

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΙΤΛΟ:



**ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΚΑΙ Η ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΜΕ ΤΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΛΕΓΧΟΥ ΤΩΝ
ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ**

**ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΗΣ ΚΑΝΤΑΣ
ΜΕΛΗ ΤΡΙΜΕΛΟΥΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ: Ι. ΚΑΤΕΡΕΛΟΣ και Α. ΧΑΤΖΗ**

**ΑΡΓΥΡΟΥΔΗ ΣΤΕΛΛΑ
ΑΘΗΝΑ 2001**

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

CHICAGO, ILLINOIS 60607

TEL: 773-707-3000 FAX: 773-707-3000

CHICAGO, ILLINOIS 60607

CHICAGO, ILLINOIS 60607

CHICAGO, ILLINOIS 60607

CHICAGO, ILLINOIS 60607

CHICAGO, ILLINOIS 60607

CHICAGO, ILLINOIS 60607

CHICAGO, ILLINOIS 60607

CHICAGO, ILLINOIS 60607

CHICAGO, ILLINOIS 60607

CHICAGO, ILLINOIS 60607

CHICAGO, ILLINOIS 60607

CHICAGO, ILLINOIS 60607

CHICAGO, ILLINOIS 60607

CHICAGO, ILLINOIS 60607

CHICAGO, ILLINOIS 60607



Ευχαριστώ θερμά

Τον κ.Κάντα Αριστοτέλη, επιβλέποντα καθηγητή της παρούσας έρευνας, για την άριστη συνεργασία, την άμεση υποστήριξη και την ουσιαστική βοήθεια που προσέφερε σε όλα τα στάδια της ερευνητικής διαδικασίας,

καθώς, επίσης, και

τις υπεύθυνες επιλογής προσωπικού της εταιρείας Adecco HR A.E., κ.Αεράκη Δέσποινα, κ.Βενετσάνου Λήδα, κ.Βοριά Μαρίνα, κ.Καραμανή Ελένη, και κ.Μιχελιουδάκη Ευγενία, των οποίων η συνεργασία και η πολύτιμη βοήθεια αποτέλεσε την βάση για την πραγματοποίηση της παρούσας έρευνας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|---|----|
| Περίληψη | 3 |
| I. Εισαγωγή | 4 |
| 1. Ενδοπροσωπικός – Εξωπροσωπικός έλεγχος | 9 |
| 2. Τα Κίνητρα σταδιοδρομίας | 13 |
| 3. Σχέση κινήτρων σταδιοδρομίας και κέντρου ελέγχου των αποφάσεων | 15 |
| II. Υποθέσεις | 19 |
| III. Μέθοδος | 21 |
| 1. Δείγμα | 21 |
| 2. Εργαλεία | 25 |
| <i>A. Μέτρηση κέντρου ελέγχου των αποφάσεων</i> | 25 |
| <i>B. Μέτρηση κινήτρων σταδιοδρομίας</i> | 26 |
| 3. Διαδικασία | 27 |
| IV. Αποτελέσματα | 29 |
| V. Συζήτηση | 38 |
| Βιβλιογραφία | 46 |
| Παράρτημα I: Ερωτηματολόγιο μέτρησης εσωτερικού - εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων | 53 |
| Παράρτημα II: Κλίμακα αξιολόγησης κινήτρων σταδιοδρομίας | 56 |

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η έρευνα που ακολουθεί πραγματοποιήθηκε σε 91 άτομα, ηλικίας από 18 έως 27 ετών, τα οποία θεωρούνταν υποψήφια για θέσεις εργασίας σε εταιρεία παροχής υπηρεσιών απασχόλησης ανθρώπινου δυναμικού. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα είτε βρίσκονταν στην διαδικασία απόκτησης πτυχίου ανώτερης ή ανώτατης σχολής, είτε είχαν ήδη πρόσφατα αποφοιτήσει. Αντικείμενο της έρευνας αποτέλεσε η μελέτη του κέντρου ελέγχου των αποφάσεων, των κινήτρων για επαγγελματική ανάπτυξη και της σχέσης τους με την εργασιακή εμπειρία. Για την μέτρηση των μεταβλητών της έρευνας χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα μέτρησης του εξωτερικού - εσωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων (29 ερωτημάτων) του Rotter, και κλίμακα αξιολόγησης των κινήτρων σταδιοδρομίας (σύμφωνα την σχετική θεωρία του London) βασισμένη σε προσωπική ημι-δομημένη συνέντευξη των συμμετεχόντων από τους υπεύθυνους επιλογής προσωπικού της εταιρείας. Παράλληλα μελετήθηκαν πιθανές σχέσεις ανάμεσα στις κύριες μεταβλητές της έρευνας και στα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος - πέραν της συνολικής και της σχετικής με το αντικείμενο σπουδών εργασιακής εμπειρίας, που αποτελούσαν κεντρικές μεταβλητές. Με ελάχιστες εξαιρέσεις, το σύνολο των στατιστικών αποτελεσμάτων επιβεβαίωσε τις υποθέσεις για την ύπαρξη στατιστικά σημαντικών συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών, με πιο σημαντικές τις θετικές συσχετίσεις: **1.** της συνολικής και της σχετικής με το αντικείμενο σπουδών εργασιακής εμπειρίας με το εσωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων, **2.** της συνολικής και της σχετικής με το αντικείμενο σπουδών εργασιακής εμπειρίας με τα κίνητρα σταδιοδρομίας, και **3.** του εσωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων με τα κίνητρα σταδιοδρομίας.

Λέξεις κλειδιά: Εργασιακή εμπειρία, κέντρο ελέγχου των αποφάσεων, κίνητρα σταδιοδρομίας

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι νέοι κάνουν πάμπολλες ερωτήσεις σχετικά με τις επαγγελματικές τους επιλογές και την ανακάλυψη των ταλέντων τους και των ενδιαφερόντων τους. Εξερευνούν τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα και αρχίζουν να παίρνουν αποφάσεις που θα αλλάξουν οριστικά τις επαγγελματικές τους επιλογές. Ένα ερευνητικό πεδίο που έχει αρχίσει να συγκεντρώνει το ενδιαφέρον είναι αυτό της συνταύτισης των προσωπικών χαρακτηριστικών των νέων και των επαγγελματικών ενδιαφερόντων τους (Mullis & Mullis, 1997).

Η πρόταση για σύνδεση των ατομικών ενδιαφερόντων και αναγκών με τις καριέρες που αξιοποιούν τα χαρακτηριστικά αυτά βρίσκει υποστηρικτή στις θεωρίες για την επαγγελματική επιλογή και ανάπτυξη (Holland, 1985· Osipow, 1976· Super, 1957, 1990). Οι θεωρητικοί αυτοί πρότειναν ότι τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα είναι μία έκφραση της προσωπικότητας και ότι η θετική σχέση ανάμεσα στην προσωπικότητα και τη επαγγελματική επιλογή συνεισφέρει στην ικανοποίηση και την επίτευξη.

Προηγούμενες έρευνες, σχετικές με τις μεταβλητές της προσωπικότητας και τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα των ενηλίκων έχουν δείξει ότι η συνταύτιση μπορεί να επηρεάζεται από την αυτό-εικόνα ενός ατόμου (Super, 1990· Super, Starishevsky, Matlin, & Jordaan, 1963), καθώς επίσης και από το κέντρο ελέγχου των αποφάσεών του (Brown, Fulkerson, Furr, & Ware, 1984). Ο Santrock (1996), σε σύγγραμμά του αναφέρει ότι οι ενήλικες μπορούν να αναγνωρίσουν τις επαγγελματικές τους σταδιοδρομίες ως προέκταση της προσωπικότητάς τους.

Το θεωρητικό πλαίσιο των ερευνών αυτών είναι βασισμένο στην ερευνητική εργασία του Holland (1973, 1985), οποίος πρότεινε ότι διαφορετικοί τύποι προσωπικότητας έχουν διαφορετικά επαγγελματικά ενδιαφέροντα και εργασιακές δεξιότητες (βλέπε, έξι τύπους προσωπικότητας του Holland). Ο Holland έχει υποστηρίξει ότι η επάρκεια των επαγγελματικών επιλογών εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την αυτογνωσία και την επαγγελματική γνώση.

Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, λοιπόν, υποδεικνύει ότι τα άτομα που έχουν μεγάλο βαθμό εσωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων είναι καλύτεροι στη δουλειά τους και, επιπλέον, φανερώνουν μεγαλύτερη ωριμότητα σχετικά με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Πιο συγκεκριμένα, επιδεικνύουν καλύτερη ικανότητα επιλογής επαγγέλματος, σχεδιάζουν τις επαγγελματικές τους ευκαιρίες και επιλογές, γνωρίζουν καλύτερα τον εαυτό τους και έχουν καλύτερη στάση και συμπεριφορά απέναντι στην εργασία (Gardner & Beatty, 1980· Gardner, 1981).

Σε μια ανασκόπηση, ο Spector (1982) αναφέρει ότι το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων είναι συνδεδεμένο με την παρώθηση (motivation), την προσπάθεια, την επίδοση, την ικανοποίηση, την αντίληψη για την εργασία, την συμμόρφωση με τις αρχές, το επιτηρητικό ύφος, την παραμονή σε ένα εργασιακό χώρο ή σε ένα επάγγελμα. Πάνω από δύο δωδεκάδες έρευνες έχουν συσχετίσει το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων με μεταβλητές, όπως στάσεις, κίνητρα και συμπεριφοράς σε οργανωτικά πλαίσια (Spector, 1982).

Οι Hammar και Vardi (1981) έχουν βρει ότι σε οργανισμούς που ενθαρρύνεται η ανάπτυξη πρωτοβουλίας σχετικής με την επαγγελματική ανάπτυξη (πρακτικές και πολιτικές ανάπτυξης του προσωπικού), οι έχοντες εσωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων παίζουν πολύ πιο ενεργητικό ρόλο στην ανάπτυξη της καριέρας τους. Ωστόσο, σε συνθήκες που δεν ευνοούσαν την ιδιωτική πρωτοβουλία, το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων είχε ελάχιστη επίδραση στην διαχείριση της σταδιοδρομίας.

Οι Andrisani και Nestel (1976) βρήκαν ότι οι αυξημένες επαγγελματικές ευκαιρίες και η επαγγελματική επιτυχία συμβάλλει στην ανάπτυξη μεγαλύτερης εσωτερικότητας και συνακόλουθης ανάπτυξης πρωτοβουλιών, και αυτό τους οδήγησε να προτείνουν ότι το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων είναι ευαίσθητο στην εμπειρία, παρότι οι παράγοντες που συνδράμουν στην μεταβολή αυτή δεν είναι ιδιαίτερα εύκολο να προσδιοριστούν. Οι ερευνητές οδηγήθηκαν στο συμπέρασμα ότι υπάρχει ένα «κυκλικό φαινόμενο» (feedback loop), κατά το οποίο η επαγγελματική εμπειρία επηρεάζει και αυτή με την σειρά της το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων, έτσι ώστε

οι θετικές εμπειρίες να αυξάνουν την τάση ανάπτυξης ενός εσωτερικού ελέγχου, ο οποίος με τη σειρά του αυξάνει την πρωτοβουλία του ατόμου προς μια ατομική ανάπτυξη μέσω μελλοντικών θετικών αποτελεσμάτων. Η εργασία μέσω των περισσότερων ευκαιριών που προσφέρει για ενίσχυση και, συνακόλουθα, για ανάπτυξη προσδοκιών, αυξάνει τις δυνατότητες ανάπτυξης ενός εσωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων (Κνοορ, 1987). Αποτελεί με άλλα λόγια, η εργασιακή εμπειρία παράγοντα επίδρασης του κέντρου ελέγχου των αποφάσεων, αλλά και το ίδιο το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων παίζει καθοριστικό ρόλο στην εργασιακή εμπειρία και πορεία. Έτσι λοιπόν, παρότι το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων παραδοσιακά θεωρείται ως σταθερό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας, υπάρχουν καθόλου αμελητέες ενδείξεις ότι διαφορετικά πολιτιστικά περιβάλλοντα επηρεάζουν τις εσωτερικές ή εξωτερικές πεποιθήσεις (Hsieh, Shybut & Lotsof, 1969· Lifschitz, 1973· McDonald, 1971: παραπομπή Andrisani & Nestel, 1976). Ο Lefcourt (1972) έχει επισημάνει ορισμένα ψυχοθεραπευτικά ευρήματα, που φανερώνουν ότι όσο τα άτομα αντιμετωπίζουν με επιτυχία τις άμεσες δυσκολίες, φαίνονται να βιώνουν μια αύξηση του προσωπικού τους (εσωτερικού) ελέγχου. Κατά τον ίδιο ερευνητή, οι παραπάνω ενδείξεις προσφέρουν αξιόλογη υποστήριξη για μια πιθανή θεωρητική σύνδεση ανάμεσα στην αποτελεσματικότητα και την αύξηση των σχετικών με προσωπικό έλεγχο πεποιθήσεων.

Παραδοσιακά, το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων έχει συσχετισθεί θετικά με την επίτευξη και την αποτελεσματικότητα, τόσο στον ακαδημαϊκό τομέα, όσο και στον επαγγελματικό. Η εσωτερικότητα έχει αποδειχθεί ως σημαντικός προβλεπτικός παράγοντας της ωριμότητας σε σχέση με τις εργασιακές στάσεις και προτιμήσεις (Robinson, 1981· Kieff, 1983). Πολλές, επίσης, έρευνες που έχουν συνδέσει το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων με την μάθηση και την επίλυση προβλημάτων έχουν δείξει ότι οι έχοντες εσωτερικό κέντρο ελέγχου παρουσιάζουν ανώτερη επίδοση (π.χ. Du Cette & Wolk, 1973· Ude & Vogler, 1969· Wolk & Du Cette, 1974: παραπομπή Super, 1982, σελ. 484). Επιπλέον, οι Yuki και Latham (1978: παραπομπή Super,

1982, σελ. 485) διερεύνησαν τη σχέση ανάμεσα στο κέντρο ελέγχου των αποφάσεων και την στοχοθέτηση (goal setting) και τα κίνητρα επίτευξης (achievement motivation). Βρήκαν ότι οι έχοντες εσωτερικό κέντρο ελέγχου θέτουν υψηλότερους στόχους απ' ότι οι έχοντες εξωτερικό κέντρο ελέγχου.

Παρομοίως, ο Lawler (1971) αναφέρει ότι όσο περισσότερο οι άνθρωποι είναι προσανατολισμένοι στον εσωτερικό έλεγχο, τόσο περισσότερο νιώθουν ότι η επίδοσή τους είναι αυτή που τους οδηγεί στα επιθυμητά αποτελέσματα. Από την άλλη μεριά, όσο περισσότερο προσανατολισμένοι είναι στον εξωτερικό έλεγχο τόσο λιγότερη πίστη έχουν στην αποτελεσματικότητα της επίδοσής τους.

Σε μια πολύ μεγάλη έρευνα, με δείγμα περίπου 3.000 εργαζόμενους, οι Andrisani και Nestel (1976) διερεύνησαν την επιρροή του εσωτερικού και του εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων στον κόσμο της εργασίας. Το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων φάνηκε να συσχετίζεται σημαντικά με την επίτευξη στον χώρο εργασίας, τις μηνιαίες και ετήσιες εργασιακές αποδοχές, την επαγγελματική ικανοποίηση και την αντιλαμβανόμενη οικονομική πρόοδο.

Πιο συγκεκριμένα, αντιπροσωπευτικά ερευνητικά δεδομένα υποδεικνύουν ότι οι έχοντες εσωτερικό κέντρο ελέγχου βρίσκονται σε θέσεις εργασίας υψηλού κύρους, κερδίζουν περισσότερα χρήματα και τείνουν να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους απ' ότι οι έχοντες εξωτερικό προσανατολισμό. Επιπλέον, διαχρονικές έρευνες δείχνουν ότι οι έχοντες εσωτερικό κέντρο ελέγχου βιώνουν πολύ πιο θετικές εργασιακές καταστάσεις, απ' ότι οι έχοντες εξωτερικό κέντρο ελέγχου.

Πλήθος ερευνών (Andrisani and Nestel, 1976· Andrisani, 1977· Becker and Hills, 1981· Becker and Krzystofiak, 1982) έχει αναδείξει ξεκάθαρα ότι το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων, και συγκεκριμένα το εσωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων συνδέεται με την επιτυχημένη είσοδο και πορεία στην αγορά εργασίας.

Ο Franz (1980) διερεύνησε την επίδραση της εργασίας (εμπειρία της αγοράς εργασίας) πάνω στο εσωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων σε μια μεγάλη ομάδα νεαρών Αμερικανών. Βρήκε, όπως είχε προβλέψει ότι η άνοδος των εργασιακών

αμοιβών, η επιπρόσθετη εργασιακή εμπειρία και τα περισσότερα χρόνια ακαδημαϊκής εκπαίδευσης αυξάνουν το εσωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων. Παράλληλα, ο δείκτης ανεργίας συνδέθηκε με την αύξηση του εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων, ως αποτέλεσμα των γραφειοκρατικών δομών, οι οποίες συμβάλλουν στον περιορισμό των ευκαιριών για ανάπτυξη.

Με βάση την ύπαρξη αναρίθμητων, πλέον, ερευνητικών ευρημάτων, μπορεί κανείς να ισχυριστεί ότι ο υψηλός δείκτης, ωστόσο όχι υπερβολικά υψηλός, εσωτερικού κέντρου ελέγχου, αποτελεί καλό προβλεπτικό παράγοντα για την επαγγελματική επιτυχία (Furnham, 1998).

