δυσαρέσκεια και είναι μια κατάσταση με άσχημα αποτελέσματα τόσο για τον εργαζόμενο, όσο και για τον ίδιο τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται.<sup>57</sup>

Όπως υποστηρίζει ο Shultz T. και αναφέρει η Πετρίλη Σ., η εκπαίδευση δύνατε να επιδράσει αρνητικά στην επαγγελματική ικανοποίηση, δεδομένου ότι το υψηλό μορφωτικό επίπεδο δημιουργεί υψηλότερες προσδοκίες στον εργαζόμενο. Όταν αυτές οι προσδοκίες δεν εκπληρώνονται τότε υπάρχει απογοήτευση. Επίσης προκύπτει δυσαρέσκεια όταν εκτελεί εργασίες ρουτίνας και γενικά όταν το είδος της επαγγελματικής ενασχόλησης δεν ανταποκρίνεται στα ακαδημαϊκά προσόντα.<sup>58</sup>

Συνοψίζοντας τα ευρήματα μας για τον ρόλο των ακαδημαϊκών προσόντων στην επαγγελματική επιτυχία του ατόμου θα λέγαμε ότι οι περισσότεροι ερευνητές συμφωνούν για τη θετική συσχέτιση που υπάρχει σε σχέση με τα αντικειμενικά κριτήρια της επαγγελματικής επιτυχίας του ατόμου. Βρήκαμε ότι τα ακαδημαϊκά προσόντα επιδρούν θετικά σε παράγοντες όπως ο μισθός, οι μισθολογικές αυξήσεις, η ιεραρχική ανέλιξη και το επαγγελματικό κύρος. Όσον αφορά τώρα την επίδραση τους στην υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία, τα αποτελέσματα δεν είναι ξεκάθαρα, καθώς οι απόψεις δίστανται. Αφενός μεν υπάρχουν υποστηρικτές της άποψης ότι επιδρούν θετικά, αφετέρου δε υπάρχουν ερευνητές που υποστηρίζουν ότι η δημιουργία υψηλότερων προσδοκιών, αυστηρότερων κριτηρίων υποκειμενικής αξιολόγησης και άλλων παραγόντων επιδρά αρνητικά. Αυτό δίνει μεγαλύτερο ενδιαφέρον στη δική μας έρευνα, για να ανακαλύψουμε τι ισχύει τελικά σε σχέση με το συγκεκριμένο θέμα στην Κύπρο.

---

<sup>57</sup> Πετρίλη Σ. (2007), «Έρευνα επίδρασης μιας σειράς εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων στο αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης υπαλλήλων ιδιωτικών εταιρειών», Πτυχιακή Εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Ψυχολογίας, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας

<sup>58</sup> Shultz T.W.(1982) «Investing in people» In Πετρίλη Σ. (2007), «Έρευνα επίδρασης μιας σειράς εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων στο αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης υπαλλήλων ιδιωτικών εταιρειών», Πτυχιακή Εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Ψυχολογίας, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας

### 2.3.2 Άλλοι παράγοντες που οδηγούν στην επαγγελματική επιτυχία

Παρουσιάσαμε προηγουμένως το ρόλο των ακαδημαϊκών προσόντων στην επαγγελματική επιτυχία του ατόμου. Σειρά τώρα έχει να εξετάσουμε τους υπόλοιπους παράγοντες που οδηγούν στην αντικειμενική ή/και στην υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία του ατόμου γενικότερα. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να διευκρινίσουμε ότι παράγοντες όπως ο μισθός, η ιεραρχική ανέλιξη, οι μισθολογικές αυξήσεις και ο υποκειμενικός παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης θεωρούνται τόσο σαν κριτήρια αλλά και σαν προϋποθέσεις επαγγελματικής επιτυχίας και γι' αυτό δεν κρίνουμε να υπάρχει λόγος να επαναληφθούν, αφού αναλυτική παρουσίαση τους έχει προηγηθεί.

Σύμφωνα με το τι υποστηρίζουν οι Cox et al. ένα από τα πιο ξεκάθαρα και αξιόπιστα ευρήματα σχετικά με την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών, είναι ότι η ηλικία σχετίζεται θετικά με την αντικειμενική επαγγελματική επιτυχία, πιθανότατα γιατί τα εξωγενή αποτελέσματα αυξάνονται με την πάροδο του χρόνου.<sup>59</sup> Προχωρώντας ένα βήμα πιο πέρα, οι Judge et al. αναφέρουν ότι προηγούμενες έρευνες δείχνουν ότι πολλές μεταβλητές που επηρεάζουν θετικά για παράδειγμα την αντικειμενική επαγγελματική επιτυχία, δεν επιδρούν με τον ίδιο τρόπο στην υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία.<sup>60</sup>

Συνεχίζοντας από την προηγούμενη πηγή, αναφέρεται ότι τα δημογραφικά στοιχεία των υπαλλήλων ενός οργανισμού μπορεί να επηρεάζουν αρκετές συμπεριφορικές τάσεις και αποτελέσματα συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών και των αυξήσεων. Επιπλέον τα δημογραφικά στοιχεία θα πρέπει απαραίτητως να ληφθούν υπόψη στην ερευνα, όπως και οι παράγοντες που οδηγούν στην επαγγελματική επιτυχία. Αρκετές έρευνες έδειξαν ότι διαφορετικές μεταβλητές επιδρούν σε μεγαλύτερο βαθμό στην επαγγελματική επιτυχία σε σύγκριση με κάποιο άλλο είδος μεταβλητών. Η ηλικία είναι μία από αυτές.

Ο επόμενος παράγοντας που θα εξετάσουμε είναι το φύλο. Σύμφωνα με τον Wilson E. υπάρχουν 3 κατηγορίες από θεωρίες που εξηγούν τη διαφορά ανάμεσα στα αντικειμενικά επίπεδα της επαγγελματικής επιτυχίας. Η πρώτη κατηγορία αναφέρεται στη μειοψηφία των

---

<sup>59</sup> Cox T.H. and Harquail C.V., (1991), «*Career paths and career success in the early stages of male and female MBAs*», Journal of Vocational Behavior, 39, pp.54-75.

<sup>60</sup> Judge A.T., Cable M. D., Boudreau W. J. and Bretz D.R. JR, (1995), «*An empirical investigation of the predictors of executive career success*», Personnel Psychology, 48 (3), pp.485-519.

θεωριών που υποστηρίζει οι γυναίκες δεν έχουν αρκετό από αυτό το «κάτι» που χρειάζεται για να γίνουν μάνατζερ. Η δεύτερη έχει να κάνει με οργανωτικές εξηγήσεις που επικεντρώνονται σε κοινωνικά και οργανωτικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Η τρίτη κατηγορία έχει να κάνει με θεωρίες επιλογών και υποστηρίζει ότι οι γυναίκες είναι που επιλέγουν να μην προχωρήσουν. Υπάρχει υποστήριξη στη βιβλιογραφία για κάθε μια από τις θεωρίες αυτές αλλά οι περισσότερες υποστηρίζουν ότι οφείλετε σε συνδυασμό παραγόντων.<sup>61</sup>

Σύμφωνα με τον Daley D. η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών συναντά αρκετά εμπόδια. Σχετική έρευνα έδειξε την παρουσία «γυάλινων τοίχων» και θέσεις εργασίας που δεν δίνουν ευκαιρίες ανέλιξης, «κολλώδη πατώματα», δουλειές σχεδιασμένες ώστε να ανελίσσονται άτομα από τα κατώτερα επίπεδα αλλά έλλειψη βούλησης για να γίνει αυτό στην πράξη και «πόρτες παγίδες» που περιλαμβάνουν εμπόδια που σταματούν την πρόοδο των ατόμων όπως η σεξουαλική παρενόχληση και αν αυτή θα πρέπει να αναφερθεί.<sup>62</sup>

Ασφαλώς υπάρχει και ο αντίλογος. Σύμφωνα με τους Judge et al. οι γυναίκες λαμβάνουν πιο ευνοϊκή μεταχείριση στις προαγωγές και στις αυξήσεις σε σχέση με τους άντρες.<sup>63</sup>

Μέχρι τώρα εξετάσαμε από βιβλιογραφικής άποψης την επίδραση τόσο της ηλικίας όσο και του φύλου στην επαγγελματική επιτυχία του ατόμου. Ας δούμε τώρα την επίδραση που έχει η οικογενειακή κατάσταση των ατόμων στην επαγγελματική τους επιτυχία.

Συνεχίζοντας με τους Judge et al., τα άτομα τα οποία είναι παντρεμένα επιτυγχάνουν υψηλότερα επίπεδα αντικειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας από ότι οι συνάδελφοι τους που δεν είναι παντρεμένοι. Επίσης οι Pfeiffer et al.<sup>64</sup> κατέδειξαν ότι ο γάμος αποτελεί ένα σημάδι για τον οργανισμό ότι υπάρχουν αρκετά θετικά χαρακτηριστικά σε ένα άτομο, όπως η σταθερότητα, η υπευθυνότητα και η ωριμότητα. Προχωρώντας ένα βήμα παραπέρα οι

---

<sup>61</sup> Wilson E., (1998), «*Gendered Career Paths* », Personnel Review, 27 (5), pp.396-411.

<sup>62</sup> Daley D., (1996), «*Paths of Glory and the Glass Ceiling: Differing Patterns of Career advancement among women and Minority Federal Employees*», Journal of Public Administration, 20, pp.143-362.

<sup>63</sup> Judge A.T., Cable M. D., Boudreau W. J. and Bretz D.R., (1995), «*An empirical investigation of the predictors of executive career success*», Personnel Psychology, 48 (3), pp.485-519.

<sup>64</sup> Pfeffer J. and Ross J., (1982), «*The effects of marriage and a working life on occupational and wage attainment*», Administrative Science Quarterly, 27pp.26-80.



γυναίκες σύζυγοι συχνά δρουν σαν «πηγές» στελεχών, γιατί βοηθούν με τις ευθύνες του σπιτιού, προσφέρουν συναισθηματική υποστήριξη και παίζουν ένα συμβουλευτικό ρόλο σε εργασιακά θέματα. Άρα το να είναι κάποιος παντρεμένος, επιδρά θετικά στην ύπαρξη αντικειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας. Επιπλέον, επειδή οι ώρες που απαιτούνται για τη φροντίδα του σπιτιού αποτελούν στην ουσία ώρες μακριά από την εργασία, ο χρόνος που ξοδεύετε γι' αυτές τις ευθύνες, επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική επιτυχία.

Σύμφωνα με τους Bradley et al. τα ευρήματα τους σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση και τα παιδιά, σε σχέση με την επαγγελματική επιτυχία του ατόμου είναι κάπως ασαφή. Μερικές έρευνες δείχνουν ότι τα παντρεμένα άτομα έχουν υψηλότερα επίπεδα αντικειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας σε σύγκριση με τα άτομα που δεν είναι παντρεμένα, ενώ κάποιοι άλλοι ερευνητές έχουν βρει ότι υπάρχουν διαφορετικές επιδράσεις του συγκεκριμένου παράγοντα, όταν έχει να κάνει με άντρες και γυναίκες. Πιο συγκεκριμένα για τους άντρες, το να είναι κάποιος παντρεμένος και να έχει και παιδιά θεωρείται πλεονέκτημα για την επαγγελματική του καριέρα, ενώ το ακριβώς αντίθετο ισχύει για τις γυναίκες.<sup>65</sup>

Ας δούμε τώρα παράγοντες που ξεφεύγουν από το δημογραφικό χαρακτήρα που είχαν οι προηγούμενοι και να δούμε κατ' αρχήν την επίδραση που έχει η καθοδήγηση στην επαγγελματική επιτυχία του ατόμου. Σύμφωνα με τους Dreher et al. όπως αναφέρει ο Bozionelos N. αρκετή εμπειρική έρευνα δείχνει τη σύνδεση της καθοδήγησης που θα λάβει κάποιο άτομο στην καριέρα του σε ένα οργανισμό με την αντικειμενική και την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία.<sup>66</sup>

Προς την ίδια κατεύθυνση και όσα υποστηρίζει ο Heslin P. Οι άνθρωποι που είχαν ένα μέντορα να τους καθοδηγήσει στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία, τείνουν να απολαμβάνουν περισσότερη οικονομική επιτυχία από αυτοί που δεν είχαν αυτή τη δυνατότητα. Η επίδραση αυτή είναι ακόμα μεγαλύτερη όταν οι μέντορες είναι περισσότεροι από έναν. Οι μελέτες έχουν δείξει ότι οι άνθρωποι τείνουν να αναζητούν μέντορες του ίδιου

---

<sup>65</sup> Bradley L., Brown K. and Dower J., (2009), «*Career progression in the public sector: Gender differences in career success*», International Journal of Employment Studies, 17, pp.102-134.

<sup>66</sup> Dreher G. F. and Ash R. A., (1990), «*A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional and technical positions* », Journal of Applied Psychology, 75, pp 539-546 In Bozionelos N., (2003), «*Intra-Organizational Network Resources: Relation to career success and personality*», The International Journal of Organizational Analysis, 11 (1), pp.41-66.

φύλου και ότι οι γυναίκες δυσκολεύονται περισσότερο από ότι οι άντρες στο να βρουν ένα μέντορα να τους βοηθήσει. Μια επιτυχημένη γυναίκα σε σύγκριση με ένα επιτυχημένο άντρα, είναι λιγότερο πιθανό να αναφέρει ότι η ανέλιξη της οφείλεται στην καθοδήγηση την οποία έλαβε κατά την διάρκεια της επαγγελματικής της σταδιοδρομίας. Μια σχετική έρευνα έδειξε ότι η ποιότητα των στενών φιλικών σχέσεων ανάμεσα στους άντρες στον χώρο εργασίας συνδέεται περισσότερο με την επαγγελματική επιτυχία και την εργασιακή ικανοποίηση από ότι οι στενές φιλικές σχέσεις ανάμεσα σε γυναίκες.<sup>67</sup>

Συμπληρώνοντας την ερευνά μας στο συγκεκριμένο θέμα και συνεχίζοντας από την προηγούμενη πηγή, υπάρχει η άποψη του ότι πέρα από το να βρει κάποιος ένα μέντορα υπάρχουν τρεις επιπλέον τακτικές που ενισχύουν την επαγγελματική επιτυχία και αυτές είναι η δικτύωση, συμπεριφορές με συγκεκριμένη πολιτική και η πρόσβαση, η οικειότητα και η εγγύτητα του ατόμου σε εκείνους που λαμβάνουν τις αποφάσεις σε ένα οργανισμό. Η δικτύωση συνεπάγεται την καλλιέργεια μια σειράς από άτυπες, αμοιβαία επωφελείς σχέσεις και είναι πιο αποτελεσματική όταν επιτρέπει στα άτομα να εκτελούν τη δουλειά τους αποτελεσματικά. Προσωπικές συμπεριφορές εστιασμένες στους προϊστάμενους (ingratiation) ευνοιοκρατία (κοινώς το «γλείψιμο», η κολακεία) οδηγούν σε μεγαλύτερη επαγγελματική επιτυχία. Ενώ πολιτικές συμπεριφορές εστιασμένες στην εργασία, η αυτοπροώθηση (self-promotion) συνδέονται με χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής επιτυχίας. Το να είσαι στο επίκεντρο της ενημέρωσης, της επιρροής και της λήψης αποφάσεων εντός του οργανισμού συνδέεται με αυξημένο μισθό, τις προαγωγές και την επαγγελματική ευχαρίστηση. Τέλος, όταν αυτά τα χαρακτηριστικά απουσιάζουν συνεπάγονται με λιγότερες προαγωγές, μισθολογικές αυξήσεις ανεξάρτητα από το λόγο που δεν υπάρχουν ή το φύλο του ατόμου.

Ο επόμενος παράγοντας που έχει γίνει αντικείμενο αρκετής έρευνας είναι αυτός της προσωπικότητας του ατόμου. Όσον αφορά τώρα τον συγκεκριμένο παράγοντα, τα χαρακτηριστικά που έχουν ερευνηθεί σε μεγαλύτερο βαθμό είναι η εξωστρέφεια, η ευσυνειδησία, η δεκτικότητα, το να είσαι ανοικτός σε νέες εμπειρίες και η συναισθηματική σταθερότητα. Από αυτά, οι έρευνες έδειξαν ότι η ευσυνειδησία και η εξωστρέφεια σχετίζονται θετικά με την εργασιακή ευχαρίστηση, το εισόδημα και το επαγγελματικό κύρος. Αντίθετα, η συναισθηματική αστάθεια συνδέεται με χαμηλότερο εισόδημα και μειωμένο

---

<sup>67</sup> Heslin P. A., (2001), «Sources of career success: Some insights regarding the nature of career success and what enables people to achieve it», HR.com.

επαγγελματικό κύρος.<sup>68</sup>

Σύμφωνα με τους Watson et al. όπως αναφέρουν οι Judge et al., η εξωστρέφεια συνδέεται με την κοινωνικότητα και όπως σημειώνουν, οι εξωστρεφείς είναι πιο κοινωνικοί και περιγράφονται σαν πιο ενεργοί και αυθόρμητοι, δείχνουν λιγότερη δυσφορία, λιγότερο σκεπτικισμό και προκατάληψη από ότι οι εσωστρεφείς. Επιπλέον, τείνουν να εκδηλώνουν ένα πιο κοινωνικοποιημένο χαρακτήρα, να είναι αποφασιστικοί και φιλόδοξοι, πιο ενεργοί σαν άτομα και να αναζητούν την περιπέτεια. Η εξωστρέφεια σχετίζεται με την εμπειρία θετικών συναισθημάτων και είναι πιο πιθανό άτομα με αυτά τα χαρακτηριστικά να αναλάβουν ηγετικούς ρόλους και να έχουν περισσότερους στενούς φίλους.<sup>69</sup>

Όσον αφορά την ευσυνειδησία σαν ατομικό χαρακτηριστικό, φανερώνεται σε 3 διαφορετικές μορφές: προσανατολισμός στα επιτεύγματα (achievement orientation), σκληρή δουλειά και επιμονή, υπευθυνότητα και ιδιαίτερη προσοχή σε ότι κάνουν, οργάνωση και προγραμματισμός. Επιπλέον η ευσυνειδησία σχετίζεται με τον αυτοέλεγχο όπως και με την ανάγκη για επιτεύγματα, ευθύνες και επιμονή.<sup>70</sup>

Σχετικά με το να είναι κάποιος δεκτικός και ανοικτός σε νέες εμπειρίες, το άτομο αυτό χαρακτηρίζεται από έντονη πνευματική διαύγεια, εφευρετικότητα, και αυτονομία. Τα δεκτικά άτομα είναι συνεργάσιμα, εμπιστεύονται και νοιάζονται για τους άλλους, γίνονται συμπαθητικά στους άλλους λόγω των καλών τους προθέσεων, είναι χαρούμενα και ευγενικά. Σίγουρα είναι πολύ πιθανό αυτές οι συμπεριφορές να συνδέονται με την επαγγελματική επιτυχία. Για παράδειγμα η ευελιξία, η δημιουργικότητα και ο πνευματικός προσανατολισμός των δεκτικών ατόμων μπορεί να αποτελέσουν τα συστατικά της επαγγελματικής επιτυχίας σε αρκετά επαγγέλματα. Με τον ίδιο τρόπο, η συνεργασία και η δεκτικότητα των ατόμων μπορεί να οδηγήσει σε πιο επιτυχημένες καριέρες περισσότερο σε επαγγέλματα όπου η ομαδική

---

<sup>68</sup> Heslin P. A., (2001), «*Sources of career success: Some insights regarding the nature of career success and what enables people to achieve it*», HR.com

<sup>69</sup> Watson D. and Slack A. K., (1993), «*General factors of affective temperament and their relation to job satisfaction over time*», Organizational Behavior and Human Decision Processes, 54, pp 181-202 In Judge T., Higgins C., Thoresen C., Barrick M., (1999), «*The big five personality traits, general mental ability and career success across the life span* », Personnel Psychology, 52, pp.621-652.

<sup>70</sup> Costa P., McCrae R. and Dye D., (1991), «*Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory*», Personality and Individual Differences, 12, pp. 887- 898

συνεργασία και η εξυπηρέτηση πελατών είναι αρκετά σημαντική.<sup>71</sup>

Οι προσωπικές αξίες και οι επιδιώξεις αποτελούν ένα σημαντικό κριτήριο για την αξιολόγηση της επαγγελματικής επιτυχίας κάποιου. Ωστόσο, η σχετική θεωρεία δηλώνει ότι η ικανοποίηση από αποτελέσματα σχετικά με την εργασία, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το πώς οι άνθρωποι συγκρίνουν τις ανταμοιβές τους με αυτά που λαμβάνουν κάποιοι άλλοι που κάνουν παρόμοια εργασία. Από τη στιγμή που οι άνθρωποι συγκρίνουν τον εαυτό τους με άλλους, το αίσθημα της επιτυχίας συχνά εξαρτάται από το ποιός επιλέγεται σαν μέτρο σύγκρισης. Εάν για παράδειγμα, κάποιος κερδίζει 50.000\$ το χρόνο από μια δουλειά και δηλώνει αρκετά ικανοποιημένος, αυτό θα αλλάξει εάν συγκρίνει τον εαυτό του με κάποιον άλλο που κερδίζει τα διπλάσια για την ίδια εργασία.<sup>72</sup>

Ο Super D. στον οποίο παραπέμπει ο Heslin P., εξέτασε και μια άλλη διάσταση στους παράγοντες που αναλύουμε. Υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι τείνουν να αξιολογούν διαφορετικά πράγματα σε διαφορετικά στάδια της καριέρας τους. Πιο συγκεκριμένα η περίοδος που ξεκινά κάποιος την επαγγελματική του σταδιοδρομία αποτελεί το εξερευνητικό στάδιο. Σε αυτό το στάδιο το αίσθημα της επιτυχίας καθορίζεται από το να ανακαλύψει το άτομο τι πραγματικά θέλει να κάνει, να βρει μια δουλειά και να αποκτήσει τα ανάλογα προσόντα. Το επόμενο στάδιο είναι αυτό της «εδραίωσης», παραδοσιακά ανάμεσα στις ηλικίες 25-45 όπου οι ενδείξεις της επαγγελματικής επιτυχίας τείνουν να περιλαμβάνουν την καθιέρωση μιας ουσιαστικής επαγγελματικής ταυτότητας έχοντας βρει μέντορα, και έχοντας προχωρήσει σε αρμοδιότητες ευθύνες και αυτονομία.

Κατά τη διάρκεια του σταδίου της συντήρησης, παραδοσιακά μεταξύ των ηλικιών 45-65, το αίσθημα της επαγγελματικής επιτυχίας βασίζεται τυπικά στην αντίληψη της διατήρησης των ικανοτήτων έχοντας συνεισφέρει κάτι στον τομέα του, έχοντας ενισχύσει το κύρος του και να έχει γίνει μέντορας για τους άλλους. Παρόλο που οι άνθρωποι διαφέρουν, οι παράγοντες που καθορίζουν το αίσθημα της επιτυχίας τους τείνουν να επηρεάζονται από το στάδια στο οποίο βρίσκεται η καριέρα τους.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Judge T., Higgins C., Thoresen C. and Barrick M., (1999), «*The big five personality traits, general mental ability and career success across the life span*», *Personel Psychology*, 52, pp.621-652.

