



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΟΝ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ (ΠΕΣΥΠ)

Γκάτη Γεωργία, Λακμέτα Βασιλική, Φράγκος Ιωάννης

**Η ανεργία σε περίοδο οικονομικής κρίσης: Μελέτη περίπτωσης σε
πτυχιούχους παραγωγικών ηλικιών (23-27 ετών)**



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Επόπτης: Βασίλειος Χατζημπύρος

ΒΟΛΟΣ, 2016

Περίληψη:

Η παρούσα εργασία έχει ως σκοπό της τη διερεύνηση, αφενός, των απόψεων πτυχιούχων ατόμων παραγωγικών ηλικιών αναφορικά με την ανεργία και, αφετέρου, των πηγών πληροφόρησής τους (διαδίκτυο, έντυπος τύπος κ.λ.π.) για τα θέματα αυτά, το υποστηρικτικό τους δίκτυο (οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον) καθώς και οι δράσεις που λαμβάνουν για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Πιο εστιασμένα στόχος της έρευνας είναι να μελετηθούν-αναλυθούν οι αναπαραστάσεις και οι απόψεις πτυχιούχων ατόμων παραγωγικών ηλικιών (23-27 ετών), έτσι όπως καταγράφηκαν από τις ηχογραφημένες συνεντεύξεις τους.

Λέξεις Κλειδιά: ανεργία, οικονομική κρίση, πτυχιούχοι, παραγωγικές ηλικίες.

Abstract:

The present study aims to investigate both the views of productive ages graduates people, as concerned the unemployment rates, and, secondly, in which way they are informed (Internet, written press, etc.) on these issues, their supportive network (family and friends) as well as actions taken to address unemployment. More especially, the goal of this research is to study-analyze the representations and opinions of graduate people in productive ages (23-27 years), as recorded by the recorded interviews.

Key Words: unemployment, economic crisis, graduates, productive age.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα εργασία ερευνά τις απόψεις ατόμων παραγωγικών ηλικιών, που έχουν ολοκληρώσει με επιτυχία το βασικό κύκλο σπουδών τους, αναφορικά με την ανεργία. Η συγκεκριμένη χρονική περίοδος για το άτομο είναι καθοριστικής σημασίας, καθώς πραγματοποιεί τα πρώτα του βήματα στον εργασιακό στίβο που ενδεχομένως να καθορίσουν, και σε μερικές περιπτώσεις να στιγματίσουν, την μελλοντική επαγγελματική του σταδιοδρομία. Η ομαλή ή ταραχώδης εισαγωγή στον εργασιακό βίο είναι βαρύνουσας σημασίας, καθώς μπορεί να επηρεάσει το σύνολο της επαγγελματικής ζωής του ατόμου. Γνωρίζοντας, επομένως τις απόψεις των ατόμων παραγωγικών ηλικιών, και απόντων/απουσών από τον ενεργό εργασιακό βίο, γνωρίζουμε παράλληλα τα άγχη, τις ανασφάλειες αλλά και τις προσδοκίες, τα σχέδια ζωής που έχει η νέα γενιά, σε μια περίοδο οικονομικής ύφεσης και εργασιακής αβεβαιότητας.

Αφόρμηση για την συλλογική ενασχόληση με το συγκεκριμένο θέμα δεν αποτέλεσε μόνο η συμμετοχή μας στο ετήσιο πρόγραμμα της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό, αλλά επίσης και ο κορμός των μαθημάτων που παρακολουθήσαμε και που μας προβληματίσαν γύρω από το συγκεκριμένο ζήτημα. Επιπρόσθετα, οι ιδιάζουσες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν στη χώρα μας, τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο, οι οποίες επηρεάζουν και ως ένα σημείο προδιαγράφουν την πορεία των νέων ενεργά γενεών, μας ώθησαν στην διερεύνηση του θέματος.

Σύμβουλος και καθοδηγητής μας σε όλη την ερευνητική μας προσπάθεια υπήρξε ο καθηγητής και επόπτης μας κ. Β. Χατζημπύρος, Ψυχολόγος και Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Θα θέλαμε να τον ευχαριστήσουμε θερμά, καθώς μέσω των καίριων επισημάνσεών του καταφέραμε να ολοκληρώσουμε την παρούσα εργασία.

Στο σημείο αυτό επίσης, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τις οικογένειές μας για την αμέριστη συμπαράσταση και υποστήριξη που υπέδειξαν από την έναρξη των σπουδών μας, στο συγκεκριμένο πρόγραμμα ειδίκευσης, έως και την αποπεράτωση της παρούσας εργασίας.

Πίνακας περιεχομένων

ΕΙΣΑΓΩΓΗ-ΑΦΕΤΗΡΙΑ	7
Α' ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	11
1. Η ΑΝΕΡΓΙΑ	12
1.1 Ορισμός της ανεργίας.....	12
1.2 Είδη ανεργίας	12
1.2.1 Ανεργία τριβής	12
1.2.2 Εποχιακή ανεργία	13
1.2.3 Τεχνολογική ανεργία.....	13
1.2.4 Διαρθρωτική ή χρόνια ανεργία	13
1.2.5 Κυκλική ανεργία.....	14
1.3 Στάδια – Φάσεις της ανεργίας (Ψυχολογικές Επιπτώσεις).....	14
2.ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	16
3. Η ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	20
4. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΟΡΟΥ «ΤΡΑΥΜΑ» ΩΣ ΕΠΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	23
5.Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΤΟΜΙΚΗ ΕΥΗΜΕΡΙΑ-ΕΞΕΛΙΞΗ.....	27
6. ΤΟ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	30
6.1 Η θεωρία του Maslow για την ιεράρχηση των αναγκών	32
6.2 Η θεωρία των δύο παραγόντων.....	32
6.3 Η θεωρία Κινήτρων Επίτευξης του McClelland	33
6.4 Η θεωρία της προσδοκίας του Vroom	33
6.5 Η θεωρία της στοχοθέτησης του Locke	34
6.6 Η θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας.....	34
7. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΗΝ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΑΝΕΡΓΟΥ	34
7.1 Ο ορισμός της Συμβουλευτικής.....	34
7.2 Ο ρόλος και τα χαρακτηριστικά του Συμβούλου.....	35
7.3 Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής στην Επανένταξη των Ανέργων	35
7.4 Ο Ρόλος του Συμβούλου στην Επανένταξη των Ανέργων.....	36
7.5 Οι Δεξιότητες του Συμβούλου.....	37
8. ΔΟΜΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ	38
8.1 Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση - Κ.Π.Α.....	39
8.2 .Γραφεία Εργασίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων	40
8.3 Γραφεία Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων	40
8.3.1 Γραφείο Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων της Γ.Σ.Ε.Ε.....	41
8.3.2 Γραφεία Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης.....	41

8.3.3 Κέντρα Πληροφόρησης Νέων - Κ.Π.Ν.....	41
8.3.4 Συμβουλευτικές Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ.....	41
8.3.5 Συμβουλευτικοί Σταθμοί Δήμων.....	42
8.3.6 Γραφεία Διασύνδεσης των Πανεπιστημίων και των Τ.Ε.Ι.....	42
8.3.7 Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού - ΚΕ.ΣΥ.Π.....	43
Β' ΜΕΡΟΣ: Η ΕΡΕΥΝΑ	44
1.ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ	45
2.ΟΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ, ΤΟ ΥΛΙΚΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ Η ΤΕΧΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΤΟΥ.....	45
2.1 Οι συμμετέχοντες και το υλικό της έρευνας	45
2.2 Η τεχνική συλλογής του υπό έρευνα υλικού.....	46
3.Η ΜΕΘΟΔΟΣ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ.....	48
3.1 Συγκρότηση του συστήματος κατηγοριών.....	49
3.2 Η μέθοδος και το μοντέλο ανάλυσης της έρευνας.....	49
4.ΟΙ ΑΝΑΛΥΣΕΙΣ	50
4.1. ΑΝΕΡΓΙΑ.....	50
4.1.1. Είδη ανεργίας.....	50
4.1.1.1.Κυκλική ανεργία.....	50
4.2. Αισθήματα ανέργου	51
4.3. Αισθήματα κατά την αναζήτηση εργασίας	51
4.4.Παράγοντες αύξησης ανεργίας	51
4.5. Επίδρασεις ανεργίας	52
4.5.1. Επίδραση στο οικογενειακό ή φιλικό περιβάλλον	52
4.5.2. Επίδραση στο πλάνο ζωής.....	53
4.6. Αντιμετώπιση μέσω συμβουλευτικής	54
4.6.1. Ενημέρωση για θέσεις εργασίας	54
4.6.2. Προσφυγή σε σύμβουλο	54
4.6.3. Εντοπισμός συμβουλευτικών υπηρεσιών.....	55
4.6.4. Αξιολόγηση συμβουλευτικών υπηρεσιών.....	55
4.7. Συμμετοχή σε προγράμματα	56
4.7.1. Επιμορφωτικά προγράμματα	56
4.7.2. Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.....	57
4.8. Στήριξη από τον κοινωνικό περίγυρο.....	58
ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ	59
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	64

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 69

ΕΣΑΓΩΓΗ-ΑΦΕΤΗΡΙΑ

Η εποχή μας χαρακτηρίζεται από σημαντικές αλλαγές τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Η παγκόσμια οικονομική κρίση έχει κλονίσει ένα μεγάλο αριθμό κρατικών οικονομιών αλλά και κατ' επέκταση τη ζωή των πολιτών. Η αγορά εργασίας στις συγκεκριμένες συγκυρίες γίνεται ολοένα και πιο σκληρή, ενώ ταυτόχρονα οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με το τεράστιο πρόβλημα του βιοπορισμού, καθώς το εργασιακό πλαίσιο στενεύει, οι εργασιακές απαιτήσεις αυξάνουν, οι αποδοχές μειώνονται, ενώ επενδυτικά κεφάλαια και θέσεις εργασίας μεταφέρονται σε άλλες χώρες. Τα εμπειρικά διεθνή δεδομένα καταδεικνύουν ότι ενώ οι δείκτες της οικονομίας σημειώνουν ευκολότερα πρόοδο, η απασχόληση βραδυπορεί ως προς την ανάκαμψη, έπειτα από μία περίοδο κρίσης, με ορίζοντα τριών ετών, ή υπάρχει περίπτωση να μην σταθεροποιηθεί και καθόλου στα προ κρίσης επίπεδα. Με την απουσία της απασχόλησης το ανθρώπινο και το κοινωνικό κεφάλαιο φθίνει, τα ποσοστά της φτώχειας αυξάνονται, ενώ τα δικαιώματα των γυναικών και των νέων εν γένει τίθενται υπό αμφισβήτηση με παράλληλο αποκλεισμό διαφόρων ευάλωτων κοινωνικά ομάδων (INE-ΓΣΕΕ 2011).

Η ανεργία είναι ένα φαινόμενο που πλήττει τις περισσότερες χώρες ανά τον κόσμο κυρίως σε περιόδους ύφεσης της οικονομίας, όπου οι ρυθμοί αύξησης της απασχόλησης κινούνται σε πτωτικά επίπεδα. Πιο συγκεκριμένα, στην οικονομική επιστήμη, άνεργος θεωρείται ένα άτομο ικανό και πρόθυμο μεν να εργαστεί, αλλά άτυχο στις προσπάθειές του να βρει εργασία. Ουσιαστικά, ανεργία ορίζεται το πηλίκο των ανέργων μιας περιοχής προς το συνολικό εργατικό δυναμικό σ' αυτήν. Εκφράζεται ως ποσοστό επί τοις εκατό του εργατικού δυναμικού, όπου εργατικό δυναμικό είναι το άθροισμα των ανέργων και των απασχολούμενων στην συγκεκριμένη περιοχή. Συνήθως, η ανεργία μετριέται σε άτομα, αλλά οι οικονομικές μελέτες μετριούνται με το ποσοστό της ανεργίας. Καθώς η ανεργία αποτελεί μακροοικονομικό πρόβλημα επηρεάζει άμεσα τα άτομα. Θεωρείται ως το σημαντικότερο πρόβλημα των σύγχρονων αναπτυσσόμενων κοινωνιών. Σαφώς, πλήττει άμεσα όσους δεν έχουν εργασία και δεν διαθέτουν άλλες πηγές εισοδήματος. Κατά κύριο λόγο, η απώλεια εργασίας υποδηλώνει πτώση του βιοτικού επιπέδου και εμφάνιση ψυχολογικών προβλημάτων στον άνθρωπο. Συνήθως είναι ένα στοιχείο ενός φαύλου κύκλου με χαμηλή εκπαίδευση και ανθρώπινο δυναμικό, ασθενειών υγείας, κοινωνικής και πολιτικής περιθωριοποίησης (Γιρβαλάκη & Σταμούλη 2012: 25).

Από το 2010 στην Ελλάδα ξεκίνησε η οικονομική κρίση και συνεχίζεται έως και σήμερα με τα ποσοστά της ανεργίας να είναι σε συνεχή άνοδο, χαρακτηρίζοντάς την ως την πιο επώδυνη στην ιστορία. Τα στοιχεία που δημοσιεύει ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) επιβεβαιώνουν τον παραπάνω συλλογισμό. Πιο συγκεκριμένα, το ποσοστό της ανεργίας στην Ελλάδα, ήδη, από το 2011 ανερχόταν στο 17,9%, έναντι του 8,2% κατά μέσο όρο στις χώρες του οργανισμού. Ακολούθως, το ποσοστό των νέων ηλικιακά ανέργων ανήλθε στο 44,4%

έναντι του 16,2% και το ποσοστό των μακροχρόνιων ανέργων ανήλθε στο 49,6% έναντι 33,6% κατά μέσο όρο σύμφωνα με τη δημοσίευση του οργανισμού (Ματθαιάκη 2013:6). Πιο πρόσφατα στοιχεία επιβεβαιώνουν το ζοφερό κλίμα που επικρατεί στον εργασιακό τομέα στην Ελλάδα της κρίσης. Συγκεκριμένα και κατά το Α' τρίμηνο του 2016 ο αριθμός των ανέργων ανήλθε σε 1.195.084. Ακολούθως, το ποσοστό της ανεργίας ήταν 24,9%, έναντι του 24,4% του προηγούμενου Τριμήνου και 26,6% του αντίστοιχου Τριμήνου του 2015. Από την άλλη πλευρά, η απασχόληση μειώθηκε κατά 1% σε σχέση με το προηγούμενο Τρίμηνο και αυξήθηκε κατά 2,9% σε σχέση με το πρώτο Τρίμηνο του 2015. Παράλληλα, ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε κατά 1,7% σε σχέση με το προηγούμενο Τρίμηνο και μειώθηκε κατά 6,1% σε σχέση με το Α' Τρίμηνο του 2015. Αξίζει να σημειωθεί ότι το ποσοστό των ανέργων γυναικών φτάνει στο 29,5% και είναι σημαντικά υψηλότερο από εκείνο των ανδρών, που ανέρχεται στο 21,2%. Εξίσου, υψηλό είναι το ποσοστό ανεργίας που παρατηρείται στους νέους ηλικίας 15-24 ετών (50,9%), το οποίο στις νέες γυναίκες φθάνει στο 55,1%. Αναφορικά με το επίπεδο σπουδών των ανέργων παρατηρείται ότι το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας εντοπίζεται σε όσους/όσες έχουν τελειώσει μερικές τάξεις του δημοτικού σε ποσοστό 46,2%, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας εντοπίζονται σε όσους/όσες είναι κάτοχοι διδακτορικού ή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (11,3). Το ποσοστό αυξάνει στο 18,4% σε πτυχιούχους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΕΛΣΤΑΤ 2016). Συνεχίζοντας στο ίδιο πλαίσιο, και σύμφωνα με δημοσίευμα της Εφημερίδας Αυγή (2016), το ποσοστό ανεργίας στις παραγωγικές ηλικίες 15 έως 24 ετών βρίσκεται σε ποσοστό 50,4%, ενώ στην ηλικιακή ομάδα των 25-34 ετών το ποσοστό ανέρχεται στο 30,6%. Βάσει ηλικιακής βαθμίδας, στις τρεις πρώτες θέσεις με την υψηλότερη ανεργία βρίσκονται οι ομάδες των 15-24 ετών (50,4% τον Μάρτιο 2016 από 52,1% τον Μάρτιο 2015), 25-34 ετών (30,6% από 33,7%) και 35-44 ετών (21,2% από 23,1%). Αμέσως μετά ακολουθούν οι ηλικίες 45-54 ετών (20% από 20,3%), 55-64 ετών (18,6% από 18,9%) και 65-74 ετών (11,8% από 10,9%).

Στο σημείο αυτό, κρίνεται απαραίτητο να κάνουμε μία σύντομη αναφορά στον όρο παραγωγικές ηλικίες. Τα όρια που ορίζουν τις ηλικίες συμμετοχής στον παραγωγικό πληθυσμό καθορίζονται και προσδιορίζονται από σειρά φυσιολογικών και κοινωνικοοικονομικών παραγόντων, καταστάσεων και κριτηρίων. Γίνεται επομένως αντιληπτό, ότι για να μπορεί ένα άτομο να είναι ικανός/ικανή για εργασία και ιδιαίτερα για αναπαραγωγή είναι αδιαμφισβήτητο ότι θα πρέπει να έχει φτάσει σε κάποιο ελάχιστο στάδιο πνευματικής, φυσικής και κοινωνικής ανάπτυξης καθώς επίσης και ωριμότητας. Ιδιαίτερα βαρύνουσα σημασία στη διαμόρφωση της κλίμακας των ορίων του παραγωγικού πληθυσμού, δηλαδή αυτών που διαθέτουν ικανότητα για εργασία, έχει το επίπεδο κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης και όλο γενικά το σύμπλεγμα των υφισταμένων κοινωνικών σχέσεων και παραγόντων, μια που η ικανότητα για εργασία δεν είναι αποτέλεσμα καθαρά και μόνο φυσιολογικής ανάπτυξης, αλλά και κοινωνικών σχέσεων. Ως λογικό επακόλουθο, τα κριτήρια καθορισμού των κατωτάτων και ανωτάτων ορίων των ηλικιών του παραγωγικού

πληθυσμού δεν είναι σταθερά, αλλά αλλάζουν κατά καιρούς και διαφέρουν επίσης στο κάθε πολιτισμικό και κοινωνικό πλαίσιο. Το κατώτατο όριο ηλικίας συμμετοχής στον παραγωγικό πληθυσμό καθορίζεται κυρίως από: α) από τα καθιερωμένα κριτήρια φυσικής ανάπτυξης παιδιών και εφήβων και των δυνατοτήτων συμμετοχής τους στην εργασία και ακολούθως β) από τα ήδη καθιερωμένα συστήματα εκπαίδευσης και τη χρονική διάρκεια υποχρεωτικής γενικής ή τεχνικής εκπαίδευσης των νέων (Μάος 1983).

Κατά τη βιβλιογραφική ανασκόπηση έχουν εντοπιστεί διάφορες ερευνητικές μελέτες που εστιάζουν στο ζήτημα της ανεργίας και εξειδικεύονται στις επιπτώσεις και το μέγεθός της, στις παραγωγικές ηλικίες. Αρκετές από αυτές αναφέρουν ποσοτικά δεδομένα, ενδεικτικά μπορούν να αναφερθούν: οι ψυχολογικές επιπτώσεις τις ανεργίας που εκφράζονται ως αντικοινωνική ή παραβατική συμπεριφορά, διαταραχές στην προσωπικότητα και κατ' επέκταση η χρήση ψυχοδραστικών ουσιών. Προβλήματα ωστόσο εντοπίζονται και στις διαπροσωπικές σχέσεις του ανέργου (π.χ. με την οικογένεια) ή ενδέχεται να εμφανιστούν σωματικά συμπτώματα και ασθένειας. Συνεπώς, η ανεργία επιδρά στο σύνολο της ψυχολογικής και σωματικής ευεξίας του ατόμου. Η αντιληπτική ωφέλεια για ψυχολογική στήριξη και στήριξη από σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού, κατά την περίοδο ανεργίας του ατόμου, χαρακτηρίζεται ως υψηλή, καθώς λαμβάνει ποσοστά 36% και 56% αντίστοιχα. Ωστόσο, στην πρόθεση των ερευνώμενων να απευθυνθούν σε φορέα συμβουλευτικής στήριξης, με δωρεάν παροχή υπηρεσιών, μόλις 6 στους 10 δήλωσαν ενδιαφέρον. Το ποσοστό δεν είναι ιδιαίτερα υψηλό αν αναλογιστεί κανείς ότι οι υπηρεσίες παρέχονται χωρίς να επιβαρυνθεί οικονομικά το άτομο. Τέλος, η έρευνα καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η συνύπαρξη της ανεργίας με άλλα προβλήματα έχει άμεση συσχέτιση με τα υψηλά επίπεδα άγχους και κατάθλιψης (Νέλλα 2013).

Σε έρευνα του Μπούρα & Λυκούρα (2011) επιβεβαιώνονται τα παραπάνω στοιχεία, καθώς οι τηλεφωνικές γραμμές ψυχολογικής υποστήριξης καταγράφουν αύξηση των κλίσεων για ψυχολογικά προβλήματα που σχετίζονται με την οικονομική κρίση και τις επιπτώσεις της. Τα αυξημένα ποσοστά ανεργίας και η οικονομική επισφάλεια αποτελούν από τους σημαντικότερους παράγοντες που αναφέρουν οι καλούντες ως επιβαρυντικοί για την κακή ψυχολογική τους κατάσταση. Όσον αφορά τα άτομα νεαρής ηλικίας (18-30 ετών) διακρίνουν με έντονο άγχος την έλλειψη επαγγελματικών προοπτικών και τους όρους που διαγράφουν το εργασιακό μέλλον τους. Ένας αξιόλογος αριθμός από τους καλούντες δηλώνουν ανήμποροι/ανήμπορες να αντιμετωπίσουν τη ζοφερή και επώδυνη οικονομική κατάσταση που βρίσκονται, αναλογιζόμενοι/αναλογιζόμενες αρκετές φορές ακόμη και ως ύστατη λύση την αυτοκτονία. Καθώς, λοιπόν, τα ποσοστά ανεργίας αυξάνουν, αυξάνει και ο μέσος όρος των ατόμων που έχουν ψυχολογικά προβλήματα. Τα ποσοστά καταδεικνύουν 34% άνεργα άτομα που πάσχουν από ψυχολογικά προβλήματα, σε σύγκριση με τα άτομα που εργάζονται (16%). Καθοριστικός παράγοντας, για τη στήριξη των ανέργων είναι η οικογενειακή κατάσταση, καθώς μπορεί να προσφέρει ψυχολογική στήριξη. Τα

πορίσματα δείχνουν ότι η ύπαρξη συζύγου ή σταθερού συντρόφου μπορεί να αποτελέσει όχι μόνο συναισθηματικό στήριγμα, αλλά και άμεση βοήθεια για την αντιμετώπιση των οικονομικών αναγκών μέσω μιας οικονομικής ενίσχυσης. Εστιάζοντας στα ηλικιακά όρια, εντοπίζεται ότι τα άτομα μέσης ηλικίας υποφέρουν περισσότερο από την ανεργία, χωρίς όμως να παραγκωνίζουν τη σημαντική επιδείνωση της ψυχικής υγείας νέων ατόμων που έχουν λάβει το πτυχίο τους.

Ειδικότερα, η παρούσα εργασία έχει ως στόχο της να ερευνήσει τις αναπαραστάσεις και τις απόψεις πτυχιούχων ατόμων παραγωγικών ηλικιών (23-27 ετών), αναφορικά με την ανεργία και τις προεκτάσεις της, απαντώντας τα ακόλουθα ερωτήματα:

1. Πώς αντιλαμβάνονται οι νέοι/νέες την έννοια της ανεργίας;
2. Ποιοι παράγοντες θεωρούν ότι συμβάλουν στην αύξησή της;
3. Θεωρούν ότι η ανεργία μπορεί να επηρεάσει τις διαπροσωπικές τους σχέσεις και εν γένει το πλάνο ζωής τους;
4. Κρίνουν ωφέλιμη την προσφυγή σε συμβουλευτικές υπηρεσίες και πώς τις αξιολογούν;
5. Συμμετέχουν σε προγράμματα επιμορφωτικού περιεχομένου ή επαγγελματικής κατάρτισης;

Όσον αφορά τη διάρθρωση της εργασίας, αυτή απαρτίζεται από δύο μέρη:

Στο πρώτο μέρος της εργασίας παρουσιάζεται η θεωρητική αφετηρία που είναι η ανεργία και αναφέρονται τα είδη της. Στη συνέχεια, οι ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις, ο ρόλος της συμβουλευτικής και τέλος οι δομές συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας, το ερευνητικό κομμάτι, αναλύεται ο σκοπός και τα ερωτήματα της παρούσας έρευνας, παρουσιάζεται το υπό έρευνα υλικό, η ερευνητική μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε, η συγκρότηση του συστήματος κατηγοριών και στη συνέχεια παρουσιάζονται οι αναλύσεις. Το δεύτερο μέρος της εργασίας ολοκληρώνεται με την τελική συζήτηση επί του θέματος βάσει της ανάλυσης που πραγματοποιήθηκε, της σχετικής βιβλιογραφίας και του παραρτήματος.

Α' ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Η ΑΝΕΡΓΙΑ

1.1 Ορισμός της ανεργίας

Κατά την οικονομική επιστήμη το άτομο που είναι ικανό μεν και πρόθυμο να εργαστεί αλλά οι ενέργειές του είναι ανεπιτυχείς ως προς την ανεύρεση εργασίας θεωρείται άνεργος. Επί μαθηματικής βάσεως, η ανεργία ορίζεται ως το πηλίκο των ανέργων μιας περιοχής προς το συνολικό εργατικό δυναμικό σε αυτήν. Εκφράζεται ως ποσοστό επί τοις εκατό του εργατικού δυναμικού, όπου εργατικό δυναμικό είναι το άθροισμα των ανέργων και των απασχολούμενων στην περιοχή για την οποία μιλάμε. (Γιρβαλάκη & Σταμούλη 2012).

Από τον ορισμό προκύπτει η παρακάτω σχέση:

$$\text{Εργατικό δυναμικό (L)} = \text{Απασχόληση}^1(E) + \text{Ανεργία}(U)$$

Η ανεργία είναι ένα μακροοικονομικό ζήτημα που επιδρά στις ζωές των ατόμων άμεσα. Ενδεχομένως, να θεωρείται ως το σημαντικότερο πρόβλημα των σύγχρονων αναπτυσσόμενων οικονομιών. Γίνεται κατανοητό ότι η ανεργία έχει άμεσο και σοβαρό αντίκτυπο σε όσους/όσες είναι άνεργοι/άνεργες και δεν έχουν εισοδήματα από άλλες πηγές άσχετες με εργασία. Πιο συγκεκριμένα η απουσία της εργασίας από τη ζωή του ανθρώπου, έχει αρνητική επίπτωση στο βιοτικό επίπεδο του ατόμου, ο άνθρωπος, ταυτόχρονα, τροποποιεί τις συνθήκες ζωής του, ενώ δεν είναι απίθανο να έρχεται αντιμέτωπος/-η με σοβαρά ψυχολογικά προβλήματα τα οποία κάνουν ακόμη πιο ζοφερή την κατάσταση που βιώνει (Γιρβαλάκη & Σταμούλη 2012).

1.2 Είδη ανεργίας

1.2.1 Ανεργία τριβής

Η ανεργία τριβής είναι μια μόνιμη και μακροπρόθεσμη πραγματικότητα που οφείλεται στην ανανέωση του εργατικού δυναμικού. Υπάρχουν εργαζόμενοι/-ες οι οποίοι/-ες συνταξιοδοτούνται και μεσολαβεί εκείνο το χρονικό διάστημα κατά το οποίο δεν έχει συμβεί η πρόσληψη νέων υπαλλήλων, υπάρχουν ακόμη νέοι/νέες άνεργοι/άνεργες απόφοιτοι/απόφοιτες Λυκείου ή Πανεπιστημιακού Ιδρύματος που δεν καταλαμβάνουν αμέσως οποιαδήποτε προσφερόμενη θέση εργασίας, αλλά ψάχνουν κατά βάση εργασία που να ανταποκρίνεται στα προσόντα και στις δεξιότητές τους. Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν ορισμένες επιχειρήσεις που κλείνουν και άλλες που εμφανίζονται στην αγορά. Το διάστημα που μεσολαβεί στις παραπάνω ενέργειες εμφανίζεται το φαινόμενο της ανεργίας τριβής. Γίνεται λόγος τότε για την ανεργία η οποία θεωρείται αναπόφευκτη καθώς εμφανίζεται και στην περίπτωση που η αγορά εργασίας βρίσκεται σε κατάσταση πλήρους απασχόλησης χωρίς ωστόσο να σημαίνει αυτό ότι η ανεργία στη συγκεκριμένη κατάσταση είναι

¹ Με τον όρο απασχόληση «προσδιορίζεται το ποσοστό του εργατικού δυναμικού (οικονομικά ενεργός πληθυσμός), που σε μία δεδομένη στιγμή, το σύνολο του εργατικού δυναμικού αποτελείται από τους απασχολούμενους και τους άνεργους (Κατσανέβας 2007: 65).

μηδέν. Εν κατακλείδι, η ανεργία τριβής αποτελεί το ελάχιστο επίπεδο ανεργίας που είναι μη δυνατό να ελαχιστοποιηθεί σε μια δυναμική κοινωνία (Γιρβαλάκη & Σταμούλη 2012).

1.2.2 Εποχιακή ανεργία

Η εποχιακή ανεργία εντοπίζεται στο χαμηλότερο επίπεδο οικονομικής δραστηριότητας που λαμβάνει χώρα σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας και σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους. Το χρονικό διάστημα της εποχιακής ανεργίας είναι μικρής σχετικά διάρκειας και δεν εγείρει σοβαρά κοινωνικά προβλήματα καθώς, εξαρτάται από το είδος της παραγωγικής δραστηριότητας και παρουσιάζεται συχνά σε επιχειρήσεις όπως είναι για παράδειγμα οι τουριστικές όπου υπάρχουν πολλές αλλαγές κατά τη διάρκεια του χρόνου (Γιρβαλάκη & Σταμούλη 2012).

1.2.3 Τεχνολογική ανεργία

Η τεχνολογική ανεργία έχει ως αφετηρία την υποκατάσταση της εργασίας από την εισαγωγή σύγχρονων τεχνολογικών επιτευγμάτων στην περίπτωση που η χρησιμοποίηση αυτών ελαχιστοποιεί το κόστος παραγωγής και με τον τρόπο αυτό αξιολογείται ως πιο συμφέρουσα εναλλακτική πρακτική από τη χρήση ανθρώπινων πόρων. Η συγκεκριμένη πρακτική, η είσοδος δηλαδή των τεχνολογικών επιτευγμάτων στην αγορά εργασίας, επιφέρει επιπτώσεις στον τομέα της απασχόλησης. Οδηγεί ουσιαστικά στη μαζική ανεργία καθώς υπάρχει μεγάλη απώλεια θέσεων εργασίας. Ο αριθμός των θέσεων αυτών γίνεται όλο και μικρότερος καθώς απαιτούνται ειδικεύσεις γνώσεων στον τομέα της τεχνολογίας. Ταυτόχρονα, θα δημιουργηθούν θέσεις για εξειδικευμένους τεχνίτες και χειριστές, οι οποίοι θα λειτουργούν και θα συντηρούν τις μηχανές και τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Ωστόσο, ο αριθμός αυτών των θέσεων εργασίας είναι πολύ πιο μικρός από τον αριθμό των εργαζομένων που χάνει τη χειρωνακτική εργασία του. Γίνεται, λοιπόν, αντιληπτό ότι ο τρόπος χρήσης των τεχνολογιών είναι αυτός που οδηγεί στην ανεργία και όχι οι ίδιες οι τεχνολογίες. Μεγάλος είναι ο αριθμός των εμπειρικών μελετών που δείχνουν ξεκάθαρα ότι η κοινωνικά ελεγχόμενη τεχνολογία θα μπορούσε να αποτελέσει καθοριστικό μέσο για τον εμπλουτισμό και την ποιοτική αναβάθμιση της ανθρώπινης εργασίας. Ωστόσο, η ιδιωτική πρωτοβουλία και τα μεγάλα επενδυτικά κεφάλαια δίνουν περισσότερο βάρος στην αύξηση των κερδών, παρά στην κοινωνική διάσταση της ανθρώπινης εργασίας (Γιρβαλάκη & Σταμούλη 2012).

1.2.4 Διαρθρωτική ή χρόνια ανεργία

Μια άλλη μορφή ανεργίας είναι η διαρθρωτική ανεργία που παρατηρείται, όταν οι ικανότητες ενός εργαζομένου αποτυγχάνουν να ικανοποιήσουν τις απαιτήσεις οποιασδήποτε σχεδόν κενής θέσης εργασίας. Στην συγκεκριμένη περίπτωση, υπάρχει προσφορά θέσεων εργασίας, αλλά οι άνεργοι δεν διαθέτουν τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες ή δεν βρίσκονται κοντά στις περιοχές που προσφέρονται οι θέσεις αυτές. Σε αυτή την κατάσταση το κενό μοιάζει να μη μπορεί να καλυφθεί. Το πρόβλημα αυτό γιγαντώνεται σε διεθνές επίπεδο λόγω των

συνεχιζόμενων μεταβολών της τεχνολογίας, καθώς η διάρθρωση της ζήτησης για εργασία μεταβάλλεται με ταχείς ρυθμούς έχοντας ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ανισορροπιών σε αρκετές επιμέρους αγορές εργασίας. Ως διαρθρωτική μπορεί να οριστεί και η ανεργία η οποία συντίθεται και από θεσμικούς παράγοντες όπως για παράδειγμα η νομοθεσία και τα εργατικά σωματεία τα οποία βάσει της πολιτικής που ασκούν μπορούν να γίνουν αιτία ανεργίας, καθώς κομμάτι της συγκρότησης της οικονομίας μίας χώρας αποτελούν και οι θεσμοί. Είναι μία μορφή μακροχρόνιας ανεργίας που έχει τις ρίζες της στη φθίνουσα πορεία συγκεκριμένων κλάδων ή τομέων της οικονομίας αλλά και στην αδυναμία εκπαίδευσης και κατάρτισης μέρους από το σύνολο του εργατικού δυναμικού στις συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις της οικονομίας (Γιρβαλάκη & Σταμούλη 2012).

1.2.5 Κυκλική ανεργία

Η ανεργία αυτή έχει κυκλικό χαρακτήρα και σε αυτό οφείλει και το όνομά της. Η συγκεκριμένη μορφή ανεργίας επαναλαμβάνεται και η διάρκεια της εξαρτάται από τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου. Η κυκλική ανεργία οφείλεται στη μειωμένη ζήτηση προϊόντων και υπηρεσιών. Πιο συγκεκριμένα, η απασχόληση και η παραγωγή έχουν αυξητικές τάσεις κατά τη διάρκεια της οικονομικής ευημερίας και ελαχιστοποιούνται κατά τη διάρκεια της πτώσης της οικονομικής δραστηριότητας. Η σχέση εδώ είναι ανάλογη. Η παρούσα μορφή ανεργίας είναι επακόλουθο της επιβράδυνσης της ανάπτυξης σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, η οποία έχει ως συνέπεια την αδυναμία αξιοποίησης του εργατικού δυναμικού (Γιρβαλάκη&Σταμούλη 2012).

1.3 Στάδια - Φάσεις της ανεργίας (Ψυχολογικές Επιπτώσεις)

Τα υψηλά ποσοστά της ανεργία τόσο στη χώρα μας, όσο και στις περισσότερες «αναπτυγμένες» κοινωνίες, είναι το αποτέλεσμα της ανεξέλεγκτης ανάπτυξης των αγορών. Ήδη από το 1970 συνάφθηκαν συμφωνίες και αναπτύσσονταν στρατηγικές για να απελευθερωθούν οι αγορές από κάθε κρατικό έλεγχο και να αναπτυχθούν βάσει των δικών τους δυναμικών (Μανουσέλης 2016).

Η παρούσα οικονομική ύφεση και η επακόλουθη κρίση σε συνδυασμό με τις αδυναμίες του Ελληνικού κράτους αύξησαν στο διπλάσιο την ανεργία στη χώρα μας. Έχοντας ως δεδομένη την οικονομική ύφεση, για τις επόμενες δεκαετίες, τα ποσοστά της μόνιμης ανεργίας σε μεγάλο τμήμα του πληθυσμού θεωρείται απτή πραγματικότητα. Τα μέχρι στιγμής στοιχεία καταδεικνύουν μια παρατεταμένη κατάσταση ανεργίας, η οποία δεν επηρεάζει μόνο τη γενιά κάτω των 25 ετών αλλά και τη γενιά άνω των 40 φτάνοντας έως τους μεσήλικες 60 ετών, οι οποίοι αν και ήταν χρόνια εργαζόμενοι, αντιμετωπίζουν την ανεργία έχοντας μειωμένες δυνατότητες επανένταξης στον κόσμο της εργασίας. Η εργασία είναι ένα από τα πιο σημαντικά κοινωνικά αγαθά που διευκολύνει την ομαλή κοινωνική μας ενσωμάτωση, την ψυχική μας ισορροπία και την ποιότητα της ζωής μας. Προφανώς, η απουσία της εργασίας σηματοδοτεί και την απώλεια ενός σταθερού εισοδήματος, απαραίτητο για την επιβίωση. Ωστόσο, η συνεχιζόμενη ανεργία έχει και επιπρόσθετες δραματικές

συνέπειες στην κοινωνική και ατομική ζωή των ανέργων επιπτώσεις που, σε αρκετές περιπτώσεις, είναι πολύ πιο επώδυνες και καταστροφικές από την έλλειψη χρημάτων (Μανουσέλης 2016).

Στο άρθρο του Μανουσέλη (2010) αναφέρονται οι πρώτες σοβαρές μελέτες των ψυχολογικών επιπτώσεων της ανεργίας που πραγματοποιήθηκαν το 1938 από τους Philip Eisenberg και Paul F. Lazarsfeld, οι οποίοι, ανέλυσαν τις αντιδράσεις των ανέργων και αναγνώρισαν τρία τυπικά στάδια ή φάσεις. Κατά το πρώτο στάδιο, η ψυχοσυναισθηματική κατάσταση του ατόμου χαρακτηρίζεται από την απόρριψη και τη συστηματική άρνηση της παρούσας συνθήκης: το άτομο αρνείται να συμβιβαστεί με το γεγονός ότι έχασε την εργασία του και ευελπιστεί ότι οι συνθήκες θα αλλάξουν και θα ξανακερδίσει την εργασία του ή θα βρει άλλη πολύ καλύτερη από την προηγούμενη. Το επόμενο στάδιο πραγματεύεται την απαισιοδοξία και την ανησυχία του ατόμου που απώλεσε την εργασία του/της: εφόσον πλέον έχει στο δυναμικό του/της αρκετές αποτυχημένες ενέργειες εύρεσης εργασίας αρχίζει σταδιακά να συνειδητοποιεί τη δύσκολη κατάστασή του. Έπειτα από αυτό το στάδιο και έχοντας εννιά μήνες συνεχιζόμενης ανεργίας, το άτομο εισέρχεται στη φάση της απελπισίας και της κατάθλιψης, που ουσιαστικά ο/η άνεργος/η δεν βλέπει καμία διέξοδο ή προοπτική λύσης στο πρόβλημά του/της και νιώθει ένα τέλμα.

Έρευνες κοινωνικών ψυχολόγων², οι οποίες έχουν πραγματοποιηθεί σε μεταγενέστερο χρόνο, υποστήριξαν ότι κάθε άνθρωπος έχει την τάση να χτίζει μια εικόνα του εαυτού προς αναλογία με τους κοινωνικούς ρόλους που έχει ενστερνιστεί. Έχοντας ως βάση αυτούς τους ρόλους νιώθει την απαραίτητη ασφάλεια, ώστε να ενταχθεί «ορθά» στο κοινωνικό γίγνεσθαι. Είναι προφανές επομένως ότι η απουσία της εργασίας έχει αρνητικό αντίκτυπο και τις δύο αυτές συμπληρωματικές διαστάσεις της ζωής μας: από τη μία πλευρά τον «πραγματικό» κοινωνικό μας ρόλο και από την άλλη την «υποκειμενική» αυτοεκτίμησή μας, τον τρόπο ουσιαστικά με τον οποίο αισθανόμαστε τον ίδιο μας τον εαυτό.

Σήμερα, τα διεθνή στατιστικά στοιχεία³ συμβαδίζουν με την άποψη ότι η αύξηση της ανεργίας κατά 3% συνοδεύεται από αυξημένα ποσοστά της φτώχειας και παράλληλη αποσύνθεση του κοινωνικού ιστού μιας χώρας. Ενώ, όπως είδαμε, και παραπάνω, επιβαρύνει σοβαρά την ψυχική και σωματική υγεία των ανέργων. Η συνεχής οικονομική ύφεση, σε οποιαδήποτε χώρα τη μαστίζει, έχει ως άμεσο επακόλουθο να αναδεικνύει το πρόβλημα της ανεργίας ως κοινωνικό πρόβλημα. Σ' αυτήν την περίπτωση οι κοινωνίες οφείλουν να δείξουν μεγαλύτερη κοινωνική αλληλεγγύη, ώστε να αποφευχθεί μια γενικευμένη ανθρωπιστική κρίση (Μανουσέλης 2010).

² Περισσότερες πληροφορίες στο: Μανουσέλης 2010.

³ Περισσότερες πληροφορίες στο: Μανουσέλης 2010.

2.ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Έχοντας ήδη αναφερθεί στη ζοφερή κατάσταση που επικρατεί στην ελληνική αγορά εργασίας, ας μελετήσουμε αυτά που κρύβονται πίσω από τους αριθμούς της ανεργίας και της επισφαλούς απασχόλησης σε διεθνές και τοπικό επίπεδο. Και αυτό επειδή πίσω από τους αριθμούς κρύβονται άνθρωποι με προβλήματα και ανάγκες (Στεφανής 2010).

Αναφορικά με μετρήσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (Δ.Γ.Ε.), το 2009 ο αριθμός των ανέργων άγγιξε τα 212 εκατ., καταγράφοντας αύξηση 34 εκατ. σε σχέση με το έτος 2007. Το έτος 2010 ο αριθμός των ανέργων σε παγκόσμιο επίπεδο άγγιξε στα επίπεδα του 8,9% σε σύγκριση με τα επίπεδα του 2009 που ήταν 6,6%, γεγονός το οποίο μαρτυρά ότι το πρόβλημα βρίσκεται σε πλήρη ανάπτυξη (Καστορίδας & Λεχουρίτης 2010).

Σε συνδυασμό με τα αυξημένα ποσοστά ανεργίας και την οικονομική ύφεση, οι ειδικοί αναφέρουν ότι υπάρχει άμεση συσχέτιση με την αύξηση των δολοφονιών. Αυτό διαπιστώνεται από τις έρευνες, αλλά και από τις συνεχείς ειδήσεις που υπάρχουν στα αμερικανικά μέσα ενημέρωσης (Αυγή 2009)⁴. Σαφώς, όλοι οι φόννοι δεν συνδέονται με τα οικονομικά προβλήματα, παρόλα αυτά, αρκετοί από αυτούς έχουν σαν αίτιο την οργή που προκαλεί η ύφεση. Ένας σημαντικός αριθμός ανθρώπων βρίσκεται εκτός εργασιακού πλαισίου, με ανασφαλείς προοπτικές, με υποθηκευμένα σπίτια ακόμη και με διαλυμένες διαπροσωπικές σχέσεις, επιφέροντας καταστροφικές συνέπειες για τη ζωή τους εν γένει. Το αδιέξοδο που βιώνουν οι συγκεκριμένοι άνθρωποι τους οδηγεί στην απόγνωση και την απελπισία, τα οποία με τη σειρά τους οδηγούν σε αυξημένα ποσοστά εγκληματικότητας (Καστορίδας & Λεχουρίτης 2010).

Ενδεικτικό παράδειγμα της όλης κατάστασης είναι η χώρα της Ιρλανδίας, στην οποία έχουν τυπωθεί πάνω από 100.000 ενημερωτικά έντυπα για την ψυχική υγεία. Η όλη προσπάθεια έγκειται στο να αποτραπούν οι αυτοκτονίες ανθρώπων που έμειναν χωρίς εργασία ή αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης. Η Εθνική Υπηρεσία για την Πρόληψη των Αυτοκτονιών, της προαναφερόμενης χώρας, ανακοίνωσε ότι τα υψηλά ποσοστά ανεργίας αυξάνουν τον κίνδυνο των αυτοκτονιών σε ποσοστό κατά 70% ακόμη και σε άτομα που δεν έχουν ιστορικό ψυχικής ασθένειας και δεν είχαν εμφανίσει κάτι ανάλογο στο παρελθόν. Τα στοιχεία είναι αποκαλυπτικά, καθώς το 2008, περίπου 9.218 άνθρωποι διακομίστηκαν σε νοσοκομεία καθώς προσπάθησαν να βλάψουν στον εαυτό τους. Είναι γεγονός ότι ο αριθμός των ανθρώπων που επιχείρησαν να βλάψουν τον εαυτό τους αυξήθηκε το 2008 συγκριτικά με το 2007. Για νεαρά άτομα στην Ιρλανδία, η

⁴ Αυγή, "ΗΠΑ: Η έξαρση των φόννων συνδέεται με την οικονομική κρίση.", εφημερίδα Η Αυγή, 10/4/2009.

αυτοκτονία είναι η βασική αιτία θανάτου, ενώ παράλληλα στη χώρα εντοπίστηκαν αυξημένα ποσοστά χρήσης αντικαταθλιπτικών φαρμάκων(Αυγή 2009)⁵.

Ακραίες εργατικές αντιδράσεις έχουν σημειωθεί και στη Γαλλία. ως επακόλουθο της δυσμενής θέσης στην οποία έχουν περιέλθει οι εργάτες αρκετών επιχειρήσεων. Οι μορφές που έχουν λάβει κατά καιρούς είναι από κατάληψη των εγκαταστάσεων των επιχειρήσεων μέχρι την κράτηση υπό μορφή ομηρείας των διευθυντικών στελεχών ή και την απειλή της ανατίναξης των επιχειρήσεων. Αυτού του είδους οι ενέργειες αποδεικνύουν το μέγεθος του αδιεξόδου και της αγανάκτησης στην οποία έχει περιέλθει ένα μεγάλο τμήμα της κοινωνίας. Αυτή η μορφή αντίδρασης βρίσκει σύμφωνη την κοινή γνώμη σε ποσοστό 50%, ενώ μόλις το 34% είναι αντίθετο προς τέτοιου είδους αντιδράσεις (Καστορίδας & Λεχουρίτης 2010).

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία πραγματοποίησε πανευρωπαϊκή δημοσκόπηση, που μεταξύ άλλων τονίζει ότι 6 στους 10 Ευρωπαίους πολίτες αναμένουν ότι οι συνθήκες εργασίας θα κλονιστούν από την παγκόσμια οικονομική ύφεση, ιδίως στους τομείς της υγείας και της ασφάλειας (PLANT 2009).

Σε άρθρο του τύπου⁶, Ελευθεροτυπία 2010, δημοσιεύτηκαν τα πορίσματα έρευνας του πανεπιστημίου του Yale, που διεξήχθη το 2006, και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η απόλυση διπλασιάζει τον κίνδυνο καρδιακών και εγκεφαλικών επεισοδίων στους εργαζόμενους μεγαλύτερων ηλικιών. Σε έρευνα, του 2009, του Πανεπιστημίου της Νέας Υόρκης, διαπιστώθηκε ότι ένας άνθρωπος που χάνει την εργασία του έχει 83% αυξημένες πιθανότητες να εμφανίσει πρόβλημα υγείας και ψυχικών νόσων καθώς συνδέεται με καταστάσεις πίεσης και άγχους. Αναμφισβήτητα, το γεγονός των απολύσεων αποτελεί την πιο ζοφερή πλευρά της εργασιακής εμπειρίας, καθώς επηρεάζει το προσδόκιμο όριο ζωής. Σε προγενέστερες έρευνες των αρχών της δεκαετίας του 1980, επιστήμονες μελέτησαν αρχεία θανάτων και στοιχεία αποδοχών εργαζομένων, στην Πενσιλβάνια, κατά την περίοδο της οικονομικής ύφεσης.

Εντόπισαν ότι ο αριθμός θανάτων στους κόλπους των ανδρών μεγαλύτερης ηλικίας εκτινάχθηκε κατά 50% έως και 100% τον πρώτο χρόνο μετά την απώλεια της εργασίας τους, ανάλογα βέβαια και με την ηλικία του κάθε εργαζόμενου/της κάθε εργαζόμενης. Κατά την επόμενη εικοσαετία, τα ποσοστά των θανάτων ήταν 10% με 15% υψηλότερα. Αυτό μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι ένας εργάτης που χάνει τη δουλειά του στα 40 του χρόνια μειώνει το προσδόκιμο ζωής του κατά ένα με ενάμιση χρόνο (Ελευθεροτυπία 2010). Στο ίδιο αρνητικό πλαίσιο, κινείται και η έκθεση του ΟΟΣΑ, που πραγματοποιήθηκε το 2009, και αναφέρει αυξημένα ποσοστά

⁵ Αυγή, "Αυτοκτονία; Ούτε να το σκέφτεστε. Εκστρατεία για να αποτραπεί κύμα αυτοκτονιών εξαιτίας της κρίσης στην Ιρλανδία", εφ. Η Αυγή, 10/4/2009.

⁶ Εφημερίδα Ελευθεροτυπία (2010) άρθρο με τίτλο "Η απόλυση βλέπτει σοβαρά την υγεία."

αλκοολισμού, σχεδόν στο σύνολο της Ευρώπης, λόγω του αυξανόμενου άγχους και της ανασφάλειας που επιφέρει η οικονομική κρίση (Ημερησία 2010).

Το βρετανικό Κέντρο Ερευνών για το Λιανεμπόριο (CRR), σε έρευνά του, στο τρίτο ετήσιο «βαρόμετρο για τις κλοπές στα καταστήματα λιανικής πώλησης» αναφέρει αύξηση 5,9% το 2009, των απωλειών που σημειώθηκαν από κλοπές παγκοσμίως, λόγω της οικονομικής ύφεσης. Στην έρευνα καταγράφεται το γεγονός ότι υπήρξε αύξηση των περιστατικών κλοπής σε όλες τις περιοχές του πλανήτη. Αυξημένα είναι ιδιαίτερα τα ποσοστά που εμφανίζονται στη Βόρειο Αμερική (8,1%), στη Μέση Ανατολή και στην Αφρική (7,5%), ενώ στην Ευρώπη η αύξηση των κλοπών λαμβάνει μικρότερο ποσοστό (4,7%) (Παπαστάθης 2009).

Στρεφόμενοι προς την εγχώρια πραγματικότητα, τα δεδομένα δεν είναι καλύτερα σε σχέση με τις διεθνείς εξελίξεις. Πιο συγκεκριμένα, σε έρευνα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθήνας, το άγχος που προκαλεί η αβεβαιότητα της οικονομικής κατάστασης έχει σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία και στις διαπροσωπικές σχέσεις. Τα ποσοστά δείχνουν ότι, το 29,8% των Ελλήνων απάντησε ότι το απασχολεί πολύ η κρίση, το 37,2% αρκετά και το 17,4% μέτρια. Τα στοιχεία δείχνουν ότι περισσότερο φαίνεται να ανησυχούν οι απόφοιτοι δημοτικού (70,2%), οι οποίοι έχουν πιο επισφαλείς θέσεις εργασίας, αλλά και οι απόφοιτοι ανώτατης εκπαίδευσης (70,7%), καθώς και το 71% εκείνων που βιώνουν μια δύσκολη οικονομική κατάσταση. Στο σύνολο των ερωτηθέντων σχεδόν ένας στους δύο (49,4%) θεωρεί ότι η εργασία αποτελεί παράγοντα άγχους, ειδικά στην εποχή της κρίσης, που τα ποσοστά ανασφάλειας και φόβου είναι ιδιαίτερα αυξημένα. Η δυσμενής οικονομική κατάσταση και η υποβάθμιση του επιπέδου ζωής συμβάλλει κατά πολύ στην πρόκληση άγχους, καθώς το 56,7% του συνόλου των ερωτηθέντων απαντά θετικά. Ακολουθώντας, το 65,4% των ανέργων θεωρεί τη δυσμενή οικονομική κατάσταση ως σημαντικό παράγοντα άγχους, μία άποψη που βρίσκει σύμφωνο το 63,7% των εργαζομένων. Αναφορικά με τις επιπτώσεις του άγχους, το 38% των ερωτηθέντων απαντά ότι συμβάλλει αρνητικά την υγεία, το 28% τη συναισθηματική κατάσταση, το 14,3% την εργασιακή απόδοση και το 11,8% αξιολογεί επίσης ότι πλήττει τις φιλικές και επαγγελματικές σχέσεις. Παράλληλα, το άγχος, ωθεί τους/τις Έλληνες/-ίδες προς το κάπνισμα και το αλκοόλ, με ό,τι αυτό μπορεί να σημαίνει για την επιβάρυνση της υγείας. Σε περίοδο κατά την οποία η ημέρα είναι ιδιαίτερα αγχωτική το 22,3% καπνίζει πολύ περισσότερο από το κανονικό, ενώ το 32% περίπου κάπως περισσότερο. Το συνολικό ποσοστό των καπνιστών αυξάνει κατά πολύ ιδιαίτερα στις ηλικίες κάτω των 30 ετών (58% καπνίζουν πολύ ή κάπως περισσότερο), στα άτομα που εμφανίζουν χαμηλό οικονομικό εισόδημα, ενώ μεταξύ των ανέργων εκτοξεύεται στο 75%. Σχετικά με την κατανάλωση αλκοόλ, τα πορίσματα της έρευνας δείχνουν ότι νεαρά άτομα έως 29 ετών, έχουν αυξημένη τάση ως προς την κατανάλωση και ιδιαίτερα σε άτομα με ανώτερο μορφωτικό επίπεδο και επιχειρηματίες. Οι παραπάνω κατηγορίες ανθρώπων έχουν συνδυάσει την αντιμετώπιση αγχωτικών καταστάσεων με αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ σε ποσοστά που ξεπερνούν το 20% (Ελαφρού 2008).

Οι αυτοκτονικές τάσεις και απόπειρες, που έχουν παρουσιάσει οι άνεργοι κατά καιρούς, αποτελούν μείζον αρνητικό κοινωνικό φαινόμενο στις μέρες μας. Σύμφωνα με τα πορίσματα της έρευνας που πραγματοποίησε η Εταιρεία Περιφερειακής Ανάπτυξης και Ψυχικής Υγείας, στην Εύβοια, σε δείγμα 900 ατόμων άνω των 18 ετών, στη Χαλκίδα, στην Ερέτρια, την Αμάρυνθο, τη Λάμψακο, την Αρτάκη και τα Ψαχνά, δηλαδή σε περιοχές οι οποίες έχουν θιγεί σοβαρά από την αποβιομηχάνιση και πολύ άνθρωποι έχουν χάσει τη δουλειά τους, παρατηρήθηκε κλονισμός στην ψυχική τους υγεία και είναι επιτακτική η ανάγκη ψυχιατρικής υποστήριξης του πληθυσμού. Στην παρούσα έρευνα βρέθηκε ότι το 1/3 των ανέργων στην περιοχή της Εύβοιας πάσχει από κατάθλιψη και ένας στους πέντε παρουσιάζει αυτοκτονικό ρίσκο. Εξίσου, υψηλά ποσοστά κατάθλιψης βρέθηκαν σε γυναίκες, ηλικιωμένους (άνω των 75 ετών), ανέργους (26%), καθώς επίσης σε εργάτες διαζευγμένους και χήρους. Το αυτοκτονικό ρίσκο βρέθηκε σε ποσοστό 7%, ενώ στα άτομα χωρίς εργασία το ποσοστό αυτό άγγιξε το 20%. Σε νέους 18-39 ετών το ποσοστό των αγχωδών διαταραχών είναι ιδιαίτερα αυξημένο, κυρίως σε υπαλλήλους, ανέργους, φοιτητές και νοικοκυρές. Οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης (χρέη και ανεργία) έχουν αυξήσει στο 20% τα καταγεγραμμένα αυτοκτονικά επεισόδια στη χώρα μας. Υπάρχουν αναφορές, ότι έχουμε περισσότερες από τρεις αυτοκτονίες την εβδομάδα, που οφείλονται κυρίως σε οικονομικούς λόγους, εκ των οποίων, πάρα πολλές από αυτές είναι στη Βόρειο Ελλάδα, στην Πελοπόννησο και στην Κρήτη (Καστορίδας & Λεχουρίτης 2010).

Οι άνεργοι εμφανίζονται με μπερδεμένα και ανάμικτα συναισθήματα. Τις περισσότερες φορές διακατέχονται από το αίσθημα της ανασφάλειας, εφόσον παραμένουν σε μια κατάσταση συνεχιζόμενης ανεργίας. Η ασυνεχής πορεία στην εργασία, αλλά και η παρατεταμένη ανεργία βιώνεται ως δυσβάστακτο κενό και ανικανότητα (Δεδουσόπουλος 1997). Η δυσμενής θέση στην οποία βρίσκονται οι άνεργοι ενισχύεται και από μια διαδικασία ενοχοποίησής τους με συνέπεια ο/η κάθε άνεργος/άνεργη να κατηγορεί ως κύριο αίτιο, της ανεργίας που υφίσταται, τον ίδιο του/της τον εαυτό. Η παραπάνω ενοχική διαδικασία υπονομεύει τη διεκδίκηση κύριων εργατικών δικαιωμάτων και τους στερεί τις βασικές προϋποθέσεις συλλογικής οργανωμένης διεκδίκησης. Καθώς, λοιπόν, το άτομο περνά ένα μεγάλο διάστημα ανεργίας, οι αντιδράσεις του είναι η απογοήτευση, το αίσθημα ήττας, η παραίτηση και η μη συμμετοχή σε συλλογικές προσπάθειες διεκδίκησης των δικαιωμάτων του. Ο άνεργος/η άνεργη βιώνει την απουσία της εργασίας από τη ζωή του ως προσωπική ήττα και ταυτόχρονη αποτυχία από τη ζωή εν γένει. Η εξατομίκευση του προβλήματος τον/την εγκλωβίζει σε ένα αίσθημα μοναξιάς, που έχει ως άμεσο επακόλουθο την αδυναμία αντίδρασης και συμμετοχής σε συλλογικό πλαίσιο (Λεχουρίτης & Κατσορίδας, 2002).

Τα άτομα που για μεγάλο χρονικό διάστημα έχουν μείνει άνεργα, χάνουν την αίσθηση ότι ανήκουν σε ένα ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, όπως επίσης και τη συνείδηση της αλληλεγγύης, αποστασιοποιούνται από το κοινωνικό περιβάλλον τους και αναζητούν σε ατομικό επίπεδο λύσεις στα αδιέξοδά τους. Παράλληλα, οι κρατικές

δομές απομακρύνονται από την πρακτική της κοινωνικής αλληλεγγύης και προστασίας, εναποθέτοντας τη διαχείριση της επιβίωσης και της ένδειας σε άλλα Δίκτυα όπως είναι της οικογενειακής βοήθειας, της βοήθειας μεταξύ συγγενών-φίλων και γειτόνων, της συγκατοίκησης, της αυτοκαταναλωτικής λειτουργίας (π.χ. η καλλιέργεια του κήπου) ή της αυστηρά προγραμματισμένης κατανάλωσης του ρεύματος, της αγοράς φθηνών προϊόντων, όπως ακόμη τον περιορισμό της χρήσης του αυτοκινήτου, του τηλεφώνου και της εξόδου για ψυχαγωγικές δραστηριότητες (Λεχουρίτης & Κατσορίδας, 2002).

Οι παραπάνω αναφερόμενες πρακτικές αποτελούν μηχανισμούς άμυνας των ανέργων στις δυσμενείς κοινωνικές συνθήκες που βιώνουν. Ωστόσο, αυτές οι στρατηγικές επιβίωσης ωθούν ιδιαίτερα τις νέες γενιές σε μια διαδικασία «διπλής απομάγευσης» σε σχέση με το παρόν και το μέλλον. Αναφορικά με το παρόν, καθώς δεν μπορούν να απογαλακτιστούν από την οικογένειά τους, εφόσον δεν έχουν την οικονομική τους αυτονομία και κατά συνέπεια δεν μπορούν να αποδεσμευτούν από αυτήν και να δημιουργήσουν δική τους. Σε σχέση με το μέλλον, εφόσον δεν μπορούν να ονειρευτούν και να σχεδιάσουν, είναι υποχρεωμένες να προσαρμοστούν στην πραγματικότητα που ζουν και που τους οριοθετεί έντονα (Παναγιωτόπουλος 2004).

3. Η ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η διαμόρφωση μιας νέας (ολιστικής-σφαιρικής) διαλεκτικής προσέγγισης αναδεικνύεται σε μείζον πρόβλημα, καθώς επιτρέπει τη διεπιστημονική μελέτη και έρευνα των κοινωνικών φαινομένων (και του κοινωνικού γίγνεσθαι), όπως είναι η ανεργία, ο κοινωνικός αποκλεισμός και η φτώχεια. Θεωρείται ότι μια τέτοια προσέγγιση είναι η «οικοσυστημική» ως η «σύνθεση» των επιμέρους γνωστικών αντικειμένων της οικονομικής, ιατρικής, ψυχολογικής, κοινωνιολογικής επιστήμης, του εργατικού δικαίου και των σύγχρονων κοινωνικών κινημάτων, η οποία ενθαρρύνει μια πολυεστιακή και πολυπαραγοντική αιτιολογία των ψυχοκοινωνικών τεκταινόμενων και εστιάζει στη λύση και όχι στη διαχείριση των προβληματικών καταστάσεων (Λεχουρίτης & Κατσορίδας, 2002).

Οι πρώτες ερευνητικές μελέτες για τις ψυχολογικές και κοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας ανήκουν στην Marie Jahoda (1971), η οποία συνέγραψε μια επιστημονική μελέτη μαζί με τους Lazarsfeld και Zeisel έχοντας ως τίτλο: «Η κοινωνιογραφία μιας άνεργης κοινότητας». Ήταν η πρώτη ερευνητική προσέγγιση πάνω στις ψυχολογικές προεκτάσεις της ανεργίας, οι οποίες είναι ψυχοφθόρες και αρκετά καταστροφικές. Για πρώτη φορά, εκείνη την εποχή, επισημάνθηκε η συνέπεια της οικονομικής αποστέρησης πάνω στον ψυχισμό του ανθρώπου και των ομάδων του. Η επιστημονική υπεύθυνος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι στις σύγχρονες βιομηχανικές κοινωνίες διαμέσου της εργασίας διασφαλίζουν σημαντικά κοινωνικά οφέλη, συμπεριλαμβανομένων της προσωπικής αξίας (αυτοεκτίμηση), της σύνδεσης με ευρύτερους κοινωνικούς σκοπούς και στόχους, καθώς ακόμη της δομής και οργάνωσης του χρόνου (ημέρες-εβδομάδες-μήνες-χρόνια).

Η συγκεκριμένη έρευνα (Jahoda 1971) έλαβε χώρα σε ένα εργοστάσιο της κοινότητας Marienthal στην Αυστρία, όπου όλοι οι εργαζόμενοι/ όλες οι εργαζόμενες

έμειναν χωρίς δουλειά όταν το εργοστάσιο έκλεισε. Οι ερευνητές (Jahoda, Lazarsfeld και Zeisel) ανακάλυψαν ότι το κλείσιμο του εργοστασίου προκάλεσε αρχικά ένα σοκ με έντονα τα συναισθήματα της απόγνωσης και της απελπισίας. Εν συνεχεία, και με το πέρασμα του χρόνου, ένα μεγάλο ποσοστό των ανέργων διαμόρφωσαν μια παγιωμένη στάση παραίτησης (μοιρολατρία και ηττοπάθεια). Οι επιστημονικοί υπεύθυνοι της μελέτης εντόπισαν ότι όσο χειροτερεύουν οι οικονομικές συνθήκες, που ζουν οι άνθρωποι, τόσο περισσότερο διολισθαίνουν σε προβληματικές καταστάσεις, όπως η απόγνωση και η κατάθλιψη. Ταυτόχρονα, επισημάνθηκε ότι τόσο ο χρόνος, κοινά μοιραζόμενος, όσο και οι κοινωνικές επαφές μεταξύ των ανθρώπων βαθμιαία μειώνονται κατά τη διάρκεια της ανεργίας. Οι άνθρωποι αποφεύγουν με συστηματικό τρόπο να παρευρίσκονται σε κοινωνικές εκδηλώσεις και να δημιουργούν κοινωνικές σχέσεις.

Οι Lazarsfeld και Eisenberg, το 1938, πραγματοποίησαν μια έρευνα που υποστήριξε το συμπέρασμα ότι η ανεργία ωθεί τους ανθρώπους σε πιο ασταθείς συναισθηματικά καταστάσεις από πριν και ότι εκείνοι/εκείνες που είναι οικονομικά ανασφαλείς -εργαζόμενοι ή άνεργοι- έχουν χαμηλό δείκτη εκτίμησης της προσωπικής τους αξίας (Λεχουρίτης & Κατσορίδας, 2002). Σε μεταγενέστερη έρευνά της η Marie Jahoda (1958) ανέπτυξε τη θεωρία της Ιδανικής Ψυχικής Υγείας, αναγνωρίζοντας πέντε βασικές κατηγορίες, οι οποίες, όπως η ίδια ανέφερε, είναι ζωτικές για το συναίσθημα της ευεξίας (well-being). Οι κατηγορίες αυτές είναι οι ακόλουθες: αρχικά είναι η δομή (και οργάνωση) του χρόνου, ακολουθεί η κοινωνική επαφή, έπειτα αναφέρει το σκοπό- η συλλογική προσπάθεια και ακολούθως γίνεται λόγος για την κοινωνική ταυτότητα (ή το κύρος).

Η Jahoda (1958) υπεραμύνονταν της άποψης ότι κάθε άνεργος/ άνεργη αποστερείται το σύνολο των προαναφερόμενων πέντε κατηγοριών, έχοντας ως άμεσο επακόλουθο τη χειροτέρευση της ψυχικής υγείας και της ευεξίας του/της. Η ίδια συγγραφέας διαμόρφωσε έναν κατάλογο από χαρακτηριστικά που είναι παρόντα στην πλειονότητα των υγιών και φυσιολογικών ανθρώπων τα οποία έχουν ως εξής: α) η αξιόπιστη και επαρκής αντίληψη (η οποία στον άνεργο είναι σε πτώση), ακολουθεί β) η ρεαλιστική αποδοχή και αυτοεκτίμηση, ως συνέχεια είναι γ) ο σκόπιμος έλεγχος της συμπεριφοράς, στην πορεία γίνεται λόγος για δ) την αληθινή αντίληψη του κόσμου, ως σημαντικό χαρακτηριστικό τονίζει ε) τη διατήρηση και την ανάπτυξη των σχέσεων και των συγκινήσεων (από την άλλη πλευρά, στον άνεργο κυριαρχεί η διάλυση των σχέσεων και το έλλειμμα συγκινήσεων και συναισθημάτων) και καταλήγει στ) στον αυτοκαθορισμό (ουσιαστικά, είναι η αίσθηση του προσωπικού προσανατολισμού) και την δημιουργικότητα.

Η προσπάθεια που έγινε από τον P. Warr στη Μονάδα Κοινωνικής και Εφαρμοσμένης Ψυχολογίας στο Sheffield, θεωρείται από τις πιο σημαντικές και συστηματικές, καθώς εξετάστηκαν τα αποτελέσματα και οι επιδράσεις της ανεργίας πάνω στην ψυχολογική ευεξία των εργαζομένων (Παναγιωτόπουλος 2004). Ο Warr (1987) ισχυρίζεται ότι ο άνεργος/η άνεργη υποφέρει σε σύγκριση με τον εργαζόμενο

σε ένα μεγάλο εύρος διαστάσεων όπως είναι: α) λιγότερη δυνατότητα για έλεγχο των συνθηκών, β) λιγότερη δυνατότητα για χρήση και αξιοποίηση των δεξιοτήτων, γ) λιγότερη δυνατότητα για προσανατολισμένη, σε σκοπό και στόχο, συμπεριφορά, δ) λιγότερη ποικιλία στη ζωή, ε) λιγότερη βεβαιότητα για το μέλλον, στ) λιγότερο επαρκές και διαθέσιμο εισόδημα, ζ) λιγότερη φυσική ασφάλεια μέσω του χασίματος των ανέσεων και των υλικών αγαθών στο σπίτι, η) λιγότερη δυνατότητα για διαπροσωπική επαφή και τέλος θ) λιγότερη κοινωνική εκτίμηση και χαμηλότερη κοινωνική ισχύ και κύρος.

Ο Αμερικανός στατιστικολόγος Η. Brenner (1977) σε παλαιότερη μελέτη του ερεύνησε θέματα που σχετίζονταν με την υγεία, θεωρούσε ότι υπάρχει άμεση συσχέτιση μεταξύ οικονομικής ευημερίας ή οικονομικής κρίσης και στέρησης με τις μειώσεις-αυξήσεις στο επίπεδο της γενικής θνησιμότητας του πληθυσμού σε περιπτώσεις καρδιακών παθήσεων, αλκοολισμού, ναρκωτικών, εγκλημάτων, αυτοκτονιών, καθώς και εισόδου σε ψυχιατρικά ιδρύματα. Η έρευνα του Brenner αποκαλύπτει τις συνέπειες που επιφέρει η οικονομική κρίση μέσω της ανεργίας στην ψυχική υγεία του ανθρώπου και στην οικογένειά του. Ουσιαστικά, κατά τα λεγόμενα του Brenner, η ανεργία σχετίζεται με την ψυχική και κοινωνική δυσλειτουργικότητα του ατόμου. Ο ερευνητής έχει δημιουργήσει μια στατιστική φόρμουλα, η οποία συσχετίζει ότι η ανοδική τάση της ανεργίας κατά μία ποσοστιαία μονάδα είναι αιτία δημιουργίας προβληματικών καταστάσεων, όπως η ένταση, η επιθετικότητα και η ματαίωση. Επιπρόσθετα, δημιουργούνται όλες εκείνες οι συνθήκες για την ανάπτυξη καταστάσεων κοινωνικής παθογένειας, που ταλανίζουν την κοινωνία για μακρά χρονικά διαστήματα.

Σύμφωνα, λοιπόν με τους, τότε, υπολογισμούς του Brenner (1977) η αύξηση της ανεργίας κατά 1% θα είχε ως άμεσο επακόλουθο για τα επόμενα πέντε χρόνια τα ακόλουθα αποτελέσματα: Το ποσοστό των αυτοκτονιών θα έφταναν στο 4,1%, ταυτόχρονα οι επισκέψεις σε ψυχιατρικές κλινικές στο 3,3%, παράλληλα το ποσοστό των βίαιων ενεργειών στο 4% (δολοφονίες, εγκλήματα κλπ.). Η θνητότητα από αλκοόλ παρουσιάζει ένα ποσοστό της τάξης του 1,9%, ενώ ο γενικός δείκτης θνητότητας έχει ύψος 1,9%. Το ποσοστό των Καταθλιπτικών καταστάσεων στο 67% και ο αλκοολισμός σε ποσοστό 47%.

Στις ΗΠΑ, οι επιπτώσεις της ανεργίας έχουν υπολογιστεί βάσει ποσοτικών αναφορών με μια σειρά από ψυχοκοινωνικούς παραμέτρους: η αύξηση κατά 1% της ανεργίας θα προκαλέσει σε διάστημα έξι ετών 37.000 περισσότερους θανάτους. Συγκεκριμένα, από καρδιαγγειακά νοσήματα θα χάσουν τη ζωή τους 22.000 άνεργοι, από αυτοκτονίες 900, από ανθρωποκτονίες 650, από κίρρωση του ήπατος 500, ενώ στο ίδιο διάστημα θα παρατηρηθούν 4.200 ψυχιατρικοί εγκλεισμοί και 3.300 επιπλέον φυλακίσεις.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα των κοινωνικών αναταραχών σε περιόδους εκτεταμένης ανεργίας, είναι οι κοινωνικές μάχες που ξέσπασαν το 1992 στο Λος

Αντζελος (L. A.) των ΗΠΑ. Η έκρυθμη κοινωνική κατάσταση της περιόδου εκείνης, ώθησε φυλετικές ομάδες να έρθουν σε σύγκρουση και να λεηλατηθεί το 96% των καταστημάτων στις συνοικίες που κατοικούσαν πολιτιστικές μειονότητες (Κορεάτες-Λατίνοι-Αφροαμερικανοί). Έπειτα από δύο χρόνια οικονομικής στασιμότητας η ανεργία είχε τριπλασιαστεί στις γειτονιές των μεταναστών, καθώς τα εργοστάσια, μεταφέρθηκαν στο Μεξικό για λόγους οικονομικού κέρδους. Το L.A. έχασε 100.000 θέσεις εργασίας μέσα σε μια τριετία, το ποσοστό των αστέγων πολλαπλασιάστηκε και πάνω από τις μισές οικογένειες των Λατίνων ζούσαν κάτω από το επίσημο μέσο όρο της φτώχειας (Κατσορίδα & Λεχουρίτη 2010).

4. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΟΡΟΥ «ΤΡΑΥΜΑ» ΩΣ ΕΠΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Καθώς η ανεργία αυξάνεται με ταχείς ρυθμούς, αφήνει πίσω της τα θύματα του οικονομικού πολέμου. Με τις συνέπειες της ανεργίας ασχολείται, η ψυχολογία της οικονομικής κρίσης. Ο άνεργος πληθυσμός φαίνεται να βιώνει όχι μόνο από την απώλεια των ονείρων του και την τροποποίηση του πλάνου ζωής του, αλλά πολύ περισσότερο την απώλεια μέρους της ίδιας του της ταυτότητάς. Τα όνειρά των ανέργων και κάθε είδους φιλοδοξία αναβάλετε είτε βραχυπρόθεσμα είτε μακροπρόθεσμα, ανάλογα με τις δυνατότητες που έχουν. Η παραπάνω κατάσταση έχει σαν άμεσο επακόλουθο μία, περισσότερο ή λιγότερο, συνεχιζόμενη διάσταση ανάμεσα στις προσδοκίες τους και στην αλήθεια της πραγματικότητάς τους, ανάμεσα στην επιθυμία και στο τι δύναται να κάνει το άτομο. Οι προσδοκίες και οι επιθυμητές καταστάσεις που θέλει να βιώσει το άτομο έρχονται σε αντίθεση με τους αναγκαστικούς όρους που θέτει η ζωή. Συνεπώς, το άτομο είναι αναγκασμένο να παραμένει στον προθάλαμο της ζωής και όχι να απολαμβάνει την ίδια τη ζωή. Η Αμερικανική Ψυχολογική Εταιρεία (American Psychological Association) κάνει λόγο για τις ψυχολογικές συνέπειες από την απώλεια της εργασίας που αναφέρονται και ως «τραύμα της ανεργίας». Ο άνεργος πληθυσμός, σύμφωνα με μια δημοσκόπηση που πραγματοποιήθηκε το 2009 από τον Οργανισμό Ψυχικής Υγείας της Αμερικής, έχει τον τετραπλάσιο αριθμό πιθανοτήτων να αναπτύξει σοβαρές ψυχικές παθήσεις, σε σύγκριση με άτομα που συνεχίζουν να εργάζονται (Ελευθεοτυπία 2011).

Συνήθως, η αναφορά στην έννοια τραύμα αφορά τα σωματικά και όχι τα ψυχικά τραύματα. Το τραύμα, ωστόσο, σήμερα, διαχωρίζεται σε σωματικό και ψυχικό. Ο κλάδος της Ψυχολογίας ασχολείται με το ψυχικό τραύμα και το προσεγγίζει από διαφορετικές οπτικές γωνίες. Ως ψυχολογικό τραύμα νοσηματοδοτείται η ασυνήθιστη κατάσταση κινδύνου για τη σωματική ακεραιότητα ή την ευημερία ενός ατόμου. Από την άλλη πλευρά, το σωματικό τραύμα παρουσιάζεται με ξαφνικό τρόπο και έχει, συνήθως, μικρή διάρκεια, αν και σε ορισμένες περιπτώσεις, ενδέχεται, να διαρκέσει κατά πολύ περισσότερο. Οι συνέπειες στον ψυχικό τομέα, συνήθως εμφανίζονται άμεσα (οξύ άγχος) ή σε συγκεκριμένες περιπτώσεις να αργούν να εκδηλωθούν (μετατραυματική πίεση), και στην πορεία να δυσκολεύουν τη φυσιολογική ροή της ζωής του ατόμου. Χαρακτηριστικό παραδείγματα τραυματικής εμπειρίας είναι μια πυρκαγιά, καθώς επίσης οι σωματική επίθεση, η σεξουαλική κακοποίηση, ένα τροχαίο ατύχημα και μια σειρά από πολλά

άλλα δυσάρεστα συμβάντα. Η παραπάνω οριοθέτηση της έννοιας αναφέρεται κυρίως στη διάρκεια του τραύματος και τις συνέπειες που επιφέρει (Ηλιοπούλου et al. 2012).

Ωστόσο, μια εναλλακτική θέση για την νοηματοδότηση της έννοιας ορίζει ότι «το τραύμα σε σχέση με τον αυτοέλεγχο του ατόμου, όπου αναφέρει το ψυχολογικό τραύμα σαν μια κατάσταση σφοδρού φόβου, τον οποίο βιώνουμε την στιγμή που ερχόμαστε αντιμέτωποι με ένα ξαφνικό, αναπάντεχο και εν δυνάμει απειλητικό γεγονός, πάνω στο οποίο δεν έχουμε κανένα έλεγχο και είμαστε ανίκανοι να αντιδράσουμε αποτελεσματικά όσο και αν προσπαθήσουμε» (Levine2005:12).

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω, μπορούμε να πούμε πως τραύμα είναι η αντίδραση του ψυχοσωματικού οργανισμού σε κάποιο γεγονός και όχι το καθαυτό γεγονός που την προκάλεσε. Δηλαδή ο τρόπος με τον οποίο το άτομο αντιδρά μετά από το τραύμα και όχι το ίδιο το περιστατικό που προκλήθηκε το τραύμα. Σε βαθύτερη ανάλυση του όρου, τα τραυματικά γεγονότα δεν συμβαίνουν τόσο συχνά, όχι γιατί συμβαίνουν σπάνια αλλά, επειδή συνθλίβουν την ανθρώπινη προσαρμοστικότητα στη ζωή. Μετά το ψυχικό τραύμα συνήθως τα αισθήματα που κυριαρχούν είναι ο έντονος φόβος, το αίσθημα της ελλείψεως βοήθειας, το χάσιμο του ελέγχου και του εκμηδενισμού. Το τραυματικό γεγονός υποσκάπτει την ανάπτυξη του ατόμου και δυσχεραίνει τις προσπάθειές του να συνεχίσει ομαλά τη ζωή του. Το αποσυνδέει από τον εαυτό του, τους ανθρώπους γύρω του και γενικότερα από το κοινωνικό του περίγυρο. Όταν ένα άτομο αντιμετωπίζει μια απειλή, ακινητοποιείται συναισθηματικά και αισθάνεται ανήμπορο καθώς η ενέργεια του ενστίκτου της επιβίωσης είναι σαν να μην έχει τρόπο να εκδηλωθεί και στη συνέχεια να εκτονωθεί (Ηλιοπούλου et al. 2012).

Ακολουθως, παραθέτουμε μια αναφορά, που προσδίδει μια διαφορετική οπτική στην έννοια τραύμα και είναι η ακόλουθη: «ψυχικό τραύμα δεν είναι μόνο το ρήγμα στο προστατευτικό φράγμα του συστήματος μας έναντι στην υπερδιέγερση ενός γεγονότος, το οποίο οδηγεί σε συναισθήματα συντριβής λόγω έλλειψης βοήθειας, αλλά, όπως αναφέρει η σύγχρονη επιστήμη, τραύμα είναι το χάσιμο της προσαρμοστικότητας και ανθεκτικότητας του νευρικού συστήματος»(Αλεξάνδρου 2009).

Η Οικονομίδου (2007:79), στη διδακτορική της διατριβή, αναφέρθηκε στις θέσεις του «πατέρα» της ψυχανάλυσης, S. Freud, ο οποίος απέδιδε την ανάπτυξη του ψυχικού τραύματος, και τη δημιουργία των συμπτωμάτων του, στην επίδραση εξωτερικού γεγονότος, ειδικά εάν το γεγονός που υπήρξε ήταν σεξουαλική αποπλάνηση ανηλίκου. Ο ίδιος ο Freud έδωσε τον εξής ορισμό για το ψυχικό τραύμα «είναι σαν μια ψυχο-ενεργειακή ανισσοροπία, αποτέλεσμα της ρήξης του προστατευτικού φραγμού του ψυχισμού από μία έντονη διέγερση».

Σε μια προσπάθεια να εμβαθύνουμε στην την έννοια του τραύματος αναφέρουμε πως, ο Freud τη συνδέσε με τη βίωση του «Εγώ» ως ανήμπορου, αβοήθητου και δίχως δυνατότητα, ελέγχου πάνω σε πραγματικά περιστατικά, όταν

αυτό έρχεται αντιμέτωπο με εσωτερικά και εξωτερικά ερεθίσματα που ασκούν υπερβολική πίεση πάνω του. Ο ίδιος τόνισε ακόμη, ότι εκτός από τις εξωτερικές απειλές που δέχεται το άτομο, οι οποίες μπορούν να του δημιουργήσουν τραύματα, ως τέτοια ορίζονται επίσης και οι απώλειες του αντικειμένων ή της αγάπης, της προστασίας και της φροντίδας των άλλων(Οικονομίδου, 2007:79).

Η έννοια του ψυχικού τραύματος έχει λάβει διάφορους ορισμούς από μια πληθώρα ερευνητών/ερευνητριών. Η Οικονομίδου (2007:79-80) έχοντας τις προσλαμβάνουσές της στον Kelman, ερμηνεύει με ένα δικό της τρόπο την έννοια τραύμα, το περιγράφει ως μια ασυνείδητη αίσθηση του ατόμου ότι απέτυχε να ανταποκριθεί σε μια εξιδανικευμένη εικόνα του εαυτού. Η ίδια ακόμη, αναφέρεται στον ορισμό αμερικανών ερευνητών/ερευνητριών, που θεώρησαν το τραύμα ως ναρκισσιστική διαταραχή εντός του «Εγώ», η οποία σχετίζεται με συγκρούσεις διαφορετικών αναπαραστάσεων του Εαυτού. Η σύγκρουση λαμβάνει χώρα εντός του «Εγώ», μεταξύ μιας αναπαράστασης του εαυτού οργανωμένης γύρω από μία παθογόνο παιδική φαντασίωση και μιας μη τραυματικής προβολής του εαυτού. Ο Krystal, στην έρευνά του εργάστηκε με πρώην έγκλειστους των ναζιστικών στρατοπέδων συγκέντρωσης, το 1971 διαχωρίζει το «σχεδόν τραύμα» από το «καταστροφικό τραύμα». Στην αρχική περίπτωση, η παρουσία του τραύματος δεν κατακλύζει την προσωπικότητα, αλλά μπορούν να εκλυθούν κάποιες μορφές ψυχοπαθολογίας, ενώ στη δεύτερη περίπτωση υπάρχει πιθανότητα να προκληθούν μόνιμες ψυχικές βλάβες λόγω της απελπισίας που μπορεί να βιώσει το άτομο. Ο ίδιος προσδιορίζει το τραύμα ως «μια ενεργή κατάσταση υποκειμενικής αγωνίας και αποδιοργάνωσης, όπου τα συναισθήματα κατακλύζουν συντριπτικά το άτομο, κινητοποιώντας αμυντικούς μηχανισμούς» (Krystal, 1971:156). Έτσι, η θεωρητική προσέγγιση του τραύματος, κατά τον Krystal, διαμορφώνεται ως ένα υποκειμενικό βίωμα που καθορίζεται από την ψυχική πραγματικότητα ή το ασυνείδητο νόημά της.

Ο Sandler (1997) ερεύνησε περιπτώσεις υπερέντασης κατά στις οποίες ο καθένας/καθεμία εκτίθεται αναπόφευκτα στη διάρκεια της ζωής του. Είναι υπέρμαχος της άποψης ότι ένας μεγάλος αριθμός παραγόντων συμβάλλουν στην κατάσταση υπερέντασης ή ψυχικού τραύματος, ο οποίος είναι ικανός να μπορεί να επηρεάσει αποφασιστικά την ψυχική ισορροπία του ατόμου.

Η ίδια η Οικονομίδου (2007:77) αναφέρεται στο τραύμα ως «βίωμα που διακινείται από εσωτερικούς ή εξωτερικούς παράγοντες, προκαλώντας διαταραχή της ισορροπίας του οργανισμού, λόγω της αδυναμίας του ψυχικού οργάνου να το εμπεριέξει καθώς και να απαντήσει οργανωμένα. Οι συνέπειες του τραύματος είναι ένα είδος τομής και ρήξης και προσωρινής αποδιοργάνωσης μετά την οποία ο ψυχισμός του ατόμου δεν είναι όπως πριν. Ακόμα και αν η ισορροπία και η λειτουργικότητα αποκατασταθούν, το τραύμα εμπεριέχεται ως οντότητα στη συνολική δομή του ψυχισμού και τον καθορίζει για πάντα».

Το σωματείο εργαζομένων της Eurobank, σε ημερίδα, που διοργάνωσε στις 11 Δεκεμβρίου του 2005 και με θέμα «Η ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο», αναφέρθηκε μεταξύ άλλων ότι οι σοβαρές, μακροχρόνιες, αρνητικές συνέπειες του ψυχικού τραύματος συχνά παραβλέπονται, ακόμη και από τους ειδικούς της ψυχικής υγείας. Οι κλινικοί χρειάζεται να διερευνήσουν τα σχετικά προβλήματα του πάσχοντος, το γεγονός, δηλαδή, ότι μπορεί η τραυματική εμπειρία να είναι συγγενής με άλλα πρόσφατα ή παλαιότερα τραύματα, ώστε οι πάσχοντες να οργανώνουν τις ζωές τους γύρω από ταυτολογικά πρότυπα, πιθανότατα για να ανακουφίσουν και να «κλείσουν» τραυματικές μνήμες, εμπειρίες, υπενθυμίσεις και επιρροές (Τσουκαλά 2005).

Κλείνοντας τον αρχικό κύκλο ποικίλων ορισμό για το ψυχικό τραύμα, θα ήταν αξιόλογο να τονίσουμε τη σχετική διάσταση μιας τραυματικής εμπειρίας, καθώς έχει άμεση σχέση με τις προηγούμενες εμπειρίες του ανθρώπου (τραυματικές ή μη). Βασιζόμενοι/βασιζόμενες σε εμπειρικά γεγονότα, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε παραδείγματα όπως, από τη μια μεριά, κάποιο άτομο το οποίο έχει ανικανότητα σε ένα από τα κάτω άκρα και μετά από μία χειρουργική επέμβαση περπατά, αλλά με τη βοήθεια ενός μπαστούνιού, για αυτόν λοιπόν τον άνθρωπο αυτό το γεγονός θα ήταν ευχάριστη εξέλιξη. Ενώ, από την άλλη μεριά, για κάποιον άλλο που ήταν ήδη αρτιμελής μια τέτοια εμπειρία θα οριζόνταν ως τραυματική εμπειρία. Ένα άλλο περιστατικό, που ενέχει αντιφατικά στοιχεία, είναι μια εγκυμοσύνη, που για ορισμένες γυναίκες είναι μια τραυματική εμπειρία, ενώ για άλλες μπορεί να είναι διακαής πόθος και στόχος αρκετών χρόνων. Αξίζει σ' αυτό το σημείο να προσδιορίσουμε ότι τα εν δυνάμει τραυματογόνα ερεθίσματα μπορεί να είναι τραυματικά μόνο σε ορισμένα υποκείμενα. Αντιθέτως, υπάρχουν αντικειμενικά τραυματογόνα ερεθίσματα, με την έννοια ότι προκαλούν ψυχικό τραύμα στην πλειοψηφία των ατόμων που θα υποστούν την εμπειρία αυτή, όπως ακραία γεγονότα μαζικής, καταστροφικής εισβολής στον ψυχισμό. Παρόλα αυτά, η εγκατάσταση μόνιμης τραυματικής περιοχής, όπως και η ικανότητα αποκατάστασης του τραύματος, εξαρτώνται από τις εσωτερικές ψυχικές συνθήκες του κάθε ατόμου και κάθε άνθρωπος μπορεί να το διαχειρισθεί με διαφορετικό τρόπο (Ηλιοπούλου et al. 2012).

Υπάρχουν τέσσερις μηχανισμοί άμυνας για την αντιμετώπιση μιας τραυματικής εμπειρίας: φεύγω, επιτίθεμαι, παγώνω, παραδίδομαι. Έστω και αν κάθε τραυματική εμπειρία συνδέεται συνειρμικά με παλιότερες τραυματικές εμπειρίες, φέρνοντας στο προσκήνιο συναισθήματα και παραστάσεις από το παρελθόν, αυτό δεν μηδενίζει τη σημαντικότητα και ιδιαιτερότητα της κάθε νέας εμπειρίας, ούτε τη σημασία των εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων που επηρεάζουν την τελική της διαμόρφωση. Ο τρόπος με τον οποίο ένα βίωμα αφομοιώνεται, σχετικά με τον εγκέφαλο και τα δύο αυτόνομα, αλλά αλληλεξαρτώμενα, μέρη του μπορεί να περιγραφεί ως ακολούθως: τα δύο ημισφαίρια του εγκεφάλου μας, που αν και αυτόνομα, συνδέονται έτσι ώστε τελικά ο εγκέφαλος να λειτουργεί ως σύνολο συνθετικά. Πιο συγκεκριμένα, από τη μία πλευρά, ο αριστερός εγκέφαλος δίνει σχήμα

και δομή, μορφοποιεί τον φυσικό και νοητικό μας κόσμο. Ουσιαστικά, είναι η βάση των γνωστικών κατηγοριοποιήσεων και ταξινομήσεων, των εννοιολογικών δομών της γλώσσας. Προωθεί τα διαζευκτικά και τα στεγανά. Στην «αντίπερα όχθη», ο δεξιός εγκέφαλος δημιουργεί σύνολα, εικόνες, αναπαραστάσεις. Στο συγκεκριμένο σημείο του εγκεφάλου παίρνουν μορφή τα βιώματα μας, χωρίς λόγια (Πατούλη, 2008:4-5).

Από τα παραπάνω είναι λογικό να εξαχθεί το συμπέρασμα, ότι η αλλαγή πραγματώνεται στο δεξιό τμήμα του εγκεφάλου. Όταν ο οργανισμός βιώνει μια τραυματική εμπειρία βρίσκεται σε κατάσταση σοκ και σε εκείνη την περίπτωση δεν υπάρχει πλήρη συνεργασία μεταξύ των δύο ημισφαιρίων, έχοντας ως επακόλουθο την εμπλοκή της επικοινωνίας μεταξύ τους και κατά συνέπεια, να κλειδώνεται η εμπειρία στο νευρικό μας σύστημα. Είναι ένας βιολογικός μηχανισμός που συμβάλλει στην επιβίωσή μας. Γίνεται αντιληπτό, λοιπόν, ότι ένα βίωμα τραυματικής εμπειρίας δεν αφομοιώνεται στην περίπτωση που δεν υπάρχει συνεργασία μεταξύ των δύο ημισφαιρίων για να το επεξεργαστούν (Ηλιοπούλου et al. 2012).

5.Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΤΟΜΙΚΗ ΕΥΗΜΕΡΙΑ-ΕΞΕΛΙΞΗ

Ο βαθμός στον οποίο οι εργαζόμενοι/εργαζόμενες είναι ευχαριστημένοι/ευχαριστημένες από το επάγγελμά τους ή την εργασία τους, εκφράζεται με τον όρο εργασιακή ικανοποίηση (Spector, 1997). Η εργασία έχει καθοριστικό ρόλο στη ζωή του ανθρώπου, καθώς τον προσδιορίζει σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο, και παράλληλα, ως άτομο, συγκεκριμενοποιεί την υπόστασή του μέσα από αυτή. Ένα μεγάλο μέρος του χρόνου από τη ζωής μας τον αφιερώνουμε στην εργασία. Βάσει της εργασιακής μας υπόστασης, αρκετές φορές χαρακτηριζόμαστε ως άτομα ή και κατατασσόμαστε σε οικονομικά και κοινωνικά στρώματα. Τα προαναφερθέντα στοιχεία κατατάσσουν την εργασιακή ικανοποίηση ως μείζον θέμα επιστημονικής μελέτης, κυρίως από ερευνητές/ερευνήτριες που ασχολούνται με τον άνθρωπο, τις ανάγκες του και τη σχέση του με την εργασία (Ασπιώτη 2013).

Μέσα από την εργασία μας απορρέει και η εργασιακή (ή επαγγελματική) ικανοποίηση, η οποία αποτελεί μία από τις πιο σύνθετες έννοιες που αντιμετωπίζουν καθημερινά οι διευθυντές και τα στελέχη των επιχειρήσεων στη σύγχρονη αγορά. Αν και η χρήση του όρου μνημονεύεται συχνά τόσο στην επιστημονική έρευνα, όσο και στην καθημερινή ζωή, εξακολουθεί να μην υπάρχει γενική σύμφωνη γνώμη αναφορικά με τη φύση της έννοιας ικανοποίηση από την εργασία στους διάφορους επιστημονικούς κλάδους. Πληθώρα συγγραφέων και ερευνητών έχουν προσεγγίσει με ποικίλους τρόπους τον όρο αυτό. Ο Horrock το 1935⁷ προσδιόρισε την εργασιακή ικανοποίηση ως οποιονδήποτε συνδυασμό ψυχολογικών, φυσιολογικών και περιβαλλοντικών περιστάσεων που προκαλούν ένα πρόσωπο να εκφράσει με ειλικρίνεια ότι είναι ικανοποιημένος/ικανοποιημένη με την εργασία του. Η προαναφερόμενη προσέγγιση ενέχει το στοιχείο της εσωτερικότητας, καθώς αν και η

⁷Αναφορά στον Aziri: 2011.

ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζεται από πολλούς εξωτερικούς παράγοντες, παραμένει κάτι προσωπικό-εσωτερικό, που συσχετίζεται άμεσα με τον τρόπο που αισθάνεται ο ίδιος ο εργαζόμενος για αυτό το παραγόμενο προϊόν και τη δουλειά που κάνει (Ασπιώτη 2013).

Ο ορισμός του Vroom (1964)⁸, για την εργασιακή ικανοποίηση, εστιάζει στο ρόλο που διαδραματίζουν οι εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας. Είναι υπέρμαχος της άποψης, ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι συναρτώμενη μορφή των υποκειμενικών αντιλήψεων του ατόμου σχετικά με τη συντελεστικότητα (instrumentality) της συγκεκριμένης εργασίας στο να εξασφαλίσει στο άτομο συγκεκριμένα επιθυμητά αποτελέσματα. Η ελκυστικότητα της εργασίας, το κατά πόσο επιθυμητό είναι το περιεχόμενο της εργασίας, και κατά συνέπεια, η ικανοποίηση που παίρνει το άτομο από αυτή είναι συνάρτηση όσων πιστεύει το άτομο ότι αποκομίζει από την εργασία του.

Ένας πολύ γνωστός ορισμός για την επαγγελματική ικανοποίηση προέρχεται από τον Locke (1976:1300)⁹, ο οποίος την χαρακτηρίζει ως μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, η οποία προέρχεται από την αποτίμηση της εργασίας των εργασιακών εμπειριών του ατόμου. Σύμφωνα με τον παραπάνω ορισμό, αναδύεται η αξία τόσο του συναισθήματος όσο και της γνώσης που διακατέχει το άτομο για αυτό που κάνει. Ταυτόχρονα, ο Locke συνδέει την ικανοποίηση και τη δυσαρέσκεια από την εργασία με το σύστημα των αξιών του ατόμου, επιχειρηματολογώντας πως η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια ευεργετική συναισθηματική απόκριση προς το συγκεκριμένο έργο που συνάγεται από την εκτίμηση ότι αυτό παρέχει πληρότητα ή επιτρέπει την πληρότητα των εργασιακών αξιών του ατόμου.

Η εργασιακή ικανοποίηση αντιπροσωπεύει ένα κράμα θετικών ή αρνητικών συναισθημάτων που έχουν οι εργαζόμενοι/εργαζόμενες για την εργασία τους. Κατά την συμφωνημένη άποψη των Davis et al. (1985)¹⁰, η εργασιακή ικανοποίηση αντιπροσωπεύει το βαθμό στον οποίο οι προσδοκίες ενός ατόμου σχετίζονται με την πραγματική αξία των αμοιβών που παίρνει από την εργασία. Δηλαδή, όταν ένας εργαζόμενος απασχολείται σε μια επιχείρηση, φέρνει μαζί του τις ανάγκες, τις επιθυμίες και εμπειρίες που επηρεάζουν αποφασιστικά τις προσδοκίες του από την συγκεκριμένη εργασία και κατ' επέκταση την ικανοποίηση που νιώθει.

Οι Warr και Landy¹¹ είναι υπέρμαχοι της άποψης, ότι η επαγγελματική ικανοποίηση δεν είναι κάτι στατικό και σταθερό. Ο Warr κάνει μια συσχέτιση μεταξύ των βιταμινών και την εργασιακή ικανοποίηση: η σταθερή χορήγηση βιταμινών στον οργανισμό είναι απαραίτητη, αλλά υπερβολική χρήση ή έλλειψή τους δημιουργεί προβλήματα. Ο Landy ισχυρίζεται ότι οι ρυθμιστικοί μηχανισμοί του νευρικού

⁸ Όπως γίνεται αναφορά στον Κάντα: 1998.

⁹ Σύμφωνα με την αναφορά του Oshagbemi: 2003.

¹⁰ Κατά τον Aziri: 2011.

¹¹ Περισσότερα στο: Ασπιώτη 2013.

συστήματος επεμβαίνουν και φέρνουν την ικανοποίηση σε ορισμένα ανεκτά επίπεδα. Οι δύο ερευνητές υπεραμύνθηκαν της άποψης ότι είναι δύσκολο να επιτευχθεί η απόλυτη ικανοποίηση στον εργαζόμενο, γιατί και αν ακόμα συμβεί, ενδέχεται να αναστραφεί άμεσα η επαγγελματική ικανοποίηση εξαιτίας της διαφοροποίησης των παραγόντων που την καθορίζουν (Ασπιώτη 2013).

Ο βαθμός κατά τον οποίο οι εργαζόμενοι/εργαζόμενες είναι ευχαριστημένοι/ευχαριστημένες από το επάγγελμά τους ή την εργασία τους αποτελεί το πλαίσιο οριοθέτησης της εργασιακής ικανοποίησης (Spector, 1997). Παράλληλα, αποτελεί μείζον καθοριστικό στοιχείο και σε επίπεδο επιχειρήσεων, καθώς έχει μελετηθεί και ερευνηθεί περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη, εφόσον αποτελεί ένα από τα θεμελιώδη ζητήματα της οργανωτικής ψυχολογίας. Η σύνδεση της εργασιακής ικανοποίησης με την ψυχική υγεία των εργαζομένων και με το ταυτόχρονο ενδιαφέρον των οργανισμών να έχουν υψηλή αποδοτικότητα καθώς και το ικανοποιημένο προσωπικό, ωθεί ολοένα και περισσότερους μελετητές στη διερεύνηση των πτυχών του όρου. Ο Spector (1997) προσδιόρισε τους τρεις βασικούς λόγους για τους οποίους ασχολούμαστε με την εργασιακή ικανοποίηση. Αρχικά, γιατί κάθε επιχείρηση οφείλει να καθοδηγείται από τις ανθρώπινες αξίες, καθώς αξίζει να φέρονται δίκαια και με σεβασμό στο εργατικό δυναμικό της. Σε δεύτερο επίπεδο, γιατί η συμπεριφορά των εργαζομένων σχετίζεται άμεσα με την εργασιακή ικανοποίηση καθώς και με τις δραστηριότητες και τη λειτουργία της επιχείρησης. Σε τρίτο στάδιο, γιατί η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να λειτουργήσει, υπό προϋποθέσεις, ως ένας πολύ αξιόπιστος δείκτης για την αξιολόγηση μιας επιχείρησης.

Στις πιο σύγχρονες προσπάθειες προσδιορισμού και καθορισμού του όρου, η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να οριστεί και ως ο βαθμός στον οποίο ένας εργαζόμενος/μία εργαζόμενη είναι ικανοποιημένος/ικανοποιημένη με τις αποδοχές που λαμβάνει από την εργασία που πραγματοποιεί (Statt, 2004)¹². Ο Armstrong (2006)¹³, εκθέτει την άποψή του ότι ο όρος αναφέρεται, κυρίως, στη στάση και στα συναισθήματα που έχουν οι άνθρωποι για την εργασία που εκτελούν. Η θετική και ευνοϊκή στάση προς την εργασία δείχνει ικανοποίηση από την εργασία. Από την άλλη πλευρά, η αρνητική και δυσμενής στάση απέναντι στη δουλειά τους, δείχνει δυσαρέσκεια ως προς τη φύση της εργασίας.

Μια άλλη άποψη για το συγκεκριμένο ζήτημα είναι εκείνη των George et al. (2008)¹⁴, που συνδέουν την εργασιακή ικανοποίηση με τη συλλογή των συναισθημάτων και των πεποιθήσεων που διαμορφώνουν οι άνθρωποι για την τρέχουσα εργασία τους. Ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασιακή εμπειρία μπορεί να κυμαίνεται από την ακραία ικανοποίηση ως την ακραία δυσαρέσκεια. Οι εργαζόμενοι/εργαζόμενες μπορούν να έχουν διαφορετική στάση σχετικά με διάφορες πτυχές της εργασίας τους, όπως το είδος της εργασίας που κάνουν, τους συνεργάτες,

¹² Όπως γίνεται αναφορά στον Aziri 2011.

¹³ Αναφορά γίνεται στον Aziri 2011.

¹⁴ Αναφορά στον Aziri 2011.

τους επόπτες ή τις αμοιβές τους. Η άποψη του Vignali (1997) είναι καθοριστικής σημασίας, καθώς θεωρεί ότι, για να είναι ικανοποιημένο το εργατικό δυναμικό μιας επιχείρησης, θα πρέπει να έχουν ενδιαφέρον για την εργασία τους και να νιώθουν ότι αποτελεί για αυτούς μια πρόκληση. Ταυτόχρονα, η αναζήτηση σεβασμού και εκτίμησης από συναδέλφους αλλά και προϊστάμενους προς το πρόσωπο ενός εργαζομένου συσχετίζεται άμεσα με την αίσθηση επαγγελματικής ικανοποίησης.

Η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται επιπλέον και με την αίσθηση της επίτευξης προκαθορισμένων στόχων καθώς και της επιτυχίας στην εργασία που έχει ένας εργαζόμενος/μία εργαζόμενη. Υπάρχει άμεσος συσχετισμός μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της παραγωγικότητας, όπως επίσης και της προσωπικής ευημερίας. Ικανοποίηση μέσω της εργασιακής εμπειρίας καταδεικνύει ότι το άτομο απολαμβάνει το είδος της δουλειάς που κάνει, την κάνει συντονισμένα και με ορθό τρόπο, αμειβόμενος/αμειβόμενη για τις προσπάθειές που καταβάλλει. Η ικανοποίηση από την εργασία συνεπάγεται επίσης ενθουσιασμό και ευτυχία με το έργο που έχει εκτελέσει ο εργαζόμενος/η εργαζόμενη. Η επαγγελματική ικανοποίηση, ουσιαστικά, είναι το κλειδί που οδηγεί στην αναγνώριση και την επίτευξη των προσωπικών στόχων, και εκείνα με τη σειρά τους επιφέρουν ένα αίσθημα πληρότητας (Ασπιώτη 2013).

6. ΤΟ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Από θεωρητική άποψη, η επαγγελματική ικανοποίηση έχει συνδεθεί στενά με τα κίνητρα της εργασίας, με τις στάσεις και τις αξίες (Κάντας 1988). Αν και η ικανοποίηση της εργασίας και τα κίνητρα δεν θεωρούνται ταυτόσημες έννοιες, τη σύνδεσή τους τη βρίσκουμε σε διάφορες θεωρίες κινήτρων. Ιδιαίτερα στην ψυχολογική προσέγγιση, οι ανάγκες αντιμετωπίζονται ως κίνητρα της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Σε ότι έχει να κάνει με τα κίνητρα, αυτά χωρίζονται σε δύο ομάδες ανάλογα με τις ανάγκες, τις οποίες ικανοποιούν και είναι οι ακόλουθες: α) οι βιογενετικές, οι οποίες ικανοποιούν τις βασικές βιολογικές ανάγκες των ανθρώπων πχ τροφή, και β) οι ψυχογενετικές, που κατά κύριο λόγο ικανοποιούν την ψυχική διάσταση της ανθρώπινης ύπαρξης (Λαπαναϊτή 2012).

Ο Locke, σύμφωνα με την Μαρκάκη (2008), ορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως μια ευχάριστη και θετική συναισθηματική κατάσταση του εργαζόμενου που απορρέει από τη θέση εργασίας του ή την αποτίμησή της και του δημιουργεί εφορία. Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης θα μπορούσε να ληφθεί τόσο συνολικά για το πώς νιώθει για την εργασία του ή για πλευρές της, το οποίο επηρεάζεται από πολλούς και διαφορετικούς παράγοντες.

Αρχικά, θα είναι χρήσιμο για να αντιληφθούμε τον όρο της επαγγελματικής ικανοποίησης, να γίνει αναφορά στην ίδια τη φύση της ικανοποίησης. Η κατανόηση του όρου σε συνδυασμό με την υπόθεση ότι αν η εργασία που πραγματοποιείται και η θέση που κατέχει ο εργαζόμενος δεν παρέχουν παρά μόνο ελάχιστη ικανοποίηση, συνάδουν στο ότι ο τρόπος με τον οποίο θα εκτελεστεί η εργασία, θα επηρεαστεί αρνητικά. Ο απλός αυτός συλλογισμός ενισχύθηκε από το κίνημα των ανθρωπίνων

σχέσεων και ώθησε μελετητές να πραγματοποιήσουν έρευνες οι οποίες κρίθηκαν απαραίτητες, εφόσον ανέκλυψε το ζήτημα ότι οι κοινές παρατηρήσεις έρχονται σε αντιδιαστολή με την ιδέα κάποιας συσχέτισης μεταξύ ικανοποίησης και απόδοσης. Συνεπώς, δεν είναι απίθανο το ενδεχόμενο να συνυπάρχει το στοιχείο της υψηλής αποδοτικότητας με το χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης. Σε αντίθεση με τα προηγούμενα, η ικανοποίηση μπορεί να είναι μεγάλη χωρίς όμως να υφίσταται το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι λειτουργούν ανεξέλεγκτα δίχως όρια και χωρίς να είναι υποχρεωμένοι να ανταποκριθούν σε κάποιες παραγωγικές προδιαγραφές και απαιτήσεις. Παρόλα αυτά, οι προαναφερόμενες συνθήκες είναι όλο και πιο σπάνιες σε οποιοδήποτε εργασιακό πλαίσιο, που αποτελεί πρόκληση όσον αφορά στην ανακάλυψη των ορίων της ικανοποίησης (Μαρκάκη 2008).

Η έννοια της ικανοποίησης εμπεριέχει κατά τον Goguelin, και όπως εντοπίζεται στην Μαρκάκη (2008), τέσσερις παραμέτρους, σε σχέση με την ομοιογένειά . Η πρώτη αφορά στα κριτήρια προσδιορισμού της ικανοποίησης ως προς το αν αφορά αποκλειστικά στον εαυτό μας ή σε σχέση με τους άλλους. Ικανοποιούμαστε μόνο εμείς ή μέσω εμάς ικανοποιούμε και ανάγκες άλλων; Πιο συγκεκριμένα, κάνει λόγο για τη δυνατότητα προσδιορισμού ενός σημείου από το οποίο μπορεί να θεωρήσει κάποιος ότι κάποιο υποκείμενο είναι ικανοποιημένο. Η δεύτερη παράμετρος συσχετίζεται με το γενικό χαρακτήρα του όρου. Η αναφορά στην ικανοποίηση για παράδειγμα της πείνας κατά πόσο ταυτίζεται με την ικανοποίηση της αναγνώρισης. Οι δηλωθέντες προβληματισμοί δημιουργούν δυο άλλους τύπους προβληματισμών. Ο αρχικός παραπέμπει στη φύση των προσδιορισμών της ικανοποίησης εξετάζοντας το ρόλο που παίζει το ιστορικό του υποκειμένου, οι ανάγκες του, οι ικανότητές του, ο περίγυρος και το σύστημα ανταμοιβής του. Στο συγκεκριμένο σημείο ανακύπτει το ερώτημα του κατά πόσο μπορούμε να θεωρήσουμε ότι υπάρχει μια συνολική ικανοποίηση και ταυτόχρονα αν υπάρχουν μεμονωμένες ικανοποιήσεις για τον καθένα από τους προσδιορισμούς αυτούς.

Σε ακολουθία με τα προηγούμενα και προς ολοκλήρωση του συλλογισμού του Goguelin αναπτύσσετε, ακολούθως, ο τελευταίος τύπος προβληματισμών που διέκρινε. Ο συγκεκριμένος προβληματισμός έχει δύο όψεις και βρίσκεται ανάμεσα στην ικανοποίηση και τη μη ικανοποίηση. Αναλυτικότερα θεωρεί ότι τα υποκείμενα είναι πιο ευαίσθητα στη μη ικανοποίηση των αναγκών τους από ότι στην ικανοποίηση. Εγείρεται, βέβαια, το ζήτημα σε ποιο βαθμό τα υποκείμενα είναι ακόρεστα αναφορικά με κάποιες ανάγκες, έχουν δηλαδή το αίσθημα του ανικανοποίητου. Χαρακτηριστικά θα μπορούσε να αναφερθεί ότι στην περίπτωση της πείνας, το αίσθημα εκμηδενίζεται, αφού ικανοποιηθεί, στην περίπτωση, όμως, της φαντασίας ή της εξουσίας τίθεται το ερώτημα αν υπάρχει συνέχεια μεταξύ ικανοποίησης και μη ικανοποίησης. Οι παραπάνω προβληματισμοί, έχουν αντιστοιχηθεί με θεωρίες, καλύπτοντας έτσι τα περιθώρια αμφισβήτησης που, ενδεχομένως, να θέτουν. Οι περισσότερες θεωρίες, ορίζουν σχέσεις μεταξύ ικανοποίησης και κινήτρων, προσωπικότητας, συναισθημάτων και αλληλεπιδράσεων

μεταξύ των προσδοκιών, των φιλοδοξιών και των ρόλων των εργαζομένων (Μαρκάκη 2008).

6.1 Η θεωρία του Maslow για την ιεράρχηση των αναγκών

Η θεωρία του Maslow έχει ως απώτερο σκοπό της να προσδιορίσει τους παράγοντες που ωθούν την ανθρώπινη συμπεριφορά προς τη δράση. Μελέτησε με διεισδυτικό τρόπο τις ανάγκες του ανθρώπου καθώς και την παρακινητική τους δύναμη και τις ταξινομήσε σε πέντε κατηγορίες-ιεραρχικά επίπεδα, ως προς τη σειρά με την οποία ικανοποιούνται (Πυραμίδα Αναγκών του Maslow): α) Φυσιολογικές ανάγκες: είναι οι βιολογικές ανάγκες του ανθρώπου. Περιλαμβάνει τις ανάγκες για τροφή, νερό, στέγη, ένδυση, β) ανάγκες ασφάλειας: οι ανάγκες για προστασία, σταθερότητα, ελευθερία από το φόβο, τις απειλές και τη στέρηση, γ) κοινωνικές ανάγκες: οι ανάγκες για φιλία, στοργή, αποδοχή, αλληλεγγύη με τους άλλους ανθρώπους, δ) ανάγκες σεβασμού/εκτίμησης: η ανάγκη αναγνώρισης, εκτίμησης και σεβασμού από και προς τους άλλους, ε) ανάγκες αυτοπραγμάτωσης: περιλαμβάνουν τα αισθήματα αυτοϊκανοποίησης, της ανάγκης για επιτυχία, να γίνει κάποιος το καλύτερο δυνατό που επιθυμεί ή έχει ονειρευτεί για τον εαυτό του μέσω της προσωπικής του ανάπτυξης και εξέλιξης (Ασπιώτη 2013).

Κάθε άνθρωπος προσπαθεί διαρκώς να ικανοποιήσει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις ανάγκες του. Οι επιθυμίες του εξαρτώνται από αυτά που ήδη έχει. Δηλαδή, οι ανάγκες που προσπαθεί να ικανοποιήσει εξαρτώνται από το βαθμό της ικανοποίησής τους. Όσο πιο πολύ ικανοποιείται μια ανάγκη τόσο λιγότερο τον παρακινεί να δράσει. Όταν μια ανάγκη σταματήσει να ικανοποιείται τότε αποτελεί ξανά κίνητρο συμπεριφοράς. Όταν μια κατηγορία αναγκών ικανοποιηθεί τότε η επόμενη παίρνει τη θέση της. Σε κάθε στιγμή λοιπόν υπάρχει μια κατηγορία αναγκών που κατά κύριο λόγο παρακινεί (Luthans, 2005). Αυτές οι ανάγκες μπορούν να υποκινήσουν έναν άτομο μόνο όταν η προσπάθεια κάλυψής τους ακολουθεί τη συγκεκριμένη σειρά. Όταν έχει ικανοποιηθεί τουλάχιστον σε μεγάλο βαθμό μια κατηγορία αναγκών, σταματά να λειτουργεί ως κίνητρο, αφού η προσπάθεια πλέον κατευθύνεται στην κάλυψη της επόμενης ομάδας και η πορεία είναι ανοδική και ευθύγραμμη(Saif, et al., 2012).

6.2 Η θεωρία των δύο παραγόντων

Η θεωρία των δύο παραγόντων, του Herzberg, στηρίζεται σε αποτελέσματα έρευνας που διεξήχθησαν στους χώρους εργασίας και κατά τη διάρκεια που η εργασία λάμβανε χώρα, με αποκλειστικό στόχο την ανάλυση των παραγόντων που υποκινούν τους εργαζομένους προς την υλοποίησή της. Ο Herzberg κατέληξε στο συμπέρασμα ότι, ενώ η απουσία ορισμένων συνθηκών ήταν αιτία δυσαρέσκειας, η παρουσία τους δε σημαίνει την παρακίνηση των εργαζομένων. Κάποιοι παράγοντες, οι οποίοι αποτελούσαν κίνητρο για τους εργαζομένους, λειτουργούσαν απλώς σαν παράγοντες εξάλειψης πιθανών αντικινήτρων και δεν υποκινούσαν ουσιαστικά τους εργαζομένους/τις εργαζόμενες. Αυτά τα πιθανά αντικίνητρα, τα οποία σχετίζονται με αρνητικά αισθήματα απέναντι στην εργασία ο Herzberg τα αποκάλεσε παράγοντες

υγιεινής ή παράγοντες συντήρησης. Επίσης υπάρχουν και άλλοι παράγοντες οι οποίοι υποκινούν θετικά και έχουν σαν αποτέλεσμα την ικανοποίηση των εργαζομένων. Αυτοί οι παράγοντες, σύμφωνα με τον Herzberg είναι τα κίνητρα ή παράγοντες παρακίνησης (Tietjen & Myers, 1998).

Οι βασικότεροι παράγοντες υγιεινής είναι η πολιτική της επιχείρησης και ο τρόπος διοίκησής της, ο τρόπος εποπτείας, οι διαπροσωπικές σχέσεις, η χρηματική αμοιβή και οι συνθήκες εργασίας. Οι παράγοντες παρακίνησης, συνήθως, προσδιορίζονται ανάλογα με τα συναισθήματα που δημιουργούν ή ικανοποιούν. Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι η αναγνώριση του έργου, η φύση της εργασίας, η υπευθυνότητα και η δυνατότητα προαγωγής. Ο Herzberg υποστηρίζει ότι, και οι δύο κατηγορίες παραγόντων είναι σημαντικοί και απαραίτητοι για την επιτυχία του έργου των διοικήσεων των επιχειρήσεων (Ασπιώτη 2013).

6.3 Η θεωρία Κινήτρων Επίτευξης του McClelland

Η θεωρία του McClelland ενίσχυσε τα θεωρητικά μοντέλα κατανόησης των επίκτητων ανθρώπινων αναγκών για επίτευξη στόχων και δημιουργία δεσμών και εξουσίας. Κάθε εργαζόμενος/εργαζόμενη έχει την τάση να καλύψει και τις τρεις ανάγκες. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη θεωρητική προσέγγιση, η ανάγκη για επίτευξη, που ορίζεται ως γενική προδιάθεση του ατόμου για την επιδίωξη της επιτυχίας, αποτελεί σταθερό χαρακτηριστικό του ατόμου, που διαμορφώνεται από τα πρώτα στάδια της παιδικής ηλικίας (Κάντας, 1998). Ο McClelland εστιάζει με ιδιαίτερο τρόπο στην ανάγκη της επίτευξης στόχων και τονίζει ότι αυτός που επιτυγχάνει την ικανοποίηση αυτής της ανάγκης έχει ανεπτυγμένο το αίσθημα της υπευθυνότητας, της ανάληψης πρωτοβουλιών και κυρίως την ικανότητα αυτοελέγχου, η οποία του επιτρέπει να γνωρίζει τη θέση του σε κάθε φάση της δραστηριότητάς του.

Η συγκεκριμένη θεωρία πραγματεύεται με τα κίνητρα της επίτευξης, της εξουσίας και των κοινωνικών σχέσεων (Saif et al, 2012). Ο όρος επίτευξη σηματοδοτεί τη διαδικασία που ακολουθεί ο εργαζόμενος/η εργαζόμενη στα πρότυπα της επιτυχίας. Ο όρος εξουσία παραπέμπει στην επιθυμία να έχει γνώμη στις αποφάσεις και τη δράση των άλλων, καθώς και την εποπτεία τους. Τέλος, οι κοινωνικές σχέσεις αναφέρονται στην διαμόρφωση επιθυμιών για φιλικές και στενές διαπροσωπικές σχέσεις μέσα στο χώρο της εργασίας (Κάντας 1998).

6.4 Η θεωρία της προσδοκίας του Vroom

Ο Vroom αναφέρει ότι κάθε άνθρωπος συγκεκριμενοποιεί τα επιθυμητά για εκείνον αποτελέσματα και επιλέγει την αντίδρασή του βασιζόμενος στην πιθανότητα που εκτιμά ότι έχει να πετύχει αυτά τα αποτελέσματα. Η παρακίνηση, λοιπόν, σύμφωνα με τη θεωρία των προσδοκιών, είναι απόρροια του συνδυασμού δυο παραγόντων: της προτίμησης για κάποιο αποτέλεσμα και της προσδοκίας ότι μια συγκεκριμένη αντίδραση (πράξη ή συμπεριφορά) θα οδηγήσει το άτομο σε αυτό το προκαθορισμένο αποτέλεσμα (Κάντας 1998).

6.5 Η θεωρία της στοχοθέτησης του Locke

Βασιζόμενοι στη θεωρία της στοχοθέτησης, και στον Locke, οι προθέσεις ενδέχεται να είναι μια σημαντική πηγή κινήτρων και ικανοποίησης. Οι προκαθορισμένοι και με σαφές πλαίσιο στόχοι μπορούν να οδηγήσουν σε αύξηση της ατομικής απόδοσης. Σαφώς, ένας δύσκολος στόχος προκειμένου να επιτευχθεί, μπορεί να προκαλέσει μεγαλύτερη βελτίωση στην απόδοση από έναν στόχο που είναι πιο εύκολος. Αντίστοιχη αναλογία υπάρχει ανάμεσα στο βαθμό δυσκολίας του στόχου και της παραγωγικότητας. Επιπλέον, η ανατροφοδότηση (feedback) που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι έχει θετικό πρόσημο στην απόδοση. Όταν το μήνυμα της ανατροφοδότησης είναι θετικό, δηλώνεται ταυτόχρονα και πόσο καλά τα έχουν καταφέρει στη δουλειά τους ως εκείνο το σημείο (Ασπιώτη 2013).

6.6 Η θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας

Η θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας, που αναπτύχθηκε από τους Hackman και Oldman, αποτελεί ένα μοντέλο που σχετίζεται με θέματα της εργασίας που πρέπει να τροποποιηθούν ώστε να βελτιωθούν τα κίνητρα, η απόδοση και η ικανοποίηση των εργαζομένων. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα του έργου, η σημαντικότητα του έργου, η αυτονομία και η ανατροφοδότηση. Ο βαθμός ύπαρξης των χαρακτηριστικών αυτών στην εργασία είναι ανάλογος του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων (Perry et al., 2006). Πιο συγκεκριμένα, το μοντέλο καταδεικνύει ότι τα πέντε χαρακτηριστικά που αναλύθηκαν παραπάνω, σχετίζονται άμεσα με κρίσιμες ψυχολογικές καταστάσεις, οι οποίες εν συνεχεία επηρεάζουν τα αποτελέσματα της εργασίας και κατά λογικό επακόλουθο την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων.

7. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΗΝ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΑΝΕΡΓΟΥ

7.1 Ο ορισμός της Συμβουλευτικής

Η Συμβουλευτική είναι ο εφαρμοσμένος κλάδος της ακαδημαϊκής επιστήμης της Ψυχολογίας (McLeod, 2003: 38) που αφορά τον άνθρωπο, κάθε ηλικίας και τον βοηθά να διαχειριστεί, με τις δικές του δυνάμεις, τα προβλήματα που σχετίζονται με την εκπαίδευση, τη σταδιοδρομία, την επικοινωνία, τις σχέσεις των δύο φύλων, του γάμου, της οικογένειας, της υγείας, της γήρανσης και των περιπτώσεων κοινωνικής ή βιολογικής αναπηρίας και αποκλεισμού, δηλαδή δεν αντιμετωπίζει ψυχο-παθολογικά περιστατικά. Ο όρος «Συμβουλευτική» υποδηλώνει ότι συνεξετάζω με κάποιον/κάποια το πρόβλημά του/της και τον/την διευκολύνω να δουλέψει για τη λύση του. Σε καμία περίπτωση δεν υποδηλώνει την καθοδήγώ ή την παροχή έτοιμων λύσεων (Μαλικιώση-Λοΐζου 1999).

Η συμβουλευτική διαδικασία, και στην αγγλοσαξονική με τον όρο Counseling, είναι η επιστημονική υποστήριξη και βοήθεια που δίνεται στα άτομα, ώστε: α) σε πρώτο επίπεδο να αναπτύξουν το δυναμικό τους, β) σε δεύτερο επίπεδο να μάθουν να αντιμετωπίζουν με επιτυχία τις δυσκολίες, γ) σε τρίτο στάδιο να επικοινωνούν αποτελεσματικά με τους άλλους, δ) στην πορεία να νιώθουν ικανοί να τα

καταφέρουν, ολοκληρωμένοι και ικανοποιημένοι στην καθημερινή τους ζωή (Βάντζου & Κούλα 2015).

7.2 Ο ρόλος και τα χαρακτηριστικά του Συμβούλου

Ο σύμβουλος καλείται να προσφέρει υπηρεσίες τόσο ατομικής όσο και ομαδικής συμβουλευτικής αναλόγως βέβαια και με τις ανάγκες του κάθε ατόμου ή το πλαίσιο στο οποίο προσφέρει τις υπηρεσίες του (π.χ. Συμβουλευτική Γονέων, Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, Ευπαθείς Κοινωνικά Ομάδες). Ο στόχος του συμβούλου είναι πολυδιάστατος και κυρίως συντελείται σε τρία επίπεδα: προληπτικό, θεραπευτικό και εκπαιδευτικό/εξελικτικό.

Μπορούμε να γνωρίσουμε τον προληπτικό ρόλο όταν ο σύμβουλος μέσα από την εργασία του μπορεί να δρα όχι μόνο παρεμβατικά αλλά και προληπτικά βοηθώντας το άτομο να προλάβει δύσκολες καταστάσεις που μπορούν να προκύψουν μελλοντικά. Ο δεύτερος ρόλος, του συμβούλου, είναι θεραπευτικός, βοηθάει δηλαδή το άτομο να χειριστεί άμεσα τις τυχόν δυσκολίες που αντιμετωπίζει. Ο τρίτος ρόλος του συμβούλου είναι εκπαιδευτικός και εξελικτικός: βοηθάει το άτομο, μέσα από τις γνώσεις που του δίνει, να αξιοποιήσει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις δυνατότητές του και να τροποποιήσει εκείνες τις στάσεις του που δεν είναι λειτουργικές στη ζωή του, σε παράλληλο επίπεδο τον βοηθά να επιτύχει τα ανώτατα στάδια εξέλιξης που μπορεί (Μαλικιώση- Λοΐζου 1999, Βάντζου & Κούλα 2015).

Τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει ο σύμβουλος μπορούμε να τα συνοψίσουμε στα εξής: α) αρχικά, να γνωρίζει τις θεωρίες και τις τεχνικές της συμβουλευτικής ψυχολογίας, β) στη συνέχεια, να μπορεί να δημιουργεί το κατάλληλο ψυχοσυναισθηματικό κλίμα στη συμβουλευτική σχέση και να χρησιμοποιεί διευκολυντικές δεξιότητες στη συμβουλευτική διαδικασία, γ) στην πορεία να σέβεται κάθε μέλος και να αποδέχεται τις απόψεις και τις αξίες του κάθε ανθρώπου, ακόμα και αν διαφοροποιούνται πολύ από τις δικές του, δ) ακολούθως να έχει αντικειμενικότητα, ε) ταυτόχρονα να έχει γνησιότητα και αυθεντικότητα, στ) επίσης βασικό προσόν είναι να έχει ενσυναίσθηση, ζ) παράλληλα να έχει άνευ όρων αποδοχή του άλλου, η) να έχει την ικανότητα να ακούει με προσοχή και ενδιαφέρον αυτά που εκφράζει ο άλλος, θ) επιπρόσθετα να μπορεί να διακρίνει πότε κάποιο άτομο χρειάζεται παραπομπή σε άλλο ειδικό, εφόσον οι ανάγκες του δεν μπορούν να ικανοποιηθούν μέσα από την παρακολούθηση του προγράμματος που συμμετέχει, ι) να έχει την κατάλληλη εκπαίδευση για χειρισμό ομάδων και ανάπτυξη της δυναμικής της ομάδας, κ) να έχει ευχέρεια στην οργάνωση της συμβουλευτικής διαδικασίας μέσα στην ομάδα, την οποία συντονίζει ο ίδιος έχοντας πάντα ως οδηγό τα στάδια εξέλιξης της ομάδας (Μαλικιώση- Λοΐζου, 1999).

7.3 Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής στην Επανάταξη των Ανέργων

Η επαγγελματική καθοδήγηση περιλαμβάνει οργανωμένες και συστηματικές ενέργειες, σχεδιασμένες να βοηθήσουν το άτομο σε διάφορες πλευρές της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας. Ένα πρόγραμμα επαγγελματικής καθοδήγησης

βοηθά το άτομο να γνωρίσει τον εαυτό του, τις δεξιότητες και τις δυνατότητές του, τον κόσμο της εργασίας και τις εξελίξεις που την επηρεάζουν (Κάντας, 1996) και να αποκτήσει τις πληροφορίες εκείνες, που θα το βοηθήσουν να ενταχθεί και να εξελιχθεί στην αγορά εργασίας με τον καλύτερο τρόπο (Σιδηροπούλου-Δημακάκου 2006).

Η δια βίου εκπαίδευση και η Συμβουλευτική στο πλαίσιο των «ενεργητικών πολιτικών», συμβάλλουν στην ενίσχυση των δεξιοτήτων προσαρμογής και στην ενεργοποίηση των ανέργων (και γενικότερα των ατόμων που απειλούνται με ή βιώνουν κοινωνικό αποκλεισμό) για την σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας. Η ενεργοποίηση του ατόμου συμβάλει στην παροχή βοήθειας και υποστήριξης του ατόμου, να οργανώσει προσωπικές στρατηγικές, που θα τον ωθήσουν να παραμείνει εντός της αγοράς εργασίας μέσω της ενδυνάμωσης που αποτελεί το βασικότερο στόχο της συμβουλευτικής σχέσης. Με τον όρο ενδυνάμωση, υποδηλώνονται «εκείνες οι διαδικασίες που θα βοηθήσουν τα άτομα να συνειδητοποιήσουν τις δυνατότητες και τα περιθώρια δράσης τους, με βάση τα δεδομένα του κοινωνικού τους πλαισίου, και να κινητοποιηθούν ως προς την κοινωνική και επαγγελματική τους ένταξη ή επανένταξη» (Ταλιαδώρου 2008)

Η επαγγελματική συμβουλευτική αντιμετωπίζεται ως μια νέα φιλοσοφία στο χώρο, η οποία υπηρετεί την ατομική προσέγγιση των «αποδεκτών», και θέτει ως αίτημα την ενεργοποίησή τους. Αποτελεί μια αποτελεσματική προσέγγιση δύσκολων καταστάσεων, όπως είναι πολύ συχνά σήμερα η απώλεια εργασίας και το χρονικό διάστημα της ανεργίας. Εσωκλείει μια ενεργητική ατομική στρατηγική, που στοχεύει να βγει ένα άτομο από την κρίση στην οποία έχει εγκλωβιστεί. Προορισμός αυτής της ενεργητικής κατάστασης στην οποία ηθελημένα εμπλέκεται κάθε ενδιαφερόμενο άτομο, είναι η ενσωμάτωσή του στη νέα πραγματικότητα της εργασίας, που είναι η ευελιξία και η εναλλαγή περιόδων εργασίας- ανεργίας στις οποίες μπορεί να παρεμβάλλονται περίοδοι κατάρτισης. Συνεπώς, ο τύπος του ανθρώπου που δύναται να ανταπεξέλθει σε μια τέτοιου είδους μορφή εργασιακών σχέσεων και καταστάσεων είναι ο ενεργοποιημένος άνθρωπος, αυτός που αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και μπορεί να αποκωδικοποιεί και να επεξεργάζεται τις πληροφορίες που υπάρχουν στο περιβάλλον, να επιλέγει σωστά σύμφωνα με αυτά που δύναται να κάνει μέσα σ' αυτό και να το πραγματοποιεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο (Τσιώλης 2003-2004).

7.4 Ο Ρόλος του Συμβούλου στην Επανένταξη των Ανέργων

Το φαινόμενο της ανεργίας είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που επιφέρει στους ανέργους πολλαπλές ψυχολογικές, κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες.

Κάποια από τα χαρακτηριστικά που συναντώνται στους ανθρώπους που βιώνουν την εμπειρία της ανεργίας είναι: Χαμηλή αυτοεκτίμηση, αρνητική σκέψη και αίσθηση ανασφάλειας. Έλλειψη συμμετοχής από τον ενεργό κόσμο και τις συλλογικές διαδικασίες. Έλλειψη ενημέρωσης για τις εξελίξεις και κυρίως τις αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στην αγορά εργασίας. Έλλειψη γνώσεων, τεχνικών και δεξιοτήτων

που απαιτούνται για την αναζήτηση και εύρεση εργασίας. Έλλειψη οργανωμένων, ορθολογικών και αποτελεσματικώς τρόπων και μεθόδων αναζήτησης εργασίας (Κ.Π.ΕQUAL ΕΡΓΟ:ΠΡΑΞΗ :105)

Για να συνεισφέρει ο/η σύμβουλος στην αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων, πρέπει να κατέχει απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και τεχνικές που σχετίζονται με την ομαδική συμβουλευτική αναζήτησης εργασίας. Ο/Η σύμβουλος, καλείται και έχει χρέος να βοηθήσει το άνεργο άτομο ως ακολούθως: Αρχικά, να αποκτήσει μια κριτική και δημιουργική σκέψη, έπειτα να αποκτήσει μια επαγγελματική συμπεριφορά που δεν θα είναι μόνο διερευνητική, στην πορεία να αποκτήσει μια επαγγελματική συμπεριφορά που δεν θα σταματά στην συγκέντρωση πληροφοριών, αλλά θα περιλαμβάνει φάσεις ανάλυσης, κατηγοριοποίησης, ιεράρχησης και προγραμματισμού και καταλήγοντας να κατανοήσει, επίσης, ποια στοιχεία της συμπεριφοράς του θέλει να αλλάξει χωρίς τη σύγκρουση με τον κόσμο των αξιών του (Βάντζου & Κούλα 2015).

7.5 Οι Δεξιότητες του Συμβούλου

Ο/Η σύμβουλος θα πρέπει να έχει ένα σύνολο γνώσεων και δεξιοτήτων ώστε να είναι ικανός/ικανή να βοηθήσει ουσιαστικά τον συμβουλευόμενο να ενταχθεί ξανά στην αγορά εργασίας. Χρειάζεται μια σταθερή βάση κατάρτισης και εμπειρίας, ενώ παράλληλα πρέπει να δοθεί από την πολιτεία ιδιαίτερη σημασία στο ρόλο του (Σιδηροπούλου – Δημακάκου 1994).

Συγκεκριμένα όσον αφορά στο πλαίσιο των γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για τη Συμβουλευτική αναζήτησης εργασίας, αναφέρουμε ότι κατά πρώτο λόγο ο σύμβουλος πρέπει: αρχικά να είναι σε θέση να εφαρμόζει τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της συμβουλευτικής αναζήτησης εργασίας (πχ δημιουργία κλίματος αποδοχής), έπειτα να βοηθά τους ανέργους να προσδιορίζουν, να αναπτύσσουν και να υλοποιούν τους επαγγελματικούς στόχους, στην πορεία να βοηθά τους ανέργους να εντοπίζουν όλες τις πιθανές πηγές θέσεων εργασίας και να τις αξιοποιούν, παράλληλα να είναι σε θέση να μαθαίνει σε ανέργους τεχνικές δικτύωσης, ακολούθως να βοηθά τους ανέργους να διεξάγουν διερευνητικές κλήσεις, επίσης να βοηθά τους ανέργους να διατηρούν τον φάκελό τους στην διαδικασία αναζήτησης εργασίας, και ως στόχο του να μαθαίνει σε ανέργους να δημιουργούν αποτελεσματικά βιογραφικά σημειώματα και συνοδευτικές επιστολές, εξίσου σημαντικό να εκπαιδεύει τους ανέργους σε τεχνικές αποτελεσματικών συνεντεύξεων επιλογής για να βρουν δουλειά και να ενταχθούν στην παραγωγική διαδικασία (Βάντζου & Κούλα 2015).

Η πρακτική εφαρμογή της Συμβουλευτικής, όπως και κάθε λειτουργίας στήριξης και βοήθειας του ανθρώπου, βρίσκεται στη σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ των δύο μερών, δηλαδή του ειδικού και του βοηθούμενου κάθε φορά ατόμου (Δημητρόπουλος 2002: 111).

Αυτή τη συμβουλευτική σχέση που θα λειτουργήσει σωστά και θα οδηγήσει στην αποτελεσματική παρέμβαση βοήθειας προς το άτομο, με φυσική συνέχεια την

αντιμετώπιση του προβλήματός του, την αποτελούν δύο στοιχεία, που μπορεί να είναι εξίσου σημαντικά και απαραίτητα συστατικά της: α) το πρώτο είναι τα φυσικά, ψυχολογικά, συναισθηματικά, κοινωνικά κτλ. χαρακτηριστικά των δύο μερών (του Συμβούλου, δηλαδή, και του συμβουλευόμενου ατόμου) και το άλλο είναι οι μέθοδοι και τεχνικές που θα χρησιμοποιηθούν στη διαδικασία (Βάντζου & Κούλα 2015).

8. ΔΟΜΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ

Τα πρόσφατα όσο και τα μακροχρόνια οικονομικά δεδομένα, δημιούργησαν σειρά νέων ερωτημάτων αναφορικά με την προσαρμογή των δημόσιων πολιτικών όπως και την προσαρμοστικότητα των πολιτών και ιδιαίτερα των νέων που χαρακτηρίζονται ως εύάλωτη κοινωνικά ομάδα. Οι οικονομίες αναταραχές και οι ραγδαία μεταβαλλόμενες πολιτικές και κοινωνικές δομές έχουν βαριές επιπτώσεις στις νέες γενιές, τις κυβερνήσεις, τις κοινότητες αλλά και τους εργοδότες. Οι διάφοροι τύποι συμμαχιών στο δημόσιο, ιδιωτικό και εθελοντικό/κοινωνικό γίνεσθαι εντείνονται και η βελτιστοποίηση των νέων κοινωνικών εταιρικών δεσμών συνιστά μια σημαντική πρόκληση για να ενεργοποιήσουν μορφές και σχέσεις εργασίας, ειδικά στους νέους. Τα υφιστάμεθα και τα νεοεισαχθέντα μέτρα πολιτικής στοχεύουν να αντιμετωπίσουν, με διαφορετικούς τρόπους, τις οικονομικές, κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις της ανεργίας (και της υπό-απασχόλησης) των νέων ατόμων (Hughes & Borbély-Pecze 2012).

Τα πορίσματα συστηματικών ερευνών¹⁵, καταδεικνύουν ότι η παρατεταμένη απουσία της εργασίας από τα πρώτα βήματα της επαγγελματικής ζωής ενός νεαρού ατόμου μπορεί να έχει μακροπρόθεσμες συνέπειες κατά διάρκεια της ζωής του, όπως υπο-αξιοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων του, πιθανότητες για χαμηλές οικονομικές αποδοχές, επιδείνωση της υγείας του και απειλή για κοινωνική περιθωριοποίηση. Η παρακολούθηση και η αξιοποίηση των πορισμάτων παρουσιάζουν τη νέα γενιά ως μία ετερογενή ομάδα που εσωκλείει αρκετές υπο-ομάδες για εστιασμένες παρεμβάσεις. Υπάρχουν ενδείξεις ότι ένα αυξανόμενο ποσοστό της νεολαίας θα βρεθεί, σε μακροχρόνιο επίπεδο, στη θέση να μη βρίσκει ικανοποιητική εργασία ή, ακόμη και κανένα είδος αμειβόμενης εργασίας (Hughes & Borbély-Pecze 2012).

Οι αρνητικές, ενδεχομένως, κοινωνικές συνέπειες αυτής της κατάστασης με μεγάλες ομάδες εν δυνάμει απογοητευμένων, δυσαρεστημένων και μειονεκτούντων νέων, αξίζει ενδελεχέστερη προσοχή από τους πολιτικούς ηγέτες, αναφορικά με το διαμοίραση και την πιθανώς τροποποιημένη χρήση των ελαχίστων δημόσιων πόρων. Σχεδιασμένες δράσεις για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και της υποαπασχόλησης μπορούν να εντάξουν στο πλαίσιό τους, τους όρους πρόληψη, αποκατάσταση και επανένταξη. Καθώς διανύουμε περίοδο οικονομικής ύφεσης με μειωμένο αριθμό νέων θέσεων εργασίας, το σύνολο της απασχόλησης δεν μπορεί να αυξηθεί εντείνοντας τις προσπάθειες για βοήθεια σε όλες τις κοινωνικές ομάδες στην ποιο αποτελεσματική τους μορφή. Παρόλα αυτά, οι δεξιότητες διαχείρισης επαγγελματικής σταδιοδρομίας και οι δεξιότητες προσαρμογής της σταδιοδρομίας σε νέες συνθήκες αποτελούν ένα ισχυρό πλαίσιο για να βοηθηθούν άτομα να

¹⁵ Για περισσότερα γίνεται αναφορά στο: Hughes & Borbély-Pecze 2012.

προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα και να διαχειριστούν επιτυχώς τις μεταβάσεις τους ανάμεσα στις ευκαιρίες εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης (Hughes & Borbély-Pecze 2012).

Γίνεται, λοιπόν, σαφές ότι η δια βίου συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού είναι μια διαδικασία δια βίου μάθησης μέσα στο άτομο που έχει τις προεκτάσεις της εκτός της απλής αντιστοίχισης των προσόντων με τις θέσεις εργασίας και προσανατολίζεται προς την κατεύθυνση της υποστήριξης των ατόμων σε βιώσιμη εύρεση απασχόλησης. Οι πολιτικές της συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού δύνανται να εκδηλωθούν από τις διάφορες δομές χάραξης πολιτικής, ως το παρεχόμενο υλικό που υποστηρίζει τα άτομα, τις επιχειρηματικές δομές και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και να ανταποκριθούν με θετικό πρόσημο στην πραγματικότητα που διαμορφώνουν οι δυσμενείς διεθνείς, εθνικές, περιφερειακές και τοπικές αγορές εργασίας. Ωστόσο, η προαναφερόμενη προοπτική δεν είναι πανάκεια για την διευθέτηση των ελλειμμάτων της αγοράς εργασίας: χαρακτηριστικό είναι ότι, εγείρονται αμφιβολίες στο κατά πόσο δίκαια και αποτελεσματικά μπορούν να εφαρμοστούν σε ευρεία βάση για όλους τους νέους, εάν υποθέσουμε ότι οι διαρθρωτικές συνθήκες της ανεργίας και της κοινωνικής ανισότητας παραμένουν σταθεροί (Hughes & Borbély-Pecze 2012).

Στη συνέχεια θα αναφερθούν ορισμένες από τις δομές που υπάρχουν στην Ελλάδα και που μπορούν να απευθύνονται άνεργα άτομα για την παροχή επαγγελματικής συμβουλευτικής.

8.1 Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση - Κ.Π.Α.

Τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης - Κ.Π.Α. συνιστούν το βασικό φορέα του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού - Ο.Α.Ε.Δ. στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και την Απασχόληση. Οι υπηρεσίες των Κ.Π.Α. προσφέρουν επαγγελματική πληροφόρηση, επαγγελματική συμβουλευτική ή συμβουλευτική σταδιοδρομίας και τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας. Για την ολοκλήρωση του προαναφερθέντος σκοπού εφαρμόζονται μέθοδοι και διαδικασίες ατομικής ή ομαδικής προσέγγισης- υποστήριξης των αναζητούντων εργασία και κατά προτεραιότητα των ανέργων, για την εξεύρεση εργασίας ανάλογης των προσόντων και δεξιοτήτων τους και για τη διευκόλυνση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού (ΕΚΕΠ 2009)¹⁶.

Ωστόσο, στις περιοχές που δεν έχουν ιδρυθεί Κ.Π.Α. οι ανάλογες υπηρεσίες προσφέρονται στα Γραφεία Εργασίας, στις Τοπικές Υπηρεσίες ή στις Υπηρεσίες Νομού του Ο.Α.Ε.Δ. Στα Κ.Π.Α. μπορούν να απευθυνθούν: α) κυρίως οι μακροχρόνια άνεργοι, β) ακολούθως οι νέοι ή ενήλικες άνεργοι, γ) επίσης άτομα που απειλούνται από ανεργία, δ) όσοι και όσες εγκατέλειψαν το σχολείο για οποιονδήποτε λόγο και αναζητούν μία θέση εργασίας ή κατάρτισης, ε) πολίτες που η επιχείρηση που εργάζονταν έκλεισε για οποιονδήποτε λόγο, στ) ειδικές κοινωνικές ομάδες όπως:

¹⁶ Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/1Un409J>.

άτομα με ειδικές ανάγκες, παλιννοστούντες, απεξαρτημένοι, γυναίκες, μονογονεϊκές οικογένειες κλπ., ζ) νέοι και νέες ή ενήλικα άτομα που ζητούν να επαναπροσανατολιστούν σε νέα ειδικότητα, γιατί αυτή που έχουν δεν έχει αγοραστική αξία, η) καθώς επίσης και όποιος/όποια ενδιαφέρεται για την κινητικότητα θέσεων εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση οπότε και παραπέμπεται στον αρμόδιο Ευρωσύμβουλο (ΕΚΕΠ 2009).

8.2 .Γραφεία Εργασίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων

Τα Γραφεία Εργασίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων του Ο.Α.Ε.Δ. υπάγονται στη Διεύθυνση Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων του Ο.Α.Ε.Δ. και έχουν πρωταρχικό τους μέλημα την ένταξη στην αγορά εργασίας των ομάδων που βάζονται από κοινωνικό αποκλεισμό λόγω της δυσκολίας τους να προσαρμοστούν στις ραγδαίες μεταβολές αυτής. Η απουσία καίριων επαγγελματικών δεξιοτήτων και προσόντων λόγω της ανεπαρκούς ένταξης στο εκπαιδευτικό σύστημα, η απουσία φυσικών προσόντων, ο εγκλεισμός σε σωφρονιστικά ιδρύματα, η εξάρτηση από ουσίες, η κοινωνική ταμπελοποίηση, οι στερεοτυπικές αντιλήψεις, και επιπρόσθετα η άγνοια των θεσμών και των μέτρων καθώς και η απουσία απρόσκοπτης επικοινωνίας με το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον είναι σαφώς από τις βασικές αιτίες που μπορεί να οδηγήσουν ένα άτομο στον κοινωνικό αποκλεισμό και να θεωρηθεί ως ευάλωτη κοινωνικά ομάδα.

Για τους παραπάνω λόγους έχουν ιδρυθεί, τα Γραφεία Εργασίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων του Ο.Α.Ε.Δ., στα οποία μπορούν να απευθυνθούν: α) άτομα με ειδικές ανάγκες, β) άτομα που έχουν προσφάτως αποφυλακιστεί, γ) απεξαρτημένα άτομα, δ) νεαρά άτομα με παραβατική συμπεριφορά ή άτομα που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο και ε) κάθε άλλη περίπτωση που έγκειται στο πλαίσιο των κοινωνικά ευπαθών ομάδων.

Στη συγκεκριμένη δομή παρέχονται υπηρεσίες ψυχοκοινωνικής στήριξης, συμβουλευτικής, επαγγελματικής πληροφόρησης και ταυτόχρονα Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Επιπρόσθετα, υλοποιούνται και προωθούνται προγράμματα που απευθύνονται τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες και παρέχεται συνεχιζόμενη υποστήριξη σε άτομα που εντάσσονται σε ειδικά προγράμματα απασχόλησης. Τα Γραφεία Εργασίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων λειτουργούν στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, τη Λάρισα, το Βόλο, την Πάτρα και το Ηράκλειο, ενώ ανάλογες υπηρεσίες προσφέρονται και στις δομές που απευθύνονται στο γενικό πληθυσμό της χώρας (ΕΚΕΠ 2009)¹⁷.

8.3 Γραφεία Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων

Τα Γραφεία Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων εντάσσονται στις δραστηριότητες των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των Βιομηχανικών και Βιοτεχνικών Επιμελητηρίων, των Συνδικαλιστικών φορέων των Εργαζομένων και των Εργοδοτών. Η δημιουργία των συγκεκριμένων δομών συγχρηματοδοτήθηκε από

¹⁷ Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/26bgbvn>.

τα Διαρθρωτικά Ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τον Ο.Α.Ε.Δ. και παρέχουν όχι μόνο εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση αλλά και πληροφορίες για προγράμματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στους ανέργους και τις επιχειρήσεις. Μερικά από αυτά είναι:

8.3.1 Γραφείο Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων της Γ.Σ.Ε.Ε.

Το Γραφείο Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων της Γ.Σ.Ε.Ε. λειτουργεί στο Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων - ΚΕ.ΠΕ.Α. που ιδρύθηκε το 2000 και είναι ο κύριος φορέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος - Γ.Σ.Ε.Ε. με κύριο μέλημα την πληροφόρηση σε θέματα εργασιακών σχέσεων, ασφαλιστικής νομοθεσίας και μεταναστευτικής πολιτικής. Το πλαίσιο δραστηριοτήτων, του Γραφείου Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων είναι να αναπτύσσει δράσεις που έχουν ως στόχο την πληροφόρηση σε θέματα απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας (ΕΚΕΠ 2009)¹⁸.

8.3.2 Γραφεία Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης - Ο.Τ.Α. προβλέπεται η ίδρυση και η λειτουργία Γραφείων Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων. Στόχος των συγκεκριμένων δομών είναι η παροχή εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης στους ανέργους (ΕΠΕΚ 2009).

8.3.3 Κέντρα Πληροφόρησης Νέων - Κ.Π.Ν.

Τα Κέντρα Πληροφόρησης Νέων - Κ.Π.Ν. με την παρούσα μορφή τους άρχισαν να ιδρύονται από το 1997 και λειτουργούν σε πρωτεύουσες νομών και σε μεγάλους δήμους της Αττικής και της Θεσσαλονίκης υπό την εποπτεία της Γενικής Γραμματείας Νέας Γενιάς. Έχουν σαν στόχο: α) την ελεύθερη και επί ίσων όρων ευκαιριών τεκμηριωμένη πληροφόρηση των νέων σε θέματα των ενδιαφερόντων τους και σε θέματα που αφορούν την αγορά εργασίας, β) τη δημιουργία προγραμμάτων για τη Νεολαία και γ) την επαφή των νέων με τεχνολογικά μέσα. Στο πλαίσιο δραστηριοτήτων της συγκεκριμένης δομής αναπτύσσονται και προγράμματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού βασιζόμενα με τις ανάγκες της εκάστοτε τοπικής κοινωνίας (ΕΠΕΚ 2009)¹⁹.

8.3.4 Συμβουλευτικές Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ

Ο ΟΑΕΔ στο πλαίσιο ενίσχυσης του συστήματος παροχής υπηρεσιών προς άτομα που αναζητούν εργασία, έκρινε επιτακτική την ανάγκη να αναπτύξει και να εφαρμόσει μια σειρά «Συμβουλευτικών Υποστηρικτικών Δράσεων». Οι Συμβουλευτικές υπηρεσίες της συγκεκριμένης δομής αποτελούν δυναμικές παρεμβάσεις και έχουν ως κύριο μέλημα την κινητοποίηση, ενδυνάμωση και διευκόλυνση των ανέργων στις προσπάθειές τους να ενταχθούν ομαλά στην αγορά εργασίας. Οι δράσεις συμβουλευτικής που παρέχονται από τον Οργανισμό είναι: α)

¹⁸ Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/1Qe0nnL>.

¹⁹ Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/1YzoKgZ>

Εργαστήρια Ενεργοποίησης – Κινητοποίησης Ανέργων, β) Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού, γ) Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας και δ) Συμβουλευτική Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών.

Προκειμένου η συγκεκριμένη δομή να παρέχει τις προαναφερθέντες υπηρεσίες έχει αναπτύξει ένα ευρύ δίκτυο εξειδικευμένων συμβούλων, τους οποίους έχει εκπαιδεύσει και συνεχώς επιμορφώνει, ώστε να υλοποιούν αποτελεσματικά τις παραπάνω δραστηριότητες (ΟΑΕΔ 2016)²⁰.

8.3.5 Συμβουλευτικοί Σταθμοί Δήμων

Η συγκεκριμένη δομή παρέχει υπηρεσίες συμβουλευτικής, ψυχολογικής και κοινωνικής στήριξης, διαμεσολάβησης, και πληροφόρησης. Ταυτόχρονα, αναπτύσσει δραστηριότητες με κύριο μέλημα την πρόληψη και αντιμετώπιση κοινωνικών προβλημάτων.

Παράλληλα, ασκούν Κοινωνική Πολιτική μέσω μιας πλήρους και πολύπλευρης παρέμβασης στοχεύοντας στην άρση των κοινωνικών ανισοτήτων και του αποκλεισμού των κοινωνικά ευπαθών ομάδων, καθώς επίσης ενεργοποιούνται και για τη διασφάλιση της κοινωνικής ισορροπίας, προσφέροντας υπηρεσίες με ισότιμο τρόπο και μέσα σε ευπαθείς ομάδες πολιτών, με σεβασμό στην ιδιαιτερότητα και τη διαφορετικότητα κάθε ατόμου.

Η δράση τους είναι προσανατολισμένη στις ανάγκες του κάθε ατόμου και επικεντρώνεται στη δημιουργία ενός δικτύου κοινωνικής ασφάλειας, με πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας και αντιμετώπισης εκτάκτων αναγκών (Δήμος Λαρισαίων 2010)²¹.

8.3.6 Γραφεία Διασύνδεσης των Πανεπιστημίων και των Τ.Ε.Ι.

Αξιοσημείωτη παρουσία στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, ως παροχή υπηρεσιών σε φοιτητές και αποφοίτους σχολών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που αναζητούν απασχόληση, έχουν αναπτύξει τα Γραφεία Διασύνδεσης και Σταδιοδρομίας των Πανεπιστημίων και των Τ.Ε.Ι. Βασικό μέλημά τους είναι η προσφορά βοήθειας σε φοιτητές και αποφοίτους, ώστε να προσεγγίσουν ομαλά την αγορά εργασίας. Παράλληλα, παρέχουν υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού, συμβουλευτικές υπηρεσίες σταδιοδρομίας αλλά και πληροφόρηση για μεταπτυχιακές σπουδές, προγράμματα επιμόρφωσης ή κατάρτισης, υποτροφίες, ακόμα και για επαγγελματικά δικαιώματα. Δέχονται στους κόλπους τους φοιτητές και φοιτήτριες για την υλοποίηση της πρακτικής τους άσκησης, όπου αυτή προβλέπεται από το πρόγραμμα σπουδών τους, και ταυτόχρονα διοργανώνουν ημέρες καριέρας (ΕΠΕΚ 2009)²².

²⁰ Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/1Y2ToRB>

²¹ Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/1UTaFZ2>.

²² Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/1rtCIE5>.

8.3.7 Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού - ΚΕ.ΣΥ.Π.

Τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού - ΚΕ.ΣΥ.Π. ιδρύθηκαν βάσει του Νόμου 2525/97 και οργανώθηκαν από το Υπουργείο Παιδείας σε συνεργασία με τον Τομέα ΣΕΠ του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου.

Τα ΚΕ.ΣΥ.Π. λειτουργούν στις έδρες των Νομών της χώρας, 68 Κέντρα λειτουργούν στο σύνολό τους σε όλη την επικράτεια. Προσφέρουν υπηρεσίες εκπαιδευτικής και επαγγελματικής συμβουλευτικής και πληροφόρησης σε όλους τους νέους έως και 25 ετών και στους γονείς τους, καθώς αναλαμβάνουν και τη στήριξη των εκπαιδευτικών που εφαρμόζουν τον ΣΕΠ στα σχολεία τους, σε ατομικό ή ομαδικό πλαίσιο, σε θέματα που αφορούν την εκπαιδευτική και επαγγελματική σταδιοδρομία. Είναι, κατ' ουσία, στελεχωμένα με τον/τους Υπεύθυνο/ους Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τον Ειδικό Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης και παράλληλα διαθέτουν βιβλιοθήκη με βιβλία και πληροφοριακό υλικό σχετικά με τον ΣΕΠ (ΕΚΕΠ 2009)²³.

²³ Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/1SaaHHA>

Β' ΜΕΡΟΣ: Η ΕΡΕΥΝΑ

1. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση, αφενός, των απόψεων πτυχιούχων ατόμων παραγωγικών ηλικιών αναφορικά με την ανεργία και, αφετέρου, των πηγών πληροφόρησής τους (διαδίκτυο, έντυπος τύπος κ.λ.π.) για τα θέματα αυτά, το υποστηρικτικό τους δίκτυο (οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον) καθώς και οι δράσεις που λαμβάνουν για την αντιμετώπιση της ανεργίας.

Συγκεκριμένα στόχος της έρευνας είναι να μελετηθούν-αναλυθούν οι αναπαραστάσεις και οι απόψεις πτυχιούχων ατόμων παραγωγικών ηλικιών (23-27 ετών), έτσι όπως καταγράφηκαν από τις ηχογραφημένες συνεντεύξεις τους.

Τα ερωτήματα που προκύπτουν από την επισκόπηση της σχετικής με το θέμα βιβλιογραφίας αναφορικά με την ανεργία στις παραγωγικές ηλικίες, καθώς και από την προσέγγιση του υπό έρευνα υλικού είναι τα ακόλουθα:

1. Πώς προσδιορίζουν τα πτυχιούχα άτομα παραγωγικών ηλικιών την έννοια της ανεργίας;
2. Ποια θεωρούν ότι είναι τα αισθήματα που κατακλύζουν έναν άνεργο/μία άνεργη;
3. Πώς θεωρούν ότι αισθάνεται ένας άνεργος/ μία άνεργη κατά τη συνεχή αναζήτηση εργασίας;
4. Ποιοι παράγοντες θεωρούν ότι συμβάλλουν στην αύξηση της ανεργίας σήμερα;
5. Θεωρούν ότι η έλλειψη εργασίας μπορεί να επηρεάσει τις διαπροσωπικές τους σχέσεις;
6. Θεωρούν ότι το πλάνο ζωής τους ανατρέπεται από την έλλειψη εργασίας;
7. Ποιες είναι οι πηγές ενημέρωσής τους για κενές θέσεις εργασίας;
8. Πώς αξιολογούν τις υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής, έχουν απευθυνθεί σ' αυτές, τι γνωρίζουν για τις υπηρεσίες αυτές;
9. Προσανατολίζονται σε επιμορφωτικά προγράμματα και προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης;
10. Πώς επιδρά το οικογενειακό και φιλικό τους περιβάλλον στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία;

2. ΟΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ, ΤΟ ΥΛΙΚΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ Η ΤΕΧΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΤΟΥ

2.1 Οι συμμετέχοντες και το υλικό της έρευνας

Η παρούσα έρευνα έχει ως υλικό της, συνεντεύξεις άνεργων ατόμων που είναι κάτοχοι, τουλάχιστον, του βασικού τίτλου σπουδών. Οι συμμετέχοντες και συμμετέχουσες²⁴ είναι συνολικά πέντε (5) και έχουν ως τόπο διαμονής τη Λάρισα και τη Θεσσαλονίκη.

Από τα πέντε άτομα, που έλαβαν μέρος στην έρευνα, τα τέσσερα (4) είναι άνδρες και μία (1) είναι γυναίκα. Συγκεκριμένα, είναι απόφοιτοι/ απόφοιτες

²⁴ Για λόγους προστασίας των προσωπικών δεδομένων τα ονόματα των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών στην εργασία έχουν αλλάξει.

ακαδημαϊκών σχολών και βρίσκονται ως και την ηλικία των είκοσι επτά (27):

- δύο (2) άνδρες απόφοιτοι φιλοσοφικής σχολής,
- ένας (1) άνδρας απόφοιτος ιατρικής σχολής,
- μία (1) γυναίκα απόφοιτη ιστορικών και εθνολογικών σπουδών,
- ένας (1) άνδρας απόφοιτος πολιτικών επιστημών,

Η ηλικία και των πέντε συνεντευξιαζόμενων κυμαίνεται από την ηλικία των είκοσι πέντε έως των είκοσι επτά ετών.

Συνεπώς, το ερευνούμενο υλικό αποτελεί το απομαγνητοφωνημένο γραπτό κείμενο που προέκυψε από τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν με τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα. Προηγήθηκε, σαφώς, η επικοινωνία με τους/τη συνεντευξιαζόμενους/συνεντευξιαζόμενη προκειμένου να οριστούν οι συναντήσεις και ακολούθησε η απομαγνητοφώνηση και η ανάλυση του υλικού για κάθε μία από τις συνεντεύξεις. Κατά το χρονικό διάστημα Απριλίου-Μαΐου 2016, πραγματοποιήθηκαν οι συνεντεύξεις με τη χρήση ψηφιακού δημοσιογραφικού μαγνητοφώνου και η χρονική τους διάρκεια κυμάνθηκε μεταξύ 15 και 20 λεπτών της ώρας.

Αφορμή για την επιλογή των συγκεκριμένων ατόμων δεν αποτέλεσε μόνο το γεγονός της καταγωγής των ερευνητών, από τη συγκεκριμένη πόλη, αλλά και της φιλικής και συναδελφικής σχέσης που έχουν μεταξύ τους. Γεγονός αποτελεί ότι δύο από τους άνδρες συνεντευξιαζόμενους φοίτησαν κατά το παρελθόν, στην ίδια σχολή, με έναν/μία από τους ερευνητές/τις ερευνήτριες.

Όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι/ συνεντευξιαζόμενες έχουν αποφοιτήσει επιτυχώς από τη σχολή τους και βρίσκονται στο στάδιο της αναζήτησης εργασίας, οι περισσότεροι/περισσότερες, για πάνω από δύο χρόνια. Αξίζει να σημειωθεί ότι δύο από τους άνδρες συνεντευξιαζόμενους βρίσκονται στο στάδιο εκπόνησης της διδακτορικής τους διατριβής.

Αξίζει να αναφερθεί ότι οι συνεντεύξεις έλαβαν χώρα σε οικείο περιβάλλον των συνεντευξιαζόμενων και πως μία από τις συνεντεύξεις έγινε με τη χρήση του προγράμματος Skype, καθώς ένας από τους συνεντευξιαζόμενους ζει και σπουδάζει στην πόλη της Θεσσαλονίκης.

Όσον αφορά το χρόνο ανεργίας των συνεντευξιαζόμενων, οι περισσότεροι έχουν πάνω από δύο χρόνια που βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας και είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ. Όλοι σχεδόν οι συμμετέχοντες/συμμετέχουσες στην έρευνα αποδίδουν αρνητικά φορτισμένους χαρακτηρισμούς στην έννοια της ανεργίας, επιβεβαιώνουν την τάση ότι η ανεργία επιδρά στο συνολικό τρόπο ζωής του ατόμου και ότι όλοι δέχονται την υποστήριξη από το φιλικό και οικογενειακό τους περιβάλλον στα πρώτα τους επαγγελματικά τους βήματα.

2.2 Η τεχνική συλλογής του υπό έρευνα υλικού

Για τη συλλογή του υπό έρευνα υλικού προτιμήθηκε η συνέντευξη σε βάθος

(in depth interview) λόγω των πλεονεκτημάτων²⁵ που παρουσιάζει. Με τη συγκεκριμένη τεχνική γίνεται προσπάθεια να συλλεχθούν όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες για τις εμπειρίες, τις στάσεις, τις απόψεις και τις αναπαραστάσεις των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών στη συνέντευξη. Η μορφή της συνέντευξης που επιλέχθηκε ήταν η ημιδομημένη συνέντευξη, καθώς παρέχει αμεσότητα μεταξύ του ερωτώμενου/της ερωτόμενης και του συνεντευκτή, γεγονός που δημιουργεί μια διαπροσωπική σχέση, η οποία συντελεί στην ανίχνευση βαθύτερων απόψεων και στάσεων σχετικά με κάποια θέματα, όπως και μεγαλύτερες πιθανότητες ανταπόκρισης.

Παράλληλα, η ημιδομημένη συνέντευξη με οδηγό προσφέρει στον ερευνητή/στην ερευνήτρια τα θέματα της συνέντευξης και τα κύρια ερωτήματα πάνω σε κάθε θέμα. Συνεπώς, ο συνεντευκτής έχει μεγαλύτερη ευελιξία, γιατί του δίνεται η δυνατότητα να θέσει και άλλες συμπληρωματικές ερωτήσεις ή και να τροποποιήσει τις ήδη υπάρχουσες ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες της κάθε περίπτωσης. Ακολούθως, στην ημιδομημένη συνέντευξη, μπορούν να προκύψουν θέματα, τα οποία δεν είχαν συμπεριληφθεί στον αρχικό σχεδιασμό της έρευνας, αλλά παρ' όλα αυτά είναι εξίσου σημαντικά και παρουσιάζουν ενδιαφέρον. Έτσι, συλλέγονται αρκετά δεδομένα και καλύπτονται οι περισσότερες πτυχές του ερευνώμενου θέματος (Cohen, Manion & Morisson 2007: 452-459, Κυριαζή 2000: 123-125).

Οι ερωτήσεις²⁶ του οδηγού συνέντευξης στηρίχτηκαν σε τρεις βασικούς άξονες, οι οποίοι δεν παρουσιάζονταν στους συνεντευξιαζόμενους, αλλά αποτέλεσαν τις κατευθυντήριες γραμμές βάσει των οποίων διεξάγονταν η συζήτηση. Οι άξονες, καθώς και οι επιμέρους ερωτήσεις διαμορφώθηκαν ως εξής:

1^{ος} άξονας: Προσδιορισμός- Εντοπισμός ανεργίας

1. Ποιες εικόνες σας έρχονται στο μυαλό στο άκουσμα της λέξης «ανεργία»;
2. Πώς θεωρείτε ότι νοιώθει ένας άνεργος/η;
-Παραδείγματα
3. Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι επιδρούν στην αύξηση της ανεργίας;
4. Ποιοι θεωρείτε ότι ευθύνονται για την παρούσα κατάσταση;

2^{ος} άξονας: Επιδράσεις της ανεργίας

1. Μπορεί η έλλειψη εργασίας να επηρεάσει τις σχέσεις με το οικογενειακό/φιλικό περιβάλλον;
2. Η αναζήτηση εργασίας ποια αισθήματα σας προκαλεί;
3. Θεωρείτε ότι η έλλειψη εργασίας μεταβάλλει τις προτεραιότητες στη ζωή μας;

²⁵ Μεταξύ άλλων τα βασικότερα πλεονεκτήματα της συνέντευξης είναι ότι: α) επιτρέπει στον/στην ερευνητή/ερευνήτρια να αντλήσει πληροφορίες σε βάθος κυρίως, όταν πρόκειται για τη διερεύνηση πολύπλοκων κοινωνικών διαδικασιών, συμπεριφορών, στάσεων αξιών και αντιλήψεων και β) δίνει τη δυνατότητα στον/στην ερευνητή/ερευνήτρια να κατανοήσει κοινωνικές συμπεριφορές, στάσεις και αντιλήψεις των ερωτώμενων, ουσιαστικά να δει τον κοινωνικό κόσμο και τα κοινωνικά φαινόμενα μέσα από την οπτική γωνία των κοινωνικών υποκειμένων (Ιωσηφίδης 2003).

²⁶ Οι ερωτήσεις με τις οποίες δομήθηκε ο οδηγός συνέντευξης ήταν ανοιχτές (open questions), καθώς μέσω αυτών επιτυγχάνεται όχι μόνο η ελεύθερη ανάπτυξη των απόψεων/απαντήσεων των συνεντευξιαζόμενων, αλλά και η δημιουργία ευχάριστου κλίματος επαφής και επικοινωνίας με τους συνεντευξιαζόμενους/τις συνεντευξιαζόμενες (Cohen, Manion & Morrison 2007).

3^{ος} άξονας: Αντιμετώπιση της ανεργίας μέσω της συμβουλευτικής

1. Από που ενημερώνεστε για θέσεις εργασίας;
2. Έχετε απευθυνθεί σε σύμβουλο /γραφείο διασύνδεσης για την παροχή βοήθειας στην εύρεση εργασίας;
-Αν ναι, πως ήταν η εμπειρία και γιατί απευθυνθήκατε;
3. Πιστεύετε πως θα σας βοηθούσε η συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού;
4. Γνωρίζετε που θα μπορούσατε να απευθυνθείτε για συμβουλευτική σταδιοδρομίας;
5. Συμμετέχετε σε επιμορφωτικά προγράμματα;
6. Θεωρείτε επαρκείς τις υπηρεσίες που προσφέρουν επαγγελματικό προσανατολισμό;
7. Έχετε στήριξη από το οικείο περιβάλλον σας για τις επαγγελματικές επιλογές σας;
-Αν ναι, με ποιους τρόπους, ποια μέσα;
8. Έχετε λάβει μέρος σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης;
- Αν ναι, κατά πόσο έχει καλύψει τις ανάγκες/φιλοδοξίες σας;
-Αν όχι, θα συμμετείχατε σε τέτοιου είδους προγράμματα;

3.Η ΜΕΘΟΔΟΣ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ

Η ποιοτική ανάλυση περιεχομένου θεωρήθηκε ως το καταλληλότερο μεθοδολογικό εργαλείο για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας, καθώς εφαρμόζεται ευρύτερα για την ανάλυση αρκετών ειδών κειμένου, όπως προσωπικά έγγραφα, συνεντεύξεις, λογοτεχνικά κείμενα κ.ά., παρέχει την δυνατότητα αναζήτησης σε βάθος των προσωπικών αντιλήψεων και εστιάζει στην κατανόηση του νοήματος της ανθρώπινης συμπεριφοράς (Bird et al. 1999, Κυριαζή 2000, Bell 2001). Ορίζεται από τον Holsti (1968: 597-599) ως «μια τεχνική για εξαγωγή συμπερασμάτων με συστηματική, αντικειμενική αναγνώριση ειδικών χαρακτηριστικών του μηνύματος», ενώ ταυτόχρονα προσπαθεί να διερευνήσει τις έννοιες που υποκρύπτονται «ανάμεσα στις σειρές» (Μπονίδης 2004, Zhang & Wildemuth 2009). Καταλήγουμε, λοιπόν, στο συμπέρασμα ότι η ανάλυση περιεχομένου είναι μία μέθοδος έρευνας και ανάλυσης της κοινωνικής επικοινωνίας αλλά κυρίως των κοινωνικών της προεκτάσεων και συνεπειών της (Ιωσηφίδης 2003: 63).

Έχοντας ως αφετηρία τα ερευνητικά ερωτήματα αλλά και μια συνολική προσέγγιση του ερευνώμενου θέματος, αποδελτιώθηκε το απομαγνητοφωνημένο κείμενο των συνεντεύξεων. Τα δεδομένα που προέκυψαν από την αποδελτίωση αναλύθηκαν με το «φαινομενολογικό παράδειγμα» της συγκεκριμένης ανάλυσης περιεχομένου και της τεχνικής της παράφρασης (μια αφαιρετική διαδικασία, η οποία αποτελείται από τέσσερα στάδια την παράφραση, τη γενίκευση, την πρώτη επαγωγή και τη δεύτερη επαγωγή). Έτσι, συγκροτήθηκε το επαγωγικό σύστημα κατηγοριών, το οποίο εν συνεχεία επιμερίζεται και σε υποκατηγορίες, βάσει του οποίου εξάγονται τα πορίσματα και τα συμπεράσματα της έρευνας (Μπονίδης 2004: 117-120).

3.1 Συγκρότηση του συστήματος κατηγοριών

Από την παραπάνω διαδικασία προέκυψε το ακόλουθο επαγωγικό σύστημα κατηγοριών (για τον ορισμό των κατηγοριών βλ. Παράρτημα) βάσει του οποίου αναλύθηκε το ερευνώμενο υλικό:

10. ΑΝΕΡΓΙΑ

11. Είδη ανεργίας

111.Κυκλική ανεργία

12. Αισθήματα ανέργου

13. Αισθήματα κατά την αναζήτηση εργασίας

14. Παράγοντες αύξησης ανεργίας

15. ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

16. Επίδραση στο οικογενειακό ή φιλικό περιβάλλον

17. Επίδραση στο πλάνο ζωής

18. Η συμβολή της συμβουλευτικής

19. Ενημέρωση για θέσεις εργασίας

20. Προσφυγή σε σύμβουλο

21. Εντοπισμός συμβουλευτικών υπηρεσιών

22. Αξιολόγηση συμβουλευτικών υπηρεσιών

23. Συμμετοχή σε προγράμματα

231. Επιμορφωτικά προγράμματα

232. Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης

24. Στήριξη από τον κοινωνικό περίγυρο

3.2 Η μέθοδος και το μοντέλο ανάλυσης της έρευνας

Η ανάλυση έγινε με τα παραδείγματα της δόμησης περιεχομένου και της πρότυπης δόμησης της ποιοτικής ανάλυσης περιεχομένου, ώστε να γίνει η εφικτή η περιγραφή των δεδομένων της έρευνας σε μακρο-επίπεδο. Ως μονάδα για την ανάλυση του υλικού χρησιμοποιείται το θέμα ενταγμένο μέσα στο μέγιστο δυνατό συγκείμενο από το οποίο προέρχεται. Ειδικότερα οι τεχνικές που ακολουθήθηκαν είναι οι ακόλουθες (Μπονίδης 2004, 2013):

Η δόμηση περιεχομένου μέσω της οποίας εντοπίστηκε στο υπό έρευνα υλικό περιεχόμενα και όψεις, καθώς και η σύνοψή τους. Με τη βοήθεια της συγκεκριμένης τεχνικής, το υλικό της έρευνας, αποδελτιώθηκε και ταξινομήθηκε σε δελτία βάσει του συστήματος των (υπο-) κατηγοριών και εν συνεχεία έγινε η περιγραφή του μέσω της παράφρασης κατά υποκατηγορία και κατηγορία. Συνεπώς, με τον τρόπο αυτό κατέστη εφικτή η αναπαράσταση του αποδελτιωμένου υλικού σε μακρο-επίπεδο.

Στη συνέχεια επιχειρήθηκε, με την τεχνική της *πρότυπης δόμησης*, η τεκμηρίωση των παραφράσεων με τον εντοπισμό, στο υπό ανάλυση υλικό, χαρακτηριστικών αναφορών, «πρότύπων» και η ακριβής περιγραφή τους. Ως «πρότυπα» μπορούν να χαρακτηριστούν οι αναφορές που παρουσιάζουν μεγάλη συχνότητα, ακραία διατύπωση και φέρουν ενδιαφέροντα μηνύματα όσον αφορά την Παιδαγωγική της Ειρήνης.

Στο τέλος κάθε κατηγορίας επιχειρήθηκε, σε ορισμένο βαθμό, η ερμηνεία των δεδομένων βάσει της *ερμηνευτικής μεθόδου* (Μπονίδης 2004: 81-139, 2013).

Ως περιορισμοί της παρούσας εργασίας, θα μπορούσαν να τεθούν το περιορισμένο χρονικό πλαίσιο διεξαγωγής, που στένευε δράσεις τόσο προς την ανεύρεση βιβλιογραφικού υλικού, όσο και περαιτέρω ερμηνείας των δεδομένων.

4. ΟΙ ΑΝΑΛΥΣΕΙΣ

Τα δεδομένα που προέκυψαν από τη συνολική ανάλυση του υλικού παρουσιάζουν τις απόψεις των συνεντευξιαζόμενων σχετικά με την ανεργία εν γένει, τις συνέπειες που φέρει στις διαπροσωπικές σχέσεις του ατόμου και τη συνεισφορά της επαγγελματικής συμβουλευτικής στη σταδιοδρομία του.

4.1. ΑΝΕΡΓΙΑ

Στη συγκεκριμένη κατηγορία οι συνεντευξιαζόμενοι/συνεντευξιαζόμενες εκφράζουν τις απόψεις τους αναφορικά με το ευρύ φάσμα της ανεργίας. Έτσι, οι κατηγορίες και οι υποκατηγορίες που προκύπτουν είναι οι ακόλουθες:

4.1.1. Είδη ανεργίας

Ο/Η κάθε συνεντευξιαζόμενος/συνεντευξιαζόμενη αντιλαμβάνεται την έννοια της ανεργίας σύμφωνα με τις ατομικές του/της προσλαμβάνουσες. Συνεπώς, διαμορφώνονται οι παρακάτω υποκατηγορίες:

4.1.1.1. Κυκλική ανεργία

Το σύνολο των συνεντευξιαζόμενων νοηματοδοτούν την ανεργία βάσει αρνητικών κυρίως συναισθημάτων που διακατέχουν ένα νέο άνεργο άτομο. Παράλληλα, ανακαλούν στην πρόσφατες μήνες που βασίζονται στην οικονομική ύφεση της χώρας, τη συγκεκριμένη περίοδο, και τα αποτελέσματα που φέρει:

«ανέχεια, οικονομική κυρίως, ε:: έλλειψη κινήτρων, ε:: συναισθηματικές μεταπτώσεις γενικότερα άσχημα συναισθήματα, εντάξει. Η ανεργία είναι κάτι το οποίο φέρνει μαζί άσχημα συναισθήματα σε κάθε επίπεδο και προσωπικό και κοινωνικό του κάθε ανθρώπου.», (Γ: απόφοιτος Φιλοσοφικής σχολής).

«Μου έρχονται στο μυαλό πρόσωπα:: (.) οικεία που τα ξέρω, πρόσωπα της ηλικίας μου, άτομα της ηλικίας μου, που έχουν εγκλωβιστεί σ' αυτό το τέλμα της ανεργίας και της συνεχούς αναζήτησης εργασίας.», (Α: απόφοιτος τμήματος Ιατρικής σχολής).

«Χαμηλό βιοτικό επίπεδο, ε:: απογοήτευση, α:: οικονομική κρίση, Ελλάδα, ΟΑΕΔ, γεμάτες καφετέριες [...]», (Ν: απόφοιτος Φιλοσοφικής σχολής).

4.2. Αισθήματα ανέργου

Από τη μελέτη του υλικού προκύπτει ότι σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες /όλες οι συμμετέχουσες αναφέρουν ότι ο άνεργος/η άνεργη νιώθει έντονα αρνητικά συναισθήματα, που αντανακλώνται στο κοντινό και ευρύτερο κοινωνικό του περιβάλλον, αλλά και κάποιες, ενδεχομένως, φορές ως και προς το ίδιο το άτομο:

«Σε κάθε περίπτωση πιεσμένος (.) πολλαπλά πιεσμένος ε:: συναισθηματικά ευάλωτος, θεωρώ, γιατί εντάξει η ανεργία (.) σου προκαλεί συναισθηματικές μεταπτώσεις, άλλοτε θέλεις να κάνεις πράγματα, άλλοτε σε πιάνει, σε εισαγωγικά, μια μιζέρια και κλείνεις και στον εαυτό σου και (.) από τους γύρω σου. Ε:: θα έλεγα πίεση, πίεση συναισθηματική, κοινωνική και προσωπική, σε σχέση με τις διαπροσωπικές σχέσεις.», (Γ: απόφοιτος Φιλοσοφικής σχολής).

«Θεωρώ ότι νοιώθει παγιδευμένος, εγκλωβισμένος σε μια κατάσταση την οποία δεν επέλεξε ε:: (.) θλίψη ε: πιθανά (.), αισθάνεται αυτό-τιμωρητικά απέναντι στον εαυτό του, θεωρώντας πως φταίει και ο ίδιος που είναι άνεργος ε:: απαισιοδοξία, πιθανά και θυμό, αυτά.», (Α: απόφοιτος τμήματος Ιατρικής σχολής).

«[...] τα αρνητικά συναισθήματα που είπα, συνήθως νοιώθει απομονωμένος, αποξενωμένος, μια συνεχόμενη αναμονή για το τι θα του συμβεί. Κλείνεται στον εαυτό του, δημιουργεί μεγάλο ψυχολογικό πρόβλημα και για εκείνον και για τους γύρω του, γιατί δε νοιώθει καλά με τον εαυτό του, φυσικά αυτό έχει ως αντίκτυπο να μη νοιώθει και με τους γύρω του.», (Σ: απόφοιτη ιστορικών και εθνολογικών σπουδών).

4.3. Αισθήματα κατά την αναζήτηση εργασίας

Η συνεχής και καθημερινή αναζήτηση εργασίας προκαλεί στο άτομο δυσφορία σε έντονο βαθμό που συχνά εκφράζεται, σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους/τις συνεντευξιαζόμενες, με άγχος και αγωνία για το τι μέλει γενέσθαι:

«Ε: κυρίως αγωνία να βρει κάτι που θα τον καλύψει, να μην είναι η δουλειά που θα βρει εφήμερη. Έτσι, ώστε να καλύψει τις ανάγκες του μακροπρόθεσμα, να μην (.) πάει σε μια δουλειά και (.) τον απολύσουν ή παραιτηθεί στον:: ένα μήνα αν αυτό του αρέσει είτε όχι.», (Ν: απόφοιτος τμήματος πολιτικών επιστημών).

«Αβεβαιότητα, λόγω έλλειψης μιας σταθερής βάσης, ε: αγωνία, άγχος, πολύ άγχος.», (Ν: απόφοιτος Φιλοσοφικής σχολής).

«Η αναμονή είναι το πιο βασανιστικό, γιατί συνέχεια περιμένεις, περιμένεις για κάτι, δεν μπορείς να είσαι σίγουρος ούτε να ξέρεις και ξανά από την αρχή μία συνεχόμενη απογοήτευση, γιατί πες ότι είσαι από τους τυχερούς και μπορεί να βρεις σε μία συνέντευξη, να πας. Αλλά πάλι θα έχεις το ίδιο άγχος και τον ίδιο φόβο. Και όταν απορρίπτεσαι, το πρόβλημα είναι ότι συνεχόμενα παρατείνεται αυτή η κατάσταση.», (Σ: απόφοιτη ιστορικών και εθνολογικών σπουδών).

4.4. Παράγοντες αύξησης ανεργίας

Σύμφωνα με την πλειονότητα των συνεντευξιαζόμενων το οικονομικό και πολιτικό μοντέλο ανάπτυξης και διαχείρισης των οικονομιών οφείλτε για την

αύξηση της ανεργίας, σε συνδυασμό με λανθασμένους χειρισμούς από τους εκάστοτε πολιτικούς και κοινωνικούς ιθύνοντες:

«Θα έλεγα κυρίως πολιτικοί παράγοντες και εντός της Ελλάδος και γενικότερα. Εντός της Ελλάδος, λανθασμένες πολιτικές όλων αυτών των χρόνων και λανθασμένες διαχειρίσεις χρημάτων και πόρων (.) κατέληξαν εδώ, αλλά και γενικότερα μια (.) μια γενικότερη τάση και μια γενικότερη, ένα γενικότερο καθεστώς που είμαστε σε μια νεοφιλελεύθερη οικονομία όλα (.) έχουν μια τάση προς την ελεύθερη αγορά, απορυθμίζονται τα πάντα, απορυθμίζονται εργασιακές σχέσεις, όλα αυτά μαζί και το διεθνές πλαίσιο και το αμιγώς ελληνικό κομμάτι ε νομίζω ότι συνθέτουν αυτό το πράγμα το οποίο είμαστε τώρα. Και άλλες χώρες (.) τις ευρωζώνης και γενικότερα βιώνουν τέτοιες καταστάσεις, αλλά στην Ελλάδα είναι διογκωμένο αυτό το πρόβλημα, λόγω προφανώς των ενδογενών προβλημάτων που έχει.», (Γ: απόφοιτος Φιλοσοφικής σχολής).

«Αυτό ξεκινάει (.) έχει βαθιές ρίζες δηλαδή ξεκινάει από τη δομή, από το κράτος από την οργάνωση και τη διοίκηση που υπάρχει. Όσο δεν υπάρχει οργάνωση και διοίκηση, δεν υπάρχει οικονομική ενίσχυση. Τότε λογικό είναι (.) να αυξάνεται και το ποσοστό της ανεργίας. Οικονομικοί παράγοντες, πολιτικοί και κοινωνικοί.», (Σ: απόφοιτη ιστορικών και εθνολογικών σπουδών).

«Ε:: νομίζω ότι υπάρχουν παράγοντες που έχουν να κάνουν καθαρά με την οικονομική κρίση, δηλαδή το κλείσιμο πολλών επιχειρήσεων, ε:: οι απολύσεις, ο περιορισμός του δυναμικού της κάθε επιχείρησης, ε:: ο περιορισμός των προσλήψεων στο δημόσιο, η απαγόρευση τα τελευταία χρόνια, λόγω μνημονίων των προσλήψεων νέων υπαλλήλων στο δημόσιο. Ε:: αλλά από κει και πέρα νομίζω ότι η ανεργία πάντα υπήρχε, τουλάχιστον στη χώρα μας ε:: και δρούσε κατά κάποιον τρόπο και εργαλειακά για (.) για να είναι πιο εύκολα ελεγχόμενοι οι εργαζόμενοι. Όταν υπάρχει μια στρατιά ανέργων μικρότερη ή μεγαλύτερη ε: μπορεί πιο εύκολα ο εργοδότης να: (.) εκβιάσει και τον εργαζόμενο δεν θέλεις εσύ θα θέλει κάποιος άλλος, δεν σου αρέσουν εσένα οι συνθήκες περιμένουν άλλοι δέκα για την ίδια θέση. Αλλά σίγουρα τα τελευταία χρόνια έχει εκτιναχθεί σε τρομακτικά επίπεδα και αυτό οφείλετε στην οικονομική κρίση, στον περιορισμό των κερδών των επιχειρήσεων και στην προσπάθειά τους να: (.) συγκρατήσουν τα κέρδη τους και να τα αυξήσουν, περικόπτοντας προσωπικό.», (Α: απόφοιτος τμήματος Ιατρικής σχολής).

4.5. Επιδράσεις ανεργίας

Η απουσία της εργασίας μπορεί να επηρεάσει σε έντονο βαθμό τις διαπροσωπικές σχέσεις του ατόμου, αλλά και να τροποποιήσει τις προτεραιότητες που είχε θέσει στη ζωή του.

4.5.1. Επίδραση στο οικογενειακό ή φιλικό περιβάλλον

Σχεδόν οι περισσότεροι συνεντευξιζόμενοι/ περισσότερες συνεντευξιζόμενες αναφέρουν πως η έλλειψη εργασίας μεταβάλλει αρνητικά τις διαπροσωπικές σχέσεις του ατόμου. Η έντονη δυσφορία που αισθάνεται το άτομο

αντανακλάται στις διαπροσωπικές του σχέσεις τόσο τις οικογενειακές όσο και τις φιλικές:

«Εννοείται, εννοείται πάρα πολύ. Γιατί, νοιώθει ανασφαλής το άτομο, το οποίο δεν εργάζεται, που σημαίνει μη παραγωγικός, μη δημιουργικός. Άρα δεν μπορεί να προσφέρει πράγματα ούτε στην οικογένειά του, ούτε στον ίδιο του τον εαυτό για να μπορεί να νοιώθει καλά. Και στο σύνολο, που το σύνολο μπορεί να είναι και η κοινωνία, δηλαδή ο περίγυρος και η οικογένεια. [...] Αποξενώνεται, απομονώνεται χωρίς να του το δημιουργούν οι ίδιοι, το δημιουργεί ο ίδιος στον εαυτό του, γιατί δε νοιώθει καλά με τον εαυτό του. Όταν δεν έχει χρήματα να μπορεί να βγει έστω και για έναν καφέ ή δεν μπορεί να βλέπει τους φίλους του ή τους δικούς του ανθρώπους να προχωράνε και ο ίδιος να μένει στάσιμος και να βαλτώνει αυτό είναι ακόμη χειρότερο.», (Σ: απόφοιτη ιστορικών και εθνολογικών σπουδών).

«Σίγουρα, γιατί, εγώ το βλέπω ως πούμε και από εμένα, είσαι πιο νευρικός, πιο αγχώδεις. Επομένως, αρκετές φορές εκτονώνεσαι (.) σε οικογενειακά πρόσωπα, φίλους και τα λοιπά, δηλαδή ε:: αφήνεις και προβάλεις μια συμπεριφορά που:: εάν είχες κάποια στάνταρ ε:: εργασία δε θα το ένιωθες και επομένως όλη αυτή η στρεσογόνο κατάσταση ε:: πολλές φορές έχει αποδέκτη την οικογένεια ή και φίλους.», (N: απόφοιτος Φιλοσοφικής σχολής).

Σε αντιδιαστολή με τα παραπάνω, υπάρχει και η άποψη ενός συνεντευξιαζόμενου ο οποίος αναφέρει τη θετική συμβολή του κοινωνικού περιγύρου στα αρνητικώς φορτισμένα αισθήματα ενός ανέργου/μίας άνεργης:

«Ε: νομίζω πως όχι στην εποχή που ζούμε δε νομίζω ότι αυτό επηρεάζει ούτε στο οικογενειακό περιβάλλον, ούτε και στο φιλικό περιβάλλον. Γιατί, νομίζω στα νέα παιδιά η:: ανεργία είναι ιδιαίτερα σε μεγάλα ποσοστά. Στο οικογενειακό περιβάλλον νομίζω κάθε άλλο, ίσα, ίσα που θα υπάρχει κίνητρο να σε βοηθήσουν, και αυτό μπορεί να βγει στο φιλικό περιβάλλον, να βρεις εργασία. Αλλά, επ' ουδενί δεν επηρεάζει θεωρώ τις σχέσεις αρνητικά, κάθε άλλο παρά θετικά ως προς τη βοήθεια που μπορεί να σου προσφέρουν είτε αυτή είναι ψυχολογική είτε είναι οτιδήποτε άλλο. [...]Σίγουρα, μπορεί να το μεταφέρει, αλλά θεωρώ γι' αυτό είναι και οι φίλοι και οι γονείς, το οικογενειακό περιβάλλον, για να βοηθήσουν να αποβάλλει το άγχος του έτσι ώστε να κατευθυνθεί θετικά (.) προς το να βρει μια εργασία, να βρει μια δουλειά.», (N: απόφοιτος τμήματος πολιτικών επιστημών).

4.5.2. Επίδραση στο πλάνο ζωής

Η απουσία της εργασίας από τη ζωή του ατόμου, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες/ τις συμμετέχουσες στην έρευνα, αφαιρεί τα μέσα από τα άτομα για την πραγμάτωση των στόχων τους. Έτσι, αναγκάζονται να τροποποιήσουν τα αρχικά τους σχέδια για το μέλλον:

«Ναι, σίγουρα. Μ::: πολύς κόσμος, που γνωρίζω, ξεκινά, ξεκίνησε με άλλα όνειρα, με άλλη διάθεση, με άλλο πλάνο ζωής, όσο αναφορά το που θα ζήσει, το τι δουλειά θα κάνει, το πώς θα εξελιχθεί επαγγελματικά και προσωπικά ε::, άλλα όντας άνεργος ή άνεργη ε: δεν μπορεί να το πραγματοποιήσει. Δεν μπορεί, για παράδειγμα, να ζήσει

μόνος του ή μόνη της, να κάνει οικογένεια, αν το θελήσει, ε:: (.) να ρυθμίσει και να προγραμματίσει κάποια πράγματα στη ζωή κάποια:: (.) ε:: (.) κάποιες ασχολίες που θα ήθελε να έχει. Ε:: σε γενικές γραμμές θεωρώ ότι η έλλειψη εργασίας σε έναν άνθρωπο είτε νέο, είτε μεγαλύτερο επηρεάζει τα πάντα (.) βασικά βάζει το άτομο σε μία στασιμότητα.», (Α: απόφοιτος τμήματος Ιατρικής σχολής).

«Εννοείται. Στο θέμα να κάνει μία σχέση, μία οικογένεια ή κάποια βήματα περαιτέρω για να γίνουν ο καθένας ανάλογα με τις προσωπικές ανάγκες που έχει. Αν δεν έχεις εργασία, δεν μπορείς να κάνεις τίποτα. Ούτε βιοπορισμός μπορεί να υπάρχει ούτε και ο ίδιος να μπορεί να νοιώθει πιο δημιουργικός και δημιουργικός δεν εννοώ μόνο στο να παράγει, που είναι η εργασία, δημιουργικός σε προσωπικά του ζητήματα τι θέλει να κάνει καλύτερα για να βελτιώσει τον εαυτό του. Άρα μηδενίζονται όλα χωρίς την εργασία.», (Σ: απόφοιτη ιστορικών και εθνολογικών σπουδών).

4.6. Αντιμετώπιση μέσω συμβουλευτικής

Στη συγκεκριμένη κατηγορία οι συμμετέχοντες/συμμετέχουσες, μέσω της εμπειρίας τους από δίκτυα πληροφόρησης ή προσφυγής σε δομές επαγγελματικής συμβουλευτικής αναφέρουν τις απόψεις τους για τη συμβουλευτική διαδικασία. Βάσει των απαντήσεών τους διαμορφώνονται οι ακόλουθες υποκατηγορίες:

4.6.1. Ενημέρωση για θέσεις εργασίας

Ως κύριες πηγές άντλησης πληροφοριών για κενές θέσεις εργασίας οι συνεντευξιαζόμενοι/συνεντευξιαζόμενες αναφέρουν τον ηλεκτρονικό τύπο και κατ' ακολουθία τον έντυπο. Ωστόσο, κάποιοι/ κάποιες αναφέρουν ότι το κοινωνικό δίκτυο του κάθε ατόμου μπορεί να συμβάλει στην εύρεση εργασίας:

«Κυρίως από το διαδίκτυο καθημερινά και από διάφορες εφημερίδες που έχουν ως επίκεντρο την αναζήτηση εργασίας, θέσεις εργασίας.», (Γ: απόφοιτος Φιλοσοφικής σχολής).

«Ίντερνετ πάρα πολύ, εφημερίδα ε::: (.) περιοδικά, αλλά κυρίως διαδικτυακά. Αλλά και από την εφημερίδα ότι προκηρύξεις δηλαδή θα βγουν ανάλογα με τον νομό που βρίσκεσαι και τέτοια, τα πάντα οργανώνομαι πάνω σε όλα.», (Σ: απόφοιτη ιστορικών και εθνολογικών σπουδών).

«Ε:: από το διαδίκτυο, από:: γραφεία διασύνδεσης, από ηλεκτρονικές ιστοσελίδες α:: (.) του τύπου cariera, skywalker, jobfind όλες αυτές τέλος πάντων, μερικές φορές από γνωστούς, φίλους και τα λοιπά, ε::: από εκεί κυρίως.», (Ν: απόφοιτος Φιλοσοφικής σχολής).

4.6.2. Προσφυγή σε σύμβουλο

Το σύνολο των συνεντευξιαζόμενων αναφέρει ότι δεν έχει απευθυνθεί σε κάποιο σύμβουλο επαγγελματικής κατάρτισης, αλλά έχουν επισκεφθεί στο παρελθόν γραφεία διασύνδεσης:

«Όχι, όχι δεν έχω απευθυνθεί. Ούτε καν στον ΟΑΕΔ που υποτίθεται ότι είναι ο αρμόδιος φορέας για αναζήτηση εργασίας, δεν έχω πάει. Γιατί θεωρώ ότι ούτε εξατομικευμένη είναι η (.) η αντιμετώπιση προς εμένα, αλλά και θεωρώ ότι είναι ένας ατελείωτος γραφειοκρατικός οργανισμός, ο οποίος δεν θεωρώ ότι μπορεί να επιτελέσει το ρόλο του.», (Γ: απόφοιτος Φιλοσοφικής σχολής).

«Ε:: όσο αναφορά τον σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού όχι, ούτε έχω απευθυνθεί, ούτε σκέφτομαι να απευθυνθώ. Ε:: όσο αναφορά τα γραφεία διασύνδεσης το έχω κάνει, στο παρελθόν», (Α: απόφοιτος τμήματος Ιατρικής σχολής).

«Σε γραφείο διασύνδεσης ναι παλαιότερα, σε γραφείο επαγγελματικού προσανατολισμού ως εργαζόμενη όχι. Αλλά σε γραφείο διασύνδεσης ναι παλαιότερα το οποίο δεν απέδωσε κάπου. Ε:: γιατί συνήθως ξεκινούν με την προοπτική να πας για να μάθεις τη δουλειά και τα λοιπά, τουλάχιστον εθελοντικά που σπάνια να σε κρατήσουν μετά.», (Σ: απόφοιτη ιστορικών και εθνολογικών σπουδών).

4.6.3. Εντοπισμός συμβουλευτικών υπηρεσιών

Αρκετοί/αρκετές από τους συμμετέχοντες/τις συμμετέχουσες στην έρευνα δεν γνωρίζουν τις δομές που μπορούν να απευθυνθούν για επαγγελματική συμβουλευτική, ενώ μία άλλη μερίδα είναι σχετικώς πληροφορημένη για τις δομές που παρέχουν συμβουλευτική υποστήριξη σε επαγγελματικό επίπεδο.

«Δεν γνωρίζω, όχι, αλλά θα αρχίσω να το ψάχνω», (Ν: απόφοιτος τμήματος πολιτικών επιστημών).

«Ναι, ναι γνωρίζω για κάθε δήμο, για κάθε περιφέρεια και τα λοιπά, γνωρίζω που μπορείς να απευθυνθείς, ναι.», (Σ: απόφοιτη ιστορικών και εθνολογικών σπουδών).

«Ε:: εντάξει υπάρχουν και τα δημόσια τα ΚΕΣΥΠ νομίζω, που λέγονται κέντρα επαγγελματικού προσανατολισμού και τα λοιπά, ε:: στα πανεπιστήμια υπάρχουν οι δομές όπως τα γραφεία διασύνδεσης και υπάρχει και ένας ακαδημαϊκός, ο οποίος ε:: (.) αναλαμβάνει και το ρόλο του συμβούλου, κυρίως για ακαδημαϊκά θέματα ε:: αυτά νομίζω, δε γνωρίζω κάτι άλλο.», (Ν: απόφοιτος Φιλοσοφικής σχολής).

4.6.4. Αξιολόγηση συμβουλευτικών υπηρεσιών

Μέσω της επαφής με δομές συμβουλευτικής κατάρτισης ή γραφεία διασύνδεσης ο κάθε συνεντευξιαζόμενος/ η κάθε συνεντευξιαζόμενη έχει αποκομίσει μία άποψη αναφορικά με τις υπηρεσίες που παρέχουν οι συγκεκριμένες δομές. Οι απόψεις κινούνται στο πλαίσιο ότι έως ενός συγκεκριμένου βαθμού η επαγγελματική συμβουλευτική μπορεί να βοηθήσει το άτομο. Ωστόσο, υπάρχουν αναφορές που αποδίδουν την επαγγελματική κατάρτιση και σταδιοδρομία στην ενεργή αναζήτηση του ατόμου, αλλά και στις κοινωνικές δομές:

«Θεωρώ ότι ουσιαστικά δε μπορεί να βοηθήσει. Μπορεί κατ' εξαίρεση, σε κάποιες περιπτώσεις, να βοηθήσει, να δώσει μία διέξοδο, αλλά ουσιαστικά και συνολικά δεν μπορεί να βοηθήσει. Ε:: το ζήτημα της ανεργίας είναι υπαρκτό και είναι αυτό που

είναι, δεν υπάρχουν αρκετές θέσεις εργασίας για όλους τους ανθρώπους που βρίσκονται στην παραγωγική ηλικία. Ε:: κάποιοι ατομικά μπορούν να τα καταφέρουν, να βρουν δουλειά, αλλά θα συνεχίσει να υπάρχει αυτό το πρόβλημα εφόσον υφίσταται και είναι και διογκωμένο. Οπότε συνολικά δεν μπορεί να δώσει κάποια διέξοδο θεωρώ.», (Α: απόφοιτος τμήματος Ιατρικής σχολής).

«Πιστεύω ότι ειδικά για:: τελειόφοιτους και φρέσκο-απόφοιτους ε:: οι οποίοι κάνουν τώρα τα πρώτα βήματα π.χ. στον εργασιακό χώρο νομίζω ότι βοηθάει πάρα πολύ. Από εκεί πέρα, όμως είναι και καθαρά θέμα του ατόμου, δηλαδή πόσο το έχει ψάξει ο ίδιος και κατά πόσο είναι ανοιχτός και στα αυτιά και στα μάτια για να συλλέξει πληροφορίες σχετικά με κάτι το οποίο θέλει. Γιατί, εντάξει και τώρα με το διαδίκτυο υπάρχουν πολλοί πόροι προς αξιοποίηση.», (Ν: απόφοιτος Φιλοσοφικής σχολής).

4.7. Συμμετοχή σε προγράμματα

Η συγκεκριμένη κατηγορία εσωκλείει αναφορές που σχετίζονται με τη συμμετοχή των συνεντευξιζόμενων σε προγράμματα είτε επαγγελματικής κατάρτισης είτε επιμορφωτικά διαμορφώνοντας τις ακόλουθες υποκατηγορίες:

4.7.1. Επιμορφωτικά προγράμματα

Σχεδόν το σύνολο των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών στην έρευνα έχουν παρακολουθήσει κάποιο επιμορφωτικό σεμινάριο που είτε αφορά τον αρχικό κλάδο σπουδών τους είτε εντελώς διαφορετικό κλάδο από τις βασικές τους σπουδές:

«Όσο αναφορά τις σπουδές δεν έχω ασχοληθεί. Σε εντελώς διαφορετικό αντικείμενο, ναι έχω παρακολουθήσει ένα σεμινάριο που αφορά τον αυτισμό, παιδιά που πάσχουν από αυτισμό.», (Ν: απόφοιτος τμήματος πολιτικών επιστημών).

«Έχω συμμετάσχει σε τρία επιμορφωτικά προγράμματα που είχαν να κάνουν με την εκπαίδευση ενηλίκων και διάφορες μεθόδους και τεχνικές εκπαίδευσης ενηλίκων, αυτά. Τρία προγράμματα ιδιωτικού φορέα.», (Γ: απόφοιτος Φιλοσοφικής σχολής).

«Ναι, ναι παρακολουθώ τα πάντα, πηγαίνω στα περισσότερα ότι γίνεται, πηγαίνω σ' όλα σ' ότι επιμορφωτικό πρόγραμμα γίνεται. Είναι πιο εξειδικευμένα. Δηλαδή είναι στο αντικείμενό σου στο γενικό πλαίσιο, προφανώς, αλλά πάντα υπάρχει μία εξειδίκευση ένα συγκεκριμένο θέμα που θέλουν να σε επικεντρώσουν περισσότερο. Αλλά (.) είναι τριγύρω στο επάγγελμά σου, αυτό έχει σημασία.», (Σ: απόφοιτη ιστορικών και εθνολογικών σπουδών).

Αξίζει να σημειωθεί ότι ένας συμμετέχοντας στην έρευνα δεν έχει παρακολουθήσει κάποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα, καθώς δεν το θεώρησε απαραίτητο για τη συγκεκριμένη περίοδο της ζωής του:

«Όχι. Ε:: δεν το θεωρούσα απαραίτητο στη δεδομένη φάση της ζωής μου. Είναι κάτι σίγουρα που θα κάνω στο μέλλον, αλλά στη δεδομένη φάση δε χρειάστηκε.», (Α: απόφοιτος τμήματος Ιατρικής σχολής).

4.7.2. Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης

Οι περισσότεροι/περισσότερες από τους συμμετέχοντες/τις συμμετέχουσες στην έρευνα αναφέρουν πως έχουν συμμετάσχει σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης, αλλά παρόλα αυτά δεν ήταν ικανοποιημένοι/ικανοποιημένες από το αποτέλεσμα:

«Ε::: ναι σε ένα πρόγραμμα βασικά πεντάμηνης απασχόλησης ε:: τον ένα μήνα είχαμε θεωρία και τέσσερις μήνες πρακτικής άσκησης και είχα:: προσληφθεί μετά εκεί που εργάστηκα, που ήταν ένα φροντιστήριο μέσης εκπαίδευσης, οπότε ναι, έκτοτε δεν ξανά συμμετείχα. [...] Ξεκάθαρα όχι. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα ήταν ένα εξ αρχής a priori δομημένο πρόγραμμα το οποίο εξίσωνε τους πάντες και τα πάντα, άτομα διαφορετικών ηλικιών, διαφορετικού αντικειμένου. Ενδεχομένως, και διαφορετικού επιπέδου γνώσεων, δεξιοτήτων και τα λοιπά, ε::: και για να είμαι ειλικρινής άσχετο με τα αντικείμενά μας. Όχι μόνο προσωπικά, αλλά και των συναδέλφων που ήταν», (N: απόφοιτος Φιλοσοφικής σχολής).

Μία μερίδα από τους συνεντευξιαζόμενους/τις συνεντευξιαζόμενες είχαν εκκινήσει τις διαδικασίες για τη συμμετοχή στο πρόγραμμα, παρόλα αυτά δεν επιλέχθηκαν. Παράλληλα θεωρούν ότι είναι μία ικανοποιητική λύση στο ζήτημα της ανεργίας:

«Δεν έχω συμμετάσχει σε κάτι τέτοιο, παρόλα αυτά ενδιαφέρομαι και γι' αυτό έχω κάνει και τα χαρτιά μου ε:: μέσω των προγραμμάτων Voucher, για να δούμε τι μπορώ να κάνω σ' αυτές τις περιπτώσεις. Είναι μια λύση, ναι, πάρα πολύ καλή λύση. Ενδεχομένως, να είναι και εφήμερη, παρόλα αυτά είναι πολύ καλή λύση. Σου προσφέρουν μια (.) ε: θα το πω εποχιακή δουλειά από έξι έως δώδεκα μήνες ε:: με τη βοήθεια βέβαια του εργοδότη να σε προσλάβει μετά στη δουλειά του, αν είσαι ικανός, και παρόλα αυτά σου εξασφαλίζουν κάποια, ένα εισόδημα για ένα ορισμένο χρόνο.», (N: απόφοιτος τμήματος πολιτικών επιστημών).

Από την άλλη πλευρά, δεν παύουν οι απόψεις που θεωρούν ότι τα συγκεκριμένα προγράμματα εξυπηρετούν ειδικά συμφέροντα, είναι εντελώς αρνητικοί/αρνητικές ως προς τη συμμετοχή τους σε αυτά ή το θεωρούν ως έσχατη λύση στο επαγγελματικό τους αδιέξοδο:

«Όχι, όχι και είμαι αρνητική κιόλας. Είμαι πάρα πολύ αρνητική, το θεωρώ εκμετάλλευση για τη νεολαία δεν σου προσφέρει τίποτα, γιατί η καραμέλα που συνήθως όλοι χρησιμοποιούν και λένε ότι πηγαίνω με την προοπτική ότι μπορεί να με κρατήσουν, δεν το θεωρώ ότι συμβαίνει για κανένα λόγο. Ίσα, ίσα εξυπηρετούνται οικονομικά και οι μεν και οι δε. Και αυτοί που είναι οι εργοδότες, αλλά και τα ίδια τα προγράμματα που υπάρχουν. Οι μόνοι που μένουν ζημιωμένοι είναι οι ίδιοι οι νεολαίοι, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι.», (Σ: απόφοιτη ιστορικών και εθνολογικών σπουδών).

«Όχι. Ε:: σαν τελευταία λύση ανάγκης. Στην περίπτωση που δε θα μπορούσα να κάνω τίποτε άλλο και η προοπτική να μην κάνω τίποτε άλλο θα ήταν υπαρκτή. Θεωρώ πως δεν τους βοηθούν ουσιαστικά. Είναι (.) μία λύση ανάγκης για ένα σύντομο χρονικό διάστημα, αλλά απ' όσο γνωρίζω τα χρήματα δεν αρκούν για την κάλυψη όλων των

αναγκών ενός ανθρώπου. Είναι απλώς ένα συμπλήρωμα για λίγους μήνες και μία φυγή από την απραξία. Αλλά νομίζω ότι δεν (.) εφόσον δεν αφήνουν και την προοπτική για συνέχιση ή για ανέλιξη μέσα σ' αυτό το πράγμα, δεν προσφέρουν κάτι ουσιαστικό.», (Α: απόφοιτος τμήματος Ιατρικής σχολής).

4.8. Στήριξη από τον κοινωνικό περίγυρο

Το σύνολο των συνεντευξιαζόμενων αναφέρει ότι ο κοινωνικός τους περίγυρος έχει καταλυτικό ρόλο στις επαγγελματικές τους επιλογές. Αναφέρουν ότι υπάρχει στήριξη και υλική, αλλά και ψυχοσυναισθηματική στην κάθε προσπάθειά τους:

«Θεωρώ πως σε ένα πολύ μεγάλο βαθμό ναι, και ηθικά ότι:: με αισιοδοξία να το αντιμετωπίζουμε όλο αυτό το πράγμα και κυρίως το οικογενειακό περιβάλλον και οικονομικά, γιατί εντάξει, την συγκεκριμένη περίοδο συνεχίζω τις σπουδές μου και σε ένα διδακτορικό επίπεδο οπότε αν δεν υπήρχαν, αν δεν υπήρχε οικονομική στήριξη της οικογένειας θεωρώ ότι ούτε αυτό θα τελείωνα, ούτε και μια αξιοπρεπή εργασία, αργότερα, θα μπορούσα να διεκδικήσω.», (Γ: απόφοιτος τμήματος πολιτικών επιστημών).

«Ε:: έχω τη στήριξη της οικογένειάς μου ε: στην προσπάθεια (.) να (.) να κατασταλάξω επαγγελματικά ή στα πρώτα βήματα της επαγγελματικής μου απόπειρας. Είναι οικονομική η στήριξη για αρχή, αλλά είναι και ηθική και υποστηρικτική ως προς την κατεύθυνση που εγώ επιλέγω. Όσο αναφορά τους φίλους μου, προφανώς, περιορίζεται στο υποστηρικτικό και ηθικό κομμάτι και στη βοήθεια ε:: (.) που μου παρέχεται να καταλάβω τι θέλω, πώς το θέλω, επαγγελματικά και πώς και αν μπορώ να το διεκδικήσω.», (Α: απόφοιτος τμήματος Ιατρικής σχολής).

«Ναι, απόλυτα. Δεν έχω κανένα πρόβλημα πάνω σ' αυτό γενικά έχω κοντά μου και τους γονείς και τους φίλους στο να μένω σταθερή να ακολουθήσω το επάγγελμά μου, πάνω σ' αυτό που σπούδασα, που είναι και το βασικότερο και να μην παρεκκλίνω σ' άλλα επαγγέλματα. Εννοείται το βιοποριστικό μπαίνει πάντα στη μέση, αλλά προσπαθούμε όσο περισσότερο μπορούμε και όσο περισσότερο υπάρχει δυνατότητα το να μένω σταθερή σ' αυτή τη στάση.», (Σ: απόφοιτη ιστορικών και εθνολογικών σπουδών).

ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ

Η παρούσα εργασία εντάσσεται στις θεματικές της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Στο πλαίσιο αυτό θεωρήθηκε ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα και σημαντική η διερεύνηση των απόψεων ατόμων παραγωγικών ηλικιών (23-27), που είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με την ανεργία. Η μελέτη και ανάλυση των απόψεων ατόμων όντας σε παραγωγικές ηλικίες και κάτοχοι βασικού τίτλου σπουδών, μας παρέχει τη δυνατότητα να γνωρίζουμε, μεταξύ άλλων, πώς χειρίζονται την ανεργία τα νέα άτομα, από πού πληροφορούνται, έχουν αλλάξει τα δεδομένα στη ζωή τους λόγω της απουσίας εργασίας, έχουν στήριξη από τον κοινωνικό τους περίγυρο; Οι απαντήσεις των παραπάνω ερωτημάτων αποτελούν τα πορίσματα της παρούσας εργασίας και μπορούν να αποτελέσουν εμπειρικά δεδομένα για περαιτέρω συζήτηση και προβληματισμό και, ενδεχομένως, να αξιοποιηθούν για μελλοντικές ερευνητικές παρεμβάσεις. Από τα παραπάνω προκύπτουν οι ακόλουθες διαπιστώσεις κατά ερευνητικό άξονα:

Α) Αναφορικά με την ανεργία, τα είδη που αναφέρουν οι συνεντευξιαζόμενοι/-νες, τα αισθήματα που τους/τις διακατέχουν αλλά και τους παράγοντες που συμβάλλουν στην αύξηση της ανεργίας, διαπιστώνεται ότι:

α) Η εννοιολογική οριοθέτηση της ανεργίας από τους συνεντευξιαζόμενους/τις συνεντευξιαζόμενες δομείται έχοντας ως βάση κοινωνικές αναπαραστάσεις από την περίοδο οικονομικής ύφεσης που διανύει η χώρα. Έτσι, οι απαντήσεις τους προσανατολίζονται ως προς το είδος της κυκλικής ανεργίας που συναντούμε σε περιόδους επιβράδυνσης της οικονομίας. Παράλληλα, το αίσθημα δυσφορίας και αδιεξόδου έρχεται συχνά στο προσκήνιο όταν αναφερόμαστε στην έλλειψη εργασίας. Καταλήγοντας, η νοηματοδότηση της ανεργίας γίνεται βάσει προσωπικών εμπειριών από το κοινωνικό γίνεσθαι και αρνητικών συναισθημάτων.

β) Το σύνολο των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών αναφέρονται σε δυσάρεστα και έντονα αρνητικά συναισθήματα σκεπτόμενοι/σκεπτόμενες την ψυχοσύνθεση ενός ατόμου που δεν εργάζεται. Εστιάζουν ακόμη στο γεγονός ότι όχι μόνο το ίδιο το άτομο, αλλά και ο κοινωνικός περίγυρός του/της επηρεάζονται από την αρνητική του διάθεση ή στάση.

γ) Στο ίδιο πλαίσιο κινούνται και οι απόψεις των συνεντευξιαζόμενων όταν κάνουν λόγο για τα αισθήματα που προκαλεί η συνεχής αναζήτηση εργασίας. Εντοπίζονται στη συγκεκριμένη κατηγορία επαναλαμβανόμενα αρνητικά μοτίβα, όπως και στην προηγούμενη κατηγορία, καθώς το άτομο βιώνει μια συνεχόμενη ανασφάλεια για το επαγγελματικό του μέλλον.

δ) Ως προς τους παράγοντες που επηρεάζουν την άνοδο της ανεργίας το σύνολο των συνεντευξιαζόμενων αναφέρθηκε ως προς τις πολιτικές που εφαρμόζονται τόσο σε εθνικό, αλλά και σε ευρωπαϊκό ή και σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι ασκούμενες πολιτικές διαμορφώνουν άμεσα τις δομές του κάθε κράτους έχοντας ως λογικό επακόλουθο να επηρεάζουν την κοινωνία στο σύνολό της. Ωστόσο, στην έρευνα αποτυπώθηκε η άποψη ότι η ανεργία είναι εργαλείο πίεσης του εργατικού δυναμικού, που δρα προς όφελος των κεφαλαιούχων, σε πολλαπλά επίπεδα.

Καταλήγουμε, λοιπόν, ότι οι εφαρμόζουσες κυβερνητικές πολιτικές επιδρούν καθοριστικά στο φαινόμενο της ανεργίας.

Β) Αναφορικά με τον αντίκτυπο της ανεργίας τόσο στις διαπροσωπικές σχέσεις του ατόμου, αλλά και την αλλαγή των προτεραιοτήτων που επιφέρει στη ζωή του διαπιστώνονται τα ακόλουθα:

α) Το σύνολο, σχεδόν, των συνεντευξιαζόμενων διατυπώνει την άποψη ότι η απουσία της εργασίας από τη ζωή τους, έχει αρνητικό αντίκτυπο στο σύνολο των διαπροσωπικών τους σχέσεων. Πιο συγκεκριμένα, η απουσία της εργασίας από τη ζωή του ατόμου, σύμφωνα με τα όσα έχουν λεχθεί από τους συνεντευξιαζόμενους/τις συνεντευξιαζόμενες, επιφέρει αρνητικά συναισθήματα στο άτομο, τα οποία μεταφέρονται και δημιουργούν εντάσεις και στις διαπροσωπικές του σχέσεις εν γένει. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός, ότι ένας από τους συνεντευξιαζόμενους εντοπίζει το στοιχείο της συσπειρώσεως, κάτω από αυτές τις δυσμενείς συνθήκες. Ουσιαστικά, αναφέρει πως ο στενός κοινωνικός περίγυρος υποστηρίζει και συνδράμει τις προσπάθειες του νέου ατόμου κατά την εύρεση εργασίας επισκιάζοντας κάθε αρνητική σκέψη ή και διάθεση. Συνεπώς, κάθε άτομο αντιμετωπίζει την ανεργία βάσει προσωπικών βιωμάτων και εμπειριών, που τροφοδοτούνται μέσω των σημαντικών άλλων.

β) Η παρουσία της ανεργίας στη ζωή του ατόμου επηρεάζει και τον προγραμματισμό των συνθηκών στη ζωή του, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Έχει διατυπωθεί η άποψη ότι επικρατεί μια σχετική αδράνεια στη ζωή του ατόμου, οι προτεραιότητές του αλλάζουν, μεταβάλλονται και ο αρχικός σχεδιασμός ή η θέληση για επίτευξη κάποιων συνθηκών βραδυπορεί, ακυρώνεται ή θέτονται βάσεις νέων πλάνων ζωής και σταδιοδρομίας. Παρατηρείται η επανάληψη των στάσεων, των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών, ότι τα αρνητικά επακόλουθα της ανεργίας διατρέχουν σημαντικούς τομείς της ζωής επαναπροσδιορίζοντας κάθε αρχικό σχεδιασμό.

Γ) Αναφορικά με την ενημέρωση για θέσεις εργασίας, την προσφυγή σε σύμβουλο επαγγελματικής σταδιοδρομίας, τον εντοπισμό και την αξιολόγηση, τη συμμετοχή σε προγράμματα (επιμορφωτικά ή επαγγελματικής κατάρτισης) καθώς και τη στήριξη από το στενό κοινωνικό περίγυρο διαπιστώνονται τα ακόλουθα:

α) Η ενημέρωση των συνεντευξιαζόμενων για κενές θέσεις εργασίας γίνεται κυρίως, από το διαδίκτυο και συγκεκριμένα από διάφορες ενημερωτικές ιστοσελίδες, που το περιεχόμενό τους είναι εξειδικευμένο ως προς την εύρεση εργασίας. Σε δεύτερο επίπεδο, η ενημέρωση γίνεται μέσω του έντυπου τύπου, ενώ υπάρχουν και αναφορές που εστιάζουν στην βοήθεια από το ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο για την εξεύρεση εργασίας. Γίνεται σαφές, λοιπόν, ότι ο άνεργος/η άνεργη χρησιμοποιεί σχεδόν όλα τα παρεχόμενα μέσα, ώστε να εξασφαλίσει μια πλήρη ενημέρωση για διαθέσιμες θέσεις στην αγορά εργασίας.

β) Η προσφυγή σε σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού, από τους συνεντευξιαζόμενους/τις συνεντευξιαζόμενες, δεν αποτελεί κυρίαρχη επιλογή, ως προς την προσπάθειά τους να συντονίσουν τα πρώτα τους επαγγελματικά βήματα και τη σταδιοδρομία τους, εν γένει. Μία ενδεχόμενη ερμηνεία που θα μπορούσε να δοθεί στο σημείο αυτό είναι η απουσία γνώσης για το που μπορούν να εντοπίσουν έναν ειδικό επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Παρόλα αυτά, δεν λείπουν οι αναφορές για επισκέψεις-συναντήσεις των συνεντευξιαζόμενων σε γραφεία διασύνδεσης των πανεπιστημίων, που έχουν λάβει όμως χώρα κατά το παρελθόν.

γ) Όπως έχει ήδη αναφερθεί στην παραπάνω υποκατηγορία, αρκετοί συνεντευξιαζόμενοι/αρκετές συνεντευξιαζόμενες δεν έχουν λάβει βοήθεια από κάποιο/κάποια σύμβουλο επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Ένας από τους κύριους λόγους που διαφαίνεται μέσω της έρευνας είναι ότι ένας σημαντικός αριθμός συνεντευξιαζόμενων δεν έχει γνώση, για το που εδράζονται δομές επαγγελματικής συμβουλευτικής. Εκείνοι/εκείνες που γνωρίζουν που μπορούν να λάβουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, αποτελούν μειοψηφία και σύμφωνα με τα λεγόμενά τους δεν έχουν κάνει χρήση αυτών των υπηρεσιών.

δ) Το σύνολο των συνεντευξιαζόμενων υποστηρίζουν την άποψη ότι οι παρεχόμενες υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής μπορούν να ικανοποιήσουν σε περιορισμένο βαθμό τις ανάγκες όσων καταφεύγουν στις συγκεκριμένες δομές. Οι απόψεις των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών στην έρευνα εστιάζουν περισσότερο στον κοινωνικά διευρυμένο χαρακτήρα του φαινομένου της ανεργίας, τις δραματικές διαστάσεις που έχει λάβει στις μέρες μας και την κινητοποίηση-δραστηριοποίηση του ίδιου του ατόμου για την αναζήτηση και εξεύρεση διεξόδων.

ε) Για να ξεφύγουν από το βαλτώδες πλαίσιο της ανεργίας και κατ' επέκταση της απραξίας, σχεδόν το σύνολο των συνεντευξιαζόμενων έχει λάβει συμμετοχή σε προγράμματα επιμορφωτικού χαρακτήρα ή και προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Πιο συγκεκριμένα:

i) Η πλειοψηφία των συνεντευξιαζόμενων έχει συμμετάσχει σε επιμορφωτικά προγράμματα που αφορούν την εξειδίκευση και την περαιτέρω επιμόρφωση/εκπαίδευση στον βασικό κύκλο σπουδών τους. Σύμφωνα με τα λεγόμενά τους, η παρακολούθηση τέτοιου είδους προγραμμάτων τους βοηθά να μένουν ενημερωμένοι/ενημερωμένες για το τι μέλει γενέσθαι στις εξελίξεις του κλάδου τους και να δραστηριοποιούνται γύρω από το χώρο της βασικής τους κατάρτισης. Ωστόσο, έχουν καταγραφεί και απόψεις συνεντευξιαζόμενων που είτε δεν έβρισκαν απαραίτητο στην παρούσα περίοδο της ζωής τους να λάβουν μέρος σε προγράμματα επιμορφωτικού χαρακτήρα, είτε έχουν συμμετάσχει σε πρόγραμμα εντελώς διαφορετικού περιεχομένου από το αρχικό πλαίσιο σπουδών τους.

ii) Αναφορικά με τα προγράμματα κατάρτισης οι απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι διφορούμενες τόσο ως προς τη συμμετοχή στα συγκεκριμένα προγράμματα αλλά και προς το περιεχόμενο, τη δομή που λαμβάνουν και επιπρόσθετα ως προς το σκοπό που εξυπηρετούν. Αρχικά, μία μερίδα από τους ερευνώμενους/τις ερευνώμενες αναφέρει τη συμμετοχή σε τέτοιου είδους προγράμματα και πως εν μέρει βοηθούν για περιορισμένο χρόνο την εύρεση μιας σχετικής απασχόλησης, ενισχύοντας παράλληλα το εισόδημά τους. Ωστόσο, όταν κάνουν αναφορά στο περιεχόμενο και τη δομή των προγραμμάτων αυτών υπογραμμίζουν την προχειρότητά τους και την έλλειψη επίτευξης στρατηγικών στόχων, που να ικανοποιούν τις ανάγκες των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών σ' αυτά. Στη συνέχεια, υπάρχουν απόψεις που εκφράζουν την πλήρη θετικότητά τους ως προς τη συμμετοχή στα προγράμματα και την χρησιμότητά τους σε μία περίοδο οικονομικής ύφεσης. Καταλήγοντας, υπάρχουν και απόψεις που είναι άκρως αρνητικές τόσο προς τη συμμετοχή όσο και προς το σκοπό που επιτελούν αυτά τα προγράμματα. Διακρίνουν ότι τα συγκεκριμένα προγράμματα είναι συμφεροντολογικής φύσεως, ευνοώντας τις συμβεβλημένες επιχειρήσεις και αφήνοντας ανικανοποίητες τις βασικές επιδιώξεις και προσδοκίες των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών σ' αυτά.

στ) Η υποστήριξη της οικογένειας και του ευρύτερου κοινωνικού περίγυρου στα πρώτα επαγγελματικά βήματα του ανέργου/της άνεργης είναι καθοριστικής

σημασίας για την πορεία της σταδιοδρομίας του/της. Τη βαρύνουσα σημασία της υποστήριξης, από το προαναφερθέν πλαίσιο, προσυπογράφει το σύνολο των συνεντευξιαζόμενων καθώς και την ενεργή δράση που έχουν στη ζωή τους. Σαφώς, το πεδίο δράσης είναι διακριτό ανάμεσα στην οικογένεια και τους φίλους. Η οικογένεια προσφέρει, σύμφωνα με όσα έχουν λεχθεί κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, όχι μόνο υλική υποστήριξη, όπως οικονομική ενίσχυση για την κάλυψη αναγκών, αλλά και ψυχοσυναισθηματική ασφάλεια, ενδυνάμωση σε περιόδους που ο άνεργος/ η άνεργη νιώθει ευάλωτος/ευάλωτη. Από την άλλη πλευρά, το φιλικό περιβάλλον αναπτύσσει τις δράσεις του στον ψυχοσυναισθηματικό τομέα ενθαρρύνοντας τις πρωτοβουλίες και τις αποφάσεις που λαμβάνει ο άνεργος/η άνεργη.

Από την παραπάνω συζήτηση, γίνεται αντιληπτό ότι η εργασία μας κινείται σε δύο θεωρητικά πλαίσια: αναφορικά με τις θεωρίες ερμηνείας της ανεργίας η παρούσα εργασία προσεγγίζει τη φιλελεύθερη θεώρηση, την κλασική θεωρία της ανεργίας. Σε επίπεδο συμβουλευτικής εντάσσεται στους κόλπους της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, γενικότερα, και ειδικότερα στην προσωποκεντρική θεωρία του Carl Rogers. Σχετικά με τους παραπάνω δύο άξονες, ενδεικτικά, μπορούν να αναφερθούν τα ακόλουθα:

Σύμφωνα με την νεοφιλελεύθερη θεωρία, η ανεργία υφίσταται, καθώς υπάρχει ένα σύνολο κανονισμών και ρυθμίσεων που εμποδίζουν την ελεύθερη διαπραγμάτευση των μισθών. Η δύναμη των εργατικών συνδικάτων, η καθιέρωση ενός ελάχιστου μισθού, οι συλλογικές συμβάσεις και γενικότερα το δίκαιο εργασίας, περιορίζουν τις δυνατότητες στιγμιαίας προσαρμογής των μισθών. Η συγκεκριμένη θεωρία καταδεικνύει ότι, η ανελαστικότητα των μισθών είναι η πρωταρχικό αίτιο της ανεργίας. Η δυσκολία ελεύθερης διαπραγμάτευσης των μισθών, ωθεί της επιχειρήσεις στην προσαρμογή των θέσεων εργασίας, ώστε να ανταπεξέλθουν της οικονομικής ύφεσης. Ιδιαίτερα, για τους νέους ηλικιακά άνεργους η θεωρεία προβλέπει ότι, χωρίς ιδιαίτερα προσόντα, δεν μπορούν να βρουν εργασία, καθώς οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να καταβάλλουν τον ελάχιστο μισθό, ο οποίος είναι μεγαλύτερος από την παραγωγικότητάς τους. Ταυτόχρονα, οι άνεργοι που προέρχονται από τομείς σε παρακμή και οι οποίοι δεν διαθέτουν προσόντα για τις νέες συνθήκες της οικονομίας, κινδυνεύουν να παραμείνουν στην ανεργία, εφόσον αιτούν μισθούς αντίστοιχους των προηγούμενων τους (Κορρέ & Κατσίρου 2013).

Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομία²⁷ αποτελεί κλάδο της Εφαρμοσμένης Ψυχολογίας, και πιο συγκεκριμένα της Συμβουλευτικής Ψυχολογίας. Ο συγκεκριμένος κλάδος ασχολείται με τους τρόπους, τις μεθόδους και τις διαδικασίες σύμφωνα με τις οποίες μπορούν να υποστηριχτούν τα άτομα κάθε ηλικίας, προκειμένου να διαχειριστούν με επιτυχία τα προβλήματα, τις δυσκολίες και τις επιλογές της επαγγελματικής τους ζωής, αξιοποιώντας, προς το βέλτιστο δυνατό τρόπο, το δυναμικό τους. Κυρίως, είναι μια διαδικασία που απευθύνεται σε άτομα που, ενώ βρίσκονται μπροστά στην ανάγκη να πάρουν κάποια απόφαση για τη σταδιοδρομία τους, νιώθουν μπερδεμένα και δυσκολεύονται να βρουν το δρόμο τους. Η Συμβουλευτική προσέγγιση τους προσφέρει την ευκαιρία να εξετάσουν με προσοχή και ρεαλισμό τα προβλήματα που τους απασχολούν, ώστε να διαλέξουν αυτό που

²⁷ Η έννοια της σταδιοδρομίας αναφέρεται στην επαγγελματική εξέλιξη και πορεία. Ουσιαστικά, καλύπτει το σύνολο της εργασίας και του ελεύθερου χρόνου κατά τη διάρκεια ζωής ενός ατόμου, την πιθανή μετακίνηση σε άλλες δραστηριότητες, τη διαχείριση επαγγελματικών επιλογών και προβλημάτων, την ανέλιξη στην επαγγελματική ιεραρχία (Herr & Cramer 1996).

είναι καλύτερο γι' αυτά και να αναλάβουν την ευθύνη για τις συνέπειες αυτής της επιλογής (Κασσωτάκης 2004). Τις τελευταίες δεκαετίες η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας έχει επικεντρώσει το βλέμμα της στις αλληλεπιδράσεις και την επικοινωνία του ανθρώπου με το περιβάλλον του, ιδίως το οικονομικό, και βοηθά στην κάλυψη ποικίλων αναγκών του και παροχή βοήθειας αναφορικά με το σχεδιασμό των βημάτων του ως προς την επαγγελματική του ανάπτυξη (OECD-EC 2004).

Ειδικότερα, για την προσωποκεντρική θεώρηση²⁸ του Rogers έχει αναφερθεί ότι στο επίκεντρο της συμβουλευτικής διαδικασίας βρίσκεται το άτομο ως πρόσωπο. Βασικός σκοπός της είναι η ενίσχυση των δυνάμεων του προσώπου και η αναδόμηση της προσωπικότητάς του. Η συγκεκριμένη προσέγγιση διευκολύνει τον συμβουλευόμενο να γίνει κύριος του εαυτού του και να μάθει τη στρατηγική με την οποία μπορεί να το καταφέρει. Βασικές έννοιες που εντοπίζουμε στην προσωποκεντρική Συμβουλευτική είναι η μη κατευθυντικότητα από τον σύμβουλο και η συνειδητοποίηση ότι το άτομο έχει ισχυρά αποθέματα προσωπικής δύναμης. Η συμβουλευτική διαδικασία δίνει έμφαση στην ενσυναίσθηση, τον σεβασμό και την άνευ όρων αποδοχή (McLeod 2003).

Ως κατακλείδα των διαπιστώσεων που προέκυψαν από την ανάλυση του υλικού της παρούσας έρευνας, θα μπορούσαμε να παραθέσουμε ορισμένες προτάσεις, ώστε η συγκεκριμένη θεματική να αποτελέσει αντικείμενο νέων ερευνών. Ενδεχομένως, θα μπορούσε η συγκεκριμένη έρευνα, να αποτελέσει βάση για τη διεξαγωγή μιας ποσοτικής έρευνας, η οποία με διαφορετικές τεχνικές συλλογής δεδομένων και διαφορετικά μεθοδολογικά εργαλεία ανάλυσης του ερευνητικού υλικού να διεξαγόταν σε μεγαλύτερο γεωγραφικό εύρος και με τη συμμετοχή περισσότερων ερευνητικών υποκειμένων. Η έρευνα θα μπορούσε να οδηγήσει, μέσω συσχετίσεων διαφόρων μεταβλητών, στην εξαγωγή περισσότερων συμπερασμάτων, τα οποία θα ήταν γενικεύσιμα.

²⁸ Εξέχουσα θέση στην θεωρία του Rogers έχει η έννοια του προσώπου. Το πρόσωπο δραστηριοποιείται για να καλύψει τις πρωταρχικές του ανάγκες δηλαδή α) την αυτοπραγμάτωσή του και β) το να αγαπηθεί και να εκτιμηθεί από τους άλλους (McLeod 2003).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

- Bell, J., (2001). Μεθοδολογικός σχεδιασμός παιδαγωγικής και κοινωνικής έρευνας: οδηγός για φοιτητές και υποψήφιους διδάκτορες/ μετ. Α & Β Ρήγα. Αθήνα: Gutenberg.
- Bird, M et al. (1999). Εκπαιδευτική Έρευνα στην Πράξη. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Cohen, L, L Manion, & K. Morrison (2007). Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας. Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Deirdre Hughes & Tibor Bors Borbely-Pecze (2012). *Ανεργία των νέων: Μια κρίση ανάμεσά μας*. Φιλανδία: European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).
- Jahoda, M., (1971). Η κοινωνιογραφία μιας άνεργης κοινότητας, Βιέννη 1932, αγγλική έκδοση 1971, [Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/28P84He>].
- McLeod, J. (2003). Εισαγωγή στη Συμβουλευτική. Αθήνα: Μεταίχιμο.
- PLANT, (2009). "Η παγκόσμια κρίση πλήττει την ασφάλεια και υγεία στην εργασία", περιοδικό PLANTmanagement, Οκτώβριος-Δεκέμβριος 2009, σελ. 56.
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (Vol. 2). JohnWiley&Sons. Eurobarometer 56.1. Έκθεση προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης. EORG: Βρυξέλλες.
- Αλεξάνδρου, Μ., (2009). *Θεραπευτική Υπνωση. Προσέγγιση στο Τραύμα. Θεραπεία του Τραύματος*. [Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/200MZ6T>].
- Ασπιώτη, Β. (2013). *Εργασιακές σχέσεις και εργασιακή ικανοποίηση: Η περίπτωση του ΟΤΕ* (Doctoraldissertation). [Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/1W7HhRw>].
- Αυγή, (2009)³. «ΗΠΑ: Η έξαρση των φόνων συνδέεται με την οικονομική κρίση.», εφ. Η Αυγή, 10/4/2009.
- Αυγή, (2009)⁴. «Αυτοκτονία; Ούτε να το σκέφτεστε. Εκστρατεία για να αποτραπεί κύμα αυτοκτονιών εξαιτίας της κρίσης στην Ιρλανδία», εφ. Η Αυγή, 10/4/2009.
- Αυγή, (2016). «Παραμένει στο "κόκκινο" η ανεργία στις παραγωγικές ηλικίες», εφ. Η Αυγή, 10/06/2016. [Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/28LgtAX>].
- Βάντζου Χριστίνα & Κούλα Θεώνη (2015). *Ο ρόλος της συμβουλευτικής στην επανένταξη των ανέργων*. [Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/1tDA0xQ>].
- Βεντουράτου, Δ., (2009). *Εισαγωγή στην Ψυχοτραυματολογία και στην Τραυματοθεραπεία EMDR*. Αθήνα: Πεδίο.
- Γιρβαλάκη, Ε & Μ, Σταμούλη (2012). *Ανεργία και απασχόληση στην αγορά εργασίας την τελευταία δεκαετία*. Αδημοσίευτη πτυχιακή εργασία. Ηράκλειο: Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας.
- Δεδουσόπουλος, Α., (1997). «Ανεργία και κοινωνικός αποκλεισμός», στον τόμο με τίτλο, *Μορφές κοινωνικού αποκλεισμού και μηχανισμοί παραγωγής του*, Αθήνα: Ιδεοκίνηση.
- Δημητρόπουλος, Ε., (2002). *Η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και οι σχετικές θεωρίες*. Στο Κασσωτάκης, Μ.(Επιμ.).*Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα;Τυπωθήτω-ΓιώργοςΔαρδανός.
- Ελαφρός, Γ., (2008). «Η κρίση βλάπτει σοβαρά υγεία-σχέσεις», εφ. Η Καθημερινή, 23/11/2008, σελ. 42.

- Ελευθεροτυπία, (2010). «Η απόλυση βλάπτει σοβαρά την υγεία.», εφ. Ελευθεροτυπία, 26/2/2010.
- Ελευθεροτυπία, (2011). «Η ανεργία βλάπτει σοβαρά και την ψυχική υγεία: Τα αδιέξοδα που επιφέρει η οικονομική κρίση στη χώρα μας διπλασίασαν το 2010 τις αυτοκτονίες», 23/04/11. [Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/1sNfGJN>].
- ΕΛΣΤΑΤ, (2016). Έρευνα εργατικού δυναμικού: Α' Τρίμηνο 2016. [Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/28LZZvm>].
- Ηλιοπούλου, Κ, Παρασκευή Κατσιαδάκη & Μαρία Τσαμασίδου (2012). *Τραυματικές εμπειρίες ζωής: Παρεμβάσεις & Ψυχοθεραπευτικές Προσεγγίσεις*. Αδημοσίευτη πτυχιακή εργασία. Αθήνα: Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας. [Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/21u1Uqn>].
άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας σε συνθήκες κρίσης στην Ελλάδα. Αθήνα.
- Ημερησία, (2010). «Αλκοολικοί λόγω κρίσης», εφ. Ημερησία, 16/4/2010.
- ΙΝΕ – ΓΣΕΕ (2011). Αντωνοπούλου, Ρ., Παπαδημητρίου, Β. Δ. & Τοαγ, Τ. Προγράμματα Ιωσηφίδης, Θ., (2003). *Ανάλυση ποιοτικών δεδομένων στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Κριτική.
- Κάντας, Α., (1996). «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Επαγγελματικές Αποφάσεις των Νέων στις Σύγχρονες Κοινωνικο-οικονομικές Συνθήκες». *Λέσχη των Εκπαιδευτικών*, 14, 16- 17.
- Κάντας, Α., (1998), *Οργανωτική και Βιομηχανική Ψυχολογία*, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Κασσωτάκης, Μ. (2004). Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Καστορίδας, Δ & Γ. Λεχουριτης. (2010). «Οι κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις της ανεργίας», *Εγκέφαλος* ,47(4),181-188. [Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/1UW880k>].
- Κατσανέβας Θ. (2007), *Οικονομική της εργασίας & εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα: Σταμούλη.
- ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ «EQUAL» ΕΡΓΟ: ΠΡΑΞΗ Αναπτυξιακή Σύμπραξη ΔΙΠΑ. Σύστημα Υποστήριξης Ανέργων Υποέργο 2: Μελέτη του συστήματος υποστήριξης ανέργων και του τρόπου εφαρμογής. Ανάπτυξη του εργαλείου της κάρτας κατάρτισης. [Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/1UIN1fs>].
- Κορρέ, Ν & Ι. Μ. Κατσίρου (2013). *Η στατιστική απεικόνιση της ανεργίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη και ο ρόλος του Ο.Α.Ε.Δ.* Αδημοσίευτη πτυχιακή εργασία. Πειραιάς: Τμήμα Λογιστικής.
- Κυριαζή, Ν., (2000). Η κοινωνιολογική έρευνα: Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Λαπαναΐτη, Α., (2012). *Η εργασιακή ικανοποίηση του ακαδημαϊκού προσωπικού. Μια εμπειρική διερεύνηση* στο Πανεπιστήμιο Πατρών. Αδημοσίευτη μεταπτυχιακή εργασία. Πάτρα: Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων. [Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/1UIH6Hh>].
- Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ., (1999). Συμβουλευτική Ψυχολογία. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Νέλλα, Α., (2013). «Αντιληπτές διαστάσεις και επιπτώσεις της ανεργίας: εμπειρική έρευνα σε πτυχιούχους παραγωγικών ηλικιών και παρεμβάσεις συμβουλευτικής ανέργων», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, 101, 165-175.

- Μανουσέλης, Σ., (2008). «Το όνειρο της μηχανής», Αθήνα, Σαββατιάτικη Ελευθεροτυπία, 22-23.
- Μανουσέλης, Σ., (2010). «Η ανεργία οδηγεί σε απώλεια του εαυτού». Εφημ. Ελευθεροτυπία, 30/04/2010. [Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/1Yzu83M>].
- Μανουσέλης, Σ., (2016). «Η ανεργία ως αναλώσιμη γυμνή ζωή». Εφημ. Εφημερίδα των Συντακτών, 04/06/2016. [Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/2650tnp>].
- Μάος, Β. (1983). Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του πληθυσμού των παραγωγικών ηλικιών στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 50(50), 91-121.
- Ματθαϊάκη, Β., (2013). *Διαχρονική μελέτη της ανεργίας σε περιφέρειες της χώρας. Η περίπτωση της περιφέρειας Κρήτης*. Α δημοσίευτη πτυχιακή εργασία. Καλαμάτα: Τμήμα Τοπικής Αυτοδιοίκησης.
- Μπονίδης, Κ., (2004). Το περιεχόμενο του σχολικού βιβλίου ως αντικείμενο έρευνας. *Διαχρονική εξέταση της σχετικής έρευνας και μεθοδολογικές προσεγγίσεις*. Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Μπονίδης, Κ., (2013). *Παιδαγωγική της Ειρήνης: Η θεωρία και η πράξη μιας εκπαίδευσης που αποβλέπει στην ειρήνη, την κοινωνική δικαιοσύνη και την οικολογική ισορροπία*. Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Μπουρας, Γ & Λ. Λυκούρας (2011). «Η οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις της στη ψυχική υγεία», *ΕΓΚΕΦΑΛΟΣ*, 48, 54-61. [Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/28OL4TH>].
- Παναγιωτόπουλος, Ν., (2004). «Η βία της ανεργίας και η οδύνη των ανέργων», *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 135.
- Παπαστάθης Α., (2009). «Η ύφεση έφερε μικροκλοπές», εφ. Το Βήμα, 21/11/2009.
- Πατούλη, Κ., (2008). *Το Ψυχικό Τραύμα και η Μέθοδος EMDR (Απεναισθητοποίηση και Επανεπεξεργασία Μέσω Οφθαλμικών Κινήσεων)*. Μεταπτυχιακή Εργασία, Εργαστήριο Διερεύνησης Ανθρωπίνων Σχέσεων.
- Πόπωτας Δ. & Άρια. Καλύβα, (2010). «Ένας Έλληνας αυτοκτονεί κάθε μέρα λόγω χρεών», εφ. Πρώτο Θέμα, 28/3/2010, σελ. 38-39.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1996). Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική: Διαδικασία προληπτική ή θεραπευτική; Στο Γ. Μπουλουγούρης (Επιμελητής έκδοσης), *Θέματα Γνωσιακής και Συμπεριφοριστικής Θεραπείας*, τόμος Γ' (σ. 94- 105). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Στεφανής, Ν., (2010) «Η απειλή της βύθισης του πλοίου», εφημερίδα Το Βήμα, 11/4/2010, Α10.
- Στυλιανίδης, Σ., (2008). "Ένας στους 5 ανέργους με τάσεις αυτοκτονίας", εφ. Ελευθεροτυπία, 19/7/2008, 29.
- Ταλιαδώρου, Α. (2008). ΟΔΗΓΟΣ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΕΝΕΡΓΗ ΕΜΠΛΟΚΗ και ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ των ΕΥΑΙΣΘΗΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΩΝ στο πλαίσιο του Εθνικού Θεματικού Δικτύου: «Καινοτόμες Διαδικασίες Προώθησης στην Απασχόληση» της ενέργειας III της Κοινοτομίας Πρωτοβουλίας EQUAL. Χρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (75%) και το Υπουργείο Απασχόλησης και κοινωνικής Προστασίας (25%).
- Τσιώλης, Γ., (2003-2004). Προς μια νέα ηθική της εργασίας, Αθήνα: ΚΠ EQUAL 1 "Equality".
- Τσουκαλά, Φ., (Επιμ.) (2005). Η Ηθική Παρενόχληση στον Εργασιακό Χώρο. *Εισήγηση σε Ημερίδα του Σωματίου Εργαζομένων Union Eurobank, Αθήνα 11 Δεκεμβρίου 2005*, Γραμματεία Ισότητας ΟΤΟΕ.

Ξενόγλωσση

- Aziri, B., (2011), "Job Satisfaction: A Literature Review. In Management Research and Practice", Vol 3, Issue 4, Academia de Studii Economice - Bucuresti, pp. 77-86 .
- Brenner M. Harrey, (1977). Personal stability and economic security. *Social Policy*, 8, (3).
- Gallie, D. (Ed.). (2004). *Resisting Marginalization: Unemployment Experience and Social Policy in the European Union: Unemployment Experience and Social Policy in the European Union*. OUP Oxford.
- Gallie, D. και Paugam, S. (2002) *Social Precarity and Social Integration*.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counseling through the life-span*. New York: Harper Collins Publ.
- Holsti, O., (1968). "Content analysis", in Aronson, A & E. Lindzey (eds), *The Handbook of Social Psychology*, 2, London: Addison Wesley, 596-675. [<http://bit.ly/13DAuDF>].
- Hughes, D., & Borbely-Pecze, T. B. (2012). Youth unemployment: a crisis in our midst—the role of lifelong guidance policies in addressing labor supply and demand.
- Krystal, H., (1971). *Holocaust and Genocide Studies*. U.S.A., The United States Holocaust Memorial Museum.
- Levine, P., (2005). *Healing Trauma. A Pioneering Program for Restoring the Wisdom of Your Body Sounds True*. California, Boulder Publishes.
- Luthans, F., (2005), "Organizational behavior", 12th ed., McGraw-Hill
- Marie Jahoda (1958) «Current Concepts of Positive Mental Health New York Basic Books 1958» [available in: <http://bit.ly/1tvEm9B>].
- OECD - European Committees (2004). *Career Guidance. A Handbook for Policy Makers*.
- Oshagbemi, T., (2003), "Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK Universities", *International Journal of Social Economics*, Vol. 30 No. 12, pp. 1210-32.
- Perry, J.,L., Mesch, D., Paarlberg, L.,E., (2006), "Motivating employees in a new governance era, the performance paradigm revisited", *Public Administration Review*, 66 (4), 505-514.
- Saif-ud-Din., Nawaz, A., Jan, F., A., Imran, M., (2012), "Synthesizing the theories of job-satisfaction across the cultural/attitudinal dimensions", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), January.
- Sandler, J., (1997). *Pain Relief without Drugs: A Self-Help Guide for Chronic Pain and Trauma*. London, Healing Art Press.
- Spector, P., E., (1997), "Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences", Thousand Oaks, CA.: Sage.
- Tietjen, M., A., Myers, R., M., (1998), "Motivation and job satisfaction", *Management Decision*, Vol. 36 Iss: 4, pp.226 – 231.
- Vignali, C., (1997), "Motivation factors that force a sales training programme and the experience within the brewing industry", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 29 Iss: 1, pp.10 – 15.
- Warr P., *Worker Without a Job* στο Warr P.B. (el): *Psychology at work*. Harmondsworth, Penguin Press, 1987.
- Zhang, Y & B. M. Wildemuth (2009). "Qualitative analysis of content", in Wildemuth, B. (ed.) *Application of social research methods to questions in information and*

library science. Westport, CT: Libraries Unlimited, 308-319.

Δικτυακοί Τόποι

Δήμος Λαρισαίων (2010).

Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/1UTaFZ2>

Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ) (2009).

Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/1Un409J>

Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) (2016).

Προσβάσιμο στο: <http://bit.ly/1Y2ToRB>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Το επαγωγικό σύστημα κατηγοριών της έρευνας - Ο ορισμός των κατηγοριών

10. ΑΝΕΡΓΙΑ:

Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης κατηγορίας εντάσσεται το σύνολο των αναφορών που προσεγγίζουν την έννοια της ανεργίας σε ατομικό/προσωπικό επίπεδο ή ακόμη και σε κοινωνικό και διαιρείται στις ακόλουθες υποκατηγορίες:

11. Είδη ανεργίας:

Περιλαμβάνονται οι αναφορές που προσδιορίζουν την έννοια της ανεργίας ανάλογα με το που δίνεται περισσότερο έμφαση

11.1. Κυκλική ανεργία:

Περιλαμβάνονται οι δηλώσεις που αναφέρουν την ανεργία ως επακόλουθο της μειωμένης ζήτησης προϊόντων και υπηρεσιών.

12. Αισθήματα ανέργου:

Γίνετε αναφορά στα εσωτερικευμένα μοτίβα του ανέργου καθώς βιώνει την απουσία της εργασίας.

13. Αισθήματα κατά την αναζήτηση εργασίας:

Περιλαμβάνονται οι αναφορές εσωτερικευμένων μοτίβων καθώς το άτομο βρίσκεται στη διαδικασία εύρεσης εργασίας.

14. Παράγοντες αύξησης ανεργίας:

Αναφέρονται οι δηλώσεις που προσδιορίζουν τους λόγους κλιμάκωσης της ανεργίας.

15. Επιδράσεις ανεργίας:

Αποδελτιώνονται αναφορές που σχετίζονται με την επενέργεια της ανεργίας στο άτομο.

16. Επίδραση στο οικογενειακό ή φιλικό περιβάλλον:

Περιγράφονται τα αποτελέσματα της έλλειψης εργασίας στις διαπροσωπικές σχέσεις του ατόμου.

17. Επίδραση στο πλάνο ζωής:

Η συγκεκριμένη κατηγορία περιλαμβάνει αναφορές που σχετίζονται με τη διαταραχή των ισορροπιών στη ζωή του ατόμου, λόγο της ανεργίας.

18. Η συμβολή της συμβουλευτικής:

Η συγκεκριμένη κατηγορία εντάσσεται στο σύνολο των αναφορών που σχετίζονται με την επενέργεια της συμβουλευτικής στη σταδιοδρομία του ατόμου.

19. Ενημέρωση για θέσεις εργασίας:

Η κατηγορία παρουσιάζει τους φορείς και τα μέσα που καθιστούν την πληροφορία για εύρεση εργασίας προσβάσιμη.

20. Προσφυγή σε σύμβουλο:

Περικλείονται αναφορές που σχετίζονται με την δημιουργία συμβουλευτικής

σχέσης για ζητήματα καριέρας.

21. Εντοπισμός συμβουλευτικών υπηρεσιών:

Στοιχειοθετούνται στην κατηγορία αυτή δηλώσεις σχετικά με την αναγνώριση δομών που παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες.

22. Αξιολόγηση συμβουλευτικών υπηρεσιών:

Η κατηγορία περιλαμβάνει αναφορές που σχετίζονται με την θετική ή την αρνητική κρίση στις παρεχόμενες υπηρεσίες από συμβουλευτικές δομές.

23. Συμμετοχή σε προγράμματα:

Στην κατηγορία εντάσσονται οι δηλώσεις που σχετίζονται με την εμπλοκή σε επιμορφωτικά προγράμματα ή προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

231. Επιμορφωτικά προγράμματα:

Ο φάκελος της υποκατηγορίας εμπεριέχει αναφορές των συνεντευξιαζόμενων σχετικά με τη συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα.

232. Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης:

Η κατηγορία εμπεριέχει εισηγήσεις που σχετίζονται με την παρακολούθηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

24. Στήριξη από τον κοινωνικό περίγυρο:

Εμπεριέχονται αναφορές, που σχετίζονται με τη βοήθεια που δέχεται ο/η άνεργος/η από το στενό ή ευρύτερο κοινωνικό του περιβάλλον.