



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ»
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

**«Πλεόνασμα προσόντων στην ανάπτυξη και κλήση καριέρας
σε φαρμακευτικούς οργανισμούς της Ελλάδας»**

Όνομ/μο φοιτήτριας : Βουλγαράκη Ελευθερία του Γεωργίου

**Επιβλέπουσα καθηγήτρια: κ. Μπέλλου Βικτώρια - Αναπληρώτρια
καθηγήτρια**

ΒΟΛΟΣ -2020-

Υπεύθυνη Δήλωση

Βεβαιώνω ότι είμαι η συγγραφέας αυτής της διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στη διπλωματική εργασία. Επίσης, έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η πτυχιακή εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών στην Εφαρμοσμένη Οικονομική του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Βόλος, Ιούνιος 2020.

Όνομ/μο φοιτήτριας:

Βουλγαράκη Ελευθερία

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα πρωτίστως να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου , κ. Μπέλλου Βικτώρια, αναπληρώτρια καθηγήτρια, για την πολύτιμη καθοδήγησή της και την υποστήριξη που μου παρείχε καθόλη τη διάρκεια της διπλωματικής εργασίας. Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω τον σύζυγό μου, τους γονείς μου και την αδερφή μου, που μου συμπαραστάθηκαν σε όλη αυτή την «διαδρομή», όπως επίσης και όλους τους εργαζόμενους των φαρμακευτικών οργανισμών που συμμετείχαν στην εργασία αυτή και βοήθησαν στην συγκέντρωση στοιχείων με σκοπό την εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας.

Περίληψη

Σκοπός - Σκοπός αυτής της εργασίας είναι να εξετάσει τη σχέση μεταξύ του αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων με την εργασιακή απόδοση και ευζωία των εργαζομένων σε φαρμακευτικούς οργανισμούς της Ελλάδας, με έμφαση στον διαμεσολαβητικό ρόλο της ανάπτυξης και κλήσης καριέρας. Μελετήθηκε επίσης η ρυθμιστική επίδραση δυο ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων (αισιοδοξία και ελπίδα) στη σχέση μεταξύ πλεονάσματος προσόντων με την ανάπτυξη καριέρας και κλήση καριέρας αντίστοιχα.

Σχεδιασμός/Μεθοδολογία/Προσέγγιση– Οι υποθέσεις δοκιμάστηκαν σε δείγμα n=154 εργαζομένων σε φαρμακευτικούς οργανισμούς. Η έρευνα έγινε με δομημένα ερωτηματολόγια με ερωτήσεις κλειστού τύπου και βαθμολογούμενα με 5-βαθμη κλίμακα Likert εκτός από την έννοια της ευζωίας που είχε 6- βαθμη. Η στατιστική ανάλυση έγινε με το πρόγραμμα SPSS Version 3.4.

Ευρήματα –Στην έρευνα αυτή διαπιστώθηκε η αρνητική σχέση μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και ανάπτυξης καριέρας όπως επίσης μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και κλήσης καριέρας. Στη συνέχεια, διαπιστώθηκε η διαμεσολαβητική επίδραση της ανάπτυξης καριέρας μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και της εργασιακής απόδοσης και τέλος ότι τα ατομικά χαρακτηριστικά «αισιοδοξία» και «ελπίδα» των εργαζομένων των φαρμακευτικών οργανισμών, ρυθμίζουν τη σχέση μεταξύ πλεονάσματος προσόντων- ανάπτυξη καριέρας και πλεονάσματος προσόντων- κλήση καριέρας, αντίστοιχα.

Περιορισμοί έρευνας – Τα δεδομένα ελήφθησαν συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ,τα οποία με την πάροδο του χρόνου, μπορεί να αλλάξουν. Επίσης, η μελέτη έγινε για φαρμακευτικούς οργανισμούς μόνο της Ελλάδας. Τέλος, δεν γνωρίζουμε αν οι εργαζόμενοι γνώριζαν για το φαινόμενο του πλεονάσματος προσόντων στην θέση εργασίας που κλήθηκαν να δεχτούν, ή το αντιμετώπισαν αργότερα.

Λέξεις κλειδιά – Αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, ανάπτυξη καριέρας, κλήση καριέρας, εργασιακή απόδοση, ευζωία

Abstract

Purpose - The purpose of this research is to examine the relationship between perceived overqualification, job performance and the well-being of employees in pharmaceutical organizations in Greece emphasizing on the mediating role of career development and career calling. The moderation effect of two individual characteristics of employees (optimism, hope) in the relationship between overqualification and career development was also studied.

Design / Methodology / Introduction - The cases were tested on a sample of $n = 154$ employees in pharmaceutical companies. The research was done with structured questionnaires with closed-ended questions and scores with a 5-point Likert scale except the concept of well-being which was on a 6-degree Likert scale. The statistical analysis was computed using SPSS Version 3.4.

Findings-This study found a negative relationship between overqualification and career development as well as on overqualification and career calling. In addition, the mediating effect of career development between overqualification and job performance was evident. Finally, two individual characteristics “optimism” and “hope” of the employees of pharmaceutical organizations, moderates the relationship between overqualification-career development and overqualification- career calling, respectively.

Limitations of research - The data was collected over a specific period, which may change in the course of time. Furthermore, the study was performed for pharmaceutical organizations only in Greece. Finally, we cannot distinguish whether the employees were aware of the phenomenon of overqualification in the job they were invited to accept, or whether they encountered it on a later stage.

Keywords: perceived overqualification, career development, career calling, job performance, well-being

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1–ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	10
1.1 Πλεόνασμα προσόντων.....	10
1.1.1 Η έννοια ως φαινόμενο και ορισμός.....	10
1.1.2 Διαχωρισμός αντιληπτού και αντικειμενικού πλεονάσματος προσόντων.....	11
1.1.3 Πλεόνασμα προσόντων και εργασιακή απόδοση.....	12
1.1.4 Πλεόνασμα προσόντων και ευζωία	13
1.2 Ανάπτυξη και κλήση καριέρας.....	14
1.2.1 Ανάπτυξη καριέρας	14
1.2.2 Κλήση καριέρας.....	16
1.3 Εργασιακή απόδοση	17
1.3.1 Διαστάσεις εργασιακής απόδοσης	18
1.3.2 Τύποι εργασιακής απόδοσης.....	19
1.4 Ευζωία	20
1.4.1 Ορισμός ευζωίας	20
1.4.2 Η έννοια της ψυχολογικής ευζωίας και τα χαρακτηριστικά της	20
1.5 Ατομικά χαρακτηριστικά εργαζομένων (αισιοδοξία-ελπίδα)	21
1.5.1 Ελπίδα- Η έννοια της ελπίδας	21
1.5.2 Αισιοδοξία – Η έννοια της αισιοδοξίας	22
1.6 Ανάπτυξη Υποθέσεων.....	23
1.6.1 Πλεόνασμα προσόντων και ανάπτυξη καριέρας	23
1.6.2 Πλεόνασμα προσόντων και κλήση καριέρας	24
1.6.3 Κλήση καριέρας και Ευζωία	25
1.6.4 Ατομικά χαρακτηριστικά (αισιοδοξία-ελπίδα) και εργασιακή απόδοση.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	28
2.1 Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	28
2.2 Εργαλεία μέτρησης.....	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ – ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	31
3.1 Δείκτης αξιοπιστίας.....	31
3.2 Συχνότητες	33
3.3 Συσχέτιση μεταβλητών	41

3.4	Ανάλυση παλινδρόμησης	45
-----	-----------------------------	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 :ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ- ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ 53

4.1	Προτάσεις προς τους οργανισμούς	55
-----	---------------------------------------	----

4.2	Περιορισμοί και μελλοντικές προσεγγίσεις	59
-----	--	----

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 60

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 71

1.	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	71
----	---------------------	----

2.	ΠΙΝΑΚΕΣ - ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ	76
----	--------------------------------------	----

2.1	Πίνακας Συχνοτήτων για το φύλο	76
-----	--------------------------------------	----

2.2.	Πίνακας συχνοτήτων για την οικογενειακή κατάσταση.....	76
------	--	----

2.3	Πίνακας συχνοτήτων για τον εποπτικό ρόλο	76
-----	--	----

2.4	Πίνακας συχνοτήτων για την ηλικία	77
-----	---	----

2.5	Πίνακας συχνοτήτων για το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που κατέχουν.....	77
-----	---	----

2.6	Πίνακας συχνοτήτων για το απαιτούμενο επίπεδο εκπαίδευσης.....	78
-----	--	----

2.7	Πίνακας συχνοτήτων για τα έτη προϋπηρεσίας στην συγκεκριμένη θέση εργασίας.....	78
-----	---	----

2.8	Πίνακας συχνοτήτων για τα άτομα που εργάζονται στο ίδιο τμήμα	79
-----	---	----

2.9	Πίνακας συχνοτήτων για την έννοια του «πλεονάσματος προσόντων».....	79
-----	---	----

2.10	Πίνακας συχνοτήτων για την έννοια της εργασιακής απόδοσης.....	80
------	--	----

2.11	Πίνακας συχνοτήτων για την έννοια της ευζωίας	80
------	---	----

2.12	Πίνακας συχνοτήτων για την έννοια της ανάπτυξης καριέρας.....	81
------	---	----

2.13	Πίνακας συχνοτήτων για την έννοια της κλήσης καριέρας.....	81
------	--	----

2.14	Πίνακας συχνοτήτων για την έννοια της αισιοδοξίας	82
------	---	----

2.15	Πίνακας συχνοτήτων για την έννοια της ελπίδας.....	82
------	--	----

3.	ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ.....	83
----	---	----

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Λόγω της μακράς οικονομικής ύφεσης που υπήρξε τα προηγούμενα χρόνια στη χώρα μας, αρκετοί οργανισμοί, προκειμένου να εξασφαλίσουν τη βιωσιμότητά τους, οδηγήθηκαν σε περικοπές μισθών ή ακόμα και σε απολύσεις εργαζομένων, με αποτέλεσμα να αυξηθούν τα ποσοστά ανεργίας και να υπάρξει μεγάλο ποσοστό υποαπασχολούμενων και ελαστικά ωράρια εργασίας. Σύμφωνα με τον Liu et al (2012), η υποαπασχόληση, οδηγεί σε αύξηση της ανεργίας, με αποτέλεσμα οι πτυχιούχοι να προσπαθούν με κάθε τρόπο να συλλέξουν όσα περισσότερα πτυχία μπορούν, καθώς ο ανταγωνισμός είναι μεγάλος, και καταλήγουν να αποδέχονται μια θέση εργασίας που υπάρχει αναντιστοιχία προσόντων και θέσης εργασίας. Στην Ελλάδα, οι νέοι οδηγούνται στην απόκτηση όλο και περισσότερων πτυχίων, τα οποία δεν συμβαδίζουν πάντοτε με την θέση εργασίας την οποία διεκδικούν. Εμφανίζονται δηλαδή αναντιστοιχίες θέσης εργασίας και προσόντων των εργαζομένων. Ο Kalleberg (2007), υποστήριξε ότι οι αναντιστοιχίες προκύπτουν και από τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, όσο και από τις προτιμήσεις των εργαζομένων. Επίσης, σύμφωνα με τους Robbins & Judge, (2011), είναι αποδεδειγμένο ότι στη χώρα μας υπάρχουν υψηλά ποσοστά αναντιστοιχίας των προσόντων των εργαζομένων με τις θέσεις εργασίας. Αυτό το φαινόμενο μπορεί να εξηγηθεί καλύτερα, μελετώντας το φαινόμενο του πλεονάσματος προσόντων. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η περαιτέρω διερεύνηση του φαινομένου του αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων. Δηλαδή, το φαινόμενο στο οποίο αντιλαμβάνεται ένας εργαζόμενος ότι τα προσόντα του (ικανότητες, γνώσεις, εμπειρίες και ικανότητες) δεν είναι απαραίτητα ή δεν δίνεται η δυνατότητα αξιοποίησής τους στην τρέχουσα θέση εργασίας τους. Παρότι το φαινόμενο του πλεονάσματος προσόντων, έχει διερευνηθεί τα τελευταία χρόνια αρκετά, καθώς οι περισσότεροι οργανισμοί έχουν επικεντρωθεί στο ανθρώπινο δυναμικό, επειδή έχουν διαπιστώσει ότι είναι από τους σημαντικότερους παράγοντες που προσδίδουν σε έναν οργανισμό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, διαπιστώθηκε ότι συγκεκριμένα η σχέση πλεονάσματος προσόντων, ανάπτυξη καριέρας, κλήσης καριέρας και εργασιακής απόδοσης δεν έχει εξεταστεί από προηγούμενες έρευνες. Γι' αυτό στην συγκεκριμένη εργασία, έγινε μια προσπάθεια περαιτέρω κατανόησης σχέσης πλεονάσματος προσόντων - εργασιακής απόδοσης και ευζωίας με διαμεσολαβητές την ανάπτυξη καριέρας, την κλήση καριέρας και συγκεκριμένα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων (αισιοδοξία, ελπίδα) σαν ρυθμιστές της σχέσης πλεονάσματος προσόντων - ανάπτυξης καριέρας και πλεονάσματος προσόντων - κλήσης καριέρας.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν και λειτουργήσαν σαν έναυσμα για την παρούσα εργασία είναι: Πρώτον, λόγω του ότι η σχέση του πλεονάσματος προσόντων με την εργασιακή απόδοση και την ευζωία δεν έχει αποσαφηνιστεί πλήρως, το πρώτο ερώτημα αναφέρεται στο εξής: Ποια η σχέση του πλεονάσματος προσόντων με την εργασιακή απόδοση και ευζωία, χρησιμοποιώντας ως διαμεσολαβητές την ανάπτυξη και κλήση καριέρας, δεύτερο ερώτημα: Ποια η σχέση πλεονάσματος προσόντων με την ανάπτυξη καριέρας, με ρυθμιστή το ατομικό χαρακτηριστικό της αισιοδοξίας και τέλος, το τρίτο ερώτημα : Ποια η σχέση του πλεονάσματος προσόντων με την κλήσης καριέρας με ρυθμιστή το ατομικό χαρακτηριστικό «ελπίδα». Η δομή της συγκεκριμένης εργασίας, απαρτίζεται από την εισαγωγή, στην οποία γίνεται μια σύντομη αναφορά του φαινομένου του πλεονάσματος προσόντων, τον σκοπό της εργασίας αυτής, την διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων που θα προσπαθήσει να απαντήσει η εργασία καθώς και την παρουσίαση του ερευνητικού μοντέλου. Στη συνέχεια, στο πρώτο κεφάλαιο, γίνεται μια αναφορά σε βάθος για τις υπό μελέτη έννοιες που απαρτίζουν την εργασία. Στην συγκεκριμένη περίπτωση αφορά το πλεόνασμα προσόντων, την ανάπτυξη και κλήση καριέρας, την εργασιακή απόδοση και την ευζωία. Η ανάλυση βασίστηκε σε προηγούμενες μελέτες οι οποίες εξέτασαν επίσης το φαινόμενο του αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων και αποτέλεσαν το θεωρητικό υπόβαθρο της εργασίας, όπως επίσης, αναφέρονται οι ερευνητικές υποθέσεις της εργασίας. Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην μεθοδολογία έρευνας, όπου παρουσιάζεται η διαδικασία συλλογής των δεδομένων και τα εργαλεία μέτρησης του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκαν για την καθεμία από τις υπό μελέτη έννοιες. Στην συνέχεια ακολουθεί το τρίτο κεφάλαιο στο οποίο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης της έρευνας, βάσει των υποθέσεων που τέθηκαν και γίνεται εμφανής η συμβολή της παρούσας εργασίας στην ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία. Στο τέταρτο κεφάλαιο αναφέρονται τα συμπεράσματα και η συζήτηση αποτελεσμάτων, γίνεται αναφορά στους περιορισμούς και τις μελλοντικές προσεγγίσεις του φαινομένου του πλεονάσματος προσόντων και τέλος, διατυπώνονται προτάσεις προς τους φαρμακευτικούς οργανισμούς σχετικά με τις συνέπειες του πλεονάσματος προσόντων .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1–Βιβλιογραφική ανασκόπηση

1.1 Πλεόνασμα προσόντων

1.1.1 Η έννοια ως φαινόμενο και ορισμός

Σύμφωνα με παλαιότερες έρευνες, το πλεόνασμα προσόντων οριζόταν ως το φαινόμενο που προκύπτει όταν το ήδη υπάρχον εκπαιδευτικό υπόβαθρο του εργαζομένου υπερκαλύπτει την προαπαιτούμενη εκπαίδευσή του για την συγκεκριμένη εργασία (Hartog, 2000). Όπως ανέφερε και η Thompson et.al (2013), το πλεόνασμα προσόντων έγκειται σε εργαζόμενους που η εμπειρία και η εκπαίδευση που κατέχουν υπερπληροί αυτών της τρέχουσας εργασίας τους. Σε έρευνά τους το 2008, οι Fine & Nevo, διαπίστωσαν ότι το πλεόνασμα προσόντων αναφέρεται στις περισσότερες βιομηχανικές χώρες, καθώς εκτιμάται ότι το ένα τέταρτο του ενεργού πληθυσμού τους, έχουν περισσότερα προσόντα από την θέση εργασίας τους. Είναι μια μορφή υποαπασχόλησης, καθώς οι περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν περισσότερες ικανότητες, εμπειρίες, γνώσεις και δεξιότητες, από όσες απαιτούνται στην εργασία τους (Wu, Luksyte & Parker, 2015). Οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων, θεωρούνται δυσαρεστημένοι με τους μισθούς, τις ευθύνες, τις προκλήσεις, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και άλλες πτυχές της απασχόλησής τους και έχουν δείξει μεγαλύτερη πρόθεση για αποχώρηση, απ' ό,τι οι απαραίτητα καταρτισμένοι εργαζόμενοι (Fine & Nevo, 2008). Σαν αποτέλεσμα των ανωτέρω προκύπτει ότι γενικά ότι το πλεόνασμα προσόντων ως φαινόμενο θεωρείται η ασυμβατότητα μεταξύ της εκπαίδευσης των εργαζομένων, της εμπειρίας και των οργανωτικών απαιτήσεων (Worthington, 2002). Το πλεόνασμα προσόντων είναι ένα ευρέως διαδεδομένο φαινόμενο σε όλο τον κόσμο, το οποίο συνδέεται με χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία, αυξημένη δυσαρέσκεια (Battu, 2000, Maynard, 2009), όπως επίσης και πρόθεση για αποχώρηση από την εργασία (Feldman & Turnley, 1995, Johnson & Johnson, 1995, Maynard, 2006). Στην προυπάρχουσα βιβλιογραφία αναφέρεται το πλεόνασμα προσόντων σαν ένα τύπος «αποτυχίας ταιριάσματος» μεταξύ εργασίας και ατόμου (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005, Maynard et al, 2006). Ο Fine (2007), κατέληξε στο συμπέρασμα ότι αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων είναι ο βαθμός στον οποίο, τα άτομα αντιλαμβάνονται ότι οι ίδιοι (ή άλλοι), έχουν περισσότερα επαγγελματικά προσόντα από τα απαιτούμενα. Με τον ίδιο τρόπο οι Johnson & Johnson (2002), περιγράφουν το αντιληπτό

πλεόνασμα προσόντων ως αποτέλεσμα ασυμφωνίας μεταξύ απαιτήσεων εργασίας και αρμοδιοτήτων των εργαζομένων. Σε νεότερες έρευνες ,έχει συμπεριληφθεί και η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, οι οποίες ορίζουν σαν πλεόνασμα προσόντων την κατάσταση στην οποία ένα άτομο έχει περισσότερες ικανότητες ,δεξιότητες ,γνώσεις , εμπειρίες, και άλλα χαρακτηριστικά , τα οποία δεν είναι απαραίτητα ή δεν δίνεται η δυνατότητα αξιοποίησής τους στην εργασία στην οποία βρίσκονται (Erdogan 2011), και αποτελεί τον επικρατέστερο ορισμό στον οποίο βασίστηκε η συγκεκριμένη εργασία. Αποτελεί, δηλαδή, μια κατάσταση στην οποία ένας εργαζόμενος κατέχει ικανότητες-προσόντα τα οποία υπερκαλύπτουν τις απαιτήσεις που χρειάζονται για την εργασία του (Johnson & Johnson 2002). Είναι μια κατάσταση που επέρχεται αν από τη σύγκριση απαιτήσεων και συνολικών προσόντων (τυπική εκπαίδευση, εμπειρία, δεξιότητες, ικανότητες) του εργαζομένου, υπερέχουν τα προσόντα (Maynard, 2006). Αρκετοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι το πλεόνασμα προσόντων δεν θα έπρεπε να οδηγεί σε αρνητικά αποτελέσματα και αυτό γιατί οι οργανισμοί θα μπορούσαν να προσλαμβάνουν περισσότερους εργαζόμενους με πλεόνασμα προσόντων ώστε να έχουν περισσότερα οφέλη, καθώς εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων, μπορούν να χρησιμεύσουν ως πρότυπα με επιπλέον δεξιότητες με αποτέλεσμα να προσδίδουν πράγματι ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στους εργοδότες τους (Erdogan, 2011). Οι εργαζόμενοι που διαθέτουν περισσότερες γνώσεις και δεξιότητες, μπορούν να βοηθήσουν στην εκπλήρωση μελλοντικών στόχων και να βοηθήσουν στον προγραμματισμό διαδοχής (Erdogan, 2011). Ο Bills (1992), σε έρευνά του διαπίστωσε ότι ορισμένοι εργοδότες διαθέτουν «ευελιξία» για ανώτερες θέσεις, στις οποίες οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων να μπορούν αργότερα να προωθηθούν.

1.1.2 Διαχωρισμός αντιληπτού και αντικειμενικού πλεονάσματος προσόντων

Υπάρχουν δύο τρόποι μέτρησης του πλεονάσματος προσόντων. Το αντικειμενικό, συγκρίνοντας τα προσόντα (γνώση, δεξιότητες, ικανότητες, άλλα χαρακτηριστικά) με τις απαιτήσεις εργασίας. Αυτή η μέτρηση γίνεται από τον εργοδότη. Σύμφωνα με τους Erdogan & Luksyte (2011), υπάρχει και το υποκειμενικό-αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, το οποίο γίνεται με βάση την προσωπική άποψη του εργαζομένου για τα προσόντα του. Αυτή η μέτρηση πραγματοποιείται από τον ίδιο τον εργαζόμενο και προκύπτει όταν εργαζόμενος θεωρεί πως έχει περισσότερα από τα προσόντα που απαιτούνται για την εργασία του, ή όταν η εργασία του δεν του προσφέρει ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και ανέλιξης (Johnson, 2002). Η συγκεκριμένη έρευνα έγινε με βάση

με το υποκειμενικό-αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, οπότε εφεξής όταν χρησιμοποιείται ο όρος πλεόνασμα προσόντων, υποδηλώνει το αντιληπτό.