<sup>72</sup> Heslin P. A., (2001), «*Sources of career success: Some insights regarding the nature of career success and what enables people to achieve it*», *HR.com*

<sup>73</sup> Super D., (1957), «*The psychology of careers*», New York: Harper and Row Publishers

Σε σχέση με τις μεταβλητές του ανθρώπινου κεφαλαίου που καθορίζουν την επαγγελματική επιτυχία του ατόμου, η πλέον φανερή είναι η νοητική ικανότητα (mental ability) η οποία επηρεάζει μέσω αρκετών μηχανισμών, όπως αναφέρει ο Melamed T. Πρώτον ενισχύει το ρυθμό και την πληρότητα των γνώσεων που σχετίζονται με την εργασία. Δεύτερο, ενισχύει την καινοτομία και την ποιότητα της ιεράρχησης, όταν κάποιος έρχεται αντιμέτωπος με πολλές καταστάσεις. Τρίτο τροποποιεί και ενισχύει τα κίνητρα που παρακινούν για ψηλή απόδοση. Αρκετές έρευνες υποστηρίζουν την καθοριστική επίδραση που έχει η νοητική ικανότητα ως προς την επαγγελματική επιτυχία.<sup>74</sup>

Σύμφωνα με τους Howard et al. η φιλοδοξία, η επιθυμία του ατόμου να προχωρήσει μπροστά, είναι μια από τις καλύτερες ενδείξεις ότι το άτομο όντως θα ανελιχτεί και θα πετύχει επαγγελματικά. Η θετική σχέση ανάμεσα στη φιλοδοξία του ατόμου και στην επαγγελματική επιτυχία υποστηρίχθηκε και σε πολλές άλλες έρευνες. Μια από αυτές των Canning et al.,<sup>75</sup> που υποστηρίζουν ότι γενικά όσο πιο μεγάλος είναι ο πόθος του ατόμου να προχωρήσει και να ανελιχτεί, τόσο μεγαλύτερη θα είναι η επαγγελματική του επιτυχία.<sup>76</sup>

Αρκετό ενδιαφέρον παρουσιάζει και η άποψη ότι οι απαιτητικές και αγχώδεις συνθήκες εργασίας είναι η αιτία να δημιουργηθούν σημαντικά κόστη σε επίπεδο απουσιών, χάσιμο χρόνου, χαμηλής παραγωγικότητας και κατ' επέκταση μειωμένης επαγγελματικής επιτυχίας. Στην διεθνή βιβλιογραφία πολύ συχνά αναφέρεται ότι η εκτίμηση αυτά τα έξοδα είναι αρκετά δισεκατομμύρια δολάρια κάθε χρόνο. Γενικά, η επίδραση των απαιτήσεων μιας εργασίας δεν προκαλεί κακό από μόνη της, αλλά σε συνδυασμό με το χαμηλό έλεγχο των υπαλλήλων από πλευράς διοίκησης μπορεί να οδηγήσει στην εμφάνιση των δυσάρεστων συνεπειών που προαναφεραμε.<sup>77</sup>

---

<sup>74</sup> Melamed T. (1996), «*Validation of a Stage Model of career success*», Journal of Applied Psychology: An International Review, 45(1), pp.35-65.

<sup>75</sup> Howard A. and Bray D., (1988), «*Managerial lives in transition: Advancing age and changing times*», 27, pp.26-80.

<sup>76</sup> Cannings K. and Montmarquette C. (1991), «*Managerial Momentum: A simultaneous model of career progress of male and female managers*», Industrial and Labor Relations Review, 44, pp.212-228.

<sup>77</sup> Dwyer J.D. and Ganster C.D. (1991), «*The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction*», Journal of Organizational Behavior, 12, pp.595-608.

Πάμε να δούμε τώρα ένα παράγοντα διαφορετικό από αυτούς που αναλύσαμε μέχρι τώρα. Τον παράγοντα εμπιστοσύνη, εξίσου μεγάλης σημαντικότητας. Έρευνες για την επίδραση της εμπιστοσύνης έδειξαν ότι οδηγεί σε πιο θετική εργασιακή αντίληψη, όπως για παράδειγμα την εργασιακή ικανοποίηση και την αφοσίωση, σε εργασιακές συμπεριφορές όπως για παράδειγμα το να μην κρατά για τον εαυτό του τις γνώσεις ο εργαζόμενος αλλά να τις μοιράζεται με τους συναδέλφους του, το χαρακτηριστικό της Organizational Citizenship Behavior, αποτελέσματα που έχουν να κάνουν με την απόδοση τόσο ατομικά αλλά και ομαδικά αλλά και σε επίπεδο οργανισμού.<sup>78</sup>

Οι Matzler et al. υποστηρίζουν ότι πολλές έρευνες δείχνουν ότι οι ικανοποιημένοι υπάλληλοι έχουν υψηλά κίνητρα, δείχνουν καλή διάθεση στην εργασία τους και δουλεύουν πιο αποδοτικά και αποτελεσματικά. Είναι επίσης περισσότερο αφοσιωμένοι σε θέματα συνεχής βελτίωσης και ποιότητας. Από θεωρητική και διοικητική άποψη, είναι πολύ σημαντικό να εξακριβωθεί τι οδηγεί τους υπαλλήλους στην ικανοποίηση, να παρακολουθείται η ικανοποίηση των εργαζομένων τους και να λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα για να προωθηθεί η ικανοποίηση και η αφοσίωση τους. Η διαπροσωπική εμπιστοσύνη είναι ένας σημαντικότερος παράγοντας που οδηγεί στην ικανοποίηση των εργαζομένων.<sup>79</sup>

Σύμφωνα με τον Gambetta D., όπως αναφέρουν οι Rousseau et al.<sup>80</sup> η εμπιστοσύνη προάγει την συνεργασία, προωθεί μια ευρύτερη νοοτροπία δημιουργίας δικτύων σε ένα οργανισμό,<sup>81</sup> μειώνει τις αντιπαραθέσεις, μειώνει τα έξοδα μεταφοράς (transaction costs) και διευκολύνει σε μεγάλο βαθμό τη δημιουργία εργασιακών ομάδων (ad hoc) που συστήνονται για κάποιο συγκεκριμένο σκοπό, όπως επίσης μπορεί να είναι ο λόγος που θα προωθεί αποτε-

---

<sup>78</sup> Rousseau D., Sitkin S., Burt R. and Camerer C. (1998), «*Not so different after all: a cross discipline view of trust*», Academy of Management Review, 23(3), pp.393-404.

<sup>79</sup> Matzler K. and Renzl B., (2006), «*The Relationship between Interpersonal Trust, Employee Satisfaction, and Employee Loyalty*», Total Quality Management, 17(10), pp.1261-1271.

<sup>80</sup> Gambetta D., (1988) «*Trust: Making and breaking cooperative relations*», In Rousseau D., Sitkin S., Burt R., Camerer C. (1998), «*Not so different after all: a cross discipline view of trust* », Academy of Management Review, 23(3), pp.393-404.

<sup>81</sup> Miles R. and Snow. C (1992) «*Causes of failure in network organizations*», In Rousseau D., Sitkin S., Burt R., Camerer C. (1998), «*Not so different after all: a cross discipline view of trust* », Academy of Management Review, 23(3), pp.393-404.

λεσματικές αντιδράσεις σε κρίσιμες καταστάσεις.<sup>82</sup> Επιπλέον τόσο η εμπιστοσύνη προς τον οργανισμό, όσο και η εμπιστοσύνη στη διοίκηση ή την ηγεσία αλλά και η εμπιστοσύνη ανάμεσα στους συναδέλφους παίζει ένα καθοριστικό ρόλο σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση και κατ' επέκταση όλων εκείνων των θετικών αποτελεσμάτων που προκύπτουν.

Μέχρι τώρα εξετάσαμε παράγοντες που έχουν να κάνουν περισσότερο με το ίδιο το άτομο όπως την ηλικία το φύλο και το χαρακτήρα του, τη προσωπικότητα του και γενικά παράγοντες που άμεσα ή έμμεσα συνδέονται με αυτό. Πάμε να δούμε τώρα ένα παράγοντα τελείως ανεξάρτητο αλλά εξίσου σημαντικό για την επαγγελματική επιτυχία του ατόμου. Τον ίδιο τον οργανισμό και παράγοντες που άπτονται της λειτουργίας και της γενικότερης φιλοσοφίας του.

Ο Pfeffer J. έδωσε έμφαση στην επίδραση μεταβλητών που έχουν να κάνουν με τη δομή, συμπεριλαμβανόμενων τόσο των χαρακτηριστικών της βιομηχανίας όσο και των χαρακτηριστικών του οργανισμού στα αποτελέσματα των ατόμων όπως η απόδοση, το ρυθμό που αποχωρούν (turnover), τους μισθούς και θεώρησε ότι έπρεπε να εξεταστούν. Μια από αυτές τις μεταβλητές είναι και το μέγεθος του οργανισμού.<sup>83</sup>

Σύμφωνα με τους Brown et al. οι μεγαλύτεροι οργανισμοί πληρώνουν τους υπαλλήλους τους περισσότερο από ότι οι μικρότεροι σε μέγεθος οργανισμοί. Αυτό όμως μπορεί να καταλογιστεί σε παράγοντες που δεν έχουν σχέση με το μέγεθος της επιχείρησης όπως για παράδειγμα στην δυνατότητα να μπορεί να πληρώνει η εταιρεία υψηλότερους μισθούς, εργαζόμενους «καλύτερης ποιότητας» ή έλλειψη ικανότητας να παρακολουθεί και να ανταμείβει ανάλογος τους εργαζόμενους η επιχείρηση, χωρίς να βρει αρκετούς να υποστηρίζουν τη συγκεκριμένη η σχέση.<sup>84</sup>

Μάλιστα, σύμφωνα με τους Dalton et al., οι μεγαλύτερες εταιρείες έχουν περισσότε-

---

<sup>82</sup> Meyerson D., Weick K. and Kramer R. (1996) «*Swift trust and temporary groups*», In Rousseau D., Sitkin S., Burt R., Camerer C. (1998), «*Not so different after all: a cross discipline view of trust* », Academy of Management Review, 23(3), pp.393-404.

<sup>83</sup> Pfeffer J. (1991), «*Organization theory and structural perspectives on management* », Journal of Management, 17, pp.789-803.

<sup>84</sup> Brown C. and Medoff J., (1989), «*The employer six-wage effect*», Journal of Political Economy, 97, pp.1027-1059.

ρες διαθέσιμες θέσεις εργασίας, άρα δίνουν περισσότερες ευκαιρίες και προοπτικές προαγωγών και γενικά ανέλιξης.<sup>85</sup> Ακόμα και σε αυτή τη περίπτωση δεν μπορούμε να βάλουμε το χέρι μας στη φωτιά αφού δεν είναι ξεκάθαρο ότι υπάρχουν περισσότερες προαγωγές διαθέσιμες ανά υπάλληλο στους μεγαλύτερους οργανισμούς, ακριβώς γιατί υπάρχουν πολύ περισσότεροι εργαζόμενοι να διεκδικήσουν τις ίδιες ευκαιρίες. Άρα το μέγεθος του οργανισμού είναι ένας αμφιλεγόμενος παράγοντας που επιδρά μερικές φορές θετικά και μερικές φορές αρνητικά στην αντικειμενική επαγγελματική επιτυχία του ατόμου.<sup>86</sup>

Ακόμη μια σχετική με τον οργανισμό μεταβλητή που μπορεί να συνδεθεί με την αντικειμενική επαγγελματική επιτυχία είναι η επιτυχία του ίδιου του οργανισμού. Η απόδοση και η κερδοφορία του οργανισμού επιδρά θετικά τόσο στις απολαβές των ατόμων που εργάζονται εκεί όσο και στα γενικότερα αντικειμενικά κριτήρια της επαγγελματικής επιτυχίας.<sup>87</sup>

Σύμφωνα με τους Bradley et al.,<sup>88</sup> η σχέση ανάμεσα στα διάφορα οργανωτικά χαρακτηριστικά όπως το μέγεθος, η επιτυχία και ο τομέας που δραστηριοποιείτε ο κάθε οργανισμός δεν είναι πάντοτε ξεκάθαρη. Οι ερευνητές βρήκαν τόσο θετικές όσο και αρνητικές συσχετίσεις ανάμεσα στο μέγεθος του οργανισμού σε σχέση με τους μισθούς και τις αυξήσεις. Όπως επίσης διαφορούμενη είναι και η άποψη για τη σχέση ανάμεσα στην επιτυχία του οργανισμού και την επαγγελματική επιτυχία του ατόμου. Υπάρχουν επίσης στοιχεία για να υποστηρίξουν την επίδραση του τομέα δραστηριοποίησης του οργανισμού με αντικειμενικά κυρίως κριτήρια επαγγελματικής επιτυχίας.

---

<sup>85</sup> Dalton D.R. and Kesner I.F., (1985), «*Organizational performance as an antecedent of inside/outside chief executive succession: An empirical assessment*», *Academy of Management Journal*, 28, pp.749-762.

<sup>86</sup> Konda S.L. and Stewman S., (1980), «*An opportunity labor demand model and Marcovian labor supply models: Comparative tests in an organization* », *American Sociological Review*, 45pp.276-301.

<sup>87</sup> Gomez-Mejia L.R. and Welbourn T.M., (1989), «*Strategic design of executive compensation programs*» In Judge A.T., Cable M. D., Boudreau W. J., Bretz D.R. JR, (1995), «*An empirical investigation of the predictors of executive career success*», *Personnel Psychology*, pp.485-519.

<sup>88</sup> Bradley L., Brown K. and Dower J., (2009), «*Strategic design of executive compensation programs*» In Judge A.T., Cable M. D., Boudreau W. J., Bretz D.R. JR, (1995), «*An empirical investigation of the predictors of executive career success*», *Personnel Psychology*, pp.485-519.



Το κομμάτι που προηγήθηκε ήταν ιδιαίτερα σημαντικό για την πτυχιακή μας εργασία. Είδαμε το ρόλο των ακαδημαϊκών προσόντων στην επαγγελματική επιτυχία του ατόμου καθώς και μια σειρά από άλλους παράγοντες που έχουν σχέση τόσο με τα άτομα και όσο και με τον οργανισμό προς αυτή την κατεύθυνση. Στη συνέχεια θα δούμε τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την ύπαρξη της επαγγελματικής επιτυχίας τόσο για τα άτομα όσο και για τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται.

Πριν γίνει αυτό πιστεύουμε ότι αξίζει τον κόπο να αναφερθούμε σε κάτι πολύ ενδιαφέρον που διατύπωσε ο Heslin P.<sup>89</sup> Υποστηρίζει λοιπόν, ότι οι περισσότεροι άνθρωποι βλέπουν σε γενικές γραμμές την εργασία τους με ένα από τους τρεις ακόλουθους τρόπους: τη θεωρούν απλά σαν μια δουλειά (just a job), τη βλέπουν με ένα πιο «καριερίστικο» προσανατολισμό (career orientation) ή στην τρίτη περίπτωση, την αντιμετωπίζουν σαν μια πρόκληση (calling).

Τα άτομα που προσεγγίζουν την εργασία τους θεωρώντας την απλά σαν μια δουλειά και τίποτε άλλο, επικεντρώνονται κυρίως στην οικονομική ανταμοιβή που λαμβάνουν και παραβλέπουν όλα τα υπόλοιπα. Τα άτομα που υιοθετούν μια προσέγγιση που προσανατολίζεται περισσότερο στην καριέρα, προσωπικά επενδύουν στην εργασία τους περισσότερο και βαθύτερα και επικεντρώνονται στην επαγγελματική ανέλιξη, την απόκτηση επαγγελματικού κύρους και δύναμης που απορρέει από αυτό. Τέλος, τα άτομα που τη θεωρούν σαν μια πρόκληση επικεντρώνονται στην ολοκλήρωση που βιώνουν σαν άτομα που έρχεται σαν αποτέλεσμα της απόδοσης από την εργασία τους βοηθώντας να γίνει ο κόσμος καλύτερος.

Για την πρώτη κατηγορία η δουλειά είναι απλά ένα μέσο για να αποκτήσουν τους οικονομικούς πόρους που απαιτούνται για να απολαύσουν το χρόνο μακριά από τη δουλειά τους και τίποτα περισσότερο. Ο κύριος σκοπός τους είναι ένα καλό εισόδημα και δεν επιδιώκουν να κερδίσουν κάτι περισσότερο και «βαθύτερο» από την εργασία τους.

Ο προσανατολισμός καριέρας μπορεί να κάνει πολλούς ανθρώπους να μπουν στη διαδικασία αναζήτησης κάποιων από των περιορισμένων «διακεκριμένων» θέσεων σε μια

---

<sup>89</sup> Heslin P. A., (2005), «*Conceptualizing and evaluating career success*», Journal of Organizational Behavior, 26, pp.113 -136.

αγορά εργασίας που ο νικητής τα παίρνει όλα. Αυτές οι αγορές χαρακτηρίζονται από τις τεράστιες αμοιβές που επιβραβεύουν τις εξέχουσες αποδόσεις. Κάτι σαν τη φήμη και την αναγνώριση των κατόχων χρυσών μεταλλίων σε Ολυμπιακούς Αγώνες, που σε σύγκριση με την απόδοση του δεύτερου ή του τρίτου δεν διαφέρουν και πολύ αλλά ανταμείβονται πολύ περισσότερο. Ο πόθος να γίνει κάποιος «superstar» σε τέτοιους τομείς μειώνει τον αριθμό και το ταλέντο που αναζητεί καριέρα σε λιγότερο λαμπερά αλλά περισσότερο χρήσιμα στην κοινωνία επαγγέλματα.

Τώρα όσον αφορά στην τρίτη κατηγορία, που αντιμετωπίζει την καριέρα του σαν πρόκληση συναντάται κυρίως σε το μείζ ό πως οι τέχνες, τα επαγγέλματα που προσφέρουν φροντίδα ή μη κερδοσκοπικές εργασίες. Τα άτομα θεωρούν ότι συμμετέχουν σε μια αποστολή, γίνονται ένα με την εργασία τους, την θεωρούν κομμάτι του εαυτού τους, μέσο της οποίας ολοκληρώνονται σαν άτομα.

Γενικά οι άνθρωποι μπορούν να αναζητήσουν και να βρουν την πρόκληση που τους ταιριάζει τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, σε δουλείες που αμείβουν και σε δουλείες που δεν αμείβουν, με διαφορετικό βαθμό κύρους και εκπαίδευσης σε όλα τα είδη των επαγγελμάτων. Το να αναζητήσεις την κλίση σου, να εξετάσεις τα πιστεύω σου και να κατανοήσεις το τί είσαι γεννημένος να κάνεις, είναι μια αναζήτηση που για πολύ λίγους εκπληρώνεται κατά τη διάρκεια της ζωής τους.

## 2.4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση μέχρι τώρα έδειξε ότι σε γενικές γραμμές τα ακαδημαϊκά προσόντα συσχετίζονται θετικά με την αντικειμενική επαγγελματική επιτυχία και ότι αναφερόμενοι στην υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία ουσιαστικά γίνεται μια παραπομπή στον όρο εργασιακή ικανοποίηση. Είδαμε όλους εκείνους τους παράγοντες που προϋποθέτουν τόσο την επαγγελματική όσο και την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία, σειρά τώρα έχουν τα αποτελέσματα που προκύπτουν από αυτή ακριβώς την κατάσταση.

Οι Judge et al.,<sup>90</sup> Kinicki et al.,<sup>91</sup> Wright et al.,<sup>92</sup> όπως αναφέρουν οι Rathi et al., συμφωνούν ότι από την εργασιακή ικανοποίηση προκύπτουν αποτελέσματα όπως υψηλότερη απόδοση, μειωμένη συστηματική απουσία από την εργασία και ρυθμού αποχώρησης εργαζομένων οι οποίοι θα πρέπει αναγκαστικά να αντικατασταθούν, αυξημένα κίνητρα (motivation), το χαρακτηριστικό της Organizational Citizenship Behavior και οργανωτική αφοσίωση (organizational commitment).

Ξεκινώντας από το τελευταίο, η οργανωτική αφοσίωση αναφέρεται στο ψυχολογικό δέσιμο του ατόμου με ένα οργανισμό. Συχνά μετριέται μέσω τριών παραγόντων που έχουν να κάνουν με τη νοοτροπία που επικρατεί. Πιο συγκεκριμένα, την ταύτιση με τους στόχους και τις αξίες του οργανισμού, την επιθυμία να αποτελεί το άτομο μέρος του οργανισμού και τη θέληση να προσπαθεί προς όφελος του οργανισμού. Για κάποιους σχολιαστές, ένα άτομο θεωρείται πραγματικά αφοσιωμένο σε ένα οργανισμό όταν ισχύουν και οι τρεις προαναφερόμενοι παράγοντες. Για κάποιους άλλους, ένας από αυτούς τους παράγοντες είναι

---

<sup>90</sup> Judge T., Thorson C., Bono J. and Patton G.K., (2001), «*Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantative Review*», Psychological Bulletin, 127(3) pp. 376-407 In Rathi N., Rastogi R., (2008), «*Job satisfaction and Psychological Well-Being*», The IQFAI University Journal of Organizational Behavior, 4, pp.47 -57.

<sup>91</sup> Kinicki A., McKee-Ryan F., Schriesheim C. and Carson P., (2002), «*Assessing the Construal Validity of the Job Descriptive Index: A Review and Meta-Analysis*», Journal of Applied Psychology, 87(1) pp. 14-32 In Rathi N., Rastogi R., (2008), «*Job satisfaction and Psychological Well-Being*», The IQFAI University Journal of Organizational Behavior, 4, pp.47 -57.

<sup>92</sup> Wright A. and Bonett G., (2007), «*Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Non-additive Predictors of Workplace Turnover*», Journal of Management, 33(2) pp. 141-160 In Rathi N., Rastogi R., (2008), «*Job satisfaction and Psychological Well-Being*», The IQFAI University Journal of Organizational Behavior, 4, pp.47 -57.

