



Η χρήση των ιστοσελίδων κοινωνικής δικτύωσης

Συμπεράσματα Έρευνας

Οι ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης έχουν εμφανιστεί ιδιαίτερα δυναμικά τα τελευταία χρόνια και στην χώρα μας. Το Facebook έχει παγκοσμίως πάνω από 400.000.000 χρήστες και στην Ελλάδα πάνω από 400.000. Το LinkedIn, που θεωρείται η πιο διαδεδομένη ιστοσελίδα μεταξύ των στελεχών ΔΑΔ, έχει άνω των 65.000.000 χρηστών στον κόσμο και πάνω από 20.000 στην Ελλάδα. Το εξειδικευμένο Greek HR Group του LinkedIn έχει ως μέλη πάνω από 650 στελέχη ΔΑΔ. Όλα τα παραπάνω μας “καλούν” να διερευνήσουμε περαιτέρω τους τρόπους που χρησιμοποιούνται οι ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης τόσο από τους εργαζόμενους/υποψηφίους όσο κυρίως από τα στελέχη Ανθρωπίνων Πόρων.

Για τον σκοπό αυτό το Εργαστήριο Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και Ηγεσίας (CROB-L) του Τμήματος Διοικητικής Επιστήμης & Τεχνολογίας του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (<http://crob.dmst.aueb.gr/>) σε συνεργασία με τον Σύνδεσμο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδος (ΣΔΑΔΕ - <http://www.gpma.gr>) ολοκλήρωσαν πρόσφατα την πρώτη μεγάλη έρευνα για την χρήση και τις εφαρμογές των ιστοσελίδων κοινωνικής δικτύωσης (π.χ. Facebook, LinkedIn, Twitter, κλπ) στην Ελλάδα. Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάστηκαν στο ετήσιο συνέδριο του ΣΔΑΔΕ που πραγματοποιήθηκε την Πέμπτη 29/4 στο ξενοδοχείο Sofitel.

Στα πλαίσια της έρευνας πραγματοποιήθηκαν δύο επί μέρους έρευνες: η πρώτη με την συμμετοχή 122 στελεχών και Διευθυντών Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) από διάφορες Ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις που λειτουργούν στην Ελλάδα και η δεύτερη με την συμμετοχή 417 εργαζομένων/υποψηφίων. Στόχος της πρώτης έρευνας ήταν η διερεύνηση της



χρήσης των ιστοσελίδων κοινωνικής δικτύωσης στις επί μέρους πρακτικές Διοίκησης του Ανθρώπινου Δυναμικού, ενώ της δεύτερης η μελέτη των τρόπων που χρησιμοποιούν αυτές τις ιστοσελίδες οι εργαζόμενοι/υποψήφιοι με έμφαση στις διαδικασίες αναζήτησης εργασίας.

Τα κυριότερα αποτελέσματα των δύο ερευνών παρουσιάζονται ακολούθως:

- Εννιά στους δέκα συμμετέχοντες (και από τις δύο έρευνες, δηλ. είτε στελέχη ΔΑΔ είτε εργαζόμενοι/υποψήφιοι) χρησιμοποιούν αυτές τις ιστοσελίδες, έστω και περιστασιακά
- 40% των στελεχών ΔΑΔ χρησιμοποιούν το Internet (π.χ. μηχανές αναζήτησης) και τις ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης συχνά ή πάντοτε για την εξεύρεση - αναζήτηση προσωπικού ή για την αναζήτηση πληροφοριών σχετικά με τους υποψηφίους τους.
- Ένα ποσοστό (16%) των στελεχών ΔΑΔ δεν χρησιμοποιούν ποτέ το Internet και τις ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης στην εξεύρεση/αναζήτηση προσωπικού, είτε γιατί χρησιμοποιούν άλλους τρόπους αναζήτησης πληροφοριών, είτε γιατί το θεωρούν αντιδεοντολογικό, είτε τέλος γιατί δεν έχουν πρόσβαση στον οργανισμό όπου εργάζονται. Παρόμοια, από την μεριά των εργαζομένων/υποψηφίων, όσοι δεν τα χρησιμοποιούν, το κάνουν κυρίως (36%) επειδή χρησιμοποιούν άλλους τρόπους αναζήτησης εργασίας (π.χ. εφημερίδες, job boards-ιστοσελίδες αναζήτησης εργασίας, κλπ).
- Ως προς την κατοχή profile στις αντίστοιχες ιστοσελίδες η συντριπτική πλειοψηφία (90%) των εργαζομένων/υποψηφίων έχει profile στο Facebook, Linkedin (79%), MySpace (15,2%), Twitter (27,2%) και έχουν personal blog (16,5%). Τα στελέχη της ΔΑΔ ασχολούνται πιο ενεργά με το Linkedin (79,5%), Facebook (61,5%) και αρκετά λιγότερο με τα υπόλοιπα (Twitter, 13%- Personal Blog, 4,9%- My Space, 6,5%). Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός της χαμηλής χρήσης των Twitter και Blogging από την μεριά των στελεχών ΔΑΔ συγκριτικά με τους εργαζόμενους/υποψηφίους. Αναλογιζόμενοι ότι



το Twitter ειδικά είναι η πιο δυναμικά αναπτυσσόμενη εφαρμογή των ιστοσελίδων κοινωνικής δικτύωσης και ότι στο εξωτερικό έχει ήδη πάρα πολλές εφαρμογές (π.χ. εξειδικευμένα Twitter για την ανάρτηση/αναζήτηση αγγελιών εργασίας), διαφαίνεται μια υστέρηση των στελεχών ΔΑΔ σε αυτό το σημείο.

- Τα στελέχη της ΔΑΔ ασχολούνται πιο ενεργά με το LinkedIn (45%) σε σχέση με το Facebook (36%), ενώ το αντίθετο ισχύει για τους εργαζόμενους υποψήφιους, οι οποίοι είναι πολύ πιο δραστήριοι στο Facebook (58%) απ' ό τι στο LinkedIn (23,7%). Το αποτέλεσμα αυτό είναι απόλυτα φυσιολογικό, εφόσον το Facebook χρησιμοποιείται κατά βάση για προσωπική χρήση/διασκέδαση και κοινωνική δικτύωση, ενώ η χρήση του LinkedIn είναι περισσότερο επαγγελματική.
- Οι περισσότεροι εργαζόμενοι επισκέπτονται τις ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης από το σπίτι τους (49%), ενώ αρκετοί τις επισκέπτονται τόσο από το σπίτι τους όσο και από τον χώρο εργασίας τους (30%). Τις επισκέπτονται πολύ συχνά (39% μια φορά την ημέρα και 34% πάνω από δυο φορές την ημέρα) με τους νεότερους σε ηλικία να τις επισκέπτονται συχνότερα. Τα αρκετά υψηλά επισκεψιμότητας αυτών των ιστοσελίδων και από τον χώρο εργασίας υποδηλώνει την σημασία που έχει για τις επιχειρήσεις η δημιουργία επίσημης πολιτικής για την χρήση των ιστοσελίδων κοινωνικής δικτύωσης. Στην έρευνά μας, το 52% των στελεχών δήλωσαν ότι δεν διαθέτει ο οργανισμός τους επίσημη πολιτική για την χρήση του Internet και των ιστοσελίδων κοινωνικής δικτύωσης.
- Αναφορικά με τις επί μέρους διαδικασίες ΔΑΔ, τα στελέχη ΔΑΔ επισκέπτονται αυτές τις σελίδες και το Internet για λόγους που έχουν να κάνουν σχεδόν αποκλειστικά με την εξεύρεση-προσέλκυση προσωπικού (67%) παρά με τις υπόλοιπες διαδικασίες. Σε πολύ μικρότερο ποσοστό (9%) ακολουθεί η εκπαίδευση και ανάπτυξη προσωπικού.



- Τα στελέχη ΔΑΔ χρησιμοποιούν επίσης ευρέως το LinkedIn για την αναζήτηση μεσαίων (άνω του 35%), ανωτέρων και ανωτάτων στελεχών (άνω του 50%) παρά το Facebook. Παρόλα αυτά δεν τα χρησιμοποιούν σε μεγάλη συχνότητα, σε σχέση με το εξωτερικό, για την αναζήτηση περισσότερων πληροφοριών για τους υποψηφίους τους. Μόλις το 5% τα χρησιμοποιούν πάντα για αυτό το σκοπό, ενώ το εξωτερικό τα αντίστοιχα ποσοστά είναι πολύ υψηλότερα (π.χ. 44% στις ΗΠΑ, 25% στην Μ. Βρετανία και 22% στην Γερμανία). Χρησιμοποιούν κυρίως (αλλά όχι αποκλειστικά) το LinkedIn για να αναζητήσουν αυτές τις πληροφορίες, ενώ οι άνδρες τα χρησιμοποιούν σε υψηλότερο βαθμό για αυτό τον σκοπό σε σχέση με τις γυναίκες.
- Επίσης, τα στελέχη ΔΑΔ θεωρούν ότι κυρίως το LinkedIn σε σχέση με το Facebook είναι ένα ιδιαίτερα αποτελεσματικό εργαλείο για την εξεύρεση-επιλογή μεσαίων, ανωτέρων και ανωτάτων στελεχών (60%). Τα αντίστοιχα ποσοστά για το Facebook κυμαίνονται από 10-12%. Αυτό σημαίνει ότι τα στελέχη της ΔΑΔ έχουν κατανοήσει αρκετά την σημασία της διαφοροποίησης αυτών των δύο εργαλείων, ως προς την εξεύρεση-προσέλκυση προσωπικού.
- Από την άλλη μεριά, οι εργαζόμενοι-υποψήφιοι χρησιμοποιούν σε ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό το Internet (π.χ. Google ή job boards / ιστοσελίδες αναζήτησης εργασίας) ή σελίδες κοινωνικής δικτύωσης (π.χ. LinkedIn, Facebook, κλπ) στην αναζήτηση εργασίας (56%). Σε μεγαλύτερα ποσοστά και σε στατιστικώς σημαντικά επίπεδα τα χρησιμοποιούν οι νεότεροι σε ηλικία και οι γυναίκες.
- Παρόλα αυτά οι εργαζόμενοι/υποψήφιοι κυρίως χρησιμοποιούν τα job boards (48%), τα οποία και θεωρούν περισσότερο αποτελεσματικά (71%) για την αναζήτηση εργασίας και για να αυξήσουν τις πιθανότητες ανεύρεσης εργασίας. Ο κυριότερος λόγος που



χρησιμοποιούν τις σελίδες κοινωνικής δικτύωσης είναι για να ενημερώνονται για την αγορά εργασίας και για νέες θέσεις εργασίας, παρά για ενεργή αναζήτηση εργασίας.

Συμπερασματικά, οι ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης, έχουν αρχίσει να χρησιμοποιούνται ευρέως και στην Ελλάδα τόσο από τους οργανισμούς όσο και από τους εργαζόμενους/υποψηφίους, αν και υπάρχουν ακόμα μεγάλες προοπτικές ανάπτυξης και χρήσης τους και στο μέλλον. Τα στελέχη ΔΑΔ φαίνεται όμως ότι χρησιμοποιούν αυτές τις ιστοσελίδες περισσότερο για να αναζητούν πιθανούς υποψηφίους, παρά για να αναζητούν περισσότερες πληροφορίες για συγκεκριμένους υποψηφίους. Βέβαια, για να πραγματοποιηθεί το δεύτερο απαιτείται όπως και οι υποψήφιοι από την μεριά τους να διαθέτουν περισσότερες πληροφορίες για τους ίδιους, μέσω του διαδικτύου. Ένα άλλο σημαντικό θέμα, που απαιτεί περαιτέρω ανάλυση και μελέτη είναι η εκτίμηση των στελεχών για την αποτελεσματικότητα αυτών των ιστοσελίδων, η οποία όσον αφορά στο LinkedIn, είναι αρκετά υψηλή. Αυτό το αποτέλεσμα υποδηλώνει ότι τα στελέχη εμπιστεύονται αρκετά το LinkedIn σαν εργαλείο στην αναζήτηση/επιλογή προσωπικού. Έχει όμως πραγματική βάση αυτή η πίστη; Αυτό είναι ένα ερώτημα που για να απαντηθεί απαιτεί περαιτέρω έρευνα και μελέτη (π.χ. μελέτη προβλεπτικής εγκυρότητας αυτών των ιστοσελίδων). Άξιο λόγου είναι επίσης το γεγονός ότι οι υποψήφιοι δεν φαίνονται να είναι ακόμα το ίδιο πεπεισμένοι για την αποτελεσματικότητα των ιστοσελίδων κοινωνικής δικτύωσης, συγκριτικά τουλάχιστον με άλλες μεθόδους αναζήτησης και εξεύρεσης εργασίας, όπως για παράδειγμα τα job boards, δηλ. τις εξειδικευμένες ιστοσελίδες αναζήτησης εργασίας. Βέβαια αυτό το αποτέλεσμα είναι φυσιολογικό δεδομένης της πολύχρονης παρουσίας και αποτελεσματικότητας των job boards και στην Ελληνική αγορά εργασίας.

Οι προοπτικές των ιστοσελίδων κοινωνικής δικτύωσης και στην Ελλάδα φαίνεται ότι είναι αρκετά ευοίωνες. Αναμένουμε στο μέλλον, όπως και στο εξωτερικό, μεγαλύτερη χρήση του



Σύνθεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
ΕΡΑΒΟς

Twitter και των personal blogs για σκοπούς που σχετίζονται με την αναζήτηση εργασίας ή/και την αναζήτηση και προσέλκυση προσωπικού. Επίσης, θα δούμε μεγαλύτερη ενσωμάτωση των ιστοσελίδων κοινωνικής δικτύωσης στις υφιστάμενες και επιτυχημένες μεθόδους αναζήτησης εργασίας και εξεύρεσης/προσέλκυσης προσωπικού, όπως τα job boards και οι αγγελίες εργασίας στον ηλεκτρονικό, τουλάχιστον, τύπο. Επίσης, εφαρμογές όπως το LinkedIn, αλλά και άλλες παρόμοιες που υπάρχουν στο διαδίκτυο, θα κάνουν περιττή στο μέλλον την χρήση και αποστολή του παραδοσιακού βιογραφικού σημειώματος, όπως το γνωρίζαμε μέχρι σήμερα. Τέλος, ήδη και στην Ελλάδα, κάποιες εταιρείες έχουν “στήσει” intranet-based ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης, προσφέροντας με αυτό τον τρόπο μεγαλύτερες δυνατότητες κοινωνικής δικτύωσης μεταξύ των εργαζομένων τους, αλλά και μεγαλύτερες δυνατότητες επικοινωνίας μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης.

Κλείνοντας, αποδεικνύεται ότι θα πρέπει να μάθουμε να “ζούμε” με τις σελίδες κοινωνικής δικτύωσης, θα πρέπει να τις ενσωματώσουμε στις υπάρχουσες οργανωσιακές πρακτικές αλλά ταυτόχρονα και να μάθουμε να τις χρησιμοποιούμε κατάλληλα βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων ώστε να αποφεύγονται διακρίσεις και μεροληπτικές διαστρεβλώσεις εις βάρος των εργαζομένων/υποψηφίων.

Ιωάννης Νικολάου, MSc, PhD

Επίκουρος Καθηγητής Οργανωσιακής Συμπεριφοράς
[Εργαστήριο Οργανωσιακής Συμπεριφοράς & Ηγεσίας](#)
[Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης & Τεχνολογίας](#)
[Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών](#)

Πατησίων 76, 104 34 Αθήνα
τηλ.: +30-2108203766

Γραφείο: Δεrigνύ 1 & Μαυροματαίων, Κτήριο Βανκούβερ, 1ος όροφος | Χάρτης: <http://bit.ly/aCd5uz>

Easily schedule a meeting with me by using my Tungle.me |
<http://tungle.me/nikolaou>

[E-mail](#)

[Προσωπική Ιστοσελίδα](#)
[Human Resources Blog](#)
[CROB-L Blog](#)

