



Τεύχος 16c (2020) 24-34
<http://www.jstar.gr>

Αξιολόγηση της Αντίληψης των Δεξιοτήτων Απασχολησιμότητας των Φοιτητών/τριών και Αποφοίτων ΤΕΦΑΑ

Β. Καλαργύρου¹, Κ. Λαγού¹, Ε. Τσίτσαρη¹, Γ. Τζέτζης²

¹Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

²Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η απασχολησιμότητα περιγράφεται ως ένα σύνολο δεξιοτήτων, γνώσεων και προσωπικών χαρακτηριστικών, που αυξάνει τις πιθανότητες για πρόσληψη και διατήρηση της εργασίας των εργαζόμενων. Οι δεξιότητες απασχολησιμότητας περιλαμβάνουν βασικές γνώσεις και στάσεις, που αποτελούν προϋπόθεση για μία επιτυχή εργασιακή σταδιοδρομία και μέσο για την επαγγελματική πρόοδο. Αν και η κατοχή των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας αποτελεί τον κυρίαρχο παράγοντα για την επαγγελματική αποκατάσταση, μεγάλο ποσοστό των αποφοίτων αντιλαμβάνονται ότι δεν τις διαθέτουν σε ικανοποιητικό επίπεδο. Σκοπός της έρευνας ήταν να διερευνήσει την αντίληψη φοιτητών/τριών και αποφοίτων του ΤΕΦΑΑ/ΔΠΘ σχετικά με το επίπεδο των δεξιοτήτων που πιστεύουν ότι «διαθέτουν» καθώς και τη σύγκρισή τους με αυτές που πιστεύουν ότι «θα έπρεπε να διαθέτουν» για την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Συμμετέχοντες της έρευνας ήταν 219 φοιτητές/τριες και απόφοιτοι/τες του τμήματος. Ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε η ελληνική έκδοση του ερωτηματολογίου των Tsitskari, Goudas, Tsalouchou & Michalopoulou (2017) για την αξιολόγηση των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας, με 6 παράγοντες: α) «Επαγγελματική Συμπεριφορά και Ανάπτυξη», β) «Ηγεσία και Επιρροή», γ) «Επίλυση Προβλημάτων», δ) «Οργάνωση και Διαχείριση Χρόνου», ε) «Διαπροσωπικές Δεξιότητες» και στ) «Ικανότητα Επικοινωνίας». Για τη σύγκριση ανάμεσα στις δεξιότητες απασχολησιμότητας που οι φοιτητές θεωρούν ότι «έχουν» με αυτές που πιστεύουν ότι «θα έπρεπε να έχουν» υλοποιήθηκε paired sample t-test. Από τα αποτελέσματα προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε όλα τα ζεύγη των μεαβλητών. Οι συμμετέχοντες θεωρούσαν ότι διαθέτουν ένα ικανοποιητικό επίπεδο δεξιοτήτων, ωστόσο ανεπαρκές σε σχέση με το επίπεδο που θεωρούσαν αναγκαίο για τον επαγγελματικό στίβο. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι ενώ οι απόφοιτοι πίστευαν ότι είχαν τις δεξιότητες σε ικανοποιητικό επίπεδο, ένοιωθαν παράλληλα ότι δεν ήταν επαρκείς για τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας θα πρέπει να απασχολήσουν τα Τμήματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης αναφορικά τόσο με τις δεξιότητες που διδάσκουν στους αποφοίτους τους, όσο και για τις εναλλακτικές που τους προσφέρουν να αισθανθούν επαρκείς στο ξεκίνημά τους στον επαγγελματικό στίβο.

Λέξεις κλειδιά: απασχολησιμότητα, δεξιότητες, φοιτητές, Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα

Διεύθυνση αλληλογραφίας:

Καλαργυρού Βέρα
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης
verakala@yahoo.gr

E-mail:

Εισαγωγή

Η παγκοσμιοποίηση καθώς και οι τεχνολογικές εξελίξεις επέφεραν ραγδαίες αλλαγές στον επιχειρησιακό τομέα και στην παγκόσμια οικονομία και μεγάλο ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων. Οι αλλαγές αυτές επηρέασαν τόσο τη φύση όσο και την οργάνωση της εργασίας, αυξάνοντας από τη μία το εύρος της και την εξειδίκευση και από την άλλη την πολυπλοκότητά της (Brown, Green, Lauder, & Sakamoto, 2001). Αποτέλεσμα της διεύρυνσης και της δομής της απασχόλησης είναι η αύξηση των απαιτήσεων σε ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων, τις οποίες αποζητούν οι εργοδότες από τους υποψήφιους εργαζόμενους με αναφορά στην έννοια της απασχολησιμότητας (Kämäräinen, Attwell, & Brown, 2002).

Από τη δεκαετία του '50 μέχρι και αυτή του '90 η έννοια της απασχολησιμότητας ήταν ρευστή και εύπλαστη όπως και δυναμική, στοιχεία που την καθιστούν σύνθετη και πολύπλοκη (Grazier 1998). Η έννοια χαρακτηρίστηκε από μία συνεχή εξέλιξη του ατόμου μέσα στον εργασιακό του βίο, όπου συσσωρεύοντας όλο και περισσότερη νέα γνώση και εμπειρία, αυξάνει τις πιθανότητές του να βρει εργασία, χωρίς κάτι τέτοιο να είναι εξασφαλισμένο εκ των προτέρων (Harvey, 2001). Δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός εννοιολογικός ορισμός για την έννοια της απασχολησιμότητας και για το λόγο αυτό δεν υπάρχουν πολλές κοινές θεωρίες και μοντέλα που να μπορούν να εφαρμοστούν πρακτικά (Pool & Sewell, 2007). Ο σημαντικότερος λόγος είναι ότι εκτός του ότι είναι δύσκολο να οριστεί, οι απαιτήσεις απασχολησιμότητας μπορεί να διαφέρουν από επάγγελμα σε επάγγελμα στον ίδιο εργασιακό χώρο ή από διαφορετικά περιβάλλοντα του ίδιου αντικειμένου, ή σε διαφορετικές χρονικές περιόδους (Keiper, Sieszputowski, Morgan & Mackey 2019). Οι Keiper, et al. (2019) όρισαν την απασχολησιμότητα ως την απόκτηση βασικών δεξιοτήτων που οι εργοδότες καθορίζουν ως απαραίτητες για να συμβάλλουν επιτυχώς στην επαγγελματική επιτυχία. Ως δεξιότητα όρισαν την ικανότητα να κάνει κάποιος κάτι καλά. Οι Pan και Lee, (2011) όρισαν ως απασχολησιμότητα τις δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά που κάνουν ένα άτομο επιθυμητό από τους εργοδότες. Η απασχολησιμότητα των αποφοίτων αναφέρεται γενικά ως η κατοχή ενός συγκεκριμένου επιπέδου δεξιοτήτων και στάσεων, καθώς και η αξιοποίησής τους προς την αναζήτηση εργασίας αρχικά και τη διατήρησή της σε δεύτερο χρόνο (Nabi, 2003). Τα άμεσα οφέλη από την πρόσληψη του κατάλληλου προσωπικού είναι ότι οι εργοδότες προσλαμβάνουν εργαζόμενους έτοιμους προς εργασία, ενώ μακροπρόθεσμα το όφελος των εργαζομένων είναι η διατήρηση της θέσης εργασίας τους. Εάν οι εργοδότες κρίνουν ότι οι εργαζόμενοι είναι ικανοί και κατέχουν τις αναγκαίες και απαραίτητες δεξιότητες για την εργασιακή τους καριέρα, τότε έχουν αυξημένες πιθανότητες να διατηρήσουν ένα σχετικά ομαλό και μη διακοπτόμενο εργασιακό βίο (Singh, Thambusamy, Ramly, Abdullah, & Mahmud, 2013).

Από τους πιο ευρέως διαδεδομένους ορισμούς της απασχολησιμότητας είναι αυτός του Yorke (2006), ο οποίος την περιέγραψε ως ένα σύνολο επιτευγμάτων - δεξιοτήτων, κατανόησης και προσωπικών χαρακτηριστικών - που αυξάνει τις πιθανότητες για τους υποψήφιους να αναλάβουν μία εργασία και να είναι επιτυχείς στα επιλεγμένα επαγγέλματά τους, κάτι που είναι προς όφελος των ιδίων, του εργατικού δυναμικού, της κοινότητας και της οικονομίας γενικότερα. Οι Fugate, Kinicki και Ashforth (2004) κάνουν λόγο για ένα συνδυασμό μεταξύ της ταυτότητας της καριέρας, της προσωπικής προσαρμοστικότητας και του κοινωνικού και του ανθρώπινου κεφαλαίου, ενώ οι Rothwell και Arnold (2007) εστιάζουν περισσότερο στην ατομική ικανότητα των εργαζομένων να δράσουν προληπτικά στις προκλήσεις της αγοράς εργασίας.

Οι δεξιότητες της απασχολησιμότητας αποτελούνται από ομάδες βασικών δεξιοτήτων που συμπεριλαμβάνουν βασικές λειτουργικές γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις, οι οποίες αποτελούν προϋπόθεση για μία επιτυχή εργασιακή σταδιοδρομία, ανεξαρτήτως των επιπέδων απασχόλησης και εκπαίδευσης του εργαζόμενου (Overtoom, 2000). Όπως γίνεται εύκολα αντιληπτό, οι συγκεκριμένες δεξιότητες αποτελούν το μέσο για την επαγγελματική πρόοδο και τη διά βίου μάθηση, χαρακτηριστικά τα οποία αποζητούν οι εργοδότες από τους δυνητικούς υπαλλήλους τους (Miller, Biggart, & Newton, 2013). Ο αριθμός των δεξιοτήτων δεν είναι σταθερός, αλλά διαφοροποιείται ανάλογα με τη θεωρητική προσέγγιση και το μοντέλο που χρησιμοποιούν οι ερευνητές για να τις προσεγγίσουν και να τις προσδιορίσουν, πάντα σε σχέση με τη σημαντικότητά τους, όπως αυτή προσδιορίζεται από τους εργοδότες. Ωστόσο, σε αποτελέσματα ερευνών φάνηκε ότι ενώ ο αριθμός αποφοίτων σε συγκεκριμένα επαγγέλματα ήταν σημαντικά μικρότερος από τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας, οι εργαζόμενοι δεν απορροφήθηκαν και το βρήκαν αρκετά δύσκολο να καταφέρουν να διεκδικήσουν μία θέση εργασίας (Ministry of Human Resource of Malaysia, 2008). Το γεγονός αυτό αποδόθηκε κυρίως στις περιορισμένες προσωπικές ικανότητες και δεξιότητες απασχολησιμότητας των υποψηφίων, τις οποίες ζητούν οι εργοδότες.

Αν και η κατοχή των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας αποτελεί το κυρίαρχο παράγοντα για την επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων οι Candy και Crebert, (1991) ανέφεραν ότι μεγάλο ποσοστό των αποφοίτων αντιλαμβάνονται ότι δεν τις διαθέτουν σε ικανοποιητικό επίπεδο. Η έννοια της απασχολησιμότητας για τους φοιτητές είναι σχετική και οι έρευνες την εξειδικεύουν ως αντιλαμβανόμενη απασχολησιμότητα (Jackson & Wilton, 2017). Αυτό σύμφωνα με τους Jackson και Wilton, (2017) συμβαίνει για τρεις σημαντικούς λόγους: α) γιατί η ατομική αντίληψη επηρεάζει τη μελλοντική συμπεριφορά του ατόμου, β) γιατί τα αποτελέσματα ερευνών έχουν δείξει ότι οι δείκτες μέτρησης της αντίληψης της αντικειμενικής απασχολησιμότητας δεν αποτελούν ισχυρούς προβλεπτικούς παράγοντες της πρόσληψης ή της επαναπρόσληψης σε μία εργασία και γ) γιατί η γνωστική αξιολόγηση μιας κατάστασης από κάποιο άτομο επηρεάζει σημαντικά τις μελλοντικές του αντιδράσεις.

Στη βιβλιογραφία όμως δεν εμφανίζονται αποτελέσματα σχετικά με γνωστικές ή και συμπεριφορικές μεταβλητές που ερμηνεύουν τους λόγους για τους οποίους κάποιοι φοιτητές εμφανίζουν υψηλότερη ικανότητα στο να αναπτύξουν την απασχολησιμότητά τους (Clements & Kamau, 2018), ενώ άλλοι ερευνητές δήλωσαν ότι είναι πρακτικά αδύνατο να διαπιστωθεί η ακρίβεια της αντίληψης των φοιτητών για την προσωπική τους απασχολησιμότητα ή ακόμα και για την έννοια αυτή καθαυτή και τη δομή της (Gedye & Beaumont, 2018; Jackson & Wilton, 2017; Monteiro, Ferreira, & Almeida, 2018). Η αντιλαμβανόμενη απασχολησιμότητα ορίστηκε ως η ατομική αντίληψη των πιθανοτήτων που έχει ένα άτομο σχετικά με το να αναλάβει μία εργασία της επιλογής του (Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró, 2009). Η συγκεκριμένη έννοια αποτελείται τόσο από εσωτερικούς όσο και από εξωτερικούς παράγοντες. Οι εσωτερικοί παράγοντες αναφέρονται σε γνώσεις και δεξιότητες σχετικές με το αντικείμενο εργασίας και από την άλλη οι εξωτερικοί παράγοντες σχετίζονται με την επικρατούσα ανάγκη στην αγορά εργασίας την παρούσα χρονική στιγμή (Rothwell & Arnold, 2007).

Ο χώρος της αθλητισμού και της αναψυχής είναι μία συνεχώς αναπτυσσόμενη βιομηχανία που βασίζεται στην ύπαρξη ικανοποιημένων καταναλωτών (Τσαλούχου, Τσίτσαρη, Μιχαλοπούλου, Κουθούρης & Γούδας, 2017). Ενώ η ανάπτυξή του είναι ραγδαία, είναι ιδιαίτερος έντονη και η διαφοροποίηση των επαγγελμάτων του αθλητισμού. Από τις ελάχιστες έρευνες που έγιναν στο χώρο

του αθλητισμού βρέθηκε ότι οι ευκαιρίες απασχόλησης διαφέρουν από χώρα σε χώρα, ότι οι εργοδότες ήταν αρκετά ικανοποιημένοι από τους απόφοιτους αλλά και οι απόφοιτοι υπερεκτιμούσαν το βαθμό ετοιμότητάς τους σε σύγκριση με τους εργοδότες (Baker, et al., 2014). Οι Goudas et al. (2015) υποστήριξαν ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ των αντιλήψεων για τις δεξιότητες που απαιτούνται μεταξύ των αποφοίτων και των εργοδοτών. Οι Tsitskari, Goudas, Tsalouchou και Michaloroulou (2017) αξιολόγησαν την αντίληψη των εργοδοτών αναφορικά με τις δεξιότητες που απαιτούνται για την αγορά του αθλητισμού, καταλήγοντας ότι σε κάποιες περιπτώσεις οι εργοδότες διαφορετικών κλάδων απαιτούν και διαφορετικά χαρακτηριστικά από τους αποφοίτους τους.

Σκοπός της έρευνας ήταν να διερευνήσει την αντίληψη φοιτητών/τριών και αποφοίτων ενός Τμήματος Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού αναφορικά με το επίπεδο των δεξιοτήτων που πιστεύουν ότι «διαθέτουν» και αυτών που πιστεύουν ότι «θα έπρεπε να διαθέτουν» για την επαγγελματική τους αποκατάσταση.

Μέθοδος

Συμμετέχοντες

Το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν φοιτητές και απόφοιτοι Τμημάτων Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού (Τ.Ε.Φ.Α.Α.). Στο σύνολο συγκεντρώθηκαν 219 ερωτηματολόγια. Πιο συγκεκριμένα το δείγμα ήταν το εξής:

α) προπτυχιακοί φοιτητές Τ.Ε.Φ.Α.Α. (με εργασιακή και χωρίς εργασιακή εμπειρία στο χώρο του αθλητισμού, της άσκησης και της αθλητικής αναψυχής). Στο σύνολο συλλέχθηκαν απόψεις από 150 άτομα (68,49%),

β) απόφοιτοι Τ.Ε.Φ.Α.Α. οι οποίοι απασχολούνταν σε επιχειρήσεις και οργανισμούς σχετικούς με τον κλάδο. Συνολικά συλλέχθηκαν απόψεις από 69 άτομα (31,51%). Στο σύνολο, το δείγμα των προπτυχιακών φοιτητών και αποφοίτων περιελάμβανε 116 άντρες (53,97%) και 103 γυναίκες (47,03%). Οι ηλικίες τους διακυμαίνονταν ως εξής: 131 άτομα 19-22 ετών (59,82%), 69 άτομα 23-30 ετών (31,51%), 12 άτομα 31-40 ετών (5,48%) και 10 άτομα άνω των 42 χρόνων (4,57%).(Πίνακας 1)

Πίνακας 1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα σε απόλυτες και σχετικές συχνότητες

	F	f(%)	F	f(%)
Συμμετέχοντες				
	Φοιτητές		Απόφοιτοι	
	150	68.49	69	31.1
Φύλο				
Άντρες	78	52	38	55.07
Γυναίκες	72	48	31	44,93
Ηλικιακές κατηγορίες				
19-22	129	86	2	2,9

23-30	20	13,33	48	69,57
31-40	1	0,67	10	14,49
41 και άνω	0	0	9	13,04

Όργανα Μέτρησης

Ερωτηματολόγιο

Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο των Tsitskari et al., (2017) για την καταγραφή των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας αποφοίτων Τ.Ε.Φ.Α.Α. από Έλληνες εργοδότες/μάντζερ από διάφορους κλάδους του αθλητισμού. Οι προαναφερθέντες ερευνητές προσάρμοσαν το Survey of Employability Skills Needed in the Workforce (SESNW) των Evers, Rush και Berdrow (1998), διαμορφωμένο εκ νέου από το Robinson (2006), σε δείγμα Ελλήνων επαγγελματιών/εργοδοτών από διαφορετικούς χώρους της άσκησης, του αθλητισμού και της αθλητικής αναψυχής. Για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας, το ερωτηματολόγιο προσαρμόστηκε ώστε να μπορεί να απαντηθεί από φοιτητές και απόφοιτους Τ.Ε.Φ.Α.Α. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει τους εξής 6 παράγοντες: 1) Επαγγελματική Συμπεριφορά και Ανάπτυξη (ΕΣΑ) με 9 μεταβλητές, 2) Ηγεσία και Επιρροή (ΗΕ) με 7 μεταβλητές, 3) Επίλυση Προβλημάτων (ΕΠ) με 4 μεταβλητές, 4) Οργάνωση και Διαχείριση Χρόνου (ΟΔΧ) με 5 μεταβλητές, 5) Διαπροσωπικές Δεξιότητες (ΔΔ) με 4 μεταβλητές και 6) Ικανότητα Επικοινωνίας (ΙΕ) με 3 μεταβλητές. Στο σύνολο περιλαμβάνει 32 ερωτήσεις και όλες οι δεξιότητες αξιολογήθηκαν για τη σημαντικότητά τους μέσω μίας 5-βάθμιας κλίμακας Likert όπου 1-Καθόλου σημαντικό ως 5-Πολύ σημαντικό. Οι αναλύσεις αξιοπιστίας alpha του Cronbach έδειξαν υψηλή εσωτερική συνοχή των παραγόντων, η οποία κυμαινόταν από 0,76 έως 0,92.

Διαδικασία συλλογής των δεδομένων

Αναφορικά με τους φοιτητές Τ.Ε.Φ.Α.Α. μοιράστηκαν έντυπα ερωτηματολόγια κατά την έναρξη διαλέξεων, που επιλέχθηκαν τυχαία, τα οποία συμπληρώθηκαν εθελοντικά και συλλέχθηκαν άμεσα. Για τους απόφοιτους Τ.Ε.Φ.Α.Α. χρησιμοποιήθηκε το ίδιο ερωτηματολόγιο αλλά σε ηλεκτρονική μορφή μέσα από λίστες αποφοίτων. Η συλλογή των δεδομένων έλαβε χώρα από τον Μάιο έως τον Νοέμβριο του 2019.

Στατιστική Ανάλυση

Για τον έλεγχο των πιθανών διαφορών μεταξύ των μέσων όρων των μεταβλητών των δεξιοτήτων με την ανεξάρτητη μεταβλητή «διαθέτω» – «απαιτείται να διαθέτω», υλοποιήθηκε ανάλυση paired samples t-test.

Αποτελέσματα

Από τα αποτελέσματα φάνηκε ότι: α) Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ($t=16.50$, $p<0,05$) στην εξαρτημένη μεταβλητή «Επαγγελματική Συμπεριφορά και Ανάπτυξη» ως προς την ανεξάρτητη μεταβλητή που «Διαθέτω/Απαιτείται», με το «Διαθέτω» ($M=3,99$) να εμφανίζει χαμηλότερα επίπεδα της «Επαγγελματικής Συμπεριφοράς και Ανάπτυξης» απ' ότι οι το «Απαιτείται να διαθέτω» ($M=4,74$), β) Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην εξαρτημένη μεταβλητή «Ηγεσία και Επιρροή» ως προς την ανεξάρτητη μεταβλητή που «Διαθέτω/Απαιτείται», με το «Διαθέτω» ($3,5558$

$\pm 0,64321$) να εμφανίζει χαμηλότερα επίπεδα της «Ηγεσίας και Επιρροής» απ' ότι το «Απαιτείται» ($4,4038 \pm 0,68521$) στο σύνολο αυτών που συμμετείχαν στο δείγμα ($t = -16,471, p = 0,000$), γ) Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην εξαρτημένη μεταβλητή «Επίλυση Προβλημάτων» ως προς την ανεξάρτητη μεταβλητή που «Διαθέτω/Απαιτείται», με το «Διαθέτω» ($3,8550 \pm 0,60987$) να εμφανίζει χαμηλότερα επίπεδα της «Επίλυσης Προβλημάτων» απ' ότι το «Απαιτείται» ($4,7203 \pm 0,61024$) στο σύνολο αυτών που συμμετείχαν στο δείγμα ($t = -14,657, p = 0,000$), δ) Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην εξαρτημένη μεταβλητή «Οργάνωσης και Διαχείρισης Χρόνου» ως προς την ανεξάρτητη μεταβλητή που «Διαθέτω/ Απαιτείται», με το «Διαθέτω» ($3,8155 \pm 0,59750$) να εμφανίζει χαμηλότερα επίπεδα της «Οργάνωσης και Διαχείρισης Χρόνου» απ' ότι το «Απαιτείται» ($4,7288 \pm 0,54726$) στο σύνολο αυτών που συμμετείχαν στο δείγμα ($t = -17,342, p = 0,000$), ε) Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην εξαρτημένη μεταβλητή «Διαπροσωπικές Ικανότητες» ως προς την ανεξάρτητη μεταβλητή που «Διαθέτω/ Απαιτείται», με το «Διαθέτω» ($4,2180 \pm 0,60161$) να εμφανίζει χαμηλότερα επίπεδα των «Διαπροσωπικών Ικανοτήτων» απ' ότι το «Απαιτείται» ($4,8196 \pm 0,52244$) στο σύνολο αυτών που συμμετείχαν στο δείγμα ($t = -11,549, p = 0,000$) και στ) Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην εξαρτημένη μεταβλητή «Ικανότητα Επικοινωνίας» ως προς την ανεξάρτητη μεταβλητή που «Διαθέτω/ Απαιτείται», με το «Διαθέτω» ($3,8691 \pm 0,68485$) να εμφανίζει χαμηλότερα επίπεδα της «Ικανότητα Επικοινωνίας» απ' ότι το «Απαιτείται» ($4,6895 \pm 0,58086$) στο σύνολο αυτών που συμμετείχαν στο δείγμα ($t = -15,029, p = 0,000$). Συμπερασματικά, σε όλες τις συγκρίσεις των μέσων όρων των δεξιοτήτων της απασχολησιμότητας ως προς την ανεξάρτητη μεταβλητή «Διαθέτω/ Απαιτείται» υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές με μεγαλύτερους μέσους όρους υπέρ του «Απαιτείται» έναντι του «Διαθέτω» (Πίνακας 2, Πίνακας 3).

Πίνακας 2. Έλεγχος διαφορών των Μέσων Όρων (Μ.Ο.) των Δεξιοτήτων της Απασχολησιμότητας ως προς την ανεξάρτητη μεταβλητή Διαθέτω (Δ)- Απαιτείται (Α)

		Μ.Ο.	N	Τυπική Απόκλιση	Μέσο Τυπικό Σφάλμα
1ο Ζεύγος	ΕΣΑ -Δ	3,9970	219	,50905	,03440
	ΕΣΑ -Α	4,7418	219	,51184	,03459
2ο Ζεύγος	ΗΕ -Δ	3,5558	219	,64321	,04346
	ΗΕ -Α	4,4038	219	,68521	,04630
3ο Ζεύγος	ΕΠ -Δ	3,8550	219	,60987	,04121
	ΕΠ -Α	4,7203	219	,61024	,04124
4ο Ζεύγος	ΟΔΧ -Δ	3,8155	219	,59750	,04038
	ΟΔΧ -Α	4,7288	219	,54726	,03698
5ο Ζεύγος	ΔΙ -Δ	4,2180	219	,60161	,04065
	ΔΙ -Α	4,8196	219	,52244	,03530
6ο Ζεύγος	ΙΕ -Δ	3,8691	219	,68485	,04628
	ΙΕ -Α	4,6895	219	,58086	,03925

** Επαγγελματική Συμπεριφορά και Ανάπτυξη: (ΕΣΑ), Ηγεσία και Επιρροή: (ΗΕ), Επίλυση Προβλημάτων: (ΕΠ), Οργάνωση και Διαχείριση Χρόνου: (ΟΔΧ), Διαπροσωπικές Ικανότητες: (ΔΙ), Ικανότητα Επικοινωνίας: (ΙΕ), Διαθέτω: -Δ, Απαιτείται: -Α

Πίνακας 3. Έλεγχος σημαντικότητας των διαφορών των Μέσων Όρων (Μ.Ο.) των Δεξιοτήτων ως προς την ανεξάρτητη μεταβλητή Διαθέτω (Δ)- Απαιτείται (Α)

		MO1-MO2	T.A.	t	df	Sig. (2-tailed)
1ο Ζεύγος	ΕΣΑ/Δ- ΕΣΑ/Α	-,74480	,66801	16,500	218	,000
2ο Ζεύγος	ΗΕ/Δ – ΗΕ/Α	-,84801	,76192	16,471	218	,000
3ο Ζεύγος	ΕΠ/Δ – ΕΠ/Α	-,86530	,87368	14,657	218	,000
4ο Ζεύγος	ΟΔΧ/Δ–ΟΔΧ/Α	-,91324	,77930	17,342	218	,000
5ο Ζεύγος	ΔΙ/Δ – ΔΙ/Α	-,60160	,77089	11,549	218	,000
6ο Ζεύγος	ΙΕ/Δ – ΙΕ/Α	-,82040	,80784	15,029	218	,000

*** Επαγγελματική Συμπεριφορά και Ανάπτυξη: (ΕΣΑ), Ηγεσία και Επιρροή: (ΗΕ), Επίλυση Προβλημάτων: (ΕΠ), Οργάνωση και Διαχείριση Χρόνου: (ΟΔΧ), Διαπροσωπικές Ικανότητες: (ΔΙ), Ικανότητα Επικοινωνίας: (ΙΕ), Διαθέτω: -Δ, Απαιτείται: -Α

Συζήτηση

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να εξετάσει τις πιθανές διαφορές μεταξύ των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας ως προς την αντίληψη που έχουν φοιτητές και απόφοιτοι ενός Τ.Ε.Φ.Α.Α. για τις δεξιότητες που νοιώθουν ότι «Διαθέτουν» και σε αυτές που νοιώθουν ότι θα «Απαιτείται να διαθέτουν».

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των διαφορών μεταξύ των ζευγών των παραγόντων «Διαθέτω-Απαιτείται» ως προς τις δεξιότητες της απασχολησιμότητας, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι σε όλες τις κατά ζεύγη συγκρίσεις των μέσων όρων βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Με βάση τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης απορρίπτονται οι μηδενικές υποθέσεις για κάθε ένα από τα ζεύγη και αντί των συγκεκριμένων μηδενικών υποθέσεων, υιοθετούνται οι αντίστοιχες εναλλακτικές υποθέσεις. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα δείχνουν ότι αν και ο μέσος όρος των δεξιοτήτων που αντιλαμβάνονται οι συμμετέχοντες/χουσες ότι έχουν σε όλες τις δεξιότητες της απασχολησιμότητας είναι πάνω από τον μέσο όρο, έχουν αντίστοιχα και την αντίληψη ότι υπολείπονται δεξιοτήτων απασχολησιμότητας από το επιθυμητό επίπεδο που αντιλαμβάνονται ότι απαιτείται να έχουν για να έχουν και ικανοποιητικά επίπεδα απασχολησιμότητας.

Όπως προαναφέρθηκε η αντιλαμβανόμενη απασχολησιμότητα και κατ' επέκταση η αντίληψη περί των δεξιοτήτων που την αποτελούν, αναφέρονται σε προσωπικές αντιλήψεις όπως και στην παρούσα έρευνα και γι' αυτόν τον λόγο είναι εξαιρετικά δύσκολο να προσδιοριστούν αντικειμενικά και με ακρίβεια (Gedye & Beaumont, 2018; Jackson & Wilton, 2017; Monteiro, Ferreira, & Almeida, 2018). Ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων φαίνεται να είναι σημαντικό, ειδικά στο αθλητικό εργασιακό πεδίο (Tsitskari et al., 2017). Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που ζητούν οι εργοδότες του χώρου αναφέρονται σε δεξιότητες προσωπικών χαρακτηριστικών και διαπροσωπικών γνωστικών δεξιοτήτων (Tsitskari et al., 2017). Το έλλειμμα που παρουσιάζουν οι συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα μεταξύ του τι θεωρούν ότι έχουν και τι θεωρούν ότι απαιτείται να έχουν, ίσως να έχει βάση στην ουσιαστική έλλειψη των απαραίτητων ικανοτήτων για εφαρμογή των ήδη υπάρχουσών γνώσεων ή ακόμα και να την έλλειψη των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες παρόλες τις δηλώσεις των συμμετεχόντων που θεωρούν ότι τις κατέχουν σε ικανοποιητικό επίπεδο (Candy & Crebert, 1991). Από την άλλη, μπορεί απλά να είναι αποτέλεσμα της ανασφάλειας που νοιώθουν αντιμέτωποι με την αγορά εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, το Τμήμα οφείλει να κατανοήσει τα αίτια και να διαμορφώσει συνθήκες, μέσω του προγράμματος σπουδών και, κυρίως, μέσω της διδασκαλίας, αυξάνοντας τις δεξιότητες και την αίσθηση εφαρμογής αυτών. Ωστόσο, η ενσωμάτωση της απασχολησιμότητας σε ένα πρόγραμμα σπουδών είναι περίπλοκη και λόγω της πολυπλοκότητας δεν υπάρχει ένα ενιαίο, συστηματικό πλαίσιο απασχολησιμότητας (Yorke & Knight, 2006; Jollands, 2011).

Συμπεράσματα

Συμπερασματικά, τόσο οι φοιτητές όσο και οι απόφοιτοι Τ.Ε.Φ.Α.Α., από τη μία πιστεύουν ότι έχουν ένα ικανοποιητικό επίπεδο δεξιοτήτων απασχολησιμότητας, από την άλλη θεωρούν ότι δεν είναι σε ικανοποιητικό επίπεδο για να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και στις απαιτήσεις των ιδιαίτερων εργασιακών αναγκών του αθλητικού επαγγελματικού πεδίου. Εάν το γεγονός αυτό ισχύει για την κάλυψη της μείωση του κενού απαιτείται η ανάγκη μελέτης για την αναζήτηση των απαραίτητων δεξιοτήτων καθώς και των κατάλληλων επιπέδων απόκτησής τους, γεγονός που θα προκύψει από τη στενότερη διασύνδεση των φορέων εκπαίδευσης με τους εργοδότες. Η στενότερη διασύνδεση των φορέων εκπαίδευσης με τους εργοδότες μπορεί επίσης να βοηθήσει στο σχεδιασμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων για την καλύτερη προετοιμασία των σπουδαστών για την επαγγελματική τους αποκατάσταση και την αύξηση της αποδοτικότητας.

Μελλοντικές έρευνες θα πρέπει να διερευνήσουν ποιες από αυτές τις δεξιότητες θεωρούνται από τους εργαζόμενους ή μελλοντικούς εργαζόμενους του πεδίου ιδιαίτερα σημαντικές και ποιες από την ίδια την αγορά εργασίας στον αθλητισμό. Η σύγκριση θα αναδείξει πόσες και ποιες είναι αυτές που απαιτούνται για να αυξηθεί η απασχολησιμότητά τους. Από την άλλη, θα αποτελέσει οδηγό για τα ακαδημαϊκά ιδρύματα τα οποία θα κληθούν να αναγνωρίσουν, να σχεδιάσουν και να προσφέρουν προγράμματα ανάπτυξης αντίστοιχων δεξιοτήτων τόσο μέσω της θεωρίας όσο και της πράξης. Ένας τέτοιος σχεδιασμός και μία εφαρμογή ανάλογου προγράμματος θα αυξήσει τόσο την απασχολησιμότητα όσο και την πιθανότητα πρόσληψης των εργαζομένων, αυξάνοντας παράλληλα και τη φήμη του Τμήματος. Τέλος, θα ικανοποιήσει τις ανάγκες της αγοράς στο χώρο των αθλητικών οργανισμών και επιχειρήσεων, ιδιωτικών ή μη.

Βιβλιογραφία

- Brown, P., Green, A., Lauder, H., & Sakamoto, A. (2001). High skill economies. London: Macmillan.
- Candy, P. C. & Crebert, R. G. (1991). Ivory tower to concrete jungle. The difficult Transition from the Academy to the Workplace as Learning environments, *Journal of Higher Education*, 62(5), 570–592.
- Clements, A. J., & Kamau, C. (2018). Understanding students' motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands–resources model. *Studies in Higher Education*, 43(12), 2279-2293.
- Evers, F. T., Rush, J. C., & Berdrow, I. (1998). The bases of competence. Skills for lifelong learning and employability San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- Gamboa, J. P., Gracia, F. J., Ripoll, P., & Peiró, J. M. (2009). Employability and personal initiative as antecedents of job satisfaction. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(2), 632–640.

- Gedye, S. & Beaumont, E. (2018). The Ability to Get a Job': Student Understandings and Definitions of Employability. *Education & Training*, 60(5): 406–420.
- Grazier, B. (1998). *Employability: Concepts and Policies*, 1–20. European Employment Observatory: European Commission.
- Goudas, M., Tsimeas, P., Tsitskari, E., Baker, C., Loughgreen, E. & Crone, D. (2015). Skills and attributes needed in the workplace: A European survey of sport employers' and sport graduates' perceptions. Short papers for the 23rd International Congress of Physical Education & Sport, 15-17 of May, Komotini, Greece, 240-243. Retrieved July 12, 2015, from: <http://www.phyed.duth.gr/files/congress/2015/spaper15.pdf>.
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2): 97–109.
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis* London: Department of Education Employment.
- Jackson, D. & Wilton, N. (2017). Perceived Employability among Undergraduates and the Importance of Career Self-Management, Work Experience and Individual Characteristics. *Higher Education Research & Development*, 36(4): 747–762.
- Kamarainen, P., Attwell, G., & Brown, A. (2002). *Qualifications, competences and learning environments for the future: European reference publication*. CEDEFOP, Thessaloniki.
- Miller, L., Biggart, A., & Newton, B. (2013). Basic and employability skills. *International Journal of Training and Development*, 3(17), 173-175.
- Ministry of Human Resource Malaysia. (2008). *Monthly labour market report*. Ανάσχυση από http://www.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=category§ionid=19&id=115&Itemid=296 (5 Αυγούστου 2020).
- Monteiro, S., Ferreira, J. A., & Almeida, L. S. (2020). Self-perceived competency and self-perceived employability in higher education: the mediating role of career adaptability. *Journal of Further and Higher Education*, 44(3), 408-422.
- Overtoom, C. (2000). *Employability Skills: An Update*. ERIC Digest No. 220.
- Pan, Y. J., & Lee, L. S. (2011). Academic performance and perceived employability of graduate students in business and management—An analysis of nationwide graduate destination survey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 91- 103.

- Robinson, J. S. (2006). Graduates and employers' perceptions of entry-level employability skills needed by agriculture, food and natural resources graduates. Dissertation submitted for the degree of the Doctor of Philosophy, Faculty of the Graduate School Columbia: University of Missouri, Columbia.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41.
- Tsitskari, E., Goudas, M., Tsalouchou, E., & Michalopoulou, M. (2017). Employers' expectations of the employability skills needed in the sport and recreation environment. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 20, 1-9
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is – what it is not* York: Higher Education Academy.
- Τσαλούχου Ε., Τσίτσκαρη Ε., Μιχαλοπούλου Μ., Κουθούρης Χ. & Γούδας Μ. (2017). Δεξιότητες απασχολησιμότητας αποφοίτων: οι αντιλήψεις και οι προσδοκίες των εργοδοτών αθλητισμού και αναψυχής στην Ελλάδα *Περιοδικό Αθλητικού Τουρισμού και Αναψυχής*, 12, 34-59.

Evaluation of the Perception for the Employability Skills that Physical Education Students and Graduates Acquire.

V. Kalargyrou¹, K. Lagou¹, E. Tsitskari¹, G. Tzetzis²

¹ Democritus University of Thrace

² Aristotle University of Thessaloniki

ABSTRACT

Employability is described as a set of skills, knowledge and personal characteristics that increase the chances of being hired and retained. Skills include basic knowledge and attitudes, which are a prerequisite for a successful career and a tool for career growth and lifelong learning. Although retaining employability skills is the main factor for entering the work force, a large amount of graduates realize that they do not have them at a satisfactory level. The purpose of the research was to explore the perception of physical education students and graduates about the employability level they believe they have comparing it with the level they believe they should have for their future work. The participants were 219 undergraduate students and graduates. The Greek version of the “Employability Skills Needed in the Workforce” (SESNW) questionnaire (Tsitskari, Goudas, Tsalouchou, & Michalopoulou 2017) was used with 6 factors such as: a) “Professional Behavior and Development”, b) “Leadership and Influence”, c) “Problem Solving”, d) “Organization and Time Management”, e) “Interpersonal Skills” and f) “Communication Ability”. A paired sample t - test was used to compare the perceived employability skills that they believed they “have” to these they “must have”. From the results it was found that there were statistically significant differences in all comparisons. The participants considered that they had a satisfactory level of skills, however they were insufficient compared to the level they considered necessary for their employability. In conclusion, it seems that the skills the graduates acquire from their education, do not meet those required by employers. In this case, it seems that closer linkages between training providers and employers can help to reduce the gap.

Key words: employability, perceived employability, skills, undergraduate students, graduates.