

ΣΤΡΕΣ

Προσωπική Ανάπτυξη & Ευημερία



Αλέξανδρος-Σταμάτιος Αντωνίου

Επιστημονική επιμέλεια



ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΑΠΑΖΗΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 25

Ο Ρόλος της Εργασιακής Αυτοαποτελεσματικότητας στα Επίπεδα Ευεξίας των Εργαζόμενων

Αλέξανδρος-Σταμάτιος Αντωνίου & Μαγδαληνή Κουτσομάρη

ΤΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ δεδομένα που αφορούν την ευεξία στα πλαίσια της εργασίας οδηγούν στη διαπίστωση για την ύπαρξη πολλαπλών διαστάσεων της ευρείας αυτής έννοιας οι οποίες σχετίζονται με τον υποκειμενικό της χαρακτήρα. Για ένα άτομο ενδέχεται να αφορά περισσότερο την ενασχόλησή του με ένα είδος σωματικής άσκησης, ενώ για ένα άλλο την ύπαρξη επικοινωνίας με τους συναδέλφους του στην εργασία. Ως κριτήρια ευεξίας (well-being), σε διάφορες περιπτώσεις, έχουν χαρακτηριστεί η επίτευξη, οι κοινωνικές επαφές, ο έλεγχος, το αίσθημα ευτυχίας στα πλαίσια της οικογένειας, η επαγγελματική ικανοποίηση, η πνευματική διαύγεια, η προσωπική ικανότητα, η κοινωνική υποστήριξη, η απουσία καταθλιπτικής συμπτωματολογίας, η αυτονομία, η ικανότητα αντιμετώπισης καταστάσεων, η προσωπική ηθική, η αμοιβαία εμπιστοσύνη και η έλλειψη άγχους (Sahu & Rath, 2003). Επιπλέον, μεταξύ άλλων, η ευεξία έχει αξιολογηθεί θετικά ως δέσμευση (Salanova et al., 2003) και ψυχική υγεία (Lawson et al., 2009) και αρνητικά ως επαγγελματική εξουθένωση (Moliner et al., 2008), συναισθηματική και πνευματική εξάντληση και παρουσία σωματικών συμπτωμάτων.

Η επίτευξη του αισθήματος ευεξίας προϋποθέτει την υιοθέτηση ενός θετικού τρόπου ζωής. Στον εργασιακό χώρο εξαρτάται από έναν αριθμό ποικίλων παραγόντων και κυρίως από τη λήψη των κατάλληλων μέτρων από τη διοίκηση κάθε οργανισμού που ως στόχο θα έχει τη δημιουργία ενός ευνοϊκού εργασιακού κλίματος, κατάλληλου για την ανάπτυξη της ευεξίας. Στα πλαίσια ενός οργανισμού αυτό που κρίνεται αναγκαίο για την υγεία και την ευεξία των εργαζόμενων είναι η ύπαρξη ενός δημιουργικού διαλόγου που στόχο θα έχει την επίτευξη ισορροπίας ανάμεσα στις απαιτήσεις του οργανισμού και τις προσδοκίες των ίδιων των εργαζομένων. Η ευεξία θεωρείται ιδιαιτέρως σημαντική για τη λειτουργία και τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα ενός οργανισμού, με συνέπεια να κρίνεται απαραίτητη η μελέτη των παραμέτρων που την επηρεάζουν. Για παράδειγμα, ο έλεγχος στην εργασία έχει βρεθεί να συνδέεται θετικά με την ευεξία των εργαζόμενων (Terry & Jimmieson, 1999), όπως και η εργασία που προσφέρει ποικιλία και πολυπλοκότητα (Sonnentag & Frese, 2003), αρκεί οι εργασιακές απαιτήσεις να μην υπερβαίνουν τις ικανότητες και τις δυνατότητες των εργαζόμενων, κάτι το οποίο μπορεί να έχει αρνητικές συνέπειες για την ψυχοσωματική τους υγεία.

Επιπροσθέτως, έχει υποστηριχτεί ότι η συμπεριφορά των προϊστάμενων προς τους εργαζόμενους έχει υποστηριχτεί ότι επίσης επηρεάζει το αίσθημα ευεξίας. Συγκεκριμένα, οι Van Dierendonck και συνεργάτες (2004) υποστήριξαν ότι η ύπαρξη ποιοτικής σχέσης μεταξύ προϊστάμενου-υφιστάμενου συνδέεται με αυξημένα επίπεδα ευεξίας του τελευταίου. Κατά παρόμοιο τρόπο, οι Arnold και συνεργάτες (2007) διαπίστωσαν ότι η μετασχηματιστική ηγεσία παρουσίασε θετική συνάφεια με την ψυχολογική ευεξία των υφιστάμενων. Επιπλέον, οι Gilbreath & Benson (2004) παρατήρησαν ότι η θετική αλληλεπίδραση ενός εργαζόμενου με τον προϊστάμενό του είχε θετική επίδραση στην ευεξία του πρώτου. Συγκεκριμένα, η παροχή μεγαλύτερου ελέγχου στην εργασία, η διασφάλιση καλύτερης επικοινωνίας και η εκδήλωση ενδιαφέροντος στο πρόσωπο του εργαζόμενου, συνέβαλαν σημαντικά στην ευεξία του, ανεξάρτητα από τις επιδράσεις μεταβλητών όπως η ηλικία, ο τρόπος ζωής, η κοινωνική υποστήριξη που δεχόταν από τους συνάδελφους και την οικογένεια καθώς και τα στρεσογόνα γεγονότα που αντιμετώπιζε στην εργασία και την καθημερινή του ζωή.

Ομοίως, η επαγγελματική ικανοποίηση, ως δείκτης ευεξίας, έχει διαπιστωθεί ότι συσχετίζεται αρνητικά με την ασάφεια και την σύγκρουση ρόλων (O'Driscoll & Beehr, 2000· Wu & Norman, 2006) παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν στην πρόβλεψη της επαγγελματικής ικανοποίησης (Koustelios et

al., 2004). Σύμφωνα με τον Terpet (2000), εργαζόμενοι που δεν διατηρούσαν αρμονικές σχέσεις με τον προϊστάμενό τους εξέφραζαν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, δέσμευσης και ικανοποίησης από τη ζωή τους, ενώ ταυτόχρονα παρουσίαζαν μεγαλύτερα επίπεδα σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας και βίωναν περισσότερο άγχος, κατάθλιψη και συναισθηματική εξάντληση. Αντίθετα, η υποστήριξη από τον προϊστάμενο παρουσίαζε θετική συσχέτιση με την επαγγελματική ικανοποίηση αλλά και την παραγωγικότητα (Barush-Feldham et al., 2002).

Εκτός από τους προαναφερθέντες παράγοντες, συσχέτιση με την ευεξία παρουσιάζουν παράμετροι της αυτοαποτελεσματικότητας των εργαζόμενων. Σε ανάλογα ερευνητικά ευρήματα θα γίνει εκτενέστερη αναφορά στη συνέχεια.