αρκετός για να θεωρηθεί ότι το άτομο επιδεικνύει οργανωτική αφοσίωση.<sup>93</sup>

Όσον αφορά το χαρακτηριστικό της Organizational Citizenship Behavior αποτελεί μια εργασιακή συμπεριφορά που είναι διακριτή και προς όφελος του οργανισμού εργοδότη. Αυτή η συμπεριφορά μπορεί να είναι σημαντικό συστατικό καλής εργασιακής απόδοσης αλλά σπάνια παραλαμβάνεται στις επίσημες αρχές της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων. Η απουσία της OCB δεν επιφέρει πειθαρχικές κυρώσεις αφού τα επίσημα συστήματα ανταμοιβής των εργαζομένων τυπικά δεν την αναγνωρίζουν, παρόλο που αμοιβές είτε προγράμματα αναγνώρισης μπορεί να χρησιμοποιούνται για να την αναγνωρίσουν και να την επιβραβεύσουν. Παραδείγματα μπορεί να είναι η εθελοντική συμμετοχή σε ομάδες εργασίας, η οργάνωση κοινωνικών εκδηλώσεων για τον οργανισμό, το να παίζει κάποιος το ρόλο του οικοδεσπότη σε πελάτες ή καλεσμένους, η ενασχόληση με δραστηριότητες που ενισχύουν την ποιότητα ή απλά να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των συναδέλφων ή των πελατών. Ο Dennis Organ διέκρινε 5 διαστάσεις της OCB: τον αλτρουισμό, την ευγένεια, την πολιτική αρετή (civic virtue), την ευσυνειδησία και τη φιλοτιμία.<sup>94</sup>

Σύμφωνα με τον Legge K., όπως αναφέρουν οι Mathews et al. αφοσιωμένοι υπάλληλοι έχουν δυνατή πίστη και αποδοχή των στόχων και των αξιών του οργανισμού, δείχνουν πρόθυμοι να καταβάλουν την μέγιστη προσπάθεια που απαιτείται και έχουν επίσης ισχυρή επιθυμία να παραμείνουν μέλη του οργανισμού. Τα ψηλά επίπεδα ικανοποίησης συνδέονται αρνητικά με την πρόθεση των εργαζομένων για παραίτηση και θετικά με την παραγωγικότητα.<sup>95</sup>

Οι Thoms et al. υποστηρίζουν ότι η υψηλή επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με το ενδιαφέρον των ατόμων για τον οργανισμό για τον οποίο εργάζονται, την ισχυρή αφοσίωση και ταύτιση με τους στόχους που θέτονται, σχετίζεται αρνητικά με τη συμμετοχή

---

<sup>93</sup> “organizational commitment”, A Dictionary of Human Resource Management, Edmund Heery and Mike Noon. Oxford University Press, 2008.

<sup>94</sup> “organizational citizenship behavior”, A Dictionary of Human Resource Management, Edmund Heery and Mike Noon. Oxford University Press, 2008.

<sup>95</sup> Legge K. (1995), «*Human Resource Management: rhetorics and realities*», In Mathews B., Shepherd J., (2002), «*Dimensionality of Cook and Wall's (1980) British Organizational Commitment Scale revisited*», Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75, pp.369 -375.

σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και θετικά με την απόδοση.<sup>96</sup>

Συνεχίζοντας με τον Kahn R.<sup>97</sup> με τον οποίο συμφωνεί και ο Luthans F.<sup>98</sup> η αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση μειώνει τη μη κανονική προσέλευση στην εργασία και τη συχνότητα των ατυχημάτων ενώ σύμφωνα με τους Balzer et al.,<sup>99</sup> θεωρείτε σαν αιτία ή και σαν αποτέλεσμα κάποιων θετικών εργασιακών συμπεριφορών όπως της συνεργασίας, της εμπιστοσύνης και της ποιότητας παροχής των υπηρεσιών. Κατά τον Luthans F.<sup>100</sup> οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι μαθαίνουν τα καινούρια τους καθήκοντα ευκολότερα και κάνουν λιγότερα παράπονα.

Σύμφωνα με τους Janz et al., όπως αναφέρει ο Mani V.<sup>101</sup> ικανοποιημένοι υπάλληλοι είναι πιο πιθανό να μοιραστούν τις γνώσεις τους, να βελτιώσουν την εργασιακή τους απόδοση και να είναι δημιουργικοί και συνεργάσιμοι. Πέραν των υψηλών κινήτρων και της καλής διάθεσης που δείχνουν στην εργασία τους δουλεύουν επίσης πιο αποτελεσματικά. Συνεχίζοντας ο Mani V. παραπέμποντας στους Matzler et al.<sup>102</sup> αναφέρει ότι οι ικανοποιημένοι υπάλληλοι συνδέονται περισσότερο με τη συνεχή βελτίωση και τη ποιότητα. Ένας δυσαρεστημένος υπάλληλος πολύ συχνά κρατά για τον εαυτό του τις γνώσεις του και είναι απρόθυμος να τις μοιραστεί με τους συνάδελφους του.

---

<sup>96</sup> Thoms P., Dose J. and Scott K. (2002), «*Relationships between Accountability, Job Satisfaction and Trust*», Human Resource Development Quarterly, 13(3) pp. 307-323.

<sup>97</sup> Kahn R., (1973), «*The Work module: A Tonic for Lunchpail Lassitude*», Psychology Today, 3, pp. 94-101.

<sup>98</sup> Luthans F. (1995), «*Organizational Behavior*», McGraw-Hill, 7<sup>th</sup> ed, New York..

<sup>99</sup> Balzer W., Kihm J., Smith P., Irwin J., Bachiochi P., Robie C., Sinar E. and Parra L. (1997), «*User's manual for the job descriptive index and the job in general scales*», Bowling Green State University, Department of Psychology.

<sup>100</sup> Luthans F. (1995), «*Organizational Behavior*», McGraw-Hill, 7<sup>th</sup> ed, New York..

<sup>101</sup> Janz B.D. and Prasarnphanich P. (2003), «*Understanding the antecedents of effective knowledge management: The importance of a knowledge-centered culture*», Decision Sciences, 34(2), pp.351-384. In Mani V. (2010) «*Development of Employee Satisfaction Index Scorecard*», Journal of Social Sciences, 15(1), pp.129-139.

<sup>102</sup> Matzler K., Fuchs M. and Schubert A.. (2004), «*Employees satisfaction: Does Kano's model apply?*», TQM & Business Excellence, 15(9-10), pp.1179-1198. In Mani V. (2010) «*Development of Employee Satisfaction Index Scorecard*», Journal of Social Sciences, 15(1), pp.129-139.

Σε ανθρωπιστικό επίπεδο η υψηλή επαγγελματική ικανοποίηση και κατ' επέκταση η υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία συνδέεται με την γενικότερη ικανοποίηση από τη ζωή την καλή σωματική και ψυχική υγεία καθώς και με την ποιότητα της εργασιακής τους ζωής. Το αντίθετο συμβαίνει όταν οι εργαζόμενοι δεν νιώθουν ευχαριστημένοι με την εργασία τους. Το χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης αυξάνει τις πιθανότητες εμφάνισης του αισθήματος της απογοήτευσης και συνδέεται με τη μείωση του αισθήματος αυτοεκτίμησης, το αυξημένο άγχος και τη κατάθλιψη. Οι απασχολούμενοι σε εργασίες ρουτίνας έχουν χαμηλούς δείκτες πνευματικής υγείας σε σχέση με τους εργαζόμενους σε εργασίες με ποικιλία καθηκόντων και περιεχομένου οι οποίοι εμφανίζουν υψηλό δείκτη πνευματικής υγείας.<sup>103</sup>

---

<sup>103</sup> Αλέξιας Γ., Αναγνωστόπουλος Φ., Πιλάτης Ι. (2010), «Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από την εργασία», Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 131, Σελ. 109-136

## Κεφάλαιο 3

### 3.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ – ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Ο όρος έρευνα είναι πολυσυζητημένος και χρησιμοποιείται με διάφορες σημασίες από τον απλό πολίτη και το μη ειδικό. Και οι ερευνητές βλέπουν την έρευνα με διαφορετική σκοπιά. Για μερικούς η έρευνα έχει σκοπό να αυξήσει τις επιστημονικές γνώσεις πάνω σε μια ή περισσότερες πλευρές της φυσικής ή κοινωνικής πραγματικότητας, ενώ για άλλους η έρευνα ορίζεται σαν η διαδικασία που αποσκοπεί στην αποκάλυψη της αλήθειας με το να επιφέρει γνώσεις σε προβλήματα με τη βοήθεια της οργανωμένης και συστηματικής συλλογής, ανάλυσης και ερμηνείας των δεδομένων.

Για άλλους η έρευνα ορίζεται ως τη συστηματική προσπάθεια κατανόησης ενός πολύπλοκου φαινομένου που ξεπερνά τις άμεσες και προσωπικές ανησυχίες του ερευνητή. Τέλος, κάποιοι άλλοι ορίζουν την έρευνα ως τη συστηματική, ελεγχόμενη, εμπειρική και κριτική διερεύνηση υποθετικών προτάσεων για υποτιθέμενες σχέσεις μεταξύ φυσικών φαινομένων. Ο ορισμός που θα υιοθετήσουμε εμείς είναι ότι η έρευνα είναι μια συστηματική επιστημονική διαδικασία επίλυσης προβλήματος με σκοπό την ανακάλυψη νέων γνώσεων. Η έμφαση σε αυτό τον ορισμό είναι οι όροι «συστηματική επιστημονική διαδικασία» και «η ύπαρξη του προβλήματος».<sup>105</sup>

### 3.2 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η μεθοδολογία που ακολουθείται στην παρούσα εργασία έχει ως εξής:

- Διατύπωση του θέματος της διατριβής
- Καθορισμός σκοπού και στόχων
- Βιβλιογραφική ανασκόπηση του όρου επαγγελματική επιτυχία, των παραγόντων που καθορίζουν την επαγγελματική επιτυχία, τον ρόλο των ακαδημαϊκών προσόντων και πως αυτά δρουν σαν καθοριστικός παράγοντας και τέλος άλλους παράγοντες που οδηγούν στην επαγγελματική επιτυχία πέραν των ακαδημαϊκών προσόντων.

---

<sup>105</sup> Παπαναστασίου Κ., (1990), «Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας» Έκδοση Παιδαγωγικού Ινστιτούτου Κύπρου, Τομέας Εκπαιδευτικής Τεκμηρίωσης, 1<sup>η</sup> έκδοση, Λευκωσία, 1990, σελ.1

- Επιλογή μοντέλου
- Πρωτογενής έρευνα μέσω ερωτηματολογίου
- Παρουσίαση, επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων που λήφθηκαν μέσω πρωτογενούς έρευνας
- Εξαγωγή συμπερασμάτων
- Σύνταξη διατριβής
- Παρουσίαση διατριβής

### 3.3 ΠΗΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ

#### 3.3.1 Πρωτογενείς πηγές

Το ερωτηματολόγιο μπορεί να θεωρηθεί σαν μια γραπτή μορφή συνέντευξης. Επειδή είναι απρόσωπο είναι παρά πολύ σημαντικό να φροντίζουμε την κατασκευή του και εφόσον δεν υπάρχει ερευνητής για να εξηγήει τις ασάφειες ή να ελέγχει τυχόν παρεξηγήσεις πρέπει να είναι σαφές το λεξιλόγιο του.

Το φανερό πλεονέκτημα στη χρήση ερωτηματολογίου σε σχέση με τις συνεντεύξεις είναι η οικονομία στα έξοδα, το χρόνο και τον κόπο. Από το γεγονός ότι το ερωτηματολόγιο είναι απρόσωπο προκύπτει επίσης ακόμη ένα θετικό στοιχείο και αυτό είναι το ότι οι απαντήσεις ανταποκρίνονται περισσότερο σε αυτό που θέλει να απαντήσει ο ερωτούμενος αφού δεν υπεισέρχεται ο προσωπικός παράγοντας.

Μια βασική αδυναμία της μεθόδου του ερωτηματολογίου είναι ότι αναπόφευκτα μια αναλογία του δείγματος δεν θα απαντήσει και είναι δύσκολο να βρούμε γιατί ή να ανακαλύψουμε πως διαφέρουν αυτοί που δεν απαντούν από εκείνους που απαντούν. Σαν αποτέλεσμα, το ποσοστό αυτών που απαντούν είναι η πιο σπουδαία και μόνη εξέταση για να εκτιμηθεί ένα ερωτηματολόγιο και η όποια προσπάθεια να υπολογίσουμε τις γνώμες αυτών που δεν απαντούν είναι σπουδαίο μέρος της εξέτασης με ερωτηματολόγιο και συγχρόνως ένα μέρος που παραμελείτε πολύ συχνά.<sup>106</sup>

Οι ερωτήσεις είναι κυρίως δυο ειδών οι ανοικτές και οι κλειστές. Στις ανοικτές ερωτήσεις το άτομο εκθέτει τις απόψεις του σε συνεχή λόγο αφήνοντας το ελεύθερο να

---

<sup>106</sup> Nisbet J., (1970), «Μέθοδοι για εκπαιδευτικές έρευνες» Μετάφραση -Έκδοση Παιδαγωγικού Ινστιτούτου Κύπρου, Λευκωσία, 1978, σελ. 44



εκφράσει το ίδιο αυτά που θέλει. Γενικά οι ανοικτές ερωτήσεις δίνουν την ευκαιρία στο άτομο που απαντά να φέρει στην επιφάνεια ένα πλαίσιο αναφοράς, τους λόγους που στηρίζουν τις απόψεις του και γενικά τον τρόπο σκέψης του. Από την άλλη πλευρά όμως, χρειάζεται περισσότερος χρόνος στο να απαντηθούν και επιπλέον δυσκολεύουν τον ερευνητή στην κωδικοποίηση και την ανάλυση του, πράγμα που επηρεάζει την αξιοπιστία των δεδομένων.

Στις κλειστές ερωτήσεις το άτομο επιλέγει μια από δύο ή περισσότερες απαντήσεις που του δίνονται. Οι ερωτήσεις κλειστού τύπου περιορίζουν την ελευθερία του υποκειμένου με το να του επιτρέπει να κάνει επιλογή μόνο από τις απαντήσεις που του προσφέρονται.<sup>107</sup>

Οι κλειστές ερωτήσεις έχουν το πλεονέκτημα ότι η συμπλήρωση, η κωδικοποίηση και η ανάλυση τους γίνονται πιο εύκολα. Επιπλέον εξασφαλίζουν πληροφορίες αντικειμενικές και περιορίζουν τον εξεταζόμενο στα πλαίσια των εναλλακτικών απαντήσεων. Ακόμη, επιτρέπουν στο άτομο στο οποίο υποβάλλονται οι ερωτήσεις να αντιμετωπίσει και άλλες δυνατότητες που ίσως δεν θα τις έγραφε αν η ερώτηση ήταν ανοικτού τύπου.

Όσον αφορά τη δομή του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήσαμε στα πλαίσια της πρωτογενούς έρευνας για τη συλλογή στοιχείων για την πτυχιακή εργασία, προτιμήσαμε τις ερωτήσεις κλειστού τύπου, με τα πλεονεκτήματα που αυτές συνεπάγονται.

### **3.3.2 Δευτερογενείς πηγές**

Το είδος των δεδομένων που προέρχονται από άλλες πηγές καλούνται δευτερογενή δεδομένα και οι πηγές προέλευσης δευτερογενείς.<sup>108</sup>

## **3.4 ΣΤΟΧΟΙ ΠΡΩΤΟΓΕΝΟΥΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Οι στόχοι της πρωτογενούς έρευνας εστιάζονται στη διερεύνηση και γενικότερα στη διαμόρφωση μιας εικόνας αρχικά κατά πόσο ο ερωτούμενος είναι κάτοχος ακαδημαϊκών προσόντων και εάν η εργασία του είναι σχετική με αυτά, στη συνέχεια στη διαμόρφωση μιας άποψης αν αυτά τα προσόντα τον οδήγησαν στην επαγγελματική επιτυχία και τι επιπτώσεις

---

<sup>107</sup> Παπαναστασίου Κ., (1990), «Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας» Έκδοση Παιδαγωγικού Ινστιτούτου Κύπρου, Τομέας Εκπαιδευτικής Τεκμηρίωσης, 1<sup>η</sup> έκδοση, Λευκωσία, 1990, σελ.1

<sup>108</sup> Χαλικιάς Ι., (2001), «Στατιστική, Μέθοδοι Ανάλυσης για επιχειρηματικές Αποφάσεις» Έκδοσεις Rosili και Ιωάννη Χαλικιά, 1<sup>η</sup> έκδοση, Αθήνα, σελ.20

έχει αυτό τόσο στον ίδιο όσο και στον οργανισμό στον οποίο εργάζεται. Τέλος την παρουσίαση των δημογραφικών στοιχείων του δείγματος.

### **3.5 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΠΛΥΘΗΣΜΟΥ**

Ο πληθυσμός στον οποίο απευθύνεται η έρευνα μας είναι οι κάτοχοι ακαδημαϊκών προσόντων μεταλυκειακής μη-Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, Τριτοβάθμιας μη-Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης συμπεριλαμβανόμενων μεταπτυχιακών και διδακτορικών, που εργάζονται στον ιδιωτικό ή τον ευρύτερο δημόσιο τομέα της Κύπρου, όπως επίσης και οι μη κάτοχοι αυτών των προσόντων. Επομένως το δείγμα μας θα επιλεγεί μέσα από τον προαναφερθέν πληθυσμό.

### **3.6 ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΠΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ**

Λαμβάνοντας υπόψη στοιχεία που δημοσιεύει η Στατιστική Υπηρεσία της Κυπριακής Δημοκρατίας αποφασίσαμε ότι για να ανταποκρίνονται τα αποτελέσματα όσο πιο κοντά στην πραγματική εικόνα της κυπριακής οικονομίας, να δοθούν ερωτηματολόγια τόσο στον ιδιωτικό και όσο τον δημόσιο τομέα σύμφωνα με την αναλογία που ισχύει στην πραγματικότητα. Επίσης δεδομένου ότι οι μεγαλύτεροι εργοδότες του ευρύτερου κρατικού τομέα είναι το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, το Υπουργείο Υγείας, το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξεως και το Υπουργείο Οικονομικών έγινε προσπάθεια να δοθούν περισσότερα ερωτηματολόγια σε δασκάλους, καθηγητές, νοσοκόμους, ιατρούς, αστυνομικούς.<sup>109</sup>

Πιο συγκεκριμένα από τον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα συλλέξαμε στοιχεία από το Αντιναρκωτικό Συμβούλιο Κύπρου (Ημικρατικός Οργανισμός), Τμήμα Κτηματολογίου και Χωρομετρίας (Κρατικός Οργανισμός), Αστυνομικό Τμήμα Λυκαβητού, Νοσοκομείο Πάφου, Δημοτικό Σχολείο Χλώρακας, Γυμνάσιο Έμπας, Λύκειο Αγίου Νεοφύτου.

Στον ιδιωτικό τομέα την μερίδα του λέοντος κατέχει η παροχή υπηρεσιών και η μεγαλύτερη ποσότητα ερωτηματολογίων δόθηκαν στην εταιρεία παροχής επαγγελματικών υπηρεσιών Abacus Ltd, στο κεντρικό υποκατάστημα της Ελληνικής Τράπεζας στην Λευκωσία και τα υπόλοιπα σε μεμονωμένα άτομα που εργάζονται σε διάφορες εταιρείες.

---

<sup>109</sup> Στατιστική Υπηρεσία της Κυπριακής Δημοκρατίας, (2010), «Εργατικές Στατιστικές 2010» Σειρά II, Αριθμός Έκθεσης 28.

### **3.7 ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ**

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα μας αποτελείται από 24 ερωτήσεις κλειστού τύπου και στην ουσία μπορεί να χωριστεί σε τέσσερα θεματικά επίπεδα. Το πρώτο θεματικό επίπεδο αναφέρεται στην ύπαρξη ακαδημαϊκών προσόντων και εάν αυτά είναι σχετικά με την εργασία του ατόμου, ακολούθως εξετάζεται η επαγγελματική επιτυχία του εργαζομένου μέσα από αντικειμενικά και υποκειμενικά κριτήρια, το τρίτο έχει να κάνει με την εξέταση αποτελεσμάτων που προκύπτουν από την ύπαρξη επαγγελματικής επιτυχίας και τέλος τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων.

### **3.8 PILOT TEST**

Πριν από τη μαζική συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε το πιλοτικό τεστ ώστε να φάνουν τυχόν παρανοήσεις και γενικά η ανάγκη να γίνουν διορθώσεις στο αρχικό ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε σε 20 εργαζόμενους, 10 στο Αντιναρκωτικό Συμβούλιο Κύπρου και 10 στην ιδιωτική εταιρεία Abacus Ltd και έδειξε ότι οι ερωτήσεις ήταν ξεκάθαρες και με εξαίρεση την ερώτηση 18 δεν υπήρξαν διορθώσεις στο αρχικό ερωτηματολόγιο. Η συγκεκριμένη ερώτηση τέθηκε αρχικά με λανθασμένο τρόπο και παρέπεμπε σε διπλή άρνηση πράγμα που μπερδευσε το δείγμα μας («Δεν θα έφευγα άμεσα από την εργασία μου αν είχα παρόμοια πρόσφορα εργασίας; ΝΑΙ/ΟΧΙ») και αντικαταστάθηκε με την ερώτηση «Θα φεύγατε άμεσα από την εργασία σας αν είχατε παρόμοια (μισθός-ωράριο-καθήκοντα) προσφορά εργασίας; ΝΑΙ/ΟΧΙ»

### **3.9 ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗΣ**

Η έρευνα μας άρχισε στις 15 Φεβρουαρίου 2011 και έληξε στις 15 Απριλίου 2011. Το ποσοστό ανταπόκρισης των ατόμων που συμμετείχαν σε αυτή ξεπέρασε το 70% αφού επεστράφησαν συμπληρωμένα 702 από τα 1.000 ερωτηματολόγια που διαμοιράστηκαν γεγονός που μας χαροποίησε ιδιαίτερα, μας έδωσε δύναμη και τόνωσε το ενδιαφέρον μας για τη διατριβή αφού η πλειοψηφία των ερωτηθέντων βρήκε αρκετά ενδιαφέρον το υπό εξέταση θέμα και θα ήθελαν να πληροφορηθούν για τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα της έρευνας, όταν αυτή ολοκληρωθεί.

### 3.10 ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

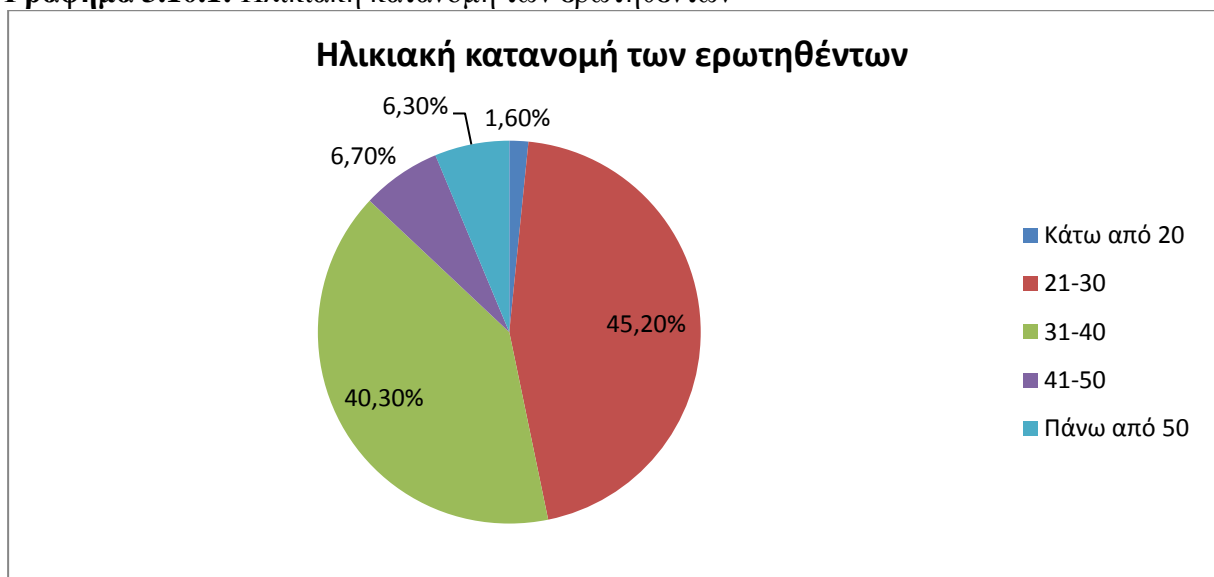
#### 3.10.1 Περιγραφικά στοιχεία πληθυσμού – Κατανομή συχνοτήτων

Όπως αναφέραμε και προηγούμενος, στο κάλεσμα μας για την συμμετοχή στην έρευνα που πραγματοποιήσαμε και στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου πιο συγκεκριμένα, ανταποκρίθηκαν θετικά 702 άτομα. Πριν προχωρήσουμε στην εξειδικευμένη στατιστική ανάλυση των δεδομένων, ας κάνουμε μια απλή αναφορά στις απαντήσεις και την κατανομή των συχνοτήτων των 24 ερωτήσεων, όπως αυτές απαντήθηκαν από τους συμμετέχοντες στην έρευνα.

