



Τεύχος 20a (2024) 1-18

## Η Πρακτική Άσκηση ως μέσο Εκπαίδευσης του Ανθρώπινου Δυναμικού

Σπυριδοπούλου Ε.<sup>1</sup>, Υφαντίδου Γ.<sup>1</sup>, Κατσώνη Β.<sup>2</sup>, Κουστέλιος Α.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, <sup>2</sup> Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, <sup>3</sup> Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

### ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η πρακτική άσκηση αποτελεί το μέσο για την ενίσχυση της πολιτικής στελέχωσης των οργανισμών από νέους εργαζόμενους. Παρέχει την ευκαιρία στους οργανισμούς να προσελκύσουν νεοεισερχόμενους στον κλάδο που μπορούν να εκπαιδευτούν με ελάχιστο κόστος, να αξιολογηθούν για την προσφορά τους και επομένως ελαχιστοποιήσουν την πιθανότητα λάθους κατά την επιλογή του προσωπικού τους. Η πρακτική άσκηση των φοιτητών είναι σημαντική για την παροχή καλά εκπαιδευμένων αποφοίτων για μελλοντική απασχόληση στην αγορά εργασίας. Έτσι η πρακτική άσκηση, ως μορφή εκπαίδευσης στον εργασιακό χώρο αποτελεί σημαντική συνιστώσα πολλών προγραμμάτων στην εκπαίδευση. Συντελεί ώστε οι φοιτητές να γεφυρώσουν το χάσμα ανάμεσα στην ακαδημαϊκή εκπαιδευτική διαδικασία και στην πρακτική εφαρμογή της, εκθέτοντάς τους σε πραγματικές συνθήκες. Παράλληλα, οι εργοδότες χρησιμοποιούν το πρόγραμμα πρακτικής άσκησης για να προσλάβουν πιθανούς υποψηφίους για να εργαστούν στον οργανισμό τους. Ένας οργανισμός έχει τη δυνατότητα να αποκτήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έναντι άλλων, καθώς μέσω της κατάρτισης ανθρώπινων πόρων μπορεί να μετατρέψει τους διαθέσιμους πόρους του σε ικανότητες που είναι μοναδικές για την ίδια την επιχείρηση. Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν ο προσδιορισμός των παραγόντων που καθορίζουν την Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού μέσω της εφαρμογής του προγράμματος Πρακτικής Άσκησης. Επιπλέον σκοποί της έρευνας αποτέλεσαν α) ο εντοπισμός των διαφορών ανάμεσα στη μεταβλητή φύλο και στους παράγοντες Εκπαίδευσης Ανθρώπινου Δυναμικού, β) η διερεύνηση του αν η ηλικία επιδρά στην αντίληψη των φοιτητών για τους παράγοντες Εκπαίδευσης Ανθρώπινου Δυναμικού και γ) η εξέταση των επιδράσεων των μεταβλητών «πρόσληψη στην ειδικότητα» και «έτος φοίτησης-εκπόνησης της ΠΑ» στους παράγοντες εκπαίδευσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 1398 φοιτητές και φοιτήτριες του ΔΠΘ που εκπόνησαν Πρακτική Άσκηση κατά τα ακαδημαϊκά έτη 2015-2016 έως 2021-2022 μέσω του προγράμματος «Πρακτική Άσκηση των φοιτητών του ΔΠΘ» το οποίο συγχρηματοδοτήθηκε από το ΕΣΠΑ 2014-2020. Οι δέκα παράγοντες που αποκαλύφθηκαν στην παρούσα έρευνα μπορούν να ληφθούν υπόψη για τα προγράμματα πρακτικής άσκησης προκειμένου να ενσωματωθούν σε προγράμματα για την εκπαίδευση του προσωπικού των οργανισμών. Η πρακτική μπορεί να συντελεί ως μακροπρόθεσμη στρατηγική ανάπτυξης καθώς οι πρακτικά ασκούμενοι έχουν εκπαιδευτεί από τους οργανισμούς για να ανταποκρίνονται στις δικές τους ανάγκες με σκοπό την αύξηση της αποδοτικότητάς τους. Συνεπώς οι προϋποθέσεις για αποτελεσματική εκπαίδευση είναι ο ακριβής καθορισμός των σταδίων της εκπαιδευτικής διαδικασίας, ο εντοπισμός και η ανάλυση των εκπαιδευτικών αλλαγών και τέλος, ο σχεδιασμός κατάλληλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

**Λέξεις κλειδιά:** εκπαίδευση ανθρώπινου δυναμικού, πρακτική άσκηση, στελέχωση, ανάπτυξη

Διεύθυνση αλληλογραφίας:

Ελένη Σπυριδοπούλου  
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

E-mail:

[espyrido@phyed.duth.gr](mailto:espyrido@phyed.duth.gr)

## Εισαγωγή

Η πρακτική άσκηση μπορεί να αποτελεί το μέσο για την ενδυνάμωση της πολιτικής στελέχωσης των οργανισμών από νεοεισερχόμενους του εκάστοτε κλάδου. Αποτελεί μια ευκαιρία για την προσέλκυση των νέων οι οποίοι μπορούν να εκπαιδευτούν με ελάχιστο κόστος, να αξιολογηθούν για την προσφορά τους και έτσι οι οργανισμοί να μειώσουν την πιθανότητα λάθους κατά την επιλογή του προσωπικού τους. Η πρακτική άσκηση των φοιτητών είναι σημαντική για την παροχή καλά εκπαιδευμένων αποφοίτων για μελλοντική απασχόληση στην αγορά εργασίας. Επιπλέον παρέχει μια σημαντική εμπειρία διότι εκθέτει τους φοιτητές στον πραγματικό κόσμο του εκάστοτε κλάδου. Μέσα από την πρακτική άσκηση αναπτύσσονται δεξιότητες επικοινωνίας και ενισχύεται η αυτοπεποίθηση ενώ ταυτόχρονα αποτελεί το κίνητρο για την επαγγελματική εξέλιξη των νέων. Επιπλέον συμβάλει στην ενίσχυση του βιογραφικού των νέων, που αποτελούν μειονεκτική ομάδα για την αγορά εργασίας, καθώς παρέχει την εμπειρία που απαιτείται για τη μετέπειτα επαγγελματική σταδιοδρομία στον τομέα του ενδιαφέροντος και βάζει τέλος στον φαύλο κύκλο «έλλειψη εμπειρίας – δυσκολία εύρεσης εργασίας». Τέλος συμβάλει στην ανάπτυξη των επαγγελματικών επαφών στον κλάδο, καθώς μέσα από τη βιβλιογραφία τεκμηριώνεται ότι με τη συμμετοχή στην πρακτική άσκηση, οι νέοι απομακρύνονται από την περιστασιακή απασχόληση, έχουν πρόσβαση στον επαγγελματικό τους κλάδο και εκτίθενται σταδιακά στην επαγγελματική πραγματικότητα. Μετά την εμπειρία των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης οι φοιτητές αποκτούν θετική αντίληψη για την χρησιμότητα των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης τόσο για την ενίσχυση των δεξιοτήτων τους όσο και για την εύρεση εργασίας (Jagannath et al., 2017).

Η πρακτική άσκηση, ως μορφή εκπαίδευσης στο χώρο εργασίας αποτελεί θεμελιώδες κομμάτι πολλών επαγγελματικών προγραμμάτων στην επαγγελματική εκπαίδευση (Levesque et al., 2000). Αποτελεί το μέσο προκειμένου οι φοιτητές να γεφυρώσουν το χάσμα που υπάρχει ανάμεσα στην ακαδημαϊκή εκπαιδευτική διαδικασία και στην πρακτική εφαρμογή της, εκθέτοντάς τους σε πραγματικές συνθήκες (Lam & Ching, 2007). Τα προγράμματα πρακτικής άσκησης συντελούν σημαντικά προκειμένου οι φοιτητές να αποκτήσουν ευρείες ικανότητες όπου οι πρακτικές γνώσεις που λαμβάνονται υποστηρίζουν και συμπληρώνουν τις θεωρητικές σπουδές που αποκτήθηκαν στα εκπαιδευτικά ιδρύματα (Mihail, 2006). Η πρακτική άσκηση συμβάλει στην προώθηση εκπαιδευτικών συμμαχιών μεταξύ της βιομηχανίας (επιχειρησιακού περιβάλλοντος) και των ακαδημαϊκών κύκλων, οι οποίες μπορούν να διευκολύνουν τόσο την ευελιξία όσο και την επιτάχυνση της καινοτομίας. Οι άνθρωποι πόροι αποτελούν στοιχείο κεντρικής σημασίας για την ανάπτυξη, τη βιωσιμότητα και την επιβίωση κάθε οργανισμού. Το ανθρώπινο στοιχείο λογίζεται ως ο πιο ευέλικτος πόρος του οργανισμού. Είναι ο μόνος πόρος που είναι ικανός να σκέφτεται, να σχεδιάζει, να εκτελεί και να επιτυγχάνει οργανωτικό αποτέλεσμα (Buller & McEnoy, 2012). Η εκπαίδευση των ανθρώπινων πόρων αποτελεί μια οργανωμένη διαδικασία μάθησης με απώτερη στόχευση την κατάκτηση των γνώσεων και δεξιοτήτων από τους εργαζόμενους για την επίτευξη ενός συγκεκριμένου για τον οργανισμό σκοπού. Επομένως η ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων αποτελεί μια διαδικασία μάθησης ανθρωποκεντρικού χαρακτήρα, η οποία έχει μεγάλο χρονικό ορίζοντα και στόχος της είναι, η απόκτηση γνώσεων και η ανάπτυξη ικανοτήτων από τους εργαζόμενους να μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο μέλλον, σε εργασίες που απαιτούν περισσότερη ευθύνη και πρωτοβουλία (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003). Τα προγράμματα Training and Development «T&D» που εφαρμόζονται από πολλούς οργανισμούς, συμβάλουν στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας μιας επιχείρησης καθώς έτσι αυξάνουν άμεσα την αξία των άυλων περιουσιακών της στοιχείων δηλαδή

δημιουργούν υπεραξία σε ανθρώπινο κεφάλαιο, κεφάλαιο πελατών, κοινωνικό κεφάλαιο και πνευματικό κεφάλαιο (Noe, 2006). Στη βιβλιογραφία αναφέρεται συχνά ότι τα προγράμματα «T&D» είναι δαπανηρά και για διάφορους λόγους αποτυγχάνουν να αποδώσουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα (Wright & Geroy, 2001; Bunch, 2007; Scaduto et al., 2008; Μαυρίδου, 2017). Η εκπαίδευση ωστόσο που παρέχεται, δίνει τη δυνατότητα στην επιχείρηση να βελτιώσει την ευελιξία της με την εφαρμογή τους και έτσι θα πρέπει να θεωρείται από την επιχείρηση ως μία παραγωγική επένδυση και όχι ως πρόσθετη δαπάνη (Σχοινιά, 2016). Η χαμηλή επένδυση στην εκπαίδευση και κατάρτιση, δεν μπορεί να προκαλέσει οικονομικά οφέλη στις επιχειρήσεις. Έτσι οι επιχειρήσεις με θετική προσέγγιση στην εκπαίδευση των ανθρωπίνων πόρων θεωρούν την προσπάθεια αυτή ως επένδυση που θα τους προσθέσει αξία στο μέλλον. Τα οφέλη της εκπαίδευσης μπορεί να ισορροπήσουν σημαντικά τα κόστη που προκύπτουν από την επένδυση στον ανθρώπινο παράγοντα (Λαλούμης, 2015).

Από την άλλη πλευρά, οι εργοδότες χρησιμοποιούν το πρόγραμμα πρακτικής άσκησης για να προσλάβουν πιθανούς υποψηφίους για να εργαστούν στον οργανισμό τους (Pusiran et al., 2020). Ένας οργανισμός έχει τη δυνατότητα να αποκτήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έναντι άλλων επιχειρήσεων, καθώς μέσω της κατάρτισης ανθρωπίνων πόρων μπορεί να μετατρέψει τους διαθέσιμους πόρους του σε ικανότητες που είναι μοναδικές για την ίδια την επιχείρηση (De Villiers, 2008). Επειδή η πρακτική άσκηση αποτελεί την πρώτη εμπειρία των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας, μπορεί να συμβάλει περισσότερο στην κατανόηση της εταιρικής κουλτούρας και εν τέλει να συντελεί αποδοτικά στην αφοσίωση των νέων στους στόχους των οργανισμών. Οι οργανισμοί οφείλουν να συνειδητοποιήσουν ότι η πρακτική άσκηση, αποτελεί κύριο συστατικό για την μακροπρόθεσμη στρατηγική ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού τους, καθώς μέσω αυτής αποκτούν το ανθρώπινο πόρο που εκπαιδεύτηκαν για να καλύπτουν τις δικές τους ανάγκες και δυνητικά μπορεί να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους. Η παροχή ποιοτικών προγραμμάτων πρακτικής άσκησης από την πλευρά των οργανισμών μπορεί να αποτελεί και στοιχείο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης τους καθώς επιστρέφει στην κοινωνία εμπράγματα, με την ένταξη νέων εργαζομένων στο κόλπο της και επομένως συντελεί σε αυτήν συνολικά.

## **Σκοπός**

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν ο προσδιορισμός των παραγόντων που καθορίζουν την Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού μέσω της εφαρμογής του προγράμματος Πρακτικής Άσκησης. Επιπλέον σκοποί της έρευνας αποτέλεσαν α) ο εντοπισμός των διαφορών ανάμεσα στη μεταβλητή φύλο και στους παράγοντες Εκπαίδευσης Ανθρώπινου Δυναμικού, β) η διερεύνηση του αν η ηλικία επιδρά στην αντίληψη των φοιτητών για τους παράγοντες Εκπαίδευσης Ανθρώπινου Δυναμικού και γ) η εξέταση των επιδράσεων των μεταβλητών «πρόσληψη στην ειδικότητα» και «έτος φοίτησης-εκπόνησης της ΠΑ» στους παράγοντες εκπαίδευσης Ανθρώπινου Δυναμικού.

## **Μέθοδος**

### ***Δείγμα***

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 1398 φοιτητές και φοιτήτριες του ΔΠΘ που εκπόνησαν Πρακτική Άσκηση κατά τα ακαδημαϊκά έτη 2015-2016 έως 2021-2022 μέσω του προγράμματος «Πρακτική Άσκηση των φοιτητών του ΔΠΘ» το οποίο συγχρηματοδοτήθηκε από το ΕΣΠΑ 2014-2020.

### **Όργανα Μέτρησης**

Για την πραγματοποίηση της έρευνας αναπτύχθηκε ένα νέο ερωτηματολόγιο λαμβάνοντας υπόψη τα ερωτηματολόγια από τις έρευνες των Odio (2013), Mavridou (2017) και Akomaning, Voogt, & Pieters (2011) καθώς και πρόσθετες ερωτήσεις των ερευνητών και αφορούν στην εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού και κατ' επέκταση στην ανάπτυξη των μελλοντικών στελεχών των επιχειρήσεων. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 71 ερωτήματα χωρισμένο σε τρεις ενότητες.

- α) Η πρώτη ενότητα αφορά την ενημέρωση για τα προσωπικά δεδομένα και τη συγκατάθεση/συναίνεση του συμμετέχοντα στην έρευνα (ερωτήσεις 1- ανοιχτού τύπου και 2- κλειστού τύπου).
- β) Η δεύτερη ενότητα αφορά στα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ωφελούμενων και τα χαρακτηριστικά της πρακτικής άσκησης που υλοποίησαν, με οκτώ ερωτήσεις (ερωτήσεις από 3-10 κλειστού τύπου εκτός της 8ης που είναι ανοιχτού τύπου), που σχετίζονται με το φύλο, την ηλικία, το έτος σπουδών που ανήκαν όταν υλοποίησαν πρακτική άσκηση, το τμήμα φοίτησης, το ακαδημαϊκό έτος υλοποίησης της πρακτικής άσκησης, την επωνυμία του φορέα υποδοχής, τη χρονική διάρκεια της πρακτικής άσκησης και τέλος μια ερώτηση για την συνέχιση της απασχόλησης τους ως εργαζόμενοι στον φορέα υλοποίησης της πρακτικής άσκησης μετά τη λήξη της.
- γ) Η τρίτη ενότητα αφορά στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού (αποτίμηση του προγράμματος πρακτικής άσκησης) και αποτελείται από 60 ερωτήσεις.

### **Διαδικασία συλλογής δεδομένων**

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε από τους φοιτητές που συμμετείχαν στην πρακτική άσκηση του Δ.Π.Θ. στο πλαίσιο της Πράξης «Πρακτική Άσκηση Φοιτητών του Δ.Π.Θ.» για τα ακαδημαϊκά έτη 2015-2016 έως 2021-2022 που υλοποιήθηκε από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανταγωνιστικότητα – Επιχειρηματικότητα - Καινοτομία, ΕΣΠΑ 2014-2020. Ο διαμοιρασμός των ερωτηματολογίων υλοποιήθηκε μέσω ηλεκτρονικής φόρμας, η οποία είχε σταλεί μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε όσους φοιτητές ολοκλήρωσαν την πρακτική τους άσκηση μέχρι και τον Οκτώβριο του 2022. Όλα τα άτομα που συμμετείχαν στη μελέτη έδωσαν τη συγκατάθεσή τους. Για την παρούσα έρευνα δόθηκε έγκριση από την επιτροπή δεοντολογίας του ΔΠΘ με αριθμό πρωτοκόλλου 45784-441/20-4-2021.

### **Στατιστικές Αναλύσεις**

Για τις στατιστικές αναλύσεις των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο για τις κοινωνικές επιστήμες SPSS v.29. Εφαρμόστηκε ανάλυση συχνοτήτων και περιγραφική ανάλυση για τον προσδιορισμό των μέσων τιμών, των τυπικών αποκλίσεων και των ποσοστών. Επίσης, για τον έλεγχο της εγκυρότητας του ερωτηματολογίου, χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση κυρίων συνιστωσών με κάθετη περιστροφή των αξόνων. Για τον έλεγχο αξιοπιστίας, υπολογίστηκε ο συντελεστής  $\alpha$  του Cronbach. Για να εντοπιστούν οι διαφορές ανάμεσα στις μεταβλητές και στους παράγοντες Εκπαίδευσης Ανθρώπινου Δυναμικού, εφαρμόστηκαν η ανάλυση διακύμανσης και η πολλαπλή ανάλυση διακύμανσης.

## Αποτελέσματα

### Ανάλυση Συχνοτήτων (Frequencies)

Στην έρευνα συμμετείχαν 1398 φοιτητές από τους οποίους οι 507 ήταν άνδρες, οι 889 ήταν γυναίκες και 2 άλλου φύλου. Η ηλικία των συμμετεχόντων διαχωρίστηκε σε δύο κατηγορίες. Πρώτη κατηγορία κάτω των 25 ετών και δεύτερη 26 και πάνω. Ο διαχωρισμός αυτός έγινε με βάση τον υπολογισμό των βασικών ετών φοίτησης στις σχολές πενταετούς φοίτησης σε ν+2 έτη και στους επί πτυχίω φοιτητές που έχουν ξεπεράσει το όριο φοίτησης.

Στην έρευνα υπήρξε εκπροσώπηση από τους φοιτητές και τις φοιτήτριες και από τα 18 Τμήματα του Δ.Π.Θ. που συμμετείχαν στο Πρόγραμμα της Πρακτικής Άσκησης όπως φαίνεται και στο παρακάτω πίνακα.

**Πίνακας 1.** Αριθμός φοιτητών ανά Τμήμα που υλοποίησαν πρακτική άσκηση και συμμετείχαν στην έρευνα.

		Τμήμα		
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό
Έγκυρες	Αγροτικής Ανάπτυξης	125	8,9	8,9
	Δασολογίας και Διαχείρισης Περιβάλλοντος και Φυσικών Πόρων	82	5,9	5,9
	Μοριακής Βιολογίας και Γενετικής	99	7,1	7,1
	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	84	6,0	6,0
	Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού	251	18,0	18,0
	Ιστορίας και Εθνολογίας	61	4,4	4,4
	Ελληνικής Φιλολογίας	77	5,5	5,5
	Πολιτικών Μηχανικών	96	6,9	6,9
	Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών	74	5,3	5,3
	Μηχανικών Περιβάλλοντος	69	4,9	4,9
	Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης	62	4,4	4,4
	Γλώσσας Φιλολογίας και Πολιτισμού Παρευξείνιων Χωρών	59	4,2	4,2
	Οικονομικής Επιστήμης	26	1,9	1,9
	Αρχιτεκτόνων Μηχανικών	43	3,1	3,1
	Κοινωνικής Εργασίας	124	8,9	8,9
	Κοινωνικής Πολιτικής	25	1,8	1,8
	Πολιτικής Επιστήμης	19	1,4	1,4
	Κοινωνικής Διοίκησης και Πολιτικής Επιστήμης	22	1,6	1,6
Σύνολο		1398	100,0	100,0

Στην έρευνα υπήρξε συμμετοχή φοιτητών /τριών από όλα τα ακαδημαϊκά έτη που εφαρμόστηκε το πρόγραμμα της πρακτικής άσκησης και οι συμμετέχοντες εμφανίζονται στον παρακάτω πίνακα ως ακολούθως.

**Πίνακας 2.** Ακαδημαϊκό έτος εκπόνησης Π.Α.

		Ακαδημαϊκό Έτος		
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό
Έγκυρες	2015-2016	76	5,4	5,5
	2016-2017	115	8,2	8,3
	2017-2018	152	10,9	11,0
	2018-2019	120	8,6	8,7
	2019-2020	85	6,1	6,2
	2020-2021	325	23,2	23,6
	2021-2022	506	36,2	36,7
	Σύνολο	1379	98,6	100,0
Χαμένες	99	19	1,4	
Σύνολο		1398	100,0	

Η διάρκεια εκπόνησης πρακτικής άσκησης διαφέρει για κάθε Τμήμα η οποία περιλαμβάνει χρονική περίοδο από έναν έως τρεις μήνες.

**Πίνακας 3.** Διάρκεια Πρακτικής Άσκησης.

		Χρονική Διάρκεια		
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό
Έγκυρες	1 μήνας	285	20,4	20,5
	2 μήνες	880	62,9	63,3
	3 μήνες	225	16,1	16,2
	Σύνολο	1390	99,4	100,0
Χαμένες	99	8	,6	
Σύνολο		1398	100,0	

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα φοιτητές και φοιτήτριες ερωτήθηκαν εάν η πρώτη εργασία που ανέλαβαν μετά την αποφοίτησή τους ήταν σχετική με το αντικείμενο των σπουδών τους. Τα αποτελέσματα εμφανίζονται στον πίνακα Πρόσληψη στην ειδικότητα που παρατίθεται παρακάτω.

**Πίνακας 4.** Πρόσληψη στην ειδικότητα.

		Πρόσληψη στην Ειδικότητα		
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό
Έγκυρες	ΝΑΙ	599	42,8	43,7
	ΟΧΙ	772	55,2	56,3
	Σύνολο	1371	98,1	100,0
Χαμένες	99	27	1,9	
Σύνολο		1398	100,0	

**Παραγοντική Ανάλυση (Factor analysis)**

Για τον τελικό έλεγχο της εγκυρότητας του ερωτηματολογίου που δημιουργήθηκε, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της ανάλυσης σε κύριες συνιστώσες (principal components analysis) και η κάθετη περιστροφή των αξόνων (varimax rotation) για τις 60 μεταβλητές. Ο αριθμός των παραγόντων καθορίστηκε με το κριτήριο ότι οι ιδιοτιμές έπρεπε να είναι μεγαλύτερες του 1.00. Η μικρότερη φόρτιση που χρησιμοποιήθηκε για να διαμοιραστούν οι ερωτήσεις στους παράγοντες ήταν 0.40. Η ανάλυση σε κύριες συνιστώσες αποκάλυψε 10 παράγοντες της πρακτικής άσκησης που αφορούν στην εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίοι εξηγούν το 73.512% της συνολικής διακύμανσης. Στην έρευνα χρησιμοποιήθηκαν όσοι παράγοντες είχαν ιδιοτιμή πάνω από 1 (Guttman – Kaiser).



Τεύχος 20a (2024) 1-18

**Πίνακας 5.** Παραγοντική ανάλυση για την εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού.

Εκπαίδευση Ανθρώπινου Δυναμικού μέσω της εφαρμογής της Πρακτικής Άσκησης		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 <sup>ος</sup> παράγοντας: Μαθησιακά Αποτελέσματα/ Learning outcomes	Η Πρακτική Άσκηση μου έδωσε την ευκαιρία να αποκτήσω νέες γνώσεις, τις οποίες δε θα μάθαινα στην αίθουσα	.739									
	Η Πρακτική Άσκηση μου έδωσε την ευκαιρία να εφαρμόσω τις θεωρητικές γνώσεις μου στο χώρο υλοποίησης της Πρακτικής μου	.729									
	Η Πρακτική Άσκηση μου έδωσε την ευκαιρία να μάθω πολλά σχετικά με το γνωστικό μου αντικείμενο αναφορικά με τον εργασιακό μου χώρο	.810									
	Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος Πρακτικής Άσκησης μπορώ να εφαρμόσω στην πράξη τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκόμισα	.744									
	Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτήθηκαν από το πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης θα μου είναι χρήσιμες στην εργασία μου	.784									
	Απέκτησα πολλές νέες γνώσεις κατά τη διάρκεια της Πρακτικής Άσκησης	.772									
	Μπορώ εύκολα να ανακαλέσω τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απέκτησα κατά την διάρκεια της Πρακτικής Άσκησης	.715									
	Η θέση εργασίας στην Πρακτική Άσκηση ήταν σχετική με το γνωστικό αντικείμενο του πτυχίου μου	.670									
	Η αξιολόγηση της εμπειρίας μου από την πρακτική άσκηση παρέχεται ως ανατροφοδότηση μέσω αναφορών στο φορέα υποδοχής	.649									
	Η ανατροφοδότηση γίνεται μέσω αναφορών και αποτέλεσε μέρος της αξιολόγησής μου	.611									

Διεύθυνση αλληλογραφίας: Ελένη Σπυριδοπούλου  
 Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης  
 E-mail: [espyrido@phyed.duth.gr](mailto:espyrido@phyed.duth.gr)

Περιοδικό Αθλητικού Τουρισμού και Αναψυχής 20α (2024) 1-18

	Η εκπαίδευση που έχω λάβει και η επαγγελματική μου ανάπτυξη κατά τη διάρκεια της Πρακτικής Άσκησης είναι αρκετή ώστε να μπορώ να επιλύω θέματα στην εργασία μου για τα οποία είμαι υπεύθυνος/η	.598
	Η εκπαίδευση που έχω λάβει είναι εξατομικευμένα προσαρμοσμένη στις προσωπικές μου ανάγκες	.528
	Γενικά η εργασία που εκτέλεσα κατά τη διάρκεια της Πρακτικής Άσκησης ήταν ενδιαφέρουσα και απαιτητική	.719
	Συνολικά αυτή η εμπειρία δοκίμασε τις δυνατότητες μου	.689
	Συνολικά η Πρακτική Άσκηση αποτέλεσε πρόκληση για μένα	.658
	Εξαιτίας της συμμετοχής μου στο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης απέκτησα μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση αναφορικά με το αντικείμενο εργασίας μου	.692
	Το πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης εφαρμόζεται με ακρίβεια για τους φοιτητές	.549
2 <sup>ος</sup> παράγοντας: Αποδοτικότητα/ Efficiency	Εξαιτίας της συμμετοχής μου στο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης, τα ατυχήματα στο χώρο εργασίας έχουν μειωθεί	.609
	Εξαιτίας της συμμετοχής μου στο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης θέτω πλέον υψηλότερους στόχους στην εργασία μου	.688
	Λόγω της συμμετοχής μου στο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης και του περιεχομένου της εκπαίδευσης που έλαβα, η εργασιακή μου απόδοση έχει βελτιωθεί κατά πολύ	.683
	Η συμμετοχή μου στο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης έχει προσθέσει αξία στην επαγγελματική μου εξέλιξη, παρέχοντας μου ευκαιρίες για διεύρυνση των γνώσεων και των δεξιοτήτων	.640
	Εξαιτίας της συμμετοχής μου στο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης η εργασιακή αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητά μου έχει αυξηθεί	.705
	Το πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης με έχει βοηθήσει να βελτιώσω τη συνολική μου εργασιακή απόδοση	.662
	Οι υπεύθυνοι των φορέων υποδοχής είναι γενικά ικανοποιημένοι από την εργασιακή απόδοσή μου	.510
3 <sup>ος</sup> παράγοντας: Συναισθηματική Δέσμευση/ Emotional commitment	Θα μου άρεσε να ασχοληθώ με αυτό το επάγγελμα	.776
	Θα ήμουν πολύ χαρούμενος/η να ακολουθήσω τη συγκεκριμένη καριέρα	.796
	Πλέον αισθάνομαι ότι ανήκω ολοκληρωτικά σε αυτόν το χώρο	.770
	Μετά την αποφοίτηση μου, θα ακολουθήσω/ακολουθήσα αυτό το επάγγελμα	.877
	Σχεδιάζω να κάνω καριέρα σε αυτό το επάγγελμα	.883



Περιοδικό Αθλητικού Τουρισμού και Αναψυχής 20α (2024) 1-18

	Είναι πιθανό να καταφέρω να έχω μία θέση σε αυτό το επάγγελμα στο άμεσο μέλλον	.760
4 <sup>ος</sup> παράγοντας: Ικανοποίηση/ Satisfaction	Γενικά μιλώντας, είμαι πολύ ικανοποιημένος/η από την Πρακτική Άσκηση	.553
	Δε σκέφτηκα ποτέ να εγκαταλείψω την Πρακτική Άσκηση	.535
	Ήμουν γενικά ικανοποιημένος/η με το αντικείμενο της εργασίας που εκτελούσα κατά τη διάρκεια της Πρακτικής Άσκησης	.616
	Τις περισσότερες ημέρες ήμουν ενθουσιασμένος/η με την εργασία που εκτελούσα στην Πρακτική Άσκηση	.689
	Κάθε μέρα κατά την υλοποίηση της Πρακτικής Άσκησης, ο χρόνος κυλούσε γρηγορότερα	.648
	Βρήκα πραγματική ευχαρίστηση από την εργασία μου κατά τη διάρκεια της Πρακτικής Άσκησης	.676
	Θεώρησα την Πρακτική Άσκηση ευχάριστη	.681
	Είμαι ικανοποιημένος/η από το πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης που συμμετείχα	.588
5 <sup>ος</sup> παράγοντας: Συμμετοχή/ Participation	Εξαιτίας της συμμετοχής μου στο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης σπάνια αναζητήσα βοήθεια από τους συνεργάτες ή συμφοιτητές μου	.566
	Εξαιτίας της συμμετοχής μου στο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης μπορώ και βοηθώ τους συνεργάτες ή συμφοιτητές μου, όταν αντιμετωπίζουν ανάλογα προβλήματα στη δουλειά τους	.706
	Εξαιτίας της συμμετοχής μου στο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης το άγχος για θέματα εργασίας μειώθηκε σημαντικά	.774
	Εξαιτίας της συμμετοχής μου στο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης αισθάνομαι πως μπορώ να συζητώ πλέον ευκολότερα τις εργασιακές μου δραστηριότητες με τον/την εκάστοτε προϊστάμενο/η μου	.811
	Εξαιτίας της συμμετοχής μου στο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης παίρνω πλέον γρηγορότερα τη σωστή απόφαση στην εργασία μου	.807
	Εξαιτίας της συμμετοχής μου στο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης δεν αισθάνομαι φόβο να συζητήσω με τον/την προϊστάμενο/η μου την απόδοσή μου	.739
6 <sup>ος</sup> παράγοντας: Ενδυνάμωση/ Empowerment	Οι φορείς υποδοχής-επιχειρήσεις θα πρέπει να ενισχύσουν την υποστήριξη στην Πρακτική Άσκηση των φοιτητών	.739
	Οι υπεύθυνοι καθηγητές θα πρέπει να εμπλέκονται πιο ενεργά στα προγράμματα Πρακτικής Άσκησης των φοιτητών	.792
	Θα πρέπει να υπάρχει στενότερη συνεργασία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών (Πανεπιστήμιο, Φορείς Υποδοχής, Φοιτητές)	.848
	Θα ήταν χρήσιμη η δημιουργία ενός προγράμματος σπουδών, που θα λάμβανε υπόψη ένα κοινά αποδεκτό πλαίσιο	.843

Περιοδικό Αθλητικού Τουρισμού και Αναψυχής 20α (2024) 1-18

	δεξιότητων για την αποτελεσματικότητα της γνώσης που απαιτείται για το ανθρώπινο δυναμικό ανάλογα με το γνωστικό αντικείμενο.										
	Είναι σημαντική η αναγνώριση ενός κοινού πλαισίου δεξιότητων ανά γνωστικό αντικείμενο προς όφελος όλων των εμπλεκόμενων μερών (Πανεπιστήμιο, φορείς υποδοχής, φοιτητές).	.825									
7 <sup>ος</sup> παράγοντας: Ασάφεια ρόλων/ Role Ambiguity	Ήξερα ακριβώς ποια ήταν τα καθήκοντα που θα έπρεπε να ακολουθήσω	.773									
	Ήξερα ακριβώς ποια ήταν τα αποτελέσματα που έπρεπε να επιτύχω κατά τη διάρκεια του προγράμματος Πρακτικής Άσκησης στο φορέα υποδοχής	.766									
	Ήμουν αποδέκτης μιας ξεκάθαρης περιγραφής του τι έπρεπε να κάνω	.712									
8 <sup>ος</sup> παράγοντας: Σύγκρουση ρόλων/ Role Conflict	Λάμβανα αντιφατικά αιτήματα από δύο ή περισσότερα άτομα	.870									
	Έκανα ενέργειες οι οποίες ήταν πιθανόν αποδεκτές από ένα άτομο αλλά όχι από τα υπόλοιπα	.890									
	Ήμουν αναγκασμένος/η να κάνω ενέργειες, οι οποίες πίστευα ότι θα έπρεπε να έχουν γίνει με άλλο τρόπο	.821									
9 <sup>ος</sup> παράγοντας: Επόπτης/ Supervisor	Ο επόπτης της Πρακτικής Άσκησης συντέλεσε για να γίνει η Πρακτική Άσκηση μια ευχάριστη εμπειρία	.805									
	Ο επόπτης της Πρακτικής Άσκησης λειτούργησε ως μέντορας κατά τη διάρκεια της Πρακτικής Άσκησης	.817									
	Ο επόπτης της Πρακτικής Άσκησης μου παρείχε αρκετή υποστήριξη κατά τη διάρκεια της Πρακτικής Άσκησης	.832									
10 <sup>ος</sup> παράγοντας: Συνεργασία/ Cooperation	Οι φορείς υποδοχής-επιχειρήσεις συνεργάστηκαν με τους διδάσκοντες του Τμήματός μου για την Πρακτική Άσκηση μου	.857									
	Οι φορείς υποδοχής-επιχειρήσεις συνεργάστηκαν με το Τμήμα μου για την Πρακτική Άσκηση που υλοποίησα	.855									
	<b>Ιδιότητα (eigenvalue)</b>	12.430	5.146	4.579	4.334	4.306	3.553	2.703	2.589	2.523	1.944
	<b>Ποσοστό Διακύμανσης</b>	20.717	8.577	7.631	7.224	7.177	5.921	4.506	4.315	4.205	3.240
	<b>Ποσοστό Ερμηνείας</b>				73.512						



Τεύχος 20a (2024) 1-18

### **Έλεγχος Αξιοπιστίας Παραγόντων Έρευνας**

Η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας των μετρήσεων ενός εργαλείου αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο οι ερωτήσεις που μετρούν το ίδιο χαρακτηριστικό παρουσιάζουν υψηλή συνοχή ή συσχέτιση, τόσο μεταξύ τους όσο και με το χαρακτηριστικό αυτό. Η εκτίμηση της αξιοπιστίας αυτής της μορφής γίνεται συνήθως μέσω ενός δείκτη ή συντελεστή αξιοπιστίας, με πιο διαδεδομένο το δείκτη  $\alpha$  του Cronbach. Τιμές του δείκτη μεγαλύτερες του 0,7 ή του 0,8 θεωρούνται συνήθως ικανοποιητικές.

Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας υπολογίστηκε ο συντελεστής  $\alpha$  του Cronbach του κάθε παράγοντα και συνολικά. Συνολικά ο συντελεστής  $\alpha$  του Cronbach για τις 60 ερωτήσεις της κλίμακας βρέθηκε ( $\alpha = .969$ ). Αναλυτικότερα:

1. Για τον παράγοντα Μαθησιακά Αποτελέσματα/Learning Outcomes (n=17) ο συντελεστής  $\alpha$  του Cronbach βρέθηκε υψηλός ( $\alpha = .963$ )
2. Για τον παράγοντα Αποδοτικότητα/Efficiency (n=7) ο συντελεστής  $\alpha$  του Cronbach βρέθηκε υψηλός ( $\alpha = .936$ )
3. Για τον παράγοντα Συναισθηματική Δέσμευση/Emotional Commitment (n=6) ο συντελεστής  $\alpha$  του Cronbach βρέθηκε υψηλός ( $\alpha = .944$ )
4. Για τον παράγοντα Ικανοποίηση/Satisfaction (n=8) ο συντελεστής  $\alpha$  του Cronbach βρέθηκε υψηλός ( $\alpha = .958$ )
5. Για τον παράγοντα Συμμετοχή/Participation (n=6) ο συντελεστής  $\alpha$  του Cronbach βρέθηκε υψηλός ( $\alpha = .876$ )
6. Για τον παράγοντα Ενδυνάμωση/Empowerment (n=5) ο συντελεστής  $\alpha$  του Cronbach βρέθηκε υψηλός ( $\alpha = .876$ )
7. Για τον παράγοντα Ασάφεια ρόλων/ Role Ambiguity (n=3) ο συντελεστής  $\alpha$  του Cronbach βρέθηκε υψηλός ( $\alpha = .915$ )
8. Για τον παράγοντα Σύγκρουση ρόλων/ Role Conflict (n=3) ο συντελεστής  $\alpha$  του Cronbach βρέθηκε υψηλός ( $\alpha = .853$ )
9. Για τον παράγοντα Επόπτης/Supervisor (n=3) ο συντελεστής  $\alpha$  του Cronbach βρέθηκε υψηλός ( $\alpha = .934$ )
10. Για τον παράγοντα Συνεργασία/Cooperation (n=2) ο συντελεστής  $\alpha$  του Cronbach βρέθηκε υψηλός ( $\alpha = .921$ )

### **Περιγραφική Ανάλυση**

Τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης που χρησιμοποιήθηκε για την αξιολόγηση του κάθε παράγοντα εμφανίζονται στον πίνακα Περιγραφικά Παράγοντα που παρουσιάζεται παρακάτω, στον οποίο καταγράφονται οι μέσοι όροι κατά φθίνουσα σειρά καθώς και η τυπική απόκλιση.

Διεύθυνση αλληλογραφίας:

Ελένη Σπυριδοπούλου  
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

E-mail:

[espyrido@phyed.duth.gr](mailto:espyrido@phyed.duth.gr)

**Πίνακας 6.** Μέσοι όροι παραγόντων και τυπικές αποκλίσεις.

Παράγοντας / Factor	Mean	std
Ενδυνάμωση/ Empowerment	3.981	0.841
Ικανοποίηση/ Satisfaction	3.875	1.039
Επόπτης/ Supervisor	3.789	1.170
Συναισθηματική Δέσμευση/Emotional Commitment	3.783	1.068
Μαθησιακά Αποτελέσματα/Learning Outcomes	3.699	0.929
Αποδοτικότητα/ Efficiency	3.672	0.952
Ασάφεια ρόλων/ Role Ambiguity	3.629	1.093
Συνεργασία/ Cooperation	3.438	1.260
Συμμετοχή/ Participation	3.317	0.893
Σύγκρουση ρόλων/Role Conflict	1.994	1.027

### *Ανάλυση διακύμανσης Ανοια*

Για να εντοπιστούν οι διαφορές ανάμεσα στη μεταβλητή **φύλο** και στους **παράγοντες Εκπαίδευσης Ανθρώπινου Δυναμικού**, εφαρμόστηκε η ανάλυση διακύμανσης ως προς μια ανεξάρτητη μεταβλητή One-way ANOVA. Το φύλο διαχωρίστηκε σε τρεις κατηγορίες Άνδρες, Γυναίκες και Άλλο. Από την ανάλυση αυτή, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο φύλο και σε δύο παράγοντες (η 3<sup>η</sup> κατηγορία είχε μικρή συχνότητα). Συγκεκριμένα για τους παράγοντες:

- Συμμετοχή με  $F_{(2,1385)} = 5.307, p < 0.05$
- Ασάφεια ρόλων με  $F_{(2,1391)} = 3.209, p < 0.05$

Γίνεται δεκτό επομένως ότι το φύλο μπορεί να επηρεάσει την αντίληψη των φοιτητών για τους παράγοντες Συμμετοχή και Ασάφεια ρόλων και διερευνήθηκαν οι επιμέρους αυτές διαφορές, οι οποίες είναι:

- Συμμετοχή με Άνδρες M.O. =3,420 και Γυναίκες M.O.=3,259 και
- Ασάφεια ρόλων με Άνδρες M.O. =3,727 και Γυναίκες M.O.=3,573.

Για τους υπόλοιπους παράγοντες η ανάλυση One-way ANOVA δεν αποκάλυψε στατιστικά σημαντικές διαφορές και τα αποτελέσματα της ανάλυσης για κάθε παράγοντα εμφανίζονται παρακάτω:

- Επόπτης με  $F_{(2,1394)} = 0.754, p > 0.05$
- Συνεργασία με  $F_{(2,1385)} = 0.061, p > 0.05$
- Ενδυνάμωση με  $F_{(2,1387)} = 1.441, p > 0.05$
- Μαθησιακά Αποτελέσματα με  $F_{(2,1369)} = 1.784, p > 0.05$
- Σύγκρουση ρόλων με  $F_{(2,1393)} = 0.378, p > 0.05$
- Ικανοποίηση με  $F_{(2,1384)} = 1.630, p > 0.05$
- Συναισθηματική Δέσμευση με  $F_{(2,1379)} = 0.557, p > 0.05$
- Αποδοτικότητα με  $F_{(2,1375)} = 2.011, p > 0.05$

Για να διερευνηθεί αν η ηλικία επιδρά στην αντίληψη των φοιτητών για τους παράγοντες Εκπαίδευσης Ανθρώπινου Δυναμικού, εφαρμόστηκε επίσης η ανάλυση One-way ANOVA η οποία αποκάλυψε στατιστικά σημαντικές διαφορές. Η ηλικία διαχωρίστηκε σε δύο κατηγορίες. Πρώτη κατηγορία κάτω των 25 ετών και δεύτερη 26 και άνω. Συγκεκριμένα εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές για τους παράγοντες:

- Συμμετοχή με  $F_{(1,1384)} = 28.395, p < 0.05$
- Επόπτης με  $F_{(1,1393)} = 44.957, p < 0.05$
- Συνεργασία με  $F_{(1,1384)} = 36.150, p < 0.05$
- Ενδυνάμωση με  $F_{(1,1386)} = 30.150, p < 0.05$
- Μαθησιακά Αποτελέσματα με  $F_{(1,1368)} = 27.463, p < 0.05$
- Ασάφεια ρόλων με  $F_{(1,1390)} = 13.951, p < 0.05$
- Ικανοποίηση με  $F_{(1,1383)} = 9.167, p < 0.05$  και
- Αποδοτικότητα με  $F_{(1,1374)} = 44.974, p < 0.05$

Επομένως η μεταβλητή ηλικία μπορεί να επηρεάσει την αντίληψη των φοιτητών για τους παράγοντες Εκπαίδευσης Ανθρώπινου Δυναμικού και οι διαφορές που εντοπίστηκαν είναι οι εξής:

- Συμμετοχή με Μ.Ο. «κάτω των 25»=3,384 και «26 και άνω»=3,076
- Επόπτης με Μ.Ο. «κάτω των 25»=3,897 και «26 και άνω»=3,393
- Συνεργασία με Μ.Ο. «κάτω των 25»=3,545 και «26 και άνω»=3,057
- Ενδυνάμωση με Μ.Ο. «κάτω των 25»=3,917 και «26 και άνω»=4,215
- Μαθησιακά Αποτελέσματα με Μ.Ο. «κάτω των 25»=3,768 και «26 και άνω»=3,453
- Ασάφεια ρόλων με Μ.Ο. «κάτω των 25»=3,686 και «26 και άνω»=3,420
- Ικανοποίηση με Μ.Ο. «κάτω των 25»=3,920 και «26 και άνω»=3,715
- Αποδοτικότητα με Μ.Ο. «κάτω των 25»=3,761 και «26 και άνω»=3,346

Ενώ, η ανάλυση One-way ANOVA δεν αποκάλυψε στατιστικά σημαντικές επιδράσεις της μεταβλητής ηλικίας για τους παράγοντες:

- Σύγκρουση ρόλων με  $F_{(1,1392)} = 1.656, p > 0.05$
- Συναισθηματική Δέσμευση με  $F_{(1,1378)} = 0.321, p > 0.05$

### **Πολλαπλή Ανάλυση διακύμανσης MANOVA**

Για την εξέταση των επιδράσεων των ανεξάρτητων μεταβλητών «Πρόσληψη στην Ειδικότητα» και «Έτος φοίτησης-εκπόνησης της ΠΑ» στους παράγοντες εκπαίδευσης Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και η συσχέτισή τους, χρησιμοποιήθηκε η πολλαπλή ανάλυση διακύμανσης MANOVA η οποία δεν αποκάλυψε στατιστικά σημαντικές αλληλεπιδράσεις. Επομένως έγινε έλεγχος των κύριων επιδράσεων.

Σε ότι αφορά στην κύρια επίδραση της μεταβλητής Πρόσληψη στην Ειδικότητα σε σχέση με τους δέκα παράγοντες εκπαίδευσης ΑΔ η ανάλυση έδειξε επτά κύριες επιδράσεις και συγκεκριμένα:

- Συμμετοχή με  $F_{(1,1264)} = 10.490, p < 0.05$ , οι φοιτητές που προσλήφθηκαν στην ειδικότητά τους είχαν θετικότερη αντίληψη του παράγοντα με Μ.Ο.=3,392 σε σχέση με εκείνους που δεν προσλήφθηκαν στο αντικείμενό τους με Μ.Ο.=3,139.
- Επόπτης με  $F_{(1,1264)} = 4.179, p < 0.05$ , οι φοιτητές που προσλήφθηκαν στην ειδικότητά τους είχαν υψηλότερη αντίληψη του παράγοντα με Μ.Ο.=3,887 σε σχέση με εκείνους που δεν προσλήφθηκαν στο αντικείμενό τους με Μ.Ο.=3,561.

- Μαθησιακά Αποτελέσματα με  $F_{(1,1264)} = 28.022, p < 0.05$ , οι φοιτητές που προσλήφθηκαν στην ειδικότητά τους είχαν καλύτερη αντίληψη του παράγοντα με  $M.O.=3,897$  σε σχέση με εκείνους που δεν προσλήφθηκαν στο αντικείμενό τους με  $M.O.=3,739$ .
- Ασάφεια ρόλων με  $F_{(1,1264)} = 12.541, p < 0.05$ , οι φοιτητές που προσλήφθηκαν στο αντικείμενο σπουδών τους τους έλαβαν σοβαρότερα υπόψη τον παράγοντα με  $M.O.=3,746$  σε σχέση με εκείνους που δεν προσλήφθηκαν στην ειδικότητά τους με  $M.O.=3,495$ .
- Ικανοποίηση με  $F_{(1,1264)} = 11.359, p < 0.05$ , οι φοιτητές που προσλήφθηκαν στην ειδικότητά τους είχαν υψηλότερη αντίληψη του παράγοντα με  $M.O.=4,015$  σε σχέση με εκείνους που δεν προσλήφθηκαν στο αντικείμενό σπουδών τους με  $M.O.=3,924$ .
- Συναισθηματική Δέσμευση με  $F_{(1,1264)} = 36.177, p < 0.05$ , οι φοιτητές που προσλήφθηκαν αργότερα στο αντικείμενο σπουδών τους είχαν θετικότερη αντίληψη του παράγοντα με  $M.O.=4,045$  σε σχέση με εκείνους που δεν προσλήφθηκαν στην ειδικότητά τους με  $M.O.=3,851$ .
- Αποδοτικότητα με  $F_{(1,1264)} = 24.470, p < 0.05$ , οι φοιτητές που προσλήφθηκαν αργότερα στο αντικείμενο σπουδών τους είχαν θετικότερη αντίληψη του παράγοντα με  $M.O.=3,854$  σε σχέση με εκείνους που δεν προσλήφθηκαν στο αντικείμενο σπουδών τους με  $M.O.=3,598$ .

Σε ότι αφορά στην **κύρια επίδραση της μεταβλητής Έτος φοίτησης-εκπόνησης της ΠΑ** η οποία διαχωρίστηκε σε τέσσερις κατηγορίες σε σχέση με τους δέκα παράγοντες εκπαίδευσης ΑΔ η ανάλυση έδειξε έξι κύριες επιδράσεις. Οι κατηγορίες της μεταβλητής καθορίστηκαν σε (3<sup>ο</sup> έτος, 4<sup>ο</sup> έτος, 5<sup>ο</sup> έτος και επί πτυχίω):

- Συμμετοχή με  $F_{(4,1264)} = 3.010, p < 0.05$ , οι διαφορές εντοπίζονται ανάμεσα στο 4<sup>ο</sup> έτος με  $M.O.=3,368$  με το 5<sup>ο</sup> έτος με  $M.O.= 3,128$  και στο 5<sup>ο</sup> έτος με  $M.O.= 3,128$  με τους επί πτυχίω με  $M.O.=3,406$ .
- Συνεργασία με  $F_{(4,1264)} = 2.807 p < 0.05$ , οι διαφορές εντοπίζονται ανάμεσα στο 3<sup>ο</sup> έτος με  $M.O.=3,288$  σε σχέση με το 4<sup>ο</sup> έτος με  $M.O.=3,541$  και μεταξύ του 4<sup>ο</sup> έτους με  $M.O.= 3,541$  και του 5<sup>ου</sup> έτους με  $M.O.=3,277$ .
- Μαθησιακά Αποτελέσματα με  $F_{(4,1264)} = 2.468 p < 0.05$ , οι διαφορές εντοπίζονται ανάμεσα στο 3<sup>ο</sup> έτος με  $M.O.=3,561$  με το 4<sup>ο</sup> έτος με  $M.O.= 3,749$  και ανάμεσα στο 3<sup>ο</sup> έτος με  $M.O.= 3,561$  με τους επί πτυχίω με  $M.O.=3,852$ .
- Ασάφεια ρόλων με  $F_{(4,1264)} = 3.461 p < 0.05$ , οι διαφορές εμφανίζονται τόσο μεταξύ του 3<sup>ου</sup> έτους με  $M.O.=3,384$  και του 4<sup>ου</sup> έτους με  $M.O.=3,697$  όσο και μεταξύ του 3<sup>ου</sup> έτους με  $M.O.=3,384$  και του επί πτυχίω με  $M.O.=3,748$ .
- Ικανοποίηση με  $F_{(4,1264)} = 4.167 p < 0.05$ , οι διαφορές φαίνεται να εντοπίζονται ανάμεσα στο 3<sup>ο</sup> έτος με  $M.O.=3,623$  και στο 4<sup>ο</sup> έτος με  $M.O.=3,933$  καθώς και μεταξύ του 3<sup>ου</sup> έτους με  $M.O.=3,623$  και τους επί πτυχίω με  $M.O.=4,057$ .
- Συναισθηματική Δέσμευση με  $F_{(4,1264)} = 4.942 p < 0.05$ , οι διαφορές εντοπίζονται ανάμεσα στο 3<sup>ο</sup> έτος με  $M.O.=3,531$  και στο 4<sup>ο</sup> έτος με  $M.O.=3,850$ , επίσης μεταξύ του 3<sup>ου</sup> έτους με  $M.O.=3,531$  και του 5<sup>ου</sup> έτους με  $M.O.=3,819$  καθώς και μεταξύ του 3<sup>ου</sup> έτους με  $M.O.=3,531$  και τους επί πτυχίω με  $M.O.=4,018$ .

### Συζήτηση - Συμπεράσματα

Πρόεκυψε ότι το φύλο μπορεί να επηρεάσει την αντίληψη των φοιτητών για τους παράγοντες Συμμετοχή και Ασάφεια ρόλων και ιδιαίτερα οι άντρες έχουν μεγαλύτερο μέσο όρο στην αποτίμηση αυτών των δύο παραγόντων. Η συμμετοχή στην πρακτική άσκηση βοηθάει πιο ενεργά τους άντρες στη σύνδεση με την εργασία και μάλιστα αντιλαμβάνονται καλύτερα τα καθήκοντα τους και τους στόχους τους στον εργασιακό χώρο. Ίσως αυτό να οφείλεται στη σημαντικότητα που δίνουν στο θεσμό της Πρακτικής Άσκησης και τούτο φανερώνει πως χρειάζεται να ενεργοποιηθούν περισσότερο οι γυναίκες με δράσεις ενίσχυσης και συμμετοχής τους.

Όσον αφορά στην ηλικία είναι καθοριστικής σημασίας για την εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού μέσω πρακτικής άσκησης, καθώς όσο πιο κοντά στα βασικά έτη φοίτησης τόσο πιο ισχυρή η αποτίμηση της ΠΑ, ενώ όσο μεγαλύτερος είναι ο φοιτητής, δηλαδή επί πτυχίω, που υλοποιεί την πρακτική του τόσο χαμηλότερη η αποτίμηση της πρακτικής άσκησης εκτός του παράγοντα της ενδυνάμωσης που έχει αντίστροφο αποτέλεσμα. Ο παράγοντας αυτός αφορά σε δεξιότητες, πρόγραμμα σπουδών και ενεργή εμπλοκή όλων οπότε καθώς μεγαλώνει ο φοιτητής αυξάνονται οι απαιτήσεις του γιατί αντιλαμβάνεται τις ελλείψεις που θα πρέπει να καλύψει για να συνδεθεί με την αγορά εργασίας. Αυτό το αποτέλεσμα ενισχύεται και με το αποτέλεσμα που δείχνει ότι το καλύτερο έτος υλοποίησης πρακτικής άσκησης είναι το τελευταίο δηλαδή το 4<sup>ο</sup> ή 5<sup>ο</sup> και όχι σε μικρότερα έτη που ακόμη δεν αντιλαμβάνονται την αναγκαιότητα σύνδεσης τους με την αγορά εργασίας. Από την άλλη πλευρά οι φοιτητές πρέπει να έχουν ρεαλιστικές προσδοκίες από την πρακτική τους άσκηση και να θέτουν πρακτικούς στόχους για την επίτευξή τους. Θα πρέπει να προσαρμόσουν τη νοοτροπία τους και να συνειδητοποιήσουν την αλλαγή της ταυτότητάς τους από φοιτητές σε εργαζόμενους. Θα πρέπει να έχουν ένα καλό απόθεμα επαγγελματικών γνώσεων πριν από την έναρξη της πρακτικής τους άσκησης και να διαμορφώνουν λογικές προσδοκίες απέναντι στη διαδικασία της πρακτικής άσκησης (Qu et al., 2021).

Επίσης, η πρόσληψη είναι μια σημαντική μεταβλητή της αποτίμησης των παραγόντων ΠΑ, καθώς τότε αντιλαμβάνονται ισχυρότερα τη σημαντικότητα αυτής. Οι φοιτητές οι οποίοι προσελήφθησαν στο αντικείμενο σπουδών τους μετά το πέρας της ΠΑ άσκησης είχαν υψηλότερη αντίληψη και έλαβαν σοβαρότερα υπόψη την επίδραση των παραγόντων εκπαίδευσης του ΑΔ. Δεδομένου ότι η πρακτική άσκηση αποτελεί κομμάτι της μαθησιακής διαδικασίας και έχει άμεσο αντίκτυπο στην επιλογή σταδιοδρομίας των φοιτητών, οι οργανισμοί θα πρέπει να αναπτύξουν ανάλογα προγράμματα κατάρτισης επαγγελματικών δεξιοτήτων για τους ασκούμενους και να παρέχουν ευκαιρίες απασχόλησης στις οποίες οι φοιτητές μπορούν να εξασκήσουν αυτές τις δεξιότητες. Οι οργανισμοί πρέπει επίσης να διασφαλίζουν ότι οι φοιτητές κατανοούν την εταιρική κουλτούρα, τις προοπτικές ανάπτυξης του κλάδου και τη διαδικασία προσαρμογής στην επαγγελματική ζωή (Qu et al., 2021).

Η Επίδραση της διάρκειας ΠΑ στην αντίληψη του παράγοντα σύγκρουση ρόλων, που εμφανίζει μεγαλύτερο Μ.Ο. στην 3η κατηγορία «3μήνες» από ότι στη δεύτερη «2μήνες», μπορεί να προκύπτει καθώς οι εργαζόμενοι στους φορείς υποδοχής προσδοκούν περισσότερη απόδοση από τους πρακτικά ασκούμενους και ίσως περισσότερη ενεργή δράση ή μπορεί να είναι αποτέλεσμα ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων και των πρακτικά ασκούμενων στο χώρο εργασίας. Η πρόταση της παρούσας έρευνας είναι οι φοιτητές να διδάσκονται στο Πανεπιστήμιο τις μεθόδους διαχείρισης των συγκρούσεων στον εργασιακό χώρο.

Οι παράγοντες που παρουσιάζονται σε αυτό το άρθρο μπορούν να ληφθούν υπόψη για τα προγράμματα πρακτικής άσκησης προκειμένου να ενσωματωθούν σε προγράμματα για την

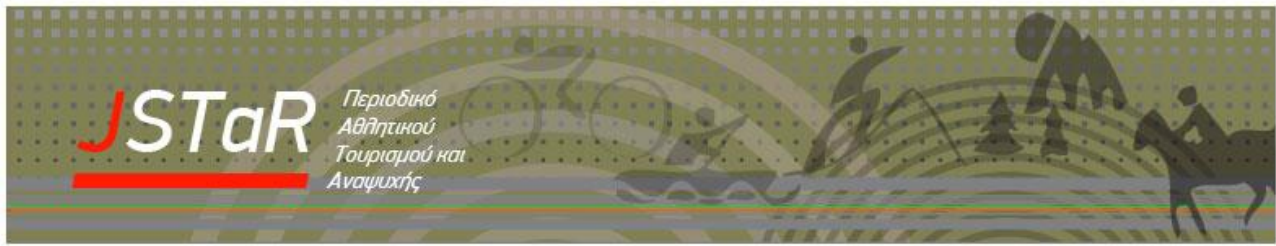
εκπαίδευση του προσωπικού των οργανισμών. Επειδή οι πρακτικά ασκούμενοι φοιτητές είναι αυριανοί εργαζόμενοι, οι οργανισμοί μπορούν να επωφεληθούν από τα αποτελέσματα της έρευνας και να τα ενσωματώσουν στις τρέχουσες διαδικασίες εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού τους. Αυτό κρίνεται ως ιδιαίτερα επωφελές όταν οι οργανισμοί χρησιμοποιούν την πρακτική άσκηση ως ευκαιρία για την απορρόφηση νέων εργαζομένων. Η πρακτική μπορεί να συντελεί ως μακροπρόθεσμη στρατηγική ανάπτυξης καθώς οι πρακτικά ασκούμενοι έχουν εκπαιδευτεί από τους οργανισμούς για να ανταποκρίνονται στις δικές τους ανάγκες με σκοπό την αύξηση της αποδοτικότητάς τους. Συνεπώς οι προϋποθέσεις για αποτελεσματική εκπαίδευση είναι ο ακριβής καθορισμός των σταδίων της εκπαιδευτικής διαδικασίας, ο εντοπισμός και η ανάλυση των εκπαιδευτικών αλλαγών και τέλος, ο σχεδιασμός κατάλληλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

### **Βιβλιογραφία**

- Akomaning, E., Voogt, J. M., & Pieters, J. M. (2011). Internship in vocational education and training: stakeholders' perceptions of its organisation. *Journal of Vocational Education & Training*, 63(4), 575-592.
- Buller, P. F., & McEvoy, G. M. (2012). Strategy, human resource management and performance: Sharpening line of sight. *Human Resource Management Review*, 22(1), 43-56.
- Bunch, K.J. (2007). Training Failure as a Consequence of Organizational Culture. *Human Resource Development Review*, 6(2), pp. 142-163.
- De Villiers, W.A. The learning organisation: validating a measuring instrument. *Journal of Applied Business Research*, 2008, 24(4), 11-22. <http://www.cluteinstitute.com/JABRMmain.htm>
- Jagannath, D., Mishra, R., Pal, S., Mishra, N., & Singh, M. K. (2017). Is Internship Influencing Hotel Management Students' Perception about Hospitality Industry?. *International Journal of Economic Research*, 14(9), 391-400.
- Λαλούμης, Δ. (2015). *Διοίκηση τουριστικών επιχειρήσεων* [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. <https://dx.doi.org/10.57713/kallipos-508>
- Lam, T., & Ching, L. (2007). An exploratory study of an internship program: The case of Hong Kong students. *International Journal of Hospitality Management*, 26(2), 336-351.
- Levesque, K., D. Lauen, P. Teitelbaum, M. Alt, & S. Librera. (2000). *Vocational education in the United States: Toward the Year 2000*. NCES 2000-029, Washington, DC: US Department of Education. National Center for Education Statistics.
- Mavridou, E. (2017). Training and development of employees: the case of graduates. *Master thesis in Business Administration*. School of Social Sciences. Hellenic Open University.
- Mihail, D. M. (2006). Internships at Greek universities: an exploratory study. *Journal of Workplace Learning*, 18(1), 28-41.
- Noe, R., Hollenbeck J., Gerhart, B. & Wright, P. (2006). Διαχείριση ανθρωπίνων πόρων – Ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Παπαζήσης, Αθήνα.
- Odio, M. A. (2013). The role of the internship in career decision-making for TRSM students. Dissertation thesis. University of Florida. UMI 3586629
- Παπαλεξανδρή, Ν. & Μπουραντάς, Δ. (2003). *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*. Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα.
- Pusiran, A. K., Janin, Y., Ismail, S., & Dalinting, L. J. (2020). Hospitality internship program insights. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 12(2), 155-164.



- Qu, H., Leung, X. Y., Huang, S. S., & He, J. (2021). Factors affecting hotel interns' satisfaction with internship experience and career intention in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 28, 100311.
- Scaduto, A., Lindsay, D., & Chiaburu, D. S. (2008). Leader influences on training effectiveness: motivation and outcome expectation processes. *International Journal of Training and Development*, 12(3), 158-170.
- Σχοινά, Φ. (2016). Εκπαίδευση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού στα ξενοδοχεία 4\* και 5\* της Αθήνας. *Μεταπτυχιακή διατριβή. Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, ΠΜΣ Διοίκηση Τουριστικών Επιχειρήσεων, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο*
- Wright, P. C., & Geroy, G. D. (2001). Changing the mindset: the training myth and the need for world-class performance. *International Journal of Human Resource Management*, 12(4), 586-600.



Issue 20a (2024) 1-18  
<http://www.jstar.gr>

## **Internships as a means of Human Resources Training**

**Spyridopoulou E.<sup>1</sup>, Yfantidou G.<sup>1</sup>, Katsoni V.<sup>2</sup>, Koustelios A.<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Democritus University of Thrace, <sup>2</sup>University of West Attica, <sup>3</sup>University of Thessaly

### **ABSTRACT**

Internship is a means of strengthening the policy of staffing organizations with young workers. It provides an opportunity for organizations to attract new entrants to the industry who can be trained at minimal cost, evaluated for their contribution and therefore minimize the chance of error in their staff selection. Student internships are important in providing well-trained graduates for future employment in the labour market. Thus, internship as a form of workplace training is an important component of many programs in education. It helps students to bridge the gap between the academic educational process and its practical application by exposing them to real-life conditions. At the same time, employers use the internship program to recruit potential candidates to work in their organization. An organization has the potential to gain a competitive advantage over others, as through human resource training it can turn its available resources into competencies that are unique to the business itself. The research aimed to investigate the factors that determine Human Resources Training through the implementation of the Internship Program. Additional purposes of the research were a) to identify the differences between the gender variable and HRT factors, b) to investigate whether age affects students' perception of HRT factors, and c) to examine the effects of the variables "recruitment to the specialty" and "year of study-working Internship" on HRT factors. The sample of the research consisted of 1398 students of DUTH who carried out Internships during the academic years 2015-2016 to 2021-2022 through the program "Internship for students of DUTH" which was co-funded by the National Strategic Reference Framework (NSRF) 2014-2020. The ten factors which were revealed in this research can be taken into consideration for internship programs to be incorporated into programs for training staff of organizations. The internship can contribute as a long-term development strategy as interns have been trained by the organizations to meet their own needs in order to increase their efficiency. Therefore, the prerequisites for effective training are the precise definition of the stages of the training process, the identification and analysis of training changes and finally, the design of appropriate training programmes.

**Key words:** human resources training, internships, staffing, development

Corresponding address: Eleni Spyridopoulou  
Democritus University of Thrace  
E-mail: [espyrido@phyed.duth.gr](mailto:espyrido@phyed.duth.gr)