



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

**Η ψυχολογική πίεση και οι τρόποι αντιμετώπισής της: μια ποιοτική
διερεύνηση στις γυναίκες του ακαδημαϊκού χώρου**

**Psychological pressure and ways of dealing with it: a qualitative
investigation among women in academia**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΗΣ ΚΙΤΣΩΝΗ ΜΑΡΙΑΣ

ΦΛΩΡΙΝΑ

ΙΟΥΝΙΟΣ 2024

Φύλλο Εξέτασης

1.Επόπτης: _____

Βαθμός: _____

Υπογραφή:

Ημερομηνία:

2. Δεύτερος Βαθμολογητής: _____

Βαθμός: _____

Υπογραφή:

Ημερομηνία:

Γενικός Βαθμός: - _____

Ο/η συγγραφέας Κιτσώνη Μαρία βεβαιώνει

ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στις εργασίες τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.

Υπογραφή: Κιτσώνη Μαρία

Ημερομηνία: 08/06/2024

Περιεχόμενα

| | |
|--|----|
| Περίληψη | 5 |
| Λέξεις κλειδιά | 6 |
| Abstract | 7 |
| Keywords | 8 |
| Ευχαριστίες | 9 |
| Εισαγωγή | 10 |
| Πίεση των γυναικών ακαδημαϊκών | 10 |
| Πίεση εντός του ακαδημαϊκού ιδρύματος..... | 11 |
| Πίεση του συνδυασμού εργασίας-προσωπικής ζωής | 16 |
| Έμφυλες διαστάσεις του ζητήματος | 17 |
| Στρατηγικές αντιμετώπισης | 22 |
| Ερευνητικά ερωτήματα..... | 27 |
| Μέθοδος | 29 |
| Εργαλεία έρευνας..... | 30 |
| Δείγμα | 31 |
| Διαδικασία | 33 |
| Έρευνα | 35 |
| Αποτελέσματα | 37 |
| Συζήτηση | 68 |
| Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα..... | 77 |
| Βιβλιογραφία | 80 |
| Ελληνόγλωσση..... | 80 |
| Ξενόγλωσση..... | 80 |
| Παράρτημα | 87 |

| | |
|--|----|
| Οδηγός συνέντευξης | 87 |
| Πρόσκληση συμμετοχής στην έρευνα | 87 |

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν να αναδειχθεί ποιοι είναι οι παράγοντες πίεσης που επηρεάζουν τις γυναίκες του ακαδημαϊκού χώρου, αλλά και ποιες στρατηγικές έχουν επιστρατεύσει για την αντιμετώπισή της. Οι γυναίκες φαίνεται να έρχονται σε επαφή με μεγάλα ποσοστά πίεσης στην καθημερινή ζωή και καλούνται να συνδυάσουν τις υποχρεώσεις της εργασίας και της προσωπικής ζωής, σε μια εποχή που η κοινωνία μετασχηματίζεται και τα επαγγελματικά περιβάλλοντα καθίστανται πιο απαιτητικά. Κρίθηκε, επομένως, σκόπιμο να μελετηθεί ο ακαδημαϊκός χώρος, ο οποίος στα πλαίσια των συνεχών μεταβολών, μετατρέπεται σε ένα πεδίο προκλήσεων, καθώς και η ψυχική υγεία των γυναικών μέσα σε αυτόν με σύγχρονα δεδομένα. Το δείγμα της έρευνας, αποτέλεσαν 29 διδάσκουσες του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας και τα δεδομένα συλλέχθηκαν με την μέθοδο της ημι-δομημένης συνέντευξης, ενώ για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων, χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση περιεχομένου. Τα ευρήματα συνέλεξαν ένα πλήθος παραγόντων πίεσης για τις γυναίκες της ακαδημίας, όπως το βάρος των διοικητικών υποχρεώσεων, τον μεγάλο φόρτο εργασίας, αλλά και τον αγώνα για ανέλιξη με συνεχή επικαιροποίηση του έργου και δημοσιεύσεις, με δεδομένη την ύπαρξη έμφυλων στερεοτύπων, τα οποία συντηρούν ακόμα και σήμερα το φαινόμενο της γυάλινης οροφής. Οι στρατηγικές των διδασκουσών, αφορούσαν την οργάνωση του προγράμματος και των προτεραιοτήτων τους, την κινητοποίηση από τα δίκτυα υποστήριξής τους, αλλά και την θυσία του προσωπικού χρόνου τους, για χάρη των υπόλοιπων απαιτήσεων. Επομένως, φάνηκε να συμβάλουν περισσότερο στην εκπλήρωση των υποχρεώσεων

της εργασίας, παρά στην αποσυμφόρηση της πίεσης, προβάλλοντας την ανταγωνιστικότητα και την απαιτητικότητα του ακαδημαϊκού χώρου. Προέκυψε, επίσης, η επιθυμία των γυναικών να σταθούν η ακαδημία και η πολιτεία δίπλα τους με πρακτικές επίλυσης του ζητήματος και έκαναν την αρχή προτείνοντας μερικές από αυτές. Επομένως, το ζήτημα αναδεικνύεται θεμελιώδους σημασίας και κρίνεται αναγκαίο να βρεθούν λύσεις, ώστε να λειτουργεί ο χώρος του πανεπιστημίου, όσο το δυνατόν καλύτερα και να τεθεί ως κύριο μέλημα η ψυχική υγεία των γυναικών εργαζομένων.

Λέξεις κλειδιά: πίεση των γυναικών, στρατηγικές αντιμετώπισης, ακαδημία, πανεπιστήμιο, έμφυλες διακρίσεις

Abstract

The purpose of this study was to highlight the stress factors affecting women in academia and the strategies they have employed to manage this stress. Women appear to experience high levels of pressure in their daily lives, having to balance work and personal life obligations in an era of societal transformation and increasingly demanding professional environments. Therefore, it was deemed appropriate to study the academic environment, which, amidst continuous changes, is becoming a field of challenges, as well as to examine the mental health of women within this context with contemporary data. The research sample consisted of 29 female lecturers from the University of Western Macedonia, and the data were collected through semi-structured interviews, while content analysis was used to extract the results. The findings identified a multitude of stress factors for women in academia, such as the burden of administrative responsibilities, heavy workloads, and the ongoing struggle for advancement through continuous updating of work and publications, given the presence of gender stereotypes that perpetuate the glass ceiling phenomenon. The lecturers' strategies involved organizing their schedules and priorities, mobilizing support networks, and sacrificing personal time to meet other demands. Therefore, these strategies appeared to contribute more to fulfilling work obligations rather than alleviating pressure, highlighting the competitiveness and demanding nature of the academic environment. Additionally, the women expressed a desire for academia and the state to stand by them with practical solutions to the issue, and they proposed some initial suggestions. Consequently, the issue is of fundamental importance, and it is necessary to find solutions so that the university environment functions as optimally as possible, with a primary focus on the mental health of female employees.

Keywords: women's pressure, coping strategies, academia, university, gender discrimination

Ευχαριστίες

Πριν την παρουσίαση της παρούσας εργασίας, θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου σε όσα πρόσωπα συνεισέφεραν στην εκπόνησή της. Οι ευχαριστίες απευθύνονται στις συμφοιτήτριές μου, με τις οποίες συλλέχθηκε από κοινού το δείγμα της έρευνας, καθώς και στην επόπτρια καθηγήτρια, η οποία ήταν πάντα άμεσα διαθέσιμη, για να βοηθήσει με τις συμβουλές της. Τέλος, αποδέκτες είναι και όλα τα άτομα, που με την σκέψη, τα λόγια και την παρέα τους, στήριξαν αυτό το έργο.

Εισαγωγή

Πίεση των γυναικών ακαδημαϊκών

Η παρούσα μελέτη αφορά την ευρύτερη θεματική της ψυχολογίας των γυναικών κατά την εργασία τους στον τομέα της ακαδημίας και πιο συγκεκριμένα στα πανεπιστημιακά ιδρύματα. Ειδικότερα, ερευνώνται οι παράγοντες της ψυχικής πίεσης, όπως αυτοί βιώνονται από τις συμμετέχουσες και οι στρατηγικές που επιστρατεύουν για την αντιμετώπισή τους.

Η εργασία ακολουθεί τους μετασχηματισμούς της κοινωνικής πραγματικότητας, της δομής και οργάνωσης των ακαδημαϊκών ιδρυμάτων και παραθέτει τις πηγές πίεσης, καθώς και τους τρόπους αντιμετώπισης των γυναικών ακαδημαϊκών, κυρίως με ερευνητικά δεδομένα δειγμάτων του εξωτερικού, λόγω της έλλειψης σχετικών δημοσιεύσεων στο ελληνικό ερευνητικό πεδίο.

Οι απαιτήσεις και οι επιθυμίες των γυναικών στην σημερινή κοινωνία έχουν μεταβληθεί σε σχέση με παλαιότερα, με όλο και περισσότερες γυναίκες να διατηρούν σταθερό ατομικό εισόδημα, μέσα από την δική τους δημόσια ή ιδιωτική εργασία.

Το δικαίωμα, όχι μόνο της εργασίας, αλλά και της δυνατότητας επιλογής της επιθυμητής εργασίας, αποτέλεσε για τις γυναίκες κεκτημένο μετά από πλήθος αγώνων και επιμονής (Σάιλερ, 2020). Ωστόσο, ακόμα εμφανίζονται πολλές φορές κωλύματα στο περιβάλλον της εργασίας, τα οποία στέκονται ως πεδίο συγκρούσεων ανάμεσα στις απαιτήσεις και τις υποχρεώσεις που πρέπει να εκπληρωθούν στην δουλειά και σε προσωπικό επίπεδο. Ο 21^{ος} αιώνας διετέλεσε ως η αφετηρία, μέσα από

την οποία κατακτήθηκαν πολλά δικαιώματα, συμβάλλοντας στην κατάκτηση θέσεων, που έως τότε φαίνονταν απίθανες. Οι γυναίκες απέκτησαν πρόσβαση σε τομείς που φαίνονταν απροσπέλαστοι, επεκτείνοντας τα σύνορα που είχαν τεθεί στα πλαίσια μιας ανδροκρατούμενης κοινωνίας (Saleem & Ajmal, 2018).

Η ολοένα και αυξανόμενη διαδικασία της παγκοσμιοποίησης που λαμβάνει χώρα τις τελευταίες δεκαετίες, μεταβάλλει τους όρους της εργασίας, θέτοντας τα θεμέλια ενός πιο ανταγωνιστικού και απαιτητικού εργασιακού περιβάλλοντος. Η αύξηση των βραχυπρόθεσμων και των μη μόνιμων συμβάσεων, αλλά και η άτυπη παράκαμψη των νομικών εργασιακών συστημάτων, καθιστούν τις εργασιακές σχέσεις περισσότερο εύάλωτες, γεγονός που πλήττει σε μεγάλο βαθμό τις γυναίκες (Gaio Santos & Cabral-Cardoso, 2008). Από την άλλη, η παγκόσμια οικονομική κρίση, σε συνδυασμό με τον επιλεκτικό χαρακτήρα των κρατικών προγραμμάτων και επιδοτήσεων (ανάλογα με συγκεκριμένα κριτήρια), κρίνει αναγκαία την εργασία γυναικών και αντρών, με αποτέλεσμα ο φόρτος οικιακής εργασίας, να προσθέτει μεγαλύτερη πίεση, ιδιαίτερα στις γυναίκες, που επιφορτίζονται σχεδόν αποκλειστικά με αυτήν (Gaio Santos & Cabral-Cardoso, 2008).

Επομένως, ο τρόπος λειτουργίας της κοινωνίας, η καθοδική πορεία της οικονομίας και τα πιο έντονα σε ρυθμούς συστήματα που δομούνται, οδηγούν ανεπαίσθητα σε ένα αδιέξοδο σωματικό, ψυχικό και ηθικό για τις εργαζόμενες γυναίκες.

Πίεση εντός του ακαδημαϊκού ιδρύματος

Η ίδια η δομή των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων έχει υποστεί μια σειρά μετασχηματισμών σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης. Η ακαδημία πλέον, δεν

παρέχει τόσο μεγάλη ευελιξία στους εργαζομένους και ρευστοποιεί τα όρια εργασίας και προσωπικής ζωής, παρεμβαίνοντας σε μεγάλο ποσοστό στον οικιακό χώρο, μέσω των υποχρεώσεων, που πρέπει να πραγματοποιηθούν. (Ren & Caudle, 2016). Οι προσφερόμενες θέσεις περιβάλλονται από μεγαλύτερες προκλήσεις, όσον αφορά τα προσόντα και τις υποχρεώσεις που απαιτούνται, ενώ ο φόρτος εργασίας αυξάνεται δραματικά (Gaió Santos & Cabral-Cardoso, 2008). Όλα αυτά έχουν ως άμεσο αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι να χρειάζεται να συμπληρώσουν ώρες και εκτός του ακαδημαϊκού ωραρίου, ώστε να εκπληρωθούν οι υποχρεώσεις τους, που είναι μεν εργασιακές, μα όχι αμειβόμενες. Κάτι τέτοιο είναι εύλογο να προκαλεί μεγάλα ποσοστά πίεσης, ιδιαίτερα στις γυναίκες, που συχνά οι εργασιακές απαιτήσεις προσκρούουν στις οικιακές υποχρεώσεις και εμφανίζεται δυσκολία στην ισομερή κατανομή των απαιτήσεων εντός και εκτός της εργασιακής συνθήκης (Toffoletti & Starr, 2016).

Ένας όρος που τα τελευταία χρόνια, τυγχάνει όλο και μεγαλύτερης χρήσης είναι αυτός της τηλεργασίας (εργασία μέσω τηλεπικοινωνίας, επομένως και δουλειά εκτός του εργασιακού χώρου). Τα πιθανά πλεονεκτήματα των τηλεπικοινωνιακών μέσων (κινητά τηλέφωνα, ηλεκτρονικοί υπολογιστές, tablets κλπ.), φαίνεται πως παρέχουν ευελιξία σε ζητήματα χώρου, χρόνου και κατανάλωσης ενέργειας για την εκπλήρωση των εργασιακών υποχρεώσεων και η εφαρμογή τους επεκτάθηκε ιδιαίτερα κατά την περίοδο του Covid-19 (García-González et al., 2020).

Ο ιός Covid-19, που έπληξε τους ανθρώπους παγκόσμια το 2020, έκρινε επιτακτική την ανάγκη της παραμονής εντός των εστιών για την αποφυγή της μετάδοσης του νοσήματος, γεγονός που ευνόησε την χρήση των ηλεκτρονικών μέσων στην μάθηση, αφού αποτελούσε και την μοναδική λύση για την αποφυγή των μετακινήσεων και του συνωστισμού (Pokhrel & Chhetri, 2021).

Οι έκτακτες πρακτικές που υιοθετήθηκαν, επηρέασαν μεταξύ άλλων και τον τρόπο μάθησης και διδασκαλίας, αφού η προσαρμογή στα νέα δεδομένα έφερε στην επιφάνεια την ηλεκτρονική μάθηση. Η μέθοδος αυτή διδασκαλίας, εκτός της επίδρασής της στην μάθηση και αξιολόγηση των φοιτητών, είχε αντίκτυπο και στην εργασία των ακαδημαϊκών, οι οποίοι χρειαζόταν να αποκτήσουν περισσότερες τεχνικές γνώσεις και να μεταβάλουν το πλάνο διδασκαλίας τους, για να προσομοιάζει στις διαδικτυακές διαλέξεις (Tarkar, 2020).

Σταδιακά τέτοιες μεταβολές στο κοινωνικό κάδρο, επέδρασαν και στο περιεχόμενο, συμβάλλοντας στην δημιουργία ανακατατάξεων στον ιδρυματικό χώρο, αν και φαίνεται πως με το πέρας του χρόνου μερικά γεγονότα παρέμειναν.

Ένα φαινόμενο με το οποίο οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες ακόμα και σήμερα, μετά από τόσες διεκδικήσεις, είναι αυτό της «γυάλινης οροφής». Η «γυάλινη οροφή» (glass ceiling) αναφέρεται ως μια περιοριστική συνθήκη κατά την οποία η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών παραμένει στάσιμη από ένα σημείο και έπειτα, παρόλο που μπορεί να διαθέτουν όλα τα απαραίτητα προσόντα, για να συνεχίσουν. Καταλήγουν έτσι, να μην αναλαμβάνουν περισσότερα διοικητικά και ηγετικά καθήκοντα ή άλλες θέσεις μεγαλύτερης ευθύνης (Κανδύλα, 2023) και το ζήτημα φαίνεται να εξακολουθεί, παρά τα διάφορα κοινωνικά κινήματα ή τους νόμους και τις πρακτικές, που αναπτύχθηκαν για την απαλοιφή του. Παρατηρείται, πως το σύστημα οργάνωσης των ιδρυμάτων σε τέτοιες περιπτώσεις, ευνοεί σε μεγαλύτερο βαθμό τους άντρες εργαζόμενους και ενθαρρύνει την ανοδική τους πορεία σε σύγκριση με τις γυναίκες (Chisholm-Burns, 2017).

Η υποεκπροσώπηση αυτή των γυναικών σε ανώτερες θέσεις στελεχών, ενδέχεται να έχει αντίκτυπο στην ψυχολογική τους κατάσταση, κατευθυνόμενο σε σημαντικά

ποσοστά απογοήτευσης και πεποιθήσεις πως η εξέλιξη στο επάγγελμα της επιλογής τους καθίσταται αδύνατη, με αποτέλεσμα να υιοθετούν λύσεις, όπως αυτές της μερικής απασχόλησης, της εγκατάλειψης του εργασιακού πεδίου στο οποίο απασχολούνται ή και την πλήρη αλλαγή επαγγέλματος (Κανδύλα, 2023). Με λίγα λόγια, αφήνεται η κάθε προσπάθεια, ο κόπος και ο μόχθος που είχε ως τώρα καταβληθεί, καθώς και η μακρά πορεία που ακολουθήθηκε μέχρι την εισαγωγή σε ένα ανώτατο ίδρυμα, εξαιτίας της εσωτερικής πολιτικής, που σε πολλές περιπτώσεις δυσχεραίνει, αντί να διευκολύνει την κατάσταση.

Το ζήτημα της μειωμένης εκπροσώπησης και ανέλιξης των γυναικών σε υψηλότερα ιστάμενες θέσεις, είναι σύνθετο και πολύπλοκο, τόσο σε αιτίες, όσο και σε συνέπειες. Υπάρχει ομοφωνία ως προς το ότι η συμμετοχή των γυναικών ακαδημαϊκών στην επιστημονική έρευνα και την δημοσίευση μελετών, αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την ανέλιξη στην ιεραρχία, αλλά και ένδειξη παραγωγικότητας (Howe-Walsh & Turnbull, 2016). Η έρευνα, στην σημερινή κοινωνία, λειτουργεί κατά κάποιον τρόπο ως προαπαιτούμενο προσόν για την έναρξη και την διατήρηση μιας επιτυχημένης ακαδημαϊκής καριέρας. Προφανώς, υπάρχουν και άλλες προϋποθέσεις για την κατασκευή μιας ανοδικής πορείας στο επαγγελματικό περιβάλλον, όπως η απόκτηση μόρφωσης και εξειδίκευσης, μέσα από σεμινάρια ή εκπαιδευτικά προγράμματα, η εκμάθηση τεχνικών και πρακτικών δραστηριοτήτων που αφορούν το επάγγελμα, ωστόσο, η συνεισφορά στην σύγχρονη βιβλιογραφία φαίνεται να είναι ιδιαίτερα ουσιαστική (Amer, 2013).

