



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

**Η επαγγελματική εξουθένωση (burn out)
των καθηγητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
της πρώτης διαθεσιμότητας του Υπουργείου Παιδείας
στα πλαίσια μεταρρύθμισης σε περιβάλλον κρίσης:
μελέτη στάσεων, απόψεων, σωματοποιημένων προβλημάτων
και συναισθηματικών διαταραχών**

**ΧΡΥΣΗ Δ. ΠΑΠΑΔΕΛΗ
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ**

*Υποβλήθηκε στο Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής
της Σχολής Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών
του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου*

ΚΟΡΙΝΘΟΣ - ΜΑΡΤΙΟΣ 2017

Η ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Νικολακάκη Μαρία Επιβλέπουσα	Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Γνωστικό Αντικείμενο «Παιδαγωγικά: Διδακτική Μεθοδολογία»,
Καρακατσάνη Δέσποινα	Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, γνωστικό αντικείμενο «Επιστήμες της Εκπαίδευσης: Εξέλιξη Εκπαιδευτικών Θεσμών και Θεωριών»
Μπένος Αλέξιος	Καθηγητής, Τμήμα Ιατρικής, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, γνωστικό αντικείμενο «Υγιεινή - Κοινωνική Ιατρική - Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας»

Η ΕΠΤΑΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Νικολακάκη Μαρία Επιβλέπουσα	Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Γνωστικό Αντικείμενο «Παιδαγωγικά: Διδακτική Μεθοδολογία»
Καρακατσάνη Δέσποινα	Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, γνωστικό αντικείμενο «Επιστήμες της Εκπαίδευσης: Εξέλιξη Εκπαιδευτικών Θεσμών και Θεωριών»
Μπένος Αλέξιος	Καθηγητής, Τμήμα Ιατρικής, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, γνωστικό αντικείμενο «Υγιεινή - Κοινωνική Ιατρική - Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας»
Μπαγάκης Γεώργιος	Καθηγητής, Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, γνωστικό αντικείμενο «Μεθοδολογία και Πολιτικές Δια Βίου Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης»
Σουλιώτης Κυριάκος	Αναπληρωτής Καθηγητής, Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης, Πανεπιστήμιο Κρήτης, γνωστικό αντικείμενο «Πολιτική Υγείας»
Μπαμπάλης Θωμάς	Αναπληρωτής Καθηγητής, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Εθνικό & Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, γνωστικό αντικείμενο «Ψυχοκοινωνιολογία της σχολικής τάξης»
Μυλωνάκου - Κεκέ Ηρώ	Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Εθνικό & Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, γνωστικό αντικείμενο «Κοινωνική Παιδαγωγική και Επικοινωνία Σχολείου, Οικογένειας και Κοινότητας»

Αφιερώνεται στη μητέρα μου Άννα,
που με έπλασε και
μου δίδαξε να πιστεύω στους ανθρώπους

Αφιερώνεται στους 2.122 εκπαιδευτικούς της ΤΕΕ,
που την 22η Ιουλίου 2013
είδαμε να γίνεται η αδικία Νόμος
και η αντίσταση καθήκον

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	9

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ (Burn-out) 13

1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ.....	13
1.2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ.....	16
1.3 ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	17
1.4 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΙΔΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ.....	18
1.5 ΑΙΤΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ.....	21
1.6 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ.....	23
1.7 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	25
1.8 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ.....	26
1.9 ΤΑ ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ.....	27

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο Η ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 31

2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΣΦΑΛΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ.....	31
2.2 ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ.....	34
2.3 Η ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ ΩΣ ΠΑΡΑΓΩΝ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ.....	36
2.4 ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗ ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ.....	37
2.5 ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ.....	45
2.5.1 Οικονομικό περιβάλλον κρίσης. Ανεργία και Ευέλικτες Μορφές Εργασίας.....	45
2.5.2. Ευέλικτες Μορφές Εργασίας στην Εκπαίδευση.....	48
2.5.3. Μεταβολή του δείκτη κόστους εργασίας.....	49
2.5.4 Εξελίξεις στην εργατική νομοθεσία κατά το έτος 2013 (Νόμος 4172/13).....	50
2.5.5. Διαθεσιμότητα Εκπαιδευτικών - Νόμος 4172/13 άρθρο 82.....	51
2.5.6 Το χρονικό της Διαθεσιμότητας.....	52

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο	53
3.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	53
3.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	53
3.3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	53
3.3.1 Δείγμα της Έρευνας.....	53
3.3.2 Ερευνητική Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων	54
3.3.3 Ερευνητικά Εργαλεία	54
3.3.4. Μεθοδολογικός Διαχωρισμός Έρευνας σε τρία μέρη	66
3.3.5 Ερευνητικές Υποθέσεις	67
3.3.6 Εργαλεία Στατιστικής Ανάλυσης	76
3.4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	77
3.5 ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΘΕΩΡΙΑ	197
3.5.1 Μέρος Α΄ - Καθηγητές σε Μετάταξη.....	197
3.5.2 Μέρος Β΄ - Καθηγητές σε Διαθεσιμότητα	205
3.5.3 Μέρος Γ΄ - Σύγκριση Αποτελεσμάτων μεταξύ Καθηγητών σε Μετάταξη και Καθηγητών σε Διαθεσιμότητα.....	217
3.6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	219
SUMMARY	223
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	225
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 - ΓΙΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥΣ.....	243
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 - ΓΙΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΥΣ.....	255

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τον Ιούλιο του 2013 εφαρμόζεται το μέτρο της διαθεσιμότητας για πρώτη φορά σε έλληνες εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Πρόκειται για μια μεταρρυθμιστική προσπάθεια που περιλαμβάνει την κατάργηση 52 ειδικοτήτων της Τεχνικής Εκπαίδευσης και έγινε σε συνεργασία του υπουργείου Παιδείας με το υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης. Από τους καθηγητές που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα το 20% μετατάχθηκε υποχρεωτικά σε θέσεις Διοικητικών με κοινωνικά κριτήρια. Η μεταρρυθμιστική προσπάθεια έγινε σε περιβάλλον κρίσης, όπου η ανεργία ήταν 27%, οι ευέλικτες μορφές εργασίας αναπτύσσονταν ραγδαία, το εργασιακό κόστος μειωνόταν και περιοριζόταν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Παράλληλα άρχισε η αξιολόγηση στις εκπαιδευτικές μονάδες και η επισφάλεια εργασίας κυριαρχούσε στην Ελλάδα και σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Ο σκοπός τη παρούσας διατριβής είναι η διερεύνηση του burnout των καθηγητών Β/θμιας Εκπ/σης που υπέστησαν την πρώτη διαθεσιμότητα του ΥΠΑΙΘ στα πλαίσια μεταρρύθμισης σε περιβάλλον κρίσης και η συμβολή στη μελέτη στάσεων, απόψεων, σωματοποιημένων προβλημάτων και συναισθηματικών διαταραχών.

Το αντιπροσωπευτικό δείγμα της έρευνας ανέρχεται στα 405 άτομα. Όσον αφορά τους καθηγητές σε διαθεσιμότητα το δείγμα της έρευνας ανέρχεται στα 325 άτομα. Όσον αφορά τους καθηγητές οι οποίοι μετατάχθηκαν σε θέσεις Διοικητικών Υπαλλήλων το δείγμα της έρευνας ανέρχεται στα 80 άτομα. Η κύρια έρευνα ξεκίνησε το Μάρτιο του 2014 και ολοκληρώθηκε τον Απρίλιο του 2015.

Ερευνητικά Εργαλεία:

Α.Ερωτηματολόγιο προσωπικών και υπηρεσιακών στοιχείων

1. Η κλίμακα ψυχοπαθολογίας Symptom Checklist - 90- Revised (SCL - 90 - R, Derogatis et al, 1973)
2. Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach Burnout Measure - MBI)
3. Ερωτηματολόγιο Νο 1. Το Ερωτηματολόγιο Νο 1 διερεύνησε «Τους παράγοντες που αυξάνουν το εργασιακό άγχος των Καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Διαθεσιμότητα».
4. Ερωτηματολόγιο Νο2. Το Ερωτηματολόγιο Νο 2 διερεύνησε το: «Τι λειτούργησε ενθαρρυντικά στους Καθηγητές;».

5. Ερωτηματολόγιο Νο 3. Το Ερωτηματολόγιο Νο 3 διερεύνησε: «Τα προβλήματα υγείας των Καθηγητών». Επιλέχθηκαν συνήθεις ασθένειες με ψυχολογικό υπόβαθρο.
6. Ερωτηματολόγιο Νο 4. Το Ερωτηματολόγιο Νο 4 διερεύνησε «Τους παράγοντες που αυξάνουν το εργασιακό άγχος των Καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Θέσης Διοικητικού Υπαλλήλου».

Για την καλύτερη ερμηνεία των αποτελεσμάτων η έρευνα χωρίστηκε σε τρία μέρη: Στο 1ο μέρος βρίσκονται τα αποτελέσματα των Ερωτηματολογίων των Καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Θέσης Διοικητικού Υπαλλήλου. Στο 2ο μέρος βρίσκονται τα αποτελέσματα των Ερωτηματολογίων των Καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Διαθεσιμότητα. Στο 3ο μέρος υπάρχει η σύγκριση μεταξύ του 1ου και του 2ου μέρους των αποτελεσμάτων Καθηγητών σε αναγκαστική Μετάταξη Διοικητικού Υπαλλήλου και Καθηγητών σε Διαθεσιμότητα.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Η παρούσα έρευνα μελέτησε την επαγγελματική εξουθένωση που βίωσαν οι εκπαιδευτικοί που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και αυτοί που μετατάχθηκαν υποχρεωτικά. Με την κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης Maslach καταγράφηκαν τα μεγαλύτερα ποσοστά που εμφανίστηκαν ιστορικά σε έλληνες εκπαιδευτικούς.

Μελετήθηκαν οι παράγοντες εργασιακού στρες και στις δύο κατηγορίες (διαθέσιμων - μεταταγμένων) και έγινε συγκριτική μελέτη μεταξύ τους. Καταγράφηκαν συμπτώματα ψυχοπαθολογίας που εμφανίστηκαν και στις δύο κατηγορίες λόγω εργασιακού στρες με την κλίμακα Ψυχοπαθολογίας SCL-90 όπου ο Δείκτης Γενικών Συμπτωμάτων (ΔΓΣ) και ο Δείκτης Ενόχλησης Θετικών Συμπτωμάτων (ΔΕΘΣ) εμφανίστηκαν παθολογικοί. Καταδείχθηκε ότι η εμφάνιση ψυχοπαθολογίας μπορεί να προβλεφθεί από την αυξημένη επαγγελματική εξουθένωση.

Καταγράφηκε και στις δύο κατηγορίες η εμφάνιση και η επιδείνωση προβλημάτων σωματικής υγείας που συνδέονται με το χρόνιο στρες, όπου επίσης εμφανίστηκε επιδείνωση της σωματικής υγείας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μελετώντας τους παράγοντες που προκάλεσαν ψυχική και σωματική ένταση και επηρέασαν την υγεία των εκπαιδευτικών, κατατέθηκαν παρατηρήσεις και προτάσεις, χρήσιμες για μελλοντικές εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τον Ιούλιο του 2013 η Ελλάδα βρισκόταν στον 5ο χρόνο βαθιάς οικονομικής κρίσης με την ανεργία να καλπάζει στο 27% και τις πρώτες συνέπειες να είναι ορατές στο βιοτικό επίπεδο και την ψυχική και σωματική υγεία του πληθυσμού. Ο χώρος της εκπαίδευσης δέχθηκε μία μείωση του εργασιακού κόστους 17,5%, που αντιστοιχούσε στο μέσο του συνόλου των κλάδων της οικονομίας, ενώ ταυτόχρονα αυξήθηκε το ειδικό βάρος των ευέλικτων μορφών εργασίας αφού οι μόνιμοι διορισμοί αντικαταστάθηκαν από συμβάσεις ορισμένου χρόνου (αναπληρωτές) ή πρόσληψη ωρομισθίων.

Ο όρος επισφάλεια εργασίας κάνει την εμφάνισή του στη διεθνή βιβλιογραφία καλύπτοντας, όχι μόνο τη σταθερότητα εργασίας αλλά και τη δυνατότητα που παρέχει η μισθωτή σχέση, να εξασφαλίσει τους όρους αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης, όπως λειτουργούσε έως τότε. Η αξιολόγηση εισάγεται στις εκπαιδευτικές μονάδες κατά το πρότυπο της Danielson και μαζί με την Τράπεζα Θεμάτων που οριοθετεί κεντρικά τις ενδοσχολικές εξετάσεις στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, δημιουργούνται συνθήκες ανησυχίας και δυσφορίας στους εκπαιδευτικούς. Η απεργία μέσα στις Πανελλήνιες Εξετάσεις που σχεδίαζε η Ο.Λ.Μ.Ε. αναστέλλεται από την πολιτική επιστράτευση των εκπαιδευτικών, αλλά κανένας δεν περίμενε αυτό που θα επακολουθούσε. Στις 22 Ιουλίου 2013 ανακοινώνεται η κατάργηση 52 ειδικοτήτων της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης οι οποίες αριθμούσαν 23.000 μαθητές και 2.220 εκπαιδευτικούς, οι οποίοι τίθενται αυτοδίκαια σε διαθεσιμότητα. Το άρθρο 82 του Νόμου 4172/2013 προέβλεπε διάστημα Διαθεσιμότητας 8 μηνών και απόλυση στις 23/3/2014. Από τη Διαθεσιμότητα μπόρεσαν να εξαιρεθούν 400 εκπαιδευτικοί με κοινωνικά κριτήρια (πολυτεκνεία, αναπηρίες, μονογονεϊκές οικογένειες) οι οποίοι μετατάχθηκαν υποχρεωτικά σε θέσεις Διοικητικών Υπαλλήλων. Για τους υπόλοιπους υπήρχε η πιθανότητα μετάταξης μέσα από μελλοντικές προκηρύξεις, σε άλλες δομές του Υπουργείου Παιδείας.

Ήταν η πρώτη φορά που τέθηκε θέμα απόλυσης μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων από το 1911. Την ίδια περίοδο ανακοινώνεται το κλείσιμο της Κρατικής Ραδιοτηλεόρασης (ΕΡΤ) και τίθενται σε Διαθεσιμότητα οι Σχολικοί Φύλακες, οι Δημοτικοί Αστυνομικοί, οι Καθαρίστριες του Υπουργείου Οικονομικών και οι Διοικητικοί Υπάλληλοι των Πανεπιστημίων.

Μέσα σε αυτή τη συγκυρία, οι Διαθέσιμοι εκπαιδευτικοί, κερδίζοντας τα ασφαλιστικά μέτρα, επιστρέφουν στα σχολεία για να διδάξουν τους μαθητές που η κατάργηση των ειδικοτήτων, τους βρήκε στο μέσον της φοίτησής τους. Στα ίδια σχολεία διδάσκουν και οι εκπαιδευτικοί που μετατάχθηκαν σε θέσεις

Διοικητικών Υπαλλήλων, με διάθεση από τις Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης.

Η έρευνά μας έλαβε χώρα το διάστημα κατά το οποίο οι Διαθέσιμοι Εκπαιδευτικοί και οι Μεταταγμένοι Διοικητικοί Υπάλληλοι δίδασκαν στα σχολεία τους εναπομείναντες μαθητές, με σκοπό να καταγράψει την επίδραση που είχε η διαθεσιμότητα στην επαγγελματική εξουθένωση, τη σωματική και ψυχική υγεία των εκπαιδευτικών και τον τρόπο με τον οποίο επιδρά στις ιδέες και τις στάσεις τους. Για λόγους μεθοδολογικούς η έρευνα χωρίστηκε σε τρία μέρη. Στο πρώτο μελετήθηκαν όσοι μετατάχθηκαν υποχρεωτικά, στο δεύτερο όσοι τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και στο τρίτο μέρος έγινε η σύγκριση μεταξύ τους. Η έρευνα στηρίχθηκε σε μια πλούσια βιβλιογραφία για τη δημιουργία αυτοσχέδιων ερωτηματολογίων, λαμβάνοντας υπόψη τους βασικούς παράγοντες που δείχνουν να φορτίζουν το επαγγελματικό stress, την ψυχική και σωματική υγεία όσο και τα στοιχεία σε δημογραφικό επίπεδο. Για την επαγγελματική εξουθένωση χρησιμοποιήθηκε η Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach, πολλαπλώς σταθμισμένη και για τον ελληνικό πληθυσμό και για την επίδραση σε ψυχολογικό επίπεδο η Κλίμακα Ψυχοπαθολογίας SCL-90, επίσης σταθμισμένη στην Ελλάδα.

Η έρευνα έχει πολλά στοιχεία πρωτοτυπίας γιατί η διαθεσιμότητα ήταν κάτι πρωτόγνωρο στη χώρα. Εντοπίσαμε ομοιότητες της δράσης των εκπαιδευτικών σε διαθεσιμότητα με ανάλογες δράσεις εργαζομένων σε επίσχεση εργασίας και επίδραση της υποχρεωτικής μετάταξης με στοιχεία ηθικής παρενόχλησης (mobbing) στο χώρο εργασίας. Επιβεβαιώσαμε την αρνητική επίδραση που έχει το επαγγελματικό stress στην ψυχική και σωματική υγεία του πληθυσμού και αποδείξαμε ότι η επίδρασή του συναρτάται από την ένταση και το χρόνο διοχέτευσής του. Καταδείξαμε την προβλεπτική ικανότητα που διαθέτει η επαγγελματική εξουθένωση στην ανάπτυξη ψυχοπαθολογίας, τόσο στην έκταση όσο και στην ένταση των συμπτωμάτων. Ένα σημαντικό εύρημα ήταν ο ρόλος των Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης ως παράγοντας ενθάρρυνσης και συντονισμού της δράσης των εργαζομένων. Το κίνημα των διαθέσιμων δεν ήταν απλά ένα κατάλληλο δείγμα μελέτης, αλλά αποτελεί σημείο αναφοράς για όλο το εκπαιδευτικό κίνημα γιατί δείχνει πως οι νίκες ανθίζουν στο σημείο που συναντάται ο ιδεολογικός, οικονομικός και πολιτικός αγώνας. Στην κατεύθυνση υλοποίησης αποτελεσματικών και αποδοτικών εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων, η έρευνά μας συμβάλλει καταδεικνύοντας την αναγκαιότητα έγκαιρης και έγκυρης ενημέρωσης και την απόσπαση της συναίνεσης των εργαζομένων. Η κινητικότητα στις δομές του Υπουργείου Παιδείας και του Δημοσίου γενικότερα είναι εφικτή όταν καταννοείται η σκοπιμότητα, τα κριτήρια και εξασφαλίζονται διαφανείς διαδικα-

σίες κάτω από τις οποίες οι εργαζόμενοι καλούνται να διεκδικήσουν μια μετάταξη ως βελτίωση των ορίων εργασίας και ζωής. Σε τέτοιου τύπου μετατάξεις η έρευνά μας καταδεικνύει την αναγκαιότητα ανάλογης προετοιμασίας των υπηρεσιών υποδοχής για τους νεοεισερχόμενους υπαλλήλους που διαθέτουν εργασιακή εμπειρία άλλου κλάδου.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ (Burn-out)

1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Πρώτος ο Freudenberger (1974) δανείστηκε τον όρο της εξουθένωσης από την παράνομη διακίνηση ναρκωτικών, όπου κοινώς αναφερόταν στην καταστροφική επίδραση της χρόνιας κατάχρησης των ουσιών. Ο ίδιος χρησιμοποίησε τον όρο για να περιγράψει τη σταδιακή συναισθηματική εξάντληση, την απώλεια κινήτρων και τη μειωμένη δέσμευση μεταξύ των εθελοντών της Δωρεάν Κλινικής του Αγίου Μάρκου της Νέας Υόρκης. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι, ο ίδιος ο Freudenberger είχε πέσει θύμα της επαγγελματικής εξουθένωσης δύο φορές, γεγονός που αύξησε την αξιοπιστία του στη διάδοση του μηνύματος της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ο Freudenberger (1974) περιέγραψε τον «αφοσιωμένο εργαζόμενο» (dedicated), ο οποίος αναλαμβάνει υπερβολικά πολλή δουλειά, τον «υπερ-δεσμευμένο εργαζόμενο» (overcommitted), του οποίου η ζωή έξω από την εργασία δεν δίνει ικανοποίηση και τον «αυταρχικό εργαζόμενο» (authoritarian), ο οποίος νιώθει ότι κανείς άλλος εκτός απ αυτόν δε μπορεί να κάνει τη δουλειά με την ίδια αποτελεσματικότητα.

Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout syndrome) κατά τον Freudenberger (1974) είναι ένα ψυχοσωματικό σύνδρομο που χαρακτηρίζεται από τρεις κύριες συνιστώσες: α) τη συναισθηματική εξάντληση, β) τα αισθήματα αποπροσωποποίησης και γ) τη μειωμένη αποτελεσματικότητα στον επαγγελματικό τομέα σε συνδυασμό με τη νοητική κόπωση. Η αιτιολογία της θεωρείται πως είναι το παρατεταμένο stress στην εργασία ή αλλού (Maslach et al. 2001). Η Maslach περιέγραψε την έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης ως ένα σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης, στην οποία ο εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον και τα θετικά συναισθήματα που είχε για τους ανθρώπους που εξυπηρετεί, δεν είναι ικανοποιημένος από την εργασία του και από την παραγωγικότητα του και αναπτύσσει μια αρνητική εικόνα για τον εαυτό του (Papastylίου, Kaila,

Polychronopoulos, 2009). Πιο συγκεκριμένα η Maslach (1982, ό.α. στους Chan, Lai, Ko, Boey, 2000) περιγράφει τη συναισθηματική εξάντληση ως "την απώλεια της αίσθησης και ανησυχίας, την απώλεια της εμπιστοσύνης, την απώλεια ενδιαφέροντος, την απώλεια του πνεύματος". Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» χρησιμοποιείται για την περιγραφή της ψυχοσωματικής κατάστασης και εργασιακής απόδοσης ενός προσώπου (ή ομάδας προσώπων) ενταγμένου στην παραγωγική διαδικασία. Δηλώνει τη σχεδόν ολοκληρωτική εκμηδένιση της επαγγελματικής (και προσωπικής) υπόστασης του ατόμου. Αυτό γίνεται περισσότερο κατανοητό εάν αναφερθούν μερικά από τα προβλήματα υγείας που συχνά συνοδεύουν την επαγγελματική εξουθένωση, όπως καρδιαγγειακές παθήσεις, έλκος στομάχου, σωματικές ενοχλήσεις ψυχοσωματικά συμπτώματα και καταθλιπτική διάθεση (Burke, Greenglass & Schwarzer, 1996· Guglielmi & Tatrow, 1998).

Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» (Burnout) δεν είναι συνώνυμος του όρου «εργασιακή πίεση» (job stress), «κόπωση» (fatigue), «αποξένωση» (alienation) ή «κατάθλιψη» (depression), παρόλο που η κατάχρηση του όρου τις τελευταίες δεκαετίες οδήγησε σε σύγχυση όρων και ορισμών. Η επαγγελματική εξουθένωση φαίνεται ότι προκαλείται από δυσανάλογα υψηλή προσπάθεια (με επένδυση σε χρόνο και συναισθηματική εμπλοκή) και χαμηλή ικανοποίηση (αρνητικά αποτελέσματα), σε συνδυασμό με πιεστικές εργασιακές συνθήκες (υψηλές απαιτήσεις). Επηρεάζει κυρίως τους νοσηλευτές, γιατρούς, κοινωνικούς λειτουργούς, εκπαιδευτικούς και άλλα παρόμοια επαγγέλματα, κυρίως αυτά στα οποία ο εργαζόμενος συναναστρέφεται με ανθρώπους.

Οι Breznjak και Ben Ya'ir (1989) πιστεύουν ότι οφείλεται στην ανισορροπία μεταξύ των δυνατοτήτων, των αξιών, των προσδοκιών και των απαιτήσεων του περιβάλλοντος. Συνεπώς, η επαγγελματική εξουθένωση θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ένα είδος άμυνας του ατόμου, η οποία εκδηλώνεται με απάθεια, αλαζονεία και συναισθηματική αποστασιοποίηση (Burke & Richardsen, 1996· Hughes, 2001).

Η Pines (1981) υποστηρίζει ότι η επαγγελματική εξουθένωση συνδέεται με την ανάγκη του ατόμου να πιστεύει ότι η ζωή του έχει νόημα και πως ό.τι κάνει είναι χρήσιμο και έχει κάποια σημασία. Η ανάγκη αυτή αποτελεί βασικό κίνητρο στη ζωή του ατόμου, το οποίο ψάχνει να βρει νόημα στη ζωή του και μέσα από την εργασία του. Αν αποτύχει, τότε έχει περισσότερες πιθανότητες να βιώσει επαγγελματική εξουθένωση. Η Pines θεωρεί ότι οι άνθρωποι που είναι αφοσιωμένοι και έχουν επενδύσει στην εργασία τους έχουν περισσότερες πιθανότητες να εμφανίσουν το σύνδρομο.

Η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται ότι είναι μια μορφή παρατεταμένου επαγγελματικού άγχους, που ξεπερνά τα όρια αντοχής ή τις δυνατότητες

του ατόμου να το αντιμετωπίσει (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001). Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να είναι το τελικό σημείο της ανεπιτυχούς αντιμετώπισης του χρόνιου στρες (Jennett et al., 2003).

Η πλέον διαδεδομένη θεώρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι αυτή της Maslach (1984), που όρισε την επαγγελματική εξουθένωση, ως την απώλεια του ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους με τους οποίους κάποιος εργάζεται. Ορισε δηλαδή το φαινόμενο ως μία εξελικτική διεργασία, όπου ο εργαζόμενος νιώθει σωματική, ψυχική και συναισθηματική εξάντληση, η οποία προκαλείται από μακροχρόνια έκθεση κι εμπλοκή σε καταστάσεις που έχουν συναισθηματικές απαιτήσεις, χάνει το ενδιαφέρον και τα θετικά συναισθήματα που είχε για τους πελάτες, παύει να είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά και την απόδοσή του και αναπτύσσει μια αρνητική εικόνα του εαυτού. Εμφανίζεται ιδιαίτερα σε άτομα που έχουν ως αντικείμενο εργασίας τον άνθρωπο (Σαλμάν & Πλατσίδου, 2011).

Περαιτέρω, η ίδια εξήγησε την επαγγελματική εξουθένωση ως το σύνδρομο της συναισθηματικής εξάντλησης και του κυνισμού, που προκύπτει από την διαπροσωπική επαφή. Αναφέρει, ότι για τους ανθρώπους, που εργάζονται συνεχώς με άλλους ανθρώπους, μακροπρόθεσμα το στρες μπορεί να είναι συναισθηματικά εξαντλητικό και μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση. Συνήθως, απαιτείται να εργάζονται εντατικά και στενά με ανθρώπους σε μεγάλη κλίμακα, σε συνεχή βάση και να συμμετέχουν στα ψυχολογικά, κοινωνικά και περιβαλλοντικά προβλήματα του πελάτη τους. Αυτό το είδος επαγγελματικής αλληλεπίδρασης προκαλεί έντονα συναισθήματα συναισθηματικής και σωματικής καταπόνησης, που μπορεί να προκαλέσει αποδιοργάνωση και ανικανότητα. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε άμυνα, με τη μορφή της «αποσπασμένης ανησυχίας» για την υιοθέτηση κάποιας ψυχολογικής απόστασης από τον πελάτη διατηρώντας παράλληλα ακόμα μια ανησυχία για την ευημερία του ατόμου. Η αδυναμία να αναπτυχθεί αυτή η συμπεριφορά και η έλλειψη προετοιμασίας για την αντιμετώπιση μπορεί να κάνει το άτομο να μη μπορεί να διατηρήσει τον ενθουσιασμό, τη φροντίδα και τη δέσμευση, που αρχικά έφερε στην εργασία. Έτσι, η διαδικασία της επαγγελματικής εξουθένωσης αρχίζει.

Ένα επακόλουθο μέρος είναι, η ανάπτυξη των αρνητικών, κυνικών και αποκτηνωμένων αντιλήψεων και συναισθημάτων για τον πελάτη (αποπροσωποποίηση). Μια τρίτη άποψη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η τάση να αξιολογεί τον εαυτό του αρνητικά, ιδιαίτερα όσον αφορά την εργασία και τους πελάτες του. Έτσι, η εξουθένωση θεωρείται ως ένα σύνδρομο συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και έλλειψης προσωπικής επίτευξης (Shukla & Trivedi, 2008). Η δέσμευση, που αποτελείται από το σθέ-

νος, την αφοσίωση και την απορρόφηση (Schaufeli et al., 2002), χαρακτηρίζεται από την ενέργεια, τη συμμετοχή και την αποτελεσματικότητα (Schaufeli, Leiter, Maslach, 2009), Σύμφωνα με τους Maslach και Leiter (1997, σ. 24) η διαδικασία της επαγγελματικής εξουθένωσης ξεκινάει με τη φθορά της δέσμευσης, όταν "... η ενέργεια μετατρέπεται σε εξάντληση, η συμμετοχή μετατρέπεται σε κυνισμό και η αποτελεσματικότητα μετατρέπεται σε αναποτελεσματικότητα".

1.2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

Στη διεθνή βιβλιογραφία το επάγγελμα του εκπαιδευτικού χαρακτηρίζεται ως ένα από τα πιο στρεσογόνα και απαιτητικά επαγγέλματα της σύγχρονης κοινωνίας. Οι εκπαιδευτικοί καλούνται να αντιμετωπίσουν μια σειρά προκλήσεων που μπορούν να οδηγήσουν στην επαγγελματική τους εξουθένωση (Lambert, McCarthy, O' Donnell & Wang, 2009). Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία ένα ποσοστό περίπου 30% των εκπαιδευτικών όλων των βαθμίδων παρουσιάζει συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης (Kyriacou, 1987· Antoniou et al., 2000· Capel, 1992). Στη Γερμανία το ένα τρίτο των εκπαιδευτικών αισθάνεται επαγγελματικά ακρωτηριασμένο, ενώ ένα δεύτερο τρίτο αισθάνεται παραγνωρισμένο και κουρασμένο. Το άγχος, οι απαιτήσεις, ο φόρτος εργασίας και η πίεση από τον έλεγχο των σχολικών επιθεωρητών είναι κάποιοι από τους λόγους που ωθούν πολλούς εκπαιδευτικούς σε παραίτηση, όπως έγραφε η εφημερίδα Guardian (2-8-2000). Στη Γαλλία οι εκπαιδευτικοί έχουν περισσότερο άγχος συγκριτικά με άλλα επαγγέλματα (όπως αναφέρεται στην εφημερίδα Times Educational Supplement, 12-10-2001). ενώ κατά την ίδια εφημερίδα (2-3-2001) και στον Καναδά οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα λόγω του άγχους και του υπερβολικού φόρτου εργασίας.

Ωστόσο, έρευνες έχουν δείξει ότι στην Ελλάδα τα γενικά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης στην επαγγελματική ομάδα των εκπαιδευτικών κυμαίνονται από μέτρια έως χαμηλά συγκριτικά με άλλες χώρες (Αβεντισιάν – Παγοροπούλου, Κουμπιάς & Γιαβρίμης, 2002· Κάντας, 1996· Μόττη - Στεφανίδη, 2000· Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007· Platsidou & Agaliotis, 2008).

Η διδασκαλία έχει αναγνωριστεί ως μια αγχωτική κατάσταση και είναι το πλέον πολυσυζητημένο θέμα στη βιβλιογραφία της επαγγελματικής εξουθένωσης (Jackson et al., 1986). Η επαγγελματική εξουθένωση είναι το υψηλό κόστος των τάσεων υψηλής επίτευξης και πιο συχνά της εξάντλησης, που πλήττει τους ανθρώπους, που έχουν υψηλές φιλοδοξίες συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών, που αποτελούν και το αντικείμενο μελέτης μας (Freudenberger & Richelson, 1980, Maslach & Pines, 1977). Ο Hendrickson (1979) έχει προτείνει ότι η εργασιακή εξουθένωση είναι η σωματική, συναισθηματική και ψυχολογική

εξάντληση που αρχίζει όταν ο εκπαιδευτικός διακατέχεται από ένα συναίσθημα απώλειας ενδιαφέροντος για την διδασκαλία.

1.3 ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙ-ΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Η συναισθηματική εξάντληση είναι η συνιστώσα του στρες και η κεντρική ποιότητα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτό συμβαίνει, όταν ο εκπαιδευτικός είναι εξαιρετικά κουρασμένος και αισθάνεται εξουθενωμένος από την εργασία και άδειος από συναισθηματικούς και φυσικούς πόρους (Schwarzer & Hallum, 2008). Η συναισθηματική εξάντληση αντιπροσωπεύει την έλλειψη ενέργειας, η οποία μπορεί να δηλώνει την αδυναμία των εκπαιδευτικών να «αποκαλυφθούν» στους μαθητές (Ferreira & Martinez, 2012). Η αποπροσωποποίηση αντιπροσωπεύει το διαπροσωπικό συστατικό και περιγράφεται ως αίσθημα κυνικό, οξύθυμο και με αρνητική στάση προς τους άλλους. Οι εκπαιδευτικοί είναι πιο πιθανό να αναπτύξουν μια αδιάφορη ή κυνική στάση και αποσπασμένη ανταπόκριση στους μαθητές και στην εργασία γενικότερα, όταν αισθάνονται συναισθηματικά εξαντλημένοι και αποθαρρυσμένοι (Maslach et al., 2001). Σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτό οδηγεί σε σωματική και ψυχολογική απόσταση (Kantas & Vassilaki, 1997). Είναι δύσκολο, λοιπόν, να αισθάνονται μια αίσθηση ολοκλήρωσης στο χώρο εργασίας, όταν νιώθουν συναισθηματικά εξαντλημένοι και αδιάφοροι ή κυνικοί απέναντι στους άλλους (Maslach & Leiter, 2008). Οι εκπαιδευτικοί με χαμηλή προσωπική επίτευξη τείνουν να μην εμφανίζουν την ικανότητά τους να βοηθούν τους μαθητές τους να αναπτυχθούν ή να μάθουν (Kantas & Vassilaki, 1997). Σύμφωνα με τους Maslach & Jackson (1982), το σύνδρομο εκδηλώνεται ως «υποκειμενική αίσθηση δυσφορίας, που επιδρά στη φυσική και συναισθηματική ευεξία του ανθρώπου και οδηγεί σε μια μείωση της δραστηριότητας και κινητοποίησής του, και στη εξασθένιση της προσπάθειάς του να αποδώσει». Ως συμπτώματα του συνδρόμου εμφανίζονται η σωματική και ψυχολογική εξάντληση, η έλλειψη ύπνου, οι πονοκέφαλοι, τα οποία αποκρυσταλλώνονται σε κυνισμό μεταξύ συναδέλφων, αρνητικότητα απέναντι στους πελάτες, απόσυρση από κοινωνικές επαφές στο περιβάλλον εργασίας και απόδοση στο ελάχιστο δυνατό επίπεδο. Σε ακραίες περιπτώσεις έχουν αναφερθεί απογοήτευση και έλλειψη ικανοποίησης σε πολλά πεδία της ζωής του ατόμου, καθώς και σε σχέση με τον εαυτό του. Ακόμη, το σύνδρομο έχει συνδεθεί με αύξηση των απουσιών από την εργασία λόγω ασθένειας, με την πρόωρη συνταξιοδότηση ή παραίτηση από την εργασία, με την κατάχρηση αλκοόλ, την αύξηση του καπνίσματος και της κατανάλωσης καφέ, με οικογενειακά, κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα, εργατικά ατυχήματα, διακοπές στην παροχή ποιοτικών

υπηρεσιών, πεσμένο ηθικό και συχνές αλλαγές επαγγέλματος (Galanakis et.al., 2009). Ειδικότερα οι εκπαιδευτικοί που πάσχουν από το σύνδρομο, εμφανίζουν μειωμένο ενθουσιασμό, αίσθημα ατονίας, απώλεια του χιούμορ, δυσκολίες συγκέντρωσης της προσοχής και χαμηλή αυτοπεποίθηση, με σημαντικές συνέπειες στην απόδοση των εκπαιδευτικών, στη διδακτική τους ικανότητα και στην ακαδημαϊκή πορεία των μαθητών τους (Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2010).

Οι Πατσάλης & Παπουτσάκη (2010), βασίζονται στην υπάρχουσα έρευνα του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης στο χώρο της εκπαίδευσης – στις ΗΠΑ, στην Αυστραλία, στην Ευρώπη και στην Ελλάδα – η οποία καταδεικνύει ότι το φαινόμενο αποτελεί σημαντικό πρόβλημα στους δασκάλους και στους καθηγητές, δημιουργείται από παρατεταμένο στρες και χαρακτηρίζεται από σωματική και συναισθηματική εξάντληση και αλλαγή συμπεριφοράς. Οι εκπαιδευτικοί που το βιώνουν, διακατέχονται από μειωμένο ενθουσιασμό, αισθάνονται ατονία, χάνουν το χιούμορ τους, παρουσιάζουν δυσκολίες συγκέντρωσης προσοχής και έχουν χαμηλή αυτοπεποίθηση.

Οι τρεις αυτές διαστάσεις μπορούν να συνυπάρχουν σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, αλλά κατά βάση το σύνδρομο θεωρείται, ότι ακολουθεί μια εξελικτική πορεία κατά την οποία προηγούνται τα αισθήματα συναισθηματικής εξάντλησης και ακολουθεί ως συνέπεια το αίσθημα αποπροσωποποίησης, που με τη σειρά του οδηγεί σε αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης (Maslach, 1993).

Η επαγγελματική εξουθένωση θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ένα είδος άμυνας του ατόμου, η οποία εκδηλώνεται με απάθεια, αλαζονεία και συναισθηματική αποστασιοποίηση (Burke & Richardsen, 1996· Hughes, 2001).

1.4 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΙΔΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Πολλές μελέτες για την επαγγελματική εξουθένωση υιοθετούν μία συμπεριφορική προσέγγιση του συνδρόμου, ενώ άλλες μία γνωστική προσέγγιση. Ο Oranje (2001) ταξινομεί τις μελέτες αυτές σε τρεις κατηγορίες.

Πρώτον, η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται ότι είναι ένα πρόβλημα αντιμετώπισης (coping problem) (μοντέλο αλληλεπίδρασης-interaction model)· για παράδειγμα η επαγγελματική εξουθένωση πηγάζει από την αρνητική επίδραση της κρίσης ενός ατόμου για τις δικές του ικανότητες σε σχέση με πραγματικούς ή φανταστικούς στρεσογόνους παράγοντες του περιβάλλοντός του (Eskridge & Coker, 1985· Byrne, 1991).

Δεύτερον, μερικές μελέτες αντιμετωπίζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως μία κατάσταση σωματικής και ψυχικής εξάντλησης, που πλήττει τα άτομα που εμπλέκονται για μεγάλο χρονικό διάστημα σε καταστάσεις, οι οποίες απαιτούν έντονη συναισθηματική προσπάθεια (Kremer-Hayon & Kurtz, 1985). Η άποψη αυτή κατηγοριοποιείται ως το φυσιολογικό μοντέλο (psysiological model).

Τρίτον, η βασική αρχή μερικών μελετών είναι η άποψη ότι το περιβάλλον παράγει στρεσογόνους παράγοντες που ευθύνονται για την έναρξη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τέτοιοι περιβαλλοντικοί παράγοντες είναι οι κοινωνικές σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές, τους συναδέλφους και τους διευθυντές (Brouwers & Tomic, 1999) και οι εργασιακές συνθήκες (Van Dierendonck et al., 1998) αφού έχει οριστεί η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης, καλό είναι να αναφερθεί και η έννοια της "αντιλαμβανόμενης συλλογικής επαγγελματικής εξουθένωσης" ως κατασκεύασμα σε οργανωτικό επίπεδο που ορίζεται ως οι κοινές αντιλήψεις για το πόσο εξουθενωμένοι είναι οι συνεργάτες ενός ατόμου στον ίδιο χώρο (González-Morales, Peiró, Rodríguez & Bliese, 2011). Η αντιλαμβανόμενη συλλογική επαγγελματική εξουθένωση, μπορεί να εξηγήσει, πώς το κοινωνικό πλαίσιο ή κοινωνικό κλίμα μπορεί να αποτελέσει σημαντικό παράγοντα, που προηγείται της ατομικής επαγγελματικής εξουθένωσης. Η συλλογική επαγγελματική εξουθένωση αντιπροσωπεύει την κοινή αντίληψη των εργαζομένων στην ίδια οργάνωση για τα συμπτώματα εξουθένωσης των συναδέλφων τους και περιλαμβάνει ένα ενιαίο σύνολο εμπειριών σχετικά με την εξουθένωση, όπου οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται ως κοινό χαρακτηριστικό του οργανισμού, όπου εργάζονται (Schneider, Bowen, Ehrhart & Holcombe, 2000).

Σύμφωνα με τον Sennett (1998) (όπως αναφέρεται στους Schaufeli, Leiter, Maslach, 2009), η επαγγελματική εξουθένωση είναι το αποτέλεσμα του αναδυόμενου «ευέλικτου καπιταλισμού» που αντικαθιστά τους παραδοσιακούς άκαμπτους, ομοιογενείς και προβλέψιμους κοινωνικούς θεσμούς με πιο ευέλικτους, ετερόνυμους και συνεχώς μεταβαλλόμενους θεσμούς. Η εξέλιξη αυτή ενθαρρύνει τον κοινωνικό κατακερματισμό και όπως ο ίδιος αποκαλεί «τη διάβρωση του χαρακτήρα», μια ιδέα κάπως παρόμοια με την επαγγελματική εξουθένωση. Όχι μόνο έχει μειωθεί η υποστήριξη της κοινότητας, αλλά όλο και περισσότερο, ο ατομικισμός ευημερεί. Παράλληλα, μια "ναρκισσιστική κουλτούρα" (Lasch, 1979) αναπτύχθηκε. Όπως ο Farber (1983, σ. 11), σημείωσε, ο συνδυασμός των τάσεων προς την εξατομίκευση και προς τον ναρκισσισμό παράγει «μια τέλεια συνταγή για την επαγγελματική εξουθένωση»: η πρώτη παράγει

άγχος και απογοήτευση, ενώ η τελευταία υπονομεύει την αντιμετώπιση των ανθρώπινων πόρων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι συναισθηματικοί και διανοητικοί πόροι που απαιτούνται από τους εκπαιδευτικούς μπορεί να αποτελέσουν μεγάλη πρόκληση που μπορεί μερικές φορές να τους οδηγήσει σε κατάθλιψη και σε θέματα που σχετίζονται με τη σωματική και ψυχολογική υγεία, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξουθένωσης (Astrauskaite et al., 2011; Chang, 2009). Πολλές είναι οι θεωρίες για τις πηγές του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, σε ατομικό επίπεδο (προσδοκίες, κίνητρα και προσωπικότητα), σε διαπροσωπικό επίπεδο (επαφή με τον πελάτη, σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους και σχέσεις με την οικογένεια και τους φίλους), και σε επίπεδο οργάνωσης (φόρτος εργασίας, γραφειοκρατία, έλλειψη ανατροφοδότησης). Καμιά πηγή δεν είναι από μόνη της αιτία του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι συνθήκες που ευνοούν την ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφέρονται κυρίως στα χαρακτηριστικά του έργου ή του εργασιακού ρόλου (π.χ. επαφές με πελάτες, σύγκρουση ή ασάφεια ρόλων, κλπ.), στα χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας (οργανωτική δομή, αμοιβές, ψυχολογικό κλίμα κλπ.) και σε δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά του ατόμου (φύλο, οικογενειακή κατάσταση, κοινωνικό δίκτυο υποστήριξης, ανέλιξη της σταδιοδρομίας) (Κάντας, 1996).

Αντίστοιχα και η Παππά αναφέρει, ότι οι παράγοντες, οι οποίοι συντελούν στη δημιουργία επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι οι ακόλουθοι:

- α) Προσωπικοί παράγοντες (Ποιο ρόλο παίζουν τα ατομικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού στη δημιουργία επαγγελματικής εξουθένωσης;)
- β) Διαπροσωπικοί παράγοντες (Ποιο ρόλο διαδραματίζουν οι άλλοι άνθρωποι στη δημιουργία της;)
- γ) Οργανωτικοί παράγοντες (Ποιο ρόλο παίζει το περιβάλλον του σχολείου; Ποιο ρόλο παίζει ο εργοδότης;).

Επίσης, ένας σημαντικός αριθμός μελετών έχει εντοπίσει τις κύριες πηγές επαγγελματικού στρες των εκπαιδευτικών. Αυτές μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής:

- Παράγοντες που αφορούν άμεσα τη φύση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού
- Ατομικές διαφορές που επηρεάζουν την ευπάθεια των εκπαιδευτικών στο στρες.
- Διοικητικοί παράγοντες που σχετίζονται με την οργάνωση και τη διοίκηση του σχολείου (Antoniou, Polychroni, Vlachakis, 2006). Στους παραπάνω

παράγοντες προστίθενται και οι επαγγελματικές-οικογενειακές συγκρούσεις (Chan, Lai, Ko, Boey, 2000).

1.5 ΑΙΤΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Για να εξηγήσουν τα αίτια της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι Αναγνωστόπουλος και Παπαδάτου (1992) ταξινόμησαν τις διάφορες προσεγγίσεις σε τρεις κατηγορίες: α) σε αυτές που εξηγούν την επαγγελματική εξουθένωση ως αποτέλεσμα των αντίξοων συνθηκών εργασίας, β) σε αυτές που εξηγούν την επαγγελματική εξουθένωση ως αποτέλεσμα συγκεκριμένων περιβαλλοντικών συνθηκών της εργασίας και γ) σε αυτές που εξηγούν την επαγγελματική εξουθένωση τονίζοντας τη σημασία των ατομικών παραγόντων.

Οι ατομικές ερμηνείες δίνουν έμφαση στον ρόλο των παραγόντων και τις διαδικασίες που συντελούνται εσωτερικά στο άτομο, όταν καταλαμβάνεται από το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι Pines και Aronson (1988) ορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως αποτυχημένη αναζήτηση υπαρξιακού νοήματος στην εργασία, ενώ ο Freudenberger (1983) ως αποτυχία διατήρησης της ιδεαλιστικής εικόνας.

Οι διαπροσωπικές ερμηνείες δίνουν έμφαση στην απαιτούμενη διαπροσωπική σχέση που αναπτύσσεται ανάμεσα σε αυτόν που παρέχει υπηρεσίες και αυτόν που τις λαμβάνει. Γι' αυτό πρέπει να δίνεται προσοχή στον τρόπο με τον οποίο το άτομο αντιλαμβάνεται και διαχειρίζεται τη συμπεριφορά των άλλων στη δουλειά του (Buunk & Schaufeli, 1993).

Οι κοινωνικές ερμηνείες της επαγγελματικής εξουθένωσης δίνουν έμφαση στον ρόλο που κατέχουν οι ισχύοντες δομικοί και κοινωνικοί παράγοντες. Η επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται ως αποξένωση (Karger, 1981).

Οι οργανωτικές ερμηνείες είναι αυτές που υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να έχει επιπτώσεις όχι μόνο στο το άτομο αλλά και στην επιχείρηση. Ορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως «συνειδητοποίηση της πραγματικότητας» (Cherniss, 1989), είτε ως ασυμφωνία ανάμεσα στο άτομο και το επάγγελμα (Maslach & Leiter, 1997).

Μια άλλη κατηγοριοποίηση είναι αυτή, που διακρίνει τα περιβαλλοντικά ή τα περιστασιακά χαρακτηριστικά σε δύο ομάδες μεταβλητών: ένα σύνολο παραγόντων που σχετίζονται με την εσωτερική σχολική οργάνωση και τους εξωτερικούς παράγοντες, που επηρεάζουν την εσωτερική οργάνωση του σχολείου και καθορίζουν τα όρια του πλαισίου της εσωτερικής πολιτικής, που υιοθετήθηκε από τα σχολεία.

Το πρώτο σύνολο παραγόντων περιλαμβάνει τη σχολική κουλτούρα, τα δομικά χαρακτηριστικά της οργάνωσης, την ευημερία των εκπαιδευτικών, καθώς και το ρόλο του διοικητικού συμβουλίου του σχολείου.

Το δεύτερο σύνολο των παραγόντων αναφέρεται στο ρόλο της διοίκησης (Devos et al., 2006). Οι πρωτογενείς παράγοντες, που αναφέρθηκαν στην έκθεση του Hogg Foundation για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, περιλαμβάνουν: χαμηλούς μισθούς, προβληματική ασφάλεια, βία κατά των δασκάλων, τις μεγάλου μεγέθους τάξεις, το πολιτισμικό σοκ, την αυξανόμενη γραφειοκρατικοποίηση της αστικής εκπαίδευσης και μία αίσθηση των εκπαιδευτικών ότι οι μαθητές, οι γονείς, οι διευθυντές των σχολείων και το ευρύ κοινό είναι αδιάφοροι για τους εκπαιδευτικούς και τα σχολεία (Dworkin, 1985 ό.α. στους Wright & Heppner, 1986).

Γενικά η έρευνα έχει αποκαλύψει, ότι οι στρεσογόνοι παράγοντες της διδασκαλίας, τους οποίους οι εκπαιδευτικοί βρήκαν περισσότερο αγχωτικούς κατά σειρά, ήταν οι αλλαγές στο πρόγραμμα σπουδών, οι πιέσεις του φόρτου εργασίας, η εργασιακή ανασφάλεια, η κακή σχέση με τους συναδέλφους, η επιβράβευση και η αναγνώριση, τα προβλήματα πειθαρχίας των μαθητών, η κακή επικοινωνία με τη διοίκηση και η ασάφεια και σύγκρουση ρόλων. Τα αποτελέσματα έδειξαν, ότι ο συνδυασμός των εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων, οι οργανωτικοί παράγοντες και οι στρεσογόνοι παράγοντες της τάξης σχετίστηκαν με το άγχος των εκπαιδευτικών. Οι περιοχές, που οι εκπαιδευτικοί θεώρησαν ως πιο αγχωτικές, ήταν οι αλλαγές στην πολιτική, οι πιέσεις του χρόνου και του φόρτου εργασίας και η πειθαρχία στην τάξη (Maphalala, 2014). Η Queensland Ανεξάρτητη Ένωση Εκπαιδευτικών ανέφερε ότι τα μέλη βίωσαν αύξηση των καθηκόντων των θέσεων εργασίας (συχνά μέσω της έλλειψης προσωπικού), λιγότερο χρόνο για διαλείμματα, εξισορρόπηση περισσότερων ταυτόχρονων απαιτήσεων, αυστηρότερες προθεσμίες και επικράτηση του σεναρίου εργασίας έως ότου ολοκληρωθεί η δουλειά'.

Ένα παράδειγμα του τελευταίου είναι η υποχρεωτική γραφειοκρατία που απαιτείται νομικά από τους εκπαιδευτικούς ως μέτρο υποχρεωτικής λογοδοσίας. Επιπλέον, οι Timms et al. (2007) παρατήρησαν, ότι οι σχολικές μεταρρυθμίσεις συχνά επικαλύπτονται αφήνοντας λίγο χρόνο στους εκπαιδευτικούς για να αφομοιώσουν και να προσαρμοστούν στις αλλαγές πριν ξεκινήσει μια άλλη αλλαγή που θα έχει αντίκτυπο στις ζωές τους. Τέλος, η ενσωμάτωση των μαθητών με ειδικές ανάγκες σε κανονικές τάξεις επιβαρύνει το έργο των εκπαιδευτικών (Timms, Graham & Cottrell, 2007).

Κατά συνέπεια, τα μεταρρυθμιστικά προγράμματα, που εντείνουν την ποσότητα, αλλά όχι την ποιότητα των εργασιών που εκτελούνται από τους

εκπαιδευτικούς, έχουν τη δυνατότητα να διαβρώσουν την αίσθηση των εκπαιδευτικών για τη μαεστρία της τέχνης τους (Hargreaves, 1998 όπως αναφέρεται στους Timms, Graham & Cottrell, 2007), να αυξήσουν την ένταση στο χώρο εργασίας, να μειώσουν την προσωπική ικανοποίηση, να αυξήσουν την εξάντληση (Demerouti et al., 2002) και να μειώσουν την ποσότητα της ενέργειας, που το άτομο έχει για να κάνει τη δουλειά του (Schaufeli & Bakker, 2003).

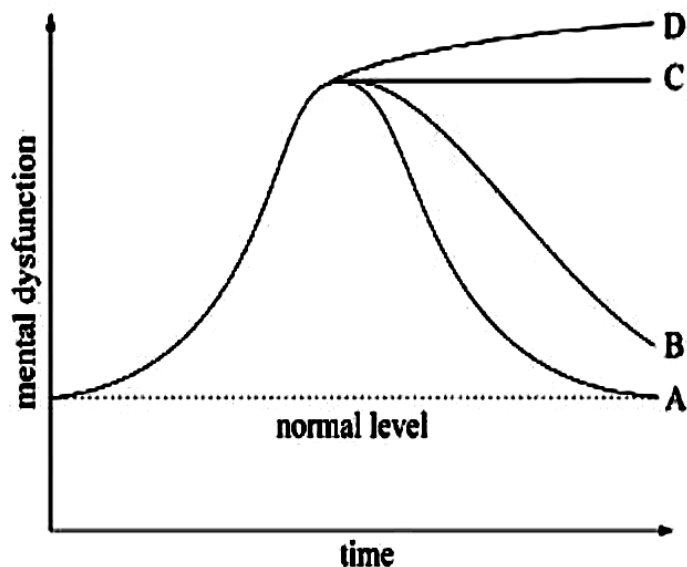
1.6 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ

Οι διάφοροι ορισμοί που δίνονται για την επαγγελματική εξουθένωση αποσκοπούν κυρίως στο να διαχωρίσουν την έννοια αυτή από το επαγγελματικό άγχος του οποίου θεωρείται ιδιάζουσα μορφή (Κάντας, 1996). Οι επανειλημμένες αποτυχίες στην αντιμετώπιση αγχογόνων καταστάσεων στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να οδηγήσουν το άτομο σε αυξανόμενο επαγγελματικό άγχος. Η μείωση της αντοχής στο επαγγελματικό άγχος έχει ως αποτέλεσμα την επαγγελματική εξουθένωση.

Το εργασιακό στρες ορίζεται ως το στρες που οφείλεται στην εργασία και παρουσιάζεται όταν οι απαιτήσεις που οφείλονται σε παράγοντες εργασίας ξεπερνούν την ικανότητα αντιμετώπισης ή ελέγχου της κατάστασης (OSHA, 2000).

- Έχει υποκειμενική μορφή (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., 2007). Τα ίδια δεδομένα σε κάποια άτομα αποτελούν πηγή στρες ενώ σε άλλα όχι.
- Αποτελεί διαδικασία προσαρμογής και έχει προσωρινό χαρακτήρα.
- Συνοδεύεται από σωματικά και ψυχικά συμπτώματα.
- Δεν εμφανίζει δυσλειτουργικές σχέσεις και συμπεριφορές (Schaufeli και Enzmann 1998).
- Παρουσιάζει υψηλότερη συσχέτιση με παράγοντες που συνδέονται με την ένταση (tension) εργασίας και όχι με τη σημασία που προσδίδει το άτομο στην εργασία.
- Άτομα χωρίς υψηλούς στόχους και προσδοκίες μπορεί να βιώσουν εργασιακό στρες χωρίς εργασιακή εξουθένωση.
- Εμφανίζεται σε κάθε είδους εργασία και δεν εμφανίζεται μεγαλύτερη συχνότητα σε επαγγέλματα που περιλαμβάνουν συναναστροφή με άλλους ανθρώπους (Pines, 1993).
- Το εργασιακό άγχος δεν οδηγεί από μόνο του σε εργασιακή εξουθένωση (Bril, 1984), Pines, 1993.
- Ο εργαζόμενος μπορεί να παρομοιώσει τις νέες απαιτήσεις και να επιστρέψει σε φυσιολογικά επίπεδα χωρίς εξωτερική βοήθεια.

- Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί χρόνια και κατάσταση, που εμφανίζεται όταν αποδομούνται οι μηχανισμοί προσαρμογής. Ο εργαζόμενος δυσλειτουργεί στο χώρο εργασίας του και βιώνει μια παρατεταμένη κατάσταση δυσφορίας με σωματικές, ψυχολογικές και συμπεριφοριολογικές εκδηλώσεις.
- Το σημαντικότερο είναι ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να επιστρέψει στα φυσιολογικά επίπεδα χωρίς εξωτερική υποστήριξη ή οργανωτική αναδιάρθρωση.



Εικ. 1. Εργασιακό στρες και Επαγγελματική Εξουθένωση σε συνάρτηση με τη χρονική διάρκεια. Πηγή: Felix Ladstätter, Eva Garrosa (2008). Prediction of Burnout. An artificial Neural Network Approach. Hamburg, Diplomica Verlag, p. 13.

Στην Εικ. 1, οι καμπύλες A και B αναφέρονται στα αποτελέσματα του εργασιακού στρες ενώ οι καμπύλες C και D στα αποτελέσματα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η καμπύλη A απεικονίζει την πορεία ενός ατόμου που έχει βιώσει επαγγελματικό στρες και επιστρέφει σε φυσιολογικά επίπεδα, ενώ η καμπύλη B μία πορεία προσαρμογής που έχει ως αποτέλεσμα την επιστροφή στα φυσιολογικά επίπεδα. Η κατάρρευση του μηχανισμού προσαρμογής με αδυναμία επαναφοράς στα φυσιολογικά επίπεδα λειτουργίας αποδίδεται από την καμπύλη C ενώ η καμπύλη D απεικονίζει κάποιον που είναι ακόμη σε στάδιο επιδείνωσης.

Το επαγγελματικό στρες αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία λόγω της συνέχισης των διαρθρωτικών αλλαγών στο χώρο εργασίας, τόσο με τις αυξανόμενες απαιτήσεις όσο και με την εργασιακή ανασφάλεια, που επιβάλλεται στους εργαζόμενους. Μια σειρά αρνητικών αποτελεσμάτων για την υγεία έχουν προσδιοριστεί, αλλά οι ψυχολογικές διαταραχές είναι σημαντικές, επειδή συμβαίνουν

συχνά, συχνά παραβλέπονται και μπορεί να συνοδεύονται από σημαντική κοινωνική νοσηρότητα υπάρχουν σημαντικές συνέπειες για τον τρόπο ζωής και την υγεία των εργαζομένων και των οικογενειών τους καθώς υπάρχουν και ιατρο-νομικά ζητήματα (Tennant, 2001). Το επαγγελματικό stress αποτελεί έναν ψυχοκοινωνικό κίνδυνο, που εμφανίζεται πλέον ως πρόβλημα προς αντιμετώπιση στο πολύπλοκο ευρωπαϊκό και ελληνικό τοπίο των εργασιακών σχέσεων και συνθηκών εργασίας, που φαίνεται να επιβάλλει η οικονομική κρίση και οι αλλαγές που έχουν εισάγει εδώ και καιρό στην οργάνωση εργασίας οι νέες τεχνολογίες (Θανασιάς, Καλλιτσάρη, Μπάμπαλου, Δεληγάς, Καραγεωργίου).

1.7 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας και την Ευρωπαϊκή Υπηρεσία για την Ασφάλεια και την Υγεία στην εργασία, το εργασιακό stress το 2005 ήταν η δεύτερη, μετά από την οσφυαλγία, σημαντικότερη νόσος καθώς αφορούσε το 22% των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύμφωνα με ορισμένες μελέτες, ένα ποσοστό 50% του συνόλου των χαμένων εργάσιμων ημερών σχετίζεται με το εργασιακό stress. Η βιβλιογραφία έχει δείξει, ότι οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν περισσότερη επαγγελματική εξουθένωση από άλλους επαγγελματίες (Ferreira & Martinez, 2012). Συνοπτικά, το στρες του εκπαιδευτικού εξαρτάται από τους ακόλουθους παράγοντες:

- α) Τη σύγκρουση ρόλων ή την ασάφεια του ρόλου.
- β) Την εκτίμηση του εκπαιδευτικού, ότι δεν είναι ικανός να αντιμετωπίσει τις απαιτήσεις του επαγγέλματος.
- γ) Τη μειωμένη ικανότητά του να αντιμετωπίσει τις απαιτήσεις του επαγγέλματος, εξαιτίας μη ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας.
- δ) Τις άγνωστες ή νέες επαγγελματικές απαιτήσεις.
- ε) Πηγές έξω από το ρόλο του ως εκπαιδευτικού (Παππά, Lazarus & Folkman, 1984) ορίζουν το στρες ως διεργασία και ως «κατάσταση». Ο Selye (1956), όπως αναφέρεται στους Καραδήμας, Καλαντζή-Αζίζι, (2002), όρισε το στρες, ως την κατάσταση στην οποία οι απαιτήσεις της ζωής προκαλούν μία αντίδραση με ευρείες βιολογικές επιπτώσεις,

Αποτελέσματα του εργασιακού άγχους είναι η κακή σωματική υγεία και η χαμηλή αυτοεκτίμηση. Οι εκπαιδευτικοί υπό την επήρεια του άγχους βιώνουν συναισθήματα εξάντλησης, ευερεθιστότητας, έντασης και συχνά πονοκέφαλο (Dunham, 1984, ό.α. στους Ho & Au, 2006). Πολύχρονες μελέτες έχουν συσχετίσει το εργασιακό stress με ενδοκρινικές, καρδιαγγειακές και ανοσολογικές μεταβολές, που οδηγούν σε ψυχικά και σωματικά νοσήματα, όπως η κατάθλιψη, οι συχνές λοιμώξεις και το πεπτικό έλκος (Θανασιάς κ.α.). Η μετα-επίδραση του χρόνιου στρες είναι η επαγγελματική εξουθένωση (Maslach, 1977). Η κακή

σωματική υγεία και η ψυχική εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε κακή διδακτική απόδοση χαμηλή αυτοεκτίμηση εργασιακή δυσαρέσκεια και αυξημένες απουσίες, κακή λήψη αποφάσεων και κακή κρίση (Ho & Au, 2006)

1.8 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ

Οι επιπτώσεις του στρες, που συχνά αναφέρονται, είναι συμπεριφορικές αντιδράσεις (κατάχρηση ναρκωτικών ουσιών, αλκοολισμός, κατάχρηση καπνού), γνωστικές αντιδράσεις (δυσκολία συγκέντρωσης, μαθησιακές δυσκολίες, αμνησία, αδυναμία λήψης αποφάσεων) και συναισθηματικές αντιδράσεις (επιθετική συμπεριφορά, κυνισμός, ανησυχία, διαταραχές ύπνου, κατάθλιψη, υποχονδρία, αποξένωση, επαγγελματική εξουθένωση, προβλήματα στις οικογενειακές και γενικότερα διαπροσωπικές σχέσεις) (Θανασιάς κ.α.). Από τις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης, το χρόνιο εργασιακό στρες σχετίζεται περισσότερο με υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, που ακολουθείται από αποπροσωποποίηση και μειωμένη προσωπική επίτευξη. Η συναισθηματική εξάντληση είναι το κεντρικό στοιχείο, που καθιστά την επαγγελματική εξουθένωση «πραγματική» στον εκπαιδευτικό και χρησιμεύει ως συναισθηματικός φορέας μεταφράζοντας τα συναισθήματα του στρες σε κατάθλιψη (Steinhardt, Jaggars, Faulk & Gloria, 2011).

Αν και οι ερευνητές διαφοροποιούνται, λοιπόν, στο πώς χρησιμοποιούν τον όρο «στρες», οι περισσότεροι συμφωνούν ότι υπάρχουν τρία είδη μεταβλητών στην όλη σχετική έρευνα: α) χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος (πηγές στρες), β) χαρακτηριστικά, διαθέσιμα και δράσεις του ατόμου (π.χ. στοιχεία προσωπικότητας, γνωστικοί παράγοντες, κοινωνική υποστήριξη, κ.λπ.) και γ) επιδράσεις ψυχολογικές, βιολογικές ή κοινωνικές (Martin, 1987, όπως αναφέρεται στους Καραδήμας, Καλαντζή-Αζίζι, 2002). Και οι τρεις αυτές μεταβλητές είναι αναγκαίες για τη μελέτη του στρες, ειδικά όποτε αυτό γίνεται αντιληπτό ως αλληλεπίδραση μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος.

Ο Day και συν. (2005) διαπίστωσαν, ότι οι εκπαιδευτικοί ισορροπούν τρεις σχετικές διαστάσεις στην εργασία τους: μια προσωπική διάσταση (η ζωή των εκπαιδευτικών έξω από το σχολείο), μια επαγγελματική διάσταση (κοινωνικές και πολιτικές προσδοκίες για το τι είναι ένας καλός εκπαιδευτικός και τα εκπαιδευτικά ιδεώδη των ίδιων των εκπαιδευτικών) και μια διάσταση της κατάστασης (το άμεσο περιβάλλον εργασίας του εκπαιδευτικού). Μέσα από τον τρόπο, που αυτές οι διαστάσεις αλληλεπιδρούν, οι διαφορετικές επαγγελματικές ταυτότητες διαμορφώνονται.

Η ζωή και εργασία των εκπαιδευτικών (όπως και όλων των ανθρώπων που ασχολούνται – ή ακριβέστερα καλούνται να ασχοληθούν – με δημιουργική δια-

νοητική δραστηριότητα) σε ένα ανασφαλές περιβάλλον, η υπαγωγή τους σε εργασιακό ανταγωνισμό και επαγγελματική αβεβαιότητα υπονομεύει θεμελιωδώς τη δημιουργική υλοποίηση του έργου τους, υποχρεώνοντάς τους σε εναγωνία προσπάθεια προστασίας του εαυτού και επιβίωσής τους, όπως αναφέρει ο (Παυλίδης, 2016).

Οι συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών αλλάζουν διαρκώς προς το χειρότερο η αποσταθεροποίηση των συνθηκών απασχόλησής τους, η αύξηση του φόρτου εργασίας, ο γραφειοκρατικός έλεγχος επί της δραστηριότητάς τους διαμέσου ποικίλων μορφών αξιολόγησής της, η ανάπτυξη ανταγωνιστικών σχέσεων μεταξύ τους, η μείωση των αποδοχών τους, το επαγγελματικό άγχος και η ανασφάλεια που βιώνουν, όλα αυτά τα φαινόμενα καταστρέφουν τον ψυχισμό και τη δημιουργικότητά τους, υπονομεύουν αποφασιστικά το διδακτικό και παιδαγωγικό τους έργο.

1.9 ΤΑ ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕ- ΝΩΣΗΣ

Στο διεθνή χώρο πάνω από το 90% των ερευνών που έχουν γίνει για την επαγγελματική εξουθένωση χρησιμοποιούν το μοντέλο και την κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης των Maslach και Jackson (Kristensen, 2005). Ομοίως, όλες σχεδόν οι έρευνες που διεξήχθησαν στην Ελλάδα με σκοπό να αξιολογήσουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών χρησιμοποιούν ως εργαλείο μέτρησης την κλίμακα της Maslach.

1. Το μοντέλο των τριών διαστάσεων των Maslach και Jackson (1982)

Οι επανειλημμένες αποτυχίες στην αντιμετώπιση αγχογόνων καταστάσεων στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να οδηγήσουν το άτομο σε αυξανόμενο επαγγελματικό άγχος. Η μείωση της αντοχής στο επαγγελματικό άγχος έχει ως αποτέλεσμα την επαγγελματική εξουθένωση.

Η πρώτη διάσταση ονομάζεται «συναισθηματική εξάντληση» και περιλαμβάνει αισθήματα ψυχικής και σωματικής κόπωσης, καθώς και απώλεια ενέργειας και διάθεσης. Για τη δεύτερη διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει επικρατήσει η χρήση του όρου «αποπροσωποποίηση». Η αποπροσωποποίηση αποτελεί συνέπεια της συναισθηματικής εξάντλησης και έναν μηχανισμό άμυνας σε αυτή (Κάντας, 1995). Είναι μια διαδικασία απεμπλοκής του εργαζόμενου από το στρες, την πίεση και την κόπωση που βιώνει και συνεπώς αντιπροσωπεύει ένα μηχανισμό προσαρμογής ή διαχείρισης των αρχέτυπων πηγών (Chemiss, 1980). Αναφέρεται στην ανάπτυξη ουδέτερων ή ακόμη και αρνητικών συναισθημάτων και την απομάκρυνση του επαγγελματία από τους από τους αποδέκτες των

υπηρεσιών του (Maslach & Jackson, 1986). Αυτή η αρνητική συμπεριφορά μεταφράζεται ως αγένεια, υποτιμητική συμπεριφορά απέναντι στους αποδέκτες των υπηρεσιών του εργαζόμενου, έλλειψη ευαισθησίας ή ανάρμοστη συμπεριφορά (Maslach, 1989). Ειδικότερα στους εκπαιδευτικούς η αποπροσωποποίηση εκφράζεται ως αρνητική στάση απέναντι στους μαθητές (Maslach & Leiter, 1997). Το στάδιο της αποπροσωποποίησης σχετίζεται άμεσα με το στάδιο της συναισθηματικής εξάντλησης που προηγήθηκε. καθώς και με το στάδιο της μειωμένης προσωπικής επίτευξης που ακολουθεί

Η τρίτη διάσταση ονομάζεται «έλλειψη προσωπικής επίτευξης» δηλ. ο εργαζόμενος είναι ανίκανος να προσφέρει στον χώρο εργασίας. Πολλές φορές συνυπάρχει η αίσθηση των διαψευσμένων προσδοκιών του ατόμου (Maslach, 1982). Αντιπροσωπεύει ένα μηχανισμό προσαρμογής. Η έλλειψη προσωπικής επίτευξης αναφέρεται στην ανάπτυξη ουδέτερων ή ακόμη και αρνητικών συναισθημάτων και την απομάκρυνση του επαγγελματία από τους αποδέκτες των υπηρεσιών του (Maslach & Jackson, 1986). Είναι η τάση αρνητικής αποτίμησης του εαυτού σε σχέση με την εργασία του. όπου τα άτομα αισθάνονται δυστυχισμένα και απογοητευμένα από τα επιτεύγματά τους (Κάντας, 1995), με αποτέλεσμα να υποβάλλουν στον εαυτό τους την άποψη ότι είναι αποτυχημένα.

Υπάρχει και η αντίθετη άποψη των Golembiewski, Munzenrider και Stevenson (1986) που υποστηρίζει ότι η «αποπροσωποποίηση» προηγείται των άλλων δύο σταδίων.

Το μοντέλο της Maslach χρησιμοποιεί την κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach Burnout Measure - MBI) για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζόμενων. Όπως αναφέρει ο Kiistensen (2005) πάνω από το 90% των ερευνών που έχουν γίνει για την επαγγελματική εξουθένωση χρησιμοποιούν το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο.

Στην Ελλάδα η συντριπτική πλειοψηφία των ερευνών που έχουν διεξαχθεί για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιούν το συγκεκριμένο μεθοδολογικό εργαλείο (Αβεντισιάν - Παγοροπούλου, Κουμπιάς & Γιαβρίμης, 2002· Κάντας, 1996, Μόττη - Στεφανίδη, 2000· Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007· Platsidou & Agaliotis, 2008· Βασιλόπουλος, 2012· Κόκκινος, 2007)

2. Η κλίμακα μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης της Pines έχει χρησιμοποιηθεί από ένα μεγάλο εύρος επαγγελματιών στο Ισραήλ (Pines, Aronson & Kafry, 1981). Το ερωτηματολόγιο αυτό είναι το δεύτερο δημοφιλέστερο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιείται στις διεθνείς έρευνες μέχρι και

σήμερα (Enzmann, Schaufeli, Janseen & Rozeman, 1998· Glass & McKnight, 1996· Schaufeli & Enzmann, 1998).

H Pines (1986) τονίζει περισσότερο το ρόλο του εργασιακού περιβάλλοντος ενώ τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας και τα κίνητρα παίζουν ρόλο μόνο για την πυροδότηση και τον καθορισμό της βαρύτητας του συνδρόμου.

3. Το μοντέλο των Sliirom-Melamed (2003)

Το SMBM θεωρητικά βασίζεται στη θεωρία του Hob foil (Hobfoll, 1989, 1998) για τη διατήρηση των πόρων (Conservation of resources). Αντιμετωπίζει την επαγγελματική εξουθένωση ως μια συναισθηματική κατάσταση που χαρακτηρίζεται από τρεις πτυχές: σωματική κόπωση που περιγράφεται ως αίσθημα κούρασης και μειωμένης ενέργειας, συναισθηματική εξάντληση που περιγράφεται ως έλλειψη ενέργειας για να έκφραση συναισθημάτων συμπάθειας προς τους άλλους και γνωστική κόπωση - φθορά που περιγράφεται ως μειωμένη διανοητική ευκινησία.

Η κλίμακα τροποποιημένη περιλαμβάνει 22 ερωτήσεις που αντιστοιχούν σε τέσσερις υποκλίμακες που αξιολογούν: τη σωματική κόπωση (physical fatigue), τη γνωστική φθορά (cognitive weariness), την ένταση (tension) και τη νωθρότητα - ατονία (listlessness) που αισθάνεται ο εργαζόμενος.

4. Το μοντέλο της Κοπεγχάγης (Kristensen et al., 2005)

Το μοντέλο της Κοπεγχάγης προτάθηκε το 2005 από τους Tage Kristensen, Marianne Borritz, Ebbe Villadsen και Karl B. Christensen και αποτελεί το πιο καινούριο μοντέλο για την επαγγελματική εξουθένωση. Υποστήριξαν ότι το Maslach Burnout Inventory παρουσιάζει μία σειρά από αδυναμίες και ως επαγγελματική εξουθένωση να θεωρείται αυτό που μετράει το MBI και το MBI να μετράει αυτό που θεωρεί ότι είναι η επαγγελματική εξουθένωση.

Ένα αρνητικό στοιχείο που εντόπισαν οι ερευνητές στο MBI (1986 version) είναι ότι είναι σχεδιασμένο με τέτοιο τρόπο, ώστε να μετράει την επαγγελματική εξουθένωση μόνο σε επαγγέλματα που ο εργαζόμενος συναναστρέφεται με ανθρώπους.

Οι δημιουργοί του Copenhagen Burnout Inventory (CBI) υποστηρίζουν ότι οι συνιστώσες αυτές δεν θα πρέπει να θεωρούνται ως συστατικά μέρη του συνδρόμου, αλλά ως αποτελέσματα (Kristensen et al., 2005). Τέλος, το μοντέλο της Κοπεγχάγης θεωρεί ότι πολλές από τις ερωτήσεις της MBI είναι μη αποδεκτές.

Οι τρεις υποκλίμακες των Kristensen και συν. (2005) περιλαμβάνουν την προσωπική εξουθένωση, την επαγγελματική εξουθένωση και την εξουθένωση που σχετίζεται με την επαφή με ανθρώπους. Οι δημιουργοί του μοντέλου ορί-

ζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως «μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής κόπωσης που προκύπτει από την μακροχρόνια έκθεση σε εργασιακές καταστάσεις που είναι συναισθηματικά απαιτητικές».

Οι τρεις υποκλίμακες προβλέπουν την μελλοντική εμφάνιση ασθενειών, προβλημάτων στον ύπνο, χρήση αναλγητικών και υψηλή πρόθεση από τους εργαζόμενους να εγκαταλείψουν την εργασία τους. Όπως και το ερωτηματολόγιο της Pines, έτσι και το ερωτηματολόγιο του μοντέλου της Κοπεγχάγης δεν έχει χρησιμοποιηθεί για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των Ελλήνων εκπαιδευτικών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Η ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΣΦΑΛΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

Η επισφαλής απασχόληση επήλθε σταδιακά ως αποτέλεσμα της «διάβρωσης της μισθωτής συνθήκης» που συντελέστηκε τα τελευταία 20 χρόνια του 20ου αιώνα. Σε αυτό το πλαίσιο, οι πολιτικές μείωσης του κόστους εργασίας, που αποτελούν καθοριστικό παράγοντα για την υποβάθμιση της εργασίας, οδηγούν στα φαινόμενα της αυξημένης ανεργίας, της ανάπτυξης ευέλικτων και φθηνών μορφών απασχόλησης, της συμπίεσης των αμοιβών, της επιδείνωσης των συνθηκών εργασίας και, υπό την πίεση της συνεχούς και έντονης ανασφάλειας, της απώλειας θεσμικών κατακτήσεων της μισθωτής εργασίας (Κουζής, 2001· Στρατούλης, 2005). Η πορεία αυτή τρέφει την κοινωνική ανασφάλεια και τρωτότητα και καταλήγει βαθμιαία στην αποξένωση (Castel, 1995).

Η αποσταθεροποίηση επιβάλλει στους εργαζόμενους μια προοπτική εξατομίκευσης των επαγγελματικών σταδιοδρομιών τους σε ένα «βιογραφικό μοντέλο» (Beck, 1992), χαρακτηριζόμενο από την κινητικότητα, την προσαρμοστικότητα και τη διαθεσιμότητα, εν ολίγοις την ευελιξία τους· όλοι αναζητούν ατομικά το καλύτερο, αλλά και αντιμετωπίζουν ατομικά, τις αντιξοότητες του εργασιακού βίου, έξω από κάθε λογική συλλογικής προστασίας και διεκδίκησης. Η άνοδος του ατομικισμού στην κοινωνία οδηγεί στη διάβρωση και των δεσμών οργανικής αλληλεγγύης που οδηγούσαν στην κοινωνική συνοχή των νεωτερικών κοινωνιών (Durkheim, 1978). Σε χώρες με νεοφιλελεύθερη ιδεολογία οικονομίας η συζήτηση για την αντιμετώπιση της εργασιακής επισφάλειας διεξάγεται με όρους όπως «ευελιξία» και «ενίσχυση των δυνατοτήτων πρόσβασης στην απασχόληση.

Η «μετααυτόνομη» προοπτική διατείνεται ότι στη Δυτική μετα-φορντική κοινωνία που ζούμε, η εργασία έχει γίνει «ευέλικτη επειδή οι εργαζόμενοι/ες πρέπει να μπορούν να προσαρμοστούν σε διαφορετικά καθήκοντα, κινητική επειδή πρέπει να μετακινούνται συχνά από τη μια δουλειά στην άλλη, και επισφαλής επειδή κανένα συμβόλαιο δεν εγγυάται σταθερή, μακροχρόνια απασχόληση» (Hardt & Negri, 2000, σελ. 112). Η επισφάλεια, κατά τους Paradoopoulos, Stephenson και Tsianos (2008), αποτελεί την καινούρια διευθέτηση της εκμετάλλευσης της ζωντανής εργασίας στον εξελιγμένο μετα-φορντισμό. Η επισφάλεια αποτελεί το σημείο εκείνο όπου η άυλη παραγωγή συναντά την

κρίση των κοινωνικών συστημάτων που στηρίζονταν στον εθνικό κοινωνικό συμβιβασμό της τυπικής, κανονικής απασχόλησης.

