



Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

«Διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της γνώσης χρήσης νέων
τεχνολογιών, των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας ως
προς τον εργασιακό ρόλο και της αισιοδοξίας σε εργαζόμενους
της Περιφέρειας Αττικής άνω των 45 ετών»

Μαρία Διβάρη Α.Μ.: 214006

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: Δρ. Νικόλαος Δρόσος

ΜΕΛΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ: Δρ. Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου
Δρ. Κατερίνα Αργυροπούλου

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2017

Στο σύζυγό μου,
Γιώργο

Ευχαριστίες

Νιώθω την ανάγκη να ευχαριστήσω τους ανθρώπους που συνέβαλαν καθοριστικά στο να ολοκληρωθούν οι σπουδές μου για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού μου Τίτλου Σπουδών.

Κατ'αρχήν είμαι ευγνώμων στον καθηγητή μου, κ. Ν. Δρόσο, ο οποίος με καθοδήγησε στη συγγραφή και ανταποκρινόταν αμέσως με μεγάλο ενδιαφέρον κάθε φορά που χρειαζόμουν τη βοήθειά του. Τον ένιωθα συνοδοιπόρο μου. Επίσης, ευχαριστώ πολύ όλους τους καθηγητές μου, που μου πρόσφεραν τις απαραίτητες γνώσεις και κυρίως την κα. Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου και την κα. Κ. Αργυροπούλου οι οποίες μου έδωσαν την ευκαιρία να πραγματοποιήσω την πρακτική μου άσκηση στο Εργαστήριο της Σχολής και με εμπιστεύτηκαν να συμμετάσχω ως Σύμβουλος στην έκθεση SPOUDASE στο Γκάζι, ήταν μια μοναδική εμπειρία για εμένα. Ευχαριστώ πολύ όλους τους συμφοιτητές μου που τους ένιωσα πολύ κοντά μου. Επίσης ευχαριστώ πολύ τους Συμβούλους κ. Θ. Νικολαΐδη και κα. Π. Οικονομάκου που αποτέλεσαν πρότυπα Συμβούλου για εμένα, ο καθένας με τον δικό του τρόπο. Θα ήταν παράλειψή μου να μην ευχαριστήσω από καρδιάς τους συναδέλφους μου και κυρίως την κα. Α. Μπάρτζη-Φίλου, την κα. Ελένη Φακατσέλη και την κα. Σοφία Μιχαλοπούλου που με στήριξαν με κατανόηση και αγάπη στην πορεία μου αυτή. Επίσης ευχαριστώ ιδιαιτέρως το συνάδελφό μου κ. Ν. Σταυρόπουλο του οποίου η προσφορά ήταν ανεκτίμητη. Ευχαριστώ πολύ τη μητέρα μου, Κική, η οποία από την πρώτη στιγμή με ενθάρρυνε να πραγματοποιήσω το όνειρό μου και ήταν δίπλα μου ολόψυχα κάθε φορά που την χρειαζόμουν. Ευχαριστώ πολύ το σύζυγό μου, Γιώργο, χωρίς τη στήριξη του οποίου (ψυχολογική και πρακτική) δεν θα μπορούσα ούτε καν να σκεφτώ να ξεκινήσω την προσπάθεια αυτή καθώς και τα παιδιά μου, Αγγελένα και Χάρη οι οποίοι με στήριξαν χωρίς να παραπονεθούν για τον

προσωπικό χρόνο που τούς στέρησα. Αφήνω τελευταία την αγαπημένη μου Στέλλα Οικονόμου, η οποία με συγκινεί με τη δύναμη ψυχής που έχει και παρά τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει μού έλυνε με το μαγικό της ραβδί όλες τις πρακτικές δυσκολίες κατά τη μελέτη και τη συγγραφή της εργασίας μου (παροχή laptop, εγκατάσταση SPSS , μορφοποίηση κειμένου αλλά και φύλαξη του Χάρη μου). Καμαρώνω όταν νομίζουν ότι είμαι η μητέρα της.

Περίληψη

Η παρούσα εργασία διερεύνησε τη σχέση μεταξύ της γνώσης χρήσης νέων τεχνολογιών, των πεπιοθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τον εργασιακό ρόλο και της αισιοδοξίας σε εργαζόμενους της Περιφέρειας Αττικής άνω των 45 ετών. Επίσης, εξετάστηκε ο ρόλος των δημογραφικών στοιχείων (φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης, θέση εργασίας, οικογενειακή κατάσταση και διάρκεια υπηρεσίας στο δημόσιο τομέα) στην απόκτηση της γνώσης χρήσης νέων τεχνολογιών καθώς και στη διαμόρφωση των πεπιοθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας και της αισιοδοξίας των εργαζομένων στην Περιφέρεια Αττικής από 45 ετών και πάνω. Το τελικό δείγμα της έρευνας αποτελείται από 226 υπαλλήλους της Περιφέρειας Αττικής, άντρες και γυναίκες από 45 έως 67 ετών. Οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν ένα ερωτηματολόγιο με τα δημογραφικά τους στοιχεία, το Ερωτηματολόγιο Αυτοαποτελεσματικότητας στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας των Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., Argyropoulou, K., 2012 (PSECS), το Ερωτηματολόγιο για την έννοια της αισιοδοξίας, Life Orientation Test- Revised (LOT-R) των Scheier, Carver, & Bridges (1994), μεταφρασμένο και προσαρμοσμένο στα Ελληνικά από την Τσεχελίδου και για τη διερεύνηση της γνώσης χρήσης νέων τεχνολογιών ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι συγκεκριμένοι δημόσιοι υπάλληλοι κατέχουν γνώσεις νέων τεχνολογιών σε αρκετά καλό επίπεδο, διακατέχονται από υψηλό επίπεδο αναφορικά με τις πεπιοθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας αλλά μέτριο επίπεδο αισιοδοξίας. Επίσης παρατηρήθηκε ότι κάποια δημογραφικά στοιχεία, όπως το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η βίωση του γονεϊκού ρόλου και η θέση εργασίας επιδρούν στους παράγοντες των πεπιοθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας και τη γνώση χρήσης των νέων τεχνολογιών.

Λέξεις κλειδιά: πεπιοθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας, αισιοδοξία, νέες τεχνολογίες, δημόσιος τομέας

Abstract

The present study investigated the relationship among the knowledge of using information technology, self-efficacy beliefs and optimism in civil servants of the Attica Region who are over 45 years old. Moreover, the investigation concerned the role of the demographic information (gender, age, education level, position of employment, marital status and years of working experience in the public sector), in the acquisition of I.T. knowledge, as well as the formation of self-efficacy beliefs and level of optimism of the civil servants of the Attica Region who are over 45 years old. The final sample of this study consisted of 226 civil servants of the Attica Region, both men and women between 45-67 years old. The participants completed questionnaires about demographic information, the Perceived Self-Efficacy in Career Scale (P.S.E.C.S.), the Life Orientation Test- Revised (LOT-R) of Scheier, Carver, & Bridges (1994), translated and adapted to the greek language by Tsechelidou, and an improvised questionnaire concerning the investigation of I.T. knowledge. The results showed that the specific civil servants possess a quite good level of I.T. knowledge and their level of self-efficacy beliefs is high. However, they seem to feel moderate optimism. It was also observed that some demographic information such as gender, marital status, parental role and the position of employment influence the four factors of self-efficacy beliefs and I.T. knowledge.

Key words: self-efficacy beliefs, optimism, I.T., public sector

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	11
Η έννοια της σταδιοδρομίας σήμερα	12
1.ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ ΑΥΤΟΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	13
1.1. Εννοιολογική Προσέγγιση	13
1.2. Χαρακτηριστικά Ατόμων με Υψηλό Επίπεδο Αυτοαποτελεσματικότητας...	13
1.3. Πηγές των Πεπαιθίσεων Αυτοαποτελεσματικότητας	14
1.3.1 Προσωπικές εμπειρίες.....	15
1.3.2 Μίμηση προτύπου	15
1.3.3 Κοινωνικό πλαίσιο	16
1.3.4. Σωματική και συναισθηματική κατάσταση του ατόμου	16
1.4. Αναπτυξιακή Πορεία των Πεπαιθίσεων Αυτοαποτελεσματικότητας	17
1.4.1. Πρώιμο στάδιο των πεπαιθίσεων αυτοαποτελεσματικότητας ...	17
1.4.2. Παιδική ηλικία	17
1.4.3. Εφηβεία	18
1.4.4. Ενήλικη ζωή.....	18
1.5. Διεργασίες ενεργοποίησης της Αυτοαποτελεσματικότητας	19
1.5.1. Γνωστικές διεργασίες	19
1.5.2. Διεργασίες κινητοποίησης.....	20
1.5.3. Συναισθηματικές διεργασίες	21
1.5.4. Διεργασίες επιλογής	21
1.6. Πεπαιθίσεις Αυτοαποτελεσματικότητας στο Επαγγελματικό Πλαίσιο	22
1.6.1. Κοινωνικογνωστική θεωρία σταδιοδρομίας.....	22
1.6.2. Είδη πεπαιθίσεων αυτοαποτελεσματικότητας στη σταδιοδρομία ...	24

1.6.3. Αυτοαποτελεσματικότητα στην εργασία και τρόπος λειτουργίας της...	25
2. ΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑ	27
2.1. Η έννοια της Αισιοδοξίας	27
2.2. Παράγοντες Ανάπτυξης της Αισιοδοξίας.....	27
2.3. Αισιοδοξία και Συναφείς Εννοιολογικές Κατασκευές.....	28
2.4. Αισιοδοξία με Βάση το Μοντέλο Προσδοκίας-Αξίας	29
2.5. Είδη Αισιοδοξίας	30
2.5.1. Η διάθεση αισιοδοξίας	30
2.5.2. Η επεξηγηματική αισιοδοξία	30
2.5.3. Σχέση διάθεσης αισιοδοξίας και επεξηγηματικής αισιοδοξίας.....	31
2.5.4. Μη ρεαλιστική αισιοδοξία	31
2.5.4.1. Μη ρεαλιστική απόλυτη αισιοδοξία	32
2.5.4.2. Μη ρεαλιστική σχετική αισιοδοξία	32
2.5.4.3. Συνέπειες μη ρεαλιστικής αισιοδοξίας	32
2.6. Συνέπειες της Αισιοδοξίας και Τρόποι Ενίσχυσής της	33
2.6.1. Αισιοδοξία και σωματική υγεία	33
2.6.2. Αισιοδοξία και ψυχική ευεξία	34
2.6.3. Αισιοδοξία και κοινωνική ενσωμάτωση	34
2.6.4. Αισιοδοξία και συμπεριφορές υγείας	35
2.6.5. Αισιοδοξία και τρόπος αντιμετώπισης των δυσκολιών	35
2.6.6. Παρεμβάσεις για Αύξηση της Αισιοδοξίας	36
2.7. Αισιοδοξία στη σταδιοδρομία	37
2.7.1. Έννοια της αισιοδοξίας στη σταδιοδρομία και τρόποι παρέμβασης ..	37
2.7.2. Ο ρόλος των προσωπικών πόρων.....	39

2.8. Αισιοδοξία και Πεπιοθήσεις Αυτοαποτελεσματικότητας	41
3. ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ	42
3.1. Εννοιολογική Προσέγγιση	42
3.2. Χρήση Νέων Τεχνολογιών	42
3.2.1. Παγκόσμια ποσοστά χρήσης νέων τεχνολογιών	42
3.2.2. Χρήση νέων τεχνολογιών και δημογραφικά στοιχεία	43
3.2.3. Νέες τεχνολογίες στο δημόσιο τομέα των προηγμένων χωρών	43
3.3. Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση	44
3.3.1. Εκσυγχρονισμός της Δημόσιας Διοίκησης	44
3.3.1.1. Συνθήκες κοινωνίας	44
3.3.1.2. Νομοθετικό πλαίσιο	44
3.3.2. Εξελικτική πορεία Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης	46
3.3.3. Συνιστώσες Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης	47
3.4. Νέες Τεχνολογίες και Χρήση από Ενήλικες Μεγαλύτερης Ηλικίας	48
3.4.1. Παράγοντες χρήσης νέων τεχνολογιών	49
3.4.1.1. Πεπιοθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας	49
3.4.1.2. Παράγοντας ετοιμότητας	50
3.4.2. Ανάγκη για ψηφιακό αλφαριθμητισμό	51
3.4.2.1. Εκπαίδευση ενηλίκων	52
3.4.2.2. Άτυπη μάθηση	52
4. ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	54
4.1. Σκοπός της Έρευνας	54
4.2. Μεθοδολογία της Έρευνας	54
4.2.1. Δείγμα της έρευνας	54
4.2.2. Μέσα συλλογής δεδομένων	60

4.2.2.1. Εκτίμηση των πεπαιθώσεων αυτοαποτελεσματικότητας	60
4.2.2.2. Εκτίμηση της έννοιας της αισιοδοξίας	63
4.2.2.3. Εκτίμηση των δεξιοτήτων γνώσης χρήσης του υπολογιστή	64
4.2.2.4. Ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων	65
4.3. Ευρήματα της Έρευνας	65
4.3.1. Διερεύνηση των Δεικτών Αξιοπιστίας των Εργαλείων	65
4.3.1.1. Διερεύνηση των ψυχομετρικών χαρακτηριστικών του ερωτηματολογίου των πεπαιθώσεων αυτοαποτελεσματικότητας στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας	65
4.3.1.2. Διερεύνηση των ψυχομετρικών χαρακτηριστικών του ερωτηματολογίου της έννοιας της αισιοδοξίας	67
4.3.1.3. Διερεύνηση των ψυχομετρικών χαρακτηριστικών του ερωτηματολογίου για τις δεξιότητες γνώσης χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή	67
4.3.2. Πεπαιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας: αναλύσεις διακύμανσης και δείκτες συνάφειας	68
4.3.3. Έννοια της αισιοδοξίας: αναλύσεις διακύμανσης και δείκτες συνάφειας.....	80
4.3.4. Δεξιότητες γνώσης χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή: αναλύσεις διακύμανσης και δείκτες συνάφειας	85
4.3.5. Πεπαιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας, έννοια της αισιοδοξίας και δεξιότητες γνώσης χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή: δείκτες συνάφειας.....	91
4.4. Συζήτηση	93
4. 5. Περιορισμοί- Προτάσεις	98
Βιβλιογραφικές αναφορές	101
Παράρτημα	120

Εισαγωγή

Οι νέες κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες στην περίοδο της παγκοσμιοποίησης των αγορών και της οικονομικής κρίσης που διανύουμε, αποτελούν ενδείξεις ότι η κοινωνία μας βρίσκεται σε μια κατάσταση συνεχών αλλαγών. Αυτές οι συνθήκες έχουν προκαλέσει γενικότερη ανασφάλεια στους εργαζομένους τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα που βλέπουν τις θέσεις εργασίας τους να κλυδωνίζονται. Παρ' όλο που στον ιδιωτικό τομέα οι συνθήκες είναι πιο δύσκολες και ο ανταγωνισμός μεγάλος, ακόμα και στο Δημόσιο Τομέα οι εργαζόμενοι ανησυχούν για το αν τα προσόντα τους είναι αρκετά για να διατηρήσουν τη θέση τους σε περίπτωση που τεθεί πάλι σε ισχύ η κατάσταση διαθεσιμότητας που απείλησε την επαγγελματική τους ασφάλεια με το Ν. 4172/2013. Κατά συνέπεια και προκειμένου να αισθάνονται πιο ασφαλείς και αποτελεσματικοί, στο πλαίσιο της εργασίας τους, οι δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει να εξελίσσουν τα προσόντα τους. Όταν αναφερόμαστε στα προσόντα ενός δημοσίου υπαλλήλου εννοούμε κυρίως τα τυπικά κι όχι τόσο τις δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους. Πιο συγκεκριμένα, μία σημαντική παράμετρος που αφορά τα τυπικά προσόντα είναι η γνώση χρήσης των νέων τεχνολογιών. Τις τελευταίες δεκαετίες, με τη ραγδαία ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών, το αντικείμενο των διοικητικών υπαλλήλων έχει τροποποιηθεί και πλέον διεκπεραιώνεται κατά κύριο λόγο ηλεκτρονικά. Κατά συνέπεια, απαιτείται και η ανάλογη κατάρτιση των εργαζομένων, που όμως δεν είναι καθόλου δεδομένη. Οι εργαζόμενοι μεγάλης ηλικίας συχνά δυσκολεύονται να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες εργασίας και να αποδεχτούν το γεγονός ότι χρειάζονται επιμόρφωση. Γι' αυτό και συχνά δεν εξελίσσουν τις γνώσεις τους και αισθάνονται ότι δεν μπορούν να αντιμετωπίσουν τις αλλαγές αποτελεσματικά. Ωστόσο, μόνο τα άτομα που προσαρμόζονται, μπορούν να αντιλαμβάνονται τις αλλαγές περισσότερο ως προκλήσεις παρά ως απειλές για τον εργασιακό τους βίο και έχουν περισσότερες ευκαιρίες να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους (Libano, Llorens, Salanova, Schaufeli, 2012). Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι που διαθέτουν τη δεξιότητα της προσαρμοστικότητας είναι πιο πιθανό να επιδιώξουν περαιτέρω κατάρτιση προκειμένου να αντεπεξέρχονται αποτελεσματικά στις απαιτήσεις του αντικειμένου τους. Θεωρώντας τις συνθήκες που υπάρχουν στο δημόσιο τομέα και ιδιαίτερα για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους οι οποίοι όταν διορίστηκαν δεν χρειαζόταν

να πιστοποιήσουν τις γνώσεις τους στις νέες τεχνολογίες, θεωρούμε πολύ ενδιαφέρον να διερευνηθεί το κατά πόσο οι εργαζόμενοι ενός Δημοσίου φορέα άνω των 45 ετών γνωρίζουν πώς να χρησιμοποιούν τις νέες τεχνολογίες, αισθάνονται αυτοαποτελεσματικοί στην εκτέλεση της εργασίας τους και αισιόδοξοι για το εργασιακό τους μέλλον.

Η έννοια της σταδιοδρομίας σήμερα

Η έννοια της σταδιοδρομίας έχει χάσει το νόημα που είχε, τα χαρακτηριστικά της γραμμικότητας και της προβλεψιμότητας που την χαρακτήριζαν παλιότερα. Η σταδιοδρομία με τη σημασία που της αποδίδεται σήμερα αποτελεί πρόκληση για τον εργαζόμενο και απαιτεί πολύπλοκους τρόπους αξιολόγησης τόσο του εαυτού όσο και του κόσμου. Αυτό κατανοείται καλύτερα μέσα από την αναφορά των συνθηκών μέσα στις οποίες καλείται κάποιος να διανύσει όλα τα επίπεδα της σταδιοδρομίας του, όπως η εργασιακή και οικονομική ανασφάλεια, οι ψυχοκοινωνικές δυσκολίες, οι νέες μορφές εργασίας, η ραγδαία τεχνολογική πρόοδος, η ανάγκη δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης και πολλές μεταβάσεις από τη μια εργασία στην άλλη (Sidiropoulou-Dimakakou, Mylonas., Argyropoulou, 2015). Παρ' όλο που οι συνθήκες είναι πιο δύσκολες και ανταγωνιστικές στον ιδιωτικό τομέα, ακόμη και στον δημόσιο τομέα οι υπάλληλοι δεν αισθάνονται την ασφάλεια της μονιμότητας, με τον κίνδυνο της διαθεσιμότητας να ελλοχεύει. Εξάλλου, η αξιολόγηση είναι πιθανώς ένα μέσο που θα καθορίσει σε σημαντικό βαθμό το ποιοι θα κινδυνεύσουν να βρεθούν σ' αυτή την ανεπιθύμητη θέση. Και φαίνεται ότι οι υψηλές πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας των εργαζομένων που πρόκειται να αξιολογηθούν επηρεάζουν θετικά την κρίση των προϊσταμένων-αξιολογητών τους. Αντίθετα, φάνηκε ότι στους υπαλλήλους με χαμηλές πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας αναφορικά με το ρόλο τους, δίνεται χαμηλότερος βαθμός αξιολόγησης για τη συνολική τους απόδοση (Nguyen, Johnson, Collins, Parker, 2016).

1. ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ ΑΥΤΟΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

1.1. Εννοιολογική Προσέγγιση

Ο όρος πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας έχει τις ρίζες της στην κοινωνικο-γνωστική θεωρία, μία προσέγγιση των γνωστικών διεργασιών, της κινητοποίησης και των συναισθημάτων, μέσα από την οποία φαίνεται ότι το άτομο αποτελεί μάλλον έναν σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει και διαμορφώνει το περιβάλλον του, παρά έναν παθητικό αποδέκτη των καταστάσεων (Bandura, 1997). Ορίζεται ως το σύνολο των πεποιθήσεων του ατόμου αναφορικά με τις ικανότητές του να φτάσει σε συγκεκριμένα επίπεδα επίδοσης ώστε να ασκεί επίδραση σε γεγονότα που επηρεάζουν τη ζωή του (Bandura, 1994). Αναφέρεται στις πεποιθήσεις για την ικανότητα του ατόμου να οργανώνει και να εκτελεί ένα σχέδιο δράσης που απαιτείται για την επίτευξη συγκεκριμένου επιπέδου επίδοσης (Bandura, 1986, όπ. αν. στο Lent & Brown, 2006). Πρόκειται για τον πιο κεντρικό μηχανισμό προσωπικής μεσολάβησης, αφού επηρεάζει τον τρόπο που αισθάνεται, κινητοποιείται και δρα το άτομο (Bandura, 1995). Η γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα αντικατοπτρίζει την αυτοαξιολόγηση του ατόμου για το πόσο καλά μπορεί να αποδώσει σε ένα φάσμα καταστάσεων (Kanfer & Heggstad, 1997). Επειδή πρόκειται για πεποιθήσεις που αφορούν τις ικανότητές του να επιτελέσει με επιτυχία κάποιο έργο κάτω από διαφορετικές συνθήκες, μιλάμε για μια δυναμική κατάσταση κινητοποίησης του ατόμου προκειμένου να επιτευχθεί ο εκάστοτε στόχος του. Ο μηχανισμός της αυτοαποτελεσματικότητας, συνεπώς, αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμα της αυτορρύθμισης, αφού παίζει σημαντικό ρόλο και επηρεάζει τη σκέψη, το συναίσθημα, την κινητοποίηση και τη δράση κάποιου (Bandura, 1991). Το επίπεδο των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας επιδρά στο συναίσθημα, τη συμπεριφορά αλλά και στον τρόπο με τον οποίο ερμηνεύονται οι συνθήκες ως ευκαιρίες ή απειλές (Consiglio, Borgogni, Alessandri, & Schaufeli, 2013).

1.2. Χαρακτηριστικά Ατόμων με Υψηλό Επίπεδο Αυτοαποτελεσματικότητας

Το υψηλό επίπεδο αυτοαποτελεσματικότητας οδηγεί σε καλύτερη επίδοση ανεξαρτήτως από το πλαίσιο στο οποίο βρίσκεται το άτομο. Αυτό εξηγείται αν κατανοήσουμε το γεγονός ότι το άτομο που πιστεύει γενικότερα στην ικανότητά του να εκτελέσει ένα έργο με επιτυχία, θέτει πιο προκλητικούς στόχους, επενδύει στους προσωπικούς του πόρους, επιμένει για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και αντιμετωπίζει πιο αποτελεσματικά τις αντιξοότητες, σε όποιο πλαίσιο

δραστηριοποιείται το συγκεκριμένο διάστημα (Bandura, 1997). Αυτό που περιγράφει πιο γλαφυρά την κατάσταση είναι ότι οι πεπαιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας λειτουργούν ως καύσιμο που πυροδοτεί την επιμονή στην αντιμετώπιση κάθε είδους δυσκολίας, αυξάνει τη σκοπιμότητα και το μακροπρόθεσμο σχεδιασμό, ενώ παράλληλα προάγει την αυτορρύθμιση και τις διορθωτικές ενέργειες (Bandura 2001, όπως αναφ. στο Komarraju, Nadler, 2013). Φαίνεται ότι οι πεπαιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας λειτουργούν ως ένα είδος αξιόπιστης προβλεπτικής αξιολόγησης ως προς την κινητοποίηση και την επίδοση του ατόμου καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του, ανεξάρτητα από το εκάστοτε περιβάλλον στο οποίο βρίσκεται και τα άτομα με τα οποία έρχεται σε επαφή. (Bandura & Locke, 2003). Μιλώντας πιο συνοπτικά, τα άτομα με υψηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας θέτουν υψηλούς στόχους και επιλέγουν δύσκολα καθήκοντα για τον εαυτό τους, θεωρούν τις δυσκολίες περισσότερο ως προκλήσεις και όχι ως απειλές, εκδηλώνουν κινητοποιημένη συμπεριφορά, προσπαθούν κι επιμένουν όταν έρχονται αντιμέτωπα με δυσκολίες προκειμένου να επιτύχουν το στόχο τους. Αυτά τα χαρακτηριστικά τους επιτρέπουν να εξελίσσονται ανεξάρτητα, να είναι αποτελεσματικοί κατά την επιτέλεση του έργου τους, ακόμη και με περιορισμένη εξωτερική βοήθεια για μεγάλα χρονικά διαστήματα (Luthans, Youssef, Avolio, 2007).

1.3. Πηγές των Πεπαιθήσεων Αυτοαποτελεσματικότητας

Ο τύπος προσωπικότητας φαίνεται να παίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του επιπέδου αυτοαποτελεσματικότητας. Πιο συγκεκριμένα, με βάση τα τρία από τα πέντε μεγάλα χαρακτηριστικά προσωπικότητας, την ευσυνειδησία, την εξωστρέφεια και τη συναισθηματική σταθερότητα (ως αντίποδας του νευρωτισμού), μπορεί να προβλεφθεί ο βαθμός αυτοαποτελεσματικότητας του ατόμου. Φαίνεται, δηλαδή, ότι όσο περισσότερο διαθέτει κάποιος ευσυνειδησία, εξωστρέφεια και συναισθηματική σταθερότητα, τόσο υψηλότερες είναι οι πεπαιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητάς του (Karwowski, Gralowski, 2013). Οι πεπαιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας, ωστόσο, είναι δυνατόν να αναπτυχθούν μέσα από τέσσερις πόρους, τις προσωπικές εμπειρίες, τη μίμηση προτύπου, την ενθάρρυνση από τον κοινωνικό περίγυρο και τη σωματική και συναισθηματική κατάσταση του ατόμου. Στη συνέχεια, θα ασχοληθούμε αναλυτικότερα με αυτούς τους παράγοντες.

1.3.1. Προσωπικές εμπειρίες

Ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για να αποκτήσει κάποιος υψηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας είναι μέσα από την επανάληψη της προσπάθειας μέχρι την επίτευξη του στόχου. Στην περίπτωση κατά την οποία το άτομο κατορθώσει να φτάσει στο επιθυμητό αποτέλεσμα, η επιτυχία αυτή θα συμβάλλει στη θετική πεποίθησή του για την αυτοαποτελεσματικότητα που έχει, εφόσον βέβαια η επιτυχία αυτή θεωρείται επιστέγασμα της προσωπικής του προσπάθειας (Bandura, 1997). Πιο συγκεκριμένα, όταν το άτομο γενικά φτάνει εύκολα στην επιτυχία, περιμένει γρήγορα και θετικά αποτελέσματα σε κάθε του εγχείρημα και αποθαρρύνεται εύκολα από μια αποτυχημένη προσπάθεια. Αυτό που οδηγεί σε υψηλά επίπεδα την αυτοαποτελεσματικότητα είναι όταν η επίμονη προσπάθεια του ατόμου για να ξεπεραστούν τα εμπόδια που προκύπτουν οδηγεί στην επιτυχία του. Τα εμπόδια και οι δυσκολίες, δηλαδή, διδάσκουν το άτομο ότι απαιτείται επίμονη προσπάθεια για την επίτευξη της επιτυχίας. Γι' αυτό και όταν γνωρίζει ότι διαθέτει όλα όσα απαιτούνται για την επιτυχία, δεν αποθαρρύνεται με αντιξοότητες και δυσκολίες που ίσως προκύπτουν και γρήγορα βρίσκει το θάρρος να συνεχίσει (Bandura, 1994). Ακόμα, όμως, κι όταν το άτομο έχει υψηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας, για να παρουσιάσει βελτίωση της επίδοσής του, σημαντικό ρόλο παίζει και ο στόχος. Όταν το προς εκτέλεση έργο, δηλαδή ο στόχος, είναι απλό και χωρίς να αποτελεί πρόκληση για το άτομο, οι πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας έχουν μικρή επίδραση στη βελτίωση της επίδοσης. Η βελτίωση επιτυγχάνεται όταν το συγκεκριμένο έργο αποτελεί πρόκληση για το άτομο και η δυσκολία του είναι λίγο πιο πάνω από τις δυνατότητές του (Fakehy, Woodman, 2014). Η ανάπτυξη μιας αίσθησης αυτοαποτελεσματικότητας δεν προκύπτει μέσα από τη συνήθεια, αλλά την απόκτηση γνωστικών εργαλείων, εργαλείων συμπεριφοράς και αυτορρύθμισης προκειμένου να σχεδιαστεί η πορεία δράσης και να επιτευχθεί η αλλαγή συνθηκών της ζωής (Bandura, 1995).

1.3.2. Μίμηση προτύπου

Ο δεύτερος τρόπος για την απόκτηση και την ενδυνάμωση των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας είναι μέσα από την παρατήρηση κάποιου ο οποίος, μετά από επίμονη προσπάθεια, επιτυγχάνει τους στόχους του. Βασική προϋπόθεση είναι να υπάρχουν ομοιότητες ανάμεσα στα δύο άτομα, αφού μόνο τότε θα πιστέψει ότι έχει τις ικανότητες για να φτάσει σε παρόμοια επιτυχία. Επίσης, μέσα από αυτή την επαφή, έχει πολλαπλά οφέλη, αφού με τη μίμηση του προτύπου αποκτά γνώσεις, δεξιότητες και στρατηγικές προκειμένου να αντεπεξέλθει στις πιθανές αντιξοότητες

(Bandura, 1994). Βέβαια, στην περίπτωση που η έκβαση του εγχειρήματος δεν είναι θετική, η επίδραση στις πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας είναι αντίστοιχα αρνητική και δεν επηρεάζει μόνο το ίδιο το άτομο αλλά και την ομάδα στην οποία είναι μέλος (Consiglio, Borgogni, Alessandri, & Schaufeli, 2013). Εκτός, όμως, από τον τρόπο μίμησης ενός προτύπου, υπάρχει και η περίπτωση να αναπτυχθεί η προσωπική αυτοαποτελεσματικότητα μέσα από τη φαντασία, όπου το άτομο ακολουθώντας συγκεκριμένη δράση, φτάνει στα επιθυμητά αποτελέσματα (Snyder & Lopez, 2002). Μ' αυτόν τον τρόπο γνωρίζει πώς ακριβώς πρέπει να συμπεριφερθεί για να επιτύχει το στόχο του και το μόνο που έχει να κάνει είναι να προχωρήσει σύμφωνα με τα συγκεκριμένα βήματα που σκέφτηκε.

1.3.3. Κοινωνικό πλαίσιο

Ο τρίτος τρόπος είναι όταν ο κοινωνικός περίγυρος όχι μόνο πιστεύει, αλλά και πείθει το άτομο ότι κατέχει τις απαραίτητες ικανότητες προκειμένου να επιτύχει το στόχο του (Snyder & Lopez, 2002). Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι, μερικές φορές, η επίδραση του κοινωνικού περιβάλλοντος και κυρίως των σημαντικών άλλων, είναι πιο μεγάλη όταν αποθαρρύνει το άτομο λέγοντάς του ότι δεν μπορεί να τα καταφέρει, παρά όταν το ενθαρρύνει. Με άλλα λόγια, είναι πιθανό να πεισμούσουμε κάποιον λέγοντάς του ότι δεν μπορεί να τα καταφέρει παρά να τον πείσουμε ότι μπορεί να κατορθώσει τον πολυπόθητο στόχο του. Επιπλέον, όταν οι σημαντικοί άλλοι έχουν ρόλο που μπορεί να επηρεάσουν το στόχο του (π.χ γονείς, εκπαιδευτικοί), θα πρέπει να δημιουργούν καταστάσεις για αυτόν αντίστοιχες με το επίπεδο των ικανοτήτων του ώστε να αποφεύγεται η αποτυχία του (Bandura, 1994). Για να είμαστε πιο ακριβείς, οι καταστάσεις που θα πρέπει να αντιμετωπίσει θα πρέπει να αποτελούν πρόκληση για το ίδιο, αλλά χωρίς να υπερβαίνουν κατά πολύ τις δυνατότητές του.

1.3.4. Σωματική και συναισθηματική κατάσταση του ατόμου

Ο τέταρτος παράγοντας που επηρεάζει το επίπεδο αυτοαποτελεσματικότητας είναι ο τρόπος που το άτομο αντιλαμβάνεται τη σωματική και συναισθηματική του κατάσταση. Για παράδειγμα, όταν αισθάνεται άγχος και κούραση, αποθαρρύνεται και θεωρεί ότι δεν θα μπορέσει να τα καταφέρει, αφού θεωρεί ότι δεν διαθέτει τις ικανότητες που απαιτούνται. Αντίθετα, αν αντιλαμβάνεται την ένταση ως ενθουσιασμό, τότε ενθαρρύνεται να συνεχίσει (Bandura, 1994).

1.4. Αναπτυξιακή Πορεία των Πεπαιθρήσεων Αυτοαποτελεσματικότητας

Κάθε περίοδος στη ζωή απαιτεί διαφορετικά χαρακτηριστικά για την επιτυχημένη λειτουργικότητα του ατόμου, χωρίς να σημαίνει ότι όλοι έχουν τις ίδιες πεπαιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας. Ακολουθεί μια ανάλυση των αναπτυξιακών αλλαγών καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής.

1.4.1. Πρώιμο στάδιο των πεπαιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας

Σύμφωνα με τον Bandura (1997), υπάρχουν δύο παράγοντες που αλληλεπιδρούν και επηρεάζουν την ανάπτυξη των πεπαιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας στα αρχικά της στάδια. Ο πρώτος παράγοντας είναι η ικανότητα για συμβολική σκέψη και ιδιαίτερα όταν το παιδί αρχίζει και κατανοεί τη σχέση μεταξύ αιτίας και αποτελέσματος και την ικανότητα για αυτοπαρατήρηση και αναστοχασμό. Από τη βρεφική ηλικία, το άτομο αρχίζει να αντιλαμβάνεται ότι υπάρχει σχέση αιτίου – αιτιατού ανάμεσα στα γεγονότα. Στη συνέχεια κατανοεί ότι οι πράξεις παράγουν αποτελέσματα και συνεχίζει με την αναγνώριση του γεγονότος ότι μπορεί και το ίδιο να κάνει κάτι που να παράγει αποτέλεσμα. Ο δεύτερος παράγοντας που επιδρά στην ανάπτυξη των πεπαιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας είναι η ανταπόκριση του κοινωνικού περιβάλλοντος του βρέφους ή του παιδιού στις προσπάθειές του να ικανοποιήσει τις ανάγκες του. Όταν το περιβάλλον ανταποκρίνεται στις ανάγκες του παιδιού, το διευκολύνει να αναπτύξει πεπαιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας σε σχέση με την περίπτωση που το περιβάλλον του δεν ανταποκρίνεται. Εδώ πρέπει να αναφέρουμε ότι για την ανάπτυξη πεπαιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας, προϋπόθεση είναι το βρέφος να αντιλαμβάνεται τον εαυτό του ως ξεχωριστό ον που διαφοροποιείται από τους άλλους (Bandura, 1994). Βλέπουμε, επίσης, ότι ο ρόλος της ασφαλούς προσκόλλησης είναι πολύ σημαντικός όχι μόνο για την ανάπτυξη της αυτοαποτελεσματικότητας αλλά και για την αντίληψη σχετικά με την βοήθεια ή τα εμπόδια που δέχεται. Πιο συγκεκριμένα, το άτομο που έχει ασφαλή προσκόλληση θεωρεί ότι λαμβάνει μεγαλύτερη κοινωνική υποστήριξη και έχει να αντιμετωπίσει λιγότερα εμπόδια καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του σε προσωπικό αλλά και επαγγελματικό επίπεδο (Wright, Perrone-McGovern, White, 2014). Αυτός είναι ο τρόπος που ξεκινά η ανάπτυξη των πεπαιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας και αναπτύσσεται σ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου.

1.4.2. Παιδική ηλικία

Τα παιδιά κατά την προσχολική και σχολική ηλικία πρέπει να αποκτήσουν επίγνωση των ικανοτήτων τους για να διευρύνουν τη λειτουργικότητά τους στα

πλαίσια τόσο του σπιτιού όσο και του σχολείου. Επειδή καθημερινά έρχονται αντιμέτωπα με πολλές και διαφορετικές καταστάσεις πρέπει να αναπτύξουν και να αξιολογήσουν τις σωματικές τους ικανότητες, τις γλωσσικές, γνωστικές και κοινωνικές τους δεξιότητες. Ο τρόπος που η οικογένεια αντιμετωπίζει το παιδί είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας που καθορίζει τις πεπαιθώσεις αυτοαποτελεσματικότητάς του, μέσα από το βαθμό ανταπόκρισής του στη συμπεριφορά του παιδιού, την παροχή ερεθισμάτων που διευρύνουν τη γνωστική του ανάπτυξη και την παροχή ελευθερίας για εξερεύνηση. Στο σχολείο, τα παιδιά αποκτούν γνώσεις και δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων στο πλαίσιο της σχολικής ζωής. Είναι το κατεξοχήν πλαίσιο που αξιολογεί και συγκρίνει γνώσεις και κριτική σκέψη. Οι πεπαιθώσεις των μαθητών για τις ικανότητές τους επηρεάζουν τις φιλοδοξίες, τα επιτεύγματα και το ενδιαφέρον τους για τις ακαδημαϊκές δραστηριότητες. (Bandura, 1994).

1.4.3. Εφηβεία

Καθώς οι έφηβοι προετοιμάζονται για να αντιμετωπίσουν τις απαιτήσεις της ενηλικίωσης, πρέπει να αναλάβουν τις ευθύνες τους σε κάθε πεδίο δραστηριοποίησης. Συνεπώς, απαιτείται η απόκτηση νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων μέσα από τις εμπειρίες και την προσπάθεια που καταβάλλουν. Κάποια σημαντικά θέματα που πρέπει να αντιμετωπίσουν είναι οι αλλαγές του σώματός τους, η συναισθηματική προσκόλληση σε σχέσεις με το άλλο φύλο, η σεξουαλικότητά τους και η επιλογή του τρόπου ζωής τους. Το επίπεδο στο οποίο φτάνουν καθορίζει το βαθμό στον οποίο πιστεύουν ότι έχουν τα απαραίτητα εφόδια για να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες και τις αντιξοότητες και να επιτύχουν το στόχο τους. Σε αντίθεση με την παιδική ηλικία, κατά την εφηβεία οι συνομήλικοι παίζουν πιο σημαντικό ρόλο στην εκτίμηση των ικανοτήτων τους (Bandura, 1994).