Ευρήματα ερευνών φέρνουν στην επιφάνεια στοιχεία, πως οι ακαδημαϊκοί, αντιπροσωπεύουν μια εργασιακή ομάδα επιρρεπή στο να αναπτύξει ζητήματα ψυχικής υγείας. Τα ωράρια εργασίας, καθώς και οι επακόλουθες ανάγκες, όχι μόνο για την ορθή διεκπεραίωση των εργασιακών υποχρεώσεων, αλλά και για την

επαγγελματική ανέλιξη, οδηγούν πολλές φορές σε έντονη εξάντληση σωματική και πνευματική. Κάπως έτσι, ξεκινά ένα μοτίβο μειωμένης εργασιακής ικανοποίησης και ευημερίας, το οποίο επεκτείνεται και στο ευρύτερο προσωπικό πεδίο (Urbina-Garcia, 2020).

Σε πολλές περιπτώσεις, όλα αυτά τα στοιχεία οδηγούν σε εξουθένωση (burnout) που συναντάται συχνά στα πανεπιστημιακά ιδρύματα και, αποτελεί μια κατάσταση, η οποία πηγάζει από επαναλαμβανόμενο και έντονο άγχος ως συνέπεια περιόδων με πολλές απαιτήσεις, που τα άτομα αδυνατούν να εκπληρώσουν και συνοδεύεται από αισθήματα εξάντλησης, αρνητισμού, επαγγελματικής δυσαρέσκειας και μειωμένης ενέργειας (Amer et al., 2022). Τα αυξημένα επίπεδα στρες, η υψηλή επαγγελματική δυσαρέσκεια, η μη ικανοποιητική σωματική υγεία, η χαμηλή παραγωγικότητα, η σύγκρουση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τα αυξημένα ωράρια εργασίας (Archibong, 2010), η δυσαναλογία μεταξύ των πολλών φοιτητών σε σχέση με τους καθηγητές, οι ασταθείς συμβάσεις βραχυπρόθεσμης κλίμακας και η μειωμένη αναγνώριση, συνθέτουν στρεσογόνους παράγοντες εντός του οργανισμού, οι οποίοι μπορεί να δημιουργήσουν έντονη δυσφορία και κατόπιν σοβαρά ζητήματα ψυχικής υγείας στις γυναίκες ακαδημαϊκούς (Urbina-Garcia, 2020).

Σύμφωνα με στοιχεία ερευνών, οι γυναίκες συνήθως, επιφορτίζονται με μεγαλύτερο μέρος των οικιακών υποχρεώσεων, σε σύγκριση με τους άντρες, οι οποίες σε συνδυασμό με τις ακαδημαϊκές υποχρεώσεις, συνθέτουν ένα πλαίσιο δυσκολιών και συγκρούσεων στο πλάνο ανέλιξής τους στην ακαδημία και την έρευνα. Έτσι, συχνά οι γυναίκες ασχολούνται σε μεγαλύτερο βαθμό με πρακτικές, όπως η διδασκαλία, όταν οι άντρες διαθέτουν τον απαραίτητο χρόνο για την εκπόνηση και την δημοσίευση επιστημονικών μελετών (Amer, 2013).

Πίεση του συνδυασμού εργασίας-προσωπικής ζωής

Όταν γίνεται λόγος για εξισορρόπηση εργασίας και προσωπικής ζωής (work- life balance), εννοείται ο βαθμός στον οποίο τα άτομα δύνανται να ελέγξουν τις συναισθηματικές, συμπεριφορικές και χρονικές απαιτήσεις, στα πλαίσια μιας μισθωτής εργασίας, της οικογενειακής ζωής και των προσωπικών δραστηριοτήτων. Από την άλλη, συζητώντας για διαμάχη εργασίας και προσωπικής ζωής (work- life conflict), υποδεικνύεται η αδυναμία οριοθέτησης των παραπάνω πεδίων, καθιστώντας σαφές πως η αδυναμία ελέγχου του ενός τομέα επεμβαίνει και στους υπόλοιπους (Amer, 2013).

Λέγεται, πως ο διχασμός και η σύγκρουση μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής πραγματικότητας, αποτελεί πλέον αναπόσπαστο κομμάτι της δυτικής κουλτούρας. Η παγκοσμιοποιούμενη αγορά, επιφέρει σαν άμεσο αντίκτυπο την αύξηση των επιπέδων εργασιακού στρες, τα οποία με την σειρά τους επηρεάζουν και την αύξηση του συναισθηματικού κόστους των εργαζομένων. Οι έννοιες της ισορροπίας και της σύγκρουσης, έχουν καταλήξει σε αυτό το σημείο, να συνυπάρχουν πολλές φορές ως όροι και να βιώνονται, ενδεχομένως, σε ίδιους χρόνους, ασχέτως με το ότι πρόκειται για διαφορετικές κατασκευές (Bell et al., 2012).

Όλη αυτή η συνθήκη, που συνυφαίνεται με άμεση ψυχική πίεση για τα άτομα, σχετίζεται μεταξύ άλλων, με την ικανοποίηση στο εργασιακό περιβάλλον, την αφοσίωση στο πρόσωπο του οργανισμού, αλλά και την παραγωγικότητα του κάθε εργαζομένου. Το επακόλουθο στρες που προκύπτει, λόγω της πίεσης, ορίζεται ως μια συνθήκη απειλητική, απαιτητική και προκλητική, που χρήζει ιδιαίτερης προσοχής (Amer, 2013).

Ο παράγοντας της εργασίας και η οικογενειακή/προσωπική ζωή, -καθώς μπορεί να μην υπάρχει οικογένεια ή τα άτομα να βρίσκονται σε ένα πλαίσιο σκέψης και σχεδιασμού αυτής-, λειτουργούν ως δύο επίπεδα, που από την φύση της δομής και της οργάνωσής τους, καταναλώνουν μεγάλα ποσοστά ενέργειας από τα άτομα. Τονίζεται, ιδιαίτερα, πως οι γυναίκες βιώνουν σε πιο έντονο βαθμό την σύγκρουση αυτή, διότι αφοσιώνουν περισσότερο χρόνο σε δραστηριότητες σχετιζόμενες με την οικογένεια, επομένως, η δυσκολία έγκειται στην εξισορρόπηση όλων αυτών των ενεργειών (Fox et al., 2011).

Φαίνεται πως ενώ για τους άντρες, ο χώρος της οικείας λειτουργεί ως περιβάλλον χαλάρωσης και ως καταφύγιο από το εργασιακό στρες, εντείνει το άγχος των γυναικών, το οποίο κάνει την εμφάνισή του με πλήθος σωματικών και ψυχικών συμπτωμάτων. Για την ακρίβεια, πολλές φορές οι γυναίκες που έρχονται σε επαφή με τις επιταγές του βιολογικού φύλου τους, όπως την ενεργοποίηση του βιολογικού ρολογιού, την εγκυμοσύνη, τον τοκετό, την φροντίδα των παιδιών και τις υποχρεώσεις του σπιτιού, αισθάνονται πως το σπίτι αποτελεί ενός είδους δεύτερη εργασία και πως εκείνες εκτελούν διπλή βάρδια (Amer, 2013).

Εμφυλες διαστάσεις του ζητήματος

Η συμμετοχή και η συμβολή των γυναικών εργαζομένων στα ζητήματα που άπτονται του ακαδημαϊκού χώρου, είναι χωρίς αμφιβολία ουσιώδης. Παρόλα αυτά, βρίσκονται συχνά αντιμέτωπες με ένα πλαίσιο διακρίσεων, σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους, με την προσπάθειά τους να λαμβάνει μικρότερη αναγνώριση από αυτήν των αντρών (Tang & Horta, 2022).

Είναι αποδεδειγμένο, πως οι γυναίκες ακαδημαϊκοί, αναμένουν μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα, για να προαχθούν σε ανώτερες θέσεις, σε αντίθεση με τους άντρες που αναλαμβάνουν ταχύτερα θέσεις εξουσίας, ενώ λαμβάνουν επίσης χαμηλότερους μισθούς και προορίζονται για θέσεις διδασκαλίας, παρά διοίκησης (Tang & Horta, 2022).

Μια ματιά στην βιβλιογραφία, αναδεικνύει πως πολλά θέματα που προκύπτουν μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, έχουν ως ένα βαθμό έμφυλη διάσταση. Αυτό συμβαίνει, καθώς το φύλο δεν νοείται ως μοναδικός για κάθε άνθρωπο συνδυασμός βιολογικών και επίκτητων χαρακτηριστικών, αλλά ως ένα κοινωνικά κατασκευασμένο σύστημα πρακτικών, το οποίο τοποθετεί τα άτομα σε κατηγορίες, που συνεπάγονται ρόλους και προσδοκίες για τα μέλη της ίδιας ομάδας (Huang et al., 2020).

Τα χαρακτηριστικά τα οποία θα έπρεπε να λαμβάνονται υπόψη ως κληρονομικοί και ταυτόχρονα εγγεγραμμένοι από το περιβάλλον παράγοντες, νοούνται ως πάγιες καταστάσεις που προσομοιάζουν σε κάθε φύλο, με τις γυναίκες να χαρακτηρίζονται ως συναισθηματικές και διαισθητικές, όταν οι άντρες είναι λογικοί και απομονωμένοι από τέτοιου είδους ανησυχίες. Σε περιπτώσεις που τέτοιες πεποιθήσεις δημιουργούνται και ενισχύονται από ένα ολόκληρο σύστημα, το οποίο κατασκευάζει όλες τις υπόλοιπες δομές του, με τρόπο που να ταιριάζει σε αυτόν τον διπολικό χαρακτήρα, είναι αναμενόμενο, οι γυναίκες που επιθυμούν να αναλάβουν ακαδημαϊκές θέσεις εργασίας, να έρχονται αντιμέτωπες και με τον φόρτο που επιφέρουν οι έμφυλες διαφοροποιήσεις (Gaio Santos & Cabral-Cardoso, 2008).

Ένα αρκετά αντιπροσωπευτικό κομμάτι της βιβλιογραφίας, συναινεί πως τα ακαδημαϊκά περιβάλλοντα ως επέκταση και μικρογραφία του ευρύτερου κοινωνικού

πλαίσιου, ενσωματώνουν στον πυρήνα τους συμπεριφορές που υποστηρίζουν ανδροκρατούμενες κουλτούρες (Guarino & Borden, 2017). Οι έμφυλες κατασκευές και κατηγοριοποιήσεις, λειτουργούν ως πρακτικές, τις οποίες οι οργανισμοί υιοθετούν και ενστερνίζονται ως διοικητικά σώματα, αλλά και σώματα που αποτελούνται από μέλη ανθρώπων. Το έκδηλο αποτέλεσμα τέτοιων πρακτικών, είναι η κατανομή των ευθυνών μέσα στο ίδρυμα να συμβαίνει με βάση την έμφυλη ταυτότητα, ασχέτως πρόσθετων χαρακτηριστικών ή προσόντων (Britton, 2017).

Ενώ γυναίκες και άντρες έρχονται σε επαφή με δυσκολίες που υπαγορεύονται από την ανάγκη συνδυασμού εργασίας και οικογένειας, φαίνεται πως οι πατέρες έχουν περισσότερες δυνατότητες επιλογής ανάμεσα στην καριέρα και την οικογένεια ή την μειωμένη συμμετοχή στην οικογένεια, πράγμα που εκπορεύεται από τους κανονιστικούς ρόλους των φύλων στον έγγαμο βίο (Gaio Santos & Cabral-Cardoso, 2008).

Έχει παρατηρηθεί πως γνωστικοί και κοινωνικοί μηχανισμοί συντελούν στην συντήρηση έμφυλων απόψεων, κατασκευάζοντας νοητικά μοντέλα που αλλοιώνουν την κριτική σκέψη. Η υπεργενίκευση -ως φαινόμενο-, με βάση κάποιο συγκεκριμένο χαρακτηριστικό, όπως είναι το φύλο, μπορεί να αποτελέσει αντικατοπτριστικό παράδειγμα τέτοιων μηχανισμών, που βρίσκουν επέκταση στην πλειοψηφία της κοινωνίας. Ακόμη και οι διάφοροι φορείς κοινωνικοποίησης, ενδέχεται να παρέχουν διαστρεβλωμένες όψεις καταστάσεων και συμβάντων, γεγονός που εκδηλώνεται άμεσα, ακόμα και σε απλές συνθήκες, όπως ο δισταγμός για ερωτήσεις περί γάμου και μητρότητας σε συνεντεύξεις (Saleem & Ajmal, 2018).

Είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί, πως πεποιθήσεις, όπως αυτές που δίνουν μια διπολική χροιά στα βιολογικά και κοινωνικά φύλα, μοιράζοντας προσδοκίες και

ρόλους με τους οποίους πρέπει τα άτομα να συμμορφώνονται , βρίσκονται ριζωμένες στην συνείδηση των ανθρώπων και βρίσκουν δυσκολία στην μεταβολή και την τροποποίηση.

Τα φαινόμενα που προαναφέρθηκαν, έχουν άμεσο αντίκτυπο και στο εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο πολλά καθήκοντα μπορεί να διαμοιράζονται με βάση τους ρόλους που υποτίθεται πως εκπληρώνει το κάθε φύλο. Αντιλήψεις, όπως η ύπαρξη αυστηρώς αντρικών και γυναικείων επαγγελματιών, βρίσκουν ακόμα πρόσφορο έδαφος σε σύγχρονα περιβάλλοντα και κάπως έτσι, οι γυναίκες συνδέονται περισσότερο με την ανάληψη φροντίδας, υπονοώντας πως οι ουσιαστικές ευθύνες αφήνονται στους άντρες, οι οποίοι μπορούν να τις εκπληρώσουν, εντείνοντας με αυτόν τον τρόπο τις γνωστικές διαστρεβλώσεις και διαιωνίζοντας παρωχημένες αντιλήψεις (Αναστασάκη, 2019). Υπάρχουν στοιχεία που υποδεικνύουν πως ακόμα και σήμερα σε εργασιακά περιβάλλοντα, όπου είναι έντονη η αντρική κυριαρχία, οι γυναίκες τείνουν να βιώνουν αισθήματα απομόνωσης και να βρίσκονται σε πλαίσια διαμάχης (Saleem & Ajmal, 2018).

Για παράδειγμα, μια σημαντική διάσταση στην οποία η υπάρχουσα βιβλιογραφία δεν έχει ρίξει φως έχει να κάνει με τις άδειες μητρότητας. Είναι οι άδειες μητρότητας ένδειξη πως ο ιδρυματικός οργανισμός σέβεται την σωματική και την ψυχική υγεία των γυναικών παρέχοντας το αναγκαίο διάλειμμα από την εργασία ή είναι άλλος ένας έμφυλος διαχωρισμός, που υποδεικνύει πως οι γυναίκες πρέπει να αφήνουν την εργασία για να αφιερώνονται στην φροντίδα της οικογένειας; Το ζήτημα είναι σύνθετο και βασίζεται σε κανονιστικά θέματα που αφορούν ένα ολόκληρο κράτος, για αυτό και είναι ουσιαστικό να λαμβάνονται υπόψη όλοι οι φορείς που εμπλέκονται σε αποφάσεις σαν και αυτές (Urbina-Garcia, 2020).

Πολλοί μελετητές υποστηρίζουν στα συμπεράσματά τους ότι οι άδειες μητρότητας για τις γυναίκες μπορεί να ενέχουν ποινές για την σταδιοδρομία τους. Σε αρκετές περιπτώσεις μια άδεια μητρότητας συνοδεύεται και από επιλογές σε σχέση με τον φόρτο εργασίας που πρέπει να εκπληρωθεί και με τους στόχους που πρέπει να πραγματοποιηθούν από τις γυναίκες. Οι επιλογές αυτές, ενδέχεται συχνά να ακολουθούνται από διάφορα διλήμματα, τα οποία δεν θα έπρεπε να υφίστανται από την στιγμή που απαιτούν θυσίες, σωματικό ή ψυχικό κόστος (Huppertz et al., 2019).

Πολλές είναι οι γυναίκες που εμφανίζουν διλήμματα για την απόκτηση ή μη ενός παιδιού, καθώς η εδραίωση της ακαδημαϊκής καριέρας απαιτεί μεγάλο χρονικό διάστημα και η απόκτηση ενός παιδιού είναι δύσκολη έως ακατόρθωτη μετά το πέρας ενός ηλικιακού ορίου. Η άδεια μητρότητας, μπορεί να περιλαμβάνει ένα διαφορετικό είδος εργασιακής πίεσης, το οποίο ορίζει την σκληρότερη δουλειά εκ μέρους τους, για να καλύψουν την απουσία τους και επομένως να συμβαδίζουν με το υπόλοιπο εργασιακό προσωπικό και να μην διακόπτουν την γραμμική πορεία της σταδιοδρομίας τους (Maxwell et al., 2019).

Οι θεσμοί που υφίστανται για κάθε ακαδημαϊκό περιβάλλον μπορεί να είναι πολλοί, μα στην ουσία δεν είναι αρκετοί για να καλύψουν ουσιαστικές ανάγκες που βιώνονται από τα άτομα, όπως και όσα προαναφέρθηκαν. Η απόκτηση παιδιών και η δημιουργία οικογένειας, που είναι εξίσου σημαντικά συναισθηματικά για μια γυναίκα όσο η επαγγελματική της επιτυχία δεν θα έπρεπε να στέκονται ως κώλυμα και μειονέκτημα για εκείνη και το περιβάλλον της (Stack et al., 2018).

Οι άτυπες και ανεπίσημες πρακτικές εκ μέρους των ακαδημαϊκών ιδρυμάτων που συνοδεύουν πολλές φορές τις άδειες μητρότητας, κατασκευάζουν ένα πλαίσιο άγχους, ενοχών και αστάθειας για τις γυναίκες ακαδημαϊκούς, αναδεικνύοντας την αδυναμία

των νόμων και των εσωτερικών κανονισμών των οργανισμών να ανταποκριθούν στις ανάγκες των εργασιακών μελών τους, λειτουργώντας ως περιβάλλον άγχους, αντί για περιβάλλον επίτευξης και ευημερίας (Urbina-Garcia, 2020).

Αυτό που φαίνεται πάντως να αποτελεί γνώριμο στοιχείο στην βιβλιογραφία, είναι πως οι γυναίκες πρέπει να εργαστούν περισσότερο και να παρουσιάσουν μεγαλύτερα επιτεύγματα από τους άντρες ομολόγους τους, ώστε να κερδίσουν και θέσεις μεγαλύτερου κύρους (Savigny, 2014).

Στρατηγικές αντιμετώπισης

Οι παράγοντες σωματικής και ψυχικής πίεσης των γυναικών ακαδημαϊκών είναι πολλοί και σύνθετοι, όσον αφορά τα αίτια από τα οποία εκπορεύονται και τις συνέπειες που μπορεί να επιφέρουν. Το ζήτημα είναι ποιες στρατηγικές έχουν επιστρατεύσει οι γυναίκες αυτές μέχρι στιγμής, για να αποσυμφορούν αυτήν την πίεση και αν φαίνεται να είναι αποτελεσματικές.

Ως στρατηγικές αντιμετώπισης νοούνται οι γνωστικές και συμπεριφορικές μεταβολές των ατόμων, ώστε να διαχειριστούν εσωτερικές ή εξωτερικές καταστάσεις, οι οποίες υπερβαίνουν τους πόρους που διαθέτουν (Achour & Roslan Mohd Nor, 2014).

Κάτι που φαίνεται να ωφελεί ως ένα βαθμό, είναι η αποδοχή της ισχύουσας κατάστασης από τις γυναίκες, ως ένα πλαίσιο, που το ενστερνίζεται η πλειονότητα των ατόμων της κοινωνίας και δύσκολο ως προς την αλλαγή. Με αυτόν τον τρόπο, στα μάτια τους, η προσπάθεια για καλύτερες διεκδικήσεις φαίνεται εξ' αρχής δυσοίωνη και δεν προχωρούν στην πραγματοποίησή της. Η συμμόρφωση και η

προσαρμογή στα πρότυπα που προάγει η κοινωνία, φαντάζει η μόνη δυνατή λύση, για να μην βιωθεί η εμπειρία της απόκλισης, σε σχέση με τα υπόλοιπα μέλη. Οι ρόλοι που αποδίδονται σε κάθε φύλο σε αυτήν την περίπτωση ακολουθούνται στο μέγιστο βαθμό με τις γυναίκες να προσπαθούν να δημιουργήσουν για τους γύρω ένα αρμονικό περιβάλλον, το οποίο εν τέλει μπορεί να είναι καταστροφικό για την υγεία των ίδιων (Biggs et al., 2018).

