



ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΓΕΩΡΓΙΑΣ
ΣΥΝΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΤΜΗΜΑ: ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΚΑΡΙΕΡΑ

Γεωργίου Σ. Αναστασία-Μαύρα

ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

Ε.Νικάνδρου, Επικ. Καθηγήτρια ΟΠΑ (Επιβλέπουσα)

Ε. Κλωνάρης, Επικ. Καθηγητής ΓΠΑ

Λ. Παναγιωτοπούλου, Επικ. Καθηγήτρια ΟΠΑ

Αθήνα, Ιανουάριος 2016



ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΓΕΩΡΓΙΑΣ
ΣΥΝΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΤΜΗΜΑ: ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΚΑΡΙΕΡΑ

Γεωργίου Σ. Αναστασία-Μαύρα

ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

Ε.Νικάνδρου, Επικ. Καθηγήτρια ΟΠΑ (Επιβλέπουσα)

Ε. Κλωνάρης, Επικ. Καθηγητής ΓΠΑ

Λ. Παναγιωτοπούλου, Επικ. Καθηγήτρια ΟΠΑ

Αθήνα, Ιανουάριος 2016

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός: Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή, σκοπό έχει να μελετήσει την καριέρα στον εργασιακό χώρο σήμερα που η Ελλάδα βρίσκεται σε οικονομική κρίση. Πιο συγκεκριμένα, επιδιώκεται η ανάδειξη και ο εντοπισμός των στρατηγικών καριέρας που χρησιμοποιούν τα άτομα σήμερα. Η μελέτη αυτή στοχεύει επίσης στον εντοπισμό τυχόν διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τις στρατηγικές που υιοθετούν στην προσπάθεια ανέλιξής τους εντός του εργασιακού χώρου και στην κατανόηση του τρόπου με τον οποίο αυτές οι στρατηγικές επηρεάζουν την αντιλαμβανόμενη επιτυχία και ικανοποίηση από την καριέρα τους. Τέλος, αποσκοπεί στην παρουσίαση της στάσης που έχουν τα άτομα ως προς μια σύγχρονη μορφή καριέρας, την Χωρίς Σύνορα Καριέρα και την ανάδειξη πιθανών διαφορών ανάμεσα στα δύο φύλα ως προς αυτή.

Προσέγγιση/Σχεδιασμός/Μεθοδολογία: Σε πρώτο στάδιο, πραγματοποιήθηκε εκτενής ανασκόπηση της σχετικής με το θέμα βιβλιογραφίας και στη συνέχεια δημιουργήθηκαν οι υποθέσεις της έρευνας. Για τους σκοπούς της έρευνας, σχεδιάστηκε ερωτηματολόγιο το οποίο βασίστηκε στην υπάρχουσα επιστημονική βιβλιογραφία πάνω στην καριέρα, τις στρατηγικές καριέρας, την ικανοποίηση από την καριέρα και την Χωρίς Σύνορα Καριέρα. Στην έρευνα έλαβαν μέρος 119 άτομα και των δύο φύλων. Η διανομή του ερωτηματολογίου έγινε ηλεκτρονικά μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και του ηλεκτρονικού ταχυδρομίου.

Ευρήματα: Τα κύρια ευρήματα της έρευνας είναι η θετική συσχέτιση ανάμεσα στο φύλο και τον αριθμό των προαγωγών, η θετική συσχέτιση που παρατηρείται μεταξύ των διαφόρων στρατηγικών καριέρας και η θετική συσχέτιση ανάμεσα στην ικανοποίηση από την καριέρα και σε συγκεκριμένες στρατηγικές καριέρας. Επίσης, ο βαθμός που η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει τα άτομα συσχετίζεται θετικά με κάποιες στρατηγικές καριέρας ενώ ο αριθμός των προαγωγών φάνηκε να συσχετίζεται θετικά με την στρατηγική Επέκτασης του Ωραρίου Εργασίας.

Περιορισμοί έρευνας: Οι περιορισμοί της παρούσας μελέτης έχουν να κάνουν με τη μικρή χρονική διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας και τη σχετική ανισορροπία του δείγματος ως προς το φύλο.

Πρωτοτυπία έρευνας: Η πρωτοτυπία της παρούσας έρευνας έγκειται στο γεγονός ότι επικεντρώνεται στην Γενιά Υ. Η συγκεκριμένη γενιά, αποτελεί τη νεότερη γενιά που υπάρχει σήμερα στον εργασιακό χώρο και επομένως τα δεδομένα που υπάρχουν για αυτή και τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα που την απαρτίζουν αντιμετωπίζουν την καριέρα τους είναι ελλιπή. Έτσι η παρούσα μελέτη έρχεται να καλύψει κατά ένα μέρος το κενό που υπάρχει όσον αφορά τη Γενιά Υ και τη στάση της απέναντι στην καριέρα.

Λέξεις-κλειδιά: Καριέρα, Στρατηγικές Καριέρας, Ικανοποίηση Καριέρας, Φύλο, Γενιά Υ, Εργασιακή Εξέλιξη, Γυάλινη Οροφή

Τύπος Έρευνας: Διπλωματική Εργασία

Abstract

Purpose: This research aims to explore and study career in the workplace today that Greece is in economic crisis. More specifically, it seeks to highlight and identify the career strategies used by individuals nowadays. Furthermore this study aims to identify any differences between men and women regarding the strategies adopted by them in their attempt to achieve advancement in their workplace and in understanding of how these strategies affect the perceived success and satisfaction by their careers. Finally, another goal of this thesis is to present the attitudes that individuals have regarding a modern form of career, the Boundaryless Career and to highlight possible differences between the two sexes regarding the aforementioned Career type.

Approach / Design / Methodology: Initially, an extensive review of the relevant bibliography was carried out followed by the hypotheses of the research. For the research purposes, a questionnaire which was based on the existing scientific bibliography on the career, the career strategies, the career satisfaction and the Boundaryless Career was designed. The survey involved 119 people of both sexes. The questionnaire was distributed electronically via the social media and e-mail correspondence.

Findings: The main findings of this research is the positive correlation between gender and the number of promotions, the positive correlation observed among the different career strategies and the positive correlation between career satisfaction and specific career strategies. Moreover, the variable which shows the extent to which the economic crisis has affected the participants is positively correlated with some career strategies whilst the number of promotions appeared to correlate positively with the strategy of Extended Working Involvement.

Research Limitations: The limitations of this study have to do with the short duration of the survey and the relative imbalance of the sample towards the gender

Originality of research: The originality of this research lays in the fact that it focuses on Generation Y. This very generation is the youngest generation that currently exists within the workplace and therefore the data availability for this generation as well as the way of how people who constitute it deal with their career is inadequate. Thus, the

present study comes to fill in some way the gap regarding Generation Y and its attitude towards career.

Keywords: Career, Career Strategies, Career Satisfaction, Gender, Generation Y, Job Development, Glass Ceiling

Research Type: Thesis

Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή	1
1.1 Εργασία στην Ελλάδα και Οικονομική Κρίση.....	2
Κεφάλαιο 2 ^ο : Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	5
2.1 Η έννοια της καριέρας	5
2.2 Οι Τρεις Γενεές εργαζομένων.....	9
2.2.1 Η Γενιά Υ και τα χαρακτηριστικά της	10
2.3 Φύλο και καριέρα.....	14
2.4 Ικανοποίηση από την καριέρα και φύλο	18
2.4.1. Ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία (Job Satisfaction)	20
2.4.2 Συνολική ικανοποίηση από την καριέρα (Overall Career Satisfaction).....	20
2.5 Εργασιακή Εξέλιξη	21
2.5.1 Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» (“glass ceiling”).....	24
2.6 Στρατηγικές καριέρας	26
2.6.1 Δημιουργία ευκαιριών καριέρας.....	27
2.6.2 Επέκταση του ωραρίου εργασίας	28
2.6.3 Αυτοπαρουσίαση/Αυτοπροβολή	28
2.6.4 Αναζήτηση καθοδήγησης στην καριέρα (Mentoring)	29
2.6.5 Δικτύωση.....	30
2.6.6 Συμμόρφωση με την άποψη του προϊσταμένου	31
2.6.7 Άλλες στρατηγικές	31
2.7 Η Χωρίς Σύνορα Καριέρα	33
Κεφάλαιο 3 ^ο : Ερευνητική Μεθοδολογία.....	35
3.1 Μεθοδολογία	35
3.2 Το δείγμα	35
3.3 Διαδικασία συλλογής δείγματος.....	46
3.4 Μετρήσεις.....	46
3.4.1 Ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία και την συνολική καριέρα (Υποκειμενική Επιτυχία).....	46
3.4.2 Στρατηγικές Καριέρας	47
3.4.3 Χωρίς Σύνορα Καριέρα	49
3.4.4 Δημογραφικά Δεδομένα	50
Κεφάλαιο 4: Ευρήματα	51
4.1 Στατιστική ανάλυση.....	51

4.1.1 Φύλο και ικανοποίηση από την καριέρα (Υποκειμενική Επιτυχία).....	51
4.1.2 Φύλο και εργασιακή εξέλιξη (Αντικειμενική Επιτυχία), (αριθμός προαγωγών και θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης).	51
4.1.3 Φύλο και στρατηγικές καριέρας.....	52
4.1.4 Φύλο, Καριέρα Χωρίς Σύνορα και Εργασιακή Κινητικότητα.....	53
4.1.5 Συσχετίσεις λοιπών μεταβλητών.....	53
Κεφάλαιο 5: Συζήτηση Αποτελεσμάτων	57
5.1 Πλεονεκτήματα και περιορισμοί της έρευνας.....	60
5.2 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα	61
Βιβλιογραφία.....	62
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	70

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Η καριέρα έχει αποτελέσει αντικείμενο ενδελεχούς έρευνας και μελέτης τόσο στο παρελθόν όσο και στις μέρες μας. Η έννοια της καριέρας δεν ήταν ποτέ τόσο δημοφιλής όσο φαίνεται να είναι στη σύγχρονη εποχή. Ενώ παλαιότερα θεωρούταν μια έννοια συνώνυμη με την αρχικά επιλεγόμενη θέση εργασίας, σήμερα είναι ευρέως αποδεκτή ως μια έννοια-κλειδί που καθορίζει τα βήματα του ατόμου μέσα στον εργασιακό χώρο, ενώ συχνά αναφέρεται στις φιλοδοξίες και τους στόχους του εντός αυτού του χώρου. Στο πλαίσιο της επιθυμίας τους για εργασιακή εξέλιξη, οι εργαζόμενοι, άντρες και γυναίκες, υιοθετούν πρακτικές και στρατηγικές που θα τους επιτρέψουν να ανελιχθούν εντός του εργασιακού τους χώρου. Οι στρατηγικές αυτές, ανάλογα με το αποτέλεσμα που θα επιφέρουν, επηρεάζουν την αντιλαμβανόμενη επιτυχία και ικανοποίηση των ατόμων από την καριέρα τους καθώς και την εξέλιξη αυτής. Παρουσιάζει ωστόσο ιδιαίτερο ενδιαφέρον να εξεταστεί αν και κατά πόσο τα δύο φύλα αντιμετωπίζουν με διαφορετικό τρόπο το θέμα της σταδιοδρομίας τους, αν υιοθετούν διαφορετικές στρατηγικές και κατά πόσο υπάρχει διαφορά ως προς την ικανοποίηση από την καριέρα και την πρόοδο που έχουν σημειώσει ως προς την αναβάθμιση αυτής. Όλα τα παραπάνω εξετάζονται υπό το πρίσμα μιας Γενιάς εργαζομένων που είναι νεοεισερχόμενοι στο χώρο εργασίας, και ουσιαστικά αποτελούν το μέλλον του εργατικού δυναμικού της Ελλάδας.

Η παρούσα μελέτη επομένως έχει ως στόχο να αναδείξει τον τρόπο με τον οποίο η Γενιά Υ αντιμετωπίζει την καριέρα της, τις στρατηγικές καριέρας που ακολουθεί, την ικανοποίηση που αντιλαμβάνεται από την μέχρι τώρα πορεία της καριέρα της αλλά και τις διαφορές που εντοπίζονται μεταξύ των δύο φύλων ως προς τα παραπάνω χαρακτηριστικά. Επιπρόσθετα εξετάζονται οι αντιλήψεις των ατόμων ως προς την Καριέρα Χωρίς Σύνορα και κατά πόσο η νέα αυτή Γενιά των εργαζομένων στο σύνολό της αλλά και τα δύο φύλα ξεχωριστά, ταυτίζονται με αυτή.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας, μέσα από την υπάρχουσα βιβλιογραφία, γίνεται μια προσπάθεια προσέγγισης και ερμηνείας του όρου «καριέρα». Πέρα από την παραδοσιακούς ορισμούς της καριέρας, παρουσιάζονται και οι περισσότερο σύγχρονες εκδοχές της έννοιας καριέρα, όπως η Πρωτεύκη Καριέρα και η Καριέρα Χωρίς Σύνορα. Στη συνέχεια αναλύεται το κομμάτι της καριέρας υπό το πρίσμα του φύλου, τόσο σε γενικό πλαίσιο όσο και αναφορικά με το κομμάτι της ικανοποίησης

και της εργασιακής εξέλιξης. Μάλιστα γίνεται ιδιαίτερη μνεία, στο φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», που αφορά συγκεκριμένα στις γυναίκες και στα εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην προσπάθεια της ιεραρχικής τους ανέλιξης εντός του εργασιακού χώρου. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται οι στρατηγικές καριέρας που υιοθετούν τα άτομα με στόχο την επίτευξη ανοδικής εργασιακής πορείας αλλά και μισθολογικής εξέλιξης. Ακολουθεί μια σύντομη παρουσίαση των τεσσάρων γενεών που συνθέτουν το σύγχρονο εργατικό δυναμικό αλλά και μια εκτενής αναφορά στην Γενιά Υ, τα χαρακτηριστικά της και τις φιλοδοξίες και στάσεις της απέναντι στην καριέρα. Τέλος, παρουσιάζονται κάποια στοιχεία από την Ελληνική Στατιστική Αρχή σχετικά με την εργασία στην Ελλάδα.

Εφόσον ολοκληρωθεί η βιβλιογραφική ανασκόπηση, παρουσιάζεται η μεθοδολογία της διεξαγόμενης έρευνας, αναλύονται τα δεδομένα και τέλος πραγματοποιείται καταγραφή των αποτελεσμάτων, των προβληματισμών καθώς και των κατευθύνσεων για μελλοντική έρευνα.

1.1 Εργασία στην Ελλάδα και Οικονομική Κρίση

Σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ), κατά το Β' τρίμηνο του 2015 το ποσοστό ανεργίας ήταν 24,6% έναντι 26,6% του προηγούμενου τριμήνου και 26,6% του αντίστοιχου τριμήνου του 2014. Η απασχόληση αυξήθηκε κατά 3,5% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 2,4% σε σχέση με το Β' τρίμηνο του 2014. Ο αριθμός των ανέργων μειώθηκε κατά 7,3% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 7,8% σε σχέση με το Β' τρίμηνο του 2014.

Όσον αφορά τα χαρακτηριστικά της ανεργίας, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών (28,3%), είναι σημαντικά υψηλότερο από των ανδρών (21,5%). Σχετικά με τη γενιά Υ, που περιλαμβάνει τις ηλικίες 15-35 ετών, παρατηρούνται τα εξής ως προς τα επίπεδα της ανεργίας: το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στους νέους ηλικίας 15-24 ετών (49,5%), το οποίο στις γυναίκες φθάνει στο 54,1% έναντι 45,4% των αντρών. Στις ηλικίες 25-29 ετών, το συνολικό ποσοστό ανέρχεται σε 35,7% με 39,1% στις γυναίκες και 32,8% στους άντρες. Τέλος, στην ηλικία από 30-35 ετών, το συνολικό ποσοστό βρίσκεται στο 23,8% με αυτό των γυναικών να εκτιμάται στο 28,3% συγκριτικά με το 20,1% των αντρών.

Από το σύνολο των ανέργων που αναζητούν μισθωτή απασχόληση, το 13,2% αναζητά αποκλειστικά πλήρη απασχόληση, ενώ το 80,1% αναζητά πλήρη αλλά στην ανάγκη είναι διατεθειμένο να εργαστεί και με μερική απασχόληση. Τέλος, το 6,7% είτε αναζητά μερική απασχόληση είτε δεν ενδιαφέρεται αν θα βρει μερική ή πλήρη απασχόληση.

Ένα ποσοστό ανέργων (6,7%) απέρριψε, κατά τη διάρκεια του Β' τριμήνου του 2015, κάποια πρόταση ανάληψης εργασίας για διάφορους λόγους, κυρίως επειδή: α) δεν εξυπηρετούσε ο τόπος εργασίας (27,6%), β) δεν ήταν ικανοποιητικές οι αποδοχές (21,5%), γ) δεν εξυπηρετούσε το ωράριο (19,7%).

Το ποσοστό των ανέργων που δεν έχουν εργαστεί ποτέ στο παρελθόν, ανέρχεται στο 23,5% του συνόλου των ανέργων ενώ οι μακροχρόνια άνεργοι (αυτοί που αναζητούν από 12 μήνες και άνω εργασία, ανεξάρτητα από το αν έχουν εργαστεί στο παρελθόν), αποτελούν αντίστοιχα το 73,1%.

Κατά το Β' Τρίμηνο του 2015, βρήκαν απασχόληση 162.794 άτομα, τα οποία δήλωσαν ότι ήταν άνεργα πριν από ένα έτος. Παράλληλα, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα, 48.435 άτομα μετακινήθηκαν από τον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό σε θέσεις απασχόλησης. Αντίθετα, 129.444 άτομα, τα οποία ένα χρόνο πριν ήταν απασχολούμενα, σήμερα είναι άνεργα και άλλα 58.277 άτομα που ήταν απασχολούμενα, είναι πλέον οικονομικά μη ενεργά. Επιπλέον, 114.270 άτομα, που πριν ένα έτος ανήκαν στον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό, εισήλθαν στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, αλλά είναι άνεργα.

Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης ανέρχεται στο 9,5% του συνόλου των απασχολούμενων. Από το υποσύνολο αυτό των εργαζομένων το 68,0% έκανε αυτή την επιλογή διότι δεν μπόρεσε να βρει πλήρη απασχόληση, το 7,3% για άλλους προσωπικούς ή οικογενειακούς λόγους, το 4,0% γιατί εκπαιδεύεται, το 2,7% διότι φροντίζει μικρά παιδιά ή εξαρτώμενους ενήλικες και το 18,1% για διάφορους άλλους λόγους.

Το ποσοστό των μισθωτών, το οποίο εκτιμάται σε 64,8%, εξακολουθεί να είναι χαμηλότερο του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην οποία ανέρχεται στο 83,5 του συνόλου των απασχολούμενων.

Στη συνέχεια αναλύεται εκτενώς η έννοια της καριέρας και οι διάφοροι ορισμοί που κατά καιρούς έχουν χρησιμοποιηθεί για να την περιγράψουν και εν συνεχεία γίνεται παρουσίαση της Γενιάς Υ και των χαρακτηριστικών της. Εξετάζεται επίσης η καριέρα υπό το πρίσμα του φύλου, περιγράφονται οι έννοιες της εργασιακής εξέλιξης και της ικανοποίησης από την καριέρα και τέλος παρουσιάζονται οι στρατηγικές καριέρας που θα μελετηθούν.

Κεφάλαιο 2^ο: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1 Η έννοια της καριέρας

Παραδοσιακά η έννοια της σταδιοδρομίας ακολουθούσε μια γραμμική πορεία και οριζόταν στο πλαίσιο της σχέσης μεταξύ του εργαζόμενου και της επιχείρησης-εργοδότη. Αυτού του είδους η γραμμική σχέση, διαδραματιζόταν ως επί το πλείστον σε ένα σταθερό οργανωσιακό περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι προσπαθούσαν να ανελιχθούν στην ιεραρχία της επιχείρησης και αναζητούσαν περισσότερες ανταμοιβές. Η σχέση μεταξύ του εργαζόμενου και της επιχείρησης-εργοδότη χαρακτηριζόταν από μια σχέση ανταλλαγής όπου ο εργαζόμενος παρείχε την αφοσίωσή του παίρνοντας ως αντάλλαγμα την υπόσχεση από την πλευρά της επιχείρησης για εργασιακή ασφάλεια (Sullivan & Baruch, 2009).

Οι περιβαλλοντικές αλλαγές, η παγκοσμιοποίηση, οι ραγδαίες εξελίξεις στην τεχνολογία, η αυξημένη ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού, η αυξημένη τάση για εξωτερική ανάθεση και η εξάπλωση της μερικούς και προσωρινής απασχόλησης, μετέβαλλαν τις παραδοσιακές οργανωτικές δομές, τις σχέσεις μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη και το γενικότερο πλαίσιο της εργασιακής απασχόλησης με αποτέλεσμα να υπάρξουν αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο τα άτομα χειρίζονται την καριέρα τους (Sullivan & Baruch, 2009).

Εκτός από τις παραπάνω αλλαγές, τα άτομα αλλάζουν τη στάση και τις συμπεριφορές τους απέναντι στην καριέρα ως αποτέλεσμα πολλών άλλων παραγόντων όπως η αύξηση του προσδόκιμου ζωής και κατ'επέκταση της «εργασιακής» ζωής, οι αλλαγές στην δομή της οικογένειας όπως η αύξηση του αριθμού των οικογενειών όπου και οι δύο γονείς επιθυμούν μια επιτυχημένη καριέρα και τέλος η αυξημένη επιθυμία για την κάλυψη αναγκών όπως η μάθηση, η εξέλιξη και η ανάπτυξη (Hall, 2004).

Σύμφωνα με τους Arthur et al. (1989) η καριέρα αναφέρεται στην εξελισσόμενη αλληλουχία εργασιακών εμπειριών σε βάθος χρόνου. Ο ορισμός αυτός δίνει ιδιαίτερη σημασία στην έννοια του χρόνου ενώ αποφεύγει περιοριστικές εικασίες σχετικά με το χώρο εργασίας και το τι θεωρείται επιτυχημένη καριέρα. Ναι μεν υιοθετεί ως έννοια της επιτυχημένης καριέρας την ανοδική πορεία του ατόμου εντός ενός οργανισμού,

αλλά ως μια ειδική περίπτωση ενός ευρύτερου πλαισίου πιθανοτήτων. Οι πιθανότητες αυτές περιλαμβάνουν την ανοδική, οριζόντια ή και σε μερικές περιπτώσεις καθοδική πορεία εντός αναγνωρισμένων οργανωτικών, επαγγελματικών, βιομηχανικών ή εθνικών πλαισίων, ή ακόμα και κινητικότητα μεταξύ αυτών των πλαισίων.

Το αγγλικό λεξικό, *Oxford Dictionary*, ορίζει την καριέρα ως την αλληλουχία εργασιών που ακολουθεί ένα άτομο σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας, και η οποία αλληλουχία σημαίνει και περισσότερες ευθύνες για το άτομο καθώς κινείται μέσα σε αυτή με την πάροδο του χρόνου.

Ο Wilensky (1961) από τη μεριά του, ορίζει την καριέρα ως την διαδοχή σχετικών μεταξύ τους εργασιών, οι οποίες είναι ταξινομημένες σε μια ιεραρχία κύρους, μέσα στις οποίες τα άτομα κινούνται σύμφωνα με μια λίγο ή πολύ προβλεπόμενη αλληλουχία γεγονότων.

Ο Stebbinns (1970) εισάγει την έννοια της «υποκειμενικής καριέρας», η οποία αντανακλά την αίσθηση που έχει το ίδιο το άτομο σχετικά με την καριέρα του, την πορεία αυτής και τις προσδοκίες του ως προς αυτή. Ορίζεται ως η αναγνώριση, η ερμηνεία και κατανόηση από την πλευρά του ατόμου των γεγονότων του παρελθόντος και του μέλλοντος, καθώς επίσης και των συγκυριών που προέκυψαν ή ενδέχεται να προκύψουν και που μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά στοιχεία που έχουν να κάνουν με την καριέρα του.

Σύμφωνα με τον Super (1980), ως καριέρα ορίζεται ο συνδυασμός και η αλληλουχία των εργασιακών ρόλων κατά τη διάρκεια της ζωής του ατόμου. Η θεωρία του Super βασίζεται στην ιδέα ότι η αυτό-αντίληψη κάθε ανθρώπου αλλάζει και εξελίσσεται με την πάροδο του χρόνου ως αποτέλεσμα των εμπειριών που αυτός συσσωρεύει. Δίνει ιδιαίτερη έμφαση και αναδεικνύει τη σημαντικότητα που έχει η έννοια της αυτό-αντίληψης στην εξέλιξη της καριέρας την οποία ως αποτέλεσμα των παραπάνω θεωρεί ως μια ισόβια και αέναη διαδικασία που περνάει μέσα από πέντε στάδια, από τη στιγμή της γέννησης του ατόμου μέχρι τη στιγμή που αυτό αποχωρεί από την ενεργό επαγγελματική δράση. Τα στάδια αυτά περιλαμβάνουν την «ανάπτυξη», την «αναζήτηση», την «εγκατάσταση», τη «διατήρηση» και την «πτώση». Ο Super, υποστηρίζει πως οι επαγγελματικές προτιμήσεις και ικανότητες, σε συνδυασμό με τις διάφορες συγκυρίες στη ζωή του ανθρώπου αλλάζουν στην πορεία του χρόνου και με την εμπειρία που αυτός αποκτά.

Ο Arnold (1997) με τη σειρά του επιθυμεί να καταστήσει ξεκάθαρο πως η έννοια της καριέρας συμπεριλαμβάνει μία αλληλουχία εργασιακών ρόλων, θέσεων, δραστηριοτήτων και εμπειριών που βιώνει ο άνθρωπος. Η αλληλουχία αυτή δεν περιλαμβάνει απαραίτητα την έννοια της προαγωγής, ενώ τονίζει πως μια καριέρα μπορεί να εξεταστεί είτε υποκειμενικά είτε αντικειμενικά. Από την μια μεριά, τα ίδια τα άτομα αξιολογούν την πορεία τους και τα γεγονότα με τα οποία έρχονται αντιμέτωποι κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους πορείας, και από την άλλη, υπάρχει η αντικειμενική παρατήρηση από εξωτερικούς παρατηρητές. Στη μελέτη της έννοιας καριέρα, ο Arnold (1997) εξετάζει την πορεία που ακολουθούν οι θέσεις, οι ρόλοι, οι δραστηριότητες και οι εμπειρίες του εμπλεκόμενου με την πάροδο του χρόνου, αν συνδέονται ή όχι μεταξύ τους, αν μεταβάλλονται με προβλεπόμενους ή μη τρόπους, αν βρίσκονται σε συμφωνία με την αλλαγή στις ικανότητες και τα ενδιαφέροντα των εμπλεκόμενων και αν επιτρέπουν ή όχι σε αυτούς να επεκτείνουν τις ικανότητές τους και να αντιληφθούν τις προοπτικές εξέλιξής τους. Επίσης, αναγνωρίζει ότι η καριέρα μπορεί να περιλαμβάνει και να παρουσιάζει σχέσεις αλληλουχίας και αλληλεξάρτησης με την εκπαίδευση, τα οικιακά καθήκοντα αλλά και με άλλες εναλλακτικές δραστηριότητες του ατόμου, εφόσον βέβαια αυτές συνδέονται με την απασχόλησή του. Τέλος, επισημαίνει πως η έννοια της καριέρας δεν περιορίζεται αυστηρά σε μία και μόνο απασχόληση ούτε περιλαμβάνει αναγκαστικά την έννοια της προαγωγής ή άλλους δείκτες εργασιακού «κύρους» όπως το εισόδημα. Για τον Arnold (1997), οποιοσδήποτε εργάζεται ή ξοδεύει χρόνο προς ανεύρεση εργασίας, έχει καριέρα.

Στα πλαίσια της παρούσας μελέτης ο ορισμός που καλύτερα αποδίδει την έννοια της καριέρας και παρουσιάζει μια περισσότερο σφαιρική εικόνα αυτής, είναι αυτός του Arnold (1997). Ενέχει την έννοια της υποκειμενικής και αντικειμενικής καριέρας, ενώ παράλληλα περιλαμβάνει τις έννοιες της απόκτησης ικανοτήτων και της εργασιακής εξέλιξης, χαρακτηριστικών ιδιαίτερα σημαντικών για τη Γενία Υ που μελετάται στην παρούσα έρευνα. Από την άλλη, σε αυτόν τον ορισμό, η καριέρα δεν είναι αποκομμένη από άλλους παράγοντες που σαφώς την επηρεάζουν όπως η εκπαίδευση και η προσωπική ζωή των εργαζομένων. Τέλος, είναι ιδιαίτερα εύστοχη η απόδοση του ορισμού της καριέρας από τον Arnold (1997), καθώς δεν περιορίζεται αυστηρά σε μια μόνο απασχόληση ούτε προσκολλάται στις έννοιες της προαγωγής και του εισοδήματος.

Στη σύγχρονη εποχή η έννοια της καριέρας έχει αποκτήσει νέα διάσταση. Τα κύρια χαρακτηριστικά της σύγχρονης καριέρας περιλαμβάνουν την αυξημένη κινητικότητα που χαρακτηρίζει την εργασιακή πορεία του σύγχρονου εργατικού δυναμικού. Αυτό σημαίνει πως οι καριέρες εξελίσσονται τόσο σε οριζόντια όσο και σε κατακόρυφη κατεύθυνση. Δεύτερο χαρακτηριστικό της σύγχρονης καριέρας είναι το δυναμικό περιβάλλον εργασίας που συναντάται στους περισσότερους οργανισμούς σήμερα. Κάτι τέτοιο σημαίνει πως οι εργαζόμενοι καλούνται να φέρουν εις πέρας μια πληθώρα καθηκόντων που αλλάζουν διαρκώς και με ταχύτατους ρυθμούς. Τέλος, ένα άλλο χαρακτηριστικό περιλαμβάνει την ενεργό συμμετοχή και ευθύνη που αναλαμβάνει ο εργοδότης ώστε να παρέχει «εργασιακά σκαλοπάτια» (career ladders) προς τους εργαζόμενους και να τους παρέχει υποστήριξη στην εξέλιξη της καριέρας τους (Arthur et al., 1999)

Δύο σύγχρονες μορφές καριέρας που έχουν πλέον εμφανιστεί στο προσκήνιο είναι η Πρωτεϊκή και η Χωρίς Σύνορα καριέρα. Η πρωτεϊκή καριέρα πήρε τ' όνομά της από το μυθικό Πρωτέα και την ικανότητά του να μεταμορφώνεται. Χαρακτηριστικό της πρωτεϊκής καριέρας είναι η διαχείρισή της από το άτομο και όχι τον οργανισμό. Σύμφωνα με τον Hall (1976), ο οποίος πρώτος εισήγαγε την έννοια της Πρωτεϊκής καριέρας, πρόκειται για έναν προσανατολισμό καριέρας όπου το ίδιο άτομο και όχι η επιχείρηση έχει τον έλεγχο της καριέρας του. Ο πυρήνας των αξιών του ατόμου (π.χ ελευθερία, ανάπτυξη) και όχι οι ανταμοιβές ή η επιβράβευση από την επιχείρηση είναι αυτός που το καθοδηγεί στη λήψη αποφάσεων καριέρας ενώ τα κριτήρια επιτυχίας της καριέρας είναι υποκειμενικά και έχουν να κάνουν με την αυτό-ολοκλήρωση και την εσωτερική-ψυχολογική επιτυχία παρά με αντικειμενικούς δείκτες όπως είναι η θέση και ο μισθός. Συνοπτικά, μερικά χαρακτηριστικά της Πρωτεϊκής καριέρας είναι τα ακόλουθα: α) ικανότητες και γνώση που μεταφέρονται σε πολλές εταιρίες (Arthur et al., 1995), β) προσωπική ταύτιση με τη δουλειά (Hall, 2004), γ) απόκτηση γνώσεων στη δουλειά (McCall et al., 1988), δ) ανάπτυξη πολλών δικτύων και διαπροσωπικών σχέσεων μάθησης και γνώσης μεταξύ συναδέλφων (Hall, 2004) και ε) προσωπική υπευθυνότητα όσον αφορά στη διαχείριση της καριέρας (Hall, 2004).

Η Χωρίς Σύνορα Καριέρα, θα αναλυθεί λεπτομερώς σε επόμενη ενότητα.

2.2 Οι Τρεις Γενεές εργαζομένων

Οι τρεις ηλικιακές γενιές που συνθέτουν το σημερινό εργατικό δυναμικό, παρουσιάζουν μια «βεντάλια» διαφορετικών χαρακτηριστικών, που όχι μόνο διαμορφώνουν τη δική τους ξεχωριστή εργασιακή κουλτούρα, αλλά προσφέρουν και ευκαιρίες και προκλήσεις για τη διοίκηση των οργανισμών.

Οι τρεις γενεές εργαζομένων, ηλικιακά, κατατάσσονται ως εξής: Είναι οι Baby Boomers, μεταξύ 1943-1960, η Generation X, μεταξύ 1960-1980, και η Generation Y, μεταξύ 1980-2000. Ωστόσο, παρόλο που Η Γενιά Y προβλέπεται ότι το 2020 θα αποτελεί το 50% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού. Ένας μεγάλος αριθμός ερευνών υποστηρίζει πως οι ηλικιακές αυτές ομάδες παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές σε ό,τι αφορά τη συμπεριφορά τους εντός του εργασιακού χώρου γεγονός που θα πρέπει να ενθαρρύνει τους οργανισμούς να προσαρμόσουν αντιστοίχως την προσέγγισή τους με κατάλληλες πολιτικές και όχι με μια πολιτική για όλους – «one size fits all» (Newell 2002).

Οι Baby Boomers γεννημένοι το διάστημα 1943-1960, αποτελούν τη γενιά με τη μεγαλύτερη συμμετοχή στο σύγχρονο εργατικό δυναμικό. Έζησαν στην περίοδο της οικονομικής ευημερίας και αφθονίας που ακολούθησε μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο. Αυτή η γενιά, έχει χαρακτηριστεί ως ιδιαίτερα ανταγωνιστική (Lancaster & Stillman, 2002) ενώ τα άτομα που ανήκουν σε αυτή διακατέχονται από εργασιομανία (Hall & Richter, 1990). Έχουν έντονη την αίσθηση της αφοσίωσης και εργάζονται σκληρά προκειμένου να επιτύχουν την προαγωγή και την βελτίωση του εργασιακού τους status. Θεωρούνται ιδιαίτερα επικοινωνιακοί και καλοί μέντορες (Kupperschmidt 2000). Επιπρόσθετα, οι Baby Boomers εστιάζουν όχι μόνο στο εργασιακό αποτέλεσμα αλλά και στις εργασιακές σχέσεις (Weston 2001).

Η επόμενη γενιά είναι η επονομαζόμενη Γενιά X, η οποία απαρτίζεται από τους γεννημένους το διάστημα 1960-1980. Τα άτομα αυτής της γενιάς, εισήλθαν στον εργασιακό χώρο στην περίοδο «συρρίκνωσης» των εταιριών. Η βιβλιογραφία περιγράφει τη συγκεκριμένη γενιά ως ανεξάρτητη (Gabriel, 1999), ενώ επισημαίνει την αυτονομία που τα μέλη της αποζητούν εντός του εργασιακού χώρου (Zemke, 2001). Τα άτομα αυτής της γενιάς είναι γνώστες χειρισμού των ηλεκτρονικών υπολογιστών (Kupperschmidt 2000), και αποζητούν την ανάπτυξη των ικανοτήτων τους και την εξέλιξη της καριέρας τους (Orme, 2004). Επιπλέον, αναζητούν εργασία

με νόημα και περιεχόμενο και θέλουν να τους εμπιστεύονται στο να φέρνουν εις πέρας τα καθήκοντα που τους ανατίθενται (Tulgan, 2000). Τέλος, αποζητούν τη διασκέδαση εντός του εργασιακού χώρου (Tulgan, 2000) και επιθυμούν την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

Τελευταία γενιά είναι η Γενιά Y στην οποία ανήκουν άτομα γεννημένα το διάστημα 1980-2000), και αποτελεί την νεότερη γενιά που υπάρχει εντός του εργασιακού χώρου. Τα άτομα αυτά έχουν μεγαλώσει μέσα στην τεχνολογία και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Είναι ιδιαίτερα εξοικειωμένα με θέματα τεχνολογίας και έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο (Hatfield, 2002). Παρόλο που είναι εξοικειωμένα με την έννοια της εξουσίας, έχουν την βαθιά πεποίθηση πως σεβασμός πρέπει να κερδίζεται και όχι να απαιτείται (Tulgan, 2009). Επιθυμούν να γνωρίζουν με ποια είναι η συμβολή τους σε έναν οργανισμό ή μια επιχείρηση (Orrick, 2008) και αποζητούν συχνό και ειλικρινές feedback (Sujansky & Ferri-Reed, 2009). Στη βιβλιογραφία περιγράφεται πως τα άτομα της γενιάς Y αποζητούν την ευελιξία στον τρόπο και το χρόνο που θα εργάζονται (Sujansky and Ferri-Reed, 2009), εκτιμούν την ομαδική εργασία (Orrick, 2008) και απαιτούν ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Boyett et al., 2001). Τέλος, υποστηρίζεται πως έχουν υψηλές προσδοκίες όσον αφορά τις χρηματικές τους απολαβές και τις συνθήκες εργασίας (Richardson, 2010). Ακολουθεί αναλυτικότερη περιγραφή της Γενιάς Y και των χαρακτηριστικών της.

2.2.1 Η Γενιά Y και τα χαρακτηριστικά της

Η γενιά Y είναι η νεότερη γενιά που υπάρχει σήμερα στον εργασιακό χώρο. Τη γενιά Y απαρτίζουν όσοι έχουν γεννηθεί μεταξύ του 1980 και του 2000. Τα άτομα που ανήκουν σε αυτή τη γενιά, γεννήθηκαν και μεγάλωσαν σε μια περίοδο οικονομικής ευμάρειας και ανάπτυξης και καλούνται να βγουν στην αγορά εργασίας σε μια περίοδο οικονομικής αβεβαιότητας (Raines, 2002) Το ενδιαφέρον όσον αφορά τη γενιά Y είναι εμφανώς εδραιωμένο πλέον. Ο Mello (2011) για παράδειγμα αναφέρει πως η προσοχή που έχει δοθεί σε αυτή την ομάδα, δεν οφείλεται μόνο στο ότι ουσιαστικά τα μέλη της είναι νεοεισερχόμενα στον εργασιακό χώρο, αλλά και στο ότι έχουν διαφορετικές ανάγκες από τους προκατόχους τους. Οι προκατόχοι της Γενιάς Y όπως προαναφέρθηκε αναφέρονται ως Baby Boomers και Γενιά X, ανάλογα με τη

χρονολογία γέννησης, ενώ το σύγχρονο εργατικό δυναμικό περιλαμβάνει με μοναδικό τρόπο άτομα και από τις τέσσερις γενιές.

Το σημαντικότερο ίσως στοιχείο που επηρεάζει τη γενιά αυτή είναι η έκρηξη της τεχνολογίας και η εισαγωγή της στην καθημερινή ζωή και την εργασία. Η Γενιά Y διακρίνεται από την έμφαση που δίνει στη μάθηση και την εκπαίδευση, αναζητά απαντήσεις σε όλα, άμεση και εποικοδομητική επικοινωνία και επαναπληροφόρηση. Είναι άτομα φιλόδοξα, απαιτητικά, ευέλικτα και προσαρμοστικά, που επιζητούν ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Σύμφωνα με το Sayers (2007) η θέληση που έχουν να γίνουν οι καλύτεροι στο επάγγελμα που ακολουθούν, τους ωθεί σε μεγαλύτερη κινητικότητα έτσι ώστε να αποκτήσουν εμπειρίες και να εξελιχθούν.

Η μελέτη της Γενιάς Y είναι ιδιαίτερα σημαντική καθώς αυτή αναγνωρίζεται ολοένα και περισσότερο ως μια γενιά που «έχει υψηλή συνεισφορά στην οικονομία». Οι De Hauw και De Vos (2010) σημειώνουν πως οι προσδοκίες των μελών της Γενιάς Y σχετικά με την καριέρα τους ενδέχεται να τροποποιηθούν λόγω της ύφεσης που επικρατεί σε παγκόσμιο επίπεδο. Το γεγονός αυτό αναδεικνύεται ολοένα και περισσότερο καθώς ένας αυξανόμενος αριθμός αποφοίτων, αντιμετωπίζει δυσκολίες στην προσπάθεια εισόδου του στον εργασιακό χώρο.

Είναι αλήθεια, πως η Γενιά Y έχει αμφισβητηθεί από ορισμένους μελετητές. Για παράδειγμα οι Murray, Toulson και Legg (2011), υποστηρίζουν ότι οι αποδείξεις για την ύπαρξη διαφορών μεταξύ των γενεών είναι ουσιαστικά μη τεκμηριωμένες ενώ παρομοίως, οι Parry και Urwin (2011), αμφισβητούν την εμπειρική και θεωρητική βάση όσον αφορά τις διαφορές στις εργασιακές αξίες ανάλογα με τη γενιά. Στο ίδιο πνεύμα κινείται και η μεταανάλυση των Costanza, Badger, Fraser και Severt (2012), πάνω στις διαφορές των γενεών όσον αφορά την ικανοποίηση στην εργασία, την αφοσίωση στην επιχείρηση και την πρόθεση του κύκλου εργασιών, η οποία καταλήγει στο ότι η διαφορά των γενεών πιθανώς να μην υπάρχει σε αυτούς τους τομείς. Ωστόσο οι Murray et al. (2011) τονίζουν την ανάγκη για περισσότερη εμπειρική απόδειξη (ή όχι) του φαινομένου της Γενιάς Y, ενώ οι Deal, Altman και Rogelberg (2010), υπογραμμίζουν την ανάγκη για περαιτέρω εμπειρική έρευνα προκειμένου να γίνουν περισσότερο κατανοητές οι διαφορές και οι ομοιότητες μεταξύ των γενεών, υποστηρίζοντας ότι η σχετικά αραιή δημοσιευμένη έρευνα πάνω στη Γενιά Y, στην καλύτερη προκαλεί σύγχυση και στη χειρότερη είναι αντιφατική.

Έτσι, καταλήγει πως οι υποθέσεις σχετικά με την ομοιότητα ή διαφορά των γενεών είναι ανάρμοστες. Ανταυτού, κρίνεται απαραίτητη η διαγενεαλογική έρευνα για την εύρεση των ομοιοτήτων και διαφορών μεταξύ των γενεών.

Τονίζοντας την ανάγκη για περαιτέρω έρευνα της Γενιάς Y, η Angeline (2011) στρέφει την προσοχή της σε ένα άλλο ζήτημα. Τονίζει πως οι ενστάσεις και οι συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο είναι αναπόφευκτες εάν οι Baby Boomers, η Γενιά X και η Γενιά Y αποτύχουν να κατανοήσουν και να αποδεχτούν τα μοναδικά και διαφορετικά χαρακτηριστικά της κάθε ομάδας και αν δεν αγκαλιάσουν τις ομοιότητές τους. Σε παρόμοιο τόνο για την κατανόηση των διαφορών, οι Karoor και Solomon (2011), αναφέρουν πως οι εργοδότες θα πρέπει να αναγνωρίσουν τα ξεχωριστά χαρακτηριστικά της κάθε γενιάς μέσα στον εργασιακό χώρο.

Όπως έχει επισημανθεί από τους Meier και Crocker (2010), η αποτυχία κατανόησης της Γενιάς Y εντός του εργασιακού χώρου, μπορεί να οδηγήσει σε διάφορα ζητήματα. Έτσι, η αναγνώριση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών αυτής της γενιάς είναι ιδιαίτερης σημασίας.

Τα άτομα που ανήκουν σε αυτή τη γενιά διακατέχονται σε μεγάλο βαθμό από το αίσθημα της ηθικότητας, είναι έντονα κοινωνικά και έχουν σε μεγάλη υπόληψη την αξία της οικογένειας. Η Γενιά Y είναι ανοιχτή σε πνευματικές προκλήσεις, έχει ανάγκη την επιτυχία, κοπιάζει για να επιτύχει τη διαφορετικότητα και αναζητά εργοδότες που θα την οδηγήσουν στην επαγγελματική ανέλιξη (Brown, 2004). Η στοχοθεσία και η επίτευξη των στόχων είναι κύριο γνώρισμα της Γενιάς Y, ενώ η απόκτηση πολλών χρημάτων δεν αποτελεί την κύρια κινητήρια δύναμη των ατόμων που ανήκουν σε αυτή. Περισσότερο σημασία έχει η προσφορά στην κοινωνία και η απόλαυση μιας πλήρους και ισορροπημένης ζωής (Allan, 2004). Επιπρόσθετα, λόγω του ότι τα άτομα αυτής της γενιάς είναι εξοικειωμένα με το να έχουν ενεργό ρόλο εντός της οικογένειας, είναι περισσότερο πιθανό να αναζητήσουν σε αντίστοιχο βαθμό την εξουσία ή την δυνατότητα να συμμετέχουν στην λήψη αποφάσεων εντός του εργασιακού τους περιβάλλοντος (Johns, 2003). Εντός του εργασιακού περιβάλλοντος η γενιά Y φαίνεται να υιοθετεί έναν στυλ εργασίας που είναι συνολικό και λαμβάνει υπόψην του όλα τα εμπλεκόμενα άτομα, απεχθάνεται την αργοπορία, και αναζητά άμεσο feedback σχετικά με την απόδοσή της (Francis-Smith, 2004).

Ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των ατόμων αυτής της γενιάς, είναι η εξοικείωσή της με την τεχνολογία, και η βαθιά γνώση αυτής. (Flowers, Jones, & Hogan, 2010). Σε έρευνα που δημοσιεύτηκε από τους Broadbridge, Maxwell και Ogden (2007), αναγνωρίζονται τέσσερις κατηγορίες χαρακτηριστικών που διακρίνουν τα άτομα της Γενιάς Y, σε σχέση με τις παλαιότερες γενιές. Οι κατηγορίες αυτές αφορούν 1) τους όρους και τις προϋποθέσεις της απασχόλησης, 2) την προσέγγιση της έννοιας του management και την οργανωσιακή κουλτούρα, 3) την προσωπική εξέλιξη της καριέρας και 4) τις προσωπικές αξίες. Παραδείγματα αντίστοιχα της κάθε κατηγορίας παρουσιάζονται παρακάτω και περιλαμβάνουν τις εξής προσδοκίες: 1) γρήγορος εντοπισμός της καριέρας και είσοδος στον εργασιακό χώρο σε ανώτερα entry level επίπεδα (Broadbridge et al., 2007), 2) διοικητική υποστήριξη (Martin, 2005) και θετική εταιρική κουλτούρα (Morton, 2002), 3) ανάληψη προσωπικής ευθύνης για την καριέρα (Broadbridge et al., 2007) και την αξιοποίηση των ευκαιριών για την εξέλιξη αυτής (Kerslake, 2005) και 4) ποικιλομορφία στο χώρο εργασίας και ισότητα (Broadbridge et al., 2007).

Πάνω από όλες βρίσκεται η κατηγορία που έχει να κάνει με την προσωπική ανέλιξη καθώς αυτή φαίνεται να είναι ιδιαίτερα σημαντική για τα άτομα της Γενιάς Y. Οι Hauw και De Vos (2010), υποστηρίζουν πως η προσωπική εξέλιξη της καριέρας είναι πρωταρχικής σημασίας για τα άτομα της Γενιάς Y καθώς τείνουν να έχουν υψηλές προσδοκίες εργασιακής ικανοποίησης, εκπαίδευσης, εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους και χρηματικής αμοιβής ενώ τονίζουν πως οι προσδοκίες αυτές είναι έντονα ενσωματωμένες σε αυτή τη γενιά. Παρομοίως οι Ng et al. (2010), εισηγούνται πως τα άτομα της Γενιάς Y, έχουν ρεαλιστικές προσδοκίες όσον αφορά την πρώτη θέση εργασίας και το μισθό τους αλλά από την άλλη, αναζητούν την γρήγορη εξέλιξή τους και την ανάπτυξη νέων ικανοτήτων, ενώ παράλληλα αποζητούν μια ισορροπημένη προσωπική ζωή. Επιπρόσθετα, ο Richardson (2010), στη μελέτη του για τη Γενιά Y, υπογραμμίζει πως τα άτομα αυτής της γενιάς, επικεντρώνονται σε ζητήματα που αφορούν στην καριέρα τους, σε ευκαιρίες προαγωγής και σε μονοπάτια καριέρας ενώ από την άλλη δίνουν μεγάλη σημασία στην σχέση με τους προϊσταμένους τους, το μισθό και της συνθήκες εργασίας. Άλλα εμφανή χαρακτηριστικά της νοοτροπίας των ατόμων της Γενιάς Y, σύμφωνα με τους Flowers et al. (2010), είναι οι αξιώσεις για άμεση ικανοποίηση και ένα έντονο αίσθημα σημαντικότητας, καθιστώντας τα άτομα της Γενιάς Y έντονα εγωκεντρικά και με υψηλές απαιτήσεις.

Ακολουθεί η περιγραφή της ερευνητικής μεθόδου, η παρουσίαση του δείγματος και των χαρακτηριστικών του καθώς και η περιγραφή των μετρήσεων που πραγματοποιήθηκαν.

2.3 Φύλο και καριέρα

Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες πλέον βρίσκονται μπροστά σε ένα ευρύ φάσμα ευκαιριών όσον αφορά την αμοιβόμενη εργασία (Fullerton, 1999), άντρες και γυναίκες συνεχίζουν να παρουσιάζουν σαφείς διαφορές σχετικά με το είδος της καριέρας που επιλέγουν να ακολουθήσουν. Οι άντρες έχουν κυρίαρχη παρουσία σε τομείς όπως η επιστήμη, η μηχανική και οι επιχειρήσεις, ενώ οι γυναίκες αποτελούν πλειοψηφία σε τομείς σταδιοδρομίας που έχουν να κάνουν με τις κοινωνικές υπηρεσίες, την εκπαίδευση και την διοικητική υποστήριξη (U.S. Census Bureau, 2006). Πολλές εξηγήσεις έχουν δοθεί για αυτή τη φυλετική ανισορροπία και οι οποίες περιλαμβάνουν διάφορες φυλετικές προκαταλήψεις (Heilman, 2001) διαφορές μεταξύ των δύο φύλων σχετικά με την επιθυμία τους να εργαστούν με ανθρώπους ή με αντικείμενα (Lipra, 1998) και εξελισσόμενες διαφορές μεταξύ των δύο φύλων σχετικές με την προσωπικότητα και τις νοητικές τους ικανότητες (Browne, 2006).

Η αναζήτηση των αιτιών πάνω στις οποίες εδράζονται οι ψυχολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών επεκτείνεται πέρα από τη στιγμή της γέννησής τους και περιλαμβάνει τα βιώματά τους στη διάρκεια της ζωής τους (Lipra, 2005). Κάθε φύλο αναπτύσσει συμπεριφορικές τάσεις ανάλογες με τους ρόλους που καλείται να «φέρει εις πέρας» στην πορεία της ζωής του (Wood & Eagly, 2002). Εξαιρετικά σημαντικό ρόλο ωστόσο στον καθορισμό της πληρότητας ρόλων που νιώθει ένα άτομο, παίζουν τα αρχικά βιώματα που έχει όσον αφορά τον γονικό καταμερισμό εργασίας (Avolio, Rotundo, & Walumbwa, 2009). Επιπρόσθετα, όταν στην οικογένεια υπάρχει εργαζόμενη μητέρα, τότε τα παιδιά είναι περισσότερο πιθανό ως ενήλικες να γίνουν υποστηρικτές της φυλετικής ισότητας και ισονομίας (Riggio & Desrochers, 2006).

Συγκεκριμένα γεγονότα από την παιδική ηλικία που σχετίζονται με την ικανότητα λήψης ρίσκων και την επιτυχία αυτών, ενισχύουν την αυτοπεποίθηση των αντρών σχετικά με τη λήψη ριψοκίνδυνων αποφάσεων μεταγενέστερα στη ζωή τους (Hoffman, 1972). Ο διαφορετικός τρόπος αντιμετώπισης των δύο φύλων στις

παραδοσιακές δυτικές κοινωνίες σχετικά με την ικανότητα λήψης ρίσκων στην παιδική ηλικία έχει ως αποτέλεσμα το αίσθημα της αυτοπεποίθησης και της αυτοεκτίμησης να είναι περιορισμένο στις γυναίκες μεταγενέστερα στα πλαίσια της καριέρας (Pallier, 2003). Επιπρόσθετα, η COO του Facebook, Sheryl Sandberg (2013), έχει αποδώσει την διακοπή της εξέλιξης της καριέρας των γυναικών στον δισταγμό τους να πάρουν ρίσκα ή να αξιοποιήσουν τις νέες ευκαιρίες όταν αυτές προκύπτουν. Κάποια σχετιζόμενα με το φύλο χαρακτηριστικά της προσωπικότητας τα οποία καθιερώνονται κατά τη διάρκεια της παιδικής ηλικίας ενδέχεται να θέσουν τις γυναίκες σε μειονεκτική θέση σχετικά με την ικανότητά τους να αξιοποιήσουν ευκαιρίες προαγωγής στον εργασιακό τους χώρο (Guay, Marsh, & Boivin, 2003). Στερεοτυπικά, οι άντρες θεωρείται πως ανταπεξέρχονται καλύτερα σε επιθετικά και ανταγωνιστικά περιβάλλοντα. Σε αντίθεση, η παρουσία των γυναικών είναι περισσότερο κοινή σε περιβάλλοντα όπου κυριαρχεί η διαπροσωπική ευαισθησία (Vinkenburg et al., 2011). Ένα από τα κλασικά στερεότυπα, είναι αυτό που συνδέει τη διοίκηση (management) με το αρσενικό φύλο (Birthoin-Antal & Izreali, 1993).

Ο Adler (1993, σ.289), δηλώνει πως «η μοναδική αδιάσειστη και αδιαμφισβήτητη δήλωση που μπορεί κανείς να κάνει σχετικά με τις γυναίκες στη διοίκηση (management) είναι πως είναι πολύ λίγες σε αριθμό» Επιπρόσθετα, η μικρή παρουσία των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας γενικότερα, αλλά και σε ανώτερες θέσεις διοίκησης ειδικότερα, ανεξάρτητα από το αν πρόκειται για δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, φαίνεται να είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο (Alimo-Metcalf, 1995). Οι λόγοι που έχουν προταθεί προκειμένου να εξηγηθεί το παραπάνω φαινόμενο είναι πολλοί και περιλαμβάνουν πολιτισμικά, κοινωνικά και εκπαιδευτικά αίτια (Davidson and Burke, 1994). Ωστόσο, εμπόδια εντός του οργανισμού, όπως η επονομαζόμενη «γυάλινη οροφή» (glass ceiling), αναφέρονται πολύ συχνά, ως οι κύριοι λόγοι που ευθύνονται για τη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθειά ανέλιξή τους (Wajcman, 1998).

Το κομμάτι της ηγεσίας γενικότερα θεωρείται ανδρική υπόθεση και μέχρι πολύ πρόσφατα, επικρατούσε η στερεοτυπική αντίληψη ότι οι ηγετικές θέσεις είτε στην κοινωνία γενικότερα, είτε στις επιχειρήσεις ειδικότερα, κατέχονταν κατά κύριο λόγο από άνδρες (Holmes, 2006). Σύμφωνα με τον Tannen (1998), ο βασικός λόγος που συμβαίνει αυτό, είναι πως «η ίδια η ιδέα της εξουσίας, είναι συνδεδεμένη με την

αρρενωπότητα», κυρίως λόγω του παρουσιαστικού. Συνεπώς, ο Holmes (2006), υποστηρίζει πως ο αρρενωπός τρόπος με τον οποίο κανονιστικά συνηθίζεται να μιλάνε οι άντρες, γίνεται ταυτόσημος με ρόλους ηγεσίας και εξουσίας. Παραδοσιακά, η φράση “think manager, think male”, αποτελούσε μια αδιαμφισβήτητη συνταγή επιτυχίας, ιδιαίτερα στο χώρο των επιχειρήσεων, ενώ τα ιδανικά χαρακτηριστικά ενός καλού ηγέτη, όπως είναι η αξιοπιστία, η αποφασιστικότητα, η ισχυρογνωμοσύνη, η ανταγωνιστικότητα, η δυναμικότητα και η προσήλωση στους στόχους (Holmes, 2006), συνδέονταν περισσότερο με το αντρικό παρά με το γυναικείο φύλο.

Είναι ευρέως αναγνωρισμένο από την βιβλιογραφία πως άντρες και γυναίκες προτιμούν να υιοθετούν διαφορετικό στυλ επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης με τους γύρω τους στον εργασιακό χώρο (Tannen, 1998). Τα πιο ευρέως αναφερόμενα χαρακτηριστικά αντρών και γυναικών όσον αφορά το στυλ επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης στον εργασιακό χώρο συνοψίζονται από τον Holmes (2006) και φαίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 1

Γυναίκες	Άντρες
Διευκόλυνση	Ανταγωνιστικότητα
Υποστηρικτική ανατροφοδότηση	Επιθετική διακοπή συνομιλητή
Συμβιβασμός	Τάση αντιπαράθεσης
Έμμεσος τρόπος προσέγγισης	Άμμεσος τρόπος προσέγγισης
Συνεργασία	Αυτονομία
Μικρή Συμβολή (μπροστά σε κοινό)	Κυρίαρχος ρόλος (μπροστά σε κοινό)
Προσανατολισμός στα πρόσωπα και τις διαδικασίες	Προσανατολισμός στη δουλειά και στο αποτέλεσμα
Συναισθηματικός προσανατολισμός	Προσανατολισμός στη λεκτική επικοινωνία

Πηγή: Holmes, Janet, (2006). Gendered Talk at Work. Constructing Gender Identity Through Workplace Discourse. Blackwell, Oxford.

Στη σύγχρονη εποχή είναι ευρέως αναγνωρισμένο πως η παρουσία των αντρών είναι κυρίαρχη στις θέσεις εξουσίας των επιχειρήσεων. Παρ' όλα αυτά οι καλές ικανότητες διοίκησης δεν συσχετίζονται πλέον αδιάσειστα με τα παραπάνω παραδοσιακά στυλ επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης των αντρών. Οι Gram και Hampton (2003), υποστηρίζουν πως τόσο οι επαγγελματίες όσο και οι λόγιοι, αναγνωρίζουν πως οι επιχειρήσεις που αγωνίζονται να επιβιώσουν σε ένα περίπλοκο και συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον χρειάζονται έναν τρόπο διοίκησης ο οποίος χαρακτηρίζεται από ευελιξία, συνεργασία και προσανατολισμό στις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων.

Πριν ξεκινήσουμε τη διατύπωση των υποθέσεων, θα παρουσιαστούν συνοπτικά οι μεταβλητές που θα χρησιμοποιηθούν στην παρούσα μελέτη. Αρχικά παρουσιάζεται η Εργασιακή Ικανοποίηση η οποία περιλαμβάνει το κομμάτι της Υποκειμενική επιτυχίας από την καριέρα και στη συνέχεια μελετάται η Εργασιακή Εξέλιξη η οποία περιλαμβάνει το κομμάτι της Αντικειμενικής Επιτυχίας από την Καριέρα. Κατόπιν μελετώνται οι Στρατηγικές Καριέρας και στη συνέχεια εξετάζεται η μεταβλητή που αφορά στην Χωρίς Σύνορα Καριέρα

2.4 Ικανοποίηση από την καριέρα και φύλο

Κάθε φορά που γίνεται μια μελέτη με βασικό της θέμα την επιτυχία στην καριέρα, το κύριο ερώτημα που τίθεται είναι ποιος είναι ο ορισμός της επιτυχημένης καριέρας και πως αυτή μπορεί να μετρηθεί (Heslin, 2005). Η έννοια της επιτυχημένης καριέρας χωρίζεται σε δύο άξονες που ναι μεν συσχετίζονται, αλλά δεν αντικαθιστά ο ένας τον άλλο: την **υποκειμενική** και την **αντικειμενική** επιτυχημένη καριέρα (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005). Παρόλο που οι δύο αυτοί άξονες της καριέρας είναι ξεχωριστοί, πολλοί είναι οι ψυχολόγοι που ταυτίζουν την επιτυχημένη καριέρα με την αντικειμενική καριέρα, και την ικανοποίηση από την καριέρα με την υποκειμενική καριέρα. Η αντικειμενικά επιτυχημένη καριέρα ή η επιτυχημένη καριέρα, μετρείται χρησιμοποιώντας δείκτες οι οποίοι μπορούν να αξιολογηθούν από έναν αμερόληπτο εξωτερικό κριτή και περιλαμβάνει το μισθό, τις προαγωγές αλλά και το εργασιακό status (Heslin, 2005; Ng et al., 2005). Από την άλλη, η υποκειμενικά επιτυχημένη καριέρα ή η ικανοποίηση από την καριέρα, περιλαμβάνει την αξιολόγηση που κάνει το ίδιο το άτομο σχετικά με την καριέρα του (Melamed, 1996). Ως αποτέλεσμα, η υποκειμενική καριέρα, σε αντίθεση με την αντικειμενική, ερευνά όχι μόνο την επιτυχία αυτή καθαυτή αλλά και την πρόοδο που επιδεικνύει το άτομο, το κατά πόσο το άτομο αναγνωρίζει ότι η εργασία του έχει κάποιο νόημα αλλά και τις μελλοντικές προοπτικές που υπάρχουν (Ng et al., 2005).

Το ερώτημα που προκύπτει είναι κατά πόσο υπάρχει διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα όσον αφορά την αντίληψή τους σχετικά με την έννοια της επιτυχημένης καριέρας και από πού πηγάζει η ικανοποίηση από αυτή. Τα χαρακτηριστικά που εκτιμώνται εντός του εργασιακού χώρου φαίνεται να διαφέρουν μεταξύ των δύο φύλων. Οι γυναίκες για παράδειγμα δίνουν μικρότερη αξία στις οικονομικές απολαβές. Ο Clark (1997) αναφέρει πως οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να αναφέρουν τις χρηματικές απολαβές ως τη σημαντικότερη πτυχή που καθορίζει την εργασιακή τους ικανοποίηση. Αντίθετα, φαίνεται πως οι γυναίκες δίνουν ιδιαίτερη αξία στις κοινωνικές σχέσεις εντός του εργασιακού χώρου και πως ο παράγοντας αυτός είναι καθοριστικός στη διαμόρφωση της ικανοποίησής τους. Τόσο οι Sloane & Williams (2000) όσο και οι Donohue & Heywood (2004), δείχνουν πως οι υψηλότερες απολαβές, αυξάνουν την ικανοποίηση καριέρας των αντρών σε βαθμό μεγαλύτερο από αυτό των γυναικών. Τέλος, η εργασία πέρα από το προγραμματισμένο ωράριο φαίνεται να είναι ένας παράγοντας που δρα αρνητικά στην ικανοποίηση που

δηλώνουν οι γυναίκες, ενώ δεν φαίνεται να υπάρχει αντίστοιχο εύρημα και για τους άντρες. Σε μετανάλυση 31 μελετών πάνω στην οργανωσιακή συμπεριφορά και τις φυλετικές προτιμήσεις ως προς την καριέρα και τα επιθυμητά χαρακτηριστικά αυτής, οι Konrad et al. (2000), κατέληξαν πως για τους άντρες, οι χρηματικές απολαβές και οι θέσεις υπευθυνότητας ταυτίζονται με την έννοια της επιτυχημένης καριέρας ενώ για τις γυναίκες, η διαφόρφωση καλών εργασιακών σχέσεων, η σχέση με τον προϊστάμενο και η σημαντικότητα της εργασίας, έχουν μεγαλύτερη βαρύτητα.

Ένα από τα πιο συνεπή ευρήματα στη βιβλιογραφία έχει να κάνει με τη μεγάλη και σημαντική διαφορά που παρατηρείται ανάμεσα στις απολαβές αντρών και γυναικών. Εκτιμήσεις της ποσοστιαίας διαφοράς στο μισθό μεταξύ των γυναικών και των αντρών αντίστοιχης κατάρτισης και ικανότητας που εκτελούν παραπλήσια εργασία, δείχνουν πως αυτή κυμαίνεται μεταξύ 49 και 94%. Επιπλέον, υπάρχουν εκτενή στοιχεία που αποδεικνύουν ότι η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι κατώτερη από αυτή των αντρών και αυτό έχει να κάνει με τις συνθήκες πρόσληψης και απολυσης, το περιεχόμενο της εργασίας, τις ευκαιρίες προαγωγής και τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες με συνέπεια καταδεικνύουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την καριέρα τους σε σχέση με τους άντρες (Sloane et al., 2000).

Εξετάζοντας την αντίστοιχη βιβλιογραφία, ο Dex (1988) αναφέρει πως δεν είναι ξεκάθαρος ο λόγος που είναι περισσότερο πιθανό για τις γυναίκες να εκφράσουν ικανοποίηση σε σχέση με την εργασία τους ως σύνολο αλλά και με διάφορες πτυχές αυτής. Ο Clark (1996), δίνει δύο πιθανές εξηγήσεις. Η πρώτη αναφέρεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες είναι πολύ πιθανό να συγκρίνουν τα καθήκοντά τους στην εργασία με τα καθήκοντά τους εντός ενός νοικοκυριού και λόγω αυτής της σύγκρισης να δηλώνουν περισσότερο ικανοποιημένες με την εργασία και την καριέρα τους. Ωστόσο το συγκεκριμένο επιχείρημα φαίνεται να αφορά κυρίως της παντρεμένες γυναίκες ή τις ανύπαντρες γυναίκες με παιδιά. Η δεύτερη εξήγηση αναφέρεται στο ότι οι γυναίκες που είναι λιγότερο ικανοποιημένες με την καριέρα τους αποχωρούν από την εργασία τους πιο εύκολα από τους άνδρες και έτσι σε αυτή την περίπτωση, το πρόβλημα βρίσκεται στο δείγμα που χρησιμοποιείται στην εκάστοτε μελέτη.

Η απάντηση στο παραπάνω παράδοξο έχει να κάνει με τη σημαντικότητα, το εύρος και τη «βαθύτητα» των προσδοκιών των ατόμων. Με άλλα λόγια, τα άτομα που

προσδοκούν λιγότερα από την καριέρα τους, φαίνεται να παρουσιάζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση ακόμα και με μια μέτρια καριέρα ή εργασιακή εμπειρία. Σε αυτή την περίπτωση λοιπόν, η υψηλότερη ικανοποίηση των γυναικών δεν αντανακλά την περισσότερο ελκυστική καριέρα και εργασία αλλά τις χαμηλότερες προσδοκίες που πιθανότατα είναι αποτέλεσμα της ανεπαρκούς παρουσίας της γυναίκας στην αγορά εργασίας κατά το παρελθόν. Καθώς η διαφορά αυτή μεταξύ των δύο φύλων ως προς την παρουσία στην αγορά εργασίας θα εξαλείφεται, το ίδιο θα συμβαίνει και στις προσδοκίες όσο και στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Clark, 1997). Επιπρόσθετα, τα μέχρι σήμερα δεδομένα, δείχνουν πως η ικανοποίηση των γυναικών ως προς την καριέρα τους τείνει να αυξάνεται, όσο το ποσοστό της γυναικείας παρουσίας στον εργασιακό χώρο αυξάνεται (Clark, 1997, Sloanne & Williams, 2000).

2.4.1. Ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία (Job Satisfaction)

Σύμφωνα με τη σχετική βιβλιογραφία, ικανοποίηση από την εργασία ορίζεται ως η ικανοποίηση που λαμβάνει κάθε άτομο ξεχωριστά, η οποία συσχετίζεται με τον τρόπο που αισθάνεται ο καθένας για την εργασία του και τις διάφορες πτυχές της (Aziri, 2011). Με άλλα λόγια, ερευνάται κατά πόσο η εργασιακή εμπειρία δημιουργεί θετικά ή όχι συναισθήματα στον εκάστοτε άνθρωπο και αυτό αποτελεί το μέτρο της ικανοποίησης ή της δυσαρέσκειας από την τρέχουσα εργασία. Όσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίηση που λαμβάνει ένα άτομο από την εργασία του, τόσο πιο πιθανό είναι να αποκτήσει και να διατηρήσει μια θετική στάση απέναντι στην απασχόλησή του, και να αναπτύξει αίσθημα δέσμευσης για τον οργανισμό.

2.4.2 Συνολική ικανοποίηση από την καριέρα (Overall Career Satisfaction)

Αναφέρεται στην ικανοποίηση από τη συνολική έως τώρα σταδιοδρομία και δηλώνει την ικανοποίηση του ατόμου η οποία αφορά μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και ένα ευρύτερο φάσμα αποτελεσμάτων, όπως η αίσθηση του σκοπού και της επαγγελματικής επιτυχίας (Cesinger, 2011). Συνεπώς αποτελεί ευρύτερη έννοια από την ικανοποίηση προερχόμενη από την τρέχουσα εργασία, η οποία περιορίζεται στην παρούσα επαγγελματική απασχόληση.

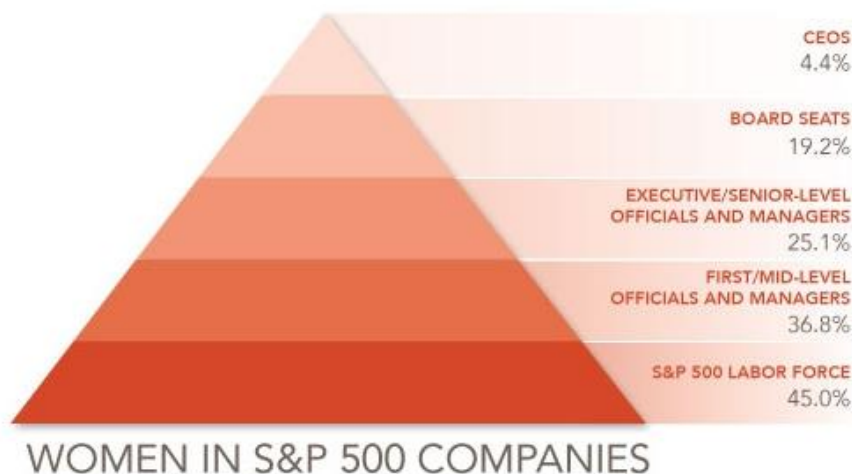
Υπόθεση 1 (H1): Τα δύο φύλα διαφέρουν ως προς την ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία τους. Οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία τους.

Υπόθεση 2 (H2): Τα δύο φύλα διαφέρουν ως προς τη συνολική ικανοποίηση από την καριέρα τους. Οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη συνολική ικανοποίηση από την καριέρα τους μέχρι σήμερα.

Οι παραπάνω υποθέσεις ουσιαστικά θέλουν να αναδείξουν αν και κατά πόσο οι γυναίκες αντιλαμβάνονται μεγαλύτερη Υποκειμενική Επιτυχία συγκριτικά με τους άντρες.

2.5 Εργασιακή Εξέλιξη

Τις δύο τελευταίες δεκαετίες αναδύεται ένα μεγάλο ερευνητικό ενδιαφέρον σχετικά με τις διαφορές που παρατηρούνται στην εργασιακή εξέλιξη μεταξύ αντρών και γυναικών. Θεωρείται πως υπάρχουν συμπεριφορικά και δομικά εμπόδια τα οποία επιβραδύνουν ή παρεμποδίζουν την εργασιακή ανέλιξη των γυναικών (Adler & Izraeli, 1988). Παρόλο που πλέον ο αριθμός των γυναικών που αποφοιτούν από τα ανώτερα και ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα είναι μεγαλύτερος από αυτόν των ανδρών (Fagenson & Jackson, 1994), και παρά το γεγονός της αυξανόμενης παρουσίας των γυναικών στο εργατικό δυναμικό (Parker & Fagenson, 1994), η εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις εξουσίας και μεγαλύτερου κύρους είναι ακόμα αρκετά μικρή. Σε δημοσίευση του Catalyst (2015), το ποσοστό των γυναικών γυναικών CEOs στις 500 S&P εταιρίες ανέρχεται σε 4,4%. Στην παρακάτω εικόνα φαίνεται ποιο ποσοστό των γυναικών καλύπτει ποια θέση εντός των παραπάνω 500 εταιριών (Catalyst, 2015).



Sources

Catalyst, Women CEOs of the S&P 500 (2015).
 Catalyst, 2014 Catalyst Census: Women Board Directors (2015).
 U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), "2013 EEO-1 Survey Data."
 S&P 500 is owned by S&P Dow Jones Indices LLC.

Πηγή: Catalyst, Women CEOs of the S&P 500 (2015)

Φαίνεται λοιπόν πως μεταξύ των δύο φύλων υπάρχει σημαντική διαφορά όσον αφορά τον αριθμό και τον ρυθμό των προαγωγών σε ανώτερα επίπεδα, κάτι που αποτελεί παγκόσμιο φαινόμενο. Δύο είναι οι κυρίαρχες αντιλήψεις που χρησιμοποιούνται προκειμένου να εξηγηθεί αυτό το φαινόμενο. Η πρώτη, προτείνει πως οι εγγενείς διαφορές μεταξύ αντρών και γυναικών, εξηγούν τη διαφορά που παρατηρείται μεταξύ των δύο φύλων στην κάλυψη θέσεων μεγαλύτερης ευθύνης και περισσότερων αρμοδιοτήτων. Για παράδειγμα, οι Morrison & van Glinow (1990, p. 201), υποστηρίζουν πως τα χαρακτηριστικά των γυναικών, η συμπεριφορά τους, οι στάσεις τους και η κοινωνικοποίησή τους, τις καθιστούν ακατάλληλες για την κάλυψη ανώτερων θέσεων εργασίας. Η δεύτερη αντίληψη από πλευράς οργανωσιακής προσέγγισης, προτείνει πως οργανωσιακοί παράγοντες όπως η κατοχή θέσεων περιορισμένης εξουσίας και δύναμης, επηρεάζουν τη συμπεριφορά των γυναικών. Οι συμπεριφορές που προκύπτουν, και είναι διαφορετικές από αυτές των ανδρών, μειώνουν την πιθανότητα των γυναικών να εξελιχθούν (Parker & Fagenson, 1994). Ωστόσο για τις παραπάνω δύο αντιλήψεις δεν υπάρχει επαρκής επιστημονική τεκμηρίωση. Ελάχιστα είναι τα στοιχεία που αποδεικνύουν πως οι γυναίκες υστερούν σε σχέση με τους άντρες σε επίπεδο ικανοτήτων και δεξιοτήτων και κατ'επέκταση δύσκολα εξηγούν τη σχετικά περιορισμένη εργασιακή εξέλιξή τους (Hind & Baruch,

1997). Μια πιθανή εξήγηση μπορεί να κρύβεται στις διαφορετικές αντιλήψεις, στάσεις και αξίες που διακατέχουν τα δύο φύλα, κάτι που ενδεχομένως επηρεάζει τις μεθόδους που χρησιμοποιούν για να επιτύχουν την προαγωγή. Οι κύριες διαφορές μεταξύ των δύο φύλων εντοπίζονται σε επίπεδο χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (Feingold, 1994), επιθετικής συμπεριφοράς (Eagly and Karau, 1991) και νοητικών ικανοτήτων (Feingold, 1993). Φυλετικές διαφορές έχουν επίσης εντοπιστεί και στον τρόπο με τον οποίο τα δύο φύλα αντιλαμβάνονται τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται εντός ενός οργανισμού (Reynolds and Associates, 1990). Επιπρόσθετα, διαφορές ενδεχομένως να υπάρχουν και στον τρόπο με τον οποίο τα δύο φύλα αντιλαμβάνονται τα «προαπαιτούμενα» για μια προαγωγή. Η διαφορετική αυτή αντίληψη μπορεί να επηρεάσει τη συμπεριφορά που υιοθετείται από κάθε φύλο προκειμένου να επιτευχθεί η προαγωγή.

Η μειονεκτική θέση στην οποία βρίσκονται οι γυναίκες που επιδιώκουν την είσοδό τους στο εργατικό δυναμικό και την ανέλιξή τους εντός του περιβάλλοντος εργασίας τους, εξακολουθεί να υφίσταται στις αναπτυγμένες χώρες αν και σε μικρότερο βαθμό συγκριτικά με παλαιότερα. Σύμφωνα με τον Eikhof (2012), ενώ η τύχη και η πορεία των γυναικών εντός του εργασιακού χώρου, τον 20ο αιώνα έχει αναμφισβήτητα βελτιωθεί, οι αρχές του 21ου αιώνα βρίσκουν τη γυναίκα να συνεχίζει να είναι σε μειονεκτική θέση. Επιπλέον, επιβεβαιώνει ότι η φυλετική ισότητα στην εργασία, αποτελεί μέχρι σήμερα μία επιδίωξη και όχι την πραγματικότητα, με την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, να αποδεικνύεται ασύλληπτη για πολλές εργαζόμενες γυναίκες (Wheatley, 2012). Ενώ έχει επιτευχθεί πρόοδος όσον αφορά τη φυλετική ισότητα στον εργασιακό χώρο, οι γυναίκες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση σε σχέση με τους άντρες, συχνά με ένα συγκεκριμένο τρόπο (Broadbridge & Simpson, 2011), που εμπεριέχει και τον ρόλο τους ως μητέρες αλλά και ως νοικοκυρές (Lewis & Simpson, 2010).

Παρόλα αυτά, η διάσταση του φύλου στην καριέρα έχει αλλάξει μορφή τις τελευταίες δεκαετίες (Smith et al., 2012). Ουσιαστικά όμως, η κατακόρυφη απομόνωση των γυναικών και ο φυλετικός διαχωρισμός, παραμένουν παράγοντες κλειδιά που εξηγούν τη μειονεκτική θέση των γυναικών σχετικά με την καριέρα τους. Ένα ολοένα και μεγαλύτερο κομμάτι της βιβλιογραφίας, επικεντρώνεται στη μειονεκτική θέση και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που βρίσκονται στην ηγεσία

(Snaebjornsson & Edvardsson, 2013), έναν παραδοσιακά ανδροκρατούμενο χώρο (Patterson, Mavin, & Turner, 2012). Εμπνευσμένος από την κατά κόρον χρησιμοποιούμενη μεταφορά της «γυάλινης οροφής», που φανερώνει τον κάθετο διαχωρισμό, η έννοια του «γυάλινου γκρεμού» (glass cliff), χρησιμοποιείται συχνά για να σηματοδοτήσει την αστάθεια των γυναικών σε ανώτερες θέσεις διοίκησης και σε θέσεις μεγαλύτερης ευθύνης και περισσότερων αρμοδιοτήτων (Ryan & Haslam, 2005, 2009).

2.5.1 Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» (“glass ceiling”)

Στο σύγχρονο κόσμο, η παρουσία των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι μεγαλύτερη από ποτέ. Ωστόσο οι κορυφαίες διοικητικές θέσεις, παγκοσμίως, κατέχονται κατά κύριο λόγο από άντρες. Οι γυναίκες, γενικά κατέχουν «χαμηλότερες» θέσεις και έχουν μικρότερη εξουσία από τους άντρες, ενώ συνήθως στελεχώνουν τους παραδοσιακά θεωρούμενους γυναικείους τομείς όπως είναι το ανθρώπινο δυναμικό, η εταιρική επικοινωνία, η διαχείριση των κυβερνητικών και κοινωνικών σχέσεων, το μάρκετινγκ και τα οικονομικά (Catalyst, 1991; U.S. Department of Labor, 1991).

Η φράση «γυάλινη οροφή», έγινε ιδιαίτερα δημοφιλής, αφότου χρησιμοποιήθηκε στην εφημερίδα *Wall Street Journal*, από τους Hymowitz και Schellhardt, το 1986. Η φράση «γυάλινη οροφή», είναι μια από τις πλέον επιτυχημένες μεταφορές, που τελευταία χρησιμοποιείται ώστε να περιγράψει την ανισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο, καθώς και τα τεχνητά ή «αόρατα» εμπόδια με τα οποία έρχονται οι γυναίκες αντιμέτωπες στην προσπάθειά τους να ανέβουν στην ιεραρχία ενός οργανισμού (Powell, 2012). Σε γενικότερο πλαίσιο, η φράση «γυάλινη οροφή», αναφέρει πως όχι μόνο είναι δυσκολότερο για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες, να προαχθούν σε υψηλότερα επίπεδα της ιεραρχίας εντός του εργασιακού χώρου, αλλά και τα εμπόδια που αυτές συναντούν στην πορεία τους προς την κορυφή της ιεραρχίας, είναι επίσης περισσότερα και μεγαλύτερα. Τα εμπόδια για την κατάκτηση της κορυφής της ηγεσίας από τις γυναίκες είναι δεδομένα, αρχής γενομένης από τις κοινωνικές προκαταλήψεις, τις οικογενειακές ή μητρικές υποχρεώσεις που τους αφήνουν ελάχιστο ελεύθερο χρόνο για να δικτυωθούν επαγγελματικά και να αξιοποιήσουν το κοινωνικό κεφάλαιο που είναι απαραίτητο για την ανέλιξή τους. Κι ενώ από έρευνες έχει προκύψει ότι οι ικανότητες, οι μέθοδοι και

η συνολική προσέγγιση των γυναικών σε επιστημονικά ζητήματα είναι ακριβώς ίδιες με εκείνες των ανδρών, στον επαγγελματικό στίβο υποεκπροσωπούνται σε ανώτερες ιεραρχικά βαθμίδες. Το φαινόμενο αυτό, είναι υπεύθυνο για την ανεπαρκή παρουσία των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας και ανώτερης διοίκησης, σε πολλούς τομείς, αλλά κυρίως σε αυτούς των επιχειρήσεων και της πολιτικής (Okimoto & Brescoll, 2010). Μια πολύ δημοφιλής αντίληψη είναι πως τα άτομα που καταφέρνουν να κατακτήσουν ηγετικές θέσεις, διαθέτουν το επονομαζόμενο «right stuff» (Wolfe, 2008). Οι Eagly και Carli (2007), υποστηρίζουν, πως αποδίδοντας στις φυλετικές διαφορές την παρουσία του φαινομένου της «γυάλινης οροφής», οδηγεί στην απαράδεκτη και προσβλητική αντίληψη, ότι οι γυναίκες είναι φτιαγμένες από το επονομαζόμενο «wrong stuff», και για αυτό έχουν ελλιπή παρουσία στην κάλυψη ηγετικών θέσεων στο χώρο των επιχειρήσεων.

Η «γυάλινη οροφή» είναι ένας όρος που περιλαμβάνει ένα μεγάλο αριθμό εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες αλλά και διάφορες άλλες μειονότητες, στην αναζήτηση της βελτίωσης του εργασιακού τους status. Πολλές είναι οι μελέτες που έχουν επιβεβαιώσει την υπόθεση της «γυάλινης οροφής», και αναφέρουν πως στα αρχικά στάδια της ζωής τους, οι γυναίκες βιώνουν κάποιες καταστάσεις που δυσχεραίνουν την προσπάθειά τους να διαμορφώσουν την πορεία της καριέρας τους (Phillips & Imhoff, 1997), ενώ δεν είναι λίγα και τα εμπόδια που αποτρέπουν την ανοδική μετακίνηση των γυναικών εντός ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης (Lyness & Thompson, 2000). Οι Lyness και Thompson, (2000), εξέτασαν κατά πόσο τα δύο φύλα, ακολουθούν την ίδια διαδρομή στην προσπάθειά τους για ανέλιξη. Στην πραγματικότητα βρήκαν πως οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα εμπόδια, και χρειάζεται να υιοθετήσουν διαφορετικές στρατηγικές από τους άντρες προκειμένου να οδηγηθούν στην επιτυχία. Για να επιτύχουν, οι γυναίκες χρειάζεται να ξεπεράσουν την απομόνωση, τα φυλετικά στερεότυπα και την πίεση για υψηλή απόδοση.

Υπόθεση 3 (H3): Τα δύο φύλα διαφέρουν ως προς την εργασιακή τους εξέλιξη σε επίπεδο προαγωγών. Οι άνδρες επιδεικνύουν μεγαλύτερη εργασιακή εξέλιξη σε επίπεδο προαγωγών σε σχέση με τις γυναίκες.

Υπόθεση 4 (H4): Οι άντρες κατέχουν υψηλότερες ιεραρχικά θέσεις εντός των οργανισμών που εργάζονται σε σχέση με τις γυναίκες.

Οι παραπάνω υποθέσεις ουσιαστικά θέλουν να μελετήσουν αν και κατά πόσο οι άντρες καταδεικνύουν μεγαλύτερη Αντικειμενική Επιτυχία σε σχέση με τις γυναίκες.

2.6 Στρατηγικές καριέρας

Μέχρι σήμερα δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία είτε θεωρητικής είτε εμπειρικής φύσεως που να επιτρέπουν την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο τα δύο φύλα οργανώνουν και διαμορφώνουν εκείνες τις τακτικές και στρατηγικές καριέρας που θα τους επιτρέψουν να αποκτήσουν μια επιτυχημένη σταδιοδρομία.

Υπάρχει ένα μεγάλο εύρος εννοιολογικών «κατασκευασμάτων» που μπορούν να αποδώσουν επαρκώς την έννοια της επιτυχημένης σταδιοδρομίας. Για την μέτρηση αυτής της επιτυχίας, χρησιμοποιούνται τόσο αντικειμενικά όσο και υποκειμενικά κριτήρια. Τα αντικειμενικά κριτήρια ενδέχεται να περιλαμβάνουν τις απολαβές, τον τίτλο της θέσης που κατέχει το άτομο μέσα στον οργανισμό, και τον συνολικό αριθμό των προαγωγών (Laud & Johnson, 2013). Τα υποκειμενικά κριτήρια εστιάζουν κυρίως στην επίτευξη των προσωπικών στόχων και της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Επιπλέον τα κριτήρια αυτά, περιλαμβάνουν και εκείνες τις διαστάσεις της εργασίας που το κάθε άτομο ξεχωριστά θεωρεί σημαντικές και από τις οποίες αντλεί προσωπική ικανοποίηση (Hall and Chandler, 2005).

Πολλοί είναι οι ειδικοί, που έχουν προτείνει στρατηγικές ή μεθόδους η υιοθέτηση των οποίων μπορεί να επιταχύνει την επίτευξη ανοδικής εργασιακής πορείας αλλά και μισθολογικής εξέλιξης. Ο Vardi (1980), αναφέρεται σε αυτές τις στρατηγικές ως «μεσολαβητές ατομικού επιπέδου» ή «συμπεριφορές κινητικότητας». Οι στρατηγικές καριέρας επομένως μπορούν να οριστούν ως εκείνες οι συμπεριφορές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν από ένα άτομο και οι οποίες έχουν ως στόχο από τη μία να μειώσουν το χρόνο που απαιτείται για την επίτευξη σημαντικών στόχων καριέρας και από την άλλη να περιορίσουν την αβεβαιότητα που πολλές φορές προκύπτει στην πορεία προς την επίτευξη αυτών των στόχων. Υπο φυσιολογικές συνθήκες, η ορθή χρήση αυτών των στρατηγικών έχει ως αποτέλεσμα την επίτευξη των στόχων που αφορούν σε μισθολογικά ζητήματα και ζητήματα εργασιακού status (Gould & Penley, 1984). Οι Gutteridge και Otte (1983) όρισαν την στρατηγική καριέρας ως τον προγραμματισμό της εργασίας, της εκπαίδευσης και των σχετιζόμενων αναπτυξιακών

εμπειριών ο οποίος θα επιτρέψει την καθοδήγηση, το συγχρονισμό και την αλληλουχία των βημάτων προς την επίτευξη ενός συγκεκριμένου στόχου καριέρας.

Μέσα από τη διαθέσιμη βιβλιογραφία σχετικά με την καριέρα, έχουν αναγνωρισθεί επτά στρατηγικές καριέρας (Gould & Penley, 1984): 1) η δημιουργία ευκαιριών καριέρας (Jennings, 1971; Hall, 1976), 2) η επέκταση του ωραρίου εργασίας (Burck, 1976), 3) η αυτοπαρουσίαση ή αυτοπροβολή (Jennings, 1971; Hall, 1976), 4) η αναζήτηση καθοδήγησης στην καριέρα (Hall, 1976; Jennings, 1971), 5) η δημιουργία ενός δικτύου χρήσιμων για την καριέρα επαφών (Schein, 1978), 6) η συμμόρφωση με τις απόψεις των προϊσταμένων (Wortman & Linsenmeier, 1977) και 7) άλλες στρατηγικές (Wortman & Linsenmeier, 1977).

Για τη στρατηγική Δημιουργίας Ευκαιριών Καριέρας και για τη στρατηγική της Αυτοπαρουσίασης/Αυτοπροβολής, δεν βρέθηκαν δεδομένα που να επιτρέπουν τη διαμόρφωση κάποιας υπόθεσης σε σχέση με το φύλο. Επομένως, αφού γίνει η ανάλυση των δεδομένων θα εξαχθούν τα αντίστοιχα συμπεράσματα σχετικά με το αν και κατά πόσο η μεταβλητή Φύλο επηρεάζει την υιοθέτηση των δύο παραπάνω στρατηγικών.

2.6.1 Δημιουργία ευκαιριών καριέρας

Όταν όλοι οι άλλοι παράγοντες είναι ίδιοι, όσο περισσότερες ευκαιρίες καριέρας έχει ένα άτομο, τόσο αυξάνεται η πιθανότητα το άτομο αυτό να επιτύχει τους στόχους της εργασιακής εξέλιξης που έχει ορίσει. Οι Jennings (1971) και Hall (1976) υποστηρίζουν πως ο εργαζόμενος που επιθυμεί να ανέβει στην ιεραρχία μιας εταιρίας, θα πρέπει να αναπτύξει ένα σύνολο ικανοτήτων και να αναζητήσει εμπειρίες οι οποίες θα διαμορφώσουν μια ευρεία βάση πάνω στην οποία θα μπορέσει να οικοδομήσει την καριέρα του. Μια τέτοια ευρεία βάση είναι πιθανό να αυξήσει σημαντικά τον αριθμό των επιλογών καριέρας που θα έχει το άτομο στην πορεία των χρόνων. Ο Jennings (1971), επίσης προτείνει την ανάπτυξη ικανοτήτων και εξειδικευμένων γνώσεων οι οποίες είναι καίριας και αποφασιστικής σημασίας για τη μελλοντική ανέλιξη και επιτυχία. Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει την ανάπτυξη γνώσεων που είναι εξαιρετικά σημαντικές για τη λειτουργία ενός τμήματος της

εταιρίας ή την ανάληψη ηγετικού ρόλου σε περιοχές που αυτός φαίνεται να απουσιάζει.

2.6.2 Επέκταση του ωραρίου εργασίας

Πολύ συχνά, προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι καριέρας, απαιτείται η εργασία πέρα από τις προκαθορισμένες 40 ώρες την εβδομάδα. Είναι αρκετά πιθανό, τα πρώτα χρόνια της καριέρας του ένα άτομο να χρειαστεί να πάρει δουλειά στο σπίτι μετά το πέρας του προγραμματισμένου ωραρίου ή να δουλέψει κατά τη διάρκεια του σαββατοκύριακου. Επιπλέον, η συγκεκριμένη στρατηγική καριέρας ενδέχεται να αφορά και την ενασχόληση με ζητήματα της δουλειάς και εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος (Burck, 1976). Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες και κατά κύριο λόγο οι παντρεμένες γυναίκες είναι περισσότερο πιθανό να έχουν μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης σε ζητήματα που αφορούν τις οικιακές υποχρεώσεις (Gould & Werbel, 1983), οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να χρησιμοποιήσουν τη συγκεκριμένη στρατηγική προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους σχετικά με την εργασιακή τους εξέλιξη.

Υπόθεση 5 (H5): Τα δύο φύλα διαφέρουν στο βαθμό που υιοθετούν την στρατηγική επέκτασης του ωραρίου εργασίας. Η στρατηγική καριέρας που έχει να κάνει με την επέκταση του ωραρίου εργασίας χρησιμοποιείται περισσότερο από τους άντρες σε σχέση με τις γυναίκες.

2.6.3 Αυτοπαρουσίαση/Αυτοπροβολή

Η αυτοπαρουσίαση ή αυτοπροβολή είναι μια στρατηγική καριέρας την οποία υιοθετεί ένα άτομο όταν επιθυμεί να μεταφέρει στους προϊσταμένους του την επιθυμία να αναλάβει περισσότερες ευθύνες και αρμοδιότητες μέσα στον εκάστοτε οργανισμό ενώ παράλληλα παρουσιάζει τον εαυτό του με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Επιμέρους τακτικές περιλαμβάνουν την πληροφόρηση των προϊσταμένων για τα επιτεύγματά του, τις προσδοκίες και τους στόχους του αλλά και την παρουσίασή του ως ένα άτομο που φέρνει εις πέρας ό,τι του ανατεθεί (Jeggings, 1971 & Hall, 1976).

2.6.4 Αναζήτηση καθοδήγησης στην καριέρα (Mentoring)

Η αναζήτηση καθοδήγησης από ένα περισσότερο έμπειρο άτομο ή έναν «μέντορα» εντός ή εκτός του οργανισμού, μπορεί να παρέχει σε ένα άτομο που βρίσκεται στα πρώτα βήματα της καριέρας του σημαντικά πλεονεκτήματα (;Hall, 1976; Jennings, 1971). Τα πλεονεκτήματα αυτά αφορούν την καθοδήγηση για τη λήψη αποφάσεων καριέρας, την διευκόλυνση της ένταξης στην οργανωτική κοινωνική δομή καθώς και την παροχή χορηγίας από την πλευρά του μέντορα. Αποτελέσματα των παραπάνω πλεονεκτημάτων, ενδέχεται να είναι η ταχύτερη επίτευξη μιας προαγωγής αλλά και η σημαντική αναβάθμιση των απολαβών του ατόμου (Sheehy, 1976). Παρόλο που η συγκεκριμένη στρατηγική φαίνεται να είναι χρήσιμη σε όλα τα στάδια της καριέρας, παρουσιάζεται ως περισσότερο ωφέλιμη στα στάδια εκείνα όπου το άτομο καλείται να λάβει ένα μεγάλο αριθμό αποφάσεων που αφορούν στην σταδιοδρομία του.

Όλο και περισσότεροι άντρες και γυναίκες, αναγνωρίζουν πλέον τα οφέλη που προκύπτουν από τη διαμόρφωση σχέσεων καθοδήγησης. Τα οφέλη αυτά περιλαμβάνουν την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης (Koberg, Boss, & Goodman, 1998), την αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία και τον περιορισμό της εργασιακής αποξένωσης και απομόνωσης (Koberg, Boss, Chappell, & Ringer, 1994), την αποτελεσματική κοινωνικοποίηση των νέων εργαζόμενων (Schein, 1978), την προαγωγή και τις μεγαλύτερες απολαβές (Dreher & Cox, 1996), την εργασιακή κινητικότητα και ανέλιξη (Scandura, 1992) και την εργασιακή αφοσίωση (Colarelli & Bishop, 1990). Επιπρόσθετα ο Ragins (1989), υποστηρίζει πως η καθοδήγηση είναι μεν σημαντική για τους άνδρες αλλά θεωρείται απαραίτητη για τις γυναίκες, καθώς οι μέντορες δρουν ως διαμεσολαβητές και αποτρέπουν τις διακρίσεις και την προκατάληψη που πολλές φορές υπάρχει απέναντι στο πρόσωπό τους. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2008, στην οποία συμμετείχαν 4000 άνδρες και γυναίκες πλήρους απασχόλησης, απόφοιτοι κορυφαίων παγκοσμίως MBA προγραμμάτων (Catalyst), βρέθηκε πως περισσότερες γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες, δήλωσαν την εμπλοκή τους σε σχέσεις καθοδήγησης. Πιο συγκεκριμένα, 58% των γυναικών έναντι 55% των ανδρών δήλωσαν πως είχαν ενεργές σχέσεις καθοδήγησης ενώ το 24% των ανδρών έναντι του 17% των γυναικών δήλωσε πως δεν είχε ποτέ εμπλακεί σε σχέσεις καθοδήγησης.

Υπόθεση 6 (H6): Τα δύο φύλα διαφέρουν στο βαθμό που υιοθετούν τη στρατηγική διαμόρφωσης σχέσεων καθοδήγησης. Η διαμόρφωση σχέσεων καθοδήγησης ως στρατηγική εξέλιξης της καριέρας, χρησιμοποιείται περισσότερο από τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες.

2.6.5 Δικτύωση

Ως δικτύωση αναφέρεται η τακτική διαμόρφωσης ενός συστήματος ή «δικτύου» επαφών, μέσα ή έξω από τον οργανισμό. Μέσω αυτών των επαφών, το άτομο γίνεται αποδέκτης ενός σημαντικού αριθμού πληροφοριών σχετικών με την καριέρα του. Επιπλέον αυτό το δίκτυο παρέχει και μια μορφή υποστήριξης του ατόμου σε ό,τι έχει να κάνει με την σταδιοδρομία του. Η δικτύωση, περιλαμβάνει την οικοδόμηση και την καλλιέργεια προσωπικών αλλά και επαγγελματικών σχέσεων, με στόχο τη δημιουργία ενός συστήματος πληροφόρησης, επαφών και υποστήριξης που είναι απαραίτητο και κρίσιμης σημασίας για την επαγγελματική επιτυχία (Whiting and De Janasz, 2004) Οι Roberts και O'Reilly (1979), υποστηρίζουν πως η αποτυχία ενός ατόμου να ενσωματωθεί, σε ένα τέτοιο δίκτυο μπορεί να οδηγήσει σε δυσλειτουργικά αποτελέσματα καριέρας. Όπως δηλώνει και ο Schein (1978), ένα τέτοιο καλοσχεδιασμένο δίκτυο μπορεί να οδηγήσει στη λεγόμενη «ακτινωτή» κινητικότητα, που σημαίνει πως το άτομο πλησιάζει περισσότερο προς το κέντρο της δομής του οργανισμού, στο σημείο εκείνο όπου συντελείται η λήψη των αποφάσεων και έτσι με αυτό τον τρόπο είναι περισσότερο πιθανό να οδηγηθεί σε ταχεία επίτευξη των στόχων της καριέρας του.

Τα άτομα υιοθετούν στρατηγικές δικτύωσης προκειμένου να διαμορφώσουν πολλαπλές, δυνητικά ικανές να βοηθήσουν στην εργασιακή τους εξέλιξη, σχέσεις (Higgins, 2000). Επομένως, η στρατηγική της δικτύωσης παρουσιάζει κάποιες ομοιότητες με τη στρατηγική της καθοδήγησης που παρουσιάστηκε παραπάνω καθώς και οι δύο αποσκοπούν στην διαμόρφωση των παραπάνω σχέσεων (Kram, 1985). Ωστόσο στις σχέσεις καθοδήγησης (mentoring), οι «μέντορες» διαδραματίζουν πολλαπλούς ρόλους (χορηγία, προστασία, συμβουλευτική) για τους «προστατευόμενους» τους (Kram, 1985) . Οι σχέσεις δικτύωσης από την άλλη, χαρακτηρίζονται ως λιγότερο πολύπλοκες, που σημαίνει ότι χαρακτηρίζονται από μικρότερη ένταση ενώ είναι λιγότερο προσωποποιημένες συγκριτικά με τις σχέσεις καθοδήγησης.

Οι φυλετικές διαφορές αναφορικά με τις στρατηγικές δικτύωσης φαίνεται πως απορρέουν από συγκεκριμένες εμπειρίες κοινωνικοποίησης που βιώνουν τα δύο φύλα και από τις απόψεις που έχουν διαμορφώσει σχετικά με την έννοια της κοινωνικοποίησης (Addis and Mahalik, 2003). Για παράδειγμα, θεωρείται πως οι άνδρες διατηρούν μια περισσότερο οργανωτική και απόμακρη στάση, ενώ οι γυναίκες διατηρούν περισσότερο συναισθηματική στάση και φανερώνουν τα συναισθήματά τους περισσότερο εύκολα (Bakker et al., 2002). Επομένως, θεωρείται πως οι γυναίκες δείχνουν μια συναισθηματική εξάρτηση πάνω σε τρίτα άτομα, ενώ οι άντρες θεωρούνται περισσότερο δυνατοί και ανεξάρτητοι. Συνεπώς, οι γυναίκες φαίνεται πως εκτιμούν περισσότερο τις διαπροσωπικές σχέσεις και πως αναζητούν κοινωνική υποστήριξη σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τους άνδρες (Greenglass et al., 1996).

Υπόθεση 7 (H7): Τα δύο φύλα διαφέρουν στο βαθμό που υιοθετούν στη στρατηγική δικτύωσης. Η δικτύωση ως στρατηγική εξέλιξης καριέρας, χρησιμοποιείται περισσότερο από τις γυναίκες σε σχέση με τους άντρες.

2.6.6 Συμμόρφωση με την άποψη του προϊσταμένου

Η συμμόρφωση με την άποψη του προϊσταμένου, είναι μια στρατηγική, η οποία υποστηρίζει πως ένας προϊστάμενος εκτιμά περισσότερο τον υφιστάμενό του, αν ο δεύτερος συμμερίζεται συγκεκριμένες σημαντικές απόψεις με τον πρώτο (Wortman και Linsenmeier, 1977). Παράδειγμα μιας τέτοιας στρατηγικής από την πλευρά του υφισταμένου είναι «η φαινομενική συμφωνία με τον προϊστάμενο ακόμα και αν στην πραγματικότητα διαφωνεί». Με στόχο να μην είναι τόσο καταφανής η συγκεκριμένη στρατηγική, οι Wortman και Linsenmeier (1977) προτείνουν κάποιες περισσότερο διακριτικές τακτικές, οι οποίες ενδεχομένως να φανούν χρήσιμες. Παραδείγματα τέτοιων στρατηγικών είναι, η φιλοφρόνηση των δυνατών σημείων του προϊσταμένου και η άσκηση εποικοδομητικής κριτικής στις ήσσονος σημασίας αδυναμίες του καθώς και η συμφωνία με τις σημαντικότερες ιδέες του προϊσταμένου αλλά παράλληλα η διαφωνία με τις λιγότερο σημαντικές απόψεις προκειμένου να φανεί ότι υπάρχει διαφοροποίηση και ενός βαθμού ανεξαρτησία.

2.6.7 Άλλες στρατηγικές

Ο Jennings (1971), δίνει μεγάλη έμφαση στη σημασία που έχει για την εξέλιξη της καριέρας ο δεσμός μεταξύ ενός ατόμου και του άμεσα ανώτερού του στην ιεραρχία

του οργανισμού. Οι Sofer (1970) και Downs (1967), τονίζουν πως η αξιολόγηση του προϊσταμένου απέναντι στον υφιστάμενό του είναι κρίσιμης σημασίας για την πορεία της σταδιοδρομίας του δεύτερου. Έτσι, η ενίσχυση των διαπροσωπικών σχέσεων με τον εκάστοτε προϊστάμενο φαίνεται να αποτελεί μια αποτελεσματική στρατηγική καριέρας. Οι Hall (1976) και Jennings (1971) υποστηρίζουν, πως η συστηματικά υψηλή απόδοση είναι η καλύτερη στρατηγική προκειμένου να αυξηθεί η διαπροσωπική έλξη μεταξύ του προϊσταμένου και του υφισταμένου. Ωστόσο σύμφωνα με τους Wortman και Linsenmeier (1977), υπάρχει και μια άλλη κατηγορία δράσεων και συμπεριφορών που μπορούν να οδηγήσουν στο ίδιο αποτέλεσμα και τις οποίες αναφέρουν ως «στρατηγικές καλοπιάσματος». Ωστόσο, καθώς η κολακεία ενδέχεται να παρεξηγηθεί από την πλευρά του προϊσταμένου, οι Wortman και Linsenmeier (1977) προτείνουν και πάλι κάποιες περισσότερο διακριτικές μεθόδους. Παραδείγματα αυτών είναι η αποκάλυψη περισσότερο προσωπικών πληροφοριών στον προϊστάμενο, η ανάπτυξη κοινών με αυτών του προϊσταμένου ενδιαφερόντων και η δήλωση ενδιαφέροντος για την προσωπική ζωή αυτού.

Κάθε μια από τις παραπάνω στρατηγικές μπορεί να αποτελέσει ένα είδος κολακείας που υπο προϋποθέσεις ενδέχεται να φανεί αποτελεσματική στην αύξηση της διαπροσωπικής έλξης μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένου.

Τα φυλετικά στερεότυπα ενδέχεται να εξηγούν γιατί τα δύο φύλα επιλέγουν ή όχι να υιοθετήσουν μια συγκεκριμένη στρατηγική καριέρας. Από τη βιβλιογραφία σχετικά με τους φυλετικούς ρόλους (Eagly & Crowley, 1986), προκύπτει πως ο μέσος άνδρας χαρακτηρίζεται από την προσήλωσή του στο καθήκον, την ανταγωνιστικότητα, τη σημασία που δίνει στο αποτέλεσμα, τη λογική, την ικανότητά του να χαραρίζει στρατηγική και την απουσία συναισθήματος. Αντίθετα οι γυναίκες θεωρείται πως επενδύουν στη δημιουργία σχέσεων, διακατέχονται από πνεύμα συνεργασίας, έχουν αυξημένη διαίσθηση, δείχνουν κατανόηση και εκφράζουν σε μεγάλο βαθμό τα συναισθήματά τους. Οι γυναίκες γενικότερα, διακατέχονται σε μεγαλύτερο βαθμό από ένα αίσθημα συμμετοχικότητας και είναι κοινωνικά περισσότερο διαδραστικές (Bass, Avolio, & Atwater, 1996).

Υπόθεση 8 (H8): Τα δύο φύλα διαφέρουν στο βαθμό που υιοθετούν τη στρατηγική διαμόρφωσης/διαπροσωπικών σχέσεων με τον προϊστάμενο. Η διαμόρφωση διαπροσωπικών σχέσεων με τον προϊστάμενο, χρησιμοποιείται περισσότερο από τις γυναίκες σε σχέση με τους άντρες.

2.7 Η Χωρίς Σύνορα Καριέρα

Οι Arthur & Rousseau (1996) περιγράφουν την Χωρίς Σύνορα καριέρα ως μια καριέρα που δεν επιδέχεται δεσμεύσεων, δεν προσκολλάται σε μια μόνο επιχείρηση, δεν χαρακτηρίζεται από μια μεθοδική ακολουθία ενώ η σταθερότητα και ο συντονισμός δεν αποτελούν χαρακτηριστικά της. Σύμφωνα με τους DeFillippi και Arthur (1996), η καριέρα αυτή διέπεται από απεριόριστες πιθανότητες και ο τρόπος με τον οποίο το άτομο αναγνωρίζει και εκμεταλλεύεται αυτές τις ευκαιρίες καθορίζει την επιτυχία της καριέρας του. Η έννοια της καριέρας πλέον διαπερνά τα σύνορα του μοναδικού μονοπατιού που παρέχει ένας και μόνο εργοδότης. Συνοπτικά, μερικά χαρακτηριστικά της Χωρίς Σύνορα καριέρας είναι τα κάτωθι: α) κατευθύνεται και ελέγχεται όλο και περισσότερο από τους ίδιους τους εργαζόμενους, β) πολλοί εργοδότες και συχνές αλλαγές θέσεων εργασίας και γ) ανάπτυξη πολλαπλών δικτύων και σχέσεων με συναδέλφους μέσα και έξω από την επιχείρηση.

Ένα άτομο με νοοτροπία, στάση που παραπέμπει στην Καριέρα Χωρίς Σύνορα (Boundaryless Mindset) «εξερευνεί το ολόενα και μεταβαλλόμενο εργασιακό τοπίο, υιοθετώντας μια καριέρα που χαρακτηρίζεται από διαφορετικά επίπεδα φυσικής και ψυχολογικής εργασιακής κινητικότητας» (Sullivan & Arthur, 1996). Τα άτομα αυτά, ενδέχεται να διαφέρουν ως προς το βαθμό που επιδιώκουν και αναζητούν τη διαμόρφωση σχετιζόμενων με την εργασία σχέσεων κατά μήκος πολλαπλών οργανισμών. Αυτό ωστόσο δεν σημαίνει απαραίτητα και φυσική ή εργασιακή κινητικότητα. Συνεπώς, ένα άτομο με ξεκάθαρη στάση υπέρ της διαμόρφωσης εργασιακών σχέσεων πέραν των συνόρων ενός και μόνο οργανισμού, εκδηλώνει άνεση, ακόμα και ενθουσιασμό μπροστά σε μια προοπτική δημιουργίας και διατήρησης ενεργών σχέσεων πέραν των συνόρων του οργανισμού στον οποίο απασχολείται.

Ένω λοιπόν αρχικά αναγνωρίζεται μια τάση προς την Καριέρα Χωρίς Σύνορα που είναι πρωταρχικά ψυχολογική, η έμφαση που δόθηκε από τους Arthur & Rosseau

(1996), στις καριέρες που εκτυλίσσονται πέραν της μίας και μόνο απασχόλησης έδωσε και μια νέα διάσταση στην έννοια της Καριέρας Χωρίς Σύνορα, αυτή της φυσικής εργασιακής κινητικότητας (Physical Mobility). Έτσι, μια δεύτερη σημαντική πτυχή της συγκεκριμένης καριέρας, είναι η τάση προς τη φυσική/σωματική μετακίνηση πέραν των συνόρων ενός και μόνο οργανισμού. Ένα άτομο που συμερίζεται αυτή την άποψη, θα ένιωθε άνετα ή ακόμα και προτιμούσε αυτό το «παιχνίδι», μεταξύ πολλών εργοδοτών.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι δεν υπάρχει βιβλιογραφία που να εξετάζει το ζήτημα της Χωρίς Σύνορα Καριέρας από τη σκοπιά του φύλου, τίθενται τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

Ερευνητικό Ερώτημα 1 (E1): Ανάμεσα στα δύο φύλα υπάρχει διαφορά στο βαθμό που υιοθετούν την νοοτροπία της Καριέρας Χωρίς Σύνορα;

Ερευνητικό Ερώτημα 2 (E2): Ανάμεσα στα δύο φύλα υπάρχει διαφορά στο βαθμό που επιθυμούν την φυσική εργασιακή κινητικότητα μεταξύ πολλών οργανισμών;

Κεφάλαιο 3^ο : Ερευνητική Μεθοδολογία

3.1 Μεθοδολογία

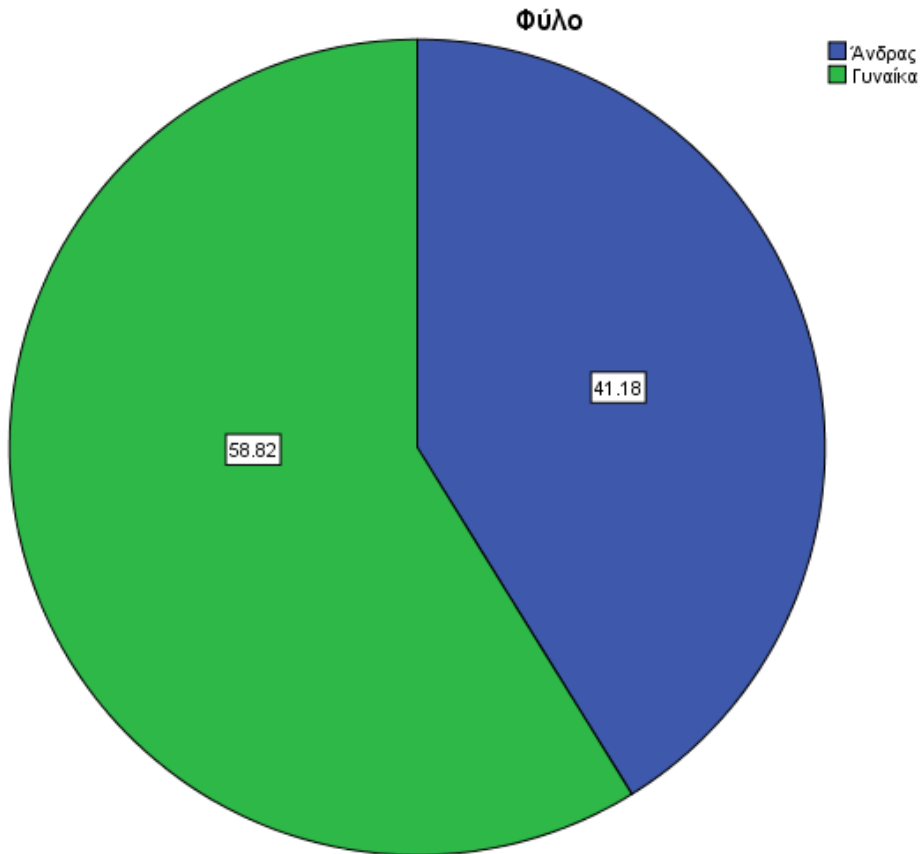
Στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιήθηκε έρευνα πεδίου με τη χρήση ερωτηματολογίου που σχεδιάστηκε για τους σκοπούς της έρευνας. Η ανάλυση των στοιχείων έγινε με τη χρήση του στατιστικού προγράμματος SPSS.

3.2 Το δείγμα

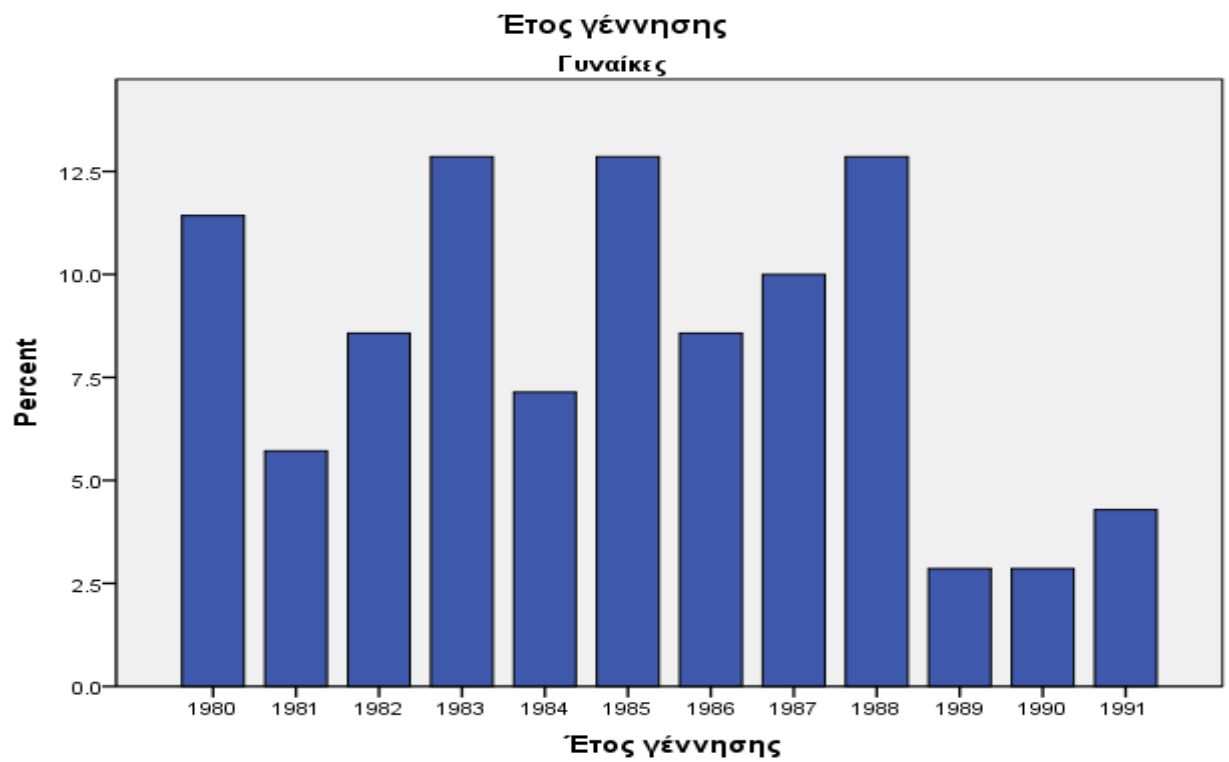
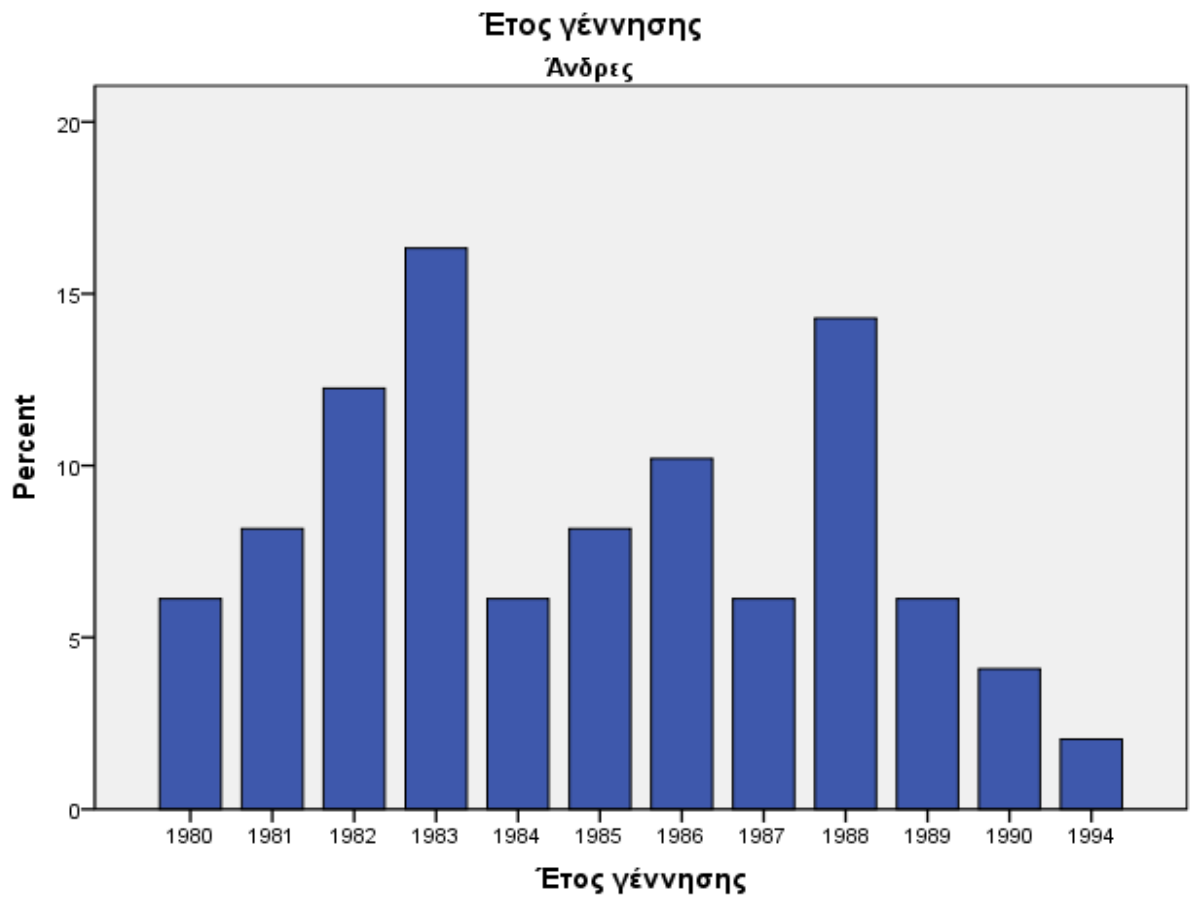
Η έρευνα διεξήχθη το διάστημα Οκτώβριος-Νοέμβριος 2015. Το δείγμα της μελέτης αποτελούν 119 άτομα και των δύο φύλων, εργαζόμενοι, ενώ βασική προϋπόθεση προκειμένου να ενταχθούν στη μελέτη, είναι να ανήκουν στη Γενιά Υ, να είναι δηλαδή γεννημένοι μετά το 1980.

Η κατανομή του δείγματος ως προς το φύλο έχει ως εξής: από τους 119 συμμετέχοντες, οι 49 είναι άντρες και οι 70 γυναίκες, με ποσοστό 41.2% και 58.8% αντίστοιχα.

		Φύλο			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	49	41.2	41.2	41.2
	Γυναίκα	70	58.8	58.8	100.0
Total		119	100.0	100.0	



Τα έτη γέννησης των συμμετεχόντων εντοπίζονται μεταξύ των χρονολογιών 1980-1994. Πιο συγκεκριμένα για τους άνδρες, το έτος γέννησης κυμάνθηκε μεταξύ 1980 και 1994 και για τις γυναίκες μεταξύ 1980 και 1991. Αναλυτικά τα ποσοστά φαίνονται στα παρακάτω:

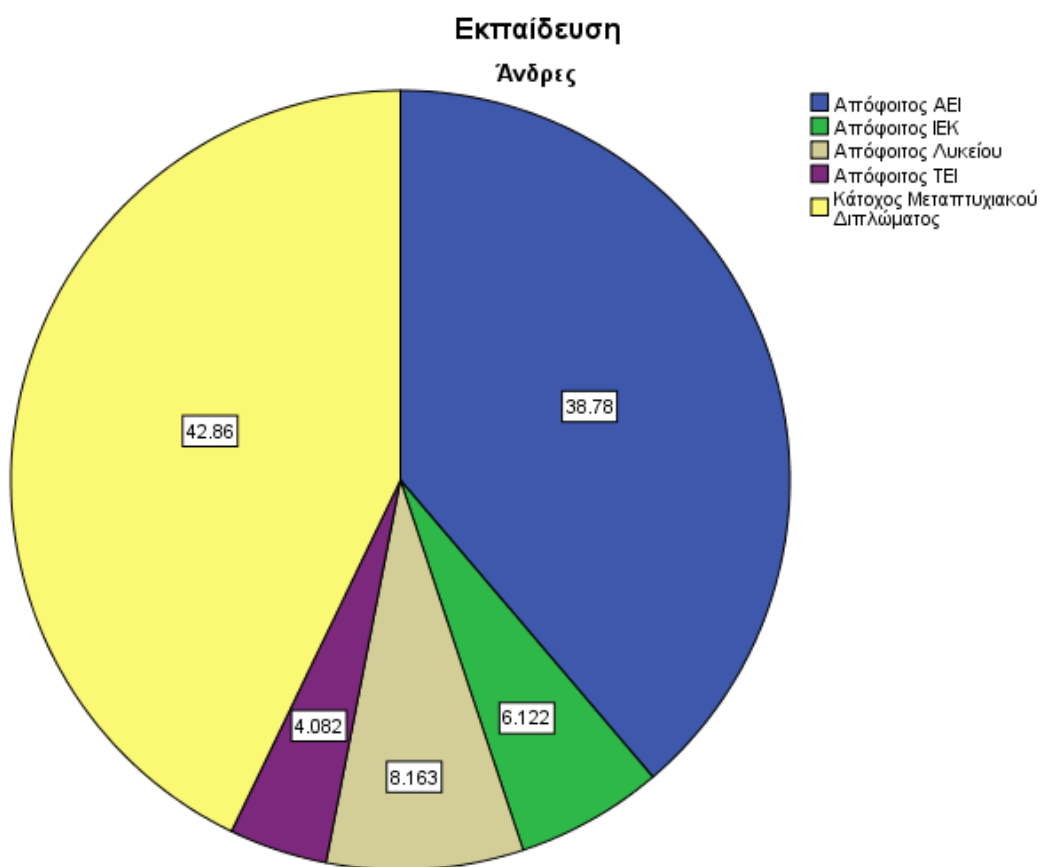


Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης του συνόλου του δείγματος, το 45.4% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος, το 36.1% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ, το 10,1% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ και σε ίσο ποσοτό το 4.2% είναι απόφοιτοι Λυκείου ή απόφοιτοι ΙΕΚ. Ξεχωριστά για τα δύο φύλα τα αποτελέσματα φαίνονται παρακάτω:

Εκπαίδευση^a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Απόφοιτος ΑΕΙ	19	38.8	38.8	38.8
Απόφοιτος ΙΕΚ	3	6.1	6.1	44.9
Απόφοιτος Λυκείου	4	8.2	8.2	53.1
Απόφοιτος ΤΕΙ	2	4.1	4.1	57.1
Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος	21	42.9	42.9	100.0
Total	49	100.0	100.0	

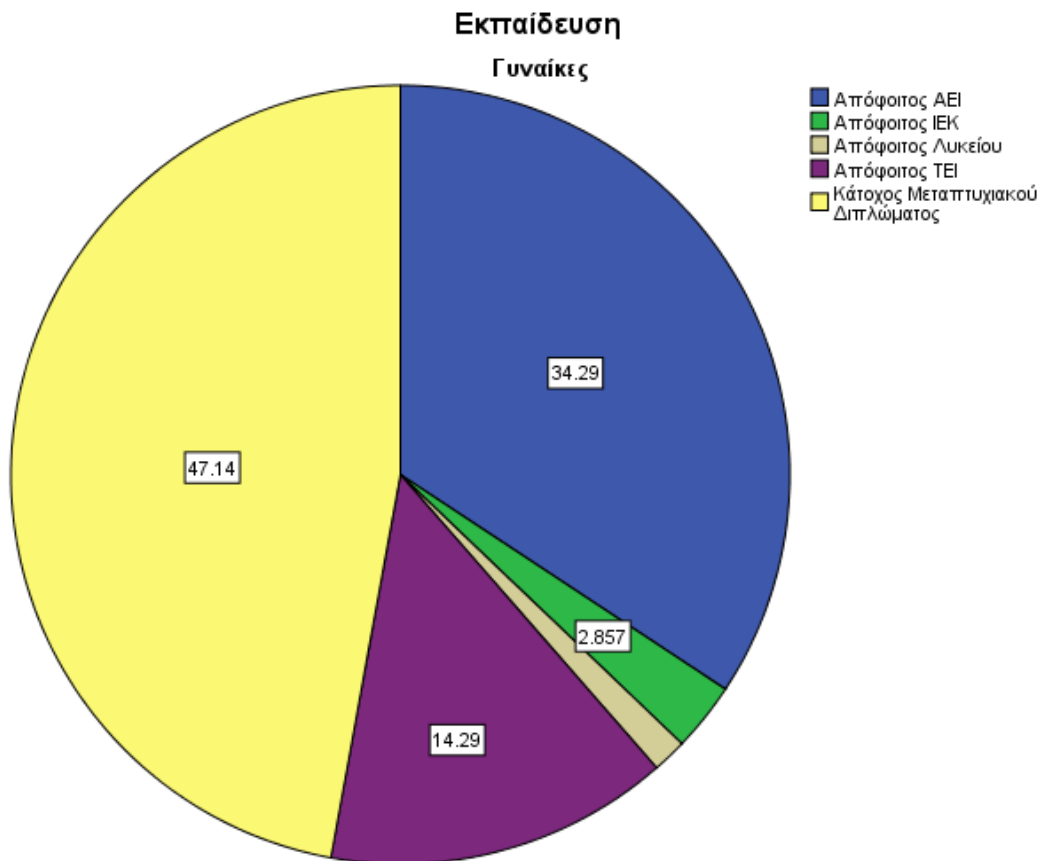
a. Φύλο = Άνδρας



Εκπαίδευση ^a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος ΑΕΙ	24	34.3	34.3	34.3
	Απόφοιτος ΙΕΚ	2	2.9	2.9	37.1
	Απόφοιτος Λυκείου	1	1.4	1.4	38.6
	Απόφοιτος ΤΕΙ	10	14.3	14.3	52.9
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος	33	47.1	47.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

a. Φύλο = Γυναίκα



Αναφορικά με τις μηνιαίες απολαβές από την παρούσα εργασία, στο σύνολο του δείγματος το 4.2% έχει μισθό κάτω των 500 ευρώ, το 47.9% έχει μισθό μεταξύ 500-1000 ευρώ, το 34.5% έχει μισθό μεταξύ 1000-1500 ευρώ, το 7.6% έχει μισθό μεταξύ 1500-2000 ευρώ και το 5.9% έχει μισθό μεγαλύτερο των 2000 ευρώ.

Ατομικές μηνιαίες απολαβές από την παρούσα θέση εργασίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <500€	5	4.2	4.2	4.2
>2000€	7	5.9	5.9	10.1
1001-1500€	41	34.5	34.5	44.5
1501-2000€	9	7.6	7.6	52.1
500-1000€	57	47.9	47.9	100.0
Total	119	100.0	100.0	

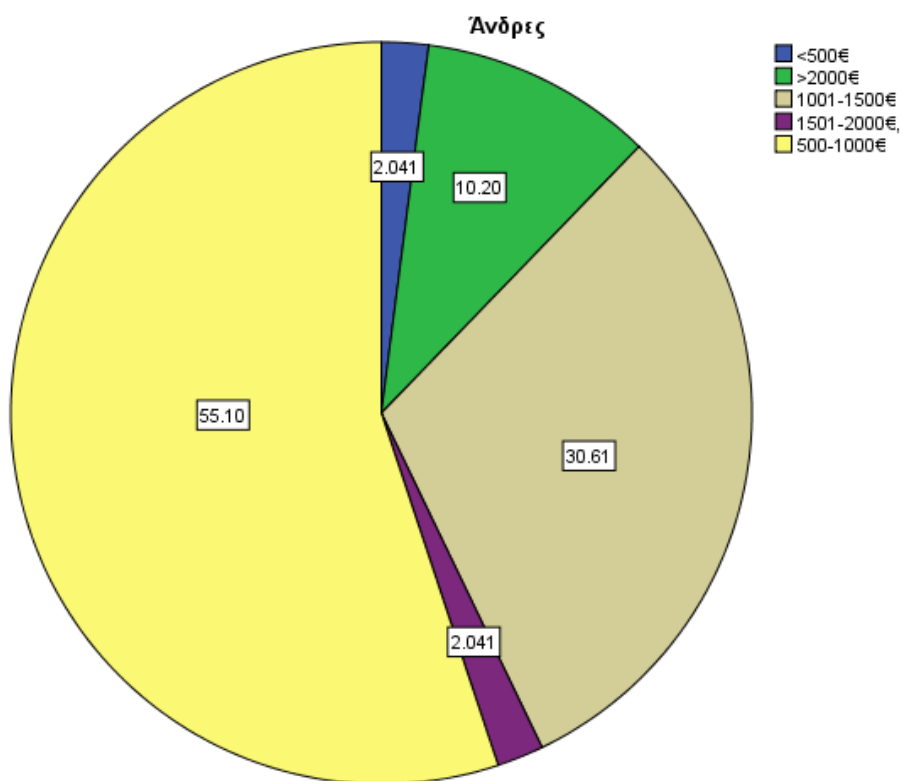
Τα δεδομένα έχουν ως εξής για άντρες και γυναίκες ξεχωριστά:

Ατομικές μηνιαίες απολαβές από την παρούσα θέση εργασίας ^a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <500€	1	2.0	2.0	2.0
>2000€	5	10.2	10.2	12.2
1001-1500€	15	30.6	30.6	42.9
1501-2000€	1	2.0	2.0	44.9
500-1000€	27	55.1	55.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Φύλο = Άνδρας

Ατομικές μηνιαίες απολαβές από την παρούσα θέση εργασίας

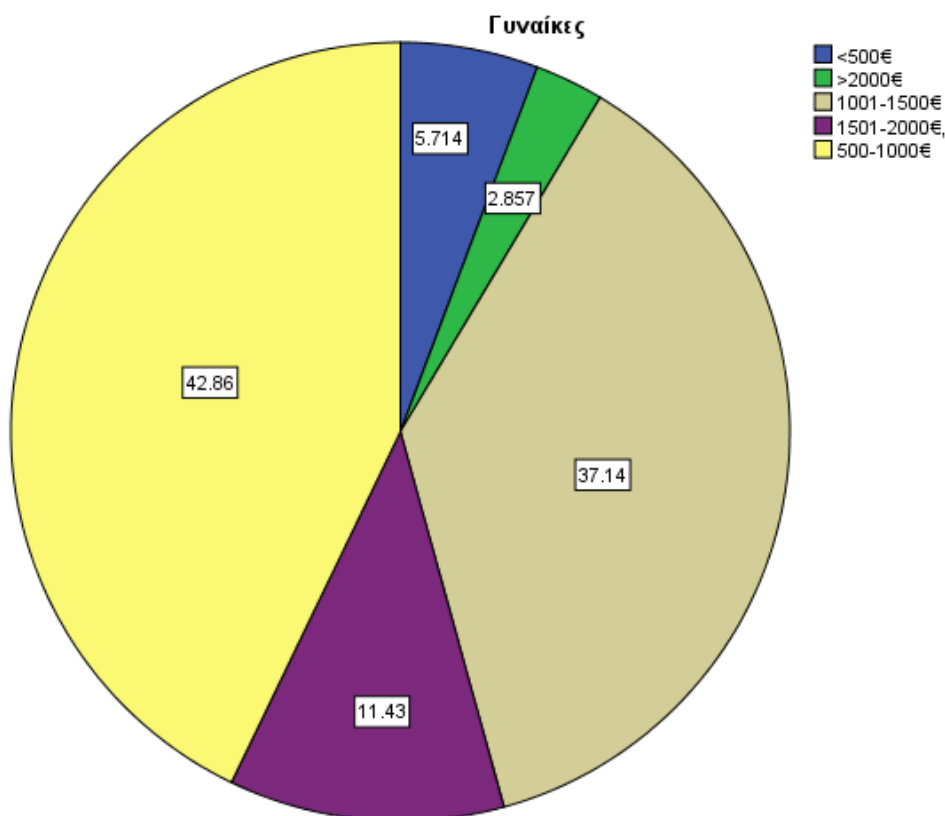


Ατομικές μηνιαίες απολαβές από την παρούσα θέση εργασίας ^a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <500€	4	5.7	5.7	5.7
>2000€	2	2.9	2.9	8.6
1001-1500€	26	37.1	37.1	45.7
1501-2000€	8	11.4	11.4	57.1
500-1000€	30	42.9	42.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

a. Φύλο = Γυναίκα

Ατομικές μηνιαίες απολαβές από την παρούσα θέση εργασίας



Στα πλαίσια της έρευνας, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν τη θέση που κατέχουν στην ιεραρχία του οργανισμού στον οποίο απασχολούνται. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης διαμορφώθηκαν ως εξής: το 61.3% είναι κατώτερα στελέχη, το 23.5% είναι μεσαία στελέχη, το 3.4% είναι ανώτερα στελέχη, το 6.7%

ήταν ιδιοκτήτης/τρια της δικής του /της επιχείρησης και ένα ποσοστό της τάξεως του 5% δεν ανήκε σε καμία από τις παραπάνω κατηγορίες (π.χ. καθηγητής).

Στους άνδρες τα αντίστοιχα ποσοστά έχουν ως εξής: 67.3% κατώτερο στέλεχος, 18.4% μεσαίο στέλεχος, 2% ανώτερο στέλεχος, 10.2% ιδιοκτήτης επιχείρησης και 2% άλλο. Στις γυναίκες τα αντίστοιχα ποσοστά παρουσιάζονται ως εξής: 57.1% κατώτερο στέλεχος, 27.1% μεσαίο στέλεχος, 4.3% ανώτερο στέλεχος, 4.3% ιδιοκτήτης επιχείρησης και 7.2% άλλο.

Τέλος, ζητήθηκε από τους ερωτώμενους να δηλώσουν το συνολικό αριθμό των προαγωγών που έχουν επιτύχει μέχρι σήμερα, τόσο σε επίπεδο απολαβών όσο και σε επίπεδο ανάληψης περισσότερων ευθυνών και αρμοδιοτήτων. Τα αποτελέσματα στο σύνολο του δείγματος φαίνονται στον παρακάτω πίνακα.

Συνολικός αριθμός προαγωγών μέχρι σήμερα

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	29	24.4	24.4	24.4
1	38	31.9	31.9	56.3
2	26	21.8	21.8	78.2
3	18	15.1	15.1	93.3
4	4	3.4	3.4	96.6
5	4	3.4	3.4	100.0
Total	119	100.0	100.0	

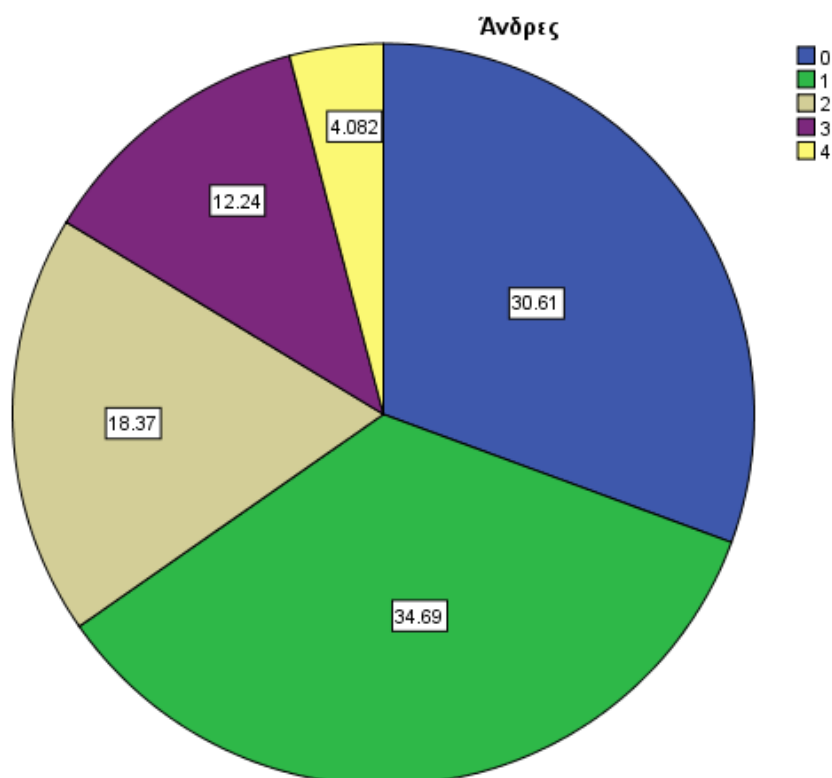
Ξεχωριστά για τα δύο φύλα τα αποτελέσματα έχουν ως εξής:

Συνολικός αριθμός προαγωγών μέχρι σήμερα ^a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	15	30.6	30.6	30.6
1	17	34.7	34.7	65.3
2	9	18.4	18.4	83.7
3	6	12.2	12.2	95.9
4	2	4.1	4.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

a. Φύλο = Άνδρας

Συνολικός αριθμός προαγωγών μέχρι σήμερα

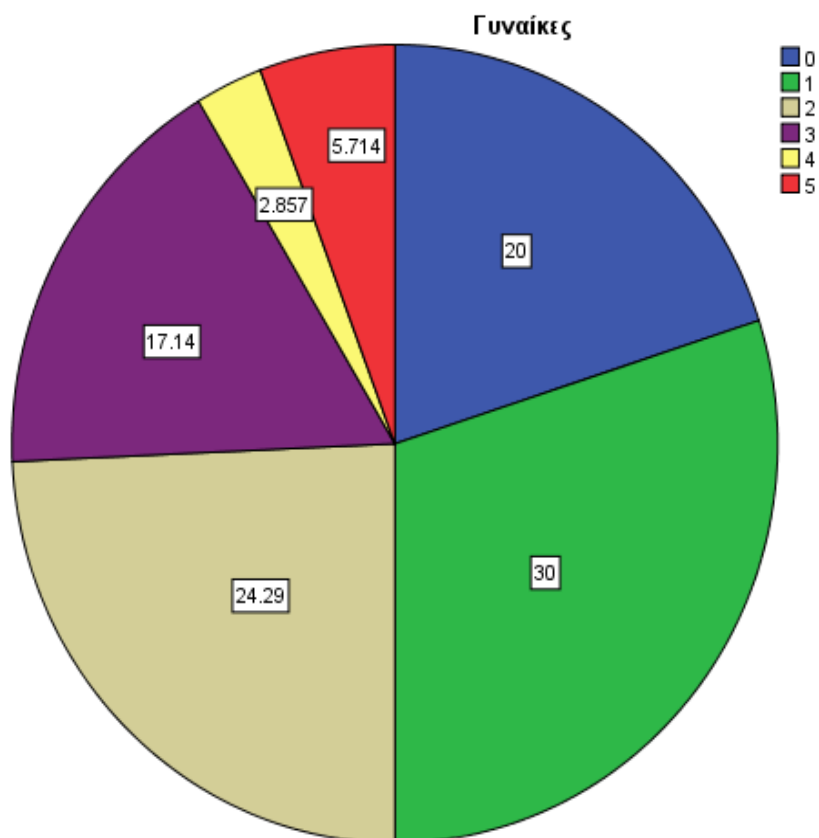


Συνολικός αριθμός προαγωγών μέχρι σήμερα ^a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	14	20.0	20.0	20.0
1	21	30.0	30.0	50.0
2	17	24.3	24.3	74.3
3	12	17.1	17.1	91.4
4	2	2.9	2.9	94.3
5	4	5.7	5.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

a. Φύλο = Γυναίκα

Συνολικός αριθμός προαγωγών μέχρι σήμερα



3.3 Διαδικασία συλλογής δείγματος

Για τους σκοπούς της έρευνας, σχεδιάστηκε ερωτηματολόγιο, το οποίο βασίστηκε στην υπάρχουσα επιστημονική βιβλιογραφία πάνω στις στρατηγικές καριέρας (Gould & Penley, 1984), την ικανοποίηση από την καριέρα (Martin et al., 2002; Greenhaus et al., 1990) και την Καριέρα Χωρίς Σύνορα (Briscoe et al., 2006). Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε 4 ενότητες.

3.4 Μετρήσεις

Προκειμένου να γίνουν οι συσχετίσεις μεταξύ των παραπάνω μεταβλητών, χρησιμοποιήθηκαν κλίμακες αποτελούμενες από ένα διαφορετικό αριθμό στοιχείων/αντικειμένων η κάθε μια.

Το πρώτο βήμα που έλαβε χώρα, πριν ξεκινήσει η διαδικασία της ανάλυσης και εξαγωγής συμπερασμάτων, ήταν η μετατροπή της εκάστοτε κλίμακας σε μια ενιαία μεταβλητή, προκειμένου να διευκολυνθεί ο ορθότερος και αρτιότερος χειρισμός του δείγματος. Οι απαντήσεις των ερωτήσεων των κλιμάκων ήταν εξαβάθμιες κλίμακες όσον αφορά τις Στρατηγικές Καριέρας (1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Ουδέτερη Αποψη, 4=Αρκετά, 5= Πολύ, 6=Απόλυτα) και πενταβάθμιες κλίμακες όσον αφορά την Ικανοποίηση από την Καριέρα και την Εργασιακή Εξέλιξη και την Καριέρα Χωρίς Σύνορα. Για την εκτίμηση της αξιοπιστίας των κλιμάκων που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα υπολογίστηκε ο συντελεστής εσωτερικής συνοχής (Cronbach alpha) για κάθε μια από αυτές ξεχωριστά.

3.4.1 Ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία και την συνολική καριέρα (Υποκειμενική Επιτυχία)

Στη δεύτερη ενότητα οι ερωτώμενοι καλούνται μέσα από μια πενταβάθμια κλίμακα (1=καθόλου ή σε πολύ μικρό βαθμό, 2=λίγο, 3=σε κάποιο βαθμό, 4=σε μεγάλο βαθμό, 5=σε πολύ μεγάλο βαθμό ή απόλυτα) να αξιολογήσουν το επίπεδο ικανοποίησης τους από την μέχρι τώρα πορεία τους στον εργασιακό χώρο ως προς διάφορους παράγοντες όπως το εισόδημα, οι προαγωγές, η ανάπτυξη νέων ικανοτήτων κ.ά, αλλά και να αξιολογήσουν κατά πόσο η οικονομική κρίση στην Ελλάδα τους έχει επηρεάσει. Για την εκτίμηση της αξιοπιστίας των κλιμάκων που χρησιμοποιήθηκαν, υπολογίστηκε ο συντελεστής εσωτερικής συνοχής, Cronbach's Alpha, για κάθε μία από αυτές ξεχωριστά.

Γενική Ικανοποίηση από την Τρέχουσα Εργασία (Martins, Eddleston & Veiga, 2002): Η κλίμακα αυτή έχει τρεις προτάσεις (π.χ., «Αισθάνομαι ότι ο ρυθμός της εργασιακής μου εξέλιξης μέχρι σήμερα ήταν ικανοποιητικός», «Γενικά είμαι ικανοποιημένος/η με την καριέρα μου μέχρι τώρα» (Cronbach's Alpha: 0,801).

Συνολική Ικανοποίηση από την Καριέρα (Greenhaus et al., 1990): Η κλίμακα αυτή έχει πέντε προτάσεις. (π.χ., «Είμαι ικανοποιημένος/η με ό,τι έχω πετύχει στην καριέρα μου», «Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει προς την επίτευξη των στόχων μου ως προς τις προαγωγές», «Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει προς την επίτευξη των στόχων μου ως προς το εισόδημα μου» (Cronbach's Alpha: 0,832).

Επίδραση Οικονομικής Κρίσης: Η κλίμακα αυτή έχει τέσσερις προτάσεις (π.χ., «Γενικά, η οικονομική κρίση με έχει επηρεάσει σε πολύ μεγάλο βαθμό», «Είναι πιθανό να μείνω άνεργος μέσα στα επόμενα 5 χρόνια», «Η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει τα σχέδιά μου για καριέρα» (Cronbach's Alpha: 0,621). Λόγω της μικρής τιμής του Δείκτη Εσωτερικής Συνοχής (Cronbach Alpha) που παρατηρήθηκε σε αυτήν την κλίμακα, στη διαδικασία ελέγχου των συσχετίσεων δημιουργήθηκε μια μεταβλητή που περιελάμβανε μόνο τις δύο πρώτες προτάσεις της συγκεκριμένης κλίμακας («Γενικά, η οικονομική κρίση με έχει επηρεάσει σε πολύ μεγάλο βαθμό», «Η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει τα σχέδιά μου για καριέρα») (Cronbach's Alpha: 0,690). Δεδομένου ότι ο δείκτης εσωτερικής συνοχής βρίσκεται οριακά κάτω από τα αποδεκτά επίπεδα του 0.7, η συγκεκριμένη κλίμακα θα χρησιμοποιηθεί αλλά θα πρέπει να τονιστεί ότι η αξιοπιστία της είναι χαμηλή και ως εκ τούτου θα πρέπει να είμαστε προσεχτικοί με τα αποτελέσματα από τη μεταβλητή αυτή.

3.4.2 Στρατηγικές Καριέρας

Στην πρώτη ενότητα ζητείται από τους ερωτώμενους να δείξουν μέσα από μία εξαβάθμια κλίμακα (1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Ουδέτερη Αποψη, 4=Αρκετά, 5= Πολύ, 6=Απόλυτα) κατά πόσο υιοθετούν ή θα υιοθετούσαν κάποιες συγκεκριμένες στρατηγικές που ενδεχομένως να συμβάλλουν στην εξέλιξη της καριέρας τους. Οι στρατηγικές καριέρας που εξετάζονται είναι επτά (Gould & Penley, 1984). Για την εκτίμηση της αξιοπιστίας των κλιμάκων που χρησιμοποιήθηκαν, υπολογίστηκε ο συντελεστής εσωτερικής συνοχής, Cronbach's Alpha, για κάθε μία από αυτές ξεχωριστά.

Δημιουργία ευκαιριών καριέρας: Η κλίμακα αυτή έχει έξι προτάσεις (π.χ., «Είμαι ανοιχτός σε νέες ευκαιρίες καριέρας», «Αναλαμβάνω ηγετικό ρόλο σε περιοχές που φαίνεται να απουσιάζει αυτός ο ρόλος», «Προετοιμάζω τον εαυτό μου για νέες ευκαιρίες καριέρας που ενδέχεται να παρουσιαστούν») (Cronbach's Alpha: 0,740).

Επέκταση του ωραρίου εργασίας: Η κλίμακα αυτή έχει τρεις προτάσεις (π.χ., «Συνεχίζω να εργάζομαι πέραν του προγραμματισμένου ωραρίου μου», «Ξοδεύω αρκετό χρόνο στο να σκέφτομαι ζητήματα που αφορούν τη δουλειά, και εκτός των ωρών εργασίας μου») (Cronbach's Alpha: 0,730).

Αυτοπαρουσίαση/Αυτοπροβολή: Η κλίμακα αυτή έχει πέντε προτάσεις (π.χ., «Ενημερώνω τον προϊστάμενό μου για τα projects τα οποία επιθυμώ να αναλάβω», «Ενημερώνω τους ανωτέρους μου για τις φιλοδοξίες και τους στόχους μου σε σχέση με την καριέρα μου», «Παρουσιάζω τον εαυτό μου ως το άτομο που φέρνει «εις πέρας» ό,τι του ανατεθεί») (Cronbach's Alpha: 0,711).

Αναζήτηση καθοδήγησης(Mentoring): Η κλίμακα αυτή έχει δύο προτάσεις («Ζητάω καθοδήγηση και υποστήριξη από τους ανωτέρους μου σε ζητήματα καριέρας», «Ζητάω καθοδήγηση και υποστήριξη από ένα περισσότερο έμπειρο άτομο εκτός του οργανισμού για ζητήματα που αφορούν την καριέρα μου») (Cronbach's Alpha: 0,606). Λόγω της μικρής τιμής του Δείκτη Εσωτερικής Συνοχής (Cronbach Alpha) που παρατηρήθηκε σε αυτήν την κλίμακα, η συγκεκριμένη μεταβλητή δεν χρησιμοποιήθηκε στη διαδικασία ελέγχου των συσχετίσεων.

Δικτύωση (Networking): Η κλίμακα αυτή έχει δύο προτάσεις («Έχω δημιουργήσει ένα δίκτυο επαφών προκειμένου να παίρνω πληροφορίες για ζητήματα που αφορούν τον οργανισμό», «Έχω δημιουργήσει ένα δίκτυο φιλικών επαφών μέσα στον οργανισμό, που μπορεί να με βοηθήσει στην εξέλιξη της καριέρας μου») (Cronbach's Alpha: 0,831).

Συμμόρφωση με την άποψη του προϊσταμένου: Η κλίμακα αυτή έχει τρεις προτάσεις (π.χ., «Συμφωνώ με τις σημαντικότερες ιδέες του προϊσταμένου μου και διαφωνώ με τις λιγότερο σημαντικές προκειμένου να φανεί ότι διαφοροποιούμαι και είμαι ανεξάρτητος/η», «Δείχνω πως συμφωνώ με τις ιδέες του ανωτέρου μου ακόμα και αν κατά βάθος διαφωνώ») (Cronbach's Alpha: 0,751).

Άλλες στρατηγικές: Η κλίμακα αυτή έχει τέσσερεις προτάσεις (π.χ., «Δείχνω ενδιαφέρον για την προσωπική ζωή του/της προϊσταμένου/ης μου», «Αναπτύσσω τα ίδια/παρόμοια ενδιαφέροντα με αυτά του/της προϊσταμένου/ης μου» (Cronbach's Alpha: 0,726).

3.4.3 Χωρίς Σύνορα Καριέρα

Στην τρίτη ενότητα, μετράται η στάση που έχουν οι ερωτώμενοι απέναντι στην Χωρίς Σύνορα Καριέρα, μέσα από τη μια πενταβάθμια κλίμακα απαντήσεων (1=καθόλου ή σε πολύ μικρό βαθμό, 2=λίγο, 3=σε κάποιο βαθμό, 4=σε μεγάλο βαθμό, 5=σε πολύ μεγάλο βαθμό ή απόλυτα). Για την εκτίμηση της αξιοπιστίας των κλιμάκων που χρησιμοποιήθηκαν, υπολογίστηκε ο συντελεστής εσωτερικής συνόχης, Cronbach's Alpha, για κάθε μία από αυτές ξεχωριστά.

Στάση απέναντι στη Χωρίς Σύνορα Καριέρα (Briscoe et al., 2006): Η κλίμακα αυτή έχει οχτώ προτάσεις. (π.χ., «Αναζητώ αρμοδιότητες οι οποίες θα μου επιτρέψουν να μάθω κάτι καινούριο», «Απολαμβάνω την εργασία η οποία μου επιτρέπει να συναναστρεφωμαι με ανθρώπους από πολλούς διαφορετικούς οργανισμούς», «Κινητοποιούμαι όταν μου προσφέρονται νέες εμπειρίες και καταστάσεις» (Cronbach's Alpha: 0,872)

Επιθυμία για Επαγγελματική Σταθερότητα (Briscoe et al., 2006) : Η κλίμακα αυτή έχει πέντε προτάσεις. (π.χ. , «Μου αρέσει η προβλεψιμότητα που προκύπτει από την εργασία στον ίδιο οργανισμό», «Προτιμώ να μείνω σε έναν οργανισμό με τον οποίο νιώθω οικειότητα, παρά να αναζητήσω δουλειά κάπου αλλού», «Για εμένα ιδανική καριέρα είναι αυτή που περιλαμβάνει εργασία αποκλειστικά σε έναν οργανισμό» (Cronbach's Alpha: 0,797)

Συγκεντρωτικός Πίνακας-Cronbach's Alpha (Πίνακας 2)

Μεταβλητή	Cronbach Alpha
<i>Δημιουργία ευκαιριών καριέρας</i>	0.740
<i>Επέκταση του ωραρίου εργασίας</i>	0.730
<i>Αυτοπαρουσίαση/Αυτοπροβολή</i>	0.711
<i>Δικτύωση</i>	0.831
<i>Συμμόρφωση με την άποψη του προϊσταμένου</i>	0.751
<i>Κολακεία προϊσταμένου/Διαμόρφωση διαπροσωπικών σχέσεων</i>	0.726
<i>Γενική Ικανοποίηση από την Τρέχουσα Εργασία</i>	0.801
<i>Συνολική Ικανοποίηση από την Καριέρα</i>	0.832
<i>Στάση απέναντι στη Χωρίς Σύνορα Καριέρα</i>	0.872
<i>Επιθυμία για Επαγγελματική Σταθερότητα</i>	0.797
<i>Επίδραση Οικονομικής Κρίσης</i>	0.690

3.4.4 Δημογραφικά Δεδομένα

Στην τέταρτη ενότητα ζητούνται κάποια δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων όπως το φύλο, το έτος γέννησης, η οικογενειακή κατάσταση, ο αριθμός των τέκνων, το επίπεδο εκπαίδευσης αλλά και στοιχεία σχετικά με την εργασία τους όπως οι μηνιαίες απολαβές, το σύνολο των εβδομαδιαίων ωρών απασχόλησης, η βαθμίδα που κατέχει το άτομο εντός του οργανισμού στον οποίο απασχολείται, τα έτη απασχόλησης και ο συνολικός αριθμός προαγωγών μέχρι σήμερα.

Εν συνεχεία παρουσιάζονται τα ευρήματα της έρευνας και οι σημαντικές συσχετίσεις που βρέθηκαν μεταξύ των μεταβλητών της μελέτης.

Κεφάλαιο 4: Ευρήματα

4.1 Στατιστική ανάλυση

4.1.1 Φύλο και ικανοποίηση από την καριέρα (Υποκειμενική Επιτυχία)

Για να ελεγχθεί αν και κατά πόσο τα δύο φύλα διαφέρουν ως προς την ικανοποίηση που απομίζουν από την Καριέρα τους πραγματοποιήθηκε έλεγχος Υποθέσεων για τη διαφορά των μέσων μεταξύ των δύο φύλων (Independent Samples t-Test). Τα αποτελέσματα δείχνουν πως τα δύο φύλα δεν διαφέρουν ως προς την Ικανοποίηση που αντιλαμβάνονται τόσο από την Τρέχουσα Εργασία τους όσο και από την Συνολική τους καριέρα μέχρι σήμερα. Επομένως οι υποθέσεις $H1$ και $H2$ δεν επιβεβαιώνονται.

4.1.2 Φύλο και εργασιακή εξέλιξη (Αντικειμενική Επιτυχία), (αριθμός προαγωγών και θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης).

Για να ελεγχθεί αν και κατά πόσο τα δύο φύλα διαφέρουν ως προς τον συνολικό αριθμό προαγωγών που έχουν επιτύχει, πραγματοποιήθηκε έλεγχος Υποθέσεων για τη διαφορά των μέσων μεταξύ των δύο φύλων (Independent Samples t-Test). Τα αποτελέσματα δείχνουν πως τα δύο φύλα διαφέρουν ως προς τον συνολικό αριθμό προαγωγών τόσο σε επίπεδο ανάληψης περισσότερων αρμοδιοτήτων όσο και σε επίπεδο απολαβών ($F=6.972$, $p<.05$). Φαίνεται, πως ο μέσος αριθμός προαγωγών για τους άνδρες είναι κατά 0.6 προαγωγές μικρότερος από αυτόν των γυναικών. Επομένως η τρίτη Υπόθεση απορρίπτεται καθώς δεδομένου ότι η κωδικοποίηση ως προς το φύλο είναι Άντρας=1 και Γυναίκα=2, βρέθηκε πως οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες παρουσιάζουν μεγαλύτερη εργασιακή εξέλιξη σε επίπεδο προαγωγών.

Για να ελεγχθεί κατά πόσο υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στο φύλο και τη θέση που κατέχουν τα άτομα στην ιεραρχία του οργανισμού στον οποίο απασχολούνται πραγματοποιήθηκε έλεγχος X^2 του Pearson. Τα δύο φύλα δεν φαίνεται να διαφέρουν ως προς τη θέση που κατέχουν στην ιεραρχία του οργανισμού στον οποίο απασχολούνται. Επομένως, η τέταρτη υπόθεση, $H4$ δεν επιβεβαιώνεται.

4.1.3 Φύλο και στρατηγικές καριέρας

Από τον πίνακα συσχετίσεων, δεν φαίνεται να υπάρχει καμία στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των έξι στρατηγικών καριέρας και του φύλου. Επομένως οι υποθέσεις *H5*, *H7*, *H8* δεν επιβεβαιώνονται.

Η υπόθεση *H6* δεν ελέγχθηκε καθώς η κλίμακα που περιλαμβάνει τη στρατηγική αναζήτησης καθοδήγησης δεν συμμετείχε στην ανάλυση λόγω χαμηλού δείκτη εσωτερικής συνοχής των στοιχείων που την απαρτίζουν (Cronbach Alpha).

4.1.4 Φύλο, Καριέρα Χωρίς Σύνορα και Εργασιακή Κινητικότητα

Αναφορικά με το πρώτο Ερευνητικό Ερώτημα, *E1* δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στη μεταβλητή φύλο και στη Στάση υπέρ της Χωρίς Σύνορα Καριέρας.

Επιπρόσθετα, όσον αφορά το δεύτερο Ερευνητικό Ερώτημα, *E2*, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στη μεταβλητή φύλο και τη Φυσική Εργασιακή Κινητικότητα.

4.1.5 Συσχετίσεις λοιπών μεταβλητών

Από τον πίνακα συσχετίσεων, παρατηρούνται ορισμένες στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών δείγματος της μελέτης.

Η στρατηγική Δημιουργίας Ευκαιριών Καριέρας, παρουσιάζει θετική συσχέτιση με τη στρατηγική Επέκτασης του Ωραρίου Εργασίας ($r = .334, p < .05$), τη στρατηγική της Αυτοπροβολής ($r = .479, p < .05$) και τη στρατηγική Δικτύωσης ($r = .399, p < .05$). Επιπλέον, υπάρχει θετική συσχέτιση της συγκεκριμένης στρατηγικής με την Γενική Ικανοποίηση από την Τρέχουσα Εργασία ($r = .261, p < .05$) και τη Συνολική Ικανοποίηση από την Καριέρα ($r = .211, p < .05$). Τέλος, φαίνεται να υπάρχει θετική συσχέτιση της στρατηγικής Δημιουργίας Ευκαιριών Καριέρας με την Θετική Στάση Απέναντι στην Καριέρα Χωρίς Σύνορα ($r = .503, p < .05$).

Συνεχίζοντας, η στρατηγική Επέκτασης του Ωραρίου Εργασίας, παρουσιάζει θετική συσχέτιση με τη στρατηγική Αυτοπροβολής ($r = .206, p < .05$) και τη στατηγική Δικτύωσης ($r = .211, p < .05$). Επιπρόσθετα εντοπίζεται θετική συσχέτιση της στρατηγικής Επέκτασης του Ωραρίου Εργασίας και της Θετικής Στάσης Απέναντι στην Καριέρα Χωρίς Σύνορα ($r = .336, p < .05$) αλλά και με τη μεταβλητή που αφορά στον Αριθμό των Προαγωγών ($r = .205, p < .05$).

Στη συνέχεια, η στρατηγική της Αυτοπροβολής, φαίνεται να παρουσιάζει θετική συσχέτιση με τη στρατηγική Δικτύωσης ($r = .474, p < .05$), με τη στρατηγική Συμμόρφωσης με την Άποψη του Προϊσταμένου ($r = .295, p < .05$) και με τη μεταβλητή που αναφέρεται ως Άλλες Στρατηγικές και περιλαμβάνει την κολακεία στο πρόσωπο του προϊσταμένου και τη διαμόρφωση διαπροσωπικών σχέσεων με αυτόν ($r = .383, p < .05$). Επιπλέον, υπάρχει θετική συσχέτιση της συγκεκριμένης στρατηγικής με την Γενική Ικανοποίηση από την Τρέχουσα Εργασία ($r = .335, p <$

.05) και τη Συνολική Ικανοποίηση από την Καριέρα ($r = .340, p < .05$). Τέλος φαίνεται να υπάρχει θετική συσχέτιση της στρατηγικής Αυτοπροβολής με την Θετική Στάση Απέναντι στην Καριέρα Χωρίς Σύνορα ($r = .389, p < .05$).

Συνεχίζοντας, η στρατηγική Δικτύωσης, παρουσιάζει θετική συσχέτιση με τη στρατηγική Συμμόρφωσης με την Άποψη του Προϊσταμένου ($r = .380, p < .05$) και με τη μεταβλητή που αναφέρεται ως Άλλες Στρατηγικές και περιλαμβάνει την κολακεία στο πρόσωπο του προϊσταμένου και τη διαμόρφωση διαπροσωπικών σχέσεων με αυτόν ($r = .347, p < .05$). Επιπλέον, υπάρχει θετική συσχέτιση της συγκεκριμένης στρατηγικής με την Γενική Ικανοποίηση από την Τρέχουσα Εργασία ($r = .210, p < .05$) και τη Συνολική Ικανοποίηση από την Καριέρα ($r = .240, p < .05$). Επίσης, φαίνεται να υπάρχει θετική συσχέτιση της στρατηγικής Δικτύωσης με την Θετική Στάση Απέναντι στην Καριέρα Χωρίς Σύνορα ($r = .350, p < .05$).

Από τον πίνακα συσχετίσεων, φαίνεται πως η στρατηγική Συμμόρφωσης με την Άποψη του Προϊσταμένου συσχετίζεται θετικά με τη μεταβλητή που αναφέρεται ως Άλλες Στρατηγικές και περιλαμβάνει την κολακεία στο πρόσωπο του προϊσταμένου και τη διαμόρφωση διαπροσωπικών σχέσεων με αυτόν ($r = .454, p < .05$). Επίσης, φαίνεται να υπάρχει θετική συσχέτιση της στρατηγικής Συμμόρφωσης με την Άποψη του Προϊσταμένου με την Θετική Στάση Απέναντι στην Καριέρα Χωρίς Σύνορα ($r = .215, p < .05$) καθώς και με την Επιθυμία για Επαγγελματική Σταθερότητα ($r = .191, p < .05$). Τέλος, η στρατηγική Συμμόρφωσης με την Άποψη του Προϊσταμένου συσχετίζεται θετικά με τη μεταβλητή που μετρά το βαθμό που η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει τα σχέδια των συμμετεχόντων για καριέρα ($r = .206, p < .05$).

Η μεταβλητή που περιγράφεται ως Άλλες Στρατηγικές και περιλαμβάνει την κολακεία στο πρόσωπο του προϊσταμένου και τη διαμόρφωση διαπροσωπικών σχέσεων με αυτόν φάνηκε να παρουσιάζει θετική συσχέτιση με τη Συνολική Ικανοποίηση από την Καριέρα ($r = .183, p < .05$). Τέλος, η συγκεκριμένη μεταβλητή των Άλλων Στρατηγικών, παρουσιάζει θετική συσχέτιση με τη Θετική Στάση Απέναντι στην Καριέρα Χωρίς Σύνορα ($r = .212, p < .05$).

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η μεταβλητή της Γενικής Ικανοποίησης από την Τρέχουσα Εργασία φάνηκε να συσχετίζεται θετικά με τη στρατηγική Δημιουργίας Ευκαιριών Καριέρας ($r = .261, p < .05$), με τη στρατηγική της Αυτοπροβολής ($r = .335, p < .05$) και με τη στρατηγική της Δικτύωσης ($r = .210, p < .05$). Βρέθηκε

επίσης, Θετική συσχέτιση της Γενικής Ικανοποίησης από την Τρέχουσα Εργασία με την Συνολική Ικανοποίηση από την Καριέρα ($r = .758, p < .05$). Θετική συσχέτιση βρέθηκε μεταξύ της Γενικής Ικανοποίησης από την Τρέχουσα Εργασία και του Αριθμού των Προαγωγών ($r = .344, p < .05$.)

Η Συνολική Ικανοποίηση από την Καριέρα παρουσιάζει θετική συσχέτιση με τις στρατηγικές Δημιουργίας Ευκαιριών Καριέρας ($r = .211, p < .05$), με τη στρατηγική της Αυτοπροβολής ($r = .340, p < .05$), με τη στρατηγική της Δικτύωσης ($r = .240, p < .05$) αλλά και με τη μεταβλητή Άλλες Στρατηγικές που περιλαμβάνει την κολακεία στο πρόσωπο του προϊσταμένου και τη διαμόρφωση διαπροσωπικών σχέσεων με αυτόν ($r = .183, p < .05$). Βρέθηκε επίσης θετική συσχέτιση μεταξύ της Συνολικής Ικανοποίησης από την Καριέρα και των προαγωγών ($r = .346, p < .05$) αλλά και της θέσης που κατέχουν οι ερωτώμενοι εντός της ιεραρχίας του οργανισμού στον οποίο απασχολούνται ($r = .193, p < .05$).

Η μεταβλητή που μετρά το βαθμό που η Οικονομική Κρίση έχει επηρεάσει τα σχέδια των ερωτώμενων για καριέρα, φάνηκε να συσχετίζεται θετικά με τη στρατηγική Συμμόρφωσης με την άποψη του προϊσταμένου ($r = .206, p < .05$) Η ίδια μεταβλητή παρουσιάζει θετική συσχέτιση με τη μεταβλητή που μετρά τη Θετική Στάση Απέναντι στην Καριέρα Χωρίς Σύνορα ($r = .212, p < .05$).

Συσχετίσεις μεταξύ στρατηγικών καριέρας (Πίνακας 3)

Στρατηγικές	Ευκαιρίες	Ωράριο	Αυτο/λή	Δικτύωση	Συμ/ση	Κολακεία
Ευκαιρίες ¹		** r=.334	** r=.479	** r=.399		
Ωράριο ²	** r=.334		** r=.206	** r=.211		
Αυτο/λή ³	** r=.479	** r=.206		** r=.474	** r=.295	** r=.383
Δικτύωση	** r=.399	** r=.211	** r=.474		** r=.380	** r=.347
Συμ/ση ⁴			** r=.295	** r=.380		** r=.454
Κολακεία ⁵			** r=.383	** r=.347	** r=.454	

*p< .05

1: Διαμόρφωση Ευκαιριών Καριέρας

2: Επέκταση Ωραρίου Εργασίας

3: Αυτοπροβολή

4: Συμμόρφωση με την Άποψη του Προϊσταμένου

5: Κολακεία Προϊσταμένου/ Διαμόρφωση Διαπροσωπικών Σχέσεων αυτόν

Συσχετίσεις μεταξύ Ικανοποίησης από την Καριέρα και Στρατηγικών Καριέρας (Πίνακας 4)

Στρατηγικές	Ευκαιρίες	Ωράριο	Αυτο/λή	Δικτύωση	Συμ/ση	Κολακεία, Διαμ/ση Σχέσεων
Ικανοποίηση Τρέχουσα ¹	** r=.261		** r=.335	** r=.210		
Συνολική Ικανοποίηση ²	** r=.211		** r=.340	** r=.240		** r=.183

*p< .05

1: Γενική Ικανοποίηση από την Τρέχουσα Εργασία

2: Συνολική Ικανοποίηση από την Καριέρα

Ακολουθώντας, γίνεται συζήτηση των αποτελεσμάτων, παρουσίαση των πλεονεκτημάτων και περιορισμών της παρούσας μελέτης, ενώ στο τέλος γίνονται κάποιες προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Κεφάλαιο 5: Συζήτηση Αποτελεσμάτων

Βάσει των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας, παρατηρείται πως δεν φαίνεται να υπάρχει διαφορά των δύο φύλων ως προς τις στρατηγικές καριέρας που υιοθετούν στην προσπάθεια ανέλιξης τους στην ιεραρχία του οργανισμού στον οποίο απασχολούνται. Συνεπώς οι υποθέσεις *H5*, *H7* και *H8* δεν επιβεβαιώνονται στο δείγμα αυτής τη μελέτης. Αυτό το αποτέλεσμα έρχεται σε αντίθεση με αρκετές έρευνες της βιβλιογραφίας που μελετήθηκαν, όπως από τους Gould και Werbel (1983) και Konrad et al. (2000) σχετικά με την Επέκταση του Ωραρίου Εργασίας, τον Ragins (1989), τους Bakker et al. (2002), Ogus et al. (1990) και Greenglass et al. (1996) σχετικά με τη στρατηγική Δικτύωσης και τέλος από τους Eagly και Crowley (1986), Bass και Avolio (1994), Bass, Avolio και Atwater (1996) και Gibson (1995) σχετικά με τις στρατηγικές Διαμόρφωσης περισσότερο προσωπικών σχέσεων με τον προϊστάμενο και της Κολακείας.

Σε μη συμφωνία με τις έρευνες της βιβλιογραφίας που εξετάσαμε σχετικά με την ικανοποίηση από την καριέρα και το φύλο (Argyle, 1989; Clark & Oswald, 1994; Sloane et al., 2000), φαίνεται πως οι υποθέσεις *H1* και *H2* δεν επιβεβαιώνονται. Διαπιστώνεται λοιπόν μέσα από την παρούσα έρευνα ότι τα δύο φύλα δεν φαίνεται να διαφέρουν ως προς την αναφερόμενη ικανοποίηση από την τρέχουσα εργασία και τη συνολική τους καριέρα μέχρι σήμερα.

Εξετάζοντας τη βιβλιογραφία που σχετίζεται με την εργασιακή εξέλιξη σε επίπεδο προαγωγών συγκριτικά σε άνδρες και γυναίκες (Adler & Izraeli, 1988; Catalyst, 2015; Eikhof, 2012), διαπιστώθηκε πως η μεταβλητή φύλο συσχετίζεται θετικά με τον αριθμό των προαγωγών. Τα ευρήματα της ανάλυσης δεν επιβεβαιώνουν την παραπάνω βιβλιογραφία και την τρίτη υπόθεση, *H3*, καθώς οι γυναίκες φάνηκε να δηλώνουν μεγαλύτερο αριθμό προαγωγών σε επίπεδο απολαβών αλλά και σε επίπεδο ανάληψης περισσότερων ευθυνών και αρμοδιοτήτων άρα μεγαλύτερη Αντικειμενική Επιτυχία συγκριτικά με τους άνδρες. Το συγκεκριμένο εύρημα είναι ιδιαίτερα σημαντικό δεδομένου ότι το σύνολο της βιβλιογραφίας συναινεί προς την άποψη ότι οι άντρες είναι αυτοί που υπερτερούν στον τομέα αυτό. Μια πιθανή εξήγηση είναι ότι μελετήθηκε αποκλειστικά η Γενιά Y, η πιο σύγχρονη γενιά του εργασιακού χώρου.

Οι γυναίκες της γενιάς αυτής είναι ιδιαίτερα μορφωμένες, καταρτισμένες, δυναμικές, με έντονη κινητοποίηση ώστε να κυνηγήσουν τα σχέδιά τους για καριέρα και εργασιακή ανέλιξη και χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις. Σε αντίθεση λοιπόν με τις γυναίκες των άλλων γενεών, έχουν τη δυνατότητα να «αναμετρηθούν» επι ίσοις όροις με τους άνδρες και όπως φαίνεται κερδίζουν σε αυτή την αναμέτρηση.

Αναφορικά με την τέταρτη υπόθεση, *H4*, η πληθώρα των ερευνών που μελετήθηκαν (Snaebjornsson & Edvardsson, 2013; Catalyst, 2015; Ryan & Haslam, 2005, 2009; (Okimoto & Brescoll, 2010) υπογραμμίζουν την μεγαλύτερη παρουσία των ανδρών συγκριτικά με τις γυναίκες σε υψηλότερες ιεραρχικά θέσεις εντός των οργανισμών στους οποίους απασχολούνται. Παρ'όλα αυτά, αναλύοντας τα δεδομένα της παρούσας μελέτης, παρατηρείται πως δεν φαίνεται να υπάρχει κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς φύλο και τη μεταβλητή που δείχνει τη θέση που κατέχουν τα άτομα εντός του οργανισμού στον οποίο εργάζονται. Επομένως η τέταρτη υπόθεση, *H4*, δεν επιβεβαιώνεται.

Αναφορικά με τα δύο ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν, *E1* και *E2*, σχετικά με το αν οι άντρες ταυτίζονται περισσότερο με νοοτροπία της Χωρίς Σύννορα Καριέρας σε σχέση με τις γυναίκες και αν έχουν μεγαλύτερη επιθυμία για εργασιακή κινητικότητα φάνηκε εκ των αποτελεσμάτων πως δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου και των παραπάνω μεταβλητών στα άτομα της Γενιάς Υ.

Το γεγονός ότι στη Γενιά Υ, το φύλο δεν φαίνεται να παρουσιάζει συσχέτιση σχεδόν με καμία από τις μεταβλητές που μελετήθηκαν (Στρατηγικές Καριέρας, Υποκειμενική Επιτυχία, Χωρίς Σύννορα Καριέρα) είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον και ίσως να εξηγείται από το γεγονός ότι πλέον οι γυναίκες βρίσκονται στον εργασιακό στίβο εδώ και πολλά χρόνια και η θέση τους πλέον εντός των οργανισμών έχει εξισωθεί με αυτή των αντρών. Επιπρόσθετα, πλέον δεν έχουν χαμηλότερες προσδοκίες αναφορικά με αυτά που αποζητούν από μια θέση εργασίας όπως είχαν οι γυναίκες των προηγούμενων γενεών πιθανότατα λόγω της ανεπαρκούς παρουσίας τους στην αγορά εργασίας τα προηγούμενα χρόνια. Καθώς η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων ως προς την παρουσία στην αγορά εργασίας εξαλείφεται, το ίδιο συμβαίνει τόσο στις προσδοκίες όσο και στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης.

Πέραν του ελέγχου των παραπάνω υποθέσεων και των ερευνητικών ερωτημάτων που τέθηκαν, πραγματοποιήθηκαν και κάποιες άλλες συσχετίσεις και βρέθηκαν να υπάρχουν κάποια στατιστικά σημαντικά ευρήματα.

Παραδείγματος χάριν, όπως φαίνεται και από τον Πίνακα 3, βρέθηκε να υπάρχουν πολλές θετικές συσχετίσεις μεταξύ των στρατηγικών καριέρας που χρησιμοποιούν τα άτομα στην προσπάθεια εξέλιξης της καριέρας τους. Με άλλα λόγια, η υιοθέτηση μιας συγκεκριμένης στρατηγικής καριέρας, σημαίνει και την παράλληλη υιοθέτηση και κάποιων άλλων στρατηγικών. Για παράδειγμα, η στρατηγική Επέκτασης του Ωραρίου Εργασίας συσχετίζεται θετικά με τις στρατηγικές Αυτοπροβολής, και Δικτύωσης αλλά δεν συσχετίζεται με τις στρατηγικές Συμμόρφωσης με την άποψη του προϊσταμένου και με τη στρατηγική Κολακείας/Διαμόρφωσης διαπροσωπικών σχέσεων με τον προϊστάμενο. Αναλυτικά οι συσχετίσεις μεταξύ των στρατηγικών καριέρας φαίνονται παραπάνω στον Πίνακα 3.

Επιπλέον, όπως φαίνεται και από τον Πίνακα 4, βρέθηκε να υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στη Γενική Ικανοποίηση από την Τρέχουσα Εργασία και σε κάποιες στρατηγικές καριέρας. Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα που υιοθετούν την Επέκταση την Διαμόρφωση Ευκαιριών Καριέρας, την Αυτοπροβολή και τη Δικτύωση ως στρατηγικές εργασιακής εξέλιξης, παράλληλα παρουσιάζουν μεγαλύτερη Γενική Ικανοποίηση από την Τρέχουσα Εργασία τους. Ομοίως, τα άτομα που υιοθετούν τις παραπάνω στρατηγικές συν την στρατηγική Κολακείας/Διαμόρφωσης διαπροσωπικών σχέσεων με τον προϊστάμενο, παρουσιάζουν μεγαλύτερη Συνολική Ικανοποίηση από την μέχρι τώρα καριέρα τους. Αναλυτικά οι παραπάνω συσχετίσεις φαίνονται στον Πίνακα 4.

Στη συνέχεια, φάνηκε πως ο αριθμός των προαγωγών παρουσιάζει θετική συσχέτιση με τη στρατηγική καριέρας που αφορά στην Επέκταση του Ωραρίου Εργασίας ενώ επίσης συσχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση τόσο από την τρέχουσα εργασία όσο και από τη συνολική καριέρα.

Τέλος, αναφορικά με την Οικονομική Κρίση, φάνηκε πως τα άτομα που νιώθουν πως η Οικονομική Κρίση έχει επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό τα σχέδιά τους για καριέρα, τείνουν να υιοθετούν σε μεγαλύτερο βαθμό τη στρατηγική συμμόρφωσης με την άποψη του προϊσταμένου και τείνουν να υιοθετούν σε μεγαλύτερο βαθμό την Νοοτροπία της Καριέρας Χωρίς Σύνορα. Το εύρημα αυτό μπορεί να ερμηνευτεί από

το γεγονός ότι τα άτομα, λόγω της αβεβαιότητας που βιώνουν εντός του εργασιακού τους περιβάλλοντος ενδέχεται να αναζητούν εναλλακτικές σε άλλους οργανισμούς. Αυτό εξηγείται και από το γεγονός ότι τα άτομα της γενιάς Y όντας ιδιαίτερα φιλόδοξα και επιθυμώντας να γίνουν οι καλύτεροι στο επάγγελμα που ακολουθούν, παρουσιάζουν μεγαλύτερη κινητικότητα και αναζητούν νέες εμπειρίες και καταστάσεις.

5.1 Πλεονεκτήματα και περιορισμοί της έρευνας

Μια σημαντική συμβολή της μελέτης αυτής είναι η επικέντρωσή της στη Γενιά Y των εργαζομένων. Η συγκεκριμένη γενιά, αποτελεί τη νεότερη γενιά που υπάρχει σήμερα στον εργασιακό χώρο και επομένως τα δεδομένα που υπάρχουν για αυτή και τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα που την απαρτίζουν αντιμετωπίζουν την καριέρα τους είναι ελλιπή. Έτσι η παρούσα μελέτη έρχεται να καλύψει κατά ένα μέρος το κενό που υπάρχει όσον αφορά τη Γενιά Y και τη στάση της απέναντι στην καριέρα.

Στα πλεονεκτήματα της έρευνας αξίζει να σημειωθεί το υψηλό μορφωτικό επίπεδο του δείγματος (45.4% κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος και 36.1% απόφοιτοι ΑΕΙ) αλλά και η μελέτη όλων των μεταβλητών υπό το πρίσμα του φύλου, προκειμένου να διασαφηνιστούν τυχόν διαφορές ως προς αυτόν τον παράγοντα, δεδομένου ότι λίγες είναι οι μελέτες που επικεντρώνονται πάνω σε αυτό το κομμάτι. Στα θετικά της μελέτης συμπεριλαμβάνεται και το γεγονός της ηλεκτρονικής υποβολής του ερωτηματολογίου της μελέτης επιτρέποντας με αυτό τον τρόπο τη συμμετοχή ατόμων από όλη την Ελλάδα καθώς η διανομή του έγινε μέσω των Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Στα μειονεκτήματα-περιορισμούς της παρούσας μελέτης συμπεριλαμβάνεται η σχετική ανισορροπία που υπήρχε ως προς το φύλο των ερωτώμενων (41.2% άνδρες και 58.8% γυναίκες), αλλά και η μικρή διάρκεια του χρόνου διεξαγωγής της μελέτης και συλλογής του δείγματος (1 μήνας), γεγονός που εμπόδισε τη συλλογή μεγαλύτερου δείγματος.

5.2 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης, παρακινούν περαιτέρω μελλοντική έρευνα σχετική με το αντικείμενο που εξετάστηκε υπό το πρίσμα πολλών διαφορετικών κατευθύνσεων.

Στην παρούσα μελέτη εξετάστηκε το θέμα της καριέρας και της ικανοποίησης από αυτή εξ ολοκλήρου υπό το πρίσμα της Γενιάς Υ των εργαζομένων. Μια μελλοντική πρόταση περιλαμβάνει τη διεξαγωγή μια διαγενεαλογικής έρευνας με σκοπό την εύρεση τυχών ομοιοτήτων και διαφορών μεταξύ των γενεών και την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η κάθε γενιά αντιμετωπίζει το ζήτημα της καριέρας και της εργασιακή της εξέλιξης.

Δεδομένου ότι στην παρούσα μελέτη εξετάστηκε σε κάποιο βαθμό το ζήτημα της ικανοποίησης από την καριέρα χωρίς ωστόσο να εξετάζεται ποια είναι εκείνα τα στοιχεία που συμβάλλουν στην αύξηση της αντιλαμβανόμενης ικανοποίησης (πέραν των στρατηγικών καριέρας), μια μελλοντική μελέτη θα μπορούσε να εξετάσει περισσότερο διεξοδικά το ζήτημα της αντιλαμβανόμενης εργασιακής ικανοποίησης και επιτυχίας, καθώς και να μελετηθούν οι παράγοντες που τις επηρεάζουν.

Σε συνδυασμό με αυτή την πρόταση, και δεδομένης της οικονομικής κρίσης που επικρατεί στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια θα ήταν ενδιαφέρον να εξεταστεί αν οι παράγοντες που καθορίζουν την αντιλαμβανόμενη ικανοποίηση από την καριέρα αλλά και την αντιλαμβανόμενη επιτυχία, διαφέρουν σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια που η Ελλάδα δεν βρισκόταν σε αυτή τη δύσκολη οικονομική κατάσταση.

Βιβλιογραφία

- Addis, M.E. and Mahalik, J.R. (2003), "Men, masculinity, and the contexts of help seeking", *American Psychologist*, Vol. 58 No. 1, pp. 5-14.
- Adler, Nancy, (1993). An international perspective on the barriers to the advancement of women managers. *Applied Psychology* 42 (4), 289–300.
- Adler, N.J. and Izraeli, D.N. (1988), "Women in management worldwide", in Adler, N.J. and Izraeli, D.N. (Eds), *Women in Management Worldwide*, Sharpe Inc., New York, NY, pp. 3-15.
- Alimo-Metcalf, Beverly, (1995). An investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review* 10 (2),3–8.
- Angeline, T. (2011). Managing generational diversity at the workplace: Expectations and perceptions of different generations of employees. *African Journal of Business Management*, 5, 249.
- Arnold, J. (1997). Managing careers into the 21st century. Sage.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Handbook of career theory. Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., Inkson, K., & Pringle, J. K. (1999). The new careers. Individual action and economic change. London: Sage.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era. Oxford: Oxford University Press.
- Avolio, B. J., Rotundo, M., & Walumbwa, F. O. (2009). Early life experiences as determinants of leadership role occupancy: The importance of parental influence and rule breaking behavior. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 329–342.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research and practice*, 3(4), 77-86.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. and Schaufeli, W.B. (2002), "Validation of the Maslach Burnout Inventory – general survey: an internet survey", *Anxiety, Stress and Coping*, Vol. 15 No. 3, pp. 245-60.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Atwater, L. (1996). The transformational and transactional leadership of men and women. *Applied Psychology: An International Review*, 45, 5–34.
- Birhoin-Antal, A., & Izraeli, D. N. (1993). A global comparison of women in management: Women managers in their homelands and as expatriates. In E. Faganson (Ed.), *Women in management: Trends, issues and challenges in managerial diversity* (pp. 52–96). Newburk Park CA: Sage
- Boyett JH, JT Boyett, R Hensen and H Spirgi-Herbert. 2001. HR in the new economy: Trends and leading practices in human resources management. People Soft Inc 28.

- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Broadbridge, A., Maxwell, G., & Ogden, S. (2007). 13_2_30: Experiences, perceptions and expectations of retail employment for Generation Y. *Career Development International*, 12, 523–544.
- Broadbridge, A., & Simpson, R. (2011). 25 years on: Reflecting on the past and looking to the future in gender and management research. *British Journal of Management*, 22, 470–483.
- Brown, S.C. (2004), “Where this path may lead: understanding career decision-making for postcollege life”, *Journal of College Student Development*, Vol. 45 No. 4, pp. 375-90.
- Browne, K. R. (2006). Evolved sex differences and occupational segregation. *Journal of Organizational Behavior*, 27,143–162.
- Burck, C. G. (1976). A group profile of the Fortune 500 chief executives. *Fortune*, pp. 172-177.
- Catalyst. Pyramid: Women in S&P 500 Companies. New York: Catalyst, October 13, 2015.
- Catalyst. Women CEOs of the S&P 500. New York: Catalyst, October 9, 2015.
- Cesinger, B. (2011). Measurement of Objective and Subjective Career Success.
- Clark, A. E. (1996). Job Satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations* 34:189-218.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour economics* 4.4: 341-372.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates and management. *Group & Organization Studies*, 15, 158–176.
- Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., & Severt, J. B. (2012). Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375–394.
- Davidson, Marilyn, Burke, Ronald, (1994). Women in Management: Current Research Issues. Sage, London
- Deal, J. J., Altman, D. G., & Rogelberg, S. G. (2010). Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything). *Journal of Business and Psychology*, 25, 191–199
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1996). Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career* (pp. 116–131). Oxford: Oxford University Press.
- De Hauw, S., & De Vos, A. (2010). Millennials’ career perspective and psychological contract expectations: Does the recession lead to lowered expectations? *Journal of Business and Psychology*, 25, 293.
- Dex, S. (1988). Women’s Attitudes towards Work. London: Macmillan.

- Downs, A. (1967). Inside bureaucracy. Boston: Rand Corp.
- Donohue, S. and Heywood, J. (2004) Job satisfaction, comparison income and gender: evidence from the NLSY, International Journal of Manpower, 25, 211–34.
- Dreher, G. F., & Cox, T. H. (1996). Race, gender, and opportunity: A study of compensation attainment and the establishment of mentoring relationships. Journal of Applied Psychology, 81, 297–308.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Through the labyrinth: The truth about how women become leaders. Harvard Business Press.
- Eagly, A. H., & Crowley, M. (1986). Sex and helping behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature. Psychological Bulletin, 100, 283–308.
- Eagly, A.H. and Karau, S.J. (1991), ``Gender and the emergence of leaders: a meta-analysis'', Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 60, pp. 685-710.
- Eikhof, D. R. (2012). A double-edged sword: Twenty-first century workplace trends and gender equality. Gender in Management: An International Journal, 27(1), 7–22.
- Fagenson, E.A. and Jackson, J. (1994), ``The status of women managers in the United States'', in Adler, N.J. and Izraeli, D.N. (Eds), Competitive Frontiers: Women Managers in a Global Economy, Blackwell, Cambridge, MA, pp. 388-404.
- Feingold, A. (1993), ``Cognitive gender differences: a developmental perspective'', Sex Roles, Vol. 29, pp. 91-112.
- Feingold, A. (1994), ``Gender differences in personality: a meta-analysis'', Psychological Bulletin, Vol. 116, pp. 429-56.
- Flowers, W., Jones, E., & Hogan, R. L. (2010). Employee development approach for Generation Yers: A conceptual framework. Journal of Global Business Management, 6, 1–9.
- Francis-Smith, J. (2004), ``Surviving and thriving in the multigenerational workplace'', Journal Record, Vol. 1, August 26.
- Fullerton, H. N., Jr. (1999). Labor force participation: 75 years of change, 1950–98 and 1998–2025. Monthly Labor Review, 122, 3–12.
- Gabriel A. (1999). Retaining gen Xers: Not such a mystery anymore. Commercial Law Bulletin14(4): 32–3.
- Gould, S., & Penley, L. E. (1984). Career strategies and salary progression: A study of their relationships in a municipal bureaucracy. Organizational Behavior and Human Performance, 34(2), 244-265.
- Gould, S. & Werbel, J. (1983). Work involvement: A comparison of dual wage earner and single wage earner families. Journal of Applied Psychology, 68, 313-319.

- Greenglass, E., Fiksenbaum, L. and Burke, R.J. (1996), "Components of social support, buffering effects and burnout: implications for psychological functioning", *Anxiety, Stress and Coping*, Vol. 9 No. 3, pp. 185-97.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.
- Guay, F., Marsh, H., & Boivin, M. (2003). Academic self-concept and academic achievement: Developmental perspectives on their causal ordering. *Journal of Educational Psychology*, 95(1), 124–136.
- Gutteridge, T.G. and Otte, F.L., (1983). Organizational career development: What is going on out there? *Train. Dev. J.*, 37: 22-26.
- Hall, D. T. (1976). Careers in organizations. Pacific Palisades, CA: Goodyear.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65: 1-13.
- Hatfield S. (2002). Understanding the four generations to enhance workplace management. *AFP Exchange* 22(4): 72–4.
- Heilman, M. E. (2001).Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657–674.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113–136.
- Higgins, M. C. (2000). The more, the merrier? Multiple developmental relationships and work satisfaction. *Journal of Management Development*, 19, 277–296.
- Hind, P. and Baruch, Y. (1997), ``Gender variations in perceptions of performance appraisal`, *Women in Management Review*, Vol. 12, pp. 276-89.
- Hoffman, L. W. (1972). Early childhood experiences and women's achievement motives. *Journal of Social Issues*, 28(2), 129–155.
- Holmes, Janet, (2006). Gendered Talk at Work. Constructing Gender Identity Through Workplace Discourse. Blackwell, Oxford.
- Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D. (1986). The glass ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. *The Wall Street Journal*, 24, 1.
- Jennings, E. E. (1971). Routes to the executive suite. New York: Macmillan Co.
- Johns, K. (2003), "Managing generational diversity in the workforce", *Trends & Tidbits*, April 11, available at: www.workindex.com (accessed August 29, 2008).
- Kapoor, C., & Solomon, N. (2011). Understanding and managing generational differences in the workplace. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 3, 308
- Kerslake, P. (2005). Words from the Ys. *Management*, 2, 44–46.

- Koberg, C. S., Boss, R. W., Chappell, D., & Ringer, R. C. (1994). Correlates and consequences of prote'ge' mentoring in a large hospital. *Group & Organization Management*, 19, 219–239.
- Koberg, C. S., Boss, R. W., & Goodman, E. (1998). Factors and outcomes associated with mentoring among health-care professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 58–72.
- Konrad, A., Corrigan, E., Lieb, P., and Ritchie, J. (2000) Sex differences in job attribute preferences among managers and business students, *Group and Organization Management*, 25, 108–31.
- Kram, Kathy E., Hampton, Marion M., (2003). When women lead: the visibility-vulnerability spiral. In: Ely, Robin J., Todd, Erica G., Scully, Maureen A. (Eds.), *Reader in Gender, Work, and Organization*. Blackwell, Oxford/New York, pp. 211–223.
- Kram, K. E. (1985). Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Kupperschmidt BR. (2000). Multigeneration employees: Strategies for effective management. *The Health Care Manager* 19(1): 65–76.
- Lancaster C and D Stillman. (2002). When generations collide: Traditionalists, baby boomers, generation Xers, millennials: Who they are, why they clash, how to solve the generational puzzle at work. New York: Harper Collins.
- Lewis, P., & Simpson, R. (2010). Meritocracy, difference and choice: Women's experiences of advantage and disadvantage at work. *Gender in Management*, 25(3), 165–169.
- Lippa, R. (1998). Gender-related individual differences and the structure of vocational interests: The importance of the people-things dimension. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 996–1009.
- Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (2000). Climbing the corporate ladder: do female and male executives follow the same route?. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 86.
- Martin, C. (2005). From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y. *Industrial and Commercial Training*, 37, 39–44.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2), 399-409.
- Meier, J., & Crocker, M. (2010). Generation Y in the workforce: Managerial challenges. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6, 68–79
- Melamed, T. (1996). Career success: An assessment of a gender-specific model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 217–235.
- Mello, J. A. (2011). Strategic management of human resources (3rd ed.). UK: South-Western Cengage Learning.

- Morrison, A.M. and van Glinow, M.A. (1990), ``Women and minorities in management`, American Psychologist, Vol. 45, pp. 200-08.
- Morton, L. P. (2002). Targeting Generation Y. Public Relations Quarterly, 46–48. Summer.
- Murray, K., Toulson, P., & Legg, S. (2011). Generational cohorts' expectations in the workplace: A study of New Zealanders. Asia Pacific Journal of Human Resources, 49, 476.
- Newell S. (2002). Creating the healthy organization: Well-being, diversity, and ethics at work. London: Thomson Learning.
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. Journal of Business and Psychology, 25, 281.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. Personnel Psychology, 58, 367–408.
- Okimoto, T. G., & Brescoll, V. L. (2010). The price of power: Power seeking and backlash against female politicians. Personality and Social Psychology Bulletin, 36(7), 923-936.
- Orme D., (2004). A corporate cultivator's guide to growing leaders. New Zealand Management: The Leaders' Magazine Sept.: 41–3.
- Orrick WD., (2008). Recruitment, retention and turnover of police personnel: Reliable, practical and effective solutions. Springfield, Il: Charles C Thomas.
- Pallier, G. (2003). Gender differences in self-assessment of accuracy of cognitive tasks. Sex Roles, 48(5), 265–276.
- Parker, B. and Fagenson, E.A. (1994), in Davidson, M.J. and Burke, R.J. (Eds), Women in Management: Current Research Issues, Paul Chapman, London, pp. 11-28.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. International Journal of Management Reviews, 13(1), 79–96.
- Patterson, N., Mavin, S., & Turner, J. (2012). Envisioning female entrepreneur: Leaders anew from a gender perspective. Gender in Management: An International Journal, 27(5–6), 395–416.
- Powell, G. N. (2012). Six ways of seeing the elephant: the intersection of sex, gender, and leadership. Gender in Management: An International Journal, 27(2), 119-141.
- Ragins, B. R. (1989). Barriers to mentoring: The female manager's dilemma. Human Relations, 42, 1–22.
- Raines, C. (2002), Managing Millennials: Generations at Work, available at: www.generationsatwork.com/articles/millennials.htm (accessed August 29, 2008).
- Reynolds, R. and Associates (1990), Men, Women and Leadership in the American Corporation, Russell Reynolds Associates Inc., New York, NY.
- Richardson, S. (2010). Generation Y's perceptions and attitudes towards a career in tourism and hospitality. Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism, 9, 179.

- Richard Sayers, (2007), "The right staff from X to Y", *Library Management*, Vol. 28 Iss 8/9 pp. 474 – 487.
- Riggio, H. R., & Desrochers, S. J. (2006). Maternal employment relations with young adult's work and family expectations and self-efficacy. *American Behavioral Scientist*, 49(10), 1328–1353.
- Roberts, K. H., & O'Reilly, C. (1979). Some correlation of communication roles in organizations. *Academy of Management Journal*, 22, 42-57.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2009). Glass cliffs are not so easily scaled: On the precariousness of female CEO's positions. *British Journal of Management*, 20, 13–16.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are overrepresented in precarious leadership position. *British Journal of Management*, 16, 81–90.
- Sandberg, S. (2013). Lean in: Women, work and the will to lead. New York: Random House
- Scandura, T. (1992). Mentorship and career mobility: An empirical investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 169–174.
- Schein, E. H. (1978). Career dynamics: Matching individual and organizational needs. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Sheehy, G. (1976). Passages: Predictable crises of adult life. New York: Macmillan.
- Sloane, P. J., & Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings, and gender. *Labour*, 14(3), 473-502.
- Smith, P., Caputi, P., & Crittenden, N. (2012). The maze of metaphors around glass ceilings. *Gender in Management: An International Journal*, 27(7), 436–448.
- Snaebjornsson, I. M., & Edvardsson, I. R. (2013). Gender, nationality and leadership style: A literature review. *International Journal of Business and Management*, 8(1), 89–103.
- Stebbins, R. A. (1970), Career: The Subjective Approach. *The Sociological Quarterly*, 11(1), 32-49.
- Sujansky J and J Ferri-Reed., (2009). Keeping the millennials: Why companies are losing billions in turnover to this generation – and what to do about it. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), σς. 1542-1571.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development.
- Tannen, Deborah, (1998). Talking from 9 to 5. Women and Men at Work: Language, Sex and Power. Virago Press, London.
- Tulgan B., (2000). Managing generation X: How to bring out the best in young talent. New York: Norton.

Tulgan B. (2009). Not everyone gets a trophy: How to manage generation Y. San Francisco: Jossey-Bass.

U.S. Census Bureau, (2006). Employment statistics from the 2006 American Community Survey.

Vinkenbug, C. J., van Engen, M. L., Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2011). An exploration of stereotypical beliefs about leadership styles: Is transformational leadership a route to women's promotion? The Leadership Quarterly, 22(1), 10–21

Wajcman, Judy, (1998). Managing like a Man: Women and Men in Corporate Management. Polity Press, Cambridge

Weston M., (2001). Coaching generations in the workplace. Nursing Administration Quarterly 25(2): 11–21.

Wheatley, D., (2012). Work-life balance, travel-to-work, and the dual career household. Personnel Review, 41(6), 813–831.

Whiting, V.R. and De Janasz, S.C., (2004), “Mentoring in the 21st century: using the internet to build skills and networks”, Journal of Management Education, Vol. 28 No. 3, pp. 275-93.

Wilensky, H. L. (1961). Orderly careers and social participation: The impact of work history on social integration in the middle mass. American sociological review, 521-539.

Wolfe, Tom., (2005) The right stuff. Random House.

Wood, W., & Eagly, A. H., (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. Psychological Bulletin, 128(5), 699–727.

Wortman, C. B., & Linsenmeier, J. A. W., (1977). Interpersonal attraction and technique of ingratiation in organizational settings. In B. M. Staw & D. R. Salancik (Eds.), New directions in organizational behavior (pp. 133-178). Chicago: St. Clair.

Zemke R., (2001). Here come the millennials. Training July: 44–9.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Παράρτημα 1

Ερωτηματολόγιο Έρευνας

Αγαπητέ Συμμετέχοντα,

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί αφορά μια επιστημονική έρευνα που σκοπό έχει να μελετήσει την καριέρα στον εργασιακό χώρο σήμερα που η Ελλάδα βρίσκεται σε κρίση. Η έρευνα διεξάγεται στα πλαίσια διπλωματικής εργασίας του Μεταπτυχιακού στη Διοίκηση Επιχειρήσεων του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών και ο σκοπός της είναι καθαρά επιστημονικός.

Με την έρευνα αυτή θέλουμε να ερευνήσουμε τις στρατηγικές καριέρας που χρησιμοποιούν τα άτομα σήμερα, να εντοπίσουμε πιθανές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών και να εξετάσουμε πώς αυτές οι στρατηγικές επηρεάζουν την αντιλαμβανόμενη επιτυχία και ικανοποίηση από την καριέρα τους.

Η συνεισφορά σας στην έρευνα αυτή, με την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου αυτού, είναι εξαιρετικά πολύτιμη, αφού με τον τρόπο αυτό συμβάλετε ουσιαστικά στην ανάπτυξη της έρευνας σ' έναν τομέα όπου πολύ λίγα είναι γνωστά, τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς.

Το ερωτηματολόγιο έχει σχεδιασθεί κατά τρόπο ώστε η συμπλήρωσή του να γίνεται όσο το δυνατόν πιο εύκολα και γρήγορα. Σας παρακαλούμε θερμά να συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο αφού διαβάσετε τις πιο κάτω οδηγίες:

ΟΔΗΓΙΕΣ

1. Παρακαλούμε απαντήστε σε ΟΛΕΣ τις ερωτήσεις. Έστω και μια αναπάντητη ερώτηση κάνει το ερωτηματολόγιο ακατάλληλο για επεξεργασία.
2. Συνήθως, οι γρήγορες και αβασάνιστες απαντήσεις είναι καλύτερες. Δεν υπάρχει σωστή ή λάθος απάντηση.
3. Δώστε εντελώς προσωπικές απαντήσεις.
4. Όταν συναντάτε μια ερώτηση που νομίζετε ότι είναι παρόμοια με προηγούμενη, απαντήστε την σα να μην υπήρχε η προηγούμενη. Δηλαδή, μη σας νοιάζει αν θα δώσετε ίδια ή όχι απάντηση με την προηγούμενη.

Αναστασία Γεωργίου

Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια MBA (georgiou_nat@hotmail.com)

Ειρήνη Νικάνδρου

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια ΟΠΑ

Σας ευχαριστώ θερμά για τη συνεργασία.

* Απαιτείται

ΜΕΡΟΣ Α: Ποιες είναι οι στρατηγικές καριέρας που υιοθετείτε ή θα υιοθετούσατε για την εξέλιξη της καριέρας σας; Επιλέξτε κατά πόσο οι παρακάτω δηλώσεις είναι αληθείς για εσάς με βάση την ακόλουθη 6-βάθμια κλίμακα (1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Ουδέτερη Αποψη, 4=Αρκετά, 5= Πολύ, 6=Απόλυτα)

1) Είμαι ανοιχτός σε νέες ευκαιρίες καριέρας. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2) Αναπτύσσω νέες ικανότητες και δεξιότητες που ενδέχεται να φανούν χρήσιμες σε μελλοντικές θέσεις στην καριέρα μου. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3) Προετοιμάζω τον εαυτό μου για νέες ευκαιρίες καριέρας που ενδέχεται να παρουσιαστούν. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4) Είμαι πρόθυμος να αποκτήσω μεγάλη εργασιακή εμπειρία μέσα στην επιχείρηση που εργάζομαι. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5) Αναλαμβάνω ηγετικό ρόλο σε περιοχές που φαίνεται να απουσιάζει αυτός ο ρόλος. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6) Επιδιώκω να αποκτήσω εξειδίκευση σε περιοχές που είναι απαραίτητες για τη λειτουργία του τμήματος στο οποίο εργάζομαι. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7) Συνεχίζω να εργάζομαι πέραν του προγραμματισμένου ωραρίου μου. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8) Συνηθίζω να παίρνω δουλειά για το σπίτι. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9) Ξοδεύω αρκετό χρόνο στο να σκέφτομαι ζητήματα που αφορούν τη δουλειά, και εκτός των ωρών εργασίας μου. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10) Ενημερώνω τον προϊστάμενό μου για τα projects τα οποία επιθυμώ να αναλάβω. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11) Δουλεύω περισσότερο σκληρά όταν ξέρω ότι τα αποτελέσματα θα αξιολογηθούν από τους ανωτέρους μου. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12) Ενημερώνω τους ανωτέρους μου για τα επιτεύγματά μου. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13) Ενημερώνω τους ανωτέρους μου για τις φιλοδοξίες και τους στόχους μου σε σχέση με την καριέρα μου. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14) Παρουσιάζω τον εαυτό μου ως το άτομο που φέρνει «εις πέρας» ό,τι του ανατεθεί. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15) Ζητάω καθοδήγηση και υποστήριξη από τους ανωτέρους μου σε ζητήματα καριέρας. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16) Ζητάω καθοδήγηση και υποστήριξη από ένα περισσότερο έμπειρο άτομο εκτός του οργανισμού για ζητήματα που αφορούν την καριέρα μου. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17) Εχω δημιουργήσει ένα δίκτυο επαφών προκειμένου να παίρνω πληροφορίες για ζητήματα που αφορούν τον οργανισμό. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18) Εχω δημιουργήσει ένα δίκτυο φιλικών επαφών μέσα στον οργανισμό, που μπορεί να με βοηθήσει στην εξέλιξη της καριέρας μου. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19) Συμφωνώ με τις σημαντικότερες ιδέες του προϊσταμένου μου και διαφωνώ με τις λιγότερο σημαντικές προκειμένου να φανεί ότι διαφοροποιούμαι και είμαι ανεξάρτητος/η. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20) Επαινώ τα δυνατά σημεία του/της προϊσταμένου/ης μου και ασκώ κριτική στις ήσσονος σημασίας αδυναμίες του/της. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21) Δείχνω πως συμφωνώ με τις ιδέες του ανωτέρου μου ακόμα και αν κατά βάθος διαφωνώ. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22) Υιοθετώ το στυλ ντυσίματος του/της προϊσταμένου/ης μου. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23) Μοιράζομαι περισσότερο προσωπικές πληροφορίες με τον/την προϊστάμενό/η μου. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24) Δείχνω ενδιαφέρον για την προσωπική ζωή του/της προϊσταμένου/ης μου. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25) Αναπτύσσω τα ίδια/παρόμοια ενδιαφέροντα με αυτά του/της προϊσταμένου/ης μου. *

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ΜΕΡΟΣ Β: Παρακαλώ προσδιορίστε με βάση την ακόλουθη 5-βάθμια κλίμακα σε τι βαθμό συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις (1=καθόλου ή σε πολύ μικρό βαθμό, 2=λίγο, 3=σε κάποιο βαθμό, 4=σε μεγάλο βαθμό, 5=σε πολύ μεγάλο βαθμό ή απόλυτα).

1) Γενικά είμαι ικανοποιημένος/η με την καριέρα μου μέχρι τώρα. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2) Γενικά είμαι ικανοποιημένος/η με την παρούσα εργασία μου. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3) Αισθάνομαι ότι ο ρυθμός της εργασιακής μου εξέλιξης μέχρι σήμερα ήταν ικανοποιητικός. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4) Είμαι ικανοποιημένος/η με ό,τι έχω πετύχει στην καριέρα μου. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5) Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει προς την επίτευξη των τελικών στόχων που έχω θέσει για την καριέρα μου. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6) Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει προς την επίτευξη των στόχων μου ως προς το εισόδημα μου. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7) Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει προς την επίτευξη των στόχων μου ως προς τις προαγωγές. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8) Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει προς την επίτευξη των στόχων μου για την ανάπτυξη νέων ικανοτήτων. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ΜΕΡΟΣ Γ: Παρακαλώ προσδιορίστε με βάση την ακόλουθη 5-βάθμια κλίμακα σε τι βαθμό συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις (1=καθόλου ή σε πολύ μικρό βαθμό, 2=λίγο, 3=σε κάποιο βαθμό, 4=σε μεγάλο βαθμό, 5=σε πολύ μεγάλο βαθμό ή απόλυτα).

1) Αναζητώ αρμοδιότητες οι οποίες θα μου επιτρέψουν να μάθω κάτι καινούριο. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2) Θα μου άρεσε να δουλέψω πάνω σε projects που περιλαμβάνουν τη συνεργασία με ανθρώπους από πολλούς διαφορετικούς οργανισμούς. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3) Μου αρέσει/Θα μου άρεσε να αναλαμβάνω projects στα οποία απαιτείται η εργασία εκτός του οργανισμού. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4) Μου αρέσει/Θα μου άρεσε να αναλαμβάνω καθήκοντα που απαιτούν την εργασία μου και εκτός του τμήματος στο οποίο κατά κύριο λόγο ανήκω. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5) Απολαμβάνω/Θα απολάμβανα να εργάζομαι με άτομα εκτός του οργανισμού στον οποίο ανήκω. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6) Απολαμβάνω/Θα απολάμβανα την εργασία η οποία μου επιτρέπει να συναναστρέφομαι με ανθρώπους από πολλούς διαφορετικούς οργανισμούς. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7) Έχω στο παρελθόν αναζητήσει ευκαιρίες που θα μου επέτρεπαν να εργαστώ εκτός του οργανισμού. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8) Κινητοποιούμαι όταν μου προσφέρονται νέες εμπειρίες και καταστάσεις. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9) Μου αρέσει η προβλεψιμότητα που προκύπτει από την συνεχή εργασία στον ίδιο οργανισμό.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10) Θα αισθανόμουν πολύ χαμένος/η αν δεν μπορούσα πλέον να εργαστώ για τον οργανισμό στον οποίο απασχολούμαι αυτή τη στιγμή. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11) Προτιμώ να παραμείνω σε έναν οργανισμό με τον οποίο νιώθω οικειότητα, παρά να αναζητήσω δουλειά κάπου αλλού. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12) Εάν ο οργανισμός που απασχολούμαι τώρα μου προσέφερε εφ' όρου ζωής εργασία, δεν θα επιθυμούσα ποτέ να αναζητήσω αλλού εργασία. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13) Για εμένα ιδανική καριέρα είναι αυτή που περιλαμβάνει εργασία αποκλειστικά σε έναν οργανισμό. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Παρακαλώ δείξτε σε ποιό βαθμό η οικονομική κρίση σας έχει επηρεάσει (1=καθόλου ή σε πολύ μικρό βαθμό, 2=λίγο, 3=σε κάποιο βαθμό, 4=σε μεγάλο βαθμό, 5=σε πολύ μεγάλο βαθμό ή απόλυτα).

1) Γενικά, η οικονομική κρίση με έχει επηρεάσει σε πολύ μεγάλο βαθμό. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2) Η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει τα σχέδιά μου για καριέρα. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3) Είναι πιθανό να αλλάξω εργοδότη μέσα στα επόμενα 5 χρόνια. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4) Είναι πιθανό να μείνω άνεργος μέσα στα επόμενα 5 χρόνια. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5) Είναι πιθανό να ξεκινήσω τη δική μου επιχείρηση μέσα στα επόμενα 5 χρόνια. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ΜΕΡΟΣ Δ: Προσωπικά στοιχεία

1) Φύλο *

- Άνδρας
 Γυναίκα

2) Έτος γέννησης *

3) Οικογενειακή κατάσταση *

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

4) Αριθμός τέκνων *

- Κανένα
- 1
- 2
- 3
- >3

5) Ατομικές μηνιαίες απολαβές από την παρούσα θέση εργασίας σας *

- <500€
- 500-1000€
- 1001-1500€
- 1501-2000€
- >2000€

6) Εκπαίδευση (σημειώστε την καταλληλότερη κατηγορία) *

- Απόφοιτος Λυκείου
- Απόφοιτος ΙΕΚ
- Απόφοιτος ΤΕΙ
- Απόφοιτος ΑΕΙ
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος

7) Παρούσα απασχόληση (σημειώστε την καταλληλότερη κατηγορία) *

- Κατώτερο στέλεχος/Υπάλληλος
- Μεσαίο στέλεχος/Προϊστάμενος
- Ανώτερο στέλεχος/Διευθυντής
- Ιδιοκτήτης επιχείρησης
- Άλλο:

8) Έτη απασχόλησης στην παρούσα εταιρία *

9) Έτη συνολικής απασχόλησης *

10) Ώρες εργασίας την εβδομάδα *

11) Συνολικός αριθμός προαγωγών μέχρι σήμερα (σε επίπεδο ανάληψης περισσότερων ευθυνών/αρμοδιοτήτων ή και σε επίπεδο απολαβών) *

Δέχετε να συμμετέχετε σε επόμενη έρευνά μας μετά από 1 χρόνο περίπου; *

- Ναι
- Όχι

Αν Ναι, παρακαλώ δώστε μας ένα στοιχείο επικοινωνίας κατά προτίμηση email

Παράρτημα 2
Στατιστικοί Πίνακες

		Correlations										
		creatopport	extworkinv	selfpresent	networking	opinionconf	otherstrat	caradvsatisf	careersatisf	boundarmindset	boundarmobility	promotion
creatopport	Pearson Correlation	1	.334**	.479**	.399**	.066	.101	.261**	.211*	.503**	-.165	.024
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.476	.276	.004	.021	.000	.074	.799
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
extworkinv	Pearson Correlation	.334**	1	.206*	.211*	.133	.168	.152	.125	.336**	-.063	.205*
	Sig. (2-tailed)	.000		.025	.021	.151	.068	.099	.176	.000	.498	.025
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
selfpresent	Pearson Correlation	.479**	.206*	1	.474**	.295**	.383**	.335**	.340**	.389**	-.006	.077
	Sig. (2-tailed)	.000	.025		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.952	.406
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
networking	Pearson Correlation	.399**	.211*	.474**	1	.380**	.347**	.210*	.240**	.350**	-.115	.037
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000		.000	.000	.022	.009	.000	.211	.689
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
opinionconf	Pearson Correlation	.066	.133	.295**	.380**	1	.454**	-.030	.051	.215*	.191*	-.114
	Sig. (2-tailed)	.476	.151	.001	.000		.000	.749	.581	.019	.038	.219
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
otherstrat	Pearson Correlation	.101	.168	.383**	.347**	.454**	1	.100	.183*	.212*	.149	.090
	Sig. (2-tailed)	.276	.068	.000	.000	.000		.281	.046	.020	.106	.330
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
caradvsatisf	Pearson Correlation	.261**	.152	.335**	.210*	-.030	.100	1	.758**	-.020	.066	.344**
	Sig. (2-tailed)	.004	.099	.000	.022	.749	.281	.000		.830	.476	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
careersatisf	Pearson Correlation	.211*	.125	.340**	.240**	.051	.183*	.758**	1	.015	.054	.346**
	Sig. (2-tailed)	.021	.176	.000	.009	.581	.046	.000		.867	.562	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
boundarmindset	Pearson Correlation	.503**	.336**	.389**	.350**	.215*	.212*	-.020	.015	1	-.240**	-.182*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.019	.020	.830	.867		.009	.047
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
promotion	Pearson Correlation	.024	.205*	.077	.037	-.114	.090	.344**	.346**	-.182*	.103	1
	Sig. (2-tailed)	.799	.025	.406	.689	.219	.330	.000	.000	.047	.266	
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
krisi	Pearson Correlation	.069	.125	.089	.169	.206*	.104	-.108	-.134	.212*	.099	-.025
	Sig. (2-tailed)	.455	.175	.336	.066	.025	.260	.241	.147	.020	.286	.787
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119

Independent Samples t-Test

Group Statistics

	sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
creatopport	1.00	49	4.7993	.74456	.10637
	2.00	70	4.7833	.66869	.07992
extworkinv	1.00	49	3.5238	1.34887	.19270
	2.00	70	3.8333	1.11461	.13322
selfpresent	1.00	49	4.2490	.95876	.13697
	2.00	70	4.2486	.89923	.10748
networking	1.00	49	3.9592	1.24095	.17728
	2.00	70	3.6357	1.26526	.15123
opinionconf	1.00	49	2.8027	1.29443	.18492
	2.00	70	2.5619	1.07458	.12844
otherstrat	1.00	49	2.2959	.99566	.14224
	2.00	70	2.0464	.84086	.10050
caradvsatisf	1.00	49	3.5374	.95213	.13602
	2.00	70	3.6667	.77189	.09226
careersatisf	1.00	49	3.3306	.82214	.11745
	2.00	70	3.3543	.77060	.09210
boundarmindset	1.00	49	3.6760	.74648	.10664
	2.00	70	3.7482	.85404	.10208
boundarmobility	1.00	49	2.6898	.85543	.12220
	2.00	70	2.7943	.95217	.11381
promotion	1.00	49	1.00	.935	.134
	2.00	70	1.59	1.268	.152

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
creatopport	Equal variances assumed	1.624	.205	.122	117	.903	.01599	.13053	-.24253	.27450
	Equal variances not assumed			.120	96.175	.905	.01599	.13305	-.24810	.28008
extworkinv	Equal variances assumed	4.972	.028	-1.366	117	.174	-.30952	.22653	-.75816	.13911
	Equal variances not assumed			-1.321	90.473	.190	-.30952	.23426	-.77490	.15585
selfpresent	Equal variances assumed	.429	.514	.002	117	.998	.00041	.17213	-.34048	.34130
	Equal variances not assumed			.002	99.159	.998	.00041	.17410	-.34504	.34586
networking	Equal variances assumed	.540	.464	1.383	117	.169	.32347	.23382	-.13961	.78655
	Equal variances not assumed			1.388	104.705	.168	.32347	.23302	-.13858	.78552
opinionconf	Equal variances assumed	2.320	.130	1.105	117	.271	.24082	.21789	-.19070	.67233
	Equal variances not assumed			1.070	90.785	.288	.24082	.22515	-.20642	.68806
otherstrat	Equal variances assumed	1.120	.292	1.476	117	.143	.24949	.16905	-.08530	.58428
	Equal variances not assumed			1.433	91.950	.155	.24949	.17416	-.09641	.59539
caradvstatisf	Equal variances assumed	3.751	.055	-.816	117	.416	-.12925	.15841	-.44298	.18447
	Equal variances not assumed			-.786	89.193	.434	-.12925	.16436	-.45581	.19731

careersatisf	Equal variances assumed	.997	.320	-.160	117	.873	-.02367	.14755	-.31589	.26854
	Equal variances not assumed			-.159	99.115	.874	-.02367	.14926	-.31983	.27248
boundarmindset	Equal variances assumed	1.819	.180	-.478	117	.634	-.07219	.15118	-.37160	.22721
	Equal variances not assumed			-.489	111.273	.626	-.07219	.14762	-.36471	.22032
boundarmobility	Equal variances assumed	1.731	.191	-.614	117	.540	-.10449	.17019	-.44155	.23257
	Equal variances not assumed			-.626	109.872	.533	-.10449	.16699	-.43543	.22645
promotion	Equal variances assumed	6.972	.009	-2.750	117	.007	-.586	.213	-1.008	-.164
	Equal variances not assumed			-2.898	116.648	.004	-.586	.202	-.986	-.185