



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Εθνικόν και Καποδιστριακόν  
Πανεπιστήμιον Αθηνών

— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

ΠΜΣ «ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ  
ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ»

Διπλωματική εργασία

Κοινωνική Δικαιοσύνη & Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα σε  
Προπτυχιακούς Φοιτητές Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Όνομα Φοιτήτριας: Αναστασία Α. Βρεττού

A.M.: 202005

Επόπτρια: Αικατερίνη Αργυροπούλου, Επίκουρη Καθηγήτρια Παιδαγωγικού  
Τμήματος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Ε.Κ.Π.Α.

Τριμελής Επιτροπή

Αικατερίνη Αργυροπούλου

Αναστάσιος Ασβεστάς

Αντώνιος Μπούρας

Αθήνα

Ιανουάριος, 2023

Σελίδα 1 από 98

«Η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.»

## Περίληψη

Σκοπός της συγκεκριμένης εργασίας ήταν να αναδειχθεί η συσχέτιση του επιπέδου της κοινωνικής δικαιοσύνης με την επαγγελματική προσαρμοστικότητα σε 188 προπτυχιακούς φοιτητές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί από την ανασκόπηση σχετικής βιβλιογραφίας. Στην μετα-πανδημική εποχή, η κοινωνική δικαιοσύνη είναι παρούσα στη σύγχρονη βιώσιμη αγορά εργασίας και σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον. Η γενιά Z οφείλει να είναι επαγγελματικά προσαρμοστική στις αέναες εργασιακές μεταβάσεις αλλά ταυτόχρονα και κοινωνικά δίκαιη μέσα στους κόλπους του πανεπιστημίου, ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί στις επιταγές της νέας κοινωνικής εργασιακής πραγματικότητας. Αξιοποιήθηκαν για τη μέτρηση τους ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο με δημογραφικά στοιχεία, το ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας (CAAS Savickas & Porfeli, 2012) (Προσαρμογή στην ελληνική γλώσσα: Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Κατερίνα Μικεδάκη, Κατερίνα Αργυροπούλου & Ανδρόνικος Καλίρης, 2018) και το μεταφρασμένο ερωτηματολόγιο Social Justice Scale (Susan R. Torres-Harding, Brian Siers, Bradley D. Olson, 2011). Παρατηρείται ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ των υπό - κλιμάκων του ενδιαφέροντος για την σταδιοδρομία και της αντιλαμβανόμενης συμπεριφοράς ελέγχου. Ακόμα, παρατηρείται ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ των υπό - κλιμάκων του ελέγχου, της περιέργειας και της αυτοπεποίθησης της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και της αντιλαμβανόμενης συμπεριφοράς ελέγχου και την πρόθεση δράσης για την κοινωνική δικαιοσύνη. Επιπλέον, εκμειύεται το αποτέλεσμα ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερο ποσοστό συμπεριφοράς κοινωνικής δικαιοσύνης έναντι των ανδρών. Τα αποτελέσματα μπορούν να αξιοποιηθούν στην έρευνα, την εκπαίδευση και τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας.

Λέξεις - Κλειδιά: κοινωνική δικαιοσύνη, επαγγελματική προσαρμοστικότητα,

προπτυχιακοί φοιτητές, τριτοβάθμια εκπαίδευση

Abstract:

The purpose of this study is to highlight the correlation between social justice and career adaptability in 188 undergraduate students of higher education, as it has been shaped by the relevant literature review. In the post-pandemic era, social justice is present in the modern sustainable labor market and in a multicultural environment. Generation Z needs to be career adaptable to the constant work and social transitions but at the same time socially fair within the university, so that it can meet the demands of the new social work reality. A questionnaire of demographic data designed by the researcher, the Professional Adaptability questionnaire (CAAS Savickas & Porfeli, 2012) (Adapted to the Greek language: Despina Sidiropoulou-Dimakakou, Katerina Mikedaki, Katerina Argyropoulou & Andronikos Kaliris, 2018) and the translated questionnaire, Social Justice Scale (Susan R. Torres-Harding, Brian Siers, Bradley D. Olson, 2011) were used. It is observed that there is a statistically significant positive correlation between the subscales of career interest and perceived control behavior. Furthermore, it is observed that there is a statistically significant positive correlation between the subscales of control, curiosity and self-confidence of career adaptability and perceived control behavior and the intention to act for social justice. In addition, the results suggest that women show a greater percentage of social justice behavior compared to men. The results can be used in research, education and career counseling.

Keywords: social justice, career adaptability, undergraduate students, higher education, Greek universities

## Περιεχόμενα

Μέρος Α΄: Θεωρητική Προσέγγιση .....	11
Κεφάλαιο 1 : Κοινωνική Δικαιοσύνη .....	11
1.1 Θεωρίες Κοινωνικής Δικαιοσύνης .....	11
1.1.1. Το μοντέλο του Parsons.....	12
1.1.2. Η θεωρία του Rawls.....	12
1.1.3. Η θεωρία του Giddens .....	13
1.1.4. Η θεωρία της Fraser .....	14
1.1.5. Το μοντέλο του Ajzen .....	15
Σχήμα 1. Θεωρία της Προσχεδιασμένης Συμπεριφοράς (Ajzen,1991).....	16
1.2 Ο πολιτικός ρόλος της Κοινωνικής Δικαιοσύνης στον επαγγελματικό προσανατολισμό .....	17
Σχήμα 2: Watt's (1996), κοινωνικοπολιτικές ιδεολογίες καθοδήγησης .....	18
1.3 Ο ρόλος της κουλτούρας σε ένα κοινωνικά δίκαιο εργασιακό χώρο .....	20
1.4 Δεξιότητες Κοινωνικής δικαιοσύνης για συμβούλους επαγγελματικής συμβουλευτικής .....	21
1.5. Κοινωνική Δικαιοσύνη και Βιωσιμότητα .....	23
Κεφάλαιο 2. Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα.....	25
2.1 Η μετάβαση από την επαγγελματική ωριμότητα στην επαγγελματική προσαρμοστικότητα .....	26
2.1.1. Η θεωρία του Super.....	26
2.1.2. Η συμβολή της θεωρίας της κατασκευής της σταδιοδρομίας .....	27
2.2. Οι δεξιότητες της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας .....	29
Σχήμα 3. Διαστάσεις Προσαρμοστικότητας (Savickas,2013 p.172).....	31
2.3. Μεταβάσεις και Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα.....	32
2.4. Ερευνητικά δεδομένα για την Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα .....	34
Κεφάλαιο 3. Προπτυχιακοί φοιτητές .....	35
3.1. Γενιά Z και Κοινωνική Δικαιοσύνη.....	36
1.2. Η κοινωνική δικαιοσύνη στην τριτοβάθμια εκπαίδευση παγκοσμίως .....	37
3.3 Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα, Τριτοβάθμια Εκπαίδευση & Βιωσιμότητα.....	40
3.4 Επαγγελματική προσαρμοστικότητα, φοιτητές και το πρόγραμμα Erasmus+ .....	41
Μέρος Β΄ - Μεθοδολογία / Ερευνητικό Μέρος .....	43
1. Σκοπός & Ερευνητικά Ερωτήματα .....	43
1.1. Σκοπός της έρευνας.....	43
1.2. Ερευνητικά Ερωτήματα .....	43

1.3. Μέθοδος.....	44
2. Δείγμα της Έρευνας.....	44
Πίνακας 1.Φύλο .....	45
Πίνακας 2.Ηλικία.....	45
Πίνακας 3. Σχολή φοίτησης.....	45
Πίνακας 4. Τμήμα φοίτησης.....	47
Πίνακας 5. Εξάμηνο φοίτησης.....	51
Πίνακας 6. Εθνικότητα .....	52
Πίνακας 7. Μαθησιακές δυσκολίες.....	52
3. Μέσα συλλογής Δεδομένων - Ερωτηματολόγια .....	52
4. Διαδικασία Προσέγγισης του Δείγματος .....	55
5. Στατιστική Ανάλυση.....	55
6. Αποτελέσματα.....	55
Πίνακας 8.Κοινωνική δικαιοσύνη (Social Justice Scale).....	56
Πίνακας 9.Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα (CAAS scale).....	56
Πίνακας 10. Έλεγχος κανονικότητας των δεδομένων.....	57
Πίνακας 11. Λοξότητα & Κύρτωση .....	58
Πίνακας 12. Συσχετίσεις.....	59
Πίνακας 13. Διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την Επαγγελματική προσαρμοστικότητα και την Κοινωνική Δικαιοσύνη.....	60
Πίνακας 14. Διαφορές μεταξύ όσων έχουν μαθησιακές δυσκολίες και όσων δεν έχουν μαθησιακές δυσκολίες ως προς την Επαγγελματική προσαρμοστικότητα και την Κοινωνική Δικαιοσύνη.....	61
Πίνακας 15. Διαφορές μεταξύ των ηλικιακών κατηγοριών ως προς την Επαγγελματική προσαρμοστικότητα και την Κοινωνική Δικαιοσύνη.....	62
Πίνακας 16.Πολλαπλό Γραμμικό Μοντέλο Πρόβλεψης του Ενδιαφέροντος για την Σταδιοδρομία .....	63
Γράφημα 1. Ιστόγραμμα καταλοίπων για το ενδιαφέρον σταδιοδρομίας.....	64
Γράφημα 2. Διάγραμμα διασποράς μεταξύ των κανονικοποιημένων καταλοίπων και των κανονικοποιημένων προβλεπόμενων τιμών για το ενδιαφέρον σταδιοδρομίας .....	65
Πίνακας 17.Πολλαπλό Γραμμικό Μοντέλο Πρόβλεψης του Ελέγχου .....	66
Γράφημα 3. Ιστόγραμμα καταλοίπων για τον έλεγχο .....	67
Γράφημα 4. Διάγραμμα διασποράς μεταξύ των κανονικοποιημένων καταλοίπων και των κανονικοποιημένων προβλεπόμενων τιμών για τον έλεγχο .....	67
Πίνακας 18.Πολλαπλό Γραμμικό Μοντέλο Πρόβλεψης της Περιέργειας.....	68
Γράφημα 6. Διάγραμμα διασποράς μεταξύ των κανονικοποιημένων καταλοίπων και των κανονικοποιημένων προβλεπόμενων τιμών για την περιέργεια .....	70
Γράφημα 7. Ιστόγραμμα καταλοίπων για την αυτοπεποίθηση.....	72

Γράφημα 8. Διάγραμμα διασποράς μεταξύ των κανονικοποιημένων καταλοίπων και των κανονικοποιημένων προβλεπόμενων τιμών για την αυτοπεποίθηση .....	73
7. Κύρια Ευρήματα .....	73
8. Συζήτηση αποτελεσμάτων με τεκμηριωμένη βιβλιογραφία .....	74
9. Περιορισμοί.....	78
10. Συμπεράσματα για πρακτική εφαρμογή .....	79

Ευχαριστίες

Ολοκληρώνοντας την διπλωματική μου εργασία, θα ήθελα, πρωτίστως, να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου αλλά και να ευχαριστήσω την επόπτρια μου και επίκουρη καθηγήτρια του Παιδαγωγικού τμήματος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Φιλοσοφικής Σχολής, την κα. **Αικατερίνη Αργυροπούλου**, η οποία με ενθάρρυνε και λειτούργησε ως πυξίδα για εμένα σε όλη τη διάρκεια του μεταπτυχιακού προγράμματος.

Ακόμη, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου, τον σύντροφό μου και τους οικείους μου για την υπομονή τους αλλά και την στήριξη τους σε όλο αυτό το εγχείρημα. Τέλος, δεν θα μπορούσα να παραλείψω από το ταξίδι αυτό, την γνωριμία μου με τους συμφοιτητές μου, οι οποίοι κουβαλούσαν τις ίδιες ανησυχίες αλλά και το πάθος για την επιστήμη της επαγγελματικής συμβουλευτικής και ιδιαίτερα την συνοδοιπόρο μου, Εύη Κύρλεση.



## Εισαγωγή

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος «Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός & Δια Βίου Μάθηση» του Παιδαγωγικού τμήματος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στο Εθνικό & Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Το πόνημα αυτό συντάχθηκε από την μεταπτυχιακή φοιτήτρια, Αναστασία Βρετού.

Η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση δεν μπορεί να εγγραφεί μία γραμμικότητα στην επαγγελματική πορεία των νέων εργαζομένων. Εξ αυτού, αναδύεται η ανάγκη της καλλιέργειας της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας στους νέους, και δη, στη συγκεκριμένη εργασία, τους προπτυχιακούς φοιτητές, ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν στις συνεχείς αλλαγές του σύγχρονου εργασιακού κόσμου. Ταυτόχρονα, οι πολυεθνικές εταιρείες, σε μεγάλο ποσοστό, θεωρούνται πολυπολιτισμικές με αποτέλεσμα να γίνεται άξιο απορίας κατά πόσο οι νέοι μπορούν να είναι κοινωνικά δίκαιοι χωρίς να ασκούν διακρίσεις σε ένα τέτοιο πλαίσιο. Στην κάτωθι εργασία θα απαντηθούν ερωτήματα όπως: «Ποια δημογραφικά στοιχεία επηρεάζουν αυτές τις μεταβλητές (κοινωνική δικαιοσύνη – επαγγελματική προσαρμοστικότητα);», «Μπορεί ένας φοιτητής που είναι επαγγελματικά προσαρμοστικός να είναι ταυτόχρονα και κοινωνικά δίκαιος»; Οι απαντήσεις αυτές μπορούν να θεωρηθούν θεμελιώδεις, καθώς ένα σημαντικό ποσοστό ατόμων και μελλοντικών εργαζομένων σε όλο τον κόσμο δεν έχει πρόσβαση σε αξιοπρεπή εργασία ή δυνατότητες για ενασχόληση με εργασία που ικανοποιεί θεμελιώδεις ανάγκες για επιβίωση, σύνδεση ή αυτοδιάθεση (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019).

Η Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση προδιαγράφει μια σειρά από κοινωνικές, πολιτικές, πολιτισμικές και οικονομικές ανακατατάξεις που θα εκτυλιχθούν κατά τον 21<sup>ο</sup> αιώνα. Με βάση την ευρεία διαθεσιμότητα ψηφιακών τεχνολογιών ως απότοκος της Τρίτης Βιομηχανικής ή της Ψηφιακής Επανάστασης, η Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση αφορμάται σε μεγάλο βαθμό από τη σύγκλιση ψηφιακών, βιολογικών και φυσικών καινοτομιών (Schwab, 2021). Σε έναν συνεχώς μεταβαλλόμενο κόσμο, είναι ανάγκη η νέα γενιά να μπορεί να ανταποκριθεί στις αέναες μεταβάσεις. Η γενιά Z αποζητά ένα πολυπολιτισμικό εργασιακό περιβάλλον, το οποίο θα βασίζεται στη διαφορετικότητα, στην επαγγελματική σταθερότητα, στην οικονομική εξέλιξη, στην ευελιξία, στην επιχειρηματικότητα, στη δια βίου μάθηση και στην ηθική ενώ

παράλληλα θα έχει κοινωνικό αντίκτυπο (Gomez κ.α., 2019). Η κοινωνική κινητικότητα (social mobility) είναι μέρος του σύγχρονου κόσμου και βασίζεται στην αναδιανομή του πλούτου. Η τελευταία δημιουργεί ανισότητες, αφού το χάσμα ανάμεσα στους πλουσίους και τους φτωχούς αυξάνεται δραματικά (OECD, 2021).

Γίνεται σαφές ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός οφείλει να εξελίσσεται συνεχώς, όπως επιτάσσουν και οι ανάγκες της μεταμοντέρνας εποχής, γι' αυτό η κάτωθι εργασία εστιάζει στις παρακάτω μεταβλητές. Οι δύο μεταβλητές που αφορούν την κάτωθι εργασία είναι η κοινωνική δικαιοσύνη αλλά και η επαγγελματική προσαρμοστικότητα των προπτυχιακών φοιτητών στα ελληνικά πανεπιστήμια τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Η εργασία χωρίζεται σε δύο μέρη, το θεωρητικό και το ερευνητικό. Η θεωρητική προσέγγιση απαρτίζεται από τρία κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο, αναλύεται η πολυσχιδής έννοια της κοινωνικής δικαιοσύνης και η σχέση της με τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την κουλτούρα και την βιωσιμότητα αλλά και τη συμβολή του πολυπολιτισμικού συμβούλου για έναν πιο δίκαιο επαγγελματικό κόσμο. Στο δεύτερο κεφάλαιο, δίνεται έμφαση στην επαγγελματική προσαρμοστικότητα, ως μεταδεξιότητα, τα χαρακτηριστικά της, τον ρόλο που διαδραματίζει στις επαγγελματικές μεταβάσεις και την πορεία της στον ερευνητικό χώρο. Στο τρίτο κεφάλαιο, το επίκεντρο είναι το δείγμα της έρευνας, οι προπτυχιακοί φοιτητές, όπου στην συγκεκριμένη έρευνα αποτελείται σε μεγάλο ποσοστό από τη γενιά Z, η τριτοβάθμια εκπαίδευση, και ο τρόπος με τον οποίο συσχετίζονται με τις άνωθεν μεταβλητές.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας αφορά τη μεθοδολογία με την οποία προσεγγίστηκαν οι δύο μεταβλητές. Διερευνάται, μέσω τριών ερωτηματολογίων, η κοινωνική δικαιοσύνη και η επαγγελματική προσαρμοστικότητα των προπτυχιακών φοιτητών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Πιο αναλυτικά, παρουσιάζονται οι στόχοι, τα ερωτήματα, το δείγμα, τα ερωτηματολόγια αλλά και η περιγραφική, η επαγωγική και η περιγραφική ανάλυση των δεδομένων μέσω της ποσοτικής προσέγγισης. Στη συνέχεια, συζητούνται τα ερευνητικά αποτελέσματα, οι περιορισμοί της έρευνας, δίνονται συστάσεις για μελλοντικές έρευνες και τέλος, παρατίθεται η βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε κατά τη διάρκεια της συγγραφής αλλά και τα παραρτήματα.

## Μέρος Α΄: Θεωρητική Προσέγγιση

### Κεφάλαιο 1 : Κοινωνική Δικαιοσύνη

Ο όρος «κοινωνική δικαιοσύνη» χρησιμοποιείται σε διάφορες θεωρητικές επιστήμες, όπου ορίζεται διαφορετικά σε καθεμία από αυτές. Ο Nelson Mandela είναι μία ισχυρή φυσιογνωμία, η οποία πάλεψε για την δικαιοσύνη της κοινότητας του. Η συμβολή της κοινωνικής δικαιοσύνης στην επαγγελματική συμβουλευτική είναι αρκετά σημαντική στην τρέχουσα κοινωνική πραγματικότητα. Η έννοια της κοινωνικής δικαιοσύνης, όταν εφαρμόζεται στον επαγγελματικό χώρο προβάλλει ένα αλτρουιστικό κίνητρο, για όλα τα μέλη της κοινωνίας ώστε να έχουν ίσες ευκαιρίες να ασχοληθούν με την επιλογή της σταδιοδρομίας τους και να έχουν την ευκαιρία να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες απασχόλησης που συμβάλλουν στην οικονομία και την κοινωνική σταθερότητα (Irving, 2005). Σύμφωνα με τον OECD (2011), «η κοινωνική δικαιοσύνη παραπέμπει στον στόχο που είναι η πραγματοποίηση ίσων ευκαιριών και ευκαιριών ζωής προσφέροντας ένα εννοιολογικά ιδανικό ικανό άτομο να συγκεντρώσει ό,τι απαιτείται για μια βιώσιμη κοινωνική οικονομική αγορά». Αυτή η έννοια της δικαιοσύνης αναφέρει ότι εγγυάται σε κάθε άτομο πραγματικά ίσες ευκαιρίες για αυτοπραγμάτωση μέσω της στοχευμένης επένδυσης στην ανάπτυξη ατομικών «δυνατοτήτων». Στο κάτωθι κεφάλαιο θα αναφερθούν επιλεκτικές θεωρίες και μοντέλα που σχετίζονται με την κοινωνική δικαιοσύνη και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, η πολιτική όψη της κοινωνικής δικαιοσύνης συνυφασμένη με την αγορά εργασίας, ο ρόλος της κουλτούρας και της ετερογένειας, οι δεξιότητες του επαγγελματικού συμβούλου, όπου θα βοηθούν τον ωφελούμενο να δρα σε ένα κοινωνικά δίκαιο κράτος αλλά και η συμβολή της βιωσιμότητας στη μεταπανδημική εποχή.

#### 1.1 Θεωρίες Κοινωνικής Δικαιοσύνης

Σε έναν ιδεατό κόσμο, όπου οι ευκαιρίες είναι διαθέσιμες σε όλους, το ίδιο το άτομο προσδιορίζει τις επιτυχίες του με σκοπό ο καθένας να επιλέγει αυτά που επιθυμεί στον επαγγελματικό τομέα (Brown & Lent, 2013). Η έννοια της κοινωνικής δικαιοσύνης έχει μακρά ιστορία και χρονολογείται από τον Πλάτωνα και τον Αριστοτέλη τον 4ο αιώνα π.Χ. Αναλυτικότερα, ο Αριστοτέλης θεωρείται ότι είχε μια συντηρητική άποψη για την κοινωνική δικαιοσύνη, που αφορούσε πρωτίστως την πολιτική αναδιανομή μεταξύ των πολιτών της πολιτείας (Jackson, 2005). Στο πέμπτο βιβλίο στα Ηθικά Νικομάχεια, ο Αριστοτέλης ορίζει την κοινωνική δικαιοσύνη ως «τέλεια αρετή», γιατί

ο άνθρωπος που έχει αυτήν την αρετή μπορεί να τη χρησιμοποιήσει και στη σχέση του με άλλους ανθρώπους, όχι μόνο για τον εαυτό του, διαφορετικά δεν θα ήταν τέλεια (1129b-1130a). Στο συγκεκριμένο υπό-κεφάλαιο, θα παρουσιαστούν κάποιες κύριες θεωρίες από τον κλάδο της φιλοσοφίας, της κοινωνιολογίας, της εκπαίδευσης αλλά και της ψυχολογίας και θεωρητικά μοντέλα σχετικά με την κοινωνική δικαιοσύνη και τον τρόπο με τον οποίο συμβάλλουν στον επαγγελματικό προσανατολισμό των σύγχρονων ανθρώπων.

### 1.1.1. Το μοντέλο του Parsons

Μία εμβληματική προσωπικότητα για την επαγγελματική συμβουλευτική, ήταν ο Frank Parsons, ο οποίος σε μία εποχή όπου υπήρχαν αέναες και γοργές κοινωνικές εξελίξεις, ήταν υπέρμαχος των κοινωνικά ευάλωτων ομάδων, δη των μεταναστών, και ίδρυσε το Γραφείο Εργασίας (Vocation Bureau) στην Βοστώνη (Hartung & Blustein, 2002). Ο Parsons (1909) ήταν ο πρώτος, θα μπορούσε να πει κανείς, που ασχολήθηκε με τον τρόπο, τον οποίο οι πολίτες θα βρουν μία θέση εργασίας που τους ταιριάζει και θα κατοχυρώσουν τη θέση τους στην αγορά εργασίας αξιοποιώντας πλήρως τις δυνατότητές τους τονίζοντας την αξία της παροχής βοήθειας στους νέους, τις γυναίκες και τους φτωχούς στην απασχόληση προκειμένου να βελτιώσουν τη ζωή τους (Zytowski, 2001, & Plant & Kjærgård, 2016). Το παρσονιανό μοντέλο προϋπέθετε ότι πρέπει να υπάρχει ένας «ισότιμος χώρος ανταγωνισμού» για να προκύψουν επιλογές εργασίας από τους υποψήφιους. Μέσα από έναν «λογικό συλλογισμό», ο ωφελούμενος θα κατανοούσε τον εαυτό του και τις απαιτήσεις του επαγγέλματος για το οποίο θα ενδιαφερόταν υπολογίζοντας τις επιτυχίες, τις ευκαιρίες, τα μειονεκτήματα αλλά και το ρίσκο (Parsons, 1909, & Furbish, 2015). Έτσι, το πρόσωπο του Parsons έχει ταυτιστεί με τον πρώτο άνθρωπο που προώθησε την κοινωνική δικαιοσύνη στην επαγγελματική συμβουλευτική σε ευάλωτες ομάδες. Υπό το πρίσμα αυτό, αποδείχθηκε αναγκαίο οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας να είναι διαθέσιμοι για τις κοινωνικές αδικίες που υφίστανται οποιοσδήποτε ωφελούμενος και να μην απευθύνονται αποκλειστικά σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, καθώς οι κοινωνικές αδικίες στον εργασιακό χώρο δίνουν το παρόν καθημερινά (Furbish, 2015).

### 1.1.2. Η θεωρία του Rawls

Κατά τον Rawls (1971,1999), η κοινωνική δικαιοσύνη συνυφαίνεται με την ουσιαστική ισότητα. Αυτό σημαίνει πως εάν οι θεσμοί αντιμετωπίζουν όλους τους πολίτες με τυπική ισότητα αυτό που θα ακολουθήσει είναι η κοινωνική ανισότητα.

Ορισμένοι πολίτες μπορεί να διαφέρουν λόγω κοινωνικής και οικονομικής διαστρωμάτωσης εκ γενετής και να ξεκινούν τη ζωή τους πλεονεκτικά ή μειονεκτικά, επιβεβαιώνοντας πως οι ίσες ευκαιρίες δεν μπορούν να ισχύσουν. Ο Rawls (1971,1999) στηρίζεται σε δύο βασικές αρχές. Κατά την πρώτη αρχή, κάθε πρόσωπο δικαιούται να έχει ίσες βασικές ελευθερίες που να είναι συμβατές με τις ίδιες ελευθερίες όλων των άλλων, κατά τη δεύτερη αρχή, οι κοινωνικοοικονομικές ανισότητες σε συνθήκες ίσων ευκαιριών για θέσεις και αξιώματα πρέπει να λειτουργούν υπέρ των λιγότερο ευνοημένων, χωρίς αυτές δηλαδή η κοινωνική θέση τους θα ήταν χειρότερη. Οι αρχές αυτές όμως αφορούν τη βασική δομή ή τους βασικούς θεσμούς της κοινωνίας, όχι άμεσα τις διαπροσωπικές μας σχέσεις. Ρυθμίζουν, π. χ., την αγορά εργασίας ως θεσμό, αποκλείοντας π. χ., αυθαίρετα κριτήρια για τις προσλήψεις όπως είναι η φυλή, η θρησκεία ή η εθνικότητα. Αυτό όμως υπό την επιφύλαξη ότι αυτοί οι περιορισμοί είναι σύμφωνοι με την πρώτη αρχή, εδώ με την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, η οποία, στο σχήμα του Rawls, έχει απόλυτη προτεραιότητα. Ο αποκλεισμός, δηλαδή, των εν λόγω κριτηρίων δεσμεύει μεν απόλυτα το κράτος, όχι όμως αυτονότητα και τον επιχειρηματία που θέλει να προσλαμβάνει στην επιχείρησή του πρόσωπα ορισμένου φύλου ή φυλής. Σύμφωνα με την Rice (2017), διαφαίνεται, λοιπόν, ότι ο Rawls (1971, 2001) προσανατολίζεται στους πόρους, προωθώντας την δίκαιη κατανομή και την πρόσβαση σε αυτούς σε μια κοινωνία.

### 1.1.3. Η θεωρία του Giddens

Ο κοινωνιολόγος Antony Giddens εισαγάγει τη θεωρία της δομοποίησης, η οποία βασίζεται σε ένα δυαδικό σχήμα, με το οποίο ο Giddens προσπαθεί να επισημάνει την αλληλεπίδραση ανάμεσα στην αυτενέργεια του ατόμου (agency) με τη δομή (structure), πιστεύοντας πως η δομή από μόνη της δεν είναι στατική (Giddens, 1984, σελ.374-377). Ως φυγόμαχος, η Archer (2003) αντιτίθεται σε αυτήν την θέση. Για την Archer, ο ισχυρισμός που υποστηρίζει ότι η δομή και η αυτενέργεια συν-καθορίζουν είναι ένας τρόπος περιγραφής της φύσης της ύπαρξής μας, παρά απλώς ένας τρόπος εννοιολόγησης της φύσης της σχέσης μας με τον κόσμο. Σύμφωνα με την Bilon (2017), η κοινωνιολογική θεωρία της δομοποίησης (structuration theory) του Giddens μπορεί να συμβάλλει επικουρικά, ώστε να γίνει σαφές πως η επαγγελματική συμβουλευτική προωθεί την κοινωνική δικαιοσύνη. Η ίδια υποστηρίζει ότι υπάρχουν τρεις λόγοι ένταξης αυτής της κοινωνιολογικής προσέγγισης στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Ο πρώτος αφορά τον βαθμό στον οποίο οι νεοφιλελεύθερες απόψεις

επηρεάζουν τον κλάδο της επαγγελματικής συμβουλευτικής, ο δεύτερος σχετίζεται με το γεγονός ότι η συμβουλευτική σταδιοδρομίας στηρίζεται σε φιλελεύθερους διαλόγους και την ηθική, μέσω του ατομικισμού, της εμπορευματοποίησης και την απουσίας του κράτους πρόνοιας (Harvey, 2005) και ο τρίτος λόγος υπενθυμίζει ότι μία κριτική θεωρία είναι απαραίτητη, ώστε να μπορέσει ο επαγγελματικός προσανατολισμός να γεφυρώσει τις έννοιες που πραγματεύεται η κοινωνική δικαιοσύνη με την πραγματικότητα. Ως εκ τούτου, θα μπορεί να τεκμηριωθεί εάν η συμβουλευτική καριέρας παρέχει ίσους όρους και συμβάλλει στην κοινωνική δικαιοσύνη όλων των ωφελομένων.