Οι έρευνες αποδεικνύουν πως οι εργαζόμενοι στα ακαδημαϊκά ιδρύματα έρχονται αντιμέτωποι με μεγάλα ποσοστά άγχους και πίεσης, ζητήματα που έχουν να κάνουν με τους φοιτητές, μεγαλύτερο φόρτο εργασίας, ακόμα κι αν δεν προσαρμόζεται εντελώς στο αντικείμενο σπουδών τους, πράγμα που μπορεί να οδηγήσει σε χρόνιο στρες, δυσαρέσκεια και γενικότερη δυσφορία, ζητήματα υγείας, όπως καρδιαγγειακά θέματα, εγκεφαλικά επεισόδια και άλλες επιβλαβείς συνέπειες (Loveday, 2018).

Στη θέση της προσπάθειας για μεγαλύτερες αξιώσεις, η οποία δεν υλοποιείται στο επαγγελματικό περιβάλλον, έρχεται να εισαχθεί η συνθήκη του οικογενειακού περιβάλλοντος. Οι πολλαπλοί ρόλοι τους οποίους καλούνται να εκπληρώσουν οι γυναίκες, φέρουν αυξημένη συμμόρφωση και προσπάθεια στον ρόλο τους ως μητέρες και νοικοκυρές, αυτόν δηλαδή που θεωρείται και πιο αποδεκτός από την κοινωνία. Το ύψος των γυναικών μεταβάλλεται από διεκδικητικό σε διαπραγματευτικό, αναλαμβάνοντας το σύνολο των ευθυνών προσωπικά, χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις. Η στασιμότητα αυτή στον τρόπο διαχείρισης των ζητημάτων, σε συνδυασμό με το μέγεθος των ευθυνών, δρα αρνητικά στα επίπεδα σωματικής και ψυχικής υγείας. Οι προσδοκίες των ρόλων, ενδεχομένως, εκπληρώνονται, ωστόσο, ο συμβιβασμός επιφέρει την αποσιώπηση των πραγματικών σκέψεων και συναισθημάτων των γυναικών, αδυνατώντας να εκφραστούν. Η απόφαση να αναλάβουν τόσο μεγάλο μέρος ευθύνης είναι ατομική, ωστόσο, η πίεση να προβούν σε μια τέτοια κίνηση έχει

να κάνει με την συμμόρφωση σε κοινωνικά πρότυπα και επιταγές, οι οποίες λειτουργούν ως δεσμευτικός παράγοντας για τις γυναίκες κι όλα αυτά μπορούν να οδηγήσουν από έντονη εξάντληση και εξουθένωση μέχρι και σε περιθωριοποίηση και απομόνωση (Saleem & Ajmal, 2018).

Σε αντίθεση με την αρμονία που εν μέρει επιτυγχάνεται στο οικογενειακό περιβάλλον, μέσω της συμμόρφωσης, οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με το ρίσκο στην επαγγελματική ζωή. Μια στρατηγική επίλυσης των ζητημάτων, είναι η υιοθέτηση μιας πιο ριψοκίνδυνης στάσης. Υπάρχουν σημαντικές αποφάσεις και ευθύνες που πρέπει να αναληφθούν στο κομμάτι του επαγγελματικού τομέα και οι γυναίκες με την ταχύτητα που επιδεικνύουν ακόμα και σε ριψοκίνδυνες αποφάσεις, αποδεικνύουν την αφοσίωση στον στόχο, δείχνοντας και στην οικογένεια, αλλά και στην ακαδημαϊκή κοινότητα την αποφασιστικότητα και την ικανότητά τους, ακόμα κι αν αυτή η ικανότητα δεν οδηγεί σε θέσεις μεγαλύτερης ευθύνης (Fritsch, 2015).

Μερικές άλλες στρατηγικές οι οποίες είναι αποτελεσματικές για ένα ποσοστό γυναικών, είναι συνήθειες, όπως η σωματική άσκηση και ο διαλογισμός για την μεγαλύτερη πνευματική διαύγεια και την αποφυγή της σωματικής εξουθένωσης στο ευρύτερο πλαίσιο της ενσυνειδητότητας. Ακόμη, η προσπάθεια καλύτερης διαχείρισης των χρονικών περιθωρίων που διαθέτουν και η στήριξη από την οικογένεια ή τα φιλικά πρόσωπα, μπορεί να σταθούν ως θετικοί παράγοντες για την αντιμετώπιση της πίεσης (Caretta & Webster, 2016).

Υπάρχουν και άλλες τεχνικές οι οποίες αν έχουν τον σωστό προγραμματισμό και την οργανωμένη δομή που είναι απαραίτητη, μπορεί να μειώσουν την πίεση σε σημαντικό βαθμό. Αυτές αφορούν μια οριοθέτηση βάσει προτεραιοτήτων από την πλευρά των γυναικών ακαδημαϊκών, αρκεί να ακολουθούν το πρόγραμμα που θα θέσουν, καθώς

πάντα είναι πιθανό να συμβαίνουν έκτακτα περιστατικά που χρειάζονται επίλυση (Saleem & Ajmal, 2018). Οι τεχνικές αυτές περιλαμβάνουν ανακατατάξεις στο πρόγραμμα εργασίας, καθώς και προσωπικούς στόχους και προτεραιότητες που επιθυμούν οι ακαδημαϊκοί να επιτύχουν και έτσι, μπορούν να θέτουν προσωπικούς κανόνες για τα χρονικά περιθώρια μέχρι να ολοκληρώσουν μια εργασία ή για μέρες και ώρες που δεν θα ασχολούνται καθόλου με τον εργασιακό τομέα και θα δεσμεύουν ελεύθερο χρόνο για τον εαυτό τους. Ίσως η λύση αυτή να συνεισφέρει σε μια αποκοπή από τα θέματα της εργασίας που βρίσκονται συνεχώς στο μυαλό των γυναικών και επιτρέπει ένα διάλειμμα από αυτά και την ένταση που προκαλούν. Όλα αυτά, βέβαια, έχουν να κάνουν και με τους προσωπικούς στόχους που θέτει κάθε γυναίκα για την καριέρα της, την ταχύτητα και τον βαθμό ανέλιξής της ή και άλλες πιθανές δραστηριότητες στις οποίες επιθυμεί να αφιερώσει την ενέργειά της (Mountz et al., 2015).

Αρκετές γυναίκες ακαδημαϊκοί βρήκαν την λύση για την εκτόνωση της πίεσης σε τροποποιήσεις που αφορούν την εργασία, όπως στην αλλαγή της σύμβασης σε μερική απασχόληση ή την μείωση των ρόλων και των καθηκόντων που καλούνται να εκτελέσουν καθημερινά, αλλά και την ανακατανομή των ωρών διδασκαλίας και άλλες πιο διοικητικές αρμοδιότητες. Αυτές είναι αποφάσεις οι οποίες χρειάζονται αρκετή σκέψη πριν την λήψη τους, καθώς ανάλογα με το κάθε ίδρυμα και τον κάθε οργανισμό, τέτοιες πρακτικές μπορεί να ενέχουν αρνητικό αντίκτυπο στα συμφέροντα ή την εξέλιξη της καριέρας των εργαζομένων γυναικών.

Επίσης, εκτός από την οικογενειακή και φιλική υποστήριξη, η συμβολή των συγγενικών και των εγγύτερων δικτύων ή ακόμη και η πρόσληψη προσωπικού αν υπάρχει η οικονομική δυνατότητα, στις οικιακές εργασίες ή την φροντίδα των

παιδιών, φάνηκε να αποσπά ένα βάρος από την επιβαρυσμένη ρουτίνα των γυναικών (Fritsch, 2015).

Αρκετά ωφέλιμες και ενθαρρυντικές, είναι αναμφίβολα, οι στρατηγικές και οι τεχνικές που αφορούν στο ψυχολογικό κομμάτι των γυναικών, όπως οι συνεδρίες με ψυχολόγο, οι τεχνικές διαχείρισης του άγχους και των συναισθημάτων, αλλά και η μεταβολή αντιλήψεων και νοοτροπίας για την πιο αποτελεσματική διαχείριση των σκέψεων και της πίεσης (Ren & Caudle, 2016).

Από την πλευρά του εκάστοτε ιδρύματος και οργανισμού, φαίνεται πως η συμπερίληψη των γυναικών σε περισσότερα ζητήματα ηγεσίας και οι πιο θετικές σχέσεις με την διοίκηση, μπορεί να είναι παράγοντες που μειώνουν το στρες. Ακόμη, η υποστήριξη με περισσότερα σχετικά προγράμματα και η παροχή μεγαλύτερης τεχνογνωσίας, «λύνουν τα χέρια» σε πολλές περιπτώσεις, καθώς περισσότερη γνώση πάνω σε κάποιο ζήτημα, καθιστά πιο εύκολη την διαδικασία επίλυσής του (Kersh, 2018).

Μερικές γυναίκες επεκτείνοντας τα όρια αντοχής τους, φάνηκε πως ακολουθούν την στρατηγική του μειωμένου ύπνου με το να ξεκινούν την ημέρα τους νωρίτερα και έπειτα να δουλεύουν ως αργά. Ακόμη, για αρκετές ο ελεύθερος χρόνος δεν νοείται ουσιαστικά ως χρόνος ατομικός και προσωπικός, αλλά στην περίπτωση που έχουν παιδιά είναι ο χρόνος ο αφιερωμένος στην ποιοτική ενασχόληση με αυτά. Τα δίκτυα υποστήριξης μεταξύ των συναδέλφων μέσα στον χώρο εργασίας, με την διοργάνωση προγραμμάτων ή παρέμβασης σε διάφορους κανονισμούς που αφορούν τις γυναίκες και χρειάζονται αλλαγή, φάνηκαν να λειτουργούν θετικά για την αντιμετώπιση της πίεσης εντός της εργασίας (Acker & Armenti, 2014).

Αναμφίβολα, ο βραχυπρόθεσμος χαρακτήρας τον οποίο υιοθετούν σταδιακά οι πανεπιστημιακές συμβάσεις, παράλληλα με την ποσοτικοποίηση της απόδοσης των εργαζομένων, με την μορφή δημοσιεύσεων ερευνών και συγγραμμάτων, οδηγούν σε μια στρατηγική ή ίσως και αναγκαία λύση, αυτήν της παράτασης της τεκνοθεσίας. Η συμπεριφορά των γυναικών ως προς την απόκτηση παιδιών, τείνει να προσαρμόζεται ως προς την πιθανή επίτευξη της καριέρας, με αποτέλεσμα δύο διαδικασίες ευχάριστες, αυτές της επιτυχίας στην εργασία και αυτή της αναπαραγωγής να έρχονται σε σύγκρουση και να δημιουργούν ανάμεικτα συναισθήματα (Li & Shen, 2022).

Στο τέλος του φαύλου αυτού κύκλου που δημιουργείται μεταξύ γυναίκας και ακαδημίας, πολλές γυναίκες στην πορεία της ζωής τους και επιθυμώντας να δώσουν ένα τέλος στην πίεση, θέτουν ως προτεραιότητα την οικογένεια και έτσι διακόπτουν την εργασία (Gupta & Sharma, 2002).

Εν ολίγοις, το σύνολο των προκλήσεων που περιεγράφηκαν παραπάνω, σε συνδυασμό με το απρόσφορο σε θεσμούς και οργάνωση έδαφος πολλών δομών, όπως και του πανεπιστημίου, κατά πως φαίνεται, οδηγούν αναπόφευκτα στην διακοπή της ακαδημαϊκής καριέρας (Ysseldyk et al., 2019).

Ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός είναι να κατανοηθεί η κατάσταση του ζητήματος της πίεσης των γυναικών ακαδημαϊκών με σύγχρονα δεδομένα, να αναδειχθεί το μέγεθος της αποτελεσματικότητας των πρακτικών των οποίων γίνεται χρήση και να προκύψουν

νέα δεδομένα, τα οποία θα καταστούν ωφέλιμα εργαλεία στα χέρια των γυναικών με πολλαπλούς και απαιτητικούς ρόλους.

Μέχρι αυτό το σημείο, παρουσιάστηκαν βασικά ευρήματα, όσον αφορά τις πηγές πίεσης, την δομή των σύγχρονων πανεπιστημιακών ιδρυμάτων ως φορέων εργασίας, την έμφυλη διάσταση του θέματος, που φαίνεται να είναι μείζονος σημασίας για τις σημερινές εργαζόμενες γυναίκες, καθώς και τους μηχανισμούς που έχουν επιστρατευθεί, για να αντιμετωπισθεί η πίεση.

Από εδώ και έπειτα, κρίνεται σκόπιμο, η μελέτη να περάσει στο επόμενο στάδιο.

Επομένως, το ενδιαφέρον εστιάζεται σε δύο βασικές πτυχές. Αυτές έχουν να κάνουν με το Α) ποιοι είναι οι παράγοντες πίεσης για τις γυναίκες του ακαδημαϊκού χώρου; και Β) ποιοι είναι οι μηχανισμοί που έχουν επιστρατεύσει οι ακαδημαϊκοί μέχρι στιγμής για την αποσυμφόρηση της πίεσης στο εργασιακό περιβάλλον;

Το ζήτημα έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς τα περισσότερα στοιχεία, που έχουν προβληθεί ως τώρα, αφορούν σε μεγαλύτερο βαθμό χώρες του εξωτερικού.

Επομένως, θα παρουσιαστεί και μια οπτική που αφορά τον ελλαδικό χώρο και τις εμπειρίες των γυναικών, όπως τις βιώνουν οι ίδιες, καθώς το εργασιακό περιβάλλον του πανεπιστημίου, η εσωτερική του οργάνωση και η διοίκησή του, υπόκεινται αλλαγές σε επίπεδο χωρών και τα βιώματα ενδέχεται να διαφέρουν ως ένα σημείο.

Μέθοδος

Για την εκπόνηση της παρούσας εργασίας, επιλέχθηκε η μέθοδος της ποιοτικής έρευνας. Ενδεχομένως, ζητήματα όπως παράγοντες πίεσης ή στρατηγικές αντιμετώπισης, να μπορούσαν να μετρηθούν και να μελετηθούν και με την ποσοτική έρευνα. Ωστόσο, σε αυτήν την περίπτωση θα αναδεικνύονταν αποτελέσματα που είναι ήδη γνώριμα και θα προβαλλόταν μια διακύμανση των ποσοστών σε κάθε ερώτηση.

Η ποιοτική έρευνα δίνει την δυνατότητα να ερευνηθεί το ζήτημα κάτω από την επιφάνεια. Η καθημερινότητα μιας εργαζόμενης γυναίκας, η θέση της σε έναν εργασιακό χώρο με πολλές απαιτήσεις, οι συγκρουσιακές σκέψεις και αποφάσεις που καλείται να λάβει, οι διχογνωμίες και οι αμφιβολίες με τις οποίες καλείται να πορευθεί κατά καιρούς, αποτελούν θέματα που αποσαφηνίζονται με την ποιοτική διερεύνηση (Γαλάνης, 2018).

Η διερεύνηση των εμπειριών με την ποιοτική μεθοδολογία έρευνας, δεν επιτρέπει μόνο την εις βάθος κατανόηση ενός συγκεκριμένου βιώματος, αλλά προσφέρει σημαντικές πληροφορίες, γύρω από πλήθος θεματικών κατηγοριών, που αφορούν το ζήτημα και έτσι προσφέρεται μια καλύτερη κατανόηση και της κοινωνικής πραγματικότητας, η οποία σταδιακά μετασχηματίζεται από τα συστήματα των ανθρώπων γύρω της και παράλληλα, τα επηρεάζει και τα συνδημιουργεί.

Για τους λόγους αυτούς κρίθηκε ορθότερη η χρήση της συγκεκριμένης ερευνητικής μεθόδου, καθώς οι πληροφορίες των γυναικών ακαδημαϊκών για τις προσωπικές τους θέσεις, δύνανται να συνεισφέρουν στην απόκτηση μιας ευρύτερης οπτικής για τον χώρο των ιδρυμάτων στη σύγχρονη κοινωνία, αλλά και για το πώς αυτά επηρεάζονται από τις πρόσφατες κοινωνικές αλλαγές, που συντελούνται τα τελευταία χρόνια.

Εργαλεία έρευνας

Ως εργαλείο της έρευνας, επιλέχθηκε η συνέντευξη και πιο συγκεκριμένα, ο τύπος της ημι-δομημένης συνέντευξης.

Η συνέντευξη, που αποτελεί και το βασικό εργαλείο της ποιοτικής μεθόδου έρευνας, επιτρέπει την άμεση επαφή με τους συμμετέχοντες και τους παροτρύνει να ξεδιπλώσουν την σκέψη τους και να αναπτύξουν τις απαντήσεις τους σε μεγαλύτερο βάθος (Ισαρη & Πουρκός, 2016).

Στην προκειμένη περίπτωση, έγινε χρήση της ημι-δομημένης συνέντευξης, που ακολουθεί μεν έναν βασικό τυποποιημένο κορμό ερωτήσεων, περισσότερο προσαρμοστικό δέ, ανάλογα με το άτομο που έχει απέναντί του ο ερευνητής. Οι ερωτήσεις είναι εξ' αρχής καθορισμένες, παρόλα αυτά κατά την διάρκεια της συνέντευξης, μπορεί ο ερευνητής να ζητήσει περισσότερες διευκρινίσεις για ένα θέμα, να μεταβάλει την σειρά των ερωτήσεων ή να προσαρμόσει τον τρόπο που θα τις παρουσιάσει στους συμμετέχοντες, ώστε να καλυφθούν οι βασικές και οι επιμέρους πτυχές του ζητήματος προς διερεύνηση (Ισαρη & Πουρκός, 2016).

Όσον αφορά την παρούσα έρευνα, μετά το πέρας της μελέτης της βιβλιογραφίας και της συγγραφής του θεωρητικού υποβάθρου, δημιουργήθηκε ο βασικός οδηγός της συνέντευξης, αποτελούμενος από 10 ερωτήσεις ανοιχτού τύπου (βλ. Παράρτημα). Οι ερωτήσεις αυτές, ζητούσαν από τις συμμετέχουσες απαντήσεις σε ζητήματα πιο προσωπικά, όπως την δική τους ακαδημαϊκή πορεία, τις αγχώδεις πτυχές του επαγγέλματός τους και τους δικούς τους μηχανισμούς, για να ανταπεξέρχονται στην πίεση, όπως και τις απόψεις τους πάνω σε θέματα έμφυλων στερεοτύπων και επάρκειας της μέριμνας εκ μέρους του ιδρύματος και της κοινότητας εν γένει.

Βοηθητικό εργαλείο αποτέλεσε η λειτουργία της ηχογράφησης του κινητού τηλεφώνου της ερευνήτριας για την μαγνητοφώνηση της συνέντευξης, η οποία έγινε μετά από συναίνεση όλων των διδασκουσών.

Ο χρόνος των συνεντεύξεων διακυμάνθηκε από 15 έως 50 λεπτά, ανάλογα με την επέκταση σε μερικά θέματα των διδασκουσών και με το χρονικό όριο, που ήταν απαραίτητο για την κάθε μία ξεχωριστά, ώστε να καλυφθούν οι απαντήσεις στις ερωτήσεις που τους απευθύνθηκαν.

Δείγμα

Ο συνολικός αριθμός του δείγματος, απαριθμεί τις 29 διδάσκουσες από το Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, οι οποίες προήλθαν από τα τμήματα των σχολών που εδράζονται στην πόλη της Φλώρινας και ένας μικρός αριθμός από τις πόλεις της Κοζάνης και της Καστοριάς.