Η Έννοια της Αυτοαποτελεσματικότητας

Λόγω της σημαντικότητας του ελέγχου στις ζωές των ανθρώπων, πολλές θεωρίες έχουν ως τώρα διατυπωθεί για το ζήτημα αυτό. Το επίπεδο των κινήτρων, οι συναισθηματικές καταστάσεις και οι δράσεις των ανθρώπων βασίζονται περισσότερο σε αυτό που οι ίδιοι πιστεύουν παρά στο πώς είναι αντικειμενικά τα πράγματα. Είναι επομένως οι πεποιθήσεις των ανθρώπων στις ικανότητές τους που συνιστά το κύριο θέμα μελέτης (Bandura, 1995). Η ολοκληρωμένη αντίληψη των αιτιών απαιτεί μια αναλυτική θεωρία η οποία να εξηγεί, σε ένα ενοποιημένο θεωρητικό πλαίσιο, την προέλευση των πεποιθήσεων για την προσωπική αποτελεσματικότητα, τη δομή και τη λειτουργία τους και τις ποικίλες επιδράσεις τους. Η θεωρία της αυτοαποτελεσματικότητας ενυπάρχει σε όλες αυτές τις διαδικασίες τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

Αν και διαφορετικές ερευνητικές προσεγγίσεις έχουν αναδείξει την ύπαρξη πολλών γνωστικών παραγόντων που επενεργούν ως κίνητρα στην ανθρώπινη δράση, μόνο ορισμένοι εξ αυτών που καθορίζουν τη συμπεριφορά (π.χ. στοχοθέτηση) έχουν τύχει τόσο συστηματικής εμπειρικής στήριξης όσο η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας (self-efficacy) (Stajkovic & Luthans, 1998). Οι Fitzgerald & Harmon μάλιστα, στο συμπόσιο της Αμερικανικής Ψυχολογικής Ένωσης το 1998, περιέγραψαν την αυτοαποτελεσματικότητα ως την πλέον σημαντική νέα έννοια στη συμβουλευτική ψυχολογία κατά τα τελευταία 25 χρόνια (Betz, 2000).

Οι γνώσεις, οι μετασχηματιστικές λειτουργίες και οι δεξιότητες είναι

στοιχεία απαραίτητα, αλλά από μόνα τους ανεπαρκή για την ολοκληρωμένη εκτέλεση έργων. Είναι γεγονός ότι συνήθως οι άνθρωποι δεν συμπεριφέρονται αποτελεσματικά, παρόλο που γνωρίζουν πολύ καλά τι να κάνουν και αυτό γιατί οι σκέψεις αυτοαναφοράς παρεμβάλλονται μεταξύ γνώσης και δράσης (Bandura, 1982). Τα τελευταία χρόνια, επιβεβαιώνονται ερευνητικά τα θεωρητικά μοντέλα σχετικά με το ρόλο των σκέψεων αυτό-αναφοράς στην ψυχολογική λειτουργία. Αν και η έρευνα αναφέρεται σε μια σειρά διαφορετικών προσεγγίσεων, το θέμα επικεντρώνεται στην αντίληψη των ανθρώπων για την προσωπική τους αποτελεσματικότητα ώστε να παράγουν και να ρυθμίζουν γεγονότα στη ζωή τους.

Η αυτοαποτελεσματικότητα αναπτύχθηκε ως έννοια από τον Albert Bandura στα πλαίσια της *Κοινωνικής Γνωστικής Θεωρίας* (Social Cognitive Theory) και δημοσιεύθηκε ως θεωρία για πρώτη φορά το 1977. Ο ίδιος ο Bandura ορίζει την αυτοαποτελεσματικότητα ως «την πίστη στις ικανότητες κάποιου να οργανώσει και να εκτελέσει τη σειρά των δράσεων που απαιτούνται για τη διαχείριση μελλοντικών καταστάσεων» (Bandura, 1995) ή ως έννοια που «αναφέρεται στις πεποιθήσεις κάποιου για την ικανότητά του να μάθει ή να εκτελέσει συμπεριφορές καθορισμένου επιπέδου» (Bandura, 1997). Πρόκειται για έννοια που αναφέρεται στις προσδοκίες του ατόμου σε σχέση με την ικανότητά του να ενεργοποιήσει τους απαιτούμενους πόρους για την αντιμετώπιση των απαιτήσεων μιας κατάστασης και όχι σε διαφοροποιήσεις αναφορικά με τα προσδοκώμενα αποτελέσματα. Οι προσδοκίες της προσωπικής αποτελεσματικότητας καθορίζουν το κατά πόσον το άτομο θα ξεκινήσει την αντιμετώπιση, πόση προσπάθεια σχετική με το έργο θα καταβάλλει και για πόσο χρόνο θα επιμείνει σε αυτή την προσπάθεια παρά τα όποια στοιχεία αποδυνάμωσης ή διάψευσης. Τα άτομα που αντιλαμβάνονται τους εαυτούς τους ως υψηλά αποτελεσματικούς καταβάλλουν επαρκή προσπάθεια η οποία, αν εκτελεστεί καλά, παράγει επιτυχημένα αποτελέσματα, ενώ τα άτομα με αντιλήψεις χαμηλής αυτοαποτελεσματικότητας το πιθανότερο είναι ότι θα σταματήσουν τις προσπάθειές τους για πάντα και θα αποτύχουν στην εκτέλεση του έργου (Bandura, 1997).

Η αποτελεσματικότητα ενός ατόμου στην αντιμετώπιση του περιβάλλοντός του δεν ταυτίζεται με μια πάγια δράση ούτε είναι ζήτημα τού να ξέρει κανείς απλώς τι να πράξει. Αντίθετα, περιλαμβάνει μια παραγωγική ικανότητα της οποίας οι συστατικές γνωστικές, κοινωνικές και συμπεριφορικές δεξιότητες πρέπει να οργανωθούν σε ολοκληρωμένες δομές δράσεων ώστε να υπηρετήσουν απεριόριστους σε αριθμό σκοπούς (Bandura, 1982). Μια ικανότητα είναι τόσο καλή όσο είναι και η εκτέλεσή της. Μια λειτουργική

ικανότητα απαιτεί τον συντονισμό και την συνεχή ανασκευή των διάφορων υποδεξιότητων ώστε να αντιμετωπίζονται οι συνεχείς αλλαγές. Επομένως, η έναρξη και η ρύθμιση αλληλεπιδράσεων με το περιβάλλον καθοδηγούνται εν μέρει από τις κρίσεις ή αντιλήψεις των λειτουργικών ικανοτήτων (Bandura, 1982).

Συχνά συνδεδεμένη με την αυτοπεποίθηση (Luthans & Youssef, 2007), η αυτοαποτελεσματικότητα ως μεταβλητή καθίσταται αντικείμενο χειρισμού με όρους ανάθεσης στον εαυτό ανταγωνιστικών στόχων, επιλογής δύσκολων στόχων, υποκίνησης του εαυτού, γενναιόδωρης επένδυσης σε προσπάθεια, υποκίνησης προς την κατάκτηση και ολοκλήρωση του στόχου και επιμονής όταν το άτομο βρίσκεται αντιμέτωπο με εμπόδια (Stajkovic & Luthans, 1998). Τέτοιες κατευθυνόμενες από το ίδιο το άτομο πρωτοβουλίες αντικατοπτρίζουν την προδραστική δημιουργία διαφοράς ή αντίθεσης, παρά την αντιδραστική μείωση της διαφοράς ή της αντίθεσης, την οποία οι λιγότερο βέβαιοι άνθρωποι μπορεί να επιδείξουν με παθητικό τρόπο καθώς ανταποκρίνονται σε προκλήσεις του εξωτερικού τους περιβάλλοντος. Συνεπώς, τα λιγότερο αποτελεσματικά άτομα είναι περισσότερο επιρρεπή σε αποτυχίες, απελπισία, μειωμένη αυτοπεποίθηση όταν λαμβάνουν αρνητική ανατροφοδότηση, κοινωνική αποδοκιμασία, εμπόδια και παλινδρομήσεις, ή ακόμα και δυσκολίες που δημιουργεί κανείς μόνος του, όπως αυτοαμφισβήτηση, σκεπτικισμό ή αρνητικές αντιλήψεις και αποδόσεις (Bandura & Locke, 2003).

Η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας έχει ερευνηθεί σε πολλούς τομείς και έχει βρεθεί να συσχετίζεται με κλινικά προβλήματα όπως φοβίες, εθισμό, κατάθλιψη, και δογματισμό. Επίσης, συνάφεια επισημαίνεται με το στρες σε διάφορα πλαίσια, το κάπνισμα, τον έλεγχο του πόνου, την υγεία και τις αθλητικές επιδόσεις. Αν και η έρευνα συχνά δεν κάνει διαχωρισμό μεταξύ γενικευμένων και ειδικών πεποιθήσεων αποτελεσματικότητας, έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί στο παρελθόν ενισχύουν την άποψη ότι θα πρέπει να χρησιμοποιούνται ειδικά εργαλεία μέτρησης για τις πεποιθήσεις αποτελεσματικότητας στους διάφορους τομείς καθώς έτσι προκύπτουν περισσότερο αξιόπιστα αποτελέσματα (Llorens, Schaufeli, Bakker & Salanova, 2007).

Όπως αναφέρει και η Betz (2000), οι πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας είναι περισσότερο συμπεριφορικά καθορισμένες και όχι γενικές. Είναι δυνατόν να γίνεται αναφορά σε αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας σε σχέση με τα μαθηματικά, την έναρξη κοινωνικών αλληλεπιδράσεων, την επένδυση σε μετοχές ή την αλλαγή ενός λάστιχου αυτοκινήτου. Κατ' επέκτα-

σιν, ο αριθμός ως προς τα είδη προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας ενδέχεται να είναι απεριόριστος, όσος και ο αριθμός των πιθανών πεδίων συμπεριφοράς που μπορούν να οριστούν.

Η Εργασιακή Αυτοαποτελεσματικότητα

Η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας έχει οριστεί και μετρηθεί ως σφαιρική έννοια για την προσωπικότητα, γενικευμένη σε διάφορους τομείς, επίσης ως μια μεταβλητή εξειδικευμένου πεδίου (π.χ. προσδοκίες για ριψοκίνδυνη συμπεριφορά) αλλά και ως μεταβλητή εξειδικευμένου έργου (π.χ. για την αντιμετώπιση κάποιας φοβίας ή για την επίλυση μαθηματικών προβλημάτων). Η Εργασιακή Αυτοαποτελεσματικότητα (Occupational Self-efficacy) επικεντρώνεται στον εργασιακό τομέα και ορίζεται από τους Schyns & Von Collani (2002) ως «η πεποίθηση κάποιου στην ικανότητα και επάρκειά του να αποδώσει αποτελεσματικά σε καταστάσεις και σε διαφορετικά έργα στα πλαίσια μιας εργασίας». Πρόκειται για μια αξιολόγηση της αυτοαποτελεσματικότητας με τρόπο αρκετά ευρύ ώστε να μπορούν να συγκριθούν διαφορετικοί τύποι επαγγελματιών αλλά ταυτόχρονα και αρκετά ειδικό ώστε να αποτελεί καλό προβλεπτικό παράγοντα για το εργασιακό πλαίσιο (Schyns, Torcka & Gossling, 2007 όπως παρατίθεται σε Κουτσουμάρη, 2009).

Ο Αντίκτυπος της Αυτοαποτελεσματικότητας στο Εργασιακό Πλαίσιο

Όπως αναφέρει ο Luthans (2002), η θεωρία του Bandura για την αυτοαποτελεσματικότητα αποτελεί μια θετική προσέγγιση και πληροί απολύτως τα κριτήρια ένταξης στις ικανότητες Θετικής Οργανωσιακής Συμπεριφοράς¹. Το ολοκληρωμένο θεωρητικό πλαίσιο και οι σημαντικές έρευνες του

¹ Η Θετική Οργανωσιακή Συμπεριφορά (Positive Organizational Behavior - POB) αποτελεί μία από τις εφαρμογές της θετικής ψυχολογίας στον εργασιακό χώρο σε συνάρτηση με τις έννοιες της Θετικής Οργανωσιακής Κατάρτισης (Positive Organizational Scholarship - POS) και του Ψυχολογικού Κεφαλαίου (Psychological Capital) (Luthans & Youssef, 2007). Σύμφωνα με τον Luthans (2002), η Θετική Οργανωσιακή Συμπεριφορά ορίζεται ως «η μελέτη των θετικά προσανατολισμένων ιδιαίτερων ικανοτήτων και ψυχολογικών δυνατοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού οι οποίες μπορούν να μετρηθούν και να αποτελέσουν αντικείμενο αποτελεσματικού χειρισμού για τη βελτίωση της απόδοσης στο σημερινό χώρο εργασίας».

Bandura καταδεικνύουν σαφώς ότι το άτομο με αυτοπεποίθηση είναι περισσότερο πιθανό (Luthans, 2002):

- να επιλέξει να εμπλακεί σε ένα έργο και να αποδεχθεί την πρόκληση.
- να καταβάλλει περισσότερη προσπάθεια και να διαθέτει περισσότερα κίνητρα για να ολοκληρώσει με επιτυχία το έργο.
- να επιδείξει μεγαλύτερη επιμονή αντιμέτωπο με εμπόδια ή με μια αρχική αποτυχία.

Κατά τα πρώτα χρόνια μελέτης της αυτοαποτελεσματικότητας σε σχέση με τα οργανωσιακά πλαίσια ειδικότερα, διεξήχθησαν περιορισμένες έρευνες, οι οποίες έδειξαν συσχέτιση με την αναζήτηση εργασίας, με τον τομέα παροχής υπηρεσιών ασφάλισης και με την ερευνητική παραγωγικότητα μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας (Stajkovic & Luthans, 1998). Μετέπειτα έρευνες έκαναν φανερό τη συσχέτιση της αυτοαποτελεσματικότητας με έναν αριθμό άλλων σχετικών με την εργασιακή απόδοση μετρήσεων, όπως την προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες (Hill, Smith & Mann, 1987), την απόδοση της ηγεσίας (Wood, Bandura & Bailey, 1990), την κατάκτηση δεξιοτήτων (Mitchell, Hopper, Daniels, George-Falvy & James, 1994) και την προσαρμογή σε ένα νέο εργασιακό περιβάλλον (Saks, 1995).

Ειδικότερα, η συσχέτιση μεταξύ αυτοαποτελεσματικότητας και εργασιακής απόδοσης έχει αποδειχθεί ισχυρή, και μάλιστα ισχυρότερη από αυτή που παρουσιάζει η αυτοαποτελεσματικότητα με άλλες έννοιες οργανωσιακής συμπεριφοράς όπως είναι η στοχοθέτηση, η ανατροφοδότηση, η επαγγελματική ικανοποίηση και τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας με βάση τη θεωρία των Πέντε Παραγόντων (Luthans, 2002). Η συσχέτιση της αυτοαποτελεσματικότητας με την εργασιακή απόδοση έχει τεκμηριωθεί και από μελέτες για την εννοιολογική δομή του πυρήνα αυτοαξιολογήσεων στην οποία εμπεριέχεται η έννοια της γενικευμένης αυτοαποτελεσματικότητας (generalized self-efficacy), μαζί με την αυτοπεποίθηση (self-esteem), την έδρα ελέγχου (locus of control) και τη συναισθηματική σταθερότητα (emotional stability). Οι Judge & Bono (2001) σε μετα-ανάλυσή τους, βασισμένοι σε 274 συσχετίσεις, κατέληξαν στο ότι τα τέσσερα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που αποτελούν τον πυρήνα αυτοαξιολογήσεων βρίσκονται ανάμεσα στους ισχυρότερους ιδιοσυγκρασιακούς προβλεπτικούς παράγοντες τόσο της επαγγελματικής ικανοποίησης όσο και της εργασιακής απόδοσης.

Επιπλέον, έχει βρεθεί ότι η αυτοαποτελεσματικότητα συσχετίζεται θετικά με την ανάληψη πρωτοβουλιών. Στο πλαίσιο της οργανωσιακής αλλαγής, η σχέση μεταξύ της ανάληψης πρωτοβουλιών και αυτοαποτελεσματικότητας

επιβεβαιώνεται από τους Morrison & Brantner (1992), οι οποίοι επικεντρώθηκαν στη μελέτη παραγόντων που ενισχύουν την εκμάθηση μιας νέας εργασίας. Η αυτοαποτελεσματικότητα βρέθηκε να λειτουργεί ως ευνοϊκός παράγοντας και ενδεχομένως να επηρεάζει τις διαδικασίες που προηγούνται της οργανωσιακής αλλαγής.

Οι Heuven, Bakker, Schaufeli & Huisman (2006) μελέτησαν το ρόλο της αυτοαποτελεσματικότητας στην εκτέλεση εργασίας με εμπλοκή συναισθημάτων και κατέληξαν στο ότι η αυτοαποτελεσματικότητα αμβλύνει τη σχέση μεταξύ απαιτήσεων της συναισθηματικής εργασίας και συναισθηματικής ασυμφωνίας ή σύγκρουσης, όπως και τη σχέση μεταξύ συναισθηματικής ασυμφωνίας ή σύγκρουσης και εργασιακής δέσμευσης, ασκώντας διαμεσολαβητικό ρόλο. Οι Noe & Wilk (1993) συμπεριέλαβαν την αυτοαποτελεσματικότητα στη μελέτη τους για τις αναπτυξιακές δραστηριότητες εντοπίζοντας θετική συσχέτιση, γεγονός που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι με υψηλή αυτοαποτελεσματικότητα είναι πιθανότερο να επενδύσουν στην καριέρα τους επιδιώκοντας να αναλαμβάνουν έργα με υψηλές απαιτήσεις. Θετική είναι η επίδραση όσον αφορά τις ίδιες τις διαδικασίες οργανωσιακής αλλαγής, καθώς τα άτομα με υψηλή αυτοαποτελεσματικότητα παρουσιάζουν μεγαλύτερη σταθερότητα και επιμονή απέναντι σε πιθανά εμπόδια ή νέα δεδομένα που φέρνουν οι αλλαγές, ενώ η απόδοσή τους παραμένει σταθερή και μετά από αλλαγές στο περιεχόμενο της εργασίας τους (Schyns et al., 2007).

Οι McDonald & Siegall (1992) μελέτησαν τον αντίκτυπο της αυτοαποτελεσματικότητας στις στάσεις απέναντι στην εργασία, στη συμπεριφορά και στην απόδοση εργαζόμενων σε τεχνικές αγροτικές εργασίες των οποίων η εργασία είχε υποστεί μεγάλες αλλαγές. Η αυτοαποτελεσματικότητά τους (συγκεκριμένα η τεχνολογική αυτοαποτελεσματικότητα) έδειξε να συσχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση, την αφοσίωση και την ποιότητα της εργασίας ενώ είχε αρνητική συσχέτιση με τις καθυστερήσεις και τις απουσίες (όπως παρατίθεται σε Κουτσουμάρη, 2009).

Η Συσχέτιση των Πεποιθήσεων Αυτοαποτελεσματικότητας με Δείκτες Ευεξίας και Υγείας στα Πλαίσια της Εργασίας

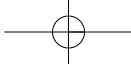
Ο Bandura έχει χαρακτηρίσει τις προσδοκίες αποτελεσματικότητας ή αυτοαποτελεσματικότητας, ως ισχυρότερο προβλεπτικό παράγοντα της συμπεριφοράς σε σχέση με τις προσδοκίες αποτελεσμάτων (που αφορούν την πίστη ότι μια συγκεκριμένη συμπεριφορά θα παράγει ένα επιθυμητό αποτέ-

λεσμα). Επιπροσθέτως, έχει χαρακτηρίσει την αυτοαποτελεσματικότητα ως την ισχυρότερη μεταβλητή πρόβλεψη της συμπεριφοράς (Magaletta & Oliver, 1999). Μια αισιόδοξη αντίληψη προσωπικής αποτελεσματικότητας υποβοηθά τα επιτεύγματα και ενισχύει τα επίπεδα ευεξίας, συσχετίζεται δηλαδή ευρύτερα με θετικά συναισθήματα τα οποία προάγουν την υγεία (Sahu & Rath, 2003). Καθώς η κοινωνική πραγματικότητα βρίθκει δυσκολιών, απαιτείται από τα άτομα μια ισχυρή αντίληψη προσωπικής αποτελεσματικότητας προκειμένου να καταβάλλουν τις απαραίτητες σε κάθε περίπτωση προσπάθειες. Μια θετική ωστόσο αντίληψη αποτελεσματικότητας έχει καταδειχθεί ότι συμβάλλει τόσο στην ανάπτυξη της ψυχικής, σωματικής και πνευματικής ευεξίας όσο και στην επιτυχή απόδοση σε πολλούς τομείς.

