



ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ ΧΑΝΙΑ
ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Ο Ρόλος του Ψυχολογικού Κεφαλαίου στην
Αντιλαμβανόμενη Μελλοντική Απασχολησιμότητα των
Φοιτητών»**

**«The role of psychological capital in students' perceived
future employability»**

ΤΑΤΑΡΑΚΗ ΜΑΡΙΑ
ΑΜ: 2014010063

Επιβλέπων καθηγητής: ΜΟΥΣΤΑΚΗΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ

ΧΑΝΙΑ 2020

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κ. Μουστάκη Βασίλειο που αποτέλεσε τον επιβλέποντα καθηγητή μου στην παρούσα διπλωματική εργασία και την κα. Μπακατσάκη Μαρία για την καθοδήγηση της στην εκπόνηση της εργασίας.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κ. Ζαμπετάκη Λεωνίδα, καθηγητή του Πανεπιστημίου Κρήτης, του τμήματος Ψυχολογίας, για την συμμετοχή του στη δημιουργία του συγκεκριμένου θέματος, την καθοδήγηση και την πολύτιμη βοήθεια του στην εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας.

Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω όλους τους συμμετέχοντες φοιτητές που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο και βοήθησαν στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η συγκεκριμένη εργασία εστιάζει στις έννοιες του ψυχολογικού κεφαλαίου (psychological capital) και της μελλοντικής απασχολησιμότητας (future employability) των φοιτητών. Συγκεκριμένα θα επικεντρωθούμε στο πρόβλημα της αντιλαμβανόμενης μελλοντικής απασχολησιμότητας των φοιτητών (perceived future employability), δηλαδή της εικόνας που έχουν οι φοιτητές για τον «εργασιακό» εαυτό τους, μετά το τέλος των σπουδών τους και θα εξετάσουμε αν το ψυχολογικό κεφάλαιο προβλέπει αυτήν την αντίληψη. Η έννοια του ψυχολογικού κεφαλαίου σύμφωνα με τη βιβλιογραφία αποτελεί μια θετική κατάσταση του ατόμου και περιλαμβάνει 4 διαστάσεις: α)ελπίδα (hope), β)αυτεπάρκεια (self-efficacy), γ)αισιοδοξία (optimism), δ)ψυχολογική ανθεκτικότητα (resilience)(Luthans,2012). Η μελλοντική απασχολησιμότητα αναφέρεται στην εικόνα που έχουν οι φοιτητές για τον «εργασιακό» τους εαυτό, μετά τη λήξη των σπουδών τους. Η εργασία υποθέτει ότι το ψυχολογικό κεφάλαιο έχει μια θετική σχέση με την μελλοντική απασχολησιμότητα. Επίσης, υποθέτουμε ότι σημαντική επιρροή στη σχέση αυτή έχει η ωριμότητα του φοιτητή, καθώς η σχέση ψυχολογικού κεφαλαίου και μελλοντικής απασχολησιμότητας ίσως να είναι ισχυρότερη σε φοιτητές με μεγάλη ωριμότητα.

Πιο συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της εργασίας πραγματοποιήθηκε έρευνα και στατιστικές αναλύσεις, με τη βοήθεια ερωτηματολογίου που διανεμήθηκε σε φοιτητές διαφορετικών σχολών. Το ερωτηματολόγιο περιέχει ερωτήσεις μέσω των οποίων μπορούμε εύστοχα να συλλέξουμε πλήθος διαφορετικών απαντήσεων, απόψεων και αντιλήψεων των φοιτητών, τόσο για την μελλοντική απασχολησιμότητα, την καριέρα, τις πεποιθήσεις και τα όνειρά τους, όσο και για την επίδραση της ψυχολογίας τους σε αυτά. Παράλληλα, εξετάζεται και ο παράγοντας “ωριμότητα” των φοιτητών, η οποία αποτελεί σημαντικό κομμάτι της έρευνας. Τέλος, στην παρούσα διπλωματική εργασία αφού παρουσιαστούν, και αναλυθούν, θα γίνουν κατανοητές οι έννοιες του ψυχολογικού κεφαλαίου, της αντιλαμβανόμενης μελλοντικής απασχολησιμότητας και της ωριμότητας, καθώς και η μεταξύ τους συσχέτιση.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Ευχαριστίες.....	2
Περίληψη.....	3
Περιεχόμενα.....	4
Κατάλογος πινάκων-σχημάτων-διαγραμμάτων.....	6
 <u>Κεφάλαιο 1^ο: Εισαγωγή.....</u>	 8
1.1 Ο τομέας εργασίας στην Ελλάδα.....	8
1.2 Το αντικείμενο της έρευνας και τα συμπεράσματα.....	9
1.3 Η μεθοδολογία και η ανάλυση της έρευνας.....	13
 <u>Κεφάλαιο 2^ο:Βιβλιογραφική Έρευνα, Ψυχολογικό Κεφάλαιο-Μελλοντική</u> <u>Απασχολησιμότητα-Ωριμότητα.....</u>	 14
2.1 Το ψυχολογικό κεφάλαιο και οι διαστάσεις του.....	14
2.2 Οι περίοδοι σταδιοδρομίας και το ψυχολογικό συμβόλαιο.....	20
2.3 Η σημασία της ψυχολογίας του εργαζομένου.....	22
2.4 Η έννοια και η σημασία της απασχολησιμότητας.....	23
2.5 Βελτίωση της απασχολησιμότητας των ατόμων.....	25
2.6 Μελλοντική απασχολησιμότητα των φοιτητών.....	30
2.7 Η κοινωνική μάθηση στην επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή.....	32
2.8 Τα στάδια επιλογής επαγγέλματος.....	35
2.9 Η έννοια της ωριμότητας και οι παράγοντες που την καθορίζουν.....	36
2.10 Η αυτοαντίληψη του ατόμου για την προσωπικότητά του.....	38
2.11 Η έννοια της επαγγελματικής ωριμότητας.....	39
2.12 Ερευνητικές Υποθέσεις.....	42
2.12.1 Εισαγωγή.....	42
2.12.2 Το ψυχολογικό κεφάλαιο και η θετική συσχέτιση με την αντιλαμβανόμενη μελλοντική απασχολησιμότητα.....	43
2.12.3 Η επίδραση της ωριμότητας στην θετική συσχέτιση του ψυχολογικού κεφαλαίου με την μελλοντική απασχολησιμότητα.....	45

<u>Κεφάλαιο 3^ο: Μεθοδολογία.....</u>	<u>46</u>
3.1 Περιγραφή του ερωτηματολογίου.....	46
3.2 Εισαγωγή στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS.....	51
3.2.1 Ιστορική αναδρομή.....	51
3.2.2 Τρόπος λειτουργίας.....	51
3.3 Στατιστικές τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν για την πραγματοποίηση αναλύσεων.....	52
3.3.1 Περιγραφικές στατιστικές, περιγραφικά στατιστικά μέτρα, διαγράμματα συχνοτήτων.....	53
3.3.2 Ανάλυση Αξιοπιστίας Παραγόντων.....	54
3.3.3 Ανάλυση Βαθμολογίας Παραγόντων.....	56
3.3.4 Συσχετίσεις.....	56
3.3.5 Ρυθμιστική Ανάλυση.....	58
 <u>Κεφάλαιο 4^ο: Διατύπωση Αποτελεσμάτων.....</u>	 <u>60</u>
4.1 Πίνακες αποτελεσμάτων.....	60
4.2 Ανάλυση Αξιοπιστίας Παραγόντων στο SPSS.....	76
4.3 Ανάλυση Βαθμολογίας Παραγόντων στο SPSS.....	77
4.4 Συσχετίσεις στο SPSS.....	81
4.5 Ρυθμιστική Ανάλυση στο SPSS.....	84
 <u>Κεφάλαιο 5^ο: Συζήτηση Αποτελεσμάτων.....</u>	 <u>87</u>
5.1 Συμπεράσματα, σύνοψη και συζήτηση αποτελεσμάτων.....	87
5.2 Προτάσεις.....	91
5.3 Μειονεκτήματα και περιορισμοί.....	93
 Βιβλιογραφία.....	 94
Παράρτημα.....	101

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ-ΣΧΗΜΑΤΩΝ-ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1 Χαρακτηριστικά του δείγματος.....	60
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2 Σύνθεση δείγματος ως προς το φύλο του φοιτητή.....	62
ΣΧΗΜΑ 4.2 Ποσοστά φύλου των ερωτηθέντων φοιτητών.....	62
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.2 Κατανομή του φύλου των φοιτητών του δείγματος.....	63
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3 Σύνθεση δείγματος ως προς την ηλικία του φοιτητή.....	64
ΣΧΗΜΑ 4.3 Ποσοστά ηλικίας των ερωτηθέντων φοιτητών.....	64
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.3 Κατανομή της ηλικίας των φοιτητών του δείγματος.....	65
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4 Σύνθεση δείγματος ως προς την κατηγορία του φοιτητή.....	66
ΣΧΗΜΑ 4.4 Ποσοστά κατηγορίας των ερωτηθέντων φοιτητών.....	66
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.4 Κατανομή της κατηγορίας των φοιτητών του δείγματος.....	67
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.5 Σύνθεση δείγματος ως προς το αν ο φοιτητής είναι εργαζόμενος.....	67
ΣΧΗΜΑ 4.5 Ποσοστά εργαζομένων και μη εργαζομένων ερωτηθέντων φοιτητών.....	68
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.5 Κατανομή των εργαζόμενων φοιτητών από το σύνολο των ατόμων του δείγματος.....	68
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.6 Σύνθεση δείγματος ως προς το αν κάποιος γονέας φοιτητή είναι επιχειρηματίας.....	69
ΣΧΗΜΑ 4.6 Ποσοστά γονέων επιχειρηματιών και μη από το σύνολο των ερωτηθέντων φοιτητών.....	69
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.6 Κατανομή των φοιτητών που έχουν γονέα με επιχείρηση από το σύνολο των ατόμων του δείγματος.....	70
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.7 Σύνθεση δείγματος ως προς το αν ο φοιτητής έχει υπάρξει εργαζόμενος στο παρελθόν.....	70
ΣΧΗΜΑ 4.7 Ποσοστά ερωτηθέντων με προηγούμενη και μη προηγούμενη εργασιακή εμπειρία.....	71
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.7 Κατανομή των φοιτητών που έχουν εργαστεί στο παρελθόν από το σύνολο των ατόμων του δείγματος.....	71
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.8 Σύνθεση δείγματος ως προς το αν ο φοιτητής γνωρίζει προσωπικά κάποιον επιχειρηματία.....	72

ΣΧΗΜΑ 4.8 Ποσοστά ερωτηθέντων που γνωρίζουν και εκείνων που δεν γνωρίζουν προσωπικά κάποιον επιχειρηματία.....	72
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.8 Κατανομή των φοιτητών που γνωρίζουν προσωπικά κάποιον επιχειρηματία από το σύνολο των ατόμων του δείγματος.....	73
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.9 Σύνθεση δείγματος ως προς το αν ο φοιτητής έχει κάποια εμπειρία από την έναρξη των επιχειρήσεων.....	74
ΣΧΗΜΑ 4.9 Ποσοστά ερωτηθέντων με και χωρίς εμπειρία από την έναρξη των επιχειρήσεων.....	74
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.9 Κατανομή των φοιτητών που έχουν μία εμπειρία από την έναρξη των επιχειρήσεων από το σύνολο των ατόμων του δείγματος.....	75
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.10 Συντελεστής αξιοπιστίας ψυχολογικού κεφαλαίου.....	76
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.11 Συντελεστής αξιοπιστίας απασχολησιμότητας.....	77
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.12 Περιγραφικές στατιστικές για το ψυχολογικό κεφάλαιο και τη μελλοντική απασχολησιμότητα.....	78
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.13 Κατανομή της βαθμολογίας για τον παράγοντα Ψυχολογικό Κεφάλαιο.....	79
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.14 Κατανομή της βαθμολογίας για τον παράγοντα Αντιλαμβανόμενη Μελλοντική Απασχολησιμότητα.....	80
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.15 Διάγραμμα σκεδασμού για το ψυχολογικό κεφάλαιο και την αντιλαμβανόμενη μελλοντική απασχολησιμότητα.....	81
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.16 Συσχετίσεις των βαθμολογιών των παραγόντων με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	82
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.17 Ρυθμιστικοί υπολογισμοί.....	84
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.18 Απλές εκτιμήσεις κλίσης.....	85
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.19 Διάγραμμα σχέσης ψυχολογικού κεφαλαίου και απασχολησιμότητας για τις διάφορες τιμές του ρυθμιστή της προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας.....	86

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο -ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Ο τομέας εργασίας στην Ελλάδα

Γεγονός αποτελεί η είδηση για συνεχόμενα και αυξανόμενα προβλήματα ανεργίας στη χώρα μας. Σε περίοδο κρίσης η εύρεση εργασίας από απόφοιτους ελληνικών πανεπιστημίων στη χώρα αποτελεί παράγοντα ζωτικής σημασίας. Καθημερινά διαβάζουμε στις εφημερίδες και στα μέσα μαζικής ενημέρωσης για το πρόβλημα της εύρεσης επαγγέλματος, για τις συνεχόμενες μειώσεις μισθών και γενικότερα για την επερχόμενη ψυχολογική διαταραχή που βιώνουν οι άνθρωποι προσπαθώντας να ανταπεξέλθουν στις παρούσες συνθήκες διαβίωσης. Η κατάθλιψη αποτελεί στις μέρες μας ένα μείζον θέμα. Σε μεγάλο βαθμό προκύπτει και επιδεινώνεται από την κρίση και τα καθημερινά προβλήματα. Αυτά προκύπτουν από την έλλειψη εργασίας, που προκαλεί έλλειψη μισθού, ο οποίος με τη σειρά του προκαλεί δυσκολία ανταπόκρισης στις καθημερινές ανάγκες, και έτσι δημιουργούνται ολοένα και περισσότερα προβλήματα μεταξύ των ανθρώπων, τόσο στην προσωπικότητά τους, όσο και στις διαπροσωπικές τους σχέσεις, όπως στις σχέσεις με την οικογένεια, τους φίλους, τους συγγενείς ή και τους συναδέλφους τους. Το φαινόμενο αυτό αφορά κυρίως νέους, ανθρώπους μικρής ηλικίας που μόλις αποφοίτησαν από κάποια σχολή και έχουν όλη την ζωντάνια και την ενέργεια για εργασία, αλλά δυστυχώς οι συνθήκες που προαναφέρθηκαν τους οδηγούν στην απογοήτευση και στην αναζήτηση διαφορετικού, από το αντικείμενο σπουδών τους, επαγγέλματος, που θα τους αποφέρει περισσότερα χρήματα, μισθό ανάλογο των απαιτήσεων της διαβίωσης. Καθώς πολλοί είναι και εκείνοι που κλείνονται στον εαυτό τους και αρχίζουν να αντιμετωπίζουν ψυχολογικά προβλήματα, που οφείλονται στην έλλειψη αυτοεκτίμησης και στην πεποίθηση μειωμένων δυνατοτήτων.

Παράλληλα, σύμφωνα με έρευνες πολλοί είναι οι νέοι που επιλέγουν την έξοδό τους από τη χώρα και την αναζήτηση μίας καλύτερης ζωής στο εξωτερικό. Οι συνθήκες εργασίας στο εξωτερικό είναι προφανώς αντίξοες και πιο σκληρές συγκριτικά με τη χώρα μας, έχουν όμως καλύτερες παροχές, τόσο οικονομικές, όσο και ψυχολογικού περιεχομένου, όπως αναφέρει η κυρία Ισάρη(2018). Η όρεξη για εργασία είναι εμφανής, καθώς αυτή ανταμείβεται δικαίως και αξιοκρατικώς.

Ακόμα, οι χώρες εκείνες είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένες και δίνουν βάση και σεβασμό στον εργαζόμενο. Σε ένα γενικότερο πλαίσιο υπάρχει καλό κλίμα, οι υπάλληλοι σέβονται ο ένας τον άλλο και οι σχέσεις με τους υφισταμένους είναι συνήθως τυπικές και άριστες. Αυτό δημιουργεί θετική ενέργεια και όρεξη για δουλειά, επιφέροντας καλά αποτελέσματα, τόσο για τον εργαζόμενο προσωπικά, όσο και για την εκάστοτε επιχείρηση ή οργανισμό. Όμως στο πλαίσιο αυτό αξίζει να αναφερθούμε στο μεγάλο πρόβλημα που βιώνουν στη χώρα μας άνθρωποι μεγαλύτερης ηλικίας σχετικά με το επάγγελμά τους. Πολλοί είναι εκείνοι που ενώ εργάζονται χρόνια σε κάποιο επάγγελμα, χάνουν τη δουλειά τους διότι δεν τους ανταμείβουν με τα προαπαιτούμενα των ικανοτήτων τους και των πτυχίων τους ή γιατί λόγω ηλικίας, προϋπηρεσίας και πτυχίου απαιτούν μισθούς αυξημένους. Καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι η Ελλάδα «πεθαίνει», από ανθρώπινο δυναμικό, από εξέλιξη και το βασικό από έλλειψη εκτίμησης, δίκαιης ανταμοιβής και σεβασμού.

1.2 Το αντικείμενο της έρευνας και τα συμπεράσματα

Ύστερα από την περιγραφή της σημερινής κατάστασης της χώρας μας στον τομέα εργασίας, που παρουσιάστηκε παραπάνω, αξίζει να αναφερθούμε στην έννοια του Ψυχολογικού Κεφαλαίου. Αποτελεί ένα ιδιαίτερα σημαντικό κεφάλαιο για κάθε εργαζόμενο, νέο, φοιτητή-μελλοντικό εργαζόμενο, επιχείρηση ή οργανισμό. Συγκεκριμένα, η έννοια του ψυχολογικού κεφαλαίου αποτελεί μια θετική κατάσταση του ατόμου και περιλαμβάνει 4 διαστάσεις: α)Ελπίδα (Hope), β)Αυτεπάρκεια (Self-efficacy), γ)Αισιοδοξία (Optimism), δ)Ψυχολογική Ανθεκτικότητα (Resilience) (Luthans,2012). Το ψυχολογικό κεφάλαιο συντελεί στην ανάγκη του ατόμου να αποκτήσει θετική προσωπικότητα και θετική βλέψη για τον εαυτό του. Αποτελεί μία βαθύτερη αναζήτηση του ποιος είσαι και όχι του ποιον γνωρίζεις(Luthans, Fred & Luthans, Kyle W. & Luthans, Brett C., 2004). Τα ψυχολογικά κεφάλαια επιφέρει θετικά αποτελέσματα στην αντίληψη του ατόμου, στην άποψή του για την εργασία του, για την αντιμετώπιση και τη στάση του σε διάφορα ζητήματα, αλλά και τη συμπεριφορά του απέναντι στους συναδέλφους του στο χώρο εργασίας. Ακόμα, συντελεί και στη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και προφανώς ολόκληρης της επιχείρησης. Συγχρόνως, το ψυχολογικό κεφάλαιο βοηθάει τους εργαζομένους να αυξάνουν τα ταλέντα και τις δυνατότητές τους και να οδηγούνται σε καλύτερες

επιδόσεις. Ο καθένας έχει την ανάγκη να μαθαίνει, να βελτιώνεται και να δουλεύει σωστά. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την καλύτερη απόδοση ολόκληρης της επιχείρησης, καθώς παράλληλα δημιουργεί έντονο ανταγωνισμό ως προς άλλες επιχειρήσεις που υπολειπούνται στον τομέα συνεργασίας και εξέλιξης. Πρέπει να αναφέρουμε όμως ότι η έννοια της εξέλιξης του ανθρώπου προέρχεται κυρίως από προσωπική θέληση και προσπάθεια, ενώ σημαντικό είναι και το μερίδιο της παιδείας που ο καθένας διαθέτει από τα βιώματα, την εξέλιξη και την ίδια του την ζωή. Ο άνθρωπος που έχει παιδεία μπορεί και ανταπεξέρχεται σε κάθε κατάσταση με αποτελεσματικότητα και διατηρώντας την αξιοπρέπεια και τον σεβασμό του προς τον απέναντί του. Έτσι, υπάρχει έντονο το αίσθημα της συνεργασίας και της δίκαιης αντιμετώπισης των εργαζομένων. Τέλος, σημαντική και απαραίτητη είναι η προσωπική διάθεση, για εκπαίδευση και συνεχή μάθηση του ατόμου σε νέες τεχνικές, απαραίτητες στο χώρο εργασίας του, προκειμένου να ανταπεξέλθει στην εξέλιξη του αντικειμένου του (Ashford & Taylor, 1990).

Ένα άλλο μείζον θέμα για τη σημερινή κοινωνία αποτελεί η μελλοντική απασχολησιμότητα των νέων και η έννοια της είναι αλληλένδετη με την έννοια της ωριμότητας. Αρχικά η απασχολησιμότητα συνίσταται στην ικανότητα κάποιου να αποκτά ή να δημιουργεί εργασία μέσα από τη βέλτιστη αξιοποίηση των προσόντων του (Heijde & Varde Heijden, 2005). Ύστερα από έρευνες προέκυψε η άποψη ότι οι δεξιότητες των νέων μπορούν και πρέπει να βελτιωθούν ουσιαστικά ώστε εκείνοι να προχωρήσουν και να επιτύχουν. Η απασχολησιμότητα συγχρόνως, καθορίζεται από τις ικανότητες, τα προσόντα και τις δεξιότητές τους, στοιχεία που αν αξιοποιηθούν κατάλληλα επιφέρουν ικανούς εργαζομένους. Η προσωπική επιτυχία του ατόμου δημιουργεί ένα αίσθημα ικανοποίησης και κορεσμού στον τομέα της εργασίας, επιφέροντας περισσότερη όρεξη για δουλειά και αυτοβελτίωση. Σημαντική είναι και η ύπαρξη των κατάλληλων κινήτρων που δημιουργούν τις διακεκριμένες επιδόσεις κάποιων ατόμων (Καλούρη, 2003). Οι ικανότητες δημιουργίας κινήτρων είναι η τάση προς επίτευξη, βελτίωση ή υπεροχή, η δέσμευση, το να ενστερνιστεί το άτομο το όραμα και τους στόχους του οργανισμού ή της ομάδας και η πρωτοβουλία και αισιοδοξία, ικανότητες που ενεργοποιούν τους εργαζομένους να εκμεταλλεύονται κάθε ευκαιρία, να ξεπερνούν τα εμπόδια και να αποδίδουν θετικά. Αναλυτικότερα, με βάση την άποψη του Goleman D. (1999), βασικό προσόν ενός ατόμου είναι η τάση προς επίτευξη, η τάση δηλαδή να ανταποκριθεί και να βελτιωθεί σε κάποια δεδομένα υπεροχής, με αποτέλεσμα να έχει την ικανότητα να θέτει δύσκολους στόχους και να

ρискάρει με προσοχή. Να μαθαίνει ακόμα, τρόπους βελτίωσης των επιδόσεων του, να αναζητά συνεχώς τρόπους για καλύτερα αποτελέσματα και μείωση κάθε αβεβαιότητας και να είναι προσανατολισμένο στα αποτελέσματα με έντονη την τάση να πετύχει κάθε στόχο. Έπειτα, ένα άτομο που μπορεί να δεσμευτεί με την επιχείρηση και να ευθυγραμμιστεί με τους στόχους της έχει την ικανότητα να κάνει κάθε θυσία για να ανταποκριθεί σε κάποιο στόχο, να χρησιμοποιεί τις βασικές αξίες της ομάδας και της συνεργασίας και να αναζητά με ενεργητικό τρόπο ευκαιρίες για εκπλήρωση κάθε αποστολής.

Τέλος, ένα άτομο που μπορεί να χαρακτηριστεί από επιμονή και ετοιμότητα να εκμεταλλευτεί τις ευκαιρίες, διακρίνεται από την ικανότητα να επιδιώξει στόχους πέρα από εκείνους που του επιβάλλονται, να ενεργοποιήσει νέους κανόνες με επινοητικές παρεμβάσεις, να επιμένει στην επίτευξη των στόχων παρά τα εμπόδια και τις δυσκολίες, να ελπίζει συνεχώς και να διακατέχεται από αισιοδοξία, αποφεύγοντας τον φόβο της αποτυχίας. Σύμφωνα με την άποψη των ψυχολόγων, λειτουργικό είναι το καλό και εποικοδομητικό άγχος, που επιφέρει περισσότερη προσπάθεια και όχι εκείνο που οδηγεί στην αποτυχία.

Αν λοιπόν υπάρχουν τα παραπάνω χαρακτηριστικά στους εργαζομένους, οι σχέσεις με τους εργοδότες είναι καλύτερες και όλο το σύστημα λειτουργεί πιο ομαλά με κοινό σκοπό την επιτυχία και την διεκπεραίωση των καθηκόντων. Στην περίπτωση αυτή, μεγάλος είναι και ο ρόλος του ψυχολογικού κεφαλαίου, που συνδέεται με την απασχολησιμότητα και με τη θετική στάση και εικόνα των εργαζομένων σε οποιοδήποτε χώρο εργασίας. Μία σημαντική παράμετρος, που δυστυχώς δεν έχει επιλυθεί ακόμα, είναι η δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι νέοι στην εύρεση των δεξιοτήτων και των ενδιαφερόντων τους, γεγονός αρκετά επίσημο για την μελλοντική καριέρα και αποκατάστασή τους. Ολοένα και περισσότεροι νέοι δεν έχουν στόχους και δεν μπορούν να κατασταλάξουν στο επαγγελματικό τους ενδιαφέρον. Οδηγούνται συχνά σε λάθος επιλογές, τόσο σπουδών, όσο και εργασίας αργότερα, το οποίο επιφέρει δυστυχισμένους ανθρώπους, με μειωμένη απόδοση, προβλήματα και κακή συνεργασία. Όλα αυτά προφανώς έχουν αρνητικές συνέπειες και σοβαρές επιπτώσεις στην απόδοση των εργαζομένων, αλλά και στην προσωπική τους ζωή. Δυστυχισμένοι άνθρωποι λειτουργούν μηχανικά και με την πάροδο του χρόνου συνηθίζουν σε μία ζωή που δεν επιθυμούν. Με σκοπό την αλλαγή της κατάστασης αυτής πρέπει να δράσει η κοινωνία και η οικογένεια. Θα πρέπει να προσφέρεται σε όλους η κατάλληλη παιδεία και η μόρφωση σταδιακά στην πάροδο

των χρόνων, ώστε να είναι σε θέση οι νέοι να γνωρίζουν τι θέλουν και ποιες είναι οι δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους και να μην οδηγούνται σε λάθος επαγγελματικές επιλογές. Αξίζει να αναφερθούμε στο γεγονός ότι η επιλογή του επαγγέλματος αποτελείται από διάφορα στάδια ώστε να πραγματοποιηθεί. Αυτά ξεκινάνε από πολύ μικρή ηλικία και συνεχίζονται κατά την ενηλικίωση του ατόμου σταδιακά. Σύμφωνα με τον Super μέσα από την παιδεία και την ανακάλυψη των ενδιαφερόντων και δεξιοτήτων αρχίζει η σταδιακή κλίση προς κάποιο συγκεκριμένο αντικείμενο.

Μεγάλη επιρροή όμως έχει και η ωριμότητα των νέων ανθρώπων, χαρακτηριστικό ιδιαίτερα απαραίτητο και σημαντικό για την επιλογή επαγγέλματος και για την συνολική εικόνα και στάση του νέου στο χώρο εργασίας του. Έχει διαπιστωθεί ότι περισσότερο ώριμοι άνθρωποι έχουν καλύτερες αποδόσεις στον τομέα εργασίας τους. Η εύρεση κάποιας θέσης εργασίας και η επιλογή ενός εργαζομένου από τον εργοδότη αποτελεί μία εξίσου σημαντική και μεγάλη διαδικασία, όπως αναφέρει ο κ. Κάντας(1998). Τα σημαντικότερο μέρος της διαδικασίας επιλογής προσωπικού είναι η αξιολόγηση των εργαζομένων. Πραγματοποιείται κυρίως μέσω της διαδικασίας της συνέντευξης και η αξιολόγηση αφορά τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του κάθε ανερχόμενου εργαζόμενου. Σύμφωνα με έρευνες, είναι πλέον αποδεκτό ότι η επιλογή εργαζομένου γίνεται από τον εκάστοτε φορέα, αλλά η εύρεση εργασίας και η ανάπτυξη καριέρας αφορούν δραστικά το άτομο και την προσωπική προσπάθεια και επιμονή. Η αναγνώριση των δεξιοτήτων και η προσωπική θέληση για βελτίωση και εξέλιξη, ανταμείβεται άμεσα ή έμμεσα και η επιτυχία είναι εμφανής.

Συγχρόνως, βασικό ρόλο έχει το ψυχολογικό κεφάλαιο σε όλους αυτούς τους τομείς του επαγγελματικού περιγύρου, καθώς δεν είναι κάτι σταθερό και μόνιμο αλλά μπορεί με κατάλληλη εκπαίδευση να ενισχυθεί και να προβλέψει την μελλοντική απασχολησιμότητα των φοιτητών. Το ψυχολογικό κεφάλαιο συνδέεται άμεσα με την μεταβαλλόμενη μελλοντική απασχολησιμότητα των φοιτητών. Μετά από έρευνα και στατιστική μελέτη στο συγκεκριμένο αντικείμενο, καταλήξαμε επιτυχώς στην υπόθεση ότι το ψυχολογικό κεφάλαιο έχει θετική συσχέτιση με την αντιλαμβανόμενη μελλοντική απασχολησιμότητα. Η θετική αυτή συσχέτισή είναι ισχυρότερη όταν οι φοιτητές χαρακτηρίζονται από ωριμότητα. Τέλος, η συσχέτιση είναι ακόμα πιο ισχυρή όταν οι φοιτητές διακατέχονται από προηγούμενη εργασιακή εμπειρία.

1.3 Η μεθοδολογία και η ανάλυση της έρευνας

Στη συγκεκριμένη εργασία γίνονται κατανοητές και αναλύονται όλες οι έννοιες και ο τρόπος μελέτης και έρευνας που πραγματοποιήθηκε, καθώς και τα αναλυτικά συμπεράσματα που προέκυψαν, τα οποία προβάλλονται με τη μορφή πινάκων και διαγραμμάτων με τη βοήθεια του στατιστικού προγράμματος SPSS. Χρησιμοποιήσαμε διάφορες στατιστικές τεχνικές προκειμένου να καταλήξουμε στα συμπεράσματα μας. Μερικές από αυτές είναι οι περιγραφικές τεχνικές, οι συσχετίσεις, η ανάλυση αξιοπιστίας παραγόντων, η ρυθμιστική ανάλυση και άλλες που θα παρουσιαστούν αναλυτικότερα στην παρούσα διπλωματική εργασία. Απαραίτητη είναι η χρήση του ερωτηματολογίου για την συγκεκριμένη έρευνα. Διανεμήθηκε σε φοιτητές διαφόρων σχολών και αποσκοπεί στην συλλογή των δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν για τις αναλύσεις στο SPSS. Οι ερωτήσεις αφορούσαν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, την αντίληψη των νέων για την μελλοντική εργασία τους και τα κίνητρά τους για εργασία. Μέσα από τις απαντήσεις τους μπορέσαμε να συμπεράνουμε την σημαντική συσχέτιση του ψυχολογικού κεφαλαίου με την μελλοντική απασχολησιμότητα, καθώς και την μεγαλύτερη σχέση των δύο εννοιών, όταν είναι ώριμοι αλλά και όταν έχουν εργαστεί στο παρελθόν. Η εμπειρία τους καθιστά ικανούς να γνωρίζουν τα ενδιαφέροντα και τις επιδιώξεις τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο -ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ- ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ-ΩΡΙΜΟΤΗΤΑ

2.1 Το ψυχολογικό κεφάλαιο και οι διαστάσεις του

Το ψυχολογικό κεφάλαιο έχει έναν κυρίαρχο ρόλο στην ηγετική έρευνα. Η έννοια του ψυχολογικού κεφαλαίου σύμφωνα με τη βιβλιογραφία αποτελεί μια θετική κατάσταση του ατόμου και περιλαμβάνει 4 διαστάσεις:

α)Ελπίδα(Hope), β)Αυτεπάρκεια(Self-efficacy), γ)Αισιοδοξία(Optimism), δ)Ψυχολογική Ανθεκτικότητα(Resilience) (Luthans,2012). Το ψυχολογικό κεφάλαιο συσχετίζεται με την ηγεσία του μετασχηματισμού και την αποτελεσματικότητα της ηγεσίας και εντοπίζεται πέραν του οικονομικού, του ανθρώπινου και του κοινωνικού κεφαλαίου(Ζαμπετάκης Λ., 2019). Με σκοπό την πλήρη κατανόηση των παραπάνω εννοιών αξίζει να αναφερθούμε στο γεγονός ότι το οικονομικό κεφάλαιο αποτελεί την περιουσία που κατέχει κάποιος, τόσο υλική, όσο και χρηματική, και στο παρελθόν αποτελούσε το σημαντικότερο κεφάλαιο. Το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί τις γνώσεις, τις ικανότητες και τις δεξιότητες του ατόμου, κεφάλαιο που με την πάροδο του χρόνου θεωρήθηκε σημαντικότερο. Το κοινωνικό κεφάλαιο αποτελεί έναν αρκετά σημαντικό κεφάλαιο στον εργασιακό, αλλά και στον ευρύτερο κοινωνικό τομέα. Όμως, το σημαντικότερο ύστερα από μελέτες και έρευνες, κεφάλαιο αποτελεί το Ψυχολογικό, το κεφάλαιο που αποτελείται από το "ποιος είσαι" και όχι από το "ποιόν γνωρίζεις" ή "τι έχεις"(Luthans, Fred & Luthans, Kyle W. & Luthans, Brett C., 2004).

Το ψυχολογικό κεφάλαιο αποτελείται από τα ψυχικά αποθέματα που διαθέτει κάποιος άνθρωπος, τα οποία έχουν προκύψει τόσο από τα βιώματα του, όσο και από τις εμπειρίες που έχει συλλέξει κατά τη διάρκεια της ζωής του. Παράλληλα όμως, ο άνθρωπος έχει την ανάγκη να αποκτήσει μία θετική στάση προς την προσωπικότητα και τον εαυτό του και αυτό πραγματοποιείται με τη βοήθεια του ψυχολογικού κεφαλαίου. Κύριος στόχος του είναι η επίτευξη των δυσκολιών της ζωής τόσο σε προσωπικό, όσο και σε κοινωνικό επίπεδο, και αυτή μπορεί να προέλθει μέσω της επίτευξης των στόχων του ατόμου. Ακόμα, το ψυχολογικό κεφάλαιο έχει αποδειχθεί ότι έχει μεγάλη θετική επίδραση τόσο στους εργαζομένους μιας επιχείρησης, όσο και στους ηγέτες, τους οργανισμούς και τις ίδιες τις επιχειρήσεις. Σύμφωνα με τον

Luthans et al.(2007), υποστηρίζεται ότι η ανάπτυξη του ψυχολογικού κεφαλαίου στους υπαλλήλους δεν είναι επωφελής μόνο για τους οργανισμούς, αλλά συγχρόνως δημιουργεί δυσκολία σε άλλες επιχειρήσεις του επιχειρηματικού τομέα να μιμηθούν ή να αναπαράγουν ιδέες, τρόπο εργασίας, οργάνωσης και επιτυχημένης απόδοσης. Η ύπαρξη του ψυχολογικού κεφαλαίου δίνει τη δυνατότητα να αυξάνονται αποτελεσματικά οι ανάγκες των εργαζομένων, τα ταλέντα και οι δυνατότητές τους, οδηγώντας έτσι σε καλύτερες επιδόσεις, βοηθώντας παράλληλα και τους οργανισμούς να επιτύχουν μακροπρόθεσμα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Ύστερα από διάφορες έρευνες, οι επιστήμονες έχουν καταλήξει στο γεγονός ότι το ψυχολογικό κεφάλαιο σχετίζεται θετικά με την απόδοση και την ικανοποίηση των εργαζομένων σε οποιαδήποτε χώρα και σε οποιονδήποτε χώρο εργασίας ανά τον κόσμο(Luthans et al., 2007).

Σύμφωνα με τους Shamas-ur-Rehman Toor και George Ofori(n.d), το ψυχολογικό κεφάλαιο αποτελεί γενικότερα, μία νέα διάσταση που χτίζει ψυχολογικές ικανότητες και δημιουργεί ένα κλίμα μεγαλύτερης εκτίμησης στο ανθρώπινο δυναμικό. Όμως, αξίζει να αναφερθεί και η έννοια του υποστηρικτικού κλίματος, το οποίο σε συνδυασμό με το ψυχολογικό κεφάλαιο, είναι ιδιαίτερα απαραίτητο για τους ανθρώπινους πόρους, προκειμένου να επιτευχθεί σταθερή οργανωτική ανάπτυξη. Ως υποστηρικτικό κλίμα ορίζεται η συνολική υποστήριξη ενός εργαζομένου από τους συναδέλφους, από άλλα τμήματα της επιχείρησης και από τους επιβλέποντες του, για την επίτευξη μίας εργασίας. Τέλος, σύμφωνα με τον Luthans, το Ψυχολογικό Κεφάλαιο αποτελείται από κάποια επιστημονικά κριτήρια, τα οποία προαναφέρθηκαν, και αποτελούν τους βασικούς παράγοντες εμπιστοσύνης για την παροχή κινήτρων εργασίας. Το σύνολο αυτών των κριτηρίων συμβάλουν στο θετικό ψυχολογικό κεφάλαιο, σε αντάλλαγμα καλύτερων επιδόσεων, όπως υψηλότερη παραγωγικότητα, διατήρηση εργαζομένων και καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών (Luthans, 2002). Το σύνολο αυτό ενδέχεται να αυξηθεί με την πάροδο του χρόνου και την εξέλιξη της έννοιας του ψυχολογικού κεφαλαίου. Είναι πιθανό να προστεθούν και άλλες διαστάσεις στις 4 ήδη υπάρχουσες. Αυτά τα κριτήρια θα αναλυθούν παρακάτω:

▪ ΕΛΠΙΔΑ

Η **Ελπίδα(Hope)** αποτελεί την προσήλωση του ατόμου προς τους στόχους του, αλλά και τον αναπροσανατολισμό των βημάτων με σκοπό την εκπλήρωση των στόχων. Συγκεκριμένα χαρακτηρίζεται ως μία θετική κατάσταση παρακίνησης που σχετίζεται

με την κινητοποίηση των στόχων και την εκπλήρωση αυτών(Snyder et al.,2001). Σύμφωνα με τον Snyder, η ελπίδα αποτελείται από την στοχοθέτηση(Agency) και τα μονοπάτια(Pathways). Η στοχοθέτηση είναι η υποκειμενική αντίληψη και η δύναμη της θέλησης του ατόμου σχετικά με την επίτευξη ενός στόχου. Τα μονοπάτια αποτελούν την υποκειμενική αντίληψη της ικανότητας του ατόμου να παράγει τα κατάλληλα μέσα για την επίτευξη του στόχου και την εμφανή αποφυγή των εμποδίων. Γενικά, όσον αφορά την ελπίδα επικρατεί η κοινή άποψη πως είναι ένα χαρακτηριστικό του ατόμου που δεν αλλάζει(Trait-Like) (Snyder, et al.,1991), αλλά έχει παρατηρηθεί ότι μπορεί να αναπτυχθεί. Τέτοιες πρακτικές είναι οι πιο ρεαλιστικοί στόχοι και η αναθεώρηση στόχων, ώστε να αποφευχθούν οι ψεύτικες ελπίδες.

