



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

Φιλοσοφική Σχολή
Παιδαγωγικό Τμήμα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
ΠΜΣ «Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Διά Βίου Μάθηση»
Πανεπιστημιούπολη Ζωγράφου, τ.κ. 15703
Φιλοσοφική Σχολή, 3^{ος} Όροφος, κυψέλη 547
E-mail: counselling-cgll@eds.uoa.gr
Site: counselling-cgll.eds.uoa.gr

*Η ψυχική ανθεκτικότητα και η βούληση για εργασία σε έλληνες
εργαζόμενους*

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια : Μαρία Τσουμπού (Α.Μ. 202027)

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:

Δρ. Αργυρώ Χαροκοπάκη, Καθηγήτρια, Επόπτρια

Δρ. Κατερίνα Αργυροπούλου, Μέλος

Δρ. Αναστάσιος Ασβεστάς, Μέλος

Αθήνα
Φεβρουάριος 2023

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν την συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Φύλλο Εξέτασης

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Διά Βίου Μάθηση» του Παιδαγωγικού Τμήματος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Εγκρίθηκε την από την Εξεταστική Επιτροπή αποτελούμενη από τους :

Όνοματεπώνυμο	Βαθμίδα	Υπογραφή
Αργυρώ Χαροκοπάκη	Δρ Συμβουλευτικής & Ε.Π., Σύμβουλος Ι.Ε.Π. - Υ.ΠΑΙ.Θ., Επιστημονική Συνεργάτης Ε.Κ.Π.Α (Επόπτρια)
Κατερίνα Αργυροπούλου	Επίκουρη Καθηγήτρια
Αναστάσιος Ασβεστάς	Δρ & Επιστημονικός Συνεργάτης Ε.Κ.Π.Α

Η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.

Φτάσε όπου δεν μπορείς!

N. Καζαντζάκης

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Φτάνοντας στο τέλος της Διπλωματικής εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω τους ανθρώπους που στάθηκαν δίπλα μου στην πορεία αυτή. Πρώτα πρώτα θα ήθελα να ευχαριστήσω τους Καθηγητές του Μεταπτυχιακού προγράμματος, αλλά ακόμα περισσότερο την επιβλέπουσα Καθηγήτρια, κα Αργυρώ Χαροκοπάκη για την υποστήριξη και την καθοδήγησή της. Η ανατροφοδότηση που μου παρείχε σε κάθε στάδιο αυτής της πορείας, ήταν εύστοχη και εποικοδομητική.

Στην συνέχεια θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς και την αδερφή μου για την υποστήριξη που μου παρείχαν, ο καθένας με τον δικό του τρόπο. Θα ήθελα να ευχαριστήσω, επίσης, τους φίλους και τους συμφοιτητές μου για τις πληροφορίες και την υποστήριξη που παρείχε ο ένας στον άλλον. Τέλος, ένα ακόμα ευχαριστώ θέλω να πω στους ανθρώπους που με παρακινούν να συνεχίζω.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	5
Λέξεις κλειδιά	5
ABSTRACT.....	6
Keywords: Mental Resilience, Work Volition, Greek workers.	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
Πρώτο Μέρος: Θεωρητικό πλαίσιο	9
1. ΨΥΧΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ.....	9
1.1 Ιστορική Αναδρομή	9
1.2 Εννοιολογικές Διασαφηνίσεις.....	10
1.3 Παράγοντες που συνδέονται με την Ψυχική Ανθεκτικότητα.....	12
1.3.i Παράγοντες Επικινδυνότητας.....	12
1.3.ii Προστατευτικοί Παράγοντες	13
1.4 Επαγγελματική Ανθεκτικότητα	16
1.5 Έρευνες για την ψυχική ανθεκτικότητα των εργαζομένων	19
1.5.i Έρευνες στον Ελλαδικό Χώρο.....	19
1.5.ii Διεθνείς έρευνες.....	20
2. ΒΟΥΛΗΣΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ	23
2.1 Ιστορικό πλαίσιο	23
2.2 Η έννοια της βούλησης για εργασία	24
2.3 Η σχέση της βούλησης για εργασία με τα κίνητρα	25
2.4 Διακρίσεις των κινήτρων που αφορούν σε εργαζόμενους.....	26
2.5 Κλασικές θεωρίες για τα κίνητρα των εργαζομένων	27
2.5.i Θεωρία στόχων	28
2.5.ii Θεωρία αυτοδιάθεσης – αυτοκαθορισμού.....	30
2.5.iii Το μοντέλο 3C των εργασιακών κινήτρων.....	32
2.6 Είδη κινήτρων	35
2.6.i Κίνητρα και ηλικία	35
2.6.ii Κίνητρα και χρηματικές αμοιβές στην εργασία.....	37
2.6.iii Κίνητρα και ηγεσία στην εργασία	38
2.7 Έρευνες αναφορικά με την βούληση για εργασία	38
Δεύτερο Μέρος: Η Έρευνα.....	41

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	41
3.1 Σκοπός της έρευνας.....	41
3.2 Ερευνητικά ερωτήματα.....	42
3.3 Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	43
3.4 Πληθυσμός – Δείγμα – Δειγματοληψία	44
3.5 Κλίμακες του ερωτηματολογίου	47
3.5.i Κλίμακα δημογραφικών και εργασιακών στοιχείων	47
3.5.ii Κλίμακα ανθεκτικότητας.....	48
3.5.iii Κλίμακα Βούλησης για εργασία.....	49
3.5 Μεθοδολογία Έρευνας.....	50
4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	52
5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ	65
5.1 Αξιοποίηση των ευρημάτων της έρευνας	77
5.2 Περιορισμοί της παρούσας έρευνας.....	78
Βιβλιογραφία	81
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία.....	81
Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία	91
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	93
Α. Ενημερωτικό σημείωμα	93
Β. Κλίμακα Δημογραφικών και Εργασιακών στοιχείων	94
Γ. Κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας	97
Δ. Ερωτηματολόγιο Βούληση για Εργασία.....	103
ΣΤ. Γραφήματα.....	107

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. <i>Δημογραφικά στοιχεία του δείγματος</i>	45
Πίνακας 2. <i>Εργασιακά χαρακτηριστικά του δείγματος</i>	47
Πίνακας 3. <i>Περιγραφικά στοιχεία των ερωτήσεων της κλίμακας ψυχικής ανθεκτικότητας</i>	52
Πίνακας 4. <i>Περιγραφικά στοιχεία για τη μεταβλητή ψυχική ανθεκτικότητα</i>	54
Πίνακας 5. <i>Περιγραφικά στοιχεία για τις υποκλίμακες και τη συνολική βαθμολογία της βούλησης για εργασία</i>	55
Πίνακας 6. <i>Απαντήσεις του δείγματος σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία τους, τις σπουδές και το επάγγελμα</i>	56
Πίνακας 7. <i>Αποτελέσματα One Way ANOVA για τις διαφορές ως προς την ηλικία στην ψυχική ανθεκτικότητα και την βούληση για εργασία</i>	57
Πίνακας 8. <i>Αποτελέσματα One Way ANOVA για τις διαφορές ως προς την εκπαίδευση στην ψυχική ανθεκτικότητα και την βούληση για εργασία</i>	58
Πίνακας 9. <i>Συγκριτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων του εργασιακού τομέα και της επιθυμίας για αλλαγή δραστηριότητας ή θέσης εργασίας</i>	58
Πίνακας 10. <i>Αποτελέσματα One Way ANOVA για τις διαφορές ως προς τον τομέα εργασίας στην ψυχική ανθεκτικότητα και την βούληση για εργασία</i>	59
Πίνακας 11. <i>Αποτελέσματα One Way ANOVA για τις διαφορές ως προς τα έτη προϋπηρεσίας στην ψυχική ανθεκτικότητα και την βούληση για εργασία</i>	60
Πίνακας 12. <i>Αποτελέσματα One Way ANOVA για τις διαφορές ως προς το οικογενειακό εισόδημα στην ψυχική ανθεκτικότητα και την βούληση για εργασία</i>	61
Πίνακας 13. <i>Αποτελέσματα t-tests για τις διαφορές στην ψυχική ανθεκτικότητα και τη βούληση για εργασία σύμφωνα με την ερώτηση «Εάν ξεκινούσατε τη ζωή σας από την αρχή θα επιλέγατε ξανά τις ίδιες σπουδές;»</i>	61

Πίνακας 14. Αποτελέσματα <i>t-tests</i> για τις διαφορές στην ψυχική ανθεκτικότητα και τη βούληση για εργασία σύμφωνα με την ερώτηση «Εάν ξεκινούσατε τη ζωή σας από την αρχή θα ξανακάνατε το ίδιο επάγγελμα;».....	62
Πίνακας 15. Συντελεστές συσχέτισης <i>Pearson</i> μεταξύ ψυχικής ανθεκτικότητας και βούλησης για εργασία	63
Πίνακας 16. Αποτελέσματα ανάλυσης πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για την βούληση για εργασία	64

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ψυχική ανθεκτικότητα είναι μια έννοια που έχει μελετηθεί σε μεγάλο βαθμό τόσο στην Ελληνική όσο και στην ξένη βιβλιογραφία. Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της είναι η προσαρμογή του ατόμου παρά τις δυσκολίες, ενώ, σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με την αυτοαποτελεσματικότητα. Από την άλλη, η βούληση για εργασία είναι μια έννοια που αναπτύχθηκε πολύ πιο πρόσφατα, αλλά είναι ιδιαίτερα σημαντική για την επαγγελματική πορεία και αποδοτικότητα του ατόμου στην εργασία. Στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της παρούσας εργασίας, οι δύο αυτές μεταβλητές εξετάζονται για πρώτη φορά μαζί. Πιο συγκεκριμένα, γίνεται διερεύνηση της ψυχικής ανθεκτικότητας και της βούλησης για εργασία σε δείγμα που αποτελείται από 208 έλληνες εργαζόμενους. Η έρευνα είχε ως βασικό εύρημα την ύπαρξη θετικής συσχέτισης ανάμεσα στις δύο αυτές μεταβλητές, αν και η ψυχική ανθεκτικότητα δεν αποτελεί σημαντικό προγνωστικό παράγοντα της βούλησης εργασίας. Αντίθετα, το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα, η κατοχή Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού τίτλου και η δήλωση ότι θα επέλεγαν ξανά το ίδιο επάγγελμα, επιδρούν θετικά στην βούληση εργασίας. Επιπλέον, τα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας των συμμετεχόντων χαρακτηρίζονται μέτρια προς υψηλά, ενώ, τα επίπεδα βούλησης για εργασία, μέτρια. Συμπερασματικά, τα αποτελέσματα που αναφέρθηκαν στην συγκεκριμένη μελέτη αποτελούν το έναυσμα για συζήτηση και ανάπτυξη προτάσεων και παρεμβάσεων που θα διατηρούν και θα ενισχύουν την ψυχική ανθεκτικότητα και την βούληση για εργασία των εργαζομένων.

Λέξεις κλειδιά: Ψυχική Ανθεκτικότητα, Βούληση για εργασία, έλληνες εργαζόμενοι.

ABSTRACT

Mental resilience is a concept that has been extensively studied in both Greek and foreign literature. One of its key features is the adaptation of the individual despite the difficulties, while it is highly related to self-efficacy. On the other hand, the will to work is a concept that has been developed much more recently, but it is particularly important for the individual's career path and efficiency at work. In the research carried out in the context of this paper, these two variables are considered together for the first time. More specifically, the mental resilience and work volition on a sample consisting of 208 Greek workers is being investigated. The main finding of the research was the existence of a positive correlation between these two variables, although mental resilience is not a significant predictor of the work volition. On the contrary, the annual family income, the possession of a Master's or PhD degree and the statement that they would choose the same profession again, have a positive effect on the work volition. In addition, the participants' levels of resilience are characterized as moderate to high, while the levels of work volition are characterized as moderate. In conclusion, the results reported in this study are the trigger for discussion and development of proposals and interventions that will maintain and enhance the mental resilience and the work volition of employees.

Keywords: Mental Resilience, Work Volition, Greek workers.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σύγχρονη εποχή χαρακτηρίζεται από συνεχείς και αλληπάλλληλες κρίσεις, από την οικονομική κρίση, στην μεταναστατευτική, έπειτα στην υγειονομική και τώρα στην ενεργειακή κρίση. Με βάση τα παραπάνω, γίνεται κατανοητό το γιατί η προσοχή αρκετών ερευνητών και ψυχολόγων έχει στραφεί στη μελέτη της έννοιας της ψυχικής ανθεκτικότητας, ως ένα ιδιαίτερα σημαντικό χαρακτηριστικό που συμβάλλει στη διαχείριση δυσλειτουργικών καταστάσεων και στην εξασφάλιση ευημερίας (Roumprou, 2022). Αυτές οι κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες της τελευταίας δεκαετίας έχουν ανατρέψει τα παραδοσιακά δεδομένα και τις προσδοκίες του ατόμου σε σχέση με την επαγγελματική του εξέλιξη (Vondracek et. al., 2010).

Επιπλέον, η εργασία κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική όχι μόνο γιατί καλύπτει τις βασικές ανάγκες του ατόμου, αλλά και για πληθώρα άλλων αιτιών. Πιο συγκεκριμένα, προσδίδει στο άτομο την αίσθηση της ταυτότητας, προσδίδει νόημα και σκοπό στη ζωή και παράλληλα συντελεί στην καλλιέργεια του ατόμου. Όσον αφορά το κοινωνικό πλαίσιο, η εργασία συμβάλλει στην ανάπτυξη και ευημερία των κοινωνικών ομάδων και είναι ο συνδετικός ιστός που συνδέει τους ανθρώπους μεταξύ τους (Blustein, 2006).

Για την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου, δηλαδή την πορεία του προς την πραγματοποίηση των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών του επιλογών, σημαντικό ρόλο παίζουν τα επίπεδα της ψυχικής του ανθεκτικότητας και η βούληση για εργασία που επιδεικνύει. Αυτές τις δύο έννοιες, τα χαρακτηριστικά και την σημαντικότητα τους γίνεται μια προσπάθεια να αναδείξουμε στο πρώτο μέρος της παρούσας εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, αναλύονται οι παράγοντες που συνδέονται με την ψυχική ανθεκτικότητα, η επαγγελματική ανθεκτικότητα, έρευνες για την ψυχική ανθεκτικότητα, ορίζεται η έννοια της βούλησης για εργασία, η σχέση της με τα κίνητρα, γίνεται αναφορά στις θεωρίες και τα είδη κινήτρων και παρουσιάζονται κάποιες έρευνες για την βούληση για εργασία.

Στην συνέχεια και συγκεκριμένα στο δεύτερο μέρος, γίνεται εκτενής αναφορά στον σκοπό και τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας, στο δείγμα και στα μέσα συλλογής δεδομένων και στα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα που προέκυψαν. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η ενότητα της συζήτησης στην οποία αναλύονται και εξηγούνται τα ευρήματα της έρευνας, γίνονται προτάσεις

αξιοποίησής τους, αναφέρονται οι περιορισμοί της έρευνας και γίνονται προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Πρώτο Μέρος: Θεωρητικό πλαίσιο

1. ΨΥΧΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ

1.1 Ιστορική Αναδρομή

Η πρώτη εμφάνιση της έννοιας της ψυχικής ανθεκτικότητας έγινε τη δεκαετία του 1970 στον χώρο της αναπτυξιακής ψυχοπαθολογίας. Πιο συγκεκριμένα, εκείνο το χρονικό διάστημα πραγματοποιήθηκαν μελέτες για την σχιζοφρένεια, οι οποίες εστίαζαν στους παράγοντες που συντελούσαν στην προσαρμογή των σχιζοφρενών ασθενών και στη μελέτη παιδιών με σχιζοφρενείς μητέρες (Garmezy 1970,1974). Αυτές οι μελέτες συντέλεσαν στην περιγραφή και στην κατανόηση του φαινομένου της ψυχικής ανθεκτικότητας.

Η μελέτη για την ψυχική ανθεκτικότητα των ενηλίκων είχε ως αφετηρία τις επαναξιολογήσεις των ανήλικων συμμετεχόντων από τις πρώτες έρευνες για την ψυχική ανθεκτικότητα. Τα αποτελέσματα στις περισσότερες έρευνες έδειξαν ότι τα παιδιά που είχαν υψηλή ανθεκτικότητα, συνέχιζαν να είναι και ανθεκτικοί ως ενήλικες (Masten et. al., 2004). Επιπλέον, η έρευνα για την ψυχικής ανθεκτικότητας των ενηλίκων έχει εστιάσει περισσότερο στο πως επιδρούν τα τραυματικά γεγονότα στον ψυχισμό του ατόμου (Κουδιγκέλη, 2017).

Στην συνέχεια, περίπου στη δεκαετία του 1980, έκανε την εμφάνισή της η έννοια της ψυχικής ευρωστίας που περιέχει τρία χαρακτηριστικά της προσωπικότητας τα οποία είναι η δέσμευση, ο έλεγχος και η πρόκληση. Η έρευνα διήρκησε για δώδεκα χρόνια, και αφορούσε την παρακολούθηση των στελεχών μιας εταιρείας στην απαιτητική κι ανταγωνιστική αγορά εργασίας (Kobasa, 1979). Έπειτα, η ψυχική ευρωστία θεωρήθηκε ότι είναι παράγοντας που βοηθά το άτομο στις καθημερινές δυσκολίες και την ψυχική ανθεκτικότητα (Maddi, 2005).

Η πορεία για την έρευνα της ψυχικής ανθεκτικότητας έχει ακολουθήσει τέσσερις φάσεις (Masten & Wright, 2010; Richardson, 2002; Wright & Masten, 2005).

Η πρώτη φάση επικεντρώθηκε στον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών των ψυχικά ανθεκτικών ατόμων. Πιο συγκεκριμένα, η προσοχή στράφηκε, από την αναγνώριση των επικίνδυνων παραγόντων που οδηγούν το άτομο στην δυσλειτουργική προσαρμογή, στην προσπάθεια για επισήμανση των δυνατοτήτων του ατόμου. Αυτές οι δυνατότητες και οι

προστατευτικοί παράγοντες δεν αναφέρονται μόνο στο άτομο αλλά και στο περιβάλλον του, την οικογένεια κι άλλες υποστηρικτικές δομές (Λακιώτη, 2011).

Η ανθεκτικότητα, στη δεύτερη φάση των ερευνών, χαρακτηρίστηκε ως μια έννοια με δυναμικό χαρακτήρα. Επίσης, έγινε προσπάθεια να αναγνωριστούν οι αλληλεπιδράσεις του ατόμου με τα συστήματα μέσα στα οποία ζει. Ταυτόχρονα, δόθηκε έμφαση στην ανθεκτικότητα ως ένα φαινόμενο που συμβαίνει μέσα από πολλές διαδικασίες (Wright & Masten, 2005). Από τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι, η έρευνα που έγινε σε αυτή τη φάση συντέλεσε στο να γίνει κατανοητή η πολυπλοκότητα των χαρακτηριστικών και των προστατευτικών παραγόντων (Λακιώτη, 2011).

Σχετικά με την τρίτη φάση ερευνών για την ψυχική ανθεκτικότητα, οι απόψεις δίστανται. Από την μία μεριά, θεωρήθηκε ότι αυτή η φάση επικεντρώθηκε στην εύρεση των έμφυτων κινητήριων δυνάμεων όλων των ατόμων τα οποία συντελούν ώστε τα άτομα να επανέλθουν μετά από τραυματικά γεγονότα (Richardson , 2002). Από την άλλη, η τρίτη φάση ερευνών θεωρείται ότι σχετίζεται με την εφαρμογή παρεμβάσεων που θα ενισχύσουν την ανθεκτικότητα του ατόμου (Masten & Wright, 2010).

Τέλος, η τέταρτη φάση, περιλαμβάνει από την μία την συμβολή της εξέλιξης στην μελέτη των γονιδίων και της νευροεπιστήμης και από την άλλη την χρήση της στατιστικής επιστήμης, η οποία συντελεί στην αντίληψη των πολύπλοκων διαδικασιών που προσδιορίζουν την ανθεκτικότητα (Λακιώτη, 2011).

1.2 Εννοιολογικές Διασαφηνίσεις

Η ψυχική ανθεκτικότητα είναι μια ευρεία εννοιολογική ομπρέλα που καλύπτει πολλές έννοιες οι οποίες σχετίζονται με θετικά πρότυπα προσαρμογής στο πλαίσιο αντιξοοτήτων. Η ανθεκτικότητα είναι ουσιαστικά συμπερασματική, δηλαδή, για να κριθεί η ανθεκτικότητα ενός συστήματος απαιτούνται κριτήρια για τον προσδιορισμό του εάν το σύστημα κάνει ό,τι υποτίθεται ότι κάνει, καθώς και εάν υπάρχει ή υπήρξε μια πιθανή απειλή για το σύστημα (Masten & Obradovic, 2006). Θετική προσαρμογή θεωρείται η ομαλή τοποθέτηση του ατόμου απέναντι στις μεταβολές που συμβαίνουν κατά τη διάρκεια της ζωής. Η ικανότητα για θετική προσαρμογή εμπεριέχει και την ικανότητα του ατόμου να βλέπει τις αλλαγές ως ευκαιρία και να τις αξιοποιεί. Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι η προσαρμοστικότητα και η ψυχική ανθεκτικότητα

συνυπάρχουν. Η διαφορά τους έγκειται στο ότι η ψυχική ανθεκτικότητα αναφέρεται στην ψυχική αντιμετώπιση κάποιων καταστάσεων που προκαλούν για παράδειγμα στρες. Άρα, θεωρείται κανείς ότι έχει υψηλή ανθεκτικότητα όταν είναι σε θέση να «ανακάμψει» από δυνητικά στρεσογόνες καταστάσεις χωρίς να βλάπτεται από αυτές (Greenberg, 2011). Επιπλέον, ο όρος αυτός αναφέρεται στις δεξιότητες, οι οποίες είναι αναγκαίες για την αντιμετώπιση των νέων συνθηκών και αβεβαιοτήτων της σύγχρονης κοινωνίας (Sapienza & Masten, 2011). Η προσαρμοστικότητα, ωστόσο, αναφέρεται στην προσαρμογή στις περιβαλλοντικές συνθήκες και στις υλικές συνθήκες (Σιδηροπούλου - Δημακάκου κ.ά, 2014).

Νεότερες προσεγγίσεις που προσπάθησαν να συνδέσουν την ανθεκτικότητα με την καριέρα, παρουσιάζουν την ανθεκτικότητα ως την ικανότητα προσαρμογής και ανάπτυξης μετασχηματιστικής μάθησης όταν τα άτομα έρχονται αντιμέτωπα με αλλαγές (Tomassini, 2015). Αυτή η προσέγγιση προσδίδει μια δυναμική διάσταση στην έννοια της ανθεκτικότητας. Πιο συγκεκριμένα, δεν αναφέρεται μόνο στην ικανότητα του ατόμου να μένει ίδιο παρά τις αλλαγές, αλλά αναφέρεται στην δυνατότητα του ατόμου να βρει μια διαφορετική αλλά εξίσου σταθερή προσωπική οργάνωση.

Ένας ακόμη ορισμός θεωρεί την ψυχική ανθεκτικότητα ως μια διεργασία η οποία είναι θετική και προστατευτική που έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση των αρνητικών αποτελεσμάτων σε συνθήκες κινδύνου (Hornor, 2017). Επιπλέον, ο ορισμός που αναδεικνύει την προσαρμοστικότητα ως μια βασική παράμετρο της ανθεκτικότητας αναφέρει ότι είναι μια αναπτυξιακή διαδικασία κατά την οποία το άτομο μπορεί να χρησιμοποιεί εξωτερικές και εσωτερικές πηγές ώστε να διαχειριστεί τις καταστάσεις προσαρμοστικά. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το άτομο να αποκτήσει μια νέα βάση σύμφωνα με την οποία θα λειτουργήσει όταν χρειαστεί μελλοντικά να αντιμετωπίσει νέες προκλήσεις (Rudzinski et al., 2017).

Ψυχικά ανθεκτικά θεωρούνται τα άτομα που προσαρμόζονται με μεγάλη ευκολία στις εκάστοτε συνθήκες και τις μετασχηματίζουν ώστε να αντλήσουν ευκαιρίες μέσα από αυτές (Masten, 2011). Η ψυχική ανθεκτικότητα δεν φαίνεται να είναι ένα έμφυτο χαρακτηριστικό το οποίο το έχει το άτομο ή δεν το έχει. Πρόκειται για κάποιους τρόπους αντιμετώπισης που οφείλονται κυρίως στα προτερήματα του ατόμου (Masten, 2011).

Η ψυχική ανθεκτικότητα έχει οριστεί και ως η ικανότητα ενός συστήματος που ενεργεί δυναμικά να προσαρμοστεί με επιτυχία στις διαταραχές που απειλούν τον τρόπο λειτουργίας, τη βιωσιμότητα και την ανάπτυξη του (Masten, 2014a). Θεωρείται ότι είναι μια αναπτυξιακή διαδικασία και μια δυναμική ικανότητα και όχι τόσο ένα στατικό αποτέλεσμα ή χαρακτηριστικό. Επιπλέον, ισχύει για ένα ευρύ φάσμα συστημάτων που αφορά τα παιδιά τις οικογένειες, τα ιδρύματα και γενικά τις κοινωνίες.

1.3 Παράγοντες που συνδέονται με την Ψυχική Ανθεκτικότητα

1.3.i Παράγοντες Επικινδυνότητας

Η έννοια της επικινδυνότητας αναφέρεται συχνά κι ως αντιξοότητα και σχετίζεται με τις επιβαρυντικές συνθήκες διαβίωσης και τις περιβαλλοντικές καταστάσεις, οι οποίες παίζουν ρόλο στην δυσκολία προσαρμογής. Παράγοντες κινδύνου είναι οι καταστάσεις εμφάνισης προβλημάτων στους τομείς της ανάπτυξης των ατόμων και μπορούν να προκαλέσουν δυσκολία στην προσαρμογή τους (Masten & Obradovic, 2006). Συχνά μεσολαβεί η υπόθεση ότι το άγχος και οι αντιξοότητες αφορούν κάποιον περιβαλλοντικό κίνδυνο που μεσολαβεί, αν και αυτό φαίνεται στην στατιστική ανάλυση δεν συνεπάγεται ότι είναι και η αιτία. Η επικινδυνότητα, όμως, μπορεί να σχετίζεται με γενετικούς παράγοντες που υπάρχουν παρά με περιβαλλοντικούς που μεσολαβούν (Rutter, 2012).

Παράγοντες επικινδυνότητας μπορεί να είναι η φτώχεια, η ψυχοπαθολογία του ατόμου, η κακοποίηση, η μετανάστευση, το διαζύγιο, το χαμηλό βάρος γέννησης, η απόρριψη από την κοινωνική ή επαγγελματική ομάδα (Masten & Garmezy, 1985). Η ύπαρξη ενός παράγοντα επικινδυνότητας έχει αρνητικά αποτελέσματα, ενώ η πρόσθεση επιπλέον παραγόντων αυξάνει τα αρνητικά αποτελέσματα μάλλον πολλαπλασιαστικά παρά αθροιστικά (Χαροκοπάκη, 2020).

Οι κίνδυνοι αυτοί μπορούν να χωριστούν σε δύο κατηγορίες, τις απειλητικές συνθήκες που προκαλούν έντονο στρες και το οξύ τραύμα (Masten & Coatsworth, 1998). Επιπλέον διάκριση γίνεται στην ενδοοικογενειακή αντιξοότητα, στην ατομική κατάσταση που προκαλεί έντονο στρες π.χ η ασθένεια και εξωτερική αντιξοότητα, όπως η απώλεια της εργασίας (Hill et. al., 2007).

Κάποια χαρακτηριστικά των παραγόντων επικινδυνότητας όπως η διάρκεια και η σοβαρότητά τους έχουν σημασία για την ψυχική ανθεκτικότητα του ατόμου. Η έκθεση σε ενδοοικογενειακό κίνδυνο έχει πιο μεγάλες επιπτώσεις συγκριτικά με την έκθεση του ατόμου σε οξύ

εξωτερικό κίνδυνο, όπως ο σεισμός (Cook et. al., 2005). Το οξύ και τραυματικό συμβάν έχει την δυνατότητα να εκτρέψει την πορεία της εξέλιξης του ατόμου, αλλά η χρόνια έκθεση σε κίνδυνο είναι βλαβερή (Rutter, 2005). Οι παράγοντες επικινδυνότητας διαχωρίζονται ανάλογα με την σοβαρότητά τους. Τα έντονα γεγονότα είναι σε μεγάλο βαθμό απαιτητικά όσον αφορά την ανάγκη προσαρμογής και συχνά προκαλούν τραυματικές εμπειρίες. Γεγονότα εξαιρετικά έντονα είναι οι πόλεμοι, οι σεισμοί, ωστόσο, γεγονότα που προκαλούν στρες μικρότερης έντασης κατά την καθημερινή ζωή, αποτελούν κίνδυνο σχετικά με την προσαρμογή του ατόμου. Οι καθημερινές πολλές ευθύνες και υποχρεώσεις, αν και είναι λιγότερο τραυματικές, μπορεί να δυσκολεύουν περισσότερο την προσαρμογή (Lazarus & Folkman, 1984).

1.3.ii Προστατευτικοί Παράγοντες

Η σημασία των προστατευτικών παραγόντων αναδεικνύεται σε καιρούς κρίσης και είναι αυτοί που υποστηρίζουν τα άτομα, ώστε να ανταπεξέρχονται στις προκλήσεις. Επιπλέον, αυτοί οι παράγοντες βοηθούν συχνά τα άτομα να μειώσουν το στρες που βιώνουν. Όπως αναφέρεται στη συνέχεια, οι παράγοντες αυτοί σχετίζονται με τις εσωτερικές δυνάμεις του ατόμου αλλά και με το υποστηρικτικό περιβαλλοντικό πλαίσιο. Οι προστατευτικοί παράγοντες και τα χαρακτηριστικά τους μπορούν να ομαδοποιηθούν σε δύο κατηγορίες, στα χαρακτηριστικά του ατόμου και στις εξωτερικές πηγές.

Τα ατομικά χαρακτηριστικά αναφέρονται στις εσωτερικές δυνατότητες και δυνάμεις του ατόμου και πιο συγκεκριμένα στις δεξιότητες που σχετίζονται με την γνωστική του ανάπτυξη και τις διαπροσωπικές του σχέσεις. Επιπλέον, τα άτομα που διαθέτουν υψηλά επίπεδα αυτογνωσίας, προσαρμοστικότητας, ρύθμισης συναισθημάτων, θετικής αντίληψης της ζωής και αυτοεκτίμησης θεωρείται ότι μπορούν να ανταποκριθούν με ψυχική ανθεκτικότητα στις εκάστοτε απρόσμενες συνθήκες (Masten et al., 2010). Επιπρόσθετα, τα προσωπικά χαρακτηριστικά αφορούν την επίγνωση, την αισιοδοξία, την προσαρμοστικότητα, τις δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, την αίσθηση ότι το περιβάλλον είναι διαχειρίσιμο, την αίσθηση νοήματος, τις υψηλές προσδοκίες επίδοσης, την ενσυναίσθηση και την ικανότητα συνεργασίας (Κουδιγκέλη, 2017).

Ατομικά χαρακτηριστικά που θεωρείται ότι δρουν προστατευτικά είναι τα εσωτερικά κίνητρα, η διαχείριση του στρες, η αφοσίωση, η αίσθηση αυτό-αποτελεσματικότητας, οι

κοινωνικές δεξιότητες, ο αντικειμενικός τρόπος ανάλυσης των λιγότερο ευχάριστων εμπειριών και η διατήρηση της ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή (Morgan, 2011; Howard & Johnson, 2004). Κάποια από αυτά τα ατομικά χαρακτηριστικά αποτελούν δείκτες για την επιτυχημένη ή μη προσαρμογή του ατόμου σε λιγότερο ευνοϊκές συνθήκες ή καταστάσεις άγχους. Ένας από αυτούς τους δείκτες είναι οι γνωστικές ικανότητες του ατόμου, οι οποίες αφορούν κυρίως την αντίληψη, την προσοχή και την οργάνωση της γνώσης. Ο επόμενος αφορά τα νοητικά χαρακτηριστικά του ατόμου, δηλαδή τα επίπεδα νοημοσύνης του. Στην συνέχεια, ως δείκτης αναφέρεται η ύπαρξη ή όχι κοινωνικών δεξιοτήτων, δηλαδή η δυνατότητα δημιουργίας κοινωνικών επαφών. Επιπλέον δείκτης είναι η σωματική ευεξία, η οποία σχετίζεται με τη σωματική υγεία. Τέλος, σημαντικός ατομικός δείκτης είναι η συναισθηματική σταθερότητα, η ικανότητα του ατόμου να διατηρεί την ηρεμία του και να ρυθμίζει το συναίσθημά του παρά τις δυσκολίες (Kumpfer, 2002).

Τα υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας που παρουσιάζονται σε κάποια άτομα οφείλονται σε εσωτερικούς παράγοντες όπως αυτοί των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας. Το μοντέλο αυτό υποστηρίζει ότι οι Πέντε Μεγάλοι Παράγοντες Χαρακτηριστικών είναι καθολικοί, δηλαδή υπάρχουν σε όλους τους ανθρώπους και η διαφορά βρίσκεται στον βαθμό που ενυπάρχουν στον καθένα. Οι παράγοντες αυτοί έχουν βιολογική βάση και υποστηρίζεται ότι τα εσωτερικά αυτά χαρακτηριστικά είναι ανεξάρτητα από τις επιδράσεις που έχει το περιβάλλον στο άτομο (McCrae et al., 2000). Επιπλέον, το επίθετο «Μεγάλοι» χρησιμοποιείται για να δείξει ότι σε κάθε παράγοντα υπάρχουν κι άλλα πολλά και πιο ειδικά χαρακτηριστικά (Cervone & Pervin, 2013).

Οι Πέντε Παράγοντες είναι ο νευρωτισμός, η εξωστρέφεια, η διαθεσιμότητα σε εμπειρίες, η συνεργατικότητα και η ευσυνειδησία. Τα αρχικά τους στην αγγλική γλώσσα σχηματίζουν τον όρο O C E A N (John et al., 2008). Από τους παράγοντες αυτούς μεγαλύτερη σχέση με την ψυχική ανθεκτικότητα έχει ο παράγοντας του νευρωτισμού. Κι αυτό γιατί το στρες, το οποίο προκαλείται όταν το άτομο βρίσκεται σε κατάσταση κρίσης, επηρεάζει περισσότερο τα άτομα που διαθέτουν χαρακτηριστικά του νευρωτισμού. Πιο συγκεκριμένα, ο νευρωτισμός βρίσκεται στην μία άκρη, ενώ στην άλλη άκρη βρίσκεται η συναισθηματική σταθερότητα. Άρα, ένα άτομο το οποίο εκδηλώνει υψηλό σκορ στον νευρωτισμό είναι περισσότερο ανήσυχο, νευρικό, νιώθει ανασφάλεια και ότι είναι ανεπαρκές. Αντίθετα αν σκοράρει χαμηλά στον νευρωτισμό τα στοιχεία που τον

χαρακτηρίζουν είναι η ηρεμία, η χαλαρότητα, το θάρρος, η ασφάλεια και η αίσθηση ικανοποίησης από τον εαυτό.

Επιπλέον, όπως είδαμε προηγουμένως, σημαντικό προσωπικό χαρακτηριστικό που σχετίζεται με την ψυχική ανθεκτικότητα είναι αυτό της ικανότητας για συνεργασία, χαρακτηριστικό κοινό με έναν εκ των Πέντε Μεγάλων παραγόντων, την συνεργατικότητα. Ο παράγοντας αυτός εμπεριέχει χαρακτηριστικά όπως την οργάνωση, την αξιοπιστία, την εργατικότητα, την πειθαρχία και την ακρίβεια (Costa & McCrae, 1992).

Οι εξωτερικές πηγές αναφέρονται στα διάφορα κοινωνικά πλαίσια μέσα στα οποία το άτομο μπορεί να λάβει στήριξη αλλά και να σχηματίσει προσωπικούς δεσμούς και διαπροσωπικές σχέσεις. Τα πλαίσια κοινωνικοποίησης που ενισχύουν το άτομο υπάρχουν στη ζωή του από μικρή κιόλας ηλικία και είναι κυρίως η οικογένεια και το σχολείο, ενώ στη συνέχεια το άτομο διευρύνει τον κύκλο του άρα και τον κύκλο υποστήριξής του. Για παράδειγμα, η επικράτηση ενός κλίματος διαλόγου, αλληλοβοήθειας και η ύπαρξη ενός ασφαλούς δεσμού κι όχι αποφευκτικού και αμφιθυμικού με το κύριο πρόσωπο φροντίδας λειτουργούν προστατευτικά στην πορεία της ζωής του ατόμου. Παράλληλα, οι προσωπικές σχέσεις όπως οι φιλίες, η συμμετοχή σε ομάδες της κοινότητας και το σχολείο ενισχύουν την ψυχική ανθεκτικότητα του ατόμου (Shiner et al., 2002).