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση που επιχειρήθηκε στις πιο πάνω παραγράφους σε συνδυασμό με την έλλειψη αντίστοιχων ερευνητικών προσπαθειών στον Ελλαδικό χώρο, έγινε η αφορμή και το ερέθισμα για την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας. Το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων, τα κίνητρα για επαγγελματική ανάπτυξη και η σχέση τους με την εργασιακή εμπειρία και την επαφή με την αγορά εργασίας, αποτέλεσαν τους κύριους άξονες της έρευνας. Πεδίο ενδιαφέροντος για την διεξαγωγή μιας έρευνας αυτής της μορφής αποτέλεσαν νέοι άνθρωποι, που είτε ανήκαν στην κατηγορία εκείνων που μόλις πρόσφατα έχουν έρθει σε επαφή με την αγορά εργασίας και καλούνται να κάνουν πράξη ή να δοκιμάσουν τις επαγγελματικές επιλογές τους, είτε εκείνων που προετοιμάζονται σύντομα να εισέλθουν στον κόσμο της εργασίας και αναζητούν ευκαιρίες εργασιακής απασχόλησης.

Προτού, όμως, αναφερθούμε πιο εκτεταμένα στα συγκεκριμένα ερευνητικά θέματα που προσπάθησε να φωτίσει η εν λόγω έρευνα, κρίνουμε απαραίτητη μια περισσότερο λεπτομερειακή αναφορά στον καθένα από τους κύριους άξονές της. Το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων (ή αλλιώς και ενδοπροσωπικός – εξωπροσωπικός έλεγχος), τα κίνητρα σταδιοδρομίας και η μεταξύ τους σύνδεση είναι τα θέματα που αναπτύσσονται στις επόμενες παραγράφους.

1. Ενδοπροσωπικός – Εξωπροσωπικός Έλεγχος

Ο ατομικός έλεγχος είναι μια μεταβλητή, η οποία έχει φανεί ότι παίζει πρωταρχικό ρόλο στην ανθρώπινη συμπεριφορά. Ο βαθμός, στον οποίο ένα άτομο πιστεύει ότι μπορεί άμεσα να επηρεάσει το περιβάλλον του, έχει τεράστιο αντίκτυπο στην αντίληψή του για το περιβάλλον και στις αντιδράσεις του προς αυτό. Τρανταχτό παράδειγμα αποτελούν τα πειράματα που χρησιμοποίησαν επιβλαβή ερεθίσματα (ηλεκτρικά σοκ) και που έδειξαν ότι οι αντιδράσεις των ανθρώπων χρωματίζονται σε μεγάλο βαθμό από την πεποίθησή τους ότι μπορούν να ελέγξουν το ερέθισμα, ακόμη και αν στην πραγματικότητα ασκούν ανύπαρκτο έλεγχο (Averill, 1973).

Η τάση ενός ατόμου να θεωρεί ότι ο ίδιος έχει άμεσο και αποτελεσματικό έλεγχο στα όσα του συμβαίνουν (ενδοπροσωπικός έλεγχος), καθώς και η αντίθετη τάση, να θεωρεί δηλαδή πως η πορεία της ζωής του ελέγχεται από εξωτερικούς παράγοντες, όπως είναι η μοίρα, η τύχη ή η δύναμη των άλλων (εξωπροσωπικός έλεγχος), δεν αποτελεί μια σύγχρονη ανακάλυψη της Ψυχολογίας. Αντίθετα, είναι ένα θέμα που οι ποικίλες του μορφές αποτέλεσαν αντικείμενα μελέτης από αιώνες. Οι αρχαίες Ελληνικές τραγωδίες είναι γεμάτες από αντιλήψεις ανθρώπων αδύναμων μπροστά στη μοίρα και τους θεούς, ενώ τα θεατρικά έργα του Σαίξπηρ και άλλων κλασσικών ασχολούνται διεξοδικά, τόσο με τον προκαθορισμό της μοίρας, όσο και με την αυτόνομη βούληση των ανθρώπων. Επίσης, χιλιάδες φιλόσοφοι και κοινωνιολόγοι έχουν ασχοληθεί με το θέμα του προκαθορισμού ενάντια στην ελεύθερη βούληση και της αυτονομίας ενάντια στον ετεροκαθορισμό και την αποξένωση αντίστοιχα. Ο Νίτσε θεώρησε την «αυτοκυριαρχία» σαν το πιο σημαντικό ψυχολογικό φαινόμενο και ο Adler στο σύστημα της ατομικής του ψυχολογίας υποστήριξε ότι τα αισθήματα κατωτερότητας μπορούν να ξεπεραστούν μέσα από την άσκηση της προσωπικής δύναμης (Dreikurs, 1975).

Ωστόσο, στην επίσημη ψυχολογική ορολογία ο «ενδοπροσωπικός-εξωπροσωπικός έλεγχος» (Internal – External Locus of Control) εισάγεται σχετικά πρόσφατα – κατά τη δεκαετία του 60- από τον Αμερικανό ερευνητή J. Rotter και από τότε αποτελεί

θέμα τεράστιας θεωρητικής και πρακτικής σημασίας για την επιστήμη της ψυχολογίας.

Σύμφωνα με τον Rotter (1954), τα άτομα διαφέρουν μεταξύ τους ως προς τον τρόπο με τον οποίο επεξεργάζονται μια πληροφορία ως ενισχυτικό ερέθισμα. Μερικοί άνθρωποι αισθάνονται υπεύθυνοι, τόσο για τις επιπτώσεις των πράξεών τους, όσο και για ο,τιδήποτε τους συμβαίνει στη ζωή. Αυτοί λέμε ότι έχουν ενδοπροσωπικό έλεγχο (internals). Αντίθετα, ένα ενισχυτικό ερέθισμα μπορεί να θεωρηθεί, από κάποια άτομα, ότι αποτελεί προϊόν εξωτερικών παραγόντων. Αυτά τα άτομα θεωρούνται πως έχουν εξωπροσωπικό έλεγχο (externals), ενώ πολλοί άνθρωποι βρίσκονται ανάμεσα στα δύο άκρα. Χαρακτηριστικό είναι πως στην πρώτη περίπτωση το άτομο είναι σε θέση να καθοδηγεί, να επηρεάζει και να τροποποιεί την συμπεριφορά του, αναλαμβάνοντας κάθε φορά την ευθύνη για τις πράξεις του, ενώ στη δεύτερη περίπτωση, αδυνατώντας να εκτιμήσει σωστά τις δυνατότητές του, αναπτύσσει μια παθητική στάση έναντι της ζωής. Πλήθος ερευνών έρχονται να καταθέσουν ισχυρές μαρτυρίες ότι μια εσωτερική κατεύθυνση αντανακλά την τάση ενός ανθρώπου να ελέγχει το περιβάλλον – πράγμα που αποτελεί ένδειξη πρωτοβουλίας και ικανότητας (Joe, 1971· Lefcourt, 1966, 1972· Rotter, 1966, 1972).

Το θεωρητικό πλαίσιο για την διαφοροποίηση των ατόμων, ανάλογα με το «κέντρο ελέγχου» των πράξεών τους, προσφέρει η θεωρία της κοινωνικής μάθησης (social learning theory, Rotter: 1954, 1955, 1966), σύμφωνα με την οποία, η ενίσχυση δυναμώνει την προσδοκία ότι μια παρόμοια με την ενισχυμένη συμπεριφορά θα εμφανιστεί και στο μέλλον, ενώ η έλλειψή της, θα οδηγήσει σε μείωση ή απόσβεση της συμπεριφοράς. Το αν, όμως, το άτομο θεωρήσει την ενίσχυση ως τυχαία ή ελεγχόμενη, εξαρτάται από τις προηγούμενες ενισχύσεις που έχει δεχθεί. Ο προσανατολισμός του ελέγχου εκφράζει, ουσιαστικά, μια γενίκευση της προσδοκίας ότι το άτομο θα αντιδράσει με τον ίδιο τρόπο σε παρόμοιες καταστάσεις-ερεθίσματα. Οι γενικευμένες προσδοκίες, όμως, δεν θεωρούνται ως καθοριστικοί παράγοντες της συμπεριφοράς, εκτός από ιδιαίτερες περιπτώσεις. Κατά τον Rotter (1975), οι

γενικευμένες προσδοκίες πρέπει να δημιουργούν συσχετίσεις που είναι μεν σημαντικές, αλλά σε χαμηλό βαθμό. Για να γίνουν ισχυρότερες αυτές οι συσχετίσεις πρέπει η κατάσταση να είναι καινοφανής ή διφορούμενη. Τότε, η έλλειψη συγκεκριμένων εμπειριών, που θα δημιουργούσαν συγκεκριμένες προσδοκίες για την συμπεριφορά, υποχρεώνει τα άτομα να βασίζονται σε γενικευμένες προσδοκίες, δηλαδή, στην γενίκευση εμπειριών που ήδη υπάρχουν (Rotter, 1966).

Με βάση την θεωρία της κοινωνικής μάθησης, λοιπόν, συμπεραίνεται ότι όσο πιο ξεκάθαρα μπορεί μια κατάσταση να θεωρηθεί ως ελεγχόμενη από την τύχη ή από τις προσωπικές ικανότητες του ατόμου, σε μια δεδομένη κουλτούρα, τόσο λιγότερο σημαντικός είναι ο ρόλος που παίζει η γενικευμένη προσδοκία στην προσπάθεια καθορισμού μιας διαφορετικής συμπεριφοράς.

Υπάρχουν ποικίλες κλίμακες μέτρησης του κέντρου ελέγχου των αποφάσεων, οι οποίες έχουν σκοπό να μετρήσουν την γενική αυτή διάσταση. Υπάρχουν, επίσης, και κλίμακες ειδικά σχεδιασμένες για να εξετάσουν πεποιθήσεις σχετικές με συγκεκριμένα πλαίσια, όπως είναι η υγεία, η εκπαίδευση, η εργασία, τα θρησκευτικά και τα πολιτικά πλαίσια (Furnham, 1998).

Η πρώτη κλίμακα για την μέτρηση του προσανατολισμού του ελέγχου εμφανίστηκε στο Πανεπιστήμιο του Οχάιο (James – Phares Locus of Control Scale, James 1957) και πάνω σ' αυτή βασίστηκε η πολύ γνωστή Κλίμακα Ενδοπροσωπικού – Εξωπροσωπικού Ελέγχου του Rotter (Rotter's I-E Scale: Rotter, 1966). Βάσει αυτής της κλίμακας άρχισε να θεωρείται ο προσανατολισμός του ελέγχου σαν ένα χαρακτηριστικό του ατόμου (trait) ή ακόμα σαν ψυχολογικός τύπος. Τα άτομα με ενδοπροσωπικό έλεγχο χαρακτηρίστηκαν ως ικανά, θετικά και αποτελεσματικά, ενώ τα άτομα με εξωπροσωπικό έλεγχο θεωρήθηκαν αδύναμα, σεμνά και ανίκανα.

Αργότερα, δημιουργήθηκαν όργανα μέτρησης με υπο-κλίμακες (Levenson, 1973· Reid & Ware, 1974), ενώ οι νεότερες κλίμακες για την μέτρηση του ενδοπροσωπικού – εξωπροσωπικού ελέγχου κατασκευάζονται σε σχέση με έναν ορισμένο σκοπό, όπως είναι για παράδειγμα η επίδοση, η σωματική υγεία, η εργασιακή ικανοποίηση κ.λ.π.

(goal specific measures), επειδή, όπως έχει διαπιστωθεί ο προσανατολισμός του ελέγχου έχει λίγη ή καθόλου σημασία για την συμπεριφορά ενός ατόμου, όταν σχετίζεται με σκοπούς που δεν έχουν καμία αξία για το άτομο (Lefcourt, 1983, σελ. 47-49).

Αν και, η ύπαρξη πολλών ψυχομετρικών κλιμάκων για την μέτρηση του ενδοπροσωπικού – εξωπροσωπικού ελέγχου είχε ως αποτέλεσμα τα συλλεγόμενα ερευνητικά δεδομένα να μην είναι πάντα μεταξύ τους συγκρίσιμα, θα μπορούσαμε να πούμε πως ολόκληρη σχεδόν η έρευνα στον τομέα αυτό συνιστά πως ο ενδοπροσωπικός έλεγχος συνδέεται με πιο επιθυμητές μορφές συμπεριφοράς ή πιο θετικά ψυχολογικά χαρακτηριστικά απ' ότι ο εξωπροσωπικός έλεγχος. Πράγμα, το οποίο είναι άλλωστε σύμφωνο με την θεωρία της κοινωνικής μάθησης του Rotter (1954, 1955, 1966).

Όπως έχει αποδειχθεί, ο ενδοπροσωπικός έλεγχος συνδέεται με την υψηλή αυτοεκτίμηση (Cunningham & Berberian, 1976· Masquid, 1983), την έλλειψη άγχους και ανασφάλειας (Archer, 1979· Bar-Tal, 1980), την κοινωνική καταξίωση και την κοινωνικότητα (Sabatelli et al, 1983), την κριτική στάση απέναντι στην αυθεντία (Heaven, 1988· Rigby & Rumor, 1982), την απουσία συμπτωμάτων επιθετικής συμπεριφοράς και αισθημάτων εχθρότητας (Heaven et al, 1986), την σταθερότητα του αξιολογικού συστήματος του ατόμου (Strassberg, 1973), την έλλειψη δογματισμού, καχυποψίας και μακιαβελλισμού (Goodstadt & Hjelle, 1973· Joe, 1971· Solar & Bruehl, 1971· Veroff, 1982), την ομαλή προσαρμογή (Strauss et al, 1986), την αυξημένη δημιουργικότητα (Erikson, 1990) και πολλές άλλες εκδηλώσεις της ανθρώπινης συμπεριφοράς ή μεταβλητές της προσωπικότητας.

Επιπρόσθετα, ο ενδοπροσωπικός – εξωπροσωπικός έλεγχος συνδέεται στενά και με τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας (self-efficacy expectations), έτσι όπως ορίζονται από τον Bandura (1977, 1981). Οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας αναφέρονται στις πεποιθήσεις του ατόμου σχετικά με το πώς μπορεί να εκτελέσει μια πράξη που απαιτείται για την αντιμετώπιση μιας κατάστασης στο μέλλον. Ο βαθμός,

στον οποίο ένα άτομο αισθάνεται ότι μπορεί να επηρεάσει ουσιαστικά το περιβάλλον του φαίνεται πως εντάσσεται σε ένα γενικότερο σύστημα πεποιθήσεων ενδοπροσωπικού – εξωπροσωπικού ελέγχου για καταστάσεις, γεγονότα και σκοπούς που σε κάποια χρονική διάσταση έχουν αξία για το άτομο και επηρεάζουν καίρια την συμπεριφορά του (Brim, 1976, σελ. 243· Harter, 1982, σελ. 336).

Ανατρέχοντας κανείς στις διάφορες κριτικές ανασκοπήσεις των θεωρητικών και εμπειρικών ερευνών στον τομέα αυτό, που εμφανίστηκαν σε σύντομο χρονικό διάστημα (Joe, 1971· Lefcourt, 1976, 1983· Palenzuela, 1984· Phares, 1976· Rotter, 1975), διαπιστώνει, από την μια μεριά τον όγκο της σχετικής με τον ενδοπροσωπικό – εξωπροσωπικό έλεγχο ερευνητικής βιβλιογραφίας, και από την άλλη πως το σημαντικότερο γενικό συμπέρασμα, είναι ότι τα άτομα που πιστεύουν στον εξωπροσωπικό έλεγχο βρίσκονται σε μειονεκτική θέση σε σχέση με εκείνα που πιστεύουν στον ενδοπροσωπικό έλεγχο.

Σε κάθε περίπτωση, πάντως, το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων έχει συσχετισθεί στατιστικώς σημαντικά, με μεγάλη συστηματικότητα και προβλεπτική ισχύ, με πεποιθήσεις και συμπεριφορές, σχεδόν πάντοτε υποδεικνύοντας ότι η ψυχολογική προσαρμοστικότητα συνδέεται με το εσωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων. Το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων σχετίζεται με την επιθυμία για έλεγχο, η οποία θεωρείται ότι έχει άμεση σχέση με τον βαθμό στον οποίο ένα άτομο είναι κινητοποιημένο προς τον έλεγχο των γεγονότων που συμβαίνουν στη ζωή του. Οι άνθρωποι με μεγάλη τάση για άσκηση ελέγχου τείνουν να έχουν εσωτερικό κέντρο ελέγχου, υψηλότερες φιλοδοξίες, να είναι περισσότερο επίμονοι και να ανταποκρίνονται περισσότερο στις προκλήσεις και να βλέπουν τον εαυτό τους ως πηγή της επιτυχίας τους (Burger, 1985).

2. Τα κίνητρα σταδιοδρομίας

Με τον *κίνητρα σταδιοδρομίας* ο London (1983) προσπαθεί να καλύψει μια μεγάλη σειρά συμπεριφορών και αποφάσεων που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία: ψάξιμο και

αποδοχή μιας εργασίας, απόφαση να παραμείνει κανείς σε ένα οργανισμό, αναθεώρηση των σχεδίων, προσπάθεια για μετεκπαίδευση ή απόκτηση νέων εμπειριών κ.τ.λ. Πιο συγκεκριμένα, ορίζει τα κίνητρα σταδιοδρομίας (career motivation) ως το «σύνολο των ατομικών χαρακτηριστικών και των συναφών συμπεριφορών και αποφάσεων σχετικά με την σταδιοδρομία, που αντικατοπτρίζουν την ταυτότητα σταδιοδρομίας του ατόμου, την επίγνωσή του σχετικά με τους παράγοντες που επιδρούν στη σταδιοδρομία του και την ανθεκτικότητά του σε συνθήκες δυσμενείς για τη σταδιοδρομία».