Σύμφωνα με διάφορες μελέτες που πραγματοποιήθηκαν, όπως των Adams et al. (2003) και των Peterson & Luthans (2003), η ελπίδα συσχετίζεται σημαντικά με την εργασιακή ικανοποίηση, την ευτυχία και τις επιδόσεις στο χώρο εργασίας. Είναι προφανές ότι αν ο εργαζόμενος έχει ελπίδα για κάτι καλύτερο στην δουλειά του και στο χώρο εργασίας του, τότε προσηλώνεται στους στόχους του με σκοπό την εκπλήρωση αυτών και άρα αποδίδει καλύτερα, με αποτέλεσμα να είναι ευτυχισμένος και ικανοποιημένος εργασιακά(Luthans & Larson,2006). Σημαντικό θα ήταν να αναφερθούν τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων που κατακλύζονται από ελπίδα, όπως είναι η δημιουργικότητα, η όρεξη για δουλειά και άρα η καλύτερη αποδοτικότητα τους, η παρακίνηση για ανάπτυξη και βελτίωση, και η προσωπική εστίασή τους σε αυτήν. Η ελπίδα αποτελεί ένα από τα βασικότερα κριτήρια στον εργασιακό τομέα, αλλά και στον ευρύτερο τομέα της προσωπικής και καθημερινής ζωής του ατόμου. Όποιος ελπίζει σε ένα "καλύτερο αύριο", έχει περισσότερα κίνητρα για ζωή και αυτοβελτίωση. Η ελπίδα είναι ένα χαρακτηριστικό της προσωπικότητας που συνδέεται με την φυσιολογική και ψυχολογική ευημερία, όπως χαρακτηριστικά υποστηρίζουν οι Du, Bernardo, & Yeung(2015). Τέλος, σύμφωνα με τους συγγραφείς R.A. Giacalone and C.L. Jurkiewicz (2003), οι επιχειρήσεις και οι χώροι εργασίας που κατακλύζονται από μεγάλα επίπεδα ελπίδας, διαθέτουν θετική ατμόσφαιρα και δίνουν στους υπαλλήλους την αίσθηση ότι μπορούν να πετύχουν κάθε στόχο.

▪ ΑΥΤΕΠΑΡΚΕΙΑ-ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗ

Η **Αυτεπάρκεια-Αυτοπεποίθηση(Efficacy)** ορίζεται ως εξής: «Η εμπιστοσύνη ενός ατόμου για τις ικανότητές του να δραστηριοποιήσει το κίνητρό του, τους γνωστικούς

του πόρους, τις ενέργειες δράσεως που απαιτούνται για την επιτυχή εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας σε ένα δεδομένο πλαίσιο»(Stajkovic & Luthans, 1998). Η αυτοπεποίθηση αποτελεί μία ικανότητα του ψυχολογικού κεφαλαίου και έχει ως κυριότερο στόχο, το άτομο να αναλάβει κάποια εργασία και να καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να επιτύχει τους στόχους του. Γενικά, αποτελεί μία πιο γενική έννοια, δεν αναφέρεται σε κάποιο συγκεκριμένο τομέα. Σύμφωνα με τον Bandura(1997) η αυτεπάρκεια αναφέρεται στην πεποίθηση ότι θα υπάρξει επιτυχία σε κάθε ενέργεια όπου θα εμπλακεί το άτομο. Η κοινωνική γνωστική θεωρία, υποστηρίζει ότι η αυτεπάρκεια και η αυτοπεποίθηση παρακινούν την επιλογή των υψηλών στόχων και κινητοποιούν τους γνωστικούς μηχανισμούς του συμβολισμού, της προνοητικότητας, της παρατήρησης, της αυτορρύθμισης και της αυτό-αντανάκλασης προς την επίτευξη του στόχου(Bandura,1997). Η αυτεπάρκεια συσχετίζεται με την εργασιακή απόδοση και ικανοποίηση, καθώς και με την ανάγκη του ατόμου να επιθυμεί ή όχι, άλλη εργασία, με καλύτερες και ευνοϊκότερες συνθήκες. Λαμβάνοντας υπ' όψιν την έρευνα και θεωρία του ψυχολόγου Albert Bandura(1997), η αυτοπεποίθηση έχει ισχυρή θετική σχέση με την απόδοση στον τομέα της εργασίας. Τα χαρακτηριστικά των ατόμων με αυτοπεποίθηση είναι η δημιουργικότητα, η όρεξη για δουλειά, η επιμονή και η συνεχής καταβολή προσπάθειας βελτίωσης, αλλά και η διάθεσή τους να δεχτούν νέες προτάσεις και αλλαγές εξέλιξης. Στη θετική ψυχολογία, οι έννοιες αυτεπάρκεια και αυτοπεποίθηση χρησιμοποιούνται χωρίς διάκριση.

▪ ΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑ

Η **Αισιοδοξία(Optimism)** αποτελεί μία γενικευμένη θετική προσδοκία(Carver et.al.,2009). Χαρακτηρίζεται από την τάση του ατόμου να πιστεύει ότι είναι πιο πιθανό να του συμβούν καλά γεγονότα παρά κακά, όπως αναφέρει ο κ. Ζαμπετάκης(2019). Δίνεται δηλαδή έμφαση και βάση στην πεποίθηση ότι θα συμβούν καλά αποτελέσματα και όχι στον τρόπο με τον οποίο το άτομο θα πετύχει τα αποτελέσματα αυτά(Scheier & Carver, 1985). Από τη θεωρία και την έρευνα του Seligman(2002), η αισιοδοξία συνδέεται με την θετική ψυχολογία σε ένα μεγαλύτερο βαθμό από όσο οι άλλες έννοιες. Με την αισιοδοξία διατηρείται μία θετική προοπτική σε ένα αρνητικό κυρίως περιβάλλον, καθώς απομακρύνονται τα αρνητικά γεγονότα και ενισχύεται η επίδραση των θετικών. Παράλληλα, η αισιοδοξία αποτελεί μία κατάσταση όπου τα καλά γεγονότα θεωρούνται προσωπικά και μόνιμα ενώ τα κακά

εξωτερικά, περιστασιακά και προσωρινά. Υπάρχουν δηλαδή δύο κρίσιμες διαστάσεις του τρόπου επεξήγησης των καλών και των κακών γεγονότων, αυτές είναι η μονιμότητα και η γενίκευση(Seligman,2002). Ένας αισιόδοξος άνθρωπος κάνει μία μόνιμη απόδοση για τα καλά γεγονότα και μία προσωρινή για τα κακά, σε αντίθεση με έναν απαισιόδοξο όπου ερμηνεύει τα κακά γεγονότα ως μόνιμα και τα καλά ως τυχαία ή προσωρινά(Seligman,1991).

Σε αυτό το πλαίσιο αξίζει να αναφερθούμε και σε μία άλλη έννοια, την εκμαθημένη αισιοδοξία. Αυτή βασίζεται στην ιδέα ότι μπορούμε να διδάξουμε τον εαυτό μας να βλέπει τη θετική πτυχή της ζωής ή της δουλειάς και σε ευρύτερο πλαίσιο να τον μνησούμε στην αισιοδοξία, όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν έρευνες της ψυχολογίας. Ο Rumi είπε κάποτε για την αισιοδοξία, «Ζήσε ζωντανή ζωή σαν να είναι τα πάντα παντρεμένα προς όφελός σου». Ακόμα, η αισιοδοξία έχει μία θετική επίδραση στα επιθυμητά αποτελέσματα στο χώρο εργασίας με κυριότερα την απόδοση των εργαζομένων και την διάθεση τους κατά την διάρκεια της εργασίας τους. Σύμφωνα με τον Seligman(1998) η αισιοδοξία σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με την εργασιακή ικανοποίηση και με τις επιδόσεις. Οι αισιόδοξοι εργαζόμενοι χαρακτηρίζονται από όρεξη για δουλειά, θετική διάθεση και αύρα, παραδοχή του λάθους τους και προσπάθεια συνεχούς βελτίωσης τους, ανάπτυξη ικανοτήτων και δεξιοτήτων και εκμετάλλευση ευκαιριών.

▪ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η **Ανθεκτικότητα(Resilience)** αποτελεί ένα σύνολο στοιχείων από φυσιολογικές, γνωστικές, κοινωνικές, συναισθηματικές συνιστώσες, τις οποίες το άτομο χρησιμοποιεί κατά την διαδικασία που επανέρχεται μετά από μία δύσκολη κατάσταση, όπως θα μπορούσε να είναι μία αντιξοότητα, μία σύγκρουση, ή μία αποτυχία, αλλά και από μία απρόσμενη θετική κατάσταση, όπως μία προαγωγή με αύξηση καθηκόντων(Luthans,2002). Ανθεκτικότητα υπάρχει όταν το άτομο εκτεθεί σε κάποια απειλή ή κάποια αντιξοότητα, και η προσαρμογή του ατόμου σε αυτές είναι ικανοποιητική και επαρκής. Η προσαρμοστικότητα αποτελεί μία έννοια πολύ βασική για το άτομο, καθώς μπορεί να το βοηθήσει να ξεπεράσει δυσκολίες, να επιβιώσει, να μάθει και να αναπτυχθεί μέσα από τις προκλήσεις(Youssef & Luthans,2007). Είναι γεγονός ότι η ικανότητα της ανθεκτικότητας, δηλαδή του να ανακάμπτουμε από τις αντιξοότητες ή και από τις απρόσμενες θετικές αλλαγές, αποτελεί σημαντικό θεμέλιο για το επιχειρηματικό περιβάλλον στις μέρες μας.

Σύμφωνα με τον Senior Editor Diane Coutu(2002), η ανθεκτικότητα είναι συνδυασμός της πραγματικότητας του προσώπου, της εμπιστοσύνης και της αναζήτησης σημασίας. Η πραγματικότητα του προσώπου αφορά την δυνατότητα του ατόμου να σκεφτεί λογικά, να αποδεχθεί την πραγματικότητα και να την επιλύσει, αντί να σκέφτεται μονίμως θετικά και αισιόδοξα περιμένοντας να βελτιωθούν τα πράγματα και χάνοντας την ελπίδα όταν η κατάσταση δεν βελτιώνεται άμεσα. Η εμπιστοσύνη καλλιεργεί την δυνατότητα επίλυσης αντιξοοτήτων με ότι μέσο διατίθεται, διότι δεν εστιάζει στα "εργαλεία" αλλά στην ικανότητα του ατόμου να αυτοσχεδιάσει και να βρει τρόπους επίλυσης των στόχων, με πρότυπα τους ηγέτες. Η αναζήτηση σημασίας αφορά την ικανότητα του ατόμου να βρίσκει νόημα ακόμα και σε προβλήματα που δεν μπορούν να επιλυθούν εύκολα και άμεσα, ώστε να ενισχυθεί έτσι το επίπεδο αντοχής του στις αντιξοότητες.

Σύμφωνα με την Coutu(2002), οι ανθεκτικοί άνθρωποι διαθέτουν μερικά χαρακτηριστικά όπως, αποδοχή της πραγματικότητας, θερμή πεποίθηση ότι η ζωή έχει νόημα και σημαντική ικανότητα αυτοσχεδιασμού και προσαρμογής σε βασικές αλλαγές. Στην ουσία, ανθεκτικότητα είναι να μάθεις να πέφτεις και να μπορείς να σηκωθείς. Ο Κομφούκιος τόνισε την έννοια της ανθεκτικότητας, λέγοντας ότι «Η μεγαλύτερη δόξα μας δεν είναι ποτέ στην πτώση, αλλά στην άνοδο κάθε φορά που πέφτουμε». Δίνεται έμφαση και στην φανερή συσχέτιση της ανθεκτικότητας με την εργασιακή απόδοση και ικανοποίηση, αλλά και με την προσωπική ευτυχία του ατόμου.

Οι παραπάνω έννοιες που αναλύθηκαν αποτελούν βασικές θετικές δυνάμεις που αποδίδουν και έχουν καλύτερη προβλεπτική ικανότητα συνδυαστικά μεταξύ τους, παρά κάθε μία ξεχωριστά(Avey, et al., 2011). Είναι επομένως γεγονός ότι το βασικό θεωρητικό πλαίσιο που ενώνει τις 4 δυνάμεις σε μία (Psycap), είναι η «θετική αξιολόγηση των καταστάσεων και της πιθανότητας επιτυχίας, η οποία βασίζεται σε παρακινούμενη προσπάθεια και επιμονή» (Luthans, et al., 2007). Ύστερα από έρευνες, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, έχει διαπιστωθεί ότι τα επίπεδα ανθεκτικότητας είναι μεγαλύτερα σε ανθρώπους με υψηλό ποσοστό παχυσαρκίας. Παρατηρήθηκε ότι οι άνθρωποι αυτοί παρουσιάζουν αποτελεσματικότερες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, μεγαλύτερα επίπεδα αισιοδοξίας και θετικής προοπτικής, καθώς και καλύτερη αντιμετώπιση αντιξοοτήτων. Παρουσιάζουν υψηλή

αυτοεκτίμηση, προσωπική ικανότητα και αυτό-αποτελεσματικότητα, σημαντικά χαρακτηριστικά για μία επιτυχημένη καριέρα.

Παράλληλα, έχει παρατηρηθεί ότι το ψυχολογικό κεφάλαιο είναι πολυδιάστατο και συνδέεται με μία ευρεία ποικιλία θετικών ψυχολογικών κατασκευών. Αποτελεί το επίκεντρο μελλοντικής έρευνας στον τομέα της θετικής ψυχολογίας. Στόχος είναι να εφαρμοστεί το ψυχολογικό κεφάλαιο με ουσιαστικό τρόπο σε όλους τους τομείς της ζωής των ανθρώπων, όπως στα σχολεία, τα πανεπιστήμια αλλά και τις οικογένειες. Αυτό υποστηρίζεται, ότι θα επιφέρει ανθηρή ζωή, και έπειτα ανθηρή κοινωνία. Έτσι, μπορούμε να επισημάνουμε τη σημασία του ψυχολογικού κεφαλαίου σε διάφορους άλλους τομείς εκτός από τον τομέα της εργασίας. Εφαρμόζεται τόσο στις διαπροσωπικές σχέσεις, όσο και στην υγεία (Luthans, et al., 2013). Αναλυτικότερα, έρευνες επιβεβαιώνουν αισθητά επιθυμητά αποτελέσματα, όπως ο χρόνος που περνάμε με την οικογένεια ή τον φίλο μας στις περιπτώσεις σχέσεων, και η χοληστερόλη ή ο ΔΜΣ στις περιπτώσεις υγείας (Lorenz, Beer, Putz & Heinitz, 2016), αλλά και η γενικότερη ικανοποίηση του ατόμου, γεγονότα που σχετίζονται με τις έννοιες "Relationship Psycap" και "Health Psycap". Αυτές όταν συνδυάζονται με ικανοποίηση από την εργασία, σχετίζονται με την γενική ευεξία και την ψυχική υγεία του ατόμου. Η ζωή είναι πιο ικανοποιητική για τους εργαζόμενους που συνδυάζουν ισχυρές σχέσεις ικανοποίησης από την εργασία και τη ζωή τους. Τέλος, η έννοια του ψυχολογικού κεφαλαίου έχει γίνει ακόμα πιο σχετική με τα πρόσφατα ευρήματα στον τομέα της νευροπλαστικότητας. Ο ανθρώπινος εγκέφαλος είναι εύπλαστος, άρα το ψυχολογικό κεφάλαιο μπορεί να αναπτυχθεί και να ενισχυθεί, καθώς επιπρόσθετα μπορεί να διαχειριστεί και να αξιολογηθεί. Σε ένα γενικότερο πλαίσιο, θα μπορούσαμε να πούμε ότι το ψυχολογικό κεφάλαιο βρίσκεται κάπου μεταξύ της θετικής κατάστασης και των θετικών χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, και άρα έχει τη δυνατότητα αλλαγής και ανάπτυξης.

2.2 Οι περίοδοι σταδιοδρομίας και το ψυχολογικό συμβόλαιο

Αξίζει να αναφερθεί ότι σε ένα εργασιακό χώρο, μία επιχείρηση ή έναν οργανισμό, εντοπίζεται η περίοδος της πρώιμης σταδιοδρομίας, της μέσης σταδιοδρομίας και της ύστερης σταδιοδρομίας, όπως χαρακτηριστικά αναλύει ο Κάντας (1998). Αρχικά, η πρώτη περίοδος αφορά την περίοδο εγκατάστασης του ατόμου και την περίοδο επίτευξης. Σε αυτή την περίοδο το άτομο προσπαθεί να εγκλιματιστεί στην καινούρια

εργασία και προφανώς η ανασφάλεια του είναι μεγάλη. Σύμφωνα με τον Schein(1980), όπως αναφέρει ο κ. Κάντας, σε αυτήν την φάση συνάπτεται το **ψυχολογικό συμβόλαιο** μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου:

«Η έννοια του ψυχολογικού συμβολαίου ενέχει το νόημα ότι υπάρχει ένα άγραφο σύνολο προσδοκιών που λειτουργούν συνεχώς μεταξύ κάθε μέλους του οργανισμού και των διαφόρων διευθυντικών στελεχών. Η ιδέα αυτή ενυπάρχει στην έννοια του οργανωτικού ρόλου, ο οποίος νοείται ως ένα σύνολο προσδοκιών συμπεριφοράς(...) Το ψυχολογικό συμβόλαιο σημαίνει, ακόμα ότι κάθε κάτοχος ρόλου, δηλαδή ο εργαζόμενος έχει προσδοκίες για τα πράγματα όπως είναι οι αμοιβές, τα ωράρια εργασίας, τα διάφορα προνόμια, οι εγγυήσεις για μη αυθαίρετη απόλυση κ.λπ. Πολλές από αυτές τις προσδοκίες είναι αυτονόητες και συνδέονται με το αίσθημα αταξίας και ακεραιότητας του ατόμου. Προσδοκούμε οι οργανισμοί να μας μεταχειριστούν ως ανθρώπινα όντα, να μας παράσχουν εργασία και διευκολύνσεις που να πληρούν ανάγκες και να μην είναι μειωτικές, να μας παρέχουν ευκαιρίες για ανάπτυξη και μάθηση, καθώς και ανατροφοδότηση σχετικά με το πώς τα πάμε. Μερικά από τα πιο έντονα συναισθήματα που οδηγούν σε εργασιακές αναταραχές, απεργίες και αποχωρήσεις προσωπικού σχετίζονται με παραβιάσεις αυτών των όψεων του ψυχολογικού συμβολαίου, ακόμα και όταν οι δημόσιες συζητήσεις αφορούν συχνά τα πιο εμφανή θέματα όπως αμοιβές, ωράρια, διασφάλιση κοκ. Ο οργανισμός επίσης έχει αυτονόητες υποκρυπτόμενες προσδοκίες όπως να προωθεί ο εργαζόμενος την εικόνα του οργανισμού, να είναι πιστός, να διαφυλάσσει τα μυστικά του οργανισμού και να κάνει ότι είναι δυνατόν για την επιχείρηση και για το καλό του οργανισμού. Να έχει δηλαδή πάντοτε υψηλά κίνητρα και προθυμία να κάνει θυσίες για τον οργανισμό». Σύμφωνα με τον Goleman(1999), το θέμα δεν είναι να δουλεύεις πολύ, αλλά να δουλεύεις "έξυπνα".

Το άτομο με σκοπό να αποδίδει καλύτερα και να είναι πρόθυμο να "δουλέψει" σωστά πρέπει να προσπαθεί να μάθει όσο γίνεται περισσότερα πράγματα για τον τομέα εργασίας του, αλλά και για τον ίδιο του τον εαυτό μέσα από τις αξιολογήσεις που του γίνονται με σκοπό την αυτοβελτίωση. Πρέπει όμως να διακατέχεται από αυτοπεποίθηση για τις ικανότητές του. Ο κάθε οργανισμός τέλος πρέπει να δίνει τη δυνατότητα εξέλιξης και σταδιοδρομίας των εργαζομένων του μέσα από σεμινάρια, εκπαίδευση, ψυχολογικές υπηρεσίες και υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού.

Η περίοδος μέσης σταδιοδρομίας αφορά την περίοδο εκείνη της μέσης ηλικίας, όπου υπάρχει το πρόβλημα της απαρχαίωσης και της οριζοντίωσης. Κατά την απαρχαίωση ο εργαζόμενος δεν έχει σύγχρονες γνώσεις για την επίτευξη εναλλακτικών και εξελιγμένων έργων, κυρίως λόγω της εξέλιξης της τεχνολογίας. Το πρόβλημα μπορεί να επιλυθεί μέσα από προσωπική βούληση του ατόμου για επιπλέον γνώση και θέληση για επιμόρφωση, γεγονός που θα προκύψει μόνο αν ο εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος με το επάγγελμά του και με τις συνθήκες εργασίας έως τότε. Όσον αφορά τον οργανισμό υποχρεούται να παρέχει ευκαιρίες για μόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων του, σε όλους τους καινούριους τομείς, αλλά και επιβράβευση τους. Η περίοδος της ύστερης σταδιοδρομίας, τέλος, αφορά την περίοδο από την μέση ηλικία μέχρι την συνταξιοδότηση. Ότι ισχύει για την μέση σταδιοδρομία, ισχύει και για την ύστερη, σε συνδυασμό όμως με το φαινόμενο οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι να βιώνουν την αμφισβήτηση των νέων, που τους θεωρούν εμπόδιο για την δική τους σταδιοδρομία.

2.3 Η σημασία της ψυχολογίας του εργαζομένου

Το ψυχολογικό κεφάλαιο και η ευρύτερη έννοια της ψυχολογίας του εργαζομένου αποτελούν το βασικότερο κομμάτι του εργασιακού βίου. Σύμφωνα με τον Lemoine(2003), η «Ψυχολογία μέσα στην εργασία» αποτελεί την εφαρμογή των ψυχολογικών θεωριών στον κόσμο της εργασίας. Συγκεκριμένα, επικεντρώνεται στις τάσεις, τις συνήθειες και τις συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο. Η διάθεση του ατόμου για εργασία, τον κάνει αποδοτικότερο, ενεργό και έτοιμο για βελτίωση. Είναι γεγονός ότι η εργασία καταλαμβάνει το μεγαλύτερο μέρος της ζωής του ατόμου. Το άτομο πρέπει να ολοκληρώνεται συναισθηματικά από την εργασία του, διότι διαφορετικά δημιουργούνται ψυχολογικές ανασφάλειες με αντίκτυπο στην προσωπική και εργασιακή ζωή. Η ψυχολογία του ατόμου είναι το παν για την επίτευξη των στόχων του σε κάθε τομέα. Άτομα δυστυχισμένα δεν μπορούν να είναι παραγωγικά, γεγονός που προκαλεί προβλήματα σε ένα μεγάλο φάσμα στους οργανισμούς. Γενικότερα, σύμφωνα με τη σύγχρονη θεωρία της διοίκησης των επιχειρήσεων, ένα σημαντικό πρόβλημα θεωρείται η μη δημιουργική σχέση εργοδότη-εργαζομένου. Οι εργοδότες, σε ένα τεράστιο ποσοστό, ενδιαφέρονται κυρίως για το προσωπικό συμφέρον τους και για την αύξηση του κέρδους της επιχείρησης και όχι για το δυναμικό προσωπικό της, που άλλωστε αποτελεί και τον

πιο σημαντικό κρίκο της κερδοφορίας της επιχείρησης, διότι η προσφορά εργασίας του και η επίδοσή του είναι αυτές που επιφέρουν κέρδη. Σύνηθες είναι το φαινόμενο εκμετάλλευσης του ατόμου, τόσο οικονομικά όσο και εργατικά. Οι συνθήκες εργασίας δεν είναι ευνοϊκές, γεγονός που απογοητεύει τον εργαζόμενο και τον οδηγεί σε ανασφάλειες, αρνητισμό, άσχημη ψυχολογική κατάσταση και συνεπώς ελαττωμένη απόδοση και δυσανασχέτηση σχετικά με την εργασία του.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

2.4 Η έννοια και η σημασία της απασχολησιμότητας

Η απασχολησιμότητα αποτελεί μία βασική μορφή εργασιακής ασφάλειας. Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, ο ορισμός της απασχολησιμότητας συγκλίνει στον παράγοντα των ατομικών χαρακτηριστικών, των δεξιοτήτων, των γνώσεων, των προσόντων, των κινήτρων για εργασία, και όλων εκείνων των χαρακτηριστικών που κάνουν το άτομο παραγωγικό, προσδίδοντας του ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην αγορά εργασίας” καθώς συγχρόνως και στον τρόπο που το άτομο χρησιμοποιεί και παρουσιάζει στους εργοδότες τα χαρακτηριστικά αυτά (Hillage & Polard, 1998). Θεωρείται ότι αναφέρεται σε παράγοντες που αφορούν την προσφορά και τη ζήτηση. Στους παράγοντες προσφοράς κατατάσσεται οτιδήποτε δεν επηρεάζεται από το άτομο, ενώ σε εκείνους της ζήτησης κυρίαρχο ρόλο έχουν τα ατομικά χαρακτηριστικά. Σύμφωνα με τους Heijde & Varde Heijden (2006), η απασχολησιμότητα συνίσταται στην ικανότητα κάποιου να αποκτά ή να δημιουργεί εργασία μέσα από την βέλτιστη αξιοποίηση των προσόντων του. Ως προσόντα μπορούν να θεωρηθούν τόσο οι γνώσεις που έχει ένα άτομο, όσο και οι δεξιότητές του, προκειμένου να ανταπεξέλθει και να εκπληρώσει τα βασικά καθήκοντα σε μία εργασία επιτυχώς. Συγχρόνως, σύμφωνα με τους Brown, Hesketh, Williams (2003), η απασχολησιμότητα αφορά τα προσόντα ενός ατόμου, που του επιτρέπουν να αποκτήσει εργασία και να παραμείνει σε αυτήν καθ’ όλη την επαγγελματική ζωή του. Με σκοπό την ανταπόκριση στο εργασιακό περιβάλλον απαραίτητη είναι η συνεχής μάθηση του ατόμου, σύμφωνα με τους Ashford & Taylor (1990).

Αρχικά, για την απασχολησιμότητα ενός ατόμου σημαντικό είναι το κριτήριο επιλογής του προσωπικού από τους διάφορους οργανισμούς. Συγκεκριμένα, οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται από τους οργανισμούς με σκοπό την επιλογή εργαζομένων, αποσκοπούν στην διαπίστωση των χαρακτηριστικών του ατόμου αλλά

και της εκάστοτε εργασίας, ώστε να ελέγξουν κατά πόσο το άτομο ταιριάζει με τις απαιτήσεις της εργασίας αυτής και μπορεί να ανταπεξέλθει επιτυχώς προς όφελος του ατόμου και της επιχείρησης. Η επιλογή προσωπικού αποβλέπει στην βελτίωση της αποδοτικότητας και την εξοικονόμηση χρηματικών πόρων και έχει επίκεντρο την επιχείρηση και όχι τον εργαζόμενο. Οι λανθασμένες επιλογές εργαζομένων, μπορούν να αποφέρουν προβλήματα στον οργανισμό και στο άτομο, καθώς έχουν έμμεσο κόστος λόγω του χαμένου χρόνου εκπαίδευσης. Σύμφωνα με τον κ. Κάντα(1998), η διαδικασία επιλογής προσωπικού συνδέεται με την ψυχολογία. Αυτό συμβαίνει διότι αρχικά χρησιμοποιούνται ψυχομετρικές μέθοδοι επιλογής προσωπικού, όπως τα ψυχολογικά tests και έπειτα πραγματοποιείται συνέντευξη για την επιλογή εργαζομένου, η οποία αποτελεί μία κοινωνικό-ψυχολογική διαδικασία. Όμως η επιλογή προσωπικού είναι κατά βάση μία διαδικασία πρόβλεψης, εφόσον ο εργοδότης προβλέπει την μελλοντική εργασιακή συμπεριφορά και απόδοση του εργαζομένου με βάση στοιχεία που διαθέτει από την συνέντευξη, το βιογραφικό ή τα test που αναφέραμε παραπάνω. Ορισμένες όμως φορές η επιλογή αυτή είναι αρκετά υποκειμενική, καθώς είναι στην κρίση εκείνου που θα πάρει την συνέντευξη, η έγκριση ή όχι του ατόμου που αναζητά μία θέση εργασίας. Αυτή η επιλογή εξαρτάται από διάφορους μην αντικειμενικούς παράγοντες, όπως η εμφάνιση, η κοινωνική τάξη, η συμπάθεια ή η εμπάθεια προς το πρόσωπό του και άλλα τέτοια ασταθή κριτήρια, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο κ. Κάντας(1998).

Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι υπάρχουν και αρκετά προβλήματα στην μέθοδο των συνεντεύξεων με βασικότερο τις διακρίσεις που λαμβάνουν χώρα στους εργασιακούς χώρους. Αυτές οφείλονται σε προκαταλήψεις και στερεότυπα. Συγκεκριμένα σύμφωνα με τις σχετικές συστάσεις της Breakwell προκύπτει ότι «Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας αποτελούν σημαντικό μέρος των κριτηρίων επιλογής. Για αξιόπιστες αξιολογήσεις είναι προτιμότερο να υπάρχουν πέραν της συνέντευξης και κάποια ψυχολογικά τεστ. Γνωστά ερωτηματολόγια προσωπικότητας, που χορηγούνται και ερμηνεύονται από ειδικούς ψυχολόγους μπορούν να αποδειχτούν αρκετά ενημερωτικά, καθώς είναι πιο αξιόπιστα από τις αξιολογήσεις ενός μόνο ανθρώπου».

Είναι γεγονός όμως ότι σε ένα ευρύτερο πλαίσιο για κάθε τομέα ενασχόλησης και για κάθε εργαζόμενο είναι ιδιαίτερα σημαντική η εντύπωση που θα δώσει ο υποψήφιος για την εικόνα και τον εαυτό του. Ο κάθε εργαζόμενος προσπαθεί καθ' όλη την διάρκεια αναζήτησης επαγγέλματος, τόσο στην σύνταξη του βιογραφικού, όσο και

στη συνέντευξή που θα δώσει, να δώσει τις καλύτερες εντυπώσεις, προβάλλοντας τα επιτεύγματά του και αποκρύπτοντας τα ελαττώματα και τις αποτυχίες του. Για τον εργοδότη σημασία έχει, δυστυχώς και η εμφάνιση, ασχέτως φύλου, αλλά και η λεκτική συμπεριφορά. Το λέγειν και η πειθώ ενός ανθρώπου είναι ένα βασικό προσόν που δημιουργεί καλές εντυπώσεις. Παράλληλα, ένας άλλος παράγοντας που σχετίζεται με την απασχολησιμότητα είναι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός ατόμου. Άνθρωποι με έντονο το χαρακτηριστικό της αλαζονείας και της έπαρσης, δύσκολα θα δώσουν μία σωστή εικόνα, ικανοποιητική για την επιλογή τους από έναν οργανισμό. Επίσης, άτομα που διακατέχονται από μη αρμονικά επίπεδα άγχους και στρες, δημιουργούν μία κακή εικόνα για τον εργοδότη και δεν αποτελούν καλά παραδείγματα εργαζομένων. Τέλος, άτομα με εγωισμό που θεωρούν τον εαυτό τους ανώτερο ή υπεράνω όλων, ακόμα και του αφεντικού τους, προφανώς δεν γίνονται δεκτά. Σε αντίθεση, εργαζόμενοι με όρεξη για δουλειά, πίστη στον εαυτό τους και ελπίδα για ένα καλύτερο μέλλον είναι άτομα αποδεκτά, που δίνουν μία θετική εικόνα στον εργοδότη. Αποτελούν άτομα αφοσιωμένα στην εργασία τους, με χαρακτηριστικά θετικά και εμφανή την όρεξη για επιπλέον μάθηση, εκπαίδευση και γνώση. Άτομα διατεθειμένα να παλέψουν για ένα καλύτερο εργασιακό μέλλον και μία καλύτερη επίδοση, σύμφωνα με την κοινή γνώμη.

2.5 Βελτίωση της απασχολησιμότητας των ατόμων

Όσον αφορά την απασχολησιμότητα με την πάροδο του χρόνου και την ανάπτυξη καινούριων τεχνολογιών απαιτούνται περισσότερες γνώσεις, καλύτερη και ουσιαστικότερη εκπαίδευση των νέων, περισσότερα προσόντα και δεξιότητες. Πρωτίστως, οι δεξιότητες αποτελούν μία από τις σημαντικότερες παραμέτρους του επαγγελματικού προσανατολισμού των νέων, σύμφωνα με τον Daniel Goleman (1999). Οι Knight και Yorke ορίζουν τις δεξιότητες της απασχολησιμότητας ως ένα σύνολο επιτευγμάτων και προσωπικών χαρακτηριστικών που οδηγούν το άτομο να αποκτήσει απασχόληση και να επιτύχει σε κάποιο επάγγελμα (Knight P. & Yorke M., 2004). Η οικοδόμηση της απασχολησιμότητας εξελίσσεται συνεχώς, καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου. Σύμφωνα με τους Κάντα Α. και Χαντζή Α. (1991), σημαντική παράμετρο αποτελούν οι τρόποι με τους οποίους βελτιώνεται η απασχολησιμότητα εκείνων που αναζητούν εργασία. Στη βελτίωση της απασχολησιμότητας συμβάλλουν αισθητά και τα εκάστοτε κίνητρα των εργαζομένων

για εργασία. Συγχρόνως, ολοένα και περισσότεροι νέοι δεν έχουν κίνητρα και στόχους και δεν μπορούν να κατασταλάξουν στο επαγγελματικό τους ενδιαφέρον. Οδηγούνται συχνά σε λάθος επιλογές, τόσο σπουδών, όσο και εργασίας αργότερα, το οποίο επιφέρει δυστυχημένους ανθρώπους, χωρίς ενδιαφέρον και όρεξη για δουλειά και άρα μειωμένη απόδοση, προβλήματα, κακό κλίμα και κακή συνεργασία. Συνεπώς τα προβλήματα στο χώρο εργασίας διευρύνονται και οι μη ικανοί εργαζόμενοι είναι όλο και περισσότεροι. Επίσης, οι εργοδότες σε πολλές επιχειρήσεις αναζητούν άτομα με αυξημένες ικανότητες και με πολλές δεξιότητες διότι η τεχνολογία εξελίσσεται ραγδαία. Η ανεργία των νέων είναι μία εμφανής κατάσταση των τελευταίων χρόνων και οι νέοι αποτελούν την πλειοψηφία άνεργων μεταξύ κάθε άλλης ηλικιακής ομάδας. Αυτό είναι αποτέλεσμα της έλλειψης παιδείας και ωριμότητας και της δυσκολίας των νέων να αναγνωρίσουν τις δεξιότητές τους και να τις αναπτύξουν. Η αναγνώριση των δεξιοτήτων και των προσόντων των νέων αποτελεί μία ικανότητα τους που δημιουργείται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής και ενηλικίωσης του νέου και καλλιεργείται τόσο από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα κατά τη διάρκεια του σχολείου και των σπουδών, όσο και από την προσωπική διάθεση και όρεξη για εκπαίδευση, μάθηση, εμβάθυνση σε διάφορους τομείς και αντικείμενα. Ένας άνθρωπος με παιδεία και γνώσεις μπορεί να επιτύχει σε μεγαλύτερο βαθμό στον επαγγελματικό τομέα. Παράλληλα, η εκπαίδευση δίνει την κατάρτιση του ατόμου και την ικανότητα του να ανταπεξέλθει σε οποιαδήποτε δυσκολία στον επαγγελματικό χώρο. Απαραίτητη όμως είναι και η προσωπική εξέλιξη, η όρεξη για βελτίωση προσωπική και επαγγελματική, αλλά και τα κίνητρα του κάθε ανθρώπου για καλύτερες επιδόσεις.

