

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου
Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκησης Επιχειρήσεων (MBA)

Μεταπτυχιακή Διατριβή



**Παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης, ο ρόλος των προσδοκιών και της παρακίνησης
στον άνεργο πληθυσμό της Κύπρου**

Ελένη Σαββίδου

Επιβλέπον Καθηγητής
Δρ Μιχάλης Σωκράτους

Μάιος 2022

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου
Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκησης Επιχειρήσεων (MBA)

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης, ο ρόλος των προσδοκιών και της παρακίνησης
στον άνεργο πληθυσμό της Κύπρου**

Ελένη Σαββίδου

**Επιβλέπον Καθηγητής
Δρ Μιχάλης Σωκράτους**

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

Σύνολο λέξεων: 16026

Μάϊος 2022

Περίληψη

Σύμφωνα με τον Locke (1969) επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται ως η ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση η οποία απορρέει από την εκτέλεση και αξιολόγηση της εργασίας του ατόμου, όταν αυτή ολοκληρώνεται με επιτυχία ή επιτρέπει την πραγματοποίηση των επαγγελματικών του αξιών. Η επαγγελματική ικανοποίηση προσδιορίζεται από το συνδυασμό ψυχολογικών, φυσιολογικών και περιβαλλοντικών συνθηκών, οι οποίες συντείνουν στο να θεωρεί το άτομο ότι είναι πραγματικά ικανοποιημένο από την δουλειά του (Horrock, 1935).

Τη σημαντικότητα της εργασιακής ικανοποίησης και κατ' επέκταση της αυτοεκπλήρωσης έρχεται να ενισχύσει η θεωρία της ιεράρχησης των ανθρώπινων αναγκών του Maslow (1954). Συνέχεια της θεωρίας της ιεράρχησης των αναγκών τοποθετείται η Θεωρία των παραγόντων Παρακίνησης και Υγιεινής του Frederick Herzberg, επιδιώκοντας να εξηγήσει τους λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενοι νιώθουν ευχαρίστηση και πάθος για την εργασία τους επιδρώντας θετικά στο παραγωγικό τους αποτέλεσμα, καθώς και τους λόγους που οδηγούν σε δυσμενή αποτελέσματα και ως επακόλουθο της δυσαρέσκειας από την εργασία τους.

Σε αντίθεση με τις θεωρίες υποκίνησης του Maslow και του Herzberg, ο Victor Vroom το 1964 μέσα από τη θεωρία των προσδοκιών έρχεται να περιγράψει τη διαδικασία παρακίνησης των εργαζομένων και το τρόπο που επιτυγχάνεται μέσα από τρεις βασικές υποθέσεις (Vroom, 1964). Η πρώτη υπόθεση εξετάζει κατά πόσο το επίπεδο απόδοσης των εργαζομένων ή συνολικά η θέση εργασίας τους συνδέεται άμεσα ή έμμεσα με τις εσωτερικές και εξωτερικές ανταμοιβές. Δεύτερη υπόθεση σύμφωνα με τη θεωρία του Vroom αποτελεί η διερεύνηση από τον ίδιο τον εργαζόμενο κατά πόσο είναι ικανός να ανελιχθεί στο προσδοκώμενο για τον ίδιο επίπεδο απόδοσης του στο εσωτερικό περιβάλλον της εργασίας του και η τρίτη υπόθεση εστιάζεται σε μια εσωτερική διεργασία αξιολόγησης της σημαντικότητας των ανταμοιβών για τον εργαζόμενο, δηλαδή κατά πόσο οι ανταμοιβές αυτές αξίζουν για τον ίδιο (Vroom, 1964).

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η εξέταση των παραγόντων που επηρεάζουν άτομα σε παραγωγικές κυρίως ηλικίες να διεκδικήσουν θέσεις εργασίας αλλά και να διατηρήσουν το ενδιαφέρον τους σε αυτές, τη στιγμή που υπάρχουν θέσεις εργασίας διαθέσιμες, αδρανές εργατικό δυναμικό και εργαζόμενοι οι οποίοι αναζητούν καλύτερη εργασία. Πώς δηλαδή, οι παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης, ο ρόλος των προσδοκιών και η παρακίνηση επηρεάζουν την επιλογή και την παραμονή σε μια θέση εργασίας.

Στα πλαίσια της παρούσας έρευνας μελετήθηκαν οι παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης και οι συνιστώσες που περιλαμβάνει σε βολικό δείγμα 105 ανέργων με ποσοτική μεθοδολογία μέσω διαδικτυακής συμπλήρωσης ερωτηματολογίου. Για τριγωνοποίηση των αποτελεσμάτων έγινε συνδυασμός με ποιοτική μεθοδολογία μέσω συνεντεύξεων σε 5 άνεργους.

Τα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι σημαντικότεροι προσδιοριστικοί για την επιλογή μιας θέσης εργασίας συγκεντρώνονται κυρίως στην αλληλεπίδραση μεταξύ περιβαλλοντικών παραγόντων της εργασίας και ατομικών παραγόντων, παρακινώντας το άτομο να εμπλακεί περισσότερο, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό μεταξύ άλλων στην συναισθηματική προσαρμογή η οποία παρουσιάζει ισχυρή σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση. Τέλος, οι προσδοκίες και η παρακίνηση των ατόμων ενδυναμώνουν την επιλογή μιας θέσης εργασίας αλλά και την παραμονή του ατόμου σε αυτή ενισχύοντας την επαγγελματική ικανοποίηση που αισθάνεται το άτομο.

Summary

According to Locke (1969) job satisfaction is defined as the pleasant emotional state which results from the execution and evaluation of the individual's work when it is successfully completed or allows the accomplishment of his professional values. Job satisfaction is determined by the combination of psychological, physiological and environmental conditions, which lead to the individual to consider that he is truly satisfied with his job (Hoppock, 1935).

The importance of job satisfaction and consequently of self-fulfillment is reinforced by Maslow's theory of prioritization of human needs (1954). The Theory of Motivation and Hygiene Factors by Frederick Herzberg which is placed in continuation to the theory of the hierarchy of needs, seeks to explain the reasons why employees feel pleasure and passion for their work by having a positive effect on their productive result, as well as to adverse results and consequently to work dissatisfaction.

Contrary to Maslow and Herzberg's motivation theories, in 1964, Victor Vroom uses the theory of expectations to describe the process of motivating employees and how it is achieved through three basic assumptions (Vroom, 1964). The first hypothesis examines whether the employees' level of performance or job position as a whole is directly or indirectly related to internal and external rewards. The second hypothesis, according to Vroom's theory, is the employee's own investigation into whether they are able to rise to the expected level of performance in their work environment. The third hypothesis focuses on an internal rewards assessment process, that is, whether these rewards are worth for the employee (Vroom, 1964).

The purpose of this study is to examine the factors that affect people who are in productive ages, mainly to claim jobs but also to maintain their interest in them, when there are vacancies, inactive workforce and employees looking for better work. That is, how the factors of job satisfaction, the role of expectations and motivation affect the choice and keeping a job position.

In the context of the present study, the factors of job satisfaction and the components included in a convenient sample of 105 unemployed with a quantitative methodology were studied through the completion of an online questionnaire. In order to triangulate the results, a combination with a quality methodology through interviews with 5 unemployed people was occurred.

The results of the present work conclude that the most important determinants for choosing a job are mainly focused on the interaction between work environmental factors and individual factors which motivate the person to be more involved, thus contributing among other things to the emotional adjustment which has a strong relationship with job satisfaction. Finally, people's expectations and motivation strengthen not only the choice of a job but also keeping it, as well as enhancing the person's professional satisfaction.

Ευχαριστίες

Η διαδρομή της μεταπτυχιακής διατριβής ξεκίνησε περίπου 18 μήνες πριν, με αρχικά την επιλογή θέματος. Σε όλη τη διάρκεια αυτού του ταξιδιού συνοδοιπόρος, σύμβουλος, καθοδηγητής σε όλα τα στάδια ήταν ο επιβλέπων καθηγητής μου Δρ Μιχάλης Σωκράτους τον οποίο και πρωτίστως ευχαριστώ για την όλη του συμβολή, την άμεση ανταπόκριση και καθοδήγηση.

Η επιθυμία για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, ως δεύτερο μεταπτυχιακό, γεννήθηκε ακριβώς 10 χρόνια μετά την ολοκλήρωση της ειδικότητας μου στην Εφαρμοσμένη Σχολική Ψυχολογία. Απόφαση η οποία δεν άφηνε ανεπηρέαστα και άλλα άτομα του οικογενειακού μου περιβάλλοντος, καθώς πλέον παντρεμένη και μόλις 2 χρόνια μανούλα. Μεγάλη πρόκληση ο συνδυασμός μητέρας, εργαζόμενης και φοιτήτριας, χωρίς παράλληλα την αποστέρηση ποιοτικού χρόνου με την κόρη μου. Η διαδρομή ήταν αρκετά πιεστική με ατέλειωτες ώρες μελέτης ξημερώματα πριν μεταβώ στην εργασία μου. Αρνητική συγκυρία, ορόσημο για την συνέχιση του μεταπτυχιακού η πανδημία και κυρίως η νόσηση από την Covid-19 με εμφανείς ψυχοσωματικές επιπτώσεις τουλάχιστο για ένα τρίμηνο. Η συμβολή της οικογένειας μου και κυρίως των γονιών μου Πέτρου και Χλόης ήταν καθοριστικής σημασίας. Για την όλη τους κατανόηση, συμπαράσταση και βοήθεια, τους ευχαριστώ καθώς χωρίς αυτούς σίγουρα δεν θα ολοκλήρωνα το μεταπτυχιακό στην παρούσα φάση.

Τέλος, αυτή τη διατριβή την αφιερώνω στην κόρη μου Χλόη, για τις ώρες που μου κρατούσε συντροφιά στο διάβασμα, θυσιάζοντας περιπάτους και χρόνο από το παιχνίδι της.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	i
Summary.....	iii
Ευχαριστίες	v
Κεφάλαιο 1	1
Εισαγωγή.....	1
1.2 Σκοπός της έρευνας	5
1.3 Ερευνητικά ερωτήματα	5
Κεφάλαιο 2	6
Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	6
2.1 Γενικό πλαίσιο.....	6
2.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση	8
2.2.1i Ατομικοί/προσωπικοί παράγοντες.....	8
2.2.1ii Σχέση παρακίνησης/υποκίνησης και επαγγελματικής ικανοποίησης.....	11
2.2.1iii Επίδραση προσδοκιών στην επαγγελματική ικανοποίηση.....	14
2.2.2 Επαγγελματικοί παράγοντες.....	15
2.2.3 Κοινωνικοί και οργανωσιακοί παράγοντες εργασίας.....	15
2.2.4 Περιβαλλοντικοί παράγοντες.....	16
2.3 Σχέση επαγγελματικής ικανοποίησης και ανεργίας. Οι επιπτώσεις προηγούμενης εμπειρίας ανεργίας και ο κίνδυνος πιθανής μελλοντικής ανεργίας στην επαγγελματική ικανοποίηση.....	19
2.4 Μέτρηση Επαγγελματικής Ικανοποίησης.....	22
Κεφάλαιο 3	23
Μεθοδολογία.....	23
3.1 Διαδικασία εκτέλεσης της έρευνας.....	23
3.2 Λειτουργικοί ορισμοί και Μέσα συλλογής δεδομένων.....	25
3.3 Δείγμα, Δεδομένα και Παραδοχές.....	31
3.4 Στατιστικές Τεχνικές	36

Κεφάλαιο 4	37
Αποτελέσματα.....	37
4.1 Παράθεση αποτελεσμάτων της έρευνας.....	37
4.1.1 Μέρος Α: Δημογραφικά Στοιχεία.....	37
4.1.2 Μέρος Β: Παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης.....	43
4.1.3 Μέρος Γ: Ρόλος προσδοκιών στο επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	48
4.1.4 Μέρος Δ: Παρακίνηση ανέργων.....	53
Κεφάλαιο 5	62
Συζήτηση αποτελεσμάτων.....	62
5.1 Συμπεράσματα.....	62
5.2 Περιορισμοί.....	65
5.3 Εισηγήσεις για μελλοντική έρευνα.....	65
Βιβλιογραφικές Αναφορές.....	67
Παράρτημα.....	72

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

Το γνωστικό πεδίο της επαγγελματικής ικανοποίησης γίνεται ολοένα και πιο ενδιαφέρον, στρέφοντας σε αυτό το ερευνητικό ενδιαφέρον διαφόρων επιστημών όπως η ψυχολογία, η κοινωνιολογία, η οικονομία. Παρά το εύρος μελετών που δίνεται στο συγκεκριμένο γνωστικό πεδίο, εντούτοις δεν έχει προταθεί ένας κοινά αποδεκτός ορισμός. Επιστήμονες και ερευνητές προσεγγίζουν διαφορετικά τον ορισμό της επαγγελματικής ικανοποίησης, έχοντας ως βάση ότι η φύση και η σημαντικότητα της εργασίας αποτελεί μια καθολική ανθρώπινη δραστηριότητα (Aziri, 2011).

Σύμφωνα με τον Locke (1969) επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται ως η ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση η οποία απορρέει από την εκτέλεση και αξιολόγηση της εργασίας του ατόμου, όταν αυτή ολοκληρώνεται με επιτυχία ή επιτρέπει την πραγματοποίηση των επαγγελματικών του αξιών. Η επαγγελματική ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια είναι η συνάρτηση της σχέσης μεταξύ του τι επιθυμεί από την εργασία του κάποιος και του τι του προσφέρεται από αυτή (Locke, 1969). Οι ενέργειες του κάθε εργαζομένου ενδείκνυται να κατευθύνονται προς ένα συγκεκριμένο στόχο, ο οποίος λειτουργεί ως μέσο για την επίτευξη της ικανοποίησης του.

Η επαγγελματική ικανοποίηση προσδιορίζεται από τον συνδυασμό ψυχολογικών, φυσιολογικών και περιβαλλοντικών συνθηκών, οι οποίες συντείνουν στο να θεωρεί το άτομο ότι είναι πραγματικά ικανοποιημένο από την δουλειά του (Horrock, 1935). Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή, πέρα από τους εξωτερικούς παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση, επίδραση ασκούν και οι εσωτερικές συνθήκες οι οποίες σχετίζονται με το πώς αισθάνεται ο εργαζόμενος (Aziri, 2011). Το πλέγμα των διαφόρων παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης επιδρά σημαντικά όχι μόνο στην εργασιακή απόδοση του ατόμου, στην παραμονή του σε ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον αλλά και στην

εξισορρόπηση της ζωής του, καθώς συχνά η δυσαρέσκεια από το εργασιακό περιβάλλον επιφέρει σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις και στην προσωπική ζωή του ατόμου. Υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης συσχετίζονται με καλή συναισθηματική και νοητική ικανότητα των εργαζομένων (Spector, 1997).

Τη σημαντικότητα της εργασιακής ικανοποίησης και κατ' επέκταση της αυτοεκπλήρωσης έρχεται να ενισχύσει η θεωρία της ιεράρχησης των ανθρώπινων αναγκών του Maslow (1954), τοποθετώντας στην βάση της πυραμίδας τις φυσιολογικές ανάγκες που σχετίζονται με την επιβίωση του ανθρώπου (όπως νερό, τροφή ή στέγη). Ικανοποιώντας τις ανάγκες αυτές, στο επόμενο επίπεδο βρίσκονται οι ανάγκες για ασφάλεια σε φυσική, ψυχολογική ή οικονομική διάσταση. Σε επαγγελματικό επίπεδο η ασφάλεια αυτή αναφέρεται στην εξασφάλιση μιας θέσης εργασίας η οποία θα παρέχει στο άτομο το απαραίτητο εισόδημα για την ικανοποίηση των αναγκών του. Στο τρίτο επίπεδο της πυραμίδας τοποθετούνται οι κοινωνικές ανάγκες, όπως ανάγκη για αποδοχή, ανάγκη για αγάπη και ανάγκη για να ανήκει σε μια ομάδα, οι οποίες διαδέχονται από τις ανάγκες για αυτοεκτίμηση που αποτελούν την τέταρτη βαθμίδα της ιεράρχησης και σχετίζονται με την αναγνώριση, τον σεβασμό και την εκτίμηση που αποζητούν τα άτομα. Στην κορυφή της πυραμίδας περιλαμβάνονται οι ανάγκες της αυτοεκπλήρωσης οι οποίες σχετίζονται με την αξιοποίηση των δυνατοτήτων του ανθρώπου και την εκπλήρωση των στόχων του. Σύμφωνα με την συγκεκριμένη θεωρία, οι ανάγκες πρέπει να ικανοποιούνται ιεραρχικά ξεκινώντας από την βάση της πυραμίδας με κατεύθυνση προς την κορυφή της. Επομένως, μεταφέροντας το μοντέλο αυτό στο εργασιακό επίπεδο εκπληρώνοντας τις ανάγκες του εργαζομένου από την βάση της πυραμίδας και κατευθυνόμενος προς την κορυφή όσο πιο ικανοποιημένος αισθάνεται από την εργασία του εκπληρώνει σε μεγαλύτερο βαθμό τους στόχους του οδεύοντας στην αυτοεκπλήρωση του. Αν και ο ίδιος ο Maslow δεν επιβεβαίωσε εμπειρικά τη θεωρία του και στην πορεία νεότερες έρευνες διαπίστωσαν αδυναμίες της (Wahba & Bridwell, 1976), η θεωρία στο σύνολο της σε γενικές γραμμές είναι αποδεκτή. Η εξέλιξη της κοινωνίας και κατ' επέκταση των αναγκών των ανθρώπων-εργαζομένων δυσχεραίνει τον διαχωρισμό των αναγκών καθώς ακόμη και για τις βιολογικές ανάγκες δεν αρκεί για παράδειγμα η ικανοποίηση της πείνας ή της δίψας αλλά η ανάγκη αυτή είναι συνδυασμένη με συγκεκριμένους χώρους και τρόπους ικανοποίησης της αποδυναμώνοντας έτσι την ισχύ της θεωρίας αυτής. Οι άνθρωποι-εργαζόμενοι επιδιώκουν την ικανοποίηση των ανώτερων αναγκών τους αναλόγως της ξεχωριστής τους προσωπικότητας, των ατομικών τους χαρακτηριστικών και του τρόπου που οι ίδιοι βάσει της κοινωνικής τους αλληλεπίδρασης έχουν αποδώσει διαφορετική δυναμική και χαρακτήρα στις ανάγκες αυτές.

Συνέχεια της θεωρίας της ιεράρχησης των αναγκών τοποθετείται η Θεωρία των παραγόντων Παρακίνησης και Υγιεινής του Frederick Herzberg, επιδιώκοντας να εξηγήσει τους λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενοι αισθάνονται ευχαρίστηση και πάθος για την εργασία τους επιδρώντας θετικά στο παραγωγικό τους αποτέλεσμα, καθώς και τους λόγους που οδηγούν σε δυσμενή αποτελέσματα και ως επακόλουθο τη δυσαρέσκεια από την εργασία τους. Συνοπτικά, σύμφωνα με την θεωρία αυτή, οι δυνάμεις οι οποίες συντείνουν στην βελτίωση των εργαζομένων οι οποίοι συσχετίζονται σε μεγάλο βαθμό με το περιεχόμενο της εργασίας και την φύση της, ονομάζονται παράγοντες παρακίνησης και συνοψίζονται στα επιτεύγματα, την αναγνώριση, τη φύση της εργασίας, την ευθύνη (ελευθερία πρωτοβουλίας, πρόοδος και ανάπτυξη-εξέλιξη). Αντίθετα, όταν δεν ικανοποιούνται σε υψηλό βαθμό συνυφασμένοι με το κλίμα που επικρατεί στο εργασιακό περιβάλλον παράγοντες, επιφέρουν το αίσθημα της ανεπιθύμητης δυσαρέσκειας. Οι παράγοντες αυτοί προσδιορίστηκαν από τον Herzberg ως παράγοντες υγιεινής, οι οποίοι επικεντρώνονται στην πολιτική και διοίκηση της εκάστοτε επιχείρησης, τον τρόπο εποπτείας, τις συνθήκες εργασίας, το μισθό, τις διαπροσωπικές σχέσεις, την ασφάλεια-σταθερότητα και την κοινωνική θέση (Herzberg, 1968).

Σε αντίθεση με τις θεωρίες υποκίνησης του Maslow και του Herzberg, ο Victor Vroom το 1964 μέσα από τη θεωρία των προσδοκιών έρχεται να περιγράψει τη διαδικασία παρακίνησης των εργαζομένων και τον τρόπο που επιτυγχάνεται μέσα από τρεις βασικές υποθέσεις (Vroom, 1964). Η πρώτη υπόθεση εξετάζει κατά πόσο το επίπεδο απόδοσης των εργαζομένων ή συνολικά η θέση εργασίας τους συνδέεται άμεσα ή έμμεσα με τις εσωτερικές και εξωτερικές ανταμοιβές. Εσωτερικές, αποτελούν οι ανταμοιβές οι οποίες προσδιορίζονται από το ίδιο το άτομο και προκαλούν ένα αίσθημα ευχαρίστησης και ικανοποίησης, όπως η πρόοδος, η επάρκεια και η αυτοεκπλήρωση. Εξωτερικές, ορίζονται ως οι ανταμοιβές οι οποίες προσφέρονται στους εργαζομένους ως επιβράβευση της απόδοσης τους ή της ολοκλήρωσης μιας εργασίας, ανταμοιβές οι οποίες μπορεί να είναι οικονομικές ή μη. Θεωρούνται επίσης και η εξασφάλιση απασχόλησης, οι απολαβές και άλλες πρόσθετες παροχές που μπορεί να διεκδικεί ο εργαζόμενος στην εκάστοτε επιχείρηση (Herzberg, 1966). Δεύτερη υπόθεση σύμφωνα με τη θεωρία του Vroom αποτελεί η διερεύνηση από τον ίδιο τον εργαζόμενο κατά πόσο είναι ικανός να ανελιχθεί στο προσδοκώμενο για τον ίδιο επίπεδο απόδοσης στο εσωτερικό περιβάλλον της εργασίας του και η τρίτη υπόθεση εστιάζεται σε μια εσωτερική διεργασία αξιολόγησης της σημαντικότητας των ανταμοιβών για τον εργαζόμενο, δηλαδή κατά πόσο οι ανταμοιβές αυτές αξίζουν για τον ίδιο (Vroom, 1964).

Από την οπτική γωνιά της επιχείρησης, η οποία περιλαμβάνει υλικούς και άυλους πόρους με σημαντικότερο άυλο πόρο το ανθρώπινο δυναμικό, επιδιώκει την ικανοποίηση των υπαλλήλων της καθώς θα αποτελέσει σημαντικό παράγοντα δημιουργίας και διατήρησης του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος της. Ο σημαντικότερος αυτός άυλος πόρος παρέχει τη δυνατότητα σχεδιασμού στρατηγικής, επιλογής στόχων και επίτευξης τους μέσω προγραμματισμού πλάνου, απαραίτητες λειτουργίες για την παραγωγή του επιθυμητού αποτελέσματος, με τρόπο που δύσκολα θα μπορούσε να αντιγραφεί από ανταγωνιστές. Οι πόροι για να μπορέσουν να δημιουργήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα θα πρέπει να συνδυάζονται και να δημιουργούν ικανότητες, όχι μόνο τις βασικές που μπορούν εύκολα να μιμηθούν οι ανταγωνιστές, αλλά τις θεμελιώδεις που αποτελούν μοναδικές και καθιστούν διατηρήσιμο το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της επιχείρησης (Robbins & Judge, 2018). Το ανθρώπινο δυναμικό των εταιρειών σε συνεργασία με την διοίκηση αποτελούν το μέσο για την υλοποίηση των στόχων της επιχείρησης που τέθηκαν και θα πραγματοποιηθούν μέσω του του στρατηγικού της σχεδιασμού. Επομένως, ικανοποιημένοι εργαζόμενοι είναι πιο παραγωγικοί, δημιουργικοί και συνοδοιπόροι στην πρόοδο, ανέλιξη και εξέλιξη της επιχείρησης.

Από την άλλη πλευρά, διαχρονικά τόσο στην Κύπρο όσο και σε Διεθνές επίπεδο, ολοένα και περισσότεροι νέοι στρέφονται σε θεωρητικής φύσης επαγγέλματα τα οποία απαιτούν συχνά περισσότερους από ένα ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών για την αξιοποίηση τους και την επιλογή τους στους αντίστοιχους κλάδους εργασίας. Οι σπουδαστές στρέφονται περισσότερο σε διάφορων πεδίων επιστήμες, μειώνοντας σημαντικά την επάρκεια διαθέσιμου προσωπικού σε χειρωνακτικής φύσης εργασίες. Παράλληλα με την στροφή αυτή στις επιστήμες, λόγω του μεγάλου ανταγωνισμού, οι σπουδαστές επιδιώκουν να αποκτήσουν ολοένα και περισσότερα ακαδημαϊκά προσόντα, βασιζόμενοι στο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έναντι άλλων υποψηφίων που διεκδικούν την ίδια θέση εργασίας. Ενώ το επίπεδο των προσοντούχων σε ακαδημαϊκό επίπεδο ατόμων αυξάνεται, η ανεργία τόσο στη Κύπρο όσο και στο διεθνές στερέωμα εξακολουθεί να παραμένει σε υψηλά επίπεδα, συμπεριλαμβανομένου και αριθμού ατόμων σε παραγωγικές ηλικίες. Σύμφωνα με δεδομένα της Στατιστικής Υπηρεσίας της Κύπρου αλλά και της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης το ποσοστό των ανέργων αυξήθηκε το 2020 σε σύγκριση με τα αντίστοιχα τρίμηνα του 2019 περίπου στο 3-5% στις διάφορες ηλικιακές ομάδες. Λόγω της πανδημίας ενδεχομένως οι αριθμοί αυτοί να παρουσιάσουν σημαντικότερη αύξηση το 2021 καθώς η οικονομική κρίση ως μία από τις σημαντικότερες οικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας, επηρέασε σημαντικά πληθώρα επιχειρήσεων σε διάφορους κλάδους οι οποίες μέχρι και σήμερα υπολειτουργούν.

1.2 Σκοπός της έρευνας

Η συγκεκριμένη έρευνα αποσκοπεί στην εξέταση των παραγόντων που επηρεάζουν άτομα σε παραγωγικές κυρίως ηλικίες να διεκδικήσουν θέσεις εργασίας αλλά και να διατηρήσουν το ενδιαφέρον τους σε αυτές, τη στιγμή που υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις εργασίας, αδρανές εργατικό δυναμικό και εργαζόμενοι οι οποίοι αναζητούν καλύτερη εργασία. Πώς δηλαδή, με άλλα λόγια, η εργασιακή ικανοποίηση και οι συνιστώσες που περιλαμβάνει επηρεάζουν την επιλογή εργασίας των υποψηφίων και ως εκ τούτου το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης που αισθάνονται.

1.3 Ερευνητικά ερωτήματα

Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση; Ποιες κατηγορίες παραγόντων φαίνεται να αποτελούν τον καλύτερο προσδιοριστικό παράγοντα της επαγγελματικής ικανοποίησης;

Οι ατομικοί παράγοντες αποτελούν καθοριστικό παράγοντα στο βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης;

Βάσει των αποτελεσμάτων της τρέχουσας έρευνας, ποιοι είναι οι προσδιοριστικοί παράγοντες για την επαγγελματική ικανοποίηση στον άνεργο πληθυσμό της Κύπρου;

Ποιο ρόλο διαδραματίζουν οι προσδοκίες των ατόμων στο επίπεδο της ικανοποίησης που αισθάνονται;

Πώς μπορεί να επιτευχθεί η παρακίνηση ανέργων και εργαζομένων έτσι ώστε να αυξηθεί το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης;

Κεφάλαιο 2

Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1 Γενικό πλαίσιο

Το γνωστικό πεδίο της επαγγελματικής ικανοποίησης αποτελεί ολοένα και πιο συχνά υπό διερεύνηση πεδίο, εστιάζοντας το ενδιαφέρον διαφόρων επιστημών καθώς συντείνει καθοριστικά στην παρακίνηση του ατόμου για βελτίωση αφενός της ποιότητας του εργασιακού του περιβάλλοντος και κατ' επέκταση της επιδιωκόμενης ισορροπίας στη ζωή του. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης ενός ατόμου αποτελεί καθοριστικό παράγοντα της κοινωνικής και οικογενειακής του λειτουργίας καθώς συντείνει και στο επίπεδο της ψυχικής του υγείας (Tsounis & Sarafis, 2016). Εύρος ορισμών έχουν προταθεί για την ερμηνεία της επαγγελματικής ικανοποίησης σε διαφορετικό βάθος ανάλυσης παραγόντων και διάφορων προσεγγίσεων της έννοιας αυτής. Ορισμοί και ερμηνείες οι οποίες θα μπορούσαν να κατηγοριοποιηθούν λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο συσχέτισης με την μεταβλητή της συναισθηματικής ικανοποίησης, τη σύνδεση με την εκπλήρωση των βασισμένων στις προσδοκίες αναγκών του ατόμου ή με τις επιλογές του ατόμου προκειμένου να προβεί σε δράσεις (Ηλιοφώτου & συνεργάτες, 2014).

Σε θεωρητικό επίπεδο, η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με τα κίνητρα του ατόμου που λαμβάνει από την εργασία, τις στάσεις και τις αξίες που έχει απέναντι στον επαγγελματικό τομέα. Θεωρίες οι οποίες σχετίζονται με τα κίνητρα αποτελούν θεμέλιο λίθο για την θεωρητική προσέγγιση της επαγγελματικής ικανοποίησης και περιλαμβάνουν δύο βασικές κατηγορίες, τις οντολογικές, οι οποίες επικεντρώνονται στο είδος και το περιεχόμενο των κινήτρων του ατόμου και τις μηχανιστικές (θεωρίες διεργασίας), αναφερόμενες στις συνθήκες και τις συμπεριφορές που ενισχύουν την εργασιακή απόδοση (Cole, 2002). Επιπρόσθετα, το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης υποστηρίζεται από διάφορες προσεγγίσεις επικαλούμενες διαφορετικούς

παράγοντες και συνιστώσες. Σύμφωνα με την ανθρωπιστική προσέγγιση (humanitarian) υπάρχει ανάγκη για δίκαιη συμπεριφορά απέναντι σε όλους τους ανθρώπους. Συγκεκριμένα, η επαγγελματική ικανοποίηση αντανακλά ως ένα βαθμό την πρέπουσα μεταχείριση του ατόμου στο εργασιακό του περιβάλλον, η οποία θα μπορούσε να θεωρηθεί επιπλέον ως μια ένδειξη συναισθηματικής ευεξίας ή καλής ψυχικής υγείας. Βάσει της ωφελιμιστικής προσέγγισης (utilitarian), η εργασιακή ικανοποίηση περικλείει συμπεριφορές που επηρεάζουν την λειτουργία και την λειτουργικότητα ολόκληρης της επιχείρησης (Spector, 1997). Σύμφωνα με τον Paul Spector (1997) η διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης επικεντρώνεται σε δύο προσεγγίσεις, την παγκόσμια προσέγγιση (global approach) βάσει της οποίας αποτελεί ένα μοναδικό καθολικό συναίσθημα που αισθάνεται το άτομο απέναντι στην εργασία του και την προσέγγιση που εστιάζει σε επιμέρους πτυχές της εργασίας (facet approach) όπως είναι η ανταμοιβή, οι ευκαιρίες για προαγωγή και ανέλιξη, η ασφάλεια, η επικοινωνία στο χώρο εργασίας, οι εργασιακές συνθήκες, η αξιολόγηση, οι προϊστάμενοι, οι συνάδελφοι και η φύση της εργασίας. Η προσέγγιση αυτή που περικλείει διάφορες πτυχές της εργασίας ενδεχομένως να σκιαγραφεί πιο αναλυτικά την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς το άτομο πιθανό να αισθάνεται δυσαρέσκεια ως προς μια διάσταση της εργασίας, για παράδειγμα το ύψος της αμοιβής του, αλλά να είναι απόλυτα ικανοποιημένο με άλλη, όπως για παράδειγμα τις εργασιακές συνθήκες. Επομένως, η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί ένα συνολικό συναίσθημα το οποίο αντιπροσωπεύει το πώς το άτομο αισθάνεται απέναντι στην εργασία του περικλείοντας διάφορες πτυχές της φύσης αυτής καθ' αυτής της εργασίας, βασισμένος στις προσδοκίες και τις εμπειρίες του ατόμου (Καντάς, 1998).

Παρά τις διάφορες προσεγγίσεις που έχουν προταθεί σχετικά με την ερμηνεία της επαγγελματικής ικανοποίησης διαχρονικά δεν έχει προκύψει μέχρι σήμερα ένας κοινά αποδεκτός ορισμός. Το κοινό χαρακτηριστικό στο οποίο συγκλίνουν οι διάφορες προσεγγίσεις είναι η ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που αισθάνεται ο εργαζόμενος ως απόρροια της εργασίας, των συνθηκών και του περιβάλλοντος αυτής. Αποτελεί μια πολυδιάστατη έννοια, με σύγκλιση προσεγγίσεων ως προς την θετική συναισθηματική αντίδραση του ατόμου σε μια θέση εργασίας ως αποτέλεσμα της σύγκρισης μεταξύ πραγματικών και προσδοκώμενων εκβάσεων σε εργασιακό επίπεδο (Cranny et al., 1992). Για την επίτευξη της επαγγελματικής ικανοποίησης συγκεντρώνονται διάφορες προϋποθέσεις, εξωτερικοί και εσωτερικοί παράγοντες, οι οποίοι επιδρούν με τρόπο ώστε ο εργαζόμενος να αισθάνεται ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια από την εργασία του, κατευθύνοντας ανάλογα την συμπεριφορά του ως προς τη διατήρηση ή αλλαγή της εκάστοτε του εργασιακής στέγης.

Αναφορικά με την σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της εργασιακής απόδοσης, μέσα από τα διαθέσιμα μέχρι τώρα εμπειρικά δεδομένα, δεν φαίνεται να υφίστανται ξεκάθαρη σύνδεση, καθώς για κάποιους ερευνητές η επαγγελματική ικανοποίηση οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας και απόδοσης των εργαζομένων, ενώ για άλλους παρά το γεγονός ότι η εργασιακή απόδοση οδηγεί στην ικανοποίηση από την εργασία, εντούτοις η εργασιακή ικανοποίηση έχει συσχετιστεί περισσότερο με την οργανωσιακή δέσμευση, την απόδοση, την συχνή αλλαγή εργασίας, τις απουσίες, την ασφάλεια, την υγεία, την ευημερία και την ικανοποίηση (Spector, 1997). Σύμφωνα με τους Siegel και Brower (1971), η ανταμοιβή η οποία προκύπτει από την εργασιακή απόδοση οδηγεί στην επαγγελματική ικανοποίηση και ως επακόλουθο την καλύτερη απόδοση. Η συνολική αποδοτικότητα των εργαζομένων παρουσιάζει θετική συσχέτιση με την παραγωγικότητα του οργανισμού σύμφωνα με κάποια εμπειρικά δεδομένα, χωρίς όμως την ύπαρξη σαφούς θετικής συσχέτισης. Δηλαδή, ένας ικανοποιημένος εργαζόμενος δεν είναι απαραίτητως και αποδοτικός. Παράλληλα, αρκετές έρευνες δείχνουν ότι δεν υφίσταται σχέση μεταξύ των μεταβλητών αυτών ή υφίσταται σε περιορισμένο επίπεδο (Spector, 1997; Judge et al., 2002). Επιπλέον, η παραγωγικότητα φαίνεται να σχετίζεται με άλλους εξωτερικούς ως προς το άτομο παράγοντες, όπως η αμοιβή, η αναγνώριση, οι συνθήκες εργασίας, ο καταμερισμός εργασίας, η θέση του στην ιεραρχία και η φύση της εργασίας, μεταβλητές οι οποίες φαίνεται να επηρεάζουν την απόδοση του εργαζομένου (Tsounis & Sarafis, 2016).

2.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση

Σύμφωνα με το ερευνητικό υπόβαθρο παρουσιάζονται διάφορες μεταβλητές επίδρασης στη επαγγελματική ικανοποίηση, ένα ευρύ φάσμα ατομικών, κοινωνικών, πολιτισμικών, οργανωσιακών και περιβαλλοντικών παραγόντων (Mullins, 2015).

2.2.1i Ατομικοί/προσωπικοί παράγοντες

Στην κατηγορία των **ατομικών/προσωπικών παραγόντων** μεταξύ άλλων περιλαμβάνονται η προσωπικότητα, η μόρφωση, τα προσόντα, οι ατομικές ξεχωριστές ικανότητες του ατόμου, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, ο εργασιακός προσανατολισμός, οι προηγούμενες εμπειρίες και αξίες του εργαζομένου. Η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από τις εμπειρίες και τα συναισθήματα που βιώνουν τα άτομα στο εργασιακό τους περιβάλλον, καθώς και στην προσωπική τους ζωή, συνθήκες οι οποίες καθορίζουν αντίστοιχα τη θετική ή αρνητική εικόνα

του ατόμου για την εργασία του. Επομένως, η επαγγελματική ικανοποίηση είναι υποκειμενική και επηρεάζεται από τα προσωπικά βιώματα και τις προσδοκίες του ατόμου.

Σε *επίπεδο προσωπικότητας*, σύμφωνα με το μοντέλων των «Μεγάλων πέντε παραγόντων», η ανθρώπινη προσωπικότητα συνίσταται από πέντε βασικές διαστάσεις. Βάσει του μοντέλου αυτού, υπάρχουν πέντε διαφορετικοί τύποι ατόμων που μπορούν να εκδηλώσουν αντίστοιχες συμπεριφορές σε ότι αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση. Συγκεκριμένα, την πρώτη διάσταση αποτελεί ο νευρωτισμός (neuroticism) και περιλαμβάνει το άγχος, την εχθρικότητα, την κατάθλιψη, την παρορμητικότητα και την ευαισθησία. Άτομο με αυτού του τύπου προσωπικότητα ενδεχομένως να εμπλακεί σε δυσάρεστες καταστάσεις, βιώνοντας αρνητικές εμπειρίες στο εργασιακό περιβάλλον και ως εκ τούτου αξιολογεί χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης. Δεύτερη διάσταση, η εξωστρέφεια (extraversion) η οποία σχετίζεται με την τρυφερότητα, τη σιγουριά, τα θετικά συναισθήματα και την ενεργητικότητα, χαρακτηριστικά τα οποία υποδηλώνουν ευνοϊκό εργασιακό κλίμα και ενδεχομένως να επιφέρουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Η δεκτικότητα στην εμπειρία (openness) αποτελεί την επόμενη διάσταση και περιλαμβάνει παράγοντες όπως η φαντασία, η αισθητική, οι ιδέες και οι αξίες, προδιαθέτοντας το άτομο να αισθάνεται και να διακρίνει το καλό και το κακό. Εντούτοις, η συμπεριφορά αυτή δεν φαίνεται να σχετίζεται σημαντικά με την επαγγελματική ικανοποίηση. Επόμενη διάσταση βάσει του μοντέλου αυτού, αποτελεί η προσήνεια (agreeableness), η οποία σχετίζεται με την εμπιστοσύνη, την συμμόρφωση, τον ιδεαλισμό και την μετριοφροσύνη, χαρακτηριστικά τα οποία συμβάλουν στην υποκίνηση του ατόμου για επίτευξη διαπροσωπικής οικειότητας και ευημερίας. Η προσήνεια παρουσιάζει θετική συσχέτιση με την επαγγελματική ικανοποίηση, σε μικρό όμως βαθμό. Την τελευταία διάσταση του μοντέλου αποτελεί η ενσυνειδησία (conscientiousness) η οποία περιλαμβάνει την ικανότητα για τάξη, την αίσθηση του καθήκοντος, την αυτοπειθαρχία, την προσπάθεια και την περίσκεψη (Costa & McCrae, 1992). Η ενσυνειδησία φαίνεται να σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση καθώς αντιπροσωπεύει την τάση του ατόμου για εμπλοκή-συμμετοχή στην εργασία, συμπεριφορά η οποία ενδεχομένως να συνδέεται με καλύτερες ανταμοιβές στο επαγγελματικό επίπεδο ενισχύοντας με τον τρόπο αυτό μεταξύ άλλων τον σεβασμό, την αναγνώριση και την αυτοεκπλήρωση που αισθάνεται ο εργαζόμενος από την εργασία του. Ενισχυτικά ως προς την σχέση αυτή, εντάσσονται και τα ευρήματα του Judge και των συνεργατών του (2002) οι οποίοι εξετάζοντας τις πέντε βασικές διαστάσεις της προσωπικότητας, εξωστρέφεια, συναισθηματική σταθερότητα, προσήνεια, ενσυνειδησία και δεκτικότητα σε εμπειρίες, κατέληξαν ότι την μεγαλύτερη συσχέτιση με την επαγγελματική

ικανοποίηση παρουσιάζουν τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας της συναισθηματικής σταθερότητας, της ευσυνειδησίας και της εξωστρέφειας. Η ενσυνειδησία αντιπροσωπεύει την ικανότητα του ατόμου για συμμετοχή/ανάμειξη στην εργασία, η οποία οδηγεί ενδεχομένως σε πιο ικανοποιητικές ανταμοιβές μεταξύ άλλων, όπως ο μισθός, η προαγωγή και η αναγνώριση, σημαντική μεταβλητή για τη διατήρηση της συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Από την άλλη πλευρά αν και η χρηματική αμοιβή δεν αποτελεί πάντα κίνητρο και καθοριστικό παράγοντα για παρακίνηση και επαγγελματική ικανοποίηση του εργαζομένου, εντούτοις επιδρούν ενισχυτικά ως προς την ικανοποίηση του εργαζομένου σε συνδυασμό όμως και με άλλους παράγοντες (Robbins & Judge, 2018). Η δημιουργία ενός δίκαιου και διαφανούς συστήματος αμοιβών και εργασιακού περιβάλλοντος σε σχέση με το σύστημα αμοιβών, προαγωγών, παροχών και ανταμοιβών φαίνεται να σχετίζεται περισσότερο με την επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με αυτό καθευτό τον παράγοντα του μισθού του εργαζομένου (Johns, 1996). Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τον Horrock (1935), ισχυρή σχέση υφίσταται μεταξύ της συναισθηματικής προσαρμογής των εργαζομένων και του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Αναφορικά με το *επίπεδο εκπαίδευσης*, όπως προκύπτει από το ερευνητικό υπόβαθρο, εργαζόμενοι με περισσότερα εκπαιδευτικά προσόντα οι οποίοι ασκούν καθήκοντα και έχουν μεγαλύτερες ευθύνες για αντίστοιχες θέσεις, με εργαζομένους με χαμηλότερα προσόντα, αναμένεται να αισθάνονται λιγότερο ευχαριστημένοι επαγγελματικά, καθώς θεωρούν ότι συνεισφέρουν περισσότερο από τα λιγότερα προσοντούχα άτομα. Επιπρόσθετα, το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης δημιουργεί υψηλότερες προσδοκίες στον εργαζόμενο, αυξάνοντας την δυσαρέσκεια που αισθάνεται κατά την εκτέλεση εργασιών ρουτίνας (Johns, 1996).

Διαφορές στα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης φαίνεται να προκύπτουν σε εργαζόμενους διαφορετικών **δημογραφικών παραγόντων**, όπως το φύλο, η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση. Συγκεκριμένα, σε σχέση με τον παράγοντα του *φύλου*, αριθμός ερευνών καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες βρίσκονται σε υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης από τους άντρες, αποτέλεσμα το οποίο ενδεχομένως να σχετίζεται με τις περιορισμένες επαγγελματικές τους προσδοκίες σε σχέση με τους άντρες λόγω της μειονεκτικής τους θέσης στην αγορά εργασίας σε σχέση με το ύψος των απολαβών και των προοπτικών ανέλιξης σε σύγκριση με τους άντρες (Kaiser, 2007).

Τα ερευνητικά ευρήματα αναφορικά με την *ηλικία* ως προσδιοριστικός παράγοντας της επαγγελματικής ικανοποίησης, ποικίλουν καθώς υπάρχει αλληλεπίδραση συνδυαστικά με άλλους παράγοντες, όπως είναι το επάγγελμα/θέση εργασίας καθώς και χαρακτηριστικά της

προσωπικότητας του εργαζομένου κυρίως σε ότι αφορά την ικανότητα προσαρμογής του σε νέες συνθήκες. Σε γενικές γραμμές υποστηρίζεται ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αυξάνεται με την πάροδο του χρόνου, δηλαδή οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι είναι σε μεγαλύτερο βαθμό ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους ηλικιακά νεότερους (Greenberg & Baron, 2000). Το συμπέρασμα αυτό ενδεχομένως να σχετίζεται με τις σημαντικά περιορισμένες προσδοκίες των μεγαλύτερων εργαζομένων από την εργασία τους σε σχέση με τους νεότερους σε ηλικία εργαζομένους (Luthans & Thomas, 1989). Αντίθετα, άλλα ερευνητικά ευρήματα υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση μειώνεται αρχικά σε σχέση με την ηλικία και στη συνέχεια αυξάνεται, υποδεικνύοντας μορφή U στην καμπύλη της σχέσης αυτής. Οι νεότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι ξεκινούν με υψηλό βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης ο οποίος με την πάροδο του χρόνου μειώνεται ως αποτέλεσμα της μη εκπλήρωσης των επαγγελματικών τους προσδοκιών. Στο πέρασμα του χρόνου και της επαγγελματικής τους πορείας, σε μεγαλύτερη πλέον ηλικία οι εργαζόμενοι ενδεχομένως να καταλήξουν σε θέσεις εργασίας που ταιριάζουν στις προτιμήσεις και τις φιλοδοξίες τους αυξάνοντας και πάλι το βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης που αισθάνονται (Clark et al., 1996). Επομένως σε σχέση με την ηλικία, δεν είναι ξεκάθαρη η κατεύθυνση της σχέσης, καθώς κάποιες έρευνες υποστηρίζουν θετική σχέση, άλλες σχέση που ακολουθεί την καμπύλη U, ενώ άλλα δεδομένα υποστηρίζουν αρνητική σχέση λόγω κυρίως της αντίστασης των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων για προσαρμογή σε νέες συνθήκες εργασίας.

Παρόμοια ευρήματα προκύπτουν και από την διερεύνηση της σχέσης που υφίσταται μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της *οικογενειακής κατάστασης*, χωρίς να διαφαίνεται ξεκάθαρα η ύπαρξη και η κατεύθυνση της πιθανής σχέσης. Ερευνητικά δεδομένα υποστηρίζουν ότι οι παντρεμένοι εργαζόμενοι αξιολογούν με μεγαλύτερη ικανοποίηση την εργασία τους, ως ομάδα ατόμων ενδεχομένως με γενικότερα μεγαλύτερο βαθμό ευχαρίστησης από τη ζωή τους σε σχέση με τα ανύπαντρα άτομα (Clark et al., 1996). Άλλες έρευνες υποστηρίζουν υψηλότερο βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης σε ανύπαντρους εργαζομένους, ενώ υπάρχουν ερευνητικά ευρήματα σύμφωνα με τα οποία δεν προέκυψε σχέση μεταξύ των δύο υπό εξέταση μεταβλητών, της επαγγελματικής ικανοποίησης και οικογενειακής κατάστασης.

2.2.1ii Σχέση παρακίνησης/υποκίνησης και επαγγελματικής ικανοποίησης

Ακολουθώντας ιστορικά την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης, σύμφωνα με τον Locke (1969), προσδιορίζεται ως η ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση η οποία απορρέει από την εκτέλεση και αξιολόγηση της εργασίας του ατόμου, όταν αυτή ολοκληρώνεται με επιτυχία ή επιτρέπει την πραγματοποίηση των επαγγελματικών του αξιών. Θα μπορούσε επιπρόσθετα, η

έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης να συνδεθεί με το προσωπικό αίσθημα του επιτεύγματος που βιώνει το άτομο σε ποσοτικό ή ποιοτικό επίπεδο (Mullins, 2015).

Σύμφωνα με μία από τις πιο γνωστές θεωρίες κινήτρων στην κατηγορία των οντολογικών θεωριών, την *θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow*, οι ανθρώπινες ανάγκες ταξινομούνται σε διαδοχικά επίπεδα μιας πυραμίδας βάσει της σημασίας τους και η κατάκτηση της ανάγκης υψηλότερου επιπέδου προϋποθέτει την κάλυψη της ανάγκης του επιπέδου που προηγείται ιεραρχικά από κάτω προς τα πάνω, ξεκινώντας από τις βιολογικές ανάγκες και καταλήγοντας στις ανάγκες της αυτοπραγμάτωσης. Οι ανάγκες, λειτουργούν ως κίνητρα ενεργοποιώντας το άτομο να δράσει στοχεύοντας στην εκπλήρωση τους (Maslow, 1970). Συγκεκριμένα, στη βάση της πυραμίδας περιλαμβάνονται οι βασικές βιολογικές/φυσιολογικές ανάγκες όπως είναι η πείνα, η δίψα, η ανάγκη για οξυγόνο, η ανάγκη διατήρησης της σωματικής θερμοκρασίας καθώς και η ανάγκη του ύπνου και της ενεργητικότητας. Στο επόμενο επίπεδο προς τα πάνω τοποθετούνται οι ανάγκες για ασφάλεια συμπεριλαμβανομένου του αισθήματος σιγουριάς, για προστασία από τους κινδύνους, για προβλεπτικότητα και μεθοδικότητα. Σε επίπεδο εργασίας, για παράδειγμα, θα μπορούσε να συμπεριληφθούν παράγοντες μεταξύ άλλων όπως η εργασιακή ασφάλεια, η αμοιβή, οι παροχές και τα οφέλη του εργαζομένου. Το επίπεδο αυτό διαδέχεται η κοινωνική ανάγκη του «ανήκειν» του ατόμου, το αίσθημα αγάπης, στοργής, φιλίας, προσφοράς και αποδοχής της αγάπης. Σε επαγγελματικό επίπεδο αναφέρεται στην καλή σχέση με συναδέλφους, την καλή προσέγγιση από προϊστάμενο και το ομαδικό πνεύμα. Δηλαδή, οι ανάγκες αυτές συνδέονται με θέματα κοινωνικής φύσης και αλληλεπίδρασης (Tsounis & Sarafis, 2016). Προχωρώντας προς τα πάνω η ανάγκη για εκτίμηση-αναγνώριση (οι ανάγκες του Εγώ), επίπεδο στο οποίο συμπεριλαμβάνονται μεταξύ άλλων η ανάγκη για αυτοσεβασμό, η επιθυμία εμπιστοσύνης – δυναμικής παρουσίας στον εργασιακό χώρο και προβολής των ικανοτήτων και προσόντων του, ανεξαρτησίας, δύναμης και επίτευξης και η ανάγκη για σεβασμό από τα άλλα άτομα, η οποία προκύπτει από την φήμη, το γόητρο, την κοινωνική θέση, την αναγνώριση και την εκτίμηση, μέσα από την ευθύνη, την προαγωγή, τον έπαινο και την αναγνώριση σε επαγγελματικό επίπεδο. Αφού το άτομο εκπληρώσει τις ανάγκες των προηγούμενων επιπέδων, στην κορυφή της πυραμίδας, ιεραρχούνται οι ανάγκες για αυτοπραγμάτωση, δηλαδή οι ανάγκες οι οποίες ικανοποιούνται όταν το άτομο διακατέχεται από το αίσθημα της προσωπικής εξέλιξης και επιτυχίας, της ικανοποίησης και της πληρότητας από αυτό που κάνει. Ξεκινώντας από την βάση της πυραμίδας με ισχυρό κίνητρο, αφού επιτευχθούν τα διαδοχικά επίπεδα των αναγκών, η δυναμική μειώνεται και το επόμενο επίπεδο αποτελεί τον καινούργιο παράγοντα παρακίνησης.

Ανάγκες οι οποίες έχουν καλυφθεί δεν αποτελούν πλέον ισχυρό κίνητρο για το άτομο παρά μόνο οι ανικανοποίητες ανάγκες, οι οποίες δρουν παρακινητικά (Luthans, 2005). Σε επαγγελματικό επίπεδο, η κορυφή της πυραμίδας αντικατοπτρίζει την ανάγκη του εργαζόμενου για δημιουργική εργασία, ενεργή συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και την ανέλιξη του πλησιάζοντας όλο και πιο κοντά την επαγγελματική του πραγμάτωση-καταξίωση. Η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση δηλαδή, αφορά την επιθυμία για ανάπτυξη και επαγγελματική πρόοδο στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο (Κουτούζης, 1999). Η ιεράρχηση και η εκπλήρωση των αναγκών εξαρτάται και από την σημασία και την αξία που δίνει το άτομο προκειμένου να τις ικανοποιήσει. Δηλαδή, το κατά πόσο για το άτομο είναι σημαντικό να προχωρήσει στο επόμενο στάδιο της πυραμίδας των αναγκών καταλήγοντας τελικά στην αυτοπραγμάτωση (Karimi, 2007). Η θεωρία του Maslow παρά την σημαντική απήχηση της λόγω της απλότητας της στην κατανόηση της συμπεριφοράς του εργαζομένου, εντούτοις κάποιες από τις ανάγκες ενδεχομένως να μπορούν να ενταχθούν σε περισσότερες από μία κατηγορία, ενώ παράλληλα εμπειρικά δεν φαίνεται να επιβεβαιώνεται απολύτως ότι η ικανοποίηση μιας ανάγκης μειώνει την σημασία της, επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον του ατόμου στην επόμενη κατηγορία αναγκών (Kaur, 2013). Έτσι λαμβάνοντας υπόψη τις αδυναμίες εφαρμογής της θεωρία του Maslow, ο Alderfer (1969) βασιζόμενος στη θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών, περιόρισε τις κατηγορίες από πέντε σε τρεις, τις ανάγκες ύπαρξης (existence), σχέσης (relatedness) και ανάπτυξης (growth) διαφοροποιώντας τη θεωρία του σε δύο βασικά σημεία. Αφενός, ο περιορισμός στις κατηγορίες των αναγκών διέυρνε το εννοιολογικό φάσμα που κάλυπτε η κάθε κατηγορία περιορίζοντας την ακαμψία των αναγκών και αφετέρου αναγνώριζε τη δυνατότητα οπισθοδρόμησης από την κάλυψη αναγκών υψηλότερης βαθμίδας σε ανάγκες χαμηλότερου επιπέδου ως αποτέλεσμα αδυναμίας ικανοποίησης τους (Καντάς, 1998). Η θεωρία των τριών κατηγοριών του Alderfer ERG (Existence – Relatedness - Growth) φαίνεται να τεκμηριώνεται εμπειρικά σε μεγάλο βαθμό (Tsounis & Sarafis, 2016).

Τη σύνδεση μεταξύ κινήτρων και επαγγελματικής ικανοποίησης εξετάζει μέσα από τις δύο κατηγορίες παραγόντων η θεωρία του Frederick Herzberg. Στην πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει πέντε επιμέρους παράγοντες που συμβάλλουν στην δημιουργία θετικών αισθημάτων ικανοποίησης και στην δεύτερη, παράγοντες όπου η απουσία τους αποτελεί πηγή δυσαρέσκειας (αντικίνητρα). Συγκεκριμένα, τους πέντε παράγοντες αποτελούν, η επίτευξη, η αναγνώριση του έργου, η φύση της εργασίας, η υπευθυνότητα και η δυνατότητα ανέλιξης, εσωγενείς παράγοντες οι οποίοι σχετίζονται με το περιεχόμενο της εργασίας και ονομάζονται κίνητρα, ωθώντας το άτομο σε καλύτερα αποτελέσματα. Από την άλλη τα αντικίνητρα

συνίστανται από οκτώ εξωγενείς παράγοντες οι οποίοι περιλαμβάνονται στην δεύτερη κατηγορία και αποτελούν τη διοίκηση και πολιτική του οργανισμού, την επίβλεψη, τις συνθήκες εργασίας, τις διαπροσωπικές σχέσεις στον οργανισμό, την αμοιβή, το κύρος, την προσωπική ζωή και ασφάλεια (Tsounis et al. 2014). Τους εξωγενείς αυτούς παράγοντες ονομάζει ο Herzberg παράγοντες υγιεινής (hygiene) καθώς προλαμβάνουν την δυσαρέσκεια που βιώνει το άτομο (Herzberg, 1996). Η εξάλειψη των παραγόντων δυσαρέσκειας, δεν εξασφαλίζει απαραίτητα την επαγγελματική ικανοποίηση και στο σημείο αυτό έγκειται ουσιαστικά και η σημαντικότητα της έμφασης που πρέπει να δίνεται στα κίνητρα (Καντάς, 1993). Ιστορικά, η συμβολή της θεωρίας των δύο παραγόντων, παρακίνησης/κινήτρων και υγιεινής του Frederick Herzberg, αποτελεί κομβικό σημείο στην ερμηνεία της επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς υποστηρίζεται ότι αποτελεί το πιο λειτουργικό μοντέλο για την μελέτη της μεταβλητής αυτής και έχει χρησιμοποιηθεί ως θεωρητικό πλαίσιο για την αξιολόγηση της ικανοποίησης των αστυνομικών (Getahun et al, 2008; Kim, 2005). Ωστόσο, η θεωρία των δύο παραγόντων έχει δεχθεί διάφορες αρνητικές κριτικές ως προς το περιεχόμενο σε σχέση με τα κίνητρα καθώς αγνοεί τις ατομικές διαφορές των εργαζομένων, υποστηρίζοντας ότι ο κάθε εργαζόμενος ανταποκρίνεται με τον ίδιο τρόπο στις αλλαγές των παραγόντων παρακίνησης (Karimi, 2007).

2.2.1iii Επίδραση προσδοκιών στην επαγγελματική ικανοποίηση

Σε αντίθεση με τις θεωρίες υποκίνησης του Maslow και του Herzberg, ο Victor Vroom το 1964 διατύπωσε τη *θεωρία των προσδοκιών*, η οποία ανήκει στην κατηγορία των μηχανιστικών θεωριών (διεργασίας). Η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι το επιθυμητό αποτέλεσμα και η πεποίθηση ότι μπορεί να επιτευχθεί αυτό, υποκινεί την συμπεριφορά του ατόμου (Ξυροτήρη-Κουφίδου, 2001). Σύμφωνα με την θεωρία, η ικανοποίηση προσδιορίζεται από το περιεχόμενο της εργασίας αφενός, και αφετέρου από τις αξίες και προσδοκίες του ατόμου σε σχέση με το επαγγελματικό πεδίο. Αποτελεί μια απόπειρα σύνδεσης ουσιαστικά των κινήτρων στην εργασία με την επαγγελματική ικανοποίηση, την επαγγελματική προτίμηση καθώς είναι μια από τις μεθόδους παρακίνησης (motivation) των εργαζομένων. Το μοντέλο βασίζεται σε τρεις κυρίως μεταβλητές, το σθένος (valence), δηλαδή το αναμενόμενο επίπεδο ικανοποίησης του ατόμου από ένα αποτέλεσμα, τη συντελεστικότητα (instrumentality), η οποία σχετίζεται με το κατά πόσο η συγκεκριμένη έκβαση οδηγεί στην επίτευξη άλλων αποτελεσμάτων σύμφωνα με το άτομο και την προσδοκία (expectancy), δηλαδή την πιθανότητα μια ενέργεια να οδηγήσει σε κάποιο συγκεκριμένο αποτέλεσμα (Tsounis & Sarafis, 2016). Αναφέρεται δηλαδή, στο πώς ο εργαζόμενος παρακινείται με σκοπό να επιτελέσει συγκεκριμένη δράση και να βιώσει την επαγγελματική ικανοποίηση. Σύμφωνα με την θεωρία αυτή, ο εργαζόμενος αξιολογεί κατά πόσο

η συνθήκη που του προσφέρεται αποτελεί κίνητρο. Εάν τον ικανοποιεί, βάσει της αξίας που αποδίδει στην συγκεκριμένη ανταμοιβή, ενεργεί με τέτοιο τρόπο ώστε να καταλήξει στο επιθυμητό αποτέλεσμα. Το άτομο ενεργεί ουσιαστικά με ένα συγκεκριμένο τρόπο, βασισμένο στην προσδοκία ότι οι πράξεις του θα οδηγήσουν σε ένα ορισμένο αποτέλεσμα, επίτευξη η οποία θα του αποφέρει επιθυμητές για τον ίδιο ανταμοιβές. Το αντίθετο προκύπτει στην περίπτωση όπου η ανταμοιβή δεν έχει κάποια αξία ή έχει αρνητική αξία για το άτομο με αποτέλεσμα να μην το κινητοποιεί προς την κατεύθυνση αυτή (Hoy & Miskel, 2005).

Σύμφωνα με τις θεωρίες διεργασίας (μηχανιστικές), υποκατηγορία των θεωριών κινήτρων, η υποκίνηση των εργαζομένων, οι συμπεριφορές στο χώρο εργασίας και το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης επηρεάζονται από τις ατομικές διαφορές και τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος. Σχετικά εμπειρικά δεδομένα υποστηρίζουν ότι το άτομο τείνει να επιλέγει τη συμπεριφορά του με βάση τις εκτιμήσεις/προσδοκίες για τις αναμενόμενες αμοιβές και γενικότερα τις παροχές κάθε φύσης που ενδεχομένως θα αποκομίσει από την εκάστοτε θέση εργασίας (Tsounis & Sarafis, 2016).

2.2.2 Επαγγελματικοί παράγοντες

Συγκεκριμένα συμπεράσματα προκύπτουν και μέσα από την εξέταση της σχέσης της επαγγελματικής ικανοποίησης με κάποιους **επαγγελματικούς παράγοντες** μεταξύ άλλων τα χρόνια υπηρεσίας, το είδος της εργασίας και το εκπαιδευτικό επίπεδο, χωρίς να είναι διακριτή η αλληλεπίδραση των παραγόντων αυτών και η κατεύθυνση της σχέσης (Abraham & Medoff, 1984, Clark et al. 1996, Cooper et al. 2014, Johns, 1996).

2.2.3 Κοινωνικοί και οργανωσιακοί παράγοντες εργασίας

Οι κοινωνικοί παράγοντες επικεντρώνονται στην ομαδική εργασία, τις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των συναδέλφων, τις ευκαιρίες αλληλεπίδρασης και την δυνατότητα για ομαδική εργασία. Ως προς τους πολιτισμικούς παράγοντες υποδεικνύονται οι πεποιθήσεις και οι αξίες σχετικά με την εργασία. Οι οργανωσιακοί παράγοντες μεταξύ άλλων αναφέρονται στη φύση, το μέγεθος, τη δομή της εργασίας, τις στρατηγικές διοίκησης, τις εργασιακές συνθήκες, την τεχνολογία, τα μοντέλα ηγεσίας, τις πολιτικές και τις διαδικασίες της διοίκησης ανθρώπινων πόρων. Το ευνοϊκό οργανωσιακό κλίμα στο χώρο εργασίας το οποίο ενδεχομένως να ενθαρρύνει την καινοτομία, την λήψη ρίσκου, ενισχύοντας τις δυνατότητες, τις ικανότητες και την παραγωγικότητα των εργαζομένων, φαίνεται να επιδρά θετικά ως προς τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης κυρίως σε σχέση με τους παράγοντες αυτής καθαυτής της εργασίας, όπως οι απολαβές, η εργασιακή ασφάλεια, η επίβλεψη, οι σχέσεις με τους

συναδέλφους και η προσφορά ευκαιριών (Giannikis & Nikandrou, 2013). Επιπρόσθετα, η συμβουλευτική εποπτεία/επίβλεψη (mentoring) και γενικότερα η καθοδήγηση και υποστήριξη των εργαζομένων φαίνεται να ενδυναμώνει την ασφάλεια και την σιγουριά για τις επαγγελματικές αποφάσεις των εργαζομένων ενισχύοντας τις εργασιακές τους ικανότητες και ως επακόλουθο την αύξηση του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης που αισθάνεται το άτομο (Pan et al.,2011). Η επίδραση κοινωνικών, οικονομικών και κυβερνητικών επιρροών προσδιορίζουν τους περιβαλλοντικούς παράγοντες.

2.2.4 Περιβαλλοντικοί παράγοντες

Σύμφωνα με τον Spector (2008) η επίδραση των περιβαλλοντικών παραγόντων στην επαγγελματική ικανοποίηση υπογραμμίζεται περισσότερο σε σχέση με άλλες κατηγορίες παραγόντων, ενώ άλλες έρευνες επικεντρώνονται στην προσωπικότητα του εργαζομένου και την προδιάθεση του απέναντι στην εργασία. Παράλληλα παρουσιάζονται διάφορα ερευνητικά ευρήματα τα οποία υποστηρίζουν την αλληλεπίδραση περιβαλλοντικών και παραγόντων προσωπικότητας ως προς το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης (Giannikis & Nikandrou, 2013).

Στους **περιβαλλοντικούς παράγοντες** περιλαμβάνονται μεταξύ άλλων τα χαρακτηριστικά της εργασίας, οι αμοιβές των εργαζομένων και η δικαιοσύνη στο εργασιακό περιβάλλον (Spector, 1997). Ουσιαστικά, οι θεωρίες των χαρακτηριστικών βασίζονται στην υπόθεση ότι οι εργαζόμενοι υποκινούνται από εσωτερική ικανοποίηση η οποία προκύπτει μέσα από τη δραστηριότητα των ατόμων στην εκάστοτε εργασία τους. Τα χαρακτηριστικά αυτά συντείνουν στην ανάπτυξη της βιωμένης σημασίας των ατόμων για την εργασία, τη δυνατότητα γνώσης των αποτελεσμάτων της δραστηριότητας τους και του αισθήματος της υπευθυνότητας, ψυχολογικές καταστάσεις οι οποίες λειτουργούν ως παράγοντες παρακίνησης, δηλαδή εσωτερικής ικανοποίησης (Ηλιοφώτου & συνεργάτες, 2014). Σταθμός της αναδρομής των διάφορων προσεγγίσεων που έχουν προταθεί κατά καιρούς στο γνωστικό πεδίο της επαγγελματικής ικανοποίησης αποτελεί μεταξύ άλλων και το *μοντέλο των χαρακτηριστικών εργασίας* (job characteristics model – JCM) των Hackam και Oldham, το οποίο επικεντρώνεται στο περιεχόμενο και τη φύση των εργασιακών καθηκόντων. Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, η εργασιακή ικανοποίηση περιγράφεται βάσει πέντε κεντρικών διαστάσεων, την ποικιλία δεξιοτήτων (skill variety), η οποία αναφέρεται στις δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων της συγκεκριμένης εργασίας, την ταυτότητα του έργου (task identity)– δηλαδή το βαθμό ευθύνης του εργαζομένου απέναντι στα ανατιθέμενα καθήκοντα για την ολοκλήρωση ενός ακέραιου και προσδιορισμένου τμήματος εργασίας, την σπουδαιότητα του έργου (task

significance) η οποία σχετίζεται με την σημαντικότητα της εργασίας και της επίδρασης της σε άλλα άτομα και την αυτονομία (autonomy) που παρέχει η εργασία στον εργαζόμενο, δηλαδή την ελευθερία, την ανεξαρτησία και την ευχέρεια στον προγραμματισμό της εργασίας και τον καθορισμό των διαδικασιών για την εκτέλεση της. Η πέμπτη και τελευταία διάσταση αποτελεί η ανατροφοδότηση, δηλαδή το μέτρο κατά το οποίο η εκτέλεση της εργασίας παρέχει άμεση και σαφή ανατροφοδότηση για την απόδοση του εργαζομένου (Robbins & Judge, 2018). Ο συνδυασμός των χαρακτηριστικών της ποικιλίας δεξιοτήτων, της ταυτότητας (ολοκλήρωση) καθηκόντων και της σημαντικότητας καθηκόντων, υποδεικνύει την αξία της εργασίας για τον εργαζόμενο, ενώ παράλληλα η αυτονομία καταλήγει σε υπευθυνότητα, καθώς η ανατροφοδότηση λειτουργεί διορθωτικά έχοντας γνώση των αποτελεσμάτων επισημαίνει πιθανές διορθωτικές κινήσεις όπου κρίνεται αναγκαίο. Εργασίες οι οποίες παρουσιάζονται πιο πολύπλοκες με σύνθετα καθήκοντα αυξάνουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων, καθώς διατηρούν ενεργό το ενδιαφέρον τους, υποκινώντας τους και αυξάνοντας το ενδεχόμενο διατήρησης της συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Τέτοιου είδους εργασίες, αποτελούν διοικητικές θέσεις με υψηλότερο βαθμό πολυπλοκότητας (Spector, 1997; Robbins & Judge, 2018).

Επιπρόσθετα παράγοντες όπως οι ευκαιρίες για ανάπτυξη/ανέλιξη, η επίτευξη, η υπευθυνότητα, η αυτονομία, η δυνατότητα προαγωγής, η αναγνώριση και η ανατροφοδότηση επιδρούν θετικά στο επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης του ατόμου συμβάλλοντας στην αυτοπραγμάτωση και την αυτοεκπλήρωση του σύμφωνα με τον Johns (1996). Η προσωπική εμπλοκή επίσης φαίνεται να σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση. Η δυνατότητα δηλαδή του εργαζομένου να λαμβάνει πρωτοβουλίες έχοντας τον έλεγχο των δραστηριοτήτων του (Spector, 1997).

Εμπειρικά φαίνεται να επιβεβαιώνεται σε σημαντικό βαθμό η επίδραση των χαρακτηριστικών του εργασιακού περιβάλλοντος ή του πλαισίου στο επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης που αισθάνεται ο εργαζόμενος, επισημαίνοντας μεταξύ άλλων το εργασιακό κλίμα, τις συνθήκες εργασίας και τις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων. Οι σημαντικότερες διαστάσεις της εργασίας οι οποίες έχουν διερευνηθεί ως προς την επίδραση τους στον βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης που αισθάνεται ο εργαζόμενος είναι ο μισθός, η συμμετοχικότητα/εμπλοκή του υπαλλήλου, οι δεξιότητες, τα καθήκοντα, οι κοινωνικές σχέσεις, οι ευκαιρίες εξέλιξης και ανέλιξης και οι εργασιακές συνθήκες βάσει των διαθέσιμων πόρων. Συγκεκριμένα ο μισθός και η δυνατότητα ανέλιξης αν και θεωρούνται σημαντικές μεταβλητές σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση σύμφωνα με τον Voydanoff (1980), εντούτοις, αριθμός ευρημάτων

υποστηρίζει ότι οι χρηματικές απολαβές δεν είναι τόσο σημαντικές σε σχέση με άλλους παράγοντες όπως για παράδειγμα το εργασιακό περιβάλλον και οι κοινωνικές σχέσεις. Θετική αλληλεπίδραση προκύπτει μεταξύ του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης και των μεταβλητών της δυνατότητας λήψης αποφάσεων από τους εργαζομένους και του βαθμού αυτονομίας που επιτρέπουν τα καθήκοντα συγκεκριμένης θέσης εργασίας όπως επισημαίνεται μεταξύ άλλων ερευνητών και του Kalleberg και των συνεργατών του (2009). Σε σχέση με τις δεξιότητες που απαιτεί η θέση εργασίας, διάφορες έρευνες κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η εργασία η οποία επιτρέπει στους εργαζόμενους να αξιοποιήσουν καλύτερα και να αναπτύξουν τις δεξιότητες τους επιδρά θετικά στον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης (O'Brien, 1980). Επιπρόσθετα, θετική συσχέτιση προκύπτει μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και καθηκόντων. Συγκεκριμένα, η φύση των καθηκόντων ως προς τα χαρακτηριστικά της ταυτότητας (ολότητας) και της σπουδαιότητας καθώς και η ποικιλία των καθηκόντων που καλείται να εκτελέσει ο υποψήφιος φαίνεται να σχετίζονται με την ικανοποίηση που αισθάνεται το άτομο (Spector 1997; Robbins & Judge, 2018). Επίσης σύμφωνα με τον Ting (1996), η σαφήνεια των καθηκόντων, δηλαδή κατά πόσο ο εργαζόμενος έχει ξεκάθαρη εικόνα των καθηκόντων και είναι σε θέση να αντιληφθεί την επιτυχή εκπλήρωση τους, αυξάνει τον βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης που αισθάνεται. Ως μέρος, σημαντικό και αναπόσπαστο του εργασιακού περιβάλλοντος αποτελούν οι κοινωνικές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων, προάγοντας την συνεργασία, την υποστήριξη, την εμπιστοσύνη και την ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος, συνθήκες οι οποίες ενισχύουν τα θετικά συναισθήματα και την αυτοεκτίμηση που αισθάνεται ο εργαζόμενος με ευεργετικό αντίκτυπο στο επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης (Walsh & Bartikowski, 2013). Οι ευκαιρίες εξέλιξης και ανέλιξης του εργαζομένου αυξάνουν την επαγγελματική ικανοποίηση σύμφωνα με διάφορα ερευνητικά δεδομένα (π.χ. Fransesconi, 2001). Επιπρόσθετα, θετική αλληλεπίδραση επισημαίνεται μεταξύ του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης και των εργασιακών συνθηκών, συμπεριλαμβανομένου του χώρου εργασίας και της επάρκειας υλικών πόρων για την εκτέλεση των καθηκόντων των εργαζομένων (Bakker & Voordt van der, 2010). Τέλος, σύμφωνα με εμπειρικά δεδομένα, η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζεται από τις φυσικές συνθήκες εργασίας καθώς αντιπροσωπεύουν τις επιθυμίες των εργαζομένων για επαρκείς πόρους τους οποίους θα αξιοποιήσουν για να εκτελέσουν κατάλληλα την εργασία τους (Roelofsen, 2002).

Συμπερασματικά, έχουν προταθεί διάφορες κατηγορίες παραγόντων οι οποίες φαίνεται να επιδρούν σε διαφορετική ισχύ και επίπεδο στον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης που αισθάνεται το άτομο. Η πλειοψηφία των ερευνών υποστηρίζει υψηλότερο βαθμό επίδρασης

στην υπό εξέταση μεταβλητή, των παραγόντων προσωπικότητας του ατόμου κυρίως ως προς το χαρακτηριστικό της ενσυνειδησίας και περιβαλλοντικών παραγόντων του εργασιακού χώρου, ενώ δεν φαίνεται ξεκάθαρη σχέση με δημογραφικούς, επαγγελματικούς και άλλους ατομικούς παράγοντες του εργαζομένου.

2.3 Σχέση επαγγελματικής ικανοποίησης και ανεργίας. Οι επιπτώσεις προηγούμενης εμπειρίας ανεργίας και ο κίνδυνος πιθανής μελλοντικής ανεργίας στην επαγγελματική ικανοποίηση.

Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί παράγοντα καθοριστικής σημασίας για την ευημερία του ατόμου, με ουσιώδεις επιπτώσεις στην παραγωγικότητα του σε επαγγελματικό επίπεδο και στις εργασιακές του σχέσεις, επηρεάζοντας κατ' επέκταση και την ισορροπία στη ζωή του (Eyuroglu & Saner, 2009).

Από την άλλη πλευρά, βάσει ερευνητικών δεδομένων υποστηρίζεται ότι η προηγούμενη εμπειρία ανεργίας ή ο κίνδυνος πιθανής μελλοντικής ανεργίας έχει αρνητικό αντίκτυπο στη στάση και συμπεριφορά των εργαζομένων αλλά και την οργανωσιακή τους απόδοση. Πρόσφατη εμπειρία ανεργίας παρουσιάζει δυσμενείς επιπτώσεις στο επίπεδο ικανοποίησης που αισθάνεται το άτομο από την ζωή του (Lange, 2013). Επίσης, μπορεί να προκαλέσει μόνιμη δυσλειτουργία σε ψυχολογικό επίπεδο όπως προκύπτει μέσα από αξιολογήσεις των άνεργων, με αρνητική επίδραση σε διάφορους τομείς της ζωής του ατόμου μεταξύ άλλων και της επαγγελματικής ικανοποίησης (Clark et al., 2001). Σύμφωνα με τον Oswald (1997), η ανεργία φαίνεται να αποτελεί την πρωταρχική πηγή σε οικονομικό επίπεδο δυστυχίας/μη ευχαρίστησης του ατόμου, ενώ παράλληλα όπως προκύπτει μέσα από διάφορα εμπειρικά δεδομένα (π.χ. Clark & Oswald, 1994; Theodosiou, 1998; Agerbo et al., 1997), η ανεργία αποτελεί ισχυρό προγνωστικό παράγοντα για τις πρώτες εισαγωγές σε ψυχιατρικές κλινικές. Η ανασφάλεια στην εργασία και ο κίνδυνος πιθανής μελλοντικής ανεργίας δημιουργεί επίσης, δυσμενείς στάσεις και αντιδράσεις του ατόμου σε εργασιακό επίπεδο, με αρνητικές επιδράσεις στο επίπεδο της επαγγελματικής του ικανοποίησης (Laine et al., 2009). Η εμπειρία προηγούμενης ανεργίας ή ο κίνδυνος μελλοντικής ανεργίας στην επαγγελματική ικανοποίηση λειτουργεί επιπρόσθετα, ως προγνωστικός παράγοντας της συμπεριφοράς του ατόμου στο εργασιακό του περιβάλλον, κυρίως στην τελευταία δομή όπου εργάζεται. Συγκεκριμένα, λειτουργεί ως παράγοντας πρόγνωσης συμπεριφορών όπως η δέσμευση, η παρακίνηση, τα κίνητρα, οι απουσίες και άλλες συναισθηματικές αντιδράσεις ως προς την εργασία ή τον

εργοδότη. Παρά τα ευρήματα αυτά, δεν είναι ξεκάθαρο εάν η προηγούμενη εμπειρία ανεργίας ή ο κίνδυνος για μελλοντική ανεργία αποτελεί ισχυρό προγνωστικό παράγοντα στην μείωση του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης (Lange, 2013).

Διαχρονικά, η ανεργία σχετίζεται με τον βαθμό καλοζωίας/ευημερίας (well-being), καθώς η «αξία της ανεργίας» συνδέεται με το κόστος ευκαιρίας του χρόνου που χάνεται στην εργασία σε σχέση με τον ελεύθερο χρόνο που έχουν οι άνεργοι για ενασχόληση με δραστηριότητες που τους προσφέρουν ευχαρίστηση. Σύμφωνα με την καμπύλη αδιαφορίας η οποία αναπτύχθηκε στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, βασισμένη στην θεωρία της χρησιμότητας (ordinary utility theory), υποστηρίζει την κατάταξη των ατόμων με βάση την δική τους προτίμηση. Δεδομένου του κόστους ευκαιρίας του χρόνου που δαπανά ο εργαζόμενος στην εργασία, αναμένεται ότι οι αναφορές των ανέργων αξιολογούνται σε υψηλότερο βαθμό στην μεταβλητής της ευημερίας/καλοζωίας/ικανοποίησης σε σύγκριση με τις μετρήσεις του μέσου εργαζομένου. Συγκεκριμένα, η αρνητική επίδραση στην αξιολόγηση της χρησιμότητας που ξοδεύεται στην εργασία σχετίζεται με την προσπάθεια που καταβάλλει το άτομο και τον χρόνο που σπαταλά στην εργασία του, σε σχέση με τον ελεύθερο χρόνο που θα είχε για δραστηριότητες που τον ευχαριστούν. Ως εκ τούτου, υποστηρίζεται ότι τα άτομα αντισταθμίζουν το κόστος ευκαιρίας που χάνουν από τον ελεύθερο τους χρόνο, με τις χρηματικές απολαβές που λαμβάνουν από την εργασία τους (Lange, 2013). Πέρα από το απλό μοντέλο εργασίας, βάσει εμπειρικών δεδομένων από ψυχολογικές αξιολογήσεις σε άνεργο πληθυσμό, προκύπτουν σημαντικές επιπτώσεις μη χρηματικής φύσης, αντιστοίχως ουσιώδεις με το χρηματικό όφελος της αμοιβής ενός εργαζομένου. Συγκεκριμένα, η ανεργία ή η ανασφάλεια στο χώρο εργασίας, μπορεί να προκαλέσει καταστροφικές ψυχολογικές συνθήκες, μεταξύ άλλων άγχος, έλλειψη αυτοεκτίμησης, περιορισμός ελέγχου, μειωμένη λειτουργικότητα του ατόμου και περιορισμένες κοινωνικές επαφές (McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009). Επομένως, η ανεργία ή ο κίνδυνος για πιθανή ανεργία φαίνεται να προκαλεί περισσότερο άγχος και ανησυχία σε σύγκριση με αντίστοιχες αντιδράσεις που μπορεί να βιώσει το άτομο κατά τη δραστηριοποίησή τους σε εργασιακό περιβάλλον. Οι αρνητικές επιπτώσεις της ανεργίας στην ζωή του ατόμου, συμπεριλαμβανομένου και της επαγγελματικής ικανοποίησης, εκδηλώνονται ακόμη και σε περιπτώσεις όπου τα άτομα επαναπροσλαμβάνονται σε θέσεις εργασίας (Mallinckrodt, 1990). Η ανεργία σε συνάρτηση με την αρνητική επίδραση στο επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης, λειτουργεί επίσης και ως ισχυρός προγνωστικός παράγοντα σε διάφορες πτυχές της συμπεριφοράς του εργαζομένου, όπως της δέσμευσης, της παρακίνησης, των κινήτρων, της λήψης

πρωτοβουλιών και της αλλαγής των συμπεριφορών παρακίνησης σε πολιτισμικό επίπεδο (Saari & Judge, 2004; Lange, 2009). Ο αρνητικός αντίκτυπος της ανεργίας στην ευημερία διαφόρων πτυχών της ζωής των ατόμων επιβεβαιώνεται και από τα εμπειρικά ευρήματα του Clark και των συνεργατών του (1999) με τις χαμηλότερες μετρήσεις στο επίπεδο ικανοποίησης των ανέργων σε σχέση με τους εργαζόμενους. Οι μετρήσεις στο επίπεδο ικανοποίησης ακολουθούν πτωτική πορεία όσο μεγαλώνει το διάστημα ανεργίας των ατόμων. Προηγούμενη εμπειρία ανεργίας, επιδρά επίσης, αρνητικά και στις τρέχουσες αποφάσεις για εργοδότηση (Heckman & Borjas, 1980). Η μακροχρόνια ανεργία δεν αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα πρόσληψης σε τρέχουσες θέσεις εργασίας μόνο για τους εργοδότες αλλά και για τους άνεργους, καθώς παρά το χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης που αισθάνονται με σημαντική συνισταμένη τη συνθήκη ανεργίας, εντούτοις, ούτε οι ίδιοι δεν φαίνονται πρόθυμοι για άμεση επανένταξη τους στο εργατικό δυναμικό, σύμφωνα με τα ευρήματα του Clark και των συνεργατών του (1999), συμπέρασμα το οποίο εάν ισχύει σε γενικό επίπεδο, τα μέτρα για αντιμετώπιση της ανεργίας αποτελούν επιτακτική ανάγκη για άμεση δράση. Αντίστοιχες δυσμενείς επιπτώσεις σε διάφορους τομείς της ζωής των ατόμων συμπεριλαμβανομένου την ψυχική υγεία, μεταξύ άλλων υψηλά επίπεδα άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) έχουν καταγραφεί σύμφωνα με εμπειρικά δεδομένα (για παράδειγμα De Witte, 1999; Hellgren & Sverke, 2003) σε ομάδα ατόμων που αντιμετωπίζει εργασιακή ανασφάλεια με σημαντική μείωση της απόδοσης τους και του επιπέδου επαγγελματικής τους ικανοποίησης (Cheng & Chan, 2008). Η εργασιακή ανασφάλεια αναπτύσσει προσδοκίες για ένα αβέβαιο μέλλον, επηρεάζοντας τις συναισθηματικές αντιδράσεις των ατόμων στο εργασιακό περιβάλλον δημιουργώντας απαιτήσεις για εγγυήσεις και πρόσθετες πληροφορίες επαγγελματικής φύσης (Lange, 2013).

Επομένως, η εμπειρία ανεργίας, ο κίνδυνος μελλοντικής ανεργίας καθώς και η εργασιακή ανασφάλεια, επιφέρουν αρνητικό αντίκτυπο στην ικανοποίηση που αισθάνεται το άτομο, συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς η εργασία αποτελεί σημαντικό παράγοντα της ζωής του ατόμου και πρωτίστως τη βασική πηγή χρηματικής ασφάλειας. Σε σχέση με το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης δεν έχουν προκύψει βάσει των εμπειρικών δεδομένων σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ ομάδων ατόμων, φαίνεται όμως να επικρατεί σημαντική επιφύλαξη για την επανένταξη του μακροχρόνια άνεργου πληθυσμού στο χώρο εργασίας, τόσο από την πλευρά των εργοδοτών όσο και των ανέργων, ενδεχομένως λόγω του κόστους ευκαιρίας του χρόνου που δαπανά και της προσπάθειας που καταβάλλει το άτομο στην εργασία του. Καθώς η χρηματική αμοιβή, αποτελεί βασική παροχή για τους

εργαζομένους, εντούτοις δεν λειτουργεί ως ο βασικός προγνωστικός παράγοντας για την επαγγελματική ικανοποίηση. Ως εκ τούτου, μέσα από την τρέχουσα έρευνα, σκοπός είναι να μελετηθούν οι παράγοντες που φαίνεται να αποτελούν προγνωστικές μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης και ενδεχομένως να παρακινούν τον άνεργο πληθυσμό παρέχοντας του ουσιαστικά το κίνητρο για επανένταξη του στο εργατικό δυναμικό.

2.4 Μέτρηση Επαγγελματικής Ικανοποίησης

Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί μια πολυδιάστατη έννοια με διάφορες πτυχές που σχετίζονται με την θετική συναισθηματική κατάσταση που βιώνει ο εργαζόμενος στο εργασιακό του περιβάλλον. Στην μέτρηση της μεταβλητής αυτής αλληλοεπιδρούν διάφοροι παράγοντες, μεταξύ άλλων το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον, ατομικά του χαρακτηριστικά προσωπικότητας καθώς και χαρακτηριστικά και συνθήκες της ίδιας της εργασίας.

Για την μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης συνήθως χρησιμοποιούνται ερωτηματολόγια, κάποιες φορές συνεντεύξεις και πιο σπάνια ο συνδυασμός αυτών. Μέσω των ερωτηματολογίων δίνεται δυνατότητα εξέτασης μεγαλύτερου δείγματος. Για τον σκοπό αυτό έχουν δημιουργηθεί διάφορα ερωτηματολόγια μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης με δημοφιλέστερα μεταξύ άλλων το JDI (Job Description Index) των Smith, Kendal και Hulin, το MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) των Weiss, Dawis, England και Lofquist (μεγάλη και μικρή εκδοχή), το JDS (Job Diagnostic Survey) των Hackman και Oldham και το JSS (Job Satisfaction Survey) του Paul Spector. Τα ερωτηματολόγια αυτά διαφέρουν ως προς τον αριθμό των ερωτήσεων και των διαστάσεων που εξετάζουν. Όπως προκύπτει από διάφορα ερευνητικά ευρήματα, με δεδομένη την έλλειψη συγκεκριμένης ενιαίας μεθόδου μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης, δεν φαίνεται ξεκάθαρα εάν η ύπαρξη της ποικιλίας αυτής των ερωτηματολογίων υπερτερεί σε πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα ως προς τα αναγόμενα συμπεράσματα που προκύπτουν στο υπό εξέταση γνωστικό πεδίο. Έμφαση για την επιλογή του κατάλληλου εργαλείου μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης δεν είναι ο αριθμός των ερωτήσεων και οι διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης που εξετάζονται, αλλά το να είναι σε θέση το εργαλείο να αξιοποιηθεί επαρκώς βάσει των διαθέσιμων πληροφοριών για τον πληθυσμό στον οποίο θα χρησιμοποιηθεί καταλήγοντας σε χρήσιμα συμπεράσματα.

Κεφάλαιο 3

Μεθοδολογία

3.1 Διαδικασία εκτέλεσης της έρευνας

Με την ολοκλήρωση της βιβλιογραφικής ανασκόπησης για τη διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων της τρέχουσας έρευνας, ακολουθήθηκε η πραγματοποίηση της πρωτογενούς έρευνας σε άνεργο πληθυσμό της Κύπρου. Η έρευνα αποσκοπούσε στην εξέταση των ακόλουθων ερευνητικών ερωτημάτων:

Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση; Ποιες κατηγορίες παραγόντων φαίνεται να αποτελούν καλύτερο προσδιοριστικό παράγοντα της επαγγελματικής ικανοποίησης;

Οι ατομικοί παράγοντες αποτελούν καθοριστικό παράγοντα στο βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης;

Βάσει των αποτελεσμάτων της τρέχουσας έρευνας, ποιοι οι προσδιοριστικοί παράγοντες για την επαγγελματική ικανοποίηση στον άνεργο πληθυσμό της Κύπρου;

Ποιο ρόλο διαδραματίζουν οι προσδοκίες των ατόμων στο επίπεδο της ικανοποίησης που αισθάνονται;

Πως μπορεί να επιτευχθεί η παρακίνηση ανέργων και εργαζομένων έτσι ώστε να αυξηθεί το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης;

Στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 1) αναγράφεται το χρονοδιάγραμμα της έρευνας που τηρήθηκε, οι ενέργειες δηλαδή που ακολουθήθηκαν ανά χρονική περίοδο για την ολοκλήρωση

των διαφόρων σταδίων της έρευνας, από την διαμόρφωση του ερωτηματολογίου μέχρι και την ανάλυση των αποτελεσμάτων.

Χρονική Περίοδος	Ενέργειες
Αύγουστος 2021	Διαμόρφωση μεταβλητών ερωτηματολογίου
Σεπτέμβριος 2021	Δημιουργία ερωτηματολογίου
Σεπτέμβριος 2021	Πιλοτική έρευνα για σκοπούς εγκυρότητας, κατανόησης και γενικευσιμότητας. Διόρθωση και δημιουργία τελικής μορφής ερωτηματολογίου.
Οκτώβριος 2021	Συλλογή δεδομένων.
Νοέμβριος 2021	Ανάλυση ποσοτικών δεδομένων.

Πίνακας 1 Χρονοδιάγραμμα έρευνας

Για την εξέταση των ερευνητικών ερωτημάτων στο πεδίο της επαγγελματικής ικανοποίησης του άνεργου πληθυσμού της Κύπρου, χρησιμοποιήθηκε συνδυασμός ποσοτικής και ποιοτικής μεθόδου συλλογής δεδομένων. Συγκεκριμένα, στα πλαίσια της ποσοτικής μεθόδου χορηγήθηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο σε δείγμα άνεργου πληθυσμού και σε ποιοτικό επίπεδο, για τριγωνοποίηση των δεδομένων αποσκοπώντας σε μεγαλύτερη εγκυρότητα των αποτελεσμάτων, πραγματοποιήθηκαν μεμονωμένες συνεντεύξεις σε βολικό δείγμα άνεργου πληθυσμού και σε Λειτουργούς του Γραφείου Εργασίας της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης οι οποίοι εξυπηρετούν δεκάδες άνεργους καθημερινά.

Η δημιουργία ερωτηματολογίου σε ηλεκτρονική μορφή έγινε με την χρήση απλής εφαρμογής της Google, τις Google Forms. Οι απαντήσεις των υποκειμένων καταχωρούνταν αυτόματα στις βάσεις δεδομένων που χρησιμοποιεί η συγκεκριμένη φόρμα.

Προτού ξεκινήσει η διαδικασία χορήγησης των ερωτηματολογίων στα υποκείμενα, προηγήθηκε πιλοτική έρευνα σε άτομα του περιβάλλοντος της συγγράφουσας, άτομα από διαφορετικό επαγγελματικό πλαίσιο, εκπαιδευτικό επίπεδο και ηλικιακή ομάδα, για σκοπούς ελέγχου εγκυρότητας του εργαλείου μέτρησης, αξιοπιστίας, κατανόησης και γενίκευσης του. Στα πλαίσια της πιλοτικής έρευνας επισημάνθηκαν από τους συμμετέχοντες σημεία που ενδεχομένως να μην ήταν ξεκάθαρα σε όλα τα μελλοντικά υποκείμενα και έγιναν οι κατάλληλες τροποποιήσεις. Συγκεκριμένα, δόθηκε σε 5 άτομα η πρώτη μορφή ερωτηματολογίου, 3 γυναίκες και 2 άντρες, ηλικίας 26-60 ετών. Από τα 5 άτομα που χορηγήθηκε πιλοτικά το ερωτηματολόγιο, τα 3 ανήκουν στην ομάδα του ενεργού εργαζόμενου δυναμικού και αφορούσαν κατά βάσει άτομα του οικογενειακού και επαγγελματικού περιβάλλοντος της συγγράφουσας, 2 γυναίκες και 1 άντρας και οι υπόλοιποι 2 ήταν άνεργοι, 1 γυναίκα και 1 άντρας. Από τις 5 επαφές στις 3 το ερωτηματολόγιο στάλθηκε μέσω συγκεκριμένης εφαρμογής του τηλεφώνου (viber), ενώ στους άλλους 2 δόθηκε σε έντυπη μορφή. Έγιναν οι ανάλογες προσαρμογές και τροποποιήσεις

κυρίως στη δομή και τη χρήση λεξιλογίου με τρόπο που να εξασφαλίζει την κατανόηση του κάθε ερωτήματος από τους συμμετέχοντες ανεξαρτήτως ηλικίας και επιπέδου εκπαίδευσης. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην πιλοτική φάση δεν συμπεριλήφθηκαν στο δείγμα της έρευνας.

Η διαδικασία χορήγησης των ερωτηματολογίων στους υποψήφιους που συγκεντρώθηκαν από τα αρχεία της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, αφού εξασφαλίστηκε μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας η συγκατάθεση τους για συμμετοχή στην έρευνα, ακολουθούσε μετά από κάποιες ώρες η αποστολή του ερωτηματολογίου μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος (email). Για την αξιοποίηση ανέργων υποψηφίων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, έγινε παραχώρηση άδειας μετά από προκαθορισμένη διαδικασία που απαιτείται μέσω γραπτής επιστολής στην διοίκηση της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης. Η άδεια για αξιοποίηση μέρους του δείγματος της έρευνας από υποψήφιους εγγεγραμμένους ανέργους στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης έγινε δεκτή υπό κάποιους όρους, προϋποθέσεις και περιορισμούς οι οποίοι τηρήθηκαν καθ' όλη τη διάρκεια συλλογής δεδομένων. Στα υποκείμενα που προέρχονταν από το προσωπικό περιβάλλον της συγγράφουσας και επαφές τους, μετά από τηλεφωνική επικοινωνία, γινόταν άμεσα η προώθηση συνδέσμου (link) του ερωτηματολογίου μέσω της εφαρμογής του viber στο κινητό τους τηλέφωνο.

Η επιλογή διαδικτυακής συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου κρίθηκε κατάλληλη για την δεδομένη χρονική περίοδο που πραγματοποιήθηκε η συλλογή δεδομένων, καθώς λόγω της πανδημίας τα τελευταία δύο χρόνια, έχουν περιοριστεί οι δια ζώσης συναντήσεις για εξυπηρέτηση ανέργων στα κατά τόπους Γραφεία Εργασίας και παράλληλα οι κοινωνικές συναθροίσεις με άτομα του περιβάλλοντος μας. Σε ότι αφορά τις υπηρεσίες της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, στην πλειοψηφία τους παρέχονται ηλεκτρονικά με κατευθυντήριες διευκρινήσεις όπου κρίνεται αναγκαίο μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας, συνθήκη η οποία ευνόησε τη διαδικτυακή χορήγηση ερωτηματολογίων καθώς οι εξυπηρετούμενοι της υπηρεσίας έχουν αποκτήσει τις βασικές δεξιότητες χρήσης του διαδικτύου, σε σύγκριση με προηγούμενα έτη όπου οι διαδικασίες αυτές φαίνονταν πιο ελκυστικές και χρησιμοποιούνται περισσότερο από νεαρότερα ηλικιακά άτομα.

3.2 Λειτουργικοί ορισμοί και Μέσα συλλογής δεδομένων

Το ερωτηματολόγιο αποτελεί μια από τις πλέον διαδομένες μεθόδους συλλογής δεδομένων. Παρά το γεγονός ότι διαχρονικά έχουν προταθεί διάφοροι ορισμοί, κατά γενική ομολογία

συγκλίνουν σε ένα γενικό όρο σύμφωνα με τον οποίο το ερωτηματολόγιο αποτελεί μια τεχνική συλλογής δεδομένων, όπου ο κάθε ερωτώμενος συμπληρώνει το ίδιο σύνολο ερωτήσεων με προκαθορισμένη σειρά. Το ερωτηματολόγιο παρουσιάζει αρκετά πλεονεκτήματα μεταξύ άλλων το χαμηλό κόστος, την ομοιομορφία των ερωτήσεων, την εύκολη δημιουργία, την ευρεία χρήση του σε μεγάλο αριθμό δειγμάτων και την ανώνυμη έκφραση των απόψεων των υποκειμένων (Μενεξές, 2008). Επιπρόσθετα σε σχέση με την συμβατική συμπλήρωση ερωτηματολογίου, η διαδικτυακή παρουσιάζει επιπλέον πλεονεκτήματα συμπεριλαμβανομένων των παρακάτω (Van Selm & Jankowski, 2006 · Mehta& Sivadas, 1995):

- Εξοικονόμηση πόρων (π.χ. αναλώσιμα, ανθρώπινο δυναμικό)
- Γρήγορη συλλογή δεδομένων και αυτόματη αποθήκευση ηλεκτρονικά
- Εξάλειψη σφαλμάτων κατά την καταχώρηση των δεδομένων
- Ελκυστικότητα τρόπου συμπλήρωσης
- Επιλογή τόπου και χρόνου συμπλήρωσης από το υποκείμενο

Παρά τα πλεονεκτήματα της συγκεκριμένη μεθόδου συλλογής δεδομένων, στα μειονεκτήματα της περιλαμβάνονται ο έλεγχος ακρίβειας των απαντήσεων, η υποκειμενικότητα με την οποία ο συμμετέχοντας αντιλαμβάνεται την ερώτηση και ο έλεγχος ακρίβειας και ειλικρίνειας των ερωτηθέντων. Επιπλέον μειονεκτήματα ως προς την διαδικτυακή έρευνα έναντι της συμβατικής, είναι η έλλειψη προσωπικής επαφής, τεχνικά προβλήματα κατά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου (π.χ. διακοπή διαδικτύου), ζητήματα ασφάλειας κατά τη χρήση του διαδικτύου και απώλεια μέρους των υποψήφιων συμμετεχόντων είτε λόγω μη ολοκληρωμένης συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, είτε παράλειψης υποβολής συμπληρωμένου ερωτηματολογίου ή παρά το γεγονός ότι δεσμευτήκαν για την συμμετοχή τους δεν προχωρούν στην συμπλήρωση του. Η αδυναμία αυτή της διαδικτυακής έρευνας επιβεβαιώθηκε και στην τρέχουσα περίπτωση, καθώς για την επιτυχή συμπλήρωση των 105 ερωτηματολογίων έγινε προώθηση του σε περισσότερους από 150 υποψήφιους.

Για πιο εμπεριστατωμένη εξέταση των ερευνητικών ερωτημάτων αναφορικά με τη σχέση που υφίσταται μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της ανεργίας, κρίθηκε σκόπιμη η διεξαγωγή μεμονωμένων συνεντεύξεων, σε βολικό δείγμα από άνεργους (κάθε 20 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια) και από λειτουργούς εργασίας της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΑ) με χρόνια εμπειρία με άνεργο πληθυσμό και καθημερινή εμπλοκή στην διαδικασία εξεύρεσης εργασίας τους. Ο συνδυασμός ποσοτικής μεθόδου μέσω του

ερωτηματολογίου και ποιοτικής μεθόδου συλλογής δεδομένων μέσα από τις μεμονωμένες συνεντεύξεις, επιτυγχάνει ακριβέστερη και πιο ολοκληρωμένη έρευνα.

Η συνέντευξη αποτελεί επίσης μία από τις πιο διαδεδομένες μεθόδους συλλογής δεδομένων, κατά την οποία ο ερευνητής υποβάλλει στον συνεντευξιζόμενο μια σειρά από ερωτήσεις στις οποίες καλείται να απαντήσει (Τσιώλης, 2014). Τόσο στις συνεντεύξεις του δείγματος ανέργων όσο και με το προσωπικό της ΔΥΑ, ακολουθήθηκε κατά βάση ημι-κατευθυνόμενο/ημι-δομημένο είδος συνέντευξης, δηλαδή, ενώ υπήρχαν κάποιες κατευθυντήριες ερωτήσεις και θέματα προς συζήτηση βάσει του ερωτηματολογίου που έχει σχεδιαστεί για τους σκοπούς της τρέχουσας έρευνας, η εξέλιξη τους δεν ακολούθησε το ίδιο μοτίβο, λόγω ενδεχομένως διαφορετικής προσέγγισης, οπτικής του θέματος, τρόπου έκφρασης, διαφορετικής ηλικίας, προσωπικών δεδομένων, προτεραιοτήτων και εμπειριών. Κρίθηκε σκόπιμο όπως χρησιμοποιηθεί ημιδομημένη μορφή συνεντεύξεων, καθώς όπως υποστηρίζεται από την βιβλιογραφία υπάρχει μεγαλύτερη ροή πληροφοριών στο είδος αυτό και σημαντικός βαθμός ευελιξίας, επιτρέποντας στον συνεντευξιζόμενο να εκφράσει ελεύθερα τις εμπειρίες και τις απόψεις του (Κυριαζή, 2001). Κατά τη ροή της έρευνας σε διάφορες φάσεις ακολουθήθηκε συνδυασμός των τύπων της συνέντευξης ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες της, δηλαδή σύνδεση μεταξύ προκαθορισμένων και μη προσχεδιασμένων ερωτήσεων, συμβάλλοντας στην ομαλή εξέλιξη τους και την δυνατότητα άντλησης περισσότερων πληροφοριών. Συγκεκριμένα, οι συνεντεύξεις ήταν βασισμένες στο ερωτηματολόγιο που χορηγήθηκε σε όλο το δείγμα ανέργων και στο τέλος της κάθε υπό ενότητας οι ερωτήσεις ήταν ανοικτές όπου ο συνεντευξιζόμενος μπορούσε να αναπτύξει περισσότερο την άποψη του. Επίσης, λόγω διαφορετικών δημογραφικών στοιχείων, εμπειριών, παρούσας φάσης ζωής και προτεραιοτήτων, κυρίως σε κάποιες από τις συνεντεύξεις με τους άνεργους, κάποιοι παράγοντες σε σχέση με τις υπό διερεύνηση μεταβλητές αναπτύχθηκαν εκτενώς, ενισχύοντας την ισχυρή συσχέτιση τους με την επαγγελματική ικανοποίηση.

Στα πλεονεκτήματα της συνέντευξης, μεταξύ άλλων θα μπορούσε να συμπεριληφθεί η ελευθερία απόψεων, η προσωπική οπτική επαφή με το υποκείμενο και η καλύτερη κατανόηση των δηλώσεων και από τις δύο πλευρές λόγω της δυνατότητας διευκρινήσεων και εις βάθος διερεύνησης των ερωτημάτων. Παρά τα θετικά στοιχεία και την δυναμική της συνέντευξης στην συλλογή δεδομένων, αδυναμίες της αποτελούν η διάρκεια, εφόσον πρόκειται για μια χρονοβόρα διαδικασία, η μη δυνατότητα αποφυγής ερωτήσεων που ενδεχομένως το υποκείμενο να μην θέλει να απαντήσει καθώς και η μη τήρηση ανωνυμίας.

Αξιοποιώντας τα πλεονεκτήματα της κάθε μεθόδου συλλογής δεδομένων στην τρέχουσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε κατά βάση η χορήγηση διαδικτυακού ερωτηματολογίων σε συνδυασμό με μεμονωμένες συνεντεύξεις από ανέργους και από λειτουργούς της ΔΥΑ για περεταίρω ενίσχυση και επιβεβαίωση των ευρημάτων της.

Η **εγκυρότητα και η αξιοπιστία** αποτελούν σημαντικά κριτήρια αξιολόγησης μιας έρευνας. Για να χρησιμοποιηθεί ένα ερευνητικό εργαλείο σε μια ερευνητική μελέτη, θα πρέπει να παρουσιάσει ικανοποιητικό επίπεδο αξιοπιστίας (reliability) και εγκυρότητας (validity). Η αξιοπιστία αναφέρεται στη σταθερότητα που παρουσιάζει το εργαλείο μέτρησης στις επαναλαμβανόμενες διαδοχικές μετρήσεις. Στη συγκεκριμένη έρευνα, η αξιοπιστία αναφέρεται στην σταθερότητα ή συνέπεια των μεταβλητών που αξιολογεί το ερωτηματολόγιο σε σειρά μετρήσεων. Παράλληλα με τον έλεγχο της αξιοπιστίας στις μετρήσεις του εργαλείου, σημαντικό παράγοντα αποτελεί και η αξιολόγηση της εγκυρότητας του, η οποία αναφέρεται στο βαθμό ανταπόκρισης του εργαλείου μέτρησης των μεταβλητών που έχει σχεδιαστεί. Συγκεκριμένα, κατά πόσο το ερωτηματολόγιο είναι έγκυρο, δηλαδή μετράει τις μεταβλητές που προτίθεται να μετρήσει, στην συγκεκριμένη έρευνα τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης στον άνεργο πληθυσμό, τον ρόλο των προσδοκιών στην επαγγελματική ικανοποίηση και τους παράγοντες που συντείνουν στην παρακίνηση του άνεργου πληθυσμού.

Η συλλογή δεδομένων για την τρέχουσα έρευνα διεξάχθηκε με δειγματοληψία σκοπιμότητας σε ποσοτικό επίπεδο με τη μέθοδο διαδικτυακής συμπλήρωσης ερωτηματολογίου το οποίο στάλθηκε μέσω email ή μέσω της εφαρμογής του viber, αφού είχε προηγηθεί τηλεφωνική επικοινωνία με τα υποκείμενα για προφορική συγκατάθεση και σε ποιοτικό επίπεδο με συμπληρωματικές πληροφορίες που αντλήθηκαν μέσω μεμονωμένων ημιδομημένων συνεντεύξεων σε άνεργο πληθυσμό και σε λειτουργούς της ΔΥΑ.

Το ερωτηματολόγιο όπως παρατίθεται στο *Παράρτημα Α*, αποτελείται από 35 υποχρεωτικές ερωτήσεις, με τις 10 πρώτες ερωτήσεις προσωπικής φύσεως στην πλειοψηφία τους πολλαπλής επιλογής και μεμονωμένες διχοτομικές ερωτήσεις όπου η απάντηση περιορίζεται σε «ναι» και «όχι» και οι υπόλοιπες 25 ερωτήσεις διαβαθμισμένης κλίμακας Likert (Likert scale), όπου οι ερωτώμενοι καλούνταν να δηλώσουν σε ποιο βαθμό ισχύει η κάθε δήλωση από το 1 μέχρι το 5. Το 1 αντιστοιχεί στο «ποτέ» και το 5 στο «πάντα». Ο διαχωρισμός των ερωτήσεων στα 4 μέρη του ερωτηματολογίου παρουσιάζεται στον Πίνακα 2. Ο σχεδιασμός των ερωτημάτων προέκυψε με την ολοκλήρωση της ανασκόπησης της βιβλιογραφίας σε σχέση με το υπό εξέταση γνωστικό πεδίο της επαγγελματικής ικανοποίησης και στη βάση των ερευνητικών ερωτημάτων,

η διερεύνηση των οποίων αποτελεί και τον σκοπό της τρέχουσας έρευνας. Όπως φαίνεται και από τον Πίνακα 3 ο οποίος αναφέρεται στη σύνδεση συγκεκριμένων ερωτήσεων με τα υπό διερεύνηση ερευνητικά ερωτήματα, οι ερωτήσεις που αφορούσαν προσωπικές πληροφορίες συμπεριλαμβανομένων και των δημογραφικών στοιχείων συγκεντρώνονται στην αρχή, δημιουργώντας πιο θετική εικόνα των υποκειμένων. Στη συνέχεια ακολουθούν πιο απλές ερωτήσεις σε σχέση με τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης με στόχο να κεντρίσουν το ενδιαφέρον των συμμετεχόντων. Προχωρώντας στις επόμενες δύο κατηγορίες, οι οποίες ενδεχομένως να χρειάζονται περισσότερη σκέψη για την επιλογή της κατάλληλης απάντησης, διερευνούσαν τον ρόλο των προσδοκιών και της παρακίνησης για τους ανέργους αντίστοιχα. Σε σχέση με την διατύπωση των ερωτήσεων, ένας από τους βασικούς λόγους της πιλοτικής χορήγησης ήταν και η προσπάθεια να διατυπώνονται με σαφήνεια, χωρίς δύσκολους τεχνικούς όρους, με απλό λεξιλόγιο για να είναι κατανοητές από όλους τους χρήστες καθώς η συμπλήρωση έγινε διαδικτυακά. Τέλος, αναφορικά με το μέγεθος του ερωτηματολογίου έγινε προσπάθεια να είναι σύντομο, χωρίς να υστερεί από τη διερεύνηση των μεταβλητών εξέτασης, διατηρώντας το ενδιαφέρον και τη συγκέντρωση των υποψηφίων μέχρι το τέλος. Ακολουθώντας στον Πίνακα 2 παρουσιάζεται η κατάταξη των ερωτήσεων βάσει του ερευνητικού ερωτήματος που εξετάζει και στον Πίνακα 3 η αντιστοιχία των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου με το κάθε υπό εξέταση ερευνητικό ερώτημα.

Μέρη /Κατηγορίες	Αριθμός ερωτήσεων	Ερευνητικό ερώτημα
Μέρος I: Προσωπικές πληροφορίες	1-10 (10 ερωτήσεις)	Οι ατομικοί παράγοντες αποτελούν καθοριστικό παράγοντα στο βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης;
Μέρος II: Εργασιακή ικανοποίηση - Παράγοντες	11-20 (10 ερωτήσεις)	Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση; Ποιες κατηγορίες παραγόντων φαίνεται να αποτελούν καλύτερο προσδιοριστικό παράγοντα της επαγγελματικής ικανοποίησης;
Μέρος III: Ρόλος προσδοκιών	21-27 (7 ερωτήσεις)	Ποιο ρόλο διαδραματίζουν οι προσδοκίες των ατόμων στο επίπεδο της ικανοποίησης που αισθάνονται;
Μέρος IV: Παρακίνηση ανέργων	28-35 (8 ερωτήσεις)	Πώς μπορεί να επιτευχθεί η παρακίνηση ανέργων και εργαζομένων έτσι ώστε να αυξηθεί το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης;

Πίνακας 2 Πίνακας κατάταξης ερωτήσεων

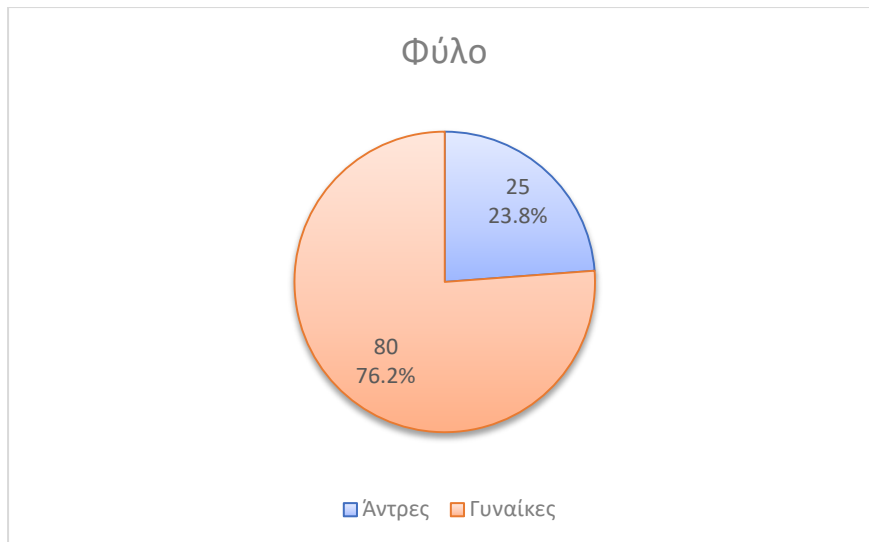
Ερωτήσεις ερωτηματολογίου	Ερευνητικό ερώτημα
<p>I. Προσωπικές Πληροφορίες</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Φύλο 2. Ηλικιακή ομάδα 3. Οικογενειακή κατάσταση 4. Μορφωτικό επίπεδο 5. Διάρκεια ανεργίας 6. Έχετε επιλέξει να είστε άνεργος/η; 7. Είστε εγγεγραμμένος/η άνεργος/η στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης; 8. Λαμβάνετε κάποιο επίδομα εκτός του ανεργιακού επιδόματος (π.χ. επίδομα ασθενείας, Ελάχιστο Εγγυημένο Εισόδημα-ΕΕΕ, επίδομα ευημερίας); 9. Πόσο συχνά κάνετε ενέργειες για να βρείτε εργασία (π.χ. αποστολή βιογραφικού, ψάξιμο σε αγγελίες, επικοινωνία με γνωστά άτομα κ.ά); 10. Σε πόσο χρονικό διάστημα αναμένετε ότι θα αποκτήσετε εργασία με βάση τις ενέργειες που κάνετε για εξεύρεση εργασίας (π.χ. αποστολή βιογραφικού, ψάξιμο σε αγγελίες, επικοινωνία με γνωστά άτομα κ.ά); 	<p>Οι ατομικοί παράγοντες αποτελούν καθοριστικό παράγοντα στο βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης;</p>
<p>II. Εργασιακή ικανοποίηση - Παράγοντες</p> <p>Στην επιλογή μιας θέσης εργασίας πόσο συχνά λαμβάνετε υπόψη:</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Τη χρηματική αμοιβή (μισθό) 12. Άλλες παροχές (π.χ. κουπόνια, άδειες, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη κ.ά.) 13. Το εργασιακό περιβάλλον (π.χ. χώρος εργασίας, σχέση με συναδέλφους, ατμόσφαιρα/κλίμα εργασίας) 14. Τις συνθήκες εργασίας (π.χ. ωράριο, διαλείμματα, ίση μεταχείριση εργαζομένων, εξοπλισμός, υγιεινή και ασφάλεια, διαμόρφωση χώρου κ.ά) 15. Τη σχετική προηγούμενη εμπειρία 16. Την κατάρτιση που έχετε 17. Την καταλληλότητα με βάση τα ιδιαίτερα ενδιαφέροντα σας (hobby) 18. Τη σημαντικότητα και τις ευθύνες των καθηκόντων σας 19. Τις σχέσεις με τον/τους προϊστάμενο/ους 20. Τις σχέσεις με τους συναδέλφους 	<p>Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση; Ποιες κατηγορίες παραγόντων φαίνεται να αποτελούν καλύτερο προσδιοριστικό παράγοντα της επαγγελματικής ικανοποίησης;</p>
<p>III. Ρόλος προσδοκιών</p> <ol style="list-style-type: none"> 21. Η ικανοποίηση από την εργασίας σας θα αποτελούσε κριτήριο για την επιλογή της; 22. Για την επιλογή μιας θέσης εργασίας λαμβάνετε υπόψη να ικανοποιεί τις προσωπικές προσδοκίες και απαιτήσεις σας (π.χ. φύση εργασίας, καθήκοντα, ωράριο, παροχές κ.ά.); 23. Θα επιλέγατε μια εργασία μόνο για την οικονομική ασφάλεια που σας παρέχει; 24. Θα επιλέγατε μια θέση εργασίας που πληροί όλες σας τις απαιτήσεις (ωράριο, άλλες παροχές, φύση καθηκόντων, 	<p>Ποιο ρόλο διαδραματίζουν οι προσδοκίες των ατόμων στο επίπεδο της ικανοποίησης που αισθάνονται;</p>

<p>εργασιακό περιβάλλον, κουπόνια κ.ά.), αλλά ο μισθός είναι χαμηλότερος από το αναμενόμενο;</p> <p>25. Αισθάνεστε ότι η εργασία σας αποτελεί μια χρονοβόρα συνθήκη η οποία σας στερεί χρόνο από δραστηριότητες του ενδιαφέροντος σας;</p> <p>26. Θα αλλάζατε επαγγελματικό κλάδο προκειμένου να εξασφαλίζατε επαγγελματική αποκατάσταση;</p> <p>27. Η μονιμότητα σε επαγγελματικό επίπεδο θα αποτελούσε πλεονέκτημα για την επιλογή μιας θέσης εργασίας;</p>	
<p>IV. Παρακίνηση ανέργων</p>	
<p>Για την επιλογή εργασίας θα αποτελούσε σημαντικό κριτήριο να:</p> <p>28. Σας παρέιχε αυτονομία στα καθήκοντα εκτέλεσης;</p> <p>29. Περιλάμβανε ποικιλία καθηκόντων;</p> <p>30. Σας έδινε τη δυνατότητα να αξιοποιήσετε τις ικανότητες και τα ταλέντα σας;</p> <p>31. Σας έδινε τη δυνατότητα επιπρόσθετης εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων;</p>	<p>Πώς μπορεί να επιτευχθεί η παρακίνηση ανέργων και εργαζομένων έτσι ώστε να αυξηθεί το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης;</p>
<p>Σε ποιο βαθμό τα παρακάτω θα αποτελούσαν σημαντικό παράγοντα για τη διατήρηση/παραμονή σας σε μια θέση εργασίας:</p> <p>32. Η αναγνώριση/έπαινος από τον προϊστάμενο;</p> <p>33. Η ικανοποιητική βάση αναγκών χρηματική αμοιβή;</p> <p>34. Άλλες παροχές (άδειες, εκπτωτικά κουπόνια, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη);</p> <p>35. Η ανατροφοδότηση και η καθοδήγηση;</p>	

Πίνακας 3: Πίνακας σύνδεσης ερευνητικών ερωτημάτων και ερωτήσεων ερωτηματολογίου

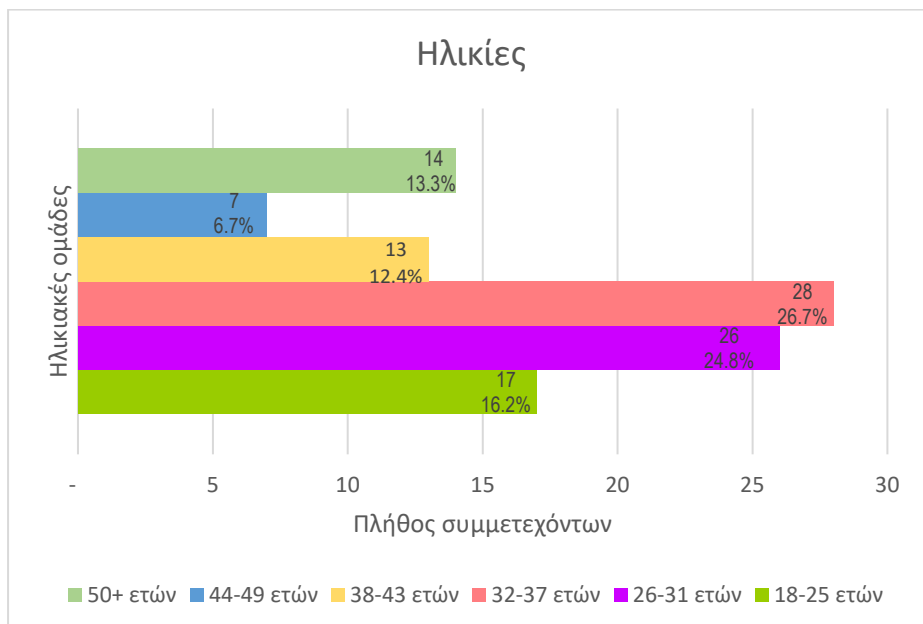
3.3 Δείγμα, Δεδομένα και Παραδοχές

Το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε για την παρούσα έρευνα προερχόταν από δύο βασικές πηγές με βολική δειγματοληψία, από ανέργους οι οποίοι εξυπηρετήθηκαν κατά το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα από την Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΑ) και με σκόπιμη δειγματοληψία από άνεργο πληθυσμό του οικογενειακού και φιλικού περιβάλλοντος και των επαφών τους της συγγράφου. Οι επιπρόσθετες πληροφορίες οι οποίες συγκεντρώθηκαν από μεμονωμένες συνεντεύξεις (μετά την συμπλήρωση 20 ερωτηματολογίων) του βολικού δείγματος του άνεργου πληθυσμού και από λειτουργούς της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης. Συνολικά, συμπληρώθηκαν με επιτυχία 105 ερωτηματολόγια, στο ηλικιακό φάσμα από 18 ετών μέχρι και 50+ ετών. Ακολούθως παρουσιάζονται σε πίνακες και διαγράμματα τα βασικά δημογραφικά στοιχεία των υποκειμένων της τρέχουσας έρευνας. Στο Διάγραμμα 1 φαίνεται η εκπροσώπηση του κάθε φύλου στο δείγμα της έρευνας με την σημαντική πλειοψηφία να είναι γυναίκες στο 76.2% έναντι του υπόλοιπου 23.8% των αντρών.



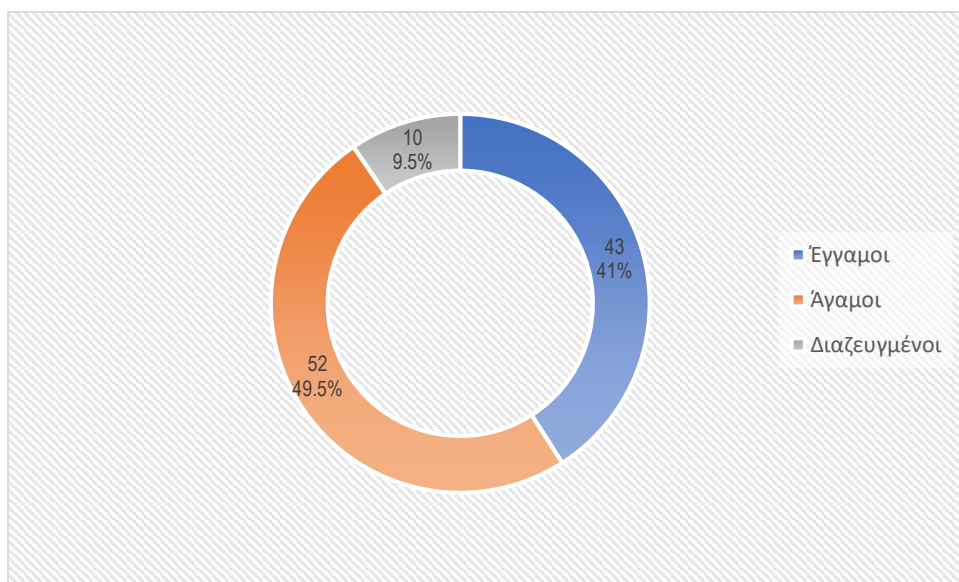
Διάγραμμα 1: Φύλο δείγματος

Σε σχέση με τις ηλικιακές ομάδες που ανήκει το δείγμα, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 2, το μεγαλύτερο ποσοστό του ύψους του 26.7% εμπίπτει στην ηλικιακή ομάδα των 32-37 ετών και ακολουθεί με μικρή διαφορά η ηλικιακή ομάδα 26-31 ετών με ποσοστό 24.8%, δηλαδή 26 συμμετέχοντες. Η χαμηλότερη εκπροσώπηση στο συγκεκριμένο δείγμα σε σχέση με την ηλικιακή ομάδα ήταν τα άτομα ηλικίας 44-49 ετών τα οποία αντιπροσώπευαν το 6.7%, δηλαδή μόλις 7 άτομα.



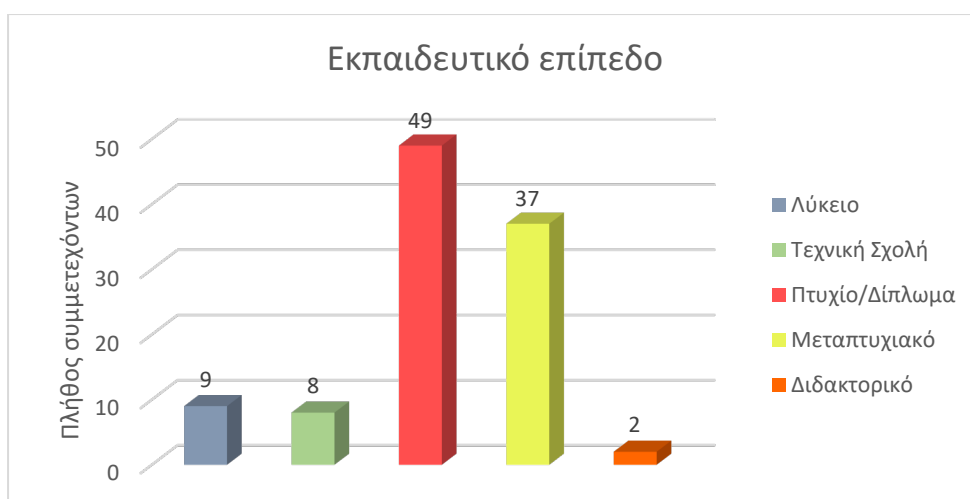
Διάγραμμα 2: Ηλικία δείγματος

Η πλειοψηφία του δείγματος στον παράγοντα της οικογενειακής κατάστασης όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 3 δήλωσαν ότι ανήκουν στους άγαμους σε ποσοστό 49.5%, με 9 άτομα χαμηλότερα δηλαδή στο 41% εκπροσωπήθηκε η κατηγορία των έγγαμων, ενώ η μικρότερη συχνότητα με ποσοστό το 9.5% αντιπροσώπευε τα διαζευγμένα άτομα.



Διάγραμμα 3: Οικογενειακή Κατάσταση

Σε σχέση με τον τελευταίο παράγοντα των δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, το εκπαιδευτικό επίπεδο όπως φαίνεται και στο Διάγραμμα 5, η πλειοψηφία του δείγματος είναι κάτοχοι τουλάχιστον πτυχίου/διπλώματος σε συχνότητα 49 το οποίο αντιπροσωπεύει το 46.9%, ενώ με μικρότερη συχνότητα μόλις στους 2 συμμετέχοντες και το αντίστοιχα σε ποσοστό 1.9% είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου.



Διάγραμμα 4: Εκπαιδευτικό επίπεδο δείγματος

Ακολούθως στον Πίνακα 4 συγκεντρώνονται τα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά των συνεντευξιζόμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα.

		Φύλο	Ηλικία (έτη)	Οικογενειακή κατάσταση	Εκπαιδευτικό επίπεδο	Διάρκεια ανεργίας/ απασχόλησης στην Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης
Άνεργοι	A1	Άντρας	42 ετών	Έγγαμος	Πτυχίο	3 έτη
	A2	Άντρας	36 ετών	Άγαμος	Απολυτήριο Λυκείου	9 έτη
	A3	Γυναίκα	34 ετών	Έγγαμη	Πτυχίο	6 έτη
	A4	Γυναίκα	31 ετών	Άγαμη	Απολυτήριο Τεχνικής Σχολής	18 μήνες
	A5	Γυναίκα	25 ετών	Διαζευγμένη	Πτυχίο	11 μήνες
Λειτουργοί Εργασίας	EΛ1	Γυναίκα	59 ετών	Έγγαμη	Απολυτήριο Λυκείου	25 έτη
	EΛ2	Γυναίκα	40 ετών	Διαζευγμένη	Μεταπτυχιακό	15 έτη
	EΛ3	Γυναίκα	35 ετών	Έγγαμη	Μεταπτυχιακό	4 έτη

Πίνακας 4: Συγκεντρωτικά στοιχεία συνεντευξιζόμενων

Η παρούσα έρευνα επικεντρώνεται στη σχέση της επαγγελματικής ικανοποίησης και ότι περιλαμβάνει ο όρος αυτός, στον άνεργο πληθυσμό της Κύπρου. Ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου, το οποίο αποτελεί τη βασική μέθοδο συλλογής δεδομένων, έγινε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο βάσει των περιστάσεων της συγκεκριμένης χρονικής περιόδου, για τη διασφάλιση ενός ικανοποιητικού επιπέδου εγκυρότητας και αξιοπιστίας. Επιπλέον, στόχος των εμπειρικών ερευνών είναι και η δυνατότητα γενίκευσης των συμπερασμάτων στον πληθυσμό που ανήκει η ομάδα του δείγματος, στη συγκεκριμένη περίπτωση του άνεργου πληθυσμού ή έστω η δημιουργία μιας αντιπροσωπευτικής εικόνας της πλειοψηφίας του υπό εξέταση πληθυσμού. Εντούτοις, παρά τις δοκιμές και τους διάφορους ελέγχους, οι τέλει συνθήκες έρευνας δύσκολα μπορούν να καταστούν δυνατές. Ως εκ τούτου οι έρευνες υπόκεινται σε κάποιους περιορισμούς, οι οποίοι λαμβάνονται υπόψη κατά την ανάλυση και ερμηνεία των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Πέρα από τον χρονικό περιορισμό λόγω των στενών χρονοδιαγραμμάτων, περιορισμό αποτελούσε η υπό προϋποθέσεις αξιοποίηση μέρους του δείγματος από τους εγγεγραμμένους ανέργους της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΑ). Ιδανικά θα μπορούσε το ερωτηματολόγιο να αποσταλεί σε όλους τους εγγεγραμμένους ανέργους στην ΔΥΑ και να συμπληρωθεί από τα άτομα που επιθυμούσαν να συμμετάσχουν στην έρευνα, με θετική επίπτωση ως προς την γενίκευση των αποτελεσμάτων. Εντούτοις, λόγω της φύσης της

υπηρεσίας, των όρων και των κανονισμών περί προσωπικών δεδομένων δεν μπορούσε να υλοποιηθεί μαζική αποστολή διαδικτυακά των ερωτηματολογίων, γεγονός που κατέστησε χρονοβόρα τη διαδικασία εύρεσης των υποκειμένων του δείγματος, αφού έπρεπε να προηγηθεί τηλεφωνική επικοινωνία για συγκατάθεση και σε περίπτωση θετικής ανταπόκρισης του υποψηφίου να ακολουθήσει αποστολή του ερωτηματολογίου εκτός ωραρίου εργασίας, καθυστέρηση η οποία συνέτεινε αρνητικά στην απώλεια συμμετεχόντων.

Επιπλέον, περιορισμό σε σχέση με το δείγμα αποτελεί η επικέντρωση στους άνεργους που ήρθαν σε επικοινωνία με συγκεκριμένη λειτουργό της ΔΥΑ κατά τη χρονική περίοδο συλλογής δεδομένων. Συγκεκριμένα, το δείγμα περιορίστηκε σε άνεργα άτομα που χρειάστηκε να εξυπηρετηθούν από την ΔΥΑ κατά τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο από συγκεκριμένη λειτουργό, είτε για πρώτη εγγραφή ή ανανέωση της αίτησης τους ως άνεργοι, είτε για ενημέρωση καινούργιων θέσεων που είχαν καταχωρηθεί στο σύστημα της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης κατά τον μήνα Οκτώβριο του 2021.

Επομένως, συνυπολογίζοντας τους προαναφερόμενους περιορισμούς, το δείγμα στην παρούσα έρευνα δεν αντιπροσωπεύεται εξίσου από όλες τις κατηγορίες βάσει των δημογραφικών τους στοιχείων, με αποτέλεσμα κάποιες υποομάδες να υπερτερούσαν σημαντικά σε αριθμό έναντι άλλων, όπως για παράδειγμα στην κατηγορία του φύλου και της εκπαίδευσης, όπου το πλήθος των γυναικών ήταν 3 φορές μεγαλύτερο από το πλήθος των αντρών και τουλάχιστο το 80% του δείγματος είναι κάτοχοι πτυχίου ή/και μεταπτυχιακού (46% πτυχίου, ≈36% μεταπτυχιακού). Από την άλλη, η σημαντική διαφορά στην εκπροσώπηση των υποομάδων στις διάφορες κατηγορίες του δείγματος βάσει δημογραφικών χαρακτηριστικών ενδεχομένως να αποτελεί μικρογραφία του γενικού πληθυσμού σε σχέση με την προθυμία συγκεκριμένων υποομάδων για συμμετοχή σε έρευνες. Σύμφωνα με τα στοιχεία της στατιστικής υπηρεσίας και της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης ο αριθμός των άνεργων γυναικών είναι διαχρονικά μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο των αντρών, γεγονός που μπορεί να σχετίζεται αφενός με το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών στον γενικό πληθυσμό ή στον συγκεκριμένο πληθυσμό των άνεργων. Η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων στον πληθυσμό των ανέργων, βάσει στατιστικών στοιχείων, παρουσιάζει σχετική διαφορά χωρίς σημαντικές αποκλίσεις. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα στατιστικά των τελευταίων 6 ετών από το 2015 μέχρι και το 2021, το ποσοστό των εγγεγραμμένων γυναικών στην Δημόσια Υπηρεσία απασχόλησης κυμαίνεται από 53% μέχρι 57% του συνολικού αριθμού των εγγεγραμμένων ανέργων. Εντούτοις, η σημαντική διαφορά στο συγκεκριμένο δείγμα ενδεχομένως να σχετίζεται με άλλες συνιστάμενες, όπως η ραγδαία αύξηση των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η τάση των νέων κυρίως

αντρών να παραμένουν στο εξωτερικό μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους για επαγγελματική αποκατάσταση, οι ευκαιρίες εργοδότησης στο εξωτερικό κυρίως στον κατασκευαστικό τομέα, θέσεις οι οποίες κατά βάση απευθύνονται σε άντρες και σε εγχώριο επίπεδο, οι χειρωνακτικής φύσεως εργασίες οι οποίες βρίσκονται σε άνθιση και συνεχή ζήτηση χωρίς να υπάρχει επαρκές διαθέσιμο ανθρώπινο δυναμικό, μειώνει επιπλέον την πιθανότητα εξυπηρέτησης ανέργων αντρών που είναι ικανοί και διαθέσιμοι για εργασία. Ενισχυτικοί ως προς την σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων στο συγκεκριμένο δείγμα και συγκεκριμένα σε σχέση με το πλήθος των γυναικών είναι και παράγοντες όπως η δυσκολία εξεύρεσης βολικού ωραρίου για μητέρες λόγω φροντίδας των παιδιών τους, περίοδοι εγκυμοσύνης, φύση, ωράριο και καθήκοντα διαθέσιμων θέσεων εργασιών (καθαρίστριες ταμίες, πωλήτριες) οι οποίες δεν αποτελούν ιδανικές συνθήκες εργασίας και δυσχεραίνουν την τοποθέτηση τους, ενώ παράλληλα τα τελευταία δύο χρόνια λόγω της πανδημίας αυξήθηκε ο αριθμός ανέργων μητέρων. Τέλος, σε σχέση με το δείγμα έγινε προσπάθεια όπως επιλεγούν άτομα τα οποία είναι ικανά και διαθέσιμα για πλήρη απασχόληση και εξοικειωμένα με την τεχνολογία για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου διαδικτυακά, στοχεύοντας στον περιορισμό άλλων επιμέρους παραγόντων που ενδεχομένως να επηρέαζαν τα ευρήματα της τρέχουσας έρευνας.

3.4 Στατιστικές Τεχνικές

Με την ολοκλήρωση της συλλογής δεδομένων μέσω των διαδικτυακών ερωτηματολογίων και των μεμονωμένων συνεντεύξεων με ανέργους και λειτουργούς της ΔΥΑ, ακολουθήθηκε η ανάλυση τους. Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS Analysis, το οποίο είναι ευρέως χρησιμοποιημένο και εύκολο στη χρήση του.

Κεφάλαιο 4

Αποτελέσματα

4.1 Παράθεση αποτελεσμάτων της έρευνας

4.1.1 Μέρος Α: Δημογραφικά Στοιχεία

1. Φύλο

Στην κατηγορία των δημογραφικών ερωτημάτων η πρώτη πληροφορία αφορούσε το φύλο. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε διαδικτυακά από 105 άτομα, εκ των οποίων 80 γυναίκες σε ποσοστό 76.2 % και 25 άντρες που αντιπροσώπευαν το 23.8% του δείγματος, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα 5. Η διαφορά στην εκπροσώπηση των δύο φύλων ενδεχομένως να σχετίζεται με τα μεγαλύτερα ποσοστά προθυμίας και δέσμευσης από τις γυναίκες υποψήφιες για συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, καθώς και το μεγαλύτερο ποσοστό εξυπηρέτησης του αντίστοιχου φύλου κατά το συγκεκριμένο διάστημα συλλογής δεδομένων. Σε σχέση με τους συμμετέχοντες των συνεντεύξεων όπως αναμενόταν η πλειοψηφία ήταν γυναίκες, 3 γυναίκες και 2 άντρες. Αναφορικά με το προσωπικό της Δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης το οποίο έλαβε μέρος στις συνεντεύξεις αποτελείται μόνο από γυναίκες καθώς στο συγκεκριμένο τοπικό γραφείο και οι 5 λειτουργοί εργασίας είναι γυναίκες. Η πλειοψηφία των γυναικών στους λειτουργούς εργασίας, υποστηρίζεται και από τους συνολικούς αριθμούς σε σχέση με το φύλο καθώς στην Επαρχία Λευκωσίας από τους 16 λειτουργούς εργασίας, μόνο οι 2 είναι άντρες και εργάζονται στο Επαρχιακό Γραφείο Εργασίας της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης.

Φύλο	Συχνότητα	Ποσοστό %
Άντρες	25	76.2
Γυναίκες	85	23.8

Πίνακας 5: Φύλο

2. Ηλικιακή ομάδα

Σύμφωνα με την δεύτερη συνισταμένη των δημογραφικών στοιχείων, την ηλικιακή ομάδα, παρατηρείται ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων όπως φαίνεται και από τον Πίνακα 6, εμπίπτει στην ηλικιακή ομάδα των 32-37 ετών με ποσοστό 26.7%. Με μικρή διαφορά στο 24.8% το οποίο αντιπροσωπεύει 26 υποψηφίους ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 26-31 ετών, ενώ η μικρότερη ηλικιακή εκπροσώπηση στο δείγμα της τρέχουσας έρευνας βρίσκεται στο 6.7%, δηλαδή μόλις 7 υποκείμενα, τα οποία εμπίπτουν στις ηλικίες μεταξύ 44-49 ετών. Τα νεαρότερα άτομα ηλικιακής ομάδας 18-25 ετών αποτελούν το 16.2% του δείγματος, αντιπροσωπευόμενο από 17 υποκείμενα και με μικρή διαφορά στο 13.3% και 12.4% ηλικιακές ομάδες, 14 και 13 συμμετέχοντες, εμπίπτουν στις ηλικιακές ομάδες των 50 ετών και άνω και 38-43 ετών αντίστοιχα. Η εικόνα της εκπροσώπησης των ανέργων ανά ηλικιακή ομάδα παρουσιάζεται αναμενόμενη καθώς τα άτομα σε παραγωγικές ηλικίες (26-37 ετών) τείνουν να είναι πιο ενεργά στη διαδικασία εύρεσης εργασίας ή ενδεχομένως και λόγω περιορισμένης επαγγελματικής εμπειρίας μη σταθερά στις θέσεις εργασίας τους, επιρρεπείς δηλαδή σε διακοπή συνεργασιών μέχρι να βρουν αυτό που πραγματικά τους ταιριάζει, σε αντίθεση με τις ηλικιακές ομάδες μεταξύ 38-43 ετών και 44-49 ετών, οι οποίοι ενδεχομένως να ανήκουν στο μεγαλύτερο ποσοστό στο ενεργό εργατικό δυναμικό. Η σχετικά μικρή εκπροσώπηση της νεαρότερης ηλικιακή ομάδας ενδεχομένως να σχετίζεται με την περίοδο στρατιωτικής θητείας των αντρών και των σπουδών των δύο φύλων, οι οποίες εμπίπτουν με τις ηλικίες αυτές, ενώ οι ηλικίες μεγαλύτερες του 50 ενδεχομένως να παραμένουν άνεργοι κατά επιλογή (φροντίδα οικογένειας, εθελούσια αποχώρηση, πρόωρη σύνταξη) και ως επακόλουθο να μην υπάρχει ουσιαστικός λόγος για εγγραφή τους στην Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης καθώς δεν αναζητούν στην πραγματικότητα εργασία. Σε σχέση με τους συνεντευξιζόμενους, στην πλειοψηφία τους ανήκουν στις ηλικιακές ομάδες με τις μεγαλύτερες εκπροσωπήσεις στο δείγμα μας εφόσον καλύπτουν φάσμα ηλικιών από 25 ετών μέχρι και 42 ετών όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα 6.

Ηλικιακή ομάδα	Συχνότητα	Ποσοστό %
18 – 25 ετών	17	16.2
26-31 ετών	26	24.8
32-37 ετών	28	26.7
38-43 ετών	13	12.4
44-49 ετών	7	6.7
50 + ετών	14	13.3

Πίνακας 6: Ηλικιακή ομάδα

3.Οικογενειακή κατάσταση

Σε ότι αφορά την οικογενειακή κατάσταση, η συχνότητα μεταξύ παντρεμένων και ανύπαντρων υποκειμένων παρουσιάζει σχετικά μικρή διαφορά μόλις 9 υποψήφιους με 43 (41%) έγγαμους και 52 (49,5%) άγαμους, όμως με στατιστικά σημαντική διαφορά από την τρίτη κατηγορία των διαζευγμένων που ανέρχεται μόλις στο 9.5% και αντιστοιχεί στους 10 συμμετέχοντες όπως παρουσιάζεται και στον Πίνακα 7.

Οικογενειακή Κατάσταση	Συχνότητα	Ποσοστό %
Έγγαμος/η	43	41
Άγαμος/η	52	49.5
Διαζευγμένος/η	10	9.5

Πίνακας 7: Οικογενειακή κατάσταση

4.Μορφωτικό επίπεδο

Σε σχέση με το εκπαιδευτικό επίπεδο του δείγματος όπως φαίνεται στον Πίνακα 8, η πλειοψηφία αποτελείται από κάτοχους πτυχίου ή διπλώματος με την συχνότητα να ανέρχεται στους 49 συμμετέχοντες, αντιπροσωπεύοντας το 46.7% και με διαφορά περίπου στο 10%, δηλαδή 35.2% και αντίστοιχα 37 υποψήφιους να είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Η εκπροσώπηση των απόφοιτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο δείγμα της παρούσας έρευνας, κυμάνθηκε σε χαμηλά επίπεδα με διαφορά ενός ατόμου μεταξύ των αποφοίτων λυκείου και τεχνικής σχολής, μόλις στο 8.6% και 7.6% αντίστοιχα.

Εκπαιδευτικό προσόν	Συχνότητα	Ποσοστό %
Απολυτήριο Λυκείου	9	8.6
Απολυτήριο Τεχνικής Σχολής	8	7.6
Πτυχίο/Δίπλωμα	49	46.7
Μεταπτυχιακός Τίτλος	37	35.2
Διδακτορικός Τίτλος	2	1.9

Πίνακας 8: Μορφωτικό επίπεδο

5.Διάρκεια ανεργίας

Στην μεταβλητή της διάρκειας ανεργίας, όπως φαίνεται και στον Πίνακα 9, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων είναι προσφάτως άνεργοι λιγότερο από 6 μήνες με συχνότητα 60 συμμετεχόντων και ποσοστό 57.1%, ενώ η διαδοχικά επόμενη δημοφιλέστερη κατηγορία με σημαντική διαφορά αποτελούν οι άνεργοι μεταξύ 6-12 μηνών, αντιπροσωπευόμενη μόλις από το 21% του δείγματος. Χαμηλότερα ποσοστά του δείγματος αντιπροσώπευαν μακροχρόνια άνεργοι, με

ποσοστό 11.4% και 6.7% για χρονικό διάστημα ανεργίας 1-3 έτη και περισσότερα από 5 έτη αντίστοιχα, ενώ το μικρότερο ποσοστό μόλις 3.8%, δηλαδή 4 συμμετέχοντες, είναι άνεργοι για διάστημα 3-5ετών.

Χρονικό διάστημα	Συχνότητα	Ποσοστό %
< 6μήνες	60	57.1
6-12 μήνες	22	21
1-3 έτη	12	11.4
3-5 έτη	4	3.8
5+ έτη	7	6.7

Πίνακας 9: Διάρκεια ανεργίας

6.Επιλογή ανεργίας

Σε σχέση με την επιλογή των ατόμων να βρίσκονται στην συνθήκη της ανεργίας, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων σε ποσοστό 70.5% η οποία αντιστοιχεί σε 74 υποψηφίους υποστηρίζει ότι δεν είναι κατ' επιλογή άνεργοι, ενώ το 29,5% δηλαδή 31 από τα υποκείμενα παραμένουν άνεργοι από δική τους επιλογή, όπως παρουσιάζεται και στον Πίνακα 10.

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ναι	31	29.5
Όχι	74	70.5

Πίνακας 10: Εκούσια ανεργία

7.Εγγραφή στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης

Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων όπως φαίνεται στον Πίνακα 11, η πλειοψηφία των ανέργων σε συχνότητα 88 υποκειμένων (83.8%) είναι εγγεγραμμένοι στην Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, ενώ οι υπόλοιποι 17, σε ποσοστό 16.2% είναι άνεργοι αλλά δεν είναι εγγεγραμμένοι στην αρμόδια δημόσια υπηρεσία για εξεύρεση εργασίας. Η αναλογία των εγγεγραμμένων ανέργων συνάδει με την εικόνα που προκύπτει και από τον παράγοντα της διάρκειας ανεργίας, καθώς με την εγγραφή τους ως άνεργοι, ικανοί και διαθέσιμοι για εργασία έχουν το δικαίωμα να διεκδικήσουν ανεργιακό επίδομα για 6 μήνες και επιπρόσθετα για επιπλέον 6 μήνες πιστώσεις των κοινωνικών ασφαλίσεων, εάν πληρούν τις σχετικές προϋποθέσεις και κανονισμούς της συγκεκριμένης υπηρεσίας. Επομένως, το ποσοστό των υποκειμένων που είναι μέχρι και ένα χρόνο άνεργοι, οι οποίοι προκύπτουν από τις δύο πρώτες κατηγορίες της σχετικής με την διάρκεια ανεργίας δήλωση (<6 μηνών και 6-12μηνών) ανέρχεται στο 78%, μόλις 6 ερωτηθέντες λιγότερους (≈6%) από τους εγγεγραμμένους στη Δημόσια Υπηρεσία Άνεργους.

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ναι	88	83.8
Όχι	17	16.2

Πίνακας 11: Εγγεγραμμένοι άνεργοι

8. Άλλα επιδόματα εκτός ανεργιακού επιδόματος

Σε ότι αφορά άλλα επιδόματα που λαμβάνουν οι συμμετέχοντες με εξαίρεση το ανεργιακό επίδομα το οποίο δικαιούται υπό κανονισμούς και προϋποθέσεις για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, όπως παρουσιάζεται και στον Πίνακα 12, η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων σε ποσοστό 95.2%, δηλαδή 100 από τα άτομα, δεν λαμβάνουν οποιοδήποτε άλλο επίδομα, έναντι του 4.8% του δείγματος το οποίο αντιστοιχεί σε μόλις 5 υποψηφίους οι οποίοι λαμβάνουν άλλα επιδόματα όπως το Ελάχιστο Εγγυημένο Εισόδημα.

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ναι	5	4.8
Όχι	100	95.2

Πίνακας 12: Λήπτες άλλων επιδομάτων

9. Συχνότητα προσπάθειας εξεύρεσης εργασίας

Σε σχέση με την συχνότητα προσπάθειας εξεύρεσης εργασίας, όπως φαίνεται και στον Πίνακα 13, η πλειοψηφία του δείγματος περίπου το 70%, 73 υποκείμενα αναζητά συχνά εργασία, 38.1% καθημερινά και 31.4% σε διάστημα 1-2 φορές την εβδομάδα. Οι εγγεγραμμένοι στη ΔΥΑ έχουν την δυνατότητα εκτός από τις αγγελίες για θέσεις εργασίας οι οποίες ανακοινώνονται σε διάφορα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, ιστοσελίδες και άλλους συνδέσμους, να αναζητήσουν εργασία και μέσα από την διαδικτυακή πλατφόρμα της υπηρεσίας όπου αναρτώνται θέσεις εργασίας από τους εργοδότες που εξυπηρετεί η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης και επιθυμούν τη δημοσιοποίηση της κενής θέσης στο διαδικτυακό σύστημα της υπηρεσίας. Η βασικότερη υπηρεσία της ΔΥΑ είναι η προσπάθεια εξεύρεσης εργασίας των υποψηφίων της μέσα από το κατάλληλο συνταίριασμα των απαιτούμενων προσόντων που δηλώνονται από τους εργοδότες με τις προσδοκίες και τις ανάγκες των υποψηφίων. Στα πλαίσια της υπηρεσίας αυτής, οι λειτουργοί εργασίας με την καταχώρηση καινούργιας θέσης εργασίας ενημερώνουν τηλεφωνικώς τα τελευταία 2 χρόνια λόγω των μέτρων για αναχαίτηση της πανδημίας τους υποψηφίους που έχουν καταχωρημένα στα επιθυμητά τους επαγγέλματα στην αίτηση τους το αντίστοιχο επάγγελμα με την συγκεκριμένη θέση και πληρούν τα απαιτούμενα προσόντα που ζητά ο εκάστοτε εργοδότης. Με μικρότερο ποσοστό στο 15.2% του δείγματος διενεργεί

προσπάθεια για εξεύρεση 2-3 φορές τον μήνα, το 8.6% κάθε 1-3 μήνες, το 4.8% λιγότερο από 1 φορά τον μήνα, ενώ μόλις το 1.9%, δηλαδή 2 συμμετέχοντες δεν προβαίνουν σε οποιαδήποτε ενέργεια για ανεύρεση εργασίας.

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθημερινά	40	38.1
1-2 φορές την εβδομάδα	33	31.4
2-3 φορές τον μήνα	16	15.2
< από 1 φορά τον μήνα	5	4.8
Κάθε 1-3 μήνες	9	8.6
Καθόλου	2	1.9

Πίνακας 13: Προσπάθειες ανεύρεσης εργασίας

10. Εκτίμηση χρονικού διαστήματος ανεύρεσης εργασίας

Αναφορικά με το διάστημα εκτίμησης εξεύρεσης εργασίας, όπως παρουσιάζονται στον πιο κάτω Πίνακα 14, οι μισοί από τους ερωτηθέντες (50.5%) εκτιμούν ότι θα βρουν εργασία στους επόμενους 3-6μήνες, χρονικό διάστημα το οποίο ενδεχομένως να σχετίζεται και με την λήξη διάρκειας του ανεργιακού επιδόματος αλλά και με την ένταση της προσπάθειας για εξεύρεση εργασίας εφόσον το 38% ψάχνει καθημερινά για εργασία. Το 23.8% του δείγματος που αντιστοιχεί σε 20 συμμετέχοντες, δήλωσαν ότι εκτιμούν σε λιγότερο από 1 μήνα να εξασφαλίσουν κάποια θέση εργασίας ενώ το 10.5%, δηλαδή 11 υποψήφιοι, θεωρούν ότι ίσως δεν βρουν ποτέ εργασία. Μικρότερο ποσοστό συμμετεχόντων του δείγματος, 7.6% εκτιμούν ότι θα βρουν εργασία σε 6-12 μήνες, το 4.8% άμεσα - σε λιγότερο από 10 ημέρες και μόλις το 2.9% που αντιστοιχεί σε 3 υποψηφίους σε περισσότερο από 12 μήνες. Ενδιαφέρουσα παρατήρηση όπως προκύπτει από την ανάλυση, είναι η συνάφεια του ποσοστού των ανέργων που αναζητούν πιο αραιά/σπάνια ή και καθόλου εργασία, με τους υποψηφίους που δήλωσαν ότι ίσως και ποτέ δεν θα βρουν εργασία. Συγκεκριμένα 11 από τους 105 υποψηφίους, δηλαδή το 10.5% εκτιμά ότι ίσως δεν βρει και ποτέ εργασία, ενώ παράλληλα αναζητούν εργασία κάθε 1-3 φορές τον μήνα και καθόλου, 8.6% και 1.9% αντίστοιχα.

	Συχνότητα	Ποσοστό %
< από 10 ημέρες	5	4.8
< από 1 μήνα	25	23.8
3-6 μήνες	53	50.5
6-12 μήνες	8	7.6
12+ μήνες	3	2.9
Ίσως και ποτέ	11	10.5

Πίνακας 14: Εκτίμηση ανεύρεσης εργασίας

4.1.2 Μέρος Β: Παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αφορούσε το πρώτο υπό εξέταση ερευνητικό ερώτημα σε σχέση με τους παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης και ποια κατηγορία των παραγόντων αυτών φαίνεται να αποτελούν τον καλύτερο προσδιοριστικό παράγοντα της υπό εξέτασης μεταβλητής. Τα υποκείμενα κλήθηκαν να απαντήσουν σε μια κλίμακα από το 1 μέχρι και το 5, όπου 1 σήμαινε ποτέ και 5 πάντα, σε ποιο βαθμό ισχύουν για τους ίδιους 10 σχετικές με το ερευνητικό ερώτημα δηλώσεις. Οι μέσοι όροι των απαντήσεων των υποψηφίων στις δηλώσεις, όπως παρουσιάζονται στον Πίνακα 15, κυμάνθηκαν από 2.98 μέχρι και 4.41, με τον υψηλότερο μέσο όρο να συγκεντρώθηκε στη δήλωση που εξέταζε τη σημαντικότητα και τις ευθύνες των καθηκόντων στην επιλογή μια θέσης εργασίας, ενώ η λιγότερο δημοφιλής παράμετρος αξιολογήθηκε η καταλληλότητα της εργασίας βάσει των ιδιαίτερων ενδιαφερόντων (hobbies) των συμμετεχόντων. Περίπου στα ίδια υψηλά επίπεδα κυμάνθηκαν και οι μέσοι όροι των δηλώσεων που αφορούσαν την σημαντικότητα στην επιλογή επαγγέλματος των συνθηκών εργασίας, του εργασιακού περιβάλλοντος και της χρηματικής αμοιβής, με μέσους όρους, 4.4, 4.36 και 4.26 αντίστοιχα. Στις υψηλότερες προτιμήσεις των υποκειμένων σε σχέση με τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης, πάνω από το 80% των υποψηφίων επέλεξαν υψηλής συχνότητας βαθμίδες της κλίμακας, 4 και 5 (όπου 1-ποτέ και 5-πάντα), ενώ παράλληλα οι τυπικές αποκλίσεις δεν ξεπέρασαν το 0.78. Σε σχέση με τις χαμηλότερες τιμές των μέσων όρων της κατηγορίας, αφορούσαν παραμέτρους όπως η καταλληλότητα της θέσης εργασίας με βάσει τα ιδιαίτερα ενδιαφέροντα (hobby), άλλες παροχές, σχετική προηγούμενη εμπειρία και την κατάρτιση των υποκειμένων στη επιλογή εργασίας, με μέσους όρους 2.98, 3.41, 3.73 και 4.08 αντίστοιχα. Οι τυπικές αποκλίσεις των απαντήσεων στις δηλώσεις αυτές βρίσκονταν σε σημαντικά υψηλότερο επίπεδο πάνω από την μονάδα, φτάνοντας μέχρι και το 1.26 με μεγαλύτερη διασπορά μεταξύ των απαντήσεων. Η σημαντικότητα στην επιλογή εργασίας των ευθυνών και καθηκόντων, του εργασιακού περιβάλλοντος και συνθηκών εργασίας και σε μικρότερη συχνότητα της χρηματικής αμοιβής επιβεβαιώθηκαν και μέσα από τις συνεντεύξεις με τους 4 άνεργους. Συγκεκριμένα, οι απόψεις σύγκλιναν ως προς την σημαντικότητα των προαναφερόμενων παραγόντων, με μεγαλύτερη έμφαση στις κατάλληλες συνθήκες εργασίας, το εργασιακό περιβάλλον και την σημαντικότητα των ευθυνών και καθηκόντων, αφήνοντας ως δευτερεύον διάσταση την χρηματική αμοιβή, καθώς σύμφωνα με τους συμμετέχοντες θα επέλεγαν μια εργασία που τους δημιουργεί θετικά συναισθήματα σε ένα κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον, ανεξάρτητα εάν η χρηματική αμοιβή είναι χαμηλότερη από αυτό που ανέμεναν. Οι απόψεις αυτές φάνηκε να υποστηρίζονται πιο

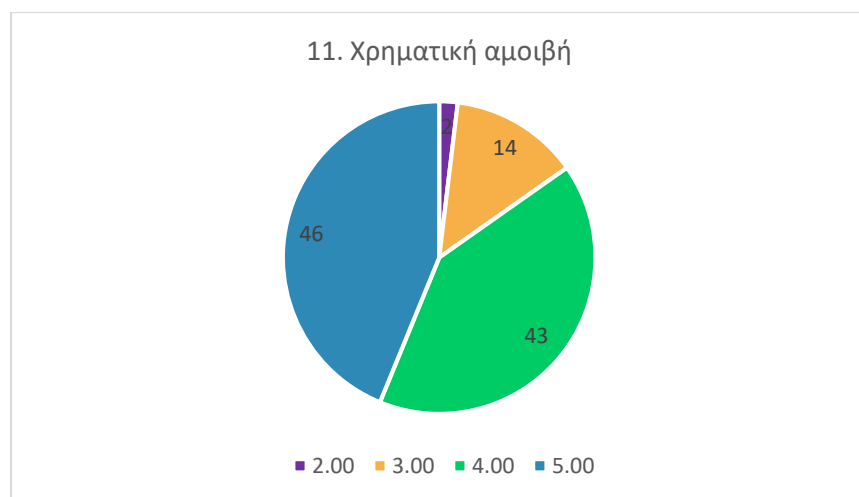
έντονα από τους συνεντευξιαζόμενους οι οποίοι έχουν παιδιά ανεξαρτήτως οικογενειακής κατάστασης, και οι κατάλληλες συνθήκες εργασίας αποτελούν σημαντικό παράγοντα όχι μόνο για την επιλογή μιας θέσης εργασίας, αλλά και την παραμονή στη θέση αυτή καθώς η σταθερότητα σε επαγγελματικό επίπεδο αποτελεί σημαντική παράμετρο της γενικότερης ικανοποίησης που επιδιώκουν στη ζωή τους. Η σημαντικότητα των συνθηκών εργασίας για την επιλογή μιας επαγγελματικής θέσης ενισχύθηκε και από τις συνεντεύξεις με τους 3 λειτουργούς της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, οι οποίοι ανέφεραν ότι οι άνεργοι είναι πιο πρόθυμοι να αποταθούν σε εργοδότες οι οποίοι έχουν καλή φήμη για τις συνθήκες εργασίας τους και το εργασιακό περιβάλλον παρά σε εργοδότες όπου η αμοιβή μπορεί να είναι καλύτερη ως προς το ύψος της, αλλά επικρατεί μη ευνοϊκό εργασιακό κλίμα. Συμπερασματικά, όπως προκύπτει από την ανάλυση των δεδομένων των ερωτηματολογίων και από τις συνεντεύξεις με ανέργους και λειτουργούς της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, οι συνθήκες εργασίας, το εργασιακό περιβάλλον και οι ευθύνες που κλίνονται να λάβουν οι εργαζόμενοι αποτελούν τους σημαντικότερους παράγοντες για την επιλογή μιας θέσης εργασίας, δημιουργώντας θετικά συναισθήματα ενισχύουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση, ενώ η χρηματική αμοιβή προέκυψε ως δευτερεύουσα παράμετρο της επαγγελματικής ικανοποίησης.

	1	2	3	4	5	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Στην επιλογή εργασίας πόσο συχνά λαμβάνετε υπόψη:							
11.Τη χρηματική αμοιβή (μισθό)	-	1.9%	13.3%	41%	43.8%	4.3	0.8
12.Άλλες παροχές (π.χ. κουπόνια, άδειες, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη κ.ά.)	3.8%	13.3%	36.2%	30.5%	16.2%	3.4	1.03
13.Το εργασιακό περιβάλλον (π.χ. χώρος εργασίας, σχέση με συναδέλφους, ατμόσφαιρα/κλίμα εργασίας)	-	1.9%	9.5%	39%	49.5%	4.4	0.7
14. Τις συνθήκες εργασίας (π.χ. ωράριο, διαλείμματα, ίση μεταχείριση εργαζομένων, εξοπλισμός, υγιεινή και ασφάλεια, διαμόρφωση χώρου κ.ά.)	-	2.9%	9.5%	32.4%	55.2%	4.4	0.8
15. Σχετική προηγούμενη εμπειρία	2.9%	5.7%	33.3%	31.4%	26.7%	3.7	1.0
16. Την κατάρτιση που έχετε	-	3.8%	21%	39%	36.2%	4.1	0.9
17. Την ακαταλληλότητά με βάση τα ιδιαίτερα ενδιαφέροντα σας (hobby)	16.2%	16.2%	35.2%	18.1%	14.3%	3	1.3

18. Τη σημαντικότητα και τις ευθύνες των καθηκόντων σας	-	1.9%	9.5%	34.3%	54.3%	4.4	0.7
19. Τις σχέσεις με τον/τους προϊστάμενο/ους	1.9%	5.7%	16.2%	33.3%	42.9%	4.1	1.0
20. Τις σχέσεις με τους συναδέλφους	-	-	19%	41.9%	39%	4.2	0.7

Πίνακας 15: Συχνότητα απαντήσεων κλίμακας likert, μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις δηλώσεων σε σχέση με τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης

Ακολουθως στα Διαγράμματα από 5-1 μέχρι και 5-10 παρουσιάζεται αναλυτικά η συχνότητα επιλογής της κάθε βαθμίδας της κλίμακας σε κάθε υπό ερώτημα της κατηγορίας του ερωτηματολογίου που αφορούσε τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης.



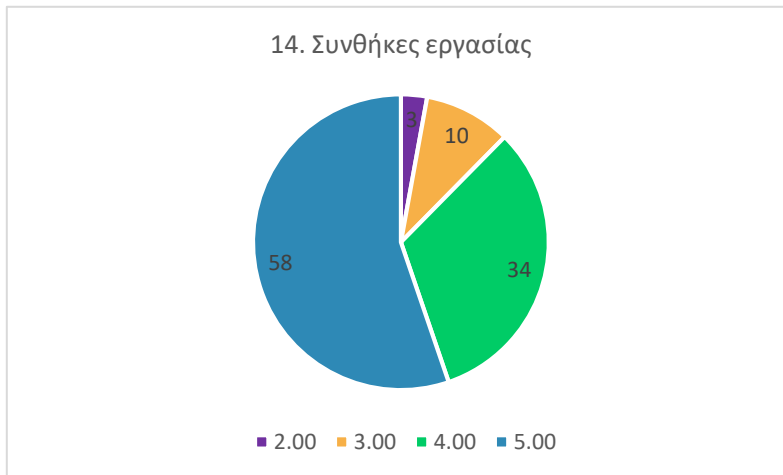
Διάγραμμα 5-1: Συχνότητα απαντήσεων



Διάγραμμα 5-2: Συχνότητα απαντήσεων



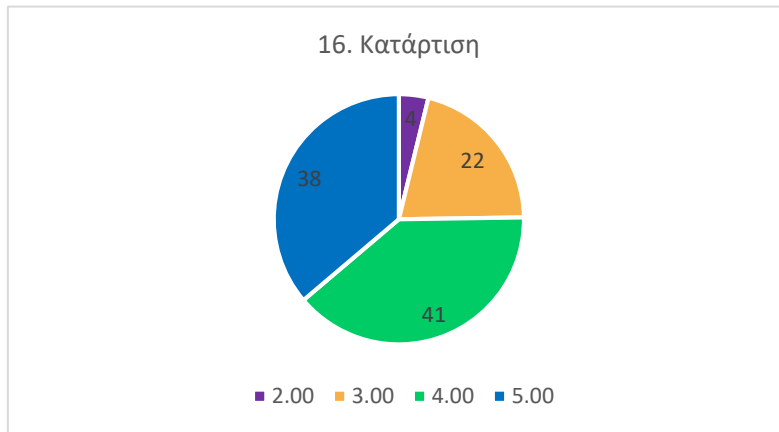
Διάγραμμα 5-3: Συχνότητα απαντήσεων



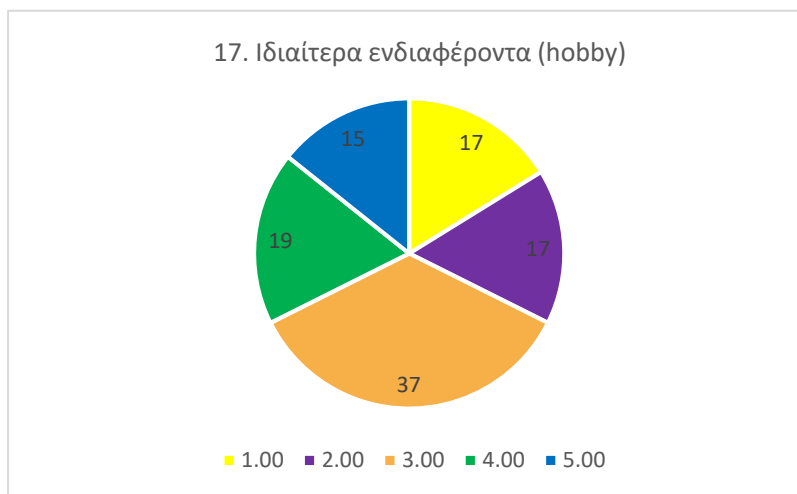
Διάγραμμα 5-4: Συχνότητα απαντήσεων



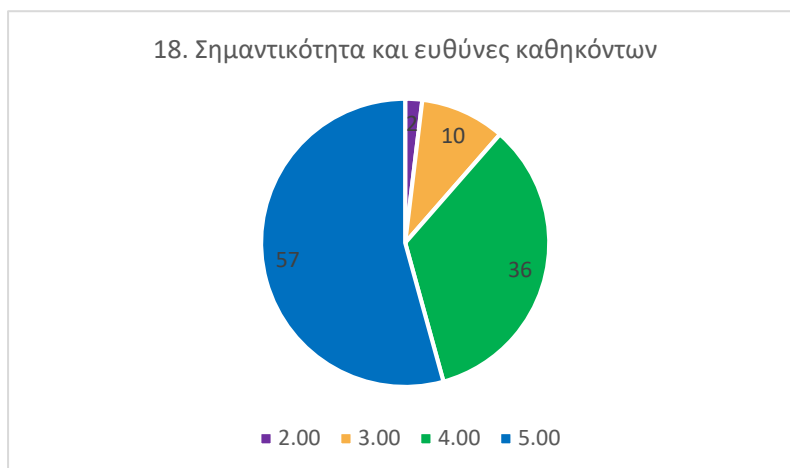
Διάγραμμα 5-5: Συχνότητα απαντήσεων



Διάγραμμα 5-6: Συχνότητα απαντήσεων



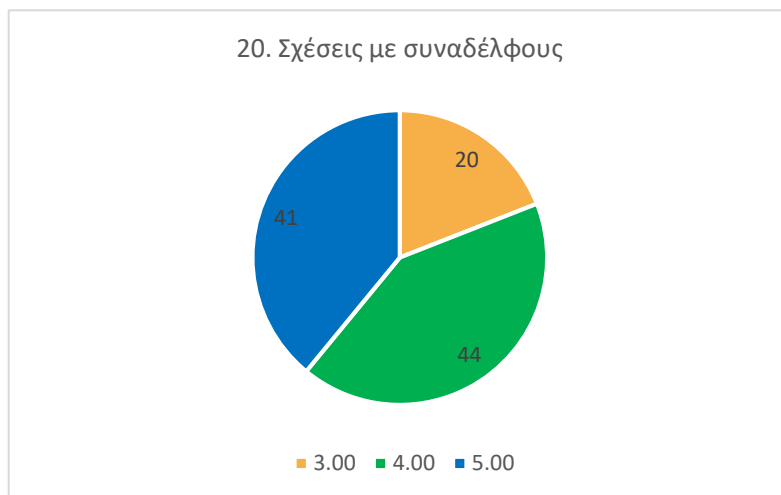
Διάγραμμα 5-7: Συχνότητα απαντήσεων



Διάγραμμα 5-8: Συχνότητα απαντήσεων



Διάγραμμα 5-9: Συχνότητα απαντήσεων



Διάγραμμα 5-10: Συχνότητα απαντήσεων

4.1.3 Μέρος Γ: Ρόλος προσδοκιών στο επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης

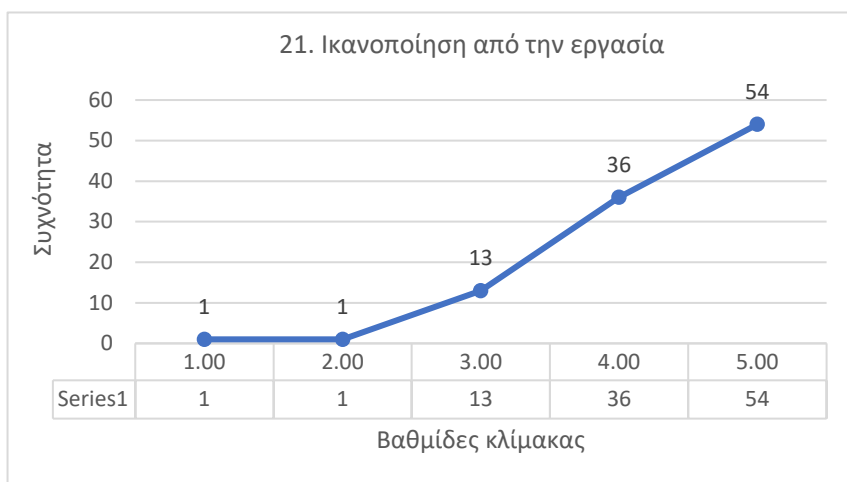
Στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου το οποίο εξέταζε το ρόλο που διαδραματίζουν οι προσδοκίες των ατόμων στο επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης, οι συμμετέχοντες της έρευνας κλήθηκαν να απαντήσουν σε μια κλίμακα από το 1 μέχρι και το 5, όπου 1 σήμαινε ποτέ και 5 πάντα, σε ποιο βαθμό τους χαρακτηρίζει η καθεμία από τις επτά σχετικές με την υπό εξέταση μεταβλητή δηλώσεις. Οι μέσοι όροι των απαντήσεων όπως φαίνονται στον Πίνακα 16 κυμάνθηκαν από 3.06 μέχρι και 4.3, με υψηλότερους στις δηλώσεις που αξιολογούσαν την σημαντικότητα της ικανοποίησης και της εκπλήρωσης των προσωπικών προσδοκιών και απαιτήσεων ως κριτήριο επιλογής της θέσης εργασίας συγκεντρώνοντας μέσο όρο 4.3 και από

τις χαμηλότερες τυπικές αποκλίσεις, στο 0.81 και 0.97 αντίστοιχα. Αξιοσημείωτη παρατήρηση σχετικά με την ικανοποίηση των προσωπικών προσδοκιών σε σχέση με την επιλογή εργασίας, συγκέντρωσε την μεγαλύτερη συχνότητα στην υψηλότερη βαθμίδα της κλίμακας (5-πάντα) φτάνοντας το 55.2% των υποψηφίων, σημαντική συνισταμένη στην επιλογή εργασίας όπως επισημάνθηκε και από τις συνεντεύξεις με τους άνεργους. Σε ελαφρώς χαμηλότερο επίπεδο αξιολογήθηκε η μονιμότητα σε επαγγελματικό επίπεδο ως προς την επιλογή θέσης εργασίας με το μέσο όρο να ανέρχεται στο 3.96 και τυπική απόκλιση στο 1. Η παράμετρος αλλαγής επαγγελματικού κλάδου προκειμένου να επιτευχθεί η επαγγελματική αποκατάσταση, υπολογίστηκε με μέσο όρο απαντήσεων στο 3.56 με 36.2% των υποκειμένων να επιλέγει τη μέση τιμή της κλίμακας το 3 και το 50% να μοιράζεται στις δύο υψηλότερες βαθμίδες της κλίμακας. Η χαμηλότερη στις προτιμήσεις των υποκειμένων δήλωση εξέταζε την άποψη κατά πόσο η εργασία αποτελεί μια χρονοβόρα διαδικασία η οποία τους στερεί χρόνο από τις δραστηριότητες της αρεσκείας τους, κατέχοντας την υψηλότερη τυπική απόκλιση στο 1.22. Στα χαμηλότερα επίπεδα ταλαντεύτηκαν οι μέσοι όροι των δηλώσεων που αφορούσαν την οικονομική ασφάλεια και εκπλήρωση άλλων απαιτήσεων εκτός του μισθού στην επιλογή εργασίας, με την πλειοψηφία των απαντήσεων να συγκεντρώθηκαν στην μεσαία επιλογή το 3, 40% και 44% αντίστοιχα. Μέσα από την ανάλυση των δεδομένων του ερωτηματολογίου αλλά και τις συνεντεύξεις με τους άνεργους, οι προσδοκίες και απαιτήσεις καθώς και η ικανοποίησή που λαμβάνουν από την εργασία τους αξιολογήθηκαν ως σημαντικοί παράγοντες για την επιλογή μιας θέσης εργασίας. Συγκεκριμένα, στις συνεντεύξεις οι άνεργοι υποστήριξαν την επιλογή θέσης εργασίας που ενδεχομένως καλύπτει τις προσδοκίες και τις απαιτήσεις τους, ενώ παράλληλα η χρηματική αμοιβή διαδραματίζει δευτερεύοντα ρόλο. Ουσιαστικά, όπως ανέφεραν οι συνεντευξιζόμενοι η κάλυψη των προσδοκιών σε επαγγελματικό επίπεδο, συντείνει στην επαγγελματική ικανοποίηση και με τον τρόπο αυτό, αισθάνονται πιο επαρκείς, αυτόνομοι και αποτελεσματικοί, ενισχύοντας την δέσμευση τους στην εκάστοτε θέση εργασίας. Υποστηρίζουν ότι η εργασία δεν είναι απλά μια χρηματική ανταλλαγή υπηρεσιών, αλλά κάτι πιο σύνθετο και πολύπλευρο με διάφορες πτυχές προς αμοιβαία ικανοποίηση. Η δύναμη των προσδοκιών φάνηκε να υποστηρίζεται και από τις συνεντεύξεις με τους λειτουργούς εργασίας, καθώς συχνά οι άνεργοι παρουσιάζονται αρκετά διστακτικοί να αποταθούν σε εργοδότες για θέσεις εργασίας που δεν φαίνεται από την περιγραφή που τους δίνεται να ικανοποιούν τις προσδοκίες τους, ανεξάρτητα από τον βαθμό της ανάγκης τους για οικονομική αποκατάσταση.

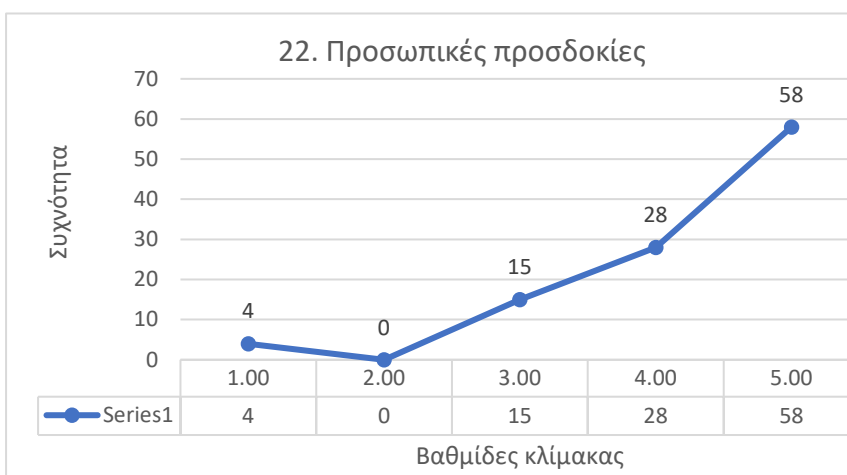
	1	2	3	4	5	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Ρόλος Προσδοκιών							
21. Η ικανοποίηση από την εργασία σας θα αποτελούσε κριτήριο για την επιλογή της;	1%	1%	12.4%	34.3%	51.4%	4.3	0.8
22. Για την επιλογή μιας θέσης εργασίας λαμβάνετε υπόψη να ικανοποιεί τις προσωπικές προσδοκίες και απαιτήσεις σας (π.χ. φύση εργασίας, καθήκοντα, ωράριο, παροχές κ.ά.)	3.8%	-	14.3%	26.7%	55.2%	4.3	1.0
23. Θα επιλέγατε μια εργασία μόνο για την οικονομική ασφάλεια που σας παρέχει;	9.5%	17.1%	38.1%	24.8%	10.5%	3.1	1.1
24. Θα επιλέγατε μια εργασία που πληροί όλες σας τις απαιτήσεις (ωράριο, φύση καθηκόντων, εργασιακό περιβάλλον, κουπόνια κ.ά.), αλλά ο μισθός είναι χαμηλότερος από τον αναμενόμενο;	7.6%	15.2%	41.9%	31.4%	3.8%	3.1	1.0
25. Αισθάνεστε ότι η εργασία σας αποτελεί μια χρονοβόρα συνθήκη η οποία σας στερεί χρόνο από δραστηριότητες του ενδιαφέροντος σας;	14.3%	12.4%	41.9%	16.2%	15.2%	3.1	1.2
26. Θα αλλάζατε επαγγελματικό κλάδο προκειμένου να εξασφαλίζατε επαγγελματική αποκατάσταση;	3.8%	10.5%	36.2%	24.8%	24.8%	3.6	1.1
27. Η μονιμότητα σε επαγγελματικό επίπεδο θα αποτελούσε πλεονέκτημα για την επιλογή μιας θέσης εργασίας;	2.9%	4.8%	25.7%	26.7%	40%	4.0	1.1

Πίνακας 16: Συχνότητα απαντήσεων κλίμακας likert, μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις δηλώσεων σε σχέση με το ρόλο των προσδοκιών

Ακολούθως στα Διαγράμματα από 6-1 μέχρι και 6-8 παρουσιάζεται αναλυτικά η συχνότητα επιλογής της κάθε βαθμίδας της κλίμακας σε κάθε υποερώτημα της κατηγορίας του ερωτηματολογίου σε σχέση με τον ρόλο των προσδοκιών στην επιλογή εργασίας.



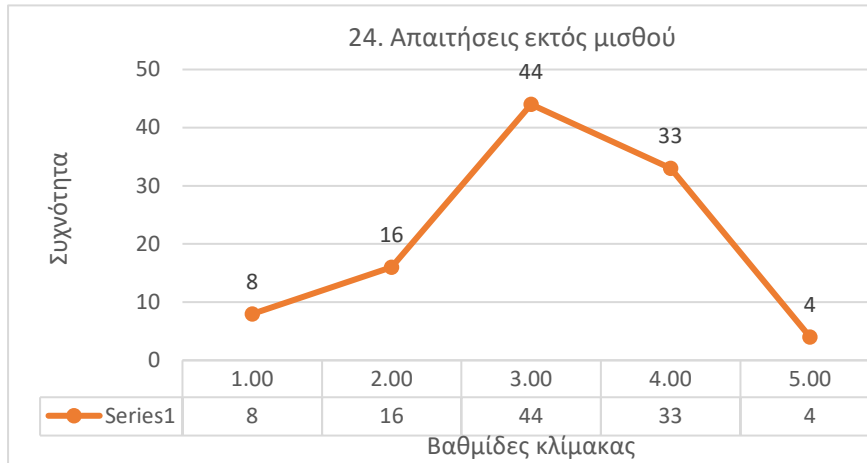
Διάγραμμα 6-1: Συχνότητα απαντήσεων



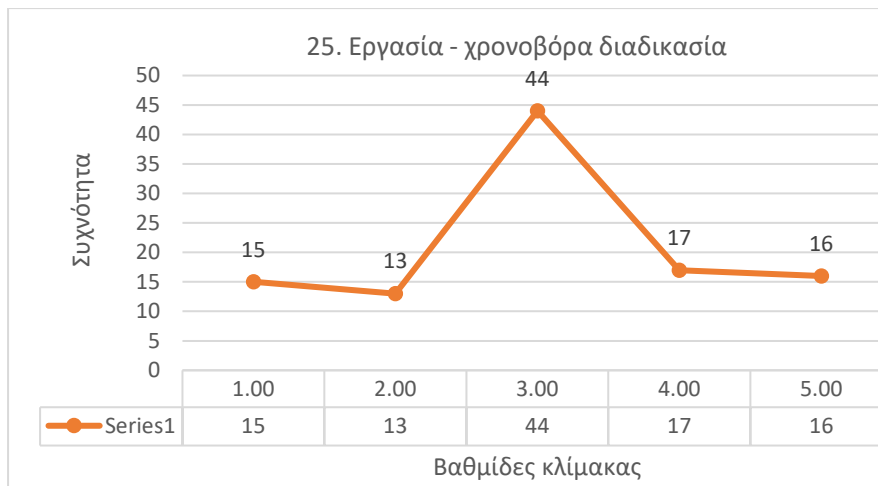
Διάγραμμα 6-2: Συχνότητα απαντήσεων



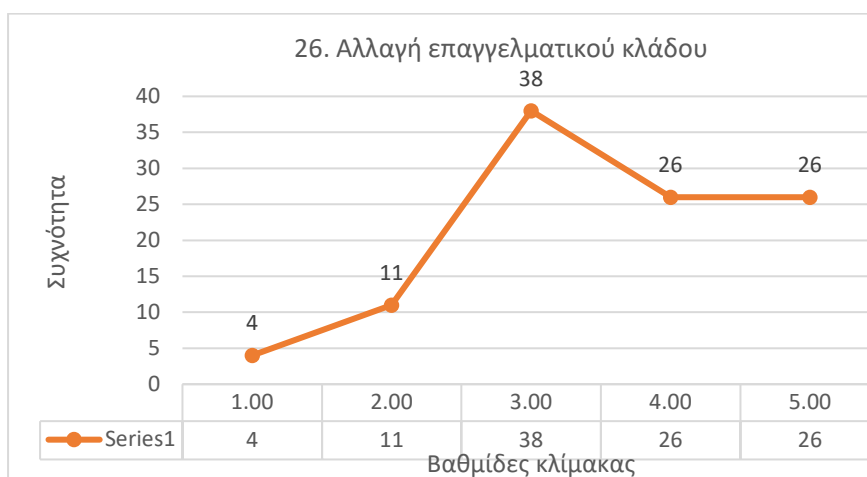
Διάγραμμα 6-3: Συχνότητα απαντήσεων



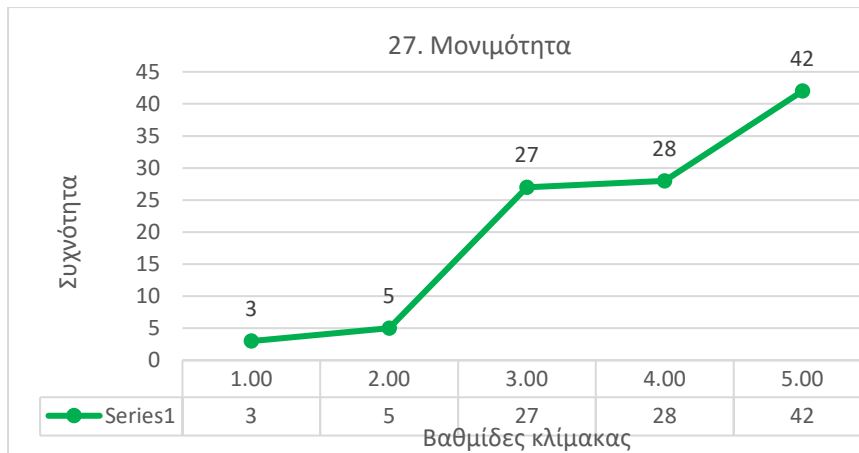
Διάγραμμα 6-4: Συχνότητα απαντήσεων



Διάγραμμα 6-5: Συχνότητα απαντήσεων



Διάγραμμα 6-6: Συχνότητα απαντήσεων



Διάγραμμα 6-7: Συχνότητα απαντήσεων



Διάγραμμα 6-8: Συχνότητα απαντήσεων

4.1.4 Μέρος Δ: Παρακίνηση ανέργων

Η παράμετρος της παρακίνησης των ανέργων ως συνισταμένη στην αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης εξετάστηκε στο τέταρτο και τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου, όπου οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν σε μια κλίμακα likert από το 1 μέχρι και το 5, όπου 1 σήμαινε ποτέ και 5 πάντα, 7 σχετικές με την υπό εξέταση μεταβλητή δηλώσεις. Ουσιαστικά, στο μέρος αυτό αξιολογήθηκε σε ποιο βαθμό θα αποτελούσε κριτήριο στην επιλογή εργασίας η καθεμία από τις δηλώσεις αυτές για τους συμμετέχοντες. Οι μέσοι όροι των παραμέτρων της κατηγορίας αυτής κυμάνθηκαν από 3.56 μέχρι και 4.29, όπως παρουσιάζονται στον Πίνακα 17. Η δυνατότητα αξιοποίησης ικανοτήτων και ταλέντων, η αναγνώριση και ο έπαινος από τον προϊστάμενο, η δυνατότητα επιπρόσθετης εκπαίδευσης και ανάπτυξης καθώς και η χρηματική αμοιβή φάνηκε να αποτελούν τους σημαντικότερους

παράγοντες για τους υποψηφίους τόσο για την επιλογή μιας θέσης εργασίας όσο και για την παραμονή τους σε αυτή καθώς συγκέντρωσαν τους υψηλότερους μέσους όρους, 4.29, 4.26, 4.25 και ελαφρώς πιο κάτω 4.22 αντίστοιχα και τυπικές αποκλίσεις χαμηλότερες του 0.9. Συγκεκριμένα στους παράγοντες της αξιοποίησης ικανοτήτων και ταλέντων, της αναγνώρισης και του επαίνου από τον προϊστάμενο και της δυνατότητας για επιπρόσθετη εκπαίδευση και ανάπτυξη, η πλειοψηφία των υποκειμένων, σχεδόν το 50% (48.6% - 49.5%), επέλεξε την υψηλότερη βαθμίδα της κλίμακας που αντιπροσώπευε το «πάντα» και πάνω από 31% (31.4% - 35.2%) την διαδοχικά επόμενη επιλογή που επίσης υποδήλωνε σημαντικά μεγάλη συχνότητα. Η παράμετρος της αμοιβής ως προς την επιλογή και παραμονή σε μία θέση εργασίας, η πλειοψηφία των υποκειμένων (84%) την αξιολόγησε στις υψηλότερες βαθμίδες της κλίμακας, γύρω στο 41%, όμως ελαφρώς χαμηλότερα από τους προηγούμενους παράγοντες, συμπεράσμα το οποίο ενισχύει τα αποτελέσματα από το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου σε σχέση με τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης, όπου διαφάνηκε ότι η αμοιβή αν και αξιολογείται σε σχετικά υψηλό επίπεδο, δεν διαδραματίζει καθοριστικό αλλά δευτερεύοντα ρόλο στην υπό εξέταση μεταβλητή. Με μικρή διαφορά φάνηκε να επηρεάζει η ανατροφοδότηση και η καθοδήγηση, με μέσο όρο 4.1 και το 75% των απαντήσεων να συγκεντρώνεται στα υψηλότερα επίπεδα της κλίμακας. Η αυτονομία που παρέχουν τα καθήκοντα μιας θέσης εργασίας αξιολογήθηκε με μέσο όρο μόλις στο 3.8, τυπική απόκλιση 0.90 και επικρατέστερη επιλογή στην κλίμακα την τέταρτη βαθμίδα στο 38% και διαδοχικά στην μεσαία επιλογή στο 31%. Η ποικιλία καθηκόντων και οι άλλες παροχές φάνηκε να μην αξιολογήθηκαν ως ιδιαίτερος σημαντικοί παράγοντες για την επιλογή και διατήρηση μιας θέσης εργασίας, συγκεντρώνοντας τους χαμηλότερους μέσους όρους και τις υψηλότερες τυπικές αποκλίσεις, 3.56 και 3.57 μέσους όρους και τυπικές αποκλίσεις 0.97 και 1.09 αντίστοιχα. Στην ποικιλία των καθηκόντων η επικρατέστερη επιλογή συγκεντρώθηκε στο μέσο της κλίμακας σε επίπεδο 35.2%, ενώ για τις άλλες παροχές ως παράγοντας παραμονής σε μια εργασίας το 34.3% την αξιολόγησε στη δεύτερη υψηλότερη βαθμίδα της κλίμακας. Επομένως, όπως προκύπτει στη διάσταση της παρακίνησης, η δυνατότητα αξιοποίησης των ικανοτήτων και των ταλέντων μέσα από τα καθήκοντα εργασίας, η αναγνώριση και ο έπαινος και η δυνατότητα για επιπρόσθετη εκπαίδευση φαίνεται να αποτελούν τους κυριότερους παράγοντες, ευεργετικοί ως προς τη διατήρηση μίας θέσης εργασίας ενισχύοντας την επαγγελματική ικανοποίηση των απόμων.

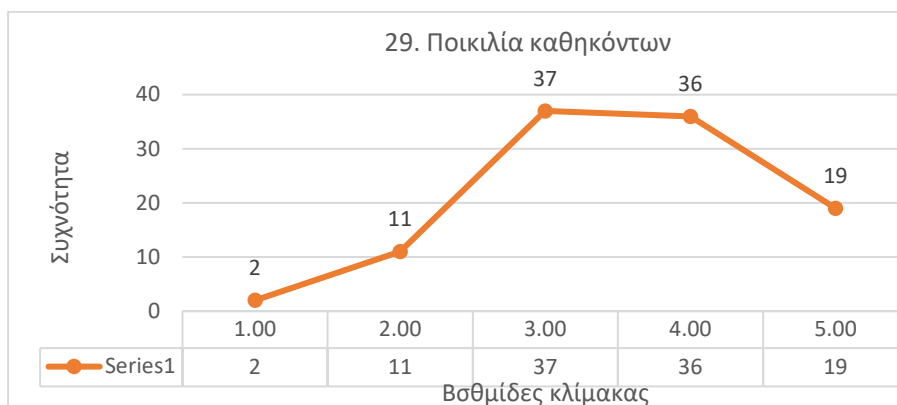
Συναφείς συμπεράσματα προέκυψαν και από τις συνεντεύξεις με τους άνεργους, δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση κυρίως ως προς τον παράγοντα της αναγνώρισης και του επαίνου καθώς

και της δυνατότητας για επιπρόσθετη εκπαίδευση, επισημαίνοντας ότι με τον τρόπο αυτό έχουν κίνητρο για μεγαλύτερη προσπάθεια και επαγγελματισμό, επιδρώντας θετικά ως προς την ανέλιξη τους. Τέλος, οι συνεντευξιζόμενοι κυρίως των μικρότερων ηλικιών και επαγγελματικής εμπειρίας, οι 4 από τους 5, υπογράμμισαν ότι μέσα από την αξιοποίηση των ικανοτήτων τους και ταυτόχρονα την αναγνώριση και τον έπαινο από τους προϊστάμενους τους, ενισχύεται το κίνητρο τους για διατήρηση της εργασίας τους, ενώ παράλληλα συντείνει στον παράγοντα της αυτονομίας των καθηκόντων σε μεταγενέστερο στάδιο.

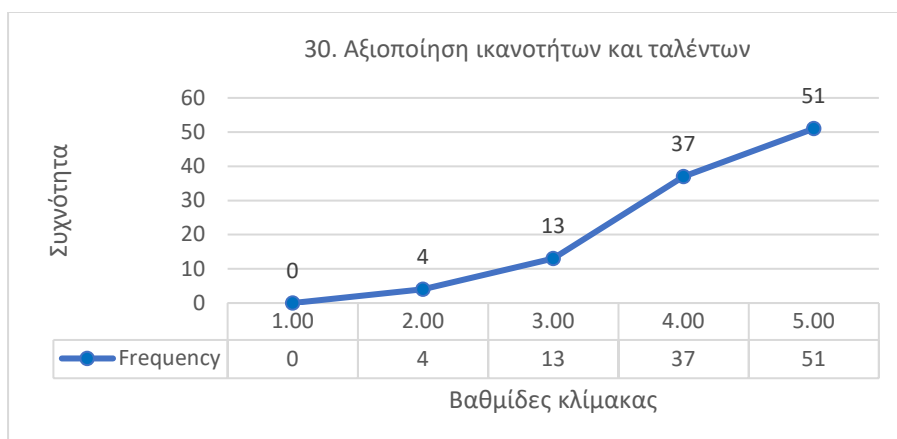
	1	2	3	4	5	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Παρακίνηση ανέργων							
Για την επιλογή εργασίας θα αποτελούσε σημαντικό κριτήριο:							
28. να σας παρείχε αυτονομία στα καθήκοντα εκτέλεσης	1%	4.8%	31.4%	38.1%	24.8%	3.8	0.9
29. να περιλάμβανε ποικιλία καθηκόντων	1.9%	10.5%	35.2%	34.3%	18.1%	3.6	1.0
30. να σας έδινε τη δυνατότητα να αξιοποιήσετε τις ικανότητες και τα ταλέντα σας	-	3.8%	12.4%	35.2%	48.6%	4.3	0.8
31. να σας έδινε τη δυνατότητα επιπρόσθετης εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων;	1%	3.8%	13.3%	33.3%	48.6%	4.2	0.9
32. Η αναγνώριση/έπαινος από τον προϊστάμενο θα αποτελούσε σημαντικό παράγοντα για την παραμονή σας σε μια θέση εργασίας;	1%	2.9%	15.2%	31.4%	49.5%	4.3	0.9
33. Η ικανοποιητική βάσει αναγκών χρηματική αμοιβή θα αποτελούσε σημαντικό παράγοντα για την παραμονή σας σε μια θέση εργασίας;	1.9%	-	14.3%	41%	42.9%	4.2	0.8
34. Άλλες παροχές (όπως άδειες, εκπαιδευτικά κουπόνια, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη κ.ά.) θα αποτελούσαν σημαντικό παράγοντα για την παραμονή σας σε μια θέση εργασίας;	3.8%	13.3%	26.7%	34.3%	21.9%	3.6	0.9
35. Η ανατροφοδότηση και η καθοδήγηση θα αποτελούσε σημαντικό παράγοντα για την παραμονή σας σε μια θέση εργασίας;	-	6.7%	18.1%	38.1%	37.1%	4.1	0.9

Πίνακας 17: Συχνότητα απαντήσεων κλίμακας likert, μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις δηλώσεων σε σχέση με τους παράγοντες παρακίνησης

Ακολούθως στα Διαγράμματα από 7-1 μέχρι και 7-7 παρουσιάζεται αναλυτικά η συχνότητα επιλογής της κάθε βαθμίδας της κλίμακας σε κάθε υπό ερώτημα της κατηγορίας του ερωτηματολογίου που αφορούσε την παρακίνηση των ανέργων ως συνισταμένη της επαγγελματικής ικανοποίησης.



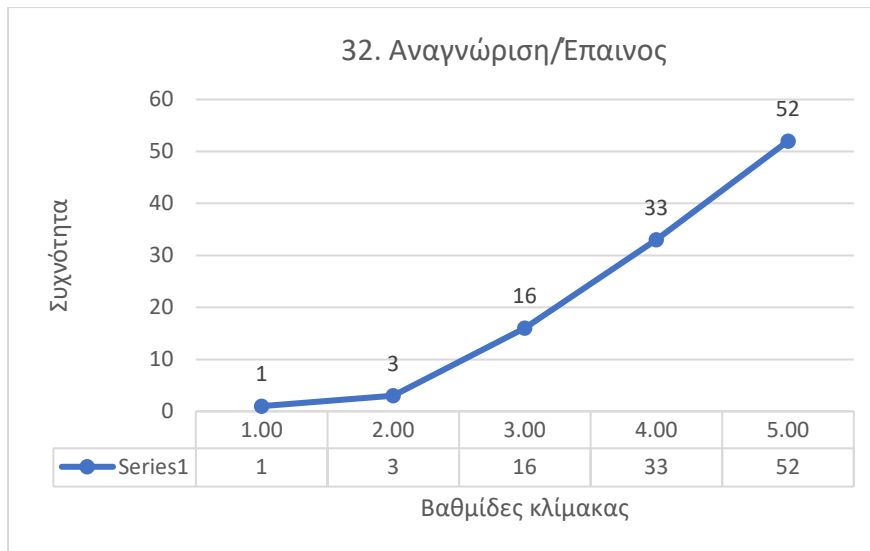
Διάγραμμα 7-1: Συχνότητα απαντήσεων



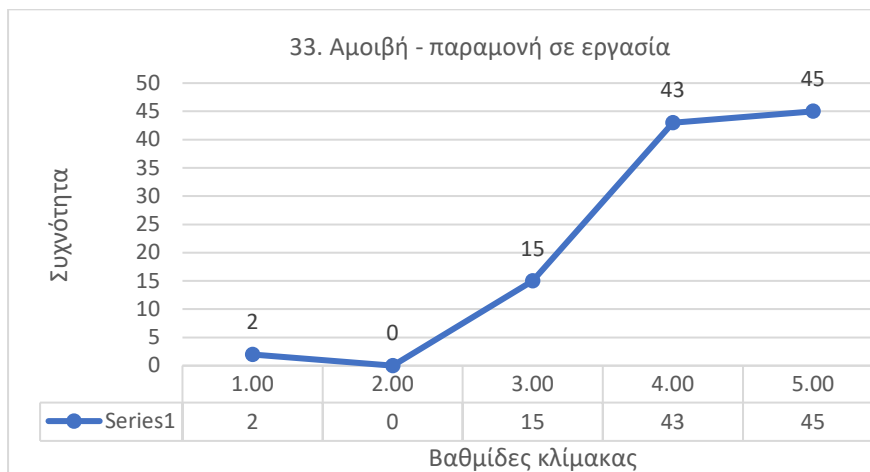
Διάγραμμα 7-2: Συχνότητα απαντήσεων



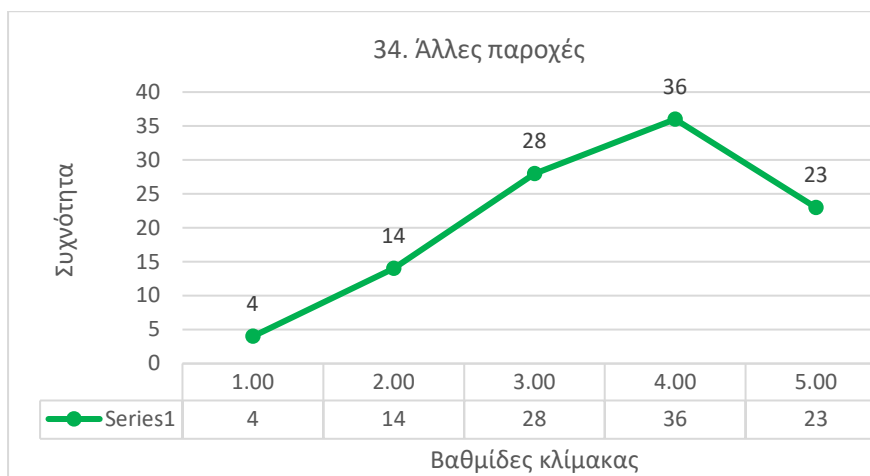
Διάγραμμα 7-3: Συχνότητα απαντήσεων



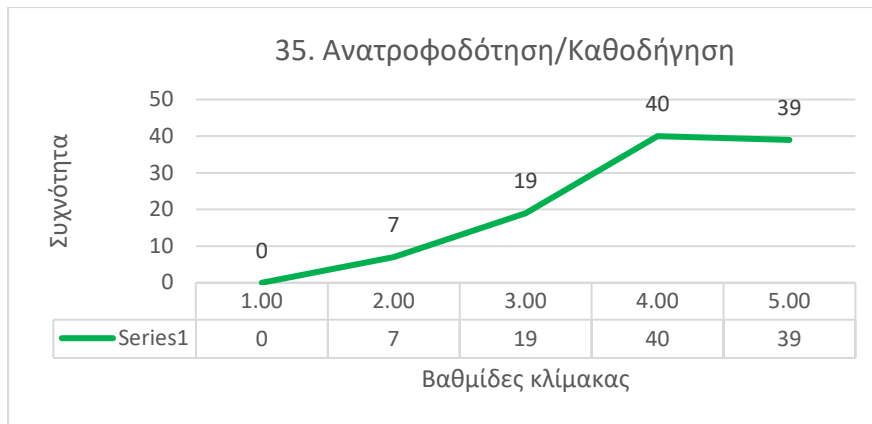
Διάγραμμα 7-4: Συχνότητα απαντήσεων



Διάγραμμα 7-5: Συχνότητα απαντήσεων



Διάγραμμα 7-6: Συχνότητα απαντήσεων



Διάγραμμα 7-7: Συχνότητα απαντήσεων

Σύνοψη αποτελεσμάτων

Συνοψίζοντας, για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε βολικό δείγμα το οποίο προέκυψε από δύο βασικές πηγές, την Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης και τις προσωπικές επαφές του περιβάλλοντος της συγγράφουσας, συνθήκες οι οποίες υπόκεινται σε κάποιους περιορισμούς ως προς την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος και την γενίκευση των αποτελεσμάτων στον άνεργο πληθυσμό. Ως προς το φύλο, η σημαντική πλειοψηφία του δείγματος του ύψους του 76% ήταν γυναίκες, γεγονός που υποδηλώνει ενδεχομένως την μεγαλύτερη προσέλκυση γυναικών για εξυπηρέτηση τη συγκεκριμένη περίοδο στην Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης καθώς και την μεγαλύτερη προθυμία τους για συμμετοχή στην έρευνα. Παρά την προσπάθεια για ισάριθμη εκπροσώπηση των δύο φύλων στο δείγμα, καθώς μετά από συγκατάθεση προωθήθηκε το ερωτηματολόγιο τουλάχιστο σε 70 εγγεγραμμένους άντρες άνεργους της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και σε 80 γυναίκες, εντούτοις, η πλειοψηφία των γυναικών προχώρησε στην συμπλήρωση του, γεγονός που δεν φάνηκε να ισχύει και στην ομάδα των αντρών, επηρεάζοντας με τον τρόπο αυτό επίσης την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος στην μεταβλητή του φύλου. Σε σχέση με την δεύτερη βασική πηγή του δείγματος που προήλθε από προσωπικές επαφές της συγγράφουσας και του περιβάλλοντος τους, οι αριθμοί εκπροσώπησης του κάθε φύλου στο δείγμα, διαφάνηκε μετά την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου από τους συμμετέχοντες. Σε μικρότερο επίπεδο διαφορές παρουσιάστηκαν και σε άλλες υποκατηγορίες των δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, ευρήματα τα οποία ενδεχομένως οδηγούν σε παρατηρήσεις που θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενα μελλοντικών ερευνών. Συγκεκριμένα, αναφορικά με το επίπεδο μόρφωσης, το 83% του δείγματος είναι απόφοιτοι τουλάχιστο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (47% πτυχίο, 35% μεταπτυχιακό και 2% διδακτορικό), ενώ το 17% του δείγματος ολοκλήρωσε τη δευτεροβάθμια

εκπαίδευση, περίπου στο ίδιο επίπεδο ποσοστού είναι απόφοιτοι λυκείου και τεχνικής σχολής. Η διαφορά αυτή ενδεχομένως να επιβεβαιώνει την αυξητική τάση για συνέχιση της εκπαίδευσης μετά την δευτεροβάθμια, λαμβάνοντας υπόψη και τον παράγοντα ηλικίας του δείγματος, όπου περίπου το 60% πρόκειται για νεαρά άτομα, κάτω των 37 ετών με σχετικά πρόσφατο ιστορικό εκπαίδευσης. Επιπρόσθετα, κατά την διαδικασία ενημέρωσης των υποψηφίων για συμμετοχή στην έρευνα και την συγκατάθεση τους, άτομα χαμηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου παρουσιάζονταν πιο επιφυλακτικοί και σε αρκετές περιπτώσεις δεν αποδέχτηκαν να συμμετάσχουν, παρατήρηση η οποία ενδεχομένως να σχετίζεται με την απουσία προηγούμενης εμπειρίας με έρευνες ή και πιθανής ανασφάλειας με τη χρήση της τεχνολογίας για τη συμπλήρωση ερωτηματολογίου. Αντίθετα, άτομα υψηλότερης βαθμίδας εκπαίδευσης και με περισσότερη εμπλοκή με την έρευνα στα πλαίσια ενδεχομένως της εκπαίδευσης τους φάνηκαν πιο πρόθυμοι για συμμετοχή, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις με την ολοκλήρωση της διαδικτυακής συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, ενημέρωναν μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος για την επιτυχή συμπλήρωση του. Παρά την αύξηση του ποσοστού αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι κάτοχοι διδακτορικού βρίσκονται σε μικρότερο ποσοστό, όπως επιβεβαιώνεται και από το συγκεκριμένο δείγμα, και ιδιαίτερα σε δείγμα ανέργου πληθυσμού όπου η κατοχή του τίτλου του επιπέδου αυτού ενδεχομένως να παρέχει μεγαλύτερες πιθανότητες για επαγγελματική αποκατάσταση. Μικρές διαφορές στην εκπροσώπηση του δείγματος παρουσιάστηκαν και στον παράγοντα της ηλικίας, όπου οι ηλικιακές ομάδες 38-43 ετών και άνω των 50 ετών παρουσιάστηκαν με την μικρότερη συχνότητα, ενδεχομένως λόγω του γεγονότος ότι η πλειοψηφία τους ανήκει στο ενεργό εργατικό δυναμικό. Επίσης σε χαμηλά επίπεδα κυμάνθηκε η συχνότητα συμμετεχόντων που ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 15-25 ετών, παρατήρηση η οποία πιθανό να σχετίζεται με την περίοδο στράτευσης και σπουδών στις συγκεκριμένες ηλικίες. Οι ηλικιακές ομάδες από 26 ετών μέχρι και 37 ετών (26-31 ετών και 32-35 ετών), αθροιστικά αντιπροσωπεύουν το 50% του δείγματος, με μικρή διαφορά μεταξύ τους, παρατήρηση, η οποία πιθανό να σχετίζεται με την προθυμία για συμμετοχή αλλά και την εξοικείωση τους με την τεχνολογία. Τέλος, σε ότι αφορά τα δημογραφικά στοιχεία στον παράγοντα της οικογενειακής κατάστασης περίπου το 50% των υποκειμένων της έρευνας είναι άγαμοι, εύρημα το οποίο συνάδει και με τις ηλικιακές ομάδες που εκπροσωπούν οι συμμετέχοντες, το 41% δήλωσαν παντρεμένοι και μόλις το 9% διαζευγμένοι. Επομένως, όπως προκύπτει από τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος, παρά την προσπάθεια ισάριθμης εκπροσώπηση βάσει των δημογραφικών στοιχείων δεν κατέστη δυνατή υπό τις δεδομένες συνθήκες. Εντούτοις, σύμφωνα και με προηγούμενα ευρήματα της βιβλιογραφίας σε σχέση με

το γνωστικό πεδίο της επαγγελματικής ικανοποίησης, οι δημογραφικοί παράγοντες δεν φάνηκε να επιδρούν καθοριστικά, σε αντίθεση με άλλες συνιστάμενες, όπως τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, οι προσδοκίες και η παρακίνηση των ατόμων, συνιστώσες οι οποίες επιβεβαιώθηκαν και στην συγκεκριμένη έρευνα για τον υψηλό βαθμό επίδρασης τους σε σχέση με την υπό εξέταση μεταβλητή. Συγκεκριμένα, ως προς τους ατομικούς παράγοντες, τα κίνητρα και κατά προέκταση τις προσδοκίες των ατόμων φάνηκε να παρουσιάζουν ισχυρή θετική συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση, εύρημα σύμφωνο με την θεωρία των κινήτρων του Frederick Herzberg και των βασικών υποθέσεων της θεωρία των προσδοκιών του Vroom (Vroom, 1964). Σύμφωνα με τα ευρήματα της τρέχουσας έρευνας προέκυψε ισχυρή συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικών παραγόντων ως προς την κοινωνική και οργανωσιακή διάσταση και της επαγγελματικής ικανοποίησης καθώς οι κοινωνικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενους, οι συνθήκες εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον αξιολογήθηκαν από τα υποκείμενα στις υψηλότερες βαθμίδες της κλίμακας, ανεξαρτήτως των δημογραφικών τους στοιχείων, επιβεβαιώνοντας προηγούμενα ερευνητικά δεδομένα (Walsh & Bartikowski, 2013; Fransesconi 2001; Giannakis & Nikandrou, 2013). Η επίδραση άλλων παροχών σημείωσε θετική συσχέτιση με την υπό εξέταση μεταβλητή, σε χαμηλότερα επίπεδα, όπως επισημαίνεται και σε προηγούμενη βιβλιογραφία (Tsounis & Sarafis, 2016; Bakker et al., 2010; Roelofsens, 2002). Σε σχέση με τις άλλες παροχές μιας θέσης εργασίας και της αμοιβής, τα ευρήματα της τρέχουσας έρευνας επιβεβαιώνουν τη συσχέτιση τους με το επίπεδο της επαγγελματικής συνδυαστικά με άλλους περιβαλλοντικούς και εργασιακούς παράγοντες. Η αμοιβή παρουσίασε θετική συσχέτιση ως προς το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης, αλλά δεν φάνηκε να αποτελεί καθοριστικό παράγοντα, σε σχέση με άλλους περιβαλλοντικούς παράγοντες οι οποίοι παρουσίασαν ισχυρότερη επίδραση, μεταβλητές που συνάδουν με την θεωρία των χαρακτηριστικών εργασίας των Hackman & Oldman. Αντίστοιχα ευρήματα μεταξύ άλλων, του Voydanoff (1980) και των Robbins & Judge (2008) επισημαίνουν την επίδραση της αμοιβής συνδυαστικά με άλλους παράγοντες ως προς το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης. Από την άλλη πλευρά, οι ευκαιρίες ανέλιξης, η υπευθυνότητα και η σημαντικότητα των καθηκόντων της θέσης εργασίας, η αυτονομία και η ανατροφοδότηση φάνηκε να παρουσιάζουν επίσης θετική συσχέτιση με το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης ενισχύοντας τα μέχρι τώρα ευρήματα στο συγκεκριμένο γνωστικό πεδίο (Johns, 1996; Spector, 1997; Robbins & Judge, 2008).

Τέλος, σε σχέση με την διάρκεια ανεργίας και την ανασταλτικότητα εξεύρεσης εργασίας όπως υποστηρίζεται και από κάποια προηγούμενα ευρήματα (όπως Clark et al., 1999; Heckman &

Boijas, 1980), δεν φάνηκε να επιβεβαιώνεται στην τρέχουσα έρευνα καθώς το 43% του δείγματος αποτελούν μακροχρόνια άνεργους (περισσότερο από 6 μήνες) και μόλις το 10,5% δήλωσε ότι ίσως δεν βρει εργασία ποτέ και μόλις το 2,9% εκτιμά να ενταχθεί στο ενεργό εργατικό δυναμικό σε διάστημα μεγαλύτερο του ενός έτους.

Εν κατακλείδι, όπως προκύπτει από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της τρέχουσας έρευνας μέσα από την συμπλήρωση διαδικτυακά του ερωτηματολογίου και την διεξαγωγή μεμονωμένων συνεντεύξεων με άνεργους και λειτουργούς της ΔΥΑ, οι σημαντικότεροι προσδιοριστικοί για την επιλογή μιας θέσης εργασίας επικεντρώνονται κυρίως στην αλληλεπίδραση μεταξύ περιβαλλοντικών παραγόντων της εργασίας και ατομικών παραγόντων, παρακινώντας το άτομο να εμπλακεί περισσότερο, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό μεταξύ άλλων στην συναισθηματική προσαρμογή η οποία παρουσιάζει ισχυρή συσχέτιση με την επαγγελματική ικανοποίηση. Επιπρόσθετα, οι προσδοκίες και η παρακίνηση των ατόμων μέσα από την αξιοποίηση των ικανότητων τους, την αναγνώριση και τον έπαινο που λαμβάνουν από τον/τους προϊστάμενο/ους και τη δυνατότητα που παρέχει η συγκεκριμένη θέση για επιπρόσθετη εκπαίδευση και ανάπτυξη φαίνεται να ενδυναμώνουν την επιλογή μιας θέσης εργασίας αλλά και την παραμονή του ατόμου σε αυτή ενισχύοντας την επαγγελματική ικανοποίηση που αισθάνεται το άτομο. Τέλος, η χρηματική αμοιβή αν και αποτελεί σημαντική παράμετρο για την επιλογή μιας θέσης εργασίας, δεν φαίνεται να συμβάλλει καθοριστικά στην επιλογή και την παραμονή σε μια θέση εργασίας έναντι των άλλων προαναφερόμενων παραγόντων.

Κεφάλαιο 5

Συζήτηση αποτελεσμάτων

5.1 Συμπεράσματα

Στην παρούσα διατριβή εξετάστηκαν σε θεωρητικό και ερευνητικό επίπεδο οι παράγοντες οι οποίοι σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση, ο ρόλος των προσδοκιών και της παρακίνησης στον άνεργο πληθυσμό της Κύπρου. Συγκεκριμένα, το πρώτο υπό εξέταση ερευνητικό ερώτημα αφορούσε τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση και τις κατηγορίες των παραγόντων αυτών οι οποίες ενδεχομένως αποτελούν τους καλύτερους προσδιοριστικούς παράγοντες σε σχέση με το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης που αισθάνεται άτομο. Στα πλαίσια της εξέτασης του συγκεκριμένου ερευνητικού αντικειμένου, μέσα από την ανάλυση των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου και τις συνεντεύξεις με ανέργους και λειτουργούς της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, προέκυψε ότι οι συνθήκες εργασίας, το εργασιακό περιβάλλον και οι ευθύνες που καλούνται να αναλάβουν οι εργαζόμενοι αποτελούν τους σημαντικότερους παράγοντες για την επιλογή μιας θέσης εργασίας, δημιουργώντας θετικά συναισθήματα ενισχύοντας με τον τρόπο αυτό το επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης. Σε σχέση με την χρηματική αμοιβή (απολαβές) φάνηκε να επιδρά ως δευτερεύουσα παράμετρος σε σχέση με την υπό εξέταση μεταβλητή. Η καταλληλότητα της εργασίας βάσει των ιδιαίτερων ενδιαφερόντων (hobbies) των συμμετεχόντων αξιολογήθηκε ως ο λιγότερο δημοφιλής παράγοντας χωρίς να φαίνεται να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην επιλογή εργασίας. Επομένως, η κατηγορία των περιβαλλοντικών παραγόντων όπως προκύπτει από την ανάλυση των δεδομένων παρουσιάζει υψηλή συσχέτιση ως προς το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης, η οποία περιλαμβάνει μεταξύ άλλων χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος ή πλαισίου, το εργασιακό κλίμα, τις συνθήκες εργασίας και τις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων.

Σε σχέση με τους ατομικούς παράγοντες, κατά πόσο δηλαδή επιδρούν σημαντικά ως προς τον βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης που αισθάνεται το άτομο, διερευνήθηκαν κατά βάση μέσα από τις δηλώσεις του πρώτου μέρους του ερωτηματολογίου των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων, χωρίς να προκύψει κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση που να τους καθιστά ως καθοριστικούς

παράγοντες στην υπό εξέταση μεταβλητή. Αναφορικά με τις υποκατηγορίες των δημογραφικών παραγόντων δεν διαφάνηκε να ακολουθεί συγκεκριμένη τάση και προδιάθεση ως την μεταβλητή της επαγγελματικής ικανοποίησης. Ενδεχομένως, τα βιώματα, οι προηγούμενες εμπειρίες και οι προσδοκίες των ατόμων να ασκούν σημαντικότερη επίδραση ως προς τον βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης που αισθάνεται το άτομο, παρά συγκεκριμένα δημογραφικά στοιχεία. Στα πλαίσια των συνεντεύξεων με τους ανέργους, παρά την σχετικά περιορισμένη επαφή διαφάνηκαν και κάποιες πτυχές της προσωπικότητας οι οποίες ενδεχομένως να σχετίζονται με το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης, όπως η σταθερότητα και η ενσυνειδησία. Μέσα από τις αναφορές και τις απόψεις των συμμετεχόντων, πιο έντονα σε 2 από τους ερωτηθέντες οι οποίοι φάνηκε να κατέχουν σε υψηλότερο επίπεδο τα χαρακτηριστικά της ενσυνειδησίας, δηλαδή της αίσθησης του καθήκοντος, της προσπάθειας, της αυτοπειθαρχίας και της σταθερότητας, προέκυψε υψηλότερη αξιολόγηση ως προς τις παραμέτρους της επαγγελματικής ικανοποίησης και τις σημαντικότητας τους για την επιλογή μιας θέσης εργασίας. Εντούτοις, υπάρχει περιορισμός στις παρατηρήσεις αυτές καθώς τα εργαλεία αξιολόγησης της συγκεκριμένης έρευνας δεν σχεδιάστηκαν για τη διερεύνηση χαρακτηριστικών της προσωπικότητας των συμμετεχόντων.

Το επόμενο ερευνητικό ερώτημα το οποίο εξετάστηκε στην συγκεκριμένη έρευνα είναι ο ρόλος των προσδοκιών στο επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης που αισθάνονται τα άτομα. Σύμφωνα με τον Herzberg (1966) οι εσωτερικές προσδοκίες σε σχέση με την θέση εργασίας αποτελούν τις ανταμοιβές οι οποίες προσδιορίζονται από το ίδιο το άτομο και προκαλούν ένα αίσθημα ευχαρίστησης και ικανοποίησης, όπως η πρόοδος, η επάρκεια, η αυτοεκπλήρωση. Οι εξωτερικές προσδοκίες ορίζονται ως οι ανταμοιβές οι οποίες προσφέρονται στους εργαζομένους ως επιβράβευση της απόδοσης τους ή της ολοκλήρωσης μιας εργασίας, ανταμοιβές οι οποίες μπορεί να είναι οικονομικές ή μη, όπως η εξασφάλιση απασχόλησης, οι απολαβές και άλλες πρόσθετες παροχές που μπορεί να διεκδικεί ο εργαζόμενος στην εκάστοτε επιχείρηση (Herzberg, 1966). Βάσει της ανάλυσης των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου αλλά και των συνεντεύξεων με τους ανέργους και τους λειτουργούς της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, προέκυψε υψηλή συσχέτιση της εκπλήρωσης των προσωπικών προσδοκιών και απαιτήσεων και της επιλογής μιας θέσης εργασίας, συμβάλλοντας ενισχυτικά ως προς το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης. Στις σχετικές με τον ρόλο των προσδοκιών στην επαγγελματική ικανοποίηση δηλώσεις συγκεντρώθηκε η μεγαλύτερη συχνότητα απαντήσεων στην υψηλότερη βαθμίδα της κλίμακας, «5-πάντα», εφόσον επιλέγηκε από περισσότερους από τους μισούς υποψηφίους. Επιπρόσθετα στην επιλογή εργασίας φάνηκε να επηρεάζει σε σχετικά υψηλό επίπεδο η μονιμότητα σε επαγγελματικό επίπεδο, ενώ οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν με χαμηλότερο επίπεδο παράγοντες όπως η αλλαγή επαγγελματικού κλάδου προκειμένου να επιτευχθεί η επαγγελματική αποκατάσταση καθώς και η άποψη ότι η εργασία αποτελεί μια χρονοβόρα διαδικασία η οποία τους στερεί ελεύθερο χρόνο από δραστηριότητες της αρεσκείας τους. Η σημαντικότητα των προσδοκιών και ο υψηλός βαθμός συσχέτισης τους με το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης, επισημάνθηκε και μέσα από τις συνεντεύξεις τόσο

με τους ανέργους όσο και με τους λειτουργούς της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, καταλήγοντας ότι μέσα από την κάλυψη των προσδοκιών αισθάνονται τα άτομα πιο επαρκείς, υπεύθυνα, αυτόνομα και αποτελεσματικά, ενισχύοντας την δέσμευση τους στον εκάστοτε εργοδότη.

Στο τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου όπου διερευνήθηκαν οι παράγοντες της παρακίνησης και η επίδραση της στο επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης, το τελευταίο δηλαδή ερευνητικό ερώτημα, μέσα από την ανάλυση των αποτελεσμάτων προέκυψε ότι η δυνατότητα αξιοποίησης ικανοτήτων και ταλέντων, η αναγνώριση και ο έπαινος από τον προϊστάμενο, η δυνατότητα επιπρόσθετης εκπαίδευσης και ανάπτυξης καθώς και η χρηματική αμοιβή αποτελούν τους σημαντικότερους παράγοντες για τους υποψηφίους τόσο για την επιλογή μιας θέσης εργασίας όσο και για την παραμονή τους σε αυτή. Η παράμετρος της αμοιβής ως προς την επιλογή και παραμονή σε μία θέση εργασίας, αξιολογήθηκε σε ελαφρώς χαμηλότερο επίπεδο σε σύγκριση με τους προαναφερόμενους παράγοντες, ενισχύοντας τα συμπεράσματα τα οποία προέκυψαν από την ανάλυση των αποτελεσμάτων του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου που αφορούσε τους παράγοντες επίδρασης στην υπό εξέταση μεταβλητή, την επαγγελματική ικανοποίηση. Η ανατροφοδότηση και η καθοδήγηση, φάνηκε επίσης να επιδρούν θετικά ως προς την παρακίνηση του ατόμου. Σε χαμηλότερο βαθμό αξιολογήθηκε η συσχέτιση της παρακίνησης με τον παράγοντα της αυτονομίας των καθηκόντων, ενώ η ποικιλία καθηκόντων και οι άλλες παροχές δεν επιλέγηκαν ως ιδιαιτέρως σημαντικοί παράγοντες για την επιλογή και διατήρηση μιας θέσης εργασίας. Συναφείς συμπεράσματα προέκυψαν και από τις συνεντεύξεις με τους ανέργους, δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση κυρίως ως προς τον παράγοντα της αναγνώρισης και του επαίνου καθώς και της δυνατότητας για επιπρόσθετη εκπαίδευση, επισημαίνοντας ότι με τον τρόπο αποκτούν κίνητρο για περαιτέρω προσπάθεια και επαγγελματισμό, συντείνοντας έτσι στην ανέλιξη τους. Επομένως, η δυνατότητα αξιοποίησης των ικανοτήτων και των ταλέντων του ατόμου μέσα από τα καθήκοντα της εργασίας, η αναγνώριση, ο έπαινος και η δυνατότητα για επιπρόσθετη εκπαίδευση φαίνεται να αποτελούν τους κυριότερους παράγοντες παρακίνησης, ευεργετικούς ως προς τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας συμβάλλοντας στη βελτίωση αφενός της ποιότητας του εργασιακού του περιβάλλοντος και κατ' επέκταση της επιδιωκόμενης ισορροπίας στη ζωή του ατόμου.

Εν κατακλείδι, όπως προκύπτει από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της τρέχουσας έρευνας μέσα από την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και την διεξαγωγή μεμονωμένων συνεντεύξεων στον άνεργο πληθυσμό της Κύπρου, στην επιλογή μιας θέσης εργασίας αλληλοεπιδρούν περιβαλλοντικοί και ατομικοί παράγοντες, παρακινώντας το άτομο να εμπλακεί περισσότερο, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό μεταξύ άλλων στην συναισθηματική προσαρμογή η οποία παρουσιάζει ισχυρή συσχέτιση με την επαγγελματική ικανοποίηση. Τέλος, οι προσδοκίες και η παρακίνηση των ατόμων φαίνεται να διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην επιλογή εργασίας και ως εκ τούτου στο επίπεδο της υπό εξέταση μεταβλητής της επαγγελματικής ικανοποίησης που αισθάνεται το άτομο.

5.2 Περιορισμοί

Στην παρούσα έρευνα όπως και σε κάθε ερευνητική προσπάθεια υπάρχουν κάποιοι περιορισμοί. Ο χρονικός περιορισμός λόγω των στενών χρονοδιαγραμμάτων αποτελεί ένα από τους περιορισμούς της συγκεκριμένης έρευνας, ενώ παράλληλα οι διαδικασίες για συγκατάθεση και συλλογή δεδομένων του δείγματος επιβάρυνε περαιτέρω χρονικά. Συγκεκριμένα, για την αξιοποίηση μέρους του δείγματος από την Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΑ) που αποτέλεσε τη βασική πηγή δείγματος, ακολουθήθηκε διαδικασία προκαταρκτικής συγκατάθεσης των συμμετεχόντων προφορικά, τηρώντας τους όρους και κανονισμούς περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων και ακολούθως, έγινε η αποστολή διαδικτυακά του ερωτηματολογίου εκτός ωραρίου εργασίας, καθυστέρηση η οποία συντέινει στην απώλεια κάποιων συμμετεχόντων. Η διαδικασία εύρεσης των υποκειμένων του δείγματος κατέστη ιδιαίτερος χρονοβόρα με σημαντικές ποσοστό απωλειών, μεταξύ του αριθμού υποψηφίων αποστολής του ερωτηματολογίου και του τελικού αριθμού συμπληρωμένων ερωτηματολογίων.

Το βολικό δείγμα το οποίο χρησιμοποιήθηκε στη συγκεκριμένη έρευνα αποτελεί περιορισμό ως προς την γενίκευση των αποτελεσμάτων, καθώς περιορίστηκε σε άνεργα άτομα που χρειάστηκε να εξυπηρετηθούν από την ΔΥΑ κατά τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο συλλογής δεδομένων και τις ευρύτερες προσωπικές επαφές της συγγράφουσας.

Σε σχέση με το δείγμα προέκυψε επίσης και περιορισμός ως προς την αντιπροσωπευτικότητα του, καθώς δεν εκπροσωπήθηκαν εξίσου όλες οι υπό ομάδες των κατηγοριών των δημογραφικών στοιχείων με μεγάλες αποκλίσεις κυρίως ως προς το φύλο όπου το πλήθος των γυναικών ήταν 3 φορές μεγαλύτερο από το πλήθος των αντρών. Τέλος, σε σχέση με τον περιορισμό αυτό, λόγω των ισχυόντων μέτρων αναχαίτησης της πανδημίας και των έκτακτων αλλαγών στον τρόπο λειτουργίας και εξυπηρέτησης της ΔΥΑ, η χορήγηση των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε αποκλειστικά διαδικτυακά, συνθήκη η οποία περιόριζε την συμμετοχή ατόμων που δεν έχουν επαφή ή άνεση με την τεχνολογία και για τις υπηρεσίες που χρειάστηκε να αποτεθούν στην ΔΥΑ αναλάμβαναν άλλα συγγενικά/φιλικά άτομα του περιβάλλοντος τους. Πρόκειται κυρίως για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και χαμηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου, παρατήρηση η οποία επιβεβαιώθηκε και από τη σύνθεση του δείγματος.

5.3 Εισηγήσεις για μελλοντική έρευνα

Μέσα από τα ευρήματα της τρέχουσας έρευνας προέκυψαν κάποιες παρατηρήσεις οι οποίες θα μπορούσαν να διερευνηθούν περαιτέρω μελλοντικά.

Σε σχέση με το δείγμα θα μπορούσαν να αξιολογηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα σε τυχαίο δείγμα μεγαλύτερου αριθμού, επιδιώκοντας την γενίκευση των αποτελεσμάτων στον πληθυσμό των ανέργων και την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος. Επίσης, θα μπορούσε να υπάρχει η δυνατότητα επιλογής στον τρόπο χορήγησης του ερωτηματολογίου από τον συμμετέχοντα καθώς συγκεκριμένες ηλικιακές

ομάδες ενδεχομένως να είναι πρόθυμοι για συμμετοχή στην έρευνα σε έντυπη μορφή, επιλογή η οποία δεν κατέστη δυνατή στην παρούσα περίοδο λόγω των μέτρων αναχαίτησης της πανδημίας.

Επιπλέον, ενδιαφέροντα ευρήματα ενδεχομένως να πρόκυπταν μέσω διαχρονικής έρευνας με τα συγκεκριμένα υποκείμενα, επανεξετάζοντας (follow –up) τις απόψεις τους σε σχέση με τον εκάστοτε βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης αλλά και την εξέλιξη τους σε επαγγελματικό επίπεδο, του βαθμού πληρότητας τους στις συγκεκριμένες μεταβλητές βάσει των προσδοκιών, των ενεργειών και του προγραμματισμού τους.

Σε μεταγενέστερο στάδιο θα μπορούσε να διερευνηθεί η σύγκριση μεταξύ ανέργων και εργαζόμενων σε σχέση με το συγκεκριμένο γνωστικό πεδίο, πρόκληση ιδιαίτερως ενδιαφέρουσα κυρίως σε μια μετά την πανδημία περίοδο, συνθήκη η οποία επέφερε σημαντικές επιπτώσεις μεταξύ άλλων και στον επαγγελματικό τομέα. Στην έρευνα αυτή θα μπορούσαν να διερευνηθούν και χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των ατόμων και η επίδραση τους στο επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Παρατήρηση η οποία προέκυψε και αποτελεί εισήγηση για περαιτέρω έρευνα είναι η διαφορά στην προθυμία συμμετοχής σε έρευνες μεταξύ των δύο φύλων και γενικότερα η εμπλοκή των δύο φύλων σε διαδικασίες γραφειακής φύσεως ή/και διαδικτυακών υπηρεσιών.

Τέλος, στο επίπεδο του οργανισμού στον οποίο διεξήχθη η έρευνα, την Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, εισηγήσεις για περαιτέρω έρευνα στοχεύοντας στην ανάπτυξη καλών πρακτικών, την εξειδίκευση και βελτίωση στον τρόπο εξυπηρέτησης των ανέργων αλλά και το φάσμα των εξυπηρετούμενων εργοδοτών, προσελκύοντας νέους εργοδότες που αναζητούν πέρα από γενικής φύσης προσωπικό (όπως πωλητές/τριες, καθαριστές/τριες, ταμίες, εργάτες/τριες) και προσωπικό εξειδικευμένης κατάρτισης παρέχοντας τους αναβαθμισμένες συνθήκες εργασίας και παροχές. Εισηγήσεις επίσης, για περαιτέρω και επαρκής κατάρτιση του προσωπικού για επαρκή καθοδήγηση/συμβουλευτική των ανέργων, στοχεύοντας στο αποτελεσματικό συνταίριασμα μεταξύ των υποψηφίων (ανέργων) και των κατάλληλων θέσεων εργασίας, αλλάζοντας ριζικά την αντίληψη του κοινού για την ΔΥΑ καθώς σημαντικό ποσοστό εξυπηρετείται αποκλειστικά για την λήψη επιδομάτων ενώ παράλληλα επισημαίνουν την ανεπάρκεια θέσεων εργασίας στο επίπεδο των προσόντων και προσδοκιών τους, ενδυναμώνοντάς με τον τρόπο αυτό τον επαγγελματισμό και τον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Abraham, K.G and Medoff, J.L. (1984). Length of Service and Layoffs in Union and Non-union Work Groups. *Industrial and Labour Relations Review* 38(1), pp.87–97.
- Agerbo, E., Eriksson, T., Mortensen, P.B. & Westergard-Nielsen, N. (1997). Unemployment and mental disorders- an empirical analysis. *Centre for labour market and social research. University of Aaehus*.
- Alderfer, C.P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, vol.4 (2), pp. 142-175.
- Aziri, B. (2011). *Job Satisfaction: A literature review*. Management Research and Practice Vol.3, Issue 4, 77-86.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: the role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378.
- Cheng, G.H.-L & Chan, D.K.-S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-analytic Review. *Applied Psychology*, 57(2), pp.272-303.
- Clark, A.E. (2001). What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Economics*, vol.8(2), pp.223-242.
- Clark, A., Georgellis, Y. & Sanfey, P. (1999). Scarring: The psychological impact of past unemployment. *Economica*, 68(2): 221-241.
- Clark, A.E. & Qswald, A.J. (1994). Unhappiness and unemployment. *Economic Journal*, vol.104, 648-659.
- Clark, A.E., Oswald, A.J. & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol.69 (1), pp. 57-81.
- Cole, G. (2002). *Personnel and Human Resource Management*. London: 5th Edition Thomson Learning.
- Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, vol.13 (6), pp. 653-665.
- Cooper, C.A., Carpenter, D., Reiner, A. & McCord, D.M. (2014). Personality and Job Satisfaction: Evidence from a Street-Level Bureaucrats. *International Journal of Public Administration*, vol.37(3), pp.155-162.

- Cranny, C.J., Smith, Patricia Cain & Stone, Eugene F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. Lexington Books, University of Michigan.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2): 155-177.
- Eyupoglu, S.Z. & Saner, T. (2009). The relationship between job satisfaction and academic rank: a study of academicians in Northern Cyprus. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1, 686-691.
- Francesconi, M. (2001). Determinants and consequences of promotions in Britain. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 63 (3), pp. 279-310.
- Getahun, S., Sims, B., & Hummer, D. (2008). Job satisfaction and organizational commitment among probation and parole officers: A case study. *Professional Issues In Criminal Justice*, 3 (1), 1-16.
- Giannikis, S. and Nikandrou, I. (2013). The impact of corporate entrepreneurship and high-performance work systems on employee's job attitudes: empirical evidence from Greece during the economic downturn. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (19), pp. 3644-3666.
- Greenberg J. & Baron R. A. (2000). *Behavior in Organizations*, Seventh Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Heckman, J. & Borjas, G. (1980). Does unemployment cause future unemployment? Questions and answers from a continuous time model of heterogeneity and state dependence. *Economica*, vol.47, 247-283.
- Hellgren, J & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24(2): 215-236.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of Man*. Cleveland, OH: World Publishing
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How you motivate employees?* Harvard Business Review, 46(1), 53-62.
- Herzberg, F. (2003). *One more time: How do you motivate employees?* United States of America: Harvard Business Review Press.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper and Brothers.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research, and practice (7th ed.)*. Boston: McGraw-Hill.

- Johns, G. (1996). *Organizational behaviour: Understanding and managing life at work*. Harper Collins College Publishers.
- Judge, T. (2002). Understanding the Dynamic Relationship among Personality, Mood and Job Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89: 1119-1137.
- Kaiser, L.C. (2007). Gender-job satisfaction differences across Europe: An indicator for labour market modernization. *International Journal of Manpower*, vol.28(1), p.p. 75-94.
- Kalleberg, A.L., Nesheim, T. & Olsen, K.N. (2009). Is participation good or bad for workers?: Effects of autonomy, consultation and teamwork on stress among workers in Norway. *Acta Sociologica*, vol.52(2), pp.99-116.
- Karimi, S. (2008). Affecting Job Satisfaction of Faculty Members of Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. *Scientific & Research Quarterly Journal of Mazandaran University*, 23 (6), 45-62.
- Kaur, A. (2013). Maslow's need hierarchy theory: applications and criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies* 3 (10), 1061-1064.
- Kim, S. (2005). Factors affecting state government information technology employee turnover intentions. *The American Review of Public Administration*, 35 (2), 137-156.
- Laine, M., van der Heijden, B.I.J.M., Wickström, G., Hasselhorn, H.M & Tachenbeerg, P. (2009). Job insecurity and intent to leave the nursing profession in Europe. *International Journal of Human Resource Management*, 20 (2), 420-438.
- Lange, T. (2009). Attitudes, Attributes and Institutions: Determining Job Satisfaction in Central and Eastern Europe. *Employee Relations*, 31(1): 87-97.
- Lange, T. (2013). Scarred from the past or afraid of the future? Unemployment and job satisfaction across European labour markets. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (6), 1096-1112.
- Locke, E. A. (1969). *What is job satisfaction?* *Organizational Behaviour and Human Performance*, 4 (4), 309-336.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*. (10th edition): New York:McGraw-Hill.
- Luthans, F. & Thomas, L.T. (1989). The Relationship between Age and Job Satisfaction: Curvilinear Results from an Empirical Study - A Research Note, *Personnel Review*, vol.19 (1), pp.23-26.
- Mallinckrodt, B. (1990). Satisfaction with new job after unemployment: Consequences of job loss for older professionals. *Journal of Counseling Psychology*, 37(2): 149-152.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

- McKee-Ryan, F.M., Song, Z., Wanberg, C.R. & Kinicki, A.J. (2005). Psychological and psysical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90: 53-76.
- Mullins, J.L. (2015). *Μάνατζμεντ και οργανωσιακή συμπεριφορά*. Αθήνα: Utopia.
- O'brien, G.E. (1980). The effects of congruency between perceived and desired job attributes upon job satisfaction. *Journal of Occupational Psychology*, vol.53(2), pp.121-130.
- Pan, W., Sun, L. and Han Siu Chow, I. (2011). The impact of supervisory mentoring on personal learning and career outcomes: The dual moderating effect of self-efficacy. *Journal of Vovational Behavior*, 78, pp.264-273.
- Paul, K.I. & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74: 264-282.
- Robbins S. and Judge T. (2008). *Organizational Behavior (12th ed.)*, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Robbins, S. & Judge, T. (2018). *Οργανωσιακή συμπεριφορά - Βασικές έννοιες και σύγχρονη προσέγγιση*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- Roelofsen, P. (2002). The impact of office environments on employee performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement. *Journal of Facilities Management*, 1(3), 247-264.
- Saari, L & Judge, T. (2004). Employee attitudes adn job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4): 395-407.
- Siegel, J.B. & Bowen, D. (1971). Satisfaction and Performance: Casual Relationships and Modrating Effects. *Journal of Vocational Beaviour* , 1(3), 263-269.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc.
- Theodosiou, I. (1998). The effects of low-pay and unemployment on psychological well-being: A logistic regression approach. *Journal of Health Economics*, vol. 17, 85-104.
- Ting, Y. (1996). Analysis of Job Satisfaction of the Federal White-Collar Work Force: Finding from the Survey of Federal Employees. *The American Review of Public Administration*, vol.26, issue 4 , pp.439-456.
- Tsounis, A., & Sarafis, P. (2016). Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης: θεωρητικές προσεγγίσεις και αποτελέσματα στην εργασιακή απόδοση. *Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας*, Τόμος Β, Τεύχος 2, 36-47.

- Tsounis, A., Sarafis P. & Bamidis, P. (2014). Motivation among Psysicians in Greek Public Health Sector. *British Journal of Medicine and Medical Research*, 4(5), 1094-1105 .
- Voydanoff, P. (1980). Perceived Job Characteristics and Job Satisfaction among Men. *Psychology of Women Quarterly*, vol.5(2), pp.177-185.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley, USA.
- Wahba, L.G., & Bridwell, M.A. (1976). Maslow Reconsidered: A Review of Research on the Need Hierarchy Theory. *The City University of the New York, USA*.
- Walsh, G. & Bartikowski, B. (2013). Employee emotional labour and quitting intentions: moderating effects of gender and age. *European Journal of Marketing*, vol.47 (8), pp.1213-1237.
- Ηλιοφώτου, Μ., Γεωργίου, Μ., Σωκράτους Μιχ. (2014). *Επαγγελματική Ικανοποίηση εκπαιδευτικών*. Αθήνα: Εκδόσεις Ίων.
- Καντάς, Α. (1998). *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κυριαζή, Ν. (2001). *Η κοινωνιολογική έρευνα: κριτική επισκόπηση των μεθόδων και τεχνικών*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κουτούζης, Μ. (1999). Η Υποκίνηση. In Κ. Κ. Δικαίος, *Βασικές Αρχές Διοίκησης - Διαχείρισης (Management) Υπηρεσιών Υγείας* (pp. 309-338). Τόμος Α', ΕΑΠ, Πάτρα.
- Ξυροτήρη-Κουφίδου, Σ. (2001). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. Η πρόκληση του 21ου αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον*. Θεσσαλονίκη, Ανικούλα: 3η έκδοση.

Παράρτημα

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΧΕΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

* Required



Το ερωτηματολόγιο θα χρησιμοποιηθεί για τη διεξαγωγή έρευνας στα πλαίσια διατριβής Μεταπτυχιακού Προγράμματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου. Αναμένεται να συμπληρώσετε όλες τις ερωτήσεις. Αποτελείται από 4 μέρη με συνολικά 35 ερωτήσεις, είναι ανώνυμο και η συμπλήρωση του διαρκεί περίπου 5-10 λεπτά.

Η συμμετοχή σας είναι πολύτιμη και καθοριστικής σημασίας για την επιτυχία της έρευνας και την εξαγωγή αξιόπιστων αποτελεσμάτων. Μπορείτε να συμπληρώσετε τις ακόλουθες ερωτήσεις με προσοχή και ειλικρίνεια.

Ευχαριστώ για τον πολύτιμο σας χρόνο!

Ελένη Σαββίδου eleni.p.savvidou@gmail.com

I. Προσωπικές Πληροφορίες

1. Φύλο *

- Άντρας
- Γυναίκα

1. Ηλικιακή ομάδα *

- 18-25 ετών
- 26-31 ετών
- 32-37 ετών
- 38-43 ετών
- 44-49 ετών
- 50+ ετών

2. Οικογενειακή κατάσταση *

- Έγγαμος/η
- Άγαμος/η
- Διαζευγμένος/η

3. Μορφωτικό επίπεδο *

- Απόφοιτος/η Λυκείου
- Απόφοιτος/η Τεχνικής Σχολής
- Κάτοχος Πτυχίου / Διπλώματος
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού
- Κάτοχος Διδακτορικού

4. Διάρκεια ανεργίας *

- Λιγότερο από 6 μήνες
- 6-12 μήνες
- 1-3 χρόνια
- 3-5 χρόνια
- 5+ χρόνια

5. Έχετε επιλέξει να είστε άνεργος/η; *

- Ναι
- Όχι

6. Είστε εγγεγραμμένος/η άνεργος/η; *

- Ναι
- Όχι

7. Λαμβάνετε κάποιο Λαμβάνετε κάποιο επίδομα εκτός του ανεργιακού επιδόματος (π.χ. επίδομα ασθενείας, Ελάχιστο Εγγυημένο Εισόδημα-ΕΕΕ, επίδομα ευημερίας); *

- Ναι
- Όχι

8. Πόσο συχνά κάνετε ενέργειες για να βρείτε εργασία (π.χ. αποστολή βιογραφικού, ψάξιμο σε αγγελίες, επικοινωνία με γνωστά άτομα κ.ά.); *

- Καθημερινά
- 1-2 φορές την εβδομάδα
- 2-3 φορές την εβδομάδα
- Λιγότερο από 1 φορά τον μήνα
- Κάθε 1-3 μήνες
- Καθόλου

10. Σε πόσο χρονικό διάστημα αναμένετε ότι θα αποκτήσετε εργασία με βάση τις ενέργειες που κάνετε για εξεύρεση εργασίας (π.χ. αποστολή βιογραφικού, ψάξιμο σε αγγελίες, επικοινωνία με γνωστά άτομα κ.ά.); *

- Λιγότερο από 10 μέρες
- Λιγότερο από 1 μήνα
- 3-6 μήνες
- 6-12 μήνες
- 12+ μήνες
- Ίσως και ποτέ

II. Εργασιακή Ικανοποίηση – Παράγοντες

Στις ερωτήσεις που ακολουθούν επιλέξτε τί σας χαρακτηρίζει περισσότερο, όπου 1 σημαίνει ποτέ και 5 πάντα

11. Στην επιλογή μιας θέσης εργασίας πόσο συχνά λαμβάνετε υπόψη τη χρηματική αμοιβή (μισθό); (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

12. Στην επιλογή μιας θέσης εργασίας πόσο συχνά λαμβάνετε υπόψη άλλες παροχές (π.χ. κουπόνια, άδειες, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη κ.ά.) (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

13. Στην επιλογή μιας θέσης εργασίας πόσο συχνά λαμβάνετε υπόψη το εργασιακό περιβάλλον (π.χ. χώρος εργασίας, σχέση με συναδέλφους, ατμόσφαιρα/κλίμα εργασίας) (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

14. Στην επιλογή μιας θέσης εργασίας πόσο συχνά λαμβάνετε υπόψη τις συνθήκες εργασίας (π.χ. ωράριο, διαλείμματα, ίση μεταχείριση εργαζομένων, εξοπλισμός, υγιεινή και ασφάλεια, διαμόρφωση χώρου κ.ά.) (1-ποτέ και 5-πάντα)*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

15. Στην επιλογή μιας θέσης εργασίας πόσο συχνά λαμβάνετε υπόψη σχετική προηγούμενη εμπειρία (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

16. Στην επιλογή μιας θέσης εργασίας πόσο συχνά λαμβάνετε υπόψη την κατάρτιση που έχετε (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

17. Στην επιλογή μιας θέσης εργασίας πόσο συχνά λαμβάνετε υπόψη την καταλληλότητα με βάση τα ιδιαίτερα ενδιαφέροντα σας (hobby) (1-ποτέ και 5- πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

18. Στην επιλογή μιας θέσης εργασίας πόσο συχνά λαμβάνετε υπόψη τη σημαντικότητα και τις ευθύνες των καθηκόντων σας (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

19. Στην επιλογή μιας θέσης εργασίας πόσο συχνά λαμβάνετε υπόψη τις σχέσεις με τον/τους προϊστάμενο/ους (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

20. Στην επιλογή μιας θέσης εργασίας πόσο συχνά λαμβάνετε υπόψη τις σχέσεις με τις σχέσεις με τους συναδέλφους (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

III. Ρόλος προσδοκιών

Στις ερωτήσεις που ακολουθούν επιλέξτε τί σας χαρακτηρίζει περισσότερο, όπου 1 σημαίνει ποτέ και 5 πάντα

21. Η ικανοποίηση από την εργασίας σας θα αποτελούσε κριτήριο για την επιλογή της; (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

22. Για την επιλογή μιας θέσης εργασίας λαμβάνετε υπόψη να ικανοποιεί τις προσωπικές προσδοκίες και απαιτήσεις σας (π.χ. φύση εργασίας, καθήκοντα, ωράριο, παροχές κ.ά.); (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

23. Θα επιλέγατε μια εργασία μόνο για την οικονομική ασφάλεια που σας παρέχει; (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

24. Θα επιλέγατε μια εργασία που πληροί όλες σας τις απαιτήσεις (ωράριο, άλλες παροχές, φύση καθηκόντων, εργασιακό περιβάλλον, κουπόνια κ.ά.), αλλά ο μισθός είναι αρκετά χαμηλότερος από τον αναμενόμενο; (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2

- 3
- 4
- 5

25. Αισθάνεστε ότι η εργασία σας αποτελεί μια χρονοβόρα συνθήκη η οποία σας στερεί χρόνο από δραστηριότητες του ενδιαφέροντος σας; (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

26. Θα αλλάζατε επαγγελματικό κλάδο προκειμένου να εξασφαλίζατε επαγγελματική αποκατάσταση; (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

27. Η μονιμότητα σε επαγγελματικό επίπεδο θα αποτελούσε πλεονέκτημα για την επιλογή μιας θέσης εργασίας; (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

IV. Παρακίνηση ανέργων

Στις ερωτήσεις που ακολουθούν επιλέξτε τί σας χαρακτηρίζει περισσότερο, όπου 1 σημαίνει ποτέ και 5 πάντα

28. Για την επιλογή εργασίας θα αποτελούσε σημαντικό κριτήριο να σας παρείχε αυτονομία στα καθήκοντα εκτέλεσης; (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

29. Για την επιλογή εργασίας θα αποτελούσε σημαντικό κριτήριο να περιλάμβανε ποικιλία καθηκόντων; (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

30. Για την επιλογή εργασίας θα αποτελούσε σημαντικό κριτήριο να σας έδινε τη δυνατότητα να αξιοποιήσετε τις ικανότητες και τα ταλέντα σας; (1-ποτέ και 5- πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

31. Για την επιλογή εργασίας θα αποτελούσε σημαντικό κριτήριο να σας έδινε τη δυνατότητα επιπρόσθετης εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων; (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

32. Η αναγνώριση/έπαινος από τον προϊστάμενο θα αποτελούσε σημαντικό παράγοντα για την παραμονή σας σε μια θέση εργασίας; (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

33. Η ικανοποιητική βάσει αναγκών χρηματική αμοιβή θα αποτελούσε σημαντικό παράγοντα για την παραμονή σας σε μια θέση εργασίας; (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

34. Άλλες παροχές (όπως άδειες, εκππωτικά κουπόνια, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη κ.ά.) θα αποτελούσαν σημαντικό παράγοντα για την παραμονή σας σε μια θέση εργασίας; (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

35. Η ανατροφοδότηση και η καθοδήγηση θα αποτελούσε σημαντικό παράγοντα για την παραμονή σας σε μια θέση εργασίας; (1-ποτέ και 5-πάντα) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Ευχαριστώ πολύ για τη συμμετοχή και τον χρόνο σας!