Κάνοντας αρχή με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, βλέπουμε ότι υπάρχει μια ισορροπία ανάμεσα στη συμμετοχή αντρών και γυναικών, με μια ελαφρά υπεροχή των γυναικών. Πιο συγκεκριμένα 386 (55,30%) από τους ερωτηθέντες ήταν γυναίκες και 312 (44,70%) άντρες.

Όσον αφορά την ηλικιακή κατανομή των ερωτηθέντων έχει ως εξής: 11 είναι κάτω των 20 ετών, 317 είναι από 21 έως 30, 283 είναι από 31 έως 40 ετών, 47 άτομα είναι από 41 έως 50 ετών και 44 είναι άνω των 50 ετών. Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος αποτελείται από άτομα ηλικίας από 20 έως 40 ετών, που αποτελεί και το πιο ενεργό κομμάτι του εργαζόμενου πληθυσμού της Κύπρου.

**Γράφημα 3.10.1:** Ηλικιακή κατανομή των ερωτηθέντων



Σχετικά τώρα με την οικογενειακή κατάσταση των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα, 262 (37,3%) είναι άγαμοι, 386 (55%) είναι παντρεμένοι 44 (6,3%) είναι διαζευγμένοι και 10 (1,4%) είναι χήροι.

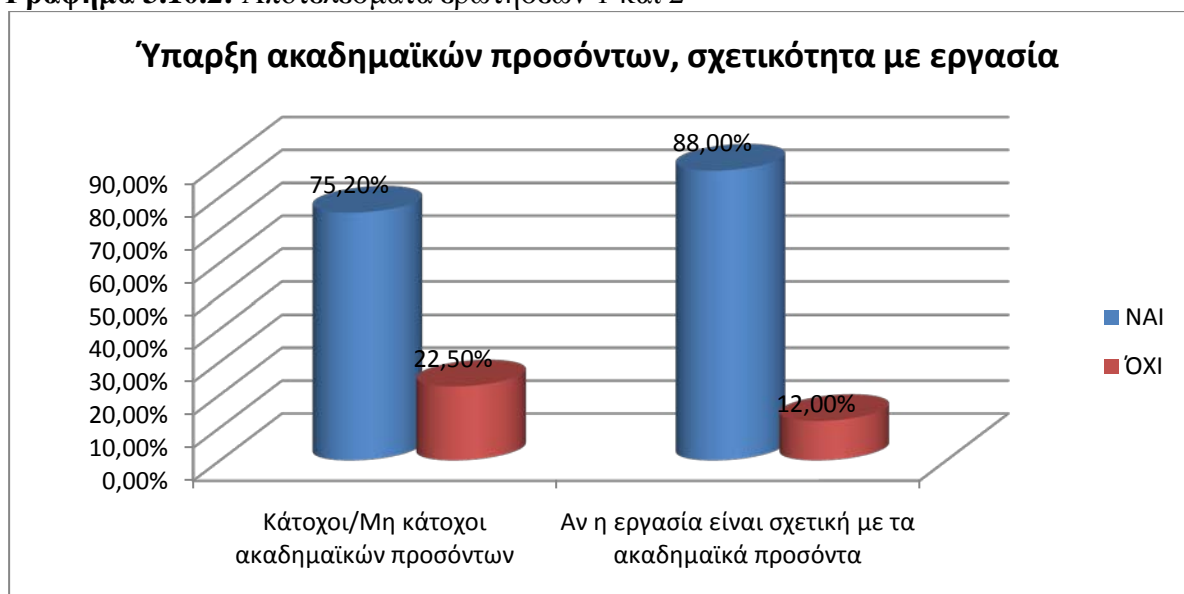
Τελειώνοντας με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων, παρατηρούμε ότι 491 (69,8%) άτομα είναι μισθωτοί που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα και 212 (30,2%) μισθωτοί που εργοδοτούνται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα της Κυπριακής Δημοκρατίας. Μια αναλογία που ανταποκρίνεται στην πραγματική κατάσταση που επικρατεί στην Κύπρο και το ποσοστό που απασχολείτε στον Ιδιωτικό και το Δημόσιο τομέα.

Πάμε να δούμε τώρα τις απαντήσεις στα ερωτήματα που έχουν άμεση σχέση με το θέμα της διατριβής μας. Οι πρώτες δύο ερωτήσεις μας βοηθούν να διαμορφώσουμε μια γενική εικόνα που αφορά το σύνολο των ερωτηθέντων για το κατά πόσο είναι κάτοχοι ακαδημαϊκών προσόντων και για το εάν το είδος της εργασίας τους είναι σχετικό με τα προσόντα τους.

Για την πρώτη ερώτηση τα αποτελέσματα δείχνουν 529 κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων (όπως αυτά προσδιορίζονται στη συγκεκριμένη ερώτηση) και 174 άτομα που δεν είναι κάτοχοι ακαδημαϊκών προσόντων.

Στην ερώτηση για το αν η εργασία τους είναι σχετική με τα προσόντα που κατέχουν, 618 (88%) άτομα απάντησαν θετικά και 84 (12%) ότι η εργασία τους δεν έχει σχέση με τα προσόντα τους.

**Γράφημα 3.10.2:** Αποτελέσματα ερωτήσεων 1 και 2



Οι ερωτήσεις 3, 4, 5 και 20 αφορούν τα αντικειμενικά κριτήρια της επαγγελματικής επιτυχίας. Ξεκινώντας από την τελευταία, η ερώτηση 20 είναι η πλέον σημαντική για το συγκεκριμένο θέμα, αφού έχει να κάνει με το που κυμαίνεται ο μηνιαίος μισθός των ερωτηθέντων και θα μας βοηθήσει να προσδιορίσουμε το βαθμό της αντικειμενικής

επαγγελματικής επιτυχίας του δείγματος. Όπως βλέπουμε 83 άτομα αμείβονται με μισθό κάτω από €1.000, 314 μεταξύ €1.000 - €1.500, 117 μεταξύ €1.500 - €2.000, 139 μεταξύ €2.000 - €2.500 και τέλος 50 άτομα αμείβονται με μισθό μεγαλύτερο από €2.500.

**Γράφημα 3.10.3:** Μηνιαίος μισθός ερωτηθέντων

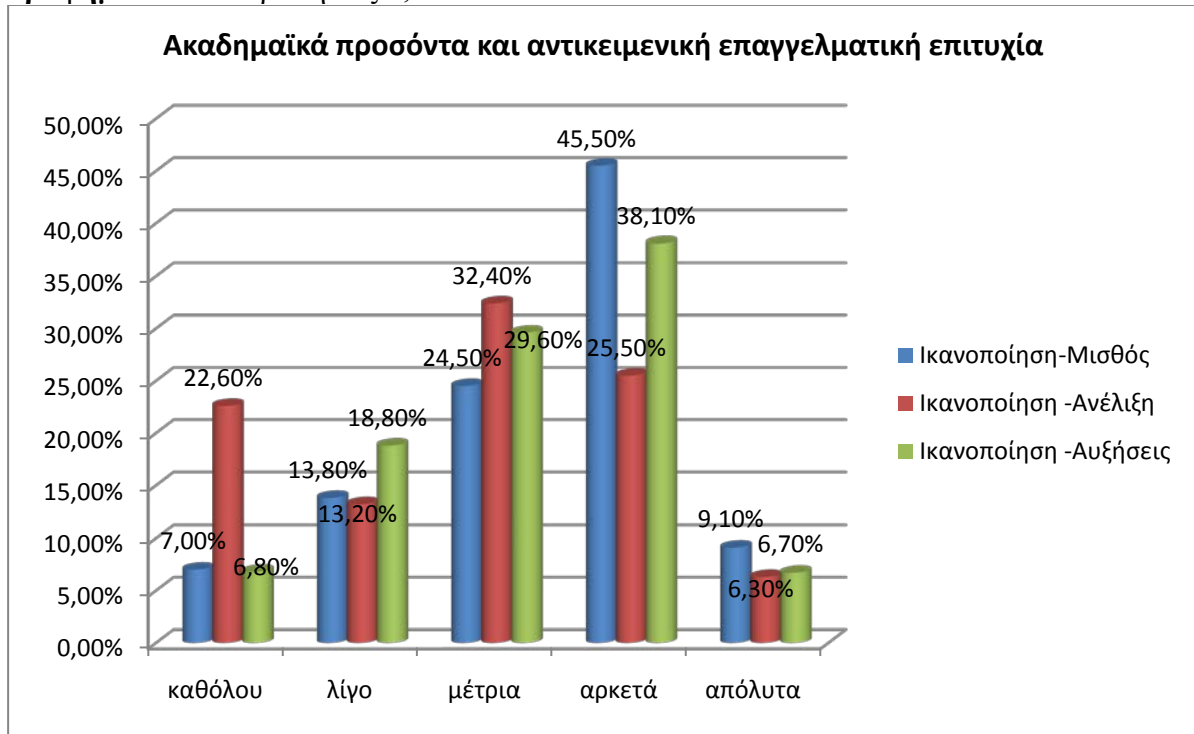


Στις ερωτήσεις 3, 4 και 5 ζητήθηκε από τους ερωτηθέντες να σημειώσουν σε κλίμακα Likert που αποτελείται από 5 διαφορετικές βαθμίδες που ξεκινούν από το 1 και φτάνουν μέχρι το 5 (1= καθόλου και 5= απόλυτα), το βαθμό ικανοποίησης που νιώθουν λαμβάνοντας υπόψη τα ακαδημαϊκά τους προσόντα σε σχέση με το μισθό, την ανέλιξη που είχαν μέχρι σήμερα και τις μισθολογικές αυξήσεις. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.10.1 και στο Γράφημα 3.10.4 και για τους 3 παράγοντες αντικειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας και όπως βλέπουμε το μεγαλύτερο ποσοστό των απαντήσεων που δόθηκαν έχει να κάνει με αρκετή ή μέτρια ικανοποίηση.

**Πίνακας: 3.10.1**

Κατανομή συχνοτήτων ικανοποίησης από την αντικειμενική επαγγελματική επιτυχία.						
Ερ.	Παράγοντας	Διαβάθμιση				
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
3	Μισθός	7,0%	13,8%	24,5%	45,5%	9,1%
4	Ιεραρχική ανέλιξη	22,6%	13,2%	32,4%	25,5%	6,3%
5	Αυξήσεις	6,8%	18,8%	29,6%	38,1%	6,7%

**Γράφημα 3.10.4:** Ερωτήσεις 3, 4 και 5



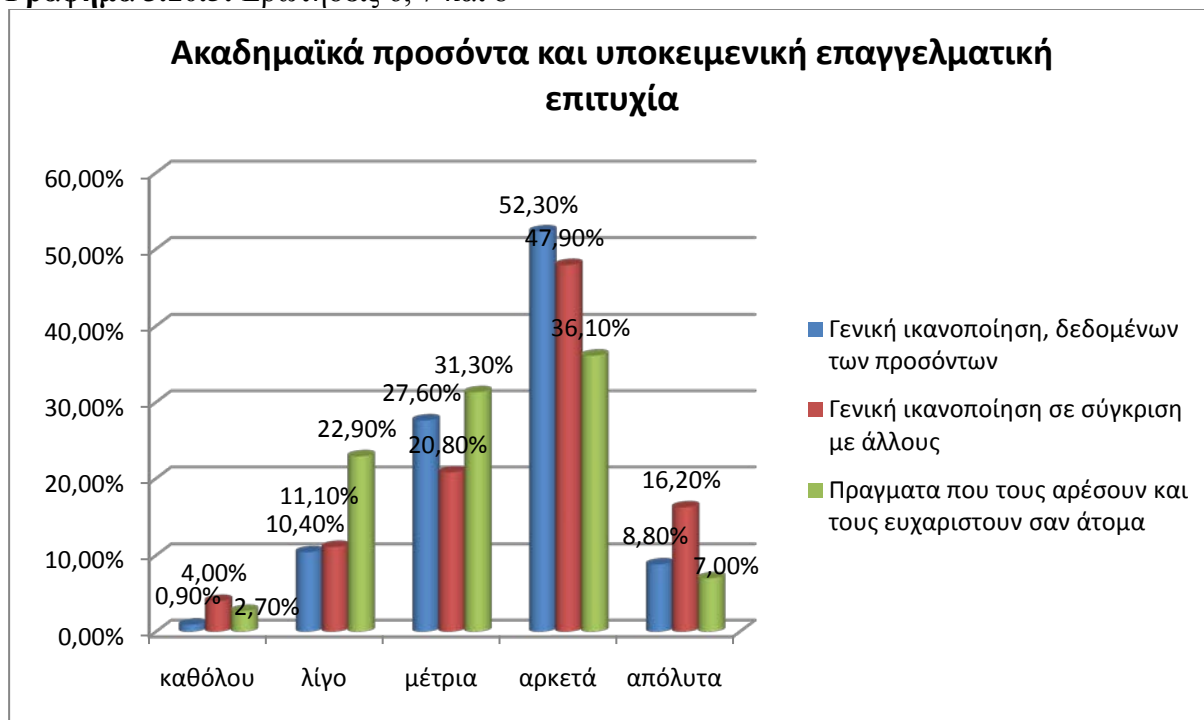
Οι ερωτήσεις 6, 7 και 8 αφορούν τα υποκειμενικά κριτήρια της επαγγελματικής επιτυχίας. Ζητήθηκε από τους ερωτηθέντες να λάβουν υπόψη τα ακαδημαϊκά τους προσόντα και να μας αποκαλύψουν τη γενική ικανοποίηση που νιώθουν για την εργασία τους, πως αυτή διαμορφώνεται συγκρινόμενη με άλλους υπαλλήλους και τέλος εάν η θέση και γενικά το είδος της εργασίας τους επιτρέπουν να κάνουν πράγματα που τους αρέσουν και τους ευχαριστούν σαν άτομα. Οι απαντήσεις τους και πάλι σημειώθηκαν σε πενταβάθμια κλίμακα Likert και η κατανομή των απαντήσεων τους ακολουθεί το ίδιο μοτίβο, με τις μισές σχεδόν απαντήσεις να συγκεντρώνονται γύρω από την αρκετή ικανοποίηση και τις υπόλοιπες κατανεμημένες ανάμεσα σε καθόλου, λίγο, μέτρια και απόλυτα.

**Πίνακας: 3.10.2**

**Κατανομή συχνοτήτων ικανοποίησης από την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία.**

Ερ.	Παράγοντας	Διαβάθμιση				
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
6	Γενική ικανοποίηση	0,9%	10,4%	27,6%	52,3%	8,8%
7	Iκανοποίηση σε σύγκριση με άλλους	4,0%	11,1%	20,8%	47,9%	16,2%
8	Ευχαρίστηση από την εργασία	2,7%	22,9%	31,3%	36,1%	7,0%

**Γράφημα 3.10.5:** Ερωτήσεις 6, 7 και 8



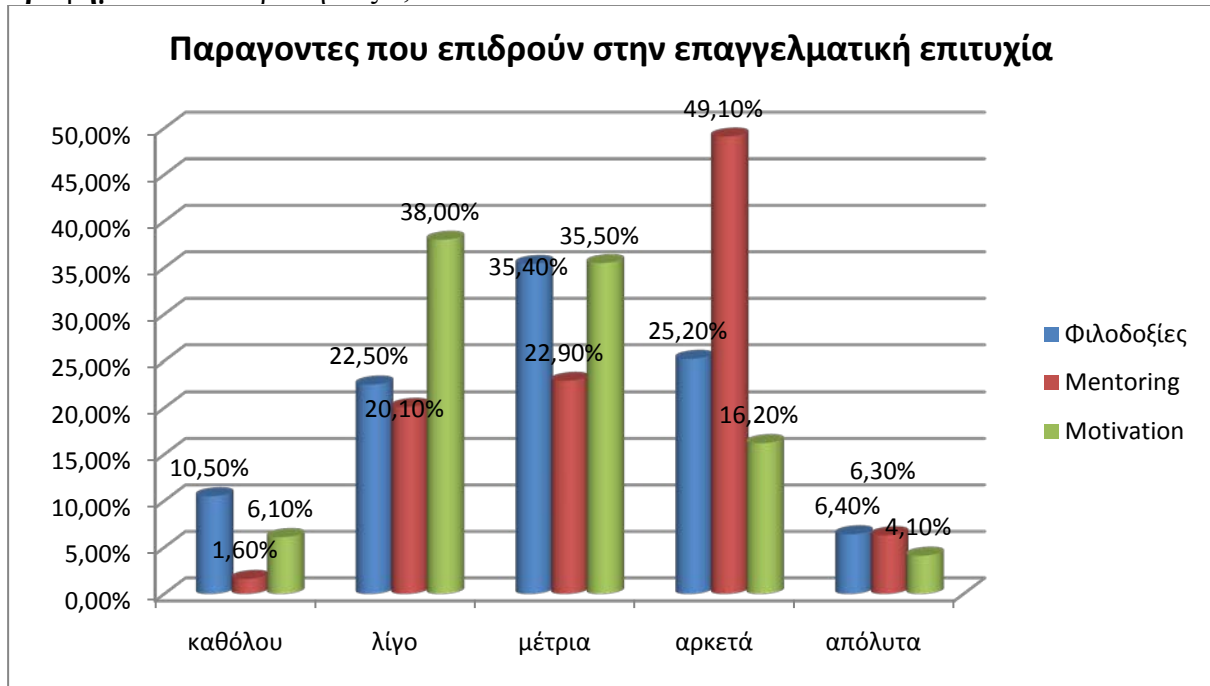
Οι ερωτήσεις 9, 11, 12, 13, 14, 15 και 16 αφορούν παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική επιτυχία, εκτενής αναφορά για τον κάθε ένα από αυτούς έγινε στην ενότητα 2.3.2 της διατριβής μας. Οι απαντήσεις φαίνονται στον πίνακα 3.10.3 με την γραφική απεικόνιση να ακολουθεί, και σε γενικές γραμμές με εξαίρεση τον παράγοντα καθοδήγηση παρουσιάζουν παρόμοια κατανομή.

**Πίνακας: 3.10.3**

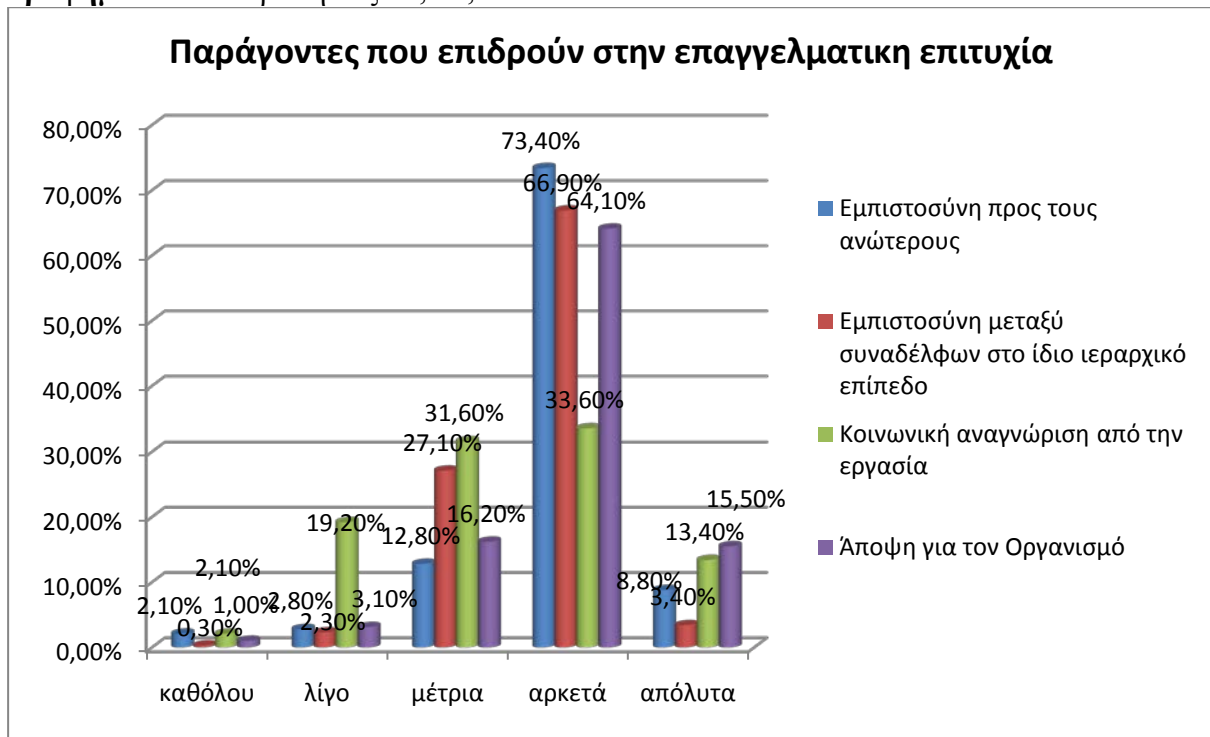
<b>Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική επιτυχία.</b>						
Παράγοντας		Διαβάθμιση				
Ερ.	Παράγοντας	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
9	Προσωπικές Φιλοδοξίες	10,5%	22,5%	35,4%	25,2%	6,4%
11	Καθοδήγηση	1,6%	20,1%	22,9%	49,1%	6,3%
12	Κίνητρα	6,1%	38,0%	35,5%	16,2%	4,1%
13	Εμπιστοσύνη προς ανώτερους	2,1%	2,8%	12,8%	73,4%	8,8%
14	Εμπιστοσύνη μεταξύ συναδέλφων	0,3%	2,3%	27,1%	66,9%	3,4%
15	Κοινωνική αναγνώριση	2,1%	19,2%	31,6%	33,6%	13,4%
16	Οργανισμός	1,0%	3,1%	16,2%	64,1%	15,5%



**Γράφημα 3.10.6:** Ερωτήσεις 9, 11 και 12



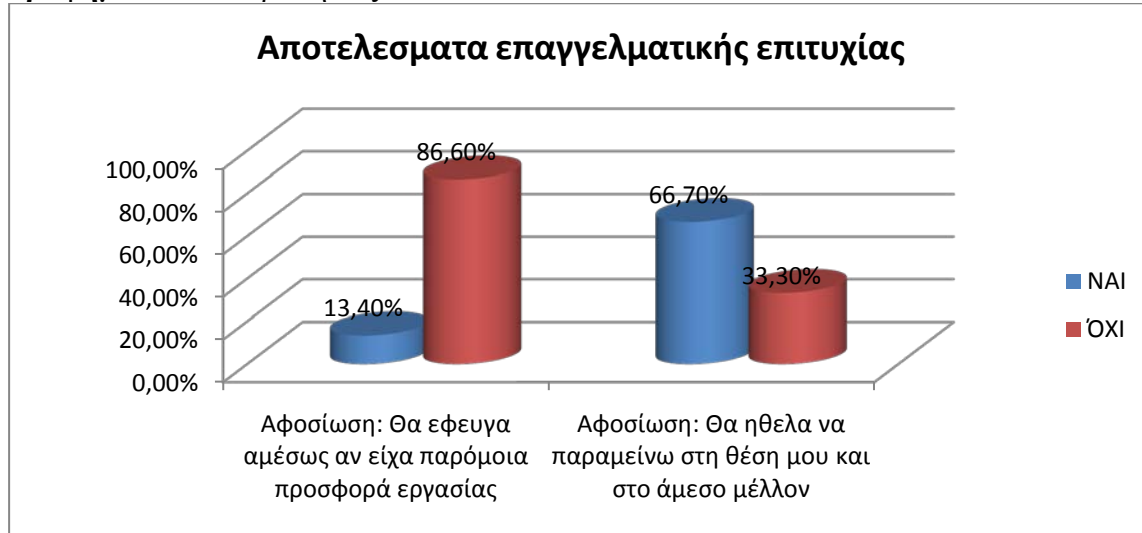
**Γράφημα 3.10.7:** Ερωτήσεις 13, 14, 15 και 16



Στο Γράφημα 3.10.7 παρουσιάζονται οι υπόλοιποι παράγοντες που επιδρούν στην επαγγελματική επιτυχία των ερωτηθέντων. Όπως βλέπουμε, οι απαντήσεις όσον αφορά την εμπιστοσύνη προς τους ανώτερους και μεταξύ συναδέλφων διαφέρουν, με σαφώς αυξημένη εμπιστοσύνη προς τη δεύτερη κατηγορία των ερωτηθέντων. Βλέπουμε μια ισορροπημένη κατανομή απαντήσεων όσον αφορά την κοινωνική αναγνώριση που λαμβάνουν οι

εργαζόμενοι και τέλος μια μεγάλη συγκέντρωση αρκετά θετικών απόψεων για τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται και η οποία εκφράζεται σε άτομα στα οποία δεν υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να πει κάποιος ψέματα.