Σύμφωνα με την κα Καλούρη(2003), τα κίνητρα ορίζονται ως οι κινητήριες δυνάμεις που ωθούν ή απωθούν το άτομο από μία δραστηριότητα. Στον τομέα της εργασίας, τα κίνητρα είναι εκείνες οι δυνάμεις που ωθούν τον εργαζόμενο να καταβάλλει προσπάθεια με σκοπό να αποδώσει στην εργασία του. Κίνητρα για καλύτερη επίδοση και επίτευξη στόχων αποτελούν ακόμα, η ανάγκη, η προσδοκία και η επιθυμία για καλύτερη αμοιβή, για κοινωνική άνοδο και για αποδοχή από τον εργασιακό χώρο. Η ψυχολογία και η θετική ψυχολογία αποτελούν δύο έννοιες βασικές για την καλύτερη απόδοση του εργαζομένου. Όσον αφορά τα κίνητρα εργασίας, το άτομο επιλέγει να ξεκινήσει την καταβολή προσπάθειας και να επιμείνει σε αυτήν για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, διαθέτοντας χαρακτηριστικά όπως η κατεύθυνση που θα δώσει στην προσπάθειά του, η ένταση της προσπάθειας και η εμμονή του σε

αυτήν(Κάντας,1995). Όμως, πέρα από τα κίνητρα, σημαντική για την απόδοση του εργαζομένου είναι η επάρκεια γνώσεων πάνω στο αντικείμενο εργασίας. Οφείλουμε λοιπόν, να αναφερθούμε και στο χάσμα που υπάρχει στις απαιτούμενες εξελίξεις στον εργασιακό τομέα και στις γνώσεις που λαμβάνει το άτομο από τους εκπαιδευτικούς φορείς. Απαιτούνται νέοι εξελιγμένοι τρόποι εκπαίδευσης που να δημιουργούν ικανούς εργαζομένους, άτομα που μπορούν να ανταπεξέλθουν στις ραγδαίες εργασιακές εξελίξεις. Εναλλακτικές μορφές εκπαίδευσης είναι η έκθεση των φοιτητών σε νέες κουλτούρες και διαφορετικούς τρόπους εκπαίδευσης και εξέτασης, γεγονός που μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω προγραμμάτων ERASMUS ή ανταλλαγής φοιτητών, καθώς επίσης η εξασφάλιση πρακτικής άσκησης προκειμένου οι φοιτητές να μπορέσουν να ενταχθούν ευκολότερα στον χώρο εργασίας τους στο μέλλον. Σημαντική, τέλος είναι και η απόκτηση συνεργατικής συμπεριφοράς του ατόμου. Αυτή καλλιεργείται μέσω ομαδικών εργασιών στα πανεπιστήμια, κάτι που αποτελεί ιδιαίτερο ενδιαφέρον καθώς οι νέοι αλληλοβοηθούνται και λειτουργούν σαν ομάδα και όχι ατομικά, για ένα κοινό καλό. Έτσι, αποκτούν το αίσθημα της συνεργασίας και τα επίπεδα απασχολησιμότητα βελτιώνονται. Συγχρόνως όμως, η απασχολησιμότητα εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό και από τον παράγοντα του περιβάλλοντος κάθε χώρας. Παράγοντες όπως η κατάσταση εργασίας, τα υπάρχοντα συστήματα υποστήριξης και οι δομές της χώρας δίνουν την δυνατότητα σε ένα άτομο να εξεύρει και να διατηρήσει την εργασία του. Στην Ελλάδα, η κατάσταση στην αγορά εργασίας είναι ιδιαίτερα ασταθής. Η συνεχόμενη ανασφάλεια για το μέλλον, οι συνθήκες εργασίας και ζωής, καθώς και οι αλλαγές στους θεσμούς, αποτελούν παράγοντες που επηρεάζουν τη συμπεριφορά του ατόμου, σύμφωνα με την κυρία Καλούρη(1997). Ύστερα από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί, είμαστε σε θέση να αναφέρουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ανθρώπων έχουν βρεθεί εκτός αγοράς εργασίας τουλάχιστον μία φορά στην επαγγελματική τους ζωή.

Παράλληλα, σύμφωνα με την έρευνα που πραγματοποιήθηκε από το όμιλο Adecco(2018) και το αντίστοιχο άρθρο της κυρίας Ισάρη(2018), προκύπτει ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό των ατόμων που αναζητούν εργασία, όχι μόνο διότι βρίσκονται εκτός εργασίας, αλλά και γιατί δεν είναι ικανοποιημένοι από την τρέχουσα εργασία τους. Με την πάροδο του χρόνου παρατηρείται ότι πολλοί είναι οι νέοι που αναζητούν εργασία στο εξωτερικό, εκεί η ανταπόκριση είναι μεγαλύτερη. Δυστυχώς, η χώρα δεν εκμεταλλεύεται παραγωγικά τους νέους. Οι επιχειρήσεις και

οι οργανισμοί, αναζητούν πλέον το άτομο με την εργασιακή εμπειρία, την όρεξη για δουλειά, τις απαραίτητες δεξιότητες, τα τυπικά και ποιοτικά προσόντα, όπως είναι το εργασιακό ήθος, την ομαδικότητα, την συνεργασία, την ευελιξία και την προσαρμοστικότητα, και την ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών. Είναι γεγονός όμως πως οι αποδοχές είναι ελάχιστες και δεν ισοδυναμούν σε καμία περίπτωση με την κατοχή όλων αυτών των χαρακτηριστικών ενός εργαζομένου. Έτσι τα κίνητρα για εργασία ελαχιστοποιούνται. Όσον αφορά την επιλογή μίας εταιρείας ή ενός εργοδότη, τα κριτήρια του ατόμου-εργαζόμενου είναι αρχικά οι δίκαιες αμοιβές, το καλό και ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, η ηθική, η ισότητα και η προσαρμογή στις εξελίξεις. Σύμφωνα με την κα. Καλούρη(2008), ο εργαζόμενος έχει την ανάγκη για δίκαιη αντιμετώπιση. Άλλα κριτήρια, λιγότερο όμως σημαντικά για εκείνον που αναζητά μία θέση εργασίας είναι η επιτυχημένη διοικητική ικανότητα των στελεχών της επιχείρησης, ο τρόπος λειτουργίας της, το ευέλικτο ωράριο, η τυπικότητα στους χώρους εργασίας, όσον αφορά την συμπεριφορά ή την ενδυμασία. Το κριτήριο της ισότητας αποτελεί ίσως το σημαντικότερο κριτήριο, ύστερα από το κριτήριο της αμοιβής. Ο κάθε άνθρωπος είναι διαφορετικός από τον άλλο σε θέματα χαρακτήρα και συμπεριφοράς. Αυτό σημαίνει ότι σε έναν εργασιακό χώρο θα πρέπει να γίνονται δεκτοί άνθρωποι διαφορετικής φύσεως, χωρίς να υπάρχει ρατσισμός ή διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων, από τους εργοδότες. Συγκεκριμένα, παρατηρείται συχνά το φαινόμενο της ανισότητας και της διαφορετικότητας σε χώρους εργασίας και είναι προφανές ότι οι οργανισμοί δεν εφαρμόζουν πολιτικές ισότητας και διαφορετικότητας, γεγονός που περιορίζει ανθρώπους από εύρεση επαγγέλματος. Η αμοιβή, ή οι προαγωγές θα πρέπει με βάση τη θεωρία της ισότητας να σχετίζονται με την ικανότητα του υπαλλήλου και με την παλαιότητα στο χώρο εργασίας(Καλούρη,2008). Ένα άλλο χαρακτηριστικό που επηρεάζει την επιτυχή εύρεση εργασίας και την απασχολησιμότητα είναι διασημότητα και η κοινωνικότητα του ατόμου, καθώς άτομα με μεγάλο κύκλο γνωριμιών είναι ευκολότερο να βρουν ένα επάγγελμα. Τέλος, οι ξένης καταγωγής άνθρωποι, οι μετανάστες, έχουν λιγότερα δικαιώματα και δεν κρίνονται με ίσα κριτήρια με τους ντόπιους, ακόμα και αν οι ικανότητες και τα ταλέντα είναι ίδια. Αυτό είναι αποτέλεσμα της ανισότητας και του ρατσισμού.

Δυστυχώς, η επαγγελματική κατάρτιση και η απασχολησιμότητα αποτελούν δύο έννοιες που μαστίζουν την σημερινή εποχή. Οι νέοι άνθρωποι διακατέχονται από έντονα επίπεδα άγχους και πίεσης για την εύρεση επαγγέλματος. Οι προσπάθειες που

καταβάλλονται από εκείνους είναι μεγάλες, αλλά τα αποτελέσματα όχι ιδιαίτερα επιθυμητά. Ας ξεκινήσουμε από τις σπουδές και την προσπάθεια απόκτησης γνώσεων πάνω σε ένα αντικείμενο, προχωράμε στη συνέχεια στην παρακολούθηση σεμιναρίων για εξέλιξη και παραπάνω γνώση πάνω σε ένα αντικείμενο. Έπειτα, η συνέχεια σε μεταπτυχιακό επίπεδο ενός φοιτητή αποτελεί σημαντική προσπάθεια για ένα αισιόδοξο μέλλον. Τέλος, η εμπειρία σε έναν εργασιακό χώρο προέρχεται από την πρακτική άσκηση και την προσπάθεια του νέου να εφαρμόσει τις γνώσεις που έως τώρα είχε αποκτήσει από τις σπουδές του. Παρά όλες αυτές τις καταρτίσεις και τα αξιώματα ένας νέος άνθρωπος δεν λαμβάνει την θέση εργασίας που αναζητά, ή ακόμα και αν την βρει οι συνθήκες και οι αποδοχές δεν αρμόζουν στις γνώσεις και στην προσπάθεια που έχει καταβάλει για να αποκτήσει αυτή τη θέση.

Συνοψίζοντας, σύμφωνα με την κυρία Ισάρη(2018), σε άρθρο της από τον όμιλο ADECCO, στην Ελλάδα όσον αφορά την απασχολησιμότητα, κύριο μέλημα των οργανισμών και των επιχειρήσεων είναι η ανταγωνιστική και πλεονεκτικότερη θέση τους έναντι άλλων οργανισμών. Αυτή η ανταγωνιστικότητα προέρχεται και υπάρχει χάρη στους εργαζόμενους και στο ταλέντο τους, προέρχεται από την δική τους εργασία και τις επιδόσεις τους στο επάγγελμά τους. Είναι η αιτία που μία επιχείρηση καθίσταται καινοτόμα και κερδοφόρα. Παράλληλα, κάθε υποψήφιος υπάλληλος πρέπει να παραμείνει παραγωγικός και να εξελίσσεται ώστε να είναι αποδοτικός και χρήσιμος για την εταιρία. Ακόμα, η αγορά εργασίας είναι συνεχώς εξελισσόμενη και οι απαιτήσεις της είναι ολοένα και περισσότερες, για αυτό είναι απαραίτητη η συνεχής διερεύνηση και η ανάπτυξη δεξιοτήτων και η προσπάθεια εξέλιξης του ατόμου προσωπικά μέσα από αναζήτηση και "εκπαίδευση". Τέλος, σύμφωνα με την κυρία Δαμουλιανού Χριστίνα(2019), σε άρθρο της στην εφημερίδα «Καθημερινή», αναφέρθηκε στον λόγο της κυρίας Όλγας Επιτροπάκη, «Η ζυγαριά για την ευθύνη της διαχείρισης καριέρας και την εύρεση εργασίας, έχει πλέον γείρει δραστικά προς την πλευρά του ατόμου, αντί προς αυτήν του οργανισμού είτε του κράτους, όπως ήταν στο παρελθόν. Προτεραιότητα θα πρέπει να αποτελεί πλέον η ατομική επένδυση στην ανάπτυξη της καριέρας, όπως και των συγκεκριμένων χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων που συμβάλλουν στην εύρεση και τη διατήρηση της εργασίας. Κατά συνέπεια, η απασχολησιμότητα αναδεικνύεται ως η σύγχρονη μορφή εργασιακής ασφάλειας στις νέες συνθήκες απασχόλησης που διαμορφώνονται».

ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

2.6 Μελλοντική απασχολησιμότητα των φοιτητών

Με τον όρο μελλοντική απασχολησιμότητα αναφερόμαστε στην απασχόληση των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών φοιτητών μετά το πέρας των σπουδών τους. Η μελλοντική απασχολησιμότητα ουσιαστικά αναφέρεται στην εικόνα που έχουν οι φοιτητές για τον «εργασιακό» εαυτό τους, μετά το τέλος των σπουδών τους (Cross & Markus, 1991; Ellenetal., 2012; Markus & Nurius, 1986). Ο μελλοντικός εργασιακός εαυτός αναφέρεται σε συγκεκριμένες αναπαραστάσεις για το τι μπορεί να επαγγέλλεται κάποιο άτομο (Θεωρία Μελλοντικών Εαυτών) (Cross & Markus, 1991; Ellen et al., 2012; Markus & Nurius, 1986). Σύμφωνα με τους Krishnamurthy & Sujana (1999), οι ενήλικες με καλύτερες μελλοντικές εικόνες του εαυτού τους έχουν περισσότερες και καλύτερες, σχετικές με το συμφέρον, σκέψεις που τους οδηγούν σε θετικές στάσεις, συγκριτικά με ενήλικες με λιγότερες μελλοντικές εικόνες του εαυτού τους. Παράλληλα, μαθητές με μεγαλύτερη φαντασία για το μέλλον, φαίνεται να συμμετέχουν δραστηριότητες σε διαδικασίες που επιφέρουν επιθυμητά αποτελέσματα, σύμφωνα με έρευνα των Pham & Taylor (1999). Σε ένα γενικότερο πλαίσιο, η θετική εικόνα ενός ατόμου για την μελλοντική απασχολησιμότητα του, το οδηγεί σε συμπεριφορές και ενέργειες, που αυξάνουν την πιθανότητα να την εκπληρώσει. Αξίζει να αναφερθούμε ακόμα, στις έννοιες, φιλοδοξία της καριέρας και δυσφορία της καριέρας. Η φιλοδοξία της καριέρας αποτελεί την αντίληψη για μελλοντική επιτυχία της καριέρας του ατόμου και έχει αποδειχθεί ότι σχετίζεται θετικά με την ατομική μελλοντική απασχολησιμότητα (Rothwell et al., 2009). Αντιθέτως, η δυσφορία της καριέρας αναφέρεται σε ανικανότητα λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας και σχετίζεται αρνητικά με την αντιλαμβανόμενη μελλοντική απασχολησιμότητα (Larson, Toulouse, Ngumba, Fitzpatrick, & Heppner, 1994).

Όσον αφορά την μελλοντική απασχολησιμότητα των φοιτητών, πρόκειται για την εργασιακή τους κατάρτιση και την αντιλαμβανόμενη μελλοντική εργασία τους. Η αντίληψη της απασχολησιμότητας ή της απόκτησης και διατήρησης ενός επαγγέλματος είναι πολύ σημαντική για τον καθορισμό στόχων, σταδιοδρομίας και εξέλιξης των ατόμων σε ένα εργασιακό χώρο, αλλά και για τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα συμπεριφέρονται, σκέφτονται και αισθάνονται για την μελλοντική καριέρα τους (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004, Vander Heijde & Vander Heijden, 2005).

Σύμφωνα με τον Rothwell et al. (2009), οι προοπτικές απασχολησιμότητας είναι τρεις, το εθνικό επίπεδο, το επίπεδο διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (HR) και το ατομικό επίπεδο. Τα εθνικά επίπεδα αφορούν την κυβερνητική πολιτική. Το επίπεδο διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού αφορά την γενικότερη στρατηγική του ανθρώπινου δυναμικού και το ατομικό επίπεδο αφορά τις ατομικές πεποιθήσεις σχετικά με την μελλοντική απασχολησιμότητα τους. Η μελλοντική απασχολησιμότητα εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το επίπεδο της γνώσης του ατόμου. Συγκεκριμένα, κάθε άτομο "κρίνεται" για τις γνώσεις και την εκπαίδευση που έχει αποκτήσει κατά τη διάρκεια των σπουδών του, καθώς αυτές αποτελούν το βασικό κριτήριο που καθιστά ικανό ένα νέο άτομο να προσληφθεί και να ανταπεξέλθει στα εργασιακά καθήκοντα του. Ο ρόλος των πανεπιστημίων και των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ευρύτερα είναι πολύ σημαντικός και αποτελεί την κινητήρια δύναμη για την μελλοντική εργασία του ατόμου. Παρ' όλα αυτά οι νέοι πρέπει να λάβουν δραστικά προσωπικά μέτρα για την εξέλιξη της καριέρας και της σταδιοδρομίας τους, και αυτό θα επιφέρει θετικά αποτελέσματα, οφέλη και ικανοποίηση, καθώς το κάθε μέλος του εργατικού δυναμικού αναλαμβάνει τις δικές του ευθύνες βασιζόμενες στις ανάγκες και στους στόχους του (DiRenzo, Greenhaus, & Weer, 2011, Weng & McElroy, 2012; Weng, McElroy, Morrow, & Liu, 2010).

Οι διαστάσεις της απασχολησιμότητας ποικίλουν. Όσον αφορά την αντίληψη της απασχολησιμότητας σημαντικές διαστάσεις είναι η προσωπική εμπειρία, οι δεξιότητες, τα προσωπικά χαρακτηριστικά, η συνεχής πηγή γνώσεων, η δικτύωση του ατόμου, αλλά και η γνώση της αγοράς εργασίας. Σε κάθε θέση εργασίας με σκοπό τόσο την απόκτηση όσο και τη διατήρηση της απασχολησιμότητας, σημαντικές είναι οι ικανότητες όπως προσωπικές επαγγελματικές δεξιότητες και γνώσεις του ατόμου, εργασιακή εμπειρία μέσα από την πρακτική άσκησή του κατά τη διάρκεια των σπουδών του, το ακαδημαϊκό επίτευγμα, καθώς και οποιοδήποτε άλλο επίτευγμα απόδειξης γνώσεων πάνω σε ένα αντικείμενο σπουδών. Σύμφωνα με τον Daniel Goleman (1999), η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί μεγάλο προσόν του ατόμου για την απόκτηση κάποιας θέσης εργασίας, καθώς τον καθιστά υπεύθυνο να αναλάβει ευθύνες και να διεκπεραιώσει προβλήματα με την προσωπική αντίληψη και βούληση του.

Σε ένα γενικότερο, λοιπόν, πλαίσιο η μελλοντική απασχολησιμότητα έχει απήχηση ύστερα από ατομική ενέργεια και προσπάθεια. Παράλληλα, η σταδιοδρομία ενός ατόμου εξαρτάται από διάφορους παράγοντες. Ο Super (1963), τόνισε ότι οι

πιθανότεροι καθοριστικοί παράγοντες για την σταδιοδρομία είναι τα ψυχολογικά και φυσικά χαρακτηριστικά, οι εμπειρίες του ατόμου, η κατάσταση μέσα την οικογένεια, η οικονομική κατάσταση του ίδιου ή του κράτους. Αναφέρει μεταξύ άλλων την αλληλεπίδραση διαφόρων παραγόντων όπως ενδιαφέροντα, προσωπικότητα, οικογένεια, οικονομία, τυχαίοι-μη ελέγξιμοι παράγοντες, κατά την επαγγελματική ανάπτυξη(Super, 1957).

Τόσο στην επαγγελματική ανάπτυξη, όσο και στην μελλοντική απασχολησιμότητα καθοριστικό ρόλο έχει η εξέλιξη της τεχνολογίας και η παγκοσμιοποίηση, καθώς οι απαιτήσεις των επιχειρήσεων από τους εργαζόμενους είναι περισσότερες και ιδιαίτερα απαιτητικές. Οι προσδοκίες μεγαλώνουν και οι αρμοδιότητες των εργαζομένων γίνονται πιο αυστηρές, δημιουργώντας ένα κλίμα άγχους στο δυναμικό προσωπικό. Σύμφωνα με τον Κάντα(1995), το επαγγελματικό άγχος θεωρείται η κατάσταση κατά την οποία συσσωρεύονται αγχωτικές καταστάσεις που σχετίζονται με την εργασία. Συγχρόνως, σύμφωνα με τον Gollac και τον Volkoff (2000), εργασιακό άγχος ορίζεται το σύνολο των φυσιολογικών, συμπεριφοριστικών και συναισθηματικών εκδηλώσεων που προκαλούνται από επαγγελματικούς περιορισμούς, οι οποίοι απειλούν την βιολογική και ψυχολογική ολότητα του ατόμου. Όπως αναφέρει η κυρία Καλούρη(2003), βασικές συνέπειες του εργασιακού άγχους είναι διάφορες κυκλοφοριακές διαταραχές, καρδιαγγειακά νοσήματα, κλπ, που τελικά οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση «burnout». Ο εργαζόμενος στην περίπτωση αυτή καταλήγει πλέον στο σημείο να μην μπορεί να αντιδράσει στις απαιτήσεις, καθώς θεωρεί ότι δεν έχει πλέον οργανικά και ψυχολογικά αποθέματα. Η εργασιακή ανασφάλεια ξεκινάει να εμφανίζεται, και σε συνδυασμό με την αβεβαιότητα, καθιστούν την έννοια της απασχολησιμότητας πολύ σημαντική με την πάροδο του χρόνου.

2.7 Η Κοινωνική μάθηση στην επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή

Ως κοινωνική μάθηση ορίζεται η μαθησιακή συμπεριφορά που επηρεάζεται από περιβαλλοντικούς παράγοντες και όχι από έμφυτες, εσωτερικές δυνάμεις. Το άτομο έχει την τάση να μιμείται μία συμπεριφορά που κάποτε είδε(Bandura, 1997). Σύμφωνα με τον Bandura(1997), η έννοια της αυτεπάρκειας είναι ιδιαίτερα σημαντική καθώς το άτομο αναπτύσσει προσδοκίες όσον αφορά την πιθανή επίδοση του και την επιτυχία του στο μέλλον και με βάση αυτές τις προσδοκίες οδηγείται σε

αυτορρύθμιση της συμπεριφοράς του. Ως αυτεπάρκεια, λοιπόν, ορίζεται η υποκειμενική κρίση του ατόμου, όσον αφορά την ικανότητα του να ακολουθήσει μία σειρά ενεργειών που θα αποδειχτεί αποτελεσματική σε μία συγκεκριμένη κατάσταση. Αφορά δηλαδή την πεποίθηση ενός ατόμου για τις προσωπικές βλέψεις του στον επαγγελματικό τομέα και για τις ικανότητές τους να αποδώσει σε μία εργασία. Η αυτεπάρκεια τα τελευταία χρόνια εξετάζεται όλο και περισσότερο σε σχέση με τις επαγγελματικές βλέψεις των φοιτητών.

Σύμφωνα με την κα Φλίγκου(2011) όσον αφορά την επαγγελματική επιλογή ενός φοιτητή σε μελλοντικό χρόνο, ερμηνεύεται με ποιόν τρόπο αποκτώνται οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές προτιμήσεις και δεξιότητες και πως γίνεται η επιλογή μαθημάτων, πεδίων εργασίας και επαγγελμάτων μελλοντικά. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή ενός επαγγέλματος είναι οι γενετικές καταβολές και οι ειδικές ικανότητες, οι περιβαλλοντικές συνθήκες και οι μαθησιακές εμπειρίες (Krumholtzetal., 1978). Αρχικά, όπως αναφέρει η κυρία Φλίγκου(2011), οι γενετικές καταβολές και οι ειδικές ικανότητες αφορούν χαρακτηριστικά των δεξιοτήτων και των ταλέντων του ατόμου, τα οποία είναι διαφορετικά για τον καθένα και υπάρχουν από την γέννηση ενός ανθρώπου. Είναι χαρακτηριστικά γνωρίσματα λόγω γενετικών στοιχείων, DNA, ή κληρονομικών χαρακτηριστικών. Αυτά δεν αλλάζουν και δεν επιδέχονται εξέλιξη ή βελτίωση καθώς αποτελούν σταθερά γενετικά γνωρίσματα. Έπειτα, όσον αφορά τις περιβαλλοντικές συνθήκες, πρόκειται για παράγοντες πέραν από τον έλεγχο του ατόμου. Αυτοί οι παράγοντες οφείλονται είτε σε ανθρώπινες ενέργειες, κοινωνικές, ποιοτικές, πολιτιστικές και οικονομικές, είτε σε φυσικά αίτια, όπως φυσικές καταστροφές. Τέλος, ο τρίτος παράγοντας που επηρεάζει την επιλογή επαγγέλματος είναι οι μαθησιακές εμπειρίες, οι οποίες αφορούν τόσο τις λειτουργικές μαθησιακές εμπειρίες του ατόμου, τις ενέργειες δηλαδή που επιδρούν στο περιβάλλον, έτσι ώστε να παράγουν κάποιο αποτέλεσμα και τις συνειρμικές μαθησιακές εμπειρίες, δηλαδή την μάθηση που προέρχεται από αποκρίσεις σε εξωτερικά ερεθίσματα. Παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση που έως τότε διάφορα ερεθίσματα ήταν αδιάφορα στο άτομο, πλέον αποκτούν θετικά ή αρνητικά χαρακτηριστικά. Έτσι αρχίζει η δημιουργία επαγγελματικών στερεοτύπων τα οποία επιδρούν ουσιαστικά στην μελλοντική επιλογή επαγγέλματος. Παράλληλα, δημιουργείται και ένας ακόμα παράγοντας που επηρεάζει την επιλογή επαγγέλματος και αυτός είναι οι δεξιότητες προσέγγισης του έργου και αφορά τις αξίες, τις συνθήκες, τα πρότυπα και τις γνωστικές και αντιληπτικές διαδικασίες. Ως δεξιότητες

προσέγγισης ορίζονται «οι γνωστικές και πρακτικές ικανότητες και οι συναισθηματικές προδιαθέσεις για την αντιμετώπιση του περιβάλλοντος, την ερμηνεία του σε σχέση με τις αυτό-παρατηρητικές γενικεύσεις και τη διαμόρφωση έκδηλων ή συγκαλυμμένων προβλέψεων σχετικά με τα μελλοντικά γεγονότα» (Krumboltzetal., 1978).

Συγχρόνως αξίζει να αναφερθούμε και σε άλλους παράγοντες που επηρεάζουν την σταδιοδρομία και την μελλοντική επιλογή επαγγέλματος ενός νέου, φοιτητή, που στόχο έχει την εκπλήρωση των σπουδών του και στη συνέχεια την αξιοπρεπή εργασιακή του κατάρτιση. Πρώτον αν το άτομο έχει προτίμηση προς κάποια κατεύθυνση ή αν έχει αποκτήσει δεξιότητες που ταιριάζουν προς την κατεύθυνση αυτή, τότε έχει περισσότερες πιθανότητες να προβεί προς εκείνη την κατεύθυνση. Αντίθετα, οι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή του ατόμου και το οδηγούν στην συμπεριφορά αποφυγής. Δηλαδή, αν το άτομο θεωρεί ότι το κόστος προετοιμασίας είναι υπερβολικό συγκριτικά με τις μελλοντικές οικονομικές, κοινωνικές και προσωπικές απολαβές, τότε οι πιθανότητες να οδηγηθεί σε ενέργειες που οδηγούν προς κάποια κατεύθυνση είναι μηδαμινές. Ύστερα από τα παραπάνω μπορούμε εύστοχα να καταλήξουμε στην διαπίστωση ότι: «Η επιλογή της σταδιοδρομίας δεν είναι τυχαία αλλά το αποτέλεσμα συγκεκριμένων αιτιών. Η αλληλεπίδραση των αιτιών, όμως, είναι τόσο περίπλοκη που είναι αδύνατη η πρόβλεψη με ορισμένο βαθμό αβεβαιότητας της επιλογής του ατόμου» (Krumboltz και συνεργάτες, 1978).

Για την μελλοντική απασχολησιμότητα σημαντική παράμετρος είναι και η εξελικτική ικανότητα του ατόμου, αλλά και η επαγγελματική ανάπτυξη του. Από την παιδική κιόλας ηλικία του ατόμου, μέχρι την ώριμη και ενήλικη ζωή του, η επαγγελματική ανάπτυξη που τον διακατέχει περιλαμβάνει πολλά στάδια. Το τελικό στάδιο αυτής της μακροχρόνιας εξελικτικής διαδικασίας είναι η επιλογή επαγγέλματος. Όλα τα στάδια από τα οποία περνάει ένας άνθρωπος προκειμένου να αποκτήσει την εμπειρία και την ωριμότητα, ώστε να επιλέξει τελικά το καλύτερο για εκείνον επάγγελμα και να εξασφαλίσει την μελλοντική απασχολησιμότητα του, έχουν τις φάσεις τους και τα καθήκοντά τους και αντιστοιχούν με τη σωματική και νοητική ωρίμανση του ατόμου, μέχρι την επαγγελματική σταθεροποίηση του ατόμου και την τελική επιλογή επαγγέλματος. Βασικό πρότυπο σταδιοδρομίας αποτελεί το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο της οικογένειας του ατόμου, καθώς και οι ικανότητες, οι ευκαιρίες που του παρουσιάζονται και η γενικότερη οικονομική κατάσταση. Η πορεία της

σταδιοδρομίας μπορεί να είναι σταθερή, αλλά μπορεί επίσης να έχει διακυμάνσεις, οι οποίες οδηγούν σε διάφορες δοκιμές μέχρι την τελική επιλογή, η οποία συχνά αποτελεί κάποια συμβατική απόφαση.

Σημαντική παράμετρος στην αντιλαμβανόμενη μελλοντική απασχολησιμότητα του φοιτητή αποτελεί και η επιλογή του αντικειμένου σπουδών. Συγκεκριμένα, συχνό είναι το φαινόμενο λαθεμένου αντικειμένου σπουδών, γεγονός που οδηγεί τον φοιτητή σε προβληματισμούς για το αντικείμενο, για το ενδιαφέρον του σε αυτό αλλά και για την μελλοντική εργασία του στο συγκεκριμένο αντικείμενο. Έτσι ξεκινάει μία περίοδος με έντονο άγχος, που οδηγεί σε αναζήτηση για εναλλακτικά ενδιαφέροντα και ανάγκη για ένα μέλλον ελπιδοφόρο και ενδιαφέρον επαγγελματικά, που θα επιφέρει αισιοδοξία και καλή ζωή όχι μόνο σε εργασιακό επίπεδο, αλλά και σε προσωπικό. Ο παράγοντας της ψυχολογίας είναι πολύ βασικός για αισιόδοξη σκέψη και θετική βλέψη της μελλοντικής απασχολησιμότητας. Αν ο νέος έχει ελπίδα, είναι πιο εύκολο να βρει το επάγγελμα που του ταιριάζει και να το κυνηγήσει. Αυτό πραγματοποιηθεί με προσωπική βελτίωση, μάθηση και επιπλέον εκπαίδευση πάνω στο αντικείμενο αυτό.

2.8 Τα στάδια επιλογής επαγγέλματος

Η επιλογή επαγγέλματος είναι μια εξελικτική διαδικασία που χωρίζεται σε τρία στάδια, όπως αναφέρει ο συγγραφέας Αριστοτέλης Κάντας. Το πρώτο στάδιο είναι το στάδιο της φαντασίας και πρόκειται για την παιδική ηλικία του ατόμου (έως 11 ετών). Στο στάδιο αυτό οι επαγγελματικές προτιμήσεις του ατόμου δεν είναι ρεαλιστικές και αποτελούν κομμάτι της φαντασίας του, πρόκειται περισσότερο για παιχνίδι. Το επόμενο στάδιο είναι εκείνο των δοκιμαστικών επιλογών. Αφορά την περίοδο από την παιδική στην εφηβική ηλικία (11-18 ετών), όπου το άτομο αρχίζει να αποκτά την δική του προσωπικότητα και τα ενδιαφέροντά του. Μετά από το στάδιο του ενδιαφέροντος ακολουθεί το στάδιο ικανότητας, όπου γίνονται αντιληπτές οι ικανότητες, οι δεξιότητες και τα ταλέντα του ατόμου, καθώς και κατά πόσο αυτά συνάδουν με τα ενδιαφέροντα του. Έπειτα ακολουθεί το στάδιο της αξίας, όπου το άτομο ιεραρχεί τις αξίες του και βάζει προτεραιότητες. Στο στάδιο αυτό ξεκινάει να σκέφτεται το μέλλον του και την κοινωνική του θέση σε αυτό. Τελευταίο είναι το στάδιο της μετάβασης ή στάδιο ενηλικίωσης, όπου το άτομο παίρνει τις πρώτες σημαντικές αποφάσεις για την μελλοντική απασχολησιμότητα του, καθώς καλείται να

επιλέξει αντικείμενο σπουδών, να συνεχίσει την εκπαίδευσή του και να έρθει αντιμέτωπος για πρώτη φορά με κάποιον χώρο εργασίας. Είναι το στάδιο των ελεύθερων επιλογών, αλλά η ηλικία δεν είναι κατάλληλη για τόσο σοβαρές αποφάσεις, οι οποίες θα επηρεάσουν το μέλλον τόσο το βραχυπρόθεσμο, όσο και τον μακροπρόθεσμο. Τέλος, όσον αφορά το τρίτο στάδιο, το ρεαλιστικό στάδιο, το οποίο έχει να κάνει με την ηλικία των 18-24, και περιλαμβάνει την διερεύνηση των ευκαιριών και των λύσεων που παρουσιάζονται, αλλά πλέον οι επιλογές έχουν ελαττωθεί. Περιλαμβάνει επίσης το στάδιο της αποκρυστάλλωσης, όπου γίνεται η τελική επιλογή αποφάσεων για το μέλλον του ατόμου, κάτω από έντονες πιέσεις και το στάδιο του προσδιορισμού, όπου το άτομο έχει ήδη αποφασίσει και καθορίσει το αντικείμενό του και καλείται τώρα να επιλέξει κάποια εξειδίκευση στον αντικείμενο αυτό. Κατά το ρεαλιστικό στάδιο, το άτομο διερευνά τους τρόπους υλοποίησης των επιλογών του προκειμένου να καταλήξει σε μία τελική επαγγελματική επιλογή. Σύμφωνα με όλα τα παραπάνω, η μελλοντική απασχολησιμότητα αφορά ένα τεράστιο φάσμα παραγόντων που επηρεάζουν το άτομο για τις αποφάσεις του, αλλά και τους οργανισμούς για τις επιλογές ατόμων. Θα ήταν αισιόδοξο όμως να υπήρχε αξιοκρατικός τρόπος επιλογών σε κάθε περίπτωση.

ΩΡΙΜΟΤΗΤΑ-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΩΡΙΜΟΤΗΤΑ

2.9 Η έννοια της ωριμότητας και οι παράγοντες που την καθορίζουν

Η ωριμότητα ορίζεται ως η ετοιμότητα για την επιτέλεση των καθηκόντων της επαγγελματικής ανάπτυξης (Κάντας Αριστοτέλης, 1998). Σύμφωνα με το άρθρο «Ο Κόσμος της Ψυχολογίας: Ωριμότητα» (2015), ωριμότητα είναι να κατανοούμε και να υπολογίζουμε τα μικρά πράγματα της ζωής με την τεράστια και ανυπολόγιστη αξία. Ωριμο άτομο δεν είναι εκείνο με τις πολλές εμπειρίες στη ζωή του, αλλά εκείνο με την ισορροπημένη προσωπικότητα που αποτελεί ενεργό μέρος της κοινωνίας και έχει άποψη για τα κοινωνικά θέματα. Άλλα χαρακτηριστικά των ώριμων ανθρώπων είναι η αφοσίωση στις απόψεις τους, δεχόμενοι όμως και τις απόψεις των άλλων, αλλά και η συνεχόμενη ανάγκη για αυτό-βελτίωση και εξέλιξη καθώς αναγνωρίζουν τα ελαττώματά τους και το γεγονός ότι δεν είναι τέλειοι. Βασικό στοιχείο της ωριμότητας είναι η εσωτερική συνοχή και η ταύτιση του εσωτερικού κόσμου με

αυτόν που προβάλλει το άτομο εξωτερικά και αποτελούν τον δείκτη ισορροπίας της προσωπικότητας.

Η ωριμότητα συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την συναισθηματική ωριμότητα. Όπως αναφέρει η κα Παναγιωτάκη(2016) ένας άνθρωπος που είναι συναισθηματικά ώριμος διακατέχεται από σταθερότητα, ψυχική δύναμη και αυτοπεποίθηση, χαρακτηριστικά που τον οδηγούν σε καλύτερη και αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των προβλημάτων και των αντιξοοτήτων που συναντά. Παράλληλα, δίνει την δυνατότητα στους ανθρώπους να μπορούν να ακούσουν, να συνεργαστούν και να αποδώσουν καλύτερα μέσα σε ένα πνεύμα ομαδικότητας, γεγονός που συντελεί στην επαγγελματική ζωή του ατόμου. Σύμφωνα με την κα Παναγιωτάκη(2016) η συναισθηματική ωριμότητα δημιουργεί την εσωτερική ισορροπία. Η ισορροπία αυτή δημιουργείται και εξελίσσεται φυσικά με την πάροδο του χρόνου, μέσα από τα βιώματα και τις αρχές που δίνει η οικογένεια. Για κάποιους ανθρώπους είναι έμφυτη, ενώ για τους περισσότερους δημιουργείται μετά από συνεχή, ειλικρινή, ουσιαστική και επίπονη εσωτερική, προσωπική εργασία και προσπάθεια. Σημαντικός είναι ο ρόλος των συναισθημάτων στην συναισθηματική ωριμότητα. Σύμφωνα με τον Χορχέ Μπουκάι, «Αν ο εαυτός μας ήταν άμαξα, τα συναισθήματα θα ήταν τα άλογα που την κινούν και το μυαλό μας ο αμαξάς που κρατάει τα γκέμια». Η συνολική επίδραση της συναισθηματικής ωριμότητας στην γενικότερη ωριμότητα του ανθρώπου είναι σημαντική, καθώς είναι αλληλένδετες έννοιες και η μία προκύπτει και εξελίσσει την άλλη. Η ωριμότητα βοηθά στην σωστή αντιμετώπιση κάθε κατάστασης που μπορεί ένας άνθρωπος να βιώσει. «Το να αντέχεις την ήττα με αξιοπρέπεια, να υπομένεις την κριτική με ψυχραιμία, να δέχεσαι τιμές με μετριοφροσύνη- όλα αυτά είναι ενδείξεις ωριμότητας και μεγαλείου». (William Arthur Ward)

Η ώριμη προσωπικότητα καθορίζεται από παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία, οι αντιλήψεις, οι πεποιθήσεις, η παιδεία αλλά και το πολιτιστικό επίπεδο. Τα χαρακτηριστικά μίας ώριμης προσωπικότητας είναι πολλά. Αρχικά, το ώριμο άτομο χειρίζεται με οργανωτικότητα τα προβλήματά του. Σχεδιάζει την στρατηγική του και τον τρόπο επίλυσης του κάθε προβλήματος, με τη βοήθεια της λογικής και της ψυχραιμίας του. Συχνό είναι το φαινόμενο ένα ώριμο άτομο να αποθαρρύνεται μόλις συναντήσει κάποιο εμπόδιο, αλλά η αποθάρρυνση αυτή είναι στιγμιαία και παροδική, καθώς τελικά το άτομο λειτουργεί με δυναμισμό και ανταπεξέρχεται σε κάθε δυσκολία. Έπειτα, ένα ώριμο άτομο είναι σε θέση να αντιληφθεί τα λάθη του και να τα αποδεχθεί. Έτσι υπάρχει και δυνατότητα αυτοβελτίωσης του και εξέλιξής του. Τα

ώριμα άτομα δεν λειτουργούν παρορμητικά και εγωιστικά, κατανοούν την συμπεριφορά τη δική τους και των άλλων και τους διακρίνει η αυτογνωσία σε αρκετά μεγάλο βαθμό. Ακόμα, ιδιαίτερα σημαντικό χαρακτηριστικό της ώριμης προσωπικότητας είναι η ικανότητα του ατόμου να συγκεντρώνει την προσοχή του σε ρεαλιστικούς στόχους και όχι στις ανησυχίες του. Δεν ονειροπολεί και οι στόχοι του είναι εφικτοί να πραγματοποιηθούν. Έχει δηλαδή αντίληψη και κριτική ικανότητα, και επίγνωση του κινδύνου. Επιπλέον, το ώριμο άτομο εκφράζει τα συναισθήματα του, την αγάπη του και τους φόβους του με αυθορμητισμό. Εκφράζει τις συγκινήσεις του ελεύθερα και αυθόρμητα σε κάθε περίπτωση. Δεν τον διακατέχει η ανησυχία γιατί αισθάνεται αυτοπεποίθηση. Τέλος, μία ώριμη προσωπικότητα χαρακτηρίζεται από παραγωγικότητα και εξελικτική ικανότητα. Πετυχαίνει ευκολότερα και καλύτερα στη ζωή του και στην επαγγελματική του καριέρα ο ώριμος άνθρωπος-εργαζόμενος. Αυτό συμβαίνει γιατί η προσαρμογή τους είναι ευκολότερη και ουσιαστική.