Επιπρόσθετα, το κοινωνικό πλαίσιο μπορεί να είναι υποστηρικτικό για τα άτομα που έρχονται αντιμέτωπα με όχι τόσο ευνοϊκές συνθήκες. Πιο συγκεκριμένα, μπορεί να παρέχει βοήθεια είτε υλική είτε ψυχολογική. Για παράδειγμα, το κοινωνικό πλαίσιο παρέχει είδη πρώτης ανάγκης και υλική βοήθεια με άλλους τρόπους σε περιπτώσεις κρίσεων όπως οι πυρκαγιές και οι σεισμοί. Βέβαια αυτή η υποστήριξη δεν παρέχεται με την ίδια ευκολία όταν η κρίση προκαλεί τον στιγματισμό του ατόμου, όπως η πρόσφατη αποφυλάκισή του ή μια μεταδοτική ασθένεια. Σε αυτές τις περιπτώσεις το άτομο χρειάζεται να επιδείξει υψηλότερα επίπεδα ανθεκτικότητας τα οποία να προέρχονται από εσωτερικές του δυνάμεις. Από τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι η ψυχική ανθεκτικότητα αφορά την αλληλεπίδραση του στρες με το περιβάλλον και τα προσωπικά χαρακτηριστικά του ατόμου (McAllister & McKinnon 2009).

1.4 Επαγγελματική Ανθεκτικότητα

Η ψυχική ανθεκτικότητα αποκτά ιδιαίτερη σημασία στον σύγχρονο κόσμο γιατί ένα ψυχικά ανθεκτικό άτομο μπορεί να ανταπεξέλθει σε μια μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας. Μπορεί, δηλαδή, να εκμεταλλευτεί τόσο τις ικανότητές του όσο και τις ευκαιρίες του περιβάλλοντός του με αποτέλεσμα να συνεχίζει να επιβιώνει στην αλλαγή και στην πάροδο του χρόνου (Σιδηροπούλου Δημακάκου κ. ά, 2014).

Υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα άτομα με υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και σε αυτά με χαμηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι με υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας καλωσορίζουν τις αλλαγές και τις δυσκολίες, είναι πιο ενεργοί στην εργασία τους, αναλαμβάνουν να φέρουν εις πέρας τα καθήκοντά τους ακόμα κι όταν αυτά είναι απαιτητικά και θεωρούν το στρες ως μέρος της διαδικασίας. Από την άλλη μεριά, οι εργαζόμενοι με χαμηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας είναι πιθανό στις αλλαγές να ανταποκρίνονται με πανικό, να αποσύρονται από την εργασία γιατί θεωρούν ότι δεν μπορούν να είναι αποτελεσματικοί (Maddi, 1999).

Η διαχείριση της επαγγελματικής ανθεκτικότητας αποτελεί μια σημαντική πρόκληση τόσο για τους οργανισμούς όσο και για τους ίδιους τους εργαζόμενους εξαιτίας των επιπτώσεων της παγκοσμιοποίησης, των αλλαγών που υπάρχουν στις τάσεις σταδιοδρομίας και της ανάπτυξης της τεχνολογίας. Η επαγγελματική ανθεκτικότητα χαρακτηρίζεται από την ικανότητα του ατόμου να παραμένει παρακινημένο παρά τις προκλήσεις και τις διακυμάνσεις σε μια εργασία (Carson & Bedeian, 1994).

Η έννοια της ανθεκτικότητας έχει απασχολήσει τον τομέα της επαγγελματική ανάπτυξης. Στην σημερινή αγορά εργασίας, η οποία δεν έχει μείνει ανεπηρέαστη από τις δυσμενείς κοινωνικοοικονομικές συνθήκες που υπάρχουν στην Ελλάδα έπειτα από μια περίοδο κρίσεων, όπως την οικονομική κρίση της τελευταίας περίπου δεκαετίας και την υγειονομική κρίση εξαιτίας της πανδημίας covid 19, είναι πρωταρχική η ανάγκη κατανόησης το πως κάποιοι άνθρωποι ξεπερνούν τις δυσμενείς και αγχωτικές συνθήκες, ενώ κάποιοι άλλοι όχι. Επιπλέον, η επαγγελματική ανθεκτικότητα δεν είναι απλώς μια προσαρμογή, αλλά μια σημαντική πηγή στην διαδικασία προσαρμογής του ατόμου. Επομένως, η πλήρης εφαρμογή της στην εργασία και στις θέσεις εργασίας είναι αναγκαία (Luthans, 2002).

Έτσι, ο ορισμός της έννοιας της επαγγελματικής ανθεκτικότητας είναι ιδιαίτερα σημαντικός γιατί στην συνέχεια μπορούν να καθοριστούν οι κατάλληλοι τρόποι μελέτης της έννοιας αυτής. Έπειτα μπορούν να καθοριστούν οι κατάλληλες συμβουλευτικές παρεμβάσεις για την ενίσχυσή της. Ένας από τους πρώτους ορισμούς που δόθηκαν θεωρεί την επαγγελματική ανθεκτικότητα ως έναν από τους τομείς που αφορούν τα κίνητρα σταδιοδρομίας. Σε αυτόν τον ορισμό η έννοια της ανθεκτικότητας δηλώνεται ως η αντίσταση του ατόμου σε κάποια διαταραχή σταδιοδρομίας σε ένα όχι ευνοϊκό περιβάλλον (London, 1983). Σύμφωνα με τον London, μέσα στην έννοια της επαγγελματικής ανθεκτικότητας εμπεριέχονται η αυτοαποτελεσματικότητα, η ανάληψη ρίσκου και η εξάρτηση. Άρα άτομα που διακρίνονται για την υψηλή αυτοαποτελεσματικότητά τους, την ανάληψη ρίσκου και δεν παρουσιάζουν εξάρτηση είναι περισσότερο πιθανό να επιδείξουν επαγγελματική ανθεκτικότητα. Ένας ορισμός που καταδεικνύει την συγγένεια της ανθεκτικότητας με την αυτοπεποίθηση και την προσαρμοστικότητα είναι αυτός των Fourie και Van Vuuren το 1998 και το 2000. Σύμφωνα με τους παραπάνω, η επαγγελματική ανθεκτικότητα ορίζεται ως ο συνδυασμός αυτοπεποίθησης, αδιαφορίας προς τις συμβατικές πηγές επαγγελματικής επιτυχίας και της δεκτικότητας στην αλλαγή (Fourie & Van Vuuren, 1998; Van Vuuren & Fourie, 2000).

Ο πρώτος λειτουργικός ορισμός της επαγγελματικής ανθεκτικότητας είναι αυτός που την χαρακτηρίζει ως την αποτελεσματική επαγγελματική λειτουργία κάτω από αντίξοες συνθήκες (Rochat et. al., 2017). Ο περαιτέρω χαρακτηρισμός των βασικών συστατικών της έννοιας της επαγγελματικής ανθεκτικότητας συνίσταται στον προσδιορισμό των επικίνδυνων καταστάσεων της σταδιοδρομίας, των προστατευτικών παραγόντων και τα αποτελέσματα προσαρμογής σε αυτές τις καταστάσεις. Οι επικίνδυνες καταστάσεις μπορεί να σχετίζονται με τις εμπειρίες μετάβασης σε έναν συνεχώς μεταβαλλόμενο επαγγελματικό κόσμο. Διάκριση γίνεται ανάμεσα στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και την ανθεκτικότητα στον χώρο εργασίας, καθώς η πρώτη αναφέρεται στην διαδικασία μετάβασης κατά την επαγγελματική ζωή. Οι προστατευτικοί παράγοντες μπορούν να εξηγήσουν πως ένα άτομο πέτυχε σε μια μετάβαση παρά την ύπαρξη κινδύνων. Αναφέρονται στην ύπαρξη περιβαλλοντικών πόρων, υλικών και κοινωνικών, στους βιολογικούς πόρους, στις δεξιότητες και στα υψηλά κίνητρα (Luthar et. al., 2006).

Όπως φαίνεται από τους ορισμούς που έχουν αναφερθεί προηγούμενα, υπάρχουν αρκετά κοινά σημεία μεταξύ τους. Κάποια από αυτά είναι η αντίσταση ή η ανθεκτικότητα σε αντίξοες

συνθήκες ή όχι βέλτιστα περιβάλλοντα. Η ανάληψη ρίσκου ή η ύπαρξη κινδύνων και η δεκτικότητα στην αλλαγή είναι επίσης στοιχεία που αποδίδονται στην έννοια αυτή. Πέρα από τα κοινά στοιχεία που αναφέρθηκαν, ωστόσο, η βιβλιογραφία δεν έχει καταλήξει σε έναν κοινό ορισμό. Σύμφωνα με τα παραπάνω, η έννοια της επαγγελματικής ανθεκτικότητας είναι ένα σύνθετο φαινόμενο που αναδεικνύει την αλληλεπίδραση των χαρακτηριστικών που έχει το ίδιο το άτομο με το πλαίσιο. Επομένως, η έννοια αυτή δεν μπορεί παρά να αναφέρεται σε μια αναπτυξιακή διαδικασία, η οποία χαρακτηρίζεται από επιμονή, προσαρμοστικότητα, υπερπήδηση των προκλήσεων, των αλλαγών και των διαταραχών (Mishra & McDonald, 2017). Τέλος, είναι σημαντικό να αναφερθεί η διαφορά στην κατεύθυνση της έννοιας της επαγγελματικής ανθεκτικότητας σε άλλους πολιτισμούς όπως για παράδειγμα στην Ασία. Μελέτες για την επαγγελματική ανθεκτικότητα επικεντρώνονται στην συσχέτισή της με τον επαγγελματικό χώρο (Tien et al., 2017).

Η επαγγελματική ανθεκτικότητα κινείται λοιπόν ταυτόχρονα με τις σύγχρονες εργασιακές τάσεις όπως αυτή της πρωτεύουσας σταδιοδρομίας και της σταδιοδρομίας χωρίς σύνορα. Με τον όρο πρωτεύουσα σταδιοδρομία εννοείται ότι το άτομο δεν ετεροκαθορίζεται εξωτερικά αλλά κινείται με γνώμονα την αυτοπραγμάτωση και η επαγγελματική επιτυχία θεωρείται ότι είναι εσωτερική ανάγκη του ατόμου (Hall, 1976). Η σταδιοδρομία χωρίς σύνορα (ασύνορη) χαρακτηρίζεται ως η σταδιοδρομία που προσφέρει εγκυρότητα στον εργαζόμενο ακόμα κι όταν βρίσκεται έξω από το πεδίο ελέγχου του εργοδότη του, η σταδιοδρομία που λαμβάνει υποστήριξη και από εξωτερικά δίκτυα πληροφοριών, η σταδιοδρομία που μπορεί να αρνηθεί επαγγελματικές προοπτικές για προσωπικούς ή άλλους λόγους και τέλος ως η σταδιοδρομία που αντιλαμβάνεται ότι το άτομο είναι ένα πρόσωπο το οποίο αναζητά τη δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων (Littleton, Arthur & Rousseau, 2000).

Από τα παραπάνω φαίνεται η ανάγκη ανάπτυξης ενός επαγγελματικά ανθεκτικού εργατικού δυναμικού που θα είναι προσανατολισμένο στην ιδέα της συνεχούς μάθησης και της επανεφεύρεσης (Bimrose & Hearne, 2012). Η εξέλιξη της σταδιοδρομίας των ατόμων δεν είναι πλέον γραμμική και ιεραρχική, αντίθετα είναι πολύπλευρη ασταθής και με μεταβάσεις κατά τη διάρκεια της ζωής. Αυτό υπογραμμίζει την ανάγκη για συμβουλευτική σταδιοδρομίας η οποία υποστηρίζει τα άτομα να αναπτύξουν στρατηγικές, όπως η ανθεκτικότητα και η

προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας, έτσι ώστε να μπορούν να προσανατολίζονται καλύτερα παρά τις αστάθειες της αγοράς εργασίας (Savickas et al., 2009).

1.5 Έρευνες για την ψυχική ανθεκτικότητα των εργαζομένων

Η επιστημονική κοινότητα περίπου τις τρεις τελευταίες δεκαετίες ερευνά τόσο την έννοια της ψυχικής ανθεκτικότητας (resilience) όσο και την εφαρμογή πρακτικών που θα οδηγήσουν στην προαγωγή της. Μελέτες για την ψυχική ανθεκτικότητα υπάρχουν τόσο στην ξένη όσο και στην Ελληνική βιβλιογραφία και αρθρογραφία. Στον Ελλαδικό χώρο έχουν γίνει πολλές διπλωματικές εργασίες στα πλαίσια μεταπτυχιακών και διδακτορικών προγραμμάτων. Οι έρευνες που παρουσιάζονται τόσο στην Ελληνική όσο και στην ξένη βιβλιογραφία έχουν ως δείγμα μαθητές, φοιτητές, καθηγητές, ενήλικες, μειονοτικές ομάδες ή εργαζόμενους κάποιου συγκεκριμένου τομέα. Τέτοιες μελέτες αναφέρονται στην συνέχεια αυτής της ενότητας.

1.5.1 Έρευνες στον Ελλαδικό Χώρο

Έρευνα η οποία δημοσιεύθηκε το 2021 εξετάζει την ψυχική ανθεκτικότητα των Ελλήνων εκπαιδευτικών κατά την εποχή της πανδημίας Covid-19. Το βασικό εύρημα της έρευνας ήταν ότι οι έλληνες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας. Επιπλέον, δεν φάνηκε τα δημογραφικά στοιχεία, όπως το φύλο και τα έτη συνολικής προϋπηρεσίας, να διαφοροποιούν σε στατιστικά σημαντικό βαθμό τα επίπεδα της ψυχικής ανθεκτικότητας (Χαροκοπάκη κ.ά., 2021).

Διπλωματική μεταπτυχιακή εργασία η οποία μελετά την ποιότητα ζωής και την ανθεκτικότητα εργαζομένων με χρόνια νόσημα στις ένοπλες δυνάμεις έδειξε πως το δείγμα παρουσίασε υψηλή ψυχική ανθεκτικότητα. Πιο συγκεκριμένα, το 71,8% των νοσούντων φάνηκε να έχει υψηλή ψυχική ανθεκτικότητα (Ουζουνάκη, 2021).

Μια ακόμα διπλωματική εργασία η οποία μελετά την επίδραση της πνευματικής ευεξίας και του νοήματος της ζωής στην ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών έδειξε ότι η ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών δεν φαίνεται να επηρεάζεται από παράγοντες όπως η ηλικία και η προϋπηρεσία (Σιούρλα, 2018). Αντίθετα, μελέτη για την ψυχική ανθεκτικότητα εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης κατά την οικονομική κρίση στην Ελλάδα έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί που είναι πάνω από την ηλικία των 45 ετών παρουσιάζουν μεγαλύτερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας από τους νεότερους τους. Επιπλέον, βρέθηκε ότι άτομα με μεγαλύτερη

των 29 ετών προϋπηρεσία και πάλι έχουν μεγαλύτερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας από τους συναδέλφους τους που έχουν προϋπηρεσία μικρότερη από 20 έτη (Botou et al., 2017).

Επιπλέον, έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2021 από μεταπτυχιακή φοιτήτρια, είχε ως θέμα την ψυχική ανθεκτικότητα και επαγγελματική εξουθένωση των επαγγελματιών υγείας σε Γενικό Νοσοκομείο της Κεντρικής Μακεδονίας. Ως δείγμα είχε 174 επαγγελματίες υγείας. Οι επαγγελματίες που συμμετείχαν φάνηκε να έχουν σχετικά υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας (Μιχαηλίδη, 2021).

Έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2022 στα πλαίσια μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών, είχε ως σκοπό την εξέταση της ψυχικής ανθεκτικότητας, της ποιότητας της ζωής και της εργασιακής ικανοποίησης των φαρμακοποιών στην περίοδο της πανδημίας. Η μελέτη έγινε με την χορήγηση ερωτηματολογίων αναφοράς σε 121 φαρμακοποιούς. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπήρχαν μέτρια επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και συνδέθηκε άμεσα με την υψηλότερη ποιότητα της ζωής και την υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση. Τέλος, βρέθηκε ότι η υψηλότερη ανθεκτικότητα σημαίνει και πιο υψηλή ψυχική ποιότητα ζωής για τους άντρες, για τους συμμετέχοντες με επαγγελματική εμπειρία 11 έως 20 έτη, για όσους δεν είχαν κάποιο χρόνιο ψυχικό νόσημα και για όσους ο χώρος εργασίας τους βρισκόταν σε χωριό ή κωμόπολη (Αντωνάκη, 2022).

1.5.ii Διεθνείς έρευνες

Σε μία έρευνα που δημοσιεύθηκε το 2018 και είχε ως σκοπό τον εντοπισμό και την αξιολόγηση των διαφορών στα επίπεδα της ψυχικής ανθεκτικότητας εκπαιδευτικών και εκπαιδευτικών σε ειδικά σχολεία, βρέθηκε ότι οι καθηγητές φυσικής αγωγής σε ειδικά σχολεία είχαν υψηλότερο επίπεδο ανθεκτικότητας συγκριτικά με τους συναδέλφους τους. Η έρευνα είχε ως δείγμα 198 εκπαιδευτικούς από σχολεία και ειδικά σχολεία. (Sadziak et. al., 2018).

Έρευνα που δημοσιεύθηκε το 2018, αποτελούνταν από δύο δείγματα. Εργαζόμενους με υψηλά επίπεδα συναισθηματικής δυσφορίας (κλινικά επίπεδα κατάθλιψης/άγχους) και εργαζομένους με υψηλά επίπεδα δυσφορίας στον εργασιακό χώρο (υψηλά επίπεδα εξουθένωσης). Σε κάποιους από αυτούς ανατέθηκε να χρησιμοποιήσουν μια ψηφιακή πλατφόρμα παρέμβασης ανθεκτικότητας, σε κάποιους άλλους ανατέθηκε να χρησιμοποιήσουν μια μειωμένη ψυχοεκπαιδευτική έκδοση της πλατφόρμας και κάποιιοι άλλοι δεν έκαναν χρήση καμίας

πλατφόρμας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι που χρησιμοποίησαν την ολοκληρωμένη έκδοση της πλατφόρμας είχαν αυξημένα και υψηλότερα επίπεδα ανθεκτικότητας σε σύγκριση με τις άλλες δύο ομάδες. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι μια τέτοια παρέμβαση, που βασίζεται στην τεχνολογία μπορεί να βελτιώσει με επιτυχία την ανθεκτικότητα των ευάλωτων ομάδων εργαζομένων, κάτι που μπορεί να προσφέρει σημαντικά οφέλη στον χώρο εργασίας (Williams et. al., 2018).

Μια ακόμα μελέτη που δημοσιεύθηκε το 2020 επικεντρώθηκε στον αντίκτυπο της εργασίας με νόημα στην ταυτότητα των εργαζομένων με τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ανθεκτικότητάς τους. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από δείγμα υπαλλήλων που εργάζονται στον τομέα των υπηρεσιών (call centers) στο Πακιστάν. Τα ευρήματα της μελέτης αυτής αποκάλυψαν ότι η εργασία παίζει σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση της ανθεκτικότητας των εργαζομένων, η οποία τους δίνει τη δυνατότητα να αντιμετωπίζουν δύσκολες καταστάσεις και να διατηρούν έτσι την ταυτότητά τους. Στον τομέα των υπηρεσιών, όπου οι εργαζόμενοι συναλλάσσονται συνεχώς με πελάτες, η ανθεκτικότητα γίνεται το κλειδί για την προσέλκυση και τη διατήρηση δυνητικών πελατών (Kanwal et. al., 2020).

Μια έρευνα που εξετάζει την σχέση της αυτοαποτελεσματικότητας με την ψυχική ανθεκτικότητα πραγματοποιήθηκε το 2015. Δείγμα της έρευνας είναι εργαζόμενοι που έχουν λάβει ως ελάχιστη εκπαίδευση το λύκειο και έχουν εργαστεί για τουλάχιστον ένα χρόνο. Η έρευνα έδειξε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ψυχικής ανθεκτικότητας και της αυτοαποτελεσματικότητας. Πιο συγκεκριμένα, όσο πιο σίγουροι μπορούν οι εργαζόμενοι να είναι ότι μπορούν να ολοκληρώσουν τη δουλειά τους, τόσο μεγαλύτερη ψυχική αντοχή έχουν για να συνεχίσουν να εργάζονται επιμελώς ακόμα και σε λιγότερο ευνοϊκές περιστάσεις (Radjabaycolle, 2021).

Στα πλαίσια ερευνητικής εργασίας που διενεργήθηκε το 2021 στην Κύπρο, η οποία είχε ως σκοπό την διερεύνηση και την κατανόηση του συνόλου των παραγόντων και των χαρακτηριστικών που καθορίζουν έναν επιχειρηματία ψυχικά ανθεκτικό και τον τρόπο με τον οποίο οι τυχόν μεταβολές στην ψυχική ανθεκτικότητα του ατόμου αυτού έχουν αντίκτυπο στην επιχείρηση. Η έρευνα ήταν ποιοτική και είχε ως δείγμα δώδεκα επιχειρηματίες μικρών επιχειρήσεων από κλάδους που είχαν πληγεί από την πανδημία. Μετά την ανάλυση των αποτελεσμάτων βρέθηκε ότι το σύνολο κάποιων παραμέτρων, όπως τα βιώματα, ο χαρακτήρας,

οι αξίες και το περιβάλλον καθορίζουν την ψυχική ανθεκτικότητα του επιχειρηματία και τον αντίκτυπο αυτής στην επιχείρηση, όπως την ασφάλεια, την επιχειρηματική εγρήγορση και τον αλτρουισμό (Μωισίδου, 2021).

2. ΒΟΥΛΗΣΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ

2.1 Ιστορικό πλαίσιο

Από τους πρώτους που αναγνώρισαν τη σημασία της βούλησης ήταν ο Πλάτωνας κι ο Αριστοτέλης. Θεώρησαν ότι ο νους έχει τρία στοιχεία από τα οποία αποτελείται. Τα στοιχεία αυτά είναι η γνώση, το συναίσθημα και η θέληση. Η γνώση αναφέρεται στις γνωστικές λειτουργίες του εγκεφάλου, το συναίσθημα στις λειτουργίες του εγκεφάλου που σχετίζονται με τον έλεγχο και την έκφραση των συναισθημάτων και η θέληση σχετίζεται με την κινητοποίηση του ατόμου. Ωστόσο, υπάρχει διαφορά ανάμεσα στην έννοια της θέλησης με αυτή της βούλησης. Η θέληση (will) αναφέρεται στην επιθυμία που έχει το άτομο ή σε αυτό που σκοπεύει να κάνει. Η βούληση (volition) εμπεριέχει την έννοια της πράξης, δηλαδή της υλοποίησης της θέλησης (Schunk et al., 2010).

Η έννοια της βούλησης, δηλαδή η ικανότητα για εκούσια δράση θεωρείται απαραίτητη και αναπόσπαστο κομμάτι της ανθρώπινης υπόστασης. Παρ' όλα αυτά η νευροεπιστήμη και η συμπεριφοριστική προσέγγιση της ψυχολογίας θεωρούν αυτό το θέμα αντιεπιστημονικό, πιθανότατα γιατί οι μηχανισμοί που οδηγούν στα αποτελέσματα ή στις αποφάσεις είναι ακόμα ασαφείς και δύσκολο να παρατηρηθούν και να μελετηθούν (Haggard, 2008).

Επιπλέον, ο συντελεστικός συμπεριφορισμός του Skinner υπονοεί ότι οι άνθρωποι δεν έχουν ελεύθερη βούληση. Υποστηρίζει ότι το περιβάλλον είναι η αιτία της δράσης των ανθρώπων (Skinner, 2002). Αυτή η θέση δείχνει ότι οι ίδιοι οι άνθρωποι δεν μπορούν να είναι αιτία της συμπεριφοράς τους και άρα δεν μπορεί να έχουν ελεύθερη βούληση. Ωστόσο, η κοινωνικογνωστική θεωρία του Bandura αντιμετωπίζει τους ανθρώπους ως ενεργητικά όντα άρα κι ως όντα που έχουν ελεύθερη βούληση. Πιο συγκεκριμένα, η διαφορά του συμπεριφορισμού του Skinner με την κοινωνικογνωστική θεωρία του Bandura έγκειται στον τρόπο που βλέπει ο καθένας την συμμετοχή του περιβάλλοντος και των νοητικών διεργασιών και την επίδρασή τους στη συμπεριφορά. Ο πρώτος ισχυρίζεται ότι μόνο το περιβάλλον επηρεάζει τη συμπεριφορά και ότι οι νοητικές διεργασίες απλώς λαμβάνουν χώρα ως αντίκτυπο του περιβάλλοντος στο άτομο και στη συνέχεια αυτές κινούν τις συμπεριφορικές αντιδράσεις παθητικά. Αντιθέτως, ο δεύτερος θεωρεί πως οι νοητικές διεργασίες που σχετίζονται με την αντίληψη αυτοαποτελεσματικότητας μπορούν

να σταθούν ενεργά ανάμεσα σε περιβάλλον και συμπεριφορά και να ασκήσουν επιδράσεις και στα δύο (Cervone & Pervin, 2013).

Νεότερη έρευνα έχει εντοπίσει δίκτυα σε περιοχές του εγκεφάλου, όπως η προ-συμπληρωματική κινητική περιοχή, ο πρόσθιος προμετωπιαίος φλοιός και ο βρεγματικός φλοιός, τα οποία αποτελούν τη βάση για την εκούσια συμπεριφορά. Αυτές οι περιοχές δημιουργούν πληροφορίες για ενέργειες που πρόκειται να γίνουν και κινητοποιούν, επίσης, τη χαρακτηριστική συνειδητή εμπειρία της πρόθεσης να δράσουμε και στη συνέχεια του ελέγχου των πράξεων κάποιου. Η βούληση αποτελείται από μια σειρά αποφάσεων του ατόμου οι οποίες σχετίζονται με το αν θα πράξει, ποια είναι η κατάλληλη ενέργεια να πραγματοποιηθεί και τότε θα είναι πιο αποτελεσματικό να εκτελεστεί. Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι τα αποτελέσματα των νευροεπιστημονικών ερευνών τα οποία αφορούν την εκούσια δράση μπορούν να βοηθήσουν τις συζητήσεις που σχετίζονται με το μερίδιο ευθύνης του ατόμου (Haggard, 2008).

2.2 Η έννοια της βούλησης για εργασία

Η βούληση για εργασία (Work Volition) ορίζεται *«ως η αντιληπτή ικανότητα του ατόμου να πραγματοποιεί επαγγελματικές επιλογές παρά τους περιορισμούς»* (Blustein, 2006, 2008; Duffy et. al., 2012). Η έννοια της βούλησης για εργασία διαφέρει από την έννοια της αντίληψης προσαρμοστικότητας ελέγχου, καθώς η βούληση για εργασία αφορά την αντίληψη ελέγχου σχετικά με τη μελλοντική λήψη αποφάσεων. Επιπλέον, φαίνεται ότι η βούληση για εργασία είναι σημαντικός δείκτης στο σημείο ελέγχου μαζί με το στοιχείο ελέγχου που έχει η προσαρμοστικότητα. Ενώ, η βούληση μπορεί να εξηγήσει τη σχέση ελέγχου και ακαδημαϊκής ικανοποίησης. Πιο συγκεκριμένα, έχοντας κανείς την αίσθηση ελέγχου για τη καριέρα, αυξάνονται τα επίπεδα ικανοποίησης από τις σπουδές ίσως γιατί θεωρείται ότι μπορεί να επιλέξει μελλοντικά τη σταδιοδρομία του (Duffy, 2015).

Ένας ακόμα ορισμός βλέπει την βούληση ως *«επιλογή στην επαγγελματική ζωή»* (Blustein, 2006). Ο ίδιος αναφέρει παραδείγματα ατόμων που παρουσιάζουν χαμηλή βούληση. Αυτά τα παραδείγματα περιλαμβάνουν άτομα που εργάζονται σε θέσεις εργασίας που δεν ταιριάζουν με το σύνολο των δεξιοτήτων τους ή τα προσωπικά τους ενδιαφέροντα, άτομα με γνωστικές αναπηρίες, άτομα που δεν διαθέτουν τους οικονομικούς και κοινωνικούς πόρους για να αποκτήσουν εκπαίδευση για τη δουλειά της επιλογής τους και άτομα που έρχονται αντιμέτωπα με διακρίσεις

στην εργασία με βάση το φύλο, τη φυλή, την εθνικότητα ή την κοινωνική τάξη. Παρόλο που υποστηρίζεται ότι οι περιορισμοί σταδιοδρομίας είναι η αιτία των διαφορών στον βαθμό βούλησης ή ελευθερίας των ατόμων να επιλέξουν τις επαγγελματικές τους πορείες, το αναπτυξιακό πλαίσιο υποστηρίζει ότι το νόημα που αποδίδουν τα άτομα σε περιβαλλοντικές εμπειρίες, όχι μόνο σε εξωτερικά γεγονότα, επηρεάζει τις εμπειρίες που προκύπτουν. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, οι αποφάσεις σταδιοδρομίας των ατόμων πιθανότατα να μην επηρεάζονται περισσότερο από την απλή ύπαρξη φραγμών σταδιοδρομίας, αλλά να επηρεάζονται από την αντίληψη του νοήματος ή τη δύναμη αυτών των φραγμών (Duffy & al.,2015).

Οι περισσότερες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης προϋποθέτουν την ύπαρξη βούλησης για εργασία, είναι επομένως ιδιαίτερα σημαντικό να κατανοήσουμε τον ρόλο που παίζει η βούληση για εργασία κατά τη διαδικασία της επαγγελματικής ανάπτυξης. Η εργασία παρέχει την πρωταρχική οδό στα άτομα ώστε να καλύψουν τις ανάγκες τους για επιβίωση, να συνδεθούν με τους άλλους και να οδηγηθούν στον αυτοκαθορισμό (Blustein, 2008). Η ικανότητα πολλών μη προνομιούχων ατόμων να καλύψουν τις ανάγκες τους, όπως αυτή της επιβίωσης, μέσω της εργασίας μειώνεται εξαιτίας της έλλειψης βούλησης για εργασία (Duffy et al., 2012).

2.3 Η σχέση της βούλησης για εργασία με τα κίνητρα

Η θέληση, η οποία είναι συγγενική έννοια με τη βούληση, σχετίζεται με την κινητοποίηση και αναφέρεται κυρίως στην επιθυμία του ατόμου και σε αυτό που έχει σκοπό να κάνει. Η βούληση στη συνέχεια αναφέρεται στην υλοποίηση της θέλησης. Επίσης, αρχικές απόψεις έχουν συνδέσει την κινητοποίηση με τις εσωτερικές δυνάμεις του ατόμου στις οποίες μπορούν να συγκαταλεχθούν και αυτές της θέλησης και της βούλησης (Schunk et al., 2010).

Η απόφαση ενός ατόμου για εργασία εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, ένας από αυτούς είναι η ικανότητά του να λαμβάνει αποφάσεις. Η λήψη αποφάσεων, η οποία βασίζεται σε εσωτερικά κίνητρα είναι γνωστή ως βούληση. Κατά παρόμοιο τρόπο, η λήψη αποφάσεων σχετικά με την εργασία, εμπίπτει στον τομέα της βούλησης για εργασία (Haggard & Lau, 2013).

Μια από τις θεωρίες κινήτρων που θα μελετηθούν στην συνέχεια είναι η θεωρία καθορισμού στόχων. Αυτή η θεωρία αναφέρει ότι η βούληση είναι σημαντική για τον καθορισμό των στόχων προς επίτευξη. Αυτό προϋποθέτει, όπως θα δούμε και στη συνέχεια αυτού του κεφαλαίου, ότι οι άνθρωποι έχουν ελεύθερη βούληση την οποία χρησιμοποιούν τόσο στην πορεία

καθορισμού του στόχου όσο και στην πορεία κατά την προσπάθεια επίτευξης του στόχου (Locke & Latham, 2004).

Μια ακόμα θεωρία κινήτρων, η οποία αναλύεται στην συνέχεια είναι η θεωρία της αυτοδιάθεσης-αυτοκαθορισμού. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, τα άτομα επιθυμούν να είναι αυτόνομα και συμπεριφέρονται εκούσια και εσκεμμένα (Ryan & Deci, 2000). Ενώ, το μοντέλο 3C, το οποίο αναλύεται στην συνέχεια αυτού του κεφαλαίου, είχε αρχικά ονομαστεί μοντέλο αποζημίωσης του εργασιακού κινήτρου και της βούλησης. Ο αρχικός αυτός τίτλος χρησιμοποιήθηκε για να αναπαραστήσει μια από τις βασικές υποθέσεις του μοντέλου αυτού ότι η θέληση μπορεί να καλύψει τα ανεπαρκή κίνητρα (Kehr, 2004b). Επιπλέον, στη συνέχεια της ανάλυσης αυτού του μοντέλου, γίνεται διάκριση στους δύο τύπους βουλευτικής ρύθμισης. Καθένας από αυτούς τους δύο τύπους είναι σημαντικό να υπάρχει ανάλογα με τις προτιμήσεις του ατόμου. Ανάλυση γίνεται, επίσης, για την βουλευτική ικανότητα του ατόμου και την σχέση της με τα άρρητα κίνητρα (Gröpel & Kehr, 2014).

2.4 Διακρίσεις των κινήτρων που αφορούν σε εργαζόμενους

Η κινητοποίηση αναφέρεται σε μια διαδικασία σύμφωνα με την οποία μια δραστηριότητα η οποία κατευθύνεται προς ένα στόχο υποκινείται και υποστηρίζεται (Schunk et al., 2010). Ως διαδικασία η κινητοποίηση μπορεί να παρατηρηθεί μέσα από κάποιες συμπεριφορές του ατόμου όπως η επιλογή έργων, η προσπάθεια και η επιμονή. Σε αυτή τη διαδικασία εμπεριέχονται στόχοι οι οποίοι είναι η αφετηρία της δράσης αλλά και η κατεύθυνσή της. Οι γνωστικές λειτουργίες του ατόμου ενισχύουν την σπουδαιότητα του στόχου αν και αυτός μπορεί να μην είναι εξ ολοκλήρου διαμορφωμένος ή μπορεί να αλλάζει. Η κινητοποίηση επίσης απαιτεί μια δραστηριότητα η οποία μπορεί να είναι νοητική ή σωματική. Η σωματική αφορά το κομμάτι της δράσης. Η νοητική αφορά τις γνωστικές ενέργειες όπως ο σχεδιασμός, η οργάνωση, η λήψη αποφάσεων, η αξιολόγηση της προόδου. Τέλος, πολλές πρώιμες απόψεις έκαναν σύνδεση της κινητοποίησης με διάφορες εσωτερικές δυνάμεις όπως τα ένστικτα, τα στοιχεία του χαρακτήρα, της βούλησης και της θέλησης (Schunk et al., 2010).

Η παροχή κινήτρων και η διαχείρισή τους είναι μια πρόκληση που αντιμετωπίζουν όλοι οι χώροι απασχόλησης είτε αυτοί είναι μεγάλοι οργανισμοί είτε όχι. Κάποια εργαλεία παρακίνησης είναι ο καθορισμός προσωπικών στόχων για κάθε εργαζόμενο αλλά και ομαδικών στόχων που

αφορούν το σύνολο των εργαζομένων μιας ομάδας. Επιπλέον, η τακτική μέτρηση της δέσμευσης των εργαζομένων και η απασχόληση εσωτερικών ή εξωτερικών συμβούλων που είναι εκεί για να υποστηρίξουν τους εργαζόμενους ώστε να ξεπεράσουν την έλλειψη κινήτρων όταν συμβαίνουν αλλαγές στον χώρο εργασίας είναι εργαλεία διαχείρισης των κινήτρων (Kehr et al., 2018).