Υπάρχουν, δηλαδή, τρεις βασικοί άξονες όσον αφορά τα κίνητρα της σταδιοδρομίας:

- 1. Η ταυτότητα σταδιοδρομίας (career identity).** Η διάσταση αυτή αναφέρεται στο πόσο κεντρική θέση έχει η σταδιοδρομία στην ταυτότητα του ατόμου. Αποτελείται από δύο επιμέρους τομείς: την **αφοσίωση** στην εργασία, το βαθμό, δηλαδή, που το άτομο είναι δεμένο με την εργασία του και την **ανοδική κινητικότητα**, την ανάγκη, δηλαδή, του ατόμου για άνοδο, αναγνώριση, κυριαρχία, απόκτηση χρημάτων και την ικανότητά του να μεταθέτει την ικανοποίηση των αναγκών του στο μέλλον.
- 2. Η επίγνωση σταδιοδρομίας (career insight).** Αναφέρεται στο βαθμό που το άτομο έχει ρεαλιστικές αντιλήψεις όσον αφορά τον εαυτό του και τον οργανισμό και συνδέει τις αντιλήψεις του αυτές με συγκεκριμένους στόχους που θέτει στη σταδιοδρομία του.
- 3. Η ανθεκτικότητα σταδιοδρομίας (career resilience).** Αναφέρεται στο βαθμό που το άτομο μπορεί να αντιμετωπίσει αντίξοες περιστάσεις όσον αφορά τη σταδιοδρομία του.

Τα τρία αυτά, βασικά συστατικά των κινήτρων της σταδιοδρομίας επηρεάζονται από μεταβλητές σχετικές με την κατάσταση ή συγκυριακές μεταβλητές (situational variables). Αυτό που προσφέρει η θεώρηση αυτή είναι μια διαφορετική αντίληψη για τα κίνητρα: τα ατομικά χαρακτηριστικά επηρεάζονται από τις μεταβλητές της κατάστασης, αν αλλάξουν αυτές, είναι δυνατόν να αλλάξουν και τα ατομικά

χαρακτηριστικά. Επομένως, τα κίνητρα των εργαζομένων μπορούν να αλλάξουν, αν στραφεί η προσοχή τους προς ορισμένα σημεία της κατάστασης (Κάντας, Χατζή, 1991).

Το άτομο παίρνει ορισμένες αποφάσεις, κάνει επιλογές και γενικά δείχνει ορισμένες συμπεριφορές που συνδέουν τα τρία βασικά χαρακτηριστικά του με τις μεταβλητές της κατάστασης. Οι ενέργειες αυτές γίνονται με βάση δύο μορφές «λογικής» (νοητικής επεξεργασίας): α) **την προοπτική λογική** (prospective rationality) και β) **την αναδρομική λογική** (retrospective rationality), (Κάντας, Χατζή, 1991).

Η προοπτική λογική, σε γενικές γραμμές, αναφέρεται στις αναμενόμενες συνέπειες και μπορεί να συνδεθεί με τη θεωρία της προσδοκίας του Vroom. Η θεωρία του Vroom (Vroom, 1964: παραπομπή Spector, 1982, σελ. 487) προτείνει δύο τύπους προσδοκιών, την προσδοκία ότι η προσπάθεια θα οδηγήσει στην καλή εργασιακή επίδοση και την προσδοκία ότι η καλή εργασιακή επίδοση θα οδηγήσει στην επιβράβευση. Ο πρώτος τύπος αναφέρεται, ουσιαστικά, στην πίστη στην προσωπική αποτελεσματικότητα, που σημαίνει ότι το άτομο πιστεύει ότι μπορεί να έχει καλή επίδοση, αν καταβάλει την προσπάθεια. Ο δεύτερος τύπος αναφέρεται στην πίστη ότι η καλή επίδοση θα επιβραβευθεί.

Η αναδρομική λογική, από την άλλη μεριά, αναφέρεται στις παρελθούσες εμπειρίες του ατόμου και, σε γενικές γραμμές, μπορεί να συνδεθεί με την θεωρία της κοινωνικής μάθησης (βλέπε προηγούμενη αναφορά, σελ.10, Rotter: 1954, 1955, 1966).

3. Σχέση κινήτρων σταδιοδρομίας και κέντρου ελέγχου των αποφάσεων

Η σύνδεση του κέντρου ελέγχου των αποφάσεων με τα επαγγελματικά κίνητρα έχει μελετηθεί εκτεταμένα και συστηματικά. Αυτό δεν αποτελεί έκπληξη, δεδομένου ότι το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων προσομοιάζει πολλές θεωρίες προσδοκίας, που έχουν κατά καιρούς αναπτυχθεί και υποστηριχθεί στον χώρο της εργασιακής ψυχολογίας (Furnham, 1998). Αναρίθμητες έρευνες στην δεκαετία του '70 έχουν

συνηγορήσει υπέρ αυτής της άποψης: ο Lawer (1971) βρήκε ότι ανάμεσα στους διευθύνοντες σε έναν οργανισμό, οι έχοντες εσωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων, νιώθουν περισσότερο ότι η επίδοσή τους θα οδηγήσει σε ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα, ενώ οι έχοντες εξωτερικό κέντρο ελέγχου έχουν πολύ λιγότερη προσδοκία ότι η επίδοσή τους θα είναι υπεύθυνη για το αποτέλεσμα (performance-to-outcome expectancy). Σε μία πιο πρόσφατη έρευνα ο Spector (1982) επιβεβαίωσε ότι οι έχοντες εσωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων είναι πιο πιθανό να αναλάβουν πρωτοβουλία και προσωπική δράση (μια συμπεριφορική διάσταση) σχετική με την επαγγελματική τους απασχόληση, απ' ότι οι έχοντες εξωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων. Ο Broedling (1975) βρήκε ότι υπάρχει μια προβλεπτή σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στο κέντρο ελέγχου των αποφάσεων και στο πολύ γνωστό μοντέλο προσδοκίας του σθένους, το οποίο μπορεί να χρησιμεύσει στην πρόγνωση της επαγγελματικής προτίμησης και ικανοποίησης. Βρήκε, επίσης, ότι υπάρχει μια προβλεπτή σημαντική συσχέτιση και ανάμεσα στο κέντρο ελέγχου των αποφάσεων και στην προσπάθεια και επίδοση, έτσι όπως αξιολογείται από τους προϊσταμένους. Παρομοίως, οι Szilagyi & Sims (1975) βρήκαν ότι οι έχοντες εσωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων έχουν πολύ μεγαλύτερες προσδοκίες από την προς-ανταμοιβή επίδοση (performance-to-reward) και από την προς-επίδοση προσπάθεια (effort-to-performance) σε όλο το φάσμα και τα επίπεδα των επαγγελμάτων. Πιο αναλυτικά, ο Spector (1982) αναφέρει ότι οι έχοντες εσωτερικό κέντρο ελέγχου αντιλαμβάνονται πολύ μεγαλύτερο τον προσωπικό τους έλεγχο πάνω στο περιβάλλον. Στην πραγματικότητα, λοιπόν, δεν είναι ότι οι έχοντες εξωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων είναι λιγότερο προσανατολισμένοι στις αμοιβές ή στους προσωπικούς στόχους, αλλά αυτό που συμβαίνει είναι ότι οι έχοντες εσωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων επιδεικνύουν περισσότερη προσπάθεια προς την απόκτηση αμοιβών και την επίτευξη στόχων, γιατί έχουν μεγαλύτερη πίστη στην επιτυχία των προσπαθειών τους.

Πιθανότατα, οι έχοντες εσωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων αντιλαμβάνονται τα «εμπόδια» ως χαλαρά και προσπελάσιμα, και με αυτόν τον τρόπο αντιστρέφουν τις προκλήσεις των ανταγωνιστών τους σε ευκαιρίες για καινοτομία. Από την άλλη πλευρά, οι έχοντες εξωτερικό κέντρο ελέγχου, πιθανότατα, αισθάνονται ότι το περιβάλλον τους έχει απροσπέλαστα όρια, τα οποία δεν μπορούν να παραβιαστούν. Το αποτέλεσμα, στην πρώτη περίπτωση, είναι μια καινοτόμος, προ-ενεργητική (proactive), ριψοκίνδυνη στρατηγική, και κατά συνέπεια, μια πιο ευαισθητοποιημένη και διαφοροποιημένη δομή, ικανή να λειτουργήσει σε ένα δυναμικό και ετερογενές περιβάλλον. Το αποτέλεσμα, στη δεύτερη περίπτωση, είναι μια συντηρητική στρατηγική και μια πιο μονολιθική και κλειστή δομή, η οποία είναι περιορισμένη να λειτουργήσει σε ένα σταθερό και αδιαφοροποίητο περιβάλλον (Furnham, 1998).

Όπως, βέβαια, έχει ήδη προαναφερθεί (βλέπε σελ. 5), οι εσωτερικές ή εξωτερικές προσδοκίες του ατόμου επηρεάζουν την συμπεριφορά του προς το περιβάλλον, αλλά και αυτές με τη σειρά τους επηρεάζονται από αυτό («κυκλικό φαινόμενο» - feedback loop). Οι ευκαιρίες για επιτυχία και η επιτυχία αυτή καθαυτή αποτελούν αποτελεσματικά μέσα αύξησης της πρωτοβουλίας με στόχο την επιτυχία. Ο Franz (1980) ισχυρίζεται ότι το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων και η εργασιακή εμπειρία αποτελούν δύο αμοιβαία στοιχεία, έτσι ώστε η επιτυχία στην αγορά εργασίας να επηρεάζει τις σχετικές με το κέντρο ελέγχου πεποιθήσεις, και αυτές με τη σειρά τους να επηρεάζουν την σχετική με την εργασία συμπεριφορά.

Επιπρόσθετα, υπάρχουν γερά θεωρητικά θεμέλια που στηρίζουν την άποψη ότι η ανάγκη για επίτευξη (Need for Achievement) συνδέεται με το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων. Η ανάγκη για επίτευξη αναφέρεται σε έναν αρκετά ισχυρό προσανατολισμό προς την επίτευξη ενός στόχου και την εμμονή στο να ολοκληρωθεί μια δουλειά, ένα έργο (π.χ. Atkinson, 1964· McClelland, 1961). Οι άνθρωποι με υψηλό κίνητρο επίτευξης έχουν μια ισχυρή επιθυμία να προσδίδουν προσωπική ευθύνη στην εκτέλεση ενός έργου, τείνουν να θέτουν δύσκολους στόχους και έχουν μια πολύ δυνατή επιθυμία για απόσπαση επανατροφοδότησης σε σχέση με την

επίδοσή τους (Cherrington, 1991· McClelland, Atkinson, Clark & Lowell, 1953). Εξαιτίας του γεγονότος ότι ένας μεγάλος βαθμός ανάγκης για επίτευξη προϋποθέτει εμπιστοσύνη στις προσωπικές προσπάθειες και, παράλληλα, πίστη στην δυνατότητα να επιτυγχάνονται καλά αποτελέσματα μέσω των προσπαθειών αυτών, οι άνθρωποι με εσωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων θεωρούνται ότι έχουν υψηλότερο επίπεδο ανάγκης για επίτευξη (π.χ. Abdel-Halim, 1980· Spector, 1982). Σύμφωνα, λοιπόν, με τις παραπάνω θεωρίες το εσωτερικό κέντρο ελέγχου συσχετίζεται με τα εσωτερικά κίνητρα. Μπορεί, επομένως, η ανάγκη για επίτευξη να θεωρηθεί ως μια άλλη εκδοχή των εσωτερικών κινήτρων, δεδομένου ότι η ανάγκη για επάρκεια και αυτό-προσδιορισμό είναι χαρακτηριστική των κινήτρων αυτών (Deci & Ryan, 1991).

II. ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

Θα πρέπει βέβαια εξαρχής να γίνει σαφές ότι οι υποθέσεις τις παρούσας έρευνας αποτελούν στην ουσία ερευνητικά ερωτήματα, δεδομένου ότι από τη φύση της είναι καθαρά διερευνητική και σε καμία περίπτωση δεν φιλοδοξεί να μελετήσει αιτιώδεις σχέσεις. Τα ερωτήματα, λοιπόν, σύμφωνα με τα ευρήματα που αναφέρει η πιο πάνω βιβλιογραφία, διαμορφώνονται ως εξής:

1. Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ συνολικής εργασιακής εμπειρίας* και συνολικού σκορ εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων; Αν ναι, τότε υποθέτουμε ότι η συσχέτιση αυτή έχει αρνητική κατεύθυνση, δηλαδή, όσο μεγαλύτερη είναι η συνολική εργασιακή εμπειρία, τόσο πιο μικρό είναι το σκορ του εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων (τόσο πιο εσωτερικός είναι ο προσανατολισμός);
2. Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ σχετικής με το αντικείμενο σπουδών εργασιακής εμπειρίας και συνολικού σκορ εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων; Αν ναι, τότε υποθέτουμε ότι η συσχέτιση αυτή έχει αρνητική κατεύθυνση, δηλαδή, όσο πιο μεγάλη είναι η σχετική με το αντικείμενο σπουδών εργασιακή εμπειρία, τόσο μικρότερο είναι το σκορ του εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων (τόσο πιο εσωτερικός είναι ο προσανατολισμός).
3. Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ συνολικής εργασιακής εμπειρίας και των κινήτρων σταδιοδρομίας; Αν ναι, τότε υποθέτουμε ότι η συσχέτιση αυτή έχει θετική κατεύθυνση, δηλαδή, όσο πιο μεγάλη είναι η συνολική εργασιακή εμπειρία, τόσο πιο μεγάλο είναι το σκορ στις τέσσερις μεταβλητές που περιγράφουν τα κίνητρα σταδιοδρομίας.
4. Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ σχετικής με το αντικείμενο σπουδών εργασιακής εμπειρίας και των κινήτρων σταδιοδρομίας; Αν ναι, τότε υποθέτουμε ότι η συσχέτιση αυτή έχει θετική κατεύθυνση, δηλαδή, όσο πιο μεγάλη και πιο

* Όπου αναφέρεται η «εργασιακή εμπειρία» εννοείται «αμειβόμενη εργασιακή εμπειρία».

σχετική με το αντικείμενο σπουδών είναι η εργασιακή εμπειρία, τόσο πιο μεγάλο είναι το σκορ στις τέσσερις μεταβλητές που περιγράφουν τα κίνητρα σταδιοδρομίας.

5. Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ κέντρου ελέγχου των αποφάσεων και κινήτρων σταδιοδρομίας; Αν ναι, τότε υποθέτουμε ότι η συσχέτιση αυτή έχει αρνητική κατεύθυνση, δηλαδή, όσο πιο μικρό είναι το σκορ του εξωτερικού κέντρου ελέγχου, τόσο πιο μεγάλο είναι το σκορ στις τέσσερις μεταβλητές που περιγράφουν τα κίνητρα σταδιοδρομίας.

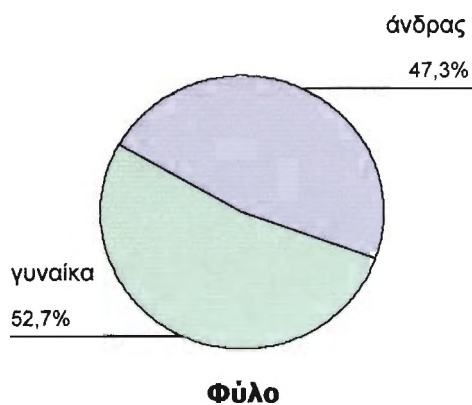
Ενδιαφέρον, πάντοτε με γνώμονα την προαναφερθείσα σχετική βιβλιογραφία, παρουσιάζει και η μελέτη τυχόν επιδράσεων που μπορεί να ασκούν στο κέντρο ελέγχου των αποφάσεων και στα κίνητρα σταδιοδρομίας, η διάρκεια των ακαδημαϊκών σπουδών (προπτυχιακές/ μεταπτυχιακές σπουδές), η κατεύθυνση των σπουδών (δεδομένων των άνισων επαγγελματικών ευκαιριών, και κατά συνέπεια, ευκαιριών για θετική ενίσχυση, που προσφέρει η ελληνική πραγματικότητα για ορισμένες κατευθύνσεις: π.χ. ανθρωπιστικές σπουδές σε σχέση με τις θετικές/ τεχνολογικές), η σχετική με τις εργασιακές αμοιβές εμπειρία, καθώς επίσης και οι προσδοκίες για τις δυνατότητες οικονομικής ανάπτυξης (προσδοκώμενες αμοιβές: σε επόμενη εργασία/ σε εργασία μετά από πέντε έτη).

ΙΙΙ. ΜΕΘΟΔΟΣ

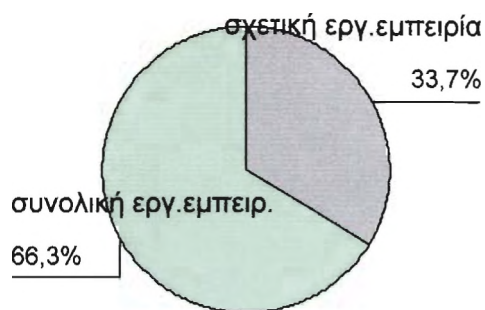
1. Δείγμα

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 91 άτομα, σπουδαστές και απόφοιτοι ανώτερων και ανώτατων σχολών (Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. ή ισότιμων σχολών), ηλικίας από 18 έως 27 ετών (μέσος όρος 23.89). Το μέγεθος του δείγματος σύμφωνα με τον Παρασκευόπουλο (1993), όταν η έρευνα βασίζεται σε υπολογισμό δεικτών συνάφειας δεν πρέπει να είναι μικρότερο των 50 ατόμων, ενώ ο αριθμός 100 άτομα αποτελεί μια καλή βάση. Επιπλέον, σύμφωνα πάλι με τον ίδιο θεωρητικό στις έρευνες που περιλαμβάνουν στατιστικές αναλύσεις σύγκρισης μέσω όρων οι ομάδες που ορίζονται από τις μεταβλητές δεν πρέπει να περιλαμβάνουν λιγότερα από 30 άτομα, ενώ ο αριθμός 50 αποτελεί μια καλή βάση. Σύμφωνα, λοιπόν, με τα παραπάνω, το μέγεθος του δείγματος της παρούσας έρευνας πληρούσε κατά ένα μεγάλο μέρος τις προϋποθέσεις για την διεξαγωγή των στατιστικών αναλύσεων.