Ειδικότερα, συμμετείχαν: 7 καθηγήτριες του Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Φλώρινας,

7 καθηγήτριες του Τμήματος Ψυχολογίας Φλώρινας,

5 καθηγήτριες του Τμήματος Εικαστικών και Εφαρμοσμένων Τεχνών Φλώρινας,

3 καθηγήτριες του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης Φλώρινας,

3 καθηγήτριες του Τμήματος Γεωπονίας Φλώρινας,

1 καθηγήτρια του Τμήματος Ηλεκτρολόγων μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών Κοζάνης,

1 καθηγήτρια του Τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Οικονομικών Σπουδών
Κοζάνης,

1 καθηγήτρια του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών Καστοριάς και

1 καθηγήτρια του Τμήματος Επικοινωνίας και Ψηφιακών Μέσων Καστοριάς.

Σημειώνεται ότι μερικές από τις καθηγήτριες που ανήκουν στα συγκεκριμένα τμήματα, διδάσκουν και σε άλλα τμήματα των σχολών της Φλώρινας ή και σε άλλα ακαδημαϊκά ιδρύματα της Ελλάδος, ανάλογα με το γνωστικό αντικείμενο των σπουδών τους και την πορεία την οποία επιθυμούν να ακολουθήσουν.

Οι διδάσκουσες αυτές προέρχονται από πλήθος επιστημονικών βαθμίδων και πιο συγκεκριμένα είναι: Επίκουρες Καθηγήτριες, Ακαδημαϊκές Υπότροφοι, μέλη Ε.ΔΙ.Π (Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό), Εντεταλμένες Διδάσκουσες, μέλη Δ.Ε.Π (Διδακτικό και Ερευνητικό Προσωπικό) και, Ε.Ε.Π (Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό) και, Αναπληρώτριες καθηγήτριες.

Η διαδικασία που ακολουθήθηκε, ήταν αυτή της απλής τυχαίας δειγματοληψίας, αφού πρώτα δημιουργήθηκε κατάλογος όλων των διδασκουσών των Σχολών Κοινωνικών και Ανθρωπιστικών Επιστημών Φλώρινας (Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Τμήμα Ψυχολογίας), Γεωπονίας Φλώρινας και Εικαστικών και Εφαρμοσμένων Τεχνών Φλώρινας, η οποία αποτελεί και τόπο σπουδών της ερευνήτριας. Από αυτήν την τυχαία διαδικασία προέκυψαν οι 25 πρώτες καθηγήτριες των τμημάτων της Φλώρινας, ενώ στις υπόλοιπες 4 των τμημάτων Κοζάνης και Καστοριάς ακολουθήθηκε δειγματοληψία χιονοστιβάδας και η επικοινωνία μαζί τους έλαβε χώρα, έπειτα από προτροπή καθηγήτριας, της οποίας ήταν γνωστές από κοινές ομάδες εργασίας.

Αξιοσημείωτο είναι, πως για την συλλογή και μόνο του δείγματος, καθώς και για την διενέργεια των συνεντεύξεων και των απομαγνητοφωνήσεων, εργάστηκαν από κοινού τρεις φοιτήτριες- ερευνήτριες, λόγω της κοινής θεματολογίας ενασχόλησής τους.

Διαδικασία

Σε αρχικό στάδιο, αφού αποφασίστηκε πως η κατάλληλη μέθοδος διερεύνησης του ζητήματος είναι η ποιοτική έρευνα και έγινε μια πρώτη επαφή με την υπάρχουσα βιβλιογραφία για το θέμα, ακολούθησε καταγραφή των καθηγητριών που ανήκουν στο δυναμικό των διδασκουσών της Φλώρινας, καθώς και του τμήματος στο οποίο ανήκουν, σε συνδυασμό με τους ηλεκτρονικούς τους λογαριασμούς (email).

Έπειτα, δημιουργήθηκε μέσω της πλατφόρμας Google Forms ειδική πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για συμμετοχή στην έρευνα. Αυτή περιλάμβανε τα στοιχεία της ερευνήτριας και το θέμα της μελέτης, τα οφέλη και τις επιβαρύνσεις της έρευνας, τα κομμάτια της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας, όπως αυτά απαιτούνται για την διεξαγωγή μιας τέτοιου είδους μελέτης, καθώς και μερικά στοιχεία δημογραφικής φύσης. Αυτά ήταν το Ονοματεπώνυμο και το τμήμα των διδασκουσών, ώστε να καταστεί δυνατή η επαφή μαζί τους και η παρούσα θέση στην οποία απασχολούνται εντός του ιδρύματος. Παράλληλα, έλαβε χώρα και η διαμόρφωση των 10 ερωτήσεων που αποτέλεσαν τον κορμό των συνεντεύξεων.

Στη συνέχεια, έγινε η αποστολή της πρόσκλησης στους ηλεκτρονικούς λογαριασμούς των καθηγητριών, οι οποίοι βρέθηκαν από την ιστοσελίδα του πανεπιστημίου. Η αποστολή της ηλεκτρονικής φόρμας προς συμπλήρωση έγινε σε συνολικά 62

διδάσκουσες, από τις οποίες δέχθηκαν 31 και παρέμειναν εν τέλει οι 29, λόγω ενός τεχνικού λάθους και μιας αποχώρησης.

Την επόμενη περίοδο, μετά από επικοινωνία με τις καθηγήτριες που αποδέχθηκαν την πρόσκληση, κανονίστηκαν ημέρες και ώρες των συναντήσεων για να λάβουν χώρα οι συνεντεύξεις, οι οποίες έγιναν δια ζώσης, αλλά και διαδικτυακά, ανάλογα με τις δυνατότητες και τα προγράμματα των διδασκουσών. Οι συνεντεύξεις, έπειτα από αποδοχή των συμμετεχουσών, μαγνητοφωνήθηκαν με την λειτουργία της ηχογράφησης του προσωπικού κινητού τηλεφώνου της ερευνήτριας.

Μετά το πέρας των συνεντεύξεων ακολούθησε η διαδικασία των απομαγνητοφωνήσεων, δηλαδή της μεταφοράς των ηχητικών συνεντεύξεων σε γραπτά κείμενα, στην εφαρμογή Word, ανώνυμα, για να είναι δυνατή η εξαγωγή των αποτελεσμάτων.

Η ανάλυση που επιλέχθηκε για την συγκεκριμένη έρευνα, ήταν η ανάλυση περιεχομένου (content analysis), η οποία χαίρει ευρείας χρήσης και συμβάλλει στην μεγαλύτερη κατανόηση των δομών και των εννοιών, που χρησιμοποιούνται από τους συμμετέχοντες, ενώ ταυτόχρονα ωφελεί σε μια προσπάθεια σχηματισμού πιο ποσοτικοποιήσιμων δεδομένων (Kynngäs et al., 2019).

Εκτός των απαντήσεων που λαμβάνονται για το θέμα που ερευνάται, η ανάλυση περιεχομένου, μέσω των περιγραφών που δίνονται, φωτίζει κι άλλες πτυχές του κοινωνικού πλαισίου και της πραγματικότητας, με τον τρόπο που παρουσιάζονται από τους συμμετέχοντες (Kynngäs et al., 2019).

Ειδικότερα, η ανάλυση περιλαμβάνει τρία βασικά στάδια. Ξεκινά με την προετοιμασία για την μέθοδο που πρόκειται να ακολουθηθεί, στην συνέχεια έπεται η οργάνωση των δεδομένων και στο τέλος λαμβάνει χώρα η παρουσίαση των

ευρημάτων. Η κύρια μονάδα μέτρησης και εξαγωγής των αποτελεσμάτων, είναι τα θέματα και οι κατηγορίες που σχηματίζονται, ανάλογα με την αναφορά τους από τους συμμετέχοντες της έρευνας (Elo & Kyngäs, 2008).

Τα ακριβή βήματα της ανάλυσης περιεχομένου, όπως τα διαμόρφωσε και τα χρησιμοποίησε ο Mayring το 2015, περιλαμβάνουν: τις αιτίες επιλογής του συγκεκριμένου εργαλείου ανάλυσης, έναν a priori ορισμό του κορμού των κατηγοριών βασισμένο στην ήδη υπάρχουσα γνώση για το ζήτημα, καθώς και τα ερευνητικά ερωτήματα, την αποσαφήνιση των θεμάτων και των κατηγοριών, σε συνδυασμό με ορισμούς, λεπτομέρειες και παραδείγματα, μια επαναληπτική αναθεώρηση των κωδικών και των κατηγοριών που ορίστηκαν και την παρουσίαση των τελικών αποτελεσμάτων, της ερμηνείας τους με βάση την συχνότητα που εμφανίζεται η κάθε κατηγορία και την προβολή αποσπασμάτων από τις συνεντεύξεις (Mayring, 2015).

Έρευνα

Η έρευνα διεξήχθη κατά τους μήνες Νοέμβριο έως Ιούνιο του έτους 2024, στην περιοχή της Φλώρινας.

Πριν ξεκινήσει η ερευνητική διαδικασία, αποκτήθηκε ειδική άδεια από την ΕΗΔΕ (Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας), σύμφωνα με την οποία η έρευνα ακολούθησε όλους τους κανόνες, περί προστασίας των δικαιωμάτων και προστασίας από οποιαδήποτε σωματική, ψυχική ή άλλη βλάβη στα μέλη που συμμετείχαν, τα οποία είχαν την δυνατότητα συναίνεσης σε όλα τα βήματα της διαδικασίας και μπορούσαν να αποχωρήσουν από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή.

Η μελέτη τήρησε, επίσης, πλήρη ανωνυμία και εμπιστευτικότητα και χειρίστηκε με σεβασμό τις πληροφορίες και τα στοιχεία, που συγκέντρωσε από τους συμμετέχοντες.

Αποτελέσματα

Για την πιο αξιόπιστη εξαγωγή των αποτελεσμάτων, προηγήθηκαν πολλές αναγνώσεις του υλικού των απομαγνητοφωνήσεων.

Στην αρχή, διαμορφώθηκαν οι εξής αρχικές κατηγορίες- θέματα, που προέκυψαν από τις ερωτήσεις των συνεντεύξεων, σύμφωνα με τις παραμέτρους μελέτης του ζητήματος: 1. Η ακαδημαϊκή πορεία, 2. Η αξία του επαγγέλματος, 3. Η ψυχική υγεία, 4. Παράγοντες πίεσης και συναισθήματα, 5. Στρατηγικές αντιμετώπισης, 6. Ακαδημαϊκή μέριμνα, 7. Έμφυλη διάσταση και 8. Κίνητρα.

Στην συνέχεια, έλαβε χώρα μια πιο ενδελεχής ανάγνωση των συνεντεύξεων, όπου έγινε ανάλυση της κάθε παραγράφου ξεχωριστά και σχηματίστηκαν ανοιχτοί κωδικοί, οι οποίοι ενέπιπταν στα παραπάνω αρχικά θέματα.

Μέσα από την μελέτη του υλικού και την ανάλυση των ανοιχτών αυτών κωδικών, ακολούθησε η διαμόρφωση των κατηγοριών (υπό- κατηγορίες), με βάση την συχνότητα εμφάνισής τους από τα λεγόμενα των συμμετεχουσών και οι οποίες αποτέλεσαν τα βασικά συστατικά των παραπάνω κύριων θεμάτων (υπέρ- κατηγορίες).

Έπειτα, η διαδικασία επαναλήφθηκε, ώστε να καταστεί βέβαιο πως καμία κατηγορία δεν αποκλείστηκε από τα τελικά αποτελέσματα και πως η διαμόρφωση θεμάτων και κατηγοριών αποτελούν αξιόπιστα και έγκυρα στοιχεία της ανάλυσης.

Στο παρόν στάδιο, ακολουθεί η παρουσίαση των αποτελεσμάτων.

Τα 8 βασικά θέματα αναφέρθηκαν στην αρχή του κεφαλαίου και έπεται η παρουσίασή τους με λεπτομέρειες, παραδείγματα και προβολή των κατηγοριών.

1. Η ακαδημαϊκή πορεία

Η ακαδημαϊκή πορεία των διδασκουσών αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι, καθώς προσφέρεται μια πρόγευση για την διαδικασία της εξέλιξης που πρόκειται να ακολουθήσουν. Οι απαντήσεις των συμμετεχουσών αφορούσαν τα εξής σκέλη:

1.1 Τίτλοι και ερευνητικό έργο

Σε αυτό το πιο τυπικό κομμάτι, οι διδάσκουσες ανέφεραν κάποιες πιο πρακτικές προϋποθέσεις της πορείας τους. Η πλειοψηφία των 16/29 χαρακτήρισαν την εξέλιξη τους ως μια διαδικασία που είναι απαραίτητη η απόκτηση τίτλων (πτυχίο, μεταπτυχιακό διδακτορικό), αλλά και οι δημοσιεύσεις ερευνητικού τύπου, είτε πριν την εισαγωγή σε κάποιο πανεπιστημιακό ίδρυμα, είτε κατά την εργασία σε αυτό.

«Εντάξει χρειάζεται αρκετή προσήλωση προκειμένου να τελειώσεις τις προπτυχιακές σπουδές. Εεε να έχεις κάποια κίνητρα για να συνεχίσεις σε μεταπτυχιακές σπουδές πρώτου και δεύτερου κύκλου κι από κει και πέρα είναι απαραίτητο το να έχεις σωστή ενημέρωση και πληροφόρηση...»

1.2 Κόπωση

Σε ένα πιο προσωπικό κομμάτι, οι 15/29 γυναίκες βίωσαν κόπωση και ταλαιπωρία σε αυτήν τους την πορεία,

«Η πορεία ήταν κοπιαστική (παύση)Σίγουρα κάτι τέτοιο απαιτεί κόπο, απαιτεί σκληρή δουλειά , εεε και προσπάθεια . Δεν είναι όλα εύκολα. Θα έχει και δυσκολίες . Είναι κάτι που επιδρά σε πολλούς τομείς...»

1.3 Προσήλωση και προϋπηρεσία

Οι 10/29 τόνισαν, πως η ακαδημαϊκή πορεία χρειάζεται ιδιαίτερη προσήλωση και συνεχή ενημέρωση, επιμονή και υπομονή, ενώ 8 ανέφεραν την σημασία της προϋπηρεσίας και της εμπειρίας στα πρώτα στάδια.

«...στην ουσία εμ απλώς προσπαθώ να μαζέψω προϋπηρεσία διδακτική εμπειρία για να μπορέσω να να έχω κάποια εξέλιξη στο μέλλον...»

1.4 Σταθερή εξέλιξη

Για 7/29 ήταν απλώς μια σταθερή και ικανοποιητική εξέλιξη με επιτυχίες και αποτυχίες, όπου ωστόσο, έμειναν ευχαριστημένες με το αποτέλεσμα

«...είναι ικανοποιητική καλύπτει δηλαδή τα την προεργασία που έχω κάνει και γενικότερα έτσι την τον αγώνα που έχω κάνει...»

1.5 Τυχαία εισαγωγή

Για 7/29 δεν υπήρχαν βλέψεις για ακαδημαϊκή καριέρα, προέκυψε αργότερα ή εισήχθησαν τυχαία.

«Η ακαδημαϊκή μου πορεία μπορεί να ήταν λίγο μπερδεμένη γιατί δεν πήγαινα για ακαδημαϊκή πορεί... πορεία...»

1.6 Θεσμικές αποφάσεις

Οι συμβάσεις και οι συμφωνίες με τα ιδρύματα στην αρχή, είναι αρκετά αβέβαιες, οι απολαβές μικρές, γεγονός που καθιστά επιτακτική την ανάγκη και για πρόσθετο βιοπορισμό και σύμφωνα με 6/29 καθηγήτριες, οι θεσμικές αλλαγές και οι πολιτικές αποφάσεις, μπορεί ανά χρονικά διαστήματα να επηρεάζουν αυτές τις διαδικασίες.

«Ξεκινούσαμε να δουλεύουμε χωρίς να ξέρουμε ακριβώς... πότε θα είναι η σύμβασή μας, ούτε τα πόσα χρήματα θα πάρουμε...»

«...δεν εξαρτάται από μας, κυρίως εξαρτάται κάθε φορά από τα οικονομικά, τις οικονομικές δυνατότητες που μας δίνει το Υπουργείο...»

1.7 Ανταγωνισμός και χρόνος ανέλιξης

4 /29 έκαναν λόγο για το ανταγωνιστικό περιβάλλον ακόμη και κατά την εισαγωγή σε ένα πανεπιστήμιο και 3/29 υπογράμμισαν τον χρόνο που είναι απαραίτητος για την ανέλιξη μέσα στον ακαδημαϊκό χώρο και τις περισσότερες ευκαιρίες που η κοινότητα και το κράτος έδιναν παλαιότερα, όταν τώρα οι θέσεις και τα γνωστικά αντικείμενα δεν είναι πάντοτε συμβατά.

«...είναι ένα δύσκολο κομμάτι, γιατί η αλήθεια είναι ότι είμαστε αρκετοί σε αυτές τις θέσεις. Η Ελλάδα είναι μια από τις χώρες που έχει, που παράγει αρκετούς διδάκτορες...»

«Το να μπορέσει κάποιος να μονιμοποιηθεί στην ανώτατη βαθμίδα, είναι πάρα πολύ δύσκολο project γενικότερα και σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό και με τις συγκυρίες που

υπάρχουν, δηλαδή να προκύπτουν θέσεις οι οποίες να ταιριάζουν με τα γνωστικά μας αντικείμενα και αυτό δεν συμβαίνει πλέον...»

2. Η αξία του επαγγέλματος

2.1 Γνώση και διαπαιδαγώγηση

Οι 27/29 καθηγήτριες, συζητώντας για την αξία που ενέχει το επάγγελμά τους για τις ίδιες, αλλά και για την κοινωνία, έκαναν λόγο για την προαγωγή της γνώσης, την εκπαίδευση και την διαπαιδαγώγηση ανθρώπων, οι οποίοι μεταβαίνουν στην ενήλικη ζωή.

«Η αξία είναι πολύ μεγάλη. Σε αυτήν την βαθμίδα εκπαιδεύουμε παιδαγωγούς, που αύριο μεθαύριο θα διαμορφώνουν προσωπικότητες. Σε ο, τι κάνεις η γνώση έχει αξία . Και η γνώση σαν γνώση, αλλά κυρίως η προαγωγή της γνώσης .Δεν έχει σημασία, είτε είμαστε στην τριτοβάθμια εκπαίδευση ,είτε σε άλλα επίπεδα, στην πρωτοβάθμια, την δευτεροβάθμια. Κάθε τμήμα έχει την αξία του και λειτουργεί διαφορετικά και προάγει την γνώση διαφορετικά»

2.2 Αγάπη και προσωπική εξέλιξη

17/29 διδάσκουσες νοηματοδότησαν την αξία με βάση την προσωπική τους εξέλιξη και εξέφρασαν το προσωπικό ενδιαφέρον και την αγάπη τους για το επάγγελμα, το οποίο θεωρούν πως εκπληρώνει την θέση τους στο επαγγελματικό πεδίο.

«Εε για μένα είναι, δεν υπάρχει καλύτερο επάγγελμα από αυτό. Εεμ και θεωρώ δηλαδή ότι κάνω την καλύτερη δουλειά του κόσμου. Για μένα που την αγαπώ»

2.3 Προσφορά

15/29 καθηγήτριες, μίλησαν για την προσφορά του συγκεκριμένου επαγγέλματος στους φοιτητές και την ακαδημία, αλλά και την κοινωνία εν γένει

«Τους δείχνουμε τον τρόπο με τον οποίο όλα αυτά που μαθαίνουν στο πανεπιστήμιο, θα μπορέσουν να τα περάσουν σε νέους ανθρώπους και έτσι εξελισσόμαστε όλοι μαζί σαν κοινωνία. Νομίζω ότι είναι ιερό, ιερό το λειτούργημά μας»

2.4 Πρόληψη και αντιμετώπιση

Σύμφωνα με τις 12/29 το επάγγελμα του ακαδημαϊκού, μπορεί να έχει πρόσβαση στην πρόβλεψη και αντιμετώπιση ζητημάτων με τις κατάλληλες παρεμβάσεις.