1.4.4. Ενήλικη ζωή

Κατά τη διάρκεια της ενήλικης ζωής, τα άτομα έρχονται αντιμέτωπα με νέες προκλήσεις, όπως η σταδιοδρομία, οι σχέσεις με διάρκεια, ο γάμος, ο ερχομός ενός ή περισσότερων παιδιών. Έτσι, όπως εύκολα καταλαβαίνει κάποιος, μια σταθερή αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας συμβάλλει στην απόκτηση περισσότερων ικανοτήτων και δεξιοτήτων, με την έννοια ότι αφού πιστεύει ότι μπορεί να τα καταφέρει, θα τολμήσει να διευρύνει τις γνώσεις του, προκειμένου να διεκδικήσει μια θέση εργασίας και δεν θα αποθαρρυνθεί. Μιλώντας για την εργασία, οι πεπαιθώσεις αυτοαποτελεσματικότητας που έχει κάποιος στη φάση προετοιμασίας για τη

σταδιοδρομία του επηρεάζει σημαντικά το βαθμό στον οποίο αναπτύσσει γνωστικές και διαπροσωπικές δεξιότητες, αλλά και δεξιότητες αυτοδιαχείρισης πάνω στις οποίες αρχίζει να χτίζει τη σταδιοδρομία του. Παρ' όλο που τα τυπικά προσόντα και οι τεχνικές δεξιότητες είναι απαραίτητα για την άσκηση ενός επαγγέλματος, αυτό που οδηγεί στην επιτυχία είναι οι ψυχοκοινωνικές δεξιότητες, όπως οι ικανότητες αντιμετώπισης των εμποδίων και των δύσκολων καταστάσεων, η διαχείριση της κινητοποίησης, της συναισθηματικής κατάστασης και της σκέψης, δηλαδή η αυτορρύθμιση. Πιο συγκεκριμένα, φαίνεται ότι όσο πιο υψηλή είναι η αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας αναφορικά με την αυτορρύθμιση, τόσο καλύτερη είναι η λειτουργικότητα του ατόμου στο πλαίσιο εργασίας.

Ωστόσο, στην εποχή της κρίσης, των συνεχών αλλαγών στη δομή της εργασίας και της ραγδαίας ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών, απαιτούνται υψηλότερες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και επίπεδο ανθεκτικότητας (Bandura, 1994). Αυτό είναι κάτι που απασχολεί όλους τους εργαζόμενους και ιδιαίτερα τους μεγαλύτερους σε ηλικία. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι βλέπουν τους νεότερους συναδέλφους τους να είναι πιο ικανοί στη χρήση νέων τεχνολογιών, αφού είναι πιο εξοικειωμένοι, και αισθάνονται ότι πρέπει να κάνουν κάτι για να τους φτάσουν. Οι μεσήλικες, λοιπόν, προκειμένου να πάρουν προαγωγή ή και απλά να παραμείνουν στη θέση εργασίας που έχουν, πρέπει να αναπτύξουν γνώσεις χρήσης νέων τεχνολογιών.

1.5. Διεργασίες Ενεργοποίησης της Αυτοαποτελεσματικότητας

Υπάρχουν τέσσερις ψυχολογικές διεργασίες μέσα από τις οποίες οι πεπιοιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας επηρεάζουν τη λειτουργικότητα του ατόμου: οι γνωστικές, οι διεργασίες κινητοποίησης, οι συναισθηματικές και οι διεργασίες επιλογής. Στη συνέχεια, θα μιλήσουμε εκτενέστερα για την κάθε διεργασία (Bandura, 1994).

1.5.1. Γνωστικές διεργασίες

Κατ' αρχάς, ο στόχος που θέτει ένα άτομο επηρεάζεται από την αξιολόγηση των ικανοτήτων του, όπως το ίδιο τις αντιλαμβάνεται. Όσο πιο υψηλό είναι το επίπεδο της αυτοαποτελεσματικότητάς του τόσο πιο υψηλός είναι και ο στόχος που θέτει και επίσης τόσο μεγαλύτερη είναι η δέσμευσή του να τον επιτύχει. Εξάλλου, ανάλογα με το επίπεδο αυτοαποτελεσματικότητας διαμορφώνεται το σχέδιο δράσης και κατασκευάζονται τα πιθανά σενάρια έκβασης. Όταν το σενάριο που φτιάχνει, με βάση την εκτίμησή του για τις ικανότητές του, έχει αρνητική εξέλιξη, τότε είναι λογικό να

κυριαρχείται από την αμφιβολία και, κατά συνέπεια, είναι δύσκολο να καταφέρει να φτάσει το στόχο του (Bandura, 1994). Αντίθετα, όταν το επίπεδο αυτοαποτελεσματικότητας είναι υψηλό, το πιθανότερο σενάριο είναι ότι θα καταφέρει να φτάσει στο επιθυμητό αποτέλεσμα και με αυτοπεποίθηση θα προχωρήσει για να υλοποιήσει τον στόχο του.

1.5.2. Διεργασίες κινητοποίησης

Οι πεπαιθήμες αυτοαποτελεσματικότητας παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στη ρύθμιση της κινητοποίησης. Υπάρχουν διάφορες θεωρίες κινήτρων που αναφέρονται στις διεργασίες κινητοποίησης. Συμπεριλαμβάνουν τη θεωρία αιτιακής απόδοσης (attribution theory), τη θεωρία προσδοκίας-αξίας (expectancy-value theory), και τη θεωρία στόχου (goal theory) (Κωσταρίδου, Ευκλείδη, 1999). Οι πεπαιθήμες αυτοαποτελεσματικότητας επηρεάζουν τον παράγοντα στον οποίο αποδίδει το άτομο την αιτία για το συγκεκριμένο αποτέλεσμα, όπως για μια αποτυχία. Έτσι, τα άτομα που θεωρούν τον εαυτό τους πολύ αποτελεσματικό, αποδίδουν την αποτυχία τους στη μικρή τους προσπάθεια, ενώ εκείνα που δεν θεωρούν τον εαυτό τους όχι τόσο αποτελεσματικό, αποδίδουν την αποτυχία τους στην έλλειψη ικανοτήτων τους (Weiner, 1986, 2000).

Σύμφωνα με τη θεωρία προσδοκίας-αξίας (Eccles et al., 1983, όπως αναφέρεται στους Wigfield & Eccles, 2000) , με τον όρο προσδοκίες, εννοούμε τις πεπαιθήμες των ανθρώπων για το αν μπορούν να επιτύχουν κάτι, ενώ οι αξίες είναι οι πεπαιθήμες που αφορούν τους λόγους για τους οποίους θέλουν να εμπλακούν στο συγκεκριμένο έργο. Η κινητοποιημένη συμπεριφορά ξεκινά όταν πιστεύουμε ότι ένα συγκεκριμένο σχέδιο δράσης θα επιφέρει συγκεκριμένο αποτέλεσμα που έχει αξία για εμάς (Wigfield & Eccles, 2000). Όταν το κίνητρο σχετίζεται ευθέως με την επίτευξη ενός στόχου, οι πεπαιθήμες αυτοαποτελεσματικότητας καθορίζουν την ένταση της προσπάθειας, τον χρόνο που θα αφιερώσει κάποιος και την ανθεκτικότητα που θα δείχνει κάθε φορά που οι προσπάθειές του δε στέφονται με επιτυχία. Όταν η διαδικασία της προσπάθειας προκαλεί ικανοποίηση, αυτό το συναίσθημα κατευθύνει τη συμπεριφορά και δημιουργεί κίνητρα για επιμονή μέχρι την επιτυχία (Bandura, 1993). Τα άτομα που έχουν αμφιβολίες για τις ικανότητές τους, συχνά φαίνεται να τα παρατάνε γρήγορα, σε αντίθεση με εκείνα που πιστεύουν στις ικανότητές τους και επιμένουν ακόμα κι όταν έχουν αποτύχει (Κωσταρίδου, Ευκλείδη, 1999).

1.5.3. Οι συναισθηματικές διεργασίες

Οι πεπιοθήσεις για την ικανότητα αντιμετώπισης των εμποδίων επηρεάζει το επίπεδο στρες που βιώνει το άτομο σε δύσκολες καταστάσεις καθώς και το επίπεδο κινητοποίησής του. Οι πεπιοθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας ως προς την ικανότητα διαχείρισης στρεσογόνων καταστάσεων επηρεάζουν καθοριστικά τη βίωση ή όχι του άγχους. Τα άτομα που θεωρούν ότι μπορούν να ελέγξουν πιθανές απειλητικές καταστάσεις, δεν κατακλύζονται από αρνητικές σκέψεις και συναισθήματα για το αποτέλεσμα. Βέβαια, ακόμα κι αν περνούν αρνητικές σκέψεις από το μυαλό τους, υπάρχει η περίπτωση να πιστεύουν στην ικανότητά τους να διαχειρίζονται και να ελέγχουν τις σκέψεις τους. Ο συνδυασμός της αυτοαποτελεσματικότητας στην αντιμετώπιση των δύσκολων καταστάσεων και της αυτοαποτελεσματικότητας στον έλεγχο της σκέψης είναι ο τρόπος που μειώνει το άγχος και την αποφευκτική συμπεριφορά. Προκειμένου να καταφέρει το άτομο να φτάσει σε υψηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας, θα πρέπει να εκπαιδευτεί μέσα από τη μέθοδο των επαναλήψεων να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά την κατάσταση που του προκαλεί το άγχος. Πρώτα θα δει κάποιον να εκτελεί τη συγκεκριμένη δραστηριότητα για να τον μιμηθεί και μετά θα προσπαθήσει να δράσει σε μια προσέγγιση βήμα-βήμα σύμφωνα με το πρότυπο (Bandura, 1994).

1.5.4. Διεργασίες επιλογής

Μέχρι τώρα αναφερθήκαμε στις διεργασίες που συμβάλλουν στη δημιουργία περιβάλλοντων που βοηθούν το άτομο να αναπτύξει πεπιοθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας και να ασκήσουν έλεγχο στις δύσκολες καταστάσεις. Όμως, όλοι επιλέγουν τις δραστηριότητες και καταστάσεις με κριτήριο το βαθμό στον οποίο θεωρούν ότι μπορούν να τις φέρουν εις πέρας. Μέσα από τις συγκεκριμένες επιλογές αναπτύσσουν διαφορετικές δεξιότητες, ενδιαφέροντα αλλά και τον κοινωνικό τους ιστό που με τη σειρά του επηρεάζει την πορεία της ζωής τους. Η επιλογή επαγγέλματος αποτελεί αντιπροσωπευτικό παράδειγμα, αφού όσο καλύτερη είναι η επίδοση στο σχολείο, τόσο πιο ευρεία είναι η γκάμα των επιλογών που ανοίγονται μπροστά στο άτομο, τόσο πιο μεγάλο το ενδιαφέρον του, μεγαλύτερος ο βαθμός προετοιμασίας και τέλος η επιτυχία του (Bandura, 1994).

1.6. Πεποιθήσεις Αυτοαποτελεσματικότητας στο Επαγγελματικό Πλαίσιο

1.6.1. Κοινωνικο-γνωστική Θεωρία Σταδιοδρομίας

Μετά από την κοινωνικο-γνωστική θεωρία του Bandura, ακολούθησαν μοντέλα εφαρμογής της σε διάφορα πεδία. Μία από αυτές τις εφαρμογές είναι η κοινωνικο-γνωστική θεωρία σταδιοδρομίας που εφαρμόζεται μέσα από πέντε μοντέλα που εστιάζουν αντίστοιχα στα επαγγελματικά ενδιαφέροντα, την επαγγελματική επιλογή, την επίδοση στην εργασία, την επαγγελματική ικανοποίηση (Lent, 2005, όπ. αν. στο Dahling, Thompson, 2013) και το πιο πρόσφατο, την αυτοδιαχείριση της σταδιοδρομίας (Lent, Brown, 2013). Η κοινωνικο-γνωστική θεωρία σταδιοδρομίας αναφέρεται σε πιο δυναμικά ατομικά θέματα και έχουν σχέση με συγκεκριμένες καταστάσεις και πλαίσια. Σύμφωνα με τον Lent (2005, όπ. αν. στο Lent & Brown, 2009), η κοινωνικο-γνωστική θεωρία σταδιοδρομίας είναι συμπληρωματική της προσέγγισης των χαρακτηριστικών και παραγόντων, αφού την διευρύνει με το να δείχνει τρόπους με τους οποίους το άτομο μπορεί να αλλάξει, να αναπτυχθεί και να ρυθμίσει μόνο του τη συμπεριφορά του. Τα δομικά στοιχεία της κοινωνικο-γνωστικής θεωρίας σταδιοδρομίας σχετίζονται τόσο με το άτομο όσο και με το πλαίσιο. Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με το άτομο, τα στοιχεία αυτά είναι η αυτοαποτελεσματικότητα, οι προσδοκίες αποτελέσματος, τα ενδιαφέροντα και οι στόχοι (Lent, 2005, όπ. αν. στο Dahling, Thompson, 2013) . Τα στοιχεία που έχουν σχέση με το πλαίσιο είναι η υποστήριξη και τα εμπόδια. Αυτά τα δομικά στοιχεία επηρεάζουν την πορεία της σταδιοδρομίας, αφού αντικατοπτρίζουν τις συνέπειες των εγγενών χαρακτηριστικών και των μαθησιακών εμπειριών του ατόμου (Lent & Brown, 2009).

Κρίνεται σκόπιμο σ' αυτό το σημείο να διευκρινιστούν κάποια θέματα σχετικά με αυτά τα στοιχεία. Παρ' όλο που έχουμε αναφερθεί εκτενώς στο στοιχείο της αυτοαποτελεσματικότητας, πρέπει να επισημάνουμε τον παραγωγικό χαρακτήρα της. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον Bandura (1997), η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας επιτρέπει στο άτομο να οργανώσει, να ενοποιήσει και να χρησιμοποιήσει τις δεξιότητές του σε διαφορετικές συνθήκες. Η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας, μ' άλλα λόγια, αναφέρεται όχι μόνο στις ικανότητες του ατόμου να διεκπεραιώσει ένα έργο, αλλά να μπορεί παράλληλα να διαχειριστεί και τις εκάστοτε συνθήκες (πίεση χρόνου, θόρυβο κ.λ.π). Η παραγωγικότητα αυτή φαίνεται πιο ξεκάθαρη, αν θεωρήσουμε ότι εξελίσσεται από το γενικότερο στο πιο ειδικό. Για παράδειγμα, όταν πρόκειται για τη σταδιοδρομία, η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας

ξεκινά από τη γενικότερη εύρεση κάποιας μορφής εργασίας, χωρίς να είναι συγκεκριμένη, προχωράει σε ευρείες ομάδες επαγγελματών (π.χ. Holland), σε έναν επαγγελματικό τομέα, σε μια ειδικότητα του συγκεκριμένου επαγγέλματος και τέλος σε πιο συγκεκριμένες δραστηριότητες ή δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση του έργου (Lent & Brown, 2009). Στον τομέα της σταδιοδρομίας, οι προσδοκίες αποτελέσματος γίνονται πιο συγκεκριμένες και αναφέρονται στις πεποιθήσεις του ατόμου για τον βαθμό στον οποίο μπορεί να πραγματοποιήσει τις πρωταρχικές του αξίες αν ακολουθήσει κάποια επαγγελματική πορεία.

Κατά συνέπεια, οι προσδοκίες αποτελέσματος είναι διαφόρων ειδών, ανάλογα με τις επαγγελματικές αξίες του ατόμου. Έτσι διακρίνονται σε κοινωνικές (π.χ. όφελος για την οικογένεια), οικονομικές (π.χ. οικονομικό κέρδος) και αυτοαξιολόγησης (αποδοχή του εαυτού) (Bandura, 1986, όπως αν. στο Lent & Brown, 2009). Αναφορικά με τον στόχο, πρόκειται για την πρόθεση να εμπλακεί κάποιος σε μια δραστηριότητα ή να παράγει ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Στο πλαίσιο της κοινωνικο-γνωστικής θεωρίας σταδιοδρομίας, οι στόχοι αναφέρονται είτε στην επιλογή του πεδίου δραστηριότητας με την οποία επιθυμεί το άτομο να ασχοληθεί είτε στο επίπεδο επίδοσης που φιλοδοξεί να φτάσει. Τα ενδιαφέροντα αντικατοπτρίζουν τις δραστηριότητες με τις οποίες του αρέσει να ασχολείται (Bandura, 1986, όπως αν. στο Lent & Brown, 2009). Όπως προαναφέραμε, ωστόσο, τα δομικά στοιχεία της κοινωνικο-γνωστικής θεωρίας σταδιοδρομίας, δεν περιορίζονται στο άτομο, αλλά επεκτείνονται και στο πλαίσιο. Έτσι, έχουμε την υποστήριξη ή τα εμπόδια που ενισχύουν ή αποθαρρύνουν το άτομο στο εγχείρημά του. Οι ευνοϊκές συνθήκες του πλαισίου, δηλαδή η ύπαρξη μεγάλου βαθμού βοήθειας και λίγων εμποδίων από την πλευρά του κοντινού περιβάλλοντος, βοηθούν το άτομο να σταθεροποιήσει τους στόχους του και να αυξήσει τις πιθανότητες να τους πραγματοποιήσει (Lent & Brown, 2009). Κι όταν μιλάμε για σταδιοδρομία, αναφερόμαστε σε ένα ευρύ φάσμα θεμάτων που σχετίζονται με την εργασία αλλά και άλλα σχετικά βιώματα που διαμορφώνουν τη μοναδική για κάθε άτομο πορεία ζωής που περιλαμβάνει τους εργασιακούς ρόλους, τα επαγγέλματα, τους εργοδότες, τους οργανισμούς, καθώς επίσης και τις αντιλήψεις του εν λόγω ατόμου για τα επαγγελματικά θέματα, τις εναλλακτικές επιλογές που θεωρεί ότι έχει, τα αποτελέσματα ή ακόμα και την προσαρμοστικότητά του σε πολλαπλούς ρόλους και τις πιθανές μεταβάσεις (Sidiropoulou-Dimakakou, Mylonas, Argyropoulou, 2015). Η κοινωνικο-γνωστική θεωρία σταδιοδρομίας εστιάζει στις γνωστικές μεταβλητές του ατόμου που του δίνουν τη δυνατότητα να επιδρά στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας του καθώς και στις μεταβλητές του συγκεκριμένου πλαισίου που ενισχύουν ή

περιορίζουν την προσωπική του μεσολάβηση (Lent, Brown, & Hackett, 2000). Όμως, υπάρχει και η αυτοαποτελεσματικότητα στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας, η οποία αναφέρεται στις πεποιθήσεις του ατόμου για τις ικανότητές του να εφαρμόσει το κατάλληλο σχέδιο δράσης που απαιτείται για να διαχειριστεί αποτελεσματικά τους εργασιακούς του ρόλους και τα θέματα της σταδιοδρομίας του (Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2015).

1.6.2. Είδη πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας στη σταδιοδρομία

Η κοινωνικο-γνωστική θεωρία σταδιοδρομίας αρχικά αναπτύχθηκε για να ερμηνεύσει την ανάπτυξη των ενδιαφερόντων και των επιλογών συμπεριφοράς που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία ως ευρύτερη έννοια από την παιδική ηλικία μέχρι την είσοδο στην επαγγελματική σταδιοδρομία (Lent, Brown, & Hackett, 1994). Τα άτομα με υψηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας στη σταδιοδρομία έχουν θετικά αποτελέσματα όσον αφορά προσωπικά θέματα και θέματα σταδιοδρομίας, όπως την επιτυχία, την ικανοποίηση και την υψηλή επίδοση στην απασχόλησή τους (Betz, 2007). Αφορά μια ευρύτερη οπτική σε σύγκριση με την αυτοαποτελεσματικότητα ως προς ένα συγκεκριμένο έργο, όπως έκαναν λόγο λίγο αργότερα (2006), οι Lent & Brown (όπως αναφ. στο Spurk & Abele, 2014), με κατηγορίες όπως την αυτοαποτελεσματικότητα σε συγκεκριμένο έργο, συγκεκριμένου περιεχομένου, με συγκεκριμένη διαδικασία καθώς και την αυτοαποτελεσματικότητα αναφορικά με τον τρόπο αντιμετώπισης των διαφόρων καταστάσεων. Έτσι, η αυτοαποτελεσματικότητα στην απασχόληση (occupational self-efficacy) είναι ένα παράδειγμα αυτοαποτελεσματικότητας περιεχομένου που αντανάκλα τις πεποιθήσεις του ατόμου σχετικά με τις ικανότητές του να εκτελέσει καθήκοντα και να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της απασχόλησής του χωρίς όμως να αναφέρεται σε συγκεκριμένο εργασιακό πλαίσιο.

Υπάρχει, εξάλλου, η επαγγελματική αυτοαποτελεσματικότητα (job self-efficacy), ένα είδος που αφορά συγκεκριμένο επαγγελματικό ρόλο και τις πεποιθήσεις του ατόμου που σχετίζονται με τις ικανότητές του να ολοκληρώνει με επιτυχία τις εργασίες που του ανατίθενται στο πλαίσιο του επαγγέλματός του (Gist & Mitchell, 1992). Όμως, στο πλαίσιο της σταδιοδρομίας είναι σκόπιμο να αναφέρουμε και την εργασιακή αυτοαποτελεσματικότητα με συγκεκριμένο περιεχόμενο που αναφέρεται στις δραστηριότητες που απαιτούνται να εκτελέσει ο εργαζόμενος και αποτελεί βασική προϋπόθεση της οργανωσιακής συμπεριφοράς και της επαγγελματικής επίδοσης (Stajkovic & Luthans, 1998). Το είδος αυτό αποτελεί ασπίδα προστασίας απέναντι

στην επαγγελματική εξουθένωση, αφού καλλιεργεί την ανάπτυξη αποτελεσματικών τρόπων αντιμετώπισης και διαχείρισης του στρες (Consiglio, Borgogni, Alessandri, & Schaufeli, 2013). Και σ' αυτό το σημείο, θα πρέπει να ορίσουμε την αυτοαποτελεσματικότητα στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας που αφορά τις πεποιθήσεις του ατόμου για την ικανότητά του να προχωρήσει στις ενέργειες που απαιτούνται προκειμένου να διαχειριστεί αποτελεσματικά τους επαγγελματικούς του ρόλους και άλλα θέματα στο πλαίσιο της σταδιοδρομίας του (Betz, Hackett, 2006). Πρόκειται για τις πεποιθήσεις που καθορίζουν το κατά πόσο θα εκτελέσει τα καθήκοντά του με πρωτοποριακό ή συμβατικό τρόπο (Gregersen, Vincent-Höpe & Nienhaus, 2014, όπως αναφ. στο Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2015).

1.6.3. Αυτοαποτελεσματικότητα στην εργασία και τρόπος λειτουργίας της

Η επίδοση του ατόμου επηρεάζει το επίπεδο της αυτοαποτελεσματικότητάς του και στη συνέχεια οι πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας, όπως έχουν διαμορφωθεί, επηρεάζουν την επίτευξη μελλοντικών επιτευγμάτων (Lent, Brown, & Hackett, 1994). Υπάρχουν, ωστόσο και έρευνες που υποστηρίζουν ότι το επίπεδο αυτοαποτελεσματικότητας είναι το αποτέλεσμα των επιδόσεων του παρελθόντος, αλλά αρνούνται το ότι οι πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας επηρεάζουν τη μελλοντική επίδοση (Sitzmann, Yeo, 2013). Κάτι άλλο, που όμως δεν φαίνεται να είναι ξεκάθαρο, είναι κατά πόσο οι πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας επηρεάζουν την ευεξία του ατόμου. Σημαντικό στοιχείο που προωθεί την ευεξία του ατόμου είναι η βαθιά του εμπλοκή ή δέσμευση (engagement). Οι εργαζόμενοι που διαθέτουν υψηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας είναι πολύ πιθανό να εμπλέκονται σε βάθος στο έργο που εκτελούν, αφού είναι διατεθειμένοι να επενδύσουν μεγάλα αποθέματα ενέργειας και προσπάθειας για να είναι αποτελεσματικοί και συνεπώς απορροφούνται κατά τη διαδικασία εργασίας που εκτελούν. Αυτό που περισσότερο φαίνεται να ενδιαφέρει τους συγκεκριμένους εργαζόμενους είναι η πρόοδός τους κι όχι τόσο το αποτέλεσμα (Schaufeli and Salanova, 2007, όπως αν. στο Ouwenneel, Le Blanc, Schaufeli, 2013). Η εμπλοκή που διατηρείται για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα ή δέσμευση στην εργασία αποτελεί ένα από τα χαρακτηριστικά που διαθέτουν τα άτομα με υψηλό βαθμό αυτοαποτελεσματικότητας (Cherian, Jacob, 2013). Επιπροσθέτως, οι υψηλές πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας σχετίζονται αρνητικά με την αναβλητικότητα (Wäschle, Lachner, Fink, Nückles, M., 2014). Αυτό που προκύπτει από έρευνες είναι ότι ο μεγάλος βαθμός αυτοαποτελεσματικότητας μειώνει ή και εξαλείφει τα

συμπτώματα κατάθλιψης κάτι που δεν ισχύει για το άγχος. Μια πιθανή εξήγηση γι' αυτό είναι ότι, επειδή ο εργαζόμενος που πιστεύει ότι μπορεί να επιτύχει τους στόχους του και συνεπώς θέτει υψηλούς στόχους που αποτελούν πρόκληση για τον ίδιο, αγχώνεται με τη διαδικασία που απαιτείται για να τα καταφέρει (Peng, Xie, Schaubroeck, 2014). Μέχρι τώρα, όπως είδαμε, έχουν αναφερθεί αρκετά είδη αυτοαποτελεσματικότητας που αφορούν τη σταδιοδρομία. Ωστόσο, πρέπει να καταστήσουμε σαφές ότι, σύμφωνα με τη θεωρία της αυτοαποτελεσματικότητας, υπάρχει μια εσωτερική σχέση εξάρτησης που συνδέει τη γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα με την αυτοαποτελεσματικότητα ως προς κάποια συγκεκριμένη συμπεριφορά. Μ' άλλα λόγια, η αυτοαξιολόγηση του ατόμου για το επίπεδο των ικανοτήτων του στην εργασία συνδέεται με το γενικότερο επίπεδο αυτοαξιολόγησής του αναφορικά με την ικανότητά του να διεκπεραιώσει με επιτυχία έναν αριθμό καθηκόντων (Bandura, 1997).

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω, θεωρούμε πολύ ενδιαφέρον να διερευνηθεί ο βαθμός αυτοαποτελεσματικότητας των δημοσίων υπαλλήλων μεγαλύτερης ηλικίας οι οποίοι από τη μία πλευρά συχνά υστερούν στη γνώση χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή σε σχέση με τους νεότερους υπαλλήλους που είναι πιο εξοικειωμένοι με την τεχνολογία, αλλά από την άλλη η εμπειρία τους ίσως να εξισορροπεί αυτή την αδυναμία τους.

2. ΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑ

2.1. Η Έννοια της Αισιοδοξίας

Η αισιοδοξία είναι μία έννοια που αναφέρεται στη γενικότερη τάση του ατόμου να περιμένει θετικά γεγονότα στη ζωή του. Όταν κάποιος χαρακτηρίζεται ως αισιόδοξος, προσδοκά ότι στη ζωή του θα κυριαρχεί η θετική έκβαση των καταστάσεων. Αντίθετα, όταν το άτομο διακατέχεται από απαισιοδοξία, περιμένει ότι θα κυριαρχούν τα αρνητικά συμβάντα (Scheier and Carver, 1985). Η έννοια της αισιοδοξίας είναι σημαντικός παράγοντας κινητοποίησης του ατόμου αφού ακόμα και κατά την προϊστορική περίοδο, οι άνθρωποι παρακινούνταν να κυνηγήσουν από την ανταμοιβή που θα είχαν, δηλαδή το θήραμα, ακόμη κι αν ο στόχος ήταν δύσκολα επιτεύξιμος. Ο *homo sapiens* που ξεκίνησε από την Αφρική και κατέκτησε τον κόσμο χρειάστηκε μια αισιόδοξη στάση ζωής για να προσαρμοστεί και να κυριαρχήσει σε εχθρικά και επικίνδυνα περιβάλλοντα. Η αισιόδοξη στάση ζωής βοηθά το άτομο να προσαρμόζει τις αξίες και τους στόχους του στις εκάστοτε συνθήκες. Οι έννοιες της αισιοδοξίας και της απαισιοδοξίας, παρ' όλο που θεωρούνται αντίθετες, είναι οι ακραίες τιμές μιας ενιαίας έννοιας. Η αισιοδοξία, όπως και τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της προσωπικότητας βρίσκονται σε μια γραμμική απεικόνιση και μπορεί να παίρνουν διαφορετικές τιμές ανάλογα με την κατάσταση στην οποία βρίσκεται κάποιος. Αυτό σημαίνει ότι το ίδιο άτομο μπορεί να εκδηλώνει αισιόδοξο τύπο συμπεριφοράς σε μερικές περιπτώσεις ενώ σε άλλες όχι (Chang, 2001).

2.2. Παράγοντες Ανάπτυξης της Αισιοδοξίας

Ο βαθμός της αισιοδοξίας που αισθάνεται το άτομο είναι αποτέλεσμα του συνδυασμού κληρονομικότητας και περιβάλλοντος (Gillham & Reivich, 2004). Ενώ παλαιότερα υπήρχαν ενδείξεις για προδιάθεση του ατόμου να διακατέχεται από συγκεκριμένο βαθμό αισιοδοξίας εξαιτίας των γονιδίων του, όλο και περισσότερα ευρήματα ερευνών δείχνουν ότι κάποιοι παράγοντες από το περιβάλλον στο οποίο ανατρέφεται το άτομο επηρεάζουν σε πολύ μεγάλο βαθμό την προδιάθεσή του για αισιοδοξία ή όχι (Gillham & Reivich, 2004). Για παράδειγμα, όταν το παιδί είναι θύμα κακοποίησης ή εχθρότητας από τους γονείς του, είναι πιο πιθανό να εμφανίζει χαμηλότερο βαθμό αισιοδοξίας (Brodhagen & Wise, 2008). Φυσικά, αυτό που παίζει καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη αισθημάτων αισιοδοξίας είναι η ασφαλής προσκόλληση του παιδιού στο άτομο που το ανατρέπει κατά τη βρεφική ηλικία (Carver, Scheier, Miller, & Fulford, 2009). Όταν το παιδί έχει ασφαλή προσκόλληση

γνωρίζει ότι όταν χρειαστεί κάτι, υπάρχει το άτομο που θα το φροντίσει και γι' αυτό δεν ανησυχεί. Κατά συνέπεια, δεν αισθάνεται ότι κινδυνεύει και αναπτύσσει θετική αντίληψη για τη ζωή. Οι γονείς μπορούν να αυξήσουν το βαθμό αισιοδοξίας των παιδιών τους με το να αποτελούν οι ίδιοι πρότυπο για μίμηση για τα παιδιά τους, όταν έρχονται αντιμέτωποι με αντίξοες συνθήκες. Ένας άλλος τρόπος αύξησης του βαθμού αισιοδοξίας στα παιδιά είναι η παροχή βοήθειας ώστε να αναπτύξουν δεξιότητες και εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους και να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τις προκλήσεις της ζωής (Gillham & Reivich, 2004).

2.3. Αισιοδοξία και Συναφείς Εννοιολογικές Κατασκευές

Ωστόσο, κρίνεται σκόπιμο να διευκρινιστεί η διαφορά ανάμεσα σε σχετικές εννοιολογικές κατασκευές, όπως των πεπιοθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας, της ελπίδας, της επιθυμίας και της ευτυχίας αφενός και αφετέρου της διάθεσης αισιοδοξίας. Συγκρίνοντας τις πεπιοθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας με τη διάθεση αισιοδοξίας, βλέπουμε ότι η θεωρία για την αυτοαποτελεσματικότητα εστιάζει στις προσδοκίες του ατόμου αναφορικά με την ικανότητά του να επιτύχει συγκεκριμένους στόχους με τη χρήση κατάλληλων στρατηγικών σε διαφορετικές καταστάσεις (Bandura, 1986, όπ. αν. στο Lent & Brown, 2006). Μ' άλλα λόγια, οι πεπιοθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας διαφοροποιούνται από την αισιοδοξία αφού εστιάζουν στον παράγοντα της μεσολάβησης του ατόμου και της συμπεριφοράς του για την πρόβλεψη των συγκεκριμένων προσδοκιών (Bandura, 1982), ενώ η διάθεση της αισιοδοξίας αναφέρεται γενικά στην έκβαση των καταστάσεων χωρίς να μεσολαβεί η συμπεριφορά του ατόμου. Σε σχέση με την ελπίδα, η διάθεση αισιοδοξίας αντικατοπτρίζει γενικότερες πεπιοθήσεις για μια ποικιλία θεμάτων (Rand, 2009, όπως αν. στους Ottenheim, Mast, Zitman, & Giltay, 2012). Έτσι, η ελπίδα εστιάζει στην προσωπική επιδίωξη συγκεκριμένων στόχων, ενώ η αισιοδοξία εστιάζει στην ποιότητα που περιμένουμε ότι θα έχουν τα μελλοντικά γεγονότα γενικότερα. (Bryant & Cvengros, 2004, όπως αν. Ottenheim, et al., 2012). Αναφορικά με την έννοια της επιθυμίας, φαίνεται ότι οδηγεί στην έννοια της αισιοδοξίας περισσότερο ως θετική προδιάθεση. Για να καταστεί πιο σαφές, η επιθυμία ορίζεται ως η αυτόματη θετική συναισθηματική αντίδραση προς κάποιο ερέθισμα ή γεγονός. Πρόκειται για μια κινητήρια δύναμη που ωθεί το άτομο να κάνει ό,τι χρειάζεται για να επιτύχει το στόχο και να αποφεύγει τα εμπόδια. Κατά συνέπεια, η έντονη επιθυμία οδηγεί στην αισιοδοξία, αφού το θέλει, συγκριτικά με άλλους, πιο πολύ να επιτύχει τον πολυπόθητο στόχο ή να αποκτήσει το πολυπόθητο αντικείμενο (Lench, Bench, 2012).

Εξάλλου όταν μιλάμε για ευτυχία, αναφερόμαστε στην κατάσταση κατά την οποία το άτομο αξιολογώντας τις εμπειρίες της ζωής του θεωρεί ότι οι θετικές είναι περισσότερες από τις αρνητικές, ενώ παράλληλα η πορεία ζωής του ατόμου ανταποκρίνεται στις θετικές του προσδοκίες (Veenhoven, 1994). Σύμφωνα με τη Lyubomirsky, που μελετά τον τρόπο με τον οποίο μπορούμε να έχουμε αλλά και να διατηρούμε το αίσθημα της ευτυχίας στη ζωή μας μέσα από το πρίσμα της Θετικής Ψυχολογίας, η έννοια της ευτυχίας αναφέρεται στη βίωση της χαράς, της ευχαρίστησης και της ευεξίας που συνοδεύονται από την αίσθηση ότι η ζωή έχει νόημα για κάποιον που διανύει μια καλή περίοδο (Lyubomirsky, 2008). Αντίθετα, η διάθεση αισιοδοξίας είναι ένα χαρακτηριστικό προσωπικότητας που προδιαθέτει το άτομο να πιστεύει ότι είναι πιο πιθανό να συμβούν καλά πράγματα σε σχέση με την πιθανότητα να συμβούν άσχημα.

2.4. Αισιοδοξία με Βάση το Μοντέλο Προσδοκίας-Αξίας

Το μοντέλο κινήτρων προσδοκίας-αξίας (Eccles et al., 1983, όπως αναφέρεται στους Wigfield & Eccles, 2000), εκτός από την αυτοαποτελεσματικότητα βρίσκεται στη βάση των εννοιολογικών κατασκευών της αισιοδοξίας και της απαισιοδοξίας. Βασική υπόθεση του συγκεκριμένου μοντέλου είναι ότι η συμπεριφορά είναι οργανωμένη σε άμεση σχέση με την επιδίωξη ενός στόχου (Scheier & Carver, 1985). Σύμφωνα με το συγκεκριμένο μοντέλο, ο πρώτος όρος αναφέρεται στην προσδοκία, δηλαδή την αίσθηση για τις πιθανότητες επίτευξης ενός στόχου. Και στην περίπτωση που το άτομο είναι αισιόδοξο ότι θα τα καταφέρει, θα προχωρήσει στη δράση, αφού η αίσθηση αισιοδοξίας αποτελεί επαρκή κινητοποίηση. Τα μοτίβα συμπεριφοράς αλλά και οι προσδοκίες είναι διαφορετικά στα αισιόδοξα άτομα από τα απαισιόδοξα, αφού σχετίζονται με την επίτευξη των στόχων τους. Πιο συγκεκριμένα, επειδή οι αισιόδοξοι άνθρωποι έχουν την τάση να θεωρούν ότι οι πράξεις τους θα επιφέρουν θετικό αποτέλεσμα, επιδεικνύουν μεγάλη επιμονή στην προσπάθειά τους και δεν τα παρατάνε. Αντίθετα οι απαισιόδοξοι, έχουν την πεποίθηση ότι θα αποτύχουν και, κατά συνέπεια, δεν εμμένουν στο στόχο τους και δεν προσπαθούν. Είναι πιο πιθανό να αποσπούν την προσοχή τους από τα εμπόδια κάνοντας κάτι άλλο, αλλά αυτό δεν βοηθά στη λύση του προβλήματος. Επίσης, αυτό το μοντέλο εξηγεί γιατί τα αισιόδοξα άτομα χαρακτηρίζονται από υψηλότερο επίπεδο υποκειμενικής ευεξίας (Subjective Well-Being) σε σχέση με τα απαισιόδοξα. Αυτό συμβαίνει επειδή γνώρισμα των εν λόγω ατόμων είναι το ότι εντοπίζουν την αιτία του προβλήματος και την

αντιμετωπίζουν, σε αντίθεση με τους απαισιόδοξους που αποφεύγουν να αντιμετωπίσουν άμεσα το ίδιο το πρόβλημα.

2.5. Είδη Αισιοδοξίας

Η έννοια της αισιοδοξίας διακρίνεται σε δύο είδη, τη διάθεση αισιοδοξίας (dispositional optimism) και την επεξηγηματική αισιοδοξία (explanatory optimism). Επίσης, υπάρχει η μη ρεαλιστική αισιοδοξία που διακρίνεται σε μη ρεαλιστική απόλυτη αισιοδοξία και μη ρεαλιστική σχετική αισιοδοξία αντίστοιχα.