#### 1.1.4. Η θεωρία της Fraser

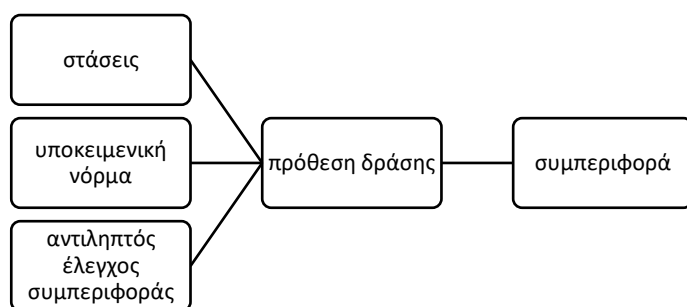
Η καθημερινή προβολή των πολιτισμικών και οικονομικών αδικιών προβληματίζει τη σημερινή κοινωνία. Το εκπαιδευτικό σύστημα είναι το κατάλληλο μέσο με το οποίο θα μπορούσε να επιτευχθεί η «συμμετοχική ισοτιμία», όπως την αποκαλεί η Fraser (1996, 2007). Ειδικότερα, η ίδια υποστηρίζει πως «... η δικαιοσύνη απαιτεί κοινωνικές ρυθμίσεις που επιτρέπουν σε όλους να συμμετέχουν ως ομότιμοι στην κοινωνική ζωή. Η υπέρβαση της αδικίας σημαίνει την αποδιάρθρωση θεσμοποιημένων εμποδίων που παρεμποδίζουν ορισμένα άτομα να συμμετέχουν ισότιμα με τους άλλους, ως πλήρεις εταίροι στην κοινωνική αλληλεπίδραση» (Fraser, 2007, p.20). Σύμφωνα με την Rice (2017), η Fraser στηρίζεται σε τρεις διαστάσεις για την επίτευξη της κοινωνικής δικαιοσύνης. Η πρώτη εξ αυτών είναι η «αναδιανομή» (redistribution) των πόρων και των ευκαιριών με τον πιο δίκαιο τρόπο, η οποία επικεντρώνεται σε κοινωνικές και οικονομικές ανάγκες ενώ η δεύτερη ορίζεται ως «αναγνώριση» (recognition) της αξίας και της συμβολής όλων των πληθυσμιακών ομάδων εστιάζοντας στην κουλτούρα. Η Fraser (2007) θεώρησε ότι οι δύο αυτοί τρόποι δεν είναι επαρκείς για την αντίληψη της κοινωνικής δικαιοσύνης, καθώς βασίζονται στο κενσσιανό οικονομικό μοντέλο και εισάγει ως τρίτη διάσταση την εκπροσώπηση (representation), η οποία βασίζεται στην πολιτική. Ο Watts (2015) δηλώνει πως οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας συνδέονται στενά με αυτές τις έννοιες και τις αντίθετες τους. Ειδικότερα, οι αξίες, οι αποδοχές και το κύρος που σχετίζονται (ή όχι) με διάφορες μορφές εργασίας αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των συνεδριών σχετικά με τις επαγγελματικές επιλογές των ωφελομένων. Σε οποιοδήποτε σημείο, οι σύμβουλοι δεν διακρίνουν την κακή αναδιανομή, την εσφαλμένη αναγνώριση και παραποιήσεις της εκπροσώπησης στις τρέχουσες οικονομικές και κοινωνικές καταστάσεις, διακινδυνεύοντας να ενισχύσουν το status

μο και να εδραιώσουν τις αδικίες. Έτσι, είναι απαραίτητο να εισαγάγουν ερωτήσεις, οι οποίες δεν θα απευθύνονται μόνο σε εργασίες επί πληρωμή κατά τη διάρκεια των συνεδριών αλλά και ερωτήσεις, που θα αποβλέπουν στη συλλογικότητα και την σύσφιξη κοινωνικών σχέσεων (Rice,2017).

#### 1.1.5. Το μοντέλο του Ajzen

Στο σημείο αυτό, θεωρείται σκόπιμο να αναφερθεί η θεωρία της προσχεδιασμένης συμπεριφοράς (Theory of Planned Behavior), το μοντέλο του Ajzen και η σχέση τους με την κοινωνική δικαιοσύνη από τον χώρο της ψυχολογίας. Η θεωρία αναπτύχθηκε από τη θεωρία της λογικής δράσης (TRA: Theory of Reasoned Action) και προτάθηκε από τους Martin Fishbein και τον Icek Ajzen, το 1980. Ο Ajzen (1991) παρουσιάζει ένα κοινωνικό γνωστικό μοντέλο που παρέχει ένα χρήσιμο πλαίσιο για να εξετάσει πώς οι στάσεις και οι σχετικές κατασκευές θα μπορούσαν να προβλέψουν συμπεριφορές της κοινωνικής δικαιοσύνης. Έτσι, αποδεικνύεται πως οι προθέσεις συσχετίζονται με τις συμπεριφορές. Η θεωρία της προσχεδιασμένης συμπεριφοράς του Ajzen έχει εφαρμοστεί με επιτυχία σε μια σειρά συμπεριφορών που σχετίζονται με την υγεία, όπως η αύξηση των επιπέδων άσκησης, οι εξετάσεις μαστών, η ρύθμιση διατροφής, οι ασφαλείς συμπεριφορές οδήγησης και ο εθελοντισμός (Hardeman κ.α. 2002 όπως αναφέρεται σε Torres- Harding κ.α. 2012). Το κεντρικό δόγμα αυτής της θεωρίας είναι το γεγονός ότι η απόδοση της συμπεριφοράς προβλέπεται καλύτερα άμεσα από κάποιον που δηλώνει ότι έχει πρόθεση να δράσει. Μέχρι το 1991, το μοντέλο του Ajzen δεν είχε εφαρμοστεί στην κοινωνική δικαιοσύνη, και δεν είχε αναπτυχθεί καμία κλίμακα μέτρησης μεταβλητών που θα μπορούσαν να προβλέψουν την απόδοση συμπεριφοράς δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την κοινωνική δικαιοσύνη. Έτσι, ο Ajzen εξετάζει τρεις διαστάσεις, οι οποίες οδηγούν στην πρόθεση για δράση: τις στάσεις συμπεριφοράς, την υποκείμενη νόρμα και τον αντιληπτό έλεγχο συμπεριφοράς. Ο Ajzen (1991) περιγράφει «στάσεις συμπεριφορών» που αφορούν γενικές διαθέσεις για μια δεδομένη συμπεριφορά. Στην περίπτωση της κοινωνικής δικαιοσύνης, θα αφορούσε την αποδοχή ενός ατόμου και των αξιών του σχετικά με την κοινωνική δικαιοσύνη, όπως η πεποίθηση ότι κάποιος πρέπει να ενεργεί για την κοινωνική δικαιοσύνη ή εάν είναι σωστό ή δίκαιο να προωθείται η ισότητα ευκαιριών για όλους, ανεξαρτήτως προέλευσης. Σε αυτό το μοντέλο, οι στάσεις κάποιου που σχετίζονται με την κοινωνική δικαιοσύνη, θα ήταν ένας σημαντικός προγνωστικός παράγοντας για τις προθέσεις κάποιου να ενεργήσει με γνώμονα την κοινωνική

δικαιοσύνη. Ύστερα, περιγράφει «τον αντιληπτό έλεγχο συμπεριφοράς» ως την προσωπική αντιληπτή ικανότητα εκτέλεσης μιας πράξης. Σε ένα κοινωνικά δίκαιο πλαίσιο, αυτό μπορεί να αφορά τον βαθμό στον οποίο ένα άτομο αισθάνεται ότι είναι δυνατό να «κάνει τη διαφορά» ή την αυτοαξιολόγηση για το αν κάποιος μπορεί να έχει αντίκτυπο στις υπάρχουσες κοινωνικές συνθήκες. Ο Ajzen υπέθεσε ότι ένα τελευταίο συστατικό του μοντέλου του, «η υποκειμενική νόρμα», προβλέπει επίσης τις προθέσεις για δράση. Η «υποκειμενική νόρμα» περιγράφεται ως η υποστήριξη ή η έλλειψη της κοινωνικής δικαιοσύνης από το περιβάλλον του ατόμου για την εκτέλεση μιας δεδομένης συμπεριφοράς. Η συμπερίληψη υποκειμενικών κανόνων περιγράφει έναν μηχανισμό με το οποίο το κοινωνικό πλαίσιο μπορεί να επηρεάσει την εμφάνιση μιας συμπεριφοράς (Ajzen 1991).



Σχήμα 1. Θεωρία της Προσχεδιασμένης Συμπεριφοράς (Ajzen,1991)

Στη συγκεκριμένη θεωρία, βασίστηκε ένα από τα τρία ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν για αυτή την έρευνα. Η Κλίμακα Κοινωνικής Δικαιοσύνης (SJS) αναπτύχθηκε για τη μέτρηση των στάσεων προς την κοινωνική δικαιοσύνη και τις αξίες που σχετίζονται με αυτήν, την αντιληπτή αυτο-αποτελεσματικότητα σχετικά με τις προσπάθειες κοινωνικής δικαιοσύνης, τους κοινωνικούς κανόνες αναφορικά με τις προσπάθειες κοινωνικής δικαιοσύνης και την πρόθεση για συμμετοχή σε δραστηριότητες και συμπεριφορές που σχετίζονται με την κοινωνική δικαιοσύνη (Torres- Harding κ.α. 2012).



## 1.2 Ο πολιτικός ρόλος της Κοινωνικής Δικαιοσύνης στον επαγγελματικό προσανατολισμό

Η κοινωνική δικαιοσύνη και ο πολιτικός χώρος είναι αλληλένδετες έννοιες στον χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Οι επαγγελματίες οφείλουν να εξετάσουν τους περιβαλλοντικούς παράγοντες και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών συστημάτων που επηρεάζουν την καριέρα των ανθρώπων, καθώς η επίτευξη των αιτημάτων τους ίσως απαιτεί την παρέμβαση σε πολιτικά συστήματα (McMahon κ.α., 2008). Έτσι, θα αναδειχθεί η σχέση της κοινωνικής δικαιοσύνης με τον νεοφιλελευθερισμό αλλά και άλλες κοινωνικοπολιτικές ιδεολογίες και μοντέλα στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Ο Watts (1996,2015) θεωρεί ότι η επαγγελματική συμβουλευτική αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι μίας πολιτικής διαδικασίας που συνδέεται με την αγορά εργασίας στη σημερινή εποχή. Ο νεοφιλελευθερισμός επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την δημόσια πολιτική των δυτικών χωρών αλλά και παγκοσμίως, αφού επικρατεί επί σειρά δεκαετιών. Στο χώρο εργασίας, η κυριαρχία της νεοφιλελεύθερης προοπτικής έχει εγκωμιάσει έννοιες όπως η δέσμευση, η ευημερία και η απασχόληση με στόχο την οργανωτική επιτυχία αφηφώντας τον θετικό αντίκτυπο προς το άτομο (Bal & D'occi, 2018). Ο Sultana (2014, p.7) υποστηρίζει πως η κοινωνική δικαιοσύνη μέσα σε ένα νεοφιλελεύθερο πλαίσιο είναι «η αξιοκρατική κατανομή των υλικών πόρων και ευκαιριών ζωής με τρόπους που ανταμείβουν την ικανότητα, την προσπάθεια και κατόρθωμα». Η οπτική της συγκεκριμένης πολιτικής ιδεολογίας δεν συνάδει με το κοινωνικό συμφέρον. Πιο συγκεκριμένα, η Παρσονσιανή προσέγγιση επικεντρώνεται στο ταίριασμα, την προσαρμογή και την αμοιβαιότητα σε αντίθεση με την νεοφιλελεύθερη προσέγγιση που εστιάζει στον ανταγωνισμό, τον ατομικισμό και την αυτονομία υποθάλποντας την αξιοπρεπή εργασία (decent work), η οποία είναι δύσκολο να κατακτηθεί (Holley κ.α., 2016, Plant & Kjærgård, R., 2016). Η ιδεολογία του νεοφιλελευθερισμού είναι ενάντια στην κοινωνική δικαιοσύνη μέσα από τα μάτια της Fraser, η οποία θεωρεί πως ο φιλελευθερισμός αντιτίθεται στο ρόλο της κυβέρνησης, η οποία θα μπορούσε να αντιμετωπίσει την κακή αναδιανομή (maldistribution) και την εσφαλμένη αναγνώριση (misrecognition). (Rice, 2017). Έτσι, ο νεοφιλελευθερισμός έχει ως στόχο να αναπαράγει νέους που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας χωρίς να λαμβάνονται υπόψιν οι προσωπικές τους επιθυμίες (McWhirter & McWha-Hermann, 2021).

Ο Watts (2015) έχει προσφέρει τέσσερις εναλλακτικές προσεγγίσεις καθοδήγησης από την κοινωνικοπολιτική προοπτική. Οι πρακτικές του επαγγελματικού προσανατολισμού χωρίζονται με βάση τέσσερις πολιτικές θέσεις (συντηρητική, φιλελεύθερη, προοδευτική και ριζοσπαστική) (σχήμα 2) υποδηλώνοντας ότι η πολιτική θέση επιλέγεται από την επαγγελματική συμβουλευτική από τον τρόπο με τον οποίο ο σύμβουλος συσχετίζει το άτομο με την κοινωνία. Οι προσεγγίσεις στην καθοδήγηση μπορούν να χωριστούν ανάλογα με την εστίαση των συμβούλων στο κοινωνικό πλαίσιο ή στο άτομο και με τον τρόπο με τον οποίο θέλουν να αλλάξουν τα πράγματα στα οποία εστιάζουν. Έτσι, οι επαγγελματικοί σύμβουλοι οδηγούνται σε ένα δίλημμα. Εάν διαλέξουν τις δύο πρώτες πολιτικές θέσεις θα γίνουν τεχνοκράτες με σκοπό το ταίριασμα του ωφελούμενου στο ισχύον εργασιακό περιβάλλον ή εάν θα μπουκ στην αρένα της εργασιακής δυσφορίας αμφισβητώντας τις αδικίες στην σύγχρονη αγορά εργασίας με γνώμονα να κάνουν το καλύτερο δυνατό για τους ωφελούμενους τους στο εδώ και τώρα προωθώντας την αυτενέργεια (Hooley & Sultana, 2016).

	Εστίαση στην <b>κοινωνία</b>	Εστίαση στο <b>άτομο</b>
Αλλαγή	Ριζοσπαστική (κοινωνική αλλαγή)	Προοδευτική (αλλαγή ατόμου)
Status quo	Συντηρητική (κοινωνικός έλεγχος)	Φιλελεύθερη (μη καθοδηγούμενη)

Σχήμα 2: Watt's (1996), κοινωνικοπολιτικές ιδεολογίες καθοδήγησης

Οι Plant & Kjærgård (2016) παρακολουθώντας διάφορες έρευνες κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής δεσμεύουν τους επαγγελματικούς συμβούλους να γίνουν προ-ορατικοί, κυρίως με ευάλωτους κοινωνικούς πληθυσμούς. Η επαγγελματική καθοδήγηση θα πρέπει να επικεντρώνονται στην αλλαγή του ωφελούμενου χωρίς αποκλεισμούς από την εκπαίδευση, την απασχόληση ή από το μονοπάτι που έχουν επιλέξει λόγω κοινωνικού υπόβαθρου, φύλου, ηλικίας ή εθνικότητας.

Στο σημείο αυτό, είναι υψίστης σημασίας να αναφερθούν κάποια μοντέλα κοινωνικής δικαιοσύνης, τα οποία συσχετίζονται άμεσα με τον επαγγελματικό προσανατολισμό αλλά και τον πολιτικό χώρο με σκοπό να γίνει πιο κατανοητή η σύνδεση των εννοιών μεταξύ τους. Η Irving (2021) προέβη σε αυτό τον διαχωρισμό, ώστε να αναδειχθούν οι κοινωνικοπολιτικές και πολιτισμικές διαστάσεις της

κοινωνικής δικαιοσύνης και να συσχετιστούν με το πλαίσιο επαγγελματικής εξέλιξης. Ειδικότερα, η «ανταποδοτική δικαιοσύνη» (retributive social justice) είναι συνυφασμένη με τη θεωρία των Friedman (1962) και Nozick (1974) και βασίζεται στις έννοιες της οικονομικής και ατομικής ελευθερίας και της προστασίας των υλικών αγαθών και περιουσιακών στοιχείων μέσα από τη σχέση του δούνα και λαβείν. Στην σημερινή ευμετάβλητη κοινωνία, το μοντέλο της ανταποδοτικής κοινωνικής δικαιοσύνης συνοδεύεται από την κυρίαρχη νεοφιλελεύθερη πολιτική, όπου η ανισότητα θεωρείται ως κινητήρια δύναμη με αποτέλεσμα να διατηρείται το status quo (Irving, 2021). Ύστερα, η «διανεμητική κοινωνική δικαιοσύνη» (distributive social justice) στηρίζεται στη φιλελεύθερη-δημοκρατική φιλοσοφία του Rawls (1971). Υπό το σημερινό πολιτικό πρίσμα, η διανεμητική κοινωνική δικαιοσύνη συσχετίζεται με τον εσωκλείοντα φιλελευθερισμό (inclusive liberalism) και με τον τρίτο τρόπο σκέψης. Από την μία, ο εσωκλείων φιλελευθερισμός προσπαθεί «να συνδέσει την αγορά εργασίας με το κράτος, την οικονομία με την κοινωνία αλλά και τον δημόσιο με τον ιδιωτικό τομέα» (Walker, 2009, σελ. 36) και από την άλλη ο τρίτος τρόπος σκέψης της κοινωνικής δημοκρατίας στοχεύει να «ξεπεράσει την παλαιού τύπου σοσιαλδημοκρατία και τον νεοφιλελευθερισμό» (Giddens, 1998, σελ. 26). Η τελευταία έννοια διαμορφώνει πλέον τη διανεμητική κοινωνική δικαιοσύνη, όπου η κοινωνική συνοχή και η ένταξη λειτουργούν ως μέσα αντιμετώπισης της ανισότητας. Η «αναγνωριστική κοινωνική δικαιοσύνη» (recognitive justice) βασίζεται στην δημοκρατική σοσιαλιστική πολιτική ορμώμενη από την πολιτική φιλοσοφία της Young (1990). Αυτή η προσέγγιση ασχολείται με την αναδιανομή και με την εξάλειψη κάθε μορφής θεσμοθετημένης καταπίεσης και κυριαρχίας για την εξάλειψη κάθε είδους αδικίας. Η Young (1990, p. 39–65) εντόπισε πέντε είδη καταπίεσης, που όρισε ως: εκμετάλλευση, περιθωριοποίηση, αδυναμία, πολιτισμικός ιμπεριαλισμός και βία, όπου για κάθε καταπιεσμένη ομάδα υπάρχει μία ομάδα που επωφελείται από αυτή την καταπίεση και είναι προνομιούχα σε σχέση με την άλλη κοινωνική ομάδα. Όταν η καριέρα αντικατοπτρίζεται μέσα από έναν αναγνωριστικό φακό, μετατρέπεται σε μία πολύπλευρη διαδικασία, που δομείται σε σχέση με πολλαπλούς τρόπους ύπαρξης και του ανήκειν, και συνδέεται με τις κοινωνικές αξίες και τις επιθυμίες του εαυτού, της οικογένειας, της κοινότητας και του πολιτισμού (Irving, 2021). Τέλος, η κριτική κοινωνική δικαιοσύνη (critical social justice) βασίζεται και αυτή στην Young (1990) και τις διαφορές των κοινωνικών ομάδων, ενσωματώνοντας τις ανησυχίες του με την καταπίεση και την κυριαρχία και υποστηρίζοντας μια επικοινωνιακή δημοκρατία, και

το κίνημα του δημοκρατικού σοσιαλισμού. Συνδέοντας διανεμητικές, αναγνωριστικές και πολιτικές ανησυχίες, η κριτική κοινωνική δικαιοσύνη αναγνωρίζει την αλληλεπίδραση μεταξύ τοπικών και παγκόσμιων πλαισίων, ασχολείται παραγωγικά με ζητήματα εξουσίας, αμφισβητεί την εξουσία κεφαλαιούχων σχέσεων και βλέπει τον κόσμο μέσω ενός μετασηματιστικού φακού που επιτρέπει εναλλακτικές λύσεις για τη ζωή (Freire, 1972, & Irving, 2021).

### 1.3 Ο ρόλος της κουλτούρας σε ένα κοινωνικά δίκαιο εργασιακό χώρο

Είναι αναπόφευκτο στο σημερινό πολυπολιτισμικό εργασιακό χώρο αλλά και στην εκπαίδευση να μην λαμβάνεται υπόψη η κουλτούρα και η ετερογένεια. Εάν και ο όρος κουλτούρα είναι πολυδιάστατος, ο Clifford Geertz (1973) ένας από τους πιο σπουδαίους ανθρωπολόγους, την ορίζει ως: «...ένα ιστορικά μεταδιδόμενο νοηματικό πρότυπο αποτυπωμένο σε σύμβολα, ένα σύστημα κληρονομημένων αντιλήψεων που εκφράζονται με συμβολική μορφή, μέσα από το οποίο (οι άνθρωποι) επικοινωνούν, διαιώνονται και προάγουν τη γνώση τους και τις στάσεις τους απέναντι στη ζωή». Η διαφορετικότητα κάθε ανθρώπου, η κοινωνία στην οποία ζει, τα ερεθίσματα που προσλαμβάνει, το μέρος στο οποίο εργάζεται τον συμπληρώνει και τον καθιστά μοναδικό. Ο Peterson (2004) παρομοιάζει την κουλτούρα με ένα παγόβουνο. Σε αυτό το παγόβουνο υπάρχουν δύο όψεις. Από την μία πλευρά, η «ορατή επιφάνεια» στην οποία περιλαμβάνονται τα εξωτερικά χαρακτηριστικά και η μη λεκτική επικοινωνία του ατόμου και από την άλλη η «αόρατη επιφάνεια», η οποία περιέχει τις στάσεις, τις αξίες, τις κοινωνικές νόρμες και τα νομικά πλαίσια στα οποία ζει το άτομο (ΕΚΕΠ, 2010 & Αργυροπούλου, 2021). Οι πολιτισμικές ιδιότητες του ατόμου στο κοινωνικό πλαίσιο όπου ζει, μπορούν να διαμορφώσουν τα κίνητρα για ένα εργασιακό περιβάλλον διαφορετικά. Ως εκ τούτου, ο επαγγελματικός σύμβουλος πρέπει να γνωρίζει τον πολιτισμό, τις αξίες αλλά και τις προκαταλήψεις του ωφελούμενου, ώστε να υπάρχει αλληλεπίδραση κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας. Οι περισσότερες θεωρίες του επαγγελματικού προσανατολισμού ανταποκρίνονται στον ατομικισμό, καθώς στο επίκεντρο βρίσκονται οι προσωπικές επιθυμίες και η αυτενέργεια του ωφελούμενου. Στις κολλεκτιβιστικές κουλτούρες, όμως, οι περισσότερες επαγγελματικές αποφάσεις είναι συνυφασμένες με τον κοινωνικό περίγυρο και τις κοινωνικές αξίες και το συλλογικό συμφέρον (Αργυροπούλου, 2021 & Θεοδοσάκης, κ.α., 2021). Οι κολλεκτιβιστικές κουλτούρες θεωρούν την εργασία ως έκφραση μίας

ομάδας και της προσωπικής ταυτότητας, δίνοντας έτσι προσοχή στην ανάγκη της συλλογικότητας επιλέγοντας εργασίες που εξυπηρετούν την ομάδα και διατηρούν την αρμονία (Brown & Lent, 2020). Επιπροσθέτως, οι πρακτικές κατάρτισης του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι ενσωματωμένες στον πολιτισμό βασιζόμενες στη θεωρία του Keasing (1974) για τον πολιτισμό. Ο Keasing διαβίβασε μια ιδεολογική άποψη για τον πολιτισμό που απομακρύνθηκε από το να βλέπει τους πολιτισμούς να αποτελούνται από κοινωνικά συστήματα, πρακτικές και τεχνουργήματα και αντ' αυτού εστίασε στον τρόπο με τον οποίο γίνονται κατανοητές αυτές οι κοινωνικές μορφές. Ο πολιτισμός, λοιπόν, υπάρχει στη σφαίρα των ιδεών των ατόμων που αποτελούν μια κοινότητα και μπορεί να εντοπίζεται στις πεποιθήσεις τους.

Η ετερότητα περιγράφει το εύρος των ανθρώπινων διαφορών και παραλλαγών, είτε είναι εγγενείς (εκ γενετής) είτε αποκτημένες (από την εμπειρία). Στη σύγχρονη αγορά εργασίας, αυτές οι διαφορές μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για διαφορετικές μορφές αποκλεισμού και να οδηγήσουν σε διαφορετικές μορφές διακρίσεων. Μια σειρά χαρακτηριστικών που ενέχει κίνδυνο αποκλεισμού, προνομιακής μεταχείρισης ή διάκρισης είναι η ακόλουθη: ηλικία και γενιά, φύλο και έκφραση φύλου, σεξουαλικός προσανατολισμός, διανοητικές και σωματικές ικανότητες, επίπεδο υγείας, χαρακτηριστικά προσωπικότητας και συμπεριφορές, φυλή, εθνικότητα και θρησκεία, γλώσσα και εθνικότητα, χώρος διαμονής (όπως αγροτική και αστική), κοινωνική τάξη και υπόβαθρο, εισόδημα, εκπαίδευση και κοινωνικοοικονομική κατάσταση, και εξωτερική εμφάνιση) (WEF,2020). Είναι, λοιπόν, κρίσιμο, να λαμβάνονται αυτά τα χαρακτηριστικά υπόψιν σε συνδυασμό με την κουλτούρα και τον πολιτισμό του καθενός, ώστε να μην ασκούνται διακρίσεις απέναντι σε κανέναν άνθρωπο.

#### 1.4 Δεξιότητες Κοινωνικής δικαιοσύνης για συμβούλους επαγγελματικής συμβουλευτικής

Η μεταμοντέρνα και μετα-Covid εποχή, δεν μπορεί να παραλείψει την ιδιότητα του σύμβουλου επαγγελματικής σταδιοδρομίας χωρίς να στρέφεται προς την κοινωνική δικαιοσύνη, καθώς τα ποσοστά της ανεργίας και των κοινωνικών αδικιών αυξάνονται καθημερινά. Πρωταρχικά, ο επαγγελματικός σύμβουλος οφείλει να λαμβάνει υπόψιν το πολιτισμικό υπόβαθρο του/της ωφελούμενης, ώστε να μπορεί να υποστηρίξει το αίτημα του/της. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας οφείλουν να κατακτούν δεξιότητες, οι οποίες αφορούν την κοινωνική δικαιοσύνη, καθώς η επιστημονική κοινότητα ανησυχεί

πως οι δεξιότητες τους επικεντρώνονται στις διαπροσωπικές δεξιότητες χωρίς να δίνεται επαρκής προσοχή σε τρόπους αντιμετώπισης κοινωνικών, πολιτικών και οικονομικών θεμάτων που λειτουργούν ως τροχοπέδη στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας των ανθρώπων (Arthur, 2005, 2008, Toporek & Williams, 2006). Οι Arthur κ.α. (2009) θεωρούν πως για τους σύμβουλους σταδιοδρομίας, η κοινωνική δικαιοσύνη μπορεί να έχει πολλαπλές σημασίες και να εφαρμοστεί με πολλούς διαφορετικούς τρόπους μέσω διάφορων τεχνικών αλλά και να απευθύνεται σε όλους τους ωφελούμενους. Οι Arthur κ.α. (2013), μετά από έρευνα, θεωρήσαν ότι ο σύμβουλος σταδιοδρομίας, οφείλει να υιοθετήσει ορισμένα χαρακτηριστικά αλλά και δεξιότητες που είναι προσανατολισμένα στην κοινωνική δικαιοσύνη. Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας οφείλει συμπεριφορικά να είναι υποστηρικτικός, μη επικριτικός και να λειτουργεί με γνώμονα την ισότητα. Ως προς τα γνωστικά χαρακτηριστικά του, ο ίδιος πρέπει να συνεργάζεται με το υποστηρικτικό δίκτυο ώστε να παραπέμπει τους ωφελούμενους όποτε κρίνεται αναγκαίο, να αντιλαμβάνεται τις ανησυχίες του ωφελούμενου για την ανάπτυξη της επαγγελματικής του ταυτότητας και να έχει εμπειρία στην επαγγελματική συμβουλευτική. Ακόμη, ο ίδιος χρειάζεται να δείχνει εμπιστοσύνη και να επιδεικνύει την ενεργητική του ακρόαση, να είναι επικοινωνιακός να παρεμβαίνει με στόχο την υποστήριξη του αιτήματος του ωφελούμενου και να χρησιμοποιεί τα κατάλληλα εργαλεία για την εκπαιδευτική και επαγγελματική πορεία του καθενός (Arthur κ.α. 2013, Αργυροπούλου, 2021). Ακόμη, η ίση μεταχείριση των ωφελούμενων αποτελεί υποχρέωση του συμβούλου χωρίς να ανέχεται διακρίσεις που αφορούν το φύλο, την φυλή, την εθνικότητα, τις αναπηρίες, τη θρησκεία, την σεξουαλική ταυτότητα, την μόρφωση ή την κοινωνική τους τάξη (N.C.D.A., 2015). Ο Hooley κ. α. (2021), θεωρούν πως ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι μία πολιτική διεργασία, η οποία υποστηρίζει το άτομο και την ομάδα και στρέφεται προς την κοινωνική δικαιοσύνη παρά τις κοινωνικές και πολιτικές αλλαγές. Μέσα από τις ακόλουθες πέντε ενδείξεις, θεωρούν πως οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα προσανατολίσουν τα άτομα προς ένα πιο δίκαιο κόσμο. Αυτό θα επιτευχθεί α) χτίζοντας κριτική συνείδηση, β) ορίζοντας την καταπίεση, γ) αμφισβητώντας τί είναι φυσιολογικό, δ) ενθαρρύνοντας τους ανθρώπους να δουλεύουν μαζί και ε) απασχολώντας τους εργαζομένους σε διαφορετικές θέσεις εργασίας. Τέλος, η συνηγορία είναι προκλητική και πολύπλευρη και θεωρείται ως κεντρικό στοιχείο του επαγγελματικού συμβούλου (Fickling, 2016). Οι Drosos κ.α. (2020) ξεκαθαρίζουν ότι σε μεσαίο και μακροεπίπεδο, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα πρέπει να γίνουν συνήγοροι των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων

προωθώντας τις απαραίτητες πολιτικές, αφού η Διεθνής Ένωση Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (IAEVG) έχει αναγνωρίσει τη συνηγορία ως ουσιαστικό μέρος της πρακτικής της επαγγελματικής συμβουλευτικής (Arthur κ.α., (2013), Repetto, (2008) όπως αναφέρεται στο Drosos κ.α., 2020).

### 1.5. Κοινωνική Δικαιοσύνη και Βιωσιμότητα

Η κοινωνική δικαιοσύνη συνδέεται άρρηκτα με τον 16<sup>ο</sup> στόχο της βιώσιμης ανάπτυξης (SDG's) για το πρόγραμμα Ατζέντα 2030 Αειφόρου Ανάπτυξης. Ο δέκατος έκτος (16<sup>ος</sup>) στόχος προορίζεται στην προαγωγή ειρηνικών και άνευ αποκλεισμού κοινωνιών με στόχο τη βιώσιμη ανάπτυξη. Οι κοινωνίες αυτές θα έχουν ισότιμη πρόσβαση στη δικαιοσύνη, τελέσφορους και υπεύθυνους θεσμούς σε όλα τα επίπεδα (United Nations, 2015). Η εμφάνιση της πανδημίας άλλαξε το εργασιακό περιβάλλον, την οικογενειακή ζωή, την ευημερία, τον διαμοιρασμό του πλούτου αλλά και την κοινωνία εν γένει, με αποτέλεσμα οι εργασιακές μεταβάσεις να γίνονται ακόμη πιο δύσκολες για τους ανθρώπους. Η πανδημία Covid-19 προκάλεσε θέματα ποικιλομορφίας, ισότητας και ενσωμάτωσης, ωθώντας τους ηγέτες των επιχειρήσεων να λάβουν δράση όσον αφορά την κοινωνική δικαιοσύνη (WEF, 2021). Ο Guichard (2022) υποστηρίζει πως αυτή η παγκόσμια κρίση χωρίζεται σε τρεις τομείς. Αρχικά, το δημογραφικό πρόβλημα και η κοινωνική δικαιοσύνη βρίσκονται σε εξαιρετικά δύσκολη θέση, αφού υπολογίζεται ότι μέχρι το 2050, 10 δισεκατομμύρια άνθρωποι θα ζουν σε συνθήκες εξαιρετικά άνισου πλούτου. Δεύτερον, οι οικολογικές καταστροφές κι ο συνεχώς αυξανόμενος ρυθμός τους είναι ανησυχητικός, καθώς παρατηρούνται προβλήματα όπως η εξάντληση φυσικών πόρων, η συσσώρευση απορριμμάτων ή η υπερθέρμανση του πλανήτη. Τέλος, προμηνύεται εκτεταμένη υποβάθμιση της αγοράς εργασίας αλλά και της απασχόλησης των εργαζομένων, προκαλώντας ζητήματα όπως μεταφορά θέσεων εργασίας σε χώρες με χαμηλό κόστος εργασίας αλλά και παγκόσμια αποδυνάμωση της εργατικής νομοθεσίας. Με αυτόν τον τρόπο, η βιώσιμη προοπτική του πλανήτη εσωκλείει την κοινωνική δικαιοσύνη και την καθιστά υπεύθυνη για την ομαλή μετάβαση στη νέα πράσινη πραγματικότητα. Η πράσινη καθοδήγηση, τα περιβαλλοντικά ζητήματα, η κλιματική αλλαγή αλλά και η κοινωνική δικαιοσύνη καθίστανται κριτικά αλληλένδετες. Η οικολογική δικαιοσύνη (ecojustice) εισήχθη στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού από τους Irving και Malik-Liévano

για να καταγράψουν τις συνδέσεις και τις εντάσεις μεταξύ περιβαλλοντικών ανησυχιών και κοινωνικής δικαιοσύνης (Plant, 2020).