Επειδή η εργασία για να γίνει πιο παραγωγική – ενσωματώνεται στο χρόνο μη-εργασίας, η εκμετάλλευση της εργασιακής δύναμης διανέμεται σε ολόκληρο τον χρόνο και χώρο της ζωής (Nelson & Rossiter, 2005) Από τη στιγμή που οι εκπαιδευτικοί εργάζονται χρησιμοποιώντας όχι μόνο γνώσεις, αλλά όλο τον πλούτο της προσωπικότητάς τους, για την επιτυχία του διδακτικού και παιδαγωγικού τους έργου καθίσταται εξαιρετικά αναγκαία η ανάπτυξή τους ως προσωπικοτήτων. Είναι σημαντικό να επισημάνουμε ότι διανοητική δραστηριότητα, όπως αυτή πραγματοποιείται στα πεδία της εκπαίδευσης αλλά και της επιστημονικής έρευνας και καλλιτεχνικής δημιουργίας δεν περιορίζεται σε κάποιο συμβατικό χρόνο εργασίας, αλλά αντλεί πόρους (πληροφορίες, γνώσεις, ιδέες) από όλες τις στιγμές της κοινωνικής ζωής και εκτυλίσσεται σε όλες τις στιγμές ζωής των φορέων της. Πρόκειται για δραστηριότητα η οποία υπερβαίνει την αυστηρή διάκριση μεταξύ αναγκαίου χρόνου εργασίας και ελεύθερου χρόνου.

Ο Paradooulos και συν. (2008) ορίζουν ότι η επισφάλεια είναι η ενσώματη εμπειρία των αμφισημιών της άυλης παραγωγικότητας στον εξελιγμένο μετα-φορντισμό. Η ενσώματη εμπειρία της επισφάλειας χαρακτηρίζεται από: τρωτότητα: σταθερή εμπειρία της ευελιξίας χωρίς οποιαδήποτε μορφή προστασία· υπερδραστηριότητα: επιταγή της συνήθειας της συνεχούς διαθεσιμότητας· ταυτοχρονία (simultaneity): ικανότητα χειρισμού την ίδια στιγμή των διαφορετικών χρόνων και ταχυτήτων πολλαπλών δραστηριοτήτων· ανασυνδυασμό: περάσματα ανάμεσα σε διάφορα δίκτυα, κοινωνικούς χώρους, και διαθέσιμους πόρους· μετα-σεξουαλικότητα: ο άλλος ως σεξουαλικό βοήθημα· ρευστές οικειότητες: η σωματική παραγωγή απροσδιόριστων έμφυλων σχέσεων· ανησυχία (restlessness): η έκθεση και η προσπάθεια αντιμετώπισης της υπεραφθονίας της επικοινωνίας, της συνεργασίας, και της διαδραστικότητας· αδυναμία παραμονής: η συνεχής εμπειρία της κινητικότητας σε διαφορετικούς χώρους και χρόνους· συναισθηματική εξάντληση: συναισθηματική εκμετάλλευση, ή το συναίσθημα ως σημαντικό στοιχείο για τον έλεγχο της απασχολησιμότητας και των πολλαπλών εξαρτήσεων· πονηριά: δυνατότητα εξαπάτησης, επιμονής, ομοιομορφίας, πονηρών κόλπων. Ο πρόεδρος της Αμερικανικής Κοινωνιολογικής Εταιρείας, A. Kalleberg (2009) ονομάτισε ως παγκόσμια πρόκληση την επισφαλή εργασία. Την όρισε ως «απασχόληση που είναι αβέβαιη, απρόβλεπτη και υπό διακινδύνευση (risky) από την προοπτική του εργαζόμενου.

Η επακόλουθη δυσφορία, που εμφανίζεται με ποικίλες μορφές, μας θυμίζει καθημερινά αυτή την επισφάλεια» (Kalleberg, 2009). Ο Paugam (2000) διακρίνει δυο διαστάσεις της εργασιακής επισφάλειας, εκ των οποίων η πρώτη

παραπέμπει στην παραγωγική λογική της βιομηχανικής κοινωνίας, και η δεύτερη στην προστατευτική λογική του κράτους-πρόνοιας. «Ο εργαζόμενος είναι επισφαλής όταν η εργασία του φαίνεται χωρίς ενδιαφέρον, με φτωχή ανταμοιβή και αναγνώριση μέσα στην επιχείρηση» (Paugam, 2000, σελ. 356). Όταν δεν αναγνωρίζεται η συνεισφορά του στην παραγωγική δραστηριότητα, νιώθει το συναίσθημα ότι είναι, λίγο ή πολύ άχρηστος. Αυτή η περίπτωση ορίζεται ως «επισφάλεια της εργασίας» (**précarité du travail**). Αλλά ο εργαζόμενος είναι εξίσου επισφαλής, όταν η απασχόλησή του είναι αβέβαιη και δεν μπορεί να προβλέψει το επαγγελματικό του μέλλον. Αυτή είναι η περίπτωση των εργαζομένων που οι συμβάσεις εργασίας τους έχουν μικρή διάρκεια και όσων είναι μόνιμος ο κίνδυνος να απολυθούν. Η κατάσταση αυτή χαρακτηρίζεται ταυτοχρόνως από έντονη οικονομική ευαλωτότητα και τον περιορισμό, έστω και δυνητικό, των κοινωνικών δικαιωμάτων που εκπηγάζουν, σε μεγάλο μέρος, από την σταθερότητα της εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση, μπορούμε να μιλήσουμε για την επισφάλεια της απασχόλησης (**précarité de l'emploi**). Η επισφάλεια της εργασίας και της απασχόλησης είναι για εκείνον συγχρόνως συνέπεια της ευελιξίας των επιχειρήσεων, του μετασχηματισμού των μεθόδων παραγωγής, και το τίμημα που είναι μερικές φορές έτοιμες να πληρώσουν οι κυβερνήσεις για να ενθαρρύνουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Οι πρόσφατες εξελίξεις στην Αγγλοσαξονική ακαδημαϊκή βιβλιογραφία για την έννοια της «επισφαλούς εργασίας» σηματοδοτούνται από την μονογραφία του G. Standing (2011) για τη συγκρότηση μιας νέας, παγκόσμιας, εν δυνάμει «επικίνδυνης» κοινωνικής τάξης, του «πρεκαριάτου».

Το πρεκαριάτο αποτελείται από τους ανθρώπους στους οποίους λείπουν οι επτά μορφές ασφάλειας της εργασίας, οι οποίες επιβλήθηκαν μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο από τα συνδικάτα και τις σοσιαλδημοκρατικές κυβερνήσεις για τη ρύθμιση της βιομηχανικής εργασίας προς όφελος της εργατικής τάξης (Standing, 2011, σελ. 11). Οι επτά αυτές μορφές είναι: ασφάλεια στην αγορά εργασίας, με τη θέσπιση της πλήρους απασχόλησης· ασφάλεια της απασχόλησης, με ρυθμίσεις ενάντια στις αυθαίρετες απολύσεις και συλλογικές συμβάσεις· εργασιακή ασφάλεια, με τη ρύθμιση «κλειστών» εργασιακών κλάδων· ασφάλεια στην εργασία, με τον έλεγχο για εργασιακά ατυχήματα και κανονισμούς ασφαλείας· ασφάλεια για την αναπαραγωγή των δεξιοτήτων, με τη ρύθμιση της επαγγελματικής μαθητείας και προγραμμάτων ενίσχυσης των δεξιοτήτων· εισοδηματική ασφάλεια, που είναι ρύθμιση των μηχανισμών για την παροχή στους εργαζομένους σιγουριάς για την επάρκεια του εισοδήματος που παράγεται από την εργασία· τέλος, η ασφάλεια αντιπροσώπευσης, με τη θέσπιση συλλογικών εργαλείων αντιπροσώπευσης, όπως τα συνδικάτα, και του δικαιώματος απεργίας

Ο J. Rancière (1989), αντλώντας από μελέτη προσωπικών αρχείων της εποχής (1830) για το Γαλλικό προλεταριάτο σημειώνει ότι η συνθήκη που σήμερα περιγράφεται ως εκείνη του επισφαλώς εργαζόμενου είναι μάλλον η ουσιαστική πραγματικότητα του προλεταριάτου· οι τρόποι ύπαρξης των εργατών στο 1830 είναι πολύ κοντά σε εκείνους των σημερινών επισφαλώς εργαζομένων (Rancière, 1989). Κάτι που είχαν θεωρητικοποιήσει και οι Μαρξ - Ένγκελς, ήδη από το Κομμουνιστικό Μανιφέστο (1949), αναφερόμενοι στην πάλη των τάξεων: Η επισφαλής ύπαρξη, είναι η καθοριστική συνθήκη της προλεταριακής τάξης, από τη Βιομηχανική Επανάσταση που η μισθωτή εργασία έγινε βασική πηγή επιβίωσης μέχρι το τέλος του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου, όταν υπήρξε μια σύντομη περίοδος ως τη δεκαετία του 1980, όπου η μεταπολεμική ανοικοδόμηση και ο κοινωνικός συμβιβασμός που προήγαγαν οι σοσιαλδημοκρατικές κυβερνήσεις με τα συνδικάτα στο Δυτικό κόσμο, παρείχε σταθερή απασχόληση και σχετική εργασιακή ασφάλεια (Kalleberg, 2009).

2.2 ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

Το εργασιακό τοπίο έχει αλλάξει ραγδαία από τα μέσα της δεκαετίας του 1990. Η κατάσταση στην αγορά εργασίας, τόσο στον ελληνικό όσο και στον διεθνή ευρωπαϊκό χώρο, απεικονίζει μια γενικευμένη υποβάθμιση των όρων εργασίας και διαβίωσης που βιώνει η συντριπτική πλειοψηφία του εργασιακού δυναμικού (Κουζής, 2001). Δημιουργείται ένα νέο πρότυπο εργασίας με πολλά στοιχεία ευελιξίας (Κουζής, 2001).

Στην ευέλικτη απασχόληση, κατά τον Κουζή (2008) υπάγεται η προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η εποχική εργασία, η μερική απασχόληση με μειωμένο ωράριο εργασίας, ο δανεισμός εργαζομένων, η απασχόληση εργαζομένων με καθεστώς ανεξάρτητης εργασίας, δηλαδή αυτοαπασχόλησης, στην οποία ουσιαστικά αποκρύπτεται σχέση δεύτερης ταχύτητας από πλευράς εργασιακών δικαιωμάτων, αμοιβών και συνθηκών εργασίας (Κουζής, 2001).

Πριν την έλευση της οικονομικής κρίσης, η επισφαλής εργασία και η ανεργία ήταν αποδεδειγμένη μια πραγματικότητα σε υπολογίσιμα ποσοστά για την Ελλάδα. Δύο χρόνια αργότερα, η Α. Μουρίκη (2010) από το Ε.Κ.Κ.Ε. παρουσιάζει τη συνέχεια της εξάπλωσης των επισφαλών μορφών εργασίας. Ο ορισμός που δίνει η Μουρίκη (2010, σελ. 110) έχει ως εξής: «η επισφάλεια της απασχόλησης ταυτίζεται με θέσεις εργασίας χαμηλής ποιότητας, με περιορισμένα ή καθόλου εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα, που δεν επιτρέπουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Οι εργαζόμενοι που ανήκουν στη «ζώνη της

επισφάλειας» ή της αβεβαιότητας είναι όλοι όσοι απασχολούνται με ασταθή και απρόβλεπτη εργασία, χωρίς τις εγγυήσεις μιας «κανονικής» εργασιακής σχέσης. Με όρους εισοδήματος, ένα άτομο θεωρείται ότι εισέρχεται στη ζώνη της επισφάλειας όταν το εισόδημά του δεν ξεπερνά το 60% του μέσου εισοδήματος, κατά τον Ronneberger (2007).

Η Μουρίκη (2010) παρέχει στοιχεία για τους αριθμούς των εργαζόμενων σε διάφορες «ζώνες της επισφάλειας». Οι απασχολούμενοι σε Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ), προσεγγίζουν τους 30.000. Ο αριθμός των ψευδοανεξάρτητων αυτο-απασχολούμενων, κατά την Μουρίκη (2010) αυξανόταν συνεχώς, και υπολογιζόταν στα 270.000 άτομα, ενώ άλλα 70.000 εργάζονται με καθεστώς εργολαβίας. Για τους απασχολούμενους με εκ περιτροπής εργασία αναφέρει τον αριθμό των 40.000 ατόμων περίπου. Τελικά, οι εργαζόμενοι - φτωχοί, σύμφωνα με τα στοιχεία που παρατίθενται, έχουν ποσοστό 14%. Ένας συνολικός αριθμός των επισφαλώς εργαζομένων είναι βέβαια πολύ δύσκολο να υπολογιστεί, ωστόσο η Μουρίκη αναφέρει ότι, στον επίσημο τομέα της οικονομίας, υπερβαίνουν το 1 εκατομμύριο άτομα για το 2009, δηλαδή το 22% του εργατικού δυναμικού.

Το ανεπίσημο κομμάτι της οικονομίας, δηλαδή το εξαιρετικά υψηλό ποσοστό όσων εργάζονται με αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία, σύμφωνα με εκτιμήσεις της ΓΣΕΕ και του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, προσεγγίζει άλλο 1 εκατομμύριο άτομα. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι ένας στους 3 εργαζόμενους σε υπηρεσίες που ελέγχθηκαν το 2011 από το ΙΚΑ - ΕΤΑΜ εργαζόταν ανασφάλιστος, δηλαδή «μαύρα». «Σχεδόν 4 στους 10 εργαζόμενους (στον επίσημο και στον άτυπο τομέα της οικονομίας) εργάζονται σε καθεστώς επισφάλειας, ή/και σε υποδεέστερες θέσεις εργασίας» (Μουρίκη, 2010, σελ. 111).

Σύμφωνα με τα νεώτερα στοιχεία του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας που αναφέρονται στην ιστοσελίδα της εφημερίδας Καθημερινή (2012), το 2011 υπάρχει μείωση των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης κατά 21.42%, ενώ αυξημένο κατά 2% είναι το ποσοστό των συμβάσεων μερικής και κατά 12.6% της εκ περιτροπής απασχόλησης. Οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης των προηγούμενων ετών που μετατράπηκαν στη διάρκεια του 2011 είναι αυξημένες κατά 73.25% όσον αφορά τη μερική, 193% για την εκ περιτροπής απασχόληση, κατόπιν συμφωνίας με τους εργαζομένους και 632% για την εκ περιτροπής απασχόληση με μονομερή απόφαση του εργοδότη σε σχέση με τις αντίστοιχες του 2010. Κατά το 2011, διενεργήθηκαν έλεγχοι για αδήλωτη εργασία σε 20.246 επιχειρήσεις (το 2.5% περίπου του συνόλου) και εντοπίστηκαν 19.968 ανασφάλιστοι εργαζόμενοι σε συνολικό αριθμό 66.615. Οι αλλοδαποί ανασφάλιστοι, αντιπροσωπεύουν το 40% σε σχέση με το σύνολο των αλλοδαπών εργαζομένων

και οι ημεδαποί ανασφάλιστοι το 26% των ημεδαπών. Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία της ΕΣΥΕ, η δεξαμενή των ανέργων, που αναζητούν έστω και ανασφάλιστη εργασία, είχε φτάσει τον Νοέμβριο του 2011 στο ένα εκατομμύριο. Τα δημογραφικά αυτά δεδομένα τεκμηριώνουν αφενός την ύπαρξη των επισφαλών συνθηκών εργασίας ήδη από τη δεκαετία του 1990, αλλά και την μαζική αλλαγή της αγοράς εργασίας **κατά ένα νέο** εργασιακό πρότυπο ευελιξίας μέσα στην κρίση.

2.3 Η ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ ΩΣ ΠΑΡΑΓΩΝ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Ο Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων (09/09/2016) τονίζει σε ανακοινωθέν ότι το υπ. Παιδείας πρέπει να εξάγει συμπεράσματα για το δημόσιο σχολείο από τις επιδόσεις και τον τρόπο οργάνωσης των ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων. Θεωρεί ότι η «πραγματική κρίση της χώρας δεν είναι οικονομική, είναι οι ανεκπλήρωτες δυνατότητες και η χαμένη ευτυχία των παιδιών και η αιτία αυτής της κρίσης οφείλεται εν πολλοίς στην απουσία αξιολόγησης και αυτονομίας στο σχολείο και την δημόσια παιδεία ευρύτερα».

Στην Πολιτεία της Νέας Υόρκης η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών εντάχθηκε στην ευρύτερη πολιτική της ομοσπονδιακής κυβέρνησης του Μπάρακ Ομπάμα και ειδικότερα στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα «Κούρσα για την Κορυφή» (Race to the Top - RTTT).

Το RTTT είναι πρόγραμμα ομοσπονδιακής χρηματοδότησης των εκπαιδευτικών συστημάτων των διάφορων πολιτειών των ΗΠΑ σε ανταγωνιστική βάση και με την προϋπόθεση ότι οι διάφορες πολιτείες ανταποκρίνονται στις βασικές πολιτικές προϋποθέσεις και στόχους της ομοσπονδιακής εκπαιδευτικής πολιτικής. Τα βασικά στοιχεία της πολιτικής του RTTT είναι:

- α. Η ανάπτυξη συστημάτων αξιολόγησης των εκπαιδευτικών που θα βασίζονται στα αποτελέσματα των μαθητών σε τυποποιημένες εθνικές και πολιτειακές δοκιμασίες
- β. Τα σχολεία που αποτυγχάνουν στα εθνικά συμφωνημένα κριτήρια θα κλείνουν ή θα μετατρέπονται σε σχολεία ειδικής συμφωνίας (charter schools) με ιδιωτικό - επιχειρηματικό management. Στα συγκεκριμένα σχολεία θα απολύεται ο σχολικός διευθυντής και το μισό ή και όλο το εκπαιδευτικό προσωπικό
- γ. Θα πρέπει να αναπτυχθούν συστήματα πληροφόρησης για κάθε διάσταση της σχολικής ζωής και να ενισχυθεί ο κεντρικός έλεγχος της δημαρχιακής εξουσίας (mayoral control) στα τοπικά εκπαιδευτικά συστήματα.

Σύμφωνα με τον David Hursh, πάνω από το 50% των εκπαιδευτικών στη Νέα Υόρκη αναγκαστικά, με βάση και τις ποσοτώσεις που διαμορφώνει η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, αλλά και τα ταξικά πρότυπα αποτυχίας των μαθητών, κρίνονται ως αναποτελεσματικοί ή ως υπό ανάπτυξη, γεγονός που έχει πολύ σοβαρές συνέπειες για την επαγγελματική τους εξέλιξη. Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών καθορίζει το μισθό, τη μονιμοποίηση και την εργασιακή σχέση του κάθε εκπαιδευτικού.

Όσον αφορά στα αποτελέσματα αυτών των πολιτικών ίσως μια από τις πλέον χαρακτηριστικές περιπτώσεις αποτελεί η Αγγλία, χώρα η οποία πρωτοστατεί στην υλοποίηση της νεοφιλελεύθερης στρατηγικής στην εκπαίδευση, όπου σύμφωνα με έρευνα της εφημερίδας Guardian (22/3/2016) το 43% των εκπαιδευτικών σχεδιάζουν να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους στα επόμενα πέντε χρόνια. Ως αίτιο αναφέρουν το μεγάλο φόρτο εργασίας και τις γραφειοκρατικές πρακτικές αξιολόγησης του διδακτικού τους έργου. Επί συνόλου 4450 απαντήσεων των εκπαιδευτικών το 73% δήλωσε ότι ως συνέπεια του φόρτου εργασίας αντιμετωπίζει προβλήματα σωματικής και το 75% προβλήματα ψυχικής υγείας. Χαρακτηριστικό είναι και το γεγονός ότι σε μια άλλη αγγλοσαξονική χώρα όπως η Αυστραλία περίπου το 50% των νέων δασκάλων εγκαταλείπει το επάγγελμα μέσα στα πρώτα πέντε χρόνια, ως συνέπεια του μεγάλου φόρτου εργασίας και των μικρής διάρκειας εργασιακών συμβάσεων (The Guardian, 6/8/2013)

Εκπαιδευτικές πολιτικές που διαπνέονται από εξαιρετική καχυποψία προς τους εκπαιδευτικούς, τους αντιμετωπίζουν ως εκ προοιμίου ανεπαρκείς, ως εγγενώς ανώριμα άτομα, τα οποία χρειάζεται να βρίσκονται διαρκώς υπό καθεστώς επιτήρησης και εξαναγκασμού. επιφέρουν την καταστροφή των δημιουργικών δυνάμεων των εκπαιδευτικών, τη βαθύτατη διάσπαση και αποξένωσή τους, τους ωθούν στην αποφυγή κριτικών και μαχητικών στάσεων σε εγωκεντρικές επιδιώξεις και τακτικές ατομικής σταδιοδρομίας, στην τυπολατρία και τον κομπορμισμό. Οι πολιτικές αυτές δυσχεραίνουν στο έπακρο τη συνειδητοποίηση από τους εκπαιδευτικούς της κοινωνικής σημασίας του έργου τους (Π. Παυλίδης, 2016).

2.4 ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗ ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Οι πρώτες μελέτες για τις ψυχολογικές και κοινωνικές συνέπειες της ανεργίας πραγματοποιήθηκαν τη δεκαετία του 1930, ως απότοκος της Μεγάλης Οικονομικής Κρίσης του 1929. Η Marie Jahoda το 1932 συνέγραψε μια μελέτη μαζί με τους Lazarsfeld un Zeisel, Marienthal: με τίτλο: Η κοινωνιογραφία μιας

άνεργης κοινότητας. Ήταν η πρώτη έρευνα πάνω στις ψυχολογικές συνέπειες της ανεργίας, οι οποίες είναι ψυχοφθόρες και καταστροφικές. Αναδείχθηκε τότε, για πρώτη φορά, η συνέπεια της οικονομικής αποστέρησης πάνω στον ψυχισμό του ανθρώπου και των ομάδων του και η συγγραφέας συμπέρανε ότι στις σύγχρονες βιομηχανικές κοινωνίες η εργασία διασφαλίζει σημαντικά κοινωνικά οφέλη, συμπεριλαμβανομένων της προσωπικής αξίας (αυτοεκτίμηση), της σύνδεσης με ευρύτερους κοινωνικούς σκοπούς και στόχους, καθώς επίσης της δομής και οργάνωσης του χρόνου (ημέρες-εβδομάδες-μήνες-χρόνια).

Οι ερευνητές (Jahoda, Lazarsfeld και Zeisel) ανακάλυψαν ότι η ξαφνική απώλεια εργασίας αρχικά παρήγαγε ένα σοκ με συναισθήματα απόγνωσης και απελπισίας, όπου με τον χρόνο οι περισσότεροι άνθρωποι διαμόρφωσαν μια στάση παραίτησης (μοιρολατρία και ηττοπάθεια). Οι συγγραφείς της μελέτης αυτής ανέφεραν ότι όσο χειροτερεύουν οι οικονομικές συνθήκες τόσο οδηγούν τους ανθρώπους σε κίνδυνο διολίσθησης, στην απόγνωση και στην κατάθλιψη. Επίσης, επεσήμαναν ότι τόσο ο χρόνος, κοινά μοιραζόμενος, όσο και οι επαφές (συνδέσεις) μεταξύ των ανθρώπων σταδιακά μειώνονται κατά τη διάρκεια της ανεργίας.

Το 1938, μια έρευνα των Lazarsfeld και Eisenberg κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ανεργία τείνει να κάνει τους ανθρώπους πιο ασταθείς συναισθηματικά από πριν και ότι εκείνοι που είναι οικονομικά ανασφαλείς – εργαζόμενοι ή άνεργοι – έχουν ένα μειωμένο ηθικό, δηλαδή χαμηλή εκτίμηση της προσωπικής τους αξίας.

Η καναδέζικη Ένωση Ψυχικής Υγείας, στον δικό της διαδικτυακό τόπο, αναφέρει χαρακτηριστικά σε άρθρο της για την αντιμετώπιση της ανεργίας τα εξής: «Όταν χάσεις την εργασία σου δεν χάνεις μόνο τη συχνή πηγή εσόδων σου, αλλά επίσης και τις προσωπικές σου επαφές και σχέσεις στην εργασία, τις καθημερινές σου δομές χρόνου και ρουτίνας, καθώς και μια σημαντική αίσθηση σκοπού-του-εαυτού. Συνεπώς η ανεργία αποτελεί ένα σοκ προς ολόκληρο το σύστημα-του-εαυτού σου (η ταυτότητά σου, το ποιος είσαι, που πάς και γιατί). Μπορείς να βιώσεις κάποια από τα ίδια συναισθήματα, πόνος, οδύνες και άγχη που βιώνει κάποιος που έχει σοβαρά πληγωθεί ή κάποιος που έχει περάσει από ένα διαζύγιο ή περνά μια φάση μελαγχολίας και θλίψης για την απώλεια ενός αγαπημένου προσώπου. Μπορείς να περάσεις από αυτά τα στάδια της θλίψης».

Μια από τις πιο συστηματικές προσπάθειες για να εξεταστούν τα αποτελέσματα και οι επιδράσεις της ανεργίας πάνω στην ψυχολογική ευεξία των εργαζομένων έγινε από τον P. Warr στη Μονάδα Κοινωνικής και Εφαρμοσμένης Ψυχολογίας. Η έρευνα στο Sheffield υποστήριξε την άποψη ότι ο άνεργος πονά και

υποφέρει από ένα σημαντικό αποπροσανατολισμό στην ψυχολογική υγεία και ευεξία και ότι η εμπειρία αυτή υπονομεύει την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθηση των ανθρώπων, ενώ αυξάνει τη στεναχώρια, την αγωνία και την κατάθλιψη.

Μια παλαιότερη έρευνα του Αμερικανού στατιστικολόγου H. Brenner (1977) σε θέματα υγείας υποστήριξε ότι υπάρχει άμεση συσχέτιση μεταξύ οικονομικής άνθησης ή οικονομικής κρίσης και στέρησης με τις μειώσεις-αυξήσεις στο επίπεδο της γενικής θνησιμότητας του πληθυσμού σε περιπτώσεις καρδιακών παθήσεων, αλκοολισμού, ναρκωτικών, εγκλημάτων, αυτοκτονιών, καθώς και εισόδου σε ψυχιατρικά ιδρύματα.

Ως αποτέλεσμα της αναδιάρθρωσης, με μείωση του προσωπικού και συγχωνεύσεις, πολλές θέσεις εργασίας έχουν εξαλειφθεί. Αυτές οι αλλαγές και οι επιπτώσεις τους είναι ευρέως διαδεδομένες. Συμβαίνουν τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα και σε πολλές χώρες, επηρεάζοντας έτσι τα εκατομμύρια των εργαζομένων.

Η απώλεια θέσεων εργασίας είναι ανεξέλεγκτη, όπως είναι η απειλή της απώλειας θέσεων εργασίας, οι οποία έχει επιβλαβείς ψυχολογικές συνέπειες, τόσο για τους μεμονωμένους εργαζομένους όσο και τις οικογένειές τους (Hartley et al., 1991). Δεδομένου ότι η απασχόληση δεν είναι μόνο τα μέσα της οικονομικής επιβίωσης, αλλά καθορίζει επίσης τις ταυτότητες των ατόμων, η απώλεια θέσεων εργασίας ή ακόμα και η απειλή της, μπορεί να είναι ψυχολογικά καταστροφικές (Dekker και Schaufeli, 1995).

Οι πρόσφατες αλλαγές στην παγκόσμια οικονομία έχουν οδηγήσει σε συνθήκες εργασίας που έχουν κάνει πολλούς περισσότερους εργαζόμενους ευάλωτους στην επαγγελματική εξουθένωση που σχετίζεται με την εργασιακή ανασφάλεια. Μια βασική υπόθεση στην οποία βασίζεται η μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης μέχρι σήμερα ήταν ότι τα άτομα επιλέγουν ένα επάγγελμα για όλη τη διάρκεια ζωής τους, έχουν δεσμευτεί για το έργο της ζωής τους και σε αντάλλαγμα, η εταιρεία ή το κράτος έπρεπε να ανταποδώσει ασφάλεια. Οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν προφανώς έναν βαθμό αφοσίωσης από την απασχόληση τους. Με άλλα λόγια, αισθάνονται πολύτιμοι και απαραίτητοι για τον εργοδότη τους. Στο παρελθόν, αυτό το συναίσθημα έπρεπε να αυξηθεί με το μήκος της απασχόλησης. Όμως, τα δεδομένα δείχνουν ότι αυτό αλλάζει.

Εκθέσεις έρευνας τεκμηριώνουν ότι οι παγκόσμιες αλλαγές στην οικονομία της αγοράς, συμπεριλαμβανομένης της διάδοσης των ελεύθερων συναλλαγών μαζί με τις τεχνολογικές αλλαγές, έχουν ως αποτέλεσμα την απώλεια χιλιάδων θέσεων εργασίας σε όλο τον κόσμο. Στη δεκαετία του 1980 περισσότερα από 1,5 εκατομμύρια θέσεις εργασίας, κυρίως διαχείρισης σε μεσαίο επίπεδο είχαν

εξαλειφθεί (Rifkin, 1995). Κατά τα πέντε πρώτα χρόνια της δεκαετίας του 1990, 3,1 εκατομμύρια εργαζόμενοι των ΗΠΑ έχασαν τη δουλειά τους μέσω των απολύσεων και της αναδιοργάνωσης, και περισσότερο από 43 εκατομμύρια θέσεις εργασίας έχουν χαθεί στις ΗΠΑ από το 1979 (Uchitelle και Kleinfeld, 1996). Στις ΗΠΑ, μεταξύ του 1979 και του 1993, χάθηκαν 454.000 θέσεις εργασίας δημόσιας υπηρεσίας. Η εξάλειψη των εργαζομένων με μόνιμες απολύσεις, περικοπές, μετατάξεις, διαθεσιμότητες, πρόωρη συνταξιοδότηση γίνεται μία από τις πιο συχνά χρησιμοποιούμενες στρατηγικές από τις επιχειρήσεις και την κυβέρνηση για να μειώσουν το εργασιακό κόστος. Η προοπτική του υποβιβασμού, ή ακόμα και η μακροπρόθεσμη προοπτική της ενδεχόμενης απώλειας θέσεων εργασίας, μπορεί να σχετίζεται με μειωμένη ψυχολογική ευεξία (Roskies και Louis-Guerin 1990).

Η εργασιακή ανασφάλεια μπορεί να οδηγήσει σε θυμό, οργή, δυσπιστία, δυσαρέσκεια και εχθρότητα τους εργαζόμενους γιατί αντιλαμβάνονται ότι η οργάνωση έχει αποτύχει να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις της, (Shore και Tetrick, 1994, Rousseau, 1989). Στο βαθμό που η ψυχολογική σύμβαση παραβιάζεται όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι η ασφάλεια της θέσης εργασίας τους απειλείται λόγω της συρρίκνωσης από τους εργοδότες τους, οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να αισθάνονται προδομένοι και, ως εκ τούτου, την εμπειρία του θυμού, του κυνισμού και της εχθρότητας. Οι άνθρωποι επιδιώκουν την αμοιβαιότητα στις διαπροσωπικές και οργανωτικές σχέσεις τους. Όταν αντιλαμβάνονται ότι οι σχέσεις είναι άδικες, αισθάνονται αναξιοπαθούντες και χωρίς κίνητρα (Buunk και Schaufeli, 1999). Έτσι, με εκτεταμένη συρρίκνωση, θα πρέπει να υπάρχει μια αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας και, ως εκ τούτου, κυνισμού και της εχθρότητας, λόγω ενός σπασμένου ψυχολογικού συμβολαίου. Αυτά τα συναισθήματα θα πρέπει να εκφράζονται ως υψηλός κυνισμός ή απεμπλοκή για το έργο τους, αντικατοπτρίζοντας έτσι μια από τις σημαντικές πτυχές της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Όπως εύστοχα παρατηρεί ο καθηγητής Ν. Στεφανής, «Το άτομο στο μέσον οικονομικής κρίσης αντιστοιχεί στον επιβάτη πλοίου στο μέσο μεγάλης θαλάσσιας τρικυμίας. Βιώνει το συναίσθημα της απειλής βύθισης του πλοίου και στην καλύτερη περίπτωση της διάσωσής του ύστερα από επώδυνες περιπέτειες. Η συνθήκη αυτή βιώνεται ως στρες».

Εκατομμύρια άνθρωποι χάνουν τις δουλειές τους, τις προοπτικές τους, τα σπίτια τους, ακόμη και τους γάμους τους. Ο συνδυασμός της απόγνωσης και της απελπισίας συμβάλλει στην αύξηση των φόνων και γενικά της εγκληματικότητας και υπάρχει συσχέτιση της αύξησης των δολοφονιών και της οικονομίας.

Μελέτη επιδημιολόγων του Yale, το 2006, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η απόλυση διπλασιάζει τον κίνδυνο καρδιακών και εγκεφαλικών επεισοδίων στους γηραιότερους εργαζόμενους. Άλλη μελέτη του 2009 του Πανεπιστημίου της Νέας Υόρκης στο Όλμπανι, διαπίστωσε ότι ένα άτομο που χάνει τη δουλειά του έχει 83% περισσότερες πιθανότητες να αποκτήσει πρόβλημα υγείας που συνδέεται με καταστάσεις πίεσης και άγχους, όπως ο διαβήτης, η αρθρίτιδα και προβλήματα ψυχιατρικής φύσεως. Ένας εργάτης που χάνει τη δουλειά του στα 40 του χρόνια μειώνει το προσδόκιμο ζωής του κατά ένα με ενάμιση χρόνο. Για τους νεαρούς Ιρλανδούς, η αυτοκτονία είναι η βασική αιτία θανάτου. Επίσης, παρατηρήθηκε αύξηση στη ζήτηση αντικαταθλιπτικών φαρμάκων (Δεδουσόπουλος, 1997).

Σε έρευνα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθήνας, το άγχος που προκαλεί η αβεβαιότητα της οικονομικής κατάστασης έχει σοβαρές επιδράσεις στην υγεία και στις διαπροσωπικές σχέσεις. Το 65,4% των ανέργων θεωρεί την άσχημη οικονομική κατάσταση ως σημαντικό παράγοντα άγχους, μία άποψη με την οποία συμφωνεί το 63,7% των εργαζομένων. Όσον αφορά τις συνέπειες του άγχους, το 38% των ερωτηθέντων απαντά ότι επηρεάζει αρνητικά την υγεία, το 28% τη συναισθηματική κατάσταση, το 14,3% την εργασιακή απόδοση και το 11,8% εκτιμά ότι πλήττει τις φιλικές και επαγγελματικές σχέσεις. Την ίδια στιγμή, το άγχος, σπρώχνει τους Έλληνες/-ίδες προς το τσιγάρο και το αλκοόλ, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για την επιβάρυνση της υγείας. Κατά τη διάρκεια μιας ιδιαίτερα αγχωτικής ημέρας το 22,3% καπνίζει πολύ περισσότερο από το κανονικό, ενώ το 32% περίπου κάπως περισσότερο. Σε ό,τι αφορά την κατανάλωση αλκοόλ, φαίνεται ότι έχει μεγαλύτερη επιρροή ιδιαίτερα στους νέους μέχρι 29 ετών, σε όσους έχουν ανώτερη μόρφωση και στους επιχειρηματίες. Περισσότερες από τρεις αυτοκτονίες την εβδομάδα που οφείλονται σε οικονομικούς λόγους, εκ των οποίων, πάρα πολλές από αυτές είναι στη Βόρειο Ελλάδα, στην Πελοπόννησο και στην Κρήτη (Στυλιανίδης Σ, 2008).

Οι Kondilis et al. (2013) διαπιστώνουν ότι η οικονομική ύφεση και οι συνέπειές της (η ανεργία, η φτώχεια και ο κοινωνικός αποκλεισμός, η έλλειψη στέγης και η ανασφάλεια) ασκούν σημαντικές επιδράσεις στην υγεία του πληθυσμού και τις υπηρεσίες υγείας στην Ελλάδα. Αρκετές αιτίες θνησιμότητας και νοσηρότητας που σχετίζονται με την ψυχική υγεία, την κατάχρηση ουσιών και τις μολυσματικές ασθένειες δείχνουν σαφείς ανοδικές τάσεις. Οι αυξημένες ανάγκες και η αύξηση της ζήτησης για τις δημόσιες υπηρεσίες συγκρούονται με τις πολιτικές της λιτότητας και των ιδιωτικοποιήσεων.

Οι επιπτώσεις της κρίσης στην υγεία των πολιτών είναι σημαντικές. Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την ποσοτική έρευνα που διεξήχθη τον

Απρίλιο του 2015 από το ΙΚΠΠ για λογαριασμό της διαΝΕΟσις με το συντονισμό του καθηγητή Κοινωνικής και Προληπτικής Ιατρικής της Ιατρικής Σχολής του ΕΚΠΑ Γιάννη Τούντα είναι χαρακτηριστικά, και συνοψίζονται επιγραμματικά στα εξής:

- Παρατηρείται επιδείνωση της υγείας, κυρίως της ψυχικής, ιδιαίτερα για τα κατώτερα στρώματα.
- Λήψη μειωμένης ιατρικής περίθαλψης, ειδικά για τους ανέργους και τους συνταξιούχους.
- Γίνεται προβληματική η πρόσβαση στο φάρμακο.
- Αυξάνονται οι ιδιωτικές δαπάνες υγείας.
- Επιβαρύνονται οικονομικά όλες οι εισοδηματικές κατηγορίες.

Το 2014 το 4,7% του πληθυσμού δήλωσε κατάθλιψη -ποσοστό αυξημένο κατά 80,8% σε σχέση με το ποσοστό του 2009. Το ποσοστό των γυναικών που δήλωσαν ότι πάσχουν από κατάθλιψη είναι τέσσερις φορές μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών. Από το 2006 μέχρι το 2011, δε, η κατανάλωση αντικαταθλιπτικών αυξήθηκε κατά σχεδόν 35% από το γενικό πληθυσμό. Το ποσοστό των Ελλήνων που δηλώνουν ότι πάσχουν από κάποιο χρόνια πρόβλημα υγείας ή χρόνια πάθηση, δε, αυξήθηκε κατά 24,2% από το 2009 στο 2014. Η υπερχοληστερολαιμία και η αρτηριακή υπέρταση φαίνεται να κατέχουν τις πρώτες θέσεις σταθερά. Είναι γνωστό ότι τα χρόνια νοσήματα απαιτούν μακροχρόνιες θεραπείες και, ως εκ τούτου, συνδέονται με προβλήματα αυτοελέγχου, αυτοεκτίμησης, σχέσεων και ανασφάλειας των πασχόντων. Τα παραπάνω, σε συνδυασμό με το κοινωνικό στίγμα έχουν δυσμενή επίδραση στην ποιότητα ζωής του ατόμου (Σουλιώτης Κ, 2012 & 2013)

Οι επιπτώσεις της κρίσης σε επιμέρους ομάδες του πληθυσμού υπήρξαν πολύ σοβαρές. Σε περιόδους κρίσης διεθνώς εμφανίζεται έξαρση σε λοιμώδη νοσήματα (φυματίωση, γρίπη, σεξουαλικά μεταδιδόμενα νοσήματα), λόγω της επιδείνωσης των συνθηκών διαβίωσης και τη δυσκολία πρόσβασης σε ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Στην Ελλάδα το 2010 καταγράφηκε επανεμφάνιση της ελονοσίας και κρούσματα του ιού του Δυτικού Νείλου, ενώ η μόλυνση από τον ιό HIV σε χρήστες ενδοφλέβιων ναρκωτικών ουσιών αυξήθηκε το 2011 πάνω από 1000%, λόγω της διακοπής του προγράμματος διανομής δωρεάν συρίγγων.

Οι Έλληνες έγιναν φτωχότεροι κατά 40% από το 2008 στο 2015 ενώ ο προϋπολογισμός για την υγεία την περίοδο 2010-2014 μειώθηκε κατά 60% περίπου. Ποσοστό 22% δήλωσε ότι έχει πρόβλημα στην πρόσβαση στο δημόσιο σύστημα υγείας με κύριο αναφερόμενο φραγμό το οικονομικό κόστος. Κατά το 2014, χρειάστηκαν και δεν είχαν την οικονομική δυνατότητα να λάβουν ιατρική

φροντίδα ή θεραπεία, το 13,9% του πληθυσμού ηλικίας 15 ετών και άνω. Οδοντιατρική φροντίδα ή θεραπεία δεν έλαβε το 15,4% του πληθυσμού ηλικίας 15 ετών και άνω. Την ίδια χρονιά, χρειάστηκαν και δεν είχαν την οικονομική δυνατότητα να λάβουν υπηρεσίες ψυχικής υγείας από ψυχολόγο ή ψυχίατρο το 4,3% του πληθυσμού ηλικίας 15 ετών και άνω. Οι δε γεννήσεις έπεσαν κάτω από τις 100.000 ετησίως το 2013 για πρώτη φορά στη σύγχρονη ιστορία της Ελλάδος. Ποτέ δεν γεννιούνται τόσο λίγα παιδιά από το 1932 που υπάρχουν στοιχεία. Το 2014 ο αριθμός των γεννήσεων έπεσε ακόμη περισσότερο.

Ως αποτέλεσμα της αναδιάρθρωσης, με μείωση του προσωπικού και συγχωνεύσεις, πολλές θέσεις εργασίας έχουν εξαλειφθεί. Αυτές οι αλλαγές και οι επιπτώσεις τους είναι ευρέως διαδεδομένες. Συμβαίνουν τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα και σε πολλές χώρες, επηρεάζοντας έτσι τα εκατομμύρια των εργαζομένων. Η απώλεια θέσεων εργασίας είναι ανεξέλεγκτη, όπως είναι η απειλή της απώλειας θέσεων εργασίας, οι οποία έχει επιβλαβείς ψυχολογικές συνέπειες, τόσο για τους μεμονωμένους εργαζομένους όσο και τις οικογένειές τους (Hartley et al., 1991). Δεδομένου ότι η απασχόληση δεν είναι μόνο τα μέσα της οικονομικής επιβίωσης, αλλά καθορίζει επίσης τις ταυτότητες των ατόμων, η απώλεια θέσεων εργασίας ή ακόμα και η απειλή της, μπορεί να είναι ψυχολογικά καταστροφικές (Dekker και Schaufeli, 1995). Οι πρόσφατες αλλαγές στην παγκόσμια οικονομία έχουν οδηγήσει σε συνθήκες εργασίας που έχουν κάνει πολλούς περισσότερους εργαζόμενους ευάλωτους στην επαγγελματική εξουθένωση που σχετίζεται με την εργασιακή ανασφάλεια.

Μια βασική υπόθεση στην οποία βασίζεται η μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης μέχρι σήμερα ήταν ότι τα άτομα επιλέγουν ένα επάγγελμα για όλη τη διάρκεια ζωής τους, έχουν δεσμευτεί για το έργο της ζωής τους και σε αντάλλαγμα, η εταιρεία ή το κράτος έπρεπε να ανταποδώσει ασφάλεια. Οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν προφανώς έναν βαθμό αφοσίωσης από την απασχόληση τους. Με άλλα λόγια, αισθάνονται πολύτιμοι και απαραίτητοι για τον εργοδότη τους. Στο παρελθόν, αυτό το συναίσθημα έπρεπε να αυξηθεί με το μήκος της απασχόλησης. Όμως, τα δεδομένα δείχνουν ότι αυτό αλλάζει.

Εκθέσεις έρευνας τεκμηριώνουν ότι οι παγκόσμιες αλλαγές στην οικονομία της αγοράς, συμπεριλαμβανομένης της διάδοσης των ελεύθερων συναλλαγών μαζί με τις τεχνολογικές αλλαγές, έχουν ως αποτέλεσμα την απώλεια χιλιάδων θέσεων εργασίας σε όλο τον κόσμο. Στη δεκαετία του 1980 περισσότερα από 1,5 εκατομμύρια θέσεις εργασίας διαχείριση μεσαίο επίπεδο είχαν εξαλειφθεί (Rifkin, 1995). Κατά τα πέντε πρώτα χρόνια της δεκαετίας του 1990, 3,1 εκατομμύρια εργαζόμενοι των ΗΠΑ έχασαν τη δουλειά τους μέσω απολύσεων και της αναδιοργάνωσης, και έχουν περισσότερα από 43 εκατομμύρια θέσεις

εργασίας έχουν χαθεί στις ΗΠΑ από το 1979 (Uchitelle και Kleinfeld, 1996). Στις ΗΠΑ, μεταξύ του 1979 και του 1993, χάθηκαν 454.000 θέσεις εργασίας δημόσιας υπηρεσίας. Η εξάλειψη των εργαζομένων με μόνιμες απολύσεις, περικοπές, μετατάξεις, διαθεσιμότητες, πρόωρη συνταξιοδότηση γίνεται μία από τις πιο συχνά χρησιμοποιούμενες στρατηγικές από τις επιχειρήσεις και την κυβέρνηση για να μειώσουν το εργασιακό κόστος. Η προοπτική του υποβιβασμού, ή ακόμα και η μακροπρόθεσμη προοπτική της ενδεχόμενης απώλειας θέσεων εργασίας, μπορεί να σχετίζεται με μειωμένη ψυχολογική ευεξία (Roskies και Louis-Guerin 1990). Η εργασιακή ανασφάλεια μπορεί να οδηγήσει σε θυμό, οργή, δυσπιστία, δυσaráεσκεια και εχθρότητα τους εργαζόμενους γιατί αντιλαμβάνονται ότι η οργάνωση έχει αποτύχει να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις της, (Shore και Tetrick, 1994· Rousseau, 1989). Στο βαθμό που η ψυχολογική σύμβαση παραβιάζεται όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι η ασφάλεια της θέσης εργασίας τους απειλείται λόγω της συρρίκνωσης από τους εργοδότες τους, οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να αισθάνονται προδομένοι και, ως εκ τούτου, την εμπειρία του θυμού, του κυνισμού και της εχθρότητας. Οι άνθρωποι επιδιώκουν την αμοιβαιότητα στις διαπροσωπικές και οργανωτικές σχέσεις τους. Όταν αντιλαμβάνονται ότι οι σχέσεις είναι άδικες, αισθάνονται αναξιόπαθoύντες και χωρίς κίνητρα (Buunk και Schaufeli, 1999). Έτσι, με εκτεταμένη συρρίκνωση, εμφανίζεται μια αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας και, ως εκ τούτου, του κυνισμού και της εχθρότητας, λόγω ενός σπασμένου ψυχολογικού συμβόλαιου. Αυτά τα συναισθήματα εκφράζονται ως υψηλός κυνισμός ή απεμπλοκή για το έργο τους, αντικατοπτρίζοντας έτσι μια από τις σημαντικές πτυχές της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Κάποιος ο οποίος για μεγάλο διάστημα μένει άνεργος, χάνει την αίσθηση ότι ανήκει σε μια κοινωνική ομάδα (π.χ. την εργατική τάξη), καθώς επίσης και τη συνείδηση της αλληλεγγύης και αναζητά πιο εύκολα τις ατομικές λύσεις (Παναγιωτόπουλος Ν., 2004). Μπαίνει μπροστά μια διαδικασία ενοχοποίησης των ανέργων, με αποτέλεσμα ο κάθε άνεργος να θεωρεί ότι «για την ανεργία του ευθύνεται ο ίδιος». Αυτή η ενοχική διαδικασία λειτουργεί υπονομευτικά για τη διεκδίκηση των βασικών εργατικών τους δικαιωμάτων, στερώντας τους τις βασικές προϋποθέσεις συλλογικής οργάνωσης. Έτσι, μετά ένα μεγάλο διάστημα ανεργίας, οι αντιδράσεις των ανέργων είναι η απογοήτευση, το αίσθημα ήττας και η αποστράτευση από συλλογικές προσπάθειες. Όμως, αυτήν την ήττα ο άνεργος τη βιώνει ως προσωπική ήττα - αποτυχία και συνεπάγεται την εξατομίκευση, την απαξίωση και την αίσθηση μοναξιάς και άρα γίνεται αδύναμος να αντιδράσει (Λεχουρίτης Γ., Κατσορίδας Δ., 2002). Διαμορφώνεται μία εργατική τάξη κατακερματισμένη, ιδιωτεύουσα και μονίμως μετεκπαιδευόμενων, επανα-

καταρτιζόμενων και διαθέσιμων μισθωτών και ανέργων προς κάθε χρήση του κεφαλαίου

2.5 ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

2.5.1 Οικονομικό περιβάλλον κρίσης. Ανεργία και Ευέλικτες Μορφές Εργασίας

Στη Γερμανία, στην Αυστρία, στην Ολλανδία και στο Λουξεμβούργο το εργατικό δυναμικό αντιμετωπίζει ποσοστά ανεργίας της τάξεως του 5% ενώ στην Ελλάδα και στην Ισπανία το ¼ του εργατικού δυναμικού πλήττεται από ανεργία για την περίοδο 2003-2012.

Το ποσοστό του πληθυσμού σε νοικοκυριά χωρίς εργαζόμενο συνδέεται στενά με τη φτώχεια και τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού, καθώς χωρίς εργασία τα νοικοκυριά στερούνται της βασικής πηγής εισοδήματος. Η Ελλάδα χαρακτηρίζεται από το υψηλότερο ποσοστό στην Ε.Ε. το 2012.

Το ποσοστό ανεργίας των νέων στην Ε.Ε. το 2012 ανέρχεται σε 23% και κυμαίνεται από 8,1% στη Γερμανία έως 55,3% στην Ελλάδα. Το ποσοστό των Ελλήνων νέων που δεν συμμετέχει σε απασχόληση, εκπαίδευση ή κατάρτιση είχε προσεγγίσει σημαντικά τον ευρωπαϊκό μέσο όρο το 2008. Στη συνέχεια παρατηρείται σημαντική απόκλιση, η οποία συνεχώς διευρύνεται:

Πίνακας 1

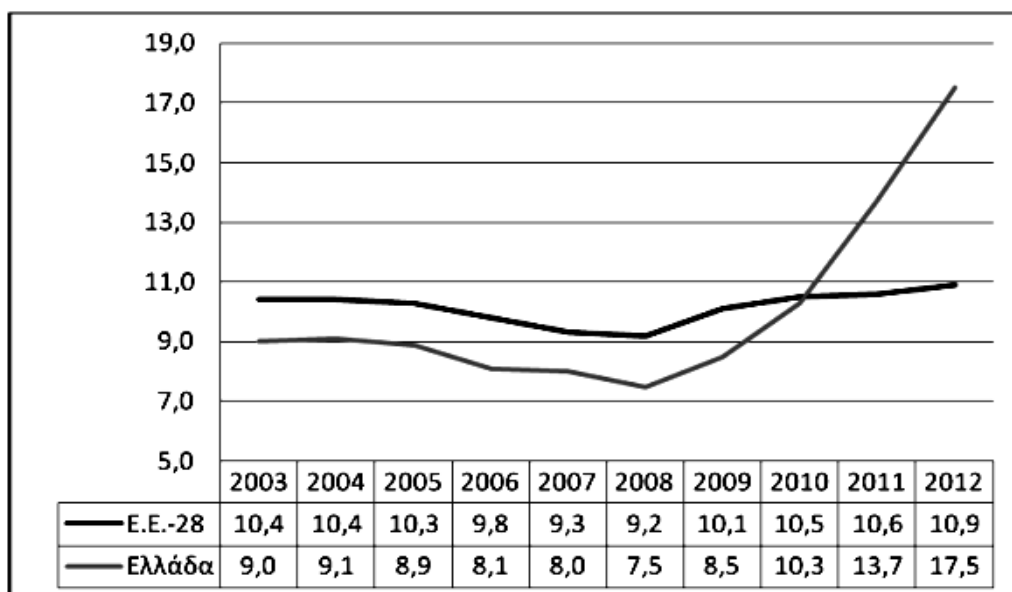
Ποσοστά ανεργίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης: 2003-2012

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ε.Ε.-28	9,2	9,3	9,1	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7	10,5
Βέλγιο	8,2	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6
Βουλγαρία	13,7	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3
Τσέχικη Δημοκρατία	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0
Δανία	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,5	6,0	7,5	7,6	7,5
Γερμανία	9,8	10,5	11,3	10,3	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9	5,5
Εσθονία	10,1	9,7	7,9	5,9	4,6	5,5	13,8	16,9	12,5	10,2
Ιρλανδία	4,6	4,5	4,4	4,5	4,7	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7
Ελλάδα	9,7	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7	24,3
Ισπανία	11,4	10,9	9,2	8,5	8,3	11,3	18,0	20,1	21,7	25,0
Γαλλία	8,9	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8	9,5	9,7	9,6	10,2
Κροατία	14,1	13,8	12,8	11,4	9,6	8,4	9,1	11,8	13,5	15,9
Ιταλία	8,4	8,0	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4	10,7
Κύπρος	4,1	4,6	5,3	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9
Λεττονία	10,7	10,6	9,1	6,9	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15,0

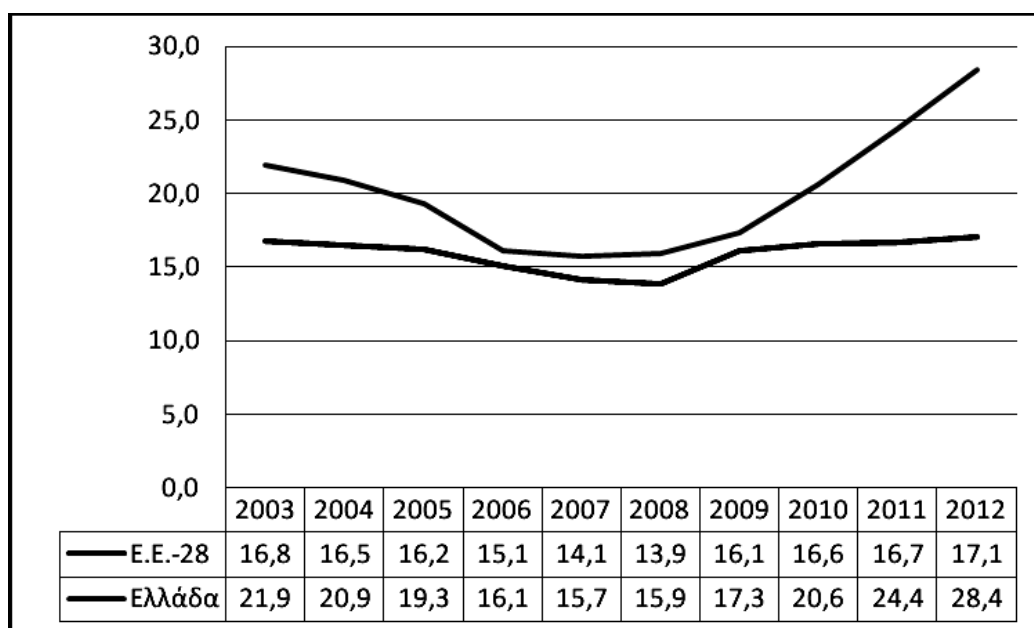
Λιθουανία	12,4	11,3	8,0	5,2	3,8	5,3	13,6	18,0	15,4	13,4
Λουξεμβούργο	3,8	5,0	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1
Ουγγαρία	5,8	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	10,9	10,9
Μάλτα	7,7	7,2	6,9	6,9	6,5	6,0	6,9	6,9	6,5	6,4
Ολλανδία	4,2	5,1	5,3	4,4	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4	5,3
Αυστρία	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2	4,3
Πολωνία	19,8	19,1	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1
Πορτογαλία	7,1	7,5	8,6	8,6	8,9	8,5	10,6	12,0	12,9	15,9
Ρουμανία	6,8	8,0	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3	7,4	7,0
Σλοβενία	6,7	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9
Σλοβακία	17,7	18,4	16,4	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14,0
Φινλανδία	9,0	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7
Σουηδία	6,6	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0
Ηνωμένο Βασίλειο	5,0	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,0	7,9

Πηγή: Eurostat <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu>

Διαμορφώνονται τρεις δείκτες της προσωρινής απασχόλησης που αφορούν, αντίστοιχα τη διάχυση της προσωρινής απασχόλησης έναντι της απασχόλησης αορίστου χρόνου, τον βαθμό επισφάλειας που συνοδεύει την προσωρινή απασχόληση, και τον βαθμό επισφάλειας που προσδίδει η προσωρινή απασχόληση στο σύνολο της απασχόλησης. Η μείωση της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα είναι αποτέλεσμα της υποκατάστασης της συγκεκριμένης μορφής ευέλικτης απασχόλησης από άλλες, ταχέως αναπτυσσόμενες ευέλικτες μορφές απασχόλησης: μεταξύ 2010 και 2013 η μείωση της προσωρινής απασχόλησης κατά 22,9% είναι αποτέλεσμα της υποκατάστασής της από γοργά αυξανόμενες άλλες μορφές ευελιξίας, και συγκεκριμένα της μερικής απασχόλησης που αυξήθηκε κατά 46,6% και της υπερωριακής απασχόλησης που αυξήθηκε κατά 14,4%.



Διάγραμμα 1. Πληθυσμός σε νοικοκυριά χωρίς εργαζόμενο στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση: 2003-2012



Διάγραμμα 2. Ποσοστά νέων 18-24 ετών εκτός εργασίας, εκπαίδευσης, κατάρτισης (NEET) στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση: 2003-2012

Επισφάλεια/Σύνολο. Όσον αφορά τη διάχυση της επισφαλούς ευελιξίας, αυτή παρουσιάζεται στον Πίνακα 1. Την περίοδο 2010-2013 η επισφαλής προσωρινή απασχόληση ως αναλογία της συνολικής μισθωτής απασχόλησης στην Ελλάδα σημείωσε μείωση κατά 20,9% - όχι επειδή βελτιώθηκε η ποιότητα των θέσεων προσωρινής απασχόλησης αλλά επειδή μειώθηκε η προσωρινή απασχόληση γενικά. ο επισφαλής χαρακτήρας της προσωρινής απασχόλησης παραμένει σε πολύ υψηλά επίπεδα, με το 73,1% των προσωρινά απασχολούμενων να εργάζεται με τον τρόπο αυτό επειδή δεν μπορούσε να βρει μόνιμη δουλειά.

Ωστόσο, την ίδια περίοδο σημειώθηκε (α) μεγάλη αύξηση της επισφαλούς μερικής απασχόλησης ως αναλογία της συνολικής μισθωτής απασχόλησης κατά 68,8% - λόγω της μεγαλύτερης διάχυσης της μερικής απασχόλησης στην οικονομία αλλά και της παράλληλης επιδείνωσης του χαρακτήρα της προσωρινής απασχόλησης και (β) μεγάλη αύξηση των μισθωτών που εργάζονται με απλήρωτες υπερωρίες ως αναλογία όλων των μισθωτών κατά 66,5% - λόγω της μεγάλης διάχυσης της υπερωριακής απασχόλησης αλλά και της παράλληλης επιδείνωσης του χαρακτήρα της υπερωριακής απασχόλησης (Πίνακας 1 και Διάγραμμα 17).

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Η εντοπισμένη από το ΣΕΠΕ, εργασία υπό τη μορφή σύμβασης έργου ή παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών σε πέντε επιλεγμένους κλάδους κατά το διάστημα 2007-2012

Κλάδος	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Μεταβολή αριθμητική και ποσοστό (%) αυτής 2012-2007
Ξενοδοχεία-Εστιατόρια	2.453 3,9%	1.091 1,6%	445 1,3%	370 2,2%	822 18,9%	405 13,6%	-2.048 -83,5%
Λιανικό Εμπόριο	1.016 1,6%	701 1,1%	616 1,7%	181 1,1%	613 14,1%	251 8,4%	-765 -75,3%
Εκπαίδευση	26.449 42,3%	24.589 36,9%	9.984 28,1%	2.631 15,9%	449 10,3%	309 10,4%	-26.140 -98,8%
Χονδρικό Εμπόριο	371 0,6%	341 0,5%	163 0,5%	107 0,6%	212 4,9%	92 3,1%	-279 -75,2%
Βιομηχανία Τροφίμων-Ποτών	583 0,9%	496 0,7%	386 1,1%	206 1,2%	49 1,1%	71 2,4%	-512 -87,8%
Σύνολο & ποσοστό επί της συνολικής εργασίας βάσει σύμβασης έργου ή παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών	30.872 49,3%	27.218 40,9%	11.594 32,6%	3.495 21,2%	2.145 49,4%	1.128 37,9%	-29.744 -96,3%

Πηγή: Εκθέσεις Πεπραγμένων ΣΕΠΕ

Το ξέσπασμα και η περαιτέρω κλιμάκωση της κρίσης υπήρξαν ιδιαίτερα επώδυνες διαδικασίες για εκείνα τα τμήματα εργαζομένων που απασχολούνταν με συμβάσεις έργου και υπηρεσιών. Όντας «περιφερειακές δεξαμενές απασχόλησης», στο περιθώριο των πιο «τυπικών» σχέσεων και συμβάσεων εργασίας, τα τμήματα αυτά εργαζομένων πέρασαν πρώτα στην ανεργία μαζικά.

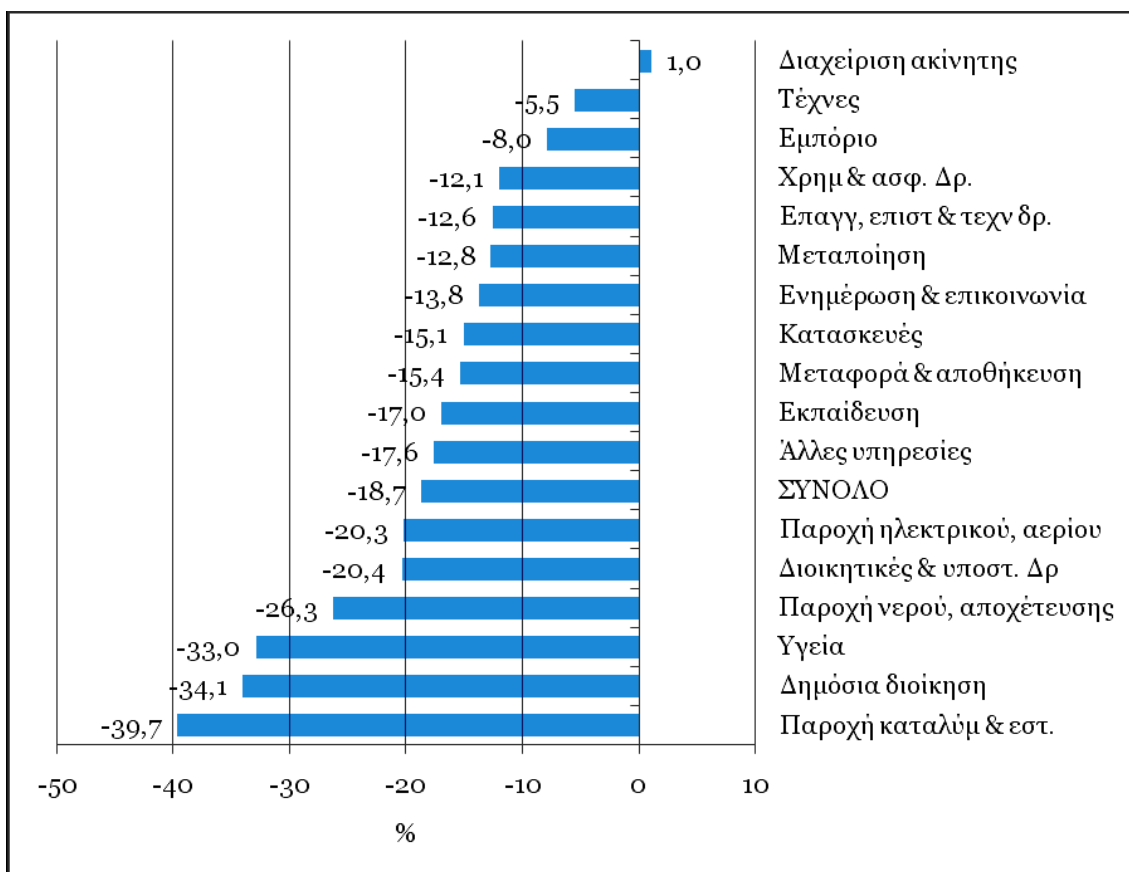
2.5.2. Ευέλικτες Μορφές Εργασίας στην Εκπαίδευση

Στον κλάδο της εκπαίδευσης: από 26.449 περιπτώσεις το 2007 φτάνουμε στις μόλις 309 το 2012, δηλαδή η απασχόληση με αυτή τη μορφή τείνει να μηδενιστεί στον κλάδο, με βάση τα στοιχεία του ΣΕΠΕ. Η μερική απασχόληση αυξάνεται στους περισσότερους κλάδους της οικονομίας, ενώ η πιο μεγάλη μείωσή της σε όλη την αναφερόμενη περίοδο παρατηρείται στον κλάδο της εκπαίδευσης (Πίν. 1). Η εκ περιτροπής εργασία επίσης αυξάνεται στους περισσότερους κλάδους ενώ μειώνεται σημαντικά στην εκπαίδευση. Η εργασία με σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών μειώνεται σε όλους τους οικονομικούς κλάδους. Δραματική είναι η μείωση αυτής της μορφής ευελιξίας στον κλάδο της εκπαίδευσης όπου πριν ήταν ιδιαίτερα διαδεδομένη. Με τις μετατροπές συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής και εκ περιτροπής εργασίας για τα έτη 2009-2012. Εκείνη η μετατροπή που φαίνεται να διαδίδεται περισσότερο είναι η μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής εργασία με μονομερή

απόφαση του εργοδότη, δίχως δηλαδή συμφωνία με τους εργαζόμενους. Η συνολική κατανομή της εργασίας σε πλήρη και ευέλικτη (με τις μορφές της μερικής και της εκ περιτροπής απασχόλησης) αλλάζει σημαντικά στα χρόνια της κρίσης, σε βάρος της πρώτης. Έτσι, το 2012 οι νέες συμβάσεις ευέλικτης απασχόλησης έτειναν να προσεγγίζουν τον αριθμό των συμβάσεων πλήρους εργασίας (45 συμβάσεις μερικής και εκ περιτροπής εργασίας έναντι 55 πλήρους στις 100 νέες συμβάσεις), ανατρέποντας ριζικά την αναλογία που υπήρχε προ κρίσης.

2.5.3. Μεταβολή του δείκτη κόστους εργασίας

Η προσαρμογή του κόστους εργασίας παρουσιάζει πολύ σημαντικές διαφοροποιήσεις από κλάδο σε κλάδο. Ο κλάδος της Εκπαίδευσης μπορεί να θεωρηθεί ως ο πλέον αντιπροσωπευτικός, υπό την έννοια ότι η μεταβολή του συνολικού κόστους εργασίας στον κλάδο αυτό, 17,6%, κατέχει τη διάμεση θέση μεταξύ των μεταβολών ανά κλάδο.



Πηγή: Eurostat - Data Explorer

Διάγραμμα 3. Μεταβολή του Δείκτη κόστους εργασίας ανά κλάδο στην Ελλάδα, 2010-2013

Σε κάθε περίπτωση, έχει δημιουργηθεί μια νέα κατάσταση και πραγματικότητα στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, πρωτόγνωρη, έτσι κι

αλλιώς, για τα τελευταία σαράντα χρόνια τουλάχιστον στη χώρα με την αισθητή μείωση των μισθών της πλήρους απασχόλησης σχεδόν στα επίπεδα που κυμαινόταν παλιότερα η μερική απασχόληση Ένα νέο τοπίο έχει δημιουργηθεί στην απασχόληση και, παρότι πολλά εξαρτώνται και από αστάθμητους παράγοντες που υπάγονται στη συγκυρία της κρίσης, φαίνεται ότι είναι πολύ πιθανό να συνοδεύει μόνιμα πλέον την ελληνική αγορά μισθωτής εργασίας, τη δουλειά, το βιοτικό επίπεδο, την ίδια τη ζωή των εργαζομένων της χώρας.

2.5.4 Εξελίξεις στην εργατική νομοθεσία κατά το έτος 2013 (Νόμος 4172/13)

Οριστικοποίηση του νέου μηχανισμού διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού (Ν. 4172/2013)

Η Κυβέρνηση τελικώς επιλέγει τη νομοθετική οδό προκειμένου να οριστικοποιήσει τον τρόπο μηχανισμό διαμόρφωσης των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων όλης της χώρας. Οι νέες διατάξεις περιέχονται στο άρθρο 103 του Ν. 4172/2013 που ψηφίζεται τον Ιούλιο του 2013 και προβλέπουν τα εξής: 23 Ν. 4172/2013 (ΦΕΚ Α/167/23.7.2013), Φορολογία Εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του Ν. 4046/2012, του Ν. 4093/2012 και Ν. 4127/2013 και άλλες διατάξεις. 120 ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2013.

α) Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός πλήρους απασχόλησης για τους υπαλλήλους και το κατώτατο ημερομίσθιο για τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, αφορά όλους τους εργαζόμενους για τους οποίους η αμοιβή δεν ρυθμίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας.

β) Ατομικές και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης, υπολειπόμενες από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο ή από την αντίστοιχη προκύπτουσα αναλογία για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης.

γ) Η νέα διαδικασία - μηχανισμός διαμόρφωσης νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου τίθεται σε ισχύ μετά τα προγράμματα Δημοσιονομικής Προσαρμογής, δηλαδή όχι πριν από την 1.1.2017.

δ) Το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού θα καθορίζεται αφού θα λαμβάνεται υπόψη η κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και οι προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας, των τιμών, και της ανταγωνιστικότητας, της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας, των εισοδημάτων και μισθών.

ε) Ο Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας εκδίδει την οριστική απόφαση καθορισμού του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου, μετά από τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου Νομοθετούνται έτσι οι παρεμβάσεις της Κυβέρνησης στην αγορά εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις, οι οποίες εντάσσονται στο πλαίσιο εφαρμογής των μνημονιακών δεσμεύσεων με σκοπό την περαιτέρω ενίσχυση της ευελιξίας και της δυνατότητας συμπίεσης του μισθολογικού κόστους. Οριστικοποιείται νομοθετικά τόσο η μείωση των κατώτατων μισθών κατά 22% και 32%, όσο και η αλλαγή του συστήματος διαμόρφωσής τους με την αφαίρεση της σχετικής ιδιότητας από τους κοινωνικούς εταίρους μέσω της ΕΓΣΣΕ και την καθιέρωση της κρατικής παρέμβασης.

Στην κατεύθυνση αυτή, ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εθνικού, κλαδικού και ομοιοεπαγγελματικού επιπέδου τείνει να καταστεί ανενεργός, καθώς μια σειρά από συμβάσεις που λήγουν δεν ανανεώνονται. Αντίθετα, συνεχίζεται η αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης στο επιχειρησιακό επίπεδο, ενώ για μια μεγάλη πλειοψηφία των μισθωτών οι όροι αμοιβής και εργασίας καθορίζονται πλέον από ατομικές συμβάσεις εργασίας και με μειωμένους κατά κανόνα μισθούς.

2.5.5. Διαθεσιμότητα Εκπαιδευτικών - Νόμος 4172/13 άρθρο 82

Συγκεκριμένα, με το άρθρο 82 του πολυνομοσχεδίου καταργούνται 50 ειδικότητες εκπαιδευτικών που διδάσκουν στην Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και 2 ειδικότητες εκπαιδευτικών της Γενικής Εκπαίδευσης. Πιο αναλυτικά, στα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑΛ) καταργείται ολόκληρος ο τομέας Υγείας και Πρόνοιας, που περιλαμβάνει το 20,3% των μαθητών της ΤΕΕ, και ο τομέας Εφαρμοσμένων Τεχνών, με το 2,6% του μαθητικού πληθυσμού. Συνολικά οι τομείς αυτοί καλύπτουν το 1/4 του μαθητικού δυναμικού της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Ο τομέας Υγείας και Πρόνοιας λειτουργεί σε 204 σχολεία και ο τομέας Εφαρμοσμένων Τεχνών σε 60, γεγονός που σημαίνει ότι με την εφαρμογή του νόμου το 50% των ΕΠΑΛ θα έχει πρόβλημα λειτουργίας, με αποτέλεσμα να κλείσουν και να προκαλέσουν και άλλους υπεράριθμους καθηγητές όλων των ειδικοτήτων. Όσον αφορά στις Επαγγελματικές Σχολές, η κατάργηση των 8 ειδικοτήτων αφορά το 60% του μαθητικού πληθυσμού των ΕΠΑΣ, γεγονός που σημαίνει ότι και αυτά τα σχολεία θα κλείσουν.

22 Ιουλίου 2013: Ξεκινά το 8μηνο της διαθεσιμότητας για 2.500 εκπαιδευτικούς και περίπου ισάριθμους σχολικούς φύλακες. Παράλληλα, καταργούνται τρεις σημαντικοί τομείς με πολλές και σημαντικές ειδικότητες της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Γύρω στους 23.000 μαθητές χάνουν τον εκπαιδευτικό και

επαγγελματικό τους προσανατολισμό. Εκατοντάδες εργαστήρια τίθενται σε αχρηστία

23 Μαρτίου 2014: Η κυβέρνηση προχωρά στις πρώτες απολύσεις μόνιμων δημόσιων υπαλλήλων μετά από 100 χρόνια.

2.5.6 Το χρονικό της Διαθεσιμότητας

Στις 22-7-2013 το ΥΠΑΙΘ εφάρμοσε για πρώτη φορά στα δεδομένα του σύγχρονου ελληνικού κράτους (από το 1911) το μέτρο της διαθεσιμότητας για 2.200 μόνιμους εκπαιδευτικούς της Τεχνικής εκπαίδευσης καταργώντας εν μια νυκτί 52 ειδικότητες. Ήταν οι πιο πολυπληθείς και περιζήτητες από το μαθητικό δυναμικό που αναλογούσε σε 23.000 μαθητές. Από την αρχή εξαιρέθηκαν 400 εκπαιδευτικοί με κοινωνικά κριτήρια (κυρίως πολυτεκνία). Το ΥΠΑΙΘ ανακοίνωσε την εκ των υστέρων αξιολόγηση των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα με βάση τους μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών. Αυτό αποσύρθηκε σε μια ιστορική συνεδρίαση του ελληνικού κοινοβουλίου. Ο σχεδιασμός περιελάμβανε καθεστώς διαθεσιμότητας μέχρι τις 22-3-2014 όπου λαμβάνουν το 75% του μισθού και των ασφαλιστικών εισφορών. Επίσης προέβλεπε ένα πρόγραμμα κινητικότητας με το οποίο θα τοποθετούνταν σε άλλες δομές του ΥΠΑΙΘ μέχρι την καταληκτική ημερομηνία.

Από τους 1.800 εκπαιδευτικούς σε διαθεσιμότητα, 174 τοποθετήθηκαν σε άλλες θέσεις (Α/θμια και Β/θμια Εκπ/ση), σε 85 έγινε περικοπή μισθοδοσίας από τις 22-3-2014 χωρίς έκδοση πράξης απόλυσης και για 1.540 (συνέχισε η ομηρία των πινάκων ΑΣΕΠ και η αβεβαιότητα της απόλυσης) δόθηκε παράταση διαθεσιμότητας μέχρι τις 22-5-15. Το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης με έγγραφό του επιβεβαιώνει ότι ο το καθεστώς διαθεσιμότητας αποτελεί εργασιακό καθεστώς και ο υπάλληλος έχει όλες τις δεσμεύσεις και υποχρεώσεις που πηγάζουν από τον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα.

Μετά τις Βουλευτικές Εκλογές της 25ης Ιανουαρίου 2015, και την συνεπακόλουθη αλλαγή της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Παιδείας, οι Τομείς και οι Ειδικότητες που είχαν καταργηθεί με το Ν.4172/2013, επανήλθαν με τους Ν. 4325/2015 και 4327/2015. Το μέτρο της διαθεσιμότητας καταργείται και οι εκπαιδευτικοί επιστρέφουν στο σύνολό τους στις οργανικές τους θέσεις. Οι εκπαιδευτικοί που είχαν μεταταχθεί υποχρεωτικά σε θέσεις Διοικητικών Υπαλλήλων, εφόσον το επιθυμούν επανέρχονται στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (σ.σ. Να επανέλθουν επέλεξαν σχεδόν στο σύνολό τους).

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

3.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ο σκοπός τη παρούσας διατριβής είναι η διερεύνηση του burnout των καθηγητών Β/θμιας Εκπ/σης που υπέστησαν την πρώτη διαθεσιμότητα του ΥΠΑΙΘ στα πλαίσια μεταρρύθμισης σε περιβάλλον κρίσης και η συμβολή στη μελέτη στάσεων, απόψεων, σωματοποιημένων προβλημάτων και συναισθηματικών διαταραχών.

3.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Η υπόθεση εργασίας είναι αν και κατά πόσο, το μέτρο της διαθεσιμότητας, που πρώτη φορά εφαρμόστηκε από το ελληνικό κράτος (από το 1911) σε μόνιμους Δημοσίους Υπάλληλους και δη Εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, επηρέασε τις απόψεις και τις στάσεις τους. Επίσης αν και κατά πόσο συνέβαλε στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ειδικότερα:

α) Ο τρόπος επιβολής της Διαθεσιμότητας (αιφνιδιασμός) και ο παρατεταμένος χρόνος σε καθεστώς Διαθεσιμότητας (8 μήνες και παράταση). Επηρεάζει την εμπιστοσύνη των εκπαιδευτικών στους επίσημους θεσμούς και με ποιον τρόπο; Δημιουργεί συνθήκες συναίνεσης για τη μετακίνηση σε άλλες βαθμίδες εκπαίδευσης ή δομές του Κράτους;

β) Η ένταση του εργασιακού άγχους που διοχετεύτηκε στους εκπαιδευτικούς ήταν σε τέτοιο βαθμό ώστε να δημιουργήσει Σωματική Παθολογία και σε τι βαθμό; Συναισθηματική διαταραχή και σε τι έκταση;

3.3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.3.1 Δείγμα της Έρευνας

Το αντιπροσωπευτικό δείγμα της έρευνας ανέρχεται στα 405 άτομα. Όσον αφορά τους καθηγητές σε διαθεσιμότητα: Έγιναν Δύο (2) πιλοτικές έρευνες (40 και 35 ατόμων αντίστοιχα) στο χρονικό διάστημα Οκτώβριος 2013 και Ιανουάριος 2014. Η κύρια έρευνα ξεκίνησε το Μάρτιο του 2014 όπου προβλεπόταν η λήξη της διαθεσιμότητας και η μέγιστη κορύφωση των συναισθημάτων. Το αντιπροσωπευτικό δείγμα της έρευνας ανέρχεται στα 325 άτομα.

Όσον αφορά τους καθηγητές οι οποίοι μετατάχθηκαν σε θέσεις Διοικητικών Υπαλλήλων: Μια πιλοτική μελέτη έγινε το Σεπτέμβριο του 2013 σε 25 άτομα. Η δεύτερη πιλοτική μελέτη πραγματοποιήθηκε ένα χρόνο αργότερα τον Οκτώβριο του 2014 όπου πλέον ασκούσαν μόνιμα τα Διοικητικά τους καθήκοντα καθώς στο μεταξύ διάστημα έπρεπε να υπηρετήσουν στα σχολεία τους για τη αποφοίτηση των σπουδαστών. Η κύρια έρευνα άρχισε το Δεκέμβριο του 2014 και ολοκληρώθηκε τον Απρίλιο του 2015. Σημειώνεται ότι από τα 400 άτομα που εξαιρέθηκαν, περί των 100 προχώρησαν σε πρόωρη συνταξιοδότηση (εξαγορά ετών σπουδών κλπ) και άλλα 30-35 άτομα έκαναν χρήση άδειας άνευ αποδοχών. Το αντιπροσωπευτικό δείγμα της έρευνας ανέρχεται στα 80 άτομα.

Η λήψη των ερωτηματολογίων έγινε με προσωπική παρουσία του ερευνητή οπότε επικεντρωθήκαμε στην περιοχή της Κεντρικής Μακεδονίας.

3.3.2 Ερευνητική Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στην έρευνα ήταν εθελοντική. Μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης οι εκπαιδευτικοί ενημερώθηκαν για την έρευνα και παρείχαν στοιχεία επικοινωνίας. Οι πιλοτικές έρευνες έγιναν το χρονικό διάστημα που οι εκπαιδευτικοί έχοντας κερδίσει τα ασφαλιστικά μέτρα επέστρεψαν για ένα τετράμηνο στα ΕΠΑΛ. Επειδή η Θεσσαλονίκη αποτέλεσε το κέντρο αγώνα για την επιστροφή των ειδικοτήτων στη Βόρεια Ελλάδα και τη Θεσσαλία έγινε εφικτή η συγκέντρωση των ερωτηματολογίων από εκπαιδευτικούς όλων των πόλεων, με προσωπική παρουσία της ερευνήτριας.

Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς που μετατάχθηκαν σε θέσεις Διοικητικών, η συλλογή των ερωτηματολογίων κατά την κύρια έρευνα έγινε με επισκέψεις στις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης και αντίστοιχες συναντήσεις μετά το πέρας του ωραρίου.

Ο βαθμός συνεργασίας ήταν πολύ υψηλός, γεγονός που βοήθησε ώστε τα ερωτηματολόγια να συμπληρώνονται στο σύνολό τους. Ο μέσος όρος χρόνου συμπλήρωσης ήταν 20-25 λεπτά.

3.3.3 Ερευνητικά Εργαλεία

Ερωτηματολόγιο προσωπικών και υπηρεσιακών στοιχείων

Για τις ανάγκες της έρευνας δημιουργήθηκε ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο που αφορούσε στα προσωπικά και υπηρεσιακά στοιχεία των εκπαιδευτικών, όπως: φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, χρόνια προϋπηρεσίας και επίπεδο σπουδών πέρα του βασικού πτυχίου. Ο λόγος που επελέγησαν τα συγκεκριμένα προσωπικά και υπηρεσιακά στοιχεία για το ερωτηματολόγιο είναι ότι οι προηγούμενες έρευνες έχουν καταδείξει συσχετίσεις ανάμεσα σε αυτά και

στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών (Schwab & Iwanicki, 1984· Μουζούρα, 2005· Kyriacou & Sutcliffe, 1978).

1. Η κλίμακα ψυχοπαθολογίας Symptom Checklist - 90- Revised (SCL - 90 - R, Derogatis et al, 1973)

Η κλίμακα ψυχοπαθολογίας Symptom Checklist - 90- Revised (SCL - 90 - R, Derogatis et al, 1973) είναι μια αυτοσυμπληρούμενη κλίμακα μέτρησης των υποκειμενικών ενοχλημάτων και της συμπτωματικής συμπεριφοράς των αρρώστων σε πολλές διαστάσεις της ψυχοπαθολογίας. Αποτελείται από ενενήντα (90) ερωτήματα διατάξιμα πέντε κατηγοριών. Ο αποκρινόμενος καλείται να καταδείξει τον βαθμό ενόχλησης το πρόβλημα που περιγράφει το εκάστοτε ερώτημα, κατά την διάρκεια των τελευταίων εβδομάδων. Έτσι επιλέγει μία από τις απαντήσεις: «καθόλου», «λίγο», «μέτρια», «πολύ» και τέλος «πάρα πολύ». Οι επιλογές αυτές βαθμολογούνται αντίστοιχα από μηδέν έως τέσσερα και κατά συνέπεια η τελική βαθμολογία για κάθε άτομο, μπορεί να κυμαίνεται από 0 έως 360. Τα 90 ερωτήματα τα συνθέτουν 9 υποκλίμακες, καθεμία από τις οποίες αντιπροσωπεύει μία από τις παρακάτω συμπτωματολογικές διαστάσεις (Ντώνιας και συνεργάτες, 1991):

Σωματοποίηση (Somatization) 12 Διαπιστώσεις

Αιτιάσεις που αφορούν την σωματική δυσλειτουργία. Η διάσταση αντικατοπτρίζει την αγωνία που προκύπτει από σωματικές ενοχλήσεις επικεντρώνοντας στο καρδιαγγειακό, γαστρεντερικό και αναπνευστικό σύστημα. Πολλά από αυτά τα συμπτώματα περιλαμβάνονται στα διαγνωστικά κριτήρια των διαταραχών άγχους και έχουν υψηλό επιπολασμό σε διαταραχές με προτεινόμενη λειτουργική αιτιολογία. Όλα αυτά μπορεί φυσικά να αποτελούν αντανάκλασεις μιας σωματικής ασθένειας.

Ψυχαναγκαστικότητα – καταναγκαστικότητα (Obsessive-Compulsive)

10 Διαπιστώσεις

Η ψυχαναγκαστικότητα απηχεί το αντίστοιχο κλινικό σύνδρομο. Η διάσταση αυτή αντικατοπτρίζει τα τυπικά συμπτώματα μιας ιδεοψυχαναγκαστικής διαταραχής, όπου η εστίαση είναι σε σκέψεις, παρορμήσεις και δράσεις που βιώνονται ως ακαταμάχητες – μη ελεγχόμενες από το άτομο που βιώνει ένα εγώ – ξένο και εκφράζει έναν ανεπιθύμητο στον ίδιο χαρακτήρα. Σ' αυτήν τη διάσταση αναφέρονται εμπειρίες εξασθένησης γνωστικών λειτουργιών.

Διαπροσωπική ευαισθησία (Interpersonal Sensitivity)

9 Διαπιστώσεις

Η διάσταση αυτή περιλαμβάνει αιτιάσεις προσωπικής ανεπάρκειας, κατωτερότητας και αυτοϋποτίμησης, ιδιαίτερα σε σύγκριση με τους άλλους και σε σχέση με τους άλλους.

Κατάθλιψη (Depression) 13 Διαπιστώσεις

Η κατάθλιψη απηχεί το αντίστοιχο κλινικό σύνδρομο. Αντιστοιχεί στην κλινική οντότητα ενώ περιλαμβάνονται τα περισσότερα από τα τυπικά συμπτώματα των καταθλιπτικών συνδρόμων σύμφωνα με τα σύγχρονα διαγνωστικά κριτήρια. Καταγράφονται αισθήματα δυσφορίας και απελπισίας, σημεία έλλειψης ενδιαφέροντος για τη ζωή, έλλειψη κινήτρων, σημάδια απόσυρσης και απώλεια της ζωτικής ενέργειας. Έκπτωση γνωστικών λειτουργικών, σκέψεις αυτοκτονίας καθώς και συνοδά σωματικά συμπτώματα της κατάθλιψης.

Άγχος (Anxiety) 10 Διαπιστώσεις

Αυτή η διάσταση περιλαμβάνει συμπτώματα μιας τυπικής αγχώδους συνδρομής. Νευρικότητα, ένταση, τρόμο καθώς και συναισθήματα τρόμου και πανικού. Τα συνοδά σωματικά συμπτώματα είναι παρόντα.

Επιθετικότητα (Hostility) 6 Διαπιστώσεις

Εκδηλώσεις και αισθήματα θυμού και επιθετικότητας. Αρνητικές σκέψεις και συναισθήματα επιτείνουν την κατάσταση θυμού και καταγράφονται ιδιότητες όπως η ευερεθιστότητα, η οργή και η αγανάκτηση.

Φοβικό άγχος (Phobic Anxiety) 7 Διαπιστώσεις

Απηχεί κυρίως τη διαταραχή πανικού με αγοραφοβία. Φοβικό άγχος ορίζεται ως μία επίμονη αντίδραση φόβου σ' ένα συγκεκριμένο πρόσωπο, τόπο, αντικείμενο, κατάσταση η οποία χαρακτηρίζεται ως παράλογη και δυσανάλογη στο ερέθισμα.

Παρανοειδής ιδεασμός (Paranoid ideation) 6 Διαπιστώσεις

Αιτιάσεις και συμπεριφορές που αντιπροσωπεύουν παρανοειδή τρόπο σκέψης. Πρόκειται για ένα διαταραγμένο τρόπο σκέψης με πρωταρχική ανάκλαση τις αυταπάτες. Καταγράφεται προβολική σκέψη, ιδέες μεγαλείου, καταδίωξη, φόβος απώλειας αυτονομίας, εχθρικότητα, καχυποψία.

Ψυχωτισμός (Psychoticism) 10 Διαπιστώσεις

Αντιπροσωπεύει μια σύμμιξη των συμπτωμάτων «Α' τάξης» της σχιζοφρένειας με χαρακτηριστικά κυρίως στοιχεία αλλοτρίωσης και απόστασης στις διαπροσωπικές σχέσεις. Στοιχεία περιλαμβάνουν την απόσυρση και απομόνωση έως τις παραισθήσεις, τη σκέψη - μετάδοση και το σχιζοειδή τρόπο ζωής.

Επιπλέον (7 Διαπιστώσεις)

Αφορούν διάφορες αιτιάσεις (όρεξη, επέλευση ύπνου, πρωινή αφύπνιση, ανήσυχος ύπνος, διαταραχές στην πρόσληψη τροφής, σκέψεις θανάτου, αισθήματα ενοχής). Αν και δεν περιλαμβάνονται στις παραπάνω υποκλίμακες συμβάλλουν στην διαμόρφωση των γενικών δεικτών.

Σημείωση: Επειδή επηρεάζεται έντονα η καθημερινότητα αποφασίσαμε να το παρουσιάσουμε στην έρευνα.

Επιπλέον υπολογίζονται τρεις δείκτες της έντασης και της έκτασης της συμπτωματολογίας

- Δείκτης συνόλου θετικών συμπτωμάτων (ΔΣΘΣ) (Global Severity Index) (GSI): δίνει πληροφορίες για τον αριθμό, δηλαδή την έκταση των συμπτωμάτων και υπολογίζεται ως μέσος όρος των 90 ειδών του ερωτηματολογίου.
- Δείκτης ενόχλησης θετικών συμπτωμάτων (ΔΕΘΣ) (Positive Symptom Distress Index) (PSDI): αποτελεί μέτρο της έντασης της ενόχλησης και υπολογίζεται ως μέσος όρος όλων των θετικών απαντήσεων (ό,τι ήταν πάνω από το 0).
- Γενικός δείκτης συμπτωμάτων (ΓΔΣ) (Positive Symptom Total) (PST): συνδυάζει πληροφορίες για τον αριθμό των συμπτωμάτων και την ένταση της ενόχλησης από αυτά και υπολογίζεται ως ο αριθμός των στοιχείων που ήταν πάνω από 0.

Ο Derogatis,(1983) πρότεινε ότι ο καλύτερος ενιαίος δείκτης για το τρέχον επίπεδο διαταραχής είναι ο ΔΕΘΣ (PSDI) διότι ως καθαρό μέτρο έντασης πιθανώς αξιολογεί και το στυλ απόκρισης του ασθενή δηλαδή αν τα συμπτώματα είναι προς αύξηση ή προς εξασθένιση.

Οι βαθμολογίες για κάθε διάσταση εκφράζονται μέσω των βαθμολογιών όλων των στοιχείων της διάστασης. Οι μέσες βαθμολογίες μπορούν να εκφραστούν και ως προφίλ των συμπτωμάτων (Παράρτημα 1: SCL-90-R).

Η SCL-90-R έχει μεταφραστεί και σταθμιστεί για τον ελληνικό πληθυσμό από τους Ντώνιας και συνεργάτες (1991).

2. Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach Burnout Measure - MBI)

Χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα «The Maslach Burnout Inventory», των Maslach και Jackson (1981), η οποία είναι η περισσότερο χρησιμοποιούμενη κλίμακα μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης διεθνώς. Στην Ελλάδα έχει χρησιμοποιηθεί από τους Αναγνωστόπουλο και Παπαδάτου (1992), σε μετάφραση και προσαρμογή στα Ελληνικά και από τον Α. Κάντα (1996), για τη μελέτη της παραγοντικής του δομής σχετικά με πληθυσμούς «υψηλού κινδύ-

νου», προκειμένου να περιγραφούν οι αντίστοιχοι δείκτες επαγγελματικής εξουθένωσης αυτών των πληθυσμών.

Το ερωτηματολόγιο αυτό είχε αρχικά σχεδιαστεί, για να μετρήσει το βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι στα επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών αντιλαμβάνονται ότι υφίστανται επαγγελματική εξουθένωση. Αποτελείται από 22 ερωτήσεις που έχουν σχεδιαστεί, έτσι ώστε να αξιολογούν τις τρεις πτυχές του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, και πιο συγκεκριμένα: α) τη συναισθηματική εξάντληση (9 ερωτήσεις 11,6,1,4,3,7,5,2,8), β) την αποπροσωποποίηση (5 ερωτήσεις 10, 19, 20, 22, 21), και γ) την έλλειψη προσωπικής επίτευξης (8 ερωτήσεις 17, 13, 12, 18, 9, 14, 15, 16). Η υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης αξιολογεί τα συναισθήματα που βιώνει κάποιος που βρίσκεται σε υπερένταση λόγω της εργασίας του. Η υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης, αξιολογεί αν ο καθηγητής αντιδρά απέναντι στους μαθητές του με ψυχρό και απρόσωπο τρόπο. Η υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης αξιολογεί κάποια συναισθήματα επάρκειας και επιτυχίας στον εργασιακό τομέα. Ο ερωτώμενος καλείται να σημειώσει πόσο βιώνει τις αναφερόμενες καταστάσεις σύμφωνα με μια κλίμακα επτά βαθμών που έχει ως εξής: 0= “ποτέ”, 1 = “λίγες φορές το χρόνο, 2= “μια φορά το μήνα ή λιγότερο”, 3= “αρκετές φορές το μήνα”, 4= “μια φορά την εβδομάδα”, 5= “αρκετές φορές την εβδομάδα”, 6 = “κάθε μέρα”.

Η εγκυρότητα περιεχομένου (content validity) του αρχικού ερωτηματολογίου της Maslach, καθορίστηκε μετά από κλινική εμπειρία και παρατήρηση, σε ό,τι αφορά τα ερωτήματα. Η δε εγκυρότητα εννοιολογικής δομής (construct validity), υποστηρίχθηκε μετά από ανάλυση παραγόντων. Οι γενικοί ψυχομετρικοί δείκτες του MBI (Maslach Burnout Inventory) είναι ιδιαίτερα υψηλοί, ενώ συνοδεύτηκαν επίσης από ικανοποιητικούς δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας, κατά υποκλίμακα. Συγκεκριμένα, οι δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας Cronbach α για τη την έρευνα της Maslach σε ό,τι αφορά τις τρεις υποκλίμακες ήταν:

- Συναισθηματική εξάντληση=.90
- Αποπροσωποποίηση=.79
- Προσωπική επίτευξη =.71

Στην αρχική έκδοση του MBI χρησιμοποιήθηκε ο όρος “recipient” = “αποδέκτης υπηρεσιών”. Όταν όμως το MBI χρησιμοποιήθηκε σε μετρήσεις με εκπαιδευτικούς, έγινε μια μικρή τροποποίηση, και στη θέση της λέξης «αποδέκτης», χρησιμοποιήθηκε η λέξη «μαθητής». Όταν το MBI χρησιμοποιείται σε εκπαιδευτικούς, μετράει τις ίδιες βασικές έννοιες ή παράγοντες με εκείνους που είναι σχεδιασμένο, για να μετρήσει στον τομέα της παροχής υπηρεσιών, δηλαδή

τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την προσωπική επίτευξη.

3. Ερωτηματολόγιο Νο 1 (Παράρτημα 1)

Το Ερωτηματολόγιο Νο 1 διερεύνησε «Τους παράγοντες που αυξάνουν το εργασιακό άγχος των Καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Διαθεσιμότητα».

Δημιουργήσαμε νεοσύστατο ερωτηματολόγιο διότι δεν υπήρχε αντίστοιχο. Η αιφνιδιαστική μετάταξη εκπαιδευτικών ήταν πρωτόγνωρο στοιχείο για την ελληνική κοινωνία. Λαμβάνοντας υπόψιν ότι η οικονομική κρίση το 2013 βρίσκεται σε πλήρη εξέλιξη, οι εργασιακές σχέσεις ελαστικοποιούνται ραγδαία, η ανεργία καλπάζει και το εργασιακό κόστος μειώνεται σταθερά (όπως εξηγήσαμε στο Γενικό μέρος), η διερεύνηση των παραγόντων που επιδρούν στο εργασιακό άγχος μεταβάλλεται. Το ερωτηματολόγιο που δημιουργήσαμε περιλαμβάνει 32 ερωτήματα που ενσωματώνονται σε 5 υπερμεταβλητές:

Κοινωνική αδιαφορία - 8 Διαπιστώσεις
Ερωτήσεις 25-24-30-29-32-31-27-28

Η κοινωνική αδιαφορία δημιουργεί αίσθημα εγκατάλειψης του ατόμου, χάνεται κάθε έννοια συλλογικότητας και δεν ικανοποιείται η βασική ανάγκη του ανθρώπου να ανήκει κάπου. Νιώθει ματαιώση ως πολίτης και δημόσιος λειτουργός και αμφισβητούνται τα στοιχεία της επαγγελματικής και υπαρξιακής του ταυτότητας.

Αιφνιδιασμός - 6 Διαπιστώσεις
Ερωτήσεις 3-1-4-5-14-10

Οι βίαιες αλλαγές βιώνονται ως απώλεια με αισθήματα πένθους.

Φόβος ανεργίας - Οικονομικά προβλήματα - 6 Διαπιστώσεις
Ερωτήσεις 15-19-13-16-26-22

Ο φόβος της ανεργίας και η οικονομική ανασφάλεια, ιδιαίτερα σε περιβάλλον κρίσης, είναι βασικός παράγοντας συναισθηματικής εξάντλησης γιατί δημιουργούνται αισθήματα φόβου και ανελευθερίας της επιλογής. Το άτομο αναπτύσσει αρνητικά συναισθήματα για την εργασία του καθώς και εχθρική στάση.

Αίσθημα κατωτερότητας - 7 Διαπιστώσεις
Ερωτήσεις 9-18-21-17-20-23-2

Αναπτύσσονται συναισθήματα αρνητικής αποτίμησης του εαυτού, ανεπάρκειας, χαμηλής αυτοεκτίμησης και αισθήματα ντροπής.

Αίσθημα αδικίας - 5 Διαπιστώσεις

Ερωτήσεις 7-6-8-12-11

Αφορά στην αμφισβήτηση και αυτοαναίρεση επίσημων θεσμών του κράτους όπως η δικαιοσύνη, η εκπαίδευση, τα Μ.Μ.Ε. και τα συνδικάτα. Είναι γνωστό από τη βιβλιογραφία πως οι συνθήκες έλλειψης, δομής και οργάνωσης με έντονες συγκρούσεις και γραφειοκρατική υπερπαρουσία αυξάνονται οι προϋποθέσεις επαγγελματικής εξουθένωσης.

Για το **Ερωτηματολόγιο 1** που διερευνά τους παράγοντες συναισθηματικής εξάντλησης - εξουθένωσης με 32 ερωτήσεις η 1η Πιλοτική Έρευνα εμφάνισε Αξιοπιστία άλφα (Cronbach's Alpha) $\alpha=0,903 \sim 0,90$, ενώ η 2η Πιλοτική Έρευνα εμφάνισε Αξιοπιστία άλφα (Cronbach's Alpha) $\alpha=0,908 \sim 0,91$. Όπου φαίνεται ότι η κλίμακα διαθέτει υψηλή Αξιοπιστία. Κατόπιν έγινε Ανάλυση Παραγόντων.

Πίνακας 1

Συντελεστές συσχέτισης Παραγόντων που ευθύνονται για την συναισθηματική εξάντληση – εξουθένωση των καθηγητών Β/θμιας Εκπ/σης (Ερωτηματολόγιο 1)

Μεταβλητές	Φορτίσεις				
	Παράγοντες				
	1ος	2ος	3ος	4ος	5ος
Ερ.25	0,82				
Ερ.24	0,82				
Ερ.30	0,77				
Ερ.29	0,76				
Ερ.32	0,66				
Ερ.31	0,56				
Ερ.27	0,56				
Ερ.28	0,39				
Ερ.3		0,91			
Ερ.1		0,85			
Ερ.4		0,83			
Ερ.5		0,79			
Ερ.14		0,53			
Ερ.10		0,46			
Ερ.15			0,70		
Ερ.19			0,69		
Ερ.13			0,68		
Ερ.16			0,57		
Ερ.26			0,52		
Ερ.22			0,52		
Ερ.9				0,75	
Ερ.18				0,73	

Μεταβλητές	Φορτίσεις				
	Παράγοντες				
	1ος	2ος	3ος	4ος	5ος
Ερ.21				0,63	
Ερ.17				0,58	
Ερ.20				0,57	
Ερ.23				0,52	
Ερ.2				0,29	
Ερ.7					0,87
Ερ.6					0,77
Ερ.8					0,73
Ερ.12					0,44
Ερ.11					0,43

Έγινε ανάλυση παραγόντων για τις συσχετίσεις των 32 μεταβλητών. Στην αρχή έγινε εξαγωγή πέντε (5) παραγόντων με ρίζες ίσες ή μεγαλύτερες από 1,00. Η ορθογωνική περιστροφή των παραγόντων έδωσε τη δομή που φαίνεται στον Πίνακα 1. Ο 1ος παράγοντας είναι υπεύθυνος για το 15,01% της διακύμανσης, ο 2ος παράγοντας για το 13,50%, ο 3ος παράγοντας για το 12,22 %, ο 4ος για το 10,87% και ο 5ος παράγοντας για το 8,48 %.

(Σημείωση: Στην παραγοντική ανάλυση από τα 32 στοιχεία (ερωτήσεις) του αποτελούμενου μέσου (ερωτηματολογίου) εντοπίστηκαν πέντε παράγοντες. Ο Πίνακας 1 δείχνει αυτούς τους Παράγοντες, μαζί με αυτό που ονομάζεται «παραγοντικές φορτίσεις». Αυτές λειτουργούν ως συντελεστές συσχέτισης, που κυμαίνονται από -1,00 έως + 1,00 και ερμηνεύονται με παρόμοιο τρόπο. Δηλαδή δείχνουν τη συσχέτιση μεταξύ των στοιχείων εξουθένωση των καθηγητών).

Επιπλέον έγινε και διερεύνηση της εγκυρότητας με τον συντελεστή συσχέτισης Pearson, όπου φαίνεται ότι υπάρχει σημαντική συσχέτιση των ερωτήσεων $p < 0,001$ έως $p = 0,04$.

4. Ερωτηματολόγιο Νο2

Το Ερωτηματολόγιο Νο 2 διερεύνησε το: «Τι λειτούργησε ενθαρρυντικά στους Καθηγητές;». Για τη διερεύνηση των ενθαρρυντικών παραγόντων μελετήθηκαν οι παρακάτω υπερμεταβλητές:

Κοινωνική διάσταση - 4 Διαπιστώσεις
Ερωτήσεις 4-5-3-7

Αφορά στην δικτύωση με ανθρώπους που βιώνουν την ίδια κατάσταση. Αντανακλά το αίσθημα συλλογικότητας και τις θετικές αλλαγές που επιφέρει

στην ψυχολογία του ατόμου, η συλλογική δράση δημιουργώντας αισθήματα ελπίδας και αυτοεπιβεβαίωσης.

Πίστη σε ανώτερες δυνάμεις - 4 Διαπιστώσεις

Ερωτήσεις 11-10-6-9

Αντανακλά αίσθηση αισιοδοξίας από τη φυσική ροή των πραγμάτων χωρίς την ατομική δράση.

Χρηστική καθημερινότητα - 3 Διαπιστώσεις

Ερωτήσεις 2-1-8

Είναι γνωστό από τη διεθνή βιβλιογραφία πως όταν το άτομο περιβάλλεται από υποστηρικτικούς ανθρώπους που λειτουργούν απέναντί του με ενσυναίσθηση δείχνει μεγαλύτερη αντοχή στους στρεσογόνους παράγοντες.

Για το **Ερωτηματολόγιο 2** που διερευνά το τι λειτούργησε ενθαρρυντικά στους καθηγητές της Β/θμιας Εκπ/σης στο διάστημα της διαθεσιμότητας, με 11 ερωτήσεις η 1^η Πιλοτική Έρευνα εμφάνισε Αξιοπιστία άλφα (Cronbach's Alpha) $\alpha=0,61$, ενώ η 2^η Πιλοτική Έρευνα εμφάνισε Αξιοπιστία άλφα (Cronbach's Alpha) $\alpha=0,62$. Όπου φαίνεται ότι η κλίμακα διαθέτει οριακή Αξιοπιστία. Κατόπιν έγινε Ανάλυση Παραγόντων.

Έγινε ανάλυση παραγόντων για τις συσχετίσεις των 11 μεταβλητών. Στην αρχή έγινε εξαγωγή τριών (3) παραγόντων με ρίζες ίσες ή μεγαλύτερες από 1,00. Η ορθογωνική περιστροφή των παραγόντων έδωσε τη δομή που φαίνεται στον Πίνακα 2. Ο 1^{ος} παράγοντας είναι υπεύθυνος για το 20,14% της διακύμανσης, ο 2^{ος} παράγοντας για το 17,365 και ο 3^{ος} παράγοντας για το 14,80%.

Επιπλέον έγινε και διερεύνηση της εγκυρότητας με τον συντελεστή συσχέτισης Pearson, όπου φαίνεται ότι υπάρχει σημαντική συσχέτιση των ερωτήσεων $p<0,001$ έως $p=0,02$.

Πίνακας 2

Συντελεστές συσχέτισης Παραγόντων που ευθύνονται για την συναισθηματική ενθάρρυνση των καθηγητών Β/θμιας Εκπ/σης (Ερωτηματολόγιο 2)

Μεταβλητές	Φορτίσεις		
	Παράγοντες		
	1ος	2ος	3ος
Ερώτηση 4	0,81		
Ερώτηση 5	0,73		
Ερώτηση 3	0,64		
Ερώτηση 7	0,62		
Ερώτηση 11		0,84	
Ερώτηση 10		0,75	
Ερώτηση 6		0,55	
Ερώτηση 9		0,32	
Ερώτηση 2			0,75
Ερώτηση 1			0,72
Ερώτηση 8			0,44

5. Ερωτηματολόγιο Νο 3

Το **Ερωτηματολόγιο Νο 3** διερεύνησε: «Τα προβλήματα υγείας των Καθηγητών». Επιλέχθηκαν συνήθεις ασθένειες με ψυχολογικό υπόβαθρο. Η καταγραφή γίνεται αυτο βιογραφικά και όχι με ιατρικές εξετάσεις. Δεν συμπεριελήφθησαν ασθένειες που έχουν μεγάλο χρόνο επώασης π.χ. κακοήθεις όγκοι κλπ.

Για το **Ερωτηματολόγιο 3** που διερευνά τους παράγοντες σωματοποίησης προβλημάτων υγείας στους καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης πρέπει να τονιστεί ότι χρησιμοποιεί μη παραμετρική μέθοδο ανάλυσης των μεταβλητών (οι μεταβλητές που επιλέχθηκαν είναι ονομαστικού ή τακτικού τύπου) και παρουσιάζουν συχνότητες τις οποίες συγκρίνουμε με τη χρήση της μεθόδου χ^2 (chi-square test). Η βοήθεια που θα προσφέρει το Ερωτηματολόγιο 3 πιθανό να προκύψει από τη διασταύρωση των μεταβλητών και την πιθανή τριγωνοποίηση στη μελέτη των διαστάσεων της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Η 1^η και η 2^η Πιλοτική Έρευνα έδειξαν σημαντικές διασταυρώσεις μεταξύ των μεταβλητών ($p < 0,001$ - $p = 0,01$).

6. Ερωτηματολόγιο Νο 4 (Παράρτημα 1)

Το **Ερωτηματολόγιο Νο 4** διερεύνησε «Τους παράγοντες που αυξάνουν το εργασιακό άγχος των Καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Θέσης Διοικητικού Υπαλλήλου».

Δημιουργήσαμε νεοσύστατο ερωτηματολόγιο διότι δεν υπήρχε αντίστοιχο. Η αιφνιδιαστική μετάταξη εκπαιδευτικών ήταν πρωτόγνωρο στοιχείο για την ελληνική κοινωνία. Λαμβάνοντας υπόψιν ότι η οικονομική κρίση το 2013 βρίσκεται σε πλήρη εξέλιξη, οι εργασιακές σχέσεις ελαστικοποιούνται ραγδαία, η ανεργία καλπάζει και το εργασιακό κόστος μειώνεται σταθερά (όπως εξηγήσαμε στο γενικό μέρος). Η διερεύνηση των παραγόντων που επιδρούν στο εργασιακό άγχος μεταβάλλεται.

Η κινητικότητα ανάμεσα στις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης για διοικητικό έργο και στα ΕΠΑΛ (πρωινά και εσπερινά) για εκπαιδευτικό έργο κατά το χρονικό διάστημα από 22-3-2013 έως 15-5-2015 δημιουργούν την ανάγκη νέων εργαλείων μέτρησης των παραγόντων εργασιακού άγχους.

Το ερωτηματολόγιο που δημιουργήσαμε περιλαμβάνει 33 ερωτήματα που ενσωματώνονται σε 5 υπερμεταβλητές:

Καθημερινότητα - ρουτίνα - 9 Διαπιστώσεις
Ερωτήσεις 20-21-13-14-28-33-19-12-10

Διερευνώνται συνήθεις παράγοντες εργασιακού άγχους που αφορούν το διοικητικό έργο.

Αίσθηση παρείσακτου - 7 Διαπιστώσεις
Ερωτήσεις 5-23-11-7-17-22-24

Διερευνώνται συνήθεις παράγοντες εργασιακού άγχους που αφορούν τις διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας.

Ανασφάλεια και έλλειψη - 7 Διαπιστώσεις
Ερωτήσεις 29-32-27-6-26-31-9

Διερευνώνται παράγοντες εργασιακού άγχους που αφορούν τη σχέση με τη Διοίκηση και την Προϊσταμένη αρχή.

Εξαναγκασμός αλλαγής εργασίας - 5 Διαπιστώσεις
Ερωτήσεις 8-2-4-1-18

Διερευνώνται παράγοντες εργασιακού άγχους που συνδέονται με αισθήματα αποπροσωποποίησης.

Αίσθηση ανεπάρκειας - 5 Διαπιστώσεις
Ερωτήσεις 16-25-3-30-15

Διερευνώνται παράγοντες εργασιακού άγχους που συνδέονται με αισθήματα χαμηλής αυτοεκτίμησης.

Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας έγινε μία πιλοτική μελέτη σε δείγμα 25 ατόμων όπου εμφανίστηκε αξιοπιστία υψηλή (Cronbach's Alpha) $\alpha = 0,929 \sim 0,93$ (Παράρτημα 2).

Η δεύτερη πιλοτική μελέτη πραγματοποιήθηκε ένα χρόνο αργότερα τον Οκτώβριο του 2014 όπου πλέον ασκούσαν μόνιμα τα Διοικητικά τους καθήκοντα καθώς στο μεταξύ διάστημα έπρεπε να υπηρετήσουν στα σχολεία τους για τη αποφοίτηση των σπουδαστών. Η δεύτερη πιλοτική μελέτη επιβεβαίωσε τα αποτελέσματα της πρώτης.

Για το **Ερωτηματολόγιο 4** που διερευνά τους παράγοντες που αυξάνουν το εργασιακό άγχος των καθηγητών της Β/θμιας Εκπ/σης που έχουν μεταταχθεί σε διοικητικές θέσεις με 33 ερωτήσεις η Πιλοτική Έρευνα εμφάνισε Αξιοπιστία άλφα (Cronbach's Alpha) $\alpha=0,929 \sim 0,93$. Όπου φαίνεται ότι η κλίμακα διαθέτει υψηλή Αξιοπιστία. Κατόπιν έγινε Ανάλυση Παραγόντων.

Πίνακας 3

Συντελεστές συσχέτισης Παραγόντων που ευθύνονται για το εργασιακό άγχος των καθηγητών Β/θμιας Εκπ/σης που έχουν θέσεις διοικητικών (Ερωτηματολόγιο 4)

Μεταβλητές	Φορτίσεις				
	Παράγοντες				
	1ος	2ος	3ος	4ος	5ος
Ερ.20	0,80				
Ερ.21	0,79				
Ερ.13	0,73				
Ερ.14	0,68				
Ερ.28	0,64				
Ερ.33	0,62				
Ερ.19	0,61				
Ερ.12	0,54				
Ερ.10	0,49				
Ερ.5		0,81			
Ερ.23		0,73			
Ερ.11		0,72			
Ερ.7		0,64			
Ερ.17		0,59			
Ερ.22		0,58			
Ερ.24		0,48			
Ερ.29			0,82		
Ερ.32			0,77		
Ερ.27			0,73		
Ερ.6			0,66		
Ερ.26			0,66		
Ερ.31			0,64		
Ερ.9			0,53		

Μεταβλητές	Φορτίσεις				
	Παράγοντες				
	1ος	2ος	3ος	4ος	5ος
Ερ.8				0,79	
Ερ.2				0,76	
Ερ.4				0,69	
Ερ.1				0,65	
Ερ.18				0,56	
Ερ.16					0,83
Ερ.25					0,69
Ερ.3					0,65
Ερ.30					0,59
Ερ.15					0,46

Έγινε ανάλυση παραγόντων για τις συσχετίσεις των 33 μεταβλητών. Στην αρχή έγινε εξαγωγή πέντε (5) παραγόντων με ρίζες ίσες ή μεγαλύτερες από 1,00. Η ορθογωνική περιστροφή των παραγόντων έδωσε τη δομή που φαίνεται στον Πίνακα 3. Ο 1^{ος} παράγοντας είναι υπεύθυνος για το 15,54% της διακύμανσης, ο 2^{ος} παράγοντας για το 13,91%, ο 3^{ος} παράγοντας για το 13,56%, ο 4^{ος} για το 11,77% και ο 5^{ος} παράγοντας για το 11,47%.

3.3.4. Μεθοδολογικός Διαχωρισμός Έρευνας σε τρία μέρη

Για την καλύτερη ερμηνεία των αποτελεσμάτων η έρευνα χωρίστηκε σε **τρία μέρη**.

Στο 1^ο μέρος βρίσκονται τα αποτελέσματα των Ερωτηματολογίων των Καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Θέσης Διοικητικού Υπαλλήλου. Όπου παρουσιάζονται α) τα αποτελέσματα του Ερωτηματολογίου SCL-90-R, β) τα αποτελέσματα του Ερωτηματολογίου της Maslach, γ) τα αποτελέσματα του Ερωτηματολογίου Νο4 που διερεύνησε «Τους παράγοντες που αυξάνουν το εργασιακό άγχος των Καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Θέσης Διοικητικού Υπαλλήλου», δ) το 2^ο Ερωτηματολόγιο που διερεύνησε το: «Τι λειτούργησε ενθαρρυντικά στους Καθηγητές;» και ε) το 3^ο Ερωτηματολόγιο που διερεύνησε: «Τα προβλήματα υγείας των Καθηγητών».

Στο 2^ο μέρος βρίσκονται τα αποτελέσματα των Ερωτηματολογίων των Καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Διαθεσιμότητα. Όπου παρουσιάζονται α) τα αποτελέσματα του Ερωτηματολογίου SCL-90-R, β) τα αποτελέσματα του Ερωτηματολογίου της Maslach, γ) τα αποτελέσματα του Ερωτηματολογίου N1 που διερεύνησε «Τους παράγοντες που αυξάνουν το εργασιακό άγχος των Καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Διαθεσιμότητα», δ) το 2^ο Ερωτηματολόγιο που

διερεύνησε το: «Τι λειτούργησε ενθαρρυντικά στους Καθηγητές;» και ε) το 3^ο Ερωτηματολόγιο που διερεύνησε: «Τα προβλήματα υγείας των Καθηγητών».

Στο 3^ο μέρος υπάρχει η Σύγκριση μεταξύ του 1^{ου} και του 2^{ου} μέρους των αποτελεσμάτων Καθηγητών σε αναγκαστική Μετάταξη Διοικητικού Υπαλλήλου και Καθηγητών σε Διαθεσιμότητα.

3.3.5 Ερευνητικές Υποθέσεις

1) Ερευνητικές υποθέσεις (Αρνητικές υποθέσεις)

A) Ως προς του καθηγητές της Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικού υπαλλήλου:

1.1) Πιστεύεται ότι οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου θα παρουσιάσουν σημαντικά ψυχοπαθολογικά προβλήματα (συναισθηματικών διαταραχών) βάση της κλίμακας SCL-90-R.

1.2) Εικάζεται ότι οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου θα παρουσιάσουν σημαντικά προβλήματα ως προς τις στάσεις τους βάση της κλίμακας της Maslach.

1.3) Θεωρείται πιθανό ότι οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου θα παρουσιάσουν σημαντικά προβλήματα και θα αισθάνονται απογοήτευση μετά την απόφαση να μεταταχθούν (Ερωτηματολόγιο Νο4).

1.4) Πιστεύεται ότι οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου θα παρουσιάσουν σημαντικούς παράγοντες που λειτούργησαν ενθαρρυντικά το διάστημα της μετάταξής τους. (Ερωτηματολόγιο Νο2)

1.5) Εικάζεται ότι τα προβλήματα υγείας των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου θα διαφέρουν στατιστικά σημαντικά πριν και μετά το χρονικό διάστημα της απόφασης να μεταταχθούν.

2) Επίσης πιστεύεται ότι οι καθηγητές που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου θα παρουσιάσουν σημαντικές διαφορές σε σχέση με: 2.1) το φύλο τους, 2.2) την ηλικία τους, 2.3) τα έτη υπηρεσίας τους, 2.4) την οικογενειακή τους κατάσταση, 2.5) τον αριθμό των παιδιών που πηγαίνουν στο σχολείο ή σπουδάζουν, και 2.6) το είδος του πτυχίου τους.

3) Ακόμη θεωρείται πιθανό ότι θα υπάρξει στατιστικά σημαντική πρόβλεψη ως προς τα προβλήματα υγείας των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου με βάση τους παράγοντες:

3.1) Το Γενικό Δείκτη Συμπτωμάτων (του SCL-90-R).

- 3.2) Το Δείκτη Ενόχλησης Θετικών Συμπτωμάτων (του SCL-90-R).
- 3.3) Της Αποπροσωποποίησης (της Maslach).
- 3.4) Της Συναισθηματικής Εξάντλησης (της Maslach).
- 3.5) Της Προσωπικής Επίτευξης (της Maslach).
- 3.6) Της Καθημερινότητας - Ρουτίνας(του Ερωτηματολογίου Νο 4).
- 3.7) Της Αίσθησης του παρείσακτου (του Ερωτηματολογίου Νο 4).
- 3.8) Της Ανασφάλειας και Έλλειψης (του Ερωτηματολογίου Νο 4).
- 3.10) Του Εξαναγκασμού αλλαγής δουλειάς (του Ερωτηματολογίου Νο 4).
- 3.11) Της Αίσθησης ανεπάρκειας (του Ερωτηματολογίου Νο 4).

4) Ακόμη θεωρείται πιθανό ότι θα υπάρξει στατιστικά σημαντική πρόβλεψη του Γενικού Δείκτη Συμπτωμάτων (του SCL-90-R) των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου ως προς:

4.1) Την Αποπροσωποποίηση, 4.2) Την Συναισθηματική Εξάντληση και 4.3) Την Προσωπική Επίτευξη (του Ερωτηματολογίου της Maslach).

5) Ακόμη θεωρείται πιθανό ότι θα υπάρξει στατιστικά σημαντική πρόβλεψη του Δείκτη Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα (του SCL-90-R) των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου ως προς:

5.1) Την Αποπροσωποποίηση, 5.2) Την Συναισθηματική Εξάντληση και 5.3) Την Προσωπική Επίτευξη (του Ερωτηματολογίου της Maslach).

Β) Ως προς τους οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα:

1.1) Πιστεύεται ότι οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα θα παρουσιάσουν σημαντικά ψυχοπαθολογικά προβλήματα (συναισθηματικών διαταραχών) βάση της κλίμακας SCL-90-R.

1.2) Εικάζεται ότι οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα θα παρουσιάσουν σημαντικά προβλήματα **ως προς τις στάσεις** τους βάση της κλίμακας της Maslach.

1.3) Θεωρείται πιθανό ότι οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα θα παρουσιάσουν σημαντικά προβλήματα και αισθάνονται απογοήτευση μετά την απόφαση να τεθούν σε διαθεσιμότητα. (Ερωτηματολόγιο Νο 1)

1.4) Πιστεύεται ότι οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα θα παρουσιάσουν σημαντικούς παράγοντες που λειτούργησαν ενθαρρυντικά το διάστημα της διαθεσιμότητας. (Ερωτηματολόγιο Νο 2)

1.5) Εικάζεται ότι τα προβλήματα υγείας των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα θα διαφέρουν στατιστικά σημαντικά πριν και μετά το χρονικό διάστημα της απόφασης να τεθούν σε διαθεσιμότητα.

2) Επίσης πιστεύεται ότι οι καθηγητές που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα θα παρουσιάσουν σημαντικές διαφορές σε σχέση με: 2.1) **το φύλο τους**, 2.2) **την ηλικία τους**, 2.3) **τα έτη υπηρεσίας τους**, 2.4) **την οικογενειακή τους κατάσταση**, 2.5) **τον αριθμό των παιδιών που πηγαίνουν στο σχολείο ή σπουδάζουν**, 2.6) **το είδος του πτυχίου τους**.

3) Ακόμη θεωρείται πιθανό ότι θα υπάρξει στατιστικά σημαντική πρόβλεψη ως προς τα προβλήματα υγείας των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα με βάση τους παράγοντες:

3.1) Το Γενικό Δείκτη Συμπεριφορών (του SCL-90-R).

3.2) Το Δείκτη Ενόχλησης Θετικών Συμπεριφορών (του SCL-90-R).

3.3) Της Αποπροσωποποίησης (της Maslach).

3.4) Της Συναισθηματικής Εξάντλησης (της Maslach).

3.5) Της Προσωπικής Επίτευξης (της Maslach).

3.6) Της Κοινωνικής Αδιαφορίας (του Ερωτηματολογίου Νο 1).

3.7) Του Αιφνιδιασμού της Διαθεσιμότητας (του Ερωτηματολογίου Νο 1).

3.8) Του Φόβου της Ανεργίας- Οικονομικών Προβλημάτων (του Ερωτηματολογίου Νο 1).

3.10) Του Αισθήματος Κατωτερότητας (του Ερωτηματολογίου Νο 1).

3.11) Του Αισθήματος Αδικίας (του Ερωτηματολογίου Νο 1).

4) Ακόμη θεωρείται πιθανό ότι θα υπάρξει στατιστικά σημαντική πρόβλεψη του Γενικού Δείκτη Συμπεριφορών (του SCL-90-R) των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα ως προς:

4.1) Την Αποπροσωποποίηση, 4.2) Την Συναισθηματική Εξάντληση και 4.3) Την Προσωπική Επίτευξη (του Ερωτηματολογίου της Maslach).

5) Ακόμη θεωρείται πιθανό ότι θα υπάρξει στατιστικά σημαντική πρόβλεψη του Δείκτη Ενόχλησης από Θετικές Συμπεριφορές (του SCL-90-R) των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα ως προς:

5.1) Την Αποπροσωποποίηση, 5.2) Την Συναισθηματική Εξάντληση, και 5.3) Την Προσωπική Επίτευξη (του Ερωτηματολογίου της Maslach).

Γ) Ως προς την σύγκριση των δύο δειγμάτων: Α) καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη Διοικητικού υπαλλήλου και Β) καθηγητές Β/μιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα.

1) Ως προς το Ερωτηματολόγιο SCL-90-R.

Εικάζεται ότι θα διαφέρουν μεταξύ τους σημαντικά οι τιμές των δύο δειγμάτων: Α) καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη Διοικητικού υπαλλήλου και Β) καθηγητές Β/μιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα ως προς: 1) Τη Σωματοποίηση, 2)την Ψυχαναγκαστικότητα-Καταναγκαστικότητα, 3) τη Διαπροσωπική Ευαισθησία, 4) την Κατάθλιψη, 5)το Άγχος, 6) τον Θυμό - Επιθετικότητα, 7) το Φοβικό Άγχος, 8) τον Παρανοϊκό Ιδεασμό, 9) τον Ψυχωτισμό, 10) το Επιπλέον, 11) τον Γενικό Δείκτη Συμπτωμάτων, 12) το Δείκτη Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα.

2) Ως προς το Ερωτηματολόγιο της Mashlash.

Πιστεύεται ότι θα διαφέρουν μεταξύ τους σημαντικά οι τιμές των δύο δειγμάτων: Α) καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη Διοικητικού υπαλλήλου και Β) καθηγητές Β/μιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα ως προς: 1) την Αποπροσωποποίηση, 2) τη Συναισθηματική Εξάντληση, 3) την Προσωπική Επίτευξη.

3) Ως προς τα Ερωτηματολόγια Νο1 και Νο4.

Πιστεύεται ότι θα διαφέρουν μεταξύ τους σημαντικά οι τιμές των δύο δειγμάτων: Α) καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη Διοικητικού υπαλλήλου και Β) καθηγητές Β/μιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα ως προς: 1) την Καθημερινότητα - Ρουτίνα και την Κοινωνική Αδιαφορία 2) την Αίσθηση του παρείσακτου και τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας 3) την Ανασφάλεια και Έλλειψη και την Ανεργία –τους Οικονομικούς Λόγους 4) τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλείας και το Αίσθημα κατωτερότητας 5) την Αίσθηση Ανεπάρκειας και την Αίσθηση Αδικίας.

4) Ως προς το Ερωτηματολόγιο Νο2

Πιστεύεται ότι θα διαφέρουν μεταξύ τους σημαντικά οι τιμές των δύο δειγμάτων: Α) καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη Διοικητικού υπαλλήλου και Β) καθηγητές Β/μιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα ως προς: 1) την Κοινωνική Διάσταση, 2) την Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις, 3) τη Χρηστική Καθημερινότητα.

5) Ως προς τα προβλήματα υγείας (Ερωτηματολόγιο Νο 3)

Πιστεύεται ότι θα διαφέρουν μεταξύ τους σημαντικά οι τιμές των δύο δειγμάτων: Α) καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη Διοικη-

τικού υπαλλήλου και Β) καθηγητές Β/μιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα ως προς:

1.1) Αλλεργίες Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 1.2) Αλλεργίες Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

2.1) Υπέρταση Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 2.2) Υπέρταση Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

3.1) Καρδιακά προβλήματα Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 3.2) Καρδιακά προβλήματα Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

4.1) Γαστρεντερικά προβλήματα Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 4.2) Γαστρεντερικά προβλήματα Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

5.1) Αυτοάνοσα προβλήματα υγείας Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 5.2) Αυτοάνοσα προβλήματα υγείας Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

6.1) Δερματολογικά προβλήματα Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 6.2) Δερματολογικά προβλήματα Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

7.1) Διαβήτης Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 7.2) Διαβήτης Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

8.1) Ενδοκρινολογικές Διαταραχές Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 8.2) Ενδοκρινολογικές Διαταραχές Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

9.1) Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 9.2) Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

10.1) Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα 10.2) Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

11.1) Επανειλημμένα Ατυχήματα Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 11.2) Επανειλημμένα Ατυχήματα Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

2) Στατιστικές υποθέσεις (Η μηδενική υπόθεση)

A) Ως προς του καθηγητές της Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικού υπαλλήλου

1.1) Πιστεύεται ότι οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου δεν θα παρουσιάσουν σημαντικά ψυχοπαθολογικά προβλήματα (συναισθηματικών διαταραχών) βάση της κλίμακας SCL-90-R.

1.2) Εικάζεται ότι οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου δεν θα παρουσιάσουν σημαντικά προβλήματα ως προς τις στάσεις τους βάση της κλίμακας της Maslach.

1.3) Θεωρείται πιθανό ότι οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου δεν θα παρουσιάσουν σημαντικά προβλήματα και δεν θα αισθάνονται απογοήτευση μετά την απόφαση να μεταταχθούν. (Ερωτηματολόγιο Νο 1)

1.4) Πιστεύεται ότι οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου δεν θα παρουσιάσουν σημαντικούς παράγοντες που λειτούργησαν ενθαρρυντικά το διάστημα της μετάταξής τους. (Ερωτηματολόγιο Νο 2)

1.5) Εικάζεται ότι τα προβλήματα υγείας των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου δεν θα διαφέρουν στατιστικά σημαντικά πριν και μετά το χρονικό διάστημα της απόφασης να μεταταχθούν.

2) Επίσης πιστεύεται ότι οι καθηγητές που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου δεν θα παρουσιάσουν σημαντικές διαφορές σε σχέση με: 2.1) το φύλο τους, 2.2) την ηλικία τους, 2.3) τα έτη υπηρεσίας τους, 2.4) την οικογενειακή τους κατάσταση, 2.5) τον αριθμό των παιδιών που πηγαίνουν στο σχολείο ή σπουδάζουν, και 2.6) το είδος του πτυχίου τους.

3) Ακόμη θεωρείται πιθανό ότι δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική πρόβλεψη ως προς τα προβλήματα υγείας των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου με βάση τους παράγοντες:

3.1) Το Γενικό Δείκτη Συμπτωμάτων (του SCL-90-R).

3.2) Το Δείκτη Ενόχλησης Θετικών Συμπτωμάτων (του SCL-90-R).

3.3) Της Αποπροσωποποίησης (της Maslach).

3.4) Της Συναισθηματικής Εξάντλησης (της Maslach).

3.5) Της Προσωπικής Επίτευξης (της Maslach).

3.6) Της Καθημερινότητας - Ρουτίνας(του Ερωτηματολογίου Νο 4).

- 3.7) Της Αίσθησης του παρείσακτου (του Ερωτηματολογίου Νο 4).
- 3.8) Της Ανασφάλειας και Έλλειψης (του Ερωτηματολογίου Νο 4).
- 3.10) Του Εξαναγκασμού αλλαγής δουλειάς (του Ερωτηματολογίου Νο 4).
- 3.11) Της Αίσθησης ανεπάρκειας (του Ερωτηματολογίου Νο 4).
- 4)** Ακόμη θεωρείται πιθανό ότι **δεν** θα υπάρξει στατιστικά σημαντική πρόβλεψη του Γενικού Δείκτη Συμπτωμάτων (του SCL-90-R) των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου ως προς:
- 4.1) Την Αποπροσωποποίηση, 4.2) Την Συναισθηματική Εξάντληση και 4.3) Την Προσωπική Επίτευξη (του Ερωτηματολογίου της Maslach).
- 5)** Ακόμη θεωρείται πιθανό ότι **δεν** θα υπάρξει στατιστικά σημαντική πρόβλεψη του Δείκτη Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα (του SCL-90-R) των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη διοικητικού υπαλλήλου ως προς:
- 5.1) Την Αποπροσωποποίηση, 5.2) Την Συναισθηματική Εξάντληση και 5.3) Την Προσωπική Επίτευξη (του Ερωτηματολογίου της Maslach).

B) Ως προς τους οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα

- 1.1) Πιστεύεται ότι οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα **δεν** θα παρουσιάσουν σημαντικά ψυχοπαθολογικά προβλήματα (συναισθηματικών διαταραχών) βάση της κλίμακας SCL-90-R.
- 1.2) Εικάζεται ότι οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα **δεν** θα παρουσιάσουν σημαντικά προβλήματα **ως προς τις στάσεις** τους βάση της κλίμακας της Maslach.
- 1.3) Θεωρείται πιθανό ότι οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα **δεν** θα παρουσιάσουν σημαντικά προβλήματα και **δεν** θα αισθάνονται απογοήτευση μετά την απόφαση να τεθούν σε διαθεσιμότητα. (Ερωτηματολόγιο Νο1)
- 1.4) Πιστεύεται ότι οι καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα **δεν** θα παρουσιάσουν σημαντικούς παράγοντες που λειτούργησαν ενθαρρυντικά το διάστημα της διαθεσιμότητας. (Ερωτηματολόγιο Νο2)
- 1.5) Εικάζεται ότι τα προβλήματα υγείας των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα **δεν** θα διαφέρουν στατιστικά σημαντικά πριν και μετά το χρονικό διάστημα της απόφασης να τεθούν σε διαθεσιμότητα.
- 2)** Επίσης πιστεύεται ότι οι καθηγητές που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα **δεν** θα παρουσιάσουν σημαντικές διαφορές σε σχέση με: 2.1) **το φύλο τους**, 2.2) **την**

ηλικία τους, 2.3) τα έτη υπηρεσίας τους, 2.4) την οικογενειακή τους κατάσταση, 2.5) τον αριθμό των παιδιών που πηγαίνουν στο σχολείο ή σπουδάζουν και 2.6) το είδος του πτυχίου τους.

3) Ακόμη θεωρείται πιθανό ότι **δεν** θα υπάρξει στατιστικά σημαντική πρόβλεψη ως προς τα προβλήματα υγείας των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα με βάση τους παράγοντες:

3.1) Το Γενικό Δείκτη Συμπτωμάτων (του SCL-90-R).

3.2) Το Δείκτη Ενόχλησης Θετικών Συμπτωμάτων (του SCL-90-R).

3.3) Της Αποπροσωποποίησης (της Maslach).

3.4) Της Συναισθηματικής Εξάντλησης (της Maslach).

3.5) Της Προσωπικής Επίτευξης (της Maslach).

3.6) Της Κοινωνικής Αδιαφορίας (του Ερωτηματολογίου Νο 1).

3.7) Του Αιφνιδιασμού της Διαθεσιμότητας (του Ερωτηματολογίου Νο 1).

3.8) Του Φόβου της Ανεργίας – Οικονομικών Προβλημάτων (του Ερωτηματολογίου Νο 1).

3.10) Του Αισθήματος Κατωτερότητας (του Ερωτηματολογίου Νο 1).

3.11) Του Αισθήματος Αδικίας (του Ερωτηματολογίου Νο 1).

4) Ακόμη θεωρείται πιθανό ότι **δεν** θα υπάρξει στατιστικά σημαντική πρόβλεψη του Γενικού Δείκτη Συμπτωμάτων (του SCL-90-R) των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα ως προς:

4.1) Την Αποπροσωποποίηση, 4.2) Τη Συναισθηματική Εξάντληση και 4.3) Την Προσωπική Επίτευξη (του Ερωτηματολογίου της Maslach).

5) Ακόμη θεωρείται πιθανό ότι **δεν** θα υπάρξει στατιστικά σημαντική πρόβλεψη του Δείκτη Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα (του SCL-90-R) των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα ως προς:

5.1) Την Αποπροσωποποίηση, 5.2) Την Συναισθηματική Εξάντληση και 5.3) Την Προσωπική Επίτευξη (του Ερωτηματολογίου της Maslach).

Γ) Ως προς την σύγκριση των δύο δειγμάτων: Α) καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη Διοικητικού υπαλλήλου και Β) καθηγητές Β/μιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα.

1) Ως προς το Ερωτηματολόγιο SCL-90-R

Εικάζεται ότι **δεν** θα διαφέρουν μεταξύ τους σημαντικά οι τιμές των δύο δειγμάτων: Α) καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη

Διοικητικού υπαλλήλου και Β) καθηγητές Β/μιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα ως προς: 1) Τη Σωματοποίηση, 2) την Ψυχαναγκαστικότητα-Καταναγκαστικότητα, 3) τη Διαπροσωπική Ευαισθησία, 4) την Κατάθλιψη, 5) το Άγχος, 6) τον Θυμό - Επιθετικότητα, 7) το Φοβικό Άγχος, 8) τον Παρανοϊκό Ιδεασμό, 9) τον Ψυχωτισμό, 10) το Επιπλέον, 11) τον Γενικό Δείκτη Συμπτωμάτων, 12) το Δείκτη Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα.

2) Ως προς το Ερωτηματολόγιο της Maslach

Πιστεύεται ότι **δεν** θα διαφέρουν μεταξύ τους σημαντικά οι τιμές των δύο δειγμάτων: Α) καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη Διοικητικού υπαλλήλου και Β) καθηγητές Β/μιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα ως προς: 1) την Αποπροσωποποίηση, 2) τη Συναισθηματική Εξάντληση, 3) την Προσωπική Επίτευξη.

3) Ως προς τα Ερωτηματολόγια Νο 1 και Νο 4

Πιστεύεται ότι **δεν** θα διαφέρουν μεταξύ τους σημαντικά οι τιμές των δύο δειγμάτων: Α) καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη Διοικητικού υπαλλήλου και Β) καθηγητές Β/μιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα ως προς: 1) την Καθημερινότητα - Ρουτίνα και την Κοινωνική Αδιαφορία, 2) την Αίσθηση του παρείσακτου και τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας, 3) την Ανασφάλεια και Έλλειψη και την Ανεργία – τους Οικονομικούς Λόγους, 4) τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς και το Αίσθημα κατωτερότητας και 5) την Αίσθηση Ανεπάρκειας και την Αίσθηση Αδικίας.

4) Ως προς το Ερωτηματολόγιο Νο 2

Πιστεύεται ότι **δεν** θα διαφέρουν μεταξύ τους σημαντικά οι τιμές των δύο δειγμάτων: Α) καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη Διοικητικού υπαλλήλου και Β) καθηγητές Β/μιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα ως προς: 1) την Κοινωνική Διάσταση, 2) την Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις και 3) τη Χρηστική Καθημερινότητα.

5) Ως προς τα προβλήματα υγείας (Ερωτηματολόγιο Νο 3)

Πιστεύεται ότι **δεν** θα διαφέρουν μεταξύ τους σημαντικά οι τιμές των δύο δειγμάτων: Α) καθηγητές Β/θμιας Εκπ/σης που αναγκάστηκαν σε μετάταξη Διοικητικού υπαλλήλου και Β) καθηγητές Β/μιας Εκπ/σης που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα ως προς:

1.1) Αλλεργίες Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 1.2) Αλλεργίες Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

2.1) Υπέρταση Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 2.2) Υπέρταση Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

3.1) Καρδιακά προβλήματα Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 3.2) Καρδιακά προβλήματα Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

4.1) Γαστρεντερικά προβλήματα Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 4.2) Γαστρεντερικά προβλήματα Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

5.1) Αυτοάνοσα προβλήματα υγείας Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 5.2) Αυτοάνοσα προβλήματα υγείας Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

6.1) Δερματολογικά προβλήματα Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 6.2) Δερματολογικά προβλήματα Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

7.1) Διαβήτης Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 7.2) Διαβήτης Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

8.1) Ενδοκρινολογικές Διαταραχές Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 8.2) Ενδοκρινολογικές Διαταραχές Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

9.1) Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 9.2) Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

10.1) Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα 10.2) Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

11.1) Επανειλημμένα Ατυχήματα Πριν την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα, 11.2) Επανειλημμένα Ατυχήματα Μετά την απόφαση για Μετάταξη και Διαθεσιμότητα.

3.3.6 Εργαλεία Στατιστικής Ανάλυσης

Ως προς τη στατιστική ανάλυση της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν μοντέλα Περιγραφικής Στατιστικής, καθώς και **Ανάλυση Διακύμανσης για εξαρτημένες μεταβλητές ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα** (One Way ANOVA Repeated), **Ανάλυση Διακύμανσης για εξαρτημένες μετρήσεις ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος** (Two Way ANOVA Repeated), **Συσχετισμένους Ελέγχους** (t-test), **Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση** (Stepwise Multiple Regression) και **Έλεγχος** (t-test) σύγκριση δύο δειγμάτων μη συσχετισμένων / μη σχετικών τιμών.

3.4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

1^ο Μέρος: Διοικητικοί

Εξετάστηκαν αρχικά οι απαντήσεις των Καθηγητών της Β/θμιας Εκπ/σης που έχουν μεταταχθεί σε διοικητικές θέσεις. Οι 80 Καθηγητές (16 άνδρες και 64 γυναίκες) που αναγκάστηκαν σε διοικητική μετάταξη απάντησαν στα παρακάτω Ερωτηματολόγια: α) το ερωτηματολόγιο SCL-90-R, β) το ερωτηματολόγιο της Maslach, γ) το 4^ο Ερωτηματολόγιο που διερεύνησε «Τους παράγοντες που αυξάνουν το εργασιακό άγχος των Καθηγητών», δ) το 2^ο Ερωτηματολόγιο που διερεύνησε το: «Τι λειτούργησε ενθαρρυντικά στους Καθηγητές;», και ε) το 3^ο Ερωτηματολόγιο που διερεύνησε: «Τα προβλήματα υγείας των Καθηγητών». Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους ως προς την περιγραφική στατιστική αποτυπώνονται:

Στοιχεία περιγραφικής στατιστικής

Πίνακας 4

Ως προς το φύλο

Φύλο	Συχνότητα	Ποσοστά
Άνδρες	16	20%
Γυναίκες	64	80%
Σύνολο	80	100%

Πίνακας 5

Ως προς την Ηλικία

Ηλικία	Συχνότητες	Ποσοστά
25-35 ετών	0	0,0%
35-45 ετών	28	35,0%
45-55 ετών	45	56,3%
Άνω των 55 ετών	7	8,7%
Σύνολο	80	100%

Πίνακας 6

Ως προς τα έτη υπηρεσίας

Έτη Υπηρεσίας	Συχνότητες	Ποσοστά
5-10 έτη	55	68,8%
10-20 έτη	25	31,2%
20-30 έτη	0	0,0%
Άνω των 30 ετών	0	0,0%
Σύνολο	80	100%

Πίνακας 7
Ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Οικογενειακή κατάσταση	Συχνότητες	Ποσοστά
Ανύπαντρος	5	6,2%
Παντρεμένος	58	72,5%
Χήρος	7	8,7%
Διαζευγμένος	7	8,7%
Σε διάσταση	3	3,9%
Συζώ	0	0,0%
Σύνολο	80	100%

Πίνακας 8
Ως προς τα παιδιά που σπουδάζουν

Αριθμός Παιδιών	Συχνότητες	Ποσοστά
0 παιδιά	7	8,8%
1 παιδί	8	10,0%
2 παιδιά	2	2,5%
3 παιδιά	9	11,2%
4 παιδιά	52	65,0%
5 παιδιά	0	0,0%
6 παιδιά	2	2,5%
Σύνολο	80	100%

Πίνακας 9

Ως προς είδος πτυχίου που διαθέτουν οι καθηγητές

Πτυχίο	Συχνότητες	Ποσοστά
Απόφοιτος Β/θμιας Εκπ/σης	0	0,0%
Πτυχίο ΤΕΙ	39	48,8%
Πτυχίο ΑΕΙ	30	37,5%
Μεταπτυχιακό	0	0,0%
Διδακτορικό	11	13,7%
Σύνολο	80	100%

Α) Στο ερωτηματολόγιο SCL-90-R

Αξιοπιστία Cronbah's Alpha $\alpha=0,96$.

Τα αποτελέσματα της Περιγραφικής στατιστικής ως προς το ερωτηματολόγιο SCL-90-R (με 12 Υπερμεταβλητές) ήταν:

- 1) Σωματοποίηση
- 2) Ψυχαναγκαστικότητα/ Καταναγκαστικότητα
- 3) Διαπροσωπική Ευαισθησία
- 4) Κατάθλιψη
- 5) Άγχος
- 6) Θυμός/ Επιθετικότητα
- 7) Φοβικό Άγχος
- 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός
- 9) Ψυχωτισμός
- 10) Επιπλέον
- 11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)
- 12) Δείκτης Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα (ΔΕΘΣ)

Πίνακας 10 Α

Περιγραφική Στατιστική στις 12 Υπερμεταβλητές
του Ερωτηματολογίου SCL-90-R

	Σωματο- ποίηση	Καταναγκαστι- κότητα / Ψυχα- ναγκαστικότητα	Διαπροσωπική ευαισθησία	Κατάθλιψη
Μέσος Όρος Μ.Ο.)	1,80 *	1,90 *	0,90	1,57 *
Τυπική Απόκλιση (Τ.Α.)	0,7	0,8	0,4	0,8
Κεντρική Τιμή (Κ.Τ.)	1,83	2,1	0,9	1,8
Επικρατούσα Τιμή (Ε.Τ.)	0,7	2,1	1,3	0,3

Πίνακας 10 Β
 Περιγραφική Στατιστική στις 12 Υπερμεταβλητές
 του Ερωτηματολογίου SCL-90-R

	Άγχος	Θυμός	Φοβικό άγχος	Παρανοϊκός Ιδεασμός
Μέσος Όρος (Μ.Ο.)	1,16	1,10	0,47	1,62 *
Τυπική Απόκλιση (Τ.Α.)	0,7	0,57	0,4	0,3
Κεντρική Τιμή (Κ.Τ.)	1,2	1,0	0,6	1,5
Επικρατούσα Τιμή (Ε.Τ.)	0,0	1,0	0,1	1,3

Πίνακας 10 Γ
 Περιγραφική Στατιστική στις 12 Υπερμεταβλητές του Ερωτηματολογίου
 SCL-90-R

	Ψυχωτισμός	Επιπλέον	Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)	Δείκτης Ενόχλησης από θετικά συμπτώματα (ΔΕΘΣ)
Μέσος Όρος (Μ.Ο.)	0,74	1,31	1,30	2,20 *
Τυπική Απόκλιση (Τ.Α.)	0,5	0,8	0,5	0,4
Κεντρική Τιμή (Κ.Τ.)	0,7	1,7	1,6	2,11
Επικρατούσα Τιμή (Ε.Τ.)	0,0	1,7	1,6	2,0

Σημείωση: Όπου υπάρχει αστερίσκος (*) σημαίνει ότι υπάρχει πρόβλημα κατά το ερωτηματολόγιο SCL-90-R.

Πίνακας 11 Α
 Ποσοστά διαβαθμισμένης παθογένειας ως προς το ερωτηματολόγιο SCL-90-R

Σωματοποίηση		Καταναγκαστικότητα		Διαπροσωπική ευαισθησία		Κατάθλιψη	
Παθογένεια	%	Παθογένεια	%	Παθογένεια	%	Παθογένεια	%
0,67	18,6	0,70	18,6	0,33	13,8	0,31	18,6
1,25	13,8	1,10	13,8	0,44	18,8	0,85	13,8
1,67	12,5	2,10	25,0	0,78	12,5	1,54	12,5
1,83	13,8	2,40	18,8	0,89	18,8	1,77	18,8
2,25	18,8	2,60	13,8	1,33	23,8	2,00	12,5
2,50	10,0	2,80	10,0	1,56	12,5	2,31	13,8
3,00	12,5	-	-	-	-	3,00	10,0
σύνολο	100%	σύνολο	100%	σύνολο	100%	σύνολο	100%

Πίνακας 11 Β

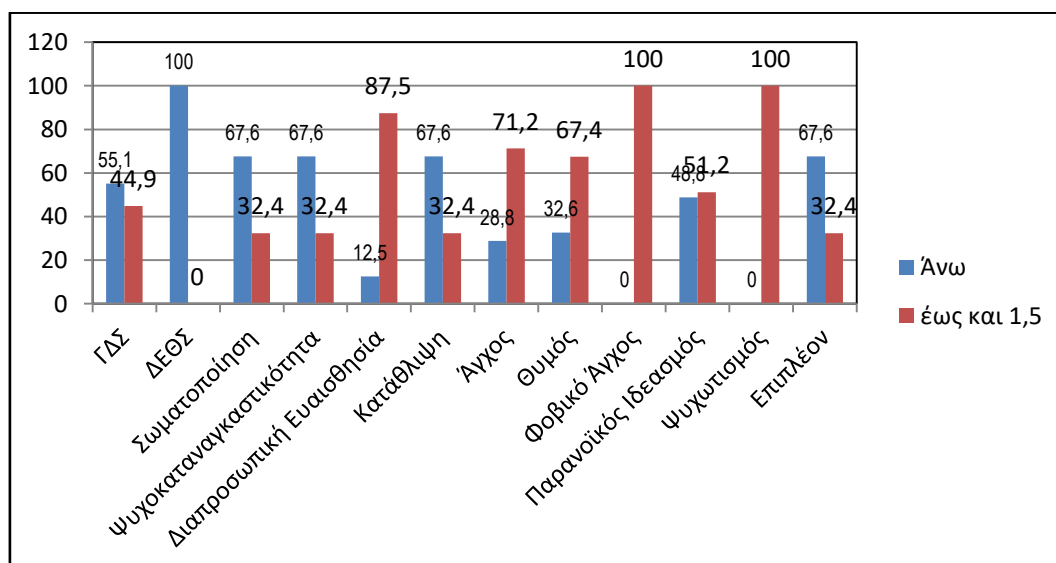
Ποσοστά διαβαθμισμένης παθογένειας ως προς το ερωτηματολόγιο SCL-90-R

Άγχος		Θυμός/ Επιθετικότητα		Φοβικό Άγχος		Παρανοϊκός Ιδεασμός	
Παθογένεια	%	Παθογένεια	%	Παθογένεια	%	Παθογένεια	%
0,00	18,6	0,33	13,6	0,00	18,8	1,33	32,4
1,00	12,5	0,50	18,8	0,14	27,5	1,50	18,8
1,10	12,5	1,00	22,5	0,57	12,5	1,67	13,8
1,20	13,8	1,17	12,5	0,71	12,5	1,83	25,0
1,30	13,8	1,67	18,8	0,86	10,0	2,17	10,0
1,50	18,8	2,00	13,8	1,00	18,8	-	-
2,70	10,0	-	-	-	-	-	-
σύνολο	100%	σύνολο	100%	σύνολο	100%	σύνολο	100%

Πίνακας 11 Γ

Ποσοστά διαβαθμισμένης παθογένειας ως προς το ερωτηματολόγιο SCL-90-R

Ψυχωτισμός		Επιπλέον		Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)		Δείκτης Ενόχλησης από θετικά συμπτώματα (ΔΕΘΣ)	
Παθογένεια	%	Παθογένεια	%	Παθογένεια	%	Παθογένεια	%
0,0	18,8	0,0	18,6	0,38	18,6	1,69	13,8
0,20	13,8	0,43	13,8	0,84	13,8	1,73	12,5
0,70	18,8	1,71	31,3	1,50	12,5	2,00	18,8
0,80	12,5	1,86	13,8	1,58	18,8	2,12	13,8
1,10	10,0	2,00	12,5	1,60	26,3	2,27	18,8
1,30	13,8	2,14	10,0	2,08	10,0	2,88	12,5
1,50	12,5	-	-	-	-	3,02	10,0
σύνολο	100%	σύνολο	100%	σύνολο	100%	σύνολο	100%



Γράφημα 1. Κατηγοριοποίηση ποσοστών(%) με βάση τον δείκτη κρισιμότητας 1,5 στην ψυχομετρική κλίμακα SCL- 90-R

1) Αρχικά έγινε **Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ)** για εξαρτημένες μετρήσεις (συσχετισμένες τιμές ή επαναλαμβανόμενες μετρήσεις) ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα (**One way ANOVA Repeated**).

Από την Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ) για εξαρτημένες μετρήσεις ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα **διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική επίδραση** (δ.σ.σ.ε.) του επαναλαμβανόμενου παράγοντα SCL- 90-R (με 12 Υπερμεταβλητές): $F(11,869)=136,03$; $p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα SCL- 90-R (με τις 12 Υπερμεταβλητές), όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 12

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του Επαναλαμβανόμενου Παράγοντα (ΕΠ)

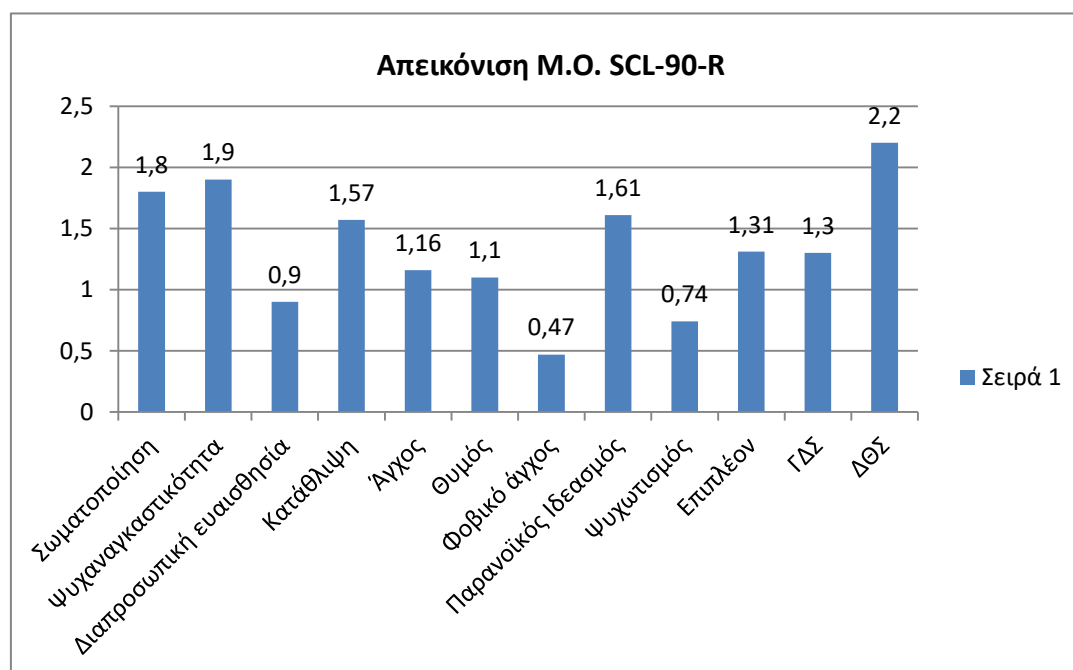
Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Σωματοποίηση	3) Διαπροσωπική ευαισθησία - 5) Άγχος - 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ) - 12) Δείκτης Ενόχλησης από θετικά συμπτώματα (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
2) Ψυχαναγκαστικότητα/ Καταναγκαστικότητα	3) Διαπροσωπική Ευαισθησία - 4) Κατάθλιψη - 5) Άγχος - 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ) - 12) Δείκτης Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα (ΔΕΘΣ)	από $p=0,01$ έως $p=0,001$
3) Διαπροσωπική Ευαισθησία	4) Κατάθλιψη - 5) Άγχος - 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	από $p=0,01$ έως $p=0,001$
4) Κατάθλιψη	5) Άγχος - 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ)- 12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
5) Άγχος	7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
6) Θυμός/ Επιθετικότητα	7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	από $p=0,01$ έως $p=0,001$

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
7) Φοβικό Άγχος	8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	p=0,001
8) Παρανοϊκός Ιδεασμός	9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	p=0,001
9) Ψυχωτισμός	10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
10) Επιπλέον	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001

Πίνακας 13

Συνοπτικός Πίνακας Ανάλυσης Διακύμανσης

Προέλευση Διακύμανσης	Άθροισμα Τετραγώνων	Βαθμοί Ελευθερίας	Μέσο Τετράγωνο	Λόγος
SCL- 90-R	223,64	11	20,33	F=136,03
Σφάλμα Υπολοίπου	129,88	869	0,15	p<0,001



Γράφημα 2. Απεικόνιση των Μέσων Όρων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα SCL-90-R

2) Κατόπιν έγινε Ανάλυση Διακύμανσης για Εξαρτημένες Μετρήσεις ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος (SCL-90-R). (Two Way Anova Repeated).

2.1) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Φύλο** των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και **του ερωτηματολογίου (SCL-90-R): $F(11,858)=3,07; p<0,001$** . Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (SCL-90-R): $F(11,858)=89,42; p<0,001$.

Όμως δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα **Φύλο** των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(1,78)=0,40; p=0,53$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα (SCL-90-R) εφαρμόστηκε τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων.

Πίνακας 14

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni μεταξύ των βαθμίδων του Επαναλαμβανόμενου Παράγοντα (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων των υπερμεταβλητών	Sig.
1) Σωματοποίηση	3) Διαπροσωπική ευαισθησία - 5) Άγχος- 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός- 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
2) Ψυχαναγκαστικότητα/ Καταναγκαστικότητα	3) Διαπροσωπική Ευαισθησία - 4) Κατάθλιψη - 5) Άγχος- 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ)	$p<0,001$
3) Διαπροσωπική Ευαισθησία	4) Κατάθλιψη- 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος -8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -9) Ψυχωτισμός-10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
4) Κατάθλιψη	5) Άγχος- 6) Θυμός/ Επιθετικότητα- 7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
5) Άγχος	7) Φοβικό Άγχος- 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός- 11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
6) Θυμός/ Επιθετικότητα	7) Φοβικό Άγχος- 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
7) Φοβικό Άγχος	8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	$p=0,001$
8) Παρανοϊκός Ιδεασμός	9) Ψυχωτισμός- 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
9) Ψυχωτισμός	10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων των υπερμεταβλητών	Sig.
10) Επιπλέον	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 2, ισχύει και για την Two Way Anova Repeated (2.1).

2.2) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Ηλικία** των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και **του ερωτηματολογίου (SCL-90-R): F(22,847)=3,33; p<0,001**. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (SCL-90-R): F(11,847)=80,54; p<0,001. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα **Ηλικία** των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: F(2,77)=4,36; p=0,02.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα (SCL-90-R) εφαρμόστηκε τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων.

Πίνακας 15

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni μεταξύ των βαθμίδων του Επαναλαμβανόμενου Παράγοντα (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων των υπερμεταβλητών	Sig.
1) Σωματοποίηση	3) Διαπροσωπική ευαισθησία - 5) Άγχος - 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	p=0,001
2) Ψυχαναγκαστικότητα/ Καταναγκαστικότητα	3) Διαπροσωπική Ευαισθησία - 4) Κατάθλιψη - 5) Άγχος-6)Θυμός/ Επιθετικότητα -7) Φοβικό Άγχος -9) Ψυχωτισμός -10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
3) Διαπροσωπική Ευαισθησία	4) Κατάθλιψη - 7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
4) Κατάθλιψη	5) Άγχος - 7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p=0,001
5) Άγχος	7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	p=0,001

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων των υπερμεταβλητών	Sig.
6) Θυμός/ Επιθετικότητα	7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
7) Φοβικό Άγχος	8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
8) Παρανοϊκός Ιδεασμός	9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
9) Ψυχωτισμός	10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
10) Επιπλέον	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 2, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.2)**.

2.3) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των Παραγόντων: ετών υπηρεσίας των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του ερωτηματολογίου (SCL-90-R): $F(11,858) = 0.88$; $p=0,56$. Όμως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (SCL-90-R): $F(11,858)=114,60$; $p<0,001$. Ακόμη δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα έτη υπηρεσίας των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(1,78)=0,22$; $p=0,64$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα (SCL-90-R) εφαρμόστηκε τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων.

Πίνακας 16

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni μεταξύ των βαθμίδων του Επαναλαμβανόμενου Παράγοντα (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων των υπερμεταβλητών	Sig.
1) Σωματοποίηση	3) Διαπροσωπική ευαισθησία - 4) Κατάθλιψη - 5) Άγχος - 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 9) Ψυχωτισμός- 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	από $p=0,01$ έως $p=0,001$
2) Ψυχαναγκαστικότητα/ Καταναγκαστικότητα	3) Διαπροσωπική Ευαισθησία - 4) Κατάθλιψη - 5) Άγχος - 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	από $p=0,01$ έως $p=0,001$
3) Διαπροσωπική	4) Κατάθλιψη - 5) Άγχος - 6) Θυμός/ Επιθετικό-	από $p=0,01$

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων των υπερμεταβλητών	Sig.
Ευαισθησία	τητα - 7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	έως p=0,001
4) Κατάθλιψη	5) Άγχος - 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
5) Άγχος	7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
6) Θυμός/ Επιθετικότητα	7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	από p=0,01 έως p<0,001
7) Φοβικό Άγχος	8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	από p=0,01 έως p<0,001
8) Παρανοϊκός Ιδεασμός	9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	p=0,001
9) Ψυχωτισμός	10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
10) Επιπλέον	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 2, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2,3)**.