Πιο αναλυτικά, από τους 91 συμμετέχοντες οι 43 ήταν άνδρες και οι 48 γυναίκες.

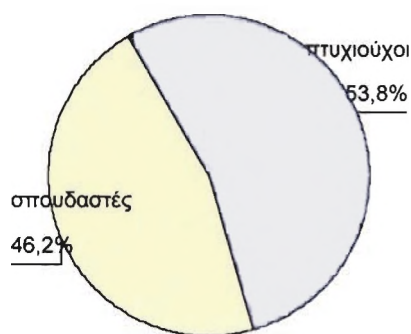


Τα 48 άτομα είχαν από ένα χρόνο και πάνω αμειβόμενη εργασιακή εμπειρία, ενώ οι τα 43 άτομα είχαν λιγότερο από ένα χρόνο ή καθόλου εργασιακή εμπειρία. Πιο συγκεκριμένα ο αριθμός των ατόμων του δείγματος που δεν είχε καθόλου εργασιακή εμπειρία ήταν 28. Από τους έχοντες εργασιακή εμπειρία, 30 είχαν εργασιακή εμπειρία σχετική με το αντικείμενο σπουδών τους μεγαλύτερη του ενός έτους, 60 είχαν μικρότερη του ενός έτους και 44 καθόλου σχετική εργασιακή εμπειρία.



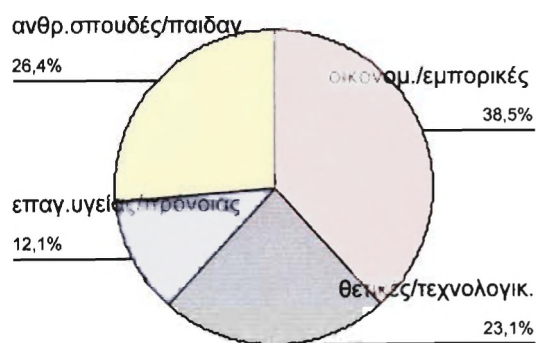
Εργασιακή εμπειρία

Από τα 91 άτομα τα 49 ήταν πτυχιούχοι ενώ τα 42 ήταν ακόμη σπουδαστές. Από τους 49 πτυχιούχους οι 18 ήταν κάτοχοι ή βρίσκονταν στην διαδικασία απόκτησης μεταπτυχιακού τίτλου.



Ακαδημαϊκό επίπεδο

Τα άτομα που αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας προέρχονταν από τέσσερις βασικές κατευθύνσεις σπουδών (αντικείμενο σπουδών): 1) Οικονομική/ εμπορική κατεύθυνση (οικονομικά/ χρηματοοικονομικά, λογιστική, μάρκετινγκ, διοίκηση επιχειρήσεων,



Τομέας σπουδών

κ.α.), 2) Θετικές/ τεχνολογικές επιστήμες (τμήματα πολυτεχνείου, αντίστοιχα τμήματα Τ.Ε.Ι., πληροφορική, μαθηματικό, φυσικό, κ.α.), 3) Επαγγέλματα υγείας/ πρόνοιας (ιατρικά και παρα-ιατρικά επαγγέλματα, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, κ.α.), 4) Ανθρωπιστικές επιστήμες/ παιδαγωγικά (τμήματα φιλοσοφικής, κοινωνιολογία, θεολογία, παιδαγωγικά, κ.α.)

Επιπλέον, οι 91 νέοι που αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας είχαν το χαρακτηριστικό ότι αναζητούσαν την περίοδο εκείνη εργασιακή απασχόληση, δεδομένου ότι η έρευνα έλαβε χώρα στα 4 υποκαταστήματα εταιρείας παροχής υπηρεσιών απασχόλησης ανθρώπινου δυναμικού.

Η επιλογή της ηλικιακής περιόδου του δείγματος, στηρίχτηκε στα αναπτυξιακά στάδια που περιγράφουν δημοφιλείς θεωρίες ανάπτυξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Ανάμεσα στις θεωρίες ανάπτυξης της σταδιοδρομίας που δίνουν μεγάλη έμφαση στην αυτογνωσία, η θεωρία αυτοαντίληψης του Super (1957), είναι μια από τις πιο ευρέως διερευνημένες. Η θεωρία του εκλαμβάνει τις επαγγελματικές επιλογές ως υλοποίηση των προσπαθειών που καταβάλλει κανείς για την αξιοποίηση των δεξιοτήτων του και των ενδιαφερόντων του. Τα ενδιαφέροντα, κατά τον ερευνητή, αντικατοπτρίζουν την αντίληψη για τον εαυτό και βασίζονται στην ολοκλήρωση των κατάλληλων, αναπτυξιακά, επαγγελματικών έργων ανάμεσα στις ηλικίες των 15 και 25 ετών. Η σταθερότητα της αυτοαντίληψης, που έχει ήδη αποκρυσταλλωθεί ανάμεσα στην ηλικιακή περίοδο των 14 έως 18 ετών, εξειδικεύεται κατά την ηλικιακή περίοδο των 18 έως 21 και υλοποιείται διαμέσου των επαγγελματικών επιλογών ανάμεσα στις ηλικίες 21 έως 24 ετών. Στο στάδιο αυτό της υλοποίησης, ήδη δείχνει μια αντίσταση στις εξωτερικές επιδράσεις (Super, 1957, 1972, 1988) και διευκολύνει την εσωτερικοποίηση των στόχων και των αξιών στον επαγγελματικό τομέα (Bulstein, 1989).

Στην σπουδαιότητα της ηλικιακής περιόδου από 18 έως 22 ή 24 ετών αναφέρεται και Ginzberg και οι συνεργάτες του (Ginsberg, Ginsburg, Axelrad και Herma, 1951,

παραπομπή Κάντας και Χατζή, 1991), περιγράφοντας ότι γύρω στα 18 οι νέοι είναι έτοιμοι να δοκιμάσουν και να ενσωματώσουν τα ενδιαφέροντα, τις ικανότητες και τις αξίες, που έχουν ήδη διαμορφώσει σε προηγούμενα ηλικιακά στάδια, σε μια ρεαλιστική επαγγελματική επιλογή. Ωστόσο, ο Ginzberg και οι συνεργάτες του, επισημαίνουν ότι οι αποφάσεις που έχουν ληφθεί σε προηγούμενα στάδια μπορούν να αντιστραφούν ή να βελτιστοποιηθούν (optimization), πράγμα το οποίο δηλώνει την προσπάθεια για τον καλύτερο δυνατό συνδυασμό αντικειμενικής πραγματικότητας και προσωπικών επιδιώξεων. Εισάγεται, με άλλα λόγια, η διάσταση της επιρροής της εργασιακής πραγματικότητας και της εργασιακής εμπειρίας, παράγοντας που ήδη σε προηγούμενες αναφορές έχουμε δείξει πόσο σημαντικό ρόλο παίζει στην διαμόρφωση των προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών ενός ατόμου.

Παρόλα αυτά, κατά τη γνώμη μας, η διερεύνηση αυτής της ηλικιακής περιόδου μπορεί να προσφέρει πλούσιες πληροφορίες για την ανάπτυξη των κινήτρων σταδιοδρομίας των νέων, δεδομένου αποτελεί την πρώτη τους ουσιαστική ευκαιρία να έρθουν σε επαφή με την αγορά εργασίας και να εμπλακούν σε μια σχέση αμειβόμενης εργασίας. Θα πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι οι παραπάνω θεωρητικές προτάσεις έχουν κατά κύριο λόγο επηρεαστεί από την αμερικάνικη εκπαιδευτική, εργασιακή και γενικότερη πραγματικότητα, η οποία αφήνει μεγάλη ελευθερία επιλογών. Επιπλέον, η αμερικάνικη πραγματικότητα δεν περιλαμβάνει την υποχρεωτική στρατιωτική θητεία, πράγμα που δεν μπορεί να αγνοηθεί στην ελληνική πραγματικότητα, όσον αφορά τον αντρικό πληθυσμό και την πρόσκαιρη απομάκρυνσή του από την αγορά εργασίας. Για τον λόγο αυτό, στην παρούσα έρευνα αυξήθηκε περίπου δύο έτη η προς διερεύνηση ηλικιακή περίοδος (από 18 έως 26-27 ετών).

2. Εργαλεία

A. Μέτρηση κέντρου ελέγχου των αποφάσεων

Το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων μετρήθηκε με την κλίμακα του Rotter Internal External (I-E), η οποία μετράει την προσδοκία ενός ατόμου ή την πίστη του στον εξωτερικό έλεγχο (Rotter, 1954, 1966). Η κλίμακα Εσωτερικού-Εξωτερικού κέντρου ελέγχου απαρτίζεται από 29 ζεύγη προτάσεων, έξι από τα οποία αποτελούν κενά ερωτήματα. Οι απαντούντες επιλέγουν μία πρόταση, από καθένα ζεύγος, αυτή με την οποία συμφωνούν πάρα πολύ. Υπολογίζεται ένας συνολικός βαθμός κέντρου ελέγχου, αθροίζοντας εκείνα τα ερωτήματα που φανερώνουν ένα εσωτερικό κέντρο ελέγχου. Το αποτέλεσμα είναι, ένας υψηλός συνολικός βαθμός να δείχνει εξωτερικό κέντρο ελέγχου, ενώ ένας χαμηλός βαθμός να δείχνει εσωτερικό κέντρο ελέγχου. Επομένως ο συνολικός βαθμός μπορεί να κυμαίνεται από 1 έως 23.

Ο Rotter (1966) έδωσε δείκτες αξιοπιστίας επαναληπτικής χορήγησης (test-retest reliability coefficients) $r=.60$ για τους άνδρες και $r=.83$ για τις γυναίκες, ύστερα από τη μεσολάβηση χρονικού διαστήματος ενός μήνα. Μετά από διάστημα δύο μηνών, οι δείκτες ήταν $r=.49$ για τους άνδρες και $r=.61$ για τις γυναίκες. Επιπλέον, το εργαλείο έδειξε εσωτερική συνέπεια της τάξεως του $.65$ έως $.79$.

Το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας αποτελεί την μεταφρασμένη και προσαρμοσμένη στην Ελληνική γλώσσα μορφή του (βλέπε παράρτημα I) από τις ερευνήτριες Μ.Κωνστανταρέα, Ε.Βλαχάκη και Ε.Κοντοπούλου (1994).

Πρέπει, τέλος, να σημειωθεί ότι επιλέχθηκε το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο και όχι κάποιο πιο εξειδικευμένο στον εργασιακό τομέα, γιατί δεν αποτελούσε προϋπόθεση ότι όλοι όσοι θα συμμετείχαν στην έρευνα θα είχαν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία. Έπρεπε, κατά συνέπεια να επιλεγθεί ένα πιο γενικό εργαλείο μέτρησης του κέντρου ελέγχου των αποφάσεων.

Στο παραπάνω εργαλείο ενσωματώθηκαν και ερωτήματα που αφορούσαν δημογραφικά στοιχεία του δείγματος: φύλο, ηλικία, ακαδημαϊκό επίπεδο (σπουδαστές-απόφοιτοι), κατεύθυνση σπουδών, μεταπτυχιακές σπουδές.

Επιπρόσθετα, ενσωματώθηκαν τα ερωτήματα που αφορούσαν το σύνολο της αμειβόμενης εργασιακής εμπειρίας των ατόμων (αριθμός μηνών), το σύνολο της σχετικής με το αντικείμενο σπουδών τους αμειβόμενης εργασιακής εμπειρίας (αριθμός μηνών), την πιο πρόσφατη μισθολογική τους κατάσταση (καθαρές μηνιαίες αποδοχές σε δραχμές), την επιθυμητή επόμενη μισθολογική τους κατάσταση (καθαρές μηνιαίες αποδοχές σε δραχμές) και την επιθυμητή μισθολογική τους κατάσταση μετά από 5 χρόνια (καθαρές μηνιαίες αποδοχές σε δραχμές).

B. Μέτρηση κινήτρων σταδιοδρομίας

Για την μέτρηση των κινήτρων σταδιοδρομίας χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της ημι-δομημένης συνέντευξης, η οποία έγινε σε καθέναν από τους συμμετέχοντες της έρευνας ξεχωριστά, από εκπαιδευμένους συνεντευκτές. Την κάθε συνέντευξη ακολουθούσε ένα φύλο αξιολόγησης, το οποίο αποτελούνταν από μια δεκάβαθμη κλίμακα τεσσάρων (4) ερωτημάτων. Τα ερωτήματα αντιστοιχούσαν στους τρεις βασικούς άξονες που διέπουν τα κίνητρα σταδιοδρομίας του London. Οι λειτουργικοί ορισμοί που δίνει ο London στα κίνητρα σταδιοδρομίας αποτέλεσαν τα τέσσερα ερωτήματα της κλίμακας. Παρότι οι άξονες που περιγράφει ο London είναι τρεις, τα ερωτήματα της κλίμακας ήταν τέσσερα, δεδομένου ότι ο πρώτος άξονας, η **ταυτότητα** σταδιοδρομίας, περιγράφεται από δύο επιμέρους χαρακτηριστικά (βλέπε εισαγωγή, κίνητρα σταδιοδρομίας, σελ. 14). Πιο συγκεκριμένα, τα ερωτήματα που περιελάμβανε η κλίμακα αξιολόγησης των συνεντευκτών ήταν τα ακόλουθα.

1. **Αφοσίωση στην εργασία:** Ο βαθμός, στον οποίο το άτομο είναι δεμένο με την εργασία του, 2. **Ανοδική κινητικότητα:** Η ανάγκη του ατόμου για άνοδο, αναγνώριση, κυριαρχία, απόκτηση χρημάτων και η ικανότητά του να μεταθέτει την ικανοποίηση των αναγκών του στο μέλλον, (και τα δύο παραπάνω ερωτήματα αφορούν τον άξονα **ταυτότητα** σταδιοδρομίας), 3. **Επίγνωση σταδιοδρομίας:** Ο βαθμός, στον οποίο το άτομο έχει ρεαλιστικές αντιλήψεις όσον αφορά τον εαυτό του, την αγορά εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον, και συνδέει τις αντιλήψεις του

αυτές με συγκεκριμένους στόχους που θέτει στη σταδιοδρομία του, και 4.

Ανθεκτικότητα σταδιοδρομίας: Ο βαθμός, στον οποίο το άτομο μπορεί να αντιμετωπίσει αντίξοες περιστάσεις, όσον αφορά την σταδιοδρομία του (βλέπε παράρτημα II).

3. Διαδικασία

Όπως έχει ήδη προαναφερθεί η παρούσα έρευνα έλαβε χώρα στα υποκαταστήματα εταιρείας παροχής υπηρεσιών απασχόλησης ανθρώπινου δυναμικού. Η συγκεκριμένη εταιρεία, πέρα από την εξεύρεση μόνιμης εργασίας, παρέχει την δυνατότητα εξεύρεσης προσωρινής απασχόλησης. Αποτελεί, με άλλα λόγια, ένα οργανισμό στον οποίο απευθύνονται κατεξοχήν νέοι άνθρωποι, σπουδαστές, οι οποίοι αναζητούν να εμπλακούν σε μια προσωρινή απασχόληση ή πρόσφατα αποφοιτήσαντες, οι οποίοι αναζητούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας αποκτώντας σιγά – σιγά την εμπειρία που συνήθως τους ζητείται.

Μέρος της διαδικασίας αξιολόγησης των υποψηφίων για την τοποθέτησή τους σε εργασιακές θέσεις αποτελεί η συμπλήρωση εντύπων που αφορούν προσωπικές πληροφορίες (βιογραφικά στοιχεία), κατά την είσοδό τους στην εταιρεία. Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας, ζητήθηκε από τους συμβούλους επιλογής προσωπικού να χορηγήσουν το ερωτηματολόγιο στους υποψηφίους που πληρούσαν τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού-στόχου. Ζητήθηκε, επίσης, από τους υπεύθυνους επιλογής προσωπικού να τονιστεί το γεγονός ότι η συμμετοχή στην έρευνα ήταν προαιρετική και ότι σε καμία περίπτωση η άρνησή τους να συμμετάσχουν δεν θα επηρέαζε την επιλογή τους για μια θέση εργασίας. Επιπλέον, ενημερώθηκαν οι υποψήφιοι ότι τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα και ότι στην περίπτωση που ήθελαν να έχουν γνώση των αποτελεσμάτων της έρευνας είχαν την δυνατότητα να επικοινωνήσουν με την ερευνήτρια.

Μέρος, επίσης, της διαδικασίας αξιολόγησης των υποψηφίων για την τοποθέτησή τους σε εργασιακές θέσεις αποτελεί η ημι-δομημένη συνέντευξη, η οποία διενεργείται

από τους υπεύθυνους επιλογής προσωπικού της εταιρείας. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης αξιολογείται 1) το «τί μπορεί να κάνει» ένας υποψήφιος (can do), δηλαδή, οι γνώσεις, δεξιότητες, κλίσεις και ικανότητές του (όπου εντάσσεται και το ακαδημαϊκό υπόβαθρο του υποψηφίου και η εργασιακή του εμπειρία) 2) το ότι, «τελικά, θα κάνει αυτό που μπορεί» (will do), δηλαδή ότι έχει υψηλό κίνητρο να εργαστεί, θετική στάση απέναντι στην εργασία και νιώθει δέσμευση απέναντι στην επιτέλεση του εκάστοτε έργου που αναλαμβάνει, και, τέλος, 3) το ότι «θα ταιριάζει» (will fit), ότι, δηλαδή, οι εργασιακές προτιμήσεις του όσον αφορά τον τρόπο που επιλέγει για την εκτέλεση κάποιου έργου και το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο νιώθει παραγωγικός και ικανοποιημένος, θα ταιριάζουν με την προσφερόμενη θέση εργασίας και τον εκάστοτε εργασιακό χώρο.

Από τους συνεντευκτές, λοιπόν, ζητήθηκε μετά το τέλος κάθε συνέντευξης να αξιολογήσουν τον υποψήφιο/α με βάση την 10βαθμη κλίμακα αξιολόγησης των διαστάσεων των κινήτρων σταδιοδρομίας.

Η διάρκεια συλλογής των δεδομένων της έρευνας πραγματοποιήθηκε σε χρονικό διάστημα ενός μήνα, όπου ζητήθηκε από τους ερευνητές να δίνουν το ερωτηματολόγιο στους υποψηφίους που απευθυνόταν στην εταιρεία και που πληρούσαν τις προϋποθέσεις του δείγματος.

IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Το πρώτο βήμα στην στατιστική ανάλυση των δεδομένων της έρευνας αποτέλεσε ο έλεγχος της *εσωτερικής συνέπειας* της κλίμακας μέτρησης του κέντρου ελέγχου των αποφάσεων. Για τις ανάγκες της ανάλυσης αυτής χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης **Cronbach alpha**, ο οποίος στην περίπτωση διχοτομικών μεταβλητών ισοδυναμεί με τον Kuder-Richardson 20 (KR20). Η τιμή του δείκτη αξιοπιστίας α για την συγκεκριμένη κλίμακα υπολογίστηκε $\alpha = ,69$.

Το δεύτερο βήμα στη στατιστική ανάλυση αποτέλεσε η διερεύνηση πιθανών συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών της έρευνας, σύμφωνα με τις προαναφερθείσες υποθέσεις (ερευνητικά ερωτήματα).

Για τον υπολογισμό απλών συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης Pearson r .

Έτσι, λοιπόν, ανάμεσα στη μεταβλητή *συνολική εργασιακή εμπειρία* και *βαθμός εξωτερικού κέντρου ελέγχου* βρέθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($r = -.245$, $p < .05$), αρνητικής κατεύθυνσης (βλέπε πίνακα 1). Με άλλα λόγια, όσο αυξάνεται το σύνολο της εργασιακής εμπειρίας, τόσο μειώνεται ο βαθμός εξωτερικού ελέγχου (άρα, αυξάνεται το εσωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων).

Παρόμοια εμφανίζεται και η σχέση ανάμεσα στην μεταβλητή *σχετική με το αντικείμενο σπουδών εργασιακή εμπειρία* και *βαθμός εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων* (βλέπε πίνακα 1), με τη διαφορά ότι η συσχέτιση μεταξύ τους παρουσιάζεται μεγαλύτερη και ισχυρότερη ($r = -.3$, $p < .01$). Και σε αυτή την περίπτωση, δηλαδή, όσο αυξάνεται η σχετική με το αντικείμενο σπουδών εργασιακή εμπειρία, τόσο μειώνεται ο βαθμός εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων (άρα, αυξάνεται το εσωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων).

Πίνακας 1

| Συσχετίσεις | Συνολική Εργασιακή Εμπειρία | Σχετική με αντικείμενο σπουδών Εργασιακή Εμπειρία | Συνολικός Βαθμός Εξωτερικού Κέντρου Ελέγχου των Αποφάσεων |
|---|------------------------------------|--|--|
| Συνολική Εργασιακή Εμπειρία | 1.000 | | |
| Σχετική με αντικείμενο σπουδών Εργασιακή Εμπειρία | .577** | 1.000 | |
| Συνολικός Βαθμός Εξωτερικού Κέντρου Ελέγχου των Αποφάσεων | -.245* | -.300** | 1.000 |

* * Επίπεδο σημαντικότητας .01 (2-tailed)

* Επίπεδο σημαντικότητας .05 (2-tailed)

Η συσχέτιση των μεταβλητών *συνολική εργασιακή εμπειρία* και *κίνητρα σταδιοδρομίας* (μεταβλητές: *αφοσίωση στην εργασία, ανοδική κινητικότητα, επίγνωση σταδιοδρομίας, ανθεκτικότητα σταδιοδρομίας*) έδειξε μία μόνο στατιστικά σημαντική συσχέτιση, θετικής κατεύθυνσης ($r = .218, p < .05$), ανάμεσα στην συνολική εργασιακή εμπειρία και στην ανθεκτικότητα της σταδιοδρομίας (βλέπε πίνακα 2).

Η συσχέτιση των μεταβλητών *σχετική με το αντικείμενο σπουδών εργασιακή εμπειρία* και *κίνητρα σταδιοδρομίας* (μεταβλητές: *αφοσίωση στην εργασία, ανοδική κινητικότητα, επίγνωση σταδιοδρομίας, ανθεκτικότητα σταδιοδρομίας*), έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση, θετικής κατεύθυνσης (βλέπε πίνακα 3), ανάμεσα στις μεταβλητές *σχετική εργασιακή εμπειρία* και *αφοσίωση στην εργασία* ($r = .301, p < .01$) και ανάμεσα στις μεταβλητές *συνολική σχετική εργασιακή εμπειρία* και *ανοδική κινητικότητα* ($r = .3, p < .01$). Με άλλα λόγια, όσο πιο μεγάλη είναι η *σχετική με το αντικείμενο σπουδών εργασιακή εμπειρία*, τόσο αυξάνονται η *αφοσίωση στην εργασία* και η *ανοδική κινητικότητα*, δηλαδή, η ταυτότητα της σταδιοδρομίας*.

* σύμφωνα με τον London (βλέπε σελ. 14), η ταυτότητα της σταδιοδρομίας περιγράφεται από την «αφοσίωση στην εργασία» και από την «ανοδική κινητικότητα».

Πίνακας 2

| Συσχετίσεις | Συνολική Εργασιακή Εμπειρία | Αφοσίωση στην Εργασία | Ανοδική Κινητικότητα | Επίγνωση Σταδιοδρομίας | Ανθεκτικότητα Σταδιοδρομίας |
|-----------------------------|------------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| Συνολική Εργασιακή Εμπειρία | 1.000 | | | | |
| Αφοσίωση στην Εργασία | .187 | 1.000 | | | |
| Ανοδική Κινητικότητα | .074 | .671** | 1.000 | | |
| Επίγνωση Σταδιοδρομίας | .123 | .741** | .609** | 1.000 | |
| Ανθεκτικότητα Σταδιοδρομίας | .218* | .703** | .598** | .717** | 1.000 |

** Επίπεδο σημαντικότητας .01 (2-tailed)

* Επίπεδο σημαντικότητας .05 (2-tailed)

Πίνακας 3

| Συσχετίσεις | Σχετική με αντικείμενο σπουδών Εργασιακή Εμπειρία | Αφοσίωση στην Εργασία | Ανοδική Κινητικότητα | Επίγνωση Σταδιοδρομίας | Ανθεκτικότητα Σταδιοδρομίας |
|---|--|------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| Σχετική με αντικείμενο σπουδών Εργασιακή Εμπειρία | 1.000 | | | | |
| Αφοσίωση στην Εργασία | .301** | 1.000 | | | |
| Ανοδική Κινητικότητα | .300** | .671** | 1.000 | | |
| Επίγνωση Σταδιοδρομίας | .124 | .741** | .609** | 1.000 | |
| Ανθεκτικότητα Σταδιοδρομίας | .179 | .703** | .598** | .717** | 1.000 |

** Επίπεδο σημαντικότητας .01 (2-tailed)

* Επίπεδο σημαντικότητας .05 (2-tailed)

Στους παραπάνω δύο πίνακες συσχετίσεων παρατηρεί κανείς ισχυρές θετικές συσχετίσεις ανάμεσα στις μεταβλητές που αποτελούν τα κίνητρα σταδιοδρομίας μεταξύ τους (πίνακες 2 και 3). Πιο συγκεκριμένα, η μεταβλητή *αφοσίωση στην εργασία* συσχετίζεται θετικά με τις μεταβλητές *ανοδική κινητικότητα* ($r=.671$, $p<.01$), *επίγνωση της σταδιοδρομίας* ($r=.741$, $p<.01$) και *ανθεκτικότητα της σταδιοδρομίας* ($r=.703$, $p<.01$). Η μεταβλητή *ανοδική κινητικότητα* συσχετίζεται, επίσης, με τις

υπόλοιπες δύο μεταβλητές, με συντελεστή συσχέτισης $r=.609$ ($p<.01$) για την *επίγνωση της σταδιοδρομίας* και $r=.598$ ($p<.01$) για την *ανθεκτικότητα της σταδιοδρομίας*. Τέλος, η μεταβλητή *επίγνωση της σταδιοδρομίας*, επίσης, παρουσιάζει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση και με την μεταβλητή *ανθεκτικότητα της σταδιοδρομίας* ($r=.717$, $p<.01$). Ο λόγος που γίνεται αναφορά στις συσχετίσεις αυτές είναι, γιατί μέσα από αυτές καταφαίνεται η εννοιολογική σχέση που έχουν μεταξύ τους, δεδομένου ότι περιγράφουν και οι τέσσερις μεταβλητές τα κίνητρα σταδιοδρομίας. Είναι εξίσου σημαντικό να αναφερθεί ότι οι συσχετίσεις αυτές παρ' ότι είναι αρκετά υψηλές, δεν είναι, ωστόσο, τόσο υψηλές ώστε να συμπεράνει κανείς ότι αξιολογούν ακριβώς το ίδιο χαρακτηριστικό προσωπικότητας.

Πίνακας 4

| Συσχετίσεις | Βαθμός Εξωτερικού Κέντρου Ελέγχου των Αποφάσεων | Αφοσίωση στην Εργασία | Ανοδική Κινητικότητα | Επίγνωση Σταδιοδρομίας | Ανθεκτικότητα Σταδιοδρομίας |
|---|--|------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| Βαθμός Εξωτερικού Κέντρου Ελέγχου των Αποφάσεων | 1.000 | | | | |
| Αφοσίωση στην Εργασία | -.224* | 1.000 | | | |
| Ανοδική Κινητικότητα | -.201 | .671** | 1.000 | | |
| Επίγνωση Σταδιοδρομίας | -.228* | .741** | .609** | 1.000 | |
| Ανθεκτικότητα Σταδιοδρομίας | -.216* | .703** | .598** | .717** | 1.000 |

* * Επίπεδο σημαντικότητας .01 (2-tailed)

* Επίπεδο σημαντικότητας .05 (2-tailed)

Επόμενες συσχετίσεις παρατηρήθηκαν ανάμεσα στον *βαθμό εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων* και στα *κίνητρα σταδιοδρομίας*. Πιο αναλυτικά, παρουσιάστηκε στατιστικά σημαντική, αρνητικής κατεύθυνσης, συσχέτιση (βλέπε πίνακα 4) ανάμεσα στο βαθμό εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων και στην *αφοσίωση στην εργασία* ($r=-.224$, $p<.05$), ανάμεσα στο βαθμό εξωτερικού κέντρου ελέγχου και στην *επίγνωση της σταδιοδρομίας* ($r=-.228$, $p<.05$) και ανάμεσα στο

βαθμό εξωτερικού κέντρου ελέγχου και στην *ανθεκτικότητα της σταδιοδρομίας* ($r=-.216, p<.05$). Η συσχέτιση ανάμεσα στο βαθμό εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων και στην *ανοδική κινητικότητα*, παρ' ότι εμφανίζεται ως αρνητική, δεν είναι ωστόσο στατιστικά σημαντική, και για το λόγο αυτό θα μπορούσε να θεωρηθεί απλά ως τάση.

Ενδιαφέρον, επίσης, παρουσίασαν ορισμένες συσχετίσεις που αναδείχτηκαν ανάμεσα στα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος και στις μεταβλητές της έρευνας. Για το λόγο αυτό κρίνουμε σκόπιμη μια σύντομη αναφορά σε αυτές.

Συσχετίζοντας τις μεταβλητές *προηγούμενες καθαρές μηνιαίες αποδοχές*, *επόμενες καθαρές μηνιαίες αποδοχές* και *σε 5 χρόνια καθαρές μηνιαίες αποδοχές* με τα *κίνητρα σταδιοδρομίας*, μόνο η μεταβλητή *προηγούμενες καθαρές μηνιαίες αποδοχές* εμφάνισε στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις (βλέπε πίνακα 5). Πιο συγκεκριμένα, η μεταβλητή αυτή παρουσίασε θετική συσχέτιση με την *αφοσίωση στην εργασία* ($r=.23, p<.05$), με την *ανοδική κινητικότητα* ($r=.299, p<.01$) και με την *ανθεκτικότητα της σταδιοδρομίας* ($r=.237, p<.05$).

Πίνακας 5

| Συσχετίσεις | Προηγούμενες Καθαρές Μηνιαίες Αποδοχές | Αφοσίωση στην Εργασία | Ανοδική Κινητικότητα | Επίγνωση Σταδιοδρομίας | Ανθεκτικότητα Σταδιοδρομίας |
|--|--|-----------------------|----------------------|------------------------|-----------------------------|
| Προηγούμενες Καθαρές Μηνιαίες Αποδοχές | 1.000 | | | | |
| Αφοσίωση στην Εργασία | .230* | 1.000 | | | |
| Ανοδική Κινητικότητα | .299** | .671** | 1.000 | | |
| Επίγνωση Σταδιοδρομίας | .173 | .741** | .609** | 1.000 | |
| Ανθεκτικότητα Σταδιοδρομίας | .237* | .703** | .598** | .717** | 1.000 |

** Επίπεδο σημαντικότητας .01 (2-tailed)

* Επίπεδο σημαντικότητας .05 (2-tailed)

Η συσχέτιση των τριών παραπάνω μεταβλητών που αφορούν τις αποδοχές με το βαθμό εξωτερικού κέντρου ελέγχου δεν παρουσίασε καμία στατιστικά σημαντική συσχέτιση.

Ενδιαφέρον παρουσίασε η συσχέτιση της μεταβλητής φύλο με τις μεταβλητές που αφορούν τις αποδοχές, όπου παρουσιάστηκε στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στο φύλο και στις επόμενες καθαρές μηνιαίες αποδοχές ($r=-.349$, $p<.01$) και στις σε 5 χρόνια καθαρές μηνιαίες αποδοχές ($r=-.314$, $p<.01$). Στην κωδικοποίηση της μεταβλητής φύλο, δόθηκε η τιμή 1 στους άνδρες και η τιμή 2 στις γυναίκες. Συνεπώς, η αρνητική συσχέτιση εδώ δηλώνει ότι όσο αυξάνονται οι επόμενες και οι σε 5 χρόνια καθαρές μηνιαίες αποδοχές, τόσο μικραίνει η τιμή του φύλου (πλησιάζει, δηλαδή, στο 1) και άρα τόσο περισσότερο είναι οι άνδρες αυτοί που αναφέρουν υψηλές μελλοντικές αποδοχές.

Παρόμοιο ενδιαφέρον παρουσίασε η συσχέτιση του φύλου με τα κίνητρα σταδιοδρομίας, όπου εμφανίστηκε στατιστικά σημαντική, θετικής κατεύθυνσης, συσχέτιση ανάμεσα στο *φύλο* και στην *αφοσίωση στην εργασία* ($r=.245$, $p<.05$). Σύμφωνα, λοιπόν, με τις τιμές που έχουν δοθεί στην μεταβλητή φύλο, η παραπάνω συσχέτιση δείχνει ότι αυξάνει η αφοσίωση στην εργασία, όσο αυξάνει η τιμή του φύλου, τείνει δηλαδή, προς την τιμή 2 (2=γυναίκα).

Η μεταβλητή *φύλο* σε σχέση με το *βαθμό εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων* δεν παρουσίασε καμία στατιστικά σημαντική συσχέτιση.

Οι μεταβλητή *ηλικία* δεν φάνηκε να παρουσιάζει κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την μεταβλητή *βαθμός εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων* και τις τέσσερις μεταβλητές που περιγράφουν τα *κίνητρα σταδιοδρομίας*.

Αντίθετα, η μεταβλητή *ακαδημαϊκό επίπεδο* παρουσίασε στατιστικά σημαντική συσχέτιση, θετικής κατεύθυνσης ($r=.322$, $p<.01$), με την μεταβλητή *βαθμός εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων*. Δεδομένου, ότι στην κωδικοποίηση της μεταβλητής αυτής δόθηκε η τιμή 1 στους πτυχιούχους και οι τιμή 2 στους

σπουδαστές, η παραπάνω συσχέτιση υποδηλώνει ότι όσο μεγαλώνει η τιμή της μεταβλητής ακαδημαϊκό επίπεδο, τείνει, δηλαδή, προς την τιμή 2 (σπουδαστές), τόσο αυξάνεται ο βαθμός εξωτερικού ελέγχου των αποφάσεων.

Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις έδειξε, επίσης, η μεταβλητή *ακαδημαϊκό επίπεδο*, και με τις τέσσερις μεταβλητές που αφορούν τα *κίνητρα σταδιοδρομίας*. Πιο αναλυτικά, οι συσχετίσεις αυτές είχαν αρνητική κατεύθυνση και ήταν για την μεταβλητή *αφοσίωση στην εργασία* $r=-.3$ ($p<.01$), για την μεταβλητή *ανοδική κινητικότητα* $r=-.404$ ($p<.01$), για την μεταβλητή *επίγνωση της σταδιοδρομίας* $r=-.333$ ($p<.01$) και, τέλος, για την μεταβλητή *ανθεκτικότητα της σταδιοδρομίας* $r=-.325$ ($P<.01$). Οι συσχετίσεις αυτές, γενικά, φανέρωσαν ότι οι σπουδαστές έχουν χαμηλότερα κίνητρα σταδιοδρομίας (σύμφωνα με την κωδικοποίηση που αναφέρθηκε ήδη πιο πάνω, πτυχιούχοι=1, σπουδαστές=2).

Η μεταβλητή *μεταπτυχιακές σπουδές* δεν παρουσίασε καμία στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τις μεταβλητές που αφορούν τα *κίνητρα σταδιοδρομίας*. Αντίθετα, παρουσίασε στατιστικά σημαντική συσχέτιση, θετικής κατεύθυνσης, με την μεταβλητή *βαθμός εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων* ($r=.293$, $p<.1$). Στην κωδικοποίηση της μεταβλητής *μεταπτυχιακές σπουδές* δόθηκε η τιμή 1 στους κάτοχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ή στους μεταπτυχιακούς φοιτητές και η τιμή 2 στους κάτοχους πρώτου πτυχίου ή στους φοιτητές/ σπουδαστές. Κατά συνέπεια, η παραπάνω συσχέτιση φανέρωσε ότι οι φοιτητές/ σπουδαστές ή κάτοχοι πρώτου πτυχίου έχουν μεγαλύτερο βαθμό εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων από ότι οι μεταπτυχιακοί φοιτητές ή οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών.

Για τον έλεγχο τυχόν αλληλεπιδράσεων μεταξύ των τεσσάρων παραμέτρων της μεταβλητής *τομέας σπουδών* (οικονομική/ εμπορική κατεύθυνση, θετικές/ τεχνολογικές επιστήμες, επαγγέλματα υγείας/ πρόνοιας, ανθρωπιστικές σπουδές/ παιδαγωγικά) και των μεταβλητών *βαθμός εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων* και *κίνητρα σταδιοδρομίας*, χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση διακύμανσης

(one way ANOVA). Ορίζοντας, λοιπόν, ως *ανεξάρτητη* μεταβλητή τον τομέα σπουδών και ως *εξαρτημένη* το βαθμό εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων και στη συνέχεια κάθε μία από τις μεταβλητές που αφορούν τα κίνητρα σταδιοδρομίας, εφαρμόστηκε η ανάλυση διακύμανσης χωρίς, όμως κάποιο στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα.

Με την μέθοδο T-test για ανεξάρτητα δείγματα ελέγχθηκαν τυχόν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους μέσους όρους των ομάδων που ορίζονται από τις μεταβλητές της έρευνας. Ως μεταβλητές ομαδοποίησης καθορίστηκαν το φύλο, το ακαδημαϊκό επίπεδο και οι μεταπτυχιακές σπουδές. Παρακάτω γίνεται αναφορά μόνο στις στατιστικά σημαντικές διαφορές που εντοπίστηκαν και με την προϋπόθεση ότι σε κάθε περίπτωση οι διασπορές (σύμφωνα με το Levene's test for equality of variances) ήταν ίσες και ότι τα διαστήματα εμπιστοσύνης δεν περιείχαν την τιμή της διαφοράς στη μηδενική υπόθεση ($=0$).

Έτσι, λοιπόν, οι *σπουδαστές* φάνηκαν να διαφέρουν από τους *πτυχιούχους* ως προς δύο από τα κίνητρα σταδιοδρομίας, και πιο συγκεκριμένα ως προς την *ανοδική κινητικότητα* και την *επίγνωση της σταδιοδρομίας*, με $t=4.169$ ($p<.01$) και με $t=3.335$ ($p<.01$), αντίστοιχα (βλέπε πίνακα 6). Παρατηρώντας, κανείς τους μέσους όρους, διαπιστώνει ότι οι σπουδαστές έχουν λιγότερη ανοδική κινητικότητα και επίγνωση της σταδιοδρομίας. Επιπλέον, οι σπουδαστές φάνηκαν να διαφέρουν από τους πτυχιούχους και ως προς το *βαθμό εξωτερικού ελέγχου* με $t=-3.206$ ($p<.01$), όπου πάλι από τους μέσους όρους καταλαβαίνει κανείς ότι οι σπουδαστές έχουν μεγαλύτερο βαθμό εξωτερικού κέντρου ελέγχου.

Πίνακας 6

| Ακαδημαϊκό Επίπεδο | | N | M.O. | Levene 's Test for Equality of Variances | | t | Sig. (2-tailed) | διαστήματα εμπιστοσύνης | |
|----------------------------|------------|----|-------|--|------|--------|-----------------|-------------------------|-------|
| | | | | F | Sig. | | | Χαμ/ο | Υψ/ο |
| Ανοδική Κινητικότητα | Πτυχιούχοι | 49 | 7.14 | 3.382 | .069 | 4.169 | .000 | .90 | 2.53 |
| | Σπουδαστές | 42 | 5.43 | | | | | | |
| Επίγνωση της Σταδιοδρομίας | Πτυχιούχοι | 49 | 7.29 | 4.680 | .073 | 3.335 | .001 | .61 | 2.39 |
| | Σπουδαστές | 42 | 5.79 | | | | | | |
| Βαθμός Ε.Κ.Α.* | Πτυχιούχοι | 49 | 10.02 | 2.877 | .093 | -3.206 | .002 | -4.25 | -1.00 |
| | Σπουδαστές | 42 | 12.64 | | | | | | |

* Ε.Κ.Α. = εξωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων

Άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά μέσω των όρων που παρουσιάστηκε ήταν αυτή ανάμεσα σε κάτοχους πρώτου πτυχίου ή φοιτητές και σε κάτοχους μεταπτυχιακού τίτλου ή μεταπτυχιακούς φοιτητές, ως προς το *βαθμό εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων* ($t=-2.891$, $p<0.1$), όπου οι κάτοχοι πρώτου πτυχίου ή φοιτητές

Πίνακας 7

| Μεταπτυχιακές Σπουδές | | N | M.O. | Levene 's Test for Equality of Variances | | t | Sig. (2-tailed) | διαστήματα εμπιστοσύνης | |
|-----------------------|--------------|----|-------|--|------|--------|-----------------|-------------------------|------|
| | | | | F | Sig. | | | Χαμ/ο | Υψ/ο |
| Βαθμός Ε.Κ.Α.* | Υπάρχουν | 18 | 8.83 | .205 | .652 | -2.891 | .005 | -5.04 | -.93 |
| | Δεν υπάρχουν | 73 | 11.82 | | | | | | |

* Ε.Κ.Α. = εξωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων

είχαν μεγαλύτερο σκορ εξωτερικού κέντρου ελέγχου των αποφάσεων απ' ότι οι έχοντες μεταπτυχιακό τίτλο ή οι μεταπτυχιακοί φοιτητές (βλέπε πίνακα 7).

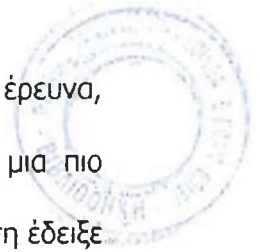
V. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Προτού επιχειρηθεί η εξήγηση και ερμηνεία των ευρημάτων της έρευνας, θα σταθούμε για λίγο στο σχολιασμό των σχετικών με τα εργαλεία της έρευνας αποτελεσμάτων, με πρώτο τον δείκτη αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου για την μέτρηση του κέντρου ελέγχου των αποφάσεων. Η τιμή $\alpha = .69$ που έδωσε η σχετική στατιστική ανάλυση, θα μπορούσε να θεωρηθεί αρκετά ικανοποιητική ένδειξη της εσωτερικής συνέπειας του ερωτηματολογίου, αν λάβει κανείς υπόψη του τις τιμές (από $.65$ έως $.79$) που δίνει η ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας (Rotter, 1966).

Για το δεύτερο εργαλείο της έρευνας, την κλίμακα αξιολόγησης των κινήτρων σταδιοδρομίας, σημαντικές πληροφορίες έδωσαν οι μεταξύ των ερωτημάτων συσχετίσεις. Τα ερωτήματα της κλίμακας, όπως ήδη έχει αναφερθεί και στην ενότητα των αποτελεσμάτων, παρουσίαζαν αρκετά υψηλή συσχέτιση μεταξύ τους, τόσο, ώστε να οδηγείται κανείς στο συμπέρασμα ότι φωτίζουν διαφορετικές πλευρές του ίδιου χαρακτηριστικού προσωπικότητας, αλλά όχι τόσο υψηλή, ώστε να κινδυνεύουν να θεωρηθούν ταυτόσημα.

Όσον αφορά, τις υποθέσεις της έρευνας τα στατιστικά αποτελέσματα οδήγησαν στα ακόλουθα συμπεράσματα:

Ο αριθμός των χρόνων εργασιακής εμπειρίας ενός ατόμου δείχνει να επηρεάζει σημαντικά την κατεύθυνση του κέντρου ελέγχου των αποφάσεών του. Όσο περισσότερα χρόνια εργάζεται, τόσο πιο ενδοπροσωπική κατεύθυνση ελέγχου έχει. Τα εύρημα αυτό έρχεται σε συμφωνία με αντίστοιχα παλαιότερα ερευνητικά ευρήματα. Σύμφωνα με τον Knoor (1987), οι εργασία προσφέρει περισσότερες ευκαιρίες για ενίσχυση και ανάπτυξη προσδοκιών, με αποτέλεσμα να αυξάνει το εσωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων, όπως άλλωστε υπαγορεύει και η θεωρία της κοινωνικής μάθησης (Rotter: 1954, 1955, 1966). Το γεγονός, επίσης, ότι ο παράγοντας ηλικία δε φάνηκε να συσχετίζεται με την ανάπτυξη της εσωτερικότητας, μας οδηγεί να συμπεράνουμε ότι είναι το είδος των εμπειριών που επιδρούν στο



κέντρο ελέγχου των αποφάσεων και όχι η ποσότητά τους. Στη συγκεκριμένη έρευνα, φάνηκε ότι οι σχετικές με την εργασία εμπειρίες δρουν σημαντικά προς μια πιο ενδοπροσωπική στάση. Ακόμη πιο ισχυρή επίδραση προς αυτή την κατεύθυνση έδειξε να ασκεί η εργασιακή εμπειρία, όταν είναι συναφής με το αντικείμενο σπουδών, και άρα τον επαγγελματικό προσανατολισμό που έχει επιλέξει ένα άτομο. Έχοντας την δυνατότητα ένα άτομο να απασχοληθεί στον τομέα του ενδιαφέροντός του, οι ευκαιρίες που του παρουσιάζονται για θετική ενίσχυση είναι σαφώς πολύ περισσότερες από όταν υποχρεώνεται να απασχοληθεί σε τομέα που δεν είναι της επιλογής του. Ήδη, και μόνο η εμπειρία της δυσκολίας να εργαστεί στον προσδοκώμενο τομέα, αποτελεί μια πρώτη αρνητική ενίσχυση και μια μορφή αδυναμίας να ασκήσει έλεγχο στο περιβάλλον του.

Ωστόσο, στην παραπάνω επίδραση που φαίνεται να ασκεί στο κέντρο ελέγχου των αποφάσεων, τόσο η συνολική, όσο και η σχετική με το αντικείμενο σπουδών εργασιακή εμπειρία, δεν μπορεί, τουλάχιστον μέσα στα πλαίσια της παρούσας έρευνας, να αποδοθεί αιτιώδης φύση. Με άλλα, λόγια είναι πολύ πιθανό η επίδραση αυτή να είναι αμφίδρομη και να εμπίπτει στο κυκλικό φαινόμενο (feedback loop) που έχουν προσδιορίσει οι Andrisani και Nestel (1976). Ο Franz (1980) παρατηρεί, σχετικά, ότι η εργασιακή εμπειρία και το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων αποτελούν δύο αμοιβαία στοιχεία και ότι η επιτυχία στην αγορά εργασίας έχει άμεση επίδραση στις πεποιθήσεις του κέντρου ελέγχου των αποφάσεων και το αντίθετο.

Την πεποίθηση αυτή ενισχύει η συσχέτιση που εντοπίστηκε ανάμεσα στο ακαδημαϊκό επίπεδο και το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων. Το γεγονός ότι οι απόφοιτοι παρουσίασαν υψηλότερο εσωτερικό κέντρο ελέγχου απ' ότι οι σπουδαστές/ φοιτητές παραπέμπει στην υπόθεση ότι ένας σημαντικός παράγοντας διαμόρφωσης του κέντρου ελέγχου των αποφάσεων είναι και οι απαιτήσεις που θέτει το κοινωνικό περιβάλλον στα άτομα για άσκηση προσωπικού ελέγχου και ανάληψης ευθύνης στα διάφορα στάδια της ζωής τους. Είναι πιθανό, λοιπόν, η αύξηση της αναγκαιότητας για προσωπική δράση και επίτευξη οικονομικής αυτάρκειας και ανεξαρτησίας που

επιβάλλεται στους απόφοιτους, να συμβάλλει κατά ένα μέρος στην υιοθέτηση μιας περισσότερο ενδοπροσωπικής κατεύθυνσης, η οποία, με τη σειρά της, επηρεάζει και επηρεάζεται από την εργασιακή εμπειρία.

Το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων βρέθηκε, επίσης, να σχετίζεται σημαντικά και με τα χρόνια ακαδημαϊκής εκπαίδευσης, όπως άλλωστε έχει αναφερθεί και σε προηγούμενη έρευνα (Franz, 1980). Τα άτομα που ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου ή που ήταν εμπλεγμένα στην διαδικασία απόκτησής του σημείωσαν μεγαλύτερο βαθμό εσωτερικότητας. Είναι πιθανό αυτό να συμβαίνει, είτε γιατί η απόφαση για την απόκτηση ενός μεταπτυχιακού τίτλου συνεπάγεται αρκετά σαφείς και αυξημένες επαγγελματικές φιλοδοξίες, είτε γιατί η κατοχή ενός μεταπτυχιακού τίτλου αντιστοιχεί σε μια καλύτερη και πιο ευνοϊκή σύνδεση με την αγορά εργασίας και τις επαγγελματικές ευκαιρίες.

Η αναμενόμενη επίδραση της κατεύθυνσης σπουδών στο κέντρο ελέγχου των αποφάσεων δεν επαληθεύτηκε από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι η στατιστική ανάλυση που χρησιμοποιήθηκε (ανάλυση διακύμανσης) δεν ήταν δυνατό να εφαρμοστεί με επιτυχία, δεδομένου ότι ο αριθμός των περιπτώσεων σε κάθε ομάδα που όριζε η εν λόγω μεταβλητή δεν επαρκούσε (σε τρεις από τις τέσσερις ομάδες ο αριθμός των περιπτώσεων ήταν μικρότερος των τριάντα).

Αποθαρρυντικά ήταν, επίσης, τα αποτελέσματα που αφορούσαν την επίδραση των αποδοχών (προηγούμενων, προσδοκώμενων σε επόμενη εργασία και επιθυμητών σε εργασία μετά από πέντε χρόνια) στο κέντρο ελέγχου των αποφάσεων. Σύμφωνα με την σχετική βιβλιογραφία (Franz, 1980), η άνοδος των εργασιακών αμοιβών λειτουργεί θετικά στην ενίσχυση του ενδοπροσωπικού ελέγχου. Προς την ίδια κατεύθυνση συνηγορούν και οι Szilagyi & Sims, οι οποίοι αναφέρουν σε σχετική έρευνά τους ότι οι έχοντες εσωτερικό κέντρο ελέγχου εκδηλώνουν μεγαλύτερες προσδοκίες από την προς ανταμοιβή επίδοση σε όλο το φάσμα των επαγγελματών (1975). Ωστόσο, ο Spector (1982) αναφέρει ότι ο προσανατολισμός στις αμοιβές ή

στους προσωπικούς στόχους, στην πραγματικότητα, δεν είναι διαφορετικός στους έχοντες εξωπροσωπικό έλεγχο από ότι στους έχοντες ενδοπροσωπικό έλεγχο. Εκείνο, στο οποίο διαφέρουν είναι η πίστη στην επιτυχία των προσπαθειών τους και το μέγεθος της προσπάθειας προς την απόκτηση των αμοιβών και την επίτευξη των στόχων. Με άλλα λόγια, οι έχοντες εσωτερικό κέντρο ελέγχου αντιλαμβάνονται τα εμπόδια ως πιο χαλαρά και πιο προσπελάσιμα (Furnham, 1998). Επιπλέον, η δυσκολία επιβεβαίωσης της σχέσης αποδοχών και κέντρου ελέγχου των αποφάσεων στην παρούσα έρευνα, ίσως να ενισχύεται και από τα χαρακτηριστικά του δείγματος, το οποίο αποτελούσαν άτομα, αρκετά νεαρά για να έχουν βιώσει σημαντική οικονομική άνοδο.

Μετά το κέντρο ελέγχου των αποφάσεων, οι επόμενες κύριες μεταβλητές της έρευνας, που μελετήθηκαν σε σχέση με τις υπόλοιπες, ήταν οι τέσσερις μεταβλητές που περιέγραφαν τα κίνητρα σταδιοδρομίας.

