



**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ  
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ**

Διπλωματική Εργασία

**Η ΕΝΤΑΣΗ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΑΠΟΦΟΙΤΟΥΣ  
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ**

ΧΑΛΙΑΖΗ ΕΛΕΝΗ (Α.Μ. Μ22/07)

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ: Δ. Μιχαήλ, Ph.D., Καθηγητής**

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, 2008

*Η παρούσα εργασία δε θα μπορούσε να είχε πραγματοποιηθεί χωρίς τη συμβολή όσων συμμετείχαν στην έρευνα και χωρίς την πολύτιμη καθοδήγηση του επιβλέποντα καθηγητή μου, κου Μιχαήλ Δημήτρη.  
Τους ευχαριστώ όλους θερμά.*

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΝΟΨΗ .....	Σελ.	4
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....		5
2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ .....		9
2.1 Η ΕΝΤΑΣΗ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....		9
2.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΝΤΑΣΗ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....		14
2.2.1 Εργασιακή Δέσμευση .....		15
2.2.2 Οικονομική Δυσπραγία .....		17
2.2.3 Αυτοπεποίθηση .....		18
2.2.4 Συναισθηματικός Αυτοέλεγχος .....		23
2.2.5 Αυτοέλεγχος Υποκίνησης .....		24
2.2.6 Περιορισμοί Στην Αναζήτηση Εργασίας .....		25
3. ΜΕΘΟΔΟΣ .....		26
3.1 ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ .....		26
3.2 ΜΕΤΡΗΣΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ .....		28
4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ .....		32
5. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ .....		40
6. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ .....		46
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....		48

## ΣΥΝΟΨΗ

Η παρούσα εργασία εξετάζει την ένταση αναζήτησης εργασίας μέσα από εμπειρική έρευνα που διενεργήθηκε σε δείγμα Ελλήνων αποφοίτων μεταπτυχιακών προγραμμάτων. Χρησιμοποιώντας πολλαπλή παλινδρόμηση, εξετάστηκε η επίδραση τεσσάρων ομάδων παραγόντων στην ένταση αναζήτησης εργασίας: α) κίνητρα αναζήτησης εργασίας (εργασιακή δέσμευση και οικονομική δυσπραγία), β) δεξιότητες αναζήτησης εργασίας (αυτοπεποίθηση, συναισθηματικός αυτοέλεγχος και αυτοέλεγχος υποκίνησης), γ) περιορισμοί στην αναζήτηση εργασίας, δ) δημογραφικά στοιχεία (ηλικία, φύλο, βασικό πτυχίο). Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι εντατικότερα αναζητούν απασχόληση οι άντρες και οι μικρότερες ηλικίες, ενώ αποδείχτηκε και η θετική σχέση της εξαρτημένης μεταβλητής με την οικονομική δυσπραγία και την αυτοπεποίθηση.

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η αναζήτηση εργασίας, με όλες τις επιμέρους πτυχές της, έχει γίνει αντικείμενο έρευνας πολλών επιστημόνων και κάτω από πολλές διαφορετικές προσεγγίσεις. Το γεγονός, δε, ότι το ενδιαφέρον αυτό εμφανίζεται αυξανόμενο τα τελευταία χρόνια, συνάδει με την αρχή ότι επιστημονικό ενδιαφέρον, ειδικά στις κοινωνικές επιστήμες, δεν μπορεί παρά να συμβαδίζει με τις τάσεις και τα προβλήματα των κοινωνιών. Πράγματι, τα ζητήματα που άπτονται της απασχόλησης γενικότερα θεωρούνται ιδιαίτερα μεγάλης σημασίας, κατ'αρχήν σε μακροοικονομικό επίπεδο. Ακόμα και τις πλέον ανεπτυγμένες οικονομίες απασχολεί σήμερα η ανεργία, καθώς αναγνωρίζουν ότι η απασχόληση συνιστά την κινητήρια δύναμή τους. Ταυτόχρονα προσπαθούν μέσα από μέτρα σχετικά με την απασχόληση να εξασφαλίσουν την πολυπόθητη οικονομική σταθερότητα και ανταγωνιστικότητα, που απαιτεί η παγκοσμιοποιημένη οικονομία.

Ενώ όλα αυτά σχετίζονται με την ευρεία έννοια της απασχόλησης, η διαδικασία αναζήτησης εργασίας βρίσκει το ουσιαστικό της νόημα καθώς μεταβαίνουμε από το συλλογικό στο ατομικό επίπεδο. Μέχρι πρόσφατα επρόκειτο για μία διαδικασία που αφορούσε τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, τους άνεργους και όσους ήταν έντονα δυσαρεστημένοι από την τρέχουσα δουλειά τους και έψαχναν για καινούρια. Κυρίαρχη επιδίωξη κάθε εργαζόμενου που είχε σαν στόχο την καριέρα (χωρίς να λαμβάνουμε υπόψη τα ελεύθερα επαγγέλματα) ήταν να εξασφαλίσει μία θέση εργασίας που θα του προσέφερε προοπτικές ανάπτυξης και ύστερα να προσπαθήσει να ανελιχθεί στους κόλπους της ίδιας επιχείρησης μέσα από διαδοχικές προαγωγές. Τις τελευταίες δύο δεκαετίες περίπου, τα πράγματα έχουν αλλάξει. Η κινητικότητα των εργαζομένων μεταξύ διαφορετικών εργοδοτών έχει αυξηθεί κατακόρυφα και η καριέρα δεν ορίζεται μέσα από την πορεία του εργαζόμενου σε μία ή δύο επιχειρήσεις. Ο μέσος Αμερικανός εργαζόμενος αλλάζει σήμερα από τρία έως επτά επαγγέλματα (McCorkle, 2003) και ακόμη περισσότερους εργοδότες.

Ο πυρήνας αυτής της εξέλιξης βρίσκεται στις οργανωσιακές αλλαγές των σημερινών επιχειρήσεων. Σε ένα κλίμα συνεχώς αυξανόμενου ανταγωνισμού, συναντούμε όλο και περισσότερες επιχειρήσεις να προβαίνουν σε εταιρικές αναδιαρθρώσεις, μείωση του μεγέθους τους και υιοθέτηση νέων οργανωσιακών αρχών, ώστε να προλαβαίνουν τις αλλαγές των διεθνών αγορών (Defillippi & Arthur, 1994). Ένα τόσο ρευστό κλίμα δε θα μπορούσε να αφήσει ανεπηρέαστες τις απαιτήσεις των επιχειρήσεων από τους εργαζομένους. Οι δεξιότητες που αναζητούν οι σύγχρονοι εργοδότες δεν περιορίζονται στην εκτέλεση των στενών καθηκόντων μίας συγκεκριμένης θέσης εργασίας, αλλά αναφέρονται στην ικανότητα του ατόμου να συνδυάζει γνώσεις και εμπειρίες, να επικοινωνεί, να συνεργάζεται και να μαθαίνει. Οι τεχνικές γνώσεις μπορούν να αποκτηθούν και μέσα από την απασχόληση σε ένα και μόνο εργοδότη, αλλά η συσσώρευση των υπόλοιπων δεξιοτήτων εξυπηρετείται μέσα από εργασιακή εμπειρία σε περισσότερους εργοδότες.

Όπως είχε προβλεφθεί, οι αμιγώς γραφειοκρατικές θέσεις, που αφορούν συγκεκριμένο οργανισμό, σημειώνουν σταθερή μείωση, ενώ αυξάνονται οι επαγγελματίες-στελέχη και οι επιχειρηματίες (Defillippi & Arthur, 1994). Αυτό ουσιαστικά αποτελεί την άλλη πλευρά του νομίσματος, τη σκοπιά των εργαζομένων. Πλέον ο εργαζόμενος προσδοκεί άλλα οφέλη από την εργασία του: να συγκεντρώσει όσο περισσότερες γνώσεις και εμπειρίες μπορεί από το συγκεκριμένο εργοδότη και, όταν νιώσει ότι τις έχει εξαντλήσει, θα προσπαθήσει να διεκδικήσει μία καλύτερη θέση σε άλλο οργανισμό. Βλέπουμε έτσι ότι γιατί η διαδικασία αναζήτησης εργασίας αφορά πλέον πολύ περισσότερους εργαζόμενους από ότι παλιότερα.

Στην Ελλάδα το φαινόμενο της εναλλαγής θέσεων εργασίας μετριάζεται από το μεγάλο αριθμό απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα, ο οποίος αποτελεί για πολλούς νέους ανθρώπους στόχο ζωής ως απάντηση στην ανασφάλεια που νιώθουν ως προς την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Η ανασφάλεια αυτή πηγάζει από το υψηλό ποσοστό ανεργίας (δεύτερο μεγαλύτερο στην ευρωζώνη το 2007)<sup>1</sup>, που εμφανίζεται

<sup>1</sup> Πηγή: Eurostat

ακόμη μεγαλύτερο στην Κεντρική Μακεδονία<sup>2</sup>, καθώς είναι μία από τις περιοχές της Ελλάδας που παραδοσιακά βρίσκονται πάνω από τον εθνικό μέσο όρο στα ποσοστά ανεργίας (8,3% το δεύτερο τρίμηνο του 2008 έναντι του 7,2% για το σύνολο της Ελλάδας)<sup>3</sup>.

Είναι προφανές ότι το φαινόμενο της ανεργίας συνδέεται στενά με τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, όχι μόνο γιατί αφορά τους άνεργους, αλλά και γιατί, κάτω από συνθήκες αυξημένης ανεργίας, οι θέσεις εργασίας είναι δυσεύρετες και για αυτούς που ήδη εργάζονται και αναζητούν μία καλύτερη θέση. Εκτός όμως από κίνητρο, η ανεργία αποτελεί και παράγοντα επίδρασης στην ένταση, με την οποία τα άτομα αναζητούν εργασία. Έρευνες έχουν δείξει ότι οι άνεργοι παρουσιάζουν συχνά έντονα συμπτώματα ψυχολογικής έντασης<sup>4</sup> (Wiener et al., 1999), με τις άνεργες γυναίκες να αποδεικνύονται πιο ευάλωτες ψυχολογικά, καθώς βιώνουν υψηλότερα επίπεδα άγχους και κατάθλιψης από ότι οι άνεργοι άνδρες (Nordenmark, 1999). Επιπλέον έχει αποδειχθεί ότι οι άνεργοι χαρακτηρίζονται από χαμηλότερα επίπεδα αυτοπεποίθησης – που αποτελεί σημαντικό παράγοντα της έντασης αναζήτησης εργασίας και αναλύεται παρακάτω – σε σύγκριση με τους εργαζόμενους. Ένας ακόμα, κατά πολλούς, ρυθμιστικός παράγοντας της έντασης αναζήτησης εργασίας, η εργασιακή δέσμευση, βρέθηκε να επιδεινώνει τις ψυχολογικές επιπτώσεις της ανεργίας στους νέους (Jackson et al., 1983). Οι Schaufeli και Van Yperen (1992), με έρευνά τους σε Ολλανδούς αποφοίτους τεχνικών κολλεγίων, έδειξαν ότι οι άνεργοι, που νιώθουν λιγότερη ψυχολογική ένταση, είναι πιθανότερο να βρουν εργασία. Οι έρευνες αυτές καθιστούν εμφανή την αλληλεπίδραση της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας και των παραγόντων που την καθορίζουν με την ψυχική κατάσταση των ανέργων.

Η παρούσα έρευνα ξεκινά με τη βιβλιογραφική επισκόπηση του ζητήματος της έντασης αναζήτησης εργασίας, καθώς και των παραγόντων που την

---

<sup>2</sup> Η παρούσα έρευνα διενεργήθηκε στη Θεσσαλονίκη.

<sup>3</sup> Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία (ΕΣΥΕ)

<sup>4</sup> Στην ξένη βιβλιογραφία: *psychological distress*

επηρεάζουν κατά τους Wanberg, Kanfer και Rotundo(1999), στη συνέχεια γίνεται η παρουσίαση της μεθοδολογίας και των αποτελεσμάτων της αντίστοιχης εμπειρικής έρευνας σε δείγμα Ελλήνων αποφοίτων μεταπτυχιακών προγραμμάτων και κλείνει με την ανάλυση των αποτελεσμάτων και τις προεκτάσεις τους.



## **2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ**

### **2.1 Η ΕΝΤΑΣΗ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

Όταν γίνεται αναφορά στον όρο ένταση αναζήτησης εργασίας, εννοείται η συχνότητα, μέσα σε δεδομένο χρονικό διάστημα, με την οποία τα άτομα προβαίνουν σε μία σειρά ενεργειών, όπως η αναζήτηση ή καταχώρηση αγγελιών, η αποστολή βιογραφικών, η προσπάθεια άντλησης πληροφοριών για κενές θέσεις μέσω του κοινωνικού περιγύρου κλπ. Στην ξένη βιβλιογραφία ο αντίστοιχος όρος είναι job search intensity (ορισμένες φορές με αυτή την έννοια χρησιμοποιείται και ο όρος job search behavior).

Υπάρχει σήμερα ένας σημαντικός αριθμός ερευνών που αφορούν την ένταση αναζήτησης εργασίας. Οι περισσότερες, και κυρίως οι παλιότερες, εξετάζουν τη σχέση της με την οικονομική δυσπραγία και την αυτοπεποίθηση. Οι πιο πρόσφατες τείνουν να εστιάζουν στον τρόπο που επιδρούν κάποιοι ψυχολογικοί παράγοντες σε αυτήν (π.χ. αυτοπεποίθηση), ενώ πολύ σημαντικά είναι και τα ευρήματα των ερευνών, που τη συσχετίζουν με τα αποτελέσματα της αναζήτησης.

Μεταξύ των ερευνητών που ασχολήθηκαν με το εν λόγω θέμα, μπορούμε να ξεχωρίσουμε τρεις ομάδες, οι οποίες έθεσαν τα θεμέλια για τη ανάλυση του φαινόμενου αυτού. Απόδειξη για τη σημαντικότητα των ερευνών τους αποτελεί το γεγονός ότι σε κάθε σχετική έρευνα, σίγουρα θα βρει κανείς κάποια αναφορά σε τουλάχιστον έναν από αυτούς.

Ο πρώτος σημαντικός ερευνητής είναι ο Blau (1993, 1994), ο οποίος προέβη στο διαχωρισμό της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας σε προπαρασκευαστική και ενεργή και σύνδεσε την έντασή της με την οικονομική δυσπραγία και την αυτοπεποίθηση κατά το μοντέλο των Schwab, Rynes και Aldag. Τα ευρήματα της έρευνάς του σε δείγμα Αμερικανών εργαζομένων και τελειόφοιτων φοιτητών υποστήριξαν όλες τις παραπάνω υποθέσεις.

Η δεύτερη σημαντική ομάδα ερευνητών είναι οι Saks και Ashforth (1999, 2000), οι οποίοι διεξήγαγαν έρευνα σε άτομα που είχαν πρόσφατα αποφοιτήσει από πανεπιστήμια πάνω στις τρεις συμπεριφορές αναζήτησης εργασίας που εισήγαγε ο Blau ,δηλαδή την προπαρασκευαστική και ενεργή αναζήτηση και την ένταση αναζήτησης. Σε σχέση με την τελευταία, έδειξαν ότι συνδέεται θετικά με την αυτοπεποίθηση, αλλά και με τα αποτελέσματα της αναζήτησης (συνεντεύξεις και προσφορές θέσεων).

Η τρίτη ομάδα είναι οι Kanfer και Wanberg, οι οποίοι, μέσα από τις έρευνές τους και με άλλους επιστήμονες, εισήγαγαν επιπλέον στοιχεία στην διερεύνηση της έντασης αναζήτησης εργασίας. Μετά την έρευνα των Kanfer και Hulin (1985), που έδειξε τη θετική σχέση της αυτοπεποίθησης και των αποτελεσμάτων της αναζήτησης με την έντασή της, οι πιο πολυσυζητημένες έρευνες είναι αυτές των Wanberg, Kanfer και Rotundo (1999) και Kanfer, Wanberg και Kantrowitz (2001). Η πρώτη, που διενεργήθηκε σε δείγμα Αμερικανών ανέργων, εξετάζει την ένταση αναζήτησης εργασίας σε σχέση με τρεις ομάδες μεταβλητών (δεξιότητες, κίνητρα και περιορισμοί), όπως επίσης και με την επαναπρόσληψη. Όλες αυτές οι υποθέσεις επιβεβαιώνονται, εκτός από το ρόλο μίας μεταβλητής δεξιοτήτων (του συναισθηματικού αυτοελέγχου) και των περιορισμών. Η δεύτερη έρευνα εξετάζει τη γενική θέση ότι «οι ενέργειες με στόχο την πρόσληψη, στις οποίες προβαίνει το άτομο, βασίζονται σε ένα διαδραστικό σύμπλεγμα εργασιακών κινήτρων και στόχων, προσωπικών, συναισθηματικών και κοινωνικών τάσεων και μοναδικών προσωπικών και συγκυριακών συνθηκών». Βλέπουμε να συμπεριλαμβάνονται για πρώτη φορά κάποιες μεταβλητές που σχετίζονται με την προσωπικότητα, όπως η ευσυνειδησία, η εξωστρέφεια, η δεκτικότητα σε εμπειρίες κ.ά. Τα ευρήματα δείχνουν, για άλλη μια φορά, ότι τα άτομα που επιδεικνύουν αυξημένη ένταση αναζήτησης εργασίας έχουν περισσότερες πιθανότητες να προσληφθούν, σχέση που εμφανίζεται πιο ισχυρή στο δείγμα των ανέργων από ότι όσων ήδη εργάζονταν.

Αξιόλογη είναι και η έρευνα του Werbel (2000), όπου γίνεται μία προσπάθεια σύνδεσης της διερεύνησης καριέρας και της έντασης αναζήτησης εργασίας με την αποτελεσματικότητα της αναζήτησης. Σε σχέση με τη διερεύνηση καριέρας, τα αποτελέσματα υποστηρίζουν την υπόθεση ότι, όσο περισσότερες πληροφορίες συλλέγει ο ενδιαφερόμενος για τις διάφορες εργασιακές ευκαιρίες, τόσο μεγαλύτερη είναι η ένταση αναζήτησης, με την έννοια ότι είναι πιο σωστά εστιασμένη. Αξίζει να σημειωθεί ότι η διερεύνηση καριέρας, όπως χρησιμοποιείται σε αυτή την έρευνα, μας παραπέμπει στη δουλειά του Blau (1994) και συγκεκριμένα στην προπαρασκευαστική αναζήτηση εργασίας, που περιγράφεται παρακάτω<sup>5</sup>. Ένα δεύτερο σημαντικό εύρημα είναι ότι η ένταση αναζήτησης εργασίας συνδέεται θετικά με τις αρχικές αποδοχές, οι οποίες συνιστούν μία έκφανση της αποτελεσματικότητας της αναζήτησης. Το εύρημα αυτό ενέχει την υπόθεση ότι, όσο μεγαλύτερη είναι η ένταση αναζήτησης εργασίας, τόσο περισσότερες είναι οι προσφορές θέσεων, άρα και οι πιθανότητες να υπάρξει κάποιος εργοδότης που θα προσφέρει μεγαλύτερη αμοιβή.

Σε κάποιες έρευνες έχει γίνει μία σημαντική προσπάθεια να εξηγηθούν οι ψυχολογικοί μηχανισμοί πίσω από την ένταση αναζήτησης εργασίας μέσω της ενσωμάτωσης της Θεωρίας της Προσχεδιασμένης Συμπεριφοράς (Theory of Planned Behavior) στα στατιστικά μοντέλα. Η θεωρία αυτή αποτελεί προέκταση της Θεωρίας της Αιτιολογημένης Δράσης (Theory of Reasoned Action) των Ajzen και Fishbein και χρησιμοποιείται για την πρόβλεψη πολλών ειδών ηθελημένης συμπεριφοράς (Ajzen, 1991). Στη Θεωρία της Αιτιολογημένης Δράσης (ΘΑΔ), κεντρικό ρόλο στη διαμόρφωση κάθε συμπεριφοράς είναι η πρόθεση του ατόμου να την πραγματοποιήσει, όπου η πρόθεση ορίζεται ως η ετοιμότητα του ατόμου να εμφανίσει μία συγκεκριμένη συμπεριφορά. Όσο ισχυρότερη είναι η πρόθεση για τη συμπεριφορά, τόσο πιθανότερο είναι και να πραγματοποιηθεί, συνεπώς και με μεγαλύτερη ένταση. Στην περίπτωση της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας, θα λέγαμε ότι όσο ισχυρότερη είναι η πρόθεση κάποιου να αναζητήσει απασχόληση, τόσο πιο εντατικά θα την αναζητήσει.

---

<sup>5</sup> Βλ. σελ. 19

Η ΘΑΔ θέτει δύο παράγοντες ως καθοριστικούς της πρόθεσης, τις υποκειμενικές νόρμες και τη στάση απέναντι στη συμπεριφορά. Οι υποκειμενικές νόρμες αφορούν την άποψη, που το άτομο θεωρεί ότι έχουν οι κοντινοί του άνθρωποι (σύζυγος, οικογένεια, φίλοι) σε σχέση με τη συγκεκριμένη συμπεριφορά – στην προκειμένη περίπτωση, αν οι δικοί του άνθρωποι πιστεύουν ότι πρέπει να αναζητήσει ενεργά απασχόληση. Ως στάση απέναντι στη συμπεριφορά εννοούμε αν το άτομο τίθεται θετικά ή αρνητικά απέναντι στη συγκεκριμένη συμπεριφορά. Η στάση έχει δύο επίπεδα, το γνωστικό (πώς αξιολογείται η διαδικασία αναζήτησης) και το συναισθηματικό (αν κανείς νιώθει ευχάριστα ή δυσάρεστα για την αναζήτησή του). Ο βασικός περιορισμός της ΘΑΔ είναι ότι δεν καλύπτει τις συμπεριφορές που βγαίνουν έξω από τον έλεγχο του ατόμου. Έτσι προέκυψε η Θεωρία της Προσχεδιασμένης Συμπεριφοράς (ΘΠΣ), ως συνέχεια δηλαδή της ΘΑΔ. Στη ΘΠΣ υπάρχει και ένας επιπρόσθετος παράγοντας, που καθορίζει την πρόθεση για μια συμπεριφορά: ο αντιλαμβανόμενος έλεγχος. Ο παράγοντας αυτός αφορά συμπεριφορές, πάνω στις οποίες δεν μπορεί να υπάρχει απόλυτος έλεγχος. Η αναζήτηση εργασίας είναι μία τέτοια συμπεριφορά, καθώς σε αυτήν υπεισέρχονται και άλλοι παράγοντες πέρα από την ηθελημένη δράση. Ο αντιλαμβανόμενος έλεγχος είναι η δυσκολία ή η ευκολία, όπως την αντιλαμβάνεται το άτομο, με την οποία μπορεί να εμφανίσει τη συγκεκριμένη συμπεριφορά και επηρεάζει τη συμπεριφορά άμεσα και έμμεσα (μέσω της πρόθεσης). Η έννοια αυτή συνδέεται στενά με την έννοια της αυτοπεποίθησης για συγκεκριμένες δράσεις (*self efficacy*), που τη συναντούμε πολύ συχνά σε έρευνες αναζήτησης εργασίας ως καθοριστικό παράγοντα και που εκφράζει κατά πόσο το άτομο πιστεύει ότι μπορεί να αναζητήσει εργασία με επιτυχία. Οι Vinokur και Carlan (1987) επιβεβαιώνουν τη θετική επίδραση που ασκούν οι στάσεις απέναντι στην αναζήτηση εργασίας και οι υποκειμενικές νόρμες στην πρόθεση για αναζήτηση. Μεταξύ των ερευνητών που εξέτασαν την ένταση αναζήτησης εργασίας σε σχέση με ΘΠΣ είναι οι Van Hooff et al. (2004) και οι Wanberg et al. (2005) - και οι δύο έρευνες επιβεβαίωσαν την εν λόγω σχέση.

Παρόλο που στη βιβλιογραφία βρίσκουμε παρόμοιες έρευνες να επαναλαμβάνονται σε διάφορες χώρες, δε γνωρίζουμε να έχει κάτι αντίστοιχο και στην Ελλάδα. Για την έρευνα αυτή, που έχει ως στόχο να εξετάσει ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την ένταση αναζήτησης εργασίας Ελλήνων κατόχων μεταπτυχιακών τίτλων, θεωρήθηκε ότι η έρευνα των Wanberg, Kanfer και Rotundo (1999) είναι η πιο ολοκληρωμένη και κατάλληλη για να αποτελέσει τον «οδηγό» αυτής της προσπάθειας.

## **2.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΝΤΑΣΗ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Οι Wanberg, Kanfer και Rotundo (1999) αναφέρουν μία σειρά από παράγοντες που επηρεάζουν την ένταση αναζήτησης εργασίας και τους οποίους χωρίζουν σε τρεις κατηγορίες: α) κίνητρα αναζήτησης εργασίας, κατηγορία η οποία περιλαμβάνει την εργασιακή δέσμευση και την οικονομική δυσπραγία, β) δεξιότητες αναζήτησης εργασίας, οι οποίες συνίστανται στην αυτοπεποίθηση, το συναισθηματικό αυτοέλεγχο και τον αυτοέλεγχο υποκίνησης, γ) περιορισμοί στην αναζήτηση εργασίας. Η παρούσα έρευνα εξετάζει το ίδιο μοντέλο σε δείγμα Ελλήνων κατόχων μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών και περιλαμβάνει τους έξι αυτούς παράγοντες μαζί με κάποιες δημογραφικές μεταβλητές. Ο κάθε παράγοντας παρουσιάζεται παρακάτω αναλυτικά, βάσει θεωρίας και εμπειρικών ερευνών.

## 2.2.1 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

Ο παράγοντας αυτός, που στην ξένη βιβλιογραφία αναφέρεται ως *employment commitment* και σπανιότερα ως *employment valence*, δηλώνει τη στάση του ατόμου απέναντι στην πληρωμένη εργασία γενικά και όχι απέναντι σε κάποια συγκεκριμένη θέση ή συγκεκριμένο εργοδότη (*organizational commitment*). Αναφέρεται στην υποκειμενική σπουδαιότητα που αποδίδει ο καθένας στην εργασία, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τα οικονομικά οφέλη (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001), άρα θα μπορούσαμε λακωνικά να την ορίσουμε ως το μη οικονομικό κίνητρο για εργασία (Nordmark, 1999). Τα άτομα με χαμηλή εργασιακή δέσμευση βλέπουν την εργασία μόνο ως μέσο οικονομικής εξασφάλισης, ώστε να μπορούν να συντηρήσουν ένα επιθυμητό επίπεδο ζωής, ενώ τα πραγματικά τους ενδιαφέροντα βρίσκονται έξω από το χώρο εργασίας. Αντίθετα, υψηλή εργασιακή δέσμευση παρουσιάζουν τα άτομα, για τα οποία η εργασία έχει κεντρικό ρόλο στη ζωή τους, αναμένουν να αντλούν ικανοποίηση από την εργασία τους και συνδέουν την επαγγελματική με την προσωπική επιτυχία. Πιο συγκεκριμένα, ο Nordmark (1999) αναφέρει, βάσει εμπειρικής έρευνας, ότι τα άτομα αυτά αναμένουν από την εργασία τους να τους προσφέρει κοινωνική επαφή, ενασχόληση με ενδιαφέρον αντικείμενο, υψηλή κοινωνική θέση και να συμβάλλει στον προσδιορισμό της ταυτότητάς τους. Σε ότι αφορά τις διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στο συγκεκριμένο ζήτημα, οι απόψεις διίστανται, καθώς η «παραδοσιακή» εκδοχή ότι η εργασιακή δέσμευση είναι μεγαλύτερη στους άνδρες (Harraz, 1989; Warr, 1982) έρχεται σε σύγκρουση με έρευνες (Lacy et al., 1983) που αποδεικνύουν ότι δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ των δύο φύλων, καθώς έχει σχεδόν εξαλειφθεί το πρότυπο της γυναίκας-νοικοκυράς. Ο Warr (1982) έχει δείξει ότι η εργασιακή δέσμευση εξαρτάται και από την οικογενειακή κατάσταση, καθώς σύμφωνα με έρευνά του, τα ανύπαντρα άτομα, ανεξαρτήτως φύλου, τείνουν να έχουν μεγαλύτερο κίνητρο για να έχουν μία θέση εργασίας από ότι οι παντρεμένοι. Οι Banks και Henry (1993) εξέτασαν την εργασιακή δέσμευση σε νεαρούς Βρετανούς και βρήκαν ότι εξαρτάται

αφενός από την ηλικία και αφετέρου από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της τοπικής αγοράς εργασίας (κυρίως από το επίπεδο ανεργίας).

Η εργασιακή δέσμευση έχει συμπεριληφθεί επανειλημμένα σε συμπεριφορικά μοντέλα αναζήτησης εργασίας. Οι Kanfer, Wanberg και Kantrowitz (2001) έχουν δείξει ότι σχετίζεται ισχυρά με τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, αλλά και με τα αποτελέσματα αυτής σε μικρότερο βαθμό. Οι Van Hooff et al. (2004), σε έρευνα που διενήργησαν στην Ολλανδία σε δείγμα εργαζόμενων και ανέργων, βρήκαν ότι η εργασιακή δέσμευση επηρεάζει σημαντικά τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας στο δείγμα των ανέργων, ενώ οι Wiener, Oei και Creed (1999), σε αντίστοιχη έρευνα στην Αυστραλία, κατέληξαν στο ίδιο συμπέρασμα. Είναι προφανές ότι είναι μεγάλη η σημασία της εργασιακής δέσμευσης στους ανέργους, καθώς συντηρεί τη θέλησή τους να επιστρέψουν στην απασχόληση ως αντίβαρο σε ενδεχόμενες απογοητεύσεις.

**Υπόθεση 1:** *Η ένταση αναζήτησης εργασίας συνδέεται θετικά με την εργασιακή δέσμευση.*



## 2.2.2 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΥΣΠΡΑΓΙΑ

Η οικονομική δυσπραγία αποτελεί έναν συγκυριακό παράγοντα, που αποτελεί ισχυρό κίνητρο για αναζήτηση εργασίας. Πρόκειται για τη δυσκολία που αντιμετωπίζουν κυρίως οι άνεργοι, αλλά και οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι, στο να ανταποκριθούν στις οικονομικές απαιτήσεις της διαβίωσής τους. Τα οικονομικά κίνητρα για αναζήτηση εργασίας έχουν συμπεριληφθεί σε πάρα πολλές έρευνες. Στη βιβλιογραφία υπάρχουν δύο κυρίαρχα στοιχεία που σχετίζονται με την οικονομική δυσπραγία: οι οικονομικές υποχρεώσεις του ατόμου και ο ρόλος της κρατικής μέριμνας για τους άνεργους. Σχετικά με το πρώτο, όπως είναι αναμενόμενο, όσο μεγαλύτερες οικονομικές υποχρεώσεις έχει κάποιος, τόσο πιο επιτακτική είναι η ανάγκη να βρει (καλύτερη) θέση εργασίας (Leana & Feldman, 1995). Εδώ οι οικονομικές υποχρεώσεις συνδέονται άμεσα με τις οικογενειακές, καθώς η πίεση είναι μεγαλύτερη για άτομα που πρέπει να συντηρήσουν, πέρα από τον εαυτό τους, και την οικογένειά τους. Εκτενείς αναφορές έχουν γίνει και σε σχέση με την κρατική μέριμνα, καθώς έρευνες έχουν δείξει ότι το υψηλό επίδομα ανεργίας και η μακρόχρονη ασφάλιση των ανέργων λειτουργούν ως σημαντικά αντικίνητρα για την επαναπρόσληψή τους (Barron & Mellow, 1981).

Μεταξύ των ερευνητών, που απέδειξαν μέσα από εμπειρικές έρευνες τη θετική σχέση μεταξύ οικονομικής δυσπραγίας και έντασης αναζήτησης εργασίας, συγκαταλέγονται οι Blau (1994), Kanfer, Wanberg και Kantrowitz (2001), Wanberg, Kanfer και Rotundo (1999), van Hooff et al. (2004), Wanberg, Glomb, Song και Sorenson (2005).

**Υπόθεση 2:** *Η ένταση αναζήτησης εργασίας συνδέεται θετικά με την οικονομική δυσπραγία.*

### 2.2.3 ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗ

Στην παρούσα έρευνα, ο όρος αυτοπεποίθηση δεν αναφέρεται στη γενικότερη αυτοαξιολόγηση του ατόμου και στην εκτίμηση των δυνατοτήτων του γενικά (self esteem), αλλά στις κρίσεις του ατόμου για τις ικανότητές του να οργανώνει και να εκτελεί ενέργειες που απαιτούνται για να επιτύχει συγκεκριμένους τύπους απόδοσης. Με άλλα λόγια, δεν αφορά το πλήθος των δεξιοτήτων του ατόμου, αλλά τι πιστεύει ότι μπορεί να επιτύχει με αυτές που έχει σε συγκεκριμένες καταστάσεις (Argyropoulou et al., 2007). Ο στοχευμένος αυτός τύπος αυτοπεποίθησης αναφέρεται στην ξένη βιβλιογραφία ως self efficacy και αποδίδεται στον Bandura (1977). Ο Bandura υποθέτει ότι προδοκίες του ατόμου για τις ικανότητές του καθορίζουν πόση προσπάθεια και προσοχή θα αφιερώσει στις απαιτήσεις του συγκεκριμένου σκοπού, πόσο χρονικό διάστημα θα επιμένει στην προσπάθεια όταν προκύψουν δυσκολίες και κατά πόσο θα λειτουργήσουν οι μηχανισμοί αντιμετώπισης των προβλημάτων όταν αυτό χρειαστεί.

Η έννοια της αυτοπεποίθησης σε αυτήν την έρευνα αναφέρεται σε ενέργειες που σχετίζονται με τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, όπως για παράδειγμα η αναγνώριση των ατομικών εργασιακών ικανοτήτων, η επικοινωνία με προϊστάμενους και η διερεύνηση πιθανών επιλογών καριέρας. Η εν λόγω μεταβλητή, μαζί με την οικονομική δυσπραγία, έχει τη συχνότερη παρουσία σε μοντέλα συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας. Ενδεικτικά θα αναφέρουμε τρεις από τις σπουδαιότερες έρευνες για τη σχέση των δύο μεταβλητών: α) του Blau (1994), ο οποίος χρησιμοποίησε ένα δείγμα εργαζομένων σε νοσοκομεία και φαρμακευτικές εταιρίες για να δοκιμάσει το μοντέλο των Schwab, Rynes και Aldag (1987), που υποστηρίζει ότι η ένταση αναζήτησης εργασίας εξαρτάται από την οικονομική δυσπραγία και την αυτοπεποίθηση, β) των Saks και Ashforth (1999), που απέδειξαν τη θετική σχέση της αυτοπεποίθησης με την ένταση αναζήτησης εργασίας σε δείγμα τελειόφοιτων προπτυχιακών φοιτητών, και γ) των Kanfer και Hulin (1985), που απέδειξαν την ίδια σχέση σε δείγμα ανέργων – πρώην εργαζόμενων σε νοσοκομεία.

Πολλοί αξιόλογοι ερευνητές (Blau, 1994; Moynihan et al., 2003) έχουν προβεί στη διάκριση της συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας σε δύο επιμέρους είδη συμπεριφορών: την προπαρασκευαστική αναζήτηση και την ενεργό αναζήτηση (preparatory versus active job search behavior). Οι ίδιοι ερευνητές εξετάζουν στη συνέχεια το ρόλο της αυτοπεποίθησης στο κάθε είδος συμπεριφοράς. Οι δύο τύποι αναζήτησης εργασίας ορίζονται ως εξής (Blau, 1994): Η προπαρασκευαστική αναζήτηση αναφέρεται στην εύρεση πόρων (όπως χρόνο και χρήματα) και πηγών αναζήτησης (όπως εφημερίδες, διαδίκτυο, κοινωνικός και οικογενειακός κύκλος) για τον εντοπισμό των αρχικών εναλλακτικών επιλογών. Πιο απλά, πρόκειται για τη φάση όπου τα άτομα συλλέγουν πληροφορίες για πιθανές θέσεις. Η ενεργός αναζήτηση αναφέρεται στις ενέργειες, στις οποίες προβαίνουν οι ενδιαφερόμενοι, για να διεκδικήσουν πλέον τις θέσεις που εντόπισαν στην προπαρασκευαστική αναζήτηση, όπως για παράδειγμα αποστολή βιογραφικών σημειωμάτων, τηλεφωνικές επικοινωνίες και συνεντεύξεις με πιθανούς εργοδότες. Μπορούμε λογικά να υποθέσουμε ότι οι δύο τύποι αναζήτησης ακολουθούν τη χρονική σειρά που προαναφέρθηκε, ως δύο φάσεις της ίδιας συνολικής διαδικασίας. Οι ερευνητές που προβαίνουν σε αυτήν τη διάκριση σπεύδουν να τονίσουν ότι στην πρόσληψη ή στην αλλαγή θέσης εργασίας οδηγεί η ενεργός αναζήτηση και ότι η προπαρασκευαστική συνδέεται με το αποτέλεσμα της αναζήτησης μόνο έμμεσα δια της ενεργούς. Σε ότι αφορά τη σχέση των δύο τύπων αναζήτησης εργασίας με την αυτοπεποίθηση, αξίζει να σημειωθούν δύο παρατηρήσεις: Ο Blau (1994), βασισμένος σε προηγούμενες έρευνες (Tharenou, 1979; Ellis & Taylor, 1983), αναφέρει ότι το επίπεδο αυτοπεποίθησης ουσιαστικά καθορίζει τη σχέση μεταξύ προπαρασκευαστικής και ενεργούς αναζήτησης εργασίας. Καθώς τα άτομα με υψηλή αυτοπεποίθηση αντιμετωπίζουν καλύτερα τα εμπόδια και την απόρριψη και είναι πιο επίμονα στην προσπάθειά τους, είναι πιο πιθανό για αυτά τα άτομα να περάσουν και από τα δύο στάδια αναζήτησης με την ίδια υψηλή απόδοση, ενώ αντίθετα, άτομα με χαμηλή αυτοπεποίθηση μπορεί να σημειώσουν υψηλή απόδοση στην προπαρασκευαστική αναζήτηση και χαμηλή απόδοση στην ενεργό, επειδή αποθαρρύνονται

ευκολότερα. Η δεύτερη παρατήρηση (Μουγνιχαν et al., 2003) αφορά στο βαθμό ελέγχου του ατόμου επί της διαδικασίας αναζήτησης. Ενώ ο ενδιαφερόμενος ελέγχει απόλυτα την προπαρασκευαστική συμπεριφορά αναζήτησης, η ενεργός αναζήτησης είναι συγκριτικά λιγότερο στον έλεγχό του, με τυπικότερο παράδειγμα τη συνέντευξη. Η απόδοση σε μια συνέντευξη εξαρτάται μεν από την αυτοπεποίθηση, πρέπει όμως να έχει προηγηθεί κλήση από τον εργοδότη, κάτι το οποίο δεν μπορεί να επηρεάσει ο υποψήφιος. Για το λόγο αυτό, οι ερευνητές υποστηρίζουν ότι η αυτοπεποίθηση επηρεάζει πιο έντονα την προπαρασκευαστική συμπεριφορά αναζήτησης.

Οι Μουγνιχαν et al. (2003) διαπιστώνουν και ένα ακόμα ενδιαφέρον στοιχείο: άτομα με υψηλή αυτοπεποίθηση βρέθηκαν να έχουν συμμετάσχει σε μικρότερο αριθμό συνεντεύξεων σε σύγκριση με άτομα με χαμηλή αυτοπεποίθηση. Αυτό συμβαίνει γιατί η αυτοπεποίθηση κάνει τους υποψήφιους να στοχεύουν σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας που πραγματικά τους ενδιαφέρουν, ενώ όσοι έχουν χαμηλή αυτοπεποίθηση διεκδικούν περισσότερες θέσεις εργασίας, για να έχουν περισσότερες πιθανότητες να καταλάβουν μία οποιαδήποτε θέση εργασίας. Αυτό δεν αναιρεί την έμμεση θετική σχέση μεταξύ αυτοπεποίθησης και πιθανοτήτων πρόσληψης, καθώς τα ποσοστά επιτυχίας των ατόμων με υψηλή αυτοπεποίθηση στις συνεντεύξεις είναι υψηλότερα, με την έννοια ότι τους προσφέρονται περισσότερες θέσεις σε σχέση με τον αριθμό των συνεντεύξεων. Άρα, μπορεί να περνούν από λιγότερες συνεντεύξεις, αλλά αποδίδουν καλύτερα σε αυτές από ότι τα άτομα με χαμηλή αυτοπεποίθηση, έτσι το τελικό αποτέλεσμα είναι υπέρ τους.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η διερεύνηση της αναζήτησης εργασίας μέσω της ψυχολογικής προσέγγισης. Εδώ εμφανίζεται ο όρος *proactive personality*, που περιγράφει άτομα, τα οποία προσπαθούν να επιδράσουν σε περιβαλλοντικούς παράγοντες αλλάζοντάς τους αντί να αντιδρούν σε αυτούς. Οι Frese και Fay (2001) υποστηρίζουν ότι η «στοχευμένη» αυτοπεποίθηση επηρεάζει τις συμπεριφορές και τα αποτελέσματα τους,

όταν πρόκειται για «υπέρ της ανάληψης δράσης» άτομα. Οι Brown et al. (2006) αφενός αποδεικνύουν ότι αυτά τα άτομα παρουσιάζουν υψηλή αυτοπεποίθηση, η οποία με τη σειρά της επηρεάζει την ένταση αναζήτησης εργασίας, αφετέρου συνδέουν την ένταση αναζήτησης εργασίας με τα αποτελέσματά της σε δύο εκφάνσεις (κλήση για δεύτερη συνέντευξη και προσφορά θέσης εργασίας) και τη βρίσκουν ισχυρά σημαντική και για τις δύο.

Οι Wiener, Oei και Creed (1999) σύγκριναν το επίπεδο αυτοπεποίθησης σε εργαζόμενους και άνεργους Αυστραλούς και το βρήκαν υψηλότερο στους εργαζόμενους. Οι άνεργοι που εμφάνισαν υψηλά επίπεδα αυτοπεποίθησης, παράλληλα βρίσκονταν σε καλύτερη ψυχολογική κατάσταση, παρουσίασαν υψηλή εργασιακή δέσμευση και εντονότερη πρόθεση να βρουν δουλειά σε σύγκριση με τους υπόλοιπους άνεργους.

Τέλος, βρίσκουμε τη αυτοπεποίθηση να περιλαμβάνεται και σε μοντέλα συναισθηματικής προσέγγισης. Οι Linneha και Blau (1998) χωρίζουν τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας σε αποστασιοποιημένη (detached) και αλληλεπιδραστική (interactive), όπου αντίστοιχα η εσωστρέφεια ή εξωστρέφεια που χαρακτηρίζει τον καθένα καθορίζει σε ποιο είδος συμπεριφοράς θα κλίνει. Η αποστασιοποιημένη αναζήτηση αναφέρεται σε ενέργειες όπως η αναζήτηση αγγελιών και η αποστολή βιογραφικών, ενέργειες, δηλαδή, που καταναλώνουν λίγο χρόνο και προϋποθέτουν ελάχιστη προσωπική επαφή. Ουσιαστικά πρόκειται για ένα είδος αναζήτησης, όπου ο ενδιαφερόμενος αποφεύγει να εμπλακεί και να επενδύσει συναισθηματικά. Από την άλλη μεριά, η αλληλεπιδραστική συμπεριφορά αναζήτησης – στα πλαίσια της οποίας κάποιος θα μπορούσε, για παράδειγμα, να επισκεφθεί ένα γραφείο εύρεσης εργασίας και να συζητήσει για τις ικανότητες και τις αδυναμίες του – είναι πιο χρονοβόρα και προϋποθέτει μεγαλύτερη συναισθηματική εμπλοκή, άρα εμπεριέχει τον κίνδυνο μεγαλύτερης απογοήτευσης. Το δεύτερο αυτό είδος αναζήτησης υποστηρίζεται ότι θα επιλέξουν όσοι έχουν προβεί εκτεταμένα σε διερεύνηση του εαυτού τους και γνωρίζουν τις δεξιότητες και τις αξίες

τους, άρα όσοι έχουν αυξημένη αυτοπεποίθηση. Η έρευνα αυτή έχει σημαντικές πρακτικές προεκτάσεις, καθώς οι ερευνητές συζητούν την ιδέα της εκπαίδευσης σε θέματα αναζήτησης εργασίας σε νεοεισερχόμενους στη αγορά εργασίας (οι οποίοι είναι πιο ευάλωτοι συναισθηματικά απέναντι σε πιθανές απογοητεύσεις και απορρίψεις).

**Υπόθεση 3:** Η ένταση αναζήτησης εργασίας συνδέεται θετικά με την αυτοπεποίθηση.

## 2.2.4 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΟΣ ΑΥΤΟΕΛΕΓΧΟΣ

Η διαδικασία αναζήτησης εργασίας, ειδικά όσο είναι ατελέσφορη, έχει σημαντική αρνητική συναισθηματική επίδραση (Vinokur & Carlan, 1987). Οι Barber, Daly, Giannantonio και Phillips (1994) έχουν επιβεβαιώσει εμπειρικά την υπόθεση ότι η ένταση αναζήτησης εργασίας μειώνεται με την πάροδο του χρόνου, λόγω της συσσώρευσης άγχους. Η μείωση αυτή αποτελεί τη φυσιολογική αντίδραση των ατόμων που προσπαθούν να αποφύγουν την πιθανότητα περαιτέρω απόρριψης.

Ανάμεσα στις μεταβλητές δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας της παρούσας έρευνας συγκαταλέγεται και ο συναισθηματικός αυτοέλεγχος (emotion control) και περιλαμβάνει δεξιότητες συναισθηματικής διαχείρισης των δυσκολιών που προκύπτουν κατά τη διαδικασία αναζήτησης. Πρόκειται για την ικανότητα των ατόμων να ρυθμίζουν τη συμπεριφορά και τη στάση τους έτσι ώστε να οδηγούνται στον επιθυμητό στόχο – που στην προκειμένη περίπτωση είναι η εύρεση εργασίας – όταν έρχονται αντιμέτωποι με τις φοβίες, τα άγχη και τις ανασφάλειές τους (Kanfer & Heggstad, 1997). Η έλλειψη συναισθηματικού αυτοελέγχου έχει ως αποτέλεσμα την εύκολη απογοήτευση και παραίτηση του ατόμου από τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας και, με αυτή την έννοια, οι Wanberg, Kanfer και Rotundo (1999) υποθέτουν στο μοντέλο τους μία θετική σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών.

Με τη μεταβλητή αυτή, όπως και με το αυτοέλεγχο υποκίνησης, γίνεται εμφανής η πρόθεση των Wanberg, Kanfer και Rotundo (1999) να εισάγουν στο μοντέλο τους περισσότερους ψυχολογικούς παράγοντες (η πλειοψηφία των ερευνών περιλαμβάνουν ως μόνο ψυχολογικό παράγοντα την αυτοπεποίθηση), με σκοπό να δώσουν νέες προεκτάσεις σε αυτή την προσέγγιση.

**Υπόθεση 4:** Η ένταση αναζήτησης εργασίας συνδέεται θετικά με το συναισθηματικό αυτοέλεγχο.

## 2.2.5 ΑΥΤΟΕΛΕΓΧΟΣ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ

Ο αυτοέλεγχος υποκίνησης βοηθά στη διατήρηση της προσπάθειας για τη επίτευξη ενός συγκεκριμένου στόχου. Στην παρούσα έρευνα, η μεταβλητή αυτή μετράει την ικανότητα του ατόμου να θέτει στόχους και να επιδρά στο περιβάλλον του με τέτοιο τρόπο, ώστε να επιτύχει στην αναζήτηση εργασίας. Με άλλα λόγια, ο αυτοέλεγχος υποκίνησης αυξάνει την προσήλωση στον επιθυμητό στόχο και την επίμονη προσπάθεια, σε αντίθεση με το συναισθηματικό αυτοέλεγχο, ο οποίος μειώνει την παραίτηση από το στόχο όταν υπάρχουν δυσκολίες και εμπόδια (Wanberg, Kanfer & Rotundo, 1999).

Από τον παραπάνω ορισμό γίνεται σαφές ότι ο αυτοέλεγχος υποκίνησης δε αποτελεί ο ίδιος κίνητρο που αυξάνει την ένταση αναζήτησης εργασίας, γι' αυτό και δεν ανήκει στην κατηγορία των μεταβλητών-κινήτρων, καθώς εδώ το ρόλο αυτό παίζουν η εργασιακή δέσμευση και η οικονομική δυσπραγία. Ο αυτοέλεγχος υποκίνησης υπάγεται στην κατηγορία των δεξιοτήτων, γιατί αναφέρεται στο βαθμό, στον οποίο το άτομο συντηρεί τα κίνητρά του και δρα στοχευμένα προς την επίτευξη του στόχου του.

Η μεταβλητή αυτή, όπως και η προηγούμενη, αποδίδεται στους Kanfer και Heggstad (1997), όμως χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τους Wanberg, Kanfer και Rotundo (1999) σε έρευνα αναζήτησης εργασίας.

**Υπόθεση 5:** *Η ένταση αναζήτησης εργασίας συνδέεται θετικά με τον αυτοέλεγχο υποκίνησης.*



## 2.2.6 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΣΤΗΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι Wanberg, Kanfer και Rotundo (1999) ανέπτυξαν τη μεταβλητή αυτή με σκοπό να συμπεριλάβουν στην έρευνά τους κάποιους συγκυριακούς παράγοντες, οι οποίοι πιθανόν εμποδίζουν τη διαδικασία αναζήτησης, όπως είναι η έλλειψη χρηματικών πόρων, τα προβλήματα υγείας, οι οικογενειακές υποχρεώσεις κ.ά. Αυτή είναι και η πρώτη έρευνα που επιχείρησε να μετρήσει το βαθμό, στον οποίο μία σειρά από δυσκολίες, που προκύπτουν από τις τρέχουσες συνθήκες, επηρεάζουν αρνητικά την αναζήτηση εργασίας. Μεμονωμένες αναφορές σε περιορισμούς μπορούμε να βρούμε στη βιβλιογραφία, όπως για παράδειγμα στην έρευνα του Kulik (2000), που διενεργήθηκε σε δείγμα Ισραηλινών ανέργων και έδειξε ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν χαμηλότερη ένταση αναζήτησης εργασίας και απορρίπτουν περισσότερες προσφορές θέσεων λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.

Παρόλο που η συγκεκριμένη έρευνα δεν κατέληξε σε κάποιο συμπέρασμα σε σχέση με τους περιορισμούς, καθώς δε βρέθηκε στατιστικά σημαντική σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή, οι Adams και Rau (2004) συμπεριέλαβαν την ίδια μεταβλητή, εκφρασμένη μέσα από τις ίδιες ερωτήσεις, σε έρευνα που διενέργησαν σε δείγμα πρόσφατα συνταξιοδοτημένων ατόμων που αναζητούσαν απασχόληση και απέδειξαν την αρνητική σχέση μεταξύ περιορισμών και έντασης αναζήτησης εργασίας.

**Υπόθεση 6:** *Η ένταση αναζήτησης εργασίας συνδέεται αρνητικά με τους περιορισμούς που σχετίζονται με αυτήν.*

### **3. ΜΕΘΟΔΟΣ**

#### **3.1 ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ**

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν κατά 95% φοιτητές και απόφοιτοι του Διατμηματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA) του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, ενώ το υπόλοιπο 5% αποτελούνταν από εργαζομένους στην τράπεζα EFG Eurobank Ergasias. Όλοι ήταν απόφοιτοι πανεπιστημιακών σχολών ή άλλων ανώτατων ιδρυμάτων.

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να συμπληρώσουν ένα ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από 55 ερωτήσεις, το οποίο τους εστάλη μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Τα ερωτηματολόγια επεστράφησαν ανώνυμα και με τον ίδιο τρόπο.

Από τα 197 ερωτηματολόγια που συγκεντρώθηκαν αρχικά, δύο απορρίφθηκαν λόγω του μεγάλου αριθμού απαντήσεων που έλειπαν.

Οι πρώτες 7 ερωτήσεις ήταν δημογραφικού χαρακτήρα και αφορούσαν:

- Ηλικία
- Φύλο
- Τμήμα αποφοίτησης
- Μέσο όρο πρώτου πτυχίου
- Εργασιακή εμπειρία
- Αν οι ερωτηθέντες έχουν εργαστεί στα πλαίσια πρακτικής άσκησης
- Αν οι ερωτηθέντες εργάζονταν όταν συμπλήρωναν το ερωτηματολόγιο.

Από την πρώτη αυτή ομάδα ερωτήσεων μπορούμε να πούμε συγκεντρωτικά ότι:

- Από τους 195 συμμετέχοντες οι 106 ήταν άνδρες και οι 89 γυναίκες.
- Οι ηλικίες των ερωτηθέντων κυμαίνονταν από 23 έως 50, με μέσο όρο τα 32 περίπου χρόνια.
- Οι 185 από τους 195 εργάζονταν κάπου όταν συμπλήρωναν το ερωτηματολόγιο.
- Σχετικά με το πρώτο πτυχίο τους, το δείγμα αποτελούνταν από 87 αποφοίτους οικονομικών επιστημών ή διοίκησης επιχειρήσεων, 47 μηχανικούς, 27 αποφοίτους θετικών επιστημών, 8 αποφοίτους φιλολογικών/φιλοσοφικών σχολών, 7 αποφοίτους ιατρικής/φαρμακευτικής, 5 νομικούς, 5 αποφοίτους κοινωνικών επιστημών και 9 δεν ανήκαν σε καμία από τις παραπάνω κατηγορίες.

Οι τιμές που έλειπαν από τα ερωτηματολόγια αντικαταστάθηκαν από τους μέσους όρους των μεταβλητών. Η μεταβλητή με τα περισσότερα κενά ήταν η ηλικία, αλλά και εδώ ακόμα η συμπλήρωση της τιμής παραλείφθηκε από το 3% των ερωτηθέντων, νούμερο που μπορεί να θεωρηθεί αμελητέο.

### 3.2 ΜΕΤΡΗΣΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ

#### Εργασιακή Δέσμευση:

Για τη μέτρησή της χρησιμοποιήθηκαν οι έξι ερωτήσεις που έθεσαν στην έρευνά τους οι Warr, Cook και Wall (1979), οι οποίοι ονομάζουν τη μεταβλητή αυτή *work involvement* (αντί για το συνηθέστερο *employment commitment*). Στόχος ήταν να εκτιμηθεί κατά πόσο οι ερωτηθέντες βλέπουν τη εργασία ως τρόπο να εξασφαλίσουν τα προς το ζην ή αν βρίσκουν και μη οικονομικά κίνητρα για εργασία. Προς αποφυγή παρανοήσεων, ζητήθηκε από τους ερωτηθέντες να απαντήσουν σχετικά με τη στάση τους απέναντι στην εργασία γενικά και όχι απέναντι στην τρέχουσα θέση απασχόλησής τους. Χαρακτηριστικές ερωτήσεις αυτής της ομάδας είναι: «Είναι πολύ σημαντικό για μένα να έχω εργασία» και «Τα πιο σημαντικά πράγματα που μου συμβαίνουν αφορούν τη δουλειά μου». Στις ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκε κλίμακα Likert επτά βαθμίδων («Διαφωνώ απόλυτα» έως «Συμφωνώ απόλυτα»). Ο συντελεστής άλφα ήταν 0,766.

#### Οικονομική Δυσπραγία:

Πηγή για αυτή την ομάδα ερωτήσεων αποτέλεσε έρευνα των Vinokur και Carlan (1987). Η μεταβλητή μετρήθηκε μέσα από δύο ερωτήσεις: «Πόσο δύσκολο σας είναι να ζείτε με το συνολικό οικογενειακό σας εισόδημα;» και «Στους επόμενους δύο μήνες, κατά πόσο περιμένετε να χρειαστεί να μειώσετε το βιοτικό σας επίπεδο;» Μία τρίτη ερώτηση που περιείχε η έρευνα των Vinokur και Carlan (1987) («Στους επόμενους δύο μήνες, σε τι βαθμό θεωρείτε πιθανό να πρέπει να μειώσετε το επίπεδο ζωής σας στα απολύτως απαραίτητα;») παραλείφθηκε, καθώς αρχικά απευθυνόταν σε δείγμα χειρωνάκτων εργατών και όχι σε αποφοίτους μεταπτυχιακών προγραμμάτων, όπως εδώ, και για το λόγο αυτό θεωρήθηκε άστοχη για το συγκεκριμένο δείγμα. Οι υπόλοιπες δύο ερωτήσεις θεωρήθηκε ότι μπορούν

εύστοχα να αποτυπώσουν την πιθανή οικονομική στενότητα των ερωτηθέντων. Οι πιθανές απαντήσεις ήταν πέντε, από «καθόλου» έως «εξαιρετικά». Ο συντελεστής άλφα ήταν 0,64, τον οποίο αποδεχόμαστε, καθώς πρόκειται για δύο μόνο ερωτήσεις.

#### Αυτοπεποίθηση:

Οι Solberg et al. (1994) ανέπτυξαν ένα εργαλείο μέτρησης της αυτοπεποίθησης, την οποία διέκριναν σε τέσσερα είδη (στην αναζήτηση εργασίας, στη συνέντευξη, στις κοινωνικές επαφές και προσωπική διερεύνηση). Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκαν δέκα ερωτήσεις σχετικά με την αυτοπεποίθηση των ερωτηθέντων, όσον αφορά δραστηριότητες αναζήτησης εργασίας, οι οποίες αναφέρονταν σε συγκεκριμένες ενέργειες, όπως η επικοινωνία με γραφεία εύρεσης εργασίας, η διερεύνηση πιθανών επιλογών καριέρας, η αντιμετώπιση προσωπικών και κοινωνικών εμποδίων κ.ά. Οι ερωτήσεις ξεκινούσαν με τη φράση «Πόση αυτοπεποίθηση έχετε για την ικανότητά σας να...» και απαντήθηκαν με κλίμακα από το ένα («πολύ λίγο») έως το δέκα («πάρα πολύ»). Ο συντελεστής άλφα ήταν 0,866.

#### Συναισθηματικός αυτοέλεγχος:

Αυτή η ομάδα ερωτήσεων αναπτύχθηκε από τους Wanberg, Kanfer και Rotundo (1999) και απαρτίστηκε από έξι ερωτήσεις, που σκοπό τους είχαν να αξιολογήσουν τον έλεγχο των συναισθηματικών αντιδράσεων που σχετίζονται με τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας. Συγκεκριμένα, παρατέθηκαν έξι σκέψεις και αντιδράσεις, που αναφέρονται συχνά από άτομα που ψάχνουν για θέση απασχόλησης, όπως για παράδειγμα: «Αγχώνομαι ακόμα και με τη σκέψη μιας συνέντευξης για εύρεση εργασίας» και «Πανικοβάλλομαι/ Φοβάμαι εύκολα», και ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να αξιολογήσουν πόσο αντιπροσωπευτικές είναι οι δηλώσεις

αυτές για τους ίδιους. Οι ερωτήσεις αυτής της ομάδας ήταν αντίστροφες, δηλ. χαμηλή βαθμολόγηση δηλώνει υψηλό επίπεδο συναισθηματικού αυτοελέγχου. Οι απαντήσεις δόθηκαν σε μια κλίμακα πέντε βαθμίδων (από «καθόλου» έως «απόλυτα»). Ο συντελεστής άλφα ήταν 0,729.

#### Αυτοέλεγχος υποκίνησης:

Οι στάσεις και οι συμπεριφορές με στόχο τη διατήρηση της προσπάθειας αναζήτησης εργασίας μετρήθηκαν μέσα από πέντε ερωτήσεις, που ανέπτυξαν οι Wanberg, Kanfer και Rotundo (1999) και που είχαν την ίδια μορφή με αυτές της προηγούμενης ομάδας. Μεταξύ των ερωτήσεων ήταν οι εξής: «Προετοιμάζομαι πριν από κάθε συζήτηση με πιθανούς εργοδότες» και «Σχεδιάζω από νωρίτερα τις επόμενες ενέργειες προς αναζήτηση εργασίας». Όπως και στην προηγούμενη ομάδα, οι πέντε πιθανές απαντήσεις κυμαίνονταν από «καθόλου» έως «απόλυτα» και ο συντελεστής άλφα ανήλθε σε 0,748.

#### Περιορισμοί στην αναζήτηση εργασίας:

Στο ερωτηματολόγιο συμπεριλήφθηκαν οκτώ ερωτήσεις που σχετίζονταν με περιορισμούς των ερωτηθέντων σε σχέση με τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας. Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν σε τι βαθμό επηρεάζουν την ένταση αναζήτησης εργασίας συνθήκες, όπως εκπαιδευτικές ή οικογενειακές υποχρεώσεις, προβλήματα υγείας, έλλειψη χρηματικών πόρων, οικογενειακές συγκρούσεις κλπ. Στην ομάδα αυτή, που βάσει βιβλιογραφίας (Wanberg, Kanfer & Rotundo, 1999) αποτελείτο από επτά ερωτήσεις, προστέθηκε αρχικά μία όγδοη, που αφορούσε το βαθμό οικονομικής ανεξαρτησίας των ερωτηθέντων από τις οικογένειές τους όσον αφορά τις βασικές ανάγκες διαβίωσης. Η ερώτηση αυτή θεωρήθηκε ότι ανταποκρίνεται στην ελληνική πραγματικότητα και ότι επηρεάζει τη συμπεριφορά και την ένταση αναζήτησης εργασίας, αλλά τα αποτελέσματα

μας οδήγησαν σε μη αποδεκτό συντελεστή άλφα και η ερώτηση τελικά παραλείφθηκε από τη στατιστική ανάλυση. Οι πιθανές απαντήσεις ήταν πέντε, από «καθόλου» έως «πάρα πολύ». Ο συντελεστής άλφα για τις αρχικές επτά ερωτήσεις ήταν 0,71.

#### Ένταση αναζήτησης εργασίας:

Η τελευταία ομάδα ερωτήσεων, που αποτελεί την εξαρτημένη μεταβλητή αυτής της έρευνας, απαρτίστηκε από δώδεκα ερωτήσεις που ξεκινούσαν με την κοινή φράση: «Πόσο συχνά κάνετε τα παρακάτω τους τελευταίους έξι μήνες;». Κάποιες από τις επιμέρους ερωτήσεις ήταν: «Στείλανε το βιογραφικό σας σε πιθανούς εργοδότες», «Ρωτήσατε συγγενείς και φίλους αν γνωρίζουν για κενές θέσεις εργασίας», «Απευθυνθήκατε σε κρατικό/ιδιωτικό φορέα εύρεσης εργασίας» κ.ά. Αυτή η ομάδα ερωτήσεων αναπτύχθηκε για το σκοπό αυτό από τον Blau (1994). Στα πλαίσια της μέτρησης της έντασης αναζήτησης εργασίας στη βιβλιογραφία, πρόκειται σίγουρα για το πιο πολυχρησιμοποιημένο εργαλείο μέτρησης - ίσως και το πληρέστερο, καθώς στόχος των ερωτήσεων είναι να μετρήσουν ταυτόχρονα τη συχνότητα και το εύρος πηγών αναζήτησης. Στην αρχική ερώτηση «Διαβάσατε αγγελίες για θέσεις εργασίας σε εφημερίδες, περιοδικά ή επαγγελματικό σύλλογο» προστέθηκε και το διαδίκτυο, καθώς σήμερα αποτελεί μία από τις πλέον διαδεδομένες πηγές εύρεσης αγγελιών για θέσεις εργασίας. Οι ερωτήσεις απαντήθηκαν σε μία κλίμακα 5 βαθμίδων, όπου αναφερόταν ότι «ποτέ» σήμαινε καμία φορά στους τελευταίους έξι μήνες, «σπάνια» σήμαινε μία έως δύο φορές, «περιστασιακά» σήμαινε τρεις με πέντε φορές, «συχνά» θεωρούνταν έξι με εννέα φορές και «πολύ συχνά» τουλάχιστον δέκα φορές. Ο συντελεστής άλφα ήταν 0,898.

## 4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Η στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας έγινε με πολλαπλή παλινδρόμηση σε δύο στάδια. Η εξαρτημένη μεταβλητή ήταν η ένταση αναζήτησης εργασίας και οι ανεξάρτητες ήταν η εργασιακή δέσμευση, η οικονομική δυσπραγία, η αυτοπεποίθηση, ο συναισθηματικός αυτοέλεγχος, ο αυτοέλεγχος υποκίνησης και οι περιορισμοί στην αναζήτηση εργασίας, ενώ χρησιμοποιήθηκαν και τρεις μεταβλητές ελέγχου: το φύλο, το βασικό πτυχίο και η εργασιακή εμπειρία των ερωτηθέντων.

Ο πίνακας 2 περιλαμβάνει τους μέσους και τις τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών αυτών.

*Πίνακας 1*

### Περιγραφικά Στατιστικά

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>Gender</b>	1,00	2,00	1,46	0,50
<b>First Degree</b>	1,00	2,00	1,25	0,44
<b>Age</b>	23	50	32,17	6,24
<b>Empl.Commit</b>	2,83	7,00	5,94	0,77
<b>Fin.Hardship</b>	1,00	4,50	1,90	0,73
<b>Self Efficacy</b>	2,40	10,00	7,67	1,13
<b>Emot.Ctrl</b>	1,50	5,00	3,47	0,67
<b>Motiv.Ctrl</b>	1,80	5,80	3,84	0,73
<b>Constraints</b>	1,00	4,71	2,74	0,80
<b>Intensity</b>	1,00	4,18	2,06	0,79

Η πολλαπλή παλινδρόμηση έγινε σε δύο στάδια. Το πρώτο στάδιο συμπεριλάμβανε τις τρεις μεταβλητές ελέγχου. Η εργασιακή εμπειρία δε



συμπεριελήφθη στην παλινδρόμηση, καθώς εμφάνιζε υψηλή συγγραμμικότητα με την ηλικία.

Πίνακας 2

Στάδιο	Μεταβλητές
1	Ηλικία Φύλο Βασικό Πτυχίο
2	Εργασιακή Δέσμευση Οικονομική Δυσπραγία Αυτοπεποίθηση Συναισθ. Αυτοέλεγχος Υποκίνηση Περιορισμοί

Προκειμένου να διασαφηνιστεί ποια μεταβλητή μεταξύ της ηλικίας και της εργασιακής εμπειρίας ήταν η καταλληλότερη για το μοντέλο, δοκιμάστηκαν και οι δύο, δίνοντας τα αποτελέσματα στους πίνακες 3 και 4.

Πίνακας 3

**Σύνοψη Μοντέλου <sup>(b)</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,217 <sup>(a)</sup>	0,047	0,032	0,770	0,047	3,071	3	187	0,029	1,923

a Predictors: (Constant), Age, Gender, FirstDegree

b Dependent Variable: Intensity

Πίνακας 4

**Σύνοψη Μοντέλου <sup>(b)</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,244 <sup>(a)</sup>	0,060	0,044	0,766	0,060	3,872	3	183	0,010	1,888

a Predictors: (Constant), Age, Gender, FirstDegree

b Dependent Variable: Intensity

Βάσει του (adj.)  $r^2$ , βλέπουμε ότι το μοντέλο του πίνακα 4 με μεταβλητές ελέγχου την ηλικία, το φύλο και το βασικό πτυχίο εξηγεί μεγαλύτερο μέρος της εξαρτημένης μεταβλητής από ότι το μοντέλο του πίνακα 3, όπου στη θέση της ηλικίας έχουμε την εργασιακή εμπειρία. Με βάση αυτό, στο τελικό μοντέλο συμπεριλαμβάνεται την ηλικία και παραλείπεται η εργασιακή εμπειρία.

Τα υπόλοιπα μεγέθη της στατιστικής ανάλυσης για το πρώτο στάδιο παρατίθενται στους πίνακες 5 και 6.

### Πίνακας 5

#### Συντελεστές <sup>(a)</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,28	0,38		8,59	0,00		
	Gender	-0,19	0,12	-0,12	-1,66	0,10	0,93	1,07
	FirstDegree	0,07	0,14	0,04	0,48	0,63	0,91	1,10
	Age	-0,03	0,01	-0,25	-3,24	0,00	0,87	1,15

a Dependent Variable: Intensity

### Πίνακας 6

#### Διάγνωση Συγγραμμικότητας

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				1	2	3	4
1	1. Constant	3,59	1,00	0,00	0,01	0,01	0,02
	2. Gender	0,29	3,53	0,01	0,07	0,00	0,78
	3. First Degree	0,08	6,50	0,00	0,42	0,68	0,18
	4. Age	0,04	9,55	0,98	0,50	0,31	0,02

Στο δεύτερο στάδιο εισήχθησαν στο μοντέλο παλινδρόμησης και οι υπόλοιπες έξι μεταβλητές (πίνακες 7 έως 9).

### Πίνακας 7

#### Σύνοψη Μοντέλου <sup>(c)</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,255 <sup>(a)</sup>	0,07	0,05	0,74	0,07	3,91	3	168	0,010	1,835
2	,393 <sup>(b)</sup>	0,15	0,11	0,72	0,09	2,86	6	162	0,011	

a Predictors: (Constant), Age, Gender, FirstDegree

b Predictors: (Constant), Age, Gender, FirstDegree, MotCtrl, Commit, FinHard, EmCtrl, Constr, SelfEff

c Dependent Variable: Intensity

### Πίνακας 8

#### Διάγνωση Συγγραμμικότητας

Model	Dimension	Eigen-value	Condition Index	Variance Proportions									
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1. Constant	3,82	1,00	0,00	0,01	0,01	0,00						
	2. Gender	0,11	5,98	0,00	0,59	0,25	0,02						
	3. First Degree	0,06	7,88	0,05	0,12	0,74	0,15						
	4. Age	0,01	16,93	0,95	0,29	0,00	0,83						
2	1. Constant	9,52	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2. Gender	0,15	8,00	0,00	0,16	0,02	0,01	0,00	0,32	0,00	0,01	0,00	0,00
	3. First Degree	0,11	9,49	0,00	0,22	0,21	0,00	0,00	0,15	0,00	0,00	0,00	0,18
	4. Age	0,09	10,28	0,00	0,14	0,61	0,00	0,00	0,14	0,00	0,01	0,01	0,00
	5. Empl. Commit	0,05	13,77	0,00	0,18	0,02	0,00	0,00	0,23	0,01	0,11	0,00	0,57
	6. Financial Hardship	0,03	17,79	0,00	0,07	0,03	0,26	0,01	0,00	0,00	0,05	0,56	0,01
	7. Self Efficacy	0,03	19,03	0,00	0,09	0,09	0,39	0,06	0,04	0,01	0,29	0,03	0,18
	8. Emotion Control	0,02	21,95	0,01	0,06	0,01	0,21	0,37	0,01	0,02	0,04	0,34	0,01
	9. Motivation Control	0,01	33,97	0,00	0,01	0,00	0,00	0,23	0,04	0,89	0,44	0,06	0,01
	10. Constraints	0,00	44,60	0,98	0,08	0,00	0,12	0,32	0,06	0,07	0,06	0,00	0,02

Πίνακας 9

Συντελεστές <sup>(a)</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,320	0,388		8,555	0,000		
	Gender	-0,220	0,117	-0,144	-1,871	0,063	0,936	1,068
	FirstDegree	-0,005	0,139	-0,003	-0,039	0,969	0,900	1,111
	Age	-0,030	0,010	-0,244	-3,032	0,003	0,857	1,167
2	(Constant)	1,471	0,723		2,034	0,044		
	Gender	-0,211	0,124	-0,138	-1,699	0,091	0,785	1,273
	FirstDegree	-0,044	0,136	-0,025	-0,326	0,745	0,877	1,140
	Age	-0,031	0,010	-0,247	-3,043	0,003	0,793	1,262
	Empl.Commit	0,081	0,076	0,082	1,064	0,289	0,880	1,136
	Fin.Hardship	0,152	0,086	0,144	1,762	0,080	0,780	1,283
	SelfEfficacy	0,213	0,068	0,296	3,115	0,002	0,579	1,727
	EmotionCtrl	-0,137	0,101	-0,120	-1,358	0,176	0,669	1,495
	Motiv.Ctrl	-0,067	0,082	-0,065	-0,819	0,414	0,840	1,191
	Constraints	0,084	0,079	0,085	1,058	0,292	0,816	1,225

a Dependent Variable: Intensity

Στον πίνακα 9 παρουσιάζεται το τελικό μοντέλο, που περιλαμβάνει πλέον όλες τις μεταβλητές. Ο πίνακας 8 μας δείχνει ότι στο μοντέλο δεν εντοπίζονται προβλήματα συγγραμμικότητας. Ο συντελεστής Durbin-Watson (1,835) επιβεβαιώνει ότι στο μοντέλο δεν υπάρχει αυτοσυσχέτιση (πίν. 7). Το στατιστικό adjusted  $r^2$  (πίν. 7) ανέρχεται τελικά σε 0,11 που σημαίνει ότι μόλις το 11% του φαινομένου (ένταση αναζήτησης εργασίας) εξηγείται από το μοντέλο μας. Το χαμηλό αυτό ποσοστό εξηγείται από τα νούμερα του πίνακα 9, όπου παρατίθενται οι συντελεστές βήτα. Βλέπουμε ότι, από τις εννιά συνολικά μεταβλητές, μόνο τέσσερις εμφανίζονται να είναι στατιστικά σημαντικές.

Από τις τρεις μεταβλητές ελέγχου, ως στατιστικά σημαντικές εμφανίζονται το φύλο σε επίπεδο σημαντικότητας 90% και η ηλικία σε επίπεδο σημαντικότητας 99%. Ο αρνητικός συντελεστής βήτα για το φύλο (-0,19), και δεδομένου ότι στο ερωτηματολόγιο η τιμή 0 παραπέμπει σε άντρα και η τιμή 1 σε γυναίκα, σημαίνει ότι οι άντρες εμφανίζουν υψηλότερη ένταση αναζήτησης εργασίας από τις γυναίκες. Αντίστοιχα για την ηλικία, ο

συντελεστής βήτα (-0,25) εκφράζει την αρνητική σχέση μεταξύ ηλικίας και έντασης αναζήτησης εργασίας. Αυτό δείχνει ότι οι μικρότεροι σε ηλικία, άρα και οι πιο πρόσφατα εισαχθέντες στην αγορά εργασίας, αναζητούν πιο εντατικά μία καλύτερη θέση. Σε ότι αφορά τους άνεργους, οι οποίοι βέβαια στο δείγμα μας ήταν πολύ λίγοι αριθμητικά, αξίζει να σημειωθεί ότι είναι κατά μέσο όρο ηλικίας 26 με 27 ετών, άρα το συγκεκριμένο συμπέρασμα σίγουρα αγγίζει και τους άνεργους.

Ως προς τις υπόλοιπες έξι μεταβλητές, έχουμε άλλες δύο που εμφανίζονται να είναι στατιστικά σημαντικές: την οικονομική δυσπραγία σε επίπεδο σημαντικότητας 90% και την αυτοπεποίθηση σε επίπεδο σημαντικότητας 99%. Και οι δύο αυτές μεταβλητές συσχετίζονται θετικά με την εξαρτημένη μεταβλητή (ο συντελεστής βήτα της οικονομικής δυσπραγίας είναι 0,14 και της αυτοπεποίθησης είναι 0,30). Είναι σημαντικό το γεγονός ότι και οι δύο μεταβλητές, για τις οποίες μπορεί να εξαχθεί κάποιο ασφαλές συμπέρασμα, έχουν τη θετική εκείνη σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή, που προβλέπει η θεωρία: όσο υψηλότερα είναι τα επίπεδα οικονομικής δυσπραγίας και αυτοπεποίθησης των ατόμων, τόσο μεγαλύτερη είναι και η ένταση αναζήτησης εργασίας που παρουσιάζουν.

Τα συμπεράσματα της έρευνας σε σχέση με τις υποθέσεις έχουν συνοπτικά ως εξής:

Υπόθεση 1: *θετική σχέση έντασης αναζήτησης-εργασιακής δέσμευσης*

⇒ Απορρίπτεται

Υπόθεση 2: *θετική σχέση έντασης αναζήτησης-οικονομικής δυσπραγίας*

⇒ Επιβεβαιώνεται

Υπόθεση 3: *θετική σχέση έντασης αναζήτησης-αυτοπεποίθησης*

⇒ Επιβεβαιώνεται

Υπόθεση 4: *θετική σχέση έντασης αναζήτησης-συναισθηματ. αυτοελέγχου*

⇒ Απορρίπτεται

Υπόθεση 5: *θετική σχέση έντασης αναζήτησης-αυτοελέγχου υποκίνησης*

⇒ Απορρίπτεται

Υπόθεση 6: αρνητική σχέση έντασης αναζήτησης-περιορισμών

⇒ Απορρίπτεται

## 5. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Στην παρούσα έρευνα έγινε μία προσπάθεια σύνδεσης της έντασης αναζήτησης εργασίας με τέσσερις ομάδες συντελεστών: δημογραφικοί (ηλικία/εργασιακή εμπειρία, φύλο, βασικό πτυχίο), υποκίνησης (δέσμευση απέναντι στην εργασία, οικονομική δυσπραγία), ψυχολογικοί (αυτοπεποίθηση, συναισθηματικός αυτοέλεγχος, αυτοέλεγχος υποκίνησης) και περιορισμοί στην αναζήτηση εργασίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας αποδεικνύουν τη σύνδεση της έντασης αναζήτησης εργασίας με: α) δύο δημογραφικούς συντελεστές, με το φύλο (ασθενώς) και με την ηλικία, β) ένα συντελεστή υποκίνησης (ασθενώς), την οικονομική δυσπραγία, και γ) με έναν ψυχολογικό συντελεστή, την αυτοπεποίθηση. Οι σχέσεις που διέπουν την εξαρτημένη μεταβλητή με τους δύο τελευταίους παράγοντες είναι θετικές, επιβεβαιώνοντας τις αρχικές υποθέσεις.

Οι Wanberg, Kanfer και Rotundo (1999) επιβεβαιώνουν τη θετική σχέση μεταξύ έντασης αναζήτησης εργασίας και αυτοπεποίθησης, εργασιακής δέσμευσης, οικονομικής δυσπραγίας και αυτοελέγχου υποκίνησης, ενώ δεν επιβεβαιώνονται η σχέση της εξαρτημένης μεταβλητής με τον συναισθηματικό αυτοέλεγχο και τους περιορισμούς που σχετίζονται με τη διαδικασία αναζήτησης. Τέλος, σχετικά με τις μεταβλητές ελέγχου, οι Wanberg, Kanfer και Rotundo (1999) δε βρίσκουν κάποια στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της εξαρτημένης μεταβλητής και της ηλικίας ή του φύλου.

Η αρνητική σχέση της έντασης αναζήτησης εργασίας με την ηλικία εξηγείται στο μεγαλύτερο της βαθμό από δύο παράγοντες. Ο πρώτος είναι ότι όσο νεότερος είναι κάποιος, άρα όσο λιγότερα χρόνια έχει εργαστεί, τόσο περισσότερες είναι οι θέσεις εργασίας που πιθανόν θα τον ενδιέφεραν. Οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας έχουν την τάση, και σωστά, να εκδηλώνουν ενδιαφέρον για πολλές και διαφορετικές θέσεις εργασίας, αφενός για να έχουν περισσότερες επιλογές, καθώς συχνά δεν είναι πλήρως κατασταλαγμένοι ως προς τους επαγγελματικούς τους στόχους,



και αφετέρου για να αντλήσουν περισσότερες εμπειρίες από τις διαδικασίες επιλογής (π.χ. συνεντεύξεις). Τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, που ήδη εργάζονται κάποια χρόνια, είναι κατά κανόνα πιο επιλεκτικά ως προς τις θέσεις εργασίας που διεκδικούν, γιατί έχουν την εμπειρία να διακρίνουν ποιες θέσεις πραγματικά τους ενδιαφέρουν και γιατί δεν έχουν λόγο να αναλώνονται σε περιττές προσπάθειες. Ο δεύτερος παράγοντας είναι ότι τα νεότερα άτομα συνήθως κατέχουν θέσεις χαμηλών απαιτήσεων, που δεν τους ικανοποιούν πλήρως, είτε από πλευράς αντικειμένου είτε από πλευράς αποδοχών, γεγονός που τους δίνει ένα επιπλέον κίνητρο να αναζητούν εντατικότερα μία νέα θέση. Αντίθετα, για όσους έχουν πολυετή εργασιακή εμπειρία θα μπορούσαμε να υποθέσουμε ότι η παρούσα θέση τους καλύπτει ήδη κάποιες βασικές απαιτήσεις και άρα δεν νιώθουν πιεστική την ανάγκη να αλλάξουν δουλειά ή εργοδότη.

Σε ότι αφορά τη σχέση της έντασης αναζήτησης εργασίας με το φύλο, τα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας δείχνουν να συμφωνούν με αυτά άλλων ερευνητών. Οι Wanberg et al. (2005) αναφέρουν ότι οι γυναίκες επιδεικνύουν μικρότερη ένταση αναζήτησης εργασίας σε σύγκριση με τους άντρες, ενώ ο Kulik (2000) αποδεικνύει ότι το φύλο δεν παίζει ρόλο στο εύρος των χρησιμοποιούμενων πηγών αναζήτησης, αλλά οι άντρες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην αναζήτησή τους από ότι οι γυναίκες. Βέβαια, θα πρέπει να σημειωθεί ότι για τις προαναφερθείσες έρευνες χρησιμοποιήθηκαν τυχαία δείγματα ανέργων. Στην παρούσα έρευνα το δείγμα ήταν ιδιαίτερα ομοιογενές ως προς το υψηλό μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων και, μάλιστα, σε ένα πεδίο που προσφέρεται για την ανάπτυξη καριέρας, όπως είναι η διοίκηση επιχειρήσεων. Το γεγονός αυτό ίσως να δικαιολογεί το χαμηλό επίπεδο σημαντικότητας (90%), κάτω από οποίο έγινε δεκτή η μεταβλητή του φύλου ως στατιστικά σημαντική.

Η υπόθεση περί οικονομικής δυσπραγίας επίσης επιβεβαιώνεται, όπως και σε πολλές άλλες προηγούμενες έρευνες (Blau, 1993,1994; Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001; Wanberg, Kanfer & Rotundo, 1999; van Hooff et al., 2004; Wanberg et al., 2005). Όμως, όπως και στην περίπτωση του φύλου,

αποδεχόμαστε την οικονομική δυσπραγία ως στατιστικά σημαντική σε χαμηλό επίπεδο σημαντικότητας (90%), γεγονός το οποίο εξηγείται εν μέρει από τα περιγραφικά στατιστικά. Ο μέσος όρος της μεταβλητής κυμαίνεται στο 1,9 (με εύρος τιμών από 1 έως 5) και η τυπική απόκλιση στο 0,73. Ο χαμηλός μέσος όρος δείχνει ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δεν βρίσκονταν σε οικονομική στενότητα, άρα οι οικονομικές δυσκολίες και οι επιδράσεις τους στην ένταση αναζήτησης εργασίας αφορούσαν μία μικρή μειοψηφία του δείγματος. Η ερμηνεία αυτή συνάδει με το γεγονός ότι το δείγμα της έρευνας αφενός ήταν κατά 95% φοιτητές και απόφοιτοι ενός μεταπτυχιακού προγράμματος, για το οποίο ήταν σε θέση να καταβάλλουν τα δίδακτρα, αφετέρου ήταν κατά 95% εργαζόμενοι και άρα λάμβαναν ήδη κάποιο, έστω και χαμηλό, εισόδημα.

Σημαντικό είναι το εύρημα της έρευνας σχετικά με την επίδραση της αυτοπεποίθησης πάνω στην ένταση αναζήτησης εργασίας. Όπως και άλλες προηγούμενες έρευνες (Kanfer & Hulin, 1985; Saks & Ashforth, 1999, 2000; Brown et al., 2006) έτσι και η παρούσα αποδεικνύει ότι, όταν τα άτομα δεν πιστεύουν στην ικανότητά τους να αποδώσουν καλά σε διεργασίες που σχετίζονται με την αναζήτηση εργασίας, τείνουν να μειώνουν την προσπάθειά τους. Καθώς η αυτοπεποίθηση αυξάνει την προσπάθεια για την εύρεση εργασίας και αποτελεί το ψυχολογικό έρεισμα για την αντιμετώπιση των δυσκολιών, συνδέεται και με σημαντικές προεκτάσεις – οι οποίες παρουσιάζονται παρακάτω – σχετικά με τρόπους υποστήριξης ατόμων που ψάχνουν για εργασία.

Σχετικά με τις μεταβλητές, για τις οποίες δεν κατέστη δυνατό να εξαχθεί κάποιο ασφαλές συμπέρασμα (εργασιακή δέσμευση, συναισθηματικός αυτοέλεγχος, αυτοέλεγχος υποκίνησης και περιορισμοί), οι εξηγήσεις ποικίλλουν. Οι Wanberg, Kanfer και Rotundo (1999), στην αντίστοιχη έρευνα που διενέργησαν, επίσης δε βρήκαν στατιστικά σημαντικούς τους περιορισμούς στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας και το συναισθηματικό αυτοέλεγχος. Σε σχέση με τους περιορισμούς, μπορεί να θεωρηθεί πιθανή η ίδια εξήγηση, ότι δηλαδή οι περιορισμοί που τέθηκαν δεν ήταν αρκετά

αντιπροσωπευτικοί για το συγκεκριμένο δείγμα, ενώ για το συναισθηματικό αυτοέλεγχο δεν παρέχεται κάποια συγκεκριμένη εξήγηση. Μια ενδιαφέρουσα ερμηνεία μας δίνουν όμως οι Saks και Ashforth (1999), οι οποίοι σε αντίστοιχη έρευνα συμπεριλαμβάνουν στις μεταβλητές τους τον αντιλαμβανόμενο έλεγχο επί των αποτελεσμάτων της αναζήτησης. Οι δύο ερευνητές θεωρούν ότι, όσο κάποιος πιστεύει ότι έχει τον έλεγχο της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας, είναι πιθανό να αναζητά εργασία πιο εντατικά, μπορεί όμως αυτό να λειτουργήσει και αντίστροφα, με τα άτομα που δεν έχουν το αίσθημα του ελέγχου να αναζητούν εργασία πιο εντατικά, ακριβώς για να αντισταθμίσουν αυτή την έλλειψη. Αντίστοιχα, στην παρούσα έρευνα, είναι πιθανό οι ερωτηθέντες που αναγνωρίζουν στον εαυτό τους μία χαμηλή ικανότητα ελέγχου των συναισθηματικών τους αντιδράσεων κατά τη διαδικασία αναζήτησης, είτε να αναζητούν εργασία πιο εντατικά λόγω του αυξημένου άγχους που τους προκαλεί αυτή τους η αδυναμία, είτε να αναζητούν εργασία λιγότερο εντατικά επειδή αποστρέφονται την ίδια τη διαδικασία. Το ίδιο μπορεί να συμβαίνει και με τον αυτοέλεγχο υποκίνησης. Βλέπουμε έτσι ότι η επίγνωση μίας πιθανής αδυναμίας του ατόμου μπορεί να οδηγήσει σε αντίθετη συμπεριφορά από την προβλεπόμενη, που στην προκειμένη περίπτωση είναι η εντατικότερη αναζήτηση εργασίας, καθώς το άτομο αντιλαμβάνεται ότι πρέπει να προσπαθήσει περισσότερο από άλλους για να πετύχει στην ίδια διαδικασία.

Σε ότι αφορά την εργασιακή δέσμευση, δεν μπορούμε να υποθέσουμε μία εξίσου προφανή ερμηνεία για το γεγονός ότι η εν λόγω μεταβλητή δεν είναι στατιστικά σημαντική. Μπορούμε όμως να θέσουμε ως πιθανότερη ερμηνεία και πάλι την ίδια την επιλογή του δείγματος: Εφόσον η έρευνα έγινε σε δείγμα αποφοίτων μεταπτυχιακών προγραμμάτων, θα μπορούσε κανείς να προβάλλει το επιχείρημα ότι τα άτομα αυτά είναι εξ αρχής προσανατολισμένα στην επαγγελματική ανέλιξη και θεωρούν το μεταπτυχιακό τίτλο ως το απαραίτητο μέσο για να την επιτύχουν. Ιδιαίτερα αν λάβουμε υπόψη ότι πρόκειται για αποφοίτους μεταπτυχιακού προγράμματος στη διοίκηση επιχειρήσεων, καταλαβαίνουμε ότι το δείγμα απαρτίστηκε από άτομα, που είτε έχουν ως στόχο να καταλάβουν

διοικητικές θέσεις σε επιχειρήσεις, είτε να διοικούν οι ίδιοι τη δική τους επιχείρηση. Και στις δύο περιπτώσεις, πρόκειται για άτομα που δε θεωρούν την εργασία ως «αναγκαίο κακό» για την οικονομική τους επιβίωση, αλλά ως μία οδό αυτοπραγμάτωσης και σε αυτή την περίπτωση ίσως δεν αποτελούν το πλέον κατάλληλο δείγμα για να διαφανούν οι ατομικές διαφορές στην εργασιακή δέσμευση.

Τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης δε μας δείχνουν μόνο ποιοι παράγοντες επιδρούν στην ένταση αναζήτησης εργασίας, αλλά και το βαθμό τον οποίο επιδρούν συγκριτικά μεταξύ τους. Έτσι, οι συντελεστές βήτα σε απόλυτη τιμή δείχνουν ότι η μεταβλητή με τη μεγαλύτερη επίδραση είναι η αυτοπεποίθηση και ακολουθούν η ηλικία, η οικονομική δυσπραγία και το φύλο. Το αυξημένο βάρος που αποδίδεται στην αυτοπεποίθηση, καθιστά ακόμα πιο σημαντικές τις προεκτάσεις που αναφέρθηκαν και παραπάνω, καθώς η αυτοπεποίθηση είναι ταυτόχρονα και ο μόνος παράγοντας, μεταξύ αυτών που βρέθηκαν να επιδρούν στην ένταση αναζήτησης εργασίας, που μπορεί κανείς να επηρεάσει σε κάποιο βαθμό. Πιο συγκεκριμένα, η αυτοπεποίθηση, όπως την εξετάζουμε εδώ, σχετίζεται είτε με έμφυτες κοινωνικές δεξιότητες, όπως η ικανότητα επικοινωνίας, είτε με την εμπειρία του κάθε ατόμου στην αναζήτηση εργασίας, όπως να αναγνωρίζει ποιος εργοδότης μπορεί να του προσφέρει τις επαγγελματικές ευκαιρίες που ζητά, αλλά σε κάποιο βαθμό σχετίζεται και με επίκτητες γνώσεις, όπως είναι η γνώση των ατομικών δεξιοτήτων και τρόποι έρευνας επιλογών καριέρας. Το τελευταίο αυτό κομμάτι θα πρέπει να λάβουν υπόψη τους οι φορείς, δημόσιου ή ιδιωτικού χαρακτήρα, που στοχεύουν στην επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων που ψάχνουν εργασία. Πιο συγκεκριμένα, οι επίκτητες αυτές γνώσεις δεν αφορούν μόνο τρόπους προετοιμασίας και τεχνικές για την διεκδίκηση της επιθυμητής θέσης, αλλά μας παραπέμπουν σε ένα προηγούμενο στάδιο, εκεί όπου ο ενδιαφερόμενος καλείται να συνειδητοποιήσει τις δεξιότητές που ήδη έχει, πώς επιθυμεί να τις αξιοποιήσει και κατά πόσο μπορεί να τις αναπτύξει, όπως επίσης και να είναι ενήμερος και συνειδητοποιημένος ως προς την καριέρα που επιθυμεί και με ποιο τρόπο θα οργανώσει τις ενέργειές του για

να την επιτύχει. Σε αυτό το στάδιο είναι σημαντικό να μπορούν οι ενδιαφερόμενοι να αντλούν κάποια καθοδήγηση, διαφορετικά η προετοιμασία, που αυτή τη στιγμή προσφέρουν τα γραφεία συμβουλευτικής σε θέματα καριέρας και που συνήθως συνίσταται στη σύνταξη του βιογραφικού σημειώματος, στην παροχή συμβουλών για τη συνέντευξη και στην ενημέρωση για κενές θέσεις, δεν αρκεί για να στεφθεί η προσπάθεια αναζήτησης εργασίας με επιτυχία.

## 6. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Η αναζήτηση εργασίας είναι μία περίπλοκη διαδικασία, που επηρεάζεται από μία πληθώρα διαφορετικών παραγόντων, όπως τα δημογραφικά στοιχεία, τα κίνητρα, τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά και οι αντικειμενικοί περιορισμοί που αντιμετωπίζουν οι ενδιαφερόμενοι. Στην παρούσα έρευνα έλαβαν μέρος όλοι αυτοί οι παράγοντες, ως μία πρώτη συνολική προσέγγιση του θέματος σε αυτό το δείγμα.

Όπως προαναφέρθηκε, η διαδικασία αναζήτησης εργασίας έχει διερευνηθεί ελάχιστα από Έλληνες επιστήμονες, γεγονός που συνεπάγεται πληθώρα δυνατοτήτων για εξειδικευμένη έρευνα. Εδώ εξετάστηκε η ένταση αναζήτησης εργασίας σε σχέση με ένα ευρύ φάσμα παραγόντων που, βάσει θεωρίας, την επηρεάζουν, θα μπορούσε όμως η έρευνα να περιορίζεται σε συγκεκριμένη κατηγορία παραγόντων (π.χ. ψυχολογικοί) και με μεγαλύτερη εμβάθυνση. Επίσης, η ίδια έρευνα θα μπορούσε να εμπλουτιστεί με επιπρόσθετους και ίσως πιο κατάλληλους περιορισμούς, προσαρμοσμένους στην ελληνική πραγματικότητα.

Σημαντικούς περιορισμούς της παρούσας έρευνας αποτέλεσε αφενός το δείγμα, και συγκεκριμένα το γεγονός ότι υπήρξε ιδιαίτερα ομοιογενές, και αφετέρου το γεγονός ότι δε μετρήθηκαν τα αποτελέσματα της διαδικασίας αναζήτησης (με τη μορφή προσφορών θέσεων ή κλήσεων σε συνεντεύξεις). Μία ενδιαφέρουσα πρόταση για περαιτέρω έρευνα θα ήταν να διευρυνόταν το δείγμα με αποφοίτους και άλλων μεταπτυχιακών προγραμμάτων και στη συνέχεια να διαπιστωθεί αν οι απόφοιτοι προγραμμάτων MBA παρουσιάζουν υψηλότερη ένταση αναζήτησης εργασίας, καθώς θα μπορούσε θεωρητικά να υποστηριχθεί ότι τα διοικητικά στελέχη επιχειρήσεων υποχρεούνται, αλλά και επιθυμούν, να αλλάζουν συχνότερα θέσεις εργασίας σε σύγκριση με άλλους επιστήμονες. Η διεύρυνση αυτή θα μπορούσε να γίνει με ταυτόχρονη σύνδεση της έντασης αναζήτησης εργασίας με τα αποτελέσματά της.

Τέλος, πολλές αντίστοιχες έρευνες στην ξένη βιβλιογραφία διενεργούνται σε περισσότερα από ένα χρονικά στάδια, ώστε να μπορούν να εξαχθούν συμπεράσματα για τη διακύμανση της έντασης αναζήτησης εργασίας σε βάθος χρόνου. Παρόλο που πρόκειται για μια ιδέα που συναντούμε συχνά, θα ήταν πολύ χρήσιμο να πραγματοποιηθεί και στην Ελλάδα, καθώς μέχρι στιγμής δεν έχει γίνει κάτι αντίστοιχο με αυτό το θέμα.

## BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Adams G. & Rau B. (2004), Job seeking among retirees seeking bridge employment, *Personnel Psychology*, Vol. 57, No 3, 719-744, 2004
- Ajzen I. (1991), The theory of planned behavior, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50, No 2, 179-211, Dec. 1991
- Argyropoulou E., Sidiropoulou-Dimakakou D. & Besevegkis E. (2007), Generalized self-efficacy, coping, career indecision, and vocational choices of senior high school students in Greece, *Journal of Career Development*, Vol. 33, No 4, June 2007
- Bandura A. (1977), Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, Vol. 84, No 2, 191-215, Mar 1977
- Banks M. & Henry P. (1993), Change and stability in employment commitment, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 66, 177-184, 1993
- Barber A., Daly C., Giannantonio C. & Phillips J. (1994), Job search activities: An examination of changes over time, *Personnel Psychology*, Vol. 47, No 4, 739-766, 1994
- Barron J. & Mellow W. (1981), Changes in labor force status among the unemployed, *The Journal of Human Resources*, Vol. 16, No 3, 1981
- Blau G. (1993), Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover, *Personnel Psychology*, Vol. 46, No 2, 313-330, 1993
- Blau G. (1994), Testing a two-dimensional measure of job search behavior, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 59, 288-312, 1994
- Brown D., Cober R., Kane K., Levy P. & Shalhoop J. (2006), Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No 3, 717-726, 2006
- Defillippi R. & Arthur M. (1994), The boundaryless career: a competency-based perspective, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, 307-324, 1994
- Ellis R. & Taylor S. (1983), Role of self-esteem within the job search process, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, No 4, 632-640, 1983
- Frese M. & Fay D. (2001), Personal initiative: An active performance concept for work in the 21<sup>st</sup> century, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 23, 133-187, 2001
- Harpaz I. (1989), Non-financial employment commitment: A cross-national comparison, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 62, 147-150, 1989



- Jackson P., Stafford E., Banks M. & Warr P. (1983), Unemployment and psychological distress in young people: The moderating role of employment commitment, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, No 3, 525-535, 1983
- Kanfer R. & Heggstad E. (1997), Motivation traits and skills: A person-centered approach to work motivation, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 19, 1-56, 1997
- Kanfer R. & Hulin C. (1985), Individual differences in successful job searches following lay-off, *Personnel Psychology*, Vol. 38, 1985
- Kanfer R., Wanberg C. & Kantrowitz T. (2001), Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No 5, 837-855, 2001
- Kulik L. (2000), Jobless men and women: A comparative analysis of job search intensity, attitudes toward unemployment, and related responses, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73, 487-500, 2000
- Lacy W., Bokemeier J. & Shepard J. (1983), Job attribute preferences and work commitment of men and women in the United States, *Personnel Psychology*, Vol. 36, 1983
- Leana C. & Feldman D. (1995), Finding new jobs after a plant closing: Antecedents and outcomes of the occurrence and quality of reemployment, *Human Relations*, Vol. 48, No 12, 1995
- Linneha F. & Blau G. (1998), Exploring the emotional side of job search behavior for younger workforce entrants, *Journal of Employment Counseling*, Vol. 35, No 3, Sept. 1998
- McCorkle D., Alexander J., Reardon J. & Kling N. (2003), Developing self-marketing skills: Are marketing students prepared for the job search?, *Journal of Marketing Education*, Vol. 25, No 3, Dec. 2003
- Moynihan M., Roehling M., LePine M. & Boswell W. (2003), A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 18, No 2, Winter 2003
- Nordenmark M. (1999), Employment commitment and psychological well-being among unemployed men and women, *Acta Sociologica*, Vol. 42, No 2, 135-146, 1999
- Saks A. & Ashforth B. (1999), Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54, 335-349, 1999
- Saks A. & Ashforth B. (2000), Change in job search behaviors and employment outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 56, 277-287, 2000
- Schaufeli W. & van Yperen N. (1992), Unemployment and psychological distress among graduates: A longitudinal study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 65, 291-305, 1992

- Solberg S., Good G., Nord D., Holm C., Hohner R., Zima N., Heffernan M. & Malen A. (1994), Assessing career search expectations: Development and validation of the career search efficacy scale, *Journal of Career Assessment*, Vol. 2, No 2, 111-123, Spring 1994
- Tharenou P. (1979), Employee self-esteem: A review of the literature, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 15, No 3, 331-346, Dec. 1979
- Van Hooff E., Born M., Taris T., van der Flier H. & Blonk R. (2004), Predictors of job search behavior among employed and unemployed people, *Personnel Psychology*, Vol. 57, 25-59, 2004
- Vinokur A. & Caplan R. (1987), Attitudes and Social Support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 17, No 12, 1007-1024, 1987
- Wiener K., Oei T. & Creed P. (1999), Predicting job seeking frequency and psychological well-being in the unemployed, *Journal of Employment Counseling*, Vol. 36, No 2, June 1999
- Wanberg C., Kanfer R. & Rotundo M. (1999), Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, No 6, 897-910, 1999
- Warr P., Cook J. & Wall T. (1979), Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 52, 129-148, 1979
- Werbel J. (2000), Relationships among career exploration, job search intensity, and job search effectiveness in graduating college students, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 57, 3795-394, 2000
- Wanberg C., Glomb T., Song Z. & Sorenson S. (2005), Job search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No 3, 411-430, 2005
- Warr P. (1982), A national study of non-financial employment commitment, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 55, 297-312, 1982

### **Ιστοσελίδες:**

Eurostat ([ec.europa.eu/eurostat](http://ec.europa.eu/eurostat))

Εθνική Στατιστική Υπηρεσία - ΕΣΥΕ ([www.statistics.gr](http://www.statistics.gr))