



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Βασίλειος Χ. Χρηστίδης
ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
Απασχολησιμότητα: Μία εμπειρική έρευνα

Επιβλέπων καθηγητής: Δημήτριος Μιχαήλ

Θεσσαλονίκη, 2006

*Θερμές ευχαριστίες
σε όσους βοήθησαν στη διανομή,
συλλογή και επεξεργασία
των ερωτηματολογίων.*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Σύνοψη.....	3
Εισαγωγή.....	4
Θεωρητικό υπόβαθρο και υποθέσεις.....	9
1. Εκπαίδευση.....	23
2. Εργασιακή εμπειρία.....	29
3. Εκπαίδευση – κατάρτιση.....	34
4. Ευελιξία.....	40
5. Επαγγελματική εξειδίκευση.....	46
Μεθοδολογία.....	50
1. Δείγμα.....	50
2. Μέτρα πρόβλεψης.....	51
3. Στατιστική ανάλυση.....	53
Συμπεράσματα.....	65
Βιβλιογραφία.....	68

ΣΥΝΟΨΗ

Η παρούσα έρευνα, η οποία αποτελεί διπλωματική εργασία στα πλαίσια του Διατμηματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, αναλύει την έννοια της απασχολησιμότητας και προσδιορίζει ορισμένους από τους παράγοντες που την επηρεάζουν είτε θετικά, είτε αρνητικά.

Πιο συγκεκριμένα, αρχικά πραγματοποιείται μία ιστορική και εννοιολογική διαδρομή, η οποία αφορά στην απασχολησιμότητα και στην εξέλιξη αυτής, βάσει της υφιστάμενης βιβλιογραφίας. Εν συνεχεία, παρουσιάζονται και αναλύονται όλες εκείνες οι μεταβλητές οι οποίες θεωρείται πως επηρεάζουν την απασχολησιμότητα, ενώ ταυτόχρονα διατυπώνονται και οι υποθέσεις οι οποίες στη συνέχεια εξετάζονται.

Κατόπιν, ακολουθεί η παρουσίαση του δείγματος το οποίο συμμετέχει στην εν λόγω ερευνητική προσπάθεια, καθώς και των σημαντικότερων χαρακτηριστικών του, ενώ αναφέρονται και οι ερωτήσεις με τις οποίες πραγματοποιούνται οι μετρήσεις των παραγόντων που πρόκειται να ελεγχθούν. Ακολουθεί η στατιστική ανάλυση των απαντήσεων που δόθηκαν, συνισταμένη στην ανάλυση παραγόντων και της γραμμικής παλινδρόμησης, η οποία στηρίζει εν μέρει τις διατυπωμένες υποθέσεις. Πιο συγκεκριμένα, αποδεικνύεται η συσχέτιση της απασχολησιμότητας με την ηλικία του ατόμου, την ευελιξία που επιδεικνύει στο χώρο εργασίας και την εκπαίδευση που έχει λάβει (βαθμός απολυτηρίου του λυκείου).

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από τα τέλη της δεκαετίας του '70, όταν εγκαταλείφθηκε σε μακροοικονομικό επίπεδο ο στόχος της πλήρους απασχόλησης και ακολουθήθηκαν περιοριστικές πολιτικές που έθεταν ως κύριο στόχο την αντιμετώπιση του πληθωρισμού και των ελλειμμάτων, το ζήτημα της αντιμετώπισης της ανεργίας, η οποία έκτοτε αυξήθηκε ραγδαία και έφθασε σε υψηλά επίπεδα, μετατέθηκε στο μικροοικονομικό επίπεδο, σε παρεμβάσεις δηλαδή στην αγορά εργασίας που στόχευαν κατά κύριο λόγο, στην προώθηση της απασχόλησης μέσα από προγράμματα δημιουργίας επιδοτούμενων νέων θέσεων εργασίας και επαγγελματικής κατάρτισης, στην καλύτερη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας κ.λ.π.. Ενώ δηλαδή, στην προηγούμενη περίοδο η αντιμετώπιση της ανεργίας ήταν έργο της μακροοικονομικής πολιτικής και οι παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας λειτουργούσαν συμπληρωματικά προς αυτήν, κυρίως με τη μορφή οικονομικής στήριξης για μικρά διαστήματα κατά τα οποία μπορούσε κάποιος εργαζόμενος να βρεθεί άνεργος (επιδότηση ανεργίας), τώρα η αντιμετώπιση της ανεργίας επαφίεται στις μικροοικονομικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες παράλληλα μετατοπίζουν το κέντρο βάρους από τη στήριξη και προστασία των ανέργων, στην προετοιμασία τους να αντιμετωπίσουν οι ίδιοι το πρόβλημα της ανεργίας, καθώς και στη δημιουργία κάποιων ευκαιριών, προσωρινής κατά κανόνα απασχόλησης, για επιλεγμένες ομάδες του άνεργου εργατικού δυναμικού.

Η εναπόθεση του ζητήματος της αντιμετώπισης της ανεργίας στις πολιτικές αυτές απασχόλησης και η μετάθεση του κέντρου βάρους από τις λεγόμενες «παθητικές» παρεμβάσεις (προστασία και στήριξη των ανέργων), στις αποκαλούμενες «ενεργητικές» (επιδότηση νέων θέσεων εργασίας, προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης κ.λ.π.), που συμφύονται και με πολιτικές ευελιξίας της αγοράς εργασίας και μείωσης του εργατικού κόστους, συνδέεται με μια ορισμένη ερμηνεία των αιτιών της ανεργίας, που τις αποδίδει

αποκλειστικά σχεδόν στην πλευρά της προσφοράς εργασίας, σε αδυναμίες δηλαδή και προβλήματα του εργατικού δυναμικού, καθώς και σε όλα όσα χαρακτηρίζονται ως δυσκαμψίες της αγοράς, που διατηρούν το κόστος εργασίας υψηλό και δεν επιτρέπουν μια ευέλικτη διαχείριση του εργατικού δυναμικού¹.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο κινούνται τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση που συντάσσουν και αναλαμβάνουν να υλοποιήσουν, με βάση τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τα οποία συστηματοποιούν τις παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, που ήδη γίνονται τις δύο τελευταίες δεκαετίες. Ανεξάρτητα πάντως, από τα γενικότερα αυτά ζητήματα, τίθεται το ερώτημα για την αποτελεσματικότητα των πολιτικών αυτών ως προς τους ρητά δηλούμενους στόχους, οι οποίοι αφορούν στη μείωση της ανεργίας, καθώς και στην προώθηση της απασχόλησης των ομάδων εκείνων του εργατικού δυναμικού που πλήττονται ιδιαίτερα από αυτήν.

Στο σημείο αυτό λοιπόν, κρίνεται απαραίτητο να παρατεθούν τα πιο πρόσφατα στατιστικά στοιχεία που διατίθενται και τα οποία αφορούν στην απασχόληση και στην ανεργία. Όπως φαίνεται στον πίνακα 1, η ανεργία στην Ελλάδα, παρότι παρουσιάζει αυξομειώσεις κατά την οκταετία 1998-2005, μειώνεται σε ποσοστό 9,9% το 2005, σε σχέση με το 11,2% που ήταν το 1999². Η μεγαλύτερη δε ποσοστιαία μείωση της ανεργίας, λαμβάνει χώρα κατά τις διετίες 1999 - 2000 και 2000 - 2001 (-5,6% και για τις δύο περιόδους). Επίσης, σύμφωνα με στατιστικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το ποσοστό των απασχολούμενων ατόμων ηλικίας 15-64 ετών σε σχέση με το συνολικό πληθυσμό της χώρας είναι 60,1%, ενώ για την Ευρώπη των 25, το ίδιο ποσοστό φτάνει στο 63,8%, δημιουργώντας έτσι μια διαφορά της τάξεως του 3,7%. Κάνοντας διάκριση αυτού του μέτρου για τα δύο φύλα, το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών στην Ελλάδα σε σχέση με το

¹ Ινστιτούτο εργασίας, ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2000), *Η ελληνική οικονομία και απασχόληση: Ετήσια Έκθεση 2000*.

² Τράπεζα της Ελλάδος (2006), *Στατιστικό δελτίο οικονομικής συγκυρίας*, Τεύχος 94.

συνολικό πληθυσμό των γυναικών είναι 46,1%, ενώ στην Ευρώπη των 25 ο μέσος όρος είναι 56,3%. Αντίστοιχα, για το ανδρικό φύλο το ποσοστό αυτό στην Ελλάδα είναι 74,2% και στην Ευρώπη των 25 είναι 71,3%³.

Πίνακας 1
Εργατικό Δυναμικό – Απασχόληση – Ανεργία

Έτος	Εργατικό δυναμικό		Απασχολούμενοι				Ανεργοί		Ποσοστό ανεργίας
	Αριθμός ατόμων (σε χιλιάδες)	Μεταβολή σε σχέση με το προηγ. έτος (%)	Αριθμός ατόμων (σε χιλιάδες)		Μεταβολή σε σχέση με το προηγ. έτος (%)		Αριθμός ατόμων (σε χιλιάδες)	Μεταβολή σε σχέση με το προηγ. έτος (%)	
			Σύνολο	Μισθωτοί	Σύνολο	Μισθωτοί			
1998	4525,8	-	4017,9	2261,9	-	-	507,9	-	11,2
1999	4586,1	1,3	4031,4	2312,1	0,3	2,2	554,8	9,2	12,1
2000	4611,9	0,6	4088,5	2378,9	1,4	2,9	523,5	-5,6	11,4
2001	4580,3	-0,7	4086,3	2458,1	-0,1	3,3	493,9	-5,6	10,8
2002	4656,0	1,7	4175,8	2532,5	2,2	3,0	480,3	-2,8	10,3
2003	4734,4	1,7	4274,5	2599,1	2,4	2,6	459,9	-4,2	9,7
2004	4818,9	-	4313,1	2730,4	-	-	505,7	-	10,5
2005	4846,4	0,6	4368,9	2778,7	1,3	1,8	477,5	-5,6	9,9

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνες Εργατικού Δυναμικού, νέα αναθεωρημένα στοιχεία 1998 – 2003 (Ιανουάριος 2005), νέο δείγμα από το 2004. Λόγω του νέου δείγματος, τα στοιχεία για το 2004 δεν είναι απολύτως συγκρίσιμα με εκείνα των προηγούμενων ετών.

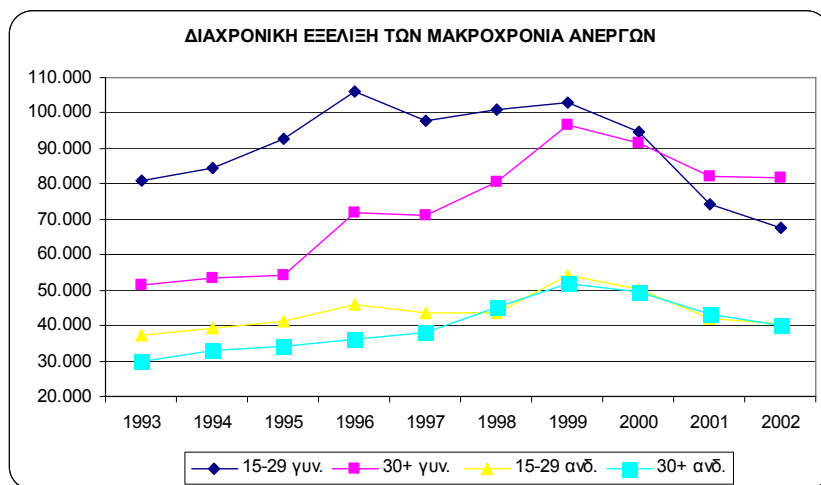
Τέλος, στα διαγράμματα 1 και 2 ακολουθεί η διαχρονική εξέλιξη των μακροχρόνια ανέργων στην Ελλάδα, καθώς και των νέων (όχι μακροχρόνια) ανέργων, για την περίοδο 1993 – 2002. Ένα χαρακτηριστικό των μεταβολών των ανέργων είναι ότι οι μεταβολές αφορούν τόσο στα δύο φύλα, όσο και στις ηλικιακές ομάδες. Η σημαντική μείωση των νεοεισερχόμενων ανέργων, σε αντίθεση με τη μικρή μείωση των μακροχρόνια ανέργων, έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της αναλογίας των μακροχρόνια ανέργων σε 54,7% του συνόλου των ανέργων. Σε σχέση με το 1993, το 2002 οι άνεργοι αυξάνονται κατά 23.000 άτομα ή ποσοστό 5,8%, ενώ οι άνεργοι άνδρες μειώνονται.

Ο κύριος όγκος της μεταβολής αφορά στους ανέργους άνω των 30 ετών, οι οποίοι αυξάνονται περίπου κατά 49.000, ήτοι σε ποσοστό 30,3%, σε αντίθεση με τους νέους, οι οποίοι μειώνονται κατά 26.000 άτομα ή ποσοστό 11,0%, ενώ στις

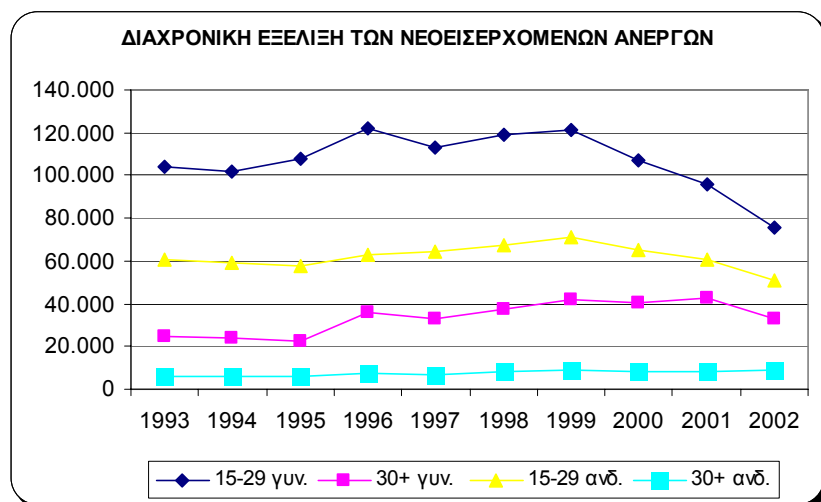
³ Πηγή: ηλεκτρονική ιστοσελίδα *europa.eu*.

μεταβολές των ανέργων οι γυναίκες συμμετέχουν κατά το 1/3 στους νέους και κατά 7/8 περίπου στους άνω των 30 ετών⁴.

Διάγραμμα 1



Διάγραμμα 2



Το φαινόμενο λοιπόν της ανεργίας στην Ελλάδα παρουσιάζει ιδιαίτερη σημασία όχι μόνο αριθμητικά, αλλά κατά κύριο λόγο κοινωνιολογικά. Η παρούσα έρευνα επιδιώκει στην αποσαφήνιση της έννοιας της απασχολησιμότητας, αλλά και στον προσδιορισμό των παραγόντων που την επηρεάζουν είτε θετικά, είτε αρνητικά, με την ελπίδα να προκαλέσει προβληματισμό και συνάμα να συμβάλλει τα ελάχιστα σε ένα πρόβλημα το οποίο χρήζει άμεσης αντιμετώπισης. Αυτό πραγματοποιείται με τη

⁴ Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνες Εργατικού Δυναμικού.

βοήθεια 101 ατόμων που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε, και τα οποία εργάζονται στο κέντρο τηλεφωνικής εξυπηρέτησης του ΟΤΕ στη Θεσσαλονίκη.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ ΚΑΙ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

Την τελευταία δεκαετία, η έννοια της απασχολησιμότητας (η επιθυμία και η ικανότητα κάποιου να απασχοληθεί σε ορισμένη θέση εργασίας) έχει αρχίσει να τυγχάνει ιδιαίτερης προσοχής, τόσο από επιχειρήσεις – οργανισμούς, όσο και από την ακαδημαϊκή κοινότητα, χωρίς να σημαίνει αυτό ότι πρόκειται για μία καινούρια ιδέα. Το ενδιαφέρον αυτό, εν μέρει οφείλεται στις νέες ιδέες που αναπτύχθηκαν σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία: το μοντέλο της εφόρου ζωής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, δε συμβαδίζει πλέον με την πραγματικότητα που βιώνει μεγάλη μερίδα εργαζομένων και κατά συνέπεια αντικαθίσταται από ένα πιο δυναμικό μοντέλο, το οποίο έχει ως βάση του πλέον την καριέρα και κλίνει περισσότερο προς την εφόρου ζωής απασχολησιμότητα (de Grip, van Loo και Sanders, 2004). Οι σύγχρονες καριέρες λοιπόν, χαρακτηρίζονται από υψηλό βαθμό ευελιξίας και οι εργαζόμενοι ουσιαστικά γίνονται οι διαχειριστές της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, η οποία δεν είναι πλέον συνδεδεμένη με μία και μόνο επιχείρηση ή οργανισμό.

Το 1996, ο Hall εμπειρικά απέδειξε πως οι αποκαλούμενες ευμετάβλητες (protean) καριέρες, εμφανίστηκαν για πρώτη φορά στις Ηνωμένες Πολιτείες κατά τα τέλη της δεκαετίας του '80 και στις αρχές της δεκαετίας του '90⁵. Ο Hall ορίζει την ευμετάβλητη καριέρα, ως μία σύνθεση ποικίλων εμπειριών που βιώνονται μέσα από την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την εργασιακή εμπειρία του ατόμου σε διάφορους οργανισμούς, καθώς και μέσα από την αλλαγή επαγγελματικού πεδίου. Κύριο χαρακτηριστικό αυτής της καριέρας είναι ότι τα ίδια τα άτομα, και όχι οι επιχειρήσεις, τη διαχειρίζονται.

Η ακριβής σημασία της έννοιας της απασχολησιμότητας λοιπόν, έχει αποτελέσει αντικείμενο αρκετής διαμάχης. Μέρος αυτής της κατάστασης οφείλεται στην

⁵ Η αναφορά στο συγκεκριμένο σύγγραμμα γίνεται από τους de Grip, van Loo και Sanders (2004).

ασάφεια που προσδίδουν τα «συστατικά» της απασχολησιμότητας, τα οποία αυξάνουν συνεχώς και θα πρέπει με κάποιον τρόπο να «συνεργαστούν» μεταξύ τους. Από αυτά πάντως, τα δύο σημαντικότερα που συναντώνται σχεδόν σε όλους τους ορισμούς που έχουν διατυπωθεί, κάνοντας μία βιβλιογραφική ανασκόπηση, είναι η επιθυμία και η ικανότητα του ατόμου να εργαστεί.

Σύμφωνα με το Mansfield (2001), ο Beveridge (1909) είναι εκείνος ο οποίος εισάγει την έννοια αυτή για πρώτη φορά το 1909. Η ουσιαστική ανάπτυξη, όμως, της απασχολησιμότητας, επέρχεται κατά τη δεκαετία του '50, υποκείμενη στη συνέχεια αρκετές αλλαγές κατά την πάροδο των χρόνων, κυρίως όσον αφορά στην κεντρική της ιδέα (Sanders και de Grip, 2004). Στις δεκαετίες του '50 και του '60, η απασχολησιμότητα θεωρείται απλώς ως η δυνατότητα να εργάζεται κανείς. Η προσοχή έχει στραφεί πλέον, κυρίως στη συμπεριφορά και στη στάση του εργαζομένου απέναντι στην απασχόληση γενικώς, καθώς και στην αυτοεκτίμηση που αναπτύσσει το άτομο κατά τη διάρκεια της καριέρας του. Ο επαναπροσδιορισμός των παραπάνω συμπεριφορών και η αντίληψη ότι τα άτομα διαθέτουν συγκεκριμένες ικανότητες, συμβάλλουν στην επιτυχή επανένταξη ατόμων στην αγορά εργασίας, τα οποία έχουν χάσει την αυτοπεποίθησή τους.

Από το 1970 κι έπειτα, η έννοια της απασχολησιμότητας αρχίζει να περιστρέφεται γύρω από την επαγγελματική γνώση και τις δεξιότητες, αντί της συμπεριφοράς των εργαζομένων. Σε αυτή τη φάση, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο, όχι μόνο οι δεξιότητες των εργαζομένων, αλλά καθώς και η γνώση σχετικά με τις δυνατότητες που έχει κάποιος, με τη θέση που καταλαμβάνει μέσα στην αγορά εργασίας και με τη γενικότερη κατάσταση όσον αφορά στο θέμα της απασχόλησης (Magnum, 1976)⁶. Ωστόσο, κατά τα τέλη της δεκαετίας του '70, εξαιτίας ίσως της οικονομικής ύφεσης που λαμβάνει χώρα στα εκβιομηχανισμένα κράτη, γίνεται αντιληπτό ότι η κατοχή και μόνο κάποιων επαγγελματικών δεξιοτήτων, δεν αρκεί

⁶ Η αναφορά στο συγκεκριμένο σύγγραμμα γίνεται από τους Sanders και de Grip (2004).

από μόνη της προκειμένου να καταστεί και να παραμείνει κάποιος αρκετά «ελκυστικός» ή απασχολήσιμος μέσα στην αγορά εργασίας. Ο Hoyt (1978) αναγνωρίζει τη σημασία της δυνατότητας μεταφοράς των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων ενός εργαζόμενου, ως μέσο διατήρησης της αξίας τους στις διάφορες εργασιακές περιστάσεις. Παράδειγμα τέτοιων δεξιοτήτων λόγου χάρη, είναι οι κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες, οι οποίες είναι σημαντικές όχι μόνο για την απόκτηση εργασίας, αλλά και για τη διατήρηση αυτής, καθώς και για τη μετακίνηση σε μία άλλη εργασία, όποτε αυτό καταστεί απαραίτητο. Εξάλλου, από την πλευρά των εργαζομένων, η απασχολησιμότητα υπό αυτό το πρίσμα γινόταν όλο και πιο σημαντική, αφού εξαιτίας της οικονομικής ύφεσης, η εύρεση και διατήρηση μιας θέσης εργασίας είχε γίνει ιδιαίτερα δύσκολη.

Μετά το 1980, η έννοια της απασχολησιμότητας λαμβάνει ολοένα και περισσότερο τη διάσταση της αξίας που προσλαμβάνει ο εργαζόμενος μέσα στην αγορά εργασίας. Η εν λόγω διάσταση συνδυάζει συμπεριφορές, γνώση και δεξιότητες και καθορίζει τη δυνητική θέση των εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Υπό αυτήν την έννοια, η απασχολησιμότητα επηρεάζει σημαντικά την επαγγελματική σταδιοδρομία των ατόμων, είτε βρίσκονται στα πρώτα στάδια αυτής, είτε στη φάση της ενίσχυσής της ή ακόμη και στο στάδιο λίγο πριν την ολοκλήρωση του κύκλου της (Charner, 1988).

Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90, οι διαφορές ανάμεσα στις απόψεις που εκφράζονται σχετικά με την απασχολησιμότητα και την επιρροή της στους ανθρώπους, αυξάνονται αρκετά. Για ορισμένους συγγραφείς, μόνο η δυνητική θέση των εργαζομένων στην αγορά εργασίας, καθώς και οι δεξιότητες διαδραματίζουν κάποιο ρόλο. Άλλοι επικεντρώνονται στη σημασία που δύναται να έχει η απασχολησιμότητα για την ίδια την επιχείρηση (Levy et al., 1992), στη γνώση της αγοράς εργασίας και των ακολουθούμενων από τις επιχειρήσεις και κυβερνήσεις πολιτικών, ενώ άλλοι δίνουν έμφαση στη δυνατότητα των

εργαζομένων να επηρεάζουν οι ίδιοι τη σταδιοδρομία τους και να αντιμετωπίζουν τις όποιες αλλαγές (Bloch και Bates, 1995).

Οι Sanders και de Grip (2004) αναφέρουν το διαχωρισμό στον οποίο προχώρησε ο Thijssen το 1997, κατατάσσοντας ουσιαστικά τους διάφορους ορισμούς της απασχολησιμότητας που προέκυψαν καθ' όλη αυτή τη διάρκεια προσπάθειας προσέγγισης της έννοιας, σε τρεις κατηγορίες-ορισμούς. Σύμφωνα με τον «κεντρικό» ορισμό (core definition), η απασχολησιμότητα συμπεριλαμβάνει όλες εκείνες τις δυνατότητες του ατόμου, οι οποίες το καθιστούν επιτυχημένο σε ποικίλες θέσεις εργασίας, δεδομένης της κατάστασης που επικρατεί στην αγορά εργασίας. Γίνεται αντιληπτό πως ο ορισμός αυτός αφορά μόνο στις ικανότητες του ατόμου.

Ο δεύτερος και ευρύτερος ορισμός της απασχολησιμότητας, συνδυάζει τις δυνατότητες του ατόμου, δηλαδή τον «κεντρικό» ορισμό, με την επιθυμία για επιτυχία σε ποικίλες θέσεις εργασίας. Μάλιστα, σε αυτόν τον ευρύτερο ορισμό προστίθεται και η ικανότητα για μάθηση, ως ένα πρόσθετο προσόν του απασχολήσιμου ατόμου. Συνεπώς, η απασχολησιμότητα περικλείει πλέον, όλα εκείνα τα ατομικά χαρακτηριστικά, τα οποία καθορίζουν την παρούσα και μελλοντική θέση του ατόμου στην αγορά εργασίας.

Στην τρίτη και ακόμη πιο ευρεία κατηγορία ορισμού, υπεισέρχονται πρόσθετοι παράγοντες και συνθήκες, που ουσιαστικά διευκολύνουν ή παρεμποδίζουν την απασχολησιμότητα των εργαζομένων. Ως τέτοιος παράγοντας αναφέρεται, για παράδειγμα, η εκπαίδευση που λαμβάνει το άτομο από την εκάστοτε επιχείρηση. Περιλαμβάνονται ουσιαστικά, όλες εκείνες οι συνθήκες και προϋποθέσεις που εξ ορισμού και όχι μόνο, καθορίζουν την παρούσα και μελλοντική θέση του ατόμου μέσα στην αγορά εργασίας. Παρόλα αυτά, η έμφαση δίνεται πάλι στις δυνατότητες του ατόμου και στην προθυμία του να προλαμβάνει, πράγματα τα οποία

ισχυροποιούν τη θέση του αναφορικά με την επαγγελματική του αποκατάσταση και επιτυχία. Συνεπώς, ένας ορισμός της απασχολησιμότητας ο οποίος θα μπορούσε να προκύψει, αφού ληφθούν υπόψη όλα τα προαναφερθέντα, είναι ο εξής:

απασχολησιμότητα είναι η ικανότητα και η επιθυμία του ατόμου να είναι και να παραμένει ελκυστικό στην αγορά εργασίας, αναμένοντας αλλαγές τόσο στο είδος των εργασιών που θα του ανατεθούν, όσο και στο εργασιακό περιβάλλον, και να δρα με τρόπο προνοητικό ως προς τις επερχόμενες αλλαγές.

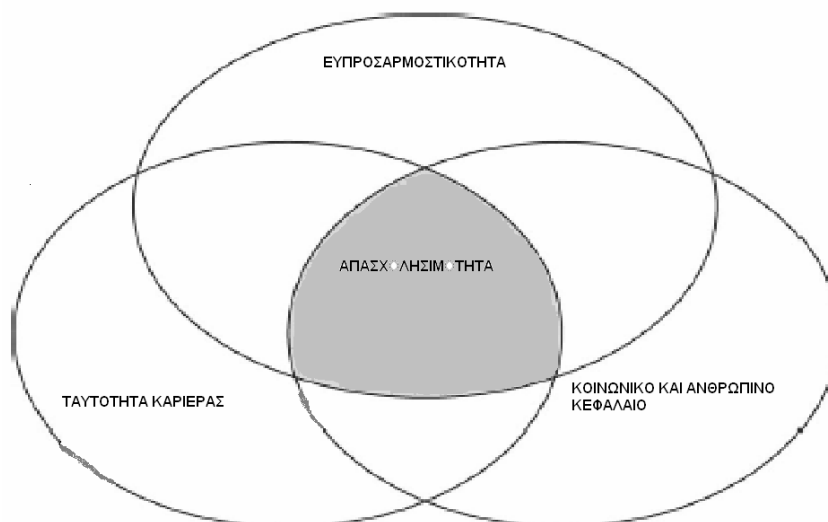
Πρέπει να τονιστεί ότι η έννοια της απασχολησιμότητας δεν είναι στατική. Αντιθέτως μεταβάλλεται, όπως μεταβάλλεται και η απασχολησιμότητα αυτή καθαυτή των εργαζομένων. Με την προϋπόθεση ότι τα άτομα επιθυμούν και είναι ικανά να απασχοληθούν σε μία θέση εργασίας, το εάν τελικά είναι απασχολήσιμα ή όχι, εξαρτάται από έναν αριθμό παραγόντων, ορισμένους από τους οποίους δε δύνανται να επηρεάσουν άμεσα. Η παρούσα έρευνα εξετάζει κατά κύριο λόγο παράγοντες που αποτελούν αντικείμενο επηρεασμού από τους άμεσα ενδιαφερόμενους (π.χ. κατάρτιση, εκπαίδευση, ευελιξία κ.λ.π.). Επίσης, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι υφίστανται κάποιοι διαχωρισμοί της απασχολησιμότητας. Οι Groot και van den Brink (2000), διακρίνουν την απασχολησιμότητα των εργαζομένων σε εσωτερική (internal) και εξωτερική (external). Η εξωτερική αναφέρεται στην ικανότητα και στην επιθυμία να εργαστεί κανείς σε παρόμοια ή διαφορετική θέση εργασίας σε άλλη επιχείρηση, κι επομένως αντανakλά την αξία του ανθρώπινου κεφαλαίου του ατόμου στην εξωτερική αγορά εργασίας. Η εσωτερική απασχολησιμότητα από την άλλη πλευρά, αφορά στην ικανότητα και στην επιθυμία του ατόμου να συνεχίσει να εργάζεται για τον ίδιο εργοδότη και άρα είναι ένας δείκτης της δυνητικής του θέσης στην εσωτερική αγορά εργασίας. Στην περίπτωση της εσωτερικής απασχολησιμότητας, χωρεί μία περαιτέρω διάκριση: οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στην ίδια θέση εργασίας και οι εργαζόμενοι που εναλλάσσονται σε διαφορετικές θέσεις εργασίας μέσα στην

ίδια επιχείρηση. Η ανά χείρας έρευνα περιλαμβάνει μόνο την εξωτερική απασχολησιμότητα ως «εργαλείο» μέτρησης της απασχολησιμότητας, για λόγους που θα αναλυθούν στη συνέχεια, κατά την παρουσίαση του δείγματος που εξετάστηκε.

Οι Fugate et al. (2004) παρουσιάζουν την απασχολησιμότητα ως τη συνισταμένη τριών άλλων διαστάσεων. Υποστηρίζουν πως υπό τη θεώρηση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, η απασχολησιμότητα περικλείει ένα συνεργατικό συνδυασμό της ταυτότητας καριέρας (career identity), της ευπροσαρμοστικότητας (personal adaptability) και του κοινωνικού και ανθρώπινου κεφαλαίου (social and human capital). Πιο συγκεκριμένα, θεωρούν πως η απασχολησιμότητα ενσωματώνει όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά κάθε μιας από τις προαναφερθείσες διαστάσεις, τα οποία διευκολύνουν την αναγνώριση και εκμετάλλευση των επαγγελματικών ευκαιριών εντός ή και εκτός των οργανισμών - επιχειρήσεων. Επιπλέον, αναγνωρίζουν πως κάθε μια από τις τρεις διαστάσεις, έχει τη δική της αξία, είτε αλληλεπιδρά με τις υπόλοιπες, είτε όχι. Ωστόσο, η συνεργασία αυτών, οδηγεί στην έννοια της απασχολησιμότητας και της προσδίδει τη δική της αξία.

Ο λόγος για τον οποίο διασπά την απασχολησιμότητα σε τρεις επιμέρους έννοιες, σύμφωνα με όσα εξηγεί ο Fugate, βασίζεται κυρίως στη διευκόλυνση αντίληψης της έννοιας. Πιο συγκεκριμένα, η απασχολησιμότητα έχει ευρείες επιπτώσεις για ένα σύνολο ομάδων, όπως επαγγέλματα, βιομηχανίες, αγορές εργασίας κ.λ.π.. Συνεπώς, κάθε μία από τις διαστάσεις της απασχολησιμότητας είναι πιθανό να έχει διαφοροποιημένες επιρροές στις ομάδες που αναφέρθηκαν παραπάνω, δεδομένης κάθε φορά της κατάστασης και των ιδιαίτερων παραγόντων. Η απασχολησιμότητα όμως, αυτή καθαυτή, αντιπροσωπεύει την κοινή επιρροή της συνεργασίας αυτών των τριών διαστάσεων. Συνεχίζει μάλιστα την επιχειρηματολογία του υπέρ αυτής

Γράφημα 1



της διάσπασης της απασχολησιμότητας, φέρνοντας ως παράδειγμα τη διαμάχη των ψυχολόγων σχετικά με την ανάλυση και τη μέτρηση διάφορων ψυχολογικών φαινομένων, η οποία διαμάχη καταλήγει πως η διάσπαση μιας έννοιας σε άλλες μικρότερες, ενισχύει τη δυνατότητα αντίληψης της, καθώς και τη λειτουργικότητα της.

Η **ταυτότητα καριέρας** παρέχει μία άλλοτε περισσότερο ή άλλοτε λιγότερο κατανοητή παρουσίαση, συχνά διαφορετικών ή και συγκεχυμένων επαγγελματικών εμπειριών και προσδοκιών. Στα πλαίσια πάντα της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, η ερώτηση «ποιος είμαι», δύναται να εσωκλείει ερωτηματικά σχετικά με στόχους, ελπίδες και φόβους, προσωπικά χαρακτηριστικά, αξίες, πιστεύω και νόρμες, συμπεριφορές, χρονοδιαγράμματα κ.ο.κ.. Ουσιαστικά, αναφέρεται στην ιδέα που έχουν τα άτομα για τον εαυτό τους και στο που τοποθετούνται αναφορικά με την καριέρα τους. Αποτελεί μία διαχρονική έννοια, από την άποψη ότι εμπλέκει το παρελθόν με το παρόν του ατόμου, δίνοντας τις κατευθυντήριες γραμμές για το μέλλον του. Όπως ο Meijers (1998) αναφέρει, ταυτότητα καριέρας δεν είναι η αποτίμηση των εργασιακών εμπειριών, αλλά η αφομοίωση αυτών, ώστε το άτομο να κάνει χρήσιμες και σημαντικές επιλογές. Όπως προαναφέρθηκε, και με βάση τις

έννοιες των ευμετάβλητων και χωρίς σύνορα καριερών, οι ενδεχόμενες θέσεις εργασίας για κάθε άτομο πλησιάζουν να γίνουν απεριόριστες. Επιπρόσθετα, ο δυναμισμός της εργασίας στα πλαίσια της οικουμενικότητας, περιορίζει τη δυνατότητα υιοθέτησης δεδομένων εργασιακών ρόλων και τύπων. Η ταυτότητα καριέρας, συμβάλει στην κάλυψη αυτού του κενού που δημιουργείται, μέσω της δημιουργίας εξατομικευμένων ψυχολογικών δομών και όχι θεσμοθετημένων εργασιακών ρόλων. Συνεπώς, αυτό παρέχει την ευελιξία στα άτομα να προσαρμόζουν τα ιδιαίτερα τους χαρακτηριστικά στις ευμετάβλητες εργασιακές συνθήκες.

Η δομή της ταυτότητας καριέρας δημιουργεί, λοιπόν, ισχυρά γνωστικά και συναισθηματικά θεμέλια για απασχολησιμότητα. Διεγείροντας την ερώτηση «ποιος είμαι και που θέλω να φτάσω» στον εργασιακό χώρο, η ταυτότητα καριέρας σκιαγραφεί τους διάφορους τύπους ανθρώπων και συμπεριφοράς που δύναται κανείς να υιοθετήσει – πιθανοί εαυτοί (Markus, 1983). Ο Markus (1983) περιγράφει τους πιθανούς εαυτούς (possible selves) ως την απεικόνιση των επιθυμητών και μη καταστάσεων, στις οποίες είναι πιθανό να περιπέσει το άτομο, καθώς και ως τις συγκεκριμένες σκέψεις για το πως μπορεί να τις πραγματοποιήσει και να τις διατηρήσει ή να τις αποφύγει. Λόγου χάρη, εάν κάποιος εργαζόμενος επιθυμεί να επιτύχει ως στέλεχος (επιθυμητός εαυτός) εντός μιας εταιρείας που δραστηριοποιείται στον κλάδο της υψηλής τεχνολογίας, θα πρέπει πέρα από τις τεχνολογικές γνώσεις, να διαθέτει και διοικητικές, ούτως ώστε να δημιουργήσει κατ' αρχήν τις απαραίτητες προϋποθέσεις και να έχει τη δυνατότητα εν συνεχεία, να επιδιώξει τους συγκεκριμένους επαγγελματικούς στόχους. Συνεπώς, η ταυτότητα καριέρας παρέχει γνωστικά σχήματα τα οποία κατευθύνουν, πλαισιώνουν και υποστηρίζουν εκείνες τις συμπεριφορές, οι οποίες εναρμονίζονται και συμβαδίζουν με τους τιθέντες στόχους, όσον αφορά σε θέματα καριέρας.

Η ταυτότητα καριέρας συχνά εκφράζεται και διαρθρώνεται υπό τη μορφή αφηγημάτων. Πρόκειται για ιστορίες τις οποίες οι άνθρωποι δημιουργούν, προκειμένου να «κορνιζάρουν» και να δώσουν νόημα και συνέχεια, σε εργασιακές εμπειρίες του παρελθόντος, του παρόντος και του μέλλοντος (Grotevant, 1997). Σε μεγάλο βαθμό, οι ιστορίες αυτές διαμορφώνονται με βάση τα κίνητρα του ατόμου, όπως την επιθυμία του, για παράδειγμα, να εντυπωσιάσει κάποιους στους οποίους προσδίδει ιδιαίτερη αξία (π.χ. πιθανός εργοδότης), με συνέπεια να χαρακτηρίζονται από υψηλό βαθμό επικέντρωσης σε αγαπημένα και ευχάριστα θέματα, παραλείποντας ταυτόχρονα λανθασμένες κρίσεις ή πράξεις. Για το λόγο αυτό μάλιστα, ενδέχεται να περιέχουν και αρκετά προϊόντα φαντασίας, είτε συνειδητά είτε ασυνείδητα. Δεδομένης, λοιπόν, της πολυπλοκότητας της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, τα άτομα διαθέτουν περισσότερα του ενός αφηγήματα ταυτότητας, τα οποία τους παρέχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν τις παρελθούσες και παρούσες εμπειρίες, προϊδεάζοντας το ακροατήριο για το μέλλον, με τον τρόπο που αυτά επιθυμούν. Συνεπώς, δημιουργούν μια εικόνα απασχολησιμότητας του ατόμου, όχι μόνο στα μάτια του ίδιου, αλλά και σε άλλους ενδιαφερόμενους, όπως τους εργοδότες, πράγμα ιδιαίτερος σημαντικό για την απασχολησιμότητα.

Τα άτομα που διακρίνονται για την **ευπροσαρμοστικότητά** τους, επιθυμούν και είναι ικανά να αλλάξουν προσωπικά χαρακτηριστικά και συμπεριφορές, ούτως ώστε να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις κάθε περίπτωσης. Η ευπροσαρμοστικότητα συμβάλλει τόσο στην οργανωσιακή απόδοση, όσο και στην επαγγελματική επιτυχία, καθώς επιτρέπει στα άτομα να είναι και να παραμένουν παραγωγικά και συνεπώς ελκυστικά για τους εργοδότες, οι οποίοι δραστηριοποιούνται κυρίως σε κλάδους που τυγχάνουν αδιάκοπων μεταβολών και εξελίξεων. Πολλοί ερευνητές μάλιστα, έχουν επισημάνει τη συμβολή της ευπροσαρμοστικότητας στην ανάπτυξη καριέρας. Η ικανότητα προσαρμογής λόγω μεταβολών που λαμβάνουν χώρα, καθορίζεται κατ' αρχήν από τις διαφορές των ατόμων, οι οποίες τα προδιαθέτουν

να εμπλακούν, είτε προληπτικά είτε όχι, σε μηχανισμούς προσαρμογής (Chan, 2000). Προκειμένου, λοιπόν, να είναι κανείς απασχολήσιμος, θα πρέπει οι ατομικές διαφορές που συμβάλλουν στην προσαρμοστικότητα, να συμβαδίζουν και με την πράξη, πράγμα το οποίο σημαίνει πως δεν αρκεί μόνο να υπάρχει διάθεση και βούληση για προσαρμογή, αλλά και εκδήλωση συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο που να την αποδεικνύουν σαφώς. Οι Fugate et al. (2004) αναλύουν την προσαρμοστικότητα σε πέντε επιμέρους μεταβλητές, τις οποίες αποκαλούν: αισιοδοξία (optimism), τάση για μάθηση (propensity to learn), ευρύτητα αντίληψης (openness), εσωτερικός έλεγχος καταστάσεων (internal locus of control) και γενικευμένη αποτελεσματικότητα (generalized self-efficacy). Μάλιστα, υποστηρίζουν πως όταν οι παραπάνω μεταβλητές είναι εμφανείς σε άτομα που παρουσιάζουν υψηλή απασχολησιμότητα, συμβάλλουν και συνεργούν στην αναγνώριση και εκμετάλλευση επαγγελματικών ευκαιριών.

Η αισιοδοξία στον τομέα της εργασίας, κάνει τους εργαζόμενους να αντιμετωπίζουν την αλλαγή ως πρόκληση, ως μία αξιόλογη εμπειρία μάθησης. Τα αισιόδοξα άτομα έχουν θετικές προσδοκίες όσον αφορά στο μέλλον και δείχνουν αυτοπεποίθηση σχετικά με τις ικανότητες τους να διαχειριστούν πραγματικές και συναισθηματικές προκλήσεις (Judge et al., 1999). Για αυτό το λόγο, οι αισιόδοξοι εργαζόμενοι είναι πιθανό να αντιλαμβάνονται πληθώρα ευκαιριών στον εργασιακό χώρο, να αντιμετωπίζουν τις ενδεχόμενες αλλαγές στην καριέρα τους ως προκλήσεις και να εμμένουν στην επιδίωξη των επιθυμητών στόχων και αποτελεσμάτων, μένοντας έτσι προσανατολισμένοι στην ενεργή και προληπτική υποστήριξη της καριέρας και απασχολησιμότητάς τους.

Η τάση για μάθηση, επίσης αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση της ευπροσαρμοστικότητας. Για παράδειγμα, οι προληπτικές και μη ενέργειες εργαζομένων που παρουσιάζουν υψηλή απασχολησιμότητα, συχνά περιστρέφονται γύρω από προσπάθειες μάθησης όσο το δυνατό περισσότερων πραγμάτων, σχετικά

με το περιβάλλον τους – ευκαιρίες και απειλές. Εξετάζουν τη διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας και στη συνέχεια ποιες εμπειρίες και δεξιότητες είναι απαραίτητες, έτσι ώστε να είναι σε θέση να συγκρίνουν τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται στην αγορά εργασίας, με τις προσωπικές τους επιδιώξεις και τα ενδιαφέροντα. Γενικώς, η συνεχής μάθηση είναι ευρέως αποδεκτή ως καθοριστικός παράγοντας της επαγγελματικής επιτυχίας. Και δεδομένης της ρευστότητας του περιβάλλοντος, η μάθηση συμβάλει τόσο στην ωφέλεια από την αλλαγή, όσο και στην ανταπόκριση στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και απαιτήσεις. Συνεπώς, συμπεριφορές, κίνητρα και τάσεις που σχετίζονται με τη μάθηση, συμβάλουν σημαντικά στην προσαρμοστικότητα και κατ' επέκταση απασχολησιμότητα του ατόμου.

Η ευρύτητα αντιλήψεων είναι επίσης απαραίτητη προϋπόθεση της ευπροσαρμοστικότητας του ατόμου. Η δεκτικότητα στις αλλαγές και στις νέες εμπειρίες, υποκινεί τη συνεχή μάθηση και δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να αναγνωρίζουν και να εκμεταλλεύονται τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται. Επίσης, τα άτομα που διακατέχονται από αυτό το χαρακτηριστικό, τείνουν να επιδεικνύουν ευελιξία όταν έρχονται αντιμέτωπα με αβέβαιες καταστάσεις, τακτική η οποία είναι επιθυμητή να υιοθετείται, τουλάχιστον όσο γίνεται αναφορά στο εργασιακό περιβάλλον. Για παράδειγμα, οι Wanberg και Banas (2000) διαπίστωσαν πως η αποδοχή της αλλαγής, συνδέεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και αρνητικά με τον εργασιακό εκνευρισμό και τις τάσεις για παραίτηση. Επίσης, η ευρύτητα αντιλήψεων συνδέεται θετικά και με την άνεση που επιδεικνύει το άτομο σε πρωτόγνωρες εμπειρίες και καταστάσεις (Barrick και Mount, 1991). Επομένως, οι άνθρωποι οι οποίοι είναι ανοιχτοί σε νέες εμπειρίες και στις αλλαγές, χαρακτηρίζονται από προσαρμοστικότητα, και υπό τη θεώρηση της ευμεταβλητότητας των καταστάσεων, είναι περισσότερο απασχολήσιμοι.

Ο εσωτερικός έλεγχος καταστάσεων είναι επίσης καθοριστικός παράγοντας της προσαρμοστικότητας. Γενικώς, η έννοια της διατήρησης του ελέγχου έχει διερευνηθεί και μελετηθεί αρκετά και χαρακτηριστικός είναι ο διαχωρισμός του ελέγχου που έχει προκύψει, σε εσωτερικό και εξωτερικό (Skinner, 1996). Στην πρώτη περίπτωση, τα άτομα θεωρούν ότι έχουν γενικώς τη δυνατότητα επιρροής των όσων συμβαίνουν γύρω τους, ενώ στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν εκείνοι οι οποίοι πιστεύουν πως αδυνατούν να ελέγξουν το οτιδήποτε συμβαίνει. Άρα, τα άτομα που χαρακτηρίζονται από εσωτερικό έλεγχο των καταστάσεων, προσαρμόζονται ευκολότερα και ανταποκρίνονται με μεγαλύτερη άνεση σε νέους εργασιακούς ρόλους που τυχόν θα κληθούν να παίξουν. Επιπροσθέτως, είναι πιο πιθανό να λειτουργήσουν προληπτικά με σκοπό τη βελτίωση της προσωπικής τους ζωής. Συνοψίζοντας λοιπόν, τα άτομα που διακατέχονται από εσωτερικό έλεγχο των καταστάσεων, προσαρμόζονται ευκολότερα και άρα είναι περισσότερο απασχολήσιμα σε σχέση με άτομα της αντίπερα όχθης, διότι τείνουν να προλαμβάνουν και να σχεδιάζουν, όταν εμπλέκονται σε καταστάσεις που διακρίνονται από αβεβαιότητα και αστάθεια.

Τέλος, η γενικευμένη αποτελεσματικότητα ενισχύει επίσης την προσαρμοστικότητα. Ουσιαστικά, πρόκειται για την αντίληψη που διαθέτει το άτομο ως προς τις ικανότητες του να φέρνει εις πέρας πλήθος εργασιών που του ανατίθενται και συμπεριλαμβάνει επίσης, την κρίση του ατόμου ως προς τη δυνατότητα του να διαχειρίζεται γεγονότα που λαμβάνουν χώρα και να αντιμετωπίζει επιτυχώς τις προκλήσεις της ζωής. Υπό το πρίσμα αυτό λοιπόν, η γενικευμένη αποτελεσματικότητα επηρεάζει θετικά τις αντιλήψεις του ατόμου σχετικά με την προσαρμοστικότητά του, καθώς και τη συμπεριφορά του, εν όψει αβέβαιων γεγονότων. Μάλιστα, έρευνα έχει δείξει πως υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της εξεταζόμενης μεταβλητής (γενικευμένη αποτελεσματικότητα) και της εργασιακής ικανοποίησης και απόδοσης (Judge και Bono, 2001). Επιπλέον, επειδή η γενικευμένη αποτελεσματικότητα επηρεάζει τις αντιλήψεις και τις συμπεριφορές,

προάγει την προσαρμοστικότητα, ανεξαρτήτως της θέσεως εργασίας που κάποιος κατέχει ή του τύπου της αλλαγής που συμβαίνει σε αυτή καθαυτή τη θέση εργασίας.

Η τρίτη διάσταση της απασχολησιμότητας, σύμφωνα με την ανάλυση των Fugate et al. (2004), είναι το **κοινωνικό και ανθρώπινο κεφάλαιο**. Τόσο οι άνθρωποι, όσο και οι οργανισμοί, επενδύουν σε ανθρώπινο και κοινωνικό κεφάλαιο, προσδοκώντας αντίστοιχα οφέλη στο μέλλον. Η ικανότητα αναγνώρισης και εκμετάλλευσης επαγγελματικών ευκαιριών επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από αυτήν τη διάσταση. Κι εξάλλου, το κοινωνικό και ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελούν συστατικά στοιχεία της ταυτότητας καριέρας του ατόμου, με συνέπεια να ενισχύουν ακόμη περισσότερο τη θέση τους ως απαραίτητες προϋποθέσεις της απασχολησιμότητας.

Το κοινωνικό κεφάλαιο είναι οι έμφυτοι μηχανισμοί, οι οποίοι τοποθετούν το άτομο μέσα στα κοινωνικά δίκτυα και σύνολα. Πρόκειται αναμφισβήτητα, για ένα κοινωνικό και διαπροσωπικό χαρακτηριστικό που συμβάλλει στην απασχολησιμότητα, καθώς παρέχει πληροφόρηση και δυνατότητα επιρροής στον κάτοχο αυτού του είδους κεφαλαίου (Adler και Kwon, 2002). Στα πλαίσια της εργασίας, τόσο η πληροφόρηση, όσο και η επιρροή, παρέχουν στα άτομα την πρόσβαση σε επαγγελματικές ευκαιρίες και είναι στοιχεία κριτικής σημασίας για την πραγμάτωση των προσωπικών επιδιώξεων. Αντίστοιχα, η έκταση του κοινωνικού δικτύου, καθώς και η δύναμη αυτού, αποτελούν μεταβλητές από τις οποίες εξαρτώνται η πληροφόρηση και η επιρροή που λαμβάνουν χώρα. Συνεπώς, το μέγεθος και η ποικιλομορφία του κοινωνικού δικτύου ενός ατόμου, είναι πιθανώς ανάλογα του μεγέθους της επιρροής και της πληροφόρησης που επιτυγχάνεται στα πλαίσια του εν λόγω δικτύου, καθώς και της χρησιμότητας που δύναται να προσλάβει αυτή η επιρροή και πληροφόρηση.

Τα οφέλη του κοινωνικού κεφαλαίου, όσον αφορά στην απασχολησιμότητα, αντανακλώνται στις συμπεριφορές που επιδεικνύουν τα άτομα κατά τη διαδικασία εύρεσης εργασίας. Άτομα με αρκετά ανεπτυγμένο κοινωνικό κεφάλαιο, συχνά χρησιμοποιούν ανεπίσημα δίκτυα για αναζήτηση εργασίας (π.χ. φίλους ή γνωστούς), ενώ παράλληλα εκμεταλλεύονται και τις πλέον επίσημες λύσεις (π.χ. γραφεία ευρέσεως εργασίας). Μάλιστα, οι Boxman, de Graaf και Flap (1991) διαπίστωσαν ότι τα κορυφαία στελέχη, κατά κύριο λόγο, βρίσκουν εργασία μέσω ανεπίσημων δικτύων, καθώς και ότι το κοινωνικό κεφάλαιο έχει θετική επιρροή στις αποδοχές των εργαζομένων, η οποία μάλιστα είναι ανεξάρτητη και μεγαλύτερη από την αντίστοιχη επιρροή του ανθρώπινου κεφαλαίου. Το κοινωνικό κεφάλαιο έχει μεγαλύτερη σημασία προφανώς, διότι οι ανθρώπινες σχέσεις δύνανται ευκολότερα να συνδέσουν τους οργανισμούς μεταξύ τους και να καλύψουν τα χρονικά κενά.

Αντίστοιχα, η δυνατότητα ενός εργαζομένου να εκμεταλλεύεται ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό και στο ανθρώπινο κεφάλαιο (human capital) το οποίο έχει συσσωρεύσει. Το ανθρώπινο κεφάλαιο περιλαμβάνει ένα σύνολο παραγόντων που λειτουργούν ως ανεξάρτητες μεταβλητές στην εξέλιξη της καριέρας ενός ατόμου, όπως η κατάρτιση, η εργασιακή εμπειρία, η εκπαίδευση, η ηλικία, η αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα, η συναισθηματική νοημοσύνη, η γνωστική ικανότητα. Από τις προαναφερθέντες μεταβλητές, η εκπαίδευση και η εργασιακή εμπειρία αποτελούν τις πιο αξιόπιστες, όσον αφορά στην πρόβλεψη της εξέλιξης της καριέρας (Kirchmeyer, 1998). Ενδεικτικά, αρκεί να αναφερθεί πως για τις περισσότερες θέσεις εργασίας, απαιτείται συγκεκριμένο επίπεδο και είδος σπουδών, είτε πρόκειται για δευτεροβάθμια είτε για τριτοβάθμια εκπαίδευση. Μάλιστα, ορισμένοι ερευνητές θεωρούν πως η αξία της εκπαίδευσης ή η απόδοση αυτής δύναται να μετρηθεί (Coleman, 1988).

Επίσης σημαντική, είναι και η εργασιακή εμπειρία. Παρέχει συνήθως στο άτομο ποικίλα επίπεδα εξειδίκευσης και γνώσης, τα οποία το καθιστούν περισσότερο ελκυστικό προς τον επερχόμενο εργοδότη. Στο σύγχρονο περιβάλλον εργασίας, η εμπειρία αποδεικνύεται από την ικανότητα μεταφοράς δεξιοτήτων από τον ένα χώρο στον άλλο, παρά από την ενασχόληση με ένα συγκεκριμένο θέμα. Οι εργοδότες λοιπόν, εν μέρει επιλέγουν και προωθούν άτομα στην ιεραρχία, βάσει της εμπειρίας τους, η οποία με τη σειρά της συνδέεται με την αποδοτικότητα και τις αμοιβές. Συνοψίζοντας, το ανθρώπινο κεφάλαιο αντιπροσωπεύει την ικανότητα του ατόμου να ικανοποιήσει τις απαιτήσεις ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος. Υπό αυτή την έννοια, συμβάλλει τόσο στην ατομική, όσο και στην οργανωσιακή προσαρμογή. Εξάλλου, η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής εξέλιξης του εργαζομένου, μαρτυράει την προσήλωση στην προσαρμοστικότητα και στη συνεχή μάθηση, τα οποία όπως έχει προαναφερθεί ενδυναμώνουν την απασχολησιμότητα.

1. Εκπαίδευση

Οι λόγοι για τους οποίους είναι απαραίτητη η μεταφορά της γένεσης των γνώσεων και των δεξιοτήτων κατά τα σχολικά χρόνια, στη μετέπειτα επαγγελματική σταδιοδρομία, είναι ευρέως διαδεδομένοι. Ένας από αυτούς είναι η πιθανότητα αποτυχούς εφαρμογής συγκεκριμένων γνώσεων και δεξιοτήτων στον εργασιακό χώρο ή ακόμη, το γεγονός ότι κάποιες ομάδες αυτών δύνανται να αποκτηθούν αποτελεσματικότερα υπό το καθεστώς συνδυασμού εργασίας και μάθησης, δηλαδή καθώς κάποιος αποκτά περισσότερη εμπειρία – όχι μόνο εργασιακή. Σε κάθε περίπτωση όμως, όταν κάποιος αναλογίζεται την ιδέα αυτής της μεταφοράς της γένεσης της γνώσης, θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη του πως η αποτελεσματικότητα αυτής της αναβληθείσας διαδικασίας, καθορίζεται κατά κύριο λόγο από τον όγκο και το είδος των γνώσεων που έχουν αφομοιωθεί κατά τα σχολικά και ακαδημαϊκά έτη (Heijke, Meng και Ramaekers, 2003).

Οι αλλαγές στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, προκληθείσες από την τεχνολογία, τις καινοτομίες στον τομέα της διοίκησης, καθώς και ο έντονος ανταγωνισμός που χαρακτηρίζει την παγκόσμια αγορά εργασίας, προκαλούν αρκετό προβληματισμό σχετικά με την επάρκεια των ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού, θέτοντας ως «εξιλαστήριο θύμα» το σύστημα εκπαίδευσης της εκάστοτε χώρας. Συνεπώς, σε πολλές περιπτώσεις, οι άμεσα ενδιαφερόμενοι – εργοδότες – θεωρούν ορθό και περιμένουν οι ικανότητες που είναι απαραίτητες σε μια θέση εργασίας, και κατ' επέκταση συμβάλλουν και στα οφέλη που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι, να αποκτώνται κατά τα μαθησιακά έτη. Αυτή η ιδέα εξάλλου διαφαίνεται ως η επικρατέστερη σε έρευνες αρκετών μελετητών, όπως του Bishop (1995), στην οποία τίθεται το ερώτημα του εάν είναι αποτελεσματικότερες στην αγορά εργασίας οι γενικές γνώσεις ή οι γνώσεις που αφορούν σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Σύμφωνα με το Bishop (1995), η παραγωγικότητα είναι απόρροια των κοινωνικών δεξιοτήτων (όπως καλοί τρόποι και συνήθειες στον εργασιακό χώρο και διαχείριση ανθρώπων) και των γνωστικών ικανοτήτων, οι οποίες αναφέρονται σε ορισμένο επάγγελμα ή εργασία, και όχι της καλής ανάγνωσης, της γραφής και των μαθηματικών δεξιοτήτων.

Παρόλα αυτά, υπάρχουν ερευνητές οι οποίοι βρίσκονται στην αντίπερα όχθη, υπογραμμίζοντας τη σημασία της γενικής γνώσης και μόρφωσης. Οι Stasz et al. (1993)⁷ σημειώνουν πως τόσο οι εργαζόμενοι, όσο και οι εργοδότες, τονίζουν την ανάγκη για την απόκτηση γενικών γνώσεων και δεξιοτήτων, όπως είναι η επίλυση προβλημάτων, η σωστή επικοινωνία και η ικανότητα της ομαδικής εργασίας, έννοιες οι οποίες εμφυτεύονται στο άτομο κατά τις διεργασίες κυρίως των σχολικών χρόνων. Οι γλωσσικές και μαθηματικές γνώσεις είναι από τα πιο σημαντικά «προϊόντα» της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, όχι μόνο επειδή είναι αξιόλογες αυτές καθαυτές, αλλά κι επειδή διευκολύνουν τη διαδικασία της μάθησης κατά τα ακαδημαϊκά έτη και καθ' όλη τη ζωή του ατόμου. Σύμφωνα με

⁷ Η αναφορά στην εν λόγω έρευνα γίνεται από τους Heijke, Meng και Ramaekers (2003).

αυτό είναι και ο Bowen (1977)⁸, ο οποίος εντοπίζει τη σημασία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο «βασιλείο των καταλοίπων» (“realm of residues”), όπως πολύ χαρακτηριστικά αναφέρει, εννοώντας πως οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται στα σχολικά έτη, διευκολύνουν τα άτομα να μάθουν αργότερα διαφοροποιημένα αντικείμενα και περισσότερο εξειδικευμένα, ανάλογα με τις περιστάσεις, και να τα ενσωματώσουν σε ευρύτερα σύνολα αρχών και ιδεών, τα οποία έχουν τις ρίζες τους στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Γενικώς, λοιπόν, η εκπαίδευση – ακαδημαϊκή και κατά κύριο λόγο σχολική – αποτελεί το πιο πρόσφορο έδαφος για την καλλιέργεια δεξιοτήτων, οι οποίες θα αποτελέσουν τη βάση για την ανάπτυξη περαιτέρω και περισσότερο εξειδικευμένων ικανοτήτων για την εκπλήρωση των απαιτήσεων της εκάστοτε θέσεως εργασίας. Μάλιστα, άτομα που διακατέχονται από μεγαλύτερο επίπεδο εκπαίδευσης σε σχέση με άλλα, καταρτίζονται περισσότερο συγκριτικά, διότι το υπάρχον ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί σημαντική εισροή κατά την «παραγωγική διαδικασία» νέας γνώσης, αλλά κι επειδή όντας καλύτεροι μαθητές, επενδύουν περισσότερο στην κατάρτισή τους (Bartel και Sicherman, 1998). Αυτό εξάλλου, διαπιστώνεται και από το πεδίο σπουδών στο οποίο επιλέγουν να εντρυφήσουν τα άτομα, κλείνοντας τον κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Από την άλλη πλευρά, η ακαδημαϊκή εκπαίδευση είναι περισσότερο οργανωμένη γύρω από συγκεκριμένες γνώσεις, οι οποίες αφορούν σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Παρόλα αυτά, κατά τη διάρκεια των ακαδημαϊκών ετών, οι φοιτητές αποκτούν και γενικές γνώσεις, πράγμα το οποίο δημιουργεί, και με βάση τα προαναφερθέντα, ένα κύκλο γνώσης. Με άλλα λόγια, οι γενικές γνώσεις αποτελούν το υπόβαθρο ανάπτυξης εξειδικευμένων δεξιοτήτων, αλλά οι τελευταίες, τουλάχιστον στα πλαίσια του Πανεπιστημίου, προάγουν και την

⁸ Η αναφορά στο συγκεκριμένο βιβλίο γίνεται από τους Heijke, Meng και Ramaekers (2003).

απορρόφηση γενικής γνώσης, γεγονός το οποίο εν τέλει ενισχύει την αποτελεσματικότητα της μαθησιακής διαδικασίας.

Έρευνες, όπως των Boudreau, Boswell και Judge (2001), έχουν αποδείξει πως η ποιότητα σπουδών συμβάλλει θετικά στην απασχολησιμότητα των ατόμων. Η ποιότητα διερευνήθηκε τόσο με βάση το εάν πρόκειται για πρώτο, δεύτερο ή μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, όσο και με βάση μια κατηγοριοποίηση των πανεπιστημίων και των σχολών. Οι Heijke, Meng και Ramaekers (2003) εντοπίζουν πως άτομα τα οποία έχουν συγκεκριμένες γνώσεις, οι οποίες αναφέρονται σε έναν ορισμένο επαγγελματικό κλάδο, είναι περισσότερο πιθανό να βρουν μια θέση εργασίας σε αυτόν. Οι Lindsay, McCracken και McQuaid (2003) εντοπίζουν πως η εκπαίδευση, μεταξύ άλλων, επηρεάζει σημαντικά την απασχολησιμότητα των ατόμων και επισημαίνουν μάλιστα συμπληρωματικά, πως άτομα τα οποία είναι ήδη άνεργα και παρουσιάζουν ελλείψεις σε θέματα εκπαίδευσης και ικανοτήτων, αυξάνουν τα εμπόδια για επανένταξη στην αγορά εργασίας: «ένας από τους βασικότερους παράγοντες που περιορίζουν τις προοπτικές απασχόλησης των ατόμων (και δη των μακροχρόνια ανέργων) είναι τα κενά σε δεξιότητες, ακαδημαϊκές γνώσεις ή επαγγελματική εμπειρία». Επίσης, σύμφωνα με την ίδια έρευνα, ισχύει και το αντίστροφο. Δηλαδή, σε μεγάλο βαθμό, άτομα τα οποία δήλωσαν άνεργα, είχαν από στοιχειώδη έως και καθόλου εκπαίδευση.

Ωστόσο, ένα φαινόμενο που συχνά παρατηρείται, κυρίως κατά τα πρώτα στάδια της καριέρας ενός ατόμου, είναι η πλεονάζουσα εκπαίδευση (overeducation). Σύμφωνα με τους Dekker, de Grip και Heijke (2002), πρόκειται για την περίπτωση όπου το μορφωτικό επίπεδο του εργαζομένου ξεπερνά κατά πολύ το επίπεδο της θέσης εργασίας που βρίσκεται. Αναμφισβήτητα, το φαινόμενο αυτό λειτουργεί ανασταλτικά ως προς τη σωστή κατανομή ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας, αλλά παρόλα αυτά εντοπίζεται, κατά κανόνα, μόνο στα πρώτα βήματα

που κάνει ένας νεοεισερχόμενος σε αυτή. Συνεπώς, ενδέχεται και οι προσδοκίες των νέων στην αγορά εργασίας να είναι χαμηλότερες από όσο θα περίμενε κανείς, σε σχέση με το μορφωτικό τους επίπεδο. Πάντως, στην περίπτωση των επαγγελματιών των γιατρών, των δικηγόρων κ.λ.π., η πλεονάζουσα εκπαίδευση δε συναντάται σε μεγάλο βαθμό, διότι υπάρχει πολύ στενή σχέση μεταξύ των γνώσεων που έχουν αποκτηθεί και της φύσεως της εργασίας αυτής καθαυτής. Εκεί όπου το φαινόμενο ενδέχεται να γίνει έντονο, είναι όταν υπάρχει πλεονάζουσα προσφορά από την πλευρά του εργατικού δυναμικού. Στην περίπτωση αυτή, υψηλά καταρτισμένα άτομα, κατά το ξεκίνημα της καριέρας τους, αποδέχονται να απασχοληθούν σε αρκετά χαμηλότερου επιπέδου θέσεις εργασίας, προκειμένου να αποκτήσουν εμπειρία, να αποκατασταθούν οικονομικά κι επαγγελματικά, ενώ ταυτόχρονα αναζητούν επαγγελματικές ευκαιρίες, οι οποίες ανταποκρίνονται περισσότερο στα προσόντα τους. Στην έρευνα των Dekker, de Grip και Heijke (2002), παρατηρείται πως η πλεονάζουσα εκπαίδευση επηρεάζει θετικά την απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού, ενώ συμβάλλει ιδιαίτερα στην προαγωγή των ήδη εργαζόμενων σε μία επιχείρηση ή ένα οργανισμό, παρόλο που μπορεί ενδεχομένως να λειτουργήσει αντίστροφα ως προς τις προσδοκίες σχετικά με την απασχόληση των νέων.

Τη σχέση μεταξύ απασχολησιμότητας και εκπαίδευσης εξετάζουν και οι de Grip, van Loo και Sanders (2004), οι οποίοι μάλιστα λαμβάνουν υπόψη τους ως παράγοντα επηρεασμού της απασχολησιμότητας κάτι αρκετά πρωτότυπο. Προσπαθούν με κάποιο «εργαλείο» μέτρησης να βρουν και να ποσοτικοποιήσουν την ανάγκη για απασχολησιμότητα, υπό τη σκέψη ότι τα άτομα τα οποία έχουν μεγαλύτερη ανάγκη από εργασία και όλων όσων έπονται αυτής, καταβάλουν και μεγαλύτερη προσπάθεια ώστε να γίνουν τελικά περισσότερο απασχολήσιμοι. Όσον αφορά στην εκπαίδευση, οι ερευνητές εντοπίζουν πως άτομα χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου, έχουν λιγότερες πιθανότητες να απασχοληθούν, σε σχέση με άτομα μεσαίου ή υψηλότερου επιπέδου εκπαίδευσης. Παραπλήσιο είναι το

συμπέρασμα στο οποίο καταλήγουν και οι Dolton, Makepeace και Gannon (2001), των οποίων η έρευνα καταλήγει πως η πιθανότητα να παραμείνει κανείς άνεργος κατά τις πρώτες προσπάθειες εύρεσης εργασίας, μειώνεται όσο αυξάνεται ο βαθμός απολυτήριου του λυκείου. Μάλιστα, χαρακτηριστικά στη σύνοψη του εν λόγω άρθρου αναφέρουν πως ακόμη και σε αυτό το πολύ πρώιμο στάδιο της καριέρας των νέων, τα οφέλη τα οποία αποκομίζονται από την εκπαίδευση που έχουν λάβει είναι κάτι περισσότερο από εμφανή.

Οι Smith, McKnight και Naylor (2000) επηρεασμένοι από την προσπάθεια της κυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου να εισάγει νέους δείκτες *μέτρησης της απόδοσης* (βαθμολόγησης) των πανεπιστημίων, διερευνούν την απασχολησιμότητα των αποφοίτων, ως έναν από αυτούς τους δείκτες. Φυσικά, και όχι προς έκπληξη του αναγνώστη, διαπιστώνουν πως τόσο το ίδρυμα και τμήμα φοίτησης, όσο και ο βαθμός πτυχίου, επηρεάζουν σημαντικά τη απασχολησιμότητα των νεοεισερχόμενων στη αγορά εργασίας. Επίσης, σε συνδυασμό με άλλες αποκτηθείσες δεξιότητες και με το κοινωνικό υπόβαθρο, το ίδρυμα και τμήμα φοίτησης, καθώς και ο βαθμός πτυχίου, επηρεάζουν και την πιθανότητα για παραπέρα σπουδές, κι επομένως συμβάλλουν περαιτέρω στην απασχολησιμότητα, ενώ δεν πρέπει να παραληφθεί πως επηρεάζουν και το εάν ο απόφοιτος θα απασχοληθεί σε κλάδο σχετικό με το πεδίο σπουδών ή όχι.

Παρόλα αυτά, και για λόγους βιβλιογραφίας, αναφέρεται το συμπέρασμα στο οποίο καταλήγουν οι Groot και van den Brink (2000), οι οποίοι εξετάζοντας την απασχολησιμότητα εντός της επιχείρησης, διαπιστώνουν πως το επίπεδο εκπαίδευσης δεν την επηρεάζει σημαντικά, ενώ από την άλλη πλευρά ο Davies (2000) πραγματοποιεί μία ταξινόμηση των σημαντικότερων δεξιοτήτων και προσόντων που πρέπει να έχει ένας υποψήφιος εργαζόμενος, και κατατάσσει ως πρώτο από αυτά τη γνώση, η οποία φυσικά προέρχεται κατά κύριο λόγο από την εκπαίδευση.

Σύμφωνοι με τα παραπάνω, εμφανίζονται να είναι και οι Nguyen, Yoshinari και Shigeji (2005), οι οποίοι κατόπιν έρευνας που πραγματοποίησαν σε φοιτητές συγκεκριμένης γεωγραφικής περιοχής στην Ιαπωνία, διαπιστώνουν πως μεταξύ άλλων, όπως των προσωπικών χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων, το επίπεδο εκπαίδευσης και το πτυχίο αποτελούν κριτικής σημασίας παράγοντες για την απασχολησιμότητα των νέων. Εμμέσως μιν, το ίδιο αποδεικνύουν και οι Tharenu, Latimer και Conroy (1994), οι οποίοι διαπιστώνουν πως η κατάρτιση την οποία ενδέχεται οι εργαζόμενοι να υφίστανται, αυξάνεται καθώς αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης και η εργασιακή εμπειρία, ενώ με τη σειρά της η κατάρτιση αυξάνει την πιθανότητα για απασχολησιμότητα εντός της επιχείρησης και για προαγωγές.

Κατόπιν όλων όσων έχουν αναφερθεί παραπάνω, και λαμβάνοντας υπόψη το διαχωρισμό μεταξύ γενικότερης εκπαίδευσης, η οποία παρέχεται κατά κύριο λόγο στα πλαίσια της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, και ειδικότερων γνώσεων, οι οποίες αποκτώνται κατά τη τριτοβάθμια εκπαίδευση, διατυπώνονται οι εξής υποθέσεις:

Y₁: Το επίπεδο εκπαίδευσης επηρεάζει θετικά την απασχολησιμότητα.

Y₂: Το πεδίο σπουδών επηρεάζει την απασχολησιμότητα.

Y₃: Η επίδοση στο λύκειο (βαθμός απολυτηρίου) επηρεάζει θετικά την απασχολησιμότητα.

2. Εργασιακή εμπειρία

Ο συνδυασμός σπουδών και εργασίας αποτελεί καθημερινότητα για ένα μεγάλο μέρος φοιτητών των ευρωπαϊκών πανεπιστημίων. Το ποσοστό των φοιτητών που εργάζονται ποικίλει, από 48% στη Γαλλία έως 77% στην Ολλανδία. Κατά μέσο όρο, οι Ευρωπαίοι σπουδαστές που ταυτόχρονα εργάζονται, δαπανούν εβδομαδιαίως 11 ώρες για εργασία επ' αμοιβή, και λαμβάνουν από αυτή, από 31% έως και 54% των συνολικών αποδοχών τους (Hakkinen, 2006). Είναι πολλοί οι λόγοι, όμως, που οδηγούν ένα σπουδαστή να εργαστεί πριν την αποφοίτησή του.

Πέρα, λοιπόν, του επιπρόσθετου εισοδήματος, η εργασία αποτελεί ευκαιρία για επένδυση σε δεξιότητες, οι οποίες δεν αποκτώνται στο πανεπιστήμιο και οι οποίες δύνανται να αποφέρουν στο μέλλον οικονομικά οφέλη. Επίσης, η εργασιακή εμπειρία στο πεδίο σπουδών δύναται να δράσει ως συμπληρωματικό στοιχείο των τυπικών σπουδών και ως υποκινητής για περισσότερη μελέτη. Οι φοιτητές, οι οποίοι εργάζονται, έχουν την ευκαιρία να διευρύνουν τις ευκαιρίες για απασχόληση, να βελτιώσουν τις διαπροσωπικές και επικοινωνιακές τους δεξιότητες, να εξοικειωθούν με την εργασία και να ενδυναμώσουν το αίσθημα της ευθύνης, χαρακτηριστικά τα οποία συνιστούν αξιόλογες και επιθυμητές δεξιότητες για τη μετέπειτα επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Οι μελλοντικοί εργοδότες εξάλλου, ενδέχεται να εκλαμβάνουν την εργασιακή εμπειρία ως ενδεικτικό στοιχείο άλλων χαρακτηριστικών, όπως για παράδειγμα είναι η υποκίνηση και οι αυξημένες δεξιότητες, ενώ από την άλλη πλευρά οι επαφές με την αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια των σπουδών, διευκολύνουν την εύρεση εργασίας μετά την αποφοίτηση. Αναφορικά με τα περισσότερα πεδία σπουδών, η πανεπιστημιακή εκπαίδευση δεν προσφέρει όλες τις απαραίτητες γνώσεις για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας, κι επομένως η εργασιακή εμπειρία καθίσταται σε ορισμένες περιπτώσεις αναγκαία προϋπόθεση για την απασχόληση μετά την αποφοίτηση. Σε έρευνα που διενεργήθηκε στο Πανεπιστήμιο του Ελσίνκι, η επαφή με την αγορά εργασίας αναφέρθηκε ως ο σπουδαιότερος λόγος για εργασία κατά τη διάρκεια των σπουδών, ενώ το 42% των ερωτηθέντων που εργάζονταν, απασχολούνταν σε κλάδο σχετικό με το πεδίο σπουδών τους (Harkonen, 2001)⁹.

Η έρευνα της Hakkinen (2006), η οποία διενεργήθηκε σε φοιτητές πανεπιστημίων της Φινλανδίας κατά την περίοδο 1987 – 1998, συσχετίζει την εργασιακή εμπειρία πριν την αποφοίτηση με την απασχολησιμότητα. Η ανάλυση η οποία

⁹ Η αναφορά στη συγκεκριμένη έρευνα γίνεται από τη Hakkinen (2006).

πραγματοποιείται, αποδεικνύει πως η εργασιακή εμπειρία κατά τη διάρκεια των σπουδών έχει θετική επιρροή στην απασχολησιμότητα των αποφοίτων. Παρόλα αυτά, αυτή η επιρροή της εργασιακής εμπειρίας απαξιώνεται με την πάροδο των ετών, με αποτέλεσμα η διαφοροποίηση ως προς την επιτυχή εύρεση εργασίας μεταξύ των φοιτητών που έχουν εργαστεί στο παρελθόν και αυτών που δεν έχουν, να λαμβάνει χώρα κατά τα πρώτα βήματα τους στην αγορά εργασίας. Χαρακτηριστικά αναφέρει η παραπάνω ερευνήτρια, πως κρατώντας όλους τους υπόλοιπους παράγοντες σταθερούς, η αύξηση κατά ένα έτος της εργασιακής εμπειρίας κατά τα έτη σπουδών, αυξάνει την πιθανότητα απασχόλησης κατά 5,6% ένα χρόνο μετά την αποφοίτηση, 4,2 ποσοστιαίες μονάδες δύο χρόνια μετά την αποφοίτηση και 3,7% τρία χρόνια αργότερα.

Το 1998, το Πανεπιστήμιο του Leeds στην Αγγλία οργανώνει ένα πρόγραμμα χρονικού ορίζοντα δύο ετών αρχικά, το οποίο έχει ως στόχο την ανάπτυξη ενός μοντέλου εργασιακής εμπειρίας, και το οποίο θα προσφέρει σε φοιτητές του πανεπιστημίου τη δυνατότητα να αποκτήσουν σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερη κλίμακα, νέες γνώσεις και εμπειρίες μέσω της εργασίας. Το πρόγραμμα αυτό είναι ένα εκ των εννέα, τα οποία είχαν δρομολογηθεί υπό τη σκέπη της δράσης «Εργασιακή εμπειρία» (Davies, 2000). Κατά την ολοκλήρωσή του, το πρόγραμμα αποδείχτηκε αρκετά επιτυχές ως προς την απόκτηση, από πλευράς των φοιτητών, των δεξιοτήτων και των προσόντων που κατά κύριο λόγο αναζητούν οι εργοδότες στα πρόσωπα των υποψηφίων εργαζομένων.

Στο ίδιο μήκος κύματος, κυμαίνονται και τα συμπεράσματα παλαιότερων ερευνών, όπως των Cox και Harquail (1991), Gattiker και Larwood (1990) και Jaskolka, Beyer και Trice (1985), οι οποίοι μεταξύ άλλων συσχετίζουν θετικά την απασχολησιμότητα εντός της επιχείρησης, καθώς και τις προαγωγές, με την εργασιακή εμπειρία. Το ίδιο υποστηρίζουν και οι Tharenou, Latimer και Conroy (1994), οι οποίοι μάλιστα συσχετίζουν θετικά την εργασιακή εμπειρία και με την

κατάρτιση, η οποία όπως θα αναφερθεί εν συνεχεία, αποτελεί μία ακόμη μεταβλητή επηρεασμού της απασχολησιμότητας.

Το Δεκέμβριο του 1999, η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου εισάγει το πρώτο κύμα δεικτών απόδοσης των βρετανικών πανεπιστημίων, προκειμένου να καλυφθούν τόσο οι ανάγκες των μελλοντικών φοιτητών για καλύτερη ενημέρωση, όσο και για να υποκινηθεί ο τομέας της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για ποιοτικότερα και αποδοτικότερα προγράμματα σπουδών (Smith, McKnight και Naylor, 2000). Το 2000, σχεδιάζονται και εισάγονται νέοι δείκτες απόδοσης, σε σχέση με την απασχολησιμότητα των αποφοίτων των πανεπιστημίων. Με αφορμή αυτό το πλάνο δράσης, οι παραπάνω ερευνητές προσπαθούν να καταγράψουν την απόδοση των πανεπιστημίων βάσει ανάλυσης στοιχείων που αφορούν στους πτυχιούχους φοιτητές μετά από την αποφοίτησή τους. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν μεταξύ άλλων, πως η πιθανότητα να απασχολείται το άτομο έξι μήνες μετά την αποφοίτηση του, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις δεξιότητες και τα προσόντα που έχει αποκτήσει μέσω προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας. Μάλιστα, συμπληρώνουν πως πέρα της απασχολησιμότητας, επηρεάζεται και η πιθανότητα για παραπέρα σπουδές, καθώς και η πιθανότητα απασχόλησης σε κλάδο που συσχετίζεται με το πεδίο σπουδών ή όχι.

Οι Lindsay, McCracken και McQuaid, σε άρθρο τους που δημοσιεύουν το 2003, κατόπιν έρευνας που διενεργούν στις περιοχές Wick και Sutherland της Βόρειας Σκωτίας, και με τη συμμετοχή 190 ατόμων που αναζητούν εργασία, καταλήγουν σε παρόμοια αποτελέσματα. Ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που συμβάλλουν στην ανεργία του εξεταζόμενου δείγματος, είναι η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας. Δεδομένης της σημασίας της εργασιακής εμπειρίας για τους εν δυνάμει εργοδότες και του γεγονότος ότι πολλές από τις απαιτούμενες από τους τελευταίους δεξιότητες αποκτώνται κυρίως κατά την εργασία, παρά μέσω των σπουδών, οι ερευνητές προσπαθούν να διερευνήσουν την προηγούμενη εμπειρία

των εργαζομένων και τη γενικότερη σχέση τους με την αγορά εργασίας, από την ολοκλήρωση των υποχρεωτικών σπουδών κι έπειτα. Μάλιστα, διαχωρίζουν το δείγμα τους σε δύο ομάδες: σε αυτούς που είναι άνεργοι έως και έξι μήνες και σε αυτούς που είναι άνεργοι για περισσότερο από έξι μήνες (μακροχρόνια άνεργοι, όπως χαρακτηρίζονται με βάση το άρθρο). Το 63%, λοιπόν, της πρώτης ομάδας δήλωσε πως η απασχόληση τους κατά τα περασμένα έτη χαρακτηρίζεται ως σταθερή και από μικρές περιόδους ανεργίας. Το ίδιο δήλωσε και το 54% των μακροχρόνια ανέργων. Παρόλα αυτά, το 33% των μακροχρόνια ανέργων χαρακτήρισε την εργασιακή του ζωή ως «μεγάλες περιόδους ανεργίας», σε σύγκριση με το 20% της πρώτης ομάδας ανέργων. Καταλήγουν, επομένως, να σημειώσουν οι εν λόγω ερευνητές, πως η μακροχρόνια ανεργία εμφανίζεται να συσχετίζεται αρκετά με «αποχή» από την αγορά εργασίας κατά τα «ενήλικα» χρόνια των ατόμων του δείγματος.

Και οι Fugate, Kinicki και Ashforth (2004), παρουσιάζουν την εργασιακή εμπειρία ως βασικό στοιχείο μιας εκ των τριών διαστάσεων της απασχολησιμότητας, που είναι το κοινωνικό και ανθρώπινο κεφάλαιο. Σημειώνουν πως παρέχει στο άτομο επάρκεια γνώσεων σε συγκεκριμένα θέματα, πράγμα το οποίο το καθιστά περισσότερο ελκυστικό προς τους υποψήφιους εργοδότες. Μάλιστα, η εργασιακή εμπειρία θα πρέπει να συνοδεύεται από δεξιότητες οι οποίες δύνανται να μεταφερθούν και να αξιοποιηθούν σε ποικίλες θέσεις εργασίας (portable skills), και όχι να αφορούν σε πολύ συγκεκριμένες αρμοδιότητες μόνο. Κατά συνέπεια, συμπληρώνουν οι παραπάνω μελετητές, πολλοί εργοδότες συχνά επιλέγουν εργαζόμενους βασιζόμενοι εν μέρει στην εμπειρία των τελευταίων. Ανάλογα αποτελέσματα εντοπίζονται και στην έρευνα των McQuaid, Greig και Adams (2004), όπου κατόπιν ανάλυσης των απαντήσεων του δείγματος που εξετάζουν, προκύπτει πως τα άτομα τα οποία είναι άνεργα για διάστημα μεγαλύτερο του έτους, παρουσιάζουν μεγαλύτερη δυσκολία στην εύρεση εργασίας, σε σχέση με τα άτομα τα οποία δεν εργάζονται για χρονικό διάστημα μικρότερο του έτους.

Μάλιστα, μεταξύ των μεταβλητών που ελήφθησαν υπόψη ως παράγοντες επηρεασμού της απασχολησιμότητας, η εργασιακή εμπειρία αποδεικνύεται πως είναι αυτή που την επηρεάζει στο μεγαλύτερο βαθμό.

Ο Martz (2003), εξετάζει μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ένα δείγμα μεγέθους 200 ατόμων με αναπηρία, οι οποίοι είναι όλοι φοιτητές στο ίδιο κολλέγιο, με σκοπό τη διερεύνηση των ανεξάρτητων μεταβλητών που επηρεάζουν την απασχολησιμότητα τους. Η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία και η μη ορατή αναπηρία παρουσιάζονται ως οι δύο παράγοντες, οι οποίοι εμφανίζουν τη μεγαλύτερη συσχέτιση με την ενδεχόμενη απασχόληση.

Ως απόρροια της προαναφερθείσας βιβλιογραφίας, διατυπώνονται οι εξής δύο υποθέσεις:

Υ₄: Η εργασιακή εμπειρία επηρεάζει θετικά την απασχολησιμότητα.

Υ₅: Η συσχέτιση του πεδίου σπουδών με την εργασιακή εμπειρία επηρεάζει θετικά την απασχολησιμότητα.

3. Εκπαίδευση – Κατάρτιση

Τις δύο τελευταίες δεκαετίες, τα προγράμματα κατάρτισης στην Ελλάδα αναπτύσσονται με αλματώδη βήματα και εξελίσσονται σε εκπαιδευτικό κλάδο με ιδιαίτερες ανάγκες σε στελέχη, υποδομές, εκπαιδευτικό υλικό και κυρίως εκπαιδευτές. Τα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης απορροφούν σημαντικούς εθνικούς και κοινοτικούς πόρους, απασχολούν χιλιάδες εργαζόμενους – στελέχη και εκπαιδευτές – και συμβάλλουν στις προσπάθειες οικονομικού και κοινωνικού εκσυγχρονισμού, καθώς και στην αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλων οξυμμένων κοινωνικών προβλημάτων, όπως η φτώχεια και ο κοινωνικός αποκλεισμός. Την τελευταία δεκαετία στην Ελλάδα, η κατάρτιση του εργατικού δυναμικού της χώρας απέκτησε ορισμένα νέα χαρακτηριστικά:

- σημειώθηκε στροφή προς τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, με σημαντική αύξηση της χρηματοδότησης,
- ιδρύθηκε το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΕΚΕΠΙΣ) από το Υπουργείο Εργασίας,
- αναπτύχθηκε ο ιδιωτικός τομέας στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση,
- καταρτίσθηκε σχέδιο νόμου για την ίδρυση και λειτουργία Ινστιτούτων Διά Βίου Εκπαίδευσης σε ΑΕΙ και ΤΕΙ και
- το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών χορηγεί υποτροφίες εσωτερικού και εξωτερικού στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση (Βεργίδης, 2003).

Το πεδίο της κατάρτισης έχει υποστεί πολλές μεταβολές, οι οποίες αντανakλούν τη δυναμική του περιβάλλοντος των επιχειρήσεων παγκοσμίως. Οι στόχοι πλέον των προγραμμάτων κατάρτισης, έχουν μεταφερθεί από τις προγραμματισμένες οδηγίες και τις αναλύσεις εργασιών, σε ένα σύστημα που αναλύει πλέον την απόδοση (Berge, de Verneil, Berge, Davis και Smith, 2002). Η διαδικασία της μάθησης ορίζεται ως μία ανταγωνιστική στρατηγική στην παγκόσμια αγορά εργασίας. Καθώς οι παραδοσιακές ιεραρχικές δομές των οργανισμών ολοένα μεταβάλλονται σε μοντέλα που χαρακτηρίζονται από αυτό-διοίκηση, διατμηματική συνεργασία, προσανατολισμό στη διαδικασία και στη γνώση, τόσο οι επιχειρήσεις οι ίδιες, όσο και οι εργαζόμενοι, έρχονται αντιμέτωποι με νέες προκλήσεις, οι οποίες απαιτούν να μεγιστοποιηθεί το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της επιχείρησης και να επιτευχθούν τα μέγιστα, αναφορικά με τα επίπεδα απόδοσης. Συνεπώς, πολλές είναι οι επιχειρήσεις οι οποίες υιοθετούν μοντέλα που βασίζονται σε ανταγωνισμό με βάση ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, και προκειμένου να τα υλοποιήσουν επιτυχώς, αναζητούν το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό.

Σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, η κατάρτιση δύναται να διαχωριστεί σε γενική και σε ειδική. Η πρώτη μορφή αναφέρεται σε εκείνη την κατάρτιση, η οποία παρέχει στους εργαζόμενους τα εφόδια να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους σε οποιαδήποτε επιχείρηση εργάζονται, ενώ η δεύτερη αφορά σε εκείνη η οποία δίνει τη δυνατότητα αύξησης της παραγωγικότητας των εργαζομένων για τη συγκεκριμένη και μόνο επιχείρηση στην οποία εργάζονται, μιας και οι δεξιότητες που αποκτώνται μέσω αυτής, δε μεταφέρονται αποτελεσματικά σε άλλες θέσεις εργασίας ή επιχειρήσεις (Dekker, de Grip και Heijke, 2002). Όσον αφορά στην εσωτερική αγορά εργασίας της επιχείρησης, αυτή συνήθως καλείται να επενδύσει σε προγράμματα ειδικής κατάρτισης.

Στην ευρύτερη αγορά εργασίας, όπου πλέον κυρίαρχο ρόλο διαδραματίζουν οι γενικότερες δεξιότητες, οι εργαζόμενοι είναι εκείνοι οι οποίοι αναλαμβάνουν να επενδύσουν σε κατάρτιση, προκειμένου να γίνουν περισσότερο ανταγωνιστικοί. Ωστόσο, έρευνες έχουν δείξει πως οι επιχειρήσεις επενδύουν και σε γενική εκπαίδευση, διότι κατά κανόνα τα προγράμματα τα οποία αναπτύσσονται έχουν διπτό χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι περιλαμβάνουν τόσο γενικές όσο και ειδικές γνώσεις (Acemoglu και Pischke, 1998).

Ένας πρόσθετος διαχωρισμός της εκπαίδευσης – κατάρτισης, πέρα του προηγούμενου, δύναται να γίνει και με βάση το σκοπό αυτής. Ο Bartel (1992)¹⁰ λοιπόν, διακρίνει δύο τύπους κατάρτισης: την κεντρική εκπαίδευση (core training) και την ανάπτυξη του εργαζομένου ή εκπαίδευση καριέρας (employee development or career training). Η κεντρική κατάρτιση αναφέρεται στην κατάρτιση η οποία συμβάλλει στην απόκτηση δεξιοτήτων, ώστε το άτομο να συμβαδίζει με τις τεχνολογικές και οργανωσιακές αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στην εργασία του, διότι διαφορετικά αντιμετωπίζει τον κίνδυνο της απαξίωσης των ήδη αποκτηθέντων ικανοτήτων, είτε αναφορικά με την αγορά εργασίας εντός της

¹⁰ Η αναφορά στο εν λόγω βιβλίο γίνεται από τους Dekker, de Grip και Heijke (2002).

επιχείρησης, είτε αναφορικά με την ευρύτερη αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τους Dekker, de Grip και Heijke (2002), η κεντρική εκπαίδευση είναι πολύ σημαντική, κυρίως δε για τους εργαζόμενους οι οποίοι έχουν σπουδάσει κάποιο αντικείμενο και ασχολούνται με αυτό. Εάν λοιπόν, τα άτομα αυτά δεν καταβάλουν προσπάθεια προκειμένου να εκσυγχρονίσουν το ανθρώπινο τους κεφάλαιο, η απασχολησιμότητα τους στην αγορά εργασίας όπου κινούνται, θα μειωθεί δραματικά.

Από την άλλη πλευρά, ο στόχος της εκπαίδευσης καριέρας είναι να προετοιμάσει τους εργαζόμενους για το επόμενο βήμα στην καριέρα τους (λόγου χάρη προαγωγή εντός της επιχείρησης). Επιπλέον, αυτή η μορφή κατάρτισης έχει μία παρενέργεια μεν, πολύ σημαντική δε: ορίζει την ενδεχόμενη παραγωγικότητα του εργαζομένου. Πληροφορεί με άλλα λόγια τον εργοδότη, για την εν δυνάμει αποδοτικότητα του εργαζομένου. Καταλήγουν, λοιπόν, οι ίδιοι ερευνητές, πως η εκπαίδευση – κατάρτιση επηρεάζει θετικά την απασχολησιμότητα των εργαζομένων εντός της επιχείρησης και κυρίως συμβάλλει στην προαγωγή αυτών.

Πάντως σε κάθε περίπτωση, η προθυμία που δείχνουν τα άτομα να συμμετάσχουν σε προγράμματα κατάρτισης, επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τα αναμενόμενα αποτελέσματα, από τα οφέλη που θα αποκομισθούν, όπως πρεσβεύει και η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, διότι η κατάρτιση συνοδεύεται συνήθως από δαπάνη χρόνου και χρήματος (de Grip, van Loo και Sanders, 2004). Τα οφέλη αυτά δεν αναφέρονται αποκλειστικά και μόνο στις άμεσες οικονομικές απολαβές, αλλά τόσο στη δυνατότητα για μία θέση εργασίας στην αγορά ή για μία καλύτερη θέση εργασίας, όσο και στις αμοιβές μελλοντικά, πράγμα το οποίο συνεπάγεται κίνδυνο για τα άτομα τα οποία δεν είναι πρόθυμα να εκπαιδευθούν. Από τη μια πλευρά, ενδέχεται να έρθουν αντιμέτωπα με απαξίωση των υπάρχοντων δεξιοτήτων, όπως και προαναφέρθηκε, και από την άλλη, ως άμεσο επακόλουθο, να είναι λιγότερο «ελκυστικά» προς τους ενδεχόμενους εργοδότες, άρα και λιγότερα απασχολήσιμα.

Οι de Grip, van Loo και Sanders (2004) μάλιστα, σημειώνουν πως η προθυμία αλλά και η δυνατότητα για συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης – κατάρτισης, είναι σημαντικές μεταβλητές επιρροής της απασχολησιμότητας.

Παρόμοια είναι τα συμπεράσματα τα οποία εξάγονται από την έρευνα των Verhaar και Smulders (1999), η οποία έλαβε χώρα στους κόλπους των εργαζομένων της γερμανικής φυτοκομίας και γαλακτοβιομηχανίας. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη έρευνα, παρά το γεγονός ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων στους παραπάνω κλάδους κατέχει λίγες δεξιότητες και μόρφωση, ενώ ταυτόχρονα οι απαιτήσεις στην εργασία είναι μικρές, μιας και τα περισσότερα απαραίτητα προσόντα αποκτώνται με την εμπειρία, οι ερευνητές καταλήγουν πως η διά βίου εκπαίδευση είναι ιδιαίτερα σημαντική και για αυτή τη μερίδα των εργαζομένων, τόσο από άποψη απασχολησιμότητας, όσο και από άποψη κοινωνικών και ψυχολογικών οφελών.

Η έρευνα των Sanders και de Grip (2004), σε εργαζόμενους με χαμηλές δεξιότητες, αποδεικνύει πως η εκπαίδευση – κατάρτιση επηρεάζει θετικά μεν την απασχολησιμότητα, αλλά εντός μόνο της επιχείρησης. Μάλιστα, η ανάλυση των συμπερασμάτων καταλήγει στην παρατήρηση ότι η εκπαίδευση – κατάρτιση των εργαζομένων δε δημιουργεί θετικές προσδοκίες για την απασχολησιμότητα εντός της επιχείρησης. Όσον αφορά στην εξωτερική απασχολησιμότητα, η οποία εξετάζεται και στην ανά χείρας έρευνα, αλλά και στις προσδοκίες για εξωτερική απασχολησιμότητα, δεν παρουσιάζονται επίσης να επηρεάζονται από την κατάρτιση. Ενδεχομένως, αυτό να οφείλεται στο γεγονός ότι τα άτομα τα οποία έλαβαν μέρος στην έρευνα είχαν λίγες και χαμηλού επιπέδου δεξιότητες.

Ωστόσο, η υπόθεση ότι η απασχολησιμότητα επηρεάζεται από την κατάρτιση, ενισχύεται και από την έρευνα των Lee, Phan και Tan (2003). Η ανάλυση παλινδρόμησης, την οποία πραγματοποίησαν οι παραπάνω ερευνητές, έδειξε πως η

ενδεχόμενη ή υπάρχουσα οικονομική ύφεση, ωθεί τους εργαζομένους να προσαρμόσουν το επίπεδο της εκπαίδευσης – κατάρτισής τους, ούτως ώστε να παραμείνουν απασχολήσιμοι. Βάσει της συγκεκριμένης έρευνας, γενικότερα οι παράγοντες υποκίνησης για κατάρτιση των εργαζομένων στην περιοχή της Ταϊλάνδης και της Σιγκαπούρης είναι:

1. η οικονομική κρίση
2. η σταθερότητα στην εργασία/ η αποφυγή ανεργίας
3. η ενδεχόμενη οικονομική κρίση
4. τα οικονομικά οφέλη και
5. η ανταπόκριση στις αλλαγές της εργασίας.

Ίδια άποψη όμως, υιοθετούν και τα στελέχη των επιχειρήσεων ως προς την απασχολησιμότητα των εργαζομένων τους. Μεταξύ άλλων πρακτικών, όπως είναι η διοίκηση της απόδοσης, η αξιολόγηση, τα σχέδια προσωπικής ανάπτυξης και τα προγράμματα διοίκησης της ανάπτυξης, η εκπαίδευση – κατάρτιση μαζί με κέντρα ανοιχτής μάθησης και εκπαίδευση πάνω στην εργασία (on-the-job training), αποτελούν τους σημαντικότερους παράγοντες επιρροής της απασχολησιμότητας. Δεν είναι λίγες οι επιχειρήσεις, οι οποίες συμπεριλαμβάνονται στο δείγμα που εξέτασε μέσω συνεντεύξεων ο Clarke (1997), που καταβάλλουν προσπάθεια προκειμένου να εμφυσήσουν την κουλτούρα της συνεχούς μάθησης σε ολόκληρο τον οργανισμό, δίνοντας έμφαση στην ενθάρρυνση της κατάρτισης και στην ανάπτυξη της ικανότητας των εργαζομένων να εντοπίζουν οι ίδιοι τις ανάγκες τους για ανάπτυξη.

Στην έρευνά τους, οι Groot και van den Brink (2000) διερευνούν δύο υποθέσεις: α) το επίπεδο εκπαίδευσης και η κατάρτιση αυξάνουν την απασχολησιμότητα των εργαζομένων σε άλλες εργασίες εντός της επιχείρησης και μειώνουν την ανάγκη για βοήθεια από προϊσταμένους, όταν οι πρώτοι αντιμετωπίζουν προβλήματα, και β) η μεγαλύτερη απασχολησιμότητα και η δυνατότητα επίλυσης προβλημάτων

αυξάνουν τους μισθούς. Τα εμπειρικά αποτελέσματα έδειξαν τελικώς, μεταξύ άλλων, πως η επίσημη εκπαίδευση – κατάρτιση η οποία σχετίζεται με την εργασία (όχι εκπαίδευση πάνω στην εργασία) αυξάνει την απασχολησιμότητα. Προς την ίδια κατεύθυνση κλίνουν τα αποτελέσματα της έρευνας των Tharenou, Latimer και Conroy (1994), σύμφωνα με τα οποία η εκπαίδευση – κατάρτιση οδηγεί σε αύξηση της εσωτερικής απασχολησιμότητας, υπό τη μορφή κυρίως των προαγωγών, και μάλιστα ευνοεί περισσότερο τους άνδρες παρά τις γυναίκες. Επιπρόσθετα, η εργασιακή εμπειρία, κατόπιν της στατιστικής ανάλυσης που πραγματοποιήθηκε, διαφαίνεται ως παράγοντας επηρεασμού της κατάρτισης, με αποτέλεσμα να επηρεάζει την απασχολησιμότητα τόσο άμεσα, όσο και έμμεσα.

Χαρακτηριστική είναι εξάλλου, η ανάλυση της απασχολησιμότητας από τους Fugate, Kinicki και Ashforth (2004) σε τρεις διαστάσεις, μία εκ των οποίων είναι το ανθρώπινο κοινωνικό κεφάλαιο, βασικό στοιχείο του οποίου είναι και η εκπαίδευση – κατάρτιση (Becker, 1975)¹¹. Αξίζει πάντως να σημειωθεί, πως η εκπαίδευση πάνω στην εργασία συμβάλλει σημαντικά και στην αύξηση των μισθών των εργαζομένων (Regner, 2002). Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε θέσεις οι οποίες απαιτούν μεγαλύτερη κατάρτιση, κερδίζουν πολλά περισσότερα χρήματα από εργαζομένους σε θέσεις με μικρές αντίστοιχες απαιτήσεις. Επίσης, οι μισθοί αυξάνονται κατά κύριο λόγο περισσότερο όταν η εκπαίδευση – κατάρτιση είναι γενική, σε σχέση με την ειδική. Επομένως, η υπόθεση η οποία θα διερευνηθεί όσον αφορά στην εκπαίδευση – κατάρτιση είναι:

Υ₆: Η εκπαίδευση – κατάρτιση επηρεάζει θετικά την απασχολησιμότητα.

4. Ευελιξία

Ευελιξία είναι η ικανότητα μιας επιχείρησης να αντιδρά άμεσα στις ποικίλες απαιτήσεις του δυναμικού και ανταγωνιστικού περιβάλλοντος εντός του οποίου

¹¹ Η αναφορά στο Becker (1975) γίνεται στο άρθρο των Fugate, Kinicki και Ashforth (2004).

δραστηριοποιείται. Πολλοί ακαδημαϊκοί θεωρούν πως η ευελιξία του ανθρώπινου δυναμικού συγκεκριμένα, αποτελεί μία ιδιαίτερα αξιόλογη ικανότητα της εκάστοτε επιχείρησης και αυτό πραγματικά αποδεικνύεται στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον, το οποίο χαρακτηρίζεται από ταχύτατες οικονομικές αλλαγές και συνεχώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις στρατηγικού χαρακτήρα (Bhattacharya, Gibson και Doty, 2005). Η ευελιξία λοιπόν, του ανθρώπινου δυναμικού (human resource flexibility), μαζί με την ευελιξία σε άλλους λειτουργικούς τομείς της επιχείρησης, όπως τη λειτουργική ευελιξία (operational flexibility), την προσαρμογή των προϊόντων/ υπηρεσιών στις ανάγκες των αγοραστών (product customization) και την ευελιξία των πόρων (resource flexibility), συμβάλλουν στην αυξημένη απόδοση της επιχείρησης και αποτελούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, και κατά συνέπεια αποτελεί ένα χαρακτηριστικό – δεξιότητα, το οποίο αναζητούν οι εργοδότες στους υποψήφιους εργαζομένους.

Η ευελιξία του ανθρώπινου δυναμικού είναι μία δυναμική και εξελισσόμενη ικανότητα της επιχείρησης, υπό τη θεώρηση ότι κυρίως επικεντρώνεται στην προσαρμογή ορισμένων χαρακτηριστικών των εργαζομένων – όπως είναι οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι συμπεριφορές – στις μεταβαλλόμενες συνθήκες του περιβάλλοντος. Οι Wright και Snell (1998) αναλύουν την ευελιξία του ανθρώπινου δυναμικού¹² σε τρεις διαστάσεις: στην ευελιξία των δεξιοτήτων των εργαζομένων (employee skill flexibility), στην ευελιξία της συμπεριφοράς των εργαζομένων (employee behavioral flexibility) και στην ευελιξία των πρακτικών της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (human resource practice flexibility). Η ευελιξία των δεξιοτήτων των εργαζομένων αφορά στον αριθμό των εν δυνάμει εναλλακτικών χρήσεων, στις οποίες οι εν λόγω δεξιότητες μπορούν να εφαρμοσθούν, καθώς και στον τρόπο με τον οποίο άτομα με διαφορετικές δεξιότητες μπορούν να ανασυνταχθούν άμεσα. Η ευελιξία της συμπεριφοράς αντανakλά την

¹² Στο εξής, και για λόγους συντομίας, η ευελιξία του ανθρώπινου δυναμικού θα αναφέρεται απλά ως ευελιξία.

προσαρμόσιμη συμπεριφορά, εν αντιθέσει με την επαναλαμβανόμενη και συνηθισμένη. Είναι ουσιαστικά το ευρύ σύνολο των διαφόρων «σεναρίων» συμπεριφοράς που έχουν στη διάθεσή τους οι εργαζόμενοι και τα οποία υιοθετούν ανάλογα με τις απαιτήσεις των περιστάσεων. Η ευελιξία των πρακτικών της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού είναι το εύρος στο οποίο δύνανται να προσαρμοστούν και να εφαρμοστούν οι πρακτικές της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, ανάλογα με τις καταστάσεις, τις θέσεις και τις μονάδες της επιχείρησης, καθώς και η ταχύτητα με την οποία οι παραπάνω προσαρμογές και εφαρμογές μπορούν να γίνουν.

Η ευελιξία των δεξιοτήτων ουσιαστικά, μπορεί να δημιουργηθεί με δύο τρόπους. Πρώτον, οι επιχειρήσεις ενδέχεται να έχουν εργαζόμενους, οι οποίοι κατέχουν ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων και το οποίο είναι ικανοί να θέτουν σε εφαρμογή υπό διαφορετικές συνθήκες. Οι ευρείες δεξιότητες είναι πολύ σημαντικές, διότι δημιουργούν εκροές για υπάρχουσες απαιτήσεις, αλλά επίσης και γιατί δύνανται να δημιουργήσουν εκροές και για ενδεχομένως διαφορετικές απαιτήσεις. Δεξιότητες, οι οποίες βρίσκονται υπό την κατοχή των εργαζομένων, αλλά δε χρησιμοποιούνται προσωρινά, μπορούν να δημιουργήσουν νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες και μπορούν επίσης, να επηρεάσουν τις στρατηγικές επιλογές. Δεύτερον, οι επιχειρήσεις μπορούν να προσλάβουν έναν αριθμό εργαζομένων με ειδικές γνώσεις και δεξιότητες, οι οποίοι παρέχουν ευελιξία στην επιχείρηση μέσω της υιοθέτησης των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση των προβλημάτων και για την περαιτέρω ανάπτυξη της επιχείρησης. Με αυτού του είδους την ευελιξία, όταν νέες ανάγκες εμφανίζονται στο προσκήνιο, η επιχείρηση μπορεί να αναδιοργανώσει τους εργαζομένους της, προκειμένου να επιτύχει το επιθυμητό «προφίλ» δεξιοτήτων που ανταποκρίνεται στις περιστάσεις. Συνεπώς, ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων συμβάλλει στην ευελιξία. Αυτό το φάσμα μπορεί να επιτευχθεί είτε μέσω ενός μικρού αριθμού εργαζομένων με ευρείες δεξιότητες, είτε μέσω ενός μεγάλου αριθμού εξειδικευμένων ατόμων. Πάντως σε κάθε περίπτωση, όσο

μεγαλύτερη ευελιξία παρουσιάζει το ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης, αναφορικά με τις δεξιότητές του, τόσο μεγαλύτερη θα είναι και η απόδοση της επιχείρησης, και για αυτό το λόγο οι εργοδότες επιλέγουν σε μεγάλο βαθμό εργαζομένους χρησιμοποιώντας ως κριτήριο την ευελιξία.

Όπως προαναφέρθηκε, η ευελιξία της συμπεριφοράς συνίσταται στην ικανότητα των εργαζομένων να επιδεικνύουν διαφορετικές συμπεριφορές ανάλογα με τις περιστάσεις, και γενικότερα στην ικανότητα να προσαρμόζονται στις εναλλασσόμενες καταστάσεις. Διαχωρίζεται από την ευελιξία των δεξιοτήτων ως προς το ότι, ναι μεν οι εργαζόμενοι ενδέχεται να έχουν πληθώρα δεξιοτήτων, αλλά να μη μπορούν ή να μην επιθυμούν να αλλάξουν, ή το αντίστροφο. Τα άτομα διαφέρουν ως προς την ικανότητα προσαρμογής, η οποία καθορίζεται από την προσωπικότητα του καθενός. Οι επιχειρήσεις μπορούν να βελτιώσουν την ευελιξία συμπεριφοράς του προσωπικού τους, προσλαμβάνοντας σκοπίμως άτομα τα οποία επιδεικνύουν υψηλά επίπεδα προσαρμοστικότητας και είναι κάτι το οποίο μπορεί να επιτευχθεί μόνο με την πάροδο του χρόνου. Η ευελιξία της συμπεριφοράς δημιουργεί αξία για την επιχείρηση με δύο τρόπους. Πρώτον, μειώνονται τα κόστη που προκύπτουν για την επιχείρηση από τη μη προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες καταστάσεις. Δεύτερον, σε οργανωσιακό επίπεδο, η ευελιξία της συμπεριφοράς είναι αξιόλογη, διότι επιτρέπει στην επιχείρηση να αντιμετωπίζει ποικίλες καταστάσεις και διευκολύνει την εφαρμογή αλλαγών. Η κατοχή εξάλλου, εργαζομένων με βελτιωμένες μαθησιακές ικανότητες, συνεπάγεται ότι ο οργανισμός δε θα πρέπει να προσφεύγει στην πρόσληψη νέων ατόμων με νέες ικανότητες, προκειμένου να ανταπεξέλθει στις αλλαγές του περιβάλλοντος.

Η ευελιξία των πρακτικών της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων, επίσης δημιουργεί αξία για την επιχείρηση με πολλαπλούς τρόπους. Πρώτον, η επιχείρηση είναι καλύτερα προετοιμασμένη, ώστε να προσαρμόσει άμεσα τις πρακτικές διοίκησης ανθρωπίνων πόρων που υιοθετεί, στις εναλλασσόμενες περιστάσεις. Για

παράδειγμα, η πολιτική αμοιβών αποτελεί ένα πεδίο το οποίο επιδέχεται ευελιξίας και πραγματικά μπορεί να βγάλει από τη δύσκολη θέση την επιχείρηση, και συνεπώς και τους εργαζομένους, κατά διαστήματα. Δεύτερον, αυτού του είδους η ευελιξία ενδέχεται να ενθαρρύνει την ευελιξία συμπεριφοράς. Τρίτον, η ευελιξία των πρακτικών της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων, επιτρέπει στην επιχείρηση να εφαρμόζει παρόμοιες πρακτικές μεταξύ διαφορετικών μονάδων της επιχείρησης – επιτυγχάνοντας συνεπώς στρατηγική συνέπεια – ενώ ταυτόχρονα προσαρμόζει συγκεκριμένες παραμέτρους, προκειμένου να ικανοποιήσει τις εκάστοτε ανάγκες. Αυτό επιτρέπει με τη σειρά του, την αναδιανομή και αναδιατύπωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Επιχειρήσεις, οι οποίες αναπτύσσουν τέτοιου είδους ευελιξία, δημιουργούν ένα ιδιαίτερο γνώρισμα, το οποίο δύσκολα αντιγράφεται ή αντικαθίσταται, και είναι ικανές να ανταποκριθούν περισσότερο δυναμικά σε περιβαλλοντικές αλλαγές, χαρακτηριστικά τα οποία σχετίζονται και με τη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Από τα τρία είδη ευελιξίας που αναφέρονται, στην παρούσα έρευνα εξετάζονται τα δύο πρώτα μόνο, μιας και αυτά είναι εκείνα τα οποία αφορούν άμεσα στον ίδιο τον εργαζόμενο και δύνανται να αναπτυχθούν από αυτόν. Διερευνώνται με άλλα λόγια, η ευελιξία των δεξιοτήτων και της συμπεριφοράς, χωρίς όμως να πραγματοποιείται διαχωρισμός αυτών, κι οπότε στο εξής θα αναφέρονται ως ευελιξία. Εξάλλου, η ευελιξία των πρακτικών της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού είναι μία ικανότητα που αναπτύσσεται από την επιχείρηση και μόνο, και συνεπώς δε δύναται να επηρεάσει την απασχολησιμότητα των ατόμων, αλλά παρά μόνο την απόδοση της επιχείρησης, όπως αναφέρουν άλλωστε και οι Bhattacharya, Gibson και Doty (2005). Την απόδοση, όμως, της επιχείρησης, επηρεάζουν και η ευελιξία των δεξιοτήτων και της συμπεριφοράς με βάση την έρευνα των παραπάνω, πράγμα το οποίο τις καθιστά κριτήριο αξιολόγησης των υποψηφίων εργαζομένων, και συνεπώς μεταβλητή επηρεασμού της απασχολησιμότητας αυτών.

Οι de Grip, van Loo και Sanders (2004), αναφέρουν ακόμη μία μορφή ευελιξίας, τη λειτουργική (functional flexibility), η οποία διακρίνεται σε ποσοτική και ποιοτική. Η ποιοτική λειτουργική ευελιξία αναφέρεται στην προθυμία του εργαζομένου να φέρει εις πέρας εργασίες ή καθήκοντα πέρα των αρμοδιοτήτων του, ενώ η ποσοτική αναφέρεται στις ώρες εργασίας. Σύμφωνα με τους ίδιους ερευνητές, η απασχολησιμότητα επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό τόσο από την προθυμία για επίδειξη ευελιξίας, όσο και από την ικανότητα για αυτήν. Η ικανότητα κυρίως, πηγάζει από επίδειξη ευελιξίας στον παρελθόν, και συνεπώς από τη συγκέντρωση ευρείας και αξιόλογης εργασιακής εμπειρίας.

Οι Nguyen, Yoshinari και Shigeji (2005), κάνουν αναφορά σε μία λίστα με τα πιο δημοφιλή χαρακτηριστικά των υποψηφίων εργαζομένων, τα οποία επιζητούν οι εργοδότες. Μεταξύ αυτών των 22 χαρακτηριστικών, βρίσκεται και η ευελιξία, η οποία, κατά κύριο λόγο, αποτελεί κριτήριο επιλογής από τις επιχειρήσεις παροχής πολλαπλών υπηρεσιών. Μάλιστα, αυτή η λίστα, σύμφωνα με τα λεγόμενα των παραπάνω, δεν απέχει καθόλου από τα πρότυπα μοντέλα των δυτικών χωρών. Επίσης, ερωτηθέντες οι εργοδότες διάφορων επιχειρήσεων, σε άρθρο που δημοσιεύει ο Clarke (1997), απαντούν πως «απασχολήσιμο είναι το άτομο το οποίο διακατέχεται από υποκίνηση, επιδεικνύει αυτοπεποίθηση, δέσμευση, προσαρμοστικότητα και ευελιξία». Σε παρόμοια λίστα με των Nguyen, Yoshinari και Shigeji (2005), καταλήγει και ο Davies (2000), ο οποίος απαριθμεί 20 χαρακτηριστικά που θα πρέπει να αναπτύσσουν οι φοιτητές, προκειμένου να αυξήσουν το βαθμό απασχολησιμότητάς τους, όταν θα εισέλθουν κανονικά πλέον στην αγορά εργασίας. Σε μία από τις τέσσερις κατηγορίες στις οποίες διασπάται η εν λόγω λίστα, βρίσκεται και η ευελιξία, και πιο συγκεκριμένα σε συνδυασμό με την προσαρμοστικότητα.

Τέλος, οι Sanders και de Grip (2004), κατόπιν έρευνας που πραγματοποιούν σε εργαζόμενους που παρουσιάζουν χαμηλές δεξιότητες, διαπιστώνουν πως η ευελιξία

επηρεάζει θετικά την απασχολησιμότητα εντός της επιχείρησης, ενώ δε δημιουργεί θετικές προσδοκίες για απασχολησιμότητα ούτε εντός, ούτε εκτός της επιχείρησης. Η έβδομη υπόθεση λοιπόν, η οποία διατυπώνεται, έχει ως εξής:

Υ₇: Η ευελιξία επηρεάζει θετικά την απασχολησιμότητα.

5. Επαγγελματική εξειδίκευση

Η απασχολησιμότητα, από τη μια πλευρά, επιτρέπει στους εργοδότες να διανέμουν αποτελεσματικότερα τους ανθρώπινους πόρους που διαθέτουν στις διάφορες εργασίες και από την άλλη, παρέχει τη δυνατότητα και τις προοπτικές για την ανάπτυξη επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Υπό την έννοια της ενίσχυσης της κινητικότητας των εργαζομένων, είναι εύλογη τόσο η απόκτηση επαγγελματικής εξειδίκευσης σε περισσότερα του ενός πεδία – είτε είναι συσχετισμένα, είτε ασυσχέτιστα μεταξύ τους – όσο και η απόκτηση μιας στρατηγικής, η οποία θα διευκολύνει την επιτυχή εφαρμογή των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που κάποιος διαθέτει, σε ένα νέο πεδίο δράσης και σε σύντομο χρονικό διάστημα. Είναι επομένως, εξαιρετικά δύσκολο να προβλέψει κανείς την εξέλιξη της καριέρας κάθε ατόμου. Οι αλλαγές και οι μεταβάσεις, οι οποίες λαμβάνουν χώρα ξαφνικά και απροσδόκητα είναι πάρα πολλές. Κατά συνέπεια, είναι ιδιαιτέρως δύσκολο να καθορίσει κανείς και την επαγγελματική εξειδίκευση που θα πρέπει να ακολουθηθεί, προκειμένου να υπάρξει επαγγελματική αποκατάσταση κατ' αρχήν, και επαγγελματική επιτυχία εν συνεχεία (Van der Heijden, 2002).

Η Van der Heijden (2000), αναλύει την επαγγελματική εξειδίκευση σε πέντε διαστάσεις, πρωτοπορώντας σε σχέση με την προηγούμενη βιβλιογραφία, η οποία περιόριζε την ανάλυση της εξειδίκευσης σε τρεις διαστάσεις, των οποίων η περιγραφή ακολουθεί. Η πρώτη από αυτές είναι η γνώση και αναλύεται σε όλους

τους διαφορετικούς τύπους που αυτή δύναται να συναντηθεί σε ένα δεδομένο επάγγελμα. Οι διαφορετικοί τύποι της γνώσης είναι οι εξής: η δηλωτική (declarative) γνώση, η οποία ουσιαστικά είναι η γνώση μιας πραγματικότητας, μιας αξίας, ενός γεγονότος κ.λ.π., η διαδικαστική (procedural) γνώση, η οποία αφορά στη γνώση του τρόπου με τον οποίο εκτελείται μια διαδικασία, και η υποθετική (conditional) γνώση, η οποία περικλείει τη γνώση του πότε και πού, ή κάτω από ποιες προϋποθέσεις μπορεί ή πρέπει να γίνει κάτι. Το σύνολο αυτών των τριών τύπων γνώσης λοιπόν, σχηματίζουν τη γνωστική διάσταση της επαγγελματικής εξειδίκευσης, η οποία μάλιστα, βρίσκεται πολύ κοντά στην έννοια της δεύτερης διάστασης.

Αυτή είναι η «μετά-γνωστική» γνώση (meta-cognitive knowledge), η οποία αναφέρεται στη γνώση σχετικά με το να γνωρίζει κάποιος κάτι. Αυτή η διάσταση, η οποία έχει να κάνει κυρίως με ενδοσκόπηση του ατόμου ή αντίληψη του ίδιου του εαυτού του, αναφέρεται συχνά στη βιβλιογραφία με διάφορες ονομασίες, όπως μετά-γνώση (meta-knowledge), αυτό-γνώση ή αυτογνωσία (self-knowledge), μετά-γνωστική στρατηγική γνώση (meta-cognitive strategic knowledge), ρυθμιστική (regulative) γνώση και άλλα πολλά.

Η τρίτη διάσταση αναφέρεται στις συγκεκριμένες δεξιότητες που απαιτούνται, προκειμένου ο εργαζόμενος να φέρει εις πέρας επιτυχώς τις εργασίες που του ανατίθενται στα πλαίσια του επαγγέλματός του ή της θέσης εργασίας του. Αφού καθορισθούν οι δραστηριότητες και υπευθυνότητες του ατόμου, άμεσα αποσαφηνίζονται και οι δεξιότητες οι οποίες είναι απαραίτητες, ώστε να εκτελεστεί μία εργασία. Ένα άτομο μπορεί να θεωρηθεί ως εξειδικευμένο, εάν και μόνο η συμπεριφορά του επιδεικνύει την ικανότητα ποιοτικής απόδοσης σε ένα συγκεκριμένο τομέα – κλάδο. Η διάσταση αυτή της επαγγελματικής εξειδίκευσης, ορίζεται ως απαίτηση δεξιοτήτων (skill requirement).

Η απόκτηση κοινωνικής αναγνώρισης είναι η τέταρτη διάσταση την οποία έρχεται να προσθέσει η εν λόγω ακαδημαϊκός, διότι όπως τονίζει, η εξειδίκευση δύναται να υφίσταται μόνο εάν τυγχάνει σεβασμού και υποστήριξης από άλλα σεβαστά πρόσωπα. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει, ενδεχομένως στους κόλπους ενός οργανισμού να υπάρχουν αρκετά άτομα τα οποία διαθέτουν μεγάλο αριθμό δεξιοτήτων και εξειδικευμένων γνώσεων, εκ των οποίων όμως, μόνο λίγα αναγνωρίζονται ως ειδικοί, εξαιτίας της έλλειψης κοινωνικής νοημοσύνης και επικοινωνιακών δεξιοτήτων που τους χαρακτηρίζει. Για την ανάπτυξη επαγγελματικής εξειδίκευσης, καταλήγει η Van der Heijden (2000), είναι απαραίτητο το άτομο να θεωρείται πολλά υποσχόμενο.

Στο θεωρητικό μοντέλο της επαγγελματικής εξειδίκευσης, προστίθεται και μια πέμπτη μεταβλητή, η διάσταση της ανάπτυξης και της ευελιξίας. Άτομα τα οποία είναι ικανά να αποκτούν εξειδίκευση σε περισσότερες της μίας περιοχής ενδιαφέροντος, είτε αυτές είναι όμοιες μεταξύ τους, είτε διαφέρουν ριζικά, ή άτομα τα οποία είναι ικανά να υιοθετούν στρατηγικές προκειμένου να «χαλιναγωγήσουν» νέους τομείς εξειδίκευσης ή να αποδώσουν ποιοτικά σε νέους τομείς, ονομάζονται από τη Van der Heijden (2000) ως «flexperts». Πρόκειται για άτομα τα οποία είναι ευέλικτα και ταυτόχρονα επιδεικνύουν επιδεξιότητα σε ένα συγκεκριμένο πεδίο. Έχουν τη δυνατότητα λόγου χάρη, να προσαρμόζονται εύκολα στις τεχνολογικές αλλαγές που λαμβάνουν χώρα και γνωρίζουν πως να ανταποκριθούν γρήγορα και έξυπνα όταν παρουσιάζονται ευκαιρίες ή απειλές. Ωστόσο, χωρίς επιμονή και προσπάθεια δεν είναι δυνατό να υπάρξει συνέχεια στην κατάταξη του εργαζομένου στα εξειδικευμένα άτομα. Ο προσανατολισμός στην επίτευξη, η προθυμία για επίπονη και πολλή δουλειά, κυρίως σε θέματα υψηλού ενδιαφέροντος για το άτομο, η επιμονή εν όψει ενδεχόμενων εμποδίων, η υψηλή φιλοδοξία, αποτελούν κατά κάποιον τρόπο στοιχεία της εξειδίκευσης για τη συγκεκριμένη ακαδημαϊκό.

Η ανά χείρας έρευνα, βάσει των χαρακτηριστικών του δείγματος το οποίο εξετάζει, διερευνεί την εξειδίκευση ως προς τις τρεις διαστάσεις της μόνο, τη γνωστική, την απαίτηση δεξιοτήτων και αυτήν της ανάπτυξης και της ευελιξίας. Η βιβλιογραφία στην οποία πραγματοποιείται διερεύνηση της επιρροής της επαγγελματικής εξειδίκευσης στην απασχολησιμότητα των ατόμων, φαίνεται να είναι αρκετά περιορισμένη. Σύμφωνα με τη Van der Heijden (2002) πάντως, η οποία έχει ασχοληθεί ιδιαίτερος με την έννοια της εξειδίκευσης τόσο σε θεωρητικό, όσο και σε ερευνητικό επίπεδο, εντοπίζεται πως υπάρχει ελαφρώς θετική συσχέτιση μεταξύ της εξειδίκευσης και της απασχολησιμότητας, κυρίως στην περίπτωση των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας. Όμως, η εξειδίκευση βρίσκεται και μεταξύ των 22 δημοφιλέστερων χαρακτηριστικών, ως απαιτούμενων από τους εργοδότες στην Ιαπωνία, που δημοσιεύουν οι Nguyen, Yoshinari και Shigeji (2005). Συνεπώς, ακολουθεί η όγδοη υπόθεση:

Υ₈: Η επαγγελματική εξειδίκευση επηρεάζει θετικά την απασχολησιμότητα.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

1. Δείγμα

Στην έρευνα συμμετέχουν 101 άτομα, από τα οποία οι 75 είναι γυναίκες και οι 26 είναι άνδρες. Στο ερωτηματολόγιο κλήθηκαν να απαντήσουν 200 άτομα (200 ερωτηματολόγια διανεμηθήκαν στο κέντρο τηλεφωνικής εξυπηρέτησης του ΟΤΕ στη Θεσσαλονίκη, εκ των οποίων απαντήθηκαν τα 101) και το ποσοστό απόκρισης ανέρχεται στο 50,5%. Απαραίτητη προϋπόθεση συμμετοχής στην έρευνα είναι η μόρφωση επιπέδου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και η εργασιακή εμπειρία ενός μηνός τουλάχιστον. Η δομή του δείγματος, πέραν του φύλου, έχει ως εξής:

α) το 55,4% εργάζεται για πρώτη φορά, ενώ ο γενικότερος μέσος όρος εργασιακής εμπειρίας είναι 10,6 μήνες.

β) η ηλικία των ατόμων που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο κυμαίνεται από τα 20 έτη έως και τα 27, με μέσο όρο τα 24,3 έτη και επικρατέστερη τιμή τα 22 έτη.

γ) όσον αφορά στο πεδίο σπουδών του εν λόγω δείγματος, το 23% προέρχεται από σχολές του Πολυτεχνείου (αρχιτέκτονες, πολιτικοί, μηχανολόγοι, χημικοί μηχανικοί, κ.λ.π.), το 5% από σχολές μαθηματικών, φυσικής και χημείας, το 20% από οικονομικές σχολές, το 6% από σχολές ελληνικής και ξένης φιλολογίας, το 10% από τμήματα πληροφορικής, ενώ το υπόλοιπο 35% από άλλες σχολές¹³.

δ) από τα 101 άτομα, τα 83 φοιτούν προς απόκτηση του πρώτου τους πτυχίου, 4 φοιτούν προς απόκτηση δεύτερου τίτλου σπουδών, ενώ οι υπόλοιποι 14 είναι μεταπτυχιακοί φοιτητές.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται συνοπτικά τα βασικότερα χαρακτηριστικά του δείγματος που εξετάστηκε.

¹³ Τα ποσοστά καταγράφονται κατά προσέγγιση.

Πίνακας 2

Φύλο		Μ.Ο. ηλικίας	Μ.Ο. εργασιακής εμπειρίας (σε μήνες)	Σχολή / τμήμα φοίτησης						Πτυχίο		
Γυναίκες	Άνδρες			Πολυτεχνείο	Φυσικό Μαθηματικό Χημικό	Οικονομικά	Φιλολογία	Πληροφορική	Λοιπά	1ο	2ο	Μεταπτυχιακό
75	26	22,3	10,6	23	5	20	6	10	35	83	4	14

2. Μέτρα πρόβλεψης

Απασχολησιμότητα

Η εξαρτημένη μεταβλητή της απασχολησιμότητας, η οποία όπως και προαναφέρθηκε είναι η ικανότητα και η επιθυμία του ατόμου να είναι και να παραμένει ελκυστικό στην αγορά εργασίας, αναμένοντας αλλαγές τόσο στο είδος των εργασιών που θα του ανατεθούν, όσο και στο εργασιακό περιβάλλον, και να δρα με τρόπο προνοητικό ως προς τις επερχόμενες αλλαγές, μετρείται με τη βοήθεια τεσσάρων ερωτήσεων, οι οποίες εντοπίζονται στην έρευνα της Van der Heijden (2002). Οι απαντήσεις δίνονται μέσω πενταβάθμιας κλίμακας Likert.

Παράδειγμα: «Ποια είναι η πιθανότητα να απασχοληθείτε μελλοντικά σε έναν άλλο εργοδότη, ο οποίος θα σας παρέχει θέση εργασίας παρόμοια με τη σημερινή;»

Εκπαίδευση

Το συγκεκριμένο μέτρο δε στηρίζεται σε κάποια προηγούμενη έρευνα ή θεωρητική προσέγγιση, αλλά διερευνάται με ερωτήσεις οι οποίες, κατά την κρίση του συγγραφέα, απεικονίζουν όσο το δυνατόν καλύτερα το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των ερωτωμένων ατόμων. Οι απαντήσεις δύνανται να είναι από ανοιχτού τύπου, έως και απαντήσεις με τη μορφή κλίμακας Likert.

Παράδειγμα: «Βαθμός απολυτηρίου (με προσέγγιση δέκατου)»

Εργασιακή εμπειρία

Η εργασιακή εμπειρία των ατόμων που ερωτώνται, μετρείται με τη χρονική διάρκεια αυτής. Ο συσχετισμός της συνολικής εργασιακής εμπειρίας με το πεδίο σπουδών, πραγματοποιείται με τη βοήθεια πενταβάθμιας κλίμακας Likert.

Παράδειγμα: «Εργασιακή εμπειρία στο σημερινό σας εργοδότη (σε μήνες)»

Εκπαίδευση – Κατάρτιση

Χρησιμοποιούνται τρεις ερωτήσεις, οι οποίες εξετάζουν τη συχνότητα με την οποία το άτομο συμμετέχει σε σεμινάρια, είτε με δική του πρωτοβουλία, τα οποία άλλοτε αφορούν στο πεδίο σπουδών του κι άλλοτε όχι, είτε με πρωτοβουλία του εργοδότη του. Οι ερωτήσεις αυτές αντλούνται από το άρθρο των Tharenou, Latimer και Conroy (1994).

Παράδειγμα: «Πόσες φορές έχετε συμμετάσχει σε σεμινάρια (ή μετεκπαίδευση), τα οποία οργανώνονταν από τους εργοδότες σας;»

Ευελιξία

Η ευελιξία των ατόμων διερευνάται με έξι ερωτήσεις στο σύνολο, εκ των οποίων οι τρεις πρώτες αντλούνται από την έρευνα των Bhattacharya, Gibson και Doty (2005), ενώ οι υπόλοιπες τρεις από την έρευνα της Van der Heijden (2000). Οι απαντήσεις, σε κάθε περίπτωση, δίνονται με τη βοήθεια πενταβάθμιας κλίμακας Likert.

Παράδειγμα: «Θεωρείτε ότι έχετε τη δυνατότητα να εναλλάσσετε σε διαφορετικές θέσεις εργασίας, όταν αυτό είναι απαραίτητο;»

Επαγγελματική εξειδίκευση

Το συγκεκριμένο μέτρο εξετάζει το βαθμό της επαγγελματικής εξειδίκευσης που παρουσιάζουν τα άτομα και για το σκοπό αυτό χρησιμοποιούνται πέντε ερωτήσεις, οι οποίες απαντώνται με πενταβάθμια κλίμακα Likert (Van der Heijden, 2000).

Παράδειγμα: «Θεωρείτε ότι έχετε τη δυνατότητα να παρέχετε βοήθεια στους συναδέλφους σας, όταν αυτοί αντιμετωπίζουν κάποιο πρόβλημα που αφορά στην εργασία τους;»

3. Στατιστική ανάλυση

Η στατιστική ανάλυση λαμβάνει χώρα με τη βοήθεια του προγράμματος SPSS. Αρχικά πραγματοποιείται ανάλυση παραγόντων (factor analysis), προκειμένου να εξετασθούν οι διαστάσεις και η συνοχή των τριών ομάδων ερωτήσεων – ευελιξία, επαγγελματική εξειδίκευση και απασχολησιμότητα – οι οποίες απαντώνται με πενταβάθμια κλίμακα Likert. Εισάγονται, λοιπόν, στο στατιστικό πρόγραμμα οι δεκαπέντε ερωτήσεις οι οποίες απαρτίζουν τα παραπάνω τρία εργαλεία μέτρησης και λαμβάνονται πέντε διαφορετικοί παράγοντες, αντί για τρεις όπως είχε προβλεφθεί. Ταυτόχρονα, πραγματοποιούνται και οι έλεγχοι σχετικά με την καταλληλότητα της ανάλυσης παραγόντων ως τεχνικής, περιλαμβανομένου του ελέγχου σφαιρικότητας του Bartlett (Bartlett Test of Sphericity) και του δείκτη επάρκειας δείγματος των Kaiser, Meyer και Olkin (KMO), και τα αποτελέσματα τα οποία λαμβάνονται είναι αρκετά θετικά (KMO= 0,739). Όλοι οι παράγοντες παρουσιάζουν εσωτερική συνοχή και ορίζονται σε αρκετά καλό επίπεδο από τις μεταβλητές, με το δείκτη Cronbach 's alpha να κυμαίνεται μεταξύ του 0,455 (οριακά αποδεκτή τιμή) και 0,802.

Από το σύνολο των δεκαπέντε ερωτήσεων, οι οποίες εξετάζονται με την τεχνική της ανάλυσης παραγόντων, μόνο δύο ερωτήσεις δεν εντάσσονται στους τέσσερις παράγοντες που εν τέλει εξαγονται, διότι η μία ερώτηση από αυτές ουσιαστικά απαρτίζει έναν παράγοντα μόνη της και για λόγους εννοιολογικούς δε δύναται να εξεταστεί ως αυτοτελής. Πρόκειται για την ερώτηση 16 του ερωτηματολογίου: *«Θεωρείτε ότι στην επιχείρηση όπου εργάζεσθε, έχετε τη δυνατότητα να εναλλάσσετε σε διαφορετικές θέσεις εργασίας, όταν αυτό είναι απαραίτητο;»*.

Όσον αφορά στη δεύτερη ερώτηση, η οποία δε λαμβάνεται τελικά υπόψη ως μεταβλητή ενός εκ των εναπομεινάντων τεσσάρων παραγόντων, αυτό συμβαίνει διότι η εν λόγω ερώτηση μοιράζεται εξ ίσου σε δύο παράγοντες (στον I και στο II με βάση τον πίνακα 3, με συντελεστή παραγόντων 0,479 και 0,434 αντιστοίχως), κι επομένως δεν είναι ασφαλής η ένταξή της σε έναν από τους δύο. Πρόκειται για την ερώτηση 25 του ερωτηματολογίου: «*Σε ποιο βαθμό είστε εξοικειωμένος με τις πιο πρόσφατες εξελίξεις που έχουν λάβει χώρα στην εργασία σας;*». Στον πίνακα 3, παρουσιάζονται συνοπτικά τα αποτελέσματα της ανάλυσης παραγόντων.

Ο παράγοντας της ευελιξίας, με βάση τη διάρθρωση του ερωτηματολογίου, αποτελείται από τις ερωτήσεις 16 έως και 21. Όπως φαίνεται, όμως, και από τον πίνακα 3, η ερώτηση 16 αποκλείεται από τον εν λόγω παράγοντα, για τους λόγους που προαναφέρονται, ενώ υπεισέρχονται σε αυτόν οι ερωτήσεις 22 και 23, οι οποίες ανήκουν, με βάση πάλι τη διάρθρωση του ερωτηματολογίου, στον παράγοντα της επαγγελματικής εξειδίκευσης. Αυτό δε δημιουργεί ιδιαίτερο προβληματισμό, αν λάβει κανείς υπόψη πως οι δύο έννοιες της ευελιξίας και της επαγγελματικής εξειδίκευσης είναι αρκετά αλληλένδετες, κι επομένως δύνανται να εκφράζουν παρόμοια μεγέθη για τον ερωτώμενο. Εξάλλου, ενδεικτική αυτής της σύνδεσης των δύο εννοιών είναι και η παρατήρηση της Van der Heijden (2000), για τα άτομα τα οποία είναι ευέλικτα και ταυτόχρονα επιδεικνύουν επιδεξιότητα σε ένα συγκεκριμένο πεδίο, και τα οποία κατονομάζει ως «flexperts». Συνεπώς, η ανάλυση παλινδρόμησης η οποία θα ακολουθήσει, θα στηριχτεί στα αποτελέσματα της ανάλυσης παραγόντων, και άρα η ευελιξία θα εξετασθεί ως ανεξάρτητη μεταβλητή, αποτελούμενη από τις ερωτήσεις 17 έως και 23 (Cronbach 's alpha= 0,802).

Ο παράγοντας της επαγγελματικής εξειδίκευσης (Cronbach 's alpha= 0,455), ενώ με βάση τη διάρθρωση του ερωτηματολογίου αποτελείται από τις ερωτήσεις 22 έως και 26, η ανάλυση παραγόντων εν τέλει τον περιορίζει σε δύο ερωτήσεις, στις 24

και 26, αφενός μεν διότι η 25 δε δύναται να ενταχθεί σε κάποιον παράγοντα – I ή II – διότι μοιράζεται σε αυτούς τους δύο όπως προαναφέρθηκε, ενώ οι ερωτήσεις 22 και 23 εντάσσονται στην ευελιξία. Η αποδοχή του δείκτη Cronbach 's alpha= 0,455 για τον εν λόγω παράγοντα, πραγματοποιείται οριακά εξαιτίας της χαμηλής του τιμής, γεγονός το οποίο πιστεύεται πως οφείλεται στο μικρό αριθμό του δείγματος που εξετάστηκε (n= 101). Συνεπώς και τα αποτελέσματα της γραμμικής παλινδρόμησης που ακολουθεί, είναι ενδεικτικά.

Πίνακας 3

Ερωτήσεις και παράγοντες	Συντελεστής παραγόντων
Παράγοντας I. Ευελιξία (Cronbach 's alpha= 0,802)	
17. Θεωρείτε ότι έχετε τη δυνατότητα να προσαρμόζεστε σε σύντομο χρονικό διάστημα, σε μία νέα θέση εργασίας;	0,602
18. Θεωρείτε ότι έχετε τη δυνατότητα να εφαρμόσετε προσφάτως αποκτηθείσες δεξιότητες, σε σύντομο χρονικό διάστημα;	0,741
19. Θεωρείτε ότι έχετε τη δυνατότητα να προσαρμόζεστε με ευκολία στις αλλαγές που συμβαίνουν στο περιβάλλον εργασίας σας;	0,671
20. Θεωρείτε ότι έχετε τη δυνατότητα να προσαρμόζεστε με ευκολία στις τεχνολογικές αλλαγές του εργασιακού σας περιβάλλοντος;	0,764
21. Θεωρείτε ότι έχετε τη δυνατότητα να εφαρμόζετε τις γνώσεις σας με επιτυχία σε καινούριες και πρωτόγνωρες εμπειρίες, όσον αφορά στην εργασία σας;	0,772
22. Θεωρείτε ότι έχετε τη δυνατότητα να παρέχετε βοήθεια στους συναδέλφους σας, όταν αυτοί αντιμετωπίζουν κάποιο πρόβλημα που αφορά στην εργασία τους;	0,519
23. Θεωρείτε ότι έχετε τη δυνατότητα να παρέχετε πληροφορίες σε συναδέλφους σχετικά με την εργασία σας, με τέτοιο τρόπο ώστε να γίνεσθε αρκετά κατανοητός;	0,469

Παράγοντας II. Επαγγελματική εξειδίκευση (Cronbach 's alpha= 0,455 ¹⁴)	
24. Σε ποιο βαθμό, οι προϊστάμενοι σας στρέφονται σε εσάς προκειμένου να ζητήσουν βοήθεια σε θέματα τεχνικά ή διαδικαστικά, που αφορούν στην εργασία σας;	0,560
26. Θεωρείτε ότι έχετε τη δυνατότητα να λαμβάνετε άμεσες αποφάσεις σε θέματα που αφορούν στην εργασία σας;	0,937
Παράγοντας III. Απασχολησιμότητα (ίδια) (Cronbach 's alpha= 0,570)	
27. Ποια είναι η πιθανότητα να απασχοληθείτε μελλοντικά σε έναν άλλο εργοδότη, ο οποίος θα σας παρέχει θέση εργασίας παρόμοια με τη σημερινή;	0,778
30. Ποια είναι η πιθανότητα να απασχοληθείτε μελλοντικά σε έναν άλλο εργοδότη, ο οποίος θα σας παρέχει θέση εργασίας αντίστοιχη με τη σημερινή;	0,813
Παράγοντας IV. Απασχολησιμότητα (διαφορετική) (Cronbach 's alpha= 0,539)	
28. Ποια είναι η πιθανότητα να απασχοληθείτε μελλοντικά σε έναν άλλο εργοδότη, ο οποίος θα σας παρέχει θέση εργασίας διαφορετική από τη σημερινή;	0,595
29. Ποια είναι η πιθανότητα να απασχοληθείτε μελλοντικά σε έναν άλλο εργοδότη, ο οποίος θα σας παρέχει θέση εργασίας καλύτερη από τη σημερινή;	0,925

Τέλος, η ανάλυση παραγόντων διασπά την εξαρτημένη μεταβλητή της απασχολησιμότητας σε δύο εξαρτημένες μεταβλητές. Ενώ, με βάση τη διάρθρωση του ερωτηματολογίου, η απασχολησιμότητα απαρτίζεται από τέσσερις ερωτήσεις (27 έως και 30), η τεχνική της ανάλυσης παραγόντων τη διασπά στον παράγοντα

¹⁴ Η τιμή του δείκτη Cronbach 's alpha= 0,455 είναι αρκετά μικρή κι επομένως είναι οριακά αποδεκτή.

της ίδιας απασχολησιμότητας (ερωτήσεις 27 και 30 με Cronbach 's alpha= 0,570) και στον παράγοντα της διαφορετικής απασχολησιμότητας (ερωτήσεις 28 και 29 με Cronbach 's alpha= 0,539). Ο λόγος για τον οποίο προφανώς συμβαίνει αυτό, είναι πως οι προσδοκίες για απασχολησιμότητα σε μια παρόμοια θέση εργασίας με αυτήν στο κέντρο τηλεφωνικής εξυπηρέτησης του ΟΤΕ, διαφοροποιούνται σε μεγάλο βαθμό σε σχέση με τις προσδοκίες για απασχολησιμότητα σε μια διαφορετική θέση εργασίας.

Η διαφοροποίηση αυτή στηρίζεται με τη σειρά της, τόσο στο γεγονός ότι πρόκειται για μία θέση εργασίας η οποία τελεί υπό τους ευνοϊκότερους όρους εργασίας αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα, κι οπότε οποιαδήποτε άλλη θέση εργασίας στο ξεκίνημα της καριέρας ενός νέου ανθρώπου κατά πάσα πιθανότητα θα είναι υποδεέστερη υπό το πρίσμα αυτό, όσο και στη φύση της εργασίας αυτής καθαυτής, η οποία αναφέρεται κατά κύριο λόγο στις αρμοδιότητες ενός τηλεφωνητή, οι οποίες ενδεχομένως απέχουν αρκετά από τις προσδοκίες νέων ανθρώπων, οι οποίοι πλησιάζουν στην απόκτηση πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Συνεπώς, δεν παρουσιάζεται συνοχή μεταξύ των ερωτήσεων της απασχολησιμότητας που αναφέρονται σε παρόμοια θέση εργασίας και αυτών που αναφέρονται σε διαφορετική ή καλύτερη θέση εργασίας. Ενδεικτικά, αναφέρεται πως ο μέσος όρος των απαντήσεων στις ερωτήσεις (27 και 30) που αναφέρονται στην ίδια απασχολησιμότητα είναι 2,27, έναντι του 4,15 για τις απαντήσεις στις ερωτήσεις (28 και 29) που αναφέρονται στη διαφορετική απασχολησιμότητα¹⁵. Στην ανάλυση παλινδρόμησης που ακολουθεί, εξετάζεται ως εξαρτημένη μεταβλητή η διαφορετική απασχολησιμότητα μόνο, δεδομένου ότι όπως προαναφέρθηκε, τόσο η θέση του τηλεφωνητή, όσο και η διαδικασία ένταξης σε μία θέση εργασίας στον εν λόγω οργανισμό, μειώνουν αρκετά τις προσδοκίες των ερωτηθέντων για ίδια απασχολησιμότητα.

¹⁵ Πρόκειται για το μέσο όρο των απαντήσεων στην πενταβάθμια κλίμακα Likert.

Επίσης, αξίζει να σημειωθεί πως οι προσδοκίες των ερωτηθέντων για καλύτερη θέση εργασίας σε σχέση με τη σημερινή, παρουσιάζονται σε χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με τις προσδοκίες για διαφορετική θέση εργασίας σε σχέση με τη σημερινή, με το μέσο όρο για την πρώτη κατηγορία να αγγίζει τις 3,86 μονάδες της κλίμακας Likert, ενώ ο αντίστοιχος της δεύτερης κατηγορίας είναι 4,45 μονάδες.

Εν συνεχεία, προκειμένου να διερευνηθούν οι μεταβλητές οι οποίες επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά την απασχολησιμότητα των νέων – και δη τη διαφορετική απασχολησιμότητα όπως έχει προηγουμένως κατονομασθεί – πραγματοποιείται ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης. Τα αποτελέσματα τα οποία λαμβάνονται παρουσιάζονται στον πίνακα 4.

Ξεκινώντας από τα προσωπικά χαρακτηριστικά, φαίνεται πως το φύλο δεν επηρεάζει την απασχολησιμότητα των νέων, πράγμα το οποίο δείχνει πως τόσο οι γυναίκες, όσο και οι άνδρες, ετοιμάζονται να εισέλθουν στην αγορά εργασίας με τον ίδιο βαθμό αυτοπεποίθησης, χωρίς να ανησυχούν ιδιαίτερα για διακρίσεις ως προς το φύλο τους. Το εύρημα αυτό ενισχύεται και από την έρευνα των de Grip, van Loo και Sanders (2004), οι οποίοι διερευνούν την απασχολησιμότητα των ατόμων σε διάφορους κλάδους της οικονομίας – υπηρεσίες και παραγωγή – και εκτός από ορισμένες περιπτώσεις, όπως στο χρηματοοικονομικό τομέα και στις κατασκευές, όπου η απασχολησιμότητα των γυναικών εμφανίζεται ελαφρώς σε καλύτερα επίπεδα από αυτή των ανδρών, σε γενικά πλαίσια το φύλο δεν επηρεάζει την πιθανότητα εύρεσης εργασίας, όσον αφορά πάντοτε σε επαγγέλματα τα οποία εξ ορισμού δύνανται να αναληφθούν και από τα δύο φύλα.

Σε αντίθεση με το φύλο όμως, η ηλικία είναι σαφώς ένας παράγοντας επηρεασμού της απασχολησιμότητας των ατόμων, μιας και υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ($p \leq 0.05$) μεταξύ των νεότερων που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο κι

εκείνων οι οποίοι είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία. Πιο συγκεκριμένα, οι νεότεροι εμφανίζονται με υψηλότερα επίπεδα προσδοκιών αναφορικά με την απασχολησιμότητα, σε σχέση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία, κι επομένως διαπιστώνεται πως η σχέση η οποία προκύπτει μεταξύ αυτών των δύο μεγεθών

Πίνακας 4

Μεταβλητές	Συντελεστής β	Επίπεδο σημαντικότητας
A. Προσωπικά χαρακτηριστικά		
Φύλο	-0,021	0,837
Ηλικία*	-0,286	0,018
B. Ανθρώπινο κεφάλαιο		
Βαθμός απολυτηρίου**	0,326	0,003
Συνολική εργασιακή εμπειρία	-0,088	0,417
Εκπαίδευση - Κατάρτιση	0,001	0,994
Γ. Λοιπά χαρακτηριστικά		
Ευελιξία*	0,262	0,019
Επαγγελματική εξειδίκευση	-0,079	0,460

Σημείωση: **Σημαντικό σε 0,01 επίπεδο, *Σημαντικό σε 0,05 επίπεδο.

είναι αντίστροφη. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν τόσο η Van der Heijden (2002), όσο και οι de Grip, van Loo και Sanders (2004). Το πρόσημο του συντελεστή β άλλωστε (-0,286), προδίδει την αναμενόμενη αντίστροφη σχέση των δύο μεγεθών και δείχνει πως η μεταβολή της τιμής της εξαρτημένης μεταβλητής κατά μία μονάδα οφείλεται σε ποσοστό 28,6% σε μεταβολή της τιμής της ηλικίας κατά μία μονάδα προς την αντίθετη κατεύθυνση. Η μεταβλητή της ηλικίας εισάγεται ως μία συνεχόμενη μεταβλητή στο μοντέλο.

Όσον αφορά στις μεταβλητές του ανθρώπινου κεφαλαίου, ο βαθμός απολυτηρίου του λυκείου, ο οποίος ως ένα βαθμό είναι ενδεικτικός της εκπαίδευσης που έχει λάβει το άτομο, αποδεικνύεται αρκετά σημαντικός παράγοντας επηρεασμού της απασχολησιμότητας και μάλιστα συμβάλλει θετικά σε αυτή (επίπεδο σημαντικότητας 0,01). Ο βαθμός απολυτηρίου του λυκείου εισήχθη στο μοντέλο επίσης, ως μία συνεχόμενη μεταβλητή και αποτελεί μία από τις μεταβλητές που εξετάζουν και οι Dolton, Makepeace και Gannon (2001) στην έρευνα τους για τα οφέλη της κατάρτισης επί της απασχολησιμότητας και την οποία συσχετίζουν θετικά με την τελευταία.

Η εργασιακή εμπειρία από την άλλη πλευρά, παρουσιάζεται ως παράγοντας ο οποίος αφήνει ανεπηρέαστη την απασχολησιμότητα των ερωτηθέντων, μιας και δεν υφίσταται στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την απασχολησιμότητα, μεταξύ των ατόμων που έχουν λιγότερη εμπειρία και των ατόμων που διαθέτουν περισσότερη εργασιακή εμπειρία. Αυτό είναι κάτι το οποίο αντιβαίνει τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και σε καμία περίπτωση δε δύναται να γίνει δεκτό από την παρούσα έρευνα. Παρόλα αυτά, τόσο το γεγονός ότι το 70% των ερωτηθέντων δεν έχει μεγάλη εργασιακή εμπειρία (δεν ξεπερνά τους 10 μήνες), όσο και το γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών εργάζεται για πρώτη φορά, δικαιολογούν την απόκλιση αυτή από την προηγούμενη βιβλιογραφία και έρευνα. Αξιοσημείωτο πάντως είναι και το γεγονός ότι ο συντελεστής β της συγκεκριμένης

μεταβλητής παρουσιάζεται με αρνητικό πρόσημο (-0,088). Αυτό θα μπορούσε ενδεχομένως να εξηγηθεί από το ότι άτομα με μικρή έως και καθόλου εργασιακή εμπειρία και έχοντα πανεπιστημιακή εκπαίδευση, αντιμετωπίζουν με πολύ μεγαλύτερο βαθμό αισιοδοξίας τη μελλοντική επαγγελματική τους σταδιοδρομία, σε σχέση με άτομα τα οποία λόγω της πείρας τους έχουν περισσότερο ρεαλιστική εικόνα για την επικρατούσα κατάσταση στην αγορά εργασίας. Η εργασιακή εμπειρία εισάγεται στο μοντέλο ως συνεχής μεταβλητή.

Παρόμοια είναι τα αποτελέσματα και από τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της εκπαίδευσης – κατάρτισης και απασχολησιμότητας. Παρόλο που πρόκειται για δύο μεγέθη για τα οποία έχει αποδειχθεί επανειλημμένως ότι παρουσιάζουν θετική συσχέτιση, η ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης έδειξε πως για το εξεταζόμενο δείγμα δεν επαληθεύεται αυτό. Η εξήγηση η οποία δύναται να δοθεί, αφορά πάλι στην ποιότητα των δεδομένων που συλλέχθηκαν, αφού αρκεί να αναλογιστεί κανείς πως το 80% των ατόμων που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, έχει λάβει μέρος σε 0 έως και 5 το πολύ σεμινάρια, γεγονός το οποίο δεν αφήνει πολλά περιθώρια για εξέταση αυτής της μεταβλητής και της ενδεχόμενης σχέσης της με την απασχολησιμότητα. Η μεταβλητή της εκπαίδευσης – κατάρτισης εισήχθη στο μοντέλο γραμμικής παλινδρόμησης, ως το άθροισμα της συχνότητας παρακολούθησης τριών διαφορετικών τύπων σεμιναρίων, οι οποίοι εξετάζονται με το ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε.

Ωστόσο οι Lee και Hsin (2004), βρίσκουν παρόμοια αποτελέσματα στην έρευνα που διενεργούν σχετικά με την κατάρτιση και την απασχολησιμότητα και τα αποδίδουν σε δύο φαινόμενα, τα οποία αποκαλούν "lock-in effect" και "post-program effect". Το πρώτο φαινόμενο αναφέρεται στο γεγονός ότι ένας υποψήφιος εργαζόμενος, ο οποίος συμμετέχει σε προγράμματα εκπαίδευσης – κατάρτισης, δεν επιδίδεται τόσο αποτελεσματικά στη διαδικασία εύρεσης εργασίας, όσο ένας «ανταγωνιστής» του, ο οποίος δε συμμετέχει σε παρόμοια προγράμματα

και συνεπώς έχει περισσότερο χρόνο για να ασχοληθεί με το εν λόγω ζήτημα. Βέβαια, συμπληρώνουν οι παραπάνω ερευνητές, πως το φαινόμενο αυτό θα πρέπει να εξασθενεί με την πάροδο του χρόνου.

Από την άλλη πλευρά, το "post-program effect" αναφέρεται στο ότι πολλοί άνθρωποι κατόπιν της συμμετοχής τους σε σεμινάρια και σε προγράμματα κατάρτισης, θεωρούν πως έχουν αποκτήσει αρκετά εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες, με αποτέλεσμα να περιορίζουν το εύρος των εργασιών στο οποίο στοχεύουν. Αυτό συνεπάγεται με τη σειρά του την άγνοια και περιφρόνηση θέσεων, οι οποίες είναι εκτός του πεδίου πάνω στο οποίο έχουν λάβει εκπαίδευση. Οι ίδιοι συγγραφείς μάλιστα, ως ενίσχυση των συμπερασμάτων τους, αναφέρουν την έρευνα που πραγματοποίησε ο Rosholm (2003), στην οποία επαληθεύει τον αρνητικό ρυθμό επανένταξης στην αγορά εργασίας άνεργων ατόμων στη Δανία, τα οποία συμμετείχαν σε προγράμματα εκπαίδευσης – κατάρτισης.

Ένας πρόσθετος παράγοντας, ο οποίος εξετάζεται με την ανάλυση παλινδρόμησης, είναι η ευελιξία, η οποία φαίνεται να επηρεάζει θετικά την απασχολησιμότητα των νέων ($p \leq 0,05$). Συνεπώς, τα άτομα τα οποία αναγνωρίζουν στον εαυτό τους ή κατέχουν χαρακτηριστικά γνωρίσματα ευελιξίας, παρουσιάζουν υψηλότερες προσδοκίες (ή και αυτοπεποίθηση) σχετικά με την επαγγελματική τους πορεία. Χαρακτηριστικό είναι δε, πως ο μέσος όρος των απαντήσεων γυναικών και ανδρών στις ερωτήσεις που εξετάζουν τη μεταβλητή της ευελιξίας, παρουσιάζει ελάχιστη διαφοροποίηση (της τάξεως του 5%). Ωστόσο, θα πρέπει να είναι κανείς προσεκτικός κατά την ανάγνωση της παρούσας έρευνας. Η σχέση που αναφέρεται μεταξύ των παραπάνω δύο μεγεθών είναι αποτέλεσμα μίας πρώτης προσέγγισης, εξαιτίας του μικρού δείγματος που συμμετέχει. Μεταγενέστερες έρευνες οι οποίες θα απευθύνονται σε μεγαλύτερο δείγμα, σαφώς και θα πρέπει να τη λάβουν υπόψη. Η ευελιξία μετρήθηκε ως ο μέσος όρος των απαντήσεων που δόθηκαν από τους ερωτηθέντες, στις ερωτήσεις που αναφέρονται στον πίνακα 3.

Η επαγγελματική εξειδίκευση, αντί των πέντε ερωτήσεων με τις οποίες προβλεπόταν να γίνει η μέτρησή της, εν τέλει μετρήθηκε με δύο μόνο από αυτές, βάσει των αποτελεσμάτων της ανάλυσης παραγόντων (βλέπε πίνακα 3). Ωστόσο, και οι δύο ερωτήσεις οι οποίες συμπεριλαμβάνονται στην ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης, εννοιολογικά απέχουν σε πολύ μεγάλο ποσοστό από την καθημερινότητα των τηλεφωνητών του κέντρου τηλεφωνικής εξυπηρέτησης του ΟΤΕ, με αποτέλεσμα να προκύπτει πως δεν υφίσταται συσχέτιση μεταξύ απασχολησιμότητας και επαγγελματικής εξειδίκευσης αφενός, κι αφετέρου το πρόσημο του συντελεστή β της μεταβλητής να είναι αρνητικό (-0,079). Παρόλα αυτά, ορισμένες από τις πέντε ερωτήσεις που απαρτίζουν την επαγγελματική εξειδίκευση, αντιστοιχούν στη φύση της θέσης εργασίας των ερωτηθέντων, όμως κρίθηκε ορθό να μη στηριχθεί σε αυτές η ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης για λόγους αξιοπιστίας, αφού πρόκειται για ερωτήσεις που αποκλείστηκαν από την ανάλυση παραγόντων.

Συνεπώς, οι υποθέσεις οι οποίες επαληθεύονται είναι οι εξής:

Y_3 : Η επίδοση στο λύκειο (βαθμός απολυτηρίου) επηρεάζει θετικά την απασχολησιμότητα.

Y_7 : Η ευελιξία επηρεάζει θετικά την απασχολησιμότητα.

Επίσης, αποδεικνύεται πως υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της απασχολησιμότητας. Παρόλα αυτά, κάποιες από τις υποθέσεις οι οποίες διατυπώθηκαν αρχικά, δε συμπεριλήφθηκαν στην ανάλυση παλινδρόμησης, και αυτό διότι κατά την εισαγωγή των εν λόγω μεταβλητών στο μοντέλο, μειωνόταν σε μεγάλο βαθμό η αξιοπιστία του. Αντιθέτως, το μοντέλο το οποίο παρουσιάζεται στον πίνακα 4, εξηγεί τις μεταβολές της απασχολησιμότητας σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Βέβαια, είναι ευνόητο πως θα πρέπει να αποσαφηνιστεί το γεγονός ότι τα παραπάνω ευρήματα αποτελούν μία πρώτη προσέγγιση του ζητήματος, από την άποψη ότι ο μικρός αριθμός του δείγματος που συμμετέχει δεν

ευνοεί την ασφαλή εξαγωγή συμπερασμάτων. Η σκέψη αυτή ενισχύεται και από την τιμή του δείκτη Cronbach 's α στην περίπτωση της επαγγελματικής εξειδίκευσης. Στην περίπτωση αυτή, όπως προαναφέρεται, η τιμή είναι αρκετά χαμηλή (0,455) και η αποδοχή της γίνεται οριακά. Αυτό όμως με τη σειρά του, οδηγεί στην ανάγκη να τονιστεί πως τα αποτελέσματα τα οποία προκύπτουν από την ανάλυση δεν είναι τόσο αξιόπιστα, ώστε να μιλήσει κανείς για απόδειξη. Αποτελούν, ωστόσο, χρήσιμα συμπεράσματα στα οποία θα πρέπει να στηριχτούν οι επόμενες έρευνες, και δη στην ευελιξία.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συμβολή της έρευνας

Η έννοια της απασχολησιμότητας είναι ιδιαίτερα δυναμική, αφού από την εμφάνιση της κι έπειτα αποτελεί αντικείμενο διαμάχης, τόσο ως προς τη σημασία της, όσο και ως προς το περιεχόμενο και τα συστατικά της στοιχεία. Ο Beveridge είναι εκείνος ο οποίος εισάγει την έννοια της απασχολησιμότητας για πρώτη φορά το 1909, ενώ η εξέλιξη η οποία ακολουθεί από εκεί κι έπειτα, συμβαδίζει τόσο με τις οικονομικές εξελίξεις, όσο και με τις κοινωνικό – πολιτικές.

Η υπάρχουσα βιβλιογραφία καταδεικνύει πως η απασχολησιμότητα επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες, τόσο από αυτούς που παραδοσιακά απαρτίζουν τα κυριότερα στοιχεία του ανθρώπινου κεφαλαίου, όσο και από αυτούς που σκιαγραφούν προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως η ηλικία ή η οικογενειακή κατάσταση, αλλά και ευρύτερα χαρακτηριστικά, όπως ο τόπος διαμονής (McQuaid, Greig και Adams, 2004), χαρακτηριστικά της προσωπικότητας (Davies, 2000), κοινωνικό υπόβαθρο (Smith, McKnight και Naylor, 2000), αλλά και από τα επίσημα και ανεπίσημα δίκτυα (Lindsay, McCracken και McQuaid, 2003).

Η παρούσα έρευνα, διερευνώντας τις διαστάσεις του ανθρώπινου κεφαλαίου (εκπαίδευση, εργασιακή εμπειρία και εκπαίδευση – κατάρτιση), επεκτείνεται και στα χαρακτηριστικά της ευελιξίας και της επαγγελματικής εξειδίκευσης, για να διαπιστώσει τελικά, πως οι σημαντικότερες μεταβλητές επιρροής της απασχολησιμότητας είναι η ηλικία, ο βαθμός απολυτηρίου του λυκείου και η ευελιξία. Τονίζεται ωστόσο, πως οι τρεις προαναφερθέντες μεταβλητές παρουσιάζονται ως ενδεικτικά αποτελέσματα της έρευνας και όχι ως απόδειξη των διατυπωμένων υποθέσεων, για τους λόγους που αναφέρονται στους περιορισμούς της έρευνας. Η ηλικία λοιπόν, παρουσιάζει αρνητική συσχέτιση με την απασχολησιμότητα, υπονοώντας πως όσο νεότερο είναι κάποιο άτομο σε ηλικία,

τόσο μεγαλύτερες είναι και οι πιθανότητες για να απασχοληθεί μελλοντικά. Ο βαθμός απολυτηρίου του λυκείου αντιθέτως, ο οποίος είναι ενδεικτικός της εκπαίδευσης στην οποία υπόκειται το άτομο, καθώς και η ευελιξία, επηρεάζουν θετικά την απασχολησιμότητα, δηλαδή πρόκειται για μεγέθη τα οποία κινούνται προς την ίδια κατεύθυνση.

Ο μεν βαθμός απολυτηρίου αποτελεί για μία ακόμη φορά, επιβεβαίωση των όσων πρεσβεύει η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, ενώ η δε ευελιξία αποτελεί πρόσφορο έδαφος για περαιτέρω διερεύνηση της σχέσης που υφίσταται τόσο μεταξύ αυτής, όσο και των κατηγοριοποιήσεων της, με την απασχολησιμότητα. Αυτό εξάλλου, επιβάλλεται και από τον περιορισμένο αριθμό των συμμετεχόντων στην ανά χείρας έρευνα, πράγμα το οποίο δημιουργεί και επιφυλάξεις για την ασφαλή εξαγωγή συμπερασμάτων. Ουσιαστικά, η σχέση απασχολησιμότητας και ευελιξίας αποτελεί και τη βασική συμβολή της ανά χείρας έρευνας. Στο εξής, κάθε απόπειρα διερεύνησης των παραγόντων που επηρεάζουν την απασχολησιμότητα, θα πρέπει σαφώς και να λαμβάνει υπόψη την ευελιξία ως μεταβλητή επηρεασμού.

Παρόλα αυτά, σε κάθε περίπτωση, τα παραπάνω ευρήματα θα πρέπει να δημιουργήσουν προβληματισμό, αλλά και να υποκινήσουν συμπεριφορές οι οποίες υιοθετούν πρωτοβουλίες κατευθυνόμενες προς την αύξηση της απασχολησιμότητας. Ήτοι, τόσο οι άμεσα ενδιαφερόμενοι – άτομα τα οποία βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας – όσο και το ευρύτερο τους περιβάλλον, θα πρέπει να αναζητήσουν εκείνους τους μηχανισμούς, αλλά και τις οδούς, οι οποίες θα οδηγήσουν σε αυξημένη ευελιξία, αλλά και μόρφωση – εκπαίδευση.

Περιορισμοί της έρευνας

Τα κυριότερα εμπόδια εντοπίζονται στα χρονικά όρια εντός των οποίων διεξάγεται η εν λόγω ερευνητική προσπάθεια, αλλά κατά κύριο λόγο στην ποσότητα και κατ' επέκταση στην ποιότητα των απαντήσεων, η οποία όπως φαίνεται και κατά τη

στατιστική ανάλυση, απέβαλλε από το μοντέλο που αναπτύχθηκε συστατικά στοιχεία της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου, όπως την εργασιακή εμπειρία και την εκπαίδευση – κατάρτιση. Άμεση συνέπεια, όμως, του μικρού αριθμού απαντημένων ερωτηματολογίων είναι και η μικρή τιμή του δείκτη Cronbach 's α κατά την ανάλυση παραγόντων, για τις ερωτήσεις που απαρτίζουν τον παράγοντα της επαγγελματικής εξειδίκευσης. Η τιμή 0,455 γίνεται οριακά αποδεκτή, ενώ πιστεύεται πως κάτι τέτοιο θα εξαλειφόταν εάν το δείγμα που εξετάστηκε ήταν μεγαλύτερο σε αριθμό. Επίσης, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του συγκεκριμένου δείγματος, όπως το γεγονός ότι όλοι οι ερωτηθέντες βρίσκονται σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, έχουν πολύ μικρή εργασιακή εμπειρία και είναι αρκετά νέοι σε ηλικία, αφήνει ερωτηματικά για το εάν θα πρέπει να διερευνηθούν οι προαναφερθέντες παράγοντες με τη βοήθεια ενός δείγματος, το οποίο θα παρουσιάζει περισσότερη ανομοιογένεια ως προς τα εξεταζόμενα χαρακτηριστικά.

Επίσης, θα πρέπει να λάβει κανείς υπόψη του και το γεγονός ότι η έρευνα λαμβάνει χώρα σε ένα πολύ περιορισμένο και συγκεκριμένο γεωγραφικό χώρο, με αποτέλεσμα να αποτυπώνονται οι απαντήσεις και οι σκέψεις ανθρώπων οι οποίοι επίσης έχουν πολύ συγκεκριμένες επιρροές και ερεθίσματα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Βεργίδης, Δ. (2003), *Εκπαίδευση Ενηλίκων: συμβολή στην εξειδίκευση στελεχών και εκπαιδευτών*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.

Ινστιτούτο εργασίας, ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2000), *Η ελληνική οικονομία και απασχόληση: Ετήσια Έκθεση 2000*.

Τράπεζα της Ελλάδος (2006), *Στατιστικό δελτίο οικονομικής συγκυρίας*, Τεύχος 94.

Ξενόγλωσση

Acemoglu, D. and Pischke, J. S. (1998), "Why do firms train? Theory and evidence", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113.

Adler, P. S. and Kwon, S. (2002), "Social capital: Prospects for a new concept", *Academy of Management Review*, Vol. 27.

Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1991), "The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis", *Personnel Psychology*, Vol. 44.

Bartel, A. P. (1992), *Training, Wage Growth and Job Performance: Evidence from a Company Database*, NBER Working paper, No. 4027, Cambridge, MA.

Bartel, A. P. and Sicherman, N. (1998), "Technological change and the skill acquisition of young workers", *Journal of Labor Economics*, Vol. 16, No. 4.

Becker, G. S. (1975), *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (2nd ed.), Columbia University Press, New York.

Berge, Z., de Verneil, M., Berge, N., Davis, L. and Smith, D. (2002), "The increasing scope of training and development competency", *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 9, No. 1.

Beveridge, W. H. (1909), *Unemployment: A problem of industry*, Longmans, Green and Co, London.

Bhattacharya, M., Gibson, D. E. and Doty, D. H. (2005), "The Effects of Flexibility in Employee Skills, Employee Behaviors, and Human Resource Practices on Firm Performance", *Journal of Management*, Vol. 31, No. 4.

Bishop, J. H. (1995), "Vocational education and at-risk youth in the United States", *Vocational Training European Journal*, Vol. 6.

Bloch, S. and Bates, T. (1995), *Employability, Your Way to Career Success*, Kogan Page, London.

Boudreau, J. W., Boswell, W. R. and Judge, T. A. (2001), "Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58.

Bowen, H.R. (1977), *Investment in Learning*, Jossey – Bass Inc., San Francisco, CA.

Boxman, E. A., de Graaf, P. M. and Flap, H. D. (1991), "The impact of social and human capital on the income attainment of Dutch managers", *Social Networks*, Vol. 13.

Chan, D. (2000), "Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives", *Research in personnel and human resources management*, Vol. 18.

Charner, I. (1988), "Employability credentials: a key to successful youth transition to work", *Journal of Career Development*, Vol. 15, No. 1.

Clarke, A. (1997), "Survey on employability", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 29, No. 6.

Coleman, J. (1988), "Social capital in the creation of human capital", *American Journal of Sociology*, Vol. 94.

Cox, T. H. and Harquail, C. V. (1991), "Career paths and career success in the early career stages of male and female MBAs", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 39.

Davies, L. (2000), "Why kick the "L" out of "Learning"? The development of students' employability skills through part-time working", *Education and Training*, Vol. 42, No. 8.

Dekker, R., de Grip, A. and Heijke, H. (2002), "The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market", *International Journal of Manpower*, Vol. 23, No. 2.

De Grip, A., van Loo, J. and Sanders, J. (2004), "The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics", *International Labour Review*, Vol. 143, No. 3.

Dolton, P. J., Makepeace, G. H. and Gannon, B. M. (2001), "The earnings and employment effects of young people's vocational training in Britain", *The Manchester School*, Vol. 69, No. 4.

Fugate, M., Kinicki, A. J., Ashforth, B. E. (2004), "Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65.

Gattiker, U. E. and Larwood, L. (1990), "Predictors for career achievement in the corporate hierarchy", *Human Relations*, Vol. 43.

Groot, W. and van den Brink, H. M. (2000), "Education, training and employability", *Applied Economics*, Vol. 32.

Grotevant, H. D. (1997), "Toward a process model of identity formation", *Journal of Adolescent Research*, Vol. 2.

Hakkinen, I. (2006), "Working while enrolled in a university: does it pay?", *Labour Economics*, Vol 13.

Hall, D. T. (1996), *The career is dead - Long live the career: A relational approach to careers*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.

Heijke, H., Meng, C. and Ramaekers, G. (2003), "An investigation into the role of human capital competences and their pay-off", *International Journal of Manpower*, Vol. 24, No. 7.

Hoyt, K. B. (1978), "Employability: are the schools responsible?", *New Directions for Education and Work: Reassessing the Link between Work and Education*.

Jaskolka, G., Beyer, J. M. and Trice, H. M. (1985), "Measuring and predicting managerial success", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 26.

Judge, T. A. and Bono, J. A. (2001), "Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V. and Welbourne, T. M. (1999), "Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84.

Kirchmeyer, C. (1998), "Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/ female differences", *Journal of Management*, Vol. 24.

Lee, J. S. and Hsin, P. (2004), "Employee training and human capital in Taiwan", *Journal of World Business*, Vol. 39.

Lee, S., Phan, P. H. and Tan, G. Y. W. (2003), "Impact of the Asian economic crisis on training intentions and outcomes", *Human Resource Management Review*, Vol. 13.

Levy, J. M., Jessop, D. J., Rimmerman, A. and Levy, P. H. (1992), "Attitudes of Fortune 500 corporate executives toward the employability of persons with severe disabilities: a national survey", *Mental Retardation*, Vol. 30, No. 2.

Lindsay, C., McCracken, M. and McQuaid, R. W. (2003), "Unemployment duration and employability in remote rural labour markets", *Journal of Rural Studies*, Vol. 19.

Magnum, G. L. (1976), *Employability, Employment and Income*, Olympus, Salt Lake City, UT.

Mansfield, M. (2001), "Flying to the moon: Reconsidering the British labour exchange system in the early twentieth century", *Labour History Review*, Vol. 66, No. 1.

Markus, H. (1983), "Self-knowledge: An expanded view", *Journal of Personality*, Vol. 51.

Martz, E. (2003), "Invisibility of disability and work experience as predictors of employment among community college students with disabilities", *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 18, No. 3.

McQuaid, R. W., Greig, M. and Adams, J. (2004), "Are new deal employment initiatives on target? Evidence from job search success in local labour markets", *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 5.

Meijers, F. (1998), "The development of a career identity", *International Journal for the Advancement of Counseling*, Vol. 20.

Nguyen, N. D., Yoshinari, Y. and Shigeji, M. (2005), "University education and employment in Japan: students' perceptions on employment attributes and implications for university education", *Quality Assurance in Education*", Vol. 13, No. 3.

Regner, H. (2002), "The effects of on-the-job training on wages in Sweden", *International Journal of Manpower*, Vol. 23, No. 4.

Rosholm, M. (2003), "Is labor market training a curse for the unemployed? Evidence from a social experiment", *IZA Discussion Paper No. 716*.

Sanders, J. and de Grip, A. (2004), "Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers", *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 1.

Skinner, E. A. (1996), "A guide to constructs of control", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 71.

Smith, J., McKnight, A. and Naylor, R. (2000), "Graduate employability: policy and performance in higher education in the UK", *The Economic Journal*, Vol. 110.

Stasz, C., Ramsey, K., Eden, R., Da Vanzo, J., Farris, H. and Lewis, M. (1993), *Classrooms that Work: Teaching Generic Skills in Academic and Vocational Settings*, RAND, Santa Monica, CA.

Tharenou, P., Latimer, S. and Conroy, D. (1994), "How Do You Make It to the Top? An Examination of Influences on Women's and Men's Managerial Advancement", *The Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 4.

Thijssen, J. G. L. (1997), "Employability en employment: terminologie, modelvorming en opleidingspraktijk", *Opleiding en ontwikkeling*, Vol 10, No. 10.

Van der Heijden, B.I.J.M. (2000), "The Development and Psychometric Evaluation of a Multidimensional Measurement Instrument of Professional Expertise", *High Ability Studies*, Vol. 11, No. 1.

Van der Heijden, B.I.J.M. (2002), "Prerequisites to guarantee life-long employability", *Personnel Review*, Vol. 31, No. 1.

Verhaar, C. H. A. and Smulders, H. R. M. (1999), "Employability in practice", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 23, No. 6.

Wanberg, C. R. and Banas, J. T. (2000), "Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85.

Wright, P. M. and Snell, S. A. (1998), "Toward a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management", *Academy of Management Review*, Vol. 23.