2.5.1. Η διάθεση αισιοδοξίας

Η διάθεση αισιοδοξίας είναι οι γενικευμένες θετικές προσδοκίες για το μέλλον (Carver, Scheier & Segerstrom, 2010) και μπορούμε να κατανοήσουμε καλύτερα την έννοια δίνοντας το παράδειγμα ενός σχετικού ερωτήματος. Ένα χαρακτηριστικό ερώτημα που δείχνει το βαθμό αισιοδοξίας ενός ατόμου είναι αν περιμένει ότι το μέλλον του θα είναι καλό ή κακό (Scheier, Carver, & Bridges, 1994). Κατά συνέπεια, το άτομο με υψηλή διάθεση αισιοδοξίας, περιμένει ότι, ανεξάρτητα από τις διάφορες συνθήκες που επικρατούν, το μέλλον τού επιφυλάσσει θετικά γεγονότα. Αντίθετα, το άτομο με χαμηλή διάθεση αισιοδοξίας περιμένει αρνητική έκβαση των γεγονότων και θεωρεί ότι οι καταστάσεις αυτές είναι ανεξέλεγκτες και δεν είναι εφικτό να τροποποιηθούν. Αυτές οι διαφορές αναφορικά με τις προσδοκίες για το μέλλον επηρεάζουν και τον τρόπο που το άτομο συμπεριφέρεται. Η έννοια της διάθεσης αισιοδοξίας βασίζεται στη θεωρία αυτορρύθμισης των Carver & Scheier (self regulation), σύμφωνα με την οποία, το άτομο οργανώνει τη συμπεριφορά του για την πραγματοποίηση ενός στόχου μόνο εφόσον θεωρεί τον συγκεκριμένο στόχο επιθυμητό και εφικτό (Carver et al., 2010). Είναι κατανοητό, λοιπόν, ότι όταν κάποιος θεωρεί ότι τα πράγματα θα πάνε καλά στο μέλλον, αντιλαμβάνεται το στόχο που έχει θέσει ως εφικτό και γι' αυτό προσπαθεί να τον επιτύχει. Αντίθετα, τα άτομα που περιμένουν αρνητική έκβαση των καταστάσεων στο μέλλον, θεωρούν το στόχο που έχουν θέσει ως ανέφικτο και γι' αυτό παραιτούνται πιο εύκολα από τις προσπάθειές τους.

2.5.2. Η επεξηγηματική αισιοδοξία

Το δεύτερο είδος αισιοδοξίας, η επεξηγηματική αισιοδοξία, βασίζεται στην υπόθεση ότι οι προσδοκίες μας για το μέλλον εξαρτώνται από τον τρόπο με τον οποίο ερμηνεύουμε τα γεγονότα του παρελθόντος (Peterson & Seligman, 1984). Πιο συγκεκριμένα, όταν το άτομο διαθέτει υψηλό βαθμό σ' αυτό το είδος αισιοδοξίας,

αντιλαμβάνεται τις δυσκολίες και τα προβλήματα ως κάτι εξωτερικό, προσωρινό και συγκεκριμένο, ενώ το άτομο που έχει χαμηλό βαθμό, θεωρεί τα προβλήματα και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει ως κάτι μόνιμο, που οφείλεται στο ίδιο το άτομο (Gillham, J., Shatté, A., Reivich, K., & Seligman, M., 2001). Αυτό το είδος αισιοδοξίας μπορεί να μετρηθεί με τη διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο το άτομο ερμηνεύει τα γεγονότα του παρελθόντος, δηλαδή στο πού αποδίδει το άτομο τις αιτίες των γεγονότων και στη συνέχεια με το να διερευνάται αν τελικά αυτός ο τρόπος επηρεάζει τις προσδοκίες του ατόμου για το μέλλον.

2.5.3. Σχέση μεταξύ διάθεσης αισιοδοξίας και επεξηγηματικής αισιοδοξίας

Όπως φαίνεται από τους παραπάνω ορισμούς, και οι δύο συγκλίνουν στο ότι ο βαθμός αισιοδοξίας διαφοροποιείται με βάση τις προσδοκίες του ατόμου (Scheier & Carver, 1992). Υπάρχουν, όμως και σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα δύο είδη αισιοδοξίας. Μία βασική διαφορά είναι ότι η επεξηγηματική αισιοδοξία εστιάζει στους παράγοντες στους οποίους αποδίδει το άτομο τη θετική ή αρνητική έκβαση κάποιου συγκεκριμένου γεγονότος, ενώ η διάθεση αισιοδοξίας μετρά τις προσδοκίες του ατόμου για το μέλλον και σχετίζεται με το βαθμό δέσμευσης, ζωτικότητας του ατόμου σε όλα τα πλαίσια δραστηριοποίησής του καθώς και της αίσθησής του ότι έχει κάποιον σκοπό στη ζωή του (Giltay, E., Kamphuis, M., Kalmijn, S., Zitman, F., & Kromhout, D., 2006a). Αυτό που επιβεβαιώνει τη διαφορά ανάμεσα στα δύο είδη αισιοδοξίας είναι ο χαμηλός βαθμός συσχέτισης (κυμαίνεται από 0.10-0.25) που βρέθηκε να έχουν οι δύο κλίμακες που μετρούν τις δύο έννοιες της αισιοδοξίας.

2.5.4. Μη ρεαλιστική αισιοδοξία

Υπάρχει, όμως και το ενδεχόμενο της μη ρεαλιστικής αισιοδοξίας η οποία αναφέρεται στην τάση του ατόμου να υπερεκτιμά τις πιθανότητες θετικής έκβασης μιας κατάστασης. Κάποιοι άνθρωποι ίσως θεωρούν ότι έχουν περισσότερες πιθανότητες να κάνουν έναν επιτυχημένο γάμο ή να πάρουν προαγωγή στην εργασία τους από τον μέσο όρο (Lench, 2009). Αυτό είναι χαρακτηριστικό της θετικής προδιάθεσης προς την αισιοδοξία (optimistic bias), σύμφωνα με την οποία το άτομο έχει θετικές προσδοκίες για το μέλλον του, ακόμη κι αν οι πιθανότητες για θετική ή αρνητική έκβαση των γεγονότων είναι ίσες για όλους (Lench, Bench, 2012). Η προδιάθεση προς την αισιοδοξία διακρίνεται σε δύο είδη: τη μη ρεαλιστική απόλυτη αισιοδοξία (unrealistic absolute optimism) και τη μη ρεαλιστική σχετική αισιοδοξία (unrealistic comparative optimism).

2.5.4.1. Μη ρεαλιστική απόλυτη αισιοδοξία Το πρώτο είδος, η μη ρεαλιστική απόλυτη αισιοδοξία, αναφέρεται στην πεποίθηση του ατόμου αναφορικά με την πιο αίσια ή πιο ευνοϊκή εξέλιξη που θα έχουν τα θέματα που το απασχολούν σε σχέση με αντικειμενικά πρότυπα. Για παράδειγμα, υπολογίζεται λιγότερος ο χρόνος που θα χρειαστεί για να διεκπεραιώσει μια εργασία απ' ό,τι είναι ο μέσος χρόνος ή μεγαλύτερες οι οικονομικές του απολαβές από την εργασία του σε σχέση με το μέσο μισθό (Shepperd, Ouellette & Fernandez, όπως αναφ. στους Shepperd, Pogge, Howell, 2016). Όταν κάποιος καλείται να εκτιμήσει τις πιθανότητες να βιώσει επιθυμητά γεγονότα ή τον κίνδυνο για αντίζοα γεγονότα, φαίνεται να έχει την τάση να υπερεκτιμά τις πιθανότητες για θετικά γεγονότα και να υποτιμά τις πιθανότητες για αρνητικά γεγονότα (Shepperd, Klein, Waters, & Weinstein, 2013).

2.5.4.2. Μη ρεαλιστική σχετική αισιοδοξία. Από την άλλη πλευρά, όταν αναφερόμαστε στη μη ρεαλιστική σχετική αισιοδοξία, μιλάμε για πιο ευνοϊκά αποτελέσματα μιας κατάστασης ενός ατόμου σε σχέση με κάποιον άλλο που διαθέτει τα ίδια ατομικά χαρακτηριστικά. Αυτές οι αισιόδοξες προσδοκίες για το μέλλον αφορούν κάθε πλαίσιο δραστηριοποίησης, όπως είναι τα γεγονότα προσωπικής ζωής (π.χ. σπουδές, γάμος), την υγεία (π.χ. αν θα ασθενήσει από καρκίνο) και την οικονομική κατάσταση (π.χ. η πιθανότητες να κερδίσει κάποιος στο λαχείο). Αυτές οι προσδοκίες φανερώνουν μία συστηματική επίδραση της έντονης επιθυμίας στη διαμόρφωση της πρόγνωσης του ατόμου για το αν θα συμβεί κάτι καλό ή όχι (Lench, Bench, 2012). Η ισχυρή τάση του ατόμου να υποθέτει ότι τον περιμένει ένα λαμπρό μέλλον προέρχεται από το αίσθημα της επιθυμίας για τη θετική εξέλιξη των καταστάσεων, η οποία βοηθά στην αναγνώριση και την ανταπόκριση στα διάφορα θετικά ερεθίσματα, αλλά ίσως και να οδηγεί σε υπεραισιόδοξη κρίση.

2.5.4.3. Συνέπειες μη ρεαλιστικής αισιοδοξίας. Γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι υπάρχουν δύο πιθανές συνέπειες της μη ρεαλιστικής αισιοδοξίας. Στην πρώτη περίπτωση υπάγονται τα άτομα με μη ρεαλιστική αισιοδοξία όπως για παράδειγμα διάσημοι αθλητές ή σπουδαίοι επιχειρηματίες που κατάφεραν κάτι πολύ δύσκολο παρά τα προγνωστικά για την αποτυχία τους. Στην αντίθετη περίπτωση, μπορούμε για παράδειγμα να αναφερθούμε στους εφήβους που επειδή επιθυμούν να γίνουν διάσημοι αθλητές είναι υπερβολικά αισιόδοξοι ότι θα μεγαλουργήσουν, αλλά απογοητεύονται όταν αντιληφθούν ότι δεν διαθέτουν το απαιτούμενο ταλέντο ή αναγκάζονται να σταματήσουν το αγαπημένο τους άθλημα εξαιτίας ενός σοβαρού τραυματισμού. Όταν η μη ρεαλιστική αισιοδοξία αποτυπώνει την αντίληψη ότι το άτομο

δεν βρίσκεται σε κίνδυνο, τότε είναι πιθανό να προβεί σε ριψοκίνδυνες συμπεριφορές ή να μην ασχολείται με την πρόληψη όσον αφορά θέματα της υγείας του (Shepperd, Rogge, Howell, 2016). Επίσης, όταν υπολογίζει ότι ο χρόνος διεκπεραίωσης μιας εργασίας θα είναι λιγότερος απ' όσο είναι το πιθανότερο, το άτομο δεν θα είναι συνεπές ως προς την τήρηση των προθεσμιών και δεν θα προλαβαίνει να διεκπεραιώνει τις εργασίες του (Lench, Bench, 2012). Συχνά έχουν την τάση να εμμένουν στις προσωπικές τους πεποιθήσεις ακόμα κι αν τους γνωστοποιούνται νέα δεδομένα που έρχονται σε αντίθεση με αυτές (Slovic, Fischhoff & Lichtenstein, 1982). Και, σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα (Kuzmanovic, Jefferson, & Vogeley, 2014), όταν κάποιος έχει σχηματίσει την άποψή του για το μέλλον, τείνει να μαθαίνει από τις πληροφορίες που συμφωνούν με την άποψη αυτή κι όχι από πηγές που έρχονται σε αντίθεση με αυτό που επιθυμεί.

2.6. Συνέπειες της Αισιοδοξίας και Τρόποι Ενίσχυσής της

Έρευνες έχουν δείξει ότι ο βαθμός αισιοδοξίας σχετίζεται με θέματα γενικότερης υγείας στο γενικό πληθυσμό και σε ασθενείς. Στη συνέχεια θα ασχοληθούμε με τις συνέπειες της αισιοδοξίας στη σωματική αλλά και την ψυχική υγεία.

2.6.1. Αισιοδοξία και σωματική υγεία

Όλο και περισσότεροι, οι έρευνες των τελευταίων δεκαετιών συνδέουν το επίπεδο αισιοδοξίας με την πορεία υγείας και τη γενικότερη ποιότητα ζωής του ατόμου (Wrosch & Scheier, 2003). Αυτό το εύρημα αποκτά μεγαλύτερη σημασία όταν αφορά άτομα μεγαλύτερης ηλικίας ή/και με προβλήματα υγείας. Και σε περιπτώσεις μεγαλύτερης ηλικίας, λοιπόν, άτομα και των δύο φύλων, παρουσιάζουν καλύτερη υγεία όταν χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα αισιοδοξίας (Achat, Kawachi, Spiro, DeMolles, Sparrow, 2000. Giltay, Kamphuis, Kalmijn, Zitman, & Kromhout, 2006a. Umstattd, McAuley, Moti, Rosengren, 2007 όπως αναφ. στους Kromhout, Mast, Zitman, Geleijnse, & Giltay, 2012). Επίσης, θετικά είναι και τα ευρήματα ερευνών αναφορικά με την επίδραση της αισιοδοξίας στην εξέλιξη των ασθενειών (καρκίνο, καρδιαγγειακές παθήσεις, χρόνιες παθήσεις) και τη θνησιμότητα (Scheier, Matthews, , Owens, Magovern, Lefebvre, Abbott, & Carver, 1989, Scheier, Matthews, Owens, Schulz, Bridges, Magovern, & Carver, 1999, Chida, & Steptoe, 2008). Πιο συγκεκριμένα, φαίνεται να επιβραδύνεται η εξέλιξη της ασθένειας σε άτομα με υψηλό επίπεδο αισιοδοξίας.

2.6.2. Αισιοδοξία και ψυχική ευεξία (*mental well-being*)

Υψηλά επίπεδα διάθεσης αισιοδοξίας (*dispositional*) συνεπάγονται μεγαλύτερη ανθεκτικότητα στο στρες και μικρότερο κίνδυνο για εκδήλωση προβλημάτων που έχουν σχέση με την ψυχική ευεξία, όπως τα συμπτώματα κατάθλιψης και άγχους (Scheier, Carver, & Bridges, 1994). Μία μακροχρόνια έρευνα σε φοιτητές, έδειξε ότι το αρχικά υψηλό επίπεδο αισιοδοξίας ήταν προβλεπτικός παράγοντας λιγότερων καταθλιπτικών συμπτωμάτων, κάτι που επιβεβαιώθηκε δέκα (10) χρόνια μετά (Vickers & Vogeltanz, 2000). Εξάλλου, και στις μεγαλύτερες ηλικίες, τα ευρήματα των ερευνών είναι πολύ ενθαρρυντικά, αφού φαίνεται ότι το επίπεδο αισιοδοξίας του ατόμου έχει αρνητική συσχέτιση με την εκδήλωση καταθλιπτικών συμπτωμάτων (Giltay, Zitman, & Kromhout, 2006. Isaacowitz & Seligman, 2002. Kronström, Karlsson, Nabi, Oksanen, Salo, Sjösten, & Vahtera, 2011). Ακόμη και σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που περνούν ένα καταθλιπτικό επεισόδιο, φαίνεται ότι, εφόσον διαθέτουν το χαρακτηριστικό της αισιοδοξίας σε υψηλό επίπεδο, έχουν γρήγορη ανάρρωση (Horney, Smith, McGurk, Weinman, Herold, Altman, & Llewelly, 2011. Zenger, M., Brix, C., Borowski, J., Stolzenburg, J. U., & Hinz, A., 2010).

2.6.3. Αισιοδοξία και κοινωνική ενσωμάτωση

Η αισιοδοξία φαίνεται να παίζει σημαντικό ρόλο και στο κοινωνικό πλαίσιο, καθώς όλο και περισσότερο συνδέεται με λιγότερη μοναξιά τόσο σε φοιτητές (Montgomery, Haemmerlie, & Ray, 2003) όσο και σε μεγαλύτερης ηλικίας άτομα (Rius-Ottenheim, et al., 2012). Έρευνα που αφορούσε τη σχέση παντρεμένων ζευγαριών μεγαλύτερης ηλικίας έδειξε ότι ο βαθμός αισιοδοξίας τους προέβλεψε την ποιότητα της σχέσης τους. Φάνηκε, δηλαδή, ότι και μετά από ένα χρόνο που επαναλήφτηκε η έρευνα η σχέση των ζευγαριών που χαρακτηρίζονταν από μεγάλο βαθμό αισιοδοξίας ήταν καλύτερη από τα υπόλοιπα ζευγάρια (Srivastava, McGonigal, Richards, Butler, & Gross, 2006). Εξάλλου, τα αισιόδοξα άτομα φαίνεται να έχουν καλύτερους κοινωνικούς πόρους (Srivastara et al., 2006), με την έννοια ότι έχουν ευρύτερο κοινωνικό δίκτυο, είναι πιο ικανοποιημένα με τις κοινωνικές τους αλληλεπιδράσεις κι έχουν περισσότερη υποστήριξη από τον κοινωνικό τους πλαίσιο (Carver et al., 2010). Αυτό γίνεται κατανοητό όταν αντιληφθούμε ότι το αισιόδοξο άτομο προσελκύει περισσότερους ανθρώπους, αφού η παρέα με κάποιον θετικό άνθρωπο είναι πιο ευχάριστη απ' ό,τι με κάποιο απαισιόδοξο και κατ' επέκταση αρνητικό άτομο (Rius-Ottenheim et al., 2012).

2.6.4. Αισιοδοξία και συμπεριφορές υγείας

Το αισιόδοξο άτομο είναι πολύ πιθανό να εκδηλώνει συμπεριφορές που προάγουν την υγεία του, ενώ αντίθετα αποφεύγει τα είδη της συμπεριφοράς που την ζημιώνουν. Έρευνες επιβεβαιώνουν τη συσχέτιση μεταξύ της διάθεσης αισιοδοξίας και την αποχή από το κάπνισμα, τη φυσική δραστηριότητα, τη μετριασμένη κατανάλωση αλκοόλ, την κατανάλωση περισσότερων φρούτων και λαχανικών (Giltay et al., 2007b. Steptoe et al., 2006). Αυτός ο πιο υγιεινός τρόπος ζωής έχει ως αποτέλεσμα την πρόληψη χρόνιων παθήσεων, όπως των καρδιαγγειακών και του μεταβολικού συνδρόμου (Blokstra, A., van Dis, I., & Verschuren, W. M., 2012. Yamashiro, Nishikawa, Isami, Wei, Fukumoto, Matsuo, & Ueda, 2010).

2.6.5. Αισιοδοξία και τρόπος αντιμετώπισης των δυσκολιών

Το άτομο που διαθέτει υψηλό βαθμό αισιοδοξίας προσαρμόζεται πιο εύκολα στις διάφορες καταστάσεις ζωής. Αυτό είναι κάτι που εξηγείται από τον τρόπο που το αισιόδοξο άτομο αντιδρά σε δύσκολες καταστάσεις καθώς και σε συνθήκες στρες . Πιο συγκεκριμένα, από σχετικές έρευνες έχει φανεί ότι τα αισιόδοξα άτομα είναι πιο πιθανό να χρησιμοποιούν ενεργητικούς τρόπους αντιμετώπισης των δύσκολων καταστάσεων σε σχέση με τους απαισιόδοξους, όπως για παράδειγμα επιδίδονται σε προσπάθειες επίλυσης των προβλημάτων, ιδιαίτερα όταν η δυσκολία επίλυσής τους θεωρείται ότι είναι διαχειρίσιμη (Scheier, Weintraub, and Carver, 1986). Ένα άλλο στοιχείο που έχει ως αποτέλεσμα το υψηλό επίπεδο αισιοδοξίας, στην περίπτωση που το πρόβλημα θεωρείται ότι δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά, είναι η θετική αναπλαισίωση της κατάστασης, η χρήση του χιούμορ και η αποδοχή της πραγματικότητας. Μ' άλλα λόγια, όταν δεν αισθάνονται ότι μπορούν να επιλύσουν το πρόβλημα ή να αντιμετωπίσουν μια στρεσογόνα κατάσταση, εστιάζουν στο συναίσθημα. Ακόμη, όμως και σ' αυτήν την περίπτωση, υιοθετούν την πιο θετική εκδοχή της κατάστασης, οπότε υπερτερούν έναντι των απαισιόδοξων (Scheier, et al., 1986). Επίσης, φαίνεται ότι τα άτομα αυτά χρησιμοποιούν λιγότερο την αποφυγή ως τρόπο αντιμετώπισης των δυσκολιών, όπως το να προσπαθούν να σταματούν να σκέφτονται το πρόβλημα που αντιμετωπίζουν (Taylor & Aspinwall, 1996).

Κάτι άλλο που προκύπτει, ως αποτέλεσμα ερευνών, είναι το ότι τα άτομα με υψηλά επίπεδα αισιοδοξίας φαίνεται ότι, όταν οι καταστάσεις δεν ευνοούν τους στόχους τους, τούς προσαρμόζουν ανάλογα για να μπορέσουν να τους επιτύχουν (Hanssen, Vancleef, Vlaeyen, Hayes, Schouten, Peters, 2015). Κι αυτή η

προσαρμογή των στόχων λειτουργεί προστατευτικά από τις αρνητικές επιπτώσεις όταν οι συνθήκες είναι στρεσογόνες, ενώ παράλληλα ενισχύουν την ποιότητα ζωής (Wrosch and Scheier, 2003).

2.6.6. Παρεμβάσεις για αύξηση της Αισιοδοξίας Μέχρι σήμερα έχουν διεξαχθεί ελάχιστες έρευνες αναφορικά με παρεμβάσεις με στόχο την αύξηση της αισιοδοξίας (Gillham & Reivich, 2004. Ruthig, Perry, Hall, & Hladkyj, 2004). Φαίνεται, όμως, ότι υπάρχουν περιθώρια αύξησης του επιπέδου αισιοδοξίας αφού, σύμφωνα με τα ευρήματα, οι προσδοκίες του ατόμου για το μέλλον επιδέχονται αλλαγής (Peters, Flink, Boersma, & Linton, 2010. Fosnaugh, Geers, & Wellman, 2009.). Η πρώτη μελέτη διεξήχθη μεταξύ 160 σπουδαστών κολλεγίου οι οποίοι συμμετείχαν σε δύο ειδών παρεμβάσεις για να αυξήσουν το επίπεδο αισιοδοξίας. Και οι δύο τρόποι αποδείχτηκαν αποτελεσματικοί, αφού ακόμη και μετά από δύο εβδομάδες, εμφάνισαν αισιόδοξες αντιδράσεις υψηλότερου επιπέδου από εκείνους τους σπουδαστές που συμμετείχαν στην ομάδα ελέγχου (Fosnaugh et al., 2009). Παρόμοια αποτελέσματα είχαν κι άλλες μελέτες παρέμβασης (π.χ. Peters et al., 2010). Εκτός, όμως, από τις παρεμβάσεις που έχουν ως στόχο την αύξηση του βαθμού αισιοδοξίας σε υγιή άτομα, υπάρχει και η περίπτωση ένα άτομο να αισθάνεται χαμηλό επίπεδο αισιοδοξίας λόγω κάποιων ιατρικών παραγόντων, όπως είναι η κατάθλιψη καθώς και άλλες μορφές ψυχοπαθολογίας (Cohen, de Moor, & Amato, 2001). Επομένως, τα άτομα με πολύ χαμηλά επίπεδα αισιοδοξίας θα πρέπει να υποβληθούν σε διαγνωστικούς ελέγχους για κατάθλιψη και (σε σοβαρές περιπτώσεις) να παραπεμφθούν για θεραπεία. Εξάλλου, βρέθηκε θετική συσχέτιση μεταξύ αισιοδοξίας και κοινωνικής υποστήριξης (Brissette, Scheier, & Carver, 2002. Nurmi, Toivonen, Salmela & Aro, & Eronen, 1996). Αυτό υποδηλώνει ότι οι ψυχοκοινωνικές παρεμβάσεις, όπως οι ομάδες στήριξης και η μάθηση κοινωνικών δεξιοτήτων με στόχο τη βελτίωση των διαπροσωπικών σχέσεων μπορεί να είναι επωφελείς. Κάτι άλλο που φαίνεται να συνδέεται με υψηλότερα επίπεδα αισιοδοξίας είναι η υγιεινή διατροφή, η σωματική δραστηριότητα και η μη παχυσαρκία.

Λαμβάνοντας υπόψη τις παραμέτρους που προαναφέραμε, θεωρούμε ότι η παρέμβαση που φαίνεται να έχει καλύτερη αποδοτικότητα και να επιδρά περισσότερο στην αίσθηση αισιοδοξίας στο άτομο είναι η γνωσιακή-συμπεριφορική (CBT). Ο ιδρυτής της Θετικής Ψυχολογίας, Martin Seligman (2011), προτείνει το μοντέλο ΑΠΣ (ABC) όπου Α είναι οι αντιξοότητες (Adversity) που αντιμετωπίζει κάποιος, Π (B: Beliefs) είναι οι πεποιθήσεις του και Σ (C:Consequences) οι συνέπειες.

Αναλυτικότερα, οι αντιξοότητες που συναντάμε θέτουν τη βάση για σκέψεις που κάνουμε σχετικά με τις συγκεκριμένες δυσκολίες. Σύντομα οι σκέψεις αυτές γίνονται πεποιθήσεις που προκαλούν αντίστοιχα συναισθήματα και αντιδράσεις. Ο τρόπος που κάποιος ερμηνεύει την αναποδιά καθορίζει αν θα δράσει εποικοδομητικά ή αν θα πέσει σε απογοήτευση. Προκειμένου, λοιπόν, να διακοπεί αυτή η πορεία που πυροδοτείται από την αρνητική ερμηνεία, το άτομο πρέπει να αποκτήσει επίγνωση του αρνητικού τρόπου με τον οποίο ερμηνεύει την αντιξοότητα και στη συνέχεια να αντιληφθεί τις συνέπειες που προκαλεί αυτός ο τρόπος σκέψης. Στη συνέχεια απαιτείται η εφαρμογή του αρκτικόλεξου ΑΠΣ (ABC), και σε πρώτη φάση η καταγραφή όλων των συνεπειών που παρατηρεί ως συνέπεια του συγκεκριμένου τρόπου σκέψης για δύο μέρες. Μετά από αυτές τις δύο μέρες και την καταγραφή των συνεπειών, για να αρχίσουν να αλλάζουν οι σκέψεις θεωρείται σκόπιμο να αρχίσει την επιχειρηματολογία ενάντια στις αρνητικές σκέψεις που εμφανίζονται ή την εστίαση της σκέψης σε κάτι άλλο. Ένας αποτελεσματικός τρόπος είναι να συνοδεύει τη συνειδητοποίηση της σκέψης με μια σωματική κίνηση, όπως το χτύπημα του τραπεζιού. Επίσης μια καλή ιδέα για την αποδυνάμωση των σκέψεων αυτών είναι τις καταγράψει και να προγραμματίσει την αξιολόγησή τους για αργότερα. Για την αναπλαισίωσή τους, είναι αποτελεσματική η αποστασιοποίηση από αυτές και η εξακρίβωση της ακρίβειάς τους. Το επόμενο βήμα είναι η κατασκευή ενός πειστικού επιχειρήματος που βασίζεται σε γεγονότα κι όχι σε ανυπόστατες τετριμμένες ιδέες. Όταν αναλογιστεί την αιτία που θεωρεί ότι προκάλεσε την αντιξοότητα που τον βασανίζει, πρέπει να αντικαταστήσει την αιτία που θεωρεί ως τη μόνη αληθινή και καταστροφική με άλλες εναλλακτικές που μπορούν να αλλάξουν, είναι συγκεκριμένες και λιγότερο καταστροφικές. Ακόμη και στην περίπτωση που έχουν εδραιωθεί, μπορούν να αλλάξουν με την προσθήκη δύο ακόμη σταδίων, ΑΕ (ΔΕ) που σημαίνουν Αμφισβήτηση (Disputation) και Ενεργοποίηση (Energization). Με την αμφισβήτηση της μοναδικής αλήθειας που θεωρεί ότι αντιπροσωπεύει η αρνητική σκέψη του, θα αισθανθεί μια μοναδικά νέα ενέργεια, μια παρόρμηση προς τη δράση. Βέβαια, η εξάσκηση είναι ένας σημαντικός παράγοντας για την αποτελεσματικότητα αυτού του τρόπου παρέμβασης (Seligman, 2011) .

2.7. Αισιοδοξία στη Σταδιοδρομία

2.7.1. Έννοια της αισιοδοξίας στη σταδιοδρομία και τρόποι παρέμβασης

Όταν αναφερόμαστε στην έννοια της αισιοδοξίας στη σταδιοδρομία, μιλάμε για τις θετικές προσδοκίες που σχετίζονται με την ικανότητα επίτευξης των επαγγελματικών

στόχων (Spurk & Volmer, 2013, όπως αναφ. στους Spurk, Kauffeld, Barthauer, & Heinemann, 2015). Επειδή είναι ένα είδος ψυχολογικού προσωπικού πόρου που θεωρείται πιο εύπλαστο από τη διάθεση αισιοδοξίας (Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H., 2005) μπορεί να αναπτυχθεί με παρεμβάσεις στο πλαίσιο της σταδιοδρομίας. Εκτός από τη συμβουλευτική σταδιοδρομία υπάρχει και η προπονητική σταδιοδρομία (career coaching) που είναι ένας τύπος συμβουλευτικής σταδιοδρομίας (Savickas, 2015) ο οποίος είναι χρονικά περιορισμένος κι έχει τη μορφή μη κατευθυντικής αλληλεπίδρασης ανάμεσα στον επαγγελματία coach και τον πελάτη και ασχολείται με την εκτίμηση της τωρινής του κατάστασης, των στόχων και ικανοτήτων του, βοηθά τον πελάτη να εντοπίσει τις ευκαιρίες, τις προκλήσεις και τα εμπόδια και τέλος να εμπλουτίσει τις γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζεται (Savickas, 2015).

Βασικοί μηχανισμοί που χρησιμοποιούνται στην προπονητική σταδιοδρομία είναι η κοινωνικο-γνωστική μάθηση, η αποκρυστάλλωση του ρόλου και της απόφασης, η αφηγηματική τεχνική, οι διαδικασίες στοχοθεσίας (Chung, & Gfroerer, 2003). Συνοπτικά, η συμβουλευτική σταδιοδρομία και η προπονητική σταδιοδρομία βοηθούν το άτομο να ξεκαθαρίσει τις επαγγελματικές του αποφάσεις, να αναπτύξει την επαγγελματική του ταυτότητα, δεξιότητες και αυτοπεποίθηση που φαίνεται να διευκολύνουν την επίτευξη των στόχων του (Bernes, Bardick & Orr, 2007). Κατά συνέπεια, οι παρεμβάσεις με τη μορφή συμβουλευτικής ή προπονητικής συμβάλλουν στην υιοθέτηση πιο αισιόδοξης άποψης όσον αφορά το επαγγελματικό μέλλον του εργαζόμενου (Spurk, & Abele, 2014). Από την άλλη πλευρά, υπάρχει και η παρέμβαση για την ανάπτυξη της δεξιότητας της δικτύωσης, έναν προσωπικό τρόπο ενίσχυσης των κοινωνικών δικτύων που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία (Wolff & Moser, 2009). Είναι ένας σημαντικός παράγοντας αφού σχετίζεται με την επίδοση, τη μετακίνηση σε μια άλλη θέση εργασίας και την επαγγελματική ικανοποίηση. Εξάλλου, σύμφωνα με την έρευνα των Spurk et al., (2015), ο συνδυασμός της παροχής επαγγελματικής συμβουλευτικής ή προπονητικής από τη μία με την παρέμβαση για την ανάπτυξη της δεξιότητας της δικτύωσης από την άλλη, έχει ως αποτέλεσμα την ενίσχυση του σχεδιασμού της σταδιοδρομίας αλλά και της αισιοδοξίας που σχετίζεται με τη σταδιοδρομία. Επιπλέον, σύμφωνα με τα ευρήματα, η αύξηση στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας και της αισιοδοξίας στη σταδιοδρομία, φαίνεται να επιφέρουν αντίστοιχη αύξηση στην επαγγελματική επιτυχία. Στο σημείο αυτό πρέπει να τονίσουμε ότι αποτελεσματικότερη παρέμβαση είναι η συμβουλευτική ή η προπονητική σταδιοδρομία σε σχέση με τη δικτύωση. Η αισιοδοξία στη

σταδιοδρομία, λοιπόν, είναι ένας παράγοντας που προωθεί την καλύτερη επίδοση, αφού το αισιόδοξο άτομο χρησιμοποιεί ενεργητικούς τρόπους επίλυσης προβλημάτων που εστιάζουν στη δραστική αντιμετώπισή τους και προγραμματίζει τον τρόπο που θα αντιμετωπίσει τα στρεσογόνα γεγονότα.

2.7.2. Ο ρόλος των προσωπικών πόρων

Το μοντέλο “Επαγγελματικές Απαιτήσεις-Επαγγελματικοί Πόροι” (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001. Schaufeli & Bakker, 2004) αποδίδει την ευεξία του εργαζόμενου στα χαρακτηριστικά του εργασιακού πλαισίου. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το εν λόγω μοντέλο, τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος χωρίζονται σε δύο κατηγορίες, τις επαγγελματικές απαιτήσεις και τους επαγγελματικούς πόρους. Επαγγελματικές απαιτήσεις θεωρούνται οι σωματικές, κοινωνικές ή οργανωσιακές όψεις του επαγγέλματος που απαιτούν επίμονη σωματική και/ή ψυχολογική προσπάθεια και συνεπώς οδηγούν σε σωματική και /ή ψυχολογική κόπωση. Οι επαγγελματικοί πόροι, από την άλλη πλευρά, είναι οι σωματικές, κοινωνικές ή οργανωσιακές όψεις του επαγγέλματος που συμβάλλουν στην επίτευξη των επαγγελματικών στόχων, μειώνουν τις επαγγελματικές απαιτήσεις και το κόστος σε ψυχολογικό και σωματικό επίπεδο που απαιτείται για να αντεπεξέλθει κάποιος και οδηγούν σε προσωπική ανάπτυξη. Οι δύο αυτές κατηγορίες είναι δυνατόν να εξελιχθούν με δύο τρόπους. Σύμφωνα με τον πρώτο τρόπο, οι υψηλές επαγγελματικές απαιτήσεις, οι οποίες απαιτούν επίμονη προσπάθεια, είναι πιθανό να εξαντλήσουν τους επαγγελματικούς πόρους του εργαζόμενου και να προκαλέσουν μεγάλη μείωση της ενέργειάς του ή ακόμα και προβλήματα υγείας. Για παράδειγμα ο μεγάλος φόρτος εργασίας ή οι απαιτήσεις σε συναισθηματικό επίπεδο είναι σημάδια εξουθένωσης (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003a. Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005). Στην αντίθετη περίπτωση κατά την οποία υπάρχουν διαθέσιμοι επαγγελματικοί πόροι, το αποτέλεσμα είναι η δέσμευση και η προσήλωση του εργαζόμενου στον επαγγελματικό του έργο και στόχο. Και σύμφωνα με τον ορισμό της, δέσμευση είναι η θετική διανοητική κατάσταση που σχετίζεται με την εργασία που επιτελεί το άτομο και χαρακτηρίζεται από ισχύ, αφοσίωση και απορρόφηση (Schaufeli & Bakker, 2004). Οι εργαζόμενοι ίσως να δεσμεύονται περισσότερο στην εργασία τους επειδή εισπράττουν ικανοποίηση μέσα από αυτήν (Hackman & Oldham, 1980, όπως αναφ. στους Xanthopoulou et al., 2007). Εξάλλου, έχει φανεί από σχετικές έρευνες ότι κάποιοι επαγγελματικοί πόροι, όπως η υποστήριξη, η συμβουλευτική και η προπονητική (coaching) έχουν ως αποτέλεσμα τη δέσμευση στην εργασία (Bakker & Schaufeli,

2006, όπως αναφ. στους Xanthopoulou et al., 2007, Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006).

Όμως, το συγκεκριμένο μοντέλο επεκτάθηκε με την παράμετρο των προσωπικών πόρων, έναν όρο που αντιπροσωπεύει τις πλευρές του εαυτού που συνδέονται με την ανθεκτικότητα και αναφέρονται στην προσωπική αίσθηση του ατόμου αναφορικά με την ικανότητά του να ελέγχει και να ασκεί επίδραση στο περιβάλλον του (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003). Από τους προσωπικούς πόρους ξεχωρίζουμε τους τρεις που αναγνωρίζονται ως βασικά συστατικά της προσαρμοστικότητας: την αυτοαποτελεσματικότητα (Bandura, 1989), την οργανωσιακή αυτοεκτίμηση (organizational self-esteem) (Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989) και την αισιοδοξία (Scheier & Carver, 1985). Επειδή αναφερθήκαμε διεξοδικά στην έννοια τόσο της αυτοαποτελεσματικότητας όσο και της αισιοδοξίας, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί ο ορισμός της οργανωσιακής αυτοεκτίμησης που είναι ο βαθμός στον οποίο ένας εργαζόμενος θεωρεί ότι ικανοποιεί τις ανάγκες του μέσα από τους ρόλους που έχει σε έναν οργανισμό (Pierce et al., 1989). Αυτοί οι τρεις παράγοντες παίζουν αποφασιστικό ρόλο στη λειτουργικότητα του εργαζόμενου (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, Schaufeli, 2007). Το επίπεδο των προσωπικών πόρων από τη μία επηρεάζει την αντίληψη του ατόμου για το περιβάλλον του και την προσαρμοστικότητα που επιδεικνύει σ' αυτό κι από την άλλη επηρεάζεται και διαμορφώνεται από παράγοντες του περιβάλλοντος (Bandura, 2000). Έτσι, βλέπουμε ότι οι αισιόδοξοι υπάλληλοι αναφέρουν χαμηλότερου επιπέδου ψυχικού στρες από τους συναδέλφους με μικρότερου επιπέδου αισιοδοξία (Mäkikangas, & Kinnunen, 2003).

Γενικότερα, οι εργαζόμενοι με υψηλά επίπεδα προσωπικών πόρων μπορούν να αντεπεξέρχονται πιο αποτελεσματικά στις απαιτητικές καταστάσεις και συνεπώς δεν υποφέρουν από εξουθένωση. Σύμφωνα, δε, με την έρευνα των Luthans, Avey, Avolio, Norman, and Combs (2006), ένα εργασιακό πλαίσιο πλούσιο σε πόρους ενεργοποιεί το ψυχολογικό κεφάλαιο των εργαζομένων, όπως την ελπίδα και την αισιοδοξία και αυτό έχει ως συνέπεια το οικονομικό κέρδος των επιχειρήσεων και των υπηρεσιών. Μ' άλλα λόγια, όταν υπάρχουν διαθέσιμοι επαγγελματικοί πόροι, ενεργοποιούνται και οι προσωπικοί πόροι κι αυτό συνεπάγεται θετικά αποτελέσματα τόσο προσωπικά για τον εργαζόμενο, ο οποίος αισθάνεται πιο ικανός να ελέγχει το εργασιακό του περιβάλλον (Luthans et al., 2006) όσο και για τον οργανισμό. Επιπροσθέτως, οι εργαζόμενοι με υψηλά επίπεδα προσωπικών πόρων πιστεύουν στις ικανότητές τους και η αισιοδοξία τους βοηθά να αναγνωρίζουν ή ακόμα και να δημιουργούν συνθήκες στο εργασιακό

πλαίσιο που διευκολύνει την επίτευξη των στόχων τους. Παρ' όλο που οι εργαζόμενοι που διαθέτουν προσωπικούς πόρους δεν συναντούν λιγότερες επαγγελματικές απαιτήσεις, αναφέρουν μικρότερη εξουθένωση, ίσως επειδή αντιστέκονται περισσότερο στις αντίξοες συνθήκες (Xanthopoulou et al., 2007).

2.8. Αισιοδοξία και Πεποιθήσεις Αυτοαποτελεσματικότητας

Είναι φανερό ότι για να καταφέρει κάποιος ένα επίτευγμα και για να νιώσει ευτυχισμένος απαιτείται μια αισιόδοξη αίσθηση προσωπικής αποτελεσματικότητας. Για να το εξηγήσουμε καλύτερα, η κοινωνική πραγματικότητα, όπως την αντιλαμβάνεται ο καθένας, είναι γεμάτη από εμπόδια, δυσκολίες, απογοητεύσεις και αντιξοότητες. Για να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά πρέπει να υπάρχει έντονη η αίσθηση από το άτομο ότι διαθέτει ικανότητες και υψηλή αυτοαποτελεσματικότητα. Είναι σημαντικό το εύρημα ότι όταν υπάρχει λανθασμένη εκτίμηση της αυτοαποτελεσματικότητας, αυτή συνήθως είναι υπερεκτιμημένη. Κι αυτό είναι προς όφελος του ατόμου αλλά και της κοινωνίας αφού αν όλοι εκτιμούσαν ρεαλιστικά τις δυνατότητές τους δεν θα είχαν υψηλές φιλοδοξίες, θα απογοητεύονταν εύκολα και δεν θα τολμούσαν να φτάσουν ψηλά. Για παράδειγμα, τα άτομα που ηγούνται μιας κοινωνικής μεταρρύθμισης πιστεύουν ακράδαντα ότι μπορούν να προκαλέσουν μαζική κινητοποίηση προκειμένου να επέλθει η κοινωνική αλλαγή και συχνά τα καταφέρνουν (Bandura, 1994).

3. ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ

3.1. Εννοιολογική Προσέγγιση

Νέες Τεχνολογίες είναι ο ευρύς όρος που αναφέρεται στην εφαρμογή της Πληροφορικής και της Ηλεκτρονικής στη διαδικασία παραγωγής στους διάφορους κλάδους της οικονομίας. Η εφαρμογή αυτή αποτελεί έναν αξιόπιστο τρόπο βελτίωσης της παραγωγικής διαδικασίας (Gefen, D., Karahanna, E. and Straub, D.W. , 2003).

3.2. Χρήση Νέων Τεχνολογιών

3.2.1. Παγκόσμια ποσοστά χρήσης των νέων τεχνολογιών

Η πρόοδος της τεχνολογίας αφομοιώνεται κάθε φορά με διαφορετικό ρυθμό από την κοινωνία. Έτσι, ενώ παλιότερα η χρήση του ηλεκτρισμού και του συμβατικού τηλεφώνου ήταν ευρεία από όλο τον πληθυσμό, οι νέες ψηφιακές τεχνολογίες αναπτύσσονται ραγδαία με αποτέλεσμα να υπάρχει μεγάλη απόκλιση στη χρήση τους από το γενικό πληθυσμό. Η πλειοψηφία του παγκόσμιου πληθυσμού δεν έχει αρχίσει να χρησιμοποιεί το διαδίκτυο, παρά το γεγονός ότι ο αριθμός χρηστών έχει επταπλασιαστεί από το 6.5% στο 43% από το 2000 στο 2015 (από 400 εκατομμύρια σε 3.2 δισεκατομμύρια χρήστες). Βέβαια στις αναπτυγμένες χώρες το ποσοστό χρηστών είναι πολύ μεγαλύτερο και φτάνει το 83% του πληθυσμού. Υπολογίζεται ότι μέσα στα επόμενα 20 χρόνια, πάνω από ένα δισεκατομμύριο εργαζόμενοι μόνο μέσω των νέων τεχνολογιών θα εισέλθουν στην παγκόσμια αγορά. Εξάλλου, η χρήση του διαδικτύου μέσω κινητής ευρυζωνικότητας (mobile broadband) είχε δωδεκαπλασιαστεί από το 2007 ως το 2015, ενώ δείχνει σημάδια συνεχιζόμενης ραγδαίας αύξησης (ITU, 2015). Επίσης, πριν από 10 χρόνια υπήρχαν έξι δισεκατομμύρια συνδεδεμένες συσκευές, ενώ το 2015 ήταν δεκαπέντε δισεκατομμύρια. Σε αντίθεση με τη βιομηχανική επανάσταση, κατά την οποία η γεωγραφία αποτελούσε εμπόδιο στη διακίνηση προϊόντων και ανθρώπινου δυναμικού, η ψηφιακή επανάσταση δεν επηρεάζεται από τις αποστάσεις. Πιο συγκεκριμένα με τη βοήθεια του παγκόσμιου διαδικτυακού ιστού, το ανθρώπινο δυναμικό έχει τη δυνατότητα να αναπτύξει και να επιδείξει τις ικανότητες και δεξιότητές του και να προσληφθεί χωρίς να είναι απαραίτητος ο παράγοντας της εντοπιότητας. Είναι δε πολύ πιθανό να ασκηθεί μεγάλη επιρροή από την ψηφιακή οικονομία στην αγορά εργασίας, στα μοντέλα απασχολησιμότητας και τα επαγγέλματα γενικότερα από τη χρήση συσκευών σύνδεσης, δεδομένων, το ηλεκτρονικό εμπόριο, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και τα άλλα είδη ψηφιακής τεχνολογίας μετά από το 2020. Όλο αυτό θα επιφέρει ακόμη

μεγαλύτερες συνέπειες από αυτές που έχουμε δει μέχρι σήμερα. (Al-Fuqaha, Guizani, Mohammadi, Aledhari, & Ayyash, 2015).

3.2.2. Χρήση νέων τεχνολογιών και δημογραφικά στοιχεία

Η χρήση των νέων τεχνολογιών δεν είναι το ίδιο συχνή σε όλες τις ηλικιακές ομάδες των ενηλίκων. Για παράδειγμα σε έρευνα του Pew Report on the Internet Use, 2004 (όπως αναφέρεται στην Cooper-Gaiter, 2015) , η πρόσβαση στο διαδίκτυο ανά ηλικιακή ομάδα ήταν: 77% στην ομάδα 18-29, 75% στην ομάδα 30-49, 58% στην ομάδα 50-64, 22% στην ομάδα 65 και πάνω. Σε έρευνα της ίδιας εταιρείας 11 χρόνια αργότερα (Perrin, 2015), φάνηκε μεγάλη αύξηση των χρηστών των νέων τεχνολογιών και συγκεκριμένα των κοινωνικών μέσων. Έτσι βλέπουμε ότι το 90% στις ηλικίες 18-29 κάνουν χρήση των κοινωνικών μέσων, το 35% στις ηλικίες 65 και πάνω (ενώ το 2010 το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 11% και το 2005 ήταν 2%). Αναφορικά με το φύλο, υπάρχει μια μικρή υπεροχή στις γυναίκες, που φαίνεται να μειώνεται με την πάροδο του χρόνου. Έτσι, το 68% των γυναικών και το 62% των αντρών χρησιμοποιούν τα κοινωνικά μέσα. Όσον αφορά το κοινωνικο-οικονομικό επίπεδο, φαίνεται ότι μειώνεται η διαφορά ανάμεσα στους υψηλά αμειβόμενους και τους χαμηλόμισθους, ενώ πριν μια δεκαετία υπερετερούσαν οι της πρώτης κατηγορίας. Το ίδιο παρατηρείται και στο πεδίο των σπουδών, όπου οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, από το 2013 και μετά, φαίνεται να χρησιμοποιούν όλο και περισσότερο τα κοινωνικά μέσα, πλησιάζοντας το ποσοστό των αποφοίτων κολλεγίου ή ανώτερης βαθμίδας. Η αύξηση αυτή μας δείχνει ότι η ανάπτυξη του ψηφιακού αλφαριθμητισμού είναι εφικτή σε κάθε ηλικιακή κατηγορία (Cooper-Gaiter, 2015).

3.2.3. Νέες τεχνολογίες στο δημόσιο τομέα των προηγμένων χωρών

Τα τελευταία χρόνια έχει γίνει μεγάλη προσπάθεια εκσυγχρονισμού του Δημοσίου Τομέα των προηγμένων χωρών, με επενδύσεις σε συστήματα νέων τεχνολογιών που έχουν στόχο την ενίσχυση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών του, αλλά και τις αδιάβλητες διαδικασίες με αξιοπιστία (Kamarck, 2007, όπως αναφ. στους Cordella & Bonina, 2012). Απώτατος σκοπός της ενσωμάτωσης των νέων τεχνολογιών στις υπηρεσίες που προσφέρονται από το Δημόσιο Τομέα είναι να καταστήσουν το δημόσιο σύστημα διοίκησης αποδοτικό, σύγχρονο και σταθερό (Hood & Lodge, 2006). Όπως και στον Ιδιωτικό Τομέα, στον οποίο προηγείται η εφαρμογή των νέων τεχνολογιών, και στο Δημόσιο Τομέα επιδιώκεται η αύξηση της επίδοσης μειώνοντας το κόστος και το χρόνο για την εξυπηρέτηση των πολιτών (Bekkers, 2003, όπως αναφ. στους Cordella & Bonina, 2012).

3.3. Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση

3.3.1 Εκσυγχρονισμός της Δημόσιας Διοίκησης

3.3.1.1. Συνθήκες της κοινωνίας. Μέχρι πριν από λίγα χρόνια, ο πολίτης προκειμένου να εξυπηρετηθεί από μία δημόσια υπηρεσία, έπρεπε να έχει φυσική παρουσία, ενώ για να ενημερωθεί έπρεπε να πάρει τηλέφωνο ή να προμηθευτεί έντυπα (π.χ.Εφημερίδα της Κυβερνήσεως), (Magro, 2011). Κατά τα μέσα της δεκαετίας '90, με την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση 1.0, οι πληροφορίες άρχισαν να φτάνουν στο κοινό μέσα από τις ιστοσελίδες των Δημόσιων Υπηρεσιών, αλλά και πάλι αυτό δεν ήταν αρκετά αποτελεσματικό, αφού ήταν μια μονόπλευρη μορφή απλής ενημέρωσης. Μόνο αργότερα, με τη Διακυβέρνηση 2.0 μπόρεσε ο πολίτης να συμμετέχει ενεργά στην επικοινωνία, αφού είναι όχι μόνο δέκτης αλλά και πομπός και επηρεάζει το αποτέλεσμα αυτής της επικοινωνίας (Pina, Torres,& Royo, 2010).

Μέσα από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, βλέπουμε την τάση να γίνεται χρήση του όρου ηλεκτρονική διακυβέρνηση (e-Government) που αναφέρεται σε οποιοδήποτε είδους εφαρμογή των νέων τεχνολογιών στις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα με στόχο την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών και τη διευκόλυνση των πολιτών κατά τη διαδικασία της εξυπηρέτησής τους (OECD, 2005). Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση εφαρμόζεται πλέον στο ελληνικό δημόσιο παρά τα προβλήματα, τις δυσκολίες, τις ελλείψεις και τις προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπίσουν οι δημόσιες υπηρεσίες και οι δημόσιοι υπάλληλοι που καλούνται να την εφαρμόσουν. Η αναβάθμιση του δημόσιου τομέα είναι μια επιβεβλημένη αναγκαιότητα τόσο από την Ευρωπαϊκή Ένωση που την απαιτεί με νομοθετικό πλαίσιο, όσο και από την ίδια την κοινωνία (Παλλιαδέλης, 2017).

Τα οφέλη από την εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης είναι πολλαπλά. Πιο συγκεκριμένα, με την ηλεκτρονική διακυβέρνηση αποφεύγεται η ανθρώπινη διαμεσολάβηση, όταν δεν είναι απαραίτητη, κατά την παροχή υπηρεσιών από τη δημόσια υπηρεσία προς τους πολίτες, ενώ παράλληλα ενισχύονται οι αξίες της Δημοκρατίας με το να είναι πιο ανοιχτές οι διαδικασίες και μειώνεται η διαφθορά (Gatautis, Medziausiene, Tarute, & Vaiciukynaite, 2015. Mukherjee, & Roy, 2016).

3.3.1.2. Νομοθετικό πλαίσιο. Η Ελλάδα, στο πλαίσιο της συμμετοχής της στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οφείλει να εκσυγχρονίσει τη Δημόσια Διοίκηση ακολουθώντας τις οδηγίες προκειμένου να επιτύχει την οριζόμενη από το κοινό πλαίσιο αξιολόγησης απόδοσή της. Σ'αυτή την προσπάθειά της έχει ως μέσο την εξέλιξη των νέων

τεχνολογιών. Με τη βοήθειά τους, έχει δημιουργηθεί ένα ολοκληρωμένο ηλεκτρονικό δίκτυο διαθέσιμης πληροφόρησης προς τους πολίτες. Έτσι η πρόσβαση στην πληροφόρηση και την ενημέρωση γίνεται εύκολη, άμεση και ακριβής. Αυτό αποτελεί δείγμα μεγάλης προόδου, αφού τα έγγραφα αρχειοθετούνται ηλεκτρονικά και η διακίνησή τους μεταξύ των τμημάτων μιας ή δύο υπηρεσιών γίνεται επίσης ηλεκτρονικά. Επίσης, μέσα από τα ψηφιακά αρχεία όπου είναι καταγεγραμμένοι όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι, μπορεί να γίνει η ανακατανομή του προσωπικού σε θέσεις αντίστοιχες των προσόντων τους με βάση τις ελλείψεις των διαφόρων υπηρεσιών (Κριεμάδης & Χρηστάκης, 2009).

Στο Ν. 4369/2016, στο πλαίσιο του “Εθνικού Προγράμματος Μεταρρυθμίσεων”, αναφέρεται το Σχέδιο Δράσης για τη Στοχοθεσία και την Ποιότητα 2015-2016, που περιλαμβάνει, ανάμεσα σε άλλα, την εφαρμογή του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης, την κατάρτιση στοχοθεσίας των δημόσιων υπηρεσιών αλλά και δράσεις με σκοπό την αξιοκρατία, τη διαφάνεια και την ηλεκτρονική διακυβέρνηση.

Η προσπάθεια εκσυγχρονισμού έχει ξεκινήσει με αξιόλογες μεταρρυθμίσεις, όπως τη Διαύγεια, το Open.gov, την πύλη “ΕΡΜΗΣ” , το σύστημα παροχής οικονομικών υπηρεσιών TAXIS, το σχέδιο του “Καλλικράτη” (Ν. 3852/2010). Παρ' όλα αυτά, σύμφωνα με τη “Στρατηγική για την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση 2014-2020”, η Ελλάδα φαίνεται να μη φτάνει στο επίπεδο που απαιτείται και να υστερεί στο 72% των δεικτών που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες. Εξάλλου, σύμφωνα με την “Εκθεση Προόδου του Ψηφιακού Θεματολογίου για την Ευρώπη”, η Ελλάδα βρίσκεται στην 26η θέση αναφορικά με το δείκτη ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας του 2016 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής DESI, που αποτελείται από πέντε παραμέτρους: συνδεσιμότητα, ανθρώπινο κεφάλαιο, χρήση του διαδικτύου, ενσωμάτωση της ψηφιακής τεχνολογίας και ψηφιακές δημόσιες υπηρεσίες. Πιο συγκεκριμένα, η Ελλάδα παρουσιάζει μία από τις χειρότερες επιδόσεις στο πλαίσιο της Ε.Ε των 28 χωρών. Ένας σημαντικός λόγος είναι ότι κάθε υπηρεσία και οργανισμός λειτουργούν αυτόνομα και δεν υπάρχει διαλειτουργικότητα μεταξύ τους. Ενδεικτικά, μπορούμε να αναφέρουμε ότι ο ελληνικός δημόσιος τομέας εμφανίζει παρουσία στο διαδίκτυο με πάνω από 1.000 διαδικτυακούς τόπους με αποτέλεσμα την πολυδιάσπαση της πληροφορίας, τον αποπροσανατολισμό του πολίτη και αύξηση του κόστους από την κατασκευή, συντήρηση, ενημέρωση των δικτυακών τόπων (Στρατηγική για την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση, Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, 2014). Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα ανωτέρω και στο πλαίσιο του

σχεδίου ψηφιακής στρατηγικής για το 2020, η Ελλάδα έχει θέσει τις εξής τρεις στρατηγικές κατευθύνσεις:

τον Εκσυγχρονισμό κράτους και Διοίκησης

την επανασύνδεση πολίτη με κράτος και δημόσια διοίκηση και

το συντονισμό οριζόντιων πολιτικών Τ.Π.Ε, στη δημόσια διοίκηση

με επιμέρους στόχους την απλούστευση των διαδικασιών με τη χρήση νέων τεχνολογιών (Τ.Π.Ε.), την ηλεκτρονική διαχείριση εγγράφων-ψηφιοποίηση διαδικασιών, τη δημιουργία ενιαίου σημείου πρόσβασης στις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα, τη συμμετοχική δημοκρατία, την ψηφιακή ένταξη και τον ψηφιακό αλφαριθμητισμό, τη διασύνδεση βασικών μητρώων δημόσιας διοίκησης και την ανοιχτή διάθεση της δημόσιας πληροφορίας (Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης).

3.3.2. Εξελικτική πορεία Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης

Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση εξελίσσεται μέσα από μετασχηματιστικά στάδια από την αρχή της εφαρμογής της μέχρι σήμερα (ITU, 2011). Πιο συγκεκριμένα, τα στάδια της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης είναι πέντε: η αναδυόμενη, η ενισχυμένη, η διαδραστική, η συναλλακτική και η συνδεδεμένη (Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Υποθέσεων των Ηνωμένων Εθνών, DESA).

Το πρώτο στάδιο, η αναδυόμενη Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση, είναι η απλή ανάρτηση μιας ιστοσελίδας στο χώρο του Διαδικτύου. Στη συνέχεια, κατά το δεύτερο στάδιο, εμπλουτίζεται με τη διάθεση διάφορων ειδών εγγράφων, μέσα από τα οποία οι πολίτες μπορούν να λάβουν πληροφόρηση και έντυπα για αιτήσεις. Η πληροφόρηση μπορεί να είναι γενική (καιρός, υπηρεσίες), ειδική (εκδηλώσεις, αλλαγές στη νομοθεσία), επείγοντα θέματα (από την αστυνομία, την πολιτική προστασία), εκπαιδευτικά θέματα και σεμινάρια. Παρόλο που είναι πολύ χρήσιμη η ηλεκτρονική διακυβέρνηση σ' αυτό το στάδιο, δεν υπάρχει περιθώριο αλληλεπίδρασης με τον πολίτη. Μέχρι το δεύτερο στάδιο, οι ιστοσελίδες των δημοσίων υπηρεσιών παρείχαν πληροφόρηση και επικοινωνία μονής κατεύθυνσης, μια διαδικασία κατά την οποία η ιστοσελίδα παρείχε πληροφορίες στους πολίτες, ενημέρωση, έντυπα αιτήσεων κλπ.

Η αλληλεπίδραση έρχεται στο τρίτο στάδιο, κατά το οποίο αρχίζει η διάδραση με διάλογο ανάμεσα στις δημόσιες υπηρεσίες και τον πολίτη. Τώρα, η επικοινωνία είναι διπλής κατεύθυνσης, αφού παράλληλα το σύστημα ζητά και λαμβάνει στοιχεία από

τους πολίτες. Αυτή είναι μια πολύ σημαντική εξέλιξη που επιτρέπει στους πολίτες την πρόσβαση σε πλατφόρμες και βάσεις δεδομένων. Επίσης, μπορούν να θέτουν ερωτήματα και να λαμβάνουν απαντήσεις, αλλά και να παραθέτουν τα σχόλιά τους. Μ' αυτόν τον τρόπο υπάρχει ανατροφοδότηση και προσφέρεται η δυνατότητα βελτίωσης της λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών. Ενδεικτικά, οι υπηρεσίες μπορεί να σχετίζονται με θέματα ανατροφοδότησης μιας παρεχόμενης υπηρεσίας (π.χ. αναφορά για κακή εξυπηρέτηση, παράπονα ή και επικριτικά σχόλια), την ασφάλεια (π.χ. έκκληση για βοήθεια, αναφορά παράβασης και τρομοκρατικών συμβάντων, έκτακτα περιστατικά).

Στο τέταρτο στάδιο, έχουμε τις συναλλαγές μεταξύ υπηρεσιών και πολίτη. Τώρα πια ο πολίτης μπορεί να συναλλάσσεται με μια υπηρεσία χωρίς να χρειάζεται να μετακινηθεί από το χώρο όπου βρίσκεται. Το μόνο που είναι απαραίτητο είναι ένας υπολογιστής, (ή laptop, ακόμα και ένα κινητό τηλέφωνο) και σύνδεση στο διαδίκτυο. Στη συνέχεια, μπορεί να στείλει αιτήσεις και προσφορές για να συμμετέχει σε διαγωνισμούς, να παρουσιάσει τον εαυτό του σε συνεντεύξεις με σκοπό την εύρεση εργασίας, να συμπληρώνει και να καταθέτει τη φορολογική του δήλωση, αλλά και να εξασφαλίζει τις διακοπές και την ψυχαγωγία του με αγορά εισιτηρίων και κράτηση καταλύματος.

Και φτάνουμε στο πέμπτο και τελευταίο στάδιο της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, τη συνδεδεμένη διακυβέρνηση που έχει ως αποτέλεσμα τόσο τη βελτίωση της παροχής των υπηρεσιών όσο και τη μείωση του κόστους λειτουργίας τους (Georgiadis, & Stiakakis, 2010). Τώρα υπάρχει η δυνατότητα διασύνδεσης πολλών φορέων και υπηρεσιών τόσο μεταξύ τους όσο και με τον πολίτη. Μ' άλλα λόγια, η παροχή υπηρεσιών γίνεται πιο προσωποποιημένη για να ανταποκρίνεται στις εξειδικευμένες ανάγκες του κάθε πολίτη. Παράλληλα, ο πολίτης εμπλέκεται ενεργά στις διαδικασίες λήψης απόφασης μέσα από ψηφοφορίες, διαγωνισμούς, δημόσιες διαβουλεύσεις. Η σπουδαιότητα του συγκεκριμένου σταδίου τονίζεται όταν χρησιμοποιείται ο όρος «Μετασχηματιστική Διακυβέρνηση» για να δηλώσει ότι τροποποιούνται όλες οι κυβερνητικές λειτουργίες και ο τρόπος που πραγματοποιούνται (Linders, 2012).

3.3.3. Συνιστώσες Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης

Σύμφωνα με τους Andersen, Henriksen, Medaglia, Danziger, Sannarnes, & Enemærke, 2010), η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στο δημόσιο τομέα

επηρεάζει τέσσερις τομείς: τις ικανότητες, την αλληλεπίδραση, τον προσανατολισμό και τη διαφοροποίηση των αξιών. Ο πρώτος παράγοντας, οι ικανότητες, αναφέρεται στις ικανότητες των υπαλλήλων να αξιολογούν αν η εφαρμογή των νέων τεχνολογιών επιδρά θετικά στην ποιότητα των υπηρεσιών, την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητά τους προς τον πολίτη. Ο δεύτερος τομέας, η αλληλεπίδραση, αναφέρεται τόσο στη σχέση ανάμεσα στο δημόσιο τομέα και τον πολίτη, όσο και ανάμεσα στις ομάδες των πολιτών. Αυτό δηλαδή που βλέπουμε ότι αναπτύσσεται είναι ο συντονισμός ανάμεσα στην υπηρεσία με τον πολίτη αλλά και ανάμεσα στους υπαλλήλους μεταξύ τους με την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών. Ο τρίτος τομέας, ο προσανατολισμός έχει σχέση με την ενίσχυση της δημοκρατίας, της αξιοκρατίας και της διαφάνειας, αφού ο πολίτης έχει ενεργό συμμετοχή με ίσα δικαιώματα απέναντι σε όλους και μπορεί να κάνει προτάσεις για βελτίωση των διαδικασιών, εφόσον η όλη διαδικασία γίνεται ηλεκτρονικά. Ο τέταρτος τομέας στον οποίο επιδρούν οι νέες τεχνολογίες στο πλαίσιο του δημόσιου τομέα είναι η διαφοροποίηση των αξιών που σχετίζεται με το βαθμό στον οποίο η εφαρμογή των νέων τεχνολογιών επιδρά στις αξίες του δημοσίου υπαλλήλου. Για παράδειγμα, έρευνες έχουν δείξει ότι επειδή όλες οι διαδικασίες είναι ανοιχτές στους πολίτες, οι υπάλληλοι παρουσιάζουν σε μεγαλύτερο βαθμό αξίες που σχετίζονται με την προστασία των δικαιωμάτων. Θεωρούμε ότι έχει καταστεί σαφής ο κρίσιμος ρόλος που παίζει η εφαρμογή των νέων τεχνολογιών στην εξυπηρέτηση των πολιτών, αφού εξοικονομεί πολύτιμο χρόνο και στρες που συνοδεύει την πολύωρη αναμονή σε ουρές. Συνεπώς, εφόσον υπάρχει η τεχνολογία που διευκολύνει τη διαδικασία και μετάδοση της πληροφορίας και των υπηρεσιών επικοινωνίας, το μόνο που ακόμα αποτελεί πρόκληση για την κυβέρνηση είναι η ίδια η εφαρμογή της τεχνολογίας από τις υπηρεσίες του Δημοσίου Τομέα αλλά και η χρήση από τους πολίτες (Mukherjee, & Roy, 2016).

3.4. Νέες Τεχνολογίες και Χρήση τους από Ενήλικες Μεγαλύτερης Ηλικίας

Σύμφωνα με την Gardner (2010), δύο παράγοντες επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τον τρόπο που σκεφτόμαστε και σχεδιάζουμε την τωρινή και μελλοντική ζωή μας τόσο ατομικά όσο και συλλογικά, η γήρανση του πληθυσμού και η ψηφιακή επανάσταση. Μ' άλλα λόγια, υπάρχει η ταυτόχρονη τάση στην κοινωνία της αύξησης της ηλικίας του πληθυσμού από τη μία πλευρά και της κυριαρχίας της τεχνολογίας από την άλλη (Caprani, Doyle, O'Grady, Gurrin, O'Connor, Caulfield, & O'Hare, 2012). Έτσι, βλέπουμε ότι η κοινωνία εξαρτάται όλο και περισσότερο από τη χρήση των νέων τεχνολογιών προκειμένου να έχει πρόσβαση σε πολλών ειδών υπηρεσίες. Υπάρχει,

λοιπόν, η όλο και μεγαλύτερη ανάγκη για όλες τις ηλικίες με έμφαση στις μεγαλύτερες να αποκτούν γνώσεις και δεξιότητες στον τομέα των νέων τεχνολογιών (Williamson & Asla, 2010, όπως αναφέρονται στην Cooper-Gaiter, 2015). Από σχετικές έρευνες φαίνεται ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία δεν έχουν καλή ή και καθόλου γνώση των νέων τεχνολογιών σε σχέση με τους νεότερους. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι τα προγράμματα εκπαίδευσης δεν είναι ευέλικτα και δεν προσαρμόζονται σε ποικίλες ηλικιακά ομάδες μαθητών (Meurant, 2010, Klein & Sullivan, 2007, όπως αναφέρονται στην Cooper-Gaiter, 2015), στο διαφορετικό επίπεδο δεξιοτήτων που διαθέτουν οι συμμετέχοντες σε προγράμματα εκμάθησης (Ng, 2008, όπως αναφέρεται στην Cooper-Gaiter, 2015) καθώς και σε μη διαθέσιμες ευκαιρίες για εκμάθηση σχετικών γνώσεων και δεξιοτήτων (DiNitto, 2013, Xie, 2012, όπως αναφέρονται στην Cooper-Gaiter, 2015). Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία ενήλικες δεν είναι εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες, και αυτό είναι κάτι λογικό, αφού οι νέες τεχνολογίες έχουν εισαχθεί στη ζωή μας εδώ και μόνο λίγες δεκαετίες. Γι' αυτό και συχνά παρατηρείται το φαινόμενο κατά το οποίο κάποια άτομα μεγαλύτερης ηλικίας φοβούνται και μόνο στη σκέψη να χρησιμοποιήσουν τον υπολογιστή. Σ' αυτή την περίπτωση, υπάρχει ο όρος του άγχους για τον υπολογιστή που περιγράφει την κατάσταση και αναφέρεται στο συναισθηματικό φόβο ότι το άτομο θα καταστρέψει ή θα προκαλέσει ζημιά στον υπολογιστή ή στην καλύτερη περίπτωση θα έρθει σε δύσκολη θέση αμηχανίας και δεν θα μπορεί να τον χρησιμοποιήσει (Chu, A., Huber, J., Mastel-Smith, B., & Cesario, 2009). Ο βαθμός προθυμίας των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων να υιοθετήσουν την τεχνολογία στη ζωή τους εξαρτάται από ποικίλους παράγοντες, όπως η εξοικείωση, οι πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας για τον υπολογιστή, ο τρόπος ζωής τους και τα ενδιαφέροντά τους (Caprani et al., 2012).

3.4.1. Παράγοντες χρήσης νέων τεχνολογιών

3.4.1.1. Πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας. Όταν το άτομο θεωρεί ότι διαθέτει την ικανότητα να διεκπεραιώνει αποτελεσματικά τα καθήκοντά του με τη χρήση του υπολογιστή ή των νέων τεχνολογιών γενικότερα, ενώ παράλληλα έχει ισχυρή επιθυμία να κάνει χρήση των νέων τεχνολογιών, διαθέτει υψηλό επίπεδο στις πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας στη χρήση του υπολογιστή και των νέων τεχνολογιών (Chu, Huber, Mastel-Smith, & Cesario, 2009). Σύμφωνα με την Czaja και τους συνεργάτες της (Czaja, Charness, Fisk, Hertzog, Nair, Rogers, & Sharit, 2006), οι μεγαλύτεροι σε ηλικία χαρακτηρίζονται από χαμηλότερο επίπεδο αναφορικά με τις πεποιθήσεις

αυτοαποτελεσματικότητας στη χρήση του υπολογιστή και των νέων τεχνολογιών σε σχέση με τους νεότερους. Ειδικότερα, οι έρευνες δείχνουν ότι οι πεπαιθήμες αυτοαποτελεσματικότητας είναι ένα βασικό στοιχείο στην αποδοχή του ατόμου να χρησιμοποιήσει τις νέες τεχνολογίες (Fagan et al., 2003, όπως αναφέρονται στο Miscio, 2014). Πιο συγκεκριμένα, οι πεπαιθήμες αυτοαποτελεσματικότητας για τον υπολογιστή λειτουργεί με δύο τρόπους: από τη μία είναι ένας προβλεπτικός παράγοντας για την απόκτηση δεξιοτήτων χρήσης του υπολογιστή (Hassan and Ali, 2004, όπως αναφέρονται στο Miscio, 2014), ενώ από την άλλη, φαίνεται ότι μεσολαβεί ανάμεσα στην ηλικία και το αποτέλεσμα απόκτησης των σχετικών δεξιοτήτων (Reed et al, 2005, όπως αναφέρονται στο Miscio, 2014).

Επίσης, φάνηκε ότι οι πεπαιθήμες αυτοαποτελεσματικότητας στη χρήση του υπολογιστή και των νέων τεχνολογιών ασκεί έμμεση επιρροή στην υιοθέτηση των νέων τεχνολογιών μέσω του άγχους, αφού τα άτομα με χαμηλή αυτοαποτελεσματικότητα αισθάνονται περισσότερο άγχος.. Ενδιαφέρον είναι και το εύρημα έρευνας (Zheng, Spears, Luptak, & Wilby, 2015, όπως αναφέρονται στην McDonough, 2016) που καταδεικνύει τη σημασία της αυτοαποτελεσματικότητας και της κοινωνικής σύνδεσης στις αντιλήψεις των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων για τη χρήση υπολογιστή.

3.4.1.2. Παράγοντας ετοιμότητας. Μία άλλη προσέγγιση της χρήσης των νέων τεχνολογιών είναι η ετοιμότητα για χρήση της τεχνολογίας (Technology Readiness), ένα μοντέλο που αναφέρεται στην τάση του ατόμου να χρησιμοποιεί τις νέες τεχνολογίες ως μέσο επίτευξης των στόχων του τόσο στο σπίτι όσο και στην εργασία του (Parasuraman, 2000). Αποτελείται από τέσσερις διαστάσεις: την αισιοδοξία, την καινοτομία, τη δυσφορία και την ανασφάλεια. Με την αισιοδοξία περιγράφεται η θετική αντίληψη για τα οφέλη της τεχνολογίας και η πεποίθηση ότι με τη χρήση της επιτυγχάνεται αποδοτικότητα αλλά και έλεγχος της εργασίας. Η καινοτομία ορίζεται ως η τάση για πρωτοπορία στη χρήση των νέων τεχνολογιών. Αντίθετα η δυσφορία αναφέρεται στην έλλειψη ελέγχου και στη βίωση ενός συναισθήματος καταπίεσης από την τεχνολογία. Η έλλειψη εμπιστοσύνης και ο σκεπτικισμός για τη χρήση των νέων τεχνολογιών περιγράφεται με τον όρο της ανασφάλειας. Καθεμιά από αυτές τις διαστάσεις ίσως να επηρεάζεται από την ηλικία. Όσο πιο μεγάλο είναι το άτομο τόσο μειώνεται η αισιοδοξία του για τη χρήση υπολογιστή, επειδή κυριαρχεί η αντίληψη ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία δεν είναι ιδιαίτερα ικανοί στη συγκεκριμένη δεξιότητα. Επίσης, η κοινή αντίληψη ότι τα μεγαλύτερα άτομα δεν είναι ευέλικτα και δεν μπορούν να

μάθουν καινούρια πράγματα συχνά εσωτερικεύεται στο άτομο με αποτέλεσμα να μειώνει την αίσθηση για καινοτομία στη χρήση της τεχνολογίας. Σύμφωνα, λοιπόν, με το μοντέλο αυτό και την έρευνα του Parasuraman, υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στη χρήση της τεχνολογίας από τη μία και της καινοτομίας και της αισιοδοξίας από την άλλη. Αντίθετα, η συσχέτιση ανάμεσα στην τεχνολογία και τη δυσφορία και την ανασφάλεια είναι αρνητική (McDonough, 2016).

3.4.2. Ανάγκη για ψηφιακό αλφαριθμητισμό

Στη σημερινή εποχή, με τις ραγδαίες εξελίξεις, κάποιος όχι μόνο για να εισέλθει, αλλά και για να παραμένει στην αγορά εργασίας με το να είναι αποτελεσματικός και αποδοτικός στο αντικείμενό του θα πρέπει, εκτός των άλλων, να διαθέτει γνώσεις νέων τεχνολογιών. Οι γνώσεις αυτές είναι τόσο απαραίτητες που συγκρίνονται με τον αλφαριθμητισμό και αποκαλούνται συχνά ψηφιακός αλφαριθμητισμός. Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να αποσαφηνιστεί ο συγκεκριμένος όρος ο οποίος αντιπροσωπεύει την ικανότητα του ατόμου να χρησιμοποιεί υπολογιστή ή κάποια άλλη παρεμφερή τεχνολογία ή τις βασικές γνώσεις, δεξιότητες και αντιλήψεις που απαιτούνται ούτως ώστε να χειρίζεται σε ικανοποιητικό βαθμό τις νέες τεχνολογίες στην καθημερινότητά του (Dominick, Friedman, & Hoffman-Goetz, 2009). Η κινητή επικοινωνία, το υπολογιστικό νέφος, τα κοινωνικά δίκτυα μετασχηματίζουν ριζικά τον τρόπο χρήσης και πρόσληψης των Τ.Π.Ε. και μετατρέπουν άρδην την ψηφιακή συμπεριφορά και τις προσδοκίες των πολιτών. Επιπλέον μια νέα γενιά χρηστών (Υ, native digitals), με εντελώς διαφορετική ψηφιακή φυσιογνωμία και απαιτήσεις έχει εισέλθει ήδη στην αγορά εργασίας, συνιστά κρίσιμη μάζα στο χώρο εργασίας και την κοινωνία και οι ανάγκες της δεν μπορούν να αγνοηθούν. Οι προκλήσεις είναι σύνθετες και απαιτούν δημιουργικές λύσεις και συναινετικό προσανατολισμό (Στρατηγική για την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση, Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, 2014). Ο ψηφιακός αλφαριθμητισμός είναι μια δυναμική ποιότητα που έχει πολλές πλευρές και κατανοείται καλύτερα μέσα από τρία επίπεδα: την τεχνική και τη γνώση του πώς λειτουργεί ένας υπολογιστής, την κατανόηση του υπολογιστή ως προς το κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο και ως πρόσβαση σε εργαλεία που είναι απαραίτητα για την επικοινωνία, τη διαχείριση της πληροφόρησης, τη μάθηση και την έρευνα (Ruthven, 1984). Παράλληλα, αποτελεί πρόκληση για κάποιον να διατηρήσει το επίπεδο των γνώσεών του υψηλό, αφού σε σύντομο χρονικό διάστημα θεωρούνται ξεπερασμένες (Hajkowicz, Reeson, Rudd, Bratanova, Hodgers, Mason, & Boughen, 2016).

3.4.2.1. Εκπαίδευση ενηλίκων. Είδαμε ότι τα μεγαλύτερα άτομα διακατέχονται από το άγχος του υπολογιστή και δεν έχουν μεγάλη εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες. Ωστόσο, υπάρχουν ευρήματα ερευνών σύμφωνα με τα οποία η σχετική εκπαίδευσή τους τροποποιεί τις αντιλήψεις τους αναφορικά με τη χρήση νέων τεχνολογιών και τις ικανότητές τους να τις χρησιμοποιούν αποτελεσματικά (Cooper-Gaiter, 2015). Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία υπάλληλοι που εκπαιδεύονται, εκτός του ότι μαθαίνουν να κάνουν χρήση των νέων τεχνολογιών με επιπλέον υποστήριξη και εξάσκηση (Nair, Czaja and Sharit, 2007), αισθάνονται το άγχος του υπολογιστή μικρότερο (Xie & Bugg, 2009) κι εκδηλώνουν αυξημένο ενδιαφέρον, αποτελεσματικότητα καθώς και θετικότερη αντίληψη για τις νέες τεχνολογίες (Lagana et al., 2011, όπως αναφέρεται στους Woodward, Freddolino, Wishart, Bakk, Kobayashi, Tupper, & Blaschke-Thompson, 2013). Σημαντικός παράγοντας που εξασφαλίζει την αποτελεσματικότητα ενός προγράμματος εκπαίδευσης για ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας είναι ο σχεδιασμός του. Στο πλαίσιο αυτό κάποιες παράμετροι που είναι καίριες είναι: η περιγραφή των πλεονεκτημάτων που έχει η τεχνολογία και ο ψηφιακός αλφαριθμητισμός για την προσωπική ανάπτυξη του ατόμου, τα μεγάλα χρονικά περιθώρια ώστε να μπορεί να εξασκήσει και να αφομοιώσει τις νέες δεξιότητες, η θετική αντιμετώπισή τους ώστε οι συγκεκριμένοι μαθητές να αισθάνονται ότι αξίζουν κι ότι στο τέλος θα τα καταφέρουν (Broady, Chan, & Caruti, 2010). Ένα είδος εκπαίδευσης που φαίνεται αποτελεσματικό είναι όταν εκπαιδευτής είναι ένας συνομήλικος που εργάζεται συνεργατικά με το μαθητή ή την ομάδα μαθητών με αποτέλεσμα να αναπτύσσεται ομαδικό πνεύμα συνεργασίας και να ενισχύονται οι δεξιότητες (Park, Sim & Roh, 2008).