**Γράφημα 3.10.8:** Ερωτήσεις 18 και 19

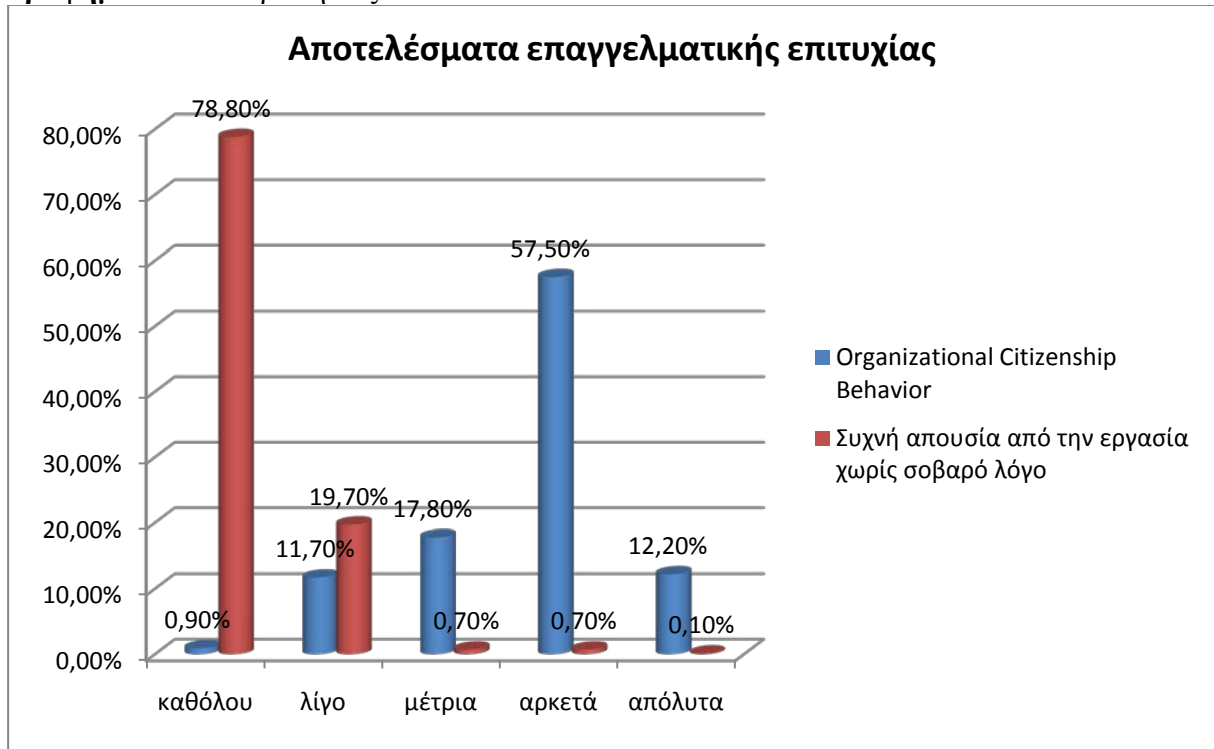


Τελειώνοντας με την παρουσίαση των απαντήσεων από το ερωτηματολόγιο έχουμε τις απαντήσεις στις ερωτήσεις 10, 17, 18 και 19 που αφορούν αποτελέσματα που προκύπτουν από την ύπαρξη επαγγελματικής επιτυχίας. Στο Γράφημα 3.10.8 παρουσιάζονται οι απαντήσεις που έχουν να κάνουν με την αφοσίωση των υπαλλήλων. Να σημειώσουμε ότι η διαφορά της ερώτησης 19 έγγυτε στο γεγονός ότι κάποιος μπορεί να βρίσκεται σε μια θέση που τη θεωρεί σαν μεταβατικό στάδιο για την καριέρα και για τις φιλοδοξίες του και να μην θέλει να αποχωρήσει από το συγκεκριμένο οργανισμό. Στον Πίνακα 3.10.4 και στο Γράφημα 3.10.9 παρουσιάζονται άλλοι δύο παράγοντες. Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων δεν απουσιάζει από την εργασία τους χωρίς να υπάρχει κάποιος ιδιαίτερα σοβαρός λόγος και τέλος το χαρακτηριστικό της Organizational Citizenship Behaviour κάνει αρκετά αισθητή την εμφάνιση του στις απαντήσεις που πήραμε.

**Πίνακας: 3.10.4**

Αποτελέσματα επαγγελματικής επιτυχίας.						
Παράγοντας		Διαβάθμιση				
Ερ.		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
10	Organizational Citizenship Behaviour	0,9%	11,7%	17,8%	57,5%	12,2%
17	Συστηματική απουσία	78,8%	19,7%	0,7%	0,7%	0,1%

**Γράφημα 3.10.9:** Ερωτήσεις 10 και 17



### 3.10.2 Συσχετίσεις ανάμεσα σε κατόχους και μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων

Το είδος των στοιχείων που λήφθηκαν μέσω της πρωτογενούς έρευνας αποτελείται από κανονικά δεδομένα (ordinal data) προσαρμοσμένα σε πενταβάθμια κλίμακα Likert (1= καθόλου, 2= λίγο, 3= μέτρια, 4= αρκετά και 5= απόλυτα) και διχοτομικά δεδομένα (dichotomous data) με τις απαντήσεις να χωρίζονται σε δυο κατηγορίες, ΝΑΙ ή ΟΧΙ. Για το λόγο αυτό χρησιμοποιήσαμε μη παραμετρικούς ελέγχους και συσχετίσεις για την εξαγωγή συμπερασμάτων.

Πιο συγκεκριμένα χρησιμοποιήθηκαν οι συντελεστές  $\gamma$  coefficient και Spearman's rho. Ο συντελεστής Spearman's rho παίρνει τιμές από -1,00 έως +1,00. Ένας θετικός συντελεστής αναφέρει ότι οι τιμές της μεταβλητής X κινούνται στην ίδια κατεύθυνση με τις τιμές της μεταβλητής Y, ενώ ένας αρνητικός συντελεστής αναφέρει ότι οι τιμές των μεταβλητών κινούνται σε αντίθετη κατεύθυνση. Όσον αφορά τη διαβάθμιση των συσχετίσεων, χαρακτηρίζονται αρκετά αδύναμες όσες βρίσκονται κάτω από το 0.20, αδύναμες οι συσχετίσεις που κυμαίνονται μεταξύ 0.20 και 0.40, μέτριες μεταξύ 0.40 και 0.60, δυνατές από 0.60 έως 0.80 και αρκετά δυνατές από 0.80 και πάνω.

**A) Κατοχή/ Μη κατοχή Ακαδημαϊκών προσόντων και παράγοντες αντικειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας.**

**Πίνακας 3.10.5**

	<b>Παράγοντας που εξετάζεται σε σχέση με την ύπαρξη ακαδημαϊκών προσόντων</b>	<b><math>\gamma</math> coefficient</b>	<b>p</b>	<b>Spearman's rho</b>	<b>p</b>
1	Μηνιαίος Μισθός	-0,930	0,000	-0,550	0,000
2	Ικανοποίηση από την μέχρι τώρα ανέλιξη λαμβάνοντας υπόψη τα προσόντα	-0,240	0,000	-0,150	0,000
3	Ικανοποίηση από τις μισθολογικές αυξήσεις λαμβάνοντας υπόψη τα προσόντα	0,170	0,004	0,094	0,013
4	Ικανοποίηση από το μισθό λαμβάνοντας υπόψη τα προσόντα	-	-	-	-

Ρίχνοντας μια πρώτη ματιά στα αποτελέσματα της στατιστικής συσχέτισης, παρατηρούμε μια πολύ δυνατή αρνητική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στο ύψος του μηνιαίου μισθού και της ύπαρξης ακαδημαϊκών προσόντων. Βλέπουμε ότι υπάρχει μια αδύναμη αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στην ύπαρξη ακαδημαϊκών προσόντων και της ικανοποίησης που προέρχεται από την ανέλιξη και μια πολύ αδύναμη θετική συσχέτιση για την ικανοποίηση που προκαλούν οι μισθολογικές αυξήσεις. Δεν προκύπτει συσχέτιση όσον αφορά την ικανοποίηση που προέρχεται από το μισθό.

**B) Κατοχή/ Μη κατοχή Ακαδημαϊκών προσόντων και υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία**

**Πίνακας 3.10.6**

	<b>Παράγοντας που εξετάζεται σε σχέση με την ύπαρξη ακαδημαϊκών προσόντων</b>	<b><math>\gamma</math> coefficient</b>	<b>p</b>	<b>Spearman's rho</b>	<b>p</b>
1	Γενική Ικανοποίηση λαμβάνοντας υπόψη τα προσόντα	0,280	0,000	0,140	0,000
2	Ικανοποίηση σε σύγκριση με άλλους	-0,150	0,140	-0,077	0,400
3	Αν η θέση και γενικά το είδος της εργασίας επιτρέπουν να κάνουν πράγματα που ευχαριστούν σαν άτομα	-	-	-	-

Από τα αποτελέσματα προκύπτει αδύναμη θετική συσχέτιση ανάμεσα στην γενική ικανοποίηση που νιώθει κάποιος από την εργασία του, αφού λάβει υπόψη του τα προσόντα που διαθέτει και μια πολύ αδύναμη αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στην προαναφερθείσα γενική ικανοποίηση που προκύπτει όταν αυτή συγκριθεί με άλλους υπαλλήλους. Δεν είναι σημαντική η συσχέτιση που προκύπτει όσον αφορά το αν η θέση και το είδος της εργασίας επιτρέπουν στους εργαζόμενους να κάνουν πράγματα που τους αρέσουν και τους ευχαριστούν σαν άτομα.

### **Γ) Άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική επιτυχία**

**Πίνακας 3.10.7**

	<b>Παράγοντας που εξετάζεται</b>	<b><math>\gamma</math> coefficient</b>	<b>p</b>	<b>Spearman's rho</b>	<b>p</b>
1	Καθοδήγηση από ανώτερο με προχωρημένη εμπειρία και γνώσεις	-0,860	0,000	-0,580	0,000
2	Ο ίδιος ο οργανισμός	-0,580	0,000	-0,280	0,000
3	Κίνητρα βελτίωσης της απόδοσης και της παραγωγικότητας	-0,540	0,000	-0,230	0,000
4	Εμπιστοσύνη μεταξύ ανωτέρων	-0,460	0,000	-0,200	0,000
5	Προσωπικές φιλοδοξίες	-	-	-	-
6	Εμπιστοσύνη μεταξύ συναδέλφων	-	-	-	-

Όπως βλέπουμε από τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.10.7 προκύπτει πολύ δυνατή αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στην καθοδήγηση που λαμβάνει ο εργαζόμενος από κάποιον ανώτερο με προχωρημένη εμπειρία και γνώσεις και την κατοχή ακαδημαϊκών προσόντων. Επίσης παρατηρούμε μέτρια αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στα κίνητρα βελτίωσης της απόδοσης και της παραγωγικότητας, την επίδραση του οργανισμού και της εμπιστοσύνης προς τους ανωτέρους σε σχέση με τα ακαδημαϊκά προσόντα. Τέλος, δεν υπάρχει σημαντική στατιστική συσχέτιση τόσο ανάμεσα στις προσωπικές φιλοδοξίες του εργαζόμενου όσο και στην ύπαρξη εμπιστοσύνης ανάμεσα στους συναδέλφους του ίδιου ιεραρχικού επιπέδου και της κατοχής ακαδημαϊκών προσόντων.

### **Δ) Αποτελέσματα επαγγελματικής επιτυχίας**

**Πίνακας 3.10.8**

	<b>Παράγοντας που εξετάζεται</b>	<b>γ coefficient</b>	<b>p</b>	<b>Spearman's rho</b>	<b>p</b>
1	Organizational Citizenship Behavior	-0,930	0,000	-0,55	0,000
2	Αφοσίωση: Θα ήθελα να παραμείνω στη θέση μου και στο άμεσο μέλλον	-0,680	0,000	-0,260	0,000
3	Συστηματική απουσία από την εργασία χωρίς σοβαρό λόγο	-0,650	0,000	-0,200	0,000
4	Κοινωνική αναγνώριση	-0,540	0,000	-0,320	0,000
5	Αφοσίωση: Θα έφευγα άμεσα αν είχα παρόμοια προσφορά εργασίας	0,300	0,017	0,080	0,033

Τελειώνοντας το κομμάτι της στατιστικής ανάλυσης που έχει να κάνει με τις συσχετίσεις που παρουσιάζονται, εξετάζουμε τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την ύπαρξη επαγγελματικής επιτυχίας. Το πρώτο πράγμα που παρατηρούμε είναι μια πολύ δυνατή αρνητική συσχέτιση των ακαδημαϊκών προσόντων και του χαρακτηριστικού Organizational Citizenship Behavior. Επίσης βλέπουμε μια δυνατή αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στην αφοσίωση που δείχνει ο εργαζόμενος στον οργανισμό περισσότερο και λιγότερο για τη θέση στην οποία βρίσκεται, όπως επίσης δυνατή αρνητική είναι και η συσχέτιση όσον αφορά τη συστηματική απουσία από την εργασία χωρίς σοβαρό λόγο. Όσον αφορά την κοινωνική αναγνώριση, η συσχέτιση που προκύπτει είναι μέτρια αρνητική και τέλος παρατηρούμε μια αδύναμη θετική συσχέτιση ανάμεσα στην κατοχή ακαδημαϊκών προσόντων και την δεύτερη ερώτηση που έχει να κάνει με την αφοσίωση στον οργανισμό, και πιο συγκεκριμένα για το αν θα έφευγε κάποιος άμεσα από την θέση του εάν είχε παρόμοια προσφορά εργασίας.

Στη συνέχεια θα δούμε τα συμπεράσματα όπως αυτά προκύπτουν από το  $\chi^2$  μη παραμετρικούς ελέγχους και τις στατιστικές συσχετίσεις που πραγματοποιήσαμε.

### **3.10.3 Συμπεράσματα στατιστικής συσχέτισης ανάμεσα σε κατόχους και μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων**

Κάνουμε αρχή με την πρώτη κατηγορία, την συσχέτιση ανάμεσα στην κατοχή ή τη μη κατοχή ακαδημαϊκών προσόντων και τις προϋποθέσεις της επαγγελματικής επιτυχίας. Η πολύ δυνατή αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στον μηνιαίο μισθό που λαμβάνει κάποιος και της ύπαρξης ακαδημαϊκών προσόντων σημαίνει ότι η πιθανότητα να έχει κάποιος υψηλότερο

μισθό μειώνεται στους μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων, κάτι που σημαίνει ότι η πιθανότητα να λαμβάνει κάποιος υψηλότερο μισθό είναι μεγαλύτερη εάν κάποιος είναι κάτοχος ακαδημαϊκών προσόντων.

Η αδύναμη αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στην ικανοποίηση από την μέχρι τώρα ανέλιξη και της ύπαρξης ακαδημαϊκών προσόντων σημαίνει ότι η πιθανότητα να δηλώσει κάποιος ικανοποιημένος με την μέχρι τώρα ανέλιξη του μειώνεται όταν δεν υπάρχουν ακαδημαϊκά προσόντα.

Η ικανοποίηση που νιώθει κάποιος από τις αυξήσεις στο μισθό του και η αδύναμη θετική συσχέτιση που προέκυψε, μεταφράζεται σε ελαφρώς αυξημένη πιθανότητα να συμβεί αυτό ανάμεσα σε μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων, ενώ δεν προκύπτει κάποια σημαντική συσχέτιση από την ικανοποίηση που νιώθει κάποιος από το μισθό του, αφού λάβει υπόψη τα προσόντα του.

Όσον αφορά την ύπαρξη ακαδημαϊκών προσόντων και τα υποκειμενικά κριτήρια επαγγελματικής επιτυχίας τα αποτελέσματα δεν είναι το ίδιο ξεκάθαρα με αυτά που προηγήθηκαν. Το αν η θέση και γενικά το είδος της εργασίας επιτρέπει στον εργαζόμενο να κάνει πράγματα που τον ευχαριστούν σαν άτομο, δεν δείχνει να έχει σχέση με την ύπαρξη ακαδημαϊκών προσόντων. Η γενική ικανοποίηση παρουσιάζεται ελαφρώς αυξημένη ανάμεσα σε μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων, κάτι που αντιστρέφεται όταν αυτή συγκριθεί με άλλους υπαλλήλους. Γενικά, η πολύ αδύνατη συσχέτιση των δυο αυτών παραγόντων με την κατοχή ή την μη κατοχή ακαδημαϊκών προσόντων δεν μας οδηγεί σε κάποιο ουσιαστικό συμπέρασμα.

Πάμε να δούμε τώρα τα συμπεράσματα που προκύπτουν από διάφορους άλλους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική επιτυχία. Η πιθανότητα καθοδήγησης από κάποιο ανώτερο με προχωρημένη εμπειρία και γνώσεις είναι σαφώς μειωμένη ανάμεσα σε μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων. Επίσης οι πιθανότητες να εκφράζεται κάποιος θετικά για τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται είναι αυξημένες ανάμεσα σε κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων, όπως και η ύπαρξη κινήτρων βελτίωσης της απόδοσης και της παραγωγικότητας. Το ίδιο αποτέλεσμα σε μικρότερο βαθμό όσον αφορά την ύπαρξη εμπιστοσύνης προς τους ανώτερους. Δεν υπάρχει σχέση ανάμεσα στην ύπαρξη ακαδημαϊκών προσόντων και της εμπιστοσύνης που υπάρχει ανάμεσα σε συναδέλφους του ίδιου ιεραρχικού επιπέδου και τις προσωπικές φιλοδοξίες που έχει ο εργαζόμενος.

Τέλος, όσον αφορά την τέταρτη κατηγορία και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την επαγγελματική επιτυχία, η στατιστική ανάλυση δείχνει ότι οι πιθανότητες εμφάνισης του χαρακτηριστικού της Organizational Citizenship Behavior είναι σαφέστατα μειωμένες ανάμεσα στους μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων, κάτι που σημαίνει αυξημένες πιθανότητες ανάμεσα σε κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων.

Όσον αφορά τα επόμενα δύο αποτελέσματα της επαγγελματικής επιτυχίας, την αφοσίωση που δείχνει ο εργαζόμενος προς τον οργανισμό και την μειωμένη συστηματική απουσία από την εργασία χωρίς να υπάρχει σοβαρός λόγος, για τα οποία πρόεκυψε δυνατή αρνητική συσχέτιση, η πιθανότητα να συμβούν είναι μειωμένη ανάμεσα σε μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων. Η μέτρια αρνητική συσχέτιση που πρόεκυψε σε σχέση με την κοινωνική αναγνώριση, μας οδηγεί σε παρόμοιο συμπέρασμα σε μικρότερο όμως βαθμό, ενώ η αδύναμη θετική συσχέτιση που πρόεκυψε στην δεύτερη ερώτηση που έχει να κάνει με την αφοσίωση που δείχνει ο εργαζόμενος στον οργανισμό όπου εργάζεται σημαίνει ότι οι πιθανότητες είναι αυξημένες ανάμεσα στους μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων. Με άλλα λόγια οι πιθανότητες να αποχωρήσει κάποιος άμεσα από τη εργασία του για μια άλλη παρόμοια, είναι αυξημένες ανάμεσα σε μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων.

Ανακεφαλαιώνοντας, στεκόμαστε στην πολύ δυνατή συσχέτιση που πρόεκυψε ανάμεσα στην κατοχή ακαδημαϊκών προσόντων και το ύψος του μισθού και γενικότερα της αντικειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας. Παρόμοια επίδραση των ακαδημαϊκών προσόντων όσον αφορά την καθοδήγηση που πιθανό θα λάβει κάποιος εργαζόμενος και του χαρακτηριστικού της Organizational Citizenship Behavior. Αρκετά καθοριστικός κρίνεται ο ρόλος των ακαδημαϊκών προσόντων όσον αφορά την επίδραση του ίδιου του οργανισμού, των κινήτρων που παρέχονται στους εργαζόμενους, της αφοσίωσης και της μειωμένης συστηματικής απουσίας χωρίς να υπάρχει κάποιος ιδιαίτερα σοβαρός λόγος.

#### **3.10.4 Έλεγχοι Υποθέσεων**

Στη συνέχεια θα προχωρήσουμε σε μια διαδικασία συσχετίσεων των κυριότερων μεταβλητών που πρόεκυψαν από το ερωτηματολόγιο και μέσω συγκεκριμένων ελέγχων υποθέσεων θα διευκρινίσουμε κατά πόσο υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις απαντήσεις που δόθηκαν.

