Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο

Σχολή Επιστημών Υγείας

Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας

«Συνδυάζοντας σπουδές και εργασία: Μια ποιοτική μελέτη με φοιτήτριες κοινωνικής εργασίας»

Φοιτήτρια: Στιβακτάκη Αριάδνη (yk20321)

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Κασσέρη Ζαχαρούλα

ΗΡΑΚΛΕΙΟ, 2026

Δήλωση Ακαδημαϊκής Ακεραιότητας

Η υπογράφουσα φοιτήτρια του ΕΛ.ΜΕ.ΠΑ, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα πτυχιακή εργασία με τίτλο: «Συνδυάζοντας σπουδές και εργασία: Μια ποιοτική μελέτη με φοιτήτριες κοινωνικής εργασίας» είναι στο σύνολό της προϊόν δικής μου δουλειάς και ότι όλες οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν αναφέρονται πλήρως. Ακόμη, δηλώνω ότι δεν υπήρξε οποιαδήποτε εξωτερική βοήθεια, ότι δεν έχει υποβληθεί σε οποιοδήποτε ίδρυμα ή οργανισμό προς αξιολόγηση, ούτε έχει δημοσιευθεί στο παρελθόν μέρος της ή στο σύνολό της.

Ηράκλειο Κρήτης,

Στιβακτάκη Αριάδνη

Το περιεχόμενο της συγκεκριμένης Π.Ε αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία της συγγραφέα, της επιβλέπουσας καθηγήτριας και του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας και προστατεύονται από τους νόμους περί πνευματικής ιδιοκτησίας (Νόμος 2121/1993 και κανόνες Διεθνούς Δικαίου που ισχύουν στην Ελλάδα).

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την οικογένεια μου και όλα τα άτομα που παρείχαν στήριξη κατά την διάρκεια της συγγραφής αυτής της πτυχιακής εργασίας. Ευχαριστώ επίσης τις φοιτήτριες που παρείχαν την εθελοντική συμμετοχή τους στην διεξαγωγή των συνεντεύξεων. Ιδιαίτερα, θα ήθελα να ευχαριστήσω την κα Ζαχαρούλα Κασσέρη που πέρα από την επίβλεψη της παρούσας εργασίας παρείχε πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγηση καθ΄ όλη τη διεξαγωγής της έρευνας.

Πίνακας Περιεχομένων

Ευχαριστίες 3
Περίληψη 4
ABSTRACT 5
Εισαγωγή 6
Μέρος Α΄: Θεωρητικό μέρος 8
Κεφάλαιο 1: Το εργασιακό πλαίσιο και οι νέοι στην Ελλάδα 8
1.1) Η εξέλιξη της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα 9
1.2) Η εργασία των νέων στην Ελλάδα 9
1.3) Τα χαρακτηριστικά της νέας γενιάς ως εργαζόμενοι/ες 10
1.4) Αναδυόμενη ενηλικίωση και εργασία 12
1.5) Λόγοι εργασίας των φοιτητών και φοιτητριών στην Ελλάδα 13
1.6) Οφέλη και προκλήσεις εργασίας για τους φοιτητές και φοιτήτριες στην Ελλάδα 13
1.7) Περίπτωση εστίασης 14
Κεφάλαιο 2: Εργασιακές Σχέσεις 16
2.1) Ορισμοί και έννοιες 17
2.2) Θεωρίες εργασιακών σχέσεων 17
2.3) Εργασιακή ικανοποίηση και εργασιακό κλίμα 18
2.3.1) Ηγεσία 19
2.4) Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στην Ευρώπη 20
3.1) Θεωρίες κινήτρων για εργασία 22
3.1.1) Θεωρίες Περιεχομένου (content theories) 22
3.1.2) Θεωρίες Διαδικασίας (Process theories) 25
3.2) Σύγκρουση ρόλων 27
3.2.1) Σύγκρουση εργασιακού ρόλου-οικογένειας 27
3.2.2) Σύγκρουση εργασίας και σπουδών 28
3.3) Επιχειρήματα για τις συνέπειες της σύγκρουσης ρόλων 29
3.3.1) Το επιχείρημα της ενίσχυσης (enrichment argument) 29
3.3.2) Το επιχείρημα της εξάντλησης (depletion argument) 29
4.1) Θεωρίες σχετικά με την διαχείριση των ρόλων 30
4.1.1)Το μοντέλο πόρων-απαιτήσεων (Job Demands-Resources model, JD-R) 30

4.1.2) Η Θεωρία της Διατήρησης των Πόρων (Coservation of Resources Theory, COR) 31
4.1.3) Το μοντέλο Ανισορροπίας Προσπάθειας και Ανταμοιβής (Effort-Reward Imbalance Model, ERI) 31
4.2) Τα οφέλη της εργασίας προς τους απασχολούμενους φοιτητές και τις απασχολούμενες φοιτήτριες 31
4.2.1) Η επίδραση της παράλληλης απασχόλησης στην πορεία του ατόμου στην αγορά εργασίας 32
4.3) Οι αρνητικές επιδράσεις της εργασίας 32
Μέρος Β΄: Ερευνητικό μέρος 36
1) Ερευνητικός σκοπός 36
2) Ερευνητικά ερωτήματα 37
3) Μεθοδολογία παραγωγής ποιοτικών δεδομένων 37
4) Διαδικασία και δεοντολογικά ζητήματα 38
5) Μέθοδος Δειγματοληψίας-Δείγμα έρευνας 39
6) Τόπος και χρόνος διεξαγωγής των συνεντεύξεων 39
7) Μέθοδος Ανάλυσης 40
Μέρος Γ΄: Παρουσίαση ευρημάτων 42
1) Λόγοι εργασίας των φοιτητριών 42
2) Συνθήκες εργασίας φοιτητριών 44
3) Οφέλη από την εργασία και δυσκολίες στην προσπάθεια ανταπόκρισης σε δύο ρόλους 47
4) Στρατηγικές αντιμετώπισης από τις φοιτήτριες 53
5) Απόψεις φοιτητριών για το επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας 55
6) Προσδοκίες φοιτητριών για την εργασία τους στο μέλλον 57
7) Απόψεις φοιτητριών για την εργασία παράλληλα με τις σπουδές 58
Μέρος Δ΄: Συμπεράσματα-συζήτηση 61
Συμπεράσματα-συζήτηση 61
Παράρτημα 65
Βιβλιογραφία 68

Περίληψη

Η παρούσα εργασία μελετά το φαινόμενο της εργασιακής απασχόλησης των φοιτητριών κοινωνικής εργασίας. Σκοπός είναι η πολυδιάστατη ανάλυση του φαινομένου, εστιάζοντας τόσο στα οφέλη όσο και στις προκλήσεις που προκύπτουν από τον συνδυασμό εργασίας και σπουδών. Η παρούσα μελέτη ερευνά την επιρροή που έχει η εργασία τόσο στο ίδιο το άτομο, όσο και στην ακαδημαϊκή του πορεία. Τα ευρήματα της εν λόγω έρευνας βασίζονται στις βιωματικές αναφορές των φοιτητριών, από τις οποίες αποκαλύπτονται πτυχές της εργασιακής πραγματικότητας στην Ελλάδα όπως αυτές βιώνονται από τα νέα άτομα. Επιπλέον, οι φοιτήτριες εξέφρασαν τις απόψεις τους για την εργασία και το ίδιο το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού και πως η συνολική εμπειρία της εργασίας τις έχει επηρεάσει στις προσδοκίες τους για την μελλοντική επαγγελματική τους πορεία. Για τις ανάγκες της παρούσας πτυχιακής εργασίας πραγματοποιήθηκε έρευνα με 10 ημί-δομημένες συνεντεύξεις. Συμμετείχαν 10 φοιτήτριες του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας προέκυψαν μέσω της θεματικής ανάλυσης (thematic analysis) των συνεντεύξεων. Σύμφωνα με τα συμπεράσματα που προέκυψαν, η εργασία έχει ωφελήσει τις φοιτήτριες κυρίως σε οικονομικό επίπεδο και στην ικανοποίηση της ανάγκης τους για ανεξαρτησία από τις οικογένειες τους. Ωστόσο, βασικά ζητήματα που αντιμετώπισαν ή αντιμετωπίζουν είναι η έλλειψη χρόνου για μελέτη ή για προσωπικό χρόνο, η κόπωση, η έλλειψη ύπνου και το άγχος. Επιπλέον χαρακτηρίζονται συχνά ως μη ικανοποιητικές οι συνθήκες εργασίας, είτε λόγω αρνητικών συμπεριφορών, ή όσον αφορά νομικά ζητήματα, όπως η ασφάλιση και ο μισθός. Οι φοιτήτριες αν και έχουν προσδοκίες για την επαγγελματική τους πορεία ως κοινωνικές λειτουργοί, δείχνουν απογοητευμένες με την παρούσα εικόνα και τις εργασιακές συνθήκες που λαμβάνουν χώρα στην Ελλάδα. Επομένως, η εν λόγω πτυχιακή εργασία αντανακλά τόσο τα προσωπικά βιώματα των φοιτητριών που εργάζονται, όσο και το κοινωνικό ζήτημα της δυσλειτουργίας των εργασιακών φορέων. Το στοιχείο αυτό αποκτά ιδιαίτερη σημασία για την έρευνα αυτή σε κοινωνικό επίπεδο, ειδικότερα όταν γίνεται αναφορά σε ζητήματα αξιών της κοινωνικής εργασίας, όπως η κοινωνική δικαιοσύνη, το δίκαιο των εργαζόμενων και η προάσπιση των δικαιωμάτων τους για ευνοϊκές συνθήκες εργασίας.

ABSTRACT

The following research examines the phenomenon of social work students' employment during their studies. This thesis aims to provide a multidimensional analysis of the phenomenon, focusing on both the benefits and challenges that arise from the combination of work and studies. The study explores the impact of employment both for the individual and its academic progress. The findings of the study are based on the students' experiences, revealing aspects of the labor reality in Greece as experienced by young people. Futhermore, the participants expressed their point of view on employment and especially on social work, that was based on their own experience as workers, which has influenced their expectations for their future professional careers. For the purposes of this research, 10 semi-structured interviews were carried out. The participants were ten female social work students. The research findings emerged through thematic analysis of the interviews. According to the findings that occured through the analysis, employment has benefited the students to their financial independence, reducing the cost of studies for their families. However, the main issues that they face refer to lack of time for studying, or personal and social life, fatigue, sleep deprivation and stress. In addition, working conditions were often described as unfavorable, either due to negative behaviors in the workplace, or because of legal issues that refer to insurance coverage and wages. Although students hold aspirations for their future careers, they seem disappointed with the current situations and working conditions that prevail in Greece. This thesis reflects both the personal experiences of working students and the broader social issue of disfunction of the labor market. This aspect is particularly important for the present research at a social level, especially in relation to core social work values, such as social justice, workers' rights and the advocacy for fair and favorable working conditions.

Εισαγωγή

Η εργασία των φοιτητών και φοιτητριών είναι ένα συχνό φαινόμενο στην Ελλάδα αλλά αφανές στην ελληνική βιβλιογραφία. Οι εργαζόμενοι/ες φοιτητές/τριες αποτελούν μια ομάδα πληθυσμού που έχει ανάγκες και αντιμετωπίζει προκλήσεις που δεν αναδεικνύονται επαρκώς και οι ίδιοι/ες δεν εισακούγονται όσο θα επιθυμούσαν. Επιπλέον, στην διαδικασία βιβλιογραφικής ανασκόπησης σχετικά με το ζήτημα των εργαζόμενων φοιτητών/τριών βρέθηκαν περιορισμένες ελληνικές πηγές έναντι των ξενόγλωσσων. Επομένως καθίσταται αναγκαία η παρούσα έρευνα για να αναδειχθεί η φωνή αυτών των ατόμων και να εμπλουτίσει την ελληνική βιβλιογραφία σχετικά με το ζήτημα αυτό. Η εργασία παράλληλα με τις σπουδές μπορεί να φέρει οφέλη στον/στην φοιτητή/τρια όπως οικονομικές απολαβές και αίσθηση ανεξαρτησίας. Ταυτόχρονα όμως μπορεί να επηρεάσει αρνητικά το ίδιο το άτομο, τόσο σε επίπεδο σωματικής και ψυχικής υγείας, όσο και σε ακαδημαϊκό επίπεδο. Η παρούσα έρευνα πραγματεύεται τα ίδια τα βιώματα των φοιτητριών που συμμετείχαν σε αυτήν, τις απόψεις τους για την εργασία και για το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού, και επεκτείνεται σε κοινωνικό επίπεδο στις αξίες της κοινωνικής δικαιοσύνης και του εργασιακού δικαίου.

Σκοπός της εν λόγω έρευνας είναι η ανάδειξη της προσπάθειας των φοιτητριών κοινωνικής εργασίας να εξισορροπήσουν την εργασιακή με την ακαδημαϊκή τους ζωή, των θετικών στοιχείων που απολαμβάνουν από την εργασία τους και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν καθημερινά σε αυτή τη συνθήκη. Είναι σημαντική η εστίαση σε φοιτητές/τριες κοινωνικής εργασίας, καθώς τα εργασιακά ζητήματα και η δυσλειτουργία στον κλάδο αυτό συσχετίζεται άμεσα με την επιστήμη αυτή. Γίνεται αναφορά σε ζητήματα που αφορούν την κοινωνία και αξίες της κοινωνικής εργασίας, όπως το δικαίωμα για βελτίωση των συνθηκών εργασίας, νόμιμες συμβάσεις και ευνοϊκά ωράρια για τα εργαζόμενα άτομα.

Η παρούσα εργασία χωρίζεται σε τέσσερα μέρη. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας, με βιβλιογραφικές παραπομπές που σχετίζονται με το υπό μελέτη θέμα. Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει το ερευνητικό πλαίσιο, στο οποίο περιγράφεται η διαδικασία και η μέθοδος συλλογής και ανάλυσης των ποιοτικών δεδομένων. Στο τρίτο μέρος αναλύονται να τελικά αποτελέσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων, σε συγκερασμό με την θεωρία που περιλαμβάνεται στο θεωρητικό πλαίσιο. Τέλος, στο τέταρτο μέρος καταγράφονται τα συμπεράσματα που προέκυψαν συνολικά από την βιβλιογραφική ανασκόπηση και την ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων, με περαιτέρω σχολιασμό και ανάδειξη προτεινόμενων θεμάτων για μελλοντική μελέτη.

Μέρος Α΄: Θεωρητικό μέρος

Κεφάλαιο 1: Το εργασιακό πλαίσιο και οι νέοι στην Ελλάδα

1.1) Η εξέλιξη της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα

Το 2008 αποτελεί σημείο σταθμός για την Ελλάδα, όπου ξεκίνησε η οικονομική κρίση η οποία έφερε ριζικές αλλαγές στα δεδομένα της οικονομίας και της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με τον Κουζή (2018), η οικονομική κρίση διαμόρφωσε ένα νέο εργασιακό τοπίο για την χώρα. Τα συνεχώς αυξανόμενα ποσοστά ανεργίας αναδιαμόρφωσαν τις εργασιακές σχέσεις, τις εργασιακές συνθήκες και το ελληνικό κράτος πρόνοιας. Επομένως, γίνεται αναφορά σε ένα κράτος όπου επικρατεί κατάρρευση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων, πραγματοποίηση μαζικών απολύσεων, αναδιαμόρφωση των μισθών, αυξανόμενη ευελιξία των ωραρίων, και προώθηση των ευέλικτων μορφών εργασίας με κυρίαρχη την μερική απασχόληση, έναντι της μέχρι τότε επικρατούσας σταθερής και πλήρους εργασίας. Πλησιάζοντας στην σημερινή εποχή, παρατηρείται η επικράτηση ενός ανταγωνιστικού κλίματος στην εργασία, με το λιγότερο δυνατό κόστος, κάτι που λειτουργεί ενάντια στα κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματα του εργαζόμενου. Αντικείμενα διεκδίκησης των εργαζόμενων είναι το ύψος των οικονομικών απολαβών και τα δικαιώματα τους, ενώ οι ώρες εργασίας μειώνονται, λόγω της επικράτησης της μερικής απασχόλησης. Οι εργοδότες επιχειρούν να προσαρμόσουν τις νέες συνθήκες στα συμφέροντα τους, καθιστώντας τον εργαζόμενο απροστάτευτο απέναντι στην απόλυση (Κανάρη, 2021).

Όσον αφορά τη συνδικαλιστική δράση στην Ελλάδα, είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την πολιτική, και συνδέεται στενά με τα πολιτικά κόμματα. Το εύρος της δραστηριότητας των συνδικάτων είναι περιορισμένο, λόγω της δομής της οικονομίας της χώρας, καθώς σε πολλούς φορείς εργασίας επικρατεί η άτυπη απασχόληση, κάτι που δίνει το περιθώριο στους εργοδότες να παραβιάζουν κανονισμούς που προστατεύουν τον εργαζόμενο. Ως αποτέλεσμα, διακυβεύεται η προστασία του όσον αφορά το ύψος του μισθού, την κοινωνική ασφάλιση και την προστασία έναντι της απόλυσης. Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία της ILOSTAT, η πυκνότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων παραμένει σχετικά σταθερή από το 2010 έως το 2013 στο ποσοστό του 23%, ενώ σημειώνεται μια μικρή πτώση έως το 2016 στο ποσοστό του 18.6% (Κανάρη, 2021).

Βασικός όρος στην ανάλυση των εργασιακών σχέσεων, ο οποίος πρόκειται να επεκταθεί περαιτέρω σε επόμενο κεφάλαιο, είναι αυτός των συνδικάτων. Όσον αφορά τα ελληνικά συνδικάτα κυριαρχούνται από το ανδρικό φύλο έναντι του γυναικείου, του οποίου η συμμετοχή είναι περιορισμένη, δεδομένου του χαμηλού βαθμού απασχόλησης των γυναικών, ή του φαινομένου «θηλυκοποίησης» ορισμένων επαγγελμάτων. Επιπλέον, από το χαμηλό ποσοστό των αλλοδαπών συνδικαλιστών, οι περισσότεροι είναι αλβανικής καταγωγής, από τους οποίους η πλειοψηφία εργάζεται άτυπα σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας (Κανάρη, 2021).

1.2) Η εργασία των νέων στην Ελλάδα

Αποτελούν άξια αναφοράς για την παρούσα έρευνα τα ελληνικά δεδομένα σχετικά με την εργασία των νέων και ειδικότερα των φοιτητών/τριών. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2022), μόλις 1 στους 10 νέους έχει επαφή με την αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, το 91,8%

των νέων έως 29 ετών που φοιτούν στο πανεπιστήμιο δεν δηλώνουν ούτε μισθωτοί ούτε άνεργοι, ενώ ένα 6% εργάζεται παράλληλα με τις σπουδές του. Επιπλέον, ένα 2,1% δεν εργάζεται αλλά αναζητά ή επιθυμεί εργασία. Την ίδια στιγμή, στην Ευρώπη το ποσοστό των απασχολούμενων φοιτητών ανέρχεται στο 23,4%, με τα υψηλότερα ποσοστά σε Ολλανδία (70%), Δανία (49%) και Γερμανία (42%), ενώ τα χαμηλότερα εντοπίζονται σε Ρουμανία (2%), Σλοβακία (4%), Ουγγαρία και Βουλγαρία (5%) (Eurostat, 2022).

Όπως σημειώνει η Μίχου (2022), η εργασιακή εμπειρία κατά τη διάρκεια των σπουδών μπορεί να προσφέρει σημαντικά εφόδια για την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς οι νέοι αποκτούν δεξιότητες απαραίτητες για το εργασιακό περιβάλλον, όπως συνέπεια, ομαδικότητα, υπευθυνότητα και οργάνωση. Παράλληλα, έρχονται σε επαφή με εμπειρίες και ερεθίσματα που αποδεικνύονται ωφέλιμα τόσο στην επαγγελματική όσο και στην κοινωνική τους ζωή (Μίχου, 2022).

Επομένως, είναι αντιληπτή η χρησιμότητα της εργασίας των νέων, ωστόσο τα ελληνικά δεδομένα εκ πρώτης όψεως δεν είναι ενθαρρυντικά. Έτσι ανακύπτει το ερώτημα γιατί οι Έλληνες φοιτητές και φοιτήτριες εργάζονται σε μικρότερο βαθμό συγκριτικά με τους νέους και τις νέες άλλων ευρωπαϊκών χωρών; Η Μίχου (2022) εντοπίζει κάποιους παράγοντες που εξηγούν αυτό το φαινόμενο. Πρώτος παράγοντας αποτελεί το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας. Είναι διαδεδομένο το φαινόμενο της αδήλωτης και χωρίς ασφάλιση εργασίας, με παραδείγματα που αναφέρονται στην περιστασιακή απασχόληση στον τομέα της εστίασης, την φύλαξη παιδιών, παροχή ιδιαιτέρων μαθημάτων κλπ. Ένας δεύτερος παράγοντας σχετίζεται με την χαμηλή ελκυστικότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, δηλαδή την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας παράλληλα με την εκπαίδευση (μαθητεία). Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες το σύστημα μαθητείας είναι περισσότερο διαδεδομένο, ενώ στην Ελλάδα περιορίζεται σε προγράμματα όπως το «Μεταλυκειακό Έτος – Τάξη Μαθητείας» του Υπουργείου Παιδείας και ορισμένες δράσεις του ΟΑΕΔ με διάρκεια μόλις δύο ετών. Τέλος, καθοριστικός παράγοντας, αποτελεί η ιδιαίτερη κουλτούρα όσον αφορά τον θεσμό της οικογένειας. Η ελληνική οικογένεια τείνει να προστατεύει το παιδί όσο εκείνο φοιτάει στο πανεπιστήμιο καλύπτοντας τα βασικά του έξοδα, με αποτέλεσμα πολλοί νέοι και νέες να παραμένουν σε καθεστώς «αιώνιου φοιτητή» παραμένοντας έτσι περισσότερο εξαρτημένοι από την οικογενειακή προστασία (Μίχου, 2022)

1.3) Τα χαρακτηριστικά της νέας γενιάς ως εργαζόμενοι/ες

Έχουν μελετηθεί οι διαγενεακές διαφορές όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο, τις προσδοκίες, τις απαιτήσεις και την συμπεριφορά στο εργασιακό πλαίσιο. Πρωταρχικό μέλημα των παλαιότερων γενεών στην εργασία ήταν η ασφάλεια και η σταθερότητα, δηλαδή σκόπευαν στην αναζήτηση σταθερών και μόνιμων θέσεων εργασίας που θα εξασφάλιζαν οικονομική σταθερότητα. Η ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των συνεργατών ήταν δευτερεύον ζήτημα και η καθημερινότητα διαμορφωνόταν κυρίως με βάση τις απαιτήσεις της εργασίας, παρά το αντίστροφο. Στην αναζήτηση εργασίας υπερίσχυε το οικονομικό κίνητρο. Σε αντίθεση με τις παλαιότερες γενιές, η νέα γενιά αναζητά περισσότερο την ικανοποίηση εσωτερικών παραγόντων (ενδιαφέρον προς το αντικείμενο εργασίας, ύπαρξη ισορροπίας με

την προσωπική τους ζωή) παρά εξωτερικών (μισθός, σταθερότητα) (Kirchmayer & Fratričová, 2018).

Συγκεκριμένα, η γενιά Z (άτομα με χρονολογία γέννησης από το 1997 έως το 2012 χαρακτηρίζεται ως η γενιά με τον υψηλότερο βαθμό εκπαίδευσης, συγκριτικά με τις παλαιότερες, και εξοικείωσης με την τεχνολογία. Οι νέοι της γενιάς αυτής μεγάλωσαν σε μια περίοδο παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, αστάθειας στην αγορά εργασίας, και ραγδαίας τεχνολογικής ανάπτυξης (Suslova & Holopainen, 2019). Ως αποτέλεσμα αυτού, προτιμούν την γρήγορη εκμάθηση για ένα αντικείμενο, κυρίως μέσω τεχνολογικών μέσων (π.χ την παρακολούθηση ενός βίντεο), από την εις βάθος μελέτη (π.χ. την ανάγνωση ενός άρθρου). Η γενιά Z χαρακτηρίζεται ως η πιο θετική γενιά όσον αφορά την επαγγελματική της πορεία, με ενθουσιασμό να συνεισφέρει στην κοινωνία και να αναδείξει τις ικανότητες της στον χώρο εργασίας. Βασικές αξίες για τα εργαζόμενα άτομα της νέας γενιάς είναι η ανοικτότητα, η συνεργασία, η ελεύθερη έκφραση και η ειλικρίνεια. Επιθυμούν τις αξίες που πρεσβεύει η επιχείρηση στην οποία εργάζονται να συμβαδίζουν με τις δικές τους. Αξιοσημείωτος παράγοντας για την εργασία είναι το εργασιακό περιβάλλον, καθώς οι νέοι και νέες αναζητούν ένα ευχάριστο περιβάλλον, ένα εργασιακό αντικείμενο που να έγκειται στα ενδιαφέροντα τους, ευέλικτα ωράρια εργασίας, καλούς συνεργάτες και εργοδότες (Suslova & Holopainen, 2019). Οι νέοι εργαζόμενοι δίνουν έμφαση στις άμεσες διαπροσωπικές αλληλεπιδράσεις με τους προϊστάμενους τους, οι οποίοι πρέπει να κερδίσουν τον σεβασμό τους μέσα από την συνεργασία και την επικοινωνία, και απαιτούν από εκείνους κατανόηση, υποστήριξη και ευέλικτα ωράρια. Ένας ιδανικός εργοδότης για την γενιά Z είναι εκείνος που δείχνει πρόθυμος να ακούσει τις ανάγκες των εργαζόμενων του, να δημιουργεί ένα φιλικό κλίμα συνεργασίας, να αναγνωρίζει την προσπάθεια του κάθε εργαζόμενου και να επιτρέπει την ελεύθερη έκφραση του, ώστε να του δοθεί η ευκαιρία να εξελιχθεί στο εκάστοτε αντικείμενο. Η δυνατότητα ανέλιξης είναι κινητήριος δύναμη για το εργαζόμενο άτομο για ποιοτική και αποδοτική εργασία. Θέλει να αισθάνεται ότι ο κόπος του έχει αντίκτυπο στην επιχείρηση και ότι έχει αξία για τον εργοδότη του. Επιπλέον, αποτελεί βασική ανάγκη των νέων η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και για τον λόγο αυτό επιλέγουν θέσεις εργασίας που τα ωράρια να ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους για ελεύθερο χρόνο. Η σταθερότητα και η αναζήτηση του υψηλότερου μισθού, αποτελούν κίνητρα δευτερεύουσας σημασίας. Αυτό πιθανόν να οφείλεται στην έλλειψη ενθουσιασμού των νέων να δεσμευτούν μακροπρόθεσμα σε μια θέση εργασίας, ή επιθυμούν να βρουν το κατάλληλο επάγγελμα που θα απολαμβάνουν και θα τους γεμίζει με ικανοποίηση. Αντιθέτως, επιθυμούν την οικονομική σταθερότητα, καθώς είναι βασικός παράγοντας για την ικανοποίηση τους. Οι νέοι και νέες απαιτούν το ύψος της οικονομικής απολαβής τους να αναλογεί δίκαια με την εργασία και τον κόπο που καταβάλουν (Kirchmayer & Fratričová, 2018; Suslova & Holopainen, 2019). Η διεκδίκηση του βασικού μισθού, συνδέεται περισσότερο με την ανάγκη των νέων για ανταμοιβή και αναγνώριση της δουλειάς τους (Kirchmayer & Fratričová, 2018).

Σε γενικό πλαίσιο, τα νέα εργαζόμενα άτομα δίνουν προτεραιότητα στην εσωτερική ικανοποίηση, στις διαπροσωπικές σχέσεις και στην εξέλιξη, παρά την σταθερότητα σε μια

μόνιμη θέση εργασίας. Το αν αυτά τα κριτήρια πρόκειται να αλλάξουν για την γενιά Z θα αναδειχθεί με την πάροδο του χρόνου (Kirchmayer & Fratričová, 2018).

1.4) Αναδυόμενη ενηλικίωση και εργασία

Κεντρικός όρος για την κατανόηση της εργασίας των νέων είναι αυτός της «αναδυόμενης ενηλικίωσης» τον οποίον εισήγαγε ο Arnett (2000). Ο όρος περιγράφει το ηλικιακό στάδιο από τα 18 έως τα 25 έτη το οποίο χαρακτηρίζεται από αστάθεια και πειραματισμό σε κρίσιμους τομείς της ζωής, όπως η ταυτότητα, η εργασία και οι διαπροσωπικές σχέσεις. Στην φάση αυτή το νέο άτομο επιδιώκει την αυτονομία και διερευνά την ταυτότητα του (Arnett, 2000). Επομένως είναι εύλογο ο όρος αυτός να αξιοποιείται στην παρούσα έρευνα για την κατανόηση των κινήτρων των φοιτητών/τριών να εργαστούν.

Ο Arnett ορίζει πέντε βασικές διαστάσεις που χαρακτηρίζουν την ηλικιακή αυτή περίοδο, οι οποίες είναι: α) η εξερεύνηση της ταυτότητας, β) η αστάθεια, γ) η ηλικία στην οποία το άτομο επικεντρώνεται στον εαυτό του, δ) το αίσθημα του ενδιάμεσου και ε) η φάση των δυνατοτήτων και των ευκαιριών (Arnett, 2000). Ειδικότερα, η ιδέα της εξερεύνησης της ταυτότητας αντλείται από τη θεωρία του Erikson σχετικά με τα στάδια ψυχοκοινωνικής ανάπτυξης. Σύμφωνα με τον Erikson οι νέοι και οι νέες σε αυτό το ηλικιακό στάδιο θεωρούνται ενήλικες, χωρίς ωστόσο τις υποχρεώσεις που συνοδεύουν την ενήλικη ζωή, και αυτό τους δίνει την ευελιξία να εξερευνήσουν την ταυτότητα τους (Erikson, 1968). Επιπλέον, οι ίδιοι/ες βιώνουν αυτή την περίοδο ως μεταβατική, καθώς διανύουν την μετάβαση από την εφηβική προς την ενήλικη ζωή (Arnett, 1998, 2001). Παράλληλα, πρόκειται για μια φάση ευκαιριών, που χαρακτηρίζεται από αισιοδοξία και ευρύ φάσμα επιλογών σε τομείς όπως οι σπουδές, οι ερωτικές σχέσεις, οι φιλίες και η εργασία (Arnett, 2004).

Ο Arnett επεκτείνει την θεωρία του εξετάζοντας τον ρόλο της εργασίας στην αναδυόμενη ενηλικίωση. Συγκεκριμένα, τα νέα άτομα σε αυτή τη φάση έρχονται αντιμέτωπα με υπαρξιακά ερωτήματα, ζητήματα ταυτότητας και πρωτόγνωρες υποχρεώσεις. Επομένως, η εργασία σε αυτήν την φάση έχει περισσότερο διερευνητικό χαρακτήρα και δεν εστιάζει τόσο στην επαγγελματική ανέλιξη. Οι θέσεις εργασίας στις οποίες απασχολούνται οι αναδυόμενοι ενήλικες είναι συνήθως προσωρινές και μέσα από τις πρώτες τους εμπειρίες αναπτύσσουν νέες δεξιότητες και διαμορφώνουν τις προτιμήσεις τους σε ένα μελλοντικό επαγγελματικό περιβάλλον. Επιδιώκοντας την ανεξαρτησία, αναζητούν εργασία κυρίως για την κάλυψη των βασικών εξόδων διαβίωσης τους, όπως ενοίκιο και διατροφή αλλά και για έξοδα διασκέδασης, ένδυσης και κοινωνικής ζωής. Η ανάγκη αυτή εντείνεται ειδικά όταν απουσιάζει η οικονομική υποστήριξη από την οικογένεια.

Παρόλα αυτά, όταν η εργασία συνδυάζεται με σπουδές, σύμφωνα με τον Arnett μπορεί να λειτουργήσει περιοριστικά, τόσο στον ακαδημαϊκό τομέα, όσο και στην κοινωνική ζωή. Σε γενικές γραμμές, η φάση της αναδυόμενης ενηλικίωσης χαρακτηρίζεται από αστάθεια καθώς τα νέα άτομα δοκιμάζουν διαφορετικές θέσεις εργασίας σε μικρό χρονικό διάστημα (Arnett, 2004).

Στόχος των νέων σε αυτήν την φάση δεν είναι τόσο η επαγγελματική ανέλιξη, όσο η οικονομική τους αποκατάσταση. Η χρηματική αμοιβή λειτουργεί ως πρωταρχικό κίνητρο συγκριτικά με την απόκτηση εμπειρίας, για αυτό και συχνά το εργασιακό τους αντικείμενο δεν

σχετίζεται με το αντικείμενο σπουδών τους. Το άτομο σε αυτή τη φάση προτιμάει αυτές τις προσωρινές και ευέλικτες μορφές απασχόλησης καθώς του παρέχουν ελευθερία, ανεξαρτησία και βάσεις πολύτιμες για την μελλοντική επαγγελματική του αποκατάσταση. Ωστόσο παράγοντες όπως το άγχος, οι χαμηλές αμοιβές, η έλλειψη αναγνώρισης και η απουσία ανατροφοδότησης συχνά αποθαρρύνουν τους νέους και τις νέες από την εργασία (Arnett, 2004).

1.5) Λόγοι εργασίας των φοιτητών και φοιτητριών στην Ελλάδα

Λαμβάνοντας υπόψη την τρέχουσα οικονομική και κοινωνική κατάσταση στην Ελλάδα, ένας βασικός λόγος για τον οποίο εργάζονται οι φοιτητές/τριες, είναι ο οικονομικός παράγοντας. Οι υψηλές οικονομικές απαιτήσεις σε όλους τους τομείς της ελληνικής κοινωνίας, τα υψηλά ενοίκια και οι συνεχείς αυξήσεις των τιμών στα τρόφιμα, καθιστούν τον βιοπορισμό των φοιτητών/τριών μια πρόκληση. Επομένως, η αναζήτηση εργασίας αποτελεί μονόδρομος για αυτά τα άτομα, ώστε να μπορέσουν να ανταποκριθούν στα έξοδα τους, και ο συνδυασμός εργασίας με σπουδές γίνεται κανονικότητα (Κωστάκογλου, 2024). Οι Έλληνες φοιτητές και οι Ελληνίδες φοιτήτριες, επιλέγουν να εργαστούν για να ελαφρύνουν τις οικογένειες τους από το οικονομικό κόστος που επιφέρει η φοιτητική ζωή. Η αναζήτηση εργασίας συχνά σχετίζεται με την επιθυμία για ανεξαρτησία από την οικογένεια. Επιπλέον, σημαντικός παράγοντας για τους φοιτητές και τις φοιτήτριες είναι η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, κάτι που θεωρούν απαραίτητο για την μετέπειτα πορεία τους στην αγορά εργασίας (Καραλιοπούλου, 2003; Stavtopoulos, 2021). Σε αντίστοιχη έρευνα που έχει πραγματοποιηθεί για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες φοιτήτριες στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, με δείγμα 344 συμμετέχοντα άτομα, αναδείχθηκε ότι οι λόγοι που επέλεξαν να εργαστούν, πέρα από τον βιοπορισμό που ήταν ο βασικότερος, ήταν η διεύρυνση του κοινωνικού κύκλου, και έπειτα κατανέμονται με την σειρά έως λιγότερο σημαντικά, το ενδιαφέρον για το αντικείμενο εργασίας, η ανάγκη για προϋπηρεσία, η απόκτηση εμπειριών, νέων γνώσεων και δεξιοτήτων, η ανεξαρτητοποίηση από την οικογένεια, η βελτίωση της φοιτητικής ζωής, η απόκτηση ενός επιπλέον εισοδήματος και τέλος η κάλυψη των εξόδων των σπουδών (Καραλιοπούλου, 2003).

1.6) Οφέλη και προκλήσεις εργασίας για τους φοιτητές και φοιτήτριες στην Ελλάδα

Σύμφωνα με την ίδια έρευνα στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, αναγράφονται τα εξής οφέλη που αποφέρει η εργασία για τους φοιτητές και φοιτήτριες. Πρώτα αναφέρονται τα ψυχολογικά οφέλη, δηλαδή η εκτόνωση μέσω της εργασίας, το αίσθημα της ευχαρίστησης και της ικανοποίησης, έπειτα η οικονομική αυτάρκεια, οι επαγγελματικές γνωριμίες, η ανάληψη υπευθυνότητας, η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, η απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων, οι κοινωνικές συναναστροφές, η αίσθηση της δημιουργίας, η απόκτηση προϋπηρεσίας, το καλό εργασιακό κλίμα, το ίδιο το εργασιακό αντικείμενο, η προσδοκία πρόσληψης από τον εργοδότη μετά το πέρας των σπουδών και τέλος τα φιλοδωρήματα (Καραλιοπούλου, 2003). Άλλη αντίστοιχη έρευνα δείχνει τους φοιτητές και φοιτήτριες να δίνουν αξία στην απόκτηση εμπειρίας, την οποία την θεωρούν απαραίτητη, καθώς έχουν την πεποίθηση ότι στην μετέπειτα πορεία τους στην αγορά εργασίας, ένα πτυχίο δεν είναι αρκετό για την ανάληψη μιας θέσης

εργασίας. Ειδικότερα, αποτελούσε σημαντικό πλεονέκτημα η άμεση συσχέτιση της εργασίας με το αντικείμενο σπουδών, καθώς έτσι παρεχόταν στα εργαζόμενα άτομα η ευκαιρία για πρακτική εφαρμογή των κεκτημένων γνώσεων. Οι φοιτητές/τριες θεωρούν ότι η εργασιακή εμπειρία στην διάρκεια των σπουδών αποτελεί «προβάδισμα» για καλύτερες επαγγελματικές προοπτικές. Επιπλέον, αποδίδουν στην εργασία τους το αίσθημα της υπευθυνότητας και της ικανότητας της αποτελεσματικής διαχείρισης και αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου τους (Stavropoulos, 2021).

Αντίστοιχα καταγράφονται στην εν λόγω έρευνα του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι φοιτητές/τριες που εργάζονται παράλληλα με τις σπουδές τους. Επομένως, αναφέρονται ιεραρχικά, σύμφωνα με τον αριθμό των απαντήσεων που δόθηκαν, το αυξημένο άγχος λόγω της συγκυρίας του συνδυασμού εργασίας και σπουδών, η ανεπαρκής ανταμοιβή, τα δύσκολα ωράρια (αργίες, νύχτα), η επιδείνωση των ακαδημαϊκών επιδόσεων, ο περιορισμένος χρόνος και ενέργεια για κοινωνική ζωή, η αδυναμία ανταπόκρισης στις ακαδημαϊκές υποχρεώσεις, οι έκτακτες κλήσεις για εργασία, οι απλήρωτες υπερωρίες, οι κακές συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, η έλλειψη του ενδιαφέροντος για το αντικείμενο εργασίας, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας λόγω ανεπάρκειας προσωπικού, η αρνητική συμπεριφορά του προϊστάμενου, η παραβίαση των ασφαλιστικών και λοιπών εργασιακών δικαιωμάτων και τέλος η υποτίμηση ικανοτήτων λόγω φοιτητικής ιδιότητας (Καραλιοπούλου, 2003).

Ο Stavropoulos (2021) αναδεικνύει την ανησυχία των φοιτητών/τριών σχετικά με την απομάκρυνση τους από τις ακαδημαϊκές τους υποχρεώσεις. Λόγω της απαιτητικότητας των εργασιακών ωραρίων, σταδιακά επικεντρώνουν το ενδιαφέρον τους σε μεγαλύτερο βαθμό στην εργασία, αμελώντας τα ακαδημαϊκά τους καθήκοντα. Σε αρχικό στάδιο, τα άτομα αισθάνονται ενθουσιασμό για την εργασία τους, καθώς καλούνται σε μια καινούρια εμπειρία με ευκαιρίες για εξέλιξη και απόκτηση χρημάτων, όμως στην συνέχεια αυτά τα συναισθήματα χάνονται λόγω της κόπωσης τόσο σωματικής όσο και ψυχολογικής. Η έλλειψη χρόνου αναδεικνύεται ως ένας από τους μείζονες παράγοντες που λαμβάνονται υπόψιν, με αποτέλεσμα την έλλειψη ύπνου, την απουσία από διαλέξεις και την πτώση των ακαδημαϊκών επιδόσεων ή αποτυχία στις εξετάσεις (Stavropoulos, 2021).

1.7) Περίπτωση εστίασης

Καθώς η πλειοψηφία των εργαζόμενων φοιτητών/τριών στην Ελλάδα απασχολείται στον κλάδο της εστίασης, είναι άξιο να αναλυθεί περαιτέρω η συνολική εμπειρία της εργασίας των νέων στον τομέα αυτό.

Σύμφωνα με αντίστοιχες έρευνες που έχουν εκπονηθεί από το Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο (2020) και από το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (2020), εμφανίζεται ως μείζον ζήτημα οι ώρες εργασίας. Ενώ τα εργαζόμενα άτομα φαίνεται να είναι ασφαλισμένα σύμφωνα με το νόμιμο οκτάωρο, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, παραμένουν επιπλέον ώρες στην εργασία τους, είτε με την παροχή της ανάλογης αμοιβής («μαύρα») είτε όχι σε κάποιες περιπτώσεις. Αυτό συμβαίνει λόγω της απουσίας των απαραίτητων και επαρκών ελέγχων από τις αρμόδιες αρχές (Ζούπας, 2020; Κωνσταντίνος 2020). Συχνά γίνεται λόγος από τους εργαζόμενους και εργαζόμενες για 14-15 ώρες εργασίας ημερησίως, και ειδικά στις περιπτώσεις της εποχιακής

εργασίας (σεζόν) χωρίς ρεπό μέσα στην εβδομάδα (Ζούπας, 2020). Παρόλα αυτά, το φαινόμενο της «μαύρης» εργασίας έχει περιοριστεί σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια λόγω των προστίμων που επιβάλλονται στους παραβάτες (Ζούπας, 2020). Καθώς η εργασία στην εστίαση αποτελεί κατά κύριο λόγο χειρωνακτική, τα εργασιακά ατυχήματα αποτελούν συχνό φαινόμενο, και είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψιν το ζήτημα της ασφάλειας στους χώρους εργασίας. Καταγράφονται πολλαπλά ατυχήματα όπως πτώσεις από γλίστρημα, καψίματα και κοψίματα από μαχαίρια ή μηχανήματα κοπής. Επιπλέον, η πολύωρη ορθοστασία αποτελεί επικίνδυνη για την σωματική ακεραιότητα των εργαζόμενων, καθώς μπορεί να επιφέρει μυοσκελετικά προβλήματα. Οι υπερωρίες και ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, σε ακραίες περιπτώσεις ενδέχεται να οδηγήσει σε νευρικές κρίσεις, προβλήματα καρδιάς λόγω του αυξημένου άγχους, ή σε αίσθηση κλειστοφοβίας από τον πολύωρο εγκλεισμό σε έναν περιορισμένο χώρο (για τους εργαζόμενους/ες στην κουζίνα), τενοντίτιδες και αναπνευστικά προβλήματα. Παρόλο που τέτοιου είδους ατυχήματα λαμβάνουν χώρα συχνά, δεν γίνονται φανερά και σπάνια δηλώνονται από τους εργοδότες. (Ζούπας, 2020).

Η εργασία στην εστίαση χαρακτηρίζεται από τους απασχολούμενους ως απαιτητική και σκληρή, κάτι που φέρει τον αντίστοιχο αντίκτυπο στην συναισθηματική κατάσταση τους. Κατά την διάρκεια της εργασίας, ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζόμενων βρίσκεται κυρίως σε ένταση, σε μελαγχολία ή κακή διάθεση, με αποτέλεσμα συχνά να οδηγείται σε συμπεριφορές που δυσχεραίνουν την παραγωγική διαδικασία και την συνεργασία με τους συναδέλφους (Κωνσταντίνος, 2020). Οι εργαζόμενοι και εργαζόμενες αναφέρονται στην πίεση που βιώνουν, τόσο από την ίδια την εργασία, όσο και από την συνεργασία με τους συναδέλφους και τους εργοδότες, και στην έλλειψη προσωπικού. Οι συνθήκες αυτές συχνά οδηγούν σε διαπληκτισμούς και διαφωνίες, επομένως εύλογα δικαιολογείται η κακή διάθεση και το κλίμα έντασης. Η άνιση κατανομή του φόρτου εργασίας μεταξύ του προσωπικού αποτελεί επίσης βασικό παράγοντα που επηρεάζει το κλίμα και συχνά αποτελεί αίτιο σύγκρουσης. Είναι άξιο να σημειωθεί και ο παράγοντας της απρεπούς συμπεριφοράς από πελάτες προς το εργαζόμενο προσωπικό, όπου αυτή εκδηλώνεται με αγενή και σεξιστική συμπεριφορά, κυρίως στην περίπτωση των εργαζόμενων γυναικών καθώς και λεκτική βία (Ζούπας, 2020).

Όσον αφορά τους μισθούς, τα εργαζόμενα άτομα είναι ικανοποιημένα σε μέτριο βαθμό. Αυτό οφείλεται και στις συχνά απλήρωτες υπερωρίες, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, αλλά και στο γεγονός ότι οι μισθοί διαφέρουν ανά φορέα εργασίας για το ίδιο πόστο. Στον κλάδο της εστίασης, τα φιλοδωρήματα («tips») αποτελούν σημαντικό ποσοστό του συνολικού εισοδήματος, και καθώς ο τρόπος που μοιράζονται στο προσωπικό διαφέρει ανά φορέα, δημιουργούνται συχνά διαφωνίες μεταξύ του προσωπικού και των εργοδοτών για το ζήτημα αυτό. Στις περισσότερες επιχειρήσεις τα φιλοδωρήματα μοιράζονται εξίσου σε όλους τους εργαζόμενους, ή το ποσό των χρημάτων ανέρχεται ανάλογα το πόστο εργασίας. Υπάρχουν παρόλα αυτά και οι περιπτώσεις όπου αυτά μοιράζονται από τον εργοδότη ανάλογα με την κρίση του, ή μέρος των χρημάτων αυτών κρατείται από τον ίδιο ή χρησιμοποιείται για την αναπλήρωση των φθορών και του εξοπλισμού της επιχείρησης. Επιπλέον, ορισμένοι εργοδότες

δικαιολογούν τα χαμηλά φιλοδωρήματα ως ποινή για κακή απόδοση των εργαζόμενων (Ζούπας, 2020).

Η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται αρνητικά από το γεγονός ότι ο αυξημένος φόρτος και οι ώρες εργασίας, συνεπάγονται μειωμένο ελεύθερο χρόνο για άλλες δραστηριότητες και ξεκούραση. Οι μειωμένες ώρες ύπνου επηρεάζουν άμεσα την διάθεση και την απόδοση του εργαζόμενου (Κωνσταντίνος, 2020).

Κεφάλαιο 2: Εργασιακές Σχέσεις

2.1) Ορισμοί και έννοιες

Στην ανάλυση των εργασιακών σχέσεων είναι σημαντικό να συμπεριληφθεί ο όρος της απασχόλησης. Ως απασχόληση ορίζεται κάθε οικονομική δραστηριότητα κατά την οποία ο εργαζόμενος εκτελεί την εργασία του υπό την εποπτεία του εργοδότη του με αντάλλαγμα τον μισθό του. Οι εργασιακές σχέσεις αφορούν τους εργοδότες και τους εργαζόμενους. Οι σχέσεις μεταξύ εκείνων και των πελατών δεν περιλαμβάνονται, καθώς αναπτύσσονται μεταξύ τριών «κοινωνικών εταίρων», των εργοδοτών, των εργαζόμενων, και του κράτους. Οι εργασιακές σχέσεις μελετούν τους παράγοντες που επηρεάζουν την συμπεριφορά του εργαζόμενου (Σοιλεμεζίδης, 2015).

Οι εργασιακές σχέσεις εκφράζονται με τις εξής μορφές:

α) τα *συνδικάτα*, δηλαδή εργατικά σωματεία που αποσκοπούν στην προώθηση και προστασία των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων των εργαζόμενων, πραγματοποιώντας απεργίες και συνάπτοντας συλλογικές συμβάσεις. Επιδιώκουν αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον, κυρίως στο ύψος των μισθών, για την ικανοποίηση των εργαζόμενων.

β) Οι *ιδιωτικοποιήσεις*, δηλαδή η εξαγορά μιας δημόσιας επιχείρησης από μια άλλη ιδιωτική.

γ) οι *συμβάσεις εργασίας*, που ορίζονται ως οι συμφωνίες που πραγματοποιούνται μεταξύ εργαζόμενων και εργοδοτών, με τους πρώτους να καλούνται να παρέχουν τις υπηρεσίες τους στους δεύτερους, για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα, με αντάλλαγμα έναν συμφωνημένο μισθό

(Σοιλεμεζίδης, 2015).

2.2) Θεωρίες εργασιακών σχέσεων

Πλουραλιστική προσέγγιση

Η πλουραλιστική προσέγγιση αναπτύχθηκε από τους Schumpeter (1951) και Commons (1957). Ο πλουραλισμός αναφέρεται στην συμμετοχή πολλών κοινωνικών ομάδων στην κατανομή του πλούτου και της εξουσίας. Σύμφωνα με την θεωρία αυτή τα οργανωμένα συμφέροντα των εργαζόμενων εκφράζονται μέσω φορέων, όπως συνδικάτα, επιτροπές εκπροσώπησης κλπ.

Συστημική προσέγγιση

Η συστημική προσέγγιση εισήχθη από τον Dunlop (1958), σύμφωνα με τον οποίο οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν αναγκαστικά κοινωνικό σύστημα. Σύμφωνα με τον Νικολάου-Σμοκοβίτη (1999), «σύστημα» ορίζεται μια ένωση δομικών στοιχείων που διατάσσονται σε ιεραρχίες με συγκεκριμένους θεσμούς και κανόνες. Επομένως, το σύστημα των εργασιακών σχέσεων, περιλαμβάνει την *ιεραρχία των διευθυντικών στελεχών*, την *ιεραρχία των εργαζόμενων* και την *ιεραρχία των κρατικών φορέων*, η καθεμία με τους εκπροσώπους της. Περιλαμβάνονται επίσης και τα διαμεσολαβητικά σωματεία, τα οποία έχουν ρυθμιστικό ρόλο

και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. Την θεωρία αυτή του Dunlop επέκτεινε ο Craig (1980), ο οποίος διέκρινε τα εξής υποσυστήματα στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων: το *πολιτικό/νομικό σύστημα*, το *οικολογικό σύστημα*, το *οικονομικό σύστημα* και το *κοινωνικό σύστημα*. Η διαδικασία της διαπραγμάτευσης μεταξύ των συστημάτων καθορίζεται από διάφορους παράγοντες όπως είναι η εσωτερική διάρθρωση των εμπλεκόμενων φορέων και οι θεσμοί. Τα αντικείμενα που διαπραγματεύονται είναι το ύψος των μισθών, οι εργασιακές συνθήκες και οι πρόσθετες παροχές.

Νεοκλασική σχολή

Η νεοκλασική σχολή εστιάζει στην αγορά εργασίας και στον τρόπο λειτουργίας της για το ύψος των μισθών και την κατανομή εργασίας. Εκπρόσωποι της σχολής αυτής είναι οι Milton Freedman, Theodore Schultz και Alber Rees, βασιζόμενοι στην κλασική οικονομική θεωρία του Adam Smith. Η νεοκλασική σχολή βασίζεται στη θεωρία ότι ο μέσος άνθρωπος επιδιώκει την βελτίωση του βιοτικού του επιπέδου, σύμφωνα με τις υπάρχουσες δυνατότητες. Επιδιώκει το βέλτιστο οικονομικό αποτέλεσμα με το ελάχιστο κόστος. Η λειτουργία των επιχειρήσεων, οι συνδικαλιστικές δράσεις, η παράδοση, ο πολιτισμός, η κατανομή του πλούτου οι κοινωνικές ανισότητες θεωρούνται ως δεδομένοι και αλληλοαναιρούμενοι παράγοντες οι οποίοι δεν συνυπολογίζονται σοβαρά.

Νεομαρξιστική ή Ριζοσπαστική προσέγγιση

Η νεομαρξιστική ή ριζοσπαστική προσέγγιση έχει επηρεαστεί από την μαρξιστική ανάλυση και οι εκπρόσωποι της είναι οι Victor Allen, David Gordon, Harry Beaverman και Richard Hayman. Σύμφωνα με τους υποστηρικτές της προσέγγισης αυτής, δεν θα έπρεπε να γίνεται λόγος για εργασιακές σχέσεις αλλά για εργασιακές αντιθέσεις, οι οποίες αποτυπώνονται στις ταξικές διαφορές. Επηρεαζόμενοι από την μαρξιστική θεωρία, η νεομαρξιστική ή ριζοσπαστική θεωρία βασίζεται στον συλλογισμό ότι το κράτος υποστηρίζει τους εργοδότες και τους επιχειρηματίες εις βάρος των συμφερόντων των εργαζόμενων. Το καπιταλιστικό σύστημα έχει αναγκαστεί να παραχωρήσει κάποια δικαιώματα στους εργαζόμενους, οι οποίοι διεκδικούν την ικανοποίηση των αιτημάτων τους μέσω απεργιακών κινητοποιήσεων. Επιπλέον, θεωρείται σημαντική η επιρροή των συνδικάτων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Όμως οι δράσεις αυτές δεν αρκούν για την ανατροπή του κατεστημένου.

2.3) Εργασιακή ικανοποίηση και εργασιακό κλίμα

Σύμφωνα με την Παρασκευοπούλου (2013), είναι άξιο αναφοράς το αίσθημα ικανοποίησης του ατόμου για την εργασία του καθώς πρόκειται για ζήτημα ανθρωπιστικής σημασίας και σχετίζεται με την καλή ψυχική και σωματική του υγεία. Οι Bush και Middlewood (2005) υποστήριξαν πως η εργασιακή ικανοποίηση είναι αποτέλεσμα της σύνδεσης των απαιτήσεων της εργασίας με τις προσδοκίες του εργαζόμενου. Σύμφωνα με τον Weiss (2002) σχετίζεται με την θετική ή αρνητική κρίση που έχει το άτομο για την εργασία του (Ροδοσθένους, 2017).

Σημαντικός παράγοντας που συμβάλει στην εργασιακή ικανοποίηση είναι το εργασιακό κλίμα, το οποίο ορίζεται σύμφωνα με την Ξύγγη (2012) ως η διαρκής ποιότητα του εσωτερικού περιβάλλοντος μιας επιχείρησης, η οποία αποτελεί για τους εργαζόμενους έναν τρόπο ζωής που επηρεάζει την συμπεριφορά τους. Μπορεί να περιγραφεί σε όρους αξιών ή

χαρακτηριστικών της επιχείρησης. Σύμφωνα με την ίδια ένα ιδανικό εργασιακό κλίμα διακρίνεται από ειλικρίνεια, εμπιστοσύνη, ασφάλεια, συμμετοχή, υποστήριξη, υπερηφάνεια, προσδοκίες και αίσθημα ικανοποίησης (Ροδοσθένους, 2017).

Οι παράγοντες που επηρεάζουν το εργασιακό κλίμα ταυτίζονται με τους παράγοντες κινήτρου για εργασία, οι οποίοι αναλύονται σε επόμενο κεφάλαιο. Αξίζει να γίνει περαιτέρω ανάλυση του ρόλου της ηγεσίας στο εργασιακό περιβάλλον, καθώς η ποιότητα αυτής επηρεάζει άμεσα τα συναισθήματα των εργαζόμενων για την εργασία τους.

2.3.1) Ηγεσία

Η επιρροή που ασκεί η ηγεσία ενός εργασιακού φορέα σχετίζεται άμεσα με την επίτευξη των στόχων του. Ο ρόλος του ηγέτη είναι καθοδηγητικός και παρέχει κίνητρο στους εργαζόμενους για την βέλτιστη απόδοση τους. Διακρίνονται τέσσερα είδη ηγέτη:

α) ο *αυταρχικός* τύπος ηγέτη, ο οποίος δίνει έμφαση στην παραγωγή έργου, στην εφαρμογή των κανόνων και στην υπακοή στις εντολές της διοίκησης. Ο αυταρχικός ηγέτης είναι απαιτητικός προς τον εαυτό του αλλά και προς τους υφιστάμενους και στόχος του είναι η επίτευξη της μέγιστης επίδοσης. Η λήψη των αποφάσεων πραγματοποιείται από τον ίδιο χωρίς διαβούλευση. Οι συνέπειες μιας αυταρχικής ηγεσίας είναι εμφανείς στους υφιστάμενους οι οποίοι διακατέχονται από συναισθήματα θυμού, επιθετικότητας, απαξίωσης και αδιαφορίας προς την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Το κλίμα επηρεάζεται αρνητικά, διαταράσσονται οι σχέσεις μεταξύ του προσωπικού καθώς και μεταξύ του προσωπικού με τους εξυπηρετούμενους, και μειώνεται η ποιότητα της απόδοσης.

β) ο *ανθρωπιστικός* τύπος ηγέτη, ο οποίος ακούει και ενδιαφέρεται για τις ανάγκες και τα συναισθήματα των εργαζόμενων, και για αυτό αποφεύγει τις πιέσεις και αμβλύνει τις συγκρούσεις. Στοχεύει στην προβολή πρώτα του εαυτού του ως παράδειγμα προς τους εργαζόμενους και επιδιώκει να εμπνέει συμπάθεια. Τα αποτελέσματα μιας ανθρωπιστικής ηγεσίας είναι η καλή συνεργασία και η ομαδικότητα, η ικανοποίηση και η εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων, οι θετικές σχέσεις μεταξύ ηγεσίας και εργατικού δυναμικού, και η ταύτιση τους με τους στόχους του φορέα εργασίας.

γ) ο *χαλαρός* τύπος ηγέτη, ο οποίος τείνει προς την αδιαφορία. Η κατεύθυνση που παρέχει στους υφιστάμενους είναι ελλιπής, αποποιείται ευθύνες, οι οποίες θεωρεί ότι είναι υποχρέωση των εργαζόμενων, και οι αποφάσεις που λαμβάνει χαρακτηρίζονται από ασάφεια. Επομένως, οι συνέπειες μιας χαλαρής ηγεσίας είναι η χαμηλή απόδοση, η μείωση της παραγωγής, και η απουσία της κατάλληλης εποπτείας ή ελέγχου.

δ) ο *δημοκρατικός* τύπος ηγέτη, ο οποίος διακατέχεται από αυτοπεποίθηση και επιδεικνύει σεβασμό προς τα δικαιώματα των εργαζόμενων, τα οποία τα υπερασπίζεται και λαμβάνει αποφάσεις υπέρ αυτών, και της εκτέλεσης έργου. Φροντίζει η επίλυση των συγκρούσεων να πραγματοποιείται με δημοκρατικές διαδικασίες, με την ενεργή συμμετοχή των εμπλεκόμενων. Συνεπώς, εντός του εργασιακού περιβάλλοντος αναπτύσσονται πρωτοβουλίες, προωθείται η ενεργή συμμετοχή και η δημιουργικότητα, και εδραιώνονται οι δημοκρατικές διαδικασίες.

(Πελεκίδου, 2023)

Σύμφωνα με τον Μπουραντά (2005) ένας ηγέτης πρέπει να έχει δύναμη, εξουσία, επιρροή, δύναμη ανταμοιβής, δύναμη γνώσης, νόμιμη δύναμη και δύναμη πληροφοριών. Ο όρος δύναμη αναφέρεται στην δυνατότητα να επιβάλλει την γνώμη του και να επηρεάζει την ομάδα στην οποία ηγείται. Η εξουσία σημαίνει ότι έχει την νομική κατοχύρωση της θέσης του. Η επιρροή σημαίνει να είναι ικανός να κατευθύνει και να μεταβάλλει τις απόψεις των συνεργατών του. Η δύναμη ανταμοιβής σχετίζεται με την ικανότητα του να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργαζόμενων. Η δύναμη γνώσης αναφέρεται στο χαρακτηριστικό του ηγέτη να είναι ειδικευμένος γνώστης των ζητημάτων που σχετίζονται με τον φορέα στον οποίο ηγείται. Τέλος, η δύναμη πληροφοριών αναφέρεται στην δυνατότητα του ηγέτη να συνδέεται με τις απαραίτητες πηγές πληροφοριών. (Σοιλεμεζίδης, 2015).

2.4) Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στην Ευρώπη

Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνουν οι Μπίτχαβα και Σιώκη (2012), οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, οι οποίες αποσκοπούν στην διασφάλιση των συμφερόντων και των δύο πλευρών. Οι οργανώσεις αυτές διακρίνονται ανάλογα την επαγγελματική θέση που έχει ένα μέλος (μισθωτός, ελεύθερος επαγγελματίας, δημόσιος υπάλληλος) και το είδος της επαγγελματικής δραστηριότητας που πραγματοποιεί (Κανάρη, 2021).

Για την ανάλυση της πορείας των συνδικαλιστικών φορέων στην Ελλάδα, είναι απαραίτητο να γίνει αναφορά σε δύο βασικές έννοιες, την *συνδικαλιστική πυκνότητα* και τις *συλλογικές διαπραγματεύσεις*. Σύμφωνα με τους Μπιθυμήτρη και Κοτσονόπουλο (2018), η συνδικαλιστική πυκνότητα αναφέρεται ως το ποσοστό του εργαζόμενου πληθυσμού που συνδικαλίζεται. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν συμφωνίες που πραγματοποιούνται ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζόμενους σχετικά με την φύση της εργασίας, το ύψος του μισθού και τις συνθήκες απασχόλησης, οι οποίες καταλήγουν στην υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας και από τις δύο πλευρές (Κανάρη, 2021).

Η συνδικαλιστική πυκνότητα έχει σημειώσει σημαντική πτώση τα τελευταία χρόνια σε όλη την Ευρώπη, καθώς τα δεδομένα της οικονομίας και της αγοράς εργασίας έχουν αλλάξει. Σύμφωνα με τον Waddigton (2015), πρέπει να καταστούν προσπάθειες ώστε τα συνδικάτα να ξεπεράσουν αυτήν την πτώση και να συμβαδίσουν με τις επιταγές της σύγχρονης οικονομίας και κοινωνίας, ώστε να είναι πιο αποτελεσματικό το έργο τους. Από στατιστική έρευνα της ILOSTAT το 2014, προκύπτει ότι τα μεγαλύτερα ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας εμφανίζονται στις Σκανδιναβικές χώρες (Δανία, Σουηδία, Φινλανδία) με ποσοστό άνω του 60%. Στη δεύτερη θέση με ποσοστό γύρω στο 50% βρίσκονται η Μάλτα, η Κύπρος και το Βέλγιο. Στη συνέχεια ακολουθούν η Ιταλία και το Λουξεμβούργο με ποσοστά γύρω στο 35%. Η Κροατία, η Αυστρία, η Ιρλανδία, η Ελλάδα και η Σλοβενία εμφανίζουν ποσοστό 25% έως 30% συνδικαλιστικής πυκνότητας. Οι υπόλοιπες χώρες κυμαίνονται στα ποσοστά των 12% έως 18%, με τα χαμηλότερα ποσοστά να βρίσκονται στην Γαλλία και την Λιθουανία με 8% και τέλος η Εσθονία με 5,3% (Κανάρη, 2021).

Αναφορικά με τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες, παρατηρείται διαφορά μεταξύ του αντρικού και του γυναικείου φύλου, καθώς οι οργανώσεις αυτές αποτελούνται

κυρίως από άντρες και σπάνια οι γυναίκες βρίσκονται στις διοικητικές θέσεις τέτοιων σωματείων. Το ποσοστό των υπαλλήλων μελών είναι πολύ μικρότερο, σε σχέση με αυτό των εργατών, οι οποίοι συμμετέχουν ενεργά. Υπάλληλοι του δημοσίου συμμετέχουν πολύ πιο ενεργά, σε σχέση με υπάλληλους ιδιωτικών φορέων. Τέλος, είναι σχεδόν μηδαμινή η συμμετοχή αλλοδαπών και μεταναστών σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, και γενικά οι μειονότητες φαίνεται να μην συνδικαλίζονται (Κανάρη, 2021).

Οι λόγοι της πτώσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Ευρώπη αποδίδονται συνοπτικά ως εξής:

α) *Η σταδιακή μείωση των μελών και των εκπροσώπων* των φορέων αυτών, λόγω των αλλαγών που έχουν πραγματοποιηθεί στον τομέα της απασχόλησης, με κύρια αναφορά στη μείωση των θέσεων πλήρους απασχόλησης και την αντικατάσταση τους από θέσεις μερικής απασχόλησης.

β) *Η αποκέντρωση*. Η απομάκρυνση των πολιτών από το κέντρο, συνεπάγεται και την απομάκρυνση τους από τις δράσεις που λαμβάνουν χώρα εκεί. Για αυτό είναι σημαντική η εξάπλωση των συνδικάτων στην περιφέρεια, καθώς η συμμετοχή της επαρχίας στις δράσεις αποτελεί ισχυρό πλεονέκτημα για τον συνδικαλισμό.

γ) *Η περιορισμένη συμμετοχή των μειονοτήτων*, όπως μεταναστών καθώς και των γυναικών

δ) *Η αύξηση της ανεργίας.* Εφόσον το ποσοστό των εργαζόμενων πολιτών μειώνεται, αυτό συνεπάγεται σε μειωμένη συνδικαλιστική δράση (Κανάρη, 2021).

Κεφάλαιο 3: Θεωρίες Κινήτρων για Εργασία και Σύγκρουση Ρόλων

Είναι άξιο μελέτης για την πραγματοποίηση της παρούσας έρευνας οι παράγοντες που κινητοποιούν τους φοιτητές να εργαστούν κατά την διάρκεια των σπουδών τους. Παρακάτω αναλύονται οι θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί για τα κίνητρα των ατόμων για εργασία σε ευρύτερο πλαίσιο.

3.1) Θεωρίες κινήτρων για εργασία

Οι θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί σχετικά με τους κινητήριους παράγοντες που ωθούν τα άτομα να εργαστούν, διαχωρίζονται σε δύο κατηγορίες: τις *θεωρίες περιεχομένου (content theories)* και τις *θεωρίες διαδιακασίας (process theories)* (Dinibutun, 2012).

3.1.1) Θεωρίες Περιεχομένου (content theories)

Οι θεωρίες περιεχομένου αναφέρονται στα χαρακτηριστικά τα οποία ωθούν το άτομο σε μια θέση εργασίας και στις ανάγκες και τους στόχους του. Θεμελιώδεις θεωρίες περιεχομένου προέρχονται από τους Maslow, Alderfer, Herzberg και McClelland (Dinibutun, 2012).

α) Η πυραμίδα ιεράρχισης αναγκών του Maslow

Σύμφωνα με τον Maslow (1943), ο άνθρωπος είναι ένα ον που συνεχώς επιθυμεί περισσότερα από αυτά που έχει, και οι επιθυμίες του βασίζονται στις ήδη εκπληρωμένες ανάγκες του. Επομένως, ο Maslow έχει δημιουργήσει μια πυραμίδα στην οποία ιεραρχούνται οι ανθρώπινες ανάγκες, με τρόπο ώστε οι ανώτερες στην πυραμίδα να αντανακλούν ανάγκες ψυχοκοινωνικού επιπέδου, και εμφανίζονται εφόσον έχουν ικανοποιηθεί οι κατώτερες ανάγκες οι οποίες σχετίζονται με τα ένστικτα της επιβίωσης.

Οι ανθρώπινες ανάγκες αναφέρονται στην πυραμίδα ως εξής από την βάση έως την κορυφή:

1. *φυσιολογικές ανάγκες*: βασίζονται στα ανθρώπινα ένστικτα για την επιβίωση, όπως η ανάγκη για τροφή, νερό και ύπνο.
2. *ανάγκη αισθήματος ασφάλειας:* το αίσθημα ασφάλειας από εξωτερικούς κινδύνους, από τον πόνο και η έλλειψη απειλής
3. *κοινωνικές ανάγκες*: το αίσθημα του ανήκειν, η ανάγκη για φιλίες και για κοινωνικές συναναστροφές
4. *ανάγκη για εκτίμηση*: το αίσθημα της ανεξαρτησίας, της ελευθερίας, της αυτοπεποίθησης, η ανάγκη για αναγνώριση και επιτυχία.
5. *ανάγκη της αυτοπραγμάτωσης*: η επίτευξη στόχων, η προσωπική εξέλιξη και η δημιουργικότητα.



(simplypsychology.org)

Η πυραμίδα του Maslow, αποτελεί σημαντικό θεμέλιο στις μελέτες πολλών ερευνητών. Επομένως στην εν λόγω μελέτη, η πυραμίδα μπορεί να ερμηνεύσει την ανάγκη των ατόμων για εργασία ως εξής: η εργασία καλύπτει βασικές φυσιολογικές ανάγκες των ατόμων, καθώς ο μισθός μπορεί να καλύψει τα έξοδα της τροφής και της κατοικίας τους. Όταν το περιβάλλον εργασίας τους είναι ευνοϊκό, μπορεί να καλύψει την ανάγκη των ατόμων για ασφάλεια, όταν δηλαδή εξασφαλίζεται η ψυχική και σωματική ακεραιότητα των ατόμων στην εργασία τους. Σε κοινωνικό επίπεδο, το άτομο καλύπτει την ανάγκη του να ανήκει σε μια ομάδα και να λαμβάνει την αποδοχή από αυτήν. Το εργαζόμενο άτομο έχει ανάγκη να βρίσκεται σε ένα φιλικό εργασιακό περιβάλλον που διακατέχεται από ένα κλίμα συνεργασίας και ομαδικότητας και όπου η ηγεσία είναι ευνοϊκή απέναντι του και το προσεγγίζει με επαγγελματισμό. Επιπλέον, μια θέση εργασίας η οποία προσφέρει προοπτικές εξέλιξης για το εργαζόμενο άτομο και τη δυνατότητα να ανελιχθεί στην ιεραρχία και να εδραιωθεί σε υψηλότερες θέσεις, ικανοποιεί την ανάγκη του για κοινωνική αναγνώριση και ενισχύει το αίσθημα αυτοπεποίθησης. Τέλος, το άτομο πραγματώνεται μέσα από την εργασία, όταν αυτή προσφέρει εφόδια για εκμάθηση μέσα από τις προκλήσεις, την κατάκτηση επιτευγμάτων και όταν προσφέρονται οι ευκαιρίες να δημιουργήσει έργο.

β) Το τροποποιημένο μοντέλο ιεράρχησης αναγκών του Alderfer

Έχοντας βασιστεί στον Maslow, ο Alderfer έχει ιεραρχήσει τις ανάγκες των ανθρώπων ως εξής: πρώτον, *οι ανάγκες ύπαρξης*, που αντιστοιχούν στις φυσιολογικές του Maslow, δηλαδή

οι ανάγκες που εξασφαλίζουν την ανθρώπινη ύπαρξη και επιβίωση. Δεύτερον, είναι οι *ανάγκες σχέσεων,* δηλαδή η ανάγκη του ατόμου να έχει έναν κοινωνικό περίγυρο που θα του εξασφαλίζει αγάπη, ασφάλεια, το αίσθημα του ανήκειν, και η ανάπτυξη ουσιαστικών σχέσεων. Τέλος, είναι οι *ανάγκες ανάπτυξης*, δηλαδή η ανάγκη του ατόμου να εξελίσσεται, κάτι που ενισχύει την αυτοπεποίθηση του. Σε αντίθεση με τον Maslow, ο Alderfer δεν τοποθετεί τις ανάγκες αυτές ιεραρχικά, δηλαδή δεν ικανοποιούνται σε χρονική σειρά, αλλά άλλοτε μπορεί μια ανάγκη να είναι πιο έντονη από μια άλλη.

γ) Η Θεωρία των Δύο Παραγόντων του Herzberg

Ο Herzberg σε έρευνα που πραγματοποίησε ανέφερε πως τα θετικά συναισθήματα του εργαζόμενου σχετίζονται περισσότερο με το περιεχόμενο της εργασίας και τις εμπειρίες που αποκτά από αυτήν, ενώ τα αρνητικά συναισθήματα σχετίζονται με το περιβάλλον εργασίας και τις συνθήκες. Επομένως, ο Herzberg απέδωσε την εργασιακή ικανοποίηση σε δυο παράγοντες: τους *παράγοντες κινήτρων (motivators)* , που είναι εκείνοι που σχετίζονται με το περιεχόμενο της εργασίας, και τους *παράγοντες υγιεινής (hygiene factors)* που σχετίζονται με τις εργασιακές συνθήκες. Οι παράγοντες κινήτρων είναι εκείνοι που κινητοποιούν τον εργαζόμενο και η παρουσία τους είναι σημαντική. Η απουσία τους δημιουργεί μη ικανοποίηση, όχι απαραίτητα δυσαρέσκεια. Τέτοιοι παράγοντες είναι το περιεχόμενο της εργασίας, η υπευθυνότητα, οι πιθανότητες για αναγνώριση, τα περιθώρια ανέλιξης και η επίτευξη. Αντίθετα, οι παράγοντες υγιεινής, αφορούν τα χαρακτηριστικά της εργασίας που αν απουσιάζουν προκαλούν δυσαρέσκεια, ενώ η παρουσία τους δεν δημιουργεί ικανοποίηση. Τέτοιοι παράγοντες είναι ο μισθός, η πολιτική της επιχείρησης, οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους, και οι συνθήκες εργασίας. Επομένως, οι παράγοντες υγιεινής του Herzberg μπορούν να συνδεθούν με τις φυσιολογικές ανάγκες στην ιεραρχία του Maslow, και οι παράγοντες κινήτρων με ανώτερες σε κλίμακα ανάγκες. Για αυτό στα εργασιακά περιβάλλοντα, η εστίαση στους παράγοντες υγιεινής είναι απαραίτητη, αλλά δεν εξασφαλίζει την άνοδο στην απόδοση των εργαζόμενων. Επομένως θεωρείται αναγκαία η εστίαση στους κινητήριους παράγοντες από τα ανώτερα στελέχη.

δ) Η Θεωρία των Κινήτρων Επίτευξης του McClelland (Achievement Motivation Theory)

Η θεωρία του McClelland συμφωνεί με εκείνη του Herzberg, ότι δηλαδή στον τομέα της εργασίας, σημαντικότερες είναι οι ανάγκες ανώτερου επιπέδου. Έτσι, ο ίδιος ανέπτυξε στην θεωρία του τριών ειδών κίνητρα:

1. το κίνητρο επίτευξης (achievment motive): σχετίζεται με την ικανοποίηση του ατόμου από την ολοκλήρωση εργασιών, επομένως τα άτομα αυτά θα προτιμήσουν εργασίες μετρίου βαθμού δυσκολίας, που θα τους παρέχουν ευκολότερα το αίσθημα της επιτυχίας.

2. το κίνητρο εξουσίας (power motive): σχετίζεται με την εξουσία, με περισσότερο ισχυρογνώμονα άτομα που επιθυμούν να καθοδηγούν, να εκφράζουν την άποψη τους και να ασκούν επιρροή.

3. το κίνητρο για συνεργασία (affiliative motive): σχετίζεται με άτομα που εστιάζουν περισσότερο στην διαμόρφωση θετικών σχέσεων με τους συνεργάτες τους, επομένως συχνά είναι πιο συμβατικοί ή παρέχουν ψυχολογική υποστήριξη σε εκείνους.

Η ένταση των κινήτρων αυτών διαφοροποιείται ανάμεσα στα άτομα (Dinibutun, 2012).

3.1.2) Θεωρίες Διαδικασίας (Process theories)

Οι θεωρίες διαδικασίας εστιάζουν στο πως διαμορφώνεται και διατηρείται η εργασιακή συμπεριφορά. Σε αυτές τις θεωρίες εντάσσονται: α) τα *μοντέλα βασισμένα στις προσδοκίες* (Expectancy Theories) των Vroom, Porter & Lawler, β) η *θεωρία της ισότητας* (Equity Theory) του Adams, γ) Η *θεωρία των στόχων* (Goal Theory) του Locke και δ) η *θεωρία της αιτιότητας* (Attribution Theory) του Kelley (Dinibutun, 2012).

α) Τα μοντέλα βασισμένα στις προσδοκίες (Expectancy Theories)

Σύμφωνα με τα μοντέλα των προσδοκιών, οι άνθρωποι επηρεάζονται από τα αποτελέσματα της προσπάθειας τους. Το κίνητρο για εργασία επηρεάζεται από την προσπάθεια που καταβάλλουν, από το αποτέλεσμα που προκύπτει, καθώς και από την προσδοκία τους ότι οι ανταμοιβές που θα απολάβουν θα είναι αποτέλεσμα της προσπάθειας τους.

Ο *Vroom* (1964) υποστήριξε ότι οι άνθρωποι καταβάλλουν την προσπάθεια τους για μια εργασία όταν υπάρχει ισχυρή θέληση. Η θέληση αυτή ισχυροποιείται όταν το άτομο βλέπει ότι η προσπάθεια του αποδίδει στο επιθυμητό αποτέλεσμα. Το κίνητρο του εργαζόμενου βασίζεται σε τρεις παράγοντες: 1) στην *προσδοκία (expectancy)* ότι η προσπάθεια του θα οδηγήσει στην επιθυμητή απόδοση, 2) στην *συντελεστικότητα (instrumentality)*, δηλαδή στην πίστη ότι το αποτέλεσμα της προσπάθειας του θα αποφέρει ανταμοιβές και 3) στην *αξία (valence),* δηλαδή η ανταμοιβή θα έχει κάποια αξία για το άτομο.

Οι *Porter & Lalwler* (1968) επέκτειναν την θεωρία του Vroom, διαχωρίζοντας τις έννοιες του κινήτρου, της ικανοποίησης και της απόδοσης. Συγκεκριμένα υποστηρίζουν ότι επηρεάζει περισσότερο η ικανοποίηση του εργαζόμενου την απόδοση του παρά το αντίστροφο. Η καλή απόδοση οδηγεί σε ανταμοιβές, και αυτές είναι που ικανοποιούν το άτομο. Βασικά στοιχεία της θεωρίας αυτής είναι: 1) η *προσπάθεια (effort)* η οποία εξαρτάται από το κατά πόσο αυτή θα ανταποδώσει σε αποτέλεσμα και από τις ανταμοιβές που θα προσληφθούν, 2) η *απόδοση (performance)*, η οποία εξαρτάται από τις ικανότητες του ατόμου και τον ρόλο που κατέχει στον φορέα που εργάζεται, 3) οι *ανταμοιβές (rewards)* οι οποίες μπορεί να είναι εσωτερικές (αναγνώριση, επιτυχία, προσωπική εξέλιξη) και εξωτερικές (μισθός, προαγωγή), 4) η *αντίληψη της δικαιοσύνης (Perceived Equity of Rewards)*, δηλαδή κατά πόσο ο εργαζόμενος κρίνει ότι οι ανταμοιβές του είναι αντάξιες της προσπάθειας του και 5) η *ικανοποίηση (satisfaction)* που αισθάνεται ο εργαζόμενος όταν είναι άξιες και δίκαιες οι ανταμοιβές που απολαμβάνει. Επομένως, δεν είναι απαραίτητη μόνο η προσπάθεια που καταβάλει το άτομο για να απολάβει ανταμοιβές στην εργασία του, καθώς αυτές εξαρτώνται και από τις ικανότητες του και τον ρόλο που διακατέχει, και η ικανοποίηση του αναλογεί της σημαντικότητας των ανταμοιβών του.

β) Η θεωρία της ισότητας (Equity Theory)

Η θεωρία της ισότητας του Adams (1963) βασίζεται στο ότι το κίνητρο για εργασία αναπτύσσεται όταν ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται την δίκαιη αναλογία μεταξύ εισροών (inputs), δηλαδή όλα όσα δίνει ο εργαζόμενος όπως χρόνο, προσπάθεια, ικανότητες, και εκροών (outcomes), δηλαδή όσα λαμβάνει από την εργασία, όπως ο μισθός, η αναγνώριση και η προαγωγή. Όταν δεν υπάρχει ισότητα μεταξύ αυτών των δύο παραγόντων, το άτομο δυσαρεστείται. Σε περίπτωση που το άτομο αντιλαμβάνεται ανισορροπία, οδηγείται στα παρακάτω αποτελέσματα:

1. το άτομο, προκειμένου να εξισορροπήσει τις εισροές με τις εκροές, αυξάνει τον βαθμό προσπάθειας που καταβάλλει στην εργασία του, προκειμένου να βελτιώσει τα αποτελέσματα του.
2. το άτομο ελαττώνει την προσπάθεια του, όταν βλέπει ότι καταβάλλει περισσότερο κόπο από άλλους συναδέλφους του, χωρίς να απολαμβάνει τις επιθυμητές εκροές.
3. το άτομο διεκδικεί τις εκροές που πιστεύει ότι αναλογούν στην προσπάθεια του.
4. το άτομο οδηγείται στην μείωση των εκροών, αν και αυτό συναντάται σπάνια, καθώς αναπτύσσεται κυρίως σε θεωρητικό επίπεδο.
5. το άτομο αποσύρεται από την εργασία του, όταν βιώνει έντονη αδικία.

γ) Η Θεωρία των Στόχων (Goal Theory)

Η θεωρία των στόχων του Locke υποστηρίζει ότι όταν ένα άτομο έχει καθορίσει τον στόχο του, προσαρμόζει την συμπεριφορά του με τρόπο έτσι ώστε να τον πετύχει. Ο βαθμός δυσκολίας του στόχου και ο βαθμός δέσμευσης του ατόμου σε αυτόν, καθορίζουν τον βαθμό προσπάθειας. Ο καθορισμός στόχων κινητοποιεί περισσότερο το άτομο.

δ) Η Θεωρία της Αιτιότητας (Attribution Theory)

Ο Kelley (1967) ανέπτυξε την θεωρία αυτή για την ερμηνεία της συμπεριφοράς ενός ατόμου σε ένα πλαίσιο σε σχέση με άλλα άτομα. Υπάρχουν δύο παράγοντες στους οποίους βασίζεται η ανθρώπινη συμπεριφορά, και στην συγκεκριμένη περίπτωση η συμπεριφορά του ατόμου κατά την διάρκεια της εργασίας του: οι εσωτερικοί, οι οποίοι είναι τα ατομικά χαρακτηριστικά, όπως οι ικανότητες και η ατομική προσπάθεια και οι εξωτερικοί, όπως οι κανόνες και οι συνθήκες εργασίας. Για να κριθεί αν η συμπεριφορά οφείλεται σε εσωτερικούς ή εξωτερικούς παράγοντες, ο Kelley αναπτύσσει τρία κριτήρια:

1. την *συνάφεια (consensus)*, δηλαδή κατά πόσο η συμπεριφορά του ατόμου είναι όμοια με αυτή των άλλων. Σε περίπτωση που η συνάφεια είναι υψηλή, τότε η συμπεριφορά οφείλεται πιθανότερα σε εξωτερικό αίτιο, ενώ αν είναι χαμηλή σε εσωτερικό.
2. την *διακριτικότητα (distinctiveness)*, δηλαδή κατά πόσο μια συγκεκριμένη συμπεριφορά εμφανίζεται μόνο στο εργασιακό πλαίσιο ή και σε άλλα. Σε περίπτωση υψηλής διακριτικότητας, δηλαδή αν η συμπεριφορά του ατόμου σε άλλα πλαίσια είναι

διαφορετική, τότε το πιθανότερο αίτιο της είναι εξωτερικό, ενώ η χαμηλή διακριτικότητα σημαίνει ότι το αίτιο είναι εσωτερικό.

3. την *συνέπεια (consistency)*, δηλαδή ο βαθμός στον οποίο μια συγκεκριμένη συμπεριφορά στο εργασιακό πλαίσιο είναι επαναλαμβανόμενη. Σε περίπτωση υψηλής συνέπειας, πιθανόν το αίτιο συμπεριφοράς να είναι εσωτερικό, ενώ σε περίπτωση χαμηλής συνέπειας, το αίτιο είναι εξωτερικό.

Επομένως, οι εργαζόμενοι που βασίζονται στις εσωτερικές δυνάμεις τους, έχουν την πεποίθηση ότι μπορούν να διαμορφώσουν την συμπεριφορά τους μέσω των δικών τους ικανοτήτων και ότι είναι ικανοί να έχουν τον έλεγχο. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που επηρεάζονται περισσότερο από το εξωτερικό περιβάλλον, θεωρούν ότι η απόδοση τους καθορίζεται από το περιβάλλον εργασίας τους (Dinibutun, 2012).

3.2) Σύγκρουση ρόλων

Το φαινόμενο της σύγκρουσης των ρόλων φαίνεται να έχει απασχολήσει εκτενώς το επιστημονικό πεδίο, καθώς πολλοί ερευνητές έχουν μελετήσει τις συνθήκες υπό τις οποίες εμφανίζεται. Στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης που πραγματεύεται τους εργαζόμενους/ες φοιτητές/φοιτήτριες, είναι σημαντικό να γίνει αναφορά αρχικά στις θεωρίες που αναπτύχθηκαν για την συνύπαρξη της εργασίας με την οικογένεια, και έπειτα στις θεωρίες που αναφέρονται στην σύγκρουση του εργασιακού ρόλου με την μαθητική/φοιτητική ιδιότητα.

3.2.1) Σύγκρουση εργασιακού ρόλου-οικογένειας

α) *Η προσέγγιση των Greenhaus & Kopelman (1981)*: Οι Greenhaus & Kopelman (1981) περιγράφουν το φαινόμενο του εργαζόμενου που καλείται να εναρμονίσει τον εργασιακό ρόλο με τους υπόλοιπους ρόλους που κατέχει, όπως τον ρόλο του στην οικογένεια και την κοινωνία αλλά και την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου του. Το εργαζόμενο άτομο που λαμβάνει αποφάσεις για την επαγγελματική του πορεία, οφείλει να λαμβάνει υπόψιν του πέρα από την εργασία του και τους υπόλοιπους ρόλους του που μπορεί να επηρεάζονται από αυτές τις αποφάσεις. Συχνά οι απαιτήσεις που φέρει ο εργασιακός ρόλος, πιθανόν να περιορίζουν την ικανότητα ανταπόκρισης στους υπόλοιπους ρόλους και το αντίστροφο (π.χ. οι εργασιακές υποχρεώσεις το Σαββατοκύριακο συγκρούονται με οικογενειακές δραστηριότητες). Επομένως, αυτή η συνθήκη επηρεάζει τον σχεδιασμό της καριέρας του. Η σύγκρουση αυτή ενδέχεται να προκαλέσει δυσφορία, αλλά μια κατάλληλη διαχείριση μπορεί να φέρει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής και την ικανοποίηση (Greenhaus & Kopelman, 1981).

β) *Η προσέγγιση των Greenhaus & Beutell (1985)*: Ο Greenhaus επέκτεινε την θεωρία του με τον Beutell (1985), οι οποίοι περιγράφουν την σύγκρουση ρόλων ως ένα φαινόμενο κατά το οποίο οι απαιτήσεις και οι προσδοκίες από τον έναν ρόλο περιορίζουν την συμμετοχή σε κάποιον άλλο. Στην ανάλυση που έπεται αναφέρονται τρεις βασικοί παράγοντες:

1. *ο χρόνος (time-based conflict)*: Ο εργαζόμενος αδυνατεί να αφιερώσει επαρκή χρόνο ταυτόχρονα στην εργασία και στην οικογένεια του, γεγονός που τον οδηγεί σε ανισόρροπη

προτεραιοποίηση. Αυτό του προκαλεί δυσφορία, καθώς καλείται να ανταποκριθεί στις προσδοκίες και των δύο ρόλων.

2. *οι πιέσεις που ενδέχεται να συνοδεύουν τον κάθε ρόλο (strain-based conflict)*: οι πιέσεις που ενδέχεται να προκαλέσει η εργασία επιφέρουν συμπτώματα άγχους, αδυναμίας, κατάθλιψης και ευερεθιστότητας. Η εξουθένωση αυτή επηρεάζει την ποιότητα της οικογενειακής ζωής, καθώς ο εργαζόμενος ενδεχομένως να αποστασιοποιείται από αυτήν. Την κατάσταση αυτή δυσχεραίνει η έλλειψη υποστήριξης από το οικογενειακό περιβάλλον.

3. *οι αναμενόμενες συμπεριφορές (behavior-based conflict) από τον εκάστοτε ρόλο*: κάθε ρόλος συνοδεύεται από ορισμένες προσδοκώμενες συμπεριφορές. Επομένως το άτομο καλείται να ανταποκριθεί στις ανάγκες των ρόλων του που μπορεί να έρχονται σε αντίθεση μεταξύ τους. Για παράδειγμα, η συναισθηματική έκφραση και στοργή που αναμένονται εντός της οικογένειας αντιδιαστέλλονται με την επαγγελματική εικόνα της συναισθηματικής σταθερότητας και αυτοδυναμίας που απαιτείται στον εργασιακό χώρο (Greenhaus & Beutell, 1985; Lenaghan & Sengupta, 2007; Creed et. al 2014)

3.2.2) Σύγκρουση εργασίας και σπουδών

Η θεωρία της σύγκρουσης ρόλων επεκτάθηκε στον εκπαιδευτικό τομέα από τους Markel & Frone (1998), οι οποίοι περιγράφουν το φαινόμενο της σύγκρουσης σπουδών και εργασίας (work-school conflict). Αντίστοιχα με την σύγκρουση οικογένειας και εργασίας (work-family conflict), το εν λόγω φαινόμενο περιγράφει την σύγκρουση που βιώνει ένας/μια μαθητής-τρια/φοιτητής-τρια στην περίπτωση που εργάζεται παράλληλα με τις σπουδές του/της. Οι Markel & Frone(1998) συσχετίζουν την εμφάνιση του φαινομένου αυτού με τρεις παράγοντες:

α) *τις ώρες εργασίας (job hours)*: η πολύωρη εργασία περιορίζει τον χρόνο που απομένει μέσα στην ημέρα του ατόμου για άλλες δραστηριότητες, κάτι που του προκαλεί σύγχυση.

β) *τον βαθμό ικανοποίησης από την εργασία (job dissatisfaction)*: τα συναισθήματα που έχει το άτομο για την εργασία του επηρεάζουν την θέληση του για εργασία αλλά και για την συμμετοχή του σε άλλους ρόλους και δραστηριότητες.

γ) *τον φόρτο εργασίας (workload)*: οι εργασίες που καλείται να κάνει το άτομο σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, εξαντλούν τα φυσικά και συναισθηματικά αποθέματα του, επομένως αυτό μπορεί να το οδηγεί σε μερική ή μη εκτέλεση τους. Στην προσπάθεια του το άτομο να τα εκτελέσει όλα ταυτόχρονα πιθανόν να αισθανθεί ματαιότητα και μειωμένο κίνητρο.

Τα ευρήματα της έρευνας των Markel & Frone(1998) συσχετίζουν την σύγκρουση εργασίας-σπουδών με:

α) *έλλειψη ετοιμότητας (school readiness)*: έλλειψη προετοιμασίας του ατόμου για τις μαθησιακές/ακαδημαϊκές του υποχρεώσεις.

β) *αίσθημα δυσαρέσκειας (school dissatisfaction)*: η μειωμένη ετοιμότητα οδηγεί σε χαμηλότερες επιδόσεις, γεγονός που επηρεάζει τον βαθμό ικανοποίησης του ατόμου για τις σπουδές του.

γ) *δημιουργία ενός φαύλου κύκλου μεταξύ προετοιμασίας και δυσαρέσκειας*, καθώς όσο πιο δυσαρεστημένα είναι τα άτομα με τις αποδόσεις τους τόσο λιγότερο κινητοποιούνται να προετοιμαστούν για το σχολείο/πανεπιστήμιο και αντίστροφα. (Markel & Frone, 1998).

3.3) Επιχειρήματα για τις συνέπειες της σύγκρουσης ρόλων

Επεκτείνοντας την ανάλυση σχετικά με την σύγκρουση των ρόλων, στο θεωρητικό πλαίσιο της εν λόγω έρευνας ενδείκνυνται δύο είδη επιχειρημάτων όσον αφορά τα αποτελέσματα της σύγκρουσης αυτής.

3.3.1) Το επιχείρημα της ενίσχυσης (enrichment argument)

Σύμφωνα με το επιχείρημα της ενίσχυσης (enrichment argument) που εισήχθη από τον Marks (1977), η σύγκρουση των ρόλων μπορεί να φέρει θετικό πρόσημο. Πρώτο στοιχείο που τεκμηριώνει το επιχείρημα αυτό είναι το γεγονός ότι στην συνθήκη που το άτομο κατέχει διαφορετικούς ρόλους, του δίνεται η ελευθερία να διαχειριστεί όπως εκείνο θέλει τον διαθέσιμο χρόνο του, και να αποφασίσει το ίδιο την ενέργεια που θα καταθέσει στον κάθε ρόλο. Δεύτερο τεκμήριο αποτελεί το γεγονός ότι το άτομο επιλέγει να διατηρεί ένα μεγάλο μέρος της ενέργειας του για την εκτέλεση άλλων ρόλων. Για παράδειγμα, το άτομο που σπουδάζει μπορεί να αφιερώσει λιγότερη ενέργεια στις σπουδές του ώστε να έχει χρόνο για άλλες δραστηριότητες, προσωπικό χρόνο, κοινωνική ζωή κλπ. Τρίτον, τα συναισθήματα εξάντλησης δεν οφείλονται τόσο στον μεγάλο αριθμό υποχρεώσεων του ατόμου, αλλά περισσότερο στο κατά πόσο εκείνο επιτυγχάνει την ισορροπία μεταξύ τον ρόλων του. Τελευταίο τεκμήριο αποτελεί το ότι οι άνθρωποι έχουν αρκετό απόθεμα ενέργειας για την εκτέλεση όλων των ρόλων, ανεξάρτητα από τον βαθμό ενέργειας που επενδύουν. Συμπερασματικά, το επιχείρημα της ενίσχυσης βασίζεται σε μια αισιόδοξη οπτική για τις ικανότητες των ανθρώπων να διαχειρίζονται με σωστό τρόπο τους ρόλους τους, ανεξάρτητα το πλήθος τους (Marks, 1977).

3.3.2) Το επιχείρημα της εξάντλησης (depletion argument)

Σύμφωνα με το επιχείρημα της εξάντλησης (depletion argument), η συμμετοχή σε διαφορετικούς ρόλους, δημιουργεί συχνά αντικρουόμενα συμφέροντα, επομένως αυτό συνεπάγεται σε αυξημένες πιέσεις για το άτομο στην προσπάθεια του να ανταποκριθεί ικανοποιητικά σε όλες τις υποχρεώσεις του. Επομένως, το άτομο ευνοείται στους τομείς στους οποίους αφιερώνει περισσότερη ενέργεια ενώ σε άλλους υστερεί. Η προσπάθεια του ατόμου να ανταποκριθεί επαρκώς σε όλους τους ρόλους του ενδέχεται να φέρει δυσμενείς επιπτώσεις στην σωματική και ψυχική του υγεία (Greenhaus and Beutell, 1985; Lenaghan & Sengupta, 2007; Creed et, al, 2014).

Κεφάλαιο 4: Οφέλη και προβλήματα από την εργασία

Η συνθήκη της εργασιακής απασχόλησης παράλληλα με την φοίτηση στο πανεπιστήμιο μπορεί να αποφέρει οφέλη στο άτομο, ωστόσο μπορεί να φέρει αρνητικές επιπτώσεις. Στην ελληνική βιβλιογραφία τα δεδομένα που βρίσκονται είναι περιορισμένα, επομένως, η εν λόγω ανάλυση αντλεί κυρίως από διεθνείς πηγές.

Ένα βασικό ερώτημα που τίθεται είναι οι λόγοι για τους οποίους επιλέγει ένας φοιτητής ή μια φοιτήτρια να εργαστεί. Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, οι φοιτητές/τριες, αλλά και οι μαθητές/μαθήτριες από 15 ετών και πάνω επιλέγουν να εργαστούν, είτε για λόγους διαβίωσης, δηλαδή να μπορέσουν να συντηρήσουν οικονομικά τον εαυτό τους, ειδικά όταν το οικογενειακό τους περιβάλλον αδυνατεί να τους υποστηρίξει. είτε για να καλύψουν τα δίδακτρα των σπουδών τους. Αυτό συναντάται ειδικότερα στις χώρες του εξωτερικού όπου οι φορείς τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι κατά κύριο λόγο ιδιωτικοί. Παράλληλα όμως, η εργασία ωφελεί στην προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη, μέσω της απόκτησης εμπειρίας, νέων δεξιοτήτων, βελτίωσης της επικοινωνιακής ικανότητας και διεύρυνσης του κοινωνικού δικτύου για το άτομο (Efthymiou et al., 2021).

4.1) Θεωρίες σχετικά με την διαχείριση των ρόλων

Παρακάτω παρουσιάζονται κάποια μοντέλα που έχουν αναπτυχθεί σχετικά με την διαχείριση των ρόλων και τα αποτελέσματα που μπορεί να έχουν για τα άτομα που εργάζονται παράλληλα με την φοίτηση τους στο πανεπιστήμιο.

4.1.1)Το μοντέλο πόρων-απαιτήσεων (Job Demands-Resources model, JD-R)

Το μοντέλο πόρων-απαιτήσεων (JD-R), εξετάζει την σχέση ανάμεσα στις απαιτήσεις (demands) και τους διαθέσιμους πόρους (resources) της εργασίας και το πως αυτή επηρεάζει την ευημερία του ατόμου. Επομένως, οι φοιτητές και φοιτήτριες αντλούν πόρους από την εργασία στους οποίους συμπεριλαμβάνονται η εργασιακή εμπειρία, η εκμάθηση νέων δεξιοτήτων, οι νέες κοινωνικές συναναστροφές, η επικοινωνιακή δεξιότητα και η συνεργασία. Άρα η εργασία αποτελεί ένας παράγοντας διευκόλυνσης για τους ίδιους και τις ίδιες (facilitation). Αυτό συνεπάγεται βελτίωση τόσο στην εργασία τους όσο και στην ακαδημαϊκή τους πορεία και συμβάλει στην αυτοπεποίθηση και στην ψυχική ευημερία. Η εργασία όμως πέρα από τα οφέλη που προσφέρει συνεπάγεται και πολυάριθμες απαιτήσεις, όπως ο απαιτούμενος χρόνος που αφιερώνουν τα εργαζόμενα άτομα σε αυτήν, το άγχος, η πίεση που μπορεί να προέρχονται από την ίδια την εργασία είτε από τους εργοδότες ή τους πελάτες, που αποτελούν εξαντλητικούς παράγοντες. Επομένως οι εργαζόμενοι και εργαζόμενες αισθάνονται κόπωση, άγχος και ότι ο χρόνος τους είναι περιορισμένος, παράγοντες που δυσχεραίνουν την πορεία των σπουδών τους. Στην περίπτωση αυτή έρχεται η σύγκρουση (conflict). Τα ευρήματα της αντίστοιχης έρευνας των Creed et al. (2014), αναδεικνύουν την θετική στάση των φοιτητών/τριών απέναντι στην εργασία τους όταν εκείνη συμβάλει θετικά στην ακαδημαϊκή τους πορεία και τους προσφέρει ψυχική ευημερία. Αντίθετα, όταν οι απαιτήσεις της εργασίας εμποδίζουν την αποδοτικότητα τους στα ακαδημαϊκά τους καθήκοντα, δημιουργούνται αρνητικά συναισθήματα. Επομένως, τα καταληκτικά συμπεράσματα του μοντέλου των «πόρων» και των «απαιτήσεων» (JD-R) είναι ότι η εργασία μπορεί να έχει θετική ή αρνητική

χροιά στην οπτική των φοιτητών/τριών, ανάλογα την φύση των απαιτήσεων της και τον βαθμό υποστηρικτικότητας του εργασιακού περιβάλλοντος, ώστε αυτή να έχει θετικό αντίκρισμα στις ακαδημαϊκές επιδόσεις (Creed et. al., 2014).

4.1.2) Η Θεωρία της Διατήρησης των Πόρων (Coservation of Resources Theory, COR)

Η θεμελιώδης αρχή της θεωρίας αυτής που έχει εισαχθεί από τον Hobfoll (1989), είναι ότι οι άνθρωποι διαθέτουν πόρους, όπως ο χρόνος, η ενέργεια, το αίσθημα αυτοπεποίθησης, η κοινωνική αναγνώριση και η υποστήριξη από το περιβάλλον τους, τους οποίους οι ίδιοι επιδιώκουν να τα διατηρήσουν. Η απώλεια των πόρων αυτών έχει μεγαλύτερη επίδραση για το άτομο από ότι η απόκτηση τους. Η εργασία αποτελεί καταλυτικός παράγοντας στην διατήρηση ή την απώλεια αυτών των πόρων, επομένως όταν οι απαιτήσεις της εργασίας οδηγούν στην απώλεια των πόρων, το άτομο οδηγείται σε ψυχική εξάντληση και συμπτώματα burnout. Ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να ευνοήσει στην διατήρηση και στην απόκτηση πόρων. Επομένως, η απόκτηση και διατήρηση ή η απώλεια των πόρων εξαρτάται άμεσα από το εργασιακό κλίμα και την ποιότητα εργασίας. Τοποθετώντας την θεωρία αυτή στο πεδίο ανάλυσης της φοιτητικής εργασίας, καθώς τα εργαζόμενα άτομα διαθέτουν περιορισμένους πόρους, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια τους όπως ο ύπνος, ο χρόνος και η ενέργεια για περαιτέρω δραστηριότητες και αυτό οδηγεί στην ψυχική και φυσική εξουθένωση τους και ενδεχομένως σε πτώση των ακαδημαϊκών επιδόσεων τους (Hobfoll & Shirom, 1989).

4.1.3) Το μοντέλο Ανισορροπίας Προσπάθειας και Ανταμοιβής (Effort-Reward Imbalance Model, ERI)

Το μοντέλο αυτό που έχει εισάγει ο Siegrist (1996), εστιάζει στις ανταμοιβές που έρχονται από την εργασία, όπως ο μισθός και οι προοπτικές για εξέλιξη και η αναγνώριση. Στην περίπτωση που η προσπάθεια που καταβάλει το άτομο στην εργασία του υπερβαίνει των ανταμοιβών που λαμβάνει, αυτό συνεπάγεται σε ψυχική επιβάρυνση, άγχος και συχνά σε συμπτώματα κατάθλιψης και μειωμένο ενδιαφέρον για εργασία. Καθώς καλούνται να ανταποκριθούν ικανοποιητικά στα εργασιακά και παράλληλα στα φοιτητικά καθήκοντα, για τους φοιτητές και φοιτήτριες που παράλληλα εργάζονται επηρεάζεται η απόδοση τους στην ακαδημαϊκή τους πορεία, και δυσχεραίνεται η ποιότητα ζωής τους (Siegrist, 1996).

4.2) Τα οφέλη της εργασίας προς τους απασχολούμενους φοιτητές και τις απασχολούμενες φοιτήτριες

Αναμφίβολα, η εργασία μπορεί να προσφέρει στο νέο άτομο πλήθος θετικών εναυσμάτων για την μετέπειτα πορεία του, τόσο στον ακαδημαϊκό τομέα όσο και στην επαγγελματική του πορεία. Συγκεκριμένα, αναφέρεται στις βιβλιογραφικές πηγές πλήθος ερευνών που υποστηρίζουν την σημαντικότητα του ρόλου της εργασίας κατά την διάρκεια των σπουδών, για την πορεία του νέου ατόμου στην αγορά εργασίας.

Κυριότερος εμφανίζεται ο οικονομικός παράγοντας. Η απόκτηση ενός μισθού αποτελεί αναμφίβολα σημαντικό έμβασμα για το άτομο ώστε να μπορεί να συντηρεί τον εαυτό του. Η οικονομική ανεξαρτησία ανακουφίζει τους φοιτητές και φοιτήτριες από το βάρος των

πολλαπλών εξόδων, όπως και τις οικογένειες τους που επιθυμούν να τους στηρίξουν. Επιπλέον οφέλη που μπορεί να κερδίσει το νέο άτομο από την εργασία του είναι η απόκτηση νέων δεξιοτήτων που αφορούν την πρακτική εφαρμογή του αντικειμένου εργασίας του, είτε πιο γενικές δεξιότητες επικοινωνίας, συνεργασίας, οργάνωσης χρόνου (Geel & Gellner, 2012; Schoffstall & Arendt, 2015; Creed et al., 2014; Neyt et al., 2018; Efthymiou et al., 2021), ανάληψη υπευθυνότητας (Creed et al., 2014; Joensen & Mattana, 2022) και απόκτηση εμπειρίας στην εξυπηρέτηση πελατών (Schoffstall & Arendt, 2015) που αποτελούν χαρακτηριστικά απαραίτητα για την επερχόμενη επαγγελματική πορεία του σε οποιαδήποτε θέση εργασίας επέλθει, και από την στιγμή που αποκτά αυτές τις δεξιότητες θα τις φέρει μαζί του (Neyt et. al., 2018). Επιπλέον, οι νέοι εργαζόμενοι και οι νέες εργαζόμενες έχουν την ευκαιρία μέσω της εργασίας τους να επεκτείνουν τον κοινωνικό τους κύκλο και να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία (Geel & Gellner, 2012; Schoffstall & Arendt, 2014; Neyt et al., 2018; Efthymiou et al., 2021), κάτι που τους οφελεί στην εύρεση μελλοντικών θέσεων εργασίας και θα τους προσφέρει νέες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη. Όλα τα παραπάνω αποτελούν από τις πρωταρχικές ανάγκες σε αυτήν την ηλικιακή φάση, όπως έχει αναφερθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο σύμφωνα με τον Arnett (Arnett, 2000).

4.2.1) Η επίδραση της παράλληλης απασχόλησης στην πορεία του ατόμου στην αγορά εργασίας

Πιο αναλυτικά σχετικά με την εφαρμογή της θεωρίας του πανεπιστημίου στην πράξη και τις πιθανότητες για επερχόμενη ανέλιξη στον επαγγελματικό τομέα αναφέρονται οι Geel & Gellner. Συγκεκριμένα, οι παραπάνω υποστηρίζουν ότι η εργασία κατά την διάρκεια των σπουδών μπορεί να έχει πολυάριθμα οφέλη για τους νέους και νέες όσον αφορά τις οικονομικές απολαβές, την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, νέων δεξιοτήτων καθώς και συμβάλει στην μείωση του κινδύνου για ανεργία. Αυτό όμως εξαρτάται και από την θέση εργασίας που καταλαμβάνει το άτομο, δηλαδή αν εκείνη σχετίζεται με το αντικείμενο των σπουδών του. Έχει αναδειχθεί, επομένως, ότι η εργασία μόνο θετικά αποτελέσματα μπορεί να αποφέρει, καθώς οι πιθανότητες για μια εξελικτική επαγγελματική πορεία και υψηλότερους μισθούς αυξάνονται, συγκριτικά με τους φοιτητές και φοιτήτριες που δεν έχουν εργαστεί. Το αντικείμενο εργασίας αποτελεί όμως σημαντική μεταβλητή στο αποτέλεσμα της εργασιακής εμπειρίας, καθώς το άτομο που εργάζεται σε ένα αντικείμενο που σχετίζεται με τις σπουδές του υπερτερεί σε σχέση με εκείνο που εργάζεται σε κάτι μη παρεμφερές με το αντικείμενο που σπουδάζει. Στην πρώτη περίπτωση το άτομο έχει την ευκαιρία για πρακτική εφαρμογή των κεκτημένων γνώσεων του, για εκμάθηση νέων δεξιοτήτων σχετικά με αυτές και για βελτίωση. Η εμπειρία αυτή πρόκειται να συμβάλει θετικά στην ακαδημαϊκή του πορεία. Επομένως, θα έχει πιθανόν και περισσότερες ευκαιρίες για πιο ποιοτικές θέσεις εργασίας μακροπρόθεσμα, σε σχέση με ένα άτομο που δουλεύει σε ευκαιριακές θέσεις, όπως στον τομέα της εστίασης ή της πώλησης. Σίγουρα στην δεύτερη περίπτωση θα υπάρχουν οφέλη, τα οποία όμως καλύπτουν βραχυπρόθεσμα το εργαζόμενο άτομο σε οικονομικό επίπεδο, αλλά και σε επίπεδο δεξιοτήτων που θα φανούν χρήσιμες στην μετέπειτα πορεία του στην αγορά εργασίας (Geel & Gellner, 2012; Joensen & Mattana, 2022).

4.3) Οι αρνητικές επιδράσεις της εργασίας

Η συνθήκη της εργασιακής απασχόλησης παράλληλα με την φοίτηση στο πανεπιστήμιο φέρει προκλήσεις για το εργαζόμενο άτομο που σπουδάζει. Συγκεκριμένα, πρωταρχικό μέλημα για τους φοιτητές και φοιτήτριες είναι η ομαλή ανταπόκριση στα περιορισμένα χρονικά περιθώρια. Είναι αντιληπτό πως η εργασία και οι εκπαιδευτικές υποχρεώσεις απαιτούν ένα σημαντικό μέρος του χρόνου από το άτομο. Επομένως, όταν εκείνο καλείται να ανταποκριθεί και στα δύο σε καθημερινή βάση, ο χρόνος που απομένει τελικά για άλλες δραστηριότητες μειώνεται δραστικά (Arendt & Schoffstall, 2014; Creed et al., 2014; Neyt et. al., 2018; Efthymiou et al., 2021). Επιπλέον, παρατηρείται συχνότερα στους παράλληλα απασχολούμενους φοιτητές και φοιτήτριες αυξημένα επίπεδα άγχους και κατάθλιψης συγκριτικά με συνομήλικους και συνομήλικες τους που δεν εργάζονται και οι λόγοι είναι οι εξής:

α) Η σύγκρουση ρόλων και ο περιορισμένος χρόνος

Σε προηγούμενο κεφάλαιο έχει γίνει αναφορά στην σύγκρουση ρόλων (role conflict) που βιώνουν οι εργαζόμενοι φοιτητές και οι εργαζόμενες φοιτήτριες. Τα άτομα αυτά βιώνουν έντονες πιέσεις τόσο σε επίπεδο χρόνου όσο και σε επίπεδο προσδοκιών, καθώς καλούνται να ανταποκριθούν στα ακαδημαϊκά τους καθήκοντα παράλληλα με την εργασιακή ιδιότητα, που συχνά τα συμφέροντα τους είναι αντικρουόμενα. Αφενός οι φοιτητές και φοιτήτριες καταλήγουν στο να έχουν περιορισμένο έως και μηδαμινό χρόνο για άλλες δραστηριότητες όπως η κοινωνικοποίηση με συνομιλήκους και η αυτφροντίδα (Markel & Frone, 1998; Greenhaus & Beutell, 1985). Αφετέρου, επιδιώκουν την ικανοποιητική ανταπόκριση και στους δύο ρόλους τους, δηλαδή να έχουν υψηλή απόδοση τόσο στα εργασιακά τους καθήκοντα, όσο στην ακαδημαϊκή τους πορεία (Greenhaus & Beutell, 1985; Markel & Frone, 1997; Arnett, 2000; Schoffstal & Arendt 2014; Creed. et. al., 2014; Neyt et. al., 2018; Peltz et. al., 2020; Efthymiou et. al., 2021; Joensen & Mattana, 2022). Επιπλέον, η έλλειψη χρόνου συχνά συνεπάγεται κοινωνική απομόνωση, που είναι μια ανεπιθύμητη κατάσταση για το νεαρό άτομο και συμβάλει σε αρνητικές ψυχολογικές επιπτώσεις (Arnett, 2000).

β) Οικονομικό άγχος

Ένας από τους βασικούς λόγους που οι φοιτητές και φοιτήτριες καταλήγουν στην εργασία είναι για την οικονομική τους αποκατάσταση, την εξασφάλιση των βασικών αναγκών βιοπορισμού τους, την διατροφή τους, τη συντήρηση της κατοικίας τους, την ένδυση και τις εξόδους τους (Geel & Gellner, 2012; Schoffstal & Arendt, 2014; Efthymiou et. al., 2021). Ειδικότερα σε περιπτώσεις που δεν λαμβάνουν την ανάλογη υποστήριξη από τις οικογένειες τους, η επιδίωξη της αυτονομίας μπορεί να είναι στρεσογόνα για το νέο άτομο. Επιπλέον, η εργασία σε ένα πλαίσιο που δεν σχετίζεται με το αντικείμενο σπουδών, φέρει την οικονομική ενίσχυση, όχι όμως μακροπρόθεσμα (Joensen & Mattana, 2022).

γ) Ψυχική και Φυσική κόπωση-επαγγελματική εξουθένωση (burnout)

Η επαγγελματική κόπωση (burnout) ορίζεται ως μια αντίδραση στην πίεση και το άγχος, που περιλαμβάνει μια σειρά από φυσικά και ψυχικά ή συμπεριφορικά συμπτώματα. Στα φυσικά συμπτώματα περιλαμβάνονται η αυξημένη πίεση, διαταραχές ύπνου, αλλαγές διατροφικών συνηθειών, ακόμα και αποδυνάμωση του ανοσοποιητικού συστήματος. Σε επίπεδο ψυχολογίας και συμπεριφοράς του ατόμου παρατηρείται μειωμένη ικανότητα μνήμης, συγκέντρωσης, λήψης αποφάσεων, παραγωγικότητας, ενδιαφέροντος για δραστηριότητες, ευερεθιστότητα, επιθετικές συμπεριφορές και συναισθήματα κατάθλιψης και άγχους. Επιπλέον, συμπεριλαμβάνονται το αίσθημα αποτυχίας, χαμηλή αυτοεκτίμηση, έλλειψη υπομονής και καχυποψία για τον περίγυρο. Όλα τα παραπάνω μπορούν να δημιουργήσουν μακροπρόθεσμα προβλήματα στις οικογενειακές και φιλικές σχέσεις του ατόμου (Cazan & Drăghici, 2022).

Για τους εργαζόμενους φοιτητές και εργαζόμενες φοιτήτριες, το burnout εμφανίζεται ως αποτέλεσμα των πιέσεων που δέχονται τόσο από τις ακαδημαϊκές όσο και από τις εργασιακές τους υποχρεώσεις. Στην περίπτωση αυτή εμφανίζουν μειωμένο ενδιαφέρον για τις σπουδές ή την εργασία τους και απομακρύνονται συναισθηματικά και από τους δύο τομείς, καθώς αισθάνονται εξουθένωση. Το burnout έχει αποδοθεί στην πολύωρη εργασία, στο άγχος για τις ακαδημαϊκές επιδόσεις και στην ανησυχία για το μέλλον. Έρευνες έχουν συσχετίσει το ακαδημαϊκό burnout με άλλες δραστηριότητες που δεν σχετίζονται με τις σπουδές, και η εργασία περιλαμβάνεται μέσα σε αυτές. Ειδικότερα, όσο περισσότερο εμπλέκεται ο τομέας της εργασίας στην ζωή του ατόμου, το αποσπά από τις σπουδές του και επηρεάζονται οι επιδόσεις του, λόγω του αυξημένου άγχους. Η ίδια η σύγκρουση των ρόλων φέρει ένα αυξημένο ποσοστό παραίτησης από τις σχολές (Cazan & Drăghici, 2022). Το burnout των εργαζόμενων φοιτητών και φοιτητριών χαρακτηρίζεται ως μια μοναδική εμπειρία και διαφέρει ανάλογα με το εκάστοτε περιβάλλον εργασίας ή τις σπουδές. Αναφέρεται περισσότερο στο άγχος σχετικά με τις αποδόσεις στο πανεπιστήμιο παρά στην εργασία. Καθοριστικός είναι ο ρόλος των παραγόντων του άγχους, της αυτοεκτίμησης, και της ικανότητας διαχείρισης χρόνου. Τα άτομα που εργάζονται συχνά δίνουν προτεραιότητα στην εργασία τους, με αποτέλεσμα να επηρεάζονται οι ακαδημαϊκές επιδόσεις τους, αλλά και το αντίστροφο (Lingard, 2007). Επομένως, το ακαδημαϊκό στρες εμφανίζεται πιο αυξημένο στους φοιτητές και φοιτήτριες που εργάζονται από ότι σε εκείνους και εκείνες που δεν εργάζονται, και αυτό συνεπάγεται σε σύγχυση, απουσίες από τις διαλέξεις, καθώς και μείωση του κινήτρου για σπουδές (Schramer et. al., 2019; Cazan & Drăghici, 2022). Όσον αφορά την διαχείριση του χρόνου, φαίνεται να ευνοούνται οι πλήρως απασχολούμενοι φοιτητές και φοιτήτριες συγκριτικά με τους μερικώς ή μη απασχολούμενους και απασχολούμενες. Αυτό οφείλεται στο ότι τα άτομα σε πλήρη απασχόληση έχουν αναπτύξει την ικανότητα να κατανέμουν κατάλληλα τον χρόνο τους στις δραστηριότητες τους, λόγω της ανάγκης για καλύτερη οργάνωση. Αντίθετα, οι μερικώς απασχολούμενοι φοιτητές και φοιτήτριες, φαίνεται να υστερούν σε αυτήν την ιδιότητα καθώς εμφανίζονται με αργοπορία στις διαλέξεις, αποχωρούν νωρίτερα και συχνά δεν ανταποκρίνονται εγκαίρως στις εργασίες τους (Schramer et. al., 2019; Cazan & Drăghici, 2022).

Αναφέρονται σε σχετικές έρευνες οι ψυχο-συναισθηματικές επιδράσεις που μπορεί να φέρει η παράλληλη εργασία, καθώς και οι επιδράσεις στον ύπνο. Έχει αποδειχθεί ότι η πολύωρη εργασία συνεπάγεται σε λιγότερο ποιοτικό ύπνο τόσο, επομένως αυτό ενδέχεται να προκαλεί συμπτώματα κατάθλιψης. Η δυσχερής οικονομική κατάσταση του ατόμου μπορεί να ενισχύσει

την παραπάνω συσχέτιση, καθώς οι φοιτητές και φοιτήτριες που βρίσκονται σε ευνοϊκή οικονομική κατάσταση επιλέγουν να εργαστούν λιγότερες ώρες. Επομένως τα άτομα αυτά αντιμετωπίζουν λιγότερα προβλήματα στην ποιότητα του ύπνου τους. Έτσι, δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος μεταξύ ωρών εργασίας, ύπνου και καταθλιπτικών συμπτωμάτων, όπου ο ένας παράγοντας επηρεάζει τον άλλον (Peltz et al., 2020).

δ) Επιρροή στις ακαδημαϊκές επιδόσεις

Η κατάσταση αυτή του άγχους και των πιέσεων, τόσο εξωτερικών όσο και εσωτερικών για το άτομο, στην προσπάθεια του να ανταποκριθεί στους ρόλους του, αλλά και η φυσική του κόπωση (υπερφόρτωση εργασίας, έλλειψη ύπνου, κακή διατροφή), αποτελεί έναν φαύλο κύκλο σε σχέση με τις ακαδημαϊκές του επιδόσεις. Σε αυτήν την συνθήκη, φυσικό επακόλουθο είναι συχνά η πτώση των επιδόσεων και όταν το ίδιο το άτομο το αντιλαμβάνεται αισθάνεται ματαιότητα και άγχος. Επιπλέον, η παραμέληση της φυσικής κατάστασης επηρεάζει αρνητικά τη συνολική λειτουργικότητα, ενισχύοντας έναν φαύλο κύκλο αλληλεπίδρασης μεταξύ της ψυχο-συναισθηματικής κατάστασης και των επιδόσεων τόσο στην εργασία όσο και στη σχολή (Peltz et. al., 2020). Τα παραπάνω αποτελούν καθοριστικοί παράγοντες στις αποφάσεις των φοιτητών και φοιτητριών όσον αφορά την ακαδημαϊκή τους πορεία (Neyt et. al., 2018). Επίσης ο περιορισμένος χρόνος τους αποθαρρύνει από το να αφιερώσουν τον απαραίτητο χρόνο στις ακαδημαϊκές υποχρεώσεις που αφορούν την παρακολούθηση των μαθημάτων, την μελέτη για τις εξετάσεις κλπ. (Markel & Frone, 1998; Schoffstal & Arendt, 2014).

Μέρος Β΄: Ερευνητικό μέρος

1) Ερευνητικός σκοπός

Σκοπός της παρούσας πτυχιακής εργασίας είναι η διατύπωση των εμπειριών των εργαζόμενων φοιτητών και φοιτητριών Κοινωνικής Εργασίας στην προσπάθεια τους να εξισορροπήσουν την φοιτητική ζωή με την εργασία. Η εν λόγω έρευνα αποσκοπεί στην ανάδειξη της συνολικής εμπειρίας της εργασίας παράλληλα με την φοίτηση στο πανεπιστήμιο. Εστιάζει στα οφέλη που μπορεί να πρόσφερε στα εργαζόμενα άτομα και στις δυσκολίες που αντιμετώπισαν τόσο στα ακαδημαϊκά όσο και στα εργασιακά τους καθήκοντα. Παράλληλα, λαμβάνονται υπόψιν οι επιδράσεις που επέφερε η συγκεκριμένη συνθήκη στην καθημερινότητα τους. Επιπλέον, η έρευνα αυτή ασχολείται και με τις απόψεις των φοιτητών/τριών για την εργασία και τις μελλοντικές προσδοκίες τους στον κλάδο αυτό.

Η παρούσα έρευνα αποκτά σημασία καθώς η ελληνική βιβλιογραφία παρουσιάζεται ελλιπής σε ένα φαινόμενο το οποίο αυξάνεται με τα χρόνια, το φαινόμενο της φοιτητικής εργασίας. Αξίζει να επισημανθεί η αναγκαιότητα της έρευνας αυτής δεδομένης της σύγχρονης οικονομικής και κοινωνικής πραγματικότητας στην Ελλάδα, η οποία αποτελεί καταλυτικό παράγοντα στην εμφάνιση αυτού του φαινομένου. Επομένως, η εν λόγω έρευνα επιδιώκει να δώσει φωνή στα άτομα αυτά που εργάζονται παράλληλα με τις σπουδές τους, μια ομάδα πληθυσμού που παραμένει εν μέρει κοινωνικά αόρατη και δεν εκπροσωπείται επαρκώς στο ερευνητικό πεδίο. Επιπλέον, η έρευνα αυτή φιλοδοξεί στο να αναδείξει την φοιτητική εμπειρία των μελλοντικών κοινωνικών λειτουργών σε αυτήν την συνθήκη, η οποία συνδέεται άμεσα με την επαγγελματική τους ταυτότητα στο μέλλον.

2) Ερευνητικά ερωτήματα

Παρακάτω παρουσιάζονται τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας έρευνας:

1. Ποιες είναι οι απόψεις των φοιτητών για την εργασία και τι τους ωθεί να εργαστούν παράλληλα με τις σπουδές τους;
2. Ποια είναι τα οφέλη και ποιες οι δυσκολίες που συναντούν οι εργαζόμενοι φοιτητές;
3. Πως διαχειρίζονται τον χρόνο τους οι εργαζόμενοι/ες φοιτητές/τριες και τι στρατηγικές υιοθετούν για να ανταποκριθούν στον διττό αυτό ρόλο;

3) Μεθοδολογία παραγωγής ποιοτικών δεδομένων

Η συλλογή των ποιοτικών δεδομένων βασίστηκε σε ατομικές συνεντεύξεις ημι-δομημένου τύπου. Συνολικά πραγματοποιήθηκαν 10 συνεντεύξεις με 10 φοιτήτριες Κοινωνικής Εργασίας. Για την πραγματοποίηση των συνεντεύξεων κατασκευάστηκε ένας οδηγός ερωτήσεων ο οποίος λειτουργούσε καθοδηγητικά. Αυτό σημαίνει ότι οι ερωτήσεις που απευθύνθηκαν προς τις συμμετέχουσες παρουσίαζαν ευελιξία όσον αφορά την σειρά που τέθηκαν, το περιεχόμενο της κάθε ερώτησης και τον βαθμό εμβάθυνσης σε συγκεκριμένα θέματα. Η ερευνήτρια φρόντισε να προσαρμόσει τον κατασκευασμένο οδηγό συνέντευξης με τον ανάλογο τρόπο που άρμοζε στην εκάστοτε συμμετέχουσα, επομένως κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων θέματα προστέθηκαν ή αφαιρέθηκαν, ανάλογα με την εξελικτική πορεία της συζήτησης και τις ανάγκες της κάθε συμμετέχουσας. Αυτό έδωσε την ευκαιρία σε εκείνες να επεκταθούν λεπτομερέστερα στις εμπειρίες τους, εμπλουτίζοντας το υλικό προς ανάλυση (Καλλινικάκη, 2010; Ίσαρη & Πουρκός, 2015). Οι ερωτήσεις του οδηγού αυτού αφορούν θεματικές ενότητες

που σχετίζονται με την καθημερινότητα των εργαζόμενων φοιτητριών, την ακαδημαϊκή τους ζωή, τις συνθήκες εργασίας τους, τα συναισθήματα που βιώνουν λόγω της συνθήκης αυτής στην οποία βρίσκονται, τις στρατηγικές αντιμετώπισης τους και τις επαγγελματικές τους προσδοκίες.

Κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων, το κλίμα ήταν φιλικό και με σεβασμό, καθώς η ερευνήτρια προσέγγιζε τις φοιτήτριες με άνεση δημιουργώντας ένα ευχάριστο κλίμα, κάτι που διευκόλυνε τις συμμετέχουσες να εκφραστούν ανοικτά και να μιλήσουν για τα βιώματα και τις εμπειρίες τους. Οι φοιτήτριες έδειξαν την διάθεση να επεκταθούν αρκετά σε ζητήματα που τις απασχολούσαν έντονα και να αναδείξουν μια συνολική εικόνα της εμπειρίας τους. Υπήρχε αμοιβαία συνεργασία μεταξύ των μερών και αποτέλεσε ως επί το πλείστον μια ευχάριστη εμπειρία καθώς το ύφος των συνεντεύξεων χαρακτηριζόταν από οικειότητα και άνεση.

4) Διαδικασία και δεοντολογικά ζητήματα

Από την αρχή της έρευνας προέκυψαν κάποιοι προβληματισμοί που αφορούν ηθικά και δεοντολογικά ζητήματα. Κατ΄αρχάς θα πρέπει να διευκρινιστεί πως στην εν λόγω έρευνα η συμμετοχή των φοιτητριών ήταν εθελοντική, και η ερευνήτρια απέφυγε οποιαδήποτε άσκηση πίεσης προς εκείνες. Για την συμμετοχή των φοιτητριών στην έρευνα εξασφαλίστηκε η προφορική και η γραπτή συναίνεση τους, που όριζε ότι οι ίδιες γνώριζαν για το αντικείμενο της έρευνας, τον σκοπό της και πως μπορούσαν να αποχωρήσουν από αυτήν όποτε και αν το επιθυμούσαν. Επιπλέον, τους γνωστοποιήθηκε πως το ηχογραφημένο υλικό της συνέντευξης δεν πρόκειται να δημοσιοποιηθεί, και η χρήση του επρόκειτο να γίνει αποκλειστικά από την ερευνήτρια και την κ. Κασσέρη Ζαχαρούλα, η οποία έχει αναλάβει την επίβλεψη της παρούσας εργασίας. Οι φοιτήτριες ενημερώθηκαν ότι κατά την παρουσίαση των ευρημάτων της έρευνας δεν θα γίνει αναφορά στα πραγματικά τους ονόματα ούτε στις επιχειρήσεις στις οποίες έχουν εργαστεί ή εργάζονται, για την ασφάλεια του απορρήτου τους. Επομένως, κατά την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας θα χρησιμοποιηθούν ψευδώνυμα.

Καθώς το περιεχόμενο της συνέντευξης γινόταν αποκαλυπτικό, και συχνά αφορούσε ευαίσθητα και προσωπικά ζητήματα, όπως τις συναισθηματικές και ψυχολογικές επιπτώσεις που έφερε η εργασία στις φοιτήτριες, αντιεπαγγελματικές συμπεριφορές εργοδοτών και στάσεις εκπαιδευτικών ή επόπτων/τριών καθηγητών/τριών στο πλαίσιο του πανεπιστημίου, η ερευνήτρια φρόντιζε να δημιουργεί ένα κλίμα εμπιστοσύνης, ώστε οι συνεντευξιαζόμενες να αισθάνονται ασφάλεια να μοιραστούν τα βιώματα τους με την διατήρηση της ανωνυμίας όλων των εμπλεκόμενων. Πραγματοποιήθηκαν ερωτήσεις ανοικτού τύπου από την ερευνήτρια, ώστε να δίνεται το περιθώριο για μεγαλύτερο εύρος απαντήσεων. Αν και οι συμμετέχουσες ήταν αρκετά ομιλητικές υπήρχαν περιπτώσεις που έπρεπε να γίνουν διευκρινιστικές ερωτήσεις από την ερευνήτρια ώστε να απαντηθούν κάποια συγκεκριμένα ερωτήματα που θεωρήθηκαν σημαντικά. Επίσης, οι συνεντευξιαζόμενες στην προσπάθεια τους να διαχειριστούν την συναισθηματική φόρτιση που τους προκαλούσαν κάποια θέματα, συχνά παρασύρονταν από αυτήν και μιλούσαν περιγραφικά και με λεπτομέρειες για πολλά διαφορετικά θέματα που τις απασχολούσαν. Επομένως η ερευνήτρια κλήθηκε να κατευθύνει την ροή της συζήτησης και να συγκρατήσει τα απαραίτητα για την έρευνα στοιχεία από τον όγκο πληροφοριών που της δόθηκε, χωρίς όμως να αποθαρρύνει την εκάστοτε συνεντευξιαζόμενη να μιλήσει για όσα

επιθυμούσε. Η ερευνήτρια προσέγγιζε τις συνεντευξιαζόμενες σε όλη την διάρκεια των συνεντεύξεων με ενσυναίσθηση, διατηρώντας παράλληλα ουδέτερη στάση.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί η δυσκολία τόσο για την ερευνήτρια όσο και για τις φοιτήτριες που συμμετείχαν στην έρευνα, να βρεθεί ο κατάλληλος χρόνος για την πραγματοποίηση των συνεντεύξεων, λόγω φόρτου εργασίας τους. Καθώς, όπως πρόκειται να αναφερθεί και παρακάτω σε επόμενο κεφάλαιο, ο ελεύθερος χρόνος των φοιτητριών είναι περιορισμένος, λόγω των υποχρεώσεων τους από την εργασία τους και το πανεπιστήμιο.

5) Μέθοδος Δειγματοληψίας-Δείγμα έρευνας

Η δειγματοληπτική μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την επιλογή των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών ήταν η σκόπιμη δειγματοληψία (purposive sampling) (Καλλινικάκη, 2010) και συγκεκριμένα επιλέχθηκε η δειγματοληψία κριτηρίου. Η σκόπιμη δειγματοληψία χρησιμοποιείται ευρέως από τους ποιοτικούς ερευνητές, καθώς είναι μια κατάλληλη δειγματοληπτική μέθοδος για την εις βάθος μελέτη ενός φαινομένου από έναν μικρό αριθμό δείγματος (Tajik et. Al, 2024). Επιπλέον, οι συμμετέχοντες που επιλέγονται πληρούν συγκεκριμένα κριτήρια σύμφωνα με τις ανάγκες της έρευνας (Καλλινικάκη, 2010). Τα κριτήρια των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών στην παρούσα έρευνα ήταν να είναι φοιτητές/τριες στο Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας του ΕΛΜΕΠΑ, από 18 έως 25 ετών και να έχουν εργαστεί κατά την διάρκεια της φοίτησης τους, είτε με πλήρη είτε με μερική απασχόληση. Επομένως, το δείγμα που επιλέχθηκε ανταποκρινόταν σε αυτά τα κριτήρια ως εξής: Επιλέχθηκαν 10 φοιτήτριες ηλικίας από 18 έως 23 χρονών, οι οποίες επί του παρόντος εργάζονται ενώ παράλληλα φοιτούν στο πανεπιστήμιο, ή έχουν εργαστεί στο παρελθόν παράλληλα με τις σπουδές τους. Παρόλο που επιδιώχθηκε το σύνολο του δείγματος να εκπροσωπείται τόσο από άντρες όσο και γυναίκες, υπήρχε δυσκολία στην εύρεση ανδρών που να πληρούν τα καθορισμένα κριτήρια, καθώς στο Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας του ΕΛΜΕΠΑ οι γυναίκες αποτελούν την μεγαλύτερη πλειονότητα. Επομένως, στην έρευνα συμμετείχαν αποκλειστικά γυναίκες.

6) Τόπος και χρόνος διεξαγωγής των συνεντεύξεων

Η διαδικασία διεξαγωγής των συνεντεύξεων έλαβε χώρα τον Απρίλιο του 2025 έως και τον Νοέμβριο του 2025. Οι ηλικίες των φοιτητριών κυμαίνονται από τα 18 έως τα 25 έτη, που αντιστοιχούν από το πρώτο έως και το πέμπτο έτος φοίτησης. Η προσέγγιση τους πραγματοποιήθηκε μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης (instagram) κατόπιν πρόσκλησης. Οι συνεντεύξεις στο σύνολο πραγματοποιήθηκαν δια ζώσης, είτε στις κατοικίες των φοιτητριών, ή σε χώρους του πανεπιστημίου, εκτός από μία που πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά με πραγματοποίηση βιντεοκλήσης. Οι χώροι αυτοί ήταν οι κατάλληλοι για την διασφάλιση της ιδιωτικότητας των συμμετεχουσών. Ο χώρος του πανεπιστημίου αποτελούσε μια ουδέτερη ζώνη, ενώ οι οικίες των φοιτητριών ήταν ένα άνετο και ασφαλές μέρος για εκείνες που διευκόλυνε την ελεύθερη έκφραση. Όσον αφορά την διαδικτυακή συνέντευξη μέσω βιντεοκλήσης, πραγματοποιήθηκε εξ αποστάσεως από τον χώρο κατοικίας και των δύο μερών, όπου υπήρχε η φροντίδα για την σταθερότητα της σύνδεσης του διαδικτύου και η

διασφάλιση της ιδιωτικότητας. Η διάρκεια των συνεντεύξεων κυμαίνονταν μεταξύ μισής έως μίας ώρας.

Ο παρακάτω πίνακας αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά των φοιτητριών που έλαβαν χώρα στην παρούσα έρευνα. Οφείλει να διευκρινιστεί πως τα ονόματα που παρουσιάζονται δεν είναι τα αληθινά ονόματα των φοιτητριών και για λόγους διαφύλαξης του απορρήτου τους χρησιμοποιήθηκαν ψευδώνυμα, τα οποία πρόκειται να χρησιμοποιηθούν και στην παρουσίαση των ευρημάτων της έρευνας σε επόμενο κεφάλαιο.

Πίνακας συμμετεχουσών

Α/Α	Όνομα	Ηλικία	Έτος φοίτησης	Χώρος απασχόλησης	Πλήρης/Μερική απασχόληση	Διάστημα απασχόλησης
Α1	Εμμανουέλα	18	1ο	Εστίαση	Πλήρης	8 μήνες
Α2	Σοφία	21	3ο	Εστίαση, Πώληση	Πλήρης	3 μήνες (σεζόν), 4 μήνες
Α3	Στέλλα	21	3ο	Φύλαξη παιδιών	Μερική	3 μήνες
Α4	Μαρίνα	21	3ο	Εστίαση	Πλήρης	6 μήνες
Α5	Στεφανία	20	2ο	Εστίαση	Πλήρης	4 μήνες
Α6	Κατερίνα	19	2ο	Πώληση	Πλήρης	11 μήνες
Α7	Νίκη	23	5ο	Εστίαση	Πλήρης	9 μήνες
Α8	Πελαγία	21	4ο	Πώληση	Πλήρης	7 μήνες
Α9	Χαρά	21	4ο	Εστίαση	Μερική	8 μήνες
Α10	Ιωάννα	21	4ο	Εστίαση	Πλήρης	3 μήνες

7) Μέθοδος Ανάλυσης

Η ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων της έρευνας πραγματοποιήθηκε με την μέθοδο της «Θεματικής Ανάλυσης» (Thematic Analysis) σύμφωνα με τους Braun & Clarke (2012). Η Θεματική Ανάλυση είναι η συστηματική αναγνώριση, οργάνωση και κατανόηση επαναλαμβανόμενων μοτίβων νοήματος σε ένα σύνολο δεδομένων. Ο/η ερευνητής/τρια μέσα από τα ποιοτικά δεδομένα αναζητεί τα επαναλαμβανόμενα μοτίβα νοήματος που δίνουν τις απαντήσεις που χρειάζεται στο υπό μελέτη αντικείμενο (Braun & Clarke, 2012). Στην διαδικασία αυτή, απαιτείται η δημιουργική σκέψη του/της ερευνητή/τριας, ο/η οποίος/α καλείται περισσότερο να δημιουργήσει τις θεματικές ενότητες, παρά να τις ανακαλύψει μέσα από τα δεδομένα. Επομένως, η Θεματική Ανάλυση αποτελεί μια ευέλικτη μέθοδος, καθώς μέσα από τα δεδομένα, μπορούν να δημιουργηθούν πολλαπλά θέματα (Τσιώλης, 2018). Η Θεματκή Ανάλυση κρίνεται ως η κατάλληλη μέθοδος για την εξέλιξη της παρούσας έρευνας, καθώς η ευελιξία από την οποία διακρίνεται δίνει το περιθώριο για την ανάδειξη των εμπειριών των φοιτητριών σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, κάτι που είναι απαραίτητο καθώς πρόκειται για την εις βάθος νοηματοδότηση της υποκειμενικής εμπειρίας των φοιτητριών.

Για την επιλογή των αποσπασμάτων των συνεντεύξεων που θα έδιναν τις τελικές απαντήσεις στην εν λόγω έρευνα, κατευθυντήριες γραμμές ήταν τα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν τεθεί, καθώς και η θεωρία που έχει αντληθεί από την βιβλιογραφία και που παρατίθεται

στο θεωρητικό μέρος της παρούσας έρευνας. Επομένως, τα ερευνητικά ερωτήματα και το θεωρητικό μέρος καθοδήγησαν την ερευνήτρια στο «φιλτράρισμα» του όγκου πληροφοριών που δόθηκε από τις συνεντευξιαζόμενες φοιτήτριες, ώστε τα τελικά πορίσματα να είναι αντιπροσωπευτικά για την έρευνα (Τσιώλης, 2018). Ο ερευνητής κατά την θεματική ανάλυση οφείλει να κατανοήσει πλήρως τα δεδομένα του, να τα αποκωδικοποιήσει και να τα ερμηνεύσει με τέτοιο τρόπο ώστε να εξηγήσει το υπό μελέτη φαινόμενο στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό (Γαλάνης, 2018).

Η ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων, σύμφωνα με τους Braun & Clarke (2012) βασίζεται στα παρακάτω βήματα: Πρώτο βήμα ήταν η μετεγγραφή των συνεντεύξεων, δηλαδή η μεταφορά του προφορικού λόγου σε γραπτό κείμενο κατά λέξη. Στη συνέχεια η ερευνήτρια προχώρησε στην εξοικείωση με τα δεδομένα, με την επαναλαμβανόμενη ανάγνωση του γραπτού υλικού και στην κωδικοποίηση των γραπτών κειμένων. Ως κωδικοποίηση ορίζεται στην θεματική ανάλυση ο εντοπισμός αποσπασμάτων που μπορούν να συγχωνευθούν σε μια ευρύτερη έννοια, τον κωδικό. Επόμενο βήμα ήταν η ομαδοποίηση των κωδικών σε θέματα, δηλαδή ακόμα πιο γενικευμένες κατηγορίες που μπορούν να δώσουν τις πρώτες απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα. Τέλος, δημιουργήθηκαν οι θεματικοί χάρτες, οι οποίοι περιλαμβάνουν τα θέματα, τους κωδικούς τους και συνολικά τις συσχετίσεις που έχουν μεταξύ τους, δίνοντας τις τελικές απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα.

Μέρος Γ΄: Παρουσίαση ευρημάτων

1) Λόγοι εργασίας των φοιτητριών

Είναι αναγκαίο να για την εν λόγω έρευνα να απαντηθεί ποιοι είναι οι παράγοντες που ωθούν τους φοιτητές στην εργασιακή απασχόληση παράλληλα με την φοίτηση τους στο πανεπιστήμιο.

Από τις συνεντεύξεις με τις φοιτήτριες Κοινωνικής Εργασίας, διαπιστώθηκαν οι αιτίες που τις οδήγησαν στην αναζήτηση εργασίας οι οποίες είναι πρώτον, η οικονομική αναγκαιότητα και η ανάγκη για ανεξαρτησία και δεύτερον η αίσθηση δημιουργικότητας.

Α) Οικονομική αναγκαιότητα και ανεξαρτησία

Όλες οι φοιτήτριες στις συνεντεύξεις αναφέρθηκαν κατά κύριο λόγο στον οικονομικό παράγοντα, ο οποίος είναι καθοριστικός όσον αφορά την εργασία. Ανεξάρτητα από την ύπαρξη οικονομικής υποστήριξης από το οικογενειακό περιβάλλον, οι φοιτήτριες επιθυμούσαν την οικονομική ανεξαρτησία, είτε για την κάλυψη των βιοποριστικών τους αναγκών, ή για την αποταμίευση χρημάτων για την υλοποίηση κάποιου μελλοντικού στόχου. Ένα επιπλέον κίνητρο αποτελεί και η αποσυμφόρηση των οικογενειών τους από το οικονομικό βάρος.

«Σίγουρα για να έχω παραπάνω χρήματα για να τα βγάλω πέρα, να πληρώνω το νοίκι μου, και για τις ανάγκες μου γενικότερα, να μπορώ να ζω, να βγάζω τον μήνα. Ενώ έχω μια υποστήριξη από τους γονείς μου, ήταν καθαρά μια δική μου απόφαση με το που ξεκίνησα τη σχολή.» (Εμμανουέλα, 18)

«Ήταν σίγουρα το οικονομικό, σίγουρα θέλεις ένα έξτρα εισόδημα και ταυτόχρονα ήταν και το ψυχολογικό, το να κάνω κάτι να ανεξαρτητοποιηθώ.» (Κατερίνα, 19)

«Γενικά είχα την (οικονομική) στήριξη των γονιών μου, ευτυχώς είχα αυτό το πλεονέκτημα. Πιο πολύ ήθελα την ανεξαρτησία μου, κίνητρο μου ήταν να έχω τα δικά μου λεφτά, να μαζέψω για κάποιο μεταπτυχιακό, να πάω ταξίδια κυρίως, μου αρέσουν πολύ τα ταξίδια.» (Ιωάννα, 21)

Η οικονομική αυτάρκεια των φοιτητριών αποτελεί σημαντική πηγή αυτοπεποίθησης. Οι συμμετέχουσες εκφράζουν στις συνεντεύξεις την ελευθερία που αισθάνονται όσον αφορά την διαχείριση του εισοδήματος τους με τον τρόπο που οι ίδιες επιθυμούν, καθώς δεν βρίσκονται πλέον σε πλήρη εξάρτηση από τις οικογένειες τους.

«(...)έχεις τα δικά σου χρήματα, μπορείς να κινηθείς λίγο πιο εύκολα, νιώθεις ότι δεν επιβαρύνεις τους γονείς σου και έχεις και μια αυτοπεποίθηση. Παίρνω τα δικά μου χρήματα.» (Ευαγγελία, 20)

«Μου αρέσει η δουλειά γιατί μου αρέσει αυτή η ανεξαρτητοποίηση. Και ξαφνικά βρέθηκα να πληρώνω τα δικά μου πράγματα. Δηλαδή, όταν παίρνεις από τους γονείς σου ένα εικοσάευρο, το σκέφτεσαι, να πάρω αυτό, να μην το πάρω; Ενώ όταν έχεις τα δικά σου λεφτά δεν το σκέφτεσαι τόσο. Γιατί είναι τα δικά σου τα λεφτά.» (Μαρία, 19)

Β) Αίσθηση δημιουργικότητας

Κάποιες συμμετέχουσες ανέφεραν ότι σημαντικό κίνητρο στην εύρεση εργασίας αποτέλεσε η εκτόνωση της ενέργειας και η παραγωγή έργου. Οι φοιτήτριες είχαν την ανάγκη να εργαστούν σε ένα αντικείμενο ώστε να αισθάνονται παραγωγικές και να αξιοποιούν τον διαθέσιμο ελεύθερο χρόνο τους. Για εκείνες ήταν σημαντική η απόκτηση μιας διαφορετικής εμπειρίας ανεξάρτητης από τις υποχρεώσεις των σπουδών τους και πολλές από τις φοιτήτριες έβρισκαν ευχαρίστηση στην εργασία τους.

«(...)βοηθάει ψυχικά να μην είμαστε μόνο στο σπίτι, να κάνουμε κάτι παραπάνω, να εκτονώνουμε λίγο την ενέργεια μας. Ε, εγώ δουλεύω γιατί υπάρχει και οικονομική ανάγκη, αλλά και επειδή ήθελα να ξοδεύω το χρόνο μου χωρίς να έχω, ας πούμε, μόνο τη σχολή. Οπότε για αυτό επέλεξα να δουλέψω(...)» (Σοφία, 21)

«(...)μου άρεσε που πήγαινα, μου άρεσε που ήμουν παιδιά γιατί μου αρέσει γενικά να δουλεύω με παιδιά.» (Στέλλα, 21)

«Παραδόξως, δεν συμφωνώ πολύ με τους περισσότερους. Εμένα το σέρβις σαν δουλειά μου αρέσει. Έψαχνα μόνο για σέρβις καθαρά.» (Ευαγγελία, 20)

Υπήρξε μια φοιτήτρια που η επιθυμία της να εργαστεί πήγαζε περισσότερο από την νοοτροπία του οικογενειακού κύκλου σχετικά με την εργασία, παρά με την οικονομική αναγκαιότητα. Ο παρακάτω ισχυρισμός βασίζεται στην διαδεδομένη αντίληψη της κοινωνίας όσον αφορά την εργασία και στο πως η οικογένεια συχνά γαλουχεί τα παιδιά της με την αξία της εργατικότητας.

«Δούλευα την πρώτη μου δουλειά το πρώτο καλοκαίρι μετά το πρώτο έτος, επειδή μου έλεγαν οι γονείς μου να ξεκινήσω τη δουλειά, να δω πως είναι η όλη διαδικασία, κυρίως επειδή και εκείνοι έχουν ακούσει πράγματα για τα παιδιά που δεν δουλεύουν(...) ήθελαν την κόρη τους να ξέρει πως είναι η δουλειά και όχι να κάθεται. Δεν ήταν δηλαδή τόσο το οικονομικό θέμα τότε.» (Πελαγία, 21)

Από τα παραπάνω αποσπάσματα είναι αντιληπτό ότι η εργασία ικανοποιεί κατά κύριο λόγο τις υλικές και βιοποριστικές ανάγκες των φοιτητριών, καθώς η απόκτηση χρημάτων συμβάλλει τόσο στην κάλυψη βασικών αναγκών επιβίωσης (τροφή, κατοικία) όσο και στην κάλυψη εξόδων που σχετίζονται με μελλοντικούς στόχους (ταξίδια, μεταπτυχιακό). Σε δευτερεύον βαθμό η εργασία ικανοποιεί τις ψυχολογικές ανάγκες των φοιτητριών, καθώς τα χρήματα αποκτούν υψηλότερη αξία όταν αποτελούν αποτέλεσμα του προσωπικού τους κόπου. Αυτή η συνειδητοποίηση συμβάλει στο αίσθημα της αυτοπεποίθησης και της αίσθησης ότι παράγουν κάτι σημαντικό μέσα από την εργασία τους.

2) Συνθήκες εργασίας φοιτητριών

Οι φοιτήτριες ερωτήθηκαν στις συνεντεύξεις για τις συνθήκες εργασίας τους και τα συναισθήματα τους για το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο βρίσκονταν. Τα παρακάτω αποσπάσματα ανακλούν τα ανάμεικτα συναισθήματα που βιώνουν ή έχουν βιώσει οι εργαζόμενες. Τα θετικά συναισθήματα τους σχετίζονται περισσότερο με τις γνωριμίες και την συνεργασία που ανακύπτουν με τους συναδέλφους, καθώς φαίνεται οι περισσότερες να αναπτύσσουν φιλικές σχέσεις μαζί τους και εκτός εργασίας.

«Στην πορεία με έκανε λίγο το να μου αρέσει από την άποψη ότι είναι ζεστό για μένα τις περισσότερες φορές το περιβάλλον που έχω γύρω μου γιατί έχω πολύ καλή σχέση με τους συναδέλφους μου, οπότε πολλές φορές για μένα η ώρα περνάει ευχάριστα από αυτή την άποψη.» (Εμμανουέλα, 18)

«Πέρα από την υπεύθυνη, σαν προσωπικό ήμασταν πολύ καλά μεταξύ μας. Είχε πλάκα, χαβαλέ. Οι σερβιτόροι ήμασταν από 18 μέχρι 22, οπότε ήμασταν πολύ κοντά ηλικιακά. Οι περισσότεροι ήμασταν στο πανεπιστήμιο εδώ, σε άλλες ειδικότητες βέβαια, αλλά υπήρχε μια γέφυρα επικοινωνίας.» (Μαρίνα, 21)

Επιπλέον, στις περισσότερες περιπτώσεις στα εργασιακά πλαίσια στα οποία βρίσκονταν οι απασχολούμενες, παρατηρήθηκε ότι οι εργοδότες να είναι κατανοητικοί και σχετικά ευέλικτοι στην διαμόρφωση του προγράμματος των εργαζόμενων όσο δυνατόν γίνεται στις ανάγκες τους λόγω των σπουδών τους. Η ανταπόκριση των εργοδοτών στις ανάγκες των φοιτητριών όσον αφορά το πρόγραμμα τους, ενισχύει το αίσθημα ασφάλειας για το περιβάλλον στο οποίο εργάζονται. Είναι αναγκαίο για τις φοιτήτριες να εξασφαλίζεται ένα ευνοϊκό ωράριο που θα ευνοεί την παρακολούθηση των μαθημάτων στο πανεπιστήμιο και την συμμετοχή στις εξετάσεις στο τέλος κάθε εξαμήνου.

«Ο υπεύθυνος γενικά νοιάζεται το ότι είμαστε φοιτητές. Και ρεπό μου έχει δώσει, γιατί είναι εξεταστική, για να δίνω μαθήματα και όταν ξεκίνησε η σχολή του έδωσα το πρόγραμμα για να προσαρμόζομαι στα ωράρια της σχολής.» (Στεφανία, 20)

«Δεν έχω κανένα παράπονο από την άποψη του προγράμματος γιατί υπάρχει συνεννόηση με τον εργοδότη αφού είμαστε οι περισσότεροι φοιτητές, επομένως το προσαρμόζει πάνω κάτω στις ανάγκες μας όσο γίνεται.» (Πελαγία, 21)

Παρόλα αυτά, οι εργαζόμενες παράλληλα αισθάνονται σε έναν βαθμό δυσαρέσκεια για την εργασία τους, όσον αφορά τον κόπο που απαιτείται. Η εργασία στους τομείς της εστίασης και της πώλησης συνεπάγεται σημαντική σωματική καταπόνηση λόγω της πολύωρης ορθοστασίας. Επιπλέον χαρακτηρίζεται από έντονους ρυθμούς εργασίας και συνεχή επαφή με τους πελάτες, επομένως τα εργαζόμενα άτομα βιώνουν υψηλό βαθμό ψυχικής πίεσης και άγχους. Οι σωματικές και ψυχικές επιπτώσεις της εργασίας εκδηλώνονται στα παρακάτω αποσπάσματα των φοιτητριών.

«Στην δουλειά μου εννοείται ότι κάνω λάθη γιατί κυρίως μέσα στην πίεση δεν ξέρεις τι να πρωτοκάνεις. Οπότε στο τέλος καταλήγω να κάνω λάθη από την πίεση και το άγχος(...) (...)εξαντλείσαι μέσα στο εργασιακό περιβάλλον. Είναι ανάλογα τις μέρες και την πίεση της δουλειάς γιατί πιέζεσαι και εσύ προσωπικά(...)» (Εμμανουέλα, 18)

«Αρρώστησα γιατί είχα πάθει υπερκόπωση, δεν έτρωγα, δεν μπορούσα να πιω νερό, τίποτα. Ήμουν στο σπίτι, πριν τη δουλειά είχα λιποθυμήσει και πήγα στο νοσοκομείο.» (Σοφία, 21)

Βασικό πρόβλημα για τις εργαζόμενες κυρίως στον κλάδο της εστίασης ήταν το γεγονός ότι συχνά δεν τους επιτρέπεται να λαμβάνουν διάλειμμα εντός της βάρδιας. Η εργασία στην εστίαση απαιτεί συνεχή εγρήγορση και ετοιμότητα, με αποτέλεσμα οι υπεύθυνοι συχνά να μην επιτρέπουν την λήψη των απαραιτήτων διαλειμμάτων, παρά το γεγονός ότι αυτά

προβλέπονται από την νομοθεσία και αναγράφονται στις συμβάσεις εργασίας. Οι φοιτήτριες στα παρακάτω αποσπάσματα αναδεικνύουν την σημαντικότητα του διαλείμματος εντός της εργασίας, για την κάλυψη βασικών αναγκών όπως σωματική ξεκούραση, πνευματική αποφόρτιση και κατανάλωση τροφής, ώστε να μπορέσουν να διατηρήσουν την απόδοση τους στο υπόλοιπο της βάρδιας.

«Ένα από αυτά, και το πιο σημαντικό για μένα, ήταν ότι δεν μπορούσα να κάνω διάλειμμα. Δούλευα δηλαδή ένα οκτάωρο κανονικό συνεχόμενα και δεν μπορούσα να κάνω διάλειμμα, ούτε καν να πάω τουαλέτα, που η τουαλέτα δεν είναι θεωρητικά διάλειμμα.» (Στέλλα, 21)

«Άμα καπνίζεις ναι. Αλλά εγώ ας πούμε που δεν καπνίζω, έχω πρόβλημα. Ήθελα μόνο για να φάω. Η άλλη που καπνίζει μπορεί να βγαίνει για τσιγάρο τρεις φορές στη βάρδια, εγώ που δεν καπνίζω(...), ενώ το τσιγάρο είναι κατανοητό. Αλλά ρε παιδιά, εγώ δεν καπνίζω, δεν σημαίνει ότι δεν ξεπατώνομαι. Αλλά ναι, εντάξει, καλά, το να καπνίζω προϋπέθετε ότι θα είχα χρόνο για να πάω να καπνίσω. Και αυτοί (που κάπνιζαν) *τις περισσότερες φορές δεν είχανε(...) Οπότε ναι, η εμπειρία μου ήταν χάλια.»* (Μαρίνα, 21)

Τα επόμενα αποσπάσματα αναφέρονται σε ένα φαινόμενο που δεν λαμβάνει την απαραίτητη προσοχή, και σχετίζεται με απρεπείς συμπεριφορές των εργοδοτών και των προϊστάμενων προς τις εργαζόμενες, καθώς και έλλειψη υποστήριξης προς εκείνες κατά την διάρκεια της εργασίας. Γίνεται ειδική αναφορά σε περιστατικά λεκτικής προσβολής και έλλειψης επαρκούς βοήθειας στην εκτέλεση εργασιών όταν χρειάζεται.

«Είχα δουλέψει στην αρχή σε μαγαζί εστίασης, σαν σερβιτόρα για δύο μήνες. Δεν έμεινα πολύ γιατί δεν μου άρεσαν καθόλου οι συμπεριφορές και από τους υπεύθυνους και από συναδέλφους. Μετά βέβαια πήγα σεζόν, που είχα περάσει εκεί πάρα πολύ δύσκολα. Γιατί είχα θέματα με το ωράριο, είχα θέματα με τις συμπεριφορές, είχα θέματα με τις πληρωμές. Ε, πολύ άσχημα(...) Μου μιλούσαν πολύ άσχημα για τη δουλειά μου, για την ύπαρξή μου γενικά. Ε, ήταν πάρα πολύ άσχημα. Είχα θέμα και με τους πελάτες, ότι έβλεπαν οι πελάτες, ας πούμε, τη συμπεριφορά τους άσχημη και μου έλεγαν «καλά γιατί κάθεσαι ακόμα εδώ»;» (Σοφία, 21)

«(...)δεν είχα υποστήριξη από την υπεύθυνη, καμία(...)Αλλά ο λόγος που παραιτήθηκα(...) ήταν ο μισθός σε συνδυασμό με το ότι οι συνθήκες εργασίες ήταν καθαρά εκμετάλλευσης. » (Στέλλα, 21)

«Οι υπεύθυνοι προσωπικού ήταν για το θεαθήναι ξεκάθαρα. Απλά έκοβε τις τούρτες στα πάρτι.» (Μαρίνα, 21)

Σημαντικό ζήτημα που αφορά όχι μόνο τις εργαζόμενες φοιτήτριες αλλά και την ελληνική κοινωνία σχετίζεται με την νομιμότητα των συμβάσεων εργασίας και την τήρηση των όρων τους. Είναι ένα φαινόμενο που παρατηρείται ιδιαίτερα στον κλάδο της εστίασης, καθώς οι περισσότερες συμμετέχουσες που απασχολούνται σε αυτά τα πλαίσια ανέφεραν συχνά ζητήματα που αφορούσαν τα ωράρια τους και τις «μαύρες» ή και απλήρωτες υπερωρίες. Ο όρος «μαύρες» αναφέρεται στις μη καταγεγραμμένες ώρες εργασίας, για τις οποίες οι εργαζόμενες μπορεί να αμείβονται άτυπα από τους εργοδότες με μετρητά ή να παραμένουν

απλήρωτες. Το ζήτημα αυτό αποτυπώνεται βιωματικά από τις φοιτήτριες στα παρακάτω αποσπάσματα.

«Κάθομαι ας πούμε οκτώ ώρες και δουλεύω και με πληρώνεις 3 με 4 ευρώ την ώρα και μετά με πληρώνεις μέχρι οκτάωρο και ότι γράψει παραπάνω το κοντέρ δεν μπορώ να πληρωθώ κάτι παραπάνω οπότε(...) ναι αυτό το λέω εκμετάλλευση. Τα αφεντικά είναι αφεντικά θα προσπαθήσουν να σε ξεζουμίσουν όσο μπορούν για να βγάλουν κέρδος από την εργασία σου, πόσο μάλλον όταν είσαι φοιτήτρια και άπειρη. Είναι απλά εκμετάλλευση, ειδικά αν δουλεύεις σέρβις και δεν έχεις και εμπειρία είναι το αγαπημένο τους (...) Οπότε προφανώς δεν ήταν 6 ώρες και εγώ πληρωνόμουν αισχρά χρήματα για αυτές τις ώρες. Και γενικά τα ένσημα ήταν πολύ λιγότερα από αυτά που έπρεπε προφανώς(...) δεν με δήλωναν όπως θα έπρεπε οπότε έκατσα ενάμιση μήνα και έφυγα. Και ήταν και το άλλο αστείο εκεί πέρα ότι για να πληρωθώ έπρεπε να πάω στο εβδομαδιαίο μίτινγκ που ήταν απλά η γενική καθαριότητα του μαγαζιού για την οποία δεν πληρωνόμασταν.» (Νίκη, 22)

«Ε, πληρωνόμουν πολύ λιγότερο από αυτά που έπρεπε. Ήμουν δηλωμένη άλλα από αυτά που είχαμε συμφωνήσει, οπότε είχα λάθος ένσημα και τα πάντα. Ε, και τώρα στην τελευταία δουλειά, ε, δούλευα 12ωρα, ήμουνα μόνη μου σε ένα μαγαζί, δεν είχα κανέναν να μιλήσω. Ήταν πάρα πολύ χάλια και εν τέλει δεν πληρώθηκα ούτε τα μισά από αυτά που είχαμε συμφωνήσει.» (Σοφία, 21)

3) Οφέλη από την εργασία και δυσκολίες στην προσπάθεια ανταπόκρισης σε δύο ρόλους

Οι φοιτήτριες καθώς ερωτήθηκαν για τα συναισθήματα που είχαν για την εργασία τους, έδωσαν αμφιλεγόμενες απαντήσεις. Αφενός παρουσίαζαν μια βελτιωμένη εικόνα του εαυτού τους, ως πιο «ελεύθερες» και «ανεξάρτητες» σε ένα πλαίσιο που τους έδωσε την ευκαιρία για γνωριμίες με νέα άτομα. Αφετέρου εξέφρασαν την αγανάκτηση ή συχνά τον θυμό τους από την πίεση και το άγχος που προκαλούνται είτε από συγκεκριμένα περιστατικά ή εντάσεις που έλαβαν χώρα στο πλαίσιο εργασίας τους. Επιπλέον, αποτελεί άξια αναφοράς η επιρροή που είχε η εργασία στην προσωπική τους ζωή και την ακαδημαϊκή τους πορεία. Όσον αφορά τα οφέλη σε προσωπικό επίπεδο, βασικότερο πλεονέκτημα αναδεικνύεται η απόκτηση χρημάτων και έπειτα τοποθετούνται η εσωτερική διερεύνηση του εαυτού, η ενίσχυση της κοινωνικοποίησης και η ανάπτυξη δεξιοτήτων οργάνωσης, ευελιξίας και διαχείρισης των οικονομικών απολαβών τους. Η εργασία συχνά ωθεί στην ορθότερη διαχείριση του διαθέσιμου χρόνου, επομένως οι φοιτήτριες ανταποκρίνονται στις ακαδημαϊκές τους υποχρεώσεις με συστηματικό και πειθαρχημένο τρόπο. Παρόλα αυτά, η εργασία μπορεί να λειτουργήσει κατασταλτικά τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο σπουδών, κυρίως λόγω του περιορισμένου ελεύθερου χρόνου. Η συνθήκη αυτή προκαλεί δυσφορία και άγχος, καθώς δημιουργείται η προσδοκία για τις φοιτήτριες να ανταπεξέρχονται ικανοποιητικά τόσο στον εργασιακό όσο και στον ακαδημαϊκό τομέα, ενώ παράλληλα επιθυμούν προσωπικό χρόνο για ανάπαυση και ποιοτικό χρόνο με την οικογένεια και τους συνομήλικους τους. Οι επιπτώσεις πέρα από την ψυχική υγεία επεκτείνονται και στον ακαδημαϊκό τομέα, όπου συχνά παρατηρείται παράλειψη παρακολούθησης κάποιων μαθημάτων και πτώση των επιδόσεων στις εξετάσεις. Το φαινόμενο αυτό εντείνεται ειδικότερα στις περιπτώσεις των φοιτητριών που φοιτούν σε μεγαλύτερα έτη στα οποία πραγματοποιούνται εποπτείες κοινωνικής εργασίας.

Α) Οφέλη από την εργασία

Βασικότερο όφελος από την εργασία τους κάτι που συμπεριλαμβάνεται και στους βασικούς λόγους που επέλεξαν να εργαστούν, οι φοιτήτριες τοποθέτησαν την οικονομική ασφάλεια. Η απόκτηση προσωπικού εισοδήματος δίνει την δυνατότητα στις φοιτήτριες να βιοπορίζονται και την ευελιξία να διαχειρίζονται τα χρήματα τους με τον τρόπο που οι ίδιες επιθυμούν για την προσωπική τους ευημερία.

«Κερδίζω όπως έχω ξαναπεί, στα χρήματα(...)Σε γλυκαίνει το χρήμα του σέρβις, » (Στεφανία, 20)

«(...) ας πούμε μπορείς να πας μια εκδρομή γιατί έχεις τα δικά σου λεφτά, οπότε κάτι χάνεις και κάτι κερδίζεις» (Κατερίνα, 19)

Επόμενο κεκτημένο από την εργασία των φοιτητριών κατά την διάρκεια των σπουδών τους, είναι η εσωτερική διερεύνηση του εαυτού. Οι φοιτήτριες αποκάλυψαν στις συνεντεύξεις τα εσωτερικά οφέλη που αποκόμισαν από την εμπειρία τους ως εργαζόμενες όσον αφορά την διερεύνηση του εαυτού τους και των ικανοτήτων τους. Οι συμμετέχουσες αναφέρθηκαν στις ικανότητες της υπομονής, της συνεργασίας, επικοινωνιακές δεξιότητες καθώς και την διαπίστωση της προσωπικής ψυχικής αντοχής απέναντι στις πιέσεις της εργασίας και της απαιτήσεις της καθημερινότητας τους.

«Νομίζω μέσα από την δουλειά μαθαίνεις και τον εαυτό σου, την υπομονή που μπορείς να έχεις με τον άλλον, το πως συνεργάζεσαι(...) ε, νομίζω μαθαίνεις και τον εαυτό σου μέσα από αυτό, δηλαδή το πόσο υπομονή μπορείς να έχεις, πόση καλοσύνη, ή πόσο θέλεις να δείχνεις ότι τα έχεις, και το πως είσαι με τους άλλους στον χώρο της εργασίας, εννοώ με τους συναδέλφους.» (Εμμανουέλα, 18)

«Έχω πλέον την αντοχή να κάνω πράγματα και αρχίζεις και μαθαίνεις τον εαυτό σου, τις δυνάμεις σου, ότι φτάνεις μέχρι εκεί, δεν φτάνεις μέχρι εκεί. Που κουράζεσαι και που δεν κουράζεσαι.» (Χαρά, 21)

«Αρχικά μου έχει δώσει πολύ υπομονή. Γιατί έχω δουλέψει και εστίαση σεζόν και σε φούρνο, και σε παιδάκια(...) Βρίσκεις πολύ υπομονή, τα όρια της αντοχής σου, έχει πολύ τρέξιμο, μαθαίνεις υπό πίεση να τα κάνεις όλα. Εε, κάνεις ένα practice του τύπου, ό,τι και να ακούσω δεν πρέπει να μείνω έκπληκτη, που σίγουρα τα ακούς σε όλες τις δουλειές. Είσαι σε μια εγρήγορση, το μυαλό σου λειτουργεί πιο γρήγορα(...) και σου μαθαίνει να συνεργάζεσαι(...) Επειδή είμαι pda (ά σερβιτόρα), έχω άμεση επαφή με τον πελάτη, σίγουρα χρησιμοποιώ επικοινωνιακές δεξιότητες, πως να χειριστώ έναν πελάτη(..)» (Μαρίνα, 21)

Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση φοιτήτριας που εργαζόταν σε χώρο φύλαξης και δημιουργικής απασχόλησης παιδιών εντός καταστήματος εστίασης. Η ίδια ισχυρίστηκε ότι η εμπειρία αυτή ενίσχυσε υποστηρικτικά στην αλληλεπίδραση με τα παιδιά εντός του δημοτικού σχολείου που τοποθετήθηκε στο πλαίσιο της εποπτείας κοινωνικής εργασίας. Επομένως, αναδεικνύει τον ισχυρισμό ότι η εργασία όταν σχετίζεται άμεσα ή έμμεσα με το αντικείμενο σπουδών συμβάλλει στην θετική ακαδημαϊκή πορεία των φοιτητριών. Παρόλο που η

κοινωνική εργασία δεν ταυτίζεται με την φύλαξη παιδιών, η εμπειρία στην εν λόγω θέση συντέλεσε στην εξοικείωση με την επαφή με παιδιά.

«Θεωρώ ότι η δουλειά ήταν μια εμπειρία που μου έδωσε κάποιες βάσεις ας πούμε, και για την πρώτη μου εποπτεία. Δηλαδή, όταν μπήκα για πρώτη φορά στην τάξη ένιωθα άνετα με το να απευθυνθώ στα παιδιά.» (Στέλλα, 21)

Αξιοσημείωτη είναι η αναφορά σε ζητήματα που σχετίζονται με την διεκδίκηση και τοποθέτηση προσωπικών ορίων στο εργασιακό πλαίσιο. Οι φοιτήτριες έδωσαν ιδιαίτερη έμφαση στο ζήτημα αυτό και φάνηκε να έχει σημαντική αξία στην διαδικασία της προσωπικής τους εξέλιξης. Για τις ίδιες καθίσταται απαραίτητος ο καθορισμός της προσωπικής τους αξίας καθώς και η αναγνώριση και ο σεβασμός των ορίων τους από τους εργοδότες. Τα όρια αυτά συνδέονται κυρίως με την προτεραιοποίηση των σπουδών έναντι της εργασίας, αλλά και με την ανάγκη εξισορρόπησης μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής.

«(...)πρέπει να μάθεις και εσύ να διεκδικείς τα δικαιώματα σου κιόλας.» (Εμμανουέλα, 18)

«Ναι, γιατί δεν γίνεται να κάνεις τα χατίρια όλων, πόσο μάλλον σε μια τέτοια δουλειά που είναι(...) καματοδουλειά. Δεν είναι η δουλειά που θα κάνω στο μέλλον, είναι κάτι συγκεκριμένο που θα κάνεις μέχρι να βρεις κάτι στο επάγγελμα σου, δεν είναι κάτι που θέλω να κάνω για όλη μου τη ζωή, εντάξει, αντικειμενικά δεν σπουδάζουμε για αυτό, δεν θα κάνουμε πάντα αυτό(...) Υπήρχε όμως μια άλφα συνεννόηση για την εξεταστική, αν δεν ήθελαν να συνεννοηθούμε τους έτριζα λίγο τα δόντια, ευτυχώς έχω λίγο τσαγανό. Είναι από τα πιο δύσκολα πράγματα να λες όχι αλλά είναι αναγκαίο και δεν γίνεται αλλιώς.» (Νίκη, 23)

Η κοινωνικοποίηση είναι ακόμα μια δεξιότητα που ενισχύθηκε μέσω της εργασιακής εμπειρίας. Από τις συνεντεύξεις των φοιτητριών διαπιστώθηκε ότι οι ίδιες αντιλαμβάνονται πλέον τον εαυτό τους ως πιο εξωστρεφή και κοινωνικό, μέσα από την αλληλεπίδραση με τους πελάτες και την συναναστροφή με τους συναδέλφους τους. Ιδιαίτερα, στις περιπτώσεις όπου οι συνάδελφοι είναι συνομήλικοι, η συνύπαρξη στο εργασιακό περιβάλλον συντέλεσε στην δημιουργία φιλικών σχέσεων και στην διεύρυνση του κοινωνικού τους κύκλου. Το φιλικό κλίμα και οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων αποκτά ιδιαίτερη σημασία για τις εργαζόμενες φοιτήτριες.

«Τώρα με τους συναδέλφους μου προσπαθώ να...όχι προσπαθώ(...)με τους περισσότερους βγαίνει αυθόρμητα να έχω μια καλή και με κάποιους φιλική σχέση.» (Εμμανουέλα, 18)

«Σίγουρα, εντάξει σε βοηθάει να καταλάβεις λίγο το κόσμο όσο να πεις (...) γενικά θεωρώ ότι η επαφή με τον κόσμο βοηθάει (...) Εμένα το σέρβις σαν δουλειά μου αρέσει. Έψαχνα μόνο για σέρβις καθαρά(...) Μου αρέσει η επαφή με τον κόσμο.» (Στεφανία, 20)

«Σίγουρα ένα μεγάλο κομμάτι είναι η επικοινωνία, το πως να επικοινωνείς με τους ανθρώπους. Εντάξει, στην κοινωνική εργασία αυτό είναι βασικό. Και ουσιαστικά η δουλειά ως πωλήτρια ή ως ταμίας είναι εξυπηρέτηση πελατών και έχεις αυτήν την επαφή με πελάτες, έχεις να αντιμετωπίσεις πολλούς ανθρώπους που ο καθένας λέει τα δικά του. Επομένως, μαθαίνεις να τους διαχειρίζεσαι. Ως έφηβη ας πούμε δεν είχα το θάρρος να μιλάω με άνεση σε κάποιον άγνωστο, τώρα βλέπω ότι έχω γίνει πιο κοινωνική δεν φοβάμαι να ρωτήσω κάτι ή ακόμα και να

στείλω μήνυμα σε μια κοπέλα που δεν ξέρω ας πούμε. Έχω μάθει να επικοινωνώ και να κοινωνικοποιούμαι καλύτερα. Αυτό χρησιμεύει και στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού, αλλά και στο ακαδημαϊκό κομμάτι, όπως να κάνεις μια παρουσίαση. Εε (...), επίσης να δημιουργώ σχέσεις με ανθρώπους. Στο μαγαζί είμαστε όλοι δεμένοι, έχω γνωρίσει πολλά άτομα(...) » (Κατερίνα, 19)

Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι ο συνδυασμός εργασίας και σπουδών ώθησε τις φοιτήτριες σε καλύτερη οργάνωση του διαθέσιμου χρόνου τους. Η αίσθηση της περιορισμένης διαθεσιμότητας χρόνου, συντέλεσε στην προσαρμογή τους στις νέες αυτές συνθήκες, γεγονός που συνέβαλε στην ποιοτική αξιοποίηση του. Επομένως, οι φοιτήτριες κλήθηκαν να ανταποκριθούν στην τήρηση ενός καθημερινού προγράμματος στο οποίο έθεταν σαφείς προτεραιότητες. Παράλληλα, οι ίδιες έμαθαν να διαχειρίζονται με ορθολογικό τρόπο τα χρήματα τους.

«Το ότι έχω ένα πρόγραμμα, οπότε μπορώ να δω τι θα κάνω μέσα στην ημέρα μου καλύτερα για να το ταξινομήσω(...) Γιατί ο ελεύθερος χρόνος είναι λιγότερος, οπότε προσπαθώ να τον αξιοποιώ καλύτερα και πιο ποιοτικά.» (Σοφία, 21)

«(...)γενικά έχω γίνει πιο ευέλικτη και πιο οργανωτική, έχω μάθει να αξιοποιώ τα χρήματα μου.» (Νίκη, 23)

«Με ξύπνησε γιατί έγινα πιο ενεργή και στα δύο κομμάτια (εργασία και σπουδές). Άρχισα να είμαι πιο ενεργητική.» (Χαρά, 21)

Β) Δυσκολίες που αντιμετώπισαν οι φοιτήτριες

Ένα από τα βασικότερα ζητήματα για τις φοιτήτριες στην προσπάθεια τους να συνδυάσουν εργασία και σπουδές, αναδεικνύεται η έλλειψη χρόνου. Η συμμετοχή στην ακαδημαϊκή ζωή και η εργασία καταλάμβαναν σχεδόν εξ΄ολοκλήρου την ημέρα τους, επομένως ο ελεύθερος χρόνος που διέθεταν για άλλες δραστηριότητες, όπως διασκέδαση και ξεκούραση ήταν περιορισμένος. Επιπλέον, αποτελεί κύριος προβληματισμός για τις φοιτήτριες η έλλειψη επαφής με τις οικογένειες και τους συνομήλικους τους, λόγω της περιορισμένης διαθεσιμότητας χρόνου.

«Δεν είχα αυτό που λέμε ελεύθερες ώρες(...) Είχα ζωή στο Ηράκλειο, αλλά περιορισμένη. Ήθελα και εγώ να βγω να πάω στο club, που να πας στο club; Δουλεύω μέχρι τις 12:30 το βράδυ και 10:00 το πρωί πιάνω πάλι βάρδια. Ή για να πάω για καφέ. Το σκεφτόμουν λέω προλαβαίνω δεν προλαβαίνω» (Μαρίνα,21)

«Ε, ναι, όσο να πεις νιώθεις ότι χάνεις πολύ χρόνο στη δουλειά, δηλαδή κυρίως χάνεις πολλές εξόδους, χάνεις κάποια ενδιαφέροντα που δεν βολεύουν και με τη σχολή και με τη δουλειά. Είναι, δηλαδή, λίγο(...) ναι δίκοπο μαχαίρι. Χάνεις αυτά τα πράγματα, κάποια πράγματα που θέλεις να κάνεις, αλλά πώς να τα κάνεις αφού πρέπει να πας στη δουλειά. Σίγουρα, χάνω στον ελεύθερο χρόνο στη χαλάρωση, λίγο παραπάνω στο να βγαίνω έξω, λίγο παραπάνω στο να δω τους φίλους μου. Μου λένε έχω χαθεί με κάποιους εξαιτίας της δουλειάς. Έχω χάσει κάποια τα ενδιαφέροντά μου. Κουράζομαι λίγο παραπάνω, είναι η αλήθεια. » (Στεφανία, 20)

«(...) πλέον επειδή έχω και πολλές παρέες επειδή είμαι και από εδώ, προσπαθώ να βγαίνω με όσους μπορώ γιατί χάνομαι κιόλας με μερικούς. Έχω και το κομμάτι των γονέων μου, επειδή έχουν χωρίσει προσπαθώ να τους βλέπω και τους δύο, τη μια πηγαίνω και μένω στον έναν την άλλη στον άλλον. Η πολλές φορές γυρνάω και λέω στην παρέα "παιδιά σήμερα θα μείνω σπίτι"» (Πελαγία, 21)

Επόμενο ζήτημα που αναδεικνύεται από τις αφηγήσεις των φοιτητριών, είναι οι επιπτώσεις που φέρει η εργασία στην ακαδημαϊκή τους πορεία. Οι ίδιες εξέφρασαν την δυσκολία τους να ανταποκριθούν στις ακαδημαϊκές τους υποχρεώσεις στον βαθμό που θα επιθυμούσαν. Στις συνεντεύξεις γίνεται αναφορά σε απουσίες από διαλέξεις, περιορισμένο χρόνο για μελέτη, μειωμένες αποδόσεις στις εξετάσεις καθώς και δυσκολία συγγραφής εργασιών εντός των καθορισμένων χρονικών ορίων, λόγω σωματικής κόπωσης και έλλειψης χρόνου που απορρέουν από την εργασία. Το φαινόμενο αυτό εντείνεται όταν το ωράριο εργασίας των φοιτητριών εκτείνεται ως αργά το βράδυ. Η συνθήκη αυτή αναδείχθηκε ως σημαντικός παράγοντας άγχους και πίεσης για τις φοιτήτριες.

«Στο πρώτο εξάμηνο την είχα παρατήσει τη σχολή, δηλαδή έκανα τις εργασίες, πήγαινα, έγραφα προόδους και αυτά, αλλά δεν πατούσα πολύ στα μαθήματα γιατί ένιωθα εξαντλημένη. Δεν μπορούσα να σηκωθώ το πρωί να πάω στο μάθημα. Δεν είχα τη δύναμη να ντυθώ και να πάω να ακούσω την διάλεξη. Ξέρω ότι θα με βοηθούσε, αλλά δεν μπορούσα. Το σώμα μου δεν μπορούσε να το κάνει οπότε αυτό ήταν κάτι που με πήγε πίσω. Για την σχολή μου το να πηγαίνω στις διαλέξεις για μένα ήταν κάτι πολύ ζόρικο, παρόλο που αυτός ήταν ο λόγος που ζητούσα να είμαι απογευματινή.» (Εμμανουέλα, 18)

«(...)να είμαι στο λεωφορείο με το λάπτοπ και να γράφω τα φύλλα ομάδας(...) Οι προθεσμίες ήταν κομπλέ από την επόπτρια, απλά εγώ δεν είχα χρόνο(...) Αφού σου λέω, έστελνα τα φύλλα ομάδας 5:00 το πρωί.» (Μαρίνα, 21)

«Ήταν πολύ πιο δύσκολο να κάτσεις να διαβάσεις. Δηλαδή μετά από ένα οκτάωρο εργασίας στο σέρβις που είναι κουραστική δουλειά και απαιτεί πολύ σωματικό κόπο, να κάτσω να διαβάσω; Ήταν πολύ δύσκολο να πειθαρχηθώ να το κάνω, αλλά εντάξει έγινε, δεν μπορούσα να το κάνω αλλιώς.» (Νίκη, 23)

«Η πρώτη εξεταστική που έκανα μαζί με δουλειά, τα πήγα χάλια. Κατάλαβα ότι ήταν λάθος μου που είχα ξεκινήσει Μάρτιο τη δουλειά, η εξεταστική ήταν Ιούνιο, δεν ήξερα ακόμα α το διαχειριστώ καλά και στα μαθήματα τα πήγα χάλια.» (Πελαγία, 21)

Παρόλα αυτά, υπήρχαν δύο φοιτήτριες που ισχυρίστηκαν ότι η πίεση του χρόνου δεν έφερε ιδιαίτερες επιπτώσεις στην πρόοδο τους στην ακαδημαϊκή τους πορεία και στις εξετάσεις.

«Δεν νιώθω ότι πιέζομαι πάρα πολύ. Είναι οκέι. Είναι διαχειρίσιμο.» (Σοφία, 21)

«Ευτυχώς τα πέρασα όλα(...) προσπαθώ να είμαι εντάξει και να δίνω προτεραιότητα στη σχολή.» (Κατερίνα, 19)

Άξιο αναφοράς αποτελεί το γεγονός ότι οι φοιτήτριες στην προσπάθεια τους να ανταποκριθούν στο σύνολο των υποχρεώσεων τους και στην απαιτητική καθημερινότητα τους,

στερούνταν σημαντικά την προσωπική τους ξεκούρασης και τον ύπνο. Υπό αυτές τις συνθήκες, οι φοιτήτριες καλούνταν να ανταποκριθούν ταυτόχρονα στον ρόλο τους ως φοιτήτριες και εργαζόμενες, ενώ παράλληλα επιδίωκαν την συμμετοχή τους στην κοινωνική ζωή. Ο συνδυασμός αυτός συχνά δεν ευνοούσε την δυνατότητα να λαμβάνουν την απαραίτητη ανάπαυση. Η συνολική εικόνα που προκύπτει από τις συνεντεύξεις αναδεικνύει τις φοιτήτριες να αισθάνονται κυρίως έντονη κόπωση. Στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων οι φοιτήτριες αναφέρονται στην έλλειψη ύπνου και στη μη επαρκή διατροφή, πρακτικές που υιοθετήθηκαν καταναγκαστικά λόγω της περιορισμένης διαθεσιμότητας χρόνου και οι οποίες λειτουργούν κατασταλτικά στη λειτουργικότητα τους.

«Θα σου πω, το κομμάτι της ξεκούρασης, αλήθεια, το έχω ξεχάσει.» (Πελαγία, 21)

«(...)η έλλειψη χρόνου, η έλλειψη ύπνου(...) Σίγουρα δεν κοιμάμαι οκτάωρο(...) Λίγο ο ύπνος δεν πάει καλά και με επηρεάζει σίγουρα, γιατί δεν μένει χρόνος να κάνω και κάτι για μένα. Με έχει επηρεάσει και στο κομμάτι της διατροφής(...) ας πούμε δεν έτρωγα(...) Η μαμά μου έλεγε έχεις αδυνατίσει κάτσε να φας. Έχω χάσει και κιλά.» (Κατερίνα, 19)

«Δεν κοιμόμουνα. Είχα φτάσει σε σημείο που δεν κοιμόμουν δεν έτρωγα καλά δεν έβλεπα τους φίλους μου, αλλά και τώρα λόγω της πρακτικής δεν έχεις τον χρόνο ή την αντοχή γιατί απλά θέλεις να κοιμηθείς. Οπότε κάτι θα θυσιάσεις για να έχεις το άλλο. Είναι η αντοχή του καθενός.» (Χαρά, 21)

«Το χειρότερο μου είναι ότι σχολάω αργά (...) η κούραση, θα ήθελα να έχω παραπάνω ελεύθερο χρόνο, να ξεκουραστώ, να ηρεμήσω, να πάω μια βόλτα(...)» (Ιωάννα, 21)

Μεγάλη σημασία αποκτά ο αντίκτυπος που φέρει η πίεση της καθημερινότητας στην ψυχολογία των φοιτητριών. Οι ακαδημαϊκές υποχρεώσεις και η εργασία σε συνδυασμό με διαπροσωπικά ζητήματα, προκαλούν άγχος, ματαίωση και δυσάρεστα συναισθήματα στις φοιτήτριες για την εργασία τους. Τα παρακάτω αποσπάσματα αναδεικνύουν την σύγκρουση μεταξύ εργασίας, σπουδών και προσωπικής ζωής, τις επιπτώσεις της ίδιας της εργασίας στην ψυχολογία των φοιτητριών, καθώς και τους προβληματισμούς τους σχετικά με την δυνατότητα τους να ζουν αντίστοιχα με τους συνομηλίκους τους που δεν εργάζονται.

«Είναι πολύ, ζορίζεσαι πάρα πολύ μέχρι να συνηθίσεις και τη δουλειά και τη σχολή. Γιατί όπως έχουμε αναφέρει πολλές φορές τώρα εξαντλείσαι μέσα στο εργασιακό περιβάλλον. Είναι ανάλογα τις μέρες και την πίεση της δουλειάς γιατί πιέζεσαι και εσύ προσωπικά χωρίς να υπάρξουν εντάσεις γύρω σου. Πρέπει να πιεστείς και εσύ προσωπικά και να ζορίζεις και να έχεις διάφορα ξεσπάσματα που είναι πολύ φυσιολογικό για εμένα γιατί πιέζεσαι από πολλούς τομείς. Μπορεί να έχει και κάποια άλλα προβλήματα οικογενειακά, φιλικά, ερωτικά, το οτιδήποτε τα οποία σε ζορίζουν σε συνδυασμό με όλα τα υπόλοιπα, τα ζόρια της καθημερινότητας. Θέλει πολύ μεγάλη δύναμη για εμένα να τα αντιμετωπίσω όλα μαζί. Όταν υπάρξει ας πούμε κάποιο ξέσπασμα στην πίεση της την ώρα της εργασίας, εγώ το θεωρώ φυσιολογικό.» (Εμμανουέλα, 18)

«Αρχικά πήγαινα στη δουλειά και από ένα σημείο και μετά ήθελα, επειδή πήγαινα με το λεωφορείο, σε φάση μακάρι να τρακάρει το λεωφορείο, να μη φτάσει το λεωφορείο, να μην πάω στη δουλειά μου.» (Μαρίνα, 21)

«Ε, ψυχολογικά όσο να πεις, γιατί είμαι είκοσι χρονών, γιατί να μην είμαι φοιτήτρια που μπορεί να πηγαίνει διακοπές το καλοκαίρι και να πρέπει να δουλεύω, να μην μπορώ να βγαίνω και τέτοια. Και θυμάμαι σε κάποια φάση μου έσκασε απότομα, ότι αχ έτσι θα είναι όλη μου ζωή. Ξέρω εγώ θα δουλεύω και μετά θα έχω λεφτά αλλά δεν θα μπορώ να έχω ζωή, κάπως έτσι. Αλλά εντάξει το συνηθίζεις μετά.» (Στεφανία, 20)

«Η πρώτη χρονιά ήταν αυτή που είχε επιβαρύνει την υγεία μου αυτό, έβλεπα στον ύπνο μου ότι χτυπάω την ταμειακή για παράδειγμα, σου μένει τραύμα χωρίς να το καταλαβαίνεις. Είχα χάσει κιλά, μου έπεφταν τα μαλλιά και τέτοια. Οπότε λέω δεν το ξανακάνω αυτό, δεν θα ξαναπάω σε μια τέτοια δουλειά που να με επιβαρύνει σωματικά και την έκοψα.» (Πελαγία, 21)

Τέλος, αξίζει να γίνει ειδική αναφορά στην περίπτωση των φοιτητριών που εργάζονται ή έχουν εργαστεί παράλληλα με τις εποπτείες. Οι εποπτείες απαιτούν σημαντικό μέρος του χρόνου και της ενέργειας των φοιτητριών, τόσο στην παρουσία τους στο πλαίσιο στο οποίο έχουν τοποθετηθεί, όσο και στην μετέπειτα μελέτη και συγγραφή εργασιών. Οι φοιτήτριες που βρίσκονται στο τρίτο και τέταρτο έτος, αναφέρθηκαν ιδιαίτερα στην εποπτεία και στη δυσκολία τους να ανταποκριθούν στις αυξημένες υποχρεώσεις τους.

«Κοίτα, ήταν ένα μεγάλο πρόβλημα γιατί ήταν πολλές οι μέρες, έπεφτε και με την εποπτεία, δηλαδή να ήμουν εκεί με τα παιδιά (το σχολείο) και να έφευγα και να πήγαινα καπάκι για δουλειά. Πολύ κουραστικό. Γιατί και τα παιδιά δεν ήταν ένα εύκολο τμήμα ήταν έτσι (...)πολύ ενεργητικά. Εε, ναι(...). Η επόπτρια μας επειδή μας έβαζε πολλές εργασίες, μπορεί να τις έστελνα 4:00-5:00 το πρωί. Ή μπορεί να πήγαινα στην συνάντηση με την επόπτρια και να φορούσα τα ρούχα της δουλειάς και μετά να έφευγα να πήγαινα κατευθείαν για δουλειά.» (Μαρίνα, 21)

«Το θέμα μου είναι η εποπτεία και οι εργασίες. Γιατί ουσιαστικά δεν έχεις ρεπό. Και ρεπό να έχω από τη δουλειά θα έχω εποπτεία και το αντίστροφο, κατάλαβες.» (Ιωάννα, 21)

Υπήρχαν φοιτήτριες που ανέφεραν πως οι επόπτριες που τις είχαν αναλάβει στην εποπτεία είχαν εκφράσει άμεσα ή έμμεσα την ένσταση τους απέναντι στην εργασιακή τους ιδιότητα, καθώς οι ίδιες κατέβαλλαν προσπάθειες να συνυπάρχουν τόσο στο πλαίσιο της εποπτείας όσο και της εργασίας τους με το λιγότερο δυνατό κόστος.

«Θα σου πω, παραδόξως η συνεννόηση με τον εργοδότη ήταν εντάξει, ήταν αρκετά κατανοητικός, ήξερε ότι είμαι φοιτήτρια και ότι κάνω την πρακτική μου. Από την άλλη η πλευρά της επόπτριας κατά τη γνώμη μου ήταν απαράδεκτη, γιατί ενώ εξηγούσα ότι πρέπει να εργάζομαι παράλληλα και ότι δεν ήταν κάτι που μπορούσα να αποφύγω σε εκείνη τη φάση, η ίδια κάπως επέρριπτε το γεγονός ότι ήμουν συχνά κουρασμένη και μου είχε πει κιόλας να το σκεφτώ να παρατήσω την σχολή. Κατά τη γνώμη μου ήταν απαράδεκτο, δεν γίνεται να γυρνάει επόπτης, καθηγητής στην Ελλάδα του σήμερα που όλοι ξέρουμε πόσο χάλια είναι τα πράγματα και να λέει σε φοιτητή να διαλέξει ή την εργασία ή την φοίτηση στο πανεπιστήμιο, λες και το να δουλεύουμε είναι κάποιο χόμπι. Και γενικά μου συμπεριφερόταν λες και το έχω επιλέξει αυτό το πράγμα πάνω από τη σχολή μου κιόλας(...)Της είχα κάνει μια συγκεκριμένη συζήτηση που της εξηγούσα πως εγώ έχω επιλέξει ότι θα είμαι σε αυτή τη σχολή και ότι το παλεύω και το γεγονός ότι δουλεύω παράλληλα δεν είναι κάποια επιλογή από τα ουράνια αλλά είναι μια αναγκαιότητα της καθημερινότητας μου.» (Νίκη, 23)

4) Στρατηγικές αντιμετώπισης από τις φοιτήτριες

Στην πρόκληση τους οι εργαζόμενες φοιτήτριες να εξισορροπήσουν την εργασία με τις υποχρεώσεις τους στο πανεπιστήμιο, υιοθετούσαν κάποιες κοινές πρακτικές. Αρχικό μέλημα τους ήταν η εξαρχής συνεννόηση με τους εργοδότες τους όσον αφορά τα ωράρια εργασίας τους, διευκρινίζοντας τις σπουδές τους ως προτεραιότητα. Επομένως, τα ωράρια εργασίας των φοιτητριών ήταν προσαρμοσμένα στο πρόγραμμα των σπουδών τους, ώστε να μην απουσιάζουν από τις διαλέξεις των μαθημάτων.

«(...) όταν ξεκίνησε η σχολή του έδωσα (στον υπεύθυνο) το πρόγραμμα για να προσαρμόζομαι στα ωράρια της σχολής.» (Στεφανία, 20)

«(...) τα πρωινά έχω σχολή τα απογεύματα δουλεύω κυρίως(...) Ναι, το είχα ξεκαθαρίσει από την αρχή, εντάξει το Σάββατο, γιατί Κυριακή είμαστε κλειστά, μπορεί να με βάλει ό,τι ωράριο θέλει, εφόσον δεν έχω σχολή.» (Κατερίνα, 19)

Η εξεταστική περίοδος είναι κρίσιμη για τους/τις φοιτητές/τριες, ιδιαίτερα όταν οι ίδιοι/ες εργάζονται παράλληλα. Οι φοιτήτριες καλούνταν να μελετήσουν έναν σημαντικό όγκο εξεταστέας ύλης για πολλά μαθήματα, κάτι που απαιτεί πολύωρη μελέτη. Επομένως, η πίεση και το άγχος εκείνη την περίοδο εντείνονται σημαντικά. Πολλές από τις φοιτήτριες ανέφεραν ότι φρόντιζαν να έχουν άδεια από την εργασία τους σε περιόδους εξεταστικής, ώστε να μπορέσουν να συγκεντρωθούν στην μελέτη τους.

«Στις εξεταστικές παίρνω άδειες. Είναι μια χειμερινή και μια καλοκαιρινή άδεια που φροντίζω να τις παίρνω σε περίοδο εξεταστικής.» (Κατερίνα, 19)

«Και της λέω ότι θέλω αυτές τις 10 μέρες την Κυριακή ξέρω 'γω μέχρι την άλλη Δευτέρα να μη δουλεύω, δε βγαίνει. Θέλω να διαβάσω.» (Μαρίνα, 21)

Αξίζει να αναφερθεί πως στο δεύτερο απόσπασμα, η εν λόγω φοιτήτρια ζήτησε από την εργοδότρια της να της παροχηθεί άδεια στην περίοδο της εξεταστικής, όμως το αίτημα της δεν ικανοποιήθηκε λόγω έλλειψης προσωπικού και η ίδια παραιτήθηκε για τον λόγο αυτό.

Μια πρακτική που υιοθετήθηκε από τις φοιτήτριες καταναγκαστικά λόγω έλλειψης χρόνου, είναι η απουσία από κάποιες παραδόσεις μαθημάτων, ώστε να έχουν κάποιο χρόνο για ξεκούραση. Η απουσία από μια διάλεξη είναι πιο εφικτή από την απουσία από την εργασία. Επομένως οι φοιτήτριες ανέφεραν στις συνεντεύξεις ότι απουσίαζαν σε μαθήματα τα οποία θεωρούσαν λιγότερο ενδιαφέροντα, επιλέγοντας να δώσουν προτεραιότητα σε όσα ανταποκρίνονταν περισσότερο στα ενδιαφέροντα τους.

«Θυμάμαι τα πρωινά συχνά τα έχανα. Θυμάμαι κάποιες διαλέξεις τις Δευτέρες που είχα πάει μία φορά, μια στην αρχή του εξαμήνου και μία στο τέλος. Ήταν κάποια που μου άρεσαν και προσπαθούσα να πηγαίνω σε αυτά, που ήταν και απόγευμα, αν και συχνά καθυστερούσα να πάω γιατί κοιμόμουν. Ή κάποιες φορές που δούλευα Σάββατο βράδυ, Κυριακή πρωί, να δουλεύω 10 ώρες, 12. Δεν είχα αυτό που λέμε ελεύθερες ώρες.» (Μαρίνα, 21)

Μια από τις φοιτήτριες αναγνωρίζοντας την ψυχική δυσφορία που της προκαλεί ο συνδυασμός εργασίας και σπουδών, εκδήλωσε στο παρακάτω απόσπασμα την επιθυμία της να

αναζητήσει βοήθεια από επαγγελματία ψυχικής υγείας, για ψυχολογική υποστήριξη και κατεύθυνση.

«Γενικά, θα ήθελα να ξεκινήσω συμβουλευτική ή κάτι να με βοηθήσει λίγο σε όλη αυτή την κατάσταση, ώρες ώρες είμαι απότομη σε άτομα που δεν θα έπρεπε, τσακώνομαι με την οικογένεια μου(...)» (Πελαγία, 21)

5) Απόψεις φοιτητριών για το επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας

Οι φοιτήτριες ερωτήθηκαν στις συνεντεύξεις για την άποψη τους σχετικά με την κοινωνική εργασία. Όλες εκδήλωσαν το ενδιαφέρον τους ως προς το επάγγελμα της κοινωνικής λειτουργού και τις προσδοκίες τους για επαγγελματική αποκατάσταση και ανέλιξη στον κλάδο αυτό.

«Είναι πολύ ωραίο επάγγελμα. Θέλω να διαβάσω και περισσότερο πάνω σε αυτό, όχι μόνο αυτά της σχολής, αλλά γενικά. Θα μου άρεσε να μελετήσω(...) Νομίζω ότι έχει να κάνει και πιο πολύ με την αίσθηση ότι μπορείς να συμβάλλεις και να βοηθήσεις έμπρακτα, να βοηθήσεις κάποιον σε καθημερινά προβλήματα που έχει θέματα » (Στεφανία, 20)

«Σίγουρα προσφέρεις βοήθεια, και δίνεις ευκαιρία σε κόσμο να ακουστεί.» (Κατερίνα, 18)

«Πιστεύω ότι πολλοί μπαίνοντας σε αυτό αλλιώς τα πιστεύουμε και αλλιώς όντως είναι. Δηλαδή πιστεύουμε ότι θα αλλάξουμε τον κόσμο και τέτοια πράγματα. Πολλοί που περνάμε σε αυτή τη σχολή έχουμε κοινωνικές ευαισθησίες, είμαστε κάπως τα καλά παιδιά.» (Νίκη. 23)

Το επάγγελμα της κοινωνικής λειτουργού δείχνει να εμπνέει τις συμμετέχουσες φοιτήτριες, λόγω των αξιών που πρεσβεύει. Οι ίδιες έχουν πίστη στην κοινωνική αλλαγή και την κοινωνική δικαιοσύνη και ευελπιστούν σε ένα καλύτερο μέλλον στο οποίο οι ίδιες θα μπορούν να συνεισφέρουν μέσω της επαγγελματικής τους ιδιότητας. Παρόλα αυτά η πραγματικότητα για το επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας στην Ελλάδα διαφέρει. Οι φοιτήτριες εκφράζουν στις συνεντεύξεις τις σκέψεις τους για την κατεύθυνση που επιθυμούν να ακολουθήσουν επαγγελματικά, όμως παράλληλα διατηρούν αμφιβολίες όσον αφορά την σταθερότητα και την ασφάλεια τους στο πλαίσιο εργασίας τους τόσο για τις οικονομικές απολαβές όσο και για τις συνθήκες στο πεδίο εργασίας. Οι ίδιες φανέρωσαν τους προβληματισμούς τους για τα ζητήματα της υποστελέχωσης των κοινωνικών λειτουργών, τα εφόδια που τους παρέχονται για την ποιότητα και το εύρος των δράσεων τους στο πεδίο, και τους χαμηλούς μισθούς. Τα συναισθήματα που τις διακατέχουν είναι ο φόβος και η αβεβαιότητα, όσον αφορά το αντικείμενο στο οποίο θα απασχοληθούν, οι συνεργάτες, οι πόροι που θα παρέχονται για την υλοποίηση της δράσης τους, η υποστήριξη από τους θεσμούς και η επάρκεια των οικονομικών απολαβών. Σε τελική ανάλυση οι φοιτήτριες κοινωνικής εργασίας αναρωτιούνται αν θα έχουν την δυνατότητα να τελούν το λειτούργημα τους στην κοινωνία ή αν απλώς θα καταλήξουν μέλη του γραφειοκρατικού συστήματος. Επιπλέον ερώτημα για τις ίδιες είναι αν η εργασία τους ως κοινωνικές λειτουργοί θα τους παρέχει τις επιθυμητές οικονομικές απολαβές ώστε να βιοπορίζονται με αξιοπρέπεια ή αν θα αναγκαστούν να αναζητήσουν δεύτερη επιπλέον εργασία.

«Στην Ελλάδα είναι δύσκολα τα πράγματα για το επάγγελμα. Δύσκολα θα βρεις δουλειά παρόλο που υπάρχει ανάγκη δεν θα είναι δουλειά ούτε κερδοφόρα οικονομικά, ούτε στο κομμάτι να παράγεις έργο, δεν είσαι ποτέ μόνιμος, είσαι με συμβάσεις, έχει ενδιαφέροντα πλαίσια, έχεις πολλά πλαίσια που μπορείς να πας, απλά δεν είναι σίγουρο αν θα θέλεις να εργαστείς εκεί και αν θα είναι κερδοφόρο για σένα οικονομικά. Πρέπει να πας στο δημόσιο που δεν είναι για όλους. Έχει πολλά προβλήματα και στο θέμα της οργάνωσης και στο θέμα του δημοσίου και συνεργάτες και όλα. Αλλά αυτό υπάρχει σε όλα τα επαγγέλματα απλά εδώ είναι ιδιαίτερο γιατί εδώ έχεις να κάνεις με ανθρώπους που έχουν ανάγκες που εσύ πρέπει να καλύψεις και δεν μπορείς λόγω άλλων ανθρώπων ή του δήμου ή της οργάνωσης ή του συστήματος.» (Χαρά, 21)

«(...)από διάφορες υπηρεσίες, αυτό που βλέπω είναι μια απογοητευτική εικόνα. Το ότι δεν υπάρχουν αρκετές ειδικότητες, όχι μόνο κοινωνικοί λειτουργοί, γενικά δεν υπάρχουν νοσοκόμες, τα πολύ βασικά πράγματα που θα έπρεπε. Οπότε πιστεύω ότι θα ήθελα αυτό, να μην βγω στο πεδίο και να πρέπει να έρθει όλος ο φόρτος της εργασίας πάνω μου και όλες οι ευθύνες και να είναι λίγο πιο λίγο πιο οργανωμένα, δηλαδή αυτό που προσφέρει η κοινωνική εργασία να γίνεται όντως στο πεδίο. Γιατί νιώθω ότι είναι πολύ μακριά αυτό που προσφέρουμε και παρουσιάζουμε, από την πραγματικότητα.» (Σοφία, 21)

«Οι κοινωνικοί λειτουργοί ασχολούνται με την κοινότητα, τον άνθρωπο, αλλά δεν υπάρχουν οι κατάλληλοι πόροι. Η κοινωνική εργασία είναι λειτούργημα και οι συνθήκες που υπάρχουν στις δομές και αυτά(...) δεν σε αφήνουν να κάνεις το λειτούργημα σου στην πράξη , και αυτό είναι ψυχοφθόρο για τον κοινωνικό λειτουργό, δεν θα πάρει ποτέ αυτήν την πληρότητα.» (Ιωάννα, 21)

Η κοινωνική εργασία σαν επιστήμη ασχολείται με τα ανθρώπινα δικαιώματα, την υπεράσπιση της αξιοπρέπειας και την ενδυνάμωση. Όσον αφορά τα εργασιακά ζητήματα, οι φοιτήτριες εξέφρασαν την άποψη τους για τον ρόλο των κοινωνικών λειτουργών στην ευαισθητοποίηση και την κινητοποίηση των ανθρώπων και των εργαζόμενων. Οι ίδιες θεωρούν ότι η κοινωνική εργασία κατέχει σημαντικό ρόλο στην ενημέρωση των εργαζόμενων για τα δικαιώματα τους, την υπεράσπιση τους, καθώς και στην προώθηση της κοινωνικής αλλαγής που η ίδια πρεσβεύει μέσα από την μαζικότητα. Οι φοιτήτριες δείχνουν κατά κύριο λόγο απογοητευμένες από την οικονομική και κοινωνική κατάσταση που λαμβάνει χώρα στην Ελλάδα και την θέση που λαμβάνει η κοινωνική εργασία σε αυτές τις συνθήκες. Το εργασιακό τους μέλλον είναι διακρίνεται από αβεβαιότητα και αστάθεια, επομένως οι ίδιες διακατέχονται από συναισθήματα φόβου και άγχους ότι δεν μπορούν να έχουν οι ίδιες τον έλεγχο στις ζωές τους.

«Νομίζω ότι πρέπει κάπως να ενημερώσουμε τον κόσμο και να καταλάβει ότι υπάρχουν βασικά πράγματα τα οποία δεν τα ξέρει και πρέπει να τα διεκδικεί. Αλλά αυτό πρέπει να γίνεται και από τους ίδιους τους εργαζόμενους μέσα στη δουλειά, δηλαδή με τους ίδιους τους εργαζόμενους να ευαισθητοποιούνται λίγο με κάποιον τρόπο. Απλά όλοι φοβούνται. Κι εγώ φοβάμαι. Γιατί είναι ο μισθός σου, κάτι που το έχεις ανάγκη, νομίζω δεν υπάρχει φοιτητής που δουλεύει από χόμπι.» (Σοφία, 21)

«(...)θεωρώ πολύ σημαντικό κάθε εργαζόμενος να είναι ενήμερος για τέτοια θέματα, για τα δικαιώματα και τα συμφέροντα του που πολλές φορές συγκρούονται με αυτά των εργοδοτών του.» (Στέλλα, 21)

«Οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να κάνουν κάποια πράγματα μαζικά. Είναι λίγο δύσκολο. Ναι, πιστεύω ότι μπορεί να το κάνει. Σε βάθος χρόνου ίσως. Ήδη τα πράγματα σε κάποια σημεία είναι λίγο καλύτερα. Παλιά π.χ. δεν υπήρχε καθόλου ασφάλιση. Τώρα υπάρχει σε καλύτερο βαθμό. Υπάρχει μια μικρή πρόοδος. Μπορεί να πάει και καλύτερα πιστεύω. Ή οι ώρες εργασίας, στην Ευρώπη όσο πάνε και μειώνονται. Οκτάωρα είχαμε το 1940. Αντί να μειώνονται, κοιτάνε να το κάνουνε και περισσότερο. Έχουμε έναν που δουλεύει σε εμάς 8ωρο και δουλεύει και 4ωρο σε ένα άλλο μαγαζί. Και τώρα που θα κλείσουμε, θα πάει σε αυτό το μαγαζί να κάνει 12ωρα.» (Στεφανία, 20)

6) Προσδοκίες φοιτητριών για την εργασία τους στο μέλλον

Οι φοιτήτριες στις συνεντεύξεις ερωτήθηκαν για τις προσδοκίες που έχουν στο μελλοντικό περιβάλλον εργασίας τους. Οι απαντήσεις που δόθηκαν βασίζονται στα εξής. Οι ίδιες επιθυμούν το αντικείμενο εργασίας τους να ανταποκρίνεται στα ενδιαφέροντα τους, ώστε να αισθάνονται ικανοποίηση και πληρότητα. Βασικό ζήτημα είναι τα ωράρια εργασίας να είναι ευνοϊκά έτσι ώστε να υπάρχει ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Η επίτευξη αυτής της ισορροπίας είναι κεντρικός παράγοντας για την εξασφάλιση της επιθυμητής ποιότητας ζωής των εργαζόμενων και την ψυχική τους ευημερία. Οι φοιτήτριες αναγνωρίζοντας ότι ήδη η εργασία τους καταλαμβάνει σημαντικό μέρος της ημέρας τους, εξέφρασαν την επιθυμία να μην προσδιορίζεται η μελλοντική τους ζωή αποκλειστικά από την εργασία τους. Επιπλέον, μέσα από την έως τώρα εμπειρία τους στην αγορά εργασίας, οι ίδιες έχουν αντιληφθεί ότι ο παρεχόμενος κατώτατος μισθός δεν επαρκεί συχνά για τα απαραίτητα αγαθά. Επομένως, οι φοιτήτριες επιθυμούν η μελλοντική τους εργασία να τους παρέχει έναν ικανοποιητικό μισθό που θα τους επιτρέπει να βιοπορίζονται επαρκώς και με αξιοπρέπεια. Όσον αφορά το εσωτερικό περιβάλλον της εργασίας, οι φοιτήτριες επιθυμούν συνεργατικούς συναδέλφους, επάρκεια πόρων, εξασφάλιση διεπιστημονικότητας, και μια ανθρωπιστική ηγεσία. Είναι σημαντικό για τις φοιτήτριες οι επαγγελματικές σχέσεις τους να βασίζονται στον σεβασμό, την επικοινωνία και την ειλικρίνεια, να επιτρέπεται η ελεύθερη έκφραση τους και να εισακούγονται οι ανάγκες τους.

«Να είναι ελπίζω μια δουλειά που θα μου αρέσει και να μου προσφέρει αρκετά χρήματα για να ζήσω(...) Ναι. Αυτά κυρίως.» (Κατερίνα, 19)

«(...) η δουλειά που θα θέλω να κάνω είναι να είμαι κοινωνική λειτουργός, θα ήθελα να μην υπάρχει το θέμα με την υποστελέχωση, να υπάρχουν όλες οι ειδικότητες που χρειάζονται. Ε, το να μην χρειάζεται να πέσει όλος ο φόρτος ενός ολόκληρου ιδρύματος και μιας ολόκληρης υπηρεσίας σε ένα άτομο.» (Σοφία, 21)

«Εε, φαντάζομαι σίγουρα ένα περιβάλλον στο οποίο θα αισθάνομαι ότι (...) είναι ένας χώρος για να εκφραστώ, δηλαδή να εκφράσω πτυχές της προσωπικότητας μου. Θέλω να είμαι αποδεκτή για τα δυνατά και αδύνατα μου σημεία, δηλαδή να ξέρω ότι τα άτομα που θα δουλεύουμε μαζί, ξέρουν σε ποια πράγματα μπορώ να ανταποκριθώ, ποια με δυσκολεύουν, και φυσικά να με βοηθήσουν σε αυτό, να με βοηθήσουν να εξελιχθώ σίγουρα. Είναι πολύ σημαντικό να περιτριγυρίζομαι από άτομα που μου δίνουν το κίνητρο να κάνω το επόμενο βήμα (…) να είμαι παραγωγική. Σίγουρα χρειάζομαι άτομα που θα με σέβονται και που θα μου δίνουν τον χώρο να

επικοινωνώ τις ανάγκες μου, ενώ παράλληλα γνωρίζω ότι κάτι τέτοιο χρειάζεται θάρρος, δηλαδή δεν περιμένω ένα εργασιακό περιβάλλον που θα με υποδεχτούν με ανοιχτές αγκάλες.» (Στέλλα, 21)

«Αρχικά δεν θέλω να είμαι μόνη μου(...) σαν κοινωνική λειτουργός πιστεύω ότι αντιμετωπίζουμε πολλά ηθικά ζητήματα τα οποία χρήζουν εποπτεία. Αυτό που μαθαίνουμε στην θεωρία για την εποπτεία δεν συμβαίνει στην πράξη. Θα πρέπει να υπάρχει μια εποπτεία για τους κοινωνικούς λειτουργούς για να συζητούνται αυτά τα ηθικά ζητήματα ώστε να έχουν μια βοήθεια, γιατί είναι πολλά τα οποία μπορεί να μας απασχολούν καθημερινά. Εε(...) να πληρώνομαι ικανοποιητικά, είναι κάτι πολύ βασικό που νομίζω δεν χρειάζεται να το αναλύσω παραπάνω, να υπάρχει μια ομάδα διεπιστημονική στην οποία θα βρίσκομαι στην οποία θα υπάρχουν επαγγελματίες ψυχικής υγείας στην οποία θα συζητούνται τα πάντα και δεν θα υπάρχουν ζητήματα χρηματοδότησης οπότε να μπορούμε να κάνουμε ό,τι πραγματικά θέλουμε για το καλό της κοινωνίας(...) να μην δουλεύω εξαντλητικά ωράρια, να μην παίρνω τα προβλήματα της δουλειάς σπίτι μου αλλά να μένει εκεί.» (Νίκη, 23)

7) Απόψεις φοιτητριών για την εργασία παράλληλα με τις σπουδές

Οι φοιτήτριες ερωτήθηκαν σχετικά με τις συμβουλές που θα έδιναν σε ένα νέο άτομο που σκοπεύει να αναζητήσει εργασία παράλληλα με τις σπουδές του. Όπως αναδεικνύεται και στα ακόλουθα αποσπάσματα, επισημαίνουν ότι η εργασία δεν θα έπρεπε να αντιμετωπίζεται ως χόμπι, και ότι ο βασικός λόγος για τον οποίο θα παρότρυναν κάποιο άτομο σε αυτόν τον συνδυασμό είναι η οικονομική αναγκαιότητα. Παράλληλα, καθιστούν σαφή την προτεραιότητα που αποδίδουν στις ακαδημαϊκές τους υποχρεώσεις, τονίζοντας την σημασία της διατήρησης ισορροπίας μεταξύ εργασίας και σπουδών.

Συγκεκριμένα, αναφέρουν ότι η εργασία αποτελεί καθοριστικό παράγοντα της καθημερινότητας τους που απορροφά σημαντικό μέρος της ενέργειας τους. Ως αποτέλεσμα, η ενασχόληση τους με αυτήν, περιορίζει τον χρόνο και την ενέργεια τους για άλλες δραστηριότητες. Η ανάληψη εργασίας γίνεται αντιληπτή ως «θυσία» της ξεκούρασης, του ελεύθερου χρόνου και των ευκαιριών για κοινωνικές συναναστροφές και διασκέδαση.

Επισημαίνεται ιδιαίτερα στις συνεντεύξεις η αξία που αποδίδεται στους παράγοντες της κοινωνικοποίησης και της ψυχαγωγίας. Συγκεκριμένα, εκφράζεται ο προβληματισμός από τις φοιτήτριες ότι δεν βιώνουν την τυπική καθημερινότητα ενός φοιτητή ή μιας φοιτήτριας που δεν εργάζεται.

«Να προσπαθήσει να μην μπει στο τρυπάκι να δίνει περισσότερη βάση στη δουλειά παρά στις σπουδές του. Γιατί η εργασία πρέπει να είναι συμπληρωματική, παρόλο που καταλαβαίνω ότι υπάρχουν και φοιτητές που δεν είναι από εδώ και η εργασία είναι μέσο επιβίωσης και όχι απλά για να βγάλουν χαρτζιλίκι(...) στην τελική σε αυτή τη φάση οι σπουδές έχουν περισσότερη σημασία και πρέπει να τις βάζει σε προτεραιότητα. Είναι πολύ εύκολο να μπεις στο τρυπάκι να δίνεις περισσότερη έμφαση στη δουλειά και να την αφήσεις να σε καταπιεί και να αφήσεις την κοινωνική εργασία.» (Κατερίνα, 19)

«Άμα θέλει κάποιος να δουλέψει που να μην το έχει οικονομικά ανάγκη(...) να μην το κάνει. Ειλικρινά, όποιον γνωρίζω και μου λέει «θέλω να δουλέψω για να βγάλω μερικά λεφτά για να

πάω για ψώνια» του λέω «γύρνα λίγο το κεφάλι σου δεξιά και αριστερά», γιατί καταλαβαίνω αυτή την ανάγκη, αλλά αντί για ποτό ξέρω ΄γω βγες για ρακές και κάνε κάποια αποταμίευση για να μπορέσεις να πάρεις την μπλούζα που θες στο τέλος της εβδομάδας. Αλλά όχι δεν είναι κάτι που θα πρέπει να βλέπουμε χομπίστικα, δηλαδή θα έλεγα, ζήσε, ειδικά τα πρώτα φοιτητικά χρόνια δεν τα αλλάζει κανένα ένσημο, απλά ζήσε το γιατί όντως είναι χρόνια που δεν γυρνάνε πίσω και όταν ξεκινήσεις να δουλεύεις θα δουλεύεις για το υπόλοιπο της ζωής σου. Ακραία συνειδητοποίηση αλλά ναι. Απόλαυσε τις μέρες ανεργίας. Είναι τα χρόνια που μπορείς να εξερευνήσεις τον εαυτό σου, οπότε αξιοποίησε τα και μην σκέφτεσαι σε αυτή τη φάση τα χρήματα όσο μπορείς.» (Νίκη, 23)

«Θα θυσιάσει τον ύπνο και την κοινωνικοποίηση εξόδους και φίλους. Δεν μπορείς να έχεις και το ένα και το άλλο από εκεί που έβγαινες τρεις φορές την εβδομάδα μπορεί να βγαίνεις μια αν έχεις την αντοχή και το κουράγιο. Μπαίνεις απευθείας στο κομμάτι της ενηλικίωσης που εμείς οι φοιτητές δεν το έχουμε μέχρι να έρθει το πτυχίο, Είσαι ακόμα λίγο εφηβάκι που ακόμα σε βοηθάνε λίγο και οι γονείς σου Και κάποιοι φοιτητές δεν το έχουν αυτό, που δεν είναι από δω μπορεί να μην μπορούν να πάνε τα Χριστούγεννα στους δικούς τους ή το καλοκαίρι γιατί δουλεύουνε. Οπότε μπαίνεις στο κομμάτι της ενηλικίωσης πιο γρήγορα» (Χαρά, 21)

Επιπλέον, κάποιες συμμετέχουσες αναφέρθηκαν σε ζητήματα που αφορούν τα εργασιακά τους δικαιώματα, τη σαφή οριοθέτηση από την έναρξη της συνεργασίας, καθώς και την αναζήτηση ενός κατάλληλου εργασιακού πλαισίου που να ανταποκρίνεται επαρκώς στις ανάγκες τους. Οι φοιτήτριες υπογραμμίζουν τις υποχρεώσεις των εργοδοτών απέναντι στο εργαζόμενο προσωπικό και τη σημασία διεκδίκησης των δικαιωμάτων τους στις περιπτώσεις μη τήρησης τους. Παράλληλα επισημαίνεται ότι δεν θα πρέπει να υπάρχει ανοχή σε συμπεριφορές που υπονομεύουν τον σεβασμό και υπερβαίνουν τα όρια τους στον χώρο εργασίας τους. Σε τελική ανάλυση, οι φοιτήτριες δίνουν έμφαση στην προστασία του εαυτού και στην διαφύλαξη της ψυχικής ευημερίας υπό αυτές τις συνθήκες.

«(...)δεν πειράζει να χάσεις ένα μάθημα. Δηλαδή, ναι, θέλουμε να έχουμε όλα τέλεια, να παρακολουθούμε, αλλά(...) όταν βλέπεις ότι κουράζεσαι πάρα πολύ, δεν έχεις το κουράγιο. Ε, εντάξει, δεν πειράζει και να χάσεις κάτι, θα πάρεις τις σημειώσεις σου, ότι χρειάζεται να υπάρχει ισορροπία και κάποιες φορές να πιέσεις λίγο τον εαυτό σου γιατί τώρα πρέπει να διαβάσω, πρέπει να έχω το κουράγιο και να το κάνω. Αλλά νομίζω ότι κυρίως πρέπει να διεκδικούμε λίγο να έχουμε μια ισορροπία, δηλαδή να το συζητάμε από την αρχή και να λέμε ότι εγώ θα ήθελα αυτό το ωράριο για να μπορώ να βρω μια ισορροπία με τη σχολή μου. Δηλαδή, για μένα που είναι προτεραιότητα η σχολή, ήτανε το πρώτο πράγμα που έλεγα στις συνεντεύξεις ότι είμαι φοιτήτρια και θέλω να έχω ισορροπία με τα μαθήματά μου.» (Σοφία, 21)

«Εε, σίγουρα η πρώτη συμβουλή που θα έδινα είναι να έχει ακούσει από κάποιο έμπιστο άτομο κάποια σχόλια, να έχει πάρει μια ανατροφοδότηση για τον χώρο που πρόκειται τα εργαστεί. Το δεύτερο πολύ σημαντικό είναι να λάβει μια βασική ενημέρωση όσον αφορά τα γραφειοκρατικά θέματα, δηλαδή τις υποχρεώσεις του εργοδότη απέναντι του όσον αφορά (...) πώς να το πω (...) την ασφάλιση (...)» (Στέλλα, 21)

«Να προσέχεις που θα πας και γενικά, μην ανέχεστε καταστάσεις(...) Εννοώ, αν δεν είναι οκέι, φεύγεις, συνεχίζεις και πάμε για άλλα. Οκέι, δεν θα πάνε όλα τέλεια πάντα, αλλά μπορείς να αναζητήσεις κάποια βασικά πράγματα που πρέπει να τα έχουν όλοι.» (Μαρίνα, 21)

Μέρος Δ΄: Συμπεράσματα-συζήτηση

Συμπεράσματα-συζήτηση

Η παρούσα έρευνα διερεύνησε το ζήτημα της εργασιακής απασχόλησης παράλληλα με την φοίτηση στο πανεπιστήμιο, μελετώντας τις βιωματικές αφηγήσεις των φοιτητριών κοινωνικής εργασίας του ΕΛΜΕΠΑ. Από την βιβλιογραφική ανασκόπηση προέκυψαν τα συμπεράσματα ότι ο ρόλος της εργασίας κατά την αναδυόμενη ενηλικίωση κατέχει ρόλο ύψιστης σημασίας όσον αφορά το αίσθημα αυτοπεποίθησης και την κοινωνική δικτύωση των νέων ατόμων (Arnett, 2000). Μέσα από τις συνεντεύξεις διαπιστώθηκε ότι οι φοιτήτριες σε αυτή την φάση αναζητούν εργασία κυρίως για οικονομικούς λόγους, ανεξάρτητα από την ύπαρξη ανάλογης υποστήριξης από το οικογενειακό τους περιβάλλον. Η απόκτηση των δικών τους χρημάτων, πέρα από την αίσθηση αυτονομίας που προσφέρει στις φοιτήτριες, αποτελεί μέσο ικανοποίησης τόσο των βασικών αναγκών διαβίωσης όπως η διατροφή και το ενοίκιο, όσο και αναγκών που αφορούν την εξωτερική εμφάνιση και την διασκέδαση τους, δηλαδή έξοδα ένδυσης και εξόδων με συνομήλικους τους. Επιπλέον, η εργασία δίνει την δυνατότητα στις φοιτήτριες για αποταμίευση χρημάτων για την εκπλήρωση κάποιου μελλοντικού σκοπού τους, όπως ένα μεταπτυχιακό, ταξίδια και η αγορά ενός οχήματος.

Η εργασία κατά την φοίτηση στο πανεπιστήμιο μπορεί να φέρει οφέλη στους/στις φοιτητές/τριες πέρα από την οικονομική αυτονομία. Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, η εργασία αποτελεί μια ευκαιρία για την απόκτηση εμπειρίας και ικανοτήτων που θα φέρει το άτομο και μελλοντικά σε επόμενες θέσεις εργασίας. Το νέο εργαζόμενο άτομο μέσα από την απασχόληση του σε οποιαδήποτε θέση αποκτά δεξιότητες επικοινωνίας, συνεργασίας, οργάνωσης χρόνου (Geel & Backes-Gellner, 2012; Schoffstall & Arendt, 2015; Creed et al., 2014; Neyt et al., 2018; Efthymiou et al., 2021), ανάληψη υπευθυνότητας (Creed et al., 2014; Joensen & Mattana, 2022) και εμπειρία εξυπηρέτησης πελατών (Schoffstall & Arendt, 2015). Η απόκτηση εμπειρίας είναι ακόμα πιο καθοριστική όταν η θέση στην οποία απασχολούνται τα άτομα σχετίζεται με το αντικείμενο των σπουδών τους (Geel & Gellner, 2012; Joensen & Mattana, 2022). Επιπλέον μέσα από την εργασία το νέο άτομο έχει την δυνατότητα να επεκτείνει το κοινωνικό του δίκτυο (Geel & Backes-Gellner, 2012; Schoffstall & Arendt, 2014; Neyt et al., 2018; Efthymiou et al., 2021). Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων συμφωνούν σε μεγάλο βαθμό με τα παραπάνω, καθώς οι φοιτήτριες ισχυρίστηκαν στις συνεντεύξεις ότι η εργασία συντέλεσε κατά κύριο λόγο στην κοινωνικοποίηση και την δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων. Επιπλέον, πολλές συμφώνησαν στον ισχυρισμό ότι η εργασία τους πρόσφερε τις δεξιότητες της συνεργασίας, της ομαδικότητας, της οργανωτικότητας και ευελιξίας τους στο εργασιακό πλαίσιο, περισσότερο όμως στην διερεύνηση του εαυτού τους και την τοποθέτηση των προσωπικών τους ορίων. Τέλος, μέσω της συνύπαρξης στο πλαίσιο της εργασίας και του πανεπιστημίου, οι φοιτήτριες έμαθαν να διαχειρίζονται κατάλληλα τον χρόνο τους και τα χρήματα τους.

Η συνύπαρξη στο εργασιακό παράλληλα με το ακαδημαϊκό πλαίσιο αποτελεί μια συνθήκη που μπορεί να φέρει έντονο άγχος και πίεση στο άτομο. Το φαινόμενο της σύγκρουσης ρόλων κατέχει ιδιαίτερη θέση στην βιβλιογραφική ανασκόπηση της εν λόγω έρευνας. Αναλύεται αρχικά η σύγκρουση του ρόλου του εργαζόμενου ατόμου με την οικογένεια (Grrenhaus & Kopelman, 1981; Greenhaus & Beutell, 1985) και έπειτα η σύγκρουση των ρόλων εργασίας και σπουδών (Markel & Frone, 1998). Το άτομο που εργάζεται παράλληλα με τις σπουδές του,

διαθέτει περιορισμένο χρονικό περιθώριο μέσα στο οποίο καλείται να ανταποκριθεί στο σύνολο των υποχρεώσεων του, παράγοντας που φέρει αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχολογία του. Η πίεση της καθημερινότητας προκαλεί άγχος και αισθήματα κατάθλιψης ή ματαιότητας, επομένως το εργαζόμενο άτομο απογοητεύεται σε σημαντικό βαθμό όσον αφορά την πορεία του στις σπουδές του. Αυτά τα συναισθήματα διογκώνονται όταν η έλλειψη χρόνου στερεί από τα άτομα την διασκέδαση με φίλους ή την επαφή με τις οικογένειες τους. Οι περισσότερες φοιτήτριες που συμμετείχαν στην έρευνα εξέφρασαν την δυσκολία τους να ανταποκριθούν επαρκώς στις ακαδημαϊκές τους υποχρεώσεις, όπως την παρακολούθηση κάποιων μαθημάτων, την συγγραφή εργασιών και την μελέτη για τις εξετάσεις. Αυτό οφείλεται τόσο στην ψυχική όσο και την σωματική κόπωση τους, καθώς οι περισσότερες απασχολούνταν στον κλάδο της εστίασης, όπου καταβάλλεται σημαντικός σωματικός κόπος και ενέργεια. Επομένως οι φοιτήτριες σε αυτή τη συνθήκη έθεσαν ως σημαντικότερη την ανάγκη τους για ξεκούραση. Άξιο αναφοράς αποτελεί το ζήτημα των εποπτειών στην κοινωνική εργασία, καθώς φαινόταν να απασχολεί έντονα τις συμμετέχουσες που φοιτούσαν στο τρίτο και το τέταρτο έτος. Οι εποπτείες απαιτούν σημαντικό μέρος του χρόνου και της ενέργειας των φοιτητριών, επομένως η εργασιακή απασχόληση σε συνδυασμό με την παρεύρεση στο πλαίσιο της εποπτείας προκαλεί ακόμα περισσότερη πίεση και δυσφορία. Αυτό εντείνεται στις ιδιαίτερες περιπτώσεις που οι φοιτήτριες λάμβαναν ελλιπή υποστήριξη και κατανόηση από τις επόπτριες καθηγήτριες όσον αφορά τον εργασιακό τους ρόλο.

Μέσα από τα ευρήματα της έρευνας είναι άξιο να αναφερθούν οι συνθήκες εργασίας στις οποίες βρίσκονταν οι φοιτήτριες, καθώς οι ίδιες έδειχναν ιδιαίτερα ομιλητικές όσον αφορά το ζήτημα αυτό, δίνοντας του την ανάλογη σημασία. Σε πολλές περιπτώσεις οι φοιτήτριες περιγράφουν τους εργοδότες τους ως κατανοητικούς ως προς την φοιτητική τους ιδιότητα, επομένως υπήρχε και ο ανάλογος συμβιβασμός όσον αφορά το πρόγραμμα και το ωράριο εργασίας, ώστε να ανταποκρίνεται στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό σε εκείνο της σχολής. Επιπλέον, γίνεται κατά κύριο λόγο αναφορά σε ένα ευνοϊκό εργασιακό περιβάλλον για ανάπτυξη φιλικών σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων. Παρόλα αυτά, συχνά οι φοιτήτριες αντιμετώπιζαν ζητήματα όπως το ύψος του μισθού, τη νομιμότητα της ασφάλισης, το φαινόμενο της «μαύρης» εργασίας και απρεπείς συμπεριφορές από τους προϊστάμενους.

Βασικό ερώτημα αποτελεί το πως οι φοιτήτριες κατάφεραν να ανταπεξέλθουν σε αυτήν την συνθήκη. Οι απαντήσεις που λήφθηκαν από τις συνεντεύξεις δεν έδωσαν σαφή συμπεράσματα στο ερώτημα αυτό, καθώς οι φοιτήτριες κατά κύριο λόγο εφάρμοζαν τακτικές όπως το να ελαττώνουν τον χρόνο και την ενέργεια που εναποθέτουν σε έναν ρόλο έναντι του άλλου, και κυρίως αυτό συνέβαινε εις βάρος των ακαδημαϊκών υποχρεώσεων τους, στοιχείο που συμφωνεί με την υπάρχουσα βιβλιογραφία που αναφέρεται στις συνέπειες της σύγκρουσης ρόλων (Marks, 1977; Greenhaus & Kopelman, 1984). Αυτό συνεπάγεται στην επιτηδευμένη απουσία σε κάποια μαθήματα και την συγγραφή και παράδοση εργασιών σε νυχτερινές ώρες, δηλαδή μια κατάσταση μη βιώσιμη για τις φοιτήτριες. Παρόλα αυτά, σημαντικό πλεονέκτημα ήταν η συνεννόηση των φοιτητριών με τους εργοδότες τους για τα ωράρια εργασίας. Η λήψη αδειών σε περιόδους εξεταστικής και η ελαστικότητα του προγράμματος λειτουργούσαν ως παράγοντες ανακούφισης σε αυτήν την κατάσταση πίεσης.

Σε γενικό πλαίσιο, οι φοιτήτριες δίνουν προτεραιότητα στις σπουδές τους και στις ακαδημαϊκές τους υποχρεώσεις και αναφέρονται περισσότερο στην εργασία τους ως μέσο για οικονομική αποκατάσταση και αυτονομία. Επομένως, η εργασία ως επί το πλείστον αφορά την

επιβίωση τους, παρά ένα χόμπι, στοιχείο που διευκρινίζεται ιδιαίτερα στις συνεντεύξεις. Οι φοιτήτριες δείχνουν ενδιαφέρον για την επαγγελματική τους πορεία ως κοινωνικές λειτουργοί, όμως παράλληλα προβληματίζονται για τις συνθήκες όπου λαμβάνει χώρα το επάγγελμα στην Ελλάδα. Οι ίδιες δείχνουν απογοητευμένες από την συνολική εικόνα του επαγγέλματος της κοινωνικής εργασίας στη χώρα μας, και έλλειψη εμπιστοσύνης στους κρατικούς θεσμούς. Αισθάνονται κατά κύριο λόγο φόβο και αβεβαιότητα για την πορεία τους στην αγορά εργασίας. Οι φοιτήτριες κοινωνικής εργασίας επιθυμούν την σταθερότητα, την ασφάλεια και τα απαραίτητα μέσα, τους πόρους και τους κατάλληλους συνεργάτες για να μπορούν να εκτελέσουν το έργο τους όπως πρεσβεύουν οι αξίες και η δεοντολογία του επαγγέλματος. Συχνά στις συνεντεύξεις γίνεται αναφορά στο επάγγελμα της κοινωνικής λειτουργού ως «λειτούργημα», και αποζητούν μέσα από την δράση τους στο πεδίο το αίσθημα της πληρότητας και της ολοκλήρωσης. Επομένως, αντικείμενα διεκδίκησης των μελλοντικών κοινωνικών λειτουργών στην εργασία τους είναι ο ικανοποιητικός μισθός, η διεπιστημονικότητα στο πλαίσιο, οι ικανοί και έμπιστοι συνεργάτες, η επάρκεια πόρων, μια ανθρωπιστική ηγεσία και ένα κλίμα σεβασμού. Σε προσωπικό επίπεδο, οι φοιτήτριες επιθυμούν το αντικείμενο εργασίας τους να συμπίπτει με τα ενδιαφέροντα τους και τα ωράρια και ο φόρτος εργασίας να μην διαπερνά τα όρια της προσωπικής τους ζωής. Συνεπώς, αναζητούν την ύπαρξη ισορροπίας μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής.

Προτάσεις για περαιτέρω μελέτη

Άξια ενδιαφέροντος είναι η αναφορά σε θέματα για μελλοντική μελέτη που προέκυψαν μέσα από την παρούσα έρευνα. Κατ΄αρχάς, εφόσον η εν λόγω μελέτη εστίασε σε φοιτήτριες κοινωνικής εργασίας, γεννάται ο προβληματισμός για το πως βιώνουν οι άνδρες φοιτητές την συνθήκη της παράλληλης εργασίας. Επομένως, θα ήταν ενδιαφέρουσα μια μελλοντική μελέτη σχετικά με τις εμπειρίες των ανδρών φοιτητών, για την διερεύνηση ενδεχόμενων έμφυλων διαφοροποιήσεων όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και την στάση των εργοδοτών. Επόμενο θέμα για περαιτέρω μελέτη προκύπτει η διαφοροποίηση των εμπειριών μεταξύ των ηλικιακών φάσεων. Είναι ενδιαφέρον να μελετηθεί το πως διαφοροποιείται ο τρόπος αντίληψης των εμπειριών των ατόμων ανάλογα με την ηλικία τους, καθώς στην πορεία της ενηλικίωσης τους εκείνα ωριμάζουν και αποκτούν περισσότερες εμπειρίες. Τέλος, ένα ζήτημα που ανακύπτει σχετίζεται με το κάπνισμα και την κατανάλωση αλκοόλ, που είναι κοινές συνήθειες, που υιοθετούνται εκτενώς στις νεαρές ηλικίες, τόσο στο πλαίσιο της κοινωνικοποίησης όσο και για την αποφόρτιση του άγχους. Ως εκ τούτου, θα ήταν άξια σημασίας η διερεύνηση της συσχέτισης της εργασίας των νέων ατόμων με την υιοθέτηση συνηθειών καπνίσματος και κατανάλωσης αλκοόλ, και με την ψυχική τους υγεία.

Παράρτημα

ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

Στα πλαίσια των προπτυχιακών μου σπουδών στο Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας η φοιτήτρια Αριάδνη Στιβακτάκη πραγματοποιώ ποιοτική μελέτη με θέμα «Συνδυάζοντας σπουδές και εργασία: Μια ποιοτική μελέτη με φοιτητές/φοιτήτριες κοινωνικής εργασίας». Στόχος αυτής της μελέτης είναι η αποτύπωση των εμπειριών των φοιτητών και φοιτητριών κοινωνικής εργασίας που εργάζονται παράλληλα με τις σπουδές τους. Η συμμετοχή σας στην έρευνα αυτή είναι απολύτως εθελοντική. Μπορείτε να αρνηθείτε να συμμετάσχετε χωρίς καμία αιτιολογία. Αν όμως δεχτείτε να συμμετάσχετε σας παρακαλούμε να διαβάσετε προσεκτικά το έντυπο αυτό.

Στο πλαίσιο της έρευνας αυτής θα γίνουν κάποιες συνεντεύξεις. Αν δεχτείτε να παραχωρήσετε μια συνέντευξη θα κληθείτε να απαντήσετε σε ερωτήσεις που αφορούν τις εμπειρίες σας στο πλαίσιο εργασίας σας και στο πανεπιστήμιο και τις απόψεις σας για την εργασία. Είναι σημαντικό να γνωρίζετε ότι δεν προβλέπεται χρηματική αμοιβή ή κάποιο άλλο υλικό κίνητρο για τη συμμετοχή σας στην έρευνα. Η καταγραφή των απόψεων και των εμπειριών σας, ωστόσο, είναι πολύ σημαντική γιατί με τη συμμετοχή σας θα συμβάλετε στο να αναδειχθούν οι εμπειρίες των φοιτητών και φοιτητριών που καλούνται να ανταποκριθούν στον ρόλο του εργαζόμενου παράλληλα με τις σπουδές τους.

Η συνέντευξη θα πραγματοποιηθεί από την Αριάδνη Στιβακτάκη, φοιτήτρια του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας και θα έχει διάρκεια περίπου μία ώρα. Θα πραγματοποιηθεί δια ζώσης ή διαδυκτιακά. Η συνέντευξη θα ηχογραφηθεί και θα απομαγνητοφωνηθεί από την ερευνήτρια. Πρόσβαση στο ηχητικό αρχείο της συνέντευξης, στο απομαγνητοφωνημένο κείμενο και σε όλα τα έντυπα που σας αφορούν θα έχουν μόνο η φοιτήτρια που πραγματοποιεί αυτή τη μελέτη και η επιβλέπουσα της εργασίας κ. Ζαχαρούλα Κασσέρη. Η ερευνήτρια και η κ Κασσέρη δεσμευόμαστε για την εμπιστευτικότητα όλων των πληροφοριών που θα μας δώσετε. Είναι σημαντικό επίσης να γνωρίζετε ότι στο ενδεχόμενο μιας μελλοντικής δημοσίευσης ή παρουσίασης της έρευνας, όλα εκείνα τα στοιχεία που θα μπορούσαν να μαρτυρήσουν την ταυτότητά σας ή την ταυτότητα τρίτων προσώπων θα ανωνυμοποιηθούν κατά τρόπο που να μην είναι αναγνωρίσιμα. Το ανωνυμοποιημένο υλικό της παρούσας έρευνας δύναται να χρησιμοποιηθεί από τα μέλη της ερευνητικής ομάδας και σε άλλες παρεμφερείς μελέτες. Το ηχητικό αρχείο της συνέντευξης θα καταστραφεί αμέσως μετά την ολοκλήρωση της πτυχιακής εργασίας. Η απομαγνητοφωνημένη συνέντευξη και τα αρχεία της έρευνας/δεδομένα που σας αφορούν θα διατηρηθούν για 3 χρόνια σε κατάλληλα φυλασσόμενο χώρο και μετά το πέρας αυτού του διαστήματος θα καταστραφούν.

Σας ευχαριστούμε προκαταβολικά για τον χρόνο σας. Εάν έχετε απορίες μπορείτε να απευθυνθείτε οποιαδήποτε στιγμή κατά την διάρκεια της συμμετοχής σας στην έρευνα με την επιβλέπουσα της πτυχιακής εργασίας, κ. Κασσέρη Ζαχαρούλα (kasseriz@hmu.gr)

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ

Εγώ ο/η ..... (ονοματεπώνυμο)

Επιβεβαιώνω ότι

(Παρακαλούμε συμπληρώστε με V τα αντίστοιχα τετραγωνίδια για να δηλώσετε συναίνεση)

Έχω διαβάσει και έχω κατανοήσει το περιεχόμενο του Εντύπου Ενημέρωσης	**ΝΑΙ**	**ΟΧΙ**
Μου δόθηκε αρκετός χρόνος για να αποφασίσω αν θέλω να λάβω μέρος στην έρευνα	**ΝΑΙ**	**ΟΧΙ**
Έχω λάβει ικανοποιητικές εξηγήσεις για τη διαχείριση των προσωπικών μου δεδομένων	**ΝΑΙ**	**ΟΧΙ**
Καταλαβαίνω ότι η συμμετοχή μου είναι εθελοντική και μπορώ να αποχωρήσω οποιαδήποτε στιγμή χωρίς να δώσω εξηγήσεις και χωρίς καμία συνέπεια.	**ΝΑΙ**	**ΟΧΙ**
Κατανοώ ότι αν αποχωρήσω από την έρευνα τα δεδομένα μου θα καταστραφούν.	**ΝΑΙ**	**ΟΧΙ**
Κατανοώ ότι μπορώ να ζητήσω να καταστραφούν οι πληροφορίες που έδωσα στο πλαίσιο της έρευνας μέχρι και 12 μήνες από σήμερα	**ΝΑΙ**	**ΟΧΙ**
Γνωρίζω με ποιόν μπορώ να επικοινωνήσω αν επιθυμώ περισσότερες πληροφορίες για την έρευνα	**ΝΑΙ**	**ΟΧΙ**
Θα λάβω το πλήρες αντίγραφο του εντύπου συγκατάθεσης μετά από την ενημέρωση που αναφέρεται πιο πάνω, συμπεριλαμβανομένης της υπογεγραμμένης δήλωσης.	**ΝΑΙ**	**ΟΧΙ**

Ονοματεπώνυμο συμμετέχοντος:	
Υπογραφή	**Ημερομηνία**
Ονοματεπώνυμο ερευνητή:	
Υπογραφή	**Ημερομηνία**

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Arnett, J.J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist, 55* (5), 469–480. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469

Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*: Oxford University Press.

Creed, P.A., & French, J. & Hood, M. (2015). Working while studying at university: The relationship between work benefits and demands and engagement and well-being. *Journal of Vocational Behavior, 86,* 48–57. http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.002

Dinibutun, S.R. (2012). Work Motivation: Theoretical Framework. *GSTF Business Review (GBR)*, *1*(4), 133.

Drăghici, G.L., & Cazan, A.M. (2022). Burnout and Maladjustment Among Employed Students. *Frontiers In Psychology,* 13, (825588). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.825588

Efthymiou, L., Epaminonda, E., & Ktoridou, D. (2021). In-campus work and study: Motivation, challenges, benefits, skills developed and impact on studies. *2021 IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON)*, 1732–1737. IEEE. 10.1109/EDUCON46332.2021.9453974

Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis.*: W. W. Norton & Company.

Geel, R., & Gellner U.B.(2012). Earning While Learning: When and How Student Employment is Beneficial. *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations, 26*(3), 313-340. 10.1111/j.1467-9914.2012.00548.x

Greenhaus, J.H., & Beutell, N.H. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, *10* (1), 76-88. https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352

Greenhaus, J.H., & Kopelman, R.E. (1981). Conflict Between Work and Nonwork Roles: Implications for the Career Planning Process. *Human Resource Planning*, *4*(1), 1–10.

Hobfoll, S. E.,& Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In J. W. Newstrom, & K. Davis (Eds.), *Handbook of organizational behavior: Revised and expanded* (pp. 57–74). NY: McGraw-Hill.

Joensen, J.S., & Mattana, E. (2022). Studying and Working: Your Student Job Affects Your Future Labor Market Outcomes. *Samfundsøkonomen*, *2022* (3), 19–37. https://doi.org/10.7146/samfundsokonomen.v2022i3.133978

Kirchmayer, Z., & Fratričová, J.(2018). What Motivates Generation Z at Work? Insights into Motivation Drivers of Business Students in Slovakia. 31st IBIMA conference. *Innovation Management and Education Excellence through Vision 2020*, 6019-6030.

Lenaghan, J.A., & Sengupta, K. (2007). Role Conflict, Role Balance and Affect: A Model of Well-being of the Working Student. *Journal of Behavioral and Applied Management, 9*(1), 92-94. https://doi.org/10.21818/001c.16780

Markel, K.S., & Frone, M.R.(1998). Job Characteristics, Work-School Conflict, and School Outcomes Among Adolescents" Testing a Structural Model. *Journal of Applied Psychology*, *83*(2), 277-287. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.277

Marks, S.R., & MacDermid, S.M. (1977).Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and Family, 58*, (2), 417-432

McLeod, S. (2025, August 3). Maslow's Hierarchy of Needs. https://www.simplypsychology.org/maslow.html

Neyt, B., Omey, E., Baert, S. & Verhaest, D. (2018). Does Student Work Really Affect Educational Outcomes? A Review Of The Literature. *Journal of Economic Surveys. 00*(0), 1-26. https://doi.org/10.1111/joes.12301

Peltz, J.S., Bodenlos, J.S., Kingery, J.N. & Rogge, R.D. The role of financial strain in college students' work hours, sleep, and mental health. *Journal of American College Health, 68*(8), 1-8 https://doi.org/10.1080/07448481.2019.1705306

Schramer, K.M., Rauti, C.M., & Kartolo, A.B., Kwantes, C.T. (2019). Examining burnout in employed university students. *Journal Of Public Mental Health, 19*(1). 17-25.

Schoffstall, D.G. & Arendt, S.W. (2014). Benefits and Challenges Encountered by Working Students. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, *26* (1), 10–20. http://dx.doi.org/10.1080/10963758.2014.880614

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 27–41. https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27

Suslova, A., & Holopainen, L.,(2019). *Job satisfaction and employee motivation: Case Generation Z.* Kajaani University of Applied Sciences.

Ελληνική βιβλιογραφία

Ζαϊμάκης, Γ. (2018) «Ερευνητικές Διαδρομές στις Κοινωνικές Επιστήμες Θεωρητικές Μεθοδολογικές Συμβολές και Μελέτες Περίπτωσης». Πανεπιστήμιο Κρήτης.

Ζούπας, Α. (2020): *Εθνογραφική διερεύνηση των συνθηκών εργασίας στον κλάδο της Εστίασης στην Ελλάδα*, Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο, Τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών

Ίσαρη, Φ. Πουρκός, Μ. (2015). Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας, Εφαρμογές στην Ψυχολογία και στην Εκπαίδευση, ΣΕΑΒ. https://repository.kallipos.gr/bitstream/11419/5826/4/15327_Isari-KOY.pdf

Καλλινικάκη, Θ. (2010) «Ποιοτικές μέθοδοι στην έρευνα της κοινωνικής εργασίας», Τόπος

Καλλινικάκη, Θ. (2011) «Εισαγωγή στη θεωρία και την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας», Τόπος.

Κανάρη, Ε. (2021). *Ιστορική ανασκόπηση της εξέλιξης των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα*, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών.

Καραλιοπούλου, Α. (2003). *Συνδυάζοντας εργασία και σπουδές: Η σχέση φοιτητών και απασχόλησης στην Ελλάδα*, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών.

Κωνσταντίνος, Μ. (2020). *Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζόμενων στον κλάδο της εστίασης: Η περίπτωση των καφέ της Λάρισας*, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων.

Κωστάκογλου, Γ. (2024). Εργασία παράλληλα με τις σπουδές για τους φοιτητές του Ρεθύμνου. *Ρεθεμνιώτικα Νέα, rethnea.gr*

Μίχου, Ε. (2022, Οκτώβριος). Η αδήλωτη εργασία των νέων. *ΣΕΒ – Εβδομαδιαίο Δελτίο για την Οικονομία.* https://www.sev.org.gr/weekly-newsletter/i-adiloti-ergasia-ton-neon/

Πελεκίδου, Λ. (2024). Θεωρίες ηγεσίας και ηγετικά στυλ. Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο (Σημειώσεις Μαθήματος).

Ροδοσθένους, Σ.Μ. (2017). *Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού: Κίνητρα, αξιολόγηση, εργασιακή ικανοποίηση*, Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Τμήμα Οικονομικώ Επιστημών και Διοίκησης.

Σοιλεμεζίδης, Ν. (2015). *Οι εργασιακές σχέσεις στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην Ελλάδα*, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων.

Eurostat. (2022, Αύγουστος 30)**.** Χωρίς εργασιακή εμπειρία 9 στους 10 φοιτητές στην Ελλάδα. *Το Βήμα.* https://www.tovima.gr/2022/08/30/finance/ereyna-tis-eurostat-xoris-ergasiaki-empeiria-9-stous-10-foitites-stin-ellada/.

Stavropoulos, A. (2021). *Συνδυάζοντας σπουδές και εργασία: Οφέλη και Προκλήσεις που βιώνουν οι φοιτητές Τουριστικής Διοίκησης*, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Τμήμα Διοίκησης Τουριστικών Επιχειρήσεων.

Τσιώλης, Γ. (2018) Θεματική ανάλυση ποιοτικών δεδομένων. Στο Γ. Ζαϊμάκης (επιμ.), *Ερευνητικές διαδρομές στις Κοινωνικές Επιστήμες. Θεωρητικές – Μεθοδολογικές Συμβολές και Μελέτες Περίπτωσης,* 98-123. Εκδόσεις Πανεπιστημίου Κρήτης.