

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκηση Επιχειρήσεων

Μεταπτυχιακή Διατριβή



**Επαγγελματική Ικανοποίηση Εργαζομένων Με Πλεόνασμα
Προσόντων Σε Κατώτερη Θέση. Οι Εργαζόμενοι Σε Ιδιωτικές
Επιχειρήσεις**

Φανή Παπαϊωάννου

Επιβλέπων Καθηγητής

Δημήτριος Ξεφτέρης

Μάιος 2019

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκηση Επιχειρήσεων

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Επαγγελματική Ικανοποίηση Εργαζομένων Με Πλεόνασμα
Προσόντων Σε Κατώτερη Θέση. Οι Εργαζόμενοι Σε Ιδιωτικές
Επιχειρήσεις**

Φανή Παπαϊωάννου

Επιβλέπων Καθηγητής

Δημήτριος Ξεφτέρης

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκηση του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Μάιος 2019

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία πραγματεύεται το φαινόμενο του πλεονάσματος προσόντων των εργαζομένων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, όταν αυτοί απασχολούνται σε θέσεις κατώτερες των ικανοτήτων τους, και κατά πόσο αντλούν επαγγελματική ικανοποίηση από την εργασία τους αυτή. Αρχικά, μελετάται η περίπτωση της υποαπασχόλησης, που παρατηρείται έντονα στις μέρες μας, και οι λόγοι που την επιβάλλουν. Το φαινόμενο της υποαπασχόλησης σχετίζεται άμεσα με το πλεόνασμα προσόντων που έχει, κατά βάση, αρνητικές επιπτώσεις στα άτομα. Μία από αυτές είναι η εργασιακή ανία, που εξετάζεται στη συνέχεια, καθώς και η απώλεια του νοήματος που αντλούν τα άτομα από τα επαγγελματικά τους καθήκοντα. Αυτή η πραγματικότητα θα οδηγήσει πολλούς υπερκαταρτισμένους νέους να επιλέξουν τη φυγή τους στο εξωτερικό για να αξιοποιήσουν με τον καλύτερο τρόπο τις ικανότητές τους. Ακολουθεί το ερευνητικό μέρος της εργασίας. Εδώ έχουμε και το πιο σημαντικό μέρος της εργασίας μας, αφού από την έρευνα και την μελέτη των ερωτηματολογίων που διανεμηθήκαν και απαντήθηκαν θα έχουμε και τα πιο σημαντικά συμπεράσματα. Το τελικό δείγμα της μελέτης διαμορφώθηκε στους 114 συμμετέχοντες. Η δειγματοληψία έλαβε χώρα τους μήνες Δεκέμβριο 2018 και Ιανουάριο 2019. Το χρησιμοποιούμενο ερωτηματολόγιο αποτελείται από τέσσερις ενότητες. Στην πρώτη ενότητα ζητούνται δημογραφικά στοιχεία των ασθενών, στη δεύτερη και τέταρτη ενότητα ακολουθούν τα δυο ερωτηματολόγια, που είναι δομημένα με προτάσεις/δηλώσεις κλειστού τύπου (Likert) 5 βαθμίδων, η οποία θεωρείται ιδιαίτερος αξιόπιστη και επαρκής για ερευνητικές εργασίες, λόγω του ότι οι ερωτήσεις που περιλαμβάνει είναι ευανάγνωστες, εύκολες στην απομνημόνευση και εξοικονομούν ταυτόχρονα πολύ χώρο και χρόνο. Τέλος, στην δεύτερη ενότητα ακολουθούν 3 βαθμίδων προτάσεις/δηλώσεις κλειστού τύπου. Για όλα αυτά θα ακολουθήσει αναλυτική μελέτη με τη βοήθεια του στατιστικού προγράμματος SPSS και θα ακολουθήσουν συζήτηση, συμπεράσματα καθώς και προτάσεις βελτίωσης των δεδομένων.

Λέξεις – κλειδιά: υποαπασχόληση, πλεόνασμα προσόντων, εργασιακή ανία, νόημα εργασίας, επαγγελματική ικανοποίηση

ABSTRACT

This diploma thesis deals with the phenomenon of surplus qualification of employees in private enterprises, when they are employed in positions below their capacities, and whether they derive professional satisfaction from their work. Initially, we are studying the case of under-employment, which is very noticeable nowadays, and the reasons for it. The phenomenon of underemployment is directly related to the surplus of qualifications which has, in principle, a negative impact on individuals. One of these is labor boredom, which is being examined below, as well as the loss of meaning that people draw from their professional duties. This reality will lead many overcrowded young people to choose to flee abroad to make the most of their abilities. It follows the research part of the work. Here we have the most important part of our work, since from the research and the study of the questionnaires distributed and answered we will have the most important conclusions. The final sample of the study was 114 participants. The sampling took place in December 2018 and January 2019. The questionnaire used consists of four modules. In the first section, patient demographics are requested, and the second and fourth sections follow the two questionnaires, which are structured with 5-step closed-end proposals / declarations (Likert) which are considered to be particularly reliable and sufficient for research work because the questions which is easy to read, easy to memorize and saves too much time and space. Finally, the second section follows three-step proposals / closed-ended statements. This will be followed by a detailed study with the help of the SPSS statistical program and will be followed by discussion, conclusions and suggestions for improvement of the data.

Keywords: underemployment, surplus qualifications, job bribe, workplace, professional satisfaction

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στον καθηγητή του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου κύριο Ξεφτέρη Δημήτριο για τις πολύτιμες γνώσεις που μου προσέφερε σε όλο το διάστημα της ακαδημαϊκής μου ζωής στο Πανεπιστήμιο. Ήταν αρωγός στην προσπάθεια μου και άριστος σύμβουλος όποτε χρειάστηκε.

Εγκάρδιες ευχές, επίσης, καθώς και ένα μεγάλο ευχαριστώ, θα ήθελα να εκφράσω στην οικογένεια μου, για την στήριξη και την εμπιστοσύνη που μου δείχνουν όλα αυτά τα χρόνια των σπουδών μου, μέσω της στήριξης και των εφοδίων που μου παρέχουν. Η υποστήριξή τους κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας ήταν καταλυτικής σημασίας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	4
ABSTRACT	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο : ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο : ΥΠΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΠΛΕΟΝΑΣΜΑ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ	11
2.1.Υποαπασχόληση.....	11
2.1.1.Παράγοντες υποαπασχόλησης.....	12
2.1.2. Αποτελέσματα υποαπασχόλησης	13
2.2. Πλεόνασμα προσόντων.....	14
2.2.1. Θεωρίες για την περιγραφή του φαινομένου του πλεονάσματος προσόντων.....	16
2.2.2. Παράγοντες που επηρεάζουν το φαινόμενο του πλεονάσματος προσόντων.....	17
2.2.3. Αποτελέσματα πλεονάσματος προσόντων	19
2.2.4. Λόγοι που οδηγούν τους υπερκαταρτισμένους εργαζόμενους να δεχτούν κατώτερες θέσεις εργασίας.....	20
2.2.5. Πλεονεκτήματα πρόσληψης υπερκαταρτισμένων εργαζομένων.....	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο : ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΝΙΑ ΚΑΙ ΝΟΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	23
3.1. Η έννοια της ανίας.....	23
3.1.1. Η ανία στο χώρο εργασίας - Αιτίες	24
3.1.2. Αποτελέσματα της εργασιακής ανίας	25
3.2. Το νόημα της εργασίας	25
2.2.1. Το νόημα της εργασίας και η ανία	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο : Η ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ.....	28
4.1. Το φαινόμενο της διαρροής επιστημονικού προσωπικού στο εξωτερικό.....	28
4.2. Αίτια διαρροής επιστημόνων στην Ελλάδα.....	29
4.3. Επιπτώσεις της διαρροής επιστημόνων στην ελληνική οικονομία.....	30
4.4. Συμπεράσματα	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο : ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο: ΕΠΙΛΟΓΟΣ	92
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	96

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

Η παρούσα διπλωματική εργασία διερευνά τον προβληματισμό σχετικά με το αν αισθάνονται επαγγελματική ικανοποίηση οι εργαζόμενοι που, σε σχέση με τη θέση τους, διαθέτουν πλεόνασμα προσόντων. Το πλεόνασμα προσόντων είναι η αναντιστοιχία που παρουσιάζεται όταν τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων ξεπερνούν τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας που καταλαμβάνουν, κάτι που μπορεί να οδηγήσει τελικά σε εργασιακή ανία.

Το φαινόμενο της απασχόλησης των εργαζομένων σε θέσεις κατώτερες των ικανοτήτων τους έχει προκύψει λόγω διαφόρων παραγόντων που συνυπάρχουν στην ελληνική, και όχι μόνο, πραγματικότητα. Ξεχωριστή αναφορά θα πρέπει να γίνει στην παρατεταμένη οικονομική ύφεση που πλήττει τον τελευταίο καιρό τη χώρα μας και η οποία έχει ως άμεσο επακόλουθο την εκτόξευση του ποσοστού ανεργίας. Η απουσία της ρευστότητας και η μείωση των επενδύσεων οδηγούν σε μαζικές απολύσεις και περιορισμό των θέσεων εργασίας δυσχεραίνοντας την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων. Ειδικά για τους νέους ανθρώπους το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα το τελευταίο διάστημα σύμφωνα με έρευνα της Eurostat αγγίζει το 48%. (Eurostat, 2018)

Μέσα σε αυτό το κλίμα της ασφυκτικής πίεσης και των ανικανοποίητων αναγκών τους τα άτομα επιλέγουν ως λύση ανάγκης την κατάληψη μιας θέσης που δε συνάδει με τα προσόντα τους. Η υποαπασχόληση είναι συχνό φαινόμενο σε περιόδους οικονομικής δυσπραγίας με τους εργαζόμενους να αναγκάζονται να συμβιβαστούν με εργασίες κατώτερες των προσδοκιών τους και των στόχων τους. Την κατάσταση δυσχεραίνει ακόμα περισσότερο το γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δυναμικού που βρίσκεται σε ηλικία εργασίας κατέχει τίτλους σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης,

αλλά και μεταπτυχιακούς τίτλους διευρύνοντας ακόμα περισσότερο το χάσμα που υπάρχει ανάμεσα στις δεξιότητες που διαθέτουν τα άτομα και στα προσόντα που απαιτούνται από τις περισσότερες ευκαιριακές εργασίες. (Livingstone, 2018)

Επεκτείνοντας το συλλογισμό μας, πρέπει να λάβουμε υπ' όψιν και το συναισθηματικό αντίκτυπο που έχει στον εργαζόμενο η απασχόληση σε έναν εργασιακό τομέα που δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες και τις ικανότητές του. Ο εργαζόμενος γίνεται αντιπαραγωγικός, ενώ η δυσαρέσκεια που αισθάνεται κατά την άσκηση του επαγγέλματός του τον καταβάλλει σωματικά και ψυχολογικά. Τα άτομα με πλεόνασμα προσόντων είναι πολύ πιθανό να βιώσουν το αίσθημα της εργασιακής ανίας, καθώς αισθάνονται ότι υφίστανται υποβάθμιση και ότι δεν τους δίνεται η δυνατότητα να αξιοποιήσουν τις ικανότητές τους. Δεν καταφέρνουν να βρουν το νόημα της εργασίας σε αυτό που κάνουν, βιώνουν την καθημερινή τους επαγγελματική ενασχόληση σαν καταναγκασμό, χάνουν το ενδιαφέρον τους για το αντικείμενό τους και λειτουργούν μηχανιστικά και τυποποιημένα, χωρίς φαντασία ή πρωτοβουλία. (Wang et al., 2019)

Το επακόλουθο όλου αυτού του κλίματος που επικρατεί στο εργασιακό τοπίο, το οποίο θα πρέπει να μας απασχολήσει ιδιαίτερα, είναι η απόφαση μεγάλου ποσοστού εργαζομένων, και ειδικά νέων, να διεκδικήσει μία θέση εργασίας στο εξωτερικό. Το φαινόμενο του «Brain Drain» αφορά μία μεγάλη μερίδα ακμαίου επιστημονικού προσωπικού, που θα μπορούσε να βοηθήσει καταλυτικά στην πρόοδο και ευημερία της χώρας. Αντί αυτού άτομα δυναμικά, δημιουργικά και επιστημονικά άρτια καταρτισμένα επιλέγουν να σταδιοδρομήσουν σε χώρες της αλλοδαπής, όπου τα προσόντα τους αναγνωρίζονται και ανταμείβονται, ενώ η χώρα μας μετατρέπεται σε χώρα γερόντων χωρίς αναπτυξιακές προοπτικές. (Γεωργιάδης, 2018)

Το παρόν πόνημα, λοιπόν, θέτει προβληματισμούς και διερευνά τις διάφορες παραμέτρους που σχετίζονται με το πλεόνασμα προσόντων των εργαζομένων και την ικανοποίηση που απορρέει από την άσκηση του επαγγέλματός τους σε μία θέση κατώτερη των ικανοτήτων τους.

Αρχικά, θα μελετηθεί το θεωρητικό υπόβαθρο του φαινομένου για εργαζόμενους σε ιδιωτικές επιχειρήσεις. Γίνεται αναφορά στο φαινόμενο της υποαπασχόλησης, με μία προσπάθεια να ανιχνευτούν οι παράγοντες που την προκαλούν καθώς και τα αποτελέσματα που προξενεί στους εργαζόμενους. Στη συνέχεια, η εργασία εστιάζει

στην έννοια του πλεονάσματος των προσόντων, καθώς και στα αίτια και τα αποτελέσματα που απορρέουν όταν υπερκαταρτισμένοι νέοι αναγκάζονται να δεχτούν κατώτερες των δυνατοτήτων τους θέσεις εργασίας.

Προχωρώντας, η εργασία αναφέρεται στην εργασιακή ανία που απορρέει από την άσκηση ενός επαγγέλματος που δεν ικανοποιεί τον εργαζόμενο. Αού διερευνηθούν οι αιτίες και τα αποτελέσματα του φαινομένου, γίνεται προσπάθεια να συσχετιστεί με την έννοια του νοήματος εργασίας που απολαμβάνουν τα άτομα που καλύπτονται συναισθηματικά από το επάγγελμά τους.

Το τελευταίο μέρος της θεωρητικής προσέγγισης του θέματος της συγκεκριμένης εργασίας αφορά το φαινόμενο της διαρροής επιστημονικού προσωπικού στο εξωτερικό. Η αναφορά στο αιτιολογικό υπόβαθρο και τις επιπτώσεις του φαινομένου δίνει τη δυνατότητα στον αναγνώστη να συσχετίσει όλες τις παραμέτρους που έχουν προαναφερθεί και να καταλήξει σε συμπεράσματα σχετικά με την ελληνική πραγματικότητα στο εργασιακό τοπίο.

Ακολουθεί το ερευνητικό μέρος της εργασίας. Θα παρατεθεί το ερωτηματολόγιο που θα μοιραστεί και θα απαντηθεί από εργαζομένους με πλεόνασμα προσόντων σε ιδιωτική επιχείρηση. Αφού συγκεντρωθούν οι απαντήσεις και με τη βοήθεια του κατάλληλου στατιστικού πακέτου θα δοθούν συμπεράσματα για τα αίτια του φαινομένου. Στο τέλος θα δοθούν διάφορα στοιχεία της έρευνας, πρακτικές συμβουλές προς τους ιδιοκτήτες των ιδιωτικών επιχειρήσεων και τους εργαζομένους με πλεόνασμα προσόντων, ώστε η συνύπαρξη να είναι αγαστή και η συνεργασία όσο το δυνατόν πιο αποδοτική και για τις δύο πλευρές. Αφού παρατεθούν όλα τα συμπεράσματα, θα διατυπωθούν ιδέες για μελλοντικές έρευνες.

Κεφάλαιο 2

Υποαπασχόληση και Πλεόνασμα Προσόντων

2.1.Υποαπασχόληση

Η υποαπασχόληση σχετίζεται στενά με το λεγόμενο πλεόνασμα προσόντων του εργαζόμενου. Ο όρος αφορά τις περιπτώσεις που το άτομο δραστηριοποιείται σε επαγγέλματα που είναι υποδεέστερα σε σχέση με τα προσόντα του, τους στόχους και τις επιθυμίες του. Το φαινόμενο εμφανίζεται κυρίως σε περιόδους που η αγορά εργασίας είναι περιορισμένη. Είναι ο τύπος απασχόλησης που χαρακτηρίζεται κατώτερης ποιότητας και δεν πληροί τις προϋποθέσεις για τη σταθερή επαγγελματική πορεία των ατόμων. Για να δικαιολογηθεί ο χαρακτηρισμός «απασχόληση κατώτερης ποιότητας» μπορούν να ληφθούν υπ' όψιν κάποια κριτήρια:

- α) Η εκπαίδευση του εργαζομένου: ελέγχεται αν τα τυπικά μορφωτικά προσόντα του ατόμου είναι υψηλότερα ή όχι από αυτά που απαιτεί το είδος της εργασίας του.
- β) Το πεδίο εργασίας: εξετάζεται αν ο επαγγελματικός κλάδος στον οποίο δραστηριοποιείται ο εργαζόμενος συμπεριλαμβάνεται στις επιλογές του με βάση την τυπική του εκπαίδευση. Στην περίπτωση της υποαπασχόλησης το άτομο εργάζεται σε διαφορετικό επιστημονικό πεδίο από αυτό που εκπαιδεύτηκε, χωρίς να το επιθυμεί.
- γ) Η εργασιακή εμπειρία του εργαζομένου: συχνά οι εργασιακές δεξιότητες και η εμπειρία του ατόμου ξεπερνά αυτά που απαιτούν τα εργασιακά του καθήκοντα.
- δ) Η θέση εργασίας: ελέγχεται αν οι εργασιακές συνθήκες είναι επιθυμητές σε σχέση με τις επιδιώξεις του ατόμου. Σε αυτή την περίπτωση ανήκει η μερική ή προσωρινή

απασχόληση τη στιγμή που τα άτομα επιδιώκουν να εργαστούν σε πλήρη και μόνιμη εργασία.

ε) Ο μισθός: συγκρίνεται ο μισθός του ατόμου που κατέχει συγκεκριμένες δεξιότητες και επαγγελματική εμπειρία με το μισθό που είχε σε προηγούμενη εργασία ή με το μισθό που λαμβάνουν άλλα άτομα με παρόμοια επαγγελματικά προσόντα.

Για να είναι αξιόπιστος ο υπολογισμός των ποσοστών υποαπασχόλησης πρέπει να συνυπολογιστούν όλα αυτά τα κριτήρια. Ακόμη καλό είναι να αναφερθεί ότι γίνεται διάκριση ανάμεσα στην αντικειμενική υποαπασχόληση, όταν οι ικανότητες των εργαζομένων υπερβαίνουν τις απαιτήσεις των εργασιακών τους καθηκόντων και στην υποκειμενική υποαπασχόληση, όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι τα προσόντα τους δεν αξιοποιούνται κατάλληλα ώστε να αυξηθεί η απόδοσή τους. (Barnichon, Zylberberg, 2019)

2.1.1. Παράγοντες υποαπασχόλησης

Υπάρχουν διάφορες παράμετροι που συνδέονται με την όξυνση του φαινομένου της υποαπασχόλησης. Οι παράγοντες που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο μπορεί να είναι οικονομικής φύσης, να σχετίζονται με δημογραφικά χαρακτηριστικά ή με χαρακτηριστικά εργασίας, να έχουν σχέση με τις τακτικές που ακολουθούν τα άτομα αναζητώντας εργασία ή με την προϋπηρεσία τους. Οι ομάδες που συνήθως πλήττονται από το φαινόμενο της υποαπασχόλησης είναι οι νέοι, οι γυναίκες, τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, οι μετανάστες και τα άτομα που ανήκουν σε μειονότητες.

Πιο συγκεκριμένα, ιδιαίτερες διαστάσεις αποκτά το φαινόμενο σε περιόδους παρατεταμένης οικονομικής ύφεσης ή αύξησης του κόστους εργασίας. Έχει, επίσης, επισημανθεί ότι η υποαπασχόληση σχετίζεται με την οικονομική κατάσταση της βιομηχανίας καθώς επιχειρήσεις, βιομηχανικές μονάδες και υπομονάδες με φθίνουσα πορεία χρησιμοποιούν περισσότερους υποαπασχολούμενους εργαζόμενους παρά αυτές που ακολουθούν σταθερή πορεία. (Virick, Mckee-Ryan, 2018)

Για την αύξηση του φαινομένου πρέπει να ληφθούν υπ' όψιν και τα χαρακτηριστικά της εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι την κατάσταση αυτή δεν την βιώνουν με τον ίδιο τρόπο

όλοι οι εργαζόμενοι μιας εταιρείας, για παράδειγμα, αλλά σχετίζεται κυρίως με το πεδίο στο οποίο δραστηριοποιούνται τα άτομα. Η προϋπηρεσία και το ιστορικό της σταδιοδρομίας των ατόμων συνυπολογίζεται, επίσης, στη μελέτη του φαινομένου. Άτομα που έχουν βρεθεί αντιμέτωπα με απώλεια εργασίας ή απόλυση κάποια στιγμή της καριέρας τους είναι πολύ πιο πιθανό να υποστούν την εμπειρία της υποαπασχόλησης σε σχέση με εκείνα που διαγράφουν σταθερή επαγγελματική πορεία. (Virick, Mckee-Ryan, 2018)

Οι τακτικές που ακολουθούν τα άτομα για αναζήτηση εργασίας σχετίζονται, επίσης, με τη μελέτη του φαινομένου. Υπολογίζεται, δηλαδή, το χρονικό διάστημα κατά το οποίο το άτομο αναζητά εργασία, καθώς η υποαπασχόληση είναι αντιστρόφως ανάλογη με το πόσο νωρίς ξεκινά το άτομο την αναζήτηση και πόσο εντατικά δραστηριοποιείται στη διερεύνηση της αγοράς εργασίας. Τέλος, σημαντικό κομμάτι του φαινομένου συνδέεται με δημογραφικά χαρακτηριστικά. Η υποαπασχόληση πλήττει κυρίως το γυναικείο πληθυσμό σε σχέση με τον ανδρικό και τα άτομα που ανήκουν σε φυλετικές μειονότητες σε σχέση με τη λευκή φυλή. Το ότι οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες σε αυτό τον τύπο εργασίας έχει τις ρίζες του σε κοινωνικές παραμέτρους του παρελθόντος που αφορούν την εκπαίδευσή τους, το ρόλο τους στην οικογένεια και την είσοδό τους σε επαγγελματικά πεδία που θεωρούνταν κατεξοχήν ανδροκρατούμενα. Οι δε μειονοτικοί πληθυσμοί βιώνουν κυρίως την κατάσταση αυτή όχι λόγω της εργασιακής τους συμπεριφοράς, όσο λόγω μισθολογικών διακρίσεων. (Virick, Mckee-Ryan, 2018)

2.1.2. Αποτελέσματα υποαπασχόλησης

Τα επακόλουθα της υποαπασχόλησης ποικίλουν και είναι, κατά βάση, αρνητικά. Κυρίως αφορούν την ψυχική υγεία του ατόμου, καθώς ο εργαζόμενος που υποαπασχολείται νιώθει μειονεκτικά και αναπτύσσει χαμηλή αυτοεκτίμηση. Συχνά καλλιεργούνται αισθήματα αχρηστίας και ασημαντότητας, συμβιβαστική νοοτροπία και πεσιμισμός που καταβάλλουν το άτομο, το οποίο αισθάνεται ότι δεν αξιοποιούνται οι γνώσεις και οι δεξιότητές του, ότι δεν αποδίδουν οι επενδύσεις του σε χρόνο και χρήμα για την απόκτηση προσόντων και ότι καθυστερεί η εξέλιξη της σταδιοδρομίας του στον κλάδο που επέλεξε. (Allan, Rolniak, Bouchard, 2018)

Οι ψυχολογικές επιπτώσεις θα έχουν αντίκτυπο και στις διαπροσωπικές σχέσεις του ατόμου. Ο υποαπασχολούμενος εργαζόμενος συχνά έρχεται αντιμέτωπος με αρνητικό κλίμα στον οικογενειακό ή φιλικό του περίγυρο, αφού η συμπεριφορά του έχει άμεση σχέση με το ότι δεν αισθάνεται εργασιακή ικανοποίηση και λειτουργεί παθητικά και τυποποιημένα. Κατ' επέκταση, θα επηρεαστεί η εργασιακή συμπεριφορά και η αποδοτικότητα του εργαζομένου. Δυσχεραίνονται οι συναδελφικές σχέσεις, το άτομο δεν δείχνει ενδιαφέρον για το αντικείμενό του και για περαιτέρω επιμόρφωση και εξέλιξη, ενώ συχνά απουσιάζει από το πόστο εργασίας του μειώνοντας την απόδοση και την παραγωγικότητά του. (Allan, Rolniak, Bouchard, 2018)

2.2. Πλεόνασμα προσόντων

Το πλεόνασμα προσόντων αφορά την πρόσληψη σε κάποιες θέσεις εργασίας ατόμων που διαθέτουν περισσότερα προσόντα (τίτλους σπουδών, εμπειρία, δεξιότητες) από αυτά που απαιτούν τα εργασιακά τους καθήκοντα. Σύμφωνα με έναν ολοκληρωμένο ορισμό το πλεόνασμα προσόντων είναι *«μια ψυχολογική μεταβλητή, εμφανής και στους εργοδότες και στους υποψηφίους εργαζόμενους, η οποία μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις στις στάσεις και τις συμπεριφορές των εργαζομένων, καθώς και στις στρατηγικές πρόσληψης των εργοδοτών»*. Η μεταβλητή αυτή επηρεάζει τη μελέτη του φαινομένου και καθορίζει την εξέλιξή του. (Erdogan et al., 2011)

Τα άτομα, λοιπόν, που κατέχουν εργασιακά εφόδια που υπερβαίνουν τις προδιαγραφές του επαγγελματικού τους χώρου θεωρούνται υπερκαταρτισμένα. (Maynard et al., 2006) Συνήθως αυτό σχετίζεται με τις πιστοποιημένες γνώσεις που κατέχουν ή με την επαγγελματική εμπειρία που διαθέτουν ή και με το συνδυασμό αυτών των δύο παραμέτρων. (Luksyte et al., 2011) Το ενδιαφέρον που εκδηλώνεται για τη μελέτη του φαινομένου του πλεονάσματος προσόντων έχει αυξηθεί για τρεις λόγους:

- Οι οικονομικές αλλαγές και η περίοδος ύφεσης αναγκάζει τα άτομα να καταλαμβάνουν θέσεις αποκλειστικά για βιοποριστικούς λόγους, ακόμα και αν θεωρούνται υπερκαταρτισμένα γι' αυτές.
- Συχνά οι εργοδότες δείχνουν επιφυλακτικοί για την πρόσληψη υπερκαταρτισμένων ατόμων σε θέσεις εργασίας, καθώς θεωρούν βέβαιο ότι δοθείσης της ευκαιρίας θα εγκαταλείψουν τη θέση τους αναζητώντας κάτι καλύτερο.

• Παρά, βέβαια, τις επιφυλάξεις των εργοδοτών δεν υπάρχουν ασφαλή ερευνητικά δεδομένα σχετικά με τη στάση και την επαγγελματική συμπεριφορά των ατόμων με πλεόνασμα προσόντων. Το φαινόμενο παρατηρείται σε πολλές πληθυσμιακές ομάδες: σε νέους ή μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους, σε μετανάστες, σε άτομα με ειδικές ανάγκες, σε υπαλλήλους επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα. Γενικά, είναι διαδεδομένο σε χώρες που βιώνουν φθίνουσα πορεία ανάπτυξης και επηρεάζει εξίσου τους εργαζόμενους, αλλά και τους εργοδότες. (Erdogan et al., 2011)

Το πλεόνασμα προσόντων συνήθως μετριέται με δύο τρόπους: με αντικειμενική και με υποκειμενική μέτρηση. Στην πρώτη περίπτωση το ενδιαφέρον εκδηλώνεται από την πλευρά του εργοδότη, ο οποίος συγκρίνει τον αριθμό προσόντων που απαιτούνται από το αντικείμενο εργασίας σε σχέση με αυτά που διαθέτει ο εργαζόμενος. Οι δεξιότητες αυτές συμβολίζονται με τη συντομογραφία KSAOs (Knowledge = γνώση, Skills = δεξιότητες, Abilities = ικανότητες, Other characteristics = άλλα χαρακτηριστικά) και χρησιμοποιούνται για τη διεξαγωγή οικονομικών μελετών. Αφορούν κυρίως το επίπεδο εκπαίδευσης που διαθέτει ο υποψήφιος εργαζόμενος, ο οποίος δεν έχει την ίδια οπτική γωνία πάνω στο θέμα με τον εργοδότη. Ως εκ τούτου δεν λαμβάνεται υπ' όψιν η άποψη του ίδιου του ατόμου κάτι που καθιστά τα αποτελέσματα της μέτρησης αυτής ελλιπή, κυρίως για ψυχολογικούς λόγους. (Erdogan et al., 2011)

Η υποκειμενική μέτρηση, από την άλλη, διεξάγεται με βάση την προσωπική άποψη των εργαζομένων σχετικά με τα προσόντα τους. Αυτός είναι ο λόγος που προβλέπει με μεγαλύτερη ακρίβεια τις εργασιακές συμπεριφορές και την επαγγελματική στάση των ατόμων. Συνήθως το άτομο αισθάνεται ότι υπερπληροί τις προδιαγραφές της εργασίας του είτε όταν θεωρεί ότι διαθέτει περισσότερα προσόντα από αυτά που απαιτούνται, είτε όταν ο επαγγελματικός του κλάδος δεν του παρέχει ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης και σταδιοδρομίας. (Johnson et al., 2002)

Σε γενικές γραμμές, οι έρευνες έχουν αποδείξει ότι κυρίως η υποκειμενική μέτρηση πλεονάσματος προσόντων σχετίζεται με αρνητικές συμπεριφορές, ενώ η αντικειμενική όχι τόσο. Γι' αυτό το λόγο οι μελέτες γίνονται με βάση τις υποκειμενικές μετρήσεις, κάτι που θα ισχύσει και για τη συγκεκριμένη εργασία. Ωστόσο, το ιδανικό θα ήταν τα αποτελέσματα και των δύο μετρήσεων να συγκλίνουν, ώστε να υπάρχει κατανόηση και από τις δύο πλευρές, των εργοδοτών και των εργαζομένων.