«Και το τι συνεισφέρει η έρευνα πιθανώς και σε εφαρμοστικό επίπεδο, γιατί πολλές φορές η έρευνα είναι θεωρητική, μπορεί να στρέφεται και σε εφαρμογές στο πώς ασπύμε κανείς παρεμβαίνει στην πράξη είτε προληπτικά, είτε στη συνέχεια για να βοηθήσει κάποιες καταστάσεις»

2.5 Ευαισθητοποίηση

5/29 συμμετέχουσες, αναφέρθηκαν στην ευαισθητοποίηση της κοινωνίας μέσα από τον ρόλο της ακαδημαϊκού, καθώς και στο κύρος που συνοδεύει το επάγγελμα κοινωνικά

«...προσφέρουμε μια γενικότερη... παιδεία και ευαισθητοποίηση σε σχέση με την κοινωνία...»

«Για την κοινωνία νομίζω ότι είναι ένα στάτους, συνεχίζει και είναι ένα στάτους...»

2.6 Καινοτομία

2/29 συμμετέχουσες έδειξαν ενδιαφέρον για την πληροφόρηση πάνω σε νέες πρακτικές, που λαμβάνουν χώρα για διάφορα θέματα

«...μαθαίνουμε και εμείς μαζί τους πολλά πράγματα ε είναι νομίζω ε επικό να πει κανείς ότι στον ακαδημαϊκό χώρο τα γνωρίζει όλα, δεν υπάρχει αυτό το πράγμα ως ως καθηγητής στο πανεπιστήμιο να πει κάποιος ότι τα γνωρίζει όλα έτσι ε η επιστήμη μας είναι μια επιστήμη δυναμική που εξελίσσεται μέρα με την μέρα, χρονιά με την χρονιά...»

3. Η ψυχική υγεία

Το κομμάτι της ψυχικής υγείας, θεωρήθηκε μείζονος σημασίας για όλα τα επαγγέλματα, αλλά και το συγκεκριμένο, καθώς για την διατήρηση των λειτουργικών επιπέδων στην καθημερινότητα, είναι απαραίτητα τα ψυχικά αποθέματα.

3.1 Ισορροπία

Οι 17/29 καθηγήτριες χαρακτήρισαν την έννοια της ψυχικής υγείας, ως μια κατάσταση ισορροπίας, τόσο σε σωματικό και συναισθηματικό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο γενικότερης ευημερίας.

«Για μένα η ψυχική υγεία συνεπάγεται μια ευημερία γενικότερη»

«...νομίζω ότι είναι κάπου όταν έχεις μια ισορροπία γενικά με τον εαυτό σου και με τους γύρω σου και αυτό νομίζω ότι είναι η ψυχική υγεία...»

3.2 Ικανοποίηση

Οι 15/29 έφεραν στο προσκήνιο την πτυχή της ευχαρίστησης και της ικανοποίησης από τον ίδιο τον εαυτό, τις σχέσεις, αλλά και το ευρύτερο περιβάλλον.

«...τα έχεις καλά με τον εαυτό σου, να έχεις και ισορροπημένες και αρμονικές σχέσεις και με τους γύρω σου...»

3.3 Διαχείριση δυσκολιών

Οι 8/29 έδωσαν βαρύτητα στην αντιμετώπιση και την διαχείριση των καθημερινών δυσκολιών,

«...χωρίς να μας εμποδίζουν να δηλαδή πράγματα που θα μπορούσα να μην υπάρχουν ή να είχαν αντιμετωπιστεί με κάποιο τρόπο...»

3.4 Σύνθετη έννοια

5/29 καθηγήτριες βλέπουν την ψυχική υγεία ως μια σύνθετη έννοια, όπου πρέπει κανείς να είναι λειτουργικός και να αντιμετωπίζει τα δυσλειτουργικά στοιχεία του εαυτού, να καλλιεργεί την ανθεκτικότητα και την ενδυνάμωση και να αποδέχεται την ύπαρξη των προβλημάτων στην πορεία της ζωής.

«Θεωρώ ότι η ψυχική υγεία ενέχει και τις αντοχές και την ενδυνάμωση, εεε και την ισορροπία, εεεε και την εσωτερική συγκρότηση και την ένταξη σε όποια ομάδα είμαστε, να μπορούμε να σταθούμε δηλαδή σε όποια ομάδα βρισκόμαστε και να λειτουργήσουμε, με βάση και τους στόχους μας και το πλαίσιο»

«Προσπαθείς να διαχειριστείς με ήρεμο και θα έλεγε κανείς με ισορροπημένο τρόπο τις δυσκολίες οι οποίες έρχονται»

3.5 Σωματική υγεία και απουσία αρνητικών παραγόντων

4/29 συμμετέχουσες θεώρησαν πως η ψυχική υγεία είναι εξίσου σημαντική με την σωματική και πως για να είναι ικανοποιητική, πρέπει να ενέχει την απουσία σοβαρών ζητημάτων υγείας ή διαταραχών, καθώς και υπερβολικού άγχους, φόρτου και άλλων ελλείψεων.

«...απουσία παραγόντων αρνητικών παραγόντων τα οποία , οι οποίοι μπορούν να επηρεάσουν την ηρεμία και την ευημερία μας...»

3.6 Ηρεμία

3/29 διδάσκουσες χαρακτήρισαν την ψυχική υγεία ως παράγοντα ηρεμίας

«Ναι να έχεις την ηρεμία μέσα σου να είσαι ευχαριστημένος με τον εαυτό σου...»

3.7 Συμπερίληψη, Covid-19

2/29 ακόμη έθεσαν τους παράγοντες της συμπερίληψης και της προσαρμογής στα διάφορα ζητήματα, ενώ τόνισαν την επιδείνωσή της, μετά τον ιό Covid-19.

«Όσο πίεση κι αν δέχεται κάποιος άνθρωπος με την ψυχική του ηρεμία θα μπορέσει να ανταπεξέλθει, μέσα σε όλον αυτό τον πανικό»

«...θεωρώ ότι ένα κομμάτι είναι σίγουρα ο covid...»

4. Παράγοντες πίεσης και συναισθήματα

Στην ανάλυση του συγκεκριμένου θέματος, προέκυψαν παράγοντες πίεσης που αφορούν, αφενός το κομμάτι του ακαδημαϊκού χώρου και αφετέρου αυτό της προσωπικής ζωής, καθώς και τα συναισθήματα και τον θετικό αντίκτυπο που μπορεί να υπάρχει για μερικές γυναίκες. Φαίνεται πως το επάγγελμα άσχετα με το πόσο, επιδρά στους τομείς της καθημερινής ζωής και δεν αποσυνδέεται εύκολα.

4.1 Κατανάλωση χρόνου

Στο προσωπικό πεδίο, 25/29 καθηγήτριες ανέφεραν πως το επάγγελμα καταναλώνει μεγάλο μέρος του χρόνου τους, επιφέροντας κούραση και επηρεάζει με αυτόν τον τρόπο τον ελεύθερο χρόνο και τις προσωπικές επιθυμίες.

«...θέλοντας και μη νομίζω τα επαγγελματικά μας όλων παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην ζωή μας και επίσης καταλαμβάνουν και πολύ μέρος της καθημερινότητας μας...»

4.2 Κούραση

25/29 επίσης, έκαναν λόγο για την κούραση που επέρχεται από το επάγγελμα

«... άρχισα να κουράζομαι πάρα πολύ σωματικά...»

4.3 Επίδραση στην κατανομή χρόνου

16/29 υποστήριξαν πως το επάγγελμα της ακαδημαϊκού έχει ιδιαίτερη επίδραση στον χρόνο και την επαφή των καθηγητριών με την οικογένεια, τα παιδιά, τους συντρόφους, τους φίλους και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον,

«...καμία φορά και εις βάρος των οικογενειακών υποχρεώσεων...»

4.4 Θετικές πτυχές παρά το άγχος

Μια μερίδα καθηγητριών, έκανε λόγο και για την θετική πτυχή του επαγγέλματος. Παρά την όποια πίεση που μπορεί να υπάρχει κατά καιρούς 10/29 διδάσκουσες ανέφεραν πως είναι ευχαριστημένες και αγαπούν την δουλειά τους, καθώς δεν την βλέπουν σαν αγγαρεία και απλή διεκπεραίωση, αλλά θεωρούν πως πράττουν ένα λειτούργημα, που ενέχει μεν μια πίεση, όπως όλα, μα εν τέλει αφήνει θετικό αντίκτυπο.

«...μου ταιριάζει, μου ανεβάζει την ψυχολογία...»

4.5 Διοίκηση και γραφειοκρατία

Για 10/29 ακόμη, η πίεση από το ακαδημαϊκό περιβάλλον συναντάται στα διοικητικά καθήκοντα, που δεν συμβαδίζουν με το αντικείμενο των σπουδών τους, καθώς και την γραφειοκρατία που κρύβεται πίσω από όλο αυτό το κομμάτι.

«Όλα τα άλλα, τα γραφειοκρατικά, τα διοικητικά, εε που είναι ένα μέρος της δουλειάς που νομίζω δεν το φαντάζεσαι αν δεν έχεις υπάρξει σε πανεπιστήμιο, μου δημιουργούν πολύ μεγάλο άγχος, αυτά της διοίκησης»

4.6 Φόρτος και εκτός ιδρύματος

8/29 ανέφεραν τον φόρτο εργασίας και εκτός του ιδρύματος, αφού χρειάζεται περαιτέρω προετοιμασία του υλικού για διδασκαλία

«Και για τις απαιτήσεις του κόπου, του χρόνου που χρειάζεται, όχι μόνο στο πλαίσιο της διδασκαλίας και της φυσικής παρουσίας, στα μαθήματα, σε συνέδρια, εε, όπου υπάρχει ακαδημαϊκή δουλειά, είναι και η προσωπική δουλειά, προσωπικό διάβασμα, γράψιμο»

4.7 Ανασφάλεια

8/29 παρουσίασαν την αβεβαιότητα και την ανασφάλεια, που προέρχονται από τις βραχυπρόθεσμες και ασταθείς συμβάσεις

«...η απουσία σταθερότητας γιατί στην ουσία εε κάθε εξάμηνο όταν τελειώνει ένα εξάμηνο δεν ξέρω τι θα κάνω το επόμενο άρα αυτή η έλλειψη σταθερότητας θα έχω δουλειά δε θα έχω, θα έχω ένα μισθό ή όχι αυτό είναι το οποίο με επηρεάζει περισσότερο...»

4.8 Αξιολογήσεις και προθεσμίες

8/29 ανέφεραν και την πίεση των αξιολογήσεων, των συσκέψεων και των προθεσμιών τις οποίες πρέπει να τηρούν μέσα στο πανεπιστήμιο

«...ο χρόνος εργασίας, ο φόρτος εργασίας, τα deadline πολλές φορές άλλες συνθήκες, οι οποίες μπορεί να προκύψουν και συσκέψεις και κανονισμούς σε έκτακτες συνθήκες, προβλήματα τα οποία μπορεί να προκύψουν σε υποστήριξη φοιτητών οι οποίοι μπορεί να το' χουν ανάγκη. Πρακτικά δυσκολεύει πάρα πολύ το να μπορέσεις κάποια στιγμή να αποσυνδεθείς από την εργασία»

4.9 Ανέλιξη

7/29 ακόμη καθηγήτριες, συμπεριέλαβαν την ανάγκη για ανέλιξη της πανεπιστημιακής τους καριέρας, η οποία προϋποθέτει, ωστόσο, την συνεχή έρευνα και δημοσίευση έργων

«...η πορεία γενικά στο πανεπιστήμιο είναι δύσκολη, απαιτείται πολύ σκληρή δουλειά, απαιτείται συνέχεια να είσαι, να επικαιροποιείς το έργο σου, να κάνεις έρευνες, να δημοσιεύεις, εμ υπάρχει διδακτικό έργο, υπάρχει συγγραφικό έργο ερευνητικό, υπάρχει διοικητικό, δηλαδή είναι, είναι αρκετά απαιτητικός ο χώρος της τριτοβάθμιας...»

4.10 Καταπίεση, ενοχές

7/29 βίωσαν αισθήματα καταπίεσης, ενοχών και άγχους

«...είμαι ενοχική σε τέτοιες καταστάσεις...»

4.11 Βιοπορισμός και σχέσεις

6/29 συζήτησαν για την δυσκολία του βιοπορισμού, μέχρι να επέλθει κάποια μονιμότητα στο περιβάλλον, όπως και για τον ανταγωνισμό και τις μη ικανοποιητικές σχέσεις με τους συναδέλφους ή τα ενδεχόμενα θέματα και τις παράλογες απαιτήσεις, που μπορεί να έχουν οι φοιτητές.

«...δεν μπορούμε να βιοποριστούμε από αυτό μόνο...»

«Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι έχεις βγει για να πεις ένα ποτό το Σάββατο το βράδυ και 1:30 η ώρα που είσαι έξω, να εμφανιστεί μήνυμα το οποίο να λέει ότι το οτιδήποτε...»

4.12 Έκτακτα ζητήματα και μετακινήσεις

4/29 διδάσκουσες βίωσαν την πίεση μέσα από έκτακτα ζητήματα, αλλά και με τις διαρκείς μετακινήσεις, λόγω της απόστασης που καλύπτουν για την προσέλευση στο πανεπιστήμιο

«...αυτό που θα βρω θα είναι σε μια λογική απόσταση από τι από το σπίτι μου ή θα χρειάζεται να πηγαίνω σε μακρινές πόλεις και να λείπω βράδυ για να κάνω εκεί διανυκτέρευση αυτό είναι που με αγχώνει περισσότερο...»

4.13 Δημιουργία οικογένειας

3/29 συμμετέχουσες υπογράμμισαν πως η εργασία επηρέασε την απόφασή τους για την απόκτηση ενός παιδιού

«...πρέπει να πάρω απόφαση, σε σχέση με το αν θα κανω παιδί...»

4.14 Βαθμολόγηση

2/29 πιέζονται εξαιτίας της βαθμολόγησης των έργων των φοιτητών

«...Η βαθμολόγηση είναι αυτό που μου προκαλεί άγχος...»

4.15 Απομάκρυνση

2/29 ανέφεραν την σταδιακή απομάκρυνσή τους από τον κοινωνικό περίγυρο
 «...έπρεπε να αφήσω και πάρα πολλά, εεε πάρα πολύ ας πούμε, σε εισαγωγικά, την
 ζωή μου την κοινωνική και την προσωπική δίπλα...»

4.16 Ελλιπής ύπνος

2/29 βιώνουν μια κατάσταση ελλιπούς ύπνου σε πολλές περιπτώσεις, ώστε να
 φέρουν εις πέρας όλες τις υποχρεώσεις τους
 «...δεν προλαβαίνεις δηλαδή λίγο λίγο καμιά φορά να πάει και ο ύπνος πίσω...»

4.17 Ελλιπής αντοχή

2/29 εξ' αυτών τόνισαν πως πλέον η αντοχή τους είναι ελλιπής
 «...Έχεις τα σημάδι, έχεις την ελλιπή αντοχή, την κούραση...»

4.18 Πληθώρα πληροφοριών

1/29 αισθάνεται πιεσμένη, λόγω των πολλών πληροφοριών που δέχεται και πρέπει να
 διαχειριστεί
 «...το πως θα εφαρμόσουν ποιες πληροφορίες από αυτές θα χρησιμοποιήσουν, πώς
 θα τις εφαρμόσουν, σε ποιους θα τις εφαρμόσουν...»

4.19 Ευελιξία

Για 1/29 υπάρχει περισσότερος ελεύθερος χρόνος στο σπίτι, λόγω της ευελιξίας της θέσης της να εργάζεται και κατ' οίκον

«...είμαι πολύ χρόνο στο σπίτι και δουλεύω από το σπίτι...»

4.20 Σεβασμός

1/29 ακόμη χαιρέται την αναγνωσιμότητα και τον σεβασμό, που φέρει το επάγγελμά της

«...υπάρχει μια αναγνωσιμότητα ίσως σε ότι κάνεις με την έννοια ότι σε προσεγγίζουν σαν πολύ ειδικό σε κάποιο θέμα γιατί είσαι ειδικός σε ένα θέμα και το αντιλαμβάνεσαι αυτό...»

5. Στρατηγικές αντιμετώπισης

Σε αυτό το σημείο, θα παρουσιαστούν οι στρατηγικές που χρησιμοποιούν οι συμμετέχουσες της παρούσας έρευνας για την αντιμετώπιση της πίεσης, που βιώνουν μέσα στο επάγγελμά τους, τόσο σε επίπεδο προσωπικό, όσο και στο επίπεδο των καθημερινών προκλήσεων του εργασιακού περιβάλλοντος.

5.1 Οργάνωση

Στο γενικότερο κομμάτι της πίεσης, οι 16/29 διδάσκουσες οργανώνουν το πρόγραμμά τους ορθότερα, μέσα από λίστες και καταγραφή των υποχρεώσεών τους

«...κρατάω μια λίστα κάθομαι και καταγράφω γιατί... με διασφαλίζει το ότι δεν θα ξεχάσω αυτό, έστω και μικρά πράγματα να τα κάνω- και επίσης με βοηθάει λίγο να βλέπω τη διαγραφή των πραγμάτων στη λίστα...»

5.2 Προτεραιότητες

Σε επίπεδο καθημερινών προκλήσεων, 13/29 καθηγήτριες διαμοιράζουν την πίεση με το να θέτουν προτεραιότητες στις υποχρεώσεις τους

«...το μόνο που έχω να κάνω είναι να ρυθμίσω όσο πιο πολύ μπορώ τον χρόνο μου...»

5.3 Προσωπικός χρόνος

Οι 10/29 αποσυμφορούν την πίεση, με το να βρίσκουν χρόνο για τον εαυτό τους, είτε πρόκειται για σωματική άσκηση, είτε για κάποια βόλτα, είτε για οποιαδήποτε δραστηριότητα προσφέρει χαλάρωση

«...προσπαθώ να κάνω πράγματα που με με με ξεκουράζει ας πούμε όχι απαραίτητα ότι είναι ξεκούραστα δηλαδή μπορεί να πάω γυμναστήριο , δεν είναι κάτι ξεκούραστο το γυμναστήριο αλλά εμ πιο πολύ ξεκουράζεται το μυαλό μου ε οπότε σταματάω να σκέφτομαι και εκτονώνομαι με αυτόν τον τρόπο εμ να πάω μια βόλτα έτσι , πράγματα που με χαλαρώνουν ή με κάνουν να μη σκέφτομαι αυτά που με προβληματίζουν....»

5.4 Συζήτηση

6/29 ανέφεραν την σημασία της συζήτησης με την οικογένεια, τους φίλους ή συναδέλφους

«...συζητάω όταν είμαι έτσι φορτισμένη προσπαθώ να το συζητήσω ε με τον άνδρα μου , με τις φίλες μου, με τους γονείς μου γενικά συζητάω αρκετά αυτό το θέμα...»

5.5 Θυσία χρόνου

6/29 ακόμη προβαίνουν σε θυσία του ελεύθερου χρόνου τους ή απλώς με το πέρας του χρόνου βιώνουν αυτήν την πίεση ως μια συνήθη εμπειρία

«...δεν θα προλάβω κάτι άλλο να κάνω έτσι δηλαδή αφήνω, πιο κακή στρατηγική αφήνω πίσω τον εαυτό...»

5.6 Επίλυση ανάλογα με την περίπτωση

5/29 αντιμετωπίζουν τα ζητήματα, ανάλογα με τις απαιτήσεις που χρειάζεται η κάθε περίπτωση

«...ανάλογα και την κατάσταση...»

5.7 Αναστοχασμός

4/29 ανέφεραν την στρατηγική του αναστοχασμού στην καθημερινότητά τους

«...αυτά είναι ζητήματα τα οποία όπως είπα και στην αρχή χρειάζονται έναν αναστοχασμό και πιστεύω ότι και μέσα την εμπειρία και μέσω του αναστοχασμού μπορεί κανείς να βρει λύσεις...»