Υπό το πρίσμα αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020) ανακοίνωσε το ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα με σκοπό την αντιμετώπιση των εργασιακών προκλήσεων της πανδημίας Covid-19 από τους Ευρωπαίους πολίτες και την μετάβασή τους στον πράσινο και ψηφιακό κόσμο. Η εξασφάλιση της κοινωνικής δικαιοσύνης σε όλες τις πρόσφατες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές είναι μείζονος σημασίας για τους Ευρωπαίους πολίτες για μία ολιστική και πετυχημένη μετάβαση στις νέες θέσεις εργασίας υποστηρίζοντας την κοινωνική συνοχή και την ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες ανεξαρτήτως προκαταλήψεων, ρατσιστικών πεποιθήσεων και τόπου κατοικίας όπως πόλεις, αγροτικές, παράκτιες ή απομακρυσμένες περιοχές. Οι στόχοι που έθεσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020) μέσα στα επόμενα πέντε χρόνια συμπεριλαμβάνουν την αύξηση κατά 32% συμμετοχής ενηλίκων σε μαθησιακές δραστηριότητες ετησίως, την αύξηση κατά 67% συμμετοχής ατόμων με χαμηλά προσόντα σε μαθησιακές δραστηριότητες ετησίως, την αύξηση κατά 82% υποψήφιων εργαζομένων με επικαιροποιημένες μαθησιακές δεξιότητες και την αύξηση κατά 25% ενηλίκων με βασικές ψηφιακές δεξιότητες. Ενδεικτικά, θα αναφερθούν κάποιες από τις δράσεις και η πορεία τους έως σήμερα. Η πρώτη δράση που υλοποιήθηκε για την ολοκλήρωση των ανωτέρω στόχων ήταν η δημιουργία της πλατφόρμας του βιογραφικού Europass τον Ιούλιο του 2020 σε 30 διαφορετικές γλώσσες με πάνω από 45.000.000 επισκέψεις και την δημιουργία 4.000.000 βιογραφικών την τελευταία διετία (Europass, 2022). Ακόμη, το Στρατηγικό Σχέδιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης, Διά Βίου Μάθησης και Νεολαίας (2022) προωθεί την ευέλικτη και ίση πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση και δια βίου μάθηση σε νέους αλλά και ενήλικες προσπαθώντας να εκπληρώσει τους στόχους που έθεσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Επιπλέον, η φράση με τα μικροδιαπιστευτήρια αποτελούν μία καινοτομία, αφού καταρτίζουν τα άτομα σε τομείς όπου τα τυπικά προσόντα είναι περιορισμένα ή δεν υπάρχουν ακόμη (Cedefop, 2022).

Καταληκτικά, γίνεται σαφές ότι η κοινωνική δικαιοσύνη δεν αποτελεί μία έννοια, η οποία μπορεί να θεωρηθεί προαιρετική για το χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Αντιθέτως, η κοινωνική δικαιοσύνη είναι αλληλεξαρτώμενη με τη σύγχρονη βιώσιμη αγορά εργασίας αλλά και την επαγγελματική συμβουλευτική. Ο



σύμβουλος σταδιοδρομίας οφείλει να παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλους τους ωφελούμενους και να τους προετοιμάζει για το νέο πολυπολιτισμικό εργασιακό περιβάλλον στο οποίο θα εργαστούν και θα συνεργαστούν με ετερογενείς ανθρώπους. Στην παρούσα εργασία, η ερευνήτρια θα προσπαθήσει να αναδείξει τη σχέση του όρου «κοινωνική δικαιοσύνη» με την «επαγγελματική προσαρμοστικότητα» και τους προπτυχιακούς φοιτητές των πανεπιστημίων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

## Κεφάλαιο 2. Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα

Η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση, οι αέναες κοινωνικές εξελίξεις, η πανδημία Covid- Sars 19, η μεταπανδημική περίοδος αλλά και η ενεργειακή κρίση μετά τον πόλεμο που ξέσπασε στην Ουκρανία απαιτούν από τον σημερινό εργαζόμενο να βρίσκεται σε μία συνεχή εγρήγορση και να είναι επαγγελματικά προσαρμοστικός σύμφωνα με τα δεδομένα που επιτάσσουν οι παραπάνω συνθήκες. Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να προσαρμοστούν ομαλά στις αλλαγές των επαγγελματικών τους ρόλων και να διατηρούν την ικανότητά τους να εξισορροπούν τις επαγγελματικές τους επιλογές δίνοντας νόημα στην επαγγελματική τους πορεία. Ακόμη, η ίδια δεξιότητα δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να διευρυνθούν, να βελτιωθούν και να συνειδητοποιήσουν την αυτοαντίληψη τους σε επαγγελματικούς ρόλους, δημιουργώντας έτσι μια επαγγελματική ζωή, βελτιώνοντας την ικανοποίηση από τη ζωή και την οικοδόμηση ενός επαγγελματικού πλαισίου (Savickas και Porfeli, 2012, Ginevra κ.α., 2018, Ginevra κ.α., 2016, Chen κ.α., 2020a). Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα είναι μια ικανότητα αυτοδιαχείρισης, χρήσιμη για την αντιμετώπιση αναπτυξιακών καθηκόντων, για παρούσες και μελλοντικές αλλαγές στο πλαίσιο της σταδιοδρομίας (Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017). Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία διακρίνονται τα κάτωθι είδη διερεύνησης τα οποία σχετίζονται με την επαγγελματική προσαρμοστικότητα: α) η επαγγελματική διερεύνηση που αφορά εκείνους που αναζητούν πληροφορίες για τη σταδιοδρομία τους και προβληματίζονται για το επαγγελματικό τους μέλλον (Balin & Hirschi, 2010, όπως αναφέρεται στο ΕΟΠΠΕΠ, 2013), β) η ατομική διερεύνηση, που σχετίζεται με τα άτομα που προσπαθούν να κατανοήσουν τον εαυτό τους, τις ικανότητες και δεξιότητές τους (Fouad & Bynner, 2008, όπως αναφέρεται στο

ΕΟΠΠΕΠ, 2013), γ) η διερεύνηση του περιβάλλοντος, που αφορά εκείνους που διερευνούν και κατανοούν ευκαιρίες απασχόλησης αλλά και εκείνους που αναζητούν υποστήριξη από την οικογένεια, τους φίλους και τους σημαντικούς άλλους, για να πραγματοποιήσουν τα επαγγελματικά τους σχέδια (Creed κ.α., 2009, όπως αναφέρεται στο ΕΟΠΠΕΠ, 2013). Αυτές οι συμπεριφορές αναδεικνύουν την αλληλεπίδραση ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον, ενώ θεωρούνται ουσιαστικής σημασίας για την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου (ΕΟΠΠΕΠ, 2013). Στο κεφάλαιο που ακολουθεί, αναλύεται ο όρος της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας, οι θεωρίες που σχετίζονται με αυτήν και οι διαστάσεις της, ο καταλυτικός ρόλος των συχνών μεταβάσεων αλλά και τα ερευνητικά δεδομένα από τη διεθνή βιβλιογραφία.

## 2.1 Η μετάβαση από την επαγγελματική ωριμότητα στην επαγγελματική προσαρμοστικότητα

### 2.1.1. Η θεωρία του Super

Ο όρος της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας έχει προκαλέσει το ενδιαφέρον αρκετών επιστημόνων τα τελευταία χρόνια. Ο Super ήταν ένας από τους πρώτους ερευνητές που συζήτησαν την κατασκευή της θεωρίας της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας. Σε αρχικό στάδιο, ο Super πρότεινε ότι η μέτρηση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας θα έπρεπε περιλαμβάνει τους ακόλουθους τομείς: εργασιακές αξίες και εξέχουσα σημασία της εργασίας, αυτονομία ή αίσθηση αντιπροσώπευσης, προγραμματισμός του μέλλοντος ή μελλοντική προοπτική, εξερεύνηση και καθιέρωση, λήψη αποφάσεων και προβληματισμός σχετικά με την εμπειρία (Super & Knasel, 1981). Αργότερα, ο Super αναθεώρησε την δομή της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και πρότεινε ένα πιο ολοκληρωμένο «μοντέλο επαγγελματικής προσαρμοστικότητας ενηλίκων», το οποίο είχε πέντε διαστάσεις, συμπεριλαμβανομένου του σχεδιασμού, της εξερεύνησης, της πληροφόρησης, της λήψης αποφάσεων και του προσανατολισμού στην πραγματικότητα. Ωστόσο, το αντικείμενο του μοντέλου προσαρμοστικότητας σταδιοδρομίας που κατασκεύασε ο Super απευθυνόταν σε ενήλικες (Super & Knasel, 1981). Παρά ταύτα, το ταξίδι της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας ξεκίνησε από τους Super & Knasel (1981), οι οποίοι επινόησαν την επαγγελματική ωριμότητα (career maturity) των εφήβων, την ετοιμότητα δηλαδή, για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους επιλογές (Savickas, 1997)(Chen,2020a).

### 2.1.2. Η συμβολή της θεωρίας της κατασκευής της σταδιοδρομίας

Η μελέτη και η βιβλιογραφική έρευνα σε συνδυασμό με την ανάπτυξη ψυχομετρικών εργαλείων, παρείχαν τις θεμελιώδεις αρχές και την εμπειρική υποστήριξη για την εφαρμογή της θεωρίας. Η θεωρία που θα αντικαταστήσει το θεωρητικό υπόβαθρο της επαγγελματικής ωριμότητας είναι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα που βασίζεται σε μια πιο ψυχοκοινωνική δομή (Savickas, 1997). Ο Savickas ήρθε, εμπλούτισε και βελτίωσε τη θεωρητική δομή της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας με απαρχή τον Super. Το 2005, ο Savickas αναθεώρησε περαιτέρω και βελτίωσε τη θεωρητική κατασκευή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και πρότεινε ένα πιο ολοκληρωμένο κατασκευαστικό μοντέλο. Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα (career adaptability), η οποία εισήχθη από τον Savickas (1997, 2005) ορίζεται ως η ετοιμότητα του ατόμου να ανταπεξέλθει στα καθήκοντα εργασίας του και να προσαρμόζεται σε προβλέψιμες και μη αλλαγές στις συνθήκες εργασίας μέσα από το μοντέλο του «Σχεδιασμός Ζωής» εκτοπίζοντας τον όρο της επαγγελματικής ωριμότητας, ο οποίος παρέμεινε για αρκετές δεκαετίες ως ο πιο δόκιμος. Ο Savickas (2009) τελειοποίησε τον όρο και τον εξήγησε ως «την ετοιμότητα του ατόμου να ανταποκριθεί στη συνειδητή και διαρκή διερεύνηση εαυτού και περιβάλλοντος προκειμένου να αντιμετωπίσει, να ακολουθήσει ή να αποδεχτεί την αλλαγή των εργασιακών ρόλων στη σταδιοδρομία του και να χειριστεί με επιτυχία όλες τις απρόβλεπτες προσαρμογές και μεταβάσεις, που ενδεχομένως θα απαιτηθούν από τις αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες και την αγορά εργασίας ευρύτερα» (Αργυροπούλου, 2013). Για την πλήρη κατανόηση του όρου, είναι αναγκαίο να επεξηγηθούν οι κάτωθι όροι: «προσαρμόζω (adapt), προσαρμογή (adaptation) και προσαρμοστικότητα (adaptivity)», όπως αναλύθηκαν από τους Savickas και Porfeli (2012):

- Προσαρμόζω (adapt) : η λέξη προσαρμόζω προέρχεται από την λατινική γλώσσα που σημαίνει ταιριάζει ή ενώνω. Με την πάροδο του χρόνου, έχουν γίνει λεπτές τροποποιήσεις χρησιμοποιώντας τη ρίζα της λέξης συμπεριλαμβανομένων των λέξεων -προσαρμογή και προσαρμοστικότητα. Δεδομένων των συνεχών εξελίξεων των ατόμων και του περιβάλλοντος τους, η προσαρμοστικότητα και η προσαρμογή ενός ατόμου βρίσκονται σε συνεχή

ενεργοποίηση σε συνδυασμό με τις αλλαγές στην αρμονία ανθρώπου-περιβάλλοντος όπου είναι η αιτία και η συνέπεια της ενεργοποίησης (Savickas και Porfeli, 2012).

- Προσαρμογή (adaptation): Οι άνθρωποι δομούν την καριέρα τους χρησιμοποιώντας προσαρμοστικές στρατηγικές στην προσωπικότητά τους για να ανταποκριθούν σε εργασιακούς ρόλους. Αυτή η προσαρμογή έχει κίνητρα και καθοδηγείται με στόχο να φέρει την χρυσή τομή ανάμεσα σε εσωτερικές ανάγκες και εξωτερικές ευκαιρίες. Είναι σύνηθες να μην προσαρμόζονται όλοι οι άνθρωποι με τον ίδιο ρυθμό, κάτι το οποίο είναι λογικό από την στιγμή που οι μεταβάσεις δεν είναι ίδιες για όλους και αποδεικνύεται από την επιτυχία, την ικανοποίηση και την επαγγελματική ανάπτυξη του καθένα (Savickas και Porfeli (2012), Αργυροπούλου (2013)).
- Προσαρμοστικότητα (adaptivity): Στη θεωρία κατασκευής της σταδιοδρομίας, η προσαρμοστικότητα είναι το χαρακτηριστικό της προσωπικής ευελιξίας ή της προθυμίας του ατόμου για την αλλαγή ή μία επακόλουθη μετάβαση (Savickas και Porfeli (2012)). Για παράδειγμα, οι Tolentino κ.α. (2014) θεώρησαν την προσαρμοστικότητα (adaptivity) ως προσανατολισμό μαθησιακού στόχου, προορατική προσωπικότητα και αισιοδοξία σταδιοδρομίας, διαπιστώνοντας ότι η προσαρμοστικότητα σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική προσαρμοστικότητα μεταξύ προπτυχιακών φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι Hirschi, κ.α., (2015) αξιολόγησαν τις βασικές αυτοαξιολογήσεις και την προορατική προσωπικότητα ως δείκτες προσαρμοστικότητας και έδειξαν ότι αυτά τα χαρακτηριστικά σχετίζονται επίσης θετικά με την επαγγελματική προσαρμοστικότητα.

Αυτή η διαδικασία επεξήγησης των ανωτέρω όρων οικειοποιείται και επεκτείνει την αναπτυξιακή γλώσσα της θεωρίας του Super (1990) για να περιγράψει την προσαρμογή με σεβασμό στα αναπτυξιακά στάδια: ανάπτυξη, διερεύνηση, καθιέρωση, διατήρηση και αποχώρηση (McIlveen & Midgleye, 2015). Έτσι, συνάγεται αβίαστα το συμπέρασμα ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα αποτελεί μία έννοια, η οποία έχει εξελιχθεί με το πέρασμα του χρόνου και ανταποκρίνεται στις ανάγκες της σύγχρονης εποχής, η οποία μόνο στάσιμη δεν θα μπορούσε να σχολιαστεί, αφού οι εξελίξεις και οι συνεχείς νέες μορφές εργασίας κάνουν τη συγκεκριμένη μεταδεξιότητα ακόμη πιο περιζήτητη.

## 2.2. Οι δεξιότητες της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας

Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα είναι μια κεντρική έννοια στη θεωρία της κατασκευής της σταδιοδρομίας (Savickas, 1997, 2002, 2005, 2013) και στον τομέα της επαγγελματικής σταδιοδρομίας ευρύτερα (Brown & Lent, 2016). Ο Savickas (2015) διευκρινίζει ότι η επαγγελματική προσωπικότητα του ατόμου σχετίζεται με το τί (what), δηλαδή το περιεχόμενο της σταδιοδρομίας, ενώ η επαγγελματική προσαρμοστικότητα αφορά το πώς (how) είναι η καριέρα κατασκευασμένη, δηλαδή η διαδικασία της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Η θεωρία της κατασκευής της σταδιοδρομίας έχει κατανέμει τις δεξιότητες της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας σε τέσσερις αυτορρυθμιζόμενες, πολυδιάστατες ιεραρχικά διαστάσεις: το ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία (concern), τον έλεγχο (control), την περιέργεια (curiosity) και την αυτοπεποίθηση (confidence). Σε αυτές έρχεται και προστίθεται και ο βαθμός δέσμευσης (commitment) (Savickas & Porfeli (2012), Αργυροπούλου(2013)). Οι διαστάσεις αυτές οδηγούν σε αντίστοιχες στρατηγικές διαχείρισης των μεταβάσεων και των αλλαγών στη ζωή του ατόμου. Στο σημείο αυτό, θα αναλυθούν οι παραπάνω διαστάσεις:

- Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία (concern):

«Έχω μέλλον;» Η συγκεκριμένη δεξιότητα αφορά το μέλλον και την αισιόδοξη στάση του ατόμου για τα επόμενα επαγγελματικά βήματα του και προετοιμάζει το άτομο για τις προκλήσεις και τα εμπόδια που θα ακολουθήσουν (Savickas & Porfeli (2012), Αργυροπούλου(2013), Bimrose & Brown (2015)). Σε έρευνα, οι Ginevra κ.α. (2018) βρήκαν σημαντικές άμεσες και έμμεσες επιπτώσεις μεταξύ του ενδιαφέροντος για τη σταδιοδρομία και την περιέργεια για την επαγγελματική προσαρμοστικότητα, μέσω του μελλοντικού οραματισμού σε ένα εύρος επαγγελματικών ενδιαφερόντων, γεγονός που υποδηλώνει ότι είναι σε θέση να δει ευκαιρίες παρά τις προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπίσει κάποιος όπως η ακούσια μετανάστευση.

- Έλεγχος (control):

«Σε ποιον/α ανήκει το μέλλον μου;» Ο έλεγχος δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να γίνουν υπεύθυνα για τη διαμόρφωση του εαυτούς τους και του περιβάλλοντος τους, ώστε να ανταποκριθούν σε αυτό που ακολουθεί χρησιμοποιώντας την αυτοπειθαρχία, την προσπάθεια και την επιμονή όντας σε θέση να ρυθμίζει το συναίσθημα και τη

συμπεριφορά του (Savickas & Porfeli (2012), Αργυροπούλου(2013), Bimrose & Brown (2015)) .

- Περιέργεια (curiosity):

«Τί θέλω να κάνω με το μέλλον μου;» Η περιέργεια ωθεί ένα άτομο να σκεφτεί τον εαυτό του σε διάφορες καταστάσεις και επαγγελματικούς ρόλους διερευνώντας έτσι πιθανούς εαυτούς και εναλλακτικά σενάρια που θα μπορούσαν να εφαρμόσουν τα άτομα μέσα από τις ευκαιρίες που τους δίνονται αλλά και τις δυνατότητες τους (Savickas & Porfeli (2012), Αργυροπούλου(2013), Bimrose & Brown (2015)). Η βασική λειτουργία της περιέργειας στην ανάπτυξη της καριέρας είναι η ίδια με τη λειτουργία της αυτό-εξερεύνησης και της εξερεύνησης της σταδιοδρομίας στη θεωρία εξέλιξης σταδιοδρομίας, που σημαίνει ότι τα άτομα είναι πρόθυμα να προσπαθήσουν ενεργά να εξερευνήσουν τον εαυτό τους και τον κόσμο της εργασίας (Savickas, 2005).

- Αυτοπεποίθηση (confidence):

«Μπορώ να το κάνω;» Οι εμπειρίες εξερεύνησης και οι δραστηριότητες αναζήτησης πληροφοριών δημιουργούν φιλοδοξίες και χτίζουν την αυτοπεποίθηση στο άτομο ώστε να πιστέψει στον εαυτό του και να πραγματοποιήσει επιλογές και να εφαρμόσει το σχέδιο της επαγγελματικής του ζωής (Savickas & Porfeli (2012), Αργυροπούλου(2013), Bimrose & Brown (2015)).

- Βαθμός δέσμευσης (commitment):

Ο βαθμός δέσμευσης προωθεί την διαφορετικότητα και την εφευρετικότητα με νέες δραστηριότητες και σχέδια δράσης, αντί να συγκεντρώνει το ενδιαφέρον του ατόμου σε μια μοναδική επιλογή επαγγέλματος απορρίπτοντας ή προσπερνώντας με αυτό τον τρόπο άλλες δυνατότητες που έχει (Bimrose κ,α, 2011 & Αργυροπούλου, 2013).

Διαστάσεις Προσαρμοστικότητας	Στάσεις και Πεποιθήσεις	Δεξιότητες	Συμπεριφορά	Προβλήματα
Ενδιαφέρον <i>Έχω μέλλον;</i>	Προσανατολισμένος στο μέλλον	Σχεδιασμός & Οραματισμός	Εμπλοκή στη διαμόρφωση της μελλοντικής σταδιοδρομίας	Αδιαφορία
Έλεγχος <i>Σε ποιον ανήκει το μέλλον μου ;</i>	Αποφασιστικός	Λήψη απόφασης	Θέληση & αφοσίωση στην ανάληψη ευθύνης για τη συγγραφή των ιστοριών σταδιοδρομίας	Αναποφασιστικότητα, Αναβλητικότητα
Περιέργεια <i>Τι θέλω να κάνω με το μέλλον μου;</i>	Περίεργος	Διερεύνηση	Αυτογνωσία & διερεύνηση του κόσμου της εργασίας	Έλλειψη ρεαλιστικής οπτικής
Αυτοπεποίθηση <i>Μπορώ να το κάνω;</i>	Αποτελεσματικός	Επίλυση προβλημάτων	Επιμονή στον εντοπισμό ευκαιριών απασχόλησης	Αναστολή

Σχήμα 3. Διαστάσεις Προσαρμοστικότητας (Savickas,2013 p.172)

Σύμφωνα με το Σχήμα 3, η θεωρία κατασκευής της σταδιοδρομίας (career construction theory) παραθέτει τις διαστάσεις της προσαρμοστικότητας που περιλαμβάνουν συγκεκριμένες στάσεις και πεποιθήσεις, δεξιότητες και συμπεριφορές αλλά και ενδεχόμενα προβλήματα, όπου τα άτομα μπορεί να χρειαστεί να προσαρμοστούν σε διάφορες επαγγελματικές περιστάσεις.

Στη δεύτερη στήλη βρίσκονται οι στάσεις και οι πεποιθήσεις που διαμορφώνουν συγκεκριμένους τρόπους και χρησιμοποιούνται για τα αναπτυξιακά καθήκοντα, ώστε τα άτομα να κατανοήσουν και να επιλύσουν τις επαγγελματικές μεταβάσεις. Η τρίτη στήλη αποτελείται από τις συμπεριφορές που πρέπει να εκδηλώσει κάποιος για τις εργασιακές μεταβάσεις, οι οποίες έχουν στόχο την εξερεύνηση, την καθιέρωση, τη διατήρηση και τέλος την απεμπλοκή. Η τελευταία στήλη στο Σχήμα 3 παραθέτει τα

πιθανά προβλήματα σταδιοδρομίας που συνδέονται με το έλλειμμα σε κάθε διάσταση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας Έτσι, με στόχο τα άτομα να γίνουν επινοητικά ώστε α) να ενδιαφερθούν για το μέλλον τους ως εργαζόμενοι, (β) να αυξήσουν τον προσωπικό τους έλεγχο πέρα από το επαγγελματικό τους μέλλον, (γ) να είναι περίεργοι στην εξερεύνηση πιθανών εργασιακών ρόλων και μελλοντικών σεναρίων και (δ) να ενισχύσουν την εμπιστοσύνη, μπορούν να συνεχίσουν την πραγμάτωση των προσδοκιών τους (Savickas, 2013).

Υπό το πρίσμα αυτό, συνάγεται αβίαστα το συμπέρασμα ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα συνδέεται άρρηκτα με την προσωπικότητα του ατόμου. Το αποτέλεσμα, λοιπόν, εξαρτάται από τον τρόπο που εκλαμβάνει το ίδιο το άτομο την προσαρμοστικότητα αλλά και την θέληση του, ώστε να επέλθει η αλλαγή, κάτι το οποίο μόνο ως προτέρημα θα μπορέσει να λειτουργήσει στις μεταβάσεις της ζωής του.

### 2.3. Μεταβάσεις και Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα

Είναι σύνηθες οι ωφελούμενοι να ζητούν τη βοήθεια ενός συμβούλου σταδιοδρομίας κατά τη διάρκεια της μετάβασης από το σχολείο στην αγορά εργασίας ή από την απόλυση στην ανεύρεση νέας θέσης. Κάποιες μεταβάσεις μπορεί να είναι ακούσιες και άλλες εκούσιες (Brown & Lent, 2020). Σε αυτές τις ασταθείς συνθήκες (μετα-covid περίοδος και ενεργειακή κρίση), ο παγκόσμιος πληθυσμός βρίσκεται σε διαρκείς μεταβάσεις. Οι μεταβάσεις συνδέονται άρρηκτα με την επαγγελματική προσαρμοστικότητα του ατόμου, καθώς ορίζεται ως κάθε αλλαγή στην επαγγελματική ζωή που αφορά πιθανές θέσεις εργασίας, ένα επαγγελματικό «τραύμα» (π.χ. συνταξιοδότηση, απόλυση), την ανάπτυξη δεξιοτήτων ή την ενίσχυση των ήδη υπάρχουσών (Savickas & Porfeli (2012) & Αργυροπούλου (2022)). Στην περίοδο κατά την διάρκεια της πανδημίας, πολλά άτομα δυσκολεύτηκαν στην μετάβαση από τα μαθήματα δια ζώσης στην εξ αποστάσεως διδασκαλία ή την τηλε-εργασία, γεγονός που έκανε πιο επιθυμητή την εξέταση της προσαρμοστικότητας από τους ερευνητές (Chen κ.α., 2020a). Ο Savickas (2011) υποστηρίζει πως η νέα αγορά εργασίας υπό τις άστατες οικονομικές συνθήκες απαιτεί να αντιμετωπίζεται η καριέρα όχι ως μία δέσμευση ζωής στον εργοδότη αλλά ως πώληση υπηρεσιών και δεξιοτήτων σε μια σειρά εργοδοτών που χρειάζονται ολοκληρωμένα έργα. Η Bathmaker (2021) υποστηρίζει πως έχει καταγραφεί αυξημένος αριθμός συμμετεχόντων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση σε ολόκληρη την Ευρώπη τον 21ο αιώνα, ιδιαίτερα σε προπτυχιακό επίπεδο, με



αποτέλεσμα η μετάβαση από την τριτοβάθμια εκπαίδευση στην απασχόληση να έχει γίνει κύριος στόχος για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής. Ταυτόχρονα, καθώς όλο και περισσότεροι άνθρωποι αποκτούν πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, οι ευκαιρίες για την απασχόληση πτυχιούχων είναι ελάχιστες με αποτέλεσμα να αυξάνονται οι μισθολογικές ανισότητες εντός των επαγγελμάτων (Eurofound, 2017). Οι Causa κ.α. (2021) σε έρευνα του ΟΟΣΑ ανακάλυψαν ότι κατά μέσο όρο σε όλες τις χώρες, περίπου το 12% των φοιτητών μεταβαίνουν από σπουδές στην απασχόληση από το ένα έτος στο άλλο, κυμαίνονται πάνω από το 20% στο Ηνωμένο Βασίλειο και τη Σουηδία έως κάτω από το 5% σε Ιταλία και Ελλάδα, καθώς στην Ελλάδα και την Ιταλία, οι μαθητές έχουν μικρότερες πιθανότητες να μετακινηθούν σε θέσεις εργασίας από ό,τι στην ανεργία ή στην αδράνεια. Ωστόσο, ο Wills, 2017 (όπως αναγράφεται στο Rice, 2017) επεσήμανε ότι «την στιγμή που μια δουλειά εξαφανίζεται, μια νέα δημιουργείται στη θέση της». Σε αυτή την περίπτωση η ζωή θα συνεχιστεί ως συνήθως για τους εργαζόμενους, υπό την προϋπόθεση ότι θα παραμείνουν ανοιχτοί σε επανεκπαίδευση και αρκετά ευέλικτοι ώστε να βρουν θέσεις εργασίας σε όποιες νέες μορφές εργασίας προκύψουν. Άλλοι υποστηρίζουν ότι η επερχόμενη αυτοματοποίηση θα οδηγήσει σε ένα σύνολο σημαντικών αλλά προσωρινών μειώσεων στη διαθεσιμότητα αμειβόμενης εργασίας καθώς προσαρμόζεται η αγορά εργασίας. Ακόμη είναι πιθανό να προκύψουν θέσεις εργασίας για να αντικαταστήσουν τις παλιές, αλλά θα υπάρξει διαφορά ανάμεσα σε αυτούς που χάνουν τη δουλειά τους βραχυπρόθεσμα (ακόμα και αν μπορέσουν αργότερα να βρουν δουλειά) και εκείνων που, έχοντας χάσει τη δουλειά τους, δεν θα μπορέσουν να προσαρμοστούν και να βρουν μια νέα θέση στην αγορά (Rice, 2017). Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα προσφέρει ένα πλαίσιο, στο οποίο αξιολογείται ο βέλτιστος τρόπος παροχής βοήθειας ώστε το άτομο να διαχειρίζεται τις επαγγελματικές μεταβάσεις και αλλαγές. Για τους προπτυχιακούς φοιτητές, η επαγγελματική προσαρμοστικότητα και οι δεξιότητες της καθορίζουν το ποσοστό επιτυχίας που αντιμετωπίζουν οι προπτυχιακοί φοιτητές στη μετάβαση τους από το σχολείο στην εργασία καθώς και τον εργασιακό βίο (Savickas, 2020). Ταυτόχρονα, στο ίδιο πλαίσιο εφαρμόζονται οι κατάλληλες παρεμβάσεις για την επίτευξη της εκάστοτε μετάβασης (Hartung & Cadaret, 2017). Ως εκ τούτου, γίνεται σαφές ότι όσο πιο επαγγελματικά προσαρμοστικό είναι ένα άτομο, τόσο πιο εύκολα θα μπορέσει να ανταποκριθεί στις συνεχείς και αλληπάλλληλες σημερινές μεταβάσεις.

#### 2.4. Ερευνητικά δεδομένα για την Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα

Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα είναι μία μεταβλητή, η οποία έχει απασχολήσει αρκετά τους ερευνητές στο χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Θα ήταν εύλογο να αναφερθούν μερικές από αυτές, ώστε να γίνει πιο κατανοητή. Οι Datu κ.α. (2021) αναφέρουν πως η έρευνα έχει αποδείξει την σχέση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας με διάφορα στοιχεία της προσωπικότητας. Μελέτες έχουν δείξει πως η ικανότητα να είναι κάποιος ανοικτός σε εμπειρίες, η ευσυνειδησία, η εξωστρέφεια, η τερπνότητα σχετίζονται θετικά με την επαγγελματική προσαρμοστικότητα σε αντίθεση με τον νευρωτισμό που σχετίζεται αρνητικά (Guan κ.α., 2017, Li κ.α., 2015, Rudolph κ.α., 2017, Teixeira κ.α., 2012, Zacher κ.α. 2014). Οι Li κ.α. (2015) βρήκαν πως συγκεκριμένες πτυχές της επαγγελματικής συμβουλευτικής (ανησυχία και περιέργεια) σχετίζονται με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας (η ικανότητα να είναι κάποιος ανοικτός σε εμπειρίες, η ευσυνειδησία και η τερπνότητα) και με την εξερεύνηση συμπεριφορών της σταδιοδρομίας. Ο Zacher (2014) παρατήρησε πως η βασική αυτό-αξιολόγηση μπορεί να προβλέψει την επαγγελματική προσαρμοστικότητα. Ακόμη, υπάρχουν αποδείξεις ότι η αυτό-αξιολόγηση, η προληπτική (pro-active) προσωπικότητα και ο προσανατολισμός μαθησιακών στόχων συμβάλλουν θετικά στην σχέση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας αλλά και της προσωπικότητας των 5 παραγόντων (Big Five Personality) (Guan κ.α., 2015). Άλλοι παράγοντες με τους οποίους σχετίζεται η επαγγελματική προσαρμοστικότητα είναι η ελπίδα και η αισιοδοξία (Pan κ.α. 2018). Ακόμη, η επαγγελματική προσαρμοστικότητα μπορεί να συνυπάρξει με κοινωνικούς παράγοντες όπως την αντιληπτή υποστήριξη από τους άλλους (Hirschi, 2009) και την γονική συμμετοχή (Amarnani κ.α. 2018, Guan κ.α. 2015). Οι Hirschi κ.α. (2015) συμφωνούν πως εμπειρικές μελέτες σε διάφορους πολιτισμούς έχουν επιβεβαιώσει ότι τα άτομα με υψηλότερη επαγγελματική προσαρμοστικότητα δείχνουν υψηλότερη ικανοποίηση στην καριέρα (Zacher, 2014), λιγότερο εργασιακό άγχος (Johnston, κ.α. 2013) και υψηλότερη αντίληψη προσαρμογής απόμου-περιβάλλοντος (Guan κ.α., 2013), μεταξύ άλλων θετικών αποτελεσμάτων. Αρκετές μελέτες έχουν βρει ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα διαδραματίζει ουσιαστικό ρόλο στην εργασιακή απόδοση, όπως η επαγγελματική ικανοποίηση, οι ευκαιρίες προαγωγής, το εργασιακό άγχος, η εργασιακή κατάσταση και η ποιότητα της εργασίας (Yen & Yua, 2015). Οι Chen κ.α. (2020a) μέσα από την μετα-ανάλυση τους παρατήρησαν ότι από το 2016 έως το 2020 οι ερευνητικές λέξεις-

κλειδιά σε αυτόν τον τομέα έτειναν να περιγράφουν την ποικιλομορφία, η οποία αντικατοπτρίζεται στην ποικιλομορφία των ερευνητικών θεμάτων, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας σε διαφορετικές ομάδες φοιτητών, προσφύγων, εταιρικούς υπαλλήλους και ομάδες μεταναστών. Ωστόσο, παρατηρείται η έλλειψη έρευνας σχετικά με την επαγγελματική προσαρμοστικότητα μεταξύ των έγχρωμων μαθητών που γενικά αντιμετωπίζουν υψηλότερα περιβαλλοντικά εμπόδια (Johnston, 2016). Σημειώτέο ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα δεν έχει εξεταστεί σε δείγματα κοινοτικών κολεγίων, τα οποία συνήθως αποτελούνται δυσανάλογα από έγχρωμους φοιτητές και άτομα με χαμηλό κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο. Η κατανόηση των προγνωστικών παραγόντων επαγγελματικής προσαρμοστικότητας σε φοιτητές κοινοτικών κολεγίων είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς μπορεί να βοηθήσει τους ερευνητές και τους επαγγελματίες να κατανοήσουν τους τρόπους με τους οποίους αυτοί οι μαθητές αντιμετωπίζουν διαφορετικά εμπόδια στα επαγγελματικά τους μονοπάτια. Επιπλέον, δεδομένης της σχέσης μεταξύ της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και ορισμένων σημαντικών εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποτελεσμάτων, είναι σημαντικό να γίνουν κατανοητοί οι παράγοντες πρόβλεψης της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας σε ποικίλο πληθυσμό μαθητών (Gregor κ.α., 2020).

### Κεφάλαιο 3. Προπτυχιακοί φοιτητές

Οι διαρκείς οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές σχεδόν επιβάλλουν την ανάγκη στους προπτυχιακούς φοιτητές για την ένταξη του επαγγελματικού προσανατολισμού στη ζωή τους. Οι Hauschildt κ.α. (2018) υποστηρίζουν πως τα πανεπιστημιακά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης θα μπορούσαν να υιοθετήσουν προγράμματα ή υλικό και να παρέχουν πληροφόρηση στους φοιτητές τους. Ως αποτέλεσμα, θα είναι σε θέση να προετοιμάσουν καλύτερα τους φοιτητές τους για τη μετάβαση από το πανεπιστήμιο στην εργασία. Ακόμη, η μετα-ανάλυση των Soares κ.α. (2022) συμπεραίνει πως ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η εκμάθηση δεξιοτήτων θα επιτρέψει μια βιώσιμη (δηλαδή, ευέλικτη και ουσιαστική) επαγγελματική πορεία και θα μπορεί να εφαρμοστεί σε κάθε μαθητή, ανεξάρτητα από το αναπτυξιακό του στάδιο. Ωστόσο, η πρόοδος και η ανέλιξη των φοιτητών οφείλεται και στην ύπαρξη της κοινωνικής δικαιοσύνης εντός του πανεπιστημιακού κόλπου. Αναλυτικότερα, οι Ozeki κ.α. 2022 προτείνουν να ενταχθεί στο πρόγραμμα σπουδών της Ιαπωνίας η κοινωνική

δικαιοσύνη στοχεύοντας να βοηθήσει τους μαθητές να κατανοήσουν την αξία της κοινωνικής δικαιοσύνης, να αναγνωρίζουν την ανισότητα στην κοινωνία και να αποκτούν την ικανότητα να αντιμετωπίζουν το διευρυμένο κοινωνικό χάσμα, καθώς η έννοια της δικαιοσύνης ποικίλλει διεθνώς. Έτσι, η εξαγωγή «κοινωνικής δικαιοσύνης» στο πλαίσιο του πολιτισμού κάθε χώρας και η προσθήκη του στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα κοινωνικής δικαιοσύνης θα θεωρηθεί σπουδαία. Στο τελευταίο κεφάλαιο θα αναλυθεί η κοινωνική δικαιοσύνη και η σχέση της με τη γενιά Z και την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ύστερα, θα αναλυθεί η σχέση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας με τους προπτυχιακούς φοιτητές, την τριτοβάθμια εκπαίδευση, την βιωσιμότητα αλλά και το πρόγραμμα Erasmus+.

### 3.1. Γενιά Z και Κοινωνική Δικαιοσύνη

Η Γενιά Z (Gen Z ή iGen ή μετά-millennials) αφορά τα άτομα που γεννήθηκαν μεταξύ των ετών 1996-2010, δηλαδή την πλειονότητα των σημερινών προπτυχιακών φοιτητών. Χαρακτηρίζεται ως η πιο ποικιλόμορφη και πολυπολιτισμική γενιά. Πρόκειται για τη μοναδική γενιά που δεν γνώρισε ζωή εκτός ψηφιακής τεχνολογίας και η οποία μεγάλωσε και εξακολουθεί να μεγαλώνει «δια-συνδεδεμένη», γνωστή και ως γενιά «tap and go» (Σούκη, 2020). Η γενιά Z ή άτομα που γεννήθηκαν μετά το έτος 2000 από ηλικίες 18 έως 21, χαρακτηρίζονται εν γένει ως ανοιχτόμυαλοι, με υψηλά κίνητρα, στοχαστικοί και υπεύθυνοι (Seemiller & Smith, 2019). Η σημερινή γενιά Z, η οποία φοιτά στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης συναναστρέφεται, εργάζεται και συνδιαλέγεται με άτομα διαφορετικών πολιτικών, οικονομικών, κοινωνικών και πολιτισμικών αντιλήψεων και ταυτόχρονα σηματοδοτείται την οικονομική κρίση της δεκαετίας του 2010, την πανδημία Covid-19 και την εν εξελίξει ενεργειακή κρίση. Οι επιτυχημένοι οργανισμοί τροφοδοτούνται από τις διαφορετικές απόψεις, τις δεξιότητες και τις εμπειρίες ζωής των εργαζομένων τους και αρχίζουν να προσλαμβάνουν ανθρώπους διαφορετικής κουλτούρας. Οι Barhate & Dirani (2021) στην βιβλιογραφική τους ανασκόπηση για την γενιά Z ανακάλυψαν ότι οι Grow και Yang (2018) όπως αναφέρεται στους Barhate & Dirani (2021) διερεύνησαν την αντίληψη της Gen Z για την επιτυχία της σταδιοδρομίας της χρησιμοποιώντας τη θεωρία του κοινωνικού κεφαλαίου του Lin (2001) όπως αναφέρεται στους Barhate & Dirani (2021), η οποία εστιάζει στη δημιουργία δικτύων σχέσεων που συμβάλλουν στην επιτυχία σταδιοδρομίας ενός ατόμου. Οι ίδιοι ισχυρίστηκαν ότι οι άνδρες θα ήταν πιο επιτυχημένοι στην καριέρα τους από τις γυναίκες στη χρήση του κοινωνικού

κεφαλαίου. Αυτή η μελέτη κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ακόμη και η Gen Z θα αντιμετώπιζε διακρίσεις λόγω φύλου στον χώρο εργασίας, καθώς οι άνδρες είναι πιο επιτυχημένοι στη χρήση του κοινωνικού τους κεφαλαίου από τις γυναίκες. Ακόμη, η Porter Novelli (2020) σε έρευνα της παρατήρησε πως τα δύο τρίτα (66%) των εργαζομένων της Γενιάς Z πιστεύουν ότι δεν είναι πλέον αποδεκτό για τις εταιρείες να σιωπούν για θέματα που αφορούν την κοινωνική δικαιοσύνη. Εξάλλου, ως γενιά, εκτιμούν την κοινωνική δικαιοσύνη αλλά ακόμη περισσότερο τείνουν να είναι μέρος της κουλτούρας ακύρωσης (cancel culture) (Schroth, 2019). Οι ίδιοι έχουν λιγότερη ανοχή στην ανισότητα, καθώς είχαν περισσότερη εμπειρία με τη διαφορετικότητα σε έναν παγκοσμιοποιημένο κόσμο (Pichler κ.α., 2021) Ως απόρροια των παραπάνω χαρακτηριστικών, γίνεται όλο και πιο έντονη η επιθυμία για την ύπαρξη της κοινωνικής δικαιοσύνης στον εργασιακό χώρο για μία πιο αξιοπρεπή εργασία (decent work) για όλους.

## 1.2. Η κοινωνική δικαιοσύνη στην τριτοβάθμια εκπαίδευση παγκοσμίως

Η κοινωνική δικαιοσύνη μπορεί να αναδυθεί μέσα από την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης στην τάξη έχει σημειωθεί ότι βοηθά τους μαθητές να αναπτύξουν μεγαλύτερη κριτική συνείδηση αλλά και μία αυξημένη αίσθηση ευαισθητοποίησης σχετικά με την ανισότητα και την ανάγκη για δικαιοσύνη (Freire 1972, Pitner and Sakamoto 2005). Ωστόσο, κάποιες μελέτες της UNESCO έχουν αποδείξει ότι η πρόσβαση και η ένταξη στην τριτοβάθμια εκπαίδευση εξακολουθεί να παρεμποδίζεται από τις διαρθρωτικές ανισότητες, την ανύπαρκτη χρηματοδότηση, το πρόγραμμα σπουδών, τη γεωγραφία, τη σύνθεση διδακτικού προσωπικού και τις ευρύτερες κοινωνικές και πολιτιστικές πτυχές των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (UNESCO, 2018).

Στην Αυστραλία, οι McIlveen, Everton και Clark (2005) προώθησαν τους στόχους κοινωνικής δικαιοσύνης για επαγγελματικές υπηρεσίες σε πανεπιστημιακό επίπεδο. Θεμελιώδης για την εξέταση κοινωνικών πρακτικών ήταν η αναγνώριση των χαρακτηριστικών των μαθητών που παρακολουθούσαν το πανεπιστήμιό. Ειδικότερα, σημείωσαν ότι οι μαθητές τους που ήταν πιθανό να προέρχονται από αγροτικές περιοχές Αυστραλιανής καταγωγής μπορεί να μην είχαν έκθεση σε πληροφορίες και εμπειρίες που διευκολύνουν την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Έτσι, η πανεπιστημιακή σταδιοδρομία και το γραφείο Απασχόλησης & Πρόνοιας προσπάθησε να

αντιμετωπίσει τα μειονεκτήματα που μπορεί να υπήρχαν από την παροχή προγραμμάτων για την υποβοήθηση της μετάβασης των μαθητών στο ακαδημαϊκό περιβάλλον και υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης. Παραδίδονταν, επίσης, ειδικά αναπτυγμένες παρεμβάσεις σε ομάδες στόχου των μαθητών που μπορεί να βρίσκονταν στην ίδια κατάσταση. Μεταξύ αυτών των ομάδων ήταν αυτόχθονες μαθητές, φοιτητές με αναπηρίες, φοιτητές που έχουν οικονομικές δυσκολίες και γυναίκες σε μη παραδοσιακούς κλάδους (Furbish, 2015).

Σε χώρες της Αφρικής, οι Firfirey & Cornelissen, 2010, σελ. 1001 θεωρούν ότι η κοινωνική δικαιοσύνη είναι πιο πιθανό να επιτευχθεί, όταν γίνονται παρεμβάσεις σε μακροοικονομικό επίπεδο (όπως πολιτικές) που επαυξάνονται με παρεμβάσεις μικρο- και μεσο-επιπέδου για την υποστήριξη φοιτητών που αγωνίζονται να επιβιώσουν οικονομικά στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Η ένταξη έχει υπάρξει σημαντικός παράγοντας στην UNESCO για όσους εργάζονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και νοείται ως «η διαδικασία που βοηθά να ξεπεραστούν τυχόν εμπόδια που περιορίζουν την παρουσία, τη συμμετοχή ή το επίτευγμα των μαθητών σε όλα τα επίπεδα» (SDG-Education 2030). Το Ινστιτούτο της UNESCO για την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στην Λατινική Αμερική και την Καραϊβική εισάγει ένα μοντέλο πέντε (5) διαστάσεων που περιλαμβάνει την χωρίς αποκλεισμούς αριστεία, τις κοινωνικές ομάδες που αξίζουν τη δικαιοσύνη και τη διαθεματικότητα εστιάζοντας στον τρόπο που χρειάζονται τα συστήματα και οι δομές να αλλάξουν, έτσι ώστε οι μαθητές, που βρίσκονται στην καρδιά της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, να έχουν καλύτερες ευκαιρίες πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και περισσότερες πιθανότητες επιτυχίας μετά την εισαγωγή τους. Οι πέντε (5) διαστάσεις, λοιπόν, μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- **Διαθεσιμότητα:** τα εκπαιδευτικά ιδρύματα πρέπει έχουν υποδομές, καταρτισμένους δασκάλους, εποπτικό υλικό, να είναι κατάλληλα χρηματοδοτούμενα και οικονομικά σε όλους.
- **Προσβασιμότητα:** τα εκπαιδευτικά ιδρύματα οφείλουν να είναι προσιτά σε όλους και να υπάρχουν ομόφωνες προσπάθειες για να υποστηρίζονται ομάδες που αξίζουν ένα μετοχικό κεφάλαιο.
- **Αποδοχή:** τα εκπαιδευτικά ιδρύματα είναι ανάγκη να προσφέρουν εκπαίδευση που είναι αποδεκτή σε μορφή και περιεχόμενο, καθώς τα ιδρύματα δεν πρέπει

να εισάγουν διακρίσεις, αλλά οφείλουν να προσφέρουν ποιοτική εκπαίδευση και να είναι πολιτιστικά κατάλληλη.

- **Προσαρμοστικότητα:** τα εκπαιδευτικά ιδρύματα πρέπει να είναι ευέλικτα και ανταποκρινόμενα πάντα στις ανάγκες των μαθητών, προσαρμοζόμενα στα τοπικά πλαίσια και ανταποκρινόμενα στις όλο και περισσότερο αυξανόμενες ανισότητες.
- **Υπευθυνότητα:** τα εκπαιδευτικά ιδρύματα οφείλουν να είναι διαφανή και υπεύθυνα για κάθε ενέργεια και τη δημόσια πολιτική ευθύνη που αναλαμβάνουν.

Αν και το συγκεκριμένο πλαίσιο ήταν καθοριστικό για τη διασφάλιση του δικαιώματος στην εκπαίδευση των παιδιών σε υποχρεωτικά επίπεδα και ευρέως συμφωνημένα διεθνώς (Barros & Biasin, 2019 όπως αναγράφεται στην UNESCO- IESALC, 2022), σχετίζεται ακόμη περισσότερο με το δικαίωμα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση για κοινωνική δικαιοσύνη. Το πλαίσιο υποστηρίζει εκκλήσεις για υψηλότερη και δικαιότερη εκπαίδευση και την κατάργηση συστημικών εμποδίων που έχουν αποκλείσει και καταπιέσει ανθρώπους (ιδιαίτερα εκείνων που προέρχονται από ομάδες που αξίζουν μετοχικό κεφάλαιο). Με την υιοθέτηση αυτού του πλαισίου, το δικαίωμα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση μπορεί να αξιολογηθεί στο βαθμό που η καθεμία διάσταση έχει υλοποιηθεί (UNESCO- IESALC, 2022).

Στο ευρωπαϊκό πλαίσιο, η διαδικασία της Μπολόνια, η οποία ανανεώνεται κάθε δύο χρόνια, επιδιώκει να φέρει μεγαλύτερη συνοχή στα συστήματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε όλη την Ευρώπη, εφόσον καθιέρωσε τον Ευρωπαϊκό Χώρο Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης για να διευκολύνει την κινητικότητα φοιτητών και προσωπικού, να καταστήσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση πιο περιεκτική, προσβάσιμη, πιο ελκυστική και ανταγωνιστική παγκοσμίως. Έτσι, όλες οι συμμετέχουσες ευρωπαϊκές χώρες συμφώνησαν να εισαγάγουν ένα σύστημα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης τριών κύκλων που αποτελείται από πτυχιακές, μεταπτυχιακές και διδακτορικές σπουδές, να διασφαλίζουν την αμοιβαία αναγνώριση των προσόντων και των περιόδων μάθησης στο εξωτερικό που έχουν ολοκληρωθεί σε άλλα πανεπιστήμια και να εφαρμόσουν ένα σύστημα διασφάλισης ποιότητας, για την ενίσχυση της ποιότητας και της συνέπειας της μάθησης και της διδασκαλίας. Με αυτό τον τρόπο θα αποφευχθεί η σχολική διαρροή αλλά και η κοινωνική συνοχή (European Commission, EACEA, Eurydice, 2020).

### 3.3 Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα, Τριτοβάθμια Εκπαίδευση & Βιωσιμότητα

Τα τελευταία 30 χρόνια, ο αντίκτυπος των κοινωνικών αλλαγών είναι εμφανής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Οι δημογραφικές αλλαγές λόγω των μεταναστευτικών ροών και της γήρανσης του πληθυσμού (Massoudi κ.α., 2018 όπως αναγράφεται στους Di Maggio κ.α., 2020) έχουν αυξήσει την ετερογένεια στον εργασιακό χώρο (Burke και Ng, 2006 όπως αναγράφεται στους Di Maggio κ.α., 2020). Η τεχνολογική ανάπτυξη και η αυτοματοποίηση προωθούν την ανάγκη για ανάκτηση νέων δεξιοτήτων και προφίλ (Frey και Osborne, 2017 όπως αναγράφεται στους Di Maggio κ.α., 2020). Ακόμη, οι περιβαλλοντικές απειλές λόγω έλλειψης πόρων, ορυκτών καυσίμων αλλά και της κλιματικής αλλαγής αναζητούν τρόπους και μοντέλα με στόχο την βιώσιμη ανάπτυξη. Η στροφή προς μια βιώσιμη επαγγελματική πορεία αποτελεί μοναδική επιλογή, καθώς συνδυάζει την καλλιέργεια δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας με ένα σύνολο προσωπικών πόρων και δυνάμεων (Argyropoulou κ.α., 2020). Έτσι, ενισχύεται θετικά η βιωσιμότητα και η αειφόρος ανάπτυξη κάθε ατόμου διευκολύνοντας την ανάπτυξη των ταλέντων του συμβουλευόμενου, όχι μόνο σε ενδοπροσωπικό επίπεδο, αλλά και σε διαπροσωπικό, λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη την ποιότητα της προσωπικής ζωής, την ευημερία του περιβάλλοντος στο οποίο ζει, αλλά και την ευημερία των διαφορετικών περιβαλλόντων και πλαισίων (προσωπικό, κοινωνικό, οργανωτικό, φυσικό) (Di Fabio, κ.α., 2018) . Όλοι οι προαναφερθέντες παράγοντες συνέβαλαν στην εξάπλωση συναισθημάτων δυσφορίας και αβεβαιότητας στους νέους για το μέλλον τους, καθώς υπάρχει η αντίληψη ότι ο κόσμος της εργασίας είναι μια πραγματικότητα γεμάτη εμπόδια, ικανή να συμβιβάσει τις διαδικασίες εκπαιδευτικής και επαγγελματικής ανάπτυξης αλλά και την αυξανόμενη απόσυρση από την εκπαίδευση, ιδιαίτερα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (Savickas, 2013, Pells, 2017). Η τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι απαραίτητη για την απόκτηση ευρείας γνώσης σχετικά με τις κοινωνικές, οικονομικές, περιβαλλοντικές και διεθνείς προκλήσεις που υπάρχουν στις μέρες μας και την απόκτηση απαραίτητων δεξιοτήτων, ικανοτήτων και συνεργασιών για την έναρξη λύσεων, στρατηγικών και καινοτόμων τεχνολογιών για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων (Di Maggio κ.α., 2020). Επίσης, ο Chen κ.α. (2020b) πιστεύουν ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα ευνοεί την προώθηση της εκπαίδευσης για τη βιώσιμη ανάπτυξη των μαθητών.



### 3.4 Επαγγελματική προσαρμοστικότητα, φοιτητές και το πρόγραμμα Erasmus+

Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ικανότητα των μαθητών για να ανταπεξέλθουν στις μεταβάσεις και στα καθήκοντα που τους ανατίθενται (Savickas 1997, 2012). Η έρευνα υποστηρίζει πως η ακαδημαϊκή επίδοση σχηματίζει την επαγγελματική ανάπτυξη. Δεδομένου του επαγγελματικού πλαισίου της θεωρίας κατασκευής της σταδιοδρομίας, το μεγαλύτερο μέρος της υπάρχουσας βιβλιογραφίας έχει εξετάσει τη σχέση μεταξύ της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και της επαγγελματικής αποκατάστασης μεταξύ εκείνων που βρίσκονται στη φάση μετά την αποφοίτηση (δηλαδή, που απασχολούνται επί του παρόντος ή αναζητούν εργασία). Οι Guan κ.α. (2013) διαπίστωσαν ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα συσχετίστηκε θετικά με την αυτο-αποτελεσματικότητα στην αναζήτηση εργασίας και την κατάσταση απασχόλησης, πριν και μετά το πτυχίο, αντίστοιχα. Αυτά τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι μαθητές που ένιωθαν ιδιαίτερα προσαρμοστικοί, ένιωσαν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση κατά την αναζήτηση εργασίας και ήταν πιο πιθανό να απασχοληθούν μετά την αποφοίτηση. Ομοίως, οι Douglass και Duffy (2015) διαπίστωσαν ότι οι μαθητές με υψηλή επαγγελματική προσαρμοστικότητα αισθάνθηκαν πιο αποτελεσματικοί στις δεξιότητες λήψης επαγγελματικών αποφάσεων. Οι Nadya και Farozin (2021) συμπέραναν πως η σύγκριση μεταξύ των χαρακτηριστικών της γενιάς Z και των διαστάσεων της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας δείχνουν την άμεση ανάγκη της Γενιάς Z να αποζητά τον έλεγχο της σταδιοδρομίας, καθώς η Γενιά Z έχει ένα σχέδιο για το τί θέλει να κάνει και να αποκτήσει. Ωστόσο, δεν μπόρεσαν να προβλέψουν τα εμπόδια, τις συγκρούσεις στον κόσμο της εργασίας, τις μεταβατικές περιόδους και τις αβεβαιότητες. Επομένως, η Γενιά Z χρειάζεται καθοδήγηση και εκπαίδευση για τη διαχείριση των επαγγελματικών της σχεδίων. Ο Wilkins (2018) αναφέρει πως τα τελευταία χρόνια οι ερευνητές επέκτειναν τις μελέτες τους σχετικά με την επαγγελματική προσαρμοστικότητα σε περιβάλλοντα εκτός του χώρου εργασίας υποστηρίζοντας ότι η διαδικασία εξέλιξης της σταδιοδρομίας ξεκινά πολύ πριν οι νέοι εμπλακούν σε πραγματικές εργασιακές συμπεριφορές (Hartung, κ.α., 2005, Negru-Subtirica & Pop, 2016; Savickas κ.α., 2009). Ακόμη, σε μελέτη που έγινε σε σχολή νοσοκόμων για την επαγγελματική προσαρμοστικότητα υποδηλώνει ότι η έννοια σχετίζεται θετικά με την αισιοδοξία σταδιοδρομίας (Fang κ.α. 2018,). Τέλος, οι Cabras και Mondo (2018) δηλώνουν ότι οι φοιτητές του πανεπιστημίου που είναι σίγουροι για

την επαγγελματική τους προσαρμοστικότητα είναι πιο ικανοποιημένοι με τη ζωή, επειδή είναι σίγουροι για τις ενδεχόμενες προοπτικές.

Κρίνεται, λοιπόν, σκόπιμο σε αυτό το σημείο να γίνει νύξη για τα προγράμματα με τα οποία οι φοιτητές μπορούν να αναπτύξουν την επαγγελματική τους προσαρμοστικότητα εντός του πανεπιστημίου. Οι Arthur and Nunes (2014) δηλώνουν ότι η κινητικότητα των ξένων φοιτητών αποδεικνύεται από τρεις κύριες τάσεις. Η πρώτη περιλαμβάνει φοιτητές από την Ασία που εισέρχονται στα ακαδημαϊκά συστήματα της Βόρειας Αμερικής, της Δυτικής Ευρώπης και της Αυστραλίας. Η δεύτερη τάση είναι εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία διαθέτει διάφορα προγράμματα για την ενθάρρυνση της κινητικότητας των μαθητών. Το πρόγραμμα Erasmus στην Ευρώπη αναπτύχθηκε για να ενθαρρύνει τη διεθνή κινητικότητα φοιτητών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση μεταξύ χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και περισσότεροι από δύο εκατομμύρια μαθητές έχουν λάβει συμμετοχή στο πρόγραμμα από το 1987. Πιο συγκεκριμένα, μέσα από το πρόγραμμα του Erasmus, οι Shaftel, Shaftel & Ahluwalia (2007) απέδειξαν ότι οι εμπειρίες σπουδών στο εξωτερικό οδηγούν σε προσωπική ανάπτυξη που σχετίζεται με το ανοιχτό μυαλό, την ευελιξία, τη διαπολιτισμική προσαρμοστικότητα και την εκτίμηση της διαφορετικότητας. Ακόμη, ένας τρόπος που μπορεί να διευκολύνει την προσαρμοστικότητα των μαθητών είναι η κατοχή βασικών δεξιοτήτων κατανόησης της γλώσσας της χώρας υποδοχής, καθώς μειώνει το αίσθημα ανασφάλειας και βοηθά στην καθημερινή αλληλεπίδραση με τους ντόπιους (ΕΟΠΠΕΠ, 2012). Άρα, η επαγγελματική προσαρμοστικότητα συνάδει με τον πανεπιστημιακό κόσμο και θεωρείται απαραίτητη μέσω της επαγγελματικής συμβουλευτικής για τους φοιτητές.

## Μέρος Β' - Μεθοδολογία / Ερευνητικό Μέρος

### 1. Σκοπός & Ερευνητικά Ερωτήματα

#### 1.1. Σκοπός της έρευνας

Πριν αποκαλυφθούν τα ερευνητικά ερωτήματα, είναι σημαντικό να αποσαφηνιστεί ο σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας (purpose statement). Σκοπός της ποσοτικής έρευνας είναι να διερευνήσει αρχικά το επίπεδο της κοινωνικής δικαιοσύνης (στάσεις κοινωνικής δικαιοσύνης, υποκειμενική νόρμα, αντιληπτή συμπεριφορά ελέγχου, & πρόθεση δράσης) και της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας (ενδιαφέρον για την σταδιοδρομία, έλεγχος, περιέργεια & αυτοπεποίθηση) σε προπτυχιακούς φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, αποσκοπεί σε μία βαθύτερη έρευνα αυτών των μεταβλητών υπό την οπτική, κυρίως, της γενιάς Z, η οποία φοιτά στους πανεπιστημιακούς κόλπους. Οι ερευνητικοί αυτοί στόχοι διαμορφώθηκαν μέσα στο γενικότερο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο της σημερινής εποχής. Η ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας αναδεικνύει την έλλειψη αντίστοιχου ερευνητικού ενδιαφέροντος στον ελλαδικό χώρο. Τα ευρήματα που θα προκύψουν ερμηνεύονται στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής και θα προταθούν τρόποι αξιοποίησης τους από τους συμβούλους επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

#### 1.2. Ερευνητικά Ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα (research questions) στην συγκεκριμένη ποσοτική έρευνα, συγκρίνουν τα χαρακτηριστικά των προπτυχιακών φοιτητών ατόμων. Τα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία αποτελούν τους βασικούς άξονες της έρευνας αναζητούν απαντήσεις με σκοπό να επιτευχθούν οι στόχοι της έρευνας μας, είναι διατυπωμένα με απλό τρόπο αλλά και σαφή, δεδομένου και του περιορισμένου χρόνου και των οικονομικών μέσων που διαθέτει ο ερευνητής για τη συλλογή των στοιχείων (Δημητρόπουλος, 2004). Έχοντας ως αφετηρία την έλλειψη δεδομένων, η οποία προέκυψε από τη μελέτη της βιβλιογραφίας, θεωρήθηκε σκόπιμο να διεξαχθεί μία έρευνα, η οποία θα αξιολογήσει σε ένα πρώτο επίπεδο τα επιμέρους ερευνητικά ερωτήματα που διερευνήθηκαν στην εν λόγω έρευνα:

- 1) Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα των φοιτητών διαφοροποιείται από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος όπως το φύλο, η ηλικία ή οι μαθησιακές δυσκολίες;
- 2) Το επίπεδο της κοινωνικής δικαιοσύνης των φοιτητών διαφοροποιείται από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος όπως το φύλο, η ηλικία ή οι μαθησιακές δυσκολίες;

- 3) Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας των φοιτητών και του επίπεδου κοινωνικής δικαιοσύνης;
- 4) Το επίπεδο της κοινωνικής δικαιοσύνης επιδρά στην επαγγελματική προσαρμοστικότητα των φοιτητών;

### 1.3. Μέθοδος

Στην έρευνα αξιοποιήθηκε η ποσοτική προσέγγιση με μέσα συλλογής τη χρήση τριών ερωτηματολογίων, ένα εκ των οποίων ήταν αυτοσχέδιο. Η ποσοτική ανάλυση δεδομένων είναι μια ισχυρή μορφή έρευνας, που προέρχεται εν μέρει από τον θετικισμό. Συχνά συνδέεται με έρευνα μεγάλης κλίμακας, αλλά μπορεί επίσης να εξυπηρετήσει μικρότερης κλίμακας έρευνες, με μελέτες περιπτώσεων, έρευνα δράσης, συσχετιστική έρευνα και πειράματα (Cohen κ.α., 2007). Όπως, η ποσοτική έρευνα χρησιμοποιείται συχνά για την περιγραφή και τη διερεύνηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς, έτσι χρησιμοποιείται συχνά και στην κοινωνική και ψυχολογική έρευνα (Singleton & Straits, 2009).

### 2. Δείγμα της Έρευνας

Για την συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε συνδυασμός μεθοδολογίας. Στην κάτωθι έρευνα συλλέχθηκε δείγμα μη-πιθανότητας και πιο συγκεκριμένα το δείγμα ευκολίας (convenience sampling) μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας Google Form και μέσω της επίσκεψης της ερευνήτριας μία τυχαία μέρα σε δύο τμήματα σχολών ( Παιδαγωγικό Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης - ΕΚΠΑ & Νομική Σχολή - ΕΚΠΑ). Το σύνολο του δείγματος ήταν N=188 προπτυχιακοί φοιτητές από τις 23/3/2022 έως 7/8/2022. Το δείγμα που αρχικά συλλέχθηκε ήταν 212 φοιτητές αλλά διαπιστώθηκε ότι πολλά ερωτηματολόγια δεν ήταν απαντημένα, με αποτέλεσμα να μειωθεί στον τελικό αριθμό των 188 φοιτητών και τα συμπεράσματα ισχύουν μόνο για τους πληθυσμούς εκείνους που έχουν χαρακτηριστικά όμοια με αυτά του δείγματος της έρευνας. Διασφαλίστηκε η ανωνυμία των συμμετεχόντων. Το δείγμα ευκολίας επιλέχθηκε, καθώς είναι οικονομικότερος τρόπος, πιο εύκολα προσβάσιμος στον πληθυσμό και ταχύτερος χρονικά. Εστάλησαν με ακριβείς οδηγίες μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης (Facebook, LinkedIn, και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου). Το

μειονέκτημα του είναι ότι τα αποτελέσματα του δεν γενικεύονται εύκολα στον πληθυσμό.

Πίνακας 1.Φύλο

	N	%
Γυναίκα	98	52,1
Άνδρας	90	47,9
Total	188	100,0

Στον πίνακα 1, παρατηρείται η αναλογία ανδρών και γυναικών. Με πλήθος 188 προπτυχιακών φοιτητών, οι γυναίκες ήταν 98, δηλαδή, το 52,1% των συμμετεχόντων, ενώ οι άνδρες ήταν 90 και αποτελούσαν το 47,9% αντίστοιχα.

Πίνακας 2.Ηλικία

	N	%
18-24	143	76,1
25-45	41	21,8
46-65	4	2,1
Total	188	100,0

Στον πίνακα 2, παρατηρείται ότι 143 προπτυχιακοί φοιτητές, το 76,1% του δείγματος αντιστοιχεί ηλικιακά στην ομάδα (18 – 24 ετών), οι 41 προπτυχιακοί φοιτητές αντιστοιχούν στο 21,8% του δείγματος και στο εύρος ηλικίας (25 – 45 ετών) και 4 προπτυχιακοί φοιτητές αποτελούν το υπόλοιπο 2,1% του δείγματος και αντιστοιχούν στο εύρος ηλικίας (46 – 65 ετών).

Πίνακας 3. Σχολή φοίτησης

	N	%
Ακαδημία εμπορικού Ναυτικού	1	,5
ΑΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ	1	,5

Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών	1	,5
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο	1	,5
Διεθνές Πανεπιστήμιο Ελλάδος	1	,5
Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου	1	,5
Επιστημών αγωγής Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης	1	,5
Ιόνιο Πανεπιστήμιο	1	,5
Κοινωνικών επιστημών - ΠΑΝΤΕΙΟ	1	,5
Μαθηματικό Σάμου	1	,5
Πανεπιστήμιο Αιγαίου	1	,5
Πανεπιστήμιο Ιωάννινων	1	,5
Πανεπιστήμιο Καλαμάτας	1	,5
Πολιτικές Επιστήμες	1	,5
ΤΕΙ Λαμίας	1	,5
ΤΕΙ Σερρών	1	,5
ΤΕΙ Στερεάς Ελλάδος	1	,5
Δεν απάντησαν	2	1,1
Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο	2	1,1
Ιστορία, Αρχαιολογία και Διαχείριση Πολιτισμικών Αγαθών – Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου	2	1,5
Παιδαγωγική Σχολή – ΕΚΠΑ	2	1,0
Πανεπιστήμιο Κρήτης	2	1,1
Πληροφορική ΕΚΠΑ	2	1,1
Σχολή Επαγγελματών Υγείας και Πρόνοιας	2	1,0
Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου	3	1,6

Διοίκησης επιχειρήσεων και Οργανισμών – ΕΚΠΑ	5	2,5
Πανεπιστήμιο Πατρών	5	2,6
Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	7	3,7
Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος	8	4,3
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας	8	4,3
ΟΠΑ	9	4,8
Πάντειο Πανεπιστήμιο	10	5,3
ΕΜΠ	11	5,9
Πανεπιστήμιο Πειραιώς	11	5,9
Οικονομικό – ΕΚΠΑ	23	12,2
Παιδαγωγικό Δευτεροβάθμιας -ΕΚΠΑ	25	13,3
Νομική -ΕΚΠΑ	32	17,0
Total	188	100,0

Στον πίνακα 3, παρατηρείται ότι 32 φοιτητές, δηλαδή, το 17,0% του δείγματος, φοιτούν στην Νομική Σχολή Αθηνών, 25 προπτυχιακοί φοιτητές, το 13,3% του δείγματος, φοιτούν στο Παιδαγωγικό Δευτεροβάθμιας ΕΚΠΑ, 23 προπτυχιακοί φοιτητές, το 12,2% του δείγματος, φοιτούν στο Οικονομικό ΕΚΠΑ, 11 προπτυχιακοί φοιτητές, το 5,9% του δείγματος, φοιτούν στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς, ομοίως άλλοι 11 προπτυχιακοί φοιτητές το 5,9% του δείγματος, φοιτούν στο ΕΜΠ, 10 φοιτητές, το 5,3% του δείγματος, φοιτούν στο Πάντειο Πανεπιστήμιο και οι υπόλοιποι προπτυχιακοί φοιτητές, το 39,3% του δείγματος, φοιτούν σε 30 διαφορετικές σχολές. Ωστόσο, το 1,1% του δείγματος δεν απάντησε σε ποια σχολή φοιτά.

#### Πίνακας 4. Τμήμα φοίτησης

	N	%
Δεν απάντησαν	1	,5

---

Αρχαιολογία	1	,5
Αρχιτεκτονική	1	,5
Βιολογία	1	,5
Γαλλικής φιλολογίας	1	,5
Γερμανική φιλολογία	1	,5
Διοίκησης επιχειρήσεων και οργανισμών	1	,5
Επικοινωνίας, Μέσων και Πολιτισμού	1	,5
Επιστήμη Ζωικής Παραγωγής	1	,5
Θεατρικών Σπουδών	1	,5
Θεολογίας	1	,5
Ιστορία και αρχαιολογία	1	,5
Κοινωνική και εκπαιδευτική πολιτική	1	,5
Κοινωνιολογία	1	,5
Λογιστική	1	,5
Μεσογειακών Σπουδών	1	,5
Μέσων επικοινωνίας	1	,5
Μηχανικός Ακαδημίας εμπορικού ναυτικού	1	,5
Μηχανικός Ορυκτών Πόρων	1	,5
Μηχανικών βιομηχανικής σχεδίασης και παραγωγής	1	,5
Μηχανολόγων Μηχανικών	1	,5
Ναυπηγών Μηχανικών	1	,5
Ναυτιλιακά	1	,5
Νοσηλευτική	1	,5
Πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών	1	,5

---



---

Σχολή Εφαρμοσμένων Μαθηματικών και Φυσικών Επιστημών	1	,5
Τμήμα επιστήμης φυσικής αγωγής και αθλητισμού	1	,5
Τμήμα Μαιευτικής	1	,5
Τμήμα Ξένων Γλωσσών, Μετάφρασης και Διερμηνεία	1	,5
Τμήμα μαθηματικών	1	,5
Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής	1	,5
Τμήμα οικονομικών επιστημών	1	,5
Τμήμα Φαρμακευτικής Πανεπιστημίου Πατρών	1	,5
Τμήμα Φυσικοθεραπείας	1	,5
Τουριστικών σπουδών	1	,5
Φυσικοθεραπεία	1	,5
Χρηματοοικονομική	1	,5
Ψηφιακά Συστήματα	1	,5
Αγγλική Γλώσσα και Φιλολογία	2	1,1
Διεθνών & Ευρωπαϊκών Σπουδών	2	1,1
Λογοθεραπεία	2	1,1
Πολιτικές επιστήμες	2	1,1
Πολιτικών Μηχανικών	2	1,1
Ψυχολογία	2	1,1
Τμήμα βιομηχανικής διοίκησης και τεχνολογίας	2	1,1
Φαρμακευτική	2	1,1
Φυσικής	2	1,1
Χημικό	2	1,1

---

Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων	3	1,6
Τμήμα Επιστημών Προσχολικής Αγωγής και Εκπαίδευσης	3	1,6
Ψυχολογίας	3	1,6
Ηλεκτρολόγος μηχανικός και μηχανικός υπολογιστών	4	2,1
Μηχανικών χωροταξίας πολεοδομίας και περιφερειακής ανάπτυξης	4	2,1
Φιλολογία	4	2,1
Μαθηματικών	5	2,7
Τμήμα Μηχανικών Πληροφορικής, Υπολογιστών και Τηλεπικοινωνιών	5	2,7
Διοικητική Επιστήμη και Τεχνολογία	6	3,2
Μηχανικών πληροφορικής υπολογιστών και τηλεπικοινωνιών	6	3,2
Οικονομικών Επιστημών	6	3,2
Τμήμα Μηχανικών Χωροταξίας, Πολεοδομίας και Περιφερειακής Ανάπτυξης	6	3,2
Δημόσια διοίκηση	7	3,7
Ιατρικής	7	3,7
Πληροφορικής	8	4,3
Παιδαγωγικό τμήμα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	21	11,2
Νομική	32	17,0
Total	188	100,0

Στον πίνακα 4, παρατηρείται ότι 32 φοιτητές, το 17,0% του δείγματος φοιτούν στην Νομική σχολή Αθηνών, 21 προπτυχιακοί φοιτητές, το 11,2% του δείγματος φοιτούν στο Παιδαγωγικό τμήμα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του ΕΚΠΑ και οι υπολειπόμενοι φοιτητές, το 71,3% του δείγματος φοιτούν σε 62 διαφορετικές σχολές. Ωστόσο, το 0,5% του δείγματος δεν απάντησε σε ποιο τμήμα φοιτά.

Πίνακας 5. Εξάμηνο φοίτησης

	N	%
1 <sup>ο</sup>	17	9,0
2 <sup>ο</sup>	35	18,6
3 <sup>ο</sup>	24	12,8
4 <sup>ο</sup>	28	14,9
5 <sup>ο</sup>	10	5,3
6 <sup>ο</sup>	17	9,0
7 <sup>ο</sup>	7	3,7
8 <sup>ο</sup>	16	8,5
8ο+	34	18,1
Total	188	100,0

Σύμφωνα με τον πίνακα 5, οι 35 προπτυχιακοί φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, δηλαδή, το 18,6% του δείγματος, παρακολουθούν το 2<sup>ο</sup> εξάμηνο φοίτησης, που αντιστοιχεί και στο μεγαλύτερο ποσοστό του ερευνητικού δείγματος. Οι 34 προπτυχιακοί φοιτητές, το 18,1% του δείγματος, παρακολουθούν μεγαλύτερο του 8<sup>ου</sup> εξαμήνου φοίτησης, δηλαδή αφορά προπτυχιακούς φοιτητές, οι οποίοι βρίσκονται επί πτυχίω. Οι 28 προπτυχιακοί φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το 14,9% του δείγματος, παρακολουθούν το 4<sup>ο</sup> εξάμηνο φοίτησης, 24 προπτυχιακοί φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το 12,8% του δείγματος, παρακολουθούν το 3<sup>ο</sup> εξάμηνο φοίτησης, 17 προπτυχιακοί φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το 9,0% του δείγματος, παρακολουθούν το 6<sup>ο</sup> εξάμηνο φοίτησης, 17 προπτυχιακοί φοιτητές, το 9,0% του δείγματος, παρακολουθούν το 1<sup>ο</sup> εξάμηνο φοίτησης, 16 προπτυχιακοί φοιτητές, το 8,5% του δείγματος, παρακολουθούν το 8<sup>ο</sup> εξάμηνο φοίτησης, 10 προπτυχιακοί φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το 5,3% του δείγματος παρακολουθούν το 5<sup>ο</sup> εξάμηνο φοίτησης και 7 προπτυχιακοί φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το υπόλοιπο 3,7% του δείγματος, παρακολουθούν το 7<sup>ο</sup> εξάμηνο φοίτησης.

Πίνακας 6. Εθνικότητα

	N	%
Αλβανική	3	1,6
Ελληνική	185	98,4
Total	188	100,0

Σύμφωνα με τον πίνακα 6, 185 προπτυχιακοί φοιτητές, το 98,4% του δείγματος, έχουν ελληνική εθνικότητα και 3 από τους 188 προπτυχιακούς φοιτητές, το 1,6% του δείγματος, δηλώνουν ότι έχουν αλβανική εθνικότητα εντός του πανεπιστημιακού πλαισίου.

Πίνακας 7. Μαθησιακές δυσκολίες

	N	%
Όχι	178	94,7
Ναι	10	5,3
Total	188	100,0

Σύμφωνα με τον πίνακα 7, 10 προπτυχιακοί φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το 5,3% του δείγματος, έχουν μαθησιακές δυσκολίες ενώ οι 178 προπτυχιακοί φοιτητές, το 94,7% του δείγματος, δεν έχει.

### 3. Μέσα συλλογής Δεδομένων - Ερωτηματολόγια

Η συγκεκριμένη ποσοτική έρευνα αποτελείται από τρία ερωτηματολόγια και 55 ερωτήσεις. Πιο συγκεκριμένα, αποτελείται από το αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων, το μεταφρασμένο ερωτηματολόγιο από την ερευνήτρια «Social Justice Scale» των Susan R. Torres-Harding, Brian Siers και Bradley D. Olson, (2011) και το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας (CAAS Savickas & Porfeli, 2012) (Προσαρμογή στην ελληνική γλώσσα: Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Κατερίνα Μικεδάκη, Κατερίνα Αργυροπούλου & Ανδρόνικος Καλίρης, 2018).

Το πρώτο ερωτηματολόγιο είναι αυτοσχέδιο και αφορά τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος, δηλαδή, των προπτυχιακών φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Φύλο, Ηλικία, Σχολή Φοίτησης, Τμήμα Φοίτησης, Εξάμηνο Φοίτησης, Εθνικότητα & Μαθησιακές Δυσκολίες).

Η δεύτερη κλίμακα αφορά την κοινωνική δικαιοσύνη (*Social Justice Scale*) των Tores – Harding, Siers και Olson (2011), η οποία μετράει την κοινωνική δικαιοσύνη μέσω 24 δηλώσεων τύπου Likert, όπου ξεκινά από το (1) = «διαφωνώ απόλυτα» μέχρι το (7) = «συμφωνώ απόλυτα». Το ερωτηματολόγιο βασίζεται στη θεωρία της προσχεδιασμένης συμπεριφοράς που είναι η εξέλιξη της Θεωρίας της Έλλογης Δράσης. Ο Ajzen (1991) παρουσιάζει ένα κοινωνικό - γνωστικό μοντέλο που προωθεί ένα χρήσιμο πλαίσιο για να εξεταστεί ο τρόπος των στάσεων και των σχεσιακών δομών που θα μπορούσαν να προβλέψουν τις συμπεριφορές της κοινωνικής δικαιοσύνης, το οποίο το 2011 αναμορφώνεται, ώστε να διευκολύνει τις ερευνητικές και εκπαιδευτικές προσπάθειες που αποσκοπούν στην προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και του κοινωνικού ακτιβισμού. Το SJS χρησιμοποιήθηκε για τη μέτρηση των τεσσάρων κύριων δομών στο μοντέλο συμπεριφοράς κοινωνικής δικαιοσύνης του Ajzen: (1) την στάση και τις συμπεριφορές των αξιών κοινωνικής δικαιοσύνης, (2) τον αντιληπτό έλεγχο συμπεριφοράς της δράσης κοινωνικής δικαιοσύνης, (3) τους υποκειμενικούς κανόνες σχετικά με ζητήματα κοινωνικής δικαιοσύνης και (4) την πρόθεση δράσης για σκοπούς κοινωνικής δικαιοσύνης. Οι υψηλότερες βαθμολογίες σε κάθε υπό κλίμακα αντικατοπτρίζουν υψηλότερα επίπεδα της δομής ενδιαφέροντος. Η υπό κλίμακα των στάσεων κοινωνικής δικαιοσύνης (11 στοιχεία) μετρά τη στάση και την ευαισθητοποίηση του ατόμου απέναντι στις αξίες της κοινωνικής δικαιοσύνης (π.χ. «Πιστεύω ότι είναι σημαντικό να διασφαλίσουμε ότι όλα τα άτομα και οι ομάδες έχουν την ευκαιρία να μιλήσουν και να ακουστούν, ειδικά εκείνα από παραδοσιακά αγνοημένες ή περιθωριοποιημένες ομάδες»). Η υπό κλίμακα των υποκειμενικών κανόνων (4 στοιχεία) αξιολογεί εάν τα άτομα στο κοινωνικό πλαίσιο των ερωτηθέντων υποστηρίζουν ή αποθαρρύνουν τη συμμετοχή σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την κοινωνική δικαιοσύνη (π.χ. "Άλλα άτομα γύρω μου ασχολούνται με δραστηριότητες που αντιμετωπίζουν αδικίες"). Η αντιληπτή υπό κλίμακα ελέγχου συμπεριφοράς της δράσης της κοινωνικής δικαιοσύνης (5 στοιχεία) μετρά την αντιληπτή ικανότητα και αποτελεσματικότητα των ατόμων στη δημιουργία κοινωνικής αλλαγής μέσω των ενεργειών τους (π.χ. "Εάν επιλέξω να το κάνω, είμαι ικανός να

επηρεάσω άλλους για να προωθήσω τη δικαιοσύνη και την ισότητα"). Η υπό κλίμακα πρόθεσης συμπεριφοράς (4 στοιχεία) εξετάζει την πρόθεση των ερωτηθέντων για συμμετοχή σε κοινωνικές δράσεις ή δραστηριότητες που σχετίζονται με την κοινωνική δικαιοσύνη. (π.χ. "Στο μέλλον, θα κάνω το καλύτερο δυνατό για να διασφαλίσω ότι όλα τα άτομα και οι ομάδες στην κοινότητά μου έχουν την ευκαιρία να μιλήσουν και να ακουστούν"). Τέλος, σχετικά με την αξιοπιστία και την κατανομή ερωτήσεων αυτή παρουσιάζεται παρακάτω: υπό κλίμακα στάσεων και συμπεριφορών κοινωνικής δικαιοσύνης (11 στοιχεία, 1-11, με Cronbach's alpha = .900), υπό κλίμακα υποκειμενικών κανόνων σχετικά με ζητήματα κοινωνικής δικαιοσύνης (4 στοιχεία, 17-20, με Cronbach's alpha = .870), υπό κλίμακα αντιληπτού ελέγχου συμπεριφοράς της δράσης κοινωνικής δικαιοσύνης, (5 στοιχεία, 12-16, με Cronbach's alpha = .836) και η υπό κλίμακα πρόθεσης δράσης για σκοπούς κοινωνικής δικαιοσύνης αποτελείται από 4 στοιχεία, 21-24, με Cronbach's alpha = .900. Τέλος, το σκορ κάθε κλίμακας υπολογίστηκε ως μέσος όρος των ερωτήσεων που ανήκουν σε αυτήν.

Η τρίτη και τελευταία κλίμακα αφορά την Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα (Career Adaptability) και αποτελείται από 24 δηλώσεις τύπου Likert. Η μέτρηση γίνεται βάσει μιας 5/θμιας κλίμακας τύπου Likert όπου 1=όχι έντονα 2=κάπως έντονα, 3=έντονα, 4=πολύ έντονα και 5=πάρα πολύ έντονα. Η συγκεκριμένη κλίμακα «Career Adapt-Abilities Scale – CAAS» (Savickas & Profeli, 2012), διερευνά την επαγγελματική προσαρμοστικότητα μέσα από τέσσερις κατηγορίες, οι οποίες αποτελούν τα ψυχοκοινωνικά μέσα που απαιτούνται για την διαχείριση των επαγγελματικών μεταβάσεων, των αναπτυξιακών καθηκόντων και των εργασιακών συγκρούσεων στην αγορά εργασίας. Οι τέσσερις κατηγορίες αφορούν την ανησυχία που είναι «ο βαθμός στον οποίο ένα άτομο προσανατολίζεται και συμμετέχει στην προετοιμασία για το μέλλον» τον έλεγχο που είναι «η έκταση της αυτοπειθαρχίας όπως φαίνεται από το να είσαι ευσυνείδητος και υπεύθυνος στη λήψη αποφάσεων», την περιέργεια που είναι «ο βαθμός στον οποίο ένα άτομο εξερευνά τις συνθήκες και αναζητά πληροφορίες για ευκαιρίες» και την αυτοπεποίθηση, που είναι «ο βαθμός βεβαιότητας ότι κάποιος έχει την ικανότητα να λύνει προβλήματα και να κάνει ό,τι πρέπει να γίνει για να ξεπεράσει τα εμπόδια». Κάθε μια αντιστοιχεί σε έξι προτάσεις στο ερωτηματολόγιο. Ως προς την κατανομή των ερωτήσεων, στις παρενθέσεις παρουσιάζονται οι τιμές του δείκτη αξιοπιστίας Cronbach's alpha: Ενδιαφέρον για την σταδιοδρομία, 6 στοιχεία, 1–6, (Cronbach's alpha.885), Έλεγχος, 6 στοιχεία, 7–12,

(Cronbach's alpha.863), Περιέργεια, 6 στοιχεία, 13- 18, (Cronbach's alpha.886) και Αυτοπεποίθηση, 6 στοιχεία, 19 – 24 (Cronbach's alpha.905). Το σκορ κάθε κλίμακας υπολογίστηκε ως μέσος όρος των ερωτήσεων που ανήκουν σε αυτήν. Στην συγκεκριμένη έρευνα χρησιμοποιείται η προσαρμοσμένη στα ελληνικά κλίμακα (Sidiropoulou-Dimakakou κ.α., 2018).

#### 4. Διαδικασία Προσέγγισης του Δείγματος

Όπως έχει, ήδη, αναφερθεί το δείγμα συλλέχθηκε ηλεκτρονικά αλλά και δια ζώσης. Κρίθηκε, λοιπόν, επιβεβλημένο πριν την αναγραφή του ερωτηματολογίου, οι ερωτώμενοι να ενημερωθούν για τους σκοπούς της έρευνας, για το γεγονός ότι η συμμετοχή τους σε αυτή την έρευνα είναι εθελοντική, ότι η ερευνήτρια εγγυάται την ανωνυμία τους και ότι μπορούν να αποσυρθούν από την έρευνα μέχρι 2 εβδομάδες μετά την συμμετοχή τους. Επίσης, οι ερωτώμενοι είχαν την δυνατότητα, αν το επιθυμούσαν, να ενημερωθούν για τα αποτελέσματα της έρευνας, μόλις αυτή ολοκληρωθεί μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

#### 5. Στατιστική Ανάλυση

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω του στατιστικού προγράμματος SPSS22.0. Πραγματοποιήθηκε αρχικά περιγραφική στατιστική μέσω της οποίας αποτυπώθηκαν τα χαρακτηριστικά του δείγματος, οι ποιοτικές μεταβλητές (απόλυτη και σχετική % συχνότητα) και οι απαντήσεις των ερωτώμενων στο κυρίως μέρος της έρευνας για τις ποσοτικές μεταβλητές (μέση τιμή, τυπική απόκλιση, ελάχιστη και μέγιστη τιμή). Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε Επαγωγική Ανάλυση, όπου χρησιμοποιήθηκαν οι στατιστικοί έλεγχοι t – test, ANova, Pearson index και η ανάλυση Multiple Regression Analysis για να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας με p-value<0,05%.

#### 6. Αποτελέσματα

Στην ενότητα αυτή, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης σχετικά με τις ποσοτικές μεταβλητές, τα αποτελέσματα της επαγωγικής ανάλυσης αλλά και της διμεταβλητής ανάλυσης.

## Περιγραφική Στατιστική

Πίνακας 8. Κοινωνική δικαιοσύνη (Social Justice Scale)

	Ελάχιστη	Μέγιστη	M	TA
Συμπεριφορές και στάσεις	3,45	7,00	6,29	0,67
Υποκειμενική νόρμα	1,00	7,00	4,77	1,36
Αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου	1,00	7,00	5,59	0,92
Πρόθεση δράσης	1,50	7,00	5,61	1,11

Σημείωση: M = μέση τιμή, TA = τυπική απόκλιση

Σύμφωνα με τον πίνακα 8, παρατηρείται ότι στο ερωτηματολόγιο που αφορά την κοινωνική δικαιοσύνη, αξιολογούνται σε αρκετά υψηλό επίπεδο οι συμπεριφορές και οι στάσεις της κοινωνικής δικαιοσύνης (M = 6,29, TA = 0,67), ακολουθεί η αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου (M = 5,59, TA = 0,92) και έπεται η πρόθεση δράσης (M = 5,61, TA = 1,11). Ακόμα, σε ελαφρώς άνω του μετρίου επίπεδο αξιολογείται η υποκειμενική νόρμα (M = 4,77, 1,36).

Πίνακας 9. Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα (CAAS scale)

	Ελάχιστη	Μέγιστη	M	TA
Ενδιαφέρον για την σταδιοδρομία	1,17	5,00	3,33	0,85
Έλεγχος	1,33	5,00	3,51	0,84
Περιέργεια	1,33	5,00	3,39	0,89
Αυτοπεποίθηση	1,00	5,00	3,52	0,91

Σημείωση: M = μέση τιμή, TA = τυπική απόκλιση

Σύμφωνα με τον πίνακα 9, στο ερωτηματολόγιο της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας παρατηρείται μέτριο επίπεδο ενδιαφέροντος για την σταδιοδρομία (M = 3,33, TA = 0,85) και την περιέργεια (M = 3,39, TA = 0,89). Ακόμα, παρατηρείται ελαφρώς άνω του μετρίου επίπεδο για τον έλεγχο (M = 3,51, TA = 0,84) και την αυτοπεποίθηση (M = 3,52, TA = 0,91).



## Επαγωγική Ανάλυση

Πίνακας 10. Έλεγχος κανονικότητας των δεδομένων

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	P	Statistic	Df	P
Ενδιαφέρον για την σταδιοδρομία	0,110	188	0,000	0,979	188	0,006
Έλεγχος	0,087	188	0,001	0,978	188	0,005
Περιέργεια	0,095	188	0,000	0,975	188	0,002
Αυτοπεποίθηση	0,098	188	0,000	0,967	188	0,000
Συμπεριφορά κοινωνικής δικαιοσύνης	0,145	188	0,000	0,894	188	0,000
Υποκειμενική νόρμα	0,060	188	0,094	0,976	188	0,002
Αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου	0,096	188	0,000	0,931	188	0,000
Πρόθεση δράσης	0,120	188	0,000	0,920	188	0,000
a. Lilliefors Significance Correction						

Στον πίνακα 10, παρουσιάζεται ο έλεγχος κανονικότητας των δεδομένων με την χρήση των στατιστικών ελέγχων «Kolmogorov Smirnov» & «Shapiro Wilk». Παρατηρείται ότι μόνο η μεταβλητή της υποκειμενικής νόρμας βάσει του ελέγχου Kolmogorov Smirnov ακολουθεί την κανονική κατανομή ( $p > 0.05$ ). Ωστόσο, για να διερευνηθεί το μέγεθος της απόκλισης από την κανονική κατανομή των υπόλοιπων μεταβλητών εξετάζονται οι κανονικοποιημένες τιμές της λοξότητας και της κύρτωσης στον πίνακα 11.

Πίνακας 11. Λοξότητα & Κύρτωση

	Ενδιαφέρον στατιστικότητα	Ελέγχος	Περίεργεια	Αυτοπειποίηση	Συμπεριφορά κοινωνικής	Υποκειμενική νόρμα	Αντλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου	Πρόθεση δράσης
Skewness	-,222	-,195	-,272	-,363	-1,082	-,143	-1,156	-1,009
Std. Error of Skewness	0,177	0,177	0,177	0,177	0,177	0,177	0,177	0,177
Z score of Skewness	-1,251	-1,099	-1,535	-2,046	-6,102	-,807	-6,519	-5,690
Kurtosis	-,547	-,610	-,639	-,687	1,129	-,633	3,110	1,074
Std. Error of Kurtosis	0,353	0,353	0,353	0,353	0,353	0,353	0,353	0,353
Z score of Kurtosis	-1,552	-1,729	-1,811	-1,949	3,201	-1,795	8,819	3,046

Στον πίνακα 11, παρατηρείται ότι οι περισσότερες τιμές των κανονικοποιημένων τιμών (Z score) της λοξότητας (Skewness) και της κύρτωσης (Kurtosis) κυμαίνονται εντός των τιμών -3 έως 3 που σημαίνει ότι η απόκλιση από την κανονική κατανομή δεν είναι τόσο μεγάλη (George & Mallery, 2003). Παρ' όλο που υπάρχει κάποια απόκλιση σε κάποιες μεταβλητές, επιλέχθηκε η χρήση παραμετρικών διμεταβλητών ελέγχων για την διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών (Pearson index, t – test, Anova).

#### Διμεταβλητή Ανάλυση

Στην ενότητα αυτή, εξετάζεται η σχέση μεταξύ των μεταβλητών της κοινωνικής δικαιοσύνης και της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας. Επιπλέον, εξετάζεται αν το φύλο, η ηλικία και οι μαθησιακές δυσκολίες διαφοροποιούν τις απαντήσεις των ερωτώμενων ως προς την επαγγελματική προσαρμοστικότητα και την κοινωνική δικαιοσύνη. Δυστυχώς, η σχολή φοίτησης, το τμήμα φοίτησης και η εθνικότητα δεν αναλύθηκαν, καθώς είχαν πάρα πολλές κατηγορίες. Οι δύο πρώτες μεταβλητές είχαν μικρό αριθμό παρατηρήσεων στις περισσότερες περιπτώσεις, ενώ το στοιχείο της εθνικότητας στην συντριπτική του πλειοψηφία ήταν Έλληνες. Επιπλέον, το εξάμηνο φοίτησης δεν αναλύθηκε, καθώς το μεγάλο πλήθος εξαμήνων (9) οδηγεί σχεδόν (είναι αρκετά πιθανό) σε στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα, τα οποία στη συνέχεια μέσω των post hoc ελέγχων (π.χ. Bonferroni test) και του νέου επιπέδου σημαντικότητας

χρησιμοποιώντας την διόρθωση Bonferroni (στη συγκεκριμένη περίπτωση  $\alpha^* = \alpha/36 = 0.05/36 = 0.0014$ ) θα είχε ως αποτέλεσμα να απορρίπτονταν ως στατιστικά σημαντικές διαφορές λόγω του πολύ χαμηλού επιπέδου σημαντικότητας.

Πίνακας 12. Συσχετίσεις

	Ενδιαφέρον για την σταδιοδρομία	Έλεγχος	Περίεργεια	Αυτοπεποίθηση	Συμπεριφορά κοινωνικής	Υποκειμενική νόρμα	Αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου	Πρόθεση δράσης
Ενδιαφέρον για την σταδιοδρομία	1	0,722**	0,697**	0,627**	0,017	-0,003	0,200**	0,12
Έλεγχος	0,722**	1	0,787**	0,765**	0,182*	0,04	0,310**	0,252**
Περίεργεια	0,697**	0,787**	1	0,843**	0,179*	0,05	0,381**	0,288**
Αυτοπεποίθηση	0,627**	0,765**	0,843**	1	0,159*	-0,006	0,365**	0,221**
Συμπεριφορά κοινωνικής δικαιοσύνης	0,017	0,182*	0,179*	0,159*	1	0,341**	0,335**	0,605**
Υποκειμενική νόρμα	-0,003	0,04	0,05	-0,006	0,341**	1	0,333**	0,429**
Αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου	0,200**	0,310**	0,381**	0,365**	0,335**	0,333**	1	0,521**
Πρόθεση δράσης	0,12	0,252**	0,288**	0,221**	0,605**	0,429**	0,521**	1

\*\*p < .01, \*p < .05

Στον πίνακα 12, παρατηρείται ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ του ενδιαφέροντος για την σταδιοδρομία με την αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου ( $r = 0.200$ ,  $p < 0.01$ ). Ακόμα, παρατηρείται ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ του ελέγχου με την αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου ( $r = 0.310$ ,  $p < 0.01$ ) και την πρόθεση δράσης ( $r = 0.252$ ,  $p < 0.01$ ). Επιπλέον, παρατηρείται ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της περιέργειας με την αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου ( $r = 0.381$ ,  $p < 0.01$ ) και την πρόθεση δράσης ( $r = 0.288$ ,  $p < 0.01$ ). Τέλος, παρατηρείται ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της αυτοπεποίθησης με την αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου ( $r = 0.365$ ,  $p < 0.01$ ) και την πρόθεση δράσης ( $r = 0.221$ ,  $p < 0.01$ ).

Πίνακας 13. Διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την Επαγγελματική προσαρμοστικότητα και την Κοινωνική Δικαιοσύνη

	Φύλο				Levene's test		t – test		
	Γυναίκα		Ανδρας		F	P	T	df	P
	M	TA	M	TA					
Ενδιαφέρον για την σταδιοδρομία	3,26	0,76	3,41	0,95	6,006	0,015	-1,205	170,786	0,230
Έλεγχος	3,50	0,87	3,53	0,83	0,005	0,942	-0,304	186	0,761
Περιέργεια	3,36	0,85	3,43	0,94	0,849	0,358	-0,572	186	0,568
Αυτοπεποίθηση	3,49	0,90	3,57	0,92	0,156	0,694	-0,605	186	0,546
Συμπεριφορά κοινωνικής δικαιοσύνης	6,43	0,58	6,13	0,73	2,408	0,122	3,204	186	<b>0,002</b>
Υποκειμενική νόρμα	4,96	1,26	4,57	1,44	1,735	0,189	1,998	186	<b>0,047</b>
Αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου	5,68	0,92	5,51	0,93	1,012	0,316	1,253	186	0,212
Πρόθεση δράσης	5,75	1,02	5,46	1,20	1,644	0,201	1,803	186	0,073

Σημείωση: M = μέση τιμή, TA = τυπική απόκλιση, ο έλεγχος Levene χρησιμοποιήθηκε για να εξετάσει την ισότητα των διακυμάνσεων μεταξύ των ομάδων

Στον πίνακα 13, παρατηρείται ότι οι γυναίκες (M = 6,43) έναντι των ανδρών (M = 6,13) παρουσιάζουν υψηλότερο επίπεδο ως προς την συμπεριφορά κοινωνικής δικαιοσύνης ( $p < 0.05$ ). Ακόμα, οι γυναίκες (M = 4,96) έναντι των ανδρών (M = 4,57) παρουσιάζουν υψηλότερο επίπεδο υποκειμενικής νόρμας ( $p < 0.05$ ).

Πίνακας 14. Διαφορές μεταξύ όσων έχουν μαθησιακές δυσκολίες και όσων δεν έχουν μαθησιακές δυσκολίες ως προς την Επαγγελματική προσαρμοστικότητα και την Κοινωνική Δικαιοσύνη

	Μαθησιακές Δυσκολίες				Levene's test t – test					
	Όχι		Ναι		F		T		Df p	
	M	TA	M	TA	F	P	T	Df	p	
Ενδιαφέρον για την σταδιοδρομία	3,32	,86	3,50	,81	,114	,736	-,636	186	,526	
Έλεγχος	3,50	,85	3,75	,86	,001	,978	-,903	186	,367	
Περιέργεια	3,39	,90	3,47	,73	,481	,489	-,263	186	,793	
Αυτοπεποίθηση	3,53	,92	3,53	,75	,609	,436	-,024	186	,981	
Συμπεριφορά κοινωνικής δικαιοσύνης	6,31	,66	5,83	,80	,330	,566	2,214	186	<b>,028</b>	
Υποκειμενική νόρμα	4,81	1,36	4,25	1,26	,063	,802	1,261	186	,209	
Αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου	5,61	,93	5,44	,89	,011	,916	,551	186	,582	
Πρόθεση δράσης	5,63	1,11	5,23	1,15	,606	,437	1,125	186	,262	

Σημείωση: M = μέση τιμή, TA = τυπική απόκλιση, ο έλεγχος Levene χρησιμοποιήθηκε για να εξετάσει την ισότητα των διακυμάνσεων μεταξύ των ομάδων

Στον πίνακα 14, παρατηρείται ότι τα άτομα που δεν αντιμετωπίζουν κάποια μαθησιακή δυσκολία (M = 6,31) έναντι των ατόμων με μαθησιακές δυσκολίες (M = 5,83) παρουσιάζουν υψηλότερο επίπεδο ως προς την συμπεριφορά κοινωνικής δικαιοσύνης (p < 0.05).

Πίνακας 15. Διαφορές μεταξύ των ηλικιακών κατηγοριών ως προς την Επαγγελματική προσαρμοστικότητα και την Κοινωνική Δικαιοσύνη

	Ηλικία						Levene's Anova				
	18-24		25-45		46-65		test		F/Welc h	df1, df2	p
	M	TA	M	TA	M	TA	F(2, 185)	P			
Ενδιαφέρον για την σταδιοδρομία	3,32	,86	3,38	,87	3,29	,77	,084	,920	,078	2, 185	,925
Έλεγχος	3,49	,85	3,52	,82	4,25	,83	,033	,968	1,573	2, 185	,210
Περιέργεια	3,39	,88	3,34	,94	4,08	,73	,493	,612	1,285	2, 185	,279
Αυτοπεποίθηση	3,51	,89	3,52	1,00	4,08	,75	,705	,495	,769	2, 185	,465
Συμπεριφορά κοινωνικής δικαιοσύνης	6,32	,64	6,19	,76	6,00	,95	2,301	,103	,986	2, 185	,375
Υποκειμενική νόρμα	4,81	1,35	4,58	1,42	5,56	,85	,955	,387	1,150	2, 185	,319
Αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου	5,61	,83	5,53	1,22	5,80	,49	3,911	,022	,3561	2, 8.592	,711
Πρόθεση δράσης	5,66	1,09	5,49	1,09	5,06	2,15	2,975	,054	,877	2, 185	,418

Σημείωση: M = μέση τιμή, TA = τυπική απόκλιση, ο έλεγχος Levene χρησιμοποιήθηκε για να εξετάσει την ισότητα των διακυμάνσεων μεταξύ των ομάδων

Στον πίνακα 15, παρατηρείται ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ηλικιακών κατηγοριών ως προς την Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα και την Κοινωνική Δικαιοσύνη ( $p > 0.05$ ).

Πίνακας 16. Πολλαπλό Γραμμικό Μοντέλο Πρόβλεψης του Ενδιαφέροντος για την Σταδιοδρομία

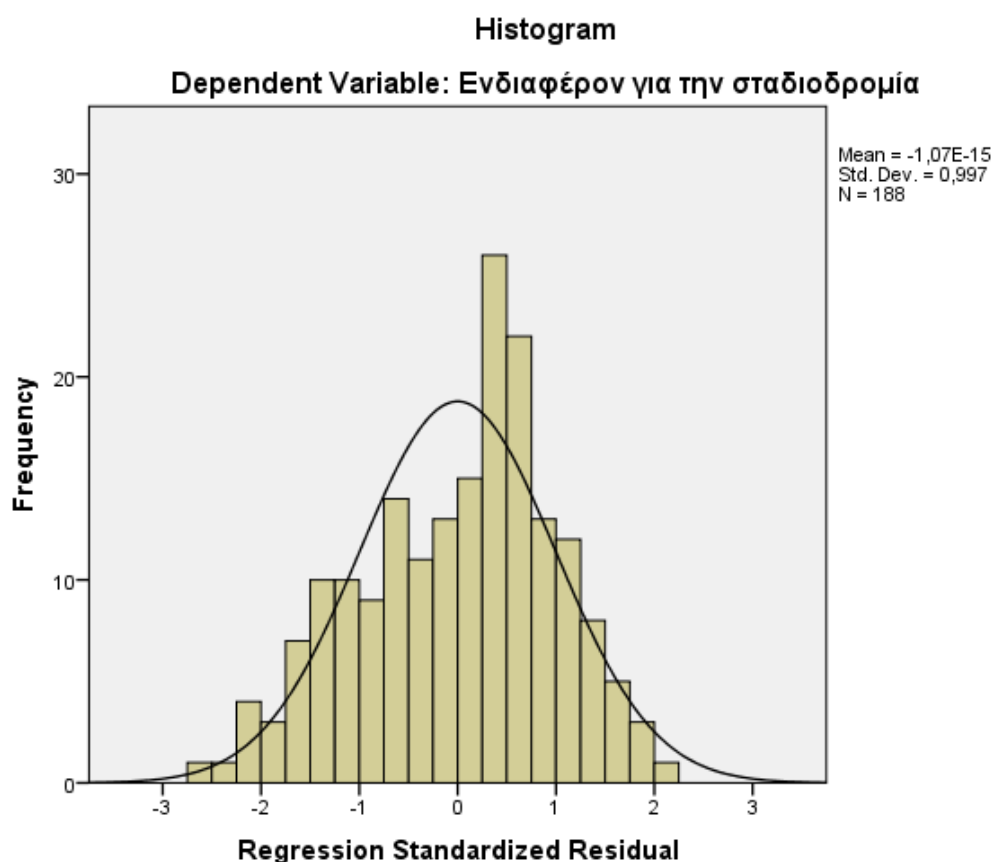
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,364	,705		3,351	,001		
	Συμπεριφορά κοινωνικής δικαιοσύνης	-,068	,120	-,053	-,569	,570	,593	1,688
	Υποκειμενική νόρμα	-,049	,052	-,077	-,942	,347	,783	1,277
	Αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου	,189	,080	,203	2,373	,019	,712	1,404
	Πρόθεση δράσης	,076	,079	,098	,954	,341	,492	2,033
	Φύλο	,164	,128	,095	1,281	,202	,938	1,066
	Ηλικία	,049	,129	,028	,378	,706	,982	1,018
	Μαθησιακές Δυσκολίες	,157	,279	,041	,563	,574	,971	1,030
7	(Constant)	2,292	,379		6,050	,000		
	Αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου	,186	,067	,200	2,782	,006	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Ενδιαφέρον για την σταδιοδρομία

Στον πίνακα 16, παρουσιάζεται το πολλαπλό γραμμικό μοντέλο παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή το ενδιαφέρον για την σταδιοδρομία και ανεξάρτητες

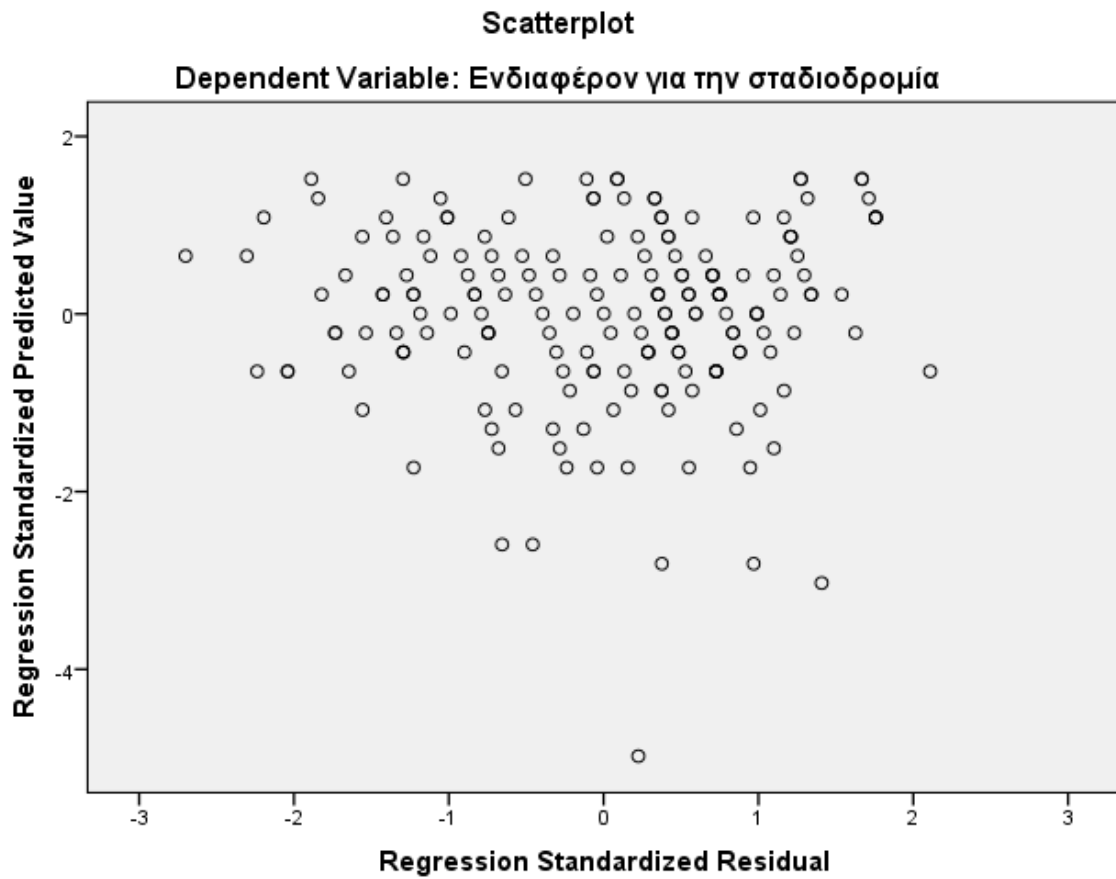
μεταβλητές το φύλο, την ηλικία, τις μαθησιακές δυσκολίες, την συμπεριφορά κοινωνικής δικαιοσύνης, την υποκειμενική νόρμα, την αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου και την πρόθεση δράσης. Για την εύρεση του βέλτιστου μοντέλου χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος backward. Το τελικό μοντέλο ήταν στατιστικά σημαντικό,  $F(1, 186) = 7.740$ ,  $p = .006$ ,  $R - \text{square} = .040$ . Το μοντέλο δεν είχε πρόβλημα πολυσυγραμμικότητας ( $VIF < 10$ ) και αυτοσυσχέτισης (Durbin Watson = 1.705, αποδεκτές τιμές 1 – 3).

Ακόμα, παρατηρείται ότι δεν υπάρχουν σημαντικές αποκλίσεις από την υπόθεση της κανονικότητας (Γράφημα 1) και της ομοσκεδαστικότητας (Γράφημα 2). Στατιστικά σημαντική προβλεπτική μεταβλητή του ενδιαφέροντος για την σταδιοδρομία ήταν η αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου ( $b = .186$ ,  $p < .01$ ).



Γράφημα 1. Ιστόγραμμα καταλοίπων για το ενδιαφέρον σταδιοδρομίας





Γράφημα 2. Διάγραμμα διασποράς μεταξύ των κανονικοποιημένων καταλοίπων και των κανονικοποιημένων προβλεπόμενων τιμών για το ενδιαφέρον σταδιοδρομίας

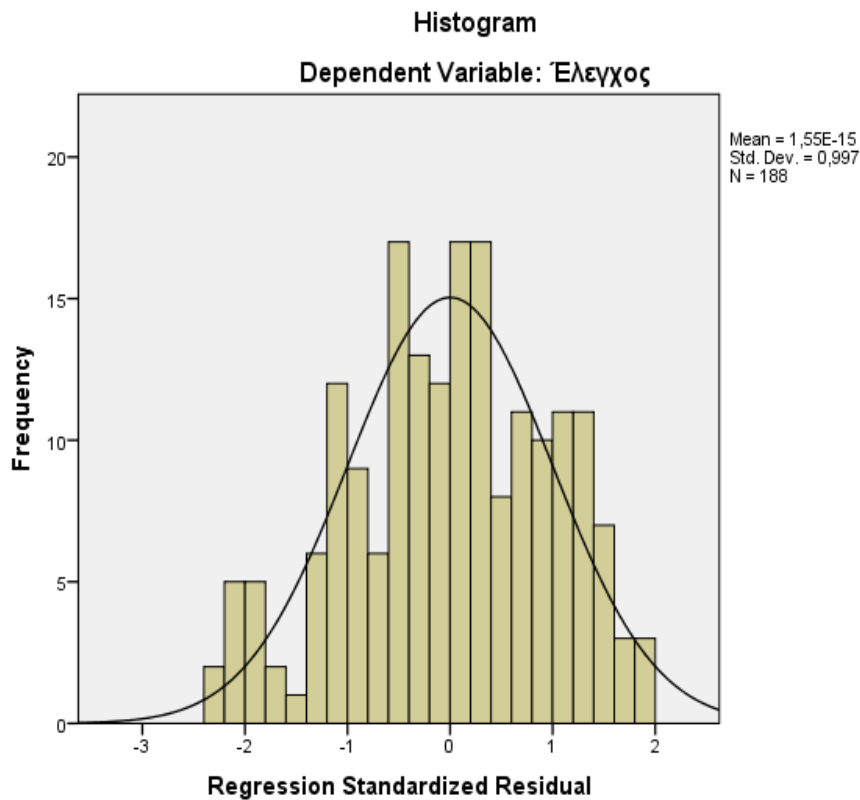
Πίνακας 17. Πολλαπλό Γραμμικό Μοντέλο Πρόβλεψης του Ελέγχου

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity	
		Coefficients		Coefficients		Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	P	Tolerance VIF
1	(Constant)	,928	,665		1,396	,165	
	Συμπεριφορά κοινωνικής δικαιοσύνης	,116	,113	,092	1,024	,307	,593 1,688
	Υποκειμενική νόρμα	-,073	,049	-,117	-1,496	,137	,783 1,277
	Αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου	,236	,075	,258	3,148	,002	,712 1,404
	Πρόθεση δράσης	,104	,075	,137	1,396	,164	,492 2,033
	Φύλο	,112	,120	,066	,931	,353	,938 1,066
	Ηλικία	,182	,121	,105	1,503	,135	,982 1,018
	Μαθησιακές Δυσκολίες	,323	,263	,086	1,226	,222	,971 1,030
7	(Constant)	1,923	,362		5,307	,000	
	Αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου	,284	,064	,310	4,453	,000	1,000 1,000

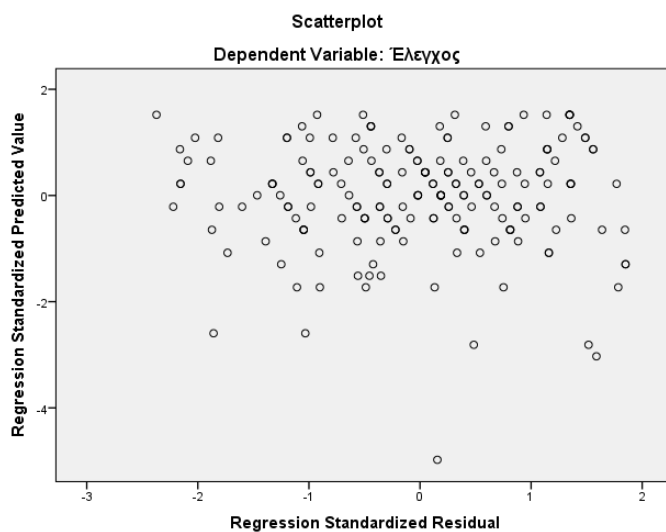
a. Dependent Variable: Έλεγχος

Στον πίνακα 17, παρουσιάζεται το πολλαπλό γραμμικό μοντέλο παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τον έλεγχο και ανεξάρτητες μεταβλητές το φύλο, την ηλικία, τις μαθησιακές δυσκολίες, την συμπεριφορά κοινωνικής δικαιοσύνης, την υποκειμενική νόρμα, την αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου και την πρόθεση δράσης. Για την εύρεση του βέλτιστου μοντέλου χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος backward. Το τελικό μοντέλο ήταν στατιστικά σημαντικό,  $F(1, 186) = 19.825$ ,  $p = .000$ ,  $R - square = .096$ . Το μοντέλο δεν είχε πρόβλημα πολυσυγγραμμικότητας ( $VIF < 10$ ) και αυτοσυσχέτισης (Durbin Watson = 1.668, αποδεκτές τιμές 1 – 3). Ακόμα, παρατηρείται ότι δεν υπάρχουν σημαντικές αποκλίσεις από την υπόθεση της κανονικότητας (Γράφημα 3) και της ομοσκεδαστικότητας (Γράφημα 4). Στατιστικά

σημαντική προβλεπτική μεταβλητή του ελέγχου ήταν η αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου ( $b = .284, p < .01$ ).



Γράφημα 3. Ιστόγραμμα καταλοίπων για τον έλεγχο



Γράφημα 4. Διάγραμμα διασποράς μεταξύ των κανονικοποιημένων καταλοίπων και των κανονικοποιημένων προβλεπόμενων τιμών για τον έλεγχο

Πίνακας 18. Πολλαπλό Γραμμικό Μοντέλο Πρόβλεψης της Περιέργειας

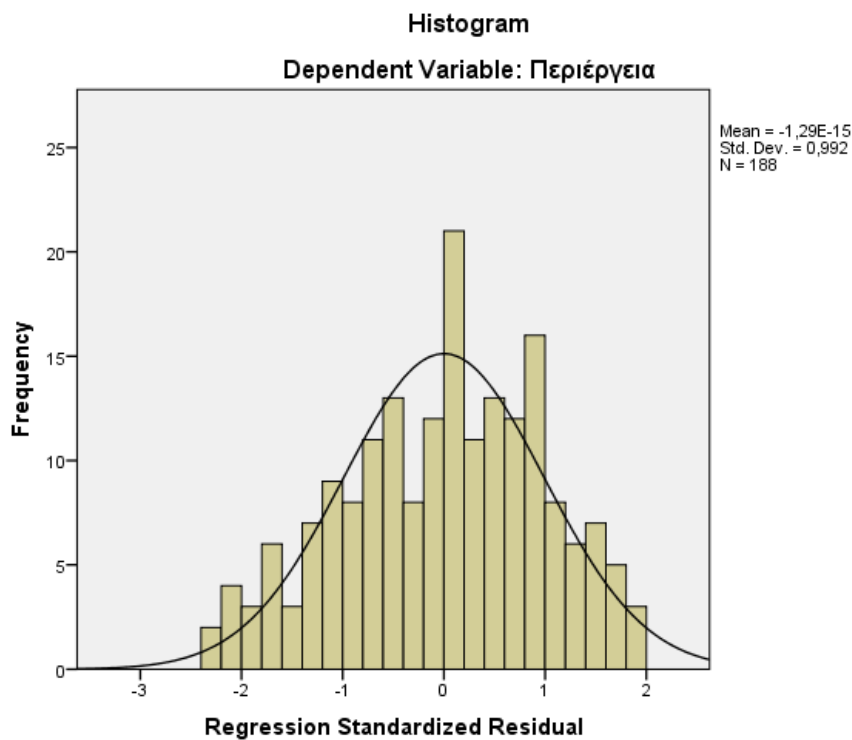
Model		Unstandardized		Standardized			Collinearity Statistics	
		Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	T	P		
1	(Constant)	,673	,683		,984	,326		
	Συμπεριφορά κοινωνικής δικαιοσύνης	,059	,116	,045	,509	,611	,593	1,688
	Υποκειμενική νόρμα	-,085	,050	-,130	-1,703	,090	,783	1,277
	Αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου	,323	,077	,335	4,190	,000	,712	1,404
	Πρόθεση δράσης	,129	,077	,162	1,683	,094	,492	2,033
	Φύλο	,151	,124	,085	1,223	,223	,938	1,066
	Ηλικία	,115	,125	,063	,927	,355	,982	1,018
	Μαθησιακές Δυσκολίες	,139	,271	,035	,514	,608	,971	1,030
5	(Constant)	1,236	,394		3,138	,002		
	Υποκειμενική νόρμα	-,089	,049	-,135	-1,803	,073	,800	1,251
	Αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου	,325	,077	,337	4,243	,000	,713	1,402
	Πρόθεση δράσης	,136	,066	,170	2,047	,042	,655	1,527

a. Dependent Variable: Περιέργεια

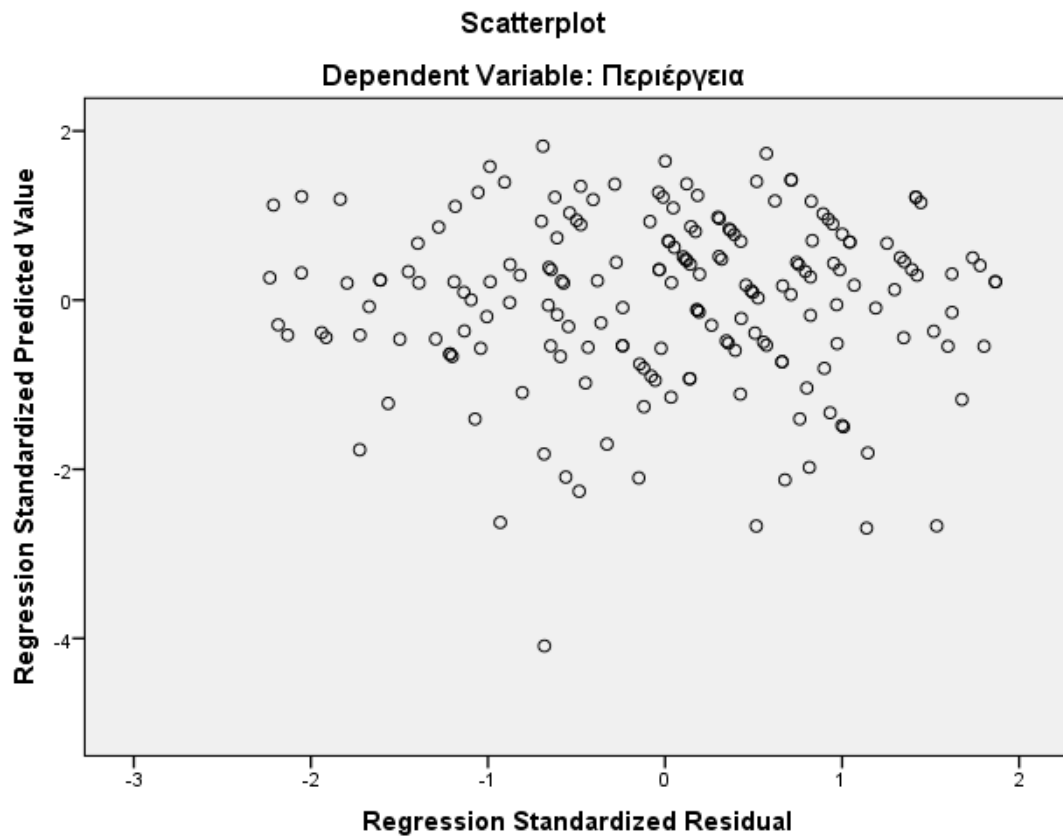
Στον πίνακα 18, παρουσιάζεται το πολλαπλό γραμμικό μοντέλο παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την περιέργεια και ανεξάρτητες μεταβλητές το φύλο, την ηλικία, τις μαθησιακές δυσκολίες, την συμπεριφορά και τις στάσεις της κοινωνικής δικαιοσύνης, την υποκειμενική νόρμα, την αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου και την πρόθεση δράσης. Για την εύρεση του βέλτιστου μοντέλου χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος backward. Το τελικό μοντέλο ήταν στατιστικά σημαντικό,  $F(3, 184) = 12.614$ ,

$p = .000$ ,  $R - \text{square} = .171$ . Το μοντέλο δεν είχε πρόβλημα πολυσυγγραμμικότητας ( $VIF < 10$ ) και αυτοσυσχέτισης (Durbin Watson = 1.705, αποδεκτές τιμές 1 – 3).

Ακόμα, παρατηρείται ότι δεν υπάρχουν σημαντικές αποκλίσεις από την υπόθεση της κανονικότητας (Γράφημα 5) και της ομοσκεδαστικότητας (Γράφημα 6). Στατιστικά σημαντικές προβλεπτικές μεταβλητές της περιέργειας ήταν η αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου ( $b = .325$ ,  $p < .01$ ), η πρόθεση δράσης ( $b = .136$ ,  $p < .05$ ) και η υποκειμενική νόρμα ( $b = -.089$ ,  $p = .073$  σε επίπεδο σημαντικότητας 10%).



Γράφημα 5. Ιστόγραμμα καταλοίπων για την περιέργεια



Γράφημα 6. Διάγραμμα διασποράς μεταξύ των κανονικοποιημένων καταλοίπων και των κανονικοποιημένων προβλεπόμενων τιμών για την περιέργεια

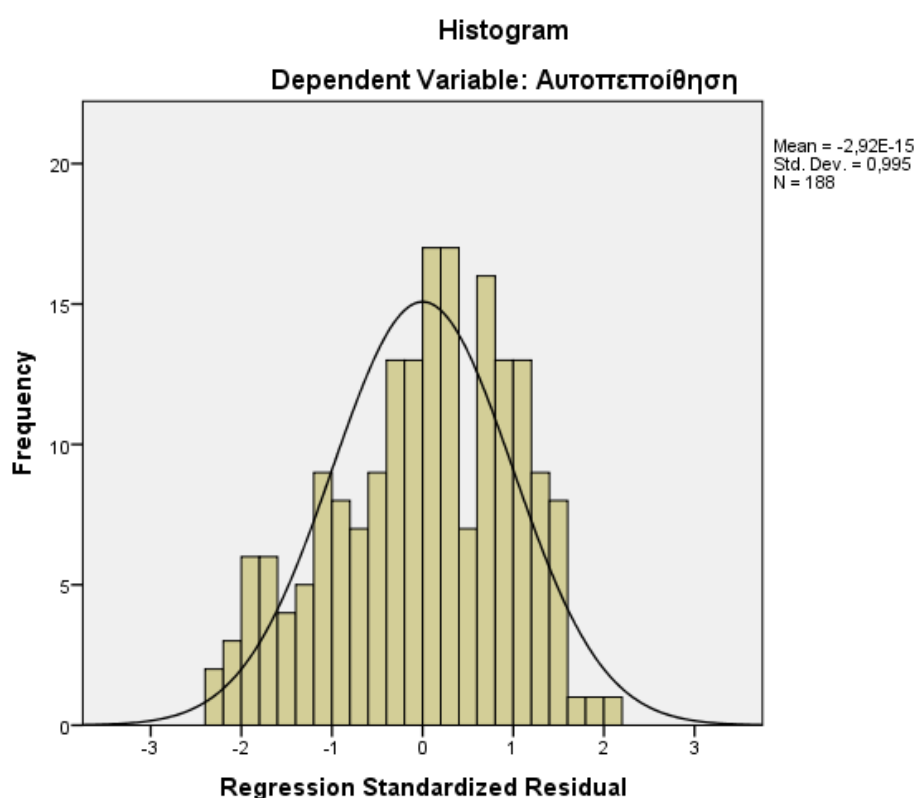
Πίνακας 19. Πολλαπλό Γραμμικό Μοντέλο Πρόβλεψης της Αυτοπεποίθησης

Model		Unstandardized		Standardized			Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	P	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,811	,702		1,156	,249		
	Συμπεριφορά κοινωνικής δικαιοσύνης	,106	,119	,078	,888	,376	,593	1,688
	Υποκειμενική νόρμα	-,116	,051	-,173	-2,257	,025	,783	1,277
	Αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου	,360	,079	,366	4,556	,000	,712	1,404
	Πρόθεση δράσης	,061	,079	,075	,777	,438	,492	2,033
	Φύλο	,149	,127	,082	1,172	,243	,938	1,066
	Ηλικία	,135	,128	,072	1,055	,293	,982	1,018
	Μαθησιακές Δυσκολίες	,053	,278	,013	,192	,848	,971	1,030
6	(Constant)	1,712	,390		4,388	,000		
	Υποκειμενική νόρμα	-,096	,048	-,144	-2,003	,047	,889	1,125
	Αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου	,406	,071	,413	5,753	,000	,889	1,125

a. Dependent Variable: Αυτοπεποίθηση

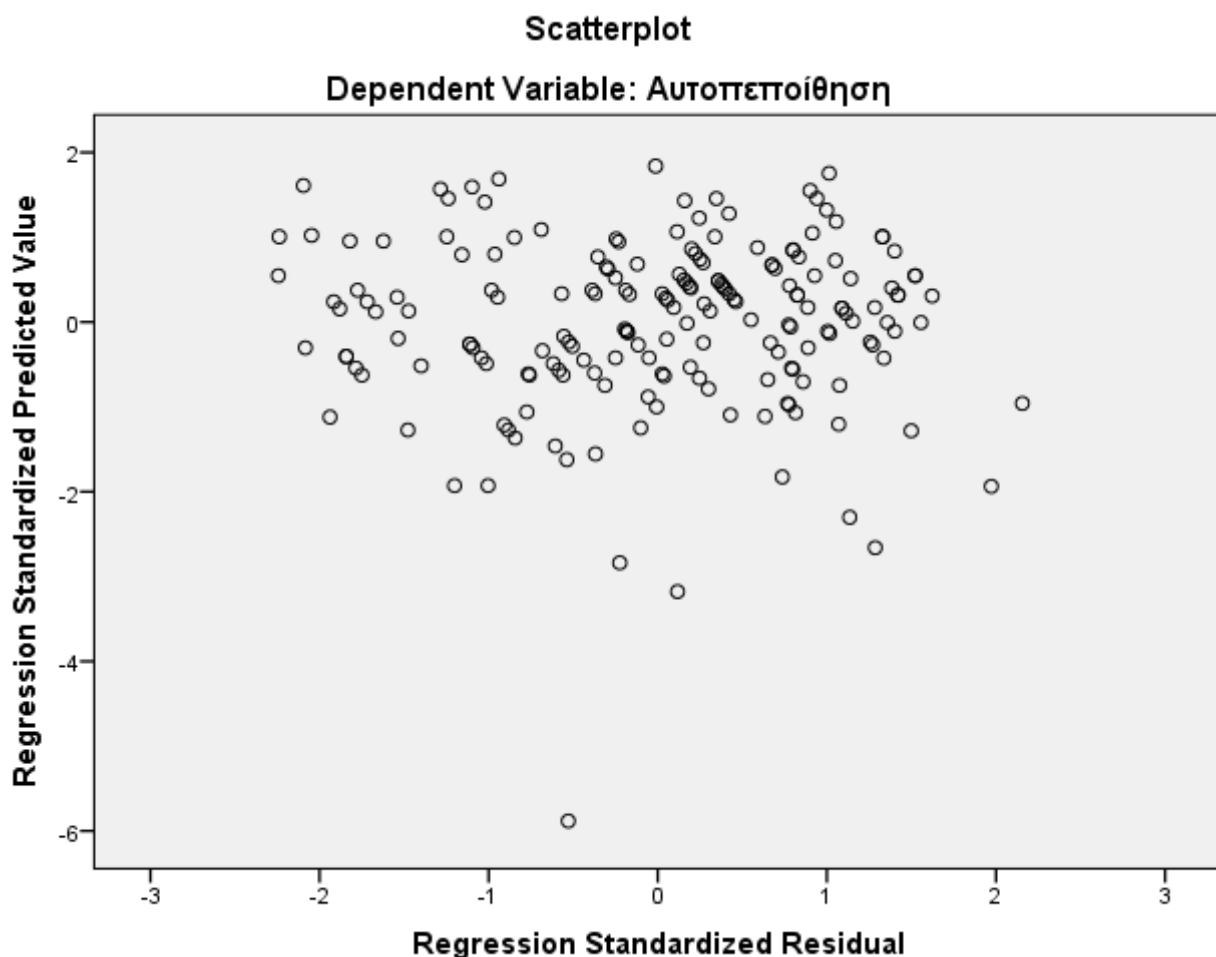
Στον πίνακα 19, παρουσιάζεται το πολλαπλό γραμμικό μοντέλο παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την αυτοπεποίθηση και ανεξάρτητες μεταβλητές το φύλο, την ηλικία, τις μαθησιακές δυσκολίες, την συμπεριφορά κοινωνικής δικαιοσύνης, την υποκειμενική νόρμα, την αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου και την πρόθεση δράσης. Για την εύρεση του βέλτιστου μοντέλου χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος backward. Το τελικό μοντέλο ήταν στατιστικά σημαντικό,  $F(2, 185) = 16.553$ ,  $p = .000$ ,  $R - \text{square} = .152$ . Το μοντέλο δεν είχε πρόβλημα πολυσυγραμμικότητας ( $VIF < 10$ ) και αυτοσυσχέτισης (Durbin Watson = 1.818, αποδεκτές τιμές 1 – 3).

Ακόμα, παρατηρείται ότι δεν υπάρχουν σημαντικές αποκλίσεις από την υπόθεση της κανονικότητας (Γράφημα 7) και της ομοσκεδαστικότητας (Γράφημα 8). Στατιστικά σημαντικές προβλεπτικές μεταβλητές την αυτοπεποίθησης ήταν η αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου ( $b = .406$ ,  $p < .01$ ) και η υποκειμενική νόρμα ( $b = -.096$ ,  $p < .05$ ).



Γράφημα 7. Ιστόγραμμα καταλοίπων για την αυτοπεποίθηση





Γράφημα 8. Διάγραμμα διασποράς μεταξύ των κανονικοποιημένων καταλοίπων και των κανονικοποιημένων προβλεπόμενων τιμών για την αυτοπεποίθηση

### 7. Κύρια Ευρήματα

Στο σημείο αυτό, θα αναφερθούν τα κύρια ευρήματα των στατιστικών αναλύσεων. Από την ανάλυση που πραγματοποιήθηκε βρέθηκε ότι οι φοιτητές αξιολογούν σε αρκετά υψηλό επίπεδο τις στάσεις της κοινωνικής δικαιοσύνης, την αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου και την πρόθεση δράσης, ενώ η υποκειμενική νόρμα αξιολογείται από τους συμμετέχοντες ελαφρώς άνω του μετρίου επιπέδου. Παρατηρήθηκε, ακόμα, μέτριο επίπεδο ενδιαφέροντος για την σταδιοδρομία και την περιέργεια, ενώ ο έλεγχος και η αυτοπεποίθηση αξιολογήθηκαν ελαφρώς άνω του μετρίου από τους προπτυχιακούς φοιτητές.

Στην επαγωγική στατιστική, παρατηρήθηκαν στις υπό κλίμακες των ερωτηματολογίων αρκετές συσχετίσεις. Πιο συγκεκριμένα, η ανάλυση συσχέτισης βρήκε ότι υπάρχει

στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ του ενδιαφέροντος για την σταδιοδρομία με την αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου. Ακόμα, παρατηρήθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ του ελέγχου με την αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου και την πρόθεση δράσης. Επιπλέον, παρατηρήθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της περιέργειας με την αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου και την πρόθεση δράσης. Τέλος, παρατηρήθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της αυτοπεποίθησης με την αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου και την πρόθεση δράσης. Οι παραπάνω συσχετίσεις επιβεβαιώθηκαν και από την πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση. Πιο συγκεκριμένα, βρέθηκε πώς η αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου έχει θετική επίδραση στο ενδιαφέρον για την σταδιοδρομία, τον έλεγχο, την περιέργεια και την αυτοπεποίθηση. Επιπλέον, η πρόθεση δράσης έχει θετική επίδραση στην περιέργεια και η υποκειμενική νόρμα έχει αρνητική επίδραση στην περιέργεια και στην αυτοπεποίθηση. Επιπρόσθετα, βρέθηκε ότι οι γυναίκες έναντι των ανδρών παρουσιάζουν υψηλότερο επίπεδο συμπεριφοράς ως προς την συμπεριφορά κοινωνικής δικαιοσύνης. Ακόμα, οι γυναίκες έναντι των ανδρών παρουσίασαν υψηλότερο επίπεδο υποκειμενικής νόρμας. Επίσης, βρέθηκε ότι τα άτομα που δεν αντιμετωπίζουν μαθησιακές δυσκολίες έναντι των ατόμων με μαθησιακές δυσκολίες παρουσιάζουν υψηλότερο επίπεδο ως προς την συμπεριφορά κοινωνικής δικαιοσύνης.

#### 8. Συζήτηση αποτελεσμάτων με τεκμηριωμένη βιβλιογραφία

Στο προηγούμενο κεφάλαιο έγινε εκτενής παρουσίαση των αποτελεσμάτων και των κύριων ευρημάτων της έρευνας. Σε αυτό το κεφάλαιο θα επιχειρήσουμε να τα προσεγγίσουμε ερμηνευτικά, ελέγχοντας παράλληλα την ισχύ όσων αναμέναμε.

Βασικός σκοπός της έρευνας ήταν να διερευνηθεί το επίπεδο κοινωνικής δικαιοσύνης (στάσεις κοινωνικής δικαιοσύνης, υποκειμενική νόρμα, αντιληπτή συμπεριφορά ελέγχου, & πρόθεση δράσης) και η επαγγελματική προσαρμοστικότητα (ενδιαφέρον για την σταδιοδρομία, έλεγχος, περιέργεια & αυτοπεποίθηση) σε προπτυχιακούς φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και η σχέση των μεταβλητών αυτών με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, σχολή, μαθησιακές δυσκολίες, εξάμηνο φοίτησης).

Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκε, κατ' αρχάς, η κλίμακα Social Justice Scale (SJS) των Torres-Harding κ.α. (2012), η οποία μετρά την κοινωνική δικαιοσύνη μέσα

από δηλώσεις που καλύπτουν ένα ευρύτερο πεδίο παραγόντων. Το ερωτηματολόγιο αφορά τις προδιαθέσεις συμπεριφορών κοινωνικής δικαιοσύνης βοηθώντας τους μαθητές να αναπτύξουν μεγαλύτερη κριτική συνείδηση και αυξημένη αίσθηση ευαισθητοποίησης γύρω από την ανισότητα και την ανάγκη για κοινωνική δικαιοσύνη (Freire 1972, Pitner and Sakamoto 2005) και αυτό βρίσκεται σε άμεση συσχέτιση με τους προπτυχιακούς φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το άμεσο βιώσιμο επαγγελματικό περιβάλλον στο οποίο θα βρεθούν. Η κοινωνική δικαιοσύνη έχει εξεταστεί ελάχιστα σε συνάφεια με τον επαγγελματικό προσανατολισμό σύμφωνα με την ελληνική βιβλιογραφική έρευνα, γι' αυτό οι συγκρίσεις που ακολουθούν αφορούν κυρίως έρευνες του εξωτερικού.

Τα αποτελέσματα των αναλύσεων κατέδειξαν μια αρκετά μεγάλη σύμπτωση των παραγόντων της έρευνάς μας με τους παράγοντες άλλων ερωτηματολογίων με κάποιες διαφοροποιήσεις. Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο ερευνητικό μας ερώτημα «*Το επίπεδο της κοινωνικής δικαιοσύνης των φοιτητών διαφοροποιείται από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος όπως το φύλο, η ηλικία ή οι μαθησιακές δυσκολίες;*» βρέθηκε ότι οι φοιτητές αξιολογούν σε αρκετά υψηλό επίπεδο την πρόθεση δράσης όπως συμβαίνει και στην έρευνα των Torres-Harding κ.α., (2012), όπου άτομα που υποστήριζαν ότι έχουν υψηλό επίπεδο πρόθεσης δράσης, ώστε να εμπλέκονται σε συμπεριφορές που σχετίζονται με την κοινωνική δικαιοσύνη ήταν πιο πιθανό να έχουν εμπλακεί σε τέτοιες συμπεριφορές. Επιπροσθέτως, οι προπτυχιακοί φοιτητές έχουν βαθμολογήσει τις τρεις υπό - κλίμακες (στάσεις της κοινωνικής δικαιοσύνης, την αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου και την πρόθεση δράσης) υψηλά κάτι το οποίο επιβεβαιώνεται και σε έρευνα Κινέζων φοιτητών που σπούδαζαν ως κοινωνικοί λειτουργοί με τη διαφορά ότι αυτοί είχαν υψηλή και την υπό κλίμακα της υποκειμενικής νόρμας (Chu κ.α., 2019). Ως προς το φύλο, οι γυναίκες έναντι των ανδρών παρουσίασαν υψηλότερο επίπεδο υποκειμενικής νόρμας και στάσεων ως προς την κοινωνική δικαιοσύνη, το οποίο επιβεβαιώνεται σε έρευνα που έγινε σε φοιτητές επιχειρήσεων (Sebastianelli κ.α.,2020). Ωστόσο, βρέθηκε ότι τα άτομα που δεν αντιμετωπίζουν μαθησιακές δυσκολίες έναντι των ατόμων με μαθησιακές δυσκολίες παρουσιάζουν υψηλότερο επίπεδο ως προς την συμπεριφορά κοινωνικής δικαιοσύνης, κάτι το οποίο δεν διασταυρώθηκε με άλλες έρευνες και απαιτεί παραπάνω διερεύνηση, καθώς το δείγμα των ατόμων με μαθησιακές δυσκολίες ήταν πολύ μικρό και στατιστικά δεν μπορεί να επιβεβαιωθεί. Γίνεται, λοιπόν, σαφές ότι οι προπτυχιακοί φοιτητές της

τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν την προδιάθεση για συμμετοχή στην κοινωνική δικαιοσύνη εντός των πανεπιστημιακών κόλπων και του νέου βιώσιμου επαγγελματικού περιβάλλοντος και η γενιά Z το αποδεικνύει αυτό παρά τις αέναιες μεταβάσεις και τις συνέχεις κοινωνικές εξελίξεις κατά τη διάρκεια της 4<sup>ης</sup> Ψηφιακής Επανάστασης.

Ακόμη, χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας «Career Adapt-Abilities Scale – CAAS» (Savickas & Profeli, 2012), η οποία διερευνά την επαγγελματική προσαρμοστικότητα μέσα από τέσσερις κατηγορίες (ανησυχία, έλεγχος, περιέργεια και αυτοπεποίθηση), οι οποίες αποτελούν τα ψυχοκοινωνικά μέσα που απαιτούνται για την διαχείριση των επαγγελματικών μεταβάσεων, των αναπτυξιακών καθηκόντων και των εργασιακών συγκρούσεων στην αγορά εργασίας. Στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα «*Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα των φοιτητών διαφοροποιείται από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος όπως το φύλο, η ηλικία ή οι μαθησιακές δυσκολίες;*» βρέθηκε ότι οι φοιτητές διαθέτουν μέτριο επίπεδο ως προς την ανησυχία για την σταδιοδρομία και την περιέργεια, ενώ ο έλεγχος και η αυτοπεποίθηση αξιολογήθηκαν ελαφρώς άνω του μετρίου από τους προπτυχιακούς φοιτητές. Αυτά τα στοιχεία αποδεικνύονται και από άλλες έρευνες του εσωτερικού Sidirouλου κ.α. (2018) αλλά και του εξωτερικού στην Κύπρο (Πάντου, 2021), στη Μαλαισία (Fawehinmi κ.α., 2018), στην Αυστραλία (Tolentino κ.α., 2014) και στην Κίνα (Pan κ.α. 2018). Αν και η επαγγελματική προσαρμοστικότητα αποτελεί στην εποχή μας βασικό άξονα ενδιαφέροντος της επαγγελματικής συμβουλευτικής, η έρευνα δεν έχει εστιάσει σε ειδικές ομάδες, όπως είναι οι γυναίκες ή οι μητέρες (Καραβία, 2016). Έτσι, απορρέει αβίαστα το συμπέρασμα ότι οι προπτυχιακοί φοιτητές δηλώνουν επαγγελματικά προσαρμοστικοί σε μία ευμετάβλητη και βιώσιμη πραγματικότητα, και δηλώνουν έτοιμοι να εξισορροπούν τις επαγγελματικές τους επιλογές δίνοντας νόημα στην επαγγελματική τους πορεία.

Επιπροσθέτως, στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα «*Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας των φοιτητών και του επιπέδου κοινωνικής δικαιοσύνης;*», μετά από την συσχέτιση των δύο παραγόντων με τα δημογραφικά στοιχεία που προέκυψαν στην έρευνα, αναδείχθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ των δηλώσεων του ενδιαφέροντος για την σταδιοδρομία (το να σκέφτομαι πώς θα είναι το μέλλον μου, το να συνειδητοποιώ ότι οι σημερινές επιλογές μου διαμορφώνουν το μέλλον μου, το να προετοιμάζομαι για το μέλλον, το

να γνωρίζω τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές που πρέπει τελικά να κάνω, το να σχεδιάζω το πώς θα πετύχω τους στόχους μου και το να ενδιαφέρομαι για τη σταδιοδρομία μου) με την αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου από το ερωτηματολόγιο της κοινωνικής δικαιοσύνης, αφού ο Savickas (2013) υποστηρίζει πως το ενδιαφέρον του ωφελούμενου για το μέλλον του απαιτεί να είναι σε εγρήγορση, αφοσίωση, προετοιμασία και ανταπόκριση. Ακόμα, παρατηρήθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ του ελέγχου και της αντιλαμβανόμενης συμπεριφοράς ελέγχου και την πρόθεση δράσης. Επιπλέον, παρατηρείται ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της περιέργειας και της αντιλαμβανόμενης συμπεριφοράς ελέγχου και την πρόθεση δράσης. Τέλος, παρατηρήθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της αυτοπεποίθησης και της αντιλαμβανόμενης συμπεριφοράς ελέγχου και την πρόθεση δράσης. Ωστόσο, ο ρυθμός με τον οποίο ο κόσμος της εργασίας συνεχίζει να αλλάζει έχει οδηγήσει ορισμένους να διαφωνήσουν ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα είναι μια βασική δεξιότητα του 21ου αιώνα (Niles, Amundson, & Neault, 2010· Savickas, 1997), ενθαρρύνοντας τους ωφελούμενους να προσαρμοστούν σε άδικες συνθήκες χωρίς επίσης να αναγνωρίζουν τον ρόλο των άνισων κοινωνικών δομών, που είναι ασυνεπείς με ένα παράδειγμα κοινωνικής δικαιοσύνης (Fickling, 2016). Σε αυτό το σημείο, πρέπει να αναφερθεί ότι οι Akkermans κ.α. (2018) πιστεύουν πως εάν κάποιος μέσα από τον εαυτό του σκεφτεί να κατασκευάσει τις μελλοντικές του επαγγελματικές προθέσεις, να είναι περίεργος, να εξερευνήσει και να αναλάβει ευθύνες μπορεί να ευνοήσει στους εφήβους τη δυνατότητα να ανιχνεύσουν διαφορετικές μελλοντικές επιλογές. Αυτό μπορεί να λειτουργήσει ως κινητήριος παράγοντας που οδηγεί τους ωφελούμενους να φανταστούν προσωπικούς και κοινωνικούς στόχους και να συνεχίσουν την προσπάθεια που απαιτείται για την επίτευξη στόχων και επιθυμιών για ένα καλύτερο, προσωπικό και συλλογικό μέλλον, αλλά και μαζί με άλλους ανθρώπους. Η Maree (2020) θεωρεί ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα είναι βασική προϋπόθεση για την απασχολησιμότητα, καθώς η προώθηση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας βρίσκεται στο επίκεντρο της παροχής βοήθειας στους ανθρώπους να γίνουν απασχολήσιμοι. Άρα, επιβεβαιώνεται ότι πρέπει να ενισχύεται σε όλα τα άτομα, ώστε υπό οποιεσδήποτε συνθήκες να μπορούν να ανελιχθούν και να έχουν την πρόθεση να δρουν σε ένα κοινωνικά δίκαιο εργασιακό περιβάλλον.

Τέλος, στο ερευνητικό ερώτημα εάν «η κοινωνική δικαιοσύνη επιδρά στην επαγγελματική προσαρμοστικότητα των φοιτητών» βρέθηκε η αντιλαμβανόμενη συμπεριφορά ελέγχου (Είμαι βέβαιος ότι μπορώ να έχω θετικό αντίκτυπο στις ζωές των άλλων) να έχει θετική επίδραση στο ενδιαφέρον για την σταδιοδρομία, τον έλεγχο, την περιέργεια και την αυτοπεποίθηση, καθώς οι Woo κ.α. (2016) έχουν παρατηρήσει ότι το επίπεδο επαγγελματικής ανάπτυξης συμβούλων - ψυχολόγων, οι οποίοι είχαν έντονα το συναισθήματα αυτοπεποίθησης και αποτελεσματικότητας στο ρόλο τους στη συμβουλευτική πρακτική είχαν την αντιληπτική ικανότητα να ενδυναμώνουν και να προωθούν την κοινωνική δικαιοσύνη. Επιπλέον, η πρόθεση δράσης είχε θετική επίδραση στην περιέργεια. Όμως, η υποκειμενική νόρμα επιδρά αρνητικά στην περιέργεια και στην αυτοπεποίθηση. Οι Wang κ.α. (2022) αποδεικνύουν ότι οι διεθνείς φοιτητές, οι οποίοι για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις όταν φτάνουν στη χώρα υποδοχής μακριά από το περιβάλλον τους, τείνουν να αλλάζουν τις πεποιθήσεις τους στο κοινωνικό πλαίσιο ανάλογα με την κοινωνική υποστήριξη στη χώρα υποδοχής και να χτίσουν ένα νέο σύστημα κοινωνικής υποστήριξης για τη διαπολιτισμική μετάβαση, κάτι το οποίο αυξήθηκε κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Έτσι, αποδεικνύεται ότι η κοινωνική δικαιοσύνη μπορεί να συσχετιστεί με πτυχές της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας. Τα ευρήματα αυτά είναι σημαντικά, αφού αναδεικνύεται η σημαντικότητα της κοινωνικής δικαιοσύνης και της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας. Ναι μεν, ο πληθυσμός, ο οποίος έχει υποβληθεί σε έρευνα δεν αντικατοπτρίζει όλες τις κοινωνικές ομάδες, αλλά αποτελεί μία αρχή για περισσότερη διερεύνηση. Ωστόσο, διαπιστώθηκε πάντως έλλειψη σχετικών στοιχείων στην ερευνητική σύγκριση και επομένως, κρίνεται απαραίτητη η περαιτέρω διερεύνηση του θέματος.

## 9. Περιορισμοί

Βασικοί περιορισμοί της έρευνας είναι το μικρό πλήθος δείγματος και η έλλειψη αντιπροσωπευτικότητας του δείγματος ως προς τον πληθυσμό των προπτυχιακών φοιτητών. Ακόμα, άλλοι περιορισμοί της έρευνας είναι ότι δεν έχουν μελετηθεί άλλοι παράγοντες που πιθανόν να επηρεάζουν την σχέση της κοινωνικής δικαιοσύνης και της των ερωτώμενων όπως το πόσο εξωστρεφής ή εσωστρεφής είναι για παράδειγμα μπορεί να παίζει κάποιο ρόλο στην σχέση των εννοιών που μελετήθηκαν.

## 10. Συμπεράσματα για πρακτική εφαρμογή

Από όσα εκτέθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια συνάγεται η αδήριτη ανάγκη παροχής επαγγελματικής συμβουλευτικής σχετικά με την κοινωνική δικαιοσύνη και την επαγγελματική προσαρμοστικότητα των προπτυχιακών φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η οποία θα είναι ανοικτή για όλους χωρίς διακρίσεις. Οι σύγχρονες κοινωνικές αλλαγές (πανδημία, ενεργειακή κρίση) στην μεταμοντέρνα εποχή επιτάσσουν την ανάγκη τους για την αποτελεσματική διαχείριση της σταδιοδρομίας και την ανταπόκριση σε μια αγορά εργασίας που διακρίνεται από πολυπλοκότητα, μεγάλη ρευστότητα και τη διαφορετικότητα. Η ανάγκη αυτή φαίνεται να είναι μεγαλύτερη σε προπτυχιακούς φοιτητές.

Οι αρχικές μας υποθέσεις επιβεβαιώθηκαν, εν μέρει, καθώς υπάρχει συσχέτιση των δύο μεταβλητών σε μεγάλο βαθμό και η κοινωνική δικαιοσύνη επιδρά στην επαγγελματική προσαρμοστικότητα. Ωστόσο, στην περίπτωση που δεν υπάρχει κοινωνική στήριξη σύμφωνα με την υποκειμενική νόρμα, ή οι συνθήκες δεν είναι κατάλληλες (π.χ. covid-Sars 19, αλλαγή κατοικίας) και οι φοιτητές βιώσουν κάποια αθέμιτη μετάβαση, ίσως, αυτό δεν επαληθεύεται και οι προπτυχιακοί φοιτητές δεν μπορούν να είναι ταυτόχρονα επαγγελματικά προσαρμοστικοί. Η πιθανή ερμηνεία που μπορεί να δοθεί στην διαπίστωση αυτή, μπορεί να αναζητηθεί στην περιορισμένη σημασία που δόθηκε κατά την συμπλήρωση των δημογραφικών στοιχείων, όπου δεν υπήρχε ο τόπος καταγωγής, η οποία θα λάμβανε υπόψη την παρουσία ή μη της κοινωνικής στήριξης. Συνεπώς, αν γίνει δεκτό ότι αυτό ισχύει, χρειάζεται μελλοντικά να διερευνηθεί αυτό το σημείο σε πληθυσμό υπό συνθήκες κοινωνικής στήριξης και υπό συνθήκες χωρίς κοινωνική στήριξη.

Οι φοιτητές, που στην προκειμένη έρευνα οι περισσότεροι ανήκουν στη γενιά Z, είναι σημαντικό να έχουν την πρόθεση να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες που προωθούν την κοινωνική δικαιοσύνη εντός πανεπιστημίου, ώστε ταυτόχρονα να είναι και επαγγελματικά προσαρμοστικοί. Η ίδια η γενιά Z αποζητά ένα πολυπολιτισμικό εργασιακό περιβάλλον. Στην συγκεκριμένη εργασία, οι μεταβλητές (σχολή φοίτησης, τμήμα φοίτησης και εθνικότητα) δεν αναλύθηκαν, καθώς είχαν πάρα πολλές κατηγορίες. Οι δύο πρώτες μεταβλητές είχαν μικρό αριθμό παρατηρήσεων στις περισσότερες περιπτώσεις, ενώ το στοιχείο της εθνικότητας στην συντριπτική του πλειοψηφία αποτελούταν από Έλληνες. Οι μελλοντικές έρευνες, θα ήταν ενδιαφέρον να επικεντρωθούν στην Γενιά Z και σε

ένα μεγαλύτερο εύρος φοιτητών προσανατολισμένο σε μικρότερο ηλικιακά εύρος, καθώς το συγκεκριμένο ήταν σχετικά περιορισμένο σε αριθμό (188).