3.4.2.2. Άτυπη μάθηση. Στο χώρο εργασίας, οι υπάλληλοι αναπτύσσουν τις γνώσεις τους μέσα από την μεταξύ τους αλληλεπίδραση. Η έννοια της άτυπης μάθησης (informal learning) εμφανίζεται με τον Dewey (1938, όπως αναφέρεται στους García-Peñalvo, Colomo-Palacios, & Lytras, 2012), ο οποίος θεωρούσε ότι η εμπειρία προκύπτει από την αλληλεπίδραση δύο παραγόντων: τη συνέχεια και την αλληλεπίδραση. Ο Malcolm Knowles εμπλούτισε την έννοια της ανεπίσημης μάθησης με εστίαση στην εκπαίδευση ενηλίκων κι έκανε λόγο για τις έννοιες της αυτοαντίληψης (self-concept), την εμπειρία, την ετοιμότητα για μάθηση, τον προσανατολισμό στη μάθηση και το κίνητρο για μάθηση. Αναφέρεται, λοιπόν, στη γνώση ως αποτέλεσμα της μάθησης που αποκτάται από τη συσχέτιση με άτομα από το ίδιο πλαίσιο (Knowles, 1950, όπως αναφέρεται στους García-Peñalvo et al., 2012). Σύμφωνα με μεταγενέστερους ορισμούς, άτυπη είναι η αυθόρμητη και μη-δομημένη μάθηση που

λαμβάνει χώρα στην καθημερινή μας ζωή και σε διαφορετικά πλαίσια (Coombs, 1985), ή κάθε δραστηριότητα που συνεπάγεται την επιδίωξη κατανόησης, γνώσης ή δεξιότητας που πραγματοποιείται εκτός εκπαιδευτικών ή κοινωνικών φορέων (Livingstone, 1999). Τα άτομα που μαθαίνουν μ' αυτόν τον τρόπο θέτουν τους δικούς τους μαθησιακούς στόχους, και θεωρούν ότι έμαθαν κάτι όταν καταφέρουν να κάνουν κάτι που δεν μπορούσαν πριν (Cross, 2009, όπως αναφέρεται στους García-Peñalvo et al., 2012). Τρόποι ανεπίσημης μάθησης είναι η παρατήρηση άλλων να κάνουν κάτι, οι ερωτήσεις, η μάθηση μέσα από λάθη, το μοίρασμα ιστοριών με άλλους και οι τυχαίες συζητήσεις.

4. ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.1. Σκοπός της έρευνας

Στόχος της εργασίας αυτής είναι η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των ακόλουθων μεταβλητών: (α) επίπεδο γνώσης χρήσης νέων τεχνολογιών, (β) πεπτοιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τον εργασιακό ρόλο και (γ) αισιοδοξία σε δημοσίους υπαλλήλους. Παράλληλα, η έρευνα εστιάζει σε εργαζομένους άνω των 45 ετών, οι οποίοι έχουν μεγαλώσει σε μια εποχή που η τεχνολογία δεν είχε ακόμη εισχωρήσει τόσο πολύ στην καθημερινή ζωή. Πιο συγκεκριμένα η παρούσα έρευνα στοχεύει:

- στη διερεύνηση του επιπέδου της υποκειμενικής αίσθησης της γνώσης χρήσης των νέων τεχνολογιών σε δημοσίους υπαλλήλους άνω των 45 ετών
- στη διερεύνηση των πεπτοιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας σε δημοσίους υπαλλήλους άνω των 45 ετών
- στη διερεύνηση του επιπέδου αισιοδοξίας σε δημοσίους υπαλλήλους άνω των 45 ετών
- στη διερεύνηση του κατά πόσο τα διάφορα κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, οικογενειακή κατάσταση, σπουδές, χρόνια υπηρεσίας) διαφοροποιούν τις παραπάνω μεταβλητές στους δημόσιους υπαλλήλους άνω των 45 ετών.
- στη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των παραπάνω μεταβλητών: α) επίπεδο γνώσης χρήσης νέων τεχνολογιών , (β) πεπτοιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τον εργασιακό ρόλο και (γ) αισιοδοξία.

4.2. Μεθοδολογία της Έρευνας

4.2.1. Δείγμα της έρευνας

Η συστοιχία ερωτηματολογίων συμπληρώθηκε από 226 εν ενεργεία δημοσίους υπαλλήλους της Περιφέρειας Αττικής από 45 ετών και πάνω. Ο Οργανισμός «Περιφέρεια Αττικής» είναι ένας δημόσιος φορέας στον οποίο εργάζονται 2.271 υπάλληλοι και γι' αυτό θεωρήθηκε ως ένας αντιπροσωπευτικός φορέας του δημοσίου.

Πίνακας Δ.1. Κατανομή των δημοσίων υπαλλήλων ως προς το φύλο

Φύλο	f	rf
Άντρας	103	45,6
Γυναίκα	123	54,5
Σύνολο	226	100,0

Για τους σκοπούς της έρευνάς μας, από τους 2.271 υπαλλήλους (977 άντρες και 1.294 γυναίκες), καταμετρήθηκαν οι υπάλληλοι από 45 ετών και πάνω. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Περιφέρειας Αττικής, οι υπάλληλοι από 45 ετών και πάνω είναι 1.487 και συγκεκριμένα 757 άντρες και 738 γυναίκες. Από αυτούς, απάντησαν οι 226 υπάλληλοι, 103 άντρες (45,6%) και 123 γυναίκες (54,4%) , οι οποίοι αποτελούν και το δείγμα μας. Αρχικά επιχειρήσαμε να κάνουμε κατά στρώματα δειγματοληψία, αλλά στη συνέχεια φάνηκε ότι ο συγκεκριμένος τρόπος δειγματοληψίας δεν εξυπηρετεί πολύ, αφού τα ποσοστά κάποιων κατηγοριών ήταν πολύ χαμηλά και δεν δείχνουν αξιόπιστα αποτελέσματα. Για παράδειγμα, οι απόφοιτοι Γυμνασίου που έπρεπε με το κριτήριο της αναλογίας να απαντήσουν ήταν 2, ένας άντρας και μία γυναίκα, ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού 3, ένας άντρας και δύο γυναίκες. Κατά συνέπεια, ακολουθήθηκε η διαδικασία της τυχαίας δειγματοληψίας. Σε πρώτη φάση, στείλαμε τα ερωτηματολόγια με ηλεκτρονική αλληλογραφία σε αρκετούς υπαλλήλους όλων των κατηγοριών (απόφοιτους Δημοτικού, Γυμνασίου, Λυκείου, Πανεπιστημίου, κατόχους Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών καθώς και Διδακτορικού τίτλου σπουδών). Ωστόσο, επειδή το λογισμικό των περισσότερων ηλεκτρονικών υπολογιστών που διαθέτει το Δημόσιο (Windows XP) είναι παλαιότερο από αυτό που απαιτείται για την επεξεργασία του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου που είχε δημιουργηθεί (google forms), απαντήθηκαν μόνο 36 ερωτηματολόγια με αυτόν τον τρόπο. Στη συνέχεια, απευθυνθήκαμε δια ζώσης σε υπαλλήλους διαφόρων υπηρεσιών της Περιφέρειας Αττικής και μοιράσαμε έντυπα ερωτηματολόγια. Μ' αυτόν τον τρόπο, απάντησαν οι υπόλοιποι εργαζόμενοι που αποτελούν το δείγμα μας, δηλαδή άλλοι 190. Πρέπει να επισημάνουμε ότι υπήρχε δυσκολία στο να απαντήσουν οι απόφοιτοι Δημοτικού και Γυμνασίου επειδή είτε θεωρούσαν ότι δεν είχαν τις απαραίτητες γνώσεις είτε επειδή ήταν επιφυλακτικοί αναφορικά με τους λόγους διεξαγωγής της έρευνας και τα αποτελέσματά της.

Αναφορικά με την ηλικία, αρχικά είχαμε 4 κατηγορίες (45-50, 51-55, 56-60, 61-67).

Πίνακας Δ.2. Κατανομή των δημοσίων υπαλλήλων ως προς την ηλικία

Ηλικία	f	rf
45-50	118	52,2
51-55	51	22,6
56-60	43	19
61-67	14	6,2
Σύνολο	226	100,0

Όπως βλέπουμε από τον πίνακα Δ.2., από τα 226 άτομα του δείγματος, τα 118 δηλαδή το 52,2% αποτελείται από άτομα ηλικίας 45-50 ετών, 51 άτομα , δηλαδή το 22,6% είναι 51-55 ετών και 57 άτομα, δηλαδή το 25,2% του δείγματος είναι 56-67 ετών.

Όσον αφορά το επίπεδο σπουδών, αρχικά υπήρχαν επτά κατηγορίες (απόφοιτος Δημοτικού, Γυμνασίου, Λυκείου, Τ.Ε.Ι, Πανεπιστημίου, κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και κάτοχος Διδακτορικού τίτλου σπουδών).

Πίνακας Δ.3. Κατανομή των δημοσίων υπαλλήλων ως προς την εκπαίδευση

Εκπαίδευση	f	rf
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	4	1,8
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	8	3,5
ΛΥΚΕΙΟ	62	27,4
ΤΕΙ	39	17,3
ΑΕΙ	74	32,7
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	36	15,9
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	3	1,3
ΣΥΝΟΛΟ	226	100,0

Πίνακας Δ.4. Κατανομή των δημοσίων υπαλλήλων ως προς την εκπαίδευση

Εκπαίδευση	f	rf
ΛΥΚΕΙΟ	62	29,0
ΤΕΙ	39	18,2
ΑΕΙ	74	34,6
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΕΣ	39	18,2
ΣΠΟΥΔΕΣ		
ΣΥΝΟΛΟ	226	100,0

Σύμφωνα με τον πίνακα κατανομής Δ.4., 62 άτομα, δηλαδή το 29,0% του δείγματος είναι απόφοιτοι Λυκείου, 39 άτομα που αποτελούν το 18,2% του δείγματος είναι απόφοιτοι Τ.Ε.Ι, 74 άτομα, δηλαδή 34,6% του δείγματος είναι απόφοιτοι Α.Ε.Ι και 39 άτομα, δηλαδή το 18,2% του δείγματος είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών.

Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση, οι έγγαμοι είναι 150 και αποτελούν το 66,4% του δείγματος, ενώ οι άγαμοι είναι 41 και αποτελούν το 18,1% του δείγματος. Διερευνώντας την οικογενειακή κατάσταση του δείγματός μας, εντοπίσαμε ότι ένα ελάχιστο μέρος του δείγματος είχε χάσει τον/την σύζυγό τους (4 άτομα, 1,8%), οπότε ενοποιήσαμε τη συγκεκριμένη κατηγορία με την κατηγορία των διαζευγμένων που ήταν 31 άτομα (13,7%) και δημιουργήθηκε κοινή ομάδα με 35 άτομα που αποτελεί το 15,5% του δείγματος.

Πίνακας Δ.5. Κατανομή των δημοσίων υπαλλήλων ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Οικογενειακή κατάσταση	f	rf
ΕΓΓΑΜΟΣ	150	66,4
ΑΓΑΜΟΣ	41	18,1
ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/ ΧΗΡΟΣ	35	15,5
Σύνολο	226	100

Όσον αφορά τον παράγοντα της τεκνοποίησης, 162 άτομα που αποτελούν το 71,7% του δείγματος έχουν παιδιά, ενώ το υπόλοιπο 28,3%, δηλαδή 64 άτομα δεν έχουν παιδιά.

Πίνακας Δ.6. Κατανομή των δημοσίων υπαλλήλων ως προς την ύπαρξη παιδιών

Παιδιά	f	rf
ΝΑΙ	162	71,7
ΟΧΙ	64	28,3
Σύνολο	226	100

Αναφορικά με την ειδικότητα των υπαλλήλων, το ερώτημα ήταν ανοικτή ερώτηση στην οποία έπρεπε οι ερωτώμενοι να απαντήσουν. Αυτό είχε σαν συνέπεια τα 226 να απαντήσουν ότι έχουν 36 διαφορετικές ειδικότητες. Κατά συνέπεια, έγινε μια προσπάθεια και ομαδοποιήθηκαν σε 10 ευρύτερες κατηγορίες. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα από τους συμμετέχοντες στο δείγμα μας, το 27% εργάζονται με ειδικότητα Διοικητικού-Οικονομικού, το 20,4% με ειδικότητα Διοικητικών-Γραμματέων, το 11,9% ως μηχανικοί, το 11,5% έχουν ανώτερη θέση προϊστάμενου ή διευθυντή, το 11,1% έχουν την ειδικότητα του Διοικητικού – Λογιστικού, το 6,2% εργάζονται ως βοηθητικό προσωπικό και το υπόλοιπο 13% είναι διαφόρων ειδικοτήτων.

Πίνακας Δ.7. Κατανομή των δημοσίων υπαλλήλων ως προς την ειδικότητά τους

Ειδικότητα	f	rf
ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	14	6,2
ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΣΤΕΛΕΧΟΣ	26	11,5
ΚΛΑΔΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	46	20,4
ΚΛΑΔΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ- ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ	25	11,1
ΚΛΑΔΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	61	27
ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	27	11,9
ΟΔΗΓΟΣ	5	2,2
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ(ΓΕΩΠΟΝΟΣ)	13	5,8
ΚΛΑΔΟΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	6	2,7
ΤΕΧΝΙΚΟΣ	3	1,3
Σύνολο	226	100.0

Ο τελευταίος κοινωνικο-δημογραφικός παράγοντας που διερευνήθηκε είναι τα χρόνια υπηρεσίας. Εδώ χωρίσαμε τρεις κατηγορίες, από 6-10 χρόνια, 11-20 χρόνια και πάνω από 21 χρόνια. Από τα 226 άτομα του δείγματός μας, τα 38 δηλαδή το 16,8% του δείγματος εργάζεται στο Δημόσιο για 6-10 χρόνια, 96 άτομα δηλαδή το 42,5% του δείγματος εργάζεται για 11-20 χρόνια, ενώ 92 άτομα που αποτελούν το 40,7% του δείγματος εργάζεται στο Δημόσιο για πάνω από 21 χρόνια.

Πίνακας Δ.8. Κατανομή των δημοσίων υπαλλήλων ως προς το χρόνο υπηρεσίας τους

Χρόνος υπηρεσίας	f	rf
6-10 ΧΡΟΝΙΑ	38	16,8
11-20 ΧΡΟΝΙΑ	96	42,5
>21 ΧΡΟΝΙΑ	92	40,7
Σύνολο	226	100,0

4.2.2. Μέσα συλλογής δεδομένων

Προκειμένου να διεξαχθεί η συγκεκριμένη έρευνα έπρεπε τα μέσα συλλογής δεδομένων να πληρούν κάποια κριτήρια:

- Να έχουν δημιουργηθεί για χρήση από ενήλικες ή τουλάχιστον να έχουν χρησιμοποιηθεί επιτυχώς σε άτομα που διανύουν την ενήλικη περίοδο της ζωής τους.
- Να μετρούν σύντομα και αποτελεσματικά την εννοιολογική κατασκευή που αξιολογούν. Επειδή επρόκειτο να απαντηθούν ως επί το πλείστον στο χώρο εργασίας των συμμετεχόντων, τα ερωτηματολόγια έπρεπε να είναι σχετικά σύντομα. Επίσης, επειδή το δείγμα αποτελείτο από άτομα κάθε μορφωτικού επιπέδου, οι ερωτήσεις έπρεπε να είναι όσο το δυνατόν πιο απλά διατυπωμένες. Το συγκεκριμένο θέμα αντιμετωπίστηκε αποτελεσματικά με την προσωπική μας παρουσία κοντά στο συμμετέχοντα την ώρα που συμπληρωνόταν το ερωτηματολόγιο για τυχόν ανάγκη διασάφησης.
- Να εμφανίζουν ικανοποιητικά ψυχομετρικά χαρακτηριστικά τόσο στο επίπεδο της αξιοπιστίας όσο και της εγκυρότητας.

Η έρευνά μας απαιτούσε σαφή εκτίμηση των εννοιών :(α) των πεπαιθώσεων αυτοαποτελεσματικότητας, (β) της έννοιας της αισιοδοξίας και (γ) της γνώσης χρήσης νέων τεχνολογιών.

4.2.2.1. Εκτίμηση των πεπαιθώσεων αυτοαποτελεσματικότητας. Όσον αφορά τις πεπαιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας, το ερωτηματολόγιο που επιλέχτηκε ως το πιο κατάλληλο είναι το Perceived Self Efficacy in Career Planning, Ερωτηματολόγιο Αυτοαποτελεσματικότητας στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας που δημιουργήθηκε από τους Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., Argyropoulou, K., 2012 (PSECS) Απευθύνεται σε ενήλικες και βοηθάει στην εκτίμηση των πεπαιθώσεων αυτοαποτελεσματικότητας του ατόμου αναφορικά με το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του. Συνολικά περιλαμβάνει 21 ερωτήσεις πεντάβαθμης κλίμακας τύπου Likert. Οι απαντήσεις κυμαίνονται από 1= δεν μπορώ καθόλου μέχρι 5= μπορώ σίγουρα. στους οποίους αποδίδεται το 58% της διασποράς των τιμών. Ο πρώτος παράγοντας, η διαχείριση σταδιοδρομίας (Career Management) αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά πρακτικά και συναισθηματικά θέματα της σταδιοδρομίας του. Αποτελείται από πέντε ερωτήσεις στις οποίες αποδίδεται το 37,8% της διασποράς των τιμών.

Πίνακας Δ.9. Ερωτήσεις για τη διαχείριση σταδιοδρομίας

9. Πιστεύω ότι μπορώ να επιτύχω τους περισσότερους επαγγελματικούς στόχους που βάζω στο μυαλό μου παρά τις τρέχουσες κοινωνικές και οικονομικές δυσκολίες.	1	2	3	4	5
10. Ακόμη και αν τα πράγματα είναι δύσκολα στη σταδιοδρομία μου, μπορώ να βρω εναλλακτικές λύσεις και να τα καταφέρω αρκετά καλά.	1	2	3	4	5
11. Ακόμη κι όταν οι συνθήκες είναι πολύ δύσκολες, μπορώ να πετύχω τους στόχους μου.	1	2	3	4	5
12. Γενικά, μπορώ να βρω τρόπους για να αντιμετωπίσω τις πρακτικές και συναισθηματικές επιπτώσεις της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στη χώρα μου.	1	2	3	4	5
13. Πιστεύω ότι γνωρίζω πώς να ενεργήσω για να πραγματοποιήσω τους στόχους μου.	1	2	3	4	5

Ο δεύτερος παράγοντας, οι δεξιότητες σταδιοδρομίας, σχετίζεται με την οργανωτικότητα και την απόδοση του ατόμου στην εργασία του και ιδιαίτερα κάτω από δύσκολες συνθήκες. Αποτελείται από 6 ερωτήσεις στις οποίες αποδίδεται το 7.83% της διασποράς των τιμών.

Πίνακας Δ.10. Ερωτήσεις για δεξιότητες σταδιοδρομίας

14. Συγκριτικά με άλλους, μπορώ να ολοκληρώσω μία εργασία χωρίς λάθη και σε σύντομο χρόνο.	1	2	3	4	5
15. Ακόμη κι αν αντιμετωπίσω δυσκολίες στην εκτέλεση μιας εργασίας, μπορώ να επινοήσω τρόπους να τις ξεπεράσω και να γίνω πιο αποτελεσματικός/ή.	1	2	3	4	5
16. Γενικά, μπορώ να σκεφτώ εναλλακτικές λύσεις για να οργανώσω τη δουλειά μου καλύτερα και να γίνω πιο αποδοτικός/ή.	1	2	3	4	5
17. Όταν αναλαμβάνω δύσκολα καθήκοντα, είμαι βέβαιος/η ότι μπορώ να τα φέρω εις πέρας.	1	2	3	4	5
18. Μπορώ να λύσω τα περισσότερα προβλήματα, εάν δείξω υπευθυνότητα και καταβάλω την αναγκαία προσπάθεια	1	2	3	4	5
19. Πιστεύω ότι μπορώ να χειριστώ αρνητικά συναισθήματα (π.χ. θυμό, απογοήτευση, αυτολύπηση), τα οποία εμποδίζουν τη σταδιοδρομία μου.	1	2	3	4	5

Στη συνέχεια, ο τρίτος παράγοντας, η ευελιξία στην εργασία δίνει έμφαση στην ικανότητα του ατόμου να προσαρμόζεται κατά τη διάρκεια μεταβατικών περιόδων ή να αντεπεξέρχεται στις αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο εργασίας. Αποτελείται από τέσσερις ερωτήσεις και εξηγεί το 6,88% της συνολικής διασποράς.

Πίνακας Δ.11. Ερωτήσεις για την ευελιξία στην εργασία

21. Πιστεύω ότι μπορώ να υλοποιήσω τα σχέδιά μου, κάνοντας σταδιακά τις κατάλληλες ενέργειες, προκειμένου να επιτύχω έναν σημαντικό επαγγελματικό στόχο.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

22. Συγκριτικά με άλλους, μπορώ να μετακινούμαι σε διάφορες θέσεις εργασίας με επιτυχία.	1	2	3	4	5
23. Ακόμη κι αν χρειαστεί να αλλάξω καθήκοντα στη δουλειά μου, μπορώ να αποδώσω αποτελεσματικά.	1	2	3	4	5
24. Πιστεύω ότι μπορώ να διαχειριστώ αποτελεσματικά τόσο το φόρτο εργασίας μου όσο και τον ελεύθερο χρόνο μου, εάν καταβάλλω την αναγκαία προσπάθεια.	1	2	3	4	5

Όταν κάνουμε λόγο για τη δημιουργικότητα στην εργασία που είναι και ο τέταρτος και τελευταίος παράγοντας, αναφερόμαστε στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που σχετίζονται με το ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία και εκδηλώνεται με δημιουργικότητα, ευφυΐα καθώς και δεξιότητες δημοσίων σχέσεων. Αποτελείται από τέσσερις ερωτήσεις και εξηγεί το 5,69% της συνολικής διασποράς.

Πίνακας Δ.12. Ερωτήσεις για τη δημιουργικότητα στην εργασία

26. Συγκριτικά με άλλους, μπορώ να διαχειριστώ με αποτελεσματικότητα τις διακρίσεις (εκούσιες και ακούσιες) που μπορεί να γίνουν εις βάρος μου στο χώρο της δουλειάς μου, χάρις στις δεξιότητες επικοινωνίας που διαθέτω.	1	2	3	4	5
27. Χάρη στην επινοητικότητα μου ξέρω πώς να διαχειριστώ απροσδόκητα γεγονότα στην εργασία μου (π.χ. δυσκολίες στις σχέσεις με συναδέλφους, προκαταλήψεις λόγω διακρίσεων στην αγορά εργασίας, σύγκρουση προσωπικών και επαγγελματικών αναγκών).	1	2	3	4	5
28. Συγκριτικά με άλλους, μπορώ να εκφράσω τη δημιουργικότητά μου με επιτυχία (π.χ. με μια καινοτομία ή μέσω της ανάπτυξης μιας ιδέας, ενός σχεδίου ή ενός προϊόντος).	1	2	3	4	5
29. Χάρη, στην επινοητικότητά μου, ξέρω πώς να χειριστώ απρόοπτες καταστάσεις στην εργασία μου.	1	2	3	4	5

Αξιοπιστία

Οι δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας που δίνουν οι κατασκευαστές είναι 0,79 για τη διαχείριση σταδιοδρομίας, 0,81 για τις δεξιότητες σταδιοδρομίας, 0,74 για την ευελιξία στην εργασία και 0,76 για τη δημιουργικότητα στην εργασία.

Εγκυρότητα

Οι ερευνητές παρέχουν επαρκή στοιχεία για την εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής μέσα από την επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση στην οποία προέβησαν. Εξάλλου, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας οι τέσσερις παράγοντες των πεπιοθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας συγκλίνουν ως

έννοια με τη γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα, ένα εύρημα που δείχνει καλά επίπεδα εγκυρότητας.

4.2.2.2. Εκτίμηση της έννοιας της αισιοδοξίας. Αναφορικά με την εκτίμηση της έννοιας αισιοδοξίας, επιλέξαμε το Life Orientation Test- Revised (LOT-R) των Scheier, Carver, & Bridges (1994). Αποτελείται από δέκα ερωτήσεις πεντάβαθμης κλίμακας τύπου Likert. Οι απαντήσεις κυμαίνονται από 0 = διαφωνώ έντονα μέχρι 4 = συμφωνώ έντονα και μετρούν την αισιοδοξία έναντι της απαισιοδοξίας.

Από αυτές τις ερωτήσεις, οι τρεις αξιολογούν την αισιοδοξία, οι τρεις την απαισιοδοξία και οι τέσσερις δεν αξιολογούνται. Πιο συγκεκριμένα, αυτό που αξιολογούν οι έξι ερωτήσεις που μας ενδιαφέρουν είναι οι γενικευμένες προσδοκίες για θετικά έναντι των αρνητικών εκβάσεων. Αρχικά, η πρώτη έκδοση του ερωτηματολογίου, αποτελείτο από τέσσερις ερωτήσεις θετικά διατυπωμένες και τέσσερις αρνητικά, ενώ οι υπόλοιπες δεν αξιολογούνταν. Στην αναθεωρημένη μορφή, ωστόσο, έγινε η απαλοιφή δύο ερωτήσεων θετικά διατυπωμένων επειδή, σύμφωνα με την έρευνά τους κατεδείκνυαν τον τρόπο με τον οποίο αντιδρά κάποιος στα προβλήματα και το στρες και όχι το βαθμό της αισιοδοξίας του. Στη συνέχεια, προστέθηκε ένα θετικά διατυπωμένο και αφαιρέθηκε ένα αρνητικά διατυπωμένο ερώτημα ούτως ώστε ο αριθμός θετικών και αρνητικών να είναι σε αντιστοιχία, τρία θετικά και τρία αρνητικά. Αφού, λοιπόν, γίνει η αντιστροφή των μετρήσεων των αρνητικά διατυπωμένων ερωτημάτων, προχωράμε στη μέτρηση των αποτελεσμάτων με συνολικό άθροισμα των επιμέρους αποτελεσμάτων.

Πίνακας Δ.13. Ερωτήσεις για την έννοια της αισιοδοξίας

<i>Σε αβέβαιες εποχές συνήθως αναμένω το καλύτερο.</i>	<i>0 1 2 3 4</i>
<i>Εάν κάτι είναι πιθανό να πάει στραβά για μένα, θα πάει στραβά.</i>	<i>0 1 2 3 4</i>
<i>Είμαι πάντα αισιόδοξος/-η για το μέλλον μου.</i>	<i>0 1 2 3 4</i>
<i>Σπάνια περιμένω να έρθουν τα πράγματα όπως τα θέλω.</i>	<i>0 1 2 3 4</i>
<i>Σπάνια βασίζομαι στο ότι θα μου συμβούν καλά πράγματα.</i>	<i>0 1 2 3 4</i>
<i>Συνολικά, αναμένω να μου συμβούν περισσότερο καλά παρά δυσάρεστα πράγματα.</i>	<i>0 1 2 3 4</i>

Αξιοπιστία

Οι δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας που δίνουν οι κατασκευαστές είναι 0,82.

Εγκυρότητα

Οι ερευνητές παρέχουν επαρκή στοιχεία για την προβλεπτική εγκυρότητα του εργαλείου.

4.2.2.3. Εκτίμηση των δεξιοτήτων γνώσης χρήσης του υπολογιστή. Αναφορικά με την εκτίμηση των δεξιοτήτων γνώσης χρήσης του υπολογιστή, κρίθηκε σκόπιμο να χρησιμοποιηθεί ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο που σχεδιάστηκε από την ερευνήτρια σε συνεργασία με τον επιβλέποντα καθηγητή, κ. Δρόσο, ειδικά για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας. Το συγκεκριμένο εργαλείο ερευνά τις γνώσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τον ηλεκτρονικό υπολογιστή αλλά και το κατά πόσο γίνεται χρήση των γνώσεων αυτών. Επίσης, κάτι άλλο που έπρεπε να εξετάσουμε είναι αν πιστεύουν οι συμμετέχοντες ότι οι γνώσεις αυτές είναι επαρκείς για τις απαιτήσεις του αντικειμένου τους και αν θεωρούν ότι χρειάζονται περαιτέρω επιμόρφωση για να αισθάνονται αποτελεσματικοί στη θέση που βρίσκονται στο εργασιακό τους πλαίσιο.

Πίνακας Δ.14. Ερωτήσεις για τη γνώση χρήσης του υπολογιστή

Σε ποιο βαθμό μπορείτε να χειρίζεστε το Word;	0	1	2	3	4
Σε ποιο βαθμό μπορείτε να χειρίζεστε το Excel;	0	1	2	3	4
Σε ποιο βαθμό μπορείτε να χειρίζεστε το Power Point;	0	1	2	3	4
Σε ποιο βαθμό μπορείτε να χειρίζεστε το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο;	0	1	2	3	4
Σε ποιο βαθμό χρησιμοποιείτε την ηλεκτρονική αλληλογραφία ως μέσο διακίνησης εγγράφων στην υπηρεσία σας;	0	1	2	3	4
Σε ποιο βαθμό χρησιμοποιείτε το διαδίκτυο ως τρόπο αναζήτησης πληροφοριών για την εργασία σας;	0	1	2	3	4
Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι διαθέτετε γνώσεις χειρισμού Η/Υ για την εργασία σας;	0	1	2	3	4
Θεωρείτε ότι χρειάζεστε περαιτέρω επιμόρφωση αναφορικά με τον χειρισμό Η/Υ για να αντεπεξέλθετε στις ανάγκες της Υπηρεσίας σας;	0	1	2	3	4

4.2.2.4. Ερωτηματολόγιο Δημογραφικών Στοιχείων. Υπάρχουν ερωτήματα σχετικά με το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, την οικογενειακή κατάσταση, την ειδικότητα και τα χρόνια υπηρεσίας.

4.3. Ευρήματα της Έρευνας

4.3.1. Διερεύνηση των Δεικτών Αξιοπιστίας των εργαλείων

4.3.1.1. Διερεύνηση των ψυχομετρικών χαρακτηριστικών του ερωτηματολογίου των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας.

Κατά την εξέταση της εγκυρότητας εννοιολογικής κατασκευής του Ερωτηματολογίου των Πεποιθήσεων Αυτοαποτελεσματικότητας στο Σχεδιασμό Σταδιοδρομίας, φάνηκε ότι και στη δική μας έρευνα ισχύουν οι ίδιοι παράγοντες των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας, η διαχείριση σταδιοδρομίας που αποτελείται από πέντε ερωτήματα, οι δεξιότητες σταδιοδρομίας που αποτελείται από έξι ερωτήματα, η ευελιξία στην εργασία με τέσσερα ερωτήματα και η δημιουργικότητα στην εργασία με τέσσερα ερωτήματα. Οι ερωτήσεις που συνιστούν τη διαχείριση σταδιοδρομίας είναι οι με αριθμό 9-13, όπως προαναφέραμε και παρουσιάζονται στον πίνακα Δ.10. Προκειμένου να ελέγξουμε την ανεξαρτησία και καθαρότητα των παραγόντων, υπολογίστηκαν οι δείκτες συνάφειας που παρουσιάζουν μεταξύ τους οι παράγοντες. Οι συνάφειες μεταξύ των επιμέρους παραγόντων ήταν μέτριες (από 0,56-0,67). Συνεπώς, δεν υπάρχει ιδιαίτερη επικάλυψη μεταξύ των παραγόντων οι οποίοι είναι ανεξάρτητοι μεταξύ τους.

Πίνακας Δ.15. Δείκτες συνάφειας μεταξύ των παραγόντων των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας για τους 226 δημοσίους υπαλλήλους

	Δαχείριση Σταδιοδρομίας nt	Δεξιότητες Σταδιοδρομίας	Ευελιξία στην Εργασία	Δημιουργικότητα στην Εργασία
1				
Δαχείριση Σταδιοδρομίας				
	,56**	1		
Δεξιότητες Σταδιοδρομίας				
	,63**	,67**	1	
Ευελιξία στην Εργασία				
	,59**	,63**	,60**	1
Δημιουργικότητα στην Εργασία				

Σημείωση: *= 0,05, **= 0,001

Οι αναλύσεις για την αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας με το δείκτη α του Cronbach έδειξαν ικανοποιητικό / υψηλό βαθμό αξιοπιστίας, 0,89.

Πίνακας Δ.16. Δείκτης αξιοπιστίας για διαχείριση στη σταδιοδρομία

Cronbach's Alpha	N
,89	5

Σε σχέση με τον παράγοντα «Δεξιότητες Σταδιοδρομίας», αποφασίστηκε η απαλοιφή του ερωτήματος 17 (Όταν αναλαμβάνω δύσκολα καθήκοντα, είμαι βέβαιος/η ότι μπορώ να τα φέρω εις πέρας), επειδή φάνηκε να μειώνει σημαντικά το δείκτη αξιοπιστίας. Πιο συγκεκριμένα, μετά την απαλοιφή του εν λόγω ερωτήματος, ο δείκτης αξιοπιστίας από 0,62 έγινε 0,79

Πίνακας Δ.17. Δείκτης αξιοπιστίας για τις δεξιότητες σταδιοδρομίας

Cronbach's Alpha	N
,79	5

Ο δείκτης α του Cronbach για τον τρίτο παράγοντα των πεπτοιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας, «Ευελιξία στην εργασία» δείχνει ικανοποιητική αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας , 0,75.

Πίνακας Δ.18. Δείκτης αξιοπιστίας για την ευελιξία στην εργασία

Cronbach's Alpha	N
,75	4

Όπως προαναφέραμε οι πεπτοιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας αποτελούνται από τέσσερις παράγοντες. Οπότε, φτάνοντας στον τελευταίο, τη δημιουργικότητα στην εργασία, οι σχετικές ερωτήσεις είναι οι 26-29. Κι εδώ, η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας είναι υψηλή, με το δείκτη α του Cronbach να φτάνει στο 0,84.

Πίνακας Δ.19. Δείκτης αξιοπιστίας για τη δημιουργικότητα στην εργασία

Cronbach's Alpha	N
,84	4

4.3.1.2. Διερεύνηση των ψυχομετρικών χαρακτηριστικών του ερωτηματολογίου της έννοιας της αισιοδοξίας.

Το ερωτηματολόγιο LOT όπως κατασκευάστηκε διαφοροποιεί την έννοια της αισιοδοξίας στο άτομο έναντι της απαισιοδοξίας. Αυτός είναι και ο λόγος που περιλαμβάνει τρεις ερωτήσεις θετικά διατυπωμένες και τρεις αρνητικά. Και οι έξι ερωτήσεις αποτελούν έναν ενιαίο παράγοντα. Οι ερωτήσεις αυτές είναι οι 30, 32, 33, 36, 38 και 39. Ο δείκτης αξιοπιστίας α του Cronbach αν και δεν είναι πολύ υψηλός, είναι ικανοποιητικός, 0,62.

Πίνακας Δ.20. Δείκτης αξιοπιστίας για αισιοδοξία

Cronbach's Alpha	N of Items
,62	6

4.3.1.3. Διερεύνηση των ψυχομετρικών χαρακτηριστικών του ερωτηματολογίου για τις δεξιότητες γνώσης χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή.

Όπως προαναφέραμε, το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για τη διερεύνηση των δεξιοτήτων γνώσης χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή ήταν αυτοσχέδιο. Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελείται συνολικά από οκτώ ερωτήσεις που διερευνούν τη γνώση χρήσης επεξεργασίας κειμένου (word), διαχείρισης φύλλων (excel) και παρουσίασης (power point). Στη συνέχεια, διερευνάται η γνώση χρήσης του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου καθώς και ο βαθμός στον οποίο κάνουν συστηματική χρήση του καθώς και του διαδικτύου στο πλαίσιο της εργασίας τους. Οι δύο τελευταίες ερωτήσεις είναι γενικότερες και αναφέρονται στη γενικότερη αίσθηση των συμμετεχόντων σχετικά με το βαθμό στον οποίο θεωρούν ότι διαθέτουν επαρκείς γνώσεις χειρισμού του ηλεκτρονικού υπολογιστή για την άσκηση της εργασίας τους και σε ποιο βαθμό θεωρούν ότι χρειάζονται περαιτέρω επιμόρφωση για το χειρισμό ηλεκτρονικού υπολογιστή για να αντεπεξέλθουν στις ανάγκες της υπηρεσίας τους. Για τη βαθμολόγηση των ερωτήσεων, έγινε αντιστροφή της τελευταίας ερώτησης. Στη συνέχεια, έγινε παραγοντική ανάλυση και φάνηκε ότι οι επτά πρώτες ερωτήσεις μετρούν τις δεξιότητες χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή και αποτελούν έναν παράγοντα, ενώ η τελευταία ερώτηση δεν δείχνει δεξιότητες στον υπολογιστή αλλά κάτι διαφορετικό, δηλαδή την ανάγκη που νιώθουν οι συμμετέχοντες στην έρευνα για περαιτέρω επιμόρφωση. Συνεπώς, η ανάλυση θα γίνει για τον πρώτο παράγοντα

που αποτελείται από τις επτά πρώτες ερωτήσεις και χωριστά για τον δεύτερο παράγοντα που είναι μόνη της η τελευταία ερώτηση.

Αξιοπιστία

Ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας κατά την ερευνητική προσπάθεια του πρώτου παράγοντα, δηλαδή των δεξιοτήτων στον ηλεκτρονικό υπολογιστή ήταν υψηλός, 0,93.

Πίνακας Δ.21. Δείκτης αξιοπιστίας για δεξιότητες στον ηλεκτρονικό υπολογιστή

Cronbach's Alpha	N
,93	7

-

4.3.2. Πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας: αναλύσεις διακύμανσης και δείκτες συνάφειας

Για να συνεχίσουμε την ανάλυσή μας, έπρεπε να αποφασίσουμε αν θα χρησιμοποιούσαμε παραμετρικά ή μη παραμετρικά κριτήρια. Όλες οι κατανομές είναι κανονικές, αφού έγινε έλεγχος κανονικότητας με το κριτήριο Kolmogorov-Smirnov. Επομένως, πιο κατάλληλη θεωρήθηκε η χρήση παραμετρικών κριτηρίων. Στον πίνακα Δ.22 που ακολουθεί παρουσιάζονται οι περιγραφικοί δείκτες του Μ.Ο και της Τ.Α της βαθμολογίας του δείγματος στους παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας. Με απλή επισκόπηση του πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι η κλίμακα κυμαίνεται από 1-5, βλέπουμε ότι οι απαντήσεις των συμμετεχόντων φανερώνουν αρκετές ικανότητες ως προς τη Διαχείριση Σταδιοδρομίας με Μ.Ο: 3,44 και τ.α: 0,86, πολύ ανεπτυγμένες Δεξιότητες Σταδιοδρομίας, με Μ.Ο: 3,96 και τ.α: 0,61, μεγάλη Ευελιξία στην εργασία, με Μ.Ο: 3,75 και τ.α: 0,77 και αρκετά ανεπτυγμένη Δημιουργικότητα στην εργασία με Μ.Ο: 3,58 και τ.α: 0,81.

Πίνακας Δ.22. Περιγραφικοί δείκτες της βαθμολογίας των δημόσιων υπαλλήλων στους παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας

Παράγοντες Αυτοαποτελ.	Μ.Ο	Τ.Α.	Min.	Max.
Διαχείριση Σταδιοδρομίας	3,44	,86	1,40	5,00
Δεξιότητες Σταδιοδρομίας	3,96	,61	2,00	5,00
Ευελιξία στην Εργασία	3,75	,77	1,50	5,00
Δημιουργικότητα στην Εργασία	3,58	,81	1,0 0	5,00

Σημείωση: Η μικρότερη δυνατή βαθμολογία είναι το 1 και η μεγαλύτερη το 5

Για να διαπιστωθεί αν το φύλο διαφοροποιεί τη βαθμολογία στους παράγοντες του ερωτηματολογίου των πεπιοθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας προχωρήσαμε στον υπολογισμό του κριτηρίου t για τα ανεξάρτητα δείγματα των αντρών και των γυναικών. Αναφορικά με τα αποτελέσματα, όπως βλέπουμε από τον πίνακα, φαίνεται ότι στις περισσότερες περιπτώσεις, το φύλο δεν διαφοροποιεί σημαντικά τους περισσότερους παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας. Πιο συγκεκριμένα, δεν υπάρχει διαφοροποίηση για τα δύο φύλα στους παράγοντες της Διαχείρισης Σταδιοδρομίας, των Δεξιοτήτων Σταδιοδρομίας και της Δημιουργικότητας στη Σταδιοδρομία, αφού ο σχετικός δείκτης είναι >0.05 και συγκεκριμένα 0,46, 0,75, 0,80 για κάθε έναν από τους τρεις παράγοντες αντίστοιχα. Αντίθετα ο δείκτης στον παράγοντα της Ευελιξίας στην εργασία είναι 0,03 και επειδή είναι μικρότερος από 0.05 δείχνει μια στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση ανάμεσα στα δύο φύλα. Γι' αυτό, συμβουλευόμαστε τον πίνακα Δ.23, όπου βλέπουμε ότι ο Μ.Ο βαθμολογίας των γυναικών είναι μεγαλύτερος από των αντρών στον εν λόγω παράγοντα (άντρες Μ.Ο: 3,64, τ.α: 0,84, γυναίκες Μ.Ο: 3,84, τ.α: 0,71). Καταλήγουμε, λοιπόν, στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν περισσότερα στοιχεία ευελιξίας στην εργασία τους από τους άντρες.

Πίνακας Δ.23. Αποτελέσματα του κριτηρίου t για τα ανεξάρτητα δείγματα αντρών και γυναικών

	ΦΥΛΟ	N	M.O	T.A	t	p
Διαχείριση Σταδιοδρομίας	ΑΝΤΡΑΣ	103	3,48	,89	0,64	N.S
	ΓΥΝΑΙΚΑ	122	3,41	,83		
Δεξιότητες Σταδιοδρομίας	ΑΝΤΡΑΣ	103	3,91	,63	-1,20	N.S
	ΓΥΝΑΙΚΑ	122	4,05	,59		
Ευελιξία στην εργασία	ΑΝΤΡΑΣ	103	3,64	,84	-2,07	<0,5
	ΓΥΝΑΙΚΑ	122	3,84	,71		
Δημιουργικότητα στην εργασία	ΑΝΤΡΑΣ	103	3,65	,81	1,07	N.S
	ΓΥΝΑΙΚΑ	122	3,53	,81		

Σημείωση: Η μικρότερη δυνατή βαθμολογία είναι το 1 και η μεγαλύτερη το 5

Για να διαπιστωθεί αν η οικογενειακή κατάσταση διαφοροποιεί τη βαθμολογία στους παράγοντες του ερωτηματολογίου των πεπιοθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας προχωρήσαμε σε μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή τον κάθε παράγοντα των πεπιοθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας και

ανεξάρτητη μεταβλητή την οικογενειακή κατάσταση. Αναφορικά με τα αποτελέσματα, όπως βλέπουμε από τον πίνακα Δ.24, φαίνεται ότι η οικογενειακή κατάσταση διαφοροποιεί σημαντικά δύο παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας, τις Δεξιότητες Σταδιοδρομίας και τη Δημιουργικότητα στην εργασία, ενώ δεν υπάρχει διαφοροποίηση για τους παράγοντες της Διαχείρισης Σταδιοδρομίας και της Ευελιξίας στην εργασία. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση στους πρώτους δύο παράγοντες αφού ο σχετικός δείκτης είναι $<0,05$ και συγκεκριμένα 0,02, 0,01 αντίστοιχα. Αντίθετα ο δείκτης στους επόμενους δύο παράγοντες είναι 0,56 και 0,07 αντίστοιχα. Κατά συνέπεια, στην πρώτη περίπτωση και για τους παράγοντες των Δεξιοτήτων Σταδιοδρομίας και της Δημιουργικότητας στην εργασία βλέπουμε ότι η στατιστικά σημαντική διαφορά αναφορικά με τον παράγοντα των Δεξιοτήτων Σταδιοδρομίας είναι για τις κατηγορίες άγαμων και διαζευγμένων-χήρων. Στη συνέχεια, φαίνεται ότι η κατηγορία των διαζευγμένων-χήρων υπερτερεί ως προς τον παράγοντα των Δεξιοτήτων Σταδιοδρομίας έναντι των άγαμων (διαζευγμένοι-χήροι Μ.Ο:4,21 και τ.α: 0,67 άγαμοι Μ.Ο: 3.84 και τ.α: 0.56).

Όσον αφορά τη Δημιουργικότητα στην εργασία, με εφαρμογή του κριτηρίου Scheffe, βλέπουμε ότι η στατιστικά σημαντική διαφορά αναφορικά με τον συγκεκριμένο παράγοντα είναι για την κατηγορία των άγαμων έναντι των διαζευγμένων-χήρων, αλλά και για την κατηγορία των έγγαμων έναντι των διαζευγμένων-χήρων. Στη συνέχεια, από τον πίνακα Δ.24 πληροφορούμαστε ότι η κατηγορία των διαζευγμένων-χήρων υπερτερεί ως προς τον παράγοντα της Δημιουργικότητας στην εργασία έναντι των άγαμων (διαζευγμένοι-χήροι Μ.Ο: 3,93 με τ.α: 0,72, άγαμοι Μ.Ο: 3,42 και τ.α: 0,79) καθώς επίσης και σε σύγκριση με τους έγγαμους (Μ.Ο: 3,54 με τ.α: 0,81).

Πίνακας Δ.24. Περιγραφικοί δείκτες της βαθμολογίας των δημόσιων υπαλλήλων στους παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση

Παράγοντες Αυτοαποτελ.		M.O	T.A	Minimum	Maximum	F	p
Διαχείριση Σταδιοδρομίας	ΕΓΓΑΜΟΣ	3,42	,84	1,40	5,00		
	ΑΓΑΜΟΣ	3,42	,79	2,00	5,00	,60	,56
	ΔΙΑΖΕΥΓΜ./ΧΗΡΟΣ	3,59	1,01	1,60	5,00		
	ΣΥΝΟΛΟ	3,44	,86	1,40	5,00		

Δεξιότητες Σταδιοδρομίας	ΕΓΓΑΜΟΣ	3,94	,59	2,00	5,00		
	ΑΓΑΜΟΣ	3,84	,67	2,40	5,00	3,95	,021
	ΔΙΑΖΕΥΓΜ./ΧΗΡΟΣ	4,21	,56	3,00	5,00		
	ΣΥΝΟΛΟ	3,96	,61	2,00	5,00		
Ευελιξία στην εργασία	ΕΓΓΑΜΟΣ	3,74		1,50	5,00		
	ΑΓΑΜΟΣ	3,58		1,75	5,00	2,68	,071
	ΔΙΑΖΕΥΓΜ./ΧΗΡΟΣ	3,99		1,75	5,00		
	ΣΥΝΟΛΟ	3,75	,77	1,50	5,00		
Δημιουργικότητα στην εργασία	ΕΓΓΑΜΟΣ	3,54		1,00	5,00		
	ΑΓΑΜΟΣ	3,42		1,50	5,00	4,36	0,14
	ΔΙΑΖΕΥΓΜ./ΧΗΡΟΣ	3,93		2,50	5,00		
	ΣΥΝΟΛΟ	3,58	,81	1,00	5,00		

Σημείωση: Η μικρότερη δυνατή βαθμολογία είναι το 1 και η μεγαλύτερη το 5

Για να διαπιστωθεί αν το μορφωτικό επίπεδο διαφοροποιεί τη βαθμολογία στους παράγοντες του ερωτηματολογίου των πεπιοθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας προχωρήσαμε σε μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή τον κάθε παράγοντα των πεπιοθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας και ανεξάρτητη μεταβλητή το μορφωτικό επίπεδο. Επειδή, όμως, οι απόφοιτοι Δημοτικού, Γυμνασίου αλλά και οι κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου σπουδών είναι λίγοι, κρίθηκε σκόπιμο να γίνει απαλοιφή των αποφοίτων Δημοτικού και Γυμνασίου, ενώ παράλληλα συμπεριλάβαμε τους κατόχους Διδακτορικού τίτλου σπουδών στους κατόχους Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών.

Με απλή επισκόπηση του πίνακα Δ.25 βλέπουμε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων δε διαφοροποιεί σημαντικά τους παράγοντες των παραγόντων της αυτοαποτελεσματικότητας, κρίνοντας από το σχετικό δείκτη, ο οποίος σε όλες τις περιπτώσεις είναι $>0,05$ (0,09 για τη Διαχείριση Σταδιοδρομίας, 0,35 για τις Δεξιότητες Σταδιοδρομίας, 0,06 για την Ευελιξία στην εργασία και 0,07 για τη Δημιουργικότητα στην εργασία).

Πίνακας Δ.25. Περιγραφικοί δείκτες της βαθμολογίας των δημόσιων υπαλλήλων στους παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο

Παράγοντες αυτοαποτελ.	Μορφωτικό επίπεδο	N	M.O	T.A	Minimum	Maximum	F	p.
Διαχείριση	3	62	3,37	,90	1,60	5,00	0,2	,90

Σταδιοδρομίας	4	39	3,47	,86	1,40	5,00		
	5	74	3,48	,85	1,40	5,00		
	6	39	3,46	,77	1,80	5,00		
	Total	214	3,44	,85	1,40	5,00		
Δεξιότητες Σταδιοδρομίας	3	62	3,88	,68	2,20	5,00		
	4	39	3,88	,73	2,00	5,00		
	5	74	3,99	,54	2,60	5,00	1,11	,35
	6	39	4,08	,47	3,00	5,00		
	Total	214	3,95	,61	2,00	5,00		
Ευελιξία στην εργασία	3	62	3,71	,83	1,75	5,00		
	4	39	3,65	,79	1,50	5,00		
	5	74	3,73	,76	1,75	5,00	2,50	,06
	6	39	4,06	,57	2,75	5,00		
	Total	214	3,77	,76	1,50	5,00		
Δημιουργικότητα στην εργασία	3	62	3,65	,82	1,50	5,00		
	4	39	3,60	,87	1,00	5,00		
	5	74	3,48	,76	2,00	5,00	,517	,67
	6	39	3,59	,76	2,00	5,00		
	Total	214	3,57	,79	1,00	5,00		

Το μορφωτικό επίπεδο αντιστοιχεί 3=απόφοιτος Λυκείου, 4=απόφοιτος Τ.Ε.Ι., 5= απόφοιτος Α.Ε.Ι., 6= κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών

Σημείωση: Η μικρότερη δυνατή βαθμολογία είναι το 1 και η μεγαλύτερη το 5.

Για να διαπιστωθεί αν η ηλικία διαφοροποιεί τη βαθμολογία στους παράγοντες του ερωτηματολογίου των πεπτοιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας προχωρήσαμε σε μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή τον κάθε παράγοντα των πεπτοιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας και ανεξάρτητη μεταβλητή την ηλικία. Επειδή, όμως, στην τελευταία ηλικιακή κατηγορία (61-67) είχαμε μόνο 14 άτομα, κρίθηκε σκόπιμο να ενοποιηθεί με την αμέσως προηγούμενη κατηγορία (56-60) κι έτσι δημιουργήθηκε η κατηγορία 56-67.

Με απλή επισκόπηση του πίνακα Δ.26 βλέπουμε ότι η ηλικία των συμμετεχόντων δε διαφοροποιεί σημαντικά τους παράγοντες των παραγόντων της αυτοαποτελεσματικότητας, κρίνοντας από το σχετικό δείκτη, ο οποίος σε όλες τις περιπτώσεις είναι $>0,05$ (0,44 για τη Διαχείριση Σταδιοδρομίας, 0,75 για τις Δεξιότητες Σταδιοδρομίας, 0,90 για την Ευελιξία στην εργασία και 0,07 για τη Δημιουργικότητα στην εργασία).

Πίνακας Δ.26. Περιγραφικοί δείκτες της βαθμολογίας των δημόσιων υπαλλήλων στους παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας σε σχέση με την ηλικία

	Ηλικία	M.O	Minimum	Maximum	F	p
Διαχείριση Σταδιοδρομίας	45-50	3,37	1,40	5,00		
	51-55	3,53	1,60	5,00	,82	,44
	56-67	3,52	1,40	5,00		
	Total	3,44	1,40	5,00		
	45-50	3,94	2,20	5,00	,29	,75
	51-55	3,96	2,80	4,80		
	56-67	4,01	2,00	5,00		
	Total	3,96	2,00	5,00		
Ευελιξία στην εργασία	45-50	3,75	1,75	5,00	,11	,90
	51-55	3,71	2,00	5,00		
	56-67	3,78	1,50	5,00		
	Total	3,75	1,50	5,00		
Δημιουργικότητα στην εργασία	45-50	3,47	1,50	5,00	2,73	,07
	51-55	3,64	1,50	5,00		
	56-67	3,76	1,00	5,00		
	Total	3,58	1,00	5,00		

Για να διαπιστωθεί αν η χρονική διάρκεια υπηρεσίας διαφοροποιεί τη βαθμολογία στους παράγοντες του ερωτηματολογίου των πεπαιθώσεων αυτοαποτελεσματικότητας προχωρήσαμε σε μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή τον κάθε παράγοντα των πεπαιθώσεων αυτοαποτελεσματικότητας και ανεξάρτητη μεταβλητή το χρόνο υπηρεσίας. Αναφορικά με τα αποτελέσματα, όπως βλέπουμε από τον πίνακα Δ.27, φαίνεται ότι η χρονική διάρκεια υπηρεσίας διαφοροποιεί σημαντικά δύο παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας, τη

Διαχείριση Σταδιοδρομίας και τη Δημιουργικότητα στην εργασία, ενώ δεν υπάρχει διαφοροποίηση για τους παράγοντες των Δεξιοτήτων Σταδιοδρομίας Σταδιοδρομίας και της Ευελιξίας στην εργασία. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση στους πρώτους δύο παράγοντες αφού ο σχετικός δείκτης είναι $<0,05$ και συγκεκριμένα 0,04 και για τους δύο. Αντίθετα ο δείκτης στους επόμενους δύο παράγοντες είναι 0,15 και 0,63 αντίστοιχα. Κατά συνέπεια, στην πρώτη περίπτωση και για τους παράγοντες της Διαχείρισης Σταδιοδρομίας και της Δημιουργικότητας στην εργασία με βάση τα αποτελέσματα της εφαρμογής του κριτηρίου Scheffe, βλέπουμε ότι υπάρχει τάση (0,06) για τις κατηγορίες μεταξύ των εργαζομένων με 11-20 χρόνια υπηρεσίας από τη μία και με πάνω από 21 χρόνια υπηρεσίας από την άλλη. Στη συνέχεια, βλέπουμε από τον πίνακα Δ.27 ότι η κατηγορία των συμμετεχόντων με πάνω από 21 χρόνια υπηρεσίας υπερτερεί ως προς τον παράγοντα της Διαχείρισης Σταδιοδρομίας έναντι των εργαζομένων με 11-20 χρόνια υπηρεσίας (πάνω από 21 χρόνια υπηρεσίας Μ.Ο: 3,58 και τ.α: 0,92, 11-20 χρόνια υπηρεσίας Μ.Ο: 3,3 και τ.α: 0,75).

Όσον αφορά τη Δημιουργικότητα στην εργασία, με εφαρμογή του κριτηρίου Scheffe, βλέπουμε ότι η στατιστικά σημαντική διαφορά αναφορικά με τον συγκεκριμένο παράγοντα είναι για την κατηγορία των συμμετεχόντων με πάνω από 21 χρόνια υπηρεσίας έναντι των εργαζομένων με 11-20 χρόνια υπηρεσίας. Στη συνέχεια, από τον πίνακα Δ.28. πληροφορούμαστε ότι η κατηγορία των συμμετεχόντων με πάνω από 21 χρόνια υπηρεσίας υπερτερεί ως προς τον παράγοντα της Δημιουργικότητας στην εργασία έναντι των εργαζομένων με 11-20 χρόνια υπηρεσίας (πάνω από 21 χρόνια υπηρεσίας Μ.Ο: 3,73 με τ.α: 0,85, 11-20 χρόνια υπηρεσίας Μ.Ο: 3,43 και τ.α: 0,73).

Πίνακας Δ.27. Περιγραφικοί δείκτες της βαθμολογίας των δημόσιων υπαλλήλων στους παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας σε σχέση με τη χρονική διάρκεια υπηρεσίας

	Χρονική διάρκεια	N	M.O	T.A	Minimum	Maximum	F	p
Διαχείριση Σταδιοδρομίας	6-10 ΧΡΟΝΙΑ	38	3,54	,90	1,60	5,00	3,2	,043
	11-20 ΧΡΟΝΙΑ	96	3,28	,75	1,40	5,00		
	> 21 ΧΡΟΝΙΑ	92	3,58	,92	1,40	5,00		
	Total	226	3,44	,86	1,40	5,00		
Δεξιότητες Σταδιοδρομίας	6-10 ΧΡΟΝΙΑ	38	4,10	,57	2,80	5,00	1,9	,15
	11-20 ΧΡΟΝΙΑ	96	3,88	,52	2,40	4,80		
	> 21 ΧΡΟΝΙΑ	92	3,99	,70	2,00	5,00		
	Total	226	3,96	,61	2,00	5,00		
Ευελιξία στην εργασία	6-10 ΧΡΟΝΙΑ	38	3,86	,76	2,00	5,00	,47	,63
	11-20 ΧΡΟΝΙΑ	96	3,71	,72	1,75	5,00		
	> 21 ΧΡΟΝΙΑ	92	3,74	,83	1,50	5,00		
	Total	226	3,75	,77	1,50	5,00		
Δημιουργικότητα στην εργασία	6-10 ΧΡΟΝΙΑ	38	3,59	,81	2,00	5,00	3,36	,04
	11-20 ΧΡΟΝΙΑ	96	3,43	,73	1,50	4,75		
	> 21 ΧΡΟΝΙΑ	92	3,73	,85	1,00	5,00		
	Total	226	3,58	,80	1,00	5,00		

Για να διαπιστωθεί αν η βίωση του γονεϊκού ρόλου ή μη διαφοροποιεί τη βαθμολογία στους παράγοντες του ερωτηματολογίου των πεπτοιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας προχωρήσαμε στον υπολογισμό του κριτηρίου t για τα ανεξάρτητα δείγματα των συμμετεχόντων με παιδιά και των συμμετεχόντων χωρίς παιδιά.

Αναφορικά με τα αποτελέσματα, όπως βλέπουμε από τον πίνακα Δ.28., φαίνεται ότι στις περισσότερες περιπτώσεις, η βίωση του γονεϊκού ρόλου διαφοροποιεί σημαντικά τους περισσότερους παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχει διαφοροποίηση για τη βίωση ή όχι του γονεϊκού ρόλου στους παράγοντες των Δεξιοτήτων Σταδιοδρομίας, της Ευελιξίας στην εργασία και οριακά στον παράγοντα της Δημιουργικότητας στην εργασία, αφού ο σχετικός δείκτης είναι $<0,05$ και συγκεκριμένα 0,04, 0,04, και 0,05 για κάθε έναν από τους τρεις παράγοντες αντίστοιχα. Αντίθετα ο δείκτης στον παράγοντα της Διαχείρισης Σταδιοδρομίας είναι 0,226 και επειδή είναι μεγαλύτερος από 0,05 δε δείχνει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση ανάμεσα στις δύο συγκεκριμένες κατηγορίες συμμετεχόντων. Στη συνέχεια, συμβουλευόμαστε τον πίνακα Δ.28, για να διευκρινίσουμε για κάθε έναν από τους τρεις παράγοντες στους οποίους παρατηρείται διαφοροποίηση για να δούμε ποια κατηγορία υπερτερεί. Έτσι, βλέπουμε ότι για τον παράγοντα των Δεξιοτήτων Σταδιοδρομίας ο Μ.Ο βαθμολογίας των συμμετεχόντων με παιδιά είναι μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο των συμμετεχόντων χωρίς παιδιά (με παιδιά Μ.Ο: 4,02, τ.α: 0,57 χωρίς παιδιά Μ.Ο: 3,83, τ.α:0,69). Διερευνώντας τον παράγοντα της Ευελιξίας στην εργασία, βλέπουμε πάλι ότι οι εργαζόμενοι με παιδιά έχουν μεγαλύτερο Μ.Ο από εκείνους που δεν έχουν παιδιά (με παιδιά Μ.Ο: 3,81, τ.α: 0,75, χωρίς παιδιά Μ.Ο : 3,58, τ.α: 0,82). Αλλά και στον παράγοντα της Δημιουργικότητας στην εργασία τα δεδομένα καταδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι με παιδιά έχουν μεγαλύτερο Μ.Ο από τους εργαζόμενους χωρίς παιδιά. (με παιδιά Μ.Ο: 3,65, τ.α: 0,80, χωρίς παιδιά Μ.Ο : 3,41, τ.α: 0,80). Καταλήγουμε, λοιπόν, στο συμπέρασμα ότι οι συμμετέχοντες με παιδιά παρουσιάζουν περισσότερες Δεξιότητες Σταδιοδρομίας, μεγαλύτερη Ευελιξία στην εργασία και πιο ανεπτυγμένη Δημιουργικότητα στην εργασία τους από τους συμμετέχοντες χωρίς παιδιά.

Πίνακας Δ.28. Αποτελέσματα του κριτηρίου *t* για τα ανεξάρτητα δείγματα των συμμετεχόντων με παιδιά και των συμμετεχόντων χωρίς παιδιά

Παράγοντες αυτοαποτελ.	Παιδιά	N	M.O	Τυπική Απόκλιση	t	p
Διαχείριση Σταδιοδρομίας	NAI	162	3,49	,85	1,22	N.S
	OXI	64	3,33	,87		
Δεξιότητες Σταδιοδρομίας	NAI	162	4,01	,57	2,07	<,05
	OXI	64	3,83	,69		
Ευελιξία στην εργασία	NAI	162	3,81	,75	2,07	<,05
	OXI	64	3,58	,82		
Δημιουργικότητα στην εργασία	NAI	162	3,65	,80	1,97	,05
	OXI	64	3,41	,80		

Για να διαπιστωθεί αν η θέση εργασίας διαφοροποιεί τη βαθμολογία στους παράγοντες του ερωτηματολογίου των πεπτοιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας προχωρήσαμε σε μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή τον κάθε παράγοντα των πεπτοιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας και

ανεξάρτητη μεταβλητή τη θέση εργασίας. Αναφορικά με τα αποτελέσματα, όπως βλέπουμε από τον πίνακα Δ.29 φαίνεται ότι η θέση εργασίας διαφοροποιεί σημαντικά δύο παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας τις Δεξιότητες Σταδιοδρομίας, και τη Δημιουργικότητα στην εργασία, ενώ δεν υπάρχει διαφοροποίηση για τους παράγοντες της Διαχείρισης Σταδιοδρομίας και της Ευελιξίας στην εργασία. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση στους πρώτους δύο παράγοντες αφού ο σχετικός δείκτης είναι $<0,05$ και συγκεκριμένα 0,04 και 0,03 αντίστοιχα. Αντίθετα ο δείκτης στους επόμενους δύο παράγοντες είναι 0,15 και 0,06. Από τον πίνακα Δ.29 καταλαβαίνουμε ότι οι εργαζόμενοι ως Διευθυντικά Στελέχη υπερτερούν και στους τέσσερις παράγοντες των πεπαιθώσεων αυτοαποτελεσματικότητας σε σχέση με τις υπόλοιπες θέσεις των εργαζομένων.

Πίνακας Δ.29. Περιγραφικοί δείκτες της βαθμολογίας των δημόσιων υπαλλήλων στους παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας σε σχέση με τη θέση εργασίας

		N	M.O	T.A	Minimum	Maximum	F	p
Διαχείριση Σταδιοδρομίας	1	27	3,31	,73	2,20	5,00	1,50	,15
	2	14	3,54	,95	2,00	5,00		
	3	6	3,40	,46	3,00	4,20		
	4	46	3,41	,92	1,60	5,00		
	5	26	3,88	,77	2,20	5,00		
	6	25	3,40	,80	1,40	4,80		
	7	13	3,20	,88	2,00	4,60		
	8	61	3,45	,90	1,40	5,00		
	9	3	2,40	,53	1,80	2,80		
	10	5	3,48	,67	2,60	4,20		
	total	226	3,44	,86	1,40	5,00		
Δεξιότητες Σταδιοδρομίας	1	27	3,86	,64	2,00	5,00	2,03	,04
	2	14	4,16	,56	3,20	4,80		
	3	6	3,83	,50	3,20	4,60		
	4	46	3,90	,73	2,20	5,00		
	5	26	4,30	,42	3,40	5,00		
	6	25	3,80	,67	2,20	5,00		
	7	13	4,12	,67	2,60	5,00		
	8	61	3,95	,52	2,80	5,00		
	9	3	3,27	,31	3,00	3,60		
	10	5	4,00	,32	3,60	4,40		
	total	226	3,96	,61	2,00	5,00		
Ευελιξία στην εργασία	1	27	3,67	,76	1,50	5,00	1,84	,06
	2	14	3,43	,83	2,25	5,00		
	3	6	3,29	,53	2,75	4,00		
	4	46	3,77	,86	1,75	5,00		
	5	26	4,12	,56	2,75	5,00		
	6	25	3,65	,74	2,50	5,00		
	7	13	3,62	,81	2,00	4,75		
	8	61	3,85	,74	1,75	5,00		
	9	3	3,08	1,04	2,25	4,25		
	10	5	3,40	,72	2,50	4,50		
	total	226	3,75	,77	1,50	5,00		
	1	27	3,39	,82	2,00	5,00	2,10	,03

Δημιουργικότητα στην εργασία	2	14	3,79	,91	1,50	5,00
	3	6	3,42	,47	3,00	4,25
	4	46	3,65	,90	1,50	5,00
	5	26	4,01	,65	2,50	5,00
	6	25	3,68	,89	1,00	5,00
	7	13	3,54	,61	2,50	4,50
	8	61	3,36	,76	2,00	5,00
	9	3	3,00	,43	2,75	3,50
	10	5	4,00	,40	3,50	4,50
	total	226	3,58	,81	1,00	5,00

Σημείωση: 1= Μηχανικός, 2= Βοηθητικό Προσωπικό, 3= Κλάδος Πληροφορικής, 4= Κλάδος Διοικητικών Γραμματέων, 5= Δ/ντικό Στέλεχος, 6= Κλάδος Διοικητικού Λογιστικού, 7= Κλάδος Περιβάλλοντος, 8= Κλάδος Διοικητικού Οικονομικού, 9= Κλάδος Τεχνικών, 10= Οδηγός

4.3.3. Έννοια της αισιοδοξίας: αναλύσεις διακύμανσης και δείκτες συνάφειας

Όσον αφορά την έννοια της αισιοδοξίας, όπως βλέπουμε από τον πίνακα, οι συμμετέχοντες έχουν Μ.Ο: 2,33 σε κλίμακα που κυμαίνεται από 0-4. Συνεπώς, οι συμμετέχοντες φαίνεται να τείνουν προς την αισιοδοξία.

Πίνακας Δ.30. Περιγραφικοί δείκτες της βαθμολογίας των δημόσιων υπαλλήλων στην έννοια της αισιοδοξίας

Αισιοδοξία	Μ.Ο	Τ.Α	Minimum	Maximum
	2,33	,62	0,0	4,00

Για να διαπιστωθεί αν το φύλο διαφοροποιεί τη βαθμολογία στην έννοια της αισιοδοξίας, προχωρήσαμε στον υπολογισμό του κριτηρίου *t* για τα ανεξάρτητα δείγματα των αντρών και των γυναικών. Ο πίνακας Δ.31 μας δείχνει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναφορικά με το βαθμό αισιοδοξίας τους, αφού ο δείκτης είναι $< 0,05$ και συγκεκριμένα 0,03. Κατά συνέπεια, φαίνεται ότι οι γυναίκες αισθάνονται πιο αισιόδοξες από τους άντρες.

Πίνακας Δ.31. Αποτελέσματα του κριτηρίου *t* για τα ανεξάρτητα δείγματα αντρών και γυναικών

Φύλο	N	Μ.Ο	Τ.Α	t	df	p
------	---	-----	-----	---	----	---

Αισιοδοξία	ΑΝΤΡΑΣ	103	2,23	,61	-2,15	224	,03
	ΓΥΝΑΙΚΑ	122	2,41	,61			

Για να διαπιστωθεί αν η οικογενειακή κατάσταση διαφοροποιεί τη βαθμολογία στους παράγοντες του ερωτηματολογίου της έννοιας της αισιοδοξίας, προχωρήσαμε σε μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή την έννοια της αισιοδοξίας και ανεξάρτητη μεταβλητή την οικογενειακή κατάσταση.

Τα ευρήματα της ανάλυσης δείχνουν ότι οι διαζευγμένοι/ χήροι είναι πιο αισιόδοξοι από τις άλλες κατηγορίες. Εντούτοις, η διαφορά ανάμεσα σ όλες τις ομάδες είναι μικρή και όπως φαίνεται από τον πίνακα Δ.32 και το δείκτη που μας αφορά, η οικογενειακή κατάσταση δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το βαθμό αισιοδοξίας του δείγματός μας, αφού ο συγκεκριμένος δείκτης είναι πάνω από 0,05 και συγκεκριμένα 0,39.

Πίνακας Δ.32. Περιγραφικοί δείκτες της βαθμολογίας των δημόσιων υπαλλήλων στην έννοια της αισιοδοξίας σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση

Οικογενειακή κατάσταση	N	M.O	T.A	Minimum	Maximum	F	P
ΕΓΓΑΜΟΣ	150	2,29	,57	1,00	3,67	,96	,39
ΑΓΑΜΟΣ	41	2,37	,62	0,50	4,0		
ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/ΧΗΡΟΣ	35	2,44	,80	0,00	4,0		
ΣΥΝΟΛΟ	226	2,33	,62	0,00	4,00		

Για να διαπιστωθεί αν το μορφωτικό επίπεδο διαφοροποιεί τη βαθμολογία στην έννοια της αισιοδοξίας, προχωρήσαμε σε μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή την έννοια της αισιοδοξίας και ανεξάρτητη μεταβλητή το μορφωτικό επίπεδο. Από τον πίνακα Δ.33, φαίνεται ότι οι απόφοιτοι Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης έχουν πιο έντονα στοιχεία αισιοδοξίας από τις άλλες κατηγορίες εκπαίδευσης. Ωστόσο, οι διαφορές είναι μικρές και όπως φαίνεται και από το συγκεκριμένο δείκτη το μορφωτικό επίπεδο δε διαφοροποιεί στατιστικά σημαντικά το βαθμό αισιοδοξίας που αισθάνονται οι συμμετέχοντες, αφού ο σχετικός δείκτης είναι >0.05 και συγκεκριμένα 0,59.

Πίνακας Δ.33. Περιγραφικοί δείκτες της βαθμολογίας των δημόσιων υπαλλήλων στην έννοια της αισιοδοξίας σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο

	Μορφωτικό επίπεδο	N	M.O	T.A	Minimum	Maximum	F	p
Αισιοδοξία	3	62	2,47	,58	,50	3,50	,65	,59
	4	39	2,36	,54	1,17	3,50		
	5	74	2,38	,65	,00	4,00		
	6	39	2,38	,64	1,00	4,00		
Total		214	2,34	,61	,00	4,00		

Το μορφωτικό επίπεδο αντιστοιχεί 3=απόφοιτος Λυκείου, 4=απόφοιτος Τ.Ε.Ι., 5= απόφοιτος Α.Ε.Ι., 6= κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών

Για να διαπιστωθεί αν η ηλικία διαφοροποιεί τη βαθμολογία στους παράγοντες του ερωτηματολογίου της έννοιας αισιοδοξίας, προχωρήσαμε σε μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή την έννοια της αισιοδοξίας και ανεξάρτητη μεταβλητή την ηλικία. Στον πίνακα Δ.34 βλέπουμε ότι η ηλικιακή ομάδα με το μεγαλύτερο βαθμό αισιοδοξίας είναι η από 51-55, ωστόσο η διαφορά ανάμεσα σε όλες τις ηλικιακές ομάδες είναι μικρή και κρίνοντας από το σχετικό δείκτη, ο οποίος είναι >0.05 και πιο συγκεκριμένα 0,57 βλέπουμε ότι η ηλικία των συμμετεχόντων δε διαφοροποιεί σημαντικά την έννοια της αισιοδοξίας,.

Πίνακας Δ.34. Περιγραφικοί δείκτες της βαθμολογίας των δημόσιων υπαλλήλων στην έννοια της αισιοδοξίας σε σχέση με την ηλικία

	Ηλικία	N	M.O.	T.A.	Minimum	Maximum	F	p
Αισιοδοξία	45-50	118	2,35	,64	,00	4,00	,57	,57
	51-55	51	2,35	,59	,83	3,50		
	56-67	57	2,25	,58	1,00	4,00		
ΣΥΝΟΛΟ		226	2 ,33	,62	0,00			

Για να διαπιστωθεί αν η χρονική διάρκεια υπηρεσίας διαφοροποιεί τη βαθμολογία στην έννοια της αισιοδοξίας, προχωρήσαμε σε μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή την έννοια της αισιοδοξίας και ανεξάρτητη μεταβλητή το χρόνο υπηρεσίας. Από τον πίνακα Δ.35 βλέπουμε ότι ανεξάρτητα από τα χρόνια υπηρεσίας, οι συμμετέχοντες φαίνεται να διαθέτουν παρόμοια επίπεδα αισιοδοξίας. Κατά συνέπεια και σύμφωνα και με τα δεδομένα του πίνακα Δ.35 και το σχετικό δείκτη ο χρόνος υπηρεσίας δε διαφοροποιεί το επίπεδο αισιοδοξίας των συμμετεχόντων.

Πίνακας Δ.35. Μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή την έννοια της αισιοδοξίας και ανεξάρτητη μεταβλητή τη χρονική διάρκεια υπηρεσίας

	Χρόνια υπηρεσίας	N	M.O	T.A	Minimum	Maximum	F	p
Αισιοδοξία	6-10 ΧΡΟΝΙΑ	38	2,36	,756	,50	4,00	,11	,90
	11-20 ΧΡΟΝΙΑ	96	2,33	,50	1,33	3,33		
	> 21 ΧΡΟΝΙΑ	92	2,30	,66	0.0	4,00		
	ΣΥΝΟΛΟ	226	2,33	,62	0,00	4,00		

Για να διαπιστωθεί αν η βίωση του γονεϊκού ρόλου ή μη διαφοροποιεί τη βαθμολογία στους παράγοντες του ερωτηματολογίου της έννοιας της αισιοδοξίας, προχωρήσαμε στον υπολογισμό του κριτηρίου t για τα ανεξάρτητα δείγματα των συμμετεχόντων με παιδιά και των συμμετεχόντων χωρίς παιδιά. Όπως βλέπουμε από τον πίνακα Δ.36 οι συμμετέχοντες που δεν έχουν παιδιά είναι πιο αισιόδοξοι από εκείνους που έχουν παιδιά. Ωστόσο, η διαφορά είναι μικρή και δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το βαθμό στον οποίο αισθάνονται αισιόδοξοι.

Πίνακας Δ.36. Αποτελέσματα του κριτηρίου t για τα ανεξάρτητα δείγματα των συμμετεχόντων με παιδιά και των συμμετεχόντων χωρίς παιδιά

	Παιδιά	M.O	T.A	Sig	t	p
Αισιοδοξία	ΝΑΙ 162	2,30	,62	,683	-1,22	,22
	ΟΧΙ 64	2,41	,61			

Για να διαπιστωθεί αν η θέση εργασίας διαφοροποιεί τη βαθμολογία αναφορικά με την έννοια της αισιοδοξίας, προχωρήσαμε σε μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή την έννοια της αισιοδοξίας και ανεξάρτητη μεταβλητή τη θέση εργασίας. Όπως φαίνεται από τον πίνακα Δ.37, η θέση εργασίας δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το βαθμό αισιοδοξίας που αισθάνονται οι εργαζόμενοι. Ωστόσο, φαίνεται ότι πιο αισιόδοξοι αισθάνονται οι εργαζόμενοι με αντικείμενο τους υπολογιστές.

Πίνακας Δ.37. Μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή την έννοια της αισιοδοξίας και ανεξάρτητη μεταβλητή τη θέση εργασίας

	N	M.O.	T.A	Minimum	Maximum	F	p
Αισιοδοξία	1	27	2,15	,49	1,00	3,33	
	2	14	2,32	,91	,83	4,33	
	3	6	2,64	,36	2,17	3,17	
	4	46	2,21	,60	,50	3,50	
	5	26	2,40	,60	1,33	4,00	
	6	25	2,45	,63	1,17	3,50	1,40 ,19
	7	13	2,51	,58	1,50	3,33	
	8	61	2,41	,67	,00	4,00	
	9	3	1,61	,35	1,33	2,00	
	10	5	2,30	,45	1,83	3,00	
T.	226	2,3355	,63	,00	4,33		

Σημείωση: 1= Μηχανικός, 2= Βοηθητικό Προσωπικό, 3= Κλάδος Πληροφορικής, 4= Κλάδος Διοικητικών Γραμματέων, 5= Δ/ντικό Στέλεχος, 6= Κλάδος Διοικητικού Λογιστικού, 7= Κλάδος Περιβάλλοντος, 8= Κλάδος Διοικητικού Οικονομικού, 9= Κλάδος Τεχνικών, 10= Οδηγός

4.3.4. Δεξιότητες γνώσης χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή : αναλύσεις διακύμανσης και δείκτες συνάφειας

Όσον αφορά τις γνώσεις χρήσης του Ηλεκτρονικού Υπολογιστή, όπως βλέπουμε από τον πίνακα, οι συμμετέχοντες έχουν Μ.Ο: 2,66 σε κλίμακα που κυμαίνεται από 0-4. Συνεπώς, οι συμμετέχοντες φαίνεται να διαθέτουν αρκετές γνώσεις χρήσης Ηλεκτρονικού Υπολογιστή.