1.1.3 Πλεόνασμα προσόντων και εργασιακή απόδοση

Είναι πολύ σημαντικό να λάβουμε υπόψιν ότι η έννοια της εργασιακής απόδοσης είναι πολύ σημαντική σε έναν οργανισμό, διότι συνδέεται άρρηκτα με την συνολική απόδοση του οργανισμού. Πρόσφατα, έχουν διερευνηθεί, η εθελοντική αποχώρηση, και οι αντιπαραγωγικές συμπεριφορές, ως αποτελέσματα του πλεονάσματος προσόντων (Erdogan & Bauer, 2009, Fine & Nevo, 2008, Maynard & Parfyonova, 2013, Liu, 2005). Σε έρευνα τους οι Bolino και Feldman (2000), διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενοι που νιώθουν ότι έχουν πλεόνασμα προσόντων, έχουν μειωμένη αυτο-αξιολογούμενη απόδοση και είναι πιθανότερο να εγκαταλείψουν την εργασία τους (Erdogan & Bauer, 2000, Maynard, 2006). Επίσης, τείνουν να έχουν περισσότερο αντιπαραγωγικές συμπεριφορές στην εργασία τους (Liu, 2015, Luksyte, 2011, Agut, 2009), είναι δυσαρεστημένοι από την εργασία τους (Johnson & Johnson, 2000), στερούνται συναισθηματικής δέσμευσης (Bolino & Feldman, 2000, Joseph & Maynard, 2006) και είναι σωματικά και ψυχολογικά πιεσμένοι (Johnson & Johnson, 1996, 1997, 1999). Αντίθετα, σε άλλες έρευνες έχει διαπιστωθεί ότι το πλεόνασμα προσόντων έχει θετική συσχέτιση με την συνολική εργασιακή απόδοση (Fine, 2007, Fine & Nevo, 2008) και με τους αντικειμενικούς δείκτες εργασιακής απόδοσης (Erdogan & Bauer 2009). Εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων παρέχουν υπεροχή σε έναν οργανισμό. Οι Bolino & Feldman (2000), διαπίστωσαν μια αδύναμη αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στο αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων και την αυτοαξιολόγηση της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων. Οι Borman & Motowidlo (1993) είχαν την άποψη ότι η ατομική απόδοση είναι άμεσα συνυφασμένη με την συνολική απόδοση του οργανισμού και η απόδοση πρέπει να εξετάζεται πολυδιάστατα. Αυτό συμβαίνει διότι διαφορετικές εργασίες απαιτούν διαφορετικές δεξιότητες, ικανότητες και συμπεριφορά. Υπάρχουν έρευνες, οι οποίες υποστηρίζουν ότι εργαζόμενοι με αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων αποδίδουν καλύτερα όταν αξιολογούνται από τους ανωτέρους τους ότι αποδίδουν καλά (Fine & Nevo, 2008, Holtom, Lee & Tidd, 2002), ακόμα και αν οι ίδιοι θεωρούν ότι η θέση εργασίας που κατέχουν δεν αντιστοιχεί στα προσόντα που διαθέτουν και θέλουν να εγκαταλείψουν τον οργανισμό. Προκειμένου να εξετάσουμε καλύτερα τη σχέση μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και εργασιακής απόδοσης, θα μελετήσουμε την έννοια της ανάπτυξης καριέρας και την έννοια της κλήσης καριέρας ως

διαμεσολαβητές αυτής της σχέσης. Στην συγκεκριμένη εργασία για τη μελέτη της σχέσης μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και εργασιακής απόδοσης, χρησιμοποιήθηκε η θεωρία σύνδεσης ατόμου εργασίας (P-J fit). Η θεωρία σύνδεσης ατόμου εργασίας (P-J fit, person-job fit), αντανακλά στον βαθμό στον οποίο οι αξίες και οι στόχοι του εργαζόμενου συμβαδίζουν με αυτές του οργανισμού κατά τη διάρκεια εργασίας του σε αυτόν και επικεντρώνεται στο ότι το πλεόνασμα προσόντων είναι ένας τύπος προσωπικής αδυναμίας στην οποία τα προσόντα (δεξιότητες, ικανότητες και γνώσεις) δεν ικανοποιούν τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, με αποτέλεσμα οι αντιλήψεις των εργαζομένων για αυτή την ασυμφωνία, να έχει αρνητικά αποτελέσματα σε ατομικό επίπεδο αλλά και σε επίπεδο οργανισμού (Feldman, Luksyte & Spitzmueller, 2011). Όταν υπάρχει πλεόνασμα προσόντων, στην ουσία υπάρχει μια αναντιστοιχία στη σχέση ατόμου-εργασίας, καθώς οι ικανότητες, δεξιότητες του ατόμου δεν ταιριάζουν με της απαιτήσεις της εργασίας (Erdogan, 2011). Η θεωρία σύνδεσης ατόμου εργασίας, αναφέρεται στην αναντιστοιχία μεταξύ χαρακτηριστικών ενός εργαζόμενου με τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας ή των καθηκόντων της εργασίας (Kristof-Brown, 2005, Kristof, 1996). Ο Edwards (1991), διακρίνει την εφαρμογή αυτή σε δυο τύπους: Απαιτήσεις- ικανότητες και ανάγκες- προμήθειες. Οι απαιτήσεις-ικανότητες, ταιριάζουν στην αντιστοιχία μεταξύ απαιτήσεων μιας εργασίας και των ικανοτήτων των εργαζομένων να ικανοποιήσουν τις απαιτήσεις αυτές (Edwards, 1991). Οι ικανότητες αναφέρονται στις γνώσεις, εμπειρίες, εκπαίδευση και δεξιότητες (Edwards, 1991, Kristof-Brown, 2005). Οι ανάγκες- προμήθειες περιλαμβάνουν την αντιστοιχία μεταξύ αναγκών των εργαζομένων και των εργασιακών προμηθειών (δηλαδή εργασιακά χαρακτηριστικά, «απαραίτητο εξοπλισμό») για να διεκπεραιώσουν οι εργαζόμενοι τις ανάγκες αυτές της εργασίας (Edwards, 1991). Ο Edwards (1991), αναφέρει ότι στις ανάγκες αυτές μπορούν να συμπεριληφθούν, προσωπικές επιθυμίες, στόχοι, αξίες, συμφέροντα και προτιμήσεις. Μερικοί ερευνητές έχουν διαπιστώσει ότι η θεωρία σχετικής στέρησης παρέχει μια καλύτερη εικόνα ψυχολογικής φύσης για το πλεόνασμα προσόντων από ότι η θεωρία σύνδεσης ατόμου- εργασίας (Erdogan, 2011). Η θεωρία σύνδεσης ατόμου-εργασίας και η θεωρία της σχετικής στέρησης τονίζουν ότι το πλεόνασμα προσόντων είναι μια αγχωτική εμπειρία για τους εργαζομένους (Luksyte & Spitzmueller, 2011).

1.1.4 Πλεόνασμα προσόντων και ευζωία

Οι περισσότερες έρευνες τείνουν στο ότι το πλεόνασμα προσόντων είναι ένα αρνητικό φαινόμενο, με την έννοια ότι οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι έχουν πλεόνασμα προσόντων, έχουν

περισσότερο αρνητική στάση εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της ικανοποίησης από την εργασία (Johnson, Morrow & Johnson, 2002, Joseph, & Maynard, 2006). Η σχέση αυτή έχει διαπιστωθεί σε προηγούμενες έρευνες οι οποίες στηρίζονται στην θεωρία της σχετικής στέρησης (Feldman, Leana, & Bolino, 2002, Johnson & Johnson, 2000, Johnson, 2002). Πιο συγκεκριμένα οι Johnson & Johnson (1996, 1997), διαπίστωσαν ότι υψηλά επίπεδα πλεονάσματος προσόντων σχετίζονται με κατάθλιψη, έντονο στρες, σωματοποίηση (Johnson, 2002), και επιβάρυνση της υγείας (Johnson & Johnson, 1999). Προκειμένου να ερμηνευθεί η σχέση μεταξύ του αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων και ευζωίας, επιλέχθηκε η θεωρία της σχετικής στέρησης, η οποία σχετίζεται τις αρνητικές συνέπειες που προκύπτουν όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι οι τρέχουσες συνθήκες εργασίας, δεν ανταποκρίνονται με τις προσδοκίες τους (καταστάσεις εργασίας που επιθυμούν και νιώθουν ότι τις δικαιούνται) (Luksyte & Spitzmueller, 2011, Erdogan, 2011). Χρησιμοποιείται συχνά αυτή η θεωρία για να εξηγήσει τη ψυχολογική επίδραση του πλεονάσματος προσόντων, καθώς τα συναισθήματα της σχετικής στέρησης μπορεί να εμφανιστούν όταν οι εργαζόμενοι βρίσκουν μια δουλειά που δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε έρευνά τους, οι Erdogan & Bauer (2009), υποστηρίζουν ότι άτομα με πλεόνασμα προσόντων έχουν μεγαλύτερες προσδοκίες σχετικά με το είδος εργασίας που αξίζουν και τη θέση τους στην κοινωνία. Σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία που αφορά το πλεόνασμα προσόντων, η θεωρία σχετικής στέρησης απαρτίζεται από δυο διαστάσεις: η πρώτη είναι η επιθυμία εργαζόμενου για καλύτερη εργασία και η δεύτερη είναι η αίσθηση εργαζόμενου ότι του αξίζει μια καλύτερη εργασία (Feldman, 2002, McKee-Ryan, 2009).

1.2 Ανάπτυξη και κλήση καριέρας

1.2.1 Ανάπτυξη καριέρας

Η παγκοσμιοποίηση, οι συνεχόμενες αλλαγές που βασίζονται στην τεχνολογία πληροφορίας και επικοινωνίας, η αυξημένη σημασία του ανταγωνισμού σε όλες σχεδόν τις πτυχές της ζωής ενός σύγχρονου ανθρώπου, επηρεάζουν άμεσα την επαγγελματική του ζωή. Λόγω των διαφορετικών εργασιών που υπάρχουν, μερική απασχόληση, πλήρης απασχόληση, περιστασιακή εργασία, επηρεάζουν επίσης σε μεγάλο βαθμό και την παραγωγικότητα του κάθε εργαζόμενου. Αυτή η ακατάπαυστη ροή σε συνδυασμό με την αβεβαιότητα που προκύπτει, απαιτεί συνειδητές επιλογές

και με συγκεκριμένο σκοπό για να είναι κάποιος επιτυχής στην εργασία του. Λόγω όλων των παραπάνω, ο εργαζόμενος πρέπει να εφοδιαστεί με τις απαραίτητες γνώσεις, νοοτροπίες και ικανότητες, ώστε να μπορεί να ενταχθεί σε έναν οργανισμό και να υπάρχει συνάφεια μεταξύ των δυο μερών. Ο οργανισμός καθιστά τον καρδιακό παλμό της εξέλιξης μιας καριέρας (Gyansah, Guantai, 2018). Με τον όρο «καριέρα» οι Herr ,(2004) & Beukes (2009), ορίζουν την αλληλουχία της αλληλεπίδρασης των ατόμων με την κοινωνία, την εκπαίδευση και του οργανισμού καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Ο Arthur (1989), αναφέρει πως καριέρα είναι μια εξελισσόμενη ακολουθία των εμπειριών εργασίας ενός ατόμου με την πάροδο του χρόνου, μια τεράστια πτυχή της ζωής που περιστρέφεται γύρω από την εργασία και η εργασία προσφέρει προκλήσεις, αίσθηση εκπλήρωσης, κέρδη και αίσθηση του σκοπού. Η ανάπτυξη καριέρας είναι μια διαδικασία που περιλαμβάνει μια δια βίου διαδικασία διαχείρισης της μάθησης, της εργασίας, του ελεύθερου χρόνου και των μεταβάσεων με σκοπό να οδηγηθούμε προς ένα προσωπικά καθοριζόμενο και εξελισσόμενο μέλλον (Braer, Flexer, Luft, & Simmons, 2008). Οι Hall (2002) & Omair (2010), όρισαν την ανάπτυξη καριέρας ως μια συνεχιζόμενη δια βίου διαδικασία που περιλαμβάνει δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και τη βελτίωση των γνώσεων των εργαζομένων σε θέματα σχετικά με την εργασία τους. Ως ανάπτυξη καριέρας, μπορεί να ορισθεί η προετοιμασία για την επιλογή εισόδου και της προσαρμογής στην εργασία, καθ' όλη τη διάρκεια ζωής του εργαζόμενου (Super,1990). Ο Saviks (2003), όρισε την ανάπτυξη καριέρας ως ευκαιρία των εργαζομένων να σχεδιάσουν τη ζωή τους, αντανakλώντας τις ικανότητες, τα συμφέροντα και τους στόχους τους και ευθυγραμμίζοντάς τα, με την εξέλιξη της καριέρας τους. Σύμφωνα με τον Kuijpers (2006), μπορούμε να κατανοήσουμε την ανάπτυξη καριέρας ως μια ακολουθία διαφορετικών στόχων, καθηκόντων και κατάρτισης. Μια καριέρα αποτελείται από διαφορετικά στάδια και το κάθε άτομο αντιμετωπίζει διαφορετικά το καθένα απ' αυτά τα στάδια. Είναι φυσικό να υποθέσουμε πως διαφορετικά άτομα, αντιμετωπίζουν διαφορετικά τα θέματα της επαγγελματικής τους ζωής, και έτσι, δημιουργούνται διαφορετικές απόψεις σχετικά με την εξέλιξη μιας καριέρας σε κάθε άτομο (Schreuder & Coetzee, 2006). Οι οργανισμοί διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο για την εξέλιξη μιας καριέρας ενός εργαζόμενου. Αυτοί που δίνουν ιδιαίτερη βάση στο σχεδιασμό εξέλιξης της καριέρας των εργαζομένων τους, τους δίνεται μια μεγάλη ευκαιρία να αποκτήσουν υψηλή παραγωγικότητα από ένα σωστά εκπαιδευμένο, εξειδικευμένο και ταλαντούχο ανθρώπινο δυναμικό. Η επιτυχής ανάπτυξη ορισμένων βασικών δραστηριοτήτων των εργαζομένων, τους επιτρέπει να διαχειρίζονται σωστά τη δική τους καριέρα. Τρεις βασικές

δραστηριότητες είναι: η αυτοαξιολόγηση, η ανατροφοδότηση και ο καθορισμός στόχων καριέρας. Οι στόχοι αυτοί, υποστηρίζονται από σχέδια για τον εργαζόμενο, να οπλίσει τον εαυτό του με την απαραίτητη γνώση, εμπειρία ώστε να ταιριάζει με τον στόχο του (Hall, 1986). Η εξέλιξη καριέρας είναι μια κοινή δραστηριότητα δυο μερών, του εργαζόμενου και του οργανισμού, εφόσον και τα δυο μέρη πρέπει να εφαρμόσουν ότι απαιτείται για να εξασφαλίσουν ένα επιτυχημένο κλίμα εργασίας που προσφέρει τη μέγιστη παραγωγικότητα (Guantai, Gyansah, 2018). Οι Lee & Bruvold (2003), δηλώνουν ότι ο Michael Porter επιβεβαιώνει ότι οι οργανισμοί που ξοδεύουν αρκετά στην εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων τους, είναι οι πιο ανταγωνιστικοί σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες του κόσμου. Ο Kotter (2012), υπογράμμισε ότι η εξέλιξη καριέρας των εργαζομένων εμπεριέχει την αύξηση επαγγελματικών γνώσεων και την ανεξαρτησία για τη βελτίωση της δημιουργικότητας, της απόδοσης και της καινοτομίας των εργαζομένων. Οι οργανισμοί επενδύουν σε προγράμματα εξέλιξης καριέρας εργαζομένων, με διάφορα κίνητρα όπως, η ανάπτυξη απόδοσής τους, βελτιώνοντας τους προϊστάμενους, αποκαλύπτοντάς τους την κουλτούρα του οργανισμού και τις βασικές αξίες του. Τα προγράμματα εξέλιξης καριέρας είναι πολύ σημαντικά και για τους εργαζόμενους και για τους οργανισμούς (Kaya, Ceylan, 2013). Όπως υπογράμμισαν οι Lee και Bruvold (2013), η ανάπτυξη των εργαζομένων είναι ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση και βελτίωση ικανοτήτων τόσο των εργαζομένων όσο και του οργανισμού. Αξίζει να σημειωθεί ότι υπάρχουν έρευνες, οι οποίες έχουν δείξει ότι η οργανωτική εξέλιξη σταδιοδρομίας των εργαζομένων ενισχύει την αισιοδοξία των εργαζομένων για αποτελεσματικότερη εργασία (Avey, Nimmicht, & Pigeon, 2010).

1.2.2 Κλήση καριέρας

Οι Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz (1997), διαχωρίζουν το προσανατολισμό στην εργασία σε τρεις κατηγορίες: εργασία, καριέρα και κλήση. Ορισμένοι ερευνητές επιχειρήσαν να δώσουν ορισμό για τον προσανατολισμό της κλήσης. Οι Duffy & Sedlacek (2007), συμφωνούν ότι η κλήση είναι μια διαδικασία τριών βασικών συστατικών: α) το άτομο να νιώθει μια δύναμη παρότρυνσης στο να εκτελέσει μια εργασία, β) πρέπει να επιδιώκει ένα νόημα σε αυτή την εργασία και γ) θα πρέπει να έχει προσωπικές αξίες οι οποίες έχουν να κάνουν με την τάση κάποιου να ανησυχεί και να είναι χρήσιμος για τους άλλους (Meglino & Korsgaard, 2007). Η κλήση καριέρας, καλείται να καθορίσει ένα σημαντικό στόχο καριέρας, ο οποίος είναι σκόπιμος, προσωπικά ουσιαστικός και προσανατολισμένος στο να παρέχει βοήθεια στους άλλους (Praskova, 2014).

Σύμφωνα με τους Hall & Chandler (2005) και Zikic & Hall (2009), τα άτομα με την ισχυρότερη κλήση καριέρας έχουν μεγαλύτερη ενασχόληση με την εξερεύνηση. Επίσης, είναι περισσότερο παρακινημένα, ενεργά και αυτοκατευθυνόμενα στο σχεδιασμό, την ανάπτυξη και την εφαρμογή της καριέρας τους (Duffy, Bott, Allan, Torrey, Dik, 2012). Οι εργαζόμενοι με κλήση καριέρας, χρησιμοποιούν περισσότερες στρατηγικές, προσπαθούν περισσότερο (Praskova, 2014) και έχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση στην επαγγελματική και προσωπική ζωή τους (Duffy, Allan, & Bott, 2012, Duffy & Sedlacek, 2007). Έχει αποδειχθεί σε προηγούμενες έρευνες, ότι οι εργαζόμενοι με υψηλότερη κλήση καριέρας είναι πιθανότερο να συμμετάσχουν σε προετοιμασία καριέρας τους και να αναπτύξουν μια σαφή «εικόνα» για την ταυτότητα καριέρας τους (Skorikov & Vondracek, 2011), όπως επίσης, τείνουν να εμφανίζουν μεγαλύτερη επαγγελματική αναγνώριση, δέσμευση καριέρας, αντιληπτό οργανωτικό καθήκον και ικανοποίηση από την εργασία (Bunderson & Thompson, 2009, Wrzesniewski, 1997) και «γενικότερα, η κλήση συνδέεται με την εμπειρία της ολότητας, της ικανοποίησης, της εκπλήρωσης, αν και μερικές φορές, η επιδίωξη του έχοντος κλήση σημαίνει θυσίες κάποιων μορφών ικανοποίησης» όπως πχ οικογένεια, υψηλότερο μισθό ή θέσεις εργασίας με λιγότερες απαιτήσεις (Hall, 2008).

1.3 Εργασιακή απόδοση

Η απόδοση των εργαζομένων στον χώρο εργασίας είναι μια τόσο σημαντική έννοια, η οποία διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην απόδοση ενός οργανισμού. Ορίζεται ως ατομικές συμπεριφορές που συμβάλλουν στην επίτευξη οργανωσιακών στόχων (Van Scotter & Motowidlo, 1996) όπως επίσης και το σύνολο των συμπεριφορών που επιδεικνύει ένας εργαζόμενος, ώστε να συμβάλλει άμεσα ή έμμεσα στον οργανισμό, σύμφωνα με τους στόχους του οργανισμού (Rich, Lentine & Crawford, 2010). Η εργασιακή απόδοση είναι πολύ σημαντική για τους οργανισμούς και η υψηλή απόδοση των εργαζομένων είναι πολύ σημαντική για τους ίδιους, γιατί τους αποφέρει υψηλότερο εισόδημα και καλύτερη κοινωνική αναγνώριση (Sonnentag & Freese, 2001). Οι Shore & Martin (1989), σε έρευνά τους, διαπίστωσαν ότι η εργασιακή απόδοση επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες όπως από την επιθυμία του ατόμου να φέρει εις πέρας την εργασία που του έχει ανατεθεί, αλλά και την ικανότητά του για να υλοποιηθεί η εργασία αυτή. Ο Murphy (1989), τόνισε ότι οι ορισμοί των αποδόσεων πρέπει να επικεντρώνονται σε συμπεριφορές και όχι στα

αποτελέσματα, γιατί εάν τα ανώτερα διοικητικά στελέχη επικεντρωθούν μόνο στα αποτελέσματα των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι θα προσπαθήσουν να βρουν τον ευκολότερο τρόπο επίτευξης των αποτελεσμάτων, χωρίς να λαμβάνονται υπόψιν άλλες σημαντικές πληροφορίες. Οι Campbell, McCloy, Orpler & Sager (1993), εξηγούν ότι η απόδοση αποτελείται από συμπεριφορές που πράγματι απασχολούν τους εργαζόμενους, οι οποίες μπορούν να παρατηρηθούν. Εργασιακή απόδοση ορίζεται ως το σύνολο των εργασιακών συμπεριφορών που ένας οργανισμός αναμένει να εμφανίσουν οι εργαζόμενοί του (Moorhead & Griffin, 1999). Η εργασιακή απόδοση είναι οι παρατηρήσιμες συμπεριφορές των εργαζομένων που σχετίζονται με τους στόχους του οργανισμού (Campbell, McHenry & Wise, 1990) και είναι κρίσιμης σημασίας για έναν οργανισμό, καθώς βοηθούν τους προϊσταμένους στην κατανόηση παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση, αλλά και να τους βοηθήσει να εξηγήσουν, να προβλέψουν, να μετρήσουν και να αλλάξουν την απόδοση εργασίας των εργαζομένων (Campbell, 1993). Αξίζει να σημειωθεί ότι οι εργαζόμενοι αναμένουν από τον οργανισμό να τους παρέχει κατάλληλη εκπαίδευση και κίνητρα, με σκοπό να βελτιώσουν την απόδοσή τους διότι «ένας ικανοποιημένος εργαζόμενος είναι ένας παραγωγικός εργαζόμενος» (Fritzsche & Parrish 2005). Αυτή η έκφραση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη συμπεριφορά του εργαζόμενου και στην απόδοση εργασίας.

1.3.1 Διαστάσεις εργασιακής απόδοσης

Οι Borman και Motowidlo (1993) διαπίστωσαν δυο διαστάσεις απόδοσης εργασίας:

1) Εκτέλεση εργασίας: Η συμπεριφορά που συνδέεται άμεσα με την ολοκλήρωση της εργασίας, αναγνωρίζεται ως η τυπική απαίτηση εργασίας των ατόμων. Η περιγραφή θέσης εργασίας, ορίζει ρητά ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να εκτελούν οπωσδήποτε τις δραστηριότητες αυτές. Η εκτέλεση εργασίας, αποτελείται από τις ακόλουθες διαστάσεις :

α. Ικανότητα εργασίας: Αυτή η διάσταση έχει να κάνει με την εμπειρογνωμοσύνη, την αποφυγή λαθών και μεγαλύτερη προσοχή στις λεπτομέρειες της εργασίας και παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών

β. Αποδοτικότητα: Λειτουργώντας με τον πιο οικονομικά αποδοτικό τρόπο με τη σωστή διαχείριση των παρεχόμενων πόρων, σωστή διαχείριση χρόνου, επιτυχία στους στόχους που έχουν ανατεθεί κάτω από οποιαδήποτε συνθήκη και

γ. Η επίλυση προβλημάτων: Με σωστή ανάλυση καταστάσεων, λήψη σωστών αποφάσεων αντιμετώπισης προβλημάτων, χρησιμοποιώντας όλες τις διαθέσιμες πληροφορίες.

2) Συναφής απόδοση: Αναφέρεται στην απόδοση ενός ατόμου που διατηρεί και ενισχύει το κοινωνικό δίκτυο και το ψυχολογικό κλίμα του οργανισμού. Αποτελείται από διαπροσωπικές συμπεριφορές ή ενέργειες που ωφελούν τον οργανισμό. Περιλαμβάνουν δραστηριότητες που μπορεί να μην αντιπροσωπεύουν την επίσημη εργασία, αλλά συμβάλλουν σημαντικά στην αποτελεσματικότητα του οργανισμού. Οι Motowidlo & Schmit (1999), επεσήμαναν πέντε διαστάσεις της συναφούς απόδοσης:

- α. Εθελοντική εκτέλεση εργασιών
- β. Επιμονή με επιπλέον προσπάθεια
- γ. Βοήθεια και συνεργασία με τους συναδέλφους
- δ. Ακολούθηση των οργανωτικών κανόνων και τις διαδικασιών
- ε. Συμφωνία, υποβοήθηση και υπεράσπιση των οργανωτικών στόχων

1.3.2 Τύποι εργασιακής απόδοσης

Υπάρχουν δύο τύποι εργασιακής απόδοσης. Η απόδοση εντός ρόλου (in-role), η οποία σχετίζεται με συμπεριφορές που συμβάλουν στην επιτυχή ολοκλήρωση καθηκόντων όπως ορίζει ρητά μια θέση εργασίας (Campbell, 1990) και η εκτός ρόλου (ex-role) απόδοση, η οποία σχετίζεται με την συμπεριφορά ενός εργαζομένου, που δεν περιλαμβάνει αποκλειστικά τι ορίζει η θέση εργασίας αλλά συμπεριφορές που συμβάλλουν θετικά στην επίτευξη στόχων ενός οργανισμού (Campbell, 1990). Είναι ο βαθμός στον οποίο εκπληρώνονται οι στόχοι ενός οργανισμού (Motowidlo & VanScotter, 1994), των εργασιακών απαιτήσεων και των κριτηρίων απόδοσης (Behrman & Perreault, 1984). Τέτοιες συμπεριφορές, μπορεί να είναι η βοήθεια σε συναδέλφους του οργανισμού (Williams & Anderson, 1991), καθώς και η «αποφυγή συγκρούσεων» εντός αυτού του οργανισμού (Organ & Paine, 1999).

1.4 Ευζωία

1.4.1 Ορισμός ευζωίας

Από τα σημαντικότερα θέματα για τα οποία ενδιαφέρεται ένας άνθρωπος είναι η επιδίωξη ευζωίας ή της ευτυχίας (Russell, 1930). Σύμφωνα με τους (Diener, 1984, Diener, Sub, Lucas, & Smith, 1999), όταν οι ερευνητές αναφέρονται στον όρο ευτυχία, εννοούν την ψυχολογική ή αντικειμενική ευζωία του ατόμου. Η ψυχολογική ευζωία ορίζεται συνήθως σε όρους συνολικής αποτελεσματικότητας της ψυχολογίας ενός ατόμου (Gechman & Weiner, 1975, Martin, 1984), ορίζεται ως η ευτυχία στην προσωπική και επαγγελματική ζωή ενός ατόμου και ως κατάσταση βέλτιστης αποτελεσματικότητας (Deci & Ryan, 2008). Η ευζωία, έχει γίνει αντικείμενο μελέτης πολλών ερευνητών, ως δείκτης ικανοποίησης των ανθρώπων από το 1700 (Ryff & Keyes, 1995). Σύμφωνα με τους Wright, Bonett (1997), οι κλινικοί ψυχολόγοι έχουν αναγνωρίσει την ευχάριστη διάσταση της ευζωίας (δηλαδή ευτυχία αντί για θλίψη/κατάθλιψη) στην αποφασιστικότητα διαφόρων αποτελεσμάτων του ατόμου. Για παράδειγμα τα άτομα με κατάθλιψη, έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση, τείνουν να είναι απαισιόδοξα και παρουσιάζουν μειωμένα κίνητρα και μειωμένη ταχύτητα διαδικασιών σκέψης. Χρησιμοποιώντας το περίπλοκο μοντέλο των συναισθημάτων ως θεωρητικό πλαίσιο, η ευζωία μετρά την ευχάριστη διάσταση των συναισθημάτων του ατόμου (Cropanzano, Weiss, Hale, & Reb, 2003).

1.4.2 Η έννοια της ψυχολογικής ευζωίας και τα χαρακτηριστικά της

Η ψυχολογική ευζωία αποτελείται από τρία σημαντικά χαρακτηριστικά. Πρώτον, ο Diener (1994) και ο Parnucci (1995), παρατήρησαν ότι είναι ένα φαινομενολογικό γεγονός, δηλαδή το άτομο είναι ευχαριστημένο όταν το ίδιο το πιστέψει. Δεύτερον, η ευζωία περιλαμβάνει την παρουσία θετικών συναισθημάτων, αλλά και την σχετική απουσία αρνητικών συναισθημάτων (Diener & Larsen, 1993) και τρίτον, η ευζωία αναφέρεται στη ζωή κάποιου ως όλον. Πρόκειται για μια συνολική αξιολόγηση (Diener, 1994, Myers, 1992, Veenhoven, 1988). Οι Fredrickson (2001) και Wright (2005), τόνισαν ότι πιθανώς η προσαρμοστική και μετριοπαθής φύση της ευζωίας είναι δυναμικά πιο ισχυρή για εργαζόμενους που είναι το ίδιο καλά ψυχολογικά όσο και ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους, σε σχέση με αυτούς που είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους ή/και καλά ψυχολογικά. Μέσω της ώθησης που παρέχεται από υψηλά επίπεδα ευζωίας, οι

εργαζόμενοι που είναι επί του παρόντος ικανοποιημένοι από τα επαγγελματικά τους, μπορούν πιο εύκολα να «διευρύνουν και χτίσουν» οι ίδιοι θετικά συναισθήματα με βάση την άφθονη προσφορά τους σε θετικά συναισθήματα, με αποτέλεσμα τα άτομα είναι πιθανό να γίνουν πιο δημιουργικοί, ανθεκτικοί, κοινωνικά συνδεδεμένοι και σωματικά και ψυχικά υγιείς. Πιο συγκεκριμένα, τα θετικά συναισθήματα που σχετίζονται με υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, μπορούν να διευρυνθούν όταν ο εργαζόμενος αισθάνεται ψυχολογικά καλά συνολικά, ως όλον (Wright, 2005).

1.5 Ατομικά χαρακτηριστικά εργαζομένων (αισιοδοξία-ελπίδα)

Πρόσφατες έρευνες εξάιρετων ψυχολόγων προσπάθησαν να συσχετίσουν τις τέσσερις βασικές δομές (αισιοδοξία, ελπίδα, ανθεκτικότητα, αυτοαποτελεσματικότητα) με την θετική οργανωσιακή συμπεριφορά (POB, positive organizational behavior). Στην συγκεκριμένη εργασία μελετήθηκαν τα δυο από αυτά (ελπίδα και αισιοδοξία). Με τον όρο «θετική οργανωσιακή συμπεριφορά» εννοούμε τη μελέτη των δυνάμεων και των ψυχολογικών ικανοτήτων των θετικά προσανατολισμένων ανθρώπινων πόρων, τα οποία μπορούν να μετρηθούν, ν' αναπτυχθούν και να διαχειριστούν αποτελεσματικά, για τη βελτίωση της απόδοσης στο σημερινό εργασιακό χώρο (Luthans, 2002). Ο Wright (2003), υποστήριξε ότι η αποστολή του POB πρέπει να περιλαμβάνει την επιδίωξη της ευτυχίας και της υγείας των εργαζομένων ως βιώσιμους στόχους για τους εαυτούς τους. Τόσο η ατομική όσο και η οργανωσιακή απόδοση βελτιώθηκε με την ανάπτυξη ικανοτήτων όπως η ελπίδα και η αισιοδοξία .

1.5.1 Ελπίδα- Η έννοια της ελπίδας

Ο Luthans (2002) σε έρευνά του, σημείωσε, ότι η θετική συμπεριφορά των εργαζομένων ορίζεται ως η μελέτη και εφαρμογή του θετικά προσανατολισμένου ανθρώπινου δυναμικού, του οποίου οι δυνάμεις και οι ψυχολογικές του ικανότητες, μπορούν να μετρηθούν, ν' αναπτυχθούν και να διαχειριστούν αποτελεσματικά για τη βελτίωση της απόδοσής τους στο εργασιακό περιβάλλον. Κατόπιν πολλών ερευνών, έχει διαπιστωθεί ότι οι θετικές καταστάσεις (θετικά συναισθήματα), και οι σημαντικές ικανότητες (πχ αυτοαποτελεσματικότητα) έχουν σημαντική επιρροή στην οργανωσιακή συμπεριφορά (Stajkovic & Luthans, 1998). Σύμφωνα με την έρευνα του Snyder (2000), η ελπίδα, ορίζεται ως μια θετική κατάσταση κινήτρου, η οποία προέρχεται από αλληλοεπιδρωμένη σχέση μεταξύ: πρώτον, της δύναμης της θέλησης (στόχο-κατευθυνόμενη ενέργεια) και δεύτερον, τον τρόπο (μονοπάτια-σχεδιασμός) για την επίτευξη του στόχου (Snyder,

Irving, & Anderson, 1991). Με βάση τον ορισμό αυτό, η ελπίδα και η δύναμη της θέλησης, παρέχουν αποφασιστικότητα να επιτευχθούν οι στόχοι που έχουν τεθεί, ενώ τα μονοπάτια προωθούν τη δημιουργία εναλλακτικών «διαδρομών», με σκοπό να αντικατασταθούν εκείνες που μπορεί να είχαν μπλοκάρει κατά την διαδικασία επίτευξης των στόχων αυτών. Η ελπίδα έχει αποδειχθεί ότι είναι εφαρμόσιμη και σχετίζεται με τις επιδόσεις σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένης και της εργασίας (Adams, 2002, Luthans & Jensen, 2002, Snyder, 1995, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005, Youssef & Luthans, 2006). Οι πρακτικές προσεγγίσεις για την ανάπτυξη της ελπίδας, περιλαμβάνουν τον καθορισμό στόχων, ενδεχόμενο σχεδιασμό και την αναβάθμισή τους όταν κρίνεται απαραίτητο να αποφευχθεί η ψεύτικη ελπίδα (Luthans, Avey, 2006, Snyder, 2000). Κάποιοι ερευνητές, έχουν απεικονίσει την ελπίδα σαν μια τάση να είναι θετικά δημιουργικοί και αντιδραστικοί προς το μέλλον, αξιολογώντας υποκειμενικά αυτό που είναι πιθανό ή είναι σημαντικό να συμβεί στο μέλλον (Nunn, 1996). Σύμφωνα με έρευνα του Adams (2002), οργανισμοί με υψηλό ποσοστό ελπιδοφόρου ανθρώπινου δυναμικού, είναι πιο κερδοφόροι, έχουν υψηλά ποσοστά διατήρησης, ικανοποίησης και εργασιακής δέσμευσης ανθρώπινου δυναμικού. Εκτός από τα θετικά αποτελέσματα της ελπίδας στον εργασιακό χώρο, υπάρχουν σημαντικές ενδείξεις ότι το επίπεδο ελπίδας ενός ατόμου σχετίζεται με μια σειρά θετικών ψυχολογικών συναισθημάτων, συμπεριλαμβανομένων των προσδοκιών του στόχου, του αντιληπτού ελέγχου, της θετικής επίδρασης και της ικανότητας αντιμετώπισης δύσκολων καταστάσεων και άγχους. Η ελπίδα έχει βρεθεί ως θετικός προγνωστικός δείκτης απόδοσης εργασίας σε διαφορετικό πλαίσιο ερευνών (Luthans, 2005, Youssef & Luthans, 2007, Luthans, 2007, Peterson & Byron, 2007, Peterson & Luthans, 2003). Οι Peterson και Byron (2008), διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενοι με ελπίδα, προσπαθούν να είναι προσανατολισμένοι στο στόχο, δηλαδή βρίσκουν εναλλακτικούς τρόπους διεκπεραίωσης της εργασίας τους για να πετύχουν το στόχο τους. Η προσπάθειά τους αυτή, βελτιώνει και την απόδοσή τους.

1.5.2 Αισιοδοξία – Η έννοια της αισιοδοξίας

Σύμφωνα με τον Carver (2005), ο αισιόδοξος, γενικότερα, είναι ένα άτομο ή θετικός στοχαστής που αναμένει καλά πράγματα να συμβούν ενώ ένας πεσιμιστής, αναμένει τα χειρότερα. Είναι μια γενικευμένη θετική προοπτική ή προσδοκία (Carver, Scheier, Miller, & Fulford, 2009). Ένα διαφορετικό ορισμό έθεσε ο Tiger (1979), ο οποίος χαρακτήρισε την αισιοδοξία ως διάθεση ή στάση που συνδέεται με μια προσδοκία για το κοινωνικό ή ουσιαστικό μέλλον, το οποίο ο

αξιολογητής θεωρεί ως κοινωνικά επιθυμητό, προς όφελός του ή για την δική του ευχαρίστηση. Οι Scheier και Carver (1985), έδωσαν έναν επιπλέον ορισμό στην έννοια αισιοδοξία, ο οποίος έχει να κάνει με τη διάθεση, ως δραστηριότητα σχετική με την επίτευξη στόχων και την αυτορρύθμιση. Δηλαδή, όταν ένα άτομο αισθάνεται ότι υπάρχει διαφορά μεταξύ πραγματικής κατάστασης και αναμενόμενου στόχου, ξεκινά τη διαδικασία της αξιολόγησης. Στην περίπτωση που πιστεύει το άτομο ότι αυτή η ασυμφωνία μπορεί να μειωθεί, θα καταβάλει μεγαλύτερη προσπάθεια για να επιτύχει το επιθυμητό αποτέλεσμα, ενώ αν διαπιστώσει ότι δεν μπορεί να μειωθεί η ασυμφωνία αυτή παραιτείται από την προσπάθειά του. Με βάση αυτό το επιχειρήμα μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι ένας αισιόδοξος άνθρωπος, διαχειρίζεται τα προβλήματα που προκύπτουν στην εργασία του και συνεχίζει να αγωνίζεται, ενώ οι απαισιόδοξοι παραιτούνται (Scheier & Carver, 1987). Η αισιοδοξία συνδέεται με βελτιωμένη σωματική και ψυχική υγεία, παρέχοντας βελτιωμένη ανθεκτικότητα, κοινωνική στήριξη, στρατηγικές αντιμετώπισης, αυτοαξιολόγηση της υγείας, υποκειμενική ευζωία και προσήλωση σε υγιείς συμπεριφορές (Rasmussen, Scheier, Greenhouse, 2009). Έχει αποδειχθεί ότι η αισιοδοξία, έχει γνωστικές και συναισθηματικές συνιστώσες (Kluemper, Little, Degroot, 2009) και σχετίζεται με την ελπίδα, την αυτο-αποτελεσματικότητα, την υποκειμενική αίσθηση ελέγχου και την ευτυχία (Snyder, Sympton, Ybasco, Borders, Babyak, Higgins, 1996). Οι σχέσεις μεταξύ αισιοδοξίας και επιθυμητών αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένων αυτών στο χώρο εργασίας, έχουν αποδειχθεί (Seligman, 1998).

1.6 Ανάπτυξη Υποθέσεων

1.6.1 Πλεόνασμα προσόντων και ανάπτυξη καριέρας

Έχει αποδειχθεί ότι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων είναι δυσαρεστημένοι με τους μισθούς, τις προκλήσεις, την εξέλιξη σταδιοδρομίας τους και άλλων πτυχών κατά την απασχόλησή τους, και έχουν δείξει μεγαλύτερη πρόθεση να εγκαταλείψουν από ότι οι απαραίτητα καταρτισμένοι εργαζόμενοι (Fine & Nevo, 2008). Το πλεόνασμα προσόντων έχει διαπιστωθεί ότι προβλέπει χαμηλότερη ικανοποίηση από την εργασία και αυξάνει το φαινόμενο αποχώρησης από την εργασία (Maynard, Parfyonova, 2013). Σύμφωνα με τον Maynard (2015), το πλεόνασμα

προσόντων σχετίστηκε με υψηλότερο εργασιακό άγχος που συνδέεται με την καριέρα, διότι εργαζόμενοι με αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, αναζητούν μια νέα εργασία όπου να μπορούν να επιδείξουν το ταλέντο τους. Επομένως, είναι ήσυχοι ενεργοί ερευνητές εργασίας (Wald, 2005). Επομένως οι προϊστάμενοι/διευθυντές, πρέπει να συμπεριλάβουν τους εργαζόμενους αυτούς σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων ή να παρέχουν πιο προχωρημένες συνθήκες εργασίας για την ενίσχυση των εργαζομένων αυτών (Maynard & Parfyonova, 2013). Εάν ο εργαζόμενος με πλεόνασμα προσόντων καθορισθεί και παρακινηθεί ,μπορεί να προσδώσει σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε έναν οργανισμό (Thompson, 2013). Έρευνες έχουν αποδείξει ότι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης και σε αναπτυξιακά προγράμματα, αποκτούν δεξιότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την εργασία τους και έχουν μεγαλύτερη απόδοση στην εργασία τους (Aguinis & Kraiger, 2009, Birdi, Allan & Warr, 1997, Kozlowski, 2001). Με βάση τις έρευνες των Kaufman (1974), Kozlowski & Hults (1987), έχει διαπιστωθεί η σημασία της υποστήριξης του οργανισμού για την εξέλιξη των εργαζομένων του, η οποία περιλαμβάνει ανταλλαγή πληροφοριών, προκλητικές θέσεις εργασίας, ελάχιστη πίεση εργασίας, υποστήριξη από τους προϊσταμένους. Ερευνητές που ασχολήθηκαν με την έννοια της ανάπτυξης καριέρας έχουν εντοπίσει δυο πόρους που βοηθούν στην ανάπτυξη: επίσημα αναπτυξιακά προγράμματα και ανεπίσημα που βασίζονται στη σχέση των αναπτυξιακών δραστηριοτήτων (Hall, 1996, Sturges, Guest, Conway & Davey, 2002).

1.6.2 Πλεόνασμα προσόντων και κλήση καριέρας

Σύμφωνα με τις έρευνες των Buskist (2005) & Hall(2008), η εμπειρία της κλήσης καριέρας, αναμένεται να μετριάσει το πλεόνασμα προσόντων, αλληλοεπιδρώντας με μηχανισμούς που την προκαλούν. Παρόλο που οι προσδοκίες κάποιου εργαζόμενου, δεν μπορούν να ικανοποιηθούν και οι ικανότητες, δεξιότητες, γνώσεις και εμπειρία του να μην αξιοποιηθούν πλήρως, όμως λόγω της «κλήσης», είναι πρόθυμοι να ανεχτούν τη διαφορά όταν ταυτόχρονα βιώνουν την κλήση, δεδομένου ότι η αναζήτηση μιας κλήσης, συνεπάγεται και εθελοντική θυσία. Η εμπειρία ενός προσανατολισμού κλήσης, μπορεί να μειώσει τις αρνητικές συναισθηματικές αντιδράσεις που συνδέονται με το πλεόνασμα προσόντων (Wrzesniewski, 1997). Επομένως η καριέρα ενός ατόμου μπορεί να επηρεαστεί, παρά τις αρνητικές συνέπειες του πλεονάσματος προσόντων.

1.6.3 Κλήση καριέρας και Ευζωία

Οι άνθρωποι που προσεγγίζουν την εργασία ως «κλήση» αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα γενικής και σχετικής με την εργασία ευζωίας σε σχέση με άλλους με διαφορετικές προσεγγίσεις εργασίας (Davidson & Caddell, 1994). Η έννοια της κλήσης καριέρας, μας βοηθά να κατανοήσουμε γιατί οι άνθρωποι αναζητούν πιο ουσιαστικούς τρόπους για να ασχοληθούν με την εργασία (Weiss, Skelley, Haughey, & Hall, 2004), πώς αντιμετωπίζουν τις ανησυχίες τους στους τομείς ανάπτυξης καριέρας και της ικανοποίησης από την εργασία καθώς και πώς αυτές οι ανησυχίες αφορούν προσωπικά τον εργαζόμενο σχετικά με την ευζωία και την ανάπτυξή του επαγγελματικά (Elangovan, Pinder, & McLean, 2010, Hall & Chandler, 2005). Οι περισσότερες απόψεις των ερευνητών τείνουν στο ότι οι κλήσεις είναι προ-κοινωνικές και αλτρουιστικές (Hunter, Dik, & Banning, 2010). Περιλαμβάνουν το ταίριασμα και τη χρήση χαρισμάτων ενός ατόμου, ενδιαφέροντα, ταλέντα και ευκαιρίες, συμπεριλαμβανομένης της αξιοποίησης των κοινωνικά σημαντικών αξιών και στόχων, με αποτέλεσμα την ενίσχυση της ευζωίας (Bunderson & Thompson, 2009, Hagmaier & Abele, 2012).

1.6.4 Ατομικά χαρακτηριστικά (αισιοδοξία-ελπίδα) και εργασιακή απόδοση

Σύμφωνα με τον Wright (2005), η συμβολή της θετικότητας στην ανάπτυξη ψυχολογικών πόρων ενισχύει κατ' επέκταση και την εργασιακή απόδοση. Σημείωσε ότι τα άτομα που βιώνουν μια μεγάλη ποικιλία θετικών συναισθημάτων, είναι περισσότερο ικανά, να εξελιχθούν σε περισσότερο αισιόδοξους και ανθεκτικούς εργαζόμενους.

- Ελπίδα και εργασιακή απόδοση

Σε έρευνες που έχουν γίνει έχει διαπιστωθεί πόσο σημαντική επιρροή έχει η ελπίδα στον εργασιακό χώρο. Σε μια μελέτη του 2003, αποδείχθηκε ότι οι προϊστάμενοι με υψηλά επίπεδα ελπίδας, είχαν αντίστοιχα υψηλότερα ποσοστά απόδοσης εργασίας και περισσότερο ικανοποιημένους εργαζόμενους (Peterson & Luthans, 2003).

- Αισιοδοξία και εργασιακή απόδοση

Υπάρχουν λίγες μελέτες που αναφέρονται στην σχέση μεταξύ αισιοδοξίας και εργασιακής απόδοσης. Μια από αυτές είναι των Strutton & Lumpkin (1992), οι οποίοι διαπίστωσαν ότι η σχέση αισιοδοξίας- απόδοσης, μπορεί να μετριαστεί από στρατηγικές αντιμετώπισης των επιπέδων άγχους στον εργασιακό χώρο. Μέσα από την έρευνά τους, διαπίστωσαν ότι τα αισιόδοξα άτομα, χρησιμοποίησαν στρατηγικές εστιασμένες στο πρόβλημα και υπερέβησαν τα απαισιόδοξα άτομα στον περιβάλλον εργασίας τους. Είναι σημαντικό να τονισθεί το γεγονός ότι η αισιοδοξία είναι ένα σημαντικό ατομικό χαρακτηριστικό για την ευζωία των εργαζομένων (Harter, Schmidt , Keyes,2002) , καθώς, επηρεάζει την προσωπική ανάπτυξη του ατόμου, την αίσθηση του σκοπού του στην εργασία του, την υπερηφάνεια και τα επιτεύγματα του ατόμου, όπως επίσης και το γενικό επίπεδο ευτυχίας στο εργασιακό περιβάλλον του ατόμου (Chiock Foong Loke J, 2001). Όλα τα προαναφερόμενα, συμβάλλουν στην προσωπική ικανοποίηση, την υγεία και την εκπλήρωση στον χώρο εργασίας (Podsakoff , MacKenzie , 1997).

Υποθέσεις έρευνας:

H1: Το πλεόνασμα προσόντων σχετίζεται αρνητικά με την ανάπτυξη καριέρας

H2: Το πλεόνασμα προσόντων σχετίζεται αρνητικά με την κλήση καριέρας

H3: Η ανάπτυξη καριέρας ως διαμεσολαβητής της σχέσης πλεονάσματος προσόντων και εργασιακής απόδοσης

H4: Η ανάπτυξη καριέρας ως διαμεσολαβητής της σχέσης πλεονάσματος προσόντων και ευζωίας

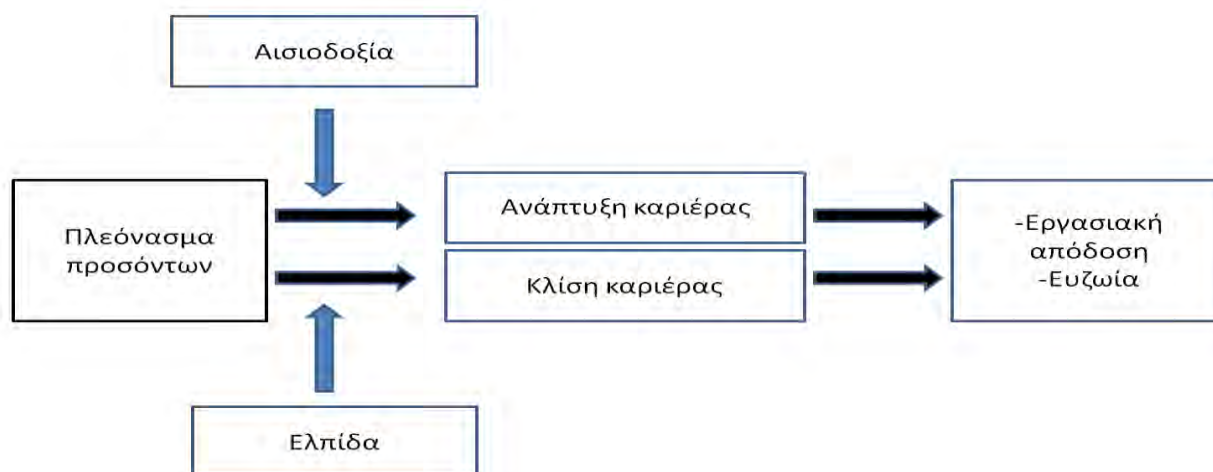
H5: Η κλήση καριέρας ως διαμεσολαβητής της σχέσης πλεονάσματος προσόντων και εργασιακής απόδοσης

H6: Η κλήση καριέρας ως διαμεσολαβητής της σχέσης πλεονάσματος προσόντων και ευζωίας

H7: Το ατομικό χαρακτηριστικό «αισιοδοξία» ως ρυθμιστής της σχέσης « πλεονάσματος προσόντων- ανάπτυξη καριέρας

H8: Το ατομικό χαρακτηριστικό «ελπίδα» ως ρυθμιστής της σχέσης «πλεόνασμα προσόντων- κλήση καριέρας»

Ερευνητικό μοντέλο:



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

2.1 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Στην παρούσα διπλωματική έρευνα έχει γίνει δειγματοληπτική ποσοτική έρευνα με συλλογή πρωτογενών δεδομένων, διότι αφορά την συγκέντρωση μεγάλου όγκου πληροφοριών. Η έρευνα αφορούσε φαρμακευτικούς οργανισμούς σε όλη την ελληνική επικράτεια. Αυτοί αποτέλεσαν και την πηγή, από την οποία προήλθε το ανθρώπινο δυναμικό στο οποίο μοιράστηκαν τα δομημένα ερωτηματολόγια. Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν σε εργαζόμενους διαφορετικών φαρμακευτικών οργανισμών και συμπληρώθηκαν ανώνυμα. Η διαδικασία ξεκίνησε 5/11/2019 και τελείωσε 30/11/2019. Οι απαντήσεις όλων των ερωτήσεων δόθηκαν σε 5-βαθμη κλίμακα Likert, η οποία φαίνεται στον πίνακα 1, εκτός από την μεταβλητή ψυχολογική ευζωία, της οποίας η κλίμακα Likert ήταν 6-βαθμη, η οποία φαίνεται στον πίνακα 2. Από τα 200 ερωτηματολόγια που μοιράστηκαν, τα ορθώς συμπληρωμένα είναι τα 154, ποσοστό 61,6%, συνεπώς, πρόκειται για ένα δείγμα 154 ατόμων (n=154), τα οποία προέρχονται από διαφορετικές βαθμίδες ιεραρχίας και αυτό συνέβαλε στην μεγαλύτερη ευρύτητα του πεδίου από το οποίο προήλθαν τα δεδομένα. Οι ομάδες ερωτήσεων προήλθαν από την διεθνή βιβλιογραφία.

