

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Επιχειρηματικότητα»

Τμήμα Οικονομικών Επιστημών

Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων

Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία:

**«Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών
ομάδων»**

Φοιτήτρια: Παπάρα Στυλιανή του Παρμενίων

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Δρ. Μπέλλου Βικτώρια – Μαρία

Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Θεσσαλίας

Διευθύντρια του ΔΠΜΣ «Επιχειρηματικότητα»

Φεβρουάριος 2024

Λάρισα

Υπεύθυνη δήλωση

Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στη διπλωματική εργασία. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω, ότι αυτή η πτυχιακή εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά, ειδικά για τις απαιτήσεις του ΔΠΜΣ «Επιχειρηματικότητα».

Λάρισα, Ιανουάριος 2024.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	8
ABSTRACT.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ.....	12
2.1 Απασχολησιμότητα.....	12
2.1.1 Η έννοια της απασχολησιμότητας.....	12
2.1.2 Η έννοια της αντιληπτής απασχολησιμότητας.....	14
2.2 Η έννοια της συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας.....	17
2.3 Η έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης.....	18
2.4 Βασικές αυτοαξιολογήσεις.....	20
2.5 Αυτοαξιολόγηση, αντιληπτή απασχολησιμότητα, συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας και επιχειρηματική πρόθεση στην περίπτωση των ευπαθών ομάδων.....	22
2.5.1 Άτομα με ειδικές ανάγκες.....	22
2.5.2 Άτομα από χαμηλά οικονομικά στρώματα του πληθυσμού.....	23
2.5.3 Μετανάστες / Πρόσφυγες.....	24
2.5.4 Γυναίκες που έχουν υποστεί κακοποίηση.....	25
2.6 Ανάπτυξη ερευνητικών υποθέσεων.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ3 : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	36
3.1 Δείγμα έρευνας.....	36
3.2 Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	37

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

3.3	Μέθοδος και εργαλείο συλλογής δεδομένων	37
3.4	Ανάλυση δεδομένων	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....		40
4.1	Προφίλ δείγματος.....	40
4.2	Περιγραφικά μέτρα	42
4.3	Συσχετίσεις μεταβλητών	43
4.4	Έλεγχος υποθέσεων	46
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ– περιορισμοί - προτάσεις.....		59
5.1	Βασικά συμπεράσματα.....	59
5.2	Συνεισφορά της έρευνας.....	60
5.3	Περιορισμοί.....	60
5.4	Προτάσεις μελλοντικής έρευνας.....	61
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ		63
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.....		70
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ		79

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1.1 Ερευνητικό μοντέλο	11
--------------------------------------	----

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 3.1 Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας.....	38
Πίνακας 4.1 Προφίλ δείγματος στη βάση δικαιούχων επιδομάτων.....	40
Πίνακας 4.2 Προφίλ ερωτηθέντων στη βάση του μηνιαίου οικογενειακού εισοδήματος.....	41
Πίνακας 4.3 Περιγραφικά μέτρα μεταβλητών.....	42
Πίνακας 4.4 Συσχετίσεις μεταβλητών για το σύνολο του δείγματος.....	43
Πίνακας 4.5 Συσχετίσεις μεταβλητών για όσους δεν εργάζονται.....	44
Πίνακας 4.6 Συσχετίσεις μεταβλητών για όσους διαβιούν σε ξενώνα	45
Πίνακας 4.7 Συσχετίσεις μεταβλητών για όσους δεν είναι ελληνικής καταγωγής.....	45
Πίνακας 4.8 Σύνοψη μοντέλου παλινδρόμησης	46
Πίνακας 4.9 Απονα-Ανάλυση παλινδρόμησης	47
Πίνακας 4.10 Coefficients-Μεταβλητές μοντέλου παλινδρόμησης	47
Πίνακας 4.11 Σύνοψη μοντέλου παλινδρόμησης	48
Πίνακας 4.12 ANOVA-Ανάλυση παλινδρόμησης.....	48
Πίνακας 4.13 Coefficients-Μεταβλητές μοντέλου παλινδρόμησης	48
Πίνακας 4.14 Σύνοψη μοντέλου παλινδρόμησης	49
Πίνακας 4.15 ANOVA-Ανάλυση παλινδρόμησης.....	49
Πίνακας 4.16 Coefficients-Μεταβλητές μοντέλου παλινδρόμησης	50
Πίνακας 4.17 Σύνοψη μοντέλου παλινδρόμησης	51
Πίνακας 4.18 ANOVA-Ανάλυση παλινδρόμησης.....	51

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

Πίνακας 4.19 Coefficients-Μεταβλητές μοντέλου παλινδρόμησης	52
Πίνακας 4.20 Σύνοψη μοντέλου παλινδρόμησης	52
Πίνακας 4.21 ANOVA-Ανάλυση παλινδρόμησης.....	53
Πίνακας 4.22 Coefficients-Μεταβλητές μοντέλου παλινδρόμησης	53
Πίνακας 4.23 Επιβεβαίωση ερευνητικών υποθέσεων.....	54

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνήσει την επίδραση της αυτοαξιολόγησης στην συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας και την επιχειρηματική πρόθεση, τόσο άμεσα, όσο και διαμέσου της αντιληπτής απασχολησιμότητας, στην περίπτωση ατόμων μειονοτικών ομάδων. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το φθινόπωρο του 2023 μέσω ενός ερωτηματολογίου. Το δείγμα αποτελούνταν από 150 άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες και συγκεκριμένα: α) άτομα που διαβιούν κάτω από το όριο της φτώχειας, β) άτομα με ειδικές ανάγκες, γ) κακοποιημένες γυναίκες και δ) άτομα με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο (πρόσφυγες, μετανάστες, Ρομά). Αρχικά διαπιστώθηκε μία θετική συσχέτιση μεταξύ της αυτοαξιολόγησης με την αντιληπτή απασχολησιμότητα, τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας και την επιχειρηματική πρόθεση. Οι παλινδρομήσεις που διεξήχθησαν επιβεβαίωσαν τη θετική επίδραση της αυτοαξιολόγησης σε αυτές τις τρεις μεταβλητές. Περαιτέρω, διαπιστώθηκε μία επίσης θετική συσχέτιση μεταξύ της αντιληπτής απασχολησιμότητας και της επιχειρηματικής πρόθεσης, καθώς και μεταξύ της αντιληπτής απασχολησιμότητας και της συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας και παράλληλα οι συγκεκριμένες θετικές επιδράσεις επιβεβαιώθηκαν και από τις αντίστοιχες παλινδρομήσεις που διεξήχθησαν. Τέλος, από την ανάλυση διαπιστώθηκε η διαμεσολαβητική επίδραση της αντιληπτής απασχολησιμότητας στη σχέση αυτοαξιολόγησης και επιχειρηματικής πρόθεσης, καθώς και στη σχέση αυτοαξιολόγησης και συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας. Ωστόσο, περαιτέρω έρευνες που θα διερευνά τις απόψεις μεγαλύτερου δείγματος συμμετεχόντων, σε πανελλαδικό επίπεδο είναι απαραίτητες.

ABSTRACT

The purpose of this research was to examine the effect of self-evaluation on job seeking behavior and entrepreneurial intention, both directly and through the indirect effect of perceived employability, in the case of individuals in vulnerable groups. The survey was conducted in the fall of 2023 through a questionnaire. The sample consists of 150 people who belong to vulnerable groups, namely: a) people who live below poverty; b) people with special needs; c) abused women and d) people with different cultural backgrounds (refugees, immigrants, Roma). Initially, a positive correlation was found between self-evaluation and perceived employability, job seeking behavior and entrepreneurial intention. The regressions conducted confirmed the positive effect of self-evaluation on these three variables. Furthermore, a positive correlation was also found between perceived employability and entrepreneurial intention, as well as between perceived employability and job-seeking behavior, and the specific positive effects were also confirmed by the respective regressions conducted. Finally, the analysis found the mediating effect of perceived employability on the relationship between self-evaluation and entrepreneurial intention, as well as on the relationship between self-evaluation and job seeking behavior. However, further research that will explore the views of the largest sample of participants nationwide are necessary.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζομένων είναι απαραίτητη για την αύξηση της παραγωγικότητας και της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων και συγχρόνως για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της απασχολησιμότητας των εργαζομένων (Panagiotakopoulos, 2016). Οι νέοι γενικά επηρεάζονται περισσότερο από τις επιπτώσεις της συνεχιζόμενης οικονομικής στασιμότητας και είναι σαφές ότι ορισμένοι νέοι είναι πιο ευάλωτοι από άλλους στον κοινωνικό αποκλεισμό με τη μορφή πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου, ανεργίας ή επισφαλούς απασχόλησης (Peck & Tickell, 2002; Sin & Neave, 2016). Τα εμπόδια που εντοπίζονται μπορεί να είναι κοινωνικά εμπόδια, οικονομικά εμπόδια, αναπηρία, εκπαιδευτικές δυσκολίες, πολιτισμικές διαφορές, χρόνιο πρόβλημα υγείας και γεωγραφικά εμπόδια (Farashah et al., 2022; Maalaoui et al., 2023). Εντούτοις, η διερεύνηση τρόπων ενίσχυσης της απασχολησιμότητας, ιδίως για την περίπτωση μειονοτικών ομάδων, δεν έχει διερευνηθεί σε σημαντικό βαθμό τόσο στην ελληνική όσο και στην παγκόσμια βιβλιογραφία.

Ορισμένες μελέτες έχουν αναφερθεί στον ρόλο της αυτοαξιολόγησης στην αντιληπτή απασχολησιμότητα, τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας και την επιχειρηματική πρόθεση (Bono & Judge, 2003; Izquierdo & Buelens, 2008; Atitsogbeet al., 2019; OrtizGarcía & OlazCapitán, 2021). Συνεπώς, το ενδιαφέρον της έρευνας εστιάζεται στο να γίνει κατανοητό κατά πόσο οι ανωτέρω τομείς χρειάζονται μεγαλύτερη ενίσχυση στην περίπτωση των μειονοτικών ομάδων προκειμένου να αναπτυχθούν τα απαραίτητα και αντίστοιχα προγράμματα ενίσχυσης.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει την επίδραση της αυτό-αξιολόγησης στην συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας και την επιχειρηματική πρόθεση, τόσο άμεσα, όσο και διαμέσου της αντιληπτής απασχολησιμότητας. Το προτεινόμενο μοντέλο που ακολουθείται στην παρούσα έρευνα μπορεί να απεικονιστεί ως κάτωθι.

Γράφημα 1.1 Ερευνητικό μοντέλο



Τα ερευνητικά ερωτήματα που τίθενται είναι τα εξής:

1. Ποια είναι η επίδραση της αυτοαξιολόγησης στην αντιληπτή απασχολησιμότητα, τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας και την επιχειρηματική πρόθεση;
2. Διαδραματίζει η αντιληπτή απασχολησιμότητα διαμεσολαβητικό ρόλο στη σχέση αυτοαξιολόγησης-συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας και αυτοαξιολόγησης-επιχειρηματικής πρόθεσης;

Η παρούσα εργασία αποτελείται συνολικά από πέντε κεφάλαια, συμπεριλαμβανομένου του παρόντος. Το δεύτερο κεφάλαιο αποτελείται από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, όπου επεξηγούνται οι κύριες έννοιες που πραγματεύεται αυτή η εργασία, καθώς και την ανάπτυξη των ερευνητικών υποθέσεων. Η μεθοδολογία της έρευνας παρουσιάζεται στο τρίτο κεφάλαιο, ενώ τα αποτελέσματα αυτής στο τέταρτο. Το πέμπτο κεφάλαιο συνοψίζει τα κυριότερα συμπεράσματα της έρευνας, σε αντιπαραβολή και με τη βιβλιογραφία. Επίσης, καταθέτει προτάσεις πρακτικής εφαρμογής, αλλά και προτάσεις περαιτέρω έρευνας στη βάση των περιορισμών της παρούσας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

2.1 Απασχολησιμότητα

2.1.1 Η έννοια της απασχολησιμότητας

Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (International Labour Organization) ορίζει τις δεξιότητες απασχολησιμότητας ως: τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τις ικανότητες που ενισχύουν την ικανότητα ενός εργαζομένου να εξασφαλίσει και να διατηρήσει μια θέση εργασίας, να προχωρήσει στην εργασία και να αντιμετωπίσει την αλλαγή, να εξασφαλίσει μια άλλη θέση εργασίας εάν το επιθυμεί ή έχει απολυθεί και θέλει να εισέλθει στην αγορά εργασίας σε διαφορετικές περιόδους του κύκλου ζωής. Τα άτομα είναι πιο απασχολήσιμα όταν διαθέτουν εκπαίδευση και κατάρτιση ευρείας βάσης, βασικές και φορητές δεξιότητες υψηλού επιπέδου, συμπεριλαμβανομένης της ομαδικής εργασίας, της επίλυσης προβλημάτων, της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ) και επικοινωνιακές και γλωσσικές δεξιότητες. Αυτός ο συνδυασμός δεξιοτήτων τους επιτρέπει να προσαρμοστούν στις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας.

Η απασχολησιμότητα μπορεί να οριστεί ως ένα σύνολο επιτευγμάτων – δεξιοτήτων, κατανοήσεων και προσωπικών χαρακτηριστικών – που κάνουν τους πτυχιούχους πιο πιθανό να αποκτήσουν απασχόληση και να είναι επιτυχημένοι στα επαγγέλματα που έχουν επιλέξει, κάτι το οποίο ωφελεί τους ίδιους, το εργατικό δυναμικό, την κοινότητα και την οικονομία (Deloitte, 2010). Η απασχολησιμότητα είναι μια αξιολόγηση της οικονομικής αξίας ενός πτυχιούχου κατά τη στιγμή της απασχόλησης. Η απασχολησιμότητα μπορεί να οριστεί ως η ενισχυμένη ικανότητα διασφάλισης και διατήρησης της απασχόλησης. Είναι ένα σύνολο μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων. Αν και το πτυχίο μπορεί να θεωρηθεί ως δήλωση ενός επιπέδου γνωσιακών δεξιοτήτων και κατανόησης, η απασχολησιμότητα αφορά τον τρόπο με τον οποίο όσοι έχουν ολοκληρώσει πανεπιστημιακά μαθήματα μπορούν να αφομοιωθούν στο εθνικό / διεθνές περιβάλλον εργασίας.

Γενικά, η απασχολησιμότητα είναι μια έννοια που είναι δύσκολο να οριστεί συνοπτικά και περιεκτικά. Σύμφωνα με τους Hillage και Pollard (1998), είναι ένας

όρος που χρησιμοποιείται σε διάφορα πλαίσια με μια σειρά σημασιών και μπορεί να μην είναι σαφής και ακριβής ως λειτουργική έννοια. Όπως υποστηρίζουν, η απασχολησιμότητα αφορά την ικανότητα απόκτησης αρχικής απασχόλησης, διατήρησης της απασχόλησης και απόκτησης νέας απασχόλησης εάν απαιτείται. Από την πλευρά των εργοδοτών, απασχολησιμότητα είναι η τάση του πτυχιούχου να επιδεικνύει χαρακτηριστικά που οι εργοδότες αναμένουν ότι θα είναι απαραίτητα για τη μελλοντική αποτελεσματική λειτουργία του οργανισμού τους (Harvey, 1997). Τόσο η τριτοβάθμια εκπαίδευση όσο και η αγορά εργασίας των πτυχιούχων αλλάζουν με ταχείς ρυθμούς σε πολλά μέρη του κόσμου. Η πρόσληψη γίνεται πιο διαφοροποιημένη, σε ηλικία, εθνικό υπόβαθρο, προηγούμενη εκπαιδευτική εμπειρία και ενδιαφέροντα. Όλο και περισσότερο, τα διευρυνόμενα ζητήματα συμμετοχής έχουν προχωρήσει μέσω της εμπειρίας των φοιτητών από την πρόσβαση, στην υποστήριξη και τη διατήρηση, στην επιτυχή ολοκλήρωση και στην απόκτηση εργασίας (Panagiotakopoulos, 2016).

Η απασχολησιμότητα έχει γίνει βασική έννοια στην τριτοβάθμια εκπαίδευση παγκοσμίως. Για παράδειγμα, οι Dearing και Garrick (1997) συζήτησαν την απασχολησιμότητα. Πιο πρόσφατα, η απασχολησιμότητα ήταν κεντρική στο πλαίσιο του Teaching Excellence Framework (DBIS, 2016). Έχει καταστεί κοινή πρακτική για τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (AEI) να ενσωματώνουν προσδοκίες απασχολησιμότητας και να βελτιώνουν τα μαθησιακά αποτελέσματα των φοιτητών ειδικά σε προπτυχιακό επίπεδο (Fallows & Steven, 2000).

Η άνοδος του ενδιαφέροντος για την απασχολησιμότητα μπορεί να εντοπιστεί σε διάφορους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένης της ανησυχίας ότι οι απόφοιτοι είναι λιγότερο πιθανό να εξασφαλίσουν απασχόληση στον δημόσιο τομέα λόγω της μαζικοποίησης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Sin & Neave, 2016). Η συρρίκνωση και η αναδιάρθρωση των ιδιωτικών οργανισμών λόγω των νεοφιλελεύθερων πολιτικών, επιβαρύνει περαιτέρω τη διαθεσιμότητα μεταπτυχιακών εργασιών (Peck & Tickell, 2002). Η εστίαση στην απασχολησιμότητα, είναι μια ρεαλιστική απάντηση σε αυτές τις συνθήκες προκειμένου να ενισχυθεί η επαγγελματική αποστολή της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Harvey, 2000). Με άλλα λόγια, ο ρόλος των AEI υπερβαίνει τη διασφάλιση, ότι οι μαθητές έχουν γνώση σε έναν ακαδημαϊκό

κλάδο και τη διασφάλιση ότι είναι προετοιμασμένοι για την αγορά εργασίας (Yorke, 2006).

Η γενική συναίνεση στη βιβλιογραφία είναι ότι η απασχολησιμότητα είναι ο πυρήνας της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Mawson & Haworth, 2018· Oliver, 2015· Wilks et al., 2017). Ο όρος απασχολησιμότητα έχει χρησιμοποιηθεί για να σημαίνει διαφορετικά πράγματα (Yorke, 2006). Αυτό έχει δημιουργήσει έλλειψη συνοχής σχετικά με το τι σημαίνει απασχολησιμότητα και την επακόλουθη μέτρησή της (Tyman, 2013). Ως αποτέλεσμα, έχει ζητηθεί «ένας συμφωνημένος ορισμός της απασχολησιμότητας, ώστε να επιτρέπεται στα ΑΕΙ, τους εργοδότες και τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής να εργαστούν προς παρόμοιους στόχους και αποτελέσματα» (Small et al., 2018).

2.1.2 Η έννοια της αντιληπτής απασχολησιμότητας

Η έρευνα για την απασχολησιμότητα έχει δημιουργήσει μια σειρά από διαφορετικές απόψεις. Η έννοια της απασχολησιμότητας υπόκειται σε αλλαγές με βαθιές μεταμορφώσεις στον κόσμο της εργασίας (Gazier, 1998; McQuaid & Lindsay, 2005). Η παλαιότερη άποψη, που διατυπώθηκε στις αρχές του εικοστού αιώνα, τόνιζε τη διχοτόμηση μεταξύ αναπηρίας και ικανότητας για εργασία (Gazier, 1998). Στις δεκαετίες του 1960 και του 1970, δόθηκε έμφαση στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένης, για παράδειγμα, της ιδέας ότι το επίπεδο και η φύση της ζήτησης εργασίας είναι κρίσιμα για την απασχολησιμότητα. Η προοπτική της πρωτοβουλίας στη δεκαετία του 1980 εντόπισε την απασχολησιμότητα στην ικανότητα και τη δραστηριότητα του ατόμου να αποκτήσει και να διατηρήσει απασχόληση και να αποκτήσει νέα απασχόληση, εάν απαιτείται (Gazier, 1998). Έτσι, οι δεξιότητες, τα χαρακτηριστικά και τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων θεωρήθηκαν ως καθοριστικοί παράγοντες της απασχόλησης (Rothwell & Arnold, 2007). Πλέον, η ενοποιητική προοπτική για την απασχολησιμότητα είναι κοινώς αποδεκτή και λαμβάνει υπόψη τους παράγοντες προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας, καθώς και τα ατομικά χαρακτηριστικά και τις επαγγελματικές δεξιότητες (McQuaid & Lindsay, 2005)

Για την κατανόηση της απασχολησιμότητας, μπορούν να υιοθετηθούν δύο προσεγγίσεις: αντικειμενικές και υποκειμενικές προσεγγίσεις (Ma & Benmett, 2021).