Γενικά, μέσα από τις ερωτήσεις που θέσαμε στα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα εξετάσαμε διάφορα κριτήρια αντικειμενικής και υποκειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας,



παράγοντες που επιδρούν σε αυτή αλλά και αποτελέσματα που προκύπτουν. Από τους παράγοντες, κριτήρια ή αποτελέσματα σε αυτή τη διαδικασία που ακολουθήσαμε, καταλήξαμε ότι δεν υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά ανάμεσα στις απαντήσεις των κατόχων και των μη κατόχων ακαδημαϊκών προσόντων σε τέσσερις διαφορετικές περιπτώσεις, οι οποίες παρουσιάζονται πιο κάτω. Για τον έλεγχο υποθέσεων χρησιμοποιήθηκε το Mann – Whitney test, αφού η ανεξάρτητη μεταβλητή (κατοχή ακαδημαϊκών προσόντων) ήταν διχοτομική.

### **1<sup>η</sup> περίπτωση: Ικανοποίηση από το μισθό**

$H_0$ : Δεν υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά ανάμεσα σε κατόχους και μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων σχετικά με την ικανοποίηση που νιώθουν από το μισθό.

$H_1$ : Υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά ανάμεσα σε κατόχους και μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων σχετικά με την ικανοποίηση που νιώθουν από το μισθό.

Το p-value είναι 0.172 ( $U=42868,50$ ) μεγαλύτερο του  $p$  που ισούται με 0.05, άρα δεχόμαστε την  $H_0$  και απορρίπτουμε την  $H_1$ , ότι δηλαδή υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά ανάμεσα στις απαντήσεις που έδωσαν τόσο οι κάτοχοι όσο και οι μη κάτοχοι ακαδημαϊκών προσόντων.

### **2<sup>η</sup> περίπτωση: Αν το είδος της εργασίας επιτρέπει να κάνουν πράγματα που τους αρέσουν και τους ευχαριστούν**

$H_0$ : Δεν υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά ανάμεσα σε κατόχους και μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων σχετικά με το αν το είδος της εργασίας τους επιτρέπει να κάνουν πράγματα που τους αρέσουν και τους ευχαριστούν σαν άτομα.

$H_1$ : Υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά ανάμεσα σε κατόχους και μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων σχετικά με το αν το είδος της εργασίας τους επιτρέπει να κάνουν πράγματα που τους αρέσουν και τους ευχαριστούν σαν άτομα.

Το p-value ανέρχεται σε 0.846 ( $U=45591,00$ ) που είναι μεγαλύτερο από το  $p$  που είναι ίσο με 0.05, άρα απορρίπτουμε την εναλλακτική υπόθεση και δεχόμαστε την μηδενική, ότι δηλαδή δεν υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά ανάμεσα στις απαντήσεις που έδωσαν τόσο οι κάτοχοι όσο και οι μη κάτοχοι ακαδημαϊκών προσόντων.

### **3<sup>η</sup> περίπτωση: Αν η θέση καλύπτει τις προσωπικές φιλοδοξίες του εργαζόμενου**

$H_0$ : Δεν υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά ανάμεσα σε κατόχους και μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων σχετικά με το αν η θέση τους καλύπτει τις προσωπικές τους φιλοδοξίες.

$H_1$ : Υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά ανάμεσα σε κατόχους και μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων σχετικά με το αν η θέση τους καλύπτει τις προσωπικές τους φιλοδοξίες.

Το p-value ισούται με 0.593 ( $U=44828,00$ ) και είναι μεγαλύτερο του  $p$  που ισούται με 0.05, άρα απορρίπτουμε την  $H_1$  και δεχόμαστε την  $H_0$ , ότι δηλαδή δεν υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά ανάμεσα στις απαντήσεις που έδωσαν τόσο οι κάτοχοι όσο και οι μη κάτοχοι ακαδημαϊκών προσόντων.

### **4<sup>η</sup> περίπτωση: Αν υπάρχει εμπιστοσύνη μεταξύ συναδέλφων στο ίδιο ιεραρχικό επίπεδο**

$H_0$ : Δεν υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά ανάμεσα σε κατόχους και μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων σχετικά με το αν υπάρχει εμπιστοσύνη ανάμεσα στους συναδέλφους στο ίδιο ιεραρχικό επίπεδο.

$H_1$ : Υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά ανάμεσα σε κατόχους και μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων σχετικά με το αν υπάρχει εμπιστοσύνη ανάμεσα στους συναδέλφους στο ίδιο ιεραρχικό επίπεδο.

Το p-value ανέρχεται σε 0.709 ( $U=45134,00$ ) μεγαλύτερο του  $p$  που είναι ίσο με 0.05, άρα απορρίπτουμε την  $H_1$  και δεχόμαστε την  $H_0$ , ότι δηλαδή δεν υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά ανάμεσα στις απαντήσεις που πήραμε σχετικά με το αν υπάρχει εμπιστοσύνη ανάμεσα στους συναδέλφους στο χώρο εργασίας.

Όσον αφορά τις απαντήσεις στις υπόλοιπες ερωτήσεις, απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση και δεχόμαστε την εναλλακτική, ότι δηλαδή υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά ανάμεσα στις απαντήσεις που έδωσαν οι κάτοχοι και οι μη κάτοχοι ακαδημαϊκών προσόντων. Αναλυτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων στον πίνακα 3.10.9 που ακολουθεί.

**Πίνακας 3.10.9**

<b>Ερ.</b>		<b>Mann-Whitney U</b>	<b>P – value</b>
------------	--	-----------------------	------------------

4	Ικανοποίηση σε σχέση με την μέχρι τώρα ανέλιξη	37016,5	0,000
5	Ικανοποίηση σε σχέση με τις μέχρι τώρα αυξήσεις στο μισθό	40494,0	0,013
6	Γενική ικανοποίηση από την εργασία	38126,5	0,000
7	Γενική ικανοποίηση σε σύγκριση με άλλους υπάλληλους	41314,5	0,040
10	Αν υπάρχουν περιπτώσεις που ξεπερνούν τα τυπικά τους καθήκοντα	28531,0	0,000
11	Αν κάποιος ανώτερος με προχωρημένη εμπειρία και γνώσεις βοήθησε, συμβούλεψε, καθοδήγησε, έθεσε προκλήσεις κλπ	12651,0	0,000
12	Εάν παρέχοντε κίνητρα βελτίωσης της απόδοσης και της παραγωγικότητας	28884,0	0,000
13	Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης προς του ανώτερους	36491,0	0,000
15	Αν λαμβάνουν οποιαδήποτε μορφή κοινωνικής αναγνώρισης	27380,5	0,000
16	Αν εκφράζονται θετικά για τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται όταν συζητούν με φίλους ή συγγενείς	31148,0	0,000
17	Αν απουσιάζουν συχνά από την εργασία τους χωρίς την ύπαρξη κάποιου ιδιαίτερα σοβαρού λόγου	37119,0	0,000
18	Αν θα έφευγαν άμεσα από την εργασία τους αν είχαν παρόμοια προσφορά εργασίας	43023,0	0,039
19	Αν θα ήθελαν να παραμείνουν στη θέση τους και στο άμεσο μέλλον	32598,0	0,000
20	Ύψος μηνιαίου μισθού	14010,0	0,000

Ο στατιστικός έλεγχος σε όλες τις περιπτώσεις έγινε σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Στις περιπτώσεις που το p-value είναι μεγαλύτερο του 0.05 απορρίπτεται η  $H_1$  και δεχόμαστε την  $H_0$ . Στην αντίθετη περίπτωση που το p-value είναι μικρότερο του 0.05, τότε απορρίπτεται η  $H_0$  και δεχόμαστε την  $H_1$ .

### 3.10.5 Ανάλυση παλινδρόμησης

Στη συνέχεια θέσαμε ως εξαρτημένη μεταβλητή τη γενική ικανοποίηση που νιώθουν οι εργαζόμενοι λαμβάνοντας υπόψη τα προσόντα που διαθέτουν και στη συνέχεια αναζητήσαμε τις μεταβλητές με την μεγαλύτερη συσχέτιση ώστε να σχηματίσουμε την εξίσωση παλινδρόμησης.

Εφόσον αρχικά δεν ήμασταν σε θέση να γνωρίζουμε ποιοι παράγοντες επηρεάζουν και σε ποιο βαθμό την γενική ικανοποίηση, επιλέξαμε την μέθοδο ανάλυσης παλινδρόμησης ENTER. Με την συγκεκριμένη μέθοδο καταλήξαμε στους 5 πλέον καθοριστικούς παράγοντες που επηρεάζουν τη γενική ικανοποίηση που νιώθει ο εργαζόμενος, σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν στην έρευνα που πραγματοποιήσαμε.

**Πίνακας 3.10.10**

Μοντέλο	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
Ανεξάρτητες Μεταβλητές	0,898	0,113		<b>7,952</b>	<b>0,00</b>			
Μηνιαίος μισθός	0,117	0,022	<b>0,161</b>	<b>5,215</b>	<b>0,00</b>	0,468	0,194	0,108
Αν το είδος της εργασίας επιτρέπει στον εργαζόμενο να κάνει πράγματα που του αρέσουν και τον ευχαριστούν σαν άτομο	0,131	0,033	<b>0,153</b>	<b>3,947</b>	<b>0,00</b>	0,733	0,148	0,082
Αν η θέση καλύπτει τις προσωπικές φιλοδοξίες	0,410	0,030	<b>0,533</b>	<b>13,587</b>	<b>0,00</b>	0,800	0,458	0,281
Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με τους συναδέλφους	0,169	0,034	<b>0,119</b>	<b>4,958</b>	<b>0,00</b>	0,484	0,185	0,102
Αν από την εργασία τους λαμβάνουν κοινωνική αναγνώριση	0,218	0,030	<b>0,267</b>	<b>7,219</b>	<b>0,00</b>	0,688	0,264	0,149

Εξαρτημένη μεταβλητή: Γενική ικανοποίηση από την εργασία

Με βάση το παραπάνω μοντέλο, παρόλο που όλες οι πάνω μεταβλητές είναι σημαντικές στον καθορισμό της γενικής ικανοποίησης από την εργασία, αν λάβουμε υπόψη

τον συντελεστή βήτα βλέπουμε ποιά επιδρά περισσότερο στον καθορισμό της γενικής ικανοποίησης. Πιο συγκεκριμένα, το αν η θέση καλύπτει τις προσωπικές φιλοδοξίες του εργαζόμενου και αν λαμβάνουν κοινωνική αναγνώριση από την εργασία τους έχουν τη μεγαλύτερη βαρύτητα και ακολουθεί ο μισθός, αν το είδος και η θέση επιτρέπουν στον εργαζόμενο να κάνει πράγματα που του αρέσουν και τον ευχαριστούν σαν άτομο και τέλος αν υπάρχει εμπιστοσύνη ανάμεσα στους συναδέλφους.

**Πίνακας 3.10.11**

Μοντέλο	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,839 <sup>a</sup>	<b>0,704</b>	<b>0,702</b>	0,45010	0,704	329,806	5	694	0,000

A) Ανεξάρτητες Μεταβλητές: Αν λαμβάνουν κοινωνική αναγνώριση από την εργασία, Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με τους συναδέλφους, Αν το είδος εργασίας τους επιτρέπει να κάνουν πράγματα που τους αρέσουν και τους ευχαριστούν, Μηνιαίος μισθός, Αν η θέση καλύπτει τις προσωπικές τους φιλοδοξίες.

B) Εξαρτημένη μεταβλητή: Γενική ικανοποίηση από την εργασία

Το μοντέλο που επιλέξαμε με τις πιο πάνω μεταβλητές με βάση το R Square ή το Adjusted R Square, εξηγεί κατά 70% τη διακύμανση της γενικής ικανοποίησης από την εργασία. Η καταλληλότητα του μοντέλου αποδεικνύεται από την τιμή του κριτηρίου F, που παρουσιάζεται στον Πίνακα 3.10.12

**Πίνακας 3.10.12 ANOVA**

Μοντέλο	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	334,080	5	66,816	<b>329,806</b>	<b>0,000<sup>a</sup></b>
Residual	140,599	694	0,203		
Total	474,679	699			

A) Ανεξάρτητες Μεταβλητές: Αν λαμβάνουν κοινωνική αναγνώριση από την εργασία, Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με τους συναδέλφους, Αν το είδος εργασίας τους επιτρέπει να κάνουν πράγματα που τους αρέσουν και τους ευχαριστούν, Μηνιαίος μισθός, Αν η θέση καλύπτει τις προσωπικές τους φιλοδοξίες.

B) Εξαρτημένη μεταβλητή: Γενική ικανοποίηση από την εργασία

Αυτό που μας έκανε την μεγαλύτερη εντύπωση ήταν ο μη υψηλός βαθμός σημαντικότητας του μισθού σε σχέση με τη γενική ικανοποίηση που νιώθει κάποιος από την εργασία του και μας έδωσε το ερέθισμα να εμβαθύνουμε ακόμα περισσότερο την έρευνα μας για να καταλήξουμε σε ένα πολύ σπουδαίο συμπέρασμα.

Η δεύτερη μέθοδος ανάλυσης παλινδρόμησης που χρησιμοποιήσαμε, η Stepwise Method, προσθέτει και αφαιρεί σταδιακά διάφορες ανεξάρτητες μεταβλητές ώστε να καταλήξει σε αυτές που επιδρούν περισσότερο σε σύγκριση με την εξαρτημένη μεταβλητή που στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι η γενική ικανοποίηση που νιώθουν οι εργαζόμενοι. Συνεχίζοντας από το σημείο που φτάσαμε με την προηγούμενη μέθοδο, αφαιρέσαμε το μηνιαίο μισθό από την εξίσωση παλινδρόμησης και είδαμε ότι δεν διαφοροποιεί τη γενική ικανοποίηση σε μεγάλο βαθμό και σε πολύ λιγότερο από ότι αναμέναμε.

**Πίνακας 3.10.13**

Μοντέλο	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,800 <sup>a</sup>	0,639	0,639	0,49531	0,639	1236,819	1	698	0,000
2	0,819 <sup>b</sup>	0,671	0,670	0,47369	0,031	66,194	1	697	0,000
3	0,829 <sup>c</sup>	0,687	0,685	0,46227	0,016	35,846	1	696	0,000
4	0,835 <sup>d</sup>	0,697	0,695	0,45480	0,010	24,060	1	695	0,000
5	0,839 <sup>e</sup>	0,704	0,702	0,45010	0,007	15,579	1	694	0,000

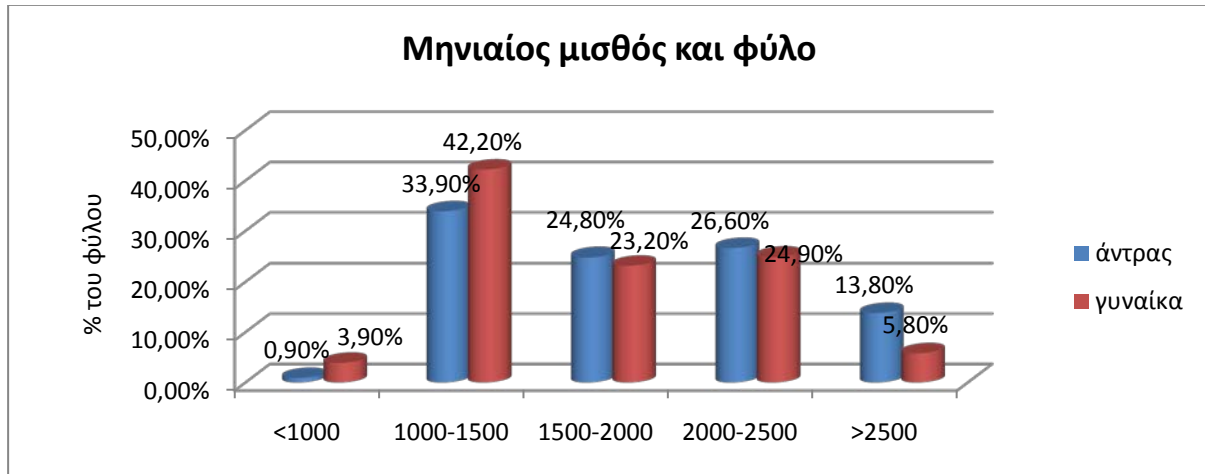
Το συγκεκριμένο εύρημα αποκτά ακόμα μεγαλύτερη σημασία για ένα οργανισμό με τα σημερινά οικονομικά δεδομένα, την οικονομική κρίση, την ύφεση και τη γενικότερη οικονομική στενότητα που επικρατεί, αφού δίνοντας έμφαση σε παράγοντες εκτός από το μισθό, μπορούν οι εργοδότες να έχουν υπό την επίβλεψη τους ικανοποιημένους υπαλλήλους χωρίς να χρειάζεται να τους πληρώνουν περισσότερο, αλλά προσφέροντας τους μια θέση εργασίας που θα τους παρέχει κοινωνική αναγνώριση, θα δίνει την ευκαιρία στους εργαζόμενους να κάνουν πράγματα που τους αρέσουν και τους ευχαριστούν σαν άτομα, καλύπτοντας τις προσωπικές τους φιλοδοξίες και διατηρώντας ένα κλίμα εμπιστοσύνης στην εργασία θα είναι σε θέση να επωφεληθούν από τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν από ένα ικανοποιημένο υπάλληλο.

### **3.10.6 Κατανομές συχνοτήτων ανάμεσα σε κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων**

Με αφορμή τα ευρήματα μας κατά τη βιβλιογραφική ανασκόπηση του όρου επαγγελματική επιτυχία και πιο συγκεκριμένα των παραγόντων που την επηρεάζουν, θα προσπαθήσουμε να κάνουμε μια σύγκριση σε σχέση με το τι πρόεκυψε από τη δική μας ερευνά και να δούμε αν υπάρχει ταύτιση απόψεων ή αν πρόεκυψαν διαφορετικά συμπεράσματα μέσα από επιλεγμένες κατανομές συχνοτήτων, ανάμεσα σε κατόχους

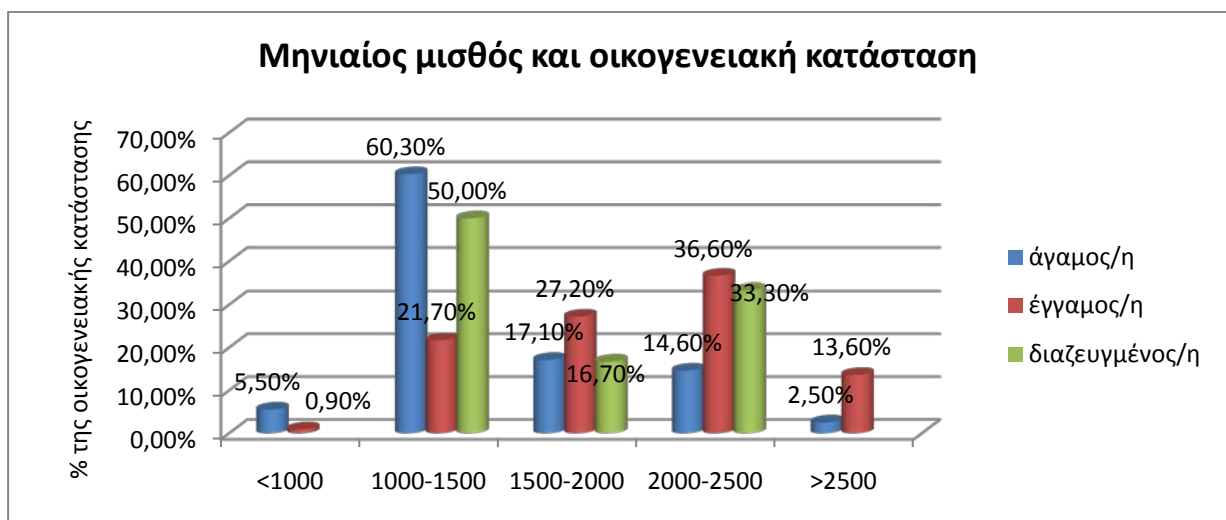
ακαδημαϊκών προσόντων. Στο Γράφημα 3.10.10 βλέπουμε την κατανομή των μισθών ανάμεσα σε κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων ανά φύλο. Υπάρχει μια ισορροπία που συνάδει με τα αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών, με μια μικρή υπεροχή των αντρών στο μισθό πέραν των €2500.

**Γράφημα 3.10.10**



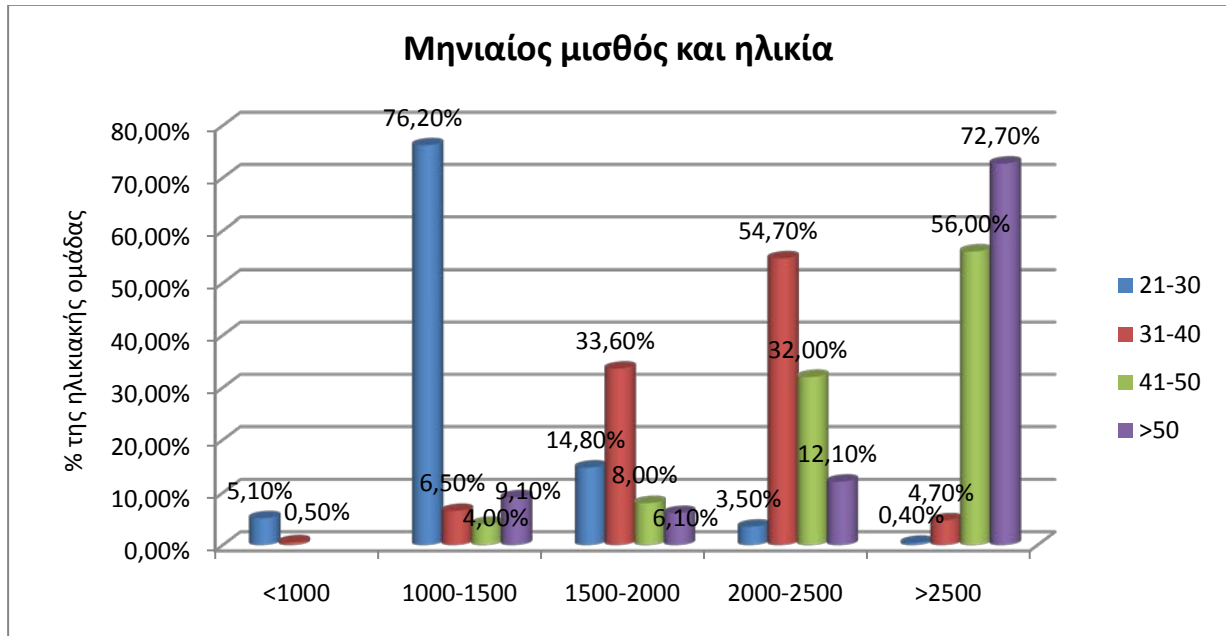
Όσον αφορά το μηνιαίο μισθό και την οικογενειακή κατάσταση των κατόχων ακαδημαϊκών προσόντων, όπως φαίνεται στο Γράφημα 3.10.11 υπάρχει μεγάλη συγκέντρωση αγάμων ατόμων με μισθό που κυμαίνεται από €1000 έως €1500 και παντρεμένων στις υψηλότερες μισθολογικές κλίμακες. Άρα υπάρχει μια ταύτιση που αφορά την οικογενειακή κατάσταση και πιο συγκεκριμένα την άποψη ότι τα παντρεμένα άτομα παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα αντικειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας και δη τους μισθούς.