Πίνακας 1: Κλίμακα Likert (5- βαθμη)

1	2	3	4	5
Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ εν μέρει	Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ εν μέρει	Συμφωνώ Απόλυτα

Πίνακας 2: Κλίμακα Likert μεταβλητής ψυχολογικής ευζωίας (6- βαθμη)

0	1	2	3	4	5	6
Ποτέ	Σχεδόν ποτέ	Μερικές φορές	Τακτικά	Συχνά	Πολύ συχνά	Πάντα

2.2 Εργαλεία μέτρησης

Αρχικά μετρήθηκαν τα δημογραφικά στοιχεία του ερωτηματολογίου, τα οποία καταγράφονται στο ερωτηματολόγιο. (Ερώτηση 1-8)

Αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων (perceived overqualification): Για την μέτρηση του αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο Scale of Perceived Overqualification (SPOQ) των Maynard, Joseph & Maynard (2006). Το SPOQ είναι ένα εργαλείο μέτρησης, το οποίο συνδυάζει τη διάσταση της υπερβολικής εκπαίδευσης και τη διάσταση των πλεοναζουσών δεξιοτήτων ή της εργασιακής εμπειρίας σε μια ενιαία κλίμακα. Μετρά με λίγα λόγια τα εξής: το αντιληπτό πλεόνασμα εκπαίδευσης των ερωτηθέντων, την εργασιακή εμπειρία, τη γνώση, τις δεξιότητες και την ικανότητα. Κάποιες από τις ερωτήσεις του εργαλείου μέτρησης είναι: «Η εργασία μου απαιτεί χαμηλότερη εκπαίδευση από αυτήν που έχω», «Έχω πολλές γνώσεις που δε χρειάζονται για να κάνω στην εργασία μου», «Κάποιος με λιγότερη εργασιακή εμπειρία από μένα θα μπορούσε να κάνει εξίσου καλά τη δουλειά μου». Για τις απαντήσεις, χρησιμοποιήθηκε η 5-βαθμη κλίμακα Likert του πίνακα 1. (Ερωτήσεις 9 έως 17, Παράρτημα)

Ανάπτυξη καριέρας (career development): Για την μέτρηση της έννοιας ανάπτυξης καριέρας, χρησιμοποιήθηκαν δυο εργαλεία μέτρησης που μετρούν την οργανωσιακή υποστήριξη εξέλιξης ενός εργαζομένου (OSD- organizational support development) και την αντιλαμβανόμενη ευκαιρία καριέρας (PCO-perceived career opportunity). Οι ερωτήσεις αυτές μετρούν το βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι ο οργανισμός προσφέρει προγράμματα και ευκαιρίες, τα οποία βοηθούν στην ανάπτυξη ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εργαζομένων. Ενώ στη συνέχεια μετράται η αντιλαμβανόμενη ευκαιρία καριέρας με το οποίο μετράμε κατά πόσο ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται ότι υπάρχουν ευκαιρίες απασχόλησης μέσα στον οργανισμό που σχετίζονται με τα ενδιαφέροντα και τους στόχους της καριέρας τους. Κάποιες από τις ερωτήσεις είναι: «Ο οργανισμός στον οποίο εργάζομαι, διαθέτει προγράμματα επαγγελματικής εξέλιξης που βοηθούν τους εργαζόμενους να αναπτύξουν τις εξειδικευμένες ικανότητές τους και την εμπειρογνομοσύνη τους», «Ο οργανισμός στον οποίο εργάζομαι διαθέτει πολλές ευκαιρίες απασχόλησης που ταιριάζουν με τους στόχους σταδιοδρομίας (καριέρας) μου», «Υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις

εργασίας εντός του οργανισμού που με ενδιαφέρουν». Για τις απαντήσεις, χρησιμοποιήθηκε η 5-βαθμη κλίμακα Likert του πίνακα 1. (Ερωτήσεις 52- 62, Παράρτημα)

Κλήση καριέρας (career calling) : Για την κλήση καριέρας χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο τεσσάρων ερωτήσεων των Bryan J. Dik¹, Brandy M. Eldridge¹, Michael F. Steger^{1,2}, and Ryan D. Duffy³, που χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση παρουσίας και την αναζήτηση για κλήση καριέρας. Μερικές από αυτές είναι: «Έχω κλήση σε ένα συγκεκριμένο είδος εργασίας», «Προσπαθώ να καταλάβω την κλήση σταδιοδρομίας μου». Για τις απαντήσεις, χρησιμοποιήθηκε η 5-βαθμη κλίμακα Likert του πίνακα 1.

(Ερωτήσεις 44- 51, Παράρτημα)

Εργασιακή απόδοση (job performance) : Για την έννοια της εργασιακής απόδοσης χρησιμοποιήθηκαν τρεις ερωτήσεις Williams & Anderson (1991). Οι ερωτήσεις αυτές είναι «Εκτελώ τα καθήκοντα που αναμένονται από μένα», «Εκπληρώνω τις τυπικές απαιτήσεις της δουλειάς μου» και «Διεκπεραιώνω επαρκώς όλα τα καθήκοντα που μου ανατίθενται». Για τις απαντήσεις, χρησιμοποιήθηκε η 5-βαθμη κλίμακα Likert του πίνακα 1.

(Ερωτήσεις 73- 75, Παράρτημα)

Αισιοδοξία (optimism) : Για την έννοια της αισιοδοξίας χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο μέτρησης «The SOM 7-item scale». Κάποιες από τις ερωτήσεις αυτές είναι :«Αισθάνομαι αισιόδοξος-η για τις προκλήσεις της ζωής», «Το μέλλον φαίνεται φωτεινό για εμένα», «Θεωρώ ότι τα πράγματα θα αποδειχθούν καλά για εμένα στο μέλλον». Για τις απαντήσεις, χρησιμοποιήθηκε η 5-βαθμη κλίμακα Likert του πίνακα 1.

(Ερωτήσεις 27- 33, Παράρτημα)

Ελπίδα (hope) : Για την μέτρησης της ελπίδας, χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο μέτρησης του Snyder (1996), «State Hope Scale». Μερικές από τις ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν για την ελπίδα είναι :«Σήμερα επιδιώκω ενεργά τους στόχους μου», «Μπορώ να σκεφτώ πολλούς τρόπους να επιτύχω τους στόχους μου», «Υπάρχουν πολλοί τρόποι επίλυσης κάθε προβλήματος που αντιμετωπίζω τώρα». Για τις απαντήσεις, χρησιμοποιήθηκε η 5-βαθμη κλίμακα Likert του πίνακα 1. (Ερωτήσεις 63- 67, Παράρτημα)

Ευζωία (well-being) : Για την μέτρηση της ευζωίας, χρησιμοποιήθηκε το «Satisfaction with life scale», των Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, (1985). Κάποιες από τις ερωτήσεις που τέθηκαν για την έννοια αυτή είναι: «Στα περισσότερα η ζωή μου, πλησιάζει το ιδανικό», «Είμαι ικανοποιημένος από τη ζωή μου». Για τις απαντήσεις, χρησιμοποιήθηκε η 6-βαθμη κλίμακα Likert του πίνακα 2. (Ερωτήσεις 68-72, Παράρτημα)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ – ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

3.1 Δείκτης αξιοπιστίας

Η στατιστική ανάλυση έγινε με το πρόγραμμα Spss Statistics Version 3.4.

Αρχικά εφαρμόστηκε ο έλεγχος αξιοπιστίας με βάση το δείκτη Cronbach alpha (αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής), ο οποίος κυμαίνεται από το μηδέν έως το ένα. Στατιστικά αποδεκτό είναι άνω του 0,6 έως 1. Όσο πιο υψηλός ο δείκτης, τόσο πιο αξιόπιστα αποτελέσματα. Στον παρακάτω πίνακα (Πίνακα 3), παρατηρούμε τους δείκτες αξιοπιστίας των εννοιών που μελετήθηκαν:

Πίνακας 3: Δείκτης αξιοπιστίας Cronbach alpha

ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ	ΔΕΙΚΤΗΣ Cronbach alpha
Πλεόνασμα προσόντων	0,83
Αισιοδοξία	0,87
Κλήση καριέρας	0,67
Ανάπτυξη καριέρας	0,91
Ελπίδα	0,82
Εργασιακή απόδοση	0,71
Ευζωία	0,82

Οι τιμές των συντελεστών αξιοπιστίας Cronbach alpha είναι αρκετά υψηλές ($>0,6$), με μεγαλύτερο της ανάπτυξης καριέρας (0,91) πράγμα που σημαίνει ότι η εσωτερική συνοχή της κλίμακας είναι υψηλή για τις υπό μελέτη έννοιες του συγκεκριμένου δείγματος. Επομένως το ερωτηματολόγιο είναι αξιόπιστο.

Στην συνέχεια, μέσω της περιγραφικής στατιστικής, μετρήθηκαν οι μέσοι όροι (Μ.Ο) και οι τυπικές αποκλίσεις των εννοιών μας. (Πίνακας 4)

Πίνακας 4: Μέσοι Όροι και τυπικές αποκλίσεις των εννοιών

ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ	Μ.Ο	ΤΥΠΙΚΕΣ ΑΠΟΚΛΙΣΕΙΣ
Πλεονάσμα προσόντων	2,79	0,80
Αισιοδοξία	4,04	0,63
Κλήση καριέρας	3,69	0,53
Ανάπτυξη καριέρας	3,45	0,82
Ελπίδα	3,95	0,65
Εργασιακή απόδοση	4,50	0,53
Ευζωία	3,71	0,69

Σύμφωνα με το δείγμα ($n=154$), ο μέσος όρος του πλεονάσματος προσόντων $MO=2,79$, επομένως συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει ξεκάθαρη αντίληψη σχετικά την ύπαρξη πλεονάσματος προσόντων (στην κλίμακα Likert 3= ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ). Σχετικά με την αισιοδοξία, φαίνεται πως οι ερωτηθέντες «συμφωνούν εν μέρει» με την έννοια της αισιοδοξίας $MO=4,04$, όπως και με τη εργασιακή απόδοση όπου ο $MO=4,50$. Ενώ για την ευζωία ο $MO=3,71$.

Με την τυπική απόκλιση, μετράται η μεταβλητότητα του δείγματος, δηλαδή, παρατηρείται η μέση απόσταση ανάμεσα της τιμής μιας μεταβλητής από τον μέσο όρο της. Όσο μικρότερη είναι η τυπική απόκλιση, τόσο μικρότερη είναι η διασπορά των τιμών και τόσο πιο αντιπροσωπευτικό μέτρο της κατανομής της μεταβλητής, αποτελεί ο μέσος όρος της.

Σύμφωνα με τον Πίνακα 4, παρατηρούμε ότι την μεγαλύτερη μέτρηση τυπικής απόκλισης βρέθηκε στην ανάπτυξη καριέρας ($s=0,82$). Όλες οι έννοιές μας, έχουν αρκετά μικρή τυπική απόκλιση, επομένως οι ΜΟ των εννοιών αποτελούν αντιπροσωπευτικό μέτρο κατανομής τους.

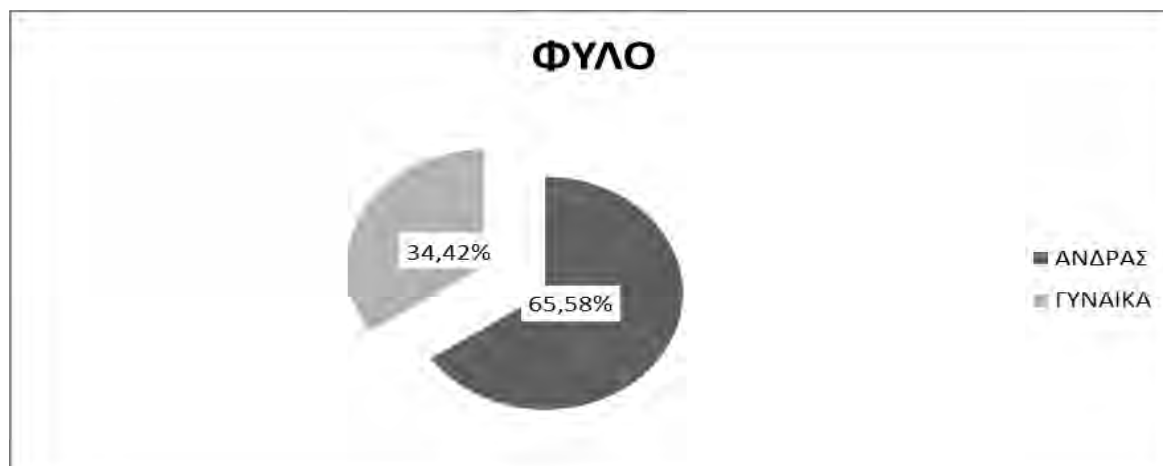
3.2 Συχνότητες

Στη συνέχεια της στατιστικής ανάλυσης, μετρήθηκαν οι συχνότητες των απαντήσεων που δόθηκαν. Οι αρχικές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτηθέντων, τα οποία είναι το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση (έγγαμος/ελεύθερος), το επίπεδο εκπαίδευσης που έχουν ολοκληρώσει, το επίπεδο εκπαίδευσης που απαιτείται για τη θέση εργασίας που κατέχουν, τα χρόνια στη συγκεκριμένη θέση εργασίας, τα άτομα που εργάζονται στο ίδιο τμήμα και τέλος αν έχουν εποπτικό ρόλο ή όχι και η συνέχεια του ερωτηματολογίου αφορά τις προς μελέτη έννοιες : πλεόνασμα προσόντων, ελπίδα, αισιοδοξία, ανάπτυξη καριέρας, κλήση καριέρας, εργασιακή απόδοση και ευζωία. Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας, διαπιστώθηκε ότι το 65,58% των ερωτηθέντων ήταν άνδρες, ενώ το 34,42% γυναίκες. Στη συνέχεια μετρήθηκε η συχνότητα ηλικίας των ερωτηθέντων και παρατηρήθηκε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό αντιστοιχεί στις ηλικίες 40 έως 49 ετών (40,91%). Το 28,57% αντιστοιχεί σε ηλικίες 30-39, το 28,57% σε ηλικίες 30 έως 39, το 6,49% σε ηλικίες 20 έως 29 ετών και το 1,95% σε ηλικίες 60-69. Το 76,62% δήλωσαν έγγαμοι, ενώ το 23,38 ελεύθεροι. Το 55,84% δήλωσαν ότι έχουν εποπτικό ρόλο ενώ το 44,16 % ότι δεν έχουν. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων εργαζομένων σε φαρμακευτικούς οργανισμούς (38,96%), δήλωσε ότι είναι απόφοιτοι ΑΕΙ και το αμέσως επόμενο μεγαλύτερο ποσοστό (24,68%) κάτοχοι μεταπτυχιακού, ενώ για το απαιτούμενο επίπεδο εκπαίδευσης που απαιτεί η εργασία τους, το μεγαλύτερο ποσοστό (47,40%) απάντησε επίσης ότι θα πρέπει να είναι απόφοιτος ΑΕΙ και το αμέσως επόμενο μεγαλύτερο ποσοστό (20,78%) απόφοιτος Λυκείου. Όσον αφορά τα έτη εργασίας στη συγκεκριμένη θέση εργασίας από τα 154, τα 65 άτομα απάντησαν από 1 έως 9 χρόνια και 55 άτομα 10 έως 19 έτη. Σχετικά με το αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, 43,51% απάντησαν «ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ», δηλαδή ήταν ουδέτεροι, ενώ το αμέσως επόμενο μεγαλύτερο ποσοστό (32,47%) απάντησαν «διαφωνώ εν μέρει». Για την εργασιακή απόδοση το 55,19% απάντησαν «συμφωνώ απόλυτα». Για την έννοια της ευζωίας, το 50,65% απάντησαν «συμφωνώ εν μέρει». Για την ανάπτυξη καριέρας το 40,26% απάντησαν θετικά «συμφωνώ εν μέρει» και κλήση καριέρας το 54,55% «συμφωνώ εν μέρει». Τέλος για την έννοια της «αισιοδοξίας» το 59,35% απάντησαν «συμφωνώ εν μέρει» και για την έννοια της «ελπίδας», 51,30% απάντησαν «συμφωνώ εν μέρει».

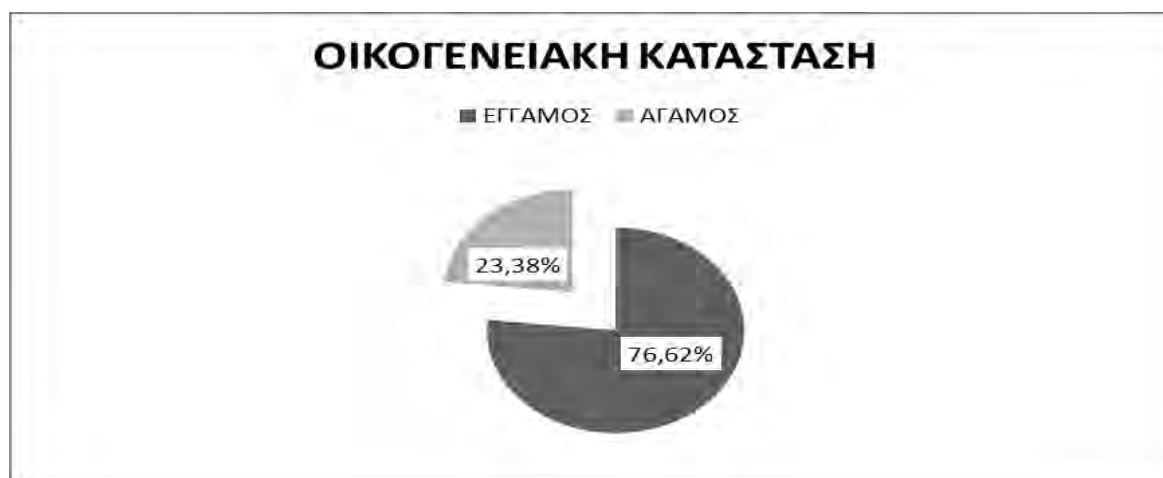
Στην συνέχεια ακολουθούν τα γραφήματα με τα αναλυτικά αποτελέσματα των συχνότητων.

(Πίνακες συχνοτήτων– Παράρτημα)

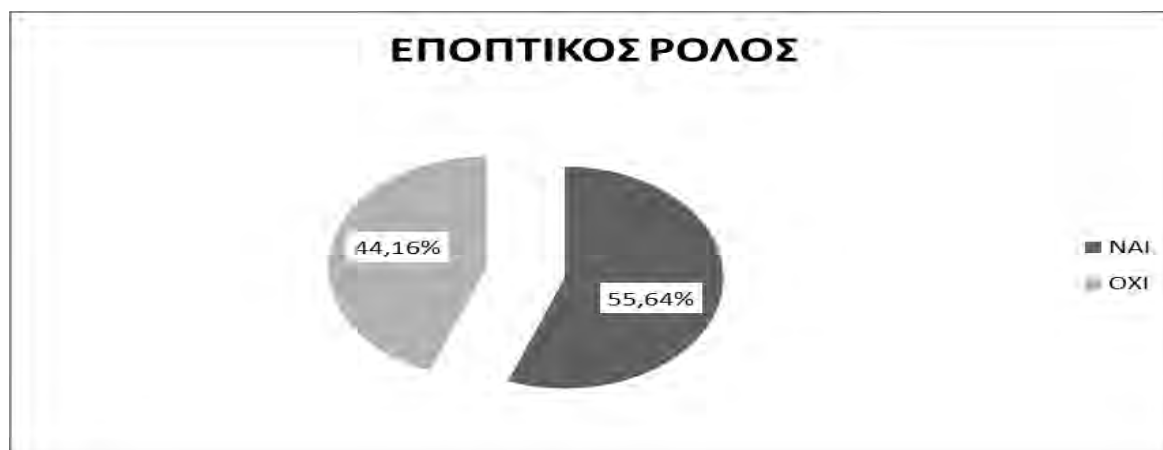
Γράφημα 1: Συχνότητα απαντήσεων για το φύλο



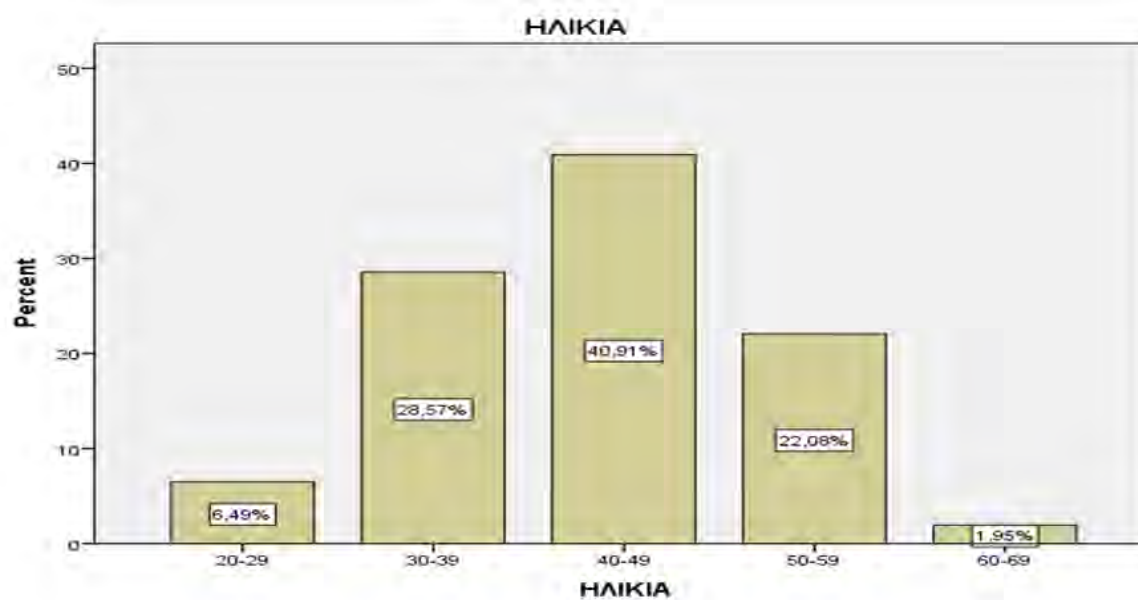
Γράφημα 2: Συχνότητα απαντήσεων για την οικογενειακή κατάσταση



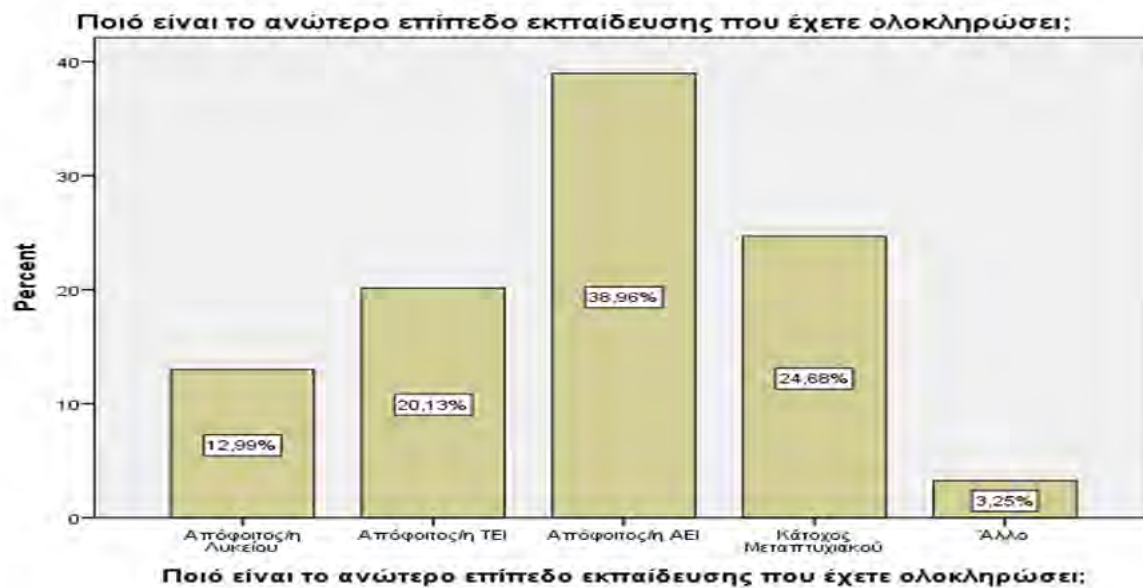
Γράφημα 3: Συχνότητα απαντήσεων για τον εποπτικό ρόλο



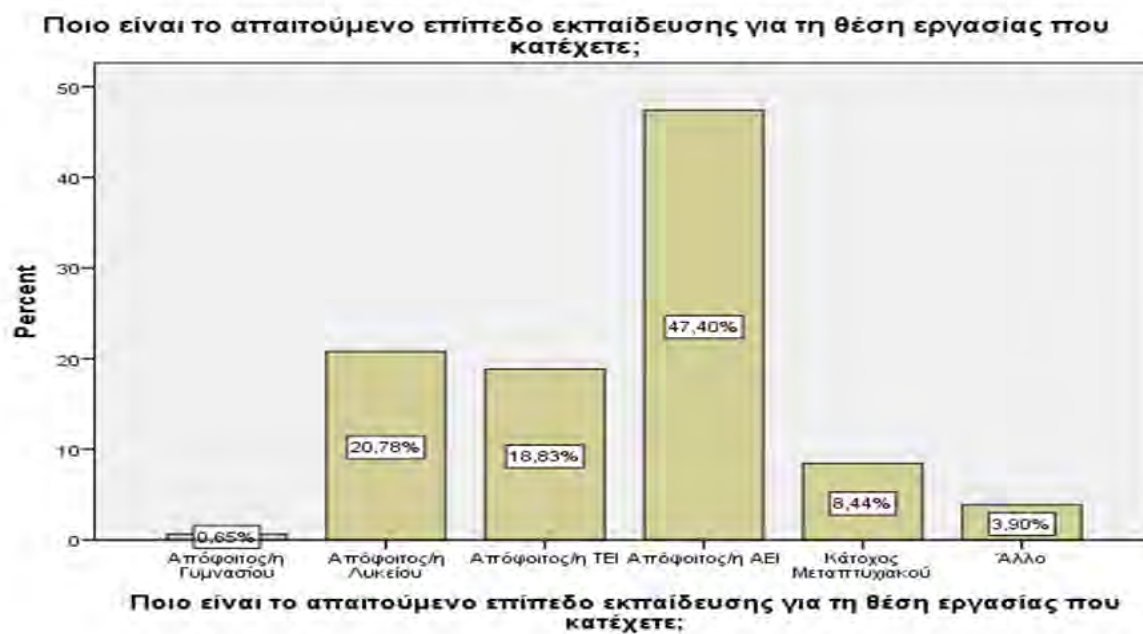
Γράφημα 4: Ραβδόγραμμα συχνοτήτων για την ηλικία



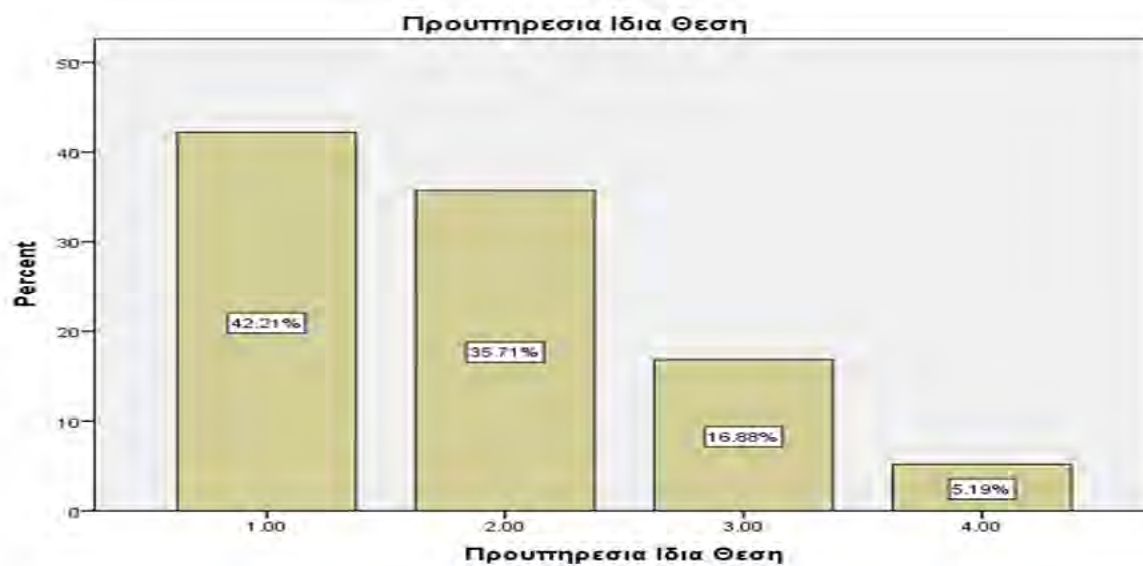
Γράφημα 5: Ραβδόγραμμα συχνοτήτων για το επίπεδο εκπαίδευσης



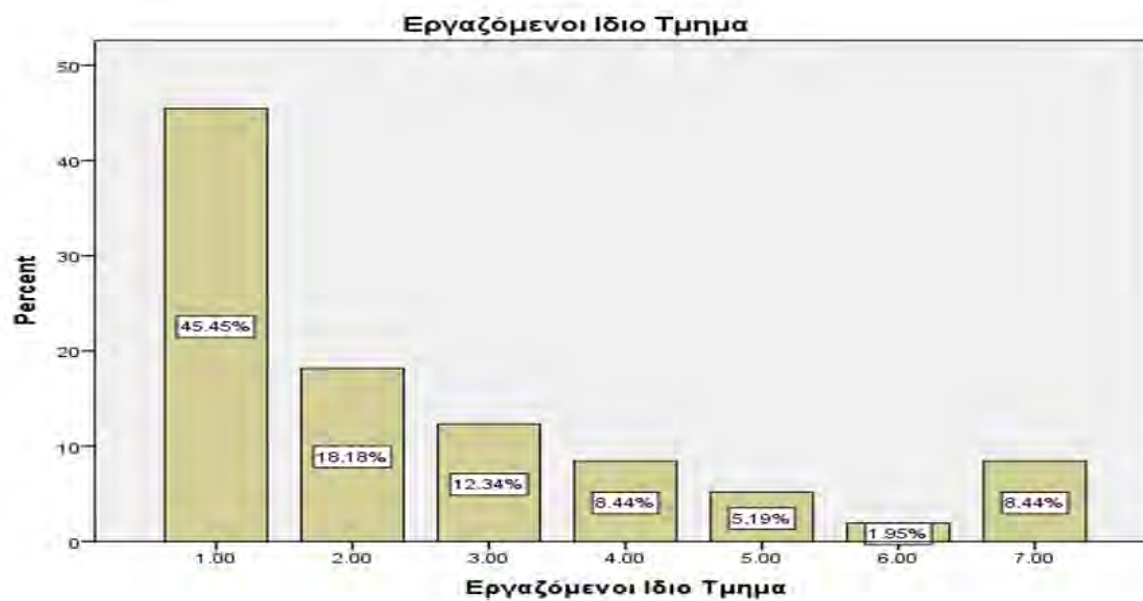
Γράφημα 6: Ραβδόγραμμα συχνοτήτων για το απαιτούμενο επίπεδο εκπαίδευσης



Γράφημα 7: Ραβδόγραμμα συχνοτήτων για τα έτη προϋπηρεσίας στην ίδια θέση εργασίας



Γράφημα 8: Ραβδόγραμμα συχνοτήτων για τα άτομα που εργάζονται στο ίδιο τμήμα



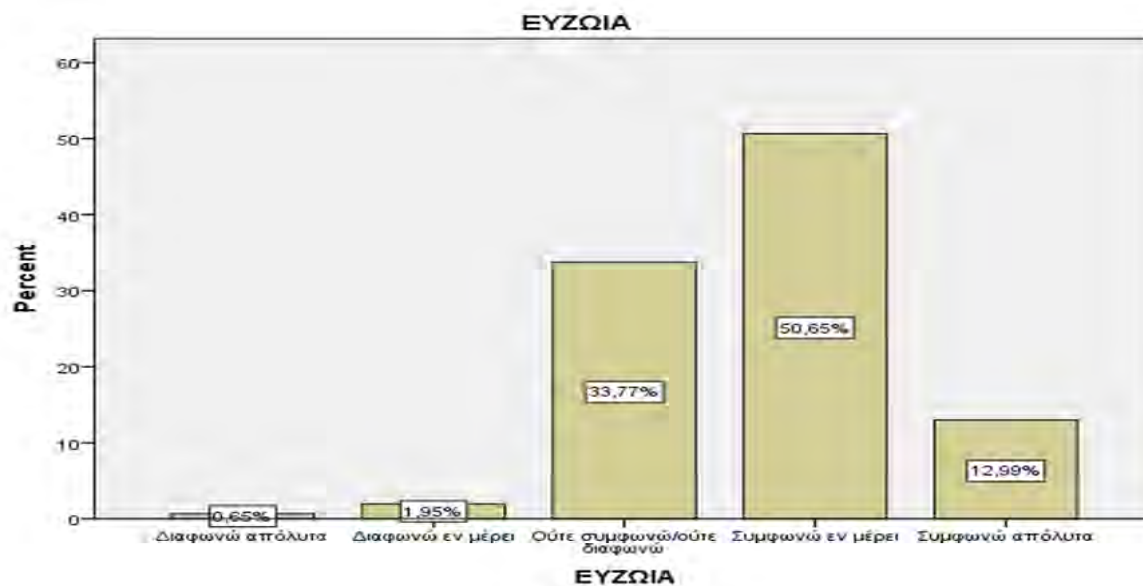
Γράφημα 9: Ραβδόγραμμα συχνοτήτων για την έννοια του πλεονάσματος προσόντων



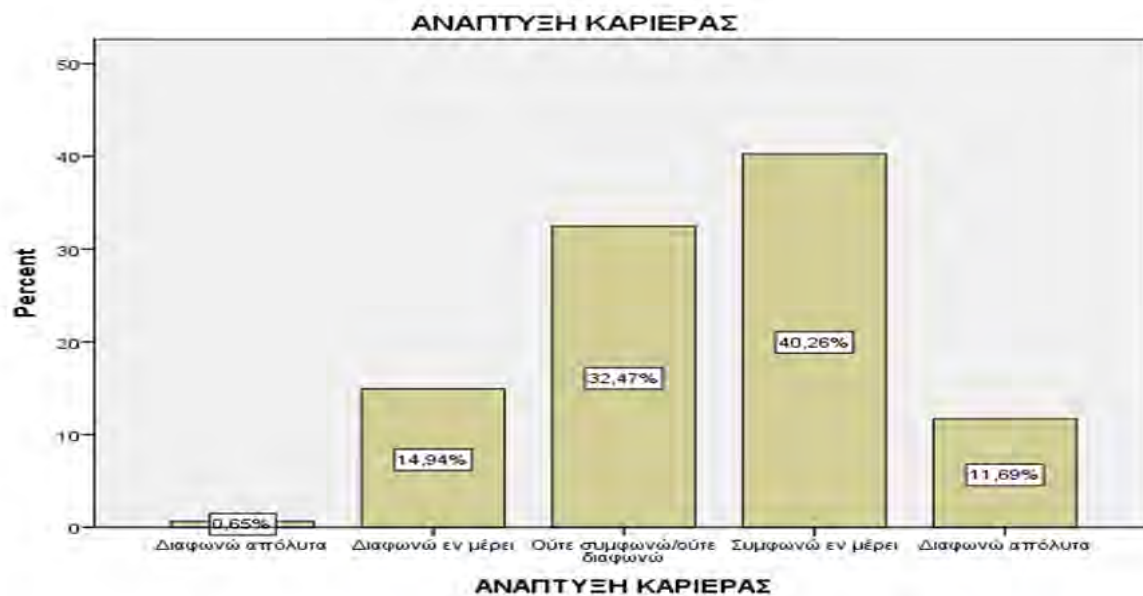
Γράφημα 10: Ραβδόγραμμα συχνοτήτων για την έννοια της εργασιακής απόδοσης



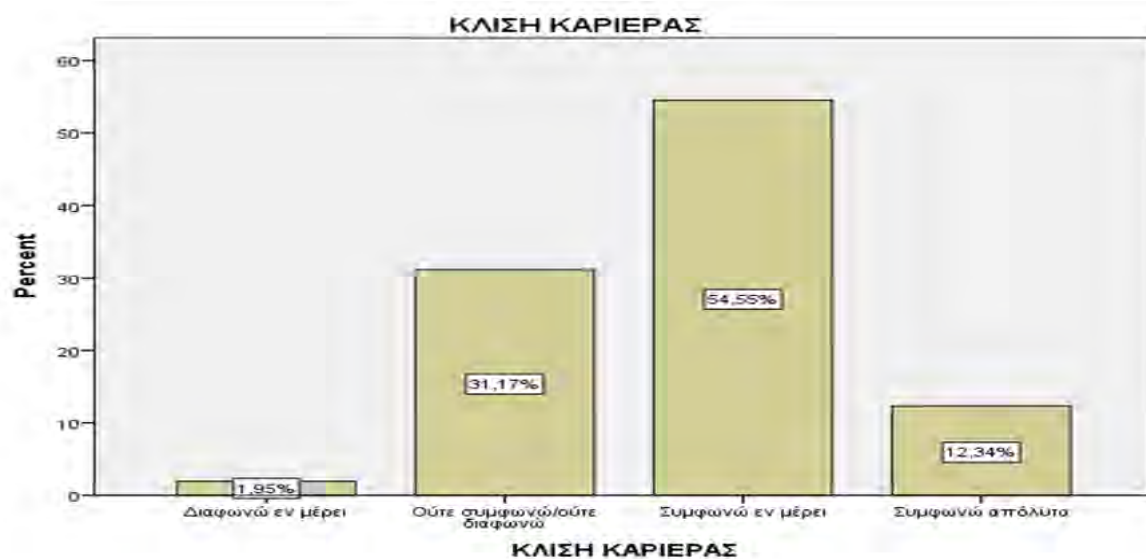
Γράφημα 11: Ραβδόγραμμα συχνοτήτων για την έννοια της ευζωίας



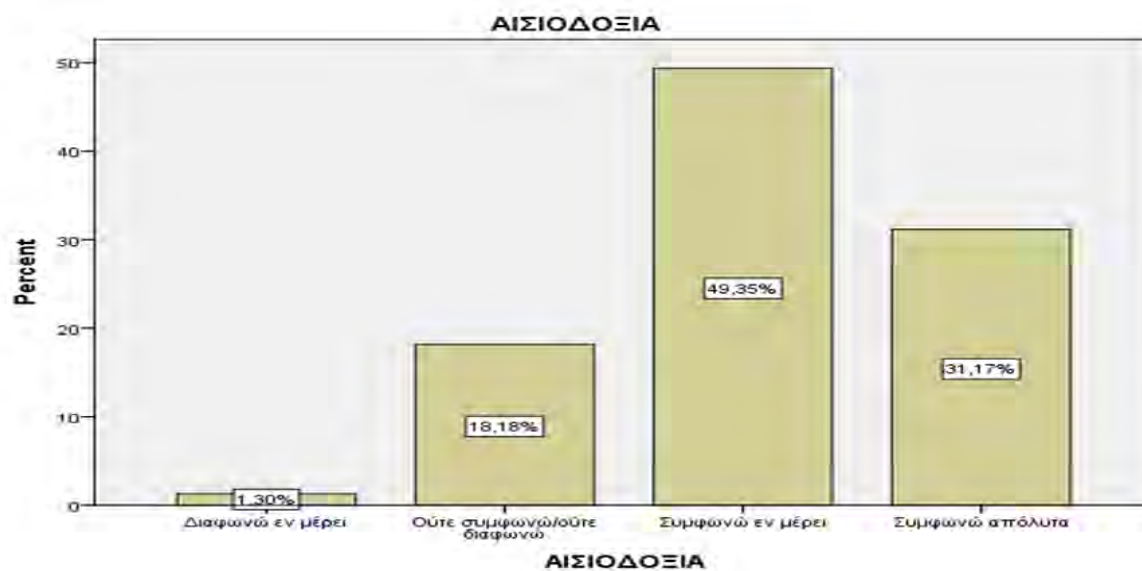
Γράφημα 12: Ραβδόγραμμα συχνοτήτων για την έννοια της ανάπτυξης καριέρας



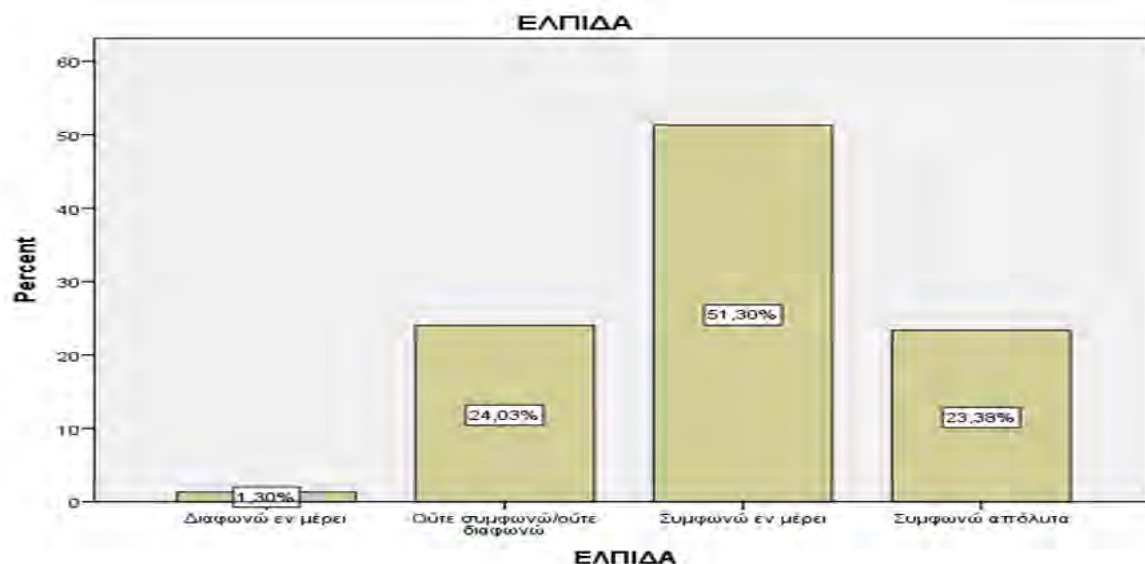
Γράφημα 13: Ραβδόγραμμα συχνοτήτων για την έννοια της κλήσης καριέρας



Γράφημα 14: Ραβδόγραμμα συχνοτήτων για την έννοια της αισιοδοξίας



Γράφημα 15: Ραβδόγραμμα συχνοτήτων για την έννοια της ελπίδας



3.3 Συσχέτιση μεταβλητών

Προκειμένου να ελέγξουμε αν επιβεβαιώνονται οι ερευνητικές υποθέσεις που αναφέρθηκαν, θα πρέπει να δούμε την συσχέτιση των μεταβλητών. Ο συντελεστής συσχέτισης είναι ο δείκτης του βαθμού συσχέτισης μεταξύ δυο συνόλων τιμών και κυμαίνεται από το +1.00 έως το -1.00. Όταν το πρόσημο είναι θετικό, σημαίνει ότι όσο αυξάνονται οι τιμές της μιας μεταβλητής, τόσο αυξάνονται και της άλλης, ενώ όταν το πρόσημο είναι αρνητικό, υποδηλώνει ότι όταν αυξάνονται οι τιμές της μιας μεταβλητής, τόσο μειώνονται της άλλης. Ως συντελεστής συσχέτισης επιλέχθηκε ο μη παραμετρικός συντελεστής συσχέτισης Spearman, διότι μελετήθηκαν μεταβλητές σε κλίμακα ιεράρχησης, δηλαδή οι μεταβλητές είναι τακτικής κλίμακας. Είναι ο συνηθέστερος συντελεστής για τη δυαδική συσχέτιση των μεταβλητών και χρησιμοποιείται όταν η προϋπόθεση κανονικής κατανομής δεν υπάρχει. Για να υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση, θα πρέπει $p < 0.05$, ενώ όταν $p < 0.01$ υπάρχει πολύ ισχυρή στατιστική συσχέτιση. Στον πίνακα που ακολουθεί φαίνονται οι συσχετίσεις μεταξύ των εξεταζόμενων εννοιών και των δημογραφικών. Οι στατιστικές σημαντικές συσχετίσεις σημειώνονται με ένα ($p < 0,05$) ή δυο αστεράκια ($p < 0,01$).

Πίνακας 5 : Συσχέτιση εννοιών και δημογραφικών με συντελεστή Spearman

$p^* < 0,05$, $p^{**} < 0,01$.

**Correlation two-tailed: $p < 0,01$

*Correlation two-tailed: $p < 0,05$

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
S p e a r m a n ' s r h o	ΦΥΛΟ (1)	1.000													
	ΗΛΙΚΙΑ (2)	-.281**	1.000												
	ΟΙΚΟΓ.ΚΑΤΑΣΤ (3)	.149	-.311**	1.000											
	ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠ (4)	-.061	-.129	-.024	1.000										
	ΑΠΑΙΤΟΥΜ. ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠ. (5)	-.054	-.049	-.017	.388**	1.000									
	ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡ.ΣΤΗ ΣΥΓΚΕΚ.ΘΕΣΗ (6)	-.052	.582**	-.198*	-.172*	-.088	1.000								
	ΑΤΟΜΑ ΣΤΟ ΙΔΙΟ ΤΜΗΜΑ (7)	-.275**	.129	-.070	.188*	.137	.151	1.000							
	ΕΠΟΠΤΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ (8)	-.121	.194*	-.089	.232**	.205*	.077	.059	1.000						
	ΠΛΕΟΝΑΣΜΑ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ (9)	.051	-.113	-.127	.175*	-.166*	-.072	.027	-.231**	1.000					
	ΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑ (10)	.043	-.111	.147	-.035	-.029	-.101	-.035	.003	-.083	1.000				
	ΚΛΙΣΗ ΚΑΡΙΕΡΑΣ (11)	-.021	-.001	.157	-.069	.059	-.036	-.055	.123	-.206*	.539**	1.000			
	ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΡΙΕΡΑΣ (12)	-.232**	.012	.071	.078	.173*	-.099	.218**	.111	-.240**	.335**	.334**	1.000		
	ΕΛΠΙΔΑ (13)	-.153	.171*	-.092	.114	.130	.130	.187*	.143	-.201*	.489**	.457**	.458**	1.000	
	ΕΥΖΩΙΑ (14)	-.085	.016	-.182*	.152	.036	.056	.198*	.048	-.004	.303**	.130	.195*	.492**	1.000
	ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ (15)	-.042	.022	.089	-.062	-.048	-.016	-.010	.015	-.042	.255**	.128	.200*	.252**	.248**

Σύμφωνα με τον πίνακα 5 , παρατηρούνται οι εξής συσχετίσεις :

- Το πλεόνασμα προσόντων παρουσιάζει ασθενή αρνητική συσχέτιση με το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτηθέντων($r=-0,17^*$, $p=0,03$), με το απαιτούμενο επίπεδο εκπαίδευσης ($r=-0,16^*$, $p=0,03$), υψηλή αρνητική συσχέτιση με τον εποπτικό ρόλο($r=-0,23^{**}$, $p=0,00$), ασθενή αρνητική συσχέτιση με την κλήση καριέρας ($r=-0,20^*$, $p=0,01$), ισχυρή αρνητική συσχέτιση με την ανάπτυξη καριέρας ($r=-0,24^{**}$, $p=0,00$) και τέλος με την ελπίδα έχει ασθενής αρνητική συσχέτιση ($r=-0,20^*$, $p=0,01$).
- Η αισιοδοξία παρουσιάζει υψηλές θετικές συσχετίσεις με τα εξής :
 1. Με την κλήση καριέρας ($r=0,53^{**}$), $p=0,00$)
 2. Με την ανάπτυξη καριέρας ($r=0,33^{**}$, $p=0,00$)
 3. Με την ελπίδα ($r=0,48^{**}$, $p=0,00$)
 4. Με την ευζωία ($r=0,30^{**}$, $p=0,00$)
 5. Με την εργασιακή απόδοση ($r=0,25^{**}$, $p=0,00$)
- Η κλήση καριέρας παρουσιάζει υψηλή συσχέτιση :
 1. Με την ανάπτυξη καριέρας ($r=0,33^{**}$, $p=0,00$) και
 2. Με την ελπίδα ($r=0,45^{**}$, $p=0,00$)
- Η ανάπτυξη καριέρας σχετίζεται με :
 1. Ασθενώς θετικά με το απαιτούμενο επίπεδο εκπαίδευσης ($r=0,17^*$, $p=0,03$)
 2. Ισχυρώς θετικά με τον αριθμό ατόμων που εργάζονται στο ίδιο τμήμα ($r=0,21^{**}$, $p=0,00$)
 3. Ισχυρώς θετικά με την ελπίδα ($r=0,45^{**}$, $p=0,00$)
 4. Ασθενώς θετικά με την ευζωία ($r=0,19^*$, $p=0,01$)
 5. Ασθενώς με την εργασιακή απόδοση ($r=0,200^*$, $p=0,01$)
- Η ελπίδα σχετίζεται με τα εξής :
 1. Ασθενώς θετικά με την ηλικία ($r=0,17^*$, $p=0,03$)
 2. Ασθενώς με το πόσα άτομα εργάζονται στο τμήμα ($r=0,018^*$, $p=0,02$)
 3. Ισχυρή θετική συσχέτιση με την ευζωία ($r=0,49^{**}$, $p=0,00$)
 4. Ισχυρή θετική συσχέτιση με την εργασιακή απόδοση ($r=0,25^{**}$, $p=0,00$)

- Η ευζωία σχετίζεται με τα εξής :
 1. Ισχυρώς θετικά με την εργασιακή απόδοση ($r=0,24^{**}$, $p=0,00$)

3.4 Ανάλυση παλινδρόμησης

Προκειμένου να ελεγχθούν οι υποθέσεις της έρευνας, θα γίνει ανάλυση παλινδρόμησης. Η ανάλυση παλινδρόμησης, είναι ένα εργαλείο στατιστικής, με σκοπό την διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ μεταβλητών, συγκεκριμένα μεταξύ μιας ανεξάρτητης μεταβλητής και μία ή περισσότερων ανεξάρτητων μεταβλητών.

H1: Το αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων σχετίζεται αρνητικά την ανάπτυξη καριέρας

Για τον έλεγχο της παραπάνω υπόθεσης, εφαρμόστηκε απλή γραμμική παλινδρόμηση, με ανεξάρτητη μεταβλητή το αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων και εξαρτημένη την ανάπτυξη καριέρας. Κατόπιν της παλινδρόμησης αυτής, καταγράφηκαν τα αποτελέσματα του πίνακα 6:

Πίνακας 6: Αποτελέσματα παλινδρόμησης H1 υπόθεσης

Ανάπτυξη καριέρας	Beta	Sig(p)	Adj. R2	F-ratio
Αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων	-0,21**	0,00	0,04	7,58

X (ανεξάρτητη μεταβλητή): πλεόνασμα προσόντων, Y (εξαρτημένη μεταβλητή): ανάπτυξη καριέρας

Παρατηρούμε λοιπόν ότι το αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων επηρεάζει σημαντικά την ανάπτυξη καριέρας εφόσον $p = 0,00 < 0,05$, άρα έχουμε ισχυρή και στατιστικά σημαντική σχέση.

Το Adj.R² που είναι ο (αντίστοιχος) συντελεστής προσδιορισμού, είναι 0,04. Στο μοντέλο αυτό, εξηγεί το 4% της μεταβλητότητας των δεδομένων.

Στη συνέχεια παρατηρούμε ότι beta έχει αρνητικό πρόσημο, επηρεάζει δηλαδή αρνητικά και στατιστικά σημαντικά την ανάπτυξη καριέρας των εργαζομένων. Το $F=7,58$ (συνολικός έλεγχος παλινδρόμησης), δηλαδή αποδεικνύεται η γραμμική σχέση μεταξύ αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων και ανάπτυξης καριέρας. Επομένως η υπόθεση H1 επαληθεύεται.

H2: Το πλεόνασμα προσόντων σχετίζεται αρνητικά με την κλήση καριέρας

Πίνακας 7: Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H2

Κλήση καριέρας	Beta	Sig(p)	Adj. R2	F-ratio
Αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων	-0,16*	0,04	0,02	4,30

X (ανεξάρτητη μεταβλητή): πλεόνασμα προσόντων, Y (εξαρτημένη μεταβλητή): κλήση καριέρας

Παρατηρούμε ότι το αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων επηρεάζει την κλήση καριέρας, εφόσον $p=0,04 < p=0,05$. Το $Adj.R^2$ είναι 0,02. Στο μοντέλο αυτό, εξηγεί το 2,1% της μεταβλητότητας των δεδομένων. Στη συνέχεια παρατηρούμε ότι ο συντελεστής beta έχει αρνητικό πρόσημο, επηρεάζει δηλαδή αρνητικά και στατιστικά σημαντικά την κλήση καριέρας των εργαζομένων. Το $F=4,30$ (συνολικός έλεγχος παλινδρόμησης), δηλαδή αποδεικνύεται η γραμμική σχέση μεταξύ αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων και ανάπτυξης καριέρας. Επομένως η υπόθεση H2 επαληθεύεται.

Στη συνέχεια, για τις υποθέσεις H3, H4, H5, H6, H7 και H8, θα πρέπει να ελεγχθούν οι μεταβλητές που έχουμε ορίσει ως διαμεσολαβητές και ρυθμιστές, αν όντως διαμεσολαβούν ή ρυθμίζουν τις σχέσεις στις οποίες τους έχουμε ενσωματώσει. Επομένως, για τις υποθέσεις αυτές, χρησιμοποιήθηκε η μακροεντολή PROCESSv34 by Andrew F.Hayes του SPSS Version 3.4. Σκοπός του προγράμματος αυτού είναι να εξακριβωθεί κατά πόσο ο διαμεσολαβητής ή ρυθμιστής έχει στατιστική σημασία για το μοντέλο στο οποίο γίνεται η έρευνα. Σύμφωνα με την θεωρία του Andrew F.Hayes, για να εξακριβωθεί κατά πόσο είναι σημαντικός ο διαμεσολαβητής, αρκεί να παρατηρηθούν τα αποτελέσματα του Process για το έμμεσο αποτέλεσμα (indirect effect) που έχει το X στο Y, έχοντας πρωτίστως δηλώσει σωστά τις μεταβλητές στο Process. Το έμμεσο αποτέλεσμα που έχει η μεταβλητή X στη μεταβλητή Y, φανερώνει την επιρροή που έχει ο διαμεσολαβητής στο Y. Στα αποτελέσματα του προγράμματος, προκύπτουν τα αποτελέσματα BootLLCI (lower limit) και BootULCI (upper limit), τα οποία αποτελούν τα όρια του πληθυσμού διαμεσολάβησης. Για να υπάρχει διαμεσολάβηση στατιστικής σημασίας, θα πρέπει το BootULCI και το BootLLCI, να μην περιέχουν το μηδέν.

H3: Η ανάπτυξη καριέρας ως διαμεσολαβητής της σχέσης πλεονάσματος προσόντων και εργασιακής απόδοσης



Στην συγκεκριμένη υπόθεση σαν εξαρτημένη μεταβλητή (Y), χρησιμοποιήσαμε την εργασιακή απόδοση, σαν ανεξάρτητη (X) το πλεόνασμα προσόντων και ως διαμεσολαβητή (M) της σχέσης αυτής, την ανάπτυξη καριέρας και λάβαμε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

Πίνακας 8: Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H3

	beta	Sig (p)	F	R ²	BootLLCI	BootULCI
Ανάπτυξη καριέρας	-0,02	0,00	7,58	0,04	-0,05	-0,00

Σύμφωνα με τον πίνακα 8, παρατηρούμε ότι η ανάπτυξη καριέρας διαμεσολαβεί στη σχέση μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και εργασιακής απόδοσης, καθώς τα BootLLCI και BootULCI, δεν περιέχουν το μηδέν. Επομένως η υπόθεση H3 επαληθεύεται.

H4: Η ανάπτυξη καριέρας ως διαμεσολαβητής της σχέσης πλεονάσματος προσόντων και ευζωίας



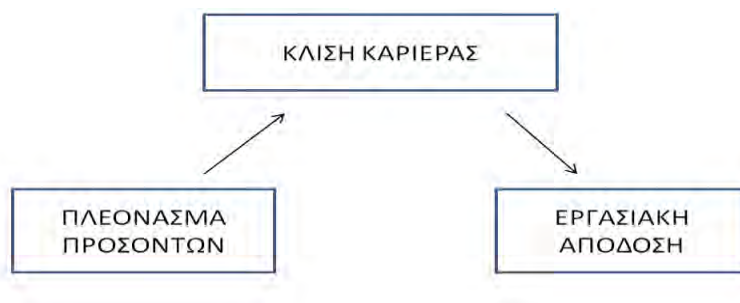
Στην υπόθεση H4, σαν εξαρτημένη μεταβλητή (Y), χρησιμοποιήσαμε την ευζωία, σαν ανεξάρτητη (X) το πλεόνασμα προσόντων και ως διαμεσολαβητή (M) της σχέσης αυτής την ανάπτυξη καριέρας και λάβαμε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

Πίνακας 9 :Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H4

	beta	Sig (p)	F	R²	BootLLCI	BootULCI
Ανάπτυξη καριέρας	-0,03	0,12	2,14	0,02	-0,07	0,00

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, διαπιστώσαμε ότι η ανάπτυξη καριέρας δεν μεσολαβεί στη σχέση πλεονάσματος προσόντων και ευζωίας, γιατί το BootLLCI και BootULCI, περιέχουν το μηδέν. Η υπόθεση H4 δεν επαληθεύεται.

H5: Η κλήση καριέρας ως διαμεσολαβητής της σχέσης πλεονάσματος προσόντων και εργασιακής απόδοσης



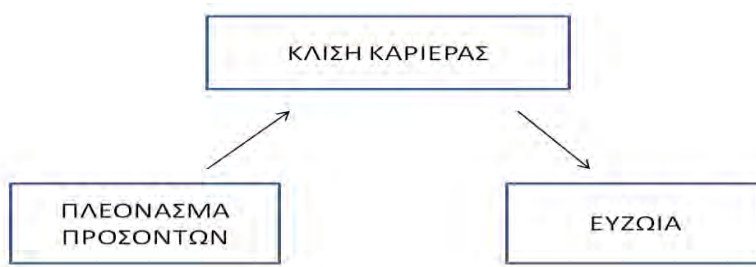
Στην υπόθεση H5, σαν εξαρτημένη μεταβλητή (Y), χρησιμοποιήσαμε την εργασιακή απόδοση, σαν ανεξάρτητη (X) το πλεόνασμα προσόντων και ως διαμεσολαβητή (M) της σχέσης αυτής την κλήση καριέρας και λάβαμε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

Πίνακας 10: Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H5

	beta	Sig (p)	F	R²	BootLLCI	BootULCI
Κλήση καριέρας	-0,01	0,27	1,31	0,01	-0,04	0,00

Σύμφωνα με την ανάλυση αποτελεσμάτων που λάβαμε, παρατηρούμε ότι η κλίση καριέρας δεν μεσολαβεί στη σχέση μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και εργασιακής απόδοσης, διότι το BootLLCI και BootULCI περιέχουν το μηδέν. Επομένως, η υπόθεση H5 δεν επαληθεύεται.

H6: Η κλίση καριέρας ως διαμεσολαβητής της σχέσης πλεονάσματος προσόντων και ευζωίας



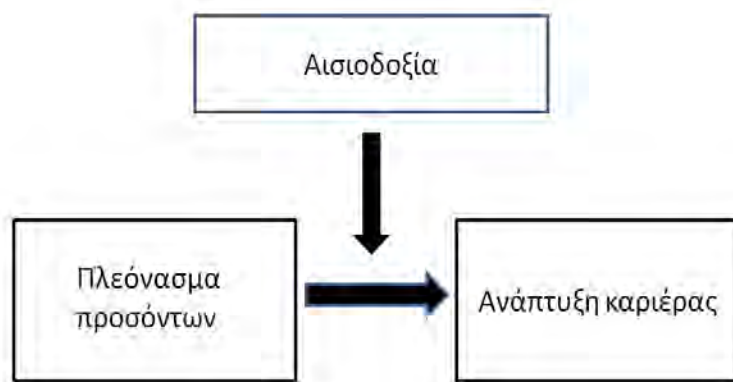
Στην υπόθεση H6, σαν εξαρτημένη μεταβλητή (Y), χρησιμοποιήσαμε την ευζωία, σαν ανεξάρτητη (X) το πλεόνασμα προσόντων και ως διαμεσολαβητή (M) της σχέσης αυτής την κλίση καριέρας και λάβαμε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

Πίνακας 11: Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H6

	beta	Sig (p)	F	R2	BootLLCI	BootULCI
Κλίση καριέρας	-0,01	0,40	0,90	0,01	-0,06	0,00

Παρατηρούμε ότι η κλίση καριέρας, δεν μεσολαβεί στη σχέση μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και ευζωίας, διότι το BootLLCI και BootULCI περιέχουν το μηδέν. Η υπόθεση H6 δεν επαληθεύεται.

H7: Το ατομικό χαρακτηριστικό «αισιοδοξία» ρυθμίζει τη σχέση μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και ανάπτυξη καριέρας.



X (ανεξάρτητη μεταβλητή): Πλεόνασμα προσόντων, Y (εξαρτημένη μεταβλητή): Ανάπτυξη καριέρας, W (ρυθμιστής): Αισιοδοξία

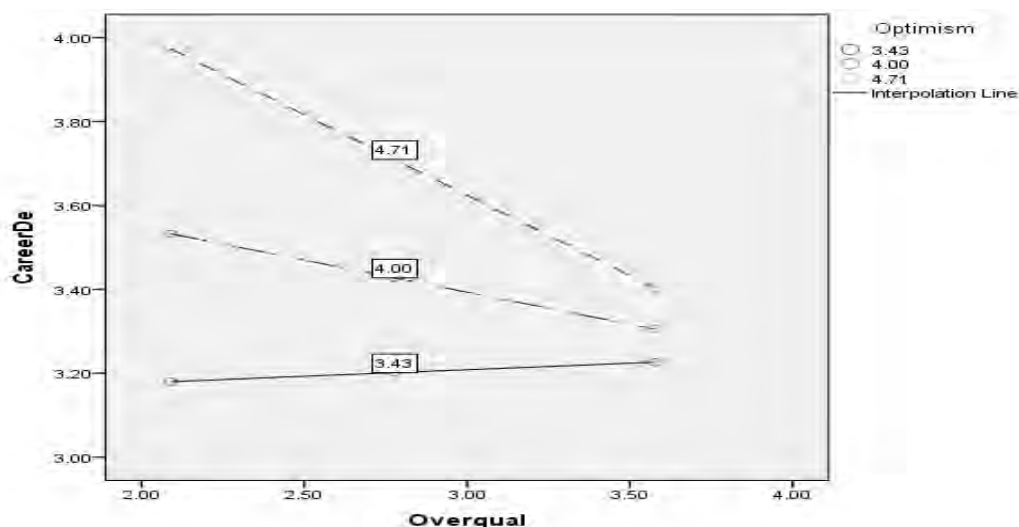
Πίνακας 12: Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H7

	beta	Sig (p)	F	R ²	LLCI	ULCI
X*W	-0,32	0,00	11,11	0,18	-0,58	-0,18

Επίσης, λάβαμε τα εξής αποτελέσματα :

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):						
Optimism	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3.4286	.0311	.1117	.2784	.7811	-.1896	.2518
4.0000	-.1530	.0775	-1.9743	.0502	-.3062	.0001
4.7143	-.3832	.1001	-3.8262	.0002	<u>-.5810</u>	<u>-.1853</u>

τα οποία , αποδεικνύουν ότι η αισιοδοξία λειτουργεί ως ρυθμιστής της σχέσης πλεονάσματος προσόντων και ανάπτυξης καριέρας σε υψηλές τιμές αισιοδοξίας (optimism > 4,71), το οποίο φαίνεται και στο ακόλουθο γράφημα :



Γράφημα 16 : Αποτελέσματα της μεταβλητής «αισιοδοξία» ως ρυθμιστή

Σύμφωνα με το γράφημα 16, παρατηρούμε ότι ακόμη και στους εργαζόμενους με υψηλή αισιοδοξία, όσο αυξάνεται το φαινόμενο του αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων, τόσο μειώνεται η ανάπτυξη καριέρας τους. Δηλαδή όσο πιο αισιόδοξος είναι ένας εργαζόμενος με αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, τόσο περισσότερο επιδρά αυτό αρνητικά στην ανάπτυξη καριέρας του. Επομένως η υπόθεση H7 επαληθεύεται.

H8: Το ατομικό χαρακτηριστικό της «ελπίδας» ρυθμίζει τη σχέση μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και κλήση καριέρας.



Πίνακας 13: Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H8

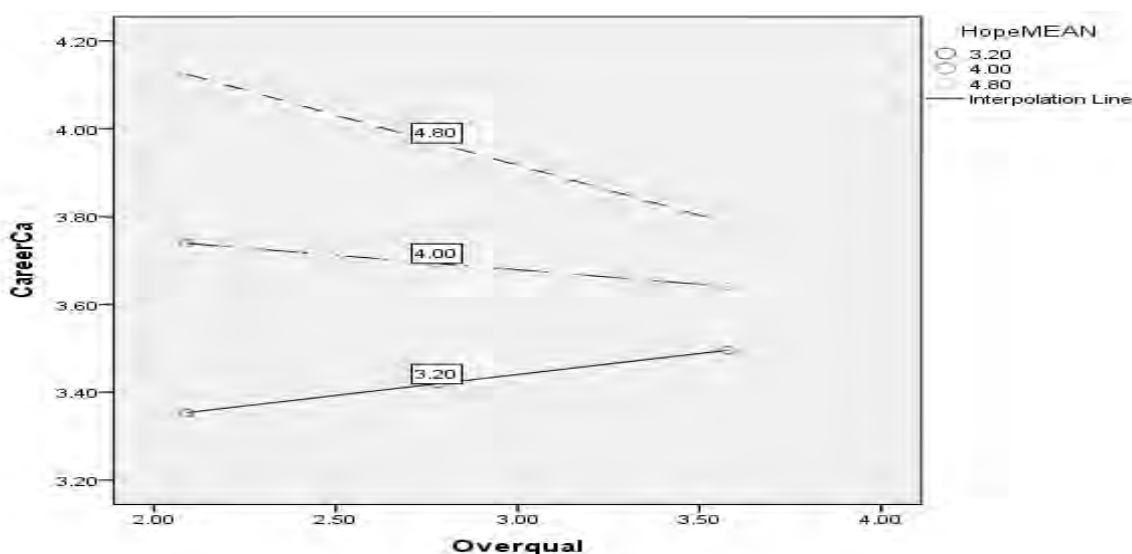
	beta	Sig (p)	F	R ²	LLCI	ULCI
X*W	-0,20	0,00	16,01	0,24	-0,37	-0,07

X: πλεόνασμα προσόντων, Y: κλήση καριέρας, W (ρυθμιστής): Ελπίδα

Επίσης, λάβαμε τα εξής αποτελέσματα :

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):						
HopeMEAN	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3.2000	.0956	.0696	1.3732	.1717	-.0419	.2331
4.0000	-.0660	.0482	-1.3691	.1730	-.1614	.0293
4.8000	-.2277	.0758	-3.0032	.0031	-.3775	-.0779

τα οποία αποδεικνύουν ότι η μεταβλητή «ελπίδα» λειτουργεί ως ρυθμιστής της σχέσης πλεονάσματος προσόντων- κλήσης καριέρας, σε τιμές ελπίδας (hope > 4,80), το οποίο φαίνεται στο ακόλουθο γράφημα :



Γράφημα 17 :Αποτελέσματα της μεταβλητής «ελπίδα» ως ρυθμιστή

Σύμφωνα με το γράφημα 17, παρατηρούμε ότι στους εργαζόμενους με αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, όσο περισσότερο ελπιδοφόροι είναι, τόσο μειώνεται η κλήση καριέρας τους. Με άλλα λόγια, όσο πιο υψηλά ποσοστά ελπίδας έχει ένας εργαζόμενος με αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, τόσο περισσότερο μειώνεται η κλήση καριέρας του. Επομένως η υπόθεση H8 επαληθεύεται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 :ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ- ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να εξετάσει τη σχέση του αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων με την εργασιακή απόδοση και ευζωία των εργαζομένων με διαμεσολαβητές την ανάπτυξη καριέρας και την κλήση καριέρας. Το πλεόνασμα προσόντων είναι μια μορφή αναντιστοιχίας ταιριάσματος εργαζόμενου- εργασίας και συνδέεται με μειωμένη ευζωία σχετιζόμενη με την εργασία, όπως αναφέρεται σε προηγούμενη έρευνα των Johnson & Johnson (1996), οι οποίοι διαπίστωσαν ότι όσο αυξάνεται το πλεόνασμα προσόντων, τόσο αυξάνεται το ψυχολογικό άγχος το εργαζόμενου, όπως επίσης, το πλεόνασμα προσόντων, οδηγεί σε αυξημένα επίπεδα συμπτωμάτων κατάθλιψης και χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Wassermann & Horpe, 2019). Σύμφωνα με τον πίνακα συσχετίσεων των εννοιών (πίνακας 5), πρέπει να επισημανθεί ότι παρατηρήθηκε πως το πλεόνασμα προσόντων έχει υψηλή αρνητική συσχέτιση με τον εποπτικό ρόλο των εργαζομένων. Δηλαδή όσο αυξάνεται ο εποπτικός ρόλος των εργαζομένων, τόσο μειώνεται το αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, προφανώς διότι αναγνωρίζεται η εργασία τους. Αρχικά εξετάστηκε η σχέση μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και ανάπτυξη καριέρας (H1). Στην υπόθεση H1 παρατηρήθηκε αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δυο μεταβλητών. Δηλαδή, όταν αυξάνεται το αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, τόσο μειώνεται η ανάπτυξη καριέρας. Κάτι που συνάδει με την προυπάρχουσα βιβλιογραφία, διότι ένας εργαζόμενος με αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, σχετίζεται με χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία και υψηλές προθέσεις αποχώρησης από την εργασία (Maynard, Joseph, & Maynard, 2006, Wald, 2005). Στην ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία, υπάρχουν μεικτά αποτελέσματα για την σχέση μεταξύ αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων και της εργασιακής απόδοσης. Αρκετές έρευνες, έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι το αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων σχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή απόδοση, αντίθετα άλλες έρευνες κατέληξαν στο ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ των δυο εννοιών (Triana et al, 2017, Zheng & Wang, 2017). Στην συγκεκριμένη μελέτη, δεν βρέθηκε κάποια συσχέτιση μεταξύ των δυο μεταβλητών. Όμως, με διαμεσολαβητή την ανάπτυξη καριέρας, παρατηρήθηκε ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της σχέσης πλεόνασμα προσόντων και εργασιακής απόδοσης (υπόθεση H3), κάτι το οποίο συνάδει με την έρευνα των Bolino & Feldman (2000), οι οποίοι διαπίστωσαν μια αδύναμη αρνητική συσχέτιση μεταξύ αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων και εργασιακής απόδοσης. Παρατηρήθηκε ότι όταν οι εργαζόμενοι νιώθουν πως έχουν πλεόνασμα προσόντων, δηλαδή αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους ότι

υπερέχουν σε προσόντα στην τρέχουσα θέση εργασίας τους, μειώνεται η απόδοσή τους και η προσπάθειά τους. Εργαζόμενοι με αντιληπτό πλεονάσμα προσόντων, αισθάνονται υποτιμημένα και κατά συνέπεια δυσαρεστημένοι από την εργασία τους, λόγω του ότι θεωρούν πως λόγω των προσόντων τους, δικαιούνται καλύτερη θέση εργασίας που να αντιστοιχεί με τα προσόντα τους (Crosby, 1996, Wu et al, 2015). Αυτό πιθανώς να επηρεάζει άμεσα την ευζωία τους στον εργασιακό χώρο, όμως στην δική μας περίπτωση δεν επαληθεύτηκε καμία συσχέτιση μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και ευζωίας, ούτε με διαμεσολαβητές την ανάπτυξη και κλήση καριέρας (υπόθεση H4-H6). Σύμφωνα με την θεωρία ταιριάσματος εργαζόμενου- εργασίας (P-j fit), το πλεονάσμα προσόντων, είναι μια αναντιστοιχία μεταξύ εργαζομένου- εργασίας, η οποία βλάπτει την ευζωία του.

Στη συνέχεια, εξετάσαμε και την έννοια της κλήσης καριέρας, αν σχετίζεται αρνητικά με το αντιληπτό πλεονάσμα προσόντων (H2). Η υπόθεση H2 επαληθεύτηκε. Αποδείχθηκε η αρνητική συσχέτιση μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και κλήσης καριέρας, δηλαδή όταν κάποιος εργαζόμενος έχει αντιληπτό πλεονάσμα προσόντων, μειώνεται η κλήση καριέρας του. Στη συνέχεια εξετάστηκε αν η κλήση καριέρας μεσολαβεί στη σχέση μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και εργασιακής απόδοσης (H5), όμως η υπόθεση H5 δεν επαληθεύτηκε, με αποτέλεσμα η κλήση καριέρας, να μη μεσολαβεί στη σχέση μεταξύ αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων και εργασιακής απόδοσης. Επίσης, ούτε η υπόθεση H6 επαληθεύτηκε καθώς διαπιστώθηκε ότι η κλήση καριέρας δεν λειτουργεί ως διαμεσολαβητής της σχέσης μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και ευζωίας (υπόθεση H6). Πιθανώς να υπάρχει κάποια άλλη μεταβλητή που να μεσολαβεί στη σχέση μεταξύ κλήσης καριέρας – εργασιακής απόδοσης και ευζωίας. Τέλος, εξετάστηκε εάν δυο ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων η αισιοδοξία και η ελπίδα, μπορούν να λειτουργήσουν ως ρυθμιστές της σχέσης μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και ανάπτυξη καριέρας (υπόθεση H7) και πλεονάσματος προσόντων και κλήσης καριέρας (υπόθεση H8). Τα συγκεκριμένα ατομικά χαρακτηριστικά επιλέχθηκαν για αυτή τη μελέτη, καθώς έχουν αναγνωριστεί ως δυο από τα τέσσερα θεμελιώδη χαρακτηριστικά (αισιοδοξία, ελπίδα) προσαρμοστικότητας ενός ατόμου (Hobfoll, 2002). Τα στατιστικά αποτελέσματα που λάβαμε, έδειξαν ότι η αισιοδοξία σε τιμές $optimism > 4,71$, ρυθμίζει τη σχέση πλεονάσματος προσόντων και ανάπτυξη καριέρας. Πρέπει να σημειωθεί ότι οι εργαζόμενοι στους φαρμακευτικούς οργανισμούς που συμμετείχαν στην έρευνα, απάντησαν θετικά στην έννοια της αισιοδοξίας, καθώς το 49,35% απάντησε «συμφωνώ εν μέρει». Τα αποτελέσματα που λάβαμε δεν συνάδουν

απόλυτα με την προυπάρχουσα βιβλιογραφία, καθώς σε προηγούμενες μελέτες έχει διαπιστωθεί ότι οι αισιόδοξοι, ακόμη και αν αντιλαμβάνονται το πλεόνασμα προσόντων στην εργασία τους, προσπαθούν με επιμονή να κατακτήσουν τον στόχο της καριέρας τους, απ' ό τι οι απαισιόδοξοι (Fugate, M. & Kinicki, A. J., 2008). Ενώ στην συγκεκριμένη εργασία, διαπιστώσαμε ότι οι αισιόδοξοι εργαζόμενοι, όταν αντιληφθούν το πλεόνασμα προσόντων στην εργασία τους, όσο περισσότερο αισιόδοξοι είναι, τόσο μειώνεται η ανάπτυξη καριέρας τους. Δηλαδή ο ρυθμιστής «αισιοδοξία» αυξάνει την αρνητική σχέση μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και ανάπτυξης καριέρας.

Τέλος, σύμφωνα με την υπόθεση H8, αποδείχθηκε ότι η ελπίδα αποτελεί ρυθμιστή της σχέσης μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και κλήσης καριέρας σε τιμές $h_{09} > 4,80$. Στην συγκεκριμένη εργασία, οι εργαζόμενοι στους φαρμακευτικούς οργανισμούς, απάντησαν θετικά ότι «συμφωνούν εν μέρει» στην έννοια της ελπίδας (51,30%). Έχει διαπιστωθεί σε προηγούμενες έρευνες, ότι το αίσθημα του πλεονάσματος προσόντων, οδηγεί σε έλλειψη ταιριάσματος μεταξύ εργαζομένου και εργασίας (P-j fit), και οδηγεί σε αρνητικά αποτελέσματα (Edwards, 2008, Maynard & Parfyonova, 2013) σε αντίθεση με εργαζόμενους με υψηλά επίπεδα ελπίδας, οι οποίοι αντιλαμβάνονται μια αναντιστοιχία μεταξύ εργαζομένου- εργασίας (P-j fit) και χρησιμοποιούν την ελπίδα ως «διέξοδο», με αποτέλεσμα να βρίσκουν εναλλακτικούς τρόπους για να ξεπεράσουν διάφορες ανεπιθύμητες καταστάσεις, διότι έχουν έμφυτο κίνητρο να αλλάξουν μια κατάσταση προς το θετικό και είναι πεπεισμένοι ότι θα το πετύχουν, υποδηλώνοντας ότι η ελπίδα μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους, όταν αντιμετωπίζουν προβλήματα και εμπόδια στην εργασία τους. Όμως στην συγκεκριμένη εργασία, διαπιστώθηκε ότι εργαζόμενοι με αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων στην εργασία τους, όσο περισσότερο αυξάνεται η ελπίδα τους, τόσο μειώνεται η κλήση καριέρας τους. Δηλαδή ο ρυθμιστής «ελπίδα» αυξάνει ακόμη περισσότερο την αρνητική σχέση μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και κλήσης καριέρας.

4.1 Προτάσεις προς τους οργανισμούς

Το πλεόνασμα προσόντων, αναμφισβήτητα είναι ένα φαινόμενο το οποίο σίγουρα χρειάζεται περαιτέρω μελέτη με σκοπό την πλήρη αποσαφήνιση αυτού του φαινομένου, το οποίο στην πλειονότητα των ερευνών στην προυπάρχουσα βιβλιογραφία, σχετίζεται με αρνητικές στάσεις

εργασίας, χαμηλές αποδόσεις και το φαινόμενο αποχώρησης από την εργασία (Erdogan et al, 2011). Η θεωρία ταιριάσματος εργαζόμενου- εργασίας, αναδεικνύει τη σημαντικότητα του ταιριάσματος εργασίας –εργαζόμενου και κατ’ επέκταση το τάϊριασμα εργαζόμενου οργανισμού (PE fit), διότι το τάϊριασμα αυτό, συνδέεται με θετικά αποτελέσματα και για τον εργαζόμενο και για τον οργανισμό, όπως θετικές στάσεις για την εργασία, καλύτερη εργασιακή απόδοση και επιτυχία στην καριέρα του εργαζόμενου (Kristof, 1996, Ostroff , Shin, & Feinberg, 2002), ενώ μη σωστή εφαρμογή τη θεωρίας, οδηγεί σε ανεπιθύμητα αποτελέσματα (Kristof Brown & Guay, 2011). Σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη καριέρας των εργαζομένων αποτελεί το κατά πόσο ένας οργανισμός υποστηρίζει τους εργαζόμενους με αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, στους οποίους πρέπει να προσφέρονται ευκαιρίες ανάπτυξης της καριέρας τους, όπως διάφορα προγράμματα κατάρτισης, προγράμματα αποζημιώσεων κατόπιν διεκπεραίωσης του στόχου του οργανισμού, όπως επίσης σημαντικό ρόλο για την ανάπτυξη καριέρας των εργαζομένων αποτελεί και η στήριξη από τον προϊστάμενό τους, καθώς στην αντίληψη του εργαζόμενου είναι στενά συνδεδεμένη με την οργανωσιακή υποστήριξη (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002). Η υποστήριξη των προϊσταμένων βοηθά στην επαγγελματική εξέλιξη και ανάπτυξη των εργαζομένων (Kram, 1985). Σε κάποιες έρευνες, έχει αποδειχθεί ότι η συμμετοχή των εργαζομένων σε δραστηριότητες ανάπτυξης, οδηγούν σε μεγαλύτερη οργανωσιακή δέσμευση και μικρότερα ποσοστά αποχώρησης από την εργασία (D. G. Allen, 2003, Wayne, 1997). Επίσης έχει αποδειχθεί ότι τα αρνητικά αποτελέσματα του αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων σχετικά με την αρνητική στάση των εργαζομένων στην εργασία τους και το φαινόμενο αποχώρησης από την εργασία, μπορούν να αποφευχθούν με την ενδυνάμωση των εργαζομένων από την πλευρά του οργανισμού, αρκεί η απόδοσή τους να είναι ορατή στους συναδέλφους, καθώς αποδίδουν περισσότερο. Ενώ μια «ορατή σε συναδέλφους» χαμηλή απόδοση, θα ήταν μια απειλή για την εικόνα τους. Είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος με τον οποίο ο οργανισμός μπορεί να επωφεληθεί από την απόδοση εργαζόμενων με αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, κρατώντας τους όσο το δυνατόν περισσότερο στο δυναμικό τους (Erdogan, & Bauer, 2009).

Σε πολύ λίγες έρευνες, έχουν διαπιστωθεί οι αντιλήψεις των εργαζομένων για τον βαθμό στον οποίο ένας οργανισμός προσφέρει επιθυμητές ευκαιρίες ανάπτυξης καριέρας. Σε προηγούμενες έρευνες, υπήρξε αντιστοίχιση μεταξύ της αναπτυξιακής υποστήριξης του οργανισμού στους εργαζόμενους και των σχεδίων των εργαζόμενων που αφορούν την ανάπτυξη της καριέρας τους (Granrose & Portwood, 1987). Η έρευνα των Fine και Nevo (2008), ανέδειξε το ότι εργαζόμενοι

με αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, τείνουν να εργάζονται σε υψηλότερα επίπεδα απ'ότι εργαζόμενοι με τα απαραίτητα προσόντα. Όπως έχουν αναφέρει και οι Erdogan et al (2011), ίσως αυτοί οι εργαζόμενοι αποτελέσουν μελλοντικά ικανά στελέχη για την κάλυψη θέσεων ευθύνης με σκοπό να εξελιχθούν σε μελλοντικούς ηγέτες των οργανισμών.

Ολοκληρώνοντας, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι φαρμακευτικοί οργανισμοί, αλλά και όλοι οι υπόλοιποι οργανισμοί, πρέπει να επιδιώξουν την υποστήριξη στους εργαζομένους με αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, καθώς για έναν οργανισμό, εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων, λειτουργούν ως πρότυπα με επιπλέον δεξιότητες με αποτέλεσμα να προσδίδουν πλεονέκτημα στους εργοδότες τους (Erdogan, 2011). Εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων παρέχουν υπεροχή σε έναν οργανισμό. Ιδιαίτερο στον κλάδο των φαρμακευτικών οργανισμών, αξιολογώντας σωστά τους εργαζόμενους με αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, οι οργανισμοί, θα μπορούσαν να οδηγηθούν σε ακόμη πιο υψηλού επιπέδου ανθρώπινο δυναμικό, το οποίο αποτελεί σημαντικό πόρο για κάθε οργανισμό που θα μπορούσε να αυξήσει το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα, διότι έχει αποδειχθεί σε προηγούμενες έρευνες ότι οι οργανισμοί που δίνουν βάση στο σχεδιασμό εξέλιξης καριέρας των εργαζομένων τους, τους δίνεται ευκαιρία να αποκτήσουν υψηλή παραγωγικότητα από ένα σωστά εκπαιδευμένο, εξειδικευμένο και ταλαντούχο ανθρώπινο δυναμικό. Όπως οι Lee & Buvold (2003), οι οποίοι αναφέρουν ότι όσοι οργανισμοί ξοδεύουν αρκετά για εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων τους, είναι πιο ανταγωνιστικοί σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες.

Επίσης, θα ήταν πολύ ωφέλιμο να υπάρξει μια αυτονομία στους εργαζόμενους με αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, λόγω του ότι η αυτονομία της εργασίας προσφέρει «οικειοθελή» κίνητρα στην εργασία, που με τη σειρά τους αυξάνουν την προθυμία στην προσαρμογή και απόδοση, διότι μειώνεται με αυτόν τον τρόπο το αίσθημα της σχετικής στέρησης και αυξάνεται η ικανοποίηση από την εργασία των εργαζομένων με αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων (Wu et al.,2015). Όπως αναφέρουν σημαντικοί ερευνητές της ψυχολογίας της υγείας, η αποτυχία κάποιου ατόμου να προχωρήσει στην καριέρα του, πιο συγκεκριμένα, να μην λάβει ανταμοιβές που αξίζει, οδηγεί σε αγχωτικές συμπεριφορές (Catalano, Rook, & Dooley,1986), το οποίο είναι ανάλογο του επιχειρήματος της θεωρίας σχετικής στέρησης. Σύμφωνα με την έρευνα των Scheier & Carver, (1985), η αισιοδοξία ενός ατόμου αν και πιθανώς επηρεάζεται από τη διάθεση του ατόμου, το

επίπεδο αισιοδοξίας του όμως είναι τροποποιήσιμο. Οι οργανισμοί θα μπορούσαν να λάβουν σοβαρά υπόψη την αύξηση επιπέδων αισιοδοξίας στους εργαζομένους με αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, με σκοπό την παραμονή τους στον οργανισμό και την αποφυγή αποχώρησής τους. Η αντιμετώπιση χαρακτηριστικών προσωπικότητας των εργαζομένων στη διαδικασία ανάπτυξης της καριέρας τους, είναι ζωτικής σημασίας για έναν οργανισμό, στον σύγχρονο κόσμο της εργασίας. Το κίνημα θετικής ψυχολογίας (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), έχει δημιουργήσει πολλές συζητήσεις για την έρευνα ανθρώπινων δυνατών «σημείων», όπως η αισιοδοξία, διότι έχει αποδειχθεί ότι σχετίζεται με την εξέλιξη καριέρας των εργαζομένων, το οποίο συνάδει με την έρευνα των οι Avey, Nimnicht και Pigeon (2010), ότι η οργανωτική εξέλιξη των εργαζομένων, ενισχύει την αισιοδοξία τους, για αποτελεσματικότερη εργασία. Επίσης, όσον αφορά την έννοια της «ελπίδας» των εργαζομένων, θα μπορούσε να προσδώσει πολλά πλεονεκτήματα σε έναν οργανισμό, διότι έχει αποδειχθεί ότι οργανισμοί με υψηλά ποσοστά ελπιδοφόρου ανθρώπινου δυναμικού, είναι πιο κερδοφόροι και έχουν υψηλά ποσοστά διατήρησης, ικανοποίησης και εργασιακής δέσμευσης του ανθρώπινου δυναμικού (Adams, 2002). Επομένως, οι φαρμακευτικοί οργανισμοί, θα πρέπει να ενισχύσουν το αίσθημα της ελπίδας στους εργαζομένους τους, για να μπορέσουν και εκείνοι με τη σειρά τους, να αποδώσουν όσο το δυνατόν καλύτερα στην εργασία τους.

Στην συγκεκριμένη εργασία, φαίνεται πως οι φαρμακευτικοί οργανισμοί απαρτίζονται από υψηλού επιπέδου ανθρώπινο δυναμικό όσον αφορά τον τομέα εκπαίδευσης, καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων δηλώνουν απόφοιτοι ΑΕΙ (38,96%) και το αμέσως επόμενο μεγαλύτερο ποσοστό (24,68%), κάτοχοι μεταπτυχιακού. Δεν μπορούμε όμως να είμαστε σίγουροι για το γεγονός ότι ναι μεν υπάρχει ανθρώπινο δυναμικό με υψηλού επιπέδου εκπαίδευση στους φαρμακευτικούς οργανισμούς της Ελλάδας, αλλά δεν είμαστε σίγουροι ότι αυτό συνάδει και με την εμπειρία και τις ικανότητες αντίστοιχα, των εργαζομένων, καθώς η μελέτη αναφέρεται στο αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων που είναι υποκειμενικό. Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (40,26%) δήλωσαν ότι «συμφωνούν εν μέρει» στην έννοια της ανάπτυξης καριέρας, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι φαρμακευτικοί οργανισμοί, εφαρμόζουν στρατηγικές ανάπτυξης καριέρας, προκειμένου να εξελιχθούν οι εργαζόμενοί τους.

4.2 Περιορισμοί και μελλοντικές προσεγγίσεις

Η συγκεκριμένη εργασία, προσδίδει μια περαιτέρω διερεύνηση στο φαινόμενο του πλεονάσματος προσόντων, στην ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία. Ωστόσο υπάρχουν κάποιοι περιορισμοί στην εργασία, οι οποίοι πρέπει να καταγραφούν ώστε να εξασφαλιστεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων. Αρχικά, πρέπει να αναφερθεί το γεγονός ότι η έρευνα έγινε σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και τα δεδομένα ελήφθησαν τη δεδομένη στιγμή. Όμως, στάσεις και συμπεριφορές είναι πιθανό να αλλάξουν με την πάροδο του χρόνου (Fishbein & Ajzen, 1975) και το αποτέλεσμα μπορεί να αλλάξει. Επίσης, δεν γνωρίζουμε αν οι εργαζόμενοι των φαρμακευτικών οργανισμών, δέχτηκαν την παρούσα θέση εργασίας τους, γνωρίζοντας ότι θα αντιμετωπίσουν το φαινόμενο του πλεονάσματος προσόντων ή στη συνέχεια προέκυψε αυτή η παράμετρος στην εργασία τους. Πρέπει να σημειωθεί ότι τα δεδομένα λήφθηκαν σε φαρμακευτικούς οργανισμούς της Ελλάδας, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να γενικευθούν και για άλλες χώρες τα αποτελέσματα της έρευνας. Καλό θα ήταν να ληφθεί σε επόμενη μελέτη ακόμη μεγαλύτερο δείγμα και όχι μόνο σε μία χώρα, προκειμένου να υπάρχει μεγαλύτερη ευρύτητα του δείγματος και πιο αξιόπιστα συμπεράσματα για το φαινόμενο του πλεονάσματος προσόντων σε φαρμακευτικούς οργανισμούς, προκειμένου να ελεγχθεί αν θα υπάρξουν τα ίδια αποτελέσματα. Επιπροσθέτως, θα μπορούσε να μελετηθεί στο μέλλον μια πιο αξιόπιστη και αντικειμενική μέθοδος για τη μέτρηση του πλεονάσματος προσόντων, διότι το αντιληπτό (υποκειμενικό) πλεόνασμα προσόντων έγκειται στην άποψη που έχουν οι εργαζόμενοι για τα προσόντα τους και τη θέση εργασίας την οποία κατέχουν, κάτι το οποίο μπορεί να μην συνάδει με την πραγματικότητα. Επίσης, η μέτρηση του αντικειμενικού πλεονάσματος προσόντων επίσης δεν είναι τελείως αντικειμενική, διότι συνήθως γίνεται από τους εργοδότες (διευθυντές/ προϊσταμένους), χωρίς να λαμβάνεται υπόψιν η γνώμη του εργαζόμενου για τις ικανότητες, γνώσεις και δεξιότητές του. Επιπροσθέτως, θα ήταν πολύ ενδιαφέρον να βρεθεί κάποιος ρυθμιστής ή ρυθμιστές που να μειώνουν την αρνητική σχέση του αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων με την ανάπτυξη και κλήση καριέρας. Τέλος, μία ακόμη μελλοντική προσέγγιση θα μπορούσε να είναι η εξέταση της αμφίδρομης σχέσης μεταξύ των εννοιών του πλεονάσματος προσόντων, εργασιακής απόδοσης και ευζωίας. Εάν δηλαδή οι μεταβλητές της μελέτης αυτής επηρεάζουν η μια την άλλη από την αντίθετη κατεύθυνση.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Adams, V. H., Snyder, C. R., Rand, K. L., King, E. A., Sigmon, D. R., & Pulvers, K. M. (2002). “Hope in the workplace”. In R. Giacalone & C. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*: 367-377.
- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). “Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society”. *Annual Review of Psychology*, 60, 451– 474.
- Agut, S., Piero, J. M., and Grau, R. (2009), “The effect of overeducation on job content innovation and career-enhancing strategies among young Spanish employees”, *Journal of Career Development*, Vol. 36 No. 2, pp. 159-182.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). “Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach.” In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (p. 7–25).
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010) The additive value of psychological capital in predicting workplace attitudes and behaviors. *Journal of Management*
- Battu, H., Belfield, C. R., and Sloane, P. J. (2000), “How well can we measure graduate overeducation and its effects?”, *National Institute Economic Review*, Vol. 171 No. 1, pp. 82-93
- Beukes, C. J. (2009). “The relationship between employability and emotional intelligence.” Unpublished research report, Department of Industrial and Organizational Psychology, University of South Africa, Pretoria
- Bills, 1992, “A Survey of Employer Surveys: What we know about Labor Markets from Talking to Bosses” *Research in Social Stratification and Mobility*” 11:3, -31.
- Birdi, K., Allan, C., & Warr, P. (1997). “Correlates and perceived outcomes of four types of employee development activity”. *Journal of Applied Psychology*, 82, 845– 857
- Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 889-911
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71–98).

- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). “The call of the wild: Zookeepers, callings, and the dual edges of deeply meaningful work.” *Administrative Science Quarterly*, 54, 32–57
- Buskist, W., Benson, T., & Sikorski, J. (2005). “The call to teach”. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24, 111–122
- Bryan J. Dik, Brandy M. Eldridge, Michael F. Steger, Ryan D. Duffy, (2012) “Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS)”
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). “A theory of performance”. In E. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35–70).
- Campbell, J.P. (1990) “Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology”. In M. Dunnette and L. M. Hough(eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 687-731).
- Carver, C. S., Scheier, M. F., Miller, C. J., & Fulford, D. (2009). “Optimism”. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford library of psychology. Oxford handbook of positive psychology* (p. 303–311)
- Catalano, R. A., Rook, K., & Dooley, D. (1986). «Labor markets and help seeking: A test of the employment security hypothesis». *Journal of Health and Social Behavior*, 27, 277-287.
- Chiok Foong Loke J. (2001) “Leadership behaviors: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment”. *Journal of Nursing Management* 9 (4), 191–204
- Cropanzano, Russell, WEISS, Howard , Hale, Jeff , and REB, Jochen. (2003) “The Structure of Affect: Reconsidering the Relationship between Negative and Positive Affectivity”. *Journal of Management*. 29, (6), 831-857
- Crosby F. A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*. 1976; 83:85–113.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). „Self-determination theory: A macro theory of human motivation, development, and health”. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182–185

- Diener E. (1994). “Assessing subjective well-being: Progress and Opportunities”. *Social Indicators Research* ,31 ,103-157)
- Diener, E., & Larsen, R. J. (1993). “The experience of emotional well-being”. In M. Lewis & J. M. Haviland (Eds.), *Handbook of emotions* (p. 405–415).
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). “Subjective well-being: Three decades of progress”. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). “The presence of and search for a calling: Connections to career development.” *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590–601
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). “Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model”. *Journal of Counseling Psychology*, 59, 50–59
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. S. (2011). “Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator”. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 210–218.
- Edwards, J. (1991). “Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique”. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.). *International Review of Industrial Organizational Psychology* (Volume 6, pp. 283-357). Chichester, England: Wiley.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). “Callings and organizational behavior”. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 428-440.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). “Perceived overqualification and its outcomes: The Moderating Role of Empowerment” (2009) *Journal of Applied Psychology* 94(2):557-65
- Erez, A., & Isen, A. M. (2002). “The influence of positive affect on the components of expectancy motivation”. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1055–1067
- Feldman, D. C. and Turnley, W. H. (1995), “Underemployment among recent business college graduates”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 16 No. 1, pp. 691-706
- Fine, S. (2007) “Overqualification and selection in leadership training”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14 61,68

- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 346–355.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). «Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research»
- Fredrickson, B. L. (2001). “The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions». *American Psychologist*, 56, 219–226
- Fritzsche, B. A., & Parrish, T. J. (2005). “Theories and Research on Job Satisfaction”. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (p. 180–202).
- Fugate, M. & Kinicki, A. J. (2008). «A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change». *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503–527.
- Gechman, A., & Wiener, Y. (1975). “Job involvement and satisfaction as related to mental health and personal time devoted to work”. *Journal of Applied Psychology*, 60, 521-523
- Gilad Chen, Stanley M. Gully and Dov Eden (2001) “Validation of a New General Self-Efficacy Scale”, *Organizational Research Methods*, 4; 62 graduates in the first ten years at work”. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 731–748.
- Granrose, C. S., & Portwood, J. D. (1987). Matching individual career plans and organizational career management. *Academy of Management Journal*, 30(4), 699–720
- Guantai H., Gyansah S. (2018), “Career Development in Organizations: Placing the Organization and the Employee on the Same Pedestal to Enhance Maximum Productivity”, *European Journal of Business and Management*, Vol.10, No.14.
- Hagmaier, T., & Abele, A. E. (2012). “The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective”. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 39-51.
- Hall, D. (2008). “Reflections on calling and careers in community psychology”. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 35, 107–112

- Hall, D. T. (1986). 'Breaking career routines: Midcareer and identity development.' In: D. T. Hall and Associates. (1986). *Career Development in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 120-159.
- Hall, D. T. (1996). The career is dead—Long live the career: A relational approach to careers
- Harter J., Schmidt F., Keyes Corey, (2002), “Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup Studies», *The positive person and the good life* pp.205-224
- Hartog, J. (2000) ‘Over-education and Earnings: Where Are We, Where Should We Go?’, *Economics of Education Review* 19(2): 131–47
- Hayes, A. F., 2018. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis. New York: The Guilford press
- Herr, E. L., Cramer, S. H. & Niles, S. G. (2004). Career guidance and counselling through the lifespan: Systematic approach. (6th edition). London: Prentice-Hall
- Holtom, B.C. Lee, T.W.&Tidd, S.T (2002). “The relationship between work status congruence and work- related attitudes and attitudes and behaviors” *Journal of Applied Psychology*, 87, 903-915.
- Hobfoll, S. E. (2002). «Social and psychological resources and adaptation» *Review of general psychology*, 6(4), 307.
- Hunter, A.J., Chandler, G.E. (1999), "Adolescent resilience", *Image: Journal of Nursing Scholarship*, Vol. 31 pp.243-7.
- Hunter, I., Dik, B. J., & Banning, J. H. (2010). “College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis”. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 178-186
- Irving, L. M., Snyder, C. R., & Crowson Jr, J. J. (1998). «Hope and coping with cancer by college women» *Journal of personality*, 66(2), 195-214
- Johnson, G. J. and Johnson, W. R. (1995), “Subjective underemployment and job satisfaction”, *International Review of Modern Sociology*, Vol. 25, pp. 73–84.
- Johnson, G. J. and Johnson, W. R. (1996), “Perceived overqualification and psychological well-being”, *The Journal of Social Psychology*, 136:4, 435-445
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *Journal of Psychology*, 136,425–441.

- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). “Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations”. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34
- Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001). “Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis”. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92
- Kalleberg, A.L., 2008. The mismatched worker. *Industrial & Labor Relations Review*, 61(3), pp.354-355.
- Katina W. Thompson, Thomas H. Shea, David M. Sikora, Pamela L. Perrewe, Gerald R. Ferris (2013) “Rethinking underemployment and overqualification in organizations: The not so ugly truth», *Business Horizons*, 56, 113-121
- Kaufman, H. G. (1974). *Obsolescence and professional career development*. New York, NY: Amacom
- Kaya, C., & Ceylan, B. (2014). “An Empirical study on the role of career development programs in organizations and organizational commitment on job satisfaction of employees”. *American Journal of Business and Management*, 3(3), 178-191.
- Kluemper, D. H., Little, L. M., & Degroot, T. (2009). “State or trait: Effects of state optimism on job-related outcomes”. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 209–231
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard business press.
- Kozlowski, S. W., & Hults, B. M. (1987). “An exploration of climates for technical updating and performance”. *Personnel Psychology*, 40, 539 – 563.
- Kozlowski, S. W., Gully, S. M., Brown, K. G., Salas, E., Smith, E. M., & Nason, E. R. (2001). “Effects of training goals and goal orientation traits on multidimensional training outcomes and performance adaptability”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 85, 1–31
- Kristof, A. (1996). “Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications.” *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49
- Kristof-Brown, A., Zimmerman, R., & Johnson, E. (2005). “Consequences of individuals’ fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person supervisor fit.” *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.

- Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). «Person-environment fit». In S. Zedeck (Ed.), *handbook of industrial and organizational psychology: Maintaining, expanding, and contracting the organization*, Vol. 3 (pp. 3–50).
- Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). “Career competencies for the modern career”. *Journal of Career Development*, 32, 303–319.
- Kuijpers, M., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, 55, 168–179.
- Lee, C. H., & Bruvold, N. T. (2003). “Creating value for employees: investment in employee development.” *The International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 981-1000.
- Liu, C., Spector, P., & Jex, S. (2005). The relation of job control with job strains: A comparison of multiple data sources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 325-336
- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 635-653.
- Luthans, F. (2002) “Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths”. *Academy of Management Executive*, 16, 57-75
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). “Hope: A new positive strength for human resource development”. *Human Resource Development Review*, 1: 304-322
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. J. (2006). “Psychological capital development: Toward a micro-intervention”. *Journal of Organizational Behavior*, 27: 387-393
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). “The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance”. *Management and Organization Review*, 1: 247-269.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). “Developing the psychological capital of resiliency”. *Human Resource Development Review*, 5(1): 25-44. 1
- Maddi, S. R. (2005). “On Hardiness and Other Pathways to Resilience”. *American Psychologist*, 60(3), 261–262.
- Martin, T. N. (1984). “Role stress and inability to leave as predictors of mental health”. *Human Relations*, 37, 969-983

- Masten, A.S. (2001), "Ordinary magic: resilience processes in development", *American Psychologist*, Vol. 56 pp.227-39
- Maynard, D. C., &Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of*
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., and Maynard, A. M. (2006), "Underemployment, job attitudes, and turnover intentions", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27 No. 4, pp.509–536.
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). "I have a job, buty'": A review of underemployment. *Journal of Management*, 34, 962–996
- Meglino, B., &Korsgaard, M. (2007). "The role of other orientation in reactions to job characteristics." *Journal of Management*, 33, 57–83
- Murphy, K. R. (1989). "Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time?" *Human Performance*, 2, 183–200
- Myers, D. G. (1992). "The pursuit of happiness». New York: William Morrow
- Näswall, K., Kuntz, J., Hodliffe, M., Malinen, S. (2013) Employee Resilience Scale (EmpRes): Technical Report. 10pp
- Norman S., Avey J., Nimmicht J. & Pigeon N. (2010), "The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17: 380.
- Nunn K., (1996) "Personal hopefulness: A conceptual review of the relevance of the perceived future to psychiatry" *Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435-455.
- Organ, D. W., & Paine, J. B. (1999). "A new kind of performance for industrial and organizational psychology: Recent contributions to the study of organizational citizenship behavior". In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, Vol. 14 (p. 337–368)
- Parducci A. (1995). "Hapiness, pleasure, and judgment: The contextual theory and its applications, Mahwah.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161–172

- Peterson, S. I., & Luthans, F. (2003). “The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership and Organization Development Journal*”, 24(1): 26-31.
- Peterson, S., & Byron, K. (2008). “Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies”. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 785-803
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). “Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research”. *Human Performance*, 10(2), 133–151.
- Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 125–135
- Rasmussen HN, Scheier MF, Greenhouse JB. “Optimism and physical health: A meta-analytic review”. *Annals of Behavioral Medicine*. 2009; 37:239–256
- Reivich, K., & Shatte, A. 2002. “The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life’s inevitable obstacles”. New York: Random House
- Rich, B. L., Le Pine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). “Job engagement: Antecedents and effects on job performance”. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A., 2011. Οργανωσιακή Συμπεριφορά- Βασικές έννοιες και
 - σύγχρονες προσεγγίσεις.
- Russel B., 1930, “The conquest of happiness”, New York: Liverlight.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). “The structure of psychological well-being revisited”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727
- Ryff, C., & Singer, B. 2003. “Flourishing under fire: Resilience as a prototype of challenged thriving”. In C. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and tile life well-lived*: 15-36.
- Saviks, M. L. (2003). “Advancing the career counseling profession: Objectives and strategies for the next decade”. *The Career Development Quarterly* 52(1), 87-96.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). “Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies”. *Health Psychology*, 4(3), 219–247
- Schreuder, A.M.G., & Coetzee, M. (2011). *Careers: An organizational perspective*, 4th edn., Juta, Cape Town, South Africa
- Seligman MEP. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books

- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (Eds.). (2000). «Special issue on happiness, excellence, and optimal human functioning» *American Psychologist* 55(1)
- Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). “Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions”. *Human Relations*, 42(7), 625–638
- Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (p. 693–714)
- Snyder, C. R. (2000). “Handbook of hope”. San Diego, CA: Academic Press
- Snyder, C. R. 1995a. “Conceptualizing, measuring, & nurturing hope”. *Journal of Counseling & Development*, 73: 355-360.
- Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (1991). “Hope and health”. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Pergamon general psychology series*, Vol. 162. *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (p. 285–305).
- Snyder, C.R., Sympson, S.C., Ybasco, F.C., Borders, T.F., Babyak, M.A., & Higgins, R.L. (1996). “Development and validation of the State Hope Scale”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321–335
- Sonnentag S., Freese M., (2002), “Performance Concepts and Performance Theory”, *Psychological Management of Individual Performance* 1-25.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). “Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis”. *Psychological Bulletin*, 124, 240–261
- Strutton, D., & Lumpkin, J. (1992). “Relationship between optimism and coping strategies in the work environment”. *Psychological Reports*, 71(3, Pt 2), 1179–1186.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). “A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among
- Super, D. E. (1990). “A life-span, life-space approach to career development”. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass
- Tiger, L. (1979) *Optimism: The Biology of Hope*. Simon & Schuster, New York.
- Torrey, C. L., & Duffy, R. D. (2012). “Calling and well-being among adults: Differential relations by employment status.” *Journal of Career Assessment*, 20, 415– 425
- Veenhoven, R. (1988). “The utility of happiness”. *Social Indicators Research*, 20, 333-35

- Wald S, 2005, “The impact of overqualification on job search” *International Journal of Manpower* 26(2) 140-156
- Wasserman M., Hoppe A. (2019), “Perceived Overqualification and Psychological Well-Being Among Immigrants: The Moderating Role of Personal Resources”, *Journal of Personnel Psychology* 18(1):34-45
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). “Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors”. *Journal of Management*, 17(3), 601–617
- Worthington, J. (2002), “Overqualified for a job? Here’s what they really mean”, available at:<http://columbus.bizjournals.com/columbus/stories/2002/11/18/smallb3.html>
- Wright, T. A. (2003). “Positive organizational behavior. An idea whose time has truly come”. *Journal of Organizational Behavior*, 24: 437-442.
- Wright, T. A. (2005). “The role of “happiness” in organizational research: Past, present and future directions”. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being*, (Vol. 4, pp. 225–268).
- Wu, C. H., Luksyte, A., & Parker, S. (2015). Overqualification and Subjective Well-Being at Work: The Moderating Role of Job Autonomy and Culture. *Social Indicators Research*, 121, 917-937
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2006). “Positivity in the Middle East: Developing hopeful Egyptian organizational leaders”. In W. Mobley & E. Weldon (Eds.), *Advances in global leadership*, vol. 4: 283-297
- Zikic, J., & Hall, D. T. (2009). “Toward a more complex view of career exploration.” *Career Development Quarterly*, 58, 181–191

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

1. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αγαπητέ κύριε/Αγαπητή κυρία,

Η παρούσα έρευνα διεξάγεται στο πλαίσιο εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο Μεταπτυχιακό στην Εφαρμοσμένη Οικονομική και αφορά εργαζόμενους στο κλάδο των φαρμακευτικών εταιρειών. Η έρευνα έχει στόχο να εξετάσει τις αντιλήψεις των εργαζομένων για θέματα που αφορούν την εργασία τους και την καριέρα τους. Ο συνολικός χρόνος που απαιτείται για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δεν ξεπερνά τα 15 λεπτά.

Σημαντικές Επισημάνσεις:

- Οι ερωτήσεις που ακολουθούν έχουν προσωπικό χαρακτήρα. Θα σας παρακαλούσαμε να απαντήσετε χωρίς οχλήσεις και περισπασμούς. **Είναι εξαιρετικά σημαντικό να απαντήσετε τις ερωτήσεις μόνοι σας και χωρίς να τις συζητάτε με άλλους.**
- Οι απαντήσεις σας είναι **εμπιστευτικές** και η **ανωνυμία** σας θα τηρηθεί με αυστηρότητα. **Δεν πρέπει να συμπληρώσετε το όνομα σας στο ερωτηματολόγιο.**
- Είναι πολύ σημαντικό να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις. **Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις.**
- Η συμπλήρωση και η επιστροφή του ερωτηματολογίου αποτελεί αυτομάτως την αποδοχή σας να συμμετάσχετε στην έρευνα.
- Μπορείτε να αποσυρθείτε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το επιθυμείτε, χωρίς καμία επίπτωση.

Σας ευχαριστώ πολύ για τη συνεργασία!

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	
Παρακαλούμε συμπληρώστε το φύλο σας.	_____ Άνδρας _____ Γυναίκα
Πόσων χρόνων είστε;
Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;	<input type="checkbox"/> Έγγαμος/η <input type="checkbox"/> Ελεύθερος <input type="checkbox"/> Άλλο

Ποιό είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει;	<input type="checkbox"/> Απόφοιτος/η Γυμνασίου <input type="checkbox"/> Απόφοιτος/η Λυκείου <input type="checkbox"/> Απόφοιτος/η ΤΕΙ <input type="checkbox"/> Απόφοιτος/η ΑΕΙ <input type="checkbox"/> Κάτοχος Μεταπτυχιακού <input type="checkbox"/> Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου <input type="checkbox"/> Άλλο
Ποιο είναι το απαιτούμενο επίπεδο εκπαίδευσης για τη θέση εργασίας που κατέχετε;	<input type="checkbox"/> Απόφοιτος/η Γυμνασίου <input type="checkbox"/> Απόφοιτος/η Λυκείου <input type="checkbox"/> Απόφοιτος/η ΤΕΙ <input type="checkbox"/> Απόφοιτος/η ΑΕΙ <input type="checkbox"/> Κάτοχος Μεταπτυχιακού <input type="checkbox"/> Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου <input type="checkbox"/> Άλλο
Πόσα χρόνια εργάζεστε στη συγκεκριμένη θέση; χρόνια
Πόσα άτομα εργάζονται στο τμήμα σας;
Έχετε εποπτικό ρόλο;	_____ Όχι _____ Ναι

Παρακαλούμε δηλώστε το βαθμό που συμφωνείτε ή διαφωνείτε με καθεμία από τις παρακάτω δηλώσεις.

1	2	3	4	5
Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ εν μέρει	Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ εν μέρει	Συμφωνώ Απόλυτα

1. Η εργασία μου απαιτεί χαμηλότερη εκπαίδευση από αυτήν που έχω	1	2	3	4	5
2. Η εργασιακή εμπειρία που έχω δεν είναι απαραίτητη για να είμαι πετυχημένος/η στην εργασία μου	1	2	3	4	5
3. Έχω εργασιακές δεξιότητες που δεν απαιτούνται για αυτή την εργασία	1	2	3	4	5
4. Κάποιος με λιγότερη εκπαίδευση από μένα θα μπορούσε να αποδώσει καλά στην εργασία μου	1	2	3	4	5
5. Η προηγούμενή μου εκπαίδευση δεν αξιοποιείται πλήρως σε αυτή την εργασία	1	2	3	4	5
6. Έχω πολλές γνώσεις που δε χρειάζονται για να κάνω την εργασία μου	1	2	3	4	5
7. Το επίπεδο εκπαίδευσής μου είναι υψηλότερο από το επίπεδο εκπαίδευσης που απαιτείται για την εργασία μου	1	2	3	4	5
8. Κάποιος με λιγότερη εργασιακή εμπειρία από μένα θα μπορούσε να κάνει εξίσου καλά την εργασία μου	1	2	3	4	5

9. Έχω περισσότερες ικανότητες από αυτές που χρειάζονται για να κάνω την εργασία μου	1	2	3	4	5
10. Θα μπορέσω να επιτύχω τους στόχους που έχω θέσει για τον εαυτό μου	1	2	3	4	5
11. Όταν αντιμετωπίζω δύσκολες καταστάσεις στην εργασία μου ,είμαι βέβαιος/η ότι θα τα καταφέρω	1	2	3	4	5
12. Σε γενικές γραμμές ,νομίζω ότι μπορώ να εξασφαλίσω αποτελέσματα που είναι σημαντικά για εμένα	1	2	3	4	5
13. Πιστεύω ότι μπορώ να επιτύχω το μέγιστο σε κάθε προσπάθεια που εστιάζω	1	2	3	4	5
14. Θα μπορέσω να ξεπεράσω πολλές προκλήσεις	1	2	3	4	5
15. Είμαι βέβαιος/η ότι θα ανταπεξέλθω αποτελεσματικά σε διαφορετικά καθήκοντα που θα μου ανατεθούν	1	2	3	4	5
16. Συγκριτικά με τους άλλους, μπορώ να εκτελέσω τα καθήκοντά μου πολύ καλά	1	2	3	4	5
17. Ακόμη και όταν τα πράγματα είναι άσχημα, μπορώ να τα πάω καλά	1	2	3	4	5
18. Είμαι σίγουρος/η για εμένα	1	2	3	4	5
19. Αισθάνομαι αισιόδοξος/η για τις προκλήσεις της ζωής	1	2	3	4	5
20. Αυτή τη στιγμή, περιμένω τα πράγματα να λειτουργήσουν καλύτερα	1	2	3	4	5
21. Αισθάνομαι αισιόδοξος/η για το μέλλον μου	1	2	3	4	5
22. Αισθάνομαι ότι κάτι καλό θα συμβεί σήμερα (στις επόμενες 24 ώρες)	1	2	3	4	5
23. Το μέλλον φαίνεται φωτεινό για εμένα	1	2	3	4	5
24. Θεωρώ ότι είναι πιο πιθανό να προχωρήσω σωστά απ' ό τι λάθος στο μέλλον.	1	2	3	4	5
25. Θεωρώ ότι τα πράγματα θα αποδειχθούν καλά για εμένα στο μέλλον	1	2	3	4	5
26. Συνεργάζομαι αποτελεσματικά με άλλους για να χειριστώ απροσδόκητες προκλήσεις στην εργασία μου	1	2	3	4	5
27. Διαχειρίζομαι με μεγάλη επιτυχία, μεγάλο φόρτο εργασίας για μεγάλες χρονικές περιόδους	1	2	3	4	5
28. Αντιμετωπίζω ικανοποιητικά διάφορες «κρίσεις» στην εργασία μου	1	2	3	4	5
29. Μαθαίνω από τα λάθη μου και βελτιώνω συνεχώς τον τρόπο που κάνω την εργασία μου	1	2	3	4	5
30. Επαναξιολογώ την απόδοσή μου και βελτιώνω συνεχώς τον τρόπο που κάνω τη εργασία μου	1	2	3	4	5
31. Αντιλαμβάνομαι αποτελεσματικά τα σχόλια για την εργασία μου, ακόμη και την κριτική	1	2	3	4	5
32. Ζητώ βοήθεια στην εργασία μου ,όταν χρειάζεται	1	2	3	4	5
33. Προσεγγίζω τον προϊστάμενό μου αν χρειάζομαι την υποστήριξή του	1	2	3	4	5
34. Θεωρώ συνήθως την αλλαγή στην εργασία ως ευκαιρία ανάπτυξης	1	2	3	4	5

35. Τείνω να βλέπω τα θετικά σε μια δύσκολη κατάσταση στην εργασία μου	1	2	3	4	5
36. Η προετοιμασία της καριέρας μου ,συμβάλλει στην προσωπική μου ανάπτυξη	1	2	3	4	5
37. Επιδιώκω μια μελλοντική καριέρα που θα ωφελήσει ανθρώπους	1	2	3	4	5
38. Το μόνο που θέλω αυτή τη στιγμή ,είναι να συνεχίσω την σταδιοδρομία που με εμπνέει	1	2	3	4	5
39. Έχω κλήση σε ένα συγκεκριμένο είδος εργασίας	1	2	3	4	5
40. Προσπαθώ να καταλάβω την κλήση σταδιοδρομίας μου	1	2	3	4	5
41. Εκλαμβάνω κάθε ευκαιρία που αφορά την πρόοδο καριέρας της καριέρας μου	1	2	3	4	5
42. Οτιδήποτε κάνω για να προετοιμάσω την καριέρα μου , είναι απολαυστικό και με ωθεί προς αυτό τον σκοπό	1	2	3	4	5
43. Έχω την αίσθηση της ικανοποίησης , διότι έχω επιλέξει μια πορεία καριέρας που θεωρώ ότι έχει προσωπικό νόημα Ο Οργανισμός στον οποίο εργάζομαι:					
44. Διαθέτει προγράμματα και πολιτικές που βοηθούν τους εργαζόμενους να βελτιώσουν την εξειδίκευση (ό,τι απαιτείται για να εκτελέσουν επιτυχώς τα καθήκοντα στην εργασία τους)	1	2	3	4	5
45. Παρέχει ευκαιρίες στους εργαζόμενους να αναπτύξουν τις εξειδικευμένες ικανότητές τους	1	2	3	4	5
46. Εφαρμόζει προγράμματα και πολιτικές που βοηθούν τους εργαζόμενους να φτάσουν σε ανώτερο διοικητικό επίπεδο	1	2	3	4	5
47. Διαθέτει προγράμματα επαγγελματικής εξέλιξης που βοηθούν τους εργαζόμενους να αναπτύξουν τις εξειδικευμένες ικανότητές τους και την εμπειρογνομosύνη τους	1	2	3	4	5
48. Διαθέτει πολλές ευκαιρίες απασχόλησης που ταιριάζουν με τους στόχους σταδιοδρομίας μου	1	2	3	4	5
49. Υπάρχουν ευκαιρίες εξέλιξης της σταδιοδρομίας μου εντός του οργανισμού που είναι ελκυστικές για εμένα	1	2	3	4	5
50. Υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις εργασίας μου εντός του οργανισμού που με ενδιαφέρουν	1	2	3	4	5
51. Η εργασία μου, μου δίνει τη δυνατότητα να μάθω νέα πράγματα	1	2	3	4	5
52. Στην εργασία μου έχω την ευκαιρία να αναπτύξω τα δυνατά μου σημεία	1	2	3	4	5
53. Στην εργασία μου μπορώ να αναπτύξω επαρκώς τον εαυτό μου	1	2	3	4	5
54. Σήμερα επιδιώκω ενεργά τους στόχους μου	1	2	3	4	5
55. Υπάρχουν πολλοί τρόποι επίλυσης κάθε προβλήματος που αντιμετωπίζω τώρα	1	2	3	4	5
56. Αυτή τη στιγμή θεωρώ τον εαυτό μου αρκετά επιτυχημένο	1	2	3	4	5
57. Μπορώ να σκεφτώ πολλούς τρόπους να επιτύχω τους στόχους μου	1	2	3	4	5
58. Προς το παρόν εκπληρώνω τους στόχους που έθεσα για τον εαυτό μου	1	2	3	4	5

59. Στα περισσότερα, η ζωή μου πλησιάζει το ιδανικό	1	2	3	4	5
60. Οι συνθήκες της ζωής μου είναι εξαιρετικές	1	2	3	4	5
61. Είμαι ικανοποιημένος/η με τη ζωή μου	1	2	3	4	5
62. Εάν μπορούσα να ζήσω ξανά τη ζωή μου, δε θα άλλαζα σχεδόν τίποτα	1	2	3	4	5
63. Μέχρι στιγμής έχω αποκτήσει τα σημαντικά πράγματα που θέλω από τη ζωή μου	1	2	3	4	5
64. Εκτελώ τα καθήκοντα που αναμένονται από μένα	1	2	3	4	5
65. Διεκπεραιώνω επαρκώς όλα τα καθήκοντα που μου ανατίθενται	1	2	3	4	5
66. Εκπληρώνω τις τυπικές απαιτήσεις της εργασίας μου	1	2	3	4	5

Οι παρακάτω δηλώσεις αφορούν τον τρόπο με τον οποίο βιώνετε την εργασία σας και πως αισθάνεστε για αυτό. Επιλέξτε την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο.

0	1	2	3	4	5	6				
Ποτέ	Σχεδόν ποτέ	Μερικές φορές	Τακτικά	Συχνά	Πολύ συχνά	Πάντα				
Πόσο συχνά νιώθετε:										
67. Μοναχικός/η ,απομακρυσμένος/η από τους άλλους				0	1	2	3	4	5	6
68. Πολύ δυσαρεστημένος/η ,βαρετά και καταθλιπτικά				0	1	2	3	4	5	6
69. Ανήσυχος/η				0	1	2	3	4	5	6
70. Ιδιαίτερα ενθουσιασμένος/η ή ενδιαφερόμενος/η για κάτι				0	1	2	3	4	5	6
71. Ικανοποιημένος/η από κάτι που έχω καταφέρει				0	1	2	3	4	5	6

2. ΠΙΝΑΚΕΣ - ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ

2.1 Πίνακας συχνοτήτων για το φύλο

Παρακαλούμε συμπληρώστε το φύλο σας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΝΔΡΑΣ	101	65,6	65,6	65,6
	ΓΥΝΑΙΚΑ	53	34,4	34,4	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

2.2. Πίνακας συχνοτήτων για την οικογενειακή κατάσταση

Ποιά είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΕΓΓΑΜΟΣ	118	76,6	76,6	76,6
	ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ	36	23,4	23,4	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

2.3 Πίνακας συχνοτήτων για τον εποπτικό ρόλο

Έχετε εποπτικό ρόλο;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΟΧΙ	86	55,8	55,8	55,8
	ΝΑΙ	68	44,2	44,2	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

2.4 Πίνακας συχνοτήτων για την ηλικία

ΗΛΙΚΙΑ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	10	6,5	6,5	6,5
	2,00	44	28,6	28,6	35,1
	3,00	63	40,9	40,9	76,0
	4,00	34	22,1	22,1	98,1
	5,00	3	1,9	1,9	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

2.5 Πίνακας συχνοτήτων για το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που κατέχουν

Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος/η Λυκείου	20	13,0	13,0	13,0
	Απόφοιτος/η ΤΕΙ	31	20,1	20,1	33,1
	Απόφοιτος/η ΑΕΙ	60	39,0	39,0	72,1
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	38	24,7	24,7	96,8
	Άλλο	5	3,2	3,2	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

2.6 Πίνακας συχνοτήτων για το απαιτούμενο επίπεδο εκπαίδευσης

Ποιο είναι το απαιτούμενο επίπεδο εκπαίδευσης για τη θέση εργασίας που κατέχετε;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Απόφοιτος/η Γυμνασίου	1	,6	,6	,6
Απόφοιτος/η Λυκείου	32	20,8	20,8	21,4
Απόφοιτος/η ΤΕΙ	29	18,8	18,8	40,3
Απόφοιτος/η ΑΕΙ	73	47,4	47,4	87,7
Κάτοχος Μεταπτυχιακού	13	8,4	8,4	96,1
Άλλο	6	3,9	3,9	100,0
Total	154	100,0	100,0	

2.7 Πίνακας συχνοτήτων για τα έτη προϋπηρεσίας στην συγκεκριμένη θέση εργασίας

Προϋπηρεσία Ίδια Θέση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	65	42.2	42.2	42.2
2.00	55	35.7	35.7	77.9
3.00	26	16.9	16.9	94.8
4.00	8	5.2	5.2	100.0
Total	154	100.0	100.0	

2.8 Πίνακας συχνοτήτων για τα άτομα που εργάζονται στο ίδιο τμήμα

Εργαζόμενοι Ιδιο Τμήμα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	70	45.5	45.5	45.5
	2.00	28	18.2	18.2	63.6
	3.00	19	12.3	12.3	76.0
	4.00	13	8.4	8.4	84.4
	5.00	8	5.2	5.2	89.6
	6.00	3	1.9	1.9	91.6
	7.00	13	8.4	8.4	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

2.9 Πίνακας συχνοτήτων για την έννοια του «πλεονάσματος προσόντων»

ΠΛΕΟΝΑΣΜΑ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	9	5,8	5,8	5,8
	2,00	50	32,5	32,5	38,3
	3,00	67	43,5	43,5	81,8
	4,00	24	15,6	15,6	97,4
	5,00	4	2,6	2,6	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

2.10 Πίνακας συχνοτήτων για την έννοια της εργασιακής απόδοσης

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	5,8	5,8	5,8
	4,00	60	39,0	39,0	44,8
	5,00	85	55,2	55,2	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

2.11 Πίνακας συχνοτήτων για την έννοια της ευζωίας

ΕΥΖΩΙΑ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,6	,6	,6
	2,00	3	1,9	1,9	2,6
	3,00	52	33,8	33,8	36,4
	4,00	78	50,6	50,6	87,0
	5,00	20	13,0	13,0	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

2.12 Πίνακας συχνοτήτων για την έννοια της ανάπτυξης καριέρας

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΡΙΕΡΑΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,6	,6	,6
	2,00	23	14,9	14,9	15,6
	3,00	50	32,5	32,5	48,1
	4,00	62	40,3	40,3	88,3
	5,00	18	11,7	11,7	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

2.13 Πίνακας συχνοτήτων για την έννοια της κλήσης καριέρας

ΚΛΙΣΗ ΚΑΡΙΕΡΑΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	1,9	1,9	1,9
	3,00	48	31,2	31,2	33,1
	4,00	84	54,5	54,5	87,7
	5,00	19	12,3	12,3	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

2.14 Πίνακας συχνοτήτων για την έννοια της αισιοδοξίας

ΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	1,3	1,3	1,3
	3,00	28	18,2	18,2	19,5
	4,00	76	49,4	49,4	68,8
	5,00	48	31,2	31,2	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

2.15 Πίνακας συχνοτήτων για την έννοια της ελπίδας

ΕΛΠΙΔΑ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	1,3	1,3	1,3
	3,00	37	24,0	24,0	25,3
	4,00	79	51,3	51,3	76,6
	5,00	36	23,4	23,4	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

3. ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

- Lilly –φαρμασερβ ΑΕΒΕ
- Βιανέξ
- Βιάν
- Bayer
- Pfizerhellas
- FarmaSyn
- Sanofi
- Novartis
- Alcon laboratories
- Pierre fabre hellas
- Pierre fabre φαρμακευτική
- Pharma swiss hellas
- Reckitt benckiser hellas
- Olvos science
- Galenica
- Glaxosmithkline
- Logiscoop-Pansyfa
- Menarini hellas
- Win medica
- Ascensia hellas
- Lavipharm
- Bennett