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

Η αντικειμενική προσέγγιση απασχολησιμότητας εστιάζει στους άμεσους δείκτες των αποτελεσμάτων απασχόλησης των ατόμων, της απόδοσης των πανεπιστημίων και της πρακτικής των εργοδοτών, που μπορούν να λειτουργήσουν ως προσφορές εργασίας, κατάσταση απασχόλησης και ποιότητα απασχόλησης (Okay - Somerville & Scholarios, 2017). Η προσέγγιση της υποκειμενικής απασχολησιμότητας δίνει έμφαση στην αντίληψη και την υποκειμενική αξιολόγηση ενός ατόμου για τις δυνατότητές του να αποκτήσει και να διατηρήσει την απασχόληση (Vanhercke et al., 2014).

Συνολικά, αν και η έννοια της απασχολησιμότητας υπάρχει στη βιβλιογραφία εδώ και πολλά χρόνια, η απασχολησιμότητα είναι ένας όρος που είναι δύσκολο να οριστεί. Οι περισσότεροι ερευνητές δυσκολεύονται να ορίσουν την απασχολησιμότητα, ειδικά όταν βρίσκεται υπό επιστημονική έρευνα (Forrier & Sels, 2003). Ωστόσο, η έννοια της απασχολησιμότητας αφορά «την ικανότητα ενός ατόμου να αποκτήσει αρχική απασχόληση, να διατηρήσει απασχόληση, να μετακινηθεί μεταξύ ρόλων στον ίδιο οργανισμό, να αποκτήσει νέα απασχόληση εάν απαιτείται και, ιδανικά, να αποκτήσει κατάλληλες και ικανοποιητικές θέσεις εργασίας» (Hillage και Pollard, 1998, σ. 2). Μια κοινή άποψη στην αυξανόμενη βιβλιογραφία για την απασχολησιμότητα είναι η αντίληψη ότι η απασχολησιμότητα είναι μια ψυχοκοινωνική κατασκευή που περιλαμβάνει μια εξωτερική (αντικειμενική) καθώς και μια εσωτερική (υποκειμενική) διάσταση (Clarke, 2008). Μερικοί μελετητές (π.χ. Fugate et al., 2004) βλέπουν την απασχολησιμότητα ως προς τις ικανότητες και τις διαθέσεις του ατόμου (το υποκειμενικό στοιχείο), ενώ άλλοι μελετητές (π.χ. Forrier και Sels, 2003) την βλέπουν από την άποψη της επικρατούσας συνθήκης στην αγορά εργασίας (το αντικειμενικό στοιχείο).

Παρά το γεγονός ότι η απασχολησιμότητα έχει τραβήξει την προσοχή πολλών μελετητών εδώ και χρόνια, η αντιληπτή απασχολησιμότητα έχει γίνει αντικείμενο διαφόρων μελετών μόλις πρόσφατα, ιδίως στο πλαίσιο των αποφοίτων ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Κατά τη διάρκεια ταραγμένων οικονομικών καταστάσεων, όπως η ύφεση του COVID - 19, η επίδραση της αντιληπτής απασχολησιμότητας γίνεται πιο εμφανής (Nget et al., 2022). Δηλαδή, όταν ένα άτομο αντιλαμβάνεται ότι είναι απασχολήσιμο, αισθάνεται λιγότερο ανασφαλές στην καριέρα του (Okay - Somerville & Scholarios, 2017).

Η αντιληπτή απασχολησιμότητα αναφέρεται, επομένως, στην υποτιθέμενη «ικανότητα ενός ατόμου να διατηρήσει τη δουλειά που έχει ή να πάρει τη δουλειά που επιθυμεί» (Rothwell & Arnold, 2007, σ. 25). Αυτή η ικανότητα περιλαμβάνει τις αντιλαμβανόμενες δεξιότητες και τις αντιλήψεις του ατόμου για την αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τον Clarke (2007), η αντιληπτή απασχολησιμότητα περιλαμβάνει την αξιολόγηση των ιδιοτήτων του ατόμου απασχολησιμότητας σε σχέση με την υπάρχουσα αγορά εργασίας και την οικονομική κατάσταση. Συνολικά, η αυτο - αντιλαμβανόμενη απασχολησιμότητα θεωρείται ευρέως ως η αντιληπτή ικανότητα απόκτησης, εκτέλεσης και διατήρησης μιας εργασίας (Ghoshal et al., 1999). Τα τρία βασικά της στοιχεία είναι η προσαρμοστικότητα, η επαγγελματική ταυτότητα και το κοινωνικό κεφάλαιο (McArdle et al., 2007).

Η αντιληπτή απασχολησιμότητα μπορεί να κατηγοριοποιηθεί σε εσωτερική αντιληπτή απασχολησιμότητα και εξωτερική αντιληπτή απασχολησιμότητα. Από τη μία πλευρά, η εσωτερική αντιληπτή απασχολησιμότητα δίνει έμφαση στις ακαδημαϊκές επιδόσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες του μαθητή να βρει δουλειά, εστιάζοντας περισσότερο στα προσωπικά ψυχολογικά χαρακτηριστικά του μαθητή (Baluku et al., 2021). Αυτός ο τύπος απασχολησιμότητας αντανάκλαται στην αντίληψη των μαθητών για τις δεξιότητες και τις ικανότητες, τις ακαδημαϊκές επιδόσεις, τις φιλοδοξίες κ.λπ. (Rothwell et al., 2008). Από την άλλη πλευρά, η εξωτερική αντιληπτή απασχολησιμότητα αναφέρεται στην αξιολόγηση εξωτερικών παραγόντων, συμπεριλαμβανομένης της πανεπιστημιακής φήμης, της ζήτησης πτυχίου και των συνθηκών της αγοράς εργασίας και της ζήτησης επαγγέλματος στην αγορά εργασίας (Baluku et al., 2021). Οι Vanhercke et al. (2014) και VanderHeijden et al. (2019) κατηγοριοποίησαν τους παράγοντες που επηρεάζουν την αντιληπτή απασχολησιμότητα σε προσωπικούς παράγοντες (δηλαδή εσωτερικούς) και παράγοντες συμφραζομένου (δηλαδή εξωτερικούς). Όσον αφορά τον αντίκτυπο της αντιληπτής απασχολησιμότητας στους πτυχιούχους, οι Qenani et al. (2014) πρότειναν ότι η αντιληπτή απασχολησιμότητα θα μπορούσε να είναι κρίσιμη για την απασχόληση. Υπογραμμίζοντας τη σημασία της αντιληπτής απασχολησιμότητας για τους πτυχιούχους, πίστευαν ότι οι νέοι πτυχιούχοι θα ήταν πιο πειστικοί στο να κάνουν τους πιθανούς εργοδότες τους να πιστέψουν ότι ήταν πιο ικανοί όταν είχαν υψηλή αντιληπτή απασχολησιμότητα (Qenani et al., 2014). Στην έρευνά τους σχετικά με τη σχέση μεταξύ της αντιληπτής απασχολησιμότητας και της εργασιακής

βούλησης, οι Cheung et al. (2020) διαπίστωσαν επίσης ότι οι φοιτητές στις ΗΠΑ και το Χονγκ Κονγκ που αντιλαμβάνονται υψηλότερη απασχολησιμότητα, πιστεύουν ότι έχουν καλύτερο έλεγχο και μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στη διαδικασία αναζήτησης της ιδανικής εργασίας τους.

2.2 Η έννοια της συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας

Η μελέτη της συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας έχει μακρά ιστορία στην επαγγελματική ψυχολογία και έχει προσελκύσει το παγκόσμιο ενδιαφέρον. Οι Kanfer et al. (2001) αντιλαμβάνονται τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας ως ένα αυτορυθμιζόμενο, δυναμικό πρότυπο δραστηριοτήτων στο οποίο ένα άτομο προσδιορίζεται και δεσμεύεται να επιδιώξει έναν στόχο απασχόλησης. Σε παρόμοιες γραμμές, οι Schwab et al. (1987) θεωρούν ότι η συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας αποτελείται από τις πηγές που χρησιμοποιούνται για τη λήψη πληροφοριών σχετικά με τις κενές θέσεις εργασίας καθώς και το πάθος με το οποίο επιδιώκονται τέτοιες πληροφορίες. Από μια ελαφρώς διαφορετική οπτική γωνία, ο Blau (1994) κάνει μια διάκριση μεταξύ προπαρασκευαστικής και ενεργητικής συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας.

Στην προπαρασκευαστική αναζήτηση εργασίας, τα άτομα συλλέγουν πληροφορίες σχετικά με πιθανούς δυνητικούς πελάτες (π.χ. διαβάζουν τις αγγελίες εργασίας σε μια εφημερίδα, επισκέπτονται ιστοσελίδες εργασίας, δικτύωση, αναζητούν πληροφορίες από γραφεία ευρέσεως εργασίας σχετικά με αγγελίες εργασίας) ενώ η ενεργή αναζήτηση εργασίας, συνεπάγεται άτομα που αναζητούν εργασία ακολουθούν τις πληροφορίες εργασίας (π.χ. επικοινωνία με υποψήφιο εργοδότη, συμπλήρωση αίτησης εργασίας, συνεντεύξεις με υποψήφιους εργοδότες). Μελέτες (π.χ. Blau, 1994; Saks, 2006) έχουν βρει ότι η προπαρασκευαστική και η ενεργός αναζήτηση εργασίας είναι διακριτές έννοιες με διαφορετικά αποτελέσματα. Ομοίως, η μελέτη των Somers και Birnbaum (2000) σχετικά με τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας, υποδηλώνει ότι η ενεργή αναζήτηση εργασίας είναι ένας ισχυρότερος και πιο κοντινός προγνωστικός δείκτης της επιχειρηματικής πρόθεσης από την προπαρασκευαστική αναζήτηση εργασίας. Επιπλέον, είναι πιθανό τα άτομα να συμμετέχουν σε προπαρασκευαστική αναζήτηση εργασίας προκειμένου να παραμείνουν ενήμεροι για

εναλλακτικές θέσεις εργασίας, αντί να αποκτήσουν πραγματικά νέα απασχόληση (Boudreau et al., 2001).

Επιπλέον, έχει υποστηριχθεί ότι τα άτομα εμπλέκονται στη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας διαφορετικά (Vansteenkiste et al., 2004; Wanberg et al., 2005), καθιστώντας έτσι πιθανό ότι η ατομική διαφορά μπορεί να είναι υπεύθυνη για τέτοιες διαφορές στη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας. Οι θεμελιώδεις, βασικές, υποσυνείδητες αυτοαξιολογήσεις που γενικά επηρεάζουν τις αξιολογήσεις των ατόμων για τον εαυτό τους, τον κόσμο και τους άλλους (Judge et al., 1997), φαίνεται να είναι μια ιδιαίτερα σημαντική ατομική διαφορά που θα μπορούσε να επηρεάσει την συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας. Αυτό βασίζεται στην ιδέα ότι η αυτοαξιολόγηση είναι μια βασική, θεμελιώδης εκτίμηση της αξίας, της αποτελεσματικότητας και των ικανοτήτων κάποιου ως ατόμου (Judge et al., 2003). Η αυτοαξιολόγηση, όπως ήδη αναφέρθηκε, αποτελείται από τέσσερα χαρακτηριστικά που μοιράζονται εννοιολογικά ισχυρές ομοιότητες: αυτοεκτίμηση (αυτοαντίληψη της αξίας και σημασίας κάποιου), γενικευμένη αυτο - αποτελεσματικότητα (πεποίθηση στην ικανότητα κάποιου να παράγει επιθυμητά αποτελέσματα), τόπος ελέγχου (αντιλαμβανόμενος βαθμός ελέγχου) και συναισθηματική σταθερότητα (τάση να είναι κάποιος σίγουρος και ήρεμος όταν αντιμετωπίζει πίεση), τα οποία στο παρελθόν είχαν μελετηθεί μεμονωμένα (Bono & Judge, 2003, Judge et al., 1997).

2.3 Η έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης

Η απόφαση να γίνει κάποιος επιχειρηματίας μπορεί εύλογα να θεωρηθεί ως εθελοντική και συνειδητή (Krueger et al., 2000). Η επιχειρηματικότητα μπορεί να θεωρηθεί ως μια διαδικασία που εμφανίζεται με την πάροδο του χρόνου (Kyriö & Carrier, 2005). Υπό αυτή την έννοια, οι επιχειρηματικές προθέσεις θα ήταν το πρώτο βήμα στην εξελισσόμενη και -μερικές φορές- μακρά διαδικασία δημιουργίας επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (Lee & Wong, 2004). Η πρόθεση για εκκίνηση, λοιπόν, θα ήταν απαραίτητος πρόδρομος για την εκτέλεση επιχειρηματικών συμπεριφορών (Fayolle et al., 2006). Η πρόθεση θεωρείται ο μοναδικός καλύτερος προγνωστικός παράγοντας συμπεριφοράς (Liñán & Chen, 2009).

Με τη σειρά της, η πρόθεση για την εκδήλωση επιχειρηματικών συμπεριφορών μπορεί να επηρεαστεί από διάφορους παράγοντες, όπως ανάγκες, αξίες, επιθυμίες,

συνήθειες και πεποιθήσεις (Lee & Wong, 2004). Συγκεκριμένα, οι γνωστικές μεταβλητές που επηρεάζουν την πρόθεση ονομάζονται κίνητρα «πρόγονοι» σύμφωνα με τον Ajzen (1991). Προφανώς, οι παράγοντες της κατάστασης επηρεάζουν επίσης τις επιχειρηματικές προθέσεις (Ajzen, 1987· Boyd & Vozikis, 1994· Tubbs & Ekeberg, 1991). Αυτοί οι εξωτερικοί παράγοντες επηρεάζουν τη στάση του ατόμου απέναντι στην επιχειρηματικότητα (Kueger, 1993). Μεταβλητές όπως οι χρονικοί περιορισμοί, η δυσκολία εργασίας και η επιρροή άλλων ανθρώπων μέσω της κοινωνικής πίεσης, θα μπορούσαν να είναι παραδείγματα αυτών των περιστασιακών παραγόντων (Lee & Wong).

Στην πραγματικότητα, η μέτρηση των γνωστικών μεταβλητών συνεπάγεται σημαντική δυσκολία (Baron, 1998). Έτσι, οι εμπειρικές δοκιμές διέφεραν πολύ. Οι Kueger et al. (2000) χρησιμοποίησαν μεταβλητές ενός στοιχείου για να μετρήσουν κάθε κατασκευή. Ο Kolvereid (1996b) χρησιμοποίησε ένα μέτρο στάσεων που βασίζεται σε πεποιθήσεις. Αργότερα, οι Kolvereid και Isaksen (2006) χρησιμοποίησαν ένα συγκεντρωτικό μέτρο για τις στάσεις, αλλά ένα μεμονωμένο στοιχείο για την πρόθεση. Ομοίως, ορισμένες από αυτές τις μελέτες χρησιμοποίησαν ένα μέτρο πρόθεσης χωρίς όρους (Zhao et al., 2005), ενώ άλλες ανάγκασαν τους συμμετέχοντες να δηλώσουν προτιμήσεις και εκτιμώμενες πιθανότητες να ακολουθήσουν μια καριέρα αυτοαπασχόλησης «σε αντίθεση με την οργανωτική απασχόληση» (Fayolle et al., 2006). Επομένως, πρέπει να γίνει δουλειά για την παραγωγή ενός τυπικού οργάνου μέτρησης για την επιχειρηματική πρόθεση και τα προηγούμενα. Υπό αυτή την έννοια, οι Liñán & Chen (2009) ανέπτυξαν ένα ερωτηματολόγιο επιχειρηματικής πρόθεσης (*entrepreneurialintentionquestionnaire - EIQ*), που βασίζεται σε μια ενοποίηση της βιβλιογραφίας ψυχολογίας και επιχειρηματικότητας, καθώς και προηγούμενης εμπειρικής έρευνας στον τομέα αυτό. Το EIQ προσπαθεί να ξεπεράσει τις κύριες ελλείψεις προηγούμενων ερευνητικών εργαλείων. Η επιχειρηματική πρόθεση υποδηλώνει την προσπάθεια που θα κάνει το άτομο για να πραγματοποιήσει αυτήν την επιχειρηματική συμπεριφορά. Και έτσι, καταγράφει τους τρεις παρακινητικούς παράγοντες που επηρεάζουν τη συμπεριφορά (Liñán, 2004) :

- Η στάση απέναντι στην εκκίνηση επιχειρηματικής δραστηριότητας (προσωπική στάση) αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο το άτομο έχει μια θετική ή αρνητική

προσωπική εκτίμηση για το ότι είναι επιχειρηματίας (Ajzen, 2001). Περιλαμβάνει όχι μόνο συναισθηματικές (μου αρέσει, είναι ελκυστικό), αλλά και αξιολογικές σκέψεις (έχει πλεονεκτήματα).

- Ο υποκειμενικός κανόνας μετρά την αντιληπτή κοινωνική πίεση για την πραγματοποίηση - ή όχι επιχειρηματικών συμπεριφορών.
- Ο αντιληπτός έλεγχος συμπεριφοράς ορίζεται ως η αντίληψη της ευκολίας ή της δυσκολίας του να γίνει κανείς επιχειρηματίας. Είναι, επομένως, μια έννοια αρκετά παρόμοια με την αυτοαποτελεσματικότητα (Bandura, 1997) και με την αντιληπτή σκοπιμότητα (Sharero & Sokol, 1982). Και οι τρεις έννοιες αναφέρονται στην αίσθηση ικανότητας όσον αφορά την εκπλήρωση των συμπεριφορών δημιουργίας επιχείρησης.

2.4 Βασικές αυτοαξιολογήσεις

Οι βασικές αυτοαξιολογήσεις (core self-evaluations) αναφέρονται σε μια ενιαία, υψηλότερης τάξης έννοια των θεμελιωδών εκτιμήσεων των ατόμων για την αυτοεκτίμηση και τις δυνατότητές τους (Judge et al., 2002). Η αυτοαξιολόγηση αναφέρεται ως η διαδικασία συστηματικής παρατήρησης, ανάλυσης και αναγνώρισης των ενεργειών (π.χ. στρατηγικών, προσεγγίσεων) ενός ατόμου, ιδίως σε ότι αφορά στην εργασία του / την επαγγελματική του σταδιοδρομία. Όταν τα άτομα νιώσουν ότι οι ενέργειές τους είναι κατάλληλες, θα τις χρησιμοποιήσουν και στο μέλλον. Από την άλλη πλευρά, όταν η διαδικασία αξιολόγησης συμβάλλει στη δημιουργία συνειδητοποίησης μεταξύ των ατόμων ότι η απόδοσή τους δεν ήταν στο αναμενόμενο επίπεδο, πρέπει να διαμορφώσουν τα μέτρα που θα επιφέρουν βελτιώσεις στην απόδοσή τους. Μέσω της αυτοαξιολόγησης τα άτομα είναι σε θέση να κατανοήσουν διάφορες πτυχές του εαυτού τους, αλλά και του παραγόμενου έργου, οδηγώντας στην ενίσχυση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων τους (Karur, 2020).

Όπως αναφέρουν και οι Sedikides και Strube (1997), η αυτοαξιολόγηση είναι η διαδικασία μέσω της οποίας η έννοια του εαυτού διαπραγματεύεται κοινωνικά και για τον λόγο αυτόν τροποποιείται. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει ο ισχυρισμός των συγγραφέων πως η αυτοαξιολόγηση υποκινείται: οι ατομικές ενέργειες είναι ηθικά κατάλληλες στο βαθμό που παράγουν ευχαρίστηση και το αντίστροφο. Έτσι, η

κατασκευή του εαυτού και ενός υποστηρικτικού κοινωνικού δικτύου βασίζεται στον στόχο της αύξησης της προσωπικής ευχαρίστησης κάποιου. Σύμφωνα με την προοπτική της αυτοαξιολόγησης, οι άνθρωποι παρακινούνται να αποκτήσουν μια συναινετικά ακριβή αξιολόγηση του εαυτού τους. Για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος, οι άνθρωποι ενδιαφέρονται κυρίως για τη διαγνωστικότητα των αυτοσχετικών πληροφοριών, δηλαδή τον βαθμό στον οποίο οι πληροφορίες μπορούν να μειώσουν την αβεβαιότητα σχετικά με μια πτυχή του εαυτού τους. Οι άνθρωποι αναζητούν διαγνωστικές πληροφορίες ανεξάρτητα από τις θετικές ή αρνητικές επιπτώσεις τους για τον εαυτό τους και ανεξάρτητα από το αν οι πληροφορίες επιβεβαιώνουν ή αμφισβητούν τις υπάρχουσες αντιλήψεις για τον εαυτό τους. Εν ολίγοις, η αυτοαξιολόγηση εξυπηρετεί τη λειτουργία της αύξησης της βεβαιότητας με την οποία διατηρείται η αυτογνωσία.

Σύμφωνα με τους Judge et al.(1997), οι βασικές αυτοαξιολογήσεις περιλαμβάνουν τέσσερα βασικά χαρακτηριστικά διάθεσης: (α) αυτοεκτίμηση, (β) γενικευμένη αυτο - αποτελεσματικότητα, (γ) θέση ελέγχου και (δ) συναισθηματική σταθερότητα. Έτσι, όσο υψηλότερη είναι η βαθμολογία των βασικών αυτοαξιολογήσεων, τόσο υψηλότερο θα είναι κάθε χαρακτηριστικό μιας θετικής αυτοαντίληψης (Judge et al. 2003). Για τον λόγο αυτό, συχνά η αυτοαξιολόγηση χρησιμοποιείται ως συνώνυμο της αυτοαντίληψης, αν και δεν αντιπροσωπεύουν την ίδια έννοια, σύμφωνα με τον Kraja (2014), παρά το γεγονός ότι υπάρχουν αρκετοί ορισμοί για τις δύο αυτές έννοιες. Η αυτοαντίληψη είναι ένα σύνθετο δίκτυο διαδραστικών αντιλήψεων του εαυτού που έχει ένα άτομο για τις πεποιθήσεις του για την υιοθέτηση ορισμένων συμπεριφορών. Ειδικότερα, περιλαμβάνει αφηρημένες και συγκεκριμένες απόψεις για τον εαυτό και συνολικά σχετίζεται με ατομικές πεποιθήσεις και εκτιμήσεις σχετικά με τα χαρακτηριστικά, τους ρόλους, τις δεξιότητες και τις σχέσεις του ατόμου. Στη βάση των ανωτέρω, ο συγγραφέας καταλήγει στο συμπέρασμα πως, η αξιολόγηση της αυτοαντίληψης είναι η αυτοεκτίμηση.

2.5 Αυτοαξιολόγηση, αντιληπτή απασχολησιμότητα, συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας και επιχειρηματική πρόθεση στην περίπτωση των ευπαθών ομάδων

2.5.1 Άτομα με ειδικές ανάγκες

Μία ομάδα του πληθυσμού που ανήκουν στην ευρύτερη κατηγορία των ευπαθών ομάδων είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες, που αποτελούν μέρος του δείγματος της παρούσας εργασίας. Σύμφωνα με τον ΟΗΕ, όπως αναφέρεται στο άρθρο 1 της Σύμβασης των Δικαιωμάτων των Ατόμων με Αναπηρία, τα άτομα αυτά ορίζονται ως εκείνα που έχουν μακροχρόνιες σωματικές, διανοητικές, διανοητικές ή αισθητηριακές αναπηρίες που σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια μπορεί να εμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ίση βάση με τους άλλους (UnitedNations, 2023). Σύμφωνα με τον Ν. 1566/85, ως άτομα με ειδικές ανάγκες ορίζονται «τα άτομα που πάσχουν από ειδικές ανεπάρκειες ή δυσλειτουργίες οφειλόμενες σε φυσικούς, διανοητικούς ή κοινωνικούς παράγοντες σε τέτοιο βαθμό, που είναι δύσκολο γι' αυτά να συμμετάσχουν στη γενική, επαγγελματική κατάρτιση, να εξεύρουν εργασία ή να έχουν πλήρη συμμετοχή στην κοινωνία». Για τον σκοπό αυτής της εργασίας τα άτομα με ειδικές ανάγκες περιλαμβάνουν άτομα που έχουν μακροχρόνιες σωματικές αναπηρίες, χωρίς να περιλαμβάνονται όσοι έχουν γνωστική έκπτωση / δυσλειτουργία.

Τα άτομα με ειδικές ανάγκες που εμπλέκονται στην επιχειρηματικότητα έχουν βρεθεί ότι έχουν υψηλότερα επίπεδα αυτό-αξιολόγησης, τα οποία σχετίζονται με την αντιληπτή απασχολησιμότητα (OrtizGarcía & OlazCapitán, 2021). Επιπρόσθετα υποστηρίζεται ότι η ύπαρξη αναπηρίας αυξάνει την επιχειρηματική πρόθεση επειδή τα άτομα με ειδικές ανάγκες θεωρούν την επιχειρηματική δραστηριότητα μια ευκαιρία να έχουν μια επαγγελματική ζωή, καθώς ως επί το πλείστον αποκλείονται από την αγορά εργασίας ακριβώς εξαιτίας της αναπηρίας τους (Maalaouiet al., 2023). Η αυτοαποτελεσματικότητα (που αποτελεί μέρος της αυτοαξιολόγησης) βρέθηκε στη μελέτη των George, Al-Kharusi και Al-Hinaí (2021) στο Ομάν να επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Οι Pérez-Macías, Fernández-Fernández και RúaVieites (2022) στην έρευνά τους σε άτομα με ειδικές ανάγκες στην Ισπανία βρήκαν πως παράγοντες που επηρεάζουν την επιχειρηματική πρόθεση είναι η ανθεκτικότητα, ο υποκειμενικός κανόνας και η αντιληπτή συλλογική αποτελεσματικότητα, αλλά όχι η αυτοαξιολόγηση κυρίως ως προς την επιθυμία του ατόμου να εμπλακεί με το επιχειρείν. Επίσης στην Ισπανία η έρευνα των Muñoz, Salinero και Fernández (2020) δε διαπίστωσε διαφορές ως προς την επιχειρηματική πρόθεση ατόμων με και χωρίς αναπηρία στη βάση της αυτό-αποτελεσματικότητας, η οποία συνδέεται με την αυτό-αξιολόγηση όπως αναφέρθηκε παραπάνω. Αντίθετα, η αυτοαξιολόγηση αλλά σε όρους της αντιλαμβανόμενης υγείας βρέθηκε στην έρευνα των Maalaoui et al. (2023) στη Γαλλία να επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση ατόμων με ειδικές ανάγκες. Όπως αναφέρουν οι συγγραφείς, η υγεία των ατόμων έχει θεωρηθεί ως ανθρώπινο κεφάλαιο και επομένως περιλαμβάνει γνώση, πληροφορίες, ιδέες, δεξιότητες. Συνεπώς, η αξιολόγηση της υγείας τους περιλαμβάνει ταυτόχρονα αξιολόγηση των ανωτέρω και υπό αυτό το πρίσμα μπορεί να θεωρηθεί ως ότι εμπίπτει συνολικά στην ευρύτερη έννοια της αυτοαξιολόγησης, η οποία επηρεάζει τη γνωστική διαδικασία που λαμβάνει χώρα στην έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης.

2.5.2 Άτομα από χαμηλά οικονομικά στρώματα του πληθυσμού

Άτομα που ανήκουν σε χαμηλά οικονομικά στρώματα του πληθυσμού και ιδίως όσοι διαβιούν κάτω από το όριο της φτώχειας, θεωρούνται ως ευπαθείς ομάδες και συμπεριελήφθησαν επίσης σε αυτήν την εργασία. Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ (2021), «το κατώφλι της φτώχειας ανέρχεται στο ποσό των 5.269 ευρώ ετησίως ανά μονοπρόσωπο νοικοκυριό και σε 11.064 ευρώ για νοικοκυριά με δύο ενήλικες και δύο εξαρτώμενα παιδιά ηλικίας κάτω των 14 ετών, και ορίζεται στο 60% του διάμεσου συνολικού ισοδύναμου διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών, το οποίο εκτιμήθηκε σε 8.781 ευρώ, ενώ το μέσο ετήσιο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών της Χώρας εκτιμήθηκε σε 17.263 ευρώ». Ως εκ τούτου, η φτώχεια σημαίνει την έλλειψη αρκετών πόρων ώστε να μπορέσουν να καλύψουν τις ανάγκες τους και να συμμετέχουν πλήρως στην κοινωνία.

Σε άτομα που δεν εργάζονται και που μπορεί να είναι κοντά ή ακόμα και κάτω από το όριο της φτώχειας, η αντιληπτή απασχολησιμότητα μπορεί να ωθήσει στην υιοθέτηση

στρατηγικής αναζήτησης εργασίας. Σε έρευνα που διεξήχθη σε φοιτητές και σε άτομα που αναζητούν εργασία στη Δυτική Αφρική που είναι μία αναπτυσσόμενη οικονομία με χαμηλό βιοτικό επίπεδο και υψηλό επίπεδο ανεργίας, διαπιστώθηκε πως η γενική αυτό-αποτελεσματικότητα συσχετίστηκε θετικά με την αυτοαντιλαμβανόμενη απασχολησιμότητα και την επιχειρηματική πρόθεση. Επιπλέον, η αντιληπτή απασχολησιμότητα συσχετίστηκε θετικά με την επιχειρηματική πρόθεση (Atitsogbeet al., 2019). Σε έρευνα σε μειονεκτούσες ομάδες του πληθυσμού στην Κίνα διαπιστώθηκε ότι η γενική αυτό-αποτελεσματικότητα προβλέπει θετικά την απασχολησιμότητα, κάτι που αναφέρεται πως οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην αυτό-αποτελεσματικότητα κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας (Wanget al., 2022). Σε ένα δείγμα Ισπανών ανέργων στην έρευνα των Fernández-Valeraet al. (2020) βρέθηκε ότι υψηλά επίπεδα ψυχολογικού κεφαλαίου (εσωτερικοί πόροι διαθέσιμοι για τη διαχείριση δύσκολων καταστάσεων που σύμφωνα με τους Paloset al. (2023) σχετίζονται με την αυτοαξιολόγηση) συνδέονται με την αντιληπτή απασχολησιμότητα, η οποία όμως δε βρέθηκε να αποτελεί προσδιοριστικό παράγοντα της αναζήτησης εργασίας.

2.5.3 Μετανάστες / Πρόσφυγες

Οι μετανάστες/πρόσφυγες αποτελούν μια ευπαθή ομάδα του πληθυσμού που επλήχθη σε αυτήν την εργασία, καθώς αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας (Farashahet al., 2022). Η επιχειρηματική πρόθεση βρέθηκε στην έρευνα των Almohammadet al. (2021) σε Σύριους πρόσφυγες ότι επηρεάζεται από την αυτοαποτελεσματικότητα. Στη συστηματική ανασκόπηση των Farashahet al. (2022) αναφέρεται πως η επιχειρηματικότητα και η επιχειρηματική πρόθεση είναι υψηλή στην περίπτωση προσφύγων/μεταναστών, ιδίως σε όσους έχουν υψηλό επίπεδο αυτοπεποίθησης, ενώ αναφέρεται παράλληλα πως η αντιληπτή απασχολησιμότητα συνδέεται με συμπεριφορές αναζήτησης εργασίας, δικτύων, πληροφοριών, αλλά και το πώς αντιλαμβάνονται ατομικούς παράγοντες, όπως το ανθρώπινο κεφάλαιό τους (σύνολο γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων και εμπειρίας). Ψυχολογικοί παράγοντες (π.χ. το πώς αξιολογούν το ρίσκο) βρέθηκαν να επηρεάζουν την επιχειρηματική πρόθεση μεταναστών στον Καναδά στη μελέτη των Mayutoet al. (2023).

2.5.4 Γυναίκες που έχουν υποστεί κακοποίηση

Η κακοποίηση όπως η ενδοοικογενειακή βία επηρεάζουν αρνητικά την αυτοαποτελεσματικότητα των γυναικών και τις προσδοκίες τους για την ανεύρεση εργασίας (Showalter, 2016). Η άσκηση βίας έναντι γυναικών μειώνει επίσης την αυτοπεποίθησή τους και την αντιληπτή απασχολησιμότητα, ενώ παράλληλα μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας (Moe & Bell, 2004). Τέλος, στη μελέτη των Henning και Akoob (2017) αναφέρεται πως η άσκηση βίας στις γυναίκες μειώνει την επιχειρηματικότητα από μέρους τους.

2.6 Ανάπτυξη ερευνητικών υποθέσεων

Οι βασικές αυτοαξιολογήσεις αρχικά προτάθηκαν για να εξηγήσουν τις επιρροές της διάθεσης στην εργασιακή ικανοποίηση (Chang et al. 2012). Η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένας κρίσιμος παράγοντας στην πρόβλεψη της πρόθεσης κύκλου εργασιών για δεκαετίες (Egan et al., 2004). Ένας αριθμός ερευνών έχει προτείνει μια θετική σχέση μεταξύ των βασικών αυτοαξιολογήσεων και της εργασιακής ικανοποίησης (Wu & Griffin 2012). Τα άτομα με υψηλό πυρήνα αυτοαξιολογήσεων επικεντρώθηκαν περισσότερο στις θετικές πτυχές του περιβάλλοντός τους και λιγότερο στις αρνητικές πτυχές (Ferris et al. 2011), και έτσι ήταν πιο ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας τους. Περαιτέρω, οι Izquierdo και Buelens (2008) αναφέρουν πως η αυτοαξιολόγηση εμπεριέχει την αυτοαποτελεσματικότητα η οποία με τη σειρά της οδηγεί στην απόφαση για έναρξη μίας νέας επιχείρησης. Επομένως, η αυτοαξιολόγηση οδηγεί στην επιχειρηματική πρόθεση διαμέσου της πτυχής της αυτοαποτελεσματικότητας. Σε παρόμοιο πλαίσιο οι Tentama και Paputungan (2019) τονίζουν πως η αυτοαποτελεσματικότητα μπορεί να εξηγήσει τη δυναμική διαδικασία αξιολόγησης και επιχειρηματικών προθέσεων και τις επακόλουθες αποφάσεις για εμπλοκή σε επιχειρηματική συμπεριφορά.

Οι Donaldson, Liñán και Alegre (2021) σημειώνουν πως ένα βασικό ερώτημα στην επιχειρηματική πρόθεση είναι πώς ένα άτομο προβαίνει σε αξιολογήσεις και κατ' επέκταση αποφάσεις που σχετίζονται με την εγγύτητα της μελλοντικής συμπεριφοράς. Οι ερμηνείες υψηλού επιπέδου, όπως η επιλογή μιας επιχειρηματικής σταδιοδρομίας, προέρχονται από το σχηματισμό αναπαραστάσεων χρησιμοποιώντας βασικά χαρακτηριστικά των διαθέσιμων πληροφοριών σε ένα δεδομένο χρονικό

σημείο και προβάλλοντάς τα στο απώτερο μέλλον. Οι εν λόγω ερμηνείες - ιδίως σε βραχυπρόθεσμο επίπεδο - βασίζονται σε αντιλήψεις σκοπιμότητας που αντανακλούν την επιχειρηματική αυτοαποτελεσματικότητα και σε κινητήριες πεποιθήσεις που επηρεάζονται από το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο και τους υποκειμενικούς κανόνες. Την επίδραση του ευρύτερου κοινωνικού πλαισίου στην υποστήριξη που μπορεί να οδηγήσει στην επιχειρηματική πρόθεση αναφέρουν και οι Tentama και Parutungan(2019). Άλλωστε, η επιχειρηματική πρόθεση μπορεί να επηρεάζεται από τη σκοπιμότητα ή και από τη στάση απέναντι στη συμπεριφορά, τους υποκειμενικούς κανόνες και τον αντιληπτό έλεγχο συμπεριφοράς (Romero-Galisteo et al., 2022). Τα ανωτέρω σημαίνουν πως η αυτοαποτελεσματικότητα ερμηνείας διαφόρων πτυχών του ευρύτερου περιβάλλοντος, που σχετίζονται με την ικανότητα αυτοαξιολόγησης, μπορεί να επιδράσει στην επιχειρηματική πρόθεση.

Επιπλέον, μια μετα - ανάλυση των βασικών αυτοαξιολογήσεων (Chang et al. 2012) εντόπισε ότι οι βασικές αυτοαξιολογήσεις σχετίζονται αρνητικά με την επιχειρηματική πρόθεση. Σε παρόμοιο πλαίσιο, οι Auzoult, Lheureux και Abdellaoui (2016) βρήκαν στη μελέτη τους ότι οι βασικές αυτοαξιολογήσεις έχουν θετική επίδραση στην επιχειρηματική πρόθεση. Εξετάζοντας την περίπτωση φοιτητριών στην Ινδία, οι Manjaly et al. (2022) αναφέρουν πως η επιχειρηματική αυτοαξιολόγηση παρέχει τη δυνατότητα προσδιορισμού του ιδανικού μεγέθους και εύρους του επιχειρηματικού εγχειρήματος. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνάς τους, η επιχειρηματική αυτοαξιολόγηση σχετίζεται θετικά με έναν επιχειρηματικό σκοπό. Προκειμένου κάθε προσπάθεια να είναι επιτυχής, το πρώτο βήμα θα πρέπει να είναι η ενασχόληση με κάποια μορφή αυτογνωσίας ή αυτοκατανόησης. Μια ευνοϊκή αξιολόγηση της ικανότητας του ατόμου για αυτοαπασχόληση τείνει να έχει ως αποτέλεσμα την ενισχυμένη πρόθεση του ατόμου να εμπλακεί σε επιχειρηματική συμπεριφορά. Επιπρόσθετα, η σχέση μεταξύ της αυτοαξιολόγησης και της επιχειρηματικής πρόθεσης διαμεσολαβείται από το επίπεδο του επιχειρηματικού πάθους ενός ατόμου, δεδομένου ότι το επιχειρηματικό πάθος μπορεί να προκύψει σε ένα άτομο έπειτα από μια ειλικρινή αυτοαξιολόγηση των επιχειρηματικών του ικανοτήτων, αλλά και δεδομένου ότι η θετική αυτοαξιολόγηση σχετίζεται με το επιχειρηματικό πάθος.

Από την άλλη πλευρά, οι Mortanet al. (2014) αναφέρουν ότι η βασική αυτοαξιολόγηση μπορεί να προβλέψει θετικά την επιχειρηματική δραστηριότητα. Προσθέτουν ακόμα πως η αυτοαξιολόγηση της συναισθηματικής αποτελεσματικότητας μπορεί να επηρεάσει την επιχειρηματική συμπεριφορά - της οποίας η επιχειρηματική πρόθεση είναι προσδιοριστικός παράγοντας (Romero-Galisteo et al., 2022) - διαμέσου της συναισθηματικής νοημοσύνης ως εξής: άτομα με υψηλή αυτο-αντίληψη συναισθηματικής νοημοσύνης μπορεί να παρουσιάζουν υψηλή ανοχή στο στρες και τους περιβαλλοντικούς στρεσογόνους παράγοντες.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η αυτοαξιολόγηση σχετίζεται με την επιχειρηματική πρόθεση. Η πρώτη ερευνητική υπόθεση που τίθεται είναι η εξής:

H₁: Η αυτοαξιολόγηση σχετίζεται θετικά με την επιχειρηματική πρόθεση

Εκτός των ανωτέρω, η αυτοαξιολόγηση μπορεί να είναι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό για τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας επειδή είναι ένας κρίσιμος παράγοντας για την ικανότητα ή τις δεξιότητες ενός ατόμου (Judge et al., 1998). Για παράδειγμα, τα άτομα με θετικές αυτοαξιολογήσεις μπορεί να είναι πιο επιτυχημένα στο να ξεπερνούν τα εμπόδια, χρησιμοποιώντας καλύτερες στρατηγικές επίλυσης προβλημάτων (Bono & Judge, 2003) κατά την αναζήτηση εργασίας τους. Ο Blau (1993) υποστηρίζει ότι «τα άτομα που ένιωθαν πιο θετικά για τις δεξιότητές τους στην αναζήτηση εργασίας ήταν πιο πιθανό να περάσουν από το προπαρασκευαστικό στάδιο αναζήτησης εργασίας στο στάδιο της ενεργούς αναζήτησης εργασίας» (σελ. 307). Κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης, η αυτοαξιολόγηση θα μπορούσε να είναι ζωτικής σημασίας καθώς θα μπορούσε να συμβάλει στη συμπεριφορά ενός ατόμου στην αναζήτηση εργασίας, καθώς έχει να κάνει με τις πεποιθήσεις για τις ικανότητές του να ελέγχει τη ζωή του και την ικανότητά του να αποδίδει, να ανταπεξέρχεται, να επιμένει και να επιτύχει, και μια γενική αίσθηση ότι η ζωή τελικά θα εξελιχθεί καλά για τον εαυτό του (Judge, 2009). Υπό αυτή την έννοια, τα άτομα με υψηλή αυτοαξιολόγηση, είναι πιθανό να σκέφτονται θετικά για τον εαυτό τους και να είναι σίγουροι για τις ικανότητές τους. Επομένως, μπορεί επίσης να κρίνουν τον εαυτό τους ως ικανό να αποδώσει σε πολλά πλαίσια και θα πρέπει να βλέπουν τους εαυτούς τους ως ικανούς να επιδεικνύουν γόνιμη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας. Πιο πολύ, ένα άτομο που σημειώνει υψηλή βαθμολογία αυτοαξιολόγησης είναι κάποιος που

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

είναι καλά προσαρμοσμένος, θετικός, έχει αυτοπεποίθηση, αποτελεσματικότητα και πιστεύει στη δική του δράση, η οποία εκδηλώνεται έτσι σε υψηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης, συναισθηματικής σταθερότητας και γενικής αυτο - αποτελεσματικότητας και μια εσωτερική εστία ελέγχου (Judge et al., 2003), η οποία μπορεί να είναι χρήσιμη για τη φύση της συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας που παρουσιάζουν τα άτομα.

Επιπλέον, δεδομένου ότι η αυτοαξιολόγηση επηρεάζει γενικά τις ατομικές αξιολογήσεις, τους άλλους γύρω, τον κόσμο και συνεπώς επηρεάζει τη συμπεριφορά (Bono and Judge, 2003), αυτή η πιθανή επίδραση στη συμπεριφορά, μπορεί εξίσου να αποκαλυφθεί στο μοτίβο συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας ενός ατόμου. Επιπλέον, επειδή τα άτομα με υψηλή αυτοαξιολόγηση αξιολογούν τους εαυτούς τους με σταθερά θετικό τρόπο σε βάθος χρόνου και περιστάσεων (Judge & Hurst, 2007), αυτό θα πρέπει να κάνει κάποιον με υψηλή αυτοαξιολόγηση να μην τα παρατάει εύκολα μπροστά στις φαινομενικές δυσκολίες που αντιμετωπίζει κατά την αναζήτηση εργασίας.

Πολλές μελέτες έχουν καταδείξει ότι η αυτοαξιολόγηση σχετίζεται με μια ποικιλία θετικών και σημαντικών οργανωτικών και μη οργανωτικών αποτελεσμάτων, όπως αυξημένα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία και τη ζωή, καλύτερη εργασιακή απόδοση, υψηλότερα εργασιακά κίνητρα, χαμηλότερα επίπεδα άγχους και συγκρούσεων, εισόδημα (Judge et. al., 2009), δημοτικότητα (Scott & Judge, 2009), μειωμένη σύγκρουση εργασίας - οικογένειας (Boyar & Mosley, 2007) και επαγγελματική επιτυχία (Judge, 2009), μεταξύ άλλων. Επομένως, αυτές οι μελέτες μπορούν επίσης να θεωρηθούν ότι υποδηλώνουν ότι η αυτοαξιολόγηση θα συνεισέφερε στη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας. Η συσχέτιση μεταξύ αυτοαξιολόγησης και αναζήτησης εργασίας έχει, ωστόσο, σπάνια ερευνηθεί, με αξιοσημείωτη εξαίρεση τους Wanberg et al. (2005), οι οποίοι διαπίστωσαν ότι τα άτομα με υψηλή αυτοαξιολόγηση που αναζητούσαν επαναπρόσληψη εμφάνισαν μεγαλύτερη ένταση αναζήτησης εργασίας κατά τη διάρκεια αρκετών μηνών. Το εύρημα των Wanberg et al. (2005) δείχνει ότι η υψηλότερη αυτοαξιολόγηση μπορεί να δώσει στα άτομα στην αγορά εργασίας ένα πλεονέκτημα έναντι των άλλων ως αποτέλεσμα των ισχυρότερων κινήτρων τους. Η αυτοαξιολόγηση έχει επίσης συσχετιστεί με μειωμένα επίπεδα στρες (π.χ. Brunborg, 2008). Αυτό υποδηλώνει ότι

τα άτομα με υψηλή αυτοαξιολόγηση είναι επίσης λιγότερο πιθανό να επηρεαστούν από το άγχος που σχετίζεται με την αναζήτηση εργασίας.

Υπάρχουσες μελέτες υποδηλώνουν επίσης ότι η αυτο - αποτελεσματικότητα, ένα από τα μεμονωμένα χαρακτηριστικά που συνθέτουν την αυτοαξιολόγηση, μπορεί να συνδέεται με τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας. Για παράδειγμα, οι Saks et al. (2005) διαπίστωσαν, ότι η αυτο - αποτελεσματικότητα ήταν ένας πολύ σημαντικός προγνωστικός παράγοντας της ενεργητικής συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας, των προσφορών εργασίας και της κατάστασης απασχόλησης. Ομοίως, άλλες μελέτες έχουν επίσης δείξει ότι η αυτο - αποτελεσματικότητα συσχετίστηκε θετικά με τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας (π.χ. Fort et al., 2011; Schaffer & Taylor, 2012). Επιπλέον, ο Oglensky (2013) διαπίστωσε ότι οι υποδομές του ψυχολογικού κεφαλαίου: αυτο - αποτελεσματικότητα, αισιοδοξία, ελπίδα και ανθεκτικότητα, προέβλεπαν μόνο θετικά την ενεργή συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας, αλλά απέτυχαν να προβλέψουν την προπαρασκευαστική συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας. Σε γενικές γραμμές, η έρευνα για την αυτοαξιολόγηση δείχνει ότι όσοι είναι υψηλά στην κλίμακα αυτοαξιολόγησης επιτυγχάνουν επιτυχία λόγω της επιμονής τους απέναντι σε δύσκολες καταστάσεις (Judge & Kammeyer - Mueller, 2011), όπως κατά την αναζήτηση εργασίας.

Οι Onyishiet al. (2015) περιγράφουν εκτενώς τη σχέση μεταξύ των βασικών αξιολογήσεων και της συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας. Τα άτομα εμπλέκονται διαφορετικά στην αναζήτηση εργασίας και αυτή η διαφορά αποδίδεται στις βασικές αξιολογήσεις, δεδομένου ότι αποτελούν κρίσιμο παράγοντα για την ικανότητα ή τις δεξιότητες ενός ατόμου να επιδεικνύουν γόνιμη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας, διαμέσου υψηλού επιπέδου θετικής σκέψης, αυτοπεποίθησης, αυτοεκτίμησης, συναισθηματικής σταθερότητας και αυτοαποτελεσματικότητας.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η αυτοαξιολόγηση σχετίζεται με τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας. Η δεύτερη ερευνητική υπόθεση που τίθεται είναι η εξής:

H₂: Η αυτοαξιολόγηση σχετίζεται θετικά με τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας.

Αν και η έρευνα δεν έχει ακόμη διερευνήσει πώς η αυτοαξιολόγηση μπορεί να σχετίζεται με την αντιληπτή απασχολησιμότητα, υπάρχουν λόγοι να πιστεύουμε ότι

τα άτομα με θετική αυτοαξιολόγηση θα θεωρούν πράγματι τον εαυτό τους ως πιο απασχολήσιμο από εκείνους που έχουν λιγότερο θετική αυτοαξιολόγηση. Για παράδειγμα, έρευνα των Judge et al. (2000) καταδεικνύει ότι τα άτομα με υψηλή αυτοαξιολόγηση είναι πιο πιθανό να επιλέξουν πιο απαιτητικές θέσεις εργασίας από εκείνα με χαμηλή αυτοαξιολόγηση. Υπό αυτό το πρίσμα, τα άτομα με υψηλή αυτοαξιολόγηση μπορεί να ειπωθεί ότι επιλέγουν απαιτητικές θέσεις εργασίας επειδή θεωρούν επίσης ότι διαθέτουν τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για να χειριστούν τέτοιες θέσεις εργασίας. Με αυτό τον τρόπο, τα άτομα με υψηλή αυτοαξιολόγηση τείνουν να βλέπουν τους εαυτούς τους ως εξαιρετικά απασχολήσιμους, γεγονός που τους κάνει να στοχεύουν σε θέσεις εργασίας που μπορούν να ταιριάζουν με το επίπεδο απασχολησιμότητάς τους.

Επιπλέον, δεδομένου ότι η υπόθεση που διέπει τη δομή της αυτοαξιολόγησης ήταν ότι οι εκτιμήσεις των ανθρώπων για τον κόσμο βασίζονται στις υποθέσεις που έχουν για τον εαυτό τους, τους άλλους ανθρώπους, καθώς και τον κόσμο γύρω τους (Bono & Judge, 2003 ; Judge et al., 1997), τα άτομα που θεωρούν τους εαυτούς τους ικανούς και έχουν τον έλεγχο της ζωής τους καθώς και ότι έχουν υψηλή αίσθηση αυτοεκτίμησης και συναισθηματικής σταθερότητας είναι επίσης πιθανό να βλέπουν τον εαυτό τους ως πιο απασχολήσιμο από εκείνους που θεωρούν τους εαυτούς τους ως ανίκανους, εκτός ελέγχου, με χαμηλή αίσθηση αυτοεκτίμησης και είναι συναισθηματικά ασταθείς. Υπό αυτή την έννοια, τα άτομα με υψηλή αυτοαξιολόγηση τείνουν να έχουν υψηλή αυτό - αποτελεσματικότητα, αυτοεκτίμηση, εσωτερικό χώρο ελέγχου και συναισθηματική σταθερότητα (Judge & Kammeyer - Mueller, 2011) και επομένως είναι πιο πιθανό να έχουν υψηλότερες αντιλήψεις για την απασχολησιμότητα. Επιπλέον, οι άνθρωποι που έχουν μεγάλη αυτοπεποίθηση για τον εαυτό τους και πιστεύουν στις ικανότητές τους θα δουν τους εαυτούς τους ως πιθανούς να πετύχουν και αυτή η πίστη στην πιθανότητα επιτυχίας θα πρέπει να τονώσει την προσπάθεια που καταβάλλεται (Judge et al., 1998). Αν και υπάρχει έλλειψη εμπειρικής έρευνας που συνδέει την αυτοαξιολόγηση με την αντιληπτή απασχολησιμότητα, εντούτοις, γενικά, φαίνεται ότι τα άτομα με υψηλή αυτοαξιολόγηση επιτυγχάνουν την επιτυχία εκμεταλλευόμενοι καλύτερα τους πόρους που τους προσφέρονται (Judge & Kammeyer - Mueller, 2011).

Οι Alcovera, Mazzettib και Vignoli (2021) αναφέρονται στην ατομική προσέγγιση της απασχολησιμότητας που είναι η αυτοαξιολόγηση. Αυτή η ατομική προσέγγιση περιλαμβάνει διάφορους δείκτες: αντιληπτή εργασιακή ικανότητα, ζωτικότητα και εργασιακές στάσεις (δηλαδή, ικανοποίηση από την εργασία, δέσμευση στην εργασία και οργανωσιακή δέσμευση). Επίσης, η υποκειμενική απασχολησιμότητα σχετίζεται με τα επίπεδα εργασιακής ικανότητας και τις θετικές στάσεις εργασίας. Οι Marais και Perkins (2012) σημειώνουν ότι η αυτογνωσία στηρίζει την απασχολησιμότητα, επιτρέποντας στα άτομα να αναλογιστούν, να αναγνωρίσουν και να διατυπώσουν τις δεξιότητες, τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και τα κίνητρά τους. Υπό αυτό το πρίσμα, η αυτοαξιολόγηση μπορεί να συμβάλει στην αυτογνωσία διαμέσου της χαρτογράφησης ικανοτήτων και προσόντων, με θετικό αντίκτυπο στην απασχολησιμότητα.

Περαιτέρω, oidel Carmen Aguilar Rivera et al. (2012) υπογραμμίζουν πως η επιθυμία για μάθηση και η προθυμία για βελτίωση, αποτελούν παράγοντες που αφενός απορρέουν από την αυτοαξιολόγηση και αφετέρου καθορίζουν τη μελλοντική προσαρμογή των εργαζομένων στις αυξανόμενες και μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της εργασίας τους. Οι συγγραφείς προσθέτουν ότι οι αντιλήψεις των ατόμων επηρεάζουν άμεσα τα συναισθήματα και τις συμπεριφορές τους απέναντι σε πτυχές της εργασίας τους και αντιδρούν σε καταστάσεις στον χώρο εργασίας με βάση τη γνωστική αξιολόγηση που πραγματοποιούν. Έτσι, είναι η αντίληψη της απασχολησιμότητας που καθορίζει το πώς το άτομο αισθάνεται και αντιδρά στις περιστάσεις γύρω του.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η αυτοαξιολόγηση σχετίζεται με την αντιληπτή απασχολησιμότητα. Η τρίτη ερευνητική υπόθεση που τίθεται είναι η εξής:

H3: Η αυτοαξιολόγηση σχετίζεται θετικά με την αντιληπτή απασχολησιμότητα.

Ένας τομέας που δεν έχει μελετηθεί επαρκώς είναι ο διαμεσολαβητικός ρόλος της αντιληπτής απασχολησιμότητας μεταξύ αυτοαξιολόγησης και συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας. Η απασχολησιμότητα είναι κεντρικό στοιχείο της βιωσιμότητας σταδιοδρομίας και του εντοπισμού προσωπικών πόρων που υποστηρίζουν την απασχολησιμότητα. Σε αυτό το πλαίσιο, η μελέτη των Elseyet al. (2022) βρήκε μία σχέση μεταξύ ψυχολογικού κεφαλαίου και αντικειμενικής επιτυχίας σταδιοδρομίας, η οποία διαμεσολαβήθηκε πλήρως από την απασχολησιμότητα. Με

τη σειρά του, το ψυχολογικό κεφάλαιο, στη βάση της κοινωνικής γνωστικής θεωρίας, καθιερώνει αμοιβαίες αλληλεπιδράσεις μεταξύ του ατόμου, του περιβάλλοντος και της προηγούμενης συμπεριφοράς και με αυτόν τον τρόπο είναι μηχανισμός υποκίνησης και ρύθμισης της συμπεριφοράς, οδηγώντας σε ικανοποίηση από την εργασία και θετική στάση (Gibson & Hicks, 2018). Παράλληλα, ένα κοινό στοιχείο τόσο του ψυχολογικού κεφαλαίου, όσο και των βασικών αυτό-αξιολογήσεων, που καθοδηγεί τα παραπάνω είναι η αυτό-αποτελεσματικότητα (Onyishiet al., 2015; Gibson & Hicks, 2018), η οποία, όπως αναφέρθηκε, σχετίζεται θετικά με τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας (Fort et al., 2011; Schaffer & Taylor, 2012).

Μία περισσότερο άμεση σχέση μεταξύ της αυτοαξιολόγησης και της συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας με την αντιληπτή απασχολησιμότητα ως διαμεσολαβητική μεταβλητή περιγράφεται από τους Onyishiet al. (2015). Οι συγγραφείς αρχικά αναφέρουν πως το ψυχολογικό κεφάλαιο και η αυτοαποτελεσματικότητα αναζήτησης εργασίας επηρεάζουν τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας. Στη συνέχεια υποστηρίζουν πως επειδή οι βασικές αξιολογήσεις αντιπροσωπεύουν θετικές και επιθυμητές ατομικές διαφορές, τα άτομα που αναζητούν εργασία με υψηλότερο επίπεδο βασικών αξιολογήσεων είναι πιο πιθανό να δουν τους εαυτούς τους ως απασχολήσιμους, κάτι που, κατά συνέπεια, είναι πιθανό να συμβάλει σε μεγαλύτερη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας.

Οι Onyishiet al. (2015) περιγράφουν εκτενώς τη σχέση μεταξύ των βασικών αξιολογήσεων και της συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας με την αντιληπτή απασχολησιμότητα ως διαμεσολαβητική μεταβλητή. Καθώς η αντιληπτή απασχολησιμότητα αφορά τις πεποιθήσεις ενός ατόμου σχετικά με τις δυνατότητές του να εξασφαλίσει εργασία, η βασική αυτό-αξιολόγηση καθίσταται σημαντική για την αντίληψη της απασχολησιμότητας. Τα άτομα με υψηλότερη βασική αυτό-αξιολόγηση αναμένεται να αξιολογούν τις καταστάσεις ζωής με πιο θετικό τρόπο. Οι άνθρωποι που θεωρούν τους εαυτούς τους άξιους και ικανούς να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες της ζωής φέρνουν ένα «θετικό πλαίσιο» στα γεγονότα και τις καταστάσεις που αντιμετωπίζουν. Αυτό στη συνέχεια υποδηλώνει ότι η βασική αυτό-αξιολόγηση θα μπορούσε να διευκολύνει την αντίληψη του ατόμου για την απασχολησιμότητα και με τη σειρά του να εμπλακεί σε περισσότερη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας, ειδικά σε δύσκολες καταστάσεις όπου οι ευκαιρίες απασχόλησης είναι περιορισμένες

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

(π.χ. μειονοτικές ομάδες). Υπό αυτό το πρίσμα, άτομα που αντιλαμβάνονται τους εαυτούς τους ως εξαιρετικά απασχολήσιμους είναι πιθανό να πιστεύουν ότι η απασχόληση είναι εφικτή και πιθανώς να θέτουν προσωπικές προληπτικές στρατηγικές με βάση τις αντιληπτές δεξιότητες και τις ικανότητές τους που τελικά θα επηρεάσουν τη συμπεριφορά τους στην αναζήτηση εργασίας. Επιπλέον, καθώς τα άτομα με θετική βασική αυτό-αξιολόγηση αξιολογούν τον εαυτό τους με σταθερά θετικό τρόπο σε όλες τις καταστάσεις ως ικανά, άξια και ότι έχουν τον έλεγχο της ζωής τους, μια τέτοια θετική αξιολόγηση είναι πιθανό να μεταφραστεί σε υψηλότερο επίπεδο αντιληπτής απασχολησιμότητας. Η αντίληψη της απασχολησιμότητάς τους στη συνέχεια μπορεί να επηρεάσει το είδος της συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας που υιοθετούν. Οι άνθρωποι μπορεί να είναι πιο πιθανό να αναζητήσουν εργασία εάν πιστεύουν ότι είναι απασχολήσιμοι. Έτσι, η βασική θετική αυτό-αξιολόγηση οδηγεί σε αυξημένη αντιληπτή απασχολησιμότητα, η οποία με τη σειρά της ωθεί τα άτομα να επιδείξουν σωστή συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η αντιληπτή απασχολησιμότητα οδηγεί στη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας. Η τέταρτη ερευνητική υπόθεση που τίθεται είναι η εξής:

H4: Η αντιληπτή απασχολησιμότητα επιδρά θετικά στη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας.

Ένας επιπλέον τομέας που δεν έχει μελετηθεί στη διεθνή βιβλιογραφία είναι ο διαμεσολαβητικός ρόλος της αντιληπτής απασχολησιμότητας μεταξύ αυτοαξιολόγησης και επιχειρηματικής πρόθεσης. Ειδικότερα, δε διαπιστώθηκε κάποιο θεωρητικό πλαίσιο ή κάποιο μοντέλο ερευνητών που να έχουν εξετάσει αυτή τη σχέση. Επομένως, η σύνδεση αυτών των μεταβλητών θα διεξαχθεί στη βάση έμμεσων συνδέσεων. Πιο αναλυτικά, από τα ανωτέρω διαπιστώθηκε μία άμεση σχέση μεταξύ της αυτοαξιολόγησης και της αντιληπτής απασχολησιμότητας, καθώς και μεταξύ της αντιληπτής απασχολησιμότητας και της επιχειρηματικής πρόθεσης. Επιπλέον, υποστηρίζεται πως τα άτομα σε δύσκολες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες θα μπορούσαν να φτάσουν στην επιτυχή απασχόληση εάν ενεργοποιήσουν προσωπικούς πόρους, οι οποίοι με τη σειρά τους βασίζονται στη θετική αυτοαξιολόγηση, αλλά και σε υψηλό επίπεδο αυτό-αποτελεσματικότητας, όπως διαπιστώθηκε ανωτέρω, που

αποτελεί στοιχείο της βασικής αυτοαξιολόγησης. Ιδίως άτομα που χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα ανεργίας αλλά υψηλού επιπέδου αντιληπτή απασχολησιμότητα, εξαιτίας της θετικής αυτοαξιολόγησης, ενδέχεται να αποφασίσουν να δημιουργήσουν τη δική τους απασχόληση για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και για το λόγο αυτό να χαρακτηρίζονται από υψηλότερες επιχειρηματικές προθέσεις, όπως επισημαίνουν οι Atitsogbe et al. (2019). Συνεπώς, η θετική αυτοαξιολόγηση μπορεί να οδηγήσει σε επιχειρηματική πρόθεση διαμέσου του επιπέδου της αντιληπτής απασχολησιμότητας που διέπει άτομα που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση να κατέχουν μία θέση εργασίας.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η αντιληπτή απασχολησιμότητα οδηγεί στην επιχειρηματική πρόθεση. Η πέμπτη ερευνητική υπόθεση που τίθεται είναι η εξής:

H₅: Η αντιληπτή απασχολησιμότητα επιδρά θετικά στην επιχειρηματική πρόθεση.

Ένας επιπλέον τομέας που δεν έχει μελετηθεί στη διεθνή βιβλιογραφία είναι ο διαμεσολαβητικός ρόλος της αντιληπτής απασχολησιμότητας μεταξύ αυτοαξιολόγησης και επιχειρηματικής πρόθεσης. Ειδικότερα, δε διαπιστώθηκε κάποιο θεωρητικό πλαίσιο ή κάποιο μοντέλο ερευνητών που να έχουν εξετάσει αυτή τη σχέση. Επομένως, η σύνδεση αυτών των μεταβλητών θα διεξαχθεί στη βάση έμμεσων συνδέσεων. Πιο αναλυτικά, από τα ανωτέρω μπορεί να υποστηριχθεί ότι υπάρχει μία άμεση σχέση μεταξύ της αυτοαξιολόγησης και της αντιληπτής απασχολησιμότητας, καθώς και μεταξύ της αντιληπτής απασχολησιμότητας και της επιχειρηματικής πρόθεσης. Επιπλέον, μπορεί να υποστηριχθεί πως τα άτομα σε δύσκολες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες θα μπορούσαν να φτάσουν στην επιτυχή απασχόληση εάν ενεργοποιήσουν προσωπικούς πόρους, οι οποίοι με τη σειρά τους βασίζονται στη θετική αυτοαξιολόγηση, αλλά και σε υψηλό επίπεδο αυτο-αποτελεσματικότητας, που αποτελεί στοιχείο της βασικής αυτοαξιολόγησης. Ιδίως άτομα που χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα ανεργίας αλλά υψηλού επιπέδου αντιληπτή απασχολησιμότητα, εξαιτίας της θετικής αυτοαξιολόγησης, ενδέχεται να αποφασίσουν να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και για το λόγο αυτό να χαρακτηρίζονται από υψηλότερη επιχειρηματική πρόθεση, όπως επισημαίνουν οι Atitsogbe et al. (2019). Συνεπώς, η θετική αυτοαξιολόγηση μπορεί να οδηγήσει σε επιχειρηματική πρόθεση διαμέσου του

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

επιπέδου της αντιληπτής απασχολησιμότητας που διέπει άτομα που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση να κατέχουν μία θέση εργασίας. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η αντιληπτή απασχολησιμότητα διαμεσολαβεί στη σχέση μεταξύ αυτοαξιολόγησης-συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας και στη σχέση μεταξύ αυτοαξιολόγησης-επιχειρηματικής πρόθεσης. Η δύο αντίστοιχες ερευνητικές υποθέσεις που τίθενται είναι οι εξής:

H₆: Η απασχολησιμότητα διαμεσολαβεί στη σχέση μεταξύ αυτοαξιολόγησης και επιχειρηματικής πρόθεσης

H₇: Η απασχολησιμότητα διαμεσολαβεί στη σχέση μεταξύ αυτοαξιολόγησης και συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ3 : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 Δείγμα έρευνας

Το δείγμα αποτελείται από 150 άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες και συγκεκριμένα: α) άτομα που διαβιούν κάτω από το όριο της φτώχειας, β) άτομα με ειδικές ανάγκες, γ) κακοποιημένες γυναίκες και δ) άτομα με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο (πρόσφυγες, μετανάστες, Ρομά). Καθώς το δείγμα της εργασίας θα πρέπει να διαθέτει πολύ συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, για την προσέλευσή του και τη διανομή του ερωτηματολογίου απευθύνθηκα στις εξής δομές:

α) Κέντρο Κοινότητας με Παράρτημα Ρομά, η οποία είναι μία δομή που εξυπηρετεί άτομα με ευπάθεια ως προς την απασχόλησή τους (π.χ. συμβουλευτική και καθοδήγηση ένταξης στην αγορά εργασίας), ενώ παράλληλα παρέχει καθοδήγηση στα εν λόγω άτομα προκειμένου να μπορέσουν να λάβουν επιδόματα που δικαιούνται βάσει εισοδήματος και κατάστασης. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε και από ορισμένους Ρομά (N=15, 10%), εκ των οποίων κανένας δεν έχει ολοκληρώσει την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, δεν εργάζονται και έχουν εισόδημα έως 300 Ευρώ.

β) Ξενώνες κακοποιημένων γυναικών

γ) Κοινωνικά Παντοπωλεία

Όλοι οι συμμετέχοντες προσεγγίστηκαν στην περιοχή της Θεσσαλίας την περίοδο του Φθινοπώρου 2023. Το ποσοστό ανταπόκρισης του δείγματος ήταν 100%. Το δείγμα προσεγγίστηκε μέσω της μεθόδου της τυχαίας «βολικής» δειγματοληψίας. Επιλέχθηκε αυτό το είδος έρευνας επειδή παρέχει τη δυνατότητα προσέγγισης μεγάλου μέρους του πληθυσμού. Στη βιβλιογραφία το «βολικό» δείγμα συναντάται και ως «ευκαιριακό» ή «συμπτωματικό» ή «ευκαιρίας» ή και ακόμη «ευκολίας». Στην περίπτωση αυτή, η δειγματοληψία στηρίζεται σε διαθέσιμα υποκείμενα τα οποία βρίσκονται κοντά στον / στην ερευνητή / ρια και συνεπώς υπάρχει η δυνατότητα εύκολης πρόσβασης (Cohenetal. 2008).

3.2 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το φθινόπωρο του 2023. Το δείγμα αποτελούνταν από 150 άτομα. Η έρευνα για να ολοκληρωθεί δεν απαιτούσε πάνω από 15 λεπτά. Τα ερωτηματολόγια δόθηκαν στους συμμετέχοντες δια ζώσης. Παράλληλα δόθηκαν οδηγίες για τον τρόπο συμπλήρωσης στην αρχή του ερωτηματολογίου.

3.3 Μέθοδος και εργαλείο συλλογής δεδομένων

Στην παρούσα έρευνα προκειμένου να εκπληρωθεί ο σκοπός της αποφασίστηκε να πραγματοποιηθεί ποσοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου. Έχει επιλεχτεί η ποσοτική έρευνα γιατί τα αποτελέσματα που της παρέχει είναι αντικειμενικά καθώς το δείγμα γνωρίζει ότι δεν δύναται ο / η ερευνητής / τρια να γνωρίζει ποιος απαντά το κάθε ερωτηματολόγιο, οπότε απαντά αυθόρμητα. Μέσω των ερωτηματολογίων ο ερευνητής συλλέγει, αναλύει, περιγράφει και ερμηνεύει δεδομένα από μια ομάδα ανθρώπων που καλούνται να απαντήσουν στο ίδιο σύνολο ερωτήσεων. Η δημοφιλία του ερωτηματολογίου έγκειται κυρίως στα πλεονεκτήματα που παρουσιάζει, όπως το χαμηλό κόστος, η συμπλήρωση του σε χρόνο και μέρος της επιλογής των ερωτώμενων και η ευκολία στη διαδικασία κωδικοποίησης και ανάλυσης των περιγραφικών κι επαγωγικών αποτελεσμάτων (Cohenetal. 2008).

Το κυρίως μέρος του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα αποτελείται από τα εξής μέρη.

- Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου έχει στόχο να διερευνήσει τις απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την Αντιληπτή απασχολησιμότητα. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας στηρίχθηκε στο εργαλείο των Rothwell&Arnold (2007). Αποτελείται από 16 προτάσεις τύπου Likert5 σημείων, όπου οι συμμετέχοντες έπρεπε να επιλέξουν τον βαθμό με τον οποίο συμφωνούν με την κάθε μία, επιλέγοντας τον αντίστοιχο αριθμό (1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ουδέτερη στάση, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα). Για την κλίμακα, ο δείκτης Cronbachalphaήταν $\alpha=0, 0,88 (>0,07)$, γεγονός που δείχνει υψηλή αξιοπιστία.
- Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου έχει στόχο να διερευνήσει τις συμπεριφορές των συμμετεχόντων για εύρεση εργασίας. Το ερωτηματολόγιο

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

της έρευνας στηρίχθηκε στο εργαλείο του Blau (1994). Αποτελείται από 12 προτάσεις τύπου Likert5 σημείων, όπου οι συμμετέχοντες έπρεπε να επιλέξουν τον βαθμό με τον οποίο ισχύει η κάθε μία, επιλέγοντας τον αντίστοιχο αριθμό (1=Ποτέ, 2=Σπάνια, 3=Μερικές φορές, 4=Συχνά, 5=Πάντα). Για την κλίμακα, ο δείκτης Cronbachalpha ήταν $\alpha=0,94 (> 0,07)$, γεγονός που δείχνει υψηλή αξιοπιστία.

- Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου έχει στόχο να διερευνήσει τις απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την αυτοαξιολόγησή τους. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας στηρίχθηκε στο εργαλείο των Judgeetal. (2003). Αποτελείται από 12 προτάσεις τύπου Likert 5 σημείων, όπου οι συμμετέχοντες έπρεπε να επιλέξουν τον βαθμό με τον οποίο συμφωνούν με την κάθε μία επιλέγοντας τον αντίστοιχο αριθμό (1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ουδέτερη στάση, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα). Για την κλίμακα, ο δείκτης Cronbachalpha ήταν $\alpha=0,89 (> 0,07)$, γεγονός που δείχνει υψηλή αξιοπιστία.
- Το τέταρτο μέρος του ερωτηματολογίου έχει στόχο να διερευνήσει τις απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την επιχειρηματική τους πρόθεση. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας στηρίχθηκε στο εργαλείο των Liñán&Chen (2009). Αποτελείται από 6 προτάσεις τύπου Likert 5 σημείων, όπου οι συμμετέχοντες έπρεπε να επιλέξουν τον βαθμό με τον οποίο συμφωνούν με την κάθε μία επιλέγοντας τον αντίστοιχο αριθμό (1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ουδέτερη στάση, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα). Για την κλίμακα, ο δείκτης Cronbach's alpha ήταν $\alpha=0,90 (> 0,07)$, γεγονός που δείχνει υψηλή αξιοπιστία.

Πίνακας 3.1 Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας

	Cronbach'sa
Αντιληπτή απασχολησιμότητα	0,88
Συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας	0,94

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

Αυτοαξιολόγηση	0,89
Επιχειρηματική πρόθεση	0,90
Σύνολο	0,96

3.4 Ανάλυση δεδομένων

Για την στατιστική ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS (έκδοση 29). Ανεξάρτητες μεταβλητές είναι τα δημογραφικά δεδομένα, ενώ εξαρτημένες, οι μεταβλητές των κλιμάκων μέτρησης των κινήτρων συμμετοχής και του βαθμού ανάμειξης. Αρχικά εκτελέστηκε επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση (CFA) για τη διερεύνηση της εγκυρότητας του οργάνου μέτρησης, από όπου διαπιστώθηκε ότι οι ερωτήσεις εμπίπτουν στις κλίμακες που αναφέρονται. Επίσης διεξήχθησαν αναλύσεις αξιοπιστίας alpha του Cronbach στις μεταβλητές των επιμέρους κλιμάκων, όπου διαπιστώθηκε υψηλό επίπεδο εσωτερικής συνοχής ($>0,07$) όπως αναφέρθηκε παραπάνω. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκαν οι στατιστικές αναλύσεις που είναι απαραίτητες για τον έλεγχο των υποθέσεων. Όλες οι ερμηνείες των στατιστικών αποτελεσμάτων έγιναν για επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha=0,05$, δηλαδή όλη η στατιστική συμπερασματολογία μας, ήταν με ασφάλεια εκτίμησης σε διάστημα εμπιστοσύνης 95%.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.1 Προφίλ δείγματος

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 150 άτομα εκ των οποίων οι περισσότεροι ήταν: άντρες (55,3%), ηλικίας 18-24 ετών (34,7%), απόφοιτοι λυκείου (35,3%), από την Ελλάδα (92%), που δε διαμένουν σε ξενώνα (88%), που εργάζονται αυτήν την περίοδο (80%), με μερική απασχόληση από όσους εργάζονται (61,3%), χωρίς πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από όσους εργάζονται (57,3%), που διαμένουν σε νοικοκυριό με υλική υστέρηση (100%), που διαμένουν σε νοικοκυριό όπου εργάζεται ένα άτομο (71,3%), με μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα 301-700 Ευρώ (68%), που είναι δικαιούχοι επιδόματος/επιδομάτων (100%), το ύψος των οποίων είναι λιγότερο από 500 Ευρώ κατ' έτος (46%). Αντίστοιχα, το 8% προέρχονται από άλλες χώρες και συγκεκριμένα την Αλβανία (2,7%), τη Βουλγαρία (2%), την Πολωνία (2%) και τη Ρωσία (1,3%). Ένα ποσοστό της τάξης του 6% δεν έχει τελειώσει το σχολείο, ενώ το 2,7% είναι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Συνολικά, το 30% δεν έχει ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση. Επίσης, το 12% διαβιεί σε ξενώνα.

Από τον παρακάτω πίνακα διαπιστώνεται από τους δικαιούχους επιδομάτων το 35,3% έχουν ολοκληρώσει το Λύκειο, το 76,7% εργάζονται με μερική απασχόληση, το 71,7% δεν έχουν ασφαλιστική κάλυψη, το 71,3% μένει σε νοικοκυριό με έναν εργαζόμενο, ενώ το 68% έχει οικογενειακό εισόδημα 301-700 Ευρώ.

Πίνακας 4.1 Προφίλ δείγματος στη βάση δικαιούχων επιδομάτων

		Δικαιούχοι επιδομάτων	
		N	%
Εκπαιδευτικό επίπεδο	Δεν τελείωσα το σχολείο	9	6%
	Δημοτικό	4	2,7%
	Γυμνάσιο	32	21,3%
	Λύκειο	53	35,3%
	ΑΕΙ-ΤΕΙ	52	34,7%
Διαβίωση σε ξενώνα	Ναι	18	12%
	Όχι	132	88%
Καθεστώς εργασίας	Πλήρης απασχόληση	28	23,3%

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

	Μερική απασχόληση	92	76,7%
Ασφαλιστική κάλυψη	Ναι	34	28,3%
	Όχι	86	71,7%
Αριθμός εργαζομένων στο νοικοκυριό	0	11	7,3%
	1	107	71,3%
	2	32	21,3%
Οικογενειακό εισόδημα	<300	21	14%
	301-700	102	68%
	701-1.000	27	18%

Στη βάση του οικογενειακού εισοδήματος παρατηρείται από τον πιο κάτω πίνακα πως το 33,3% που δεν τελείωσε το σχολείο έχει έως 300 Ευρώ, όπως και το 57,1% των ατόμων που διαβιών σε ξενώνα, αλλά και το 80% που δεν έχει ασφαλιστική κάλυψη. Επίσης, 701-1.000 έχει το 25,% και το 74,1% που τελείωσε το λύκειο και ΑΕΙ/ΤΕΙ αντίστοιχα, όπως και το 74,1% που εργάζεται με μερική απασχόληση. Ωστόσο, το 747% που εργάζεται με μερική απασχόληση έχει μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα 301-700 Ευρώ, όπως και το 80,4% που διαμένει σε νοικοκυριό με έναν εργαζόμενο.

Πίνακας 4.2 Προφίλ ερωτηθέντων στη βάση του μηνιαίου οικογενειακού εισοδήματος

		Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα					
		<300		301-700		701-1.000	
		N	%	N	%	N	%
Εκπαιδευτικό επίπεδο	Δεν τελείωσα το σχολείο	7	33,3%	2	2,0%	0	0,0%
	Δημοτικό	2	9,5%	2	2,0%	0	0%
	Γυμνάσιο	3	14,3%	29	28,4%	0	0%
	Λύκειο	8	38,1%	38	37,3%	7	25,9%
	ΑΕΙ-ΤΕΙ	1	4,8%	31	30,4%	20	74,1%
Διαβίωση σε ξενώνα	Ναι	12	57,1%	6	5,9%	0	0,0%
	Όχι	9	42,6%	96	94,1%	27	100%
Καθεστώς εργασίας	Πλήρης απασχόληση	0	0,0%	21	25,3%	7	25,9%
	Μερική	10	100%	62	74,7%	20	74,1%

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

	απασχόληση						
Ασφαλιστική κάλυψη	Ναι	2	20%	32	38,6%	0	0,0%
	Όχι	8	80%	51	61,4%	27	100%
Αριθμός εργαζομένων στο νοικοκυριό	0	11	52,4%	0	0,0%	0	0,0%
	1	10	47,6%	82	80,4%	15	55,6%
	2	0	0,0%	20	19,6%	12	44,4%

Συνολικά, επομένως, διαπιστώνεται πως οι περισσότεροι συμμετέχοντες αν και εργάζονται δεν έχουν ασφαλιστική κάλυψη και δεν εργάζονται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Αυτό οδηγεί σε ένα μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα 300-700 Ευρώ. Επίσης, αν και δικαιούχοι επιδομάτων, το επίδομα αυτό στην πλειοψηφία των περιπτώσεων είναι λιγότερο από 500 Ευρώ κατ' έτος.

4.2 Περιγραφικά μέτρα

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών της έρευνας. Αρχικά διαπιστώνεται ένα μέτριο επίπεδο σε όλες τις μεταβλητές. Υψηλότερος μέσος όρος διαπιστώνεται στη μεταβλητή της συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας (ΜΟ=3,78, ΤΑ=0,63) και στη συνέχεια της αντιληπτής απασχολησιμότητας (ΜΟ=3,67, ΤΑ=0,61). Αντίθετα, χαμηλότερος μέσος όρος παρατηρείται στη μεταβλητή της αυτοαξιολόγησης (ΜΟ=3,42, ΤΑ=0,51) και ακόμα χαμηλότερος στη μεταβλητή της επιχειρηματικής πρόθεσης (ΜΟ=3,24, ΤΑ=0,80).

Πίνακας 4.3 Περιγραφικά μέτρα μεταβλητών

	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Αντιληπτή απασχολησιμότητα	3,67	0,61
Συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας	3,78	0,63
Αυτοαξιολόγηση	3,42	0,51

Επιχειρηματική πρόθεση	3,24	0,80
------------------------	------	------

4.3 Συσχετίσεις μεταβλητών

Χρησιμοποιώντας τον συντελεστή συσχέτισης Pearson εξετάστηκε η συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών για το σύνολο του δείγματος. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πιο κάτω πίνακα. Παρατηρείται μία στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της αντιληπτής απασχολησιμότητας και της συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας ($p < 0.01$), μεταξύ της αντιληπτής απασχολησιμότητας και της αυτοαξιολόγησης ($p < 0.01$), καθώς και μεταξύ της αντιληπτής απασχολησιμότητας και της επιχειρηματικής πρόθεσης ($p < 0.01$). Παρατηρείται επίσης μία στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας και της αυτοαξιολόγησης ($p < 0.01$), όπως επίσης και μεταξύ της συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας και της επιχειρηματικής πρόθεσης ($p < 0.01$). Τέλος διαπιστώνεται μία στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της αυτοαξιολόγησης και της επιχειρηματικής πρόθεσης ($p < 0.01$).

Πίνακας 4.4 Συσχετίσεις μεταβλητών για το σύνολο του δείγματος

	Αντιληπτή απασχολησιμότητα	Αυτοαξιολόγηση	Συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας	Επιχειρηματική πρόθεση
Αντιληπτή απασχολησιμότητα				
Αυτοαξιολόγηση	.83**			
Συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας	.71**	.67**		

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

Επιχειρηματική πρόθεση	.56**	.63**	.66**	
------------------------	-------	-------	-------	--

**=p-value<0.01

Χρησιμοποιώντας τον συντελεστή συσχέτισης Pearson εξετάστηκε η συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών για όσους δεν εργάζονται. Από τα αποτελέσματα του πιο κάτω πίνακα παρατηρείται και πάλι μία στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών ($p < 0.01$).

Πίνακας 4.5 Συσχετίσεις μεταβλητών για όσους δεν εργάζονται

	Αντιληπτή απασχολησιμότητα	Αυτοαξιολόγηση	Συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας	Επιχειρηματική πρόθεση
Αντιληπτή απασχολησιμότητα				
Αυτοαξιολόγηση	.62**			
Συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας	.90**	.73**		
Επιχειρηματική πρόθεση	.80**	.85**	.80**	

**=p-value<0.01

Χρησιμοποιώντας τον συντελεστή συσχέτισης Pearson εξετάστηκε η συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών για όσους διαβιούν σε ξενώνα. Από τα αποτελέσματα του πιο κάτω πίνακα παρατηρείται μία στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της αντιληπτής απασχολησιμότητας και της αυτοαξιολόγησης ($p < 0.01$), της αντιληπτής

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

απασχολησιμότητας και της επιχειρηματικής πρόθεσης ($p < 0.05$), καθώς και της αυτοαξιολόγησης και της επιχειρηματικής πρόθεσης ($p < 0.01$).

Πίνακας 4.6 Συσχετίσεις μεταβλητών για όσους διαβιούν σε ξενώνα

	Αντιληπτή απασχολησιμότητα	Αυτοαξιολόγηση	Συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας	Επιχειρηματική πρόθεση
Αντιληπτή απασχολησιμότητα				
Αυτοαξιολόγηση	-.12			
Συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας	.89**	.15		
Επιχειρηματική πρόθεση	.53*	.20	.73**	

**=p-value<0.01

*=p-value<0.05

Χρησιμοποιώντας τον συντελεστή συσχέτισης Pearson εξετάστηκε η συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών για όσους προέρχονται από άλλη χώρα. Από τα αποτελέσματα του πιο κάτω πίνακα παρατηρείται μία στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ όλων των μεταβλητών.

Πίνακας 4.7 Συσχετίσεις μεταβλητών για όσους δεν είναι ελληνικής καταγωγής

	Αντιληπτή απασχολησιμότητα	Αυτοαξιολόγηση	Συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας	Επιχειρηματική πρόθεση

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

Αντιληπτή απασχολησιμότητα				
Αυτοαξιολόγηση	.76**			
Συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας	.97**	.80**		
Επιχειρηματική πρόθεση	.93**	.70*	.89**	

**=p-value<0.01

*=p-value<0.05

4.4 Έλεγχος υποθέσεων

H₁: Η αυτοαξιολόγηση σχετίζεται θετικά με την επιχειρηματική πρόθεση

Για να διερευνηθεί η συγκεκριμένη εφαρμόστηκε ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης μεταξύ των μεταβλητών αυτοαξιολόγησης (εξαρτημένη) και επιχειρηματικής πρόθεσης (ανεξάρτητη). Το μοντέλο που δημιουργήθηκε εμφανίζει $R^2 = 0,407$ και επομένως η ανεξάρτητη μεταβλητή προβλέπει το 40,7% της εξαρτημένης.

Πίνακας 4.8 Σύνοψη μοντέλου παλινδρόμησης

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.403	.39464

a. Predictors: (Constant), Entrepreneurial_Intention

Επίσης, από τον πίνακα ANOVA φαίνεται, πως το μοντέλο ταιριάζει στα δεδομένα ($p < 0.05$).

Πίνακας 4.9 Ανονα-Ανάλυση παλινδρόμησης

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.835	1	15.835	101.673	.000 ^b
Residual	23.050	148	.156		
Total	38.884	149			

a. Predictors: (Constant), Entrepreneurial_Intention

b. Dependent Variable: core_self_evaluations

Συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι η αυτοαξιολόγηση έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στην επιχειρηματική πρόθεση ($p < 0.05$).

Πίνακας 4.10 Coefficients-Μεταβλητές μοντέλου παλινδρόμησης

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.109	.134		15.715	.000
EI	.404	.040	.638	10.083	.000

a. Dependent Variable: core_self_evaluations

H₂: Η αυτοαξιολόγηση σχετίζεται θετικά με τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας.

Για να διερευνηθεί η συγκεκριμένη υπόθεση εφαρμόστηκε ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης μεταξύ των μεταβλητών αυτοαξιολόγησης (εξαρτημένη) και συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας (ανεξάρτητη). Το μοντέλο που δημιουργήθηκε

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

εμφανίζει $R^2 = 0,457$ και επομένως η ανεξάρτητη μεταβλητή προβλέπει το 45,7% της εξαρτημένης.

Πίνακας 4.11 Σύνοψη μοντέλου παλινδρόμησης

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.454	.37760

a. Predictors: (Constant), ΣΑΕ

Επίσης, από τον πίνακα ANOVA φαίνεται πως το μοντέλο ταιριάζει στα δεδομένα ($p < 0.05$).

Πίνακας 4.12 ANOVA-Ανάλυση παλινδρόμησης

Model		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression	17.782	1	17.782	124.716	.000 ^b
	Residual	21.102	148	.143		
	Total	38.884	149			

a. Dependent Variable: ΑΑΞ

b. Predictors: (Constant), ΣΑΕ

Συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι η αυτοαξιολόγηση έχει στατιστικά σημαντική επίδραση επίδραση στη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας ($p < 0.05$).

Πίνακας 4.13 Coefficients-Μεταβλητές μοντέλου παλινδρόμησης

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.361	.187		7.269	.000
	ΣΑΕ	.544	.049	.676	11.168	.000

H₃: Η αυτοαξιολόγηση σχετίζεται θετικά με την αντιληπτή απασχολησιμότητα.

Για να διερευνηθεί η συγκεκριμένη εφαρμόστηκε ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης μεταξύ των μεταβλητών αυτοαξιολόγησης (εξαρτημένη) και αντιληπτής απασχολησιμότητας (ανεξάρτητη). Το μοντέλο που δημιουργήθηκε εμφανίζει $R^2 = 0,691$ και επομένως η ανεξάρτητη μεταβλητή προβλέπει το 69,1 % της εξαρτημένης.

Πίνακας 4.14 Σύνοψη μοντέλου παλινδρόμησης

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.691	.689	.28471

a. Predictors: (Constant), ANΑΠ

Επίσης, από τον πίνακα ANOVA φαίνεται πως το μοντέλο ταιριάζει στα δεδομένα ($p < 0.05$).

Πίνακας 4.15 ANOVA-Ανάλυση παλινδρόμησης

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

Model		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression	26.887	1	26.887	331.683	.000 ^b
	Residual	11.997	148	.081		
	Total	38.884	149			

a. Dependent Variable: ΑΑΞ

b. Predictors: (Constant), ΑΝΑΠ

Συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι αυτοαξιολόγηση έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στην αντιληπτή απασχολησιμότητα ($p < 0.05$).

Πίνακας 4.16 Coefficients-Μεταβλητές μοντέλου παλινδρόμησης

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.906	.140		6.468	.000
	ΑΝΑΠ	.685	.038	.832	18.212	.000

a. Dependent Variable: ΑΑΞ

H4: Η αντιληπτή απασχολησιμότητα επιδρά θετικά στη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας.

Για να διερευνηθεί η συγκεκριμένη εφαρμόστηκε ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης μεταξύ των μεταβλητών αντιληπτής απασχολησιμότητας (εξαρτημένη) και συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας (ανεξάρτητη). Το μοντέλο που δημιουργήθηκε εμφανίζει $R^2 = 0,516$ και επομένως η ανεξάρτητη μεταβλητή προβλέπει το 51,6% της εξαρτημένης.

Πίνακας 4.17 Σύνοψη μοντέλου παλινδρόμησης

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.513	.43259

a. Predictors: (Constant), ΣΑΕ

Από τον πίνακα ANOVA φαίνεται πως το μοντέλο ταιριάζει στα δεδομένα ($p < 0.05$).

Πίνακας 4.18 ANOVA-Ανάλυση παλινδρόμησης

Model		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression	29.536	1	29.536	157.835	.000 ^b
	Residual	27.696	148	.187		
	Total	57.232	149			

a. Dependent Variable: ANΑΠ

b. Predictors: (Constant), ΣΑΕ

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

Συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι η αντιληπτή απασχολησιμότητα έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας ($p < 0.05$).

Πίνακας 4.19 Coefficients-Μεταβλητές μοντέλου παλινδρόμησης

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.014	.214		4.728	.000
	ΣΑΕ	.701	.056	.718	12.563	.000

a. Dependent Variable: ΑΝΑΠ

H₅: Η αντιληπτή απασχολησιμότητα επιδρά θετικά στην επιχειρηματική πρόθεση.

Για να διερευνηθεί η συγκεκριμένη εφαρμόστηκε ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης μεταξύ των μεταβλητών απασχολησιμότητας (εξαρτημένη) και επιχειρηματικής πρόθεσης (ανεξάρτητη). Το μοντέλο που δημιουργήθηκε εμφανίζει $R^2 = 0,315$ και επομένως η ανεξάρτητη μεταβλητή προβλέπει το 31,5% της εξαρτημένης.

Πίνακας 4.20 Σύνοψη μοντέλου παλινδρόμησης

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.315	.310	.51469

a. Predictors: (Constant), ΕΠ

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

Επίσης, από τον πίνακα ANOVA φαίνεται πως το μοντέλο ταιριάζει στα δεδομένα ($p < 0.05$).

Πίνακας 4.21 ANOVA-Ανάλυση παλινδρόμησης

Model		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression	18.026	1	18.026	68.045	.000 ^b
	Residual	39.206	148	.265		
	Total	57.232	149			

a. Dependent Variable: ANAΠ

b. Predictors: (Constant), ΕΠ

Συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι η αντιληπτή απασχολησιμότητα έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στην επιχειρηματική πρόθεση ($p < 0.05$).

Πίνακας 4.22 Coefficients-Μεταβλητές μοντέλου παλινδρόμησης

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.269	.175		12.968	.000
	ΕΠ	.431	.052	.561	8.249	.000

a. Dependent Variable: ANAΠ

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

Συνολικά, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας στη βάση επιβεβαιώσεις ή μη των ερευνητικών υποθέσεων απεικονίζονται στον πιο κάτω πίνακα.

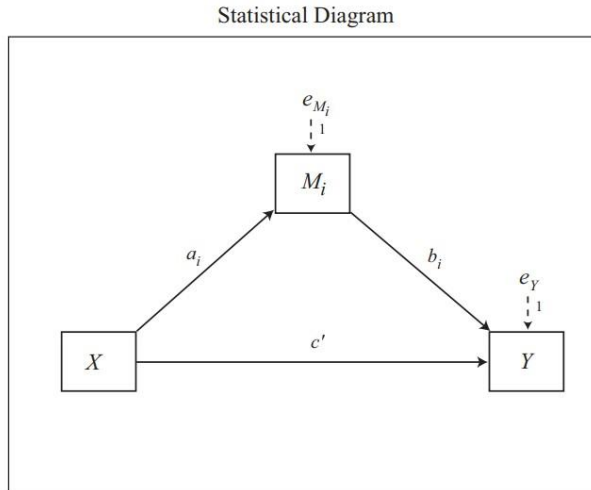
Πίνακας 4.23 Επιβεβαίωση ερευνητικών υποθέσεων

Ερευνητική υπόθεση	Επιβεβαίωση
H ₁ : Η αυτοαξιολόγηση σχετίζεται θετικά με την επιχειρηματική πρόθεση	Ναι
H ₂ : Η αυτοαξιολόγηση σχετίζεται θετικά με τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας	Ναι
H ₃ : Η αυτοαξιολόγηση σχετίζεται θετικά με την αντιληπτή απασχολησιμότητα	Ναι
H ₄ : Η αντιληπτή απασχολησιμότητα επιδρά θετικά στη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας	Ναι
H ₅ : Η αντιληπτή απασχολησιμότητα επιδρά θετικά στην επιχειρηματική πρόθεση	Ναι

H₆: Η απασχολησιμότητα διαμεσολαβεί στη σχέση αυτοαξιολόγησης και επιχειρηματικής δραστηριότητας

Εξετάστηκε κατά πόσο η σχέση αυτοαξιολόγησης (X) και επιχειρηματικής δραστηριότητας (Y) διαμεσολαβείται από την απασχολησιμότητα (M).

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων



Indirect effect of X on Y through $M_i = a_i b_i$
 Direct effect of X on $Y = c'$

Τα αποτελέσματα απεικονίζονται αμέσως παρακάτω. Η έμμεση επίδραση είναι το γινόμενο των συντελεστών $a*b$ ($1.009*0.129=0.130$). Η συνολική επίδραση είναι το άθροισμα άμεσης και έμμεσης επίδρασης ($0,877+0,130=1,007$), το οποίο είναι στατιστικά σημαντικό ($p=0.000$).

```

Model : 4
Y : ΕΠ
X : ΑΑΞ
M : ΑΝΑΠ

Sample
Size: 150

*****
OUTCOME VARIABLE:
ΑΝΑΠ

Model Summary
  R    R-sq   MSE    F    df1    df2    p
,832  ,691  ,119  331,683  1,000  148,000  ,000

Model
  coeff  se    t    p    LLCI  ULCI
constant ,218  ,192  1,140  ,256  -,160  ,597
ΑΑΞ    1,009  ,055  18,212  ,000  ,899  1,118

*****
OUTCOME VARIABLE:
ΕΠ

Model Summary
  R    R-sq   MSE    F    df1    df2    p
,641  ,410  ,388  51,130  2,000  147,000  ,000
  
```

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,226	,347	-,652	,516	-,913	,460
AAΞ	,877	,180	4,874	,000	,521	1,233
ΑΝΑΠ	,129	,148	,869	,386	-,164	,422

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y						
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	
,877	,180	4,874	,000	,521	1,233	

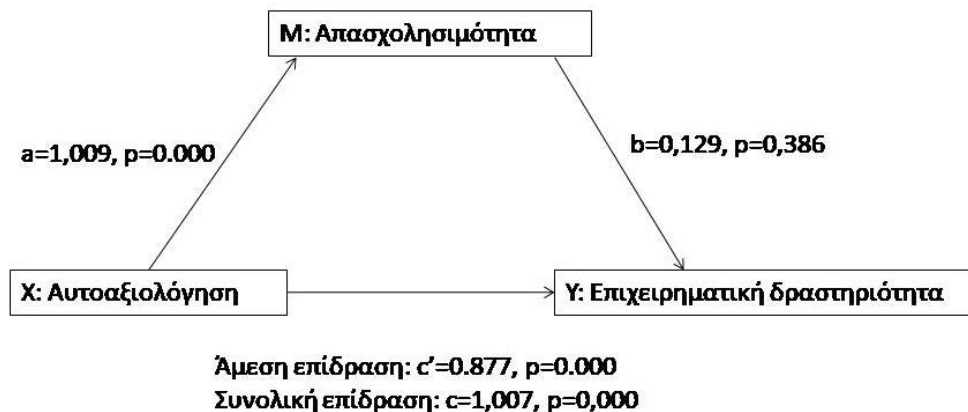
Indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
ΑΝΑΠ	,130	,145	-,133	,439

ΕΠ: Επιχειρηματική πρόθεση

ΑΝΑΠ: Αντιληπτή απασχολησιμότητα

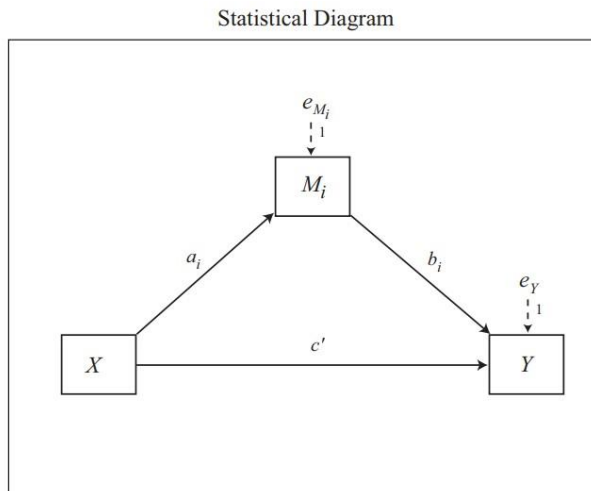
ΑΑΞ: Αυτοαξιολόγηση



H7: Η απασχολησιμότητα διαμεσολαβεί στη σχέση αυτοαξιολόγησης και συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας

Εξετάστηκε κατά πόσο η σχέση αυτοαξιολόγησης (X) και συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας (Y) διαμεσολαβείται από την απασχολησιμότητα (M).

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων



Indirect effect of X on Y through $M_i = a_i b_i$
 Direct effect of X on $Y = c'$

Τα αποτελέσματα απεικονίζονται αμέσως παρακάτω. Η έμμεση επίδραση είναι το γινόμενο των συντελεστών $a*b$ ($1.009*0.518=0.522$). Η συνολική επίδραση είναι το άθροισμα άμεσης και έμμεσης επίδρασης ($0,318+0,523=0,841$), το οποίο είναι στατιστικά σημαντικό ($p=0.000$).

```

*****
Model : 4
Y : ΣΑΕ
X : ΑΑΞ
M : ΑΝΑΠ

Sample
Size: 150

*****
OUTCOME VARIABLE:
ΑΝΑΠ

Model Summary
  R    R-sq   MSE    F    df1   df2    p
,832 ,691 ,119 331,683 1,000 148,000 ,000

Model
  coeff   se    t    p   LLCI   ULCI
constant ,218 ,192 1,140 ,256  -,160 ,597
ΑΑΞ      1,009 ,055 18,212 ,000 ,899 1,118

*****
OUTCOME VARIABLE:
ΣΑΕ

Model Summary
  R    R-sq   MSE    F    df1   df2    p
,732 ,536 ,189 84,989 2,000 147,000 ,000
  
```

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,799	,243	3,296	,001	,320	1,279
AAΞ	,318	,126	2,528	,013	,069	,566
ΑΝΑΠ	,518	,104	5,002	,000	,313	,723

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

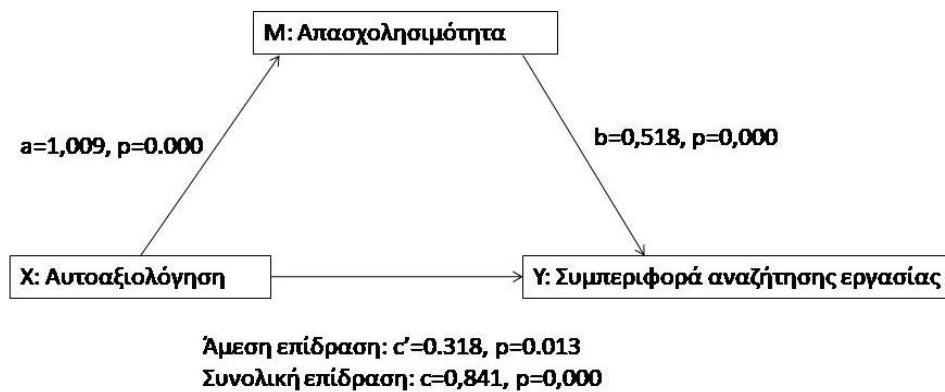
Direct effect of X on Y	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
	,318	,126	2,528	,013	,069	,566

Indirect effect(s) of X on Y:	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
ΑΝΑΠ	,523	,102	,339	,735

ΣΑΕ: Συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας

ΑΝΑΠ: Αντληπτή απασχολησιμότητα

ΑΑΞ: Αυτοαξιολόγηση



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ– ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

5.1 Βασικά συμπεράσματα

Σκοπός της έρευνας ήταν να διερευνήσει το επίπεδο αντιληπτής απασχολησιμότητας. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα διερεύνησε αν η κλίμακα αυτοαξιολόγησης σχετίζεται με την αντιληπτή απασχολησιμότητά τους, με τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας καθώς και με την πρόθεσή τους να ξεκινήσουν μια επιχείρηση και αν η αντιληπτή απασχολησιμότητα επηρεάζει την συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας.

Αρχικά διαπιστώθηκε μία θετική συσχέτιση μεταξύ της αυτοαξιολόγησης με την αντιληπτή απασχολησιμότητα, τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας και την επιχειρηματική πρόθεση. Οι παλινδρομήσεις που διεξήχθησαν επιβεβαίωσαν τη θετική επίδραση της αυτοαξιολόγησης σε αυτές τις τρεις μεταβλητές. Περαιτέρω, διαπιστώθηκε μία επίσης θετική συσχέτιση μεταξύ της αντιληπτής απασχολησιμότητας και της επιχειρηματικής πρόθεσης, καθώς και μεταξύ της αντιληπτής απασχολησιμότητας και της συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας και παράλληλα οι συγκεκριμένες θετικές επιδράσεις επιβεβαιώθηκαν και από τις αντίστοιχες παλινδρομήσεις που διεξήχθησαν. Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας δεν έρχονται σε αντίθεση με τα ευρήματα μελετών που έχουν υποστηρίξει τη σχέση μεταξύ αυτοαξιολόγησης και επιχειρηματικής πρόθεσης (Mortan et al., 2014; Auzoultet al., 2016; Manjalyet al., 2022; Romero-Galisteo et al., 2022), αλλά και τα ευρήματα προηγούμενων μελετητών όσον αφορά στη σχέση αυτοαξιολόγησης και συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας (Wanberg et al., 2005; Judge & Kammeyer - Mueller, 2011; Fort et al., 2011; Schaffer & Taylor, 2012; Oglensky, 2013; Onyishiet al., 2015), καθώς και τη σχέση αυτοαξιολόγησης και αντιληπτής απασχολησιμότητας (Judge & Kammeyer - Mueller, 2011; CarmenAguilarRiveraet al., 2012; Marais & Perkins, 2012).

Άλλες έρευνες, όμως (Muñoz et al., 2020; Pérez-Macías et al., 2022) δε διαπίστωσαν σχέση της αυτοαξιολόγησης με την επιχειρηματική πρόθεση. Επίσης σε άλλη μελέτη (Palos et al., 2023) δε βρέθηκε κάποια σχέση μεταξύ της απασχολησιμότητας και της συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας. Το χαμηλό επίπεδο αυτοαξιολόγησης ατόμων

που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού που διαπιστώθηκε σε άλλες μελέτες (Moe & Bell, 2004; Showalter, 2016) δεν επιβεβαιώθηκε σε αυτήν την εργασία, και ενδεχομένως να επηρεάζει τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης.

Τέλος, από την ανάλυση διαπιστώθηκε η διαμεσολαβητική επίδραση της αντιληπτής απασχολησιμότητας στη σχέση αυτοαξιολόγησης και επιχειρηματικής πρόθεσης, καθώς και στη σχέση αυτοαξιολόγησης και συμπεριφοράς αναζήτησης εργασίας, σύμφωνα με τα όσα αναφέρονται από τους Atitsogbe et al. (2019) και τους Onyishi et al. (2015) αντίστοιχα. Άτομα με υψηλό επίπεδο αυτοαξιολόγησης ενδέχεται να διευκολύνει τις αντιλήψεις τους για την απασχολησιμότητα και μέσω αυτής για τη δραστηριοποίησή του στη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας και την επιχειρηματική δραστηριότητα.

5.2 Συνεισφορά της έρευνας

Η παρούσα έρευνα αρχικά συνέβαλε στον εμπλουτισμό της υφιστάμενης βιβλιογραφίας που αφορά τις μειονοτικές ομάδες στην Ελλάδα, η οποία κρίνεται ως ελλιπής, στη βάση τουλάχιστον της αναζήτησης βιβλιογραφίας από μέρους της ερευνήτριας.

Εκτός της θεωρητικής συνεισφοράς αυτής της έρευνας, τα συμπεράσματα που εξήχθησαν οδηγούν και σε προτάσεις πρακτικής εφαρμογής. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε ένα μέτριο επίπεδο αυτοαξιολόγησης, κάτι το οποίο σημαίνει πως ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού χρειάζεται να εμπλακούν σε πολιτικές που θα ενισχύσουν τα επίπεδα της αυτοαξιολόγησής τους, δεδομένης της σημασίας της για τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας και την επιχειρηματική δραστηριότητα. Η ενίσχυση της ικανότητας αυτοαξιολόγησης μπορεί να επιτευχθεί διαμέσου εκπαιδευτικών προγραμμάτων, δημιουργίας δικτύων υποστήριξης, ή ακόμα και ψυχολογικών παρεμβάσεων, ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες της εκάστοτε ομάδας του πληθυσμού.

5.3 Περιορισμοί

Όπως όλες οι ερευνητικές μελέτες, έτσι και στην παρούσα η ερευνήτρια κλήθηκε να αντιμετωπίσει ορισμένους περιορισμούς. Συγκεκριμένα, το γεγονός ότι η συλλογή

των εμπειρικών δεδομένων έγινε με συμπλήρωση ερωτηματολογίου(μέτρηση που βασίζεται στην αυτό - αναφορά των δεδομένων) ενδεχομένως να χαρακτηρίζεται από ένα επίπεδο μεροληψίας, στη βάση της μη ειλικρινούς απάντησης από μέρους των ερωτηθέντων. Ακόμα, εντοπίστηκαν κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της εργασίας περιορισμοί που σχετίζονται με ζητήματα κατανόησης από τους συμμετέχοντες του ερωτηματολογίου, ιδίως από την πλευρά μεταναστών/προσφύγων. Εντούτοις, έγινε προσπάθεια να αντιμετωπιστεί αυτό το πρόβλημα με την ύπαρξη διευκρινιστικών οδηγιών στην εισαγωγή του ερωτηματολογίου, αλλά και τη βοήθεια συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου από την ερευνήτρια.

Σημαντικό είναι να αναφερθεί και το ότι τα εν λόγω αποτελέσματα βασίζονται σε απόψεις ατόμων που έχουν κάποια μορφή ευπάθειας, συνεπώς αφορούν τη συγκεκριμένη ομάδα του πληθυσμού. Επίσης θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και το γεγονός ότι η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε ιδίως ως προς τα εργαλεία συλλογής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν, ενδεχομένως να επηρέασαν τα ευρήματα. Στη βάση αυτή, επομένως, διαπιστώθηκαν ορισμένες πτυχές του εν λόγω αντικειμένου που χρίζουν περαιτέρω διερεύνησης.

5.4 Προτάσεις μελλοντικής έρευνας

Ωστόσο, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη πως η έννοια της αυτό-αξιολόγησης περιλαμβάνει αρκετές μεταβλητές που έχουν όμως εξεταστεί μεμονωμένα σε προηγούμενες μελέτες, όπως για παράδειγμα η αυτό-αποτελεσματικότητα (Showalter, 2016; Almohammad et al., 2021; Wang et al., 2022), η αντιλαμβανόμενη υγεία (Maalaoui et al., 2023), ή το ψυχολογικό κεφάλαιο (Fernández-Valera et al., 2020) και διάφοροι ψυχολογικοί παράγοντες (Mayuto et al., 2016), κάτι το οποίο δε συνέβη στην παρούσα έρευνα. Συνεπώς, χρειάζεται περαιτέρω έρευνα σε αυτό το πεδίο.

Σε παρόμοιο πλαίσιο θα πρέπει να προστεθεί ακόμα πως, υπάρχει μία δυσκολία αυστηρού εννοιολογικού προσδιορισμού εννοιών που μπορούν να ερμηνευθούν σε ένα ευρύ φάσμα (π.χ. αυτοαξιολόγηση), αλλά και εννοιών που φαίνονται εν μέρει να συνδέονται σύμφωνα με τα όσα ισχυρίζονται ορισμένοι συγγραφείς στις δικές τους μελέτες (π.χ. ψυχολογικό κεφάλαιο και αυτοαξιολόγηση), κάτι που όμως μπορεί να μην ισχύει για άλλους. Ως εκ τούτου, περαιτέρω έρευνες σε αυτό το πεδίο είναι απαραίτητες.

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

Τέλος, τα συμπεράσματα της μελέτης αφορούν αποκλειστικά τους συμμετέχοντες που συμμετείχαν στην έρευνα και τις απόψεις τους για την απασχολησιμότητα. Ως μια πρόταση για μελλοντική έρευνα προτείνεται η διενέργεια έρευνας που θα διερευνά τις απόψεις μεγαλύτερου δείγματος συμμετεχόντων, σε πανελλαδικό επίπεδο, με σκοπό τη δημιουργία συγκριτικών αποτελεσμάτων μεταξύ περιοχών. Επίσης, τα ευρήματα της παρούσας διπλωματικής εργασίας θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για τη διενέργεια έρευνας που θα διερευνά τις απόψεις εκτός των εργαζομένων και τις απόψεις εργοδοτών και να αποτελέσουν βάση για περαιτέρω μελέτη και έρευνα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Alcover, C-M., Mazzetti, G. and Vignoli, M. (2021), “Sustainable Employability in the Mid and Late Career: An Integrative Review”, *Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 37 No 3, pp. 157-174.

Almohammad, D., Durrah, O., Alkhalaf, T., & Rashid, M. (2021). Entrepreneurship in Crisis: The Determinants of Syrian Refugees’ Entrepreneurial Intentions in Turkey. *Sustainability*, 13, 8602. <https://doi.org/10.3390/su13158602>.

Atitsogbe, K.A., Mama, N.P., Sovet, L., Pari, P. and Rossier, J. (2019), “Perceived Employability and Entrepreneurial Intentions Across University Students and Job Seekers in Togo: The Effect of Career Adaptability and Self-Efficacy”, *Frontiers in Psychology*, Vol. 10, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180>.

Auzoult, L., Lheureux, F. and Abdellaoui, S. (2016), “Are Entrepreneurial Intentions Self-Regulated? Self-Consciousness, Core Self-Evaluations and Entrepreneurial Intentions of Higher Education Students”, *The Spanish Journal of Psychology*, Vol. 19. doi:10.1017/sjp.2016.42.

Chang, C. - H. (Daisy), Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2011). Core Self - Evaluations. *Journal of Management*, 38(1), 81–128. doi : 10.1177 / 0149206311419661

Dearing, S.R. and Garrick, S.R. (1997), *Higher Education in the Learning Society*, Her Majesty’s Stationery Office, London, pp. 9 - 44.

Deloitte (2010). *Employability : A review and analysis of the assessment / recognition processes that are used to accredit and otherwise measure the development of employability skills - both for individuals and for institutions* London, UK Commission for Employment and Skills.

del Carmen Aguilar Rivera, M., Villardón Gallego, L., Álvarez Álvarez, M., Moro Inchaurtieta, A., ElexpuruAlbizuri, I. and Álvarez de Eulate, C.Y. (2012), “Perceived Employability and Competence Development”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 69, 1191-1197.

Department of Business Innovation and Skills (2016), “Success as a knowledge economy: teaching excellence, social mobility and student choice”, available at : https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/523396/bis-16-265-success-as-a-knowledgeeconomy.pdf.

Donaldson, C., Liñán, F. and Alegre, J. (2021), “Entrepreneurial Intentions: Moving the Field Forwards”, *The Journal of Entrepreneurship*, Vol. 30 No 1, pp. 30-55.

ΕΛΣΤΑΤ (2021). Δελτίο Τύπου. Κίνδυνος Φτώχειας. <https://www.statistics.gr/documents/20181/e944c120-8160-e879-8ca6-203c8f298156>

Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279–301. doi : 10.1002 / hrdq.1104

Elsay, V., Van der Heijden, B., Smith, M.A. and Moss, M. (2022), “Examining the role of employability as a mediator in the relationship between psychological capital and objective career success amongst occupational psychology professionals”, *Frontiers in Psychology*, Vol. 13, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.958226>.

Fallows, S. and Steven, C. (2000), “Building employability skills into the higher education curriculum : a university - wide initiative”, *Education þ Training*, Vol. 42 No. 2, pp. 75 - 83.

Farashah, A., Blomquist, T., Al Ariss, A., & Guo, G. C. (2022). Perceived employability of skilled migrants: a systematic review and future research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2099226>.

Fernández-Valera, M. M., Meseguer de Pedro, M., De Cuyper, N., García-Izquierdo, M., & Soler Sanchez, M. I. (2020). Explaining Job Search Behavior in Unemployed Youngsters Beyond Perceived Employability: The Role of Psychological Capital. *Frontiers in psychology*, 11, 1698. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01698>.

Ferris, D. L., C. R. Rosen, R. E. Johnson, D. J. Brown, S. D. Risavy, and D. Heller. 2011. “Approach or Avoidance (Or Both?) : Integrating Core Self - Evaluations

within an Approach / Avoidance Framework.” *Personnel Psychology* 64 (1) : 137–161. doi : 10.1111 / j.1744 - 6570.2010.01204.x.

George, L., Al-Kharusi, Y. A., & Al-Hinai, A. F. (2021). The Role of Self-Efficacy in Creating an Entrepreneurial Intention among the People with Disability with Special Reference to Entrepreneurs with Disability in Muscat. *International Journal for Innovative Engineering and Management Research*, 10(10), 86-90.

Gibson, A. and Hicks, R.E. (2018), “Psychological Capital and Core Self-Evaluations in the Workplace: Impacts on Well-Being”, *International Journal of Psychological Studies*, Vol. 10 No. 2, pp. 15-24.

Harvey, L. (1997), *Graduates’ Work :Organisational Change and Student Attributes*, Centre for Research into Quality, University of Birmingham.

Henning, S., & Akoob, K. (2017). Motivational factors affecting informal women entrepreneurs in North West Province. *Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management*, 9(1):1-10. doi: 10.4102/sajesbm.v9i1.91.

Hillage, J. and Pollard, E. (1998), “Employability : developing a framework for policy analysis”, Research Brief No. 85, Department for Education and Employment

Izquierdo E. and Buelens M. (2008), “Competing models of entrepreneurial intentions: The influence of entrepreneurial self-efficacy and attitudes”, available at: http://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/9125/1/competing_models_of_entrepreneurial_intentions.pdf

Judge, T. A., A. Erez, J. E. Bono, and C. J. Thoresen. 2003. “The Core Self - Evaluations Scale : Development of a Measure.” *Personnel Psychology* 56 (2) : 303–331. doi : 10.1111 / j.1744 - 6570.2003.tb00152.x.

Judge, T. A., A. Erez, J. E. Bono, and C. J. Thoresen. 2002. “Are Measures of Self - Esteem, Neuroticism, Locus of Control, and Generalized Self - Efficacy Indicators of a Common Core Construct?” *Journal of Personality and Social Psychology* 83 (3) : 693–710. doi : 10.1037 / 0022 - 3514.83.3.693.

Judge, T. A., E. A. Locke, and C. C. Durham. 1997. “The Dispositional Causes of Job Satisfaction : A Core Evaluations Approach.” In *Research in Organizational Behavior*, edited by L. L. Cummings and B. Staw, 151–188. Greenwich, CT : JAI Press.

Kapur, R. (2020), *Self-Evaluation: Method for Reinforcing Strengths and Eliminating Weaknesses*”, available at: https://www.researchgate.net/publication/343760275_Self-Evaluation_Method_for_Reinforcing_Strengths_and_Eliminating_Weaknesses

Kraja, P. (2014), “Self-Concept And Self-Evaluation In The Transition From Primary To Lower Secondary Education”, *The Eurasia Proceedings of Educational & Social Sciences*, Vol. 1, pp. 420-426.

Liñán, F., & Chen, Y.-W. (2009). Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 593–617. doi:10.1111/j.1540-6520.2009.00318.x

Maalaoui, A., Rejeb, N., Razgallah, M., Perano M., & Strologo, A. D. (2023). Perceived health as human capital in entrepreneurial intention among people with disability. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19, 1367–1394. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00870-5>.

Manjaly, N.B., Joseph, G., Nimmi, P.M. and Kailash Nadh, K.S. (2022), “Entrepreneurial Intention of Indian Women University Students: The Role of Entrepreneurial Self-Assessment and Entrepreneurial Passion”, *Journal of Women’s Entrepreneurship and Education*, Vol. 2022 No 3-4, pp. 273-290.

Marais, D. and Perkins, J. (2012), “Enhancing employability through self-assessment”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 46, pp. 4356-4362.

Mawson, M. and Haworth, A.C. (2018), “Supporting the employability agenda in university libraries : a case study from the university of Sheffield”, *Information and Learning Science*, Vol. 119 Nos 1 / 2, pp. 101 - 108.

Mayuto, R., Su, Z., Mohiuddin, M., & Fahinde, C. (2023). Antecedents of immigrants' entrepreneurial intention formation process: an empirical study of immigrant

entrepreneurs in Canada. *Frontiers in psychology*, 14, 1153142. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1153142>.

Moe, A. M., & Bell, M. P. (2004). *Abject Economics: The Effects of Battering and Violence on Women's Work and Employability*. Sociology Faculty Publications, 5. https://scholarworks.wmich.edu/sociology_pubs/5.

Mortan, R.A., Ripoll, P., Carvalho, C. and Bernal, M.C. (2014), "Effects of emotional intelligence on entrepreneurial intention and self-efficacy", *Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 30, pp. 97-104.

Muñoz, R. M., Salinero, Y., & Fernández, M. V. (2020). Sustainability, Entrepreneurship, and Disability: A New Challenge for Universities. *Sustainability*, 12, 2494. doi:10.3390/su12062494.

Oliver, B. (2015), "Redefining graduate employability and work - integrated learning: proposals for effective higher education in disrupted economies", *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, Vol. 6 No. 1, p. 56.

Onyishi, I.E., Enwereuzor, I.K., Ituma, A.N. and Omenma, J.T. (2015), "The mediating role of perceived employability in the relationship between core self-evaluations and job search behaviour", *Career Development International*, Vol. 20 No. 6, pp. 604-626.

Ortiz García, P., & Olaz Capitán, Á. J. (2021). *Entrepreneurship for People With Disabilities: From Skills to Social Value*. *Frontiers in Psychology*, 12. doi: 10.3389/fpsyg.2021.699833.

Paloş, R., Samfira, E. M., Vîrgă, D., & Purić, D. (2023). The core self-evaluations, psychological capital, and academic engagement: a cross-national mediation model. *Frontiers in psychology*, 14, 1189665. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1189665>.

Panagiotakopoulos, A. (2016). *Creating employable graduates : the case of ethnic minority students in Greece*. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(2), 196–209. doi : 10.1108 / jarhe - 10 - 2014 - 0097

Peck, J. and Tickell, A. (2002), “Neoliberalizing space”, *Antipode*, Vol. 34 No. 3, pp. 380 - 404.

Pérez-Macías, N., Fernández-Fernández, J. L., & Rúa Vieites, A. (2022). Resilience and entrepreneurial intentions of people with disabilities: in search of the Sustainable Development Goals (SDGs). *F1000Research*, 11, 726. <https://doi.org/10.12688/f1000research.113565.1>.

Romero-Galisteo, R.P., González-Sánchez, M., Gálvez-Ruiz, P., Palomo-Carrión, R., Casuso-Holgado, M.J. and Pinero-Pinto, E. (2022), “Entrepreneurial intention, expectations of success and self-efficacy in undergraduate students of health sciences. *BMC Medical Education*, Vol. 22. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03731-x>.

Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41. doi:10.1108/00483480710716704

Sedikides, C. and Strube, M.J. (1997), “Self evaluation: To thine own self be good, to thine own self be sure, to thine own self be true, and to thine own self be better”. In Zanna, M.P. (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 29. Academic Press, pp. 209-269.

Showalter, K. (2016). Women's employment and domestic violence: A review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, 31, 37-47.

Sin, C. and Neave, G. (2016), “Employability deconstructed : perceptions of Bologna stakeholders”, *Studies in Higher Education*, Vol. 41 No. 8, pp. 1447 - 1462.

Small, L., Shacklock, K. and Marchant, T. (2018), “Employability : a contemporary review for higher education stakeholders”, *Journal of Vocational Education and Training*, Vol. 70 No. 1, pp. 148 - 166.

Tentama, F. and Paputungan, T.H. (2019), “Entrepreneurial intention of students reviewed from self-efficacy and family support in vocational high school”, *International Journal of Evaluation and Research in Education*, Vol. 8 No. 3, pp. 557-562.

Tymon, A. (2013), “The student perspective on employability”, *Studies in Higher Education*, Vol. 38 No. 6, pp. 841 - 856.

United Nations (2023). *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (CRPD)*. <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>

Wang, D., Guo, D., Song, C., Hao, L., & Qiao, Z. (2022). General Self-Efficacy and Employability Among Financially Underprivileged Chinese College Students: The Mediating Role of Achievement Motivation and Career Aspirations. *Frontiers in psychology*, 12, 719771. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719771>.

Wilks, C., Jones, L., Ojiaku, U. and Tando, A. (2017), “Supporting student success and employability development through a personalised Co - curricular framework : a Kingston university case study”, Paper Presented at HEA Annual Conference 2017 - Generation TEF : Teaching in the Spotlight, 4 - 6 July, Manchester.

Wu, C. - H., & Griffin, M. A. (2012). Longitudinal relationships between core self - evaluations and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 331–342. doi : 10.1037 / a0025673.

Yorke, M. (2004), “Employability in the undergraduate curriculum: some student perspectives”, *European Journal of Education*, Vol. 39 No. 4, pp. 409 - 427.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

Αγαπητές / οί συμμετέχουσες / οντες,

Το παρόν ερωτηματολόγιο αφορά την εκπόνηση της μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας μου στο πλαίσιο του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών «Επιχειρηματικότητα», του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας με θέμα : **«Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων»**. Η έρευνα απευθύνεται σε μειονοτικές ομάδες του πληθυσμού που **αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αγορά εργασίας**.

Αφού μελετήσετε προσεκτικά τις παρακάτω ερωτήσεις, θα σας παρακαλούσα θερμά να απαντήσετε σε αυτές με ακρίβεια, πληρότητα και ειλικρίνεια έχοντας υπόψη ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις, **κυκλώνοντας** την απάντηση που σας ταιριάζει. Η συμπλήρωσή του απαιτεί περίπου **10 λεπτά** από το χρόνο σας.

Το ερωτηματολόγιο είναι **ΑΝΩΝΥΜΟ** και οι απαντήσεις σας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας. Η συμμετοχή σας είναι σημαντική για την ολοκλήρωση της έρευνας μου.

Σας ευχαριστώ για τη συνεργασία σας.

Με εκτίμηση,

Παπάρα Στυλιανή

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

A. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο :

- Άνδρας
- Γυναίκα
- Άλλο

2. Ηλικία :

- 18 - 24
- 25 - 35
- 36 - 45
- 46 - 55
- 55+

3. Εκπαιδευτικό επίπεδο :

- Δεν έχω τελειώσει το σχολείο
- Απόφοιτος Δημοτικού
- Απόφοιτος Γυμνασίου
- Απόφοιτος Λυκείου
- Απόφοιτος ΑΕΙ / ΤΕΙ
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού
- Κάτοχος Διδακτορικού
- Άλλο

4. Χώρα καταγωγής :

- Ελλάδα
- Άλλη (αναφέρετε την χώρα σας):

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

5. Μένετε σε ξενώνα;
- Ναι
 - Όχι
6. Εργάζεστε αυτή την περίοδο;
- Ναι
 - Όχι
7. Αν εργάζεστε, ποιο το καθεστώς εργασίας;
- Πλήρης απασχόληση
 - Μερική απασχόληση
8. Εργάζεστε με πλήρη ασφαλιστική κάλυψη;
- Ναι
 - Όχι
9. Μένετε σε νοικοκυριό με υλική στέρηση (π.χ. αδυναμία πληρωμής πάγιων υποχρεώσεων, ικανοποιητικής θέρμανσης);
- Ναι
 - Όχι
10. Πόσα άτομα εργάζονται στο νοικοκυριό σας;
- 0
 - 1
 - 2
 - 3 και άνω
11. Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα:
- < 300
 - 301 - 700
 - 701 - 1.000

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

12. Είστε δικαιούχοι ενός ή περισσότερων επιδομάτων (π.χ. ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα, παιδιού, στέγασης, θέρμανσης, κοινωνικό τιμολόγιο ρεύματος, ωφελούμενος κοινωνικού παντοπωλείου κλπ.);

- Ναι
 Όχι

13. Ύψος επιδομάτων ανά έτος:

- < 500
 501 – 1.000
 1.000 και άνω

B. Απόψεις ερωτηθέντων για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα

Στις προτάσεις που ακολουθούν επιλέξτε το βαθμό με τον οποίο συμφωνείτε / διαφωνείτε με την κάθε μία σημειώνοντας X στο αντίστοιχο κελί:

	<i>Διαφωνώ απόλυτα</i>	<i>Διαφωνώ</i>	<i>Ουδέτερη στάση</i>	<i>Συμφωνώ</i>	<i>Συμφωνώ απόλυτα</i>
1. Έχω καλές προοπτικές σε αυτόν τον οργανισμό επειδή ο εργοδότης μου εκτιμά την προσωπική μου συνεισφορά.					
2. Ακόμα κι αν υπάρξει μείωση προσωπικού σε αυτόν τον οργανισμό, είμαι βέβαιος ότι θα διατηρηθώ.					
3. Τα προσωπικά μου δίκτυα σε αυτόν τον οργανισμό με βοηθούν στην καριέρα μου.					
4. Έχω επίγνωση των ευκαιριών που προκύπτουν σε αυτόν τον οργανισμό, ακόμα κι αν είναι διαφορετικές από αυτό που κάνω τώρα.					
5. Οι δεξιότητες που έχω αποκτήσει στην παρούσα εργασία μου μπορούν να μεταφερθούν σε άλλα επαγγέλματα εκτός αυτού του οργανισμού.					

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

6. Θα μπορούσα εύκολα να επανεκπαιδευτώ για να γίνω πιο απασχολήσιμος αλλού.					
7. Μπορώ να χρησιμοποιήσω τα επαγγελματικά μου δίκτυα και τις επιχειρηματικές μου επαφές για να αναπτύξω την καριέρα μου.					
8. Έχω καλή γνώση των ευκαιριών για εμένα εκτός αυτού του οργανισμού, ακόμα κι αν είναι πολύ διαφορετικές από αυτό που κάνω τώρα.					
9. Μεταξύ των ανθρώπων που κάνουν την ίδια δουλειά με εμένα, έχω μεγάλη εκτίμηση σε αυτόν τον οργανισμό.					
10. Οι άνθρωποι που κάνουν την ίδια δουλειά με εμένα σε αυτόν τον οργανισμό εκτιμώνται ιδιαίτερα.					
11. Αν χρειαζόταν, θα μπορούσα εύκολα να βρω μια άλλη δουλειά σαν τη δική μου σε έναν παρόμοιο οργανισμό.					
12. Οι άνθρωποι που κάνουν μια δουλειά σαν τη δική μου σε οργανισμούς παρόμοιους με αυτόν στον οποίο εργάζομαι αυτή τη στιγμή είναι πραγματικά περιζήτητοι από άλλους οργανισμούς.					
13. Θα μπορούσα εύκολα να βρω μια παρόμοια δουλειά με τη δική μου σε σχεδόν οποιονδήποτε οργανισμό.					
14. Οποιοσδήποτε με το επίπεδο των δεξιοτήτων και των γνώσεών μου, και παρόμοια επαγγελματική και οργανωτική εμπειρία, θα είναι ιδιαίτερα περιζήτητος					

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

από τους εργοδότες.					
15. Θα μπορούσα να βρω οποιαδήποτε δουλειά, οπουδήποτε, εφόσον οι δεξιότητες και η εμπειρία μου ήταν εύλογα συναφείς.					
16. Τα άτομα με το είδος της εργασιακής μου εμπειρίας εκτιμώνται πολύ στον οργανισμό τους και εκτός οποιουδήποτε είδους οργανισμού στον οποίο έχουν εργαστεί στο παρελθόν.					

Στις προτάσεις που ακολουθούν επιλέξτε τη συχνότητα με την οποία πραγματοποιείτε όσα αναφέρει η κάθε μία σημειώνοντας X στο αντίστοιχο κελί:

	<i>Ποτέ</i>	<i>Σπάνια</i>	<i>Μερικές φορές</i>	<i>Συχνά</i>	<i>Πάντα</i>
1. Διαβάζετε σχετικά με βοήθεια που ζητείται σε εφημερίδες, διαδίκτυο ή σύλλογο επαγγελματιών.					
2. Αναφέρετε τον εαυτό σας ως υποψήφιο για εργασία σε εφημερίδα, διαδίκτυο ή επαγγελματική ένωση.					
3. Ετοιμάζετε / αναθεωρείτε το βιογραφικό σας.					
4. Στέλνετε βιογραφικά σε πιθανούς εργοδότες.					
5. Συμπληρώνετε αίτηση εργασίας.					
6. Διαβάζετε ένα βιβλίο ή ένα άρθρο σχετικά με την απόκτηση εργασίας.					
7. Πηγαίνετε σε συνέντευξη για δουλειά με έναν υποψήφιο εργοδότη.					
8. Μιλάτε με φίλους ή συγγενείς σχετικά με πιθανές θέσεις εργασίας.					

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

9. Επικοινωνείτε με μια εταιρεία απασχόλησης, μια εταιρεία αναζήτησης στελεχών ή μια κρατική υπηρεσία απασχόλησης.					
10. Μιλάτε με προηγούμενους εργοδότες ή επιχειρηματικούς γνωστούς σχετικά με τη γνώση τους σχετικά με πιθανούς δυνητικούς πελάτες.					
11. Τηλεφωνείτε σε υποψήφιο εργοδότη.					
12. Χρησιμοποιείτε πόρους κάποιας εταιρείας (π.χ. συναδέλφους) για τη δημιουργία πιθανών δυνητικών θέσεων εργασίας.					

Στις προτάσεις που ακολουθούν επιλέξτε το βαθμό με τον οποίο συμφωνείτε / διαφωνείτε με την κάθε μία σημειώνοντας X στο αντίστοιχο κελί:

	<i>Διαφωνώ απόλυτα</i>	<i>Διαφωνώ</i>	<i>Ουδέτερη στάση</i>	<i>Συμφωνώ</i>	<i>Συμφωνώ απόλυτα</i>
1. Είμαι πεπεισμένος / η ότι λαμβάνω την επιτυχία που δικαιούμαι στη ζωή.					
2. Μερικές φορές νιώθω θλιμμένος / η.					
3. Όταν προσπαθώ, γενικά επιτυγχάνω.					
4. Μερικές φορές όταν αποτυγχάνω αισθάνομαι ανάξιος / α.					
5. Εκπληρώνω τα καθήκοντα μου με επιτυχία.					
6. Μερικές φορές αισθάνομαι ότι δεν έχω τον έλεγχο της δουλειάς μου.					
7. Συνολικά είμαι ικανοποιημένος / η από τον εαυτό μου.					

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

8. Είμαι γεμάτος / η αμφιβολία για τις ικανότητές μου.					
9. Εγώ ορίζω τι θα συμβεί στη ζωή μου.					
10. Νιώθω ότι δεν έχω τον έλεγχο της επιτυχίας στην καριέρα μου.					
11. Είμαι ικανός / η να αντιμετωπίσω τα περισσότερα προβλήματά μου.					
12. Υπάρχουν στιγμές που τα πράγματα μου φαίνονται αρκετά δυσάρεστα και αδιόρθωτα.					

Στις προτάσεις που ακολουθούν επιλέξτε το βαθμό με τον οποίο συμφωνείτε / διαφωνείτε με την κάθε μία σημειώνοντας X στο αντίστοιχο κελί:

	<i>Διαφωνώ απόλυτα</i>	<i>Διαφωνώ</i>	<i>Ουδέτερη στάση</i>	<i>Συμφωνώ</i>	<i>Συμφωνώ απόλυτα</i>
1. Είμαι έτοιμος / η να κάνω οτιδήποτε για να γίνω επιχειρηματίας.					
2. Ο επαγγελματικός μου στόχος είναι να γίνω επιχειρηματίας.					
3. Θα κάνω κάθε προσπάθεια για να ξεκινήσω και να «τρέξω» τη δική μου επιχείρηση.					
4. Είμαι αποφασισμένος / η να δημιουργήσω μια εταιρεία στο μέλλον.					
5. Έχω σκεφτεί πολύ σοβαρά να ξεκινήσω μια επιχείρηση.					
6. Έχω την πρόθεση να ξεκινήσω μία εταιρεία κάποια μέρα.					

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

Ευχαριστώ για τη συμμετοχή σας!

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	άνδρας	83	55,3	55,3	55,3
	γυναίκα	67	44,7	44,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Ηλικία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-24	52	34,7	34,7	34,7
	25-35	41	27,3	27,3	62,0
	36-45	30	20,0	20,0	82,0
	46-55	17	11,3	11,3	93,3
	55+	10	6,7	6,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Εκπαίδευση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	δεν τελείωσα το σχολείο	9	6,0	6,0	6,0
	δημοτικό	4	2,7	2,7	8,7
	γυμνάσιο	32	21,3	21,3	30,0
	λύκειο	53	35,3	35,3	65,3
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	52	34,7	34,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Χώρα

Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μειονοτικών ομάδων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ελλάδα	138	92,0	92,0	92,0
	Άλλη	12	8,0	8,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Άλλη χώρα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		138	92,0	92,0	92,0
	Αλβανία	4	2,7	2,7	94,7
	Βουλγαρία	3	2,0	2,0	96,7
	Πολωνία	3	2,0	2,0	98,7
	Ρωσία	2	1,3	1,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Διαμονή σε ξενώνα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ναι	18	12,0	12,0	12,0
	όχι	132	88,0	88,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Εργασία αυτήν την περίοδο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ναι	120	80,0	80,0	80,0
	όχι	30	20,0	20,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Καθεστώς εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	πλήρης απασχόληση	28	18,7	23,3	23,3
	μερική απασχόληση	92	61,3	76,7	100,0
	Total	120	80,0	100,0	
Missing	System	30	20,0		
Total		150	100,0		

Πλήρης ασφαλιστική κάλυψη

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ναι	34	22,7	28,3	28,3
	όχι	86	57,3	71,7	100,0
	Total	120	80,0	100,0	
Missing	System	30	20,0		
Total		150	100,0		

Διαμονή σε νοικοκυριό με υλική στέρηση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ναι	150	100,0	100,0	100,0

Άτομα που εργάζονται στο νοικοκυριό

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	11	7,3	7,3	7,3
	1	107	71,3	71,3	78,7
	2	32	21,3	21,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Μηναίο οικογενειακό εισόδημα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 300	21	14,0	14,0	14,0
	301-700	102	68,0	68,0	82,0
	701-1.000	27	18,0	18,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Δικαιούχοι επιδόματος/επιδομάτων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ναι	150	100,0	100,0	100,0

Ύψος επιδομάτων ανά έτος

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 500	69	46,0	46,0	46,0
	501-1.000	66	44,0	44,0	90,0
	1.000 και άνω	15	10,0	10,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	