Πίνακας Δ.38. Περιγραφικοί δείκτες της βαθμολογίας των δημόσιων υπαλλήλων στη γνώση χρήσης υπολογιστή

	Μ.Ο.	Τ.Α.	Min.	Max.
Δεξιότητες Υπολογιστή	2,66	1,06	0,00	4,00

Για να διαπιστωθεί αν το φύλο διαφοροποιεί τη βαθμολογία στη γνώση χρήσης του Η/Υ, προχωρήσαμε στον υπολογισμό του κριτηρίου t για τα ανεξάρτητα δείγματα των αντρών και των γυναικών. Ο πίνακας Δ.39 μας δείχνει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναφορικά με τη γνώση χρήσης του Η/Υ, αφού ο δείκτης είναι $< 0,05$ και συγκεκριμένα 0,006. Στη συνέχεια, με εφαρμογή του κριτηρίου Scheffe βλέπουμε από τους σχετικούς Μ.Ο ότι οι γυναίκες διαθέτουν περισσότερες γνώσεις αναφορικά με τη χρήση Η/Υ.

Πίνακας Δ.39. Αποτελέσματα του κριτηρίου t για τα ανεξάρτητα δείγματα αντρών και γυναικών

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ	ΦΥΛΟ	N	Μ.Ο.	Τ.Α.	t	df	p
	ΑΝΤΡΑΣ	103	2,45	1,47	-2,78	224	,006
	ΓΥΝΑΙΚΑ	122	2,84	,94			

Για να διαπιστωθεί αν η οικογενειακή κατάσταση διαφοροποιεί τη βαθμολογία στους παράγοντες του ερωτηματολογίου της γνώσης χρήσης Η/Υ, προχωρήσαμε σε μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή τις γνώσεις χρήσης του Η/Υ και ανεξάρτητη μεταβλητή την οικογενειακή κατάσταση. Από τον πίνακα Δ.40 βλέπουμε ότι οι διαζευγμένοι/χήροι έχουν περισσότερες γνώσεις χρήσης Η/Υ από τις άλλες κατηγορίες. Ωστόσο η διαφορά είναι μικρή και όπως φαίνεται από

το σχετικό δείκτη, η οικογενειακή κατάσταση δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό βαθμό τις γνώσεις χρήσης του Η/Υ, αφού είναι $> 0,05$ και συγκεκριμένα 0,89.

Πίνακας Δ.40. Περιγραφικοί δείκτες της βαθμολογίας των δημόσιων υπαλλήλων στις γνώσεις χρήσης Η/Υ σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	N	M.O.	T.A.	Minimum	Maximum	F	p
	ΕΓΓΑΜΟΣ	150	2,63	1,10	,00	4,00	,11	,89
	ΑΓΑΜΟΣ	41	2,70	,91	,43	4,00		
	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/ΧΗΡΟΣ	35	2,71	1,06	,00	4,00		
Total		226	2,66	1,06	,00	4,00		

Για να διαπιστωθεί αν το μορφωτικό επίπεδο διαφοροποιεί τη βαθμολογία στις γνώσεις χρήσης του Η/Υ, προχωρήσαμε σε μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή τις γνώσεις χρήσης του Η/Υ και ανεξάρτητη μεταβλητή το μορφωτικό επίπεδο. Από τον πίνακα Δ.41, φαίνεται ότι οι κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών έχουν περισσότερες γνώσεις χρήσης Η/Υ από τις άλλες κατηγορίες εκπαίδευσης, ενώ έπονται οι απόφοιτοι Πανεπιστημίου, οι απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. και τέλος οι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Μ' άλλα λόγια, όσο πιο υψηλό το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, τόσο περισσότερες γνώσεις για τη χρήση Η/Υ διαθέτουν. Στη συνέχεια βλέπουμε ότι το μορφωτικό επίπεδο διαφοροποιεί στατιστικά σημαντικά το επίπεδο γνώσης χρήσης του Η/Υ στο οποίο βρίσκονται οι συμμετέχοντες, αφού ο σχετικός δείκτης είναι $< 0,05$. Με εφαρμογή του δείκτη Scheffe βλέπουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα α) στους αποφοίτους Λυκείου και τους αποφοίτους Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (με δείκτη 0,01), β) στους αποφοίτους Λυκείου και τους κατόχους Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (με δείκτη 0,00) και γ) στους αποφοίτους Τ.Ε.Ι. και τους κατόχους Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (με δείκτη 0,005). Γίνεται εμφανές από τα παραπάνω ότι οι απόφοιτοι Πανεπιστημίου διαθέτουν περισσότερες γνώσεις χρήσης του Η/Υ σε σχέση με τους αποφοίτους Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ενώ οι κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών διαθέτουν περισσότερες γνώσεις χρήσης του Η/Υ σε σχέση με τους αποφοίτους Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης αλλά και τους αποφοίτους Τ.Ε.Ι.

Πίνακας Δ.41. Μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή τις γνώσεις χρήσης του Η/Υ και ανεξάρτητη μεταβλητή το μορφωτικό επίπεδο

		N	M.O.	T.A.	Minimum	Maximum	F	p
ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ	3	62	2,62	,99	,00	4,00	12,70	,00
	4	39	2,60	,97	,00	4,00		
	5	74	2,90	,95	,00	4,00		
	6	39	3,36	,57	1,71	4,00		
Total		214	2,74	,98	,00	4,71		

Το μορφωτικό επίπεδο αντιστοιχεί 3=απόφοιτος Λυκείου, 4=απόφοιτος Τ.Ε.Ι., 5= απόφοιτος Α.Ε.Ι., 6= κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών

Για να διαπιστωθεί αν η ηλικία διαφοροποιεί το επίπεδο γνώσης χρήσης του Η/Υ, προχωρήσαμε σε μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή τη γνώση χρήσης Η/Υ και ανεξάρτητη μεταβλητή την ηλικία. Με απλή επισκόπηση του πίνακα Δ.42, κατανοούμε ότι η ηλικιακή ομάδα με το υψηλότερο επίπεδο γνώσης χρήσης Η/Υ είναι η από 45-50 κι έπεται η ομάδα 51-55, ενώ τελευταία είναι η ομάδα 56-67. Αυτό που είναι φανερό είναι ότι όσο μικρότεροι σε ηλικία είναι οι συμμετέχοντες, τόσο περισσότερο γνωρίζουν πώς να χειρίζονται τον Η/Υ. Στη συνέχεια από το δείκτη που είναι 0,00, βλέπουμε ότι η ηλικία των συμμετεχόντων διαφοροποιεί σημαντικά τη γνώση χρήσης Η/Υ. Επομένως αυτό που έχουμε να διερευνήσουμε είναι μεταξύ ποιων συγκεκριμένων κατηγοριών υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση. Γι' αυτό, βλέπουμε από την εφαρμογή του δείκτη Scheffe ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα: α) στις ομάδες 45-50 και 51-55 αλλά και 45-50 και 56-67, αφού ο δείκτης είναι 0,00. Συνεπώς, η ομάδα ηλικίας 45-50 είναι εκείνη που κατέχει υψηλότερο επίπεδο γνώσης χρήσης του Η/Υ σε σχέση τόσο με την ομάδα 51-55 όσο και με την ομάδα 56-67, ενώ η διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες 51-55 και 56-67 δεν είναι στατιστικά σημαντική.

Πίνακας Δ.42. Μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή τη γνώση χρήσης του Η/Υ και ανεξάρτητη μεταβλητή την ηλικία

	Ηλικία	N	M.O.	T.A.	Minimum	Maximum	F	p
ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ	45-50	118	3,08	,75	1,00	4,00		
	51-55	51	2,38	1,13	,00	4,00	25,56	,00
	56-67	57	2,04	1,16	,00	4,00		
	Total	226	2,66	1,06	,00	4,00		

Για να διαπιστωθεί αν η χρονική διάρκεια υπηρεσίας διαφοροποιεί τη βαθμολογία στη γνώση χρήσης του Η/Υ, προχωρήσαμε σε μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή τη γνώση χρήσης του Η/Υ και ανεξάρτητη μεταβλητή το χρόνο υπηρεσίας. Από τον πίνακα Δ.43 είναι φανερό ότι η χρονική διάρκεια υπηρεσίας διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό βαθμό τη γνώση χρήσης υπολογιστή. Με εφαρμογή του κριτηρίου Scheffe, καταλαβαίνουμε ότι όσο πιο λίγα χρόνια είναι σε υπηρεσία ο εργαζόμενος, τόσο περισσότερη γνώση χρήσης υπολογιστή διαθέτει.

Πίνακας Δ.43. Μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή τη γνώση χρήσης του Η/Υ και ανεξάρτητη μεταβλητή τη χρονική διάρκεια υπηρεσίας

	Χρόνια υπηρεσίας	N	M.O.	T.A.	Minimum	Maximum	F	p
ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ	6-10 ΧΡΟΝΙΑ	38	3,02	,70	1,00	4,00	10,67	,00
	11-20 ΧΡΟΝΙΑ	96	2,87	,94	,14	4,00		
	>21 ΧΡΟΝΙΑ	92	2,29	1,17	,00	4,00		
	Total	226	2,66	1,06	,00	4,00		

Για να διαπιστωθεί αν η βίωση του γονεϊκού ρόλου ή μη διαφοροποιεί τη βαθμολογία στους παράγοντες του ερωτηματολογίου που αφορούν τη γνώση χρήσης του Η/Υ,

προχωρήσαμε στον υπολογισμό του κριτηρίου t για τα ανεξάρτητα δείγματα των συμμετεχόντων με παιδιά και των συμμετεχόντων χωρίς παιδιά. Όπως βλέπουμε από τον πίνακα Δ.44, τόσο οι συμμετέχοντες που έχουν παιδιά όσο και εκείνοι που δεν έχουν φαίνεται να κατέχουν αρκετές γνώσεις αναφορικά με τη χρήση του Η/Υ και μάλιστα στο ίδιο επίπεδο. Συνεπώς, και όπως βλέπουμε και από το σχετικό δείκτη που είναι, 0,81 η βίωση του γονεϊκού ρόλου δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το επίπεδο γνώσης χρήσης του Η/Υ.

Πίνακας Δ.44. Αποτελέσματα του κριτηρίου t για τα ανεξάρτητα δείγματα των συμμετεχόντων με παιδιά και των συμμετεχόντων χωρίς παιδιά

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ	Παιδιά	N	M.O.	T.A.	t	p
	ΝΑΙ	162	2,65	1,05	,240	,81
	ΟΧΙ	64	2,69	1,07		

Για να διαπιστωθεί αν η θέση εργασίας διαφοροποιεί τη βαθμολογία αναφορικά με τη γνώση χρήσης υπολογιστή, προχωρήσαμε σε μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή τη γνώση χρήσης υπολογιστή και ανεξάρτητη μεταβλητή τη θέση εργασίας. Όπως φαίνεται από τον πίνακα Δ.45., η θέση εργασίας διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό βαθμό τη γνώση χρήσης υπολογιστή, αφού ο σχετικός δείκτης είναι 0,00. Βλέπουμε, λοιπόν, ότι επιβεβαιώνεται και από τη συγκεκριμένη έρευνα ότι οι εργαζόμενοι στον τομέα της πληροφορικής εμφανίζουν τη μεγαλύτερη βαθμολογία στις γνώσεις χρήσης Η/Υ, ενώ ακολουθεί η κατηγορία εργαζομένων στον τομέα του Διοικητικού-Οικονομικού.

Πίνακας Δ.45. Μονοπαραγοντικές αναλύσεις διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή τη γνώση χρήσης του Η/Υ και ανεξάρτητη μεταβλητή τη θέση εργασίας

		N	M.O.	T.A.	Minimum	Maximum	F	p
ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ	1	27	2,81	1,07	,00	4,00	7,89	,00
	2	14	1,28	1,20	,00	3,43		
	3	6	3,57	,431	2,86	4,00		
	4	46	2,16	1,02	,00	4,00		
	5	26	2,85	1,26	,00	4,71		
	6	25	2,72	,97	,57	4,00		
	7	13	2,82	,69	1,57	3,86		
	8	61	3,17	,67	1,29	4,57		
	9	3	2,14	,57	1,57	2,71		
	10	5	2,09	,76	1,00	3,00		
Total		226	2,67	1,07	,00	4,71		

Σημείωση: 1= Μηχανικός, 2= Βοηθητικό Προσωπικό, 3= Κλάδος Πληροφορικής, 4= Κλάδος Διοικητικών Γραμματέων, 5= Δ/ντικό Στέλεχος, 6= Κλάδος Διοικητικού Λογιστικού, 7= Κλάδος Περιβάλλοντος, 8= Κλάδος Διοικητικού Οικονομικού, 9= Κλάδος Τεχνικών, 10= Οδηγός

4.3.5. Πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας, έννοια της αισιοδοξίας και δεξιότητες γνώσης χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή: δείκτες συνάφειας

Στη συνέχεια, θα προχωρήσουμε στη διερεύνηση της συνάφειας μεταξύ όλων των παραγόντων, των τεσσάρων παραγόντων των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας της έννοιας της αισιοδοξίας και της γνώσης χρήσης υπολογιστή. Από τον πίνακα Δ.46 βλέπουμε ότι υπάρχει σημαντική θετική συνάφεια μεταξύ της Διαχείρισης Σταδιοδρομίας και των άλλων τριών παραγόντων της αυτοαποτελεσματικότητας, των Δεξιοτήτων Σταδιοδρομίας, της Ευελιξίας στην εργασία και της Δημιουργικότητας στην εργασία, με τιμές του Pearson r : 0.562, 0.628 και 0,59 αντίστοιχα. Οι Δεξιότητες Σταδιοδρομίας έχουν επίσης αρκετά υψηλή συνάφεια με την Ευελιξία στην εργασία, τη Δημιουργικότητα στην εργασία με τιμές του Pearson r : 0,67, και 0,63 αντίστοιχα, ενώ ο παράγοντας της Ευελιξίας στη εργασία έχει αρκετά υψηλή θετική συνάφεια με τη Δημιουργικότητα στην εργασία και συγκεκριμένα με δείκτη Pearson r :0,60. Αντίθετα, η έννοια της αισιοδοξίας καθώς και οι Δεξιότητες Υπολογιστή έχουν πολύ μικρή συνάφεια τόσο μεταξύ τους (Pearson r 0,23), όσο και με τους παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας

Πίνακας Δ.46. Συσχετίσεις Pearson r μεταξύ των τεσσάρων παραγόντων των πεπιοθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας, της έννοιας της αισιοδοξίας και της γνώσης χρήσης υπολογιστή.

	Διαχείριση Σταδιοδρομίας	Δεξιότητες Σταδιοδρομίας	Ευελιξία στην εργασία	Δημιουργικότητα στην εργασία	Αισιοδοξία	Δεξιότητες υπολογιστή
Διαχείριση Σταδιοδρομίας	1					
Δεξιότητες Σταδιοδρομίας	,56**	1				
Ευελιξία στην εργασία	,63**	,67**	1			
Δημιουργικότητα στην εργασία	,59**	,63**	,60**	1		
Αισιοδοξία	,28**	,21**	,22**	,29**	1	
Δεξιότητες στον υπολογιστή	,090	,19**	,31**	,11	,23**	1

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

4.4. Συζήτηση

Η έρευνά μας είχε σκοπό να διερευνήσει το επίπεδο της αυτοαποτελεσματικότητας, της αισιοδοξίας και της γνώσης χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή των δημοσίων υπαλλήλων πάνω από 45 ετών. Μετά από τη σχετική ανάλυση, αναφορικά με την έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας, φαίνεται ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι πάνω από 45 ετών διαθέτουν υψηλό επίπεδο και στους τέσσερις παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας. Αυτό, άλλωστε, είναι κάτι που επιβεβαιώνεται και από σχετικές έρευνες που αφορούν Έλληνες εκπαιδευτικούς (Μόσχου, 2015, Χατζηκωνσταντή, 2004). Έκπληξη αποτελεί το εύρημα ότι διαθέτουν υψηλό επίπεδο δημιουργικότητας, αφού ο δημόσιος τομέας ταυτίζεται με την έλλειψη ενδιαφέροντος και την ανούσια γραφειοκρατία.

Αντίθετα, οι δημόσιοι υπάλληλοι πάνω από 45 ετών διαθέτουν μέτριο επίπεδο αισιοδοξίας. Γίνεται μ' αυτόν τον τρόπο εμφανές ότι παρόλο που θεωρούνται μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, έχουν επηρεαστεί από την κρίση και τις συνθήκες που επικρατούν και θεωρούν ότι η θέση εργασίας τους είναι επισφαλής και είναι πιθανό να χάσουν τη μονιμότητά τους.

Όσον αφορά τις γνώσεις χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή, φαίνεται ότι τις διαθέτουν σε αρκετά υψηλό βαθμό παρά το γεγονός ότι δεν ήταν εξοικειωμένοι από τα παιδικά και νεανικά τους χρόνια. Για να φτάσουν στο σημείο αυτό έχουν δείξει ενδιαφέρον για επιμόρφωση ή τουλάχιστον έχουν συμμορφωθεί με τις ανάγκες της εργασίας και της σύγχρονης εποχής.

Στη συνέχεια θα ασχοληθούμε με την επίδραση των δημογραφικών παραγόντων στις μεταβλητές. Έτσι, το επίπεδο των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας γενικά δεν παρουσιάζει διαφοροποίηση με κριτήριο το φύλο. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με αρκετές ανάλογες έρευνες (π.χ. Chung, 2002. Sidiropoulou et al., 2015). Στο ίδιο συμπέρασμα είχαν καταλήξει και οι Betz & Hackett (1981), στην πρώτη εμπειρική τους έρευνα που σχετιζόταν με την αυτοαποτελεσματικότητα στη σταδιοδρομία και για επαγγέλματα που σύμφωνα με την κοινή γνώμη ταιριάζουν και στα δύο φύλα. Η διαφοροποίηση σ' εκείνη την έρευνα προέκυψε για επαγγέλματα που παραδοσιακά θεωρούνταν κατεξοχήν ανδρικά ή γυναικεία με υπεροχή του αντίστοιχου φύλου. Το φύλο φαίνεται να διαφοροποιεί το επίπεδο ευελιξίας και πιο συγκεκριμένα οι γυναίκες είναι πιο ευέλικτες από τους άντρες και διαθέτουν περισσότερες γνώσεις χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή. Η μεγαλύτερη ευελιξία των γυναικών σε σχέση με τους

άντρες ήταν κάτι αναμενόμενο, αφού η γυναίκα έχει μάθει να αντεπεξέρχεται σε πολλαπλές απαιτήσεις για να ανταποκρίνεται στο ρόλο της εργαζόμενης, της συζύγου, της μητέρας και της νοικοκυράς. Για να τα καταφέρει έχει εκπαιδευτεί στο να διεκπεραιώνει πολλά συγχρόνως, ή ίσως να είναι ένα γυναικείο χαρακτηριστικό που υπάρχει στο γονίδιό της. Ωστόσο, οι άντρες φαίνονται να υπερέχουν ως προς τη δημιουργικότητα, αν και στη συγκεκριμένη έρευνα δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά όπως και στις αντίστοιχες των Beghetto (2006). Karwowski, (2011b). Αναφορικά με την αίσθηση αισιοδοξίας, η συγκεκριμένη έρευνα δεν έδειξε κάποια διαφοροποίηση, κάτι που επιβεβαιώνεται κι από άλλες έρευνες (π.χ. Fischer & Chalmers, 2008. Iondono, 2009, όπως αναφέρεται στους Iondono, Salamanca, Alejo, 2014) που δείχνουν ότι το φύλο δε διαφοροποιεί το επίπεδο αισιοδοξίας. Ωστόσο τα αποτελέσματα άλλων ερευνών είναι αντικρουόμενα. Σύμφωνα με την έρευνα των Gallagher, Lopez, & Pressman (2013) οι γυναίκες φαίνονται πιο αισιόδοξες από τους άντρες, ενώ τα αποτελέσματα μιας έρευνας της ίδιας χρονιάς, των Antle, Doelman, Scott, Warr (2013) δείχνουν υπεροχή των αντρών στο επίπεδο της αίσθησης αισιοδοξίας.

Οι περισσότερες γνώσεις χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή των γυναικών σε σχέση με τους άντρες έρχεται σε αντίθεση με αυτό που θα περιμέναμε, αφού το αντρικό φύλο συνδέεται άρρηκτα με το υψηλό επίπεδο γνώσης της τεχνολογίας. Οι έρευνες, ωστόσο, φαίνονται να καταλήγουν σε αντίθετα συμπεράσματα. Το φύλο δεν αποτέλεσε προβλεπτικό παράγοντα αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τις γνώσεις χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή στην έρευνα του Chu (2003), ενώ αντίθετα στην έρευνα των Sherman et al., (2000), το φύλο φάνηκε να διαφοροποιεί τη χρήση των νέων τεχνολογιών με υπεροχή του ανδρικού φύλου. Το αποτέλεσμα της δικής μας έρευνας, δηλαδή η αίσθηση των γυναικών ότι διαθέτουν ανώτερο επίπεδο γνώσης χρήσης του υπολογιστή πρέπει να σχετίζεται με την τάση των γυναικών να φτάνουν σε υψηλότερα επίπεδα ακαδημαϊκής εκπαίδευσης τα τελευταία χρόνια.

Κατά τη διερεύνηση του κατά πόσο η οικογενειακή κατάσταση διαφοροποιεί τους παράγοντες με τους οποίους ασχοληθήκαμε, ενδιαφέρον προκαλεί το εύρημα ότι η κατηγορία διαζευγμένων-χήρων επιδεικνύει υψηλότερο επίπεδο στις Δεξιότητες Σταδιοδρομίας σε σχέση με τους άγαμους, αλλά και περισσότερη Δημιουργικότητα σε σχέση τόσο με τους άγαμους όσο και με τους έγγαμους. Αυτό μπορεί να ερμηνευτεί μέσα από την κατανόηση των εμπειριών αυτών των ατόμων, αφού κάποιος που χώρισε ή έχασε το σύντροφό του πρέπει να περάσει μέσα από τα στάδια του

πένθους και παράλληλα να αντιμετωπίσει τις πρακτικές ανάγκες που προκύπτουν από αυτή την αλλαγή στη ζωή του. Στο τέλος, φαίνεται ότι αναπτύσσει δεξιότητες και προχωράει στη ζωή του διοχετεύοντας τους πόρους που διαθέτει στην εργασία του με δημιουργικό τρόπο. Επιπροσθέτως, μας εκπλήσσει το εύρημα ότι ο βαθμός αισιοδοξίας των διαζευγμένων είναι μεγαλύτερος από τους έγγαμους και τους άγαμους, χωρίς ωστόσο να παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφορά.

Τα ευρήματα που σχετίζονται με το βαθμό συσχέτισης του μορφωτικού επιπέδου των συμμετεχόντων στην έρευνα με τους παράγοντες που μελετήσαμε, δείχνουν ότι όσο πιο υψηλό είναι το επίπεδο σπουδών του ατόμου, τόσο υψηλότερο είναι και το επίπεδο γνώσης χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή. Αυτό, όμως, είναι κάτι που δεν μας εκπλήσσει, αφού τόσο το μορφωτικό επίπεδο όσο και οι γνώσεις χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή σχετίζονται με την εκπαίδευση. Ωστόσο, υπάρχει η τάση αύξησης των γνώσεων χρήσης των νέων τεχνολογιών, αφού οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, από το 2013 και μετά, φαίνεται να χρησιμοποιούν όλο και περισσότερο τα κοινωνικά μέσα, πλησιάζοντας το ποσοστό των αποφοίτων κολλεγίου ή ανώτερης βαθμίδας (Cooper-Gaiter, 2015).

Αναφορικά με την ηλικία επιβεβαιώνεται και από την έρευνά μας το γεγονός ότι όσο πιο νέος είναι ο υπάλληλος τόσο περισσότερες γνώσεις χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή διαθέτει. Αυτό το εύρημα συμφωνεί με άλλες έρευνες, όπως του Chu, (2003). Επίσης, σύμφωνα με την Czaja και τους συνεργάτες της (Czaja, Charness, Fisk, Hertzog, Nair, Rogers, & Sharit, 2006), οι μεγαλύτεροι σε ηλικία χαρακτηρίζονται από χαμηλότερο επίπεδο αναφορικά με το επίπεδο αυτοαποτελεσματικότητας στη χρήση των νέων τεχνολογιών σε σχέση με τους νεότερους. Εξάλλου τα ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας βρίσκονται σε απόλυτη συμφωνία με προηγούμενες έρευνες (Ellis, & Allaire, 1999) που καθιστούν σαφές ότι η ηλικία σχετίζεται αρνητικά όχι μόνο με τις γνώσεις χρήσης υπολογιστή αλλά και το ενδιαφέρον για τις γνώσεις αυτές και θετικά με το άγχος για τον υπολογιστή. Η ηλικία, αντίθετα δεν φαίνεται να παίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του επιπέδου αισιοδοξίας αλλά ούτε και στην έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας. Αυτό είναι κάτι που μας κάνει εντύπωση αφού ήταν αναμενόμενο τα άτομα να νιώθουν υψηλότερο επίπεδο αυτοαποτελεσματικότητας λόγω εμπειρίας καθώς μεγαλώνουν και μικρότερο επίπεδο αισιοδοξίας επειδή με την πάροδο του χρόνου έχουν κουραστεί μέσα από πιθανή βίωση δυσκολιών και προβλημάτων.

Ένας παράγοντας που έχει συνάφεια με την ηλικία είναι τα χρόνια υπηρεσίας των εργαζομένων. Περιμένουμε, συνεπώς, τα ευρήματα της έρευνας να είναι ίδια με αυτά που ισχύουν για την ηλικία. Αυτό επιβεβαιώνεται στα ευρήματα που αφορούν τις γνώσεις χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή. Φαίνεται δηλαδή ότι όσο λιγότερα χρόνια υπηρεσίας διαθέτει ο εργαζόμενος τόσο περισσότερες γνώσεις που σχετίζονται με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή διαθέτει. Παρ'όλα αυτά, βλέπουμε ότι τα πολλά χρόνια υπηρεσίας βοηθούν τον εργαζόμενο να αποκτήσει δεξιότητες που σχετίζονται με τη Διαχείριση της σταδιοδρομίας αλλά και τη Δημιουργικότητα σε σχέση με τους εργαζόμενους που έχουν λιγότερα χρόνια υπηρεσίας. Η εμπειρία, δηλαδή που διαθέτει ο εργαζόμενος απεικονίζεται στον τρόπο που διαχειρίζεται τα θέματα της σταδιοδρομίας του και τον τρόπο που κάνει πιο δημιουργική την εργασία του, ίσως για να έχει ο ίδιος ενδιαφέρον και να μην αισθάνεται εξουθένωση από τα πολλά χρόνια που ασκεί τον εργασιακό του ρόλο. Η εργασιακή εμπειρία και η επίδρασή της στο επίπεδο αυτοαποτελεσματικότητας έχει ερευνηθεί κυρίως στον κλάδο των εκπαιδευτικών. Οι Ghaith, & Yaghi (1997), στην έρευνά τους, βρήκαν αρνητική συσχέτιση μεταξύ των χρόνων υπηρεσίας και την αυτοαποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών. Ωστόσο, το επάγγελμα των εκπαιδευτικών ανήκει σε μία κατηγορία που πλήττεται από υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης και ίσως αυτό είναι ένας παράγοντας που παίζει ρόλο στη μείωση του επιπέδου των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας. Σε συνέπεια με τον παράγοντα της ηλικίας, τα πολλά χρόνια υπηρεσίας δεν διαφοροποιούν το επίπεδο αισιοδοξίας που αισθάνεται ο εργαζόμενος.

Η βίωση του γονεϊκού ρόλου είναι ένας παράγοντας που φαίνεται να διαφοροποιεί και πιο συγκεκριμένα να επηρεάζει θετικά την ανάπτυξη Δεξιοτήτων Ευελιξίας καθώς και της Δημιουργικότητας στο πλαίσιο της έννοιας της αυτοαποτελεσματικότητας. Αυτό εξηγείται εύκολα αν σκεφτούμε ότι οι απαιτήσεις ανατροφής ενός παιδιού εκπαιδεύουν το άτομο να διαχειρίζεται τις διάφορες καταστάσεις αποτελεσματικά. Επίσης, είναι πιθανό τα παιχνίδια που παίζει ο γονέας με το παιδί του συμβάλλουν στην ανάπτυξη της δημιουργικότητάς του. Η αισιοδοξία φαίνεται να είναι πιο ανεπτυγμένη στους εργαζόμενους που είναι γονείς σε σχέση με εκείνους που δεν έχουν παιδιά, αλλά η διαφορά αυτή δεν είναι στατιστικά σημαντική. Το ανώτερο επίπεδο αισιοδοξίας των γονέων επιβεβαιώνεται και από την καμπύλη αισιοδοξίας κατά τη διάρκεια ζωής που δείχνει ότι οι γονείς έχουν την τάση να είναι πιο αισιόδοξοι σε σχέση με τους νεότερους κι αυτό φαίνεται στη συμπεριφορά και τις πράξεις τους (Iondono, Salamanca, Alejo, 2014).

Τέλος η θέση εργασίας κατά τη διερευνητική ανάλυση φάνηκε να παίζει σημαντικό ρόλο και στους τέσσερις παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που έχουν θέση Διευθυντικού στελέχους επιδεικνύουν υψηλότερο επίπεδο Διαχείρισης της Σταδιοδρομίας, στις Δεξιότητες Σταδιοδρομίας, την Ευελιξία και τη Δημιουργικότητα στην εργασία. Ωστόσο μόνο οι παράγοντες των Δεξιοτήτων Σταδιοδρομίας και της Δημιουργικότητας παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τους εργαζόμενους που κατέχουν άλλες διοικητικές θέσεις. Οι θέσεις ευθύνης προϋποθέτουν πολλά χρόνια υπηρεσίας και γι' αυτό τα ευρήματα αυτά συμπίπτουν και με τα ευρήματα που αφορούν τα χρόνια υπηρεσίας. Βέβαια, τα δύο ευρήματα παρουσιάζουν απόκλιση αφού στην περίπτωση των χρόνων υπηρεσίας φαίνεται ανεπτυγμένες οι δεξιότητες Διαχείρισης Σταδιοδρομίας, ενώ στη θέση Διευθυντικού Στελέχους είναι πιο ανεπτυγμένες οι Δεξιότητες Σταδιοδρομίας. Αυτό που είναι κοινό είναι το υψηλό επίπεδο Δημιουργικότητας των εργαζομένων που υπηρετούν πολλά χρόνια και των Διευθυντικών Στελεχών. Η θέση εργασίας δεν επιδρά στο επίπεδο της αισιοδοξίας, αλλά επιδρά στο επίπεδο γνώσης χρήσης νέων τεχνολογιών. Όπως είναι απολύτως λογικό οι εργαζόμενοι στον κλάδο της Πληροφορικής κατέχουν υψηλότερο επίπεδο γνώσεων χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή.

Όσον αφορά τις πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας και την αισιοδοξία, ήταν αναμενόμενο να φανεί θετική συσχέτιση μεταξύ τους, αφού και οι δύο έννοιες καθρεφτίζουν μια θετική αντιμετώπιση των καταστάσεων κι η συσχέτισή τους έχει φανεί από συναφείς έρευνες (Roux, 2010, Karademas, Kafetsios and Sideridis, 2007, Akhtar, Ghayas, Adnan, 2012). Ωστόσο, τα αποτελέσματα της έρευνάς μας δεν έδειξαν συσχέτιση ανάμεσα στις δύο μεταβλητές. Αυτό είναι πολύ πιθανό να είναι αποτέλεσμα της κρίσης που διανύουμε. Πιο συγκεκριμένα, οι δημόσιοι υπάλληλοι από τη μία πλευρά αισθάνονται ότι είναι αποδοτικοί και αποτελεσματικοί αναφορικά με την εργασία τους κι ότι έχουν τις δεξιότητες και τις ικανότητες να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις του επαγγέλματός τους, αλλά δεν αισθάνονται μεγάλο βαθμό γενικότερης αισιοδοξίας, αφού οι συνθήκες ζωής έχουν δυσκολέψει κατά πολύ και προκαλούν ανασφάλεια.

4. 5. Περιορισμοί – Προτάσεις

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να επισημάνουμε κάποια σημεία που πιθανώς να παίζουν σημαντικό ρόλο στα ευρήματα της έρευνάς μας. Κατ'αρχάς, το δείγμα μας αποτελείται αποκλειστικά από δημόσιους υπαλλήλους της Περιφέρειας Αττικής, δηλαδή ενός μόνο φορέα του δημόσιου τομέα. Κατά συνέπεια, ίσως να μην αποτελεί αντιπροσωπευτικό δείγμα όλου του δημόσιου τομέα. Επίσης, η ηλικία των μισών σχεδόν υποκειμένων του δείγματος υπάγεται στην κατηγορία 45-50, μια κατηγορία που είναι πιο κοντά στις νεότερες γενιές σε σχέση με τα υπόλοιπα υποκείμενα και γι' αυτό είναι λογικό να γνωρίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό τις νέες τεχνολογίες. Εξάλλου, φάνηκε ότι οι εργαζόμενοι με χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα αισθάνονταν άβολα να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο με αποτέλεσμα το δείγμα μας τελικά να περιοριστεί σε αποφοίτους Δευτεροβάθμιας και Ανώτερης- Ανώτατης Εκπαίδευσης.

Επιπροσθέτως, πρέπει να τονιστεί το γεγονός ότι όλα τα ερωτηματολόγια απαντήθηκαν με κριτήριο το πώς αισθάνονται τα άτομα, είναι δηλαδή ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς. Αυτό, βέβαια, δεν αποτελεί πρόβλημα όταν ερευνούμε τις πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας και της αισιοδοξίας. Ωστόσο, το ερωτηματολόγιο που αφορά τις γνώσεις χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή δεν αποτυπώνει τις πραγματικές γνώσεις των υπαλλήλων αλλά την προσωπική τους γνώμη και θα πρέπει να ληφθεί υπόψη.

Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, φαίνεται η σπουδαιότητα των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας για την επίδοση και τη πλήρη δέσμευση των εργαζομένων.

Ο Δημόσιος Τομέας μπορεί να συμβάλλει στην αύξηση του επιπέδου των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας με την παροχή υποστήριξης και την αναγνώριση του έργου που προσφέρουν οι δημόσιοι υπάλληλοι. Φαίνεται ότι όσο περισσότερο οι εργαζόμενοι λαμβάνουν υποστήριξη και αναγνώριση, τόσο περισσότερο αναπτύσσουν υψηλές πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας και κατά συνέπεια, τόσο περισσότερο απορροφούνται στο έργο που προσφέρουν και εργάζονται με σθένος και αφοσίωση (Akhtar, Ghayas, Adnan, 2012. Caesens, G., & Stinglhamber, 2014). Επίσης, η αύξηση του επιπέδου των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας των εργαζομένων μέσω της υποστήριξής τους από την υπηρεσία, αυξάνει το εσωτερικό τους κίνητρο και ενδιαφέρον για το αντικείμενό τους με αποτέλεσμα την ενεργή εμπλοκή τους (engagement) (Eisenberger, & Stinglhamber, 2011). Γι' αυτούς τους λόγους προτείνεται τα Διευθυντικά στελέχη να

προσπαθούν να αυξήσουν το επίπεδο των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας των υπαλλήλων τους ώστε να ενισχύεται το επίπεδο της οργανωσιακής τους δέσμευσης (Givens, 2008). Εκτός, όμως, από το όφελος για την υπηρεσία η οποία διαθέτει πιο παραγωγικό ανθρώπινο δυναμικό, η αύξηση του επιπέδου αυτοαποτελεσματικότητας των υπαλλήλων έχει πλεονεκτήματα και για τους ίδιους, αφού η ενεργή εμπλοκή ως συνέπεια του υψηλού επιπέδου πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας οδηγεί με τη σειρά της στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων, στη βίωση λιγότερου στρες, άγχους και ματαίωσης (Caesens, G., & Stinglhamber, 2014).

Αναφορικά με την αισιοδοξία την οποία μάλιστα οι δημόσιο υπάλληλοι πάνω από 45 ετών φαίνονται να διαθέτουν σε μέτριο βαθμό, θα ήταν πολύ χρήσιμο να καλλιεργηθεί με τρόπους που αναφέρθηκαν στη συγκεκριμένη εργασία (Savickas, 2015, Bernes, Bardick & Orr, 2007), αφού η αισιοδοξία όπως και η αυτοαποτελεσματικότητα μπορούν να αναπτυχθούν με συγκεκριμένους τρόπους παρέμβασης (Seligman, 2011). Αυτό έγινε αισθητό σε πρόσφατη έρευνα (Hilary, Hsu, Segal, & Wang, 2016), τα αποτελέσματα της οποίας έδειξαν ότι κάποια στελέχη (managers) περισσότερο εξελίχτηκαν σε πιο αισιόδοξα άτομα παρά ήταν χαρακτηριστικό της προσωπικότητάς τους .

Όσον αφορά τη χρήση των νέων τεχνολογιών από δημόσιους υπαλλήλους μεγαλύτερης ηλικίας, σε πρώτη φάση είναι απαραίτητο να καταστεί σαφές στους ίδιους ότι η χρήση των νέων τεχνολογιών είναι απαραίτητη στο πλαίσιο άσκησης του αντικειμένου τους. Επίσης, θα ήταν πολύ ενδιαφέρον να εφαρμοστεί η άτυπη μάθηση μεταξύ μεγαλύτερων και νεότερων και θα αφορά μόνο αυτά που χρειάζεται να διεκπεραιώσουν οι μεγαλύτεροι. Είναι ένας τρόπος που επιφέρει θετικά αποτελέσματα (Cross, 2009, όπως αναφέρεται στους García-Peñalvo et al., 2012).

Στο σημείο αυτό, κρίνεται σκόπιμο να εξαιρούμε την αξιολογή προσπάθεια του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης που συμβάλλει καθοριστικά στην επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων μέσα από τη συμμετοχή τους σε υψηλού επιπέδου πιστοποιημένα σεμινάρια. Στο πλαίσιο αυτών των σεμιναρίων υπάρχει θεματολογία που σχετίζεται όχι μόνο με την εκπαίδευση που αφορά τη χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή και τις νέες τεχνολογίες γενικότερα, αλλά και με τη στοχοθεσία και την ανάπτυξη των προσωπικών πόρων των εργαζομένων από εισηγητές που διαθέτουν υψηλά τυπικά προσόντα. Αυτό, όμως, που θα αποτελούσε σημαντικό βήμα θα ήταν η δυνατότητα παροχής συμβουλευτικής υποστήριξης μέσα

από συνεδρίες. Μ'αυτόν τον τρόπο, οι υπάλληλοι θα μπορούν να αναπτυχθούν ως προσωπικότητες, ως εργαζόμενοι, αλλά και να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στο πλαίσιο της εργασίας τους. Τα οφέλη από αυτή τη διαδικασία δεν περιορίζονται σε ατομικό επίπεδο, αλλά θα επεκταθούν στην υπηρεσία με την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων.