2.2.1. Θεωρίες για την περιγραφή του φαινομένου του πλεονάσματος προσόντων

Από την οπτική γωνία των εργαζομένων που θεωρούν ότι δεν τους δίνεται η ευκαιρία να διοχετεύσουν δημιουργικά τα ταλέντα τους, υπάρχουν τρεις θεωρίες για να περιγραφεί το φαινόμενο του πλεονάσματος προσόντων:

- Η θεωρία της στέρησης αφορά την περίπτωση που τα άτομα επιδιώκουν μέσω της εργασίας τους την επίτευξη κάποιου αποτελέσματος, το οποίο θεωρούν ότι δικαιούνται, αλλά δεν καταφέρνουν τελικά να οδηγηθούν σε αυτό λόγω κάποιων συνθηκών (π.χ. λόγω οικονομικών συνθηκών ή λόγω της κατάστασης στην αγορά εργασίας). Στην περίπτωση που διαπιστώνουν ότι άλλοι εργαζόμενοι πετυχαίνουν αυτό το αποτέλεσμα, τα ίδια αισθάνονται απογοήτευση και στέρηση. Βέβαια, η σύγκριση δεν είναι πάντα ακριβής, καθώς συγκρίνουν τα υποκειμενικά τους συναισθήματα σχετικά με τα προσόντα τους με την αντικειμενική τους κατάσταση. (Virick, Mckee-Ryan, 2018)
- Η θεωρία της ισότητας σχετίζεται με τη σύγκριση αυτών που προσφέρει ο εργαζόμενος στο επαγγελματικό του πεδίο και αυτών που λαμβάνει. Όταν η προσφορά του (η εκπαίδευσή του, η εμπειρία του, τα γενικά ή ειδικότερα προσόντα του) δε συμβαδίζει με την ανταμοιβή του (τις αποδοχές του, τις ευθύνες που του ανατίθενται, την αναγνώριση από τους ανωτέρους του), τότε το άτομο βιώνει αισθήματα αδικίας και δυσαρέσκειας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αρνητική εργασιακή συμπεριφορά. Σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος μπορεί να αντιδράσει με δύο τρόπους: ή να αλλάξει τον τρόπο θεώρησης της κατάστασης ή να εξωτερικεύσει την απογοήτευσή του με την παραίτηση από την εργασία του ή με τη μείωση της απόδοσής του. Βέβαια, υπάρχει και μία θετική πτυχή στην όλη κατάσταση, καθώς τα άτομα που νιώθουν απογοητευμένα μπορεί να αναλάβουν πρωτοβουλίες, ώστε να φτάσουν τελικά στο αποτέλεσμα που νιώθουν ότι αξίζουν. Μπορεί τα αρνητικά συναισθήματα να δώσουν κίνητρο στον εργαζόμενο να διαπραγματευτεί με τον προϊστάμενό του για την ανάληψη περισσότερων ευθυνών, να χρησιμοποιήσει κάποιες καινοτόμες ιδέες ή να βελτιώσει τη συνολική εικόνα της απόδοσής του ώστε να λάβει τελικά την αναγνώριση που θεωρεί ότι δικαιούται. (Virick, Mckee-Ryan, 2018)
- Η θεωρία της σύνδεσης ατόμου – εργασιακού περιβάλλοντος αφορά το συσχετισμό των χαρακτηριστικών του ατόμου με τα χαρακτηριστικά της εργασίας του, κάτι που

διευκολύνει τη μελέτη για τον τρόπο προσαρμογής των εργαζομένων στο περιβάλλον τους. Η θεωρία αυτή μπορεί να λάβει δύο διαστάσεις. Στην πρώτη περίπτωση συνδέονται οι ικανότητες του ατόμου (γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες) με τις απαιτήσεις της εργασίας. Στη δεύτερη περίπτωση εξετάζονται οι ανάγκες, οι επιθυμίες και οι προτιμήσεις του εργαζομένου και το κατά πόσο καλύπτονται από αυτά που του προσφέρει η εργασία. Και στις δύο περιπτώσεις όταν υπάρχει αναντιστοιχία του ατόμου με τη σωστή θέση εργασίας προκαλούνται φτωχές επιδόσεις και δυσκολία προσαρμογής του εργαζόμενου στα καθήκοντά του. Η θεωρία της σύνδεσης ατόμου – εργασίας χρησιμοποιείται κυρίως για τη διερεύνηση του αντικειμενικού πλεονάσματος προσόντων. Αντίθετα, για τη μελέτη των επιπτώσεων του υποκειμενικού πλεονάσματος προσόντων θεωρούνται πιο αξιόπιστες οι θεωρίες της στέρησης και της ισότητας. (Virick, Mckee-Ryan, 2018)

2.2.2. Παράγοντες που επηρεάζουν το φαινόμενο του πλεονάσματος προσόντων

Σύμφωνα με έρευνες που έχουν γίνει υπάρχουν κάποιοι ρυθμιστικοί παράγοντες που διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της αντίληψης σχετικά με την υπερκατάρτιση των ατόμων:

- Το φύλο συχνά επιδρά καταλυτικά στην εμφάνιση του φαινομένου του πλεονάσματος προσόντων. Παρόλο που εργασιακά οι άνδρες και οι γυναίκες θεωρούνται ίσοι και συνήθως αντιμετωπίζονται και ως τέτοιοι στο χώρο εργασίας, οι άνδρες είναι πιο πιθανό να είναι αυτοί που θα αισθανθούν ότι διαθέτουν περισσότερες ικανότητες από τις απαιτήσεις εργασίας τους. (Vaisey, 2006)
- Το ναρκισσιστικό δικαίωμα αποτελεί επίσης ένα χαρακτηριστικό που επηρεάζει την αντίληψη του ατόμου για το πλεόνασμα προσόντων. Ο ναρκισσισμός, με βάση την ψυχολογία, είναι ένα σταθερό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας του ατόμου. Κάθε άτομο εκδηλώνει χαμηλά ή υψηλά ποσοστά ναρκισσισμού. Στην προκειμένη περίπτωση το χαρακτηριστικό αυτό συνδέεται με την εργασιακή ικανοποίηση και το εργασιακό στρες. Όσο αυξάνεται το ναρκισσιστικό δικαίωμα, η πεποίθηση, δηλαδή, του ατόμου ότι αξίζει ένα θετικό αποτέλεσμα, τόσο μειώνεται η ικανοποίηση από την άσκηση της εργασίας και αυξάνεται το άγχος του εργαζόμενου για την εξέλιξη της καριέρας του. (Ackerman & Donellan, 2013)

- Η εξουσιοδότηση και η ανάληψη ευθυνών στον εργασιακό χώρο επηρεάζει, επίσης, τον τρόπο που αντιλαμβάνονται τα άτομα το πλεόνασμα προσόντων. Όσο αυξάνεται η εξουσιοδότηση και ενδυναμώνεται εργασιακά το άτομο με τη διεύρυνση του πεδίου ευθύνης του, τόσο αυξάνεται και η εργασιακή του ικανοποίηση. (Erdogan & Bauer, 2009)
- Η αυτονομία που παραχωρούν στον εργασιακό χώρο οι ανώτεροι στον εργαζόμενο σχετίζεται άμεσα με τη διαμόρφωση κλίματος ευεξίας. Όσο αυξάνεται η αυτονομία του ατόμου, τόσο λιγότερο επηρεάζει το πλεόνασμα προσόντων την αίσθηση ευχαρίστησης που λαμβάνει ο εργαζόμενος από το αντικείμενό του. (Wu et al., 2014)
- Το αίσθημα της δικαιοσύνης διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη σχέση του πλεονάσματος προσόντων και της ικανοποίησης των ατόμων. Συχνά τα άτομα παρουσιάζουν αρνητικές εργασιακές συμπεριφορές, όταν αντιληφθούν ότι υπάρχει αναντιστοιχία ανάμεσα στα προσόντα που διαθέτουν και στις απολαβές τους. (Liu et al., 2014)
- Οι εργασιακές αξίες του ατόμου, δηλαδή η ανταγωνιστικότητα και η ανάγκη του για εξέλιξη και επαγγελματική σταδιοδρομία, επηρεάζουν τη στάση του εργαζομένου, καθώς όσο αυτές αυξάνονται, τόσο το άτομο επιδίδεται σε αναζήτηση κάποιας εργασίας που θα ανταποκρίνεται στις προσδοκίες και τις επιθυμίες του. (Maynard & Parfyonova, 2013)
- Τα προσόντα των συναδέλφων αποτελούν ρυθμιστικό παράγοντα για την εργασιακή απόδοση του ατόμου. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος διαπιστώσει ότι και οι συνάδελφοί του, αν και υπερκαταρτισμένοι, βρίσκονται στην ίδια κατάσταση με αυτόν, τότε δεν επηρεάζεται σε τόσο μεγάλο βαθμό από τη δική του αναντιστοιχία προσόντων με τη θέση εργασίας του. (Hu et al., 2014)
- Ο επιβλέπων, επίσης, μπορεί να θεωρηθεί παράγοντας που θα ασκήσει επιρροή στην αντίληψη που διαμορφώνει το άτομο για το αντικείμενο εργασίας του. Αν η σχέση του εργαζομένου με τον επιβλέποντα είναι αρμονική, αν συμβαδίζουν οι αξίες και οι στόχοι τους, τότε ο επιβλέπων αντιμετωπίζει με κατανόηση τον εργαζόμενο και φροντίζει να τον εμπιστευθεί και να του αναθέσει αρμοδιότητες ανάλογες με τα προσόντα του. Σε αυτή την περίπτωση μειώνεται η δυσαρέσκεια του εργαζομένου από το πιθανό πλεόνασμα προσόντων. (Liu & Wang, 2012)

2.2.3. Αποτελέσματα πλεονάσματος προσόντων

Τα άτομα που καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας, ενώ αισθάνονται ότι τα προσόντα τους υπερτερούν, συχνά εμφανίζουν αρνητική επαγγελματική συμπεριφορά. Συνήθως περιορίζεται η αποδοτικότητά τους, εκδηλώνουν επιθυμία να αλλάξουν θέση εργασίας μέσα στην εταιρεία, απουσιάζουν συχνά, έρχονται αντιμέτωποι με αισθήματα ανίας, απογοήτευσης ή και κατάθλιψης. Το πλεόνασμα προσόντων δηλαδή, προκαλεί εργασιακή δυσαρέσκεια που, σαν έννοια, είναι το αντίθετο της εργασιακής ικανοποίησης. (Taewon, Blake, 2019)

Έχει, επίσης, παρατηρηθεί ότι οι εργαζόμενοι που νιώθουν ότι δεν καλύπτονται από την εργασία τους, δεν αισθάνονται έντονη δέσμευση με την εταιρεία στην οποία απασχολούνται. Ως εκ τούτου, συχνά εκδηλώνουν τάσεις παραίτησης από τη θέση τους, ενώ, σύμφωνα με μελέτες, το πιθανότερο είναι να αναζητήσουν νέα θέση μέσα σε διάστημα έξι μηνών. (Maynard & Parfyonova, 2013)

Βέβαια, άλλοι ερευνητές αμφισβητούν αυτά τα πορίσματα υποστηρίζοντας ότι δεν είναι απαραίτητα το πλεόνασμα προσόντων ο λόγος που κάποια άτομα οδηγούνται σε παραίτηση. Τα επιχειρήματα που παρατίθενται για την κατάρριψη αυτών των ισχυρισμών είναι ότι:

- Υπάρχουν, αντίστοιχα, έρευνες που αποδεικνύουν ότι έχει συμβεί άτομα υπερκαταρτισμένα να παραμένουν στη θέση τους αρκετό καιρό χωρίς διάθεση παραίτησης.
- Ότι μελέτες έχουν γίνει δεν αφορούν αποκλειστικά έναν οργανισμό.
- Οι περισσότερες έρευνες δεν δίνουν επαρκή στοιχεία για το βαθμό στον οποίο παρατηρείται πλεόνασμα προσόντων ώστε να μελετηθούν αντίστοιχα τα αποτελέσματά του.
- Η παραίτηση των ατόμων από τη θέση τους δε σημαίνει ότι αποκλείεται να απασχοληθούν μελλοντικά και πάλι σε μία υποδεέστερη θέση.
- Οι εργοδότες μπορούν να βελτιώσουν το εργασιακό περιβάλλον επιδιώκοντας θετικά αποτελέσματα και αποτρέποντας την παραίτηση των εργαζομένων. (Erdogan et al., 2011)

Άλλες φορές, πάλι, η συμπεριφορά των εργαζομένων που δεν ικανοποιούνται από τη θέση τους αποκτά άλλες διαστάσεις. Γίνονται αντιπαραγωγικοί, προβαίνουν σε ενέργειες που ζημιώνουν την εταιρεία και τους ιδιοκτήτες της, εκδηλώνουν, κάποιες φορές, επιθετική συμπεριφορά. Σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί να προβούν σε φθορά περιουσίας του οργανισμού, σε αδιαφορία για σφάλματα ή παραλείψεις στην παραγωγική διαδικασία, σε απουσία από τη θέση τους χωρίς προφανή λόγο. (Haager, Kuhbander, Pekrun, 2018)

Οι κυριότερες επιπτώσεις, πάντως, του πλεονάσματος προσόντων αφορούν την ψυχική υγεία των εργαζομένων. Τα άτομα που δεν αισθάνονται ικανοποιημένα από το έργο που παράγουν, δεν μπορούν να νιώσουν τη χαρά της δημιουργίας και την ηθική ικανοποίηση της προσφοράς. Καλλιεργούν χαμηλή αυτοεκτίμηση, αισθήματα αχρηστίας, ασημαντότητας ή και θυμού απέναντι στους εργοδότες τους, τους συναδέλφους ή και τον εαυτό τους. Συνολικά, μειώνεται η εργασιακή τους απόδοση και οδηγούνται σε ψυχικό μαρασμό και παθητικοποίηση. (Taewon, Blake, 2019)

Βέβαια, καθώς πάντα υπάρχει και η άλλη όψη του νομίσματος, το φαινόμενο του πλεονάσματος προσόντων θα μπορούσε να αποτελέσει κίνητρο για να βελτιώσουν τα άτομα την εργασιακή τους συμπεριφορά. Είναι πιθανό οι εργαζόμενοι να αισθανθούν ανταγωνιστικοί, να θελήσουν να επιβεβαιώσουν την υπερέπαρκα των ικανοτήτων τους και να αναλάβουν πρωτοβουλίες που θα τους αναδείξουν. Τα άτομα αυτά μπορεί να προβούν σε ενέργειες που θα βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας τους και θα διευρύνουν το φάσμα της δράσης τους και των ευθυνών που αναλαμβάνουν αποδεικνύοντας ότι διαθέτουν δεξιότητες που μπορούν να αξιοποιηθούν. (Zhang et al., 2016)

2.2.4. Λόγοι που οδηγούν τους υπερκαταρτισμένους εργαζόμενους να δεχτούν κατώτερες θέσεις εργασίας

Υπάρχουν αρκετοί λόγοι για τους οποίους ένας εργαζόμενος που διαθέτει αξιόλογες δεξιότητες αναγκάζεται να απασχοληθεί σε μια όχι και τόσο απαιτητική θέση εργασίας. Η βασική αιτία θεωρείται πως είναι οικονομικής φύσης. Ειδικά στις μέρες μας, που

αποτελεί πραγματικότητα η παρατεταμένη οικονομική ύφεση σε συνδυασμό με την αυξημένη ανεργία, πολλά άτομα επιλέγουν για βιοποριστικούς λόγους να καταλάβουν θέσεις που μπορεί να μην τους ικανοποιούν και να μην ανταποκρίνονται στα ταλέντα τους. Άλλες φορές πάλι κάποιοι – κυρίως νεώτερης ηλικίας – δέχονται να υπηρετήσουν σε μια θέση που δε συμβαδίζει με τα προσόντα τους στοχεύοντας στην απόκτηση εμπειρίας και προϋπηρεσίας που θα τους χρησιμεύσει μελλοντικά για να μπορέσουν να διεκδικήσουν κάτι καλύτερο. Πρέπει, επίσης, να ληφθεί υπ' όψιν ότι οποιαδήποτε εργασία εξασφαλίζει ασφάλεια υγείας και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη στα άτομα, παροχές που δεν είναι δυνατόν να αψηφήσει κανείς, ειδικά αν αντιμετωπίζει προβλήματα υγείας. (Thomson et al., 2013) Τέλος, υπάρχουν εργαζόμενοι που αντλούν ικανοποίηση από την εργασία τους, ανεξάρτητα από το αντικείμενό της ή επιλέγουν να μην επωμιστούν πολλές ευθύνες για να ασχοληθούν και με κάτι άλλο που είναι εξίσου σημαντικό γι' αυτούς (π.χ. οικογένεια) (Erdogan et al., 2011)

2.2.5. Πλεονεκτήματα πρόσληψης υπερκαταρτισμένων εργαζομένων

Οι εργοδότες των εταιρειών σπάνια επιλέγουν να στελεχώσουν τον οργανισμό τους με άτομα που υπερτερούν σε ικανότητες έναντι των απαιτήσεων της εργασίας τους. Αυτό συμβαίνει διότι γνωρίζουν ότι οι εργαζόμενοι αυτοί σύντομα θα αισθανθούν απογοήτευση και δυσαρέσκεια από ένα πόστο που δεν τους αντιπροσωπεύει και θα εκδηλώσουν διάθεση παραίτησης. Άλλες φορές, πάλι, οι εργαζόμενοι αυτοί μπορεί να έχουν απαιτήσεις για μεγαλύτερη αμοιβή και για γρήγορη ανέλιξη ή μπορεί να δυσκολεύονται να προσαρμοστούν σκεπτόμενοι ότι οι προϊστάμενοι ή οι συνάδελφοί τους διαθέτουν λιγότερα προσόντα από αυτούς. Έτσι, συνήθως αναζητούν άτομα που πληρούν ακριβώς τις προδιαγραφές της εκάστοτε εργασίας. Αυτό που μερικές φορές προβληματίζει είναι ότι κάποιοι αποσιωπούν κάποια προσόντα τους και απλουστεύουν τα βιογραφικά τους αποσκοπώντας στην πρόσληψη σε κάποια θέση. (Skowronski, 2019)

Ωστόσο, η απασχόληση υπερκαταρτισμένων ατόμων σε κάποιες θέσεις εργασίας μπορεί να έχει και πλεονεκτήματα. Οι εργαζόμενοι αυτοί, καθώς διαθέτουν ευρύ φάσμα γνώσεων, μπορούν να φανούν χρήσιμοι αξιοποιώντας αυτές τις γνώσεις προς όφελος της εταιρείας στην οποία εργάζονται. Μπορούν να συμβουλεύουν, να κάνουν υποδείξεις στους συναδέλφους τους και να τους εμπνέουν να εξελιχθούν κι εκείνοι. Το αυξημένο

γνωστικό τους πεδίο ή η πολύτιμη εμπειρία που μπορεί να διαθέτουν αποτελούν θετικούς παράγοντες για την αύξηση της αποδοτικότητας του συνόλου του οργανισμού στον οποίο απασχολούνται. (Russel et al., 2015)

Η αξιοποίησή τους μπορεί να συμπέσει με το σχεδιασμό του οργανισμού να επεκταθεί ή να εξελιχθεί. Οι γνώσεις του υπερκαταρτισμένου εργαζομένου θα βοηθήσουν τους εργοδότες του να εξοικονομήσουν χρόνο και χρήμα, καθώς με τις καινοτόμες ιδέες του μπορεί να βελτιώσει κάποια στάδια της παραγωγικής διαδικασίας. Γενικά, οι έρευνες καταλήγουν στο ότι τα άτομα με πλεόνασμα προσόντων αποδίδουν περισσότερο. Έτσι, η προτίμηση των εργοδοτών σε αυτούς τους εργαζόμενους αποφέρει θετικά αποτελέσματα και προοπτικές ανάπτυξης στους οργανισμούς, ακόμα κι αν τα άτομα αυτά αποχωρήσουν γρήγορα από τη θέση τους. (Skowronski, 2019)

Κεφάλαιο 3

Εργασιακή Ανία και Νόημα Εργασίας

3.1. Η έννοια της ανίας

Το συναίσθημα της ανίας συναντάται συχνά και αφορά διάφορα επίπεδα της καθημερινότητας του ανθρώπου. Διάφορες επιστήμες, όπως η κοινωνιολογία, η ψυχολογία κλπ., έχουν ασχοληθεί με την έννοια του όρου προσπαθώντας να προσεγγίσουν τη σημασία του. Ο πιο κοινός ορισμός χαρακτηρίζει την ανία ως *«μια κατάσταση σχετικά χαμηλής διέγερσης και δυσαρέσκειας, η οποία οφείλεται σε μια περίσταση που δεν τονώνεται επαρκώς, οφείλεται, δηλαδή, σε ένα ανεπαρκώς ενθαρρυντικό περιβάλλον»*.(Fisher, 2018)

Γενικά, το άτομο που βιώνει αισθήματα ανίας θεωρεί ότι δεν υπάρχει ενδιαφέρον σε μια περίσταση ή μια δραστηριότητα. Είναι μια συναισθηματική κατάσταση που προέρχεται από μονότονες και επαναλαμβανόμενες δράσεις, οι οποίες δεν προσφέρουν κανένα κίνητρο, ούτε προκαλούν κάποια διέγερση στο άτομο και γι' αυτό το ωθούν να αλλάξει κατάσταση ή και περιβάλλον και να αναλάβει τελείως διαφορετικά καθήκοντα. Το συναίσθημα αυτό δημιουργεί εξάντληση, απώλεια ενέργειας, αίσθημα αδυναμίας και πλήξη. Ανία, δηλαδή, είναι *«μια μοναδική, ψυχοφυσιολογική κατάσταση η οποία κατά κάποιο τρόπο παράγεται από παρατεταμένη έκθεση σε μονότονα κίνητρα»*. (Fisher, 2018)

3.1.1. Η ανία στο χώρο εργασίας - Αιτίες

Τα τελευταία χρόνια έχει αρχίσει να γίνεται λόγος και για την ανία που προκαλούν τα εργασιακά καθήκοντα. Η μονότονη επανάληψη των καθηκόντων σε καθημερινή βάση, η ρουτίνα και η απουσία καινούργιων ερεθισμάτων ή δραστηριοτήτων προκαλούν στον εργαζόμενο πλήξη και κλονίζουν τη σχέση του με το αντικείμενό του. Πολλοί παράγοντες έχουν κατά καιρούς κατηγορηθεί ότι δημιουργούν αισθήματα οκνηρίας στα άτομα όσον αφορά την επίδοσή τους στην εργασία. Οι περισσότεροι σχετίζονται με το ίδιο το άτομο καθώς η νοημοσύνη του, η ιδιοσυγκρασία του, η ψυχική του υγεία συνιστούν παραμέτρους που επηρεάζουν την ένταση του αισθήματος της ανίας στην εργασία. Τα άτομα που έχουν προσδοκίες, οι οποίες δεν επαληθεύονται, βιώνουν απογοήτευση και δυσαρέσκεια και καλλιεργούν αρνητικά συναισθήματα για το αντικείμενό τους. (Fisher, 2018)

Αλλά και το εργασιακό περιβάλλον θα διαδραματίσει βασικό ρόλο στην εμφάνιση του φαινομένου της εργασιακής ανίας. Οι τυπικές συναδελφικές σχέσεις, η τυποποιημένη συνεργασία, οι πληκτικές συζητήσεις είναι λόγοι που ένας εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον του για τα καθήκοντά του και τα θεωρεί βαρετά. Ακόμη και η ευρεία χρήση της τεχνολογίας έχει συχνά κατηγορηθεί ότι αυτοματοποιεί την εργασία και δημιουργεί στα άτομα έλλειψη ενδιαφέροντος. Παρόλο που αυξάνεται η παραγωγή, οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι υποκαθίστανται από τις μηχανές και ότι δεν τους δίνονται περιθώρια για ανάπτυξη της φαντασίας τους και των πρωτοβουλιών τους. Έτσι, νιώθουν απλά εξαρτήματα της μηχανής που καλούνται να φέρουν εις πέρας ένα τυποποιημένο έργο, χωρίς να μπορούν να αξιοποιήσουν τις ικανότητές τους και να αναδείξουν τα προσόντα τους. Σε συνδυασμό με αυτά μπορεί να αναφερθεί και η ανωνυμία των εργαζομένων που χαρακτηρίζει οργανισμούς που διακρίνονται από την πολυπλοκότητα της οργάνωσης και των ιεραρχικών επιπέδων τους. Η ατομικότητα χάνεται, η εργασία αποπροσωποποιείται και ο εργαζόμενος ασχολείται με περιορισμένα, επαναλαμβανόμενα καθήκοντα που δημιουργούν πλήξη και απάθεια κατά την άσκησή τους. (Φαναριώτης, 2004)

3.1.2. Αποτελέσματα της εργασιακής ανίας

Η ανία στο χώρο της εργασίας μπορεί να προκαλέσει ποικίλες επιπτώσεις στα άτομα που δεν απολαμβάνουν τη χαρά της δημιουργίας και της προσφοράς. Αρχικά, διαφαίνονται οι συνέπειες στη σωματική αλλά και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Η εργασιακή πλήξη προκαλεί δυσαρέσκεια, απογοήτευση και κακή ψυχολογία. Το άτομο κλείνεται στον εαυτό του και βιώνει έντονο στρες και ασφυκτική πίεση, αφού είναι αναγκασμένο να παρευρίσκεται σε καθημερινή βάση σε ένα χώρο που δεν το ευχαριστεί. Αργά ή γρήγορα η κακή ψυχολογική κατάσταση έχει αντίκτυπο και στη σωματική υγεία του ατόμου που νιώθει ατονία, εξάντληση και έλλειψη ενέργειας. Δεν είναι λίγες οι φορές που οι ψυχικές διαταραχές σωματοποιούνται προκαλώντας μία σειρά από συμπτώματα που καταπονούν το άτομο. (Taewon, Blake, 2019)

Το συναίσθημα αυτό επηρεάζει και τη σχέση του ατόμου με την εργασία του. Αποξενώνεται από αυτήν, αλλοτριώνεται, παύει να δείχνει ενδιαφέρον για εξέλιξη, γίνεται αντιπαραγωγικό. Αρκετές φορές μπορεί ο εργαζόμενος να εκδηλώσει επιθετικές συμπεριφορές εις βάρος των συναδέλφων του ή των προϊσταμένων του. Μειώνεται η αποδοτικότητά του, δεν ασκεί τα καθήκοντά του με τη δέουσα προσοχή, απουσιάζει συχνά και εμφανίζει με ευκολία τάσεις παραίτησης και αλλαγής επαγγελματικού περιβάλλοντος. (Wang, Lu, Wang, 2019)

3.2. Το νόημα της εργασίας

Για το κάθε άτομο κύριος αυτοσκοπός είναι να εντοπίσει το νόημα της ζωής του, να ανιχνεύσει κάποιο κίνητρο, κάποιο ερέθισμα που θα τον ωθεί να εξελίσσεται και να βελτιώνεται. Ένα μέρος αυτού του νοήματος περιλαμβάνεται και στην εργασία, γι' αυτό τα άτομα φροντίζουν να ασχολούνται με ένα αντικείμενο που τα καλύπτει συναισθηματικά και τους παρέχει ικανοποίηση γι' αυτό που κάνουν. (Cohen – Meitar et al., 2009)

Το νόημα που αποκτά η εργασία εξαρτάται από ποικίλους παράγοντες. Αρχικά, το άτομο πρέπει να αισθάνεται χρήσιμο, απαραίτητο. Η αίσθηση ότι αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι του συνολικού έργου και ότι η προσφορά του είναι πολύτιμη

κάνει τον εργαζόμενο να αισθάνεται ότι η ενασχόλησή του με το αντικείμενό του του δίνει κίνητρο να συνεχίσει να προσπαθεί. (Allan et al., 2018)

Επιπλέον, η θέση που ανατίθεται στον εργαζόμενο θα διαδραματίσει σημαντικό ρόλο. Ένα ανταγωνιστικό πόστο, με ευθύνες, με επιρροή, με αυτονομία, που να ταιριάζει, βέβαια, στα χαρακτηριστικά και στα προσόντα του εργαζομένου, του δημιουργεί την αίσθηση ότι προσφέρει αξιόλογο έργο και ότι πρέπει να φανεί αντάξιος των προσδοκιών των ανωτέρων του. Αλλά και οι υγιείς συναδελφικές σχέσεις επιτείνουν το νόημα που μπορεί να αποκτήσει η εργασία. Μία αρμονική συνεργασία που αποφέρει το επιθυμητό αποτέλεσμα προκαλεί στα άτομα τη σιγουριά ότι παρέχουν πολύτιμες υπηρεσίες νοηματοδοτώντας το αντικείμενό τους. (Allan et al., 2018)

Γενικά, όταν οι προσδοκίες, οι επιθυμίες, τα όνειρα και τα προσόντα των εργαζομένων συμβαδίζουν με την εργασία που καλούνται να διεκπεραιώσουν, τότε είναι λογικό να θεωρούν ότι το έργο τους έχει νόημα.