2.4) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων Οικογενειακή Κατάσταση των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του ερωτηματολογίου (SCL-90-R): $F(44,825)=1,55$; $p=0,01$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (SCL-90-R): $F(11,825)=52,91$; $p<0,001$. Όμως δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Οικογενειακή Κατάσταση των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(4,75)=2,06$; $p=0,10$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα (SCL-90-R) εφαρμόστηκε τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων.

Πίνακας 17

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni μεταξύ των βαθμίδων του Επαναλαμβανόμενου Παράγοντα (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Σωματοποίηση	3) Διαπροσωπική ευαισθησία - 5) Άγχος - 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ)	p<0,001
2) Ψυχαναγκαστικότητα/ Καταναγκαστικότητα	3) Διαπροσωπική Ευαισθησία - 4) Κατάθλιψη- 5) Άγχος - 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)	p<0,001
3) Διαπροσωπική Ευαισθησία	4) Κατάθλιψη-5) Άγχος-7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -9)Ψυχωτισμός- 10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	από p=0,01 έως p=0,001
4) Κατάθλιψη	6) Θυμός/ Επιθετικότητα-7) Φοβικό Άγχος- 9) Ψυχωτισμός-10) Επιπλέον 11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	από p=0,01 έως p=0,001
5) Άγχος	7) Φοβικό Άγχος-9) Ψυχωτισμός-12) (ΔΕΘΣ).	p<0,001
6) Θυμός/ Επιθετικότητα	7) Φοβικό Άγχος-8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
7) Φοβικό Άγχος	8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -10) Επιπλέον- 11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
8) Παρανοϊκός Ιδεασμός	9) Ψυχωτισμός-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p=0,001
9) Ψυχωτισμός	10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
10) Επιπλέον	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 2, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.4)**.

2.5) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Παιδιά που πηγαίνουν σχολείο και σπουδάζουν των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του ερωτηματολογίου (SCL-90-R): $F(55,814)=2,85$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (SCL-90-R): $F(11,814)=61.69$; $p<0,001$. Όμως δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Παιδιά που πηγαίνουν σχολείο και σπουδάζουν των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(5,74)=1.44$; $p=0,22$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα (SCL-90-R) εφαρμόστηκε τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων.

Πίνακας 18

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni μεταξύ των βαθμίδων του Επαναλαμβανόμενου Παράγοντα (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Σωματοποίηση	3) Διαπροσωπική Ευαισθησία - 4) Κατάθλιψη - 5) Άγχος - 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ)	p<0,001
2) Ψυχαναγκαστικότητα/ Καταναγκαστικότητα	3) Διαπροσωπική Ευαισθησία - 4) Κατάθλιψη - 5) Άγχος - 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ)	p<0,001
3) Διαπροσωπική Ευαισθησία	4) Κατάθλιψη - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
4) Κατάθλιψη	5) Άγχος - 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός - 11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	από p=0,01 έως p=0,001
5) Άγχος	7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
6) Θυμός/ Επιθετικότητα	7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
7) Φοβικό Άγχος	8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -10) Επιπλέον- 11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
8) Παρανοϊκός Ιδεασμός	9) Ψυχωτισμός - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	από p=0,01 έως p=0,001
9) Ψυχωτισμός	10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
10) Επιπλέον	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 2, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.5)**.

2.6) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική

αλληλεπίδραση μεταξύ των Παραγόντων: Πτυχίων των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του ερωτηματολογίου (SCL-90-R): $F(22,847)=2,48$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (SCL-90-R): $F(11,847)=98,81$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Πτυχία των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(2,77)=3,91$; $p=0,02$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα (SCL-90-R) εφαρμόστηκε τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων.

Πίνακας 19

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni μεταξύ των βαθμίδων του Επαναλαμβανόμενου Παράγοντα (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων των υπερμεταβλητών	Sig.
1) Σωματοποίηση	3) Διαπροσωπική ευαισθησία - 5) Άγχος - 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	από $p=0,004$ έως $p<0,001$
2) Ψυχαναγκαστικότητα/ Καταναγκαστικότητα	3) Διαπροσωπική Ευαισθησία-4) Κατάθλιψη - 5) Άγχος-6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ)	$p<0,001$
3) Διαπροσωπική Ευαισθησία	4) Κατάθλιψη-7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
4) Κατάθλιψη	5) Άγχος - 6) Θυμός/ Επιθετικότητα - 7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
5) Άγχος	7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
6) Θυμός/ Επιθετικότητα	7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
7) Φοβικό Άγχος	8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	από $p=0,02$ έως $p<0,001$
8) Παρανοϊκός Ιδεασμός	9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	$p=0,001$
9) Ψυχωτισμός	10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ) - 12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων των υπερμεταβλητών	Sig.
10) Επιπλέον	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 2, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.6)**.

B) Ερωτηματολόγιο Maslach

22 ερωτήσεις που χωρίζονται σε τρεις (3) Υπερμεταβλητές.

Η 1^η Υπερμεταβλητή ονομάζεται **Αποπροσωποποίηση**, αποτελείται από πέντε ερωτήσεις 10, 19, 20, 22, 21 και έχει Αξιοπιστία Cronbabs' Alpha a=0,81.

Η 2^η Υπερμεταβλητή ονομάζεται **Συναισθηματική Εξάντληση**, αποτελείται από εννιά ερωτήσεις 11,6,1,4,3,7,5,2,8 και έχει Αξιοπιστία Cronbabs' Alpha a=0,79.

Η 3^η Υπερμεταβλητή ονομάζεται **Προσωπική Επίτευξη**, αποτελείται από οκτώ ερωτήσεις 17, 13, 12, 18, 9, 14, 15, 16 και έχει Αξιοπιστία Cronbabs' Alpha a=0,91.

Τα αποτελέσματα της Περιγραφικής Στατιστικής ως προς το Ερωτηματολόγιο της Maslach με τις 3 Υπερμεταβλητές ήταν:

Πίνακας 20

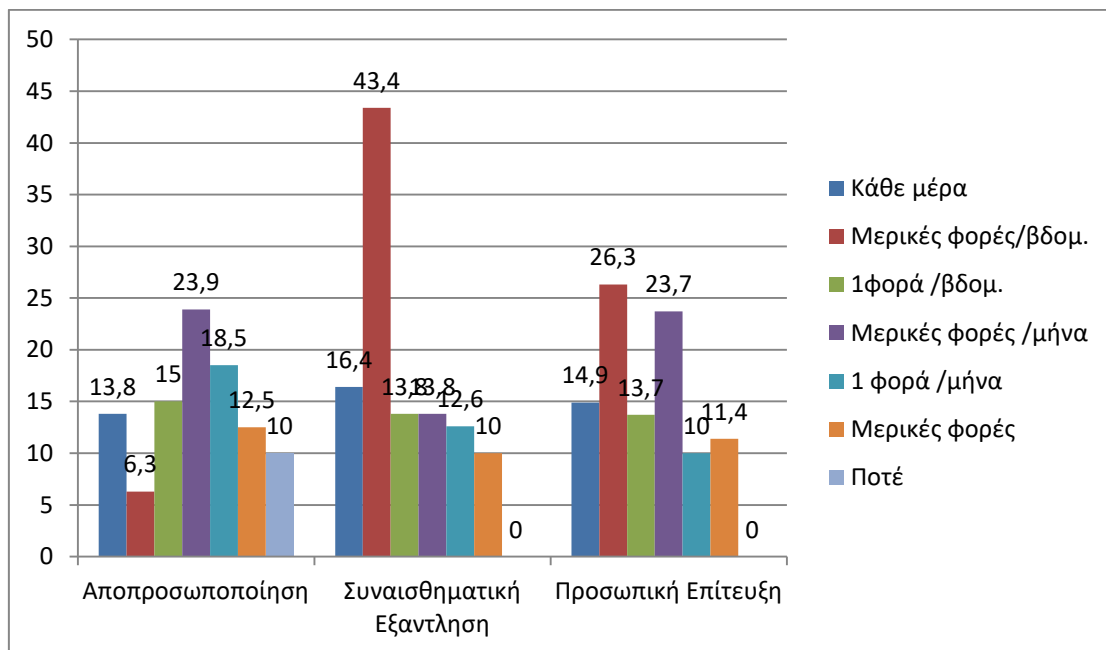
Περιγραφική Στατιστική Ερωτηματολογίου της Maslach

Υπερμεταβλητές	M.O	T.A.
Αποπροσωποποίηση	17,64	8,5
Συναισθηματική Εξάντληση	43,89	11,6
Προσωπική Επίτευξη	34,83	12,1

Πίνακας 21

Κατηγοριοποίηση ποσοστών ως προς το ερωτηματολόγιο της Maslach

	Αποπροσωποποίηση	Συναισθηματική Εξάντληση	Προσωπική Επίτευξη
Κάθε μέρα	13,8%	16,4%	14,9%
Μερικές φορές την εβδομάδα	6,3%	43,4%	26,3%
1 φορά την εβδομάδα	15%	13,8%	13,7%
Μερικές φορές τον μήνα	23,9%	13,8%	23,7%
1 φορά το μήνα	18,5%	12,6%	10%
Μερικές φορές	12,5%	10%	11,4%
Ποτέ	0,0%	0,0%	0,0%



Γράφημα 3. Κατηγοριοποίηση ποσοστών ως προς το ερωτηματολόγιο της Maslach

1) Αρχικά έγινε **Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ) για εξαρτημένες μετρήσεις** (συσχετισμένες τιμές ή επαναλαμβανόμενες μετρήσεις) ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα (**One way ANOVA Repeated**).

Από την Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ) για εξαρτημένες μετρήσεις ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα **διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική επίδραση** (δ.σ.σ.ε.) του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach (με 3 Υπερμεταβλητές): $F(2,158)=102,98$; $p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά

σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach (με 3 Υπερμεταβλητές), όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 22

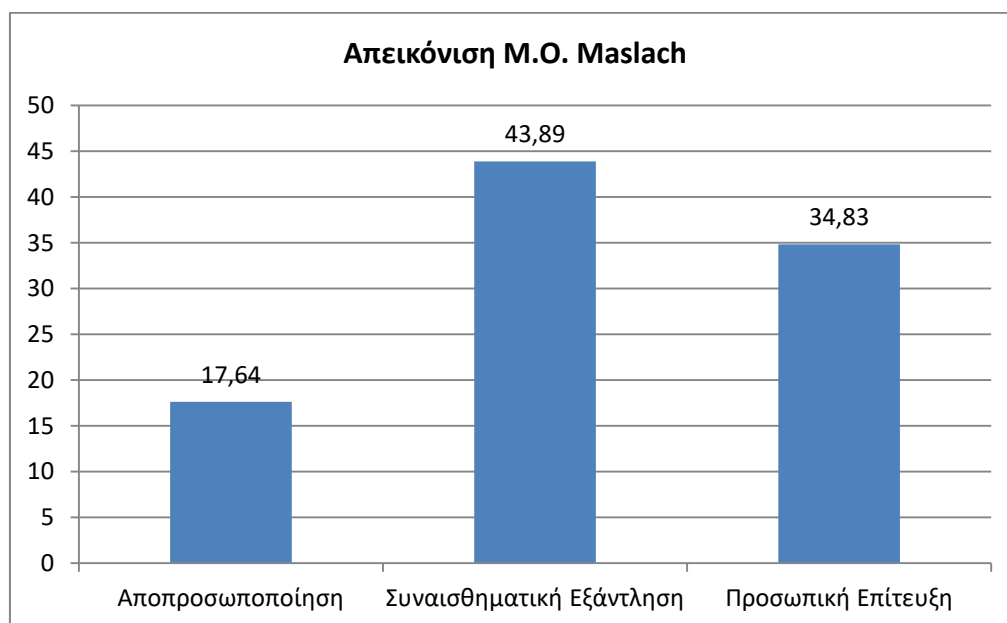
Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Αποπροσωποποίηση	2) Συναισθηματική Εξάντληση- 3) Προσωπική Επίτευξη	p<0,001
2) Συναισθηματική Εξάντληση	3) Προσωπική Επίτευξη	p<0,001

Πίνακας 23

Συνοπτικός Πίνακας Ανάλυσης Διακύμανσης

Προέλευση Διακύμανσης	Άθροισμα Τετραγώνων	Βαθμοί Ελευθερίας	Μέσο Τετράγωνο	Λόγος
Maslach	28442,71	2	14221,35	F=102,98
Σφάλμα Υπολοίπου	21818,63	158	138,09	p<0,001



Γράφημα 4. Απεικόνιση των Μέσων Όρων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach

1) Κατόπιν έγινε Ανάλυση Διακύμανσης για Εξαρτημένες Μετρήσεις ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος (Maslach). (Two Way Anova Repeated).

2.1) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Φύλο των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του ερωτηματολογίου (Maslach): $F(2,156)=0,35$; $p=0,70$. Όμως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (Maslach): $F(2,156)=67,95$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Φύλο των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(1,78)=0,01$; $p=0,98$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach (με 3 Υπερμεταβλητές), όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 24

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ).

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1)Αποπροσωποποίηση	2) Συναισθηματική Εξάντληση - 3) Προσωπική Επίτευξη	$p<0,001$
2) Συναισθηματική Εξάντληση	3) Προσωπική Επίτευξη	$p<0,001$

Σημείωση: το Γράφημα 4, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.1)**.

2.2) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Ηλικία** των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του ερωτηματολογίου (Maslach): $F(4,154)=1,14$; $p=0,34$. Όμως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (Maslach): $F(2,154)=57,69$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ηλικία των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(2,77)=0,12$; $p=0,89$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach (με 3 Υπερμεταβλητές), όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 25

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Αποπροσωποποίηση	2) Συναισθηματική Εξάντληση- 3) Προσωπική Επίτευξη	p<0,001
2) Συναισθηματική Εξάντληση	3) Προσωπική Επίτευξη.	p=0,04

Σημείωση: το Γράφημα 4, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.2)**.

2.3) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Έτη Υπηρεσίας των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του ερωτηματολογίου (Maslach): $F(2,156)=1,14$; $p=0,32$. Όμως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (Maslach): $F(2,156)=94,94$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Έτη Υπηρεσίας των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(1,78)=1,47$; $p=0,23$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferonni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach (με 3 Υπερμεταβλητές), όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 26

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Αποπροσωποποίηση	2) Συναισθηματική Εξάντληση- 3) Προσωπική Επίτευξη	p<0,001
2) Συναισθηματική Εξάντληση	3) Προσωπική Επίτευξη	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 4, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.3)**.

2.4) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Οικογενειακή Κατάσταση** των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του ερωτηματολογίου (Maslach): $F(8,150)=2,91$; $p=0,005$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (Maslach): $F(2,150)=36,20$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπι-

στάθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Οικογενειακή Κατάσταση των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(4,75)=1,35$; $p=0,26$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach (με 3 Υπερμεταβλητές), όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 27

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Αποπροσωποποίηση	2) Συναισθηματική Εξάντληση- 3) Προσωπική Επίτευξη	$p<0,001$ $p=0,001$
2) Συναισθηματική Εξάντληση	3) Προσωπική Επίτευξη	$p=0,002$

Σημείωση: το Γράφημα 4, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.4)**.

2.5) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Παιδιά που πηγαίνουν στο σχολείο και σπουδάζουν** των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του ερωτηματολογίου (Maslach): $F(10,148)=1,43$; $p=0,17$. Όμως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (Maslach): $F(2,148)= 35,02$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα **Παιδιά που πηγαίνουν στο σχολείο και σπουδάζουν** των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(5,74)=0,76$; $p=0,58$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach (με 3 Υπερμεταβλητές), όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 28

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni., μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Αποπροσωποποίηση	2) Συναισθηματική Εξάντληση- 3) Προσωπική Επίτευξη	p<0,001
2) Συναισθηματική Εξάντληση	3) Προσωπική Επίτευξη	p=0,22

Σημείωση: το Γράφημα 4, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.5)**.

2.6) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Πτυχίο** των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του ερωτηματολογίου (Maslach): $F(4,154)=0,78$; $p=0,54$. Όμως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (Maslach): $F(2,154)=79,72$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Πτυχίο των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(2,77)=1,52$; $p=0,23$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferonni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach (με 3 Υπερμεταβλητές), όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 29

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Αποπροσωποποίηση	2) Συναισθηματική Εξάντληση- 3) Προσωπική Επίτευξη	p<0,001
2) Συναισθηματική Εξάντληση	3) Προσωπική Επίτευξη	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 4, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.6)**.

Γ) Ερωτηματολόγιο Νο 4: που διερεύνησε «Τους παράγοντες που αυξάνουν το εργασιακό άγχος των Καθηγητών» με 33 ερωτήσεις.

Οι 33 ερωτήσεις μετά από την Ανάλυση Παραγόντων μετασηματίστηκαν σε 5 Υπερμεταβλητές: α) την Καθημερινότητα- Ρουτίνα, β) την Αίσθηση του παρείσακτου, γ) την Ανασφάλεια και έλλειψη, δ) τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλείας και ε) την Αίσθηση Ανεπάρκειας.

Πίνακας 30

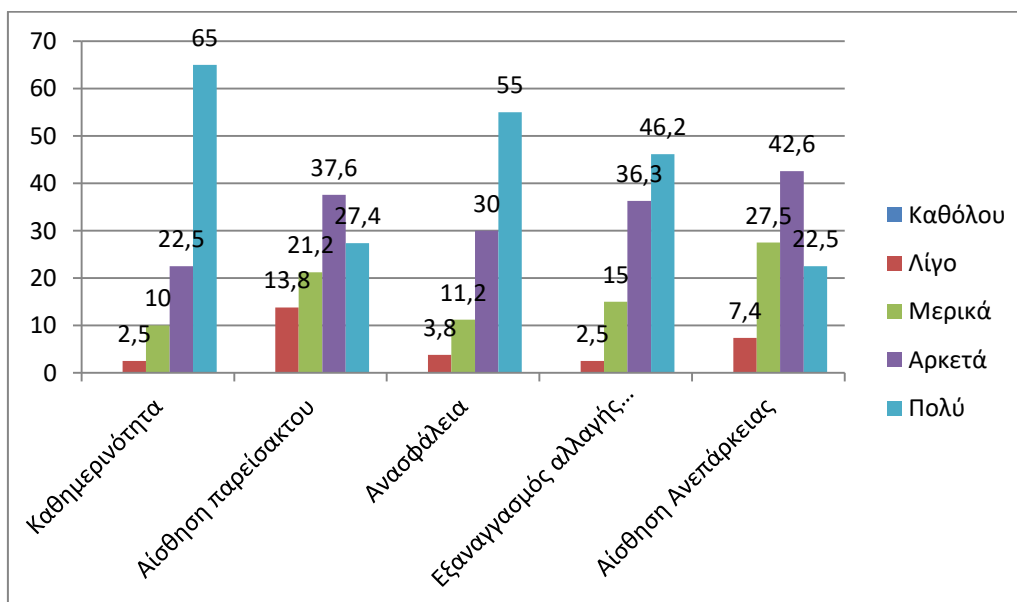
Στοιχεία Περιγραφικής Στατιστικής του Ερωτηματολογίου Νο 4

Υπερμεταβλητές	Μ.Ο	Τ.Α.	Κ.Τ.	Ε.Τ.
Την Καθημερινότητα- Ρουτίνα	36,44	6,7	37,00	37
Την Αίσθηση του παρείσακτου	24,15	6,6	26,00	33
Την Ανασφάλεια και έλλειψη	27,89	5,9	30,00	33
Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς	19,99	4,0	20,00	23
Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	17,19	4,2	17,00	15

Πίνακας 31

Κατηγοριοποίηση ποσοστών του Ερωτηματολογίου Νο 4

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετό	Πολύ	Σύνολο
Την Καθημερινότητα-Ρουτίνα	0,0	2,5	10,0	22,5	65,0	100,0%
Την Αίσθηση του παρείσακτου	0,0	13,8	21,2	37,6	27,4	100,0%
Την Ανασφάλεια και έλλειψη	0,0	3,8	11,2	30,0	55,0	100,0%
Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς	0,0	2,5	15,0	36,3	46,2	100,0%
Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	0,0	7,4	27,5	42,6	22,5	100,0%



Γράφημα 5. Κατηγοριοποίηση ποσοστών του Ερωτηματολογίου Νο 4

1) Αρχικά έγινε **Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ)** για εξαρτημένες μετρήσεις (συσχετισμένες τιμές ή επαναλαμβανόμενες μετρήσεις) ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα (**One way ANOVA Repeated**).

Από την Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ) για εξαρτημένες μετρήσεις ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα **διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική επίδραση** του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 4: «Τους παράγοντες που αυξάνουν το εργασιακό άγχος των Καθηγητών», (με 5 Υπερμεταβλητές): **F(4,316)=246,02; p<0,001**.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ **όλων** των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 4, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 32

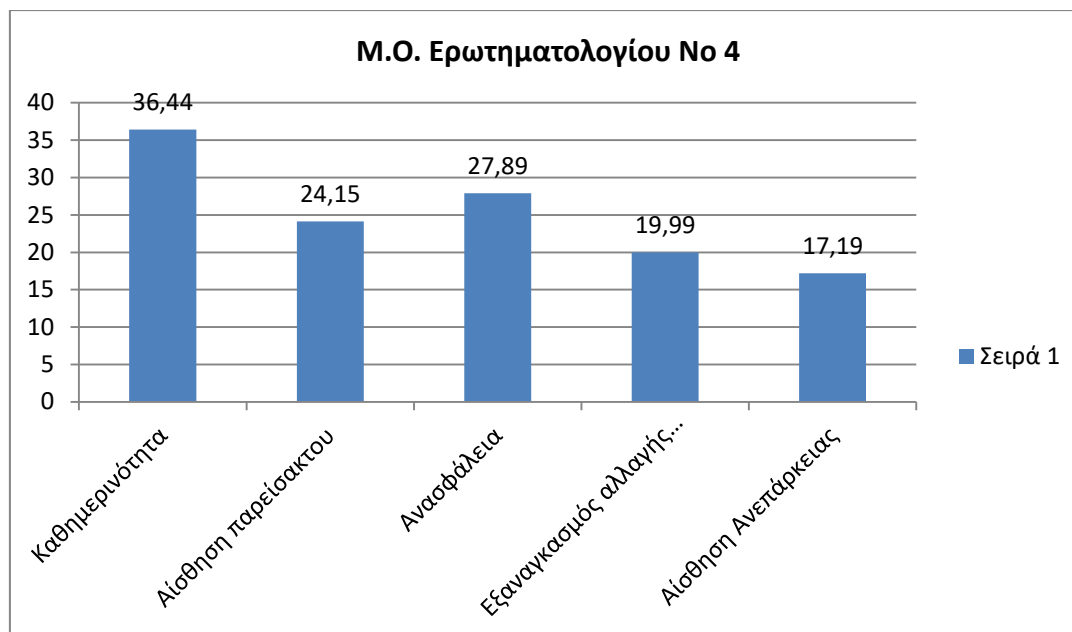
Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Την Καθημερινότητα-Ρουτίνα	Την Αίσθηση του παρείσακτου - Την Ανασφάλεια και έλλειψη- Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλείας- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001
Την Αίσθηση του παρείσακτου	Την Ανασφάλεια και έλλειψη- Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλείας- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001
Την Ανασφάλεια και έλλειψη	Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλείας- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001
Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλείας	Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001

Πίνακας 33

Συνοπτικός Πίνακας Ανάλυσης Διακύμανσης

Προέλευση Διακύμανσης	Άθροισμα Τετραγώνων	Βαθμοί Ελευθερίας	Μέσο Τετράγωνο	Λόγος
Ερωτηματολόγιο Νο 4	18076,19	4	4519,05	F=246,02
Σφάλμα Υπολοίπου	5804,61	316	18,37	p<0,001



Γράφημα 6. Απεικόνιση των Μέσων Όρων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 4

1) Κατόπιν έγινε Ανάλυση Διακύμανσης για Εξαρτημένες Μετρήσεις ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος παράγοντας Ερωτηματολόγιο Νο4. (Two Way Anova Repeated).

2.1) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Φύλο** των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του **Ερωτηματολογίου Νο4**: $F(4,312)=5,45$; $p<0,001$. Ομοίως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα του **Ερωτηματολογίου Νο4**: $F(4,312)=145,62$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα **Φύλο** των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(1,78)=0,40$; $p=0,53$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ **όλων** των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο4, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 34

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Την Καθημερινότητα-Ρουτίνα	Την Αίσθηση του παρείσακτου - Την Ανασφάλεια και έλλειψη- Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001
Την Αίσθηση του παρείσακτου	Την Ανασφάλεια και έλλειψη- Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001
Την Ανασφάλεια και έλλειψη	Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001
Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς	Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 6, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.1)**.

2.2) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Ηλικία** των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του Ερωτηματολογίου Νο4 (: $F(8,308)=3,85$; $p<0.001$). Ομοίως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο4: $F(4,308)=130,79$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ηλικία των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(2,77)=3,86$; $p=0,03$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferonni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ όλων των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο4, όπως φαίνεται, στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 35

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Την Καθημερινότητα-Ρουτίνα	Την Αίσθηση του παρείσακτου - Την Ανασφάλεια και έλλειψη- Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001
Την Αίσθηση του παρείσακτου	Την Ανασφάλεια και έλλειψη- Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς-	p<0,001

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
	Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	
Την Ανασφάλεια και έλλειψη	Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλείας- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001
Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλείας	Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 6, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.2)**.

2.3) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Έτη Υπηρεσίας των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του Ερωτηματολογίου Νο4: $F(4,312)=7,78$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 4: $F(4,312)=247,12$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Έτη Υπηρεσίας των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(1,78)=0,095$; $p=0,76$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ όλων των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 4, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 36

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Την Καθημερινότητα-Ρουτίνα	Την Αίσθηση του παρείσακτου - Την Ανασφάλεια και έλλειψη- Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλείας- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001
Την Αίσθηση του παρείσακτου	Την Ανασφάλεια και έλλειψη- Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλείας- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001
Την Ανασφάλεια και έλλειψη	Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλείας- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001
Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλείας	Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 6, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.3)**.

2.4) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλ-

ληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Οικογενειακή Κατάσταση** των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του Ερωτηματολογίου Νο 4: $F(16,300)=3,49$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο4: $F(4,300)=101,19$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Οικογενειακή Κατάσταση των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(4,75)=2,01$; $p=0,10$

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ όλων των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο4, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 37

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Την Καθημερινότητα- Ρουτίνα	Την Αίσθηση του παρείσακτου - Την Ανασφάλεια και έλλειψη- Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	$p<0,001$
Την Αίσθηση του παρείσακτου	Την Ανασφάλεια και έλλειψη- Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	$p<0,001$
Την Ανασφάλεια και έλλειψη	Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	$p<0,001$
Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς	Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	$p<0,001$

Σημείωση: το Γράφημα 6, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.4)**.

2.5) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Παιδιά που πηγαίνουν στο σχολείο και σπουδάζουν** των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του Ερωτηματολογίου Νο 4: $F(20,296)=2,00$; $p=0,01$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 4: $F(4,296)= 93,03$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Παιδιά που πηγαίνουν στο σχολείο και σπουδάζουν των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(5,74)=1,58$; $p=0,18$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά

σημαντική διαφορά μεταξύ όλων των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 4, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 38

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Την Καθημερινότητα-Ρουτίνα	Την Αίσθηση του παρείσακτου - Την Ανασφάλεια και έλλειψη- Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλείας- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001
Την Αίσθηση του παρείσακτου	Την Ανασφάλεια και έλλειψη- Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλείας- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001
Την Ανασφάλεια και έλλειψη	Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλείας- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001
Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλείας	Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 6, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.5)**.

2.6) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Πτυχίο** των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του Ερωτηματολογίου Νο 4: $F(8,308)=7,31$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 4: $F(4,308)=238,98$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Πτυχίο των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(2,77)=0,35$; $p=0,71$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferonni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ όλων των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 4, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 39

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Την Καθημερινότητα-Ρουτίνα	Την Αίσθηση του παρείσακτου - Την Ανασφάλεια και έλλειψη- Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001
Την Αίσθηση του παρείσακτου	Την Ανασφάλεια και έλλειψη- Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001
Την Ανασφάλεια και έλλειψη	Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς- Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001
Τον Εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς	Την Αίσθηση Ανεπάρκειας	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 6, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.6)**.

Δ) Ερωτηματολόγιο Νο2: «Τι λειτούργησε ενθαρρυντικά στους Καθηγητές μόλις δημοσιοποιήθηκε η αναγκαστική μετάταξη τους σε Διοικητικούς;»

Οι 11 Ερωτήσεις μετά από Ανάλυση Παραγόντων μετασηματίστηκαν σε 3 Υπερμεταβλητές. Η 1^η ονομάζεται: «Κοινωνική Διάσταση», η 2^η «Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις» και η 3^η «Χρηστική Καθημερινότητα».

Πίνακας 40

Στοιχεία Περιγραφικής Στατιστικής του Ερωτηματολογίου Νο 2

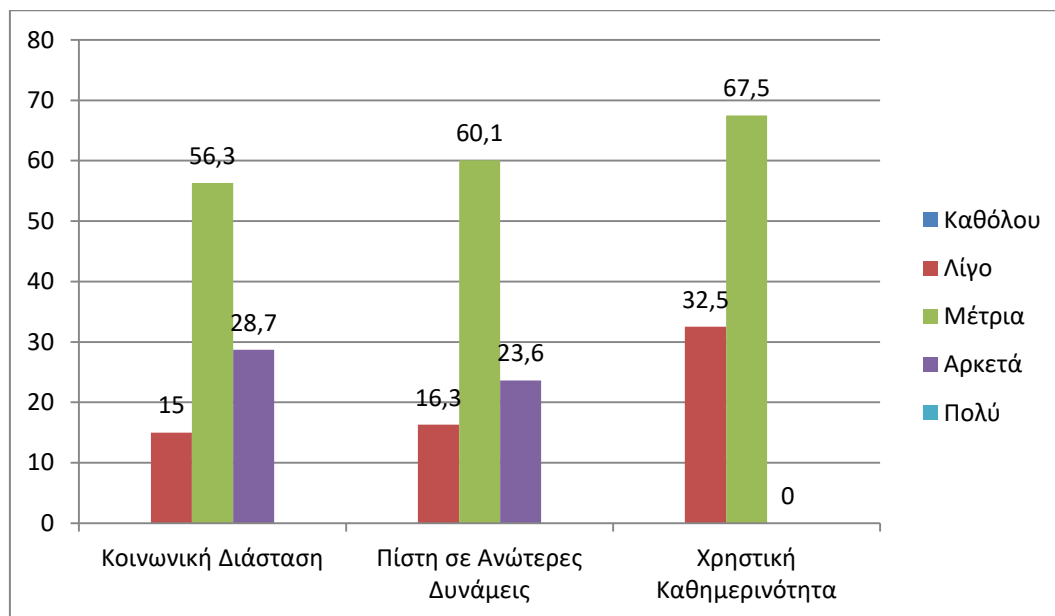
Υπερμεταβλητές	Μ.Ο	Τ.Α.	Κ.Τ.	Ε.Τ.
Κοινωνική Διάσταση	10,78	2,6	12,00	13
Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	11,045	3,0	11,00	11
Χρηστική Καθημερινότητα	6,68	0,9	7,00	7

Πίνακας 41

Κατηγοριοποίηση ποσοστών του Ερωτηματολογίου Νο 2

	Κοινωνική Διάσταση	Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	Χρηστική Καθημερινότητα
Καθόλου	0,0%	0,0%	0,0%
Λίγο	15%	16,3%	32,5%
Μέτρια	56,3%	60,1%	67,5%
Αρκετά	28,7%	23,6%	0,0%

	Κοινωνική Διάσταση	Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	Χρηστική Καθημερινότητα
Πολύ	0,0%	0,0%	0,0%
Σύνολο	100%	100%	100%



Γράφημα 7. Κατηγοριοποίηση ποσοστών του Ερωτηματολογίου Νο 2

1) Αρχικά έγινε **Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ) για εξαρτημένες μετρήσεις** (συσχετισμένες τιμές ή επαναλαμβανόμενες μετρήσεις) ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα (**One way ANOVA Repeated**).

Από την Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ) για εξαρτημένες μετρήσεις ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα **διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική επίδραση** του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 2: «Τι λειτούργησε ενθαρρυντικά στους Καθηγητές μόλις δημοσιοποιήθηκε η αναγκαστική μετάταξη τους σε Διοικητικούς;», (με 3 Υπερμεταβλητές): $F(2,158)=113,07; p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 42

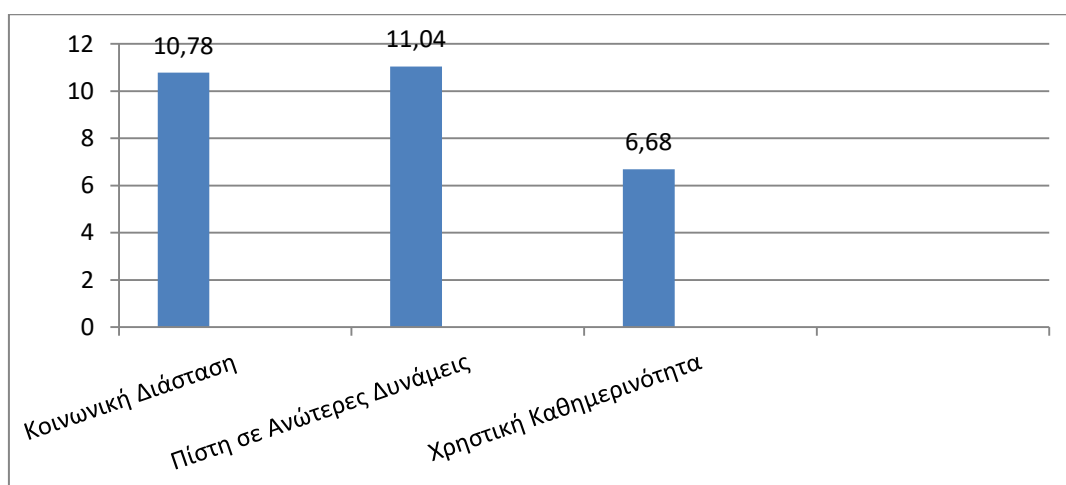
Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Κοινωνική Διάσταση	Χρηστική Καθημερινότητα	p<0,001
Κοινωνική Διάσταση	Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	p=1,00
Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	Χρηστική Καθημερινότητα	p<0,001

Πίνακας 43

Συνοπτικός Πίνακας Ανάλυσης Διακύμανσης

Προέλευση Διακύμανσης	Άθροισμα Τετραγώνων	Βαθμοί Ελευθερίας	Μέσο Τετράγωνο	Λόγος
Ερωτηματολόγιο Νο2	957,61	2	478,80	F=113,07
Σφάλμα Υπολοίπου	669,06	158	4,24	p<0,001



Γράφημα 8. Απεικόνιση των Μέσων Όρων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 2

1) Κατόπιν έγινε Ανάλυση Διακύμανσης για Εξαρτημένες Μετρήσεις ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος παράγοντας Ερωτηματολόγιο Νο2. (Two Way Anova Repeated).

2.1) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Φύλο των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του Ερωτηματολογίου Νο 2: $F(2,156)=1,54$; $p=0,22$. Όμως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα του Ερωτηματολογίου Νο 2: $F(2,156)=63,54$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε

στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Φύλο των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(1,78)=0,85$; $p=0,36$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 2, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 44

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Κοινωνική Διάσταση	Χρηστική Καθημερινότητα	$p<0,001$
Κοινωνική Διάσταση	Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	$p=1,00$
Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	Χρηστική Καθημερινότητα	$p<0,001$

Σημείωση: το Γράφημα 8, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.1)**.

2.2) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Ηλικία** των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του Ερωτηματολογίου Νο2 (: $F(4,154)=0,66$; $p=0,66$). Όμως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2: $F(2,154)=64,42$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ηλικία των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(2,77)=0,47$; $p=0,63$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2, όπως φαίνεται, στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 45

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Κοινωνική Διάσταση	Χρηστική Καθημερινότητα	$p<0,001$
Κοινωνική Διάσταση	Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	$p=1,00$
Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	Χρηστική Καθημερινότητα	$p<0,001$

Σημείωση: το Γράφημα 8, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.2)**.

2.3) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Έτη Υπηρεσίας** των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και **του Ερωτηματολογίου Νο 2: $F(2,156)= 0,55$; $p=0,58$** . Όμως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 2: $F(2,156)=247,91,692$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα **Έτη Υπηρεσίας** των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(1,78)=3,95$; $p=0,05$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 46

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Κοινωνική Διάσταση	Χρηστική Καθημερινότητα	$p<0,001$
Κοινωνική Διάσταση	Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	$p=1,00$
Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	Χρηστική Καθημερινότητα	$p<0,001$

Σημείωση: το Γράφημα 8, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.3)**.

2.4) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Οικογενειακή Κατάσταση** των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του Ερωτηματολογίου Νο 2: $F(8,150)=1,13$; $p=0,35$. Όμως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2: $F(2,150)=50,48$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα **Οικογενειακή Κατάσταση** των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(4,75)=1,44$; $p=0,23$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 47

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Κοινωνική Διάσταση	Χρηστική Καθημερινότητα	p<0,001
Κοινωνική Διάσταση	Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	p=1,00)
Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	Χρηστική Καθημερινότητα	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 8, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.4)**.

2.5) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Παιδιά που πηγαίνουν στο σχολείο και σπουδάζουν** των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του Ερωτηματολογίου Νο2: $F(10,148)=2,45$; $p=0,01$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολογίου Νο 2: $F(2,148)= 45,30$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Παιδιά που πηγαίνουν στο σχολείο και σπουδάζουν των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(5,74)=1,58$; $p=0,18$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferonni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 2, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 48

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Κοινωνική Διάσταση	Χρηστική Καθημερινότητα	p<0,001
Κοινωνική Διάσταση	Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	p=1,00
Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	Χρηστική Καθημερινότητα	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 8, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.5)**.

2.6) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Πτυχίο των καθηγητών** που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του Ερωτηματολογίου Νο2: $F(4,154) = 0,76$; $p=0,55$. Όμως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 2: $F(2,154)=85,43$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Πτυχίο των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(2,77)= 0,78$; $p=0,46$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferonni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 49

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Κοινωνική Διάσταση	Χρηστική Καθημερινότητα	p<0,001
Κοινωνική Διάσταση	Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	p=1,00
Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	Χρηστική Καθημερινότητα	p<0,001

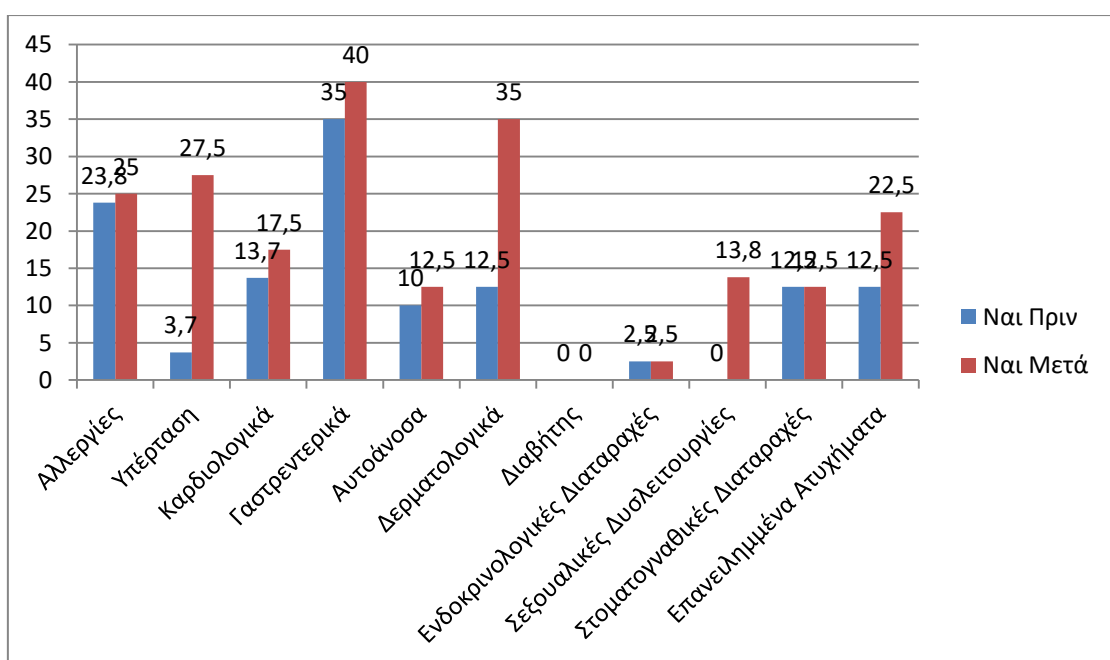
Σημείωση: το Γράφημα 8, ισχύει και για την Two Way Anova Repeated (2.6).

Ε) Ερωτηματολόγιο Νο 3: «Προβλήματα Υγείας»

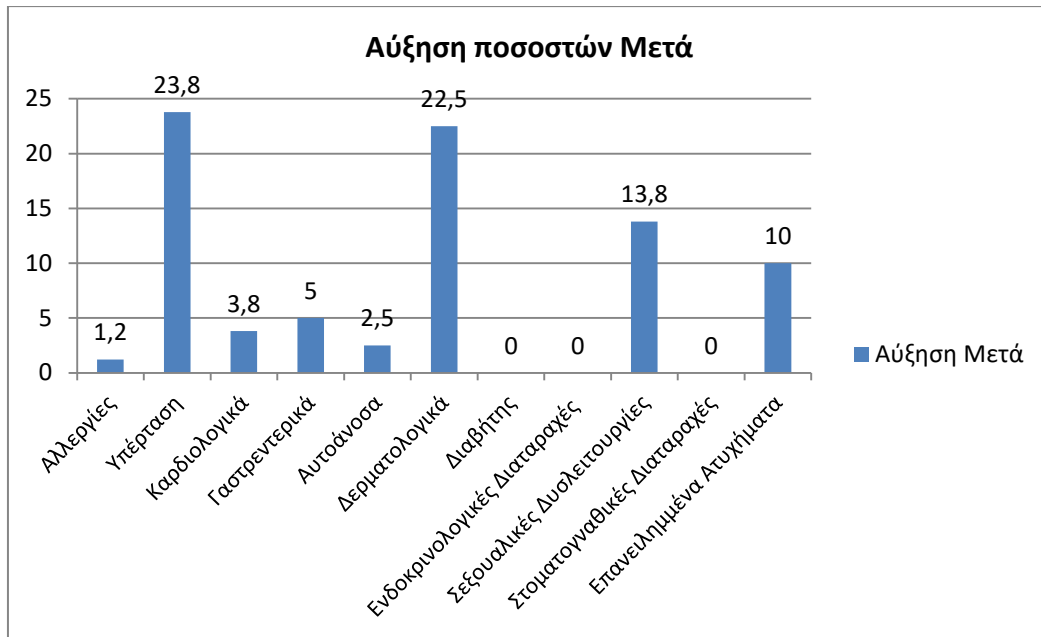
Πίνακας 50

Κατηγοριοποίηση ποσοστών του Ερωτηματολογίου Νο 3
Πριν και **Μετά** την αναγκαστική Μετάταξη σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Προβλήματα Υγείας	ΠΡΙΝ		ΜΕΤΑ	
	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ
Αλλεργίες	76,3	23,8	75,0	25,0
Υπέρταση	96,3	3,7	72,5	27,5
Καρδιολογικά	86,3	13,7	82,5	17,5
Γαστρεντερικά	65,0	35,0	60,0	40,0
Αυτοάνοσα	90,0	10,0	87,5	12,5
Δερματολογικά	87,5	12,5	65,0	35,0
Διαβήτης	100,0	0,0	100,0	0,0
Ενδοκρινολογικές Διαταραχές	97,5	2,5	97,5	2,5
Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες	100,0	0,0	86,2	13,8
Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες	87,5	12,5	87,5	12,5
Επανελημμένα Ατυχήματα	87,5	12,5	77,5	22,5



Γράφημα 9Α. Κατηγοριοποίηση ποσοστών που αφορούν την ύπαρξη προβλημάτων υγείας των Καθηγητών (ΝΑΙ) του Ερωτηματολογίου Νο 3 **Πριν** και **Μετά** την αναγκαστική Μετάταξη σε Διοικητικούς Υπαλλήλους



Γράφημα 9B. Διαφορά ποσοστών που αφορούν την ύπαρξη προβλημάτων υγείας των Καθηγητών (ΝΑΙ) του Ερωτηματολογίου Νο3 **Πριν** και **Μετά** την αναγκαστική Μετάταξη σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

1) Αρχικά έγινε έλεγχος t (t-test): σύγκρισης δύο σχετικών (συσχετισμένων) τιμών.

1.1) Ο μέσος όρος των **Αλλεργιών** Πριν (Μ.Ο.=1,24; Τ.Α.=0,4) και Μετά (Μ.Ο.=1,25; Τ.Α.=0,4) από την επίδραση της αναγκαστικής Μετάταξης των καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους δεν διαφέρει στατιστικά σημαντικά: $t=0,29$; $df=79$; (2-tailed) $p=0,82$.

1.2) Ο μέσος όρος της **Υπέρτασης** Πριν (Μ.Ο.=1,04; Τ.Α.=0,2) και Μετά (Μ.Ο.=1,28; Τ.Α.=0,4) από την επίδραση της αναγκαστικής Μετάταξης σε Διοικητικούς Υπαλλήλους διαφέρει στατιστικά σημαντικά: $t=4,65$; $df=79$; (2-tailed) $p<0,001$.

1.3) Ο μέσος όρος των **Καρδιολογικών προβλημάτων** Πριν (Μ.Ο.=1,14; Τ.Α.=0,3) και Μετά (Μ.Ο.=1,18; Τ.Α.=0,4) από την επίδραση της αναγκαστικής Μετάταξης των καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους διαφέρει οριακά στατιστικά σημαντικά: $t=1,75$; $df=79$; (2-tailed) $p=0,08$.

1.4) Ο μέσος όρος των **Γαστρεντερικών προβλημάτων** Πριν (Μ.Ο.=1,35; Τ.Α.=0,5) και Μετά (Μ.Ο.=1,40; Τ.Α.=0,5) από την επίδραση της αναγκαστικής Μετάταξης των καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους δεν διαφέρει στατιστικά σημαντικά: $t=0,85$; $df=79$; (2-tailed) $p=0,40$.

1.5) Ο μέσος όρος των **Αυτόνομων προβλημάτων** Πριν (Μ.Ο.=1,10; Τ.Α.=0,3) και Μετά (Μ.Ο.=1,13; Τ.Α.=0,3) από την επίδραση της αναγκαστικής Μετάταξης

των καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους δεν διαφέρει στατιστικά σημαντικά: $t=1,42$; $df=79$; (2-tailed) $p=0,16$.

1.6) Ο μέσος όρος των **Δερματολογικών προβλημάτων** Πριν (Μ.Ο.=1,13; Τ.Α.=0,3) και Μετά (Μ.Ο=1,35; Τ.Α.=0,5) από την επίδραση της αναγκαστικής Μετάταξης των καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους διαφέρει στατιστικά σημαντικά: $t=3,27$; $df=79$; (2-tailed) $p=0,002$.

1.7) Δεν παρουσιάστηκε καμία διαφορά στους Μ.Ο. του προβλήματος υγείας του **Διαβήτη** των καθηγητών Πριν (Μ.Ο.=1,00; Τ.Α.=0,0) και Μετά (Μ.Ο=1,00 Τ.Α.=0,0) από την επίδραση της αναγκαστικής Μετάταξης τους σε Διοικητικούς Υπαλλήλους.

1.8) Διαπιστώθηκε Ταύτιση στους Μ.Ο. των **Ενδοκρινολογικών Διαταραχών** των καθηγητών Πριν (Μ.Ο.=1,03; Τ.Α.=0,2) και Μετά (Μ.Ο=1,03; Τ.Α.=0,2) από την επίδραση της αναγκαστικής Μετάταξης τους σε Διοικητικούς Υπαλλήλους: $t=0,00$; $df=79$; (2-tailed) $p=1,00$.

1.9) Ο μέσος όρος των **Σεξουαλικών Δυσλειτουργιών** Πριν (Μ.Ο.=1,00; Τ.Α.=0,0) και Μετά (Μ.Ο=1,14 Τ.Α.=0,3) από την επίδραση της αναγκαστικής Μετάταξης των καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους διαφέρει στατιστικά σημαντικά: $t=3,55$; $df=79$; (2-tailed) $p=0,001$.

1.10) Διαπιστώθηκε Ταύτιση στους Μ.Ο. των **Στοματογναθικών Δυσλειτουργιών** των καθηγητών Πριν (Μ.Ο.=1,13; Τ.Α.=0,3) και Μετά (Μ.Ο=1,13; Τ.Α.=0,3) από την επίδραση της αναγκαστικής Μετάταξης τους σε Διοικητικούς Υπαλλήλους: $t=0,00$; $df=79$; (2-tailed) $p=1,00$.

1.11) Ο μέσος όρος των **Επανεπιλημμένων Ατυχημάτων** Πριν (Μ.Ο.=1,13; Τ.Α.=0,3) και Μετά (Μ.Ο=1,23; Τ.Α.=0,4) από την επίδραση της αναγκαστικής Μετάταξης των καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους δεν διαφέρει στατιστικά σημαντικά: $t=1,58$; $df=79$; (2-tailed) $p=0,12$.

1) Ύστερα έγινε **Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ) για εξαρτημένες μετρήσεις** (συσχετισμένες τιμές ή επαναλαμβανόμενες μετρήσεις) ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα (**One way ANOVA Repeated**).

Από την Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ) για εξαρτημένες μετρήσεις ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική επίδραση του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 2: «**Προβλήματα υγείας στους Καθηγητές μόλις δημοσιοποιήθηκε η αναγκαστική μετάταξη τους σε Διοικητικούς;**»: $F(21,1659)=9,96$; $p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντι-

κή διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 2, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 51

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

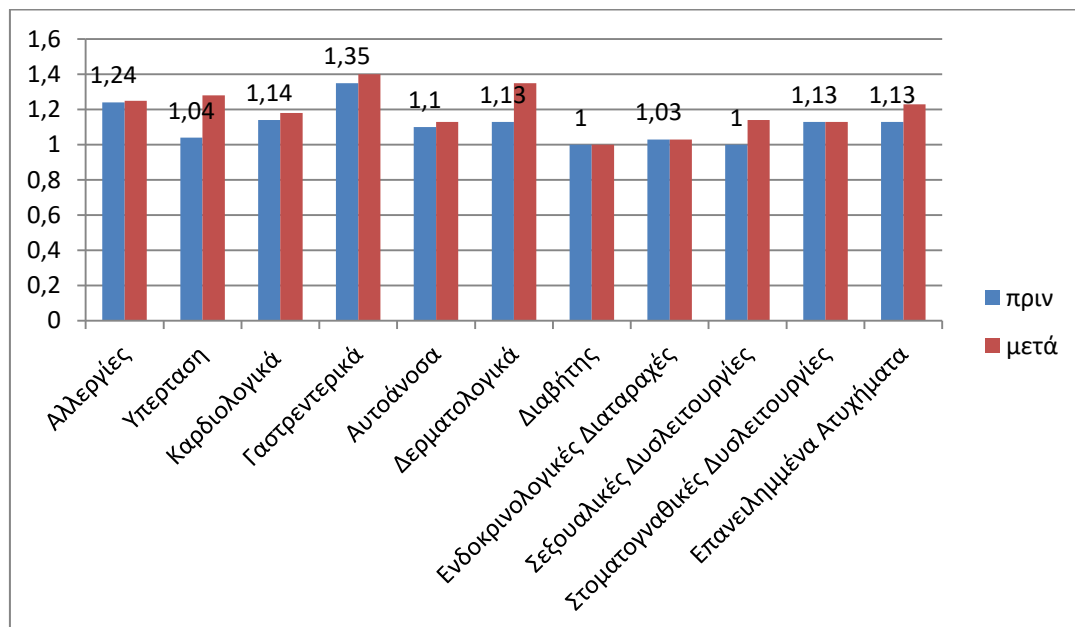
Προβλήματα υγείας	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με	Sig.
Αλλεργίες μετά	Υπέρταση πριν- Διαβήτη Πριν & μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές πριν & μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν	Από p=0,06 έως p<0,001
Αλλεργίες πριν	Γαστρεντερολογικά μετά- Διαβήτης πριν & μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές πριν & μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν	Από p=0,003 έως p<0,001
Υπέρταση μετά	Υπέρταση πριν- Διαβήτης πριν & μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές πριν & μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν	Από p=0,003 έως p<0,001
Υπέρταση πριν	Γαστρεντερολογικά πριν & μετά- Δερματολογικά μετά	p<0,001
Καρδιολογικά μετά	- Διαβήτη Πριν & μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν	p=0,02
Καρδιολογικά πριν	Κανένα επιπλέον	0
Γαστρεντερολογικά μετά	Αυτοάνοσα πριν & μετά- Δερματολογικά πριν- Διαβήτη πριν & μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές πριν & μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν- Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες πριν & μετά.	Από p=0,05 έως p<0,001
Γαστρεντερολογικά πριν	Δερματολογικά πριν- Διαβήτη πριν & μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές πριν & μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν- Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες πριν – Επανειλημμένα Ατυχήματα μετά.	Από p=0,05 έως p<0,001
Αυτοάνοσα μετά	Κανένα επιπλέον	0
Αυτοάνοσα πριν	Κανένα επιπλέον	0
Δερματολογικά μετά	Διαβήτη πριν & μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές πριν & μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν & μετά- Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες πριν –	Από p=0,06 έως p<0,001
Δερματολογικά πριν	Κανένα επιπλέον	0
Διαβήτης πριν & μετά	Επανειλημμένα Ατυχήματα μετά	p=0,002
Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	Επανειλημμένα Ατυχήματα μετά	p=0,05

Προβλήματα υγείας	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με	Sig.
Ενδοκρινολογικές Διαταραχές πριν	Κανένα επιπλέον	0
Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	Κανένα επιπλέον	0
Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν	Επανελημμένα Ατυχήματα μετά	p=0,002
Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες πριν & μετά	Κανένα επιπλέον	0
Επανελημμένα Ατυχήματα Μετά	Κανένα επιπλέον	0

Πίνακας 52

Συνοπτικός Πίνακας Ανάλυσης Διακύμανσης

Προέλευση Διακύμανσης	Άθροισμα Τετραγώνων	Βαθμοί Ελευθερίας	Μέσο Τετράγωνο	Λόγος
Ερωτηματολόγιο Νο 2	23,94	21	1,14	F=9,96
Σφάλμα Υπολοίπου	189,88	1659	0,11	p<0,001



Γράφημα 10. Απεικόνιση των Μέσων Όρων των προβλημάτων υγείας των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων Πριν και Μετά (Ερωτηματολόγιο Νο 3)

1) Κατόπιν έγινε Ανάλυση Διακύμανσης για Εξαρτημένες Μετρήσεις ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος παράγοντας Ερωτηματολόγιο Νο 3. (Two Way Anova Repeated). Ο επαναλαμβανόμενος παράγοντας ήταν τα 11 προβλήματα υγείας μετά την αναγκαστική Μετάταξη των καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους.

2.1) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Φύλο των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του Ερωτηματολογίου Νο3: $F(10,780)=0,86$; $p=0,58$. Όμως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα του Ερωτηματολογίου Νο3: $F(10,780)=7,92$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Φύλο των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(1,78)=4,19$; $p=0,04$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 3, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 53

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Προβλήματα υγείας	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με	Sig.
Αλλεργίες μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	Από $p=0,01$ έως $p=0,001$
Υπέρταση μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	Από $p=0,001$ έως $p<0,001$
Γαστρεντερολογικά μετά	Αυτοάνοσα μετά- Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες μετά.	Από $p=0,01$ έως $p<0,001$
Δερματολογικά μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	$p<0,001$
Διαβήτης μετά	Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες – Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες- Επανειλημμένα Ατυχήματα μετά	Από $p=0,01$ έως $p=0,02$

Σημείωση: το Γράφημα 10, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.1)**.

2.2) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Ηλικία των καθηγητών** που αναγκά-

στηκαν σε μετάταξη και του Ερωτηματολογίου Νο3: $F(20,770)=1,06$; $p=0,39$ Όμως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο3: $F(10,770)=5,37$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ηλικία των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(2,77)=0,77$; $p=0,47$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 3, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 54

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Προβλήματα υγείας	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με	Sig.
Υπέρταση μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	Από $p=0,03$ έως $p=0,01$
Γαστρεντερολογικά μετά	Αυτοάνοσα μετά- Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες μετά.	Από $p=0,02$ έως $p<0,001$
Δερματολογικά μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	Από $p=0,01$ έως $p=0,003$

Σημείωση: το Γράφημα 10, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.2)**.

2.3) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Έτη Υπηρεσίας των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του Ερωτηματολογίου Νο3: $F(10,780)=0,70$; $p=0,72$. Όμως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 3: $F(10,780)=7,84$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Έτη Υπηρεσίας των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(1,78)=0,04$; $p=0,85$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο3, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 55

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Προβλήματα υγείας	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με	Sig.
Αλλεργίες μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	από p=0,004 έως p<0,001
Υπέρταση μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες (οριακά: p=0,07)	p=0,01
Καρδιολογικά μετά	Διαβήτη μετά-	p=0,05
Γαστρεντερολογικά μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά- Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες μετά.	από p=0,04 έως p<0,001
Αυτοάνοσα μετά	Διαβήτης μετά	p=0,03
Δερματολογικά μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	από p=0,01 έως p<0,001
Διαβήτης μετά	Επανελημμένα Ατυχήματα μετά	p=0,001
Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	Επανελημμένα Ατυχήματα μετά	p=0,03

Σημείωση: το Γράφημα 10, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.3)**.

2.4) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Οικογενειακή Κατάσταση** των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του Ερωτηματολογίου Νο 3: $F(40,750) = 1,50$; $p=0,03$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 3: $F(10,750)=3,22$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Οικογενειακή Κατάσταση των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(4,75)=1,89$; $p=0,12$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών (σ.σ.δ.) εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferonni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 3, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 56

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Προβλήματα υγείας	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με	Sig.
Υπέρταση μετά	Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες (οριακά: $p=0,09$)	$p=0,09$
Καρδιολογικά μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά (οριακά $p=0,09$)	από $p=0,001$ έως $p<0,001$
Γαστρεντερολογικά μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	από $p=0,04$ έως $p=0,05$
Αυτοάνοσα μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	$p=0,001$

Σημείωση: το Γράφημα 10, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.4)**.

2.5) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Παιδιά που πηγαίνουν στο σχολείο και σπουδάζουν των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη και του Ερωτηματολογίου Νο3: $F(50,740)=0,76$; $p=0,89$. Όμως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολογίου Νο3: $F(10,740)=2,72$; $p=0,003$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Παιδιά που πηγαίνουν στο σχολείο και σπουδάζουν των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(5,74)=1,34$; $p=0,26$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferonni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο3, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 57

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Προβλήματα υγείας	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με	Sig.
Γαστρεντερολογικά μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	$p=0,003$

Σημείωση: το Γράφημα 10, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.5)**.

2.6) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Πτυχίο των καθηγητών που αναγκά-

στηκαν σε μετάταξη και του Ερωτηματολογίου Νο3: $F(20,770)= 0,60;p=0,91$. Όμως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 2: $F(10,770)=6,78; p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Πτυχίο των καθηγητών που έγιναν διοικητικοί: $F(2,77)=1,31; p=0,28$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο 3, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 58

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Αλλεργίες μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	p=0,004 p=0,04
Υπέρταση μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες-	Από p=0,01 έως p<0,001
Γαστρεντερολογικά μετά	Αυτοάνοσα μετά- Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες μετά.	Από p=0,002 έως p<0,001
Δερματολογικά μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά Οριακά p=0,07	p<0,001
Διαβήτης μετά	Επανελημμένα Ατυχήματα μετά	p=0,003
Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	Επανελημμένα Ατυχήματα μετά	p=0,003

Σημείωση: το Γράφημα 10, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.6)**.

Επίσης έγινε Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση ως τρόπος επιλογής παραγόντων πρόβλεψης του επαναλαμβανόμενου παράγοντα μετά την αναγκαστική Μετάταξη των καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους, με βάση στατιστικά κριτήρια (Stepwise Multiple Regression).

4.A) Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα το Ερωτηματολόγιο SCL-90-R.

4.A.1) Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα τον Γενικό Δείκτη Συμπτωμάτων του Ερωτηματολογίου SCL-90-R.

Στη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση από όλα τα προβλήματα υγείας του Ερωτηματολογίου Νο3, μόνο **οι Ενδοκρινολογικές Διαταραχές** είναι υπεύθυνες για το 4,1% της διακύμανσης στο Γενικό Δείκτη Συμπτωμάτων του Ερωτηματολογίου SCL-90-R: $F(1,78)=4,41; p=0,04$.

Πίνακας 59

Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης του Γενικού Δείκτη Συμπτωμάτων του Ερωτηματολογίου SCL-90-R

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Ενδοκρινολογικές Διαταραχές	0,23	0,80	0,38	0,23	2,10	p=0.04

4.A.2) Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα τον Δείκτη Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα του Ερωτηματολογίου SCL-90-R.

Στη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση πρώτα προσθέσαμε τις **Ενδοκρινολογικές Διαταραχές** οι οποίες ήταν υπεύθυνες για το 8% της διακύμανσης στο Δείκτη Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα του SCL-90-R: $F(1,78)=7,37$; $p=0,01$. Οι **Αλλεργίες** προστέθηκαν μετά και είναι υπεύθυνες για άλλο 1,2%: $F(1,77)=5,05$; $p=0,03$. Ο Δείκτης Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα του Ερωτηματολογίου SCL-90-R συσχετίζεται με τις Ενδοκρινολογικές Διαταραχές και τις Αλλεργίες.

Πίνακας 60

Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης του Δείκτη Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα του Ερωτηματολογίου SCL-90-R

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Ενδοκρινολογικές Διαταραχές	0,29	0,90	0,30	0,32	2,98	p=0.004
Αλλεργίες	0,38	0,24	0,11	0,24	2,47	p=0.03

4.B) Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα το **Ερωτηματολόγιο της Maslach**.

4.B.1) Για τις υπερμεταβλητές 1) Αποπροσωποποίηση και β) Συναισθηματική Εξάντληση του Ερωτηματολογίου της **Maslach**, δεν διαπιστώθηκαν τρόποι επιλογής παραγόντων πρόβλεψης σε σχέση με το Ερωτηματολόγιο Νο3 (Προβλήματα Υγείας των καθηγητών μετά την αναγκαστική Μετάταξη τους σε Διοικητικούς Υπαλλήλους).

4.B.2) Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα το **Ερωτηματολόγιο της Maslach (3^η Υπερμεταβλητή: Προσωπική Επίτευξη)**.

Στη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση πρώτα προσθέσαμε την **Υπέρταση** ως πρόβλημα υγείας η οποία ήταν υπεύθυνη για το 5% της διακύμανσης στην **3^η Υπερμεταβλητή: Προσωπική Επίτευξη του Ερωτηματολογίου της Maslach** $F(1,78)=4,86$; $p=0,31$. Οι **Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες** προστέθηκαν μετά και είναι υπεύθυνες για άλλο 1,1%: $F(1,77)=6,64$; $p=0,01$. Η **3^η Υπερμεταβλητή: Προσωπική Επίτευξη του Ερωτηματολογίου της Maslach** συσχετίζεται με την **Υπέρταση** και τις **Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες** των προβλημάτων υγείας των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικού Υπαλλήλου.

Πίνακας 61

Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης στην 3^η Υπερμεταβλητή: Προσωπική Επίτευξη του Ερωτηματολογίου της Maslach

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Υπέρταση	0,29	0,90	0,30	0,32	2,98	p=0.004
Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες	0,38	0,24	0,11	0,24	2,47	p=0.03

4.Γ) Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα το Ερωτηματολόγιο Νο 4: που διερεύνησε «Τους παράγοντες που αυξάνουν το εργασιακό άγχος των Καθηγητών», με 5 Υπερμεταβλητές.

4.Γ.1) Για τις υπερμεταβλητές 2) Αίσθηση του παρείσακτου, β) Ανασφάλεια και Έλλειψη και 4) Εξαναγκασμός αλλαγής δουλειάς του Ερωτηματολογίου Νο4, δεν διαπιστώθηκαν τρόποι επιλογής παραγόντων πρόβλεψης σε σχέση με το Ερωτηματολόγιο Νο 3 (Προβλήματα Υγείας των καθηγητών μετά την αναγκαστική Μετάταξη τους σε Διοικητικούς Υπαλλήλους).

4.Γ.2) Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα το Ερωτηματολόγιο Νο4 την 1^η Υπερμεταβλητή: Καθημερινότητα- Ρουτίνα.

Στη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση από όλα τα προβλήματα υγείας του Ερωτηματολογίου Νο 3, μόνο οι Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες είναι υπεύθυνες για το 7% της διακύμανσης στο Ερωτηματολόγιο Νο 4 την 1^η Υπερμεταβλητή Καθημερινότητα- Ρουτίνα: $F(1,78)=6,86$; $p=0,01$.

Πίνακας 62

Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης στην 1^η
Υπερμεταβλητή: Καθημερινότητα- Ρουτίνα του Ερωτηματολογίου Νο 4

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες	0,28	-5,76	2,20	-0,28	-2,62	p=0.01

4.Γ.3) Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα το **Ερωτηματολόγιο Νο 4 την 5^η Υπερμεταβλητή: Αίσθηση Ανεπάρκειας.**

Στη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση από όλα τα προβλήματα υγείας του Ερωτηματολογίου Νο3, μόνο **τα Επανειλημμένα Ατυχήματα** ήταν υπεύθυνα για το 4% της διακύμανσης στο **Ερωτηματολόγιο Νο 4 την 5^η Υπερμεταβλητή: Αίσθηση Ανεπάρκειας** $F(1,78)=4,18; p=0,04$.

Πίνακας 63

Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης στο
Ερωτηματολόγιο Νο4 την 5^η Υπερμεταβλητή: Αίσθηση Ανεπάρκειας

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Επανειλημμένα Ατυχήματα	0,23	-2,25	1,10	-0,23	-2,04	p=0.04

4.Δ) Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα το Ερωτηματολόγιο SCL-90-R σε συσχέτιση με το Ερωτηματολόγιο της Maslach.

4.Δ.1) Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα τον Γενικό Δείκτη Συμπτωμάτων του Ερωτηματολογίου SCL-90-R.

Για τις υπερμεταβλητές 1) Αποπροσωποποίηση, β) Συναισθηματική Εξάντληση και γ) Προσωπική Επίτευξη του Ερωτηματολογίου της Maslach, δεν διαπιστώθηκαν τρόποι επιλογής παραγόντων πρόβλεψης σε σχέση με το Γενικό Δείκτη Συμπτωμάτων στο Ερωτηματολόγιο SCL-90-R (των καθηγητών μετά την αναγκαστική Μετάταξή τους σε Διοικητικούς Υπαλλήλους).

4.Δ.2) Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα τον Δείκτη Ενόχλησης Θετικών Συμπτωμάτων του Ερωτηματολογίου SCL-90-R.

Για τις υπερμεταβλητές 1) Αποπροσωποποίηση, β) Συναισθηματική Εξάντληση και γ) Προσωπική Επίτευξη του Ερωτηματολογίου της Maslach, δεν διαπιστώθηκαν τρόποι επιλογής παραγόντων πρόβλεψης σε σχέση με τον Δείκτη

Ενόχλησης Θετικών Συμπτωμάτων στο Ερωτηματολόγιο SCL-90-R (των καθηγητών μετά την αναγκαστική Μετάταξή τους σε Διοικητικούς Υπαλλήλους).

2^ο Μέρος: Διαθεσιμότητα

Εξετάστηκαν οι απαντήσεις των Καθηγητών της Β/θμιας Εκπ/σης που έχουν τεθεί σε Διαθεσιμότητα. Οι 325 Καθηγητές (55 άνδρες και 270 γυναίκες) που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα απάντησαν στα παρακάτω Ερωτηματολόγια: α) το ερωτηματολόγιο SCL-90-R, β) το ερωτηματολόγιο της Maslach, γ) το 4^ο Ερωτηματολόγιο που διερεύνησε «Τους παράγοντες που αυξάνουν το εργασιακό άγχος των Καθηγητών», δ) το 2^ο Ερωτηματολόγιο που διερεύνησε το: «Τι λειτούργησε ενθαρρυντικά στους Καθηγητές;» και ε) το 3^ο Ερωτηματολόγιο που διερεύνησε: «Τα προβλήματα υγείας των Καθηγητών». Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους ως προς την περιγραφική στατιστική αποτυπώνονται:

Περιγραφική Στατιστική

Πίνακας 64

Ως προς το φύλο

Φύλο	Συχνότητα	Ποσοστά
Άνδρες	55	16,9%
Γυναίκες	270	83,1%
Σύνολο	325	100%

Πίνακας 65

Ως προς την Ηλικία

Ηλικία	Συχνότητες	Ποσοστά
25-35 ετών	0	0,0%
35-45 ετών	90	27,7%
45-55 ετών	230	70,8%
Άνω των 55 ετών	5	1,5%
Σύνολο	325	100%

Πίνακας 66

Ως προς τα έτη υπηρεσίας

Έτη Υπηρεσίας	Συχνότητες	Ποσοστά
5-10 έτη	65	20,0%
10-20 έτη	135	41,5%
20-30 έτη	115	35,4%

Άνω των 30 ετών	10	3,1%
Σύνολο	325	100%

Πίνακας 67

Ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Οικογενειακή κατάσταση	Συχνότητες	Ποσοστά
Ανύπαντρος	40	12,3%
Παντρεμένος	245	75,4%
Χήρος	0	0,0%
Διαζευγμένος	35	10,8%
Σε διάσταση	5	1,5%
Συζώ	0	0,0%
Σύνολο	325	100%

Πίνακας 68

Ως προς τα παιδιά που σπουδάζουν

Αριθμός Παιδιών	Συχνότητες	Ποσοστά
0 παιδιά	90	27,7%
1 παιδί	65	20,0%
2 παιδιά	125	38,5%
3 παιδιά	45	13,8%
Σύνολο	325	100%

Πίνακας 69

Ως προς είδος πτυχίου που διαθέτουν οι καθηγητές

Πτυχίο	Συχνότητες	Ποσοστά
Απόφοιτος Β/θμιας Εκπ/σης	40	12,3%
Πτυχίο ΤΕΙ	155	47,7%
Πτυχίο ΑΕΙ	105	32,3%
Μεταπτυχιακό	25	7,7%
Διδακτορικό	0	0,0%
Σύνολο	325	100%

Α) Στο ερωτηματολόγιο SCL-90-R

Αξιοπιστία Cronbah's Αlpha $\alpha=0,92$.

Τα αποτελέσματα της Περιγραφικής στατιστικής ως προς το ερωτηματολόγιο SCL-90-R (με 12 Υπερμεταβλητές) ήταν:

- 1) Σωματοποίηση
- 2) Ψυχαναγκαστικότητα/ Καταναγκαστικότητα
- 3) Διαπροσωπική Ευαισθησία
- 4) Κατάθλιψη
- 5) Άγχος
- 6) Θυμός/ Επιθετικότητα
- 7) Φοβικό Άγχος
- 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός
- 9) Ψυχωτισμός
- 10) Επιπλέον
- 11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)
- 12) Δείκτης Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα (ΔΕΘΣ)

Πίνακας 70Α

Περιγραφική Στατιστική στις 12 Υπερμεταβλητές
του Ερωτηματολογίου SCL-90-R

	Σωματοποίηση	Καταναγκαστικότητα Ψυχαναγκαστικότητα	Διαπροσωπική ευαισθησία	Κατάθλιψη
Μ.Ο	1,35	1,74*	1,19	1,70*
Τ.Α	1,0	0,9	0,7	0,8
Κ.Τ.	1,17	1,8	1,11	1,61
Ε.Τ.	0,17	1,9	1,2	1,15

Πίνακας 70B

Περιγραφική Στατιστική στις 12 Υπερμεταβλητές
του Ερωτηματολογίου SCL-90-R

	Άγχος	Θυμός	Φοβικό άγχος	Παρανοϊκός Ιδεασμός
M.O.	1,38	1,47	0,60	1,64*
T.A.	0,9	0,9	0,7	0,9
K.T.	1,20	1,33	0,29	1,66
E.T.	2,4	1,3	0,0	1,2

Πίνακας 70Γ

Περιγραφική Στατιστική στις 12 Υπερμεταβλητές
του Ερωτηματολογίου SCL-90-R

	Ψυχοτισμός	Επιπλέον	Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)	Δείκτης Ενόχλησης από θετικά συμπτώματα (ΔΕΘΣ)
M.O.	0,78	1,29	1,33	2,12*
T.A.	0,7	0,8	0,7	0,6
K.T.	0,50	1,29	1,26	2,18
E.T.	0,4	0,29	1,4	1,8

Σημείωση: Όπου υπάρχει αστερίσκος (*) σημαίνει ότι υπάρχει πρόβλημα κατά το ερωτηματολόγιο SCL-90-R.

Πίνακας 71A

Ποσοστά διαβαθμισμένης παθογένειας ως προς το ερωτηματολόγιο SCL-90-R

Σωματοποίηση		Καταναγκαστικότητα		Διαπροσωπική ευαισθησία		Κατάθλιψη	
Παθογένεια εύρος τιμών	%	Παθογένεια εύρος τιμών	%	Παθογένεια εύρος τιμών	%	Παθογένεια εύρος τιμών	%
0,00-1,50	58,5%	0,00-1,40	43%	0,00-1,44	78,5	0,00-1,46	41,3
1,58-3,67	41,5%	1,60-3,80	57%	1,56-3,22	21,5	1,54-3,62	58,7
σύνολο	100%	σύνολο	100%	σύνολο	100%	σύνολο	100%

Πίνακας 71B

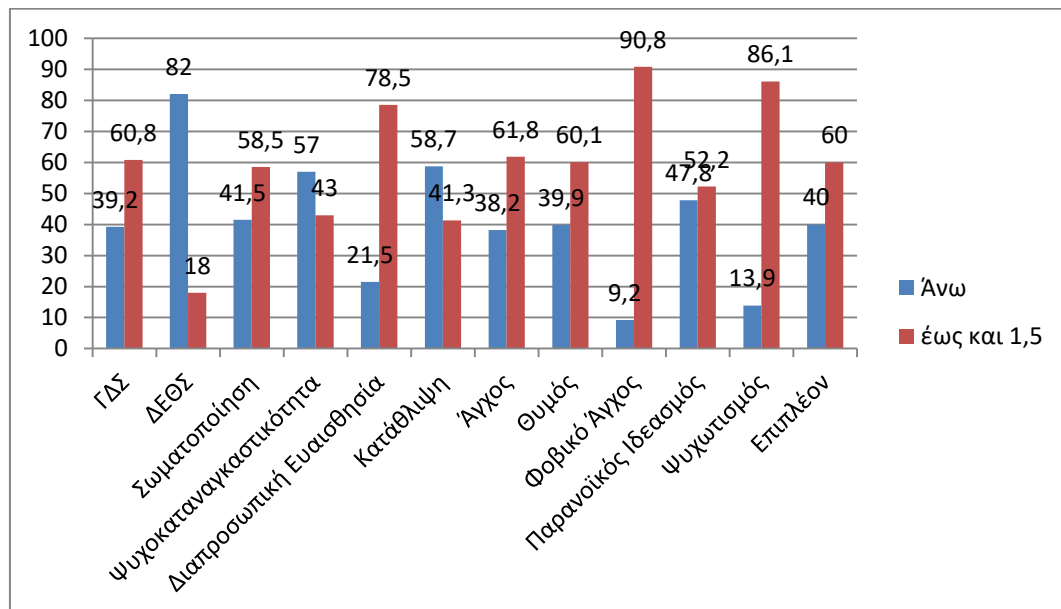
Ποσοστά διαβαθμισμένης παθογένειας ως προς το ερωτηματολόγιο SCL-90-R

Άγχος		Θυμός/ Επιθετικότητα		Φοβικό Άγχος		Παρανοϊκός Ιδεασμός	
Παθογένεια	%	Παθογένεια	%	Παθογένεια	%	Παθογένεια	%
0,00-1,50	61,8	0,00-1,50	60,1	0,00-1,29	90,8	0,00-1,50	47,8
1,60-3,70	38,2	1,67-3,67	39,9	1,57-3,57	9,2	1,67-3,83	52,2
σύνολο	100%	σύνολο	100%	σύνολο	100%	σύνολο	100%

Πίνακας 71Γ

Ποσοστά διαβαθμισμένης παθογένειας ως προς το ερωτηματολόγιο SCL-90-R

Ψυχωτισμός		Επιπλέον		Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)		Δείκτης Ενόχλησης από θετικά συμπτώ- ματα (ΔΕΘΣ)	
Παθογένεια	%	Παθογένεια	%	Παθογένεια	%	Παθογένεια	%
0,00-1,50	86,01	0,00-1,43	60	0,12-1,49	60,8	0,50-1,50	18
1,60-3,40	13,9	1,57-3,14	40	1,53-3,53	39,2	1,56-3,61	82
σύνολο	100%	σύνολο	100%	σύνολο	100%	σύνολο	100%



Γράφημα 11. Κατηγοριοποίηση ποσοστών με βάση τον δείκτη κρισιμότητας 1,5 στην ψυχομετρική κλίμακα SCL- 90-R

1) Αρχικά έγινε **Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ)** για εξαρτημένες μετρήσεις (συσχετισμένες τιμές ή επαναλαμβανόμενες μετρήσεις) ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα (**One way ANOVA Repeated**).