Παράλληλα, σημαντικό να αναφερθεί είναι το γεγονός ότι η ωρίμανση ενός ατόμου είναι μία διαδικασία προσωπική και ατομική. Ο καθένας ξεχωριστά και αυτόνομα χρησιμοποιώντας τη συνείδηση και την κρίση του καλείται να αντιληφθεί τη συμπεριφορά του και την προσωπικότητά του, τα μειονεκτήματα ή τα λάθη του και να τα βελτιώσει. Αυτό θα πραγματοποιηθεί μόνο με εξέλιξη της ωριμότητάς του, ώστε να είναι ικανός να παραδεχθεί και να βελτιωθεί. Θεωρείται ότι με την πάροδο του χρόνου ο άνθρωπος ωριμάζει περισσότερο, αλλά αυτό συμβαίνει σε ένα βαθμό σχετικά μικρό και φυσικά δεν είναι δεδομένο. Συχνά μεγαλύτεροι σε ηλικία άνθρωποι δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ώριμοι και σώφρονες. Ο χειρισμός των ανθρώπων απαιτεί ωριμότητα προσωπικότητας, η οποία θα εκδηλώνεται στην ώριμη συμπεριφορά.

2.10 Η αυτοαντίληψη του ατόμου για την προσωπικότητά του

Μία άλλη έννοια που συνδέεται με την ωριμότητα είναι η αυτοαντίληψη. Ο Super περιγράφει την αυτοαντίληψη ως την «εικόνα που έχει ένα άτομο για τον εαυτό και την προσωπικότητά του σε κάποιο ρόλο, κατάσταση ή θέση, ενώ εκτελεί ένα σύνολο λειτουργιών ή είναι σε κάποιο δίκτυο σχέσεων»(Super,1963). Η αυτοαντίληψη είναι πιο αξιοκρατική και αντικειμενική όταν το άτομο διακατέχεται από ωριμότητα, για αυτό και οι δύο έννοιες συνδέονται. Με την πάροδο του χρόνου το άτομο προσπαθεί να συνδυάζει τις εικόνες που έχει για τον εαυτό του σε μία ολοκληρωμένη

αυτοαντίληψη που προσπαθεί να διατηρήσει και να βελτιώσει μέσω των δραστηριοτήτων του, προσωπικά αλλά και επαγγελματικά. Με βάση αυτή την έννοια το άτομο επιδιώκει να επιλέξει ένα επάγγελμα σχετικό με την δική του αυτοαντίληψη. Στον χώρο εργασίας του, το άτομο συγκρίνοντας την εικόνα που έχει για τον εαυτό του, με άλλους ανθρώπους καταλήγει στο γεγονός ότι κάποια άτομα που επιτελούν κάποιες εργασίες έχουν χαρακτηριστικά παρόμοια με τα δικά του, γεγονός που τον βοηθάει σε ένα βαθμό να επιλέξει ευκολότερα ένα επάγγελμα αξιόλογο και ιδανικό για εκείνον. Παράλληλα, ύστερα από την επιλογή ενός επαγγέλματος, ο βαθμός ικανοποίησης που αντλεί από την εργασία του είναι ανάλογος με το βαθμό στον οποίο κατάφερε να πραγματοποιήσει την αυτοαντίληψη του. Η αυτοαντίληψη διακρίνεται στις διαστάσεις, που αναφέρονται στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του ατόμου και στις μετά-διαστάσεις που αφορούν τα χαρακτηριστικά των διαστάσεων, σύμφωνα με τον Super(1963).

2.11 Η έννοια της επαγγελματικής ωριμότητας

Η ωριμότητα συνδέεται άμεσα με την επαγγελματική ωριμότητα, καθώς είναι γεγονός ένας άνθρωπος που διακατέχεται από προσωπική ωριμότητα να είναι ώριμος και στη εργασία του-στο επάγγελμα του. Η επαγγελματική ωριμότητα είναι η ικανότητα του ατόμου να σέβεται το διαφοροποιημένο πολιτισμικό υπόβαθρο και το μοναδικό σύνολο εμπειριών στο χώρο εργασίας άλλων ανθρώπων, όπως αναφέρει η Rashonda Harris(2016). Συγχρόνως, σύμφωνα με τον Super(1996) η επαγγελματική ωριμότητα είναι μια ψυχοκοινωνική εννοιολογική κατασκευή που δείχνει το βαθμό στον οποίο το άτομο έχει επιτελέσει τους επαγγελματικούς στόχους που αντιστοιχούν σε κάθε στάδιο της εξελικτικής του πορείας(Super et. al., 1996). Ο Super(1977) ανέφερε τη διαφορά της επαγγελματικής ωριμότητας από την επαγγελματική προσαρμογή. Η πρώτη προϋπάρχει της εισόδου στην εργασία και οδηγεί στα επιθυμητά αποτελέσματα, ενώ η δεύτερη γίνεται με την είσοδο στην εργασία και δείχνει την παρούσα επιτυχία. Συγχρόνως, ο τρόπος που αντιμετωπίζει ένας άνθρωπος διάφορες καταστάσεις στο χώρο εργασίας, όπως προβλήματα, αντιθέσεις, εργασιακές διαφωνίες ή ακόμα και διαχείριση καταστάσεων στην εργασία είναι άμεσα συνδεδεμένος με την επαγγελματική ωριμότητα του. Παράλληλα, ο επαγγελματικός προσανατολισμός ενός ατόμου σε συνδυασμό με άλλα τεστ δεξιοτήτων και πνευματικού επιπέδου, αποτελεί βασικό κριτήριο για τα προσόντα

που διαθέτουν οι νέοι. Όταν ο νέος διακατέχεται από επαγγελματική ωριμότητα μπορεί να διαγνώσει την ύπαρξη αυτών των προσόντων και να εκπαιδευτεί κατάλληλα ώστε να εξελιχθεί σε σημαντικό στέλεχος κάποιας επιχείρησης.

Ακόμα, η επαγγελματική ωριμότητα σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με το ενδιαφέρον που έχει ο νέος για το επάγγελμα που θα επιλέξει. Συγκεκριμένα, ένας ώριμος άνθρωπος έχει την ικανότητα να διακρίνει τι του αρέσει και τι όχι, άρα είναι σε θέση να επιλέξει ένα επάγγελμα σύμφωνα με τα ενδιαφέροντα και τις γνώσεις του. Αυτή η ώριμη σκέψη και επιλογή οδηγεί τον νέο στην ευχαρίστηση και στην ανάγκη για περισσότερη γνώση πάνω σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο. Μία επιχείρηση λειτουργεί καλύτερα και είναι αποτελεσματικότερη όταν τα μέλη της λειτουργούν συλλογικά και υπάρχει αίσθημα συνεργασίας με κοινό σκοπό την εξέλιξη και την καλύτερη απόδοση της οικονομικής μονάδας. Κυριότερος τρόπος για να πραγματοποιηθεί αυτό είναι προφανώς να υπάρχει και το ατομικό ενδιαφέρον των υπαλλήλων για την δουλειά τους. Όταν υπάρχει ενδιαφέρον το άτομο ενσωματώνεται καλύτερα στην επιχείρηση με σκοπό να εκτιμήσει τη θέση του σε σχέση με το κοινό έργο, να αισθάνεται ότι προσφέρει οργάνωση και πρόοδο της επιχείρησης, να αντιληφθεί ότι προσφέρει σημαντικές υπηρεσίες και ότι συμβάλλει ηθικά στους σκοπούς της επιχείρησης και κατά αυτόν τον τρόπο να προοδεύει και να αποκτά μεγαλύτερο κύρος, να λαμβάνει καλύτερο μισθό πιθανώς, αντάξιο των ευθυνών που λαμβάνει και της θέσης που έχει.

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Super(1977), υπάρχουν πέντε βασικές διαστάσεις επαγγελματικής ωριμότητας. Αυτές είναι ο σχεδιασμός σταδιοδρομίας, η διερεύνηση σταδιοδρομίας, η επαγγελματική πληροφόρηση, η ικανότητα λήψης αποφάσεων και ο προσανατολισμός στην πραγματικότητα. Ο σχεδιασμός σταδιοδρομίας αφορά τη σκέψη και την προετοιμασία για το επαγγελματικό μέλλον, μέσα από κατάλληλη πληροφόρηση, παρακολούθηση ενδεχομένων σεμιναρίων, απόκτηση κατάρτισης ή εκπαίδευσης, ενασχόληση με δραστηριότητες. Συγκεκριμένα στην περίπτωση ενός ώριμου φοιτητή, εκείνος είναι σε θέση να αντιμετωπίζει την εκπαιδευτική του πορεία με επίγνωση των υποχρεώσεών του στα φοιτητικά του καθήκοντα. Προσπαθεί για όσο το δυνατόν περισσότερη γνώση και εμπειρία πάνω στο αντικείμενο των σπουδών του, με κύριο στόχο του τη μελλοντική απασχόληση με το συγκεκριμένο αντικείμενο. Η επιλογή της σχολής φοίτησης του ατόμου έχει να κάνει με τα ενδιαφέροντα και τις ασχολίες του νέου, αλλά και με την μελλοντική αποκατάσταση που αυτός θα έχει από τη συγκεκριμένη σχολή. Είναι επιβεβαιωμένο ότι η ωριμότητα του νέου θα τον

οδηγήσει στη σωστή επιλογή αντικειμένου σπουδών, γεγονός που θα τον οδηγήσει και στην σωστή μετέπειτα αντιμετώπιση των σπουδών του, με σωστή και επιτυχή επιλογή και του επαγγέλματός του. Παρατηρείται λοιπόν, πως όλα αυτά αποτελούν μία αλυσίδα και είναι άμεσα συνδεδεμένα με την ωριμότητα. Τέλος, ο φοιτητής που είναι ώριμος, πέραν από την επίτευξη των φοιτητικών υποχρεώσεών του, και την ανταπόκρισή του στις απαιτήσεις της σχολής, διακατέχεται και από προσωπική ανάγκη και όρεξη για συμμετοχή σε φοιτητικά προγράμματα ή διαγωνισμούς σχετικά πάντα με το αντικείμενο σπουδών. Η συμμετοχή σε όλα αυτά αποτελεί βασικό κίνητρο για έναν εργοδότη αργότερα, να επιλέξει τον συγκεκριμένο φοιτητή σε κάποια θέση εργασίας, εφόσον είναι φανερό από τις επιλογές του για επιπλέον γνώση, ότι έχει όρεξη για το αντικείμενο, εξελικτική ικανότητα, αγάπη για αυτό και άρα για την δουλειά του και κυρίως ενδιαφέρον. Καταλήγουμε επομένως, στο γεγονός ότι ο ώριμος νέος, οδηγείται σε έναν ώριμο φοιτητή που αποτελεί βραχυπρόθεσμα έναν ώριμο εργαζόμενο. Έπειτα, το στάδιο της διερεύνησης της σταδιοδρομίας περιλαμβάνει τη θέληση και την προσωπική προθυμία του ατόμου να αξιοποιήσει διάφορες πηγές πληροφόρησης, όπως βιβλία, καθηγητές, συμβούλους, κ.α. Η επαγγελματική πληροφόρηση αποσκοπεί στη γνώση των επαγγελματικών στόχων και του κόσμου εργασίας. Αναφέρεται σε γνώσεις του ατόμου σχετικά με αναπτυξιακούς στόχους, όπως το πότε πρέπει να εξερευνήσει τις ικανότητες του, πώς θα μάθει για το επάγγελμά του και ποια είναι τα καθήκοντα στις διάφορες δουλειές. Στη συνέχεια το στάδιο της ικανότητας λήψης αποφάσεων δείχνει την ικανότητα του ατόμου για ορθολογική λήψη αποφάσεων και επίλυση προβλημάτων. Τέλος, ο προσανατολισμός στην πραγματικότητα, αφορά τη σύγκριση των δεξιοτήτων του ατόμου με τις τυπικές δεξιότητες των ατόμων στο επάγγελμα(Super,1990).

Στο πλαίσιο της ωριμότητας, ο Savickas(1984) πρότεινε το μοντέλο SOPA για την αντίληψη της επαγγελματικής ωριμότητας, όπως αναφέρει η κα Φλίγκου(2011). Σύμφωνα με αυτό (S=ερέθισμα, O=οργανισμός, R=αντίδραση και A=προσαρμογή). Αναλυτικότερα, το S αναφέρεται σε επαγγελματικές εξελικτικές δραστηριότητες, το R στην λήψη αποφάσεων και στον σχεδιασμό κάθε κατάστασης, το O στα χαρακτηριστικά του ατόμου που διευκολύνουν τη στάση και τη συμπεριφορά του ατόμου στη διαδικασία λήψεως αποφάσεων και το A αναφέρεται στα αποτελέσματα της συμπεριφοράς του ατόμου. Συμπεραίνουμε λοιπόν, ότι η επαγγελματική ωριμότητα συνδέεται άμεσα με την ωριμότητα του ατόμου και με την μελλοντική απασχολησιμότητα του.

2.12 Ερευνητικές υποθέσεις

2.12.1 Εισαγωγή

Ύστερα από την παραπάνω αναλυτική περιγραφή των εννοιών του ψυχολογικού κεφαλαίου, της μελλοντικής απασχολησιμότητας και της ωριμότητας του φοιτητή, αλλά και πολλών άλλων αλληλένδετων με τις παραπάνω ορολογίες εννοιών, είμαστε σε θέση να παραθέσουμε ένα σύνολο συμπερασμάτων για τη σύνδεση των εννοιών αυτών, αλλά και για τα αποτελέσματα που επιφέρουν σε έναν νέο, τόσο για την μελλοντική απασχολησιμότητα του όσο και για την ψυχολογική κατάστασή του πριν την εύρεση εργασίας, αλλά και αφότου ξεκινήσει να εργάζεται σε οποιαδήποτε επιχείρηση ή οργανισμό. Είναι γεγονός ότι οι συνθήκες εργασίας, η συμπεριφορά των υπαλλήλων μεταξύ τους, η συμπεριφορά του εργοδότη και η αντιμετώπιση του εργαζομένου από το υπόλοιπο σύνολο είναι οι βασικές συνθήκες που επηρεάζουν τον εργαζόμενο-υπάλληλο στην απόδοσή του στο χώρο εργασίας. Οι επιδόσεις και η καλύτερη απόδοση του υπαλλήλου σχετίζεται άμεσα και με την συνολική επίδοση της επιχείρησης και αποτελεί ένα σημαντικό αποτέλεσμα του ψυχολογικού κεφαλαίου. Η συμπεριφορά του εργοδότη είναι η πρώτη και κύρια ανησυχία κάθε νέου εργαζομένου σε κάποιον οργανισμό. Ιδιαίτερα για τους φοιτητές που αναζητούν την μελλοντική εργασία τους και τα ενδιαφέροντά τους για την μελλοντική απασχολησιμότητα τους, μεγαλύτερος φόβος είναι το αν βρουν επάγγελμα κοντά στις απαιτήσεις και στα ενδιαφέροντά τους, αλλά παράλληλα με καλές συνθήκες εργασίας και με περιβάλλον αρεστό και όμορφο. Αυτές οι δύο συνθήκες είναι και αυτές που θα επιφέρουν όρεξη για εργασία, ευχάριστο και δημιουργικό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων, των εργοδοτών και όλων των μελών της επιχείρησης αλλά και καλύτερη εξυπηρέτηση του πελάτη. Τα αποτελέσματα είναι φυσικά θετικά για την επιχείρηση, καθώς λειτουργεί ομαλά και αποδίδει. Αποκτά καλό προφίλ, θετικά σχόλια, θετική εικόνα αλλά και ανταγωνιστικό πλεόνασμα έναντι άλλων επιχειρήσεων. Οι υπάλληλοι είναι έχουν την προσωπική ανάγκη να βελτιώνονται και να εξελίσσεται η γνώση τους πάνω στο αντικείμενο. Όταν η ψυχολογία του εργαζομένου ή του μελλοντικού εργαζομένου είναι θετική και η εικόνα για ένα χώρο εργασίας ή για τους εργοδότες είναι επίσης θετική, τότε και η επίδοσή του ή η όρεξη για δουλειά είναι εμφανείς.

2.12.2 Το ψυχολογικό κεφάλαιο και η θετική συσχέτιση με την αντιλαμβανόμενη μελλοντική απασχολησιμότητα

Όσον αφορά την αντιλαμβανόμενη μελλοντική απασχολησιμότητα, την εικόνα δηλαδή των φοιτητών για την μελλοντική εργασία και την ενασχόληση τους, αξίζει να αναφερθούμε πως μεγάλη επιρροή έχει η εκπαίδευση των νέων τόσο από το σχολείο όσο και από τις σπουδές τους. Σημαντική είναι και η παιδεία από την οικογένεια τους, αλλά και η προσωπικότητα του καθενός. Η αντίληψη που έχει ο κάθε νέος, η όρεξη για δουλειά, το ενδιαφέρον για το συγκεκριμένο αντικείμενο, η δυνατότητα και η επιθυμία εξέλιξης, τα σεμινάρια που επιδιώκει να παρακολουθήσει αλλά και η συνεχόμενη προσωπική εκπαίδευση και μάθηση με σκοπό να μπορεί να ανταπεξέλθει σε κάθε επαγγελματική απαίτηση στο χώρο εργασίας του(Super). Η μεγαλύτερη όμως επιτυχία είναι να προσπαθεί για όλα τα παραπάνω από επιθυμία και όχι από ανάγκη και αυτό θα έχει σίγουρο θετικό αποτέλεσμα για τον εργαζόμενο και για την θετική του διάθεση σε κάθε χώρο εργασίας που θα βρεθεί. Ο νέος που απαρτίζεται από τα παραπάνω χαρακτηριστικά έχει μία θετική εικόνα για την μελλοντική του απασχολησιμότητα και αυτό τον γεμίζει με αισιοδοξία για το μέλλον του. Η αισιοδοξία ξεκινά από την επαγγελματική θετική εικόνα, και έπειτα αφορά αρκετά και την αισιοδοξία σε προσωπικό επίπεδο. Ο άνθρωπος που είναι ευχαριστημένος από τον εργασιακό τομέα, είναι ευτυχισμένος και γεμάτος θετική ενέργεια και στην προσωπική του ζωή, στην οικογένεια και στους φίλους. Το ψυχολογικό κεφάλαιο λοιπόν αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα για τον άνθρωπο, καθώς από την ψυχολογική του κατάσταση, τόσο για το μέλλον και την απασχολησιμότητα εάν είναι φοιτητής, όσο και για το υπάρχον επάγγελμα εάν είναι ήδη εργαζόμενος, κρίνεται ολόκληρη η απόδοσή του.

Το ψυχολογικό κεφάλαιο συνδέεται άμεσα με την μελλοντική απασχολησιμότητα των φοιτητών. Αυτό είναι εμφανές πλέον, καθώς η μελλοντική εικόνα των νέων σχετίζεται με την παροντική ψυχολογική τους κατάσταση. Οι διαστάσεις του ψυχολογικού κεφαλαίου, η αυτεπάρκεια, η ελπίδα, η αισιοδοξία και η ψυχολογική ανθεκτικότητα αποτελούν έννοιες αρκετά σημαντικές που καθορίζουν την ψυχολογία του εργαζόμενου γενικά και του φοιτητή στην περίπτωση που αναφερόμαστε στη μελλοντική απασχολησιμότητα. Αυτές οι έννοιες σχετίζονται άμεσα με την μελλοντική απασχολησιμότητα των φοιτητών και σε μεγάλο βαθμό. Συγκεκριμένα, ο νέος που δεν έχει ακόμα αντίληψη για κάποιο χώρο εργασίας ή για την

απασχολησιμότητα σε γενικότερο πλαίσιο, ίσως είναι προβληματισμένος ή επιφυλακτικός για το τι θα ήταν καλύτερο για το μέλλον του από άποψη επαγγελματικής κατάρτισης. Στην ουσιαστικότερη και αποδοτικότερη απόφασή του συντελούν, πέραν των γνώσεων και της εκπαίδευσης που ήδη αναφέραμε, οι παραπάνω 4 διαστάσεις του ψυχολογικού κεφαλαίου(Luthans,2012). Ο νέος που χαρακτηρίζεται από ελπίδα, έχει για το μέλλον μία θετική βλέψη και μία παρακίνηση για την επίτευξη του επαγγελματικού του στόχου. Ο νέος που χαρακτηρίζεται από αισιοδοξία σκέφτεται πάντα θετικά πράγματα για το μέλλον και για την επαγγελματική κατάρτισή του, έχει ένα αίσθημα επιτυχίας και θετικών εξελίξεων για τη ζωή του. Δίνει έμφαση στην πίστη για ένα θετικό αποτέλεσμα και όχι στον τρόπο που αυτό θα συμβεί. Ακόμα, ο νέος που διακατέχεται από ψυχολογική ανθεκτικότητα μπορεί να επανέλθει εύκολα και άμεσα από μία δύσκολη κατάσταση, όπως μία αντιξοότητα ή κάποια πιθανή σύγκρουση γεγονόσ που τον κάνει δυνατό και ανθεκτικό και έτσι αντιμετωπίζει τις δυσκολίες στη δουλειά και την ζωή του. Το χαρακτηριστικό αυτό σχετίζεται με την μελλοντική απασχολησιμότητα γιατί ο νέος που διακατέχεται από αυτό μπορεί να ρισκάρει ευκολότερα για ένα επάγγελμα, χωρίς πολλές ανασφάλειες ή σκέψεις, καθώς μπορεί εύκολα να αντιμετωπίσει το καθετί που ενδέχεται να προκύψει. Τέλος, ο νέος που διακατέχεται από αυτεπάρκεια-αυτοπεποίθηση, πιστεύει στις ικανότητές του και έτσι δεν φοβάται για την μελλοντική του απασχολησιμότητα. Αυτό είναι από τη μία θετικό χαρακτηριστικό, αλλά αν υπερβεί τα όρια της πίστης για τον εαυτό του, ο νέος χαρακτηρίζεται από υπεροψία και έντονο εγωισμό και μπορεί τελικά να οδηγηθεί στην αποτυχία. Ο άνθρωπος που πιστεύει στον εαυτό του σε μεγάλο βαθμό, νιώθει καλύτερος από όλους και μέσα του αισθάνεται τόσο έντονη την ιδέα της επιτυχίας παρά τις αντιξοότητες, με αποτέλεσμα αρκετές φορές να μην προσπαθεί και να μην εξελίσσεται. Βολεύεται στις συνθήκες κάποιων γνώσεων που μπορεί να έχει και παραμένει στάσιμος σε αυτές. Είναι επομένως πολύ εύκολο να ξεπεράσει κανείς την λεπτή γραμμή των ορίων και να βρεθεί τελικά στην αποτυχία. Σημαντική λοιπόν είναι και η προσωπική αντίληψη και κρίση του ατόμου, πέραν των ψυχολογικών χαρακτηριστικών ή των γνώσεων που μπορεί να έχει. Ύστερα από τις παραπάνω διαπιστώσεις μπορούμε εύκολα και ξεκάθαρα πλέον να καταλήξουμε στην πρώτη ερευνητική υπόθεση που αφορά την μελλοντική απασχολησιμότητα η οποία είναι η εξής: Το ψυχολογικό Κεφάλαιο σχετίζεται θετικά με τη δημιουργία μίας θετικής εικόνας για την μελλοντική απασχολησιμότητα.

2.12.3 Η επίδραση της ωριμότητας στην θετική συσχέτιση του ψυχολογικού κεφαλαίου με την μελλοντική απασχολησιμότητα

Η ωριμότητα όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, αποτελεί την ετοιμότητα για την επιτέλεση καθηκόντων της επαγγελματικής ανάπτυξης. Οι ώριμοι άνθρωποι απαρτίζονται από χαρακτηριστικά παρόμοια μεταξύ τους. Ο τρόπος σκέψης των ώριμων ανθρώπων συνάδει και γενικά έχουν παρόμοιες αντιδράσεις ή αντιλήψεις, χωρίς αυτό να είναι απόλυτο ή δεδομένο σε κάθε κατάσταση. Η συμπεριφορά ενός ανθρώπου έχει να κάνει και με την προσωπικότητα και τον χαρακτήρα του αλλά γενικά, χαρακτηριστικά που αποδεικνύουν την ωριμότητα του, είναι σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, συγκεκριμένα. Η ωριμότητα ενός νέου- φοιτητή προκύπτει από την παιδεία του, από την οικογένεια, αλλά από την εκπαίδευσή του. Η ωριμότητα έχει επιπτώσεις στην προσωπική ζωή και σχετίζεται με πολλές από τις επιλογές του ανθρώπου. Σημαντικές είναι και οι επιπτώσεις της στην επαγγελματική κατάρτιση και στην μελλοντική απασχολησιμότητα του νέου, καθώς οι επιλογές του για το επάγγελμά του οφείλονται στην αντίληψη και στην κρίση του, και αυτές οι έννοιες είναι άμεσα συνδεδεμένες με την ωριμότητα που τον διακατέχει.

Προφανώς η επίδραση της ωριμότητας στη συσχέτιση του ψυχολογικού κεφαλαίου με την μελλοντική απασχολησιμότητα είναι εμφανής και καλύπτει ένα μεγάλο εύρος. Συγκεκριμένα, όπως αναφέρθηκε το ψυχολογικό κεφάλαιο έχει μεγάλη συσχέτιση με την μελλοντική απασχολησιμότητα, καθώς επηρεάζει τον φοιτητή στις επαγγελματικές επιλογές και βλέψεις του. Όμως, η ωριμότητα είναι εκείνη που καθορίζει τελικά τις επιλογές που καλείται να κάνει ο φοιτητής. Φοιτητές που είναι ώριμοι, είναι έτοιμοι να επιλέξουν και το επάγγελμα που τους ταιριάζει καλύτερα, με ωριμότητα και σωστή βούληση. Έτσι, κάνουν καλύτερες επιλογές, γεγονός που θα τους επιφέρει ένα επάγγελμα σύμφωνα με τα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις τους. Το αποτέλεσμα θα είναι θετικό και στον χώρο εργασίας γιατί θα έχουν την αντίληψη και την ωριμότητα, να αντιμετωπίσουν οποιαδήποτε κατάσταση με ηρεμία και αποτελεσματικότητα, γεγονός που θα επιφέρει καλές επιδόσεις στο χώρο εργασίας, δυνατότητα εξέλιξης, καλές σχέσεις και καλύτερη απόδοση της επιχείρησης. Επομένως, σύμφωνα με τις παραπάνω διαπιστώσεις καταλήγουμε στην δεύτερη ερευνητική υπόθεση, η οποία είναι η εξής: Υπάρχει ισχυρότερη θετική συσχέτιση μεταξύ του ψυχολογικού κεφαλαίου και της αντιλαμβανόμενης μελλοντικής απασχολησιμότητας όταν οι φοιτητές είναι ώριμοι.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο -ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 Περιγραφή του ερωτηματολογίου

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναφερθούμε στην συνολική διαδικασία που πραγματοποιήθηκε για την δημιουργία του ερωτηματολογίου και τη συλλογή δεδομένων, καθώς και για τις στατιστικές τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν.

Αρχικά, για την δημιουργία του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήσαμε τις φόρμες του Google (Google forms). Όλες οι ερωτήσεις αναρτήθηκαν στο Google και δημιουργήσαμε έτσι την ηλεκτρονική μορφή του ερωτηματολογίου, η οποία και διανεμήθηκε σε φοιτητές διαφόρων σχολών, με σκοπό την συμπλήρωση τους. Επιτεύχθηκε η συλλογή 265 ερωτηματολογίων. Ο χρόνος συλλογής ήταν γύρω στους δύο μήνες. Η διαδικασία για την συλλογή δεδομένων ήταν μεγάλη και δύσκολη, καθώς ο απαιτούμενος αριθμός ερωτηματολογίων μαζεύτηκε με πολύ κόπο. Αυτό συνέβη διότι μεγάλος αριθμός φοιτητών δεν είναι πρόθυμος να βοηθήσει συμπληρώνοντας τα ερωτηματολόγια.

Η πρώτη σελίδα του ερωτηματολογίου αναφέρεται στην περιγραφή του θέματος. Παρουσιάζεται παρακάτω:

ΕΡΕΥΝΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΠΟΛΥΤΕΧΙΚΩΝ & ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΩΝ ΣΧΟΛΩΝ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Πρώτα από όλα θα θέλαμε να σας ευχαριστήσουμε για τη συνεργασία σας σε αυτήν την έρευνα. Βασικός στόχος της έρευνας αυτής είναι η διερεύνηση κοινωνικών και ατομικών παραγόντων που σχετίζονται με την έννοια της απασχολησιμότητας όπως την αντιλαμβάνονται οι φοιτητές Ελληνικών Πανεπιστημίων.

Τονίζουμε ότι σχετικά με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου που ακολουθεί, η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εθελοντική. Οι απαντήσεις είναι απολύτως εμπιστευτικές και η ταυτότητα των συμμετεχόντων θα παραμείνει ανώνυμη. Δεν θα σας ζητηθεί να συμπληρώσετε κανένα στοιχείο από το οποίο θα προκύπτει η ταυτότητα σας, ούτε θα συμπληρωθεί ένα τέτοιο στοιχείο αργότερα.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου διαρκεί περίπου 10 λεπτά και σας παρακαλούμε να απαντήσετε με ειλικρίνεια όλες τις ερωτήσεις. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια θα τύχουν ποιοτικής και ποσοτικής επεξεργασίας.

- Πολυτεχνείο Κρήτης, Σχολή Μηχανικών Παραγωγής & Διοίκησης, Εργαστήριο Διοικητικών Συστημάτων
- Πανεπιστήμιο Κρήτης, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Τμήμα Ψυχολογίας

Σας ευχαριστούμε προκαταβολικά για τη βοήθειά σας

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε περιλαμβάνει τρία μέρη. Το πρώτο μέρος αφορά τα γενικά χαρακτηριστικά του δείγματος και συγκεκριμένα το φύλο, την ηλικία, το τμήμα φοίτησης, το έτος σπουδών, την επαγγελματική απασχολησιμότητα, το αν έχει κάποιος από τους γονείς επιχείρηση, το αν έχει εργαστεί ως υπάλληλος στο παρελθόν, το αν γνωρίζει προσωπικά κάποιον επιχειρηματία και τέλος το αν έχει κάποια εμπειρία από την έναρξη επιχειρήσεων. Παρακάτω παρουσιάζουμε το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου:

Α ΜΕΡΟΣ- ΓΕΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

1. Φύλο: 1. Άνδρας, 2. Γυναίκα		
2. Ηλικία:		
3. Φοιτητής/ρια Τμήματος:		
4. Έτος Σπουδών:		
5. Εργαζόμενος:	1. ΝΑΙ	2. ΟΧΙ
6. Έχει κάποιος από τους γονείς σου δικιά του επιχείρηση;	1. ΝΑΙ	2. ΟΧΙ
7. Έχεις εργαστεί ως υπάλληλος κατά το παρελθόν;	1. ΝΑΙ	2. ΟΧΙ
8. Γνωρίζεις προσωπικά κάποιον επιχειρηματία;	1. ΝΑΙ	2. ΟΧΙ
9. Έχεις κάποια εμπειρία από την έναρξη επιχειρήσεων;	1. ΝΑΙ	2. ΟΧΙ

Στη συνέχεια, το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αφορά τον παράγοντα ψυχολογικό κεφάλαιο. Όσον αφορά το συγκεκριμένο μέρος του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήσαμε την κλίμακα Psychological Capital Questionnaire (PCQ) με 12 ερωτήσεις από την εργασία των Avey, Avolio, & Luthans, (2011) και οι οδηγίες που δώσαμε ήταν :

Οι παρακάτω φράσεις περιγράφουν το πώς μπορεί να σκέφτεστε για τον εαυτό σας. Απαντήστε με βάση τη διαφωνία σας ή τη συμφωνία σας σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα από το 1 ως το 7.

Παρακάτω παρουσιάζεται το συγκεκριμένο μέρος του ερωτηματολογίου:

		1	2	3	4	5	6	7
1	Νοιώθω αυτοπεποίθηση όταν βρεθώ σε θέση να εκπροσωπώ τους συμφοιτητές μου σε συναντήσεις με τους Καθηγητές του Τμήματος	Self-efficacy						
2	Νοιώθω αυτοπεποίθηση όταν συμβάλω σε συζητήσεις σχετικά με την πορεία και τη στρατηγική που πρέπει να ακολουθήσει το Τμήμα μου							
3	Νοιώθω αυτοπεποίθηση κάνοντας μια παρουσίαση μπροστά σε μεγάλο αριθμό συμφοιτητών μου.							
4	Αν βρεθώ σε μια δύσκολη κατάσταση μπορώ να σκεφτώ πολλούς τρόπους για να βγω από αυτήν.	Hope						
5	Αυτή τη στιγμή βλέπω τον εαυτό μου ως ιδιαίτερα πετυχημένο στις σπουδές μου.							
6	Μπορώ να σκεφτώ πολλούς τρόπους για να εκπληρώσω τους εκπαιδευτικούς μου στόχους.							
7	Αυτή την στιγμή πετυχαίνω τους μαθησιακούς στόχους που έχω θέσει για τον εαυτό μου.	Resilience						
8	Μπορώ να τα καταφέρω μόνος μου στο Πανεπιστήμιο χωρίς καμία βοήθεια.							
9	Συνήθως καταφέρνω να προσαρμόσω αυτά που μου προκαλούν άγχος στο Πανεπιστήμιο, στο δικό μου ρυθμό.							

10	Έχω μάθει πια να ξεπερνάω τις δύσκολες στιγμές στην ακαδημαϊκή μου ζωή.	Optimism
11	Πάντα βλέπω τη θετική πλευρά σχετικά με τη ζωή μου στο Πανεπιστήμιο	
12	Είμαι αισιόδοξος/η σχετικά με το τι θα μου συμβεί στο μέλλον.	

Παρατηρούμε ότι οι ερωτήσεις είναι κατανεμημένες έτσι ώστε κάθε μία να καλύπτει και μία από τις διαστάσεις του ψυχολογικού κεφαλαίου. Συγκεκριμένα οι ερωτήσεις 1-3 αφορούν την διάσταση της αυτεπάρκειας(self-efficacy) και αυτό γίνεται αντιληπτό καθώς αναφέρονται στην αυτοπεποίθηση του φοιτητή αν βρεθεί σε διάφορες καταστάσεις. Οι ερωτήσεις 4-7 αφορούν την διάσταση της ελπίδας(hope), καθώς αναφέρονται στην ελπίδα του φοιτητή για τις σπουδές και το μέλλον του. Οι 8-10 αφορούν την διάσταση της ψυχολογικής ανθεκτικότητας(resilience), καθώς αναφέρονται στα διάφορα προβλήματα που ενδέχεται να αντιμετωπίζει ο φοιτητής κατά τη διάρκεια των σπουδών του και στην ικανότητα αντιμετώπισής τους. Τέλος, οι ερωτήσεις 11 και 12 αφορούν την διάσταση της αισιοδοξίας(optimism), καθώς αναφέρονται στην αντίληψη του φοιτητή για το μέλλον, στην αισιοδοξία του, τόσο για τη σχολή και τις σπουδές του όσο και για τη μελλοντική αποκατάστασή του.

Τέλος, το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου αφορά την αντιλαμβανόμενη μελλοντική απασχολησιμότητα. Για την δημιουργία του συγκεκριμένου μέρους χρησιμοποιήσαμε 12 ερωτήσεις από την κλίμακα Perceived Future Employability Scale, από την εργασία των Gunawan, Creed, & Glendon, (2019), και η οδηγία που δόθηκε ήταν:

Παρακαλώ βαθμολογήστε κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις ανάλογα με το βαθμό διαφωνίας (Πιο κοντά στο 1) ή το βαθμό συμφωνίας σας (Πιο κοντά στο 7).

Το συγκεκριμένο μέρος του ερωτηματολογίου παρουσιάζεται παρακάτω:

	“Όταν ολοκληρώσω τις σπουδές μου . . .”	1	2	3	4	5	6	7
1	...Θα μπορώ να χρησιμοποιήσω το «δίκτυο» που έχω αναπτύξει προκειμένου να επιτύχω στην εργασία μου							
2	...Θα έχω αναπτύξει ένα κοινωνικό δίκτυο, που θα με βοηθήσει να πάω καλά στην εργασία μου							

3	...Θα έχω σχετική εργασιακή εμπειρία χρησιμοποιώντας τη γνώση που απέκτησα κατά τις σπουδές μου							
4	...οι μελλοντικοί εργοδότες θα εντυπωσιαστούν από τη σχετική εργασιακή εμπειρία που θα έχω αποκτήσει							
5	...οι εμπειρίες που θα έχω θα δείχνουν ότι έχω αναπτύξει ψυχολογική ανθεκτικότητα και ότι δεν τα παρατάω εύκολα							
6	...οι εργοδότες θα μπορούν να δουν ότι από αυτά που έχω καταφέρει έχω ισχυρά κίνητρα							
7	...Θα έχω σχετικό πλεονέκτημα, καθώς οι μελλοντικοί εργοδότες θα είναι πιο πιθανό να προσλάβουν απόφοιτους από το δικό μου Πανεπιστήμιο σε σχέση με άλλα Πανεπιστήμια							
8	...η φήμη του Πανεπιστημίου θα αποτελεί σημαντικό κεφάλαιο για την εύρεση εργασίας							
9	...θα έχω κατανοήσει τις διαφορετικές ευκαιρίες απασχόλησης που είναι διαθέσιμες για μένα							
10	...Θα γνωρίσω τα βήματα που πρέπει να κάνω για να επιτύχω στην καριέρα που επιθυμώ να ακολουθήσω							
11Θα έχω αποκτήσει την απαιτούμενη γνώση για να βρω την εργασία που θέλω							
12	...θα έχω τις απαιτούμενες δεξιότητες για το επάγγελμα που θα διαλέξω							

Παρατηρούμε από τις παραπάνω ερωτήσεις ότι αφορούν την μελλοντική εκτίμηση του φοιτητή για τον εαυτό του και την σταδιακή ανάπτυξή του, τόσο στις περαιτέρω γνώσεις που μπορεί να αποκτήσει, στη θέληση την προσωπική να τις αποκτήσει και να βελτιωθεί, αλλά και στην γενικότερη αντίληψη για τις ικανότητες και τις δεξιότητες που έχει αποκτήσει ως άνθρωπος και ως εργαζόμενος στον τομέα φοίτησης αρχικά και απασχόλησης του μετέπειτα. Και οι 12 ερωτήσεις αποσκοπούν στην μελλοντική βλέψη και εκτίμηση του ερωτώμενου για την απασχολησιμότητα.

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ SPSS

3.2 Εισαγωγή στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS

Το πρόγραμμα που χρησιμοποιήθηκε για την πραγματοποίηση των αναλύσεων είναι το SPSS ("Στατιστικά Πακέτα για τις Κοινωνικές Επιστήμες"). Το συγκεκριμένο πρόγραμμα αποτελεί ένα αναγνωρισμένο και ευρέως γνωστό πρόγραμμα αναλύσεων, τόσο για εκπαιδευτική χρήση, όσο και για επιχειρήσεις και οργανισμούς.

3.2.1 Ιστορική Αναδρομή

Το SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) αναπτύχθηκε στο πανεπιστήμιο STANFORD, στα τέλη του 1960, από τους Norman H. Nie, C. Hadlai (Tex) Hull και Dalle H. Bent. Αποτελεί ένα πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης, ιδιαίτερα χρήσιμο σε κλάδους της κοινωνικής επιστήμης. Στην ανάπτυξη του προγράμματος συνέβαλλαν και άλλοι πανεπιστημιακοί και με το πέρασμα του χρόνου αυτό επεκτάθηκε και σε όλα τα πανεπιστήμια. Το πρόγραμμα άρχισε σταδιακά να διαρρέει προς ιδιωτικούς οργανισμούς και μετά το 1980 αποτέλεσε χρήσιμο προϊόν για προσωπική χρήση και δόθηκε η δυνατότητα εγκατάστασής του λογισμικού του σε οικιακούς ή προσωπικούς υπολογιστές. Η ανάπτυξη του προγράμματος προήλθε από την ανάγκη ανάλυσης μεγάλου όγκου δεδομένων. Η γνωριμία με το πρόγραμμα προήλθε από την παραγωγή ενός βοηθητικού εγχειριδίου, το οποίο αποτέλεσε αιτία για μεγαλύτερη δημοτικότητα και χρήση του εν λόγω προγράμματος. Το αρχικό εγχειρίδιο χαρακτηρίστηκε από τα σημαντικότερα βιβλία κοινωνιολογίας. Το SPSS χρησιμοποιείται ακόμα για διαχείριση και τεκμηρίωση δεδομένων.

3.2.2 Τρόπος Λειτουργίας

Το SPSS λειτουργεί μόνο με αριθμούς. Στο συγκεκριμένο πρόγραμμα μπορούν να τρέξουν μόνο πληροφορίες που είναι εκφρασμένες σαν αριθμοί. Προφανώς υπάρχουν περιγραφές ή και ονόματα αλλά εκφράζονται πάντα σαν αριθμοί, δηλαδή σε κάθε όνομα έχει αποδοθεί ένας αριθμός προκειμένου το πρόγραμμα να δώσει αποτέλεσμα και η ανάλυση να πραγματοποιηθεί. Οι υπολογισμοί πραγματοποιούνται από το SPSS, αλλά η αποκωδικοποίηση τους προκύπτει από τον χρήστη. Για να λειτουργήσει το πρόγραμμα και να πραγματοποιήσει ορθώς τις αναλύσεις αρχικά πρέπει να οριστεί ένα σύνολο μεταβλητών και έπειτα να εισαχθούν τα δεδομένα των μεταβλητών για τη δημιουργία των περιπτώσεων(cases). Όλες οι μεταβλητές έχουν

τύπους, δηλαδή κάθε μεταβλητή περιγράφεται σαν να περιέχει ένα συγκεκριμένο τύπο αριθμού. Υπάρχουν διάφορων τύπων μεταβλητές, όπως scale, categorical. Αρχικά εισάγονται τα δεδομένα στο SPSS, έπειτα εκτελείται η ανάλυση. Για να εκτελεστεί η ανάλυση επιλέγουμε τις κατάλληλες μεταβλητές από το μενού του προγράμματος. Το SPSS διαβάζει όλες τις περιπτώσεις, εκτελεί την ανάλυση και παρουσιάζει τα αποτελέσματα στην έξοδο. Με παρόμοιο τρόπο μπορούν να διεξαχθούν και τα γραφήματα στο συγκεκριμένο πρόγραμμα. Κατά την διάρκεια της διαδικασίας εξαγωγής εξόδου και γραφημάτων, το κουμπί OK είναι μη-διαθέσιμο, μέχρι να γίνουν όλες οι απαραίτητες επιλογές. Η έξοδος του SPSS καταλήγει στο ίδιο σημείο, ένα κουτί διαλόγου το οποίο καλείται SPSS Viewer. Αυτό περιλαμβάνει και επιδεικνύει τα αποτελέσματα που παράγονται από την ανάλυση. Το SPSS μπορεί να ανακτήσει δεδομένα από διάφορες πηγές, όπως ένα αρχείο κειμένου text ή ένα αρχείο excel. Επίσης μπορεί να πραγματοποιηθεί εισαγωγή δεδομένων από το πληκτρολόγιο, από τον χρήστη. Στην περίπτωσή μας τα δεδομένα ανακτήθηκαν από ένα αρχείο excel το οποίο περιείχε όλες τις απαντήσεις των ερωτηματολογίων αποθηκευμένες από το Google form σε μορφή excel. Αφού εισήχθησαν όλα τα δεδομένα στο πρόγραμμα, το αρχείο αποθηκεύτηκε και η κατάληξη του είναι .sav. Στη συνέχεια ανοίξαμε το αρχείο μέσω του SPSS και πραγματοποιήθηκε η παράθεση δεδομένων. Ακολουθώντας διάφορες διαδρομές και διαδικασίες πραγματοποιήθηκαν οι απαιτούμενες αναλύσεις και προέκυψαν τα αρχεία εξόδου αποθηκευμένα με την κατάληξη .spv (Νικήτα Ευθυμία, 2012). Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκαν αρκετές στατιστικές τεχνικές που έδωσαν τα αντίστοιχα ζητούμενα αποτελέσματα, οι οποίες θα παρουσιαστούν αναλυτικά παρακάτω.

3.3 Στατιστικές Τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν για την πραγματοποίηση των αναλύσεων

Το πρόγραμμα των αναλύσεων που χρησιμοποιήσαμε στην συγκεκριμένη εργασία διαθέτει μία πληθώρα από τεχνικές που είναι απαραίτητες και χρήσιμες ανάλογα με την έρευνα που έχει πραγματοποιηθεί. Προφανώς, για την διεκπεραίωση της παρούσας εργασίας, χρησιμοποιήθηκε ένα μέρος των τεχνικών αυτών. Παρακάτω παρουσιάζονται αναλυτικά οι στατιστικές τεχνικές που χρειάστηκαν.

3.3.1. Περιγραφικές στατιστικές (Descriptive statistics), Περιγραφικά στατιστικά μέτρα, Διαγράμματα συχνοτήτων

Σύμφωνα με διάφορες πηγές της βιβλιογραφίας, καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι η περιγραφική στατιστική έχει ως αντικείμενο την ομαδοποίηση, την οργάνωση και τη συνοπτική παρουσίαση των χαρακτηριστικών που αφορούν ένα μεγάλο πλήθος δεδομένων, πειραματικά συγκεντρωμένων. Για το σκοπό αυτό υπολογίζονται μέτρα και δημιουργούνται πίνακες. Σκοπός της περιγραφικής στατιστικής είναι να προβληθούν με αριθμητικά δεδομένα τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που αντιπροσωπεύουν ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία των υπό μελέτη μεταβλητών και να εξαχθούν από αυτά αξιοποιήσιμα συμπεράσματα.

Οι περιγραφικές στατιστικές αποτελούν βασικό εργαλείο στην ανάλυση ποσοτικών δεδομένων. Με τις περιγραφικές στατιστικές πραγματοποιείται η εξέταση της καθεμίας μεταβλητής ξεχωριστά ώστε να διερευνήσουμε την κατανομή των συχνοτήτων. Αρχικά, εξετάζεται η κατανομή των συχνοτήτων ώστε να διαπιστωθεί ο τρόπος με τον οποίο είναι κατανεμημένα τα δεδομένα, στις κατηγορίες της κάθε μεταβλητής. Συγχρόνως, στον τελικό πίνακα αποτελεσμάτων παρουσιάζονται διάφορες τιμές. Οι τιμές αυτές αφορούν τα στατιστικά μέτρα και χωρίζονται σε μέτρα κεντρικής τάσης, μέτρα διασποράς και μέτρα κατανομής. Έτσι έχουμε τιμές για τα μέτρα κεντρικής τάσης(Central Tendency), όπως ο μέσος όρος(Mean), η διάμεσος(Median), η δεσπόζουσα τιμή(Mode) και το άθροισμα των τιμών μίας μεταβλητής(Sum). Έχουμε τιμές για τα μέτρα διασποράς(Dimension), όπως η τυπική απόκλιση(Std.Deviation), η διακύμανση(Variance), το εύρος(Range), η ελάχιστη τιμή(Minimum), η μέγιστη τιμή(Maximum) και το τυπικό σφάλμα μέσου όρου(S.E. Mean). Τέλος, έχουμε τιμές για την κατανομή(Distribution), όπως η ασυμμετρία(Skewness) και η κύρτωση(kurtosis). Τα μέτρα κεντρικής τάσης παρέχουν πληροφορίες για τις κεντρικές τιμές του δείγματος. Ο μέσος όρος αποτελεί το άθροισμα των τιμών του δείγματος, διαιρεμένο με το πλήθος τους. Η διάμεσος είναι η μεσαία μέτρηση σε περίπτωση διάταξης σε αύξουσα ή φθίνουσα σειρά. Η επικρατούσα τιμή είναι η τιμή με τις περισσότερες εμφανίσεις στο δείγμα. Παράλληλα, η διακύμανση αποτελεί το άθροισμα των διαφορών των τιμών του δείγματος από τη μέση τιμή προς το πλήθος των παρατηρήσεων μείον ένα. Η τυπική απόκλιση αποτελεί την τετραγωνική ρίζα της διακύμανσης και το εύρος είναι η διαφορά του μέγιστου από το ελάχιστο. Ο συντελεστής μεταβλητότητας ορίζεται ως

το πηλίκο της τυπικής απόκλισης με το μέσο, πολλαπλασιασμένο επί τοις εκατό(%). Αν η τιμή του συγκεκριμένου συντελεστή δεν ξεπερνά το 10%, τότε αυτό θεωρείται ομοιογενές. Ακόμα, υπάρχει ο συντελεστής ασυμμετρίας, ο οποίος ορίζει αν έχουμε συμμετρική κατανομή ή τον τύπο ασυμμετρίας. Μία κατανομή παρουσιάζει αρνητική ή αριστερή ασυμμετρία όταν ο συντελεστής ασυμμετρίας έχει αρνητικές τιμές, ενώ αντίθετα αν έχει θετικές τιμές η κατανομή είναι θετικά ή δεξιά ασύμμετρη. Τέλος, αξίζει να αναφερθούμε στον συντελεστή κύρτωσης, ο οποίος αναφέρεται στην κυρτότητα της κατανομής των δεδομένων. Οι κατηγορίες μίας κατανομής είναι τρεις. Αρχικά υπάρχει η πλατύκυρτη κατανομή, όταν ο συντελεστής κύρτωσης πάρει αρνητικές τιμές, Έπειτα, υπάρχει η λεπτόκυρτη όταν ο συντελεστής κύρτωσης πάρει θετικές τιμές και τέλος, υπάρχει η μεσόκυρτη όταν οι τιμές του συντελεστή βρίσκονται κοντά στο μηδέν. Γενικότερα, η κυρτότητα μίας κατανομής αναφέρεται στα άκρα της κατανομής ή στις "ουρές" της. Εν κατακλείδι, με τη χρήση της περιγραφικής στατιστικής μπορούμε να παρουσιάσουμε τα σχεδιαγράμματα συχνοτήτων που προκύπτουν. Χρησιμοποιούμε την τεχνική αυτή προκειμένου να παρουσιαστούν οι συχνότητες των χαρακτηριστικών του δείγματος ως προς όλες τις περιγραφικές μεταβλητές (ηλικία, φύλο, κλπ.). Η τεχνική αυτή είναι χρήσιμη και στην συνέχεια των αναλύσεων, καθώς χρησιμοποιείται και για την κατανομή των συχνοτήτων μεταξύ των παραγόντων του ψυχολογικού κεφαλαίου και της μελλοντικής απασχολησιμότητας. Σε όλες τις περιπτώσεις παρουσιάζονται και τα αντίστοιχα διαγράμματα συχνοτήτων των μεταβλητών.

3.3.2. Ανάλυση Αξιοπιστίας Παραγόντων (Reliability Analysis)

Η ανάλυση αξιοπιστίας μας επιτρέπει να μελετήσουμε τις ιδιότητες των ζυγών μέτρησης και τα στοιχεία που συνθέτουν τις κλίμακες. Η διαδικασία ανάλυσης αξιοπιστίας υπολογίζει έναν αριθμό κοινώς χρησιμοποιούμενων μετρήσεων κλίμακας αξιοπιστίας και παρέχει επίσης πληροφορίες σχετικά με τις σχέσεις μεταξύ μεμονωμένων στοιχείων στην κλίμακα. Οι συντελεστές συσχέτισης Intraclass μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον υπολογισμό των εκτιμήσεων αξιοπιστίας μεταξύ των κριτών.

Η έννοια της αξιοπιστίας αναφέρεται στον βαθμό κατά τον οποίο τα αποτελέσματα που αποκομίζονται από μια έρευνα είναι τα ίδια, αν η ίδια έρευνα διενεργηθεί για δεύτερη φορά (Theodosopoulou & Raftopoulos, 2002). Μια εμπειρική προσέγγιση

της έννοιας της αξιοπιστίας περικλείει την ιδιότητα μιας μέτρησης να παραμένει συνεπής ως προς τα αποτελέσματά της. Με αυτό εννοούμε πως όταν μια μέτρηση είναι αξιόπιστη αναμένεται ότι αν επαναλαμβάνεται κάτω από τις ίδιες ή σχεδόν τις ίδιες συνθήκες, άρα η μεταβλητότητα των αποτελεσμάτων είναι μικρή. Ανάλογα αναμένουμε ότι τα αποτελέσματα θα αναπαραχθούν (επαναληπτικότητα), αν η μέτρηση μας επαναληφθεί κάτω από διαφορετικές, αλλά αντίστοιχες συνθήκες. Στο πλαίσιο της παρούσας διπλωματικής χρησιμοποιούμε το δείκτη εσωτερικής αξιοπιστίας alpha του Cronbach. Ανακαλύφθηκε από τον Lee Cronbach το 1951 και μετράει τη αξιοπιστία. Αν η τιμή του α για ένα σύνολο ερωτήσεων είναι μεγαλύτερη από 0,70 ή έχει τιμή κοντά σ' αυτήν, τότε παρατηρείται μεγάλη αξιοπιστία των ερωτήσεων μας. Το alpha του Cronbach μπορεί να θεωρηθεί ως η αναμενόμενη συσχέτιση δύο δοκιμών που μετρούν το ίδιο κατασκεύασμα. Χρησιμοποιώντας αυτόν τον ορισμό, υποτίθεται εμμέσως ότι ο μέσος συσχετισμός ενός συνόλου αντικειμένων είναι μια ακριβής εκτίμηση του μέσου συσχετισμού όλων των στοιχείων που σχετίζονται με ένα συγκεκριμένο κατασκεύασμα.

Το άλφα του Cronbach γενικά θα αυξηθεί καθώς οι αλληλοσυνδέσεις μεταξύ των στοιχείων δοκιμής αυξάνονται και είναι επομένως γνωστή ως εσωτερική εκτίμηση συνοχής της αξιοπιστίας των αποτελεσμάτων των δοκιμών. Επειδή οι διασυνδέσεις μεταξύ των στοιχείων δοκιμής μεγιστοποιούνται όταν όλα τα αντικείμενα μετρούν την ίδια δομή, το άλφα του Cronbach πιστεύεται ευρέως ότι υποδεικνύει έμμεσα τον βαθμό στον οποίο ένα σύνολο αντικειμένων μετρά ένα μοναδικό μονοδιάστατο λανθάνον κατασκεύασμα. Ωστόσο, είναι εύκολο να αποδειχθεί ότι οι δοκιμές με το ίδιο μήκος και την ίδια διακύμανση, αλλά διαφορετικές υποκείμενες παραγοντικές δομές μπορούν να οδηγήσουν στις ίδιες τιμές του άλφα του Cronbach. Πράγματι, αρκετοί ερευνητές έχουν δείξει ότι το α μπορεί να πάρει αρκετά υψηλές τιμές, ακόμη και όταν το σύνολο στοιχείων μετράει αρκετά άσχετα μεταξύ τους κατασκευάσματα. Ως αποτέλεσμα, το α χρησιμοποιείται κατά τον καλύτερο τρόπο όταν τα αντικείμενα μετρούν διαφορετικές ουσιαστικές περιοχές μέσα σε ένα ενιαίο κατασκεύασμα.

Το εύρος τιμών που μπορεί να πάρει ο συντελεστής alpha του cronbach είναι:

- $0,9 \leq \alpha$ Εξαιρετική
- $0.8 \leq \alpha < 0.9$ Καλή
- $0,7 \leq \alpha < 0,8$ Αποδεκτή
- $0.6 \leq \alpha < 0.7$ Αμφισβητήσιμη
- $0,5 \leq \alpha < 0,6$ Κακή

- $\alpha < 0.5$ Μη αποδεκτή

Η εξίσωση που περιγράφει την συγκεκριμένη τιμή του α είναι: $\alpha = \frac{Nc}{v+(N-1)c}$, όπου

N είναι ο αριθμός των ερωτήσεων, v η μέση συνδιακύμανση μεταξύ των ερωτήσεων και των ζευγών ερωτήσεων και c η μέση διακύμανση (Tavakol & Dennick, 2011).

Σύμφωνα με την παραπάνω εξίσωση αποδεικνύεται ότι αν αυξηθούν οι ερωτήσεις που εξετάζουν κάποιο παράγοντα, για τον οποίο γίνεται και η εκάστοτε έρευνα, τότε αυξάνεται και ο δείκτης α του Cronbach, γεγονός που οδηγεί στην αύξηση της αξιοπιστίας.

3.3.3 Ανάλυση Βαθμολογίας Παραγόντων

Η τεχνική της ανάλυσης βαθμολογίας παραγόντων είναι χρήσιμη στην περίπτωση που θέλουμε να μελετήσουμε την βαθμολογία των παραγόντων μίας έρευνας. Αν οι ερωτήσεις μας (ή αλλιώς κλίμακες) είναι αξιόπιστες (μέσω του συντελεστή Cronbach alpha), και αυτό έχει αποδειχθεί, μπορούμε να τις αθροίσουμε για να βγάλουμε μια βαθμολογία σε κάθε παράγοντα και για κάθε ερωτώμενο. Η διαδικασία αυτή είναι σημαντική, καθώς αφού πραγματοποιηθεί μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε οποιαδήποτε άλλη τεχνική, όπως την περιγραφική στατιστική, η οποία πέραν των αποτελεσμάτων που δίνει με τη μορφή πινάκων, δίνει και αποτελέσματα με τη μορφή διαγραμμάτων. Σε καθένα από τα διαγράμματα αυτά δίνεται η κατανομή της βαθμολογίας για κάθε παράγοντα της ανάλυσης, που προέκυψε.

3.3.4 Συσχετίσεις (Correlations)

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο παρουσιάζονται διάφορες συσχετίσεις μεταξύ των σημαντικότερων μεταβλητών της παρούσας ανάλυσης. Οι συσχετίσεις αυτές γίνονται μεταξύ μεταβλητών με σκοπό να καθορίσουν τις σχέσεις που έχουν οι συγκεκριμένες μεταβλητές μεταξύ τους και κατά πόσο αυτές οι σχέσεις είναι ισχυρές ή όχι. Συγκεκριμένα, ζητάμε από το SPSS να μας επισημάνει τις στατιστικά σημαντικές διαφορές. Μέσα από αυτές τις συσχετίσεις φαίνεται κατά πόσο μία μεταβλητή αποτελεί αίτιο ή αποτέλεσμα για μία άλλη. Οι μεταβλητές αποτελούν συνθήκες και καταστάσεις. Άρα, μέσα από τις συσχετίσεις παρατηρούμε πως μία συνθήκη σχετίζεται, επηρεάζει ή αποτελεί αποτέλεσμα μίας άλλης. Η μελέτη μίας συσχέτισης γίνεται με τη βοήθεια των συντελεστών συσχέτισης, οι οποίοι μπορούν να πάρουν τιμές από -1 έως +1. Όταν ο συντελεστής συσχέτισης δύο μεταβλητών έχει αρνητική

τιμή, σημαίνει ότι καθώς η τιμή μίας μεταβλητής αυξάνει, η τιμή της άλλης μεταβλητής τείνει να μειώνεται. Στην περίπτωση αυτή έχουμε αρνητική γραμμική συσχέτιση. Αντίθετα, όταν ο συντελεστής συσχέτισης δύο μεταβλητών έχει θετική τιμή, σημαίνει ότι καθώς η τιμή μίας μεταβλητής αυξάνει, η τιμή και της άλλης μεταβλητής αυξάνει επίσης (ή συγχρόνως, καθώς μειώνεται η μία, μειώνεται και η άλλη μεταβλητή). Στην περίπτωση αυτή πραγματοποιείται θετική γραμμική συσχέτιση. Παρατηρείται ότι όσο πιο κοντά στο μηδέν είναι οι τιμές, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική γραμμική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών. Τέλος, όσο πιο μεγάλες είναι οι τιμές του συντελεστή, ή όσο βρίσκονται πιο κοντά στη μονάδα (κατά απόλυτη τιμή), τόσο ισχυρότερη είναι η γραμμική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών.

Στο πρόγραμμα SPSS με σκοπό την πραγματοποίηση της συγκεκριμένης στατιστικής διαδικασίας, επιλέξαμε τον συντελεστή του Pearson, διότι τα δεδομένα μας είναι παραμετρικά. Υπάρχουν και οι συντελεστές του Kendal και ο συντελεστής του Spearman, οι οποίοι χρησιμοποιούνται για μη παραμετρικά δεδομένα. Ο συντελεστής του Pearson υπολογίζεται με βάση τα δεδομένα, ενώ οι άλλοι δύο υπολογίζονται με βάση τις κατατάξεις των δεδομένων. Η ένταση της σχέσης των συνεχών μεταβλητών μετράται μέσω του συντελεστή συσχέτισης του Pearson και προϋποθέτει την κανονική κατανομή των δεδομένων και για τις δύο υπό εξέταση μεταβλητές αλλά και τη γραμμική σχέση μεταξύ τους, σε αντίθεση με τους άλλους δύο. Επιλέγουμε, επίσης, πρόβλεψη διπλής κατεύθυνσης. Τέλος, χρήσιμη και σημαντική είναι η έννοια της σημαντικότητας (p-value), η οποία καθορίζει την πιθανότητα μία συγκεκριμένη συσχέτιση να έχει προκύψει τυχαία. Στην περίπτωση αυτή η μηδενική υπόθεση είναι H_0 , δηλαδή δεν υπάρχει γραμμική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών και η εναλλακτική υπόθεση είναι H_1 , δηλαδή υπάρχει γραμμική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών, η οποία είναι θετική ή αρνητική.

Στα αποτελέσματα των συσχετίσεων παρατηρούνται αριθμοί με ακρίβεια τριών δεκαδικών ψηφίων. Συγχρόνως, παρατηρούνται αριθμοί με ένα ή δύο αστεράκια. Εάν υπάρχουν δύο αστεράκια σημαίνει ότι οι συντελεστές συσχέτισης που υπολογίστηκαν για τα συγκεκριμένα ζεύγη μεταβλητών ανίχνευσαν κάποιες σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ όλων των ζευγών. Κάτω από κάθε τιμή του συντελεστή συσχέτισης εμφανίζεται μία p-value (Sig. 2 tailed). Η p-value που έχει υπολογιστεί για κάθε συντελεστή ξεχωριστά αναφέρεται στον έλεγχο της υπόθεσης ότι στο συγκεκριμένο ζεύγος μεταβλητών δεν υπάρχει γραμμική συσχέτιση. Αν το επίπεδο στατιστικής

σημαντικότητας είναι μικρότερο του 0.05, παρατηρούμε ότι αυτή η υπόθεση απορρίπτεται σε βαθμό σημαντικότητας $\alpha=0.05$ και εμφανίζεται με ένα αστεράκι. Άρα υπάρχει στατιστικά σημαντική γραμμική συσχέτιση. Αν η p-value είναι μικρότερη του 0.01, τότε ο συντελεστής συσχέτισης έχει δύο αστεράκια.

3.3.5 Ρυθμιστική Ανάλυση (Moderation Analysis)

Στα στατιστικά στοιχεία και στην ανάλυση παλινδρόμησης, η μέτρηση συμβαίνει όταν η σχέση μεταξύ δύο μεταβλητών εξαρτάται από μια τρίτη μεταβλητή. Η τρίτη μεταβλητή αναφέρεται ως η μεταβλητή του συντονιστή ή απλά ο συντονιστής. Η επίδραση μιας μεταβλητής μέτρησης χαρακτηρίζεται στατιστικά ως αλληλεπίδραση, δηλαδή μια μεταβλητή (π.χ. φύλο, εθνικότητα, τάξη) ή ποσοτική (π.χ. επίπεδο ανταμοιβής) που επηρεάζει την κατεύθυνση ή / και τη δύναμη της σχέσης μεταξύ εξαρτημένων και ανεξάρτητων μεταβλητών. Συγκεκριμένα, μέσα σε ένα πλαίσιο συσχετιστικής ανάλυσης, ένας συντονιστής είναι μια τρίτη μεταβλητή που επηρεάζει τη συσχέτιση μηδενικής τάξης μεταξύ δύο άλλων μεταβλητών ή την τιμή της κλίσης της εξαρτώμενης μεταβλητής στην ανεξάρτητη μεταβλητή.

Συγκεκριμένα, η τεχνική Moderation analysis εξετάζει αν μία μεταβλητή αλλάζει τη σχέση μεταξύ δύο άλλων μεταβλητών. Παρουσιάζει το κατά πόσο μία μεταβλητή αποτελεί ρυθμιστή(moderator) μίας σχέσης, καθώς επηρεάζει το αποτέλεσμα της σχέσης αυτής. Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει τρεις μεταβλητές.

Στη Ρυθμιστική Ανάλυση (moderation analysis) υπάρχει αρχικά μία γραμμική αιτιώδης σχέση στην οποία μία ανεξάρτητη μεταβλητή X τεκμαίρεται ότι επηρεάζει την εξαρτημένη μεταβλητή Y. Η ρυθμιστική μεταβλητή M μπαίνει στη σχέση και αλλάζει τη δυναμική της αρχικής αιτιώδης σχέσης. Οι περισσότερες ρυθμιστικές αναλύσεις υπολογίζουν την αιτιώδη σχέση μεταξύ της X και της Y χρησιμοποιώντας συντελεστή παλινδρόμησης. Η ρυθμιστική μεταβλητή M αλληλοεπιδρά με τη X στη πρόβλεψη της Y, όταν η δυναμική της παλινδρόμησης μεταξύ της X και της Y μεταβάλλεται ως συνάρτηση της M (Preacher, Rucker & Hayes, 2007). Βασικό κομμάτι της ανάλυσης είναι η μέτρηση της αιτιώδους σχέσης της X στη Y για διάφορες τιμές της M. Συγχρόνως αξίζει να αναφερθούμε στην έννοια της απλής επίδρασης. *Απλή επίδραση* (Simple Effect) ονομάζεται η επίδραση της X στη Y για μία συγκεκριμένη τιμή της M. Μια ρυθμιστική μεταβλητή M δύναται να αποδυναμώσει, να ενισχύσει ή ακόμη και να αντιστρέψει την αρχική αιτιώδη σχέση

μεταξύ της X και της Y . Οι ρυθμιστικές μεταβλητές είναι είτε κατηγορικές, είτε ποσοτικές εφόσον μετατραπούν σε κατηγορικές μεταβλητές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο–ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

4.1 Πίνακες Αποτελεσμάτων (Αποτελέσματα χαρακτηριστικών του δείγματος)

Το σύνολο των ερωτηθέντων της συγκεκριμένης έρευνας αποτελείται από 265 φοιτητές, διαφόρων πανεπιστημιακών και πολυτεχνικών σχολών. Έτσι ελήφθη το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα. Ύστερα από στατιστική ανάλυση των δημογραφικών χαρακτηριστικών προέκυψαν τα αποτελέσματα που θα παρουσιαστούν παρακάτω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1: Χαρακτηριστικά του δείγματος (N=265)

Statistics

	Sex	Age	Student	Working	Entreparen	Employpast	Knowentre	EntreEXp
N Valid	265	265	265	265	265	265	265	265
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	1.59	22.27	1.03	1.49	1.68	1.24	1.17	1.74
Std. Error of	0.030	0.116	0.011	0.031	0.029	0.026	0.023	0.027
Mean								
Median	2.00	23.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00
Mode	2	23	1	1	2	1	1	2
Std. Deviation	0.492	1.883	0.181	0.501	0.468	0.429	0.379	0.440
Variance	0.242	3.545	0.033	0.251	0.219	0.184	0.144	0.193
Skewness	-0.378	0.252	5.175	0.038	-0.772	1.215	1.733	-1.098
Std. Error of	0.150	0.150	0.150	0.150	0.150	0.150	0.150	0.150
Skewness								
Kurtosis	-1.871	2.509	24.971	-2.014	-1.414	-0.528	1.012	-0.800
Std.Error of	0.298	0.298	0.298	0.298	0.298	0.298	0.298	0.298
Kurtosis								
Range	1	14	1	1	1	1	1	1
Minimum	1	18	1	1	1	1	1	1
Maximum	2	32	2	2	2	2	2	2

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει το σύνολο του δείγματος που χρησιμοποιήθηκε στην ανάλυση, καθώς και τις περιγραφικές στατιστικές που προέκυψαν. Για κάθε μεταβλητή δώσαμε στο πρόγραμμα δύο επιλογές. Συγκεκριμένα για το φύλο δόθηκε η επιλογή 1 αν ο συμμετέχων είναι άντρας και η επιλογή 2 αν είναι γυναίκα (**Sex: 1=‘Άντρας’, 2= ‘Γυναίκα’**). Για την κατηγορία του φοιτητή δόθηκε η επιλογή 1 αν πρόκειται για προπτυχιακό φοιτητή και η επιλογή 2 αν πρόκειται για μεταπτυχιακό φοιτητή(**Student: 1= ‘Προπτυχιακός’, 2= ‘Μεταπτυχιακός’**). Για το αν ο φοιτητής είναι εργαζόμενος δόθηκε η επιλογή 1 αν η απάντηση είναι θετική και η επιλογή 2 αν η απάντηση είναι αρνητική (**Working: 1=‘ΝΑΙ’, 2= ‘ΟΧΙ’**). Για το αν κάποιος από τους γονείς του συμμετέχοντα φοιτητή είναι επιχειρηματίας δόθηκε η επιλογή 1 αν η απάντηση είναι θετική και η επιλογή 2 αν η απάντηση είναι αρνητική (**Entreparen: 1=‘ΝΑΙ’, 2=‘ΟΧΙ’**). Για το αν έχει υπάρξει εργαζόμενος στο παρελθόν δόθηκε η επιλογή 1 αν η απάντηση είναι θετική και η επιλογή 2 αν είναι αρνητική(**Employ_past: 1=‘ΝΑΙ’, 2=‘ΟΧΙ’**). Για το αν γνωρίζει κάποιον επιχειρηματία προσωπικά, δόθηκε η επιλογή 1 αν η απάντηση είναι θετική και η επιλογή 2 αν είναι αρνητική(**Knowentreparen: 1=‘ΝΑΙ’, 2=‘ΟΧΙ’**). Τέλος, για το αν έχει κάποια εμπειρία από την έναρξη επιχειρήσεων δόθηκε η επιλογή 1 αν έχει και η επιλογή 2 στην περίπτωση που δεν έχει (**EntreExpe: 1=‘ΝΑΙ’, 2=‘ΟΧΙ’**). Το σύνολο του δείγματος είναι 265 χωρίς ελλειπούσες τιμές εφόσον σε όλες τις μεταβλητές τα missing values προέκυψαν μηδενικά. Παράλληλα, παραπάνω παρουσιάζονται αποτελέσματα σχετικά με τον μέσο όρο, διάμεσο, τη δεσπόζουσα τιμή, τη διασπορά, την τυπική απόκλιση, τη διακύμανση, το εύρος, τη μέγιστη και ελάχιστη τιμή, την κύρτωση, την λοξότητα, το τυπικό σφάλμα μέσου όρου, το τυπικό σφάλμα κύρτωσης και το τυπικό σφάλμα λοξότητας ως προς όλες τις μεταβλητές.

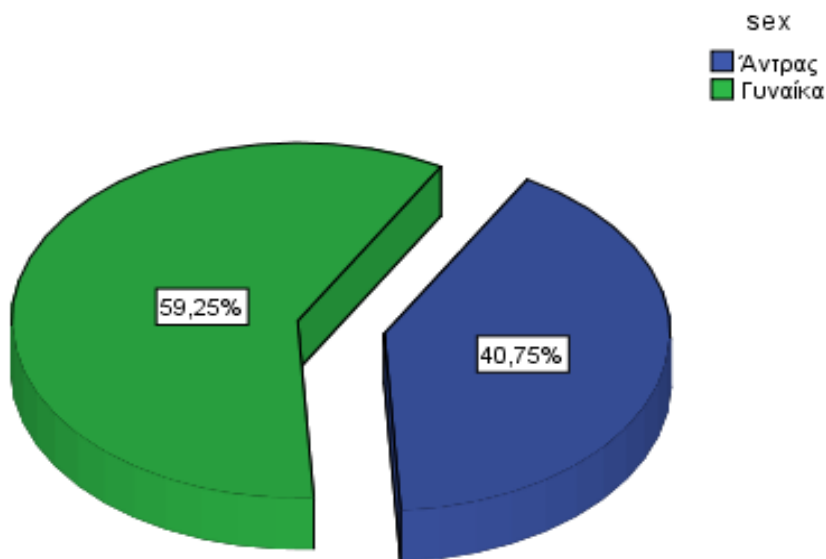
Παρακάτω θα παρουσιαστούν οι κατανομές, οι αντίστοιχοι πίνακες σύνθεσης του δείγματος ως προς όλες τις μεταβλητές όπως προέκυψαν από την στατιστική ανάλυση που πραγματοποιήθηκε, δηλαδή οι πίνακες συχνοτήτων, καθώς και τα διαγράμματα των κατανομών αυτών. Επομένως, έχουμε σύνθεση του δείγματος ως προς το φύλο, την ηλικία, την κατηγορία φοιτητή, το αν είναι εργαζόμενος, το αν κάποιος γονέας του είναι επιχειρηματίας, το αν έχει υπάρξει εργαζόμενος στο παρελθόν, το αν γνωρίζει προσωπικά κάποιον επιχειρηματία και το αν έχει κάποια εμπειρία από την έναρξη επιχειρήσεων.

- Η κατανομή του φύλου για τους 265 φοιτητές, στους οποίους διανεμήθηκε το ερωτηματολόγιο προέκυψε να είναι 108 άντρες και 157 γυναίκες, όπως παρουσιάζεται στον ΠΙΝΑΚΑ 4.2. Τα ποσοστά του δείγματος φαίνονται στο ΣΧΗΜΑ 4.2. Από το ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.2 παρατηρούμε ότι ο μέσος όρος προέκυψε 1.59 και η τυπική απόκλιση 0.492.

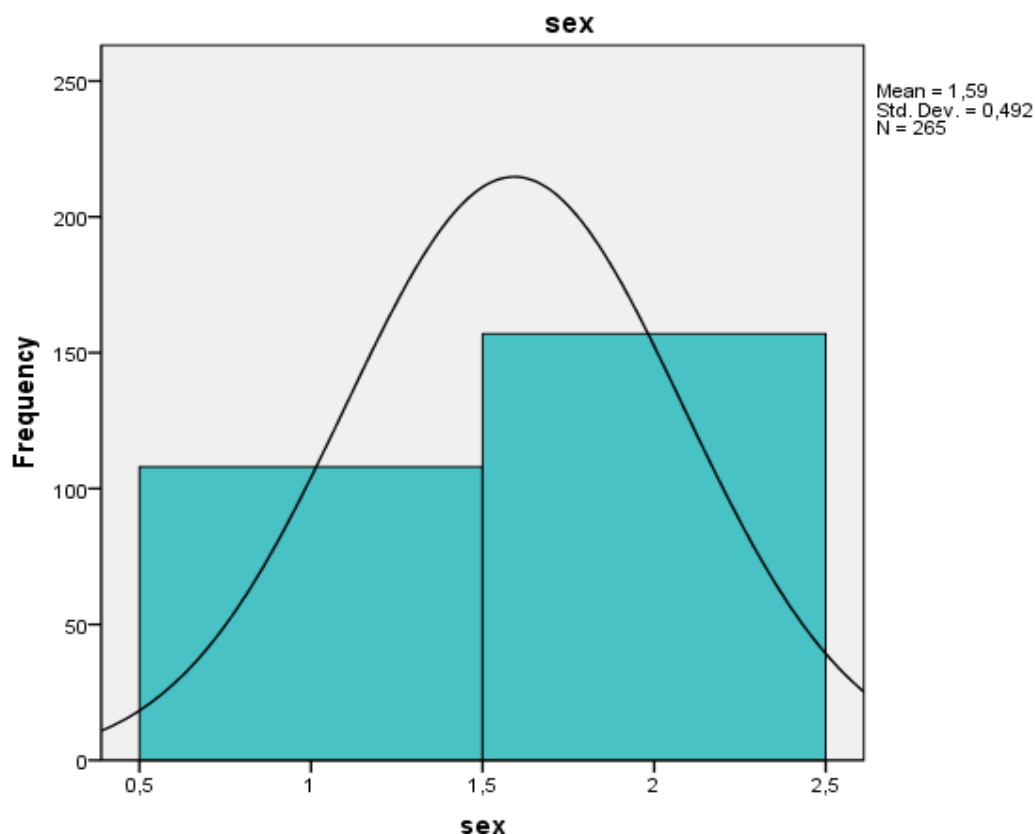
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2 Σύνθεση δείγματος ως προς το φύλο του φοιτητή

Sex

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άντρας	108	40.8	40.8	40.8
	Γυναίκα	157	59.2	59.2	100.0
	Total	265	100.0	100.0	



ΣΧΗΜΑ 4.2 Ποσοστά φύλου των ερωτηθέντων φοιτητών



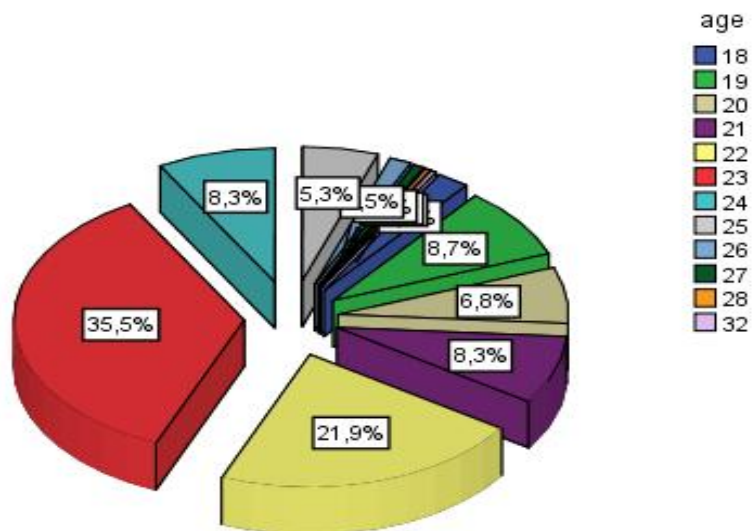
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.2 Κατανομή του φύλου των φοιτητών του δείγματος

- Όσον αφορά την ηλικία των ερωτηθέντων φοιτητών προέκυψε ως μεγαλύτερη η ηλικία των 32 ετών και ως μικρότερη η ηλικία των 18 ετών, όπως φαίνεται στον **ΠΙΝΑΚΑ 4.3**. Πιο αναλυτικά, προέκυψαν 6 συμμετέχοντες ηλικίας 18 ετών, 23 συμμετέχοντες ηλικίας 19 ετών, 18 συμμετέχοντες ηλικίας 20 ετών, 22 συμμετέχοντες ηλικίας 21 ετών, 58 συμμετέχοντες ηλικίας 22 ετών, 94 συμμετέχοντες ηλικίας 23 ετών, 22 συμμετέχοντες ηλικίας 24 ετών, 14 συμμετέχοντες ηλικίας 25 ετών, 4 συμμετέχοντες ηλικίας 26, 2 συμμετέχοντες ηλικίας 27 ετών, 1 συμμετέχον ηλικίας 28 ετών και τέλος 1 συμμετέχον ηλικίας 32 ετών. Τα αντίστοιχα ποσοστά είναι εμφανή στο **ΣΧΗΜΑ 4.3**. Ο μέσος όρος ηλικίας προέκυψε να είναι 22.27 έτη και η τυπική απόκλιση 1.883, σύμφωνα με το **ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.3**.

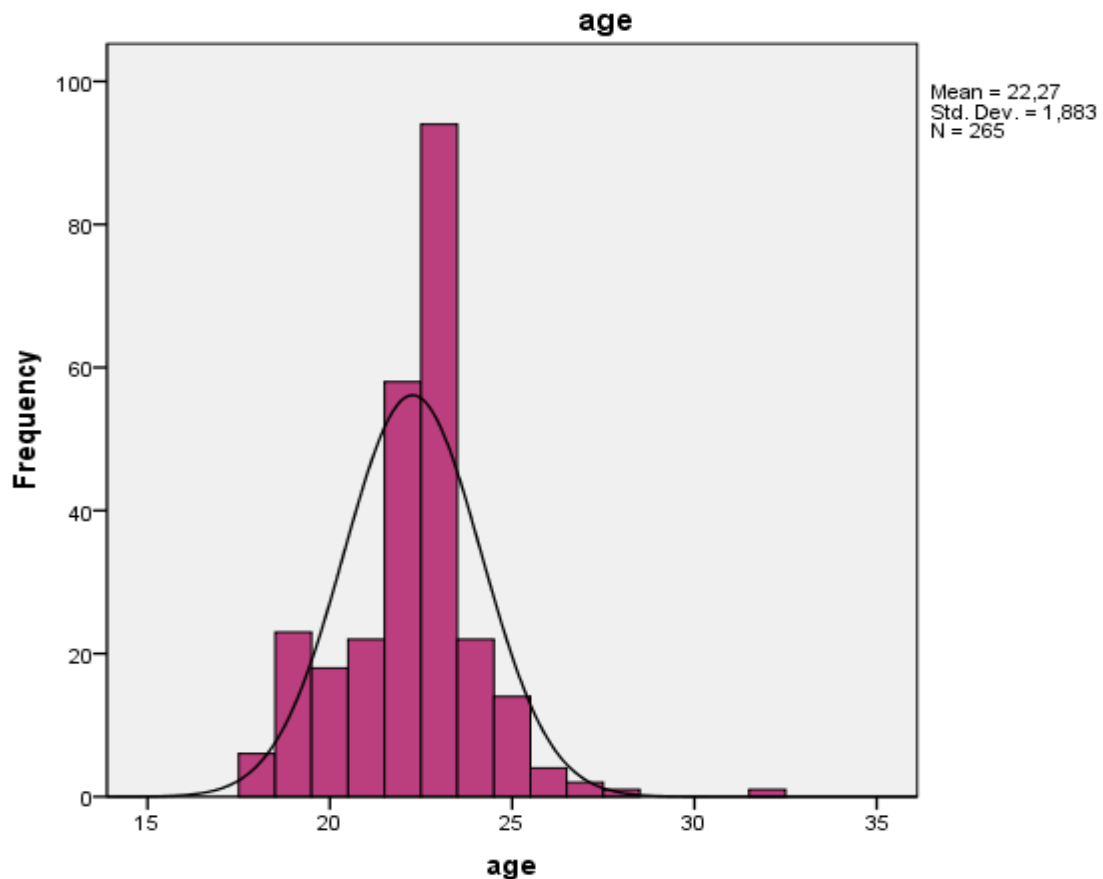
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3 Σύνθεση δείγματος ως προς την ηλικία του φοιτητή

Age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	6	2.3	2.3	2.3
	19	23	8.7	8.7	10.9
	20	18	6.8	6.8	17.7
	21	22	8.3	8.3	26.0
	22	58	21.9	21.9	47.9
	23	94	35.5	35.5	83.4
	24	22	8.3	8.3	91.7
	25	14	5.3	5.3	97.0
	26	4	1.5	1.5	98.5
	27	2	0.8	0.8	99.2
	28	1	0.4	0.4	99.6
	32	1	0.4	0.4	100.0
	Total	265	100.0	100.0	



ΣΧΗΜΑ 4.3 Ποσοστά ηλικίας των ερωτηθέντων φοιτητών

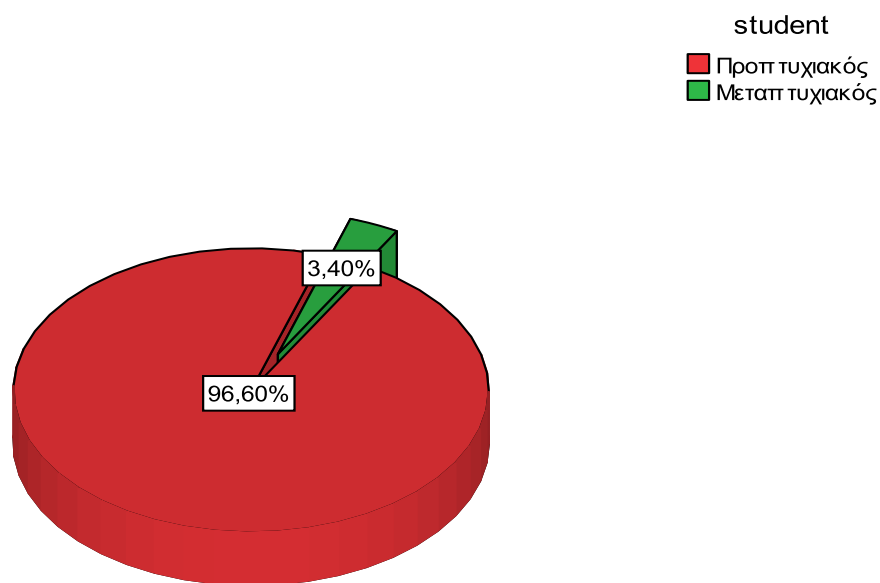


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.3 Κατανομή της ηλικίας των φοιτητών του δείγματος

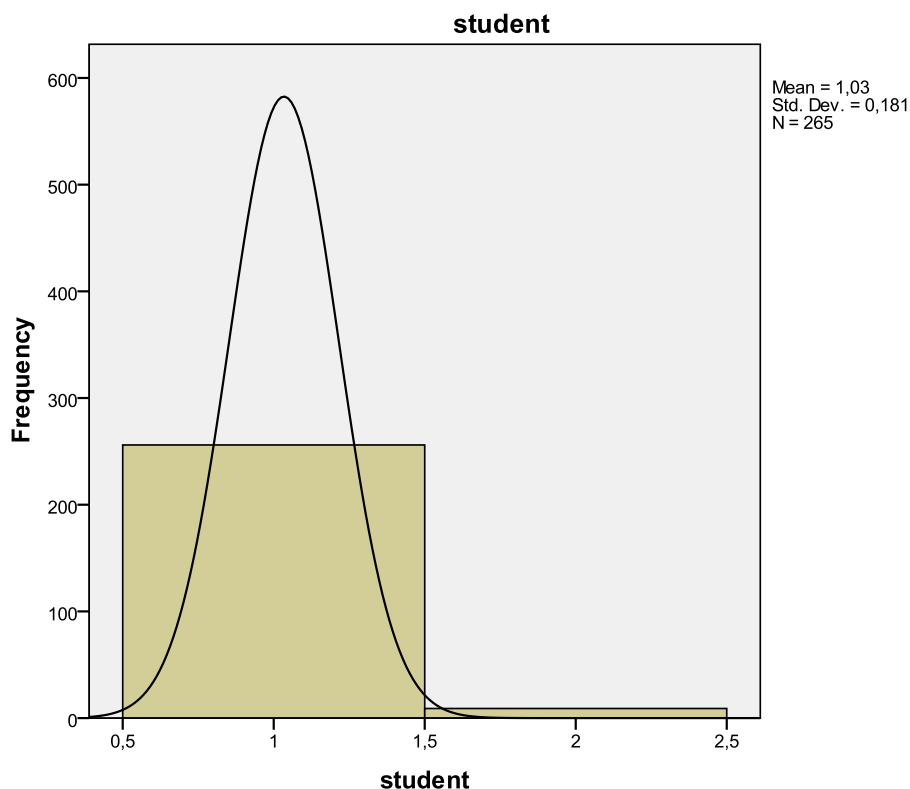
- Ο μεγαλύτερος αριθμός ερωτηθέντων φοιτητών παρατηρήθηκε ότι ήταν προπτυχιακοί φοιτητές. Από τον **ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4** παρακάτω βλέπουμε ότι από τους 265 συνολικά ερωτηθέντες, οι 256 αποτελούν προπτυχιακούς, ενώ μόνο οι 9 αποτελούν μεταπτυχιακούς φοιτητές. Στο **ΣΧΗΜΑ 4.4** είναι διακριτά και τα αντίστοιχα ποσοστά, καθώς από το **ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.4** μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι ο μέσος όρος που προέκυψε είναι 1.03 και η τυπική απόκλιση 0.181.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4 Σύνθεση δείγματος ως προς την κατηγορία του φοιτητή
Student

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Προπτυχιακός	256	96.6	96.6	96.6
Μεταπτυχιακός	9	3.4	3.4	100.0
Total	265	100.0	100.0	



ΣΧΗΜΑ 4.4 Ποσοστά κατηγορίας των ερωτηθέντων φοιτητών



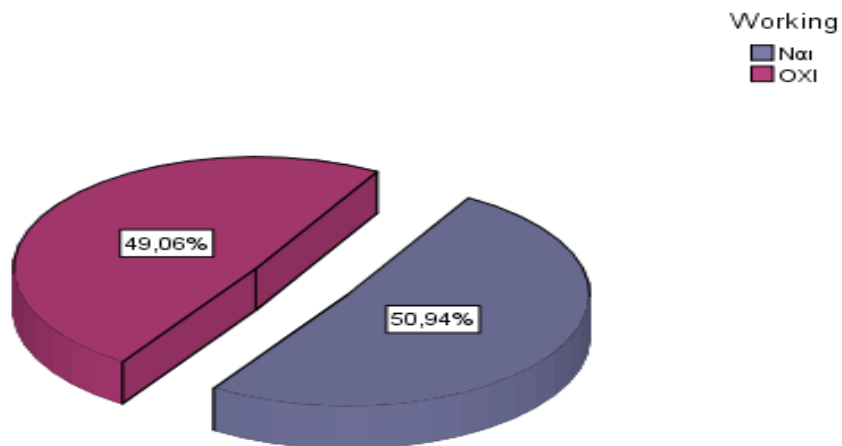
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.4 Κατανομή της κατηγορίας των φοιτητών του δείγματος

- Από το σύνολο των ερωτηθέντων παρατηρούμε ότι οι φοιτητές που παράλληλα με τις σπουδές τους είναι εργαζόμενοι είναι 135, ενώ εκείνοι που δεν είναι εργαζόμενοι συμπληρώνουν τον αριθμό των 130 φοιτητών, όπως παρουσιάζονται στον **ΠΙΝΑΚΑ 4.5**. Τα αντίστοιχα ποσοστά των φοιτητών παρουσιάζονται στο **ΣΧΗΜΑ 4.5**, ενώ από το **ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.5** προέκυψε ο μέσος όρος ίσος με 1.49 και η τυπική απόκλιση 0.501.

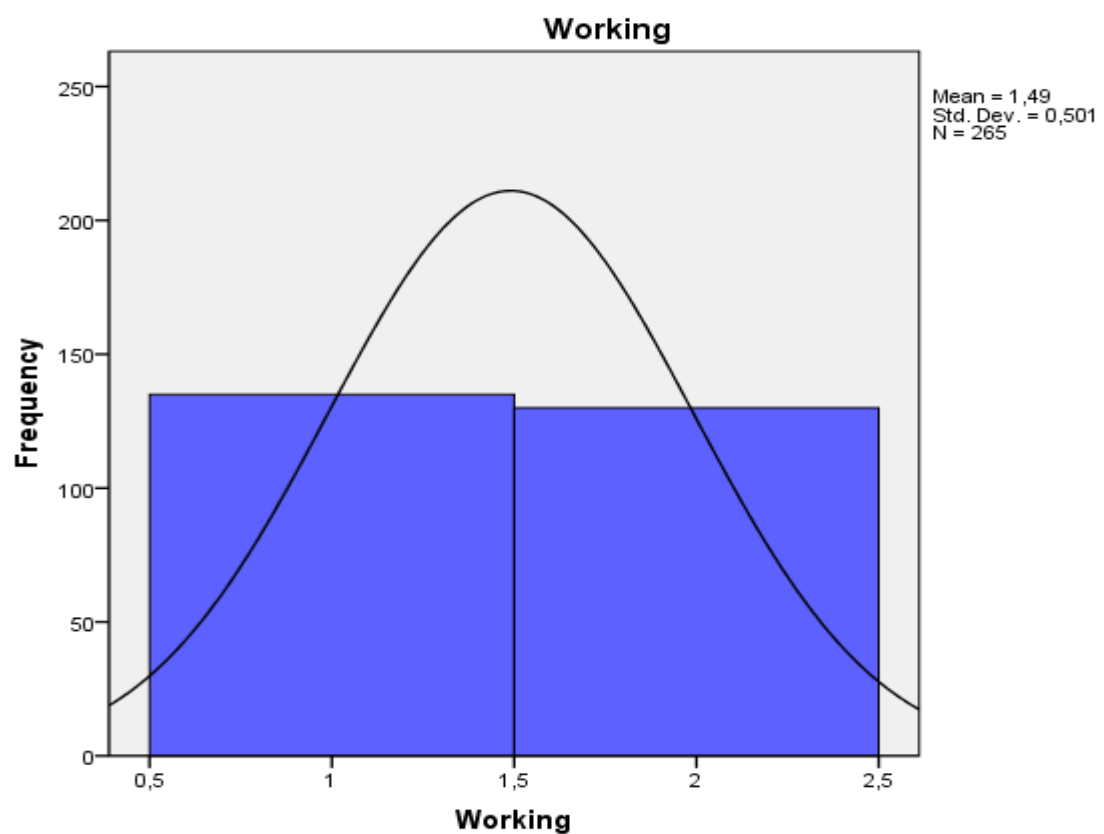
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.5 Σύνθεση δείγματος ως προς το αν ο φοιτητής είναι εργαζόμενος

Working

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	135	50.9	50.9	50.9
	ΟΧΙ	130	49.1	49.1	100.0
	Total	265	100.0	100.0	



ΣΧΗΜΑ 4.5 Ποσοστά εργαζόμενων και μη εργαζόμενων ερωτηθέντων φοιτητών



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.5 Κατανομή των εργαζομένων φοιτητών από το σύνολο των ατόμων του δείγματος

- Από το σύνολο των 265 ερωτηθέντων παρατηρήσαμε σύμφωνα με τον **ΠΙΝΑΚΑ 4.6**, ότι εκείνοι όπου κάποιος από τους γονείς τους είναι επιχειρηματίας συμπληρώνουν τον αριθμό των 85, ενώ εκείνοι που δεν έχουν γονέα επιχειρηματία είναι σε αριθμό 180 φοιτητές. Είναι εμφανής η μεγάλη απόκλιση και φαίνεται ότι λίγοι πλέον διατηρούν και εργάζονται ως επιχειρηματίες. Τα αντίστοιχα ποσοστά των επιχειρηματιών γονέων και μη παρουσιάζονται παρακάτω στο **ΣΧΗΜΑ 4.6**. Από το **ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.6** προέκυψε ο μέσος όρος ίσος με 1.68 και η τυπική απόκλιση 0.468 .

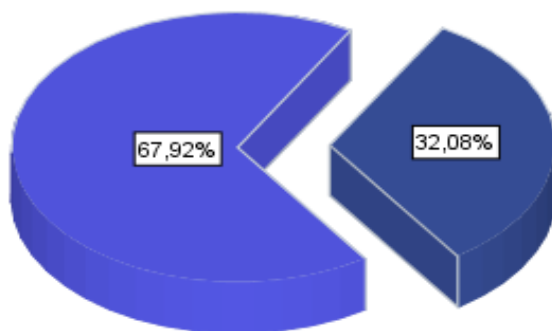
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.6 Σύνθεση δείγματος ως προς το αν κάποιος γονέας φοιτητή είναι επιχειρηματίας

Entrepren

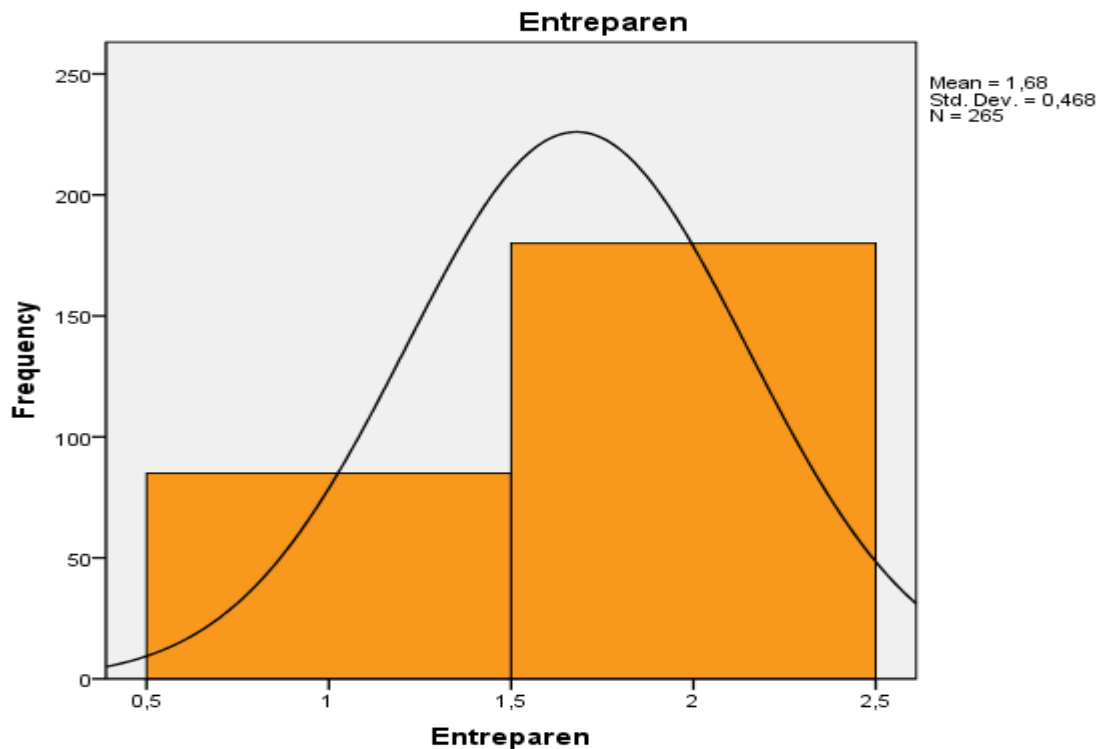
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	85	32.1	32.1	32.1
OXI	180	67.9	67.9	100.0
Total	265	100.0	100.0	

Entrepren

■ Ναι
■ ΟΧΙ



ΣΧΗΜΑ 4.6 Ποσοστά γονέων επιχειρηματιών και μη από το σύνολο των ερωτηθέντων φοιτητών



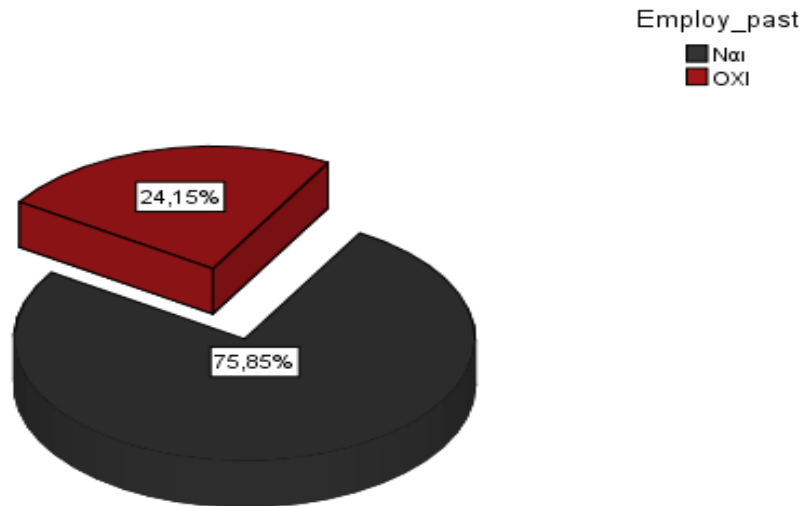
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.6 Κατανομή των φοιτητών που έχουν γονέα με επιχείρηση από το σύνολο των ατόμων του δείγματος

- Κάποιοι από τους ερωτηθέντες φοιτητές έχουν υπάρξει εργαζόμενοι στο παρελθόν. Σύμφωνα με τον **ΠΙΝΑΚΑ 4.7** παρατηρούμε ότι από τους 265 συνολικά ερωτηθέντες οι 201 έχουν εργαστεί στο παρελθόν, ενώ οι 64 όχι. Στο **ΣΧΗΜΑ 4.7** παρουσιάζονται και τα αντίστοιχα ποσοστά της συγκεκριμένης κατανομής και από το **ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.7** προέκυψαν ο μέσος όρος ίσος με 1.24 και η τυπική απόκλιση 0.429.

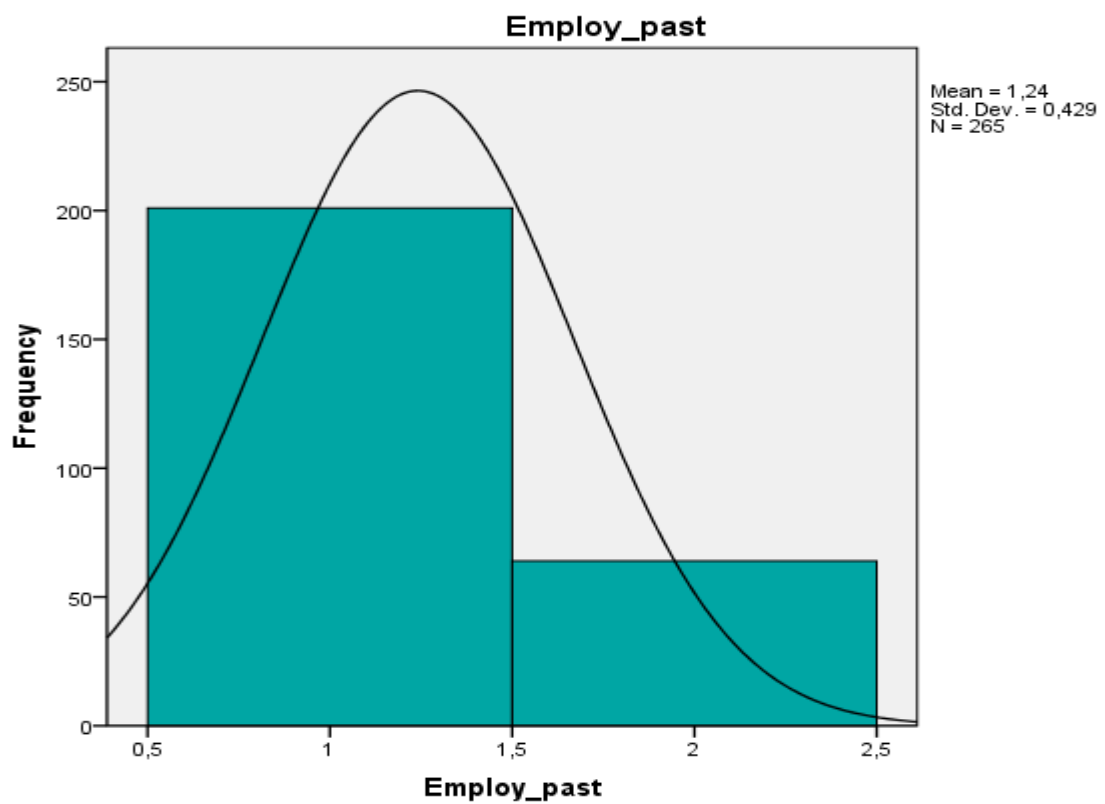
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.7 Σύνθεση δείγματος ως προς το αν ο φοιτητής έχει υπάρξει εργαζόμενος στο παρελθόν

Employ_past

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	201	75.8	75.8	75.8
	ΟΧΙ	64	24.2	24.2	100.0
	Total	265	100.0	100.0	



ΣΧΗΜΑ 4.7 Ποσοστά ερωτηθέντων με προηγούμενη και μη προηγούμενη εργασιακή εμπειρία



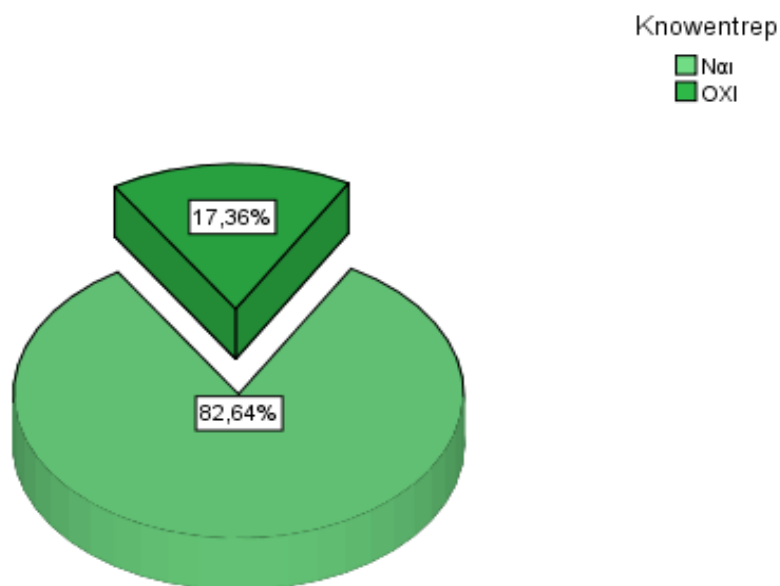
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.7 Κατανομή των φοιτητών που έχουν εργαστεί στο παρελθόν από το σύνολο των ατόμων του δείγματος

- Οι ερωτηθέντες που γνωρίζουν προσωπικά κάποιον επιχειρηματία αποτελούν ένα μεγάλο σύνολο 219 φοιτητών, ενώ εκείνοι που δεν γνωρίζουν είναι σε αριθμό μόνο 46 φοιτητές, όπως φαίνεται στον **ΠΙΝΑΚΑ 4.8**. Τα ποσοστά των ερωτηθέντων αυτών παρουσιάζονται στο **ΣΧΗΜΑ 4.8**. Παρακάτω παρουσιάζεται και το **ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.8** από το οποίο παρατηρούμε τον μέσο όρο ίσο 1.17 με και την τυπική απόκλιση ίση με 0.379 .

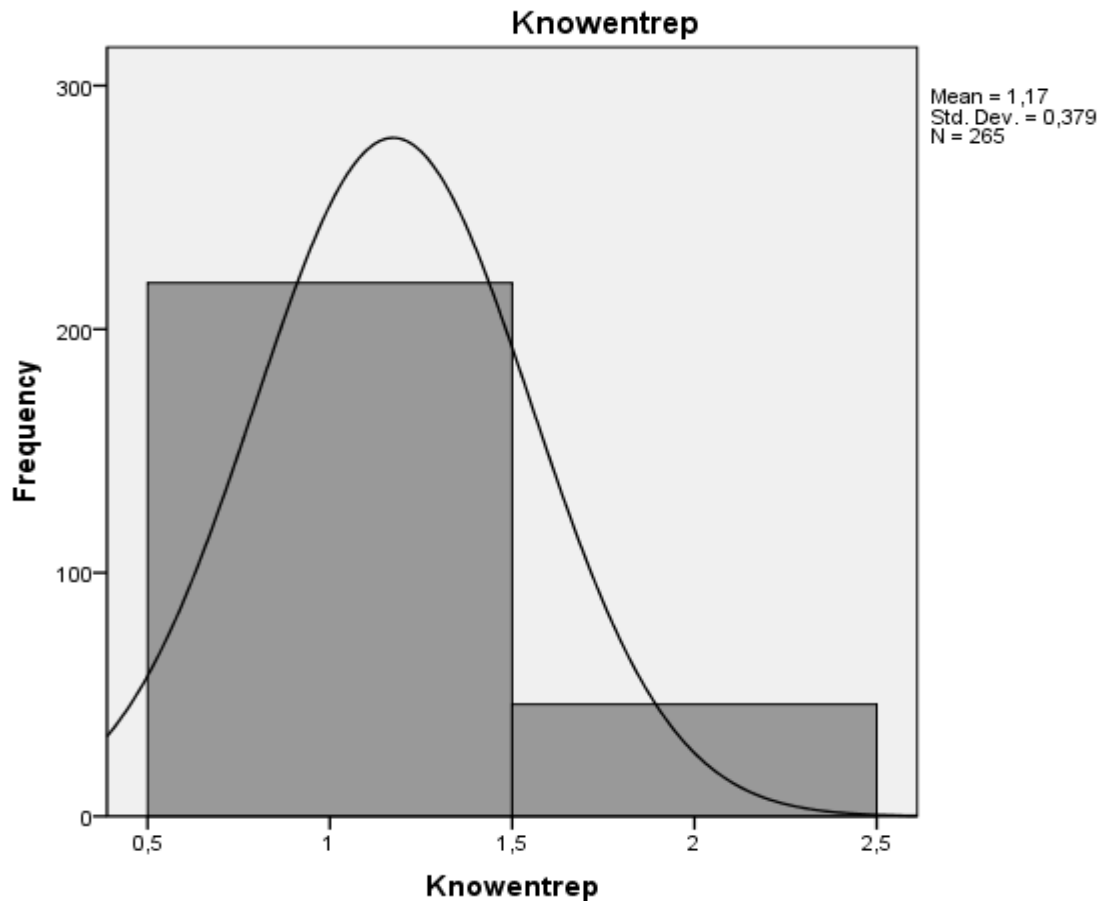
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.8 Σύνθεση δείγματος ως προς το αν ο φοιτητής γνωρίζει προσωπικά κάποιον επιχειρηματία

Knowentrep

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	219	82.6	82.6	82.6
OXI	46	17.4	17.4	100.0
Total	265	100.0	100.0	



ΣΧΗΜΑ 4.8 Ποσοστά ερωτηθέντων που γνωρίζουν και εκείνων που δεν γνωρίζουν προσωπικά κάποιον επιχειρηματία



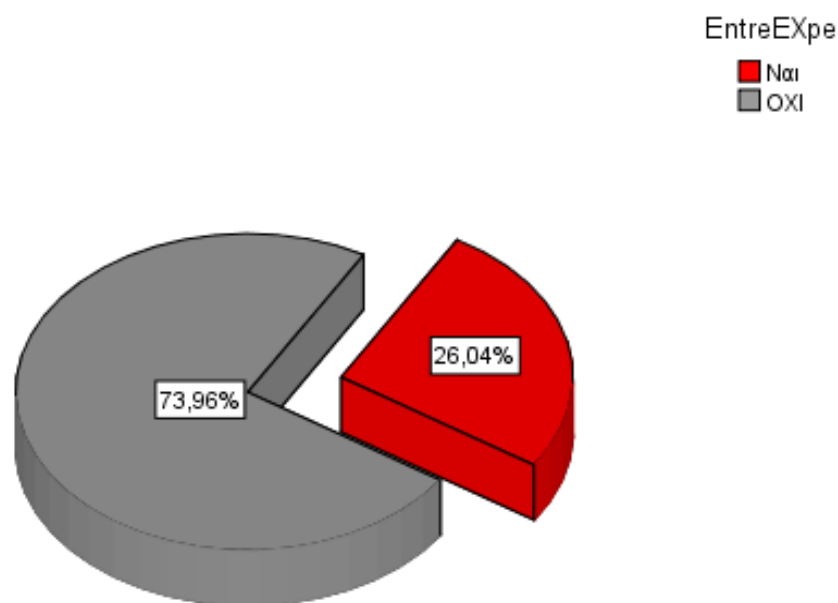
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.8 Κατανομή των φοιτητών που γνωρίζουν προσωπικά κάποιον επιχειρηματία από το σύνολο των ατόμων του δείγματος

- Οι φοιτητές που διαθέτουν εμπειρία από την έναρξη των επιχειρήσεων καλύπτουν ένα μικρό μέρος του συνόλου, 69 φοιτητών, ενώ εκείνοι που δεν γνωρίζουν προέκυψαν περισσότεροι και συγκεκριμένα 196 από τους ερωτηθέντες φοιτητές, όπως φαίνεται παρακάτω στον **ΠΙΝΑΚΑ 4.9**. Σύμφωνα με το **ΣΧΗΜΑ 4.9** παρουσιάζονται και τα ποσοστά της συγκεκριμένης κατανομής, καθώς και ο μέσος όρος και η τυπική απόκλιση που προέκυψαν 1.74 και 0.44 αντίστοιχα, σύμφωνα με το **ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.9**.