Τα κίνητρα των εργαζομένων μπορεί να εκπηγάζουν από διαφορετικές κατευθύνσεις και μπορούν να διακριθούν σε «εσωτερικά» και σε «εξωτερικά». Τα εσωτερικά κίνητρα ονομάζονται συχνά και εγγενή. Τα εξωτερικά κίνητρα είναι αυτά που δεν προέρχονται από το ίδιο το άτομο αλλά αναφέρονται σε εξωτερικούς παράγοντες που προωθούν την κινητοποίηση του ατόμου όπως το χρήμα, το κύρος και η κοινωνική θέση. Από την άλλη μεριά, τα εσωτερικά ή εγγενή κίνητρα εκπηγάζουν από το ίδιο το άτομο και αυτό δραστηριοποιείται με γνώμονα το ενδιαφέρον του και την ικανοποίηση που νιώθει από την επιτυχημένη προσπάθεια. Η ικανοποίηση των προσωπικών αναγκών των εργαζομένων μέσα από την επίτευξη των οργανωτικών στόχων αποτελεί σημαντικό κίνητρο και βελτιώνει την απόδοσή τους. Έτσι αυτή η κατηγορία των εργαζομένων κινητοποιείται από εγγενείς ανταμοιβές όπως είναι η αυτονομία και η εμπιστοσύνη που λαμβάνουν προς το πρόσωπό τους και όχι τόσο από τα οικονομικά οφέλη (Manolopoulos, 2008).

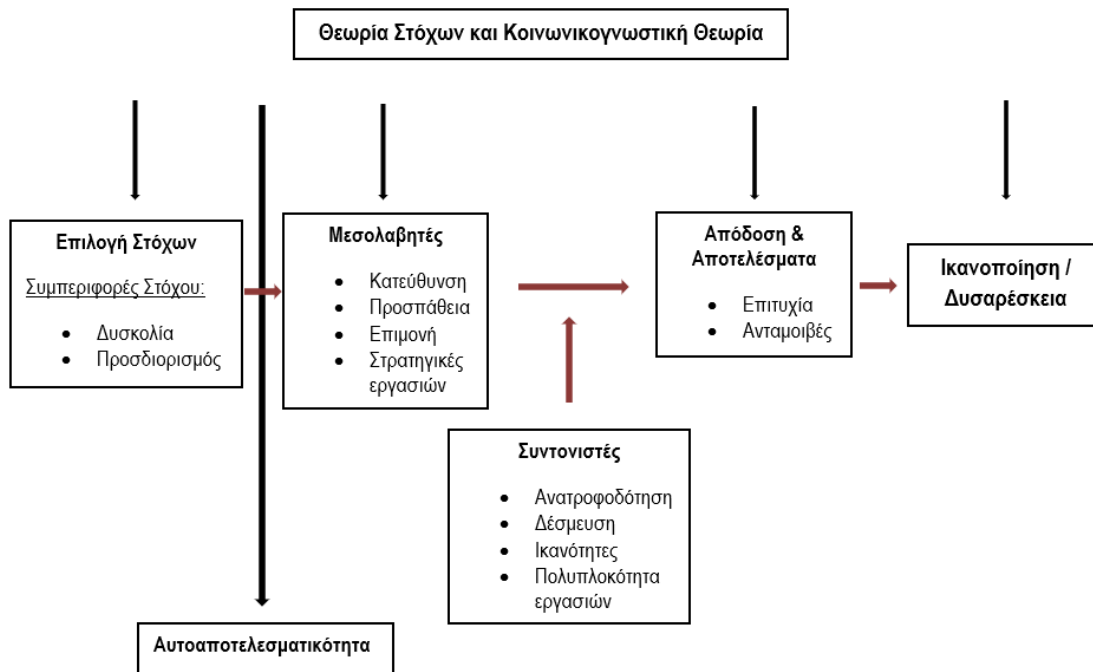
Επιπλέον, γίνεται διάκριση μεταξύ σαφών και ασαφών κινήτρων. Τα σαφή κίνητρα είναι αυτά που αντικατοπτρίζουν την εικόνα του ατόμου για τον εαυτό του και αξιολογούνται με μέτρα αυτοαναφοράς όπως τα ερωτηματολόγια. Τα ασαφή κίνητρα είναι αυτά που είναι λιγότερο προσιτά και δύσκολο να αποδοθούν συνειδητά. Άρα είναι πιο δύσκολο να μετρηθούν και μπορούν να μετρηθούν μόνο έμμεσα (Brustein, 2018).

2.5 Κλασικές θεωρίες για τα κίνητρα των εργαζομένων

Πολλές είναι οι θεωρίες που μιλούν για τα κίνητρα των εργαζομένων. Κάποιες από αυτές αναφέρονται στα κίνητρα που σχετίζονται με την ηγεσία, άλλες μιλούν για την οργάνωση στον χώρο εργασίας. Επιπλέον, υπάρχει η θεωρία του ελέγχου, της συμπεριφοριστικής ρύθμισης, της δικαιοσύνης και οι θεωρίες που αναφέρονται στο στρες και την εξουθένωση. Ενώ, άλλες κλασικές θεωρίες είναι αυτή της πυραμίδας των αναγκών του Maslow και θεωρίες απόδοσης (Kehr et al., 2018). Οι παραπάνω θεωρίες δεν θα αναλυθούν καθώς είτε δεν αναφέρονται εξ ολοκλήρου στα κίνητρα και τα θεωρούν επιμέρους μεταβλητές, είτε δεν έχουν χρησιμοποιηθεί στην σύγχρονη έρευνα.

2.5.i Θεωρία στόχων

Η θεωρία καθορισμού στόχων αντιπροσωπεύει μια σύνθετη και περιεκτική θεωρία του εργασιακού κινήτρου πεδίου το οποίο σχετίζεται με τον καθορισμό των στόχων. Σύμφωνα με τη θεωρία καθορισμού στόχων υπάρχουν κάποιοι μεσολαβητές και συντονιστές οι οποίοι σχετίζονται με τις διαδικασίες. Οι μεσολαβητές, δηλαδή οι ψυχολογικοί μηχανισμοί, της υλοποίησης του στόχου είναι η προθυμία για προσπάθεια, η επιμονή, η εστίαση της προσοχής, η αντιληπτή αυτοαποτελεσματικότητα και η χρήση των κατάλληλων στρατηγικών εργασιών (Latham & Locke, 1991). Από την άλλη πλευρά, οι συντονιστές της επίδρασης των δύσκολων και συγκεκριμένων στόχων είναι οι μεταβλητές που επηρεάζουν τη δύναμη και/ή την κατεύθυνση ενός αποτελέσματος μεταξύ δύο άλλων μεταβλητών. Πιο συγκεκριμένα, είναι η δέσμευση, η ικανότητα, η ανατροφοδότηση, οι περιορισμοί της κατάστασης και η πολυπλοκότητα των εργασιών. Έτσι, η ανεπαρκής ικανότητα και οι περιορισμοί μιας κατάστασης μπορεί να αντιπροσωπεύουν αντικειμενικά εμπόδια και έτσι να μειώσουν την επίδραση ενός στόχου.



Σχήμα 1. Θεωρία προσδιορισμού στόχων. Μεταβλητές και διαδικασία (προσαρμογή από Locke & Latham, 2004).

Είναι ενδιαφέρον ότι οι παραδοχές της θεωρίας καθορισμού στόχων δεν φαίνεται να ισχύουν για σύνθετες και νέες εργασίες. Οι ασαφείς στόχοι, όπως για παράδειγμα το να κάνει κανείς το καλύτερο δυνατό, οδηγούν σε καλύτερα αποτελέσματα από συγκεκριμένους στόχους σε τέτοιες καταστάσεις κατά τις οποίες υπάρχουν περιορισμοί και υπάρχει μειωμένη ικανότητα (Earley et al., 1989). Επιπλέον, οι μαθησιακοί στόχοι έχουν πλεονέκτημα έναντι των στόχων απόδοσης, αυτοί οι μαθησιακοί στόχοι θα πρέπει όμως να είναι συγκεκριμένοι και δύσκολοι πριν ενταχθούν σε αυτούς ισοδύναμοι στόχοι απόδοσης (Latham & Locke, 2007).

Πέρα από την διάκριση των στόχων σε σαφείς ή ασαφείς και την διάκριση σε στόχους μάθησης ή στόχους απόδοσης, σημαντικό ρόλο παίζουν οι ανάγκες στη διαδικασία καθορισμού του στόχου. Για αυτό και δεν πρέπει να προσπερνάται η σημασία τους επειδή συχνά δεν είναι εμφανείς. Το ίδιο συμβαίνει και με την βούληση, δεν θα πρέπει να προσπερνάτε η σημασία της για τον καθορισμό των στόχων. Το κατασκευάσμα αυτό θεωρείται ότι οδηγεί στην γενική παραδοχή ότι οι άνθρωποι διαθέτουν ελεύθερη βούληση και την χρησιμοποιούν κατά τη διάρκεια των διαδικασιών καθορισμού και επιδίωξης των στόχων (Locke & Latham, 2004).

Μελέτες έχουν αποδείξει ότι η ύπαρξη συγκεκριμένου και δύσκολου στόχου που προσανατολίζεται στην απόδοση έχει θετικά αποτελέσματα για αυτήν (Latham et al., 2010). Ένα από τα πιο σημαντικά συμπεράσματα της θεωρίας καθορισμού στόχων για την καθημερινή ζωή είναι φυσικά ότι θα πρέπει να τίθενται δύσκολοι και συγκεκριμένοι στόχοι τόσο από το ίδιο το άτομο στον εαυτό του όσο και προς τους άλλους (Locke & Latham, 2004).

Ωστόσο, κάποιοι ερευνητές απέδειξαν ότι υπάρχει και μια πιο «σκοτεινή» πλευρά στον καθορισμό των στόχων. Πιο συγκεκριμένα, φάνηκε ότι κάποιοι συμμετέχοντες που είχαν συγκεκριμένους και δύσκολους στόχους ήταν πιο πιθανό να υιοθετήσουν στρατηγικές για την επίτευξή τους οι οποίες να είναι ανήθικες και έξω από τους κανόνες. Η χρήση τέτοιων στρατηγικών ήταν πιο συχνή όσο πλησίαζαν στην επίτευξη του στόχου τους. Επίσης, έχει σημασία το ότι κάποιοι θέτουν πολύ πιο δύσκολους διοικητικούς στόχους οι οποίοι αγγίζουν τα όρια του ανέφικτου. Αντίθετα, αυτοί που είχαν πιο ασαφείς στόχους όπως το να κάνουν το καλύτερο δυνατό, ήταν λιγότερο πιθανό να χρησιμοποιήσουν τέτοιου είδους στρατηγικές (Schweitzer et al., 2004).

2.5.ii Θεωρία αυτοδιάθεσης – αυτοκαθορισμού

Η θεωρία αυτοκαθορισμού είναι σύγχρονη και κλασική γιατί βασίζεται σε δεκαετίες θεωρητικής και εμπειρικής μελέτης για τα εσωτερικά και εξωτερικά κίνητρα. Η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι τα άτομα επιθυμούν να είναι αυτόνομα και συμπεριφέρονται εκούσια και εσκεμμένα (Ryan & Deci, 2000). Η θεωρία αυτή διακρίνει τα κίνητρα σε αυτόνομα και ελεγχόμενα. Το αυτόνομο κίνητρο ονομάζεται και αυτοκαθοριζόμενο, το ελεγχόμενο κίνητρο είναι αυτό που φαίνεται να καθορίζεται από εξωτερικούς παράγοντες (Gagné & Deci, 2005).

Επιπλέον, η θεωρία βασίζεται στις αρχές ότι οι άνθρωποι έχουν τρεις καθολικές ανάγκες. Την ανάγκη για αυτονομία, την ανάγκη να έχουν ικανότητα και την ανάγκη του να σχετίζονται. Τα εσωτερικά κίνητρα εκπηγάζουν από την ικανοποίηση αυτών των αναγκών (Schüler & al., 2013). Άρα, σύμφωνα με αυτή τη θεωρία το εσωτερικό κίνητρο είναι πάντα αυτόνομο (Gagné & Deci, 2005).

Με τα χρόνια θεωρήθηκε ότι το κοινωνικό περιβάλλον παίζει επίσης ρόλο. Πιο συγκεκριμένα, ασκεί επιρροή στον τρόπο προαγωγής του ενδογενούς κινήτρου, του αυτοκαθορισμού, της υγιούς ανάπτυξης και των αναγκών που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο (Hefferon & Boniwell, 2019).

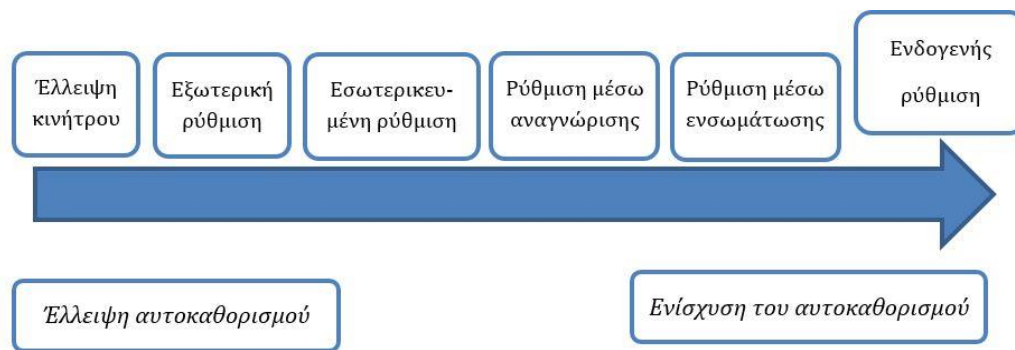
Η θεωρία του αυτοκαθορισμού έχει να αντιμετωπίσει το ερώτημα του πώς οι εξωτερικοί συμπεριφορικοί στόχοι, οι οποίοι καθορίζονται από το κοινωνικό περιβάλλον του ατόμου, μπορούν να ενσωματωθούν στον εαυτό μέσω της διαδικασίας της εσωτερίκευσης (Ryan & Deci, 2000). Η σταδιακή εσωτερίκευση οδηγεί σε τέσσερις τύπους εξωγενούς ρύθμισης της συμπεριφοράς, οι οποίοι προοδευτικά αρχίζουν να αντιπροσωπεύουν κάποια περισσότερο αυτοκαθορισμένα αναπτυξιακά στάδια και αποτελούν διαφορετικούς βαθμούς θετικών επιδράσεων στην ψυχολογική ευεξία (Vallerand, 1997). Η εξωτερικά ρυθμιζόμενη συμπεριφορά δεν ανταποκρίνεται σε προσωπικές προθέσεις αλλά ελέγχεται εξωτερικά από τους άλλους ή από τις συνθήκες.

Αντίθετα, η εσωτερική ρύθμιση που έχει ενσωματωθεί δεν απαιτεί άμεσο εξωτερικό έλεγχο, βασίζεται στην εσωτερικευμένη κοινωνική πίεση. Για παράδειγμα, ο άνεργος ψάχνει να βρει γρήγορα μια οποιαδήποτε δουλειά γιατί αν δεν βρει άμεσα θα νιώθει ότι φταίει. Η προσδιορισμένη ρύθμιση σημαίνει ότι μια ενέργεια ξεκίνησε αρχικά εξωτερικά και στη συνέχεια

ενσωματώθηκε στα συστήματα αξιών και στόχων του ατόμου. Τέλος, η ολοκληρωμένη ρύθμιση είναι η ισχυρότερη αυτοκαθορισμένη μορφή εξωγενούς κινήτρου στην οποία διαπιστώνεται πλήρης αντιστοιχία με προσωπικές αξίες και στόχους. Ταυτόχρονα διαπιστώνεται υψηλό επίπεδο συνάφειας της συμπεριφοράς με την ταυτότητα ενός ατόμου. Η ολοκληρωμένη και προσδιορισμένη ρύθμιση αντιπροσωπεύει πρόσθετες διαστάσεις του αυτόνομου κινήτρου μαζί με το εσωτερικό κίνητρο (Gagné & Deci, 2005).

Δεν γίνεται οι άνθρωποι να έχουν μόνο ενδογενή κίνητρα. Το Σχήμα 2 φανερώνει την συνέχεια του αυτοκαθαρισμού και προτείνει έξι μορφές κινήτρων που παρουσιάζονται κατά τη διάρκεια της προσπάθειας του ατόμου για αυτοκαθορισμό. Το πρώτο μέρος είναι αυτό της έλλειψης του κινήτρου, κατά το οποίο το άτομο δεν έχει κανένα κίνητρο να πράξει και πιθανότατα δεν θα το κάνει. Το δεύτερο μέρος είναι η εξωτερική ρύθμιση, κατά το οποίο το άτομο κινείται από εξωτερικές δυνάμεις και θα πράξει υπό την πίεσή τους. Το επόμενο είναι η εσωτερική ρύθμιση, κατά το οποίο το άτομο δρα γιατί νιώθει ενοχές αν δεν δράσει. Το τέταρτο μέρος είναι η ρύθμιση μέσω αναγνώρισης, το οποίο είναι και η αρχή για την αύξηση του αυτοκαθορισμού. Εδώ το άτομο κινητοποιείται γιατί πιστεύει ότι ο στόχος έχει αξία για το ίδιο. Το επόμενο είναι η ρύθμιση μέσω ενσωμάτωσης, το οποίο συμβαίνει όταν το άτομο θέτει στόχο που πιστεύει ότι του ταιριάζει όμως αποβλέπει σε μια ανταμοιβή στο τέλος. Το τελευταίο είναι η ενδογενής ρύθμιση, το οποίο συμβαίνει όταν το κίνητρο είναι ολοκληρωτικά ενδογενές και το ενδιαφέρον του στόχου βρίσκεται στον ίδιο τον στόχο (Ryan & Deci, 2000).

Η έρευνα που βασίζεται σε αυτή τη θεωρία έχει διεξαχθεί κυρίως στο εργαστήριο ή σε ακαδημαϊκά πλαίσια. Λίγες έρευνες έχουν γίνει στους τομείς της δημόσιας υγείας και του αθλητισμού (Pinder, 2014).

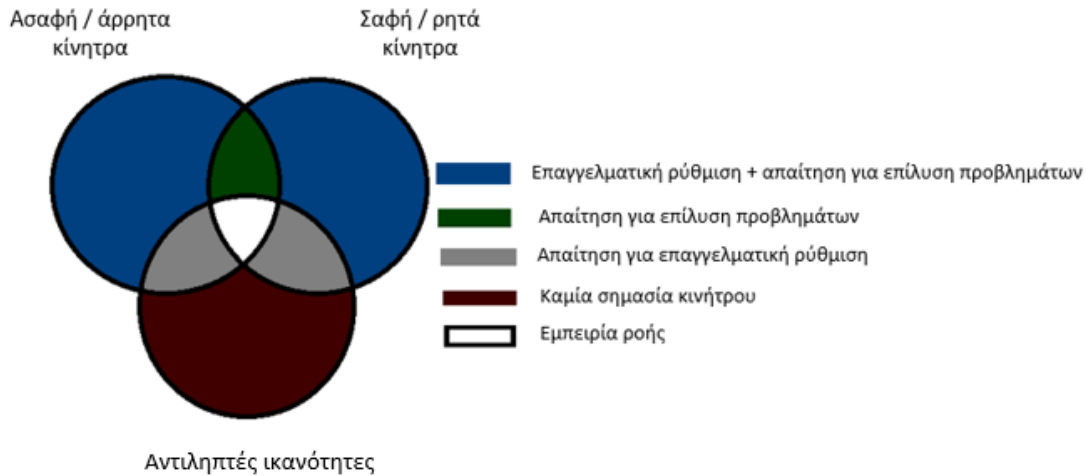


Σχήμα 2. Η διαδικασία της ενσωμάτωσης (Rygan & Deci, 2000).

2.5.iii Το μοντέλο 3C των εργασιακών κινήτρων

Ακόμη περισσότερο από τη βασική έρευνα, η εφαρμογή των παρακινήτικών δομών απαιτεί από τους ερευνητές να αναγνωρίζουν τις συνδέσεις τους και να χρησιμοποιούν αυτή τη γνώση για να λύσουν τα πρακτικά προβλήματα της παρακίνησης εφαρμόζοντας αποτελεσματικές παρεμβάσεις (Kehr, 2018). Το μοντέλο 3C δημοσιεύθηκε αρχικά ως το «μοντέλο αποζημίωσης του εργασιακού κινήτρου και της βούλησης» (Kehr, 2004b). Ο αρχικός τίτλος αναφέρεται σε μία από τις κεντρικές υποθέσεις του μοντέλου που αναφέρει ότι η θέληση μπορεί να καλύψει ανεπαρκή κίνητρα. Όμως, για να μην υπάρξει σύγχυση με την «αμοιβή των εργαζομένων», το όνομα άλλαξε σε «μοντέλο 3C».

Το μοντέλο 3C για το εργασιακό κίνητρο αναπτύχθηκε με σκοπό να δημιουργηθεί ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για τη συστηματοποίηση των σχέσεων μεταξύ των παρακινήτικών δομών και τις ήδη υπάρχουσες προσεγγίσεις της ψυχολογίας των κινήτρων (Kehr, 2004b, 2014). Το Σχήμα 3, παρουσιάζει μια γραφική απεικόνιση του μοντέλου 3C. Το 3C αναφέρεται στα συστατικά στοιχεία του κινήτρου και εμφανίζεται με τη μορφή τριών επικαλυπτόμενων κύκλων. Αυτά τα στοιχεία είναι τα άρρητα κίνητρα, τα ρητά κίνητρα και οι αντιληπτές ικανότητες. Η διαίρεση σε τρία στοιχεία βασίζεται στη διάκριση κινήτρων, αξιών και δεξιοτήτων του McClelland (McClelland, Koestner & Weinberger, 1989).



Σχήμα 3. Το μοντέλο 3C των εργασιακών κινήτρων (προσαρμογή από Kehr, 2004b).

Τα άρρητα κίνητρα που εξετάστηκαν από τη έρευνα και την εφαρμογή του μοντέλου 3C είναι κυρίως τα κίνητρα επιτεύγματος, υπαγωγής και εξουσίας. Τα ρητά κίνητρα είναι αυτά τα οποία βασίζονται σε λεκτικές αυτοαξιολογήσεις και συχνά συνδέονται με τους πιο συγκεκριμένους στόχους (McClelland, 1995).

Ένα παράδειγμα για τα ρητά και άρρητα κίνητρα είναι αυτό ενός ατόμου που έχει κίνητρο επιτεύγματος (ρητό κίνητρο) και θέτει στόχους που σχετίζονται με την απόδοση ώστε να αποκτήσει ένα διδακτορικό. Το άτομο αυτό εργάζεται σε μια απαιτητική θέση εργασίας στην οποία χρειάζεται να φέρει εις πέρας χρονοβόρες εργασιακές υποχρεώσεις. Σε αυτό το σενάριο οι αντιληπτές ικανότητες αντιπροσωπεύουν την αυτοαξιολόγηση του εργαζόμενου ατόμου το οποίο θεωρεί ότι είναι ικανό να ολοκληρώσει με επιτυχία το διδακτορικό του παρά την απαιτητική παράλληλη εργασία του. Οι επικαλυπτόμενες περιοχές των τριών κύκλων δείχνουν ότι τα ρητά κίνητρα και οι στόχοι ενός ατόμου μπορεί να συνάδουν με τα άρρητα κίνητρα και τις αντιληπτές ικανότητες του ατόμου. Ωστόσο, αυτό δεν συμβαίνει πάντα. Το άτομο του παραδείγματος μπορεί να ανακαλύψει ότι στην πραγματικότητα δεν του αρέσει η έρευνα (αν δεν υπάρχει αρκετή υποστήριξη από τα άρρητα κίνητρα, δηλαδή το άρρητο κίνητρο της επίτευξης να μην είναι στην πραγματικότητα πολύ ισχυρό, αλλά να είναι ισχυρό το κίνητρο εξουσίας) και ότι ο φόρτος εργασίας μπορεί τελικά να είναι πολύ μεγάλος (επειδή, για παράδειγμα το άτομο υπερεκτίμησε τις διανοητικές του ικανότητες) (Kehr, 2004b).

Η θέληση και η επίλυση προβλημάτων είναι οι λειτουργικοί μηχανισμοί του μοντέλου 3C. Φαίνεται, λοιπόν, να απαιτείται θέληση για να αντισταθμιστεί το ανεπαρκές κίνητρο, ενώ η επίλυση προβλημάτων αντισταθμίζει την έλλειψη της ρουτίνας συμπεριφοράς λόγω ανεπαρκών ικανοτήτων (Kehr, 2004b).

Είναι σημαντικό να γίνει διάκριση μεταξύ της βούλησης και της επίλυσης προβλημάτων. Στον χώρο εργασίας, τα προβλήματα που σχετίζονται με τα κίνητρα και τα προβλήματα που σχετίζονται με τις ικανότητες πρέπει να διακριθούν, επειδή απαιτούν διαφορετικούς μηχανισμούς αντιστάθμισης. Η βούληση χρησιμοποιείται για τα εσωτερικά εμπόδια συμπεριφοράς και η επίλυση προβλημάτων για τα εξωτερικά εμπόδια (Kehr, 2018).

Επιπλέον, μπορεί να γίνει διάκριση μεταξύ των δύο τύπων βουλευτικής ρύθμισης. Η βούληση τύπου ένα απαιτείται για εργασίες που ταιριάζουν με τις γνωστικές προτιμήσεις του ατόμου αλλά όχι με τις συναισθηματικές προτιμήσεις. Παράδειγμα μπορεί να είναι η εργασία σε δυσάρεστες συνθήκες κατά τη διάρκεια των διαδικασιών αλλαγής. Η βούληση τύπου δύο, από την άλλη μεριά, απαιτείται όταν δημιουργούνται οι συναισθηματικές προτιμήσεις (μέσα από τα άρρητα κίνητρα), αν και το έργο που εκτελείται μπορεί να έρχεται σε σύγκρουση με τις γνωστικές προτιμήσεις. Το άτομο μπορεί να βιώνει καταστάσεις όπως πειρασμούς, αν ενεργοποιηθούν τα κίνητρα ελπίδας ή φόβου, αν ενεργοποιηθούν τα κίνητρα φόβου. Το ενδογενές κίνητρο προκύπτει όποτε ρητά και άρρητα κίνητρα αντιστοιχούν στο απομακρυσμένο επίπεδο (λανθάνον ενδογενές κίνητρο) και οι γνωστικές και συναισθηματικές προτιμήσεις συμπεριφοράς αντιστοιχούν στο εγγύς επίπεδο (προφανές ενδογενές κίνητρο). Οι αντιστοιχίες αποτυπώνονται από τις επικαλυπτόμενες περιοχές του Σχήματος 3 (Kehr, 2014).

Σύμφωνα με το μοντέλο 3C, το εγγενές κίνητρο είναι επομένως ανεξάρτητο από το εάν το άτομο διαθέτει ή όχι τις απαραίτητες αντιληπτές ικανότητες για να ολοκληρώσει μια εργασία. Οι άνθρωποι έχουν υψηλά κίνητρα στην αρχή του νέου έργου, ακόμη κι αν δεν έχουν ακόμη αρκετούς προσωπικούς και εξωτερικούς πόρους για την ολοκλήρωσή του. Το βέλτιστο κίνητρο βρίσκεται στην περιοχή στην οποία επικαλύπτονται και τα τρία συστατικά, δηλαδή όταν το άτομο που ενεργεί με εγγενή κίνητρα και είναι αντιληπτά ικανό να πραγματοποιήσει μια εργασία. Σε φαινομενικό επίπεδο, αυτή η κατάσταση θεωρείται συχνά ως ροή (Kehr, 2018).

Δύο κεντρικές παραδοχές του μοντέλου 3C είναι οι δυσλειτουργικές συνέπειες των αποκλίσεων κινήτρων και η σύνδεσή τους με τη βούληση καθώς και η εμφάνιση της ροής όταν πληρούνται και τα τρία κίνητρα. Αυτές οι υποθέσεις έχουν δοκιμαστεί από μελέτες. Μελέτη σχετικά με τις αποκλίσεις των κινήτρων έδειξε ότι οι εργαζόμενοι είχαν την τάση να ζητούν υψηλότερες αυξήσεις κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, αν προηγουμένως είχε ενεργοποιηθεί το άρρητο κίνητρο της ισχύος. Ωστόσο, αυτό ίσχυε μόνο εάν δεν είχε ενεργοποιηθεί ταυτόχρονα κανένα ρητό κίνητρο συνεργασίας, δηλαδή, αν ήξεραν ότι δεν θα γνωρίσουν προσωπικά μετά αυτόν με τον οποίο διαπραγματεύονται. Το ρητό κίνητρο συσχέτισης ήταν έτσι ικανό να εξουδετερώνει την επιρροή του άρρητου κινήτρου εξουσίας (Kehr & Trapp, 2016).

2.6 Είδη κινήτρων

Στην συνέχεια θα αναφερθούν κάποιες κατηγορίες κινήτρων, καθώς και η σχέση τους με κάποιες άλλες μεταβλητές. Αυτές είναι το κίνητρο και η ηλικία, το κίνητρο και η σχέση του με τα χρήματα που λαμβάνει ο εργαζόμενος και τέλος ποιο στυλ ηγεσίας φαίνεται να αυξάνει τα κίνητρα των εργαζομένων.

2.6.i Κίνητρα και ηλικία

Οι ρόλοι εναλλάσσονται ανάλογα με το στάδιο της ζωής στο οποίο βρίσκεται ένα άτομο, σύμφωνα με τα αναπτυξιακά καθήκοντα που αντιμετωπίζει με την αύξηση της ηλικίας και τις υποχρεώσεις που αναλαμβάνει στην κοινωνία. Η πρώτη εργασία πλήρους απασχόλησης μπορεί να μην έχει απαιτήσεις για ελεύθερο χρόνο έως ότου ο νεαρός εργαζόμενος αναπτύξει το επαγγελματικό κίνητρο που μερικές φορές συνοδεύεται από την αύξηση της ηλικίας, τις οικογενειακές ευθύνες και την αναγνώριση του γεγονότος ότι η εργασία στο σπίτι ή η παρακολούθηση μαθημάτων μερικής απασχόλησης μπορεί να τον ανταμείψει υλικά, και, σε ορισμένους τομείς, ψυχολογικά. Επιπλέον, ο εργαζόμενος ήρθε και συνεχίζει να έρχεται αντιμέτωπος με αλλαγές όπως η τηλεργασία και μεταβολή στον τρόπο λειτουργίας (εξ αποστάσεως συναλλαγές, ανάγκη για τεχνολογική αναβάθμιση κ.α) (Super, 1980).

Όσο περνάνε τα χρόνια η μέση ηλικία των εργαζομένων στις αναπτυγμένες χώρες αυξάνεται (ΟΟΣΑ, 2015). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να διευρυνθεί το ενδιαφέρον της μελέτης για τα κίνητρα και για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας. Παράλληλα, η ηλικία γίνεται ολοένα και πιο σημαντική μεταβλητή στην έρευνα για τα κίνητρα. Η υπόθεση ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία

υπάλληλοι μπορεί να έχουν λιγότερα κίνητρα από τους νεότερους δεν έχει αποδειχθεί. Αντίθετα φαίνεται να έχουν ισχυρότερη βούληση για εργασία, εγγενή κίνητρα και πιο αναπτυγμένη την ικανότητα ενεργοποίησης (Kehr et al., 2018).

Οι γνωστικοί, σωματικοί, συναισθηματικοί και παρακινητικοί παράγοντες για εργασία μεταβάλλονται όσο οι εργαζόμενοι μεγαλώνουν. Η δημογραφική αλλαγή που επισημαίνεται έστρεψε την ακαδημαϊκή προσοχή στις αλλαγές που συμβαίνουν στη φυσική και γνωστική ανθεκτικότητα των υπαλλήλων μεγαλύτερης ηλικίας. Η ακαδημαϊκή έρευνα δεν έδειξε το ίδιο ενδιαφέρον για τις συναισθηματικές και κινητήριες δυνάμεις των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Η υπόθεση ότι τα κίνητρα και η συναισθηματική δέσμευση μειώνονται καθώς οι εργαζόμενοι μεγαλώνουν και οδεύουν προς τη συνταξιοδότηση φαίνεται να θεωρείται ότι ισχύει από μόνη της. Παρ' όλα αυτά η μελέτη των δυνάμεων αυτών είναι ιδιαίτερα σημαντική για τις εταιρείες και τους οργανισμούς ώστε να λαμβάνουν υπόψη τις συγκεκριμένες ανάγκες και τους στόχους που έχουν οι μεγαλύτερης ηλικίας υπάλληλοι. Επιπλέον, τα γνωστικά και σωματικά ελλείμματα μπορούν να αντισταθμιστούν με τα κίνητρα και τη βούληση. Πέρα από αυτό, οι εργαζόμενοι με κίνητρα αναμένεται να εργάζονται περισσότερο παραγωγικά για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από τους συναδέλφους τους οι οποίοι δεν έχουν κίνητρα. Αυτό έχει ένα θετικό αντίκτυπο στους χώρους εργασίας όπου οι μεγαλύτεροι εργαζόμενοι θα μπορούν να μετριάσουν τις επιπτώσεις της μείωσης του εργατικού δυναμικού (Kehr, 2018).

Οι διαφορές των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων από τους νεότερους εντοπίζονται στα εγγενή κίνητρα που σχετίζονται με την εργασία όπως αυτά της ομαδικής εργασίας και της αυτονομίας. Αυτά τα κίνητρα είναι πιο σημαντικά για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους. Αντίθετα, δεν έχουν για αυτούς ιδιαίτερη σημασία τα εξωτερικά κίνητρα όπως το κύρος, η κοινωνική θέση και τα μόνους. Επιπλέον, τα κίνητρα και η ικανοποίηση από την εργασία τους είναι πιο υψηλά όταν ταυτίζονται με την εργασία τους και έχουν μια σταθερή εικόνα για τον εαυτό τους. Ωστόσο, τα κοινωνικά κίνητρα φαίνεται να είναι το ίδιο σημαντικά τόσο για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους όσο και για τους νεότερους. Τέλος, τα κίνητρα που αφορούν την ανάπτυξη, όπως η κυριαρχία και οι προκλήσεις, είναι λιγότερο σημαντικά για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους. Αντίθετα, τα κίνητρα που αφορούν την δυνατότητα μεταβίβασης της εμπειρίας και σε άλλες συνθήκες αυξάνονται με την ηλικία (Kooij et al., 2011).

Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας τείνουν να έχουν περισσότερα κίνητρα και να νιώθουν πιο ικανοποιημένοι από τους νεότερους (Ng & Feldman, 2010). Αυτό το εύρημα μπορεί να εξηγηθεί από την δυνατότητα επιλογής που έχουν οι εργαζόμενοι. Για παράδειγμα, οι πιο δυσαρεστημένοι υπάλληλοι αποχωρούν νωρίτερα από την εργασία. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας διαθέτουν πιο αυξημένη συναισθηματική και οργανωτική δέσμευση με αποτέλεσμα να έχουν πιο πολλές ευκαιρίες να επιλέξουν εργασία η οποία να σχετίζεται με τα κίνητρά τους σε όλη τη διάρκεια της καριέρας τους. Τέλος, η εμπειρία και η πρακτική πάνω στην εργασία λειτουργούν βοηθητικά και αυξάνουν την βουλευτική ικανότητα (Muraven & Baumeister, 2000).

2.6.ii Κίνητρα και χρηματικές αμοιβές στην εργασία

Η ανάγκη διερεύνησης της χρηματικής αμοιβής ως κίνητρο είναι πιθανό να προέκυψε για πρακτικούς λόγους. Πολλοί άνθρωποι συχνά φαίνεται να επιδιώκουν το χρήμα και σε έναν βαθμό να παραμερίζουν άλλες ανάγκες. Το ερώτημα εδώ είναι αν όντως η επιθυμία έχει δημιουργηθεί πραγματικά από το κίνητρο της αμοιβής ή είναι η έκφραση άλλων κινήτρων (Kehr et al., 2018).

Όσον αφορά την παραγωγικότητα, όταν αυτή έχει να κάνει με την ποσότητα της εργασίας τα χρηματικά κίνητρα έχει βρεθεί ότι την αυξάνουν (Jekins et al., 1998). Από την άλλη, τα χρηματικά κίνητρα δεν φαίνεται να αυξάνουν την ποιότητα. Η ποιότητα της εργασίας καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από το εγγενή κίνητρα (Cerasoli et al., 2014). Το γεγονός ότι τα χρήματα παρακινούν τους ανθρώπους για να εργαστούν, δεν σημαίνει αυτόματα ότι υπάρχει το κίνητρο για χρήμα. Η μελέτη για την ύπαρξη ενός τέτοιου κινήτρου απαιτεί την ανάπτυξη της κατάλληλης μεθοδολογίας για την έρευνα. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα έπρεπε να δείξουν ότι το κίνητρο για χρηματική αμοιβή δημιουργεί στην πραγματικότητα συναισθηματικές προτιμήσεις και στη συνέχεια ασκεί επιρροή στη συμπεριφορά των ατόμων.