Από την Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ) για εξαρτημένες μετρήσεις ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα **διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική επίδραση** του επαναλαμβανόμενου παράγοντα SCL-90-R (με 12 Υπερμεταβλητές): $F(11,3564)=287,24$; $p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα SCL- 90-R (με τις 12 Υπερμεταβλητές), όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 72

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του Επαναλαμβανόμενου Παράγοντα (ΕΠ)

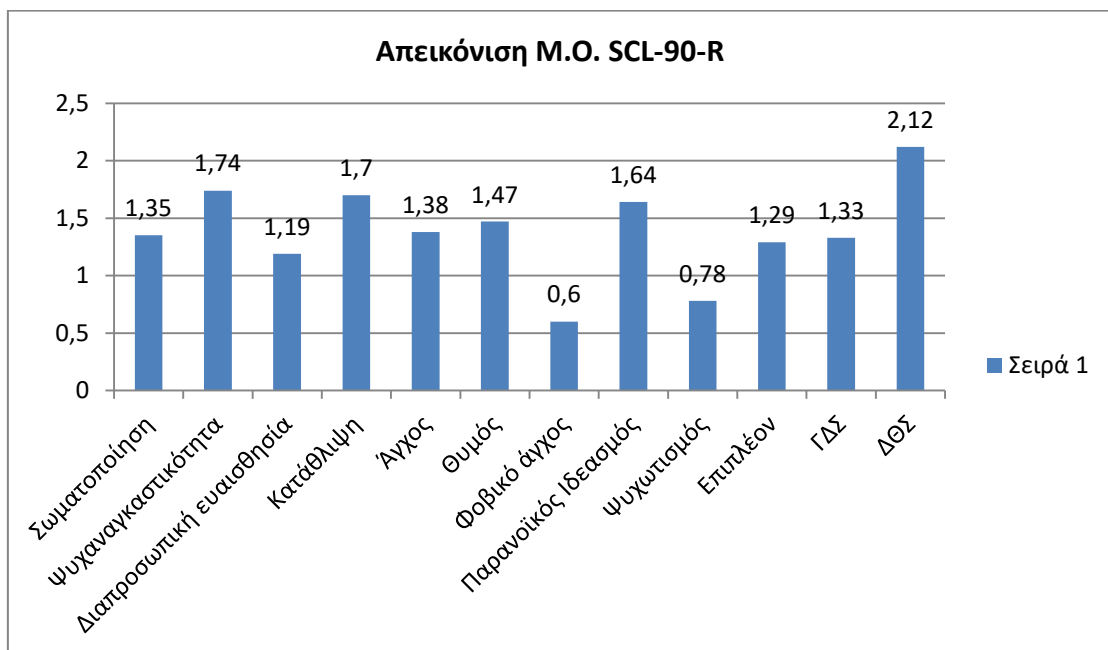
Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Σωματοποίηση	2) Ψυχαναγκαστικότητα - 3) Διαπροσωπική Ευαισθησία- 4) Κατάθλιψη- 7) Φοβικό Άγχος- 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός- 10) Επιπλέον- 12) ΔΕΘΣ.	από $p=0,01$ έως $p<0,001$
2) Ψυχαναγκαστικό-τητα/ Καταναγκαστικό-τητα	3) Διαπροσωπική Ευαισθησία- 5) Άγχος- 6) Θυμός/ Επιθετικότητα-7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός-10) Επιπλέον- 11) ΓΔΣ- 12) ΔΕΘΣ	$p<0,001$
3) Διαπροσωπική Ευαισθησία	4)Κατάθλιψη- 5)Άγχος- 6) Θυμός- 7) Φοβικό Άγχος- 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
4) Κατάθλιψη	5) Άγχος- 6) Θυμός/ Επιθετικότητα-7) Φοβικό Άγχος- 9) Ψυχωτισμός-10) Επιπλέον 11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
5) Άγχος	7) Φοβικό Άγχος-8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός-12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
6) Θυμός/ Επιθετικότητα	7) Φοβικό Άγχος- 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -9) Ψυχωτισμός-10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)- 12) (ΔΕΘΣ)	από $p=0,01$ έως $p=0,001$
7) Φοβικό Άγχος	8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός- 10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
8) Παρανοϊκός Ιδεασμός	9) Ψυχωτισμός-10) Επιπλέον- 11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
9) Ψυχωτισμός	10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
10) Επιπλέον	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001

Πίνακας 73

Συνοπτικός Πίνακας Ανάλυσης Διακύμανσης

Προέλευση Διακύμανσης	Άθροισμα Τετραγώνων	Βαθμοί Ελευθερίας	Μέσο Τετράγωνο	Λόγος
SCL- 90-R	607,12	11	55,19	F=287,24
Σφάλμα Υπολοίπου	684,81	3564	0,19	p<0,001



Γράφημα 12. Απεικόνιση των Μέσων Όρων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα SCL-90-R

1) Κατόπιν έγινε Ανάλυση Διακύμανσης για Εξαρτημένες Μετρήσεις ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος (SCL-90-R). (Two Way Anova Repeated).

2.1) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Φύλο των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα και του ερωτηματολογίου (SCL-90-R): $F(11,3553)=7,52$;

$p < 0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (SCL-90-R): $F(11,3553)=141,97$; $p < 0,001$. Όμως δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Φύλο των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(1,323)=0,26$; $p=0,61$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα (SCL-90-R) εφαρμόστηκε τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων.

Πίνακας 74

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni μεταξύ των βαθμίδων του Επαναλαμβανόμενου Παράγοντα (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων των υπερμεταβλητών	Sig.
1) Σωματοποίηση	2) Ψυχαναγκαστικότητα- 4) Κατάθλιψη- 5) Άγχος- 7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός- 12) (ΔΕΘΣ)	από $p=0,02$ έως $p < 0,001$
2) Ψυχαναγκαστικότητα/ Καταναγκαστικότητα	3) Διαπροσωπική Ευαισθησία-5) Άγχος- 6) Θυμός -7) Φοβικό Άγχος- 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)- 12) (ΔΕΘΣ)	από $p=0,03$ έως $p < 0,001$
3) Διαπροσωπική Ευαισθησία	4) Κατάθλιψη-5) Άγχος- 6) Θυμός/ Επιθετικότητα- 7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός- 10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	από $p=0,01$ έως $p < 0,001$
4) Κατάθλιψη	5) Άγχος- 6) Θυμός/ Επιθετικότητα- 7) Φοβικό Άγχος- 9) Ψυχωτισμός- 10) Επιπλέον 11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	$p < 0,001$
5) Άγχος	6) Θυμός - 9) Ψυχωτισμός- 11) (ΓΔΣ)- 12) (ΔΕΘΣ)	από $p=0,05$ έως $p < 0,001$
6) Θυμός/ Επιθετικότητα	7) Φοβικό Άγχος- 9) Ψυχωτισμός - 12) (ΔΕΘΣ)	$p < 0,001$
7) Φοβικό Άγχος	8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -10) Επιπλέον- 11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	$p < 0,001$
8) Παρανοϊκός Ιδεασμός	9) Ψυχωτισμός- 11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	$p < 0,001$
9) Ψυχωτισμός	10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ).	$p < 0,001$
10) Επιπλέον	12) (ΔΕΘΣ)	$p < 0,001$
11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)	12) (ΔΕΘΣ)	$p < 0,001$

Σημείωση: το Γράφημα 12, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.1)**.

2.2) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Ηλικία των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα και του ερωτηματολογίου (SCL-90-R): $F(22,3542)=4,79$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (SCL-90-R): $F(11,3542)=38,92$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ηλικία των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα: $F(2,322)=9,74$; ; $p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα (SCL-90-R) εφαρμόστηκε τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων.

Πίνακας 75

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni μεταξύ των βαθμίδων του Επαναλαμβανόμενου Παράγοντα (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων των υπερμεταβλητών	Sig.
1) Σωματοποίηση	2) Ψυχαναγκαστικότητα - 4) Κατάθλιψη- 7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός- 12) (ΔΕΘΣ)	από $p=0,01$ έως $p<0,001$
2) Ψυχαναγκαστικότητα/ Καταναγκαστικότητα	3) Διαπροσωπική Ευαισθησία- 5) Άγχος- 7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός - 10) Επιπλέον- 11) (ΓΔΣ)- 12) (ΔΕΘΣ).	από $p=0,01$ έως $p<0,001$
3) Διαπροσωπική Ευαισθησία	4) Κατάθλιψη- 7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -12) (ΔΕΘΣ).	από $p=0,02$ έως $p<0,001$
4) Κατάθλιψη	5) Άγχος- 7) Φοβικό Άγχος- 9) Ψυχωτισμός- 10) Επιπλέον- 11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	από $p=0,003$ έως $p<0,001$
5) Άγχος	7) Φοβικό Άγχος- 9) Ψυχωτισμός- 12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
6) Θυμός/ Επιθετικότητα	7) Φοβικό Άγχος- 9) Ψυχωτισμός- 12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
7) Φοβικό Άγχος	8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -10) Επιπλέον- 11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
8) Παρανοϊκός Ιδεασμός	9) Ψυχωτισμός- 12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
9) Ψυχωτισμός	11) (ΓΔΣ)- 12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$
10) Επιπλέον	12) (ΔΕΘΣ)	$p<0,001$

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων των υπερμεταβλητών	Sig.
11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 12, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.2)**.

2.3) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των Παραγόντων: ετών υπηρεσίας των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του ερωτηματολογίου (SCL-90-R): $F(33,3531) = 6,93$; $p < 0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (SCL-90-R): $F(11,3531) = 119,90$; $p < 0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα έτη υπηρεσίας των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321) = 0,22$; $p = 0,01$

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα (SCL-90-R) εφαρμόστηκε τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni και διαπιστώθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων.

Πίνακας 76

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni μεταξύ των βαθμίδων του Επαναλαμβανόμενου Παράγοντα (ΕΠ).

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων των υπερμεταβλητών	Sig.
1) Σωματοποίηση	2) Ψυχαναγκαστικότητα -4) Κατάθλιψη-7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -9) Ψυχωτισμός- 12) (ΔΕΘΣ)	από $p = 0,02$ έως $p < 0,001$
2) Ψυχαναγκαστικότητα/ Καταναγκαστικότητα	3) Διαπροσωπική Ευαισθησία- 5) Άγχος-6) Θυμός/ Επιθετικότητα-7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	από $p = 0,003$ έως $p < 0,001$
3) Διαπροσωπική Ευαισθησία	4) Κατάθλιψη-6) Θυμός/ Επιθετικότητα-7) Φοβικό Άγχος -8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -9) Ψυχωτισμός-10) Επιπλέον-12) (ΔΕΘΣ)	από $p = 0,01$ έως $p = 0,001$
4) Κατάθλιψη	5) Άγχος-6) Θυμός/ Επιθετικότητα-7) Φοβικό Άγχος-9) Ψυχωτισμός-10) Επιπλέον 11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	από $p = 0,05$ έως $p < 0,001$
5) Άγχος	6) Θυμός- 7) Φοβικό Άγχος- 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 12) (ΔΕΘΣ)	από $p = 0,001$ έως $p < 0,001$
6) Θυμός/ Επιθετικό-	7) Φοβικό Άγχος- 9) Ψυχωτισμός-	$p < 0,001$

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων των υπερμεταβλητών	Sig.
τητα	12) (ΔΕΘΣ)	
7) Φοβικό Άγχος	8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
8) Παρανοϊκός Ιδεασμός	9) Ψυχωτισμός-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p=0,001
9) Ψυχωτισμός	10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
10) Επιπλέον	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 12, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.3)**.

2.4) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων Οικογενειακή Κατάσταση των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του ερωτηματολογίου (SCL-90-R): $F(33,3531)=4,03$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (SCL-90-R): $F(11,3531)=60,42$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Οικογενειακή Κατάσταση των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321)= 5,71$; $p=0,04$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα (SCL-90-R) εφαρμόστηκε τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni και διαπιστώθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων.

Πίνακας 77

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni μεταξύ των βαθμίδων του Επαναλαμβανόμενου Παράγοντα (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Σωματοποίηση	2) Ψυχαναγκαστικότητα -4) Κατάθλιψη-7) Φοβικό Άγχος -9) Ψυχωτισμός- 12) (ΔΕΘΣ)	από $p=0,01$ έως $p<0,001$
2) Ψυχαναγκαστικότητα/ Καταναγκαστικότητα	3) Διαπροσωπική Ευαισθησία-5) Άγχος-6) Θυμός/ Επιθετικότητα-7) Φοβικό Άγχος -9) Ψυχωτισμός-10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	από $p=0,01$ έως $p=0,001$
3) Διαπροσωπική Ευαισθησία	4) Κατάθλιψη-5) Άγχος-7) Φοβικό Άγχος -8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -9) Ψυχωτισμός-	από $p=0,01$ έως

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
	10) Επιπλέον-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
4) Κατάθλιψη	7) Φοβικό Άγχος-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
5) Άγχος	7) Φοβικό Άγχος-9) Ψυχωτισμός-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
6) Θυμός/ Επιθετικότητα	7) Φοβικό Άγχος-9) Ψυχωτισμός-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
7) Φοβικό Άγχος	8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
8) Παρανοϊκός Ιδεασμός	9) Ψυχωτισμός-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p=0,001
9) Ψυχωτισμός	10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
10) Επιπλέον	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 12, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.4)**.

2.5) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Παιδιά που πηγαίνουν σχολείο και σπουδάζουν των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του ερωτηματολογίου (SCL-90-R): $F(33,3531)=3,41$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (SCL-90-R): $F(11,3531)=259,57$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Παιδιά που πηγαίνουν σχολείο και σπουδάζουν των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321)=4,60$; $p=0,004$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα (SCL-90-R) εφαρμόστηκε τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων.

Πίνακας 78

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni μεταξύ των βαθμίδων του Επαναλαμβανόμενου Παράγοντα (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Σωματοποίηση	2) Ψυχαναγκαστικότητα -3) Διαπροσωπική Ευαισθησία (οριακά $p=0,07$)- 4) Κατάθλιψη- 7) Φοβικό Άγχος - 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός- 10) Επιπλέον-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
2) Ψυχαναγκαστικό-τητα/ Καταναγκαστικό-	3) Διαπροσωπική Ευαισθησία- 5) Άγχος- 6) Θυμός/ Επιθετικότητα- 7) Φοβικό Άγχος -	p<0,001

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
τητα	9) Ψυχωτισμός- 10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	
3) Διαπροσωπική Ευαισθησία	4) Κατάθλιψη- 6) Θυμός/ Επιθετικότητα-7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
4) Κατάθλιψη	5) Άγχος- 6) Θυμός/ Επιθετικότητα-7) Φοβικό Άγχος- 9) Ψυχωτισμός-10) Επιπλέον - 11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
5) Άγχος	7) Φοβικό Άγχος- 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -9) Ψυχωτισμός- 12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
6) Θυμός/ Επιθετικότητα	7) Φοβικό Άγχος- 8) Παρανοϊκός Ιδεασμός -9) Ψυχωτισμός- 11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	Από p=0,01 έως p<0,001
7) Φοβικό Άγχος	8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός- 10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
8) Παρανοϊκός Ιδεασμός	9) Ψυχωτισμός-10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
9) Ψυχωτισμός	10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
10) Επιπλέον	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 12, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.5)**.

2.6) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των Παραγόντων: Πτυχίων των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του ερωτηματολογίου (SCL-90-R): $F(33,3531)=6,42$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (SCL-90-R): $F(11,3531)=171,82$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Πτυχία των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321)=15,10$; $p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα (SCL-90-R) εφαρμόστηκε τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων.

Πίνακας 79

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni μεταξύ των βαθμίδων του Επαναλαμβανόμενου Παράγοντα (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων των υπερμεταβλητών	Sig.
1) Σωματοποίηση	2) Ψυχαναγκαστικότητα -4) Κατάθλιψη-7) Φοβικό Άγχος -8)Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός- 12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
2) Ψυχαναγκαστικότητα/ Καταναγκαστικότητα	3) Διαπροσωπική Ευαισθησία-5) Άγχος-6) Θυμός/ Επιθετικότητα-7) Φοβικό Άγχος - 9) Ψυχωτισμός-10) Επιπλέον- 11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ).	p<0,001
3) Διαπροσωπική Ευαισθησία	4) Κατάθλιψη- 7) Φοβικό Άγχος -8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
4) Κατάθλιψη	5) Άγχος-6) Θυμός/ Επιθετικότητα-7) Φοβικό Άγχος- 9) Ψυχωτισμός-10) Επιπλέον 11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	από p=0,02 έως p<0,001
5) Άγχος	7) Φοβικό Άγχος- 8)Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
6) Θυμός/ Επιθετικότητα	7) Φοβικό Άγχος-8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
7) Φοβικό Άγχος	8) Παρανοϊκός Ιδεασμός - 9) Ψυχωτισμός-10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
8) Παρανοϊκός Ιδεασμός	9) Ψυχωτισμός- 10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
9) Ψυχωτισμός	10) Επιπλέον-11) (ΓΔΣ)-12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
10) Επιπλέον	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001
11) Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (ΓΔΣ)	12) (ΔΕΘΣ)	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 12, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.6)**.

B) Ερωτηματολόγιο Maslach

22 ερωτήσεις που χωρίζονται σε τρεις (3) Υπερμεταβλητές.

Η 1^η Υπερμεταβλητή ονομάζεται Αποπροσωποποίηση, αποτελείται από πέντε ερωτήσεις 10, 19, 20, 22, 21 και έχει Αξιοπιστία Cronbabs' Alpha a=0,81.

Η 2^η Υπερμεταβλητή ονομάζεται Συναισθηματική Εξάντληση, αποτελείται από εννιά ερωτήσεις 11,6,1,4,3,7,5,2,8 και έχει Αξιοπιστία Cronbabs' Alpha a=0,79.

Η 3^η Υπερμεταβλητή ονομάζεται Προσωπική Επίτευξη, αποτελείται από οκτώ ερωτήσεις 17, 13, 12, 18, 9, 14, 15, 16 και έχει Αξιοπιστία Cronbachs' Alpha $\alpha=0,91$.

Τα αποτελέσματα της Περιγραφικής Στατιστικής ως προς το Ερωτηματολόγιο της Maslach με τις 3 Υπερμεταβλητές ήταν:

Πίνακας 80

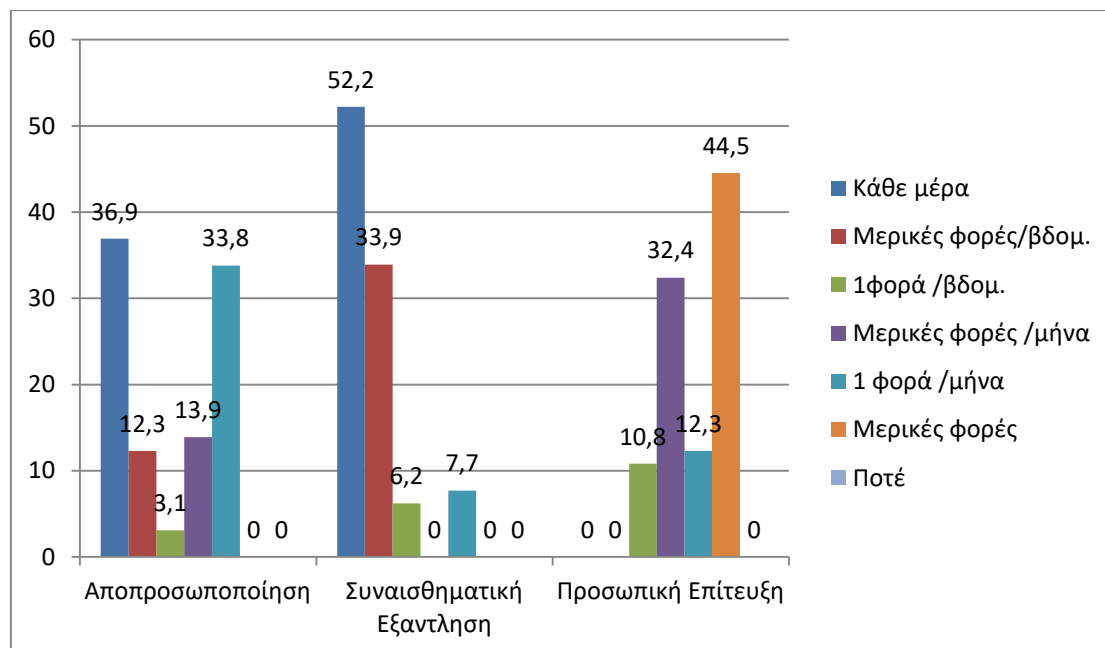
Περιγραφική Στατιστική Ερωτηματολογίου της Maslach

Υπερμεταβλητές	Μ.Ο	Τ.Α.	Κ.Τ.	Ε.Τ.
Αποπροσωποποίηση	23,05	8,5	23,00	13
Συναισθηματική Εξάντληση	53,46	10,9	61,00	63
Προσωπική Επίτευξη	22,03	10,2	22,00	29

Πίνακας 81

Κατηγοριοποίηση ποσοστών ως προς το ερωτηματολόγιο της Maslach

	Αποπροσωποποίηση	Συναισθηματική Εξάντληση	Προσωπική Επίτευξη
Κάθε μέρα	36,9%	52,2%	0,0%
Μερικές φορές την εβδομάδα	12,3%	33,9%	0,0%
1 φορά την εβδομάδα	3,1%	6,2%	10,8%
Μερικές φορές τον μήνα	13,9%	0,0%	32,4%
1 φορά το μήνα	33,8%	7,2%	12,3%
Μερικές φορές	0,0%	0,0%	44,5%
Ποτέ	0,0%	0,0%	0,0%



Γράφημα 13. Κατηγοριοποίηση ποσοστών ως προς το ερωτηματολόγιο της Maslach

1) Αρχικά έγινε **Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ) για εξαρτημένες μετρήσεις** (συσχετισμένες τιμές ή επαναλαμβανόμενες μετρήσεις) ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα (**One way ANOVA Repeated**).

Από την Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ) για εξαρτημένες μετρήσεις ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα **διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική επίδραση** του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach (με 3 Υπερμεταβλητές): $F(2,648)=831,07; p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach (με 3 Υπερμεταβλητές), όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

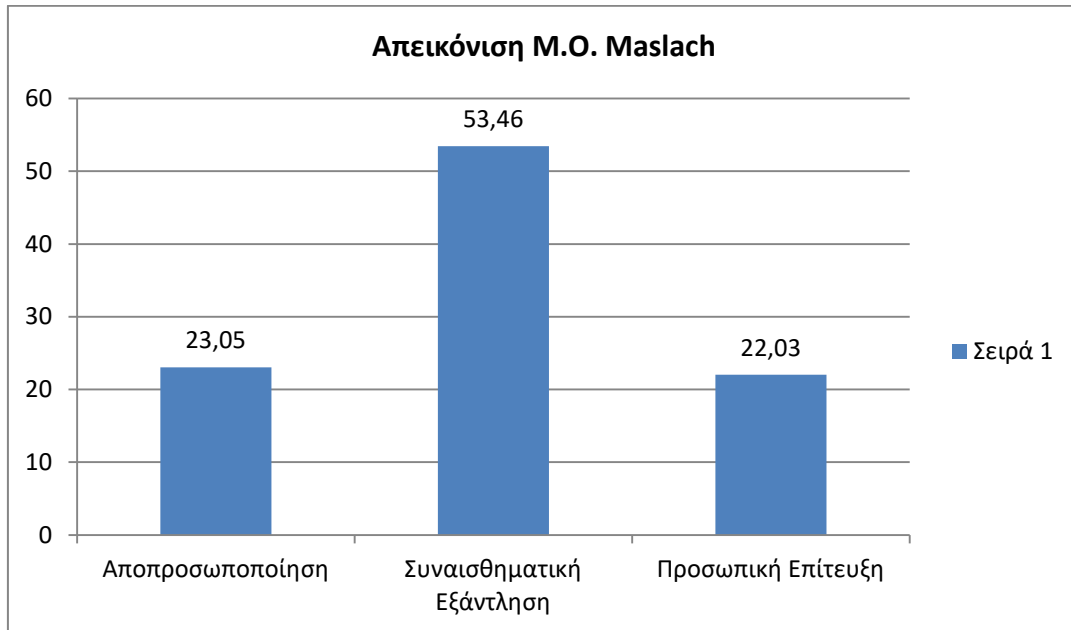
Πίνακας 82

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Αποπροσωποποίηση	2) Συναισθηματική Εξάντληση-	$p<0,001$
2) Συναισθηματική Εξάντληση	3) Προσωπική Επίτευξη.	$p<0,001$

Πίνακας 83
 Συνοπτικός Πίνακας Ανάλυσης Διακύμανσης

Προέλευση Διακύμανσης	Άθροισμα Τετραγώνων	Βαθμοί Ελευθερίας	Μέσο Τετράγωνο	Λόγος
Maslach	2077352,15	2	103676,08	F=831,07
Σφάλμα Υπολοίπου	80837,85	648	124,75	p<0,001



Γράφημα 14. Απεικόνιση των Μέσων Όρων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach

1) Κατόπιν έγινε Ανάλυση Διακύμανσης για Εξαρτημένες Μετρήσεις ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος (Maslach). (Two Way Anova Repeated).

2.1) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Φύλο των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του ερωτηματολογίου (Maslach): $F(2,646)=8,21$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (Maslach): $F(2,646)=418,15$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Φύλο των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(1,323)=0,67$; $p=0,42$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημα-

ντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach (με 3 Υπερμεταβλητές), όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 84

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Αποπροσωποποίηση	2) Συναισθηματική Εξάντληση-	p<0,001
2) Συναισθηματική Εξάντληση	3) Προσωπική Επίτευξη	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 14, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.1)**.

2.2) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Ηλικία των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του ερωτηματολογίου (Maslach): $F(4,644)=13,64$; $p<0,0,01$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (Maslach): $F(2,154)=57,69$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ηλικία των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(2,323)=8,67$; $p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferonni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach (με 3 Υπερμεταβλητές), όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 85

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Αποπροσωποποίηση	2) Συναισθηματική Εξάντληση- 3) Προσωπική Επίτευξη	p<0,001 p=0,001
2) Συναισθηματική Εξάντληση	3) Προσωπική Επίτευξη	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 14, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.2)**.

2.3) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Έτη Υπηρεσίας των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του ερωτηματολογίου (Maslach): $F(6,642)=8,14$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του

παράγοντα (Maslach): $F(2,642)=250,77$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Έτη Υπηρεσίας των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321)=7,48$; $p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach (με 3 Υπερμεταβλητές), όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 86

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Αποπροσωποποίηση	2) Συναισθηματική Εξάντληση- 3) Προσωπική Επίτευξη	$p<0,001$ $p=0,01$
2) Συναισθηματική Εξάντληση	3) Προσωπική Επίτευξη	$p<0,001$

Σημείωση: το Γράφημα 14, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.3)**.

2.4) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Οικογενειακή Κατάσταση των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του ερωτηματολογίου (Maslach): $F(6, 648)=3,68$; $p=0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (Maslach): $F(2,642)=192,17$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Οικογενειακή Κατάσταση των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321)=1,15$; $p=0,33$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach (με 3 Υπερμεταβλητές), όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 87

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ).

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Αποπροσωποποίηση	2) Συναισθηματική Εξάντληση	$p<0,001$
2) Συναισθηματική Εξάντληση	3) Προσωπική Επίτευξη	$p<0,001$

Σημείωση: το Γράφημα 14, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.4)**.

2.5) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Παιδιά που πηγαίνουν στο σχολείο και σπουδάζουν των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του ερωτηματολογίου (Maslach): $F(6, 642)=3,73$; $p=0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (Maslach): $F(2,642)=753,49$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Παιδιά που πηγαίνουν στο σχολείο και σπουδάζουν των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321)=3,78$; $p=0,01$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach (με 3 Υπερμεταβλητές), όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 88

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Αποπροσωποποίηση	2) Συναισθηματική Εξάντληση	$p<0,001$
2) Συναισθηματική Εξάντληση	3) Προσωπική Επίτευξη	$p<0,001$

Σημείωση: το Γράφημα 14, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.5)**.

2.6) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Πτυχίο των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του ερωτηματολογίου (Maslach): $F(6, 642)=14,09$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα (Maslach): $F(2, 642)=535,40$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Πτυχίο των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(2,321)=13,70$; $p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Maslach (με 3 Υπερμεταβλητές), όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 89

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
1) Αποπροσωποποίηση	2) Συναισθηματική Εξάντληση	p<0,001
2) Συναισθηματική Εξάντληση	3) Προσωπική Επίτευξη	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 14, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.6)**.

Γ) Ερωτηματολόγιο Νο1: που διερεύνησε «Τους παράγοντες που αυξάνουν το εργασιακό άγχος των Καθηγητών», με 32 ερωτήσεις.

Οι 32 ερωτήσεις μετά από την Ανάλυση Παραγόντων μετασχηματίστηκαν σε 5 Υπερμεταβλητές: α) Την Κοινωνική Αδιαφορία, β) Τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας, γ) Την Ανεργία (οικονομικοί Λόγοι), δ) Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης (Αίσθημα Κατωτερότητας) και ε) Την Αίσθηση Αδικίας.

Πίνακας 90

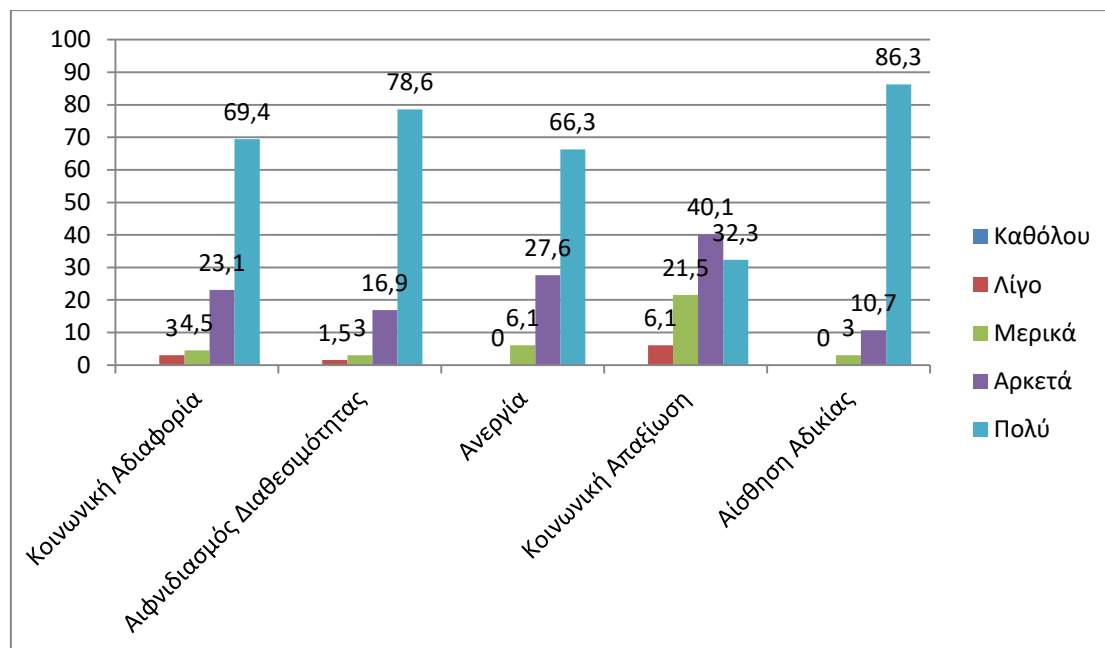
Στοιχεία Περιγραφικής Στατιστικής του Ερωτηματολογίου Νο1

Υπερμεταβλητές	Μ.Ο	Τ.Α.	Κ.Τ.	Ε.Τ.
Την Κοινωνική Αδιαφορία	34,14	6,1	36,00	40
Τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας	26,60	3,9	28,00	28
Την Ανεργία (οικονομικοί Λόγοι)	25,88	3,8	26,00	30
Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης	24,88	6,1	26,00	32
Την Αίσθηση Αδικίας	23,31	2,6	24,00	25

Πίνακας 91

Κατηγοριοποίηση ποσοστών του Ερωτηματολογίου Νο1

Υπερμεταβλητές	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετό	Πολύ	Σύνολο
Την Κοινωνική Αδιαφορία	0,0	3,0	4,5	23,1	69,4	100,0%
Τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας	0,0	1,5	3,0	16,9	78,6	100,0%
Την Ανεργία	0,0	0,0	6,1	27,6	66,3	100,0%
Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης	0,0	6,1	21,5	40,1	32,3	100,0%
Την Αίσθηση Αδικίας	0,0	0,0	3,1	10,7	86,3	100,0%



Γράφημα 15. Κατηγοριοποίηση ποσοστών του Ερωτηματολογίου Νο1

1) Αρχικά έγινε **Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ) για εξαρτημένες μετρήσεις** (συσχετισμένες τιμές ή επαναλαμβανόμενες μετρήσεις) ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα (**One way ANOVA Repeated**).

Από την Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ) για εξαρτημένες μετρήσεις ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα **διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική επίδραση** του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο1: «Τους παράγοντες που αυξάνουν το εργασιακό άγχος των Καθηγητών» (με 5 Υπερμεταβλητές): **$F(4,1296)=428,45; p<0,001$** .

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ **όλων** των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο1, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 92

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

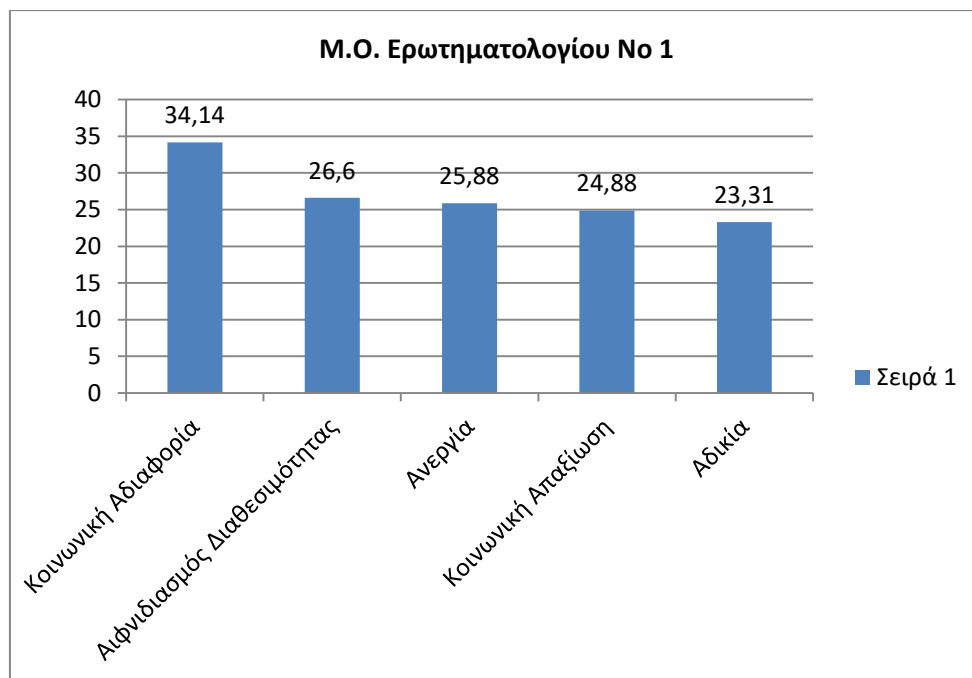
Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Την Κοινωνική Αδιαφορία	Τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας- Την Ανεργία- Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης- Την Αίσθηση Αδικίας	$p<0,001$
Τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας	Την Ανεργία- Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης- Την Αίσθηση Αδικίας	από $p=0,02$ έως $p<0,001$

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Την Ανεργία	Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης- Την Αίσθηση Αδικίας	p=0,001 p<0,001
Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης	Την Αίσθηση Αδικίας	p<0,001

Πίνακας 93

Συνοπτικός Πίνακας Ανάλυσης Διακύμανσης

Προέλευση Διακύμανσης	Άθροισμα Τετραγώνων	Βαθμοί Ελευθερίας	Μέσο Τετράγωνο	Λόγος
Ερωτηματολόγιο Νο1	22996,25	4	5729,06	F=428,45
Σφάλμα Υπολοίπου	17329,75	1296	13,37	p<0,001



Γράφημα 16. Απεικόνιση των Μέσων Όρων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο1

1) Κατόπιν έγινε Ανάλυση Διακύμανσης για Εξαρτημένες Μετρήσεις ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος παράγοντας Ερωτηματολόγιο Νο4 (Two Way Anova Repeated).

2.1) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Φύλο των καθηγητών που τέθηκαν σε

διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο1: $F(4, 1292)=10,04$; $p<0,001$. Ομοίως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα του Ερωτηματολογίου Νο1: $F(4,1292)=189,22$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Φύλο των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(1,323)=2,31$; $p=0,13$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο1, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 94

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Την Κοινωνική Αδιαφορία	Τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας- Την Ανεργία- Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης- Την Αίσθηση Αδικίας	$p<0,001$
Τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας	Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης (Οριακά)- Την Αίσθηση Αδικίας	$p=0,06$ $p<0,001$
Την Ανεργία	Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης (Οριακά)- Την Αίσθηση Αδικίας	$p=0,08$ $p<0,001$
Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης	Την Αίσθηση Αδικίας	$p=0,001$

Σημείωση: το Γράφημα 16, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.1)**.

2.2) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Ηλικία των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο1 (: $F(8, 1288) =12,60$; $p<0,001$). Ομοίως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο1: $F(4,12,88) =52,60$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ηλικία των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(2,322)=4,70$; $p=0,01$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο1, όπως φαίνεται, στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 95

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Την Κοινωνική Αδιαφορία	Τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας- Την Ανεργία- Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης- Την Αίσθηση Αδικίας	p<0,001
Τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας	Την Ανεργία (οριακά)- Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης- Την Αίσθηση Αδικίας	p=0,08 p<0,001
Την Ανεργία	Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης	p<0,001
Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης	Την Αίσθηση Αδικίας	p=0,001

Σημείωση: το Γράφημα 16, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.2)**.

2.3) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Έτη Υπηρεσίας** των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και **του Ερωτηματολογίου Νο1: $F(12,1284)=6,55$; $p<0,001$** . Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο1: $F(4,1284)=140,01$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε Οριακή στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα **Έτη Υπηρεσίας** των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3, 321)=2,37$; $p=0,07$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferonni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο1, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 96

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Την Κοινωνική Αδιαφορία	Τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας- Την Ανεργία- Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης- Την Αίσθηση Αδικίας	p<0,001
Τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας	Την Ανεργία- Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης- Την Αίσθηση Αδικίας	p=0,01 p<0,001
Την Ανεργία	Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης- Την Αίσθηση Αδικίας	p=0,003 p<0,001

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης	Την Αίσθηση Αδικίας (ταύτιση)	p=1,00

Σημείωση: το Γράφημα 16, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.3)**.

2.4) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Οικογενειακή Κατάσταση των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο1: $F(12,1284)=2,28$; $p=0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο1: $F(4,1284)=89,85$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Οικογενειακή Κατάσταση των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321)=8,84$; $p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο1, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 97

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ).

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Την Κοινωνική Αδιαφορία	Τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας- Την Ανεργία- Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης- Την Αίσθηση Αδικίας	p<0,001
Τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας	Την Αίσθηση Αδικίας	p<0,001
Την Ανεργία	Την Αίσθηση Αδικίας	p<0,001
Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης	Την Αίσθηση Αδικίας	p=0,01

Σημείωση: το Γράφημα 16, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.4)**.

2.5) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Παιδιά που πηγαίνουν στο σχολείο και σπουδάζουν των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο1: $F(12,1284)= 5,02$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο1: $F(4,1284)$

=391,51; $p < 0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Παιδιά που πηγαίνουν στο σχολείο και σπουδάζουν των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321)=6,36$; $p < 0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο4, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 98

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ).

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Την Κοινωνική Αδιαφορία	Τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας- Την Ανεργία- Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης- Την Αίσθηση Αδικίας	$p < 0,001$
Τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας	Την Ανεργία- Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης- Την Αίσθηση Αδικίας	$p = 0,02$ $p < 0,001$
Την Ανεργία	Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης- Την Αίσθηση Αδικίας	$p = 0,04$ $p < 0,001$
Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης	Την Αίσθηση Αδικίας	$p < 0,001$

Σημείωση: το Γράφημα 16, ισχύει και για την *Two Way Anova Repeated (2.5)*.

2.6) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Πτυχίο των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο1: $F(12,1284)=8,92$; $p < 0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο1: $F(4|284)=248,03$; $p < 0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Πτυχίο των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321)=10,41$; $p < 0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο4, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 99

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Την Κοινωνική Αδιαφορία	Τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας- Την Ανεργία- Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης- Την Αίσθηση Αδικίας	p<0,001
Τον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας	Την Ανεργία- Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης- Την Αίσθηση Αδικίας	p<0,001
Την Ανεργία	Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης- Την Αίσθηση Αδικίας	p=0,002 p<0,001
Το Αίσθημα Κοινωνικής Απαξίωσης	Κανένα επιπλέον	p=0,48

Σημείωση: το Γράφημα 16, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.6)**.

Δ) Ερωτηματολόγιο Νο2: «Τι λειτούργησε ενθαρρυντικά στους Καθηγητές μόλις δημοσιοποιήθηκε η αναγκαστική μετάταξη τους σε Διοικητικούς;»

Οι 11 Ερωτήσεις μετά από Ανάλυση Παραγόντων μετασηματίστηκαν σε 3 Υπερμεταβλητές. Η 1^η ονομάζεται: «Κοινωνική Διάσταση», η 2^η «Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις» και η 3^η «Χρηστική Καθημερινότητα».

Πίνακας 100

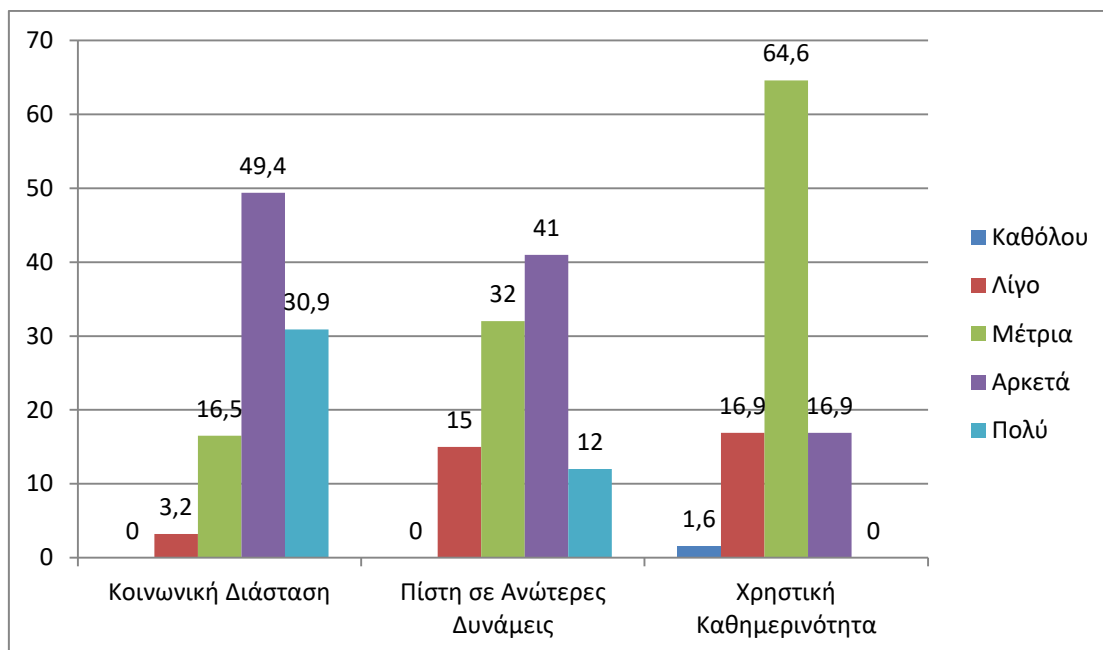
Στοιχεία Περιγραφικής Στατιστικής του Ερωτηματολογίου Νο2

Υπερμεταβλητές	M.O	T.A.	K.T.	E.T.
Κοινωνική Διάσταση	14,65	2,8	15,00	17
Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	12,62	3,5	13,00	15
Χρηστική Καθημερινότητα	8,09	1,8	8,00	9

Πίνακας 101

Κατηγοριοποίηση ποσοστών του Ερωτηματολογίου Νο2

	Κοινωνική Διάσταση	Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	Χρηστική Καθημερινότητα
Καθόλου	0,0	0,0	1,6
Λίγο	3,2	15	16,9
Μέτρια	16,5	32	64,6
Αρκετά	49,4	41	16,9
Πολύ	30,9	12	0,0
Σύνολο	100%	100%	100%



Γράφημα 17. Κατηγοριοποίηση ποσοστών του Ερωτηματολογίου Νο2

1) Αρχικά έγινε **Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ)** για εξαρτημένες μετρήσεις (συσχετισμένες τιμές ή επαναλαμβανόμενες μετρήσεις) ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα (**One way ANOVA Repeated**).

Από την Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ) για εξαρτημένες μετρήσεις ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα **διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική επίδραση** του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2: «**Τι λειτούργησε ενθαρρυντικά στους Καθηγητές; Μόλις δημοσιοποιήθηκε η αναγκαστική Διαθεσιμότητά τους**» (με 3 Υπερμεταβλητές): $F(2,648)=565,70$; $p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ **όλων** των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

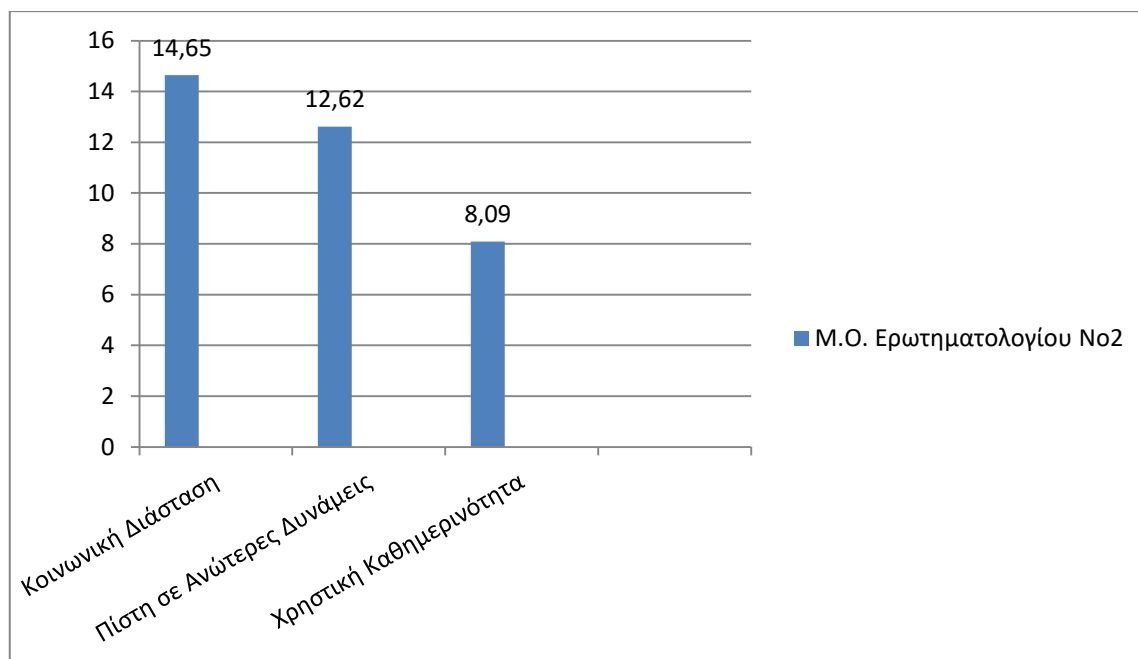
Πίνακας 102

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Κοινωνική Διάσταση	Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις - Χρηστική Καθημερινότητα	$p<0,001$
Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	Χρηστική Καθημερινότητα	$p<0,001$

Πίνακας 103
Συνοπτικός Πίνακας Ανάλυσης Διακύμανσης

Προέλευση Διακύμανσης	Άθροισμα Τετραγώνων	Βαθμοί Ελευθερίας	Μέσο Τετράγωνο	Λόγος
Ερωτηματολόγιο Νο2	7316,31	2	3658,15	F=565,70
Σφάλμα Υπολοίπου	4190,36	648	6,47	p<0,001



Γράφημα 18. Απεικόνιση των Μέσων Όρων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2

1) Κατόπιν έγινε Ανάλυση Διακύμανσης για Εξαρτημένες Μετρήσεις ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος παράγοντας Ερωτηματολόγιο Νο2. (Two Way Anova Repeated).

2.1) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε οριακή στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Φύλο** των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο2: $F(2,646)=2,47$; $p=0,09$. Όμως διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα του Ερωτηματολογίου Νο2: $F(2,646)=293,56$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Φύλο των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(1,323)=7,34$; $p=0,01$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημα-

ντική διαφορά μεταξύ όλων των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 104

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Κοινωνική Διάσταση	Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις - Χρηστική Καθημερινότητα	p<0,001
Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	Χρηστική Καθημερινότητα	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 18, ισχύει και για την Two Way Anova Repeated (2.1).

2.2) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Ηλικία** των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο2: $F(4,644)=4,57$; $p=0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2: $F(2,644)=81,21$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ηλικία των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(2,322)=1,58$; $p=0,21$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2, όπως φαίνεται, στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 105

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Κοινωνική Διάσταση	Χρηστική Καθημερινότητα	p<0,001
Κοινωνική Διάσταση	Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	p=1,00 (Ταύτιση)
Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	Χρηστική Καθημερινότητα	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 18, ισχύει και για την Two Way Anova Repeated (2.2).

2.3) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Έτη Υπηρεσίας** των καθηγητών που

τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο2: $F(6,642)=2,98$; $p=0,01$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2: $F(2,642)=234,93,692$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Έτη Υπηρεσίας των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321)=7,84$; $p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ όλων των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 106

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Κοινωνική Διάσταση	Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις - Χρηστική Καθημερινότητα	$p=0,001$ $p<0,001$
Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	Χρηστική Καθημερινότητα	$p<0,001$

Σημείωση: το Γράφημα 18, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.3)**.

2.4) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Οικογενειακή Κατάσταση** των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο2: $F(6,642)=7,39$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2: $F(2,642)=116,15$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Οικογενειακή Κατάσταση των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321)=9,35$; $p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ όλων των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 107

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Κοινωνική Διάσταση	Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις - Χρηστική Καθημερινότητα	p=0,03 p<0,001
Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	Χρηστική Καθημερινότητα	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 18, ισχύει και για την Two Way Anova Repeated (2.4).

2.5) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Παιδιά που πηγαίνουν στο σχολείο και σπουδάζουν** των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο2: $F(6,642)=8,85$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολογίου Νο2: $F(2,642)=517,56$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Παιδιά που πηγαίνουν στο σχολείο και σπουδάζουν των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321)=8,74$; $p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferonni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ όλων των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 108

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Κοινωνική Διάσταση	Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις - Χρηστική Καθημερινότητα	p<0,001
Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	Χρηστική Καθημερινότητα	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 18, ισχύει και για την Two Way Anova Repeated (2.5).

2.6) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Πτυχίο** των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο2: $F(6,642)=3,71$; $p=0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2: $F(2,642)=307,30$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατι-

στικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Πτυχίο των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321)=6,71$; $p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ όλων των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 109

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Υπερμεταβλητή	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με τις υπερμεταβλητές	Sig.
Κοινωνική Διάσταση	Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις - Χρηστική Καθημερινότητα	$p<0,001$
Πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις	Χρηστική Καθημερινότητα	$p<0,001$

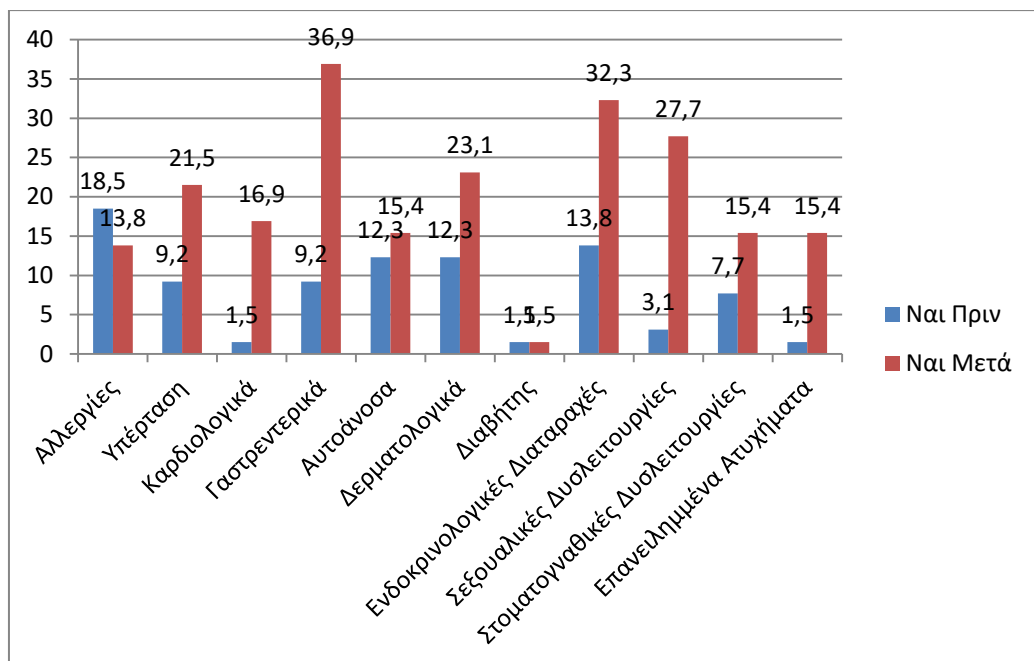
Σημείωση: το Γράφημα 18, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.6)**.

Ε) Ερωτηματολόγιο Νο3: «Προβλήματα Υγείας»

Πίνακας 110

Κατηγοριοποίηση ποσοστών του Ερωτηματολογίου Νο3
Πριν και Μετά την αναγκαστική Διαθεσιμότητά τους

Προβλήματα Υγείας	ΜΕΤΑ		ΠΡΙΝ		Διαφορά στο Ναι πριν & μετά
	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	
Αλλεργίες	86,2	13,8	81,5	18,5	-4,7
Υπέρταση	78,5	21,5	90,8	9,2	+12,3
Καρδιολογικά	83,1	16,9	98,5	1,5	+15,4
Γαστρεντερικά	63,1	36,9	90,8	9,2	+27,7
Αυτοάνοσα	84,6	15,4	87,7	12,3	+3,1
Δερματολογικά	76,9	23,1	87,7	12,3	+10,8
Διαβήτης	98,5	1,5	98,5	1,5	0
Ενδοκρινολογικές Διαταραχές	67,7	32,3	86,2	13,8	+18,5
Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες	72,3	27,7	96,9	3,1	+24,6
Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες	84,6	15,4	92,3	7,7	+8
Επανελημμένα Ατυχήματα	84,6	15,4	98,5	1,5	+13,9



Γράφημα 19 Α. Κατηγοριοποίηση ποσοστών που αφορούν την ύπαρξη προβλημάτων υγείας των Καθηγητών (ΝΑΙ) του Ερωτηματολογίου Νο3 **Πριν** και **Μετά** την αναγκαστική Διαθεσιμότητά τους



Γράφημα 19 Β. Διαφορά ποσοστών που αφορούν την ύπαρξη προβλημάτων υγείας των Καθηγητών (ΝΑΙ) του Ερωτηματολογίου Νο3 **Πριν** και **Μετά** την αναγκαστική Διαθεσιμότητά τους

1) Αρχικά έγινε έλεγχος t (t-test): σύγκρισης δύο σχετικών (συσχετισμένων) τιμών.

1.1) Ο μέσος όρος των **Αλλεργιών** Πριν (Μ.Ο.=1,18 4; Τ.Α.=0,4) και Μετά (Μ.Ο=1,14 Τ.Α.=0,3) από την επίδραση της αναγκαστικής Διαθεσιμότητας των καθηγητών διαφέρει στατιστικά σημαντικά: $t=-2,03$; $df=324$; (2-tailed) $p=0,04$.

1.2) Ο μέσος όρος της **Υπέρτασης** Πριν (Μ.Ο.=1,09; Τ.Α.=0,3) και Μετά (Μ.Ο=1,22; Τ.Α.=0,4) από την επίδραση της αναγκαστικής Διαθεσιμότητας των καθηγητών διαφέρει στατιστικά σημαντικά: $t=4,61$; $df=324$; (2-tailed) $p<0,001$.

1.3) Ο μέσος όρος των **Καρδιολογικών προβλημάτων** Πριν (Μ.Ο.=1,02; Τ.Α.=0,1) και Μετά (Μ.Ο=1,17; Τ.Α.=0,4) από την επίδραση της αναγκαστικής Διαθεσιμότητας των καθηγητών διαφέρει στατιστικά σημαντικά: $t=7,68$; $df=324$; (2-tailed) $p<0,001$.

1.4) Ο μέσος όρος των **Γαστρεντερικών προβλημάτων** Πριν (Μ.Ο.=1,09; Τ.Α.=0,3) και Μετά (Μ.Ο=1,37; Τ.Α.=0,5) από την επίδραση της αναγκαστικής Διαθεσιμότητας των καθηγητών διαφέρει στατιστικά σημαντικά: $t=10,37$; $df=324$; (2-tailed) $p<0,001$.

1.5) Ο μέσος όρος των **Αυτόνοσων προβλημάτων** Πριν (Μ.Ο.=1,12; Τ.Α.=0,3) και Μετά (Μ.Ο=1,15; Τ.Α.=0,4) από την επίδραση της αναγκαστικής Διαθεσιμότητας των καθηγητών δεν διαφέρει στατιστικά σημαντικά: $t=1,42$; $df=324$; (2-tailed) $p=0,16$.

1.6) Ο μέσος όρος των **Δερματολογικών προβλημάτων** Πριν (Μ.Ο.=1,12; Τ.Α.=0,3) και Μετά (Μ.Ο=1,23; Τ.Α.=0,4) από την επίδραση της αναγκαστικής Διαθεσιμότητας των καθηγητών διαφέρει στατιστικά σημαντικά: $t=4,47$; $df=324$; (2-tailed) $p<0,001$.

1.7) Δεν παρουσιάστηκε καμία διαφορά στους Μ.Ο. του προβλήματος υγείας του Διαβήτη των καθηγητών Πριν (Μ.Ο.=1,02; Τ.Α.=0,1) και Μετά (Μ.Ο=1,02 Τ.Α.=0,1) από την επίδραση της αναγκαστικής Διαθεσιμότητας τους: $t=0,00$; $df=324$; (2-tailed) $p=1,00$ (**Ταύτιση**).

1.8) Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στους Μ.Ο. των Ενδοκρινολογικών Διαταραχών των καθηγητών Πριν (Μ.Ο.=1,14; Τ.Α.=0,3) και Μετά (Μ.Ο=1,32; Τ.Α.=0,5) από την επίδραση της αναγκαστικής Διαθεσιμότητας τους: $t=6,35$; $df=324$; (2-tailed) $p<0,001$.

1.9) Ο μέσος όρος των **Σεξουαλικών Δυσλειτουργιών** Πριν (Μ.Ο.=1,03; Τ.Α.=0,2) και Μετά (Μ.Ο=1,28 Τ.Α.=0,4) από την επίδραση της αναγκαστικής Διαθεσιμότητας των καθηγητών διαφέρει στατιστικά σημαντικά: $t=9,53$; $df=324$; (2-tailed) $p<0,001$.

1.10) Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στους Μ.Ο. των Στοματογναθικών Δυσλειτουργιών των καθηγητών Πριν (Μ.Ο.=1,08; Τ.Α.=0,3) και

Μετά (Μ.Ο=1,15; Τ.Α.=0,4) από την επίδραση της αναγκαστικής Διαθεσιμότητάς τους; $t=3,80$; $df=324$; (2-tailed) $p<0,001$.

1.11) Ο μέσος όρος των **Επανειλημμένων Ατυχημάτων Πριν** (Μ.Ο.=1,02; Τ.Α.=0,1) και Μετά (Μ.Ο=1,15; Τ.Α.=0,4) από την επίδραση της αναγκαστικής Διαθεσιμότητας των καθηγητών διαφέρει στατιστικά σημαντικά: $t=6,43$; $df=324$; (2-tailed) $p<0,001$.

1) Ύστερα έγινε **Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ) για εξαρτημένες μετρήσεις** (συσχετισμένες τιμές ή επαναλαμβανόμενες μετρήσεις) ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα (**One way ANOVA Repeated**).

Από την Ανάλυση Διακύμανσης (ΑΔ) για εξαρτημένες μετρήσεις ως προς ένα επαναλαμβανόμενο παράγοντα **διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική επίδραση** του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο3: «**Προβλήματα υγείας στους Καθηγητές μόλις δημοσιοποιήθηκε η αναγκαστική Διαθεσιμότητά τους**»: $F(21,6804)=29,39$; $p<0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο3, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 111

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

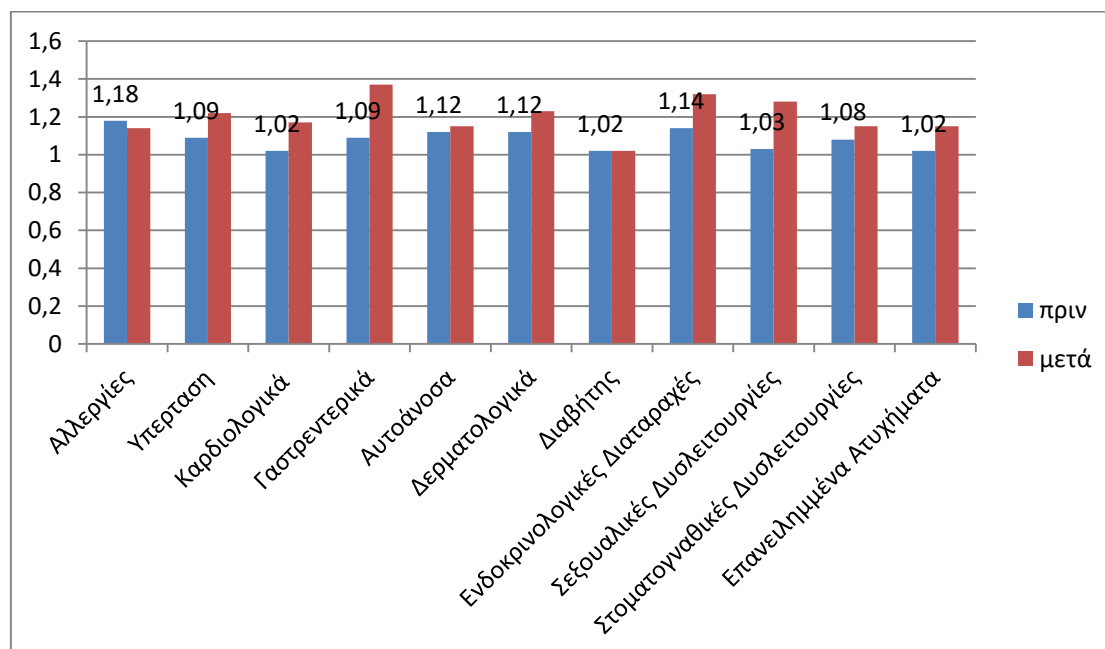
Προβλήματα υγείας	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με	Sig.
Αλλεργίες μετά	Καρδιολογικά πριν- Γαστρεντερολογικά μετά Διαβήτη Πριν & μετά- Ενδοκρινολογικές μετά Διαταραχές πριν & μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν & μετά- Επανειλημμένα Ατυχήματα πριν & μετά	από $p=0,02$ έως $p<0,001$
Αλλεργίες πριν	Καρδιολογικά πριν- Γαστρεντερολογικά πριν & μετά- Διαβήτη Πριν & μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν - Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες πριν	από $p=0,02$ έως $p<0,001$
Υπέρταση μετά	Υπέρταση πριν- Καρδιολογικά πριν- Γαστρεντερολογικά πριν & μετά- Διαβήτης πριν & μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν- Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες πριν – Επανειλημμένα Ατυχήματα πριν	από $p=0,01$ έως $p<0,001$
Υπέρταση πριν	Καρδιολογικά πριν- Γαστρεντερολογικά μετά- Δερματολογικά μετά- Διαβήτης πριν & μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Σεξουαλικές	από $p=0,01$ έως $p<0,001$

Προβλήματα υγείας	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με	Sig.
	Δυσλειτουργίες πριν & μετά- Επανειλημμένα Ατυχήματα πριν	
Καρδιολογικά μετά	Καρδιολογικά πριν- Γαστρεντερολογικά μετά- Διαβήτης πριν & μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν - Επανειλημμένα Ατυχήματα πριν	από p=0,001 έως p<0,001
Καρδιολογικά πριν	Γαστρεντερολογικά πριν & μετά- Αυτοάνοσα πριν & μετά- Δερματολογικά πριν & μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές πριν & μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά- Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες πριν & μετά- Επανειλημμένα Ατυχήματα πριν	από p=0,05 έως p<0,001
Γαστρεντερολογικά μετά	Γαστρεντερικά πριν- Αυτοάνοσα πριν & μετά- Δερματολογικά πριν & μετά- Διαβήτη πριν - Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν- Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες πριν & μετά- Επανειλημμένα Ατυχήματα πριν & μετά.	από p=0,02 έως p<0,001
Γαστρεντερολογικά πριν	Δερματολογικά μετά- Διαβήτη πριν & μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν & μετά- Επανειλημμένα Ατυχήματα πριν.	από p=0,05 έως p<0,001
Αυτοάνοσα μετά	Διαβήτη πριν & μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν & μετά- Επανειλημμένα Ατυχήματα πριν.	από p=0,001 έως p<0,001
Αυτοάνοσα πριν	Διαβήτη πριν & μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν & μετά- Επανειλημμένα Ατυχήματα πριν.	p<0,001
Δερματολογικά μετά	Δερματολογικά πριν- Διαβήτη πριν & μετά- - Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν - Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες πριν – Επανειλημμένα Ατυχήματα πριν.	από p=0,003 έως p<0,001
Δερματολογικά πριν	Διαβήτη πριν & μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν & μετά- Επανειλημμένα Ατυχήματα πριν.	από p=0,004 έως p<0,001
Διαβήτης πριν & μετά	Ενδοκρινολογικές Διαταραχές πριν & μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά- Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες πριν & μετά- Επανειλημμένα Ατυχήματα πριν.	από p=0,05 έως p<0,001
Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	Ενδοκρινολογικές Διαταραχές πριν - Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν- Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες πριν & μετά- Επανειλημμένα Ατυχήματα πριν & μετά.	p<0,001
Ενδοκρινολογικές	Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν & μετά-	από p=0,002

Προβλήματα υγείας	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με	Sig.
Διαταραχές πριν	Επανειλημμένα Ατυχήματα πριν.	έως p<0,001
Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν-Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες πριν & μετά-Επανειλημμένα Ατυχήματα πριν& μετά.	από p=0,001 έως p<0,001
Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν	Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες μετά-Επανειλημμένα Ατυχήματα μετά	p<0,001
Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες πριν & μετά	Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες μετά & πριν-Επανειλημμένα Ατυχήματα πριν.	από p=0,04 έως p<0,001
Επανειλημμένα Ατυχήματα Μετά	Επανειλημμένα Ατυχήματα πριν.	p<0,001

Πίνακας 112
Συνοπτικός Πίνακας Ανάλυσης Διακύμανσης

Προέλευση Διακύμανσης	Άθροισμα Τετραγώνων	Βαθμοί Ελευθερίας	Μέσο Τετράγωνο	Λόγος
Ερωτηματολόγιο Νο2	66,71	21	3,18	F=29,39
Σφάλμα Υπολοίπου	735,56	6804	0,11	p<0,001



Γράφημα 20. Απεικόνιση των Μέσων Όρων των προβλημάτων υγείας των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα Πριν και Μετά (Ερωτηματολόγιο Νο3)

1) Κατόπιν έγινε Ανάλυση Διακύμανσης για Εξαρτημένες Μετρήσεις ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος παράγοντας Ερωτηματολόγιο Νο3. (Two Way Anova Repeated).

Ο επαναλαμβανόμενος παράγοντας ήταν τα 11 προβλήματα υγείας μετά την αναγκαστική Διαθεσιμότητα των καθηγητών.

2.1) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Φύλο των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο3: $F(10, 3230)=4,28$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα του Ερωτηματολογίου Νο3: $F(10, 3230)=9,58$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Φύλο των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(1,323)=6,65$; $p=0,01$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο3, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 113

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Προβλήματα υγείας	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με	Sig.
Αλλεργίες μετά	Γαστρεντερολογικά μετά- Δερματολογικά μετά	$p=0,02$ $p<0,001$
Υπέρταση μετά	Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες μετά	$p=0,02$
Καρδιολογικά μετά	Γαστρεντερολογικά μετά- Διαβήτη μετά	από $p=0,01$ έως $p<0,001$
Γαστρεντερολογικά μετά	Αυτόνοσα μετά- Διαβήτη μετά- Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες μετά- Επανειλημμένα ατυχήματα μετά	$p<0,001$
Δερματολογικά μετά	Διαβήτη μετά- Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες μετά	από $p=0,01$ έως $p<0,001$
Διαβήτης μετά	Ενδοκρινολογικές διαταραχές μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά –	$p<0,001$
Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες μετά	$p=0,03$

Σημείωση: το Γράφημα 20, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.1)**.

2.2) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Ηλικία των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο3 (: $F(20,3220)=4,58$; $p<0,001$. Όμως δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο3: $F(10,3220)=1,44$; $p=0,16$. Αλλά διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ηλικία των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(2,323)=4,20$; $p=0,02$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά Ταύτιση ($p=1,00$) μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο3, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 114

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Προβλήματα υγείας	Υπήρξε στατιστικά Ταύτιση	Sig.
Αλλεργίες μετά	Όλα	$p=1,00$
Υπέρταση μετά	Όλα	$p=1,00$
Καρδιολογικά μετά	Όλα	$p=1,00$
Γαστρεντερολογικά μετά	Όλα	$p=1,00$
Αυτοάνοσα μετά	Όλα	$p=1,00$
Δερματολογικά μετά	Όλα	$p=1,00$
Διαβήτης μετά	Όλα	$p=1,00$
Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	Όλα	$p=1,00$
Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	Όλα	$p=1,00$
Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες μετά	Όλα	$p=1,00$

Σημείωση: το Γράφημα 20, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.2)**.

2.3) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Έτη Υπηρεσίας** των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο3: $F(30,3210)=4,11$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο3: $F(10, 3210)=12,65$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα **Έτη Υπηρεσίας** των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321)=2,92$; $p=0,03$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημα-

ντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο3, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 115

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Προβλήματα υγείας	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με	Sig.
Αλλεργίες μετά	Υπέρταση μετά-Γαστρεντερολογικά μετά-Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά-Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	από $p=0,001$ έως $p<0,001$
Υπέρταση μετά	Καρδιολογικά μετά- Αυτοάνοσα μετά- Διαβήτη μετά- Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες μετά – Επανειλημμένα ατυχήματα μετά	από $p=0,01$ έως $p<0,001$
Καρδιολογικά μετά	Διαβήτη μετά (οριακά $p=0,06$)- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά-Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	$p<0,001$
Γαστρεντερολογικά μετά	Διαβήτη μετά- Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες μετά (οριακά $p=0,07$)	$p<0,001$
Αυτοάνοσα μετά	Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά-Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	$p<0,001$
Δερματολογικά μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	$p=0,003$ $p=0,002$
Διαβήτης μετά	Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά-Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	$p<0,001$
Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες μετά-Επανειλημμένα Ατυχήματα μετά	$p<0,001$
Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες μετά-Επανειλημμένα Ατυχήματα μετά	$p=0,001$ $p<0,001$

Σημείωση: το Γράφημα 20, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.3)**.

2.4) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: Οικογενειακή Κατάσταση των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο3: $F(40,750)=1,50$; $p=0,03$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο3: $F(30, 3210)=5,34$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Οικογενειακή Κατάσταση των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321)=4,13$; $p=0,01$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferonni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημα-

ντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο3, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 116

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Προβλήματα υγείας	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με	Sig.
Αλλεργίες μετά	Υπέρταση μετά-Γαστρεντερολογικά μετά-Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά-Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	από $p=0,01$ έως $p<0,001$
Υπέρταση μετά	Αυτοάνοσα μετά- Διαβήτη μετά-Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες μετά	από $p=0,01$ έως $p<0,001$
Καρδιολογικά μετά	Γαστρεντερολογικά μετά- Διαβήτη μετά-Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά-Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	από $p=0,05$ έως $p<0,001$
Γαστρεντερολογικά μετά	Αυτοάνοσα μετά- Δερματολογικά μετά- Διαβήτη μετά- Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες μετά- Επανελημμένα ατυχήματα	$p<0,001$
Αυτοάνοσα μετά	Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά-Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	$p<0,001$
Δερματολογικά μετά	Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά-Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	$p=0,002$ $p=0,01$
Διαβήτης μετά	Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά-Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	$p<0,001$
Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες μετά-Επανελημμένα Ατυχήματα μετά	$p<0,001$ $p=0,001$
Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες μετά-Επανελημμένα Ατυχήματα μετά	$p=0,003$

Σημείωση: το Γράφημα 20, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.4)**.

2.5) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Παιδιά που πηγαίνουν στο σχολείο και σπουδάζουν** των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο3: $F(30,3210)=5,83$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολογίου Νο3: $F(10,3210)=26,03$; $p<0,001$. Αλλά δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Παιδιά που πηγαίνουν στο σχολείο και σπουδάζουν των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321)=1,68$; $p=0,17$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferonni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημα-

ντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο3, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 117

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Προβλήματα υγείας	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με	Sig.
Αλλεργίες μετά	Υπέρταση μετά-Γαστρεντερολογικά μετά- Διαβήτης μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	από p=0,01 έως p<0,001
Υπέρταση μετά	Γαστρεντερολογικά μετά- Αυτοάνοσα μετά- Διαβήτη μετά- Επανειλημμένα ατυχήματα	από p=0,01 έως p<0,001
Καρδιολογικά μετά	Γαστρεντερολογικά μετά- Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	από p=0,01 έως p<0,001
Γαστρεντερολογικά μετά	Αυτοάνοσα μετά- Δερματολογικά μετά- Διαβήτη μετά- Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες μετά- Επανειλημμένα ατυχήματα	p<0,001
Αυτοάνοσα μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	p<0,001 p=0,003
Δερματολογικά μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	p<0,001
Διαβήτης μετά	Με όλα	p<0,001
Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες μετά- Επανειλημμένα Ατυχήματα μετά	p<0,001
Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά	Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες μετά- Επανειλημμένα Ατυχήματα μετά	p=0,01 p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 20, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.5)**.

2.6) Από την Ανάλυση Διακύμανσης ως προς δύο παράγοντες εκ των οποίων μόνο ο ένας είναι επαναλαμβανόμενος διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων: **Πτυχίο** των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο3: $F(30,3210)=4,10$; $p<0,001$. Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο2: $F(10,3210)=11,53$; $p<0,001$. Ακόμη διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του παράγοντα Πτυχίο των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα: $F(3,321)=5,36$; $p=0,001$.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε Τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferonni και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμίδων του επαναλαμβανόμενου παράγοντα Ερωτηματολόγιο Νο3, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 118

Στατιστικά σημαντικών διαφορών μετά την εφαρμογή του Τεστ Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferonni, μεταξύ των βαθμίδων του (ΕΠ)

Προβλήματα υγείας	Υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά με	Sig.
Αλλεργίες μετά	Γαστρεντερολογικά μετά- Διαβήτης μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	Από p=0,03 έως p<0,001
Υπέρταση μετά	Γαστρεντερολογικά μετά- Διαβήτη μετά	p<0,001
Καρδιολογικά μετά	Γαστρεντερολογικά μετά- Διαβήτη μετά	p=0,001 p<0,001
Γαστρεντερολογικά μετά	Αυτοάνοσα μετά- Διαβήτη μετά- Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες μετά- Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά (οριακά p=0,08)- Επανειλημμένα Ατυχήματα μετά	Από p=0,001 έως p<0,001
Αυτοάνοσα μετά	Διαβήτη μετά- Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά	p=0,004 p=0,01
Δερματολογικά μετά	Διαβήτη μετά	p<0,001
Διαβήτης μετά	Με όλα	p<0,001

Σημείωση: το Γράφημα 20, ισχύει και για την **Two Way Anova Repeated (2.6)**.

1) Επίσης έγινε Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση ως τρόπος επιλογής παραγόντων πρόβλεψης του επαναλαμβανόμενου παράγοντα μετά την αναγκαστική Διαθεσιμότητα των καθηγητών, με βάση στατιστικά κριτήρια (Stepwise Multiple Regression).

4.A) Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα το Ερωτηματολόγιο SCL-90-R

4.A.1) Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα τον Γενικό Δείκτη Συμπτωμάτων του Ερωτηματολογίου SCL-90-R.

Στη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση πρώτα προσθέσαμε τα Δερματολογικά προβλήματα υγείας του Ερωτηματολογίου Νο3 που είναι υπεύθυνα για το 17% της διακύμανσης στον Γενικό Δείκτη Συμπτωμάτων (ΓΔΣ) του Ερωτηματολογίου SCL-90-R: (F(1,323)=68,90 ; p<0,001), μετά προσθέσαμε την Υπέρταση με 10% (F(1,322)=42,67; p<0,001), κατόπιν τα Καρδιολογικά με 4% (F(1,321)=19,55; p<0,001), τις Αλλεργίες με 2% (F(1,320)=10,60; p=0,001), τις Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες με 3% (F(1,319)=16,12; p<0,001), τα Αυτοάνοσα με 1% (F(1,318)=8,68; p=0,003) και τα Επανειλημμένα Ατυχήματα με 1% (F(1,317)=6,06; p=0,01). Ο Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων του Ερωτηματολογίου: SCL-90-R συσχετίζονται με α) τα Δερματολογικά, β) την Υπέρταση, γ) τα Καρδιολογικά, δ) τις Αλλεργίες, ε) τις Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες στ) τα Αυτοάνοσα και ζ) τα Επανειλημμένα Ατυχήματα

Πίνακας 119

Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης του Γενικού Δείκτη Συμπτωμάτων του Ερωτηματολογίου SCL-90-R

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Δερματολογικά	0,42	0,67	0,08	0,39	8,41	p<0.001
Υπέρταση	0,52	0,42	0,08	0,24	5,18	p<0.001
Καρδιολογικά	0,56	0,30	0,09	0,16	3,33	p=0.001
Αλλεργίες	0,58	0,44	0,10	0,21	4,50	p<0.001
Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες	0,61	-0,38	0,09	-0,19	-4,18	p<0.001
Αυτοάνοσα	0,62	0,25	0,09	0,12	2,62	p<0.001
Επανειλημμένα Ατυχήματα	0,63	0,23	0,09	0,11	2,46	p<0.001

4.A.2) Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα τον Δείκτη Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα του Ερωτηματολογίου SCL-90-R.

Στη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση προσθέσαμε:

- A) την **Υπέρταση** η οποία ήταν υπεύθυνη για το 15,1% της διακύμανσης στο Δείκτη Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα του SCL-90-R: $F(1,323)=58,77$; $p<0,001$
- B) τα **Δερματολογικά** προβλήματα υγείας προστέθηκαν μετά και είναι υπεύθυνα για το 9,6%: $F(1,322)=41,90$; $p<0,001$
- Γ) τα **Καρδιολογικά** προβλήματα υγείας με 1,9%: $F(1,321)=9,45$; $p=0,002$
- Δ) οι **Αλλεργίες** με 0,8%: $F(1,320)=4,45$; $p=0,04$
- Ε) οι **Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες** με 0,9%: $F(1,319)=5,26$; $p=0,02$
- ΣΤ) τα **Αυτοάνοσα** με 0,7%: $F(1,318)=3,88$; $p=0,05$
- Z) οι **Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες** με 0,6%: $F(1,317)=4,05$; $p=0,05$

Ο Δείκτης Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα του Ερωτηματολογίου SCL-90-R συσχετίζεται με την Υπέρταση, τα Δερματολογικά και τα Καρδιολογικά προβλήματα υγείας, τις Αλλεργίες, τις Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες, τα Αυτοάνοσα προβλήματα υγείας και τις Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες.