Η συνολική εργασιακή εμπειρία φάνηκε από τα αποτελέσματα της έρευνας να επηρεάζει μία μόνο από τις μεταβλητές που περιγράφουν τα κίνητρα σταδιοδρομίας, την ανθεκτικότητα της σταδιοδρομίας. Μια πιθανή σκέψη που εξηγεί το πιο πάνω αποτέλεσμα είναι ότι η εργασιακή εμπειρία στο σύνολό της, και ιδιαίτερα τα πρώτα εργασιακά βιώματα αποτελούν πεδία δοκιμασίας για τις δυνατότητες, δεξιότητες και ικανότητες προσαρμογής ενός ατόμου σε έναν εργασιακό χώρο.

Από την άλλη πλευρά, η σχέση που εμφανίστηκε ανάμεσα στην σχετική με το αντικείμενο σπουδών εργασιακή εμπειρία και τις δύο μεταβλητές που ορίζουν την ταυτότητα της σταδιοδρομίας (αφοσίωση στην εργασία και ανοδική κινητικότητα), οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η συνολική εργασιακή εμπειρία από μόνη της δεν είναι αρκετή να ενεργοποιήσει τα κίνητρα σταδιοδρομίας ενός ανθρώπου. Μόνο, τη στιγμή που δίνεται η δυνατότητα σε ένα άτομο να δοκιμάσει στην πράξη τις επαγγελματικές του αποφάσεις, έχει περισσότερες πληροφορίες και ευκαιρίες για να προσδιορίσει και να ενισχύσει το επαγγελματικό του προφίλ.

Αρκετά σημαντική, επίσης, συσχέτιση παρουσιάστηκε ανάμεσα στη μεταβλητή ακαδημαϊκό επίπεδο και στις τέσσερις μεταβλητές των κινήτρων σταδιοδρομίας. Οι απόφοιτοι φαίνεται να έχουν πολύ πιο υψηλά κίνητρα σταδιοδρομίας απ' ό,τι οι φοιτητές. Το αποτέλεσμα αυτό δεν προκαλεί εντύπωση, δεδομένης της κοινωνικής αναγκαιότητας που ωθεί τους αποφοίτους στην έμπρακτη επαγγελματική αναζήτηση, όπως έχει ήδη αναφερθεί σε προηγούμενη παράγραφο (σελ. 39, § 3).

Στην περίπτωση των κινήτρων σταδιοδρομίας, τα χρόνια ακαδημαϊκής εκπαίδευσης (μεταπτυχιακές ή προπτυχιακές σπουδές), φαίνεται από τα αποτελέσματα της έρευνας ότι δεν παίζουν σημαντικό ρόλο. Πιθανότατα, τα αποτελέσματα να παρουσιάζουν αυτή την εικόνα, γιατί οι συμμετέχοντες που είχαν ολοκληρώσει τις μεταπτυχιακές σπουδές ήταν πολύ λίγοι σε σχέση με τους μεταπτυχιακούς φοιτητές (σημειωτέον, ότι και οι δύο ομάδες κωδικοποιήθηκαν ως μία). Τα κίνητρα σταδιοδρομίας των τελευταίων, ίσως να μην εμφανίζονται ιδιαίτερα αναπτυγμένα, δεδομένου ότι η εργασιακή πραγματικότητα είναι μεν αρκετά κοντινή σ' αυτούς, δεν είναι όμως η τρέχουσα κατάστασή τους. Αντίθετα, όπως είδαμε πιο πάνω, η εργασιακή εμπειρία και η επαφή με την εργασιακή πραγματικότητα, ωθεί τα άτομα να δοκιμάσουν στην πράξη τις επιλογές τους και να σταθμίσουν τα επαγγελματικά τους κίνητρα.

Όσον αφορά την κατεύθυνση των σπουδών και τη σχέση τους με τα κίνητρα σταδιοδρομίας, δεν επισημάνθηκε κάποιου είδους σημαντική επίδραση, δεδομένων των προβλημάτων που αντιμετωπίστηκαν κατά την εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης (βλέπε σελ.40).

Από τις μεταβλητές που αφορούσαν τις αποδοχές, η μόνη που παρουσίασε ερευνητικό ενδιαφέρον σε σχέση με τα κίνητρα σταδιοδρομίας ήταν η μεταβλητή προηγούμενες καθαρές μηνιαίες αποδοχές. Όσο μεγαλύτερες ήταν, λοιπόν, οι προηγούμενες αποδοχές, τόσο μεγαλύτερη εμφανίζονταν η αφοσίωση στην εργασία, η ανοδική κινητικότητα και η ανθεκτικότητα της σταδιοδρομίας. Με άλλα λόγια, φαίνεται εδώ ότι λειτουργεί περισσότερο η αναδρομική από ότι η προοπτική λογική

(βλέπε εισαγωγή, σελ. 15) των κινήτρων σταδιοδρομίας, καθώς αυτά διαμορφώνονται με βάση τις εμπειρίες του παρελθόντος και τις προηγούμενες ενισχύσεις και όχι με βάση την πίστη ότι αν καταβληθεί προσπάθεια θα επιτευχθεί καλή επίδοση στο μέλλον (Κάντας, Χατζή, 1991).

Ενδιαφέρον, ακόμη, παρουσίασε η σχέση του φύλου με την μεταβλητή αφοσίωση στην εργασία. Πιο συγκεκριμένα, φάνηκε από τα αποτελέσματα ότι οι γυναίκες δείχνουν μεγαλύτερη αφοσίωση στην εργασία. Αντίθετα, βρέθηκε θετική συσχέτιση μεταξύ των ανδρών και του μεγέθους των προσδοκώμενων αμοιβών. Όμως, η παρούσα έρευνα, δεν λαμβάνει το φύλο ως κεντρική μεταβλητή και για το λόγο αυτό δεν θα προχωρήσουμε σε περισσότερη ανάλυση, παραμένοντας στην απλή αναφορά τους, στην περίπτωση που ενδιαφέρουν τον αναγνώστη.

Τελευταία στη συζήτηση των αποτελεσμάτων αναφέρεται η σχέση του κέντρου ελέγχου των αποφάσεων με τα κίνητρα σταδιοδρομίας, καθώς αποτελεί, ίσως, και την πιο σημαντική. Σύμφωνα, λοιπόν, με τα στατιστικά αποτελέσματα, όσο αυξάνει ο ενδοπροσωπικός έλεγχος, τόσο περισσότερο αυξάνει η αφοσίωση στην εργασία, η επίγνωση της σταδιοδρομίας και η ανθεκτικότητα της σταδιοδρομίας. Προς την ίδια κατεύθυνση δείχνει να τείνει και η ανοδική κινητικότητα, όμως ο δείκτης συσχέτισης δεν είναι στατιστικά σημαντικός. Γενικότερα, οι παραπάνω συσχετίσεις έρχονται να συμφωνήσουν με τα ευρήματα αρκετών ερευνητών που υποδεικνύουν ότι ο ενδοπροσωπικός έλεγχος συνδέεται με την σχετική με την σταδιοδρομία ωριμότητα, τον επαγγελματικό σχεδιασμό, τις στάσεις και τις προτιμήσεις απέναντι στην εργασία, καθώς επίσης και της γνώσης του εαυτού στον επαγγελματικό χώρο (Gardner & Beatty, 1980· Gardner, 1981· Kieff, 1983· Robinson, 1981). Ο Bandura (1977, 1981) συνηγορεί ότι το εσωτερικό κέντρο ελέγχου των αποφάσεων ενισχύει την αυτοαποτελεσματικότητα, την πεποίθηση, δηλαδή, ότι θα εκτελεστούν οι κατάλληλες πράξεις για την αντιμετώπιση μιας κατάστασης στο μέλλον, συμπεριφορά που έχει άμεση σχέση με την ανθεκτικότητα της σταδιοδρομίας. Οι Abdel-Halim (1980), Spector(1982), Atkinson (1964) και McClelland (1961) συμπληρώνουν ότι οι

άνθρωποι με εσωτερικό κέντρο ελέγχου θεωρούνται ότι έχουν υψηλότερο επίπεδο ανάγκης για επίτευξη, η οποία εξ' ορισμού αναφέρεται σε έναν αρκετά ισχυρό προσανατολισμό προς την επίτευξη ενός στόχου και την εμμονή και αφοσίωση στο να ολοκληρωθεί μια δουλειά, ένα έργο.

Πρέπει, ωστόσο, να γίνει σαφές – κάτι, για το οποίο ήδη έχουν γίνει νύξεις σε προηγούμενες παραγράφους – ότι τα στατιστικά αποτελέσματα αυτής της έρευνας περισσότερο αποτελούν τάσεις, παρά παραπέμπουν σε στατιστικά ισχυρές διαφορές.

Οι Andrisani & Nestel (1976) παρατηρούν ότι, σε ένα μεγάλο βαθμό, οι ερευνητικές προσπάθειες σε θέματα πάνω σ' αυτά έχουν παρεμποδιστεί ιστορικά από τη μη διαθεσιμότητα μακροχρόνιων (διαχρονικών) δεδομένων πάνω σε εθνικά δείγματα. Χωρίς τέτοιου είδους δεδομένα είναι σχεδόν αδύνατο να εξετάσει κανείς την συσχέτιση ανάμεσα στις ψυχολογικές μεταβλητές και στην εργασιακή εμπειρία ή την συσχέτιση ανάμεσα στην εργασιακή εμπειρία και στην αλλαγή των κοινωνικο-ψυχολογικών μεταβλητών. Επιπλέον, χωρίς εθνικά δείγματα είναι αδύνατο να γενικεύσει κανείς τα ερευνητικά ευρήματα στο σύνολο του πληθυσμού.

Θεωρούμε ότι τα λόγια των παραπάνω ερευνητών περιγράφουν ορισμένους από τους κυριότερους μεθοδολογικούς περιορισμούς στους οποίους υπόκειται και η παρούσα έρευνα.

Επιπρόσθετα, το γεγονός ότι το δείγμα προερχόταν από έναν πληθυσμό που είχε έμμεσα ήδη εκδηλώσει το ενδιαφέρον του να εργαστεί, καθώς απευθυνόταν σε μια εταιρεία απασχόλησης ανθρώπινου δυναμικού, θέτει το ερώτημα, αν μέρος του δείγματος προερχόταν από πληθυσμό που δεν είχε ποτέ εμπλακεί σε εργασία, αλλά και δεν είχε αναζητήσει, μήπως τα αποτελέσματα της έρευνας θα είχαν άλλη έκβαση.

Το ερώτημα αυτό θα μπορούσε ίσως να αποτελέσει μια ξεχωριστή έρευνα, όπως ξεχωριστή έρευνα θα αποτελούσε η σύγκριση μεταξύ πληθυσμών που δεν έχουν καθόλου ακαδημαϊκή εκπαίδευση και πληθυσμών που έχουν.

Επίσης, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας δημιουργούν εύλογα το ερώτημα, αν θα αναδείκνυε διαφορετικές πλευρές του ερευνητικού πεδίου που

διαπραγματεύεται, στην περίπτωση που η διεξαγωγή της λάμβανε χώρα αποκλειστικά σε φοιτητικό πληθυσμό.

Κρίνουμε ζωτικής σημασίας την ενασχόληση και σε βάθος διερεύνηση των παραπάνω θεμάτων, καθώς ο σύγχρονος κόσμος εργασίας διακρίνεται από ραγδαίες και αλλεπάλληλες αλλαγές και οι εργασιακές απαιτήσεις γίνονται ολοένα και πιο περίπλοκες. Μέσα σε ένα τέτοιο πλαίσιο θεωρούμε ότι είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε τους μηχανισμούς εκείνους που βοηθούν κάθε νέο άνθρωπο να αξιοποιήσει το δυναμικό του και να αναλάβει ο ίδιος την ευθύνη για την προσωπική του εξέλιξη.

Βιβλιογραφία

Abdel-Halim, A. A. (1980) Effect of person-job compatibility on managerial reactions to role ambiguity. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 193-211

Andrisani, P.J. (1977) Internal – external attitudes, personal initiative, and the labor market experience of black and white Men. *Journal of Human Resources*, 12(3), 309-328

Andrisani, P.J., & Nestel, G. (1976) Internal – external control as contributors to and outcomes of work experience. *Journal of Applied Psychology*, 61,(2), 156-165

Archer, R.P. (1979) The relation between locus of control and anxiety. *Journal of Personality Assessment*, 43, 617-626

Atkinson, J. W. (1964) *An introduction to motivation*. Princeton, NJ: Van Nostrand

Averill, J. R. (1973) Personal control over aversive stimuli and its relationship to stress. *Psychological Bulletin*, 80, 286-303

Bandura, A. (1981) Self-referent thought: The development of self-efficacy. In J.H. Flavel & Ross (Eds.) *Development of social cognition*. New York: Cambridge University Press

Bandura, A. (1977) Self-efficacy: Toward a unified theory of behavioural change. *Psychological Review*, 84, 191-215

Bar-Tal, D. (1980) The relationship between locus of control and academic achievement, anxiety and level of aspiration. *British Journal of Educational Psychology*, 5, 53-60

Becker, B., & Hills, S.M. (1981) Youth attitudes and adult labor market activity. *Industrial Relations*, (Winter), 20(1), 60-70

Becker, B., & Krzystofiak, F.J. (1982) The influence of labor market discrimination on locus of control. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 60-70

- Βλαχάκη, Ε., Κοντοπούλου, Ε., Κωνστανταρέα, Μ., Μπέση, Α. και Θεολόγου, Α. (1994) *Συγκριτική αξιολόγηση της ψυχικής πίεσης που υφίστανται οι γονείς αυτιστικών και νοητικά καθυστερημένων παιδιών*, Παρουσίαση στο Συνέδριο Προληπτικής Υγιεινής, Αθήνα
- Blustein, D. L. (1989) The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Psychology*, 35, 194-203
- Brim, O.G. (1976) Life span development of the theory of oneself: Implications for child development. In H.M. Reese (Ed.), *Advances in child development and behavior (Vol. II)*, New York: Academic Press
- Broedling, L. (1975) Relationship of internal/ external control to work motivation and performance in an expectancy model. *Journal of Applied Psychology*, 60, 65-70
- Brown, D., Fulkerson, K. E., Furr, S., & Ware, W. B. (1984) Locus of control, sex role orientation, and self-concept in black and white third- and sixth-grade male and female leaders in rural community. *Developmental Psychology*, 20, 717-721
- Burger, J. (1985) Desire for control and achievement related behaviours. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1520-33
- Cherrington, D. J. (1991) Need theories of motivation. In R. M. Steers & L. W. Porter (Eds.), *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill
- Cunningham, T. and Barberian, V. (1976) Sex differences in the relationship of self-concept to locus of control. *Journal of Psychology*, 93, 73-79
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991) Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. In R. M. Steers & L. W. Porter (Eds.), *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Dreikurs, R. (1975) *Οι βασικές αρχές της αντλεριανής ψυχολογίας*. Μετ. Πανταζής, Αθήνα: Κέδρος.
- Erikson, G.L (1990) Choice and perception of control: the effect of a thinking skills program on the locus of control, self- concept and creativity of gifted students. *Gifted Education International*, 6, 3, 135-142

- Eysenck, H.J. (1975) Who needs a random sample?. *Bulletin of the British Psychological Society*, 28, 195-198
- Franz, R. (1980) The effect of early labour market experience upon internal/ external locus of control among male workers. *Journal of Youth and Adolescence*, 9, 202-10
- Furnham, A (1998) *The Psychology of behavior at work: The individual in the organization*. London: Psychology Press, 216-219
- Gardner D. C. (1981) Career maturity and locus of control: important variables in career training. *College Student Journal*, Fall
- Gardner D. C. & Beatty, G. J. (1980) Locus of control change techniques: important variables in work training. *Education*, 100, 237-242
- Goodstadt, B.E. and Hjelle, L.A. (1973) Power to powerless: Locus of control and the use of power, *Journal of Personality and Social Psychology*, 27, 190-196
- Hammar, T. & Vardi, Y. (1981) Locus of control and career self-management among non-supervisory employees in industrial settings. *Journal of Vocational Behaviour*, 18, 13-29
- Harter, S. (1982) Developmental perspectives on the self-esteem. In *Handbook of Child Psychology: Socialization, Personality and Social Development*, ed. E.M. Hetherington. New York: John Wiley and Sons
- Heaven, P.C.L. (1988) Locus of control and attitudes to authority among adolescents. *Personality and Individual Differences*, 9, 181-183
- Heaven, P.C.L., Rajab, D. and Bester, C.L. (1986) Hostility and locus of control in South Africa. *Personality and Individual Differences*, 7, 415-416
- Holland, J. L. (1973) *Making vocational choices: a theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall
- Holland, J. L. (1985) *Making vocational choices: a theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall
- James, W.H. (1957) Internal versus external control of reinforcement as a basic variable in learning theory. Unpublished doctoral dissertation, Ohio State University.

Joe, V. C. (1971) Review of the internal-external control construct as a personality variable. *Psychological Reports*, 28, 619-640

Κάντας, Α. και Χατζή, Α. (1991) Ψυχολογία της εργασίας: Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, στοιχεία συμβουλευτικής. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Kieff, J. L. (1983) Adaptation to work: Productivity, satisfaction, and coping style. *Dissertation Abstracts International*, 44, 117

Knoop, R. (1987) Locus of control: a work-related variable? *The Journal of Social Psychology*, 129(1), 101-106

Lawler, E. (1971) Pay and organizational effectiveness: a psychological review. New York: McGraw-Hill

Lefcourt, H.M. (1966) Internal versus external control of reinforcements; A review. *Psychological Bulletin*, 65, 206-220

Lefcourt, H.M. (1972) Recent developments in the study of locus of control. In B. Maher (Ed.), *Progress in experimental personality research* (Vol.6). New York: Academic Press

Lefcourt, H.M. (1976) *Locus of control: Current trends in theory and research*. New Jersey: Erlbaum

Lefcourt, H.M. (1983) *Research with the locus of control construct*. New York: Academic press.