Η έρευνα σχετικά με το κίνητρο για απόκτηση χρημάτων έχει περιοριστεί στην χρήση ερωτηματολογίων, τα οποία περιέχουν σαφείς αυτοαναφορές. Από έρευνες με τέτοια μεθοδολογία έχει φανεί ότι το κίνητρο σχετίζεται με διάφορα πρακτικά ζητήματα, όπως το κόστος ζωής, η υποστήριξη της οικογένειας κι άλλα κίνητρα όπως την ανάγκη για σύγκριση, την ανάγκη για επιρροή και κύρος (Srivastana et al., 2001). Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι για να βρεθεί αν όντως υπάρχει το κίνητρο για το χρήμα χρειάζεται να γίνουν επιπλέον έρευνες.

2.6.iii Κίνητρα και ηγεσία στην εργασία

Αν και η ηγεσία και το κίνητρο για εργασία φαίνεται να έχουν μια σχέση μεταξύ τους, οι μελέτες για αυτά μέχρι στιγμής φαίνεται να τα απομονώνουν. Επίσης, οι ερευνητές της ηγεσίας θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν τις γνώσεις που τους παρέχονται από τον τομέα της ψυχολογίας των κινήτρων (Kehr et al., 2018).

Η μελέτη της υπόθεσης ότι η αποτελεσματικότητα της ηγεσίας θα μπορούσε να σχετίζεται με την ενεργοποίηση των κινήτρων, της ισχύος και της επίτευξης των στόχων των εργαζομένων έδειξε ότι τα ασαφή κίνητρα των εργαζομένων επηρέαζαν το στυλ ηγεσίας που προτιμούσαν (Amann, 2014). Σύμφωνα με αυτή τη μελέτη, εάν το στυλ ηγεσίας ταίριαζε με τα εγγενή κίνητρα των εργαζομένων, ήταν περισσότερο αποδοτικοί.

Ο ηγέτης που εφαρμόζει την ηγεσία μετασχηματισμού συνεργάζεται με τις ομάδες οργάνωσης, ενθαρρύνει τα κίνητρα, την αποδοτικότητα στην ηγεσία και την ηθική. Η θεωρία της αυτοδιάθεσης, που αναφέρεται σε αυτή την ενότητα, επισημαίνει τρία σημαντικά σημεία την αυτονομία, την ικανότητα και την συσχέτιση. Η μετασχηματιστική ηγεσία αντίστοιχα χαρακτηρίζεται από την παροχή ενός νέου σημαντικού νοήματος στην εργασία κάτι που φανερώνει πως η ανάγκη της αυτονομίας καλύπτεται από αυτό το στυλ ηγεσίας (Bass, 1985). Στη συνέχεια και όσον αφορά την ανάγκη της ικανότητας, η μετασχηματιστική ηγεσία επισημαίνει τη σημασία οικοδόμησης ικανοτήτων στους εργαζόμενους. Οι μετασχηματιστικοί ηγέτες προσπαθούν να αναπτύξουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες των εργαζομένων τους παρέχοντας τους ευκαιρίες εκπαίδευσης, τις κατάλληλες συνθήκες μάθησης και ανατροφοδότηση (Kirkpatrick & Locke, 1996). Τέλος, σχετικά με την συσχέτιση, οι μετασχηματιστικοί ηγέτες δίνουν έμφαση στην ηθική και την τήρηση υψηλών προτύπων ηθικής, μπορούν να παραμελούν τα δικά τους συμφέροντα για το συνολικό καλό της ομάδας (Avolio, 1999).

2.7 Έρευνες αναφορικά με την βούληση για εργασία

Η βούληση για εργασία είναι μία έννοια που έκανε την εμφάνισή της τα τελευταία χρόνια. Τον 21ο αιώνα έχουν γίνει έρευνες στην ξένη βιβλιογραφία και αρθρογραφία που έχουν ως μεταβλητή την βούληση για εργασία (work volition), ενώ στον Ελλαδικό χώρο δεν εντοπίστηκαν έρευνες που να περιλαμβάνουν αυτήν την μεταβλητή.

Μελέτη σε μαθητές/τριες, η οποία εξετάζει την αυτοαποτελεσματικότητα στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, έδειξε ότι οι υψηλές βαθμολογίες στη βούληση για εργασία των μαθητών έχουν θετική συσχέτιση με την αυτοαποτελεσματικότητα στην λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας. Άρα, η βούληση για εργασία συνδέεται με θετικά επαγγελματικά αποτελέσματα. Αντίθετα, συσχετίζονται αρνητικά με τα εμπόδια στη σταδιοδρομία (Duffy et al., 2012).

Μελέτη σε προπτυχιακούς φοιτητές, η οποία εξετάζει τις σχέσεις μεταξύ της υποκειμενικής κοινωνικής θέσης, της βούλησης για εργασία και της προσαρμοστικότητας σταδιοδρομίας με την πάροδο του χρόνου, έδειξε ότι η βούληση για εργασία μεσολαβεί σημαντικά στη σχέση μεταξύ κοινωνικής θέσης και προσαρμοστικότητας σταδιοδρομίας. Τα αποτελέσματα φανερώνουν μια πρώτη υποστήριξη για τις υποθέσεις της Ψυχολογίας για την Θεωρία της Εργασίας σχετικά με τις σχέσεις από τους οικονομικούς περιορισμούς και την περιθωριοποίηση στην βούληση για εργασία και την προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας (Autin et al., 2017).

Μια ακόμη μελέτη σε εργαζόμενους ενήλικες, υπέθεσε ότι το ταίριασμα ατόμου-περιβάλλοντος και η έννοια της εργασίας θα μεσολαβούσαν πλήρως στη σχέση βούλησης για εργασία με την ικανοποίηση από την εργασία. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ο λόγος που η βούληση για εργασία σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση ήταν λόγω της ισχυρότερης αντιληπτής προσαρμογής του ατόμου με το εργασιακό περιβάλλον του και του μεγαλύτερου αντιληπτού νοήματος στην εργασία. Με βάση αυτά τα ευρήματα, οι σύμβουλοι ενθαρρύνονται να βοηθήσουν τους πελάτες να κατανοήσουν τους μοναδικούς παράγοντες που μπορεί να περιορίζουν την βούληση για εργασία και να στοχεύσουν συγκεκριμένα εμπόδια που επιδέχονται αλλαγή. Επιπλέον, τα ευρήματα αυτής της μελέτης επιβεβαιώνουν τις θεωρητικές προτάσεις του Blustein (2006), οι οποίες αναφέρουν ότι οι άνθρωποι που αντιλαμβάνονται ότι έχουν υψηλά επίπεδα επιλογής στη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας τους είναι πιο ευτυχισμένοι στην εργασία επειδή βρίσκονται σε θέσεις που ταιριάζουν καλύτερα στις προσωπικές προτιμήσεις και που δίνουν νόημα εργασίας (Duffy et al., 2015).

Έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών, δημοσιεύθηκε το 2021 και είχε ως σκοπό την εξέταση της βούλησης για εργασία και την εργασιακή ροή. Το δείγμα αποτελούνταν από 265 εργαζόμενες Κύπριες γυναίκες. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο υπό εξέταση μεταβλητών, πιο συγκεκριμένα, η βούληση για εργασία φάνηκε να προβλέπει την ροή στην εργασία. Επιπλέον,

οι Κύπριες εργαζόμενες γυναίκες φάνηκε να έχουν μέτρια επίπεδα βούλησης για εργασία. Η συγκεκριμένη έρευνα προτείνει την διερεύνηση της σχέσης της βούλησης για εργασία με την ψυχική ανθεκτικότητα (Κωστέρη, 2021).

Συμπερασματικά, όπως γίνεται φανερό από τις προηγούμενες ενότητες, δεν έχει γίνει έρευνα που να θέτει προς διερεύνηση τη σχέση ψυχικής ανθεκτικότητας και βούλησης για εργασία έως τώρα τόσο στην ελληνική όσο και στην ξένη σχετική βιβλιογραφία. Η ψυχική ανθεκτικότητα των εργαζομένων έχει μελετηθεί σε συνδυασμό με έννοιες όπως αυτή της αυτοαποτελεσματικότητας, της λήψης αποφάσεων, της επαγγελματικής εξουθένωσης, της ικανοποίησης από την εργασία κ.α. Αντίστοιχα μελέτες που εμπεριέχουν την βούληση για εργασία ως στοιχείο προς διερεύνηση, την μελετούν σε συνάρτηση με έννοιες όπως αυτή της αυτοαποτελεσματικότητας στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, της κοινωνικής θέσης, της ροής εργασίας, της προσαρμοστικότητας, της ικανοποίησης από την εργασία κ.α. Ως συνέπεια των συμπερασμάτων αυτών δημιουργήθηκε και η ανάγκη για διερεύνηση της ψυχικής ανθεκτικότητας και της βούλησης για εργασία στην παρούσα εργασία.

Δεύτερο Μέρος: Η Έρευνα

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 Σκοπός της έρευνας

Η παρούσα εργασία είχε ως σκοπό την διερεύνηση της ψυχικής ανθεκτικότητας και της βούλησης για εργασία των Ελλήνων και Ελληνίδων. Πιο συγκεκριμένα, σκοπός της ήταν η διερεύνηση της ψυχικής ανθεκτικότητας ως παράγοντα που είναι δυνατό να προβλέψει την βούληση για εργασία των εργαζομένων.

Επιπλέον διερεύνηση έγινε για να βρεθούν τα επίπεδα της ψυχικής ανθεκτικότητας και τα επίπεδα βούλησης για εργασία των εργαζομένων Ελλήνων και Ελληνίδων. Ακόμα, έγιναν προσπάθειες αναζήτησης των διαφορών που προκύπτουν ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και την εκάστοτε μεταβλητή. Πιο συγκεκριμένα, αναζητήθηκε η ύπαρξη διαφορών ανάλογα με τον εργασιακό τομέα και την βούληση για εργασία, το φύλο στα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας, την ηλικία και την προϋπηρεσία στα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας, την εκπαίδευση στα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και βούλησης για εργασία, το οικογενειακό εισόδημα στα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και βούλησης για εργασία και αν υπάρχουν διαφορές ανάλογα με την ικανοποίηση, το επάγγελμα και τις σπουδές στα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και βούλησης για εργασία.

3.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Με βάση το θεωρητικό και ερευνητικό πλαίσιο που αναπτύχθηκε έως τώρα καθώς και με γνώμονα το θέμα της παρούσας εργασίας, διατυπώνονται τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

- Ποια είναι τα επίπεδα της ψυχικής ανθεκτικότητας των εργαζομένων Ελλήνων και Ελληνίδων στην εποχή μας η οποία είναι αντιμέτωπη με την πανδημία;
- Ποια είναι τα επίπεδα της βούλησης για εργασία των εργαζομένων Ελλήνων και Ελληνίδων στην εποχή μας η οποία είναι αντιμέτωπη με την πανδημία;
- Σχετίζεται η ψυχική ανθεκτικότητα με την βούληση για εργασία στους Έλληνες και στις Ελληνίδες και αν ναι, ποια είναι η σχέση τους;
- Υπάρχουν διαφορές ανάλογα με τον εργασιακό τομέα στην βούληση για εργασία;
- Υπάρχουν διαφορές ανάλογα με το φύλο στα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας;
- Υπάρχουν διαφορές ανάλογα με την ηλικία και την προϋπηρεσία στα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας;
- Υπάρχουν διαφορές ανάλογα με την εκπαίδευση στα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και βούλησης για εργασία;
- Υπάρχουν διαφορές ανάλογα με το οικογενειακό εισόδημα στα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και βούλησης για εργασία;
- Υπάρχουν διαφορές ανάλογα με την ικανοποίηση, το επάγγελμα και τις σπουδές στα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και βούλησης για εργασία;

3.3 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων έγινε μέσω ερωτηματολογίου για τις υπό εξέταση μεταβλητές. Αυτό το μέσο συλλογής δεδομένων έδωσε την δυνατότητα στον ερευνητή να συλλέξει δεδομένα σε σύντομο χρονικό διάστημα, καθώς για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου αρκούσαν 15 λεπτά. Πριν την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου υπήρχε ενημερωτικό σημείωμα που πληροφορούσε τους συμμετέχοντες για τον σκοπό της έρευνας. Οι συμμετέχοντες οι οποίοι αποτέλεσαν το δείγμα κλήθηκαν να δώσουν απαντήσεις σε ένα τριμερές ερωτηματολόγιο το οποίο είχε ερωτήσεις για τα δημογραφικά, εργασιακά στοιχεία τους καθώς και την ικανοποίηση από την εργασία, τις σπουδές, το επάγγελμα τους και τη σχέση μεταξύ εργασιακού τομέα και επιθυμίας για αλλαγή δραστηριότητας ή θέσης εργασίας. Τα επόμενα μέρη ζητούσαν από τους συμμετέχοντες να απαντήσουν για το επίπεδο συμφωνίας ή διαφωνίας τους σε δηλώσεις για την ψυχική τους ανθεκτικότητα και την βούληση για εργασία.

Επιπλέον, το ερωτηματολόγιο δημοσιεύθηκε σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Η χρήση του ερωτηματολογίου σε ηλεκτρονική μορφή, διασφάλισε την ανωνυμία καθώς δεν χρειάστηκε να είναι παρών ο ερευνητής και έτσι το άτομο ήταν πιο πιθανό να απαντήσει με μεγαλύτερη ειλικρίνεια. Ο υπερσύνδεσμος με το ερωτηματολόγιο στάλθηκε σε εργαζομένους του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα καθώς και γενικότερα σε εργαζομένους. Ο σύνδεσμος δημοσιεύθηκε στους ατομικούς λογαριασμούς LinkedIn και Facebook της ερευνήτριας καθώς και σε άλλα μέσα κοινωνικής δικτύωσης καλώντας εργαζομένους άνω των 25 ετών να δώσουν τις απαντήσεις τους.

Στους πιθανούς συμμετέχοντες δόθηκαν εξ' αρχής οι οδηγίες για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, οι απαραίτητες πληροφορίες στο ενημερωτικό σημείωμα όπως το ονοματεπώνυμο και η ιδιότητα της ερευνήτριας και ο τίτλος της ερευνητικής εργασίας. Επιπλέον, επισημάνθηκε ότι η συμμετοχή είναι εθελοντική και άρα ανώνυμη. Ενημερώθηκαν ότι οι απαντήσεις τους ήταν εμπιστευτικές και ότι όλες οι απαντήσεις που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν για ερευνητικό και μόνο σκοπό. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι ενημερώθηκαν ότι δεν υπήρχαν σωστές και λάθος απαντήσεις. Επίσης, τους ζητήθηκε να απαντήσουν με ειλικρίνεια και τους έγινε γνωστό εκ των προτέρων ότι για την συμπλήρωση του συνολικού ερωτηματολογίου αρκούσαν 15 λεπτά. Τέλος, τους δόθηκε η διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της ερευνήτριας ώστε να επικοινωνήσουν μαζί της για οποιαδήποτε απορία.

Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από τον Απρίλιο 2022 έως τον Ιούνιο 2022, διάστημα κατά το οποίο υπάρχουν κάποια μέτρα από την Ελληνική Κυβέρνηση που σχετίζονται με την μείωση της εξάπλωσης της πανδημίας Covid-19. Το ερωτηματολόγιο συντάχθηκε σε ηλεκτρονική μορφή μέσω Google Forms, ώστε να μπορεί να απαντηθεί από εργαζομένους σε όλη την Ελλάδα χωρίς να απαιτείται η φυσική παρουσία των συμμετεχόντων. Ο υπερσύνδεσμος του ερωτηματολογίου μπορούσε να απαντηθεί με τη χρήση του συνόλου των ηλεκτρονικών μέσων όπως επιτραπέζιος υπολογιστής, λάπτοπ, τάμπλετ και κινητό τηλέφωνο κάτι που καθιστούσε την συμπλήρωσή του εύκολη και άμεση. Με τον τρόπο αυτό υπήρχε πρόσβαση σε περισσότερους εργαζόμενους και εργαζόμενες και εξυπηρετούσε την πρόληψη νόσησης από τον κορονοϊό.

Οι συμμετέχοντες απάντησαν σε όλες τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, οπότε δεν υπήρξαν τιμές που δεν είχαν απαντηθεί. Για να γίνει αυτό, το ερωτηματολόγιο είχε κατασκευαστεί έτσι ώστε η απάντηση σε κάθε ερώτηση να είναι υποχρεωτική για την ολοκλήρωση του ερωτηματολογίου, έτσι αποφεύχθηκε ο αποκλεισμός συμμετεχόντων και η απουσία απαντήσεων.

3.4 Πληθυσμός – Δείγμα – Δειγματοληψία

Ο πληθυσμός ο οποίος μελετήθηκε στην παρούσα έρευνα είναι αυτός των εργαζόμενων Ελλήνων και Ελληνίδων. Πιο συγκεκριμένα, το δείγμα αποτελείται από αυτοαπασχολούμενους, εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα από όλη την Ελλάδα. Επιπλέον, υπήρχε η επιλογή «άλλο» για εργαζόμενους οι οποίοι δεν ανήκουν σε κάποια από τις παραπάνω κατηγορίες. Αυτή η επιλογή δόθηκε καθώς υπάρχουν εργαζόμενοι οι οποίοι μπορεί να απασχολούνται σε παραπάνω από μία θέσεις εργασίας ή να είναι αυτοαπασχολούμενοι που παράλληλα εργάζονται και στον ιδιωτικό τομέα.

Η μέθοδος δειγματοληψίας που χρησιμοποιήθηκε ήταν αυτή του δείγματος «ευκολίας», με δείγμα από εργαζομένους στους οποίους υπήρχε πρόσβαση, δηλαδή το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε ηλεκτρονικά σε εργαζόμενους διάφορων επαγγελματικών κλάδων, δημοσίων και ιδιωτικών. Πιο συγκεκριμένα, το συνολικό ερωτηματολόγιο έγινε μέσω google forms και έτσι υπήρχε σε ηλεκτρονική μορφή. Στάλθηκε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και αναρτήθηκε σε σελίδες επαγγελματικών ομάδων, επαγγελματικές πλατφόρμες και μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Η μέθοδος αυτή ανήκει στην κατηγορία δειγματοληψιών «μη πιθανότητας» (Field, 2009). Στην

κατηγορία αυτή της «μη πιθανότητας» στην οποία ανήκει η «βολική-ευκαιριακή» δειγματοληψία, υπάρχει μέρος του πληθυσμού το οποίο ποτέ δεν θα μπορούσε να επιλεγεί σε κάποιο άλλο δείγμα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, όποια συμπεράσματα εξαχθούν με βάση το συγκεκριμένο δείγμα να μην μπορούν να γενικευθούν συνολικά για όλο τον πληθυσμό. Αυτός, άλλωστε, είναι ένας περιορισμός αυτής της έρευνας.

Συνολικά το μέγεθος του δείγματος ήταν 208 έλληνες και ελληνίδες εργαζόμενοι. Στην συνέχεια, ακολουθούν τα δημογραφικά στοιχεία, τα εργασιακά χαρακτηριστικά και οι απαντήσεις του δείγματος σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία τους, τις σπουδές και το επάγγελμα.

Τα δημογραφικά στοιχεία για το δείγμα της έρευνας παρουσιάζονται στον Πίνακα 1. Παρατηρείται ότι το δείγμα συμπληρώθηκε από γυναίκες κατά 59,6% και άνδρες 40,4%. Όσον αφορά την ηλικία των συμμετεχόντων, αυτοί είναι από 25 ετών και πάνω. Η πλειοψηφία του δείγματος 56,7% είναι 25-35 ετών και το υπόλοιπο 43,3% είναι 36 ετών και πάνω. Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση το 40,4% είναι άγαμοι και το 33,7% έγγαμοι, ενώ 17,8% βρίσκεται σε μακροχρόνια σχέση. Το 76% του δείγματος διαμένει στην πρωτεύουσα ή τη συμπρωτεύουσα. Το 39,9% κατέχει πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 5,8% είναι φοιτητές σε ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 13,5% έχει ολοκληρώσει το Γυμνάσιο ή το Λύκειο, 34,1% κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο και μόνο 1,4% διδακτορικό τίτλο σπουδών. Το 32,4% δηλώνει ετήσιο οικογενειακό εισόδημα έως 10.000€ και το 27,5% 10-15.000€.

Πίνακας 1. Δημογραφικά στοιχεία του δείγματος

		N	%
1. Φύλο	Άνδρας	84	40.4%
	Γυναίκα	124	59.6%
2. Ηλικία	25-30	76	36.5%
	31-35	42	20.2%
	36-40	35	16.8%
	41-45	21	10.1%
	45 – 55	21	10.1%
	55+	13	6.3%
3. Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	84	40.4%
	Έγγαμος/η	70	33.7%

	Μακροχρόνια σχέση	37	17.8%
	Χωρίς σχέση	17	8.2%
4. Τόπος Διαμονής	Κωμόπολη	8	3.8%
	Μεγαλούπολη (> από 25.000 κατοίκους)	22	10.6%
	Πόλη (< 25.000 κατοίκους)	14	6.7%
	Πρωτεύουσα – Συμπρωτεύουσα	158	76.0%
	Χωριό	6	2.9%
	5. Εκπαίδευση	Γυμνάσιο	2
Λύκειο		26	12.5%
Προπτυχιακό ΑΕΙ/ΤΕΙ		12	5.8%
Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ		83	39.9%
Μεταπτυχιακό		71	34.1%
Διδακτορικό		3	1.4%
Άλλο		11	5.3%
6. Εισόδημα (οικογενειακό, έως 10.000 ετήσιο)		67	32.4%
	10-15.000	57	27.5%
	16-20.000	20	9.7%
	21-25.000	20	9.7%
	25-30.000	22	10.6%
	>30.000	21	10.1%

Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται τα επιμέρους χαρακτηριστικά του δείγματος. Το 66,3% είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι, το 21,6% δημόσιοι υπάλληλοι και το 10,6% είναι αυτοαπασχολούμενοι. Συνολική προϋπηρεσία κάτω των 5 ετών κατέχει το 31,7% του δείγματος, ενώ το 23,1% 6-10 έτη. Προϋπηρεσία άνω των 11 ετών έχει το 45,2% του δείγματος. Στην τρέχουσα θέση εργασίας το 58,7% εργάζεται έως 3 έτη, από 4 έως 6 έτη το 14,4%, 7 έως 9 έτη μόνο το 7,7%, ενώ το 19,2% πάνω από 9 έτη.

Πίνακας 2. Εργασιακά χαρακτηριστικά του δείγματος

		N	%
1. Εργασιακός τομέας	Αυτοαπασχολούμενος/η	22	10.6%
	Δημόσιος	45	21.6%
	Ιδιωτικός	138	66.3%
	Άλλο	3	1.4%
2. Έτη συνολικής εργασίας	1-5	66	31.7%
	6-10	48	23.1%
	11-15	31	14.9%
	16-20	31	14.9%
	21-25	9	4.3%
	25+	23	11.1%
	3. Έτη στην τρέχουσα θέση εργασίας	1-3	122
4-6		30	14.4%
7-9		16	7.7%
9+		40	19.2%

3.5 Κλίμακες του ερωτηματολογίου

Το συνολικό ερωτηματολόγιο αποτελείται από τρεις κλίμακες. Η πρώτη αφορά τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος, η δεύτερη είναι η κλίμακα της ψυχικής ανθεκτικότητας και η τρίτη είναι η κλίμακα της βούλησης για εργασία.

3.5.i Κλίμακα δημογραφικών και εργασιακών στοιχείων

Σε αυτό το ερωτηματολόγιο οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τον τόπο διαμονής, το επίπεδο εκπαίδευσης, το εισόδημα, τον εργασιακό τομέα, τα έτη συνολικής εργασίας, τα έτη στην τρέχουσα θέση εργασίας, την ικανοποίηση από την τρέχουσα δουλειά τους, το αν θα ήθελαν να αλλάξουν επαγγελματική δραστηριότητα ή θέση εργασίας και το αν θα ξαναέκαναν το ίδιο επάγγελμα αν ξεκινούσαν τη ζωή τους από την αρχή.

3.5.ii Κλίμακα ανθεκτικότητας

Το δεύτερο ερωτηματολόγιο αποτελείται από την Κλίμακα Ανθεκτικότητας Connor Davidson (The Connor-Davidson Resilience Scale [CD-RISK-25]). Κατασκευάστηκε από τους Connor και Davidson το 2003 με σκοπό τη μέτρηση της ψυχικής ανθεκτικότητας στον γενικό πληθυσμό και την εκτίμηση της μεταβλητότητας της ψυχικής ανθεκτικότητας σε κλινικά δείγματα. Προσαρμογή της κλίμακας στα Ελληνικά έχει γίνει από τους Δημητριάδου Δ. και Σταλίκας Α (2008). Πιο συγκεκριμένα, η Κλίμακα Ανθεκτικότητας Connor Davidson (CD-RISK-25) έχει προσαρμοστεί στην ελληνική γλώσσα και έχει μεταφραστεί σε αυτή έχοντας ως βάση τη διαδικασία της αντίστροφης ανεξάρτητης μετάφρασης. Η Κλίμακα αυτή δείχνει ικανοποιητική συγκλίνουσα και αποκλίνουσα εγκυρότητα και παρουσιάζει τα διαφορετικά επίπεδα ανθεκτικότητας σε πληθυσμούς οι οποίοι παρουσιάζουν διαφορές ως προς τον βαθμό ανθεκτικότητας. Η δοκιμή της Κλίμακας στον γενικό πληθυσμό και σε κλινικά δείγματα παρουσίασε καλή εσωτερική συνέπεια (Cronbach's alpha 0,89), και καλή αξιοπιστία στις επαναληπτικές μετρήσεις (συντελεστής ενδοσυσχέτισης 0,87). Στην παρούσα έρευνα ο συντελεστής αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας του ερωτηματολογίου (Cronbach's alpha) ήταν 0,881.

Η Κλίμακα Ανθεκτικότητας Connor Davidson (CD-RISK-25) αποτελείται από 25 προτάσεις αναφοράς, οι οποίες απαντώνται με βάση μιας κλίμακας τύπου Likert πέντε διαβαθμίσεων από το 1 έως το 5. Πιο συγκεκριμένα, η κλίμακα διαμορφώθηκε ως εξής: 1 (=καθόλου αληθές), 2 (=σπάνια αληθές), 3 (=κάποιες φορές αληθές), 4 (=συχνά αληθές) και 5 (=σχεδόν πάντα αληθές). Οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν στις ερωτήσεις αυτές σκεπτόμενοι το πώς έχουν αισθανθεί τις τελευταίες 30 ημέρες. Οι προτάσεις βασίστηκαν στη μελέτη προηγούμενων ερευνών αλλά και συγγενών με την ανθεκτικότητα εννοιολογικών κατασκευών. Επιπλέον, οι προτάσεις αυτές αντιστοιχούν στους παρακάτω πέντε παράγοντες. Ο πρώτος παράγοντας είναι η προσωπική επάρκεια, τα υψηλά στάνταρ και η επιμονή. Ο δεύτερος είναι η εμπιστοσύνη στο προσωπικό ένστικτο, η ανεκτικότητα σχετικά με την αρνητική διάθεση και η ενδυναμωτική επίδραση του στρες. Ο τρίτος αφορά την θετική αποδοχή της αλλαγής και τις ασφαλείς σχέσεις. Ο τέταρτος τον έλεγχο και ο πέμπτος του πνευματικού χαρακτήρα επιρροές. Η Κλίμακα αυτή εξάγει μια συνολική βαθμολογία με εύρος από 0 έως 100. Οι υψηλές τιμές

σημαίνουν μεγαλύτερη ψυχική ανθεκτικότητα και οι χαμηλές τιμές υποδεικνύουν μικρότερη ανθεκτικότητα (Connor & Davidson,2003).

Επίσης, έχει χρησιμοποιηθεί στον γενικό πληθυσμό και σε κλινικά δείγματα με καλή εσωτερική συνέπεια και καλή αξιοπιστία ελέγχου-επανελέγχου. Επιπρόσθετα πεδία στα οποία η CD-RISK-25 θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί είναι σε μελέτες που αφορούν την βιολογία της ψυχικής ανθεκτικότητας, σε κλινικό περιβάλλον ώστε να προσδιορίσει τους παράγοντες οι οποίοι έχουν σχέση με την ανθεκτικότητα καθώς και στην αξιολόγηση προγραμμάτων, τα οποία θα μπορούν να ενισχύσουν την ανθεκτικότητα. Τέλος, θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί σε μελέτες, οι οποίες έχουν σκοπό να διερευνήσουν νέες στρατηγικές για την αντιμετώπιση του άγχους και στην εύρεση επαγγελματιών που εργάζονται κάτω από έντονα στρεσογόνες συνθήκες (Connor & Davidson,2003).

3.5.iii Κλίμακα Βούλησης για εργασία

Το τρίτο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε αποτελείται από την Κλίμακα Βούλησης για εργασία (work volition). Πιο συγκεκριμένα χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Work Volition Scale (WVS) (Duffy et al. 2012). Το εργαλείο αυτό μετρά την αντιληπτή ικανότητα για επαγγελματικές επιλογές παρά τους περιορισμούς ή πιο απλά την βούληση για εργασία του πληθυσμού στον οποίο χορηγείται.

Για τους σκοπούς της παρούσας εργασίας, δόθηκε άδεια χρήσης του ερωτηματολογίου από τους μεταφραστές της κλίμακας WVS στα Ελληνικά, Κωστέρη Μ. και Χαροκοπάκη Α (2021). Πιο συγκεκριμένα, η πρώτη χρήση στα Ελληνικά έγινε στα πλαίσια διπλωματικής εργασίας με θέμα την βούληση για εργασία και εργασιακή ροή σε Κύπριες εργαζόμενες γυναίκες (Κωστέρη, 2021).

Η Κλίμακα Βούλησης για εργασία αποτελείται από 13 προτάσεις αναφορές, οι οποίες απαντώνται με βάση μια κλίμακα τύπου Likert 7 διαβαθμίσεων από το 1 έως το 7. Πιο συγκεκριμένα, η κλίμακα διαμορφώθηκε ως εξής: 1(=διαφωνώ έντονα), 2(=διαφωνώ μέτρια), 3(=διαφωνώ σε πολύ μικρό βαθμό), 4(ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ), 5(=συμφωνώ), 6(=συμφωνώ πολύ), 7(=συμφωνώ απόλυτα). Οι προτάσεις αυτές σχηματίζουν κάποιες υποκλίμακες. Οι υποκλίμακες αυτές είναι αυτή της βούλησης (ερωτήσεις 1,2,9,12) , των οικονομικών περιορισμών (ερωτήσεις 5,6,7,8,10) και των δομικών περιορισμών (ερωτήσεις

3,4,11,14). Ενδεικτικά κάποιες ερωτήσεις περιλαμβάνουν αυτές τις αναφορές: «Νιώθω ότι μπορώ να αλλάξω δουλειά αν το θέλω», «Λόγω της οικονομικής μου κατάστασης, πρέπει να πάω σε όποια δουλειά βρω» και «Οι δουλειές που θα ήθελα να ακολουθήσω δεν υπάρχουν στην περιοχή μου». Η μελέτη των Duffy, Diemer, Perry, et al. (2012) με δείγμα από εργαζόμενους ενήλικες βγήκε ότι οι συνολικές βαθμολογίες της κλίμακας δείχνουν καλή αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας, η τιμή Cronbach's alpha ήταν 0,80, και συσχετίζονται σε αναμενόμενες κατευθύνσεις με σχετικές δομές, όπως οι αυτοαξιολογήσεις, εργασιακή εστία ελέγχου, εμπόδια σταδιοδρομίας και ικανοποίηση από την εργασία. Η μελέτη αυτή, στην οποία βασίστηκε η κατασκευή του ερωτηματολογίου, κάνει προτάσεις για μελλοντικά πεδία έρευνας που μπορεί να σχετίζονται με τη βούληση για εργασία. Θα μπορούσε να διερευνηθεί περισσότερο η σχέση βούλησης για εργασία με τα δημογραφικά στοιχεία για διερεύνηση τυχόν διαφορών μεταξύ των φύλων, της καταγωγής και της τάξης. Περαιτέρω διερεύνηση της σχέσης της βούλησης για εργασία με καθιερωμένες κατασκευές στον επαγγελματικό τομέα, όπως η οργανωτική δέσμευση, η εργασιακή απόδοση και η ικανοποίηση από τη ζωή θα ήταν ενδιαφέρον να μελετηθούν.

Η μελέτη των Duffy et. al. (2013) για τους άνεργους ενήλικες για τους μισθωτούς ενήλικες βρήκε επίσης ότι οι βαθμολογίες της κλίμακας και της υποκλίμακας είναι αξιόπιστες και συσχετίζονται έντονα με την εργασιακή ικανοποίηση, η τιμή Cronbach's alpha ήταν 0,80. Η έρευνα στα πλαίσια διπλωματικής για την βούληση για εργασία και τη ροή εργασίας είχε τον δείκτη Cronbach's alpha 0,789 (Κωστήρη, 2021).

3.5 Μεθοδολογία Έρευνας

Όσον αφορά την μεθοδολογική προσέγγιση, η έρευνα είναι ποσοτική και σχεσιακή μεταξύ δύο μεταβλητών αυτών της ψυχικής ανθεκτικότητας και της βούλησης για εργασία. Ο λόγος επιλογής της ποσοτικής μεθόδου ήταν γιατί με αυτή τη μέθοδο ο ερευνητής έχει την δυνατότητα να έχει ως δείγμα μεγάλο μέρος του πληθυσμού που μελετά. Σχετικά με την χρονική διάρκεια, είναι συγχρονική γιατί οι δύο αυτές μεταβλητές εξετάζονται μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

3.5.i Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων

Μετά την συλλογή των απαντήσεων έγινε κωδικοποίηση, αποκωδικοποίηση των δεδομένων και ανάλυσή τους μέσω του προγράμματος επεξεργασίας δεδομένων SPSS. Πιο συγκεκριμένα, τα δεδομένα κάθε φορά που γινόταν υποβολή του ερωτηματολογίου από τους

συμμετέχοντες αποθηκεύονταν αυτόματα. Για την επεξεργασία των δεδομένων αυτών, την διερεύνηση και την ανάλυσή τους μεταφέρθηκαν και κωδικοποιήθηκαν στο στατιστικό σύστημα SPSS και συγκεκριμένα στην έκδοση v.28.

Για να καθοριστεί ο τρόπος διερεύνησης των ερευνητικών ερωτημάτων, αν δηλαδή θα χρησιμοποιούνταν παραμετρικοί ή μη παραμετρικοί έλεγχοι, διενεργήθηκε έλεγχος κανονικότητας Kolmogorov – Smirnov, σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% για όλες τις υπό μελέτη μεταβλητές. Από τα αποτελέσματα αυτού του ελέγχου, φάνηκε ότι πληρείται η προϋπόθεση κανονικότητας, γιατί οι τιμές p-values > 0,5. Με βάση τα παραπάνω, η χρήση παραμετρικών ελέγχων για την εξέταση των διαφορών μεταξύ των κατηγοριών των δημογραφικών και εργασιακών στοιχείων στην ψυχική ανθεκτικότητα και την βούληση εργασίας κρίθηκε δόκιμη.

Αρχικά, χρησιμοποιήθηκαν αναλύσεις περιγραφικής στατιστικής για τον υπολογισμό των Μέσων Όρων, των Τυπικών Αποκλίσεων, των Διαμέσων, του Εύρους, της ασυμμετρίας και της κύρτωσης για τις μεταβλητές που χρησιμοποιούνται στην έρευνα. Έπειτα, για την ανίχνευση των επιδράσεων των ανεξάρτητων μεταβλητών στη βούληση εργασίας διενεργήθηκε ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης.

4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Η αξιοπιστία των υποκλιμάκων της Κλίμακας Βούλησης Εργασίας (Duffy et al., 2012) και της συνολικής Κλίμακας Ανθεκτικότητας Connor Davidson υπολογίστηκαν με τον δείκτη Cronbach's alpha. Η αξιοπιστία της κλίμακας της ψυχικής ανθεκτικότητας προέκυψε ικανοποιητική ($\alpha=0,881$).

Πιο συγκεκριμένα, στη συνέχεια παρουσιάζονται τα περιγραφικά στοιχεία των ερωτήσεων της κλίμακας ψυχικής ανθεκτικότητας (Πίνακας 3). Η κλίμακα της ψυχικής ανθεκτικότητας είναι από το 1 (καθόλου αληθές) έως το 5 (σχεδόν πάντα αληθές). Μέσο όρο άνω του 3 παρουσιάζουν οι ερωτήσεις «15. Έχω στενές και ασφαλείς σχέσεις» (Μ.Ο.=3,04, Τ.Α.=0,81), «18. Προηγούμενες επιτυχίες μου δίνουν αυτοπεποίθηση για καινούργιες προκλήσεις» (Μ.Ο.=3,09, Τ.Α.=0,81), «23. Κάνω την καλύτερη δυνατή προσπάθεια, ό,τι και να γίνει» (Μ.Ο.=3,14, Τ.Α.=0,79) και «37. Εργάζομαι για να επιτυγχάνω τους στόχους μου» (Μ.Ο.=3,03, Τ.Α.=1,08). Μέσο όρο πολύ κοντά στο 3 παρουσιάζουν οι ερωτήσεις «14. Μπορώ να προσαρμόζομαι στην αλλαγή» (Μ.Ο.=2,96, Τ.Α.=0,84) και «21. Έχω την τάση να ανακάμπω μετά από κάποια δοκιμασία ή ασθένεια» (Μ.Ο.=2,96, Τ.Α.=0,76). Χαμηλότερος μέσος όρος παρουσιάζεται στην ερώτηση «16. Μερικές φορές η μοίρα και ο Θεός μπορούν να βοηθήσουν» (Μ.Ο.=1,64, Τ.Α.=1,23).

Πίνακας 3. Περιγραφικά στοιχεία των ερωτήσεων της κλίμακας ψυχικής ανθεκτικότητας

	Μ.Ο.	Τ.Α.
1. Μπορώ να προσαρμόζομαι στην αλλαγή	2.96	.84
2. Έχω στενές και ασφαλείς σχέσεις	3.04	.81
3. Μερικές φορές η μοίρα και ο Θεός μπορούν να βοηθήσουν	1.64	1.23
4. Μπορώ να τα βγάλω πέρα με ό,τι μου προκύπτει	2.80	.80
5. Προηγούμενες επιτυχίες μου δίνουν αυτοπεποίθηση για καινούργιες προκλήσεις	3.09	.81
6. Βλέπω την εύθυμη πλευρά των πραγμάτων	2.64	.95
7. Το να αντεπεξέρχομαι στο στρες μου δίνει δύναμη	2.46	1.06
8. Έχω την τάση να ανακάμπω μετά από κάποια δοκιμασία ή ασθένεια	2.96	.76

9. Τα πράγματα συμβαίνουν για κάποιο λόγο	2.47	1.33
10. Κάνω την καλύτερη δυνατή προσπάθεια, ό,τι και να γίνει	3.14	.79
11. Μπορώ να επιτυγχάνω τους στόχους μου	2.86	.75
12. Όταν τα πράγματα φαίνονται χωρίς ελπίδα, εγώ δεν παραιτούμαι	2.73	.95
13. Ξέρω που να στραφώ για βοήθεια	2.84	.93
14. Όταν βρίσκομαι κάτω από πίεση, συγκεντρώνομαι και σκέφτομαι καθαρά	2.27	1.08
15. Προτιμώ να παίρνω το προβάδισμα στην επίλυση προβλημάτων	2.68	.87
16. Δεν αποθαρρύνομαι εύκολα από την αποτυχία	2.39	.96
17. Με θεωρώ δυνατό άτομο	2.94	.90
18. Μπορώ να παίρνω μη δημοφιλείς ή δύσκολες αποφάσεις	2.65	.93
19. Μπορώ να χειρίζομαι δυσάρεστα συναισθήματα	2.48	.89
20. Έχω ανάγκη να ακολουθώ τη διαίσθησή μου	2.52	.97
21. Έχω ισχυρή αίσθηση σκοπού	2.75	.86
22. Νιώθω ότι έχω τον έλεγχο της ζωής μου	2.41	.93
23. Μου αρέσουν οι προκλήσεις	2.34	.96
24. Εργάζομαι για να επιτυγχάνω τους στόχους μου	3.03	.80
25. Καμαρώνω για τις επιτεύξεις μου	2.77	1.08

Η συνολική μεταβλητή της ψυχικής ανθεκτικότητας υπολογίστηκε από το άθροισμα των σκορ στις 25 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου και λαμβάνει τιμές 0-100. Βρέθηκε ότι ο μέσος όρος του δείγματος είναι 66,86 με τυπική απόκλιση 11,98 μονάδες, που σημαίνει ότι το δείγμα κατά μέσο όρο έχει μέτρια προς υψηλή ψυχική ανθεκτικότητα (Πίνακας 4). Με βάση τις τιμές ασυμμετρίας και κύρτωσης που φαίνονται στον πίνακα 4, παρατηρούμε ότι η κατανομή είναι πολύ κοντά στην κανονική. Στη συνέχεια, με βάση τις ελάχιστες και μέγιστες τιμές που προέκυψαν από το δείγμα, έγινε μια προσπάθεια ομαδοποίησης των σκορ της ψυχικής ανθεκτικότητας ώστε να προκύψουν τα ποσοστά σε κάθε κατηγορία. Η ελάχιστη τιμή ψυχικής ανθεκτικότητας ήταν 36 και η μέγιστη 95. Τιμές κάτω του 50 παρουσίασε το 8,65% του δείγματος και τιμές 51-60 το

17,31%. Μεγαλύτερα είναι τα ποσοστά στα υψηλότερα σκορ όπου 62% του δείγματος παρουσιάζει σκορ από 61 ως 80 και μόνο το 12,2% σκορ άνω του 80.

Πίνακας 4. Περιγραφικά στοιχεία για τη μεταβλητή Ψυχική ανθεκτικότητα

Μέσος όρος	66.86
Διάμεσος	67.00
Τυπική Απόκλιση	11.98
Ασυμμετρία	-.360
Κύρτωση	.050
Εύρος	59.00
Ελάχιστο	36.00
Μέγιστο	95.00

Έπειτα, τα περιγραφικά στοιχεία για τις υποκλίμακες και τη συνολική βαθμολογία της βούλησης εργασίας παρουσιάζονται στον Πίνακα 5. Τόσο οι υποκλίμακες της βούλησης για εργασία όσο και η συνολική κλίμακα παρουσιάζουν ικανοποιητική ή αποδεκτή αξιοπιστία. Συγκεκριμένα, για τον παράγοντα της βούλησης Cronbach's alpha 0,701 (4 στοιχεία), για τον παράγοντα των οικονομικών περιορισμών Cronbach's alpha= 0,663 (5 στοιχεία) και για τον παράγοντα των δομικών περιορισμών Cronbach's alpha= 0,675 (4 στοιχεία). Η συνολική κλίμακα βούλησης εργασίας παρουσιάζει Cronbach's alpha= 0,772 (13 στοιχεία) και παίρνει τιμές από 13 έως 91. Ο μέσος όρος της συνολικής βούλησης για εργασία είναι 57,28 με τυπική απόκλιση 10,93. Η ελάχιστη τιμή βούλησης για εργασία είναι 29, ενώ η μέγιστη 84. Σχετικά με τις υποκλίμακες βούληση, οικονομικοί περιορισμοί και δομικοί περιορισμοί, υψηλότερο μέσο όρο έχει η υποκλίμακα της βούλησης (Μ.Ο.=17,48, Τ.Α.=4,29), ακολουθεί η υποκλίμακα των οικονομικών περιορισμών (Μ.Ο.=16,27, Τ.Α.=5,48) και τέλος χαμηλότερο μέσο όρο έχουν οι δομικοί περιορισμοί (Μ.Ο.=15,92, Τ.Α.=4,836). Οι τιμές ασυμμετρίας και κύρτωσης για τη συνολική βούληση για εργασία έδειξαν ότι η κατανομή είναι πολύ κοντά στην κανονική.

Κατηγοριοποιώντας τις τιμές της συνολικής βούλησης εργασίας σύμφωνα με την κωδικοποίηση των ερωτήσεων (1-7), το 5,77% του δείγματος παρουσιάζει χαμηλή βούληση εργασίας, το 26,44% χαμηλή προς μέτρια, το 43,75% μέτρια προς αρκετή, το 21,63% αρκετή προς υψηλή και το 2,4% πολύ υψηλή.

Πίνακας 5. Περιγραφικά στοιχεία για τις υποκλίμακες και τη συνολική βαθμολογία της βούλησης για εργασία

	Βούληση	Οικονομικοί Περιορισμοί	Δομικοί Περιορισμοί	Βούλησης εργασίας (συνολική)
Μέσος όρος	17.48	16.27	15.92	57.28
Διάμεσος	18.00	16.00	16.00	57.00
Τυπική Απόκλιση	4.29	5.48	4.836	10.93
Ασυμμετρία	-.620	.357	-.035	-.118
Κύρτωση	.550	-.491	.038	-.270
Εύρος	24.00	28.00	24.00	55.00
Ελάχιστο	4.00	7.00	4.00	29.00
Μέγιστο	28.00	35.00	28.00	84.00

Στον Πίνακα 6, δίνονται συνοπτικά οι απαντήσεις του δείγματος σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία τους, τις σπουδές και το επάγγελμα. Συνολικά το 65,9% δηλώνει ικανοποιημένο ή πολύ ικανοποιημένο από την τρέχουσα δουλειά του ενώ μόνο το 9,7% δηλώνει δυσαρεστημένο ή πολύ δυσαρεστημένο. Ούτε ικανοποιημένο ούτε δυσαρεστημένο δηλώνει το 24,5% των συμμετεχόντων. Παρόλα αυτά, μόνο το 33,2% δεν θα επιθυμούσε να αλλάξει θέση εργασίας. Συγκεκριμένα, το 12% θα ήθελε να μετακινηθεί σε άλλη επιχείρηση με το ίδιο αντικείμενο, το 13% να αλλάξει και αντικείμενο και επιχείρηση, το 15,4% να αλλάξει εντελώς επαγγελματική δραστηριότητα και το 26,4% να αυξήσει την επαγγελματική δραστηριότητα με επιπλέον πεδία.

Πίνακας 6. Απαντήσεις του δείγματος σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία, τις σπουδές και το επάγγελμα

		N	%
1. Πόσο ικανοποιημένος είστε από την τρέχουσα δουλειά σας;	Πολύ δυσαρεστημένος	2	1.0%
	Δυσαρεστημένος	18	8.7%
	Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος	51	24.5%
	Ικανοποιημένος	104	50.0%
	Πολύ ικανοποιημένος	33	15.9%
2. Θα θέλατε να αλλάξετε επαγγελματική δραστηριότητα ή θέση εργασίας;	Να μετακινηθώ σε άλλη επιχείρηση με το ίδιο αντικείμενο	25	12.0%
	Να αλλάξω και αντικείμενο εργασίας και επιχείρηση	27	13.0%
	Να αλλάξω εντελώς επαγγελματική δραστηριότητα	32	15.4%
	Να αυξήσω την επαγγελματική δραστηριότητα με επιπλέον πεδία	55	26.4%
	Όχι	69	33.2%
3. Εάν ξεκινούσατε τη ζωή σας από την αρχή θα επιλέγατε ξανά τις ίδιες σπουδές;	Ναι	87	41.8%
	Όχι	121	58.2%
4. Εάν ξεκινούσατε τη ζωή σας από την αρχή θα ξανακάνατε το ίδιο επάγγελμα;	Ναι	96	46.2%
	Όχι	112	53.8%

Στην συνέχεια, παρουσιάζονται τα στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα από τον έλεγχο της σχέσης των δημογραφικών και εργασιακών χαρακτηριστικών με την ψυχική ανθεκτικότητα και την βούληση εργασίας. Δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων, των τόπων διαμονής και της οικογενειακής κατάστασης και των ετών στην τρέχουσα θέση εργασίας σε καμία από τις δύο εξαρτημένες μεταβλητές.

Επιπρόσθετα, εξετάστηκε το ενδεχόμενο τα επίπεδα της ψυχικής ανθεκτικότητας να διαφοροποιούνται ανάλογα με την ηλικιακή ομάδα. Υλοποιήθηκε μονοπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης (One Way ANOVA) με σκοπό να ελεγχθεί αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά της ψυχικής ανθεκτικότητας ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες (Πίνακας 7). Βρέθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ των κατηγοριών των ηλικιακών ομάδων ως προς την ψυχική

ανθεκτικότητα ($F=2.567$, $p=.028$). Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες που ανήκουν στις ηλικιακές ομάδες από 25 έως 40 ετών παρουσιάζουν χαμηλότερη ψυχική ανθεκτικότητα από τις ηλικιακές ομάδες που είναι άνω των 41 ετών.

Πίνακας 7. Αποτελέσματα One Way ANOVA για τις διαφορές ως προς την ηλικία στην ψυχική ανθεκτικότητα και τη βούληση για εργασία

Μεταβλητές	Ηλικία	25-30	31-35	36-40	41-45	45 – 55	55+	F	P
		N=76 M.O. [T.A.]	N=42 M.O. [T.A.]	N=35 M.O. [T.A.]	N=21 M.O. [T.A.]	N=21 M.O. [T.A.]	N=13 M.O. [T.A.]		
Ψυχική ανθεκτικότητα		64.28 [12.35]	64.54 [10.48]	69.14 [11.71]	71.00 [13.17]	70.04 [11.57]	71.61 [9.90]	2.567	.028
Βούλησης εργασίας (συνολική)		55.77 [11.05]	58.90 [11.97]	57.71 [10.20]	56.85 [11.90]	60.47 [8.07]	55.15 [11.00]	0.946	.452

Επιπλέον, εξετάστηκε το ενδεχόμενο τα επίπεδα της ψυχικής ανθεκτικότητας και βούλησης για εργασία να διαφοροποιούνται ανάλογα με την εκπαίδευση. Έγινε ανάλυση διακύμανσης, η οποία έδειξε σημαντική διαφορά μεταξύ των κατηγοριών των εκπαιδευτικών επιπέδων (Πίνακας 8) ως προς την ψυχική ανθεκτικότητα ($F=3,615$, $p=.0289$) αλλά και τη βούληση εργασίας ($F=11,089$, $p<.001$). Συγκεκριμένα, υψηλότερη ψυχική ανθεκτικότητα παρουσιάζουν οι απόφοιτοι Λυκείου, οι φοιτητές και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου, συγκριτικά με τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ. Επίσης, υψηλότερα επίπεδα βούλησης για εργασία παρουσιάζουν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου, συγκριτικά με τους συμμετέχοντες που ανήκουν στα άλλα εκπαιδευτικά επίπεδα.

Πίνακας 8. Αποτελέσματα One Way ANOVA για τις διαφορές ως προς την εκπαίδευση στην ψυχική ανθεκτικότητα και την βούληση για εργασία

Μεταβλητές	Εκπαίδευση	Λύκειο/ Φοιτητές /Άλλο	Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	Μεταπτυχιακό/Δι δακτορικό	F	P
		N=51 Μ.Ο. [Τ.Α.]	N=83 Μ.Ο. [Τ.Α.]	N=74 Μ.Ο. [Τ.Α.]		
Ψυχική ανθεκτικότητα		68.54 [13.28]	64.16 [10.82]	68.75 [11.86]	3.615	.029
Βούλησης εργασίας (συνολική)		54.76 [9.59]	54.73 [10.49]	61.86 [10.91]	11.089	<.001

Για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ του εργασιακού τομέα και της επιθυμίας για αλλαγή δραστηριότητας ή θέσης εργασίας, υλοποιήθηκε έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 (Πίνακας 9). Βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα δεν επιθυμούν να αλλάξουν την εργασία τους κατά 51,1%, σε αντίθεση με το 29% των ιδιωτικών υπαλλήλων και το 24% των αυτοαπασχολούμενων. Επίσης, το 44% των αυτοαπασχολούμενων επιθυμούν να αυξήσουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα με επιπλέον πεδία σε αντίθεση με το 22,2% των δημοσίων και το 24,6% των ιδιωτικών υπαλλήλων.

Πίνακας 9. Συγκριτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων του εργασιακού τομέα και της επιθυμίας για αλλαγή δραστηριότητας ή θέσης εργασίας

1. Θα θέλατε να αλλάξετε επαγγελματική δραστηριότητα ή θέση εργασίας	6. Εργασιακός τομέας					
	Αυτοαπασχολούμενος- Άλλο		Δημόσιος		Ιδιωτικός	
	N	%	N	%	N	%
Να μετακινηθώ σε άλλη επιχείρηση με το ίδιο αντικείμενο	1	4.0%	3	6.7%	21	15.2%

Να αλλάξω και αντικείμενο εργασίας και επιχείρηση	2	8.0%	1	2.2%	24	17.4%
Να αλλάξω εντελώς επαγγελματική δραστηριότητα	5	20.0%	8	17.8%	19	13.8%
Να αυξήσω την επαγγελματική δραστηριότητα με επιπλέον πεδία	11	44.0%	10	22.2%	34	24.6%
Όχι	6	24.0%	23	51.1%	40	29.0%

Επιπρόσθετα, εξετάστηκε τα ενδεχόμενο τα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και βούλησης για εργασία να διαφοροποιούνται ανάλογα με τον τομέα εργασίας. Για να διερευνηθεί αυτό, έγινε ανάλυση διακύμανσης, η οποία έδειξε σημαντική διαφορά μεταξύ των εργασιακών τομέων (Πίνακας 10) ως προς τη βούληση εργασίας ($F=3,975, p=.021$). Συγκεκριμένα, υψηλότερα επίπεδα βούλησης για εργασία παρουσιάζουν οι αυτοαπασχολούμενοι, ακολουθούν οι δημόσιοι υπάλληλοι και τέλος οι ιδιωτικοί υπάλληλοι.

Πίνακας 10. Αποτελέσματα One Way ANOVA για τις διαφορές ως προς τον τομέα εργασίας στην ψυχική ανθεκτικότητα και την βούληση για εργασία

Μεταβλητές	Τομέας εργασίας	Αυτοαπασχολούμενος/Άλλο	Δημόσιος	Ιδιωτικός	F	P
		N=25 M.O. [T.A.]	N=45 M.O. [T.A.]	N=138 M.O. [T.A.]		
Ψυχική ανθεκτικότητα		65.76 [12.32]	69.24 [11.79]	66.30 [11.97]	1.146	.320
Βούλησης εργασίας (συνολική)		62.04 [10.63]	58.77 [10.33]	55.92 [10.94]	3.957	.021

Όσον αφορά την προϋπηρεσία, εξετάστηκε το ενδεχόμενο τα έτη προϋπηρεσίας να διαφοροποιούν τα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και τα επίπεδα βούλησης για εργασία. Για να ελεγχθεί αυτό πραγματοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης, η οποία επίσης έδειξε σημαντική

διαφορά μεταξύ των ετών εργασίας (Πίνακας 11) ως προς την ψυχική ανθεκτικότητα ($F=4,514$, $p=.002$). Συγκεκριμένα, υψηλότερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας παρουσιάζουν οι συμμετέχοντες με 11 και περισσότερα έτη εργασιακής εμπειρίας. Επιπλέον, τα υψηλότερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας εντοπίζονται στους συμμετέχοντες με 21 και περισσότερα έτη προϋπηρεσίας.

Πίνακας 11. Αποτελέσματα One Way ANOVA για τις διαφορές ως προς τα έτη προϋπηρεσίας στην ψυχική ανθεκτικότητα και την βούληση για εργασία

Μεταβλητές	Έτη προϋπηρεσίας	1-5	6-10	11-15	16-20	21+	F	P
		N=66 M.O. [T.A.]	N=48 M.O. [T.A.]	N=31 M.O. [T.A.]	N=31 M.O. [T.A.]	N=32 M.O. [T.A.]		
Ψυχική ανθεκτικότητα		62.80 [12.72]	65.70 [11.32]	70.09 [11.61]	68.83 [10.82]	72.00 [10.11]	4.514	.002
Βούλησης εργασίας (συνολική)		56.68 [10.73]	58.50 [11.91]	55.90 [11.50]	59.32 [9.87]	56.03 [10.40]	0.692	.598

Στην συνέχεια, εξετάστηκε το ενδεχόμενο τα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και τα επίπεδα βούλησης για εργασία να διαφοροποιούνται ανάλογα με το εισόδημα. Για να διαπιστωθεί αυτό, πραγματοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης, η οποία έδειξε σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων οικογενειακού εισοδήματος (Πίνακας 12) ως προς τη βούληση εργασίας ($F=5,027$, $p<.001$). Συγκεκριμένα, η ανάλυση πολλαπλών συγκρίσεων με την μέθοδο Bonferroni έδειξε ότι υψηλότερα επίπεδα βούλησης για εργασία παρουσιάζουν οι συμμετέχοντες με οικογενειακό εισόδημα άνω των 30.000 ευρώ συγκριτικά με τους συμμετέχοντες με οικογενειακό εισόδημα μικρότερο των 10.000 ευρώ ($p<.001$).

Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων οικογενειακού εισοδήματος και της ψυχικής ανθεκτικότητας, όμως υπάρχει οριακή σημαντικότητα ($p=.053$) που σημαίνει ότι υπάρχει μια τάση οι συμμετέχοντες με υψηλότερο οικογενειακό εισόδημα να έχουν υψηλότερη ψυχική ανθεκτικότητα.

Πίνακας 12. Αποτελέσματα One Way ANOVA για τις διαφορές ως προς το οικογενειακό εισόδημα στην ψυχική ανθεκτικότητα και την βούληση για εργασία

Μεταβλητές	Οικογενειακό εισόδημα	έως 10.000	10-15.000	16-20.000	21-25.000	25-30.000	>30.000	F	P
		N=67 M.O. [T.A.]	N=57 M.O. [T.A.]	N=20 M.O. [T.A.]	N=20 M.O. [T.A.]	N=22 M.O. [T.A.]	N=21 M.O. [T.A.]		
Ψυχική ανθεκτικότητα		64.77 [13.05]	64.70 [12.03]	68.25 [13.73]	68.60 [9.13]	69.95 [8.73]	72.57 [9.50]	2.230	.053
Βούλησης εργασίας (συνολική)		53.35 [10.77]	56.64 [10.70]	59.80 [10.49]	58.05 [7.99]	60.77 [9.34]	65.09 [11.63]	5.027	<.001

Έπειτα, διερευνήθηκε η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοράς ανάμεσα στις απαντήσεις που δόθηκαν για την ερώτηση 11 «Θα επιλέγατε ξανά τις ίδιες σπουδές;» και στα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και βούλησης για εργασία. Για να γίνει αυτό, υλοποιήθηκε t-test ανεξάρτητων δειγμάτων (Πίνακας 13). Βρέθηκε ότι τα άτομα που δηλώνουν ότι θα επέλεγαν ξανά τις ίδιες σπουδές έχουν υψηλότερη ψυχική ανθεκτικότητα ($t=2.055$, $p=.041$) καθώς και υψηλότερη βούληση για εργασία ($t=2.469$, $p=.014$), συγκριτικά με τους συμμετέχοντες που απαντούσαν αρνητικά σε αυτή την ερώτηση.

Πίνακας 13. Αποτελέσματα t-tests για τις διαφορές στην ψυχική ανθεκτικότητα και την βούληση για εργασία σύμφωνα με την ερώτηση «Εάν ξεκινούσατε τη ζωή σας από την αρχή θα επιλέγατε ξανά τις ίδιες σπουδές;»

Μεταβλητές	Επιλογή ίδιων σπουδών	Ναι	Όχι	T	P
		N=87 M.O. [T.A.]	N=121 M.O. [T.A.]		
Ψυχική ανθεκτικότητα		68.87 [10.59]	65.43 [12.73]	2.055	.041

Βούλησης εργασίας (συνολική)	59.45 [9.98]	55.71 [11.35]	2.469	.014
---------------------------------	-----------------	------------------	-------	------

Αντίστοιχα, για να διερευνηθεί η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοράς ανάμεσα στις απαντήσεις που δόθηκαν για την ερώτηση 12 «Θα επιλέγατε ξανά το ίδιο επάγγελμα» και στα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και βούλησης για εργασία, πραγματοποιήθηκε t-test (Πίνακας 14). Βρέθηκε ότι τα άτομα που δηλώνουν ότι θα επέλεγαν ξανά το ίδιο επάγγελμα έχουν υψηλότερη ψυχική ανθεκτικότητα ($t=2.094$, $p=.037$) καθώς και υψηλότερη βούληση για εργασία ($t=3,615$, $p<.001$), συγκριτικά με τους συμμετέχοντες που απάντησαν αρνητικά στην συγκεκριμένη ερώτηση.

Πίνακας 14. Αποτελέσματα t-tests για τις διαφορές στην ψυχική ανθεκτικότητα και την βούληση για εργασία σύμφωνα με την ερώτηση «Εάν ξεκινούσατε τη ζωή σας από την αρχή θα ξανακάνατε το ίδιο επάγγελμα;»

Μεταβλητές	Επιλογή ίδιου επαγγέλματος		T	P
	Ναι	Όχι		
	N=96 M.O. [T.A.]	N=112 M.O. [T.A.]		
Ψυχική ανθεκτικότητα	68.73 [10.86]	65.27 [12.69]	2.094	.037
Βούλησης εργασίας (συνολική)	60.15 [10.41]	54.81 [10.80]	3,615	<.001

Έπειτα, προκειμένου να αναζητηθεί η ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ της ψυχικής ανθεκτικότητας και της βούλησης για εργασία, χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης Pearson. Βρέθηκε ότι, η ψυχική ανθεκτικότητα παρουσιάζει σημαντική, θετική συσχέτιση μέτριας ισχύος με την υποκλίμακα της βούλησης ($r=0.368$, $p<.01$). Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα με υψηλότερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας παρουσιάζουν και υψηλότερα επίπεδα βούλησης. Επίσης, η ψυχική ανθεκτικότητα παρουσιάζει σημαντική, θετική και ασθενή συσχέτιση με τη συνολική κλίμακα της βούλησης για εργασία ($r=0.179$, $p<.01$), επομένως υψηλότερα επίπεδα βούλησης για εργασία συνολικά καταγράφουν οι συμμετέχοντες με υψηλότερη ψυχική ανθεκτικότητα. Δεν παρουσιάζεται κάποια σημαντική συσχέτιση μεταξύ ψυχικής ανθεκτικότητας και οικονομικών ή δομικών περιορισμών ($p>.05$).

Πίνακας 15. Συντελεστές συσχέτισης Pearson μεταξύ ψυχικής ανθεκτικότητας και βούλησης για εργασία

	1.	2.	3.	4.	5.
1.Ψυχική ανθεκτικότητα	1				
2.Βούληση	.368**	1			
3.Οικονομικοί Περιορισμοί	-.024	-.203**	1		
4.Δομικοί Περιορισμοί	-.050	-.314**	.474**	1	
5.Βούλησης εργασίας (συνολική)	.179**	.633**	-.791**	-.803**	1

Σημείωση: * Η συνάφεια είναι στατιστικώς σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 0.05.

** Η συνάφεια είναι στατιστικώς σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 0.01.

Τέλος, διενεργήθηκε ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τη διερεύνηση της επίδρασης της ψυχικής ανθεκτικότητας και των δημογραφικών παραγόντων στη βούληση εργασίας. Συγκεκριμένα, ως εξαρτημένη μεταβλητή τέθηκε η βούληση εργασίας και ως ανεξάρτητες οι μεταβλητές εισόδημα, επίπεδο εκπαίδευσης, τομέας εργασίας, επιλογή των ίδιων σπουδών, επιλογή του ίδιου επαγγέλματος. Οι κατηγορικές μεταβλητές κωδικοποιήθηκαν ως ψευδομεταβλητές. Το μοντέλο παλινδρόμησης που προέκυψε είναι στατιστικά σημαντικό ($F=7,09$, $p<.001$) και ερμηνεύει το 22,3% της μεταβλητότητας της βούλησης εργασίας. Η ψυχική

ανθεκτικότητα δεν αποτελεί σημαντικό προγνωστικό παράγοντα της βούλησης εργασίας ($\beta=.086$, $p>.05$). Αντίθετα, το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα ($\beta=.225$, $p<.001$), η κατοχή Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού τίτλου ($\beta=.247$, $p=.003$) και η δήλωση ότι θα επέλεγαν ξανά το ίδιο επάγγελμα ($\beta=.173$, $p=.023$) επιδρούν θετικά στην βούληση εργασίας. Συγκεκριμένα, η αύξηση του οικογενειακού εισοδήματος κατά μία μονάδα στην κλίμακα ίσων διαστημάτων ή κατά 5.000€, θα οδηγούσε σε αύξηση της βούλησης εργασίας κατά 1.439 μονάδες. Η κατοχή Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού τίτλου αυξάνει κατά 5.625 μονάδες τη βούληση εργασίας συγκριτικά με τους αποφοίτους Λυκείου/φοιτητές και τέλος, η προτίμηση στο επάγγελμα αυξάνει τη βούληση για εργασία κατά 3,792 μονάδες συγκριτικά με αυτούς που δεν θα επέλεγαν ξανά το ίδιο επάγγελμα αν ξεκινούσαν από την αρχή. Να σημειωθεί ότι πληρούνται οι προϋποθέσεις της ομοσκεδαστικότητας και της κανονικότητας των καταλοίπων.

Πίνακας 16. Αποτελέσματα ανάλυσης πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για την βούληση για εργασία

	Συντελεστής παλινδρόμησης B	Τυπικό σφάλμα B	Τυποποιημένος συντελεστής παλινδρόμησης β	P
Σταθερά	43.852	4.236		<.001
Ψυχική ανθεκτικότητα	0.078	0.06	0.086	0.194
Οικογενειακό ετήσιο εισόδημα	1.439	0.425	0.225	<.001
<i>Τομέας εργασίας (κατηγορία αναφοράς: ιδιωτικός υπάλληλος)</i>				
Αυτοαπασχολούμενος	3.961	2.209	0.118	0.074
Δημόσιος υπάλληλος	-0.826	1.787	-0.031	0.644
<i>Εκπαιδευτικό επίπεδο (κατηγορία αναφοράς: απόφοιτος Λυκείου/Φοιτητής)</i>				
Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	0.325	1.796	0.015	0.857
Μεταπτυχιακό – Διδακτορικό	5.625	1.881	0.247	0.003
Επιλογή των ίδιων σπουδών	0.381	1.681	0.017	0.821
Επιλογή του ίδιου επαγγέλματος	3.792	1.658	0.173	0.023

5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της παρούσας εργασίας επιχειρήθηκε να μελετηθεί η σχέση της ψυχικής ανθεκτικότητας με τη βούληση για εργασία. Πιο συγκεκριμένα, ο κύριος στόχος της έρευνας ήταν να διερευνήσει εάν, και με ποιο τρόπο σχετίζονται η ψυχική ανθεκτικότητα με την βούληση για εργασία καθώς και αν υπάρχουν διαφορές των εν λόγω μεταβλητών ανάλογα με τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος.

Οι αναλύσεις της περιγραφικής στατιστικής έδειξαν ότι οι έλληνες και ελληνίδες εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα απαντούσαν κατά μέσο όρο με υψηλότερο σκορ στις δηλώσεις που αφορούν στην κλίμακα της ψυχικής ανθεκτικότητας «Έχω στενές και ασφαλείς σχέσεις», «Προηγούμενες επιτυχίες μου δίνουν αυτοπεποίθηση για καινούργιες προκλήσεις», «Κάνω την καλύτερη δυνατή προσπάθεια, ό,τι και να γίνει» και «Εργάζομαι για να επιτύχάνω τους στόχους μου». Αντίθετα, το χαμηλότερο σκορ κατά μέσο όρο είχε η δήλωση «Μερικές φορές η μοίρα και ο Θεός μπορούν να βοηθήσουν». Τα υψηλά σκορ που συγκέντρωσαν αυτές οι ερωτήσεις αποτελούν σημαντικές ενδείξεις ότι οι εργαζόμενοι στη χώρα μας στηρίζονται περισσότερο στις δικές τους δυνάμεις και στο πλαίσιο, δηλαδή στα άτομα του περιβάλλοντός τους με τα οποία έχουν συνάψει στενές και ασφαλείς σχέσεις, παρά στις εξωτερικές συνθήκες ή δυνάμεις που είναι έξω από τον έλεγχό τους όπως η μοίρα και ο Θεός. Η εμπιστοσύνη στις δικές τους δυνάμεις και οι σχέσεις με άτομα του περιβάλλοντος φαίνεται να δρουν προστατευτικά για τους εργαζόμενους.

Αναφορικά με τη μεταβλητή της ψυχικής ανθεκτικότητας συνολικά, οι εργαζόμενοι της χώρας μας έχουν μέτρια προς υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας. Αυτό το εύρημα δεν μπορεί να θεωρηθεί αναμενόμενο, δεδομένου του ότι η ελληνική κοινωνία διανύει μια περίοδο πολλών και διαφορετικών κρίσεων, από την οικονομική κρίση, στο μεταναστευτικό ζήτημα έως την υγειονομική κρίση και άλλους απρόβλεπτους και απρόοπτους παράγοντες στον κοινωνικό και οικονομικό τομέα. Από την άλλη, λόγω αυτών των περιόδων κρίσης, θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι έχουν αναπτύξει μηχανισμούς που τους βοηθούν να ανακάμπτουν μετά από δυσκολίες. Τα γεγονότα αυτά που φαινομενικά και ουσιαστικά επηρεάζουν αρνητικά τους εργαζόμενους της χώρας μας, στην ουσία λειτουργούν ως πεδία άσκησης για την προαγωγή και την ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας. Θα μπορούσε λοιπόν να ειπωθεί ότι η έκθεση σε τέτοιες συνθήκες, έχει

μια παιδευτική αξία, η οποία συμβάλλει σημαντικά στην ανάπτυξη και την επέκταση των εσωτερικών δυνάμεων των εργαζομένων.

Το εύρημα αυτό βρίσκεται σε συμφωνία με αυτό άλλης σύγχρονης έρευνας στη χώρα μας σε εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης την περίοδο εγκλεισμού λόγω της πανδημίας του COVID-19 (Χαροκοπάκη, 2021). Η συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων ήρθε αντιμέτωπη με αλλαγές που αφορούσαν τον τρόπο εργασίας κυρίως με την εξ αποστάσεως διδασκαλία. Οι αλλαγές αυτές, ωστόσο, φαίνεται να μην έδρασαν αρνητικά στα επίπεδα της ψυχικής τους ανθεκτικότητας. Παρά τις δυσκολίες, έδειξαν προσαρμοστικότητα και ευελιξία ακόμα κι αν κάποιος από αυτούς δεν ήταν εξοικειωμένος με τα τεχνολογικά μέσα. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας δεδομένου του ότι και οι δύο έρευνες πραγματοποιήθηκαν περίπου στην ίδια χρονική περίοδο, μια περίοδο κατά την οποία οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν σε μεγάλο βαθμό κοινές προκλήσεις. Όμοια, στην έρευνα της Ουζουνάκη (2021), σε εργαζόμενους των ένοπλων δυνάμεων με χρόνια νόσημα παρουσιάστηκε το εύρημα ότι το μεγαλύτερο ποσοστό είχε υψηλή ψυχική ανθεκτικότητα. Η συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων αντιμετωπίζει επιπλέον δυσκολίες που αφορούν στο χρόνια νόσημα συνδυαστικά με την πανδημία αλλά και τη φύση της εργασίας τους. Οι αρνητικές επιδράσεις των συνθηκών αυτών φαίνεται να είναι σχεδόν αμελητέες, πιθανότατα γιατί και σε αυτή την περίπτωση οι εργαζόμενοι επιστρατεύουν τους κατάλληλους μηχανισμούς τους οποίους έχουν μάθει ήδη ίσως από την έκθεσή τους σε αντίξοες συνθήκες του παρελθόντος, με σκοπό να ανταπεξέλθουν.

Τα επίπεδα της ψυχικής ανθεκτικότητας που βρέθηκαν στην παρούσα εργασία, ήταν μέτρια προς υψηλά. Τα επίπεδα αυτά είναι πιθανό να αποδοθούν στο ότι το δείγμα της παρούσας εργασίας στην συντριπτική του πλειοψηφία αποτελούνταν από εργαζόμενους οι οποίοι εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Σε αυτόν τον εργασιακό τομέα, οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με ακόμα περισσότερες δυσκολίες και πιέσεις. Η υγειονομική κρίση προκάλεσε ανησυχία, αβεβαιότητα και ανασφάλεια σχετικά με την οικονομία και κατ' επέκταση το αίσθημα ανασφάλειας ήταν εντονότερο κυρίως για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι θα ήταν από τους πρώτους αποδέκτες των συνεπειών.

Όσον αφορά την βούληση για εργασία, στην μελέτη που πραγματοποιήθηκε, βρέθηκε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες παρουσιάζουν μέτρια προς υψηλά επίπεδα. Ειδικότερα, υπάρχει μια τάση του δείγματος να έχει μέτρια βούληση για εργασία καθώς τα ποσοστά 43,75% και

26,44% που αποτελούν περίπου το 70% του δείγματος κυμαίνονται στο χαμηλή έως αρκετή βούληση για εργασία. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε μερική αντίθεση με τα αποτελέσματα έρευνας που πραγματοποιήθηκε το 2021, σε Κύπριες εργαζόμενες. Πιο συγκεκριμένα, τα επίπεδα βούλησης για εργασία ήταν μέτρια προς υψηλά επίπεδα (Κωστήρη, 2021).

Αυτό μπορεί να εξηγηθεί, λαμβάνοντας υπόψιν τα εμπόδια που μπορούν να περιορίσουν την ικανότητα του ατόμου να ακολουθήσει μια συγκεκριμένη σταδιοδρομία με ελευθερία. Τέτοια εμπόδια μπορούν να θεωρηθούν η φτώχεια, η έλλειψη εκπαίδευσης, οι οικογενειακές πιέσεις και η ψυχική ή σωματική αναπηρία (Duffy & Dik, 2009). Μελέτες, επίσης έδειξαν ότι οι διακρίσεις ανάλογα με το φύλο ή τη φυλή και τα εμπόδια σταδιοδρομίας μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την βούληση για εργασία (Duffy et. al., 2012). Επιπλέον παράγοντες που μπορούν να λειτουργήσουν επιβαρυντικά είναι η έλλειψη θέσεων εργασίας, οι πεποιθήσεις του ατόμου, οι γεωγραφικοί περιορισμοί και η κοινωνικοοικονομική θέση του ατόμου. Από τα παραπάνω, γίνεται φανερό ότι η ελληνική κοινωνία από την αρχή της οικονομικής κρίσης του 2009 και στη συνέχεια του μεταναστευτικού έως την εποχή της πανδημίας COVID-19, συγκεντρώνει αρκετά από τα πιθανά εμπόδια που προαναφέρθηκαν. Με αυτά τα δεδομένα δημιουργήθηκε η εντύπωση στην ελληνική κοινωνία ότι η εύρεση εργασίας είναι κάτι δύσκολο και σε μεγάλο βαθμό δεν εξαρτάται από το άτομο και τις γνώσεις του. Η εύρεση εργασίας έχει συνδεθεί σε μεγάλο βαθμό, επίσης, με την ενεργοποίηση ενός προσωπικού κοινωνικού δικτύου γνωριμιών και με τις πελατειακές σχέσεις με πρόσωπα του δημόσιου πολιτικού τομέα.

Στην παρούσα εργασία δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων, του τόπου διαμονής και της οικογενειακής κατάστασης, των ετών στην τρέχουσα θέση εργασίας σε καμία από τις δύο εξαρτημένες μεταβλητές. Τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε σε έλληνες εκπαιδευτικούς στην εποχή της ρευστότητας και της εξάπλωσης της επιδημίας Covid- 19 έδειξαν επίσης ότι το φύλο δεν διαφοροποιεί τα επίπεδα της ψυχικής ανθεκτικότητας του δείγματος (Χαροκοπάκη, 2021). Αντίστοιχα αποτελέσματα έδειξε και έρευνα που είχε ως δείγμα επαγγελματίες υγείας. Ειδικότερα, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο και η οικογενειακή κατάσταση δεν επηρεάζουν σημαντικά την ψυχική ανθεκτικότητα (Μιχαηλίδη, 2021). Επιπλέον, η έλλειψη σημαντικής συσχέτισης ανάμεσα στο φύλο και τη ψυχική ανθεκτικότητα επιβεβαιώνεται από ακόμα μία πρόσφατη μελέτη (Perry et al, 2021). Αντίθετα, αποτελέσματα είχε έρευνα της Σιούρλα (2018). Αυτή έδειξε ότι υπάρχει στατιστική διαφορά στην

συναισθηματική διάσταση της ψυχικής ανθεκτικότητας των εκπαιδευτικών ανάλογα με το φύλο. Πιο συγκεκριμένα, οι άνδρες παρουσιάστηκαν περισσότερο ψυχικά ανθεκτικοί από τις γυναίκες.

Σχετικά με τη βούληση για εργασία, από την βιβλιογραφία δεν φαίνεται να υπάρχει κάποια σημαντική διαφορά στα επίπεδά της ανάλογα με το φύλο. Αν και προηγούμενη έρευνα είχε δείξει ότι υπάρχουν διαφορές στα εμπόδια που σχετίζονται με την εργασία ανάλογα με το φύλο (McWhirter, 1997). Κάποιες διαφορές εντοπίστηκαν στις υποκλίμακες της βούλησης, για παράδειγμα στην έρευνα των Duffy et al., (2012) οι γυναίκες είχαν χαμηλότερα κατά μέσο όρο επίπεδα βούλησης και υψηλότερα επίπεδα δομικών περιορισμών, αλλά κανένα στοιχείο δεν λειτούργησε διαφορετικά ανά φύλο. Η ίδια έρευνα προτείνει περαιτέρω διερεύνηση των δημογραφικών διαφορών, συμπεριλαμβανομένου του φύλου. Θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες εργαζόμενοι της χώρας που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα έχουν ήδη εισαχθεί στην αγορά εργασίας, έχουν καταφέρει να κάνουν τις δικές τους επαγγελματικές επιλογές παρά τους περιορισμούς.

Όσον αφορά την διαφοροποίηση της ψυχικής ανθεκτικότητας με βάση την ηλικία του δείγματος, βρέθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιακών ομάδων. Πιο συγκεκριμένα, φάνηκε ότι οι μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες παρουσιάζουν υψηλότερη ανθεκτικότητα. Το αποτέλεσμα αυτό συμφωνεί με τα ευρήματα της μελέτης σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Σε αυτά φάνηκε ότι οι μεγαλύτεροι των 45 ετών εκπαιδευτικοί παρουσίαζαν μεγαλύτερη ψυχική ανθεκτικότητα από τους μικρότερους ηλικιακά συναδέλφους τους (Botou et al., 2017). Στην παρούσα μελέτη φαίνεται αυτό να ισχύει για τους εργαζόμενους 41 ετών και άνω, ενώ τα χαμηλότερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας συναντώνται στην ηλικιακή ομάδα 25 έως 35 ετών. Τα ευρήματα μπορούν να εξηγηθούν δεδομένου το ότι οι μικρότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι έχουν εμπλακεί σε λιγότερες πιθανά κρίσιμες καταστάσεις, συνεπώς δεν έχουν εκτεθεί σε παράγοντες που μπορούν να ενεργοποιήσουν την ανάπτυξη ψυχικής ανθεκτικότητας. Αντιθέτως, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι έχουν οικοδομήσει πλέον τους μηχανισμούς, οι οποίοι δρουν προστατευτικά σε περιόδους κρίσης ή αλλαγής. Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας δεν συμφωνούν με τα ευρήματα της έρευνας της Δρακάτου (2022) σε επαγγελματίες υγείας. Η έρευνα αυτή βρήκε ότι οι μικρότερες ηλικίες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα ανθεκτικότητας μεταξύ 22 - 30 με μικρή διαφορά από τους συμμετέχοντες άνω των 40 ετών. Δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφορές μεταξύ

των ηλικιακών ομάδων και της βούλησης για εργασία στην παρούσα έρευνα, ωστόσο, σε έρευνα που μελετά την βούληση για εργασία εργαζόμενων γυναικών, φάνηκε ότι τα επίπεδα βούλησης είναι πιο αυξημένα στις ηλικίες 20-30 ετών (Κωστέρη, 2021).

Αναφορικά με τη διαφοροποίηση της ψυχικής ανθεκτικότητας ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο του δείγματος, βρέθηκε ότι οι απόφοιτοι Λυκείου, οι φοιτητές και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου παρουσιάζουν υψηλότερη ψυχική ανθεκτικότητα, συγκριτικά με τους αποφοίτους ΑΕΙ-ΤΕΙ. Το εύρημα αυτό είναι σε συμφωνία με άλλη έρευνα στη χώρα μας όπου έδειξε ότι οι επαγγελματίες υγείας που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά ψυχικής ανθεκτικότητας (Δρακάτου, 2022). Ωστόσο, έρευνα σε άλλη κατηγορία εργαζομένων και συγκεκριμένα σε εκπαιδευτικούς δεν έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάλογα με τα επίπεδα εκπαίδευσης – τίτλους σπουδών στην ψυχική ανθεκτικότητα (Σιούρλα, 2018). Συμπεραίνουμε ότι είναι πιθανό η διαφοροποίηση της ψυχικής ανθεκτικότητας με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης να διαμεσολαβείται από άλλες παραμέτρους όπως το αντικείμενο εργασίας, η ηλικία, τα χρόνια υπηρεσίας και άλλες παραμέτρους. Αυτό σημαίνει ότι δεν μπορούμε να βγάλουμε ασφαλές συμπέρασμα μόνο από την παρούσα διερεύνηση και θα πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο μελλοντικής έρευνας.

Η υψηλότερη ψυχική ανθεκτικότητα στους απόφοιτους Λυκείου και στους φοιτητές μπορεί να εξηγηθεί ίσως από το ότι πιθανότατα λαμβάνουν αρκετή ακόμα υποστήριξη από τους άλλους και κυρίως την οικογένεια κάτι το οποίο μπορεί να θεωρηθεί εξωτερικός προστατευτικός παράγοντας. Ειδικότερα, η εν λόγω ηλικιακή ομάδα ζει ακόμα κατά το μεγαλύτερο μέρος της και σύμφωνα με την ανθρωπολογία της ελληνικής κοινωνίας στους κόλπους της οικογένειας άρα δεν έχει εκτεθεί ακόμα σε εμπειρίες και δυσκολίες που θα χρειαζόταν να αντιμετωπίσει. Επιπλέον, το δείγμα που έχει συλλεχθεί αποτελείται από εργαζόμενους άνω των 25 ετών, η εργασία λοιπόν μπορεί κι αυτή να λειτουργεί ως κοινωνικό πλαίσιο προστατευτικά και να συμβάλει ώστε το άτομο να είναι ψυχικά ανθεκτικό (Masten & Reed, 2002). Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου, από την άλλη, ίσως έχουν αναπτύξει τους εσωτερικούς προστατευτικούς παράγοντες, δηλαδή να έχουν αναπτύξει δεξιότητες που σχετίζονται με την γνωστική τους ανάπτυξη και τις διαπροσωπικές τους σχέσεις (Masten et al., 2010). Τα περισσότερα χρόνια ενασχόλησης με τα θέματα αυτά σημαίνει ενασχόληση με επίπεδα υψηλής επίτευξης και με απαιτήσεις που δημιουργούν τις προϋποθέσεις για την ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας. Τα χαμηλά

ποσοστά ψυχικής ανθεκτικότητας στους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ είναι δυνατό να αποδοθούν στην έξοδό τους προς την αγορά εργασίας, πολλοί από αυτούς ίσως ετεροαπασχολούνται ή αντιλαμβάνονται την περίοδο αυτή περισσότερο ως μια περίοδο αβεβαιότητας και δυσκολιών. Την ίδια στιγμή, είναι δυνατόν να συνυπολογίσουμε στην εκπαιδευτική κατηγορία των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ και τον παράγοντα ηλικία. Οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ πιθανόν να είναι μικρότεροι ηλικιακά από τους συμμετέχοντες που βρίσκονται στις άλλες εκπαιδευτικές βαθμίδες και άρα δεν έχουν ίσως αναπτύξει ακόμα εκείνους τους μηχανισμούς και τις δεξιότητες, ώστε να αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες.

Ένα ακόμα εύρημα της παρούσας έρευνας ήταν ότι τα επίπεδα βούλησης για εργασία διαφοροποιούνται σημαντικά ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης. Τα υψηλότερα επίπεδα βούλησης για εργασία με μεγάλη διαφορά παρουσιάζουν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου. Αντίστοιχα ευρήματα υπήρχαν στην έρευνα για τις γυναίκες εργαζόμενες για τον έναν από τους τρεις παράγοντες της βούλησης για εργασία, αυτόν που αναφέρεται στους οικονομικούς περιορισμούς. Οι γυναίκες κάτοχοι μεταπτυχιακού φαίνεται να αντιμετωπίζουν λιγότερους οικονομικούς περιορισμούς, συγκριτικά με τις απόφοιτες δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Κωστήρη, 2021). Αντίστοιχα, σύμφωνα με την βιβλιογραφία, το χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο συσχετίζεται με την χαμηλότερη βούληση για εργασία (Duffy et al., 2015).

Το εύρημα αυτό είναι δυνατό να αποδοθεί στο ότι οι συμμετέχοντες που έχουν ολοκληρώσει ένα μεταπτυχιακό ή διδακτορικό πρόγραμμα, νιώθουν μεγαλύτερη επάρκεια σχετικά με τα προσόντα τους και διεκδικούν θέσεις με υψηλότερο μισθό. Άρα, ίσως πιστεύουν ότι έχουν τα εφόδια ώστε να διεκδικήσουν μια θέση εργασίας πάνω στις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους. Επιπλέον, νιώθουν μεγαλύτερη βεβαιότητα πως μπορούν να λάβουν οι ίδιοι αποφάσεις για τον εαυτό τους. Αντίθετα, αυτοί που έχουν χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο, πιθανόν δεν διεκδικούν θέσεις με υψηλότερο μισθό ή άλλες προδιαγραφές της επιλογής τους λόγω του ότι θεωρούν ότι δεν έχουν τα απαιτούμενα προσόντα. Επιπλέον, όσοι έχουν αποκτήσει μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο, φαίνεται να έχουν ξεπεράσει τα εμπόδια και τις προκλήσεις όπως τα γνωστικά κενά, άλλες δυσκολίες και ελλείματα που έχουν εμφανιστεί στην ακαδημαϊκή τους πορεία. Το γεγονός αυτό δείχνει ότι έχουν καλλιεργήσει τις κατάλληλες δεξιότητες μέσα από την υπερπήδηση των εμποδίων αυτών. Οι δεξιότητες αυτές είναι τα εργαλεία που μπορούν να

χρησιμοποιούν στην συνέχεια στην επαγγελματική τους πορεία και άρα να θεωρούν ότι μπορούν να κάνουν επαγγελματικές επιλογές παρά τις αντιξοότητες.

Όσον αφορά τους εργασιακούς τομείς και την ψυχική ανθεκτικότητα δεν βρέθηκε σημαντική διαφορά στα επίπεδα της ψυχικής ανθεκτικότητας. Ένα σημαντικό εύρημα της παρούσας εργασίας είναι ότι τα επίπεδα βούλησης για εργασία διαφοροποιούνται ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι υψηλότερα επίπεδα βούλησης για εργασία φαίνεται να έχουν οι αυτοαπασχολούμενοι. Στην συνέχεια, ακολουθούν οι δημόσιοι υπάλληλοι ενώ τα χαμηλότερα επίπεδα και από τις τρεις ομάδες φαίνεται να έχουν οι ιδιωτικοί υπάλληλοι.

Το εύρημα αναφορικά με την ομάδα των αυτοαπασχολούμενων οι οποίοι, παρά το ότι αποτελούν τη μειονότητα του δείγματος, ωστόσο έδειξε ότι έχουν τα υψηλότερα επίπεδα βούλησης για εργασία. Από τον ορισμό της έννοιας των Duffy et al. (2012) μπορούμε να αντλήσουμε την εξήγηση για το συγκεκριμένο εύρημα. Ο ορισμός αναφέρει πως η βούληση για εργασία είναι η αντιληπτή ικανότητα να κάνουμε επαγγελματικές επιλογές παρά τους περιορισμούς. Οι αυτοαπασχολούμενοι εργάζονται σε τομέα του ενδιαφέροντός τους και δραστηριοποιούνται σε αυτό σε μια εποχή κατά την οποία υπάρχουν οικονομικά ρίσκα. Ο ιδιωτικός τομέας είναι συνυφασμένος με την αβεβαιότητα, την αλλαγή ρόλων και αντικειμένων εργασίας, επίσης υπάρχει ο επιχειρηματικός κίνδυνος, δηλαδή η πιθανότητα η αγορά να βιώσει ύφεση και κατ' επέκταση η επαγγελματική δραστηριότητα των επιχειρηματιών να μην αποδώσει και ο ίδιος ο επιχειρηματίας να χάσει το οικονομικό κεφάλαιο που έχει επενδύσει. Ωστόσο, εδώ θα πρέπει να αναφερθεί ότι ο πληθυσμός των αυτοαπασχολούμενων σε σχέση με το συνολικό δείγμα είναι αρκετά μικρός (22 άτομα), άρα η μικρή αναλογία της ομάδας των αυτοαπασχολούμενων στο συνολικό δείγμα αποτρέπει την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων και λειτουργεί περιοριστικά στην ασφαλή και απεριόριστη γενίκευση των αποτελεσμάτων στο σύνολο της συγκεκριμένης ομάδας εργαζόμενων στη χώρα μας.

Μια ακόμα πιθανή εξήγηση μπορεί να εξαχθεί από το γεγονός ότι η επιχειρηματικότητα είναι μια δυναμική διαδικασία της επαγγελματικής ανάπτυξης, στην οποία σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η προσαρμοστικότητα. Στον ορισμό της επιχειρηματικότητας αυτή αναφέρεται ως μια διαδικασία αναζήτησης, ανακάλυψης, αξιολόγησης, αξιοποίησης επιχειρηματικών ευκαιριών, η διάθεση για δραστηριοποίηση και η ικανότητα για μετατροπή μιας ιδέας σε πράξη. Ατομικά χαρακτηριστικά, τα οποία φαίνεται να συνδέονται θετικά με την ανάληψη επιχειρηματικής

πρωτοβουλίας μεταξύ άλλων είναι η αποφασιστικότητα, η ανεκτικότητα στην επικινδυνότητα, η εσωτερική έδρα ελέγχου, ο αυτοέλεγχος, τα κίνητρα επίτευξης και εξέλιξης (Χαροκοπάκη, 2020). Η βούληση για εργασία έχει να κάνει με τα συναισθήματα ελέγχου για τη λήψη αποφάσεων, την αναγνώριση των ευκαιριών όσο και των εμποδίων και την αίσθηση δύναμης του ατόμου (Blustein, 2006). Συνεπώς, η επιχειρηματικότητα με την μορφή της αυτοαπασχόλησης εμπεριέχει χαρακτηριστικά τα οποία όταν υπάρχουν φαίνεται να ενισχύουν την βούληση για εργασία. Επίσης, κοινωνικοί παράγοντες επηρεάζουν θετικά και τις δύο έννοιες, αυτή της επιχειρηματικότητας και αυτή της βούλησης για εργασία. Κάποιοι από αυτούς τους παράγοντες είναι η εκπαιδευτική και εργασιακή εμπειρία και το μορφωτικό επίπεδο.

Η προϋπηρεσία φαίνεται επίσης να παίζει σημαντικό ρόλο στην ψυχική ανθεκτικότητα των εργαζομένων. Υψηλότερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας παρουσιάζουν οι συμμετέχοντες με περισσότερα έτη εργασιακής εμπειρίας. Στην παρούσα μελέτη φάνηκε ότι οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 11 ετών παρουσιάζουν υψηλότερη ψυχική ανθεκτικότητα, ενώ τα υψηλότερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας εντοπίζονται στους συμμετέχοντες με 21 και περισσότερα έτη προϋπηρεσίας. Το εύρημα αυτό έρχεται σε συμφωνία με εύρημα από σχετική έρευνα η οποία έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί με προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 29 ετών έχουν μεγαλύτερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας από αυτούς με προϋπηρεσία μικρότερη των 20 ετών (Botou et al., 2017).

Τα ευρήματα αυτά μπορούν να ερμηνευθούν κατά παρόμοιο τρόπο που δόθηκε η ερμηνεία για την ηλικία και τα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας. Οι εργαζόμενοι με μικρότερη προϋπηρεσία δεν έχουν εμπλακεί σε τόσες συνθήκες όσες αυτές στις οποίες έχουν εμπλακεί εργαζόμενοι με περισσότερα έτη προϋπηρεσίας και άρα δεν έχουν αναπτύξει μηχανισμούς, οι οποίοι θα δράσουν προστατευτικά σε περίοδο κρίσης ή αλλαγής.

Επιπλέον, τόσο η παρούσα έρευνα όσο και η έρευνα της Κωστήρη (2021) σε εργαζόμενες Κύπριες, δεν έδειξαν διαφοροποίηση της βούλησης για εργασία ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας του εκάστοτε δείγματος.

Όσον αφορά το οικογενειακό εισόδημα και τα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και βούλησης για εργασία, δεν φάνηκε αυτό να διαφοροποιεί σε σημαντικό βαθμό τα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας, αλλά φάνηκε να διαφοροποιεί τα επίπεδα βούλησης για εργασία. Πιο συγκεκριμένα, εντοπίστηκε μια τάση οι συμμετέχοντες με υψηλότερο οικογενειακό εισόδημα να έχουν υψηλότερη ψυχική ανθεκτικότητα. Μια ακόμα μελέτη σε επαγγελματίες υγείας έδειξε ότι

το υψηλότερο ετήσιο εισόδημα φανερώνει μια τάση προς υψηλότερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας (Μιχαηλίδη, 2021). Αυτό ίσως οφείλεται στο γεγονός ότι νιώθουν περισσότερη ασφάλεια, καθώς το υψηλό οικογενειακό εισόδημα μπορεί να θεωρηθεί προστατευτικός παράγοντας.

Αναφορικά με το εύρημα της διαφοροποίησης των επιπέδων βούλησης για εργασία με το οικογενειακό εισόδημα, η παρούσα έρευνα έδειξε ότι οι συμμετέχοντες με οικογενειακό εισόδημα άνω των 30.000 ευρώ παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα βούλησης για εργασία συγκριτικά με τους συμμετέχοντες με οικογενειακό εισόδημα μικρότερο των 10.000 ευρώ. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί αν λάβει κανείς υπόψιν ότι οι οικογένειες με καλύτερο οικονομικό υπόβαθρο ίσως να μην ανησυχούν τόσο για τους εξωτερικούς παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν την επιλογή επαγγέλματος και εργασίας. Επιπλέον, έχουν την δυνατότητα να «περιμένουν» έως ότου βρουν την εργασία που ταιριάζει με τα ενδιαφέροντα και τις δεξιότητες τους συγκριτικά με αυτούς που η εργασία σχετίζεται πιο άμεσα με την επιβίωση. Το εύρημα αυτό βρίσκεται σε συμφωνία με την έρευνα των Duffy et al. (2016) όπου βρέθηκε ότι η περιθωριοποίηση και οι οικονομικοί περιορισμοί επηρεάζουν με αρνητικό τρόπο την εργασία. Ωστόσο, και πάλι θα πρέπει να αναφερθεί ότι ο πληθυσμός των συμμετεχόντων (22 άτομα) ήταν αρκετά μικρός συγκριτικά με το συνολικό δείγμα της έρευνας και τους συμμετέχοντες με έως 10.000 οικογενειακό εισόδημα (67 άτομα). Η μικρή αναλογία της ομάδας των συμμετεχόντων με οικογενειακό εισόδημα άνω των 30.000 ευρώ στο συνολικό δείγμα δεν μας επιτρέπει την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων και άρα δεν μπορεί να γίνει ασφαλή και απεριόριστη γενίκευση των αποτελεσμάτων της στο σύνολο της συγκεκριμένης ομάδας εργαζόμενων στη χώρας μας.

Ακολούθως, η διερεύνηση της διαφοροποίησης της ψυχικής ανθεκτικότητας ως προς το ερώτημα «εάν ξεκινούσατε τη ζωή σας από την αρχή θα επιλέγατε ξανά τις ίδιες σπουδές;», έδειξε ότι η επιλογή ξανά των ίδιων σπουδών συνδέεται με υψηλότερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και βούλησης για εργασία. Αντίστοιχα, η διερεύνηση του κατά πόσο η υποθετική επιλογή ξανά του ίδιου επαγγέλματος θα επηρέαζε τα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και τα επίπεδα βούλησης για εργασία, έδειξε ότι τα άτομα που δηλώνουν ότι θα επέλεγαν ξανά το ίδιο επάγγελμα έχουν υψηλότερη ψυχική ανθεκτικότητα καθώς και υψηλότερη βούληση για εργασία, συγκριτικά με τους συμμετέχοντες που απάντησαν αρνητικά στην συγκεκριμένη ερώτηση. Αν υποθέσουμε ότι οι απαντήσεις σε αυτές τις δύο ερωτήσεις δόθηκαν με γνώμονα την ικανοποίηση των

συμμετεχόντων από την επιλογή που έχουν κάνει για τις σπουδές τους, τότε φαίνεται ότι η επιλογή εργασίας με άξονα τα ενδιαφέροντα, τις αξίες, τις κλίσεις ή άλλα στοιχεία που συνθέτουν το ατομικό προφίλ του ατόμου, επηρεάζει θετικά τα επίπεδα της ψυχικής ανθεκτικότητας του ατόμου. Το εύρημα αυτό είναι δυνατό να θεωρηθεί ότι συνάδει με το εύρημα της έρευνας των Aamir et al. (2016) που είχε ως δείγμα εργαζόμενους σε μονάδες υγειονομικής περίθαλψης και πιο συγκεκριμένα νοσηλευτικό προσωπικό. Πιο συγκεκριμένα, έδειξε ότι υπάρχει μέτρια συσχέτιση της βούλησης για εργασία και της εργασιακής ικανοποίησης. Επιπλέον, βρέθηκε ότι η βούληση για εργασία όταν ενεργεί ως συντονιστής επηρεάζει σημαντικά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τη σχέση ικανοποίησης από την εργασία. Εάν ένα άτομο είναι σε θέση να βρει μια δουλειά που ταιριάζει με τις δεξιότητες και με τις δυνατότητές του, το επίπεδο ικανοποίησης θα είναι υψηλότερο και είναι πιθανό το άτομο να είναι επίσης πιο δημιουργικό (Aamir et al., 2016). Επίσης, διάφοροι ερευνητές χρησιμοποιούν τη βούληση ως μέρος της μέτρησης του επιπέδου ικανοποίησης των ατόμων στις υπάρχουσες εργασίες τους (Holtom et al., 2002).

Μια ακόμα πιθανή εξήγηση όσον αφορά τη σχέση ελέγχου με την ακαδημαϊκή ικανοποίηση, είναι η βούληση. Πιο συγκεκριμένα, έχοντας κανείς την αίσθηση ελέγχου για τη καριέρα, αυξάνονται τα επίπεδα ικανοποίησης από τις σπουδές πιθανόν γιατί θεωρείται ότι μπορεί να επιλέξει μελλοντικά τη σταδιοδρομία του (Duffy, 2015).

Αναφορικά με το βασικό ερώτημα της παρούσας εργασίας για τη σχέση που μπορεί να έχει η ψυχική ανθεκτικότητα με τη βούληση για εργασία, τα αποτελέσματα έδειξαν μέτρια, στατιστικώς σημαντική συσχέτιση της ψυχικής ανθεκτικότητας με την βούληση για εργασία. Επίσης, η ψυχική ανθεκτικότητα παρουσιάζει θετική, στατιστικώς σημαντική συσχέτιση με τη κλίμακα της βούλησης για εργασία. Το εύρημα αυτό σημαίνει ότι τα άτομα με υψηλότερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας έχουν και υψηλότερα επίπεδα βούλησης για εργασία.

Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνει την ερευνητική υπόθεση αναφορικά με την σχέση της ψυχικής ανθεκτικότητας με την βούληση για εργασία και είναι δυνατό να ερμηνευθεί από την εννοιολογική συνάφεια των δύο μεταβλητών αναφορικά με τη διαχείριση δυσκολιών και περιορισμών στη ζωή των εργαζόμενων. Η ψυχική ανθεκτικότητα από τη μία, όπως είδαμε στο θεωρητικό μέρος, είναι η διεργασία η οποία δρα προστατευτικά έχοντας ως αποτέλεσμα την μείωση των αρνητικών αποτελεσμάτων σε συνθήκες κινδύνου (Hornor, 2017) και η βούληση για

εργασία από την άλλη, είναι η ικανότητα του ατόμου να πραγματοποιεί επαγγελματικές επιλογές παρά τους περιορισμούς (Duffy et. al., 2015). Το ανωτέρω εύρημα είναι δυνατό να αποδοθεί και στο ότι έχει καταδειχθεί η θετική σχέση της ψυχικής ανθεκτικότητας με άλλες έννοιες οι οποίες παρουσιάζουν ομοιότητα με αυτήν. Η βούληση για εργασία εμπεριέχει την αίσθηση του ατόμου ότι είναι ικανό και έχει τη θέληση να εργαστεί. Αυτό φαίνεται από τις ερωτήσεις που συναντώνται στο ερωτηματολόγιο αξιολόγησής της. Ενδεικτικά, υπάρχουν οι δηλώσεις «είχα τη δυνατότητα να επιλέξω τις θέσεις εργασίας που ήθελα» και «μπορώ να κάνω τη δουλειά που θέλω παρά τα εμπόδια». Το άτομο επίσης που δίνει υψηλή βαθμολογία σε αυτές τις δηλώσεις φανερώνει την αισιοδοξία του ότι θα προσπεράσει τα εμπόδια. Η αισιοδοξία του το κινητοποιεί για δράση, ώστε να πραγματοποιήσει τις επαγγελματικές του επιλογές.

Η αυτοαποτελεσματικότητα είναι ένα σημαντικό κοινό σημείο των δύο εννοιών της βούλησης για εργασία και της ψυχικής ανθεκτικότητας που εξετάστηκαν στην παρούσα εργασία. Τα αποτελέσματα τη παρούσας έρευνας αποτελούν ενδείξεις για την πιθανή σύνδεση της ψυχικής ανθεκτικότητας με την αυτοαποτελεσματικότητα και της βούλησης για εργασία με την αυτοαποτελεσματικότητα. Το εύρημα της έρευνας του Radjabaycolle (2021) έδειξε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ψυχικής ανθεκτικότητας και της αυτοαποτελεσματικότητας. Πιο συγκεκριμένα, όσο πιο σίγουροι μπορούν οι εργαζόμενοι να είναι όσον αφορά την ικανότητα τους να ολοκληρώσουν τη δουλειά τους, τόσο μεγαλύτερη ψυχική αντοχή έχουν για να συνεχίσουν να εργάζονται επιμελώς ακόμα και σε λιγότερο ευνοϊκές περιστάσεις. Μελέτη η οποία εξετάζει την αυτοαποτελεσματικότητα στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, έδειξε ότι οι υψηλές βαθμολογίες στη βούληση για εργασία έχουν θετική συσχέτιση με την αυτοαποτελεσματικότητα στην λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας. Άρα, η βούληση για εργασία συνδέεται με θετικά επαγγελματικά αποτελέσματα. Αντίθετα, συσχετίζονται αρνητικά με τα εμπόδια στη σταδιοδρομία (Duffy et al., 2012).

Μια ακόμα έννοια για την οποία έχουμε ενδείξεις ότι στην παρούσα έρευνα αποτελεί κοινό χαρακτηριστικό των εννοιών της βούλησης για εργασία και της ψυχικής ανθεκτικότητας είναι η προσαρμοστικότητα. Το εύρημα αυτό είναι δυνατό να συνδεθεί με το εύρημα έρευνας των Autin et al. (2017), η οποία εξετάζει τις σχέσεις μεταξύ της υποκειμενικής κοινωνικής θέσης, της βούλησης για εργασία και της προσαρμοστικότητας σταδιοδρομίας με την πάροδο του χρόνου, έδειξε ότι η βούληση για εργασία μεσολαβεί σημαντικά στη σχέση μεταξύ κοινωνικής θέσης και

προσαρμοστικότητας σταδιοδρομίας. Η προσαρμοστικότητα μπορεί να θεωρηθεί επίσης ένα κοινό χαρακτηριστικό των εννοιών που εξετάζονται στην παρούσα έρευνα, καθώς η έννοια της θετικής προσαρμογής συνδέεται με την ψυχική ανθεκτικότητα. Πιο συγκεκριμένα, θεωρείται κανείς ότι έχει υψηλή ανθεκτικότητα όταν είναι σε θέση να «ανακάμψει» από δυνητικά στρεσογόνες καταστάσεις χωρίς να βλάπτεται από αυτές (Greenberg, 2011).

Παρά την ύπαρξη σχέσης ανάμεσα στις δύο μεταβλητές, η ψυχική ανθεκτικότητα στην παρούσα έρευνα βρέθηκε να μην αποτελεί σημαντικό προγνωστικό παράγοντα της βούλησης για εργασία. Η ικανότητα του ατόμου να πραγματοποιεί επαγγελματικές επιλογές παρά τους περιορισμούς, δηλαδή η βούληση για εργασία δεν μπορεί να προβλεφθεί από τον παράγοντα της ψυχικής ανθεκτικότητας. Αντίθετα, το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα, η κατοχή Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού τίτλου και η δήλωση επιλογής του ίδιου επαγγέλματος, επιδρούν θετικά στη βούληση για εργασία.

Από την συγκριτική θεώρηση των παραγόντων που προβλέπουν την βούληση για εργασία, η κατοχή Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού τίτλου και η προτίμηση στο επάγγελμα αναδείχθηκαν ως οι πιο σημαντικοί παράγοντες για την πρόβλεψη της βούλησης για εργασία. Το εύρημα ότι η κατοχή Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού τίτλου είναι δυνατόν να προβλέψει την βούληση για εργασία μπορεί να αποδοθεί στην επάρκεια που νιώθουν οι εργαζόμενοι για τα προσόντα και τις δεξιότητες που αποκτούν έπειτα από την ολοκλήρωση της ακαδημαϊκής τους πορείας. Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος είναι πιθανό να αναγνώρισαν τις δυσκολίες που υπάρχουν στην σύγχρονη αγορά εργασίας και αντί να απογοητευτούν από αυτές, επέλεξαν να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και να στραφούν προς την απόκτηση επιπλέον προσόντων. Η επιλογή τους αυτή από μόνη της δείχνει ότι οι εργαζόμενοι του δείγματος που έχουν ολοκληρώσει τις μεταπτυχιακές ή διδακτορικές τους σπουδές έχουν μια τάση προς την εκπαίδευση, την δια βίου μάθηση, την εξέλιξη και κατ' επέκταση έχουν υψηλά επίπεδα βούλησης για εργασία.

Τέλος, το εύρημα ότι η προτίμηση του ίδιου επαγγέλματος μπορεί να προβλέψει την βούληση για εργασία είναι δυνατόν να εξηγηθεί από το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που απαντούν θετικά στο συγκεκριμένο ερώτημα ήδη έχουν επιλέξει το επάγγελμα που απασχολούνται παρά τις αντιξοότητες. Επέλεξαν, δηλαδή, έχοντας ως γνώμονα την βούλησή τους και όχι έχοντας αποκλειστικά υπόψιν τις δυσκολίες που μπορεί να είχε η επιλογή του επαγγέλματός τους. Αυτό δεν σημαίνει ότι αγνόησαν τις δυσκολίες, αντίθετα, είναι πιθανόν να σημαίνει ότι τις

αναγνώρισαν, κατανόησαν ποιο είναι το μέγεθος των δυσκολιών αλλά βρήκαν τον κατάλληλο τρόπο ώστε να τις ξεπεράσουν και τελικά να βρεθούν στο επάγγελμα που επέλεξαν.

5.1 Αξιοποίηση των ευρημάτων της έρευνας

Αξιοποιώντας τη δυναμική διάσταση των δύο εννοιών της μεν ψυχικής ανθεκτικότητας και της δε βούλησης για εργασία, μπορούμε να εισηγηθούμε τη διαφοροποίηση τους μέσω συμβουλευτικών παρεμβάσεων. Τόσο η ψυχική ανθεκτικότητα όσο και η βούληση για εργασία είναι δυναμικές διεργασίες. Αρχικά, η ανθεκτικότητα έχει χαρακτηριστεί ως η ικανότητα προσαρμογής και ανάπτυξης μετασχηματιστικής μάθησης όταν τα άτομα έρχονται αντιμέτωπα με αλλαγές (Tomassini, 2015). Πιο συγκεκριμένα, η ανθεκτικότητα δεν αναφέρεται μόνο στην ικανότητα του ατόμου να μένει ίδιος παρά τις αλλαγές, αλλά αναφέρεται στην δυνατότητα του ατόμου να βρει μια διαφορετική αλλά εξίσου σταθερή προσωπική οργάνωση. Επιπλέον, η βούληση για εργασία έχει θεωρηθεί ότι είναι μια εύπλαστη και ευμετάβλητη συμπεριφορά, η οποία σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό από τον τρόπο αντίληψης του ατόμου για τους περιορισμούς που συναντά (Duffy et. al., 2012).

Τα ευρήματα της έρευνας αυτής είναι δυνατόν να αποτελέσουν το έναυσμα για επιπλέον διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο η συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού και σταδιοδρομίας είναι δυνατό να συμβάλλει στα υψηλότερα επίπεδα βούλησης για εργασία. Συνεπώς, θα μπορούσαν να αναπτυχθούν πρακτικές που θα συμβάλουν τόσο προς την ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας όσο και της βούλησης για εργασία των συμβουλευόμενων. Για παράδειγμα, τέτοιες πρακτικές μπορούν να αφορούν δράσεις πληροφόρησης στα διάφορα εκπαιδευτικά πλαίσια σχετικά με τα επαγγέλματα και τις δεξιότητες που πρέπει να αναπτύξει κανείς, ώστε να απασχοληθεί στον τομέα που επιλέγει. Αυτό ίσως είχε ως αποτέλεσμα τον σχεδιασμό της επαγγελματικής πορείας, ο οποίος θα βασίζεται περισσότερο στις δυνατότητες, τις επιλογές, τα ενδιαφέροντα και τις αξίες του ατόμου παρά στην τύχη και τις εξωτερικές συνθήκες και άρα την ενδυνάμωση της βούλησης για εργασία για το άτομο.

Οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού θα πρέπει να αναλογιστούν ότι οι συμβουλευόμενοι που αντιμετωπίζουν δυσμενείς καταστάσεις και εμπόδια μπορεί να παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα βούλησης για εργασία. Η ενίσχυση της ψυχικής τους ανθεκτικότητας είναι δυνατόν, ωστόσο, να συνδράμει στην ενίσχυση της βούλησης για εργασία.

Η ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας μέσα από τη διαδικασία της συμβουλευτικής γενικότερα αλλά και της συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού μπορεί να συμβάλει στην αύξηση των επιπέδων της βούλησης για εργασία στους συμβουλευόμενους. Κρίνεται, ωστόσο, σημαντική και η εύρεση πρακτικών που θα συμβάλουν στην ενίσχυση της βούλησης για εργασία. Από την παρούσα έρευνα φάνηκε, επιπλέον, ότι η ικανοποίηση από την επιλογή σπουδών και επαγγέλματος συνεπάγεται υψηλότερη βούληση για εργασία. Επομένως, ο σχεδιασμός σταδιοδρομίας ο οποίος θα βασίζεται στην διερεύνηση των ενδιαφερόντων, των αξιών και των ικανοτήτων του ατόμου πιθανότατα θα έχει θετικά αποτελέσματα στην αύξηση των επιπέδων της βούλησης για εργασία.

Πέρα από την ατομική συμβουλευτική, οι ίδιοι οι οργανισμοί θα πρέπει να εντάξουν στο πλαίσιο τους εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Η παροχή προγραμμάτων για την ανάπτυξη δεξιοτήτων θα ήταν χρήσιμη και θα παρείχε στους εργαζομένους επιπλέον τρόπους αντιμετώπισης των δυσκολιών και των κρίσεων. Συνεπώς, κρίνεται ιδιαίτερα σημαντικό να υπάρχουν δράσεις, οι οποίες θα προάγουν την ψυχική ανθεκτικότητα των εργαζομένων ώστε να είναι ανθεκτικοί στις προκλήσεις και στις αλλαγές.

5.2 Περιορισμοί της παρούσας έρευνας

Για να μπορούν να γενικευθούν τα αποτελέσματα μιας έρευνας στο σύνολο του πληθυσμού θα πρέπει να πληρούνται κάποιες προϋποθέσεις. Στην παρούσα έρευνα, όπως και σε άλλες έρευνες, υπάρχουν κάποιιοι περιορισμοί, οι οποίοι δεν επιτρέπουν την γενίκευση των αποτελεσμάτων στο σύνολο των εργαζομένων.

Ο βασικός περιορισμός της παρούσας έρευνας σχετίζεται με την επιλογή της μεθόδου συλλογής του δείγματος. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε η «ευκαιριακή-βολική» μέθοδος, κατά την οποία επιλέχθηκε δείγμα στο οποίο υπήρχε εύκολη πρόσβαση. Αυτό σημαίνει ότι τα αποτελέσματα δεν μπορούν να γενικευθούν για το σύνολο του πληθυσμού.

Επιπλέον, η χορήγηση του ερωτηματολογίου έγινε σε ηλεκτρονική μορφή και αυτό γιατί η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε μια περίοδο όπου είχαν αρθεί τα αυστηρά μέτρα περιορισμού λόγω Covid-19, αλλά υπήρχαν ακόμα κάποια μέτρα περιορισμού. Αυτό σημαίνει ότι το δείγμα μπορεί να υστερεί σχετικά με την αντιπροσωπευτικότητά του. Ένας ακόμη περιορισμός που προκύπτει από το δείγμα της έρευνας είναι ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες ανήκουν στην

ηλικιακή ομάδα των 25 έως 30 ετών και εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι υπόλοιπες ομάδες να έχουν μικρότερη αναλογία στο συνολικό δείγμα και άρα να αποτρέπεται η εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων και η απεριόριστη γενίκευση των αποτελεσμάτων στο σύνολο των συγκεκριμένων ομάδων εργαζόμενων στη χώρας μας.

Σχετικά με τα ερωτηματολόγια που επιλέχθηκαν για τη διερεύνηση της ψυχικής ανθεκτικότητας και της βούλησης για εργασία, και τα δύο είχαν δηλώσεις αυτοαναφοράς, στις οποίες οι συμμετέχοντες απαντούσαν μέσω των πολλαπλών επιλογών. Η έρευνα, λοιπόν, στερείται σε απαντήσεις ανοιχτού τύπου στις οποίες θα μπορούσε να φανεί η απάντηση του κάθε συμμετέχοντα και η επιχειρηματολογία του. Παράλληλα, υπάρχει η πιθανότητα κάποιοι να απάντησαν με γνώμονα οι απαντήσεις τους να είναι οι κοινωνικά αποδεκτές και όχι αληθείς.

Το γεγονός ότι δεν υπάρχουν έρευνες στην Ελλάδα με τις δύο μεταβλητές μπορεί να θεωρηθεί περιορισμός της παρούσας έρευνας γιατί δεν μπορεί να γίνει επαλήθευση των αποτελεσμάτων ή σύγκρισή τους, αλλά ταυτόχρονα η έρευνα αυτή θα μπορούσε να αποτελέσει την αφετηρία της διερεύνησης αυτού του πεδίου στον Ελλαδικό χώρο.

5.3 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Αρχικά, θα ήταν σκόπιμο να μελετηθεί η σχέση της ψυχικής ανθεκτικότητας και της βούλησης για εργασία των εργαζομένων με τη χρήση πιο κατάλληλων μεθόδων δειγματοληψίας, ώστε τα αποτελέσματα να μπορούν να γενικευθούν. Επιπλέον, προτείνεται η διενέργεια ερευνών, οι οποίες θα περιλαμβάνουν και τις δύο αυτές μεταβλητές, γιατί θα οδηγούσε στην κατανόηση του αν, πως και σε ποιο βαθμό τα υψηλά επίπεδα βούλησης για εργασία μπορεί να επηρεάζουν τα επίπεδα της ψυχικής ανθεκτικότητας ή και το αντίθετο.

Πέρα από αυτό, προτείνεται η διερεύνηση αυτών των μεταβλητών, δηλαδή της ψυχικής ανθεκτικότητας και της βούλησης για εργασία, ανά εργασιακό τομέα, επάγγελμα, τμήμα φοίτησης, ώστε να φανούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εκάστοτε προς διερεύνηση δείγματος. Ενδιαφέρον θα είχε να διερευνηθούν περισσότερο συγκριτικά οι εργαζόμενοι ανά εργασιακό τομέα, δηλαδή οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα, του ιδιωτικού τομέα και οι αυτοαπασχολούμενοι σχετικά με τα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και βούλησης για εργασία. Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν ότι οι αυτοαπασχολούμενοι έχουν μεγαλύτερα επίπεδα

βούλησης για εργασία, μετά ακολουθούν οι δημόσιοι υπάλληλοι και τέλος οι ιδιωτικοί. Έτσι, θα μπορούσαν να διερευνηθούν οι λόγοι που οι αυτοαπασχολούμενοι έχουν υψηλότερα επίπεδα.

Η μεταβλητή της βούλησης για εργασία, δεν έχει μελετηθεί στον Ελλαδικό χώρο, οπότε θα ήταν ωφέλιμο να ερευνηθεί σε συνάρτηση με άλλες μεταβλητές όπως οι οικογενειακές σχέσεις και επιρροές, τα κοινωνικά πλαίσια που δρουν υποστηρικτικά, ο τρόπος αντίληψης της εργασίας. Έπειτα από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην παρούσα εργασία θεωρείται ότι η περαιτέρω διερεύνηση της σχέσης της επιχειρηματικότητας και της βούλησης για εργασία θα οδηγούσε σε ενδιαφέροντα ευρήματα, τα οποία θα ήταν δυνατόν να χρησιμοποιηθούν για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας στην χώρα μας.

Από την βιβλιογραφική έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην παρούσα εργασία, φάνηκε ότι είναι πιθανόν να υπάρχει εννοιολογική συγγένεια ανάμεσα στην βούληση για εργασία και τα κίνητρα. Επομένως, προτείνεται επιπλέον διερεύνηση της σχέσης τους καθώς αν επιβεβαιωθεί η ύπαρξη σχέσης ανάμεσα στην βούληση για εργασία και τα κίνητρα, θα μπορούσαν να αναπτυχθούν πρακτικές τόσο για την συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού και σταδιοδρομίας όσο και για τα διάφορα πλαίσια εκπαίδευσης των εργαζομένων.

Τέλος, ούτε ο παράγοντας της ψυχικής ανθεκτικότητας αναδείχθηκε ικανός ώστε να προβλέψει την βούληση για εργασία. Η κατοχή Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού τίτλου βρέθηκε να είναι ένας παράγοντας ο οποίος μπορεί να προβλέψει περισσότερο την βούληση για εργασία. Επομένως, μια διαχρονική έρευνα μένει να εξετάσει εάν μετά από καιρό οι μεταπτυχιακές σπουδές λειτουργούν βοηθητικά στην διατήρηση των επιπέδων της βούλησης για εργασία.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωση Βιβλιογραφία

Aamir, A., Hamid, A. B. A., Haider, M., & Akhtar, C. S. (2016). *Work-life balance, job satisfaction and nurses retention: moderating role of work volition*. International Journal of Business Excellence, 10(4), 488-501.

Amann, D. (2014). *Transformational Leadership Meets Follower Motives* (Doctoral dissertation, Technische Universität München).

Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). *Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study*. Journal of Vocational Behavior, 99, 1-10.

Avolio, B. J. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Bass, B. E. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). *Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling*. Journal of Vocational Behavior, 81(3), 338-344.

Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Blustein, D. L. (2008). *The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective*. American psychologist, 63(4), 228.

Botou, An., Mylonakou-Keke, Ir., Kalouri, Our., & Tsergas, N. (2017). *Primary School Teachers' Resilience during the Economic Crisis in Greece*. Scientific Research Publishing, 8, 131-159.

Bridgstock, R. S. (2007). *Success in the protean career: A predictive study of professional artists and tertiary arts graduates* (Doctoral dissertation, Queensland University of Technology).

Brunstein, J. C. (2018). *Implicit and Explicit Motives* (pp. 381-405). Springer, Cham.

- Brunstein, J. C., Schultheiss, O. C., & Grässman, R. (1998). *Personal goals and emotional well-being: the moderating role of motive dispositions*. *Journal of personality and social psychology*, 75(2), 494.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). *Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: a 40-year meta-analysis*. *Psychological bulletin*, 140(4), 980.
- Cervone, D. C., & Pervin, L. A. (2013). *Trait theory: the five-factor model; applications and evaluation of trait approaches to personality*. *Personality: Theory and research*, 12, 261-300.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). *Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC)*. *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
- Cook, A., Spinazzola, J., Ford, J., Lanktree, C., Blaustein, M., Cloitre, M., & Van der Kolk, B. (2005). *Complex trauma*. *Psychiatric annals*, 35(5), 390-398.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory*. *Psychological assessment*, 4(1), 5.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2009). *Beyond the self: External influences in the career development process*. *The career development quarterly*, 58(1), 29-43.
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). *The construction and initial validation of the Work Volition Scale*. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 400-411.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., & Torrey, C. L. (2013). *Examining a model of life satisfaction among unemployed adults*. *Journal of Counseling Psychology*, 60(1), 53.
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). *Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person–environment fit*. *The Career Development Quarterly*, 63(2), 126-140.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). *Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators*. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54.

- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2016). *Examining how aspects of vocational privilege relate to living a calling*. *The Journal of Positive Psychology*, 11(4), 416-427.
- Earley, P. C., Connolly, T., & Ekegren, G. (1989). *Goals, strategy development, and task performance: Some limits on the efficacy of goal setting*. *Journal of applied psychology*, 74(1), 24. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.24>
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*, third edition.
- Fourie, C., & Van Vuuren, L. J. (1998). *Defining and measuring career resilience*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 24(3), 52-59.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). *Self-determination theory and work motivation*. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362. <https://doi.org/10.1002/%20job.322>
- Garnezy, N. (1970). *Process and reactive schizophrenia: Some conceptions and issues*. *Schizophrenia Bulletin*, 1(2), 30.
- Garnezy, N. (1974). *The study of competence in children at risk for severe psychopathology*. In E. J. Anthony & C. Koupernik (Eds.), *The child in his family: Vol. 3. Children at psychiatric risk* (pp. 77-97). New York: Wiley.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step: A Simple Guide and Reference (15th ed.)*. New York: Routledge.
- Greenberg, J. (2011). *Organizational justice: The dynamics of fairness in the workplace*. In S. Zedeck (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 271–327). Washington, DC: APA Press
- Gröpel, P., & Kehr, H. M. (2014). *Motivation and selfcontrol: Implicit motives moderate the exertion of self- control in motive-related tasks*. *Journal of Personality*, 82, 317–328. <https://doi.org/10.1111/%20jopy.12059>
- Haggard, P. (2008). *Human volition: towards a neuroscience of will*. *Nature Reviews Neuroscience*, 9(12), 934-946.

Haggard, P. & Lau, H. (2013) *What is volition?*, Experimental Brain Research, Vol. 229, No. 3, pp.285–287.

Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Goodyear Publishing Company.

Hill, M., Stafford, A., Seaman, P., Ross, N., & Daniel, B. (2007). *Parenting and resilience*.

Holtom, B.C., Lee, T.W. and Tidd, S.T. (2002) *The relationship between work status and congruence and work-related attitudes and behaviors*, Journal of Applied Psychology, Vol. 87, No. 5, pp.903–915.

Hornor, G. (2017) *Resilience*, Journal of Pediatric Health Care,31(3) P 384-390.

Howard, S., & Johnson, B. (2004). *Resilient teachers: Resisting stress and burnout*. Social Psychology of education, 7(4), 399-420.

Jenkins Jr, G. D., Mitra, A., Gupta, N., & Shaw, J. D. (1998). Are financial incentives related to performance? A meta-analytic review of empirical research. Journal of applied psychology, 83(5), 777. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.5.777>

John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). *Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues*.

Kanfer, R. (1990). *Motivation theory and industrial and organizational psychology*. Handbook of industrial and organizational psychology, 1(2), 75-130.

Kanwal, A., Maqsood, R., & Karim, M. (2020). *The Impact of Meaningful Work on Employee Identity and the Mediating Role of Employee Resilience*. Journal of Applied Research and Multidisciplinary Studies, 1(1), 30-47.

Kehr, H. M. (2004). *Integrating implicit motives, explicit motives, and perceived abilities: The compensatory model of work motivation and volition*. Academy of management review, 29(3), 479-499. <https://doi.org/10.5465/AMR.2004.13670963>

Kehr, H. M., Strasser, M., & Paulus, A. (2018). *Motivation and volition in the workplace*. In *Motivation and action* (pp. 819-852). Springer, Cham.

- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1996). *Direct and indirect effects of three core charismatic leadership components on performance and attitudes*. *Journal of Applied Psychology*, 81(1), 36-51.
- Kobasa, S. C. (1979). *Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness*. *Journal of personality and social psychology*, 37(1), 1.
- Kooij, D. T., De Lange, A. H., Jansen, P. G., Kanfer, R., & Dikkers, J. S. (2011). *Age and work-related motives: Results of a meta-analysis*. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 197-225. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12000>
- Kumpfer, K. L. (2002). *Factors and processes contributing to resilience*. In *Resilience and development* (pp. 179-224). Springer, Boston, MA.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). *Self-regulation through goal setting*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 212–247. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90021-K](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90021-K)
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2007). *New developments in and directions for goal-setting research*. *European Psychologist*, 12, 290–300. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.12.4.290>
- Latham, G. P., Stajkovic, A. D., & Locke, E. A. (2010). *The relevance and viability of subconscious goals in the workplace*. *Journal of Management*, 36, 234–255. <https://doi.org/10.1177/0149206309350777>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Littleton, S. M., Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (2000). *The future of boundaryless careers*. *The future of career*, 101-114.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). *What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century*. *Academy of management review*, 29(3), 388-403. <https://doi.org/10.5465/amr.2004.13670974>
- London, M. (1983). *Toward a theory of career motivation*. *Academy of management review*, 8(4), 620-630.

Luthans, F. (2002). *The need for and meaning of positive organizational behavior*. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 23(6), 695-706.

Luthar, S. S., & Cushing, G. (2002). *Measurement issues in the empirical study of resilience*. Resilience and development, 129-160.

Luthar, S. S., Sawyer, J. A., & Brown, P. J. (2006). *Conceptual issues in studies of resilience: Past, present, and future research*. Annals of the New York Academy of Sciences, 1094(1), 105-115.

Maddi, S. R. (1999). *Comments on trends in hardiness research and theorizing*. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 51(2), 67.

Maddi, S.R. (2005). On hardiness and other pathways to resilience. American Psychologist, 60, 261–262.

Manolopoulos, D. (2008). *An evaluation of employee motivation in the extended public sector in Greece*. Employee Relations.

Masten, A. S., & Garmezy, N. (1985). *Risk, vulnerability, and protective factors in developmental psychopathology*. In Advances in clinical child psychology (pp. 1-52). Springer, Boston, MA.

Masten, A. S., & Coatsworth, J. D. (1998). *The development of competence in favorable and unfavorable environments: Lessons from research on successful children*. American psychologist, 53(2), 205.

Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). *Resilience in development*. Handbook of positive psychology, 74, 88.

Masten, A. S., Burt, K. B., Roisman, G. I., Obradović, J., Long, J. D., & Tellegen, A. (2004). *Resources and resilience in the transition to adulthood: Continuity and change*. Development and psychopathology, 16(4), 1071-1094.

Masten, A. S., & Obradović, J. (2006). *Competence and resilience in development*. Annals of the New York Academy of Sciences, 1094(1), 13-27.

- Masten, A. S., Desjardins, C. D., McCormick, C. M., Sally, I., Kuo, C., & Long, J. D. (2010). *The significance of childhood competence and problems for adult success in work: A developmental cascade analysis*. *Development and Psychopathology*, 22(3), 679-694.
- Masten, A. S., & Wright, M. O. D. (2010). *Resilience over the lifespan: Developmental perspectives on resistance, recovery, and transformation*.
- Masten, A. S. (2011). *Resilience in children threatened by extreme adversity: Frameworks for research, practice, and translational synergy*. *Development and psychopathology*, 23(2), 493-506.
- Masten, A.S. (2014a). *Global perspectives on resilience in children and youth*. *Child Development*, 85(1), 6-20.
- McAllister, M., & McKinnon, J. (2009). *The importance of teaching and learning resilience in the health disciplines: a critical review of the literature*. *Nurse education today*, 29(4), 371-379.
- McClelland, D. C., Koestner, R., & Weinberger, J. (1989). *How do self-attributed and implicit motives differ?* *Psychological Review*, 96, 690–702. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.96.4.690>
- McCrae, R. R., Costa Jr, P. T., Ostendorf, F., Angleitner, A., Hřebíčková, M., Avia, M. D., ... & Smith, P. B. (2000). *Nature over nurture: temperament, personality, and life span development*. *Journal of personality and social psychology*, 78(1), 173.
- McWhirter, E. H. (1997). *Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences*. *Journal of vocational behavior*, 50(1), 124-140.
- Mishra, P., & McDonald, K. (2017). *Career resilience: An integrated review of the empirical literature*. *Human Resource Development Review*, 16(3), 207-234.
- Morgan, M. (2011). *Resilience and recurring adverse events: Testing an assets-based model of beginning teachers' experiences*. *The Irish Journal of Psychology*, 32(3-4), 92-104.
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). *Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle?* *Psychological Bulletin*, 126, 247– 259. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.2.247>

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). *The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis*. *Personnel psychology*, 63(3), 677-718.

Organisation for Economic Cooperation and Development (2015). Ageing and employment policies. Zugriff unter: <http://www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm> (Ανακτήθηκε 05/11/2022).

Perry, H., Naud, S., Fishman, M. D., & Slanetz, P. J. (2021). *Longitudinal resilience and burnout in radiology residents*. *Journal of the American College of Radiology*, 18(5), 639-646.

Pinder, C. C. (2014). *Work motivation in organizational behavior*. psychology press.

Radjabaycolle A. (2021). *Self efficacy and resilience on employee*. Conference at Bali.

Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. New York: Broadway Books.

Richardson, G. E. (2002). *The metatheory of resilience and resiliency*. *Journal of clinical psychology*, 58(3), 307-321.

Rochat, S., Masdonati, J., & Dauwalder, J. P. (2017). *Determining career resilience*. In *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 125-141). Springer, Cham.

Rudzinski, K., McDonough, P., Gartner, R., & Strike, C. (2017). *Is there room for resilience? A scoping review and critique of substance use literature and its utilization of the concept of resilience*. *Substance Abuse Treatment, Prevention, and Policy*, 12(1), 1-35.

Rutter, M. (2005). *Environmentally mediated risks for psychopathology: Research strategies and findings*. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 44(1), 3-18.

Rutter, M. (2012). *Resilience as a dynamic concept*. *Development and psychopathology*, 24(2), 335-344.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *When rewards compete with nature: The undermining of intrinsic motivation and self-regulation*. In *Intrinsic and extrinsic motivation* (pp. 13-54). Academic Press.

Sadziak, A., Wilinski, W., & Wieczorek, M. (2018). *Resiliency in mainstream school teachers versus special school teachers*. *Baltic Journal of Health and Physical Activity*, 10(2), 9.

Sapienza, J. K., & Masten, A. S. (2011). *Understanding and promoting resilience in children and youth*. *Current opinion in Psychiatry*, 24(4), 267-273.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.

Schüler, J., Brandstätter, V., & Sheldon, K. M. (2013). *Do implicit motives and basic psychological needs interact to predict well-being and flow? Testing a universal hypothesis and a matching hypothesis*. *Motivation and Emotion*, 37, 480–495. <https://doi.org/10.1007/%20s11031-012-9317-2>

Schweitzer, M. E., Ordóñez, L., & Douma, B. (2004). *Goal setting as a motivator of unethical behavior*. *Academy of Management Journal*, 47, 422–432. <https://doi.org/10.5465/20159591>

Shiner, R. L., Masten, A. S., & Tellegen, A. (2002). *A developmental perspective on personality in emerging adulthood: childhood antecedents and concurrent adaptation*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(5), 1165.

Skinner, B. F. (2002). *Beyond freedom and dignity*. Hackett Publishing.

Srivastava, A., Locke, E. A., & Bartol, K. M. (2001). *Money and subjective well-being: it's not the money, it's the motives*. *Journal of personality and social psychology*, 80(6), 959.

Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). *The future of work motivation theory*. *Academy of Management review*, 29(3), 379-387.

Super, D. E. (1980). *A life-span, life-space approach to career development*. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.

Tien, H. L. S., & Wang, Y. C. (2017). *Career adaptability, employability, and career resilience of Asian people*. In *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 299-314). Springer, Cham.

- Tomassini, M. (2015). *Reflexivity, self-identity and resilience in career development: Hints from a qualitative research study in Italy*. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(3), 263-277.
- Trapp, J. K., & Kehr, H. M. (2016). *How the influence of the implicit power motive on negotiation performance can be neutralized by a conflicting explicit affiliation motive*. *Personality and Individual Differences*, 94, 159-162. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.12.036>
- Vallerand, R. J. (1997). *Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation*. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 29, pp. 271-360). Academic Press.
- Van Vuuren, L. J., & Fourie, C. (2000). *Career anchors and career resilience: Supplementary constructs?* *SA Journal of Industrial Psychology*, 26(3), 15-20.
- Vondracek, F. W., Ferreira, J. A. G., & Santos, E. J. R. D. (2010). *Vocational behavior and development in times of social change: New perspectives for theory and practice*. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10(2), 125-138.
- Williams, A. L., Parks, A. C., Cormier, G., Stafford, J., & Whillans, A. (2018). *Improving resilience among employees high in depression, anxiety, and workplace distress*. *Int J Manag Res*, 9(1-2), 4-22.
- Wright, M. O. D., & Masten, A. S. (2005). *Resilience processes in development*. In *Handbook of resilience in children* (pp. 17-37). Springer, Boston, MA.

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

Αντωνάκη, Ε. (2022). *Επαγγελματική ικανοποίηση, ψυχική ανθεκτικότητα και ποιότητα ζωής των φαρμακοποιών στην περίοδο της πανδημίας Covid-19*. Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Δρακάτου, Β. (2022). *Η ενσυναίσθηση και η ψυχική ανθεκτικότητα στην επικοινωνία των επαγγελματιών υγείας*. Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Hefferon, K., & Boniwell, I. (2019). *Θετική Ψυχολογία. Θεωρία, έρευνα και εφαρμογές*. Επιμ: Λεντοπούλου Σ. Gutenberg.

Κουδιγκέλη, Φ. Δ. (2017). *Ψυχική ανθεκτικότητα και επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Διδακτορική Διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα.

Κωστέρη, Μ. (2021). *Η εργασιακή βούληση και η εργασιακή ροή στις Κύπριες εργαζόμενες γυναίκες*. Διπλωματική Εργασία, Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Κύπρος.

Μιχαηλίδη, Ε. (2021). *Ψυχική Ανθεκτικότητα και Επαγγελματική Εξουθένωση Επαγγελματιών Υγείας σε Γενικό Νοσοκομείο της Κεντρικής Μακεδονίας*. Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Μωισίδου, Μ. (2021). *COVID-19, Ψυχική ανθεκτικότητα του επιχειρηματία και αντίκτυπος στη μικρή επιχείρηση*. Διπλωματική Εργασία, Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Κύπρος.

Ουζουνάκη, Σ. (2021). *Ποιότητα ζωής και ανθεκτικότητα εργαζομένων με χρόνια νόσημα στις ένοπλες δυνάμεις*. Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Roumprou, S. (2022). *Ψυχική Ανθεκτικότητα στην Εκπαίδευση*. Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή & εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση, 11(5A), 90-102.

Schunk, D. H., Pintrich, P., Meece, J., Μακρής, Ν., & Πνευματικός, Δ. (2010). *Τα κίνητρα στην εκπαίδευση*. Ν. Μακρής, Δ. Πνευματικός, Επιμ., & Μ. Κουλεντιανού, Μεταφρ.) Αθήνα: Gutenberg.

Σιδηροπούλου - Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Α. and Δρόσος, Ν. (2014), *Επαγγελματική Συμβουλευτική και Διαχείριση Σταδιοδρομίας: Τετράδιο Εργασίας*. Ανώτατη Σχολή Καλών Τεχνών. <https://catalogue.nlg.gr/Record/b.609931#description> (Ανακτήθηκε 05/11/2022).

Σιούρλα, Ε. (2018). *Η επίδραση της πνευματικής ευεξίας και του νοήματος της ζωής στην ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών*. Μεταπτυχιακή Εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.

Σταλίκας, Α., Τριλίβα, Σ., & Ρούσση, Π. (2002). *Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα*. Ελληνικά Γράμματα. Αθήνα.

Χαροκοπάκη, Α. (2020). *Η Ψυχική ανθεκτικότητα: η δυνατότητα ανασυγκρότησης δυσκολιών και αλλαγών στη διερεύνηση της επαγγελματικής πορείας*. Στο Αργυροπούλου, διαχείριση σταδιοδρομίας και ανάπτυξη δεξιοτήτων στο σύγχρονο εκπαιδευτικό και εργασιακό περιβάλλον. Προ(ς)κλήσεις του 21ου αιώνα (σ.σ 211-225).

Χαροκοπάκη, Α. (2020). *Το επιχειρείν ως δεξιότητα στη διερεύνηση σταδιοδρομίας*. Στο Αργυροπούλου, διαχείριση σταδιοδρομίας και ανάπτυξη δεξιοτήτων στο σύγχρονο εκπαιδευτικό και εργασιακό περιβάλλον. Προ(σ)κλήσεις του 21ου αιώνα (σ.σ 327-344).

Χαροκοπάκη, Α. (2021). *Ψυχική Ανθεκτικότητα Ελλήνων Εκπαιδευτικών στην Εποχή της Ρευστότητας και της Εξάπλωσης της Επιδημίας COVID*. Θεωρία και Έρευνα στις Επιστήμες της Αγωγής, Πάτρα (σ.σ 7-25).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

A. Ενημερωτικό σημείωμα

Η Επαγγελματική ανάπτυξη των Ελλήνων και Ελληνίδων

Αγαπητοί συμμετέχοντες,

Η έρευνα διεξάγεται στα πλαίσια της διπλωματικής μου εργασίας για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα Συμβουλευτικής, Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Διά Βίου Μάθησης του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου αρκούν περίπου 15 λεπτά. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις σας είναι πολύ σημαντικές για την ολοκλήρωση της έρευνας.

Με εκτίμηση,
Μαρία Τσουμπού (maria.tsoumpou96@gmail.com)

Β. Κλίμακα Δημογραφικών και Εργασιακών στοιχείων

* Απαιτείται

1. Φύλο *

- Άνδρας
- Γυναίκα
- Άλλο

2. Ηλικία *

- 25-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 45 - 55
- 55+

3. Οικογενειακή κατάσταση *

- Άγαμος/η
- Έγγαμος/η
- Μακροχρόνια σχέση
- Σύμφωνο συμβίωσης
- Χωρίς σχέση

4. Τόπος Διαμονής *

- Πρωτεύουσα - Συμπρωτεύουσα
- Μεγαλούπολη (> από 25.000 κατοίκους)
- Πόλη (< 25.000 κατοίκους)
- Κωμόπολη
- Χωριό

5. Εκπαίδευση *

- Γυμνάσιο
- Λύκειο
- Προπτυχιακό ΑΕΙ - ΤΕΙ
- Πτυχίο ΑΕΙ - ΤΕΙ
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό
- Άλλο

6. Εργασιακός τομέας *

- Ιδιωτικός
- Δημόσιος
- Αυτοαπασχολούμενος/η
- Άλλο: _____

7. Έτη συνολικής εργασίας *

- 1-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- 21 - 25
- 25+

8. Έτη στην τρέχουσα θέση εργασίας *

- 1-3
- 4-6
- 7-9
- 9+

9. Πόσο ικανοποιημένος είστε από την τρέχουσα δουλειά σας; *

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

10. Θα θέλατε να αλλάξετε επαγγελματική δραστηριότητα ή θέση εργασίας; *

- Να μετακινηθώ σε άλλη επιχείρηση αλλά να κρατήσω το ίδιο αντικείμενο εργασίας
- Να αλλάξω και αντικείμενο εργασίας και επιχείρηση
- Να αλλάξω εντελώς επαγγελματική δραστηριότητα
- Να αυξήσω την επαγγελματική δραστηριότητα προσθέτοντας επιπλέον πεδία
- Όχι

11. Εάν ξεκινούσατε τη ζωή σας από την αρχή θα επιλέγατε ξανά τις ίδιες σπουδές; *

Ναι

Όχι

12. Εάν ξεκινούσατε τη ζωή σας από την αρχή θα ξανακάνατε το ίδιο επάγγελμα; *

Ναι

Όχι

13. Εισόδημα (οικογενειακό, ετήσιο) *

Έως 10.000

10 - 15.000

16 - 20.000

21 - 25.000

25 - 30.000

> 30.000

Γ. Κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας

Παρακαλώ επιλέξτε τη δήλωση που περιγράφει καλύτερα τη δική σας πραγματικότητα κατά τη διάρκεια των τελευταίων 30 ημερών.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να απαντήσετε με τη μεγαλύτερη δυνατή ειλικρίνεια. (Δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις).

Απαντήστε σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα:

- 1 Καθόλου αληθές
- 2 Σπάνια αληθές
- 3 Κάποιες φορές αληθές
- 4 Συχνά αληθές
- 5 Σχεδόν πάντα αληθές

14. Μπορώ να προσαρμόζομαι στην αλλαγή *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

15. Έχω στενές και ασφαλείς σχέσεις *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

16. Μερικές φορές η μοίρα και ο Θεός μπορούν να βοηθήσουν *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

17. Μπορώ να τα βγάλω πέρα με ό,τι μου προκύπτει *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

18. Προηγούμενες επιτυχίες μου δίνουν αυτοπεποίθηση για καινούργιες προκλήσεις *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

19. Βλέπω την εύθυμη πλευρά των πραγμάτων *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

20. Το να αντεπεξέρχομαι στο στρες μου δίνει δύναμη *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

21. Έχω την τάση να ανακάμπτω μετά από κάποια δοκιμασία ή ασθένεια *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

22. Τα πράγματα συμβαίνουν για κάποιο λόγο *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

23. Κάνω την καλύτερη δυνατή προσπάθεια, ό,τι και να γίνει *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

24. Μπορώ να επιτυγχάνω τους στόχους μου *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

25. Όταν τα πράγματα φαίνονται χωρίς ελπίδα, εγώ δεν παραιτούμαι *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

26. Ξέρω που να στραφώ για βοήθεια *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

27. Όταν βρίσκομαι κάτω από πίεση, συγκεντρώνομαι και σκέφτομαι καθαρά *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

28. Προτιμώ να παίρνω το προβάδισμα στην επίλυση προβλημάτων *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

29. Δεν αποθαρρύνομαι εύκολα από την αποτυχία *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

30. Με θεωρώ δυνατό άτομο *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

31. Μπορώ να παίρνω μη δημοφιλείς ή δύσκολες αποφάσεις *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

32. Μπορώ να χειρίζομαι δυσάρεστα συναισθήματα *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

33. Έχω ανάγκη να ακολουθώ τη διαίσθησή μου *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

34. Έχω ισχυρή αίσθηση σκοπού *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

35. Νιώθω ότι έχω τον έλεγχο της ζωής μου *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

36. Μου αρέσουν οι προκλήσεις *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

37. Εργάζομαι για να επιτυγχάνω τους στόχους μου *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

38. Καμαρώνω για τις επιτεύξεις μου *

- Καθόλου αληθές
- Σπάνια αληθές
- Κάποιες φορές αληθές
- Συχνά αληθές
- Σχεδόν πάντα αληθές

Δ. Ερωτηματολόγιο Βούληση για Εργασία

Παρακαλώ επιλέξτε μια απάντηση σε καθεμία από τις ακόλουθες δηλώσεις βάσει της κλίμακας αυτής:

- 1 Διαφωνώ έντονα
- 2 Διαφωνώ μέτρια
- 3 Διαφωνώ σε πολύ μικρό βαθμό
- 4 Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- 5 Συμφωνώ
- 6 Συμφωνώ πολύ
- 7 Συμφωνώ απόλυτα

39. Είχα τη δυνατότητα να επιλέξω τις θέσεις εργασίας που ήθελα *

- Διαφωνώ έντονα
- Διαφωνώ μέτρια
- Διαφωνώ σε πολύ μικρό βαθμό
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ πολύ
- Συμφωνώ απόλυτα

40. Μπορώ να κάνω τη δουλειά που θέλω, παρά τα εξωτερικά εμπόδια *

- Διαφωνώ έντονα
- Διαφωνώ μέτρια
- Διαφωνώ σε πολύ μικρό βαθμό
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ πολύ
- Συμφωνώ απόλυτα

41. Η τρέχουσα κατάσταση της οικονομίας με εμποδίζει να εργαστώ στη δουλειά που θέλω *

- Διαφωνώ έντονα
- Διαφωνώ μέτρια
- Διαφωνώ σε πολύ μικρό βαθμό
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ πολύ
- Συμφωνώ απόλυτα

42. Οι θέσεις εργασίας που θα ήθελα να κάνω δεν υπάρχουν στην περιοχή μου *

- Διαφωνώ έντονα
- Διαφωνώ μέτρια
- Διαφωνώ σε πολύ μικρό βαθμό
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ πολύ
- Συμφωνώ απόλυτα

43. Λόγω της οικονομικής μου κατάστασης, χρειάζομαι να βρω οποιαδήποτε δουλειά μπορώ *

- Διαφωνώ έντονα
- Διαφωνώ μέτρια
- Διαφωνώ σε πολύ μικρό βαθμό
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ πολύ
- Συμφωνώ απόλυτα

44. Όταν ψάχνω για δουλειά, θα δεχθώ οτιδήποτε βρω *

- Διαφωνώ έντονα
- Διαφωνώ μέτρια
- Διαφωνώ σε πολύ μικρό βαθμό
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ πολύ
- Συμφωνώ απόλυτα

45. Για να φροντίσω την οικογένειά μου, συχνά αναλαμβάνω δουλειές που δεν μου αρέσουν *

- Διαφωνώ έντονα
- Διαφωνώ μέτρια
- Διαφωνώ σε πολύ μικρό βαθμό
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ πολύ
- Συμφωνώ απόλυτα

46. Δεν μου αρέσει η δουλειά μου, αλλά θα ήταν αδύνατο να βρω καινούργια *

- Διαφωνώ έντονα
- Διαφωνώ μέτρια
- Διαφωνώ σε πολύ μικρό βαθμό
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ πολύ
- Συμφωνώ απόλυτα

47. Νιώθω ικανός-ή να αλλάξω δουλείες, αν το θέλω *

- Διαφωνώ έντονα
- Διαφωνώ μέτρια
- Διαφωνώ σε πολύ μικρό βαθμό
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ πολύ
- Συμφωνώ απόλυτα

48. Το μόνο πράγμα που έχει σημασία για να επιλέξω μια δουλειά είναι να ικανοποιήσω τους στόχους μου *

- Διαφωνώ έντονα
- Διαφωνώ μέτρια
- Διαφωνώ σε πολύ μικρό βαθμό
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ πολύ
- Συμφωνώ απόλυτα

49. Πιστεύω ότι οι εξωτερικοί παράγοντες έχουν περιορίσει σημαντικά, τις επαγγελματικές μου επιλογές *

- Διαφωνώ έντονα
- Διαφωνώ μέτρια
- Διαφωνώ σε πολύ μικρό βαθμό
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ πολύ
- Συμφωνώ απόλυτα

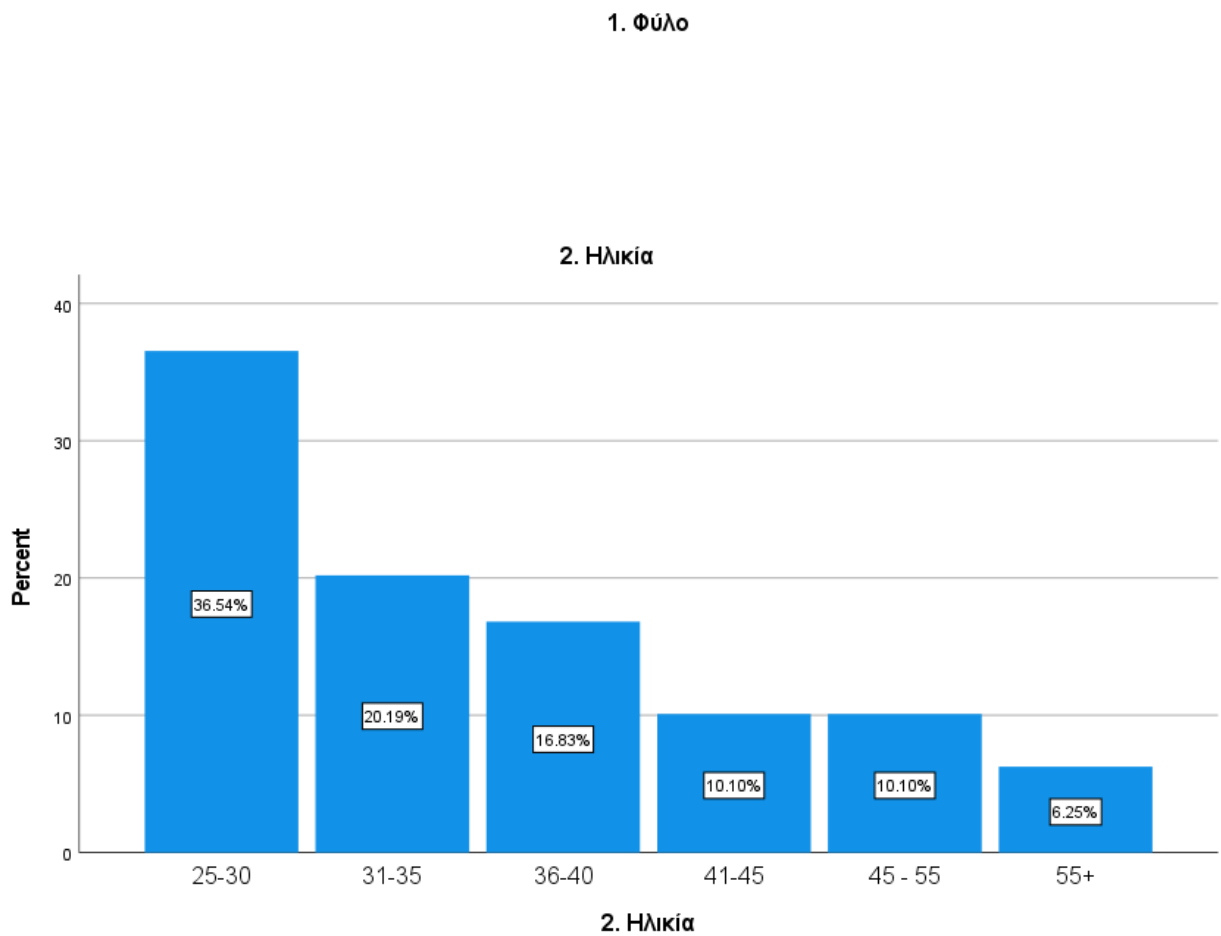
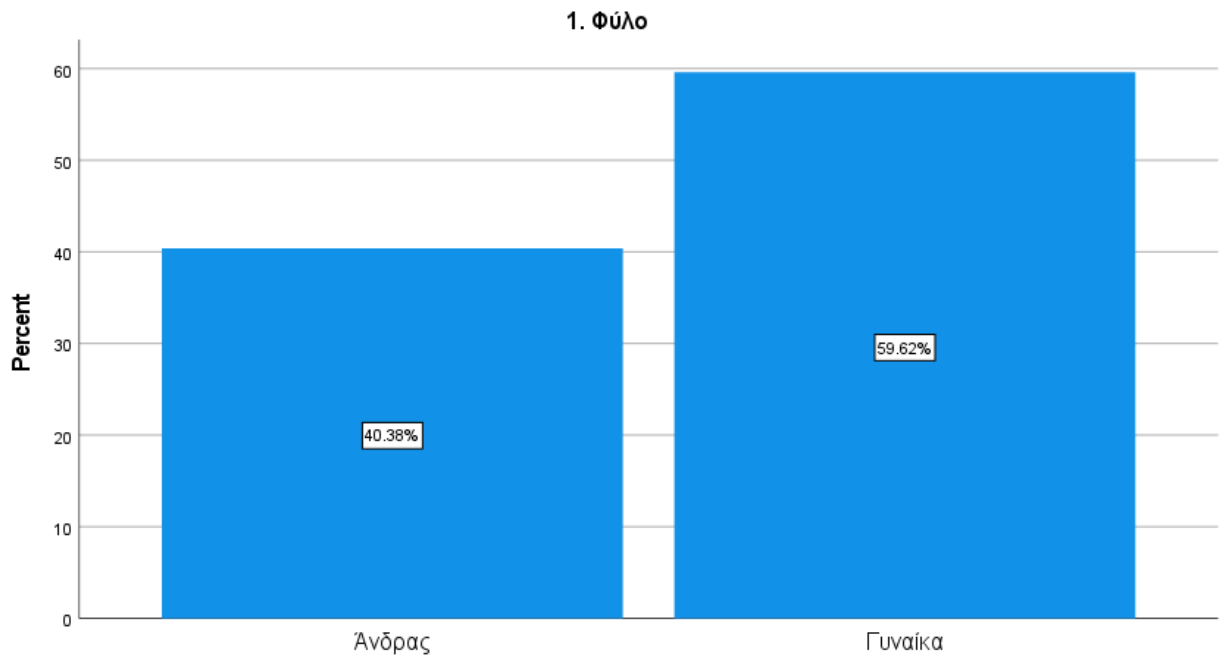
50. Νιώθω απόλυτο έλεγχο στις επιλογές εργασίας μου *

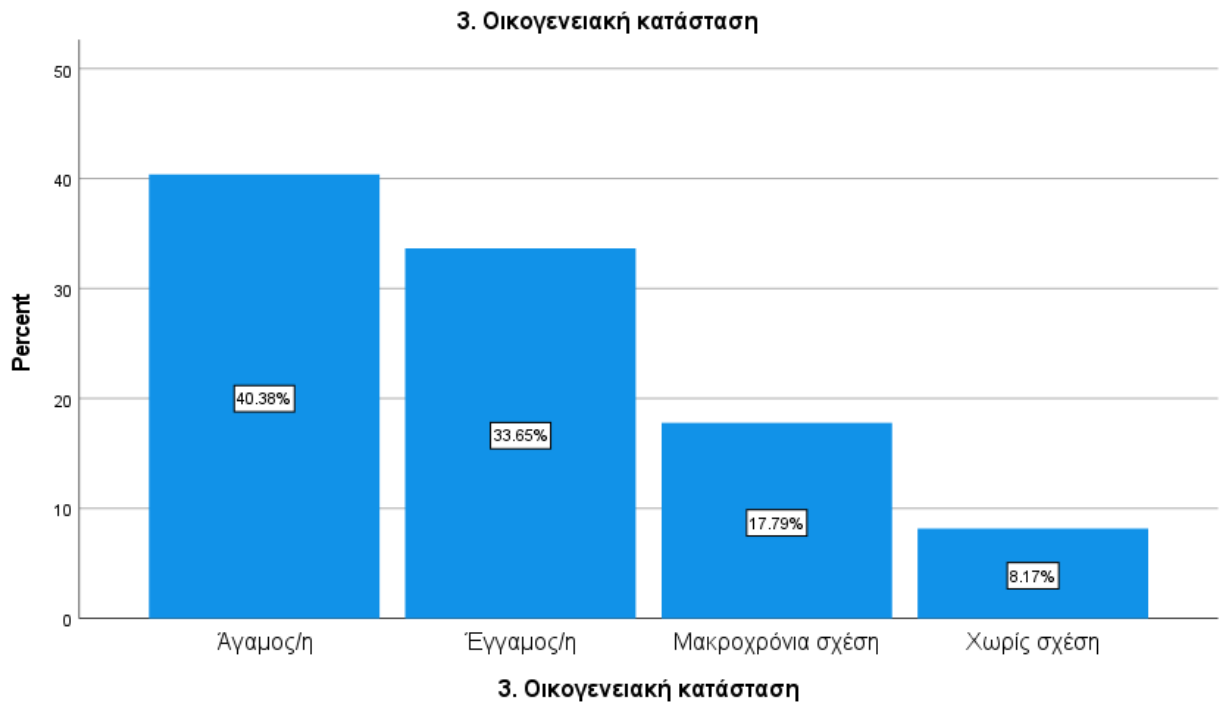
- Διαφωνώ έντονα
- Διαφωνώ μέτρια
- Διαφωνώ σε πολύ μικρό βαθμό
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ πολύ
- Συμφωνώ απόλυτα

51. Οι αρνητικοί εξωτερικοί παράγοντες που ήταν πέρα από το προσωπικό μου έλεγχο, είχαν μεγάλο αντίκτυπο στην επιλογή της σταδιοδρομίας μου *

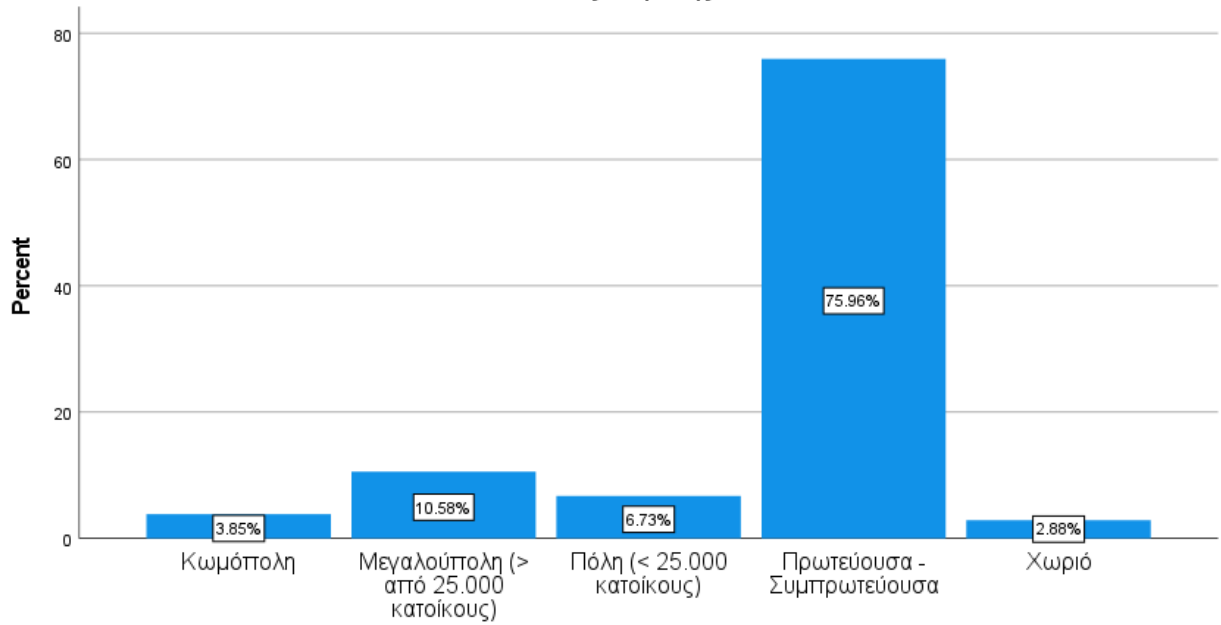
- Διαφωνώ έντονα
- Διαφωνώ μέτρια
- Διαφωνώ σε πολύ μικρό βαθμό
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ πολύ
- Συμφωνώ απόλυτα

ΣΤ. Γραφήματα



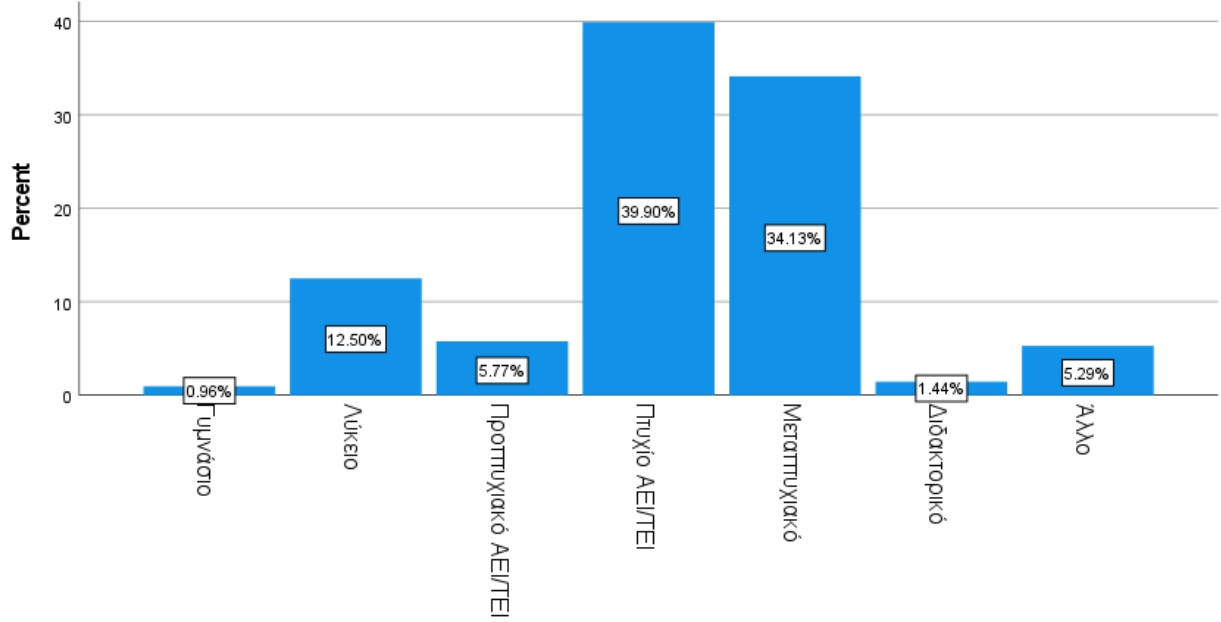


4. Τόπος Διαμονής

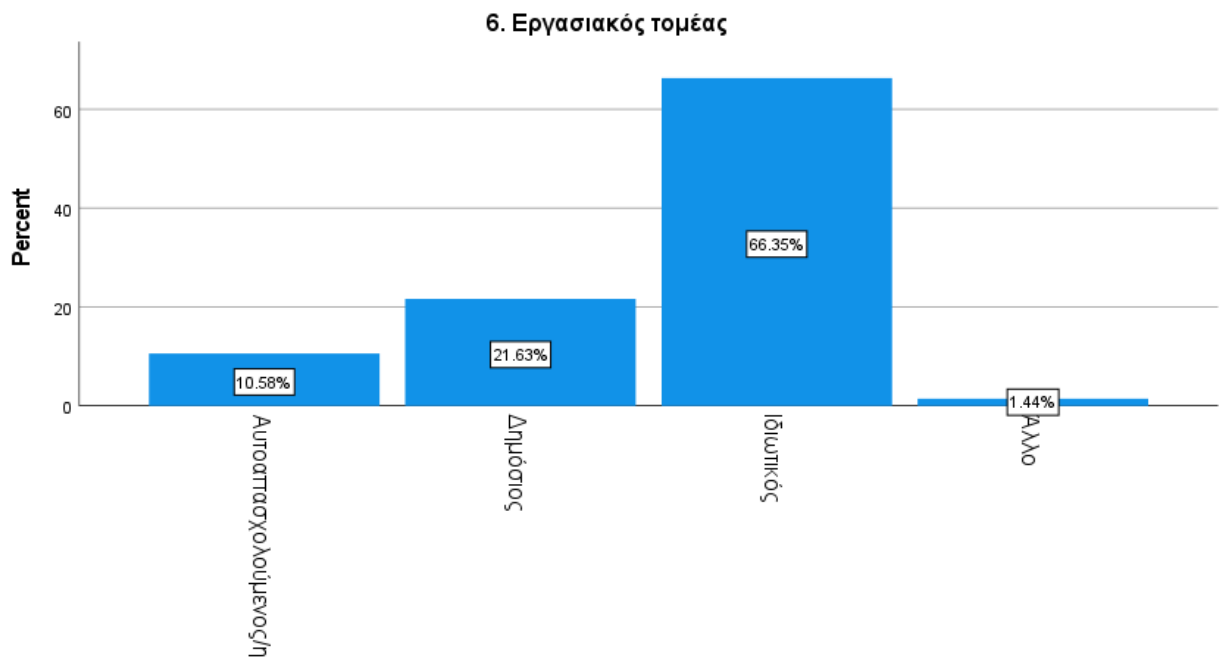


4. Τόπος Διαμονής

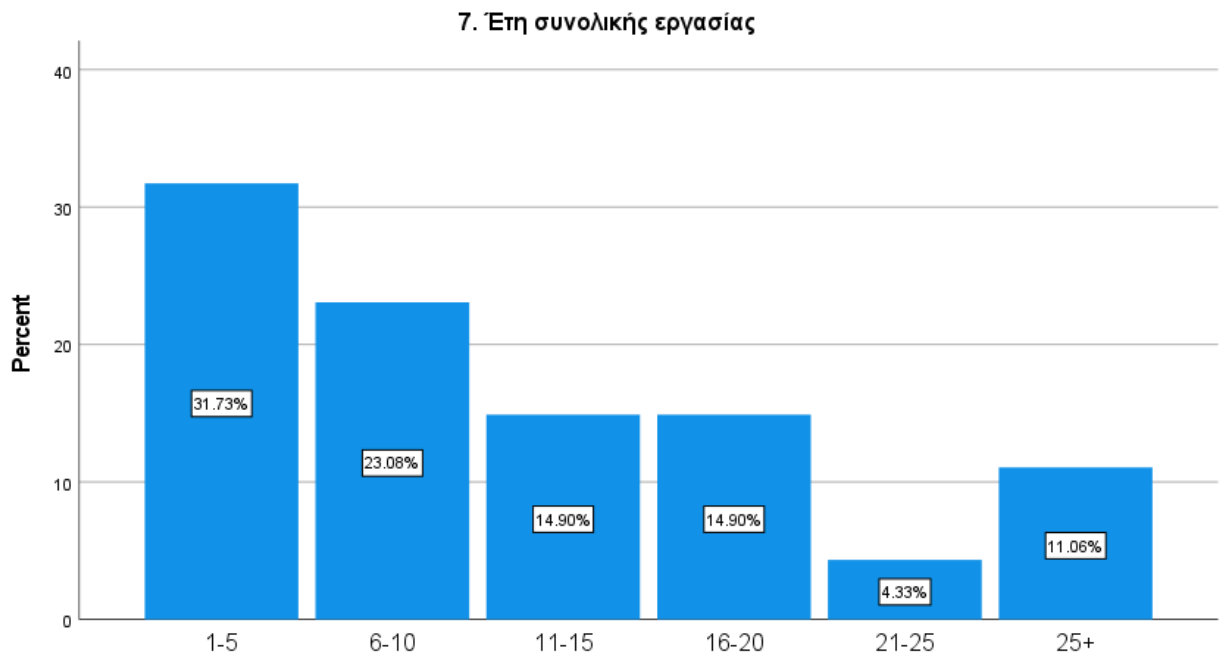
5. Εκπαίδευση



5. Εκπαίδευση

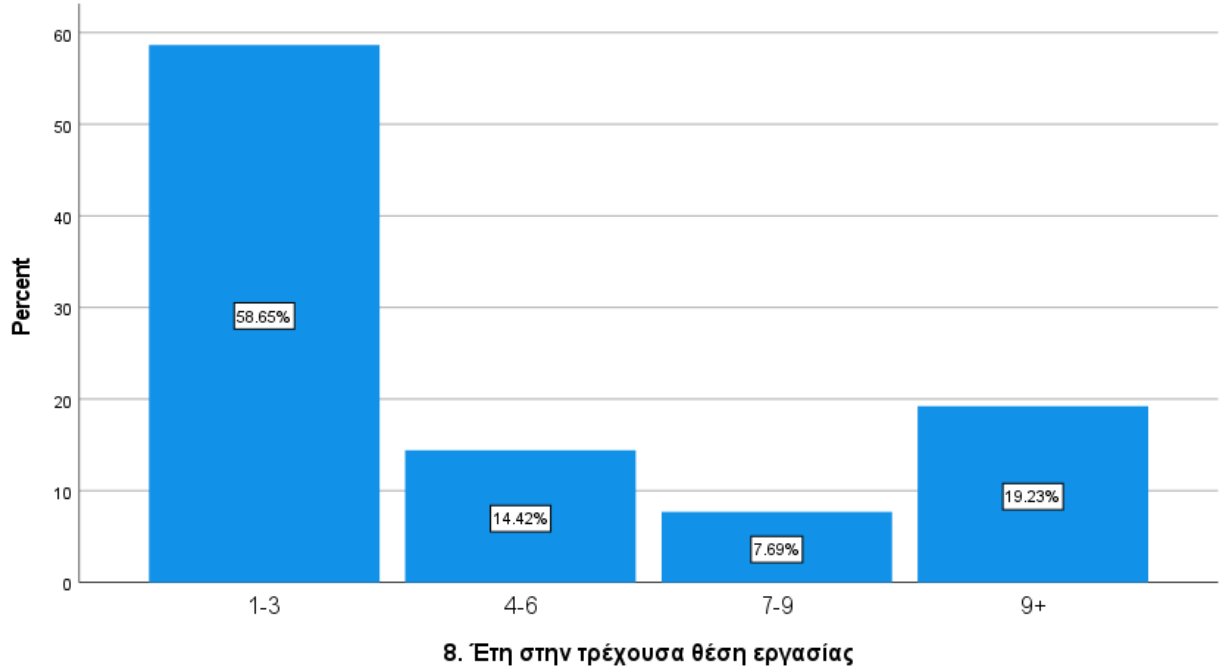


6. Εργασιακός τομέας

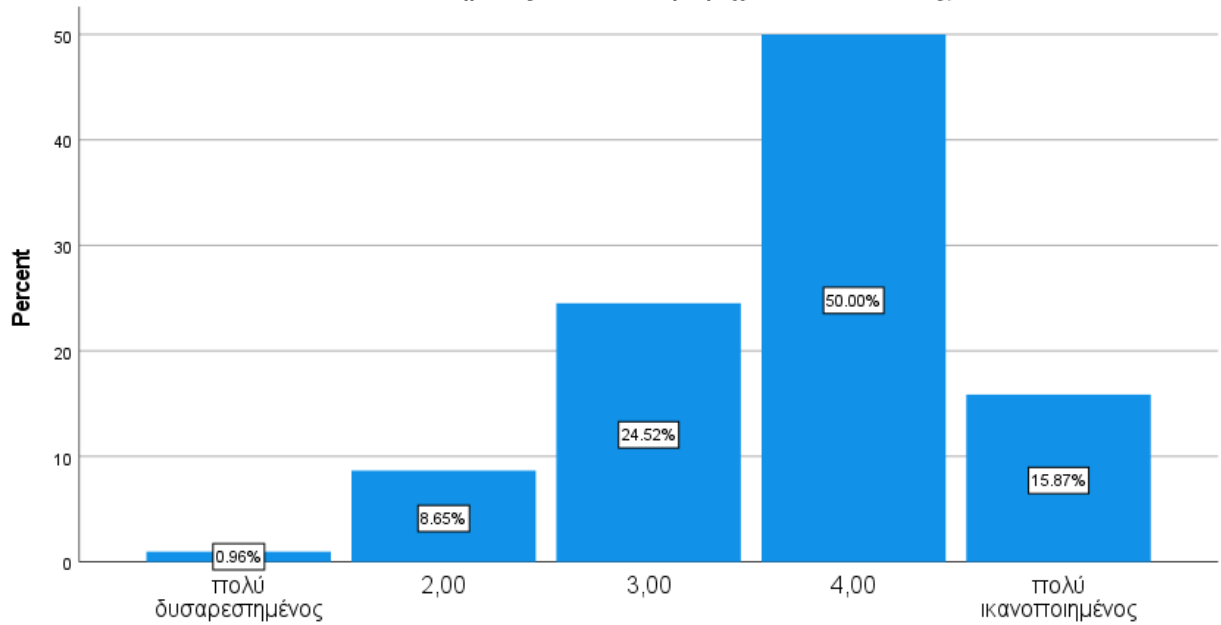


7. Έτη συνολικής εργασίας

8. Έτη στην τρέχουσα θέση εργασίας

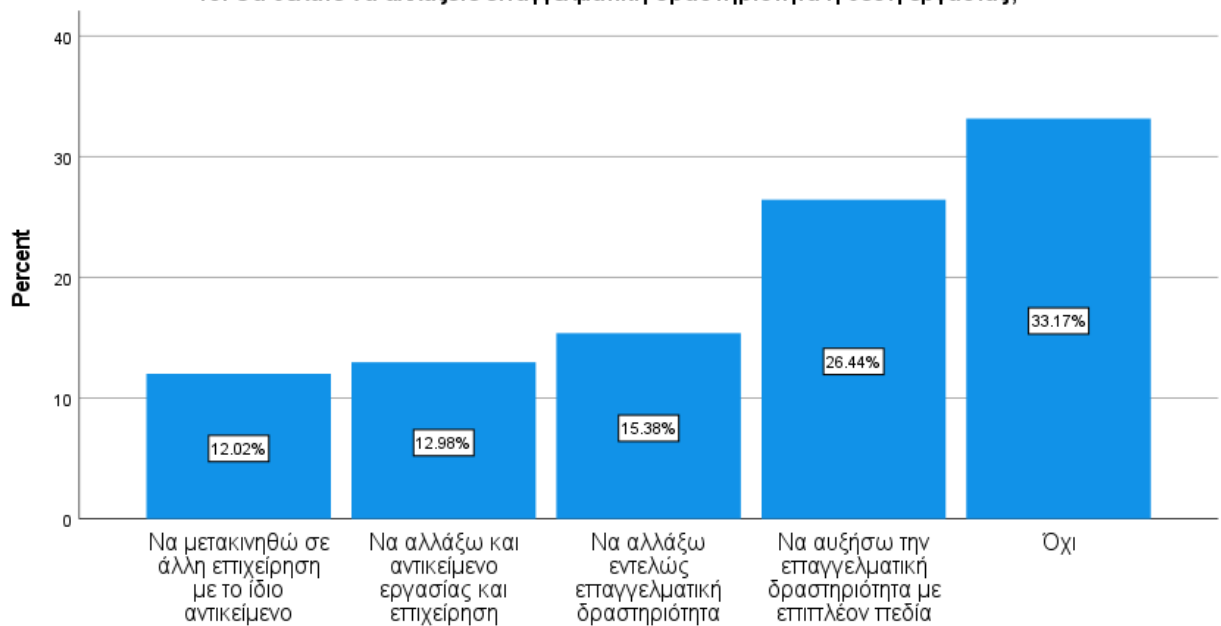


9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από την τρέχουσα δουλειά σας;



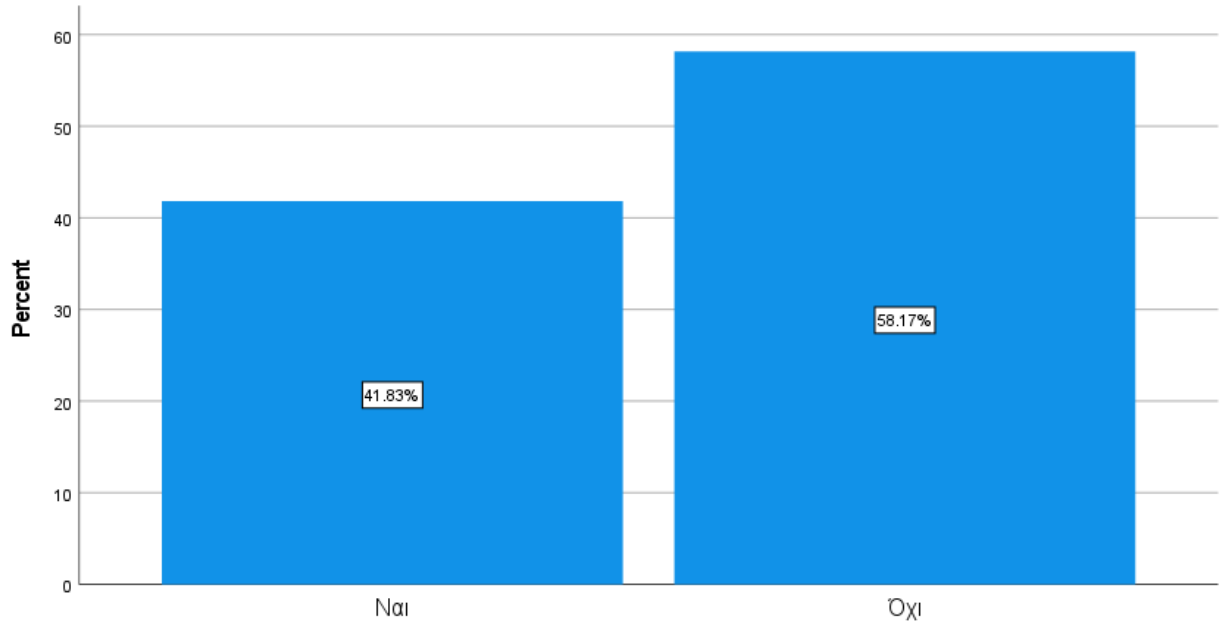
9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από την τρέχουσα δουλειά σας;

10. Θα θέλατε να αλλάξετε επαγγελματική δραστηριότητα ή θέση εργασίας;



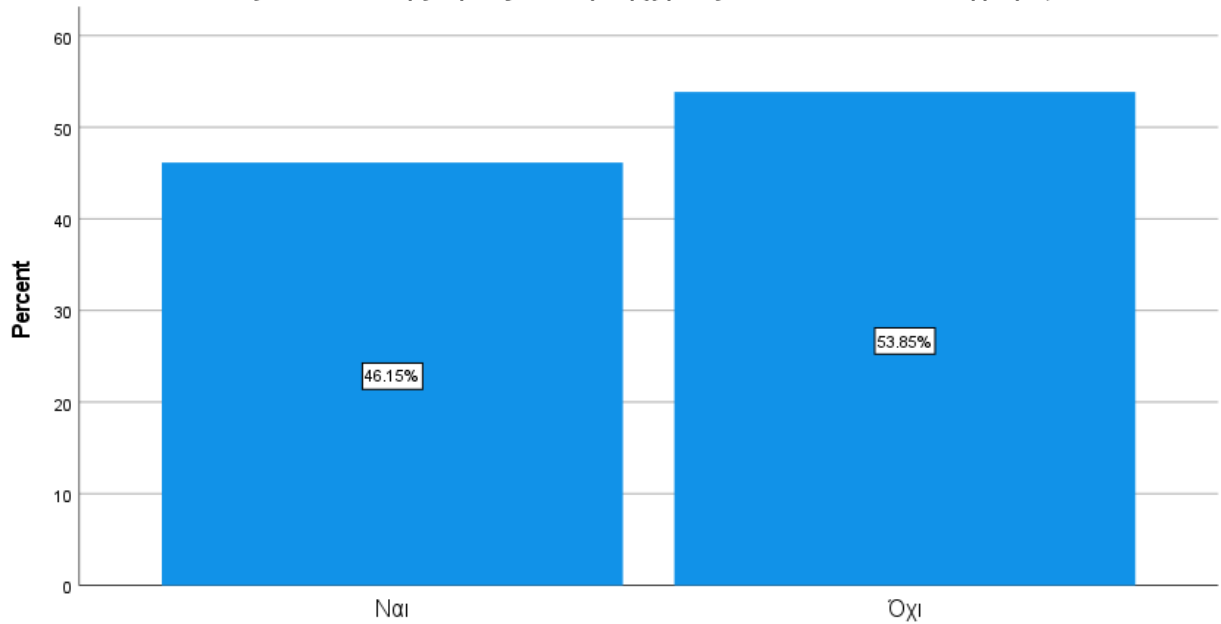
10. Θα θέλατε να αλλάξετε επαγγελματική δραστηριότητα ή θέση εργασίας;

11. Εάν ξεκινούσατε τη ζωή σας από την αρχή θα επιλέγατε ξανά τις ίδιες σπουδές;



11. Εάν ξεκινούσατε τη ζωή σας από την αρχή θα επιλέγατε ξανά τις ίδιες σπουδές;

12. Εάν ξεκινούσατε τη ζωή σας από την αρχή θα ξανακάνατε το ίδιο επάγγελμα;



12. Εάν ξεκινούσατε τη ζωή σας από την αρχή θα ξανακάνατε το ίδιο επάγγελμα;

13. Εισόδημα (οικογενειακό, ετήσιο)