Η σημασία της διαρκούς επιμόρφωσης των συμβούλων επαγγελματικής συμβουλευτικής και η συνηγορία ως δεξιότητα μπορεί να βοηθήσει στην ανάσχεση διάφορων συστημάτων καταπίεσης που επιμένουν στους πανεπιστημιακούς κόλπους και έπονται σε εργασιακούς χώρους. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας δεν δύνανται να μένουν στάσιμοι ούτε να κάνουν διακρίσεις. Υπό το πρίσμα αυτό, θα μπορούσε να μελετηθεί μελλοντικά η πρόθεση δράσης κοινωνικής δικαιοσύνης των συμβούλων επαγγελματικής συμβουλευτικής σε συνδυασμό με προσωπικά στοιχεία.

Ακόμη, η ένταξη στην τριτοβάθμια εκπαίδευση δεν είναι δεδομένη για όλες τις πληθυσμιακές κοινωνικές ομάδες παγκοσμίως. Στον ελλαδικό χώρο, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής οφείλουν να δημιουργήσουν προγράμματα, τα οποία θα προσδιορίζονται προς όλους χωρίς διακρίσεις και χωρίς αποκλεισμούς. Καλό θα ήταν σε μελλοντική έρευνα, να διερευνηθεί η κοινωνική δικαιοσύνη και η επαγγελματική προσαρμοστικότητα σε διάφορους πληθυσμούς στον ελλαδικό χώρο.

Καταληκτικά, η μεταβλητή της κοινωνικής δικαιοσύνης είναι μία έννοια, η οποία έχει διερευνηθεί ελάχιστα στην Ελλάδα σε σχέση με την επαγγελματική συμβουλευτική. Αυτή η έρευνα προσδοκά να λειτουργήσει ως έναυσμα για άλλους ερευνητές, ώστε να επεκτείνουν την έρευνα στον χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής, της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αλλά και της έρευνας γενικότερα.



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.

Ajzen I. & Fishbein M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior* (Pbk.). Prentice-Hall.

Akkermans, J., Paradniké, K., Van der Heijden, B. I., & De Vos, A. (2018). The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance. *Frontiers in psychology*, 1678. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01678>

Amarnani, R. K., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Bordia, S. (2018). Do You Think I'm Worth It? The Self-Verifying Role of Parental Engagement in Career Adaptability and Career Persistence Among STEM Students. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 77–94. <https://doi.org/10.1177/1069072716679925>

Αριστοτέλης (2006). *Ηθικά Νικομάχεια*, Ε' - Κ'. Εισαγωγή – Μετάφραση - Σχόλια Δ. Λυπουρλής, Θεσσαλονίκη: Ζήτρος.

Archer, M. S. (2003). *Structure, agency and the internal conversation*. Cambridge University Press.

Αργυροπούλου, Κ. (2022). Μετάβαση από το σχολείο στην εργασία: ζητήματα, προοπτικές και προτάσεις για τον επαγγελματικό προσανατολισμό των εφήβων. *Νέα Παιδεία*, 183, 89-100.

[https://www.researchgate.net/publication/364419038\\_METABASE\\_APO\\_TO\\_SCHOLEIO\\_STEN\\_ERGASIA\\_ZETEMATA\\_PROOPTIKES\\_KAI\\_PROTASEIS\\_GIA\\_TON\\_EPANGELMATIKO\\_PROSANATOLISMO\\_TON\\_EPHEBON](https://www.researchgate.net/publication/364419038_METABASE_APO_TO_SCHOLEIO_STEN_ERGASIA_ZETEMATA_PROOPTIKES_KAI_PROTASEIS_GIA_TON_EPANGELMATIKO_PROSANATOLISMO_TON_EPHEBON)

Αργυροπούλου, Κ. (2021). Πολιτισμικές επιρροές στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων: ο ρόλος της κοινωνικής δικαιοσύνης. *Διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων εφήβων και νέων: Παράγοντες, Διαστάσεις και Παρεμβάσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.

Αργυροπούλου, Κ. (2013). Η Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα προϋπόθεση για μια σταδιοδρομία με νόημα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 102, 26-35.

[https://www.researchgate.net/publication/318018620\\_E\\_epangelmatike\\_prosarmostik\\_oteta\\_proupothese\\_gia\\_mia\\_stadiodromia\\_me\\_noema](https://www.researchgate.net/publication/318018620_E_epangelmatike_prosarmostik_oteta_proupothese_gia_mia_stadiodromia_me_noema)

Argyropoulou, K., Mouratoglou, N., Mikedaki, K., & Charokopaki, A. (2020). (Re-) framing career management skills under the perspective of sustainable career development. K. Αργυροπούλου, & Α. Αντωνίου (Eds.), *Διαχείριση Σταδιοδρομίας και Ανάπτυξη Δεξιοτήτων στο σύγχρονο εκπαιδευτικό και εργασιακό περιβάλλον* 345-358. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.

Arthur, N., & Nunes, S. (2014). Should I Stay or Should I Go Home? Career Guidance with International Students. *International and Cultural Psychology*, 587–606. [https://doi:10.1007/978-1-4614-9460-7\\_33](https://doi:10.1007/978-1-4614-9460-7_33)

Arthur, N., Collins, S., Marshall, C., & McMahon, M. (2013). Social Justice Competencies and Career Development Practices. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 47(2). Retrieved from <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/6092>

Arthur, N., Collins, S., McMahon, M., & Marshall, C. (2009). Career practitioners' views of social justice and barriers for practice. *Canadian Journal of Career Development*, 8(1), 22–31. Retrieved from <http://www.ceric.ca/cjcd/node/1>

Arthur, N. (2008). Qualification standards for career development practitioners. J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance*, 303–323. Dordrecht, Netherlands: Springer.

Arthur, N. (2005). Building from cultural diversity to social justice competencies in international standards for career development practitioners. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(2), 137–149. <https://doi:10.1007/s10775-005-8791-4>

Bal, P. M., & D'oci, E. (2018). Neoliberal ideology in work and organizational psychology. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 536–548.

Balin E., Hirschi A. (2010). Who seeks career counselling? A prospective study of personality and career variables among Swiss adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10, 161–176. <https://doi:10.1007/s10775-010-9183-y>

- Barhate, B. and Dirani, K.M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46 (1/2), 139-157. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Barros, R., & Biasin, C. (2019). The right of adults to education: A comparative analysis from the Portuguese and Italian policy agenda. *Research in Comparative and International Education*, 14(4), 477–501. <https://doi.org/10.1177/1745499919881027>
- Bathmaker, A. (2021). Constructing a graduate career future: Working with Bourdieu to understand transitions from university to employment for students from working-class backgrounds in England. *European Journal of Education*, 56(1), 78–92. <https://doi:10.1111/ejed.12436>
- Bilon, A. (2017). Looking for justice through agency: Applying Giddens's structuration theory to career guidance research and analysis. T. Hooley, R. G. Sultana, & R. Thomsen (Eds.), *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism*, 177–292. Routledge.
- Bimrose, J., Brown, A. (2015). Career Decision Making and Career Adaptability. In: Maree, K., Fabio, A.D. (eds) *Exploring New Horizons in Career Counselling*. SensePublishers, Rotterdam. [https://doi.org/10.1007/978-94-6300-154-0\\_15](https://doi.org/10.1007/978-94-6300-154-0_15)
- Bimrose, J., Brown, A., Barnes, S.A., & Hughes, D. (2011). Evidence Report 35. *The role of career adaptability in skills supply*. Warwick Institute for Employment Research. University of Warwick. <http://wrap.warwick.ac.uk/42878/>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the Impact of the Psychology of Working: Engaging Psychology in the Struggle for Decent Work and Human Rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3–28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2020). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 3<sup>rd</sup> Edition. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2016). Vocational psychology: Agency, equity, and well-being. *Annual Review of Psychology*, 67, 541–565. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033237>.

- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 2<sup>nd</sup> Edition. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey
- Burke, R. J., & Ng, E. (2006). The changing nature of work and organizations: implications for human resource management. *Human Resource Management Review*, 16(2), 86–94. <https://doi:10.1016/j.hrmr.2006.03.006>
- Cabras, C., & Mondo, M. (2018). Future orientation as a mediator between career adaptability and life satisfaction in university students. *Journal of Career Development*, 45(6), 597–609. <https://doi.org/10.1177/0894845317727616>
- Causa, O., Luu, N. & Abendschein, M. (2021). Labour market transitions across OECD countries: Stylised facts. *OECD Economics Department Working Papers*. No. 1692. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/62c85872-en>.
- Cedefop (2022). *Are microcredentials becoming a big deal?*. Cedefop briefing note. June 2022. Retrieved from: [https://www.cedefop.europa.eu/files/9171\\_el.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/9171_el.pdf)
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020a). Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science. *International journal of environmental research and public health*, 17(16), 5986. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165986>
- Chen, H., Ling, L., Ma, Y., Wen, Y., Gao, X., & Gu, X. (2020b). Suggestions for Chinese University Freshmen Based on Adaptability Analysis and Sustainable Development Education. *Sustainability*, 12(4), 1371. <https://doi.org/10.3390/su12041371>
- CHU, C. H., LAM, C. W., YEUNG, L., Kitty, M. O., & Joey, S. I. U. (2019). *Assessing the attitude and behaviour of social work students towards social justice*. <https://repository.cihe.edu.hk/jspui/handle/cihe/73>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education (6th ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203029053>
- Creed P. A., Fallon T., Hood M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219–229. <https://doi:10.1016/j.jvb.2008.12.004>

Datu, J.A.D. & Buenconsejo, J.U. (2021). Academic Engagement and Achievement Predict Career Adaptability. *The Career Development Quarterly*, 69:34-48. <https://doi.org/10.1002/cdq.12247>

Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L., & Soresi, S. (2020). The Role of Career Adaptability, the Tendency to Consider Systemic Challenges to Attain a Sustainable Development, and Hope to Improve Investments in Higher Education. *Frontiers in psychology*, 11, 1926. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01926>

Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58–65. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.003>

Drosos, N., Theodoroulakis, M., Antoniou, A. S., & Rajter, I. C. (2021). Career Services in the Post-COVID-19 Era: A Paradigm for Career Counseling Unemployed Individuals. *Journal of employment counseling*, 58(1), 36–48. <https://doi.org/10.1002/joec.12156>

Δημητρόπουλος, Ε. (2004). *Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας*. Αθήνα: Έλλην.

Θεοδοσάκης, Δ., Γκατζιώνης Σ., Κώτση Κ.,(2021). Διαπολιτισμική συμβουλευτική και συμβουλευτική ευάλωτων κοινωνικά ομάδων. *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Σύγχρονες Προσεγγίσεις κι Εφαρμογές, 21ος Αιώνας*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη

ΕΚΕΠ. (2010). *Εκπαιδευτικό πρόγραμμα και φάκελος επιστημονικού υποστηρικτικού υλικού του σεμιναρίου πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής για τα στελέχη ΣΥΕΠ*. ΕΚΕΠ – Κέντρο Euroguidance: Αθήνα

ΕΟΠΠΕΠ. (2013). Ανάπτυξη Δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας. Εγχειρίδιο πρακτικής εφαρμογής. Ανακτήθηκε από: [https://blogs.sch.gr/kesyplam/files/2020/12/2o\\_EGXEIRIDIO\\_SYMBOULON\\_TELI\\_KO.pdf](https://blogs.sch.gr/kesyplam/files/2020/12/2o_EGXEIRIDIO_SYMBOULON_TELI_KO.pdf)

ΕΟΡΡΕΠ. (2012). *Mobility Counseling Handbook: Scientific Supporting Material for Career Counselors*. Athens: Euroguidance Center in Greece.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή.(2020). *Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα*. Βρυξέλλες. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&from=EN>

European Education and Culture Executive Agency, Eurydice. (2020). *The European higher education area in 2020 : Bologna process implementation report*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2797/756192>

Eurofound. (2017). *Occupational change and wage inequality: European Jobs Monitor 2017*. Publications Office of the European Union. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1710en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1710en.pdf)

Europass. (2022, July 01). *Celebrating two years since launch of the new Europass*. <https://europa.eu/europass/el/news/celebrating-two-years-launch-new-europass>

Fang, W., Zhang, Y., Mei, J., Chai, X. & Fan, X. (2018). Relationships between optimism, educational environment, career adaptability and career motivation in nursing undergraduates: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 68, 33-39. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.05.025>.

Fawehinmi, O. O. & Yahya, K. K. (2018). Investigating the linkage between proactive personality and social support on career adaptability amidst undergraduate students. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 4(1) 81-92 <https://DOI:10.26710/jbsee.v4i1.370>

Fickling, M. J. (2016). An Exploration of Career Counselors' Perspectives on Advocacy. *Professional Counselor*, 6(2), 174-188.

Firfirey, N., & Cornelissen, R. (2010). I keep myself clean at least when you see me, you don't know I am poor: Student experiences of poverty in South African Higher Education. *South African Journal of Higher Education*, 24(6), 987–1002.

Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241–251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.241>

Fraser, N. (2007). Reframing justice in a globalizing world. *J. Connolly, M. Leach, & L. Walsh (Eds.), Recognition in politics: Theory, policy and practice*, 16–36. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.

Fraser, N. (1996). Social Justice in the age of identity politics: redistribution, recognition and participation. *The Tanner Lectures on Human Values*. Stanford University. Retrieved from: <http://tannerlectures.utah.edu/documents/a-to-z/f/Fraser98.pdf>

Freire, P. (1972). *Pedagogy of the oppressed*. Harmondsworth, UK: Penguin.

Friedman, M. (1962). *Capitalism and freedom*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280. <https://doi:10.1016/j.techfore.2016.08.019>

Furbish, D.S. (2015). Social Justice. *Maree, K., Fabio, A.D. (eds) Exploring New Horizons in Career Counselling*. Sense Publishers, Rotterdam. [https://doi.org/10.1007/978-94-6300-154-0\\_17](https://doi.org/10.1007/978-94-6300-154-0_17)

Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon

Giddens, A. (1998). *The third way: The renewal of social democracy*. Cambridge, UK: Polity Press

Giddens, A. (1984). *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. Oxford: Polity Press.

Ginevra, M. C., Annovazzi, Ch., Santilli, S., Di Maggio, I., Camussi, E. (2018). Breadth of Vocational Interests: The Role of Career Adaptability and Future Orientation. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 233–245. <https://doi.org/10.1002/cdq.12145>

Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 102–110. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.003>

Gomez, Karianne., Tiffany, Mawhinney., & Kimberly, Betts. (2019). *Welcome to Generation Z*. Network of Executive Women and Deloitte. Retrieved from:



<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/consumer-business/welcome-togen-z.pdf>

Gregor, M. A., Weigold, I. K., Wolfe, G., Campbell-Halfaker, D., Martin-Fernandez, J., & Ganginis Del Pino, H. V. (2020). Positive Predictors of Career Adaptability Among Diverse Community College Students. *Journal of Career Assessment*. <https://doi:10.1177/1069072720932537>

Grow, J.M. and Yang, S. (2018). Generation Z enters the advertising workplace: expectations through a gendered lens. *Journal of Advertising Education*, 22(1), 7-22. <https://doi.org/10.1177/109804821876859>

Guan, Y., Dai, X., Gong, Q., Deng, Y., Hou, Y., Dong, Z., ... & Lai, X. (2017). Understanding the trait basis of career adaptability: A two-wave mediation analysis among Chinese university students. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 32-42. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.004>

Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., Li, Y., Hua, H., & Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 95–103. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.007>

Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570. <https://doi:10.1016/j.jvb.2013.09.003>

Guichard, J. (2022). From career guidance to designing lives acting for fair and sustainable development. *Journal Educational Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09530-6>

Hardeman, W., Johnston, M., Johnston, D. W., Bonnetti, D., Wareham, N. J., & Kinmonth, A. L. (2002). Application of the theory of planned behavior in behavior change interventions: A systematic review. *Psychology and Health*, 17(2), 123–158. <https://doi.org/10.1080/08870440290013644a>

Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2017). Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Success. K. Maree (Ed.), *Psychology of Career*



*Adaptability, Employability and Resilience*, 15–28. Cham: Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_2)

Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 385–419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.006>

Hartung, P. J., & Blustein, D. L. (2002). Reason, intuition, and social justice: Elaborating on Parson's Career Decision-Making Model. *Journal of Counseling & Development*, 80(1), 41–47. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2002.tb00164.x>

Harvey, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. Oxford: University Press.

Hauschildt K, Vögtle E. M., Gwosć C. (2018). *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe: EUROSTUDENT VI 2016–2018 Synopsis of Indicators*. <https://elibrary.utb.de/doi/pdf/10.3278/9783763962747>

Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>.

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>

Hooley, T., Sultana, R. G., & Thomsen, R. (2021). Five signposts to a socially just approach to career guidance. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 10(47), 59-66. <https://doi.org/10.20856/jnicec.4709>

Hooley, T., Sultana, R. and Thomsen, R. (2018). *Career guidance for social justice: Contestin neoliberalism*. London: Routledge

Hooley, T. and Sultana, R. (2016). Career guidance for social justice. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36, 2-11. <https://doi.org/10.20856/jnicec.3601>

Irving, B. (2021). The positioning of social justice: Critical challenges for career development. *Peter J. Robertson, Tristram Hooley, and Phil McCash (Eds.), The Oxford Handbook of Career Development*. Oxford University Press.

Irving, B. (2005). Social justice: A context for career education and guidance. *B. Irving & B. Malik (Eds.) Critical reflections on career education and guidance*, 10–24. Abington, United Kingdom: Routledge-Falmer.

Jackson, B. (2005). The conceptual history of social justice. *Political Studies Review*, 3(3), 356-373. <https://doi.org/10.1111/j.1478-9299.2005.00028.x>

Johnston, C. S. (2016). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26, 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>

Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295–304. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002>

Καραβία, Σ. (2016). *Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα στις μητέρες και συσχετιζόμενοι παράγοντες*. Διπλωματική Εργασία. Διπλωματική Εργασία. ΕΚΠΑ.

Keesing, R. M. (1974). Theories of culture. *Annual review of anthropology*, 3, 73-97.

Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39–45. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006>

Lin, N. (2001) Theories of Capital *In: Lin, N., Cook, K.S. and Burt, R.S., Eds., Social Capital: Theory and Research*, Transaction Publisher, New Brunswick, 3-18. <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511815447.002>

Massoudi, K., Abessolo, M., Atitsogbe, K. A., Banet, E., Bollmann, G., Dauwalder, J.-P., Rossier, J. (2018). A Value-Centered Approach to Decent Work. *Interventions in Career Design and Education*, 93–110. [https://doi:10.1007/978-3-319-91968-3\\_6](https://doi:10.1007/978-3-319-91968-3_6)

Maree J. G. (2020). Innovating Career Counseling by Promoting Social Justice (Advocacy) and Decent Work for All: Helping People Make Social Contributions and Heal Themselves. *Innovating Counseling for Self- and Career Construction: Connecting Conscious Knowledge with Subconscious Insight*, 115–124. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-48648-8\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-030-48648-8_7)

Maree, J.G., & Di Fabio, A. (2018). Integrating Personal and Career Counseling to Promote Sustainable Development and Change. *Sustainability*.

McIlveen, P., Everton, B., & Clarke, J. (2005). University career service and social justice. *Australian Journal of Career Development* 14, 63–71. <https://doi:10.1177/103841620501400210>

McIlveen, P., Midgley, W. (2015). A Semantic and Pragmatic Analysis of Career Adaptability in Career Construction Theory. Maree, K., Fabio, A.D. (eds) *Exploring New Horizons in Career Counselling*. SensePublishers, Rotterdam. [https://doi.org/10.1007/978-94-6300-154-0\\_14](https://doi.org/10.1007/978-94-6300-154-0_14)

McMahon, M., Arthur, N., & Collins, S. (2008). Social Justice and Career Development: Views and Experiences of Australian Career Development Practitioners. *Australian Journal of Career Development*, 17(3), 15–25. <https://doi:10.1177/103841620801700305>

McWhirter, E. H., & McWha-Hermann, I. (2021). Social justice and career development: Progress, problems, and possibilities. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103492. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103492>

Nadya, A. & Farozin, M. (2021). Career guidance conceptualization to improve career adaptability for generation Z. *Journal of Professionals in Guidance and Counseling*, 2 (1), 2021, 20-26. <https://doi.org/10.21831/progcouns.v2i1.39906>

National Career Development Association. (2015). *Code of Ethics*. Retrieved from: [https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset\\_manager/get\\_file/3395](https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3395)

Negru-Subtirica, O., & Pop, E. I. (2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 163–170. <https://doi:10.1016/j.jvb.2016.02.006>

Niles, S. G., Amundson, N. E., & Neault, R. A. (2010). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Boston, MA: Pearson Education

Nozick, R. (1974). *Anarchy, state, and utopia*. New York, NY: Basic Books.

OECD. (2021). *Does Inequality Matter?: How People Perceive Economic Disparities and Social Mobility*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/3023ed40-en>.

OECD. (2011). *Social justice in the OECD—How do member states compare? Sustainable governance indicators*. Gütersloh, Germany: Bertelsmann Stiftung. Retrieved from: [http://www.sgi-network.org/docs/studies/SGI11\\_Social\\_Justice\\_OECD.pdf](http://www.sgi-network.org/docs/studies/SGI11_Social_Justice_OECD.pdf)

Ozeki-Hayashi, R.; Nakazawa, E.; Akabayashi, A. (2022). Curriculum Proposal for Social Justice Education: A Case Study within High School and College in Japan. *Youth*, 2, 505-514. <https://doi.org/10.3390/youth2040036>

Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X., & Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.003>

Παντού, Χ. (2021). ΠΡΟΔΡΑΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ. ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ. European University of Cyprus. <https://repo.euc.ac.cy/bitstream/handle/123456789/2387/Christina%20Pantou.pdf?sequence=1&isAllowed=n>

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston & New York: Houghton Mifflin.

Pells, R. (2017). *Number of Young People Planning to go to University Falls to Lowest Level in Eight Years*. Retrieved from: <https://www.independent.co.uk/news/education/education-news/number-of-young-people-planning-to-go-university-falls-lowest-level-eight-years-students-tuition-fees-sutton-trust-a7884901.html>

Peterson, B. (2004). *Culture Intelligence. A guide to working with people from other cultures*. United States of America.

Pichler, S., Kohli, C., & Granitz, N. (2021). DITTO for Gen Z: A framework for leveraging the uniqueness of the new generation. *Business Horizons*, 64(5), 599-610.

Plant, P. (2020). Paradigms under Pressure: Green Guidance. *Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance*, 1(1), 1–9. DOI: <http://doi.org/10.16993/njtcg.25>

Plant, P., & Kjærgård, R. (2016). From mutualism to individual competitiveness: Implications and challenges for social justice within career guidance in neoliberal

times. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36, 12–19. <https://doi.org/10.20856/jnicec.3602>

Porter Novelli. (2020). *PN PURPOSE TRACKER: Gen Z Joins The Social Justice Movement, WAVE IX*. Retrieved from: [https://www.porternovelli.com/wp-content/uploads/2021/01/03\\_Porter-Novelli-Purpose-Tracker-Wave-IX-Gen-Z-Joins-the-Social-Justice-Movement.pdf](https://www.porternovelli.com/wp-content/uploads/2021/01/03_Porter-Novelli-Purpose-Tracker-Wave-IX-Gen-Z-Joins-the-Social-Justice-Movement.pdf)

Rawls, J. (2001). *Justice as fairness: A restatement*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Rawls, J. (1999). *A Theory of Justice, Rev. Ed.* Cambridge, MA: Belknap

Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Cambridge, MA: Harvard Educational Press.

Repetto, E. (2008). International competencies for educational and vocational guidance practitioners: An IAEVG trans-national study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8, 135–195. <https://doi.org/10.1007/s10775-008-9144-x>

Rice, S. (2017). Social Justice in Career Guidance. A Fraserian Approach. T. Hooley, R. G. Sultana, & R. Thomsen (Eds.), *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism*, 127–158. Routledge.

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>

Sakamoto, I., & Pitner, R. O. (2005). Use of Critical Consciousness in Anti-Oppressive Social Work Practice: Disentangling Power Dynamics at Personal and Structural Levels. *British Journal of Social Work*, 35(4), 435–452. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bch190>

Savickas, M.L. (2020). The theory and practice of career construction. R.W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career Counselling 192-202*. Hoboken, NJ, USA.

Savickas, M. L. (2015). Career Counseling Paradigms: Guiding, Developing, and Designing. In P. Hartung, M. Savickas, & W. Walsh (Eds.), *The APA Handbook of Career Interventions* (pp. 129-143). APA Press. <https://doi.org/10.1037/14438-008>

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. R.W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research into work*, 147–183. (2nd ed ). Hoboken, NJ: Wiley.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DA: American Psychological Association.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004>

Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 42-70. Hoboken, NJ: John Wiley.

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. D. Brown (Ed.), *Career choice and development*, 149–205 (4th ed ). San Francisco: Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace?. *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>

Schwab, K. (2021, March 23). *The Fourth Industrial Revolution*. *Encyclopedia Britannica*. <https://www.britannica.com/topic/The-Fourth-Industrial-Revolution-2119734>

Sebastianelli, R., Isil, O., & Li, Y. (2020). Using the social justice scale with business students: Findings and recommendations. *Journal of Education for Business*, 1–13. <https://doi:10.1080/08832323.2020.1798331>

Seemiller, C., & Smith, C. (2019). Developing the strengths of Generation Z college students. *Journal of College and Character*, 20(3), 268–275. <https://doi.org/10.1080/2194587X.2019.1631187>

Shaftel, J., Shaftel, T., & Ahluwalia, R. (2007). International educational experience and intercultural competence. *International Journal of Business & Economics*, 6(1), 25-34.

Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mikedaki, K., Argyropoulou, K., & Kaliris, A. (2018). A psychometric analysis of the Greek Career Adapt-Abilities Scale in university students. *International Journal of Psychological Studies*, 10(3), 95. <https://DOI:10.5539/ijps.v10n3p95>

Singleton R. A., Straits B. C. (2009). *Approaches to social research* . New York: Oxford University Press.

Σούκη, Σ. (2020). *Το τέλος των Millennials και η γενιά Z: Διαφορές, αλληλεπιδράσεις και καταναλωτικά πρότυπα στην ελληνική τουριστική πραγματικότητα του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου*. Ανακτήθηκε στις 22/11/2022 από: [https://apothesis.eap.gr/bitstream/repo/49749/1/std111228\\_Souki\\_Spyridoula%20Dimitra..pdf](https://apothesis.eap.gr/bitstream/repo/49749/1/std111228_Souki_Spyridoula%20Dimitra..pdf)

Soares, J., Carvalho, C., & Silva, A. D. (2022). A systematic review on career interventions for university students: Framework, effectiveness, and outcomes. *Australian Journal of Career Development*, 31(2), 81–92. <https://doi.org/10.1177/10384162221100460>

Sultana, R. (2014). Pessimism of the intellect, optimism of the will? Troubling the relationship between career guidance and social justice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1), 5–19. <https://doi.org/10.1007/s10775-013-9262-y>

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. *D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career choice and development*, 167–261. San Francisco, CA: Jossey-Bass.



Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career Development In adulthood: Some Theoretical Problems and a Possible Solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9, 194-201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>

Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. de O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680–685. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39–48. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>.

Toporek, R. L., & Williams, R. A. (2006). Ethics and professional issues related to the practice of social justice in counselling psychology. R. L. Toporek, L. H. Gerstein, N. A. Fouad, G. Roysicar, & T. Israel (Eds.), *Handbook for social justice in counselling psychology: Leadership, vision, and action*, 17–34. Thousand Oaks, CA: Sage.

Torres-Harding SR, Siers B, Olson BD. (2012). Development and psychometric evaluation of the Social Justice Scale (SJS). *Am J Community Psychol.* (1-2):77-88. <https://doi.org/10.1007/s10464-011-9478-2>. PMID: 22080396.

UNESCO. (2018). Global education monitoring report, 2019: Migration, displacement and education: building bridges, not walls. Ανακτήθηκε από: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265866>

UNESCO, IESALC. (2022). The right to higher education: A social justice perspective. Retrieved from: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381750>

United Nations. (2015). *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations. <https://sdgs.un.org/sites/default/files/publications/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>

Walker, J. (2009). The inclusion and construction of the worthy citizen through lifelong learning: A focus on the OECD. *Journal of Education Policy*, 24, 335–351. <https://doi.org/10.1080/02680930802669276>



- Wang, H., Kodzo, L. D., Wang, Y., Zhao, J., Yang, X., & Wang, Y. (2022). The benefits of career adaptability on African international students' perception of social support and quality of life in China during the COVID-19 pandemic. *International journal of intercultural relations : IJIR*, 90, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2022.07.004>
- Watts, A. G. (2015). Socio-political ideologies of guidance. T. Hooley & L. Barham (Eds.), *Career development policy and practice: The Tony Watts reader*, 171–186. Stafford, CA: Highflyers.
- Watts, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. M., and Hawthorn, R. (1996). *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*. London: Routledge.
- Wilkins-Yel, K. G., Roach, C. M. L., Tracey, T. J. G., & Yel, N. (2018). The effects of career adaptability on intended academic persistence: The mediating role of academic satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 67–77. <https://doi:10.1016/j.jvb.2018.06.006>
- Wills, S. (2017, January 23). Tomorrow's new-collar jobs will be quite old-fashioned, our response should be, too. *The Conversation*. Retrieved from <https://theconversation.com/tomorrows-new-collar-jobs-will-be-quite-old-fashioned-our-responses-should-be-too-71563> Wilson, R., & Pickett, K.
- Woo, H., Storlie, C. A., & Baltrinic, E. R. (2016). Perceptions of professional identity development from counselor educators in leadership positions. *Counselor Education and Supervision*, 55(4), 278 <https://doi.org/10.1002/ceas.12054>
- World Economic Forum. (2021). *White Paper. Pathways to Social Justice: A Revitalized Vision for Diversity, Equity and Inclusion in the Workforce*. Retrieved from: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Pathways\\_to\\_Social\\_Justice\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Pathways_to_Social_Justice_2021.pdf)
- World Economic Forum. (2020). *Diversity, Equity and Inclusion 4.0. A toolkit for leaders to accelerate social progress in the future of work*. Retrieved from: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_NES\\_DEI4.0\\_Toolkit\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_NES_DEI4.0_Toolkit_2020.pdf)
- Young, I. M. (1990). *Justice and the politics of difference*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Yuen, M., & Yau, J. (2015). Relation of career adaptability to meaning in life and connectedness among adolescents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 147–156. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.10.003>.

Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων. (2022). *Στρατηγικό Σχέδιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης, Διά Βίου Μάθησης και Νεολαίας 2022-2024* . <http://www.gsae.edu.gr/attachments/article/1740/%CE%A3%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CF%8C%20%CE%A3%CF%87%CE%AD%CE%B4%CE%B9%CE%BF%20EEK%CE%94%CE%92%CE%9C%20%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%82%20%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%84%CF%81%CE%BF%CF%80%CE%AE%20%CE%92%CE%BF%CF%85%CE%BB%CE%AE%CF%82.pdf>

Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>

Zytowski, D. G. (2001). Frank Parsons and the progressive movement. *Career Development Quarterly*, 50(1), 57–65. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00890.x>