**Γράφημα 3.10.11**



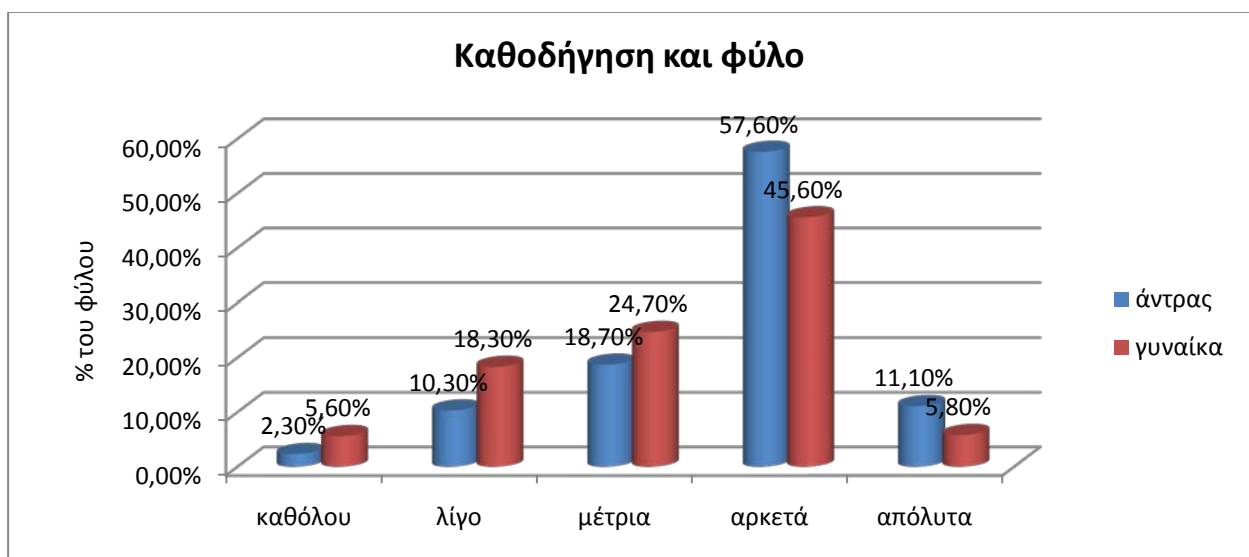
Συνεχίζοντας με την παρουσίαση κατανομών συχνοτήτων των απαντήσεων που έδωσαν κάτοχοι ακαδημαϊκών προσόντων, στο Γράφημα 3.10.12 φαίνεται η θετική σχέση της ηλικίας και του μισθού. Πιο χαμηλοί μισθοί στις μικρότερες ηλικίες και αύξηση με την πάροδο του χρόνου.

**Γράφημα 3.10.12**



Στην ενότητα 2.3.2 της διατριβής υποστηρίχθηκε η θέση ότι οι άντρες δέχονται την καθοδήγηση από κάποιο ανώτερο με προχωρημένη εμπειρία και γνώσεις είτε με συμβουλές, ευκαιρίες ή μέσω προκλήσεων σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι οι γυναίκες. Στο Γράφημα 3.10.13 είναι φανερό ότι κάτι τέτοιο προκύπτει και από τη δική μας έρευνα.

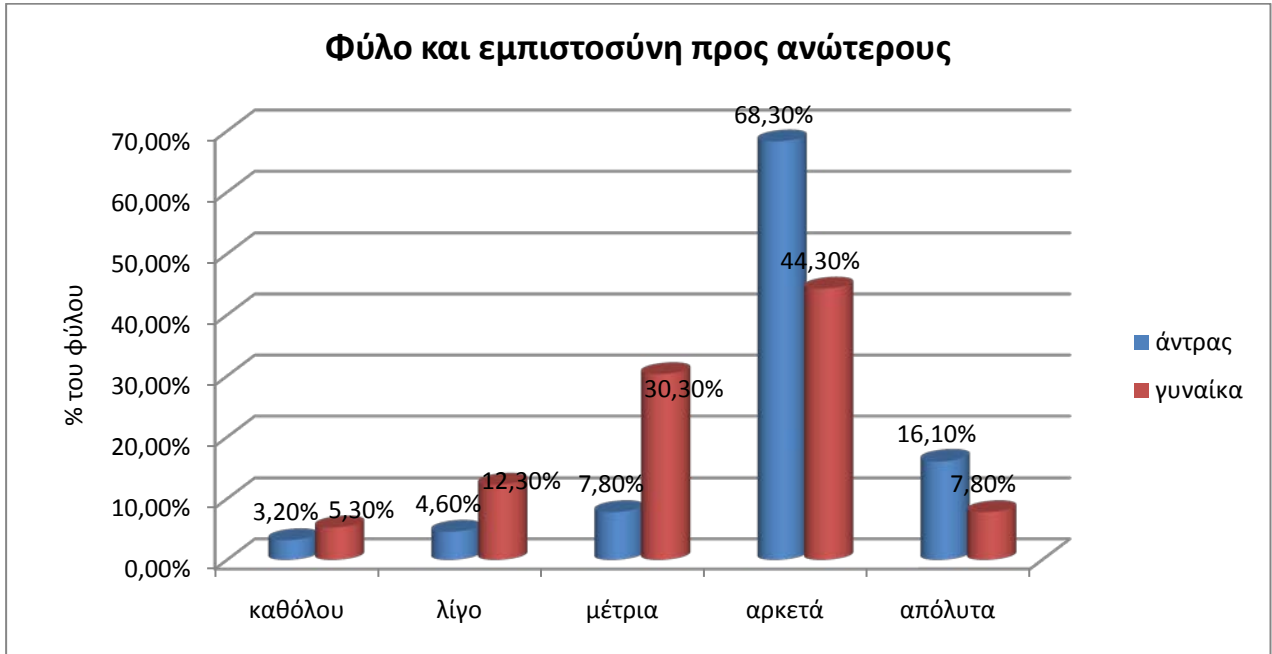
**Γράφημα 3.10.13**





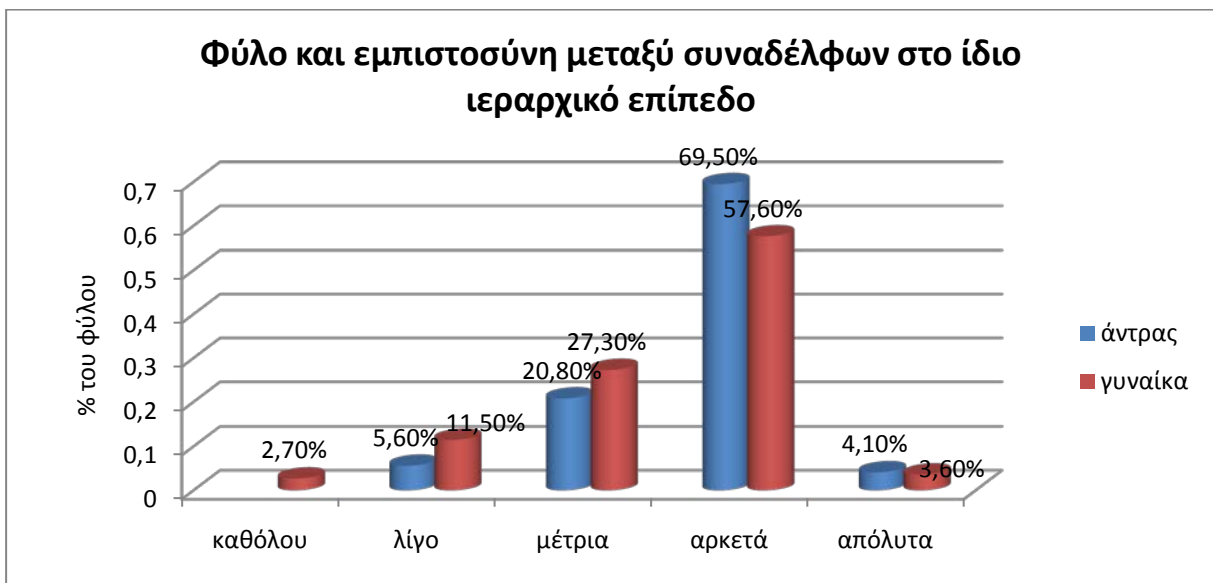
Στο Γράφημα 3.10.14 παρατηρούμε την υπεροχή των αντρών και στα θέματα εμπιστοσύνης στο χώρο εργασίας, σε σχέση με τις γυναίκες. Η ύπαρξη εμπιστοσύνη ανάμεσα στους εργαζόμενους και τους ανώτερους είναι αυξημένη ανάμεσα στους άντρες.

**Γράφημα 3.10.14**



Τέλος, στο Γράφημα 3.10.15 που ακολουθεί, παρατηρούμε μια ελαφρά υπεροχή των αντρών στο θέμα της εμπιστοσύνης, που υπάρχει μεταξύ συναδέλφων στο ίδιο ιεραρχικό επίπεδο.

**Γράφημα 3.10.15**



## Κεφάλαιο 4

### 4.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στο εισαγωγικό μέρος της διατριβής μας θέσαμε κάποιους στόχους στους οποίους επικεντρωθήκαμε κατά τη διενέργεια της έρευνας μας. Με τη βοήθεια εργαλείων που μας παρέχει η στατιστική, καταλήξαμε σε πολλά και ενδιαφέροντα συμπεράσματα όσον αφορά το ρόλο των ακαδημαϊκών προσόντων στην επαγγελματική επιτυχία του ατόμου στην Κύπρο, των υπόλοιπων παραγόντων που βοηθούν στην επίτευξη της συγκεκριμένης κατάστασης αλλά και των αποτελεσμάτων που προκύπτουν.

#### **I. Ακαδημαϊκά προσόντα και αντικειμενική επαγγελματική επιτυχία**

- Τα ακαδημαϊκά προσόντα συνδέονται θετικά και σε σημαντικό βαθμό με το ύψος του μισθού που λαμβάνει κάποιος, τον πλέον καθοριστικό παράγοντα αντικειμενικής επαγγελματικής επιτυχίας. Η πιθανότητα να αμείβεται κάποιος με ένα ψηλό μισθό είναι σαφέστατα αυξημένη ανάμεσα σε κάτοχους ακαδημαϊκών προσόντων.
- Τα ακαδημαϊκά προσόντα επηρεάζουν σε μικρό βαθμό την ικανοποίηση που νιώθει ο εργαζόμενος σε σχέση με την ιεραρχική του ανέλιξη.
- Τα ακαδημαϊκά προσόντα δεν επηρεάζουν την ικανοποίηση που νιώθει κάποιος από το μισθό που λαμβάνει ενώ επιδρούν σε πολύ χαμηλό βαθμό θετικά στην ικανοποίηση που νιώθει κάποιος από τις μισθολογικές αυξήσεις.

#### **II. Ακαδημαϊκά προσόντα και υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία**

- Τα ακαδημαϊκά προσόντα επιδρούν σε πολύ χαμηλό βαθμό αρνητικά στο αίσθημα της γενικής ικανοποίησης που νιώθει κάποιος από την εργασία του.
- Όταν η γενική ικανοποίηση συγκριθεί με άλλους υπαλλήλους προκύπτει μια πολύ ελαφρά θετική συσχέτιση των ακαδημαϊκών προσόντων με την υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία.
- Σχετικά με το αν η θέση και γενικά το είδος της εργασίας κάποιου του επιτρέπει να κάνει πράγματα που του αρέσουν και τον ευχαριστούν σαν άτομο, δεν βρέθηκε να συνδέεται με την κατοχή ακαδημαϊκών προσόντων.

Γενικά από τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήσαμε δεν πρόεκυψαν ουσιαστικές θετικές ή αρνητικές συσχετίσεις όσον αφορά τα ακαδημαϊκά προσόντα και την επίδραση τους στην υποκειμενική επαγγελματική επιτυχία του ατόμου.

Αναλύοντας τα συμπεράσματα που προκύπτουν σχετικά με τον ρόλο των ακαδημαϊκών προσόντων στην επαγγελματική επιτυχία του ατόμου στην Κύπρο, καταλήγουμε στην διαμόρφωση μια γενικότερης άποψης ότι αφενός μεν καθορίζουν, αλλά δεν διασφαλίζουν την επαγγελματική επιτυχία. Είδαμε ποιοι παράγοντες παίζουν καθοριστικό ρόλο, ποιοι παίζουν λιγότερο σημαντικό ρόλο και για ποιους η επίδραση δεν μπορεί να θεωρηθεί σημαντική.

### **III. Υπόλοιποι παράγοντες επαγγελματικής επιτυχίας**

Όσον αφορά τους υπολοίπους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική επιτυχία, τα συμπεράσματα που πρόέκυψαν από την έρευνα μας είναι τα ακόλουθα:

- Η πιθανότητα καθοδήγησης από κάποιο ανώτερο με προχωρημένη εμπειρία και γνώσεις είναι σαφέστατα αυξημένη ανάμεσα σε κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων.
- Οι πιθανότητες να εκφράζεται κάποιος θετικά για τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται είναι επίσης αυξημένες ανάμεσα στους κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων.
- Η ύπαρξη κινήτρων βελτίωσης της απόδοσης και της παραγωγικότητας είναι επίσης αυξημένη ανάμεσα στους κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων
- Επίσης θετική είναι και η συσχέτιση που προκύπτει ανάμεσα στην ύπαρξη εμπιστοσύνης προς τους ανώτερους και της ύπαρξης ακαδημαϊκών προσόντων, σε μικρότερο όμως βαθμό από ότι οι προηγούμενοι παράγοντες.
- Τα ακαδημαϊκά προσόντα δεν σχετίζονται την ύπαρξη εμπιστοσύνης ανάμεσα στους συναδέλφους στο ίδιο ιεραρχικό επίπεδο, ενώ το ίδιο συμπέρασμα προκύπτει και για τη σχέση με τις προσωπικές φιλοδοξίες του εργαζόμενου.

### **IV. Επαγγελματική επιτυχία και αποτελέσματα που προκύπτουν**

Ας δούμε τώρα τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την ύπαρξη επαγγελματικής επιτυχίας και ποια μπορεί να είναι η σχέση τους με τα ακαδημαϊκά προσόντα.

- Οι πιθανότητες εμφάνισης του χαρακτηριστικού της Organizational Citizenship Behavior είναι σαφέστατα αυξημένες ανάμεσα στους κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων.
- Όσον αφορά τη συστηματική απουσία από την εργασία χωρίς την ύπαρξη σοβαρού λόγου, καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι η πιθανότητα εμφάνισης του φαινομένου αυτού είναι μειωμένη ανάμεσα στους κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων.

- Η αφοσίωση που δείχνει ο εργαζόμενος στον οργανισμό στον οποίο εργάζεται είναι αυξημένη ανάμεσα στους κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων.
- Οι πιθανότητες να αποχωρίσει κάποιος από τη θέση του για μια άλλη παρόμοια θέση είναι αυξημένες ανάμεσα στους μη κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων.
- Τέλος, η κοινωνική αναγνώριση που λαμβάνει κάποιος από την εργασία του είναι ελαφρώς αυξημένη ανάμεσα στους κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων.

#### **V. Άλλα συμπεράσματα ανάμεσα σε κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων**

Στο δεύτερο κεφάλαιο της διατριβής μας έγινε μια εκτενής αναφορά στην βιβλιογραφική ανασκόπηση του όρου επαγγελματική επιτυχία, των προϋποθέσεων και των παραγόντων που την επηρεάζουν, αλλά και των αποτελεσμάτων που προκύπτουν. Σε σχέση με τα αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών που αφορούν τους κατόχους ακαδημαϊκών προσόντων, είμαστε σε θέση να επιβεβαιώσουμε ότι μέσα από το δικό μας δείγμα πρόέκυψαν τα ακόλουθα:

- Υπάρχει μια θετική συσχέτιση ανάμεσα στον μισθό και της ηλικίας του εργαζόμενου. Με την πάροδο του χρόνου ο μισθός παρουσιάζει αύξηση.
- Δεν προκύπτουν σημαντικές διαφορές όσον αφορά το φύλο και το μισθό, αφού οι απολαβές αντρών και γυναικών δεν παρουσιάζουν μεγάλες διαφορές.
- Η οικογενειακή κατάσταση και το αν κάποιος είναι παντρεμένος συνδέεται θετικά με το μισθό.
- Τα επίπεδα καθοδήγησης που λαμβάνει κάποιος είναι σαφώς αυξημένα ανάμεσα στους άντρες, όπως και τα επίπεδα εμπιστοσύνης τόσο προς τους ανώτερους όσο και προς συναδέλφους.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να γίνει αναφορά σε ένα πολύ σημαντικό συμπέρασμα που πρόέκυψε από την ανάλυση παλινδρόμησης και έδειξε ότι ο μισθός δεν επηρεάζει στο βαθμό που αναμέναμε την γενική ικανοποίηση που νιώθει κάποιος από την εργασία του. Το συγκεκριμένο εύρημα αποκτά μεγαλύτερη σημασία αν λάβουμε υπόψη μας και την οικονομική κατάσταση στην οποία βρίσκονται οργανισμοί, επιχειρήσεις, κράτη και γενικά ο οποιοσδήποτε απασχολεί εργαζόμενους. Το γεγονός ότι χωρίς περαιτέρω οικονομική επιβάρυνση ο εργοδότης μπορεί να διαμορφώσει την γενική ικανοποίηση που νιώθουν οι εργαζόμενοι του είναι παρά πολύ σημαντικό αφού τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν από ένα ευχαριστημένο υπάλληλο είναι πάρα πολλά.

Κλείνοντας, πιστεύουμε ότι θα έχει αρκετό ενδιαφέρον αν επιχειρήσουμε να σκιαγραφήσουμε το «γενικευμένο προφίλ» των συμμετεχόντων στην έρευνα που πραγματοποιήσαμε καταλήγουμε στο ότι αυτός ή αυτή θα είναι κάτοχος ακαδημαϊκών προσόντων που αμείβεται με ένα μισθό που κυμαίνεται από €1.500 έως €2.500, με το είδος της εργασίας του να που έχει σχέση με τα προσόντα του, παντρεμένος, ηλικίας μεταξύ 30 και 40 χρονών, που εργάζεται στον ιδιωτικό ή το δημόσιο τομέα. Κατά τη διάρκεια της εργασιακής του εμπειρίας δέχτηκε την καθοδήγηση και τις συμβουλές από κάποιον ανώτερο, ενώ ο ίδιος ξεπερνά πολλές φορές τα τυπικά του καθήκοντα, έχει μεγαλύτερη εμπιστοσύνη προς τους ανωτέρους του παρά προς τους συναδέλφους του στο ίδιο ιεραρχικό επίπεδο, εκφράζεται θετικά για τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται και δεν θέλει να αποχωρήσει από τη θέση του. Δεν απουσιάζει από την εργασία τους χωρίς να υπάρχει σοβαρός λόγος και γενικά νιώθει ευχαριστημένος με τη θέση και το είδος τη εργασίας του.

## **4.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

Ξεκινώντας από τους οργανισμούς-εργοδότες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, αυτό που έχουμε να προτείνουμε σε συνάρτηση με το σημαντικό συμπέρασμα που πρόεκυψε από την ανάλυση παλινδρόμησης σχετικά με το βαθμό που επηρεάζει ο μισθός το αίσθημα γενικής ικανοποίησης του εργαζόμενου και λαμβάνοντας υπόψη τις δύσκολες οικονομικές συνθήκες που επικρατούν, είναι να δοθεί έμφαση στην αύξηση της γενικής ικανοποίησης των εργαζομένων μέσα από μη χρηματικά ανταλλάγματα, για τα οποία έτσι και αλλιώς δεν υπάρχει η δυνατότητα να δοθούν. Τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν από ένα ικανοποιημένο υπάλληλο είναι παρά πολλά και εκτενής αναφορά έγινε στο δευτερο κεφάλαιο, στην τέταρτη ενότητα της διατριβής μας, τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον ίδιο τον εργαζόμενο και γενικά ο ίδιος ο οργανισμός έχει να κερδίσει παρά πολλά με το να κατανοήσει καλύτερα πως οι εργαζόμενοι του αντιλαμβάνονται τον όρο επαγγελματική επιτυχία.

Ο ίδιος ο εργαζόμενος βρίσκεται στο μάτι του κυκλώνα. Το οικονομικό κλίμα είναι πάρα πολύ άσχημο και έχει δυσκολέψει πάρα πολύ την κατάσταση στην οποία βρίσκεται ο εργαζόμενος. Από την δική του πλευρά θα πρέπει να δώσει περισσότερη προσοχή στα θέματα του επαγγελματικού προσανατολισμού, τόσο στα αρχικά στάδια της καριέρας του που θα καθορίσουν και την μετέπειτα πορεία του, όσο και κατά τη διάρκεια αυτής της πορείας, δίνοντας της ίσως μια νέα κατεύθυνση εφόσον φτάσει σε ένα σημείο που βλέπει ότι δεν έχει

μέλλον ο συγκεκριμένος τομέας που δραστηριοποιείται. Η συνεχής εγρήγορση και επιμόρφωση μπορεί να αποβούν παράγοντες ζωτικής σημασίας για τον εργαζόμενο.

Σε αυτές τις δύσκολες περιόδους το κράτος πρέπει να σταθεί αρωγός στην προσπάθεια και να βοηθήσει τους πολίτες να εξασφαλίσουν ένα καλύτερο μέλλον. Με μια σοβαρότερη και πιο υπεύθυνη πολιτική στα θέματα του επαγγελματικού προσανατολισμού, κάνοντας βαθιές τομές στην οικονομία ώστε να καταπολεμηθεί η ανεργία και να τονωθεί η απασχόληση, δημιουργώντας προγράμματα επιμόρφωσης του εργατικού δυναμικού και γενικά δείχνοντας καλύτερα αντανακλαστικά στα προβλήματα που αντιμετωπίζει η κυπριακή κοινωνία. Ο συνωστισμός των νέων ανθρώπων στα Πανεπιστήμια χωρίς προγραμματισμό και όραμα, μόνο κακό μπορεί να κάνει στον τόπο.

Σε πολλά σημεία της διατριβής μας αναφερθήκαμε στην οικονομική κρίση και την δύσκολη οικονομική κατάσταση που επικρατεί όχι μόνο στον τόπο μας, αλλά και σε ολόκληρο τον κόσμο. Ασφαλώς δυσκολεύει την όλη κατάσταση και διαμορφώνει νέες συνθήκες, πιο δύσκολες και για τους εργοδότες και για τους εργαζόμενους. Μέσα από αυτές τις δύσκολες καταστάσεις είναι που πρέπει να παρθούν οι σωστές αποφάσεις, να γίνουν βαθιές τομές στην οικονομία που δεν θα γίνονταν κάτω από άλλες συνθήκες, ώστε να αναστραφεί το κλίμα και να γίνουν καλύτερες οι συνθήκες διαβίωσης των πολιτών και της κοινωνίας γενικότερα.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### ΕΛΛΗΝΟΓΝΩΣΣΗ

**Αλέξιας Γ., Αναγνωστόπουλος Φ., Πιλάτης Ι.,** (2010), «*Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από την εργασία*», Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 131, Σελ. 109-136

**Nisbet J.,** (1970), «*Μέθοδοι για εκπαιδευτικές έρευνες*» Μετάφραση -Έκδοση Παιδαγωγικού Ινστιτούτου Κύπρου, Λευκωσία, 1978, σελ. 44

**Παπαναστασίου Κ.,** (1990), «*Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*» Έκδοση Παιδαγωγικού Ινστιτούτου Κύπρου, Τομέας Εκπαιδευτικής Τεκμηρίωσης, 1<sup>η</sup> έκδοση, Λευκωσία, 1990,

**Πετρίλη Σ.** (2007), «*Έρευνα επίδρασης μιας σειράς εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων στο αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης υπαλλήλων ιδιωτικών εταιρειών*», Πτυχιακή Εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Ψυχολογίας, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας

**Στατιστική Υπηρεσία της Κυπριακής Δημοκρατίας,** (2010), «*Εργατικές Στατιστικές 2010*» Σειρά II, Αριθμός Έκθεσης 28.

**Στατιστική Υπηρεσία της Κυπριακής Δημοκρατίας,** (2010), «*Έρευνα εργατικού δυναμικού*».

**Στατιστική Υπηρεσία της Κυπριακής Δημοκρατίας,** (2010), «*Στατιστικές της Εκπαίδευσης, 2008/2009*»

**Χαλικιάς Ι.,** (2001), «*Στατιστική, Μέθοδοι Ανάλυσης για επιχειρηματικές Αποφάσεις*» Έκδοσεις Rosili και Ιωάννη Χαλικιά, 1<sup>η</sup> έκδοση, Αθήνα, σελ.20

### ΞΕΝΟΓΝΩΣΣΗ

**Arthur M.B., Hall D.T. and Lawrence B.S.**(1989) «*Handbook of career theory*», New York NY: Cambridge University Press.

**Balzer W., Kihm J., Smith P., Irwin J., Bachiochi P., Robie C., Sinar E. and Parra L.** (1997), «*User's manual for the job descriptive index and the job in general scales*», Bowling Green State University, Department of Psychology.

**Becker G.**, (1964) «*Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*»

**Bozionelos N.**, (2003), «*Intra-Organizational Network Resources: Relation to Career Success and Personality*», *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(1), pp.41-66.

**Bradley L., Brown K. and Dower J.**, (2009), «*Career progression in the public sector: Gender differences in career success*», *International Journal of Employment Studies*, 17, pp.102-134.

**Bradley L., Brown K. and Dower J.**, (2009), «*Strategic design of executive compensation programs*»

**Bray DW. and Howard A.**, (1980), «*Career success and life satisfactions of middle-aged managers* »

**Bretz R.D. and Judge A.T.** (1994) «*Political influence behavior and career success*»

**Brown C. and Medoff J.**, (1989), «*The employer six-wage effect*», *Journal of Political Economy*, 97, pp.1027-1059.

**Cable DM. and Murray B.**, (1999) «*Tournaments versus sponsored mobility as determinants of job search success*» *Academy of Management Journal*, 42, pp.439-449.

**Cannings K. and Montmarquette C.** (1991), «*Managerial Momentum: A simultaneous model of career progress of male and female managers*», *Industrial and Labor Relations Review*, 44, pp.212-228.

**Costa P., McCrae R. and Dye D.**, (1991), «*Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory*», *Personality and Individual Differences*, 12, pp. 887- 898

**Cox TH. and Harquail C.V.**, (1991), «*Career paths and career success in the early stages of male and female MBAs*», *Journal of Vocational Behavior*, 39, pp.54-75.

**Daley D.**, (1996), «*Paths of Glory and the Glass Ceiling: Differing Patterns of Career advancement among women and Minority Federal Employees*», *Journal of Public Administration*, 20, pp.143-362.



**Dalton DR. and Kesner I.F.**, (1985), «*Organizational performance as an antecedent of inside/outside chief executive succession: An empirical assessment*», *Academy of Management Journal*, 28, pp.749-762.

**Dreher G. F. and Ash R. A.**, (1990), «*A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional and technical positions*», *Journal of Applied Psychology*, 75, pp 539-546

**Dries N., Pepermans R. and Carlier O.** (2008), «*Career Success: Constructing a multidimensional model*», *Journal of Vocational Behavior*, 73, pp.254-267.

**Dwyer J.D. and Ganster C.D.** (1991), «*The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction*», *Journal of Organizational Behavior*, 12, pp.595-608.

**Finegold D. and Morhrman S.A.**, (2001), «*What do employers really want? The perception vs the reality*»

**Gambetta D.**, (1988) «*Trust: Making and breaking cooperative relations*»

**Gattiker U. E. and Larwood L.** (1986) «*Subjective career success: A study of managers and support personnel*», *Journal of Business and Psychology*, 1, pp.78-94.

**Gomez-Mejia LR. and Welbourn TM.**, (1989), «*Strategic design of executive compensation programs*»

**Greenhaus J.H., Parasuraman S. and Wormley W.M.** (1990), «*Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes* », *Academy of Management Journal*, 33, pp.64-86.

**Hall D.T. and Chandler D.E.** (2005) «*Psychological Success: When the Career is Calling*», *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), pp.155-176.

**Heery E. and Noon M.**, (2008) «*A Dictionary of Human Resource Management*», Oxford University Press.

**Heslin P. A.**, (2001), «*Sources of career success: Some insights regarding the nature of career success and what enables people to achieve it*», *HR.com*

**Heslin P. A.**, (2005), «*Conceptualizing and evaluating career success*», *Journal of Organizational Behavior*, 26, pp.113 -136.

**Heslin P. A.**, (2005), «*Experiencing career success*», Journal of Organizational Dynamics, 34(4), pp.376 -390.

**Heslin P. A.**, (2005), «*Self and Other Referent Criteria of career success*», Journal of Career Assessment, 11(3), pp.262 - 286.

**Heslin P.A.**, (2005), «*Conceptualizing and evaluating career success*», Journal of Organizational Behavior, 26, p.113

**Howard A.**, (1986), «*College experiences and managerial performance*», Journal of Applied Psychology, 71, pp.530-552.

**Howard A. and Bray D.**, (1988), «*Managerial lives in transition: Advancing age and changing times* », 27, pp.26-80.

**Hughes E.**, (1937), «*Institutional office and the person*»

**Janz B.D. and Prasarnphanich P.** (2003), «*Understanding the antecedents of effective knowledge management: The importance of a knowledge-centered culture*», Decision Sciences, 34(2), pp.351-384.

**Jaskolka G., Beyer J.M. and Trice H.M.**, (1985), «*Measuring and predicting managerial success*», Journal of Vocational Behavior, 26, pp.189-205.

**Judge A. T., Cable M. D., Boudreau W. J. and Bretz D.R. JR.**, (1995), «*An empirical investigation of the predictors of executive career success*», Personnel Psychology, pp.485-519.

**Judge A. T., Higgins A.C., Thoresen C.J. and Barrick R.M.**, (1999), «*The Big Five Personality traits, General Mental Ability, and Career Success across the life span*», Personnel Psychology, 52, pp.621-652.

**Judge T., Thorson C., Bono J. and Patton G.K.**, (2001), «*Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantative Review*», Psychological Bulletin, 127(3) pp. 376-407

**Judge T.A., Heller D and Mount M.** (2002), «*Five Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis*», Journal of Applied Psychology, 87, pp.530-541.

**Kahn R.**, (1973), «*The Work module: A Tonic for Lunchpail Lassitude*», *Psychology Today*, 3, pp. 94-101.

**Kinicki A., McKee-Ryan F., Schriesheim C. and Carson P.**, (2002), «*Assessing the Construct Validity of the Job Descriptive Index: A Review and Meta-Analysis*», *Journal of Applied Psychology*, 87(1) pp. 14-32

**Konda S.L. and Stewman S.**, (1980), «*An opportunity labor demand model and Marcovian labor supply models: Comparative tests in an organization* », *American Sociological Review*, 45pp.276-301.

**Korman A.K., Wittig-Berman U. and Lang D.**, (1981), «*Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers*», *Academy of Management Journal*, 24, pp.342-360.

**Legge K.** (1995), «*Human Resource Management: rhetorics and realities*»,

**Locke E.A.**, (1976), «*The nature and causes of job satisfaction*»

**London M. and Stumpf S.A.**, (1982), «*Managing careers*»

**Luthans F.** (1995), «*Organizational Behavior*», McGraw-Hill, 7<sup>th</sup> ed, New York..

**Markiewicz D., Devine I. and Kausilas D.** (2000), «*Friendship of women and men at work: Job satisfaction and resource implications*», *Journal of Managerial Psychology*, 15, pp.161-184.

**Mathews B. and Shepherd J.**, (2002), «*Dimensionality of Cook and Wall's (1980) British Organizational Commitment Scale revisited*», *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, pp.369 -375.

**Matzler K., Fuchs M. and Schubert A.** (2004), «*Employees satisfaction: Does Kano's model apply?*», *TQM & Business Excellence*, 15(9-10), pp.1179-1198.

**Matzler K. and Renzl B.**, (2006), «*The Relationship between Interpersonal Trust, Employee Satisfaction, and Employee Loyalty*», *Total Quality Management*, 17(10), pp.1261-1271.

**McClelland D.C. and Franz C.E.**, (1992), «*Motivational and other sources of work accomplishments in mid-life: A longitudinal study*», *Journal of Personality*, 60(4), pp.679-707.

**Melamed T.** (1996), «*Validation of a Stage Model of career success*», *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 45(1), pp.35-65.

**Meyerson D., Weick K. and Kramer R.** (1996) «*Swift trust and temporary groups*»

**Miles R., Snow.C** (1992) «*Causes of failure in network organizations*»

**Pfeffer J.** (1991), «*Organization theory and structural perspectives on management* », *Journal of Management*, 17, pp.789-803.

**Pfeffer J. and Ross J.,** (1982), «*The effects of marriage and a working life on occupational and wage attainment*», *Administrative Science Quarterly*, 27pp.26-80.

**Rathi N. and Rastogi R.,** (2008), «*Job satisfaction and Psychological Well-Being*», *The IQFAI University Journal of Organizational Behavior*, 4, pp.47 -57.

**Rousseau D., Sitkin S., Burt R. and Camerer C.** (1998), «*Not so different after all: a cross discipline view of trust* », *Academy of Management Review*, 23(3), pp.393-404.

**Shein E.H.,** (1978), «*Career dynamics: Matching individual and organizational needs*»

**Shultz T.W.,** (1982) «*Investing in people*»

**Super D.E.,** (1957) «*The psychology of careers*», New York: Harper and Row Publishers

**Super D.E.,** (1980) «*A life span, life space approach to career development*», *Journal of Vocational Behavior*, 13, pp.282-298.

**Tharenou P.,** (1997), «*Managerial Career advancement*», *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, pp.39 -93.

**Tharenou P., Latimer S. and Conroy D.,** (1994), «*How do I make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement*», *Academy of Management Journal*, 37, pp.899-931.

**Thomas W., Lillian T.E., Sorensen K. and Feldman D.,** (2005), «*Predictors of objective and subjective career success: A Meta-Analysis*», *Personnel Psychology*, 58, pp.367-408.

**Thoms P., Dose J. and Scott K.** (2002), «*Relationships between Accountability, Job Satisfaction and Trust*», *Human Resource Development Quarterly*, 13(3) pp. 307-323.

**Thorndike R. L.**, (1969), «*The prediction of vocational success*», Vocational Guidance Quarterly, 11, pp.179 -187.

**Watson D. and Slack A.K.**, (1993), «*General factors of affective temperament and their relation to job satisfaction over time*», Organizational Behavior and Human Decision Processes, 54, pp 181-202

**Wilensky H.L.** (1961) «*Careers, lifestyles and social integration*», International Social Science Journal, 12(4), pp.553-558.

**Wilensky H.L.**, (1960), «*Work, career and social integration*»

**Wilson E.**, (1998), «*Gendered Career Paths*», Personnel Review, 27 (5), pp.396-411.

**Wright A. and Bonett G.**, (2007), «*Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover*», Journal of Management, 33(2) pp. 141-160

**Ziglar Z.**, (1997), «*Over the top*», Santa Cruz: Nelson Books

## **ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ**

<http://www.protothema.gr/greece/article/?aid=114221>

[http://www.stockwatch.com.cy/nqcontent.cfm?a\\_name=news\\_view&ann\\_id=129233,](http://www.stockwatch.com.cy/nqcontent.cfm?a_name=news_view&ann_id=129233)

[http://www.stockwatch.com.cy/nqcontent.cfm?a\\_name=news\\_view&ann\\_id=1336522](http://www.stockwatch.com.cy/nqcontent.cfm?a_name=news_view&ann_id=1336522)

[http://www.stockwatch.com.cy/nqcontent.cfm?a\\_name=news\\_view&ann\\_id=127379](http://www.stockwatch.com.cy/nqcontent.cfm?a_name=news_view&ann_id=127379)

[http://www.stockwatch.com.cy/nqcontent.cfm?a\\_name=news\\_view&ann\\_id=124688](http://www.stockwatch.com.cy/nqcontent.cfm?a_name=news_view&ann_id=124688)

[http://www.mof.gov.cy/mof/papd/papd.nsf/DMLcirculars-gr.](http://www.mof.gov.cy/mof/papd/papd.nsf/DMLcirculars-gr)

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### Α) ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΘΕΣΕΩΝ

1<sup>Η</sup> ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 2011

ΚΛΙΜΑΚΑ	ΑΡΧΙΚΗ ΒΑΘΜΙΔΑ €	ΑΝΩΤΑΤΗ ΒΑΘΜΙΔΑ €	ΜΕΣΗ ΩΡΙΑΙΑ ΑΜΟΙΒΗ €
A1	14841	16947	8,13
A2	14899	18290	8,48
A3	15096	20952	9,21
A4	15213	23355	9,86
A5	15974	26535	10,87
A6	19774	29993	12,72
A7	22339	33500	14,27
A8	24163	37152	15,67
A9	29993	41572	18,29
A10	33811	46748	20,59
A11	39967	52904	23,74
A12	44361	58875	26,39
A13	52528	64969	30,04
A14	56294	70844	32,50
A15	63829	76748	35,93
A16	70049	82968	39,11

### Β) Ανάλυση παλινδρόμησης – 1<sup>η</sup> μέθοδος - ENTER

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Γενική ικανοποίηση από την εργασία	3,5786	0,82406	700
Μηνιαίος μισθός	2,6586	1,13559	700
Αν το είδος της εργασίας επιτρέπει να κάνει πράγματα που του αρέσουν	3,2186	0,96250	700
Αν η θέση καλύπτει τις προσωπικές φιλοδοξίες	2,9443	1,07170	700
Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με συναδέλφους	3,7071	0,57978	700
Αν λαμβάνουν οποιαδήποτε μορφή κοινωνικής αναγνώρισης	3,3729	1,00619	700

### Συσχετίσεις

Pearson Correlation	Γενική ικανοποίηση από την εργασία	Μηνιαίος μισθός	Αν το είδος της εργασίας επιτρέπει να κάνει πράγματα που του αρέσουν	Αν η θέση καλύπτει τις προσωπικές φιλοδοξίες του	Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με συναδέλφους	Αν λαμβάνουν οποιαδήποτε μορφή κοινωνικής αναγνώρισης
Μηνιαίος μισθός	,468	1,000	,585	,598	,246	,720
Αν το είδος της εργασίας του επιτρέπει να κάνει πράγματα που του αρέσουν	,733	,585	1,000	,829	,397	,697
Αν η θέση καλύπτει τις προσωπικές φιλοδοξίες	,800	,598	,829	1,000	,409	,704
Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με συναδέλφους	,484	,246	,397	,409	1,000	,472
Αν λαμβάνουν οποιαδήποτε μορφή κοινωνικής αναγνώρισης	,688	,720	,697	,704	,472	1,000
Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
Γενική ικανοποίηση από την εργασία						
Μηνιαίος μισθός	,000		,000	,000	,000	,000
Αν το είδος της εργασίας του επιτρέπει να κάνει πράγματα που του αρέσουν	,000	,000		,000	,000	,000
Αν η θέση καλύπτει τις προσωπικές φιλοδοξίες	,000	,000	,000		,000	,000
Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με συναδέλφους	,000	,000	,000	,000		,000



	Αν λαμβάνουν οποιαδήποτε μορφή κοινωνικής αναγνώρισης	,000	,000	,000	,000	,000	.
N	Γενική ικανοποίηση από την εργασία	700	700	700	700	700	700
	Μηνιαίος μισθός	700	700	700	700	700	700
	Αν το είδος της εργασίας του επιτρέπει να κάνει πράγματα που του αρέσουν	700	700	700	700	700	700
	Αν η θέση καλύπτει τις προσωπικές φιλοδοξίες	700	700	700	700	700	700
	Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με συναδέλφους	700	700	700	700	700	700
	Αν λαμβάνουν οποιαδήποτε μορφή κοινωνικής αναγνώρισης	700	700	700	700	700	700

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,839 <sup>a</sup>	,704	,702	,45010	,704	329,806	5	694	,000

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334,080	5	66,816	329,806	,000 <sup>a</sup>
	Residual	140,599	694	,203		
	Total	474,679	699			

α. Ανεξάρτητες Μεταβλητές: Αν λαμβάνουν κοινωνική αναγνώριση, Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με συναδέλφους, Αν το είδος εργασίας επιτρέπει να κάνει πράγματα που αρέσουν, Μηνιαίος μισθός, Αν η θέση καλύπτει τις φιλοδοξίες

β. Εξαρτημένη Μεταβλητή: Γενική ικανοποίηση με την εργασία

## Γ) Ανάλυση παλινδρόμησης - 2<sup>η</sup> μέθοδος STEPWISE

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Γενική ικανοποίηση από την εργασία	3,5786	,82406	700
Μηνιαίος μισθός	2,6586	1,13559	700
Αν το είδος της εργασίας επιτρέπει να κάνει πράγματα που του αρέσουν	3,2186	,96250	700
Αν η θέση καλύπτει τις προσωπικές φιλοδοξίες	2,9443	1,07170	700
Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με τους συναδέλφους	3,7071	,57978	700
Αν λαμβάνουν οποιαδήποτε μορφή κοινωνικής αναγνώρισης	3,3729	1,00619	700

Coefficients<sup>a</sup>

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
Ανεξάρτητη Μεταβλητή	1,768	,055		32,290	,000
Αν η θέση καλύπτει τις προσωπικές φιλοδοξίες	,615	,017	,800	35,168	,000
2					
Ανεξάρτητες Μεταβλητές	1,477	,063		23,293	,000
Αν η θέση καλύπτει τις προσωπικές φιλοδοξίες	,480	,024	,624	20,395	,000
Αν λαμβάνουν κοινωνική αναγνώριση	,204	,025	,249	8,136	,000
3					
Ανεξάρτητες Μεταβλητές	,909	,113		8,016	,000
Αν η θέση καλύπτει τις προσωπικές φιλοδοξίες	,463	,023	,602	20,008	,000
Αν λαμβάνουν κοινωνική αναγνώριση	,161	,026	,196	6,293	,000
Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με συναδέλφους	,206	,034	,145	5,987	,000
4					
Ανεξάρτητες Μεταβλητές	,975	,112		8,680	,000
Αν η θέση καλύπτει τις προσωπικές φιλοδοξίες	,487	,023	,633	20,913	,000
Αν λαμβάνουν κοινωνική αναγνώριση	,241	,030	,294	8,038	,000
Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με συναδέλφους	,176	,034	,124	5,096	,000
Μηνιαίος μισθός	-,111	,023	-,153	-4,905	,000
5					
Ανεξάρτητες Μεταβλητές	,898	,113		7,952	,000
Αν η θέση καλύπτει τις προσωπικές φιλοδοξίες	,410	,030	,533	13,587	,000
Αν λαμβάνουν κοινωνική αναγνώριση	,218	,030	,267	7,219	,000
Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με συναδέλφους	,169	,034	,119	4,958	,000
Μηνιαίος μισθός	-,117	,022	-,161	-5,215	,000
Αν το είδος εργασίας τους επιτρέπει να κάνουν πράγματα που τους αρέσουν	,131	,033	,153	3,947	,000

α. Εξαρτημένη Μεταβλητή: Γενική ικανοποίηση με την εργασία

Excluded Variables<sup>e</sup>

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Μηνιαίος μισθός	-,015 <sup>a</sup>	-,541	,589	-,020	,642
	Αν το είδος της εργασίας τους επιτρέπει να κάνουν πράγματα που τους αρέσουν	,225 <sup>a</sup>	5,670	,000	,210	,313
	Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με συναδέλφους	,189 <sup>a</sup>	7,893	,000	,286	,833
	Αν λαμβάνουν κοινωνική αναγνώριση	,249 <sup>a</sup>	8,136	,000	,295	,505
2	Μηνιαίος μισθός	-,181 <sup>b</sup>	-5,823	,000	-,216	,465
	Αν το είδος της εργασίας τους επιτρέπει να κάνουν πράγματα που τους αρέσουν	,147 <sup>b</sup>	3,654	,000	,137	,288
	Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με συναδέλφους	,145 <sup>b</sup>	5,987	,000	,221	,766
3	Μηνιαίος μισθός	-,153 <sup>c</sup>	-4,905	,000	-,183	,450
	Αν το είδος της εργασίας τους επιτρέπει να κάνουν πράγματα που τους αρέσουν	,139 <sup>c</sup>	3,532	,000	,133	,287
4	Αν το είδος της εργασίας τους επιτρέπει να κάνουν πράγματα που τους αρέσουν	,153 <sup>d</sup>	3,947	,000	,148	,286

ANOVA

Μοντέλο		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303,435	1	303,435	1236,819	0,000 <sup>a</sup>
	Residual	171,244	698	0,245		
	Total	474,679	699			
2	Regression	318,287	2	159,144	709,266	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	156,391	697	0,224		
	Total	474,679	699			
3	Regression	325,947	3	108,649	508,432	0,000 <sup>c</sup>
	Residual	148,731	696	0,214		
	Total	474,679	699			
4	Regression	330,924	4	82,731	399,973	0,000 <sup>d</sup>
	Residual	143,755	695	0,207		
	Total	474,679	699			
5	Regression	334,080	5	66,816	329,806	0,000 <sup>e</sup>
	Residual	140,599	694	0,203		
	Total	474,679	699			

1. Ανεξάρτητες μεταβλητές: Αν η θέση καλύπτει τις φιλοδοξίες
2. Ανεξάρτητες μεταβλητές: Αν η θέση καλύπτει τις φιλοδοξίες, Αν λαμβάνουν κοινωνική αναγνώριση
3. Ανεξάρτητες μεταβλητές: Αν η θέση καλύπτει τις φιλοδοξίες, Αν λαμβάνουν κοινωνική αναγνώριση, Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με συναδέλφους
4. Ανεξάρτητες μεταβλητές:, Αν η θέση καλύπτει τις φιλοδοξίες, Αν λαμβάνουν κοινωνική αναγνώριση, Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με συναδέλφους, Μηνιαίος μισθός
5. Ανεξάρτητες μεταβλητές:, Αν η θέση καλύπτει τις φιλοδοξίες, Αν λαμβάνουν κοινωνική αναγνώριση, Αν υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης με συναδέλφους, Μηνιαίος μισθός, Αν το είδος εργασίας επιτρέπει να κάνει πράγματα που αρέσουν