Αναφορικά με την έρευνά μας, μελετήθηκε η υποκειμενική αίσθηση των δημοσίων υπαλλήλων πάνω από 45 ετών της Περιφέρειας Αττικής για τη γνώση χρήσης του υπολογιστή κι όχι η πραγματική γνώση. Γι'αυτό και θα ήταν πολύ ενδιαφέρον να διερευνηθεί η πραγματική γνώση χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή των δημοσίων υπαλλήλων πάνω από 45 ετών, αφού συχνά αυτά τα δύο δε συμπίπτουν. Αυτό ενισχύεται και από το εύρημα των Hargittai, & Shafer (2006) σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες αξιολόγησαν τις δεξιότητές τους στις γνώσεις χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή χαμηλότερα από τους άντρες, ενώ οι πραγματικές τους γνώσεις ήταν σε ίδιο επίπεδο. Βέβαια, σύμφωνα με έρευνες, η βίωση του ανδρικού ρόλου κι όχι το ίδιο το ανδρικό φύλο είναι ο παράγοντας που διαφοροποιεί το επίπεδο γνώσης της τεχνολογίας και της αυτοαποτελεσματικότητας που αισθάνονται ως προς την τεχνολογία οι άντρες (Coffin & McIntyre, 1999. Young, 2000, όπως αναφέρονται στους Huffmann, Whettens, & Huffman, 2013).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Achat, H., Kawachi, I., Spiro, A., DeMolles, D. A., & Sparrow, D. (2000). Optimism and depression as predictors of physical and mental health functioning: the Normative Aging Study. *Annals of Behavioral Medicine*, 22(2), 127-130.

Akhtar, S., Ghayas, S. & Adil, A. (2012). Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1-10

Al-Fuqaha, A., Guizani, M., Mohammadi, M., Aledhari, M., & Ayyash, M. (2015). Internet of things: A survey on enabling technologies, protocols, and applications. *IEEE Communications Surveys & Tutorials*, 17(4), 2347-2376.

Andersen, K. N., Henriksen, H. Z., Medaglia, R., Danziger, J. N., Sannarnes, M. K., & Enemærke, M. (2010). Fads and facts of e-government: A review of impacts of e-government (2003–2009). *International Journal of Public Administration*, 33(11), 564-579.

Antle, L., Doelman, N., Scott, H., Warr, A. (2013). Report on Optimism. University of Ontario *Institute of Technology*.

Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of work and organizational psychology*, 12(4), 393-417.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 170.

Balmford, A. (2017). On positive shifting baselines and the importance of optimism. *Oryx*, 51(2), 191-192.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy theory. The exercise of control*. New York: W.H. Freeman & Company.

Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in Changing Societies*. New York: Cambridge University Press.

- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of Self-Regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*, 44(9), 1175.
- Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. *Handbook of principles of organization behavior*, 2, 0011-21.
- Bandura, A., Locke, E.A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88,1, 87-99.
- Barnett, M. D., & Martinez, B. (2015). Optimists: It could have been worse; Pessimists: It could have been better: Dispositional optimism and pessimism and counterfactual thinking. *Personality and Individual Differences*, 86, 122-125.
- Beghetto, R.A. (2006). Creative self-efficacy: Correlates in middle and secondary students. *Creativity Research Journal*, 18, 447–457.
- Bernes, K. B., Bardick, A. D., & Orr, D. T. (2007). Career guidance and counselling efficacy studies: An international research agenda. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7(2), 81-96.
- Betz, N. (2007). Career Self-Efficacy :Exemplary Recent Research and Emerging Directions. *Journal of Career Assessment*, 15, 4, 403-422.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.

Broady, T., Chan, A., & Caputi, P. (2010). Comparison of older and younger adults' attitudes towards and abilities with computers: Implications for training and learning. *British Journal of Educational Technology*, 41(3), 473-485.

Brodhagen, A., & Wise, D. (2008). Optimism as a mediator between the experience of child abuse, other traumatic events, and distress. *Journal of family violence*, 23, 403-411.

Blokstra, A., van Dis, I., & Verschuren, W. M. (2012). Efficacy of multifactorial lifestyle interventions in patients with established cardiovascular diseases and high risk groups. *European Journal of Cardiovascular Nursing*, 11(1), 97-104.

Brissette, I., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of personality and social psychology*, 82(1), 102.

Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259-267.

Caprani, N., Doyle, J., O'Grady, M., Gurrin, C., O'Connor, N. E., Caulfield, B., & O'Hare, G. M. (2012). Technology use in everyday life: implications for designing for older users.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2015). Rediscovering confidence as a mechanism and optimism as a construct. *Behavioral and Brain Sciences*, 38.

Carver, C. S. (2014). Self-control and optimism are distinct and complementary strengths. *Personality and Individual Differences*, 66, 24-26.

Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30, 879–889.

Carver, C. S., Scheier, M. F., Miller, C., & Fulford, D. (2009). Optimism. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Handbook of positive psychology* (2nd ed, pp. 303–311). New York: Oxford University Press.

- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in cognitive sciences*, 18(6), 293-299.
- Chang, E. C. H. (2001). *Optimism and pessimism*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Chen, J.A., Usher, E.L. (2013). Profiles of the sources of science self-efficacy. *Learning and Individual Differences*, 24, 11-21.
- Cherian, J., Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8, 14, 80-88.
- Chida, Y., & Steptoe, A. (2008). Positive psychological well-being and mortality: a quantitative review of prospective observational studies. *Psychosomatic medicine*, 70(7), 741-756.).
- Chu, A., Huber, J., Mastel-Smith, B., & Cesario, S. (2009). "Partnering with seniors for better health": computer use and internet health information retrieval among older adults in a low socioeconomic community. *Journal of the Medical Library Association: JMLA*, 97(1), 12.
- Chu, L. (2003). The effects of web page design instruction on computer self-efficacy of preservice teachers and correlates. *Journal of Educational Computing Research*, 28(2), 127-142.
- Chung, B. Y. (2002). Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Commitment: Gender and Ethnic Differences among College Students. *Journal of Career Development*, 28(4), 277-284. doi: 10.1177/089484530202800404
- Cohen, L., de Moor, C., & Amato, R. J. (2001). The association between treatment-specific optimism and depressive symptomatology in patients enrolled in a Phase I cancer clinical trial. *Cancer*, 91(10), 1949-1955.
- Consiglio, Ch., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schaufeli, W.B. (2013). Does self-efficacy matter for burnout and sickness absenteeism? The mediating role of demands and resources at the individual and team levels. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 27:1, 22-42.
- Coombs, P. H. H. C. (1985). *The world crisis in education: The view from the eighties*. Oxford University Press,.

Cooper-Gaiter, E.D. (2015). Computer Anxiety and Computer Self-Efficacy of Older Adults. *Walden University Scholar Works*.

Chung, Y. B., & Gfroerer, M. (2003). Career coaching: Practice, training, professional, and ethical issues. *The Career Development Quarterly*, 52(2), 141-152.

Czaja, S. J., Charness, N., Fisk, A. D., Hertzog, C., Nair, S. N., Rogers, W. A., & Sharit, J. (2006). Factors predicting the use of technology: findings from the Center for Research and Education on Aging and Technology Enhancement (CRE-ATE). *Psychology and aging*, 21(2), 333.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.

Dominick, G. M., Friedman, D. B., & Hoffman-Goetz, L. (2009). Do we need to understand the technology to get to the science? A systematic review of the concept of computer literacy in preventive health programs. *Health education journal*, 68(4), 296-313.

Dahling, J.J., Thompson, M.N. (2013). Financial Strain and Regional Unemployment as Barriers to Job Search Self-Efficacy: A Test of Social Cognitive Career Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 60,2, 210-218.

Dawson, C. G. (2014). Optimism, Job Satisfaction and Self-Employment.

Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support: fostering enthusiastic and productive employees. Washington, DC: APA Books (doi:10.1037/12318-000).

Ellis, R. D., & Allaire, J. C. (1999). Modeling computer interest in older adults: The role of age, education, computer knowledge, and computer anxiety. *Human Factors*, 41(3), 345-355.

Fakehy, M., Woodman, T. (2014). Examining the moderating effects of time on task and task complexity on the within person self-efficacy and performance relationship. *Psychology of sport and exercise*, 1-16.

Fosnaugh, J., Geers, A. L., & Wellman, J. A. (2009). Giving off a rosy glow: The manipulation of an optimistic orientation. *The Journal of Social Psychology*, 149(3), 349-364.

Gallagher, M.W., Lopez, S.J., and Pressman, S.D. (2013). Optimism is Universal: Exploring the Presence and Benefits of Optimism in a Representative Sample of the World. *Journal of Personality*, 429-440.

Gardner, P.J. (2010). *Older adults and OATS computer training programs: A social impact analysis*. The New York Academy of Medicine, Division of Health Policy. Retrieved from: <http://oat.org/wp-content/uploads/2014/12/New-York-Academy-of-Medicine-study.pdf>.

García-Peñalvo, F. J., Colomo-Palacios, R., & Lytras, M. D. (2012). Informal learning in work environments: training with the Social Web in the workplace. *Behaviour & Information Technology*, 31(8), 753-755.

Gatautis, R., Medziausiene, A., Tarute, A., & Vaiciukynaite, E. (2015). Towards ICT Impact Framework: Private and Public Sectors Perspective. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(4), 465-469.

Georgiadis, C. K., & Stiakakis, E. (2010, June). Extending an e-government service measurement framework to m-government services. In *Mobile Business and 2010 Ninth Global Mobility Roundtable (ICMB-GMR), 2010 Ninth International Conference on* (pp. 432-439). IEEE.

Gefen, D., Karahanna, E. and Straub, D.W. (2003), 'Trust and TAM in Online Shopping: An Integrated Model', *MIS Quarterly*, vol.27, no.1, 51-90.

Ghaith, G., & Yaghi, H. (1997). Relationships among experience, teacher efficacy, and attitudes toward the implementation of instructional innovation. *Teaching and Teacher Education*, 13, 451– 458.

Gillham, J.E., & Reivich, K. (2004). Cultivating optimism in children and adolescence. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 591, 146-163.

Gillham, J.E., Shatté, A.J., Reivich, K.J., Seligman, M.E.P. (2001). Optimism, pessimism, and explanatory style. In E.C. Chang, (Eds.), *Optimism & Pessimism: Implications for Theory, Research, and Practice*. (p.53-75). Washington, DC, US: American Psychological Association.

Giltay, E., Kamphuis, M., Kalmijn, S., Zitman, F., & Kromhout, D. (2006a). Dispositional optimism and the risk of cardiovascular death: the Zutphen Elderly Study. *Archives of Internal Medicine*, 166, 431-436.

Giltay, E. J., Zitman, F. G., & Kromhout, D. (2006). Dispositional optimism and the risk of depressive symptoms during 15 years of follow-up: the Zutphen Elderly Study. *Journal of affective disorders*, 91(1), 45-52.

Gillham, J., & Reivich, K. (2004). Cultivating optimism in childhood and adolescence. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 591(1), 146-163.

Giltay, E. J., Geleijnse, J. M., Zitman, F. G., Buijsse, B., & Kromhout, D. (2007). Lifestyle and dietary correlates of dispositional optimism in men: The Zutphen Elderly Study. *Journal of psychosomatic research*, 63(5), 483-490.

Gist, M.E., & Mitchell, T.R.(1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *The Academy of Management Review*, 17, 183-211.

Givens, J. R. (2008). Transformational leadership: the impact on organizational and personal outcomes. *Emerging Leadership Journals*, 1(1), 4-24.

Hajkowicz, S., Reeson, A., Rudd, L., Bratanova, A., Hodggers, L., Mason, C., & Boughen, N. (2016). Tomorrow's Digitally Enabled Workforce. *Megatrends and scenarios for jobs and employment in Australia over the coming twenty years*. Brisbane: CSIRO.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.

Hanssen, M.M., Vancleef, L.M.G., Vlaeyen, J.W.S., Hayes, A.F., Schouten, E.G.W., Peters, M.L. (2014). Optimism, Motivational Coping and Well-being: Evidence Supporting the Importance of Flexible Goal Adjustment. *J Happiness Stud* (2015) 16:1525–1537DOI 10.1007/s10902-014-9572-x

Hargittai, E., & Shafer, S. (2006). Differences in actual and perceived online skills: The role of gender. *Social Science Quarterly*, 87(2), 433- 448.

Hilary, G., Hsu, C., Segal, B., & Wang, R. (2016). The bright side of managerial over-optimism. *Journal of Accounting and Economics*, 62(1), 46-64.

Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of personality and social psychology*, 84(3), 632.

Hood, C., & Lodge, M. (2006). The politics of public service bargains: Reward, competency, loyalty — and blame. Oxford: Oxford University Press.

Horney, D. J., Smith, H. E., McGurk, M., Weinman, J., Herold, J., Altman, K., & Llewellyn, C. D. (2011). Associations between quality of life, coping styles, optimism, and anxiety and depression in pretreatment patients with head and neck cancer. *Head & neck*, 33(1), 65-71.

Huffman, A.H., Whettens, J., Huffman, W.H. (2013). Using Technology in higher education: The influence of gender roles on technology self-efficacy. *Computers in Human Behavior*, 29, 1779-1786.

londono, C., Salamanca, M.V., Alejo, I. (2014). What makes us optimistic?: Psychosocial factors as predictors of dispositional optimism in young people. *terapia psicológica*, 32(2), 153-164.

Isaacowitz, D. M., & Seligman, M. E. (2002). Cognitive style predictors of affect change in older adults. *The International Journal of Aging and Human Development*, 54(3), 233-253.

Icekson, T., Roskes, M., & Moran, S. (2014). Effects of optimism on creativity under approach and avoidance motivation. *Frontiers in human neuroscience*, 8.

ITU, O. M-Government-mobile technologies for responsive governments and connected societies (2011).

ITU, *Information and communications technology (ICT) facts and figures*. Geneva:International Telecommunication Union, 2015.

Kanfer, R., & Heggestad, E.D. (1997). Motivational traits and skills: A person-centered approach to work motivation. *Research in Organisational Behavior*, 19, 1-56.

Karwowski, M. (2011b). It doesn't hurt to ask. But sometimes it hurts to believe: Polish students' creative self-efficacy and its predictors. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5, 154–164.

Karwowski, M., Gralewski, J. (2013). Big Five Personality Traits as the Predictors of Creative Self- Efficacy and Creative Personal Identity: Does Gender Matter? *The Journal of Creative Behavior*, 47,3, 215-232.

Komarraju, M., Nadler, D. (2013). Self-efficacy and academic achievement: Why do implicit beliefs, goals, and effort regulation matter? *Journal of Psychology and Education*, 25, 67-72.

Κριεμάδης, Α., & Χρηστάκης, Μ. (2009). *Αρχές και πρότυπα μάνατζμεντ για τη Δημόσια Διοίκηση και τους μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς*. Νομική Βιβλιοθήκη

Kronström, K., Karlsson, H., Nabi, H., Oksanen, T., Salo, P., Sjösten, N., ... & Vahtera, J. (2011). Optimism and pessimism as predictors of work disability with a diagnosis of depression: a prospective cohort study of onset and recovery. *Journal of affective disorders*, 130(1), 294-299.

Κωσταρίδου-Ευκλείδη, Α. (1999). *Ψυχολογία Κινήτρων*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Kuzmanovic, B., Jefferson, A., & Vogeley, K. (2014). Self-specific Optimism Bias in Belief Updating Is Associated with High Trait Optimism. *Journal of Behavioral Decision Making*. doi: 10.1002/bdm.1849

Lench, H. C. (2009). Automatic optimism: The affective basis of judgments about the likelihood of future events. *Journal of Experimental Psychology: General*, 138, 187–200. doi: 10.1037/a0015380.

Lench, H.C., Bench, S.W. (2012). Automatic Optimism: Why People Assume Their Futures will be Bright. *Social and Personality Psychology Compass* 6/4 (2012): 347–360, 10.1111/j.1751-9004.2012.00430.x

Lent, R.W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S.D. Brown & R.w. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 101-127). New York: John Wiley.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, 60(4), 557.

Lent, R.W., Brown, S.D. (2009). On Conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement Guide. *Journal of Career Assessment*, 14 (1), 12-35.

Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 1, 36-49.

Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122

.

Libano, M.D., Llorens, S., Salanova, M., and Schaufeli, W.B.(2012). About the Dark and Bright Sides of Self-efficacy: Workaholism and Work Engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15 (2), 688-701.

Linders, D. (2012). From e-government to we-government: Defining a typology for citizen coproduction in the age of social media. *Government Information Quarterly*, 29(4), 446-454.

Livingstone, D. W. (1999). Exploring the icebergs of adult learning: Findings of the first Canadian survey of informal learning practices. *The Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 13(2), 49.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of organizational behavior*, 27(3), 387-393.

Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. (2007). New York: Oxford University Press.

Lyubomirsky, S. (2008). *The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want*. Penguin.

Magro, M. (2011). A review of social media use in e-government. *Administrative Sciences*, 148-161

McDonough, C. C. (2016). The Effect of Ageism on the Digital Divide Among Older Adults. *J Gerontol Geriatr Med*, 2(008).

Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and individual differences*, 35(3), 537-557.

Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2013). Does personality matter? A review of individual differences in occupational well-being. In *Advances in positive organizational psychology* (pp. 107-143). Emerald Group Publishing Limited.

Mitteldorf, J. (2015). Is programmed aging a cause for optimism?. *Current aging science*, 8(1), 69-75.

Montgomery, R. L., Haemmerlie, F. M., & Ray, D. M. (2003). Psychological correlates of optimism in college students. *Psychological reports*, 92(2), 545-547.

Monzani, D., Steca, P., Greco, A., D'Addario, M., Pancani, L., & Cappelletti, E. (2015). Effective pursuit of personal goals: The fostering effect of dispositional optimism on goal commitment and goal progress. *Personality and Individual Differences*, 82, 203-214.

Μόσχου, Α.Μ.(2015). Διερεύνηση των συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων του “καλού” εκπαιδευτικού σύμφωνα με εκτιμήσεις των εκπαιδευτικών σε σχέση με την αντιληπτή συναισθηματική νοημοσύνη και την αυτοαποτελεσματικότητά τους. *Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας*

Mukherjee, M., & Roy, S. (2016). Application of ICT in Good Governance. *International Journal*, 6(3).

Naeem, B., Malik, M. E., & Bano, N. (2014). NURTURING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOURS BY OPTIMISM SUBCULTURE: Empirical Evidence from Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 52(2), 175.

Nair, S. N., Czaja, S. J., & Sharit, J. (2007). A multilevel modeling approach to examining individual differences in skill acquisition for a computer-based task. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 62(Special_Issue_1), 85-96.

Nguyen, H., Johnson, A., Collins, C.G., Parker, S., K. (2016). Confidence matters: Self-efficacy Moderates the Credit that Supervisors Give to Adaptive and Proactive Role Behaviours. *British Journal of Management*, 00, 1-16.

Nguyen, Q., Kuntz, J. R., Näswall, K., & Malinen, S. (2016). Employee resilience and leadership styles: The moderating role of proactive personality and optimism. *New Zealand Journal of Psychology*, 45(2), 13.

OECD (2005). e-Government for better government. Paris, France: OECD.

Nurmi, J. E., Toivonen, S., Salmela-Aro, K., & Eronen, S. (1996). Optimistic, Approach-oriented, and Avoidance Strategies in Social Situations: Three Studies on Loneliness and Peer Relationships. *European Journal of Personality*, 10(3), 201-219.

Ouweneel, E., Le Blanc, P.M., Schaufeli, W. B. (2013). An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self-efficacy, and engagement at work. *Career Development International*, 18, 2, 173-195.

Παλλιαδέλης, Α. (2017). Επικοινωνία και νέες τεχνολογίες στη δημόσια διοίκηση: Η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στον Ο.Α.Ε.Ε. *Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου: Ψηφιακό Αποθετήριο*.

Parasuraman, A. (2000). Technology Readiness Index (TRI) a multiple-item scale to measure readiness to embrace new technologies. *Journal of service research*, 2(4), 307-320.

Park, S. H., Sim, H., & Roh, H. L. (2008). A study of the strategies of peer tutoring in computer literacy education. *British Journal of Educational Technology*, 39(5), 933-934.

Peng, A.C., Xie, J.L., Schaubroeck, J.M. (2014). When Confidence Comes and Goes: How Variation in Self-Efficacy Moderates Stressor-Strain Relationships. *Journal of Occupational Health Psychology*, DOI: 10.1037/a0038588

Perrin, A. (2015). Social media usage. *Pew Research Center*.

Peters, M. L., Flink, I. K., Boersma, K., & Linton, S. J. (2010). Manipulating optimism: Can imagining a best possible self be used to increase positive future expectancies?. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 204-211.

Peterson, C. & Seligman, M. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: theory and evidence. *Psychological Review*, 91, 347-374

Peterson, C. & Vaidya, R. (2001). Explanatory style, expectations, and depressive symptoms. *Personality and Individual Differences*, 31, 1217-1223.

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management journal*, 32(3), 622-648.

Pina, V., Torres, L., & Royo, S. (2010). Is e-government leading to more accountable and transparent local governments? An overall view. *Financial Accountability & Management*, 26(1), 3-20.

Rius-Ottenheim, N., van der Mast, R. C., Zitman, F. G., & Giltay, E. J. (2012). The role of dispositional optimism in physical and mental well-being. In *A positive psychology perspective on quality of life* (pp. 149-173). Springer Netherlands.

Rius-Ottenheim, N., Kromhout, D., Mast, R. C., Zitman, F. G., Geleijnse, J. M., & Giltay, E. J. (2012). Dispositional optimism and loneliness in older men. *International journal of geriatric psychiatry*, 27(2), 151-159.

Rose, J. P., Aspiras, O., Vogel, E., Haught, H., & Roberts, L. (2016). Comparative Optimism and Event Skewness. *Journal of Behavioral Decision Making*.

Roux, S. (2010). The relationship between authentic leadership, optimism, self-efficacy and work engagement. Unpublished masteral thesis, Stellenbosch University.

Ruthig, J. C., Perry, R. P., Hall, N. C., & Hladkyj, S. (2004). Optimism and attributional retraining: Longitudinal effects on academic achievement, test anxiety, and voluntary course withdrawal in college students. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(4), 709-730.

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.

Ruthven, K. (1984). Computer literacy and the curriculum. *British Journal of Educational Studies*, 32(2), 134-147.

Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

Scheier, M. F., Matthews, K. A., Owens, J. F., Schulz, R., Bridges, M. W., Magovern, G. J., & Carver, C. S. (1999). Optimism and rehospitalization after coronary artery bypass graft surgery. *Archives of internal medicine*, 159(8), 829-835.

Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A re-evaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.

Scheier, M.F., & Carver, C.S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.

Scheier, M. F., Weintraub, J. K., & Carver, C. S. (1986). Coping with stress: divergent strategies of optimists and pessimists. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1257.

Scheier, M. F., Matthews, K. A., Owens, J. F., Magovern, G. J., Lefebvre, R. C., Abbott, R. A., & Carver, C. S. (1989). Dispositional optimism and recovery from coronary artery bypass surgery: the beneficial effects on physical and psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1024.

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16, 201–228.

Seligman, M. E. (2011). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage.

Shepperd, J. A., Pogge, G., & Howell, J. L. (2016). Assessing the consequences of unrealistic optimism: Challenges and recommendations. *Consciousness and Cognition*.

- Shepperd, J. A., Klein, W. M., Waters, E. A., & Weinstein, N. D. (2013). Taking stock of unrealistic optimism. *Perspectives on Psychological Science*, 8(4), 395-411.
- Sherman, R. C., End, C., Kraan, E., Cole, A., Campbell, J., Birchmeier, Z., et al. (2000). The Internet gender gap among college students: Forgotten but not gone? *CyberPsychology & Behavior*, 3(5), 885-894
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., Argyropoulou, K. (2015). Self-Efficacy in Career Planning: A New Approach to Career Exploration. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 11,2, 40-54.
- Sitzmann, T., Yeo, G. (2013). A meta-analytic investigation of the within-person self-efficacy domain: Is self-efficacy a product of past performance or a driver of future performance? *Personnel Psychology*, 66, 531-568.
- Slovic, P., Fischhoff, B., & Lichtenstein, S. (1982). Facts versus fears: Understanding perceived risk. In D. Kahneman, P. Slovic, & A. Tversky (Eds.), *Judgement under uncertainty: Heuristics and biases* (pp.463-489). New York: Cambridge University Press.
- Snyder, C.R., & Lopez, S.J. (2002). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press
- Spurk, D., Abele, A.E. (2014). Synchronous and time-lagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: Findings from a four-wave and 9-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 119-132.
- Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., & Heinemann, N. S. (2015). Fostering net-working behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of vocational behavior*, 87, 134-144.
- Srivastava, S., McGonigal, K. M., Richards, J. M., Butler, E. A., & Gross, J. J. (2006). Optimism in close relationships: How seeing things in a positive light makes them so. *Journal of personality and social psychology*, 91(1), 143.
- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.

Step toe, A., Wright, C., Kunz-Ebrecht, S. R., & Iliffe, S. (2006). Dispositional optimism and health behaviour in community-dwelling older people: Associations with healthy ageing. *British journal of health psychology*, 11(1), 71-84.

Strauss, K., Niven, K., McClelland, C. R., & Cheung, B. K. (2015). Hope and optimism in the face of change: Contributions to task adaptivity. *Journal of Business and Psychology*, 30(4), 733-745.

Taylor, S.E., & Aspinwall, L.G. (1996). Mediating and moderating processes in psychosocial stress: Appraisal, coping, resistance and vulnerability. In H.B. Kaplan (Eds.), *Psychosocial stress: Perspectives on structure, theory, life-course, and methods* (pp.71-110). San Diego:Academic Press.

Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., & Heinemann, N. S. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of vocational behavior*, 87, 134-144.

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.

Τσεχελίδου, Κ. (2015). "Τα συναισθήματα ελπίδας, αισιοδοξίας και νοήματος ζωής στους Επαγγελματικούς Συμβούλους: ψυχομετρικός έλεγχος των ερωτηματολογίων για την Ελλάδα", Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Veenhoven, R. (2003). Hedonism and happiness. *Journal of Happiness Studies*, 4, 437-457.

Vickers, K. S., & Vogeltanz, N. D. (2000). Dispositional optimism as a predictor of depressive symptoms over time. *Personality and Individual Differences*, 28(2), 259-272.

Wäschle, K., Lachner, A., Fink, S., Nückles, M. (2014). Procrastination and self-efficacy: Tracing vicious and virtuous circles in self-regulated learning. *Learning and Instruction*, 29, 103-114.

Weiner, B. (1986). An attributional theory of motivation and emotion. New York: Springer-Verlag

Weiner, B. (2000). Intrapersonal and interpersonal theories of motivation from an attributional perspective. *Educational Psychology Review*, 12(1), 1-14

Wigfield, P., Eccles, J. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 68-81

Wolff, H. G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: a longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196.

Woodward, A. T., Freddolino, P. P., Wishart, D. J., Bakk, L., Kobayashi, R., Tupper, C., & Blaschke-Thompson, C. M. (2013). Outcomes from a peer tutor model for teaching technology to older adults. *Ageing & Society*, 33(8), 1315-1338.

Wright, S.L., Perrone-McGovern, K.M., White, A. (2014). Influential Factors in Academic and Career Self-Efficacy: Attachment, Supports, and Career Barriers. *Journal of Counseling & Development*, 92, 36-46.

Wurm, S., & Benyamini, Y. (2014). Optimism buffers the detrimental effect of negative self-perceptions of ageing on physical and mental health. *Psychology & Health*, 29(7), 832-848.

Wrosch, C., & Scheier, M. F. (2003). Personality and quality of life: the importance of optimism and goal adjustment. *Quality of Life Research*, 12(Suppl 1), 59–72.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), 121.

Χατζηκωνσταντή, Κ.Α. (2004). Η αυτο-αποτελεσματικότητα των καθηγητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. *Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας*.

Xie, B., & Bugg, J. M. (2009). Public library computer training for older adults to access high-quality Internet health information. *Library & information science research*, 31(3), 155-162.

Yamashiro, T., Nishikawa, T., Isami, S., Wei, C. N., Fukumoto, K., Matsuo, H., ... & Ueda, A. (2010). The effect of group-based lifestyle interventions on risk

factors and insulin resistance in subjects at risk for metabolic syndrome: the Tabaruzaka Study 1. *Diabetes, Obesity and Metabolism*, 12(9), 790-797.

Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Στρατηγική για την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση 2014-2020.

Zenger, M., Brix, C., Borowski, J., Stolzenburg, J. U., & Hinz, A. (2010). The impact of optimism on anxiety, depression and quality of life in urogenital cancer patients. *Psycho-Oncology*, 19(8), 879-886.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Στο πλαίσιο της διπλωματικής μου εργασίας , σας παρακαλώ να απαντήσετε στο ερωτηματολόγιο που ακολουθεί. Σας τονίζω ότι το συμπληρώνετε ανώνυμα και οι πληροφορίες που θα δώσετε είναι απολύτως εμπιστευτικές.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την πολύτιμη βοήθειά σας.

Μαρία Διβάρη

* Απαιτείται

1. Διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

*

.....

Ενότητα χωρίς τίτλο

2. Είστε: *

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

☐ Άντρας

☐ Γυναίκα

3. Ηλικία *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

☐ 45 - 50

☐ 51 - 55

☐ 56 - 60

☐ 61 -67

4. Επίπεδο εκπαίδευσης *

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

☐ Απόφοιτος Δημοτικού

☐ Υ.Ε

☐ Δ.Ε

☐ Τ.Ε

☐ Π.Ε

☐ Κάτοχος Μεταπτυχιακού

☐ Κάτοχος Διδακτορικού

5. Ειδικότητα/ Θέση εργασίας *

.....

6. Οικογενειακή κατάσταση *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- ☐ Έγγαμος/η
☐ Άγαμος/η
☐ Χήρος/α
☐ Διαζευγμένος/η

7. Έχετε παιδιά; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- ☐ Ναι
☐ Όχι

8. Διάρκεια υπηρεσίας στον δημόσιο τομέα *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- ☐ 0-5 χρόνια
☐ 6-10 χρόνια
☐ 11-20 χρόνια
☐ 21 χρόνια και πάνω

Παράβλεψη και μετάβαση στην ερώτηση 8.

Στη συνέχεια, διαβάστε κάθε πρόταση προσεκτικά και σκεφτείτε σε ποιο βαθμό είστε σίγουρος/η ότι ισχύει για εσάς το περιεχόμενο κάθε πρότασης.

Είναι σημαντικό να απαντήσετε με ειλικρίνεια και συνέπεια, δίνοντας την πρώτη αυθόρμητη απάντηση που σας έρχεται στο μυαλό, καθώς δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις. Για κάθε πρόταση που διαβάζετε υπάρχουν 5 επιλογές: (1) καθόλου μέχρι (5) σίγουρα. Μπορείτε να επιλέξετε μία απάντηση σε κάθε ερώτηση, χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα και τσεκάροντας τον αριθμό που εκφράζει την απάντηση που θέλετε να δώσετε.

- (1) καθόλου
(2) λίγο
(3) αρκετά
(4) πολύ
(5) σίγουρα

9. Πιστεύω ότι μπορώ να επιτύχω τους περισσότερους επαγγελματικούς στόχους που βάζω στο μυαλό μου παρά τις τρέχουσες κοινωνικές και οικονομικές δυσκολίες. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

10. Ακόμη και αν τα πράγματα είναι δύσκολα στη σταδιοδρομία μου, μπορώ να βρω εναλλακτικές λύσεις και να τα καταφέρω αρκετά καλά. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

11. Ακόμη κι όταν οι συνθήκες είναι πολύ δύσκολες, μπορώ να πετύχω τους στόχους μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

12. Γενικά, μπορώ να βρω τρόπους για να αντιμετωπίσω τις πρακτικές και συναισθηματικές επιπτώσεις της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στη χώρα μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

13. Πιστεύω ότι γνωρίζω πώς να ενεργήσω για να πραγματοποιήσω τους στόχους μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

14. Συγκριτικά με άλλους, μπορώ να ολοκληρώσω μία εργασία χωρίς λάθη και σε σύντομο χρόνο. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

15. Ακόμη κι αν αντιμετωπίσω δυσκολίες στην εκτέλεση μιας εργασίας, μπορώ να επινοήσω τρόπους να τις ξεπεράσω και να γίνω πιο αποτελεσματικός/ή. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

16. Γενικά, μπορώ να σκεφτώ εναλλακτικές λύσεις για να οργανώσω τη δουλειά μου καλύτερα και να γίνω πιο αποδοτικός/ή. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

17. Όταν αναλαμβάνω δύσκολα καθήκοντα, είμαι βέβαιος/η ότι μπορώ να τα φέρω εις πέρας. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

18. Μπορώ να λύσω τα περισσότερα προβλήματα, εάν δείξω υπευθυνότητα και καταβάλω την αναγκαία προσπάθεια. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

19. Πιστεύω ότι μπορώ να χειριστώ αρνητικά συναισθήματα (π.χ. θυμό, απογοήτευση, αυτολύπηση), τα οποία εμποδίζουν τη σταδιοδρομία μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

20. Μου είναι εύκολο να παραμείνω σταθερός/ή στους στόχους μου και να πραγματοποιήσω τα σχέδιά μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

21. Πιστεύω ότι μπορώ να υλοποιήσω τα σχέδιά μου, κάνοντας σταδιακά τις κατάλληλες ενέργειες, προκειμένου να επιτύχω έναν σημαντικό επαγγελματικό στόχο. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

22. Συγκριτικά με άλλους, μπορώ να μετακινούμαι σε διάφορες θέσεις εργασίας με επιτυχία. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

23. Ακόμη κι αν χρειαστεί να αλλάξω καθήκοντα στη δουλειά μου, μπορώ να αποδώσω αποτελεσματικά. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

24. Πιστεύω ότι μπορώ να διαχειριστώ αποτελεσματικά τόσο το φόρτο εργασίας μου όσο και τον ελεύθερο χρόνο μου, εάν καταβάλλω την αναγκαία προσπάθεια. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

25. Πιστεύω ότι μπορώ να δικτυωθώ αποτελεσματικά, προκειμένου να επιτύχω τις επαγγελματικές μου προσδοκίες. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

26. Συγκριτικά με άλλους, μπορώ να διαχειριστώ με αποτελεσματικότητα τις διακρίσεις (εκούσιες και ακούσιες) που μπορεί να γίνουν εις βάρος μου στο χώρο της δουλειάς μου, χάρις στις δεξιότητες επικοινωνίας που διαθέτω. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

27. Χάρη στην επινοητικότητα μου ξέρω πώς να διαχειριστώ απροσδόκητα γεγονότα στην εργασία μου (π.χ. δυσκολίες στις σχέσεις με συναδέλφους, προκαταλήψεις λόγω διακρίσεων στην αγορά εργασίας, σύγκρουση προσωπικών και επαγγελματικών αναγκών). *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

28. Συγκριτικά με άλλους, μπορώ να εκφράσω τη δημιουργικότητά μου με επιτυχία (π.χ. με μια καινοτομία ή μέσω της ανάπτυξης μιας ιδέας, ενός σχεδίου ή ενός προϊόντος). *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

29. Χάρη στην επινοητικότητα μου, ξέρω πώς να χειριστώ απρόοπτες καταστάσεις στην εργασία μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Σίγουρα

Untitled Section

Στη συνέχεια, διαβάστε κάθε πρόταση προσεκτικά και σκεφτείτε σε ποιο βαθμό ισχύει για εσάς το περιεχόμενο κάθε πρότασης. Είναι σημαντικό να απαντήσετε με ειλικρίνεια και συνέπεια, δίνοντας την πρώτη αυθόρμητη απάντηση που σας έρχεται στο μυαλό, καθώς δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις.

0 = διαφωνώ έντονα

1 = διαφωνώ

2 = Είμαι ουδέτερος/-η για τη δήλωση

3 = συμφωνώ

4 = συμφωνώ έντονα

30. Σε αβέβαιες εποχές συνήθως αναμένω το καλύτερο. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	0	1	2	3	4	
Διαφωνώ έντονα	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ έντονα

31. Μου είναι εύκολο να χαλαρώνω *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	0	1	2	3	4	
Διαφωνώ έντονα	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ έντονα

32. Εάν κάτι είναι πιθανό να πάει στραβά για μένα, θα πάει στραβά. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	0	1	2	3	4	
Διαφωνώ έντονα	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ έντονα

33. Είμαι αισιόδοξος/-η για το μέλλον μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	0	1	2	3	4	
Διαφωνώ έντονα	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ έντονα

34. Χαίρομαι πολύ με τους φίλους μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	0	1	2	3	4	
Διαφωνώ έντονα	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ έντονα

35. Είναι σημαντικό για εμένα να παραμένω απασχολημένος/-η. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	0	1	2	3	4	
Διαφωνώ έντονα	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ έντονα

36. Σπάνια περιμένω να έρθουν τα πράγματα όπως τα θέλω. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	0	1	2	3	4	
Διαφωνώ έντονα	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ έντονα

37. Δεν ταράζομαι πολύ εύκολα *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	0	1	2	3	4	
Διαφωνώ έντονα	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ έντονα

38. Σπάνια βασίζομαι στο ότι θα μου συμβούν καλά πράγματα **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	0	1	2	3	4	
Διαφωνώ έντονα	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ έντονα

39. Συνολικά, αναμένω να μου συμβούν περισσότερο καλά παρά δυσάρεστα πράγματα. **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	0	1	2	3	4	
Διαφωνώ έντονα	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ έντονα

Untitled Section

Τέλος,, διαβάστε κάθε πρόταση προσεκτικά και σκεφτείτε σε πιο βαθμό ισχύει για εσάς το περιεχόμενο κάθε πρότασης.

0 = καθόλου

1 = λίγο

2 = αρκετά καλά / αρκετά

3 = πολύ καλά / πολύ

4 = άριστα / πάρα πολύ

40. Σε ποιο βαθμό μπορείτε να χειρίζεστε το Word; **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	0	1	2	3	4	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Άριστα

41. Σε ποιο βαθμό μπορείτε να χειρίζεστε το Excel; **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	0	1	2	3	4	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Άριστα

42. Σε ποιο βαθμό μπορείτε να χειρίζεστε το Power Point; **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	0	1	2	3	4	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Άριστα

43. Σε ποιο βαθμό μπορείτε να χειρίζεστε το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	0	1	2	3	4	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Άριστα

44. Σε ποιο βαθμό χρησιμοποιείτε την ηλεκτρονική αλληλογραφία ως μέσο διακίνησης εγγράφων στην υπηρεσία σας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	0	1	2	3	4	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Πάρα πολύ

45. Σε ποιο βαθμό χρησιμοποιείτε το διαδίκτυο ως τρόπο αναζήτησης πληροφοριών για την εργασία σας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	0	1	2	3	4	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Πάρα πολύ

46. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι διαθέτετε γνώσεις χειρισμού Η/Υ για την εργασία σας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	0	1	2	3	4	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Άριστα

47. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι χρειάζεστε περαιτέρω επιμόρφωση χειρισμού Η/Υ για να ανταπεξέλθετε στις ανάγκες της υπηρεσίας σας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	0	1	2	3	4	
Καθόλου	☐	☐	☐	☐	☐	Πάρα πολύ

Με την υποστήριξη της



Google Forms