3.2.1. Το νόημα της εργασίας και η ανία

Το νόημα της εργασίας βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με το αίσθημα της ανίας που μπορεί να βιώσει ένας εργαζόμενος. Έχει αναφερθεί πως τα άτομα αισθάνονται ότι έχει νόημα αυτό με το οποίο ασχολούνται επαγγελματικά, όταν έχουν τον πλήρη έλεγχο των καθηκόντων τους. Εργασίες που περιλαμβάνουν επαναλαμβανόμενες ενέργειες, χωρίς εναλλαγές και χωρίς προοπτική εξέλιξης για το άτομο θεωρούνται ανιαρές. (Chen et al., 2011)

Γενικά, αναφέρονται κάποια χαρακτηριστικά της επαγγελματικής ενασχόλησης τα οποία δίνουν νόημα στην εργασία του ατόμου και των οποίων η απουσία οδηγεί σε εργασιακή πλήξη και εκδήλωση αδιαφορίας:

- Ποικιλία δεξιοτήτων: Οι εναλλαγές στα καθήκοντα των ατόμων, οι απαιτήσεις για χρήση πολλών ταλέντων και δεξιοτήτων από την πλευρά των εργαζομένων καθιστούν ενδιαφέρουσα την εργασία και της δίνουν νόημα. Αντίθετα, η μονότονη επανάληψη δραστηριοτήτων προκαλεί ανία και κούραση.
- Ταυτότητα εργασίας: Η εξειδίκευση που κρίνεται απαραίτητη στις μέρες μας στερεί από τα άτομα τη χαρά της δημιουργίας. Όταν ο εργαζόμενος ασχολείται με ένα μικρό

τιμήμα του συνολικού έργου και δεν του δίνεται η δυνατότητα να αισθανθεί υπεύθυνος για τη συνολική εικόνα του αποτελέσματος, τότε η εργασία του δεν αποκτά ταυτότητα και αυτό οδηγεί αναπόφευκτα σε πλήξη.

- Σπουδαιότητα εργασίας: Όταν η θέση εργασίας ασκεί επιρροή στη ζωή του ατόμου και ο εργαζόμενος αισθάνεται σημαντικός, καθώς πολλοί άλλοι εντός ή εκτός του εργασιακού του χώρου εξαρτώνται από αυτόν, τότε το άτομο βρίσκει νόημα σε αυτό που κάνει. Σε αντίθετη περίπτωση θεωρεί την ενασχόλησή του ανούσια.
- Αυτονομία: Νόημα στην εργασία προσδίδουν και τα περιθώρια ελευθερίας και ευελιξίας που παραχωρούνται στον εργαζόμενο. Όταν επιλέγει ο ίδιος τη διαδικασία για να ολοκληρωθεί το έργο αισθάνεται υπεύθυνος και πολύτιμος. Ένα περιορισμένο εργασιακό πεδίο δράσης θα δημιουργήσει αίσθημα ανίας και μονοτονίας.
- Ανατροφοδότηση εργασίας: Το ενδιαφέρον του ατόμου διεγείρεται και όταν λαμβάνει πληροφορίες και αξιολογήσεις για την αποτελεσματικότητα του έργου του. Αυτό τον ωθεί να εξελίσσεται και να βελτιώνει την απόδοσή του. Σε αντίθετη περίπτωση ο εργαζόμενος θεωρεί ότι τα καθήκοντά του περνούν απαρατήρητα και ότι δεν υπάρχει λόγος να επιδείξει εντονότερο ενδιαφέρον. Οδηγείται, έτσι, σε κατάσταση απάθειας και αδιαφορίας. (Yeoman et al., 2019)

Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι ότι συνήθως τα άτομα που δεν βρίσκουν νόημα στην εργασία τους, και επομένως οδηγούνται σε αισθήματα ανίας, είναι αυτά με πλεόνασμα προσόντων. Υπερκαταρτισμένοι εργαζόμενοι που υπηρετούν σε θέσεις που δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες τους, προφανώς και δεν μπορούν να βρουν κάποιο ενδιαφέρον και οδηγούνται, έτσι, σε εργασιακή πλήξη. Αυτά τα άτομα θεωρούν πως δεν έχουν κάποιο κίνητρο για την άσκηση των καθηκόντων τους, αισθάνονται απογοητευμένα και είναι σχεδόν βέβαιο ότι θα παρουσιάσουν αρνητικά συναισθήματα απέναντι στο αντικείμενό τους, όπως θυμός και ανία. (Fox & Spector, 2006)

Κεφάλαιο 4

Η Μετανάστευση των Νέων στο Εξωτερικό

4.1. Το φαινόμενο της διαρροής επιστημονικού προσωπικού στο εξωτερικό

Το φαινόμενο κατά το οποίο επιστημονικό δυναμικό επιλέγει να μεταναστεύσει από μια λιγότερο αναπτυγμένη χώρα σε μία πιο προηγμένη είναι συνηθισμένο και έχει αποκτήσει διεθνείς διαστάσεις. Σύμφωνα με αυτό, κεφάλαιο ανθρώπινων πόρων, υψηλά εκπαιδευμένων, μετακινείται με την προοπτική εύρεσης καλύτερων συνθηκών εργασίας. Για την απόδοση του φαινομένου χρησιμοποιούνται όροι όπως διαρροή εγκεφάλων (brain drain), εξαγωγή ευφυΐας, εξαγωγή έμψυχου δυναμικού, ποιοτική μετανάστευση, μετανάστευση εξειδίκευσης. (Λαμπριανίδης, 2011)

Το φαινόμενο αυτό, λοιπόν, δεν είναι μία μεμονωμένη περίπτωση που δεν έχει καμία σχέση με τις δομικές αλλαγές που συντελούνται σε ολόκληρη την Ευρώπη. Αντίθετα, είναι ενδεικτικό των ανίσχυρων οικονομιών και των πολιτικών τακτικών που ακολουθούνται μέσα στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης. Πρόκειται, δε, για μία πραγματικότητα που συντελείται σε πλανητικό επίπεδο με σοβαρές βραχυπρόθεσμες αλλά και ευρύτερες συνέπειες. (Φωτόπουλος, 2015)

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι τέτοια φαινόμενα, όπως το «brain drain», είναι η ένδειξη της παθογένειας του παραγωγικού συστήματος μιας χώρας. Οι τακτικές που ακολουθούνται στην οργάνωση του παραγωγικού μοντέλου, οι πολιτικές απασχόλησης

που ακολουθεί η χώρα, ο συσχετισμός της επαγγελματικής κατάρτισης των ατόμων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, η σημασία της συνεχούς επιμόρφωσης και της διαβίου μάθησης είναι παράμετροι που σχετίζονται άμεσα με τη δυσλειτουργία της παραγωγικής διαδικασίας ενός κράτους. (Φωτόπουλος, 2015)

Έτσι, παρατηρείται κινητικότητα των νέων ανάμεσα σε διάφορα κράτη με απώτερο στόχο την εύρεση περισσότερων ευκαιριών. Δεν είναι τυχαίο ότι η μετανάστευση αφορά νέους καταρτισμένους, με υψηλή εκπαίδευση και τίτλους σπουδών. Αυτή είναι και η διαφορά σχετικά με περιόδους του παρελθόντος κατά τις οποίες το δρόμο της φυγής στο εξωτερικό επέλεγαν ανειδίκευτοι εργάτες, με χαμηλής ποιότητας εκπαιδευτικά προσόντα. Σήμερα, οι νέοι που αδυνατούν να πραγματοποιήσουν τα όνειρά τους στη χώρα καταγωγής τους και που δυσκολεύονται να βρουν εργασία που να ανταποκρίνεται στις δεξιότητές τους αναζητούν επαγγελματική απασχόληση σε χώρες του εξωτερικού με υψηλότερους μισθούς, με αναγνώριση των ικανοτήτων τους και με καλύτερες εργασιακές συνθήκες. (Φωτόπουλος, 2015)

4.2. Αίτια διαρροής επιστημόνων στην Ελλάδα

Ειδικά στη χώρα μας το φαινόμενο δεν είναι άγνωστο. Η Ελλάδα από πολύ παλιά έχει έρθει αντιμέτωπη με την απώλεια ατόμων με προσόντα χάνοντας ακμαίο εργατικό δυναμικό. Τα τελευταία έτη, ωστόσο, το φαινόμενο έχει ενταθεί με ανυπολόγιστες συνέπειες για τη χώρα. Οι λόγοι είναι πολλοί και σχετίζονται κυρίως με την παρατεταμένη οικονομική αλλά και πολιτική κρίση που ταλανίζει την Ελλάδα:

- Πρωτίστως, σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση του φαινομένου διαδραματίζει η κατακόρυφη αύξηση των ποσοστών ανεργίας. Αυτό, σε συνδυασμό με την πολιτική λιτότητας που ακολουθείται, έχουν επηρεάσει την αγορά εργασίας η οποία δεν μπορεί να απορροφήσει όλο το διαθέσιμο δυναμικό.
- Η παρατεταμένη οικονομική ύφεση έχει οδηγήσει σε μείωση της ρευστότητας. Οι επενδύσεις έχουν περιοριστεί δραματικά, δεν δημιουργούνται επιχειρήσεις για νέες θέσεις εργασίας, αντίθετα οι ήδη υπάρχουσες αναστέλλουν τη λειτουργία τους προβαίνοντας σε μαζικές απολύσεις. Αυτές οι συνθήκες σε συνδυασμό με τους πενιχρούς μισθούς αποθαρρύνουν τους νέους, που φιλοδοξούν να πραγματοποιήσουν τα όνειρά τους και να αξιοποιήσουν τα ταλέντα τους με τη φυγή τους στο εξωτερικό.

- Επιπρόσθετα, η αναξιοκρατία, η οικογενειοκρατία, οι πολιτικές πελατειακές σχέσεις και τα κρούσματα διαφθοράς που παρατηρούνται στη χώρα κλονίζουν την εμπιστοσύνη των νέων που βλέπουν ότι διαψεύδονται οι προσδοκίες τους και ότι τα προσόντα τους δεν αναγνωρίζονται ώστε να διεκδικήσουν μία θέση στην ελληνική αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου οι πτυχιούχοι που έχουν επενδύσει χρόνο και χρήμα στην απόκτηση των τίτλων τους αποφασίζουν να μεταναστεύσουν και να δοκιμάσουν την τύχη τους σε κάποια άλλη πραγματικότητα, με τη χώρα να μοιάζει αδύναμη να τους συγκρατήσει.
- Τέλος, το φαινόμενο τροφοδοτείται και από την αναντιστοιχία των πτυχιούχων με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Τα τελευταία χρόνια το εκπαιδευτικό επίπεδο των νέων έχει αυξηθεί, ο αριθμός των καταρτισμένων επιστημόνων είναι δυσανάλογα μεγάλος σε σχέση με τα άτομα βασικής εκπαίδευσης. Αυτό το πλεόνασμα εξειδικευμένων εργαζομένων δεν μπορεί να απορροφηθεί από την περιορισμένων δυνατοτήτων ελληνική αγορά εργασίας. (Τσιλιμιγκρά, 2011)

Το αποτέλεσμα όλων των παραπάνω είναι οι νέοι να αναζητούν σε χώρες της αλλοδαπής θέσεις εργασίας που αναλογούν στις σπουδές τους και στις δεξιότητες τους. Και ενώ για τους νέους η φυγή στο εξωτερικό μπορεί να φαντάζει η ιδανική λύση στα προβλήματά τους, δε συμβαίνει το ίδιο με τη χώρα που μετατρέπεται σε χώρα γερόντων, χωρίς προοπτική για οικονομική ανάκαμψη.

4.3. Επιπτώσεις της διαρροής επιστημόνων στην ελληνική οικονομία

Η Ελλάδα, παρόλο που μπορεί να θεωρηθεί χώρα με χαρακτηριστικά προηγμένων κοινωνιών, πλήττεται από προβλήματα (φοροδιαφυγή, πολύπλοκο φορολογικό σύστημα, παραοικονομία, διαφθορά) που δυσχεραίνουν την εξέλιξή της και την προοπτική ανάπτυξης. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα η αγορά εργασίας της να παρουσιάζει μειωμένη ανταγωνιστικότητα, περιορισμένη καινοτόμο δράση και αδυναμία αξιοποίησης του υψηλά καταρτισμένου εργατικού δυναμικού. (Labrianidis & Vogiatzis, 2013)

Ειδικά το τελευταίο διάστημα έχουν προστεθεί στα προβλήματα η σοβαρή οικονομική κρίση, το υψηλό δημοσιονομικό έλλειμμα, τα χαμηλά φορολογικά έσοδα, τα μεγάλα

ποσοστά ανεργίας. Σε αυτό το σκηνικό η διαρροή επιστημονικού προσωπικού, που θα μπορούσε να ωθήσει τη χώρα σε ανάπτυξη, αποτελεί τελειωτικό χτύπημα στην ήδη χειμαζόμενη ελληνική οικονομία. Οι επιπτώσεις είναι, κατά βάση, αρνητικές:

- Χάνεται η βασική παράμετρος για τη μελλοντική ευημερία της χώρας, οι εξειδικευμένοι επιστήμονες.
- Δεν υπάρχει δυνατότητα εφαρμογής καινοτόμων ιδεών, αφού περιορίζεται ο αριθμός των πτυχιούχων και των ατόμων με τα κατάλληλα προσόντα.
- Κατ' επέκταση, μειώνεται η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας της χώρας, αφού δεν υπάρχουν νέες ιδέες που θα επιτείνουν τους ρυθμούς εργασίας.
- Μειώνεται και η παραγωγικότητα, καθώς η μειωμένη ένταση εργασίας περιορίζει την απόδοση των εργαζομένων.
- Η διαρροή επιστημόνων μπορεί να θεωρηθεί σπατάλη του δημόσιου χρήματος που χρησιμοποιήθηκε και επενδύθηκε στην εκπαίδευσή τους, αφού τελικά οι ίδιοι μετανάστευσαν και προσφέρουν τις υπηρεσίες τους εκτός της χώρας. (Liu, 2018)

Η μετανάστευση ποιοτικού εργατικού δυναμικού αποτελεί για την Ελλάδα μία δυσάρεστη πραγματικότητα. Το φαινόμενο συνεχίζεται με αμείωτη ένταση χωρίς να διαφαίνεται στον ορίζοντα προοπτική αναστολής του. Η χώρα πλήττεται από αυτή την τακτική, καθώς, αφού επενδύονται κεφάλαια στην άρτια κατάρτιση των επιστημόνων, εκείνοι σταδιοδρομούν στο εξωτερικό ωφελώντας άλλες χώρες με τη λαμπρή επαγγελματική τους πορεία. Το θέμα είναι σοβαρό και χρήζει προσεκτικής μελέτης και αντιμετώπισης.

4.4. Συμπεράσματα

Η Ελλάδα διανύει μια ιδιαίτερα δύσκολη περίοδο που συνεπικουρείται από την οικονομική κρίση και την κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας. Άτομα με άρτια κατάρτιση και υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα δυσκολεύονται να εξασφαλίσουν μια θέση εργασίας. Ακόμα κι αν το πετύχουν οι απαιτήσεις της θέσης τους είναι πολύ λιγότερες από τις δεξιότητές τους. Έτσι, δημιουργείται το φαινόμενο που σχετίζεται με το πλεόνασμα προσόντων των εργαζομένων.

Η συνέχεια είναι ότι ο εργαζόμενος, που δε βρίσκει νόημα στην εργασία του και δεν ικανοποιεί τις ανάγκες του – υλικές και συναισθηματικές – μέσα από το αντικείμενο με το οποίο ασχολείται, οδηγείται αναπόφευκτα σε εργασιακή ανία και έλλειψη ενδιαφέροντος. Αυτό, σε συνδυασμό με την αγωνία των νέων για το επισφαλές μέλλον τους θα τους δείξει τελικά το δρόμο για τη μετανάστευση στο εξωτερικό αναζητώντας ευνοϊκές συνθήκες για να πραγματοποιήσουν τις φιλοδοξίες τους και τους υψηλούς στόχους που έχουν θέσει.

Κεφάλαιο 5

Ερευνητικό μέρος

5.1. Ερευνητικό πρόβλημα – Ερευνητικός σκοπός

Η παρούσα έρευνα αφορά την «Επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων με πλεόνασμα προσόντων σε κατώτερη θέση». Μέσα από την εν λόγω μελέτη θα διερευνήσουμε και θα συσχετίσουμε τον βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων που βρίσκονται σε θέσεις χαμηλότερων απαιτήσεων σε σχέση με τις ικανότητές τους.

Από την παραπάνω ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και των σχετικών με το θέμα ερευνών, καθώς και τη διατύπωση του σκοπού και των στόχων της έρευνας, η ερευνητική υπόθεση της παρούσας μελέτης διαμορφώνεται ως εξής: Πως αξιολογείται η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων με πλεόνασμα προσόντων σε κατώτερη θέση;

5.2. Δείγμα της έρευνας

Το τελικό δείγμα της μελέτης διαμορφώθηκε στους 114 συμμετέχοντες. Η δειγματοληψία έλαβε χώρα τους μήνες Δεκέμβριο 2018 και Ιανουάριο 2019.

Η διαδικασία της δειγματοληψίας έγινε με μεθόδους απροσδιόριστης πιθανότητας επιλογής (non-probability sampling) και συγκεκριμένα ακολουθήθηκε η βολική – συμπτωματική δειγματοληψία (Cohen et al., 2008). Με την εν λόγω δειγματοληπτική

διαδικασία δημιουργείται ενός είδος εθελοντικού δείγματος, καθώς συμμετέχουν σε αυτό όσοι είναι άμεσα προσβάσιμοι και πρόθυμοι να συμμετάσχουν. Επιλέγονται τα πλησιέστερα άτομα, για να χρησιμεύσουν ως απαντούντες και αυτή η διαδικασία συνεχίζεται έως ότου αποκτηθεί το απαιτούμενο μέγεθος του δείγματος (Cohen et al., 2008). Για τον παραπάνω λόγο έχουν συμπεριληφθεί στη μελέτη εργαζόμενοι που απάντησαν στην έρευνα μέσω φόρμας της Google.

5.3. Διαδικασία διεξαγωγής της έρευνας

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε δυο φάσεις με τη συμπλήρωση γραπτού ανώνυμου ερωτηματολογίου, το οποίο δόθηκε για συμπλήρωση σε τυχαίους εργαζόμενους από διάφορους επαγγελματικούς χώρους. Αναλυτικότερα, έγινε μια πιλοτική επίδοση της επισκόπησης, πριν διενεργηθεί η κύρια φάση της έρευνας. Συνήθως η πιλοτική φάση χρησιμοποιείται για να ελέγξει το ίδιο εργαλείο της επισκόπησης και βοηθά στον εντοπισμό και τη διόρθωση πιθανών ασαφειών και αδυναμιών. Η πιλοτική φάση πραγματοποιήθηκε τον Δεκέμβριο 2018. Χορηγήθηκαν πιλοτικά τα ερωτηματολόγια σε δεκαπέντε άτομα και έγινε έλεγχος εγκυρότητας περιεχομένου για σαφήνεια και κατανόηση. Κατόπιν, ακολούθησαν εκφραστικές διορθώσεις σε ερωτήσεις που δυσκόλεψαν τους συμμετέχοντες ως προς την κατανόησή τους.

Στην τελική φάση, η οποία διήρκησε δύο μήνες (Δεκέμβριος 2018 – Ιανουάριος 2019) πραγματοποιήθηκε η συλλογή των δεδομένων, η οποία έγινε με τη χρήση Google Forms από την ερευνήτρια. Σε όλα τα ερωτηματολόγια υπήρχε ενσωματωμένη συνοδευτική επιστολή που εξηγούσε τον σκοπό της έρευνας, τη διασφάλιση της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας.

5.4. Εργαλεία της έρευνας

Το ερωτηματολόγιο είναι ένα ευρέως διαδεδομένο και εύχρηστο εργαλείο συλλογής δεδομένων για επισκοπήσεις, το οποίο παρέχει δομημένα, συχνά αριθμητικά δεδομένα, μπορεί να επιδοθεί χωρίς την παρουσία του ερευνητή και είναι σχετικά εύληπτο και εύκολο στην ανάλυσή του. Επιπλέον, εξασφαλίζει την ανωνυμία και την αδυναμία ταυτοποίησης των ερωτώμενων, πράγμα που ενθαρρύνει την ειλικρινή και έντιμη

ανταπόκριση κατά τη συμπλήρωσή του (Wilson & McLean, 1994, όπως αναφέρεται στο Cohen et al., 2008). Το χρησιμοποιούμενο ερωτηματολόγιο αποτελείται από τέσσερις ενότητες. Στην πρώτη ενότητα ζητούνται δημογραφικά στοιχεία των ασθενών, στη δεύτερη και τέταρτη ενότητα ακολουθούν τα δυο ερωτηματολόγια, που είναι δομημένα με προτάσεις/δηλώσεις κλειστού τύπου (Likert) 5 βαθμίδων, η οποία θεωρείται ιδιαίτερος αξιόπιστη και επαρκής για ερευνητικές εργασίες, λόγω του ότι οι ερωτήσεις που περιλαμβάνει είναι ευανάγνωστες, εύκολες στην απομνημόνευση και εξοικονομούν ταυτόχρονα πολύ χώρο και χρόνο. Τέλος, στην δεύτερη ενότητα ακολουθούν 3 βαθμίδων προτάσεις/δηλώσεις κλειστού τύπου.

Η Smith και οι συνεργάτες της (Smith, 1963; Hulin, Smith, Kendall, and Locke, 1963; Macaulay, Smith, Locke, Kendall and Hulin, 1963; Kendall, Smith, Hulin, and Locke, 1963; Locke, Smith, Hulin, and Kendall, 1963; Smith and Kendall, 1963) πραγματοποίησαν ένα εντυπωσιακό ερευνητικό πρόγραμμα για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης. Προϊόν αυτής της έρευνας συνιστά ένα εργαλείο γνωστό ως *Job Descriptive Index (JDI)* το οποίο αποτελεί αναμφίβολα ένα από τα πιο προσεκτικά κατασκευασμένα εργαλεία μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης που υπάρχει. Η εκτεταμένη μεθοδολογική εργασία υπογραμμίζει το γεγονός ότι αυτό το εργαλείο σε συνδυασμό με τις διαθέσιμες νόρμες διασφαλίζουν την ευρεία χρήση του στο ερευνητικό πεδίο.

Η κλίμακα JDI περιλαμβάνει πέντε τομείς: την εργασία, το μισθό, τις δυνατότητες προαγωγής, την επίβλεψη και τους συναδέλφους. Πολλοί χρήστες αυτής της κλίμακας τους έχουν αθροίσει βγάζοντας ένα συνολικό σκορ εργασιακής ικανοποίησης. Ωστόσο, κάτι τέτοιο δεν συνιστάται από έναν εκ των κατασκευαστών αυτής της κλίμακας (Ironson, Smith, Brannick, Gibson, & Paul, 1989).

Στο σύνολό της περιέχει 72 ερωτήματα με 9 ή 18 ερωτήματα για κάθε υποκλίμακα. Κάθε ερώτημα αναφέρεται είτε σε ένα επίθετο είτε σε μία σύντομη φράση η οποία περιγράφει την εργασία. Οι απαντήσεις συνίστανται στο “Ναι”, “Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ”, ή στο “Όχι”. Για κάθε τομέα της κλίμακας, παρέχεται μία σύντομη επεξήγηση, η οποία ακολουθείται από ερωτήματα που την αφορούν. Μεταξύ άλλων, παρέχονται ερωτήματα που προδιαθέτουν θετικά και αρνητικά αντίστοιχα. Στη

συνέχεια, οι ερωτήσεις τροποποιήθηκαν και χρησιμοποιήθηκαν μόνο τα κομμάτια εκείνα που αφορούσαν την αξιολόγηση της ικανοποίησης των εργαζομένων.

Η κλίμακα JDI χρησιμοποιείται συνήθως από ερευνητές της οργανωτικής ψυχολογίας. Οι Cook, Herworth, Wall, and Warr (1981) κατέγραψαν πάνω από 100 δημοσιευμένες έρευνες που έκαναν χρήση του JDI. Ο εκτενής όγκος ερευνών που χρησιμοποιούν αυτή την κλίμακα μέτρησης, εξασφαλίζει ικανό αριθμό στοιχείων για την εγκυρότητά της. Ο μεγαλύτερος περιορισμός της έγκειται στο γεγονός ότι έχει μόνο πέντε τομείς. Έχουν διατυπωθεί αρκετές κριτικές αναφορικά με το γεγονός ότι συγκεκριμένα ερωτήματα δεν μπορούν να εφαρμοστούν σε όλες τις εργασιακές ομάδες (π.χ. Buffum & Konick, 1982; Cook et al., 1981), και οι κριτικές αυτές πιθανότατα ισχύουν για όλα τα εργαλεία μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης. Ο λόγος που επιλέχθηκαν τα συγκεκριμένα ερωτηματολόγια ήταν η ευρεία χρήση τους σε έρευνες με το ίδιο αντικείμενο, όπως και η παρούσα, με σημαντικά ευρήματα.

Για τη μέτρηση του βαθμού συμφωνίας χρησιμοποιήθηκαν οι ερωτήσεις 7 έως 19 του ερωτηματολογίου που αναπτύχθηκαν με πεντάβαθμη κλίμακα Likert με απαντήσεις «Διαφωνώ απόλυτα» έως «Συμφωνώ απόλυτα». Περιλαμβάνει 13 αντικείμενα – δηλώσεις καθώς αποτελεί τη σύντομη μορφή του αρχικού ερωτηματολογίου και μπορεί να χωριστεί σε τρεις υποκατηγορίες βάση της χρήσης παραγοντικής ανάλυσης. Οι επιμέρους τομείς είναι:

α) Οι συνεχείς προκλήσεις και ο πλεονασμός προσόντων έναντι των συνομήλικων, που περιλαμβάνει τις δηλώσεις 7, 8, 14, 18, π.χ. *Η δουλειά μου συχνά μου προσφέρει νέες προκλήσεις.*

β) Η πλήρης κατάρτιση πάνω στην παρούσα δουλειά, που περιλαμβάνει τις δηλώσεις 9, 12, 13, 16, 17, π.χ. *Έχω μάθει σχεδόν κάθε πτυχή της δουλειάς μου.* και

γ) Η επαγγελματική εμπειρία ως σημαντικό εφόδιο, που περιλαμβάνει τις δηλώσεις 10, 11, 15, 19, π.χ. *Η δουλειά / η εργασία μου απαιτούσε το πολύ το πτυχίο.*

Παρατηρούμε, λοιπόν, πως η Μ.Τ. του βαθμού συμφωνίας των ασθενών με τις απόψεις του ερωτηματολογίου ισούται με την τιμή 3,464, γεγονός που σημαίνει πως οι ερωτηθέντες αξιολογούν τα πιθανά αισθήματα σε επίπεδα που δηλώνουν πως σε μεγάλο βαθμό Συμφωνούν με τις δηλώσεις τα εκφράζουν. Αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι οι ερωτηθέντες τείνουν να «Συμφωνούν» με τις δηλώσεις 7 – 19 με τις τιμές να κυμαίνονται από 2,850 (μικρότερη τιμή) «Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ» μέχρι και 4,075 (μεγαλύτερη τιμή) «Μάλλον Συμφωνώ». Συμπεραίνουμε, πως οι περισσότεροι

συμμετέχοντες συμφωνούν με την άποψη ότι στη δουλειά τους υπάρχουν συνεχείς προκλήσεις, έχουν έντονο πλεονασμό προσόντων έναντι των συνομήλικων και τέλος τόσο η κατάρτιση όσο και η εμπειρία τους καθιστούν άτομα με περίσσια προσόντα.