Levenson, H. (1973) Multidimensional locus of control in psychiatric patients. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41, 397-404.

London, M. Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8, 620-630, 183. Αναδημοσιευμένο στο R. M. Steers, L. Porter (Eds.), *Motivation and work behavior*. N.York: McGraw-Hill, 1987

McClelland, D. C. (1961) *the achieving society*. Princeton, NJ: Nostrand

McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. W. & Lowell, E. L. (1953) *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts

Maqsd, M. (1983) The relationship of locus of control to self-esteem, academic achievement and prediction of performance among Nigerian Secondary pupils. *British Journal of Educational Psychology*, 53, 215-221

Mullis, A. & Mullis, R. (1997) Vocational interests of adolescents : relationships between self-esteem and locus of control. *Psychological Reports*, 81, 1363-1371

Osipow, S. H. (1976) Vocational behavior and career development, 1975: a review. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 129-145

Palenzuela, D.L. (1984) Critical evaluation of locus of control towards a reconceptualisation of the construct and its measurement, *Psychological Reports*, 54, 683-709

Παρασκευόπουλος, Ι.Ν. (1993) *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας: Τόμος ΙΙ*, σελ. 50, Αθήνα

Phares, E.J. (1976) *Locus of control in personality*. Morristown, N.J.: General Learning Press

Reid, D. and Ware, E. E. (1974) Multidimensionality of internal – external control: implications for past and future research. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 5, 264-271.

Rigby, K. and Rumor, E. (1982) Locus of control, attitudes toward authority and authoritarian personality characteristics. *Journal of Social Psychology*, 116, 61-72

Robinson, L. T. (1981) The relationship among personality factors, locus of control, and career maturity of education majors at Mississippi Valley State University. *Dissertation Abstracts International*, 41, 4660

Rotter, J.B. (1954) *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall

Rotter, J.B. (1955) The role of psychological situation in determining the direction of human behavior. In *Nebraska symposium on motivation*, ed. M.R. Jones. Lincoln, Neb. : University of Nebraska

Rotter, J.B. (1966) Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1, 1-27.

Rotter, J.B. (1975) Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 48, 56-67

Sabatelli, R.M., Buck, R. and Dreyer, A. (1983) Locus of control, interpersonal trust and nonverbal communication accuracy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 2, 399-409

Santrock, J. W. (1996) Adolescence. Madison, WI: Brown & Benchmark

Solar, D. and Bruehl, D. (1971) Machiavellianism and locus of control: Two conceptions of interpersonal power. *Psychological Reports*, 29, 1079-1082

Spector, P. (1982) Behaviour in organizations as a function of employees' locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 481-97

Strassberg, D.S. (1973) Relationship among locus of control, anxiety and valued-goal expectations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41, 319

Strauss, C.C., Forehand, R., Smith, K. and Frame, C.L. (1986) The association between social withdrawal and internalizing problems of children. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 14, 525-536

Super, D. E. (1957) *The psychology of careers*. New York: Harper & Row

Super, D. E. (1972) Vocational development theory: Persons, positions, processes. In J. M. Whiteley & A. Resnikoff (Eds.), *Perspectives on vocational development* (pp. 13-33). Washington, DC: American Personnel and Guidance Association

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

Super, D. E. (1988) Vocational adjustment: Implementing a self-concept. *Career Development Quarterly*, 36, 351-357

Super, D. E. (1990) A life space approach to career development. (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass

Super, D. E., Starishevsky, R., Matlin, N., & Jordaan, J. P. (1963) Career development: self-concept theory. New York: College Entrance Examination Board

Szilagyi, A. & Sims, H. (1975) Locus of control and expectations across multiple occupational levels. *Journal of Applied Psychology*, 60, 638-40

Veroff, S. (1982) Perceived locus of control and conceptions of interpersonal power, *Psychological Reports*, 49, 422-428

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Ερωτηματολόγιο μέτρησης εσωτερικού - εξωτερικού κέντρου ελέγχου των
αποφάσεων

| | |
|--|--|
| ερομηγία συμπλήρωσης: κία: κλο: | Συνολική διάρκεια αμειβόμενης εργασιακής εμπειρίας. Σημείωσε αριθμό μηνών ή ετών (αν δεν υπάρχει καθόλου εργασιακή εμπειρία, σημείωσε μηδέν): |
| κώτερες ή Ανώτατες σπουδές. κείωσε <u>αολή, τμήμα και έτος αποφοίτησης ή έτος σπουδών</u> όχι κάτοχος πτυχίου): | Συνολική διάρκεια εργασιακής απασχόλησης σχετικής με το αντικείμενο σπουδών. Σημείωσε αριθμό μηνών ή ετών (αν δεν υπάρχει καθόλου εργασιακή εμπειρία, σημείωσε μηδέν): |
| απτυχιακές σπουδές. κείωσε <u>πίλο σπουδών και έτος αποφοίτησης ή έτος σπουδών</u> όχι κάτοχος πτυχίου): | Μηνιαίες καθαρές αποδοχές κατά την τελευταία εργασία. (Απαντάται από όσους έχουν ήδη εργασιακή εμπειρία): |
| | Επιθυμητές μηνιαίες καθαρές αποδοχές σε επόμενη εργασία. (Απαντάται από όλους): |
| | Επιθυμητές μηνιαίες καθαρές αποδοχές σε 5 χρόνια μετά από τώρα. (Απαντάται από όλους): |

κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις εκφράζεται σε δύο (2) μορφές, (α) και (β). Παρακαλούμε καβάστε και τις δύο μορφές κάθε πρότασης και σημειώστε με X αυτή με την οποία συμφωνείτε ερισσότερο.

| | | | |
|---|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| α. Τα παιδιά ακολουθούν κακή πορεία στη ή τους, γιατί οι γονείς τους τα τιμωρούν ρα πολύ. | 1.β. Το πρόβλημα με τα περισσότερα σημερινά παιδιά είναι ότι οι γονείς τους είναι πολύ επιεικείς μαζί τους. | 1.α. <input type="checkbox"/> | 1.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Πολλές από τις δυστυχίες στην ζωή των ήρώπων οφείλονται στην κακή τύχη. | 2.β. Οι δυστυχίες των ανθρώπων είναι αποτέλεσμα των λαθών τους. | 2.α. <input type="checkbox"/> | 2.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Ένας από τους πιο σημαντικούς λόγους ου έχουμε πολέμους είναι ότι οι άνθρωποι εν ενδιαφέρονται αρκετά για την πολιτική. | 3.β. Πάντα θα υπάρχουν πόλεμοι ανεξαρτήτως πόσο σκληρά προσπαθούν οι άνθρωποι να τους αποφύγουν. | 3.α. <input type="checkbox"/> | 3.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Τελικά, ο κάθε άνθρωπος αποκτά την ήληψη που του αξίζει. | 4.β. Δυστυχώς η αξία των ανθρώπων δεν αναγνωρίζεται, ανεξάρτητα από το πόσο πολύ προσπαθούν. | 4.α. <input type="checkbox"/> | 4.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Είναι ανοησία να πιστεύει κανείς την έα ότι οι δάσκαλοι δεν αξιολογούν δίκαια ους μαθητές τους. | 5.β. Οι περισσότεροι μαθητές δεν αντιλαμβάνονται το μέγεθος της επιρροής των βαθμών τους από τυχαία γεγονότα. | 5.α. <input type="checkbox"/> | 5.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Χωρίς τις κατάλληλες ευκαιρίες κανείς εν μπορεί να γίνει αποτελεσματικός ηγέτης. | 6.β. Όταν ικανοί άνθρωποι δεν γίνονται ηγέτες, αυτό συμβαίνει γιατί δεν χρησιμοποίησαν κατάλληλα τις ευκαιρίες που τους προσφέρθηκαν. | 6.α. <input type="checkbox"/> | 6.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Όσο πολύ και να προσπαθείς μερικοί ήθρωποι απλούστατα δεν σε συμπαθούν. | 7.β. Οι άνθρωποι που δεν καταφέρνουν να κάνουν τους άλλους να τους συμπαθήσουν, απλώς δεν καταλαβαίνουν πώς να τα πάνε καλά με τον κόσμο. | 7.α. <input type="checkbox"/> | 7.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Η κληρονομικότητα παίζει αποφασιστικό ήλο στην διάπλαση της προσωπικότητας. | 8.β. Είναι οι εμπειρίες που έχει κανείς στην ζωή του που ευθύνονται για την διαμόρφωση της προσωπικότητάς του. | 8.α. <input type="checkbox"/> | 8.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Έχω συχνά διαπιστώσει ότι «ό,τι είναι α γίνει θα γίνει». | 9.β. Η τύχη, γενικά, δεν έχει αποδώσει τόσο καλά σε μένα, όσο έχει αποδώσει το να πάρω μια απόφαση και να ακολουθήσω μια ορισμένη πορεία δράσης. | 9.α. <input type="checkbox"/> | 9.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Όταν ο μαθητής έχει διαβάσει καλά, ήνια υπάρχει ή ποτέ δεν υπάρχει ήριπτωση άδικης εξέτασης. | 10.β. Πολλές φορές, οι ερωτήσεις των εξετάσεων είναι τόσο άσχετες με την ύλη του μαθήματος, που να το διαβάζεις είναι πραγματικά άχρηστο. | 10.α. <input type="checkbox"/> | 10.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Η επιτυχία είναι θέμα σκληρής ουλειάς, η τύχη έχει λίγο ή καθόλου να άνει μαζί της. | 11.β. Το να βρεις μια καλή δουλειά εξαρτάται κυρίως από το να είσαι στον κατάλληλο τόπο την κατάλληλη στιγμή. | 11.α. <input type="checkbox"/> | 11.β. <input type="checkbox"/> |

| | | | |
|---|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| α. Ο μέσος πολίτης μπορεί να επηρεάζει κυβερνητικές αποφάσεις. | 12.β. Αυτός ο κόσμος κυβερνάται από τους λίγους που έχουν την εξουσία. Ο απλός λαός δεν μπορεί να κάνει τίποτε. | 12.α. <input type="checkbox"/> | 12.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Όταν κάνω σχέδια δράσης, είμαι ιβόν σίγουρος ότι θα καταφέρω να ύχω. | 13.β. Δεν είναι πάντα έξυπνο να κάνεις σχέδια εκ των προτέρων, γιατί πολλά πράγματα, έτσι κι αλλιώς, είναι θέμα καλής ή κακής τύχης. | 13.α. <input type="checkbox"/> | 13.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Υπάρχουν ορισμένοι άνθρωποι, που ως και να το κάνεις δεν είναι καλοί. | 14.β. Υπάρχει κάτι καλό στον καθένα μας. | 14.α. <input type="checkbox"/> | 14.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Στην δική μου περίπτωση το να κητήσω αυτό που θέλω έχει να κάνει μάλιστα ή καθόλου με την τύχη. | 15.β. Πολλές φορές δεν θα ήταν καθόλου άσχημη ιδέα να το παίζεις κανείς κορώνα-γράμματα για να αποφασίζει τι να κάνει. | 15.α. <input type="checkbox"/> | 15.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Κατάλληλι να γίνει αρχηγός αυτός που ν τυχερός αρκετά, τόσο, όσο να βρεθεί μν κατάλληλη θέση πρώτος. | 16.β. Το να κάνεις τους ανθρώπους να ενεργούν σωστά εξαρτάται από την ικανότητα. Η τύχη έχει λίγο ή τίποτε να κάνει με αυτό. | 16.α. <input type="checkbox"/> | 16.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Αναφορικά με τα γεγονότα, οι μισσότεροι από μας είμαστε θύματα των όψεων που, ούτε καταλαβαίνουμε, ούτε μχουμε. | 17.β. Με το να λαμβάνουν ενεργό συμμετοχή σε πολιτικά και κοινωνικά θέματα οι άνθρωποι, μπορούν να επηρεάζουν παγκόσμια γεγονότα. | 17.α. <input type="checkbox"/> | 17.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Οι περισσότεροι άνθρωποι δεν λαμβάνονται τον βαθμό στον οποίο η ή τους επηρεάζεται από τυχαία γεγονότα. | 18.β. Στην πραγματικότητα δεν υπάρχει κάτι που να λέγεται «τύχη». | 18.α. <input type="checkbox"/> | 18.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Πρέπει να είμαστε πάντοτε πρόθυμοι παραδεχθούμε τα λάθη μας. | 19.β. Συνήθως, το πιο καλό είναι να καλύπτει κανείς τα λάθη του. | 19.α. <input type="checkbox"/> | 19.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Είναι δύσκολο να ξέρεις το κατά πόσο ιοιος πράγματι σε συμπαθεί. | 20.β. Το πόσους φίλους έχεις εξαρτάται από το πόσο καλός είσαι. | 20.α. <input type="checkbox"/> | 20.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Στο τέλος, τα αρνητικά που μας μβαίνουν αντισταθμίζονται από τα θετικά. | 21.β. Οι περισσότερες κακοτυχίες είναι αποτέλεσμα ανικανότητας, άγνοιας, τεμπελιάς ή και των τριών μαζί. | 21.α. <input type="checkbox"/> | 21.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Όταν καταβληθεί αρκετή προσπάθεια ορούμε να πατάξουμε την κακή κυβέρνηση. | 22.β. Είναι δύσκολο να έχει κανείς αρκετό έλεγχο στα πράγματα που κάνουν οι πολιτικοί, όταν είναι στην εξουσία. | 22.α. <input type="checkbox"/> | 22.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Μερικές φορές δεν καταλαβαίνω πώς καθηγητές καταλήγουν στους βαθμούς κ δίνουν. | 23.β. Υπάρχει ακριβής συσχέτιση μεταξύ του πόσο πολύ διαβάσει κανείς και των βαθμών που παίρνει. | 23.α. <input type="checkbox"/> | 23.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Ένας καλός αρχηγός περιμένει τους θρώπους να αποφασίσουν μόνοι τους το τί κάνουν. | 24.β. Ένας καλός αρχηγός κάνει ξεκάθαρο στον καθένα τι δουλειές έχει να κάνει. | 24.α. <input type="checkbox"/> | 24.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Πολλές φορές νιώθω ότι έχω λίγη κρηρή σε ό,τι μου συμβαίνει. | 25.β. Είναι αδύνατον για μένα να πιστέψω ότι η συγκυρία ή η τύχη παίζουν σημαντικό ρόλο στη ζωή μου. | 25.α. <input type="checkbox"/> | 25.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Οι άνθρωποι νιώθουν απομονωμένοι, πτί δεν προσπαθούν να είναι φιλικοί. | 26.β. Δεν αξίζει τον κόπο να προσπαθεί κανείς πάρα πολύ να ευχαριστεί τους άλλους. Αν σε συμπαθούν, σε συμπαθούν. | 26.α. <input type="checkbox"/> | 26.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Δίδεται μεγάλο βάρος στον αθλητισμό α σχολεία. | 27.β. Τα ομαδικά παιχνίδια είναι ένας εξαιρετικός τρόπος για την δημιουργία χαρακτήρα. | 27.α. <input type="checkbox"/> | 27.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Το τί μου συμβαίνει είναι αποτέλεσμα ν δικών μου πράξεων. | 28.β. Μερικές φορές νιώθω ότι δεν έχω αρκετό έλεγχο στην κατεύθυνση που παίρνει η ζωή μου. | 28.α. <input type="checkbox"/> | 28.β. <input type="checkbox"/> |
| α. Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω, πτί οι πολιτικοί συμπεριφέρονται όπως μπερφέρονται. | 29.β. Σε τελική ανάλυση, οι άνθρωποι είναι υπεύθυνοι για κακές κυβερνήσεις, τόσο σε εθνικό, όσο και σε τοπικό επίπεδο. | 29.α. <input type="checkbox"/> | 29.β. <input type="checkbox"/> |

Ευχαριστώ πολύ για τη συνεργασία!

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Κλίμακα αξιολόγησης κινήτρων σταδιοδρομίας

**Συμπληρώνεται ΜΟΝΟ από τον συνεντευκτή (την συνεντεύκτρια),
μετά το τέλος της συνέντευξης.**

Κλίμακα Αξιολόγησης: 1 = καθόλου / 10 = πάρα πολύ μεγάλη

| Αξιολόγηση Κινήτρων Σταδιοδρομίας | Αξιολόγηση | | | | | | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Αφοσίωση στην εργασία: Ο βαθμός, στον οποίο το άτομο είναι δεμένο με την εργασία του. | | | | | | | | | | |
| Ανοδική κινητικότητα: Η ανάγκη του ατόμου για άνοδο, αναγνώριση, κυριαρχία, απόκτηση χρημάτων και η ικανότητά του να διαθέτει την ικανοποίηση των αναγκών του στο μέλλον. | | | | | | | | | | |
| Επίγνωση σταδιοδρομίας: Ο βαθμός, στον οποίο το άτομο έχει ρεαλιστικές αντιλήψεις όσον αφορά τον εαυτό του, την εργασία και το εργασιακό περιβάλλον, συνδέει τις αντιλήψεις του αυτές με συγκεκριμένους στόχους που θέτει στη σταδιοδρομία του. | | | | | | | | | | |
| Ανθεκτικότητα σταδιοδρομίας: Ο βαθμός, στον οποίο το άτομο μπορεί να αντιμετωπίσει αντίξοες περιστάσεις, όσον αφορά την σταδιοδρομία του. | | | | | | | | | | |

ΠΑΡΗΡΗΣΕΙΣ



ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Τηλ. 210 - 92 01 001

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗΣ

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