Ειδικότερα στον τομέα της εργασίας, η αυτοαποτελεσματικότητα έχει μελετηθεί εξαντλητικά σε σχέση με την εργασιακή απόδοση και έχει αρχίσει να επεκτείνεται και στο κρίσιμο πεδίο της υγείας και ευεξίας των εργαζόμενων. Τα υπάρχοντα εμπειρικά δεδομένα έχουν κατά βάση τεκμηριώσει τη θετική συσχέτιση της αισιοδοξίας και της εμπιστοσύνης κάποιου στις ικανότητές του με την υποκειμενική ευεξία και την υγεία (Wrosch et al., 2003). Σημειώνεται ότι η υποκειμενική ευεξία αντικατοπτρίζει τις αξιολογήσεις των ανθρώπων για τη ζωή τους και περιλαμβάνει την ευτυχία, τα ευχάριστα συναισθήματα, την ικανοποίηση από τη ζωή και μια σχετική απουσία δυσάρεστων διαθέσεων και συναισθημάτων (Diener et al., 2003).

Η αυτοαποτελεσματικότητα συγκεκριμένα, η οποία συσχετίζεται με τις παραπάνω έννοιες είναι όμως διαφοροποιημένη από αυτές και έχει συσχετιστεί με ποικίλους δείκτες υγείας. Για παράδειγμα, οι ισχυρές προσδοκίες προσωπικής επιδεξιότητας ή αυτοαποτελεσματικότητας έχουν δείξει υψηλή συνάφεια με τη θετική αντιμετώπιση του στρες (Fleishman, 1984), ενώ η υψηλή αυτοαποτελεσματικότητα συνδέεται και με τη ρύθμιση της διαδικασίας του στρες, με μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση, υψηλότερους δείκτες ευεξίας, καλύτερη σωματική κατάσταση και καλύτερη προσαρμογή και αποκατάσταση από οξείες ή χρόνιες ασθένειες (Bandura, 1997· Bisschop, Knegsman, Beckman & Deeg, 2004· Kuijer & Ridder, 2003 όπως παρατίθεται σε Karademas, 2006). Από την άλλη πλευρά, η μειωμένη αυτοαποτελεσματικότητα συσχετίζεται όχι μόνο με χαμηλότερα επίπεδα υποκειμενικής ευεξίας (π.χ. Barlow, Wright & Cullen, 2002) αλλά και με την εμφάνιση περισσότερων συμπτωμάτων άγχους και κατάθλιψης (π.χ. Faure & Loxton, 2003).

Συγκεκριμένα, όσον αφορά στο εργασιακό στρες και τις πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας, τα εμπειρικά δεδομένα είναι σχετικώς περιορισμέ-

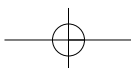


να, καθώς οι στρεσογόνοι παράγοντες έχουν κατά βάση μελετηθεί κατά βάση σε σχέση με τα αποτελέσματα και όχι τόσο σε σχέση με τις πεποιθήσεις για τον εαυτό (Jex & Gudapowski, 1992). Ωστόσο, έχει γίνει φανερό ότι οι περιβαλλοντικοί στρεσογόνοι παράγοντες αλληλεπιδρούν με τα ατομικά χαρακτηριστικά παράγοντας αντιδράσεις στρες και η αυτοαποτελεσματικότητα (σύμφωνα με το μοντέλο των Beehr & Newman, 1978) αποτελεί διαμεσολαβητική μεταβλητή στην παραπάνω διαδικασία. Η πρόβλεψη είναι ότι τα άτομα που δεν πιστεύουν ότι θα μπορέσουν να ανταποκριθούν στις επαγγελματικές τους ευθύνες (χαμηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας) θα αντιμετωπίζουν τους οργανωσιακούς στρεσογόνους παράγοντες ως περισσότερο απειλητικούς και θα εκδηλώνουν πιο αρνητικές αντιδράσεις από όσους αισθάνονται σίγουροι για τον εαυτό τους (υψηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας).

Στη μελέτη των Kahn & Long (1988), η αυτοαποτελεσματικότητα και δύο περιβαλλοντικοί παράγοντες, συγκεκριμένα οι εργασιακοί στρεσογόνοι παράγοντες και οι εργασιακοί υποστηρικτικοί παράγοντες, μελετήθηκαν ως μεταβλητές πρόβλεψης της ευεξίας με όρους ιδιοσυγκρασιακού άγχους και εργασιακής απόδοσης. Η αυτοαποτελεσματικότητα και οι αντιλήψεις εργασιακού στρες συνέβαλαν σημαντικά στην πρόβλεψη της παρατηρούμενης διακύμανσης στις μετρήσεις της ευεξίας όπως και των επιδράσεων στην απόδοση.

Οι Jex & Bliese (1999), βασισμένοι σε συλλογή δεδομένων από δείγμα 2.273 αμερικανών στρατιωτικών υπαλλήλων, βρήκαν ότι τόσο η προσωπική (personal efficacy) όσο και η συλλογική αποτελεσματικότητα (collective efficacy)² μετρίαζαν τη συσχέτιση μεταξύ στρεσογόνων παραγόντων (stressors) και παραγόντων πίεσης (strains). Οι συμμετέχοντες με ισχυρή αυτοαποτελεσματικότητα αντιδρούσαν λιγότερο αρνητικά με όρους ψυχολογικής και σωματικής πίεσης στις αυξημένες ώρες εργασίας και τον εργασιακό φόρτο σε σχέση με τα άτομα με χαμηλά επίπεδα αναφερόμενης απο-

² Ο Bandura, όπως και άλλοι μελετητές, έχει υποστηρίξει την εφαρμογή της έννοιας της αυτοαποτελεσματικότητας και σε επίπεδο ομάδων. Σύμφωνα με τον ίδιο η συλλογική αποτελεσματικότητα ορίζεται ως «η κοινή ανάμεσα στα μέλη της πίστη μιας ομάδας στις συνδυασμένες ικανότητες της να οργανώνει και να εκτελεί τις απαραίτητες σειράς δράσεων προκειμένου να παρουσιάζει συγκεκριμένα επίπεδα επίτευξης» (Bandura, 1997). Η συλλογική αποτελεσματικότητα δεν αποτελεί απλώς το άθροισμα των πεποιθήσεων αποτελεσματικότητας των ατόμων-μελών της ομάδας, αναδύεται ως μια ιδιότητα ομαδικού επιπέδου (Salanova και συνεργάτες, 2003).



τελεσματικότητας. Επιπλέον, τα άτομα με υψηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας ανταποκρίθηκαν περισσότερο θετικά αναφορικά με την επαγγελματική τους ικανοποίηση για έργα υψηλής σημαντικότητας.

Η συλλογική αποτελεσματικότητα φάνηκε επίσης να μετριάζει τη συσχέτιση μεταξύ εργασιακού φόρτου και επαγγελματικής ικανοποίησης και μεταξύ σημαντικότητας έργου και οργανωσιακής αφοσίωσης. Η μελέτη των Siu και συνεργατών (2005) σε δείγμα 234 εργαζόμενων στο Χονγκ Κονγκ και το Πεκίνο, έδειξε και πάλι τον παρεμβατικό ρόλο των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας οι οποίες μετρίαζαν την αρνητική επίπτωση ορισμένων από τους εξεταζόμενους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες στην ευεξία των εργαζόμενων. Τέλος, η αυτοαποτελεσματικότητα φάνηκε να συσχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα πορίσματα της έρευνας των Jex & Gudapowski (1992) σχετικά με την διαφοροποίηση του ρόλου της ατομικής και συλλογικής αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία εκδήλωσης εργασιακού στρες. Οι ερευνητές διερευνώντας τη σχέση μεταξύ στρεσογόνων παραγόντων (ασάφεια ρόλου, περιορισμοί με βάση την κατάσταση, ωράριο), πίεσεων (επαγγελματική δυσαρέσκεια, άγχος, ματαίωση και πρόθεση για αποχώρηση) και πεποιθήσεων αποτελεσματικότητας (ατομικές και συλλογικές) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η ατομική αποτελεσματικότητα συσχετιζόταν με δύο τύπους πίεσης, με το άγχος και τη ματαίωση, χωρίς άλλες επιδράσεις διαμεσολάβησης ή μετριασμού.

Η συλλογική αποτελεσματικότητα ωστόσο, παρουσίαζε ισχυρή συσχέτιση τόσο με δύο από τους τρεις στρεσογόνους παράγοντες (ασάφεια ρόλου και περιορισμοί με βάση την κατάσταση), όσο και με όλες τις μεταβλητές μέτρησης της πίεσης. Φάνηκε επίσης να μετριάζει τις επιπτώσεις των αυξημένων ωρών εργασίας, ενώ διαμεσολαβούσε στη σχέση μεταξύ περιορισμών (οι οποίοι σχετίζονται με τους συναδέλφους, τους προϊστάμενους, τις διακοπές από άλλους, την πλημμελή βοήθεια από άλλους κ.λπ.) και δυσαρέσκειας όπως και πρόθεσης για αποχώρηση. Το άμεσο δηλαδή αποτέλεσμα των περιορισμών καταδεικνύεται η μειωμένη συλλογική αποτελεσματικότητα, που με τη σειρά της οδηγεί σε αίσθημα πίεσης στην εργασία, το οποίο και εκφράζεται ως δυσαρέσκεια και πρόθεση για αποχώρηση.

Ανάλογα είναι τα αποτελέσματα και σε μετρήσεις της ειδικότερης μεταβλητής της επαγγελματικής εξουθένωσης, του συνδρόμου με τις πολλαπλές επιπτώσεις στην υγεία και ευεξία των εργαζόμενων. Για παράδειγμα, οι Salanova, Peiro και Schaufeli (2002) εξέτασαν το διαμεσολαβητικό ρόλο των εξειδικευμένων επιπέδων αυτοαποτελεσματικότητας (δηλαδή της γενι-

κευμένης αυτοαποτελεσματικότητας και της αυτοαποτελεσματικότητας σε σχέση με τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών) στο μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων-Ελέγχου (JD-C) και τις επιπτώσεις τους στην επαγγελματική εξουθένωση (δηλαδή την εξάντληση και τον κυνισμό). Οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η εξειδικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα (δηλαδή η σχετική με τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών) μετρίαζε τη σχέση μεταξύ εργασιακών απαιτήσεων-ελέγχου και των επιπέδων των δύο διαστάσεων επαγγελματικής εξουθένωσης.

Σημαντικός αριθμός μελετών έχουν ως κεντρικό αντικείμενο διερεύνησης τη συσχέτιση μεταξύ αυτοαποτελεσματικότητας και ευεξίας ή υποκειμενικής ευεξίας, με τη μεσολάβηση πολλές φορές άλλων μεταβλητών. Σε κάθε περίπτωση ωστόσο διαφαίνεται η θετική επιρροή των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας στη γενική ευεξία των ατόμων. Οι Tong & Song (2004) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι τα άτομα με ισχυρότερη γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα υποκειμενικής ευεξίας. Στην ομάδα μάλιστα των φοιτητών χαμηλού κοινωνικοοικονομικού επιπέδου, η γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα συσχετιζόταν θετικά με το γενικό συναίσθημα, την ικανοποίηση από τη ζωή και την ευεξία.

Οι Salanova και συνεργάτες (2003) αξιολόγησαν την υποκειμενική ευεξία τόσο αρνητικά, ως άγχος, όσο και θετικά, ως δέσμευση. Μελετώντας τις επιδράσεις των δυνητικών ομάδων στην ευεξία, οδηγήθηκαν στο συμπέρασμα ότι η συλλογική αυτοαποτελεσματικότητα επέχει ρόλο μετριασμού αναφορικά με την ευεξία και την απόδοση. Συγκεκριμένα, όλες οι εξεταζόμενες ομάδες που δούλευαν με πίεση χρόνου και παρουσίαζαν χαμηλά επίπεδα συλλογικής αυτοαποτελεσματικότητας είχαν αυξημένα επίπεδα συλλογικού άγχους. Οι ομάδες συνομιλίας μέσω διαδικτύου παρουσίαζαν αύξηση της συλλογικής δέσμευσης μόνο στην περίπτωση που αισθάνονταν τη συλλογική τους αποτελεσματικότητα υψηλή. Επίσης, άλλες μελέτες έχουν καταδείξει την επίδραση ενίσχυσης μιας ισχυρής αντίληψης συλλογικής αποτελεσματικότητας στη συλλογική ευεξία όπως και στην απόδοση της ομάδας (Jex & Bliese, 1999· Schaubroeck, Lam & Xie, 2000).

Οι Jimmieson και συνεργάτες (2004) έδειξαν ότι η πληροφόρηση σχετικά με την οργανωσιακή αλλαγή, μέσω της θετικής της συσχέτισης με τη σχετιζόμενη με την αλλαγή αυτοαποτελεσματικότητα, συνδέεται με την ψυχολογική ευεξία, τη δέσμευση των πελατών και την επαγγελματική ικανοποίηση. Αναδεικνύεται επιπλέον η θετική επίδραση της αυτοαποτελεσματικότητας στην προσαρμογή στην οργανωσιακή αλλαγή, αλλά και η συσχέτισή της με μειωμένες αξιολογήσεις στρεσογόνων καταστάσεων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η ευεξία έχει επίσης μελετηθεί σε σχέση με την αισιοδοξία, την ελπίδα και την αυτοαποτελεσματικότητα. Άλλωστε πέρα από τις πεποιθήσεις αποτελεσματικότητας, οι έννοιες της αισιοδοξίας/οπτιμισμού και της ελπίδας έχουν κατά συστηματικό τρόπο συσχετιστεί με την υγεία και τη λειτουργικότητα. Η έρευνα του Karademas (2006) σε δείγμα 201 ατόμων έδειξε τη συσχέτιση των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας (ως αναπαράστασης του ικανού εαυτού) και της αντιλαμβανόμενης κοινωνικής υποστήριξης (ως αναπαράστασης του βοηθητικού κόσμου) με την ευεξία, η οποία αξιολογείται με όρους ικανοποίησης από τη ζωή και καταθλιπτικής συμπτωματολογίας. Η παραπάνω σχέση φάνηκε να διαμεσολαβείται από την αισιοδοξία, με προβλεπτικούς παράγοντες την καθημερινή συναισθηματική υποστήριξη και την αυτοαποτελεσματικότητα.

Παρόμοια συμπεράσματα έρχονται σε συμφωνία με το μοντέλο της νέας γνωστικής «δόμησης» της προσωπικότητας που έχει προτείνει ο Cervone (2004) και σύμφωνα με το οποίο η συμπεριφορά βασίζεται σε δομές γνώσης και διαδικασίες αξιολόγησης, με τις δεύτερες να καταλήγουν στις πρώτες. Με βάση αυτό, μπορεί να υποστηριχθεί ότι η αυτοαποτελεσματικότητα και η αντιλαμβανόμενη κοινωνική υποστήριξη αναπαριστούν τη γνώση για τον εαυτό (το να είναι κανείς ικανός) και τον κόσμο (το να είναι κανείς φιλικός) που με τη σειρά τους οδηγούν στην εκτίμηση του μέλλοντος ως πιθανά καλού και αποδοτικού (αισιοδοξία), όπως και σε καλύτερη λειτουργικότητα και κατάσταση υγείας. Κατ' αναλογία, οι Magaletta & Oliver (1999) μέσω ανάλυσης πολλαπλής παλινδρόμησης, κατέδειξαν τη στατιστικά σημαντική και μοναδική συμβολή της αυτοαποτελεσματικότητας, της αισιοδοξίας και της ελπίδας στην πρόβλεψη της ευεξίας. Όπως τονίζουν οι ερευνητές, η αυτοαποτελεσματικότητα, η αισιοδοξία και η ελπίδα αποτελούν σχετιζόμενες αλλά όχι ταυτόσημες έννοιες, με κεντρικό πυρήνα τις προσδοκίες. Η έννοια της ελπίδας εμπεριέχει προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας όπως και προσδοκίες αποτελεσμάτων ενώ και οι τρεις έννοιες αποτελούν ισχυρούς, αν όχι τους ισχυρότερους, παράγοντες καθορισμού της συμπεριφοράς.

Η αυτοαποτελεσματικότητα και η ευεξία στα πλαίσια της εργασίας έχουν τέλος μελετηθεί και σε σχέση με τη συμμετοχή. Οι Sahu & Rath (2003) χρησιμοποιώντας ένα πειραματικό σχεδιασμό 2x2: (εργαζόμενες-μη εργαζόμενες γυναίκες) και (με συμμετοχή στην οικογένεια-με μειωμένη συμμετοχή στην οικογένεια) συνέκριναν τις συμμετέχουσες με βάση τις πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητάς τους. Σημειώνεται ότι η συμμετοχή στην οικογένεια ορίζεται ως η γνωστική κατάσταση ή πίστη ψυχολογικής ταύτισης με το οικογενειακό πλαίσιο. Τα ευρήματα έδειξαν υψηλότερα επί-

πεδα αυτοαποτελεσματικότητας των εργαζόμενων γυναικών σε σχέση με τις μη εργαζόμενες, όπως και των γυναικών με αίσθημα συμμετοχής σε σχέση με εκείνες με μειωμένο αίσθημα συμμετοχής. Επιπλέον όμως, αναδείχθηκε η ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ αυτοαποτελεσματικότητας και ευεξίας. Κατά τους ερευνητές, η συσχέτιση αυτή νοείται κυρίως με βάση το ότι οι πεπονηθείσες αποτελεσματικότητας αποτελούν διαδικασία προσαρμογής και συμβάλουν σημαντικά στο επίπεδο και την ποιότητα της ανθρώπινης λειτουργικότητας.

Συμπεράσματα

Συνολικά, τα διαθέσιμα εμπειρικά δεδομένα αποτυπώνουν τη συσχέτιση των ισχυρών αντιλήψεων προσωπικής αποτελεσματικότητας με την καλύτερη υγεία και τα αυξημένα επίπεδα σωματικής, ψυχικής και πνευματικής ευεξίας. Αντίθετα, τα χαμηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας συνδέονται με καταθλιπτική συμπτωματολογία, άγχος, αίσθημα αβοηθησίας και άλλες δυσμενείς επιπτώσεις. Η ανάπτυξη παραγωγικών πηγών αυτοαποτελεσματικότητας στα πλαίσια της εργασίας αναδεικνύεται ζήτημα πρωταρχικής σημασίας, καθώς ευνοεί την απόδοση και την επιτυχή έκβαση των προσπαθειών όχι μόνο άμεσα, αλλά και μέσω ενίσχυσης της θετικότητας στα πλαίσια των οργανισμών. Η θετική προσέγγιση στους οργανισμούς επικεντρώνεται ακριβώς στα θετικά συναισθήματα, την ευεξία των εργαζόμενων και την αξιοποίηση των ικανοτήτων και των ιδιαίτερων δεξιοτήτων τους.

Συνεπώς, η σημασία αλλά και η ανάγκη για ικανοποιημένο και ψυχοσωματικά ισορροπημένο ανθρώπινο κεφάλαιο που να αισθάνεται ευεξία και προσωπική ολοκλήρωση εντός τους εργασιακού του πλαισίου προβάλλει ως επιτακτική προτεραιότητα, καθώς φαίνεται επίσης ότι αποτελεί το βασικό μέσο πραγμάτωσης των περαιτέρω προσδοκώμενων θετικών εργασιακών και οργανωσιακών επιτευγμάτων. Εργαζόμενοι που χαρακτηρίζονται από ευεξία είναι πολύ πιθανότερο να ανταποκρίνονται καλύτερα στις απαιτήσεις της εργασιακής τους θέσης και να προωθούν την αποτελεσματικότητα του οργανισμού. Σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, τα παραγωγικά οργανωσιακά συστήματα δύναται ότι προάγουν εν γένει την πολύπλευρη ανάπτυξη του κοινωνικού συνόλου και συγκεκριμένα η εστίαση του ενδιαφέροντος στην υγεία και την ευεξία των εργαζόμενων φαίνεται ότι συμβάλλει σε σημαντικό βαθμό προς της κατεύθυνση αυτή.

Βιβλιογραφικές παραπομπές

- Arnold, K.A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. & McKee M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, **12** (3), 193-203.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, **37** (2), 122-147.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (ed.), *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. & Locke, E. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, **88**, 87-99.
- Barlow, J., Wright, C. & Cullen, L. (2002). A job-seeking self-efficacy scale for people with physical disabilities: preliminary development and psychometric testing. *British Journal of Guidance and Counseling*, **30**, 37-53.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayana, D. & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, **7**, 84-93.
- Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, **31**, 665-699.
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, **8** (3), 205-222.
- Bisschop, M. I., Knegsman, D. M. W., Beekman, A. T. F. & Deeg, D. J. H. (2004). Chronic diseases and depression: the modifying role of psychosocial resources. *Social Science and Medicine*, **59**, 721-733.
- Cervone, D. (2004). The architecture of personality. *Psychological Review*, **111**, 183-204.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, **54**, 403-425.
- Faure, S. & Loxton, H. (2003). Anxiety, depression and self-efficacy levels of women undergoing first trimester abortion. *South African Journal of Psychology*, **33**, 28-38.
- Fleishman, J. A. (1984). Personality characteristics and coping patterns. *Journal of Health and Social Behavior*, **25**, 229-244.
- Gilbreath, B. & Benson P. G. (2004). The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being. *Work & Stress*, **18**, 255-266.

- Heuven, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. & Huisman, N. (2006). The role of self-efficacy in performing emotion work. *Journal of Vocational Behavior*, **69**, 222-235.
- Hill, T., Smith, N. D. & Mann, M. F. (1987). Role of efficacy expectations in predicting the decision to use advanced technologies. *Journal of Applied Psychology*, **72**, 307-314.
- Jex, S. M. & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: a multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, **84** (3), 349-361.
- Jex, S. M. & Gudanowski, D. M. (1992). Efficacy beliefs and work stress: an exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, **13**, 509-517.
- Jimmieson, N. L., Terry, D. J. & Callan, V. (2004). A longitudinal study of employee adaptation to organizational change: the role of change-related information and change-related self-efficacy. *Journal of Occupational Health Psychology*, **9** (1), 11-27.
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits - self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, **86** (1), 80-92.
- Kahn, S. E. & Long, B. E. (1988). Work-related stress, self-efficacy, and well-being of female clerical workers. *Counselling Psychology Quarterly*, **1** (2&3), 145-153.
- Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being: the mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, **40**, 1281-1290.
- Koustelios, A., Theodorakis, N. & Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *The International Journal of Educational Management*, **18** (2), 87-92.
- Κουτσομάρη, Μ. (2009). Η εργασιακή δέσμευση σε εργαζόμενους ιδιωτικών επιχειρήσεων: ο ρόλος των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας και των εργασιακών πόρων. Διπλωματική εργασία: Πάντειο Πανεπιστήμιο, τμήμα Ψυχολογίας, ΠΜΣ Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας.
- Kuijjer, R. G. & de Ridder, D. (2003). Discrepancy in illness-related goals and quality of life in chronically ill patients: the role of self-efficacy. *Psychology and Health*, **18**, 313-330.
- Lawson, K. J., Noblet, A. J. & Rodwell, J. J. (2009). Promoting employee wellbeing: the relevance of work characteristics and organizational justice. *Health Promotion International*, **24**, 3, 223-233.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, **23**, 825-841.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior.

- Journal of Organizational Behavior*, **23**, 695-706.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, **33** (3), 321-349.
- Magaletta, P. R. & Oliver, J. M. (1999). The hope construct, will, and ways: their relations with self-efficacy, optimism, and general well-being. *Journal of Clinical Psychology*, **55** (5), 539-551.
- McDonald, T. & Siegal, M. (1992). The effects of technological self-efficacy and job focus on job performance, attitudes, and withdrawal behaviors. *Journal of Psychology*, **126**, 465-75.
- Mitchell, T. R., Hopper, H., Daniels, D., George-Falvy, J. & James, L. R. (1994). Predicting self-efficacy and performance during skill acquisition. *Journal of Applied Psychology*, **79**, 506-517.
- Moliner, C., Martinez-Tur, V., Ramos, J., Peiro, J. M. & Cropanzano, R. (2008). Organizational justice and extrarole customer service: The mediating role of well-being at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **17** (3), 327-348.
- Morrison, R.F. & Brantner, T.M. (1992). What enhances or inhibits learning a new job? A basic career issue. *Journal of Applied Psychology*, **77**, 926-40.
- Noe, R.A. & Wilk, S.L. (1993). Investigation of the factors that influence employees' participation in development activities. *Journal of Applied Psychology*, **78**, 291-302.
- O'Driscoll, P. M. & Beehr, A. T. (2000). Moderating effects of perceived control and need of clarity on the relationship between role stressors and employee affective reactions. *The Journal of Social Psychology*, **140** (2), 151-159.
- Sahu, F. M. & Rath, S. (2003). Self-efficacy and well-being in working and non-working women: the moderating role of involvement. *Psychology and Developing Societies*, **15** (2), 187-200.
- Saks, A. M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of Applied Psychology*, **80**, 211-225.
- Salanova, M., Llorens, S., Martinez, I. M. & Schaufeli, W. B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: an experimental study. *Small Group Research*, **34** (1), 43-73.
- Schaubroeck, J., Lam, S. S. K. & Xie, J. L. (2000). Collective efficacy versus self-efficacy in coping responses to stressors and control: a cross-cultural study. *Journal of Applied Psychology*, **4**, 512-525.
- Schyns, B., Torka, N. & Gossling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change: exploring leader-member exchange and occupational self-efficacy as antecedents of two employability predictors. *Career Development International*,

- 12** (7), 660-679.
- Schyns, B. & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **11** (2), 219-241.
- Siu, O., Spector, P. E., Cooper, C. L. & Lu, C. (2005). Work stress, self-efficacy, Chinese workvalues, and work well-being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management*, **12** (3), 274-288.
- Sonnetag, S. & Frese, M. (2003). Stress in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & J. R. Klimoski (Eds.), *Comprehensive handbook of psychology*. Vol 12: Industrial and organizational psychology. New York: Willey.
- Stajkovic, A. & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, **124**, 240-261.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, **43**(2), 178-190.
- Terry, D. J. & Jimmieson, N. L. (1999). Work control and employee well-being: A decade review. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (vol. 14, pp. 95-148). Chichester, UK: Wiley.
- Tong, Y. & Song, S. (2004). A study on general self-efficacy and subjective well-being of low SES-college students in Chinese university. *College Student Journal*, **38**.
- Van Dierendonck, D., Haynes, C., Borrill, C. & Stride, C. (2004). Leadership behavior and subordinate well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, **9**, 165-175.
- Wood, R., Bandura, A. & Bailey, T. (1990). Mechanisms governing organizational performance in complex decision-making environments. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **46**, 181-201.
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Miller, G. E., Schulz, R. & Carver, C. S. (2003). Adaptive self-regulation of unattainable goals: goal disengagement, goal reengagement, and subjective well-being. *Society for Personality and Social Psychology*, **29** (12), 1494-1508.
- Wu, L. & Norman, I. J. (2006). An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. *Nurse Education Today*, **26**, 304-314.