5.8 Προσδιορισμός του ζητήματος

4/29 προσδιορίζουν ακριβώς τις καταστάσεις προς επίλυση και βασίζονται στις συμβουλές και την σχέση με συναδέλφους

«...κατανομή της εργασίας στα κατάλληλα άτομα, οι καλές συνεργασίες, εε η καλή διάθεση στη συνεργασία, όλα αυτά βοηθάνε πάρα πολύ...»

5.9 Απουσία προσδοκιών

3/29 προσπαθούν να μην επηρεάζονται και να μην έχουν προσδοκίες στο ακαδημαϊκό περιβάλλον

«...Να μην έχω προσδοκίες...»

5.10 Ψυχοθεραπεία

2/29 ξεκίνησαν κάποια ψυχοθεραπεία για την αντιμετώπιση των πιεστικών παραγόντων

«...κάνω ψυχανάλυση πολλά χρόνια και προσπαθώ να το χρησιμοποιώ αυτό σαν εργαλείο κατανόησης...»

5.11 Αναζήτηση

1/29 δεν έχει βρει ακόμα τις σωστές στρατηγικές.

«...Δεν τις έχω βρει. Δεν τις πολυαντιμετωπίζω...»

5.12 Συμμετοχή σε δράσεις

Ακόμη 1/29 κάνει προσπάθεια να μην συζητά για την εργασία της, ενώ έχει συμμετοχές σε δράσεις και σεμινάρια για την αντιμετώπιση του άγχους και την ενδυνάμωση

«...Και επίσης να συμμετέχω και σε οποιεσδήποτε δράσεις...»

5.13 Προσήλωση στον στόχο

1/29 διεκδικεί περισσότερα, προσδιορίζει τις σημαντικές από τις πιο ασήμαντες προκλήσεις και προσηλώνεται στους στόχους της

«...είμαι πολύ οργανωμένη σαν άτομο οπότε φτιάχνω πολύ καλό πρόγραμμα , γενικά το τηρώ οπότε εμ στην καθημερινότητα μου επειδή τηρώ το πρόγραμμα , δεν έχω πολλά απρόοπτα...»

5.14 Multitasking

Ακόμη 1/29 ακολουθεί την τεχνική του multitasking, εκπληρώνοντας παραπάνω από μια δραστηριότητες, όπου αυτό είναι δυνατό.

«...Η τάση να τα κάνω το multitasking αλλά το ένα μέσα στο άλλο δηλαδή και δεν αφήνω ποτέ τον χρόνο << ανεκμετάλλευτο>>...»

6. Ακαδημαϊκή μέριμνα

6.1 Μέριμνα

Οι 22/29 διδάσκουσες, υποστηρίζουν πως η ακαδημαϊκή κοινότητα, δεν φροντίζει με κάποια μέριμνα για την αντιμετώπιση της πίεσης των γυναικών ακαδημαϊκών

«...Ε, δεν θεωρώ πως υπάρχει τέτοια πρόβλεψη, ώστε να αντιμετωπίζουν οι ακαδημαϊκοί και αυτοί τον φόρτο εργασίας και αυτά που ψυχικά μπορεί να σε επιβαρύνουν...»

6.2 Ψυχικός σύμβουλος

Στις πιθανές προτάσεις για μελλοντική μέριμνα, 10/29 διδάσκουσες τόνισαν την βοήθεια από κάποιον ψυχικό σύμβουλο της δομής του ιδρύματος, που θα απευθύνεται στην ακαδημαϊκή κοινότητα

«...Εννοείται να υπάρχει κάποιος ψυχολόγος που να βοηθάει και τους διδάσκοντες...»

6.3 Προσπάθεια

7/29 γυναίκες ανέφεραν πως υπάρχει μια μικρή προσπάθεια, μέσω δομών του πανεπιστημίου, αλλά τα ζητήματα που αντιμετωπίζει η κάθε μία είναι προσωπική υπόθεση και δεν μπορεί να γίνει μεμονωμένη παρέμβαση

«...μας έχουν σταλεί κάποια μηνύματα για υποστήριξη από τους ψυχολόγους του πανεπιστημίου...»

«...ο καθένας το πόσο θέλει να πείσει τον εαυτό του και τι αναλαμβάνει να κάνει είναι προσωπικό ζήτημα...»

6.4 Αδυναμία της πολιτείας

7/29 υποστήριξαν πως δεν υπάρχει ορθή οργάνωση της πανεπιστημιακής κοινότητας, ήδη από το κράτος και την πολιτεία

«...το ζήτημα είναι ξεκινάει από την πολιτεία...»

6.5 Ομάδες εστίασης

7/29 ακόμη υποστήριξαν την δημιουργία ομάδων εστίασης προς ενημέρωση και επαφή με τους συναδέλφους

«...Θα ήθελα να γνωρίσω συναδέλφους από άλλα τμήματα. Θα ήθελα δηλαδή να υπάρχει ένας χώρος που θα συναντιόμασταν...»

6.6 Συνεργασία συναδέλφων

6/29 ανέφεραν πως η μόνη συμβολή είναι η συνεργασία των συναδέλφων

«...εγώ το μόνο που έχω, που μπορώ να αναγνωρίσω ως ενίσχυση σ' αυτό και βοήθεια είναι η συναδελφικότητα, που υπάρχει από κάποια άτομα...»

6.7 Διοικητικοί υπάλληλοι

5/29 υπογράμμισαν την σημασία και την ωφέλεια περισσότερων διοικητικών υπαλλήλων για την διεκπεραίωση των διοικητικών καθηκόντων

«...τόρα πιο πρακτικά πράγματα θα ήταν να μπορούσαμε να είχαμε κάποιον παραπάνω υπάλληλο ...»

6.8 Συνεισφορά του κράτους

4/29 θα επιθυμούσαν ουσιαστικότερη συνεισφορά από το κράτος

«...Πρέπει να δράσει η πολιτεία, πρέπει η πολιτεία να, απλά πράγματα. Να χρηματοδοτήσει περισσότερες θέσεις και να βοηθήσει καλύτερα στη στελέχωση των πανεπιστημίων...»

6.9 Κατάρτιση

3/29 πρότειναν την μεγαλύτερη κατάρτιση και ειδίκευση

«...ένας τρόπος θα ήταν να τους εκπαιδεύουνε καλύτερα και υπάρχει μια τέτοια δομή στο πανεπιστήμιο η οποία ξεκινάει δουλεύει , είναι το κέντρο ε διδασκαλίας και μάθησης εκεί θα θεωρούσα ότι ή μάλλον θα ήθελα να δω να είναι υποχρεωτική η εκπαίδευση όλων των μελών που μπαίνουν στο πανεπιστήμιο και φυσικά δεν έχουν παιδαγωγική ε κατάρτιση...»

6.10 Δομές ευεξίας

2/29 θα επιθυμούσαν δομές για την σωματική μέριμνα εντός του χώρου του πανεπιστημίου

«...θα ήθελα να υπάρχουν αρχή μια μέριμνα για ίσως μια γυμναστική , πιλάτες ξέρω γω να υπάρχει ένας φυσικοθεραπευτής , ένας ορθοπαιδικός που να μας βλέπει που και που...»

6.11 Καμία θέληση για μέριμνα

2/29 δεν θα ήθελαν καμία μέριμνα από την ακαδημαϊκή κοινότητα

«...δεν ξέρω και αν θα ήθελα...»

6.12 Παιδικός σταθμός

1/29 συμμετέχουσες ανέφερε την συμβολή που θα είχε ένας σταθμός όπου θα παρέμεναν τα παιδιά σε έκτακτες περιστάσεις

«...κάτι, που θα μπορούσε να πάρει οποιαδήποτε μορφή που να απασχολεί τα παιδιά μας όταν είναι πιο μικρά θα μπορούσε να είναι και ένα νηπιαγωγείο ή ένας παιδικός σταθμός...»

6.13 Διαδικτυακή διδασκαλία

Ακόμη 1/29 θα επιθυμούσε πρακτικές όπως διαδικτυακή διδασκαλία, για να μην υπάρχει μετακίνηση.

«...να μπορώ ένα μέρος των μαθημάτων να το κάνω διαδικτυακά...»

7. Έμφυλη διάσταση

7.1 Ύπαρξη στερεοτύπων

Όσον αφορά την ύπαρξη έμφυλων στερεοτύπων στον χώρο της ακαδημίας, 20/29 διδάσκουσες υποστήριξαν πως η έμφυλη διάκριση είναι αισθητή μέσα στον χώρο του πανεπιστημίου

«...Σίγουρα υπάρχουν σίγουρα υπάρχουν...»

7.2 Πλειοψηφία αντρών στην ιεραρχία

10/29 διδάσκουσες παρατήρησαν την έμφυλη διάκριση, στην ύπαρξη περισσότερων αντρών σε ανώτερες ιεραρχικά θέσεις, όταν οι γυναίκες που σε κάποιες περιπτώσεις ενδέχεται να είναι περισσότερες, παραμένουν σε κατώτερες βαθμίδες

«...στον ακαδημαϊκό χώρο σε χαμηλές βαθμίδες και σε διοικητικό προσωπικό βρίσκουμε περισσότερες γυναίκες έτσι επειδή το πάμε με τα έμφυλα στερεότυπα και

όσο ανεβαίνουμε ιεραρχικά δηλαδή όσο πάμε προς τις πρώτες βαθμίδες τις πιο υψηλές βαθμίδες τις ακαδημαϊκές βρίσκουμε περισσότερους άνδρες...»

7.3 Μείωση έντασης

6/29 τόνισαν πως στις μέρες μας οι έμφυλες διακρίσεις δεν είναι τόσο έντονες όσο ήταν κάποτε

«...Στις μέρες μας, λίγο λιγότερο...»

7.4 Πολλαπλοί ρόλοι και απόδειξη αξίας

6/29 καθηγήτριες έκαναν λόγο για τους πολλαπλούς ρόλους που αναλαμβάνουν οι γυναίκες, όταν οι άντρες έχουν ταχύτερη εξέλιξη στον χώρο εργασίας και ανέφεραν πως οι γυναίκες αγωνίζονται, ώστε να αποδείξουν την αξία τους

«...Είναι πολύ μεγάλη η πίεση στη σύγχρονη γυναίκα, γιατί δεν ξέρω όλοι περιμένουν, όλα από εκείνη, όλα να τα κάνει τέλεια και να έχει όχι μόνο όλους αυτούς τους ρόλους, που σου είπα πριν, που απαρίθμησα, αλλά βάλε και το τέλειο μπροστά, το επίθετο...»

7.5 Υποτίμηση του έργου

6/29 ακόμη συμμετέχουσες μίλησαν για υποτίμηση του έργου των γυναικών στην ακαδημαϊκή κοινότητα και αναφέρθηκαν σε προέκταση των στερεοτύπων σε επίπεδο, όχι μόνο έμφυλο, αλλά και ηλικιακό και γνωστικού αντικειμένου

«... Οι γυναίκες δίνουν πολλούς αγώνες, δίνουν αγώνες για να αποδείξουμε ότι αξίζουν πάρα πολύ...»

7.6 Αδυναμία εντοπισμού

5/29 καθηγήτριες ανέφεραν πως δεν έχουν εντοπίσει έμφυλες διακρίσεις στο ακαδημαϊκό περιβάλλον.

«...δεν έχω εντοπίσει κάτι...»

7.7 Επίδραση της ευαισθησίας

4/29 υποστήριξαν μια επικρατούσα άποψη πως η ευαισθησία των γυναικών και η μητρότητα, μπορεί να επιδράσουν στο επάγγελμα

«...Ε ένα κομμάτι που έχει πάντα να κάνει και με την ε και με την μητρότητα για παράδειγμα ότι σίγουρα αυτό ε θεωρητικά επιβαρύνει την απόδοση μας και την ε δεν ξέρω τι την λειτουργικότητα μας...»

7.8 Χαμηλές απολαβές

1/29 ανέφερε τις μικρότερες χρηματικές απολαβές των γυναικών, λόγω φύλου

7.9 Εσωτερικευμένος μισογυνισμός

1/29 ακόμη ανέφερε έναν εσωτερικευμένο μισογυνισμό που μπορεί να επικρατεί πολλές φορές

«...ενδεχομένως υπάρχουν και εσωτερικευμένα , ένας εσωτερικευμένος μισογυνισμός σε κάποιες περιπτώσεις δηλαδή και από την αντίστροφη πλευρά οι ίδιες οι γυναίκες προς τις γυναίκες να εκφράζουμε στερεότυπα...»

8. Κίνητρα

Στο τελικό κομμάτι της παρουσίασης των αποτελεσμάτων, προβάλλονται στοιχεία που αποτέλεσαν κίνητρα για τις γυναίκες ακαδημαϊκούς, προκειμένου να εξακολουθήσουν να ασκούν το επάγγελμά τους βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα.

8.1 Επαφή με φοιτητές

Σε προσωπικό επίπεδο, 26/29 διδάσκουσες ανέφεραν την ζωντάνια που λαμβάνουν από την επαφή με την φοιτητική κοινότητα, που αποτελεί και τον κυριότερο λόγο άσκησης του επαγγέλματος

«...η σχέση με τους φοιτητές, η λειτουργικότητα, τα αποτελέσματα της διδασκαλίας, πράγματα που κάνουμε έτσι εμπνευσμένα και λειτουργικά. Αυτό με βοηθάει περισσότερο απ' όλα...»

8.2 Γνώσεις και δεξιότητες

18/29 γυναίκες υποστήριξαν πως κινητοποιούνται, επίσης, από τις γνώσεις και τις δεξιότητες που λαμβάνουν μέσα στο πανεπιστήμιο

«...μου αρέσει να διαβάζω και να μαθαίνω κάτι καινούργιο κάθε μέρα ας είναι κάτι μικρό ...»

8.3 Ικανοποίηση από το επάγγελμα

13/29 αντλούν ικανοποίηση και ευχαρίστηση, μέσω της αγάπης τους για το επάγγελμά τους

«...είναι αυτό που ξυπνάω το πρωί και θέλω να πάω στη δουλειά...»

8.4 Προσφορά

Σε κοινωνικό επίπεδο, 13/29 διδάσκουσες τόνισαν την σημασία της προσφοράς τους στο ευρύτερο κοινωνικό πεδίο, καθώς συνεισφέρουν στην εξέλιξη και της κοινότητας και αφήνουν ως βάση την δική τους παρακαταθήκη.

«...Χωρίς να πιστωθώ απαραίτητα κάτι προσωπικά, εγώ αισθάνομαι καλά ότι κάτι προσφέρω...»

8.5 Γνωριμίες και συνεργασίες

12/29 συμμετέχουσες τόνισαν τις γνωριμίες και τις συνεργασίες, που ενδέχεται να βρουν πρόσφορο έδαφος στα ακαδημαϊκά ιδρύματα

8.6 Ανέλιξη

7/29 ακολουθούν προσωπικούς στόχους, καθώς και ανέλιξη στον χώρο του πανεπιστημίου.

«...Υπάρχουν κάποια κίνητρα, τα οποία εμφανίζονται ανά διαστήματα και αφορούν την προσωπική μας ανέλιξη και προσωπικές μας επιτυχίες...»

8.7 Ποιότητα ζωής

3/29 ακόμη διδάσκουσες ανέφεραν πως η ακαδημία τους προσφέρει την ευελιξία και την ποιότητα ζωής που επιθυμούν

«...έχει κι ένα οικονομικό αντίκρισμα αρκετά καλό, που μπορεί να μου δώσει την ποιότητα ζωής που αναζητώ...»

Συζήτηση

Μέχρι αυτό το σημείο, η μελέτη έχει παρουσιάσει τις βασικές πτυχές του ζητήματος, την μεθοδολογία που ακολούθησε για την εκπόνησή της, καθώς και τα ευρήματα που προέκυψαν. Πλησιάζοντας προς το τέλος, υπάρχουν μερικές επιπρόσθετες πτυχές, που θα ήταν ορθό να αναφερθούν στο μέρος αυτό της εργασίας.

Όσον αφορά το πρώτο ερευνητικό ερώτημα του ποιοι είναι οι παράγοντες πίεσης για τις γυναίκες του ακαδημαϊκού χώρου, η έρευνα υποδεικνύει ένα πλήθος παραγόντων, οι οποίοι περιλαμβάνουν διαφορετικές πτυχές της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Ο πιο ουσιαστικός παράγοντας πίεσης, ο οποίος αναφέρθηκε από την πλειοψηφία των ακαδημαϊκών, είναι αυτός της επίδρασης στον προσωπικό χρόνο, αφενός λόγω των ακαδημαϊκών υποχρεώσεων που χρειάζεται να εκπληρωθούν και αφετέρου της έλλειψης χρόνου για τον ευρύτερο οικογενειακό και κοινωνικό κύκλο, αλλά και για τον εαυτό. Το γεγονός αυτό, επιβεβαιώνεται και στο κομμάτι του θεωρητικού υποβάθρου, όπου έγινε λόγος για την διαμάχη εργασίας και προσωπικής ζωής (Blithe & Elliott, 2019). Για πολλούς, το επάγγελμα του ακαδημαϊκού, θεωρείται σε αρκετές περιπτώσεις πιο ευέλικτο από άλλα επαγγέλματα. Παρόλα αυτά, η συγκεκριμένη έρευνα αναδεικνύει πως υπάρχει μια μεγάλη αβεβαιότητα ωραρίων και μια αδυναμία αποσύνδεσης των υποχρεώσεων του επαγγέλματος από την καθημερινότητα, πράγμα που επιβεβαιώνει την πρότερη θεωρία. Οι γυναίκες ακαδημαϊκοί, εκτός από τις ώρες διδασκαλίας εντός του πανεπιστημίου, πρέπει να προβούν σε προετοιμασία του υλικού προς παράδοση. Επιπρόσθετα, υπάρχουν έργα προς υλοποίηση τα οποία πρέπει να παραδίδονται σε συγκεκριμένο χρόνο, καθώς και συμμετοχή τους σε συσκέψεις και επιτροπές του ιδρύματος, όπου η παρουσία τους κρίνεται απαραίτητη.

Αυτές οι υποχρεώσεις λαμβάνουν χώρα εκτός του εργασιακού ωραρίου, πράγμα που αναδεικνύεται και από την παλαιότερη βιβλιογραφία, η οποία υπογραμμίζει πως οι ώρες αυτές καλύπτονται από εργασιακές υποχρεώσεις, μα όχι κι από πρόσθετες αμοιβές για την παρεχόμενη εργασία. Κάτι τέτοιο σημαίνει πως οι γυναίκες αυτές, απομακρύνονται πολλές φορές από τον περίγυρο ή έχουν μειωμένο χρόνο για ποιοτικές ενασχολήσεις με την οικογένεια, τα παιδιά, τους συντρόφους και τους φίλους, ακόμα και τον ίδιο τον εαυτό, πράγμα που οδηγεί πολλές φορές σε απομόνωση.

Οι συμμετέχουσες της μελέτης, τόνισαν ιδιαίτερα το πεδίο των διοικητικών καθηκόντων στον πανεπιστημιακό χώρο, ο οποίος ενέχει ένα μεγάλο κομμάτι γραφειοκρατίας και κατανάλωσης χρόνου για το επάγγελμα. Το στοιχείο αυτό δεν συναντήθηκε στην ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, γεγονός που τροφοδοτεί την σκέψη, για το αν αυτό αποτελεί φαινόμενο της οργάνωσης και των θέσεων εργασίας στα ελληνικά πανεπιστήμια ή αν εφαρμόζεται και στα ιδρύματα του εξωτερικού. Το ουσιώδες σε αυτό το σημείο, έχει να κάνει με την διαφορά της δομής των ιδρυμάτων του ελλαδικού χώρου σε σχέση με τα υπόλοιπα, σε επίπεδο δομής, εσωτερικής οργάνωσης, θέσεων εργασίας και κατανομής ξεκάθαρων καθηκόντων, καθώς και το κατά πόσο τηρούνται οι κατάλληλες προδιαγραφές, σύμφωνα με τα σύγχρονα δεδομένα.