Πίνακας 120

Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης του Δείκτη Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα του Ερωτηματολογίου SCL-90-R

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Υπέρταση	0,39	0,37	0,07	0,28	5,04	p<0,001
Δερματολογικά	0,50	0,37	0,07	0,28	5,71	p<0,001
Καρδιολογικά	0,52	0,18	0,07	0,12	2,47	p=0,01
Αλλεργίες	0,53	0,28	0,08	0,18	3,36	p=0,001
Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες	0,54	0,18	0,07	0,14	2,56	p=0,01
Αυτοάνοσα	0,55	0,16	0,08	0,11	2,14	p=0,03
Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες	0,56	-0,15	0,07	-0,10	-2,01	p=0,05

4.B) Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα το **Ερωτηματολόγιο της Maslach**.

4.B.1) Για την 1^η Υπερμεταβλητή: Αποπροσωποποίηση:

Στη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση προσθέσαμε:

A) τα **Δερματολογικά** προβλήματα υγείας τα οποία ήταν υπεύθυνα για το 14% της διακύμανσης στην Αποπροσωποποίηση του Ερωτηματολογίου της Maslach: $F(1,323)=54,24$; $p<0,001$

B) τα **Καρδιολογικά** προβλήματα υγείας με 6%: $F(1,322)=26,48$; $p<0,001$

Γ) την **Υπέρταση** με 4%: $F(1,321)=16,24$; $p<0,001$

Η Αποπροσωποποίηση του Ερωτηματολογίου της Maslach συσχετίζεται με τα Δερματολογικά και Καρδιολογικά προβλήματα υγείας καθώς και με την Υπέρταση.

Πίνακας 121

Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης στην 1^η Υπερμεταβλητή: Αποπροσωποποίηση του Ερωτηματολογίου της Maslach

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Δερματολογικά	0,38	8,42	1,0	0,42	8,51	p<0,001
Καρδιολογικά	0,46	5,12	1,13	0,23	4,55	p<0,001
Υπέρταση	0,50	4,09	1,02	0,20	4,03	p<0,001

4.B.2) Για την 2^η Υπερμεταβλητή: Συναισθηματική Εξάντληση:

Στη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση προσθέσαμε:

A) τα Δερματολογικά προβλήματα υγείας τα οποία ήταν υπεύθυνα για το 13% της διακύμανσης στην Συναισθηματική Εξάντληση του Ερωτηματολογίου της Maslach: $F(1,323)=49,04$; $p<0,001$

B) την Υπέρταση με 6%: $F(1,322)=24,32$; $p<0,001$

Γ) τα Επανελημμένα Ατυχήματα με 1%: $F(1,321)=7,63$; $p=0,01$

Δ) τα Ενδοκρινολογικά προβλήματα υγείας με 3%: $F(1,320)=11,67$; $p=0,001$

Η Συναισθηματική Εξάντληση του Ερωτηματολογίου της Maslach συσχετίζεται με τα Δερματολογικά προβλήματα υγείας, με την Υπέρταση, τα Επανελημμένα Ατυχήματα και τα Ενδοκρινολογικά προβλήματα υγείας.

Πίνακας 122

Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης στην 2^η Υπερμεταβλητή: Συναισθηματική Εξάντληση του Ερωτηματολογίου της Maslach

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Δερματολογικά	0,36	9,97	1,28	0,39	7,79	$p<0,001$
Υπέρταση	0,44	7,55	1,32	0,29	5,72	$p<0,001$
Επανελημμένα Ατυχήματα	0,46	5,42	1,52	0,18	3,58	$p<0,001$
Ενδοκρινολογικά	0,49	-4,15	1,21	-0,18	-3,42	$p=0,001$

4.B.3) Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα το Ερωτηματολόγιο της Maslach (3^η Υπερμεταβλητή: Προσωπική Επίτευξη).

Στη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση προσθέσαμε:

A) τα Δερματολογικά προβλήματα υγείας τα οποία ήταν υπεύθυνα για το 7% της διακύμανσης στην Προσωπική Επίτευξη του Ερωτηματολογίου της Maslach: $F(1,323)=26,99$; $p<0,001$

B) την Υπέρταση με 6%: $F(1,322)=21,91$; $p<0,001$

Γ) τα Γαστρεντερικά προβλήματα υγείας με 2%: $F(1,321)=8,59$; $p=0,004$

Δ) οι Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες με 2%: $F(1,320)=6,37$; $p=0,01$

Ε) τα Καρδιολογικά προβλήματα υγείας με 1%: $F(1,319)=7,48$; $p=0,01$

ΣΤ) τα Ενδοκρινολογικά προβλήματα υγείας με 1%: $F(1,318)=4,88$; $p=0,03$

Z) ο Διαβήτης με 1%: $F(1,317)=5,12$; $p=0,02$

Η Προσωπική Επίτευξη του Ερωτηματολογίου της Maslach συσχετίζεται με τα Δερματολογικά προβλήματα υγείας, με την Υπέρταση, τις Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες, τα Καρδιολογικά και τα Ενδοκρινολογικά προβλήματα υγείας, καθώς και με το Διαβήτη.

Πίνακας 123

Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης στην 3^η
Υπερμεταβλητή: Προσωπική Επίτευξη του Ερωτηματολογίου της Maslach

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Δερματολογικά	0,28	-7,76	1,24	-0,32	-6,28	p<0,001
Υπέρταση	0,37	-7,47	1,32	-0,30	-5,67	p<0,001
Γαστρεντερικά	0,40	4,44	1,12	0,21	3,96	p<0,001
Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες	0,41	-4,29	1,45	-0,15	-2,97	p=0,003
Καρδιολογικά	0,44	-4,85	1,46	-0,18	-3,32	p=0,001
Ενδοκρινολογικά	0,45	2,84	1,14	0,13	2,49	p=0,01
Διαβήτης	0,47	10,12	4,48	0,12	2,26	p=0,02

4.Γ) Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα το Ερωτηματολόγιο Νο1: που διερεύνησε «Τους παράγοντες που αυξάνουν το άγχος των Καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα», με 5 Υπερμεταβλητές.

4.Γ.1) Για την 1^η Υπερμεταβλητή Κοινωνική Αδιαφορία:

Στη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση προσθέσαμε:

A) ο Διαβήτης ο οποίος ήταν υπεύθυνος για το 19% της διακύμανσης στην Κοινωνική Αδιαφορία του Ερωτηματολογίου Νο1 (Τους παράγοντες που αυξάνουν το άγχος των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα): $F(1,323)=75,33$; $p<0,001$

B) την Υπέρταση με 4%: $F(1,322)=17,13$; $p<0,001$

Γ) τα Επανελημμένα Ατυχήματα με 1%: $F(1,321)=7,13$; $p=0,01$

Δ) τα Καρδιολογικά προβλήματα υγείας με 3%: $F(1,320)=12,74$; $p<0,001$

E) τα Αυτοάνοσα προβλήματα υγείας με 1%: $F(1,319)=4,99$; $p=0,03$

Η 1^η Υπερμεταβλητή: Η Κοινωνική Αδιαφορία συσχετίζεται με τον Διαβήτη, την Υπέρταση, τα Επανελημμένα Ατυχήματα, τα Καρδιολογικά προβλήματα υγείας, καθώς και με τα Αυτοάνοσα.

Πίνακας 124

Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης στην 1^η
Υπερμεταβλητή: Κοινωνική Αδιαφορία.

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Διαβήτης	0,44	-21,83	2,52	-0,44	-8,66	p<0,001
Υπέρταση	0,48	3,71	0,74	0,25	5,01	p<0,001
Επανειλημμένα Ατυχήματα	0,50	3,31	0,84	0,20	3,94	p<0,001
Καρδιολογικά	0,53	-2,81	0,84	-0,17	-3,33	p=0,001
Αυτοάνοσα	0,54	-1,86	0,83	-0,11	-2,23	p=0,03

4.Γ.2) Για την 2^η Υπερμεταβλητή: Ο Αιφνιδιασμός της διαθεσιμότητας

Στη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση προσθέσαμε:

A) Ο Διαβήτης ο οποίος ήταν υπεύθυνος για το 39% της διακύμανσης στον Αιφνιδιασμό της Διαθεσιμότητας του Ερωτηματολογίου Νο1 (Τους παράγοντες που αυξάνουν το άγχος των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα): $F(1,323)=208,15$; $p<0,001$

B) Την Σεξουαλική Δυσλειτουργία με 3%: $F(1,322)=17,23$; $p<0,001$

Γ) Τα Επανειλημμένα Ατυχήματα με 1%: $F(1,321)=5,43$; $p=0,02$.

Η 2^η Υπερμεταβλητή: Ο Αιφνιδιασμός της Διαθεσιμότητας συσχετίζεται με τον Διαβήτη, την Σεξουαλική Δυσλειτουργία και τα Επανειλημμένα Ατυχήματα.

Πίνακας 125

Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης στην 2^η
Υπερμεταβλητή: Ο Αιφνιδιασμός της Διαθεσιμότητας

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Διαβήτης	0,63	-21,38	1,37	-0,67	-15,58	p<0,001
Σεξουαλική Δυσλειτουργία	0,65	1,78	0,39	0,23	4,60	p<0,001
Επανειλημμένα Ατυχήματα	0,66	-1,09	,047	-0,10	-2,33	p=0,02

4.Γ.3) Για την 3^η Υπερμεταβλητή: Η Ανεργία - Οικονομικοί Λόγοι

Στη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση προσθέσαμε:

A) η Υπέρταση η οποία ήταν υπεύθυνη για το 6% της διακύμανσης στην Ανεργία - Οικονομικοί Λόγοι του Ερωτηματολογίου Νο1 (Τους παράγοντες

που αυξάνουν το άγχος των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα):
 $F(1,323)= 22,04$; $p<0,001$

B) τα Επανειλημμένα Ατυχήματα με 2%: $F(1,322)=8,17$; $p=0,01$

Γ) τα Δερματολογικά προβλήματα υγείας με 2%: $F(1,321)=8,23$; $p=0,004$

Δ) τα Αυτοάνοσα προβλήματα υγείας με 1%: $F(1,320)=5,34$; $p=0,02$

E) τα Ενδοκρινολογικά προβλήματα υγείας με 1%: $F(1,319)=4,90$; $p=0,03$

Η 3^η Υπερμεταβλητή: Η Ανεργία - Οικονομικοί Λόγοι συσχετίζεται με την Υπέρταση, τα Επανειλημμένα Ατυχήματα, τα Δερματολογικά, τα Αυτοάνοσα και τα Ενδοκρινολογικά προβλήματα υγείας.

Πίνακας 126

Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης στην 3^η
Υπερμεταβλητή: Η Ανεργία- Οικονομικοί Λόγοι

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Υπέρταση	0,25	2,33	0,50	0,25	4,61	$p<0,001$
Επανειλημμένα Ατυχήματα	0,30	1,61	0,58	0,15	2,76	$p=0,01$
Δερματολογικά	0,33	-1,36	0,49	-0,15	-2,81	$p=0,01$
Αυτοάνοσα	0,35	-1,29	0,58	-0,12	-2,23	$p=0,03$
Ενδοκρινολογικά	0,37	1,01	0,45	0,12	2,21	$p=0,03$

4.Γ.4) Για την 4^η Υπερμεταβλητή: Το Αίσθημα Κατωτερότητας.

Στη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση προσθέσαμε:

A) τα Ενδοκρινολογικά προβλήματα υγείας τα οποία ήταν υπεύθυνα για το 11% της διακύμανσης στο Αίσθημα Κατωτερότητας του Ερωτηματολογίου Νο1 (Τους παράγοντες που αυξάνουν το άγχος των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα): $F(1,323)= 39,86$; $p<0,001$

B) οι Αλλεργίες με 6%: $F(1,322)=24,84$; $p<0,001$

Γ) η Υπέρταση με 1%: $F(1,321)=6,98$; $p=0,01$

Δ) τα Επανειλημμένα Ατυχήματα με 2%: $F(1,320)=5,60$; $p=0,02$

Η 4^η Υπερμεταβλητή: το Αίσθημα Κατωτερότητας συσχετίζεται με τα Ενδοκρινολογικά προβλήματα υγείας, τις Αλλεργίες, την Υπέρταση, τα Επανειλημμένα Ατυχήματα.

Πίνακας 127

Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης στην
4^η Υπερμεταβλητή: Το Αίσθημα Κατωτερότητας

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Ενδοκρινολογικά	0,33	5,14	0,70	0,39	7,31	p<0,001
Αλλεργίες	0,42	-4,96	0,91	-0,28	-5,47	p<0,001
Υπέρταση	0,44	1,91	0,76	0,13	2,51	p=0,01
Επανειλημμένα Ατυχήματα	0,45	-2,08	0,88	-0,12	-2,37	p=0,02

4.Γ.5) Για την 5^η Υπερμεταβλητή: Το Αίσθημα Αδικίας.

Στη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση προσθέσαμε:

A) η Υπέρταση η οποία ήταν υπεύθυνη για το 6% της διακύμανσης στο Αίσθημα Αδικίας του Ερωτηματολογίου Νο1 (Τους παράγοντες που αυξάνουν το άγχος των καθηγητών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα): $F(1,323)= 22,71$; $p<0,001$.

B) οι Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες με 3%: $F(1,322)=11,40$; $p=0,001$.

Γ) τα Καρδιολογικά προβλήματα υγείας με 3%: $F(1,321)=9,29$; $p=0,002$.

Δ) τα Δερματολογικά προβλήματα υγείας με 2%: $F(1,320)=9,28$; $p=0,003$.

E) οι Αλλεργίες με 1%: $F(1,319)=4,98$; $p=0,03$.

ΣΤ) τα Γαστρεντερικά προβλήματα υγείας με 1%: $F(1,318)=4,66$; $p=0,03$.

Z) τα Ενδοκρινολογικά προβλήματα υγείας με 1%: $F(1,317)=3,95$; $p=0,05$.

Η 5^η Υπερμεταβλητή: Το Αίσθημα Αδικίας συσχετίζεται με την Υπέρταση, τις Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες, τα Καρδιολογικά, τα Δερματολογικά, τις Αλλεργίες και τα Ενδοκρινολογικά προβλήματα υγείας.

Πίνακας 128

Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης στην
5^η Υπερμεταβλητή: Το Αίσθημα Αδικίας.

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Υπέρταση	0,26	1,68	0,33	0,27	5,06	p<0,001
Στοματογοναθικές Δυσλειτουργίες	0,31	-1,30	0,38	-0,18	-3,44	p=0,001
Καρδιολογικά	0,35	-1,49	0,37	-0,22	-4,05	p<0,001
Δερματολογικά	0,38	-0,93	0,33	-0,15	-2,85	p=0,01

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Αλλεργίες	0,40	-1,28	0,42	-0,17	-3,03	p=0,003
Γαστρεντερικά	0,42	0,61	0,30	0,11	2,03	p=0,04
Ενδοκρινολογικά	0,43	0,59	0,30	0,11	1,99	p=0,05

4.Δ) Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα το Ερωτηματολόγιο SCL-90-R σε συσχέτιση με το Ερωτηματολόγιο της Maslach.

4.Δ.1) Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα τον Γενικό Δείκτη Συμπτωμάτων του Ερωτηματολογίου SCL-90-R.

Στη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση προσθέσαμε:

A) η Αποπροσωποποίηση (1^η Υπερμεταβλητή του Ερωτηματολογίου της Maslach) είναι υπεύθυνη για το 68,5% της διακύμανσης στον Γενικό Δείκτη Συμπτωμάτων (ΓΔΣ) του Ερωτηματολογίου SCL-90-R: (F(1,323)= 704,95; p<0,001)

B) η Συναισθηματική Εξάντληση (2^η Υπερμεταβλητή του Ερωτηματολογίου της Maslach) με 1,4%: F(1,322)=15,67; p<0,001

Γ) η Προσωπική Επίτευξη (3^η Υπερμεταβλητή του Ερωτηματολογίου της Maslach) με 1,7%: F(1,321)=20,38; p<0,001

Ο Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων του Ερωτηματολογίου: SCL-90-R συσχετίζεται με την Αποπροσωποποίηση, την Συναισθηματική Εξάντληση και την Προσωπική Επίτευξη του Ερωτηματολογίου της Maslach.

Πίνακας 129

Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης του **Γενικού Δείκτη Συμπτωμάτων του Ερωτηματολογίου SCL-90-R.**

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Αποπροσωποποίηση	0,83	0,06	0,01	0,64	11,21	p<0,001
Η Συναισθηματική Εξάντληση	0,84	0,03	0,01	0,44	6,00	p<0,001
Προσωπική Επίτευξη	0,85	0,02	0,004	0,25	4,51	p<0,001

4.Δ.2) Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα τον **Δείκτη Ενόχληση από Θετικά Συμπτώματα του Ερωτηματολογίου SCL-90-R.**

Στη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση προσθέσαμε:

A) η **Αποπροσωποποίηση** (1^η Υπερμεταβλητή του Ερωτηματολογίου της Maslach) είναι υπεύθυνη για το 37% της διακύμανσης στον Δείκτη Ενόχλησης Θετικών Συμπτωμάτων (ΔΕΘΣ) του Ερωτηματολογίου SCL-90-R: (F(1,323)=190,57; p<0,001)

B) η **Συναισθηματική Εξάντληση** (2^η Υπερμεταβλητή του Ερωτηματολογίου της Maslach) με 1%: F(1,322)=4,61; p=0,03

Γ) η **Προσωπική Επίτευξη** (3^η Υπερμεταβλητή του Ερωτηματολογίου της Maslach) με 1%: F(1,321)=4,65; p=0,03

Ο Δείκτης Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα του Ερωτηματολογίου: SCL-90-R συσχετίζεται με την Αποπροσωποποίηση, την Συναισθηματική Εξάντληση και την Προσωπική Επίτευξη του Ερωτηματολογίου της Maslach.

Πίνακας 130

Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης του **Δείκτη Ενόχλησης Θετικών Συμπτωμάτων του Ερωτηματολογίου SCL-90-R**

Μεταβλητή	Multiple R	B	Τυπικό σφάλμα b	Beta	t	sig
Αποπροσωποποίηση	0,61	0,03	0,003	0,46	5,49	p<0,001
Η Συναισθηματική Εξάντληση	0,62	0,02	0,005	0,33	3,03	p=0,03
Προσωπική Επίτευξη	0,62	0,01	0,004	0,18	2,16	p=0,03

3ο ΜΕΡΟΣ

Σύγκριση των Καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων και των Καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα.

Έλεγχος t (t-test): Σύγκριση δύο δειγμάτων μη συσχετισμένων/μη σχετικών τιμών.

A) Ως προς το Ερωτηματολόγιο SCL-90-R

1) Η Σωματοποίηση (1^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών της Σωματοποίησης των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=1,35; TA=1,0) ήταν στατιστικά σημαντικά χαμηλότεροι ($t=4.5$; $df=156$; 2-tailed $p<0,001$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=1,80; TA=0,75).

2) Η Ψυχαναγκατικότητα / Καταναγκαστικότητα (2^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών της Ψυχαναγκατικότητας των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=1,74; TA=0,87) δεν διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=-1,51$; $df=403$; 2-tailed $p=0,13$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=1,90; TA=0,76).

3) Η Διαπροσωπική Ευαισθησία (3^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών της Διαπροσωπικής Ευαισθησίας των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=1,70; TA=0,84) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότεροι ($t=4,59$; $df=198$; 2-tailed $p<0,001$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=0,90; TA=0,43).

4) Η Κατάθλιψη (4^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών της Κατάθλιψης των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=1,74; TA=0,87) δεν διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=1,27$; $df=403$; 2-tailed $p=0,21$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=1,56; TA=0,83).

5) Το Άγχος (5^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών του Άγχους των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=1,38; TA=0,93) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότεροι ($t=2,30$; $df=150$; 2-tailed $p=0,02$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=1,16; TA=0,72).

6) Ο Θυμός / Επιθετικότητα (6^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών του Θυμού /Επιθετικότητας των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=1,47; TA=0,91) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότεροι ($t=4.62$; $df=190$; 2-tailed $p<0,001$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=1,10; TA=0,57).

7) Το Φοβικό Άγχος (7^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών του Φοβικού Άγχους των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=0,60; TA=0,73) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότεροι ($t=2,21$; $df=236$; 2-tailed $p=0,03$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=0,47; TA=0,39).

8) Ο Παρανοϊκός Ιδεασμός (8^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών του Παρανοϊκού Ιδεασμού των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=1,64; TA=0,87) δεν διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=0,44$; $df=387$; 2-tailed $p=0,62$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=1,62; TA=0,27).

9) Ο Ψυχωτισμός (9^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών του Ψυχωτισμού των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=0,78; TA=0,72) δεν διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=0,57$; $df=160$; 2-tailed $p=0,57$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=0,74; TA=0,52).

10) Επιπλέον (10^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών της υπερμεταβλητής Επιπλέον των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=1,29; TA=0,78) δεν διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=-0,22$; $df=403$; 2-tailed $p=0,82$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=1,31; TA=0,81).

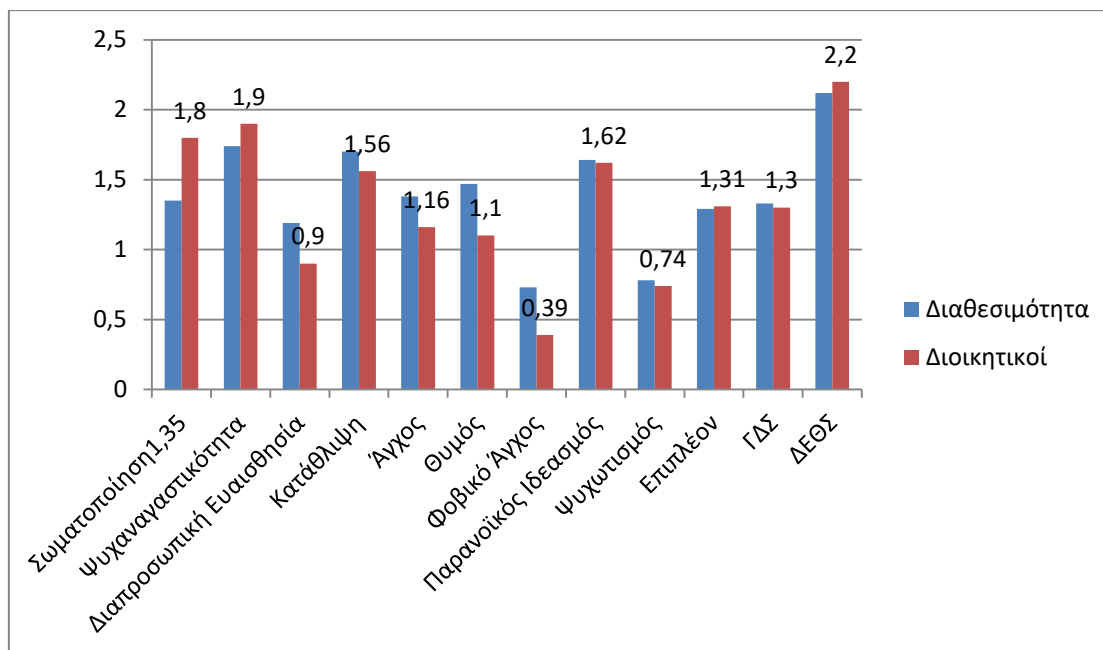
11) Ο Γενικός Δείκτης Συμπτωμάτων (11^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών του Γενικού Δείκτη Συμπτωμάτων των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=1,33; TA=0,73) δεν διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=0,46$; $df=157$; 2-tailed $p=0,63$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=1,30; TA=0,54).

12) Ο Δείκτης Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα (12^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών του Δείκτη Ενόχλησης από Θετικά Συμπτώματα των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=2,12; TA=0,55) δεν

διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=-1,22$; $df=403$; 2-tailed $p=0,22$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων ($MO=2,20$; $TA=0,45$).



Γράφημα 21. Οι Μέσοι Όροι των Υπερμεταβλητών του Ερωτηματολογίου SCL-90-R των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα και των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων.

B) Ως προς το Ερωτηματολόγιο της Maslach.

1) Αποπροσωποποίηση (1^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών της Αποπροσωποποίησης των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα ($MO=23,05$; $TA=8,52$) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότεροι ($t=5,11$; $df=121$; 2-tailed $p=0,004$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων ($MO=17,64$; $TA=8,48$).

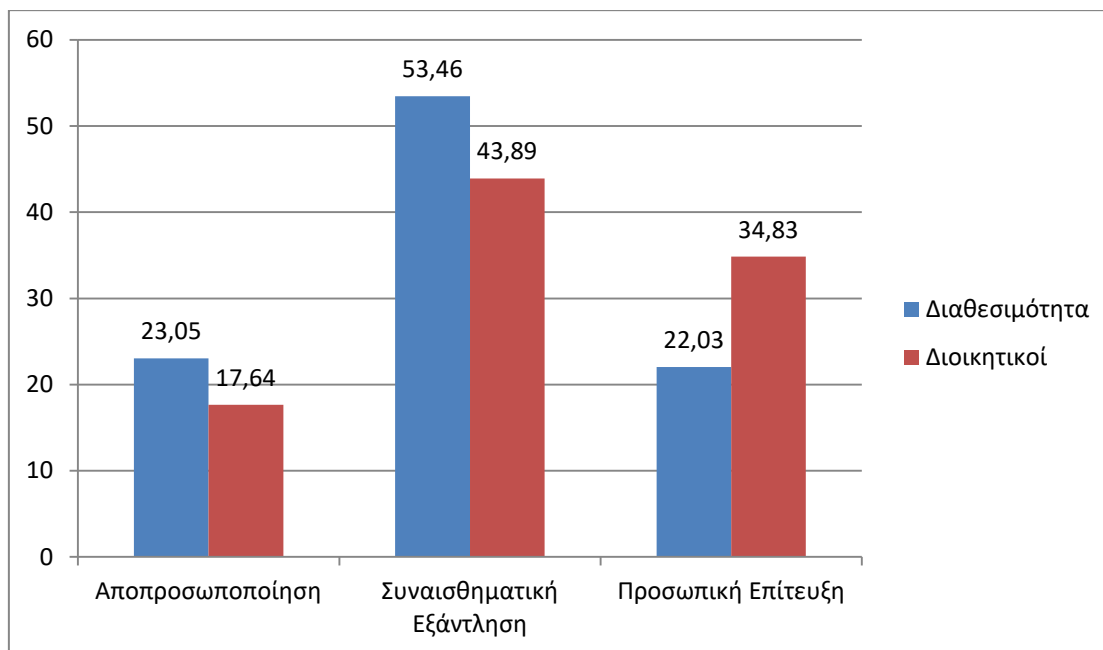
2) Συναισθηματική Εξάντληση (2^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών της Συναισθηματικής Εξάντλησης των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα ($MO=53,46$; $TA=10,89$) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότεροι ($t=6,96$; $df=403$; 2-tailed $p<0,001$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων ($MO=43,89$; $TA=11,55$).

3) Προσωπική Επίτευξη (3^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών της Προσωπικής Επίτευξης των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα ($MO=22,03$; $TA=10,20$) ήταν στατιστικά σημαντικά

χαμηλότεροι ($t=-9,67$; $df=403$; 2-tailed $p<0,001$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων ($MO=34,83$; $TA=12,08$).



Γράφημα 22. Οι Μέσοι Όροι των Υπερμεταβλητών του Ερωτηματολογίου της Maslach των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα και των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων

Γ) Ως προς τα Ερωτηματολόγια Νο1 & Νο4.

1) Κοινωνική Αδιαφορία- Ερωτηματολόγιο Νο1 & Καθημερινότητα/ Ρουτίνα - Ερωτηματολόγιο Νο4 (1^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών της Κοινωνικής Αδιαφορίας των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα ($MO=34,14$; $TA=6,09$) ήταν στατιστικά σημαντικά χαμηλότεροι ($t=-2,96$; $df=403$; 2-tailed $p=0,003$) από τους μέσους όρους των τιμών της Καθημερινότητας των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων ($MO=36,44$; $TA=6,74$).

2) Ο Αιφνιδιασμός της Διαθεσιμότητας - Ερωτηματολόγιο Νο1 & Η Αίσθηση του παρείσακτου - Ερωτηματολόγιο Νο4 (2^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών του Αιφνιδιασμού της Διαθεσιμότητας των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα ($MO=34,14$; $TA=6,09$) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότεροι ($t=3,19$; $df=93$; 2-tailed $p=0,002$) από τους μέσους όρους των τιμών της Αίσθησης του παρείσακτου των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων ($MO=34,15$; $TA=6,59$).

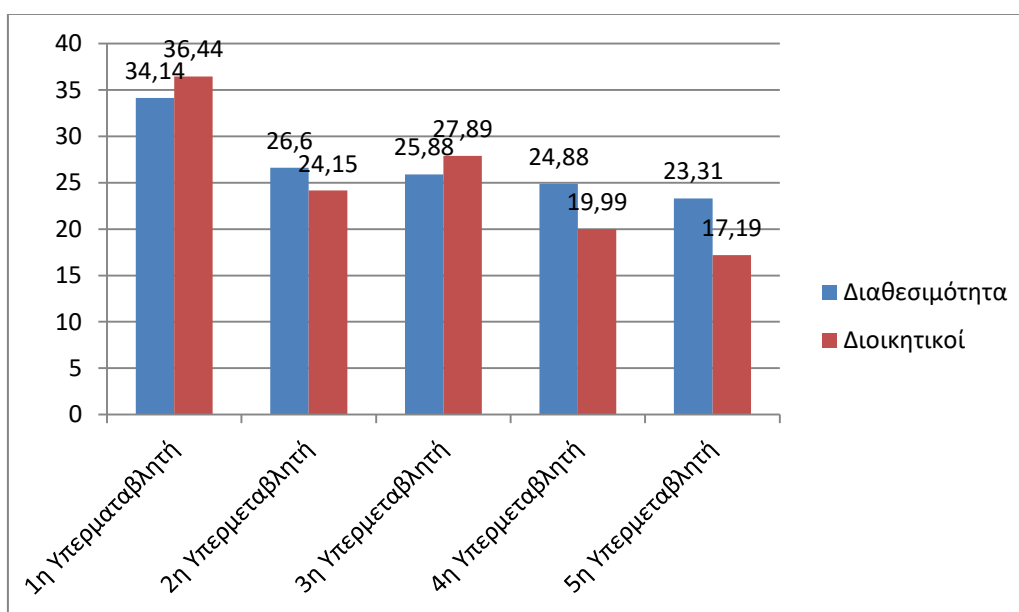
3) Η Ανεργία/ Οικονομικοί Λόγοι - Ερωτηματολόγιο Νο1 & Η Ανασφάλεια - Ερωτηματολόγιο Νο4 (3^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών της Ανεργίας/ οικονομικών Λόγων των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=25,88; ΤΑ=3,82) ήταν στατιστικά σημαντικά χαμηλότεροι ($t=-2,92$; $df=96$; 2-tailed $p=0,004$) από τους μέσους όρους των τιμών της Αίσθησης Ανασφάλειας των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (ΜΟ=27,89; ΤΑ=5,86).

4) Το Αίσθημα Κατωτερότητας - Ερωτηματολόγιο Νο1 & Ο Εξαναγκασμός αλλαγής δουλειάς - Ερωτηματολόγιο Νο4 (4^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών του Αισθήματος κατωτερότητας των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=24,88; ΤΑ=6,12) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότεροι ($t=8,72$; $df=182$; 2-tailed $p<0,001$) από τους μέσους όρους των τιμών του Εξαναγκασμού αλλαγής δουλειάς των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (ΜΟ=19,99; ΤΑ=3,99).

5) Το Αίσθημα Αδικίας - Ερωτηματολόγιο Νο1 & Η Αίσθηση Ανεπάρκειας - Ερωτηματολόγιο Νο4 (5^η Υπερμεταβλητή)



Γράφημα 23. Οι Μέσοι Όροι των Υπερμεταβλητών του Ερωτηματολογίου Νο1 των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα και του Ερωτηματολογίου Νο4 των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων

Οι μέσοι όροι των τιμών του Αισθήματος Αδικίας των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=23,31; ΤΑ=2,59) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότεροι ($t=12,49$; $df=94$; 2-tailed $p<0,001$) από τους μέσους όρους των

τιμών της Αίσθησης Ανεπάρκειας των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=17,19; TA=4,19).

Δ) Ως προς το Ερωτηματολόγιο Νο2

1) Κοινωνική Διάσταση (1^η Υπερμεταβλητή)

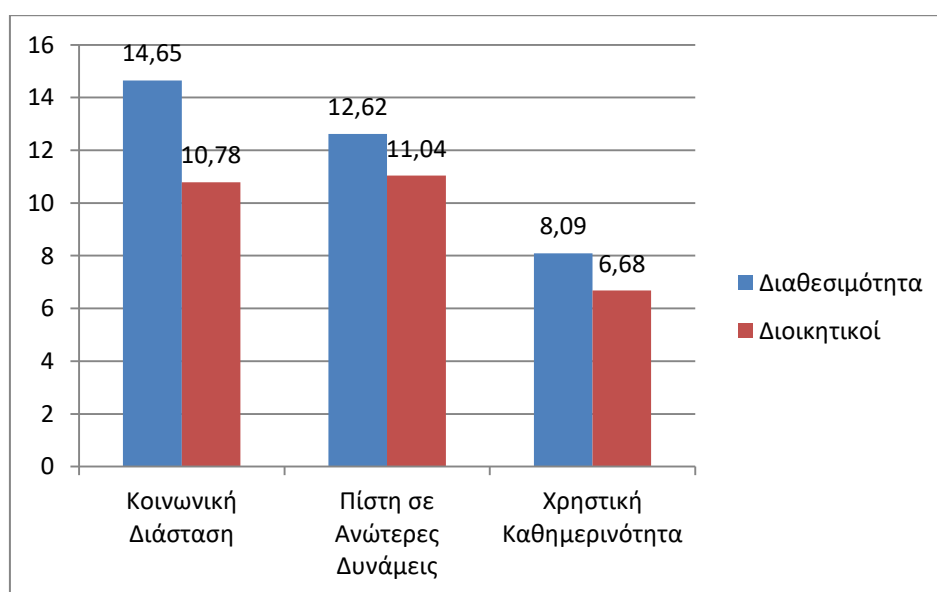
Οι μέσοι όροι των τιμών της Κοινωνικής Διάστασης των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=14,65; TA=2,76) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότεροι ($t=11,33$; $df=403$; 2-tailed $p<0,001$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=10,78; TA=2,65).

2) Η πίστη σε Ανώτερες Δυνάμεις (2^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών της Πίστης σε Ανώτερες Δυνάμεις των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=12,62; TA=3,50) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότεροι ($t=4,03$; $df=135$; 2-tailed $p<0,001$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=11,04; TA=3,05).

3) Η Χρηστική καθημερινότητα (3^η Υπερμεταβλητή)

Οι μέσοι όροι των τιμών της Χρηστικής καθημερινότητας των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=8,09; TA=1,77) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότεροι ($t=10,01$; $df=243$; 2-tailed $p<0,001$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=6,68; TA=0,91).



Γράφημα 24. Οι Μέσοι Όροι των Υπερμεταβλητών του Ερωτηματολογίου Νο2 των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα και των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων

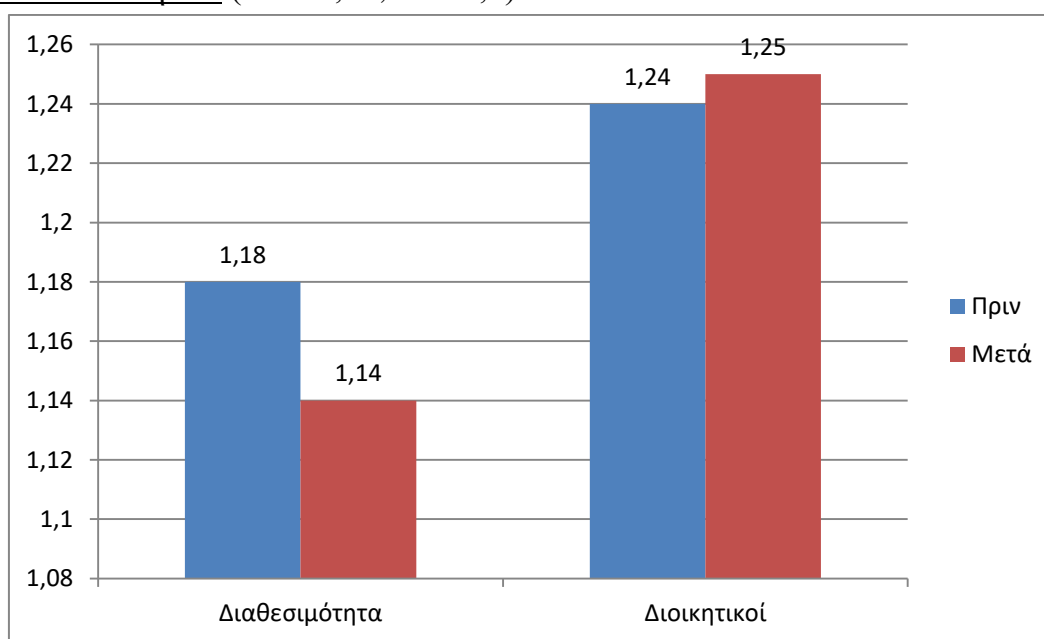
Ε) Ως προς το Ερωτηματολόγιο Νο3- προβλήματα υγείας

1.1) Οι Αλλεργίες πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Πριν την Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Αλλεργιών των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=1,18; ΤΑ=0,4) δεν διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=-1,01$; $df=105$; 2-tailed $p=0,04$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (ΜΟ=1,24; ΤΑ=0,4).

1.2) Οι Αλλεργίες μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Μετά την Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Αλλεργιών των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=1,14; ΤΑ=0,3) ήταν στατιστικά σημαντικά χαμηλότεροι ($t=-2,13$; $df=105$; 2-tailed $p=0,04$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (ΜΟ=1,25; ΤΑ=0,4).



Γράφημα 25.1. Πριν και Μετά οι Μέσοι Όροι των τιμών των Αλλεργιών του Ερωτηματολογίου Νο3 των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα και των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων

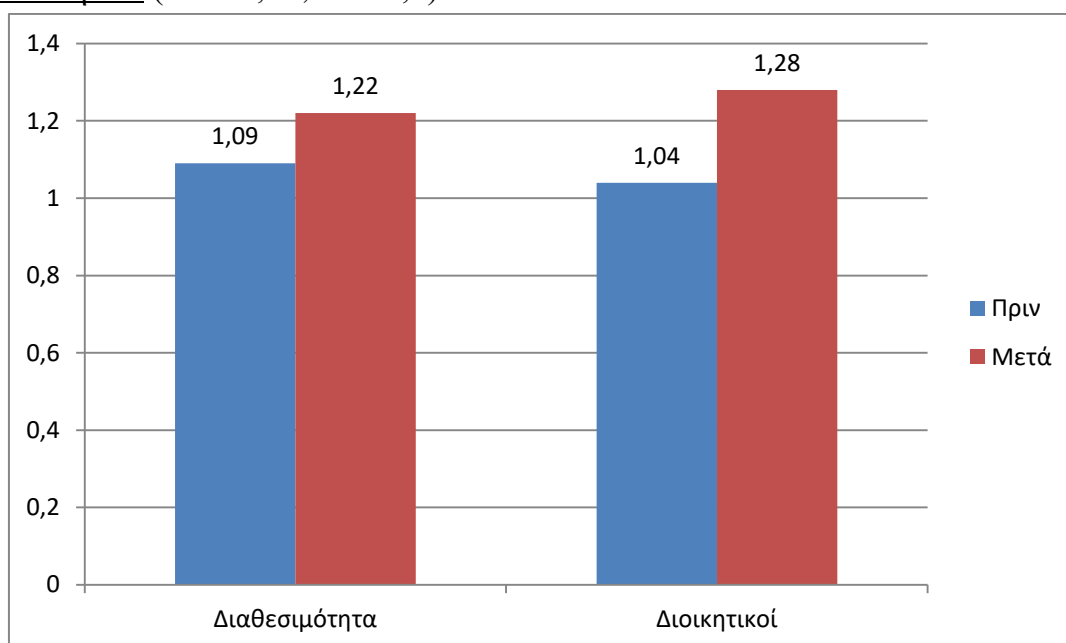
2.1) Η Υπέρταση πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών της Υπέρτασης των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=1,09; ΤΑ=0,3)

ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα ($t=2,05$; $df=180$; 2-tailed $p=0,04$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων ($MO=1,04$; $TA=0,2$).

2.2) Η Υπέρταση μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών της Υπέρτασης των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα ($MO=1,22$; $TA=0,4$) δεν διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=-1,08$; $df=114$; 2-tailed $p=0,28$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων ($MO=1,28$; $TA=0,4$).



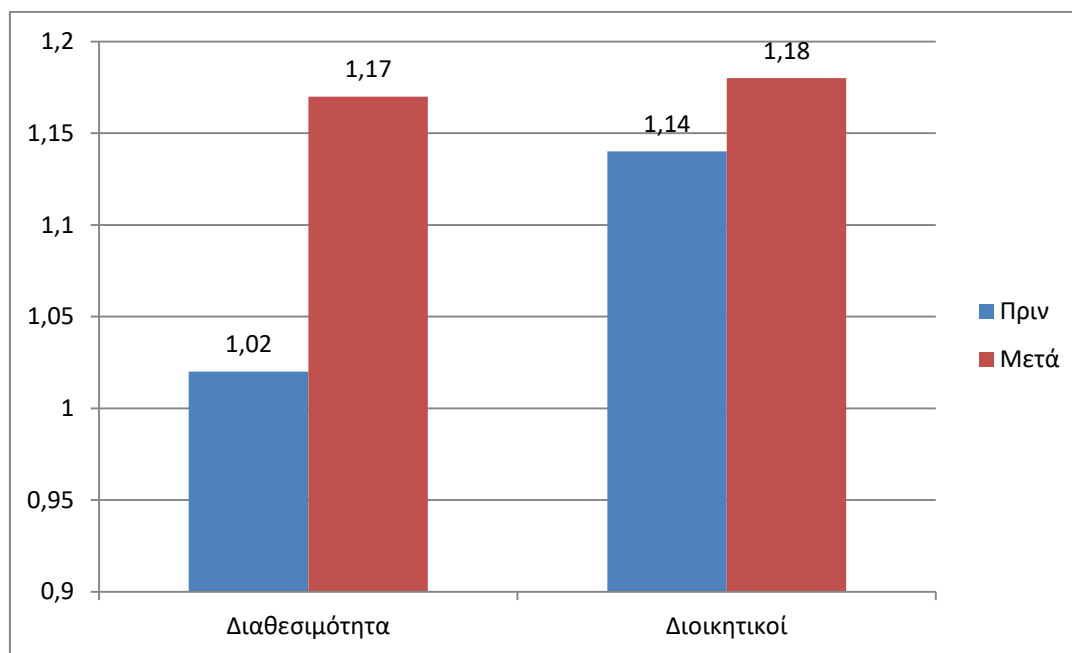
Γράφημα 25.2. Πριν και Μετά οι Μέσοι Όροι των τιμών της Υπέρτασης του Ερωτηματολογίου Νο3 των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα και των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων

3.1) Τα Καρδιολογικά προβλήματα υγείας πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Καρδιολογικών προβλημάτων υγείας των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα ($MO=1,02$; $TA=0,1$) ήταν στατιστικά σημαντικά χαμηλότερα ($t=-3,18$; $df=84$; 2-tailed $p=0,003$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων ($MO=1,14$; $TA=0,3$).

3.2) Τα Καρδιολογικά προβλήματα υγείας μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Καρδιολογικών προβλημάτων υγείας των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=1,17; ΤΑ=0,4) δεν διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=-0,12$; $df=403$; 2-tailed $p=0,90$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (ΜΟ=1,18; ΤΑ=0,4).



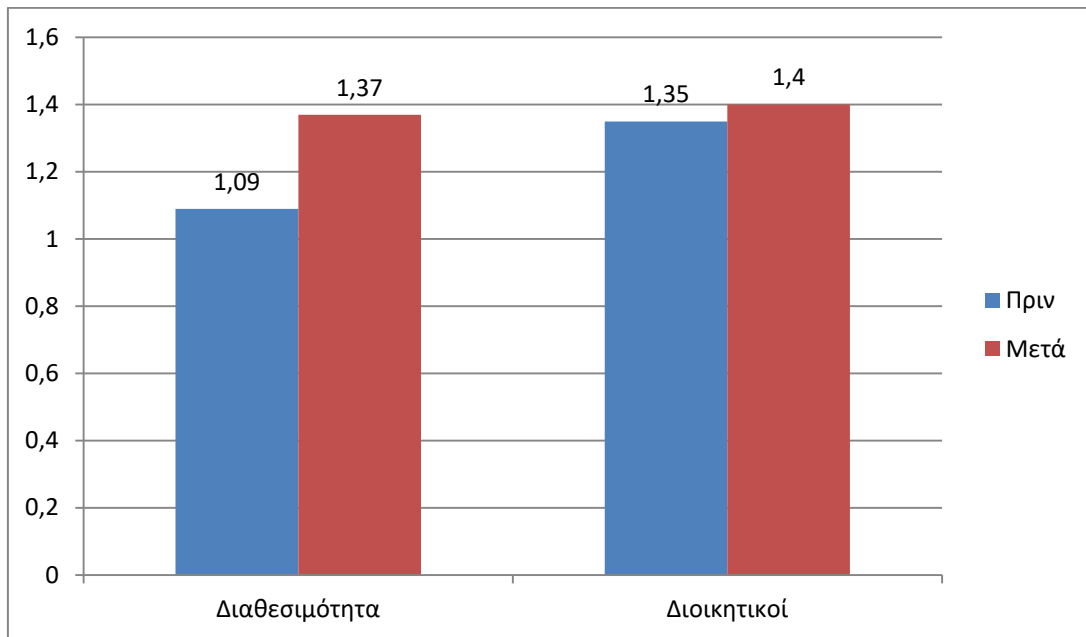
Γράφημα 25.3. Πριν και Μετά οι Μέσοι Όροι των τιμών των Καρδιολογικών προβλημάτων υγείας του Ερωτηματολογίου Νο3 των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα και των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων

4.1) Τα Γαστρεντερολογικά προβλήματα υγείας πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Γαστρεντερολογικών προβλημάτων υγείας των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=1,09; ΤΑ=0,3) ήταν στατιστικά σημαντικά χαμηλότερα ($t=-4,60$; $df=94$; 2-tailed $p<0,001$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (ΜΟ=1,35 ; ΤΑ=0,5).

4.2) Τα Γαστρεντερολογικά προβλήματα υγείας μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Γαστρεντερολογικών προβλημάτων υγείας των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=1,37; ΤΑ=0,5) δεν διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=-0,51$; $df=403$; 2-tailed $p=0,61$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (ΜΟ=1,40; ΤΑ=0,5).



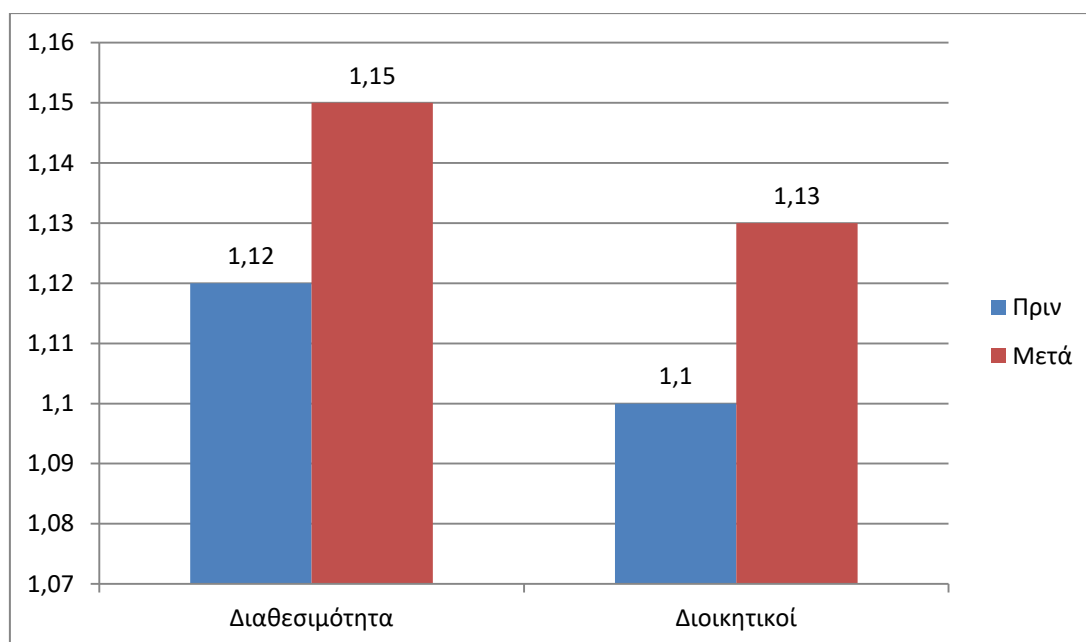
Γράφημα 25.4. Πριν και Μετά οι Μέσοι Όροι των τιμών των Γαστρεντερολογικών προβλημάτων υγείας του Ερωτηματολογίου Νο3 των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα και των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων

5.1) Τα Αυτόνοσα προβλήματα υγείας πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Αυτόνοσων προβλημάτων υγείας των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=1,12; ΤΑ=0,3) δεν διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=0,57$; $df=403$; 2-tailed $p=0,57$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (ΜΟ=1,10; ΤΑ=0,3).

5.2) Τα Αυτόνοσα προβλήματα υγείας μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Αυτόνοσων προβλημάτων υγείας των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=1,15; ΤΑ=0,4) δεν διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=0,65$; $df=403$; 2-tailed $p=0,52$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (ΜΟ=1,13; ΤΑ=0,3).



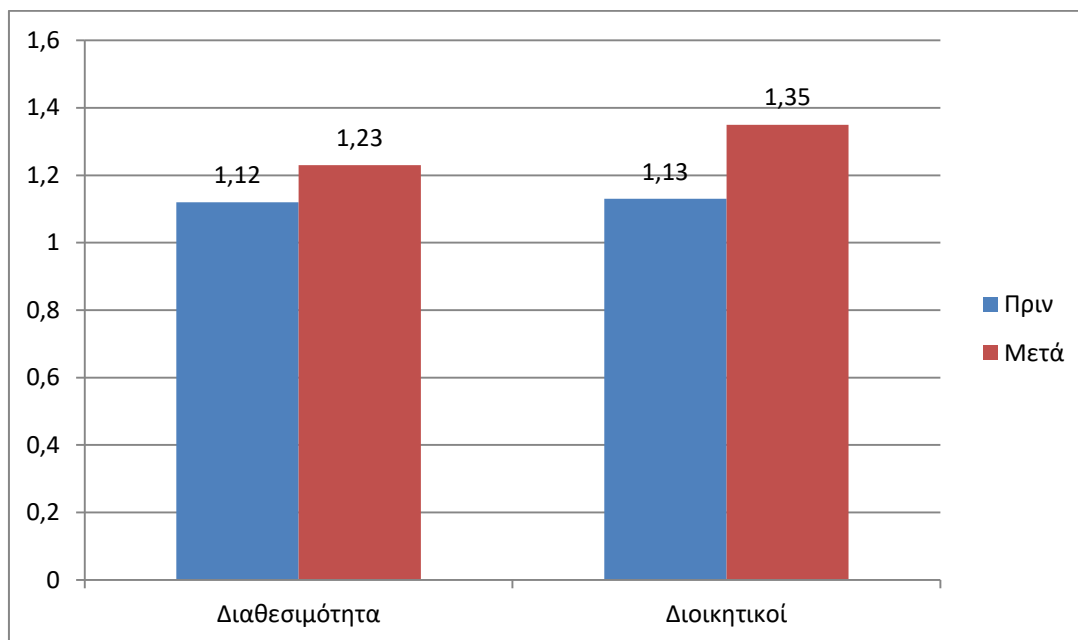
Γράφημα 25.5. Πριν και Μετά οι Μέσοι Όροι των τιμών των Αυτοάνοσων προβλημάτων υγείας του Ερωτηματολογίου Νο3 των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα και των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων

6.1) Τα δερματολογικά προβλήματα υγείας πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Δερματολογικών προβλημάτων υγείας των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=1,12; ΤΑ=0,3) δεν διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=0,57$; $df=403$; 2-tailed $p=0,57$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (ΜΟ=1,10; ΤΑ=0,3).

6.2) Τα Δερματολογικά προβλήματα υγείας μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Δερματολογικών προβλημάτων υγείας των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=1,15; ΤΑ=0,4) δεν διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=0,65$; $df=403$; 2-tailed $p=0,52$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (ΜΟ=1,13; ΤΑ=0,3).



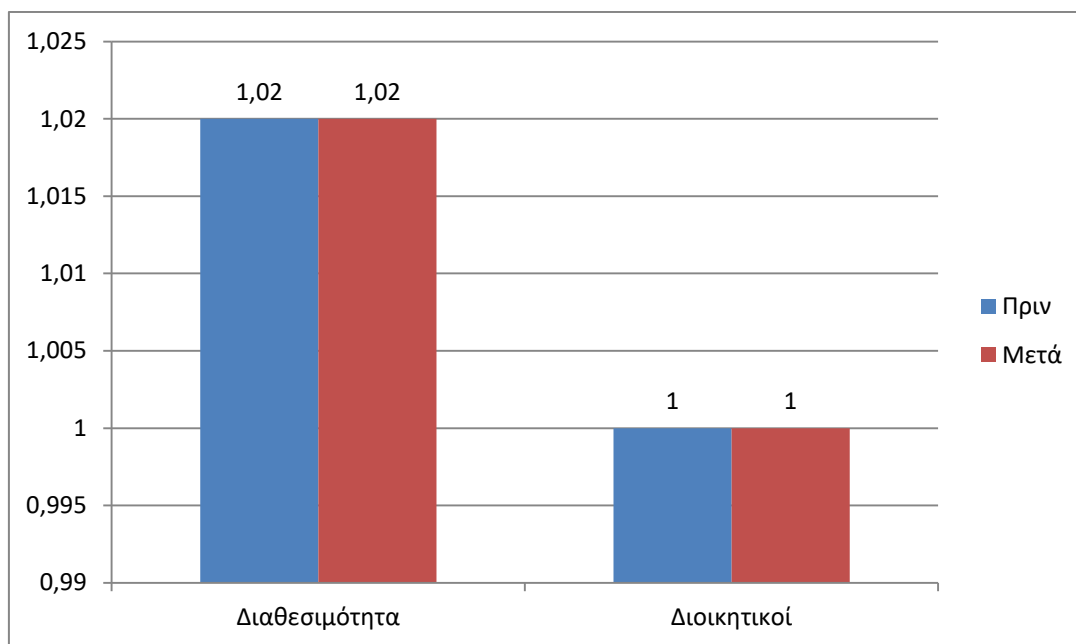
Γράφημα 25.6. Πριν και Μετά οι Μέσοι Όροι των τιμών των Δερματολογικών προβλημάτων υγείας του Ερωτηματολογίου Νο3 των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα και των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων

7.1) Ο Διαβήτης πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών του Διαβήτη των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=1,02; ΤΑ=0,1) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα ($t=2,25$; $df=324$; 2-tailed $p=0,03$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (ΜΟ=1,00; ΤΑ=0,0).

7.2) Ο Διαβήτης μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών του Διαβήτη των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=1,02; ΤΑ=0,1) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα ($t=2,25$; $df=324$; 2-tailed $p=0,03$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (ΜΟ=1,00; ΤΑ=0,0).



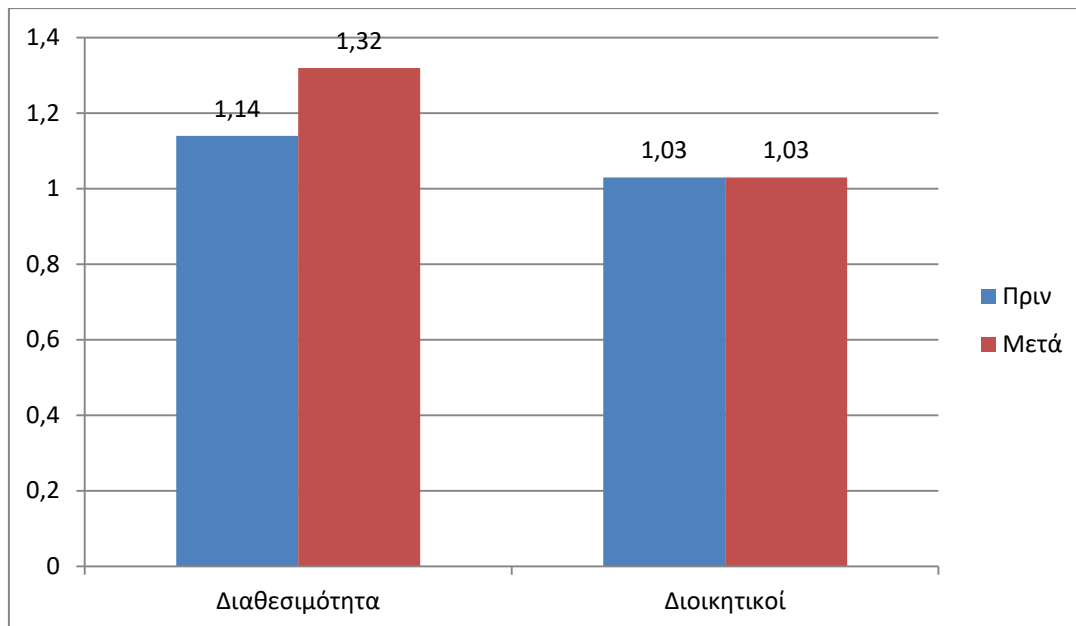
Γράφημα 25.7. Πριν και Μετά οι Μέσοι Όροι των τιμών του Διαβήτη του Ερωτηματολογίου Νο3 των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα και των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων

8.1) Οι Ενδοκρινολογικές Διαταραχές πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Ενδοκρινολογικών Διαταραχών των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=1,14; TA=0,3) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα ($t=4,36$; $df=282$; 2-tailed $p<0,001$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=1,03; TA=0,2).

8.2) Οι Ενδοκρινολογικές Διαταραχές μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Ενδοκρινολογικών Διαταραχών των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=1,32; TA=0,5) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα ($t=9,51$; $df=370$; 2-tailed $p<0,001$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=1,00; TA=0,0).



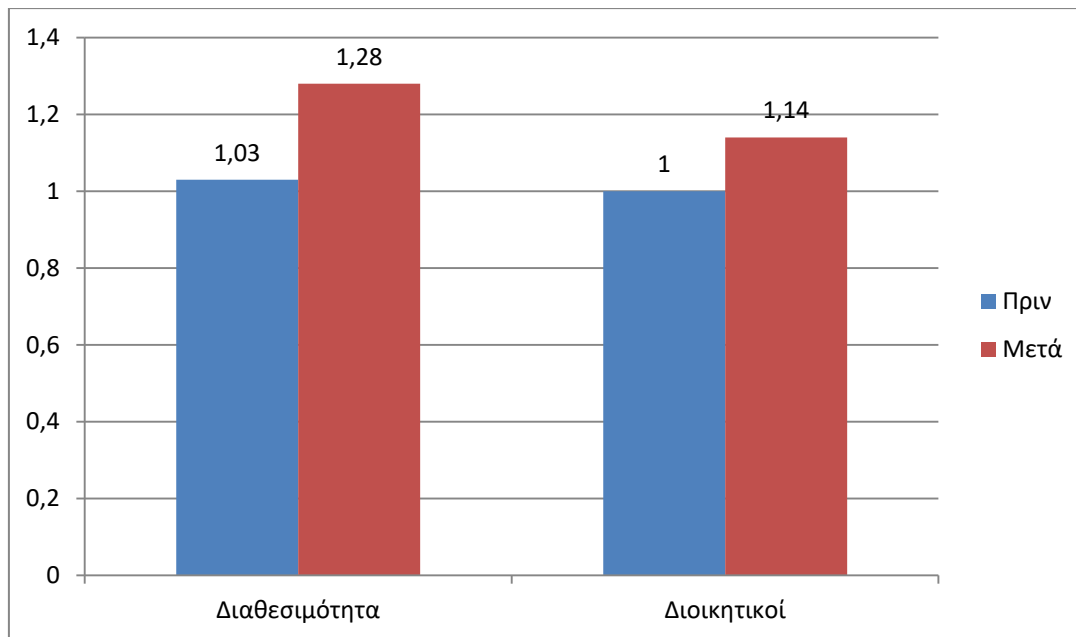
Γράφημα 25.8. Πριν και Μετά οι Μέσοι Όροι των τιμών των Ενδοκρινολογικών Διαταραχών του Ερωτηματολογίου Νο3 των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα και των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων

9.1) Οι Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Σεξουαλικών Δυσλειτουργιών των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=1,03; ΤΑ=0,2) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα ($t=3,21$; $df=324$; 2-tailed $p=0,001$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (ΜΟ=1,00; ΤΑ=0,0).

9.2) Οι Σεξουαλικές Δυσλειτουργίες μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Σεξουαλικών Δυσλειτουργιών των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=1,28; ΤΑ=0,4) ήταν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα ($t=3,03$; $df=151$; 2-tailed $p=0,003$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (ΜΟ=1,14; ΤΑ=0,3).



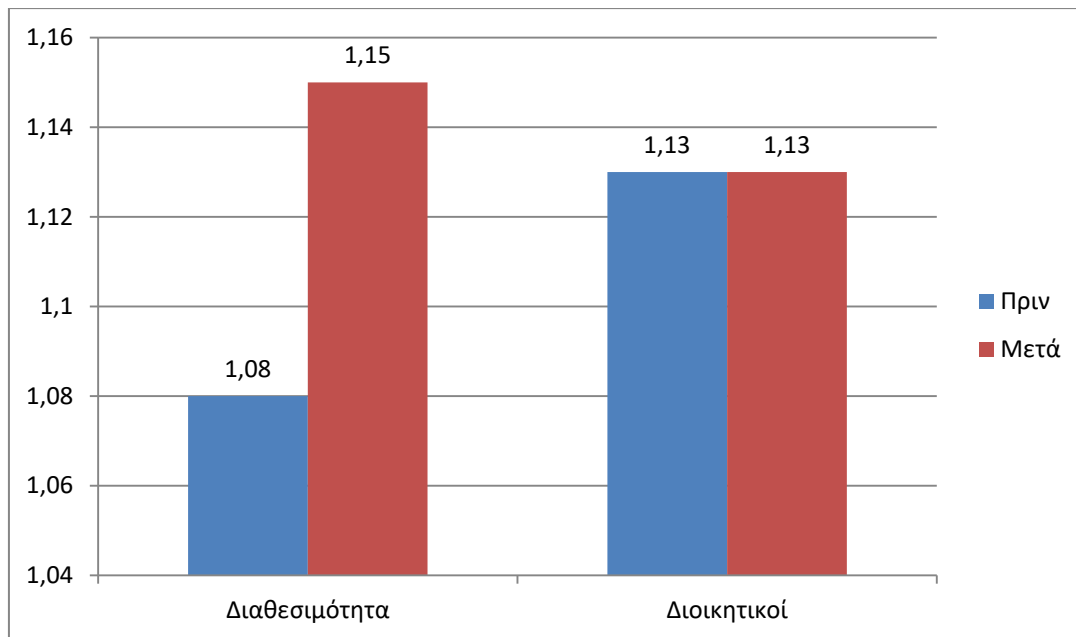
Γράφημα 25.9. Πριν και Μετά οι Μέσοι Όροι των τιμών των Σεξουαλικών Δυσλειτουργιών του Ερωτηματολογίου Νο3 των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα και των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων

10.1) Οι Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Στοματογναθικών Δυσλειτουργιών των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=1,08; ΤΑ=0,3) δεν διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=-1,20$; $df=105$; 2-tailed $p=0,23$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (ΜΟ=1,13; ΤΑ=0,3).

10.2) Οι Στοματογναθικές Δυσλειτουργίες μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Στοματογναθικών Δυσλειτουργιών των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (ΜΟ=1,15; ΤΑ=0,4) δεν διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=0,65$; $df=403$; 2-tailed $p=0,52$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (ΜΟ=1,13; ΤΑ=0,3).



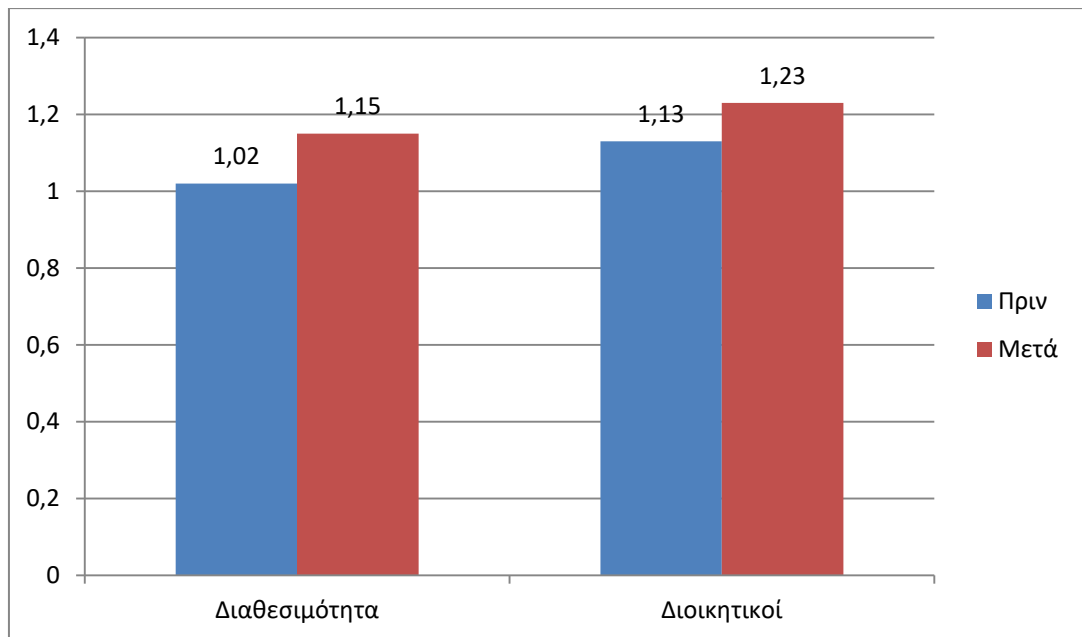
Γράφημα 25.10. Πριν και Μετά οι Μέσοι Όροι των τιμών των Στοματογοναθικών Δυσλειτουργιών του Ερωτηματολογίου Νο3 των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα και των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων

11.1) Τα Επανεπιλημμένα Ατυχήματα πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Πριν τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Επανεπιλημμένων Ατυχημάτων των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=1,02; TA=0,1) ήταν στατιστικά σημαντικά χαμηλότερα ($t=-2,90$; $df=84$; 2-tailed $p=0,01$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=1,13; TA=0,3).

11.2) Τα Επανεπιλημμένα Ατυχήματα μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη των Καθηγητών σε Διοικητικούς Υπαλλήλους

Μετά τη Διαθεσιμότητα και τη Μετάταξη οι μέσοι όροι των τιμών των Επανεπιλημμένων Ατυχημάτων των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα (MO=1,15; TA=0,4) δεν διέφεραν στατιστικά σημαντικά ($t=-1,39$; $df=109$; 2-tailed $p=0,17$) από τους μέσους όρους των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων (MO=1,23; TA=0,4).



Γράφημα 25.11. Πριν και Μετά οι Μέσοι Όροι των τιμών των Επανεξιμημένων Ατυχημάτων του Ερωτηματολογίου Νο3 των καθηγητών που τέθηκαν σε Διαθεσιμότητα και των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε Μετάταξη Διοικητικών Υπαλλήλων

3.5 ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΘΕΩΡΙΑ

3.5.1 Μέρος Α΄ - Καθηγητές σε Μετάταξη

Στην κατηγορία των εκπαιδευτικών που μετατάχθηκαν υποχρεωτικά σε θέσεις Διοικητικών τα κοινωνικά κριτήρια που έθεσε ο Νόμος (4172/13) καθόρισαν και τις ιδιαιτερότητες αυτού του τμήματος εργαζομένων. Τα κριτήρια αφορούσαν στην πολυτεκνία, στην προστασία ανάπηρου μέλους με ποσοστό άνω του 67% και στις μονογονεϊκές οικογένειες με πλήρη κηδεμονία τέκνων. Στην περιγραφική στατιστική του δείγματός μας, αυτό αποτυπώνεται ως 65% πολυτεκνία (4 τέκνα και άνω) 15% χηρείς και εκτός γάμου τέκνα και το υπόλοιπο περίπου 20% στην περίπτωση προστασίας ανάπηρου μέλους.

Για τη συντριπτική πλειοψηφία των πολυτέκνων που μετατάχθηκαν αυτή ήταν η δεύτερη μετάταξή τους μέσα στη δεκαετία όταν από το 2005 όλοι οι υπάλληλοι του Δημόσιου τομέα μπορούσαν να μετακινηθούν στην εκπαίδευση ως πολύτεκνοι, χωρίς καμία άλλη προϋπόθεση. Τότε ήταν μετατάξεις κατ' επιλογήν, προς βελτίωση των συνθηκών εργασίας και το μεγαλύτερο τμήμα απορρόφησε η Τεχνική εκπαίδευση. Έτσι ερμηνεύεται το γεγονός ότι στο δείγμα μας τα έτη προϋπηρεσίας είναι μόλις 5-10 χρόνια (κατά 70%) ενώ οι ηλικίες 45-55 κυριαρχούν.

Στο χώρο της ελληνικής Δημόσιας Εκπαίδευσης, υποχρεωτικές μετατάξεις συμβαίνουν για πρώτη φορά, γεγονός που λειτούργησε ως τεράστιο σοκ μεσούντος του καλοκαιριού του 2013 για τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους. Στον αντίποδα ο φόβος της διαθεσιμότητας ή της απόλυσης και ταυτόχρονα, όπως συμβαίνει σε όλες τις μετατάξεις, η απώλεια της επαγγελματικής κουλτούρας και ταυτότητας, η απαξίωση της τεχνογνωσίας της συσσωρευμένης γνώσης και της εργασιακής εμπειρίας.

Οι μεταχθέντες βιώνουν την «αποειδίκευση του παρελθόντος τους» κατά την Linhart (2005) μη μπορώντας να κατανοήσουν τους λόγους για τους οποίους απαξιώνεται η συσσωρευμένη τεχνογνωσία και εμπειρία τους. Δηλαδή δεν φαίνεται λογικό στα μάτια τους ένας Οργανισμός που επένδυσε πάνω τους, ξαφνικά να τους διώχνει.

Σε έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας για τις επιπτώσεις της Ανεργίας και της Εργασιακής επισφάλειας σε καιρό κρίσης εντοπίζονται δύο βασικοί παράγοντες συναισθηματικής επιβάρυνσης των μεταχθέντων υπαλλήλων. Το πρώτο είναι το αίσθημα ότι είναι «ξένο σώμα» στους εργασιακούς χώρους όπου μετατάχθηκαν. Το δεύτερο ότι έχοντας αφήσει πίσω τη συσσωρευμένη γνώση και εμπειρία πρέπει να μάθουν «από την αρχή, σαν να ήταν νέοι» μια καινούρια

δουλειά, όπου λόγω ηλικίας και χαμηλής ειδίκευσης στο χώρο, τους ανατίθεται εργασία η οποία στα μάτια τους φαίνεται ως απλή εκτελεστική και άνευ ουσίας.

Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Διεύθυνσης Ανατολικής Θεσσαλονίκης όπου μετατάχθηκαν 39 νοσηλευτές, φυσιοθεραπευτές και γιατροί όλων των ειδικοτήτων ώστε να προσομοιάζει περισσότερο με Κέντρο Υγείας Αστικού Τύπου κατά τα λεγόμενα της Διοίκησης.

Ο Strangleman (1999) εντόπισε ως σοβαρό συναισθηματικό παράγοντα επιβάρυνσης των εργαζομένων που υπόκεινται σε μετάταξη λόγω προγραμμάτων αναδιάρθρωσης, το γενικευμένο αίσθημα «νοσταλγίας» όχι ως ένα εξατομικευμένο συναίσθημα ή ένα περιθωριακό φαινόμενο, αλλά μια νοσταλγία οργανωσιακού χαρακτήρα (organizational nostalgia) που εκφράζει περισσότερα μέλη ενός Οργανισμού και συγκροτεί την κυρίαρχη συναισθηματική φύση ορισμένων οργανισμών. Αυτή η νοσταλγία δεν σημαίνει ότι τα άτομα «ζουν στο παρελθόν» αλλά είναι μια συνθήκη που εκπηγάζει τόσο από το παρόν όσο και από το παρελθόν. Συχνά οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια αλλά και μετά το πέρας μεταρρυθμιστικών πολιτικών και προγραμμάτων αναδιάρθρωσης προσκολλώνται στην εικόνα ενός «χρυσού παρελθόντος».

Η ταυτότητα του εκπαιδευτικού είναι πολύ ισχυρή όπως και η συνοχή μεταξύ των εργαζομένων στην εκπαίδευση. Η αβεβαιότητα που προκάλεσε η διαθεσιμότητα και η αμφισβήτηση της εκπαιδευτικής ταυτότητας όσων μετατάχθηκαν ενώ συνέχιζαν να εκτελούν εκπαιδευτικό έργο, «έθεσαν σε κίνηση τη νοσταλγία και το αίσθημα του ανήκει». Από την άλλη πλευρά, συνάδελφοι άλλων ειδικοτήτων συνέχιζαν απρόσκοπτα το εκπαιδευτικό τους έργο αλλά και οι «διαθέσιμοι εκπαιδευτικοί» όδευαν προς τη λήξη της διαθεσιμότητας και την απόλυση. Αυτή η μετέωρη εργασιακή κατάσταση πυροδότησε, όπως φάνηκε από την έρευνά μας, προβλήματα ψυχοπαθολογίας, σωματικής υγείας και τη διαδικασία συναισθηματικής εξουθένωσης.

Ο ΔΕΘΣ που αποτελεί το μέτρο της έντασης των συμπτωμάτων κατά τον Derogatis (1993) καταγράφει σε μ.ο. 2,2 ξεπερνώντας τον δείκτη κρισιμότητας του 1,5% γεγονός που μεταφράζεται ως καταγραφή παθολογικών συμπτωμάτων στο σύνολο του δείγματος, το οποίο αν θεωρητικά αποτελούσε έναν οργανισμό θα έπρεπε να τεθεί σε παρακολούθηση και θεραπεία.

Από τις 12 υπερμεταβλητές του SCL-90 στην απεικόνιση των μέσων όρων του δείκτης κρισιμότητας δείχνουν να υπερβαίνουν η ψυχαναγκαστικότητα, η σωματοποίηση, ο παρανοϊκός ιδεασμός και οριακά η κατάθλιψη.

Ο παράγοντας φύλο δεν διαπιστώθηκε να παρουσιάζει στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση ενώ ο παράγων ηλικία παρουσίασε στατιστικά σημαντική

κύρια επίδραση με τις ηλικίες άνω των 45 να παρουσιάζονται περισσότερο ευάλωτες.

Ο παράγων έτη υπηρεσίας δεν παρουσίασε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση σ' αυτήν την ομάδα καθηγητών, όπου το 68,8% είχαν μόλις 5-10 χρόνια στην εκπαίδευση.

Οι καθηγητές με διδακτορικό και πτυχίο Α.Ε.Ι. παρουσιάζονται πιο ευάλωτοι στην κλίμακα ψυχοπαθολογίας κατά την μετάταξή τους σε διοικητικούς υπαλλήλους από τους καθηγητές με πτυχίο Τ.Ε.Ι.

Η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται πολύ υψηλή με τις διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης να φτάνει στο 43,89%, της αποπροσωποποίησης στο 17,64% και της προσωπικής επίτευξης στο 34,83%. Η ίδια η Maslach προσδιορίζει την υψηλή επαγγελματική εξουθένωση όταν οι αντίστοιχοι δείκτες είναι συναισθηματική εξάντληση >31, αποπροσωποποίηση >11, προσωπική επίτευξη <35.

Η επαγγελματική εξουθένωση της αντίστοιχης ομάδας δεν δείχνει να επηρεάζεται από τους παράγοντες φύλο, έτη υπηρεσίας, οικογενειακή κατάσταση, αριθμό παιδιών είδος πτυχίου ή κατοχή διδακτορικού τίτλου.

Όσον αφορά στους παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, σ' αυτήν την ομάδα τον κύριο ρόλο παίζει η επιβάρυνση που υφίστανται σε επίπεδο καθημερινότητας με ποσοστό 36,44%, ο παράγοντας ανασφάλειας με 27,89%, η αίσθηση του παρείσακτου με 24,15%, η επιβάρυνση από τον εξαναγκασμό αλλαγής εργασίας με 19,94% και η αίσθηση ανεπάρκειας στο νέο περιβάλλον εργασίας με 17,14%.

Το φύλο δεν έχει στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση, η ηλικία όμως εμφανίζεται ως παράγων με κύρια επίδραση. Δεν επηρεάζουν επίσης τα έτη υπηρεσίας, η οικογενειακή κατάσταση και ο αριθμός προστατευόμενων τέκνων με το είδος του πτυχίου.

Η επιβάρυνση που εμφανίζει η καθημερινότητα προσδιορίζεται και ποσοτικά με το δείκτη «πολύ» ν' αγγίζει το 65% και σε σύνολο με το «αρκετά» να φτάνει το 87,5. Το ίδιο το εργασιακό αντικείμενο του διοικητικού έργου με το παρατεταμένο ωράριο (40 ωρών) εβδομαδιαίως σε σχέση με τις 20-21 ώρες των εκπαιδευτικών, η διαφορετική διαχείριση του χρόνου που απαιτούν οι συναλλαγές με δημόσιες υπηρεσίες και τράπεζες, η απώλεια της 15ήμερης άδειας Χριστουγέννων και Πάσχα κ.λπ. δημιούργησαν την αίσθηση της εργασιακής απαξίωσης και του εγκλωβισμού, στους πρόσφατα μεταταγμένους υπαλλήλους.

Πρόκειται για μια βίαιη μορφή κινητικότητας για την οποία ούτε οι υπάλληλοι ήταν προετοιμασμένοι αλλά ούτε και η Διοίκηση προετοιμάστηκε για

την υποδοχή τους. Δεν υπήρξε καμία κατάρτιση πάνω στα διοικητικά καθήκοντα ούτε συγκροτήθηκε οργανόγραμμα για την ενσωμάτωσή τους. (Μπαγάκης, Γ. 2015). Η αίσθηση του «παρείσακτου» και του «ξένου σώματος» σ' έναν άγνωστο Οργανισμό δημιούργησε εντάσεις στις διαπροσωπικές σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό και οδήγησε στα υψηλά ποσοστά της συναισθηματικής εξάντλησης.

Ο βίαιος εξαναγκασμός αλλαγής εργασιακού αντικειμένου με μόνο κίνητρο την οικονομική επιβίωση σε συνθήκες κρίσης ενίσχυσε το αίσθημα ανεπάρκειας και αρνητικής αποτίμησης του εαυτού και έδωσε χαμηλά ποσοστά προσωπικής επίτευξης.

Το ένα τέταρτο (1/4) του προσωπικού που μετατάχθηκε (100 από τα 400 άτομα) προχώρησε τις διαδικασίες πρόωρης συνταξιοδότησης.

Η οργανωσιακή νοσταλγία που καταγράφεται στη βιβλιογραφία εμφανίζεται μέσα από τη νοσταλγία και την εξιδανίκευση της σχέσης με τους μαθητές και αποδεικνύεται με το ότι στο σύνολό τους οι μεταταχθέντες αιτούνται τη διάθεσή τους για εκπαιδευτικό έργο, όταν οι Περιφερειακοί Διευθυντές τους καλούν ώστε να ολοκληρώσουν τη φοίτησή τους οι σπουδαστές των καταργημένων ειδικοτήτων.

Οι αποδέκτες των διοικητικών τους υπηρεσιών που είναι οι καθηγητές των υπολοίπων ειδικοτήτων γίνονται αποδέκτες μιας αποξενωμένης και κυνικής στάσης, όπως καταγράφεται από τα υψηλά ποσοστά αποπροσωποποίησης (17, 64) που δηλώνονται στο ερωτηματολόγιο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η ασάφεια του ρόλου τους στην υπηρεσία, η σύγκρουση ρόλων, οι συνεχείς αλλαγές νόμων στα πλαίσια μεταρρυθμίσεων, οι πιέσεις που ασκούνται από την εκπαιδευτική ηγεσία, οι χαμηλές αποδοχές, η επαγγελματική ανάπτυξη που στερείται προοπτικής, αναδεικνύονται ως ισχυροί παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα και με προηγούμενες μελέτες (Δημητρόπουλος, 1998· Griffith Steptoe και Cropely, 1999· Τσιπλήταρης, 2002· Πολυχρόνου και Αντωνίου, 2006).

Είναι άξιο παρατήρησης ότι σ' αυτή την κατηγορία εργαζομένων οι οργανωσιακοί παράγοντες παίζουν τον καθοριστικό ρόλο στη διαδικασία της επαγγελματικής εξουθένωσης (και στις τρεις διαστάσεις του συνδρόμου) χωρίς να επιβεβαιώνονται οι ατομικές διαφορές που ανέδειξαν προηγούμενες έρευνες και προβάλλουν τις γυναίκες περισσότερο ευάλωτες στη συναισθηματική εξάντληση και τους άνδρες στη διάσταση της αποπροσωποποίησης (Byrne, 1998· Kantas, 1996· Burke και Greenglass, 1993· Schwab, Jackson και Schuler, 1986).

Αυτό πιθανόν να ερμηνεύεται από το γεγονός ότι οι αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες ήταν τόσο βίαιες και δραματικές που επιβάρυναν αφόρητα τις γυναίκες που ήταν ήδη επιφορτισμένες από την οικιακή φροντίδα πολύτεκνης ή μονογονεϊκής οικογένειας ή οικογένειας με ανάπηρο μέλος. Άλλωστε τα ποσοστά των γυναικών που συμμετέχουν σ' αυτή την κατηγορία αγγίζουν το 80% του δείγματος όπως και στην κατηγορία των διαθέσιμων εκπαιδευτικών. Τα έτη προϋπηρεσίας δεν επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση όπως εμφανίζεται σε άλλες έρευνες με τους νεότερους να δείχνουν πιο ευάλωτοι. (Anderson και Iwanicki, 1984). Πιθανόν διότι όπως εξηγήθηκε αρχικά η μικρή εκπαιδευτική προϋπηρεσία 5-10 έτη δεν αντιστοιχεί και σε πραγματική δημόσια προϋπηρεσία.

Η ηλικία των 35-45 φαίνεται να παρουσιάζει μεγαλύτερη ανθεκτικότητα από τις ηλικίες των 45, προφανώς γιατί πρόκειται για κινητικότητα σε άλλο εργασιακό περιβάλλον που απαιτεί όχι αφομοίωση συσσωρευμένης εμπειρίας αλλά απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων, γεγονός που απαιτεί μεγαλύτερη ευελιξία.

Προηγούμενες έρευνες έδειχναν ότι οι νεότερες ηλικίες παρουσιάζονται πιο ευάλωτες στην επαγγελματική εξουθένωση από τους πιο έμπειρους συναδέλφους, χωρίς να μετρούν την παράμετρο της κινητικότητας σε άλλο εργασιακό περιβάλλον (Friedman και Farber, 1992· Gold, 1985).

Όπως ήταν αναμενόμενο οι οικογενειακές συνθήκες, ο αριθμός των παιδιών κ.λπ. δεν έδειξαν να επηρεάζουν στατιστικά σημαντικά την επαγγελματική εξουθένωση, αφού επρόκειτο για ειδική κατηγορία εργαζομένων με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις στο σύνολο του δείγματος.

Αξιοσημείωτο ωστόσο είναι ότι όσον αφορά στους ενθαρρυντικούς παράγοντες οι ερωτηθέντες απάντησαν ότι η υποστήριξη που δέχθηκαν από το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον κυμάνθηκε σε μέτρια επίπεδα.

Είναι προφανές ότι δύσκολα γίνεται αντιληπτή μέσα στην οικογένεια η δυσκολία που προκύπτει από την αλλαγή εργασιακού χώρου και αντικειμένου για τον ίδιο τον εργαζόμενο, καθώς ο μισθός και η σταθερή σχέση εργασίας με το δημόσιο δεν μεταβάλλονται.

Η δυνατότητα ενημέρωσης για τις εξελίξεις μέσω των εκπαιδευτικών sites καθώς και η δικτύωση με εργαζόμενους που βιώνουν την ίδια κατάσταση αναδείχθηκε ως ο πιο ισχυρός ενθαρρυντικός παράγοντας για τους ανθρώπους που μετατάχθηκαν. Η εμπιστοσύνη στα συνδικάτα, στις δεσμεύσεις του Υπουργείου και στην προοπτική πολιτικών αλλαγών κυμάνθηκε σε μέτρια επίπεδα, ενώ η έμφυτη ανάγκη του ανθρώπου να αισιοδοξεί, ενισχυμένη από τις θρησκευτικές πεποιθήσεις λειτούργησαν παρηγορητικά και ενθαρρυντικά.

Ορισμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό το πώς το άτομο θα χειριστεί μία κατάσταση που του προκαλεί στρες. Τρία βασικά μοντέλα επιχειρούν να παρουσιάσουν τον τρόπο με τον οποίο αυτά ακριβώς τα χαρακτηριστικά καθορίζουν τις στρατηγικές που επιλέγει το άτομο για ν' αντιμετωπίσει μια αγχογόνο κατάσταση.

Σύμφωνα με το πρώτο μοντέλο η προσωπικότητα είναι αυτή που καθορίζει πλήρως αυτόν τον τρόπο. Κατά το δεύτερο μοντέλο η προσωπικότητα και ο τρόπος που το άτομο χειρίζεται τις αγχογόνες καταστάσεις αποτελούν δύο διαφορετικές αιτίες, που οδηγούν σε διαφορετικές δυσλειτουργικές καταστάσεις και συμπεριφορές. Το τρίτο μοντέλο έχει αλληλεπιδραστικό χαρακτήρα, αφού υποστηρίζει ότι είναι συγκεκριμένα τα στοιχεία της προσωπικότητας που επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο ένα άτομο αντιμετωπίζει καταστάσεις στρες (Χατζηχρήστου, 2008).

Η βασική αρχή του Συναλλακτικού Μοντέλου του στρες και της αντιμετώπισης (Lazarus και Folkman, 1984) στο οποίο βασίστηκαν και οι Κυριακού και Sutcliffe, 1978) είναι ότι οι αγχογόνες εμπειρίες ερμηνεύονται και ως συναλλαγές μεταξύ του περιβάλλοντος και του ατόμου. Το μοντέλο αυτό θεωρεί πως η προσαρμογή στις στρεσογόνες εμπειρίες, όπως το εργασιακό στρες καθορίζεται από την αλληλεπίδραση των μεταβλητών της εργασιακής κατάστασης, τη γνωσιακή εκτίμηση που κάνει το άτομο για την κατάσταση και την επιλογή αποτελεσματικών (έστω και αμυντικών) στρατηγικών αντιμετώπισης.

Στην περίπτωση της υποχρεωτικής μετάταξης των εκπαιδευτικών οι αγχωτικές καταστάσεις που προκύπτουν στο εργασιακό περιβάλλον βιώνονται ως απειλητικές και οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δεν έχουν τους διαθέσιμους πόρους αντιμετώπισης για ν' ανταποκριθούν σ' αυτές τις απαιτήσεις.

Όταν οι αγχωτικές καταστάσεις δεν μπορούν να αμβλυνθούν μέσω δράσης, τότε οι αμυντικές στρατηγικές αντιμετώπισης παρέχουν μια πολύ αναγκαία ψυχολογική διαφυγή (Steinhardt et al, 2011).

Από τα αποτελέσματα του SCL-90 φαίνεται ότι οι υπάλληλοι που υπέστησαν την υποχρεωτική μετάταξη εμφάνισαν σημαντική ψυχολογική επιβαρυνση. Ο χρόνος και ο τρόπος που συνέβη λειτούργησαν εξίσου επιβαρυντικά με την ίδια τη διαδικασία της υποχρεωτικής κινητικότητας.

Τέλος Ιουλίου του 2013 και ενώ οι οικογένειες των εκπαιδευτικών προγραμματίζαν τις καλοκαιρινές διακοπές ή είχαν ήδη αποχωρήσει, εκλήθησαν από τις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης τηλεφωνικώς να παρουσιαστούν για ν' αναλάβουν υπηρεσία εντός 48 ωρών. Δεν ακολουθήθηκε κάποια διαδικασία που να εξασφαλίζει την εξοικείωση, τη συναίνεση και την προετοιμασία για τα νέα τους

καθήκοντα. Ο αιφνιδιασμός δημιούργησε αισθήματα πανικού και κινητοποίησε σε συναισθηματικό επίπεδο τη διαδικασία που βιώνει ο άνθρωπος από μία ξαφνική απώλεια. Από τις οθόνες της τηλεόρασης και τα εκπαιδευτικά sites ενημερώνονταν για την απώλεια της εργασίας τους, και ενός τρόπου ζωής που είχαν επιλέξει. Βίωσαν με βίαιο τρόπο την απαξίωση του επαγγέλματός τους, την εκμηδένιση της ως τότε προσφοράς τους και τη βίαιη προσαρμογή σε μια επαγγελματική ταυτότητα που αγνοούσαν.

Οι συνάδελφοί τους, που δεν εξαιρέθηκαν από τη διαθεσιμότητα τους αντιμετώπιζαν με καχυποψία, οι άλλες ειδικότητες εκπαιδευτικών ως προνομιούχους και όλα αυτά σε μία εποχή που τα Μ.Μ.Ε. και συνολικά η κοινωνία αμφισβητεί τη χρησιμότητα του ρόλου του σχολείου, στο βαθμό που αυτό αποτυγχάνει να ικανοποιήσει τις στοιχειώδεις απαιτήσεις και τα οράματα τόσο των ίδιων των παιδιών όσο και των οικογενειών τους (Γιώργος Κιούσης, Ελευθεροτυπία 5/10/2006).

Τα στοιχεία αυτά προκάλεσαν μία κατάσταση ψυχικής και σωματικής έντασης, επηρεάζοντας αναπόφευκτα την υγεία τους. Σύμφωνα με τις δηλώσεις των μεταταγμένων υπαλλήλων η υπέρταση παρουσίασε πολύ μεγάλη αύξηση με ποσοστό 23,8 και ακολουθούν η εμφάνιση δερματολογικών προβλημάτων με αύξηση 22,5 οι σεξουαλικές δυσλειτουργίες με 13,8 και η πρόκληση επανειλημμένων ατυχημάτων με 10%.

Οριακή επιδείνωση παρατηρήθηκε στις περισσότερες ασθένειες που καταγράφηκαν (αλλεργίες, καρδιολογικά, γαστρεντερικά προβλήματα). Ο παράγοντας φύλο εμφανίστηκε να παρουσιάζει στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση με τις γυναίκες να εμφανίζονται περισσότερο ευάλωτες. Τα υπόλοιπα ατομικά στοιχεία (ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, αριθμός παιδιών, είδος πτυχίου) δεν φάνηκε να επηρεάζουν το συνολικό επίπεδο υγείας των εργαζομένων.

Στη στατιστική συσχέτιση μεταξύ προβλημάτων υγείας και διακύμανσης του Δ.Ε.Θ.Σ. του SCL-90 βρέθηκε συσχέτιση με τις ενδοκρινολογικές διαταραχές και τις αλλεργίες.

Επίσης από την κλίμακα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, η διάσταση της Προσωπικής Επίτευξης εμφανίζει συσχέτιση με την Υπέρταση και τις Σεξουαλικές δυσλειτουργίες των προβλημάτων Υγείας των καθηγητών που αναγκάστηκαν σε μετάταξη Διοικητικού Υπαλλήλου.

Στην πολλαπλή βηματική παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα το Ερωτηματολόγιο Νο 4 που διερεύνησε «τους παράγοντες που αυξάνουν το εργασιακό άγχος των καθηγητών» οι στοματογοναθικές δυσλειτουργίες εμφανίζουν συσχέτιση με την υπερμεταβλητή «Καθημερινότητα – Ρουτίνα» (υπεύθυνες

για το 7% της διακύμανσης) και τα Επανεπιλημμένα ατυχήματα με την «Αίσθηση Ανεπάρκειας» (υπεύθυνα για το 4% της διακύμανσης).

Η ερμηνευτική προσέγγιση σ' αυτά τα δεδομένα γίνεται από δύο κατευθύνσεις:

α) Τη σύνδεση του χρόνιου στρες με σωματικές εκδηλώσεις. Σ' αυτή την κατεύθυνση συμφωνούν πολλές ιατρικές έρευνες. Αναφέρεται αύξηση της υπέρτασης και της στεφανιαίας νόσου (Djurkovic et al., 2008), εμφάνιση συνδρόμου χρόνιας κόπωσης (Brosdsky, 1976), πτώση του ανοσοποιητικού συστήματος (Leymann, 1990), διαταραχές στην πρόσληψη τροφής (ανορεξία και πεπτικές δυσλειτουργίες), μυοσκελετικά σύνδρομα, διαταραχές ύπνου κ.ά.

β) Την προσέγγιση της υποχρεωτικής κινητικότητας με όρους ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (mobbing) και όλα τα συνοδά τραυματικά αποτελέσματα, όπως περιγράφονται από την Μαρία-Χριστίνα Τσιάμα στην Ετήσια Έκθεση του ΕΘΝΙΚΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ 2013.

Οι δύο καταστάσεις προσομοιάζουν και εκφράζονται ως άδικη και προσβλητική αξιολόγηση της δουλειάς ενός εργαζόμενου, η σκόπιμη ανάθεση καθηκόντων χαμηλών απαιτήσεων, περιορισμός δυνατότητας να εκφράσει τις απόψεις του και να αναπτύξει τις δεξιότητές του, απαξίωση της επαγγελματικής του και προσωπικής του υπόστασης. Αυτό μπορεί να προκαλέσει έντονο πνευματικό στρες και να κλονίσει την αυτοπεποίθησή του (Vartia, 2001). Βιώνονται συναισθήματα μειωμένης ικανοποίησης και αυτοπραγμάτωσης από την εργασία (Σπυριδάκης, 2009). Τραυματίζεται η ανάγκη του ανθρώπου να αποτελεί ισότιμο μέλος μιας λειτουργικής ομάδας, να αισθάνεται ότι έχει την αποδοχή και την εκτίμηση του εργασιακού του περιβάλλοντος και να νιώθει εμπιστοσύνη στους άλλους (Aquino & Than, 2009). Προκύπτει καχυποψία, χαμηλό αίσθημα αυτοεκτίμησης, φόβος και ανασφάλεια για την καθημερινότητα και το μέλλον. Τα άτομα που βρέθηκαν αιφνιδιαστικά σε ένα ανοίκειο επαγγελματικό περιβάλλον χωρίς τη θέλησή τους, μόνο για λόγους επιβίωσης, βιώνουν την ίδια ψυχολογική κατάρρευση με τα θύματα του mobbing. Οδηγούνται παρόμοια σε απορρύθμιση των εσωτερικών ισορροπιών και μείωση της ικανότητάς τους να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στις απαιτήσεις της εργασίας και της καθημερινής ζωής.

Δημιουργείται ένα δυσλειτουργικό εργασιακό περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι βιώνουν τοξικά συναισθήματα οργής και δυσπιστίας, άγχος και ανασφάλεια για την επίτευξη στόχων, μειωμένα κίνητρα και διάθεση, ψυχοσωματική και νοητική κόπωση που εκδηλώνεται με μακροχρόνιες απουσίες, αυξημένη χρήση αναρρωτικών αδειών και πρόωρες συνταξιοδοτήσεις.

3.5.2 Μέρος Β' - Καθηγητές σε Διαθεσιμότητα

Από την περιγραφική στατιστική διαπιστώνουμε ότι στο δείγμα μας (325 άτομα) επιβεβαιώνεται η παρατήρηση ότι η διαθεσιμότητα είναι κυρίως «γυναικεία» υπόθεση αφού πάνω από 80% ήταν γυναίκες εκπαιδευτικοί, όπως αντίστοιχα και στο μαθητικό δυναμικό των ειδικοτήτων που καταργήθηκαν κατά παράδοση κυριαρχούσαν τα κορίτσια. Ηλικιακά το 70% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 45-55 και το 100% είναι άνω των 35 ετών. Μόνο το 20% έχει 5-10 έτη υπηρεσίας ενώ πάνω από 40% έχει 10-20 έτη υπηρεσίας και πάνω από 35% έχει 20-30 έτη υπηρεσίας.

Διαπιστώνουμε ότι οι εκπαιδευτικοί που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα ήταν στη συντριπτική τους πλειοψηφία έμπειροι και διένυαν την πιο παραγωγική φάση της καριέρας τους. Το 75% ήταν έγγαμοι και τα 2/3 είχαν παιδιά. Οι μισοί σχεδόν διέθεταν πτυχίο Τ.Ε.Ι., το 1/10 ήταν απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας, οι υπόλοιποι διέθεταν πτυχίο Α.Ε.Ι. και ένα 8% μεταπτυχιακές σπουδές.

Στην κλίμακα ψυχοπαθολογίας SCL-90 ο Δ.Ε.Θ.Σ. που αποτελεί το μέτρο της έντασης των συμπτωμάτων εμφανίζεται να ξεπερνά το όριο κρίσιμότητας του 1,5 και φτάνει το 2,12. Αυτό καταδεικνύει ότι το αντιπροσωπευτικό δείγμα των εκπαιδευτικών που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα εμφανίζεται ευαίσθητο στα ψυχοπαθολογικά συμπτώματα και διαφοροποιείται από τον υγιή πληθυσμό.

Οι διαστάσεις στις οποίες περισσότερο από το 50% των ερωτηθέντων έχει ξεπεράσει το κρίσιμο όριο του 1,5 είναι η Ψυχαναγκαστικότητα, η κατάθλιψη και ο Παρανοϊκός Ιδεασμός.

Μελετώντας τους πίνακες 72Α και 72Β διαπιστώνουμε ότι εμφανίζονται υψηλά επίπεδα δυσφορίας σε πολλά συμπτώματα. Ακόμα κι αν το ποσοστό των ερωτηθέντων που εμφανίζουν σε κάποιο σύμπτωμα ευαισθησία που ξεπερνά το κρίσιμο όριο δεν υπερβαίνει το 50% ωστόσο εμφανίζεται πολύ υψηλό.

Για παράδειγμα μπορεί το 60% να μην εμφανίζει παθολογική συμπτωματολογία όσον αφορά στο θυμό και στην επιθετικότητα, ωστόσο το 40% εμφανίζει. Το ίδιο ισχύει με την αγχώδη συνδρομή και τα σωματοποιημένα συμπτώματα.

Από τα ατομικά στοιχεία μόνο το φύλο δείχνει να μην εμφανίζει στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση στην κλίμακα ψυχοπαθολογίας SCL-90 και να επιδρά το ίδιο σε γυναίκες και άνδρες.

Η ηλικία εμφανίζεται ως παράγων με κύρια επίδραση, καθιστώντας τις μεγαλύτερες ηλικίες περισσότερο ευάλωτες. Το ίδιο ισχύει και για τα έτη υπηρεσίας όπου οι πιο έμπειροι εκπαιδευτικοί φαίνονται να πάσχουν περισσότερο. Πιο ευάλωτοι εμφανίζονται οι εκπαιδευτικοί με πτυχίο Α.Ε.Ι. και μεταπτυχιακές σπουδές από τους κατόχους πτυχίου Τ.Ε.Ι. ή αποφοίτους Δευτεροβάθμιας.

Ο παράγων αριθμός παιδιών, επίσης επιδρά στην εμφάνιση ψυχοπαθολογίας στο δείγμα που εξετάζουμε, καθιστώντας τους γονείς περισσότερο ευάλωτους απ' όσους δεν έχουν παιδιά.

Η εμφάνιση ψυχοπαθολογίας στους εκπαιδευτικούς που υπέστησαν την πρώτη διαθεσιμότητα δημοσίων υπαλλήλων (από το 1911) θα πρέπει να ερμηνευτεί με τους όρους και τις συνθήκες μέσα στις οποίες έγινε. Μέχρι τον Ιούλιο του 2013, ο μόνιμα διορισμένος δημόσιος υπάλληλος δεν απειλούνταν με την απώλεια της σταθερής και μόνιμης εργασίας του παρά μόνο για ποινικούς ή πειθαρχικούς λόγους.

Η ανακοίνωση της διαθεσιμότητας 2.200 εκπαιδευτικών ταυτίστηκε με ανακοίνωση μαζικών απολύσεων. Η έναρξη της διαθεσιμότητας προσδιορίζεται από το χρονοτροπικό επίρρημα «ξαφνικά». Παρόλο που οι ελαστικές σχέσεις εργασίας έκαναν την εμφάνισή τους όλο και πιο σταθερά και σε όλο και μεγαλύτερη έκταση στο χώρο της εκπαίδευσης, η ανακοίνωση του μέτρου της διαθεσιμότητας λειτούργησε αιφνιδιαστικά, προκαλώντας σοκ στον κόσμο της εκπαίδευσης.

Δύο ακόμη στοιχεία έδρασαν καθοριστικά στην κινητοποίηση διαδικασιών ψυχοπαθολογίας στους εκπαιδευτικούς. Το ένα είναι η χρονική στιγμή που επιλέχθηκε να ανακοινωθεί η έναρξη της διαθεσιμότητας. Τέλος Ιουλίου 2013 με κλειστά τα σχολεία και ενώ οι εκπαιδευτικοί της χώρας είχαν πάρει την καλοκαιρινή τους άδεια και τελούσαν υπό διακοπές. Αυτό απέκλειε κάθε δυνατότητα άμεσης αντίδρασης, επικοινωνίας και συντονισμού μεταξύ τους, ακόμα και ενημέρωσης. Το άλλο στοιχείο είναι ο τρόπος με τον οποίο το Υπουργείο Παιδείας έκανε την ανακοίνωση. Ανήρτησε στην ιστοσελίδα του τα ονοματεπώνυμα των εκπαιδευτικών μαζί με όλα τα ατομικά τους στοιχεία ΑΜ, ΑΤ, ΑΦΜ, ειδικότητες κ.λπ. Αυτό δημιούργησε αισθήματα οργής, θυμού, ντροπής και αγανάκτησης που δεν μπορούσαν να διοχετευτούν. Την ανασφάλεια και το άγχος ενίσχυσε το γεγονός ότι ενώ τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του υπαλλήλου σε καθεστώς διαθεσιμότητας δεν είχαν προσδιοριστεί εξ' αρχής, το τέλος της διαθεσιμότητας μετά την παρέλευση δμήνου προσδιοριζόταν απόλυτα στις 22-03-2014 ως μόνιμη απόλυση.

Στη διεθνή βιβλιογραφία υπάρχει πλήθος μελετών μεταξύ ανεργίας και ψυχικής υγείας ήδη από τη δεκαετία του 1930 (Lazarsfeld et al., 1982) [1993]. Όλες εντοπίζουν τις ψυχοκοινωνικές αρνητικές επιπτώσεις της ανεργίας.

Ο Raugam (1991) τονίζει την «κοινωνική ταπείνωση» του άνεργου ανθρώπου. Η ανεργία οδηγεί σε συσσωρευτική ρήξη όλων των κοινωνικών σχέσεων του ανθρώπου, τόσο με τον κόσμο της εργασίας όσο και των ιδιωτικών δεσμών στο οικογενειακό, φιλικό κ.λπ. περιβάλλον, οδηγώντας το σε κοινωνικό αποκλει-

σμό (Paugam, 2006). Ο άνθρωπος χάνει τα κοινωνικά δίκτυα που είχε οργανώσει και αδυνατεί να προσχωρήσει σε άλλα (Castel, 1995). Βιώνει την κατάστασή του ως «κοινωνική ταπείνωση» (Ledrut, 1961). Όλα αυτά τα συναισθήματα ήταν παρόντα στους εκπαιδευτικούς που βίωσαν τη διαθεσιμότητα ως «παρατεταμένη διαδικασία απόλυσης». Από την άμεση μείωση του μισθού (κατά 25%) μέχρι την πλήρη αποστέρησή του ελάμβανε χώρα και μια άλλη διαδικασία, πανομοιότυπα ίδια με την ανεργία. Η «διάρρηξη του χρονικού πλαισίου» (Lazarsfeld et al. 1982)[1993] που συμβαίνει όταν ο άνθρωπος χάνει τον εργάσιμο χρόνο του, ο οποίος νοσηματοδοτεί και τον ελεύθερο χρόνο. Τα άτομα περνούν από μια καθημερινότητα στην οποία κυριαρχεί η εργασία σε μια καθημερινότητα όπου κυριαρχεί το αίσθημα του κενού (Lemaire, 1987).

Το γεγονός ότι οι άνθρωποι που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα ήταν εκπαιδευτικοί, έδωσε πολύ ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στην ψυχολογία τους. Η επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού υπήρξε πολύ ισχυρή και εξαιρετικά φορτισμένη συναισθηματικά και ιδεολογικά στη χώρα μας. Λίγα επαγγέλματα διατηρούν τις αναφορές τους ακόμα και πολλά χρόνια μέσα στη συνταξιοδότηση, όσο το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Αυτό συντήρησε μια θετική αυτοαντίληψη για τα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας και διαμόρφωσε ένα εργασιακό περιβάλλον με ισχυρή συνοχή μεταξύ των μελών του, για πολλές δεκαετίες. Αυτή είναι πιθανόν μια ισχυρή αιτία για την καταγραφή χαμηλής επαγγελματικής εξουθένωσης των ελλήνων εκπαιδευτικών σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης έως τότε σε σχέση με τους συναδέλφους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η διαθεσιμότητα υπήρξε η κορυφαία πράξη υλικής και ηθικής απαξίωσης των ελλήνων εκπαιδευτικών. Είχε προηγηθεί μια διαδικασία σταθερής μείωσης του εργασιακού κόστους στον κλάδο της εκπαίδευσης στα πλαίσια δημοσιονομικής προσαρμογής, κατοχύρωση επισφαλών σχέσεων εργασίας μέσα από τη διεύρυνση των ελαστικών μορφών απασχόλησης και κυρίως καλλιέργεια στην κοινή γνώμη της πεποίθησης ότι χωρίς έλεγχο και αξιολόγηση οι εκπαιδευτικοί είναι ανίκανοι να εκπληρώσουν τα καθήκοντά τους, οδηγώντας σε ματαίωση τις προσδοκίες των ελλήνων πολιτών.

Μία άλλη παράμετρος ιδιαίτερης σημασίας είναι η κοινωνικοοικονομική προέλευση του μαθητικού δυναμικού της Τεχνολογικής εκπαίδευσης. Παρόλο που οι ειδικότητες που επιλέχθηκαν να καταργηθούν ήταν οι πιο δημοφιλείς στο μαθητικό δυναμικό των ΕΠΑΛ-ΕΠΑΣ (συγκέντρωναν το 2013 22.000 μαθητές), οι οικογένειες των μαθητών που επιλέγουν την Τεχνολογική εκπαίδευση είναι κατά κανόνα χαμηλού εισοδήματος, στοιχειώδους εκπαίδευσης ή μετανάστες. Πρόκειται για στρώματα αποδιοργανωμένα από την οικονομική κρίση και την ανεργία που στη συγκεκριμένη συγκυρία, όπως ήταν αναμενόμενο, δεν προσα-

νατολίστηκαν στο να αντισταθούν στην κατάργηση των ειδικοτήτων και την υποστήριξη των εκπαιδευτικών.

Μέσα σ' αυτές τις συνθήκες η έρευνά μας καταγράφει κατά το διάστημα που οι διαθέσιμοι εκπαιδευτικοί, έχοντας κερδίσει τα προσωρινά ασφαλιστικά μέτρα σε δικαστικούς αγώνες και επέστρεφαν μαζικά στα σχολεία τους για την ολοκλήρωση της φοίτησης των μαθητών, τα μεγαλύτερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης που εμφανίστηκαν στην ελληνική εκπαίδευση. Το μέτρο της διαθεσιμότητας τέθηκε σε αναστολή μέχρι να αποφανθεί το Συμβούλιο της Επικρατείας περί της συνταγματικότητάς του. Οι εκπαιδευτικοί αγνοούν πόσο θα διαρκέσει αυτή η παράταση, αν θα ξανατεθούν σε διαθεσιμότητα και αν θα οδηγηθούν σε οριστική απόλυση στις 22-03-2014 όπως προβλεπόταν.

Αυτή η επισφάλεια διήρκησε από το Νοέμβριο του 2013 έως το Φεβρουάριο του 2014 όπου το Σ.τ.Ε. αποφάνθηκε ότι το μέτρο της διαθεσιμότητας ήταν σε συμφωνία με το ελληνικό Σύνταγμα και οι εκπαιδευτικοί αποχώρησαν αυθημερόν από τα σχολεία, μπαίνοντας ξανά σε καθεστώς διαθεσιμότητας.

Η συναισθηματική εξάντληση έφτασε σε μ.ο. στο 53,46 όταν το όριο κρισιμότητας κατά τη Maslash είναι >31 η αποπροσωποποίηση 23,05 όταν το όριο κρισιμότητας είναι >11 και η προσωπική επίτευξη στο 22,03 όταν το όριο κρισιμότητας είναι <35. Πρόκειται για υψηλή καταγραφή επαγγελματικής εξουθένωσης σε όλες τις διαστάσεις.

Το φύλο δεν επηρεάζει στατιστικά σημαντικά ενώ ο παράγων ηλικία επιδρά με τις μεγαλύτερες ηλικίες να εμφανίζονται περισσότερο ευάλωτες, όπως και ο παράγων έτη υπηρεσίας παρουσιάζει στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση όπου όσοι έχουν περισσότερα έτη υπηρεσίας εμφανίζονται να βιώνουν πιο έντονη την επαγγελματική εξουθένωση. Η οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών δεν εμφανίζει κύρια επίδραση, αλλά ο αριθμός των παιδιών επιδρά στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίζοντας τους γονείς περισσότερων παιδιών πιο ευάλωτους.

Η συχνότητα εμφάνισης της συναισθηματικής εξάντλησης φτάνει στο 52% σε καθημερινή βάση ενώ σε εβδομαδιαία συχνότητα ξεπερνά το 85%. Η αποπροσωποποίηση που δηλώνουν οι εκπαιδευτικοί ξεπερνά το 36% σε καθημερινή βάση ενώ αν υπολογιστεί σε εβδομαδιαία ξεπερνά το 50%. Το αίσθημα προσωπική επίτευξη εμφανίζεται μερικές φορές (44,5%) και μόνο στο 1/3 κάποιες φορές σε μηνιαία βάση.

Είναι δεδομένο ότι η ίδια η διαδικασία της διαθεσιμότητας όσο και ο τρόπος που εφαρμόστηκε αποτέλεσε μια οδυνηρή εμπειρία για τους εκπαι-

δευτικούς. Τα χαρακτηριστικά της όπως διαμορφώθηκαν προσομοιάζουν με την επίσχεση εργασίας.

Η διαθεσιμότητα όπως και η επίσχεση δημιούργησε ένα οριακό καθεστώς μετάβασης από μία κατάσταση σχετικής ασφάλειας σ' έναν ορίζοντα άγνωστου προσανατολισμού και κατεύθυνσης (Spyridakis 2013). Και στις δύο καταστάσεις το καθεστώς αυτό συντείνει στην αλλαγή εργασιακής ταυτότητας με βίαιο τρόπο, καθώς δεν αποτελεί επιλογή των εργαζομένων αλλά μια «έξωθεν» επιβολή.

Άλλο κοινό χαρακτηριστικό είναι ότι η καθημερινότητα των ανθρώπων που βρίσκονται σε διαθεσιμότητα όπως και όσων βρίσκονται σε επίσχεση περιλαμβάνει δικαστικές διαμάχες, οργανωμένη διαμαρτυρία και διεκδίκηση, «επισκέψεις» σε θεσμικούς φορείς, υπουργεία κ.λπ.

Κοινό χαρακτηριστικό επίσης διαθεσιμότητας και επίσχεσης είναι ότι και στις δύο περιπτώσεις σε αντίθεση με την απόλυση που συχνά είναι εξατομικευμένη, αυτές οι καταστάσεις είχαν συλλογικό χαρακτήρα.

Διερευνώντας τους παράγοντες που επέδρασαν στο εργασιακό άγχος των καθηγητών που βίωσαν την πρωτόγνωρη κατάσταση της διαθεσιμότητας αναδείχθηκε η σημαντική παράμετρος του τρόπου εφαρμογής μιας μεταρρυθμιστικής παρέμβασης.

Ο αιφνιδιασμός, η βίαιη εφαρμογή, η οριζόντια προσαρμογή καθόρισαν τις εμπειρίες και νοηματοδοτήσεις των εκπαιδευτικών κατά την περίοδο της διαθεσιμότητας. Η ξαφνική απώλεια βιώθηκε με συναισθήματα πένθους. Η αποστέρηση που βίωσαν ξεπέρασε κατά πολύ την απώλεια του 25% του μισθού και έγινε αντιληπτή ως συσσωρευμένη απώλεια.

1. Της δομής του χρόνου με πλαίσιο αναφοράς την καθημερινότητα, την εβδομάδα, το μήνα ή ακόμα και το χρόνο.
2. Των κοινωνικών επαφών πέρα από αυτές στο άμεσο νοικοκυριό.
3. Της αίσθησης ενός συλλογικού σκοπού και της επίτευξής του.
4. Της αυτοεκτίμησης, του στάτους και της ταυτότητάς τους.
5. Μιας επαναλαμβανόμενης δραστηριότητας.

Η νοηματοδότηση και η ερμηνεία της κατάστασης προσομοιάζει με τον τύπο νοηματοδότησης που ο Demazière (2013a) αποκαλεί «αποθάρρυνση». Το άτομο διακατέχεται από αισθήματα αδυναμίας που μπορούν να φτάσουν μέχρι την κατάθλιψη. Η άρνηση, η εγκατάλειψη και η απραξία διακρίνουν τον τρόπο με τον οποίο νοηματοδοτούνται οι δραστηριότητες, ενώ το μέλλον καταγράφεται εξαιρετικά αβέβαιο. Αυτό προκύπτει μετά τη συσσώρευση αρνητικών εμπειριών, επαναλαμβανόμενες αποτυχίες κατά τη διαδικασία αποκατάστασης του εργασια-

κού καθεστώτος, ανάλωση των διαθέσιμων πόρων που μπορεί να κινητοποιήσει για έξοδο από την ανεργία, εξάντληση των εναλλακτικών λύσεων, απαξιωτικές δοκιμασίες και τραυματικά γεγονότα (Demazière et al., 2013). Απέναντι σ' ένα γενικευμένο αίσθημα ματαίωσης ή αλλαγής των σχεδίων ζωής διαμορφώνεται ένα γενικότερο κλίμα απαισιοδοξίας για το μέλλον.

Η ίδια η οικονομική κρίση επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται την παρούσα αλλά και την μελλοντική τους κατάσταση. Οι πρόσθετες οικονομικές επιβαρύνσεις π.χ. φόροι, οι ανειλημμένες οικονομικές υποχρεώσεις πριν την ανακοίνωση της διαθεσιμότητας (δάνεια, σπουδές, κ.λπ.) σε συνδυασμό με την οικονομική αποδιοργάνωση των συγγενικών δικτύων που παραδοσιακά αποτελούσαν υποστηρικτικούς θεσμούς και πλέον αδυνατούν να παίξουν τον παραδοσιακό τους ρόλο, επιτείνουν το άγχος και τη συναισθηματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Η απαξίωση της συσσωρευμένης γνώσης και της επαγγελματικής ταυτότητας, η «ταπείνωση» που βιώνουν ως περιττοί στο χώρο της εκπαίδευσης, η εκπαραθύρωσή τους από τα σχολεία τους, η απώλεια της «υπερηφάνειας και αξιοπρέπειας» που ταυτίζεται με την εργασία καθώς και με μια διχοτομική πρόσληψη όπου ο κόσμος της εργασίας αντιπαραβάλλεται στον κόσμο των «αργόσχολων» καταρρακώνουν την αυτοεκτίμησή τους. Το αίσθημα της αδικίας βιώνεται με την υψηλότερη ένταση (γράφημα 15) και κινητοποιεί ως βουβή οργή τη διάσταση της αποπροσωποποίησης αλλά και βαθιά ψυχολογική και σωματική παθολογία.

Η διαθεσιμότητα είναι μια συλλογική συνθήκη για όλες τις κατηγορημένες ειδικότητες αλλά είναι και μία κατάσταση που απομονώνει και περιθωριοποιεί 2.200 εκπαιδευτικούς από την υπόλοιπη εκπαιδευτική κοινότητα. Το υπουργείο Παιδείας τους αποδιώχνει εκδίδοντας τις διαπιστωστικές πράξεις απόλυσης, το υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης είναι ο βασικός αντίδικος στις δικαστικές διαμάχες, τα Μ.Μ.Ε. λοιδωρούν τους «τεμπέληδες» εκπαιδευτικούς που δίνουν πτυχία ανεργίας.

Τα Τεχνικά σχολεία όχι μόνο δεν μειώνουν, αλλά αυξάνουν τις εγγραφές τους λόγω της Τράπεζας Θεμάτων, που ωθεί τους αδύναμους μαθητές στην Τεχνική εκπαίδευση ως λύση ανάγκης, καθώς δυσκολεύουν οι ενδοσχολικές εξετάσεις. Τα συνδικάτα αδυνατούν να οργανώσουν ισχυρό απεργιακό μέτωπο ώστε να εκφραστεί η συναδελφική αλληλεγγύη στους διαθέσιμους εκπαιδευτικούς. Τα στελέχη της εκπαίδευσης σιωπούν και προετοιμάζουν την αξιολόγηση των συναδέλφων τους.

Σ' αυτό το κλίμα απομόνωσης και απογοήτευσης, ενθαρρυντικά δρουν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και τα συντονιστικά όργανα, που φέρουν σ' επαφή

τους εργαζόμενους που βιώνουν την ίδια κατάσταση. Οι μορφές αυτές της συνδικαλιστικής δράσης εκτυλίσσονται έξω από τον παραδοσιακό συνδικαλισμό, χρησιμοποιώντας ποικίλα μέσα online κοινωνικής δικτύωσης, και συνήθως απευθύνονται σε μία νεώτερη εργασιακή γενιά (Triga, 2011).

Σ' αυτή την κινητοποίηση οι γυναίκες αποτελούν τον στατιστικά σημαντικό παράγοντα και ιδιαίτερα αυτές που έχουν τα πιο πολλά χρόνια στην εκπαίδευση, είναι έγγαμες και έχουν παιδιά. Οι απόφοιτοι των Τ.Ε.Ι. δείχνουν μεγαλύτερη κινητοποίηση στα κοινωνικά δίκτυα από τους αποφοίτους των Α.Ε.Ι. και κατόχους μεταπτυχιακών σπουδών.

Ενώ η υπερμεταβλητή «Κοινωνική Διάσταση» λειτουργεί ενθαρρυντικά με καταγραφή Αρκετά και Πολύ άνω του 80% η υποστήριξη που εμφανίζεται από το κοινωνικό και οικογενειακό περίγυρο δηλώνεται σε μέτριο επίπεδο κατά 65%. Επιβεβαιώνονται προηγούμενες έρευνες που διαπιστώνουν ότι πέραν της δεδομένης ρήξης του δεσμού που συνδέει το άτομο με τον κόσμο της εργασίας του, διαρρηγνύονται επίσης οι δεσμοί με το οικείο περιβάλλον, οικογενειακό, συγγενικό, φιλικό (Paugam, 2006) διότι η απώλεια εργασίας νοείται ως μια κατάσταση «κοινωνικής πτώσης» (Demazière, 2006), που οδηγεί ακόμα και σε κοινωνική απομόνωση (O. Castel, 1995).

Από την άλλη, τα υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης που έχουν καταγραφεί, περιγράφουν ότι οι άνθρωποι αυτοί θα εμφανίσουν τα συμπτώματα του συνδρόμου burn-out σε ατομικό, ψυχολογικό και συμπεριφορικό επίπεδο. Η αποθάρρυνση που αναπτύσσεται όταν απομυζάται η συναισθηματική ενέργεια επηρεάζει αρνητικά το σύνολο των κοινωνικών του σχέσεων, τόσο στο εργασιακό του περιβάλλον όσο και στις οικογενειακές και ιδιωτικές επαφές.

Οι καθηγητές που βρέθηκαν σε διαθεσιμότητα βίωσαν τις ίδιες εμπειρίες με τα θύματα του mobbing. Ο αρνητικός αντίκτυπος των τοξικών συναισθημάτων, του stress που συσσωρεύει καθημερινά το άτομο από την εργασία και τον εαυτό του μεταφέρεται στην οικογένειά του, με αποτέλεσμα την επιβάρυνση των μεταξύ τους σχέσεων. Η οικογένεια του «διαθέσιμου» υφίσταται ως σύνολο υποβάθμιση της ποιότητας της ζωής, καθώς όλα τα μέλη της υφίστανται τις επιπτώσεις που έχει στην υγεία, την κοινωνική ζωή και τα οικονομικά δεδομένα τους η εμπειρία της ψυχολογικής βίας και της υπονόμησης της επαγγελματικής του υπόστασης (Di Martino et al., 2003) (Agervold and Mikkelsen, 2004).

Παρά τον κλονισμό της εμπιστοσύνης στους επίσημους θεσμούς, οι καθηγητές σε διαθεσιμότητα δεν έπαψαν όλο το διάστημα της διαθεσιμότητάς τους να διεκδικούν με δικαστικά και συνδικαλιστικά μέσα την επιστροφή τους στα σχολεία. Από την άλλη, σχεδόν στο σύνολό τους, ανταποκρίνονταν σε προσκλήσεις του υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης συμπληρώνοντας πίνακες κινητικό-

τητας προς άλλες δομές του υπουργείου Παιδείας ή του ευρύτερου Δημόσιου τομέα ως ύστερη λύση.

Το αποτέλεσμα αυτής της μετέωρης κατάστασης είναι ο μηχανισμός του στρες να βρίσκεται σε συνεχή ή συχνή κινητοποίηση, αναπτύσσοντας έντονες βιολογικές αντιδράσεις που μπορούν να οδηγήσουν σε χρόνια εξασθένηση σε ψυχολογικό και σωματικό επίπεδο.

Από τον πίνακα 112 και το γράφημα 19Α διαπιστώνουμε στατιστικά σημαντική μεταβολή των ασθενειών που εξετάζουμε κατά δήλωση των εκπαιδευτικών πριν και μετά την ανακοίνωση της διαθεσιμότητάς τους.

Από το γράφημα 19B φαίνεται ότι η μεγαλύτερη ποσοστιαία αύξηση υπήρξε στα γαστρεντερολογικά προβλήματα με 27,7% και τις σεξουαλικές δυσλειτουργίες με 24,6%. Ακολουθούν οι ενδοκρινολογικές διαταραχές 18,5%, τα καρδιολογικά προβλήματα 15,4%, τα επανειλημμένα ατυχήματα 13,9%, η υπέρταση 12,3%, τα δερματολογικά 10,8% και οι στοματογναθικές δυσλειτουργίες 8%. Τα αυτοάνοσα εμφανίζουν την μικρότερη αύξηση ποσοστών με 3,1% στατιστικά σημαντική ωστόσο, ο διαβήτης μένει στατιστικά αμετάβλητος, ενώ οι αλλεργίες κατά δήλωση εμφανίζουν υποχώρηση σε στατιστικά σημαντικό ποσοστό 4,7%.

Η προσέγγιση στην ερμηνεία της επιδείνωσης της υγείας των καθηγητών σε διαθεσιμότητα γίνεται ως αποτέλεσμα του ψυχολογικού shock που προκάλεσε ο αιφνιδιασμός τους και του χρόνου στρες που αποδεδειγμένα επιδρά σε σωματικό επίπεδο.

Το φύλο, η ηλικία, τα έτη υπηρεσίας, η οικογενειακή κατάσταση και το είδος του πτυχίου παρουσιάζει στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση.

Οι γυναίκες άνω των 45 με περισσότερα από 10 έτη υπηρεσίες παντρεμένες και απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. παρουσιάζουν την μεγαλύτερη μεταβολή στη σωματική τους υγεία.

Η επίδραση του παράγοντα φύλο είναι ερμηνεύσιμη, λαμβάνοντας υπόψη ότι σε περιβάλλον οικονομικής κρίσης η ανεργία των γυναικών εμφανίζεται ιδιαίτερα αυξημένη. Στην Ελλάδα από το 11,4% που ήταν το ποσοστό ανεργίας των γυναικών το 2008, έφτασε στο 28,1% το 2012, όταν το ποσοστό ανεργίας στον γενικό πληθυσμό κυμάνθηκε από το 7,7% το 2008, στο 24,3% το 2012. (Ετήσια Έκθεση ΕΙΕΑΔ 2013, Ολυμπία Καμινιώτη).

Εκτός από το ότι οι γυναίκες αποτελούν πιο ευάλωτα τμήματα του πληθυσμού στην ανεργία, εμφανίζονται και συναισθηματικά πιο εξουθενωμένες από την απώλεια της εκπαιδευτικής επαγγελματικής τους ταυτότητας.

Το είδος του πτυχίου είναι αναμενόμενο να επιδρά στο εργασιακό άγχος όταν επίκεινται μετατάξεις που καθορίζονται από τις σπουδές.

Στην παρούσα μελέτη διερευνήθηκαν τυχόν παράγοντες πρόβλεψης από την κλίμακα ψυχοπαθολογίας SCL-90 και την κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach για τα προβλήματα σωματικής υγείας. Με το ΓΔΣ (Γενικό Δείκτη Συμπτωμάτων) του SCL-90 εμφανίζονται συσχετίσεις με: α) τα δερματολογικά β) την υπέρταση, γ) τα καρδιολογικά, δ) τις αλλεργίες, ε) τις στοματογναθικές δυσλειτουργίες και στ) τα επανειλημμένα ατυχήματα.

Με το Δ.Ε.Θ.Σ. (Δείκτης Ενόχλησης Θετικών Συμπτωμάτων) του SCL-90 εμφανίζονται συσχετίσεις με την υπέρταση, τα δερματολογικά, τις αλλεργίες, τις σεξουαλικές δυσλειτουργίες, τα αυτοάνοσα, τις στοματογναθικές δυσλειτουργίες.

Από την κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης διαπιστώνουμε συσχετίσεις της αποπροσωποποίησης με τα δερματολογικά, τα καρδιολογικά και την υπέρταση. Η συναισθηματική εξάντληση εμφανίζει συσχέτιση με τα δερματολογικά, την υπέρταση, τα επανειλημμένα ατυχήματα και τα ενδοκρινολογικά.

Η διάσταση της προσωπικής επίτευξης εμφανίζει συσχέτιση με τα δερματολογικά, την υπέρταση, τα γαστρεντερολογικά, τις στοματογναθικές δυσλειτουργίες, τα καρδιολογικά, τα ενδοκρινολογικά και τον διαβήτη.

Οι συσχετίσεις που καταγράφηκαν συμφωνούν με προηγούμενες έρευνες (Cushway, 1992· Don Unger, 1980· Tyler και Cushway, 1998· Burke, Greenglass και Schwartz) για ισχυρή επίδραση του εργασιακού περιβάλλοντος στην ψυχική και σωματική σφαίρα του ατόμου. Θα ήταν χρήσιμες σε μελλοντικά πρωτόκολλα εργασίας συμπληρωμένες από ιατρικές εξετάσεις. Όσον αφορά στους παράγοντες που επηρεάζουν το εργασιακό άγχος και τη συσχέτισή τους με τα σωματικά προβλήματα που εμφανίζονται, διαπιστώσαμε ότι η υπερμεταβλητή Κοινωνική Αδιαφορία συσχετίζεται με τον διαβήτη, την υπέρταση, τα επανειλημμένα ατυχήματα, τα καρδιολογικά προβλήματα και τα αυτοάνοσα.

Η δεύτερη υπερμεταβλητή Αιφνιδιασμός της Διαθεσιμότητας συσχετίζεται με τον διαβήτη (39%), τη σεξουαλική δυσλειτουργία, τα επανειλημμένα ατυχήματα.

Η τρίτη υπερμεταβλητή Ανεργία – Οικονομικοί Λόγοι συσχετίζονται με την υπέρταση, τα επανειλημμένα ατυχήματα, τα δερματολογικά, τα αυτοάνοσα και ενδοκρινολογικά.

Το Αίσθημα Κατωτερότητας με τα ενδοκρινολογικά (11%), τις αλλεργίες, την υπέρταση, τα επανειλημμένα ατυχήματα.

Το Αίσθημα Αδικίας με την υπέρταση (6%), τις στοματογναθικές δυσλειτουργίες, τα καρδιολογικά, τα δερματολογικά, τις αλλεργίες και τα ενδοκρινολογικά.

Διαπιστώνουμε ότι το μέτρο της διαθεσιμότητας πυροδότησε αλυσιδωτές αντιδράσεις ασύμμετρα μεγαλύτερες και πιο οδυνηρές από τον πληθυσμό στον οποίο απευθυνόταν και το σκοπό για τον οποίο έγινε. Οι διαθέσιμοι εκπαιδευτικοί βρέθηκαν στο χείλος των αλλαγών των εργασιακών συνθηκών, μπήκαν βίαια στο στρώμα του «πρεκαριάτου», βίωσαν τον κίνδυνο του επισφαλούς εργαζόμενου που κινδυνεύει κάθε στιγμή να χάσει τη θέση του, να εκπέσει και βρέθηκαν στο χείλος του αποκλεισμού και της φτώχειας. Η ψυχολογική και σωματική υγεία επηρεάζονται αρνητικά, η επαγγελματική εξουθένωση νοσηματοδοτείται με όρους ηθικής παρενόχλησης από την Πολιτεία, αλλά ταυτόχρονα διαγράφονται διαδικασίες μετασχηματισμού σε νέες υποκειμενικότητες, ατομικές και συλλογικές.

Στην έρευνά μας διερευνήσαμε αν εμφανίζονται συσχετίσεις και παράγοντες πρόβλεψης μεταξύ της κλίμακας Ψυχοπαθολογίας SCL-90 και της κλίμακας Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach.

Από τη Βηματική Πολλαπλή Παλινδρόμηση με επαναλαμβανόμενο παράγοντα το ΓΔΣ (Γενικό Δείκτη Συμπτωμάτων) που αποτελεί το μέτρο του αριθμού και της έντασης των συμπτωμάτων διαπιστώνουμε (πίνακας 131) ότι η Αποπροσωποποίηση (Διάσταση του Ερωτηματολογίου της Maslach) είναι υπεύθυνη για το 68,5% της διακύμανσης του ΔΓΣ, η συναισθηματική εξάντληση προστίθεται με 1,4% και η προσωπική επίτευξη με 1,7%.

Η εκδήλωση ψυχοπαθολογίας μπορεί να προβλεφθεί από την αυξημένη επαγγελματική εξουθένωση.

Ο δείκτης ενόχλησης θετικών συμπτωμάτων (ΔΕΘΣ) που αποτελεί το μέτρο της έντασης της εκδηλωμένης συμπτωματολογίας συσχετίζεται με τις διαστάσεις της αποπροσωποποίησης (37%) της συναισθηματικής εξάντλησης και της προσωπικής επίτευξης του Ερωτηματολογίου της Maslach).

Όταν ένας εργαζόμενος αισθάνεται ότι ο χώρος εργασίας του έχει αποτύχει να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις του, προκύπτει θυμός, οργή, δυσαρέσκεια και δυσπιστία (Shore and Tetrick, 1994· Rousseau, 1989).

Όταν ο εργοδότης είναι το ίδιο το κράτος, η δυσπιστία και η οργή στρέφονται ενάντια σε θεσμικούς πυλώνες της αστικής δημοκρατίας και πλήττεται η δημοκρατική συνείδηση και η νηφάλια πολιτική σκέψη των δημοσίων υπαλλήλων που νιώθουν να απειλείται η ασφάλεια της εργασίας τους. Επένδυσαν σε μια ισόβια σχέση με τον κρατικό μηχανισμό, αισθάνονταν οργανικό

κομμάτι του και αξίωναν την ανταποδοτικότητα του λειτουργήματός τους με σταθερή και μόνιμη εργασία. Στο βαθμό που η ψυχολογική σύμβαση παραβιάζεται από αυτούς που θα έπρεπε να τους προστατέψουν, γιατί αυτούς υπηρετούσαν και υποστήριζαν (κρατικοί θεσμοί, υπουργείο Παιδείας, Δικαιοσύνη κλπ.) νιώθουν προδομένοι «σαν παιδί που κακοποιήθηκε από την οικογένειά του». Βιώνουν θυμό, κυνισμό και εχθρότητα (W. Schoufeli and D. Enzmann, 1988). Ιδεολογικά ελλοχεύει ο κίνδυνος να διολισθήσουν σε ακραίες πολιτικές θέσεις και να θυματοποιηθούν από δημαγωγούς. Ψυχολογικά ο θυμός και ο κυνισμός αντικατοπτρίζει μία από τις βασικές πτυχές της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ταυτόχρονα, με την αμφισβήτηση του ρόλου τους ως εκπαιδευτικού διαρρηγγύεται ο συναισθηματικός δεσμός και η αφοσίωση που δομήθηκε με το παιδαγωγικό έργο από τα χρόνια των σπουδών τους και ισχυροποιούνταν όσο μεγάλωνε η εκπαιδευτική τους εμπειρία.

Η πορεία των μεταρρυθμίσεων προσδιορίστηκε από την ανάγκη γρήγορης δημοσιονομικής προσαρμογής και δεν καθόρισε στρατηγικά το στόχο μετάβασης σε ένα διαφορετικό τύπο Τεχνολογικού Λυκείου με εκπαιδευτικά κριτήρια. Το μέτρο της διαθεσιμότητας εκπαιδευτικών της δημόσιας εκπαίδευσης έθεσε επί τάπητος το ιδεολογικό και πολιτικό ζήτημα του διλήμματος ανάμεσα στις κοινωνικές υπηρεσίες και την ευρύτερη κοινωνική λειτουργία του κράτους που θεσμοθετήθηκε με κριτήριο την ανάγκη και την οικονομική ανάπτυξη που στοχεύει στη συσσώρευση κερδών η οποία όταν απειλείται από πτωτική τάση, όπως συμβαίνει σε περιόδους καπιταλιστικής κρίσης, οδηγεί σε ακύρωση των πολιτικά και θεσμικά κατοχυρωμένων μέτρων κοινωνικής προστασίας. Η γενεσιουργός αιτία βέβαια είναι ο καπιταλιστικός τρόπος παραγωγής, αλλά οξύνεται και φτάνει στα άκρα του σε συνθήκες παγκοσμιοποιημένου καπιταλισμού. Όπως υποστηρίζουν οι Α. Λύτρας & Κ. Σουλιώτης (2004) «Οι συνέπειες της διατύπωσης νέων κανόνων του παιχνιδιού μόνο και αποκλειστικά από τον παραγωγικό πόλο, ο οποίος εκφράζει την ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής και την τεχνογνωσία - είτε σε εθνικό είτε σε διεθνές επίπεδο - δημιουργούν κινδύνους οι οποίοι απορρέουν από τη στενή λογική που διέπει κάθε μη συναινετική και συλλογική διαδικασία»

Επειδή οι ανθρώπινες σχέσεις χρειάζονται την αμοιβαιότητα για να είναι δημιουργικές, οι εκπαιδευτικοί δεν μπορούν να επιτελέσουν το έργο τους αν δεν βιώνουν ένα βαθμό προσωπικής επίτευξης, αν δεν νιώθουν ότι είναι πολύτιμοι στη ζωή των μαθητών τους και απαραίτητοι στο κράτος – εργοδότη τους. Με τη διαθεσιμότητα αυτό καταστράφηκε. Ένωσαν απώλεια κινήτρων συναισθηματικής απεμπλοκής και στιγματισμό. Οι Buunk και Schaufeli, 1999 αναφέρουν πως όταν οι άνθρωποι δεν μπορούν να βρουν την αμοιβαιότητα που επιδιώκουν

στις διαπροσωπικές και οργανωτικές τους σχέσεις αισθάνονται ότι τους εκμεταλλεύτηκαν σε μια άδικη σχέση και ότι με την απώλεια εργασίας δεν σπάζει μόνο το συμβόλαιο με την δουλειά αλλά και η ψυχολογική σύμβαση με τον χώρο όπου δουλεύεις.

Ανάλογες μελέτες (Greenglass and Burke, 2000a) αναφέρουν ότι ο κινισμός και η εχθρότητα που αναπτύσσεται στους εργαζόμενους είναι ανάλογος με την εργασιακή ανασφάλεια που βιώνουν, τον περιορισμό των θέσεων εργασίας, την υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας και τις προβλεπόμενες επιπτώσεις από την αναδιάρθρωση που επιχειρείται. Αυτοί οι «θυμωμένοι» άνθρωποι που έχουν χάσει όχι μόνο θέσεις εργασίας αλλά και την αίσθηση της προσωπικής τους αξίας στρέφονται ενάντια στην όποια κυβέρνηση πιστεύοντας ότι έχει υπονομεύσει τη ζωή τους.

Χρησιμοποιώντας μια εμπειρική ερμηνεία του κόσμου, ενισχυμένη από τα M.M.E., αναδεικνύουν σε βασικό εχθρό τους, την ίδια την πολιτική ζωή της χώρας τους και τους ιστορικά θεσμικούς φορείς της (κόμματα, συνδικάτα, κυβερνήσεις κλπ.) (Νόαμ Τσόμσκι, 2016).

Μία ποιοτική διαφορά των διαθέσιμων εκπαιδευτικών είναι ότι πέρασε ανάμεσα από τις συμπληγάδες της ιδιώτευσης και του εκφασισμού, αυτο-οργανώθηκε από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και συμμαχώντας με συνδικάτα και πολιτικούς φορείς διεκδίκησε οργανωμένα πολιτική αλλαγή.

Οι καθηγητές σε διαθεσιμότητα διήνυσαν μια πορεία χειραφέτησης. Η άποψη ότι η πολιτική δεν έχει καμιά θέση στα σχολεία και ότι η εκπαίδευση είναι ουδέτερη και εξαντλείται στο να υποστηρίζει τους μαθητές στην απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων τέθηκε υπό αμφισβήτηση. Παίρνοντας ώθηση από την ανάγκη να «πάρουν τη ζωή τους πίσω» πήραν τη ζωή στα χέρια τους. Βίωσαν μια πορεία αναστοχασμών και δράσεων με στόχο να μετασχηματίσουν τις υπάρχουσες δομές, σχέσεις και τρόπους επικοινωνίας. Έγιναν ακτιβιστές, συνδικαλιστές και πολιτικά υποκείμενα, κομμάτι της επικαιρότητας και της πολιτικής ζωής της χώρας. Βίωσαν την ελευθερία δράσης αυτού που δεν έχει κάτι να χάσει και το δημοκρατικό ήθος αυτού που αναλαμβάνει την ευθύνη (Μ. Νικολακάκη, 2011). Διεκδίκησαν την αλληλεγγύη από τις υπόλοιπους εργαζόμενους και τους μαθητές τους και έστησαν δίκτυα αλληλοϋποστήριξης μεταξύ τους. Μελλοντικές έρευνες αξίζει να διερευνήσουν αν αυτές οι συλλογικότητες υπήρξαν ικανές να κινητοποιήσουν μια διαδικασία κριτικής συνειδητοποίησης που μπορεί να θέσει σε εφαρμογή μια σταθερή προσπάθεια εμπλοκής σε αγώνες προς αναζήτηση ενός δικαιότερου κόσμου.

3.5.3 Μέρος Γ' - Σύγκριση Αποτελεσμάτων μεταξύ Καθηγητών σε Μετάταξη και Καθηγητών σε Διαθεσιμότητα

Στη συγκριτική μελέτη μεταξύ «Διαθεσίμων» εκπαιδευτικών και Εκπαιδευτικών σε αναγκαστική μετάταξη σε θέσεις Διοικητικών υπαλλήλων όσον αφορά στην κλίμακα ψυχοπαθολογίας SCL-90 ούτε στον ΓΔΣ (Γενικό Δείκτη Συμπτωμάτων) ούτε στον ΔΕΘΣ (Δείκτη ενόχλησης από θετικά συμπτώματα) εμφανίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά. Αυτό καταδεικνύει το γεγονός ότι, η απότομη και χωρίς τη συναίνεση του εργαζομένου, αλλαγή εργασιακή περιβάλλοντος είναι σε θέση να κινητοποιήσει την έναρξη ψυχοπαθολογίας αντίστοιχα με τους εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν πιθανή απόλυση.

Ο αριθμός των συμπτωμάτων και η ένταση με την οποία εμφανίζονται και στις δύο κατηγορίες μπορεί να προβλέψει την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, η οποία καταγράφεται σε υψηλά επίπεδα και στις δύο κατηγορίες.

Όπως ήταν αναμενόμενο, οι καθηγητές σε διαθεσιμότητα βιώνουν την επαγγελματική εξουθένωση πιο έντονα και στις τρεις διαστάσεις. Εμφανίζονται στατιστικά σημαντική μεγαλύτερη αποπροσωποποίηση και συναισθηματική εξάντληση και μικρότερη προσωπική επίτευξη (γράφημα 22).

Οι καθηγητές που μετατάχθηκαν, βίωναν «λυτρωτικά» τη διάθεσή τους στα σχολεία από τις Περιφέρειες Εκπαίδευσης ως απόδραση από το διοικητικό έργο που φόρτιζε στην καθημερινότητά τους.

Οι καθηγητές σε διαθεσιμότητα νοηματοδότησαν την προσωρινή επιστροφή ως ένα ακόμα βήμα του μακροχρόνιου και επισφαλούς αγώνα για επαναφορά των Ειδικοτήτων. Ο αιφνιδιασμός φόρτισε περισσότερο τους διαθέσιμους που πέρασαν ξαφνικά στην «γκρίζα ζώνη του αργόσχολου» από τους μεταταχθέντες που συνέχισαν να εργάζονται σε άλλο περιβάλλον ως «ξένο σώμα».

Είναι χαρακτηριστικό ότι η οικονομική ανασφάλεια των μεταταχθέντων εμφανίζεται σε μέσους όρους υψηλότερη από τους διαθέσιμους που λαμβάνουν το 75% του μισθού τους χωρίς να εργάζονται.

Το αίσθημα κατωτερότητας κυριαρχεί στη διαθεσιμότητα πιο βασανιστικά από τον εξαναγκασμό αλλαγής δουλειάς που υπέστησαν οι μεταταγμένοι. Το δε αίσθημα αδικίας να βρεθεί ο εργαζόμενος αδικαιολόγητα έξω από κάθε εργασία φορτίζει σημαντικά περισσότερο από το αίσθημα ανεπάρκειας σε κάποια άγνωστη εργασία.

Οι νοηματοδοτήσεις που διαδοχικά έδωσαν οι εκπαιδευτικοί στη διαθεσιμότητα και πέρασαν από τα στάδια που ο Demazière et al. (2013) αποκαλούν Αποθάρρυνση, Προσπάθεια και αγώνα και Επινοητικότητα. Στο πρώτο στάδιο ο

εργαζόμενος διακατέχεται από αισθήματα αδυναμίας που μπορούν να φτάσουν μέχρι την κατάθλιψη.

Στο δεύτερο στάδιο οι δραστηριότητες οργανώνονται, οι δράσεις προγραμματίζονται, αναζητούνται εναλλακτικές βελτίωσης προσόντων και εξέλιξης με στόχο την επανένταξη στην αγορά εργασίας. Σε σχέση με το μέλλον, υπάρχει ένας βαθμός αισιοδοξίας που απορρέει από την πεποίθηση των ατόμων αυτών ότι τίποτα δεν αφήνεται στην τύχη, αλλά υπάρχει ένας στρατηγικός σχεδιασμός για επανένταξη. Σ' αυτή την περίπτωση η αναζήτηση εργασίας «απαλείφει» την ανεργία και γεμίζει τον απελευθερωμένο χρόνο από το κενό που απειλεί.

Στο στάδιο της επινοητικότητας, η παρούσα κατάσταση νοηματοδοτείται ως μία προσπάθεια αντίστασης στις επιπτώσεις της αποστέρησης εργασίας. Επιδίδονται σε «δημιουργικές» δραστηριότητες ως μέσο επιβίωσης και προσαρμογής στην απώλεια εργάσιμου χρόνου και των συνεπειών τους.

Οι διαθέσιμοι εκπαιδευτικοί δικτυώθηκαν μεταξύ τους μέσα από τα κοινωνικά δίκτυα και τα εκπαιδευτικά sites, οργανώθηκαν σε συντονιστικά σε όλη τη χώρα και δρομολόγησαν κοινές δράσεις αλληλοϋποστήριξης και αλληλεγγύης. Η ιδιότητα του εκπαιδευτικού έδωσε μεγάλη προβολή στις ακτιβιστικές και συνδικαλιστικές δράσεις και διατήρησε στην πρώτη γραμμή της επικαιρότητας το αίτημα για επαναφορά των ειδικοτήτων. Παρά τον μικρό αριθμό τους σε σχέση με τη διόγκωση της ανεργίας στον ιδιωτικό τομέα, η ιδιότητα του εκπαιδευτικού επένδυσε ιδεολογικά την πράξη διαθεσιμότητας και αναδείχθηκε σε πολιτικό ζητούμενο στις μελλοντικές πολιτικές εξελίξεις. Οι συλλογικότητες που διαμορφώθηκαν και ο εναγκαλισμός από το συνδικαλιστικό εκπαιδευτικό κίνημα λειτούργησαν ως παράγοντες ενθάρρυνσης και ιδεολογικοπολιτικού μετασχηματισμού.

Στο γράφημα 24 διακρίνουμε τη μεγαλύτερη ενθάρρυνση που έλαβαν οι διαθέσιμοι από τον οικογενειακό και κοινωνικό περίγυρο αλλά και από τη διαχείριση της κατάστασής τους ως συλλογική συνθήκη.

Οι μεταταγμένοι εκπαιδευτικοί βρέθηκαν στο παρασκήνιο της οργανωμένης δράσης και βίωσαν την απώλεια της επαγγελματικής τους ταυτότητας με μεγαλύτερη εσωστρέφεια και λιγότερη εμπιστοσύνη σε πιθανότητα αλλαγών.

Οι αναλογίες στην επιδείνωση της σωματικής υγείας πριν και μετά τη διαθεσιμότητα και τη μετάταξη φαίνονται να διατηρούνται σε στατιστικό επίπεδο, επιβεβαιώνοντας ότι το εργασιακό στρες επιδεινώνει την ανθρώπινη υγεία, ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο αυτό επιδρά.

3.6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η μεταρρυθμιστική προσπάθεια στο χώρο της εκπαίδευσης που οδήγησε το υπουργείο Παιδείας και το υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης να εφαρμόσουν το μέτρο της Διαθεσιμότητας πυροδότησε μια κατάσταση εργασιακού στρες, τόσο στους εκπαιδευτικούς που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα όσο και σε όσους μετατάχθηκαν.

(i) Το εργασιακό στρες διοχετεύθηκε με τέτοια ένταση και διατηρήθηκε ως χρόνια κατάσταση ικανή να θέσει την ψυχολογία τόσο των διαθεσίμων όσο και των μεταταγμένων υπαλλήλων σε επίπεδο διαταραχής από πλευράς αριθμού και έντασης συμπτωμάτων όπως καταγράφηκαν με την κλίμακα ψυχοπαθολογίας SCL-90.

(ii) Οι εκπαιδευτικοί που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα κατέγραψαν τα υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης στην Ελλάδα, στο χώρο της εκπαίδευσης μόλις 7 μήνες μετά την ανακοίνωση της διαθεσιμότητάς τους.

(iii) Η κοινωνική αδιαφορία για την κατάστασή τους, ο αιφνιδιασμός εφαρμογής του μέτρου, η πιθανότητα ανεργίας και τα οικονομικά προβλήματα, το αίσθημα κατωτερότητας που βίωσαν και το αίσθημα αδικίας για την εφαρμογή του μέτρου αποτέλεσαν ισχυρούς παράγοντες εργασιακού στρες.

(iv) Η κοινωνική δικτύωση μεταξύ τους, οι νέες υποκειμενικότητες, ατομικές και συλλογικές που αναπτύχθηκαν, η υποστήριξη από τις οικογένειές τους μαζί με την ελπίδα πολιτικών αλλαγών λειτούργησαν ως ενθαρρυντικοί παράγοντες.

(v) Η σωματική υγεία τόσο των διαθεσίμων εκπαιδευτικών όσο και όσων βρέθηκαν σε υποχρεωτική κινητικότητα παρουσίασε κατά δήλωσή τους επιδείνωση, επιβεβαιώνοντας ότι το εργασιακό στρες βλάπτει την υγεία χωρίς να εξαρτάται από την αιτία προέλευσής του.

(vi) Η υποχρεωτική μετάταξη χωρίς τη συναίνεση των υπαλλήλων, την προετοιμασία για τα καινούρια καθήκοντα, την προετοιμασία των χώρων υποδοχής διοχέτευσαν εργασιακό άγχος και προκάλεσαν προβλήματα δυσλειτουργίας που προσομοιάζουν με ηθική παρενόχληση (mobbing) στους εργασιακούς χώρους.

(vii) Οι μεταταγμένοι κατέγραψαν υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης σε όλες τις διαστάσεις της κλίμακας Maslach.

(viii) Η καθημερινότητα σε νέους χώρους εργασίας, η αίσθηση του παρείσακτου, η ανασφάλεια σε οικονομικό επίπεδο, ο εξαναγκασμός να εργάζονται μόνο για λόγους επιβίωσης, η ανεπάρκεια που αισθάνθηκαν στα νέα τους καθήκοντα έδρασαν ως ισχυροί παράγοντες εργασιακού άγχους.

(ix) Βίωσαν μέτρια δικτύωση μεταξύ τους, και περιορισμένη κατανόηση από τον κοινωνικό οικογενειακό περίγυρο, καταγράφοντας μέτρια ποσοστά αισιοδοξίας.

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι κάθε μεταρρυθμιστική προσπάθεια στο χώρο της εκπαίδευσης θα έχει μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα αν δεν λειτουργεί αιφνιδιαστικά αλλά εξασφαλίζει με κάποιες προϋποθέσεις τη συναίνεση των εκπαιδευτικών.

Η οριζόντια εφαρμογή δημιουργεί αρνητικές συνθήκες στην εξασφάλιση συναίνεσης και δημιουργεί πολλαπλασιαστικά επιζήμιες επιπτώσεις.

Η διαδικασία των μετατάξεων κινδυνεύει να εκληφθεί ως ηθική παρενόχληση (με όλες τις αρνητικές επιπτώσεις) στο χώρο εργασίας (mobbing) και να προκαλέσει προβλήματα δυσλειτουργίας στις υπηρεσίες υποδοχής. Θα ήταν πιο αποτελεσματικό να τίθεται ως εθελούσια μετακίνηση με προϋποθέσεις και διαδικασία επιλογής ώστε ο εργαζόμενος να χρειαστεί να διεκδικήσει την μετακίνησή του με προοπτικές βελτίωσης των όρων ζωής και εργασίας του. Ταυτόχρονα οι υπηρεσίες υποδοχής θα πρέπει να προετοιμαστούν οργανωτικά για μια περίοδο προσαρμογής του νεοεισερχόμενου προσωπικού που αποτελείται από έμπειρους υπαλλήλους άλλου κλάδου. Αναδεικνύεται σήμερα όσο ποτέ άλλοτε σε εθνικό επίπεδο το έλλειμμα καταγραφής αναγκών, σχεδιασμού, παρακολούθησης και αξιολόγησης των επιμορφωτικών προγραμμάτων που θα συνοδεύουν τη διαδικασία μετάταξης.

Η εκπαίδευση των επιμορφωτών, η δυνατότητα πιστοποίησης, η παρακολούθηση (monitoring), η μεθοδολογία επιμόρφωσης αλλά και οι πρακτικές επιμόρφωσης με την αξιοποίηση καινοτόμων πρακτικών που χρήζουν ανίχνευσης, ανάδειξης, υποστήριξης και μοντελοποίησης για την καλύτερη αξιοποίησή τους, θα πρέπει ν' αποτελέσουν προτεραιότητα μιας εθνικής στρατηγικής για την επιμόρφωση με σχεδιασμό, στόχευση και συντονισμό. (Μπαγάκης Γ., 2015).

Αξίζει να σημειωθεί ότι με την επαναφορά των ειδικοτήτων οι διαθέσιμοι και μεταταγμένοι εκπαιδευτικοί επέστρεψαν στα σχολεία τους χωρίς να ληφθεί καμία μέριμνα υποστήριξης στον κλονισμό της ψυχικής και σωματικής τους υγείας. Τα υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης που καταγράφηκαν και είναι τα μεγαλύτερα ιστορικά στον εκπαιδευτικό χώρο στην Ελλάδα δεν γνωρίζουμε τι συνέπειες θα έχουν στην πορεία. Θεωρούμε αναγκαίο αντικείμενο μελλοντικών ερευνών τη διερεύνησή τους.

Μελετώντας ιστορικά την εφαρμογή του μέτρου της διαθεσιμότητας διαπιστώνουμε ότι οι αντιδράσεις που προκάλεσε ήταν ασύμμετρα μεγαλύτερες από αυτό που εφαρμόστηκε τελικά. Το γεγονός είναι ότι 1715 εκπαιδευτικοί στερή-

θηκαν για 18 μήνες το 25% του μισθού τους και σε 85 έγινε στέρηση μισθού για 15 μήνες χωρίς κανένας να λάβει πράξη απόλυσης. Άλλοι 400 εκπαιδευτικοί μετατάχθηκαν χωρίς επιπτώσεις οικονομικές. Ωστόσο η απειλή της απόλυσης μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων, η πρώτη στη χώρα από το 1911, έδρασε εκρηκτικά στην ελληνική κοινωνία. Το σημαντικότερο είναι η διαπίστωση πως η επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού είναι βαθιά ριζωμένη στις ψυχές και τη συνείδηση των ανθρώπων και η απώλειά της τους αρρωσταίνει. Οι διαθέσιμοι πέρασαν όλο το δρόμο από την απόγνωση στη συλλογική ευθύνη και η δικαίωσή τους αποτέλεσε μια ιστορική νίκη του ελληνικού εκπαιδευτικού κινήματος γιατί ήταν μια υπόθεση που όχι απλώς κερδήθηκε αλλά κερδήθηκε στο ακέραιο. Σ' ένα περιβάλλον βαθιάς οικονομικής κρίσης και με τις επισφαλείς εργασιακές σχέσεις να επεκτείνονται στο χώρο της εκπαίδευσης, η ιστορική νίκη των διαθεσίμων θα γίνει σημείο αναφοράς για τους μελλοντικούς εκπαιδευτικούς αγώνες.

SUMMARY

Investigation of the burnout of teachers who have suffered the first suspension of labour of the Ministry of Education in the context of reform in a crisis environment and to contribute to the study of attitudes, opinions, everyday problems and emotional and health disorders.

In July 2013, a measure of suspended labour is applied overnight to Greek teachers of Secondary Education for the first time in the Greek public sector. More than two thousand two hundred secondary school teachers were affected. This is a “reform effort” that involved 23.000 students by abolishing 52 Technical Education specialties. Among the secondary school teachers most were placed in suspension, while 20% was obligatorily transferred to administrative positions with social criteria. Wages were cut to 75% of the original wage.

The purpose of this research is to investigate the burnout of teachers who have suffered the first suspension of labour of the Ministry of Education in the context of reform in a crisis environment and to contribute to the study of attitudes, opinions, everyday problems and emotional or health disorders.

Research Methodology

The research sample of the survey is 405 teachers (22% of the teachers affected). The main survey began in March 2014 and was completed in April 2015.

Research Tools: A personal and service data sheet

1. The Symptom Checklist - 90-Revised Symptom Scale (SCL-90-R)
2. Maslach Burnout Inventory (MBI)
3. Four Questionnaires exploring stress and health factors.

The present study investigated the burnout experienced by teachers who were put on hold and those who had to be transferred to administration duties. The Maslach occupational burnout scale recorded the highest percentages that historically appeared in Greek teachers. The factors of work stress were studied in both categories (available - transferred) and a comparative study was conducted between them. Psychopathological symptoms were observed in both classes due to work-related stress with the SCL-90 Psychopathology scale, where the General Symptom Index and the Positive Symptom Disorder Index (PTSD) appeared pathological. It has been shown that the onset of psychopathology can be predicted by increased professional burnout. In both categories, the appearance and deterioration of physical health problems associated with chronic stress was also recorded, and a deterioration of physical health also occurred.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- American Psychiatric Association (1994). Diagnostic and statistical manual of mental disorders, fourth edition (DSMIV). Washington: American Psychiatric Press, 1994.
- Anderson M.B. & Iwanicki E.F. Teacher motivation and its relationship to burnout. *Educational Administration Quarterly*, 1984; 20: 109-132.
- Antoniou A.S. Personal traits and professional burnout in health professionals. *Archives of Hellenic Medicine*, 1999; 16(1): 20-28.
- Antoniou A.S., Polychroni, F., Vlachakis A.N. Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 2006; 21 (7): 682-690.
- Aquino K. and Thau S. "Workplace victimization: Aggression from the target's Perspective", *Annual Review of Psychology*, 2009; 60: 717-741.
- Ashforth B. E., & Humphrey R. H. Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 1993; 18(1): 88-115.
- Bakker B. A., Schaufeli B.W., Demerouti E., Janssen P.M.P., van der Hulst R., Brouwer J. Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress and Coping*, 2000; 13: 247-268.
- Bibou-Nakou I., Stogiannidou A. & Kiosseoglou G. The relation between teacher burnout and teachers attributions and practices regarding school behavior problems. *School Psychology International*, 1999; 20: 209-217.
- Brenner H. Brenner M. Harrey, Personal stability and economic security. *Social Policy*, 1977; 8: 3.
- Burke R.J., & Greenglass E.R. Job stressors, type A behavior, coping responses and psychological burnout among teachers. *International Journal of Stress Management*, 1995; 2: 45-57.
- Burke R.J., & Richardsen A.M. Stress, burnout and health. In C.L. Cooper (Ed.), *Handbook of Stress, Medicine and Health*. Boca Raton FL: CRC Press, 1996; 101-117.

- Burke R.J., Greenglass, E.R. & Schwarzer R. Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences *Anxiety, Stress, and Coping*, 1996; 9: 261-275.
- Burke, Greenglass & Schwarzer, 1996 Burke R.J., & Greenglass E.R. Job stressors, type A behavior, coping responses and psychological burnout among teachers. *International Journal of Stress Management*, 1995; 2: 45-57.
- Buunk B.P. and Schaufeli W.B. Reciprocity in Interpersonal Relationships: An Evolutionary Perspective on its Importance for Health and Well-being. In: W. Stroebe and M. Hewstone (Eds.), *European Review of Social Psychology*, 1999; (10): 260-291.
- Byrne B. M. Burnout: investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary and university educators. *Teaching and Teacher Education*, 1991; 72: 197-209.
- Byrne J.J. Teacher as hunger artist: Burnout: its causes, effects and remedies. *Contemporary Education*, 1998; 69(2): 86-91.
- Chan D.W., & Hui E.K.P. Burnout and coping among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *British Journal of Educational Psychology*, 1995; 65: 15-25.
- Chan K.B., Lai G., Ko Y.C., Boey K.W. Work stress among six professional groups: the Singapore experience. *Social Science & Medicine*, 2000; 50: 1415-1432.
- Chang M.L. An appraisal perspective of teacher burn-out: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 2009; 21: 193-218.
- Cherniss C. *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger, 1980.
- Cherniss C. Long-term consequences of burnout: an exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, 1992; 13: 1-11.
- Cherniss C., & Kranz D.L. The ideological community as an antidote to burnout in the human services. In Farber, B.A. (Ed.), *Stress and Burnout in the Human Services Professions*. New York: Pergamon, 1983; 198-212.
- Cushway D. Stress in clinical psychology trainees. *British Journal of Clinical Psychology*, 1992; 31: 169-179

- Danielson C. New trends in teacher evaluation. *Educational Leadership*, 2001; 58(5): 12-15.
- Danielson C., & McGreal, T. *Teacher evaluation to enhance professional practice*. Princeton, New Jersey: Educational Testing Service, 2000.
- Day C. Beyond transformational leadership. *Educational Leadership*, 2000; 57(7): 56-59.
- Day C., Elliot, B., Kington, A. Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment. *Teaching and Teacher Education*, 2005; 21: 563-577.
- Delworth U., Hardy, E., & Loganbill, C. Supervision: A conceptual model. *The Counseling Psychologist*, 1982; 10: 3-42.
- Demazière D. *Sociologie des chômeurs*, Paris: La Découverte, 2006.
- Demazière D. «Le chômage a-t-il encore un sens? Enseignements d'une comparaison dans trois métropoles», *Sociologie du Travail*, 2013a; 55 (2): 191-213.
- Demazière D. «Typologie et description: À propos de l'intelligibilité des expériences vécues», *Sociologie*, 2013b; 3 (4): 333-347.
- Demerouti E., Bakker, A.B., Vardakou, I., Kantas, A. The convergent validity of two burnout instruments. *European Journal of Psychological Assessment*, 2002; 18 (3): 296-307.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B. The Job Demands - Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 2001; 286: 499- 512.
- Derogatis LR, Lipman RS, Covi L. SCL-90: an outpatient psychiatric rating scale - preliminary report. *Psychopharmacol Bull*, 1973; 9:13-28.
- Derogatis LR, Rickels K, Roch AF. The SCL-90 and the MMPI: a step in the validation of a new self- report scale. *Br J Psychiatry* 1976; 129: 280-289.
- Derogatis LR. Symptom Checklist-90-Revised. in *Handbook of psychiatric measures*. American Psychiatric Association 2000; 81-84.
- Devos G., Bouckenoghe D., Engels N., Hotton G., Aeltermann A. An assessment of wellbeing of principals in Flemish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 2006; 45 (1): 33-61.

- Di Martino V., Hoel H. and Cooper G. "Preventing violence and harassment in the workplace", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003.
- Diefenbach GJ, McCarthy-Lazelere ME, Williamson DA, Mathews A, Manguno-Mire GM, Bentz BG. *Anxiety* 2001; 14: 247-50.
- Dworkin A.G. *Teacher Burnout in the Public Schools: Structural Causes and Consequences for Children*. Albany: State University of New York Press, 1987.
- Ferreira I.A., & Martinez F.L. Presenteeism and burnout among teachers in public and private Portuguese elementary schools. *The International Journal of Human Resource Management*, 2012; 23 (20): 4380-4390.
- Folkman S., & Lazarus R.S. If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1985; 48: 150-170.
- Freudenberger H.J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 1974; 30, 159-65.
- Freudenberger H.J. The Staff Burnout Syndrome in Alternative Institutions. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 1975; 12: 73-82.
- Freudenberger H.J., & Richelson G. *Burn-out: The High Cost of High Achievement*. Garden City, NY: Doubleday, 1980.
- Friedlander AH, Mahler ME. Major depressive disorder: psychopathology, medical management, and dental implications. *JADA* 2001; 132: 629-38.
- Friedman I.A. High- and low-burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 1991; 84(6): 325-333.
- Gold E., Smith A., Hopper I., Herne D., Tansey G., Hulland C. Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) for Primary School Teachers. *Journal Child Family Studies*, 2010; 19: 184-189.
- González-Morales M.G., Peiró M.J., Rodríguez I., Bliese D.P. Perceived collective burnout: a multilevel explanation of burnout. *Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal*, 2012; 25 (1): 43-61.
- Greenglass E. and Burke R.J. The relationship between hospital restructuring, anger, hostility and psychosomatics in nurses. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 2000a; 10: 155-161.

- Greenglass E.R., & Burke R.J. Work and Family Precursors of Burnout in Teachers: Sex Differences. *Sex Roles*, 1988; 18: 215-229.
- Griffith J., Steptoe A., & Cropley M. An investigation of coping strategies associated with job stress. *British Journal of Educational Psychology*, 1999; 69 (4): 517-531.
- Guglielmi R.S., & Tatrow K. Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research*, 1998; 68: 61-99.
- Hirata H. et Sugita, K. *Etre chômeur à Paris, São Paulo, Tokyo: Une méthode de comparaison internationale*, Paris: Presses de Sciences Po, 2013.
- Ho C.L., & Au W.T. Teaching Satisfaction Scale: Measuring Job Satisfaction of Teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 2006; 66(1): 172-185.
- Hobfoll S.E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 1989; 44: 513-524.
- Jackson S.E., Schwab R.L., Schuler R.S. Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 1986; 71(4): 630-640.
- Jahoda Marie Marienthal: *Η κοινωνιογραφία μιας άνεργης κοινότητας*, Βιέννη 1932, αγγλική έκδοση 1971.
- Jennett H.K., Harris S.L., Mesibov G.B. Commitment to philosophy, teacher efficacy, and burnout among teachers of children with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2003; 33: 583-593.
- Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 2009; 74(1): 1-22.
- Kantas A. "The Occupational Burnout Syndrome of Teachers and Health Profession Employees". *Psychology*, 1996; 3(3): 71-85.
- Kantas A., & Vassilaki, E. Burnout in Greek teachers: main findings and validity of the Maslach burnout inventory. *Work and Stress*, 1997; 11: 94-100.
- Kokkinos C.M. Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 2007; 77 (1): 229-243.

- Kondilis E., Giannakopoulos S., Gavana M., Ierodiakonou I, Waitzkin H, Benos A. Crisis and Opportunities. Economic Crisis, Restrictive Policies and the Population's Health and Health Care: The Greek Case. *Am J Public Health*, 2013
- Kristensen T.S., Borritz M., Villadsen E., Christensen K.B. The Copenhagen burnout inventory: a new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 2005; 19: 192-207.
- Kushner MG, Sher KJ, Beitman BD. The relation between alcohol problems and anxiety disorders. *Am J Psychiatry* 1990; 147: 685-95.
- Kyriacou C. & Sutcliffe J. Teacher stress: Prevalence, sources and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 1978; 48: 159-167.
- Kyriacou C. & Sutcliffe J. A note on teacher stress and locus of control. *Journal of Occupational Psychology*, 1979; 52: 227-228.
- Kyriacou C. Teacher stress and burnout: An international review. *Educational Research*, 1987; 29: 146-152.
- Kyriacou C. Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 2001; 53(1): 27-35.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. A model of teacher stress. *Educational Studies*, 1978; 4: 1-6.
- Lang R. Stress In Dentistry – It Could Kill You! *Oral Health J*, 2007 (editorial).
- Lazarsfeld P., Jahoda M. et Zeisel H., *Les chômeurs de Marienthal*, Paris: Editions du Minuit (1982 [1933]).
- Lazarus R.S. & Folkman S. *Stress, appraisal and coping*. New York, USA: Springer, 1984.
- Lemaire R. «La compétence temporelle des personnes en chômage (revue de la littérature)», *Revue Santé mentale au Québec*, 1987; 12 (2): 76-81.
- Leontari A., Kiridis A., Yalamas B. Teachers stress. *Psychological Issues*, In Greek, 1996; 7: 139-152.
- Leymann H. “Mobbing and psychological terror at workplaces”, *Violence and Victims*, 1990; 5: 119-126.
- Leymann H. and Gustafsson A. “Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996; 5: 251-275.

- Linhart D. «D'un monde à l'autre: la fermeture d'une entreprise», *Revue de l'Ires*, 2005; 47: pp. 81-94.
- Linhart D., Rist B. et Durand, E. *Perte d'emploi, perte de soi*, Paris, 2002.
- Liu X.S., & Ramsey J. Teachers' job satisfaction: analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. *Teaching and Teacher Education*, 2008; 24: 1173-1184.
- Maphalala C.M. The Manifestation of Occupational Stress in the Teaching Profession: The Unheeded Voices of Teachers. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2014; 5 (1): 77-88.
- Maslach C. Understanding burn-out: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. In Paine WS (ed.) *Job Stress and Burn-out*. Beverly Hills, CA: SAGE, 1982; 29-40.
- Maslach C., Jackson S.E. *The Maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc., 1981.
- Maslach C., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 1981; 2: 99-113.
- Maslach C., Jackson S.E. *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1986.
- Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P. *Maslach burnout inventory manual* (3rd ed.). Mountain View, CA: CPP, Inc., 1996.
- Maslach C., Jackson SE, & Leiter, M.P. *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1997.
- Maslach C., Leiter M.P. Teacher burnout: A research agenda. In R. Vandenberghe & A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*. Cambridge: Cambridge University Press, 1999; 295-303.
- Maslach C., Leiter M.P. Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 2008; 93: 498-512.
- Maslach C., Leiter, M.P. *The Truth about Burnout*. New York, NY: Jossey-Bass, 1997.
- Maslach C., Pines A. The burn-out syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 1977; 6: 100-113.
- Maslach C., Schaufeli W.B., & Leiter, M.P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 2001; 52: 397-422.

- Mikkelsen E. G. and Einarsen S. "Basic Assumptions and Symptoms of Post-Traumatic Stress among Victims of Bullying at Work," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2002; 11: 87-111.
- Morgan CD, Wiederman MW, Magnus RD. Discriminant validity of the SCL-90 dimensions of anxiety and depression. *Assessment* 1998; 5(2): 197-201.
- Neilson B. & Rossiter N. From Precarity to Precariousness and Back Again: Labour, Life and Unstable networks. *Fibreculture 5: Multitudes, Creative Organisation and the Precarious Condition of New Media Labour*, 2005.
- Papadopoulos D., Stephenson N. & Tsianos V. *Escape Routes: Control and Subversion in the 21st Century*. London: Pluto Press , 2008.
- Papastylianou A., Kaila M., Polychronopoulos M. Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology Education*, 2009); 12: 295- 314.
- Paugam S. *La disqualification sociale: Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris: PUF. Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité*, Paris: PUF. Paugam, S. (2006). «L'épreuve du chômage: Une rupture cumulative des liens sociaux?», *Revue européenne des sciences sociales*, 1991; 3: 11-27.
- Payne R. Stress at work: a conceptual framework. In: Firth-Cozens J, Payne RL, eds. *Stress in health professionals: Psychological and organizational causes and inter-ventions*. New York: Wiley: 1999; 1-15.
- Peterson U. Stress and burnout in healthcare workers. *Karolinska Institutet, Stockholm*, 2008; 12-8.
- Pines A. M. Who is to blame for helper's burnout? Environmental impact. In C. D. Scott & J. Hawk (Eds), *Heal Thyself: The Health of Health Care Professionals*. New York: Bruner/Mazel Publications, 1986.
- Pines A.M. Burnout. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.). *Handbook of stress* (2 Nd ed.), New York: Free Press, 1993; 386-403.
- Pines A.M., & Aronson E. *Career Burn-out: Causes and Cures*. New York: The Free Press, 1988.
- Pines A.M., Aronson E. & Kafry D. *Burnout: From tedium to personal growth*. New York: Free Press, 1981.

- Platsidou M. & Agaliotis I. Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 2008; 55: 61-76.
- Popkewitz Thomas & Μαρία Νικολακάκη: Κριτικές προσεγγίσεις στην εκπαιδευτική πολιτική: τα μεταβαλλόμενα πεδία εξουσίας και γνώσης. Σιδέρης, Αθήνα 2012.
- Psychology and Health, N.V. INTRODUCTION TO SPECIAL ISSUE ON BURNOUT AND HEALTH WILMAR B. SCHAUFELI and ESTHER R. GREENGLASS, 2001; 16: 501-510 © 2001 OPA (Overseas Publishers Association).
- Rada RE, Johnson-Leong C. Stress, burnout, anxiety and depression among dentists. *JADA* 2004; 135: 788-94.
- Rancière J. *The Nights of Labor: The Worker's Dream in Nineteenth Century France*. Philadelphia: Temple University Press, 1989.
- Rekleiti M., Saridi M., Toska A., Kyriazis I., Kyloudis P., Souliotis K., Wozniak G.: "The Effect of a First Aid Educational Program on Middle School Students in a Greek Urban Area". *Archives of Medical Science*, 2013; 9(4): 758-760.
- Ronneberger K. *The art of not becoming accustomed to anything. Precarious employment in flexible capitalism*, 2008.
- Schaufeli B.W., Leiter P.M, Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 2009; 14: 3: 204-220.
- Schaufeli W., Bakker A. *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*, Occupational Health Psychology Unit. Utrecht: Utrecht University, 2003.
- Schaufeli W., Bakker A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 2004; 25: 293-315.
- Schaufeli W.B., Greenglass E.R. Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health*, 2001; 16: 501-510.
- Schaufeli W.B., Salanova M., Gonzalez-Roma V., Bakker A.B. The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 2002; 3: 71-92.

- Schaufeli W.B., Taris T.W. The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work and Stress*, 2005; 19: 256-262.
- Schmitz N., Hartkamp N., Franz M., Buse S., Karig R., Tress W. Properties of the Symptom Check List (SCL-90-R) in a psychosomatic consultation-liaison setting. *Psychol Rep* 2002; 90:1201-1207.
- Schwab R.L. & Iwanicki E. F. Who are our burned out teachers? *Educational Research Quarterly*, 1982; 7: 5-16.
- Schwab R.L., Jackson S.E. & Schuler R.S. Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 1986; 10: 14-30.
- Shukla A., & Trivedi T. Burnout in Indian Teachers. *Asia Pacific Education Review*, 2008; 9 (3): 320-334.
- Sipila K, Veijola J, Jokelainen J, Jarvelin MR, Oikarinen KS, Raustia AM, Joukamaa M. Association between symptoms of temporomandibular disorders and depression: an epidemiological study of the Northern Finland 1966 Birth Cohort. *Cranio* 2001; 19(3): 183-187.
- Souliotis K., Papageorgiou M., Politi A., Ioakeimidis D., Sidiropoulos P.: Barriers to accessing biologic treatment for rheumatoid arthritis in Greece: the unseen impact of the fiscal crisis-the Health Outcomes Patient Environment (HOPE) study. *Rheumatology International*, 2013; 22.
- Standing G. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic, 2011.
- Steinhardt A.M., Jaggars E.S.S., Faulk E.K., Gloria T.C. Chronic Work Stress and Depressive Symptoms: Assessing the Mediating Role of Teacher Burnout. *Stress and Health*, 2011; 27: 420-429.
- Strangleman T. «The nostalgia of organisations and the organisation of nostalgia: Past and present in the contemporary railway industry», *Sociology*, 1999; 33 (4): 725-746.
- Tennant C. Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, 2001; 51: 697-704.
- Triga V. Social Protest through Facebook in the Greek Context: the case of the “I don't pay” movement. *Journal of Critical Studies in Business & Society*, 2011; 2(1-2): 51-74.

- Tyler, P., Cushway D. Stress and well-being in health-care staff: the role of negative affectivity, and perceptions of job demand and discretion. *Stress Medicine*, 1998; 14: 99-107
- Unger D. E. Superintendent Burnout: Myth or Reality. The Ohio State University, Columbus, 1980.
- Van Horn J., Schaufeli W.B., Enzmann D. Teacher burnout and lack of reciprocity. *Journal of Applied Social Psychology*, 1999; 29: 91-108.
- Vartia M. “The sources of bullying – psychological work environment and organizational climate”, *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 1996; 5: 203-14.
- Vartia M. “Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying”, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 2001; 27: 63-69.
- Warr P., Worker Without a Job στο Warr P.B. (el): *Psychology at work*. Harmondsworth, Penguin Press, 1987.
- Woody SR, Steketee G, Chambless DL. The usefulness of the Obsessive Compulsive Scale of the Symptom Checklist-90-Revised. *Behav Res & Ther* 1995; 33(5): 607-611.
- Zapf. D., Knorz C., KullaM. “On the relationship between mobbing factors and job content, the social work environment and health outcomes”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996; 5: 215-37.
- Αβεντισιάν - Παγοροπούλου, Κουμπιάς & Γιαβρίμης, 2002· Κάντας, 1996, Μόττη - Στεφανίδη, 2000· Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007· Platsidou & Agaliotis, 2008· Βασιλόπουλος, 2012· Κόκκινος, 2007)
- Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Ε. & Γιαβρίμης, Π. Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας*, 2002; 5: 103-127.
- Αναγνωστόπουλος Φ. & Παπαδάτου Δ. Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του Ερωτηματολογίου Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών. *Ψυχολογικά Θέματα*, 1992; 5 (3): 183-202.
- Αντωνίου Α.Σ., Αναγνωστοπούλου Θ. & Γάκη Α. Η Επαγγελματική Εξουθένωση των Εκπαιδευτικών στην Ειδική Αγωγή. Στο Α.-Σ. Αντωνίου

- (Επιμελητής Έκδοσης) Στρες: Προσωπική Ανάπτυξη και Ευημερία. Αθήνα: Εκδ. Παπαζήση. 2010.
- Βασιλόπουλος Φ.Σ. Η επαγγελματική εξουθένωση και η σχέση της με το κοινωνικό άγχος στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Hellenic Journal of Psychology*, 2012; 9: 18-44.
- Βιτωράτου Σ. Διπλωματική Εργασία Μεταπτυχιακού-Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Ιατρικής Σχολής Τμήμα Μαθηματικών και Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων Τμήμα Μαθηματικών. «Τυποποίηση και ανάλυση ψυχομετρικών χαρακτηριστικών νεοσύλλεκτων εφέδρων οπλιτών». Αθήνα, 2004.
- Γαβρόγλου Σ. Η μυστηριώδης μείωση της προσωρινής απασχόλησης Εργασία και Απασχόληση, Έκθεση ΕΙΕΑΔ 2013, κεφάλαιο 3, Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2013.
- Γαβρόγλου Σ. Η προσαρμογή του κόστους εργασίας στην περίοδο της κρίσης, συγγραφέας: Εργασία και Απασχόληση, Έκθεση ΕΙΕΑΔ 2013, κεφάλαιο 4, Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2013.
- Δανηλίδου Α. Διπλωματική Εργασία Μεταπτυχιακού - Πανεπιστήμιο Μακεδονίας Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής. «Η μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης με τρία εναλλακτικά μοντέλα». Θεσσαλονίκη, 2013.
- Δεδουσόπουλος Α., "Ανεργία και κοινωνικός αποκλεισμός", στον τόμο με τίτλο, Μορφές κοινωνικού αποκλεισμού και μηχανισμοί παραγωγής του, εκδόσεις Ιδεοκίνηση, Αθήνα 1997.
- Δημητρίου Δ., & Κυριακίδης Λ. Ανάπτυξη μηχανισμών αυτοαξιολόγησης της σχολικής μονάδας που επιτυγχάνουν τη βελτίωση της αποτελεσματικότητάς της. *Δελτίο Εκπαιδευτικού Ομίλου Κύπρου*, 2007; 3(6): 2-7.
- Δημητρόπουλος Ε. Εκπαιδευτική αξιολόγηση: Η αξιολόγηση της εκπαίδευσης και του εκπαιδευτικού έργου (2η έκδ.). Αθήνα: Γρηγόρης, 1991.
- Δημητρόπουλος Ε. Συμβουλευτική προσανατολισμός. Τόμος Α: Συμβουλευτική και συμβουλευτική ψυχολογία. Αθήνα: Γρηγόρης, 2005.
- Ελαφρός Γ, «Η κρίση βλάπτει σοβαρά υγεία-σχέσεις», *Η Καθημερινή*, 23/11/2008, σελ. 42.
- Ελαφρός Γ, «Η παγκόσμια κρίση πλήττει την ασφάλεια και υγεία». *Περιοδικό PLANT management*, Οκτώβριος-Δεκέμβριος 2009; 56.

- Η κλίμακα ψυχοπαθολογίας Symptom Checklist - 90- Revised (SCL - 90 - R, Derogatis et al, 1973).
- Θανασιάς Ε., Καλλιτσάρη Σ., Μπάμπαλου Χ.Ε., Δεληγάς Μ., Καραγεωργίου Α. (χ.χ.). Ερωτηματολόγιο Διερεύνησης Επαγγελματικού Στρες και Επαγγελματικής Ικανοποίησης. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας Ιατρική Σχολή, 2 Α.Π.Θ τμήμα Ψυχολογίας, 3 ΚΕ.Π.Ε.Κ. Κεντρικής Ελλάδας.
- Θελερίτης Χ. (χ.χ.). Σύνδρομο εργασιακής εξουθένωσης (burnout syndrome). Αυτοέκδοση
- Θεοφίλου Π. e-Journal of Science & Technology ΤΟ ΣΥΝΔΡΟΜΟ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ (e-JST), 2009.
- Ιωαννίδης Α., Παπαθεοδώρου Χ. και Σουφτάς Δ. Εργαζόμενοι και όμως φτωχοί: Οι διαστάσεις της φτώχειας των εργαζομένων στην Ελλάδα, Επιστημονική Έκθεση 6, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2012.
- Καμινιώτη Ο. Τα δεδομένα της αγοράς εργασίας εν μέσω οικονομικής κρίσης, Άρθρα και Μελέτες 5, Ιούλιος, Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2012.
- Καμινιώτη Ο. Χαρακτηριστικά και εξελίξεις στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση Εργασία και Απασχόληση, Έκθεση ΕΙΕΑΔ 2013, κεφάλαιο 2, Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2013.
- Κάντας Α. Οργανωτική Βιομηχανική Ψυχολογία. Μέρος 1ο. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 1993.
- Κάντας, Α. Οργανωτική Βιομηχανική Ψυχολογία, Διεργασίες ομάδας – Σύγκρουση – Ανάπτυξη και αλλαγή – Κουλτούρα – Επαγγελματικό άγχος. Μέρος 3ο. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 1995.
- Κάντας, Α. Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. Ψυχολογία: Το Περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας, 1996; 3: 71-85.
- Καπενού Ειρήνη, Διπλωματική Εργασία Μεταπτυχιακού Παν/μιο Πατρών Σχολή Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης. «Επαγγελματική εξουθένωση, ικανοποίηση και ψυχικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών». Πάτρα, 2015.

- Καραδήμας Χ.Ε. Προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας και καταθλιπτικά συμπτώματα: Άμεσες και έμμεσες σχέσεις. *Ψυχολογία*, 2005; 12(3): 368-380.
- Καραδήμας Χ.Ε., & Καλαντζή-Αζίζι, Α. Η σχέση μεταξύ γεγονότων ζωής και καθημερινών προστριβών, προσδοκιών αυτό-αποτελεσματικότητας, στρατηγικών αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων και ψυχοσωματικής υγείας. *Ψυχολογία*, 2002; 9(1): 75-91.
- Κεσίσογλου Γ. Η ανάδυση των θεωριών περί επισφαλούς εργασίας στον ακαδημαϊκό λόγο των κοινωνικών επιστημών: Προκλήσεις για την πολιτική ψυχολογία Γ' Επιστημονική Επετηρίδα Τμήματος Ψυχολογίας Α.Π.Θ., 2013; 10: 392-418.
- Κοντιάδης Ξ., Σουλιώτης Κ.: «Θεσμοί και Πολιτικές Υγείας», Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Παπαζήσης, Αθήνα 2010.
- Κοτσυφάκης Θ. Η Τεχνική Εκπαίδευση Διαθέσιμη Προς Διάλυση. Αθήνα 2014.
- Κουζής Γ. Αγορά Εργασίας: Μήτρα της Ανθρώπινης Οδύνης. Στο Ν. Παναγιωτόπουλος, (Επιμ. Εκδ.) Η Απομάγευση του Κόσμου (σελ 151-171). Αθήνα: Εκδόσεις Πολύτροπο/ΕΚΚΕ, 2008.
- Κουζής, Γ. (χ.χ.). «Το πανόραμα της εργασιακής ανασφάλειας και της επισφαλούς εργασίας», 2001.
- Κουστέλιος Α. Η επίδραση της οργανωσιακής κουλτούρας στην ικανοποίηση από την εργασία. *Ψυχολογία*, 1996; 3 (2): 60-70.
- Κουστέλιος Α., Κουστέλιου Ι. Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Ψυχολογία*, 2001; 8 (1): 30-39.
- Κυριακούλιας Π. Οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα κατά το 2013 ΣΕΠΕ Εργασία και Απασχόληση, Έκθεση ΕΙΕΑΔ 2013, κεφάλαιο 8, Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2013.
- Λεοντάρη Α., Κυρίδης Α. & Γιαλαμάς Β. Το επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 2000; 30:139-161.
- Λεχουρίτης Γ., Κατσορίδας Δ. "Οι ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας. Η φθοροποιός διαδικασία", περιοδικό "Τετράδια του ΙΝΕ", 2002; 22-23: 105-118.

- Λύτρας Α., Σουλιώτης Κ. «Αποκλεισμοί στην παγκοσμιοποίηση: Ζητήματα Κοινωνικής Πολιτικής». Εκδόσεις Παπαζήση, 2004.
- Μαρξ Κ. & Ένγκελς Φ. Το Κομμουνιστικό Μανιφέστο. Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή, 1994.
- Μαρούδας Η. Το επαγγελματικό στρες των εκπαιδευτικών. Τα εκπαιδευτικά, 1996; 73-74:166-178.
- Μόττη-Στεφανίδη Φ. Επαγγελματική εξουθένωση ειδικού προσωπικού σχολικών μονάδων ατόμων με ειδικές ανάγκες και μελών ομάδων ιατροπαιδαγωγικών κέντρων. Στο: Α. Καλαντζή-Αζίζι & Η. Μπεζεβέγκης (Επιμ. Έκδ.), Θέματα επιμόρφωσης ευαισθητοποίησης στελεχών ψυχικής υγείας παιδιών και εφήβων. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 2000; 95-103.
- Μουρίκη Α. «Το “νέο προλεταριάτο”: Επισφαλώς εργαζόμενοι – Οι παρίες της σύγχρονης αγοράς εργασίας», στο Ναούμη, Μ., Παπαπέτρου, Γ., Σπυροπούλου, Ν., Φρονίμου, Ε. και Χρυσάκης, Μ. (επιμ.), Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας, Αθήνα: ΕΚΚΕ – Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής, 2010.
- Μπαγάκης, Γ. και Σκιά, Κ. Διερεύνηση των δυνατοτήτων επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών σήμερα στη χώρα μας. Γρηγόρης, Αθήνα 2015.
- Μπαγάκης, Γ. Μεθοδολογία, πολιτικές, πρακτικές επιμόρφωσης και επαγγελματικής ανάπτυξης του εκπαιδευτικού που βασίζονται στο σχολείο (school based). Γρηγόρης, Αθήνα 2015.
- Μπάλιου Ε. Οι απογοητεύσεις των καθηγητών της Β/θμιας Εκπ/σης από την εκπ/κή διαδικασία. Εκδοτικός Οίκος αδελφών Κυριακίδη. Θεσσαλονίκη, 2005.
- Μπαλούρδος Δ. και Σπυροπούλου Ν. «Πορτραίτα της φτώχειας στην Ελλάδα της κρίσης», στο Μουρίκη, Α., Μπαλούρδος, Δ., Παπαλιού, Ο., Σπυροπούλου, Ν., Φαγαδάκη, Ε., και Φρονίμου, Ε. (επιμ.), Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας: Όψεις της κρίσης, Αθήνα: ΕΚΚΕ – Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής, 2012.
- Νικολακάκη, Μ., Μωραίτη, Τ., Δώσσα, Κ. Μύθοι και πραγματικότητας εκπαίδευσης: διαθεματικότητα και ομαδοσυνεργατική διδασκαλία στο ελληνικό σχολείο. Σιδέρης, Αθήνα 2010.
- Νικολακάκη, Μ. Η Κριτική Παιδαγωγική στο Νέο Μεσαίωνα. Σιδέρης Αθήνα 2011.

- Ντώνιας Σ., Καραστεργίου Α., Μάνος Ν. Στάθμιση της κλίμακας ψυχοπαθολογίας Symptom Checklist-90-R σε ελληνικό πληθυσμό. *Ψυχιατρική* 1991; 2: 42-48.
- Παναγιωτόπουλος Ν. (Επιμ. Εκδ.). *Η Απομάγευση του Κόσμου*. Αθήνα: Εκδόσεις Πολύτροπο/ΕΚΚΕ, 2008.
- Παναγιωτόπουλος Ν., "Η βία της ανεργίας και η οδύνη των ανέργων", περιοδικό Σύγχρονη Εκπαίδευση, Μάρτιος-Απρίλιος 2004; 135.
- Παπαδέλη Χ., Ηλιάδης Α., Παπαδέλης Ι. Άγχος, ανησυχία, εξουθένωση & κατάθλιψη: Η σημασία τους κατά την άσκηση του Οδοντιατρικού επαγγέλματος. «Στόμα» 2012; 40: 49-56 .
- Παπαστυλιανού Α. & Πολυχρονόπουλος Μ. Επαγγελματική εξουθένωση, κατάθλιψη, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης: *Ψυχολογία: Το περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας*, 2007; 14: 295-314.
- Παππά Β, Lazarus, R.S. & Folkman, S. *Stress, appraisal and coping*. New York, USA: Springer, 1984.
- Παππά Β. Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 2006; 11: 141-158.
- Παππά Β. (χ.χ.). Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 135-142.
- Πατσάλης Χ., Παπουτσάκη Κ. Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Βήμα*, 2010; τ. 14.
- Παυλίδης (Μεθοδολογικά ζητήματα του σχολείου των κοινωνικών αναγκών και του έργου των εκπαιδευτικών, 2016).
- Ρεκλείτη Μ., Ρούπα Ζ., Κυριαζής Ι., Βόζνιακ Γ., Σαρίδη Μ., Κυλούδης Π., Κουράκος Μ., Σουλιώτης Κ. «Αυτοαξιολόγηση Κατάθλιψης Ασθενών με Σακχαρώδη διαβήτη σε Σχέση με τις Επιπλοκές του», *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 2012; 29(5): σελ. 599- 605.
- Σαλμάν Λ., Πλατσίδου Μ. Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων Θεσσαλονίκης. *Το βήμα των κοινωνικών επιστημών*, 2011; 15: 60, 53-77.
- ΣΕΠΕ. *Ετήσια Έκθεση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας*. Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας, 2004.

- Σουλιώτης Κ, Λιονής Χ. «Οικονομική Κρίση και Υπηρεσίες Υγείας: η Αναγκαιότητα Στροφής στην Έρευνα», Κοινωνία, Οικονομία και Υγεία, 2008; 6 (2).
- Σουλιώτης Κ. (Επιμέλεια Ελληνικής Έκδοσης): Bodenheimer T.S., Grumbach Κ. «Κατανοώντας την Πολιτική Υγείας: μια Κλινική Προσέγγιση». Επιστημονικές Εκδόσεις Παρισιάνου, Αθήνα 2010.
- Σουλιώτης Κ. «Η Δημόσια Ασφάλιση Υγείας στην Ελλάδα: από το αδιανόητο στο αυτονόητο», Παπαζήσης, Αθήνα 2013.
- Σπυριδάκης Μ. Εξουσία και Παρενόχληση στην Εργασία, εκδ. Διόνικος, 2009.
- Στεφανής Ν. "Η απειλή της βύθισης του πλοίου", εφημερίδα Το Βήμα, 11/4/2010, σελ. Α10.
- Στυλιανίδης Σ. "Ένας στους 5 ανέργους με τάσεις αυτοκτονίας", εφ. Ελευθεροτυπία, 19/7/2008, σελ. 29
- Τούντας Γ. Η υγεία των ελλήνων στην κρίση μια χαρτογράφηση της κατάστασης της υγείας των ελλήνων και των δομών υγείας της χώρας Ινστιτούτο Κοινωνικής και Προληπτικής Ιατρικής , Μάρτιος 2016.
- Τσιάμα Μαρία-Χριστίνα. Η ηθική/ψυχολογική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, Εργασία και Απασχόληση, Έκθεση ΕΙΕΑΔ κεφάλαιο 8, Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2013.
- Χαραλάμπους Ελίνα, Διπλωματική Εργασία Μεταπτυχιακού. Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Οικιακής Οικονομίας & Οικολογίας. "Επαγγελματικές πηγές στρες και επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών Β/θμιας Εκπ/σης Νομού Αττικής". Αθήνα, 2012.
- Χαρίσης Α. Εξέλιξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο διάστημα 2007-2012 μέσα από τις εκθέσεις του ΣΕΠΕ Εργασία και Απασχόληση, Έκθεση ΕΙΕΑΔ 2013, κεφάλαιο 6, Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2013.
- Χατζηχρήστου Χ. Στήριξη των παιδιών σε καταστάσεις κρίσεων. Αθήνα: Τυπωθήτω 2008.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 - ΓΙΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥΣ

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

1. Φύλλο : Άρρεν Θήλυ
2. Ηλικία : 25/35 35/45 45/55 55+
3. Έτη Υπηρεσίας: 5/10 10/20 20/30 30+

**4. Οικογενειακή Κατάσταση:
(ΑΡΙΘΜΟ)**

Ανύπαντρος/η

Παντρεμένος/η.....

Χήρος/α

Διαζευγμένος/η.....

Σε διάσταση.....

Συζώ

5. Πόσα παιδιά έχεις που σπουδάζουν:

στην Α/θμια Εκπαίδευση:.....

στην Β/θμια Εκπαίδευση:.....

στην Γ/θμια Εκπαίδευση:.....

6. Ιδιότητα στην παρούσα χρονική στιγμή :

Εκπαιδευτικός..... / Διοικητικός

.....

7. Τι πτυχίο έχεις:	
α	Αποφ. Β/θμιας Εκπαίδευσης
β	Πτυχίο ΤΕΙ
γ	Πτυχίο ΑΕΙ
δ	Μεταπτυχιακό Δίπλωμα
ε	Διδακτορική Διατριβή

ΟΔΗΓΙΕΣ

Παρακάτω θα συναντήσετε έναν κατάλογο με προβλήματα και ενοχλήσεις που, ορισμένες φορές, αντιμετωπίζουμε οι άνθρωποι. Παρακαλούμε διαβάστε προσεκτικά κάθε ερώτηση και στη συνέχεια βάλτε σε κύκλο έναν από τους αριθμούς στη δεξιά πλευρά, ο οποίος δείχνει το βαθμό της ενόχλησης που σας έχει προκαλέσει το συγκεκριμένο πρόβλημα κατά τη διάρκεια της προηγούμενης εβδομάδας, συμπεριλαμβανομένης και της σημερινής ημέρας.

	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ	ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΑ
1. Υποφέρετε από πονοκεφάλους;	0	1	2	3	4
2. Νοιώθετε νευρική ή εσωτερική τρεμούλα;	0	1	2	3	4
3. Έχετε επαναλαμβανόμενες δυσάρεστες σκέψεις που δε φεύγουν από το μυαλό σας;	0	1	2	3	4
4. Έχετε τάση για λιποθυμία ή ζαλάδα;	0	1	2	3	4
5. Έχετε χάσει το σεξουαλικό σας ενδιαφέρον ή ευχαρίστηση;	0	1	2	3	4
6. Έχετε διάθεση να κατακρίνετε τους άλλους;	0	1	2	3	4
7. Νομίζετε ότι κάποιος άλλος ελέγχει τη σκέψη σας;	0	1	2	3	4
8. Αισθάνεσθε ότι οι άλλοι φταίνε για τα προβλήματά σας;	0	1	2	3	4
9. Δυσκολεύεσθε να θυμάσθε διάφορα πράγματα;	0	1	2	3	4
10. Ανησυχείτε για το ότι είσθε απεριποίητος ή ατημέλητος;	0	1	2	3	4
11. Αισθάνεσθε ότι νευριάζετε ή ερεθίζεσθε εύκολα;	0	1	2	3	4
12. Νοιώθετε πόνους στην καρδιά ή στον θώρακα;	0	1	2	3	4
13. Αισθάνεσθε φόβο όταν βρίσκεσθε σε ανοιχτούς χώρους ή στους δρόμους;	0	1	2	3	4
14. Αισθάνεσθε υποτονικός, αδρανής, αποδυναμωμένος;	0	1	2	3	4
15. Έχετε σκέψεις αυτοκτονίας;	0	1	2	3	4

16. Ακούτε φωνές που οι άλλοι άνθρωποι δεν ακούν;	0	1	2	3	4
	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ	ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΑ
17. Τρέμετε;	0	1	2	3	4
18. Αισθάνεσθε ότι δεν μπορείτε να εμπιστευτείτε τους περισσότερους ανθρώπους;	0	1	2	3	4
19. Έχετε ανορεξία;	0	1	2	3	4
20. Κλαίτε εύκολα;	0	1	2	3	4
21. Αισθάνεσθε ντροπαλός ή όχι άνετα με το άλλο φύλο;	0	1	2	3	4
22. Νοιώθετε ότι έχετε μπλεχτεί ή παγιδευτεί;	0	1	2	3	4
23. Ξαφνικά φοβάσθε χωρίς κανένα λόγο;	0	1	2	3	4
24. Έχετε εκρήξεις οργής που δεν μπορείτε να ελέγξετε;	0	1	2	3	4
25. Φοβάσθε να βγείτε μόνος από το σπίτι σας;	0	1	2	3	4
26. Κατηγορείτε τον εαυτό σας για διάφορα πράγματα;	0	1	2	3	4
27. Έχετε πόνους στη μέση;	0	1	2	3	4
28. Αισθάνεσθε ότι εμποδίζεσθε να κάνετε αυτά που θέλετε;	0	1	2	3	4
29. Αισθάνεσθε μοναξιά;	0	1	2	3	4
30. Αισθάνεσθε κακοκεφιά;	0	1	2	3	4
31. Ανησυχείτε υπερβολικά για διάφορες καταστάσεις;	0	1	2	3	4
32. Δεν βρίσκετε ενδιαφέρον σε τίποτα;	0	1	2	3	4
33. Νοιώθετε φοβισμένος;	0	1	2	3	4
34. Τα αισθήματά σας εύκολα πληγώνονται;	0	1	2	3	4
35. Οι άλλοι γνωρίζουν τις προσωπικές σας σκέψεις;	0	1	2	3	4
36. Αισθάνεσθε ότι οι άλλοι δεν σας καταλαβαίνουν και δεν σας συμπονούν;	0	1	2	3	4

37. Αισθάνεσθε ότι οι άλλοι είναι εχθρικοί ή σας αντιπαθούν;	0	1	2	3	4
38. Πρέπει να ενεργείτε πολύ αργά ώστε να είσθε σίγουρος ότι δεν έχετε κάνει λάθος;	0	1	2	3	4
	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ	ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΑ
39. Νοιώθετε καρδιακούς παλμούς ή ταχυπαλμία;	0	1	2	3	4
40. Έχετε ναυτία ή στομαχικές διαταραχές;	0	1	2	3	4
41. Αισθάνεσθε κατώτερος από τους άλλους;	0	1	2	3	4
42. Νοιώθετε πόνους στους μύς;	0	1	2	3	4
43. Αισθάνεσθε ότι σας παρακολουθούν ή ότι μιλούν για σας;	0	1	2	3	4
44. Υποφέρετε από αϋπνία;	0	1	2	3	4
45. Πρέπει να ελέγχετε ξανά και ξανά ότι κάνετε;	0	1	2	3	4
46. Δυσκολεύεσθε να παίρνετε αποφάσεις;	0	1	2	3	4
47. Φοβάσθε να ταξιδεύετε με λεωφορείο ή τρένο;	0	1	2	3	4
48. Έχετε δύσπνοια;	0	1	2	3	4
49. Αισθάνεσθε ζέστη ή κρύο;	0	1	2	3	4
50. Νοιώθετε ότι πρέπει να αποφεύγετε μερικά πράγματα, μέρη ή ασχολίες γιατί σας φοβίζουν;	0	1	2	3	4
51. Νοιώθετε να αδειάζει το μυαλό σας;	0	1	2	3	4
52. Αισθάνεσθε μούδιασμα ή ελαφρό πόνο σε τμήματα του σώματός σας;	0	1	2	3	4
53. Έχετε ένα κόμπο στο λαιμό;	0	1	2	3	4
54. Πιστεύετε ότι δεν έχετε ελπίδες για το μέλλον;	0	1	2	3	4
55. Δυσκολεύεσθε να συγκεντρωθείτε;	0	1	2	3	4
56. Αισθάνεσθε αδυναμία σε τμήματα του σώματός σας;	0	1	2	3	4
57. Αισθάνεσθε τεντωμένα τα νεύρα σας ή γεμάτος αγωνία;	0	1	2	3	4
58. Νοιώθετε βάρος στα χέρια ή στα	0	1	2	3	4

πόδια σας;					
59. Έχετε σκέψεις θανάτου ή ότι πεθαίνετε;	0	1	2	3	4
60. Τρώτε παραπάνω από το κανονικό;	0	1	2	3	4
61. Δεν αισθάνεσθε άνετα όταν σας κοιτάνε ή μιλούν για σας;	0	1	2	3	4
	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ	ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΑ
62. Έχετε σκέψεις που δεν είναι δικές σας;	0	1	2	3	4
63. Έχετε παρορμήσεις να χτυπήσετε, να τραυματίσετε ή να βλάψετε κάποιον;	0	1	2	3	4
64. Ξυπνάτε πολύ νωρίς το πρωί;	0	1	2	3	4
65. Πρέπει να επαναλαμβάνετε τις ίδιες πράξεις (ν' αγγίζετε, να μετράτε, να πλένετε κάτι);	0	1	2	3	4
66. Κοιμάσθε ανήσυχα ή με διακοπές;	0	1	2	3	4
67. Σας έρχεται να σπάσετε πράγματα ή να καταστρέψετε πράγματα;	0	1	2	3	4
68. Έχετε ιδέες και απόψεις που οι άλλοι δεν συμμερίζονται;	0	1	2	3	4
69. Νοιώθετε πολύ συνεσταλμένος όταν βρίσκεσθε με άλλους;	0	1	2	3	4
70. Δεν αισθάνεσθε άνετα μέσα στο πλήθος (στα καταστήματα ή στον κινηματογράφο);	0	1	2	3	4
71. Νοιώθετε ότι και για το παραμικρό πράγμα πρέπει να κάνετε προσπάθεια;	0	1	2	3	4
72. Έχετε περιόδους με τρόμο ή πανικό;	0	1	2	3	4
73. Δεν αισθάνεσθε άνετα όταν τρώτε ή πίνετε δημόσια;	0	1	2	3	4
74. Τσακώνεσθε συχνά;	0	1	2	3	4
75. Αισθάνεσθε νευρικότητα όταν μένετε μόνος;	0	1	2	3	4
76. Νοιώθετε ότι οι άλλοι δεν εκτιμούν όσο πρέπει αυτά που κάνετε;	0	1	2	3	4
77. Αισθάνεσθε μοναξιά ακόμα και όταν βρίσκεσθε με κόσμο;	0	1	2	3	4
78. Είστε τόσο ανήσυχος ώστε δεν μπορείτε να μείνετε σε μία θέση;	0	1	2	3	4

79. Αισθάνεσθε ότι δεν αξίζετε;	0	1	2	3	4
80. Έχετε το προαίσθημα ότι κάτι κακό θα σας συμβεί;	0	1	2	3	4
81. Φωνάζετε ή πετάτε πράγματα;	0	1	2	3	4
82. Φοβάσθε ότι θα λιποθυμήσετε όταν είσθε σε πολύ κόσμο;	0	1	2	3	4
	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ	ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΑ
83. Αισθάνεσθε ότι οι άλλοι θα σας εκμεταλλευτούν αν τους το επιτρέψετε;	0	1	2	3	4
84. Έχετε σκέψεις για σεξουαλικά θέματα που σας ενοχλούν πολύ;	0	1	2	3	4
85. Νομίζετε ότι θα έπρεπε να τιμωρηθείτε για τις αμαρτίες σας;	0	1	2	3	4
86. Έχετε σκέψεις ή φαντασίες που σας τρομάζουν;	0	1	2	3	4
87. Νομίζετε ότι έχετε κάποιο σοβαρό ελάττωμα στο σώμα σας;	0	1	2	3	4
88. Δεν αισθάνεσθε ποτέ κοντά σε άλλο πρόσωπο;	0	1	2	3	4
89. Νοιώθετε ενοχές;	0	1	2	3	4
90. Νομίζετε ότι κάτι δεν λειτουργεί καλά στο μυαλό σας;	0	1	2	3	4

ΚΛΙΜΑΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ: Το παρόν αποτελεί κομμάτι μιας μεγάλης έρευνας για το άγχος και την εξουθένωση των εργαζομένων. Είναι ένα αυστηρών ανώνυμο ερωτηματολόγιο και στοχεύει στην καταγραφή απόψεων εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης **σε εξαίρεση από διαθεσιμότητα.**

ΟΔΗΓΙΕΣ: Βάλτε σε κύκλο την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο ως προς την παρακάτω ερώτηση. Οι αριθμοί-απαντήσεις, επεξηγούνται από τον παρακάτω πίνακα (κλίμακα):

Κ Λ Ι Μ Α Κ Α Α Π Α Ν Τ Η Σ Ε Ω Ν

1	2	3	4	5	6	7
Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές το μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα

		ΑΠΑΝΤΗΣΗ
1	Νιώθω εξουθενωμένος από τη δουλειά μου	1 2 3 4 5 6 7
2	Νιώθω άδειος/α, σαν να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, στο τέλος μιας εργάσιμης ημέρας	1 2 3 4 5 6 7
3	Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμη μια μέρα στο γραφείο	1 2 3 4 5 6 7
4	Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη διοίκηση	1 2 3 4 5 6 7
5	Μου είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με καθηγητές όλη την μέρα	1 2 3 4 5 6 7
6	Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου	1 2 3 4 5 6 7
7	Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια... νιώθω πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι	1 2 3 4 5 6 7
8	Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση το να εργάζομαι στενά με καθηγητές	1 2 3 4 5 6 7
9	Νιώθω γεμάτος/η δύναμη και ενεργητικότητα	1 2 3 4 5 6 7
10	Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς από τους καθηγητές σαν να ήταν αντικείμενα	1 2 3 4 5 6 7
11	Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στην υπηρεσία	1 2 3 4 5 6 7
12	Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή των καθηγητών μέσα από τη δουλειά μου	1 2 3 4 5 6 7
13	Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους καθηγητές	1 2 3 4 5 6 7
14	Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των καθηγητών	1 2 3 4 5 6 7
15	Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά	1 2 3 4 5 6 7
16	Στο τέλος της ημέρας έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους καθηγητές	1 2 3 4 5 6 7
17	Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως νιώθουν οι καθηγητές για όσα τους συμβαίνουν	1 2 3 4 5 6 7
18	Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν από τη δουλειά μου	1 2 3 4 5 6 7
19	Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα να δουλεύω ως διοικητικός	1 2 3 4 5 6 7
20	Με προβληματίζει ότι σιγά σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/ή	1 2 3 4 5 6 7
21	Νομίζω ότι οι καθηγητές επιρρίπτουν σε μένα ευθύνες για μερικά από τα προβλήματά τους	1 2 3 4 5 6 7
22	Στην ουσία, δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς καθηγητές	1 2 3 4 5 6 7

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ 4

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ: Το παρόν είναι κομμάτι μιας μεγάλης έρευνας για το άγχος και την εξουθένωση των εργαζομένων. Είναι ένα **αυστηρώς ανώνυμο ερωτηματολόγιο** και στοχεύει στην καταγραφή απόψεων εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που εξαιρέθηκαν από τη διαθεσιμότητα και έγιναν διοικητικοί υπάλληλοι.

ΟΔΗΓΙΕΣ: Βάλτε σε κύκλο την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει ως προς την παρακάτω ερώτηση. Οι αριθμοί - απαντήσεις επεξηγούνται από τον παρακάτω πίνακα: ΚΛΙΜΑΚΑ.

Πόσο αυξάνει το εργασιακό άγχος για σας

ΚΛΙΜΑΚΑ				
1.	2.	3.	4.	5.
ΚΑΘΟΛΟΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΑ

A/A		Κλίμακα
1	Η ξαφνική αλλαγή εργασιακού αντικειμένου	1. 2. 3. 4. 5.
2	Το γεγονός ότι υποχρεώθηκα να επιλέξω το διοικητικό έργο ενώ θέλω να διδάσκω	1. 2. 3. 4. 5.
3	Η αίσθηση ότι οι γνώσεις μου για το αντικείμενό μου είναι ανεπαρκείς	1. 2. 3. 4. 5.
4	Το γεγονός ότι αισθάνομαι "εγκλωβισμένος" στη δουλειά μου αν και έχω περισσότερα προσόντα	1. 2. 3. 4. 5.
5	Δε μου εξηγεί κανένας πως θα διεκπεραιώσω το έργο μου	1. 2. 3. 4. 5.
6	Η έλλειψη στήριξης από τους προϊσταμένους μου	1. 2. 3. 4. 5.
7	Το ότι υποχρεούμαι να διεκπεραιώνω διαφορετικά αντικείμενα	1. 2. 3. 4. 5.
8	Το ότι μου είναι αδιάφορο το αντικείμενο εργασίας	1. 2. 3. 4. 5.
9	Οι συνεχείς αλλαγές στους νόμους στα πλαίσια μεταρρυθμίσεων	1. 2. 3. 4. 5.
10	Η ακαταλληλότητα του κτιρίου	1. 2. 3. 4. 5.
11	Ο μεγάλος αριθμός υπαλλήλων σ' έναν χώρο	1. 2. 3. 4. 5.
12	Ο θόρυβος και η απόσπαση της προσοχής μου πολλές φορές	1. 2. 3. 4. 5.
13	Η απουσία χώρων διαλείμματος	1. 2. 3. 4. 5.
14	Η έλλειψη σύγχρονης υλικοτεχνικής υποδομής	1. 2. 3. 4. 5.
15	Η έλλειψη συμμετοχής μου στη λήψη αποφάσεων	1. 2. 3. 4. 5.
16	Το γεγονός ό,τι οι προϊστάμενοί μου μπορεί να είναι αρνητικοί σε κάθε τι καινοτόμο	1. 2. 3. 4. 5.
17	Η ασάφεια του ρόλου μου στην υπηρεσία μου	1. 2. 3. 4. 5.
18	Η έλλειψη προοπτικής καριέρας	1. 2. 3. 4. 5.
19	Το γεγονός ότι η δουλειά μου στερείται σεβασμού από τον κοινωνικό περίγυρο	1. 2. 3. 4. 5.
20	Το μεγάλο ωράριο εργασίας	1. 2. 3. 4. 5.
21	Οι συναλλαγές με τράπεζες και δημόσιες υπηρεσίες λόγω ταυτόχρονου πρωινού ωραρίου	1. 2. 3. 4. 5.
22	Η έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ συναδέλφων	1. 2. 3. 4. 5.
23	Οι λεκτικές επιθέσεις εναντίον μου	1. 2. 3. 4. 5.

24	Το γεγονός ότι νιώθω "παρείσακτος" σε έναν χώρο ξένο προς τις προσδοκίες μου	1. 2. 3. 4. 5.
25	Οι συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων	1. 2. 3. 4. 5.
26	Οι διακρίσεις υπέρ κάποιων συναδέλφων εντός της υπηρεσίας	1. 2. 3. 4. 5.
27	Μου λείπει η σχέση με τους μαθητές μου. Νιώθω ματαιωμένος	1. 2. 3. 4. 5.
28	Νιώθω "φυλακισμένος" στο κτίριο Διοίκησης για 8 ώρες	1. 2. 3. 4. 5.
29	Η αξιολόγησή μου πιθανόν να συνδέεται με τη σταθερότητα της δουλειάς μου	1. 2. 3. 4. 5.
30	Ο χαμηλός μισθός μου	1. 2. 3. 4. 5.
31	Η οικονομική ανασφάλεια λόγω κρίσης από την οποία δεν μπορώ να απαλλαγώ ούτε στη δουλειά	1. 2. 3. 4. 5.
32	Η πιθανή επιδείνωση της κατάστασης στο εκπαιδευτικό σύστημα	1. 2. 3. 4. 5.
33	Η πιθανή επιδείνωση της κατάστασης στη χώρα λόγω κρίσης	1. 2. 3. 4. 5.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ 2

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ: Το παρόν αποτελεί κομμάτι μιας μεγάλης έρευνας για το άγχος και την εξουθένωση των εργαζομένων. Είναι ένα **αυστηρώς ανώνυμο ερωτηματολόγιο** και στοχεύει στην καταγραφή απόψεων εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε διαθεσιμότητα.

ΟΔΗΓΙΕΣ: Βάλτε σε κύκλο την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο ως προς την παρακάτω ερώτηση. Οι αριθμοί-απαντήσεις, επεξηγούνται από τον παρακάτω πίνακα : **ΚΛΙΜΑΚΑ** .

Τι λειτούργησε ενθαρρυντικά για εσάς το διάστημα της διαθεσιμότητας ;

Κ Λ Ι Μ Α Κ Α				
1.	2.	3.	4.	5.
ΚΑΘΟΛΟΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΑ

A/A		Κ Λ Ι Μ Α Κ Α
01	Ο οικογενειακός περίγυρος.	1. 2. 3. 4. 5.
02	Ο κοινωνικός περίγυρος.	1. 2. 3. 4. 5.
03	Η δικτύωση με συναδέλφους που βιώνουν την ίδια κατάσταση.	1. 2. 3. 4. 5.
04	Η δυνατότητα να εκφράζομαι & να ενημερώνομαι μέσω διαδικτύου.	1. 2. 3. 4. 5.
05	Η συμμετοχή σε κοινές δράσεις	1. 2. 3. 4. 5.
06	Η προσφυγή στη δικαιοσύνη.	1. 2. 3. 4. 5.
07	Η εμπιστοσύνη στο συνδικάτο.	1. 2. 3. 4. 5.
08	Η εμπιστοσύνη στις δεσμεύσεις του Υπουργείου.	1. 2. 3. 4. 5.
09	Η προοπτική πολιτικών αλλαγών.	1. 2. 3. 4. 5.
10	Η πίστη στο Θεό.	1. 2. 3. 4. 5.
11	Η ανάγκη να πιστεύω ότι τα πράγματα θα πάνε καλύτερα.	1. 2. 3. 4. 5.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ !

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ 3

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ: Το παρόν αποτελεί κομμάτι μιας μεγάλης έρευνας για το άγχος και την εξουθένωση των εργαζομένων. Είναι ένα **αυστηρώς ανώνυμο ερωτηματολόγιο** και στοχεύει στην καταγραφή απόψεων εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε διαθεσιμότητα.

ΟΔΗΓΙΕΣ: Βάλτε σε κύκλο την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο ως προς τα παρακάτω προβλήματα υγείας.

Παρουσιάσατε κάποιο από τα παρακάτω προβλήματα υγείας ;

A/A	ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΥΓΕΙΑΣ	ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ		ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΠΕΝΤΑΕΤΙΑ	
01	Αλλεργίες	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
02	Υπέρταση	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
03	Καρδιολογικά	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
04	Γαστρεντερολογικά	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
05	Αυτοάνοσα	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
06	Δερματολογικά	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
07	Διαβήτη	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
08	Ενδοκρινολογικές διαταραχές	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
09	Σεξουαλικές δυσλειτουργίες	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
10	Στοματογναθικές δυσλειτουργίες	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
11	Επανειλημμένα ατυχήματα	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ !

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 - ΓΙΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΥΣ

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

1. Φύλλο : Άρρεν Θήλυ
2. Ηλικία : 25/35 35/45 45/55 55+
3. Έτη Υπηρεσίας: 5/10 10/20 20/30 30+

4. Οικογενειακή Κατάσταση: (ΑΡΙΘΜΟ)

Ανύπαντρος/η

Παντρεμένος/η.....

Χήρος/α

Διαζευγμένος/η.....

Σε διάσταση.....

Συζώ

5. Πόσα παιδιά έχεις που σπουδάζουν:

στην Α/θμια Εκπαίδευση:.....

στην Β/θμια Εκπαίδευση:.....

στην Γ/θμια Εκπαίδευση:.....

6. Ιδιότητα στην παρούσα χρονική στιγμή :

Εκπαιδευτικός..... / Διοικητικός

.....

7. Τι πτυχίο έχεις:	
α	Αποφ. Β/θμιας Εκπαίδευσης
β	Πτυχίο ΤΕΙ
γ	Πτυχίο ΑΕΙ
δ	Μεταπτυχιακό Δίπλωμα
ε	Διδακτορική Διατριβή

ΟΔΗΓΙΕΣ

Παρακάτω θα συναντήσετε έναν κατάλογο με προβλήματα και ενοχλήσεις που, ορισμένες φορές, αντιμετωπίζουμε οι άνθρωποι. Παρακαλούμε διαβάστε προσεκτικά κάθε ερώτηση και στη συνέχεια βάλτε σε κύκλο έναν από τους αριθμούς στη δεξιά πλευρά, ο οποίος δείχνει το βαθμό της ενόχλησης που σας έχει προκαλέσει το συγκεκριμένο πρόβλημα κατά τη διάρκεια της προηγούμενης εβδομάδας, συμπεριλαμβανομένης και της σημερινής ημέρας.

	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ	ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΑ
1. Υποφέρετε από πονοκεφάλους;	0	1	2	3	4
2. Νοιώθετε νευρική ή εσωτερική τρεμούλα;	0	1	2	3	4
3. Έχετε επαναλαμβανόμενες δυσάρεστες σκέψεις που δε φεύγουν από το μυαλό σας;	0	1	2	3	4
4. Έχετε τάση για λιποθυμία ή ζαλάδα;	0	1	2	3	4
5. Έχετε χάσει το σεξουαλικό σας ενδιαφέρον ή ευχαρίστηση;	0	1	2	3	4
6. Έχετε διάθεση να κατακρίνετε τους άλλους;	0	1	2	3	4
7. Νομίζετε ότι κάποιος άλλος ελέγχει τη σκέψη σας;	0	1	2	3	4
8. Αισθάνεσθε ότι οι άλλοι φταίνε για τα προβλήματά σας;	0	1	2	3	4
9. Δυσκολεύεσθε να θυμάσθε διάφορα πράγματα;	0	1	2	3	4
10. Ανησυχείτε για το ότι είσθε απεριποίητος ή ατημέλητος;	0	1	2	3	4
11. Αισθάνεσθε ότι νευριάζετε ή ερεθίζεσθε εύκολα;	0	1	2	3	4
12. Νοιώθετε πόνους στην καρδιά ή στον θώρακα;	0	1	2	3	4
13. Αισθάνεσθε φόβο όταν βρίσκεσθε σε ανοιχτούς χώρους ή στους δρόμους;	0	1	2	3	4
14. Αισθάνεσθε υποτονικός, αδρανής, αποδυναμωμένος;	0	1	2	3	4
15. Έχετε σκέψεις αυτοκτονίας;	0	1	2	3	4

16. Ακούτε φωνές που οι άλλοι άνθρωποι δεν ακούν;	0	1	2	3	4
	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ	ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΑ
17. Τρέμετε;	0	1	2	3	4
18. Αισθάνεσθε ότι δεν μπορείτε να εμπιστευτείτε τους περισσότερους ανθρώπους;	0	1	2	3	4
19. Έχετε ανορεξία;	0	1	2	3	4
20. Κλαίτε εύκολα;	0	1	2	3	4
21. Αισθάνεσθε ντροπαλός ή όχι άνετα με το άλλο φύλο;	0	1	2	3	4
22. Νοιώθετε ότι έχετε μπλεχτεί ή παγιδευτεί;	0	1	2	3	4
23. Ξαφνικά φοβάσθε χωρίς κανένα λόγο;	0	1	2	3	4
24. Έχετε εκρήξεις οργής που δεν μπορείτε να ελέγξετε;	0	1	2	3	4
25. Φοβάσθε να βγείτε μόνος από το σπίτι σας;	0	1	2	3	4
26. Κατηγορείτε τον εαυτό σας για διάφορα πράγματα;	0	1	2	3	4
27. Έχετε πόνους στη μέση;	0	1	2	3	4
28. Αισθάνεσθε ότι εμποδίζεσθε να κάνετε αυτά που θέλετε;	0	1	2	3	4
29. Αισθάνεσθε μοναξιά;	0	1	2	3	4
30. Αισθάνεσθε κακοκεφιά;	0	1	2	3	4
31. Ανησυχείτε υπερβολικά για διάφορες καταστάσεις;	0	1	2	3	4
32. Δεν βρίσκετε ενδιαφέρον σε τίποτα;	0	1	2	3	4
33. Νοιώθετε φοβισμένος;	0	1	2	3	4
34. Τα αισθήματά σας εύκολα πληγώνονται;	0	1	2	3	4
35. Οι άλλοι γνωρίζουν τις προσωπικές σας σκέψεις;	0	1	2	3	4
36. Αισθάνεσθε ότι οι άλλοι δεν σας καταλαβαίνουν και δεν σας συμπονοούν;	0	1	2	3	4

37. Αισθάνεσθε ότι οι άλλοι είναι εχθρικοί ή σας αντιπαθούν;	0	1	2	3	4
38. Πρέπει να ενεργείτε πολύ αργά ώστε να είσθε σίγουρος ότι δεν έχετε κάνει λάθος;	0	1	2	3	4
	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ	ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΑ
39. Νοιώθετε καρδιακούς παλμούς ή ταχυπαλμία;	0	1	2	3	4
40. Έχετε ναυτία ή στομαχικές διαταραχές;	0	1	2	3	4
41. Αισθάνεσθε κατώτερος από τους άλλους;	0	1	2	3	4
42. Νοιώθετε πόνους στους μύς;	0	1	2	3	4
43. Αισθάνεσθε ότι σας παρακολουθούν ή ότι μιλούν για σας;	0	1	2	3	4
44. Υποφέρετε από αϋπνία;	0	1	2	3	4
45. Πρέπει να ελέγχετε ξανά και ξανά ότι κάνετε;	0	1	2	3	4
46. Δυσκολεύεσθε να παίρνετε αποφάσεις;	0	1	2	3	4
47. Φοβάσθε να ταξιδεύετε με λεωφορείο ή τρένο;	0	1	2	3	4
48. Έχετε δύσπνοια;	0	1	2	3	4
49. Αισθάνεσθε ζέστη ή κρύο;	0	1	2	3	4
50. Νοιώθετε ότι πρέπει να αποφεύγετε μερικά πράγματα, μέρη ή ασχολίες γιατί σας φοβίζουν;	0	1	2	3	4
51. Νοιώθετε να αδειάζει το μυαλό σας;	0	1	2	3	4
52. Αισθάνεσθε μούδιασμα ή ελαφρό πόνο σε τμήματα του σώματός σας;	0	1	2	3	4
53. Έχετε ένα κόμπο στο λαιμό;	0	1	2	3	4
54. Πιστεύετε ότι δεν έχετε ελπίδες για το μέλλον;	0	1	2	3	4
55. Δυσκολεύεσθε να συγκεντρωθείτε;	0	1	2	3	4
56. Αισθάνεσθε αδυναμία σε τμήματα του σώματός σας;	0	1	2	3	4
57. Αισθάνεσθε τεντωμένα τα νεύρα σας ή γεμάτος αγωνία;	0	1	2	3	4
58. Νοιώθετε βάρος στα χέρια ή στα	0	1	2	3	4

πόδια σας;					
59. Έχετε σκέψεις θανάτου ή ότι πεθαίνετε;	0	1	2	3	4
60. Τρώτε παραπάνω από το κανονικό;	0	1	2	3	4
61. Δεν αισθάνεσθε άνετα όταν σας κοιτάνε ή μιλούν για σας;	0	1	2	3	4
	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ	ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΑ
62. Έχετε σκέψεις που δεν είναι δικές σας;	0	1	2	3	4
63. Έχετε παρορμήσεις να χτυπήσετε, να τραυματίσετε ή να βλάψετε κάποιον;	0	1	2	3	4
64. Ξυπνάτε πολύ νωρίς το πρωί;	0	1	2	3	4
65. Πρέπει να επαναλαμβάνετε τις ίδιες πράξεις (ν' αγγίζετε, να μετράτε, να πλένετε κάτι);	0	1	2	3	4
66. Κοιμάσθε ανήσυχα ή με διακοπές;	0	1	2	3	4
67. Σας έρχεται να σπάσετε πράγματα ή να καταστρέψετε πράγματα;	0	1	2	3	4
68. Έχετε ιδέες και απόψεις που οι άλλοι δεν συμμερίζονται;	0	1	2	3	4
69. Νοιώθετε πολύ συνεσταλμένος όταν βρίσκεσθε με άλλους;	0	1	2	3	4
70. Δεν αισθάνεσθε άνετα μέσα στο πλήθος (στα καταστήματα ή στον κινηματογράφο);	0	1	2	3	4
71. Νοιώθετε ότι και για το παραμικρό πράγμα πρέπει να κάνετε προσπάθεια;	0	1	2	3	4
72. Έχετε περιόδους με τρόμο ή πανικό;	0	1	2	3	4
73. Δεν αισθάνεσθε άνετα όταν τρώτε ή πίνετε δημόσια;	0	1	2	3	4
74. Τσακώνεσθε συχνά;	0	1	2	3	4
75. Αισθάνεσθε νευρικότητα όταν μένετε μόνος;	0	1	2	3	4
76. Νοιώθετε ότι οι άλλοι δεν εκτιμούν όσο πρέπει αυτά που κάνετε;	0	1	2	3	4
77. Αισθάνεσθε μοναξιά ακόμα και όταν βρίσκεσθε με κόσμο;	0	1	2	3	4
78. Είστε τόσο ανήσυχος ώστε δεν μπορείτε να μείνετε σε μία θέση;	0	1	2	3	4

79. Αισθάνεσθε ότι δεν αξίζετε;	0	1	2	3	4
80. Έχετε το προαίσθημα ότι κάτι κακό θα σας συμβεί;	0	1	2	3	4
81. Φωνάζετε ή πετάτε πράγματα;	0	1	2	3	4
82. Φοβάσθε ότι θα λιποθυμήσετε όταν είσθε σε πολύ κόσμο;	0	1	2	3	4
	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ	ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΑ
83. Αισθάνεσθε ότι οι άλλοι θα σας εκμεταλλευτούν αν τους το επιτρέψετε;	0	1	2	3	4
84. Έχετε σκέψεις για σεξουαλικά θέματα που σας ενοχλούν πολύ;	0	1	2	3	4
85. Νομίζετε ότι θα έπρεπε να τιμωρηθείτε για τις αμαρτίες σας;	0	1	2	3	4
86. Έχετε σκέψεις ή φαντασίες που σας τρομάζουν;	0	1	2	3	4
87. Νομίζετε ότι έχετε κάποιο σοβαρό ελάττωμα στο σώμα σας;	0	1	2	3	4
88. Δεν αισθάνεσθε ποτέ κοντά σε άλλο πρόσωπο;	0	1	2	3	4
89. Νοιώθετε ενοχές;	0	1	2	3	4
90. Νομίζετε ότι κάτι δεν λειτουργεί καλά στο μυαλό σας;	0	1	2	3	4

ΚΛΙΜΑΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ: Το παρόν αποτελεί κομμάτι μιας μεγάλης έρευνας για το άγχος και την εξουθένωση των εργαζομένων. Είναι ένα αυστηρών ανώνυμο ερωτηματολόγιο και στοχεύει στην καταγραφή απόψεων εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης **σε διαθεσιμότητα**.

ΟΔΗΓΙΕΣ: Βάλτε σε κύκλο την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο ως προς την παρακάτω ερώτηση. Οι αριθμοί-απαντήσεις, επεξηγούνται από τον παρακάτω πίνακα (κλίμακα):

Κ Λ Ι Μ Α Κ Α Α Π Α Ν Τ Η Σ Ε Ω Ν

1	2	3	4	5	6	7
Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές το μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα

		ΑΠΑΝΤΗΣΗ
1	Νιώθω εξουθενωμένος από τη δουλειά μου	1 2 3 4 5 6 7
2	Νιώθω άδειος/α, σαν να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, στο τέλος μιας σχολικής ημέρας	1 2 3 4 5 6 7
3	Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμη μια μέρα στο σχολείο	1 2 3 4 5 6 7
4	Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη διδασκαλία	1 2 3 4 5 6 7
5	Μου είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με μαθητές όλη την μέρα	1 2 3 4 5 6 7
6	Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου	1 2 3 4 5 6 7
7	Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια... νιώθω πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι	1 2 3 4 5 6 7
8	Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση το να εργάζομαι στενά με μαθητές	1 2 3 4 5 6 7
9	Νιώθω γεμάτος/η δύναμη και ενεργητικότητα	1 2 3 4 5 6 7
10	Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς από τους μαθητές μου, σαν να ήταν αντικείμενα	1 2 3 4 5 6 7
11	Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο σχολείο	1 2 3 4 5 6 7
12	Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή των μαθητών μου μέσα από τη διδασκαλία μου	1 2 3 4 5 6 7
13	Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου	1 2 3 4 5 6 7
14	Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου	1 2 3 4 5 6 7
15	Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά	1 2 3 4 5 6 7
16	Στο τέλος της ημέρας έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους μαθητές μου	1 2 3 4 5 6 7
17	Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως νιώθουν οι μαθητές μου για όσα τους συμβαίνουν	1 2 3 4 5 6 7
18	Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν από τη δουλειά μου	1 2 3 4 5 6 7
19	Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα να διδάσκω	1 2 3 4 5 6 7
20	Με προβληματίζει ότι σιγά σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/ή	1 2 3 4 5 6 7
21	Νομίζω ότι οι μαθητές μου επιρρίπτουν σε μένα ευθύνες για μερικά από τα προβλήματά τους	1 2 3 4 5 6 7
22	Στην ουσία, δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου	1 2 3 4 5 6 7

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ 1

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ: Το παρόν αποτελεί κομμάτι μιας μεγάλης έρευνας για το άγχος και την εξουθένωση των εργαζομένων. Είναι ένα **αυστηρώς ανώνυμο ερωτηματολόγιο** και στοχεύει στην καταγραφή απόψεων εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε διαθεσιμότητα.

ΟΔΗΓΙΕΣ: Βάλτε σε κύκλο την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο ως προς την παρακάτω ερώτηση. Οι αριθμοί-απαντήσεις, επεξηγούνται από τον παρακάτω πίνακα : **ΚΛΙΜΑΚΑ** .

Ποιοί από τους παρακάτω παράγοντες νιώθετε να σας απογοητεύουν περισσότερο και κατά πόσο

ι

ΕΥ		Κ Λ Ι Μ Α Κ Α					ΧΑ
		1.	2.	3.	4.	5.	
		ΚΑΘΟΛΟΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΑ	
A/A		Κ Λ Ι Μ Α Κ Α					
01	Ο αιφνιδιαστικός τρόπος επιβολής της διαθεσιμότητας.	1.	2.	3.	4.	5.	
02	Ο παρατεταμένος χρόνος του καθεστώτος της διαθεσιμότητας.	1.	2.	3.	4.	5.	
03	Η απότομη αλλαγή εργασιακής κατάστασης.	1.	2.	3.	4.	5.	
04	Η μεταβολή εργασιακού περιβάλλοντος.	1.	2.	3.	4.	5.	
05	Η αλλαγή εργασιακού αντικειμένου.	1.	2.	3.	4.	5.	
06	Η αδικία των κριτηρίων με τα οποία επιλέχτηκε η ειδικότητά μου.	1.	2.	3.	4.	5.	
07	Η αδικία του ότι δεν αξιολογήθηκαν τα επιπλέον προσόντα μου.	1.	2.	3.	4.	5.	
08	Το γεγονός ότι δε μου δόθηκε η δυνατότητα να επιλέξω άλλο εργασιακό αντικείμενο πριν την ένταξή μου σε διαθεσιμότητα αλλά στο τέλος της.	1.	2.	3.	4.	5.	
09	Η άγνοια των δικαιωμάτων & των υποχρεώσεών μου.	1.	2.	3.	4.	5.	
10	Το ότι το σωματείο μου δεν με προετοίμασε εγκαίρως.	1.	2.	3.	4.	5.	
11	Η έλλειψη εμπιστοσύνης στο Υπουργείο Παιδείας & την πολιτεία.	1.	2.	3.	4.	5.	
12	Η έλλειψη εμπιστοσύνης στο σύστημα Δικαιοσύνης.	1.	2.	3.	4.	5.	
13	Η αδυναμία να ανταποκριθώ σε οικονομικές υποχρεώσεις που ανέλαβα προ διαθεσιμότητας (δάνεια, σπουδές κ.λπ.) .	1.	2.	3.	4.	5.	
14	Η έλλειψη εμπιστοσύνης στην αποτελεσματικότητα των συνδικαλιστικών δράσεων.	1.	2.	3.	4.	5.	
15	Η αδυναμία να ανταποκριθώ σε έξοδα διαβίωσης (τροφή, θέρμανση κ.λπ.)	1.	2.	3.	4.	5.	
16	Η στέρηση του δικαιώματος να αναζητήσω άλλο εργασιακό αντικείμενο.	1.	2.	3.	4.	5.	
17	Η αδυναμία να ανταποκριθώ σε άλλο εργασιακό αντικείμενο με το πέρας της διαθεσιμότητας.	1.	2.	3.	4.	5.	
18	Το ότι νομίζω ότι οι άλλοι με «βλέπουν» υποτιμητικά.	1.	2.	3.	4.	5.	
19	Το ότι νιώθω να ματαιώνονται οι προσπάθειες τόσων χρόνων.	1.	2.	3.	4.	5.	
20	Το γεγονός ότι απέφυγα ανθρώπους για να μη χρειάζεται να εξηγώ.	1.	2.	3.	4.	5.	
21	Το ότι νομίζω ότι οι άλλοι με θεωρούν ασήμαντο & μηδαμινό.	1.	2.	3.	4.	5.	
22	Η αλλαγή ισορροπιών μέσα στην οικογένεια.	1.	2.	3.	4.	5.	
23	Η απουσία ενθάρρυνσης απ'τον κοινωνικό περίγυρο.	1.	2.	3.	4.	5.	
24	Η έλλειψη συμπαράστασης από τους γονείς των μαθητών.	1.	2.	3.	4.	5.	
25	Η γραφειοκρατική στάση των Διευθυντών & των Προϊσταμένων.	1.	2.	3.	4.	5.	
26	Η πιθανότητα ανεργίας.	1.	2.	3.	4.	5.	
27	Το «κυνήγι» μοριοδοτούμενων προσόντων.	1.	2.	3.	4.	5.	
28	Ο ανταγωνισμός με συναδέλφους σε διαθεσιμότητα.	1.	2.	3.	4.	5.	
29	Η στάση των Μ.Μ.Ε. .	1.	2.	3.	4.	5.	
30	Η έλλειψη συντονισμού με άλλους κλάδους σε διαθεσιμότητα.	1.	2.	3.	4.	5.	
31	Η μη έμπρακτη υποστήριξη από την εκπ/κή οικογένεια (καθηγητές - δασκάλους) .	1.	2.	3.	4.	5.	
32	Η πιθανότητα να « μην ξαναμπώ στην τάξη » .	1.	2.	3.	4.	5.	

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ !

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ 2

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ: Το παρόν αποτελεί κομμάτι μιας μεγάλης έρευνας για το άγχος και την εξουθένωση των εργαζομένων. Είναι ένα **αυστηρώς ανώνυμο ερωτηματολόγιο** και στοχεύει στην καταγραφή απόψεων εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε διαθεσιμότητα.

ΟΔΗΓΙΕΣ: Βάλτε σε κύκλο την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο ως προς την παρακάτω ερώτηση. Οι αριθμοί-απαντήσεις, επεξηγούνται από τον παρακάτω πίνακα : **ΚΛΙΜΑΚΑ** .

Τι λειτούργησε ενθαρρυντικά για εσάς το διάστημα της διαθεσιμότητας ;

Κ Λ Ι Μ Α Κ Α				
1.	2.	3.	4.	5.
ΚΑΘΟΛΟΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΑ

Α/Α		Κ Λ Ι Μ Α Κ Α
01	Ο οικογενειακός περίγυρος.	1. 2. 3. 4. 5.
02	Ο κοινωνικός περίγυρος.	1. 2. 3. 4. 5.
03	Η δικτύωση με συναδέλφους που βιώνουν την ίδια κατάσταση.	1. 2. 3. 4. 5.
04	Η δυνατότητα να εκφράζομαι & να ενημερώνομαι μέσω διαδικτύου.	1. 2. 3. 4. 5.
05	Η συμμετοχή σε κοινές δράσεις	1. 2. 3. 4. 5.
06	Η προσφυγή στη δικαιοσύνη.	1. 2. 3. 4. 5.
07	Η εμπιστοσύνη στο συνδικάτο.	1. 2. 3. 4. 5.
08	Η εμπιστοσύνη στις δεσμεύσεις του Υπουργείου.	1. 2. 3. 4. 5.
09	Η προοπτική πολιτικών αλλαγών.	1. 2. 3. 4. 5.
10	Η πίστη στο Θεό.	1. 2. 3. 4. 5.
11	Η ανάγκη να πιστεύω ότι τα πράγματα θα πάνε καλύτερα.	1. 2. 3. 4. 5.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ !

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ 3

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ: Το παρόν αποτελεί κομμάτι μιας μεγάλης έρευνας για το άγχος και την εξουθένωση των εργαζομένων. Είναι ένα **αυστηρώς ανώνυμο ερωτηματολόγιο** και στοχεύει στην καταγραφή απόψεων εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε διαθεσιμότητα.

ΟΔΗΓΙΕΣ: Βάλτε σε κύκλο την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο ως προς τα παρακάτω προβλήματα υγείας.

Παρουσιάσατε κάποιο από τα παρακάτω προβλήματα υγείας ;

A/A	ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΥΓΕΙΑΣ	ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ		ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΠΕΝΤΑΕΤΙΑ	
01	Αλλεργίες	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
02	Υπέρταση	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
03	Καρδιολογικά	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
04	Γαστρεντερολογικά	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
05	Αυτοάνοσα	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
06	Δερματολογικά	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
07	Διαβήτη	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
08	Ενδοκρινολογικές διαταραχές	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
09	Σεξουαλικές δυσλειτουργίες	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
10	Στοματογναθικές δυσλειτουργίες	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
11	Επανειλημμένα ατυχήματα	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ !