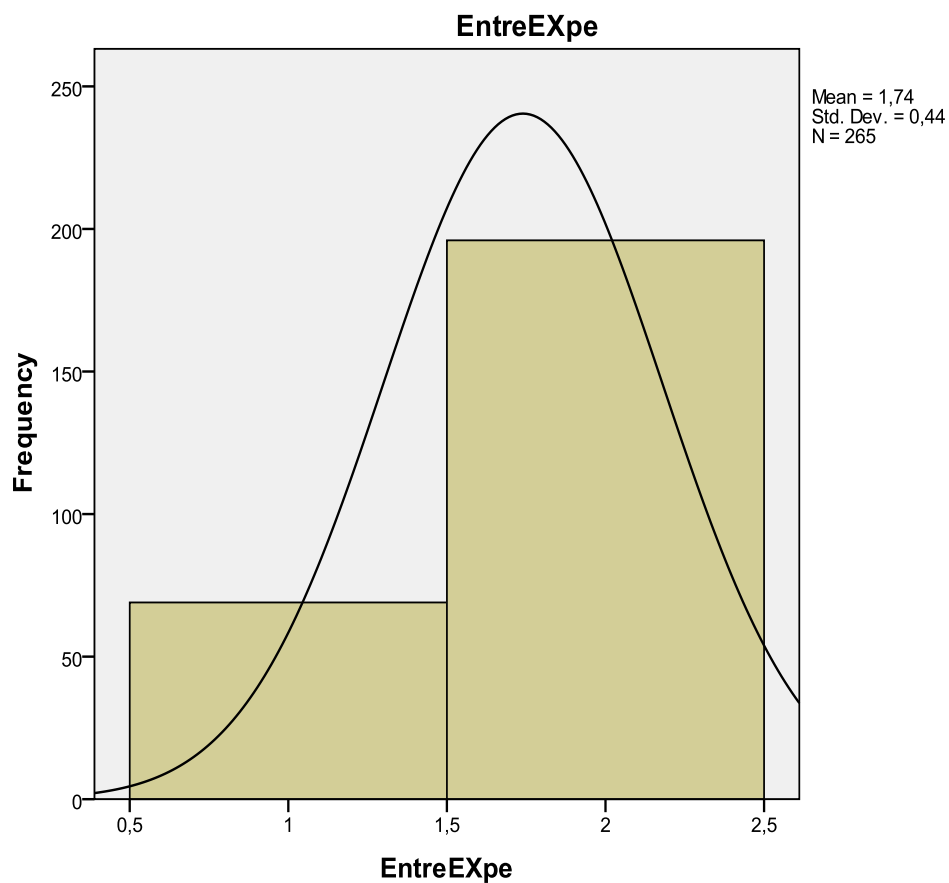
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.9 Σύνθεση δείγματος ως προς το αν ο φοιτητής έχει κάποια εμπειρία από την έναρξη επιχειρήσεων

EntreEXpe

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	69	26.0	26.0	26.0
OXI	196	74.0	74.0	100.0
Total	265	100.0	100.0	



ΣΧΗΜΑ 4.9 Ποσοστά ερωτηθέντων με και χωρίς εμπειρία από την έναρξη επιχειρήσεων



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.9 Κατανομή των φοιτητών που έχουν κάποια εμπειρία από την έναρξη επιχειρήσεων από το σύνολο των ατόμων του δείγματος

4.2 Ανάλυση Αξιοπιστίας Παραγόντων στο SPSS (Reliability Analysis)

Σύμφωνα με τον Cronbach η αξιοπιστία είναι ο συσχετισμός μίας μεταβλητής, ενός μοντέλου ή ενός παράγοντα με κάτι υποθετικό που μετρά αληθινά αυτό που επιθυμείτε να μετρηθεί. Ο πιο διαδεδομένος δείκτης αξιοπιστίας είναι εκείνος που χρησιμοποιήθηκε και στην παρούσα διπλωματική εργασία και είναι ο δείκτης αξιοπιστίας α του Cronbach alpha. Αρχικά, για την συγκεκριμένη έρευνα δημιουργήσαμε ένα ερωτηματολόγιο στο οποίο εξετάζονται δύο μεταβλητές, το ψυχολογικό κεφάλαιο και η μελλοντική απασχολησιμότητα, αυτές αποτελούν και τους παράγοντες μας. Συγκεκριμένα ο πρώτος παράγοντας αποτελεί το ψυχολογικό κεφάλαιο και οι ερωτήσεις που τον περιγράφουν είναι 12. Ο δεύτερος παράγοντας αποτελεί την αντιλαμβανόμενη μελλοντική απασχολησιμότητα και περιγράφεται επίσης από 12 ερωτήσεις. Επομένως, εφόσον γνωρίζουμε το σύνολο των ερωτήσεων που αποτελούν κάθε παράγοντα μπορούμε να εξετάσουμε την αξιοπιστία τους με τον δείκτη εσωτερικής αξιοπιστίας α του Cronbach. Με σκοπό να θεωρηθούν οι κλίμακές μας αξιόπιστες, πρέπει οι τιμές του συγκεκριμένου δείκτη να είναι μεγαλύτερες από 0.70. Χρησιμοποιώντας, λοιπόν το SPSS και συγκεκριμένα την στατιστική τεχνική ανάλυσης αξιοπιστίας παραγόντων, προέκυψαν δύο τιμές αξιοπιστίας α , μία για κάθε παράγοντα. Παρακάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα.

1^{ος} Παράγοντας «ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ»

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.10 Συντελεστής αξιοπιστίας ψυχολογικού κεφαλαίου

Cronbach's Alpha	Number of Items
0.907	12

Σύμφωνα με τον **ΠΙΝΑΚΑ 4.10**, παρατηρούμε ότι ο δείκτης εσωτερικής αξιοπιστίας είναι $0.907 > 0.70$, για τις 12 κλίμακες(ερωτήσεις) που προαναφέρθηκαν, οι οποίες αφορούν τον παράγοντα του ψυχολογικού κεφαλαίου. Επομένως η αξιοπιστία μπορεί να χαρακτηριστεί υψηλή και άρα η ακρίβεια που μετράται το ψυχολογικό κεφάλαιο από το ερωτηματολόγιο είναι μεγάλη.

2^{ος} Παράγοντας «Αντιλαμβανόμενη Μελλοντική Απασχολησιμότητα»

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.11 Συντελεστής αξιοπιστίας απασχολησιμότητας

Cronbach's Alpha	Number of Items
0.934	12

Στη συγκεκριμένη περίπτωση, σύμφωνα με τον **ΠΙΝΑΚΑ 4.11**, παρατηρούμε ότι ο δείκτης εσωτερικής αξιοπιστίας είναι $0.934 > 0.70$, για τις 12 κλίμακες(ερωτήσεις) που αφορούν την μελλοντική απασχολησιμότητα των φοιτητών. Άρα και πάλι η αξιοπιστία είναι πολύ υψηλή και η ακρίβεια μεγάλη.

Συμπερασματικά, όλες οι κλίμακες μας είναι σημαντικά αξιόπιστες εφόσον ο δείκτης Cronbach Alpha είναι μεγαλύτερος από το 0.70.

4.3 Ανάλυση Βαθμολογίας Παραγόντων στο SPSS

Αφού οι ερωτήσεις μας (ή αλλιώς κλίμακες) για κάθε παράγοντα είναι πολύ αξιόπιστες, επόμενο στάδιο είναι να προσδιορίσουμε το σκορ για τον κάθε παράγοντα, αθροίζοντας τις ερωτήσεις ή παίρνοντας τον μέσο όρο των ερωτήσεων που προσδιορίζουν τον κάθε παράγοντα. Έτσι προκύπτει μία νέα μεταβλητή για τον κάθε παράγοντα που αποτελεί το σκορ στον παράγοντα αυτό για κάθε ερωτώμενο. Επομένως, έχουμε δύο νέες μεταβλητές που προστίθενται στο dataview σαν νέες στήλες. Συγκεκριμένα, παρακάτω παρουσιάζονται οι βαθμολογίες για τους δύο παράγοντες της περίπτωσης μας, το ψυχολογικό κεφάλαιο και την αντιλαμβανόμενη μελλοντική απασχολησιμότητα.

Εφόσον λοιπόν οι παράγοντες είναι έγκυροι, μπορούμε να τους αθροίσουμε, όπως αναφέρθηκε παραπάνω. Επομένως, αφού τους αθροίσουμε και πάρουμε μία μεταβλητή για κάθε παράγοντα, έχουμε την δυνατότητα να παρουσιάσουμε τα περιγραφικά χαρακτηριστικά κάθε παράγοντα, όπως φαίνεται στον **ΠΙΝΑΚΑ 4.12**. Παρατηρούμε λοιπόν ότι για τον παράγοντα ψυχολογικό κεφάλαιο υπάρχει μία ελλειπούσα τιμή, ενώ για την μελλοντική απασχολησιμότητα προέκυψαν μηδενικές ελλειπούσες τιμές. Ο μέσος όρος προέκυψε για το ψυχολογικό κεφάλαιο 5.15 και για την απασχολησιμότητα 4.73, ενώ οι τυπικές αποκλίσεις προέκυψαν 1.37 και 1.23 αντίστοιχα. Στον πίνακα παρουσιάζονται αναλυτικά, οι τιμές των δύο παραγόντων

που προέκυψαν για την διάμεσο, τη δεσπόζουσα τιμή, τη διακύμανση, τη κυρτότητα, τη λοξότητα, το εύρος, τη μέγιστη και ελάχιστη τιμή, τα τυπικά σφάλματα του μέσου όρου, της λοξότητας και της κυρτότητας.

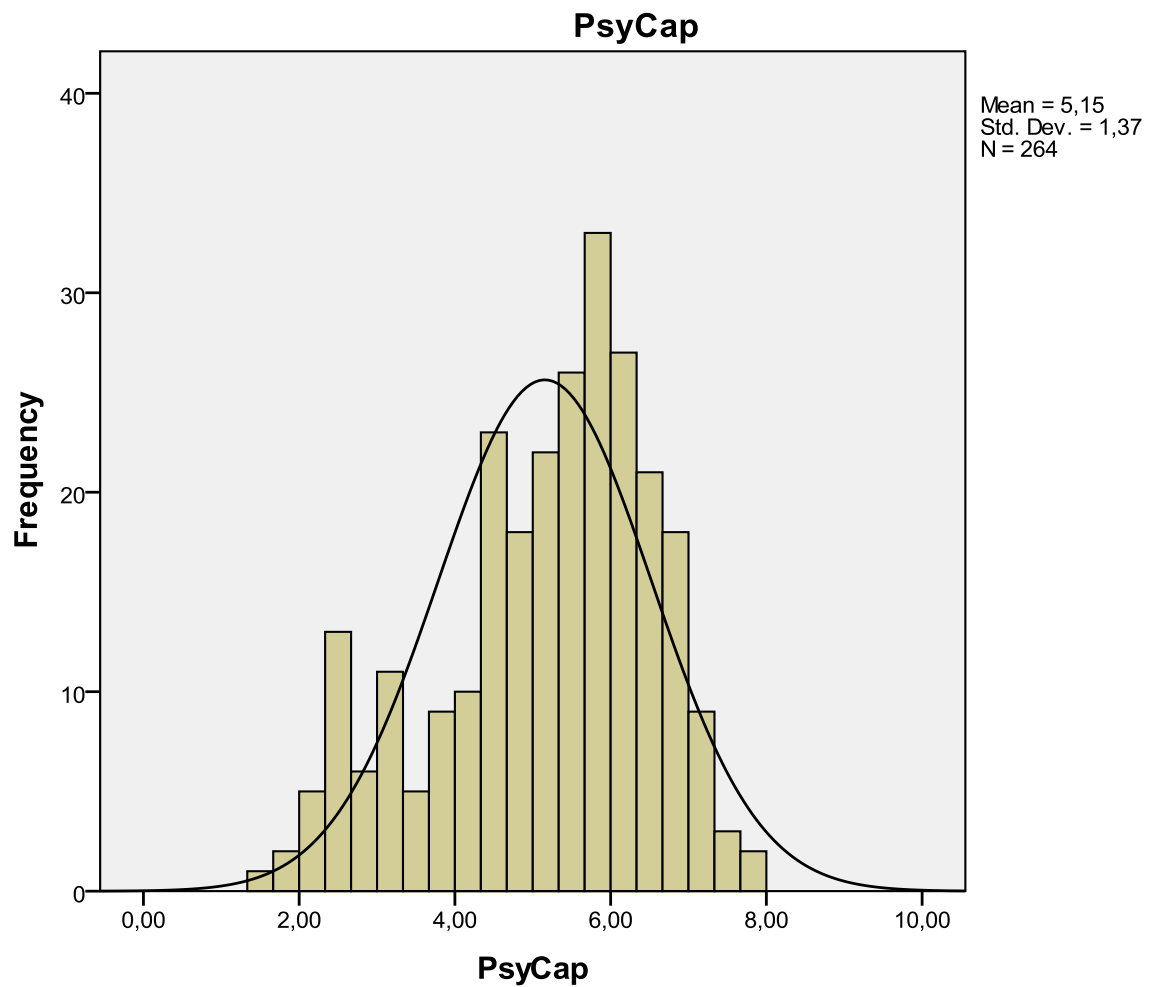
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.12 Περιγραφικές στατιστικές για το ψυχολογικό κεφάλαιο και τη μελλοντική απασχολησιμότητα

	PsyCap	Employability
N		
Valid	264	265
Missing	1	0
Mean	5.1547	4.7277
Std. Error of Mean	0.08429	0.07569
Median	5.3750	4.8333
Mode	4.56	5.33 ^a
Std. Deviation	1.36951	1.23209
Variance	1.876	1.518
Skewness	-0.577	-0.407
Std. Error of Skewness	0.150	0.150
Kurtosis	-0.381	-0.513
Std. Error of Kurtosis	0.299	0.298
Range	6.42	5.25
Minimum	1.46	1.75
Maximum	7.88	7.00

Note: a. Multiple modes exists. The smallest value is shown.

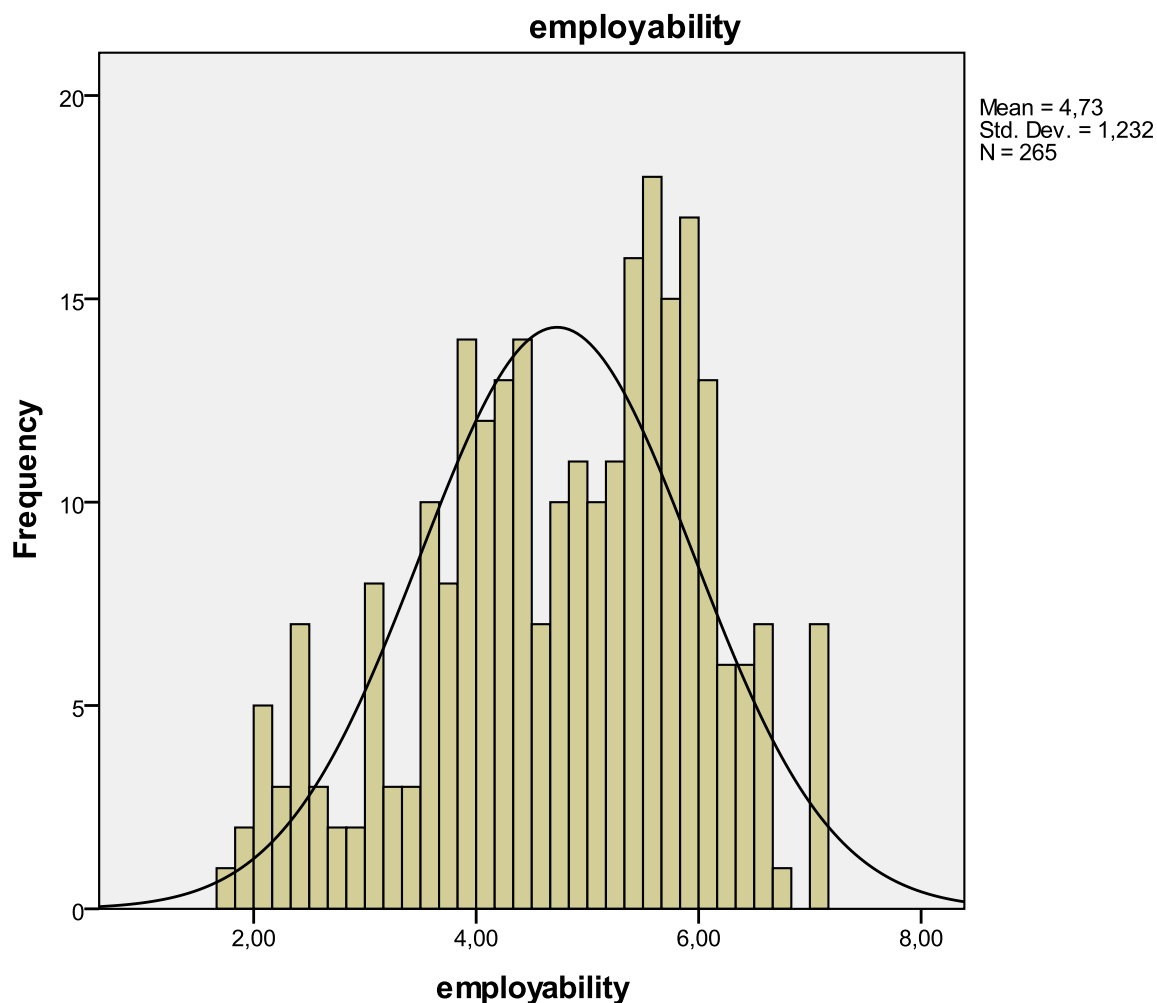
Παρακάτω παρουσιάζονται τα αντίστοιχα σχεδιαγράμματα σχετικά με την κατανομή που ακολουθούν οι βαθμολογίες, τόσο για το ψυχολογικό κεφάλαιο, όσο και για την απασχολησιμότητα.

1)



**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.13 Κατανομή της βαθμολογίας για τον παράγοντα
«Ψυχολογικό Κεφάλαιο»**

2)

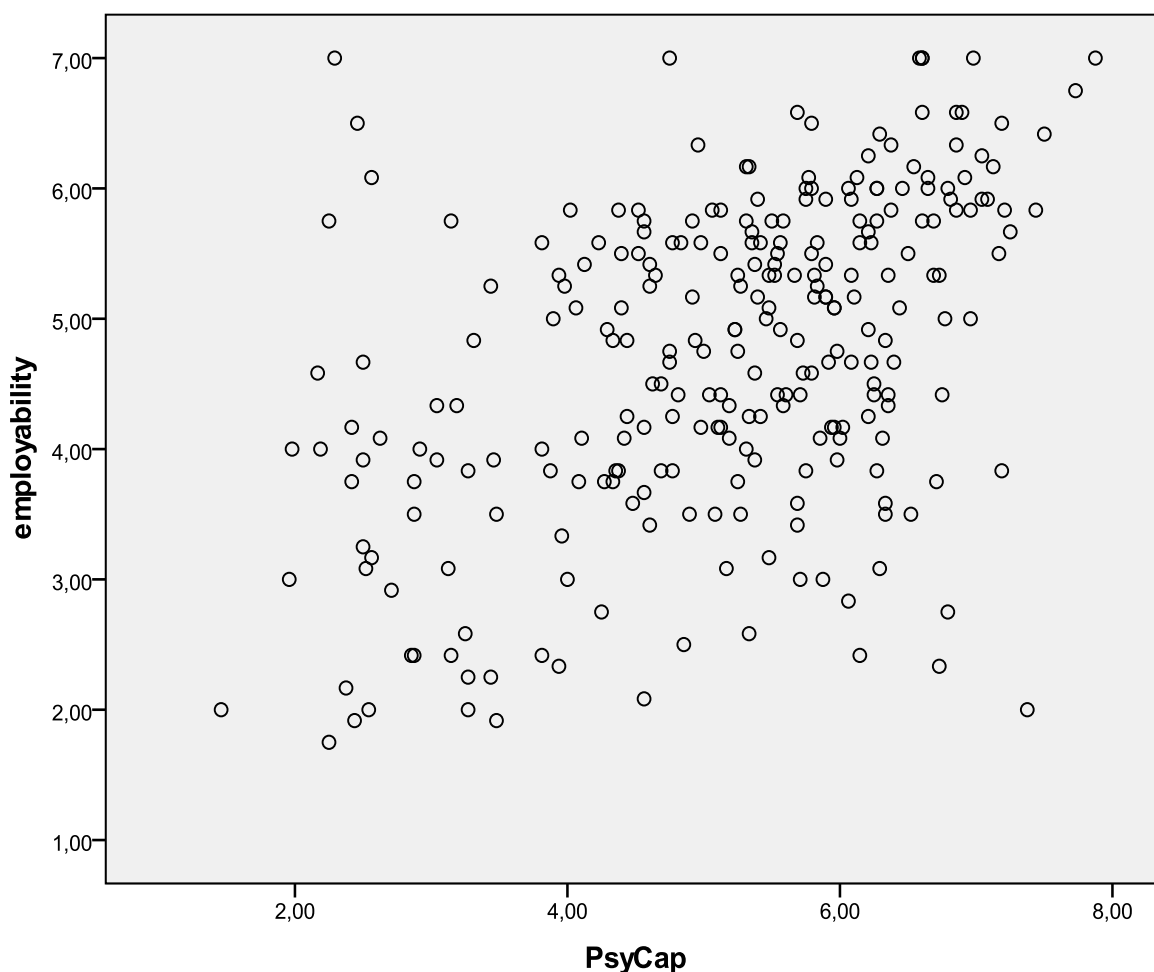


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.14 Κατανομή της βαθμολογίας για τον παράγοντα «Αντιλαμβανόμενη μελλοντική Απασχολησιμότητα»

ΣΚΕΔΑΣΜΟΣ

Παρακάτω παρουσιάζεται ένα διάγραμμα σκεδασμού για τους δύο παράγοντες. Αυτό είναι χρήσιμο με σκοπό να πάρουμε μία γραφική αναπαράσταση της πιθανής σχέσης των μεταβλητών. Από το συγκεκριμένο διάγραμμα παρατηρούμε ότι για την πλειοψηφία των ερωτηθέντων, το ψυχολογικό κεφάλαιο σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με τη αντιλαμβανόμενη μελλοντική απασχολησιμότητα. Παρατηρούμε ότι όσο υψηλότερα είναι τα επίπεδα του ψυχολογικού κεφαλαίου, τόσο πιο θετικά αντιλαμβάνονται τη μελλοντική τους απασχολησιμότητα, μετά το πέρας των σπουδών τους, εφόσον φαίνεται ότι αυξάνονται και τα επίπεδα της

απασχολησιμότητα. Παρατηρούμε ότι όσο χαμηλότερα είναι τα επίπεδα απασχολησιμότητας και ψυχολογικού κεφαλαίου, τόσο λιγότερη είναι η συσχέτισή μεταξύ τους σύμφωνα με τις απαντήσεις που ελήφθησαν.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.15 Διάγραμμα σκεδασμού για το ψυχολογικό κεφάλαιο και την μελλοντική απασχολησιμότητα.

4.4 Συσχετίσεις στο SPSS (Correlations)

Οι συντελεστές συσχέτισης δείχνουν κατά πόσο οι υπό εξέταση μεταβλητές έχουν σχέση μεταξύ τους και σε ποιο βαθμό σχετίζονται. Στην συγκεκριμένη εργασία πρέπει να αποδειχθεί ότι το ψυχολογικό κεφάλαιο σχετίζεται με την μελλοντική απασχολησιμότητα και την επηρεάζει ισχυρά και θετικά. Αυτή η διαπίστωση θα προκύψει από τους συντελεστές συσχέτισης.

Παρουσιάζεται ο πίνακας συσχετίσεων (**ΠΙΝΑΚΑΣ 4.16**) των δύο παραγόντων μεταξύ τους (ψυχολογικό κεφάλαιο και μελλοντική απασχολησιμότητα), καθώς και με

τα γενικά χαρακτηριστικά(ηλικία, φύλο, κατηγορία φοιτητή, κλπ.) που συλλέχθηκαν με τη βοήθεια των ερωτηματολογίων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.16 Συσχετίσεις των βαθμολογιών των παραγόντων με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Correlation Matrix

	Sex	Age	Student	Working	Entreparen	Employpast	Knowentrep	EntreEXpe	PsyCap	Employability
Sex	1									
Age	-0.217**	1								
Student	0.028	0.239**	1							
Working	0.046	-0.264**	-0.059	1						
Entreparen	0.055	0.094	-0.005	-0.053	1					
Employpast	0.055	-0.184**	-0.008	0.310**	0.048	1				
Knowentrep	-0.025	-0.039	0.134*	0.168**	0.230**	0.160**	1			
EntreEXpe	0.085	0.016	0.111	0.032	0.255**	0.114	0.204**	1		
PsyCap	-0.093	0.052	-0.037	-0.023	-0.080	-0.030	-0.120	-0.008	1	
Employability	-0.011	0.010	-0.060	-0.081	-0.010	-0.116*	-0.108	-0.037	0.465**	1

Note***. Correlation is significant at the 0.01 level ($p < 0.01$).

*. Correlation is significant at the 0.05 level ($p < 0.05$).

Από τον πίνακα των συσχετίσεων παρατηρούμε συσχετίσεις σημαντικότητας επιπέδου 0.01 και σημαντικότητας επιπέδου 0.05. Οι συσχετίσεις επιπέδου 0.01 παρουσιάζονται με δύο αστεράκια στον πίνακα(**) ενώ οι συσχετίσεις επιπέδου 0.05 παρουσιάζονται με ένα αστεράκι(*). Επιλέχθηκε test διπλής κατεύθυνσης(2-tailed) και συντελεστής συσχέτισης, εκείνος του Pearson(r), λόγω του ότι έχουμε παραμετρικά δεδομένα. Το επίπεδο $p < 0.01$, πρακτικά σημαίνει ότι αν ξανακάναμε τη συλλογή δεδομένων και η έρευνα επαναλαμβανόταν κάτω από τις ίδιες συνθήκες, η πιθανότητα να μην κατέληγε στα ίδια αποτελέσματα θα ήταν μικρότερη της τάξης του 1%. Τέλος, ζητήθηκε από το SPSS να επισημανθούν οι στατιστικά σημαντικές διαφορές. Αυτές παρουσιάζονται αναλυτικά στον παραπάνω πίνακα.

Από τα παραπάνω αποτελέσματα, μπορούμε να κάνουμε τις εξής παραδοχές, οι οποίες διαπιστώθηκαν:

- Η ηλικία σχετίζεται θετικά και ισχυρά με την κατηγορία φοιτητή και ο συντελεστής συσχέτισης λαμβάνει τιμή της τάξης του 0.239 ($r=0.239$, $p<0.01$).
- Η ηλικία σχετίζεται αρνητικά και ισχυρά με το αν ο φοιτητής είναι εργαζόμενος ($r=-0.264$, $p<0.01$).
- Η ηλικία σχετίζεται αρνητικά με το αν έχει υπάρξει εργαζόμενος στο παρελθόν ($r=-0.184$, $p<0.01$).
- Το αν είναι εργαζόμενος ο φοιτητής σχετίζεται θετικά και ισχυρά με το αν έχει υπάρξει εργαζόμενος στο παρελθόν ($r=0.310$, $p<0.01$).
- Το αν είναι εργαζόμενος ο φοιτητής σχετίζεται θετικά με το αν γνωρίζει προσωπικά κάποιον επιχειρηματία ($r=0.168$, $p<0.01$).
- Το αν κάποιος γονέας του φοιτητή είναι επιχειρηματίας σχετίζεται θετικά και ισχυρά με το αν γνωρίζει προσωπικά κάποιον επιχειρηματία ($r=0.230$, $p<0.01$).
- Το αν κάποιος γονέας του φοιτητή είναι επιχειρηματίας σχετίζεται θετικά και ισχυρά με το αν έχει κάποια εμπειρία από την έναρξη των επιχειρήσεων ($r=0.255$, $p<0.01$).
- Το αν έχει υπάρξει εργαζόμενος στο παρελθόν σχετίζεται θετικά με το αν γνωρίζει προσωπικά κάποιον επιχειρηματία ($r=0.160$, $p<0.01$).
- Το αν γνωρίζει προσωπικά κάποιον επιχειρηματία σχετίζεται θετικά και ισχυρά με το αν έχει κάποια εμπειρία από την έναρξη των επιχειρήσεων ($r=0.204$, $p<0.01$).
- Το ψυχολογικό κεφάλαιο σχετίζεται θετικά και αρκετά ισχυρά με την αντίληψη της μελλοντικής απασχολησιμότητας και ο συντελεστής συσχέτισης λαμβάνει αρκετά υψηλή τιμή της τάξης του 0.465 ($r=0.465$, $p<0.01$).
- Παράλληλα, σημαντική συσχέτιση με στατιστική σημασία αποτελεί ακόμα και η συσχέτιση της απασχολησιμότητας με την προηγούμενη εργασιακή εμπειρία. Η συγκεκριμένη συσχέτιση είναι αρνητική ($r=-0.116$, $p<0.05$). Όμως η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία είναι κωδικοποιημένη (1=ΝΑΙ, 2=ΟΧΙ). Υπολογίστηκε ότι η πλειοψηφία των φοιτητών έχει εργαστεί στο παρελθόν. Έτσι, καταλήγουμε στο γεγονός ότι πιο θετική αντίληψη για την απασχόληση τους στο μέλλον έχουν τα άτομα που έχουν εργαστεί στο παρελθόν.

Παρατηρώντας τον πίνακα συσχετίσεων βλέπουμε ότι οι άλλες συσχετίσεις δεν έχουν στατιστική σημασία. Αυτό φαίνεται από το γεγονός ότι δεν παρουσιάζονται οι σχέσεις επιπέδου σημαντικότητας $p < 0.01$ και $p < 0.05$. Παρατηρούμε επίσης ότι κάθε μεταβλητή συσχετίζεται τέλεια με τον εαυτό της και αυτός είναι ο λόγος που ο συντελεστής συσχέτισης του Pearson είναι ίσος με τη μονάδα ($r=1$) στις περιπτώσεις αυτές. Τέλος, ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στο γεγονός ότι επειδή έχουμε συσχετίσεις, αυτές δεν υποδηλώνουν αίτιο-αποτέλεσμα.

4.5 Ρυθμιστική Ανάλυση στο SPSS (*Moderation Analysis*)

Η συγκεκριμένη στατιστική τεχνική χρησιμοποιήθηκε προκειμένου να εξετάσουμε αν η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία αποτελεί ρυθμιστή της σχέσης μεταξύ του ψυχολογικού κεφαλαίου και της απασχολησιμότητας. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η διαδικασία της ρυθμιστικής ανάλυσης εξετάζει εάν μία μεταβλητή αλλάζει τη σχέση μεταξύ δύο άλλων μεταβλητών. Στην περίπτωση που μελετάται από την παρούσα εργασία, το ψυχολογικό κεφάλαιο (Psychological Capital) αποτελεί την ανεξάρτητη μεταβλητή X , η απασχολησιμότητα (Employability) αποτελεί την εξαρτημένη μεταβλητή Y και η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία (Employ_Past) αποτελεί τη ρυθμιστική μεταβλητή M . Σκοπός μας είναι να δούμε αν το Ψυχολογικό Κεφάλαιο «αλληλοεπιδρά» με την Προηγούμενη Εργασιακή Εμπειρία» για την πρόβλεψη της απασχολησιμότητας. Πραγματοποιήσαμε την ρυθμιστική ανάλυση μέσω ενός λογιστικού προγράμματος που ονομάζεται Jamovi. Τα αποτελέσματα που πήραμε φαίνονται παρακάτω:

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.17 Ρυθμιστικοί Υπολογισμοί (*Moderation Estimates*)

			95% Confidence Interval			
	Estimate	SE	Lower	Upper	Z	P
Skycap	0.412	0.0548	0.302	0.5171	7.52	0.001
Employ_past	-0.271	0.1496	-0.557	0.0289	-1.81	0.070
Psycap*Employ_past	0.325	0.1069	0.118	0.5317	3.04	0.002

Στον ΠΙΝΑΚΑ 4.17 παρουσιάζονται κάποιοι ρυθμιστικοί υπολογισμοί που πραγματοποιήθηκαν. Παρουσιάζονται για το ψυχολογικό κεφάλαιο, για την προηγούμενη εργασιακή εμπειρία και για την μεταξύ τους αλληλεπίδραση, κάποιες εκτιμήσεις, τυπικά σφάλματα, το άνω και κάτω άκρο στα οποία ανέρχεται το διάστημα εμπιστοσύνης με πιθανότητα 95%, καθώς και το επίπεδο σημαντικότητας. Συγκεκριμένα, εφόσον οι εκτιμήσεις(estimates) διαφέρουν από το μηδέν, υπάρχει αποτέλεσμα διαμεσολάβησης. Στην περίπτωση μας, η αιτιώδης σχέση των δύο μεταβλητών X, Y επηρεάζεται από μία τρίτη μεταβλητή M. Παρατηρούμε ότι η αλληλεπίδραση, το γινόμενο δηλαδή του ρυθμιστή (moderator), με την προβλεπτική μεταβλητή, **Psycap*Employ_past**, είναι στατιστικά σημαντική και αυτό γίνεται αντιληπτό από το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας που προέκυψε $p < 0.002$, εφόσον ($0.002 < 0.05$). Επομένως, όντως η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία λειτουργεί ρυθμιστικά και επηρεάζει θετικά (ενισχύει) τη σχέση μεταξύ της εξαρτημένης μεταβλητής Y και της ανεξάρτητης μεταβλητής X, δηλαδή της απασχολησιμότητας και του ψυχολογικού κεφαλαίου αντίστοιχα.

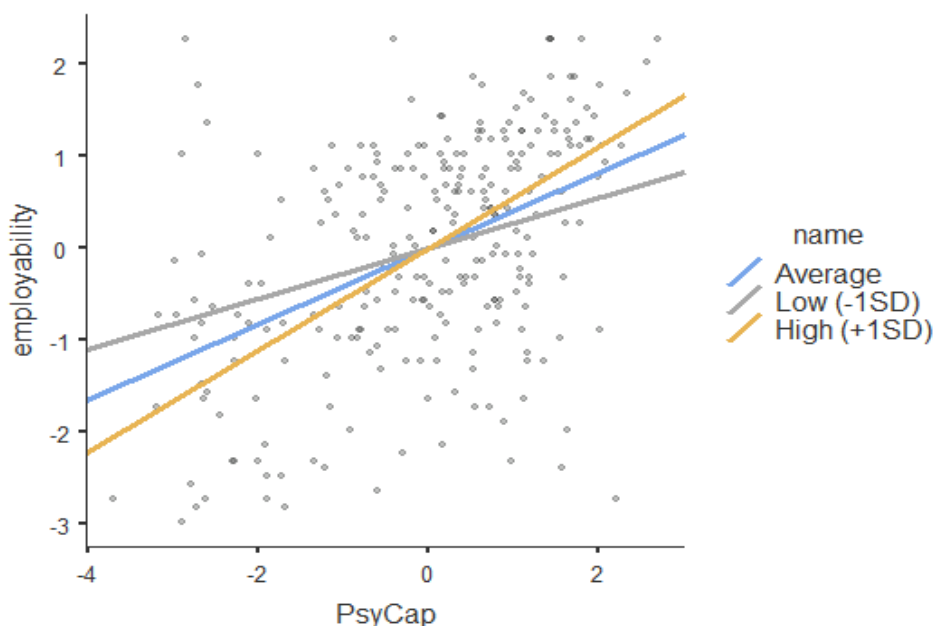
Στον ΠΙΝΑΚΑ 4.18 παρουσιάζονται οι απλές εκτιμήσεις κλίσης, τα τυπικά σφάλματα, τα άνω και κάτω άκρα του διαστήματος εμπιστοσύνης 95%, και τα επίπεδα σημαντικότητας p. Φαίνεται η επίδραση του ψυχολογικού κεφαλαίου στην μελλοντική απασχολησιμότητα για διάφορα επίπεδα της προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας. Παρουσιάζονται αποτελέσματα για τη μέγιστη, την ελάχιστη και τη μέση τιμή κλίσης της αλληλεπίδρασης. Από τα αποτελέσματα αυτά προκύπτει και το αντίστοιχο διάγραμμα κλίσης, που παρουσιάζεται παρακάτω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.18 Απλές εκτιμήσεις κλίσης (*Simple Slope Estimates*)

			95% Confidence Interval			
	Estimate	SE	Lower	Upper	Z	P
Average	0.412	0.0553	0.303	0.519	7.45	< 0.001
Low (-1SD)	0.273	0.0807	0.114	0.428	3.38	< 0.001
High (+1SD)	0.552	0.0617	0.426	0.669	8.93	< 0.001

Παρακάτω παρουσιάζεται το διάγραμμα της επίδρασης της ανεξάρτητης μεταβλητής(του ψυχολογικού κεφαλαίου) X, στην εξαρτημένη(την απασχολησιμότητα) Y, για τις διαφορετικές τιμές του ρυθμιστή(της προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας) M. Διακρίνουμε την μέγιστη και την ελάχιστη επίδραση και τη μέση τιμή της επίδρασης.

Simple Slope Plot



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.19 Διάγραμμα σχέσης ψυχολογικού κεφαλαίου και απασχολησιμότητας για τις διάφορες τιμές του ρυθμιστή της προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας

Συμπερασματικά, το ψυχολογικό κεφάλαιο σχετίζεται με την αντίληψη για μελλοντική απασχολησιμότητα. Επίσης, φαίνεται ότι η επίδραση του Ψυχολογικού Κεφαλαίου στην αντίληψη για μελλοντική απασχολησιμότητα, είναι ισχυρότερη σε φοιτητές που έχουν εργαστεί στο παρελθόν, σε σχέση με φοιτητές που δεν έχουν. Αυτό είναι σημαντικό, καθώς μας αποτελεί ένδειξη ότι το Ψυχολογικό κεφάλαιο μπορεί να ενισχυθεί με κατάλληλη εκπαίδευση, αυτό άλλωστε είναι και η βασική του θεωρητική βάση. Δηλαδή το ψυχολογικό κεφάλαιο μπορεί να ενισχυθεί, καθώς δεν είναι σταθερό χαρακτηριστικό του ατόμου, αλλά κατάσταση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο -ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

5.1 Συμπεράσματα, σύνοψη και συζήτηση αποτελεσμάτων

Ύστερα από την ολοκληρωμένη έρευνα που πραγματοποιήθηκε είμαστε σε θέση να αναλύσουμε και να σχολιάσουμε τα αποτελέσματα μας.

Κατά τη διαδικασία της έρευνας παρατηρήθηκε ότι πολλοί είναι οι νέοι που δεν έχουν καταλήξει στην επιλογή επαγγελματικής καριέρας. Όπως περιγράφηκε και αναλύθηκε παραπάνω, οι παράγοντες στους οποίους οφείλεται το συγκεκριμένο φαινόμενο αφορούν την παιδεία, την αναγνώριση των δεξιοτήτων, την εκπαίδευση σε προσωπικό επίπεδο και με ατομική θέληση και βούληση, αλλά και τις αρχές για να υπάρξουν όλα αυτά, οι οποίες δίνονται από την οικογένεια, το σχολείο, την κοινωνία και την ύστερη εκπαίδευση. Παράλληλα το ψυχολογικό κεφάλαιο είναι το βασικότερο θέμα της παρούσας διπλωματικής εργασίας και όσον αφορά την έννοια του παρατηρήσαμε ότι έχει μία πολλή σημαντική και ισχυρή αξία για κάθε εργαζόμενο, οποιασδήποτε επιχείρησης, αλλά και σε κάθε φοιτητή που αναζητά μία θέση εργασίας. Η μελλοντική απασχολησιμότητα είναι ο στόχος των νέων ανθρώπων, ύστερα από το πέρας των σπουδών τους. Για όλους όμως αποτελεί πολύ δύσκολη και με μεγάλες αμφιβολίες επιλογή.

Το ερωτηματολόγιο που δημιουργήσαμε και διανεμήθηκε στους φοιτητές διαφόρων πανεπιστημιακών και πολυτεχνικών σχολών, περιείχε ένα σύνολο ερωτήσεων που διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες, Α, Β ,Γ. Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει τα γενικά χαρακτηριστικά του δείγματος, η δεύτερη τον παράγοντα του ψυχολογικού κεφαλαίου και η τρίτη την μεταβαλλόμενη μελλοντική απασχολησιμότητα.

Από τα αποτελέσματα των αναλύσεων που προέκυψαν, παρατηρείται από τη σύνθεση του δείγματος ως προς το φύλο ότι οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα είναι περισσότερες από τους άντρες. Όλοι οι συμμετέχοντες αποτελούν φοιτητές προπτυχιακούς ή μεταπτυχιακούς διαφόρων σχολών, με περισσότερους τους προπτυχιακούς, κυμαίνονται δηλαδή σε νέους ερωτηθέντες ηλικίας από 18 έως 32 ετών. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων κυμαίνεται στο 35,5% και αφορά τους φοιτητές ηλικίας 23 ετών, που σε αριθμό πρόκειται για 94 άτομα, σύμφωνα με την έρευνα που πραγματοποιήθηκε. Ακόμα προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι φοιτητές είναι λίγο περισσότεροι από τους μη εργαζόμενους, γεγονός που δείχνει ότι οι νέοι

στις μέρες μας προσπαθούν να ανταπεξέλθουν οικονομικά σπουδάζοντας και δουλεύοντας παράλληλα. Παρατηρήθηκε ότι λίγοι είναι οι φοιτητές που κάποιος από τους γονείς τους είναι επιχειρηματίας, ενώ πολλοί είναι εκείνοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων γνωρίζουν προσωπικά κάποιον επιχειρηματία, γεγονός απόλυτα φυσιολογικό εφόσον οι περισσότεροι από αυτούς εργάζονται ή έχουν εργαστεί στο παρελθόν, καθώς κάποιος έχει γονέα επιχειρηματία, όπως αναφέρθηκε. Τέλος, από την έρευνα προέκυψε ότι ελάχιστοι είναι οι φοιτητές που έχουν εμπειρία από την έναρξη των επιχειρήσεων και την απαραίτητη διαχείριση ενός τέτοιου χώρου.

Στη συνέχεια, κατά τη διαδικασία των αναλύσεων που πραγματοποιήθηκαν, για την αξιοπιστία παραγόντων, καταλήξαμε στο ότι είναι ιδιαίτερα υψηλή, εφόσον και οι δύο παράγοντες προέκυψαν αξιόπιστοι από τη σύγκριση των αποτελεσμάτων (δείκτες του alpha του Cronbach και για τους δύο παράγοντες $>0,70$). Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι τόσο το ψυχολογικό κεφάλαιο, όσο και η μελλοντική απασχολησιμότητα αποτελούν δύο πολύ αξιόλογες και σημαντικές έννοιες για την επαγγελματική αντίληψη και καριέρα του φοιτητή- ανερχόμενου εργαζόμενου, με μεγάλη αξιοπιστία. Συγχρόνως από τα διαγράμματα κατανομών μπορούμε εύστοχα να παρατηρήσουμε ότι τόσο το ψυχολογικό κεφάλαιο, όσο και η μελλοντική απασχολησιμότητα έχουν κοντινές τιμές μεταξύ τους για τον μέσο όρο, αλλά και για την τυπική απόκλιση. Προφανώς λοιπόν, βλέπουμε από τις αναλύσεις των απαντήσεων των ερωτηθέντων, ότι για τους φοιτητές η μελλοντική απασχολησιμότητα αλλά και το ψυχολογικό κεφάλαιο αποτελούν σημαντικούς παράγοντες επιλογής ενός επαγγέλματος, και έχουν μεγάλη σχέση με την αντίληψη των νέων για το εργασιακό μέλλον, για τα θέλω τους και για την επιλογή του κατάλληλου για τους ίδιους επαγγέλματος. Συγχρόνως όμως παρατηρούμε από το διάγραμμα σκεδασμού ότι για την πλειοψηφία των ερωτώμενων, η μελλοντική απασχολησιμότητα σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με το ψυχολογικό κεφάλαιο. Γενικότερα, όσο χαμηλότερα είναι τα επίπεδα απασχολησιμότητα και ψυχολογικού κεφαλαίου, τόσο λιγότερη είναι η συσχέτιση μεταξύ τους. Ενώ παράλληλα, όσο υψηλότερα είναι τα επίπεδα απασχολησιμότητα, τόσο μεγαλύτερη είναι η επιρροή του ψυχολογικού κεφαλαίου.

Από τις συσχετίσεις που πραγματοποιήθηκαν κατά τη διαδικασία των στατιστικών αναλύσεων της ερευνάς, παρατηρήθηκαν οι σημαντικές αλληλεπιδράσεις τόσο του ψυχολογικού κεφαλαίου και της μελλοντικής απασχολησιμότητας μεταξύ τους, όσο και με τα γενικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων. Είναι γεγονός ότι αν ο

ερωτώμενος φοιτητής είναι εργαζόμενος παράλληλα με τις σπουδές του σχετίζεται ισχυρά με το αν έχει υπάρξει εργαζόμενος στο παρελθόν. Αυτή η συσχέτιση έχει λογική καθώς κατά κύριο λόγο και με βάση το σύνθημα, οι φοιτητές που έχουν εργαστεί ξανά είναι εκείνοι που επιδιώκουν να εργάζονται συστηματικά και συχνά για μεγάλο διάστημα, ίσως και για ολόκληρη την φοιτητική ζωή τους. Αυτό οφείλεται είτε σε ανάγκες διαβίωσης λόγω των πολλών εξόδων της καθημερινότητας και της οικονομικής κρίσης, αλλά υπάρχουν και οι περιπτώσεις φοιτητών που εργάζονται σε κάποιο τομέα σχετικό με το αντικείμενο των σπουδών τους, από τα πρώτα κιόλας έτη των σπουδών τους. Αυτό είναι σπάνιο και συμβαίνει σε εξαιρετικές περιπτώσεις φοιτητών που έχουν τεράστιο ενδιαφέρον για το αντικείμενο των επιλογών τους και σίγουρα γνώριζαν πράγματα από μικρότερες ηλικίες, τότε που αναζητούσαν και εξέλιξαν τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητές τους. Αξίζει να αναφερθούμε στη μεγάλη συσχέτιση που παρουσιάζεται στο αν ο φοιτητής είναι εργαζόμενος με το αν γνωρίζει προσωπικά κάποιον επιχειρηματία. Η συσχέτιση αυτή είναι προφανής καθώς ο εργαζόμενος έχει κάποιον εργοδότη- επιχειρηματία. Επομένως ο εργαζόμενος προφανώς και γνωρίζει προσωπικά κάποιον επιχειρηματία. Το ίδιο ισχύει και για την περίπτωση που ο ερωτώμενος έχει υπάρξει εργαζόμενος στο παρελθόν, καθώς έχει γνωρίσει κάποιον επιχειρηματία και η συσχέτιση είναι και εδώ ισχυρή. Αν γνωρίζει προσωπικά κάποιον επιχειρηματία σχετίζεται θετικά και ισχυρά με το αν έχει εμπειρία από την έναρξη των επιχειρήσεων, και αυτό συμβαίνει καθώς λόγω της συγκεκριμένης γνωριμίας υπάρχει η δυνατότητα γνώσεων πάνω στον τομέα των επιχειρήσεων, ευκολότερα από άλλους ανθρώπους. Ισχυρή είναι και η συσχέτιση στην περίπτωση που ο φοιτητής έχει γονέα επιχειρηματία, καθώς τότε γνωρίζει προσωπικά κάποιον επιχειρηματία. Ακόμα, μεγάλη είναι η συσχέτιση του αν ο ερωτώμενος έχει γονέα επιχειρηματία με τον αν έχει εμπειρία από την έναρξη επιχειρήσεων, καθώς ο φοιτητής έχει μεγαλώσει μέσα στις επιχειρήσεις και είτε έχει ασχοληθεί προσωπικά, είτε όχι, σίγουρα έχει μία έστω και γενική αντίληψη πάνω στον τρόπο λειτουργίας, οργάνωσης και διαχείρισης μίας επιχείρησης. Τέλος, ισχυρή είναι και η συσχέτιση του ψυχολογικού κεφαλαίου με την μελλοντική απασχολησιμότητα, όπως προέκυψε από την διαδικασία των συσχετίσεων βαθμολογιών και αυτό είναι ίσως και το σημαντικότερο αποτέλεσμα που πήραμε.

Είναι προφανές ότι η ύπαρξη του ψυχολογικού κεφαλαίου στην καθημερινότητα κάθε επιχείρησης και οργανισμού, αλλά και στο χώρο της οικογένειας, του σχολείου ή των

πανεπιστημίων αποτελεί ένα σημαντικό κίνητρο αποτελεσματικότερου τρόπου σκέψης και αντιλήψεων για τους νέους ανθρώπους. Με την ύπαρξή του, υπάρχει καλύτερη και ουσιαστικότερη επιλογή επαγγέλματος, καθώς οι νέοι αναγνωρίζουν τα ενδιαφέροντα και τα ταλέντα τους και επιδιώκουν εξέλιξη σε αυτά. Έχουν καλύτερη κρίση για την επιλογή καριέρας και η μελλοντική απασχολησιμότητα τους αποτελεί μία ευκολότερη διαδικασία μετά το πέρας των σπουδών. Επίσης, μετά την σωστή επιλογή εργασίας, και αφότου ξεκινήσει την ενασχόληση με κάποιο επάγγελμα, ο εργαζόμενος είναι σε θέση να λειτουργήσει με ομαδικό πνεύμα, αισιοδοξία, ελπίδα, όρεξη για προσωπική εξέλιξη, αλλά και αντιμετώπιση των προβλημάτων που μπορεί να προκύψουν. Το ψυχολογικό κεφάλαιο συμβάλλει λοιπόν σε ένα τεράστιο βαθμό με την μελλοντική απασχολησιμότητα των νέων σε πολλούς διαφορετικούς τομείς κατά την πάροδο του χρόνου για κάθε μαθητή, φοιτητή, εργαζόμενο. Αξίζει να αναφερθεί το γεγονός ότι η σχέση ψυχολογικού κεφαλαίου και μελλοντικής απασχολησιμότητας είναι περισσότερο ισχυρή και μεγάλη, όταν οι φοιτητές διακατέχονται από ωριμότητα, αλλά και όταν η συσχέτιση απασχολησιμότητας με την προηγούμενη εργασιακή εμπειρία είναι ισχυρή.

Τέλος, χρησιμοποιώντας τη μέθοδο moderation analysis, καταλήξαμε ότι η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία αποτελεί ρυθμιστή της σχέσης μεταξύ του ψυχολογικού κεφαλαίου και της μελλοντικής απασχολησιμότητας ενός νέου. Είναι γεγονός ότι αν κάποιος άνθρωπος έχει γνώσεις για ένα αντικείμενο από τις σπουδές του, αλλά και εμπειρία πάνω σ αυτό, μπορεί να ανταπεξέλθει ευκολότερα σε μελλοντική απασχόληση πάνω στον συγκεκριμένο τομέα. Όπως προαναφέρθηκε το ψυχολογικό κεφάλαιο σχετίζεται άμεσα και σε μεγάλο βαθμό με την απασχολησιμότητα και ελέγχεται τόσο από την ωριμότητα, όσο και από την εμπειρία του ατόμου. Η σχέση των δύο παραγόντων ρυθμίζεται σημαντικά και επηρεάζεται από την εργασιακή εμπειρία του ατόμου, όχι μόνο όταν η εμπειρία αφορά το αντικείμενο σπουδών και μελλοντικής απασχόλησης, αλλά και όταν πρόκειται για οποιαδήποτε άλλη εργασία, στην οποία έχει αφιερώσει χρόνο και προσπάθεια ο φοιτητής. Η επαφή του νέου με εργαζομένους, με εργοδότες και με τις συνθήκες οποιασδήποτε εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντική για να γνωρίζει την έννοια της δουλειάς. Τα πιθανά προβλήματα που προκύπτουν, μπορεί σε κάθε τομέα εργασίας να είναι διαφορετικά και ανάλογα με το αντικείμενο, αλλά πάντα ο τρόπος επίλυσης πρέπει να είναι κοινός, και αυτός είναι η ομαδική προσπάθεια, η συνεργασία και η όρεξη για δουλειά, εξέλιξη και αυτοβελτίωση. Όλες αυτές οι έννοιες γίνονται

αντιληπτές σε μεγαλύτερο βαθμό από τους ανθρώπους που έχουν εργαστεί στο παρελθόν και έχουν συναίσθηση της εργασιακής πραγματικότητας. Εκείνοι μπορούν να χαρακτηριστούν και πιο ώριμοι, εφόσον έχουν βιώσει την δυσκολία της εργασίας σε κάποιο τομέα, τις απαιτήσεις και τον τρόπο προσαρμογής στις εκάστοτε συνθήκες. Επομένως, οι νέοι με προηγούμενη εργασιακή εμπειρία έχουν περισσότερες πιθανότητες να επιλέξουν την κατάλληλη απασχόληση και εργασία, καθώς γνωρίζουν καλύτερα τι αγαπάνε και πως θα το πετύχουν, αλλά και ξέρουν τι αποδέχονται από μία εργασία, τι αποζητούν και πως θα βελτιωθούν.

5.2 Προτάσεις

Σύμφωνα με την προσωπική μου άποψη, το ψυχολογικό κεφάλαιο αποτελεί τον πλέον σημαντικότερο παράγοντα για κάθε επιχείρηση και οργανισμό και όλοι πρέπει να μάθουν την έννοιά του και να την βάλουν μέσα στις ζωές τους. Αποτελεί ένα παράγοντα που μπορεί να εξελιχθεί και να αναπτυχθεί σταδιακά, καθώς δεν αποτελεί σταθερό χαρακτηριστικό του ατόμου. Η οικογένεια πρέπει να δώσει κάθε ευκαιρία στα παιδιά, από μικρή κιόλας ηλικία να πειραματιστούν σε δραστηριότητες ώστε να οδηγηθούν από μόνοι τους σταδιακά στα ενδιαφέροντα και τα χόμπι τους, και με τη πάροδο του χρόνου και τη συμβολή της εκπαίδευσης να αποκτήσουν την κατάλληλη παιδεία και ωριμότητα, ώστε να επιλέξουν το αντικείμενο των σπουδών τους που αυτό θα είναι και το αντικείμενο της εργασίας αργότερα. Όλη αυτή η διαδικασία θα είναι επιτυχημένη μόνο με συλλογική προσπάθεια διαφόρων φορέων. Στον τομέα της εργασιακής απασχόλησης, ο νέος θα έχει τα κατάλληλα κίνητρα για την επιλογή κάποιου επαγγέλματος και την πιθανή απόρριψη κάποιου άλλου. Σύμφωνα με τον Goleman(1999) οι συνθήκες εργασίας θα είναι καλύτερες και η απόδοση των εργαζομένων μεγαλύτερη. Η ανάγκη για εξέλιξη και απόκτηση περισσότερων γνώσεων και εμπειρίας θα είναι εξίσου μεγάλη. Οι σχέσεις σε κάθε χώρο εργασίας θα είναι θετικές, τόσο μεταξύ των εργαζομένων, όσο και με τον εργοδότη τους. Σημαντικότερο όμως όλων είναι η έννοια του σεβασμού που με την ύπαρξη του ψυχολογικού κεφαλαίου θα είναι ένας αδιαπραγμάτευτος όρος για όλους και πάντα. Θα εξαλειφθούν κάθε είδους προβλήματα, ανταγωνισμοί και η λειτουργία της επιχείρησης θα ανθίζει συνεχώς. Όλα είναι φαύλος κύκλος, η σωστή επιλογή επαγγέλματος ξεκινάει από μικρή ηλικία, σχετίζεται όμως και με τις συνθήκες εργασίας. Αν όλα πραγματοποιούνται σωστά, βαίνουν ομαλά και οι άνθρωποι είναι

ευτυχισμένοι και παραγωγικοί στη δουλειά τους, πράγμα που τους κάνει να είναι ευτυχισμένοι και στην προσωπική ζωή τους. Αισθάνονται γεμάτοι και σίγουροι για το αντικείμενο εργασίας και πηγαίνουν για δουλειά με όρεξη και κέφι, δημιουργώντας καλό κλίμα και αισιόδοξη ατμόσφαιρα. Συγχρόνως, η αποτελεσματικότητα και η καινοτομία μίας επιχείρησης θα επέλθουν σε μεγάλο βαθμό από τον ίδιο τον επιχειρηματία και την ψυχολογική του κατάσταση. Η συναισθηματικότητα του θα τον οδηγήσει στη σωστή διαχείριση με σύνεση και ατομική ευθύνη, με σωστά μέτρα λειτουργίας και πρωτίστως σεβασμό στον εργαζόμενο. Έτσι και η διάθεση του εργαζόμενου θα είναι καλή και όλα θα λειτουργούν επαρκώς και με αισιοδοξία. Οι στόχοι θα αυξάνονται και δεν θα είναι ακατόρθωτοι διότι θα λειτουργούν όλοι ομαδικά για την επίτευξή τους. Όσο μεγαλύτερο είναι το ψυχολογικό κεφάλαιο των φοιτητών, τόσο πιο θετικά αντιλαμβάνονται τη μελλοντική τους απασχολησιμότητα μετά το πέρας των σπουδών τους.

Σημαντική είναι και η ανάπτυξη της ωριμότητας των νέων, κάτι που διαμορφώνεται σταδιακά από την παιδική κιόλας ηλικία. Η σωστή παιδεία και εκπαίδευση που θα αποκομίσει ο νέος από την οικογένεια, την κοινωνία και το σχολείο, θα τον οδηγήσουν σε σωστή αντίληψη και καλλιέργεια της κριτικής ικανότητας. Η συσχέτιση του ψυχολογικού κεφαλαίου με την μελλοντική απασχολησιμότητα των φοιτητών είναι πολύ πιο έντονη και ισχυρή όταν οι φοιτητές διακατέχονται από ωριμότητα. Τέλος, καλό θα ήταν για ένα νέο να εργαστεί από μικρή κιόλας ηλικία προκειμένου να αποκτήσει μία εργασιακή εμπειρία. Αυτό θα του αποφέρει γνώση της δουλειάς, ικανότητα λήψης ευθυνών και διαχείρισης χρημάτων, αλλά και μεγαλύτερη ανθεκτικότητα στις αντιξοότητες του εργασιακού βίου. Η συσχέτιση του ψυχολογικού κεφαλαίου με την μελλοντική απασχολησιμότητα είναι ακόμα πιο μεγάλη όταν οι φοιτητές έχουν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, όπως αναφέρθηκε παραπάνω.

Στη χώρα μας, καλό θα ήταν να ξεκινήσει μία δραστική ενημέρωση της κοινωνίας για την σημαντική έννοια του ψυχολογικού κεφαλαίου και τη σχέση αυτού με την μελλοντική απασχολησιμότητα των φοιτητών. Σήμερα οι πλειοψηφία δεν γνωρίζει καν τον όρο. Οφείλουν να δραστηριοποιηθούν όλοι.

5.3 Περιορισμοί της έρευνας

Αρχικά πρέπει να αναφερθεί ότι τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν στους φοιτητές μία φορά και άρα τα δεδομένα συλλέχθηκαν και αναλύθηκαν μία στιγμή στο χρόνο, επομένως είναι αδύνατον να καθοριστεί ποιο είναι το αίτιο και ποιο το αποτέλεσμα, μεταξύ του Ψυχολογικού Κεφαλαίου και της Αντιλαμβανόμενης Μελλοντικής Απασχολησιμότητας. Δεν μπορούμε με ακρίβεια και σιγουριά να διατυπώσουμε αν το ψυχολογικό κεφάλαιο σχετίζεται θετικά και ισχυρά με την μελλοντική απασχολησιμότητα ή αν η μελλοντική απασχολησιμότητα σχετίζεται με το ψυχολογικό κεφάλαιο. Όσον αφορά τον περιορισμό αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με την στατιστική τεχνική της αξιοπιστίας παραγόντων που πραγματοποιήθηκε, προέκυψε ότι η πιθανότητα να βρεθούν διαφορετικά αποτελέσματα κατά την επανάληψη της έρευνας αποτελεί την τάξη του 1%, λόγω του ότι η αξιοπιστία προέκυψε αρκετά μεγάλη.

Έπειτα, στην παραπάνω έκφραση χρησιμοποιούμε την λέξη "σχετίζεται" και όχι "επηρεάζει" ή "επηρεάζεται", διότι τα αποτελέσματα αφορούν μία μόνο στιγμή στο χρόνο, εφόσον η συλλογή δεδομένων έγινε μία φορά.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Adams, Virgil H.III, C. Rick Snyder, Kevin L. Rand, Elisa A. King, David R. Sigmon, and Kim M. Pulvers. (2003). «Handbook of workplace spirituality and organizational performance. Hope in the workplace». 2nd ed. R.A. Giacalone and C.L. Jurkiewicz, p.241. New York.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). «Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance». *Leadership Quarterly*, 22, 282–294.
- Aybas, M., Elmas, S., & Dundar, G. I. (2015). «Job insecurity and burnout: The moderating role of employability». *European Journal of Business and Management*, ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No9, 2015.<https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/viewFile/21200/21544>
- Bandura, Albert. (1997). «Self-efficacy: The exercise of control». New York: Freeman.
- British Council Greece. «Life Skills, Δεξιότητες Ζωής, Αναπτύσσοντας Κοινωνικούς Επιχειρηματίες». Μεθοδολογία : «Building better lives-Social enterprise in schools: a resource pack for teachers». Social Enterprise Academy & Real Ideals Organisation.
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). *Employability in a knowledge-driven economy. Journal of education and work*, 16(2), 107-126.
- Coutu, Dianne L. (2002). «How resilience works». *Harvard Business Review* (80/5*May): 46-55.
- Cross, S., & Markus, H. (1991). *Possible selves across the life-span*. *Human Development*, 34, 225–230. doi:10.1159/000277058
- Δαμουλιανού Χριστίνα. (13/10/2019). «Απασχολησιμότητα: Νέα μορφή εργασιακής ασφάλειας και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα». Εφημερίδα “Καθημερινή”.
<https://www.kathimerini.gr/490453/article/oikonomia/epixeirhseis/apasxolhsimothta-nea-morph-ergasiakhs-asfaleias-kai-antagwnistikopleonekthma>.

- Δημητρώπουλος, Ε. & Καλούρη-Αντωνοπούλου, Ο., (2003). *Παιδαγωγική Ψυχολογία. Από τη Θεωρία Μάθησης στην Εκπαίδευση Νέων και Ενηλίκων με στοιχεία επικοινωνίας*, Αθήνα, εκδ. ΈΛΛΗΝ
- Διαμάντης, Οδυσσέας, (16 Οκτωβρίου, 2018). «Θετικό Ψυχολογικό Κεφάλαιο: πέραν του Ανθρώπινου και του Κοινωνικού Κεφαλαίου». Μεταφρασμένο άρθρο, Social Policy.gr.
- DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2011). *Job level, demands, and resources as antecedents of work-family conflict*. Journal of Vocational Behavior, 78, 305–314. doi:10.1016/j.jvb.2010.10.002
- Du, H., Bernardo, A. B. I., & Yeung, S. S. (2015). *Locus-of-hope and life satisfaction: The mediating roles of personal self-esteem and relational self-esteem*. Personality and Individual Differences.
- Gollac, M., Volkoff, S., 2000, Les conditions de travail, Paris, La Decouverte.
- Goleman, Daniel (1999). «Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στο Χώρο της Εργασίας». Μετάφραση: Φωτεινή Μεγαλούδη. Ελληνικά Γράμματα.
- Gunawan, W., Creed, P. A. & Glendon, I. (2019). «Development and initial validation of a perceived future employability scale for young adults». Journal of Career Assessment.
- Ζαμπετάκης, Λεωνίδας Α. (2019). «Θετική Οργανωσιακή Συμπεριφορά». Διάλεξη 5^η: Προσωπικοί Πόροι και Ψυχολογικό κεφάλαιο, Πανεπιστήμιο Κρήτης.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. (Research report RR85). Brighton, England: Institute for Employment Studies.
- Ισάρη, Ευαγγελία. (10/07/2018). «Απασχολησιμότητα στην Ελλάδα|2018-Αποτελέσματα». Άρθρο από τον όμιλο Adecco: <https://www.adecco.gr/%CE%91%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CE%BF%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B9%CE%BC%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD->

- Καλούρη-Αντωνοπούλου, Ρ. (1997). *Γενική Ψυχολογία*, Αθήνα, Έλλην.
- Καλούρη-Αντωνοπούλου, Ρ. (2008). *Βιομηχανική Ψυχολογία. Παιδαγωγική Επιμόρφωση εκπαιδευτικών του ΟΑΕΔ*. Ε.Κ.Π.Α., Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.
http://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/3693/1092_02_oaed_enotita04b_v01.pdf
- Κάντας, Α., (1995), *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία*, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα
- Κάντας, Αριστοτέλης (1998). *Οργανωτική Βιομηχανική Ψυχολογία*. Μέρος 2^ο. Επιλογή, Αξιολόγηση Προσωπικού. Ελληνικά Γράμματα, 2^η έκδοση.
- Κάντας, Αριστοτέλης (1999). *Επαγγελματικό Άγχος και Επαγγελματική Εξουθένωση στους Δημόσιους υπαλλήλους*. Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Αριστοτέλης & Χαντζή, Αλεξάνδρα (1991). *Ψυχολογία Της Εργασίας. Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης. Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Ελληνικά Γράμματα.
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. London, England: Routledge Falmer.
- Krishnamurthy, P., & Sujana, M. (1999). *Retrospection versus anticipation: The role of the ad under retrospective and anticipatory self-referencing*. Journal of Consumer Research, 26, 55–69. doi:10.1086/209550
- Larson M, Luthans F. (2006). *Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes*. Journal of Leadership and Organizational Studies, 13, 44–61.
- Larson, L. M., Toulouse, A. L., Ngumba, W. E., Fitzpatrick, L. A., & Heppner, P. P. (1994). *The development and validation of coping with career indecision*. Journal of Career Assessment, 2, 91–110. doi:10.1177/ 106907279400200201
- Lemoine, C.,(2003). *Psychologie dans le travail et les organisations*, Paris, ed. Dunod.

- Lorenz T., Beer C., Putz J., & Heinitz K., (2016). *Measuring Psychological Capital: Construction and Validation of the Compound Psycap Scale(CPC-12)*. Department of Work and Organizational Psychology, Freie Univeritat Berlin, Germany.
- Luthans, F., (2002). *The need for and meaning of positive organizational behavior*. Journal of Organizational Behavior, 2, 695-706.
- Luthans, F., (2012). *Psychological Capital: Implications for HRD, and future directions*. Human Resource Development Quarterly, 23, 1-8.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., and Norman, S.M. (2007). «Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction». Personnel Psychology, 60, 541-572.
- Luthans, Fred, Luthans, Kyle W. & Luthans, Brett C., (2004). «Positive psychological capital: Beyond human and social capital». Business Horizons, Volume 47, Issue 1 (January–February 2004), pp 45–50.Doi: 10.1016/j.bushor.2003.11.007.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). *Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience*. Journal of Management,
- Luthans, Fred; Youssef, Carolyn M.; Sweetman, David S.; and Harms, Peter D., (2013).*Meeting the Leadership Challenge of Employee Well-Being Through Relationship PsyCap and Health PsyCap*. Management Department Faculty Publications. 103.
- Markus, H., & Nurius, P. (1986). *Possible selves*. American Psychologist, 41, 954–969. doi:10.1037/0003066X.41.9.95.
- Νικήτα,Ευθυμία (2012). *Έννοιες στατιστικής και εφαρμογές με το SPSS*. Θεσσαλονίκη.<http://users.auth.gr/haidich/MSc/greekspsshandout.pdf>
- Ohlin, Birgit (2019). *Psycap: Your Guide to Incrising Psychological Capital*. Positive Psychology.com <https://positivepsychology.com/psychological-capital-psycap/>(ΑνακτήθηκεNovember 17, 2019).
- Παναγιωτάκη, Μαρία.(2016). «Η ψυχική και συναισθηματική ωριμότητα φαίνεται όταν...». Άρθρο. <https://symvstathmos.wordpress.com/>

- Peterson, S., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 26-31.
 - Pham, L. B., & Taylor, S. E. (1999). *From thought to action: Effects of process- versus outcome-based mental simulation on performance*. *Personality and Social Psychology Bulletin*.
 - Preacher, Kristopher J., Rucker, Derek D. & Andrew F. Hayes. (2007). Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
 - Rashonda Harris, MBA, CRA, (June 10, 2016). «Professional maturity in workplace». <https://www.linkedin.com/pulse/professional-maturity-workplace-rashonda-harris-mba>
 - Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). *Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students*. *Journal of Vocational Behavior*.
 - Scheier, M.F., & Carver, C.S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome experiences. *Health Psychology*, 4, 219-247.
 - Seligman, M.E., (1991). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*, Vintage Books, N.Y.
 - Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
 - Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new Positive Psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. London: Nicholas Brealey.
 - Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., et al. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences mea.
 - Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). *Self-efficacy and work-related performance: a meta-analysis*. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
 - Super, D. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Από: Δρόσος, Νικόλαος Α. (2011). «Επαγγελματική Ωριμότητα και Λήψη

Επαγγελματικής Απόφασης Εφήβων Διαφορετικών Πολιτισμικών Ομάδων». Διδακτορική διατριβή, ΕΚΠΙΑ, Αθήνα 2011.

- Super, D., (1963). Self-concepts in vocational development. In Super, Starishevsky, Martin & Joordan, *Career Development: Self-concept theory*, 17-32. New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D., (1977). *Vocational maturity in mid-careers. The Vocational Guidance Quarterly*, 5, 294-302.
- Super, D., (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks(Eds), *Career Choice & Development* (2nd ed., pp 197-261), San Francisco: Jossey Bass.
- Super, D., Savickas, M., Super, C. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In Brown, Brooks & Associates (Eds), *Career Choice & Development* (3rd ed., pp 121-178), San Francisco Jossey Bass.
- Tavakol, Mohsen and Dennick, Reg (2011). «Making Sense of Cronbach's Alpha». *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Toor, Shamas-ur-Rehman & Ofori George (n.d). «Role of psychological capital in leadership effectiveness». <https://www.irbnet.de/daten/iconda/CIB17597.pdf>
- Van der Heijde, C. M., & van der Heijden, B. I. (2005). *The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability—and the impact of aging*. *International Congress Series*, 1280, 142–147. doi:10.1016/j.ics.2005.02.061
- Φλίγκου, Ιωάννα Γ.(2011). «Η σημασία του φύλου στην επαγγελματική ανάπτυξη και ωριμότητα μαθητών Γ' Λυκείου». Διπλωματική Μεταπτυχιακή Εργασία, Πάτρα.
- The youth employment UK, Employability Review. (2017). «A review of frameworks, common terms and research currently being used to define and determine employability skills in the UK». <https://www.youthemployment.org.uk/dev/wp-content/uploads/2017/07/Youth-Employment-UK-Employability-Review-June-2017.pdf>

- Άρθρο, «Ο κόσμος της ψυχολογίας: Ωριμότητα».(20/09/2015).
<https://psychologycosmos.wordpress.com/2015/09/20/%CF%89%CF%81%CE%B9%CE%BC%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1/>
- «Σημειώσεις για το μάθημα στατιστικά πακέτα. Το στατιστικό εργαλείοSPSS».
Τμήμα Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης, Πολυτεχνείο Κρήτης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Παρακάτω επισυνάπτεται το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα.:

ΕΡΕΥΝΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΠΟΛΥΤΕΧΙΚΩΝ & ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΩΝ ΣΧΟΛΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Πρώτα από όλα θα θέλαμε να σας ευχαριστήσουμε για τη συνεργασία σας σε αυτήν την έρευνα. Βασικός στόχος της έρευνας αυτής είναι η διερεύνηση κοινωνικών και ατομικών παραγόντων που σχετίζονται με την έννοια της απασχολησιμότητας όπως την αντιλαμβάνονται οι φοιτητές Ελληνικών Πανεπιστημίων.

Τονίζουμε ότι σχετικά με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου που ακολουθεί, η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εθελοντική. Οι απαντήσεις είναι απολύτως εμπιστευτικές και η ταυτότητα των συμμετεχόντων θα παραμείνει ανώνυμη. Δεν θα σας ζητηθεί να συμπληρώσετε κανένα στοιχείο από το οποίο θα προκύπτει η ταυτότητα σας, ούτε θα συμπληρωθεί ένα τέτοιο στοιχείο αργότερα.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ελάχιστα και σας παρακαλούμε να απαντήσετε με ειλικρίνεια όλες τις ερωτήσεις. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια θα τύχουν ποιοτικής και ποσοτικής επεξεργασίας.

- Πολυτεχνείο Κρήτης, Σχολή Μηχανικών Παραγωγής & Διοίκησης, Εργαστήριο Διοικητικών Συστημάτων
- Πανεπιστήμιο Κρήτης, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Τμήμα Ψυχολογίας

Σας ευχαριστούμε προκαταβολικά για τη βοήθειά σας

A1. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ-ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4	Αν βρεθώ σε μια δύσκολη κατάσταση μπορώ να σκεφτώ πολλούς τρόπους για να βγω από αυτήν.	
5	Αυτή τη στιγμή βλέπω τον εαυτό μου ως ιδιαίτερα πετυχημένο στις σπουδές μου.	
6	Μπορώ να σκεφτώ πολλούς τρόπους για να εκπληρώσω τους εκπαιδευτικούς μου στόχους.	
7	Αυτή την στιγμή πετυχαίνω τους μαθησιακούς στόχους που έχω θέσει για τον εαυτό μου.	
8	Μπορώ να τα καταφέρω μόνος μου στο Πανεπιστήμιο χωρίς καμία βοήθεια	
9	Συνήθως καταφέρνω να προσαρμόσω αυτά που μου προκαλούν άγχος στο Πανεπιστήμιο, στο δικό μου ρυθμό.	
10	Έχω μάθει πια να ξεπερνάω τις δύσκολες στιγμές στην ακαδημαϊκή μου ζωή.	
11	Πάντα βλέπω τη θετική πλευρά σχετικά με τη ζωή μου στο Πανεπιστήμιο	
12	Είμαι αισιόδοξος/η σχετικά με το τι θα μου συμβεί στο μέλλον.	

Γ1. ΟΔΗΓΙΕΣ: Παρακάτω ακολουθούν μια σειρά από προτάσεις σχετικά με το τέλος των σπουδών σας. Παρακαλώ βαθμολογήστε κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις ανάλογα με το βαθμό διαφωνίας (Πιο κοντά στο 1) ή το βαθμό συμφωνία σας (Πιο κοντά στο 7).

	“Όταν ολοκληρώσω τις σπουδές μου . . .”	1	2	3	4	5	6	7
1	...Θα μπορώ να χρησιμοποιήσω το «δίκτυο» που έχω αναπτύξει προκειμένου να επιτύχω στην εργασία μου							
2	...Θα έχω αναπτύξει ένα κοινωνικό δίκτυο, που θα με βοηθήσει να πάω καλά στην εργασία μου							
3	...Θα έχω σχετική εργασιακή εμπειρία χρησιμοποιώντας τη γνώση που απέκτησα κατά τις σπουδές μου							

4	...οι μελλοντικοί εργοδότες θα εντυπωσιαστούν από τη σχετική εργασιακή εμπειρία που θα έχω αποκτήσει							
5	...οι εμπειρίες που θα έχω θα δείχνουν ότι έχω αναπτύξει ψυχολογική ανθεκτικότητα και ότι δεν τα παρατάω εύκολα							
6	...οι εργοδότες θα μπορούν να δουν ότι από αυτά που έχω καταφέρει έχω ισχυρά κίνητρα							
7	...Θα έχω σχετικό πλεονέκτημα, καθώς οι μελλοντικοί εργοδότες θα είναι πιο πιθανό να προσλάβουν απόφοιτους από το δικό μου Πανεπιστήμιο σε σχέση με άλλα Πανεπιστήμια							
8	...η φήμη του Πανεπιστημίου θα αποτελεί σημαντικό κεφάλαιο για την εύρεση εργασίας							
9	...θα έχω κατανοήσει τις διαφορετικές ευκαιρίες απασχόλησης που είναι διαθέσιμες για μένα							
10	...Θα γνωρίσω τα βήματα που πρέπει να κάνω για να επιτύχω στην καριέρα που επιθυμώ να ακολουθήσω							
11Θα έχω αποκτήσει την απαιτούμενη γνώση για να βρω την εργασία που θέλω							
12	...θα έχω τις απαιτούμενες δεξιότητες για το επάγγελμα που θα διαλέξω							

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΠΟΛΥ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ!