



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ»

«Millennials και Εργασιακή Επισφάλεια: μια Ποιοτική Διερεύνηση»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Φάρου Αγλαΐα

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Καρακιουλάφη Χριστίνα

Αθήνα, Ιανουάριος 2023

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή:

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Καρακιουλάφη Χριστίνα, Επίκουρη Καθηγήτρια
Πανεπιστήμιο Κρήτης

Σπυριδάκης Μάνος, Καθηγητής Πανεπιστημίου Πελοποννήσου

Δρ. Χριστοδούλου Μιχαήλ, Επίκουρος Καθηγητής Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση των μεταπτυχιακών σπουδών μου, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου, Επίκουρη Καθηγήτρια κυρία Καρακιουλάφη Χριστίνα για την συνεχή της καθοδήγηση και την αμέριστη προσοχή και ανταπόκριση καθόλη την διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας αυτής της διπλωματικής εργασίας. Η επιστημονική της καθοδήγηση ήταν καθοριστική για την ολοκλήρωση αυτής της μελέτης.

Ευχαριστώ επίσης, τα μέλη της τριμελούς επιτροπής, τον κύριο Σπυριδάκη Μάνο, Καθηγητή Πανεπιστημίου Πελοποννήσου και τον Επίκουρο Καθηγητή Δρ. Χριστοδούλου Μιχαήλ για την επιστημονική τους υποστήριξη. Θέλω να ευχαριστήσω τους συμμετέχοντες για τον χρόνο τους και την πολύτιμη βοήθεια τους.

Τέλος θέλω να ευχαριστήσω την οικογένεια μου για την συνεχή στήριξη, την ενθάρρυνση και την υπομονή τους καθόλη την διάρκεια των σπουδών μου.

Περίληψη

Η μετάβαση της σύγχρονης κοινωνίας στην εποχή της μετανεωτερικότητας δημιούργησε βίαιες ανατροπές, με τον αποδιαρθρωτικό της χαρακτήρα να μεταβάλλει τόσο τις κοινωνικές, οικονομικές αλλά και εργασιακές σχέσεις. Η εποχή που διανύουμε έχει χαρακτηριστεί ως η εποχή του ρίσκου και της ρευστότητας. Η αναζήτηση της ταυτότητας των ατόμων και η συνεχής ανάγκη για προσαρμογή στην νέα κοινωνία του ρίσκου δημιούργησε νέες μορφές εργασιακών σχέσεων, νέα εργασιακή κανονικότητα καθώς και νέες μορφές εργατικών τάξεων.

Το νέο προεκαριάτο, η ευέλικτη εργασία και η κυρίαρχη ιδεολογία της συνεχούς εναλλαγής εργασιών έχει αφήσει το στίγμα της τόσο στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις αλλά έχει σμιλεύσει και μια ολόκληρη γενιά ατόμων, εργαζομένων. Η γενιά των millennials είναι το χαρακτηριστικό παράδειγμα υποβολής σε μια καθοδηγούμενη πραγματικότητα με κύριες αξίες την ευελιξία, το ρίσκο, την ανάγκη για επιτυχία και την ύπαρξη σε ένα καθεστώς συνεχούς ανταγωνισμού.

Οι millennials έχουν όλα τα χαρακτηριστικά της μετανεωτερικής εποχής. Ο τρόπος με τον οποίο πλοηγείτε η γενιά αυτή στην αγορά εργασίας αποδεικνύει πως κατασκευασμένες προδιαθέσεις μπορούν να κινήσουν και να μεταλλάξουν ολόκληρη την κοινωνία, την οικονομία και την αγορά εργασίας. Η παρούσα εργασία είναι μια προσπάθεια για προσέγγιση των βιωμάτων, των αντιλήψεων και των πιθανών επιπτώσεων της κυρίαρχης εργασιακής κουλτούρας της συνεχόμενης εναλλαγής εργασιών αλλά και αντικειμένων εργασίας στην γενιά των millennials, με την βοήθεια των ποιοτικών ερευνών.

Λέξεις κλειδιά: επισφάλεια εργασίας, millennials, μετανεωτερικότητα, κοινωνία του ρίσκου, εργασιακή ευελιξία, ευαλωτότητα

Abstract

The transition of modern society to a postmodernity era created violent disruptions, with its restructuring character, by altering social, economic, and labor relations. The postmodernity era we are now in has been characterized as an era of risk and insecurity. The constant search for one's identity and the continuous need to adapt in this era of uncertainty has led to the creation of new labor relations, work normality, and working classes.

The new precariat, flexible work, and the dominant ideology of constant job hopping have left their mark on the labor market and have also shaped an entire generation of individuals and workers. The millennial generation is the typical example of submission to a guided reality with the central values of flexibility, risk, the need for success, and existence in a regime of constant competition.

Millennials have all the characteristics of the postmodern era. The way this generation navigates the job market proves that engineered dispositions can move and transform an entire society, economy, and job market. This paper attempts to approach the experiences, perceptions, and possible effects of the current dominant work culture of job hopping and career switching in the generation of millennials with the help of qualitative research.

Key words: precarious work, millennials, postmodernity, risk society, labour flexibility, vulnerability

Περιεχόμενα

Πρόλογος	7
Σχέδιο Ερευνητικής Εργασίας	8
Εισαγωγή	9
Κεφάλαιο 1	12
Θεωρητικό πλαίσιο	12
1.1 Η εποχή της ρευστότητας.....	12
Μετανεωτερικότητα	12
1.2 Στην κοινωνία του ατομικισμού και την εποχή του ρίσκου.....	15
Η νέα ατομικότητα	15
1.3 Η κοινωνία του ρίσκου.....	16
1.4 Επανεφεύρεση του εαυτού	17
Κεφάλαιο 2	18
Οριοθετώντας την Επισφάλεια	18
2.1 Η Επισφαλής εργασία.....	18
2.2 Νέες μορφές επισφαλούς εργασίας και το νέο προκαριάτο.....	20
Κεφάλαιο 3	23
Γνωρίζοντας τους Millennials	23
3.1 Millennials.....	23
3.2 Κατανοώντας τις διαφορές μεταξύ των γενεών	25
3.3 Millennials και εναλλαγή εργασιών	27
3.4 Ενώσεις εργαζομένων και millennials.....	29
Κεφάλαιο 4	31
Μεθοδολογία της έρευνας	31
4.1 Βιβλιογραφική επισκόπηση – Υπάρχουσα βιβλιογραφία	31
Μεθοδολογικό σχέδιο.....	32
4.2 Σκοπός της έρευνας- ερευνητικά ερωτήματα.....	32
4.3 Δείγμα.....	33
4.4 Πίνακας 1. Δημογραφικά Στοιχεία.....	34
4.5 Κριτήρια επιλογής/αποκλεισμού του δείγματος.....	34
4.6 Ηθική και Δεοντολογία της έρευνας	34
4.7 Ερευνητικό εργαλείο – Συλλογή δεδομένων.....	34

4.8 Υποθέσεις πριν την διεξαγωγή της έρευνας.....	35
4.9 Διεξαγωγή έρευνας.....	35
Κεφάλαιο 5.....	38
Θεωρία της μεθοδολογίας	38
5.1 Η ποιοτική έρευνα.....	38
5.2 Η αφηγηματική συνέντευξη	40
5.3 Θεματική ανάλυση	41
5.4 Εννοιολογικός χάρτης	42
Κεφάλαιο 6.....	42
Αποτελέσματα	42
Κεφάλαιο 7.....	45
Συζήτηση	45
7.1 Αίσθημα αποτυχίας λόγω ανταγωνισμού ή προσδοκιών	46
7.2 Απόδοση των επενδύσεων, του κόπου και του χρόνου.....	48
7.3 Η κατάσταση των πραγμάτων.....	51
7.4 Η σωματοποίηση των επιπτώσεων της συνεχούς αλλαγής.....	54
7.5 Αντιλήψεις.....	55
Κεφάλαιο 8.....	57
Περιορισμοί και δυσκολίες σχετικά με την έρευνα	57
Συμπεράσματα	58
Προτάσεις για μελλοντική μελέτη.....	60
Βιβλιογραφία	61
Ελληνόγλωσση.....	61
Ξενόγλωσση.....	63
Παράρτημα 1.....	73
Παράρτημα 2.....	74
Παράρτημα 3.....	75
Παράρτημα 4.....	76
Παράρτημα 5.....	77

Πρόλογος

Η εργασία αυτή θα διερευνήσει την επισφάλεια εργασίας στην γενιά των millennials, την γενιά των ατόμων που γεννήθηκαν μεταξύ του 1981 και του 2000. Στόχος είναι, η μελέτη και η κατανόηση μιας νέας μορφής επισφαλούς εργασίας σε αυτή την γενιά. Η νέα μορφή της επισφάλειας, μετουσιώνεται μέσα από την αντίληψη της επίτευξης των στόχων του ατόμου και την συνεχή επανεφεύρεση του εαυτού, αλλά και της εργασιακής και κοινωνικής του ταυτότητας. Η κυρίαρχη εργασιακή κουλτούρα της συνεχούς κινητικότητας, προσαρμοστικότητας και ευελιξίας ίσως λαμβάνεται από τα άτομα ως μια δυνατότητα προσωπικής ανάπτυξης ή ως η πεμπουσία της ελευθερίας των ατομικών επιλογών. Πιθανά όμως να αποδεικνύεται και μια σιωπηλή επιβολή μιας θεσμοποιημένης ευαλωτότητας των ατόμων που έχουν υποκύψει στην εξαναγκαστική επισφάλεια, πιστεύοντας ταυτόχρονα πως παραπλανούν με αυτό τον τρόπο το σύστημα. Το εγχείρημα αποδείχθηκε μια πρόκληση, καθώς η διεθνής σχετική βιβλιογραφία είναι αρκετά περιορισμένη και δεν έχουν μελετηθεί σε βάθος οι αιτίες ή δεν έχουν διερευνηθεί οι επιπτώσεις του φαινομένου στο δείγμα που μας ενδιαφέρει. Το ερευνητικό έναυσμα της εργασίας αυτής είναι η διερεύνηση αυτής της σχέσης ελευθερίας ατομικών επιλογών και συστηματοποιημένης κουλτούρας ρίσκου. Ζώντας σε μια μετανεωτερική κοινωνία η αξιολόγηση της επιτυχίας μετράται με την ευελιξία, την προσαρμοστικότητα και την ρευστότητα. Η παρούσα εργασία θα προσπαθήσει να προσεγγίσει μερικούς από τους παράγοντες που πιθανώς σχετίζονται με το φαινόμενο αλλά και τις επιπτώσεις που μπορεί να είναι απόρροια αυτής της συνεχόμενης συνθήκης, στην ζωή των ατόμων.

Τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας εργασίας αφορούν:

- Τις αιτίες και τους παράγοντες, ώθησης των ατόμων που ανήκουν στην γενιά αυτή, στην επιλογή μιας εργασιακής κουλτούρας που βασίζεται στην εναλλαγή εργασιών και την κινητικότητα.
- Τον ρόλο των προσδοκιών του κοινωνικού τους περιβάλλοντος σε αυτή την συνεχή αναζήτηση της επιτυχίας.
- Το κόστος στον εργασιακό τους βίο.
- Την κατανόηση του προσωπικού κόστους των ατόμων ως απόρροια αυτής της νέας εργασιακής κουλτούρας.

Σχέδιο Ερευνητικής Εργασίας

Εισαγωγή. Σε αυτό το σημείο οριοθετείται η παρούσα εργασία και συστήνεται το θέμα της εργασίας και του ενδιαφέροντος της.

Κεφάλαιο 1. Παρουσιάζονται θεωρητικές έννοιες πάνω στις οποίες βασίστηκε η εργασία και συστήνονται οι ορισμοί της μετανεωτερικότητας, της κοινωνίας του ρίσκου και της συνεχούς επανεφεύρεσης του εαυτού με σκοπό την επιτυχία.

Κεφάλαιο 2. Στο κεφάλαιο αυτό οριοθετείται η έννοια της επισφάλειας και οι νέες μορφές επισφαλούς εργασίας, καθώς και οι επιπτώσεις τους τόσο στα άτομα όσο και στην κοινωνία.

Κεφάλαιο 3. Πλαισιώνονται τα χαρακτηριστικά της γενιάς των millennials και οι διαφορές τους στις εργασιακές αντιλήψεις σε σχέση με τις παλαιότερες γενιές και οι πιθανές αιτίες των διαφορών αυτών.

Κεφάλαιο 4. Παρουσιάζεται το μεθοδολογικό σχέδιο της έρευνας, ο ερευνητικός σκοπός, τα ερευνητικά ερωτήματα και τα μεθοδολογικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν τόσο για την διεξαγωγή όσο και για την ανάλυση των δεδομένων.

Κεφάλαιο 5. Θεωρία της Μεθοδολογίας, η βάση για την ανάλυση και την έρευνα.

Κεφάλαιο 6. Σε αυτό το σημείο γίνεται η παρουσίαση των αποτελεσμάτων από την ανάλυση των δεδομένων.

Κεφάλαιο 7. Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται η παράθεση αποσπασμάτων από τις αφηγήσεις και η συζήτηση της εμπειρικής έρευνας.

Κεφάλαιο 8. Το κεφάλαιο αυτό αποτελείται από κάποιους περιορισμούς και δυσκολίες που εμφανίστηκαν κατά την διάρκεια της διεξαγωγής της έρευνας αλλά και την παρουσίαση των συμπερασμάτων που εξήχθησαν από την ανάλυση των δεδομένων και την συζήτηση, αλλά και προτάσεις για μελλοντικές μελέτες.

Τέλος υπάρχει η βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε για την έρευνα και το παράρτημα με τα ερευνητικά εργαλεία, τους πίνακες, τα γραφήματα.

Εισαγωγή

Το φαινόμενο της επισφαλούς εργασίας αλλά και η σύγχρονη κοινωνική και οικονομική πραγματικότητα έχουν επιφέρει μεταλλάξεις τόσο στην κοινωνική δομή όσο και στις κοινωνικές προδιαθέσεις. Τα αισθήματα ανασφάλειας και αβεβαιότητας που χαρακτηρίζουν την εποχή της μετανεωτερικότητας, που διανύεται, έχουν ισχυρό αντίκτυπο τόσο στην κοινωνία όσο και στα άτομα. Οι αλλεπάλληλές οικονομικές κρίσεις και αναταραχές οδήγησαν σε ένα πέρασμα σε μια εποχή που διακρίνεται από το ρίσκο, την ευελιξία και την αβεβαιότητα. Η ευαλωτότητα έχει νομιμοποιηθεί και έχει γίνει η νέα κανονικότητα. Αυτή ακριβώς η κοινωνία της τρωτότητας και της αβεβαιότητας που ήρθε σαν ολοκλήρωση στο πέρασμα της δεύτερης νεωτερικότητας και της εγκαθίδρυσης του νεοφιλελευθερισμού, λειτουργεί με ρυθμιστικό τρόπο και κατασκευάζει κάθε φορά και διαφορετικές συνθήκες, στερεότυπα και προδιαθέσεις με σκοπό την κοινωνική διαχείριση των πληθυσμών.

Οι κοινωνικές, οικονομικές και εργασιακές σχέσεις δέχθηκαν βίαιες ανατροπές και μεταρρυθμίσεις και το υπάρχον σύστημα βρήκε τρόπο αναπαραγωγής αλλά και παραγωγής. Η μέχρι σήμερα κληροδοτημένη κοινωνία της κατανομής του πλούτου δεν έπαψε να υπάρχει αλλά συρρικνώθηκε καθώς αναπτύχθηκε μια κοινωνία κατανομής ρίσκου. Τα μόνα σταθερά στοιχεία που παρέμειναν είναι σαφώς η ανισοκατανομή και διαιώνιση των ανισοτήτων, του ταξικού και οικονομικού διχασμού. Όπως και στην πρώτη περίπτωση η ανισοκατανομή του πλούτου λειτουργεί διχαστικά, έτσι και με το ρίσκο δεν βιώνονται το ίδιο οι επιπτώσεις του σε όλες τις κοινωνικές και οικονομικές ομάδες. Με αυτό τον τρόπο παρατηρείται όχι μόνο όξυνση των ανισοτήτων αλλά και η ανάδυση νέων κοινωνικών κινδύνων. Εμφανίζεται έτσι μια νέα διαρθρωτική αλλαγή κατανομής στην κοινωνία.

Παρότι έχει αποδειχθεί πως το ίδιο το σύστημα είναι ικανό να κατασκευάσει κοινωνικές επενδύσεις, ο μόνος τρόπος στην σημερινή εποχή να νομιμοποιηθούν αυτές οι κατασκευασμένες αξίες είναι μέσω των ίδιων των ατόμων. Στην «ελεύθερη» φιλελεύθερη κοινωνία που κυβερνά με το δόγμα των ελεύθερων ατομικών επιλογών ως ύψιστη αξία, ο κοινωνικός έλεγχος και η κυριαρχία δεν μπορούν να υπάρξουν με την μορφή της παραβίασης των δικαιωμάτων. Παρά μόνο μέσα από την αντίληψη των ίδιων των ατόμων πως τους δίνεται η ευκαιρία της ελευθερίας των επιλογών και η ευκαιρία για προσωπική εξέλιξη και επαναπροσδιορισμό της ταυτότητας τους.

Παρόλο που στην πραγματικότητα φαίνεται να υποβάλλονται σε μια καθοδηγούμενη πραγματικότητα. Στην νέα αυτή κοινωνία βασική αξία είναι αυτή του ατομικισμού και της επανεφεύρεσης. Η εργασιακή σταθερότητα έχει ενοχοποιηθεί, κάθε είδους κοινωνικής πρόνοιας, προνοιακών μηχανισμών απαξιώνεται. Ο κρατικός παρεμβατισμός ακόμα και υπό την μορφή του ελάχιστου δικτύου ασφαλείας υποβαθμίζεται. Η κρατική πρόνοια στην μετανεωτερική εποχή θεωρείται πως οδηγεί τα άτομα σε νωχελικότητα και τα εμποδίζει να φτάσουν στο απόγειο των δυνατοτήτων τους. Τα άτομα ως δέκτες αυτής της καθοδηγούμενης πραγματικότητας βιώνουν καθημερινά τις επιπτώσεις της ανταγωνιστικότητας, του ατομισμού και τα κόστη μιας διερρηγμένης κοινωνίας και των κοινωνικών της δεσμών. Οι συλλογικές διεκδικήσεις απαξιώνονται και η αλληλεγγύη συρρικνώνεται αφού το δόγμα των ατομικών επιλογών απορρέει και ατομική ευθύνη. Ο καθένας είναι άξιος των επιλογών του και υπεύθυνος για τα λάθη του. Έτσι παρατηρείται πως η νέα κοινωνία του ρίσκου όχι μόνο εντράφησε τελικά στα αξιακά πλαίσια αλλά κατάφερε να πλάσει μια ολόκληρη γενιά ανθρώπων που γεννήθηκαν και ενηλικιώθηκαν κατά την δημιουργία και την ολοκλήρωση της.

Η γενιά των millennials που γεννήθηκαν μεταξύ 1981 και 2000 έχουν όλα τα χαρακτηριστικά της ιδεολογίας της μετανεωτερικότητας και του νεοφιλελευθερισμού. Είναι άτομα γεννημένα μέσα σε συνεχόμενες κρίσεις και εξαιτίας αυτού δεν αντιλαμβάνονται την κρίση ως μια κατάσταση παροδικότητας αλλά την έχουν κανονικοποιήσει. Η γενιά αυτή έχτισε όλη την ταυτότητα της μέσα από τις αξίες της ανταγωνιστικότητας, της εξατομίκευσης και των κοινωνικών προσδοκιών. Μέσα από αυτήν την γενιά αναδύθηκε ένα νέο προκαριάτο εμπορευματοποιημένου προσωπικού που δεν θα αμφισβητήσει ποτέ το εργασιακό σύστημα ή τις εργασιακές σχέσεις, παρά μόνο τις δικές του ατομικές επιλογές. Είναι σημαντικό να κατανοηθεί η συστηματοποίηση της επισφάλειας που εμφανίζεται μέσω μιας νέας μορφής επισφαλούς εργασίας η οποία αποδεικνύεται επικίνδυνη τόσο για τα άτομα όσο και για την κοινωνία. Η διάβρωση της κοινωνικής προστασίας και η αποσταθεροποίηση των μέχρι τώρα πλαισίων αναφοράς είναι μερικές από τις επιπτώσεις αυτής της νέας εργασιακής κουλτούρας. Η καθολική επέκταση του ανταγωνισμού και του ατομικισμού διαβρώνει πλήρως τους κοινωνικούς δεσμούς και τους δεσμούς αλληλεγγύης.

Η παρούσα εργασία είναι μια προσπάθεια για την κατανόηση του φαινομένου μιας νέας μορφής επισφάλειας που γεννήθηκε μέσα από το ιδεολογικό όραμα του νεοφιλελευθερισμού και της κοινωνίας του ρίσκου. Η επανεφεύρεση και η προσωπική εξέλιξη με κάθε κόστος οδηγεί μια ολόκληρη γενιά στην εργασιακή και προσωπική αστάθεια και την αβεβαιότητα. Έχοντας ταυτόχρονα σοβαρά κόστη στην προσωπική τους ζωή αλλά και την υγεία τους. Η εργασία εστιάζει στην νέα εργασιακή κουλτούρα που χαρακτηρίζει την γενιά των millennials, η συνεχής μετακίνηση και η εναλλαγή εργασιών χρησιμοποιείται ως μέσο διεκδίκησης ευνοϊκότερων συνθηκών, κοινωνικής ανέλιξης, αυτοολοκλήρωσης και επιτυχίας. Μέσα από την έρευνα που διεξήχθη, βρέθηκε συσχέτιση της εργασιακής κουλτούρας της μετακίνησης, με προσωπικά κόστη, ανασφάλεια, αισθήματα αποτυχίας και παθογενειών στην υγεία τους.

Το ερευνητικό έναυσμα της παρούσας εργασίας ήταν η κατανόηση των επιπτώσεων της νέας εργασιακής κουλτούρας αλλά και των μετανεωτερικών κοινωνικών και εργασιακών προτύπων που μετουσιώνονται μέσα από αυτή, στην γενιά των millennials.

Πιο συγκεκριμένα η εργασία αποτελείται από έξι κεφάλαια. Τα τρία πρώτα κεφάλαια οριοθετούν το θεωρητικό πλαίσιο πάνω στο οποίο βασίστηκε η εργασία, μέσω της βιβλιογραφικής επισκόπησης. Το πρώτο κεφάλαιο συστήνει τις έννοιες της μετανεωτερικότητας, της εποχής της ρευστότητας και του ρίσκου, της μεθοδολογικής εξατομίκευσης και της επανεφεύρεσης του εαυτού μέσα από την νεοφιλελεύθερη ιδεολογία καθώς και οι επιπτώσεις τους στο κοινωνικό σύνολο, τους κοινωνικούς δεσμούς και τα ίδια τα άτομα. Το δεύτερο κεφάλαιο αποτελείται από την οριοθέτηση του όρου της επισφάλειας και της επισφαλούς εργασίας, τις νέες μορφές εργασιακής επισφάλειας και την σημασία του νέου προεκαριάτου. Το τρίτο κεφάλαιο θέτει το πλαίσιο για την κατανόηση των χαρακτηριστικών της γενιάς των millennials αλλά και τις ιδεολογικές διαφορές και αντιλήψεις που έχουν σε σχέση με τις παλαιότερες γενιές αλλά και που πιθανά να οφείλονται. Το τέταρτο κεφάλαιο αποτελεί την μεθοδολογία της έρευνας και το μεθοδολογικό σχέδιο που δημιουργήθηκε για την διεξαγωγή της. Παρουσιάζονται έρευνες που σχετίζονται με τους millennials και την εναλλαγή εργασιών. Αποτυπώνεται ο σκοπός, τα ερευνητικά ερωτήματα, η ερευνητική προσέγγιση, τα ερευνητικά εργαλεία, η μέθοδος συλλογής δεδομένων, το δείγμα και τα κριτήρια αποκλεισμού, αναλύεται η διαδικασία διεξαγωγής της έρευνας

και τα ποιοτικά εργαλεία ανάλυσης των δεδομένων που συλλέχθηκαν, η ηθική και δεοντολογία της έρευνας και οι υποθέσεις. Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας, η συζήτηση και παρατίθενται αποσπάσματα από τις αφηγήσεις. Στο έκτο και τελευταίο κεφάλαιο αναφέρονται οι περιορισμοί και οι δυσκολίες της παρούσας έρευνας και γίνεται συζήτηση των συμπερασμάτων που εξήχθησαν από την ανάλυση των δεδομένων καθώς και προτάσεις για μελλοντικές μελέτες. Τέλος η εργασία ολοκληρώνεται με την ελληνόγλωσση και ξενόγλωσση βιβλιογραφία και το παράρτημα αποτελείται από το αφηγηματικό συμβόλαιο που συμφωνήθηκε με τους συμμετέχοντες πληροφορητές καθώς και με τους πίνακες και τα γραφήματα που χρησιμοποιήθηκαν για την ανάλυση των δεδομένων.

Κεφάλαιο 1 **Θεωρητικό πλαίσιο**

1.1 Η εποχή της ρευστότητας

Μετανεωτερικότητα

Προσεγγίζοντας την μετανεωτερικότητα θα πρέπει να γίνει σαφής η διαφορά από την νεωτερικότητα και τα χαρακτηριστικά της. Ίσως ο καταλληλότερος όρος να είναι η μετάβαση από την νεωτερικότητα στην εποχή της δεύτερης νεωτερικότητας ή μετανεωτερικότητας αφού υπάρχει μια σχέση συνέχειας αλλά και ασυνέχειας μεταξύ των δύο. Η ειδοποιός διαφορά σχετίζεται με την αβεβαιότητα της ανθρώπινης ύπαρξης αλλά και τις έννοιες της χειραγώγησης αλλά και της απελευθέρωσης (Habermas, 1981). Στην μετάβαση αυτή περνάμε από την σταθερότητα της νεωτερικής εποχής που υποστηρίζει ένα πλαίσιο θεσμών οι οποίοι υπάρχουν καθόλη την ζωή των ατόμων και των σταθερών πλαισίων μέσω των οποίων τα άτομα είναι ικανά να σχεδιάσουν την ζωή τους και να θέσουν στόχους για το μέλλον καταφέροντας έτσι να συγκροτήσουν την ταυτότητα τους. Σε αυτή την εποχή τα άτομα είχαν την δυνατότητα να δημιουργήσουν την προσωπική τους κληρονομιά και να αντιμετωπίζουν την εργασιακή τους ταυτότητα και καριέρα σαν ένα έργο ζωής. Αν και το νεωτερικό κράτος σαν μοντέλο κυβερνησιμότητας είχε ήδη αμφισβητήσει και αποκηρύξει την έννοια της κοινότητας και της παράδοσης είχε ακόμα χαρακτηριστικά σταθερότητας και ασφάλειας (Bauman, 1997). Η αλλαγή εντοπίζεται στις κοινωνικές αλλά και πολιτισμικές συνθήκες και το πέρασμα στην εποχή της ρευστότητας, μιας δεύτερης νεωτερικότητας, μετά το 1950 γίνεται πλέον φανερό. Ένα καθεστώς ύπαρξης με αμφισβητούμενες ηθικές αξίες και έντονο αίσθημα αβεβαιότητας με βασικά αναγνωριστικά την απορρύθμιση της τάξης, τον

ανταγωνισμό της αγοράς, την αποδιάρθρωση του κράτους πρόνοιας και κάθε μορφής και δικτύου κοινωνικής προστασίας απαξιώνοντας και ενοχοποιώντας τις έννοιες του οικογενειακού, γειτονικού δεσμού και της προστασίας που επιφέρουν στο άτομο, αφού η εποχή αυτή διακρίνεται για τον στιγματισμό του αδύναμου, του περιθωριοποιημένου, όποιου καταφεύγει σε οποιαδήποτε μορφή βοήθειας είτε συστημικής, κρατικής είτε μέσω του κοινωνικού του περιβάλλοντος. Τέλος παρατηρείται η αποδόμηση των ταυτοτήτων του ατόμου και η επανεφεύρεση τους υπό μια παροδικότητα με διαφορετικές ταυτίσεις κάθε φορά. Η βίαιη αυτή αλλαγή στις κοινωνικές, οικονομικές, εργασιακές αξίες δεν είναι πρωτοφανής και σίγουρα δεν είναι άξια απορίας. Σύμφωνα και με τον Bourdieu, το ίδιο το σύστημα αποδεδειγμένα είναι ικανό να δημιουργήσει ψευδή ενδιαφέροντα και να τα παρουσιάσει στα άτομα ως επενδύσεις. Η ανθρωπολογία και η ιστορία έχουν δείξει πως η κοινωνική «μαγεία» των θεσμών (institutions) μπορεί και συγκροτεί (constitute) ουσιαστικά σχεδόν το οτιδήποτε ως πραγματικό ενδιαφέρον (interest) και ως επένδυση. Η εννοιολόγηση της επένδυσης έχει διπλή σημασία, αφορά τόσο την οικονομική όσο και την ψυχολογική επένδυση (Wacquant, 1989).

Με αυτό τον τρόπο, ήρθε η εφόρμηση σε ένα νέου τύπου μέλλον πιο ανοιχτό και απρόβλεπτο στο οποίο η υπάρχουσες ταυτότητες, οι σχέσεις και η κοσμοθεώρηση έχουν υποστεί διάρρηξη. Έτσι η ταυτότητα που έχει κληρονομηθεί στα άτομα ή η κοινωνική τους θέση, ο ρόλος τους έχουν ανατραπεί πλήρως σε αυτή την νεωτερική εποχή, πρέπει το ίδιο το άτομο να εντοπίσει την θέση που του ταιριάζει στον μετανεωτερικό κόσμο χρησιμοποιώντας μόνο τις δυνάμεις του για την επινόηση της ταυτότητας του (Περεζούς, 2015). Το ρευστό περιβάλλον της μετανεωτερικότητας αποσταθεροποιεί τα μέχρι τώρα αξιακά πλαίσια, οι δεξιότητες των ατόμων ξεπερνιούνται ταχύτατα καθημερινά και η έως τώρα αξία του ατόμου που πρόεκυπτε από την εργασιακή επιτυχία και την κοινωνική θέση χάνεται σε μια μέρα. Η κοινωνία αυτή της τρωτότητας και της αβεβαιότητας ενοχοποιεί την εργασιακή σταθερότητα και προωθεί την εναλλαγή εργασιών και επαγγελμάτων με σκοπό την αυτοβελτίωση αλλά στο τέλος, είναι ο μόνος τρόπος για την επιβίωση.

Στην εποχή της μετανεωτερικότητας οξύνονται και διαιωνίζονται οι ήδη υπάρχουσες κοινωνικές και ταξικές ανισότητες και αντιθέσεις. Το ιδεολογικό αυτό όραμα έχει σαν στόχο την μείωση του κρατικού παρεμβατισμού και των κρατικών προνοιακών πολιτικών, κυριότερα με μια πρόφαση του ισχυρού τους κόστους συνδυάζοντας το με

ένα αφήγημα έλλειψης ατομικών ελευθεριών εξαιτίας του παρεμβατισμού αυτού, δημιουργώντας έτσι ένα πειστικό ιδεολογικό αφήγημα του οράματος (Habermas, 1981). Έτσι φαίνεται ξεκάθαρα αυτή η σχέση συνέχειας–ασυνέχειας αφού η μετανεωτερικότητα είναι η νεωτερικότητα με την προσθήκη του ρίσκου και της ρευστότητας.

Η μετάπτωση στο καθεστώς της μόνιμης αβεβαιότητας δημιουργεί σύγχυση στα άτομα και τα σμιλεύει με απαξίωση για τα συλλογικά συμφέροντα και διεκδικήσεις, καλλιεργώντας παράλληλα αισθήματα ατομικισμού και ωφελιμισμού. Η εργασία, το άλλοτε έργο ζωής, που υπήρχε σαν αυτοσκοπός, εξαλείφεται, και την θέση του παίρνει μια μορφή ευκαιριακής και περιστασιακής εργασίας, η οποία δεν προστατεύεται από τα κράτη αλλά και από τα ίδια τα άτομα. Οι συλλογικές διεκδικήσεις από τον στιγματισμό πέρασαν στην απαξίωση μιας και η σύγχρονη ιδεολογία έχει ως χαρακτηριστικό την ατομική εξέλιξη με όποιο κόστος. Με αυτόν τον τρόπο παρατηρείται η σταδιακή αποχώρηση του κράτους και κάθε προνοιακού θεσμού με τις ευλογίες των πολιτών, στο όνομα της ατομικής ελευθερίας. Έτσι κάθε κοινωνικό και οικονομικό πρόβλημα δεν είναι ευθύνη του κράτους αλλά έγκειται στην ατομική ευθύνη των πολιτών και των επιλογών τους (Περεζούς, 2015).

Η κεντρικότερη αξία αυτής της εποχής εκφράζεται μέσα από την ιδέα της προσωπικής αυτονομίας η οποία εξαναγκάζει τα υποκείμενα να επιδιώξουν την επιτυχία μόνοι τους και χωρίς την στήριξη του κοινωνικού, οικογενειακού και φιλικού τους περιβάλλοντος με σκοπό να αποφύγουν το στίγμα της αδυναμίας (Beck, 1992). Σύμφωνα και με τον Bourdieu αυτή είναι ακριβώς και η σημασία του habitus, η εξουσία ή το εκάστοτε κοινωνικοοικονομικό σύστημα, εκλαμβάνεται ως μια συμβολική-πολιτισμική δημιουργία η οποία επανομιμοποιείται μέσα από αλληλεπίδραση της δομής και της δράσης. Αυτές οι κοινωνικές και οικονομικές νόρμες είναι αυτές που οδηγούν την σκέψη και την συμπεριφορά του ατόμου. Το habitus, είναι το δημιουργημένο κοινωνικό ρυθμιστικό σύστημα που τροφοδοτεί συνεχώς τα άτομα με προδιαθέσεις ή με στοχευμένες ικανότητες και δομημένες σκέψεις και δράσεις. Οι προδιαθέσεις αυτές τροφοδοτούνται με καθορισμένους τρόπους οι οποίοι στην συνέχεια οδηγούν τους κοινωνικούς δρώντες (Bourdieu, 1984).

Ο σκοπός αυτής της νέας κοινωνικής ύπαρξης είναι η καθολική ταξική αναδιάρθρωση. Το φιλελεύθερο αξιακό σύστημα της μετανεωτερικότητας, έχει σαν επίπτωση καταλυτικές διαρθρώσεις του κοινωνικοοικονομικού συστήματος ειδικότερα για τις γενιές που έρχονται, δημιουργώντας σημαντικές επενέργειες στις κοινωνικές ταυτότητες και στον τρόπο που αντιλαμβάνονται τα άτομα την κατασκευασμένη επιτυχία. Καθιστά μια μορφή περιφρόνησης, της παρούσας οικονομικά ενεργής γενιάς αφού αδυνατούν να αφήσουν πίσω τους έργο ή κληρονομιά στους απογόνους τους. Το φαινόμενο αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αποδιάρθρωση της κοινωνίας και την σοβαρή διάρρηξη του κοινωνικού της ιστού καθώς πλήττει την κοινωνική συνοχή και φέρνει όχι μόνο σοβαρές κοινωνικοοικονομικές ανακατατάξεις αλλά και βίαιες ανατροπές και αποσταθεροποίηση (Παπαδοπούλου, 2012).

Έτσι παρουσιάζεται ένας νέος τύπος κοινωνίας, η οποία μεταλλάσσεται ακριβώς στην πηγή της κοινωνικής της ζωής και βρίσκεται σε ένα καθεστώς συνεχόμενου ανταγωνισμού, ο οποίος καθορίζεται από αξίες όπως το ρίσκο και η ρευστότητα. Με αυτόν τον τρόπο έρχεται και η αυτοπραγμάτωση της κοινωνίας μέσω της κοινωνικής πάλης που δημιουργείται και μετουσιώνεται με πολλαπλές μορφές, οικονομική, ταξική, έμφυλη (Beck, 2002). Το κυρίαρχο νεοφιλελεύθερο δόγμα λειτουργεί απορρυθμιστικά τόσο για τις κοινωνικές όσο και για τις εργασιακές σχέσεις και είναι μέρος ενός οράματος για την εγκαθίδρυση μιας κουλτούρας, που βασίζεται στην μείωση του κρατικού παρεμβατισμού και του εργασιακού κόστους δοξάζοντας την αρετή της ανταγωνιστικότητας (Κουζής, 2017).

1.2 Στην κοινωνία του ατομικισμού και την εποχή του ρίσκου

Η νέα ατομικότητα

Το άτομο στη σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα μετατρέπεται σε ένα νέο είδος ωφελμιστικού και υπολογιστικού υποκειμένου, που αγωνίζεται για την προσωπική επιτυχία και εκλαμβάνει την συλλογική μέριμνα σαν ένα ακόμη εμπόδιο προς την υλοποίηση των στόχων του (Beck, 2002). Πεισισμένο πως η προστασία των πολιτών είναι ατομική ευθύνη και πως ακόμα και το ελάχιστο δίκτυο ασφαλείας είναι ντροπή, στιγματίζοντας χωρίς δισταγμό τα κοινωνικά στρώματα που χρειάζονται την ασφάλεια. Έτσι και με την περίπτωση της επισφαλούς εργασίας και της ανεργίας παρατηρείται η μετουσίωση από συλλογική διεκδίκηση σε επιλογές ατομικής

ευθύνης. Δημιουργείται μια κοινωνία απαλλαγμένη από τα βαρίδια της κοινωνικής πρόνοιας και του κρατικού παρεμβατισμού, παραδομένη σε ένα κυνήγι ανταγωνιστικότητας και σωστών ατομικών επιλογών (Κουζής, 2017).

Η αρχή της εξατομίκευσης και της νεοφιλελεύθερης οικονομίας πηγάζει από μια εικόνα, ενός αυτάρκη ατόμου, σε αυτή την περίπτωση το άτομο μπορεί να πλοηγηθεί μέσα στην πορεία της ζωής του μόνο του και συνεχώς να ανακαλύπτει νέες όψεις του εαυτού του και να αντλεί εσωτερικά την ικανότητα να δρα. Αυτή η θεώρηση έρχεται σε πλήρη αντίθεση με την πραγματικότητα της ζωής του. Ο κοινωνικός κόσμος αποδεικνύει καθημερινά πως τα κοινωνικά δίκτυα, η οικογένεια, η κοινότητα είναι αναπόσπαστο κομμάτι της ταυτότητας των ατόμων και το άτομο όχι μόνο δεν είναι αυτάρκες αλλά δεν είναι ικανό να περιηγηθεί σε αυτό τον κόσμο εντελώς μόνο. Αυτή η ιδεολογική αντίληψη του αυτάρκους ατόμου, εντέλει οδηγεί στην συρρίκνωση ή ακόμα και την εξαφάνιση κάθε αισθήματος αμοιβαίας υποχρέωσης και συλλογικότητας, η οποία είναι και η κυριότερη απειλή του κοινωνικού κράτους (Beck, 2002). Στην θεωρία του ατομικισμού προβάλλεται το ιδανικό της ελευθερίας του ατόμου και των ελεύθερων ατομικών επιλογών, θα πρέπει να κατανοηθεί κατά πόσο αυτός ο ατομικισμός είναι μια ελεύθερη επιλογή ή μια κοινωνική ρύθμιση, συστημικού και θεσμοποιημένου ατομικισμού.

Εφεξής, στην σύγχρονη κοινωνία, η κοινωνική αλληλεπίδραση και η αμοιβαιότητα δεν πηγάζουν πλέον από τις κλασσικές και εγκαθιδρυμένες παραδόσεις αλλά από ένα παράδοξο συλλογικής αμοιβαίας εξατομίκευσης. Η νέα ατομικότητα έχει γίνει η κοινωνική δομή της μετανεωτερικής κοινωνίας. Η θεσμοποιημένη εξατομίκευση δεν είναι απόρροια των ελεύθερων επιλογών των ατόμων αλλά μια νέα μορφή βιοπολιτικής και διαχείρισης του πληθυσμού (Σπυριδάκης, 2018).

1.3 Η κοινωνία του ρίσκου

Στην δεύτερη νεωτερικότητα κυριαρχεί ο *homoeconomicus*¹, ένα αυτάρκες όν το οποίο είναι ικανό να παίρνει γρήγορες αποφάσεις και να είναι ριψοκίνδυνο, ζώντας συνεχώς σε ένα καθεστώς που κάνει τα πάντα για την επιβίωση του (Read, 2008). Η

¹«Homo Economicus», η ανθρωπολογική τοποθέτηση του ανθρώπου ως ένα οικονομικό υποκείμενο, το οποίο χρησιμοποιεί όλα τα δυνατά μέσα για την μεγιστοποίηση του προσωπικού του οφέλους και ευημερίας.

κληροδοτημένη κοινωνία της κατανομής του πλούτου συρρικνώνεται και την θέση της παίρνει μια κοινωνία κατανομής ρίσκου, στην οποία η μόνη σταθερά που επιβιώνει είναι η ανισοκατανομή, αφού το ρίσκο δεν έχει τις ίδιες επιπτώσεις σε όλους και έτσι αναδύονται νέες όψεις κοινωνικού κινδύνου. Κοινωνικές ομάδες επηρεάζονται περισσότερο από άλλες και οξύνονται οι ταξικές και κοινωνικές διαφορές, δημιουργώντας μια νέα και διαρθρωτική αλλαγή κατανομής στην κοινωνία (Beck, 1992). Εμφανίζονται και δημιουργούνται νέα ζητήματα ανισότητας μέσα από τις αποδιαρθρωτικές αλλαγές στην κοινωνική σφαίρα και στις ατομικές επιλογές, η επιβολή του εξατομικευμένου ωφελιμισμού και της κοινωνίας του ρίσκου ωθούν ακόμα περισσότερο σε κοινωνικό διχασμό και περιθωριοποίηση και γεννάν νέες ανάγκες για προσέγγιση των κοινωνικών πολιτικών έχοντας πρώτα αναγνωρίσει τα ταξικά, εθνικά και έμφυλα προβλήματα που έχουν δημιουργηθεί (Ψημμένος & Σκαμνάκης, 2008).

1.4 Επανεφεύρεση του εαυτού

Όσο περισσότερο αναπτύσσεται η πεποίθηση της ελευθερίας του ατόμου τόσο περισσότερο το άτομο υποκύπτει σε μία όχι ελεύθερη μορφή ύπαρξης που ενυπάρχει μέσα στο κατασκευασμένο αλλά υπαρκτό πλαίσιο των ατελειώτων πιθανοτήτων. Ο μόνος τρόπος για πραγματική ελευθερία στις μέρες μας είναι αποτέλεσμα μιας αγρύπνησης από τον λήθαργο ή μιας βίαιης ώθησης στην ελευθερία της ύπαρξης. Το παράδοξο αυτό ξεπερνά τα όρια της «ελευθέρης» φιλελεύθερης κοινωνίας, από την στιγμή που η ανεκτικότητα και η ελευθερία της επιλογής είναι πλέον ύψιστες κοινωνικές αξίες η έννοια του κοινωνικού ελέγχου και της κυριαρχίας δεν μπορεί να υφίστανται ως παραβίαση των δικαιωμάτων των υποκειμένων (Yack, 1990). Έτσι τα άτομα θεωρούν ότι βιώνουν και αναγνωρίζουν τον εαυτό τους ως ελεύθερο, αλλά στην πραγματικότητα είναι μια καθοδηγούμενη κοινωνική πραγματικότητα στην οποία υποβάλλονται τα υποκείμενα υπό το δόγμα «η υποβάθμιση των ελευθεριών είναι μια ευκαιρία για νέες ελευθερίες» (Zizek, 2001). Η νέα πραγματικότητα παραπλανά τα άτομα και εμφανίζεται σαν νέες ευκαιρίες και συνεχόμενες προκλήσεις για αυτοβελτίωση με την έννοια της επανεφεύρεσης του εαυτού με σκοπό την συνεχή εξέλιξη. Οι μορφές υπό τις οποίες παρουσιάζεται το δόγμα της αυτοβελτίωσης είναι πολλαπλές, έτσι που δεν αφήνουν περιθώριο για αποφυγή από την κατασκευασμένη πραγματικότητα (Neuhouser, 2000). Μερικές από τις επιλογές είναι η αποστέρηση της καθολικής φροντίδας υγείας ή η ελευθερία της επιλογής ενός παρόχου που δίνει

την εντύπωση πως ταιριάζει καλύτερα και φυσικά φροντίζει να διατηρεί και τις υπάρχουσες ταξικές διαφορές. Άλλη επιλογή αποτελεί η επισφάλεια εργασίας και το κυνήγι μιας αξιοπρεπούς δουλειάς, τουλάχιστον για την κάλυψη των βασικών αναγκών ή μια ευκαιρία για επανεφεύρεση του εαυτού και ανακάλυψη των δημιουργικών ικανοτήτων του ατόμου. Η ιδιωτικοποίηση της εκπαίδευσης, σύμφωνα με τα παραπάνω δίνει την δυνατότητα στα άτομα να δοκιμάσουν λίγο από την γεύση του καπιταλισμού, και με αυτό τον τρόπο να γίνουν οι επιχειρηματίες της ζωής τους, επενδύοντας σωστά. Τα υποκείμενα βρίσκονται σε μια συνεχή επιλογή αποφάσεων για τις οποίες δεν είναι πραγματικά ικανοί, με αυτόν τον τρόπο βιώνουν αυτή την ελευθερία των επιλογών σαν ένα βάρος που δημιουργεί μια συνεχόμενη κατάσταση στρες. Ο μόνος τρόπος για να βγουν τα άτομα από αυτόν αέναο κύκλο είναι να ξυπνήσουν από τον δογματικό «ύπνο» μιας κατασκευασμένης μη υπαρκτής ελευθερίας (Anderson, 2020).

Κεφάλαιο 2 **Οριοθετώντας την Επισφάλεια**

2.1 Η Επισφαλής εργασία

Αν και ο όρος επισφαλής εργασία είναι πλέον ευρύτερα γνωστός και συναντάται συχνά, η εννοιολογική του ερμηνεία παραμένει αόριστη και πολύπλευρη, η επισφάλεια παίρνει διαφορετικές μορφές σύμφωνα με το περιβάλλον στο οποίο συναντάται, τη χώρα, την οικονομική και κοινωνική δομή, το πολιτικό σύστημα και την εκάστοτε αγορά εργασίας (ILO, 2012). Οι μορφές επισφάλειας επεκτείνονται καθημερινά καθώς συνεχώς δημιουργούνται νέες παραβιάσεις και ανακαλύπτονται νέοι τρόποι για μεγιστοποίηση του κέρδους των επιχειρήσεων από την πλευρά των εργοδοτών αλλά και της αγοράς. Παρόλα αυτά η έννοια της επισφαλούς εργασίας κατανοείται καλύτερα ως ένας όρος ομπρέλα ο οποίος περιλαμβάνει όλες τις καταστάσεις που μπορούν να συσχετιστούν με την απασχόληση. Διακρίνονται δύο ιδεότυποι, ο πρώτος είναι σε σχέση με την εργασία και ο δεύτερος με την απασχόληση. Η επισφαλής εργασία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την επάρκεια της αμοιβής του εργαζόμενου, τον βαθμό αναγνωρισιμότητας του έργου του από την επιχείρηση και το ενδιαφέρον του για το εργασιακό αντικείμενο. Η επισφάλεια της απασχόλησης συνδέεται με το επαγγελματικό μέλλον του εργαζομένου αλλά και την σταθερότητα της εργασίας, την αβεβαιότητα και κάθε αίσθημα ανασφάλειας που προκύπτει από τα παραπάνω. Διακρίνονται πολύπλευρες όψεις του φαινομένου χωρίς

ομοιογενή ταύτιση και συγκεκριμένο προφίλ καθώς οι εμπειρίες των ατόμων βιώνονται και είναι διαφορετικές σε κάθε περίπτωση (Καρακιουλάφη, 2014). Η μεταφορά των ευθυνών από τον εργοδότη στον εργαζόμενο και τα αισθήματα αβεβαιότητας όσον αφορά την διάρκεια της εργασίας, την αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος, όσο και αντικειμένου αλλά και την έλλειψη κοινωνικής προστασίας και προνομίων, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, η part-time απασχόληση ή οι προσωρινές συμβάσεις εργασίας, οι ανεπαρκείς μισθοί, ο περιορισμός ή ακόμα και η απαγόρευση των ενώσεων εργαζομένων και εξάλειψη των συλλογικών διεκδικήσεων είναι μόνο μερικά από τα παραδείγματα της εργασιακής επισφάλειας (Δρακάκη, 2020). Ο πολυδιάστατος χαρακτήρας της εργασιακής επισφάλειας μπορεί να εκδηλωθεί με την δυσκολία στην ένταξη της αγοράς εργασίας το χαμηλό εισόδημα, ύπαρξης διακρίσεων και της μη συμπεριληπτικότητας στο εργασιακό περιβάλλον αλλά και την αδυναμία των ατόμων να ανταπεξέλθουν στην κάλυψη των σύγχρονων αναγκών (Κουζής, 2017). Πέρα από την κάλυψη των βασικών αναγκών και το αίσθημα της ασφάλειας η εργασία πρέπει να προσδίδει στα άτομα και ένα βαθμό ικανοποίησης, η ποιότητα της εργασίας είναι εξίσου σημαντική με την σταθερότητα. Καθοριστικοί παράγοντες για την ποιότητα της εργασίας είναι συνθήκες εργασίας και υγιεινής, η ασφάλεια των εργαζομένων, η διασφάλιση των δικαιωμάτων τους και οι δυνατότητες συνδικαλισμού αλλά και προσωπικής εξέλιξης. Η ανταγωνιστικότητα της αγοράς και της οικονομίας μπορεί να διακινδυνεύσει εάν το ενεργό εργατικό δυναμικό βρίσκεται συνεχώς σε μια κατάσταση αβεβαιότητας και ανασφάλειας για το εργασιακό τους μέλλον (Καραμεσίνη, 2008).

Η προσωπική ανάπτυξη που κάποτε μπορούσε να επιτευχθεί μέσω της εργασίας είναι πλέον σχεδόν ακατόρθωτη. Αυτή η νέα επισφαλής πραγματικότητα είναι ο νέος κανόνας. Έως και το 2000 υπήρχε ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού το οποίο εργαζόταν σε καθεστώς σταθερής εργασίας. Πρέπει να επισημανθεί πως η επισφαλής εργασία οφείλεται κυρίως σε τακτικές των επιχειρήσεων και των εργοδοτών που σκοπεύουν στον διαχωρισμό και την εμπορευματοποίηση των εργαζομένων αλλά και την μείωση του κόστους και τη μεγιστοποίηση της παραγωγής. Ταυτόχρονα η σύγχρονη πραγματικότητα έρχεται αντιμέτωπη και με ένα είδος εθελούσιας επισφάλειας από την πλευρά των εργαζομένων. Η νέα αυτή πρόκληση είναι απόρροια της πεποίθησης των εργαζομένων πως μπορούν να ξεγελάσουν το σύστημα και να είναι οι ίδιοι οι δημιουργοί των εργασιακών τους

συνθηκών με μέσο την ευέλικτη εργασία, το projectification (πληρωμή με έργο), την εναλλαγή εργασιών και αντικειμένου για την επίτευξη μιας εργασιακής πορείας χωρίς βαρίδια και όρια. Αυτού του είδους η απασχόληση όμως επιφέρει σοβαρά κόστη, εργασιακή αβεβαιότητα, μηδαμινά εργασιακά, ασφαλιστικά αλλά και συνταξιοδοτικά προνόμια (Bobek, 2018).

2.2 Νέες μορφές επισφαλούς εργασίας και το νέο προεκαριάτο

Αντιμετωπίζοντας την κοινωνία ως έναν ζωντανό οργανισμό που συνεχώς μεταλλάσσεται και είναι σε μια σχέση αλληλεπίδρασης με το περιβάλλον της, είναι φανερό, πως υπάρχουν συνεχείς προκλήσεις και εξελίξεις. Έννοιες όπως η κοινωνική συνοχή, η ευπάθεια, η κοινωνική περιθωριοποίηση και φαινόμενα όπως η επισφαλής εργασία βρίσκονται συνέχεια στο επίκεντρο της συζήτησης και χρήζουν συνεχόμενης διερεύνησης αφού νέες παθογένειες προκύπτουν καθημερινά. Ζώντας στην εποχή του ρίσκου και της εξατομίκευσης το φαινόμενο της ανασφάλειας της εργασίας δεν θα μπορούσε να μείνει στάσιμο. Νέες μορφές έρχονται στην επιφάνεια και προσθέτουν στην μεγάλη λίστα των τύπων της επισφαλούς εργασίας. Ο μετασχηματισμός της κοινωνίας γέννησε νέες προσδοκίες για τους ανθρώπους και οι αλληπάλληλες κρίσεις δημιούργησαν νέες ανάγκες για προσαρμοστικότητα. Με αυτόν τον τρόπο αναπτύχθηκαν νέες κοινωνικές τάξεις όπως το προεκαριάτο² και νέες θεωρητικές ιδεολογίες σαν αυτή της μετααυτόνομης προοπτικής (post-autonomia). Στην σύγχρονη κοινωνία η εργασία είναι ευέλικτη διότι οι εργαζόμενοι πρέπει να προσαρμόζονται καθημερινά σε διάφορα καθήκοντα και κινητική διότι πρέπει να μετακινούνται από δουλειά σε δουλειά, η επισφάλεια προστίθεται γιατί πλέον σχεδόν κανένα συμβόλαιο δεν είναι μακροχρόνιο (Κεσίσογλου, 2013). Η ευέλικτη εργασία ήρθε σαν απόρροια της αναγκαστικής προσαρμοστικότητας των εργαζομένων σε νέα καθήκοντα, μετακίνησης από μια δουλειά σε άλλη και βραχυπρόθεσμων και αβέβαιων συμβάσεων. Αυτή η μετάβαση όμως ξεκίνησε σχεδόν ως εργασιακός εξαναγκασμός αλλά στην πορεία κατέληξε ως ένα μοντέλο κυβερνησιμότητας με μοναδικό στόχο την ευκολότερη διαχείριση των υποκειμένων και την κοινωνική ευταξία. Δημιουργώντας στα άτομα μια κατασκευασμένη ιδέα προσωπικής εξέλιξης

² Το προεκαριάτο αποτελεί την αναδυόμενη τάξη που αντιμετωπίζει εργασιακή επισφάλεια και συνολικά ανασφάλεια, έχει μηδενική σταθερότητα και έλλειψη νοήματος στην ζωή. Η ανάδυση του προεκαριάτου αναταράσσει την κοινωνία και θεωρείται μια μετάλλαξη που γεννήθηκε από τον καπιταλισμό.

και μια γεύση ψεύτικης ατομικής ελευθερίας η συστηματοποιημένη επισφάλεια με απώτερο στόχο την αποσταθεροποίηση των εργασιακών σχέσεων ήταν σαφώς ευκολότερη (Κουζής, 2017). Αποδομώντας την κληροδοτημένη εργασιακή ταυτότητα των ατόμων, αποξενώνοντας τους από κάθε μορφής ταύτιση με ένα χαρακτήρα παροδικότητας σφυρηλατήθηκε μια νέα γενιά εργαζομένων που πιστεύουν πως η επιλογή είναι δική τους και από επιλογή εργάζονται υπό αυτές τις συνθήκες.

Η οικονομική ορθολογικότητα της νεοφιλελεύθερης σκέψης στο εργασιακό τοπίο ορίζει πως οι ανθρώπινες δεξιότητες οφείλουν να μεταβληθούν σύμφωνα πάντα με τις απαιτήσεις της αγοράς. Η παραγωγικότητα των εργαζομένων βασίζεται στην συνεχή εξέλιξη τους, την κινητικότητα, την εξειδίκευση, την δημιουργικότητα τους. Οι εργαζόμενοι έχουν ως καθήκον να διαμορφώνουν την εργασιακή τους ταυτότητα στον ρυθμό του τεχνοπολιτισμού αυτής της δεύτερης νεωτερικής εποχής. Εκείνοι που δεν ανταπεξέρχονται, προσαρμόζονται, ελίσσονται ή αποβάλλονται. Η υπόσχεση του νεοφιλελεύθερου δόγματος προσφέρει οικονομική και κοινωνική κινητικότητα και ανοδική πορεία σχεδόν χωρίς όρια. Όσοι δεν συμμορφωθούν στα νέα κανονιστικά πρότυπα θα πρέπει να αναγνωρίσουν την αποτυχία τους μιας και είναι συνέπεια της ατομικής τους ευθύνης και στην συνέχεια να αποβληθούν από το σύστημα. Τελικά αυτός ο τύπος νεοφιλελεύθερης βιοπολιτικής εντρύφησε τόσο στα συστήματα κοινωνικής πολιτικής όσο και στην εργασιακή κουλτούρα (Ζαϊμάκης, 2015).

Η δημιουργία ενός αναλώσιμου εργατικού δυναμικού, μιας νέας εργατικής τάξης που ήρθε εξαιτίας της επέκτασης της καπιταλιστικής συσσώρευσης. Βιώνουν τις ελαστικές σχέσεις εργασίας και την αβεβαιότητα της συνεχούς κινητικότητας με σκοπό την αυτοπραγμάτωση. Αυτός ο υπονεοφιλευθερισμός συνεχώς αναθεωρεί την δομή και τις λειτουργίες της αγοράς της εργασίας, αναδιαμορφώνει τις εργασιακές σχέσεις και διευκολύνει την συσσώρευση κεφαλαίου, διατηρώντας την πειθαρχία των εργαζομένων (Herod, 2016). Διαβρώνεται η κοινωνική προστασία και φαίνεται έτσι η αποσταθεροποίηση των σταθερών έως τώρα συνθηκών, δεν αναγνωρίζεται πλέον καμία μορφή κοινωνικής ασφάλειας πάρα μόνο εξατομικευμένες επαγγελματικές σταδιοδρομίες οι οποίες χαρακτηρίζονται από την ευελιξία και την κινητικότητα απαλλαγμένες από κάθε συλλογικότητα. Αυτή η καθολική επέκταση του ατομικισμού διαβρώνει τους δεσμούς αλληλεγγύης της ξεπερασμένης νεωτερικής κοινωνίας. Η σύγχρονη κρίση της εργασιακής κουλτούρας αναδεικνύεται σε ρυθμιστικό λάθος και κάθε είδους προστασίας των εργαζομένων

προσλαμβάνεται σαν αδυναμία ακόμα και από τους ίδιους αφού η κρατική πρόνοια έχει ενοχοποιηθεί από την αγορά, σαν υπαγόρευση και περιορισμός των ατόμων (Μαυροζαχαράκης, 2015). Το νέο προεκαριάτο, εξελίχθηκε σε μια στρατιά απασχολήσιμου εμπορευματοποιημένου προσωπικού που δεν αμφισβητεί τις εργασιακές σχέσεις αλλά δεν επιδιώκει ευνοϊκότερες συνθήκες και θεωρεί πως ξεγελά το σύστημα έχοντας όμως τα λιγότερα εργασιακά προνόμια της εποχής (Κουζής, 2022). Όσο η νέα τάση για επανεφεύρεση, κινητικότητα και συνεχή εξέλιξη εξαπλώνεται, τόσο αγνοούνται οι σοβαρές επιπτώσεις αυτών των μορφών επισφαλούς εργασίας. Η παγίδα της επισφάλειας επηρεάζει εργαζομένους σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελματών και δεν περιορίζεται, όσο για τα κόστη της είναι πολύπλευρα και με περισσότερες από μία όψεις. Οι δυνητικοί υποψήφιοι της συνεχόμενης εναλλαγής εργασιών που εργάζονται με ευέλικτα συμβόλαια χρήζουν προστασίας και εργασιακών δικαιωμάτων αφού αντιμετωπίζονται ως αναλώσιμο προσωπικό. Συχνά τα απρόβλεπτα και μακρά ωράρια εργασίας τους αναγκάζουν σε βραχυπρόθεσμο σχεδιασμό της ζωής τους και της καθημερινότητας τους και δεν είναι δυνατό να σχεδιάσουν το μέλλον τους. Η αλληπάλληλη προσπάθεια για το καλύτερο και η εργασιακή μετακίνηση που συχνά αφήνει μεγάλα κενά ενδιάμεσης ανεργίας δημιουργεί προσωπικά προβλήματα αλλά ακόμα και προβλήματα υγείας στους εργαζομένους αφού συχνά αντιμετωπίζουν ισχυρό στρες ακόμα και αυτοάνοσα νοσήματα (Herod, 2016). Το επόμενο ζήτημα που προκύπτει από το νέο σύστημα εργασιακής κουλτούρας είναι πως η συχνή μετακίνηση προσωπικού είναι έλλειψη κινήτρου τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους. Οι εργοδότες δεν επενδύουν σε καμία εκπαίδευση προσωπικού, καλύτερευση εργασιακών συνθηκών και προνομίων αφού συχνά οι εργαζόμενοι έχουν συμβάσεις χρόνου, που με την λήξη τους και όντας μη ικανοποιημένοι θα ψάξουν κάτι καλύτερο. Οι εργαζόμενοι από την πλευρά τους έχοντας ζήσει την κατάσταση αυτή ξανά δεν έχουν κίνητρα εξειδίκευσης στο αντικείμενο κάτι που θα τους επέφερε μόνο παραπάνω κόστος, αφού γνωρίζουν ότι θα εισέλθουν ξανά στην έρευνα εργασίας σύντομα. Οι επιπτώσεις που προκύπτουν από αυτήν την απορυθμισμένη σχέση είναι το σοβαρό κόστος στο συνολικό κοινωνικό κεφάλαιο σε κάθε δεδομένη κοινωνία.

Κεφάλαιο 3

Γνωρίζοντας τους Millennials

3.1 Millennials

Οι Millennials γεννήθηκαν μεταξύ 1981 και 2000, είναι μια γενιά που χαρακτηρίζεται από την διαφορετική της σκέψη, την δημιουργικότητα, την υψηλή ακαδημαϊκή και τεχνολογική εξειδίκευση (Benson, 2011). Είναι η πιο πρόσφατη γενιά που εισήλθε στην αγορά εργασίας και αποτέλεσε κομμάτι του εργατικού δυναμικού. Το όνομα της προέρχεται από την νέα χιλιετία του 2000 (millennium) που με την ενηλικίωση τους εισήλθαν στην αγορά εργασίας και στον νέο τεχνολογικό κόσμο. Ο αντίκτυπος της τεχνολογίας σαν αναπόσπαστο κομμάτι της ζωής τους, τους καθιστά πολύ διαφορετικούς σε σχέση με τις προηγούμενες γενιές, είναι προσανατολισμένοι και δεκτικοί σε μη κλασσικές μορφές αξιών και πλαισίων (ILO, 2021).

Παρατηρείται πως οι συνεχείς μεταμορφώσεις των εργασιακών σχέσεων και του κοινωνικού περιβάλλοντος έχουν πλάσει την γενιά των millennials η οποία ενηλικιώθηκε μέσα σε ταυτόχρονες κρίσεις οικονομικές, κοινωνικές, πολιτικές. Χαρακτηρίζεται από αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση και υψηλότερα ποσοστά ακαδημαϊκών επιτευγμάτων από τις προηγούμενες γενιές, φαίνεται να έχει ως κινητήριο δύναμη την εξέλιξη και να εκτιμά την ισορροπία μεταξύ προσωπικής ζωής και εργασιακής επιτυχίας. Συχνά οι αποφάσεις τους ορίζονται από τα παραπάνω και στην επιδίωξη μιας καλύτερης ποιότητας εργασίας ή ζωής πέφτουν θύματα αυτής της ρευστότητας που κινεί την αγορά στην σύγχρονη εποχή (Hussein, 2018). Δεν είναι τυχαίο ότι παρατηρούνται τριπλάσια ποσοστά εργασιακής κινητικότητας, αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος, ακόμα και καριέρας, μεταξύ της γενιά των millennials και της γενιάς X και ακόμα και 4,5 φορές περισσότερη μετακίνηση σε σχέση με την γενιά των Boomers, που είναι οι παλιότερες γενιές. Η δεκτικότητα τους προς συνθήκες επισφαλούς εργασίας είναι πολύ μεγαλύτερη από των προηγούμενων γενιών, γεγονός που οφείλεται σε πληθώρα φαινομένων που εμφανίστηκαν τα τελευταία χρόνια στο εργασιακό τοπίο (Κουζής, 2022). Αυτή η είσοδος στην ανταγωνιστικότητα της αγοράς ξεκινά για τους millennials από πολύ μικρή ηλικία και υπάρχει σε πολύ μεγαλύτερη ένταση από τις προηγούμενες γενιές, ο ανταγωνισμός για την συλλογή ακαδημαϊκών τροπαιών και εξειδίκευσης, πριν καν την είσοδό τους στην αγορά, αφήνει συμπτώματα εργασιακής εξάντλησης (burn out) σε πολύ μικρή

ηλικία. Αυτή η αβεβαιότητα που διακρίνει την εποχή κάνει την συγκεκριμένη γενιά να έχει αποκτήσει μια ανοχή για την εργασιακή ανασφάλεια και να ψάχνει τρόπους να παραβλέψει τους κανόνες του συστήματος. Η εναλλαγή εργασιών και η παραίτηση από ένα εργασιακό περιβάλλον που τους παρέχει λιγότερα από τα απαραίτητα και δεν τους ικανοποιεί ακόμα και με το κόστος της ανεργίας και της αβεβαιότητας θα μπορούσε να ερμηνευθεί ως απαξίωση αλλά πολύ περισσότερο ως ανάγκη για μεταρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων (Mahmood, 2020). Πρέπει να κατανοηθεί η σχέση της νέας κουλτούρας και των επιλογών της γενιάς των millennials που αν και ζουν υπό ένα καθεστώς εξαναγκαστικής επισφάλειας δεν μπορούν να το αναγνωρίσουν πραγματικά αφού είναι το μόνο τους γνώρισμα και έτσι πέφτουν στην παγίδα αυτού του νέου ιδεολογικού οράματος της ευελιξίας, της επανεφεύρεσης και της ευαλωτότητας. Στην διεθνή βιβλιογραφία καταγράφεται πως ποσοστό μεγαλύτερο από 25% από την γενιά των millennials κινήγησαν μια εναλλακτική καριέρα κατά το 2020, αυτό το ποσοστό ξεπερνά κατά τριπλάσιο αριθμό αντίστοιχα ποσοστά στην γενιά των X (Boyle, 2021). Η αντίληψη πως η επίτευξη των στόχων τους θα γίνει μέσω μιας συνεχούς εξέλιξης, νέων εμπειριών και εναλλακτικών μορφών εργασίας ή αντικειμένου φαίνεται να μην είναι ένα οργανικό αποτέλεσμα μιας αξιακής σχέσης αλλά η επιτυχία του πειράματος της μετανεωτερικής εποχής και του νεοφιλελεύθερου συστήματος, το οποίο κατάφερε να δημιουργήσει μια αναλώσιμη στρατιά από επισφαλείς εργαζόμενους χωρίς καν να κατανοείται η εξαναγκαστική του φύση (Σπυριδάκης, 2018).

Χρειάζεται να γίνει κατανοητό το βάρος της εργασιακής κουλτούρας και η ανοχή της σε αυτά τα εργασιακά πρότυπα αφού η γενιά των millennials θα φτάσει να αποτελεί το 75% του ενεργού εργατικού δυναμικού έως το 2030 (Ngotngamwong, 2020). Η ανάγκη για μια εργασιακή αγρύπνηση είναι επιτακτική και οι επιπτώσεις της ευέλικτης αγοράς είναι πολλαπλές. Το μοντέλο του homo economicus δεν θα μπορούσε να αποτυπωθεί καλύτερα παρά σε αυτή την γενιά. Η προσαρμοστικότητα και η ευελιξία, που τους διακρίνει είναι ακριβώς χαρακτηριστικά της νεοφιλελεύθερης εποχής. Το συνεχές κινήγι για το «ιδανικό» και η αγωνία για την οικονομική ανέλιξη τους κάνει τυφλούς σε μεγαλύτερα και μακροπρόθεσμα ζητήματα που αφορούν όχι μόνο τους ίδιους αλλά και την συλλογικότητα. Ενώ χαρακτηρίζονται από κοινωνική ευαισθησία και συμπεριληπτικό τρόπο σκέψης και συναισθημάτων ενσυναίσθησης φαίνεται να μην κατανοούν την σημαντικότητα για

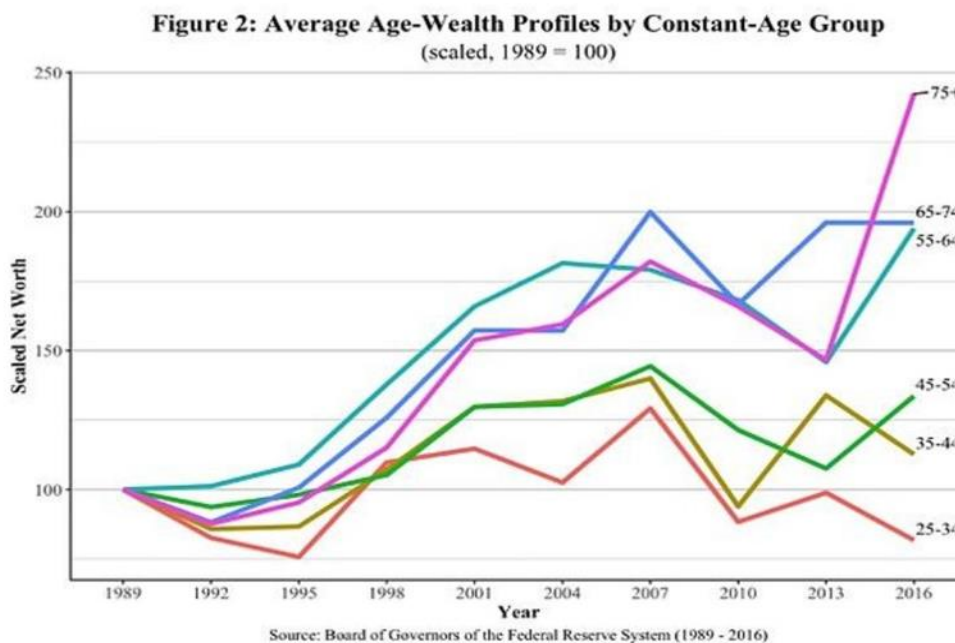
συλλογικές επιδιώξεις των εργασιακών και κοινωνικών τους δικαιωμάτων όπως τα ασφαλιστικά, συνταξιοδοτικά και συνδικαλιστικά, τα οποία δεν καταφέρνουν να διεκδικήσουν εξαιτίας αυτών των προτύπων εργασιακής κουλτούρας.

3.2 Κατανοώντας τις διαφορές μεταξύ των γενεών

Αν και υπάρχουν πολλοί και διαφορετικοί ορισμοί για την γενιά, θα μπορούσε να αποτυπωθεί ως το σύνολο των ατόμων, που γεννήθηκαν σε ένα συγκεκριμένο χρονικό εύρος και μοιράζονται κοινές εμπειρίες, βιώματα, ιστορικό, κοινωνικό και πολιτισμικό περιβάλλον, τα οποία οδηγούν σε κοινές μνήμες, αντιλήψεις και αξιακό πλαίσιο (Constanza, 2012). Το μεγαλύτερο μέρος του εργασιακού δυναμικού σήμερα αποτελείται από 3 διαφορετικές γενιές εργαζομένων. Υπάρχουν οι Baby Boomers (1946–1964), οι Generation X (1965–1980) και τέλος οι Millennials ή αλλιώς Generation Y (1981–2000)(ακόμα η διεθνής βιβλιογραφία διχάζεται εάν η γενιά των millennials τελειώνει στο έτος 2000 ή πιο πριν). (Mahmood, 2020). Αυτή η διαφορετικότητα μεταξύ αξιών και προτύπων μεταξύ των γενεών αποτυπώνεται και στο εργασιακό τοπίο. Η κάθε γενιά περιηγείται μέσα στην εργασιακή ζωή διαφορετικά, έχοντας άλλες επιδιώξεις, φιλοδοξίες αλλά και προνόμια (Campione, 2014). Η γενιά X χαρακτηρίζεται από αυτοκαθοδήγηση και είναι δια βίου εκπαιδευόμενοι, προτιμώντας εργασιακό περιβάλλον που εκτιμά τους εργαζομένους. Τα χαρακτηριστικά έως εδώ μοιάζουν αρκετά με αυτά της γενιάς Y και ενώ η γενιά X έχει βιώσει και εκείνη οικονομικές κρίσεις στην εργασιακή της πορεία, δεν παύει να έχει εισέλθει στην αγορά εργασίας σε πολύ πιο ευνοϊκές και σταθερές συνθήκες απολαμβάνοντας και τα αντίστοιχα προνόμια όπως ασφαλιστική και συνταξιοδοτική ικανότητα αλλά και μακροπρόθεσμες συμβάσεις εργασίας. Ενώ η γενιά των Y (millennials) πασχίζει να ισορροπήσει μεταξύ σωστών εργασιακών επιλογών και προσωπικής ζωής και για αυτό τον λόγο χρησιμοποιούν μια «φορητότητα» της εργασίας και κινούνται πλευρικά σε σχέση με την καριέρα τους για να πετύχουν αυτήν την ισορροπία (ILO, 2021). Το χάσμα, μεταξύ των διαφορετικών προσεγγίσεων και των εργασιακών πρότυπων ανάμεσα στις τέσσερις ενεργές γενεές, είναι φανερό παρά το γεγονός πως οι δεκαετίες που τις χωρίζουν δεν είναι πολλές. Η γενιά των Boomers γνώρισε ακόμη μεγαλύτερη εργασιακή σταθερότητα ακόμα και από αυτήν της γενιάς X, πολλές φορές συνταξιοδοτήθηκε από την πρώτη δουλειά τους και η κινητικότητα της ήταν σχεδόν μηδαμινή. Σπανίως θα άλλαζε δουλειά εκτός αν ήταν εξαναγκαστικά και ακόμη πιο σπάνια θα άλλαζε καριέρα ενώ

τα ποσοστά ικανοποίησης από την εργασία τους ήταν πολύ υψηλότερα από τη επόμενη γενιά (Benson, 2011).

Γράφημα 1. Διαφορές μεταξύ ηλικιακών γκρουπ και πλούτου



Πηγή: NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH

https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27123/w27123.pdf

Είναι φανερή η αλλαγή της κουλτούρας και των προτύπων στον εργασιακό τομέα, η οποία συνέπεσε με την μεταμόρφωση της παραδοσιακής καριέρας σε μια καριέρα ευελιξίας και κινητικότητας, χωρίς σύνορα και όρια, με χαρακτηριστικά την ατομικότητα και την αστάθεια. Η μετάλλαξη της ανταποδοτικότητας του 20^{ου} αιώνα που προσέφερε σταθερότητα με αντάλλαγμα την αφοσίωση των εργαζομένων στην επιχείρηση έγινε μετατράπηκε στις ευάλωτες εργασιακές σχέσεις του 21^{ου} αιώνα (Lyons, 2014). Τα προνόμια της γενιάς των Boomers (1946–1964), ήταν συνδεδεμένα με αυτή την αναπάντεχη επέκταση της μεταπολεμικής κοινωνίας και των χαμηλών ποσοστών ανεργίας. Οι επιδιώξεις τους ήταν μια σταθερή και προνομιούχα καριέρα η οποία όχι μόνο θα τους έδινε μέσα για διαβίωση αλλά θα λειτουργούσε και σαν ένα έργο ζωής και μια κληρονομιά προς την επόμενη γενιά και τους απογόνους τους. Η κινητικότητα των Boomers προήλθε από τις επιπτώσεις της ανταγωνιστικότητας που μόλις είχε αρχίσει να κυριαρχεί, κυρίως εξαιτίας των μεγάλων ποσοστών γεννήσεων που είχε σαν αποτέλεσμα μια ξαφνική μεταβολή του εργασιακού περιβάλλοντος, με πολλές γρήγορες προαγωγές που οδηγούσαν τα άτομα σε μια εξίσου γρήγορη

επαγγελματική ολοκλήρωση και ο μόνος τρόπος για περισσότερη εξέλιξη ήταν η αλλαγή οργανισμού, εταιρείας (Benson, 2011). Επιπλέον η ικανοποίηση από την εργασία συνδέεται από την αξιολόγηση του ατόμου προς την εργασία του και την ικανοποίηση του από τον μισθό, τα εργασιακά προνόμια, το αντικείμενο της εργασίας, το εργασιακό περιβάλλον αλλά και τις συναισθηματικές εμπειρίες του ατόμου στην εργασία του. Οι διαφορετικές όψεις μεταξύ των γενεών αντικατοπτρίζονται και στην εργασιακή ικανοποίηση. Για παράδειγμα ο βαθμός ικανοποίησης των Boomers ήταν πολύ υψηλότερος από αυτόν της γενιάς X ή Y. Η καθυστέρηση των συντάξεων στην γενιά των Boomers είναι ακόμη μια πρόκληση για τις εργασιακές σχέσεις και τον βαθμό ικανοποίησης (Lyons, 2014). Ο βαθμός ικανοποίησης αντανακλά στο αίσθημα της επιτυχίας του εργαζομένου, υπάρχει μια σχέση αλληλεξάρτησης όμως μεταξύ επιτυχίας και ικανοποίησης αφού η μια έννοια δεν μπορεί να υπάρξει χωρίς την άλλη (Negoro, 2021).

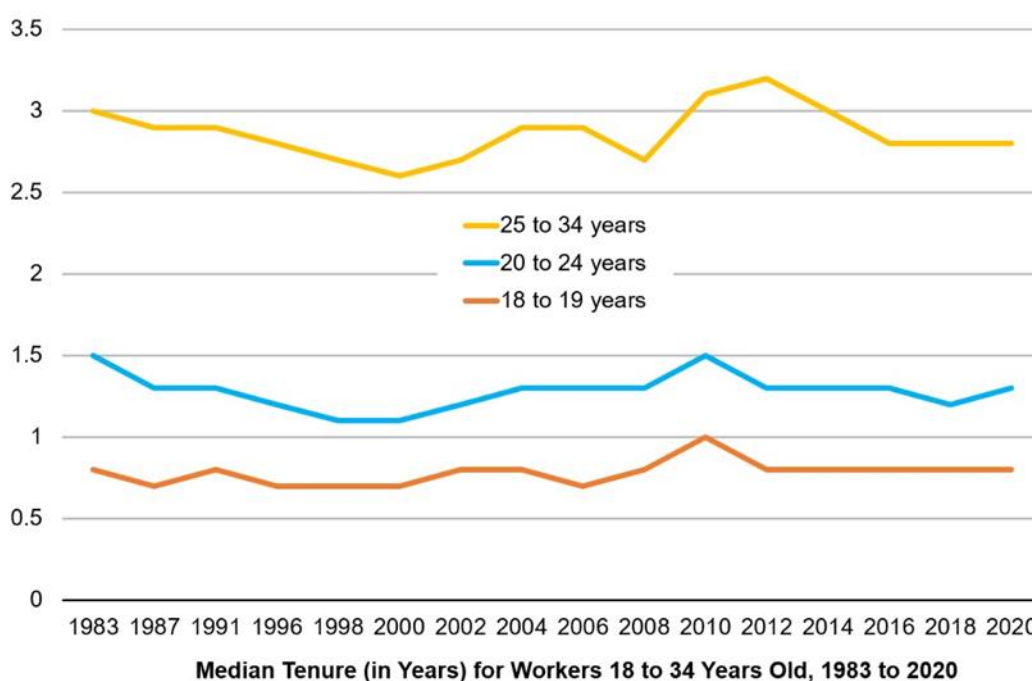
3.3 Millennials και εναλλαγή εργασιών

Οι αιτίες που φαίνεται να ωθούν την γενιά των millennials σε τόσο μεγάλη εργασιακή κινητικότητα είναι πολλαπλές. Ο συνδυασμός μιας κατευθυνόμενης κουλτούρας εργασιομανίας (hustle culture), η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, η νέα κουλτούρα ευελιξίας και προσαρμοστικότητας αλλά και η άμεση αποβολή από την εργασιακή και κοινωνική σφαίρα όσων δεν καταφέρουν να ανταπεξέλθουν, αποτελούν κάποιες από αυτές. Κινητήρια δύναμη για την απόφαση της συνεχούς επανεφεύρεσης της εργασιακής ταυτότητας και της μετακίνησης των millennials, είναι η υπόσχεση για κάτι καλύτερο και η ανοδική οικονομική και κοινωνική ανέλιξη. Ένας τρόπος να εξελίξουν τον εαυτό τους και την ταυτότητα τους, να φτάσουν στην ιδανική θέση, την ιδανική δουλειά και ίσως να καταφέρουν να βρουν μια σταθερή καριέρα (Burgess, 2022). Τα άτομα διακατέχονται από ένα αίσθημα πίεσης και συνεχούς ανάγκης για εξέλιξη, με σκοπό να κατακτήσουν όσα τους έχουν υποσχεθεί από την εποχή που ξεκίνησαν την ακαδημαϊκή τους καριέρα, έτσι ώστε να καταφέρουν να δικαιολογήσουν τις υπέρμετρες θυσίες και τα κόστη που έχουν επενδύσει έως ότου φτάσουν εκεί. Αυτή η παγίδα της παραγωγικότητας της σύγχρονης κοινωνίας είναι η πηγή της εναλλαγής εργασιών και της συνεχούς κινητικότητας. Η κινητικότητα των εργαζομένων για αύξηση μισθού ίσως είναι από τις συχνότερες αιτίες μετακίνησης σήμερα. Οι εργαζόμενοι μπορεί να αλλάξουν συνεχώς δουλειές μιας και τα συμβόλαια σπανίως είναι μακροχρόνια με σκοπό να

διεκδικήσουν κάτι καλύτερο. Πρέπει να επισημανθεί πως αυτή η γενιά θεωρείται μέχρι τώρα η γενιά με τις περισσότερες ακαδημαϊκές και τεχνολογικές ικανότητες και είναι πεπεισμένη πως πρέπει αυτές οι δεξιότητες τους να ανταμειφθούν. Η κινητικότητα αυτή δεν περιορίζεται σε επαγγέλματα ή ακαδημαϊκό επίπεδο απαραίτητως αλλά εμφανίζεται σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων (Siddiqui, 2019).

Η εναλλαγή εργασίας πέρα από την ατομική ευαλωτότητα που προσδίδει στα άτομα δημιουργεί και συλλογικά προβλήματα αφού σπάνια οι εργαζόμενοι αυτής της κουλτούρας θα διεκδικήσουν συνδικαλιστικά δικαιώματα και συχνά θα κάνουν τα στραβά μάτια σε εργασιακές διακρίσεις και τοξικό εργασιακό περιβάλλον. Η έλλειψη της δημιουργίας ευνοϊκότερων συνθηκών και ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος είναι απόρροια μιας ατομικιστικής αντίληψης που προέρχεται από την συνεχή μετακίνηση. Από την στιγμή που ο εργαζόμενος σκοπεύει να μείνει μικρό χρονικό διάστημα στην παρούσα εργασία δεν έχει κίνητρο για καλυτέρευση των εργασιακών συνθηκών (Larasati, 2020). Μέσος όρος μετακίνησης στην γενιά των millennials έχει παρατηρηθεί να είναι τα 2 χρόνια.

Γράφημα 2. Διάμεσος χρόνος σε μια θέση πριν την εναλλαγή εργασίας



Πηγή: <https://www.qualityinfo.org/-/talking-tenure-a-look-at-generational-job-hopping>

Οι millennials είναι γνωστοί για την συχνή εναλλαγή εργασιών. Αυτή η διαδικασία παραίτησης ή επισφαλών συνθηκών εργασίας είναι οργανικό παράγωγο του σύγχρονου συστήματος. Με μέσο όρο παραμονής σε μια επιχείρηση, έναν οργανισμό τα 2 χρόνια, οι millennials διεκδικούν την εργασιακή και οικονομική αποκατάσταση (Saerang, 2020). Το ψυχολογικό κεφάλαιο συχνά προσηλώνεται στην δυναμική παρά στην τρωτότητα, το ψυχολογικό κεφάλαιο ξεπερνά το κοινωνικό και το ανθρώπινο, επικεντρώνεται στην ταυτότητα του ατόμου και του προσθέτει αξία η έκφραση «ποιος είσαι και ποιον ξέρεις». Με αυτή την ψευδαίσθηση οι εργαζόμενοι απομακρύνονται από τα προβλήματα της καθημερινής διαβίωσης και συνεχίζουν να ακολουθούν αυτή την θεσμοποιημένη ρευστότητα (Cavus, 2015). Αυτό που πρέπει να γίνει κατανοητό είναι η ρευστότητα της εργασίας και η αλληλεξάρτηση της ευαλωτότητας με την νέα μορφή επισφαλούς εργασίας. Η επιδίωξη των καλύτερων συνθηκών μέσω της εναλλαγής και της κινητικότητας της εργασίας είναι μια μορφή επισφάλειας εργασίας (ILO, 2020). Τα χαρακτηριστικά της είναι η έλλειψη μακροπρόθεσμου πλάνου ζωής εξαιτίας της εργασιακής αστάθειας, ο δισταγμός για τη δημιουργία οικογένειας, η έλλειψη ενός συνεκτικού πλάνου ζωής, η μη προσβασιμότητα σε κοινωνικές υπηρεσίες για τους ίδιους και τις οικογένειες τους και η μηδενική συμμετοχή σε συλλογικό αγώνα και συνδικαλισμό και ενώσεις εργαζομένων και παραμένουν ίδια με τις κλασσικές μορφές εργασίας.

3.4 Ενώσεις εργαζομένων και millennials

Είναι μια πραγματική πρόκληση να οργανωθούν ενωσιακά εργαζόμενοι σε επισφαλές καθεστώδες (ILO, 2020). Το ίδιο ισχύει και για τους εργαζόμενους που μετακινούνται συχνά από οργανισμό σε οργανισμό ή αλλάζουν συχνά επαγγελματικό προσανατολισμό. Αν και οι millennials μεγάλωσαν στην εποχή που τα συνδικάτα και οι ενώσεις εργαζομένων δεν στιγματίζονταν όπως παλαιότερα, η ευαλωτότητα των εργασιακών τους συνθηκών αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την μη εμπλοκή τους σε συνδικαλιστικούς αγώνες. Για την συμμετοχή σε μια ένωση εργαζομένων δεν απαιτούνται σημαντικά κριτήρια, η πρόσληψη στον οργανισμό ή την επιχείρηση είναι αρκετό. Τα προνόμια όμως που έρχονται από αυτή είναι συνδεδεμένα με την συμμετοχικότητα, την αντιπροσώπευση και την δυναμική συμμετοχή. Στην πραγματικότητα οι millennials δεν αποσκοπούν στην ανάπτυξη του οργανισμού ή την συλλογική διεκδίκηση για ευνοϊκότερες συνθήκες σε ένα επάγγελμα. Τα ενδιαφέροντα τους περιορίζονται στην προσωπική ανάπτυξη ή την εκμάθηση νέων

δεξιοτήτων για πιθανή διεκδίκηση καλύτερων απολαβών. Έτσι η συμμετοχή σε ένα σωματείο εργαζομένων δεν θα τους προσέδιδε οφέλη σύμφωνα με αυτές τις ατομικές τους επιδιώξεις (Cates, 2014). Ίσως συμμετέχουν αλλά σε καμία περίπτωση δεν θα διεκδικήσουν κάτι ενεργά αφού και σιωπηλά μπορούν να απολαμβάνουν τα προνόμια και τους καρπούς των διεκδικήσεων, ακόμα και στην περίπτωση δυσμενών συνθηκών έχουν σμιλευθεί έτσι ώστε η πρώτη επιλογή να είναι η έρευνα νέας εργασίας. Πολλοί από τους νέους εργαζόμενους δεν αντιλαμβάνονται την εργασία τους σαν καριέρα αλλά σαν μια παροδική και ευκαιριακή συνθήκη. Παραδοσιακά οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πιέζουν συλλογικά τους εργοδότες για ευνοϊκότερες συνθήκες. Οι millennials αντιμετωπίζουν τις ενώσεις εργαζομένων σαν αρνητικό φορτίο και θα προτιμήσουν την ανωνυμότητα του ίντερνετ για να εκφράσουν την όποια δυσφορία (Lampa, 2020).

Ίσως η ιδανικότερη στιγμή για την εγκαθίδρυση μιας βιοπολιτικής με στόχο την κοινωνική διαχείριση και την εργασιακή απορρύθμιση να ήταν η πανδημία του Covid-19, ευνόησε σημαντικά το αίσθημα αβεβαιότητας των πολιτών, ενίσχυσε το αίσθημα της ατομικότητας, της ατομικής ευθύνης και των ατομικών επιλογών, αποξένωσε τα άτομα και διέλυσε κάθε μορφή συλλογικότητας. Η ιδεολογία που υπερίσχυσε υποστηρίζει πως μέσω της σταθερότητας τα άτομα μένουν στάσιμα και ο μόνος τρόπος εξέλιξης είναι η εξατομίκευση και συνεχής αναζήτηση. Οι επιχειρήσεις απέλυσαν μαζικά προσωπικό και έθεσαν τους εργαζομένους σε ένα αβέβαιο μέλλον, αυτή η νέα πρόκληση αποδυνάμωσε ακόμη περισσότερο την οποιαδήποτε θέληση για βελτίωση των συνθηκών εργασίας από την πλευρά των εργαζομένων. Συγκεκριμένα στη Ε.Ε. τα ποσοστά απολύσεων έφτασαν ακόμα και το 23%, με μεγάλο μέρος αυτού του πληθυσμού να αποτελούν οι επισφαλώς εργαζόμενοι (Παπαδάκης, 2022).

Δεν υπονοείται σε καμία περίπτωση πως η επισφάλεια της εργασίας, η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η αποδυνάμωση των συνδικάτων είναι απόρροια της πανδημίας. Οι εργασιακές και κοινωνικές παθογένειες προϋπήρχαν σε παγκόσμιο επίπεδο πολύ πριν την πανδημία του Covid-19. Οι μεταλλάξεις όμως που προέκυψαν εξαιτίας της τόσο κοινωνικά, οικονομικά όσο και εργασιακά διευκόλυναν ένα πέρασμα σε αυτή την δεύτερη μετανεωτερικότητα της ατομικότητας χωρίς να βρουν αντίσταση (Κουζής, 2022). Με την αποξένωση των ανθρώπινων σχέσεων και την ανασφάλεια να κυριαρχεί τα άτομα ένιωσαν την ανάγκη για την προσωπική επιβίωση και τα αισθήματα αλληλεγγύης και συλλογικής ευημερίας απαλείφθηκαν. Ανέκαθεν

σε περιόδους κρίσεις έρχονταν στην επιφάνεια οι υπάρχουσες παθογένειες και οξύνονταν οι ανισότητες. Έτσι και τώρα παρατηρήθηκαν βίαιες μεταρρυθμίσεις και αποδιαρθρωτικές αλλαγές τόσο στην σφαίρα της εργασίας όσο και στην ίδια την κοινωνία.

Κεφάλαιο 4 **Μεθοδολογία της έρευνας**

4.1 Βιβλιογραφική επισκόπηση – Υπάρχουσα βιβλιογραφία

Η διεθνής βιβλιογραφία που σχετίζεται με τις εργασιακές αντιλήψεις, τα βιώματα και τις επιπτώσεις του σύγχρονου εργασιακού μοντέλου στην γενιά των millennials είναι αρκετά περιορισμένη. Υπάρχουν σοβαρά κενά στην βιβλιογραφία σχετικά με την νέα ρευστή εργασιακή κουλτούρα της γενιάς αυτής και τις επιπτώσεις της. Ενώ υπάρχει πληθώρα βιβλιογραφίας που εξετάζει την επισφάλεια εργασίας και τις μορφές της, η διαφορά των εργασιακών αντιλήψεων και η συστηματοποιημένη εργασιακή κινητικότητα που διακρίνει αυτήν την γενιά δεν καλύπτεται επαρκώς. Όχι μόνο ως η κυρίαρχη εργασιακή κουλτούρα αλλά και ως ιδεολογικός προσανατολισμός με στόχο την ατομική εξέλιξη. Η βίαιη μεταβολή της εργασιακής κουλτούρας και η απομάκρυνση από τις σταθερές μορφές εργασίας πρέπει να διερευνηθεί περισσότερο. Η παρούσα εργασία στοχεύει ακριβώς σε αυτό. Είναι μια προσπάθεια για κατανόηση αυτής της ιδέας συνεχούς επανεφεύρεσης και κινητικότητας και μια ματιά στις πραγματικές επιπτώσεις στους υποψηφίους της. Η παρούσα μελέτη θα μπορούσε να προσθέσει στην επιστήμη, εμπειρία και γνώση όσον αφορά τις επιλογές που πρέπει να κάνουν οι νέοι με κριτήριο τα θέλω, τις γνώσεις, τις ικανότητες, τις δεξιότητες, τα ενδιαφέροντα και τις αξίες τους ώστε να πάρουν τις σωστές επαγγελματικές και εκπαιδευτικές αποφάσεις. Μια εφαρμογή όλων των παραπάνω είναι στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στη συμβουλευτική καριέρας. Η παρούσα εργασία θέτει τα θεμέλια και δίνει την δυνατότητα περαιτέρω διερεύνησης της κοινωνιολογικής όψης του φαινομένου της εργασιακής επισφάλειας και ανασφάλειας της γενιάς των millennials.

Μια σύνθεση ευρημάτων σχετικών ερευνών παρουσιάζεται με σκοπό να εδραιωθούν τα θεμέλια και ο σκοπός της παρούσας έρευνας.

Όπως αναφέρει και ο Ngotngamwong, οι millennials συχνά βρίσκονται θύματα επισφαλών συνθηκών εργασίας, λαμβάνουν χαμηλούς μισθούς ή βρίσκονται σε

καταστάσεις με πληρωμή με παροχή έργου. Παρά τις ανεπτυγμένες τεχνολογικές τους δεξιότητες και ακαδημαϊκές επιτυχίες δεν καταφέρνουν αυτά τους τα επιτεύγματα να αποτυπωθούν στην εργασιακή τους καριέρα. Παρόλα αυτά φαίνεται πως ο μισθός δεν είναι απαραίτητα το κύριο κίνητρο για την κινητικότητα τους, παρατηρείται πως κινητήριος δύναμη είναι η προσωπική τους εξέλιξη και η απόκτηση νέων δεξιοτήτων. Η ελαστικότητα τους στην αλλαγή φαίνεται στην ευκολία να αφήνουν μια δουλειά, μόλις πιστέψουν ότι μπορεί να εμφανιστεί κάτι καλύτερο (Ngotngamwong, 2020). Οι Rank και Contreras, παρατήρησαν πως μετακινούνται από οργανισμό σε οργανισμό ή ακόμα και αντικείμενο αν πιστέψουν πως βρέθηκε μια καλύτερη ευκαιρία για προσωπική ανάπτυξη (Rank & Contreras, 2021). Οι Pyöriä και Ojala κατέληξαν πως τα κίνητρα τους δεν εστιάζουν στην δια βίου απασχόληση αλλά στην ατομική ανάπτυξη και χαρακτηρίζονται από μια πολιτισμικά ατμοποιημένη κουλτούρα με χαρακτηριστικά προσαρμοστικότητας (Pyöriä & Ojala, 2017).

Μεθοδολογικό σχέδιο

4.2 Σκοπός της έρευνας- ερευνητικά ερωτήματα

Η παρούσα εργασία θα προσπαθήσει να εξετάσει της αιτίες που οδηγούν ένα άτομο να επιλέξει αυτήν την εργασιακή κουλτούρα καθώς και κατά πόσο είναι πραγματικά μια ελεύθερη προσωπική επιλογή ή μια θεσμοποιημένη μεταρρύθμιση. Θα μελετήσει εμπειρικά μέσω της ποιοτικής έρευνας αυτές τις σχέσεις και θα προσπαθήσει να αναγνωρίσει της επιπτώσεις της μορφής επισφαλούς εργασίας και τον αντίκτυπο της στην προσωπική ζωή των ατόμων, τον εργασιακό τους βίο, τα μακροπρόθεσμα πλάνα ζωής τους και την λήψη αποφάσεων γύρω από αυτά. Θα γίνει μια προσπάθεια για βαθύτερη ανάλυση όχι μόνο των κοινωνικοοικονομικών παραγόντων που σχετίζονται με αυτές τις αποφάσεις ζωής αλλά και μιας σχέσης αιτιότητας, μιας καταναγκαστικής ιδεολογίας ευελιξίας και των ατομικών τους επιλογών. Τέλος θα περιηγηθεί μέσα στα βιώματα των συμμετεχόντων μέσα από το ταξίδι τους σε αυτή την εργασιακή κουλτούρα.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που επιδιώκεται να απαντηθούν είναι:

- Οι αιτίες και οι παράγοντες, ώθησης των ατόμων που ανήκουν στην γενιά αυτή, στην επιλογή μιας εργασιακής κουλτούρας που βασίζεται στην εναλλαγή εργασιών και την κινητικότητα.

- Ο ρόλος των προσδοκιών του κοινωνικού τους περιβάλλοντος σε αυτή την συνεχή αναζήτηση της επιτυχίας.
- Το κόστος στον εργασιακό τους βίο.
- Η κατανόηση του προσωπικού κόστους των ατόμων ως απόρροια αυτής της νέας εργασιακής κουλτούρας.

4.3 Δείγμα

Το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε για την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας είναι ένα ομοιογενές δείγμα ευκολίας. Ο αριθμός του δείγματος ήταν 10 άτομα. Οι πληροφορητές³ προσεγγίσθηκαν μέσω ατόμων συνδέσμων από τους οποίους έγινε η πρώτη τηλεφωνική επαφή για να είναι σίγουρο ότι πληρούν τα κριτήρια και ενδιαφέρονται να συμμετάσχουν στην παρούσα έρευνα. Στην συνέχεια υπήρξε δεύτερη τηλεφωνική επικοινωνία κατά την οποία η ερευνήτρια συστήθηκε στους πληροφορητές, τους ανακοινώθηκαν οι λόγοι διεξαγωγής της έρευνας και ότι πρόκειται για διπλωματική εργασία με σκοπό την ολοκλήρωση των σπουδών. Δόθηκαν πληροφορίες σχετικά με το θέμα της εργασίας καθώς και τι πρέπει να περιμένουν από την συνέντευξη. Ενημερώθηκαν σχετικά με το απόρρητο της έρευνας και έθεσαν δικά τους ερωτήματα καθώς ήταν η πρώτη φορά που συμμετείχαν σε οποιαδήποτε μορφής συνέντευξη και δόθηκαν οι απαραίτητες πληροφορίες. Κατόπιν ορίστηκε ώρα και μέρα καθώς και ο τρόπος και το μέσο διεξαγωγής της συνέντευξης. Τα άτομα που συμμετείχαν, αποδείχθηκαν να είναι υψηλού ακαδημαϊκού επιπέδου και να έχουν παραπάνω από ένα πτυχίο, πολλές φορές σε παραπάνω από ένα αντικείμενο. Καθώς και αρκετές εκπαιδευτικές πιστοποιήσεις που συλλέχθηκαν κατά την διάρκεια ανεύρεσης νέας εργασίας, με σκοπό την πρόσληψη τους και την διεκδίκηση υψηλότερου μισθού ή θέσης.

³Ο όρος πληροφορητές χρησιμοποιείται εκτεταμένα από ανθρωπολόγους ή ποιοτικούς ερευνητές και αναφέρεται στην πληροφορία που μεταφέρεται στον ερευνητή σχετικά με το τι πιστεύουν οι πληροφορητές ότι είναι σημαντικό να αναφερθεί για την κατανόηση μιας κουλτούρας (Bernard, 2010).

4.4 Πίνακας 1. Δημογραφικά Στοιχεία

ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΑΝΩΤΕΡΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
Άνδρας	27	Μεταπτυχιακό
Γυναίκα	29	Μεταπτυχιακό
Γυναίκα	41	Μεταπτυχιακό
Άνδρας	26	Πτυχίο
Γυναίκα	40	Ιδιωτικό κολλέγιο
Γυναίκα	27	Μεταπτυχιακό
Γυναίκα	26	Πτυχίο Πανεπιστημίου
Άνδρας	26	Πτυχίο ΑΕΙ
Άνδρας	28	Μεταπτυχιακό
Άνδρας	28	Μεταπτυχιακό

4.5 Κριτήρια επιλογής/αποκλεισμού του δείγματος

Τα κριτήρια επιλογής των πληροφορητών ήταν να είναι γεννημένοι μεταξύ 1981 και 2000 καθώς και να έχουν εργασιακό ιστορικό κινητικότητας και εναλλαγής εργασιών. Να γνωρίζουν την ελληνική γλώσσα για την επικοινωνία και την κατανόηση των εννοιών και να διαθέτουν ηλεκτρονικές συσκευές (κινητό τηλέφωνο, ηλεκτρονικός υπολογιστής) και δυνατότητα σύνδεσης στο διαδίκτυο αφού οι συνεντεύξεις έγιναν διαδικτυακά.

4.6 Ηθική και Δεοντολογία της έρευνας

Όλοι οι συμμετέχοντες πληροφορήθηκαν τους λόγους διεξαγωγής της έρευνας, τον ερευνητικό σκοπό και την διαδικασία. Επίσης ενημερώθηκαν σχετικά με το απόρρητο της έρευνας και πως το υλικό θα χρησιμοποιηθεί καθαρά για εκπαιδευτικούς λόγους απαλλαγμένο από όλα τα προσωπικά τους στοιχεία. Οι πληροφορητές ενημερώθηκαν αναλυτικά για την διαδικασία των συνεντεύξεων καθώς και ότι ανά πάσα στιγμή αν θελήσουν μπορούν να διακόψουν. Αναφέρθηκε πως η συνέντευξη μαγνητοφωνείται και σε καμία περίπτωση δεν θα υπάρξει κάποια δημοσίευση του περιεχομένου πέρα από τον σκοπό της έρευνας και της διπλωματικής εργασίας. Παραδόθηκε αφηγηματικό συμβόλαιο πριν την διεξαγωγή των συνεντεύξεων (Παράρτημα 1).

4.7 Ερευνητικό εργαλείο – Συλλογή δεδομένων

Ως ερευνητικό εργαλείο και μέσο συλλογής δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν οι αφηγηματικές συνεντεύξεις. Η χρήση της μεθόδου των αφηγηματικών συνεντεύξεων κρίθηκε η καταλληλότερη καθώς η παρούσα έρευνα στοχεύει στην βαθύτερη

κατανόηση κοινωνικών, πολιτισμικών και οικονομικών παραγόντων που πιθανώς να ωθούν τα άτομα σε αποφάσεις ζωής. Τα ερωτήματα κοινωνικής φύσης που σχετίζονται με ανθρώπινες εμπειρίες και κοινωνικά φαινόμενα, προσεγγίζονται και κατανοούνται μέσω των εμπειριών των ατόμων. Υπάρχει μια βιογραφική σημασία που πρέπει να ερμηνευθεί μέσω αυτών των εμπειριών στο αφηγηματικό πλαίσιο της βιογραφικής συνέντευξης. Μέσω αυτής της ανακατασκευής της διαδικασίας αναπαραγωγής και μετασχηματισμού των φαινομένων έρχεται η βαθύτερη κατανόηση τους (Rosenthal, 2004). Καθώς το αντικείμενο της έρευνας σχετίζεται με κοινωνικά φαινόμενα και τις επιπτώσεις τους στην ζωή των εργαζομένων, κρίνεται απαραίτητη η χρήση της αφηγηματικής μεθόδου για την κατανόηση των συνθηκών, του πλαισίου και των βιωμάτων των ατόμων αυτών. Ο αντίκτυπος των διαδικασιών στην συναισθηματική κατάσταση και την προσωπική ζωή των ατόμων και οι επιπτώσεις των φαινομένων μπορούν να εξεταστούν μόνο μέσα από το προσωπικό πρίσμα των αφηγητών.

Χρειάζεται να αναλυθούν οι διηγήσεις και οι εμπειρίες τους προκειμένου να κατανοηθούν κάποιες περιπτώσεις κοινωνικής δράσης, ως πράξεις, αιτίες και περιστατικά που υποδηλώνουν κοινές ιδιότητες, πολιτισμικές συμβάσεις και επαναλαμβανόμενες κοινωνικές δομές. Σε καμία περίπτωση όμως δεν ερμηνεύονται μόνο από την σκοπιά μιας απλής παρατήρησης, αλλά μιας βαθύτερης ανάλυσης των δεδομένων που τελικώς προσλαμβάνονται (Atkinson, 2015). Κατά την διάρκεια των αφηγήσεων ο τρόπος προσέγγισης δεν ήταν της απλής παρατήρησης αλλά μιας περισσότερο ελεύθερης συζήτησης με συμμετοχική ακρόαση. Ο σκοπός ήταν η ουσιαστική ακρόαση και η δημιουργία προβληματισμών των συμμετεχόντων μέσα από ερωτήσεις κινήτρου και συζήτησης (Σπυριδάκης, 2018).

4.8 Υποθέσεις πριν την διεξαγωγή της έρευνας

Μια γενική υπόθεση πριν την διεξαγωγή των συνεντεύξεων είναι η πεποίθηση πως οι πληροφορητές θα έχουν την ικανότητα να επικοινωνήσουν και να μεταφέρουν το βίωμα τους και τα συναισθήματα τους μέσα από την αφήγηση των εμπειριών τους καθώς και τις στάσεις τους και τις φιλοδοξίες τους (Seidman, 2013).

4.9 Διεξαγωγή έρευνας

Η παρούσα ερευνητική μελέτη είναι αποτέλεσμα ανάλυσης και περιήγησης μέσα στα βιώματα των ίδιων των πληροφορητών, των εμπειριών και των συναισθημάτων

τους μέσα στο ταξίδι της εργασιακής επισφάλειας. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε κατά τον μήνα Δεκέμβριο του 2022. Η μελέτη αναφέρεται στις ιστορίες των ίδιων των ατόμων τα οποία μας πλοηγούν μέσα στα συναισθήματα, τους φόβους, τις φιλοδοξίες τους και τα βαθύτερα αίτια των επιλογών τους. Οι συνεντεύξεις ξεκινούν με τους ίδιους να συστήνουν τους εαυτούς τους και να αφηγούνται όσα εκείνοι θεωρούν σημαντικά για την ζωή τους έως σήμερα. Στην συνέχεια εξιστορούν το εργασιακό τους ταξίδι, τις προσωπικές τους επιλογές, τις ανασφάλειες, τα μελλοντικά τους σχέδια και ότι άλλο κρίνουν άξιο αναφοράς οι ίδιοι. Οι συνεντεύξεις διήρκησαν από 20 έως και 40 λεπτά με μερικούς συμμετέχοντες να ζητάνε μια παύση της διαδικασίας. Χωρίζονταν σε δύο μέρη, κατά το πρώτο μέρος οι πληροφορητές απαντούσαν σε μία ερώτηση για την συλλογή των δημογραφικών στοιχείων και στη συνέχεια αφηγούνταν μερικά πράγματα για την ζωή τους και το εργασιακό ταξίδι τους μέχρι τώρα. Κατά το δεύτερο μέρος των συνεντεύξεων οι πληροφορητές απαντούσαν σε διευκρινιστικές ερωτήσεις σχετικά με τις εμπειρίες τους, τα συναισθήματα τους, στην συνέχεια όπου κρίθηκε απαραίτητο έγιναν ερωτήσεις κινήτρου για να εμβάθυνση στις εμπειρίες τους αλλά και να συλλεχθούν τα απαραίτητα δεδομένα. Προσεγγίστηκαν 15 άτομα από τα οποία 5 δεν πληρούσαν τα κριτήρια της έρευνας ή δεν ήταν δυνατόν να βρεθεί κοινός χρόνος για τη συνέντευξη. Ο αριθμός των πληροφορητών που συμμετείχαν ήταν 10 και το δείγμα ήταν ομοιογενές, όλα τα άτομα ανήκαν στην γενιά των millennials με ημερομηνία γέννησης από το 1981 έως το 2000 και η επαγγελματική τους καριέρα χαρακτηριζόταν από μετακινήσεις και εναλλαγές αντικειμένων. Το ομοιογενές αυτό δείγμα στόχευε στην κατανόηση των κοινών ιδεολογιών, κουλτούρας, βιωμάτων της συγκεκριμένης ομάδας. Κατά την διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας χρειάστηκε να βρεθεί ο κατάλληλος χρόνος για την διεξαγωγή των συνεντεύξεων, το ζήτημα αυτό εμφανίστηκε να είναι αρκετά δυσχερές αφού οι διαφορετικές υποχρεώσεις των πληροφορητών και η καθημερινότητα τους εμφανίστηκε να είναι πολύ διαφορετική και εντέλει ο προγραμματισμός των συνεντεύξεων κατέληξε να είναι μια αρκετά χρονοβόρα υπόθεση. Τελικά οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν μέσω διαδικτύου, με βιντεοκλήση, σε διαφορετικές πλατφόρμες και εφαρμογές ανάλογα με τις δυνατότητες των πληροφορητών. Για την επεξεργασία των δεδομένων χρειάστηκαν 5 βήματα. Αρχικά οι συνεντεύξεις απομαγνητοφωνήθηκαν και έγινε η μετεγγραφή τους,

φροντίζοντας να τηρηθεί με ακρίβεια ο λόγος των πληροφορητών καθώς και οι παύσεις τους. Στην συνέχεια δημιουργήθηκε παράρτημα με σύστημα σημειογραφίας⁴ που εξηγεί τα σημεία που χρησιμοποιήθηκαν και τα νοήματα τους (Τσιώλης, 2014). Η ανάλυση των δεδομένων χωρίστηκε σε 4 τμήματα αρχικά δόθηκαν εννοιολογικοί προσδιορισμοί για την κατανόηση του νοήματος των δεδομένων (Τσιώλης, 2018). Σημεία των απομαγνητοφωνημένων συνεντεύξεων μαρκαρίστηκαν και συνδέθηκαν με τις έννοιες που εξήχθησαν αρχικά, δημιουργώντας έτσι κώδικες, για μέρος των κωδικών χρησιμοποιήθηκε η τεχνική κωδικοποίησης *in vivo coding*⁵ (*verbatim coding*), για σημεία των συνεντεύξεων όπου τα ίδια τα λόγια των αφηγητών αντικατόπτριζαν το ακριβές νόημα κάποιων κωδικών. Αυτό ήταν το πρώτο στάδιο της κωδικοποίησης. Στην συνέχεια δημιουργήθηκαν ευρύτερες κατηγορίες εννοιών από αυτές των κωδικών για την δημιουργία θεμάτων. Αυτή η κατηγορία εννοιών είναι πιο αφηρημένη από την κωδικοποίηση και μπορεί ακόμα και να σταθεί ως απάντηση στα ερευνητικά μας ερωτήματα (Τσιώλης, 2018). Έτσι τα δεδομένα επεξεργάστηκαν μέσω της κατασκευής κατηγοριών με σκοπό να δημιουργηθούν μεγαλύτερες εννοιολογικά κατηγορίες που αποτέλεσαν τα θέματα (Cleary, 2014). Αυτό ήταν το δεύτερο στάδιο της θεματοποίησης. Στην συνέχεια περνώντας στο τρίτο στάδιο της ανάλυσης των δεδομένων, έγινε μια οπτικοποίηση των θεμάτων με σκοπό να κατανοηθούν οι σχέσεις και η αλληλεπίδραση μεταξύ τους. Δημιουργήθηκε με αυτό το τρόπο ένας εννοιολογικός χάρτης και αναλύθηκαν οι συσχετίσεις τους, έγινε μια οπτικοποίηση μέσω ενός σχηματικού μηχανισμού που εκπροσωπεί ένα σύνολο εννοιών ενσωματωμένων σε προτάσεις που δημιουργήθηκαν με σκοπό να κατανοηθούν οι σχέσεις μεταξύ τους (Daley, 2004). Τέλος το τέταρτο στάδιο αποτέλεσε μια παράθεση των αποσπασμάτων με σκοπό να παρουσιαστεί ο τρόπος που εμφανίστηκαν τα θέματα μέσω των δεδομένων και η σύνδεση μεταξύ τους, αλλά και η σύνδεση τους μέσα από την υπάρχουσα θεωρητική βιβλιογραφία.

⁴Παράρτημα 2.

⁵Η κωδικοποίηση *in vivo* είναι μια μορφή ανάλυσης των δεδομένων, η οποία δίνει έμφαση στις ίδιες τις λέξεις των αφηγητών. Είναι ιδιαίτερα χρήσιμο εργαλείο σε περιπτώσεις μελέτης μια συγκεκριμένης κουλτούρας ή μικρό-κουλτούρας και οι κωδικοί δημιουργούνται με τις ακριβείς λέξεις των αφηγητών έτσι ώστε να υπογραμμιστεί και να αναδειχθεί το νόημα που οι ίδιοι είχαν σκοπό να μεταδώσουν (Saldaña, 2013).

Κεφάλαιο 5

Θεωρία της μεθοδολογίας

Η παρακάτω ενότητα παραθέτει μια βασική βιβλιογραφική επισκόπηση όλων των εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν κατά την ερευνητική διαδικασία. Παραθέτοντας τα χαρακτηριστικά των ερευνητικών εργαλείων και μεθόδων, των στρατηγικών ανάλυσης των δεδομένων αλλά και μερικές από τις προκλήσεις της ποιοτικής έρευνας. Θέτοντας έτσι το θεωρητικό πλαίσιο, το οποίο οριοθετεί μερικές από τις σημαντικότερες τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν για αυτή την εργασία.

5.1 Η ποιοτική έρευνα

Η ποιοτική έρευνα χρησιμοποιείται για την βαθύτερη κατανόηση εμπειρών και βιωμάτων των ατόμων, την σχέση τους με το κοινωνικό τους περιβάλλον και το φαινόμενο που εξετάζουμε. Εάν ενδιαφερόμαστε για την μοναδική προοπτική, θέση, συναίσθημα ενός ατόμου ή μιας κοινωνικής ομάδας έτσι ώστε να μπορέσουμε να κατανοήσουμε το βίωμα τους, να δημιουργήσουμε αργότερα αιτιακές σχέσεις μεταξύ αυτών και των φαινομένων που εξετάζουμε, τότε η εμπειρική έρευνα είναι το εργαλείο που θα μας πλοηγήσει στην αναζήτησή αυτή (Atkinson, 1997). Οι κοινωνικοί ερευνητές πρέπει να καταφέρουν να κατανοήσουν πως τα άτομα κατασκευάζουν την καθημερινή τους εμπειρία, πως βιώνουν και κατανοούν τον κόσμο και ποιες μορφές επικοινωνίας χρησιμοποιούν για να μεταδώσουν τις εμπειρίες τους αυτές. Η κοινωνική πραγματικότητα συγκροτείται από διαδικασίες αλληλεπιδράσεις, ανθρώπων, φαινομένων, επιπτώσεων. Το πώς μεταφράζονται αυτές οι διαδικασίες εξαρτάται πρώτον από το πώς κατανοούνται από τα ίδια τα άτομα που τις βιώνουν και δεύτερον από τον τόπο με τον οποίο οι ίδιοι συμβάλλουν στην ερμηνεία του. Κανόνες, μοτίβα δράσης και αλληλεπίδρασης ερμηνεύονται υποκειμενικά και κατανοούνται μέσω της βιογραφικής κατάστασης των ατόμων (Rosenthal, 2018).

Το επίκεντρο της ποιοτικής έρευνας είναι η κατανόηση του νοήματος, το οποίο ενσωματώνεται αργότερα στις εμπειρίες των πληροφορητών μέσω μιας υποκειμενικής και ανοιχτής προσέγγισης. Είναι ένας νατουραλιστικός και ολιστικός τρόπος προσέγγισης που εστιάζει σε βάθος στις λεπτομέρειες των εμπειριών των ατόμων. Ο τρόπος συλλογής δεδομένων μπορεί να έχει την μορφή συνεντεύξεων, παρατήρησης, εθνογραφίας, φωτογραφιών και σημειώσεων, αντικειμένων των

ατόμων που συμμετέχουν (Daley, 2004). Αν και μέχρι τώρα υπήρχε μια εικόνα πως στην ποιοτική έρευνα πρέπει να χρησιμοποιείται μόνο ένας από τους παραπάνω τρόπους για να προσεγγιστεί η έρευνα, θα μπορούσε να δημιουργηθεί ένα ερευνητικό σχέδιο φτιαγμένο στις ανάγκες της εκάστοτε έρευνας που να συνδυάζει παραπάνω από ένα ερευνητικό σχέδιο και τρόπο συλλογής δεδομένων έτσι ώστε να αλληλοσυμπληρωθούν τα κενά και να παραχθεί πιο ολοκληρωμένο και ποιοτικό αποτέλεσμα (Χριστοδούλου, 2022).

Η ανακατασκευή της πραγματικότητας μέσα από τις αφηγήσεις των πληροφορητών, ο τρόπος με τον οποίο κάνουν την αφήγηση, είναι ο τρόπος που ο ερευνητής θα καταφέρει να αντλήσει τα δεδομένα που χρειάζεται (Holstein, 2001). Η ζωή ενός ατόμου και ο ρόλος της σε μια μεγαλύτερη κοινότητα, κατανοείται μέσω μιας ιστορίας. Η βιογραφική αφήγηση, είναι το μέσο του πληροφορητή και το εργαλείο του ερευνητή. Το αποτέλεσμα της αφήγησης αυτής είναι η οπτική των εμπειριών του ατόμου μέσα από το ίδιο το βίωμα και τα συναισθήματα που του προκάλεσε (Atkinson, 1998).

Η ποιοτική έρευνα είναι το καταλληλότερο εργαλείο για θεματικές που απασχολούνται με κοινωνικά φαινόμενα και τον αντίκτυπο τους σε μια ομάδα ατόμων. Είναι μια διερευνητική μέθοδος που εξερευνά το πως και το γιατί. Ειδικότερα όταν υπάρχει μικρή βιβλιογραφία σε συγκεκριμένα φαινόμενα τότε η προσέγγιση της ποιοτικής μεθόδου είναι η ιδανική, ειδικά όταν εξετάζουμε καταστάσεις που ο ερευνητής δεν γνωρίζει τις σημαντικές μεταβλητές που πρέπει να εξετάσει (Creswell, 2009). Μερικές από τις προκλήσεις της ποιοτικής έρευνας είναι η αξιοπιστία, η γενίκευση, η πρόσβαση και η συγκατάθεση καθώς και η διαφάνεια. Συχνά αμφισβητείται η αποτελεσματικότητα της ποιοτικής έρευνας στην εξερεύνηση των αιτιακών σχέσεων, μάλιστα έχει υποστηριχθεί πως η αιτιότητα δεν έχει θέση στην ποιοτική έρευνα, πολλοί πραγματιστές ή κονστρουβικιστές υποστηρίζουν και χρησιμοποιούν συχνά τις λέξεις αξιοπιστία (trustworthiness or credibility) ή πειστικότητα των αποτελεσμάτων για να αποδείξουν τις αιτιακές σχέσεις και τους σχεσιακούς μηχανισμούς μεταξύ των φαινομένων στην ποιοτική έρευνα (Kisber, 2010). Καταλήγοντας, υπάρχουν και προκλήσεις και περιορισμοί που αφορούν υποθέσεις που δεν μπορούν εντέλει να επιβεβαιωθούν ή να ελεγχθούν (Creswell, 2009).

5.2 Η αφηγηματική συνέντευξη

Η αφηγηματική συνέντευξη βοηθά να κατανοηθούν και να αναλυθούν οι αφηγήσεις ζωής, οι εμπειρίες, τα βιώματα και να αξιολογηθεί κατά πόσο υπάρχει μια σχέση μεταξύ αυτών και κάποιων κοινωνικών δράσεων, πολιτισμικών συμβάσεων και επαναλαμβανόμενων κοινωνικών δομών. Η αφηγηματική συνέντευξη δεν είναι μια απλή παρατήρηση αλλά μια συμμετοχική διαδικασία (Atkinson, 2015). Η πολυπλοκότητα της συνέντευξης σαν ερευνητικό εργαλείο είναι τόσο απειλητική όσο και συναρπαστική (Seidman, 2013). Η διαδικασία της αφηγηματικής συνέντευξης είναι για τον ερευνητή, ένα ταξίδι σύνθεσης, αποσύνθεσης και αναπλαισίωσης, των ιστοριών των ατόμων με προορισμό την ανάδυση του βαθύτερου νοήματος (Atkinson, 1997). Μέσω της αφηγηματικής συνέντευξης εξερευνώνται πολιτισμικές-διαπολιτισμικές, κοινωνικές, συναισθηματικές αξίες και η ανθρώπινη ανάπτυξη ή επιρροή μέσα τους. Εάν θέλουμε να κατανοήσουμε την πραγματικότητα ενός ατόμου, μιας κοινωνικής, πολιτισμικής ομάδας ατόμων, δεν υπάρχει καλύτερος τρόπος από το να χρησιμοποιήσουμε την δική τους φωνή (Holstein, 2001). Μια αφήγηση είναι η ιστορία που το ίδιο το άτομο επιλέγει να αφηγηθεί. Χρησιμοποιεί τα βιώματα και τις εμπειρίες του για να μεταφέρει τις πληροφορίες που του ζητήθηκαν. Είναι σχεδόν αδύνατο να υποθέσει κάποιος ότι μπορεί να γνωρίζει το αποτέλεσμα μιας συνέντευξης πριν αυτή πραγματοποιηθεί (Atkinson, 1998). Οι ιστορίες είναι μόνο οι προσομοιώσεις των αφηγητών και όχι το νόημα καθαυτό, εκεί είναι σειρά του ερευνητή να τις ερμηνεύσει σωστά (Söderström, 2019). Ο ερευνητής πρέπει να ακούει προσεκτικά και συχνά να επεμβαίνει δημιουργώντας ενδιαφέρον και κίνητρο στους πληροφορητές έτσι ώστε να συλλεχθούν τα ζητούμενα δεδομένα (Abubakar, 2008).

Τα άτομα είναι αυτά που δίνουν το νόημα στις πράξεις τους και την κοινωνική τους πραγματικότητα. Το νόημα αυτό βασίζεται κυρίως σε συλλογικές εμπειρίες, πολιτισμικές αξίες, κοινωνικά στερεότυπα και συλλογικά βιώματα που τους οδηγούν στην μετάφραση των εμπειριών τους. Αυτή η διαδικασία είναι συνεχής και συνεχώς μεταβάλλεται και διαμορφώνεται σύμφωνα με το κοινωνικό τους περιβάλλον. Η ερμηνεία λοιπόν ενός κειμένου όπως μια αφήγηση, είναι η ανακατασκευή ενός κοινωνικού νοήματος (Rosenthal, 2018).

5.3 Θεματική ανάλυση

Η θεματική ανάλυση είναι μια συστηματική προσέγγιση για την ερμηνεία των μετεγγραφών και είναι σημαντικό να αναπαρασταθεί με σαφήνεια η υποκειμενική σκέψη και τα συναισθήματα των συμμετεχόντων στους θεματικούς άξονες που θα δημιουργηθούν (Cleary, 2014). Η ανάλυση των δεδομένων προϋποθέτει την προσωπική ερευνητική ικανότητα του ερευνητή να μπορεί να αναγνωρίζει τις πρωτεύουσες και δευτερεύουσες πληροφορίες και να μπορέσει να προσδιορίσει ποιες ξεχωρίζουν και είναι ικανές να γίνουν θέματα. Σε αυτό το σημείο έχει σημασία να βρεθεί μια τάξη μέσα στο χάος και να ξεχωρίσει η ζητούμενη πληροφορία από ένα σύμπλεγμα πληροφοριών. Γίνεται μια ανακατασκευή της θέσης των δεδομένων με σκοπό να βρεθούν σχεσιακοί μηχανισμοί. Οι μορφές ανάλυσης πρέπει να μπορούν να αντικατοπτρίζουν τις μορφές της κοινωνικής ζωής, πρέπει να αντικατοπτρίζεται όλη η ποικιλομορφία των πολιτιστικών μορφών. Οι ερευνητές θα πρέπει να επιδιώκουν στην απόδοση της κοινωνικής ζωής, όχι μόνο με όρους μιας αναλυτικής στρατηγικής αλλά μιας πολιτιστικής μορφής (Atkinson, 2015). Ο ερευνητής οφείλει να ακολουθήσει μια σειρά από βήματα για να καταφέρει να εντοπίσει τα νοήματα, τις αιτιακές σχέσεις ή μηχανισμούς. Πρέπει να κατασκευαστούν κάποιοι εννοιολογικοί προσδιορισμοί που θα μπορέσουν να εκφράσουν το νόημα που αποδίδεται από τον ερευνητή στο κάθε τμήμα δεδομένων. Η κατασκευή κωδικών και το βήμα της κωδικοποίησης είναι κομβικό σημείο στην ανάλυση δεδομένων σε αυτό το σημείο ο ερευνητής μπορεί να αναγνωρίσει μοτίβα που είναι σημαντικά για την απάντηση των ερευνητικών του ερωτημάτων (Τσιώλης, 2018). Τα ερευνητικά αναλυτικά εργαλεία που χρησιμοποιούνται στην συνέχεια είναι η θεματοποίηση των κωδικών αυτών και η δημιουργία ευρύτερων εννοιολογικών οντοτήτων. Τα θέματα είναι αυτόνομες εννοιολογικές οντότητες που προκύπτουν από την επεξεργασία των κωδικών, την αναγνώριση των μοτίβων και την συγχώνευση τους. Οι αιτιακές σχέσεις, αλυσίδες που εμφανίζονται στα παραπάνω στάδια της θεματικής ανάλυσης οδηγούν τον ερευνητή σε σχεσιακούς μηχανισμούς (Χριστοδούλου, 2022). Έτσι αναγνωρίζονται τα σημαντικότερα σημεία στις αφηγήσεις και τις ιστορίες των πληροφορητών και δίνεται η δυνατότητα στον ερευνητή να συνδέσει νοήματα και σχέσεις έτσι ώστε να αποδοθεί η βαθύτερη τους σημασία.

5.4 Εννοιολογικός χάρτης

Ο εννοιολογικός χάρτης (Concept map) εμπεριέχει όλες τις πιο συμπεριληπτικές έννοιες που έχουν αναδειχθεί, δημιουργεί μια ιεραρχία και μια συσχέτιση μεταξύ τους. Είναι ένα μέσο οπτικοποίησης των εννοιών και είναι σημαντικό μέρος της ερευνητικής διαδικασίας και προσφέρει στον ερευνητή μια εστιασμένη οπτική των νοημάτων. Με αυτόν τον τρόπο ο ερευνητής μπορεί να σχηματίσει τις αιτιότητες και τις συνδέσεις των λόγων των πληροφορητών σε ένα οπτικοποιημένο εργαλείο που τις συνοψίζει και τις ιεραρχεί. Είναι επίσης μια στρατηγική αναγνώρισης των διασυνδέσεων των εννοιών (Daley, 2004). Η σύνδεση μεταξύ των θεμάτων αναδεικνύεται μέσω του θεματικού χάρτη. Μεταμορφώνει τις έννοιες από διανοητικές εικόνες το μυαλό του ερευνητή σε ένα χάρτη που εντοπίζει και κατηγοριοποιεί τις θεματικές (Pokharel, 2009). Ο εννοιολογικός χάρτης συμβάλει επίσης και στον διαχωρισμό των εννοιών από το ακατέργαστο υλικό αλλά και παρουσιάζει την αναλυτική διαδικασία (Ligita, 2020). Η ταυτοποίηση των διασυνδέσεων μεταξύ των εννοιών στον θεματικό χάρτη οδηγεί σε αναλυτική διαύγεια (Conceição et al, 2017).

Κεφάλαιο 6 **Αποτελέσματα**

Στο σημείο αυτό της εργασίας, θα οριστούν κάποιες θεματικές ενότητες οι οποίες προήλθαν από τις αφηγήσεις των πληροφορητών. Το κεφάλαιο αποτελείται από την θεματική ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν και μετατράπηκαν από κωδικοί εννοιών σύμφωνα με τα λόγια των πληροφορητών σε ευρύτερες θεματικές οντότητες που θα παρουσιαστούν παρακάτω. Το σημείο αυτό της ανάλυσης είναι στην ουσία η αναγνώριση, οργάνωση αλλά και κατανόηση των επαναλαμβανόμενων μοτίβων σε όλο το σύνολο των δεδομένων που προήλθαν από τις αφηγήσεις. Σκοπός της διαδικασίας είναι η εξαγωγή συμπερασμάτων και προτάσεων σχετικά με το θέμα και τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας (Τσιώλης, 2018).

Μέσα από όλη την ερευνητική διαδικασία των συνεντεύξεων εντοπίστηκαν κοινά σημεία στον λόγο των πληροφορητών σχετικά με τις προσωπικές τους εμπειρίες, τις προκλήσεις, τους παράγοντες που επηρέασαν τις αποφάσεις τους καθόλη την εργασιακή τους πορεία και τις επιπτώσεις που ήταν απόρροια των εναλλαγών και της συνεχούς αναζήτησης. Μέσα από τα κοινά αυτά σημεία και κάποια επαναλαμβανόμενα μοτίβα δημιουργήθηκαν τα παρακάτω θέματα. Για την ανάλυση των θεμάτων χρησιμοποιήθηκαν δυο εργαλεία οπτικοποίησης με σκοπό την βαθύτερη κατανόηση του λόγου των αφηγητών. Αρχικά σύμφωνα και με τον Τσιώλη, δημιουργήθηκε ένας πίνακας⁶ που παρουσιάζει τις φορές που υπήρξαν κοινά σημεία στον λόγο των αφηγητών (Τσιώλης, 2014).

Πίνακας 2. Οι φορές που εμφανίστηκαν κοινά σημεία στις αφηγήσεις.

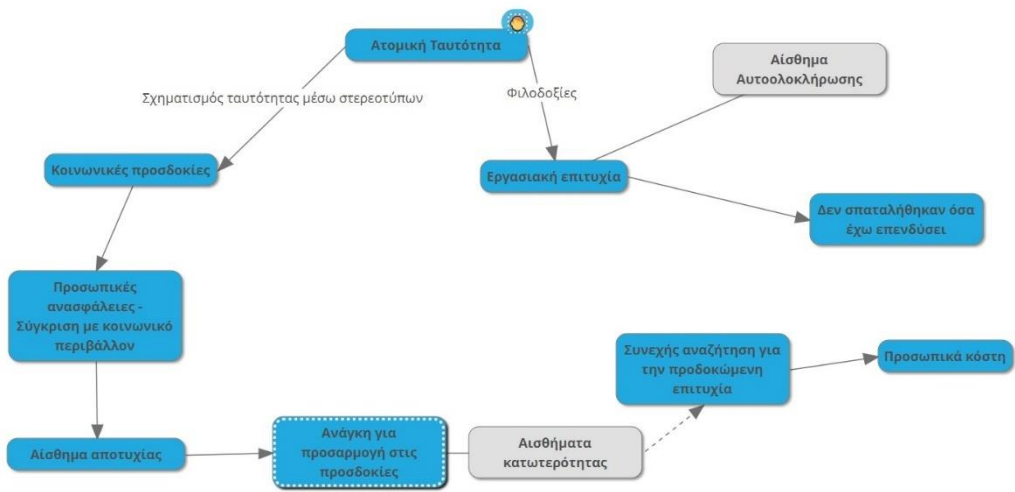
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Θέμα 1	✗	✗	✗				✗		✗	✗
Θέμα 2	✗		✗	✗		✗	✗			✗
Θέμα 3	✗	✗	✗	✗	✗	✗				
Θέμα 4	✗		✗		✗					✗

Στην συνέχεια χρησιμοποιήθηκε ακόμα ένα εργαλείο οπτικοποίησης με σκοπό την χαρτογράφηση των εννοιών και την ιεράρχηση τους έτσι ώστε να ανακαλυφθούν οι πιθανές συσχετίσεις που οδηγούν στα επαναλαμβανόμενα αυτά μοτίβα, ο εννοιολογικός χάρτης⁷ χρησιμοποιήθηκε σε δυο σημεία της ανάλυσης, σε αυτό της κωδικοποίησης αλλά και της θεματοποίησης (Daley, 2004).

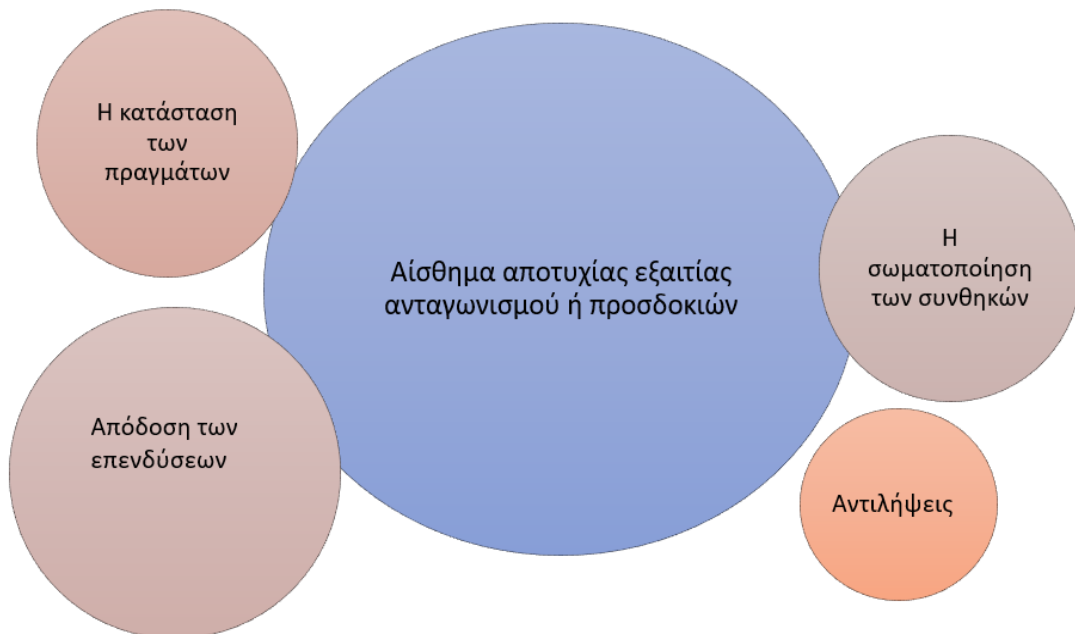
⁶Παράρτημα 3.

⁷Παράρτημα 4.

Εννοιολογικός χάρτης 1. Κωδικοποίηση.



Εννοιολογικός χάρτης 2. Θεματοποίηση



Παρακάτω παρουσιάζονται τα τέσσερα βασικά θέματα που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων στα οποία θα συζητηθούν οι έννοιες που εμφανίστηκαν και θα γίνει η παράθεση μέρος των αφηγήσεων. Τα θέματα εκτός των εννοιολογικών

τίτλων θα αριθμηθούν με σκοπό να κατανοηθεί ο πίνακας κοινών σημείων που δημιουργήθηκε και παρουσιάστηκε παραπάνω. Στην συνέχεια θα παρουσιαστεί ακόμη μια κατηγορία που προέκυψε από την ανάλυση και εμφάνισε μεγάλο ενδιαφέρον αλλά δεν αναδείχθηκε σε κυρίως θέμα στην οποία παρατίθενται μέρη από τα λεγόμενα των πληροφορητών, εμφανίζονται κάποιες κυρίαρχες αντιλήψεις που αφορούν στην σύγχρονη εργασιακή κουλτούρα από την πλευρά των εργαζομένων.

Κεφάλαιο 7

Συζήτηση

Σύμφωνα με τις αφηγήσεις των πληροφορητών, τα θέματα που προέκυψαν μετά την ανάλυση των δεδομένων, σε ορισμένα σημεία συνάδουν με την διεθνή βιβλιογραφία αλλά ταυτοχρόνως αναδεικνύουν νέα θέματα προς διερεύνηση και μελέτη. Η ικανοποίηση από την εργασία ψυχολογικά αλλά και βιοποριστικά συναντήθηκαν στην βιβλιογραφία ως καθοριστικοί παράγοντες αλλαγής εργασίας στην γενιά των millennials, οι πληροφορητές αναφέρθηκαν κυρίως σε εξωτερικές πιέσεις και ανάγκη να αποδείξουν την αξία τους τόσο στον κοινωνικό περίγυρο όσο και στον ίδιο τους τον εαυτό, έτσι η ικανοποίηση από την εργασία τους φάνηκε να περνάει σε δευτερεύουσα ανάγκη. Παρατηρήθηκαν σοβαρά κόστη στην υγεία και την προσωπική τους ζωή εξαιτίας της εργασιακής αυτής κουλτούρας και της ιδεολογίας που έρχεται σαν απόρροια. Τα θέματα που εμφάνισαν ενδιαφέρον για μελλοντική μελέτη επικεντρώνονται στα ψυχολογικά κόστη των ατόμων που ενδίδουν στην κουλτούρα της κινητικότητας και στην συνεχή επανεφεύρεση, οι πληροφορητές αναφέρθηκαν συχνά σε συμπτώματα σοβαρού στρες, ψυχοσωματικών νοσημάτων (κ.α.). Τα θέματα που δημιουργήθηκαν μέσω των επαναλαμβανόμενων εννοιών που εμφανίστηκαν μετά την ανάλυση των αφηγήσεων ήταν τέσσερα κυρίως θέματα και μια ακόμη ξεχωριστή κατηγορία που παρατίθενται αποσπάσματα των πληροφορητών με σκοπό να κατανοήσουμε τις αντιλήψεις τους. Οι αφηγητές εξέφρασαν αισθήματα αποτυχίας εξαιτίας έντονου ανταγωνισμού της αγοράς, κοινωνικού ανταγωνισμού και κοινωνικών προσδοκιών. Ένα ακόμα στοιχείο που εμφανίστηκε στις αφηγήσεις ήταν η ανάγκη για απόδοση των προσπαθειών και των επενδύσεων των συμμετεχόντων. Όπως προαναφέρθηκε ένα θέμα που προέκυψε ήταν αυτό της σωματοποίησης των έντονων συνθηκών στην ψυχική και σωματική υγεία των ατόμων. Τέλος παρατηρήθηκε η εικόνα των συμμετεχόντων για την κοινωνικοοικονομική κατάσταση που επηρεάζει την αγορά εργασίας, τα εργασιακά και κοινωνικά πρότυπα

και στο τέλος τα ίδια τα άτομα και τις προδιαθέσεις τους ή τις αποφάσεις της ζωής τους.

Θέμα 1.

7.1 Αίσθημα αποτυχίας λόγω ανταγωνισμού ή προσδοκιών

Το πρώτο θέμα που κυριάρχησε στις αφηγήσεις των πληροφορητών έχει να κάνει με τα αισθήματα αποτυχίας των ατόμων, είτε λόγω αδυναμίας μιας αυτοολοκλήρωσης, είτε εξαιτίας στερεοτυπικών και κοινωνικών προσδοκιών που προέρχονται από το κοινωνικό τους περιβάλλον, είτε εξαιτίας της ανταγωνιστικότητας που κυριαρχεί την εποχή. Σύμφωνα και με τον Bourdieu αποδεικνύεται η σχέση μεταξύ κοινωνικά κατασκευασμένων ενδιαφερόντων και επενδύσεων που είναι καθοδηγούμενες από το ίδιο το κυρίαρχο σύστημα με σκοπό να τροφοδοτούν την κοινωνία με προδιαθέσεις. Αυτές οι επενδύσεις είναι διπλής εννοιολογικής σημασίας και αφορούν είτε οικονομικές είτε ψυχολογικές επενδύσεις (Wacquant, 1989). Ένα παράδειγμα ασυνείδητης εφαρμογής κατευθυνόμενων κοινωνικών κανόνων είναι και η θεωρία του Bourdieu για μεθοδολογικό ατομικισμό. Σύμφωνα και με τον Bourdieu η μόνη προσέγγιση για την κατανόηση του μεθοδολογικού ατομικισμού, είναι η εξήγηση των κανονικοτήτων στην κοινωνική συμπεριφορά. Το αποτέλεσμα ουσιαστικά της αναπαράστασης κάποιων διαδικαστικών κανόνων (νομικισμός) είτε το αποτέλεσμα αυτοσυνείδητων αναπαραστάσεων και στόχων συμπεριφοράς. Ουσιαστικά τα άτομα μαθαίνουν με έναν τρόπο να συμφωνούν στις καθοδηγούμενες πρακτικές, χωρίς να κατανοούν πραγματικά αυτή τους την συμφωνία. Έτσι η ιεραρχία αναπαράγεται μέσα από το ίδιο το άτομο χωρίς αυτό να συνειδητοποιεί πως οι ενέργειες του διατηρούν την ιεραρχία (Gerrans, 2005). Παρακάτω παρατίθενται αποσπάσματα των αφηγήσεων που έδειξαν κοινά σημεία σχετικά με το αίσθημα αποτυχίας εξαιτίας των κοινωνικών προσδοκιών και της ανταγωνιστικότητας.

«... Μετά έκανα δυο μεταπτυχιακά με πολύ ξύλο από τον πατέρα μου. Πάντα φοβόμουν σαν άνθρωπος την αποτυχία, να μην μπορέσω να κάνω αυτό που θέλω...εεε να..να μην μπορέσω να ανταπεξέλθω...δεν ξέρω. Έκανα τα πάντα εκείνο τον καιρό για να βρω δουλειά, για να πάρω ένα μπράβο... Για να μπορέσω να ηρεμήσω.» (Συν. 1)

«Με έστειλε φυσικό και μετά με πολύ ξύλο καθημερινό σε άλλα δυο μεταπτυχιακά... έπρεπε να πετύχω.. με το ζόρι. Αυτό ήταν αυτό που περίμεναν όλοι από εμένα.» (Συν. 1)

«Δεν με γέμιζε τίποτα, είχα μια ζωή την ιδέα εμμ ...ότι.. ότι θα κάνω αυτό που αγαπώ. **Μετά έπρεπε απλά να αποδείξω ότι δεν είμαι άχρηστη, κρίμα τα πτυχία. Δεν ξέρω... Δεν ένιωθα αυτοεκπλήρωση.**» (Συν. 1)

«Όλα μόνος μου, δεν ήθελα να βάλω βάρος στην οικογένεια μου, ήθελα να τα καταφέρω από το μηδέν. Δεν ξέρω να είμαι άξιος ας πούμε...[Γέλασε].» (Συν. 2)

«Τελείωσε η σύμβαση μου είπαν να μείνω...αλλά δεν μου έδιναν παραπάνω λεφτά...κατάλαβες; Ενώ όταν με πήραν... εεε...είπαν ότι θα αλλάξει ο μισθός μετά. Έφυγα... Τότε όλοι από το μεταπτυχιακό δούλευαν ήδη 2-3 χρόνια παράλληλα. Εεε... τώρα δεν ξέρω πως να το πώ μην ακουστεί κάπως.. ε κοιτάς, τι κάνουν οι άλλοι... Λές πρέπει και εγώ. Είναι και τα σόσιαλ έτσι ...Εεε... μμμμ ... τους έβλεπα όλο άλλη δουλειά, όλο τίτλους, ένιωσα εεε όχι αποτυχία, ότι έμεινα πίσω. Εεε.. έτσι έφυγα. Θα με κρατούσαν δηλαδή, εγώ είπα φεύγω.» (Συν. 2)

«Αν..ε...έχω εξωτερική πίεση είναι ίσως στην ιδέα μου αλλά ίσως και στην πραγματικότητα από την μεριά των γύρω μου δηλαδή...» (Συν. 3)

«Υπάρχει ανταγωνισμός αλλά νομίζω είναι ωφέλιμος.. δηλαδή ξέρεις συνέχεια πρέπει να είσαι καλύτερος. Καλό είναι αυτό. Σε πάει μπροστά. Γενικά έχει γυρίσει το πράγμα..» (Συν. 7)

«Εεεε... σίγουρα υπάρχει και πίεση από οικογένεια, φίλους, κύκλο...βλέπω συνομήλικους... συμφοιτητές να προχωράνε... εμμ... αλλά σίγουρα θα ήθελα να προχωρήσω και εγώ.» (Συν. 9)

«... Έχοντας τελειώσει τις σπουδές μου δεν ήξερα τι θέλω να κάνω. Απλά ήξερα ότι θέλω να ξεκινήσω να ανεβ... εεε... αρχίσω να χτίζω την καριέρα μου. Εεε... ν... ήμουν πολύ επηρεασμένη από τις σπουδές μου στην Αμερική.. **πολύ από το εεεε.. hustle culture... και το ότι πρέπει κάποιος να είναι επιτυχημένος στην επαγγελματική του ζωή.** Είναι κάτι που έμεινε μαζί μου... και αυτό έχει κυρίως να κάνει εμμ... με την νοοτροπία που είδα εκεί...» (Συν. 10)

«Τα πτυχία μου στην Ελλάδα δεν είχαν την ισχύ που είχαν στο εξωτερικό και αυτό με τσάκισε ψυχολογικά. ...Ήταν όλα όσα είχα επενδύσει.... Εεε οκ...Είχαν όλοι μεγάλες προσδοκίες από μένα λόγω των σπουδών μου και παρόλαυτα εεε... Δεν κα... Δεν κατάφερα να εξασφαλίσω κάποια θέση που να αιτιολογεί το γιατί γύρισα.» (Συν. 10)

«Εεε..μμμ ένιωσα αποτυχία, η οικογένεια μου, ο περιγυρός μου είχαν προσδοκίες από μένα. Άλλαξα εντέλει δουλειά από την πρώτη που βρήκα στην Ελλάδα καθαρά βιοποριστικά δεν είχε σχέση με το αντικείμενο μου, εε.. πήγα... ήμουν ρεσεψιόν.. με δύο πτυχία.» (Συν. 10)

«Εεεε..τι άλλο... πάντα συγκρίνω την πορεία μου με την πορεία παιδιών της ηλικίας μου, πάντα με άτομα που πήγαμε μαζί στο πανεπιστήμιο. Ε.. έχω υπάρξει άνεργη.. όσο εεε παιδιά.. που πήγαμε σχολή μαζί.. ήταν εξωτερικό.. επιτυχημένοι.. αλλάζαν χώρες.. δουλειές....» (Συν. 10)

Είναι ξεκάθαρη η επιρροή της ανταγωνιστικής, ατομικιστικής ιδεολογίας στα αισθήματα και τις ιδέες των αφηγητών. Το αίσθημα αποτυχίας ή συνεχούς σύγκρισης δεν μπορεί να είναι η κινητήριος δύναμη μιας πετυχημένης εργασιακής πορείας. Τα παραπάνω αποσπάσματα των αφηγήσεων δείχνουν το μεγάλο κόστος της εργασιακής αυτής κουλτούρας στην συναισθηματική κατάσταση των ατόμων.

Θέμα 2.

7.2 Απόδοση των επενδύσεων, του κόπου και του χρόνου

Σε αυτό το σημείο οι αφηγήσεις ανέδειξαν κοινά σημεία που εξέφρασαν ανησυχία για την απόδοση των επενδύσεων των αφηγητών. Είτε την οικονομική επένδυση για την απόκτηση πτυχίων, μεταπτυχιακών και πιστοποιήσεων που χρειάστηκαν με σκοπό την πρόσληψη τους, είτε τον χρόνο και τον κόπο που επένδυσαν για να τα αποκτήσουν. Οι αφηγητές παρουσίασαν μεγάλη αγωνία σχετικά με το αν οι επιλογές τους θα καταφέρουν να ισοφαρίσουν τις επενδύσεις τους.

Η συνθήκη αυτή δεν είναι καθόλου διαφορετική από τις επιπτώσεις που παρατηρούνται σε επισφαλώς εργαζομένους υπό την κλασσική έννοια του όρου. Πρέπει να γίνει κατανοητό πως η εποχή αυτή χαρακτηρίζεται από βίαιες μεταβάσεις

που οδηγούν στην νομιμοποίηση της ανασφάλειας, με την επισφαλής εργασία να είναι ο κανόνας και όχι η εξαίρεση. Σύμφωνα και με τον Σπυριδάκη, τα άτομα είναι διατεθειμένα να εισέλθουν σε ένα καθεστώς δευτερεύουσας προσαρμογής, αναλαμβάνοντας συνεχώς νέους ρόλους, ρίσκα, με μοναδικό σκοπό να απομακρυνθούν από έναν επιβληθέντα ρόλο (Σπυριδάκης, 2018). Όπως και στις τυπικές μορφές επισφαλούς εργασίας, τα άτομα θα επέλεγαν να αρπάξουν κάθε ευκαιρία που θα τους παρουσιαστεί με σκοπό να δημιουργήσουν ευνοϊκότερες συνθήκες για τους ίδιους. Έτσι και τώρα μέσα από αυτή την κουλτούρα επανεφεύρεσης και κινητικότητας τα άτομα λειτουργούν με τον ίδιο αμυντικό μηχανισμό με σκοπό να φτάσουν στο επιδιωκόμενο αποτέλεσμα. Τα άτομα βρίσκονται όπως φαίνεται και παρακάτω σε ένα συνεχόμενο καθεστώς φόβου των σωστών επιλογών. Αυτό μας δείχνει ακριβώς την ταύτιση με την βιβλιογραφία που παρατέθηκε στα αρχικά κεφάλαια και την αφετηρία της ερευνητικής αυτής προσπάθειας. Τα άτομα πλέον έχουν αποδεχθεί το ρίσκο της εποχής και την βαρύτητα των ατομικών επιλογών καθώς και την ύπαρξη σε μια ατομικιστική κοινωνία, που καθένας είναι «άξιος» μόνο αν επιλέξει και επενδύσει σωστά.

«Πήρα τα μεταπτυχιακά μου [γέλασε] Τα πήρα και θα σου έλεγα τι τα έκανα [γέλασε] Τα κορνίζαρα απλά μαζί με τους άλλους επαίνους..... Πωωω πόσα λεφτά και χρόνος χαμένος Χριστέ μου.» (Συν. 1)

«Ε και τι να πώ ; Ότι...ότι δεν σπαταλήθηκαν όσα έχω επενδύσει....» (Συν. 1)

«Τι σπούδασα τόσα χρόνια, το πλήρωσα κιόλας το μεταπτυχιακό...» (Συν. 3)

«Ααα ξέχασα... τα ξεχνάω. Έχω κάνει και τατοο. Ναι! Για ένα χρόνο περίπου έκανα μαθήματα για να το ακολουθήσω, αγόρασα και εξοπλισμό.. έκανα περίπου 20 τατοο δεν βγήκε τελικά...προφανώς και αυτό επηρέασε είδα ότι δεν θα έβγαζα ποτέ αυτά που περίμενα... Τσάμπα τα λεφτά του εξοπλισμού... δεν τα έβγαλα ποτέ πίσω.» (Συν. 4)

«Ε...ναι...τε... τελικά με πήραν σε ένα εργαστήριο αλλά σε σχέση με το πτυχίο μου όχι την εξειδίκευσή. Εκεί με έχουν με κατώτατο μισθό για ένα χρόνο, γιατί γιατί για ένα χρόνο είναι το training. Μετά υποτίθεται παίρνεις αύξηση. Αν είμαι εκεί δηλαδή, τόσο καιρό παράλληλα ψάχνω.. έχω στείλει παντού σε θέσεις που

είναι σχετικές με το μάστερ. Ε θέλω να το αξιοποιήσω το πτυχίο, αυτό μ' αρέσει, αυτό θέλω να κάνω.» (Συν. 6)

«Η δουλειά που είμαι τώρα είναι και με commute χαλάω πόση ώρα και λεφτά στο πήγαινε έλα, τι να κάνω..» (Συν. 6)

«Γύρισα πίσω και έψαχνα.. Βρήκα εντέλει δουλειά σε ένα γυμναστήριο αλλά ήταν γνωστός και δεν μου έκανε συμβόλαιο, τα δούλευα μαύρα. Για ένα μικρό χρονικό διάστημα το έκανα,... μετά ήθελα να κάνω κάτι διαφορετικό.. τελικά πήγα σε μια εταιρεία finance... Ασχετό ναι... ξέρω.. πήγα εκεί σαν προγραμματιστής... Για να την πάρω την δουλειά έπρεπε να κάνω 6 μήνες training, εε είχα τα αποδεικτικά ας πούμε από το placement αλλά για να ανταπεξέλθω πήρα και ένα πιστοποιητικό online, πλήρωσα δηλαδή και το έκανα για κάποιους μήνες. Ντάξει χαρτί είναι και αυτό όχι από πανεπιστήμιο αλλά ok. Έτσι είναι πλέον, ειδικά σε τέτοιους χώρους με online πιστοποιητικό μπαίνεις. Στην αρχή ήμουν με δυο 3 μήνες συμβάσεις μέχρι να τελειώσει η εκπαίδευση δηλαδή... Μετά μου έκαναν χρόνου έτσι είμαι δηλαδή εκεί. Ακόμα να πώ ότι τα βγάζω τα λεφτά μου.....» (Συν. 7)

«Επίσης έχει και να κάνει με το ότι οι σπουδές στην Αμερική κοστίζουν πολλά χρήματα..καιι πρέπει να υπάρχει και κάποια επιστροφή εεεε των χρημάτων που επενδύθηκαν... ε... στις σπουδές. Εγώ το είχα στο μυαλό μου αυτό πολύ έντονα... ότι εεε... Γρήγορά έπρεπε να αρχίσω να βγάζω τα χρήματα τα οποία ουσιαστικά είχα ξοδέψει.. Έτσι βρήκα μια εταιρεία που είχε πολύ το στοιχείο... το ανεβαίνω, το corporate ladder.... Ετσ...εεε...έτσι... Σε μικρό χρονικό διάστημα με βάση το δουλεύω σκληρά πάρα πολλές ώρες..... Πολλοί νέοι με βάση αυτό το σκεπτικό γρήγορα ανεβαίνω αλλάζω επίπεδο αλλά με κόστος....» (Συν. 10)

«Δεν ήθελα να αποδεχθώ πως όλος μου ο κόπος θα πάει χαμένος... Έτσι έψαξα ξανά δουλειά άλλαξα 4 δουλειές σε 3μιση χρόνια... Όλα σχεδόν διαφορετικά... εεε μεταξύ τους...» (Συν. 10)

Παρατηρείται συχνά η ανησυχία των αφηγητών και παράλληλα η ελπίδα πως οι επιλογές τους θα μπορέσουν να αποδώσουν τις επενδύσεις τους. Αυτή η συνεχής αγωνία της σωστής επιλογής-επένδυσης είναι μια στρεσογόνο συνθήκη, η οποία, όπως θα παρουσιαστεί και στην συνέχεια, έχει άμεσες επιπτώσεις στην προσωπική ζωή και την υγεία των ατόμων.

Θέμα 3.

7.3 Η κατάσταση των πραγμάτων

Στις αφηγήσεις των πληροφορητών εμφανίστηκε συχνά ως παράγοντας μετακίνησης η γενικότερη εργασιακή, κοινωνική και οικονομική κατάσταση της σύγχρονης εποχής. Οι αφηγητές αναφέρθηκαν σε εμπειρίες που αφορούν εργασιακές σχέσεις, στερεότυπα, προκλήσεις και δυσκολίες που βίωσαν αλλά και πως τα παραπάνω επηρέασαν τις αποφάσεις τους στην συνέχεια. Όπως αναφέρει και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας η επισφάλεια στην εργασία στερεί στα άτομα την σταθερότητα που χρειάζεται για να πάρουν αποφάσεις σχετικά με το παρόν και το μέλλον και συχνά βρίσκονται σε αδιέξοδο και αβεβαιότητα (ILO,2012). Αναγνωρίστηκαν κινήσεις που έγιναν και αποδόθηκαν σε κοινωνικές ταυτίσεις και επιρροή από το κοινωνικό περιβάλλον καθώς και μια κανονικοποίηση (normalization) δυσμενών συνθηκών στο πλαίσιο του ότι είναι βίωμα όλων. Φάνηκε από τις αφηγήσεις πως οι σύγχρονες απορρυθμισμένες εργασιακές σχέσεις με τις βραχυπρόθεσμες συμβάσεις εργασίας, τους εργοδότες που δεν τηρούν τις υποσχέσεις τους, το εργασιακό καθεστώς που δεν εκμεταλλεύεται τα προσόντα των εργαζομένων στο έπακρο και οι νέες προτάσεις των υπευθύνων προσωπικού (hiring managers) για απλήρωτες εκπαιδεύσεις (trainings) λειτουργούν ευνοϊκά για την μετακίνηση των εργαζομένων σε αναζήτηση καλύτερων συνθηκών. Όπως παρουσιάζεται και στις αφηγήσεις.

«...Δεν ξέρω... Και πώς αλλιώς?... Μοίραζαν πτυχία τότε και πιστοποιήσεις. Έμπαινες αλλιώς? ...Εγώ θα πάρω την περγαμνή μου και θα την κορνιζάρω. Πήρα το πρώτο πτυχίο και μετά με έβαλε στο τρυπάκι να δουλέψω στην εκπαίδευση και να βολοδέρνω σε μεταπτυχιακά...3-4 χρόνια έκανα ως ωρομίσθια καθηγήτρια, με το που τελείωναν οι συμβάσεις δεν σκεφτόμουν καν να ανανεώσω, έτρεχα να φύγω. Έκανα γραμματεία διοικητικού τότε σε μεγάλο φορέα, με πολλά λεφτά...Όλο έλεγα ότι τώρα θα σταματήσω ...» (Συν. 1)

«Έχω αλλάξει 4-5 δουλειές είμαι 27. Ξέρω πως είναι ξεκινάς από το μηδέν. Αν πέσω δεν φοβάμαι, ξέρω πως είναι να αρχίζεις από το μηδέν και να ξεκινάς...ε... Όλο φεύγω έρχομαι. Ποιος δεν το κάνει? Και εγώ το ίδιο.» (Συν. 2)

«Μου είπαν ότι η άλλη ειδικότητα είχε δουλειά και λεφτά και πήγα. . Να μαζέψω λεφτά ήθελα, για να πάω σε άλλη σχολή. Τελείωσε η δουλειά, έφυγα δεν ξαναδούλεψα μαζί τους. Δούλευα 12ωρα και ξεκινούσα το πρωί στις 7 για την μια δουλειά μέχρι τις 4, μετά 4-12 άλλη δουλειά άσχετη με το αντικείμενο για να τα βγάλω πέρα...» (Συν. 2)

«Στην αρχή το πήρα motivation και ότι δεν είχα και άλλη επιλογή. Έπρεπε να παλέψω με αυτό...ε.. Έκατσα 2 μήνες εκεί.. μετά τραυματίστηκα στο χέρι. Με απείλησαν ότι θα με διώξουν αφού δεν μπορούσα να δουλέψω. Δούλευα σε πού χάλια συνθήκες με ξεφτίλα λεφτά....» (Συν. 2)

«Να έχω εμπειρία... Να είμαι προετοιμασμένος για μια επίσημη δουλειά. Έχω κάνει μικροπρότζεκτ από την σχολή, όλα μαύρα εννοείται... Λέω μικροπρότζεκτ [γέλασε]... μπορεί να μου έπαιρνε 2 μέρες χωρίς ύπνο να το βγάλω...» (Συν. 3)

«Έκανα 2 πρακτικές, η μια απλήρωτη... καλά χωρίς πρακτική πλέον δεν σε παίρνει κανείς. Παράλληλα τελείωσα δεν έβρισκα εδώ κάτι έτσι και αλλιώς όλα ήταν παρτ ταιμ, μικρά πρότζεκτ, όλοι έφευγαν τότε, έφυγα και εγώ...ε πήγα Αγγλία μεταπτυχιακό. Έκατσα εκεί μετά, κάνα χρόνο, ενάμιση βασικά σε μια εταιρεία... ήμουν ήδη 25 έπαιρνα πολύ καλά λεφτά τότε δίναν εκεί. Δούλευα ... και 10ωρα μπορεί...Τελείωσε η σύμβαση μου είπαν να μείνω αλλά δεν μου έδιναν παραπάνω λεφτά ενώ όταν με πήραν .. είπαν ότι θα αλλάξει ο μισθός μετά.» (Συν. 3)

«Πήγα σε μεγάλη εταιρεία...ε μεγάλο όνομα tech ... Δούλευα από Ελλάδα για εξωτερικό... ξέρεις από το σπίτι. Πριν γίνει της μόδας... [γέλασε], αυτό δεν ήταν σύμβαση ακριβώς. Κάπως σαν να μου δίναν πρότζεκτ... και όταν τους τα έκανα λεφτά.Freelancer ας πούμε. Όλο το διάστημα στο μεταξύ... μηδέν ένσημα στην Ελλάδα, μόνο απλήρωτες πρακτικές και μέσω πανεπιστημίου εδώ ή μαύρα εννοείται...» (Συν. 3)

«Δεν ξέρω η μάνα μου την ίδια δουλειά 30 χρόνια, καλά είναι αλλά πλέον δεν είναι έτσι, εδώ με δυο πτυχία και Ελλάδα ας πούμε... δημόσιο ποτέ, αορίστου εννοείται ίσως χρόνου.. με 700 ευρώ. Οπότε καλύτερα έτσι, τα λεφτά καμία σχέση». (Συν. 3)

«Εεε.. εγώ ήμουν εδώ και 2 χρόνια 3μηνος, υπάρχουν ας πούμε κάποιο με πολύ λίγες εξαιρέσει που είναι γονείς ας πούμε που τους έχουν διαφορετικά. **Γενικά**

η νοοτροπία της εταιρείας είναι δεν απολύω κανέναν, κάνω 3μηνες...εεε ξέρω γω αν θες φύγε.! Βοήθησε, βοήθησε και αυτό να φύγω εύκολα.. εε πως να στο πώ.. δεν είναι ότι θυσιάσα και κάτι σίγουρο...» (Συν. 4)

«Εεεε καλή ώρα... στην προηγούμενη δουλειά... έχω κάνει τα πάντα, είτε ήταν πώληση είτε ήταν προώθηση. Γενικά έχω δουλέψει στα πάντα μέσα στην εταιρεία. Εεε έκανα σεμινάρια γιατί κάποια στιγμή δούλευα με μπόνους...» (Συν. 4)

«Εεεε γενικά, γίνεται λίγο χαμός με αυτόν τον τομέα. Υπάρχει πολλή ζήτηση αλλά και πολύς ανταγωνισμός ας πούμε. Έκατσα μετά το πανεπιστήμιο εκεί σε μια δουλειά που βρήκα μέσω πανεπιστημίου σαν data analyst assistant αλλά ήταν λίγα τα χρήματα και δεν έβγαίνα. Μετά ήθελα να κάνω μάστερ, ψαχνόμουν γενικά.. Είπα θα κάνω μάστερ σε κάτι διαφορετικό. Εντωμεταξύ είχα ήδη φάει 4 χρόνια για πτυχίο, ήμουν 1 χρόνο στην δουλειά αλλά με το που τελείωσε η σύμβαση έφυγα. Εεε έκανα τελικά το μάστερ σε international management. Είχα κοιτάξει ότι έχει καλύτερη εξέλιξη. Έμπαινες κατευθείαν σε άλλες θέσεις πιο πολλά λεφτά... Πήγα τελικά βρήκα δουλειά σε digital marketing, έκατσα ένα χρόνο και λίγους μήνες σε μια εταιρεία δεν προχωρούσε το πράγμα.. [γέλασε]. Άρχισα να ψάχνω πάλι... Εντάξει δύσκολη φάση, ειδικά εκεί...Αλλά οκ όπου είναι καλύτερα τώρα εδώ είμαι οκ, προς το παρόν... **Θα έφευγα αύριο πάλι αν έβρισκα κάπου αλλού, περισσότερα λεφτά από πριν αλλά δεν έχει τόσα γενικά. Οκ οκ..Τώρα όχι.. ίσως σε κάποιους μήνες μπορεί...[γέλασε].» (Συν. 5)**

«Κοίτα γενικά έτσι είναι τώρα... πιστεύω ότι οι νέες γενιές αλλάζουν πιο εύκολη δουλειά, ειδικά τώρα όλοι αυτό κάνουν, αλλάζουν δουλειά, τομέα.» (Συν. 5)

«Εστελνα πολύ καιρό βιογραφικά παντού, να βρω κάτι σχετικό με το αντικείμενο μου, στο οποίο σου είπα.. χωρίς εμπειρία δεν σε παίρνουν πουθενά. Ε πως σκ...ά να την βρω την εμπειρία αν δεν με πάρουν...» (Συν. 6)

Όπως εμφανίζεται παραπάνω, στα λόγια των πληροφορητών, καθόλη την συζήτηση μαζί τους δεν υπήρχε σαφής προσδιορισμός των αιτιών της εναλλαγής και της αναζήτησης εργασίας. Παρόλαυτα, διακρίνεται στον λόγο τους μια απογοήτευση από την κατάσταση της αγοράς εργασίας, των εργασιακών σχέσεων και της αξιοποίησης των προσόντων τους. Διακρίνονται σχέσεις εκμετάλλευσης μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών ακόμα και σε υποψήφιους με υψηλές δεξιότητες και ακαδημαϊκά

προσόντα. Έτσι οι υποψήφιοι απογοητεύονται και καταλήγουν να αποτάσσουν κάθε είδος παραδοσιακής εργασιακής κουλτούρας, προκειμένου να καταφέρουν να πετύχουν τον στόχο τους, να φτάσουν στην επιτυχία, να ξεγελάσουν το σύστημα.

Θέμα 4.

7.4 Η σωματοποίηση των επιπτώσεων της συνεχούς αλλαγής

Στα παρακάτω αποσπάσματα των αφηγήσεων παρατηρήθηκε η σωματοποίηση αυτών των συνεχόμενων έντονων συνθηκών που βιώνουν τα άτομα με σκοπό να ανταπεξέλθουν στις νέες θέσεις, τις νέες συνθήκες και την συνεχόμενη αυτή εναλλαγή. Οι αφηγητές επικοινωνήσαν τα προσωπικά κόστη που προέκυψαν μέσα από την διαδικασία αυτή και πως μετατράπηκαν σε ψυχικά και σωματικά νοσήματα. Αυτό δείχνει την βαθιά αλληλένδετη σχέση της εργασίας με την ευζωία των ατόμων και την σημαντικότητα της υγειούς, ασφαλούς και σταθερής εργασίας στην ζωή των εργαζομένων. Άλλωστε σύμφωνα και με τον Benach, η συνεχής εναλλαγή και η εργασιακή ανασφάλεια συνδέεται με επιπτώσεις στην υγεία των ατόμων, τα στρεσογόνα εργασιακά περιβάλλοντα, το αυξημένο εργασιακό φορτίο και η φυσική μετακίνηση μεταξύ πολλαπλών εργασιών και πολλαπλών τοπίων έχουν σοβαρές ψυχικές και σωματικές επιπτώσεις (Benach, 2007). Παρακάτω διακρίνονται οι επιπτώσεις και τα προσωπικά κόστη των αφηγητών, από τα λεγόμενα τους.

Δεν είναι πρωτοφανές πόρισμα αυτή η σύνδεση μεταξύ σύγχρονης νεοφιλελεύθερης ανταγωνιστικότητας στην κοινωνική και εργασιακή σφαίρα και υγείας των ατόμων, όπως αναφέρει και η Becker, η κοινωνική ταυτότητα ως προσέγγιση της υγείας ενός ατόμου μπορεί να συνδέσει την αύξηση του ανταγωνισμού και την διάρρηξη των κοινωνικών δεσμών και σχέσεων του ατόμου με επιπτώσεις στην υγεία του. Ο νεοφιλελευθερισμός σαν κυρίαρχη βιοπολιτική, μπορεί να αυξήσει τα αισθήματα αποτυχίας, απομόνωσης και να διακινδυνεύσει την υγεία των ατόμων (Becker, 2021).

«Διαρκώς είμαι στο ψάξιμο... εεε το κόστος δεν είναι μόνο έξοδα εεε που θεωρώ ότι ίσως μερικές φορές είναι δικαιολογημένα. **Είναι και ... κόστος σε θέμα υγείας... άγχους.. είχα... εεε.. βέβαια φουλ κρίσεις πανικού. Αγχωμένη συνεχώς.. πολλές άλλες κρίσεις τις οποίες περνάω μόνη μου.. εε.. αφ... αφού είμαι μακριά από την οικογένεια μου συνέχεια. Ψυχοσωματικά... ότι θες [γέλασε]....» (Συν. 10)**

«Εντάξει δύσκολη φάση, ειδικά εκεί. Στο ενδιάμεσο δεν ξέρεις αν θα βγει.. Μια πήγαινα δουλειά, μία είχα συνέντευξη για αλλού... οκ. Φουλ πίεση, άγχος.... Οκ.» (Συν. 5)

«Δούλευα... και 10ωρα μπορεί. Έπαθα κατάθλιψη... [γέλασε], όχι κανονική... ξέρεις...» (Συν. 3)

«Όχι.... Δεν ήμουν κακιά αλλά δεν δεχόμουν μύγα στο σπαθί μου. Δεν είμαι καβγατζού δεν έκανα καυγάδες απλά επέλεγα την αποχώρηση. **Με το που τέλειωνε η σύμβαση αποχωρούσα. Έεεε καταλαβαίνεις ότι πάλεψα με την κατάθλιψη... μου πήρε 10 χρόνια να συνέλθω. ...Είχα πάει και σε ψυχίατρο στην Αθήνα.»** (Συν. 1)

«Μέσα σε όλο αυτό είχα σοβαρά προβλήματα υγείας εκείνη την εποχή. Έβαλα 20 κιλά μετά από την ανεπάρκεια καρδιάς. **Από τα 24 μέχρι τα 35 δούλευα κάθε 2 χρόνια άλλη δουλειά. Για πες Στα 40 με παραπανίσια κιλά και προβλήματα υγείας σε παίρνει κανείς στον ιδιωτικό...**» (Συν. 1)

Τελικά θα μπορούσε να σχολιαστεί, πως τα σύγχρονα νεοφιλελεύθερα μοντέλα εργασίας και η ιδεολογία της ευελιξίας και του ρίσκου ως μέσα προσωπικής εξέλιξης, πλήττουν τόσο την ίδια την κοινωνία όσο και τα άτομα σε προσωπικό επίπεδο. Αυτή η ιδεολογία ωθεί τα άτομα στον ανταγωνισμό και υποβαθμίζει τα αισθήματα αλληλεγγύης και κοινωνικής ασφάλειας. Κυριότερα συνεχώς οξύνει τις υπάρχουσες ανισότητες και προδιαθέτει τα άτομα να φτάσουν στην επιτυχία με κάθε κόστος. Η κανονικοποίηση αυτή της συνεχούς κρίσης για τα άτομα αποδεικνύεται καταστροφική.

7.5 Αντιλήψεις

Σε αυτό το σημείο γίνεται παράθεση μέρος κάποιων αφηγήσεων με σκοπό να παρουσιαστεί ο τρόπος σκέψης των αφηγητών σχετικά με την νέα εργασιακή κουλτούρα. Τα λεγόμενα των αφηγητών αποδεικνύουν μέρος της βιβλιογραφίας που θέλει τον σύγχρονο εργαζόμενο να συλλέγει εμπειρίες, δεξιότητες και να βρίσκεται σε μια συνεχή εξέλιξη αλλά και να χτίζει το βιογραφικό του με σκοπό να πουλήσει τον εαυτό του στον επόμενο εργοδότη. Σύμφωνα και με τον Pendenza, στο νεοφιλελεύθερο αυτό περιβάλλον τα άτομα διακρίνονται από την ατομική ευθύνη, τις ατομικές επιλογές, τον ανταγωνισμό και προχωράνε με το μόντο του *modus vivendi*.

Έτσι το νέο αυτό κοινωνικό και εργασιακό μοντέλο προσδίδει στα άτομα αρνητικές ελευθερίες όσο τα παρακινεί με τα πιθανά αποτελέσματα μιας «θετικής» ελευθερίας με σκοπό να ανταγωνιστούν μεταξύ τους στην αγορά (Pendenza, 2018). Παρατηρείται μέσα από τις αφηγήσεις λοιπόν η επιρροή της σύγχρονης ιδεολογίας της ευελιξίας, της ανταγωνιστικότητας και της προσαρμοστικότητας μέσα από τις αφηγήσεις των πληροφορητών.

«Υπάρχει ανταγωνισμός αλλά νομίζω είναι ωφέλιμος.. δηλαδή ξέρεις συνέχεια πρέπει να είσαι καλύτερος. Καλό είναι αυτό. Σε πάει μπροστά. Γενικά έχει γυρίσει το πράγμα...» (Συν. 5)

«Επίσης μπορώ να πώ πως τελικά ίσως να μην χρειαζόμαστε και όλα τα πτυχία με ένα training 6 μήνες μπορώ να προχωρήσω χωρίς το πτυχίο σε όποια εταιρεία... οκ χρειάζεσαι τις βάσεις... α αλλά το βρίσκεις και στο ίντερνετ ας πούμε πλέον ένα certificate και τέλος.» (Συν. 5)

«Γενικά η προσωπική εξέλιξη είναι νούμερο ένα, δημιουργεί και ένα ωραίο βιογραφικό ένα ωραίο προφίλ.. αλλά στις μέρες μας είναι μεγάλο κίνητρο και τα χρήματα.» (Συν. 9)

«Δημιουργείς μόνος σου το μονοπάτι και πετυχαίνεις τους στόχους σου...» (Συν. 9)

«Τώρα θέλουν όλοι να γεμίσουν το βιογραφικό τους να παίρνουν πιστοποιήσεις ακόμα και άκυρα πράγματα να κάνουν 2 δουλείες και ότι πάει καλύτερα, να έχεις πολλές δεξιότητες και να νιώθεις μια ελευθερία ότι όποτε θες μπορείς να αλλάξεις γιατί έχεις τις δυνατότητες....» (Συν. 9)

«Ο λόγος που ξεκίνησα εδώ ήταν για την εμπειρία. Οι σπουδές μου δεν ήταν στο αντικείμενο οπότε χρειαζόμουν το όνομα της εταιρείας και την εμπειρία για το επόμενο βήμα...» (Συν. 7)

Σύμφωνα και με την Bone, εμφανίζεται ένα είδος σκληρού οπτιμισμού μεταξύ των εργαζομένων, τα άτομα αναπτύσσουν ένα είδος αμυντικού μηχανισμού για να καταφέρουν να ανταπεξέλθουν στα δεδομένα της σύγχρονης εργασιακής πραγματικότητας. Οι συνεχόμενες δυσμενείς συνθήκες μέσα στο ευέλικτο αυτό εργασιακό τοπίο και ο συνεχής ανταγωνισμός αντιμετωπίζεται από την πλευρά τους

ώς σκληρός οπτιμισμός που τους καθοδηγεί μέσα στις μεταμορφώσεις της ταυτότητας, του ελέγχου, των επιθυμιών τους. Τα άτομα έχουν τόσο αποδεχθεί την κρίση σαν κανονικότητα που δεν αντιλαμβάνονται το πόσο έχουν επενδύσει στην φαντασίωση της επιτυχίας και της αναγνώρισης. Με αυτόν τον τρόπο τα άτομα περιηγούνται μέσα στην ανασφάλεια και την αβεβαιότητα. Τα ηθικά διλλήματα του αδιέξοδου κάθε μορφής επισφαλούς εργασίας, ή κουλτούρας συνδέονται με την νεοφιλελεύθερη ιδεολογία και το νέο τύπο management που κυριαρχεί (Bone, 2021).

Κεφάλαιο 8

Περιορισμοί και δυσκολίες σχετικά με την έρευνα

Η γενικότερη διαδικασία της εμπειρικής έρευνας θέτει τους δικούς της περιορισμούς αφού συχνά παρατηρούνται υποθέσεις οι οποίες δεν μπορούν πραγματικά να επιβεβαιωθούν ή να ελεγχθούν. Οι περιορισμοί είναι βασική πτυχή της ποιοτικής έρευνας. Τα μικρά δείγματα, η προκατάληψη των συμμετεχόντων ή και των ερευνητών, η εγκατάλειψη των συμμετεχόντων ή η παρερμηνεία των δεδομένων που συλλέγονται είναι μόνο μερικά από αυτά (Creswell, 2009).

Κατά την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας, αντιμετωπίστηκαν κάποιες δυσκολίες και περιορισμοί. Αρχικά ο μικρός όγκος του δείγματος και η δυσκολία στην ανεύρεση πληροφορητών που να πληρούν τα κριτήρια συμμετοχής ήταν ένας εξ αυτών. Υπήρξαν αρκετές αναβολές από την πλευρά των πληροφορητών εξαιτίας προσωπικών και επαγγελματικών υποχρεώσεων αλλά και ακυρώσεις συμμετοχής στην έρευνα λίγες μέρες πριν από την προγραμματισμένη συνέντευξη. Εξαιτίας αυτών των ακυρώσεων χρειάστηκε περισσότερος χρόνος ανεύρεσης νέων πληροφορητών. Παρά την αρχική επιβεβαίωση της πληρότητας των κριτηρίων υπήρξαν πληροφορητές που κατά την διάρκεια της φάσης της συνέντευξης αποδείχθηκε ότι δεν ανήκουν στο επιθυμητό δείγμα. Μια επιπλέον δυσκολία που χρειάζεται να αναφερθεί είναι η διαδικασία διεξαγωγής των συνεντεύξεων, καθώς οι πληροφορητές συμμετείχαν για πρώτη φορά σε τέτοια διαδικασία και αρχικά ήταν επιφυλακτικοί. Υπήρξαν προσπάθειες να συντομεύσει ο χρόνος της διαδικασίας, εξαιτίας της έλλειψης εμπειρίας των πληροφορητών να μιλάνε ανοιχτά για προσωπικές εμπειρίες και ανασφάλειες δίσταζαν να αναπτύξουν τον λόγο τους. Συχνά παρατηρήθηκε πως ακόμα και με ανοιχτή συζήτηση ή με την χρήση ερωτήσεων κινήτρου, οι πληροφορητές μιλούσαν μόνο για τις επιτυχίες τους αγνοώντας τελείως τις ευάλωτες όψεις των ιστοριών τους. Μια ακόμη πρόκληση

ήταν η έλλειψη σχετικής βιβλιογραφίας, αφού φαίνεται πως η μελέτη σχετικά τις κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις σε συγκεκριμένες γενιές δεν έχει διερευνηθεί όσο χρειάζεται. Τέλος εντοπίστηκε ένα αίσθημα δισταγμού από την πλευρά των πληροφορητών να μοιραστούν.

Συμπεράσματα

Στις αφηγήσεις των πληροφορητών εμφανίστηκαν άμεσα ή έμμεσα τόσο οι αιτίες και οι παράγοντες της επιλογής της συνεχούς μετακίνησης και εναλλαγής εργασίας, όσο και οι επιπτώσεις που εκείνη επιφέρει. Οι πληροφορητές μπορεί να μην κατηγορήσαν συγκεκριμένα το κυρίαρχο σύστημα ή τις νόρμες της εποχής αυτής του ρίσκου και της ρευστότητας, αλλά μέσα από τα λόγια τους έγινε ξεκάθαρο πως οι υπάρχουσες εργασιακές σχέσεις αλλά και οι κατασκευασμένες κοινωνικές προσδοκίες, ευθύνονται τόσο για την ιδεολογία της επανεφεύρεσης και της κινητικότητας όσο και για τις επιπτώσεις στις ζωές των ατόμων. Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα που αφορά τις αιτίες και τους παράγοντες, ώθησης των ατόμων που ανήκουν στην γενιά αυτή, στην επιλογή μιας εργασιακής κουλτούρας που βασίζεται στην εναλλαγή εργασιών και την κινητικότητα. Εντοπίστηκαν στα λεγόμενα των πληροφορητών σημαντικές ομοιότητες αναφέροντας συχνά την σύγχρονη κατάσταση των πραγμάτων στον εργασιακό χώρο, βραχυπρόθεσμες συμβάσεις, ευέλικτα ωράρια, ωράρια που ξεπερνούν κατά πολύ το 8ωρο, υποσχέσεις των εργοδοτών που δεν τηρήθηκαν ποτέ, επιβολή του projectification και του απλήρωτου ή πολύ χαμηλά αμειβόμενου training που συχνά διαρκεί έως και 6 μήνες. Αλλά κυρίως μεγάλα αισθήματα ανταγωνισμού και εσωτερικής ανάγκης για επιτυχία, απόδοση των επενδύσεων τους και ανέλιξη με κάθε κόστος.

Όσον αφορά το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα της εργασίας. Ο ρόλος των προσδοκιών του κοινωνικού τους περιβάλλοντος σε αυτή την συνεχή αναζήτηση της επιτυχίας. Εμφανίστηκαν σημαντικές ομοιότητες στον λόγο των πληροφορητών. Ανέφεραν αισθήματα αποτυχίας αλλά και μη αυτοολοκλήρωσης εξαιτίας του ανταγωνισμού της αγοράς, του κοινωνικού ανταγωνισμού, αλλά και λόγω υπέρμετρων κοινωνικών προσδοκιών και κοινωνικών στερεοτύπων. Οι προσδοκίες έκλιναν περισσότερο σε εξωτερικές αλλά ταυτόχρονα υπήρχαν και προσωπικές προσδοκίες των ατόμων που θεώρησαν ότι δεν έχουν επιτευχθεί, έχοντας ως αποτέλεσμα τα αισθήματα αυτά.

Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα σχετικά με το κόστος στον εργασιακό τους βίο. Απαντήθηκε μέσω των ίδιων αναφορών, σχετικά με τα εργασιακά δεδομένα της εποχής και πως τα έχουν βιώσει, ολιγόμηνες συμβάσεις εργασίας, συχνή μετακίνηση εργασιακού περιβάλλοντος, χώρας, αντικειμένου, ανάγκη για συνεχή κόστη σε εκπαίδευση και πιστοποιήσεις για να προσληφθούν, projects εκτός συμβάσεων χωρίς ωράριο και συνεχής ανάγκη για ατομική βελτίωση για να ανταπεξέλθουν στον ανταγωνισμό.

Τέλος το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα που αφορά την κατανόηση του προσωπικού κόστους των ατόμων ως απόρροια αυτής της νέας εργασιακής κουλτούρας. Εμφάνισε μεγάλο ενδιαφέρον στις αφηγήσεις τα κοινά σημεία στο βίωμα αυτό της συνεχούς ανασφάλειας, της αβεβαιότητας για το επόμενο βήμα, του στρες, των μεγάλων ωραρίων και της επένδυσης χρόνου και χρημάτων από την πλευρά των εργαζομένων. Οι πληροφορητές αφηγήθηκαν μεγάλη αγωνία ως προς την απόδοση των επενδύσεων τους, είτε αυτή είναι κόπου, χρόνου, χρημάτων. Αυτή η συνθήκη συνεχόμενου στρες και η ανάγκη να επιβιώσουν στον ανταγωνισμό είχε πέρα από προσωπικά κόστη και σημαντικά κόστη στην υγεία τους. Μερικά παραδείγματα προσωπικού κόστους, όπως αβεβαιότητα για το παρόν και το μέλλον με αποτέλεσμα αδυναμία σχεδιασμού της ζωής τους και επίτευξη των προσωπικών τους στόχων. Παράλληλα αποδείχθηκε και κόστος στην υγεία των ατόμων, αφού απόρροια αυτών των συνθηκών ήταν η απόκτηση ψυχικών και σωματικών εκδηλώσεων νοσημάτων. Η παρούσα εργασία ήταν μια προσπάθεια για εμβάθυνση σε αυτό το νέο φαινόμενο της ιδεολογίας της ρευστότητας, της ευελιξίας και του ρίσκου που αποτυπώνεται πλέον και στις εργασιακές σχέσεις. Παρατηρείται η πλήρης απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η συρρίκνωση κάθε παραδοσιακού μοντέλου εργασίας, μαζί και η συρρίκνωση της σταθερότητας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Η νέα μορφή της κοινωνίας χαρακτηρίζεται από το ρίσκο, την ευελιξία και την αβεβαιότητα. Τα άτομα είναι σε ένα συνεχόμενο καθεστώς ευαλωτότητας και έχουν αποδεχθεί αυτή τους την κατάσταση, ακόμα και τα μέσα που δημιουργούνται με σκοπό να ξεγελάσουν το σύστημα, λειτουργούν ευνοϊκά προς αυτό. Η εποχή αυτή της μετανεωτερικότητας και της επανεφεύρεσης των ταυτοτήτων με σκοπό την επιτυχία ήταν το μέσο για την αναπαραγωγή των ήδη υπάρχουσών παθογενειών και την παραγωγή των νέων ανισοτήτων.

Προτάσεις για μελλοντική μελέτη

Η παρούσα εργασία ήταν μια προσπάθεια για την κάλυψη ενός κενού στην βιβλιογραφία σχετικά με τις επιπτώσεις του σύγχρονου καθεστώτος εργασιακής επισφάλειας και τις νέες μορφές που γεννούνται. Ειδικότερα οι επιπτώσεις στην γενιά των millennial που ήταν η γενιά που γεννήθηκε και ενηλικιώθηκε στην εποχή αυτή της επισφάλειας. Η διεθνής βιβλιογραφία δεν έχει διερευνήσει αρκετά την συγκεκριμένη θεματική. Η παρούσα εργασία προσφέρει μια νέα όψη στο ζήτημα της επισφάλειας εργασίας και την νέα αυτή γενιά. Προφανώς η παρούσα μελέτη αντιμετώπισε περιορισμούς και δυσκολίες όπως αναφέρθηκε και παραπάνω. Οι περιορισμοί της εργασίας αφορούσαν κυρίως το μέγεθος του δείγματος και την δυνατότητα συλλογής περισσότερων δεδομένων καθώς τα εργαλεία και οι πηγές ήταν περιορισμένα. Οι προτάσεις για μελλοντικές μελέτες αφορούν την κλίμακα του δείγματος, σαφώς με μεγαλύτερο δείγμα θα φαινότουσαν καλύτερα οι αντιλήψεις, οι επιπτώσεις της εργασιακής αυτής κουλτούρας και του φαινομένου. Η δεύτερη πρόταση αφορά την ψυχολογική όψη του φαινομένου. Μέσα από τις αφηγήσεις εμφανίστηκαν μεγάλες ομοιότητες σχετικά με την ψυχολογική κατάσταση των πληροφορητών, σχετικά με το βίωμα της συνεχούς εναλλαγής και αναζήτησης, καθώς και μεγάλες ψυχολογικές πιέσεις και το ψυχικό κόστος αυτών.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

- Δρακάκη, Μ., Σαριδάκη, Σ., Παπαδάκης, Ν. (2020). Εργασιακή Επισφάλεια, Κοινωνική Ευπάθεια και Νέα Γενιά στην Ελλάδα: Θεωρητικές Προκείμενες και Ερευνητικά Ευρήματα. Κέντρο Ερευνών και Μελετών Πανεπιστήμιο Κρήτης. Retrieved December 28, 2022, from https://keme.uoc.gr/images/BBSKEME_Drakaki-Saridaki_26112020_final.pdf
- Ζαϊμάκης, Γ. (2015). Η ελαστικοποίηση της εργασίας και το νέο «πρεκαριάτ» στις συνθήκες του ευέλικτου καπιταλισμού. Labour market flexibility and the new precariat in the context of the liquid capitalism. Retrieved December 28, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/335237343_E_elastikopoiese_tes_ergasias_kai_to_neo_prekariat_stis_synthekes_tou_eueliktou_kapitalismou_Labour_market_flexibility_and_the_new_precariat_in_the_context_of_the_liquid_capitalism
- Καρακιουλάφη Χ. , Σπυριδάκης Μ. (2014). Ανεργία και εργασιακή επισφάλεια. Retrieved Oct. 2022, from https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/07/MELETH-31_.pdf
- Καραμεσίνη, Μ., & Κουζής, Γ. (2005). Πολιτική Απασχόλησης, πεδίο ζεύξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Εκδόσεις: Πολιτεία.
- Κουζής Γ. (2017) 'Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων', *Κοινωνική Πολιτική*, 3, σσ. 7–18. doi: 10.12681/sp.10587.
- Κούζης, Γ. (2022) Η μεγάλη εργασιακή απορρύθμιση. ΤΟΠΟΣ (ΜΟΤΙΒΟ ΕΚΔΟΤΙΚΗ).
- Μαυροζαχαράκης, Ε. (2015). Η φιλοσοφία της νεοφιλελεύθερης μεταρρύθμισης (The Philosophy of the Neoliberal Reform). Retrieved December 28, 2022, from: <https://ssrn.com/abstract=2625898>
- Παπαδάκης, Ν. (2022). Νέα γενιά, Επισφαλής Εργασία και βιοτική τροχιά: η εξέλιξη του φαινομένου της επισφαλούς εργασίας, οι επιπτώσεις της πανδημίας και οι

προκλήσεις για το πλέγμα των δημόσιων πολιτικών. *Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ*. Retrieved December 2, 2022, from https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2022/06/NEWSLETTER_03.pdf

Παπαδοπούλου, Δ. (2012). Κοινωνιολογία του Αποκλεισμού στην εποχή της Παγκοσμιοποίησης. Αθήνα: Τόπος.

Περεζούς Κ. (2015). Zygmunt Bauman, Η μετανεωτερικότητα και τα δεινά της. *Επιστήμη και Κοινωνία: Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας*, 12, 351–358. Retrieved December 2, 2022, from <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/sas/article/view/779>

Σπυριδάκης, Μ. (2018). Homo Precarius. Εκδόσεις : Πολιτεία.

Τσιώλης Γ. (2014) Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα. Αθήνα: Κριτική. 2014 - Συνοπτικές διαφάνειες. Retrieved December 2, 2022, https://www.researchgate.net/publication/283496297_G_Tsioles_Methodoi_kai_technikes_analyses_sten_poiotike_koinonike_ereuna_Athena_Kritike_2014_-_Synoptikes_diaphaneies

Τσιώλης Γ. (2018). Θεματική ανάλυση ποιοτικών δεδομένων. Retrieved 2022, from <https://eclass.uowm.gr/modules/document/file.php>

Χριστοδούλου, Μ. (2022). Μια τυπολογία των ερευνητικών σχεδίων στην ποιοτική έρευνα. *The Greek Review of Social Research*. Retrieved December 2, 2022, from <https://eclass.uop.gr/modules/document/file.php/1740/%CE%A3%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CE%B9%CF%8E%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82%20%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%B4%CF%8C%CF%83%CE%B5%CF%89%CE%BD/%CE%91%CF%81%CE%B8%CF%81%CE%BF%20%CE%95%CE%9A%CE%95.pdf>.

Ψημμένος, Ι., Σκαμνάκης, Χ. (2008). Οικιακή εργασία των μεταναστριών και κοινωνική προστασία: η περίπτωση των γυναικών από την Αλβανία και την Ουκρανία, Αθήνα, Εκδόσεις: Παπαζήσης.

Ξενόγλωσση

Anderson, A. (2020), *Kant, Hume, and the Interruption of Dogmatic Slumber*. Oxford University Press. Retrieved December 2, 2022 from

<https://hiw.kuleuven.be/cmprpc/events/agenda/anderson-kant-hume-toc-preface-chap2-pages-from.pdf>

Atkinson, P., Silverman, D. (1997). Kundera's Immortality: The Interview Society and the Invention of the Self. *Qualitative Inquiry*. Retrieved December 2, 2022 from

https://www.researchgate.net/publication/249735300_Kundera's_Immortality_The_Interview_Society_and_the_Invention_of_the_Self

Atkinson, P. (2005). Qualitative Research—Unity and Diversity [25 paragraphs]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 6(3), Art. 26. Retrieved December 2, 2022 from <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0503261>.

Atkinson, R. (1998). *The Life story interview* (Vol. 44). Sage. Retrieved December 4, 2022 from

<https://books.google.it/books?hl=el&lr=&id=X9tXT80fjSgC&oi=fnd&pg=PP7&dq=life+history+approach+qualitative+research+social+science&ots=lrGiuEYbE1&sig=SY7Jwx87ITktJ49ivnCbTdXkMml#v=onepage&q=life%20history%20approach%20qualitative%20research%20social%20science&f=false>

Bakar, N. R. H. A., & Abdullah, M. Y. H. (2008). The life history approach: fieldwork experience. *Journal e-Bangi*, 3(1), 9. ResearchGate. Retrieved December 2, 2022, from

https://www.researchgate.net/publication/245584554_The_Life_History_Approach_Fieldwork_Experience

Bauman, Z. (1997). *Postmodernity and its Discontents*. Bauman, Z. John Wiley & Sons.

Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity*. Sage, New Delhi. Retrieved December 4, 2022, from

<http://www.riversimulator.org/Resources/Anthropology/RiskSociety/RiskSocietyTowardsAnewModernity1992Beck.pdf>

Beck, U. (2002). The Terrorist Threat: World Risk Society Revisited. *Theory, Culture & Society*, 19(4), 39–55. Retrieved December 4, 2022 from http://lakatos.free.fr/Tanitas/Intro/1stsem/files/page57_6.pdf

Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization. Institutionalized Individualism and Its Social and Political Consequences*. London: Sage. Retrieved December 4, 2022, from <https://filosoficabiblioteca.files.wordpress.com/2020/04/beck-ulrich-beck-gernsheim-elisabeth.-individualization-1.pdf>

Becker, J. C., Hartwich, L., & Haslam, S. A. (2021). Neoliberalism can reduce well-being by promoting a sense of social disconnection, competition, and loneliness. *British Journal of Social Psychology*, 60(3), 947-965. Retrieved December 1, 2022, from <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/bjso.12438>

Benach J, Muntaner C. Precarious employment and health: developing a research agenda. *J Epidemiol Community Health*. 2007 Apr;61(4):276-7. Retrieved December 4, 2022, from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2652930/>

Benson, J. (2011). Generational Differences at Work: Do they Matter? *The International Journal of Human Resource Management* 22 (9). Retrieved December 4, 2022, from http://www.ilera-directory.org/15thworldcongress/files/papers/Track_1/Thur_W5_BENSON.pdf

Bernard, H. R., & Ryan, G.W. (2010). Analyzing qualitative data: Systematic approaches. Retrieved December 4, 2022, from [https://books.google.it/books?hl=el&lr=&id=yAi1DAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Bernard,+H.+R.,+%26+Ryan,+G.W.+\(2010\).+Analyzing+qualitative+data:+Systematic+approaches.&ots=SyrtYyFQBj&sig=zKRdQNoxUdPnRLAdZoZwL170IQ#v=onepage&q=Bernard%2C%20H.%20](https://books.google.it/books?hl=el&lr=&id=yAi1DAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Bernard,+H.+R.,+%26+Ryan,+G.W.+(2010).+Analyzing+qualitative+data:+Systematic+approaches.&ots=SyrtYyFQBj&sig=zKRdQNoxUdPnRLAdZoZwL170IQ#v=onepage&q=Bernard%2C%20H.%20)

[R.%2C%20%26%20Ryan%2C%20G.W.%20\(2010\).%20Analyzing%20qualitative%20data%3A%20Systematic%20approaches.&f=false](https://www.researchgate.net/publication/324897591_Living_with_Uncertainty_The_Social_Implications_of_Precarious_Work)

Bobek, A. & Pembroke, Sinead & Wickham, James. (2018). Living with Uncertainty: The Social Implications of Precarious Work. Retrieved December 4, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/324897591_Living_with_Uncertainty_The_Social_Implications_of_Precarious_Work

Bone, K.D. (2021). Cruel Optimism and Precarious Employment: The Crisis Ordinariness of Academic Work. *Journal of Business Ethics* 174, 275–290. Retrieved December 8, 2022, from <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04605-2>

Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital*. In: Richardson, J., Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. Westport, CT: Greenwood: 241–58. Retrieved December 8, 2022, from <https://www.socialcapitalgateway.org/content/paper/bourdieu-p-1986-forms-capital-richardson-j-handbook-theory-and-research-sociology-educ>

Bourdieu, P. (1984) *Distinction: A Social Critique of the Judgment of Taste*. Routledge & Kegan Paul, London. Retrieved December 8, 2022, from https://monoskop.org/images/e/e0/Pierre_Bourdieu_Distinction_A_Social_Critique_of_the_Judgement_of_Taste_1984.pdf

Boyle, K.A. (2022). Career identities and Millennials' response to the graduate transition to work: lessons learned, *Journal of Education and Work*, 35:1, 78-91. Retrieved December 8, 2022, from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13639080.2021.2009782>

Burgess, A., Yeomans, H., & Fenton, L. (2022). More options...Less time in the 'hustle culture' of 'generation sensible': Individualization and drinking decline among twenty-first century young adults. *The British Journal of Sociology*. Retrieved December 2, 2022, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-4446.12964>

- Butler-Kisber, L. (2017). *Issues in qualitative inquiry*. SAGE. Retrieved November 28, 2022, from <https://methods.sagepub.com/book/qualitative-inquiry-thematic-narrative-and-arts-informed-perspectives/i167.xml>
- Campione, W. A. (2014). The influence of supervisor race, gender, age, and cohort on Millennials' Job Satisfaction . *Journal of Business Diversity*, 14(1). Retrieved December 2, 2022, from http://www.na-businesspress.com/JBD/CampioneW_Web14-1.pdf
- Cates,S.V. (2014). The young and the restless: why don't millennials join unions?. *International Journal of Business and Public Administration*, 11(2), 107-120. Retrieved December 10, 2022, from <https://www.thefreelibrary.com/The+young+and+the+restless%3A+why+don%27t+millennials+join+unions%3F-a0401906759>
- Çavuş, M. F., & Gökçen, A. (2015). Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*. 5. Retrieved December 2, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/270897870_Psychological_Capital_Definition_Components_and_Effects
- Cleary, M., Horsfall, J., & Hayter, M. (2014). Qualitative research: quality results?. *Journal of advanced nursing*, 711-713. Retrieved December 2, 2022, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jan.12172>
- Conceição, S.E, Samuel, A.,Yelich Biniiecki, S.M (2017). Using concept mapping as a tool for conducting research: An analysis of three approaches, *Cogent Social Sciences*, 3:1, Retrieved December 10, 2022, from <https://doi.org/10.1080/23311886.2017.1404753>
- Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. (2012). Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of business and psychology*, 27(4), 375-394. Retrieved December 7, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/257584336_Generational_Differences_in_Work-Related_Attitudes_A_Meta-analysis

- Creswell, J. W. (2009). Research designs: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. *California: Sage*. Retrieved December 7, 2022, from https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf
- Daley, B. J. (2004). Using concept maps in qualitative research. Retrieved December 7, 2022, from <https://cmc.ihmc.us/Papers/cmc2004-060.pdf>
- Gabriele Rosenthal. (2018) *Interpretive Social Research: An Introduction*. Göttingen University Press. Retrieved December 7, 2022, from https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/37189/rosenthal_interpretive.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gerrans, P. (2005). Tacit knowledge, rule following and Pierre Bourdieu's philosophy of social science. *Anthropological Theory* 5(1). 53-74. Retrieved December 7, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/247696502_Tacit_knowledge_rule_following_and_Pierre_Bourdieu's_philosophy_of_social_science
- Gubrium, J. F., & Holstein, J. A. (2001). *Handbook of interview research: Context and method*. Sage Publications. Retrieved December 12, 2022, from <https://marcuse.faculty.history.ucsb.edu/projects/oralhistory/2002AtkinsonLifeStoryInterview.pdf>
- Habermas, J., & Ben-Habib, S. (1981). Modernity versus Postmodernity. *New German Critique*, 22, 3–14. Retrieved December 12, 2022, from <http://s3.amazonaws.com/arena-attachments/2251909/d996938d145409070e2995818a5d5f66.pdf?1527855353>
- Herod, A., & Lambert, R. (2016). "Chapter 1: Neoliberalism, precarious work and remaking the geography of global capitalism". In *Neoliberal Capitalism and Precarious Work*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. Retrieved December 2, 2022, from <https://www.elgaronline.com/display/edcoll/9781781954942/9781781954942.0007.xml>

International Labour Organization (2021, November). Precarious work: Its dangers to workers. How we can fight it. Retrieved November 15, 2022, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_161381.pdf.

International Labour Organization. (2020). Global Employment Trends for Youth 2020. Retrieved December 12, 2022, from <https://www.ilo.org/>

International Labour Organization. (2021). An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis. Retrieved December 8, 2022, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf

Ishak, A. N., Hussein, A. I., Hussain, A. I., & Hamid, S. F. (2018). Entrapment of permanently employed employees: Precarious work behaviour, organizational justice & perceived organizational support. *Turkish Online Journal of Design, Art & Communication. Special Education*, 1364-1370. Retrieved November 15, 2022, from http://tojdac.org/tojdac/VOLUME8-SPTMSPCL_files/tojdac_v080SSE203.pdf

Kesisoglou, G. (2013). The emergence of precarious work theories in the academic discourse of Social Sciences: Some challenges for political psychology. *Scientific Annals - School of Psychology AUTH*. Retrieved December 2, 2022, from <https://ejournals.lib.auth.gr/psyannals/article/view/4279>

Lampa, M.T . (2020). Millennial job-hopping and lack of interest in unions. Retrieved December 28, 2022, from <https://lawreview.ust.edu.ph/wp-content/uploads/2020/02/millennial-job-hopping-and-lack-of-interest-in-unions-by-maria-theresa-lampa-1.pdf>

Larasati, A. & Aryanto, D. (2020). Job-hopping and the determinant factors. Job-Hopping and the Determinant Factors. Retrieved December 28, 2022, from <https://www.atlantis-press.com/proceedings/acpch-19/125932598>

Ligita, T., Nurjannah, I., Wicking, K., Harvey, N., & Francis, K. (2020). From textual to visual: The use of concept mapping as an analytical tool in a grounded theory

study. *Qualitative Research*, 22(1), 126-142. Sage. Retrieved November 28, 2022, from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1468794120965362>

Lisahunter, D & Smith, Wayne & Emerald, Elke. (2015). Pierre Bourdieu and his conceptual tools. *Pierre Bourdieu and Physical Culture*. Retrieved Oct 10, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/273945809_Pierre_Bourdieu_and_his_conceptual_tools

Lyons, S.T., Schweitzer, L. & Ng, E.S. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*. Retrieved Nov 10, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/272090159_How_have_careers_changed_An_investigation_of_changing_career_patterns_across_four_generations

Mahmoud, A. B., Reisel, W. D., Grigoriou, N., Fuxman, L., & Mohr, I. (2020). The reincarnation of work motivation: Millennials vs older generations. *International Sociology*, 35(4), 393-414. Retrieved Nov 10, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/341351583_The_reincarnation_of_work_motivation_Millennials_vs_older_generations

Negoro, M. C. W., & Wibowo, A. (2021). EMPATHETIC LEADERSHIP, JOB SATISFACTION AND INTENTION TO LEAVE AMONG MILLENNIALS IN A START-UP INDUSTRY: NEEDS SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE. *Journal of Indonesian Economy & Business*, 36(2). Retrieved Nov 10, 2022, from <https://pdfs.semanticscholar.org/5c56/e8cbfde54ef64aa98a4b0be0af02706ef7fb.pdf>

Neuhouser, F., & Neuhouser, F. (2000). *Foundations of Hegel's social theory: Actualizing freedom*. Harvard University Press. Retrieved Dec 10, 2022, from <https://books.google.it/books?hl=el&lr=&id=2vkrF-mXJFsC&oi=fnd&pg=PP3&dq=social+philosophy+freedom&ots=ihupsEEtNR&sig=FoC6rKt1g8->

[WgLRfDsrleHixZM&redir_esc=y#v=onepage&q=social%20philosophy%20freedom&f=false](https://www.researchgate.net/publication/344270585_A_Study_of_Millennial_Job_Satisfaction_and_Retention)

- Ngotngamwong, R. (2020). A study of millennial job satisfaction and Retention. Human Development Society. Retrieved November 2022, from https://www.researchgate.net/publication/344270585_A_Study_of_Millennial_Job_Satisfaction_and_Retention
- Pendenza, M. (2018, December 5). Rethinking self-responsibility: An alternative vision. Sage journals. Retrieved October 20, 2022, from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0002764218816827>
- Pendenza, M., & Lamattina, V. (2019). Rethinking Self-Responsibility: An Alternative Vision to the Neoliberal Concept of Freedom. *American Behavioral Scientist*, 63(1), 100–115. Retrieved November 20, 2022, from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0002764218816827>
- Pokharel, B. (2010). Concept Mapping in Social Research. *Tribhuvan University Journal*, 26(1), 1–6. Retrieved November 20, 2022, from <https://doi.org/10.3126/tuj.v26i1.2609>
- Pyöriä, P., Ojala, S., Saari, T., & Järvinen, K. M. (2017). The millennial generation: a new breed of labour?. *Sage Open*, 7(1), Retrieved November 5, 2022, from <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244017697158>
- Rank, S., & Contreras, F. (2021, January 22). Do millennials pay attention to corporate social responsibility in comparison to previous generations? are they motivated to lead in times of transformation? A qualitative review of generations, CSR and Work Motivation - *International Journal of Corporate Social Responsibility*. Retrieved November 22, 2022, from <https://link.springer.com/article/10.1186/s40991-020-00058-y>
- Read, J. (2008). A Genealogy of Homo-Economicus: Neoliberalism and the Production of Subjectivity. Retrieved November 22, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/277827707_A_Genealogy_of_Homo-Economicus

- Saerang, Y. B., Zamralita, M., & Saraswati, K. D. (2020). The Role of Psychological Capital, Quality of Work Life, and Perceived Job Opportunity on Turnover Intention in Millennials (Study on PT. X Business Unit). In *Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities* (TICASH 2019) (pp. 534-541). Atlantis Press. Retrieved December 2, 2022, from <https://www.atlantis-press.com/proceedings/ticash-19/125940630>
- Saldaña, J. (2013). *The coding manual for qualitative researchers* (Second edition). Sage. Retrieved December 10, 2022, from <https://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/09/Saldana-2013-TheCodingManualforQualitativeResearchers.pdf>
- Seidman, I. (2013). *Interviewing as Qualitative Research. A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences*. Retrieved December 10, 2022, from <https://books.google.it/books?id=OE46HtiW-asC&printsec=frontcover&hl=el#v=onepage&q&f=false>
- Siddiqui, D. A. (2019). Tangible Rewards or Intangible Rewards - Which Play Most Significant Role in Increasing Job-Hopping Behavior in Generation Y Employees in Pakistan? *International Journal of Human Resource Studies*. Retrieved December 10, 2022, from <https://pdfs.semanticscholar.org/0e23/284be3fad79be4702fde47db4ee725e54812.pdf>
- Söderström, J. (2019, January 8). Life diagrams: A methodological and analytical tool for accessing life. *Qualitative Research*, 20(1), 3-21. Retrieved December 10, 2022, from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1468794118819068>
- Wacquant, L.J. (1989). Towards a Reflexive Sociology: A Workshop with Pierre Bourdieu Source: *Sociological Theory*, Vol. 7, No. 1 pp. 26-63. *American Sociological Association*. Retrieved Nov 10, 2022, from <https://loicwacquantorg.files.wordpress.com/2019/03/lw-1989-a-reflexive-sociology-a-workshop-with-pb.pdf>

Yack, B. (1990). Freedom and the End of Reason: On the Moral Foundations of Kant's Critical Philosophy. *Political Theory*, 18(4), 698–701. Retrieved December 10, 2022, from <http://www.jstor.org/stable/191555>

Zizek. (2001) *On Belief*. Routledge

Παράρτημα 1. Αφηγηματικό Συμβόλαιο



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE



Φάρου Αγλαΐα

Πριν από τις συνεντεύξεις αναφέρω τα εξής:

Καλησπέρα, ονομάζομαι Αγλαΐα Φάρου, είμαι μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, η έρευνα αυτή πραγματοποιείται για την διπλωματική μου εργασία και έχει σκοπό να κατανοήσει και να εξερευνήσει την εργασιακή και συναισθηματική πραγματικότητα των επιπτώσεων της επισφαλούς εργασίας στην γενιά των millennials. Συγκεκριμένα το φαινόμενο εναλλαγής εργασιών στην γενιά αυτή και τα βαθύτερα αίτια που οδηγούν σε αυτό το φαινόμενο. Το ενδιαφέρον μου στοχεύει την κοινωνική όψη του θέματος και πιστεύω πως αυτή η εργασία θα λειτουργήσει ως εργαλείο για την βαθύτερη κατανόηση του ζητήματος και ίσως να συμβάλλει σε μελλοντικές προτάσεις για την αντιμετώπιση του προβλήματος. Μαζί θα ήθελα να κάνουμε μια συζήτηση η οποία θα με βοηθήσει να καταλάβω περισσότερα. Θέλω να μάθω για την δική σου εμπειρία.

Αφηγηματικό συμβόλαιο. Θα ήθελα να ηχογραφήσω αυτήν την συνέντευξη και να κάνουμε μια ελεύθερη κουβέντα, θα κρατάω μερικές σημειώσεις, ότι μου πεις είναι απολύτως εμπιστευτικό και υπάρχει απόρρητο, η έρευνα θα χρησιμοποιηθεί καθαρά για εκπαιδευτικούς σκοπούς.

Παράρτημα 2.

Πίνακας 2: Σύμβολα μετεγγραφής

(...)	Σημαντική παύση
[...] [γέλιο]	Ερώτηση προς τον ερευνητή, Πρόταση για ολιγόλεπτη διακοπή από τον πληροφορητή ή Γέλιο.
Bold (Έντονη γραφή)	Σημαντικό περιεχόμενο εντός συζήτησης.

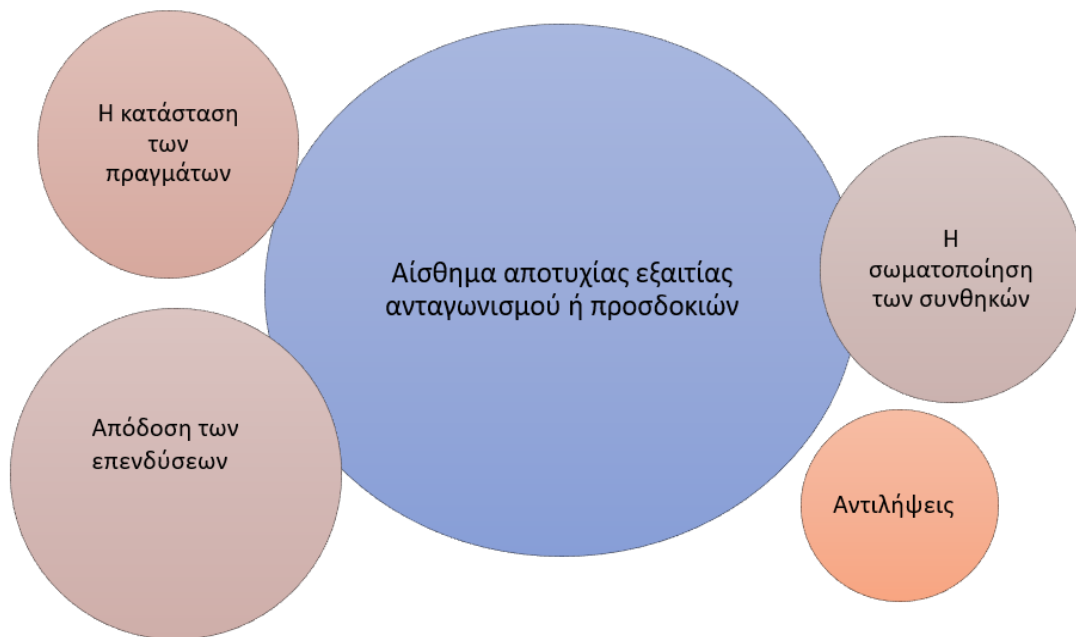
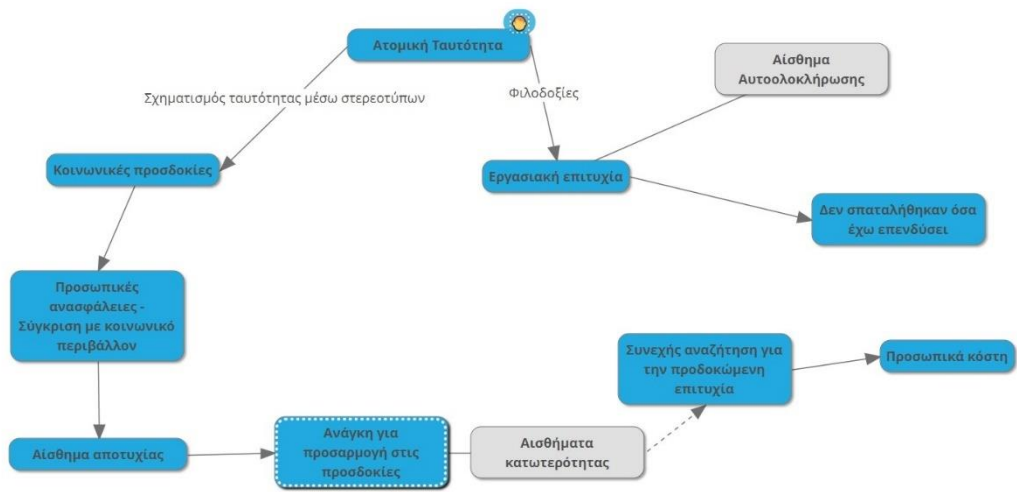
Παράρτημα 3.

Πίνακας με τις φορές που εμφανίστηκαν κοινά σημεία στις αφηγήσεις.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Θέμα 1	✗	✗	✗				✗		✗	✗
Θέμα 2	✗		✗	✗		✗	✗			✗
Θέμα 3	✗	✗	✗	✗	✗	✗				
Θέμα 4	✗		✗		✗					✗

Παράρτημα 4.

Εννοιολογικοί χάρτες.



Παράρτημα 5.

Δημογραφικά στοιχεία

ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΑΝΩΤΕΡΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
Άνδρας	27	Μεταπτυχιακό
Γυναίκα	29	Μεταπτυχιακό
Γυναίκα	41	Μεταπτυχιακό
Άνδρας	26	Πτυχίο
Γυναίκα	40	Ιδιωτικό κολλέγιο
Γυναίκα	27	Μεταπτυχιακό
Γυναίκα	26	Πτυχίο Πανεπιστημίου
Άνδρας	26	Πτυχίο ΑΕΙ
Άνδρας	28	Μεταπτυχιακό
Άνδρας	28	Μεταπτυχιακό