Να επισημανθεί πως η αξιοπιστία της κλίμακας του Βαθμού συμφωνίας των εργαζομένων ελέγχτηκε με τον δείκτη συνάφειας Cronbach α , όπου το $\alpha = 0,695$ και φανερώνει υψηλό επίπεδο αξιοπιστίας. Επίσης, με τη χρήση του κριτηρίου Kolmogorov-Smirnov πραγματοποιήθηκε έλεγχος για την προσαρμογή των δεδομένων στην κανονική κατανομή. Διαπιστώθηκε πως η τιμή στη στήλη Sig για την Βαθμό συμφωνίας είναι ίση με 0,000 και αφού είναι μικρότερη από το 0,05 η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται και άρα δεν ακολουθεί αυτή η μεταβλητή την κανονική κατανομή.

Στη συνέχεια, όσον αφορά την αξιολόγηση των δηλώσεων 20 έως 61 του ερωτηματολογίου που αναπτύχθηκαν με τρίβαθμη κλίμακα με απαντήσεις «Ναι», «Όχι» και «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ». Περιλαμβάνει 42 αντικείμενα – δηλώσεις, αποτελεί μια νέα μορφή του αρχικού ερωτηματολογίου και μπορεί να χωριστεί σε 4 κατηγορίες βάση της δομής του ερωτηματολογίου. Οι επιμέρους τομείς είναι:

α) τα **συναισθήματα** που μπορεί να έχουν τα άτομα στην ιδιαίτερη δουλειά και το περιβάλλον εργασίας τους, που περιλαμβάνει τις δηλώσεις 20 – 29, π.χ. *Η δουλειά μου των περισσότερων καιρό είναι ικανοποιητική.*

β) την **εποπτεία** από τον προϊστάμενο ή το αφεντικό σας, που περιλαμβάνει τις δηλώσεις 30 – 39 π.χ. *Η εποπτεία έχει επιρροή.*

γ) η **αμοιβή** που λαμβάνεται για τη δουλειά σας, που περιλαμβάνει τις δηλώσεις 40 – 46 π.χ. Το εισόδημα είναι επαρκές για τα κανονικά έξοδα και

δ) οι ευκαιρίες για την **προαγωγή**, που περιλαμβάνει τις δηλώσεις 47 – 61 π.χ. Οι ευκαιρίες είναι κάπως περιορισμένες

Πίνακας 1

Δείκτης Cronbach's Alpha για τις ερωτήσεις 7 – 19

Μεταβλητές	Cronbach's Alpha	M.T.	T.A.	Λοξότητα	Σφάλμα Λοξότητας	Κύρτωση	Σφάλμα Κύρτωσης
Βαθμός συμφωνίας με τις ερωτήσεις 7 - 19	0,695	3,464	0,409	-0,623	0,226	1,591	0,449

Παρατηρούμε, λοιπόν, πως η Μ.Τ. του βαθμού συμφωνίας των ασθενών με τις απόψεις του ερωτηματολογίου ισούται με την τιμή 1,807, γεγονός που σημαίνει πως οι συμμετέχοντες αξιολογούν ως θετικά ή κυρίως με αναποφασιστικότητα τις δηλώσεις για τα συναισθήματα, την εποπτεία, την αμοιβή και την προαγωγή. Αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι οι ερωτηθέντες ανταποκρίνονται θετικά ή αρνητικά στις δηλώσεις 20 – 55 με τις τιμές να κυμαίνονται από 1 (μικρότερη τιμή) «Ναι» μέχρι και 3 (μεγαλύτερη τιμή) «Όχι». Συμπεραίνουμε, πως οι περισσότεροι ερωτηθέντες δείχνουν ότι οι απόψεις τους για τα παραπάνω καίρια θέματα(τα συναισθήματα, την εποπτεία, την αμοιβή και την προαγωγή) του εργασιακού τομέα δίστανται, με το μεγαλύτερο όγκο αυτών να είναι αναποφασιστοι.

Να επισημανθεί πως η αξιοπιστία της κλίμακας του αναφορικά με την σημαντικότητα των δηλώσεων 20 – 55 των ασθενών ελέγχτηκε με τον δείκτη συνάφειας Cronbach α , όπου το $\alpha = 0,802$ και φανερώνει υψηλό επίπεδο αξιοπιστίας. Επίσης, με τη χρήση του κριτηρίου Kolmogorov-Smirnov πραγματοποιήθηκε έλεγχος για την προσαρμογή των δεδομένων στην κανονική κατανομή. Διαπιστώθηκε πως η τιμή στη στήλη Sig για την σημαντικότητα των δηλώσεων είναι ίση με 0,000 και αφού είναι μικρότερη από το 0,05 η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται και άρα δεν ακολουθεί καμία μεταβλητή την κανονική κατανομή.

Πίνακας 2

Δείκτης Cronbach's Alpha για τις ερωτήσεις 20 – 61

Μεταβλητές	Cronbach's Alpha	M.T.	T.A.	Λοξότητα	Σφάλμα Λοξότητας	Κύρτωση	Σφάλμα Κύρτωσης
Σημαντικότητα απόψεων 20 - 61	0,802	1,807	0,190	0,827	0,226	3,493	0,449

Στο σημείο αυτό, θα γίνει μία αναφορά και για τις δηλώσεις 56 – 61 που αντιπροσωπεύουν πιθανά συναισθήματα που τα άτομα μπορούν έχουν σχέση με έναν οργανισμό για τον οποίο εργάζονται. Παρατηρούμε, λοιπόν, πως η Μ.Τ. του βαθμού συμφωνίας των ασθενών με τις απόψεις του ερωτηματολογίου ισούται με την τιμή 2,867, γεγονός που σημαίνει πως οι συμμετέχοντες αξιολογούν ως αρνητικά ή κυρίως με αναποφασιστικότητα τις δηλώσεις για τα συναισθήματα. Αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι οι ερωτηθέντες ανταποκρίνονται κυρίως αρνητικά στις δηλώσεις 56 – 61 με τις τιμές να κυμαίνονται από 1 (μικρότερη τιμή) «Διαφωνώ» μέχρι και 5 (μεγαλύτερη τιμή) «Συμφωνώ». Συμπεραίνουμε, πως οι περισσότεροι ερωτηθέντες δείχνουν ότι οι απόψεις τους για τα συναισθήματα όσον αφορά τον οργανισμό για τον οποίο εργάζονται δίστανται, με το μεγαλύτερο όγκο αυτών να είναι αναποφάσιστοι.

Τέλος, όσον αφορά την αξιολόγηση των δηλώσεων 62 έως 69 του ερωτηματολογίου που αναπτύχθηκαν με πεντάβαθμη κλίμακα με απαντήσεις «Διαφωνώ», έως και «Συμφωνώ». Περιλαμβάνει 8 αντικείμενα – δηλώσεις και αποτελεί μια νέα μορφή του αρχικού ερωτηματολογίου και μπορεί να χωριστεί.

Παρατηρούμε, λοιπόν, πως η Μ.Τ. του βαθμού συμφωνίας των ασθενών με τις απόψεις του ερωτηματολογίου ισούται με την τιμή 3,037, γεγονός που σημαίνει πως οι συμμετέχοντες αξιολογούν ως θετικά ή κυρίως με αναποφασιστικότητα τις δηλώσεις για το φαινόμενο του Brain drain. Αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι οι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι ούτε συμφωνούν, ούτε διαφωνούν ξεκάθαρα στις δηλώσεις 62 – 69 με τις τιμές να κυμαίνονται από 1 (μικρότερη τιμή) «Διαφωνώ» μέχρι και 5 (μεγαλύτερη τιμή) «Συμφωνώ». Συμπεραίνουμε, πως οι περισσότεροι ερωτηθέντες δείχνουν ότι οι απόψεις τους για το πολύ επίκαιρο θέμα της διαρροής νέων επιστημόνων στο εξωτερικό δίστανται, με το μεγαλύτερο όγκο αυτών να είναι και σε αυτή την περίπτωση αναποφάσιστοι.

Πίνακας 3

Δείκτης Cronbach's Alpha για τις ερωτήσεις 62 – 69

Μεταβλητές	Cronbach's Alpha	M.T.	T.A.	Λοξότητα	Σφάλμα Λοξότητας	Κύρτωση	Σφάλμα Κύρτωσης
Σημαντικότητα απόψεων 62 - 69	0,768	3,037	0,861	-0,391	0,226	-,305	0,449

Να επισημανθεί πως η αξιοπιστία της κλίμακας του αναφορικά με την σημαντικότητα των δηλώσεων 62 – 69 των ασθενών ελέγχθηκε με τον δείκτη συνάφειας Cronbach α , όπου το $\alpha = 0,768$ και φανερώνει υψηλό επίπεδο αξιοπιστίας. Επίσης, με τη χρήση του κριτηρίου Kolmogorov-Smirnov πραγματοποιήθηκε έλεγχος για την προσαρμογή των δεδομένων στην κανονική κατανομή. Διαπιστώθηκε πως η τιμή στη στήλη Sig για την σημαντικότητα των δηλώσεων είναι ίση με 0,000 και αφού είναι μικρότερη από το 0,05 η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται και άρα δεν ακολουθεί καμία μεταβλητή την κανονική κατανομή.

5.5. Τρόπος Επεξεργασίας Και Ανάλυσης Των Δεδομένων

Η ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων, τα οποία συλλέχθηκαν με τα ερωτηματολόγια έγινε με τη χρήση του στατιστικού προγράμματος SPSS v.25. Χρησιμοποιήθηκαν μέθοδοι της περιγραφικής στατιστικής για την παρουσίαση και την περιγραφή των αριθμητικών δεδομένων όπως συχνότητες, μέσοι όροι, διάμεσοι, τυπικές αποκλίσεις. Πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι κανονικότητας με το τεστ Kolmogorov-Smirnov. Υπολογίστηκε η αξιοπιστία των κλιμάκων και των υποκλιμάκων κάθε μεταβλητής – Cronbach's alpha.

Σύμφωνα με τον Παπαδόπουλο (2015) αν από έναν πληθυσμό που ακολουθεί οποιαδήποτε κατανομή με μέση τιμή μ και διασπορά σ^2 , επιλέξουμε τυχαία δείγματα μεγέθους n και υπολογίσουμε τους μέσους τους, τότε, για μεγάλα n (θεωρητικά $n \rightarrow \infty$) η κατανομή αυτών των μέσων (των δειγματικών) είναι κατά προσέγγιση κανονική κατανομή με μέση τιμή επίσης μ και διασπορά σ^2/n .

Γενικά, το πόσο μεγάλο πρέπει να είναι το n , εξαρτάται από την κατανομή του πληθυσμού. Για παράδειγμα, αν η κατανομή του πληθυσμού είναι λοξή (ασύμμετρη) απαιτείται μεγαλύτερο μέγεθος δείγματος από αυτό που απαιτείται αν είναι περίπου συμμετρική. Γενικά, το μέγεθος του δείγματος πρέπει να είναι τουλάχιστον 30, δηλαδή, $n \geq 30$. Επομένως, η μέση τιμή, μεγάλου αριθμού ανεξάρτητων παρατηρήσεων, ακολουθεί κατά προσέγγιση κανονική κατανομή, ανεξαρτήτως από το ποια κατανομή ακολουθούν οι παρατηρήσεις. Για αυτό το λόγο επιλέχθηκαν παραμετρικοί έλεγχοι.

5.6. Περί δεοντολογίας της έρευνας

Είναι πολύ σημαντικά τα πάντα επίκαιρα θέματα της δεοντολογίας που προκύπτουν κατά τη διάρκεια μιας έρευνας. Ο ερευνητής πρέπει να αποσκοπεί στην αναζήτηση και κατανόηση της αλήθειας με θεμιτά μέσα σε κάθε στάδιο της έρευνας. Κατόπιν, ο σεβασμός στα δικαιώματα και τις αξίες των συμμετεχόντων, λαμβάνοντας υπόψη την συνειδητή συναίνεσή τους (Cohen et al., 2008) και η ηθική στάση του ερευνητή απέναντι σε πιθανά δεοντολογικά ζητήματα οφείλει να είναι δεδομένη και ακέραιη αντίστοιχα.

Σύμφωνα με τους Resnick & Schwartz (1973) η κατά γράμμα ενημέρωση των συμμετεχόντων για τους σκοπούς της έρευνας είναι δυνατόν να αλλοιώσει τα αποτελέσματα της. Για το λόγο αυτό, οι συμμετέχοντες είναι προτιμότερο να γνωρίζουν σε γενικές γραμμές, και όχι εις βάθος τι ερευνάται κάθε φορά, χωρίς όμως παραπλανήσεις, εκτός και αν υπάρχει συγκεκριμένος λόγος που στη πορεία θα τους αποκαλυφθεί (Ρούσος & Τσαούσης, 2011). Στην επικείμενη έρευνα, στο δείγμα μοιράστηκαν τυχαία ερωτηματολόγια δια χειρός της ερευνήτριας για τον σκοπό της έρευνας και η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου οριστικοποιεί τη συγκατάθεσή τους στην αξιοποίηση και δημοσιοποίηση των απαντήσεών τους αποκλειστικά για τον ερευνητικό σκοπό που συλλέγονται. Αναφορικά με το καυτό ζήτημα της ανωνυμίας, αυτό επιτυγχάνεται πλήρως, καθώς δεν απαιτείται πουθενά η δήλωση της ταυτότητάς τους (ονοματεπώνυμο).

5.7. Περιγραφή του δείγματος - Περιγραφική Στατιστική

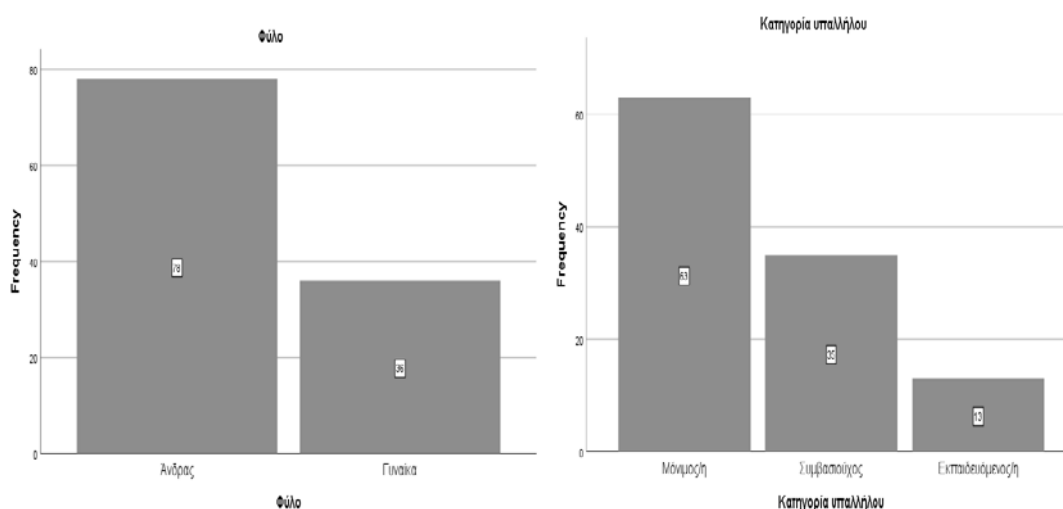
Πίνακας 4
Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Μεταβλητή	Επιλογές	Συχνότητα (f)	Ποσοστό (%)
Φύλο	Άνδρας	78	68,4
	Γυναίκα	36	31,6
Επίπεδο Εκπαίδευσης	Απόφοιτος Γυμνασίου/ Λυκείου	24	21,1
	Απόφοιτος Τ.Ε.Ι.	25	21,9
	Απόφοιτος Α.Ε.Ι.	32	28,1
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	22	19,3
	Άλλο	11	9,6
Έτη προϋπηρεσίας στο τρέχων αντικείμενο	1 - 5 έτη	51	45,1
	6 - 10 έτη	38	33,6
	11 - 15 έτη	17	15,0
	15 έτη και άνω	7	6,2
Κατηγορία υπαλλήλου	Μόνιμος/ η	63	56,8
	Συμβασιούχος	35	31,5
	Εκπαιδευόμενος	13	11,7
Οικογενειακή κατάσταση	Έγγαμος/ η	16	14,0
	Χωρισμένος/ η	4	3,5
	Ανύπαντρος/ η	94	82,5

Μεταβλητή	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέγιστο	Ελάχιστο
Ηλικία	30,28	5,62	50	17

Όπως φαίνεται στον πιο πάνω πίνακα, ο αριθμός των γυναικών εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα είναι υπερδιπλάσιος από τον αριθμό των ανδρών (78 έναντι 36 ή 68,4% έναντι 31,6%). Αναφορικά με την ηλικία, οι εργαζόμενοι κατά μέσο όρο είναι περίπου 30 χρονών με την μέση απόκλιση να κινείται προσεγγιστικά στα 5 έτη. Ωστόσο, παρατηρείται ότι ο βασικός όγκος των ασθενών έχει τουλάχιστον απολυτήριο

Λυκείου με πολλούς από αυτούς να είναι τόσο απόφοιτοι ΑΕΙ ή ΤΕΙ όσο και απόφοιτοι μεταπτυχιακών σπουδών, ενώ δεν υπάρχουν και πολλά άτομα με πολύ χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Αυτό επαληθεύεται τόσο από τις μικρές ηλικίες του δείγματος όσο και από την οικογενειακή τους κατάσταση, καθώς σε ποσοστό 82,5% είναι ανύπαντροι, με πιθανή αιτία την επικέντρωση αυτών στις σπουδές και τη συλλογή επαγγελματικών προσόντων και σταθερής εργασίας. Ενδιαφέρον είναι επίσης, ότι το $\frac{3}{4}$ των ασθενών έχουν ήδη από 1 έως 10 χρόνια προϋπηρεσία στην ίδιο αντικείμενο. Τέλος, οι περισσότεροι από αυτούς είναι είτε μόνιμο προσωπικό είτε προσωπικό με σύμβαση (98 άτομα).



Γραφήματα 1 & 2. Ραβδογράμματα απόλυτων συχνοτήτων για το Φύλο και τη Κατηγορία υπαλλήλου.

5.8. Αποτελέσματα της έρευνας

Στην ενότητα αυτή θα παρουσιαστούν οι αναλύσεις των δεδομένων που συλλέχθηκαν με σκοπό τη διερεύνηση των απαντήσεων των ερευνητικών ερωτημάτων που τέθηκαν στο μεθοδολογικό σχεδιασμό.

Μελετώντας την υπάρχουσα βιβλιογραφία ο σκοπός της παρούσας μελέτης είναι ο εξής:

- A.** Η εκτίμηση του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων με πλεόνασμα προσόντων σε κατώτερη θέση.
- B.** Να συσχετισθεί η ικανοποίηση αυτή των εργαζομένων με τα δημογραφικά στοιχεία του πληθυσμού (ηλικία, φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης, κ.τ.λ.).

- C. Να συσχετισθούν επίκαιρα θέματα, όπως το Brain drain με τα δημογραφικά στοιχεία του πληθυσμού (ηλικία, φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης, κ.τ.λ.).

Το ερευνητικό ερώτημα, λοιπόν, ουσιαστικά ήταν ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων όσον αφορά το πλεόνασμα προσόντων τους σε κατώτερη θέση. Τα επιμέρους ερωτήματα, που θα απαντηθούν από τις παραπάνω αναλύσεις, είναι τα εξής:

- a. Ποια είναι τα δημογραφικά στοιχεία των ατόμων που έλαβαν μέρος στη παρούσα έρευνα.
- b. Είναι ικανοποιημένοι οι ερωτηθέντες από την επαγγελματική τους πορεία και αν ναι πόσο, αν όχι γιατί;
- c. Ποιος ήταν ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης όσον αφορά το πλεόνασμα προσόντων τους σε κατώτερη θέση;
- d. Τι θεωρείται σημαντικό όσον αφορά τα αισθήματα, την εποπτεία, την αμοιβή, τον οργανισμό που απασχολούνται και την προαγωγή;

Απαντήσεις

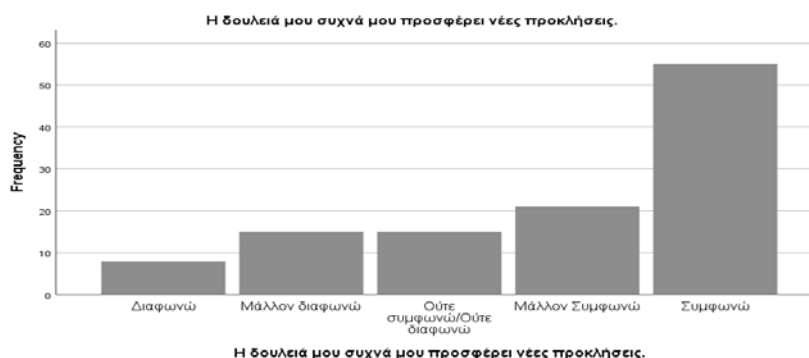
A. Με βάση τη Μ.Τ. του βαθμού ικανοποίησης των εργαζόμενων, η οποία ισούται με την τιμή 3,464 καταλήγουμε στο γεγονός πως οι χρήστες αξιολογούν τις ερωτήσεις – δηλώσεις του ερωτηματολογίου σε επίπεδα που δηλώνουν πως «Μάλλον συμφωνούν» με τις απόψεις του ερωτηματολογίου (Δηλώσεις 7 – 19). Συμπεραίνουμε, πως οι περισσότεροι από αυτούς που ανταποκρίθηκαν στην έρευνα θεωρούν πως τα επαγγελματικά τους προσόντα υπερβαίνουν ποσοτικά και ποιοτικά τα αντίστοιχα συνομήλικων τους. Παρ' όλ' αυτά, παραδέχονται πως η δουλειά τους έχει ιδιαίτερες απαιτήσεις και κάποιοι από αυτούς αναφέρουν πως απαιτείται συνεχής προσωπική εκπαίδευση. Ωστόσο, παρατηρείται μία ανία από το σύνολο των ερωτηθέντων καθώς θεωρούν σε υψηλό ποσοστό ότι γνωρίζουν πλέον κάθε πτυχή της δουλειά τους και δεν μπορούν να χρησιμοποιήσουν όλα τα ταλέντα τους σε αυτή καθώς το περιεχόμενο της δεν μεταβάλλεται.

Σε όλα τα παραπάνω προστίθεται η άποψη πως το πτυχίο καθώς και τα προσόντα που το συνοδεύουν καλύπτει σε μεγάλο βαθμό το σκοπό της παρούσας εργασίας των ερωτηθέντων, ενώ τίθεται από την πλειοψηφία το ζήτημα της επαγγελματικής πείρας ως βασικού εφοδίου για τη διεκπεραίωση των καθηκόντων τους. Όλα τα παραπάνω αποδεικνύονται και από τους παρακάτω πίνακες και διαγράμματα που περιέχουν τις απόλυτες και σχετικές συχνότητες των παραπάνω ερωτήσεων. Αρχικά, θα επαληθεύσουμε την ποιότητα των πιθανών αισθημάτων ενός ατόμου για μια δουλειά.

Πίνακας 5

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 1^η ερώτηση
Η δουλειά μου συχνά μου προσφέρει νέες προκλήσεις.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	8	7,0	7,0	7,0
	Μάλλον διαφωνώ	15	13,2	13,2	20,2
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	15	13,2	13,2	33,3
	Μάλλον Συμφωνώ	21	18,4	18,4	51,8
	Συμφωνώ	55	48,2	48,2	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

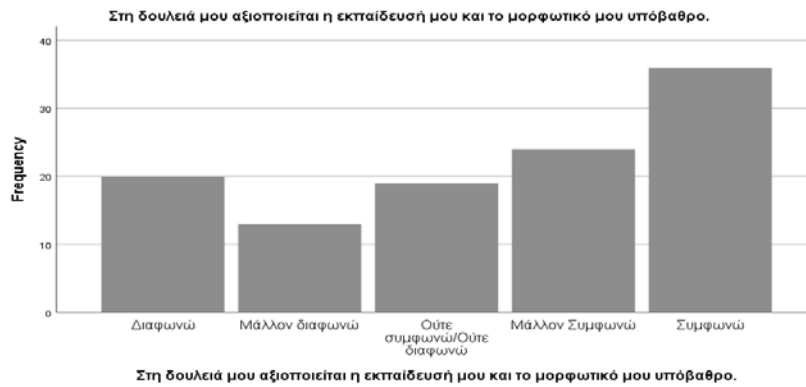


Γράφημα 3. Ραβδόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων για την 1^η ερώτηση.

Πίνακας 6

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 3^η ερώτηση
Στη δουλειά μου αξιοποιείται η εκπαίδευσή μου και το μορφωτικό μου υπόβαθρο.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	20	17,5	17,9	17,9
	Μάλλον διαφωνώ	13	11,4	11,6	29,5
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	19	16,7	17,0	46,4
	Μάλλον Συμφωνώ	24	21,1	21,4	67,9
	Συμφωνώ	36	31,6	32,1	100,0
	Total	112	98,2	100,0	
Missing	System	2	1,8		
Total		114	100,0		



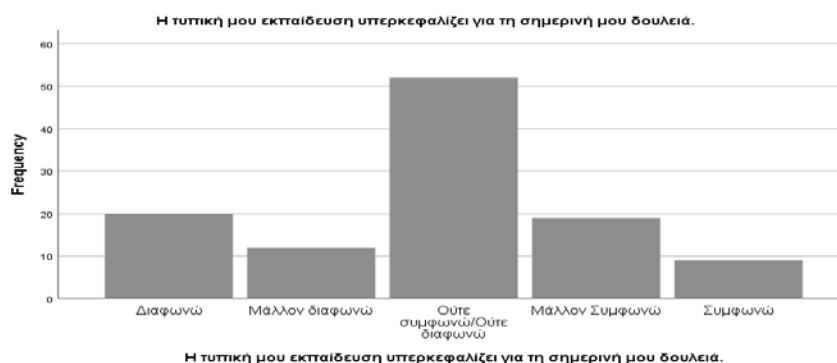
Γράφημα 4. Ραβδόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων για την 3^η ερώτηση.

Πίνακας 7

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 5^η ερώτηση
Η τυπική μου εκπαίδευση υπερκεφαλίζει για τη σημερινή μου δουλειά.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	20	17,5	17,9	17,9
	Μάλλον διαφωνώ	12	10,5	10,7	28,6
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	52	45,6	46,4	75,0
	Μάλλον Συμφωνώ	19	16,7	17,0	92,0
	Συμφωνώ	9	7,9	8,0	100,0
	Total	112	98,2	100,0	

Missing	System	2	1,8		
Total		114	100,0		



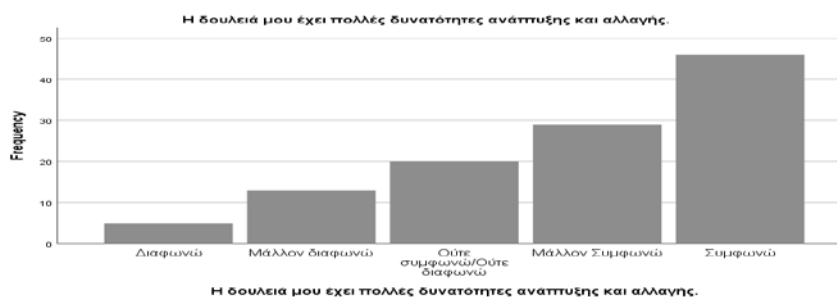
Γράφημα 5. Ραβδόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων για την 5^η ερώτηση.

Πίνακας 8

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 6^η ερώτηση

Η δουλειά μου έχει πολλές δυνατότητες ανάπτυξης και αλλαγής.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	5	4,4	4,4	4,4
	Μάλλον διαφωνώ	13	11,4	11,5	15,9
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	20	17,5	17,7	33,6
	Μάλλον Συμφωνώ	29	25,4	25,7	59,3
	Συμφωνώ	46	40,4	40,7	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		114	100,0		



Γράφημα 6. Ραβδόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων για την 6^η ερώτηση.

Πίνακας 9

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 8^η ερώτηση
Η συνεχής εκπαίδευση που σχετίζεται με τη δουλειά μου έχει βελτιώσει την απόδοση της εργασίας μου.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	6	5,3	5,4	5,4
	Μάλλον διαφωνώ	10	8,8	8,9	14,3
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	13	11,4	11,6	25,9
	Μάλλον Συμφωνώ	23	20,2	20,5	46,4
	Συμφωνώ	60	52,6	53,6	100,0
	Total	112	98,2	100,0	
Missing	System	2	1,8		
Total		114	100,0		

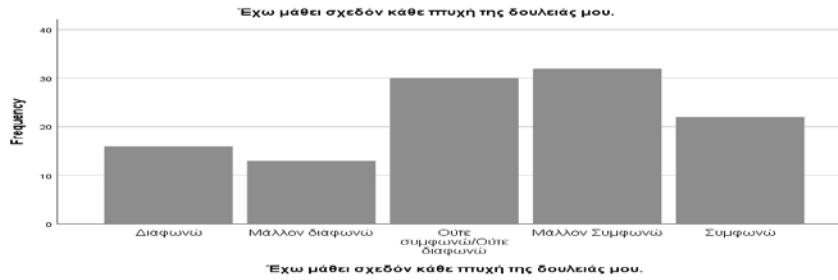


Γράφημα 7. Ραβδόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων για την 8^η ερώτηση.

Πίνακας 10

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 10^η ερώτηση
Έχω μάθει σχεδόν κάθε πτυχή της δουλειάς μου.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	16	14,0	14,2	14,2
	Μάλλον διαφωνώ	13	11,4	11,5	25,7
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	30	26,3	26,5	52,2
	Μάλλον Συμφωνώ	32	28,1	28,3	80,5
	Συμφωνώ	22	19,3	19,5	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		114	100,0		



Γράφημα 8. Ραβδόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων για την 10^η ερώτηση.

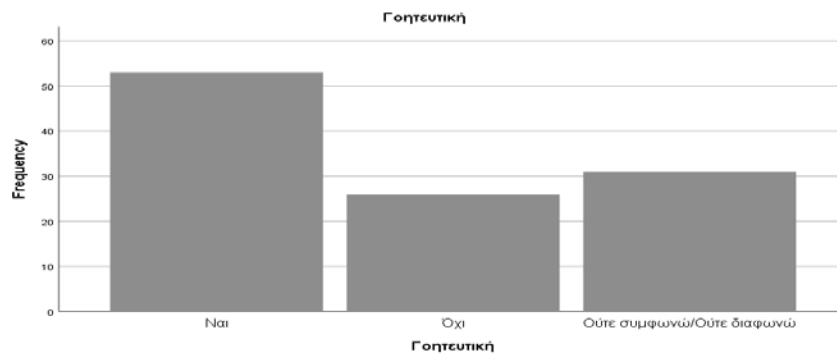
Παρατηρούμε, πως σύμφωνα με τους παραπάνω πίνακες οι απόλυτες και σχετικές τιμές ταυτίζονται με τον μέσο όρο. Δηλαδή στις απόψεις – προτάσεις που παρατέθηκαν, περισσότερα από 70 άτομα συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα κάθε φορά με καθεμία από αυτές, ποσοστό συνεπώς που ξεπερνάει 70% των ερωτηθέντων εργαζομένων. Στη συνέχεια, θα αναλύσουμε την ποιότητα των συναισθημάτων που μπορεί να έχουν τα άτομα στην ιδιαίτερη δουλειά και το περιβάλλον εργασίας τους με κριτήριο την παρούσα δουλειά τους ως δείκτη εργασιακής ικανοποίησης παραθέτοντας τους παρακάτω πίνακες συχνοτήτων και τα αντίστοιχα διαγράμματα (δηλώσεις 20 – 29).

Πίνακας 11

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 14^η ερώτηση

Γοητευτική

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	53	46,5	48,2	48,2
	Όχι	26	22,8	23,6	71,8
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	31	27,2	28,2	100,0
	Total	110	96,5	100,0	
Missing	System	4	3,5		
Total		114	100,0		



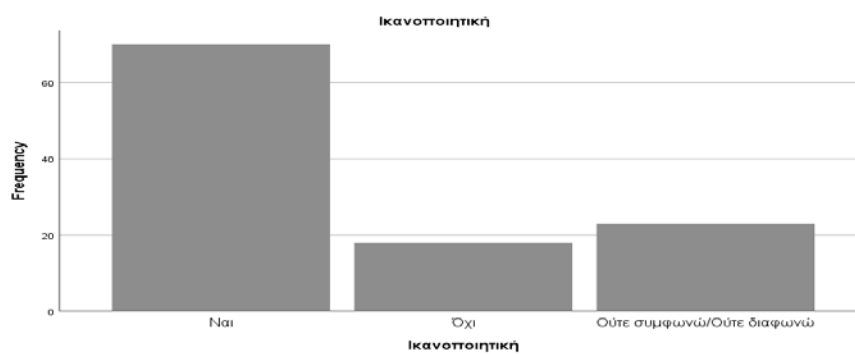
Γράφημα 9. Ραβδόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων για την 14^η ερώτηση.

Πίνακας 12

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 16^η ερώτηση

Ικανοποιητική

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	70	61,4	63,1	63,1
	Όχι	18	15,8	16,2	79,3
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	23	20,2	20,7	100,0
	Total	111	97,4	100,0	
Missing	System	3	2,6		
Total		114	100,0		



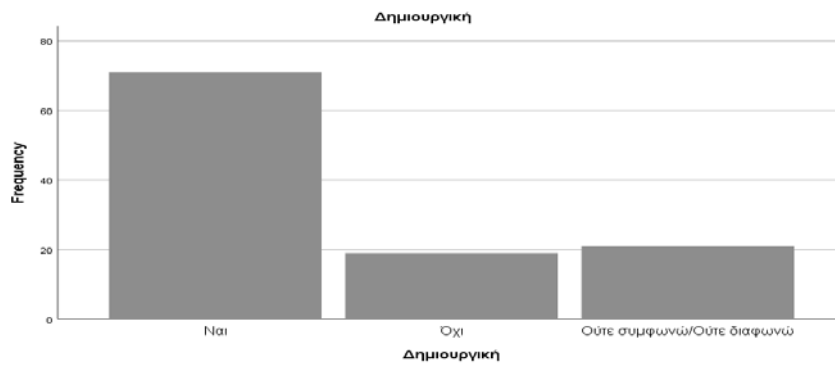
Γράφημα 10. Ραβδόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων για την 16^η ερώτηση.

Πίνακας 13

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 17^η ερώτηση

Δημιουργική

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	71	62,3	64,0	64,0
	Όχι	19	16,7	17,1	81,1
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	21	18,4	18,9	100,0
	Total	111	97,4	100,0	
Missing	System	3	2,6		
Total		114	100,0		



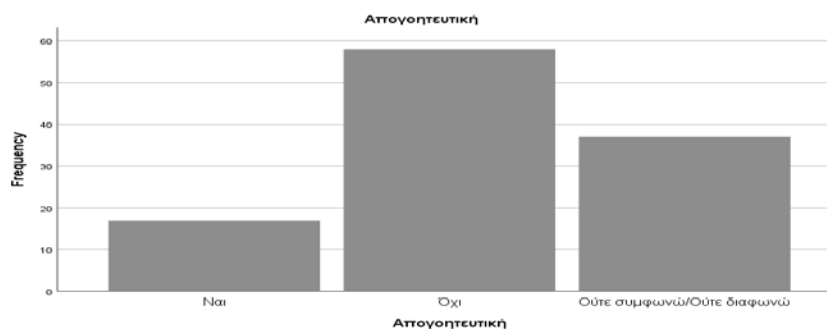
Γράφημα 11. Ραβδόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων για την 17^η ερώτηση.

Πίνακας 14

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 21^η ερώτηση

Απογοητευτική

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	17	14,9	15,2	15,2
	Όχι	58	50,9	51,8	67,0
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	37	32,5	33,0	100,0
	Total	112	98,2	100,0	
Missing	System	2	1,8		
Total		114	100,0		



Γράφημα 12. Ραβδόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων για την 21^η ερώτηση.

Παρατηρούμε, πως σύμφωνα με την συντριπτική πλειοψηφία των ατόμων που απάντησαν στην έρευνα υπάρχει θετική απόκριση ως προς τα χαρακτηριστικά της παρούσας δουλειάς τους. Αυτό επαληθεύεται τόσο από τις μέσες τιμές όπου όλες δεν ξεπερνούν το 1,8 και κάποιες από αυτές προσεγγίζουν ακόμα και την τιμή 1 («Ναι») αλλά και απόλυτες και σχετικές συχνότητες των απαντήσεων. Οι ερωτηθέντες σε ποσοστό άνω του 60% υποστηρίζουν απόψεις όπως η παρούσα δουλειά τους είναι γοητευτική, δημιουργική αλλά και ευχάριστη. Ωστόσο δηλώνεται ξεκάθαρα πως η δουλειά τους είναι κουραστική χωρίς αυτό να τους προκαλεί απογοήτευση αλλά αντίθετα τους δημιουργεί ένα αίσθημα πρόκλησης.

Έπειτα, θα αναφερθούμε στην ποιότητα της εποπτείας από τον προϊστάμενο ή το αφεντικό στη παρούσα δουλειά. Αρχικά, στους παρακάτω πίνακες συχνότητας, διαγράμματα και ένα πίνακα μέσων τιμών, θα ελέγξουμε το κατά πόσο οι ερωτηθέντες κρίνουν θετικά ή αρνητικά τις δηλώσεις 30 – 41.

Πίνακας 15

Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για την 27^η ερώτηση (π.χ. Μέση τιμή, διάμεσος, κτλ.)

Statistics

	Αγενής	Επιβραβεύει την καλή δουλειά	Έχει επιρροή	Σύγχρονος	Νευριάζει εύκολα
Mean	2,0179	1,6486	1,6607	1,5625	1,8053
Mode	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Std. Deviation	,58483	,81630	,83346	,72013	,75425

Πίνακας 16

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 24^η ερώτηση
Ζητάει τη συμβουλή μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	60	52,6	53,6	53,6
	Όχι	33	28,9	29,5	83,0
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	19	16,7	17,0	100,0
	Total	112	98,2	100,0	
Missing	System	2	1,8		
Total		114	100,0		

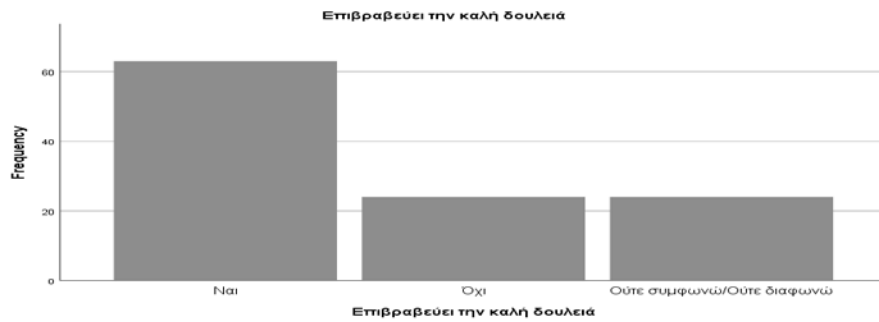


Γράφημα 13. Ραβδόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων για την 24^η ερώτηση.

Πίνακας 17

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 27^η ερώτηση
Επιβραβεύει την καλή δουλειά

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	63	55,3	56,8	56,8
	Όχι	24	21,1	21,6	78,4
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	24	21,1	21,6	100,0
	Total	111	97,4	100,0	
Missing	System	3	2,6		
Total		114	100,0		



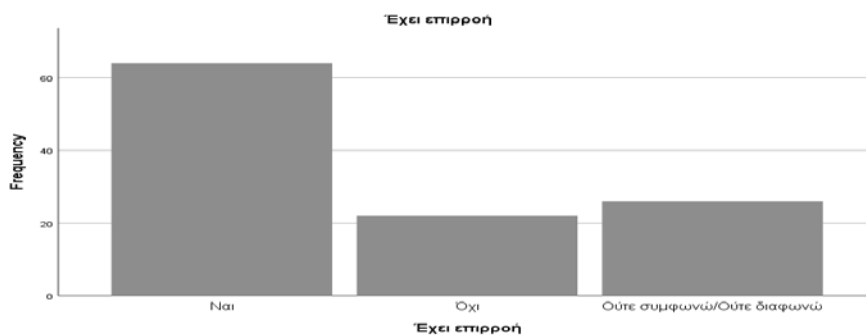
Γράφημα 14. Ραβδόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων για την 27^η ερώτηση.

Πίνακας 18

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 28^η ερώτηση

Έχει επιρροή

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	64	56,1	57,1	57,1
	Όχι	22	19,3	19,6	76,8
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	26	22,8	23,2	100,0
	Total	112	98,2	100,0	
Missing	System	2	1,8		
Total		114	100,0		



Γράφημα 15. Ραβδόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων για την 28^η ερώτηση.

Με βάση τη Μ.Τ. των απόψεων των εργαζόμενων για την εποπτεία στην εταιρεία που εργάζονται, η οποία ισούται με την τιμή $\leq 1,80$, καταλήγουμε στο γεγονός πως οι συμμετέχοντες κατά κύριο λόγο αξιολογούν την εποπτεία που τους ασκείται ως σύγχρονη και δύσκολο να ικανοποιηθεί. Εντούτοις, αρκετοί είναι αυτοί που συμφωνούν πως ορισμένες φορές υπάρχει μια έντονα ενοχλητική συμπεριφορά απέναντι τους. Αυτά δεν παύει όμως να ανακαλεί το γεγονός πως υπάρχει μία σταθερή ηγεσία που είναι

τόσο υποστηρικτική όσο και καταφέρνει να ζητάει τη γνώμη των υπαλλήλων της. Το ποσοστό αυτών ξεπερνάει το 50% γεγονός που δείχνει ότι τουλάχιστον 50 άτομα ήταν θετικοί με τις δηλώσεις 30 – 41.

Έπειτα, μελετώντας τις μέσες τιμές των απαντήσεων των μεταβλητών 42 – 55, που αφορούν την αμοιβή των εργαζομένων και τις ευκαιρίες για την προαγωγή παρατηρούμε ότι, οι ερωτηθέντες συμφωνούν απόλυτα ή συμφωνούν με τις παραπάνω δηλώσεις. Όσον αφορά την αμοιβή:

Πίνακας 19

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 36^η ερώτηση

Το εισόδημα είναι επαρκές για τα κανονικά έξοδα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	58	50,9	51,3	51,3
	Όχι	28	24,6	24,8	76,1
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	27	23,7	23,9	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		114	100,0		

Πίνακας 20

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 39^η ερώτηση

Το εισόδημα παρέχει πολυτέλειες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	18	15,8	16,1	16,1
	Όχι	74	64,9	66,1	82,1
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	20	17,5	17,9	100,0
	Total	112	98,2	100,0	
Missing	System	2	1,8		
Total		114	100,0		

Όσον αφορά την προαγωγή:

Πίνακας 21

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 44^η ερώτηση

Οι ευκαιρίες είναι κάπως περιορισμένες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	48	42,1	43,2	43,2
	Όχι	40	35,1	36,0	79,3
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	23	20,2	20,7	100,0
	Total	111	97,4	100,0	
Missing	System	3	2,6		
Total		114	100,0		

Πίνακας 22

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 48^η ερώτηση

Σπάνιες προαγωγές

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	54	47,4	48,6	48,6
	Όχι	33	28,9	29,7	78,4
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	24	21,1	21,6	100,0
	Total	111	97,4	100,0	
Missing	System	3	2,6		
Total		114	100,0		

Παρατηρούμε, πως σύμφωνα με τους περισσότερους που απάντησαν στην έρευνα το εισόδημα – αμοιβή από την εργασία τους κατά κύριο λόγο εξασφαλίζει τα προς το ζην, αλλά κυρίως είναι πολύ λιγότερη από αυτό που αξίζουν έως και ανεπαρκής με λίγους να είναι αυτούς που το θεωρούν πολυτέλεια. Όσον αφορά την προαγωγή, οι ερωτούμενοι δεν δείχνουν ικανοποιημένοι με τις ευκαιρίες είναι περιορισμένες και αφορούν κυρίως την κλιμάκωση των προσόντων των εργαζομένων, ενώ σαν φαινόμενο είναι σπάνιο. Οι ερωτηθέντες σε ποσοστό άνω του 60% υποστηρίζουν απόψεις όπως «Μόλις που επιβιώνω με το εισόδημα», «Οι ευκαιρίες είναι κάπως περιορισμένες».

Τέλος, θα γίνει αναφορά στις δύο τελευταίες κατηγορίες ερωτημάτων, τα πιθανά συναισθήματα που τα άτομα μπορούν έχουν σε σχέση με τον οργανισμό που εργάζονται και το φαινόμενο του Brain Drain.

Πίνακας 23

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 52^η ερώτηση
Είμαι περήφανος που λέω στους άλλους ότι είμαι μέλος αυτής της εταιρίας.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	12	10,5	10,7	10,7
	Μάλλον διαφωνώ	11	9,6	9,8	20,5
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	27	23,7	24,1	44,6
	Μάλλον Συμφωνώ	16	14,0	14,3	58,9
	Συμφωνώ	46	40,4	41,1	100,0
	Total	112	98,2	100,0	
Missing	System	2	1,8		
Total		114	100,0		

Πίνακας 24

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 54^η ερώτηση
Θα ήταν πολύ εύκολο με τις σημερινές συνθήκες να αναγκαστώ να εγκαταλείψω αυτήν την εταιρία.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	33	28,9	29,5	29,5
	Μάλλον διαφωνώ	21	18,4	18,8	48,2
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	39	34,2	34,8	83,0
	Μάλλον Συμφωνώ	8	7,0	7,1	90,2
	Συμφωνώ	11	9,6	9,8	100,0
	Total	112	98,2	100,0	
Missing	System	2	1,8		
Total		114	100,0		

Ενώ, για το μαζικό και έντονο φαινόμενο του Brain Drain το οποίο αποτελεί το πιο σύγχρονο κριτήριο ικανοποίησης των νέων εργαζομένων παρουσιάζεται στους ακόλουθους πίνακες.

Πίνακας 25

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 56^η ερώτηση
Είμαι πρόθυμος να πάρω σημαντικά ρίσκα όταν οι πιθανές ανταμοιβές είναι αρκετά υψηλές.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	13	11,4	11,5	11,5
	Μάλλον διαφωνώ	8	7,0	7,1	18,6
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	26	22,8	23,0	41,6
	Μάλλον Συμφωνώ	15	13,2	13,3	54,9
	Συμφωνώ	51	44,7	45,1	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
	Missing	System	1	,9	
Total		114	100,0		

Πίνακας 26

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 60^η ερώτηση
Δεδομένων των προσόντων και της εμπειρίας μου, το να βρω μία νέα δουλειά στο εξωτερικό δε θα ήταν καθόλου δύσκολο.

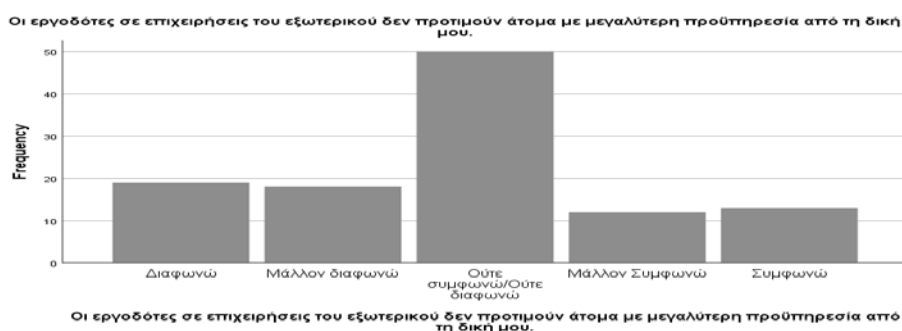
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	16	14,0	14,5	14,5
	Μάλλον διαφωνώ	12	10,5	10,9	25,5
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	41	36,0	37,3	62,7
	Μάλλον Συμφωνώ	16	14,0	14,5	77,3
	Συμφωνώ	25	21,9	22,7	100,0
	Total	110	96,5	100,0	
	Missing	System	4	3,5	
Total		114	100,0		

Πίνακας 27

Απόλυτες, σχετικές και αθροιστικές συχνότητες με βάση την 63^η ερώτηση
Επιθυμώ να ρισκάρω και να αναζητήσω εργασία στο εξωτερικό.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	21	18,4	18,8	18,8
	Μάλλον διαφωνώ	18	15,8	16,1	34,8
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	34	29,8	30,4	65,2
	Μάλλον Συμφωνώ	11	9,6	9,8	75,0
	Συμφωνώ	28	24,6	25,0	100,0
	Total	112	98,2	100,0	
Missing	System	2	1,8		
Total		114	100,0		

Παρατηρώντας τους πίνακες συχνοτήτων που αφορούν το φαινόμενο της διαρροής νέων επιστημόνων στο εξωτερικό, αντιλαμβάνεται κανείς πως οι ερωτηθέντες βλέπουν το εξωτερικό ως μια ουτοπία την οποία θα ήθελαν να γευτούν. Αυτό υποδηλώνεται από το ότι 66 και 41 άτομα αντίστοιχα θεωρούν πως οι ανταμοιβές στο εξωτερικό είναι πολύ υψηλότερος από ότι στη χώρα μας και ότι οι ίδιοι έχουν τα απαραίτητα προσόντα ώστε να σταθούν εύκολα σε οποιοδήποτε πόστο σε ένα εργασιακό περιβάλλον εκτός χώρας. Παρ' όλ' αυτά, είναι ξεκάθαρο πως οι ερωτηθέντες είναι αναποφάσιστοι και αυτό καταδεικνύεται και από την μέση τιμή των απαντήσεων που ισούται με 3,013 και ορίζεται από την απάντηση «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ». Τα παρακάτω διαγράμματα επαληθεύουν την παραπάνω πρόταση.



Γράφημα 16. Ραβδόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων για την 61^η ερώτηση.



Γράφημα 17. Ραβδόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων για την 63^η ερώτηση.

- B.** Στο 2^ο ερευνητικό ερώτημα θα διερευνήσουμε την άποψη των ερωτηθέντων που έχουν συμπεριληφθεί στην έρευνα για το πόσο ικανοποιημένοι εργασιακά σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του ερωτηματολογίου. Για να γίνει αυτό, θα μελετήσουμε τις ερωτήσεις εκείνες, οι οποίες αφορούν την ικανοποίηση των χρηστών και συγκεκριμένα τις 7 – 19 (Perceived Overqualification Scale), 20 – 55 (τα συναισθήματα, η εποπτεία, η αμοιβή και η προαγωγή) και 56 – 61 (συναισθήματα για τον οργανισμό που εργάζονται). Παρατηρούμε, πως σύμφωνα με το 1^ο ερευνητικό ερώτημα, ο κύριος όγκος των ερωτηθέντων συμφωνεί και είναι θετικός με τις συγκεκριμένες απόψεις. Για να διακρίνουμε, πιο καθαρά, τις απόψεις των ερωτηθέντων θα κάνουμε μία σύγκριση των απαντήσεων, αρχικά μεταξύ ανδρών και γυναικών επί του συνολικού αριθμού των απαντήσεων για τις παραπάνω ερωτήσεις.

Στη συνέχεια, παρατίθενται πίνακες και διαγράμματα όπου χρησιμοποιείται το στατιστικό κριτήριο χ^2 – test.

Αρχικά, για την κλίμακα POS

Πίνακας 28

Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Φύλο και του 1^{ου} ερωτήματος μέσω των απολύτων και σχετικών συχνοτήτων. Χρήση στατιστικού χ^2 και p-value

Crosstab

Count

		Το καθημερινό περιεχόμενο της δουλειάς μου αλλάζει σπάνια.					
		Διαφωνώ	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	Μάλλον Συμφωνώ	Συμφωνώ	Total
Φύλο	Άνδρας	11	13	21	12	20	77
	Γυναίκα	9	6	9	8	4	36
Total		20	19	30	20	24	113

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,308 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν το καθημερινό περιεχόμενο της δουλειάς τους αλλάζει σπάνια.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2(4) = 4,802$, $p = 0,308$.

Πίνακας 29

Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Φύλο και του 7^{ου} ερωτήματος μέσω των απολύτων και σχετικών συχνοτήτων. Χρήση στατιστικού χ^2 και p-value

Crosstab

Count

		Τα ταλέντα μου δεν χρησιμοποιούνται πλήρως στην δουλειά μου.					
		Διαφωνώ	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	Μάλλον Συμφωνώ	Συμφωνώ	Total
Φύλο	Άνδρας	6	11	18	23	19	77
	Γυναίκα	11	7	8	5	5	36
Total		17	18	26	28	24	113

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,013 < 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν το καθημερινό περιεχόμενο της δουλειάς τους αλλάζει σπάνια.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2(4) = 4,802$, $p = 0,013$.

Πίνακας 30

Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Φύλο και του 13^{ου} ερωτήματος μέσω των απολύτων και σχετικών συχνοτήτων. Χρήση στατιστικού χ^2 και *p-value*

Crosstab

Count

		Η δουλειά / η εργασία μου απαιτούσε το πολύ το πτυχίο.					Total
		Διαφωνώ	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	Μάλλον Συμφωνώ	Συμφωνώ	
Φύλο	Άνδρας	22	6	19	11	18	76
	Γυναίκα	12	5	9	3	7	36
Total		34	11	28	14	25	112

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,739 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν η δουλειά τους απαιτεί το πολύ το πτυχίο.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (4) = 1,982, p = 0,739$.

Πίνακας 31

Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Επίπεδο εκπαίδευσης και του 2^{ου} ερωτήματος μέσω των απολύτων και σχετικών συχνοτήτων. Χρήση στατιστικού χ^2 και *p-value*

Crosstab

Τα προσόντα μου υπερβαίνουν τα προσόντα των συνομηλίκων μου εκτός της δουλειάς μου.

	Διαφωνώ	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	Μάλλον Συμφωνώ	Συμφωνώ
			διαφωνώ		
Απόφοιτος Γυμνασίου/ Λυκείου	2	0	9	7	
Απόφοιτος Τ.Ε.Ι.	1	1	11	8	
Απόφοιτος Α.Ε.Ι.	2	5	13	10	
Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	1	1	4	6	
Άλλο	1	2	5	2	
Total	7	9	42	33	

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,149 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Επίπεδο εκπαίδευσης». Άρα, δεν

υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν τα προσόντα ξεπερνούν αυτά των συνομηλίκων.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2(16) = 21,834, p = 0,149$.

Το αποτέλεσμα αυτό επαληθεύεται και από τη χρήση της λογιστικής παλινδρόμησης. Στο παρακάτω πίνακα το αποτέλεσμα δείχνει πως η ανεξάρτητη μεταβλητή Επίπεδο εκπαίδευσης δεν αποτελεί παράγοντα κλιμάκωσης

Πίνακας 32

Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Εκπαιδευτικό Επίπεδο και του 2^{ου} ερωτήματος μέσω της χρήσης λογιστικής παλινδρόμησης

Model Fitting Information

Model	Model Fitting Criteria		Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.	
Intercept Only	49,939				
Final	72,491	22,552	16	,126	

Στο παραπάνω πίνακα, το $p - value > 0,05$ γεγονός που δείχνει πως οι συντελεστές παλινδρόμησης στο μοντέλο είναι ίσοι με το μηδέν και έτσι δεν υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των μορφωτικών ομάδων.

Πίνακας 33

Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Έτη Προϋπηρεσίας και του 4^{ου} ερωτήματος μέσω των απολύτων και σχετικών συχνοτήτων. Χρήση στατιστικού χ^2 και $p-value$

Crosstab

Count

Το καθημερινό περιεχόμενο της δουλειάς μου αλλάζει σπάνια.

		Διαφωνώ	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	Μάλλον Συμφωνώ	Συμφωνώ	Total
Έτη προϋπηρεσίας στο τρέχων αντικείμενο	1 – 5έτη	4	11	12	11	12	
	6 – 10 έτη	12	5	12	4	5	
	11 – 15 έτη	4	1	3	4	5	
	15 έτη και άνω	0	2	2	1	2	
Total		20	19	29	20	24	

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,183 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Έτη προϋπηρεσίας». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν τα προσόντα ξεπερνούν αυτά των συνομηλίκων.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (12) = 21,834, p = 0,183$.

Παρατηρούμε ότι τα ποσοστά των ίδιων απαντήσεων μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών σχεδόν συμπίπτουν γεγονός που φανερώνει την ομοιότητα των απόψεων μεταξύ διαφόρων εκπαιδευτικών ανάλογα με το εκάστοτε χαρακτηριστικό. Όμοια αποτελέσματα υπάρχουν και για τις συσχετίσεις της κλίμακας POS και με την οικογενειακή κατάσταση και την κατηγορία του υπαλλήλου. Κάτι τέτοιο βέβαια επαληθεύεται και από τους παραπάνω ελέγχους. Τα αισθήματα, λοιπόν, των ερωτηθέντων για τη δουλειά ταυτίζονται σε μεγάλο βαθμό.

Στη συνέχεια, χρησιμοποιείται η κλίμακα JDI.

Πίνακας 34

Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Φύλο και του 14^{ου} ερωτήματος μέσω των απολύτων και σχετικών συχνοτήτων. Χρήση στατιστικού χ^2 και p-value

Crosstab

Count		Γοητευτική			Total
		Ναι	Όχι	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	
Φύλο	Άνδρας	39	15	22	76
	Γυναίκα	14	11	9	34
Total		53	26	31	110

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,344 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν η παρούσα δουλειά τους είναι γοητευτική.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (2) = 2,134, p = 0,344$.

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,081 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, δεν υπάρχουν

διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν η παρούσα δουλειά τους αποτελεί ρουτίνα.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (2) = 5,025, p = 0,081$.

Εδώ, πρέπει να αναφερθεί ότι η τελευταία p - value είναι μία από τις μικρότερες δυνατές που προέκυψε από τις συσχετίσεις των ερωτήσεων 20 - 29, που αφορούν τα συναισθήματα που μπορεί να έχουν τα άτομα στην δουλειά τους, σε σχέση με το φύλο. Αυτό σημαίνει ότι, οι απόψεις ανδρών και γυναικών ως προς το τι είναι σημαντικό ταυτίζονται σε μεγάλο βαθμό. Επίσης, από τον παραπάνω πίνακα συχνοτήτων - συσχέτισης προκύπτει ότι οι ερωτηθέντες κατά κύριο λόγο αξιολογούν θετικά τις 10 δηλώσεις του συγκεκριμένου τμήματος του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 35

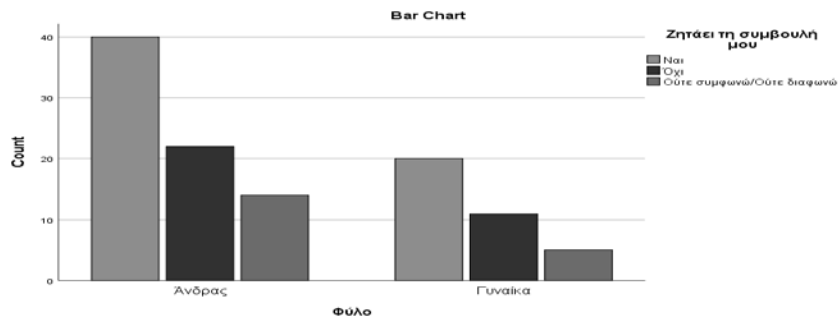
Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Φύλο και του 24^{ου} ερωτήματος μέσω των απολύτων και σχετικών συχνοτήτων. Χρήση στατιστικού χ^2 και p -value

Crosstab

Count		Ζητάει τη συμβουλή μου			Total
		Ναι	Όχι	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	
Φύλο	Ανδρας	40	22	14	76
	Γυναίκα	20	11	5	36
Total		60	33	19	112

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,837 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν ο παρόν προϊστάμενος ζητάει τη συμβουλή τους.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (2) = 0,356, p = 0,837$.



Γράφημα 18. Ραβδόγραμμα απεικόνισης των απαντήσεων του 24 ερωτήματος σε σχέση με το φύλο.

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,319 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν ο παρόν προϊστάμενος νευριάζει εύκολα.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (2) = 2,286, p = 0,319$.

Στο σημείο αυτό βέβαια πρέπει να αναφερθεί ότι η τελευταία p – value είναι μία από τις μικρότερες δυνατές που προέκυψε από τις συσχετίσεις των ερωτήσεων 30 – 41, που αφορούν την εποπτεία στην παρούσα δουλειά τους, σε σχέση με το φύλο. Αυτό σημαίνει ότι, οι απόψεις ανδρών και γυναικών ως προς το τι είναι σημαντικό ταυτίζονται σε μεγάλο βαθμό. Επίσης, από τον παραπάνω πίνακα συχνοτήτων – συσχέτισης προκύπτει ότι οι ερωτηθέντες κατά κύριο λόγο αξιολογούν θετικά είτε είναι αναποφάσιστοι ως προς τις 10 δηλώσεις του συγκεκριμένου τμήματος του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 36

Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Φύλο και του 36^{ου} ερωτήματος μέσω των απολύτων και σχετικών συχνοτήτων. Χρήση στατιστικού χ^2 και p -value

Crosstab

Count		Το εισόδημα είναι επαρκές για τα κανονικά έξοδα			Total
		Ναι	Όχι	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	
Φύλο	Ανδρας	40	19	18	77
	Γυναίκα	18	9	9	36
Total		58	28	27	113

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,977 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν το εισόδημα είναι επαρκές για τα κανονικά έξοδα.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (2) = 0,046, p = 0,977$.

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,847 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν το εισόδημα είναι ανεπαρκές.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (2) = 0,332, p = 0,847$.

Στο σημείο αυτό βέβαια πρέπει να αναφερθεί ότι η τελευταία p - value είναι μία από τις μικρότερες δυνατές που προέκυψε από τις συσχετίσεις των ερωτήσεων 42 - 48, που αφορούν την αμοιβή από την παρούσα δουλειά τους, σε σχέση με το φύλο. Αυτό σημαίνει ότι, οι απόψεις ανδρών και γυναικών ως προς το τι είναι σημαντικό ταυτίζονται σε μεγάλο βαθμό. Επίσης, από τον παραπάνω πίνακα συχνοτήτων - συσχέτισης προκύπτει ότι οι ερωτηθέντες κατά κύριο λόγο αξιολογούν αρνητικά τις 7 δηλώσεις του συγκεκριμένου τμήματος του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 37

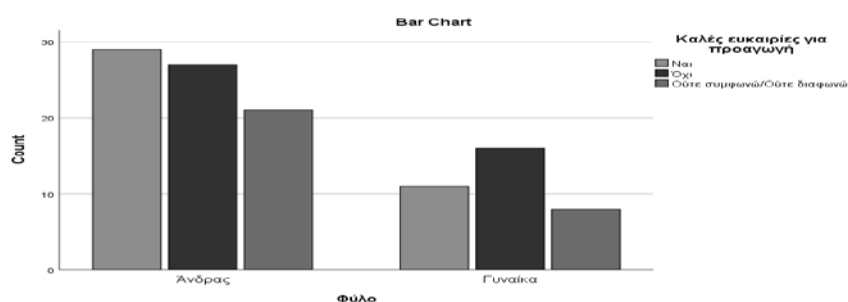
Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Φύλο και του 43^{ου} ερωτήματος μέσω των απολύτων και σχετικών συχνοτήτων. Χρήση στατιστικού χ^2 και p -value

Crosstab

Count		Καλές ευκαιρίες για προαγωγή			Total
		Ναι	Όχι	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	
Φύλο	Άνδρας	29	27	21	77
	Γυναίκα	11	16	8	35
Total		40	43	29	112

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,562 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν υπάρχουν ευκαιρίες για προαγωγή.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (2) = 1,154, p = 0,562$.



Γράφημα 19. Ραβδόγραμμα απεικόνισης των απαντήσεων του 43 ερωτήματος σε σχέση με το φύλο.

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,112 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν υπάρχουν σπάνιες προαγωγές.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (2) = 4,377, p = 0,112$.

Αναφέρεται ότι η τελευταία p - value είναι μία από τις μικρότερες δυνατές που προέκυψε από τις συσχετίσεις των ερωτήσεων 49 - 55, που αφορούν την προαγωγή από την παρούσα δουλειά τους, σε σχέση με το φύλο. Αυτό σημαίνει ότι, οι απόψεις ανδρών και γυναικών ως προς το τι είναι σημαντικό ταυτίζονται σε μεγάλο βαθμό. Επίσης, από τον παραπάνω πίνακα συχνοτήτων - συσχέτισης προκύπτει ότι οι ερωτηθέντες κατά κύριο λόγο αξιολογούν είτε θετικά είτε αρνητικά τις 7 δηλώσεις του συγκεκριμένου τμήματος του ερωτηματολογίου, χωρίς κάποια συγκεκριμένη κατεύθυνση.

Τέλος, θα γίνει αναφορά στα συναισθήματα των ατόμων για τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται.

Πίνακας 38

Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Φύλο και του 50ου ερωτήματος μέσω των απολύτων και σχετικών συχνοτήτων. Χρήση στατιστικού χ^2 και p-value

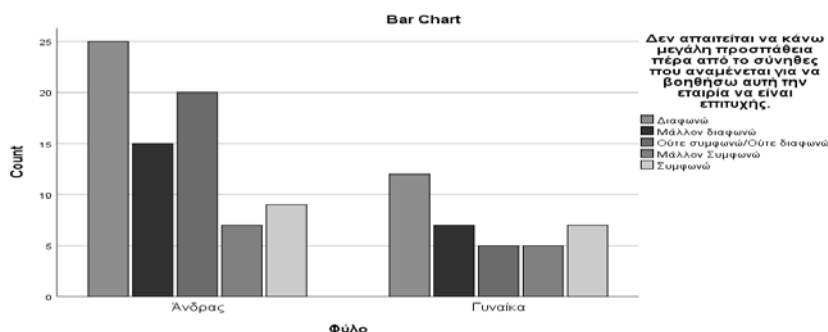
Crosstab

Count

		Δεν απαιτείται να κάνω μεγάλη προσπάθεια πέρα από το σύνθημα που αναμένεται για να βοηθήσω αυτή την εταιρία να είναι επιτυχής.					
		Διαφωνώ	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	Μάλλον Συμφωνώ	Συμφωνώ	Total
Φύλο	Άνδρας	25	15	20	7	9	76
	Γυναίκα	12	7	5	5	7	36
Total		37	22	25	12	16	112

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,528 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν απαιτείται μεγάλη προσπάθεια για να βοηθήσουν την εταιρία του να είναι επιτυχής.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (2) = 3,180, p = 0,528$.



Γράφημα 20. Ραβδόγραμμα απεικόνισης των απαντήσεων του 50 ερωτήματος σε σχέση με το φύλο.

Όμοια, και σε όλες τις υπόλοιπες συσχετίσεις της μεταβλητής «Φύλο» οι ερωτηθέντες έχουν ανταποκριθεί μη συμφωνώντας με τις δηλώσεις, για τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται, όπως ακριβώς και στο παράδειγμα που προηγήθηκε. Επίσης, το φύλο δεν αποτελεί ούτε εδώ παράγοντα διαφοροποίησης καθώς το ελάχιστο p - value που απαντήθηκε είναι 0,264 μετά τη δοκιμασία χ^2 - test.

Σε αντίθεση, με τις παραπάνω δηλώσεις που αφορούν τον οργανισμό που απασχολούνται τα άτομα έρχονται οι ερωτήσεις της κλίμακας Perceived Overqualification Scale (POS). Τα άτομα αξιολογούν θετικά τις δηλώσεις της κλίμακας με μέση τιμή 3,865, που δείχνει ότι «μάλλον συμφωνούν» ομόφωνα, χωρίς να υπάρχουν αντίθετες απόψεις ανάμεσα στα δύο φύλα καθώς το ελάχιστο p - value που απαντήθηκε είναι 0,172 μετά τη δοκιμασία χ^2 - test. Σε μόλις δύο περιπτώσεις, παρατηρείται διχογνωμία μεταξύ των φύλων καθώς οι γυναίκες θεωρούν πως τα ταλέντα δεν αξιοποιούνται σε αντίθεση με τους άντρες, αλλά οι άντρες θεωρούν πως τα προσόντα υπερβαίνουν αυτά των συνομήλικων τους.

Βασικός ακόμη παράγοντας για το κατά πόσο και αν διαφοροποιούνται οι απόψεις των ασθενών της παρούσας μελέτης είναι και η ηλικία. Χρησιμοποιώντας το στατιστικό κριτήριο One - way ANOVA (οι μεταβλητές ακολουθούν την κανονική κατανομή κατά σύμβαση λόγω του μεγάλου μεγέθους του δείγματος) υπολογίστηκε η συσχέτιση της των δηλώσεων 20 - 61 με την εξαρτώμενη Ηλικία. Διαπιστώθηκε πως υπάρχουν μόνο δύο περίπτωση οι απόψεις των ερωτηθέντων σε σχέση με τον οργανισμό που εργάζονται διαφέρουν ανάλογα με το πόσο μεγάλοι ηλικιακά είναι που είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο $p = 0,28$ και $0,18 < 0,05$. Για τις υπόλοιπες δηλώσεις δεν διαπιστώθηκε καμία διαφορά. Παρακάτω παρατίθενται τα αποτελέσματα όπου παρατηρούμε ότι το επίπεδο σημαντικότητας (Sig.) είναι μεγαλύτερο του 0,05.

Πίνακας 39

Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Ηλικία και του ερωτηματολογίου μέσω των απολύτων και σχετικών συχνοτήτων. Χρήση στατιστικού One - way ANOVA

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Η δουλειά μου συχνά μου προσφέρει νέες προκλήσεις.	Between Groups	40,389	23	1,756	,950	,536
	Within Groups	134,869	73	1,848		
	Total	175,258	96			
Τα προσόντα μου υπερβαίνουν τα προσόντα των συνομηλικών μου εκτός της δουλειάς μου.	Between Groups	19,381	23	,843	,643	,882
	Within Groups	94,358	72	1,311		
	Total	113,740	95			
Στη δουλειά μου αξιοποιείται η	Between Groups	59,878	23	2,603	1,240	,242

εκπαίδευσή μου και το μορφωτικό μου υπόβαθρο.	Within Groups	149,112	71	2,100		
	Total	208,989	94			
Το καθημερινό περιεχόμενο της δουλειάς μου αλλάζει σπάνια.	Between Groups	36,173	23	1,573	,805	,715
	Within Groups	140,733	72	1,955		
	Total	176,906	95			
Η τυπική μου εκπαίδευση υπερκεφαλίζει για τη σημερινή μου δουλειά.	Between Groups	41,856	23	1,820	1,582	,073
	Within Groups	82,800	72	1,150		
	Total	124,656	95			
Η δουλειά μου έχει πολλές δυνατότητες ανάπτυξης και αλλαγής.	Between Groups	33,775	23	1,468	1,093	,374
	Within Groups	96,725	72	1,343		
	Total	130,500	95			
Τα ταλέντα μου δεν χρησιμοποιούνται πλήρως στην δουλειά μου.	Between Groups	40,608	23	1,766	,903	,594
	Within Groups	140,725	72	1,955		
	Total	181,333	95			
Η συνεχής εκπαίδευση που σχετίζεται με τη δουλειά μου έχει βελτιώσει την απόδοση της εργασίας μου.	Between Groups	49,735	23	2,162	1,563	,079
	Within Groups	98,223	71	1,383		
	Total	147,958	94			
Η επαγγελματική μου εμπειρία είναι περισσότερο απαραίτητη για να επιτελέσω την παρούσα δουλειά μου.	Between Groups	26,106	23	1,135	,963	,521
	Within Groups	84,883	72	1,179		
	Total	110,990	95			
Έχω μάθει σχεδόν κάθε πτυχή της δουλειάς μου.	Between Groups	44,831	23	1,949	1,236	,245
	Within Groups	113,575	72	1,577		
	Total	158,406	95			
Με βάση τις δεξιότητές μου, υπερβαίνω σε ικανότητες τη δουλειά που κατέχω.	Between Groups	26,846	23	1,167	,833	,681
	Within Groups	99,512	71	1,402		
	Total	126,358	94			
Τα προσόντα μου υπερβαίνουν τα προσόντα των συνομηλίκων μου στο πεδίο της σταδιοδρομίας μου.	Between Groups	23,108	23	1,005	,686	,844
	Within Groups	105,392	72	1,464		
	Total	128,500	95			
Η δουλειά / η εργασία μου απαιτούσε το πολύ το πτυχίο.	Between Groups	45,267	23	1,968	,760	,767
	Within Groups	183,933	71	2,591		
	Total	229,200	94			
Γοητευτική	Between Groups	14,895	23	,648	,858	,650
	Within Groups	52,850	70	,755		

	Total	67,745	93			
Ρουτίνα	Between Groups	11,066	23	,481	,706	,824
	Within Groups	48,365	71	,681		
	Total	59,432	94			
Ικανοποιητική	Between Groups	21,543	23	,937	1,592	,071
	Within Groups	41,762	71	,588		
	Total	63,305	94			
Δημιουργική	Between Groups	11,096	23	,482	,682	,847
	Within Groups	50,210	71	,707		
	Total	61,305	94			
Ευχάριστη	Between Groups	21,758	23	,946	1,460	,115
	Within Groups	45,989	71	,648		
	Total	67,747	94			
Κουραστική	Between Groups	23,131	23	1,006	1,357	,164
	Within Groups	53,358	72	,741		
	Total	76,490	95			
Πρόκληση	Between Groups	8,468	23	,368	,548	,946
	Within Groups	46,989	70	,671		
	Total	55,457	93			
Απογοητευτική	Between Groups	11,483	23	,499	1,085	,383
	Within Groups	33,142	72	,460		
	Total	44,625	95			
Απλή	Between Groups	9,822	23	,427	1,137	,330
	Within Groups	26,662	71	,376		
	Total	36,484	94			
Δίνει αίσθηση ολοκλήρωσης	Between Groups	13,782	23	,599	,783	,740
	Within Groups	53,590	70	,766		
	Total	67,372	93			
Ζητάει τη συμβουλή μου	Between Groups	12,750	23	,554	,993	,485
	Within Groups	40,208	72	,558		
	Total	52,958	95			
Είναι δύσκολο να ικανοποιηθεί	Between Groups	19,206	23	,835	1,502	,098
	Within Groups	40,033	72	,556		
	Total	59,240	95			
Αγενής	Between Groups	11,106	23	,483	1,456	,116

	Within Groups	23,883	72	,332		
	Total	34,990	95			
Επιβραβεύει την καλή δουλειά	Between Groups	15,676	23	,682	,983	,496
	Within Groups	49,208	71	,693		
	Total	64,884	94			
Έχει επιρροή	Between Groups	17,131	23	,745	1,138	,329
	Within Groups	47,108	72	,654		
	Total	64,240	95			
Σύγχρονος	Between Groups	10,017	23	,436	,829	,685
	Within Groups	37,817	72	,525		
	Total	47,833	95			
Νευριάζει εύκολα	Between Groups	13,592	23	,591	1,169	,301
	Within Groups	36,408	72	,506		
	Total	50,000	95			
Ενοχλητικός	Between Groups	13,790	23	,600	1,054	,415
	Within Groups	40,950	72	,569		
	Total	54,740	95			
Ισχυρογνάμων	Between Groups	10,373	23	,451	,996	,482
	Within Groups	32,617	72	,453		
	Total	42,990	95			
Ξέρει τη δουλειά	Between Groups	13,140	23	,571	,791	,731
	Within Groups	52,017	72	,722		
	Total	65,156	95			
Εκεί όταν χρειάζεται	Between Groups	10,625	23	,462	,774	,751
	Within Groups	43,561	73	,597		
	Total	54,186	96			
Τεμπέλης	Between Groups	9,925	23	,432	1,293	,204
	Within Groups	24,033	72	,334		
	Total	33,958	95			
Το εισόδημα είναι επαρκές για τα κανονικά έξοδα	Between Groups	12,006	23	,522	,744	,784
	Within Groups	50,483	72	,701		
	Total	62,490	95			
Μόλις που επιβιώνω με το εισόδημα	Between Groups	9,031	23	,393	,936	,554
	Within Groups	30,208	72	,420		
	Total	39,240	95			

Κακό	Between Groups	8,198	23	,356	,857	,652
	Within Groups	29,958	72	,416		
	Total	38,156	95			
Το εισόδημα παρέχει πολυτέλειες	Between Groups	4,331	23	,188	,509	,965
	Within Groups	26,658	72	,370		
	Total	30,990	95			
Λιγότερο από ότι αξίζω	Between Groups	16,717	23	,727	1,499	,099
	Within Groups	34,908	72	,485		
	Total	51,625	95			
Υψηλά αμειβόμενος	Between Groups	10,506	23	,457	1,606	,067
	Within Groups	20,483	72	,284		
	Total	30,990	95			
Ανεπαρκώς αμειβόμενος	Between Groups	7,375	23	,321	,708	,823
	Within Groups	33,079	73	,453		
	Total	40,454	96			
Καλές ευκαιρίες για προαγωγή	Between Groups	16,983	23	,738	1,312	,192
	Within Groups	39,964	71	,563		
	Total	56,947	94			
Οι ευκαιρίες είναι κάπως περιορισμένες	Between Groups	10,669	23	,464	,721	,809
	Within Groups	45,689	71	,644		
	Total	56,358	94			
Προαγωγή με βάση τις ικανότητες	Between Groups	14,321	23	,623	1,032	,440
	Within Groups	42,232	70	,603		
	Total	56,553	93			
Καλή ευκαιρία για προαγωγή	Between Groups	18,353	23	,798	1,384	,151
	Within Groups	39,776	69	,576		
	Total	58,129	92			
Αθέμιτη πολιτική προαγωγών	Between Groups	12,676	23	,551	1,180	,291
	Within Groups	33,156	71	,467		
	Total	45,832	94			
Σπάνιες προαγωγές	Between Groups	14,529	23	,632	,988	,491
	Within Groups	45,408	71	,640		
	Total	59,937	94			
Δεν απαιτείται να κάνω μεγάλη προσπάθεια πέρα από	Between Groups	42,415	23	1,844	,855	,654
	Within Groups	153,206	71	2,158		

το σύνθημα που αναμένεται για να βοηθήσω αυτή την εταιρία να είναι επιτυχής.	Total	195,621	94			
Θα δεχόμουν ανάθεση εργασίας με λιγότερες απαιτήσεις από τα προσόντα μου για να συνεχίσω να εργάζομαι για αυτήν εταιρία.	Between Groups	31,652	23	1,376	,833	,680
	Within Groups	117,232	71	1,651		
	Total	148,884	94			
Είμαι περήφανος που λέω στους άλλους ότι είμαι μέλος αυτής της εταιρίας.	Between Groups	30,550	23	1,328	,633	,890
	Within Groups	148,987	71	2,098		
	Total	179,537	94			
Θα μπορούσα εξίσου να εργάζομαι για μια διαφορετική οργάνωση, εφόσον το είδος της εργασίας ήταν ανώτερο και αντάξιο των ικανοτήτων μου.	Between Groups	54,169	23	2,355	1,043	,428
	Within Groups	160,357	71	2,259		
	Total	214,526	94			
Θα ήταν πολύ εύκολο με τις σημερινές συνθήκες να αναγκαστώ να εγκαταλείψω αυτήν την εταιρία.	Between Groups	53,560	23	2,329	1,833	,028
	Within Groups	90,187	71	1,270		
	Total	143,747	94			
Συχνά, δυσκολεύομαι να συμφωνήσω με τις πολιτικές της εταιρίας σε σημαντικά θέματα που αφορούν την δουλειά μου.	Between Groups	62,894	23	2,735	1,949	,018
	Within Groups	98,212	70	1,403		
	Total	161,106	93			

Τα αποτελέσματα επαληθεύουν πως η ηλικία δεν είναι παράγοντας διαφοροποίησης απόψεων καθώς βρέθηκε πως μόνο η εγκατάλειψη εταιρίας λόγω των σημερινών συνθηκών και οι πολιτικές της εταιρίας είναι μεταβλητές όπου η ηλικία αποτελούσε παράγοντα διαφοροποίησης.

Στη συνέχεια, θα μελετηθεί το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτηθέντων για το κατά πόσο και αν διαφοροποιεί τις απόψεις των συμμετεχόντων της παρούσας μελέτης. Χρησιμοποιώντας το στατιστικό κριτήριο χ^2 - test (οι μεταβλητές ακολουθούν και σε αυτήν την περίπτωση την κανονική κατανομή κατά σύμβαση λόγω του μεγάλου μεγέθους του δείγματος) υπολογίστηκε η συσχέτιση της των δηλώσεων 20 - 61 με την εξαρτώμενη μεταβλητή Επίπεδο εκπαίδευσης. Διαπιστώθηκε πως υπάρχουν μόνο 3 περιπτώσεις που οι απόψεις των ερωτηθέντων σε σχέση με παραπάνω δηλώσεις διαφέρουν ανάλογα με το πόσο υψηλό επίπεδο μορφωτικό επίπεδο έχουν που είναι

στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο $p = 0,28$ και $0,18 < 0,05$. Για τις υπόλοιπες δηλώσεις δεν διαπιστώθηκε καμία διαφορά (ελάχιστο $p = 0,075$). Παρακάτω παρατίθενται τα ορισμένα αποτελέσματα όπου παρατηρούμε ότι το επίπεδο σημαντικότητας (Sig.) είναι μικρότερο του 0,05.

Πίνακας 40

Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Επίπεδο Εκπαίδευσης και του 18^{ου} ερωτήματος μέσω των απολύτων και σχετικών συχνοτήτων. Χρήση στατιστικού χ^2 και p-value

Crosstab

Count

		Ευχάριστη			Total
		Ναι	Όχι	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	
Επίπεδο Εκπαίδευσης	Απόφοιτος Γυμνασίου/ Λυκείου	8	6	9	23
	Απόφοιτος Τ.Ε.Ι.	14	1	9	24
	Απόφοιτος Α.Ε.Ι.	17	9	6	32
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	12	3	6	21
	Άλλο	10	1	0	11
Total		61	20	30	111

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,039 < 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Επίπεδο εκπαίδευσης». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις των συμμετεχόντων ασχέτως του πόσο μορφωμένοι είναι όσον αφορά το αν η δουλειά τους είναι ευχάριστη.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2(2) = 16,251$, $p = 0,039$.

Παρόμοια αποτελέσματα συναντούμε και για τις μεταβλητές που αναφέρουν πως η δουλειά είναι κουραστική και δίνει αίσθηση ολοκλήρωσης με τιμή $p = 0,040$, όπου φαίνεται ξεκάθαρα πως οι απόφοιτοι Γυμνασίου / Λυκείου την κρίνουν ως πιο κουραστική.

Τέλος, θα γίνει αναφορά στα υπόλοιπα τρία δημογραφικά χαρακτηριστικά. Τα έτη προϋπηρεσίας δεν αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης απόψεων καθώς διαπιστώθηκε πως υπάρχουν μόνο 2 περιπτώσεις που οι απόψεις των ερωτηθέντων σε

σχέση με παραπάνω τις δηλώσεις διαφέρουν ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας έχουν που είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο $p = 0,012$ και $0,031$.

Η κατηγορία υπαλλήλου, στη συνέχεια, αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης απόψεων για τις απόψεις που αφορούν την εποπτεία και την προαγωγή. Ειδικά για την εποπτεία παρατηρείται πως οι απόψεις των μόνιμων υπαλλήλων είναι πιο ελαστικές σε σχέση με τις άλλες κατηγορίες ανάλογα με το ύφος της δήλωσης ($p < 0,05$. Παραδείγματος χάρη στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 41

Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Κατηγορία Υπαλλήλου και του 24^{ου} ερωτήματος μέσω των απολύτων και σχετικών συχνοτήτων. Χρήση στατιστικού χ^2 και p -value

Crosstab

Count

		Ζητάει τη συμβουλή μου			Total
		Ναι	Όχι	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	
Κατηγορία υπαλλήλου	Μόνιμος/η	39	12	10	61
	Συμβασιούχος	14	17	4	35
	Εκπαιδευόμενος/η	5	3	5	13
Total		58	32	19	109

Κλείνοντας, αξίζει να αναφερθεί πως ούτε η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει τις απόψεις των ερωτηθέντων. Στις 42 δηλώσεις (20 – 61) καμία από αυτές δεν υπολογίστηκε με τιμή p – value μικρότερη του 0,05. Ενώ με τη λογιστική παλινδρόμηση τα αποτελέσματα δείχνουν πως υπάρχει ομοιότητα μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών των υπαλλήλων.

Πίνακας 42

Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Κατηγορία Υπαλλήλου και του 24^{ου} ερωτήματος με τη χρήση λογιστικής παλινδρόμησης

Ζητάει τη συμβουλή μου		B	Std. Error	Wald	df	Sig.
Ναι	Intercept	,000	,632	,000	1	1,000
	[Κατηγορία υπαλλήλου=1,00]	1,361	,725	3,524	1	,060
	[Κατηγορία υπαλλήλου=2,00]	1,253	,849	2,175	1	,140
Όχι	Intercept	-,511	,730	,489	1	,484
	[Κατηγορία υπαλλήλου=1,00]	,693	,847	,670	1	,413
	[Κατηγορία υπαλλήλου=2,00]	1,958	,918	4,551	1	,033

Ο παραπάνω πίνακας δείχνει πως η κατηγορία των υπαλλήλων δεν επηρεάζει τη γνώμη αυτών καθώς όλοι οι συντελεστές φαίνεται να επαληθεύουν την αρχική υπόθεση και να είναι ίσοι με μηδέν,.

- C. Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα είναι συνυφασμένο με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα στο ότι αναφέρεται σε συσχετίσεις απόψεων με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Στο ερώτημα βέβαια αναφέρεται και ο όρος του Brain drain, δηλαδή το φαινόμενο εκείνο κατά το οποίο παρατηρείται διαρροή επιστημονικού προσωπικού. Ουσιαστικά αναφέρεται στη μετανάστευση ανθρώπων με υψηλή μόρφωση, εξειδίκευση και ευφυΐα, σε χώρες του εξωτερικού. Προφανώς, η δεδομένη ερώτηση απαντάται τόσο στο κομμάτι της στατιστικής ανάλυσης της εργασίας, όσο και από την ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία.

Στη συνέχεια, με βάση την παραπάνω αναφορά θα διενεργήσουμε τους έλεγχους χ^2 - test και One - way ANOVA με στάθμη σημαντικότητας $\alpha = 0,05$, για να ελέγξουμε αν υπάρχει διαφορά μεταξύ των απόψεων των συμμετεχόντων σε σχέση με τα χαρακτηριστικά του γενικού συνόλου. Με τη χρήση αυτού καθώς και των επιμέρους απόλυτων και σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων, θα ελέγξουμε αν είναι σημαντικό το παραπάνω φαινόμενο.

Αρχικά, μία μεταβλητή που μας δίνει μία πρώτη εικόνα λόγω του διαχωρισμού της σε δύο κατηγορίες είναι το φύλο. Αν παρατηρήσουμε τις απαντήσεις των ερωτηθέντων αντιλαμβανόμαστε ότι σε μεγάλο βαθμό ταυτίζονται ως προς τις απόψεις τους για την τελευταία ενότητα. Αρχικά, παρατίθεται ένας πίνακας λογιστικής παλινδρόμησης όπου μελετάμε αν το φύλο είναι παράγοντας κλιμάκωσης για μία συγκεκριμένη μεταβλητή του ερωτηματολογίου. Στη συνέχεια, παρατίθενται πίνακες και διαγράμματα όπου περιέχουν χρησιμοποιούνται τα στατιστικά κριτήρια χ^2 - test και t - test.

Πίνακας 43

Πίνακας λογιστικής παλινδρόμησης της μεταβλητής Φύλο με την 57^η ερώτηση του ερωτηματολογίου

Με εξιτάρει η αβεβαιότητα του τι θα γνωρίσω στο εξωτερικό και το ρίσκο.

		B	Std. Error	Wald	df	Sig.
Διαφωνώ	Intercept	-,288	,540	,284	1	,594
	[Φύλο=1,00]	,421	,652	,417	1	,518
	[Φύλο=2,00]	0 ^b	.	.	0	.
Μάλλον διαφωνώ	Intercept	-,134	,518	,067	1	,796
	[Φύλο=1,00]	-,426	,681	,391	1	,532
	[Φύλο=2,00]	0 ^b	.	.	0	.
Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	Intercept	,223	,474	,221	1	,638
	[Φύλο=1,00]	,273	,583	,220	1	,639
	[Φύλο=2,00]	0 ^b	.	.	0	.
Μάλλον Συμφωνώ	Intercept	-,470	,570	,680	1	,410
	[Φύλο=1,00]	,470	,684	,472	1	,492
	[Φύλο=2,00]	0 ^b	.	.	0	.

Πίνακας 44

Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Φύλο και της συνολικής μεταβλητής Brain drain ερωτήματος μέσω χρήσης στατιστικού t-test και p-value

Levene's Test for Equality of Variances

		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Brain drain	Equal variances assumed	2,282	,134	1,003	111	,318
	Equal variances not assumed			1,063	79,395	,291

Πίνακας 45

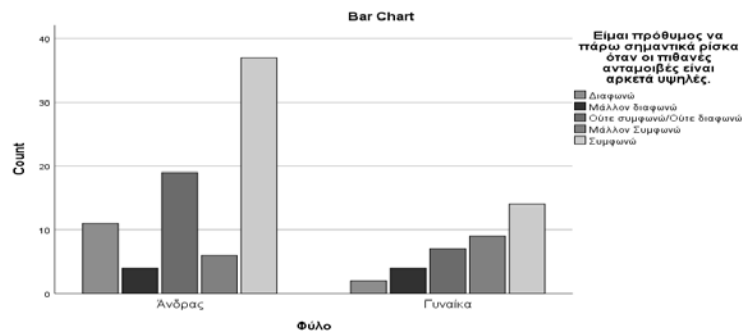
Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Φύλο και του 55^{ου} ερωτήματος μέσω των απολύτων και σχετικών συχνοτήτων. Χρήση στατιστικού χ^2 και p-value

Crosstab

Count

Είμαι πρόθυμος να πάρω σημαντικά ρίσκα όταν οι πιθανές ανταμοιβές είναι αρκετά υψηλές.

		Διαφωνώ	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	Μάλλον Συμφωνώ	Συμφωνώ	Total
Φύλο	Άνδρας	11	4	19	6	37	77
	Γυναίκα	2	4	7	9	14	36
Total		13	8	26	15	51	113



Γράφημα 21. Ραβδόγραμμα απεικόνισης των απαντήσεων του 55 ερωτήματος σε σχέση με το φύλο.

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,060 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν κάποιος είναι πρόθυμος να πάρει ρίσκα αν οι ανταμοιβές είναι αρκετά υψηλές.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2(4) = 9,058, p = 0,060$.

Στο σημείο αυτό βέβαια πρέπει να αναφερθεί ότι η παραπάνω p - value είναι μία από τις μικρότερες δυνατές που προέκυψε από τις συσχετίσεις των ερωτήσεων 62 - 69 σε σχέση με το φύλο. Αυτό σημαίνει ότι, οι απόψεις ανδρών και γυναικών ως προς το τι είναι σημαντικό ταυτίζονται σε μεγάλο βαθμό. Επίσης, από τον παραπάνω πίνακα συχνοτήτων - συσχέτισης προκύπτει ότι οι ερωτηθέντες κατά κύριο λόγο θεωρούν σε μεγάλο βαθμό σημαντικές και τις 8 δηλώσεις του συγκεκριμένου τμήματος του ερωτηματολογίου. Έπειτα, δίνονται κάποιες ακόμα περιπτώσεις προς επαλήθευση των παραπάνω

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,060 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν κάποιος είναι πρόθυμος να πάρει ρίσκα αν οι ανταμοιβές είναι αρκετά υψηλές.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2(4) = 9,058, p = 0,060$.

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,057 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν κάποιος είναι διατεθειμένος να ρισκάρει και να αναζητήσει εργασία στο εξωτερικό.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (4) = 9,176, p = 0,057$.

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,658 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν κάποιος έχει τα προσόντα για να βρει εύκολα μια δουλειά στο εξωτερικό.

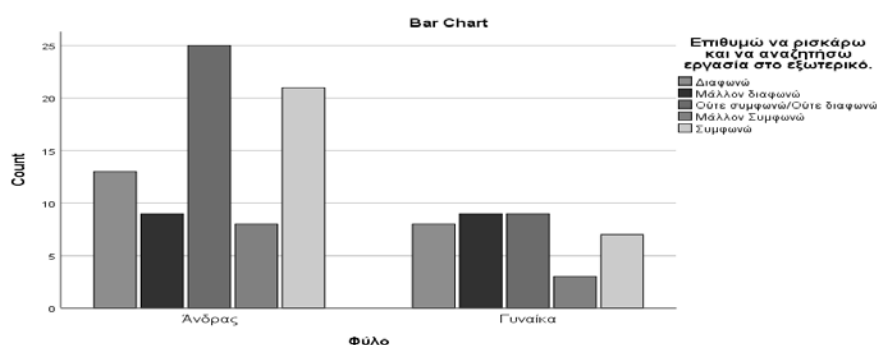
Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (4) = 2,424, p = 0,658$.

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,408 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν κάποιος θεωρεί ότι οι εργοδότες στο εξωτερικό απαιτούν μεγαλύτερη προϋπηρεσία.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (4) = 3,988, p = 0,408$.

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,373 > 0,05$ για τη δίτιμη κατηγορική μεταβλητή «Φύλο». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις είτε αυτές είναι ανδρών, είτε γυναικών όσον αφορά το αν κάποιος έχει επιθυμεί να ρισκάρει και να αναζητήσει μία εργασία στο εξωτερικό.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (4) = 4,249, p = 0,373$.



Γράφημα 22. Ραβδόγραμμα απεικόνισης των απαντήσεων του 63 ερωτήματος σε σχέση με το φύλο.

Στην συνέχεια, οι δηλώσεις 62 – 69 θα συσχετιστούν με το επίπεδο εκπαίδευσης. Το μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων δεν είναι παράγοντας που διαφοροποιεί τις απόψεις τους για τις προαναφερθείσες δηλώσεις σε αρκετές περιπτώσεις όπως αποδεικνύουν και οι παρακάτω προτάσεις.

Πίνακας 46

Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Επίπεδο Εκπαίδευσης και του συνολικού Brain drain μέσω της χρήσης στατιστικού One – way ANOVA

ANOVA					
Brain drain					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,456	4	,114	,130	,971
Within Groups	94,539	108	,875		
Total	94,995	112			

Τα αποτελέσματα επαληθεύουν πως το επίπεδο εκπαίδευσης δεν είναι παράγοντας διαφοροποίησης απόψεων καθώς βρέθηκε πως οι απόψεις όλων των μορφωτικών ομάδων ταυτίζονται σε μεγάλο βαθμό.

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,528 > 0,05$ για τη κατηγορική μεταβλητή «Επίπεδο εκπαίδευσης». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους ερωτηθέντες ανεξαρτήτως μορφωτικού επιπέδου για το αν κάποιος είναι πρόθυμος να πάρει ρίσκα αν οι ανταμοιβές είναι αρκετά υψηλές.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (16) = 14,951$, $p = 0,528$.

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,517 > 0,05$ για τη κατηγορική μεταβλητή «Επίπεδο εκπαίδευσης». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους ερωτηθέντες ανεξαρτήτως μορφωτικού επιπέδου για το αν κάποιος είναι διατεθειμένος να ρισκάρει και να αναζητήσει εργασία στο εξωτερικό.

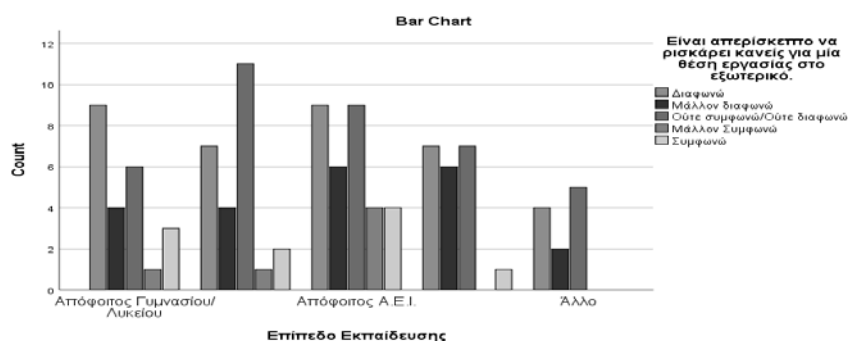
Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (16) = 15,103$, $p = 0,517$.

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι στατιστικά $p = 0,953 > 0,05$ για τη κατηγορική μεταβλητή «Επίπεδο εκπαίδευσης». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους ερωτηθέντες ανεξαρτήτως μορφωτικού επιπέδου για

το αν κάποιος δεδομένων των προσόντων του είναι εύκολο να βρει δουλειά στο εξωτερικό.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2(16) = 7,872, p = 0,953$.

Το παρακάτω διάγραμμα επαληθεύει τα παραπάνω. Το μορφωτικό επίπεδο δεν αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης καθώς όμως με τις προηγούμενες περιπτώσεις έτσι και στις υπόλοιπες το $p > 0,05$.



Γράφημα 23. Ραβδόγραμμα απεικόνισης των απαντήσεων του 59 ερωτήματος σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης.

Βασικός ακόμη παράγοντας για το κατά πόσο και αν διαφοροποιούνται οι απόψεις των εργαζομένων της παρούσας μελέτης είναι και η ηλικία. Χρησιμοποιώντας το στατιστικό κριτήριο One – way ANOVA (οι μεταβλητές ακολουθούν την κανονική κατανομή κατά σύμβαση λόγω του μεγάλου μεγέθους το δείγματος) υπολογίστηκε η συσχέτιση της των δηλώσεων 62 – 69 με την εξαρτώμενη Ηλικία. Διαπιστώθηκε, πως δεν υπάρχει καμία περίπτωση που οι απόψεις αυτών που ανταποκρίθηκαν στην έρευνα να διαφέρουν ανάλογα με το πόσο μεγάλοι ηλικιακά είναι. Για τις δηλώσεις δεν διαπιστώθηκε καμία διαφορά. Παρακάτω παρατίθενται τα αποτελέσματα όπου παρατηρούμε ότι το επίπεδο σημαντικότητας (Sig.) είναι μεγαλύτερο του 0,05.

Πίνακας 47

Πίνακας συσχέτισης των μεταβλητών Ηλικία και των ερωτήσεων για το Brain Drain μέσω των απολύτων και σχετικών συχνοτήτων. Χρήση στατιστικού One – way ANOVA

ANOVA

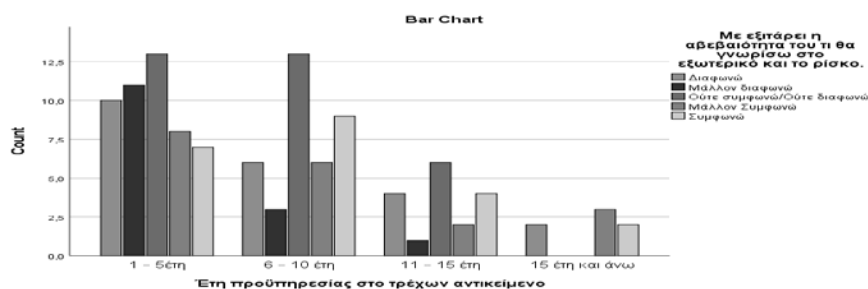
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Είμαι πρόθυμος να πάρω σημαντικά ρίσκα όταν οι πιθανές ανταμοιβές είναι αρκετά υψηλές.	Between Groups	46,435	23	2,019	,999	,478
	Within Groups	145,565	72	2,022		
	Total	192,000	95			
Με εξιτάρει η αβεβαιότητα του τι θα γνωρίσω στο εξωτερικό και το ρίσκο.	Between Groups	49,228	23	2,140	1,173	,298
	Within Groups	127,676	70	1,824		
	Total	176,904	93			
Είμαι διατεθειμένος/η να ρισκάρω και να αναζητήσω εργασία στο εξωτερικό.	Between Groups	55,051	23	2,394	1,244	,240
	Within Groups	134,662	70	1,924		
	Total	189,713	93			
Είναι απερίσκεπτο να ρισκάρει κανείς για μία θέση εργασίας στο εξωτερικό.	Between Groups	29,517	23	1,283	,742	,786
	Within Groups	122,840	71	1,730		
	Total	152,358	94			
Δεδομένων των προσόντων και της εμπειρίας μου, το να βρω μία νέα δουλειά στο εξωτερικό δε θα ήταν καθόλου δύσκολο.	Between Groups	35,640	22	1,620	,861	,643
	Within Groups	133,637	71	1,882		
	Total	169,277	93			
Οι εργοδότες σε επιχειρήσεις του εξωτερικού δεν προτιμούν άτομα με μεγαλύτερη προϋπηρεσία από τη δική μου.	Between Groups	30,773	23	1,338	,984	,496
	Within Groups	96,532	71	1,360		
	Total	127,305	94			
Έχω προοπτικές για εργασιακή πρόοδο στο εξωτερικό.	Between Groups	37,972	23	1,651	,829	,685
	Within Groups	141,333	71	1,991		
	Total	179,305	94			
Επιθυμώ να ρισκάρω και να αναζητήσω εργασία στο εξωτερικό.	Between Groups	35,108	23	1,526	,696	,834
	Within Groups	155,629	71	2,192		
	Total	190,737	94			

Τα αποτελέσματα επαληθεύουν πως η ηλικία δεν είναι παράγοντας διαφοροποίησης απόψεων καθώς βρέθηκε πως οι απόψεις όλων των ηλικιακών ομάδων ταυτίζονται σε μεγάλο βαθμό.

Τέλος, οι δηλώσεις 62 – 69 θα συσχετιστούν με τα άλλα τρία δημογραφικά χαρακτηριστικά. Τα έτη προϋπηρεσίας, η κατηγορία υπαλλήλου και η οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων δεν είναι παράγοντες που διαφοροποιούν τις απόψεις τους για τις προαναφερθείσες δηλώσεις σε αρκετές περιπτώσεις. Αυτό αποδεικνύεται και από τις παρακάτω προτάσεις – παραδείγματα που θα δοθούν για επαλήθευση.

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , τα αποτελέσματα που προκύπτουν είναι στατιστικά $p \geq 0,347 > 0,05$, όπου είναι η ελάχιστη τιμή του p για τη κατηγορική μεταβλητή «Έτη προϋπηρεσίας στο τρέχων αντικείμενο». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους ερωτηθέντες ανεξαρτήτως προϋπηρεσίας για το αν κάποιον τον εξιτάρει η αβεβαιότητα του τι θα γνωρίσει στο εξωτερικό.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (12) \geq 13,302$.



Γράφημα 24. Ραβδόγραμμα απεικόνισης των απαντήσεων του 57 ερωτήματος σε σχέση με τα έτη προϋπηρεσίας στο τρέχων αντικείμενο.

Όμοια, για τις υπόλοιπες 7 δηλώσεις ισχύει πως δεν υπάρχει καμία διαφοροποίηση ασχέτως των ετών που δουλεύει ο καθένας εκ των ερωτηθέντων.

Με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , τα αποτελέσματα που προκύπτουν είναι στατιστικά $p \geq 0,061 > 0,05$, όπου είναι η ελάχιστη τιμή του p για τη κατηγορική μεταβλητή «Κατηγορία υπαλλήλου». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους ερωτηθέντες ανεξαρτήτως αν δουλεύουν ως μόνιμοι υπάλληλοι, συμβασιούχοι ή εκπαιδευόμενοι για το αν κάποιος είναι απερίσκεπτο να ρισκάρει στο εξωτερικό.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (12) \geq 13,302$.

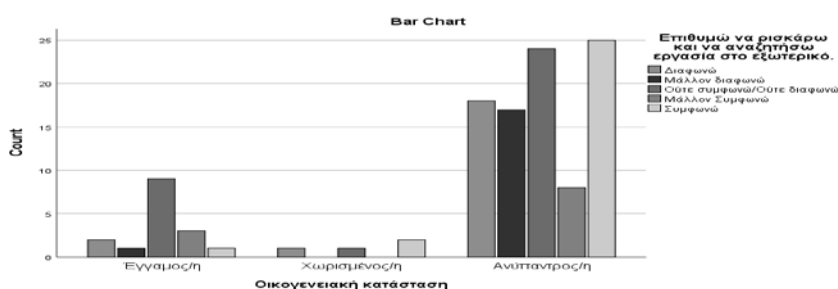
Στην μοναδική περίπτωση, που υπάρχει έντονη διαφοροποίηση μεταξύ των συμμετεχόντων ανάλογα με την υπαλληλική τους ιδιότητα είναι για την δήλωση «Έχω

προοπτικές για εργασιακή πρόοδο στο εξωτερικό» όπου το $p = 0,020 < 0,05$ ενώ το στατιστικό $\chi^2 (8) = 18,174$.

Όμοια, για τις υπόλοιπες 7 δηλώσεις ισχύει πως δεν υπάρχει καμία διαφοροποίηση ασχέτως των ετών που δουλεύει ο καθένας εκ των ερωτηθέντων.

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, με βάση το στατιστικό κριτήριο χ^2 , τα αποτελέσματα που προκύπτουν είναι στατιστικά $p \geq 0,163 > 0,05$, όπου είναι η ελάχιστη τιμή του p για τη κατηγορική μεταβλητή «Οικογενειακή κατάσταση». Άρα, δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους ερωτηθέντες ανεξαρτήτως αν είναι έγγαμοι, χωρισμένοι ή ανύπαντροι για το αν κάποιος επιθυμεί να ρισκάρει για να βρει δουλειά στο εξωτερικό.

Το αποτέλεσμα στατιστικά διατυπώνεται ως εξής: $\chi^2 (8) \geq 11,742$. Το παρακάτω διάγραμμα επαληθεύει όλα τα παραπάνω.



Γράφημα 25. Ραβδόγραμμα απεικόνισης των απαντήσεων του 63 ερωτήματος σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση.

Όμοια, για τις υπόλοιπες 7 δηλώσεις ισχύει πως δεν υπάρχει καμία διαφοροποίηση ασχέτως των ετών που δουλεύει ο καθένας εκ των ερωτηθέντων.

5.9. Συζήτηση

Κύριος σκοπός αυτής της εργασίας ήταν η αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων με πλεόνασμα προσόντων σε κατώτερη θέση. Για το σκοπό αυτό μετρήθηκε ικανοποίηση των εργαζομένων, διερευνήθηκαν τα διάφορα προβλήματα που προκύπτουν από την εργασία αυτών των ατόμων, καθώς επίσης και η αποτύπωση των αντιλήψεων – γνώσεων των συμμετεχόντων όσον αφορά την σπουδαιότητα ύπαρξης συγκεκριμένων εργασιακών χαρακτηριστικών.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων που πληρούσαν τα κριτήρια ένταξης ήταν οι άνδρες σε ποσοστό 68,4% έναντι των γυναικών 31,6%, γεγονός που δικαιολογείται λόγω του ότι οι γυναίκες κάνουν μεγαλύτερη χρήση των υπηρεσιών υγείας στη συγκεκριμένη περιοχή απ' ότι οι άνδρες. Οι ηλικίες που ανταποκρίθηκαν στην έρευνα είχαν μέση τιμή ηλικίας το 30, ενώ το 50,0% από τα άτομα αυτά ήταν τουλάχιστον απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ. Ο κύριος όγκος εργαζομένων εργάζεται από 1 – 5 έτη (51 άτομα – 45,1%), ενώ η πλειοψηφία αυτών είναι μόνιμοι υπάλληλοι (56,8%). Η μικρή μέση ηλικία καθώς και τα λίγα χρόνια προϋπηρεσίας επαληθεύονται και από την οικογενειακή κατάσταση καθώς η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος (94 άτομα) δηλώνουν ανύπαντροι.

Το γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχε στην έρευνα είναι νέοι ηλικιακά, διαπιστώνεται και σε άλλες παρόμοιες έρευνες και σχετίζεται εν μέρει με την αυξημένη ύπαρξη νέων αποφοίτων από σχολές που έχουν στην κατοχή τους μεταπτυχιακούς και διδακτορικούς τίτλους ως την ηλικία των 30. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με την τρέχουσα περίοδο οικονομικής κρίσης, έχει οδηγήσει τα άτομα σε εργασιακά περιβάλλοντα που τα προσόντα τους περιττεύουν, ενώ οι μισθοί δεν ισοσκελίζονται με τις ικανότητές τους.

Διαπιστώθηκε ότι η κατηγορία υπαλλήλου σχετιζόταν με αύξηση της ελαστικότητας και της βαθμολογίας συμφωνίας σε κάποιες δηλώσεις ανάλογα με το ύψος της δήλωσης ($p < 0,05$), που αφορούν την εποπτεία και την προαγωγή, γεγονός που επιβεβαιώνεται από σημαντικό αριθμό μελετών. Επιπλέον, δεν βρέθηκε καμία άλλη κλιμάκωση που να σχετιζόταν με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Το εν λόγω εύρημα φαίνεται ότι οφείλεται στο γεγονός πως τα άτομα με μόνιμες θέσεις εργασίας κρίνουν την ηγεσία ως πιο ικανοποιητική καθώς θα έχουν εσαεί άμεση συνεργασία με αυτή, ενώ η μόνιμη θέση τους εγγυάται σε βάθος χρόνο μία προσωπική ανέλιξη στον οργανισμό που εργάζονται.

Το αποτέλεσμα μας επιβεβαιώνει το μοντέλο απογοήτευσης εργασίας (Luksyte et al., 2011), με βάση τα οποία όταν ένα άτομο επιθυμεί μία ανταμοιβή/ αποτέλεσμα, την οποία θεωρεί πως δικαιούται, και δεν την λαμβάνει, αισθάνεται απογοήτευση, η οποία το οδηγεί σε αντιπαραγωγικές συμπεριφορές. Το αίσθημα της απογοήτευσης όμως, εκτός από τις αντιπαραγωγικές συμπεριφορές, μπορεί να προκαλέσει στον εργαζόμενο και αρνητικά συναισθήματα. Με άλλα λόγια, ένα άτομο που αισθάνεται πως έχει περισσότερα προσόντα από αυτά που απαιτούνται για την εργασία του, θεωρεί πως του αξίζει μία καλύτερη θέση, με πιο πολλές ευθύνες, περισσότερα καθήκοντα, και

σαφώς καλύτερο μισθό. Στην παρούσα φάση όμως, δεν έχει μια τέτοια θέση, αυτή που του «αξίζει», γεγονός που το κάνει να αισθάνεται απογοήτευση. Λόγω όμως, της κλιμακούμενης οικονομικής κρίσης ή το άτομο έχοντας βρει ένα ιδιαίτερο νόημα σε αυτό που κάνει, είναι τόσο ευχαριστημένο με την εργασία του, που δεν το αφορά κατά πόσο αυτή ταιριάζει με τα προσόντα του. να εμμένει στην παρούσα δουλειά του.

Τέλος, υποθέσαμε πως στη σχέση της εργασιακής ικανοποίησης και του Brain drain, το κομμάτι του άγνωστου και της αβεβαιότητας παίζουν σημαντικό ρόλο. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης του δείγματός μας, καταλήξαμε πως η υπόθεση αυτή ισχύει. Αυτό σημαίνει πως τα άτομα θεωρούν τον εαυτό τους ικανό από άποψη προσόντων να σταθούν επαγγελματικά σε ένα εργασιακό φορέα στο εξωτερικό. Το αποτέλεσμα αυτό όμως δεν συμβαδίζει με την θέληση των ίδιων να ρισκάρουν αναζητώντας απλά εργασία σε «αχαρτογράφητα ύδατα», αλλά θέλουν να γνωρίζουν εκ των προτέρων το τι θα βρουν στο εξωτερικό. Τα παραπάνω αποτελέσματα δεν επηρεάζονται, ούτε διαφοροποιούνται από χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία καθώς και τα υπόλοιπα δημογραφικά.

Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης δείχνουν ότι τα άτομα με πλεόνασμα προσόντων σε σχέση με την εργασία που έχουν στη χώρα μας, τείνουν να αξιολογούν θετικά ή μεγάλο δισταγμό τις δηλώσεις του ερωτηματολογίου. Πράγματι, σε πρόσφατη έρευνα, με συναφές ερωτηματολόγιο, είχαν βρεθεί όμοια αποτελέσματα που συνέπιπταν με την κατάσταση που συναντούν καθημερινά στον εργασιακό τους βίο οι ερωτηθέντες. Σ' αυτό το συμπέρασμα έχουν καταλήξει και άλλες έρευνες, που έδειχναν συγκρατημένη ικανοποίηση, ιδιαίτερα από το νεαρό ηλικιακά προσωπικό.

Συμπερασματικά, η αξιολόγηση των εργαζομένων που τα προσόντα τους υπερβαίνουν τη θέση την οποία κατέχουν μέσω της ικανοποίησης των είναι αναγκαίας σημασίας για την αναβάθμιση και την εξέλιξη παρούσας εργασία τους και την αποφυγή δυσλειτουργιών όπως η ανία και η δυσαρέσκεια που αποτελούν τροχοπέδη για την εύρυθμη λειτουργία ενός οργανισμού. Απαιτείται ο κατάλληλος στρατηγικός σχεδιασμός από το σύνολο των οργανισμών, δημόσιων και ιδιωτικών της χώρας. Η διεξαγωγή μελετών εκτίμησης της ικανοποίησης είναι χρήσιμο εργαλείο αξιολόγησης των εργαζομένων και οριοθέτησης αξόνων για την αποτελεσματική ανακατανομή των σε κατάλληλες θέσεις εργασίας και ορθολογικής αμοιβής, αντάξια των ικανοτήτων

τους. Αυτό αποτελεί έναν βασικό άξονα μείωσης της εξάπλωσης του φαινομένου του Brain drain, δηλαδή της φυγής τόσων νέων επιστημόνων σε άλλες χώρες.

5.10. Περιορισμοί

Η παρούσα έρευνα υπόκειται σε ορισμένους μεθοδολογικούς περιορισμούς. Το δείγμα δεν μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό, καθώς προέρχεται από κοντινές μόνο γεωγραφικές περιοχές και δεν μπορεί να αντιπροσωπεύσει τον πληθυσμό ολόκληρης της χώρας μας. Επιπλέον, αφορά αποκλειστικά στην Ελλάδα, οπότε δεν μπορούν τα συμπεράσματά μας να γενικευθούν σε άλλες χώρες. Αυτό συμβαίνει, διότι τα αποτελέσματα του πλεονάσματος προσόντων είναι διαφορετικά ανάλογα με τον πολιτισμό και την κουλτούρα, το υπόβαθρο δηλαδή του κάθε ατόμου (Wu et al., 2014).

Ο αριθμός του δείγματός μας, ($n = 114$), είναι ικανοποιητικός για να θεωρηθούν αξιόπιστα τα αποτελέσματά μας. Το μειονέκτημα του δείγματος είναι ότι δεν προέρχεται από συγκεκριμένους οργανισμούς, οι οποίοι έχουν τις ίδιες συνθήκες και χρησιμοποιούν τις ίδιες πρακτικές, ώστε να συγκρίνουμε τις απαντήσεις ατόμων που έχουν τα ίδια ερεθίσματα. Το δικό μας δείγμα προέρχεται, να μεν από εργαζόμενους, οι οποίοι, όμως, απασχολούνται σε αρκετά διαφορετικούς τομείς. Επίσης το πλήθος και το είδος των ερωτήσεων προβλημάτισε κάποιους ασθενείς, οπότε οι απαντήσεις τους ελέγχονται για την ακρίβεια και την ειλικρίνειά τους. Οι διευκρινήσεις που ζητούνταν δίνονταν από την ίδια την ερευνήτρια, η οποία είναι και εργαζόμενη της μονάδας, γεγονός που επίσης αποτελεί παράγοντα μεροληψίας.

Τέλος, η μελέτη μας είναι διαστρωματική-στατική (cross-sectional), που σημαίνει πως όλα τα δεδομένα μας συλλέχθηκαν σε ένα σύντομο χρονικό διάστημα. Το μειονέκτημα των διαστρωματικών-στατικών μας δεδομένων, είναι πως δεν μπορούμε να εξάγουμε ένα αιτιώδες συμπέρασμα για τις μεταβλητές μας, όπως η κατεύθυνση των συσχετίσεων του μοντέλου μας. Επίσης, αποτελεί μόνο ένα στιγμιότυπο, δηλαδή αν είχαμε επιλέξει κάποιο άλλο χρονικό διάστημα, πιθανόν να είχαμε διαφορετικά αποτελέσματα (Levin, 2006).

5.11. Προτάσεις για βελτίωση – μελλοντική έρευνα

Η έρευνά μας συμβάλλει στη μελέτη του πλεονάσματος προσόντων και δίνει το έναυσμα για νέες σχετικές έρευνες. Το συγκεκριμένο φαινόμενο δεν έχει ακόμη μελετηθεί στην έκταση που χρειάζεται και οι μελλοντικές έρευνες είναι πολλές και ποικίλες. Στη συνέχεια, με βάση τα συμπεράσματα και τους περιορισμούς που συναντήσαμε, κάνουμε τις δικές μας προτάσεις για περαιτέρω έρευνα. Πρώτον, σημαντική συμβολή στην έρευνα μας, θα ήταν να πάρουμε ένα νέο δείγμα, από περισσότερες περιοχές της χώρας μας, ώστε τα αποτελέσματα να εκφράζουν ολόκληρη την Ελλάδα. Στη συνέχεια, τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματά μας, να γενικευθούν και σε άλλες χώρες, με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο. Μία ενδιαφέρουσα επέκταση της έρευνας που διεξήγαμε, για να αποφευχθεί η διακύμανση κοινής μεθόδου, είναι η επανάληψή της, με δείγμα το οποίο υπόκειται σε συνεντεύξεις ή σε παρατήρηση, δηλαδή να γίνει μια ποιοτική έρευνα που δε θα βασίζεται σε κλίμακες μέτρησης. Ακόμη, να διεξαχθεί μία διαχρονική (longitudinal) μελέτη, όπου οι απαντήσεις του δείγματος δε θα αφορούν μόνο σε μία συγκεκριμένη χρονική στιγμή, αλλά σε πολλές και διαφορετικές, ώστε να εξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με τις αιτιώδεις σχέσεις των μεταβλητών του μοντέλου μας, όπως οι κατευθύνσεις των συσχετίσεων των μεταβλητών. Επιπλέον, ένα ενδιαφέρον πεδίο έρευνας θα ήταν η διερεύνηση της διάστασης και του χρονικού σημείου στο οποίο τα άτομα άρχισαν να αισθάνονται πως έχουν πλεόνασμα προσόντων. Δηλαδή, αν ο πληθυσμός της Ελλάδας θεωρεί πως έχει πλεόνασμα προσόντων διότι πιστεύει πως έχει επιπλέον γνώσεις, δεξιότητες, επίπεδο ευφυΐας, εμπειρία ή συνδυασμό αυτών. Επιπρόσθετα, αν αισθάνονται πως διαθέτουν πλεόνασμα προσόντων από την αρχή της απασχόλησης τους, ήτο αίσθημα αυτό προκύπτει στην πορεία, και αν ναι σε ποιο χρονικό σημείο. Επιπλέον, καλό θα ήταν μελλοντικά να ερευνηθούν παράγοντες που θα μπορούσαν να παίξουν ρυθμιστικό ρόλο στη σχέση αυτή, όπως η ενδυνάμωση, η αυτονομία και ο εμπλουτισμός εργασίας. Όπως αναφέραμε, οι μελέτες στη χώρα μας για το πλεόνασμα προσόντων είναι μηδαμινές. Σημαντική θα ήταν η μελέτη και άλλων αποτελεσμάτων του πλεονάσματος προσόντων, και του κατά πόσο στο σύνολό τους είναι αρνητικά ή θετικά αυτά τα αποτελέσματα. Ενδιαφέρουσα θα ήταν και η έρευνα των παραγόντων εξαιτίας των οποίων, προκύπτει το αίσθημα του πλεονάσματος προσόντων στην ελληνική πραγματικότητα. Για παράδειγμα, ενδιαφέρον θα ήταν να ερευνηθεί, αν τα άτομα που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα είναι πιο επιρρεπή στο πλεόνασμα προσόντων, σε σχέση με άτομα που απασχολούνται στο δημόσιο τομέα, ή αν συμβαίνει το αντίστροφο. Ακόμα, αν οι

άνδρες αισθάνονται πως έχουν πλεόνασμα προσόντων, περισσότερο σε σχέση με τις γυναίκες.

Κεφάλαιο 6

Επίλογος

6.1. Συμπεράσματα

Από τα αποτελέσματα της μελέτης προκύπτει το συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι είναι μερικώς ικανοποιημένοι από την ποιότητα της παρούσας δουλειάς τους και η πλειοψηφία θεωρούν ότι τα προσόντα τους και ικανότητες τους μπορούν να υπερβαίνουν την παρούσα θέση τους. Αρχικά, οι ερωτηθέντες αξιολογήθηκαν βάσει της κλίμακας Perceived Overqualification Scale για τα αισθήματα τους για τη δουλειά τους. Δηλώνουν σύσσωμα (66,6%) ότι υπάρχουν πολλές προκλήσεις στην εργασιακή τους καθημερινότητα. Αυτό δίνει στους ίδιους όπως παραδέχονται 60 άτομα την δυνατότητα να αξιοποιήσουν το μορφωτικό τους επίπεδο, χωρίς όμως να καταφέρουν χρησιμοποιήσουν τα σύνολο των γνώσεων τους (52 άτομα). Το γεγονός αυτό καταδεικνύει, πως οι περισσότεροι από 50 εργαζόμενοι θεωρούν ότι τα προσόντα τους ξεπερνούν τις απαιτήσεις της δουλειάς και τους φέρνουν σε μία πλεονεκτική θέση δεδομένου ότι μπορούν να μάθουν κάθε πτυχή της πολύ εύκολα. Γι' αυτό το 26,3% υποστηρίζει πως η δουλειά ενίοτε γίνεται πληκτική καθώς δεν αλλάζει. Παρ' όλ' αυτά οι ίδιοι οι ερωτηθέντες αντιλαμβάνονται πως είναι βασική η αδιάκοπη και συνεχής μετεκπαίδευση αλλά και η ύπαρξη προϋπηρεσίας, χαρακτηριστικά δηλαδή που οδηγούν τους ίδιους σε προσωπική επαγγελματική ανάπτυξη, κάποια ιδιαίτερα προβλήματα. Συνολικά 83 άτομα προτείνουν τη συνεχή εκπαίδευση ως αγωγό βελτίωσης τους, με 75 να είναι αυτά που θεωρούν την αλλαγή προς το καλύτερο δεδομένη κατά τον εργασιακό βίο.

Αξιοσημείωτο, επιπλέον, είναι το γεγονός ότι οι ερωτηθέντες βρίσκουν τη δουλειά τους γοητευτική, δημιουργική και ευχάριστη σε ποσοστό άνω του 50%. Αντίθετα, επιμένουν πως πάρα αυτά σίγουρα είναι κουραστική και πολλές φορές η καθημερινότητα οδηγεί σε μία συνεχή ρουτίνα. Αυτό όμως δεν τους προκαλεί απογοήτευση όπως δήλωσαν 58 άτομα αλλά οι ιδιαίτερες απαιτήσεις της παρούσας εργασίας την κάνουν τόσο

δημιουργική όσο και την κάνουν κατά κάποιο τρόπο μία πηγή έμπνευσης και ολοκλήρωσης σύμφωνα με το 51,4% του συνόλου των ερωτηθέντων.

Όσον αφορά την εποπτεία από τον εκάστοτε προϊστάμενο, οι χρήστες την αξιολογούν θετικά κατά κύριο λόγο. Συγκεκριμένα, οι περισσότεροι ερωτηθέντες επισήμαναν ότι το αφεντικό τους όχι μόνο τους ζητάει τη γνώμη τους πάνω σε θέματα δουλειάς (53,6%) αλλά τους επιβραβεύει συνεχώς για το έργο τους (56,8%). Θεωρούν, σε ποσοστό που προσεγγίζει το 65%, πως το αφεντικό τους γνωρίζει καλά τα θέματα της ηγεσίας όσο και της ουσίας της δουλειάς και ξέρει πότε να δώσει λύση στις δύσκολες υποθέσεις των εργαζομένων του. Αναφορικά με τα αρνητικά χαρακτηριστικά, 71 συμμετέχοντες αν και αρνούνται κατηγορηματικά ότι η ηγεσία είναι αγενής, αμφιταλαντεύονται στο κατά πόσο νευριάζει εύκολα καταστρώντας έτσι την ίδια ενοχλητική καθώς οι ερωτηθέντες διχοτομήθηκαν στις απόψεις τους μεταξύ του Ναι ή Όχι. Τέλος, πρέπει να τονιστεί πως τα άτομα κρίνουν το αφεντικό τους ως πιο σύγχρονο, το οποίο είναι πολύ σημαντικό δεδομένου ότι οι εργασιακές συνθήκες έχουν αλλάξει όπως και οι απαιτήσεις των εργαζομένων. Πρέπει να υπογραμμιστεί αυτό δεδομένου ότι το δείγμα είναι πολύ μικρό ηλικιακά.

Η πλειοψηφία των ερωτούμενων, δηλαδή 58 άτομα δήλωσαν ότι το εισόδημα τους είναι επαρκές για τα προς το ζην (51,3%) αν και 64 θεωρούν πως σίγουρα είναι λιγότερο από αυτά που αξίζουν. Επιπροσθέτως, οι απόψεις των ερωτηθέντων όσον αφορά το εργασιακό εισόδημα διίστανται σε μεγάλο βαθμό και αυτό γιατί περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες δηλώνουν πως το εισόδημα σε καμία περίπτωση δεν είναι ανεπαρκές (57 άτομα ή 50,4%) αλλά από την άλλη πλευρά δεν θεωρούν τον εαυτό τους υψηλά αμειβόμενο καθώς η αμοιβή τους δεν τους δίνει περιθώριο για πολυτέλειες, όπως δηλώνει το 83% του συνόλου.

Όσον αφορά τις ευκαιρίες για προαγωγή που έχουν οι εργαζόμενοι, τα ίδια τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα φαίνονται πραγματικά διχασμένα καθώς δεν μπορεί να διαμορφωθεί ξεκάθαρη άποψη για την πολιτική των προαγωγών. 40 άτομα αναφέρουν ότι υπάρχουν καλές ευκαιρίες προαγωγής την ώρα που άλλα το αρνούνται κατηγορηματικά, υποστηρίζοντας πως οι ευκαιρίες είναι κάπως περιορισμένες με 43,2%. Υποστηρίζουν οριακά μόλις 45 άτομα, πως η προαγωγή στηρίζεται στις ικανότητες του καθενός αλλά δυστυχώς η διαδικασία των προαγωγών είναι σπάνιο

φαινόμενο σε ποσοστό 48,6%. Παραδέχονται, εντούτοις, κατά ισχυρή πλειοψηφία πως δεν υπάρχει τίποτα μεμπτό και αθέμιτο κατά την προαγωγή.

Στη συνέχεια, θα αναφερθούμε στα πιθανά αισθήματα ενός εργαζομένου για τον οργανισμό που εργάζεται. Οι ερωτούμενοι διαφωνούν κατά κύριο λόγο με την άποψη ότι δεν απαιτείται πολύ δουλειά πέρα από το σύνηθες για να βοηθήσουν την εταιρία τους. Η άποψή αυτή μάλιστα υποστηρίζεται από 59 άτομα που διαφωνούν καθώς και άλλα 25 που είναι αναποφάσιστα ενώ η μέση τιμή προσεγγίζει το 2,5. Δηλώνουν, από την άλλη έντονα, ότι είναι πιστά και περήφανα μέλη της εταιρίας που εργάζονται και αυτό σε συνδυασμό με τις δύσκολες εποχές που βρισκόμαστε είναι παράγοντας που τους κρατάει στην παρούσα θέση τους με ποσοστό 48,2%. Στον αντίποδα, τα ίδια άτομα παραδέχονται πως δεν θα δεχόταν την ανάληψη μιας εργασίας κατώτερής των προσόντων τους (55 ερωτηθέντες) για να παραμείνουν στην εταιρία αλλά θα προτιμούσαν να δουλέψουν σε μια άλλη οργάνωση σε πόστο αντίστοιχο των ικανοτήτων τους (53 ερωτηθέντες). Αμφιλεγόμενο είναι όμως το γεγονός, πως για τις παραπάνω δηλώσεις υπάρχουν σχεδόν 35 άτομα που δηλώνουν αναποφάσιστα, αριθμός που αποτελεί το 1/3 των ερωτηθέντων.

Τέλος, αναλύοντας πιο προσεκτικά τους πίνακες συχνοτήτων που αφορούν το φαινόμενο της διαρροής νέων επιστημόνων στο εξωτερικό, αντιλαμβάνεται κανείς πως οι ερωτηθέντες βλέπουν το εξωτερικό ως μια όνειρο την οποίο θα ήθελαν να ζήσουν υπό προϋποθέσεις. Βέβαια, το ρίσκο που θέλουν να πάρουν κάποιοι από τους 66 ερωτηθέντες που συμφώνησαν να ότι θέλουν να φύγουν σχετίζεται και με την ύπαρξη υψηλών απολαβών. Η αναζήτηση μίας εργασίας χωρίς κάποιο υπόβαθρο φαντάζει πολύ μακρινό για το 68% περίπου των ερωτηθέντων. Αυτό υποδηλώνεται από το ότι 41 και 41 άτομα αντίστοιχα θεωρούν και δεν θεωρούν πως οι ανταμοιβές έχουν τα απαραίτητα προσόντα ώστε να σταθούν εύκολα σε οποιοδήποτε πόστο σε ένα εργασιακό περιβάλλον εκτός χώρας. Οι ερωτηθέντες εμφανίζονται εξίσου αναποφάσιστοι με το αν η προϋπηρεσία τους στο εσωτερικό έχει απήχηση στο εξωτερικό καθώς επέλεξαν σε ποσοστό 53,6% ότι ούτε συμφωνούν, ούτε διαφωνούν με την δήλωση αυτή. Οι προοπτικές για εργασιακή πρόοδο στο εξωτερικό είναι κάτι που τους δίνει ελπίδα με την πλειοψηφία των ατόμων να είναι οριακά θετικά. Παρ' όλ' αυτά, είναι ξεκάθαρο πως οι ερωτηθέντες αν και είναι αναποφάσιστοι και αυτό επαληθεύεται

και από την μέση τιμή των απαντήσεων που ισούται με 3,013 και ορίζεται από την απάντηση «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ» με 29,8% .

Συνοψίζοντας λοιπόν, σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στο ερωτηματολόγιο φαίνεται ότι αξιολογούν ως ικανοποιητική την εργασιακή τους πορεία καθώς δεν παρατηρείται καμία αρνητική τάση ως προς τον οργανισμό που εργάζονται, την εποπτεία, την αμοιβή, τον τρόπο προαγωγής. Αμφιλεγόμενες είναι οι απόψεις και για το φαινόμενο του Brain drain, καθώς τα άτομα σε ποσοστό άνω του 50% θέλουν να ρισκάρουν για μια επαγγελματική πορεία στο εξωτερικό αλλά με την προϋπόθεση της πρότερης ύπαρξης ανταμοιβών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξένη

- Ackerman, R.A. & Donnellan, M.B., 2013. Evaluating self-report measures of narcissistic entitlement. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 35(4), pp.460-474.
- Agut, S., Peiró, J. M., & Grau, R., 2009. The effect of overeducation on job content innovation and career-enhancing strategies among young Spanish employees. *Journal of Career Development*, 36(2), 159-182.
- Allan, B.A., Dexter, C., Kinsey, R., Parker, S., 2018. Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(10): 38-44.
- Allan, B.A., Rolniak, J.R., Bouchard, L, 2018. Underemployment and Well-Being: Exploring The Dark Side of Meaningful Work. *Journal of Career Development*.
- Albert, C., & Davia, M. A. 2005, January. Education, wages and job satisfaction. *In Epunet conference*.
- Anderson, S., & Winefield, A. H. 2011. The impact of underemployment on psychological health, physical health, and work attitudes. *In Underemployment* (pp. 165-185). Springer, New York, NY.
- Barnichon, R., Zylberberg Y. 2019. Underemployment and the Trickle-Down of Unemployment. *American Economic Journal: Macroeconomics*. 11(2): 40-78.
- Barrick M.R., Mount M.K., Li N., 2013. The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher - order goals and job characteristics. *Academy of Management Review*, 38(1), p. 132-153.
- Bellah, R.N., Madsen, R., Sullivan, W.M., Swidler, A. & Tipton, S.M., 2007. *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life*. Univ of California Press.
- Bellou, V., 2010. Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. *Career Development International*, 15(1), 4-19.
- Berk, U., Kahya, M., Kuzu, B. & Bayramlik, H., 2015. Effect of laborers' overqualification perception on job satisfaction: An empirical study on health sector. *Journal of International Health Sciences and Management*, 1(1), pp.60-73.
- Chen Z., Zhang X., Vogel D., 2011. Exploring the underlying process between conflict and knowledge sharing. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(5), p. 1005-1033.

- Cohen-Meitar, R., Carmeli, A. & Waldman, D.A., 2009. Linking meaningfulness in the workplace to employee creativity: The intervening role of organizational identification and positive psychological experiences. *Creativity Research Journal*, 21(4), pp.361-375.
- Colquitt, J.A., 2001. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), pp.386-400.
- Colquitt, J.A., Greenberg, J. & Zapata-Phelan, C.P., 2005. What is organizational justice? A historical overview. *Handbook of Organizational Justice*, 1, pp.3-58.
- Cummings M., Gao F., Thornburg K., 2015. Boredom in the workplace a new look at an old problem. *Human Factors:Thw Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, p. 1-22.
- Deng, H., Guan, Y., Wu, C. H., Erdogan, B., Bauer, T., & Yao, X. 2016. A relational model of perceived overqualification: the moderating role of interpersonal influence on social acceptance. *Journal of Management*, 0149206316668237.
- Edwards, J.R., Cable, D.M., Williamson, I.O., Lambert, L.S. & Shipp, A.J., 2006. The phenomenology of fit: Linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), pp.802-827.
- Erdogan, B., 2002. Antecedents and consequences of justice perceptions in performance appraisals. *Human Resource Management Review*, 12(4), pp.555-578.
- Erdogan, B. & Bauer, T.N., 2009. Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), pp.557-565.
- Erdogan, B., Bauer, T.N., Peiró, J. & Truxillo, D.M., 2011a. Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), pp.215-232.
- Erdogan, B., Bauer, T.N., Peiró, J. & Truxillo, D.M., 2011b. Overqualification theory, research, and practice: Things that matter. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), pp.260-267.
- Eurostat, 2018. Unemployment rate 2005-2016. Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Unemployment_rate_2005-

- Fine S., 2007. Overqualification and selection in leadership training. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14 (1), p. 61-68.
- Fine S., Nevo B., 2008. Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2) , p. 346-355.
- Fisher, D.C., 2018. Boredom at work: what, why and what then? *Social Functions of Emotion and Talking about Emotion at Work*, Edward Elgar Publishing, pp 68-103.
- Frei, C., & Sousa-Poza, A. 2012. Overqualification: permanent or transitory?. *Applied Economics*, 44(14), 1837-1847.
- Fox, S. & Spector, P.E., 2006. The many roles of control in a stressor-emotion theory of counterproductive work behavior. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 5, pp.171-201.
- Gallo A., 2011. Should you hire an overqualified candidate? *Harvard Business review*.
- Golafshani, N., 2003. Understanding reliability and validity in qualitative research. *The Qualitative Report*, 8(4), pp.597-606.
- Guglielmi, D., Simbula, S., Mazzetti, G., Tabanelli, M.C. & Bonfiglioli, R., 2013. When the job is boring: The role of boredom in organizational contexts. *Work*, 45(3), pp.311-322.
- Haager, J., Kuhbander, C., Pekrun, R., 2018. To Be Bored or Not To Be Bored-How task-related Boredom Influences Creative Performance. *Journal of Creative Behaviour*, 52(4):297-304.
- Hu J., Erdogan B., Bauer T., Jiang K., Liu S., Li Y., 2014. There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit and performance for overqualified employees. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), p. 1228-1238.
- Janik, M. & Rothmann, S., 2015. Meaningful work and secondary school teachers' intention to leave. *South African Journal of Education*, 35(2), pp.1-13.
- Johnson G., Johnson W., Morrow P., 2002. An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *The Journal of Social Psychology*, 136 (4), p. 425-441.
- Joo, B. K., & Park, S., 2010. Career satisfaction, organizational commitment, and

- turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482-500.
- Kamakura, W.A., 2010. Common methods bias. *Wiley International Encyclopedia of Marketing*.
- Karatepe, O. M., 2012. Perceived organizational support, career satisfaction, and performance outcomes: a study of hotel employees in Cameroon. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(5), 735-752.
- Kass S., Vodanovich S., Callender A., 2001. State- trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 16(2) p. 317-326.
- Kass, S.J., Vodanovich, S.J. & Khosravi, J.Y., 2011. Applying the job characteristics model to the college education experience. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 11(4), pp.56-68.
- Kristensen, N., & Johansson, E., 2008. New evidence on cross-country differences in job satisfaction using anchoring vignettes. *Labour economics*, 15(1), p. 96-117
- Labrianidis, L. & Vogiatzis, N., 2013. The mutually reinforcing relation between international migration of highly educated labour force and economic crisis: the case of Greece. *Southeast European and Black Sea Studies*
- Levin, K.A., 2006. Study design III: Cross- sectional studies. *Evidence-Based Dentistry*, 7(1), pp.24-25.
- Livingstone, D.W., 2018. *The Education-Jobs Gap: Underemployment or Economic Democracy?*, NY : Routledge.
- Liu, H., 2018. The causes and countermeasures of brain drain in enterprises, *theseus.fi*.
- Liu S., Luksyte A., Zhou L., Shi J., Wang M., 2014. Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2) p. 250-271.
- Liu S., Wang M., 2012. Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress and Well - being*, 10(1), p. 2-42.
- Lobene E., Meade A., 2010. Perceived overqualification: An exploration of outcomes *Proceedings at 25th International Society for Industrial and Organizational*

Psychology. Atlanta, Canada.

- Lobene, E. V., & Meade, A. W., 2013. The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development, 40*(6), 508-530.
- Lobene, E. V., Meade, A. W., & Pond III, S. B., 2015. Perceived Overqualification: A MultiSource Investigation of Psychological Predisposition and Contextual Triggers. *The Journal of psychology, 149*(7), 684-710.
- Loukidou L., Loan-Clarke J., Daniels K., 2009. Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews, 11*(4), p. 381-405.
- Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M., & Pemberton, A. E. 2004. Personality, career satisfaction, and life satisfaction: *Test of a directional model. Journal of Career Assessment, 12*(4), 395-406.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C.&Maynard, D.C., 2011. Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(3), p.279-296.
- Lunenburg, F.C., 2011. Motivating by enriching jobs to make them more interesting and challenging. *International Journal of Management, Business, and Administration, 15*(1), pp.1-11.
- Mael F., Jex S., 2015. Workplace boredom: An integrative model of traditional and contemporary approaches. *Group and Organization Management, 40*(2), p. 131-152.
- Markovits, Y., Davis, A. J., & Van Dick, R., 2007. Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International Journal of Cross Cultural Management, 7*(1), 77-99.
- Martinez, P.G., Lengnick-Hall, M.L., & Kulkarni, M., 2014. Overqualified? A conceptual model of managers' perceptions of overqualification in selection decisions. *Personnel Review, 43*(6), p.957-974.
- May, D.R., Gilson, R.L. & Harter, L.M., 2004. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*(1), p.11-37.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M., 2006. Underemployment, job attitudes,

- and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509-536.
- Maynard, D.C. & Parfyonova, N.M., 2013. Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), p.435-455.
- Maynard D., Brondolo E., Conelly C., Sauer C., 2015. I'm too good for this job: Narcissism's role in the experience of overqualification. *Applied Psychology*, 64(1), p. 208-232.
- McKee-Ryan F., Harvey J., 2011. "I have a job, but...": A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), p.962-996.
- Nauta, A., Vianen, A., Heijden, B., Dam, K., & Willemsen, M., 2009. Understanding the factors that promote employability orientation: the impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233-251
- Olivier, A.L. & Rothmann, S., 2007. Antecedents of work engagement in a multinational oil company. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(3), p.49-56.
- Pekrun, R., Goetz, T., Daniels, L.M., Stupnisky, R.H. & Perry, R.P., 2010. Boredom in achievement settings: Exploring control-value antecedents and performance outcomes of a neglected emotion. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), p.531-549.
- Peng, A.C., Lin, H.E., Schaubroeck, J., McDonough, E.F., Hu, B. & Zhang, A., 2015. CEO intellectual stimulation and employee work meaningfulness: The moderating role of organizational context. *Group & Organization Management*, p.1-29.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y. & Podsakoff, N.P., 2003. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), pp.879-903.
- Porter, J., 2009. The new resume: Dumb and dumber. *The Wall Street Journal*.
- Russel Z., Ferris G., Thompson K., Sikora D., 2015. Overqualified human resources, career development experiences and work outcomes: Leveraging an underutilized resource with political skill. *Human Resource Management Review*, p. 1-11.
- Ruthig, J.C., Perry, R.P., Hladkyj, S., Hall, N.C., Pekrun, R. & Chipperfield, J.G., 2008. Perceived control and emotions: Interactive effects on performance in

- achievement settings. *Social Psychology of Education*, 11(2), p.161-180.
- Schaufeli W., Salanova M., 2014. Burnout, boredom and engagement at the workplace. *People at Work: An Introduction to Contemporary Work Psychology*, p. 293-320.
- Skowronski, M., 2019. Overqualified employees: A Review, A Research Agenda and Recommendation for Practice. *Journal of Applied Business and Economics*.
- Sommers, J. & Vodanovich, S.J., 2000. Boredom proneness: Its relationship to psychological- and physical- health symptoms. *Journal of Clinical Psychology*, 56(1), p.149-155.
- Spector, P.E., Fox, S. & Domagalski, T., 2006. Emotions, violence and counterproductive work behavior. *Handbook of Workplace Violence*, pp.29-46.
- Taewon, K., Blake, A., 2019. Underemployment and Meaningful work: The Role of Psychological Needs. *Journal of Career Assessment*.
- Thompson, K.W., Shea, T.H., Sikora, D.M., Perrewé, P.L. & Ferris, G.R., 2013. Rethinking underemployment and overqualification in organizations: The not so ugly truth. *Business Horizons*, 56(1), pp.113-121.
- Turkle, S., 2011. Life on the Screen. *Simon and Schuster*.
- Vaisey, S., 2006. Education and its discontents: Overqualification in America, 1972–2002. *Social Forces*, 85(2), p.835-864.
- Van Tilburg, W.A.P. & Igou, E.R., 2011. On boredom and social identity: A pragmatic meaning-regulation approach. *Personality and Social Psychology Bulletin*, pp.1-13.
- VanHoof M.L., VanHoof E.A., 2014. Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), p. 348-359.
- Virick, M., Mckee-Ryan, F., 2018. Reemployment Quality, Underemployment and Career Outcomes. *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*, pp 359-375.
- Wald S., 2005. The impact of overqualification on job search. *International Journal of Manpower*, 26(2), p. 140-156.
- Wang, G. and Lee, P.D., 2009. Psychological empowerment and job satisfaction: An analysis of interactive effects. *Group & Organization Management*.
- Wang, Z., Lu, H., Wang, X., 2019 Psychological resilience and work alienation affect perceived overqualification and job crafting. *Social Behaviour and personality: an*

international Journal, 47(2): 1-10.

Wassermann, M., Fujishiro, K., & Hoppe, A., 2017. The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter?. *International Journal of Intercultural Relations*, 61, 7787.

Williams, K. J., & Alliger, G. M., 1994. Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868.

Wu, C.H., Luksyte, A. and Parker, S.K., 2014. Overqualification and subjective well-being at work: The moderating role of job autonomy and culture. *Social Indicators Research*, 121(3), pp.917-937.

Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A., Thomson, M., 2019. *The Oxford Handbook of Meaningful Work*, Oxford University Press.

Zhang M., Law K., Lin B., 2016. You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), p. 61-84.

Ελληνική

Γεωργιάδης Λ., 2018. Η χώρα εξάγει «μυαλά» γιατί είμαστε άμυαλοι, *Εφημερίδα Παρασκήνιο*.

Δαλιάνης Β., 2015. Eurostat: Αρνητική πρωτιά της Ελλάδας στην ανεργία. *Εφημερίδα Πρώτο Θέμα*.

Λαμπριανίδης Λ., 2011. Επενδύοντας στη φυγή, η διαρροή επιστημόνων από την Ελλάδα την εποχή της παγκοσμιοποίησης, *Αθήνα: εκδόσεις Κριτική*.

Μαδιανός Γ., 1980. Ανεργία και ψυχικές διαταραχές. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 39, σελ. 310-315.

Σταθόπουλος Α., 1987. Απασχόληση και ψυχική διαταραχή. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 67, σελ. 250-273.

Τσιλιμιγκρά, Ε., 2011. Η μετανάστευση των νέων «φαντάζει» διέξοδος στην ανεργία. Στο: http://www.hellas-politics-economy.blogspot.com/2011/03/blog-post_24.html

Φαναριώτης Π., 2004. Εργασιακές σχέσεις. *Αθήνα: εκδόσεις Σταμούλης*.