Μια άλλη διάσταση, που αναφέρθηκε αρκετά και έχει άμεση σύνδεση με το οργανωτικό σύστημα του πανεπιστημίου, σχετίζεται με την αστάθεια των συμβάσεων εργασίας. Πολλές καθηγήτριες ανέφεραν πως η απουσία μονιμότητας στο πανεπιστήμιο έχει ως αποτέλεσμα την εργασία σε χαμηλότερες βαθμίδες, όπου επικρατεί κυρίως το σύστημα των πιο βραχυπρόθεσμων συμβάσεων. Ειδικότερα, οι συμμετέχουσες ανέφεραν πως αυτό το κομμάτι της εργασίας, εκτός από μεγάλη

πίεση, προκαλεί και μεγάλη ανασφάλεια για το μέλλον. Η ανασφάλεια αυτή, στην συνέχεια, ενδέχεται να οδηγήσει, είτε σε αναζήτηση και εύρεση επιπρόσθετου βιοπορισμού, όπως αποδείχθηκε από μερικές διδάσκουσες, είτε σε προσπάθεια για μονιμοποίηση. Αυτό, ωστόσο, απαιτεί μεγάλη προσπάθεια και καταβολή εργασίας από τις γυναίκες, καθώς προϋποθέτει μια σειρά εκπόνησης δημοσιεύσεων, ερευνητικού και συγγραφικού έργου. Συζητήθηκε από τις ίδιες τις διδάσκουσες, αλλά αναφέρθηκε εκτενώς και στην πρόσφατη βιβλιογραφία, πως η ερευνητική δουλειά είναι προαπαιτούμενο της ανοδικής ακαδημαϊκής πορείας και μάλιστα, χαρακτηρίζεται από μεγάλα ποσοστά ανταγωνισμού, καθώς η σημερινή κοινωνία προχωρά με πιο ταχείς ρυθμούς και έχει περισσότερες απαιτήσεις από το δυναμικό που απασχολεί. Ακόμη, τα σύγχρονα πανεπιστημιακά ιδρύματα, όπως και σχεδόν όλοι οι εργασιακοί κλάδοι, αναμένουν μια πληθώρα προσόντων από τους εν δυνάμει υπαλλήλους, ώστε να ανταπεξέρχονται στις πιο απαιτητικές θέσεις εργασίας που προσφέρουν (Utoft, 2020).

Άλλοι παράγοντες πίεσης που έγιναν γνωστοί μέσα από την έρευνα, είναι αυτοί των παράλογων απαιτήσεων που μπορεί να εκφράζονται από τον φοιτητικό πληθυσμό, αλλά και των ανταγωνιστικών σχέσεων με συναδέλφους, σε μικρότερη βέβαια, κλίμακα. Οι σχέσεις αυτές, ωστόσο, φαίνεται να έχουν διττή όψη, καθώς για άλλες καθηγήτριες, αποτελούν σημαντικό σημείο στον χώρο εργασίας.

Για το συγκεκριμένο πανεπιστήμιο δέ, εκφράστηκε και το ζήτημα της απόστασης, που πρέπει να διανύουν οι διδάσκουσες. Το συγκεκριμένο ίδρυμα, αποτελεί περιφερειακό παράρτημα, γεγονός που σημαίνει πως ένα μεγάλο μέρος του προσωπικού, προέρχεται από άλλες πόλεις, επομένως, πρέπει να λαμβάνουν υπόψη και τον παράγοντα της μετακίνησης από και προς το πανεπιστήμιο. Κάτι παρόμοιο, δεν αναφέρεται στο θεωρητικό υπόβαθρο, οπότε συμπεραίνεται πως ίσως έχει να

κάνει με το εκάστοτε ίδρυμα, το τι προσωπικό απασχολεί και το τι μέτρα λαμβάνει για τέτοια πιο πρακτικά και διαδικαστικά ζητήματα, που αντιμετωπίζει το εργατικό δυναμικό.

Συνεχίζοντας την παράθεση των παραγόντων πίεσης, ο αντίκτυπος της εργασίας στην προσωπική ζωή, με βάση τα στοιχεία που προαναφέρθηκαν, φάνηκε από ένα μικρό ποσοστό να επηρεάζει τον οικογενειακό προγραμματισμό και ιδιαίτερα την σκέψη για την απόκτηση ενός παιδιού. Το ζήτημα αυτό συζητήθηκε και στην εισαγωγή της εργασίας και αναδεικνύει την σύγκρουση, ανάμεσα στην ανέλιξη στο εργασιακό περιβάλλον, που απαιτεί μεγάλο χρονικό διάστημα, αλλά και στην δημιουργία οικογένειας, η οποία για τις γυναίκες ενέχει και το στοιχείο του βιολογικού παράγοντα, ο οποίος επηρεάζει άμεσα μια τέτοια απόφαση. Επομένως, προκύπτει ένας αγώνας εκ μέρους των γυναικών, οι οποίες προσπαθούν να συμβαδίσουν με τα πεδία της εργασίας και της κοινωνίας και να διατηρήσουν την ισορροπία ανάμεσά τους, πράγμα ιδιαίτερα επίπονο από σωματικής, αλλά και ψυχικής άποψης (Pedulla & Thébaud, 2015).

Οι ίδιες οι γυναίκες αναφέρθηκαν στην έλλειψη ύπνου στην οποία πρέπει να προβούν πολλές φορές, προκειμένου να επιτευχθούν όλες οι υποχρεώσεις, αλλά και αισθήματα κόπωσης, άγχους, ενοχών και ταλαιπωρίας που βιώνουν, όπως τονίστηκε και στην βιβλιογραφική ανασκόπηση, που μάλιστα, τοποθετεί το συγκεκριμένο επάγγελμα σε μια ομάδα πιθανής ανάπτυξης ζητημάτων ψυχικής υγείας, όπως το άγχος και η κατάθλιψη.

Σε αυτό το σημείο, έρχεται να προστεθεί και η έμφυλη διάσταση του θέματος, που συζητήθηκε εκτενώς στο θεωρητικό υπόβαθρο. Από τα λόγια των διδασκουσών, φαίνεται πως στο πανεπιστήμιο επικρατεί σε μεγάλο ποσοστό ή έμφυλη διάκριση.

Κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει άμεσα, με επιθέσεις ή προσβολές, αλλά καθίσταται κατανοητό, μέσα από την ιεραρχική δομή του συστήματος. Προχωρώντας στα ανώτερα στρώματα στελεχών, τις θέσεις κατέχουν περισσότεροι άντρες, ενώ κατεβαίνοντας στις χαμηλότερες βαθμίδες, συναντώνται περισσότερες γυναίκες (Wesarat & Mathew, 2017). Οι άντρες φαίνεται να έχουν μια ταχύτερη ανέλιξη, η οποία διαρκεί περισσότερα χρόνια για τις γυναίκες, ενώ οι αμοιβές τους είναι μικρότερες από εκείνες των αντρών. Το σημείο αυτό υπογραμμίζεται έντονα στην εισαγωγή και συνυφαίνεται με τους ρόλους και τις προσδοκίες, που τίθενται από το κοινωνικό περιβάλλον και επιδρούν ακόμη και σήμερα στα βιώματα των γυναικών. Αρκετές αισθάνονται, μάλιστα, πως το έργο που τελούν υποτιμάται και πως χρειάζεται μεγαλύτερη καταβολή προσπάθειας από μέρους τους, ώστε να αποδείξουν την αξία τους. Κάποιες από αυτές, εντόπισαν πως τα έμφυλα στερεότυπα καταπολεμώνται και μειώνονται στα σύγχρονα πανεπιστήμια, ενώ λίγες δεν εντόπισαν γενικότερα διακρίσεις, κάτι που φαίνεται να ενέχει μια θετική οπτική για το μέλλον των ιδρυμάτων (Carli et al., 2016). Ένα τελευταίο σημείο άξιο να αναφερθεί, είναι ένα νέο κομμάτι που αναδείχθηκε από την έρευνα, αυτό της προέκτασης των στερεοτύπων και σε επίπεδο ηλικιακό. Οι νεότερες καθηγήτριες, φάνηκε να έχουν μια αντιμετώπιση, που προσομοιάζει σε θέση γραμματέα, παρά ισότιμου διδακτικού μέλους, όπως περιεγράφηκε από τις καθηγήτριες, γεγονός που προβάλλει ένα είδος σχέσεων εξουσίας και ιεραρχίας, το οποίο ενδέχεται να ενυπάρχει στο πανεπιστήμιο.

Υπάρχει κι ένα μικρό ποσοστό γυναικών, οι οποίες δήλωσαν πως δεν βιώνουν κάποια μεγάλη πίεση από το επάγγελμα και πως παρά τον όποιο φόρτο, έχουν ιδιαίτερη αγάπη και εκτίμηση για αυτό που κάνουν, επομένως, το αντιμετωπίζουν.

Αφού καλύφθηκε το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, η συζήτηση προχωρά στο δεύτερο, ώστε να εξετάσει ποιες είναι οι στρατηγικές των ακαδημαϊκών, για να αποσυμφορεύεται όλη αυτή η πίεση που παρουσιάστηκε.

Η στρατηγική η οποία χαίρει μεγαλύτερης χρήσης είναι αυτή της οργάνωσης της βραχυπρόθεσμης και μακροπρόθεσμης καθημερινότητας, με την καταγραφή σε λίστες των προτεραιοτήτων και των εργασιών που πρέπει να εκπληρωθούν. Αυτό διαφάνηκε και από το θεωρητικό υπόβαθρο της έρευνας, ως ένα σημαντικό στοιχείο, που ωφελεί τις γνωστικές δομές με την ομαδοποίηση και την σειρά στην οποία βρίσκονται οι υποχρεώσεις, αλλά και ως μια τακτική στοχοθεσίας, που προσδίδει περισσότερα κίνητρα.

Στο κομμάτι της αποσυμφόρησης από την εργασία, αλλά και τις υποχρεώσεις του οικογενειακού βίου, η πρακτική της διαχείρισης του χρόνου, ώστε να βρεθεί ελεύθερος χρόνος για προσωπικές δραστηριότητες, αποδείχθηκε ιδιαίτερα ωφέλιμη. Ο χρόνος αυτός διατίθεται σε σωματικές δραστηριότητες, εξόδους, ή οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα προσφέρει χαλάρωση στην εκάστοτε συμμετέχουσα, γεγονός που τονίστηκε και στην εισαγωγή του θέματος ως ψυχοκαθαρτικός παράγοντας αντιμετώπισης. Ακόμη, όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα στην εργασία, τα δίκτυα υποστήριξης, προσφέρουν ένα προστατευμένο πλαίσιο έκφρασης, το οποίο απομακρύνει τα αισθήματα άγχους που προκύπτουν, πράγμα που υπογράμμισαν οι διδάσκουσες ως στρατηγική αποσυμφόρησης της πίεσης.

Σε άλλες περιπτώσεις, όπου ενδέχεται να λάβουν χώρα έκτακτα ζητήματα, οι γυναίκες τα αντιμετωπίζουν, ανάλογα με τις απαιτήσεις της κάθε περίπτωσης, ενώ φαίνεται να συμβάλει σε αυτό το σημείο και η σαφήνεια του προσδιορισμού ενός θέματος, αφού η ξεκάθαρη εικόνα, προσφέρει και μεγαλύτερη ευχέρεια στην

ανεύρεση λύσεων. Ο αναστοχασμός στο σημείο αυτό παρεμβαίνει ως μια χρήσιμη στρατηγική, τόσο στην επίλυση έκτακτων ζητημάτων, όσο και στον σαφή προσδιορισμό μιας κατάστασης.

Κάποιες συμμετέχουσες προσπάθησαν να μην διαθέτουν προσδοκίες πως οι καταστάσεις θα είναι ιδανικές, ενώ άλλες σημείωσαν πως με τον καιρό επέρχεται ένα είδος συνήθειας που ταιριάζει με τις δηλώσεις που έγιναν στην εισαγωγή και κατέγραψαν την αποδοχή της κατάστασης ως έχει από τις καθηγήτριες. Αυτό δεν λειτουργεί ως κάτι απαραίτητα θετικό, καθώς σε πολλές περιπτώσεις η απόλυτη αποδοχή και συνήθεια των περιστάσεων, δεν φέρει τα μέσα για την μεταβολή και την βελτίωσή τους.

Ένας μηχανισμός που λειτουργεί μεν για την εργασιακή συνθήκη, έχει αρνητικό αντίκτυπο δέ για την προσωπική ευημερία είναι αυτός της θυσίας του ελεύθερου χρόνου και της θυσίας του ύπνου, όπως αναφέρθηκε και πρωτύτερα. Τέτοιοι μηχανισμοί μπορούν να επηρεάσουν τα επίπεδα παραγωγικότητας σωματικά, γνωστικά και ψυχικά, ενώ μπορεί να επιφέρουν αισθήματα έντονου στρες και άγχους. Ίσως πρόσκαιρα να τελούν ως ωφέλιμες πρακτικές, ωστόσο, μακροπρόθεσμα η επίδραση προβλέπεται αρνητική (Yoo, 2017).

Μόνο μια μικρή μειοψηφία, κατέθεσε πως ακολούθησε τις συνεδρίες ψυχοθεραπείας ως μέσο ορθότερης κατανόησης των περιστάσεων και μεγαλύτερης σύνδεσης με τον εαυτό. Στο κομμάτι του θεωρητικού υποβάθρου παρουσιάστηκε η θετική επιρροή της συγκεκριμένης πρακτικής και φάνηκε πως χάρει μεγαλύτερης εκτίμησης στο εξωτερικό. Αυτό δεν σημαίνει απαραίτητα πως ο τρόπος αυτός δεν διαθέτει πιο ευρεία χρήση, καθώς πρόκειται για ένα προσωπικό δεδομένο, που ενδεχομένως, οι συμμετέχουσες να μην επιθυμούσαν να καταγραφεί.

Αναδεικνύεται, επομένως, πως το ζήτημα της πίεσης των γυναικών ακαδημαϊκών, σε ακολουθία με τους υφιστάμενους μετασχηματισμούς της κοινωνίας και των εργασιακών συνθηκών, εγείρει ανησυχίες για την ψυχική υγεία τους. Το επάγγελμα του ακαδημαϊκού από την μία δεν είναι τόσο ευέλικτο όσο φαίνεται και οι στρατηγικές αντιμετώπισης από την άλλη, συμβάλλουν περισσότερο στην αντιμετώπιση των υποχρεώσεων της εργασίας, παρά στην αποσυμφόρηση της πίεσης και την εσωτερική ηρεμία των ίδιων των διδασκουσών (Rockinson-Szapkiw et al., 2017).

Η ψυχική υγεία, αποτελεί σημαντικό παράγοντα κατάκτησης των λειτουργικών επιπέδων στην καθημερινότητα και νοηματοδοτήθηκε ως τέτοιος από τις ίδιες τις διδάσκουσες. Συζητήθηκε για την ψυχική υγεία πως είναι άμεσα συνυφασμένη με την σωματική και μπορεί να επιδράσει στο άτομο, σε επίπεδο σωματικό, συναισθηματικό, αλλά και στην διατήρηση της υγείας και την αποφυγή παθολογικών ζητημάτων.

Παρατηρήθηκε πως οι καθηγήτριες, βρήκαν στην ψυχική υγεία ένα χρήσιμο όπλο για την καθημερινή ισορροπία, την πολύπλευρη ικανοποίηση, την ανθεκτικότητα, την ενδυνάμωση και την διαχείριση των καθημερινών δυσκολιών, καθώς με την απουσία αυτής, τα πράγματα θα οδηγήσουν σε τέλμα. Παρόλα αυτά, όπως σημειώθηκε παραπάνω, οι πτυχές της εργασιακής πίεσης και της αντιμετώπισής της, δεν πληρούν σε μεγάλο βαθμό τις προϋποθέσεις, για μια καλή ψυχική υγεία, γεγονός που μπορεί να επιφέρει περαιτέρω ζητήματα.

Σε αυτό το σημείο, είναι εύλογο το ερώτημα του γιατί οι γυναίκες συνεχίζουν να υπάρχουν σε αυτά τα επίπεδα καθημερινότητας, που απαιτούν τόσο μεγάλες καταβολές χρόνου και κόπου από μέρος τους.

Οι διδάσκουσες, παρά τα επίπεδα φόρτου, τροφοδοτούνται από το επάγγελμα του ακαδημαϊκού, καθώς, έχουν άμεση επαφή με την νέα γενιά και συνεισφέρουν στο έργο της διάπλάσής τους, ώστε να προάγουν την γνώση με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Η συμβολή τους επεκτείνεται και το ευρύτερο κοινωνικό κομμάτι, αφού η παρουσία τους αυτή στην εκπαίδευση, φαίνεται χρήσιμη στα επίπεδα πρόληψης και αντιμετώπισης θεμελιωδών ζητημάτων και αισθάνονται πως το έργο τους αποτελεί παρακαταθήκη για τις επόμενες γενιές. Επιπρόσθετα, το επάγγελμα που επέλεξαν, θεωρείται από τις ίδιες ενδιαφέρον και ευχάριστο, με αποτέλεσμα να προσθέτουν στην φαρέτρα τους κίνητρα, που συνεισφέρουν στην αντιμετώπιση των καθημερινών δυσκολιών. Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που λαμβάνουν, σε συνδυασμό με την παρεχόμενη ποιότητα ζωής και την προσπάθεια για προσωπική ανέλιξη, η οποία φέρει προσωπική ικανοποίηση, διαθέτουν μεγάλη αξία για τις ίδιες.

Κάποιες πτυχές παρόλα αυτά, είναι ουσιώδους σημασίας να βελτιωθούν. Οι διδάσκουσες, δεν αισθάνονται πως η ακαδημία βρίσκεται κοντά τους στα θέματα που άπτονται άμεσα της ευημερίας τους μέσα σε αυτήν. Σημειώθηκε πως οι προσπάθειες που βρήκαν εφαρμογή είναι λίγες και αποτέλεσμα κάποιων δομών, όχι ωστόσο αρκετές για την θεμελιώδη συμπερίληψη των γυναικών και την αντιμετώπιση των προβλημάτων με τα οποία έρχονται αντιμέτωπες.

Αναφέρθηκε και στο αρχικό στάδιο, πως πολλά θέματα δεν είναι αποκλειστική ευθύνη της ακαδημίας, καθώς οι κοινωνικές τροποποιήσεις επηρεάζουν τα άτομα, σε οικονομικό, πολιτικό και επαγγελματικό επίπεδο, καθώς και τις συναλλαγές μεταξύ τους. Οι ίδιες οι συμμετέχουσες, σκέφτηκαν και πρότειναν λύσεις, οι οποίες αφορούν μεταβολές του εσωτερικού συστήματος οργάνωσης του πανεπιστημίου, ώστε να διευκολύνει τις καταστάσεις που τις απασχολούν.

Προτάθηκε η συμπερίληψη στο εργατικό δυναμικό ενός ψυχικού συμβούλου, ο οποίος θα απευθύνεται στην ακαδημαϊκή ομάδα και θα μπορεί να διοργανώνει δράσεις ατομικές ή ομαδικές για την αντιμετώπιση του άγχους και των πιεστικών παραγόντων. Μεταξύ άλλων, θα επιθυμούσαν περισσότερες κοινές δράσεις και ομάδες εστίασης με συναδέλφους, καθώς η σχέση και η καλή επικοινωνία φαίνεται να συμβάλει ιδιαίτερα στην βελτίωση της εργασίας.

Καθώς σημαντικό ζήτημα συνιστά το βάρος της διοικητικής δουλειάς με την οποία επιφορτίζονται οι γυναίκες ακαδημαϊκοί, θα ήταν ωφέλιμη η πρόσληψη περισσότερων διοικητικών υπάλληλων και η συνεισφορά του κράτους σε πιο πρακτικά θέματα, όπως τις δομές χαλάρωσης εντός του πανεπιστημίου ή σταθμούς επίβλεψης παιδιών σε έκτακτες και μη περιστάσεις.

Όλες αυτές οι πρακτικές, σαφώς, πρέπει να υλοποιηθούν σε πλαίσιο το οποίο δεν θα καταπατά τις ελευθερίες των διδασκουσών, καθώς ένα μικρό ποσοστό ανέφερε πως δεν θα επιθυμούσε μέριμνα από την ακαδημία, λόγω ανησυχίας για μεγαλύτερη άσκηση ελέγχου στον προσωπικό βίο τους.

Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Η παρούσα μελέτη έριξε φως στο ζήτημα της πίεσης των γυναικών ακαδημαϊκών, τις στρατηγικές αντιμετώπισης, αλλά και την θέση της ακαδημίας, της κοινωνίας και την σημασία της ψυχικής υγείας για εκείνες.

Τα δεδομένα που προέκυψαν από την έρευνα, αναδεικνύονται ωφέλιμα εργαλεία για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας στο περιβάλλον του πανεπιστημίου. Παρόλα αυτά, εμφανίζονται μερικοί περιορισμοί, οι οποίοι πρέπει να ληφθούν υπόψη.

Αρχικά, το δείγμα βασίστηκε σε 29 συνεντεύξεις, οι οποίες κατέγραψαν υποκειμενικές εμπειρίες. Τα αποτελέσματα της έρευνας είναι γενικεύσιμα, ωστόσο, οι εμπειρίες, ενδεχομένως, να διαφέρουν ως ένα σημείο, προσαρμοζόμενες στις περιστάσεις που αντιμετωπίζει κάθε συμμετέχουσα ξεχωριστά, ανάλογα με τον χαρακτήρα και την προσωπικότητά της.

Επιπρόσθετα, το πανεπιστήμιο της Φλώρινας, όπου έλαβε χώρα η έρευνα, αποτελεί παράρτημα σε περιφερειακή τοποθεσία, γεγονός που σημαίνει, πως τα δεδομένα ενδέχεται να είναι ως ένα βαθμό διαφορετικά σε κάποια κεντρική περιοχή.

Τα ευρήματα της μελέτης μπορούν να σταθούν ως αξιόλογος κορμός για μελλοντικές έρευνες, καθώς η βελτίωση των συνθηκών εργασίας στο ακαδημαϊκό περιβάλλον, θα σήμαινε και βελτίωση της μαθησιακής διαδικασίας, επομένως και μια πιο ποιοτική προαγωγή της γνώσης και των εφαρμογών της. Ακόμη, η διευκόλυνση των γυναικών στο ακαδημαϊκό περιβάλλον, θα μπορούσε να αφαιρέσει μεγάλο μέρος φόρτου, με αποτέλεσμα η ενέργεια να αφιερώνεται σε ποιοτικές ενασχολήσεις για τον εαυτό, αλλά και τον ευρύτερο οικογενειακό και κοινωνικό κύκλο.

Από την στιγμή που διεξάγεται μια έρευνα ψυχολογικού περιεχομένου, το ενδιαφέρον στρέφεται σε μεγάλο βαθμό στην ψυχική υγεία, η οποία θα έβρισκε μεγάλη βελτίωση στις γυναίκες ακαδημαϊκούς, αλλά και γενικότερα τις γυναίκες εργαζόμενες, με τις ορθές παρεμβάσεις της πολιτείας και της ακαδημίας για την αποσυμφόρηση της πίεσης που βιώνουν.

Τέλος, επιπρόσθετες προτάσεις για την βελτίωση των συνθηκών στην ακαδημία, αναφέρθηκαν από τις ίδιες τις γυναίκες πρωτύτερα και θα ήταν ορθό να ληφθούν υπόψη.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

Αναστασάκη, Α. (2019). Η θέση των γυναικών στην ελληνική ακαδημαϊκή κοινότητα: η έμφυλη διάσταση της ερευνητικής και εκδοτικής παραγωγικότητας των μελών ΔΕΠ. <http://hdl.handle.net/11610/22986>

Γαλάνης, Π. (2018). Μέθοδοι συλλογής δεδομένων στην ποιοτική έρευνα. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 35(2), 268-277.

Ίσαρη, Φ., & Πουρκός, Μ. (2016). Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας.

Κανδύλα, Ι. (2023). Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής στη διοίκηση των οργανισμών. Εμπόδια, κίνητρα και επικοινωνιακές σχέσεις κατά τη διαδικασία ανέλιξης των γυναικών (Doctoral dissertation, Κανδύλα, Ιωάννα).

Σάιλερ, Ξ. (2020). Γυναίκες και ακαδημαϊκή καριέρα: εμπόδια και δυσκολίες στην πορεία της σταδιοδρομίας τους-Ξένια Σάιλερ. ICIB 2019 & 2020, 168.

Ξενόγλωσση

Achour, M., Grine, F., & Roslan Mohd Nor, M. (2014). Work–family conflict and coping strategies: Qualitative study of Muslim female academicians in Malaysia. *Mental Health, Religion & Culture*, 17(10), 1002-1014.

<https://doi.org/10.1080/13674676.2014.994201>

- Acker, S., & Armenti, C. (2004). Sleepless in academia. *Gender and education*, 16(1), 3-24. <http://dx.doi.org/10.1080/0954025032000170309>
- Amer, M. (2013). Combining academic career and motherhood: Experiences and challenges of women in academia. *International Research Journal of Social Sciences*, 2(4), 12-15.
- Amer, S. A., Elotla, S. F., Ameen, A. E., Shah, J., & Fouad, A. M. (2022). Occupational burnout and productivity loss: a cross-sectional study among academic university staff. *Frontiers in public health*, 10, 861674. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.861674>
- Archibong, I. A., Bassey, A. O., & Effiom, D. O. (2010). Occupational stress sources among university academic staff. *European Journal of Educational Studies*, 2(3), 217-225.
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-journal of Applied Psychology*, 8(1).
- Biggs, J., Hawley, P. H., & Biernat, M. (2018). The academic conference as a chilly climate for women: Effects of gender representation on experiences of sexism, coping responses, and career intentions. *Sex Roles*, 78, 394-408. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0800-9>
- Blithe, S. J., & Elliott, M. (2019). Gender inequality in the academy: microaggressions, work-life conflict, and academic rank. *Journal of Gender Studies*, 29(7), 751–764. 10.1080/09589236.2019.1657004
- Britton, D. M. (2017). Beyond the chilly climate: The salience of gender in women's academic careers. *Gender & society*, 31(1), 5-27. <https://doi.org/10.1177/0891243216681494>

Caretta, M. A., & Webster, N. A. (2016). What kept me going was stubbornness: Perspectives from Swedish early career women academics in geography.

Investigaciones Feministas, 17(2), 89-113.

Carli, L. L., Alawa, L., Lee, Y., Zhao, B., & Kim, E. (2016). Stereotypes About Gender and Science. *Psychology of Women Quarterly*, 40(2), 244–260.

doi:10.1177/0361684315622645

Chisholm-Burns, M. A., Spivey, C. A., Hagemann, T., & Josephson, M. A. (2017). Women in leadership and the bewildering glass ceiling. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 74(5), 312-324.

<https://doi.org/10.2146/ajhp160930>

Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of advanced nursing*, 62(1), 107-115.

doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x

Fox, M. F., Fonseca, C., & Bao, J. (2011). Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities. *Social studies of science*, 41(5), 715-735.

<https://doi.org/10.1177/0306312711417730>

Fritsch, N. S. (2015). At the leading edge—does gender still matter? A qualitative study of prevailing obstacles and successful coping strategies in academia. *Current Sociology*, 63(4), 547-565. <https://doi.org/10.1177/0011392115576527>

Gaio Santos, G., & Cabral-Cardoso, C. (2008). Work-family culture in academia: a gendered view of work-family conflict and coping strategies. *Gender in Management: An International Journal*, 23(6), 442-457.

<https://doi.org/10.1108/17542410810897553>

García-González, M. A., Torrano, F., & García-González, G. (2020). Analysis of stress factors for female professors at online universities. *International journal of environmental research and public health*, 17(8), 2958.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17082958>

Guarino, C. M., & Borden, V. M. (2017). Faculty service loads and gender: Are women taking care of the academic family?. *Research in higher education*, 58, 672-694.

<https://doi.org/10.1007/s11162-017-9454-2>

Gupta, N., & Sharma, A. K. (2002). Women academic scientists in India. *Social studies of science*, 32(5-6), 901-915.

<https://doi.org/10.1177/030631270203200505>

Howe-Walsh, L., & Turnbull, S. (2016). Barriers to women leaders in academia: tales from science and technology. *Studies in Higher Education*, 41(3), 415-428.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2014.929102>

Huang, J., Gates, A. J., Sinatra, R., & Barabási, A. L. (2020). Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(9), 4609-4616.

<https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117>

Huppatz, K., Sang, K., & Napier, J. (2019). 'If you put pressure on yourself to produce then that's your responsibility': Mothers' experiences of maternity leave and flexible work in the neoliberal university. *Gender, Work & Organization*, 26(6), 772-788.

<https://doi.org/10.1111/gwao.12314>

Kersh, R. (2018). Women in higher education: Exploring stressful workplace factors and coping strategies. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 11(1), 56-73.

<https://doi.org/10.1080/19407882.2017.1372295>

Kyngäs, H., Mikkonen, K., & Kääriäinen, M. (Eds.). (2019). The application of content analysis in nursing science research. *Springer Nature*.

<https://doi.org/10.1007/978-3-030-30199-6>

Li, B., & Shen, Y. (2022). Publication or pregnancy? Employment contracts and childbearing of women academics in China. *Studies in Higher Education*, 47(4), 875-887.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1817888>

Loveday, V. (2018). The neurotic academic: Anxiety, casualisation, and governance in the neoliberalising university. *Journal of Cultural Economy*, 11(2), 154-166.

<https://doi.org/10.1080/17530350.2018.1426032>

Maxwell, N., Connolly, L., & Ní Laoire, C. (2019). Informality, emotion and gendered career paths: The hidden toll of maternity leave on female academics and researchers. *Gender, Work & Organization*, 26(2), 140-157.

<https://doi.org/10.1111/gwao.12306>

Mayring, P. (2015). Qualitative content analysis: Theoretical background and procedures. *Approaches to qualitative research in mathematics education: Examples of methodology and methods*, 365-380.

https://doi.org/10.1007/978-94-017-9181-6_13

Mountz, A., Bonds, A., Mansfield, B., Loyd, J., Hyndman, J., Walton-Roberts, M., ... & Curran, W. (2015). For slow scholarship: A feminist politics of resistance through

collective action in the neoliberal university. *ACME: An International Journal for Critical Geographies*, 14(4), 1235-1259.

<https://doi.org/10.14288/acme.v14i4.1058>

Pedulla, D. S., & Thébaud, S. (2015). Can We Finish the Revolution? Gender, Work-Family Ideals, and Institutional Constraint. *American Sociological Review*, 80(1), 116–139. 10.1177/0003122414564008

Pokhrel, S., & Chhetri, R. (2021). A literature review on impact of COVID-19 pandemic on teaching and learning. *Higher education for the future*, 8(1), 133-141. <https://doi.org/10.1177/2347631120983481>

Ren, X., & Caudle, D. (2016). Walking the tightrope between work and non-work life: strategies employed by British and Chinese academics and their implications. *Studies in Higher Education*, 41(4), 599-618.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2014.942277>

Rockinson-Szapkiw, A., Spaulding, L. S., & Lunde, R. (2017). Women in distance doctoral programs: How they negotiate their identities as mothers, professionals, and academics in order to persist. *International Journal of Doctoral Studies*, 12, 49.

Saleem, G., & Ajmal, M. A. (2018). Work-family balance: Experiences of successful professional women in academia in Pakistan. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 33(1), 101-121.

Savigny, H. (2014). Women, know your limits: Cultural sexism in academia. *Gender and education*, 26(7), 794-809.

<https://doi.org/10.1080/09540253.2014.970977>

Stack, S. W., McKinney, C. M., Spiekerman, C., & Best, J. A. (2018). Childbearing and maternity leave in residency: determinants and well-being outcomes. *Postgraduate medical journal*, 94(1118), 694-699.

<https://doi.org/10.1136/postgradmedj-2018-135960>

Tang, L., & Horta, H. (2022). Studies on women academics in Chinese academic journals: A review. *Higher Education Quarterly*, 76(4), 815-834.

<https://doi.org/10.1111/hequ.12351>

Tarkar, P. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on education system. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(9), 3812-3814.

Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women academics and work–life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 489-504.

<https://doi.org/10.1111/gwao.12133>

Urbina-Garcia, A. (2020). What do we know about university academics' mental health? A systematic literature review. *Stress and Health*, 36(5), 563-585.

<https://doi.org/10.1002/smi.2956>

Utoft, E. H. (2020). “All the single ladies” as the ideal academic in times of Covid-19? *Gender, Work & Organization*. 10.1111/gwao.12478

Wesarat, P., & Mathew, J. (2017). Theoretical Framework of Glass Ceiling. *Paradigm*, 21(1), 21–30. 10.1177/0971890717700533

Ysseldyk, R., Greenaway, K. H., Hassinger, E., Zutrauen, S., Lintz, J., Bhatia, M. P., ... & Tai, V. (2019). A leak in the academic pipeline: Identity and health among postdoctoral women. *Frontiers in psychology*, 10, 1297.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01297>

Yoo, J. (2017). Exploring a Timeless Academic Life. *Qualitative Inquiry*, 107780041774510. doi:10.1177/1077800417745102

Παράρτημα

Οδηγός συνέντευξης

1. Πώς θα περιγράφατε την εξέλιξή σας ως ακαδημαϊκός;
2. Ποια πιστεύετε πως είναι η αξία του επάγγελματός σας για την κοινωνία και για εσάς;
3. Πώς θα περιγράφατε την έννοια της ψυχικής υγείας;
4. Πώς επηρεάζει το επάγγελμά σας άλλους τομείς της ζωής σας και τι συναισθηματικότητα σας προκαλεί;
5. Υπάρχουν πτυχές της επαγγελματικής σας ζωής που σας προκαλούν άγχος, και αν ναι ποιές είναι αυτές;
6. Ποιοι είναι οι τρόποι και οι στρατηγικές που χρησιμοποιείτε για την αντιμετώπιση της πίεσης;
7. Ποιες στρατηγικές χρησιμοποιείτε για την αντιμετώπιση των καθημερινών προκλήσεων της εργασίας σας;
8. Θεωρείτε ότι λαμβάνεται μέριμνα από την ακαδημαϊκή κοινότητα για την αντιμετώπιση της πίεσης στο επάγγελμά σας και αν όχι, τι μέριμνα πιστεύετε πως θα μπορούσε να ληφθεί εκ μέρους της ακαδημαϊκής κοινότητας και της κοινότητας εν γένει για την επίλυση του ζητήματος;
9. Θεωρείτε ενυπάρχουν έμφυλα στερεότυπα κατά των γυναικών στον ακαδημαϊκό χώρο, και αν ναι πώς τα έχετε βιώσει εσείς;
10. Ποια στοιχεία του επαγγέλματός σας, σας δίνουν κίνητρο καθημερινά και σε πιο μακροπρόθεσμο επίπεδο;

Πρόσκληση συμμετοχής στην έρευνα

Εκδήλωση ενδιαφέροντος για συμμετοχή σε έρευνα

Αγαπητές διδάσκουσες

Οι φοιτήτριες Γιδαράκου Μαρία- Ιωάννα, Μαγκανιάρη Ελένη- Κωνσταντίνα και Κιτσώνη Μαρία, του τμήματος Ψυχολογίας, του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, σας προσκαλούμε να συμμετάσχετε στην έρευνά μας, στα πλαίσια των πτυχιακών μας εργασιών για το έτος 2023-2024.

Από την έρευνά μας θα προκύψουν τρεις πτυχιακές εργασίες με τίτλους:

Γιδαράκου Μαρία-Ιωάννα: " Η ψυχική υγεία των γυναικών του ακαδημαϊκού χώρου: μια ποιοτική μελέτη της συναισθηματικής ευεξίας των γυναικών στον ακαδημαϊκό χώρο."

Κιτσώνη Μαρία: "Η ψυχολογική πίεση και οι τρόποι αντιμετώπισής της: μια ποιοτική διερεύνηση στις γυναίκες του ακαδημαϊκού χώρου."

Μαγκανιάρη Ελένη-Κωνσταντίνα: " Η ψυχική υγεία των διδασκουσών στον ακαδημαϊκό χώρο: μια ποιοτική προσέγγιση".

ΑΝΩΝΥΜΙΑ/ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η έρευνά μας θα διεξαχθεί την περίοδο του Ιανουαρίου μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων, συνολικής διάρκειας περίπου 30 λεπτών και τα δεδομένα που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν ανώνυμα και εμπιστευτικά, μόνο για τους σκοπούς των μελετών μας. Θα σας ζητηθεί η καταγραφή μερικών απαντήσεων δημογραφικής φύσης και η απάντηση σε ερωτήσεις ανοιχτού τύπου. Αν κάποια ερώτηση σας φέρνει σε δύσκολη θέση, μπορεί να παραλειφθεί.

Οι πληροφορίες από την συνέντευξη θα μαγνητοφωνηθούν, έπειτα από δική σας συγκατάθεση και θα κωδικοποιηθούν με τέτοιο τρόπο ώστε να μην αναγνωριστούν από τρίτους. Τα αποτελέσματα- δεδομένα θα δημοσιευτούν χωρίς να γίνει φανερό ταυτότητά σας. Η συμμετοχή σας είναι εθελοντική και τα προσωπικά σας δεδομένα θα διασφαλιστούν με σχετικό έντυπο ενήμερης συγκατάθεσης στην έρευνα.

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τυγχάνουν επεξεργασίας μέσω της παρούσας έρευνας από το Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας. Επιστημονικά Υπεύθυνη είναι η Επίκουρη Καθηγήτρια Φλώρα Αικατερίνη, με στοιχεία επικοινωνίας: τηλέφωνο 6973238267 και email kflora@uowm.gr. Οι φοιτήτριες των ερευνών είναι οι: Γιδαράκου Μαρία- Ιωάννα (τηλέφωνο 6988726070, e-mail, psy00178@uowm.gr), Κιτσώνη Μαρία (6945755295, psy00205@uowm.gr) και Μαγκανιάρη Ελένη-Κωνσταντίνα (6947557219, psy00219@uowm.gr), με τις οποίες μπορείτε να έρθετε ανά πάσα στιγμή σε επαφή, για οποιεσδήποτε πληροφορίες σχετικά με τις έρευνες.

ΟΦΕΛΗ/ΚΙΝΔΥΝΟΙ

Οφέλη που αναμένεται να υπάρξουν από την συμμετοχή σας στο ερευνητικό έργο αποτελούν η προώθηση της γνώσης για την συναισθηματική ευημερία και των συνθηκών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ακαδημαϊκοί και η δυνατότητα δημιουργίας πρακτικών από τα πανεπιστήμια για ενδυνάμωση-προώθηση της ευημερίας. Για τους κινδύνους στην έρευνα δεν αναμένεται κάποιος κίνδυνος-επιβάρυνση εκτός του χρόνου που θα διαθέσετε.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων, η ερευνητική ομάδα

Διάβασα τα παραπάνω και επιθυμώ να συμμετάσχω στην έρευνα

Συμφωνώ

Διαφωνώ

Τα παρακάτω πεδία να συμπληρωθούν μόνο αν επιθυμείτε να συμμετάσχετε στην έρευνα

Όνοματεπώνυμο

Τμήμα Διδασκαλίας

Παρούσα θέση απασχόλησης

ΕΔΙΠ

Ακαδημαϊκή υπότροφος

Επίκουρη καθηγήτρια

Αναπληρώτρια καθηγήτρια

Καθηγήτρια

Άλλο: