

**ΜΕΛΕΤΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ  
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ-ΕΡΕΥΝΑ ΣΕ ΕΞΙ ΠΟΛΕΙΣ ΤΗΣ  
ΕΛΛΑΔΑΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΩΝ  
ΑΝΕΡΓΩΝ**



**Μετέγουσες Σπουδάστριες :  
ΠΑΠΑΣΚΟΥΛΗ ΕΙΡΗΝΗ  
ΠΑΡΓΑΝΑ ΜΑΡΙΑ**

**Υπεύθυνη Καθηγήτρια :  
Δρ. ΘΕΟΔΩΡΑΤΟΥ ΜΑΡΙΑ**



Πτυχιακή Εργασία για τη λήψη του πτυχίου στην Κοινωνική Εργασία  
από το Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας της Σχολής Επαγγελματιών Υγείας  
και Πρόνοιας του Ανώτατου Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος  
(Α.Τ.Ε.Ι.) Πάτρας.

**ΠΑΤΡΑ, ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2006**

Αν κάθε μέσο είχε την δύναμη  
να ολοκληρώσει μόνο το έργο του μετά  
από διαταγή ή από μόνο του,  
όπως υποστηρίζουν για τα αυτόματα του  
Δαίδαλου ή τους τρίποδες του Ηφαίστου,  
Για τους οποίους ο ποιητής λέει ότι  
εκτελούσαν αυτόματα την εργασία τους  
στο εργαστήριο του θεού, έτσι, αν και  
οι σαΐτες του αργαλειού είχαν την δύναμη  
να υφαίνουν οι ίδιες και οι χορδές  
να παίζουν μόνες τους κιθάρα,  
τότε οι αρχιτεχνίτες δεν θα χρειαζόνταν  
εργάτες ούτε οι αφέντες δούλους.

**Αριστοτέλους Πολιτικά I, IV**

## **ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ**

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά την καθηγήτρια του Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας και κλινική ψυχολόγο Δρ. Θεοδωράτου-Μπέκου Μαρία, υπεύθυνη της πτυχιακής εργασίας, η οποία μας υπέδειξε το θέμα καθώς και για την καθοδήγηση, διευκόλυνση και συμπαράσταση που μας προσέφερε.

Ευχαριστούμε τον Οργανισμό Απασχολήσεως του Εργατικού Δυναμικού(ΟΑΕΔ) σε κάθε πόλη όπου πραγματοποιήθηκε αυτή η έρευνα.(Αθήνα Βόλο, Λαμία ,Πάτρα, Χαλκίδα). Ευχαριστίες οφείλουμε επίσης και στα άνεργα άτομα που προθυμοποιήθηκαν να συμπληρώσουν τα ερωτηματολόγια της έρευνάς μας δείχνοντας με αυτόν τον τρόπο την επιθυμία τους να βρεθεί λύση στο πρόβλημα τους.

Επίσης, ευχαριστούμε τον στατιστικολόγο κ. Πιερρακέα Χρήστο για τη συνεργασία που είχαμε στην επεξεργασία των αποτελεσμάτων της έρευνας. Ευχαριστούμε τις σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας, Δημοπούλου Αγγελική, Ζευκιλή Άννα και Τασσακοπούλου Δήμητρα, για την πολύτιμη συνεργασία που είχαμε στην πραγματοποίηση της έρευνας..

Τέλος ευχαριστούμε την κεντρική βιβλιοθήκη και την βιβλιοθήκη του Α.Τ.Ε.Ι μας στην Πάτρα καθώς και τα πανεπιστήμια Αθηνών και συγκεκριμένα την Φιλοσοφική Σχολή των τμημάτων Ιστορίας, Φιλοσοφίας-Παιδαγωγικής-Ψυχολογίας, Το Πάντειο Πανεπιστήμιο και τις βιβλιοθήκες κοινωνικής εργασίας και του Α.Τ.Ε.Ι στην Αθήνα.

Κυρίως όμως ευχαριστούμε τους αγαπημένους μας γονείς και φιλικό μας περιβάλλον, για την υλική και ηθική υποστήριξη και συμπαράστασή τους όλη αυτήν την χρονική περίοδο.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η μελέτη της πτυχιακής εργασίας αναφέρεται στους ανέργους, στις δυσκολίες και τους τρόπους αντιμετώπισής τους καθώς και στην αναγκαιότητα της συμβουλευτικής.

Η εργασία χωρίζεται σε δύο μεγάλα μέρη: το πρώτο σχετίζεται με τα στοιχεία που συλλέχθηκαν, ύστερα από την μελέτη βιβλιογραφικού υλικού, και το δεύτερο αφορά τα βήματα που ακολουθήθηκαν για την διεξαγωγή και την επεξεργασία των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει οχτώ κεφάλαια. Σε κάθε κεφάλαιο γίνεται μια αναλυτική αναφορά, η οποία είναι απαραίτητη για την καλύτερη κατανόηση των αποτελεσμάτων της έρευνας. Στο πρώτο κεφάλαιο δίνονται ορισμοί και οι διαχωρισμοί της ανεργίας ενώ στο δεύτερο κεφάλαιο ορίζεται η αγορά εργασίας και η εργασία-απασχόληση. Αναφέρονται οι μορφές απασχόλησης ,οι λόγοι για τους οποίους οι άνθρωποι θέλουν να εργάζονται καθώς και τα κίνητρα των εργαζομένων με βάση την θεωρία του Maslow. Στο τρίτο κεφάλαιο περιλαμβάνονται οι ταξινομήσεις της ανεργίας, με βάση τις μορφές που προκύπτουν από τα αίτια που την προκαλούν, τον χρόνο που διαρκεί, την διάρθρωση της, την εμβέλεια, τον βαθμό διαφάνειας και άλλα κριτήρια. Στο τέταρτο κεφάλαιο αναπτύσσονται μερικά από τα βασικά αίτια της ανεργίας τα οποία είναι: τεχνολογία, η υπολειτουργία του επαγγελματικού προσανατολισμού, οι εργασιακές σχέσεις, η κατάθλιψη-απάθεια, η οικογενειακή Υπερπροστασία, η αστυφιλία καθώς και η απασχόληση αλλοδαπών. Στο πέμπτο κεφάλαιο περιγράφονται οι οικονομικές και οι ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας. Στο έκτο κεφάλαιο αναφέρονται τα μέτρα αντιμετώπισης της ανεργίας. Στο έβδομο κεφάλαιο γίνεται μια εκτενή αναφορά στη συμβουλευτική(ορισμοί, σκοποί, αντικείμενο, συμβουλευτική σχέση και σύμβουλος, δεξιότητες συμβούλου. θεωρητικές προσεγγίσεις, τα στάδια και οι τεχνικές της συμβουλευτικής).Τέλος στο όγδοο κεφάλαιο αναπτύσσονται έννοιες όπως η διαχείριση ,το άγχος ενώ περιλαμβάνει τις στρατηγικές διαχείρισης ανέργων, την ταξινόμηση και τα είδη των στρατηγικών, τους μηχανισμούς άμυνας, την σχέση των μηχανισμών άμυνας με την διαχείριση καθώς και την αποτελεσματικότητα των στρατηγικών διαχείρισης.

Στην συνέχεια ακολουθεί το δεύτερο μέρος της πτυχιακής εργασίας το οποίο περιλαμβάνει τρία κεφάλαια: Το ένατο κεφάλαιο όπου γίνεται εισαγωγή στην

μεθοδολογία της έρευνας. Ειδικότερα αναλύονται ο σκοπός, το δείγμα, η μέθοδος και τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για την ερευνητική διαδικασία.

Στο δέκατο κεφάλαιο, περιγράφεται η διαδικασία χορήγησης των ερωτηματολογίων στους ανέργους και παραθέτονται τα αποτελέσματα, τα συμπεράσματα και οι συσχετίσεις που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων.

Τέλος, στο ενδέκατο κεφάλαιο αναφέρονται προτάσεις με βάση τα συμπεράσματα της έρευνας και την ολοκληρωμένη μελέτη της εργασίας μας.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Αναγνώριση

Περίληψη

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΣΕΛ.1

### ΜΕΡΟΣ Α' ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**

1.1. Ορισμοί ανεργίας

ΣΕΛ.3

1.2. Διαχωρισμός των εννοιών :Ανεργία-Αεργία

ΣΕΛ.4

1.3. Χαρακτηριστικά ανεργίας

ΣΕΛ.4

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

2.1 Αγορά εργασίας

ΣΕΛ.6

2.1.1 Η εννοιολογική προσέγγιση

ΣΕΛ.6

2.1.2 Το εργατικό δυναμικό

ΣΕΛ.6

2.1.3 Προσφορά και ζήτηση εργασίας

ΣΕΛ.7

2.2 Εργασία-Απασχόληση

ΣΕΛ.7

2.2.1. Μορφές απασχόλησης

ΣΕΛ.8

2.3 Λόγοι για τους οποίους οι άνθρωποι εργάζονται

ΣΕΛ.9

2.3.1 Η κοινωνική σημασία της εργασίας

ΣΕΛ.10

2.3.2 Η συναισθηματική σημασία της εργασίας

ΣΕΛ.10

2.3.3 Η βιοποριστική σημασία της εργασίας

ΣΕΛ.11

2.3.4 Η εκπαιδευτική σημασία της εργασίας

ΣΕΛ.11

2.4 Πηγές αναζήτησης – εξεύρεσης εργασίας

ΣΕΛ.12

2.5 Ανάγκες και κίνητρα εργαζομένων με βάση την  
θεωρία του Maslow

ΣΕΛ.13

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:**

3.1 Κριτήρια ταξινόμησης ανεργίας

ΣΕΛ.15

3.2 Ταξινομήσεις της ανεργίας βάση των αιτιών που την προκαλούν

ΣΕΛ.15

3.2.1 Ανεργία τριβής

ΣΕΛ.15

3.2.2 Διαρθρωτική ανεργία	ΣΕΛ.16
3.2.3 Εποχική ανεργία	ΣΕΛ.16
3.2.4 Ανεργία ελλιπούς ζήτησης ή κυκλική ανεργία	ΣΕΛ.16
3.2.5 Τεχνολογική ανεργία	ΣΕΛ.17
3.2.6 Η ανεργία ως αποτέλεσμα των μικρών ρυθμών μεγέθυνσης	ΣΕΛ.17
3.3 Ταξινομήσεις της ανεργίας ανάλογα με την διάρκειά της	ΣΕΛ.18
3.4 Ταξινομήσεις της ανεργίας με κριτήριο την διάρθρωση της	ΣΕΛ.19
3.5 Ταξινομήσεις της ανεργίας με βάση την εμπέλεια, τον βαθμό διαφάνειας και άλλα κριτήρια	ΣΕΛ.20

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

4.1 Αίτια ανεργίας	ΣΕΛ.22
4.1.1 Τεχνολογία	ΣΕΛ.22
4.1.2 Υπολειτουργία Επαγγελματικού Προσανατολισμού	ΣΕΛ.23
4.1.3 Εργασιακές σχέσεις	ΣΕΛ.24
4.1.4 Κατάθλιψη-απάθεια	ΣΕΛ.25
4.1.5 Οικογενειακή υπερπροστασία	ΣΕΛ.25
4.1.6 Αστυφιλία	ΣΕΛ.26
4.1.7 Απασχόληση αλλοδαπών	ΣΕΛ.27

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5**

5.1 Οι επιπτώσεις της ανεργίας	ΣΕΛ.29
5.1.1 Οικονομικές επιπτώσεις της ανεργίας	ΣΕΛ.29
5.1.2 Κοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας	ΣΕΛ.30
5.1.3 Ψυχολογικές επιπτώσεις της ανεργίας	ΣΕΛ.31

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6**

6.1 Μέτρα αντιμετώπισης ανεργίας	ΣΕΛ.34
----------------------------------	--------

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7**

7.1 Συμβουλευτική	ΣΕΛ.37
7.1.1 Εισαγωγή	ΣΕΛ.37

7.1.2 Έννοια της συμβουλευτικής	ΣΕΛ.37
7.1.3 Σκοποί – Αντικείμενο – Περιεχόμενο της συμβουλευτικής	ΣΕΛ.40
7.1.4 Θεωρητικές προσεγγίσεις της συμβουλευτικής	ΣΕΛ.43
7.1.5 Χώροι άσκησης Συμβουλευτικής	ΣΕΛ.50
7.2 Η συμβουλευτική σχέση και ο σύμβουλος	ΣΕΛ.50
7.3 Προβλήματα στην συμβουλευτική σχέση	ΣΕΛ.52
7.4 Απαραίτητες δεξιότητες συμβούλου	ΣΕΛ.55
7.5 Τα στάδια της συμβουλευτικής διαδικασίας	ΣΕΛ.57
7.5.1 Έναρξη της συζήτησης και δόμησης της σχέσης	ΣΕΛ.57
7.5.2 Καθορισμός του προβλήματος	ΣΕΛ.58
7.5.3 Οριοθέτηση στόχων	ΣΕΛ.59
7.5.4 Αναζήτηση και παραγωγή εναλλακτικών λύσεων	ΣΕΛ.60
7.5.5 Γενίκευση	ΣΕΛ.61
7.6 Τεχνικές – Δεξιότητες που αφορούν τη Δημιουργία, Ανάπτυξη και Λειτουργία της συμβουλευτικής σχέσης	ΣΕΛ.62
7.7 Ατομική-Ομαδική συμβουλευτική	ΣΕΛ.66
7.8 Η ψυχολογική συμβουλευτική ως εργαλείο με ανέργους	ΣΕΛ.67
7.9 Η διαδικασία κινητοποίησης και ενεργοποίησης ανέργων	ΣΕΛ.69
7.10 Ο επαγγελματικός προσανατολισμός	ΣΕΛ.71
7.10.1 Ορισμός-Σκοπός και η σημασία του	ΣΕΛ.71
7.11 Ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η συμβουλευτική	ΣΕΛ.72

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8**

8.1 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ	ΣΕΛ.74
8.1.2 Εισαγωγικά– έννοια διαχείρισης (coping)	
ΣΕΛ.74	
8.1.3 Το άγχος	ΣΕΛ.75
8.1.4 Γνωστικές προσεγγίσεις για το άγχος	ΣΕΛ.77
8.2 Στρατηγικές διαχείρισης	ΣΕΛ.80
8.3 Ταξινόμηση / είδη στρατηγικών διαχείρισης	ΣΕΛ.81
8.4 Παράγοντες που συνδέονται με τα είδη (coping)	ΣΕΛ.82
8.5 Μηχανισμοί άμυνας	ΣΕΛ.84



8.6 Σχέση διαχείρισης με μηχανισμούς άμυνας	ΣΕΛ.86
8.7 Αποτελεσματικότητα στρατηγικών διαχείρισης	ΣΕΛ.88

## **ΜΕΡΟΣ Β' ΕΡΕΥΝΑ**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9**

#### **ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ**

9.1. Εισαγωγή	ΣΕΛ.92
9.2. Δείγμα	ΣΕΛ.93
9.3. Εργαλεία	ΣΕΛ.94
9.3.1. Η κλίμακα της Τουλούζης για τη διαχείριση (E.T.C)	ΣΕΛ.94
9.3.2. Παρουσίαση των τομέων, των στρατηγικών και διαστάσεων	ΣΕΛ.95

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10 :**

#### **ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**

10.1. <u>ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ</u>	ΣΕΛ.100
10.2. Ποσοτικά δεδομένα	ΣΕΛ.101
10.2.1. Στατιστική Μεθοδολογία	ΣΕΛ.101
10.2.2. Δεδομένα που προκύπτουν με βάση την Κλίμακα της Τουλούζης για τη Διαχείριση	ΣΕΛ.102
10.2.3. Συμπεράσματα – Συσχετίσεις	ΣΕΛ.134
10. 2.3.1. Συσχέτιση των δεικτών και του φύλου των ερωτηθέντων	ΣΕΛ.135
10.2.3.2. Συσχέτιση των δεικτών και της ηλικίας των ερωτηθέντων	ΣΕΛ.142
10.2.3.3. Συσχέτιση των δεικτών και του τόπου καταγωγής των ερωτηθέντων	ΣΕΛ.146
10.2.3.4. Συσχέτιση των δεικτών και του τόπου διαμονής των ερωτηθέντων	ΣΕΛ.150
10.2.3.5. Συσχέτιση των δεικτών και του μορφωτικού επιπέδου των ερωτηθέντων	ΣΕΛ.153

10.2.3.6. Συσχέτιση των δεικτών και της ύπαρξης μεταπτυχιακών των ερωτηθέντων	ΣΕΛ.155
10.2.3.7. Συσχέτιση των δεικτών και της διάρκειας της ανεργίας των ερωτηθέντων	ΣΕΛ.161
10.2.3.8 Συσχέτιση των δεικτών και του είδους δουλειών που προτείνουν στους ερωτηθέντες	ΣΕΛ.162

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11**

11.1 Συμπεράσματα-Συζήτηση	ΣΕΛ.170
11.2 Προτάσεις	ΣΕΛ.175

<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>	<b>ΣΕΛ.178</b>
---------------------	----------------

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ**

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανεργία που χαρακτηρίζει την σύγχρονη ελληνική οικονομία αποτελεί το υπ' αριθμόν ένα κοινωνικό κίνδυνο σήμερα. Η κοινωνική πραγματικότητα δεν είναι η ανεργία όπως την ορίζουν και την αντιλαμβάνονται οι στατιστικοί και οι οικονομολόγοι αλλά όπως την βιώνουν οι ίδιοι οι άνεργοι. Η ελάττωση των εισοδημάτων αποτελεί την ευκολοδιάκριτο κορυφή του συνολικού προβλήματος: ο βαθύς τραυματισμός, η αίσθηση απαξίωσης, η διαταραχή της οικογενειακής ισορροπίας και των κοινωνικών σχέσεων, ο κοινωνικός αποκλεισμός ή ακόμα και οι αντανάκλασεις της στο επίπεδο της υγείας δίνουν την συνολική διάσταση στο πρόβλημα.

Οι κοινωνικές ομάδες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία είναι οι νέοι, κυρίως αυτοί που δεν έχουν εργαστεί ποτέ, καθώς επίσης και τα άτομα με φθίνουσες ειδικότητες, άτομα με ειδικές ανάγκες, γυναίκες και μειονότητες. Επίσης η μακροχρόνια ανεργία εξακολουθεί να αυξάνεται, με σχεδόν το μισό των ανέργων να βρίσκεται στην ανεργία πάνω από ένα έτος.

Ανεξάρτητα από την τεχνολογική επανάσταση, την εμφάνιση νέων επαγγελμάτων, την υπολειτουργία του επαγγελματικού προσανατολισμού κ.α. μεγάλο μέρος της ευθύνης για τις διαστάσεις της ανεργίας έχουν και οι ίδιοι οι άνεργοι που δεν αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά το πρόβλημα τους. Η επιλογή των επαγγελμάτων εξακολουθεί να μη συμβαδίζει με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας ενώ η επαγγελματική τους εκπαίδευση στερείται σημαντικών προσόντων για τις υπάρχουσες κενές θέσεις.

Αισθητή είναι επίσης η έλλειψη υποδομής από το κράτος έτσι ώστε να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη αλλά και την καταστολή του προβλήματος της ανεργίας.

Έχει αποδειχθεί ότι καμία πολιτική, μεμονωμένα εφαρμοζόμενη, δεν μπορεί να έχει επαρκές αποτέλεσμα. Είναι απαραίτητο να υπάρξει δέσμη μέτρων και συνεχής δράση σε όλους τους τομείς με ξεκάθαρη και ενιαία στρατηγική που θα απορρέει από την ανάλυση της ελληνικής πραγματικότητας.

**ΜΕΡΟΣ Α΄**  
**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ**

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

## 1.1 Ορισμοί Ανεργίας

Ανεργία αποκαλείται η έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης για τα άτομα που είναι ικανά να εργαστούν και επιθυμούν να εργαστούν. Η ανεργία αποτελεί τη σημαντικότερη παθολογία της αγοράς εργασίας. (Δημητρόπουλος Γ. 2002)

Ως άνεργοι ορίζονται όλα τα άτομα τα οποία:

- ◆ Δεν απασχολούνται
- ◆ Είναι αμέσως διαθέσιμα για να αναλάβουν εργασία, είτε ως μισθωτοί είτε ως αυτοαπασχολούμενοι και
- ◆ Αναζητούν εργασία, δηλαδή έχουν προβεί σε συγκεκριμένες ενέργειες κατά την περίοδο αναφοράς για να βρουν μισθωτή απασχόληση ή να ιδρύσουν δική τους παραγωγική μονάδα. (Δημητρόπουλος Γ. 2002)

Άνεργοι είναι τα άτομα τα οποία μπορούν και θέλουν να εργαστούν, αλλά δεν μπορούν να βρουν απασχόληση. Είναι φανερό ότι το άθροισμα των απασχολούμενων και των ανέργων είναι ίσως με το εργατικό δυναμικό. Εργατικό δυναμικό είναι το σύνολο των ατόμων τα οποία μπορούν και θέλουν να εργαστούν.

## **Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ)**

Σύμφωνα με τον Ο.Α.Ε.Δ: “Άνεργος θεωρείται εκείνος που μετά την λύση ή λήξη της εργασιακής σχέσης αναζητεί εργασία, αποδέχεται να ασχοληθεί σε εργασία που του προσφέρεται από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ στον ευρύτερο επαγγελματικό του κλάδο ή δέχεται να παρακολουθήσει προγράμματα εκπαίδευσης ή μετ’ εκπαίδευση και γενικά επωφελείται από κάθε δυνατότητα για απασχόληση” (Κωνσταντινόπουλος, 1996, σελ. 171)

Ο Οργανισμός Απασχόλησεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) είναι το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση, ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίες προϋποθέσεις ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης, σε αρμονία με το εκάστοτε Πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της Χώρας και τις συναφείς κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr))

## Μέτρηση της ανεργίας

Το μέγεθος της ανεργίας μπορεί να μετρηθεί ως απόλυτο μέγεθος , για παράδειγμα, χιλιάδες άνεργοι. Η σημασία όμως του αριθμού αυτού εξαρτάται από το μέγεθος του εργατικού δυναμικού. Γι' αυτό η ανεργία μετράτε ως ποσοστό επί τοις εκατό (%) του εργατικού δυναμικού, για παράδειγμα, 8%.

$$\text{Ποσοστό ανεργίας} = \frac{\text{Αριθμός Ανεργών}}{\text{Εργατικό Δυναμικό}} * 100$$

Το ποσοστό της ανεργίας μπορεί να διαφέρει από περίοδο σε περίοδο, καθώς μεταβάλλεται το απόλυτο μέγεθος της ανεργίας ή του εργατικού δυναμικού ή και των δύο (αλλά με διαφορετικό ρυθμό). ([www.users.teilam.gr/~emastrogianni/anergia.htm](http://www.users.teilam.gr/~emastrogianni/anergia.htm))

### 1.2 Διαχωρισμός των Εννοιών: Ανεργία-Αεργία

Στην καθημερινή χρήση η ανεργία σχετίζεται γλωσσικά με την αεργία αλλά εννοιολογικά διαφέρουν. Με τον όρο ανεργία εννοούμε το κοινωνικοοικονομικό φαινόμενο της έλλειψης εργασίας των ατόμων εκείνων που επιθυμούν να εργαστούν, ενώ με τον όρο αεργία εννοούμε ότι το άτομο, από οκνηρία και φυγοπονία αποφεύγει την εργασία.

### 1.3 Χαρακτηριστικά Της Ανεργίας

Τα χαρακτηριστικά της ανεργίας μεταβάλλονται ανάλογα με την οικονομική περίοδο που εμφανίζεται. Ωστόσο, συνοπτικά τα κυριότερα χαρακτηριστικά της ανεργίας όπως εμφανίζονται τις τελευταίες δεκαετίες είναι:

- ♦ Η ανεργία αυξάνεται σε περιόδους οικονομικών κρίσεων

- ◆ Είναι φαινόμενο που εμφανίζεται κυρίως στις βιομηχανικά αναπτυγμένες χώρες.
- ◆ Πλήττει περισσότερο τους νέους, γυναίκες, ηλικιωμένους και άτομα με ειδικές ανάγκες.
- ◆ Συνήθως είναι μακροχρόνια και εμφανίζεται με διαφορετικές μορφές.
- ◆ Εμφανίζονται υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας, παραεργασίας και υποαπασχόλησης.
- ◆ Πλήττει τα κορεσμένα επαγγέλματα.(Μάραντος Π. 2000/Δεδουσόπουλος Α. 2000)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### 2.1 Αγορά εργασίας

#### 2.1.1 Εννοιολογική Προσέγγιση

Η έννοια της «αγοράς» έχει κεφαλαιώδη σημασία σε μια οικονομία. Αγορά αποκαλείται ο νοητός χώρος ή το αντίστοιχο περιβάλλον μέσα στο οποίο παράγονται, διατίθενται, αποκτώνται, ανταλλάσσονται ή και καταναλώνονται αγαθά και υπηρεσίες. Υπάρχουν διαφόρων κατηγοριών αγορές: αγαθών, υπηρεσιών, κεφαλαίων κ.α. Σημαντικότερο ρόλο στη λειτουργία της οικονομίας έχει η αγορά εργασίας.

Αγορά εργασίας θεωρείται ο χώρος στον οποίο συναντώνται οι πωλητές και οι αγοραστές εργατικής δύναμης και κατανέμεται η εργασία στις διάφορες παραγωγικές δραστηριότητες. (Κουνενάκη-Χατζηνικολάου Ε.1999)

#### 2.1.2 Το εργατικό δυναμικό

Σημαντική στην εξέταση των φαινομένων που σχετίζονται με την αγορά εργασίας και την λειτουργία της είναι η έννοια του «εργατικού δυναμικού» Εργατικό δυναμικό μιας χώρας ονομάζεται το σύνολο των ατόμων που είναι σε θέση και θέλουν να απασχοληθούν και που ήδη εργάζονται ή επιδιώκουν ενεργά να εργαστούν.

Στην Ελλάδα χρησιμοποιείται από τις επίσημες στατιστικές ο όρος " οικονομικά ενεργός πληθυσμός " αντί του όρου εργατικού δυναμικού. Ένας τέτοιος ορισμός εμφανίζει σημαντικά μεθοδολογικά προβλήματα ως προς την καταμέτρηση και την αποτύπωση της πραγματικής εικόνας που αφορά το εργατικό δυναμικό ,κι αυτό στην ουσία γιατί περιλαμβάνει όχι μόνο τους καταγεγραμμένους ως απασχολούμενους αλλά και τους καταγεγραμμένους ως ανέργους. Εντούτοις, στην κατηγορία των ανέργων δε λαμβάνονται υπόψη τα άτομα εκείνα τα οποία δεν είχαν δηλώσει ότι ζητούσαν απασχόληση, κάτι το οποίο αλλοιώνει το συνολικό ποσοστό ανεργίας.

Στον μη οικονομικό ενεργό πληθυσμό συμπεριλαμβάνονται όσοι δεν είναι σε θέση ή δεν επιθυμούν να εργαστούν, οι εισοδηματίες οι οποίοι δεν εργάζονται, καθώς και οι νοικοκυρές που θα μπορούσαν να ενταχθούν σε μία κατηγορία μη αμειβόμενων εργαζομένων. Οι βασικοί παράγοντες που προσδιορίζουν το εργατικό δυναμικό μιας χώρας είναι



- το μέγεθος του πληθυσμού της
- η σύνθεση ηλικιακών ομάδων καθώς και
- το ποσοστό συμμετοχής των ηλικιακών ομάδων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού.

Συχνά γίνεται διάκριση μεταξύ του κυρίου και του περιφερειακού εργατικού δυναμικού. Περιφερειακό μπορεί να θεωρηθεί το συμπληρωματικό, το εφεδρικό, δυναμικό σε έναν χώρο ή κλάδο. Το περιφερειακό εργατικό δυναμικό είναι συνήθως αυτό που πλήττεται πρώτο από τις παθογένειες της αγοράς εργασίας.

### **2.1.3. Προσφορά και ζήτηση εργασίας**

Καθοριστικό ρόλο στη λειτουργία της αγοράς εργασίας παίζουν η προσφορά και η ζήτηση εργασίας. Ζήτηση εργασίας σημαίνει στην πράξη ζήτηση δυναμικού δηλαδή πόσους εργαζόμενους ζητούν οι παραγωγικές μονάδες σε κάθε στιγμή προκειμένου να τους αξιοποιήσουν στη διαδικασία της παραγωγής.

Μια ιδανική κατάσταση θα ήταν η ισορροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας δηλαδή μια σωστή ποσοτική σχέση μεταξύ του αριθμού των ατόμων που διατίθενται να εργαστούν και του αριθμού των ατόμων που η αγορά χρειάζεται για να λειτουργήσει. Αν αυτή η σχέση δεν είναι ισορροπημένη ,δημιουργούνται ποικίλες παθογένειες όπως είναι η ανεργία η υποαπασχόληση, η ετεροαπασχόληση κ.λ.π (Δημητρόπουλος Ε. 2002, Μάρδας Γ. 2000)

## **2.2 ΕΡΓΑΣΙΑ-ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

«Εργασία ονομάζεται η συνειδητή, σωματική ή πνευματική προσπάθεια του ανθρώπου που αποβλέπει στην παραγωγή αγαθών για την ικανοποίηση των κάθε είδους αναγκών του. Υπό αυτό το πρίσμα η εργασία μπορεί να είναι χειρωνακτική, πνευματική ή μεικτή.»(Δημητρόπουλος Ε. 2002)

«Εργασία είναι κάθε ανθρώπινη συμπεριφορά που έχει ως σκοπό την παραγωγή υλικών και άυλων αγαθών, που καλύπτουν άμεσες ή έμμεσες ανάγκες του ανθρώπου. Ταυτόχρονα όμως με την εργασία , ο άνθρωπος πραγματώνει την ανθρώπινη φύση του. ( Μάρδας, Γ. 2000)

Εργασία στην οικονομική επιστήμη θεωρείτε ένας συντελεστής της παραγωγής που αφορά τις προσπάθειες του ανθρώπου οι οποίες αποβλέπουν σε παραγωγικό

σκοπό. Είναι ο σπουδαιότερος παραγωγικός συντελεστής ο οποίος μαζί με την γη και το κεφάλαιο δημιουργούν αγαθό. Μόνο εάν ο άνθρωπος επιθυμήσει μεταμορφώνονται με την εργασία του, οι ύλες και τα υλικά σε χρήσιμα προϊόντα. Η εργασία ουσιαστικά είναι αναπόφευκτη και έμφυτη στον άνθρωπο. Αποτελεί παγκόσμιο φαινόμενο που παρατηρείται σε όλες τις εποχές και σε όλες τις χώρες. Η εργασία είναι συνυφασμένη με την θετική δραστηριότητα και ανάπτυξη των ανθρώπων ενώ βοηθά στην ολοκλήρωσή τους. (Θεοδωράτος Ε. 1999 σελ. 19)

Σε σχέση με την εργασία ο όρος απασχόληση χρησιμοποιείται για να δηλώσει την ύπαρξη της κατάστασης εργασίας και αναφέρεται αποκλειστικά στα άτομα και όχι στους άλλους συντελεστές παραγωγής. Η εργασία μετατρέπεται σε απασχόληση που ισοδυναμεί προς τη μισθωτή εργασία έναντι χρηματικής αμοιβής (Δεδουσόπουλος Α. 2000). Τα είδη απασχόλησης είναι διαφορετικά και ταξινομούνται με βάση συγκεκριμένα κριτήρια, όπως είναι η ένταση και το εύρος της, η ύπαρξη εργοδότη, η διάρκεια και η σχέση εξάρτησης. (Λύτρας Π. 1992 / Βαμβούκας Γ. 1998)

### **2.2.1 ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Είναι γεγονός αναμφισβήτητο, ότι η σύγχρονη επαγγελματική δραστηριότητα δεν καλύπτει απλώς και μόνο την μισθωτή εργασία. Αντίθετα, αφορά ολοένα και περισσότερα μια σειρά νέων μορφών απασχόλησης, και δεν είναι λίγες ούτε και οι μεμονωμένες. Πολύ συνοπτικά θα αναφέρουμε τις ακόλουθες:

1. Μισθωτή εργασία: αποτελεί στη σύγχρονη κοινωνία την κυρίαρχη μορφή απασχόλησης, αυτή που όλοι οι εργαζόμενοι στο κόσμο επιζητούν, είτε στον ιδιωτικό είτε στο δημόσιο τομέα της οικονομίας.
2. Μερική απασχόληση-υποαπασχόληση: θεωρείται η κατάσταση κατά την οποία το άτομο προσφέρει λιγότερη εργασία σε σύγκριση με αυτήν που έχει το δυναμικό να προσφέρει επειδή δεν του δίνεται η ευκαιρία για περισσότερη. Ο μαθηματικός για παράδειγμα που εργάζεται σε ένα φροντιστήριο μόνο έξι ώρες την εβδομάδα «υποαπασχολείται».
3. Ετεροαπασχόληση: θεωρείται η κατάσταση κατά την οποία το άτομο απασχολείται εξ ανάγκης σε αντικείμενα που δεν έχουν σχέση με αυτά που ξέρει ή έχει σπουδάσει, επειδή δεν μπορεί να βρει απασχόληση σε

αντίστοιχα της ειδικότητας του. Ο μηχανικός για παράδειγμα, που εργάζεται ως πωλητής σε μια υπεραγορά τροφίμων «ετεροαπασχολείται».

4. Η αυτοαπασχόληση: γνωστή με το αγγλοσαξονικό όρο ως self-employment η οποία τα τελευταία δέκα χρόνια έχει κερδίσει έδαφος στην σύγχρονη κοινωνία, αν και της καταλογίζονται σοβαρότατες ευθύνες για τη διαχείριση της εργασιακής κρίσης κυρίως από τα συνδικάτα.
5. Η οικιακή εργασία: αφορά ακόμη και σήμερα μεγάλα πληθυσμιακά ρεύματα της αναπτυσσόμενης κοινωνίας (πόσο μάλλον της υποανάπτυκτης) αφού αποτελεί μια σημαντική εναλλακτική λύση στη μισθωτή εργασία για άτομα με αυξημένες οικογενειακές υποχρέωσης.
6. Η εργασία ηλικιωμένων: η οποία άπτεται του ουσιαστικού θέματος της επαρκούς ή όχι συνταξιοδότησης που οδηγεί στην εξακολούθηση της εργασιακής ζωής.
7. Η εργασία από απόσταση: η οποία επικράτησε με τον όρο work at distance και αναπτύσσεται γοργά σε μια σειρά χωρών όπως λ.χ. στην Ελβετία, στη Σουηδία, στην Ιαπωνία και άλλου, εξαλείφοντας σειρά μειονεκτημάτων στο χώρο της εργασίας όπως λ.χ. το κυκλοφοριακό, την απομόνωση στους εργασιακούς χώρους.
8. Παιδική απασχόληση: οποία, παρά τις όποιες διατάξεις και κανονισμούς της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και των Ηνωμένων Εθνών, καταστρατηγείται διεθνώς και σε μεγάλη κλίμακα, ειδικά εκεί που επικρατούν συνθήκες αγροτικής οικονομίας, αλλά όχι μόνο, με σοβαρότατες συνέπειες για το εργασιακό μέλλον των ατόμων. (Λύτρας Π. 1992, Δημητρόπουλος Ε.2002)

### **2.3 Λόγοι για τους οποίους οι άνθρωποι εργάζονται**

Οι λόγοι για τους οποίους οι άνθρωποι εργάζονται είναι ουσιαστικά τεσσάρων ειδών:

- Κοινωνικοί
- Συναισθηματικοί-ψυχολογικοί
- Βιοποριστικοί

## ➤ Εκπαιδευτικοί

Η ταξινόμηση αυτή βέβαια δεν υπονοεί κατά κανένα τρόπο ότι οι λόγοι υπάρχουν και λειτουργούν ανεξάρτητα. Αντίθετα υπάρχει συνάφεια και επικάλυψη μεταξύ τους.

### **2.3.1. Η κοινωνική σημασία της εργασίας**

Μέσω της εργασίας ή με αυτήν ο άνθρωπος επιτυγχάνει ορισμένα οφέλη σε κοινωνικό επίπεδο.

- ✓ Κερδίζει την επιδοκμασία των άλλων.
- ✓ Αποκτά κοινωνική αίγλη.
- ✓ Εξασφαλίζει αγαθά που οδηγούν στα παραπάνω.
- ✓ Θέτει τις απαραίτητες προϋποθέσεις για να δημιουργήσει δική του οικογένεια.
- ✓ Αποκτά ένα «κοινωνικό εγώ» το οποίο διευκολύνει τη συνύπαρξή του με άλλους.
- ✓ Αποκτά τα αναγκαία μέσα για να μπορεί να ανταποκρίνεται σε κοινωνικές υποχρεώσεις.

Έχει την δυνατότητα να ασκεί επίδραση στους άλλους ή να εξισορροπεί προσπάθειες επίδρασης στον ίδιο. (Δημητρόπουλος Ε. 2002, Λύτρας Π. 1992, Θεοδωράτος Ε. 1999)

### **2.3.2 Η συναισθηματική και ψυχολογική σημασία της εργασίας.**

Μέσω της εργασίας ή με αυτήν ο άνθρωπος επιτυγχάνει ορισμένα οφέλη σε συναισθηματικό-ψυχολογικό επίπεδο.

- ✓ Αποκτά την ατομική του ισοροπία και διατηρεί την ψυχική του υγεία.
- ✓ Αρχίζει να κατακτά την αυτογνωσία του και να βελτιώνει την αυτοεικόνα του για να διευρύνει και να εμβαθύνει σε αυτήν στη συνέχεια.
- ✓ Εξασφαλίζει την αυτονομία του καθώς γίνεται επαγγελματικά και οικονομικά ανεξάρτητος.
- ✓ Ικανοποιεί την αίσθηση δημιουργίας, εξωτερίκευσης και προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο. Αυτό σημαίνει ότι με την εργασία του εκπληρώνει ανάγκες που δε συνδέονται άμεσα με οικονομικές απολαβές, ανάγκες που αποτελούν κίνητρα εργασίας για όσους δεν είναι υποχρεωμένοι να εργαστούν για την επιβίωση τους.

- ✓ Αποκτά υπευθυνότητα, αίσθημα ευθύνης απέναντι στον εαυτό του και στους άλλους.
- ✓ Γίνεται πιο ευτυχισμένος, καθώς μέσω της εργασίας έχει την αίσθηση της συμβολής, της προόδου, της επιτυχίας και της επαγγελματικής καταξίωσης.

### **2.3.3 Η βιοποριστική σημασία της εργασίας**

Μέσω της εργασίας ή με αυτήν ο άνθρωπος εξασφαλίζει τα υλικά μέσα τα οποία του επιτρέπουν να ζήσει.

- ✓ Ο άνθρωπος δεν είναι μόνο ψυχή και πνεύμα, είναι και σώμα το οποίο πρέπει να συντηρηθεί. Με την εργασία λοιπόν ο άνθρωπος πρώτα και πάνω από όλα κερδίζει «τα προς το ζην» ούτως ώστε να ικανοποιήσει τις λεγόμενες «φυσιολογικές ανάγκες» του, όπως αυτές καθορίζονται από την θεωρία των αναγκών.
- ✓ Εκτός από τη τροφή, φυσιολογικές ανάγκες θεωρούνται επίσης η στέγαση, η ένδυση, ύλες οι οποίες καλύπτονται μέσω της εργασίας.
- ✓ Τα παραπάνω δεν ισχύουν μόνο για κάθε άνθρωπο ξεχωριστά αλλά και για τα μέλη της οικογένειάς του και γενικά για κάθε εξαρτώμενο από αυτόν άτομο.

### **2.3.4 Η εκπαιδευτική σημασία της εργασίας**

Μέσω της εργασίας ή με αυτήν ο άνθρωπος σε επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης:

- ✓ Επιτυγχάνει την συμπλήρωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης του μέσω πρακτικής άσκησης και απόκτησης επαγγελματικής πείρας.
- ✓ Βελτιώνει τις γνώσεις του και γενικότερα την κατάσταση του μέσω προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. (Δημητρόπουλος Ε. 2002)

## **2.4 Πηγές αναζήτησης-εξεύρεσης εργασίας**

Με την ευρεία έννοια ο όρος αγορά εργασίας, διαθέτει αρκετά σημεία αναφοράς πηγών και μηχανισμούς προσφοράς και ζήτησης διάφορων επαγγελματικών ειδικοτήτων, όπου οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να αναζητήσουν εργασία.

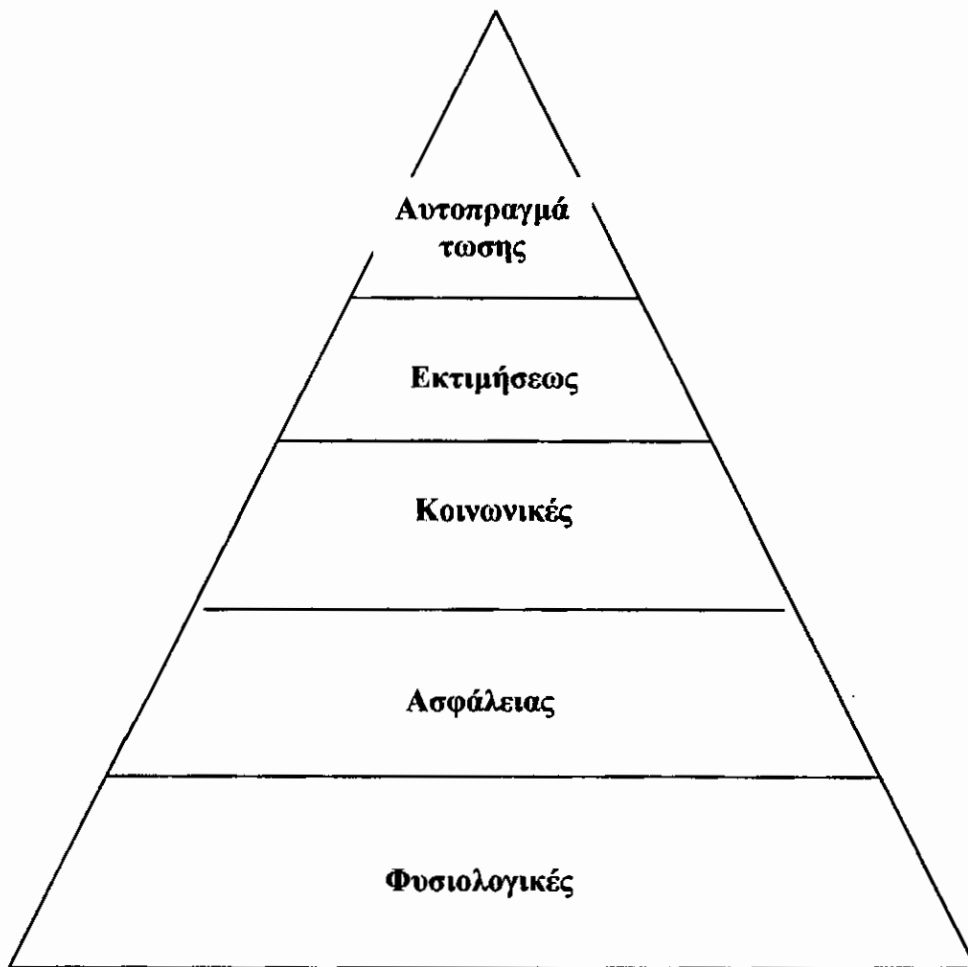
Στις πηγές αυτές συμπεριλαμβάνονται:

- ✚ Οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ
- ✚ Τα γραφεία διασύνδεσης με την αγορά εργασίας όπου λειτουργούν στα ιδρύματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης καθώς και στα περισσότερα ιδιωτικά και δημόσια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ)
- ✚ Το Internet.
- ✚ Οι διαγωνισμοί που ανακοινώνει η δημόσια διοίκηση μέσω των κατά τόπους Νομαρχιών (προϋποθέσεις κοινωνικών κριτηρίων ή γραπτών εξετάσεων κ.λ.π)
- ✚ Οι ευρωσύμβουλοι οι οποίοι παρέχουν πληροφορίες για την προσφορά και ζήτηση εργασίας των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής ένωσης μέσω των περιφερειακών διευθύνσεων του Ο.Α.Ε.Δ.
- ✚ Το συγγενικό και φιλικό περιβάλλον.
- ✚ Οι δημοσιευμένες αγγελίες στον τύπο. (Μπίλης Λ. 1999)

## 2.5 Ανάγκες και κίνητρα εργαζομένων με βάση την θεωρία του Maslow.

Η θεωρία του Maslow (1968,1970) δεν αναφέρεται ειδικά στο χώρο της εργασίας, αλλά είχε ιδιαίτερη απήχηση σε αυτόν, τα πρώτα χρόνια, τουλάχιστον της εμφάνισής της.

Σύμφωνα με το Maslow, ο άνθρωπος έχει ανάγκες που είναι ιεραρχημένες ως προς τη σειρά με την οποία πρέπει να ικανοποιούνται (σχήμα 1).



Σχήμα 1

### ΑΝΑΓΚΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Ανάγκες αυτοπραγμάτωσης: αξιοποίηση του εσωτερικού δυναμικού, επίτευξη της ανώτερης δυνατής αυτοανάπτυξης, δημιουργικότητας και αυτοέκφρασης.

Ανάγκες σεβασμού/εκτίμησης: αυτοσεβασμός, σεβασμός προς τους άλλους, αναγνώριση, εκτίμηση.

## **ΑΝΑΓΚΕΣ ΕΛΛΕΙΨΗΣ**

Κοινωνικές ανάγκες: φιλία, στοργή, αίσθημα του ανήκειν σε κοινωνικές ομάδες.

Ανάγκες ασφαλείας: προστασία από τον κίνδυνο, την απειλή, την στέρηση.

Φυσιολογικές ανάγκες: τροφή, νερό, ύπνος, σεξ κ.τ.λ.

Στο κάτω μέρος της ιεραρχίας βρίσκονται οι βασικές ανθρώπινες ανάγκες, οι ανάγκες έλλειψης. Η ικανοποίηση των αναγκών αυτών αποτελεί βασική επιδίωξη κάθε ανθρώπου και απαραίτητη προϋπόθεση στοιχειώδους κοινωνικής ζωής. Στο πάνω μέρος της ιεραρχίας βρίσκονται οι ανάγκες ανάπτυξης, που αναφέρονται ακριβώς σε εκείνα τα χαρακτηριστικά του ανθρώπινου είδους που τον οδηγούν όχι μόνο σε δημιουργικότητα αλλά και σε ατομική τελείωση.

Η ιεραρχία των αναγκών δεν έχει μόνο την έννοια ότι οι ανάγκες έλλειψης έχουν προτεραιότητα έναντι αναγκών ανάπτυξης. Η ιεράρχηση αναφέρεται σε όλη την κλίμακα. Κάθε ανάγκη στο κατώτερο μέρος της κλίμακας έχει απόλυτη προτεραιότητα απέναντι σε μία ανάγκη που βρίσκεται ψηλότερα στην ιεραρχία.

Μεταφερόμενοι στον κόσμο της εργασίας, η θεωρία του Maslow, αποκτάει το εξής νόημα: αν υποθέσουμε ότι έχουν ικανοποιηθεί οι βασικές ανάγκες έλλειψης (τροφή, ασφάλεια, κοινωνικές σχέσεις) οι εργαζόμενοι δηλαδή έχουν εξασφαλίσει τα αναγκαία για την συντήρησή τους, δεν απειλούνται από απόλυση και οι σχέσεις στον χώρο εργασίας είναι ικανοποιητικές. Τα κίνητρα που ζητούν πλέον ικανοποίηση είναι αυτά που αναφέρονται στην αναγνώριση και στην αυτοεκτίμηση, σε ανώτερη δηλαδή κατηγορία αναγκών (Καντάς Λ. 1998 – Θεοδωράτος Ε. 1999).

Η διαβάθμιση και η ιεράρχηση των αναγκών δεν είναι πάντα όπως εμφανίζεται στο σχήμα και αναπτύχθηκε. Κάθε άτομο ανάλογα με την φιλοσοφία του, τα ενδιαφέροντά του, και γενικά την κοσμοθεωρία του υπερεκτιμά ένα ορισμένο είδος αναγκών. Είναι ακόμα πιθανό να υπάρχουν άτομα με διαφορετικές συνθήκες ζωής, τα οποία να μην αισθάνονται όλες τις κατηγορίες αναγκών αλλά μόνο κάποιες από αυτές, ή μόνο μία κατηγορία (Καντάς Λ. 1998 – Θεοδωράτος Ε. 1999).



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### **3.1 Κριτήρια ταξινόμησης Ανεργίας**

Η θεωρητική ανάλυση της ανεργίας και η εμπειρική έρευνα χρησιμοποιούν συχνά ταξινομήσεις της ανεργίας χρησιμοποιώντας εναλλακτικά ή επάλληλα κριτήρια ταξινόμησης. Ουσιαστικά το μέλημα των ταξινομητικών προσπαθειών έγκειται στην εξακρίβωση της βαρύτητας της ανεργίας στην κοινωνική και οικονομική ζωή και κατά συνέπεια, στον καθορισμό των αιτιών που την προκαλούν. Επομένως, το κριτήριο βάσει του οποίου η ανεργία ταξινομείται ανάλογα με τα αίτια που την προκαλούν είναι βασικό ή κυρίαρχο κριτήριο, τα δε υπόλοιπα δευτερεύοντα ή συμπληρωματικά. Μπορούμε να διακρίνουμε πέντε ομάδες ταξινόμησης της ανεργίας ανάλογα με:

- ✓ Τα αίτια που την προκαλούν
- ✓ Τον χρόνο που διαρκεί
- ✓ Την διάρθρωσή της
- ✓ Την εμβέλεια κάλυψης
- ✓ Τον βαθμό διαφάνειας

### **3.2 Ταξινομήσεις της ανεργίας βάσει των αιτιών που την προκαλούν**

Η ανεργία οφείλεται σε πολλά αίτια, βάσει των οποίων προκύπτουν διάφορες μορφές της ανεργίας, οι οποίες δίνονται παρακάτω:

#### **3.2.1 Ανεργία Τριβής**

Οι εργαζόμενοι δεν είναι ακινητοποιημένοι μονίμως στην ίδια εργασία, συνεχώς άτομα εγκαταλείπουν την εργασία τους προς εξεύρεση άλλης, προς αναζήτηση διαφορετικών συνθηκών εργασίας, γεωγραφικής περιοχής, μισθού ή θέσης. Πρόκειται για ηθελημένη ανεργία η οποία καλυτερεύει τελικά τη θέση του ατόμου, αλλά και εκείνη της εθνικής οικονομίας: αυξάνει την παραγωγικότητα κατευθύνοντας τους εργαζόμενους προς τις εργασίες για τις οποίες έχουν τα περισσότερα κίνητρα.

Οι άνεργοι που αντιμετωπίζουν ανεργία τριβής είναι οι άνεργοι για τους οποίους υπάρχουν αντίστοιχες θέσεις εργασίας, γεγονός που σημαίνει ότι η διάρκεια της ανεργίας τριβής είναι μικρή (η ανεργία τριβής είναι πολύ βραχυχρόνια) (Δεδουσόπουλος Α. 2000, Σκουτέλης Γ. 1996).

### **3.2.2 Διαρθρωτική Ανεργία**

Η διαρθρωτική ανεργία οφείλεται στην αναντιστοιχία μεταξύ των εργασιακών δεξιοτήτων και των προσόντων που διαθέτουν οι άνεργοι και των απαιτήσεων των εργοδοτών για δεξιότητες και προσόντα προκειμένου να πληρώσει κενές θέσεις εργασίας. Συνεπώς, η διαρθρωτική ανεργία προϋποθέτει ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας, όπως και η ανεργία τριβής. Όμως, υπάρχει ταυτόχρονα αδυναμία από την πλευρά των ανέργων να καταλάβουν τις διαθέσιμες κενές θέσεις εξαιτίας δυσαρμονίας προσόντων – απαιτήσεων. Οι απαιτήσεις των εργοδοτών μεταβάλλονται από το καταναλωτικό πρότυπο, τεχνολογία, κ.α. ( Δεδουσόπουλος Α. 2000, Μάραντος Π. 2000)

### **3.2.3 Η εποχική ανεργία**

Η εποχική ανεργία είναι εκείνη που οφείλεται στο χαμηλότερο επίπεδο οικονομικής δραστηριότητας που συμβαίνει σε ορισμένους κλάδους της οικονομίας σε συγκεκριμένες εποχές του χρόνου αφορά δηλαδή, επαγγέλματα τα οποία είχαν εποχικό χαρακτήρα και εξαρτώνται από την εναλλαγή των εποχών.

Χαρακτηριστικά επαγγέλματα που εμφανίζουν εποχική ανεργία είναι τα τουριστικά επαγγέλματα, οι οικοδόμοι, εργάτες γης και στην Ελλάδα κατά την τελευταία δεκαετία οι αναπληρωτές καθηγητές μέσης εκπαίδευσης και οι δάσκαλοι. Ο δυσμενής αντίκτυπος που έχει η εποχική ανεργία στα θιγόμενα άτομα μπορεί να μετριασθεί κατά κάποιο τρόπο με την παροχή αυξημένων αμοιβών κατά την περίοδο που απασχολούνται ( Δεδουσόπουλος Α. 2000, Δημητρόπουλος Ε. 2002)

### **3.2.4 Η ανεργία ελλιπούς ζήτησης ή κυκλική ανεργία**

Η ανεργία ελλιπούς ζήτησης ή κυκλική ανεργία έχει στενά συνδεθεί με την κείνσιανή θεωρία που υποστηρίζει καθαρά πως αυτή η μορφή ανεργίας οφείλεται στην ελλιπή ζήτηση για προϊόντα πλήρους απασχόλησης. Η ανεργία ελλιπούς ζήτησης ονομάζεται και κυκλική ανεργία διότι πρόκειται για μια μορφή ανεργίας η οποία

ακολουθεί τους κύκλους που μπορεί να είναι βραχυχρόνιοι ή μακροχρόνιοι. Εξαιτίας της ανεργίας το συνολικό εισόδημα από την ανεργία είναι μικρότερο με συνέπεια τη μειωμένη καταναλωτική δαπάνη των ιδιωτών. Έτσι το οικονομικό σύστημα αναπαράγει τις συνθήκες που δημιουργούν την ανεργία, χωρίς να υπάρχει ένας εγγενής μηχανισμός που να επαναφέρει το επίπεδο οικονομικής δραστηριότητας και το επίπεδο απασχόλησης στα επίπεδα πλήρους απασχόλησης. (Δεδουσόπουλος Α. 2000)

### **3.2.5 Η τεχνολογική ανεργία**

Μια άλλη μορφή ανεργίας για την φύση της οποίας οι απόψεις δίστανται είναι η τεχνολογική ανεργία. Πολλοί αποδίδουν στις τεχνολογικές καινοτομίες που προσφέρει ο αυτοματισμός, η επέκταση των ηλεκτρονικών υπολογιστών και οι σύγχρονες τηλεπικοινωνίες, το αίτιο για τη διόγκωση και τη διατήρηση της ανεργίας, ενώ όσοι έχουν αντίθετη άποψη αποδίδουν στις νέες τεχνολογίες ρόλο σωτηρίας του ανθρώπου από τα βάσανα και το βάρος της εργασίας.

Ως ορισμός, η τεχνολογική ανεργία είναι αυτή κατά την διάρκειά της οποίας, ο εργαζόμενος αντικαθίσταται από μια μηχανή μέσα στο χώρο της εργασίας.

Θα πρέπει να σημειωθεί ωστόσο ότι για το σύνολο των οικονομολόγων η τεχνολογική ανεργία δεν υπάρχει σε μία καθαρή της μορφή. Συνοδεύει πάντοτε μια άλλη μορφή ανεργίας (Κυκλική, διαρθρωτική και ανεργία που οφείλεται στους μικρούς αριθμούς μεγένθυσης). Αυτό σημαίνει ότι ταξινομείται ως μια ειδική υποπερίπτωση των παραπάνω μορφών ανεργίας. (Δεδουσόπουλος Α. 2000 Κωστόπουλος Μ.1999)

### **3.2.6 Η ανεργία ως αποτέλεσμα των μικρών ρυθμών μεγένθυσης**

Αυτή η μορφή ανεργίας οφείλεται στο γεγονός ότι το αναπτυξιακό δυναμικό μίας οικονομίας (Κεφάλαιο, τεχνολογία, εργατικό δυναμικό) δεν αξιοποιείται πλήρως. Δηλαδή ο δυνητικός ρυθμός αύξησης της παραγωγής είναι μεγαλύτερος από το ρυθμό αύξησης που πραγματοποιείται. (Δεδουσόπουλος Α. 2000, σελ. 70)

### 3.3 Ταξινομήσεις της ανεργίας ανάλογα με την διάρκεια της

Οι Bowers & Harkness υποστηρίζουν ότι «οι προοπτικές του εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας μετρούνται καλύτερα όχι από τον όγκο της ανεργίας κάθε ομάδας του εργατικού δυναμικού, αλλά από την αυξανόμενη διάρκεια της ανεργίας...»(J.K Bowers and D.Harkness,1979, σελ.239)

Σύμφωνα με το κριτήριο αυτό, η ανεργία διακρίνεται σε βραχυχρόνια και σε μακροχρόνια ή χρόνια ανεργία. Έως την δεκαετία του 80 ως βραχυχρόνια ανεργία ήταν η ανεργία η οποία διαρκούσε λιγότερο από 6 μήνες. Ωστόσο, το 1982 η 13<sup>η</sup> Συνδιάσκεψη Στατιστικολόγων της εργασίας επέκτεινε το όριο των έξι μηνών στους δώδεκα, ώστε ο μακροχρόνιος άνεργος να θεωρείται εκείνος που συμπληρώνει και ξεπερνά δώδεκα συνεχείς μήνες σε κατάσταση ανεργίας.

Η παρατεταμένη περίοδος κατά την οποία η ανεργία έχει παραμείνει σε υψηλά επίπεδα έχει οδηγήσει στην εισαγωγή μιας νέας διάκρισης μεταξύ ανέργων, σε εκείνους που έχουν μείνει άνεργοι για περισσότερο από 24 μήνες, δηλαδή εκείνους που αντιμετωπίζουν πολύ μεγάλη μακροχρόνια ανεργία.

Με βάση αυτούς τους διαχωρισμούς προτείνεται ο εξής πίνακας ταξινόμησης της ανεργίας αναλόγως του χρόνου που διαρκεί.

Διάρκεια περιόδου στην ανεργία.	Είδος Ανεργίας
Έως 6 μήνες	Βραχυχρόνια Ανεργία
6 έως 12 μήνες	Ανεργία μέσης διάρκειας
12 και άνω	Μακροχρόνια ή χρόνια ανεργία
Άνω των 24 μηνών	Μεγάλη μακροχρόνια ανεργία

(Δεδουσόπουλος Α. 2000,σελ 79)

Θα ήταν σκόπιμο να σημειωθεί ότι τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία για την διάρκεια της ανεργίας, είτε αυτά προέρχονται από τους εγγεγραμμένους ανέργους του Ο.Α.Ε.Δ, είτε από δειγματοληπτικές ή απογραφικές έρευνες στα νοικοκυριά, υπολογίζουν την διάρκεια της ανεργίας μέχρι μια ορισμένη χρονική στιγμή και δεν αναφέρονται στο ολοκληρωμένο διάστημα της ανεργίας. Κατά συνέπεια, τα διαθέσιμα στοιχεία τείνουν να υποεκτιμούν το διάστημα της ανεργίας και η

υποεκτίμηση αυτή αυξάνεται καθώς αυξάνεται η χρονική διάρκεια παραμονής στην ανεργία ή αυξάνεται το επίπεδο ανεργίας. Αυτό είναι αποτέλεσμα του γεγονότος ότι η πιθανότητα εξασφάλισης μιας θέσης εργασίας μειώνεται, καθώς αυξάνεται ο χρόνος παραμονής στην ανεργία. ( Δεδουσόπουλος Α. 2000)

### **3.4 Ταξινομήσεις της ανεργίας με κριτήριο την διάρθρωση της**

Αν το ενδιαφέρον των θεωρητικών της αγοράς εργασίας και της ανεργίας στρέφεται σε ταξινομήσεις που βασίζονται στα αίτια ή στη διάρκεια της ανεργίας, το ενδιαφέρον του κοινού και των πολιτικών στρέφεται κυρίως, στα ζητήματα που αναφέρονται στη διάρθρωση της ανεργίας.

Βέβαια υπάρχει μία βασική διάκριση μεταξύ διαρθρωτικής ανεργίας και διάρθρωσης της ανεργίας. Η ανάλυση της διάρθρωσης της ανεργίας αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο επιμερίζεται η ανεργία μεταξύ διακριτών κοινωνικών ομάδων που αποτελούν το εργατικό δυναμικό. Η διάρθρωση της ανεργίας καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από την άποψη ότι το επίπεδο ανεργίας που είναι συμβατό με τη σταθερότητα των τιμών έχει αυξηθεί εξαιτίας της αυξημένης συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό κοινωνικών ομάδων, που χαρακτηρίζονται από σταθερά υψηλά ποσοστά (γυναίκες, νέοι και φυλετικές μειονότητες).

Τα κριτήρια που ταξινομούν την ανεργία ανάλογα με την κοινωνική ομάδα, η οποία αποτελεί το αντικείμενο του ενδιαφέροντος διακρίνονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

- ✓ Πρώτον, κριτήρια τα όποια βασίζονται στα προσωπικά χαρακτηριστικά των ατόμων που αποτελούν την ομάδα. Σημαντικότερα από τα κριτήρια αυτά είναι το φύλο, η φυλή και εθνικότητα, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, ο επίπεδο εκπαίδευσης, εργασιακή εντολή και η εργασιακή εμπειρία.
- ✓ Δεύτερον, σε κριτήρια τα οποία βασίζονται σε κατά βάση οικονομικά-κοινωνικά χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος ή της περιοχής κατοικίας ανέργων. Παραδείγματα τέτοιων κατηγοριών ταξινόμησης είναι η γεωγραφική κατανομή της ανεργίας, η ανεργία των αστικών κέντρων, η ανεργία συγκεκριμένων κλάδων της ανεργίας αποτυπώνεται είτε στις διαφοροποιήσεις των ποσοστών ανεργίας είτε στη σειρά δεικτών γεωγραφικού χαρακτήρα που με την σειρά τους βασίζονται στα ποσοστά ανεργίας που αντιμετωπίζει κάθε εργατικού δυναμικού.

### 3.5 Ταξινόμησης της ανεργίας με βάση την εμβέλεια, τον βαθμό διαφάνειας και άλλα κριτήρια.

- ❖ Η ανεργία ανάλογα με την εμβέλειά της μπορεί να είναι εθνική ή τοπική. Αυτό σημαίνει ότι η ανεργία σε ένα μέρος της χώρας και σε έναν τομέα παραγωγής μπορεί να είναι μεγαλύτερη ή μικρότερη από την εθνική.
- ❖ Η ανεργία διακρίνεται επίσης σε επίσημη και σε συγκαλυμμένη, ανάλογα με το πόσο εμφανές είναι. Έτσι, επίσημη είναι η φανερή ανεργία, αυτή που καταγράφεται στα στατιστικά στοιχεία των επίσημων εκτιμήσεων, ενώ συγκαλυμμένη είναι η ανεργία που έχει λανθάνουσα μορφή και δεν εμφανίζεται στα επίσημα στατιστικά δεδομένα. Εν προκειμένου τα άτομα τα άτομα δεν εμφανίζονται επισήμως ως άνεργοι επειδή είναι, για παράδειγμα, υποαπασχολούμενα και δεν περιλαμβάνονται στις στατιστικές παρουσιάσεις της ανεργίας. Οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας είναι τυπικά και ονομαστικά απασχολούμενοι αλλά αποδίδουν μικρότερης αξίας προϊόν από αυτό που δικαιολογεί ο μισθός τους. Αυτό συμβαίνει στους γεωργικούς τομείς την υπό ανάπτυξη χωρών. Συγκαλυμμένη ανεργία υπάρχει επίσης όταν κάποιος δεν απευθύνει στους επίσημους κρατικούς φορείς απασχόλησης και συνεπώς δεν φαίνεται πουθενά ότι επιθυμεί να εργαστεί. (Δημητρόπουλος Γ. 2002)

Αξίζει επίσης να αναφερθεί ακόμη μια ουσιώδης διάκριση, εκείνη της ηθελημένης ή εκούσιας ανεργίας και της αθέλητης ή ακούσιας ανεργίας. Η διάκριση αυτή βασίζεται στην άποψη ότι ένας αριθμός ανέργων παραμένει στην κατάσταση της ανεργίας και καταγράφεται στις στατιστικές των ανέργων, παρά την έλλειψη επιθυμίας να βρει εργασία κατά τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Κατά συνέπεια, η εγγεγραμμένη ίσως να υπερεκτιμά το μέγεθος της πραγματικής ανεργίας κατά τον αριθμό των ανέργων που προτιμούν να παραμείνουν επί του παρόντος άνεργοι για διάφορους λόγους παρά να εργαστούν.

Από την άλλη πλευρά, η ακούσια ανεργία οφείλεται στην αδυναμία να βρεθεί εργασία παρά την επιθυμία του ανέργου. Σύμφωνα με έναν ορισμό που δίνει ο Rees «ένας άνεργος είναι ακούσια άνεργος όταν θα ήταν πρόθυμος να εργαστεί σε μία εργασία για την οποία έχει τα κατάλληλα προσόντα και με τον τρέχοντα μισθό, ή και

με χαμηλότερο μισθό, αλλά δεν μπορεί να βρει μια τέτοια δουλειά» (A. Rees, 1973, σελ. 113).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### 4.1 Αίτια της Ανεργίας

Η ανεργία οφείλεται σε κοινωνικούς, οικονομικούς, πολιτικούς και πολιτισμικούς παράγοντες. Συνεπώς τα αίτια που την προκαλούν είναι πολλά, τα οποία αλληλοεξαρτώνται και αλληλοεπηρεάζονται. Τα αίτια της ανεργίας είναι:

#### 4.1.1 Τεχνολογία

Οι απόψεις των οικονομολόγων για τη σχέση ανεργίας και τεχνολογίας δίστανται. Ορισμένοι από αυτούς υποστηρίζουν ότι η εκμηχάνιση της παραγωγικής διαδικασίας απάλλαξε τον άνθρωπο από τον περιττό σωματικό και πνευματικό μόχθο και ταυτόχρονα βελτίωσε το βιοτικό του επίπεδο. Αντίθετα, άλλοι οικονομολόγοι αποδίδουν στις τεχνολογικές καινοτομίες, το αίτιο για τη μεγέθυνση του φαινομένου της ανεργίας.

Χαρακτηριστικό γνώρισμα της τεχνολογικής ανεργίας είναι ότι οι μηχανές πλεονεκτούν σε σχέση με τους ανθρώπους ως εργατικά χέρια και αντικαθιστούν απλές – μηχανικές αλλά και σύνθετες – πνευματικές εργασίες, παράγοντας περισσότερα είδη προϊόντων με χαμηλότερο κόστος. Η εκμηχάνιση και η αυτοματοποίηση της παραγωγής οδηγούν στη μείωση της ζήτησης εργατικού ανθρώπινου δυναμικού. Οι επιχειρήσεις προτιμούν να κάνουν επενδύσεις στην τεχνολογία παρά να προσλάβουν εργαζόμενους, γεγονός που υποβοηθάτε και από την πτώση των τιμών στον τεχνολογικό εξοπλισμό που επιτρέπει την αντικατάσταση του υπάρχοντος εξοπλισμού.

Οι νέες θέσεις εργασίας που δημιουργεί η τεχνολογία, απαιτούν προσαρμογή των εργαζομένων στις νέες συνθήκες που συνεπάγεται συνεχή εξειδίκευση και απόκτηση νέων γνώσεων.

Συνεπώς, η εφαρμογή των νέων τεχνολογιών και η ορθολογική οργάνωση της εργασίας, δημιουργούν ολοένα και μεγαλύτερο αριθμό ανέργων, εξαιτίας της ταυτόχρονης κατάργησης ενός επίσης μεγάλου αριθμού ειδικοτήτων, επαγγελμάτων και άλλων κλάδων της οικονομίας. Είναι επιπλέον βέβαιο ότι η εργασία υπάρχει για αυτούς που προσαρμόζονται και εξειδικεύονται συνεχώς στην τεχνολογία, ενώ οι υπόλοιποι εντάσσονται στο στρατό των ανέργων (Μάραντος Π. 2000 – Δεδουσόπουλος Α. 2000).



#### 4.1.2 Υπολειτουργία Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Στην Ελλάδα ένας από τους κυριότερους παράγοντες που επηρεάζει τις επαγγελματικές επιλογές των νέων είναι η οικογένεια. Η επιλογή επαγγέλματος από τον έφηβο, γίνεται χωρίς την κατάλληλη προετοιμασία, η οποία αναφέρεται στην απόκτηση γνώσης του κόσμου των επαγγελμάτων αλλά και στην απόκτηση αυτογνωσίας και εντοπισμό των δυνατοτήτων και των κλίσεών του. Ακόμη ο έφηβος δεν είναι πληροφορημένος για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες που προετοιμάζουν και προσανατολίζουν για επαγγέλματα, ενώ ελλιπής είναι και η πληροφόρησή του ως προς τα είδη των επαγγελμάτων που έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας.

Η προετοιμασία του εφήβου για την επιλογή επαγγέλματος, και η ενημέρωσή του σχετικά με το ποια επαγγέλματα έχουν ζήτηση είναι έργο του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Δυστυχώς στην Ελλάδα λείπει ο σωστός Ε.Π. και έτσι η επιλογή των επαγγελμάτων από τους νέους κατευθύνεται σε «ξεπερασμένα» ή υπερκορεσμένα επαγγέλματα. Το αποτέλεσμα είναι να συνειδητοποιούν, μετά το τέλος των σπουδών τους πως οι γνώσεις που κατέχουν θεωρούνται άχρηστες και οδηγούνται στην απογοήτευση και στη ματαιώση.

Η διαδικασία που απαιτείται έτσι ώστε να αποκτήσει ο έφηβος γνώση του εαυτού του, των δυνατοτήτων και κλίσεών του, καθώς επίσης και γνώση των αναγκών της αγοράς εργασίας, είναι μια διαδικασία που απαιτεί χρόνο και συνέχεια. Συντελείται στα πλαίσια του σχολείου από Ψυχολόγο – Σύμβουλο ο οποίος παρέχει συμβουλευτική στον νέο. Η διαδικασία αυτή ξεκινά από το γυμνάσιο με συγκεκριμένο σκοπό και μεθόδους ώστε προχωρώντας στο λύκειο να έχει μελετήσει τόσο τον εαυτό του όσο και την αγορά εργασίας. Επίσης να είναι ικανός να αποφασίσει μόνος του το επάγγελμα που ταιριάζει στις δυνατότητές του αλλά και στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Το γεγονός αυτό οδηγεί στη διαπίστωση ότι ο Ε.Π. δεν είναι μια στιγμιαία διαδικασία, αλλά απαιτεί χρόνο και συνέχεια. Γι' αυτό πρέπει να αποτελεί παιδεία – μάθηση.

Ιδιαίτερα στη σημερινή κοινωνία η οποία χαρακτηρίζεται από το φαινόμενο της αλλαγής μέσα στα πλαίσια της οποίας επηρεάζονται άμεσα και τα επαγγέλματα, ο Ε.Π. πρέπει να καθιστά τους νέους έτοιμους να αντιμετωπίζουν θετικά τις αλλαγές αυτές, και να τους προσανατολίσει προς την απόκτηση των εξειδικευμένων γνώσεων που απαιτούν τα νέα επαγγέλματα. Αν υπήρχε αυτή η κατατόπιση των νέων στον

κόσμο των επαγγελματιών από τον Ε.Π. τότε ασφαλώς η ανεργία δε θα έπληττε τόσο μεγάλο αριθμό νέων ατόμων σήμερα. (Μάραντος Π.2000, Λιάντας Μ. 1996)

### 4.1.3 Εργασιακές Σχέσεις

Διανύουμε μια περίοδο αμφισβήτησης των εργασιακών σχέσεων η οποία εκδηλώνεται με τη διάδοση διαφόρων μορφών απασχόλησης που αποκλίνουν από το πρότυπο της πλήρους δωρης σταθερής και εξασφαλισμένης απασχόλησης.

Η σύγχρονη ανεργία εντοπίζεται κυρίως στο πρόβλημα της χρόνιας υποαπασχόλησης, η οποία περιλαμβάνει τη μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, υπεργολαβία, εργασία κατ'οίκον, τηλεργασία, αυτοαπασχόληση κ.α. Πρόκειται για μία νέα μορφή ανεργίας, την λανθάνουσα ανεργία.

Τα θέματα της υποαπασχόλησης αφορούν τις εργασιακές σχέσεις διότι:

1. Σχετίζονται με τα θέματα της ποιότητας της εργασίας και της αμοιβής.
2. Επισύρουν τις διαμαρτυρίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε κάποιες χώρες, ειδικά σε ό,τι αφορά τη μερική απασχόληση.
3. Αναφέρονται στα θέματα ασφάλειας στην εργασία και κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων.
4. Αποδυναμώνουν τις προσπάθειες για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.
5. Εμποδίζουν τον έλεγχο της παραγωγικότητας σαν στοιχείο κοινωνικής ευημερίας.
6. Τέλος, δεν αφήνουν την κοινωνία απερίσπαστη να μελετήσει ολοκληρωμένες μορφές εναλλακτικής εργασίας.

Στην Ελλάδα, η κρίση των εργασιακών σχέσεων στους χώρους εργασίας, οφείλεται στο ελληνικό πρότυπο της απασχόλησης, το οποίο παρέμεινε προσηλωμένο στην εικόνα του μόνιμου, πλήρους απασχολούμενου, και μη πλήρεις αποδοχές εργαζόμενου. Το γεγονός αυτό προκάλεσε την «πολυθεσία» και ταυτόχρονα αύξησε την ανεργία.

Η σημερινή ανεργία θέτει για τις Εργασιακές Σχέσεις τα εξής προβλήματα:

1. Εξάλειψη των κοινωνικών συνεπειών της ανεργίας.
2. Δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μέσω ιδιωτικών και κρατικών επενδύσεων.
3. Ενημέρωση των ευάλωτων κατηγοριών για τις υπάρχουσες δυνατότητες εύρεσης εργασίας.
4. Επαγγελματικό Προσανατολισμό των νέων από το σχολείο.

5. Προσπάθεια επιβολής στην εκτελεστική εξουσία της «προτεραιότητας» του θέματος των ανέργων (Λύτρας Π.1992 , Στρατηγάκη Μ. 1996).

#### **4.1.4 Κατάθλιψη – Απάθεια**

Ένα αίτιο που συνδέεται με την αύξηση της ανεργίας είναι και η κατάθλιψη. Πρόκειται για μία νόσο που οδηγεί τους ανθρώπους σε ανυπολόγιστες επιπτώσεις.

Η κατάθλιψη είναι ένα παθολογικό σύμπτωμα (υπερβολικό σε έκταση ή διάρκεια ή μη αναμενόμενο) το οποίο αφορά το πιο παραγωγικό κομμάτι όπως οι νέοι που θεωρούνται ότι κινδυνεύουν περισσότερο εξαιτίας της ευαισθησίας που χαρακτηρίζει την ηλικία τους (Χριστοδούλου Γ. 1998, σελ. 2).

Κλινικά οι μορφές της κατάθλιψης που εμφανίζονται στους νέους είναι η μείζων καταθλιπτική διαταραχή, η συγκαλυμμένη κατάθλιψη, η δυσθυμική διαταραχή και η κυκλοθυμική διαταραχή.

Τα χαρακτηριστικά και κοινά συμπτώματα των παραπάνω μορφών κατάθλιψης είναι ότι δημιουργούν στους νέους το προφίλ του ατόμου που χαρακτηρίζεται από συναισθήματα κακής διάθεσης, ενοχής για ανύπαρκτη αιτία, απελπισίας, δυσκολία στη συγκέντρωση, μειωμένη ενεργητικότητα ή κόπωση. Επίσης, εμφανίζεται αϋπνία ή υπερυπνία, ανορεξία ή βουλιμία κ.α. που όλα αυτά επηρεάζουν αρνητικά την προσωπική, επαγγελματική και κοινωνική λειτουργικότητα του ατόμου.

Η αρνητική στάση που χαρακτηρίζει λοιπόν τον νέο για τη ζωή γενικά περιλαμβάνει και την έλλειψη διάθεσης και όρεξης να εργαστεί. Υπό αυτές τις συνθήκες δεν αισθάνεται την ανάγκη να νοιώσει ως ενεργό μέλος μιας κοινωνίας, να θέσει στόχους και ιδανικά, το αντίθετο μάλιστα, η απάθεια που τον χαρακτηρίζει προς οτιδήποτε δημιουργικό δυστυχώς τον αφήνει παγερά αδιάφορο ως προς την επαγγελματική του αποκατάσταση. Το αποτέλεσμα είναι να βρίσκεται στην πιο παραγωγική ηλικία τους και εξαιτίας της αρνητικής ψυχολογίας που του προκάλεσε η κατάθλιψη να μη δύναται και να μην επιδιώκει να εργαστεί, με συνέπεια σωματικά και ψυχολογικά να είναι ανήμπορος να εργαστεί, να συγκαταλέγεται και αυτός στους νέους χωρίς εργασία (Χριστοδούλου Γ. 1998).

#### **4.1.5 Οικογενειακή Υπερπροστασία**

Ένας άλλος παράγοντας που ευθύνεται εν μέρει για την όξυνση του φαινομένου της ανεργίας, είναι η νοοτροπία που επικρατεί στην ελληνική οικογένεια.

Ως γνωστόν, ο πρώτος φορέας κοινωνικοποίησης του ατόμου θεωρείται η οικογένεια. Μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον διαμορφώνεται και δομείται η προσωπικότητα του ατόμου, ενώ παράλληλα αποκομίζει τα πρώτα εφόδια ώστε να μπορέσει να ενταχθεί ως αυριανός πολίτης στην κοινωνία.

Η ελληνική οικογένεια – πυρηνικής μορφής κυρίως – διατηρεί έως σήμερα ισχυρούς δεσμούς με τα μέλη της και κυρίως τα παιδιά της, κάτι που δεν ισχύει για τις δυτικές χώρες.

Η πλειοψηφία λοιπόν των ελληνικών οικογενειών μεριμνούν ακόμη και σήμερα για την αποκατάσταση των παιδιών τους. Φροντίζουν να λάβουν τη στοιχειώδη εκπαίδευση, ή να φοιτήσουν σε κάποια ανώτερη ή ανώτατη σχολή, ώστε με το απολυτήριο λυκείου ή το πτυχίο τους να εξασφαλίσουν το «εισιτήριο» τους για την επαγγελματική τους αποκατάσταση.

Η οικογένεια συμπάσχει μαζί με το άνεργο παιδί της και παρεμβαίνει με διάφορους τρόπους για να το βοηθήσει. Μία μορφή παρέμβασης είναι η οικονομική κάλυψη που παρέχει στον άνεργο νέο. Τα παιδιά στηριζόμενα στη θαλπωρή και στην οικονομική στήριξη των γονέων τους, εφησυχάζονται με αποτέλεσμα να αδρανούν προς την αναζήτηση εργασίας ή να γίνονται πολύ επιλεκτικά στο είδος της εργασίας που είναι διαθέσιμο. Δηλαδή μια μερίδα νέων αρνείται εργασία άσχετη με αυτή που έχει σπουδάσει. Ενώ, μία άλλη μερίδα νέων επαναπαύεται «στις γνωριμίες και στο μέσον» που έχουν οι γονείς ώστε να προωθήσουν το παιδί τους χωρίς καν να έχει τα απαιτούμενα προσόντα.

Το μόνο θετικό είναι ότι αποφεύγονται οι εγκληματικές ενέργειες για την ανεύρεση χρημάτων, αλλά ταυτόχρονα η παρέμβαση της οικογένειας διατηρεί τις παραπάνω στάσεις αντιμετώπισης προς το πρόβλημά τους (επιλεκτικότητα, αδιαφορία, απάθεια κ.α.) (Κοτσαδάμ Γ. 1999 Ζωγράφου Α. 1997).

#### **4.1.6 Αστυφιλία**

Ένας άλλος παράγοντας που ευθύνεται εν μέρει για την όξυνση του φαινομένου της ανεργίας είναι και η αστυφιλία, δηλαδή η τάση μετακίνησης των κατοίκων της υπαίθρου στα αστικά κέντρα για μόνιμη εγκατάσταση με σκοπό την αναζήτηση εργασίας.

Το φαινόμενο της αστυφιλίας στην Ελλάδα, πήρε διαστάσεις στις αρχές του 18<sup>ου</sup> αιώνα, μετά τη βιομηχανική επανάσταση, όπου η ανάπτυξη της βιομηχανίας και των

άλλων κλάδων της οικονομίας (βιοτεχνίες, εργοστάσια, οικοδομές, κ.α.) στα αστικά κέντρα, προκάλεσε τη ζήτηση εργατικού δυναμικού. Ταυτόχρονα, οι ανάγκες των κατοίκων της υπαίθρου για ανεύρεση εργασίας και βελτίωσης του βιοτικού τους επιπέδου, προκάλεσε τη μετακίνησή τους στα αστικά κέντρα. Το γεγονός αυτό δημιούργησε τόσο οικονομικά – κοινωνικά όσο και ηθικά – ψυχολογικά προβλήματα στα χωριά και τις πόλεις.

Σήμερα αποδεικνύεται ότι η υπερσυγκέντρωση των κατοίκων της υπαίθρου – ειδικά των νέων ατόμων – στις πόλεις, δημιουργεί κρίση στην εργασία και αύξηση της ανεργίας. Ο αριθμός του εργατικού δυναμικού τόσο για το δημόσιο όσο και για τον χώρο της βιομηχανίας είναι τόσο μεγάλος ώστε είναι αδύνατο να απορροφηθούν όλοι.

Η άφθονη προσφορά εργατικού δυναμικού οδήγησε στη μείωση των μισθών και ημερομισθίων, ενώ ταυτόχρονα δημιούργησε παρασιτικά επαγγέλματα. Η εγκατάλειψη και η ερήμωση της υπαίθρου από τους νέους προκάλεσε της εγκατάλειψη της γεωργικής, κτηνοτροφικής και δασικής παραγωγής. Το γεγονός αυτό οδήγησε στην αύξηση των εισαγωγών γεωργικών και κτηνοτροφικών προϊόντων με συνέπεια της αύξηση των τιμών τους και με οδυνηρές συνέπειες για την εθνική μας οικονομία (Κορρές Γ. 1998 – Χατζηθωμάς / Αλέφαντος, 1993).

#### **4.1.7 Απασχόληση αλλοδαπών**

Η απασχόληση αλλοδαπών στην Ελλάδα είναι ένα φαινόμενο που εντάσσεται σε σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας. Πρόκειται για αλλαγές που πλήττουν μια σειρά νομοθετικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων και δημιουργούν εκτεταμένους θύλακες όπου κυριαρχεί η ομοότητα της προσφοράς και ζήτησης εργασίας με μειωμένη ως ανύπαρκτη προστασία των εργαζομένων.

Η αυξημένη ζήτηση για φτηνή εργασία αλλοδαπών μεταναστών συνδέεται με δύο συγκρουόμενα σε μεγάλο βαθμό φαινόμενα:

- Την σχετική ακαμψία της προσφοράς εργασίας σε ότι αφορά τις πιο κακοπληρωμένες κατηγορίες μισθωτών και
- Τη δυνατότητα ορισμένων κλάδων της οικονομίας να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες τους μέσω της απασχόλησης φτηνής εργασίας.

Η αυξανόμενη απασχόληση αυτού του εργατικού δυναμικού είναι παράλληλη με την αύξηση της ανεργίας. Είναι γεγονός ότι η συνύπαρξη ανεργίας και

«εισαγωγής» φτηνής εργασίας οφείλεται στο γεγονός ότι η αγορά εργασίας αντιστέκεται στην αυτόματη λειτουργία του «νόμου της προσφοράς και ζήτησης». Ενώ εκ πρώτης όψεως φαίνεται ότι η εισροή αλλοδαπών προκαλεί την αύξηση της ανεργίας και την υποβάθμιση των όρων και συνθηκών εργασίας για τους Έλληνες εργαζόμενους παράλληλα συμβαίνει η απασχόληση αλλοδαπών βοηθάει βραχυπρόθεσμα τη διατήρηση των κεκτημένων δικαιωμάτων των Ελλήνων εργαζόμενων.

Η εξέλιξη της εγχώριας αγοράς εργασίας κατά την τελευταία δεκαετία χαρακτηρίζεται από τις εξής μεταβολές:

- Την συνεχή βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου των νέων εργαζομένων που φθάνουν στην αγορά εργασίας.
- Την αύξηση του ποσοστού των γυναικών που εντάσσονται στην αγορά εργασίας.
- Τη συνεχή αύξηση του ποσοστού ανεργίας των νέων και των γυναικών.
- Την απασχόληση των γυναικών σε θέσεις εργασίας με χαμηλές αμοιβές, που βρίσκονται σε πολλές περιπτώσεις στα όρια της παραοικονομίας.
- Την απασχόληση νέων ανέργων σε πρόσκαιρες θέσεις με χαμηλές αμοιβές του τομέα υπηρεσιών.

Η δυνατότητα «εισαγωγής» αλλοδαπών μεταναστών, παράνομων και μερικές φορές νόμιμων, επέτρεψε τόσο την μονιμοποίηση της φτηνής εργασίας όσο και τη σημαντική μείωση της αμοιβής. Η ζήτηση για αλλοδαπούς εκδηλώθηκε ως επέκταση της παράνομης ή ημιπαράνομης απασχόλησης που ήδη υπήρχε, αλλά και ως η δημιουργία νέων δυνατοτήτων απασχόλησης φτηνής εργασίας, στην αγροτική οικονομία και στις οικιακές επιχειρήσεις κατά κύριο λόγο. Η χρησιμοποίηση αλλοδαπών με νόμιμη σχέση εργασίας παρατηρείται σε λίγες σχετικά περιπτώσεις όπως σε ιδιωτικά νοσοκομεία, σε κτηνοτροφικές εκμεταλλεύσεις ή στην αλιεία.

Η επέκταση της απασχόλησης παράνομων αλλοδαπών, θα έχει μακροπρόθεσμα διαβρωτικές επιπτώσεις τόσο στους Έλληνες εργαζόμενους-άνεργους τόσο και στην αγορά εργασίας συνολικά πράγμα που απαιτεί την άμεση αντιμετώπισή του (Λινάρδος-Ρυλμόν Π. 1993)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### 5.1 Οι επιπτώσεις της ανεργίας

#### 5.1.1 Οικονομικές Επιπτώσεις

Είναι εύλογο ότι η ανεργία επηρεάζει σημαντικά την οικονομική ζωή μιας κοινωνίας αφού η εργασία είναι ένας από τους παραγωγικούς συντελεστές της παραγωγικής διαδικασίας. Έτσι, η εκτόπιση ενός μέρους του εργατικού δυναμικού της χώρας εκτός παραγωγικής διαδικασίας συνεπάγεται έλλειψη εργασιακών εμπειριών, έλλειψη κατάρτισης σε νέες τεχνολογικές πρακτικές, μη παρακολούθηση νέων εργασιακών προτύπων, αδυναμία εξοικείωσης με τα νέα οργανωτικά πρότυπα των ανέργων και την ελαχιστοποίηση πιθανοτήτων απασχόλησης.

Σε συνάρτηση με το γεγονός ότι η μακροχρόνια ανεργία παρουσιάζει στην Ελλάδα σημαντική άνοδο, γίνεται κατανοητό ότι οι επιπτώσεις στην ελληνική οικονομία θα είναι μεγάλες μιας και οι προσαρμογή στις τεχνολογικές εξελίξεις επιβάλλει άρτια εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό που να είναι εξοικειωμένο με την σύγχρονη τεχνολογία και τις εφαρμογές της. (Κουκιάδης Ι. 1997)

Ακόμη η ύπαρξη υψηλής ανεργίας προκαλεί συνέπειες όπως: εύρεση χαμηλόμισθων θέσεων εργασίας, μερική απασχόληση, θέσεις εργασίας τελείως ακατάλληλες για τις ικανότητες και τις γνώσεις των ανέργων ή ακόμη απασχόληση χωρίς ασφάλιση. Το τελευταίο επηρεάζει σημαντικά όχι μόνο τον άνεργο και την οικογένεια του αλλά και το ασφαλιστικό σύστημα της χώρας (Μέγας Α. 1996).

Η παραμονή μεγάλου μέρους του εργατικού δυναμικού εκτός παραγωγικής διαδικασίας σε συνδυασμό με την παράνομη-ανασφάλιστη εργασία και το οξυμμένο δημογραφικό πρόβλημα συμβάλει στην μείωση των ασφαλιστικών εισφορών ενός δηλαδή παράγοντα ζωτικής σημασίας και την βιωσιμότητα των ασφαλιστικών οργανισμών.

Τέλος αξίζει να σημειωθεί ο μεγάλος αριθμός ανέργων και οι συνεπαγόμενες μεγάλες οικονομικές δαπάνες για επιδόματα ανεργίας έχει χαρακτηριστεί ως παράγοντας που επιβαρύνει την οικονομία μιας χώρας με αποτέλεσμα να μην μπορούν τα χρήματα αυτά να διατεθούν για νέες παραγωγικές επενδύσεις για το κοινωνικό σύνολο.

Επίσης αυτή η καταστροφή της οικονομίας έχει αρνητικές επιπτώσεις και σε άλλους τομείς όπως τα γράμματα, επιστήμες, βιομηχανία. (Χατζηθωμάς-Αλέφαντος 1996/ Μάραντος Π. 2000)

### 5.1.2 Κοινωνικές Επιπτώσεις

Η ανεργία είναι ένα πολύ σοβαρό πρόβλημα με ιδιαίτερα δυσμενείς επιπτώσεις τόσο για την οικονομία μιας χώρας συνολικά όσο και ειδικότερα για το ίδιο το άνεργο άτομο, την οικογένεια του και το κοινωνικό περίγυρο. Εκτός από τις καθαρά οικονομικές συνέπειες του εισοδήματος του ατόμου και κατ'επέκταση την αδυναμία ικανοποίησης πολλών αναγκών του, συχνότερα η ανεργία επιβαρύνει αρνητικά και την κοινωνική, συναισθηματική και ψυχολογική κατάσταση του ανέργου.(Δημητρόπουλος Γ. 2002)

Καταρχήν πρέπει να επισημάνουμε ότι το πρόβλημα της ανεργίας είναι αλληλένδετο με το ευρύτερο πρόβλημα της φτώχειας χωρίς βέβαια να ταυτίζεται με αυτό. Δεδομένου ότι ένα από τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα των φτωχών είναι η έλλειψη μόνιμης απασχόλησης, η συχνή αλλαγή τομέα απασχόλησης, η αβεβαιότητα στην απασχόληση, η πλειονότητα των ανέργων ανήκει στην κατηγορία των φτωχών. Η φτώχεια που συνεπάγεται η ανεργία δημιουργεί στις οικογένειες των ανέργων μια άνοδο των εντάσεων και των προστριβών, οι οποίες ουσιαστικά υπερισχύουν των όποιων καλών προθέσεων, της αμοιβαίας ανεκτικότητας και κατανόησης, με αποτέλεσμα οι άνεργοι να έχουν περισσότερες πιθανότητες να προβούν σε χρήση βίας και κακοποίησης σε επίπεδο οικογένειας. Μάλιστα τα ποσοστά διαζυγίων ανάμεσα στους ανέργους είναι διπλάσια από τα "κανονικά" ή "συνηθισμένα" ποσοστά διαζυγίων. (Κατσορίδας Δ.1999,Chris Freeman,1994) Συνήθως οι άνεργοι που αντιμετωπίζουν ανεργία μακράς διάρκειας στερούνται το κοινωνικό περιβάλλον, τις οικογενειακές γνωριμίες, τις φιλικές σχέσεις που υποβοηθούν στην ανεύρεση μιας θέσης απασχόλησης. Η ανεπάρκεια των δημόσιων γραφείων εργασίας όπως και η ανεπάρκεια του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης κατά της ανεργίας(επιδόματα ανεργίας) στην Ελλάδα επιδεινώνουν σημαντικά την κατάσταση του ανέργου όπου τον οδηγούν στην παραίτηση και στον κοινωνικό αποκλεισμό.( Δεδουσόπουλος Α. 2000 σελ.268)

Κατόπιν συγκριτικής έρευνας στην Ελλάδα διαπιστώθηκε πως οι μακροχρόνιες οικονομικές στερήσεις μιας οικογένειας αποδεικνύονται συχνά τραγικές, με



αποτέλεσμα αρκετοί νέοι άνεργοι ή παιδιά ανέργων γονιών να οδηγούνται στη βίαιη συμπεριφορά( Φακιάλας Ν. 1995). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, τα παιδιά των ανέργων γονιών εμφανίζουν περισσότερο βίαιη συμπεριφορά και υψηλότερα ποσοστά χρήσης τοξικών ουσιών συγκριτικά με τα παιδιά που ζουν υπό ομαλές οικογενειακές συνθήκες.

Επίσης, έχει αποδειχθεί ότι οι αυτοκτονίες και οι απόπειρες αυτοκτονίας είναι πολύ συχνότερες στους ανέργους παρά στους εργαζόμενους.( Ποταμιανού Γρ. Α. 1996)

Αντίστοιχες έρευνες στις Η.Π.Α. έδειξαν ότι η αύξηση ποσοστού ανεργίας συντελεί στην αύξηση κατά 4% των εισαγωγών στα ψυχιατρεία, κατά 5,7% των βίαιων ενεργειών, κατά 4,1% των αυτοκτονιών κατά 67% των καταθλιπτικών καταστάσεων και κατά 47% του αλκοολισμού. (Κατσορίδας Δ. 1997 σελ. 174)

### **5.1.3 Ψυχολογικές Επιπτώσεις**

Όπως έχει αναφερθεί , η εμφάνιση της ανεργίας προκαλεί συνέπειες τόσο σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο όσο και προσωπικό. Αποτελεί προϋπόθεση για την πυροδότηση συναισθηματικών διαταραχών. (Χριστοφίδης Χ. 1991 σελ. 213)

Λαμβάνοντας υπόψη τη σημασία της εργασίας για τον άνθρωπο μέσω της οποίας εκφράζεται δημιουργικά και ολοκληρώνεται πνευματικά, η έλλειψη ή απώλεια εργασίας σε κάποιον προκαλεί μεγάλο κακό διότι χάνει όλα αυτά που του προσφέρει η εργασία. Η ψυχολογία λοιπόν του ατόμου γίνεται αρνητική με αποτέλεσμα να πέφτει σε μελαγχολία και αν δεν διορθωθεί η κατάσταση σε κατάθλιψη αργότερα (Καμινιώτη Α. 1995). Έτσι λοιπόν η ανεργία βιώνεται ως τραυματική εμπειρία δεδομένου ότι ανατρέπει όλο το πλαίσιο της ζωής του ανθρώπου.

Η ανεργία ως στέρηση των οικονομικών αγαθών και του κοινωνικού κύρους που παρέχει η εργασία, θεωρείται σοβαρή αιτία ψυχικών διαταραχών (www.anergia.gr, Δεδουσόπουλος Α.2000 ). Οι κοινωνικές και οικονομικές πιέσεις που αισθάνεται ο άνεργος εσωτερικεύονται και μετατρέπονται σε ψυχικές διαταραχές ένα από τα αποτελέσματα των οποίων είναι η απογοήτευση και η αποστράτευση από την προσπάθεια να βρεθεί μια νέα εργασία. Η κατάσταση επιδεινώνεται σημαντικά, όταν δεν υπάρχουν κοινωνικοί θεσμοί ψυχολογικής υποστήριξης των ανέργων και μηχανισμοί ενίσχυσης της προσπάθειας τους να διερευνήσουν την αγορά εργασίας.

Ο ψυχολόγος κ. Γ. Λεχουρίτης υποστηρίζει ότι η ανεργία προκαλεί ισχυρή αίσθηση αγωνιάς και μεγαλύτερο άγχος απ' τα συνηθισμένα επίπεδα (περίπου 8 φορές μεγαλύτερο) απώλεια αυτοπεποίθησης και μνήμης, ανικανότητα συγκέντρωσης, τάσεις για ύπνο, μερική σεξουαλική ανικανότητα, απογοήτευση και απαισιοδοξία, εκνευρισμό και διαταραχές στο επίπεδο των σχέσεων.

Συναισθήματα που χαρακτηρίζουν τους ανέργους τα οποία βιώνουν σε έντονο βαθμό είναι: πλήξη-ανία, εχθρότητα, μοναξιά, αδυναμία. Διακατέχονται από έντονα συναισθήματα πικρίας και θυμού με τις επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται, με τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις που θεωρούν ότι δεν τους προασπίστηκαν επαρκώς και γενικά με το κοινωνικό σύστημα που τους στερούσε τη δυνατότητα να διαδραματίσουν παραγωγικό ρόλο.

Η ανεργία μεταξύ άλλων έχει και δυσάρεστες επιπτώσεις στην υγεία «Σημαντική είναι η αύξηση των νοσημάτων της καρδιάς και του κυκλοφοριακού συστήματος πιθανότητα νεοπλασματικών φαίνεται επίσης αυξημένη στους ανέργους, αύξηση του ουρικού οξέος και των οργανικών επιπλοκών, μείωση της ικανότητας της αντίδρασης του ανοσοποιητικού συστήματος και μεγαλύτερη προδιάθεση των ανθρώπων που εξαρτώνται από ανέργους να αρρωστήσουν ενώ υπάρχουν μεγάλα ποσοστά καταθλιπτικών συμπτωμάτων.» Πολλές έρευνες έχουν δείξει ότι οι άνθρωποι που έχουν χάσει τη δουλειά τους εκδηλώνουν εντονότερα συμπτώματα κατάθλιψης (Gross R. 1998).

Η κατάθλιψη θα μπορούσε να οριστεί ως μία κατάσταση παθολογικής θλίψης που συνοδεύεται από σημαντική μείωση του αισθήματος προσωπικής αξίας και από την επώδυνη συνείδηση της επιβράδυνσης των νοητικών, ψυχοκινητικών και οργανικών διαδικασιών. (Κλεφταράς Γ. 1993)

Πρόσφατες ανακαλύψεις και εξελίξεις σε θεωρίες που αφορούν την αιτιολογία της κατάθλιψης συμφωνούν στο ότι οι άνθρωποι είναι ευάλωτοι κατά διαφορετικό τρόπο σε διάφορα γεγονότα της ζωής που απειλούν είτε τις κοινωνικές σχέσεις με τους άλλους, είτε την ελευθερία, τα επιτεύγματα και την αυτονομία τους. Για παράδειγμα ο Beck (1983) πιστεύει ότι άνθρωποι διαφέρουν μεταξύ τους σε δύο αλληλοσχετιζόμενες ιδιότητες: την αυτονομία και την κοινωνική εξάρτηση. Η κοινωνική εξάρτηση αναφέρεται σε μία επένδυση πάνω στις σχέσεις με άλλους ανθρώπους, ώστε να διατηρείται η ψυχολογική ενίσχυση και παρακίνηση. Η αυτονομία αναφέρεται σε μία επένδυση πάνω στην ανεξαρτησία, τα επιτεύγματα, την κινητικότητα και τα προσωπικά δικαιώματα του καθενός. Κατά τον Beck τα άτομα με

υψηλή κοινωνική εξάρτηση είναι ευάλωτα σε καταστάσεις που ενέχουν διακοπή των κοινωνικών επαφών και της λήψης φροντίδας ενώ τα άτομα υψηλής αυτονομίας απειλούνται σε καταστάσεις όπου εμποδίζεται η αυτονομία, η ελευθερία ή η συμπεριφορά τους για την επίτευξη στόχων. Η ανεργία, ενδεχομένως, αποτελεί αρνητική κατάσταση και από τις δύο απόψεις: στέρησης κοινωνικών επαφών και σχέσεων και έλλειψη αίσθησης επίτευξης αυτονομίας και στόχων. Επομένως η υποκειμενική βίωση της κατάστασης της ανεργίας μπορεί να απειλεί τόσο τα κοινωνικά εξαρτημένα όσο και τα αυτόνομα άτομα. Από την άλλη μεριά, οι παράγοντες που δρουν προστατευτικά για την ψυχική υγεία του ατόμου μπορεί να είναι εξειδικευμένοι, δηλαδή να παίζουν θετικό ρόλο μόνο στην περίπτωση που συμφωνούν με την πρωταρχική λειτουργία της απασχόλησης για κάθε δεδομένο άτομο. Αυτό το μοντέλο αλληλεπίδρασης υποθέτει επομένως ότι η κοινωνική στήριξη αντισταθμίζει την απώλεια κοινωνικών σχέσεων λόγω της ανεργίας στην περίπτωση των κοινωνικά εξαρτημένων ανέργων. Δηλαδή η κοινωνική στήριξη αποτελεί προστατευτικό παράγοντα μόνο για τους κοινωνικά εξαρτημένους και η δραστηριότητα μόνο για τους αυτόνομους.

Με βάση αυτό το θεωρητικό μοντέλο πραγματοποιήθηκαν έρευνες τα αποτελέσματα των οποίων έδειξαν:

- Τα σκορ στον δείκτη της κατάθλιψης ήταν κατά μέσο όρο υψηλότερα στους ανέργους από εκείνα που λαμβάνονται στο γενικό πληθυσμό.
- Η υπόθεση ότι τα υψηλής αυτονομίας άτομα με υψηλή δραστηριότητα θα ανέφεραν λιγότερα συμπτώματα κατάθλιψης από τα αυτόνομα άτομα που δραστηριοποιούνται σε μικρό βαθμό επιβεβαιώθηκε. Επιπλέον κάτι που δεν είχε προβλεφθεί μεταξύ των ατόμων χαμηλής αυτονομίας με εκείνα που δραστηριοποιούνται σε μεγάλο βαθμό ανέφεραν περισσότερα καταθλιπτικά συμπτώματα σε σύγκριση με εκείνα που δραστηριοποιούνται λιγότερο.
- Τα άτομα υψηλής κοινωνικής εξάρτησης εμφάνιζαν κατά μέσο όρο υψηλότερα σκορ κατάθλιψης ενώ τα άτομα χαμηλής κοινωνικής εξάρτησης ανέφεραν σκορ κάτω από το συνολικό μέσο όρο. ( Reynolds S. & Gilbert P. 1991)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

### 6.1 Μέτρα αντιμετώπισης της Ανεργίας

Παρόλο που οι συνέπειες της ανεργίας έχει σοβαρότατες επιδράσεις στο άτομο και κατ' επέκταση στην κοινωνία, οι εκάστοτε κυβερνήσεις δεν έχουν καταφέρει να βρουν το φάρμακο για την αντιμετώπιση του ή όταν επιχειρούν να το βρουν, πολλές φορές τα αποτελέσματα είναι χειρότερα από το ίδιο το πρόβλημα. Οπότε το πρόβλημα εξακολουθεί να παραμένει ίσως γιατί όπως πολλοί ισχυρίζονται " ποτέ δεν χτυπήθηκε κατά μέτωπο"(Ροκάρ Μ.2000)

Αυτό το οποίο πάντως είναι βέβαιο –σύμφωνα και με τις προβλέψεις του ΟΟΣΑ-η ανεργία θα αυξάνεται.

Η σημερινή σταθερή αύξηση της ανεργίας δεν αντιμετωπίζεται με αποτελεσματικά προγράμματα. Βραχυπρόθεσμα μέτρα, όπως ο περιορισμός της πολυθεσίας και της εργασίας σε συνταξιούχους, η μείωση των υπερωριών, η αναδιάρθρωση και ελαστικοποίηση των ωραρίων εργασίας δεν επαρκούν για την αντιμετώπισή της, ιδιαίτερα σε ομάδες πληθυσμού όπου συναντάται συσσώρευση οικονομικών και κοινωνικών διακρίσεων, όπως οι νέοι και οι γυναίκες.(Ροκάρ Μ. 2000,Συμεωνίδου Χ. 1998)

Το ερώτημα, επομένως, το οποίο τίθεται σήμερα είναι: Υπάρχει διέξοδος από την ανεργία?

Σύμφωνα με άρθρο στο περιοδικό του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ σχετικά με την "Ανεργία και αγορά εργασίας" (Ρυλμόν Π.1993) η εξασφάλιση της πλήρους απασχόλησης απαιτεί

- ⇒ τη μείωση του χρόνου εργασίας, με ή χωρίς μείωση των αποδοχών,
- ⇒ την ουσιαστική προστασία των ανέργων,
- ⇒ τον αποτελεσματικό έλεγχο της παραοικονομίας,
- ⇒ την εφαρμογή βιομηχανικής πολιτικής,
- ⇒ την αύξηση κοινωνικών δαπανών καθώς και
- ⇒ την εφαρμογή πολιτικής συνεχούς και ισόβιας κατάρτισης κάθε ενδιαφερόμενου για την διασφάλιση της θέσης εργασίας ή για την αλλαγή επαγγέλματος, αλλά και την επανένταξή τους στον επαγγελματικό βίο.

Επίσης είναι αναγκαίο να υπάρξει ασφάλιση όλων των ανέργων, χωρίς καμία διάκριση από την άποψη της ασφαλιστικής προστασίας ανάμεσα σε ανέργους

μακράς ή βραχείας διάρκειας. Διότι, άτομα που παραμένουν για μεγάλο χρονικό διάστημα άνεργα, βρίσκονται, πλέον, στο όριο της φτώχειας, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να πηγαίνουν στο γιατρό επειδή δεν έχουν να καταβάλουν το ποσό που αναλογεί στην εισφορά τους.

Ταυτόχρονα, όποιοι είναι σε κοινωνικά μειονεκτική θέση(άνεργοι για πολύ καιρό, νέοι που δεν έχουν εργαστεί ποτέ κ.λ.π), θα μπορούσαν να εργάζονται με μερική απασχόληση και παράλληλα να δέχονται ένα συμπλήρωμα του μειωμένου μισθού από το κράτος. Παράλληλα, οι διευκολύνσεις που παρέχονται προς τις επιχειρήσεις, οι οποίες ενθαρρύνονται από το κράτος να προβαίνουν σε νέες προσλήψεις είτε με την μείωση των εργοδοτικών εισφορών τους (οι οποίες, θα πρέπει να καλύπτονται από τον κρατικό προϋπολογισμό) είτε με την μειωμένη φορολογία των επιχειρήσεων που απασχολούν, για παράδειγμα, άτομα με μερική απασχόληση θα μπορούσαν να μεταβιβαστούν σε άλλους φόρους, οι οποίοι θα αυξάνουν τα έσοδα του κράτους, όπως οι φόροι κατανάλωσης πολυτελών αγαθών, η φορολόγηση επιχειρήσεων και ιδιωτών που μολύνουν το περιβάλλον ή την περισσότερο αποτελεσματική φορολογία επί των τόκων και προσόδων {έντοκα γραμμάτια του δημοσίου, γερσο, ομόλογα κ.τ.λ}

Ιδιαίτερα σημαντική μπορεί να είναι η προσφορά βοήθειας στον άνεργο για να επιστρέψει, πάλι, στην αγορά εργασίας. Υπάρχουν μερικοί τρόποι ενθάρρυνσης προς αυτή την κατεύθυνση όπως η παροχή συμβούλων, η επιμόρφωση και τα πρακτικά μαθήματα. Αυτές οι μέθοδοι, οι οποίες εφαρμόζονται και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες {π.χ. Βρετανία, Γερμανία,} έχουν ως σκοπό την επανένταξη του άνεργου στην αγορά εργασίας. Αρχικά παρέχονται στον/στην άνεργο λεπτομερείς συμβουλές, κατά τις οποίες γίνεται προσπάθεια να βρεθούν οι προσωπικοί λόγοι της ανεργίας και να ενισχυθεί πάλι η εξασθενημένη αυτοπεποίθηση των ανδρών και των γυναικών. Ο/η άνεργος λαμβάνει οδηγίες και λεπτομέρειες για απασχολήσεις που θα μπορούσαν να τον/την άνεργο ενδιαφέρουν. Παράλληλα, ο σύμβουλος συνεργάζεται με τον/την άνεργο με σκοπό να συμφωνηθεί ένα προσωπικό σχέδιο επιστροφής στην εργασία, περιέχοντας π.χ. την εντόπιση σχετικών θέσεων, την ένταξη σε εκπαιδευτικά προγράμματα, αλλά και επισκέψεις σε επιχειρήσεις, όπου επιδιώκεται να γίνεται η εκπαίδευση μέσα σε αυτές.

Είναι γεγονός ότι οι κοινωνικές ανάγκες είναι απεριόριστες και οι τομείς δραστηριότητας πολλαπλοί. Σήμερα, πολλές δραστηριότητες είναι σημαντικές για την κοινωνική ευημερία. Μέσα από δημόσια χρηματοδότηση μπορούν να

δημιουργηθούν θέσεις εργασίας, ιδιαίτερα για τους ανέργους μακράς διάρκειας, σε πολλές δραστηριότητες που είναι κρίσιμες για την ατομική και κοινωνική ευημερία, οι οποίες θα έχουν σκοπούς γενικότερου συμφέροντος όπως η ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων σε κοινωφελή έργα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, η φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων που αντιπροσωπεύουν το 1/3 του πληθυσμού, η μάχη κατά του αναλφαβητισμού, η υγεία, ο πολιτισμός, η αναβάθμιση του αστικού και φυσικού περιβάλλοντος κ.λ.π.

Με τους παραπάνω τρόπους, καθώς επίσης με την προβολή και διεκδίκηση των προαναφερθέντων προτάσεων, η ανεργία μπορεί να μειωθεί κατά πολύ και έτσι να βοηθηθούν χιλιάδες άνθρωποι να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας, οι οποίοι σήμερα οδηγούνται, πολλές φορές, στην περιθωριοποίηση και στην αντικοινωνική συμπεριφορά. (Κατσορίδας Δ.-Ναζάκης Χ. 1998).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

### 7.1 ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

#### 7.1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Συμβουλευτική έχει αρχίσει τελευταία να κάνει δειλά δειλά την εμφάνισή της και στη χώρα μας. Η ανάγκη για εκπαιδευτική, επαγγελματική, ατομική ή άλλη συμβουλευτική έχει γίνει πλέον συνείδηση στους γονείς, τους παιδαγωγούς, τους εργοδότες και τους κοινωνικούς λειτουργούς.

Η συμβουλευτική σήμερα στοχεύει να βοηθήσει άτομα ή ομάδες κάθε ηλικίας να αντιμετωπίσουν προβλήματα που πηγάζουν από το χώρο της παιδείας, της σταδιοδρομίας, των διαφυλικών σχέσεων, του γάμου, της οικογένειας, της υγείας, της γήρανσης και των περιπτώσεων κοινωνικής ή βιολογικής αναπηρίας. Συγχρόνως, δίνει μεγάλη έμφαση στην έρευνα και την αξιολόγηση υπηρεσιών με στόχο την ατομική και ομαδική εξέλιξη και την πρόληψη εξελικτικών, παιδαγωγικών, συναισθηματικών, κοινωνικών και επαγγελματικών προβλημάτων.

Οι υπηρεσίες της συμβουλευτικής προσφέρονται από συμβούλους σε εργασιακό και εκπαιδευτικό περιβάλλον καθώς και σε κέντρα υγείας και αποκατάστασης του ιδιωτικού ή του δημόσιου τομέα. (Μαλικιώση-Λοΐζου, 1999)

#### 7.1.2 Έννοια Συμβουλευτικής

Συμβουλευτική είναι:

Ένας ενδιαφέρον κλάδος των κοινωνικών επιστημών, που ασχολείται με το άτομο και τις μικρές ομάδες από την άποψη της ψυχικής υγείας και της ανάπτυξης της προσωπικότητας. Είναι η συστηματική, επαγγελματική ή μη βοήθεια που παρέχεται στα άτομα για την επίτευξη αλλαγών της προσωπικότητας προς την κατεύθυνση της αυτογνωσίας, της βελτίωσης της σχέσης με τον εαυτό τους και τους άλλους, την ικανοποιητική αντιμετώπιση των προσωπικών τους, αλλά και των κοινωνικών προβλημάτων ή κρίσεων και γενικότερα την

προσωπική τους ανάπτυξη, που είναι όρος απαραίτητος για την κοινωνική ανάπτυξη.(Κοσμίδου Χ. 1995)

-“... το να βοηθήσεις ένα άτομο να έχει πλήρη επίγνωση του εαυτού του και των τρόπων με τους οποίους ανταποκρίνεται στις επιδράσεις του περιβάλλοντός του. Επίσης, το να βοηθήσεις να δώσει το δικό του νόημα στη συμπεριφορά αυτή, καθώς και να αναπτύξει, να αποσαφηνίσει και να επιδιώξει ένα σύνολο στόχων και αξιών.”(Blocher, 1974)

-“... η διαδικασία κατά την οποία η δομή του εαυτού χαλαρώνει με την ασφάλεια της σχέσης με τον θεραπευτή και επομένως εμπειρίες που προηγουμένως αρνιόταν κανείς να αναγνωρίσει μέσα του, τώρα αντιλαμβάνεται και τις ενσωματώνει σε έναν αλλαγμένο πλέον εαυτό” (Rogers, 1952)

### Τι δεν είναι συμβουλευτική

Ο Patterson (1967) επιχείρησε να τονίσει μερικές λειτουργίες που κατά τη γνώμη του δεν είναι Συμβουλευτική. Μεταξύ αυτών διακρίνονται ιδιαίτερα τα ακόλουθα:

- Δεν είναι Συμβουλευτική η απλή παροχή πληροφοριών χωρίς να υπονοείται ότι από τις λειτουργίες της πραγματικής Συμβουλευτικής αποκλείονται ενέργειες που σχετίζονται με παροχή πληροφοριών.
- Δεν είναι Συμβουλευτική το να δίνονται απλώς συμβουλές, χωρίς να τις διατυπώνει ενίοτε.
- Δεν είναι Συμβουλευτική η οποιαδήποτε διαδικασία που αποσκοπεί στο να επηρεάζει προδιαθέσεις και στάσεις του ατόμου
- Δεν είναι Συμβουλευτική η κάθε διαδικασία που απλώς αποβλέπει στην επιλογή ατόμων (για τοποθέτηση σε εργασία, σε τάξεις σχολείου και εργασίας).
- Δεν είναι Συμβουλευτική μια απλή συνέντευξη, παρότι η συνέντευξη ως μέσο ή τεχνική είναι βασικό στοιχείο της συμβουλευτικής σχέσης.

Η Συμβουλευτική θα μπορούσε να οριστεί πάνω σε τρεις άξονες αναφοράς, οι οποίοι σχετίζονται με τη λειτουργία της και τη μορφή της, τον επιστημονικό της χαρακτήρα και το σκοπό της.



Σχετικά με τον πρώτο άξονα, στο Δημητρόπουλος (1989α) η Συμβουλευτική έχει οριστεί ως η «η διαδικασία εκείνη κατά την οποία είτε κατά τρόπο ατομικό είτε κατά τρόπο ομαδικό ένας ειδικός, που υπό ορισμένες προϋποθέσεις λέγεται Σύμβουλος, συνεξετάζει με ένα άτομο (ή κάποια άτομα) θέματα ή προβλήματα που απασχολούν το άτομο (ή τα άτομα) και διευκολύνει τη λύση τους» (σ.199).

Ανάλογοι ορισμοί δίνονται σε διάφορες πηγές της διεθνούς βιβλιογραφίας. Σε κάθε περίπτωση, όμως, υπάρχουν τα εξής σαφή συστατικά στους ορισμούς αυτούς:

- υπάρχει ένα ειδικευμένο άτομο (που υπό ορισμένες προϋποθέσεις μπορεί να είναι ομάδα ειδικών), που έχει την κατάρτιση, την ετοιμότητα και την προθυμία να προσφέρει βοήθεια,
- υπάρχει ο «πελάτης», δηλαδή ένα σε πολλές περιπτώσεις μπορεί να είναι ομάδα ατόμων) άτομο που αντιμετωπίζει κάποιο πρόβλημα και αναζητά βοήθεια για να το χειριστεί επιτυχώς, και
- υπάρχει μια «συμβουλευτική σχέση» μεταξύ των δύο, η οποία για να λειτουργήσει επιτυχώς πρέπει να πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις και συνθήκες να ακολουθηθεί μια σχετική διαδικασία, να εφαρμοστούν συγκεκριμένες αρχές και μέθοδοι και να τηρηθεί ένας κώδικας δεοντολογίας.

Σχετικά με το δεύτερο άξονα, η Συμβουλευτική είναι μια επιστημονική περιοχή. Δεν αποτελεί βέβαια ακόμη από μόνη της ξεχωριστή επιστήμη με την καθαυτό έννοια του όρου. Είναι όμως ένας ξεχωριστός, ευδιάκριτος επιστημονικός χώρος, που επεκτείνεται δυναμικά και εξελίσσεται συνεχώς. Αποδίδεται, λοιπόν, με τον όρο «συμβουλευτική» και το επιστημονικό περιεχόμενο αυτού του χώρου, ως θεωρία και ως εφαρμογή, ως θεωρητική υπόσταση αλλά και ως πρακτική, χρηστική εφαρμογή. Είναι μαζί και ένα επάγγελμα, που ασκείται από ειδικούς που έχουν ειδικευτεί σε αυτή την επιστημονική περιοχή.

Σχετικά με τον τρίτο άξονα, η Συμβουλευτική είναι ακόμη μία μέθοδος προσέγγισης και παρέμβασης βοήθειας προς το άτομο που αντιμετωπίζει ή προσπαθεί να προλάβει κάποιο πρόβλημα. Με αυτή την έννοια είναι και διαδικασία και πορεία εργασίας και μια σειρά δεξιοτήτων για την εφαρμογή της μεθοδολογίας στην προσπάθεια παροχής βοήθειας ή πρόληψης (Nelson-Jones 1983).

Την έννοια της Συμβουλευτικής σύμφωνα με τους Liggon & McDaniel 1976, Miller 1968, την κατανοεί κανείς όχι μέσα από τους διάφορους ορισμούς της, αλλά

κυρίως μέσα από τη μελέτη της θεωρίας και της πράξης της, της φιλοσοφίας και ιδεολογίας της, του περιεχομένου και των σκοπών της (Δημητρόπουλος Ε. 1993).

### **7.1.3. ΣΚΟΠΟΙ – ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ – ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ**

#### Σκοποί :

Οι λειτουργίες της Συμβουλευτικής απευθύνονται κατά κύριο λόγο στα υγιή άτομα, τα οποία αναζητούν λύσεις και διεξόδους αναφορικά με προβλήματα κυρίως εξελικτικής μορφής. Από την κεντρική αυτή τοποθέτηση εκπηγάζουν και οι γενικοί σκοποί της, η διατύπωση των οποίων διαφοροποιείται σημαντικά ανά Σχολή άλλα και ανά θεωρία.

Σύμφωνα με τους Krumboltz και Thøgersen (1969), οι σκοποί της Συμβουλευτικής όταν καταρτίζονται θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τρία κριτήρια :

- ο σκοπός πρέπει να είναι επιθυμητός από το άτομο,
- ο Σύμβουλος πρέπει να είναι πρόθυμος να βοηθήσει στην υλοποίηση του σκοπού και
- πρέπει να είναι εύκολο να διαπιστωθεί αν υλοποιήθηκαν οι σκοποί ή όχι.

Ο Byrne (1963) προτείνει να θεωρούνται οι σκοποί της Συμβουλευτικής σε τρεις άξονες διάρκειας : ως άμεσοι (βραχυπρόθεσμοι), ως ενδιάμεσοι (μεσοπρόθεσμοι) και ως τελικοί (που μπορεί να είναι μακροπρόθεσμοι). Και οι τρεις αυτές κατηγορίες σκοπών είναι σημαντικές, αφού το άτομο μπορεί να το ενδιαφέρουν τα άμεσα αποτελέσματα της προσπάθειάς τους, αλλά κάποτε ο μακροπρόθεσμος σκοπός μπορεί να είναι ο πιο σημαντικός.

Άλλοι μελετητές της Συμβουλευτικής προτιμούν να οριοθετούν ανάστροφα το περιεχόμενο και το σκοπό της, δηλαδή ορίζουν τι δεν πρέπει να επιδιώκεται με τη Συμβουλευτική. Ο Arbuckle (1970), για παράδειγμα, τονίζει ότι δεν πρέπει να αποτελεί σκοπό της Συμβουλευτικής : i) η υποταγή του ατόμου στο περιβάλλον (λανθασμένη έννοια της προσαρμογής), ii) το να προσδοθεί απλώς ικανοποίηση στο άτομο αλλά χωρίς ουσιαστικό κέρδος του, iii) η δημιουργία μιας ψυχολογικής ανεξαρτησίας στο άτομο που όμως δεν συμβαδίζει με τις κοινωνικές του υποχρεώσεις, iv) το να λύσει ο Σύμβουλος τα προβλήματα του ατόμου, v) το να ικανοποιηθεί το περιβάλλον εις βάρος του ατόμου, και ανάστροφα (Δημητρόπουλος Ε. 1993).

Οι σκοποί πρέπει να ορίζονται με βάση τις ανάγκες και τις επιδιώξεις του ατόμου και όχι με άξονα τις επιθυμίες του Συμβούλου ή οποιουδήποτε άλλου.

Κατά μια γενική τοποθέτηση, σύμφωνα με τους Shertzer και Stone (1980), σκοπός της Συμβουλευτικής είναι να διευκολύνει το άτομο να επιτύχει τις απαραίτητες αλλαγές στη συμπεριφορά του, ή στη συμπεριφορά των άλλων, ώστε να εξασφαλίζει τη συνετότερη αξιοποίηση του εαυτού του. Με αυτή την έννοια, η χροιά της Συμβουλευτικής πρέπει να είναι περισσότερο προληπτική και λιγότερο επανορθωτική ή αντισταθμιστική.

Βασικός σκοπός της Συμβουλευτικής, είναι ακόμη, να βοηθήσει το άτομο να εξασφαλίσει τέτοιου βαθμού αυτογνωσία και τέτοιου βαθμού αυτοέλεγχο ώστε να εξελιχθεί σε ένα πρόσωπο αυτοελεγχόμενο που μέσω της δικής του βούλησης να ελέγχει την πορεία του στη ζωή και αυτά που του συμβαίνουν. Να μπορεί να πρωταγωνιστεί στη ζωή του, να προγραμματίζει τις ενέργειες του και να θέτει στόχους, να αποφασίζει για τον εαυτό του, να τον αποδέχεται και να αντισταθμίζει αποτελεσματικά τυχόν αδυναμίες του, ώστε να οδηγηθεί στη μερική και ολική αυτοπραγμάτωσή του (Δημητρόπουλος Ε. 1993).

#### Άντικείμενο - Περιεχόμενο :

Η έννοια του αντικειμένου της Συμβουλευτικής μπορεί να προσεγγιστεί από δύο κατευθύνσεις : όσον αφορά το αντικείμενο ενδιαφέροντος της , δηλαδή προς ποιους απευθύνεται η Συμβουλευτική, καθώς επίσης και όσον αφορά το επιστημονικό της περιεχόμενο.

Η Συμβουλευτική απευθύνεται προς πολλές ομάδες ατόμων, ανάλογα με τους χώρους της εκάστοτε εφαρμογής της. Όπως έχει ήδη κατά επανάληψη τονιστεί, απευθύνεται σε όλα τα υγιή άτομα του κάθε χώρου. Αυτό όμως δεν αποκλείει την αντισταθμιστική και επανορθωτική ( δηλαδή θεραπευτική ) της χροιά, η οποία όμως δεν αποτελεί τον κύριο σκοπό της Συμβουλευτικής.

Είναι πολύ δύσκολο να οριοθετηθεί με σαφήνεια το επιστημονικό περιεχόμενο της Συμβουλευτικής, για δύο κυρίως λόγους. Καταρχήν, δεν υπάρχουν όρια στις υπηρεσίες βοήθειας, τα οποία να οριστούν με ακρίβεια και σαφήνεια. Οι δυνατότητες για επικοινωνία του ατόμου σταματούν εκεί που εξαντλείται η διάθεση του ή ακόμη εκεί που τελειώνει η επινοητικότητα και η εφευρετικότητα του λειτουργού Συμβουλευτικής. Δεύτερον, η Συμβουλευτική δεν είναι από μόνη της ξεχωριστή επιστήμη, αλλά δανείζεται θεωρία και πράξη από άλλες επιστήμες.

Επομένως τα όρια της χάνονται μέσα στους χώρους της κάθε επιστήμης και γίνονται πλέον δυσδιάκριτα και δυσπροσδιόριστα.

Για το περιεχόμενο της Συμβουλευτικής, γίνεται λόγος αναφορικά με τους σκοπούς και τα αντικείμενα της, τους ρόλους, τις λειτουργίες και τις δραστηριότητες, καθώς επίσης και με τους κλάδους της Συμβουλευτικής ή τις υπηρεσίες και την οργανωτική δομή. Κάνοντας έναν συνδυασμό με αυτά τα στοιχεία, καταλήγει κανείς στις παρακάτω στοιχειώδεις προτάσεις όσον αφορά το επιστημονικό περιεχόμενο της Συμβουλευτικής :

- Μια βασική διάκριση της Συμβουλευτικής είναι σε προληπτική και θεραπευτική ( αντισταθμιστική, επανορθωτική)
- Η θεραπευτική Συμβουλευτική δεν διαφέρει, ως προς τη θεωρία της και τις τεχνικές της, από την κάθε αυτό ψυχοθεραπεία
- Η προληπτική Συμβουλευτική περιλαμβάνει όλες τις διαστάσεις που είναι απαραίτητες για την υλοποίηση των σκοπών της. Περιλαμβάνει την αντίστοιχη θεωρία, τις αναγκαίες μεθόδους και τεχνικές πραγματοποίησης και τα αναγκαία μέσα και υλικά.
- Μεταξύ των λειτουργιών της Συμβουλευτικής οι κυριότερες, αλλά όχι οι μόνες, θεωρούνται οι παρακάτω (κατά την άποψη άλλων θεωρητικών και σύμφωνα με άλλες προσεγγίσεις ανάλυσης, αυτές αποτελούν κλάδους, υπηρεσίες, ρόλους, σκοπούς κ.ο.κ. της Συμβουλευτικής) : η επίλυση προβλημάτων, η αυτογνωσία και περιβαλλοντογνωσία, η τοποθέτηση, η παραπομπή, η πληροφόρηση, η παρακολούθηση και η παρέμβαση, η λήψη αποφάσεων, η προσαρμογή, η αυτοπραγμάτωση, η ψυχολογική στήριξη, η διευκόλυνση, η ανάπτυξη υγιών σχέσεων, η διατήρηση της ψυχικής υγείας, η απόκτηση δεξιοτήτων καθημερινής ζωής, η σωστή επικοινωνία, η ανάπτυξη αποτελεσματικών ανθρώπινων σχέσεων, η επιτυχής μετάβαση κ.τ.λ.

Κατά μίαν άλλη θεώρηση και με κριτήριο το αντικείμενο ενασχόλησης κατά την εφαρμογή της, η Συμβουλευτική μπορεί να είναι Εκπαιδευτική Συμβουλευτική (αναφέρεται σε θέματα σχετικά με σπουδές και εκπαιδευτική συμπεριφορά), Επαγγελματική Συμβουλευτική (αναφέρεται σε θέματα σχετικά με επαγγέλματα και επαγγελματική συμπεριφορά), Κοινωνική Συμβουλευτική (αναφέρεται σε θέματα κοινωνικά και γενικά σε κοινωνική συμπεριφορά), Ψυχολογική Συμβουλευτική (αναφέρεται σε θέματα ψυχολογικά, συναισθηματικά κ.τ.λ.)

Κατά μια τρίτη θεώρηση, το περιεχόμενο της Συμβουλευτικής οριοθετείται σε συνάρτηση με το χώρο εφαρμογής της (οπότε ανάλογα αποφασίζεται σε ποιες από τις λειτουργίες της αξιοποιούνται κάθε φορά). Έτσι, γίνεται λόγος για Σχολική Συμβουλευτική (αυτή που εφαρμόζεται στο σχολείο ή εποπτεύεται και συντονίζεται από το σχολείο), Ποιμαντική Συμβουλευτική κ.ο.κ.( Δημητρόπουλος Ε. 1993).

#### **7.1.4 Οι θεωρητικές προσεγγίσεις της Συμβουλευτικής**

Υπάρχουν πολλές θεωρητικές προσεγγίσεις στη συμβουλευτική, που κυμαίνονται από τις πιο καθοδηγητικές μέχρι τις πιο προσωποκεντρικές, από αυτές που δίνουν έμφαση στη νόηση μέχρι εκείνες που τονίζουν το συναίσθημα ή βλέπουν το άτομο ως ολότητα. Ο σύμβουλος βασιζόμενος σε πολλές από αυτές μπορεί να κατανοήσει και να ερμηνεύσει τα δεδομένα της ατομικής περίπτωσης και να προβλέψει ορισμένες συνέπειες μιας συγκεκριμένης προσέγγισης κατά την διάρκεια της θεραπευτικής ή της αναπτυξιακής διαδικασίας. Σε όλες τις θεωρίες τονίζεται η πρωταρχική σημασία της κατανόησης των δεδομένων που ο σύμβουλος έχει μπροστά του(λεκτικά ή μη λεκτικά μηνύματα, συλλογισμοί, συναισθήματα, συνειδητές ή μη συνειδητές στάσεις, αξίες κ.λ.π. που εξωτερικεύονται από το άτομο που ζητά βοήθεια) όχι απλώς ως μεμονωμένα στοιχεία, αλλά ως μέρος ενός συνόλου, που είναι η προσωπικότητα και η ζωή του ατόμου.

Όλα αυτά τα στοιχεία δεν είναι εύκολο να κατανοηθούν, να συσχετισθούν, να μπουν σε μια τάξη και σε ένα ευρύτερο ερμηνευτικό πλαίσιο, ώστε να μην αποτελούν απλώς ένα τυχαίο άθροισμα δεδομένων. Οι θεωρίες της συμβουλευτικής βοηθούν τον σύμβουλο αλλά και όλους όσους προσφέρουν ψυχολογική βοήθεια να δίνει νόημα στα διάφορα δεδομένα, και προπάντων να έχει συναίσθηση των ορίων της δυνατότητας του να έχει κατανόηση του υποκειμενικού κόσμου ενός άλλου ατόμου.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται συνοπτικά οι θεωρητικές προσεγγίσεις της συμβουλευτικής περιλαμβάνοντας τους κύριους θεωρητικούς, την ανθρώπινη φύση, τον ρόλο του συμβούλου, τους στόχους, τις τεχνικές, τις δυνάμεις και τους περιορισμούς κάθε θεωρητικού μοντέλου. ( Gladding Samuel T. 1988)

Προσέγγιση	Ψυχανάλυση	Η προσέγγιση της ατομικής ψυχολογίας του Adler	Προσωποκεντρική Συμβουλευτική
Κύριοι Θεωρητικοί	Sigmund Freud Ann Freud Heinz Kohut	Alfred Adler Rudolph Driekurs Don Dinkmeyer	Carl Rogers Angelo Boy Gerald Pine
Η θέα της ανθρώπινης φύσης	-Έμφαση στην πρώιμη παιδική ηλικία και στα ψυχοσεξουαλικά στάδια της ανάπτυξης. -Η σημασία των αμυντικών μηχανισμών του ασυνειδήτου και του εγώ. -Επικέντρωση στις βιολογικές ντετερμινιστικές πλευρές της συμπεριφοράς.	-Έμφαση στα κοινωνικά ενδιαφέροντα σαν στοιχειώδη κίνητρα. -Έμφαση στη σειρά γέννησης, στο δέσιμο της οικογένειας, στον τρόπο ζωής και στους μελλοντικούς στόχους ως τις κύριες επιδράσεις της ανάπτυξης και της εξέλιξης.	-Έμφαση στους ανθρώπους σαν καλοί, θετικοί, αξιόπιστοι και εξελίξιμοι -Φαινομενική άποψη του εαυτού -Το άτομο είναι αυτοκαθοδηγούμενο και προσανατολισμένο στην ανάπτυξη, εφόσον του παρέχονται οι κατάλληλες συνθήκες
Ο ρόλος του συμβούλου	-Ο σύμβουλος ως εμπειρογνώμων -Ενθαρρύνει τη μεταβίβαση και την εξερεύνηση του ασυνειδήτου. -Χρήση της ερμηνείας.	-Ο σύμβουλος σε ισότιμη σχέση με τον πελάτη. -Μοντέλα, διδασκαλίες και αξιολογήσεις της κατάστασης του πελάτη. -Μοίρασμα ωθήσεων, ανάθεση εργασιών, ενθαρρύνσεις.	-Ο σύμβουλος διευκολύνει, εστιάζει στη μοναδικότητα του πελάτη -Ο σύμβουλος είναι η τεχνική -Έμφαση στην προσωπική ζεστασιά, εμπάθεια, αποδοχή, συγκεντροποίηση και γνησιότητα.
Στόχοι	-Κάνοντας το ασυνείδητο συνειδητό. -Δουλειά μέσω ανεπίλυτων εξελικτικών σταδίων. -Βοήθεια στους πελάτες να μάθουν να αντιμετωπίζουν και να προσαρμόζονται. -Αναδόμηση της προσωπικότητας.	-Καλλιέργεια κοινωνικών ενδιαφερόντων. -Έλεγχος λανθασμένων υποθέσεων και παρεξηγημένων στόχων. -Ανάπτυξη της ενόρασης του πελάτη. -Υιοθέτηση αλλαγών στη συμπεριφορά μέσω της υποθετικής δράσης.	-Εξερεύνηση του εαυτού -Ευλικρίνεια στον εαυτό και τους άλλους Αυτοκατευθυνόμενες και ρεαλιστικές -Πιο αποδεκτός στους άλλους, τον ίδιο και στο περιβάλλον -Εστίαση στο εδώ και το τώρα.

Προσέγγιση	Υπαρξιστική Συμβουλευτική	Η προσέγγιση Gestalt	Θεραπεία της Λογικής και του Συναισθήματος
Κύριοι Θεωρητικοί	Rollo May Victor Frankl Abraham Maslow Irvin Yalom Sidney Jourard	Fritz Perls Laura Perls Irma Lee Shepherd Joan Fagan	Albert Ellis Maxie Maultsby
Η θέα της ανθρώπινης φύσης	-Πίστη στην ανθρώπινη ελευθερία και επιλογή του τρόπου ζωής -Εστίαση στη σημασία του άγχους, της ζωής, και της σχετικότητας της ατομικής πείρας.	-Έμφαση στη σημασία της ολότητας και της πληρότητας στην ανθρώπινη ζωή -Άγχος στην εσωτερική σοφία του ατόμου και σημασία της επιρροής -Φαινομενολογική και αντιντετερμινιστική -Τα άγχη αλλάζουν.	-Οι άνθρωποι είναι λογικοί και μη λογικοί -Βιολογική διττότητα -Οι άνθρωποι διαταράσσουν τους εαυτούς τους με όσα σκέφτονται -Τα παιδιά είναι τα πιο ευάλωτα -Λάθος των ανθρώπων που χρησιμοποιούν το ρήμα "εγώ" για να περιγράψουν τους εαυτούς τους
Ο ρόλος του συμβούλου	-Έμφαση στην αυθεντικότητα του συμβούλου και την κατανόηση του πελάτη ως μοναδικού -Άγχος στην προσωπική σχέση και την αποκάλυψη εμπειριών.	-Ο σύμβουλος πρέπει να είναι αυθεντικός, ενθουσιώδης, και ενεργητικός -Έμφαση στο τώρα -Βοηθάει τους πελάτες να λύσουν τις μη τελειωμένες δουλειές τους -Ο σύμβουλος τονίζει λεκτικά και μη λεκτικά μηνύματα -Χρήση του "εγώ" ως "αυτό".	-Δραστικές, άμεσες συμβουλευτικές τακτικές, αντιμετώπισεις, διορθώσεις -Ο σύμβουλος συγκεντρώνεται στην Α – Β της αυτοσυζήτησης.
Στόχοι	-Βοήθεια στους πελάτες να συνειδητοποιήσουν τις ευθύνες τους -Ανησυχία, ελευθερία, και προοπτική -Αλλαγή από την εξωτερική πλαισίωση της αναφοράς.	-Έμφαση στην αμεσότητα της εμπειρίας -Κάνοντας επιλογές για το τώρα -Ανάλυση του παρελθόντος -Διανοητική ανάπτυξη -Απόρριψη νευρώσεων.	-Βοήθεια στους πελάτες να ζουν πιο λογικές και παραγωγικές ζωές, να μην σκέφτονται παράλογα -Έμφαση στη μείωση του πρέπει, και μετατροπή του "θέλω" σε απαιτήσεις -Εξάλειψη των συνηθειών που είναι ζημιογόνοι στον οργανισμό μας -Ανοχή και αποδοχή του εαυτού μας και άλλων.

Προσέγγιση	Συναλλακτική Ανάλυση	Μηχηβιοριστική Συμβουλευτική	Συμβουλευτική της Πραγματικότητας
Κύριοι Θεωρητικοί	Eric Berne Carl Steiner Thomas Harris Graham Barnes	John B. Watson B. F. Skinner Joseph Wolpe Albert Bandura John Krumboltz	William Glasser
Η θέα της ανθρώπινης φύσης	-Αισιοδοξία ότι οι άνθρωποι μπορούν να αλλάξουν -Κάθε άτομο αποτελείται από 3 αλληλεπιδραστικές καταστάσεις του εγώ: τον γονέα, τον ενήλικα και το παιδί -Τονισμός στη σημασία της διαπροσωπικής ακεραιότητας και ανάλυση των πράξεων, παιχνιδιών, χρόνου και σεναρίων για την ατομική υγεία και ανάπτυξη.	-Όλες οι ανθρώπινες συμπεριφορές μπορούν να διδαχτούν -Οι παλιές συμπεριφορές μπορούν να εξαλειφθούν, και παράλληλα νέες συμπεριφορές να εγκατασταθούν -Αποκρινόμενες διδασκαλίες και κοινωνική μίμηση προτύπων είναι βασικοί τρόποι μάθησης.	-Υγεία ή αναπτυξιακή δύναμη σε όλα τα άτομα -Τα προβλήματα εμφανίζονται όταν οι άνθρωποι δεν παίρνουν την ευθύνη για τη συμπεριφορά τους -Η μάθηση είναι μια διαρκής διαδικασία -Οι άνθρωποι έχουν την ανάγκη να αγαπούν και να αγαπιούνται και να αισθάνονται χρήσιμοι και επιτυχημένοι, να δρουν έτσι ώστε να ελέγχουν τον κόσμο γύρω τους για διάφορες αιτίες.
Ο ρόλος του συμβούλου	-Ο σύμβουλος ως δάσκαλος -Συμβόλαιο με τον πελάτη για αλλαγή.	-Ο σύμβουλος σαν δάσκαλος, καθοδηγητής και ειδικός -Ενεργός στις συνεδρίες -Βοηθάει τον πελάτη στην διευκρίνιση των στόχων και την τροποποίηση συμπεριφορών.	-Ο σύμβουλος σαν δάσκαλος και υπόδειγμα -Εστίαση στη δημιουργία σχέσης με τον πελάτη -Ο σύμβουλος είναι δραστικός, άμεσος, πρακτικός και διδακτικός.
Στόχοι	-Μετασχηματισμός -Επίτευξη της υγείας και της αυτονομίας -Γίνεται πιο ενήμερος και οικείος	-Βοήθεια στους πελάτες να προσαρμόζονται σωστά, να τροποποιούν τις δυσπροσάρμοστες συμπεριφορές, να ανταποκρίνονται παραγωγικά -Ίδρυση και επίτευξη ειδικών συγκεκριμένων στόχων και υποστόχων.	-Βοήθεια στα άτομα να γίνουν ψυχολογικά δυνατοί και λογικοί, να αναλαμβάνουν τις ευθύνες τους, να εντοπίζουν τους στόχους, να διατυπώνουν ένα ρεαλιστικό πλάνο, να επικεντρώνονται στη συμπεριφορά και στο παρόν, να εξαλείφουν την τιμωρία και τις δικαιολογίες.



Προσέγγιση	Ψυχανάλυση	Η προσέγγιση της ατομικής ψυχολογίας του Adler	Προσωποκεντρική Συμβουλευτική
Τεχνικές	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ελεύθερος συνειρμός</li> <li>-Ανάλυση ονείρων</li> <li>-Ανάλυση της μεταβίβασης ή μετάθεσης της σχέσης</li> <li>-Ανάλυση της αντίδρασης</li> <li>-Ερμηνεία</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Χρήση της ενσυναίσθησης, υποστήριξης, ζεστασιάς, συνεργασίας.</li> <li>-Έμφαση στις δυνάμεις του πελάτη και την ευθύνη του μέσω της αντιμετώπισης</li> <li>-Εξέταση στις αναμνήσεις, τα όνειρα και τις προτεραιότητες του πελάτη</li> <li>-Εστίαση στην ερμηνεία, στις κατάλληλες ερωτήσεις.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Αποδοχή, αποσαφήνιση</li> <li>-Αντανάκλαση του συναισθήματος</li> <li>-Χρήση της ενσυναίσθησης, αποκάλυψη του εαυτού</li> <li>-Ενεργητική/ Παθητική ακρόαση</li> <li>-Ανοικτές, κλειστές ερωτήσεις</li> <li>-Ανακεφαλαίωση.</li> </ul>
Δυνάμεις	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Έμφαση στη σημαντικότητα της σεξουαλικότητας και του ασυνειδήτου στην ανθρώπινη συμπεριφορά</li> <li>-Υποστηρικτική των διαγνωστικών οργάνων</li> <li>-Με πολλές διαστάσεις</li> <li>-Συνεχής εξέλιξη, αποτελεσματικότητα σε συγκεκριμένες περιπτώσεις</li> <li>-Εστίαση σε αναπτυξιακά στάδια της ανθρώπινης ζωής, ειδικά της παιδικής ηλικίας.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ενθάρρυνση και υποστήριξη του συμβούλου σε μια ισότιμη σχέση</li> <li>-Μεταβλητότητα</li> <li>-Χρησιμότητα σε συγκεκριμένες διαταραχές</li> <li>-Συνεισφορά ιδεών στο κοινό και επαγγελματικό λεξιλόγιο, όπως "σύνδρομο κατώτεροτητας".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Εξέλιξη της θεωρίας</li> <li>-Εφαρμογή σε μια ευρεία γκάμα ανθρωπίνων προβλημάτων</li> <li>-Αποτελεσματικότητα σε συγκεκριμένες διαταραχές, όπως διαταραχή προσαρμογής</li> <li>-Βραχύχρονη θεραπεία</li> <li>-Θετική άποψη για την ανθρώπινη φύση.</li> </ul>
Περιορισμοί	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Χρονοβόρα και ακριβή</li> <li>-Ένα κλειστό σύστημα πρακτικής, περιορισμένο κυρίως στην ψυχιατρική</li> <li>-Εστίαση στην παθολογία</li> <li>-Μη αποτελεσματική μέθοδος για λιγότερο διαταραγμένα άτομα.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Έλλειψη έρευνας σαν βάση</li> <li>-Ασάφεια εννοιών και όρων σχετικά με το πώς γίνεται η συμβουλευτική</li> <li>-Στενότητα στην προσέγγιση.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Έλλειψη συγκεντροποίησης</li> <li>-Λειτουργεί καλύτερα σε αισιόδοξους πελάτες</li> <li>-Αγνοεί το ασυνείδητο και τα έμφυτα κίνητρα</li> <li>-Ασχολείται με επιφανειακά θέματα.</li> </ul>

Προσέγγιση	Υπαρξιστική Συμβουλευτική	Η προσέγγιση Gestalt	Θεραπεία της Λογικής και του Συναισθήματος
Τεχνικές	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ο σύμβουλος είναι ανοιχτός με ερευνητικότητα</li> <li>-Αποδοχή της μοναδικότητας του πελάτη</li> <li>-Έμφαση στις σχέσεις</li> <li>-Δουλειά με αμφιβολία</li> <li>-Αντιμετώπιση κατά πρόσωπο</li> <li>-Δανεισμός από άλλες ενεργές τεχνικές που αποδίδουν, όπως απεικόνιση ή ασκήσεις αντίληψης.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Χρήση ασκήσεων και πειραμάτων</li> <li>-Οι ασκήσεις περιλαμβάνουν μπερδέματα, δράσεις, φαντασία, παίξιμο ρόλων και ψυχόγραμμα</li> <li>-Τα πειράματα διορθώνουν τον πελάτη και υπάρχει αλληλεπίδραση με τον σύμβουλο</li> <li>-Χρήση τεχνικών όπως της άδειας καρέκλας, αντιμετώπισης κατά πρόσωπο, υπερβολής και ανάληψης ευθυνών.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ο σύμβουλος χρησιμοποιεί τη διδασκαλία και τη συζήτηση</li> <li>-Οι πελάτες μαθαίνουν την ανάλυση του συναισθήματος</li> <li>-Απεικόνιση, πειθώ, λογική επεξήγηση, τεχνικές υπενθύμισης, ανάθεση εργασιών στο σπίτι, βιβλιοθεραπεία και λογική ανάλυση του εαυτού.</li> </ul>
Δυνάμεις	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ανθρωπιστική έμφαση</li> <li>-Εστίαση στο άγχος σαν κίνητρο</li> <li>-Χρήση της φιλοσοφίας για άμεση πληροφόρηση.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Βοηθάει το άτομο να ενσωματώσει όλες τις φάσεις της ζωής τους και να αναλύσει το παρελθόν</li> <li>-Κατάλληλο για συγκεκριμένες διαταραχές.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Άμεση, καθαρή, αποτελεσματική και εύκολη στη μάθηση</li> <li>-Συνδυάζεται καλά με άλλες θεωρίες</li> <li>-Η θεραπεία είναι μικρή</li> <li>-Κεντρικά εκπαιδευτικά κέντρα</li> <li>-Η θεωρία συνεχίζει να εξελίσσεται.</li> </ul>
Περιορισμοί	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Όχι πλήρως ανεπτυγμένη</li> <li>-Έλλειψη εκπαιδευτικών προσεγγίσεων στη θεωρία της μάθησης</li> <li>-Έλλειψη ομοιομορφίας</li> <li>-Περισσότερο φιλοσοφική και λιγότερο λειτουργική από τις άλλες θεωρίες</li> <li>-Αποφεύγει τις διαγνώσεις και τα τεστ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Έλλειψη δυνατής θεωρητικής βάσης</li> <li>-Δεν επιτρέπει την παθητική μάθηση.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Δεν απευθύνεται σε όλους τους πελάτες, ειδικά αυτούς που είναι νοητικά καθυστερημένοι</li> <li>-Συνδέεται με τον μη συμβατικό θεωρητικό Albert Ellis</li> <li>-Ακόμα αντιμετωπίζεται ως πρωταρχική προσέγγιση.</li> </ul>

Προσέγγιση	Συναλλακτική Ανάλυση	Μηπεγχειριστική Συμβουλευτική	Συμβουλευτική της Πραγματικότητας
Τεχνικές	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Εμφαση στο συμβόλαιο θεραπείας, ειδικά και συγκεκριμένα</li> <li>-Χρήση τεχνικών όπως της ανάκρισης, της ειδικότητας και της αντιμετώπισης</li> <li>-Επικέντρωση σε νεαρές αναμνήσεις και ιστορίες</li> <li>-Συχνά συνδυάζεται με τις θεωρίες του Gestalt για δράση</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Χρήση της ενίσχυσης (θετική/αρνητική, πρωτεύουσα/ δευτερεύουσα, συνεχής/ αναπτυσσόμενη)</li> <li>-Εξαφάνιση, αυτοπαρατήρηση, τιμωρία, περιβαλλοντικός σχεδιασμός, χάσιμο των αισθήσεων, αναδιόρθωση, μιμητισμός, αντιμετώπιση τους άγχους, παύση της σκέψης.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Εστιάζεται στη διδασκαλία</li> <li>-Βοηθάει τον πελάτη να φτιάξει ένα πλάνο και να δεσμευτεί με αυτό</li> <li>-Δεν κατηγορεί και δεν παρατάει τον πελάτη</li> <li>-Χρήση χιούμορ, παίξιμο και μίμηση ρόλων, αντιμετώπιση κατά πρόσωπο</li> <li>-Καθορίζει τα όρια</li> <li>-Ανάμειξη με τον πελάτη</li> <li>-Ανατροφοδότηση.</li> </ul>
Δυνάμεις	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Εύκολα κατανοητή και καθαρά ορισμένη ορολογία</li> <li>-Συνδυάζεται εύκολα με άλλες θεωρίες</li> <li>-Δίνει την ευθύνη στον πελάτη πάνω στις επιλογές του</li> <li>-Εστιάζει στην επίτευξη του στόχου.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Επικέντρωση σε συμπτώματα</li> <li>-Εστίαση στο εδώ και το τώρα</li> <li>-Αφθονία των διαθέσιμων διαδικασιών</li> <li>-Βασίζεται στη μαθησιακή θεωρία</li> <li>-Αποτελεσματική σε συγκεκριμένες διαταραχές</li> <li>-Βασίζεται σε καλή έρευνα</li> <li>-Μπορεί να συνδυαστεί με άλλες θεωρίες.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Εφαρμόζεται σε πολλές διαφορετικές πληθυσμιακές ομάδες</li> <li>-Αποτελεσματικό με συγκεκριμένες διαταραχές</li> <li>-Βραχυπρόθεσμο</li> <li>-Κεντρικά εκπαιδευτικά κέντρα</li> <li>-Πρωθεί την ευθύνη και την ελευθερία χωρίς να ρίχνει κατηγορίες</li> <li>-Τονίζει το εδώ και το τώρα</li> <li>-Εφαρμόζει τη θεραπεία ελέγχου.</li> </ul>
Περιορισμοί	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Προσέγγιση με περιορισμένο προσανατολισμό</li> <li>-Η απλότητα και η δημοτικότητα συνδυάζονται με την αποτελεσματικότητα</li> <li>-Έλλειψη έμφασης στην ποιότητα του συμβούλου.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Δεν έχει να κάνει με το άτομο ως ολότητα αλλά μόνο με την συμπεριφορά του</li> <li>-Εφαρμόζεται μηχανικά</li> <li>-Μερικές φορές είναι δύσκολο να αντιγραφεί σε πραγματικές συμβουλευτικές συνθήκες</li> <li>-Οι τεχνικές είναι σύμφωνες με τη θεωρία</li> <li>-Αγνοεί το παρελθόν και το ασυνείδητο</li> <li>-Δεν λαμβάνει υπόψη τα αναπτυξιακά στάδια.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Αγνοεί το ασυνείδητο, τις προσωπικές ιστορίες και τις νοητικές ασθένειες</li> <li>-Θεωρητικά απλό</li> <li>-Αγνοεί τη δική του ιστορία εξέλιξης.</li> </ul>

### **7.1.5 Χώροι Άσκησης Συμβουλευτικής**

Ενδεικτικά και επιγραμματικά αναφέρονται οι βασικότεροι χώροι ή περιβάλλοντα μέσα στα οποία μπορεί να παρέχει βοήθεια ο συμβουλευτικός ψυχολόγος.

Περιβάλλοντα:

- ◇ Εκπαιδευτικά (σχολεία, πανεπιστήμια).
- ◇ Κέντρα υγείας(νοσοκομεία, κλινικές, κέντρα αποκατάστασης, κέντρα ψυχικής υγιεινής).
- ◇ Χώροι εργασίας(εργοστάσια, βιομηχανίες, κρατικές υπηρεσίες).
- ◇ Ένοπλες δυνάμεις(στρατός, αστυνομία).
- ◇ Εκκλησία.
- ◇ Ιδιωτικοί χώροι. (Μαλικιώση-Λοΐζου Μ. 1996)

### **7.2 Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΚΑΙ Ο ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ**

Η συμβουλευτική σχέση, αναμφισβήτητα, είναι η καρδιά στην πρακτική εφαρμογή της Συμβουλευτικής. Είναι οργανωμένη, προγραμματιζόμενη και δεν είναι ένα σύνολο τυχαίων και απρογραμμάτιστων συναντήσεων.

Για να ανταποκριθεί στους σκοπούς της και να ικανοποιήσει τις προσδοκίες του συμβουλευόμενου, απαιτεί σοβαρή σχεδίαση και τέλειο προγραμματισμό. Η σχεδίαση αυτή πρέπει να συμπεριλαμβάνει τους σκοπούς, τις χρονικές παραμέτρους της Συμβουλευτικής σχέσης (έναρξη, λήξη, διάρκεια συναντήσεων, κτλ), τη διαδικασία που θα ακολουθηθεί, τη μεθοδολογία που θα χρησιμοποιηθεί, τα μέσα που θα αξιοποιηθούν στην υλοποίηση της διαδικασίας και τέλος τον έλεγχο των αποτελεσμάτων.

Ένα πολύ σημαντικό στοιχείο της είναι η ικανότητα του ειδικού, δηλαδή του συμβούλου, να εξασφαλίζει τις προϋποθέσεις που διευκολύνουν τη δημιουργία και αξιοποίηση της σωστής συμβουλευτικής σχέσης (Δημητρόπουλος Ε. 1993).

Οι Hackney και Nye (1973) περιγράφουν μερικά σημαντικά χαρακτηριστικά της συμβουλευτικής σχέσης:

- Η συμβουλευτική σχέση είναι μοναδική. Όπως κάθε σχέση έτσι κι αυτή προσδιορίζεται από ορισμένες παραμέτρους που τη καθορίζουν.

- Η συμβουλευτική σχέση χαρακτηρίζεται ταυτόχρονα για την αντικειμενικότητά της, δηλαδή, τη λογική, επιστημονική και γνωστική υφή της ώστε να λειτουργεί ως επιστημονικά αποδεκτή διαδικασία αλλά και για την υποκειμενικότητά της. Αυτή θεμελιώνεται από τις συναισθηματικές και ψυχολογικές διαστάσεις της σχέσης που είναι εξίσου σημαντικές για τη λειτουργία της.

Και τα δύο στοιχεία, της υποκειμενικότητας και της αντικειμενικότητας, σε μια σχέση είναι απαραίτητα να βρίσκονται κάθε φορά σε μια αρμονική ισορροπία.

- Η συμβουλευτική σχέση πρέπει να χαρακτηρίζεται από ισορροπία του λογικού-γνωστικού και συναισθηματικού στοιχείου. Το πρώτο αποτελεί τη βάση κάθε ανταλλαγής πληροφοριών ενώ το δεύτερο στοιχείο είναι το αναντικατάστατο χαρακτηριστικό της ανθρώπινης επικοινωνίας και επαφής.
- Σημαντικό χαρακτηριστικό στη συμβουλευτική σχέση είναι η υπευθυνότητα του συμβούλου απέναντι στο άτομο. Ο σύμβουλος είναι υπεύθυνος να καθοδηγήσει το άτομο αποτελεσματικά προς την κατεύθυνση της λύσης του προβλήματός του.
- Η συμβουλευτική σχέση είναι μια σχέση δυναμική, στην οποία οι ρόλοι μπορούν να προσδιορίζονται και να αναπροσδιορίζονται σε συνεχή δυναμική βάση εφόσον οι παράμετροι που την οριοθετούν είναι διαρκώς μεταβαλλόμενες.

Μια βασική λειτουργία της συμβουλευτικής σχέσης είναι η θεραπευτική. Όταν δηλαδή ο βοηθούμενος πιστέψει στην επαφή θεραπευτή-ατόμου και αρχίσει να μιλά για το πρόβλημά που τον απασχολεί.

Μια δεύτερη λειτουργία σχετίζεται με την ψυχολογική στήριξη του ατόμου που προσέρχεται για βοήθεια. Αυτή μπορεί να θεωρηθεί από μια απλή ενθάρρυνση μέχρι άμβλυνση του άγχους. Είναι σημαντικό, πάντως, κατά τη διάρκεια της σχέσης αυτής να μην προκληθεί εξάρτηση.

Τέλος, όταν το άτομο βρίσκεται σε μια σωστή σχέση αισθάνεται την ασφάλεια που έχει ανάγκη να αισθάνεται ένας άνθρωπος, ιδιαίτερα όταν δεν έχει αναπτύξει ακόμη επαρκή αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση ώστε να λειτουργήσει ως ανεξάρτητη μονάδα της κοινωνίας του.

Όπως η κάθε διαπροσωπική σχέση, έτσι και η συμβουλευτική, στηρίζεται στην επικοινωνία μεταξύ των μετεχόντων. Οι άνθρωποι σύμφωνα με τη θεωρία

επικοινωνίας, επικοινωνούν με τρεις βασικούς τρόπους: λεκτικά (με τη χρήση φωνητικών μηνυμάτων), μη λεκτικά (π.χ. με κινήσεις μελών του σώματος, με μορφασμούς, με τα μάτια, κτλ) ή με συνδυασμό των παραπάνω.

Οι Hackney και Nye (1973) προτείνουν τρία βασικά πρότυπα λανθασμένης επικοινωνίας στη Συμβουλευτική σχέση, την υποσυμμετοχή, την υπερσυμμετοχή και την αποστρακιστική συμμετοχή.

1. Ο σύμβουλος υποσυμμετέχει στη σχέση όταν η συμμετοχή του είναι υποτονική ή εκπέμπει στο συμβουλευόμενο το μήνυμα ότι δεν είναι ικανός ή πρόθυμος να εμπλακεί στη συμβουλευτική διαδικασία με σοβαρότητα.

Αντίστοιχα υποσυμμετοχική μπορεί να είναι η στάση του συμβουλευόμενου.

2. Ο σύμβουλος υπερσυμμετέχει στη σχέση όταν η συμμετοχή του είναι υπερτονική, με τρόπο που λειτουργεί αρνητικά στην όλη προσπάθεια βοήθειας.

Την ίδια συμπεριφορά μπορεί να έχει και ο συμβουλευόμενος.

3. Ο σύμβουλος συμμετέχει αποστρακιστικά όταν αδυνατεί να συγκεντρωθεί στη συζήτηση. Το μήνυμα που συνήθως εκπέμπει είναι ότι βρίσκεται εκτός κλίματος και εκτός θέματος.

Αντίστοιχα εξοστρακιστική μπορεί να είναι η συμπεριφορά του συμβουλευόμενου.

Είναι προφανές λοιπόν ότι η σωστή συμβουλευτική σχέση είναι μια σωστή διαπροσωπική σχέση στην οποία χρησιμοποιούνται σωστά οι βασικές αρχές επικοινωνίας μεταξύ των δύο μερών που μετέχουν (Δημητρόπουλος Ε. 1993).

### **7.3 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΧΕΣΗ**

Για να λειτουργήσει η συμβουλευτική σχέση με τρόπο που να αποφέρει θετικά αποτελέσματα θα πρέπει όλες οι συνθήκες και όλοι οι παράγοντες να λειτουργήσουν διευκολυντικά. Αυτό δε συμβαίνει πάντα και υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες κατά τη συμβουλευτική σχέση ανακύπτουν προβλήματα (Δημητρόπουλος, 1993).

Τρία από τα κυριότερα, έχουν επισημανθεί και μελετηθεί από τους θεωρητικούς της Ψυχολογίας του Βάθους, τόσο από τον ίδιο το Freud (1949) όσο και από άλλους, νεοφρουδικούς ή συνεχιστές ή μη φροϋδικούς (Rogers 1951, Κιρνάν 1977, Brammer και Shotrom 1968). Αυτά είναι η μεταβίβαση, η αντιμεταβίβαση και η αντίσταση, τα οποία αναλύονται παρακάτω:

## 1. Η Μεταβίβαση

Η μεταβίβαση έχει τις ρίζες της στην ψυχαναλυτική θεωρία (Καλαντζή-Αζίζι, 1989) και αναφέρεται στη μετάθεση ή μετατόπιση προς τον σύμβουλο συναισθημάτων, συμπεριφορών και στάσεων που ανήκαν σε προγενέστερες σχέσεις. Η μεταβίβαση συνεπάγεται μια λανθασμένη αντίληψη ή λάθος εκτίμηση, θετική ή αρνητική, του συμβούλου από τον σύμβουλο. Η σχέση μεταβίβασης είναι, δηλαδή, η εκδήλωση προηγούμενων εμπειριών από τις σχέσεις που είχε ο σύμβουλος με άλλα σημαντικά πρόσωπα του περιβάλλοντός του (πατέρας, μητέρα) στην τωρινή σχέση που αναπτύσσει με το σύμβουλό του και στηρίζεται σε κάποιες προβλέψεις ή προσδοκίες που έχει ο συμβουλευόμενος από το σύμβουλό του.

Τα συναισθήματα που μεταβιβάζονται κατά τη συμβουλευτική σχέση εντάσσονται σε τρεις κατηγορίες: εχθρότητα, στοργή και εξάρτηση (Patterson, 1973). Το αν είναι χρήσιμη ή μη η μεταβίβαση εξαρτάται και από τη μορφή και το περιεχόμενό της, αν είναι θετική ή αρνητική.

Παρόλο που σε πολλές περιπτώσεις η μεταβίβαση, ιδίως η αρνητική προκαλεί σοβαρές δυσχέρειες στη συμβουλευτική σχέση, εντούτοις εξυπηρετεί σημαντικές λειτουργίες όπως:

- το άτομο μέσω της μεταβίβασης βοηθιέται να εκφράσει αισθήματα προς το σύμβουλο που θα παρέμεναν άγνωστα
- διευκολύνεται η εμπιστοσύνη του ατόμου προς το σύμβουλο, εφόσον βέβαια οι χειρισμοί του είναι ενδεδειγμένοι
- το ίδιο το άτομο με τη μεταβίβαση βοηθιέται από τον σύμβουλο να συνειδητοποιήσει τα αισθήματα που εκφράζει και να αναζητήσει την προέλευσή τους και την ερμηνεία τους.

Υπάρχουν, τέλος, διάφοροι τρόποι αντιμετώπισης της μεταβίβασης, τρόποι δηλαδή είτε εξουδετέρωσης των αρνητικών επιπτώσεών της είτε αξιοποίησής της προς όφελος της συμβουλευτικής σχέσης και του ατόμου.

Μερικοί από αυτούς αναφέρονται παρακάτω:

- η απλή αποδοχή της μεταβίβασης και των αισθημάτων που προβάλλονται
- οι διευκρινιστικές ερωτήσεις, δίνουν την ευκαιρία στο άτομο να καταλάβει ποια ακριβώς είναι τα συναισθήματα που προβάλλει και να ερμηνεύσει γιατί συμβαίνει αυτό

- η άμεση ερμηνεία της μεταβίβασης στο άτομο, το διευκολύνει να κατανοήσει την πραγματική κατάσταση στην οποία βρίσκεται (Δημητρόπουλος Ε. 1993).

## 2. Η Αντιμεταβίβαση

Αντιμεταβίβαση είναι η ακριβώς αντίθετη λειτουργία της μεταβίβασης. Είναι οι συναισθηματικές αντιδράσεις και οι προβολές από μέρους του συμβούλου προς το άτομο (Cohen, 1952).

Η Αντιμεταβίβαση εκφράζεται με πολλούς τρόπους μέσα από τη συμπεριφορά του συμβούλου όπως για παράδειγμα ως θυμός, ως επίπληξη, ως βιασύνη, ως απότομη στάση, ως χαρά, ως αγάπη, κτλ.

Ως βασική αιτία της αντιμεταβίβασης έχει θεωρηθεί το άγχος του συμβούλου και ιδιαίτερα του νέου. Το άγχος αυτό προκαλείται από τα προσωπικά προβλήματα του συμβούλου, από τις περιστασιακές πιέσεις και από τη μεταβιβαζόμενη από το άτομο πίεση.

Η Αντιμεταβίβαση μπορεί να αντιμετωπιστεί με πρωτοβουλία του ίδιου του συμβούλου και με τη δική του συμμετοχή. Η σωστή κατάρτιση, η έγκαιρη ευαισθητοποίηση και έπεται η σωστή αυτοαξιολόγηση (Δημητρόπουλος, 1993).

## 3. Η Αντίσταση

Σύμφωνα με μια διατύπωση, κάθε αντίσταση αντανακλά την άρνηση του ατόμου να στηρίζει και να βοηθάει τον εαυτό του ή ακόμη και να διευκολύνει το σύμβουλο να του εξασφαλίσει τη στήριξη που το ίδιο το άτομο επιζητεί.

Κάποιου βαθμού αντίσταση υπάρχει σε κάθε συμβουλευτική σχέση. Η αντίσταση που εκδηλώνεται κατά τη συμβουλευτική διαδικασία μπορεί να έχει είτε εσωτερική (χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου) είτε εξωτερική προέλευση (περιβάλλον, χώρος, σύμβουλος).

Η αντίσταση αν και θεωρείται ότι παρακωλύει τη συμβουλευτική σχέση, μπορεί να αξιοποιηθεί και προς όφελός της. Αυτό θα γίνει αν παρατηρηθούν σωστά τα συμπτώματα και η συμπεριφορά του ατόμου και ληφθούν έγκαιρα τα κατάλληλα μέτρα από μέρους του συμβούλου, ώστε να μειωθεί το άγχος, η ανασφάλεια, η αγωνία, κτλ που μπορεί να έχουν δημιουργηθεί στο άτομο.

Υπάρχουν ορισμένες τεχνικές αντιμετώπισης της αντίστασης ώστε να επηρεάσει το λιγότερο δυνατό τη συμβουλευτική διαδικασία και είναι:



- η αγνόηση της αντίστασης, ιδιαίτερα όταν η έντασή της δεν είναι ενοχλητική
- η μείωση της συναισθηματικής φόρτισης της στιγμής
- η απόσπαση της προσοχής του ατόμου
- η άμεση αντιμετώπιση του ατόμου όταν αυτό έχει συνείδηση της αντίστασής του
- η ερμηνεία της σε συνεργασία με το άτομο (Δημητρόπουλος Ε. 1993).

#### **7.4 ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ**

Μερικές δεξιότητες είναι τόσο βασικές που αποτελούν μέρος όλων σχεδόν των προσεγγίσεων της συμβουλευτικής. Παρακάτω αναφέρονται λεπτομερέστερα οι βασικότερες από αυτές:

Α. Ίσως η πιο βασική δεξιότητα είναι η ικανότητα του συμβούλου να είναι καλός ακροατής. Αυτό προϋποθέτει ένα καλό επίπεδο αυτογνωσίας από τον σύμβουλο και επαγρύπνηση για τα λεκτικά και μη λεκτικά μηνύματα του πελάτη, στα οποία πρέπει και να ανταποκρίνεται. Γιατί το να είναι κανείς καλός ακροατής σημαίνει να είναι ικανός να παίρνει τα μηνύματα που παίρνει ο συνομιλητής του, αλλά και να ανταποκρίνεται σε αυτά. Διαφορετικά, η ακρόαση, στη συμβουλευτική διαδικασία δεν θα διαφέρει από αυτήν που συμβαίνει σε μια καθημερινή κοινωνική συζήτηση, κατά την οποία και οι δύο συνομιλητές προσπαθούν συνήθως να ικανοποιήσουν κάποιες ψυχολογικές ανάγκες του εγώ τους.

Μερικές φορές, ο τρόπος με τον οποίο προσπαθούμε να εκφραστούμε για να επικοινωνήσουμε με τους άλλους αποκαλύπτει περισσότερα για την κατάσταση, στην οποία βρισκόμαστε από ό,τι αυτά τα οποία λέμε. Έτσι είναι σημαντικό όχι μόνο το τι λέει κανείς αλλά και το πώς το λέει. Τα μη λεκτικά μηνύματα(εκφράσεις του προσώπου, " σωματική γλώσσα", τόνος της φωνής, απόσταση που κρατάμε από τους άλλους, κ.τ.λ), είναι εξίσου σημαντικά με τα λεκτικά μηνύματα, γιατί μπορεί να εκφράζουν τα συναισθήματά μας. Για να μπορέσει λοιπόν ο σύμβουλος να καταλάβει τον εσωτερικό κόσμο αναφοράς του πελάτη, πρέπει να ακούει, αλλά και να παρατηρεί προσεκτικά.

Η αποτελεσματική ακρόαση είναι δυνατόν να βοηθήσει το άτομο να αυτοεξερευνηθεί, να διακρίνει τις αντιλήψεις που έχει για τον εαυτό του(που προέρχονται συνήθως από αξίες άλλων ατόμων και τις οποίες το άτομο έχει εσωτερικεύσει), να έρθει σε επαφή και να εμπιστευτεί τα δικά του συναισθήματα. Η ουσιαστικά ακρόαση βοηθάει τον πελάτη να ακούσει και ο ίδιος τον πραγματικό του εαυτό και να προσπαθήσει να εκφραστεί πληρέστερα, πράγμα το όποιο δίνει την ευκαιρία στον σύμβουλο να γνωρίσει βαθύτερα τον πελάτη και εν συνεχεία να τον βοηθήσει περισσότερο να αυτοεξερευνηθεί. Βασικός στόχος της συμβουλευτικής είναι άλλωστε να βοηθηθεί το άτομο να γνωρίσει καλύτερα τον εαυτό του καθώς θα ενθαρρύνεται να εκφράσει τις απόψεις του, τις ιδέες, τις προτιμήσεις, τις εμπειρίες του.

**Β. Κατανόηση και ανταπόκριση του συμβούλου στα συναισθήματα του πελάτη.**  
Αυτή η δεξιότητα παραπέμπει στην βαθειά και ακριβή κατανόηση του τι λέει ο πελάτης, σύμφωνα με το πλαίσιο αναφοράς του, και κατόπιν στην κοινοποίηση σε αυτόν, με ευαισθησία και ηρεμία, του τι έγινε κατανοητό.

Ο Rogers το 1975 δημοσίευσε αναλυτικότερα τις απόψεις του για την διαδικασία του να κατανοείς βαθειά τον άλλον(empathy). Αυτή η διαδικασία περιλαμβάνει τα παρακάτω στοιχεία:

- ✓ Το να μπαίνεις στον προσωπικό αντιληπτικό κόσμο του άλλου και να νιώθεις τελείως «σαν στο σπίτι σου»
- ✓ Το να είσαι ευαίσθητος, κάθε λεπτό στις αλλαγές που συμβαίνουν στα προσωπικά νοήματα του ατόμου που έχουν σχέση με τον εαυτό του.
- ✓ Το να καταλαβαίνεις νοήματα τα οποία σχεδόν ούτε συνειδητοποιεί ο πελάτης, αλλά να μην προσπαθείς να ξεσκεπάσεις αισθήματα για τα οποία δεν έχει καμία επίγνωση το άτομο, γιατί αυτό είναι πολύ απειλητικό.
- ✓ Το να επικοινωνείς την κατανόηση σου για τον κόσμο του, καθώς κοιτάζεις με ανανεωμένα και άφοβη ματιά, τα στοιχεία τα οποία το άτομο αυτό φοβάται.
- ✓ Το να ελέγχεις συχνά μαζί του την ακρίβεια της κατανόησης σου και να οδηγείσαι από τον τρόπο που αυτός ανταποκρίνεται.(Κοσμίδου –Hardy X.& Γαλανουδάκη-Ράπη Αθ. 1995)

## **7.5 ΤΑ ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΜΕ** **ΑΝΕΡΓΟΥΣ**

Η συμβουλευτική διαδικασία μπορεί να χωριστεί σε ορισμένα βασικά στάδια ή ενότητες, τις οποίες όλοι οι θεωρητικοί αναγνωρίζουν. Υπάρχει, καταρχήν, η πρώτη συνάντηση, που θεωρείται πολύ σημαντική για την όλη περαιτέρω πορεία, καθώς επίσης και η τελευταία συνάντηση, που αποτελεί το κλείσιμο της όλης συμβουλευτικής διαδικασίας.

Η συμβουλευτική διαδικασία, λοιπόν, που στοχεύει στη λήψη αποφάσεων μέσα από την αυτοανίχνευση και τον αυτοστοχασμό ακολουθεί μια πορεία πέντε βασικών σταδίων : α) έναρξη της συζήτησης και δόμησης της σχέσης συμβούλου – συμβουλευόμενου, β) καθορισμός του προβλήματος, γ) οριοθέτηση στόχων, δ) αναζήτηση και παραγωγή εναλλακτικών λύσεων και ε) γενίκευση.

### **7.5.1 Πρώτο Στάδιο : Έναρξη της συζήτησης και δόμηση της σχέσης**

Οι βασικοί στόχοι της αρχικής συζήτησης είναι η εδραίωση αμοιβαίας εμπιστοσύνης και η ενίσχυση του ενδιαφέροντος του συμβουλευόμενου-άνεργου όσον αφορά τη σπουδαιότητα της συμβουλευτικής, έτσι ώστε να θελήσει να μοιραστεί με το σύμβουλο το θέμα που τον απασχολεί και να πιστέψει ότι μέσα από αυτή τη διαδικασία θα βοηθηθεί.

Ο συμβουλευόμενος προσέρχεται στη συμβουλευτική τρέφοντας πολλές και ποικίλες προσδοκίες από αυτήν. Είναι σημαντικό, λοιπόν, να κατανοήσει από την αρχή ότι η συγκεκριμένη διαδικασία αποτελεί ένα συνεργατικό εγχείρημα και ότι τόσο ο ίδιος όσο και ο σύμβουλος χρειάζεται να μετέχουν ενεργά σε κάθε στάδιο προκειμένου να επιτευχθεί ο επιθυμητός στόχος. Ο συμβουλευόμενος-άνεργος θα πρέπει επίσης να ενημερωθεί από το σύμβουλο για τη δομή και τα όρια της μεταξύ τους σχέσης, την ευθύτητα, τις δυνατότητες και τις προσδοκίες. Η παράλειψη παροχής τέτοιων εξηγήσεων ενδέχεται να αυξήσει την εξάρτηση του συμβουλευόμενου από το σύμβολο, να ενδυναμώσει τα αισθήματα απόρριψης και εχθρότητας, καθώς και την τάση να εγκαταλείψει την όλη προσπάθεια (Μαλικιώση – Λοΐζου, 1994).

Μεγάλος αριθμός ερευνών και συγγραμμάτων έχει ασχοληθεί με την ανάλυση της συμβουλευτικής σχέσης και έχει καταλήξει στη διάκριση της σε τρεις

συνιστώσες. Βάσει των ερευνών λοιπόν, η συμβουλευτική σχέση αποτελεί (α) μια εργασιακή σχέση, (β) μια σχέση μεταβίβασης και (γ) μια αληθινή σχέση.

Με τον όρο εργασιακή συμμαχία εννοείται η συναισθηματική ευθυγράμμιση μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου, η οποία ενισχύεται από τη συναισθηματική σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ τους και από την συμφωνία τους ως προς τους στόχους που θέτουν και τη διαδικασία μέσα από την οποία θα τους επιτύχουν. Η σχέση μεταβίβασης αναφέρεται στη μετάθεση ή μετατόπιση προς το σύμβουλο συναισθημάτων, συμπεριφορών και στάσεων που συνδέονταν με προγενέστερες σχέσεις. Η αληθινή σχέση, τέλος, αναφέρεται στη γνησιότητα των συναισθημάτων και στη ρεαλιστική αντίληψη και ερμηνεία της συμπεριφοράς του συμβούλου και τους συμβουλευόμενου. Η διάσταση αυτή επηρεάζει την εργασιακή συμμαχία, αφού όσο πιο δυνατή και θετική είναι η αληθινή σχέση συμβούλου και συμβουλευόμενου, τόσο πιο βαθιά και ειλικρινής θα είναι η εργασιακή τους συμμαχία (Μαλικιώση – Λοΐζου Μ.1994).

### **7.5.2 Δεύτερο Στάδιο : Καθορισμός του προβλήματος**

Το πρώτο μέλημα σε μια συμβουλευτική σχέση είναι να γίνει σαφές το πρόβλημα που απασχολεί το συμβουλευόμενο έτσι όπως ο ίδιος το αισθάνεται. Ως «πρόβλημα» εννοείται η οποιαδήποτε δυσκολία, έγνοια, απογοήτευση, αμφιβολία ή κρίση που βασανίζει το συμβουλευόμενο και αναστέλλει ή παρεμποδίζει τη λειτουργικότητά του στην καθημερινή ζωή.

Συχνά οι άνθρωποι δεν γνωρίζουν ή δεν έχουν αποσαφηνίσει πλήρως τι είναι αυτό που τους απασχολεί και τους προκαλεί ανησυχία ή άγχος. Ένας από τους βασικούς στόχους της συμβουλευτικής διαδικασίας είναι να τους βοηθήσει να ξεκαθαρίσουν αυτά τους τα συναισθήματα, να αναγνωρίσουν τι τα προκαλεί και να αποσαφηνίσουν με ποιόν ή με ποιους τρόπους θα τα ξεπεράσουν μέσα από την περιγραφή συγκεκριμένων εμπειριών, συμπεριφορών και συναισθημάτων.

Η διαδικασία προβλέπει τη συλλογή πληροφοριών για το συμβουλευόμενο και τους τρόπους με τους οποίους αντιλαμβάνεται διάφορες καταστάσεις. Η αναγνώριση και η παραδοχή αυτών των συναισθημάτων και των σκέψεων του, με τη βοήθεια δεξιοτήτων όπως η ενθάρρυνση και η αντανάκλαση συναισθημάτων, αποτελεί το πρώτο βήμα για την βαθύτερη κατανόηση του συναισθηματικού υποστρώματος που επηρεάζει την όλη κατάστασή του.

Από την στιγμή που θα κατανοήσει και θα αποδεχθεί το θέμα που πραγματικά τον απασχολεί, ο άνεργος είναι έτοιμος να προχωρήσει στον καθορισμό και την οριοθέτηση των στόχων που θα επιδιώξει(Μαλικιώση – Λοίζου Μ.1994).

### **7.5..3. Τρίτο Στάδιο : Οριοθέτηση στόχων**

Στο τρίτο στάδιο γίνεται αμοιβαία προσπάθεια να απαντηθεί το ερώτημα αναφορικά με το τι επιθυμεί να επιτύχει ο άνεργος και πως πιστεύει ότι θα ήταν τα πράγματα αν μπορούσε να ξεπεράσει τη δυσκολία που αντιμετωπίζει. Βασική προϋπόθεση για την οριοθέτηση των στόχων είναι η αποδοχή τους από το σύμβουλο και το συμβουλευόμενο-άνεργο. Αυτό σημαίνει ότι και οι δύο θα πρέπει να συμφωνούν πως είναι απαραίτητο να επιτευχθούν οι συγκεκριμένοι στόχοι ως αποτέλεσμα της όλης συμβουλευτικής διαδικασίας.

Οι στόχοι πρέπει να ορίζονται επακριβώς και να περιγράφονται με συγκεκριμένες συμπεριφορές, έτσι ώστε σύμβουλος και συμβουλευόμενος να κατανοούν πλήρως τι πρέπει να επιτευχθεί. Ο καθορισμός των στόχων, εφόσον γίνει σωστά, αυξάνει τη δέσμευση και των δύο πλευρών.

Σημαντική σε αυτό το στάδιο θεωρείται η διασφάλιση ότι οι στόχοι θα είναι εκ των προτέρων και σε μεγάλο βαθμό βέβαιο ότι μπορούν να επιτευχθούν από το συμβουλευόμενο, διαφορετικά αυτός μπορεί να απογοητευτεί και να εγκαταλείψει κάθε την προσπάθεια. Για τούτο είναι απαραίτητο να εντοπιστούν, να αναδειχθούν και να τονιστούν τα προσόντα του, έτσι ώστε και αυτός να αρχίσει σιγά- σιγά να συνειδητοποιεί και να αποδέχεται ότι είναι ικανός να λύσει το πρόβλημα του.

Οι τρόποι με τους οποίους προσεγγίζουν την οριοθέτηση των στόχων οι διάφορες θεωρητικές κατευθύνσεις έχουν ενδιαφέρον. Ο Rogers (1957, 1961) μιλά για ασυμβατότητα ανάμεσα στον πραγματικό και τον ιδανικό εαυτό. Οι συμπεριφοριστές εξετάζουν την παρούσα συμπεριφορά, (την πραγματική κατάσταση σε σχέση με την επιθυμητή),τους επιθυμητούς στόχους. Η θεωρία της πραγματικότητας αναφέρεται στην πλήρωση των αναγκών που δεν έχουν ικανοποιηθεί. Τέλος, η θεωρία των χαρακτηριστικών και των παραγόντων τονίζει τη διευκόλυνση του ανθρώπου στην απόφαση του να ενεργήσει (Ivey, 1994). Ανεξάρτητα πάντως από τη θεωρητική κατεύθυνση, το βασικό ερώτημα στο οποίο επιθυμούν όλες να απαντήσουν είναι ένα «Ποια είναι η διαφορά ανάμεσα στον

πραγματικό και τον επιθυμητό κόσμο του ανθρώπου και πως θα γεφυρωθεί;» (Μαλικιώση – Λοΐζου Μ. 1994).

#### **7.5.4. Τέταρτο Στάδιο : Αναζήτηση και παραγωγή εναλλακτικών**

##### **λύσεων**

Στο στάδιο αυτό καταβάλλεται προσπάθεια να βοηθηθεί ο άνεργος προκειμένου να αναπτύξει νέες προοπτικές για την επίλυση του προβληματισμού του. Πρέπει ακόμη να καταλάβει ότι όποιες αποφάσεις και αν θελήσει να πάρει, αυτές δεν θα έχουν αντίκτυπο μόνο στον ίδιο, στη διάθεση του, στα κίνητρα του και στη συμπεριφορά του, αλλά ότι θα επηρεάσουν άμεσα και το κοινωνικό του περιβάλλον, την ίδια του τη ζωή.

Με τη βοήθεια του συμβούλου διερευνώνται διάφορα πιθανά σενάρια και γίνεται προσπάθεια να βρεθούν οι κατάλληλοι τρόποι ενεργοποίησης του ανέργου έτσι ώστε να λειτουργήσει συνειδητά και σκόπιμα προς την επιθυμητή κατεύθυνση. Ο ρόλος του συμβούλου είναι ιδιαίτερα σημαντικός, επειδή πέρα από τις διάφορες εναλλακτικές λύσεις που παρουσιάζει και προτείνει στο συμβουλευόμενο, θα πρέπει να τον βοηθήσει και στην επιλογή της καλύτερης από αυτές. Η βοήθεια αυτή παρέχεται με ποικίλους τρόπους, ανάλογα με τη θεωρητική τοποθέτηση του συμβούλου. Σύμφωνα με το ανθρωπιστικό μοντέλο, η συμβουλευτική σε αυτή τη φάση συνιστάται στην παροχή βοήθειας στο συμβουλευόμενο, ώστε να βρει ο ίδιος τη λύση. Εν προκειμένω, ο ρόλος του συμβούλου είναι κατά κύριο λόγο αυτός του ατόμου που αναλαμβάνει να στηρίζει και να ενθαρρύνει το συμβουλευόμενο.

Καθώς ο σύμβουλος παρουσιάζει τα διάφορα δεδομένα που σχετίζονται με το πρόβλημα, ο συμβουλευόμενος αισθάνεται μια εσωτερική ώθηση που τον παρακινεί να δώσει προσωπικά νόημα σε όλα αυτά. Αν η συμβουλευτική σχέση στηρίζεται σε αμοιβαίο σεβασμό και εκτίμηση, τότε και αυτός θα αισθανθεί ελεύθερος να συζητήσει το προσωπικό νόημα της καθεμίας από αυτές τις επιλογές. Αν ο σύμβουλος είναι βοηθητικός (με την έννοια ότι ενισχύει την αποσαφήνιση των στάσεων και σκέψεων του συμβουλευόμενου και γενικά δεν εμποδίζει την πρόοδο της όλης διαδικασίας), δίνει την ευκαιρία στο συμβουλευόμενο να εκφράσει τα συναισθήματα του και να κατανοήσει και να συνδέσει όλες τις παρουσιαζόμενες πληροφορίες με τον εαυτό του.

Στόχος του συμβούλου είναι να στρέψει τη σκέψη του συμβουλευόμενου σε νέες επιλογές για την αντιμετώπιση της προβληματικής του κατάστασης. Αν παρ' όλα αυτά, ο δεύτερος δεν καταφέρει να καταλήξει σε κάποιες λύσεις και αποφάσεις, τότε ο πρώτος μπορεί να τον βοηθήσει με την εφαρμογή κάποιων συγκεκριμένων δεξιοτήτων, όπως είναι, για παράδειγμα : α) ο καταγισμός ιδεών, β) η περίληψη των συγκρούσεων που αισθάνεται ο συμβουλευόμενος, με στόχο την αποσαφήνιση του πλαισίου αναφοράς του και την ανατροφοδότηση του, γ) η ερμηνεία και δ) η αυτοαποκάλυψη (Μαλικιώση – Λοίζου Μ.1994).

### **7.5.5. Πέμπτο Στάδιο : Γενίκευση**

Η επίτευξη οποιαδήποτε αλλαγής είναι δύσκολη υπόθεση, πόσο μάλλον η διατήρηση της στις σκέψεις, τα συναισθήματα και τη συμπεριφορά του ατόμου. Συνεπώς, η προσπάθεια που καταβάλλεται από σύμβουλο και συμβουλευόμενο κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής σχέσης δεν μπορεί να θεωρηθεί επιτυχημένη αν τελικά δεν μεταβιβαστεί, μεταφερθεί και στην καθημερινή ζωή, γιατί μόνο εκεί θα μπορέσει να διατηρηθεί. Η γενίκευση είναι ακριβώς η μεταβίβαση της νεοαποκτηθείσας γνώσης ή μάθησης από μια κατάσταση σε μια άλλη παρόμοια, από τη συμβουλευτική σχέση και το συμβουλευτικό περιβάλλον στην αληθινή ζωή. Μόνο τότε μπορεί κανείς να μιλήσει για πραγματική αλλαγή.

Αν ο σύμβουλος δεν προσπαθήσει να πείσει τον άνεργο να μεταφέρει όσα συναποφάσισαν και στην καθημερινή του ζωή, τότε ο κίνδυνος υποτροπής είναι μεγάλος. Υπάρχουν αρκετοί τρόποι με τους οποίους μπορεί να διευκολυνθεί αυτή η διαδικασία, όπως ο ακριβής προγραμματισμός των επόμενων κινήσεων του συμβουλευόμενου, το παιχνίδι ρόλων, η οικογενειακή ή ομαδική συμβουλευτική και η διαχρονική παρακολούθηση. Επειδή όμως ο κάθε άνθρωπος αντιδρά διαφορετικά απέναντι σε αυτούς τους τρόπους, ο σύμβουλος χρειάζεται να κρίνει ποιος από αυτούς θα είναι και ο πιο αποτελεσματικός για το συγκεκριμένο άτομο. Μέσα από τη συνεχή παρατήρηση και αλληλεπίδραση ο σύμβουλος θα πρέπει να γνωρίζει με ποιο τρόπο ο άνεργος θα επιτύχει καλύτερα τη μεταφορά και γενίκευση της νεοαποκτηθείσας συμπεριφοράς του και στην καθημερινή του ζωή.

Τα πέντε προαναφερθέντα στάδια της συμβουλευτικής διαδικασίας δεν ακολουθούνται πάντα με την ίδια σειρά, ενώ συχνά αλληλεπικαλύπτονται. Επιπλέον, αν ο σύμβουλος αντιληφθεί ότι το συμβουλευόμενο άτομο δεν αισθάνεται άνετα με

τη συγκεκριμένη δομή, θα πρέπει να διαθέτει αρκετή ευελιξία ώστε να συνεχίσει τη συζήτηση παρακάμπτοντας τη σειρά σταδίων. Επισημαίνεται ωστόσο ότι σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να παραλείψει το πρώτο και το τρίτο στάδιο, αφού είναι απαραίτητο να γίνει σαφές τι πρόκειται να συμβεί στη συμβουλευτική συνάντηση, να γνωστοποιηθεί η πορεία που θα ακολουθηθεί και να συμφωνηθούν οι στόχοι που θα επιδιώξουν σύμβουλος και συμβουλευόμενος. Όταν και τα δύο μέλη συμβουλευτικής σχέσης είναι ειλικρινή και ξεκάθαρα ως προς το τι πρόκειται να συμβεί και με ποιο τρόπο, τότε είναι σίγουρο ότι έχουν τεθεί οι σωστές βάσεις για μια ουσιαστική και βοηθητική σχέση (Μαλικιώση – Λοΐζου Μ.1994).

## **7.6 ΤΕΧΝΙΚΕΣ – ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ, ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΜΕ ΑΝΕΡΓΟΥΣ**

Προκειμένου η Συμβουλευτική διαδικασία να λειτουργήσει με τέτοιο τρόπο, έτσι ώστε να αποφέρει θετικά αποτελέσματα χρησιμοποιούνται από τον σύμβουλο κάποιες τεχνικές δεξιότητες , οι οποίες αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας κάθε συνέντευξης και Συμβουλευτικής σχέσης. Πρόκειται για αναντικατάστατες δεξιότητες για τον κάθε λειτουργό της Συμβουλευτικής, από τις οποίες κάποιες είναι απαραίτητες σε συγκεκριμένες μόνο περιπτώσεις. Μερικές από αυτές τις τεχνικές δεξιότητες θα αναλύσουμε παρακάτω.

- ✦ Ελεύθεροι συνειρμοί: μέσω των οποίων ο άνεργος ωθείται να πει οτιδήποτε του έρχεται στο μυαλό χωρίς να κάνει συνειδητές επιλογές ή να προσπαθεί να συνδέσει λογικά αυτά που λέει. Στον ελεύθερο συνεισμό το Εκείνο καλείται να μιλήσει, ενώ το εγώ καλείται να σιωπήσει.(Α. Freud,1946).Με τους ελεύθερους συνειρμούς ο άνθρωπος φέρνει στην επιφάνεια, ασυναίσθητα, τραυματικές εμπειρίες του παρελθόντος και όλα τα συναισθήματα που συνδέονται με αυτές τις εμπειρίες.



- ✚ Μεταβίβαση: Η μεταβίβαση είναι ένας είδος σχέσης που αναπτύσσεται ανάμεσα στον σύμβουλο και τον πελάτη-άνεργο, όπου ο άνεργος αντιδρά προς τον θεραπευτή με τρόπους που έχει χρησιμοποιήσει στο παρελθόν στις σχέσεις του με άλλα ισχυρά πρόσωπα (π.χ γονείς). Τέτοιες αντιδράσεις είναι παράλογες και διαστρέφουν την πραγματική σχέση θεραπευτή και πελάτη, αλλά προσφέρουν νύξεις για τα προβλήματα που θα υπήρχαν με τα άλλα ισχυρά πρόσωπα. Επομένως, η μεταβίβαση μπορεί να χαρακτηρίζεται από αμφιθυμία, γιατί, όπως ο άνεργος μπορεί να αισθάνεται μίσος και αγάπη για τους γονείς του, έτσι μπορεί να μεταβιβάζει και τα αισθήματά του αυτά προς τον θεραπευτή.
- ✚ Ανάλυση ονείρων: Ο Freud απέδωσε μεγάλη σημασία στα όνειρα γιατί πίστευε ότι οι διάφορες ονειρικές παραστάσεις συμβολίζουν σημαντικά γεγονότα, αντικείμενα και παρορμήσεις της ιδιωτικής ζωής του πελάτη. Για παράδειγμα ο σύμβουλος ζητάει από τον άνεργο όχι μόνο να περιγράψει τα όνειρα του αλλά και να έχει ελεύθερους συνειρμούς σχετικά με το περιεχόμενό τους, με αυτόν τον τρόπο μπορεί ο σύμβουλος να μάθει τις αρχές της μάθησης που θα χρησιμοποιηθούν για να τον βοηθήσουν να ξεμάθει την άσχημα προσαρμοσμένη συμπεριφορά του.
- ✚ Αναγνώριση και Αντανάκλαση αισθημάτων : Με τον όρο αυτό αποδίδεται η τεχνική εκείνη με την οποία ο Σύμβουλος επιχειρεί να διατυπώσει προς το άτομο με δικά του λόγια τα πραγματικά αισθήματα που εκφράζει το άτομο. Είναι με άλλα λόγια, σαν να λειτουργεί ο Σύμβουλος όπως ένας καθρέφτης που αντικατοπτρίζει αυτά που προσπάθησε να εξωτερικεύσει το άτομο, αλλά με νέες εκφράσεις. Τονίζεται το νέες εκφράσεις, νέες διατυπώσεις, γιατί δεν επιτυγχάνεται αντανάκλαση με το να επαναλαμβάνονται τα ίδια λόγια του άνεργου ατόμου. Η αντανάκλαση θεωρείται ως μια από τις σημαντικές προτάσεις του Rogers, ο οποίος πίστευε ότι είναι σπουδαιότερη τεχνική για να βοηθηθεί το άτομο να κατανοήσει τα αισθήματά του (Rogers 1942).

✦ Αποσαφήνιση : Η αποσαφήνιση είναι μια τεχνική που χρησιμοποιείται προκειμένου να βοηθηθεί το άτομο να ξεκαθαρίσει, τόσο στον εαυτό του όσο και προς το Σύμβουλο, τα πραγματικά του αισθήματα, τα πραγματικά του προβλήματα (Munro et al xx, Brammer & Shotrom 1968, Rogers 1981, Nelson – Jones 1983). Η αποσαφήνιση, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για συγκεχυμένα συναισθήματα, είναι μια δύσκολη υπόθεση και απαιτεί μεγάλη προσπάθεια και επιμονή από μέρους του Συμβούλου.

✦ Ερμηνεία : Ο όρος ερμηνεία αναφέρεται στην από μέρους του Συμβούλου προσπάθεια μετατροπής κάποιων δεδομένων σε κατανοητές από το άτομο προτάσεις. Τα δεδομένα που μπορεί να χρειαστεί να ερμηνευτούν προς το άτομο είναι δύο συνήθως ειδών: τα ποσοτικά (που συνήθως είναι αποτέλεσμα εξέτασης με κάποιο ψυχομετρικό τεστ) και εκείνα που εμφανίζονται κατά τη διαπροσωπική σχέση μεταξύ Συμβούλου και ατόμου στη μορφή εξωτερικής συμπεριφοράς. Με την δεύτερη έννοια, ερμηνεία είναι η προσπάθεια του Συμβούλου να προσδώσει νόημα στη συμπεριφορά ή στα λεγόμενα του ατόμου ώστε να γίνουν πιο κατανοητά στο άτομο και να αξιοποιηθούν στη συνέχεια από αυτό. Ο Σύμβουλος, δηλαδή ερμηνεύει στο άτομο τις σκέψεις του και τις ενέργειές του (του ατόμου), επιβάλλοντας με αυτό τον τρόπο κάποια νοήματα στις ενέργειες του ατόμου αυτού (Munro et al xx).

✦ Ενθάρρυνση – Στήριξη : Η ενθάρρυνση και γενικότερα η στήριξη του ανέργου κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης παίζει σημαντικότερο ρόλο στην εξέλιξη της διαδικασίας και προσπάθειας βοήθειας. Η ενθάρρυνση, είναι η διαδικασία με την οποία το άτομο βοηθιέται να αναπτύξει θετική διάθεση απέναντι στην προσπάθειά του και μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο για να συνεχίσει το άτομο να μιλάει όσο και για να συνεχίσει να προσπαθεί κατά την επιδίωξη συγκεκριμένου έργου ή υλοποίηση στόχου. . Επιτυγχάνεται με φραστικά (λεκτικά) ή και με μη λεκτικά μέσα (έκφραση προσώπου, χαμόγελο, στάση σώματος, τόνο φωνής, άγγιγμα).

- ✦ Αντιμετώπιση κατά πρόσωπο: Είναι μια τεχνική που χρησιμοποιείται πολύ συχνά. Σε μερικές περιπτώσεις φτάνει και σε οδυνηρά λεκτικά ξαφνιάσματα ή προσβολές, όταν ο θεραπευτής κρίνει ότι θα βοηθήσει τον πελάτη στη συγκεκριμένη περίπτωση.
- ✦ Κατ'οίκον εργασία : Η έννοια της υπογραφής του συμβολαίου ανάμεσα στον σύμβουλο και πελάτη-άνεργου έχει ακριβώς αυτή την σημασία της δέσμευσης του άνεργου ότι θα εργαστεί πάνω σε αυτά που συμφώνησε.
- ✦ Χιούμορ : Ο Glasser πιστεύει ότι η εύθυμη διάθεση βοηθάει να αναπτυχθεί μια υγιής αντίληψη του εαυτού. Το γέλιο και η εύθυμη διάθεση συνδέονται με την χαρά και την ευτυχία. Ο άνθρωπος που αντιμετωπίζει έντονα συναισθηματικά προβλήματα χάνει την ικανότητά του να γελάει. Στην θεραπευτική σχέση ο πελάτης βοηθιέται να γελάσει με κάποια λάθη του ώστε να προχωρήσει σιγά-σιγά στην απόκτηση μιας υγιούς ταυτότητας.
- ✦ Τεχνική της άδειας καρέκλας : Ο θεραπευόμενος συναλλάσσεται με το υποτιθέμενο άτομο της άδειας καρέκλας-πού μπορεί να αντιπροσωπεύει μέρος της δικής του προσωπικότητας ή κάποιο άλλο σημαντικό πρόσωπο στη ζωή του. Ο θεραπευτής βοηθάει τον άνεργο να καταλάβει τις συγκρούσεις που αναπτύσσονται, δίνοντας προσοχή στο λεκτικό αλλά και στο μη λεκτικό υλικό. Με αυτόν τον τρόπο βοηθιέται να εκφράσει τα συναισθήματα και τις σκέψεις σχετικά με αυτήν την άσχημη πλευρά του εαυτού του. Η διαδικασία αυτή τον οδηγεί σε μεγαλύτερη αυτογνωσία.
- ✦ Παιχνίδι ρόλων : Ο άνεργος υποδύεται το ρόλο κάποιου άλλου για να καταλάβει καλύτερα και την αντίθετη άποψη αλλά και για να δει πιο αντικειμενικά τον εαυτό του, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε

συγκεκριμένες αλλαγές της συμπεριφοράς του. Με το παίξιμο κάποιου άλλου ρόλου, σε πραγματικές αλλά και ασφαλείς περιστάσεις, ο άνεργος βοηθιέται να αποκτήσει μεγαλύτερη ενόραση τόσο για τον εαυτό του όσο και για τους άλλους ανθρώπους. Επιπλέον του δίνεται η δυνατότητα να δοκιμάσει νέες στάσεις, σχέσεις και τρόπους αντιμετώπισης συγκρούσεων και άγχους. ( Nelson – Jones R. 1993/ Μαλικιώση – Λοϊζου Μ. 1999/ Δημητρόπουλος Ευστάθιος Γ. 1993)

## 7.7 Ατομική-ομαδική συμβουλευτική

Η Συμβουλευτική εφαρμόζεται με δύο τρόπους:

- α) Ατομικά, σε κάθε άτομο χωριστά και,
- β) Ομαδικά, σε πολλά άτομα συγχρόνως.

### α) Ατομική συμβουλευτική

Η ατομική συμβουλευτική διεξάγεται μεταξύ του συμβουλευτικού ψυχολόγου και του συμβουλευόμενου και αποβλέπει στην προώθηση της ψυχικής υγείας του συμβουλευόμενου, βοηθώντας τον σε καλύτερη προσαρμογή, μεγαλύτερη αυτογνωσία και επιτυχέστερους τρόπους ξεπεράσματος δυσκολιών. (Μαλικιώση-Λοϊζου, 1996, Λιάντας Μ. 1996)

### β) Ομαδική Συμβουλευτική

Η ομαδική συμβουλευτική είναι μία διαπροσωπική διαδικασία που περιλαμβάνει το συμβουλευτικό ψυχολόγο και δύο ή περισσότερους ανθρώπους που έχουν κάτι κοινό μεταξύ τους (στάσεις, αξίες, προβληματισμοί κ.λ.π.). Αποσκοπεί στην ανίχνευση του εαυτού, της ομάδας και ή περιστάσεων σε μία προσπάθεια τροποποίησης της συμπεριφοράς ή των στάσεων τους. Ένας άνθρωπος μπορεί να επιλέξει είτε την ατομική είτε την ομαδική συμβουλευτική για να επιλύσει τα προσωπικά του προβλήματα ή ανησυχίες. (Λιάντας Μ. 1996)

Πολλοί υποστηρίζουν ότι δεν είναι όλα τα άτομα κατάλληλα για συμμετοχή σε ομάδες και για το λόγο αυτό πρέπει να γίνεται επιλογή εκείνων που θα συμμετάσχουν με βάση κάποια κριτήρια:

- κατά πόσο το άτομο θα ωφεληθεί ή όχι από τη συμμετοχή του σε μια ομάδα. Προηγείται η ενημέρωσή του για το σκοπό, τη φύση και τις μεθόδους της ομάδας
- τα ιδιοσυστατικά χαρακτηριστικά του ατόμου κυρίως αυτά που αφορούν την ικανότητά του για ομαδική εργασία
- ομοιογενές υπόβαθρο και ομοιογενείς εμπειρίες μεταξύ των μελών μιας ομάδας.

Όλες οι ομάδες δεν είναι ίδιες. Η κάθε ομάδα δημιουργείται για διαφορετικούς λόγους. Μερικές μορφές που συναντώνται συχνότερα στη συμβουλευτική είναι οι παρακάτω:

- ❖ **Ομάδες Κοινού Προβλήματος:** τα άτομα έχουν ένα κοινό πρόβλημα (π.χ χρήση ναρκωτικών, οικογενειακά-σχολικά προβλήματα), η αντιμετώπιση του οποίου αποτελεί και το σκοπό της κατάρτισης της ομάδας.
- ❖ **Ομάδες « Περιπτώσεων »:** το κάθε μέλος έχει διαφορετικό πρόβλημα και η ομάδα ασχολείται κάθε φορά με το πρόβλημα ενός μέλους της.
- ❖ **Ομάδες Ικανοτήτων ή Δυναμικού:** το κάθε μέλος προσπαθεί να εντοπίσει τις ικανότητές του και τα θετικά του γνωρίσματα με τα οποία θα μπορέσει να αντιμετωπίσει τυχόν προβλήματα που παρακωλύουν την περαιτέρω ανάπτυξη και εξέλιξή του.
- ❖ **Ομάδες Οικογενειών (Οικογενειακή Συμβουλευτική):** χρησιμοποιείται σε ομάδα που αποτελείται από μικρό αριθμό οικογενειών που βρίσκονται σε κάποιο βαθμό αποδιάρθρωσης που σκοπό έχει την βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ των μελών της.

Υπάρχουν, ακόμη, οι Ομάδες Εκπαίδευσης, η Μαραθώνια Ομάδα, οι Ομάδες Συνάντησης, οι Ομάδες Εκπαίδευσης Ευαισθησίας και οι Ομάδες-Τάξεις μαθητών(Δημητρόπουλος Ε. 1993).

## **7.8 Η ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΩΣ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΑΝΕΡΓΟΥΣ**

Η σχέση της ανεργίας με την ψυχική υγεία θέτει μια σειρά από ερωτήματα τόσο για την μορφή και φύση των κοινωνικών, ψυχολογικών και θεραπευτικών υπηρεσιών που παρέχονται στον άνεργο όσο και για τον ρόλο του κοινωνικού και

κλινικού επιστήμονα, ο οποίος καλείται να αντιμετωπίσει ψυχολογικές διαταραχές οι οποίες αποτελούν έκφραση των κοινωνικών φαινομένων.

Είναι γεγονός ότι η συμβουλευτική στους εργασιακούς χώρους στη χώρα μας δεν έχει ακόμη λάβει την έκταση και έμφαση που ήδη έχει σε άλλες χώρες. Κατά συνέπεια υπάρχει αδήριτη η ανάγκη να επεκταθεί ο θεσμός της ψυχολογικής συμβουλευτικής στους χώρους εργασίας και στην Ελλάδα.

Ο γενικός σκοπός της ψυχολογικής συμβουλευτικής είναι να βοηθήσει τους εργαζόμενους, να χειραφετήσει τους ανέργους και να προάγει την ψυχική υγεία, την συναισθηματική ευεξία και την ποιότητα ζωής τους, έτσι ώστε οι άνθρωποι να εξελίσσονται και να αναπτύσσονται με αξιοπρέπεια, αυτοσεβασμό, κατανόηση και με την ικανότητα να συνεργαστούν ομαδικά και αποτελεσματικά.

Ο σκοπός αυτός είναι διαρκής και σταθερός στο πλαίσιο του ανθρωποκεντρικού μοντέλου, το οποίο ενθαρρύνει τον εργαζόμενο άνθρωπο να αναπτυχθεί και να προσανατολιστεί σε σκοπούς και στόχους που είναι συνάμα δημιουργικοί και κοινωνικά χρήσιμοι.

Αυτονόητο θεωρείται ότι η έμφαση βρίσκεται στην **πρόληψη παρά στην θεραπεία**, μέσα από την αλληλεπίδραση ατόμου ομάδας, την επίλυση προβλημάτων, την λήψη αποφάσεων και κυρίως στην δημιουργία μιας θετικής στάσης προς τον εαυτό του, τους άλλους, τον κόσμο και την ζωή. (Λεχουρίτης Γ. 1996)

Η ψυχολογική Συμβουλευτική στην εργασία επιτυγχάνει είτε μέσα από μικρές ομάδες αυτογνωσίας και επικοινωνίας είτε ατομικά, τις έξι ακόλουθες λειτουργίες:

- ◇ Ενημερότητα-πληροφόρηση-ευαισθητοποίηση
- ◇ Καθησυχασμός, ως ένας τρόπος που δίνει στους ανθρώπους το θάρρος και το κουράγιο να αντιμετωπίσουν ένα πρόβλημα πάνω σε ένα συγκεκριμένο σχέδιο δράσης
- ◇ Δημιουργία ανοιχτού κλίματος και καναλιών επικοινωνίας
- ◇ Ανακούφιση της συναισθηματικής και ψυχικής έντασης μέσα από την έκφραση, το διάλογο και την ομαδική εργασία
- ◇ Ξεκαθάρισμα σκέψης και συναισθήματος

Επαναθεμελίωση του προσανατολισμού και της προοπτικής στους άμεσα ενδιαφερόμενους. ( Λεχουρίτης Γ. 1996/Κατσορίδας Δ. – Λεχουρίτης Γ. 1999)

## 7.9 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ

Η διαδικασία ενεργοποίησης και κινητοποίησης περιγράφει την ικανότητα για ψυχολογική δραστηριοποίηση και κοινωνική κινητοποίηση των ανέργων είτε ομαδικά είτε ατομικά χωρίς κάποιος να γίνει θύμα των καταστάσεων, να παρασυρθεί και να «ρουφηχτεί» από τα συναισθήματά του ή το συναίσθημα ηττοπάθειας. Σημαίνει, επίσης, να έρθει σε επαφή με τα βαθύτερα στρώματα του εαυτού του, βιώνοντας την αποδόμηση και την καινούρια δόμηση του εαυτού του, πρακτικά και συναισθηματικά. Και αυτή είναι η δυναμική διαδικασία που τελικά ικανοποιεί, διότι κάνει τους ανθρώπους να αποκτούν τον έλεγχο, ξανά, πάνω στις ζωές τους, να κάνουν επιλογές και να στηρίζονται στις δικές τους δυνάμεις και αποφάσεις.

Είναι λοιπόν πολύ χρήσιμο στη δουλειά μας ως σύμβουλοι, να κατανοήσουμε αυτή τη δυναμική διαδικασία ενεργοποίησης και κινητοποίησης ως μια σειρά από στάδια το κάθε ένα από τα οποία έχει τους δικούς του στόχους, καθώς και τα αντίστοιχα έργα που χρειάζεται να υλοποιηθούν. Τα στάδια αυτά βοηθούν τους ανθρώπους να κατανοήσουν την ίδια τους την εμπειρία, ως μια διεργασία που αναπτύσσεται, ανελίσσεται και αλλάζει χρονικά και επίσης μπορεί να βοηθήσει να διατηρηθεί η αυτοκυριαρχία και ψυχραιμία τους, ακόμη και όταν κάποιος αισθάνεται εντελώς ανίσχυρος και απολύτως φυσιολογικός. Το μοίρασμα των κοινών συναισθημάτων και εμπειριών καθώς και ο κοινός σχεδιασμός στόχων και έργων στο πλαίσιο της ομάδας, κρίνεται ιδιαίτερα σημαντικό.

Τα στάδια αυτά είναι:

### ΣΤΑΔΙΟ 1: Η ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΔΥΣΚΟΛΙΩΝ

Η κατάσταση της ανεργίας είναι από τις πιο αγχογόνες καταστάσεις που προκαλεί στον άνθρωπο και τις ομάδες του ένα σοκ, το οποίο τις περισσότερες φορές είναι αρκετά αποσταθεροποιητικό. Το στάδιο αυτό ξεκινά με μια αίσθηση αποπροσανατολισμού, διότι κλονίζονται όλες οι υπάρχουσες ισορροπίες του ανθρώπου από το γεγονός αυτό καθαυτό. Ο στόχος στο στάδιο αυτό είναι η **επιβίωση** χωρίς να κάνει κάποιος αυτοκαταστροφικές πράξεις (στον εαυτό του, στις σχέσεις του ή στις μελλοντικές του προοπτικές).

Τα έργα που χρειάζεται να γίνουν στο στάδιο αυτό συμπεριλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- Την προσαρμογή στην νέα πραγματικότητα

- Την αντιμετώπιση των άμεσων συναισθηματικών ανταποκρίσεων
- Τον τρόπο συναλλαγής με την αυτοεκτίμηση και την αίσθηση ταπείνωσης και εξευτελισμού.
- Την αντιμετώπιση των οικογενειακών θεμάτων.

## **ΣΤΑΔΙΟ 2: Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΒΙΩΣΗΣ**

Στο βαθμό που οι άνθρωποι εισέρχονται στο δεύτερο στάδιο αρχίζει να ξεθωριάζει η απογοήτευση. Οι άνθρωποι έρχονται αντιμετώπι με θέματα επιβίωσης και οικονομικής και συναισθηματικής σταθερότητας. Στο στάδιο αυτό διαμορφώνεται το οικοδόμημα πάνω στο οποίο οι άνθρωποι θα επανοικοδομήσουν τις ζωές τους και περιλαμβάνει συναισθηματικά, οικονομικά και πρακτικά έργα:

- Άμεση σταθεροποίηση της ζωής
- Οικοδόμηση συστήματος υποστήριξης
- Διευθέτηση συναισθημάτων και συμπεριφορών
- Διατήρηση της προοπτικής.

## **ΣΤΑΔΙΟ 3: ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΑΙ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ.**

Οικοδομώντας πάνω στην σταθερή βάση που δημιουργήθηκε στη διάρκεια του δεύτερου σταδίου, ο βασικός σκοπός είναι ο απολογισμός και η εκτίμηση των αναγκών, δεξιοτήτων και ονείρων. Τα πρωταρχικά έργα περιλαμβάνουν:

- Το να γίνει ένας απολογισμός της προσωπικής ζωής
- Να εκτιμηθούν οι επιλογές
- Να αναπτυχθούν εναλλακτικά σχέδια
- Να επαναοικοδομηθεί η εικόνα του εαυτού.

## **ΣΤΑΔΙΟ 4: Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΚΑΙ Η ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΟΥ ΕΑΥΤΟΥ**

Στο εν λόγω στάδιο η εργασία αντανakλά το τέλος της διαδικασίας αυτής: από τη βασική ενεργοποίηση και κινητοποίηση στην ανανέωση και τον αυτοκαθορισμό. Περικλείει δε την ενεργητική εφαρμογή των εναλλακτικών σχεδίων:

- Εφαρμογή των αποφάσεων



- Αποδοχή της προσωπικής ευθύνης
- Λήψη λελογισμένων συναισθηματικών ρίσκων
- Ξανακέρδισμα της αυτοεμπιστοσύνης.

Η δημιουργία μιας κουλτούρας αλληλεγγύης μεταξύ εργαζόμενων και ανέργων που θα επιτρέπει την συνεργασία και επικοινωνία είναι πολύ σημαντική, γιατί βοηθά στην ενεργοποίηση και κινητοποίηση των μακροχρόνιων ανέργων. Επίσης, η δημιουργία **Συμβουλευτικών Κέντρων Υποστήριξης Ανέργων**, ως οργανωτικά τμήματα του συνδικαλιστικού κινήματος, ουσιαστικά, βοηθάει στη διατύπωση νέων πολιτικών και κοινωνικών πρακτικών που δρουν υπέρ των ανέργων, κάνοντας εφικτή τη προσπάθεια αποπεριθωριοποίησής τους. (Κατσορίδας Δ. – Λεχουρίτης Γ. 1999)

## **7.10 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ**

### **7.10.1 Ορισμός:**

Σήμερα, ο επικρατέστερος ορισμός είναι ο εξής: Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι μια συνεχής διαδικασία με μεγάλη διάρκεια, που σκοπό έχει να βοηθήσει το άτομο να γνωρίσει τον εαυτό του, ώστε να αξιοποιήσει τις ικανότητες του όσο το δυνατόν καλύτερα, για μια ορθή, εκπαιδευτική, επαγγελματική απόφαση ή εκλογή.

-Από την άλλη πλευρά του ατόμου: Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι η ενσυνείδητη στροφή προς το επάγγελμα που του ταιριάζει.

-Από την πλευρά του Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι η βοήθεια που παρέχεται από μέρος του προς το άτομο, για να λύσει το πρόβλημα εκλογής του επαγγέλματος. (Λιάντας Μιχαήλ Γρηγ. 1996)

### **Σκοπός και σημασία του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.**

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός σκοπό του έχει να βοηθήσει το άτομο να κατευθυνθεί προς το είδος της επαγγελματικής δραστηριότητας που ταιριάζει καλύτερα στο πνευματικό του επίπεδο, στα ενδιαφέροντα και τις κλίσεις του.

Προσφέρει, μεθοδικά και υπεύθυνα βοήθεια σε νεαρά κυρίως άτομα, για την ορθή εκλογή, σωστή προετοιμασία και επιτυχή άσκηση ενός επαγγέλματος. Η βοήθεια αυτή, που συνίσταται στον έγκαιρο προβληματισμό των νέων, την υπεύθυνη ενημέρωση τους και την παροχή επαγγελματικής συμβουλής, έχει ως προϋπόθεση τη συστηματική μελέτη των επαγγελμάτων, της αγοράς εργασίας και των δυνατοτήτων επαγγελματικής εκπαίδευσης καθώς και την διερεύνηση των ικανοτήτων και της προσωπικότητας των νέων, με επιστημονικά μέσα. (Λιάντας Μιχαήλ Γρηγ. 1996)

Εκτός από αυτά βοηθάει το νεαρό άτομο, να αποκτήσει τα απαιτούμενα εφόδια για να αποδώσει στον επαγγελματικό τομέα προς τον οποίο προσανατολίστηκε, να μπει στο επάγγελμα και να ευδοκιμήσει σε αυτό.

Πιο συγκεκριμένα ο Επαγγελματικός προσανατολισμός:

- ◆ Βοηθάει τους νέους να γνωρίσουν την προσωπικότητά τους και να διαλέξουν το επάγγελμα που τους ταιριάζει περισσότερο.
- ◆ Τους εξασφαλίζει επιτυχή επαγγελματική σταδιοδρομία, καλύτερη αμοιβή και ταχεία επαγγελματική εξέλιξη
- ◆ Συμβάλλει στην αξιοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα και στην οικονομική ανάπτυξη του τόπου.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός σέβεται την ελευθερία του ατόμου. Η συμβουλή την οποία δίνει ο ψυχολόγος σύμβουλος ή καλύτερα, τα αποτελέσματα στα οποία καταλήγει, δεν είναι υποχρεωτικό για το άτομο και την οικογένειά του, οι οποίοι διατηρούν την ελευθερία τους να δεχτούν ή όχι τα συμπεράσματα στα οποία κατέληξε ή όλη διαδικασία διερευνήσεως και εξακριβώσεως των προσόντων και ικανοτήτων του ατόμου. (Λιάντας Μιχαήλ Γρηγ. 1996)

### **7.11 Συμβουλευτική και Επαγγελματικός προσανατολισμός**

Η συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι η παροχή βοήθειας και στήριξης στα άτομα ώστε:

- ◆ Να διερευνούν, να αναλύουν και να αναπτύσσουν τους παράγοντες που συνθέτουν το προφίλ της αυτοαντίληψής τους (ενδιαφέροντα, προσωπικά χαρακτηριστικά, αξίες, ικανότητες και δεξιότητες)
- ◆ Να διερευνούν, να αξιολογούν, να επεξεργάζονται και να ταξινομούν πληροφορίες καθώς και εναλλακτικές, εκπαιδευτικές και

επαγγελματικές διεξόδους που σχετίζονται τόσο με τις ανάγκες και προτιμήσεις τους, όσο και με τις προοπτικές της αγοράς εργασίας.

- ◆ Να ενσωματώνουν την εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση, αλλά και την πληροφόρηση την σχετική με την αυτοπαρατήρηση και να διευκολύνονται στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, τόσο όσο αφορά τον επαγγελματικό προσανατολισμό τους στο χώρο της εκπαίδευσης, όσο και την επιλογή του επαγγέλματος ή των επαγγελμάτων που ταιριάζουν στην ψυχοκοινωνική τους ιδιαιτερότητα.
- ◆ Να δημιουργούν και να πραγματοποιούν τα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά τους σχέδια.

Στόχος των παραπάνω είναι η σωστή επιλογή επαγγέλματος και γενικότερα η ένταξη-επανένταξη τους στην ενεργό ζωή. Η συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός απευθύνονται

- i. σε άτομα που βρίσκονται στο στάδιο εκπαιδευτικής επιλογής ή επαγγελματικής εκπαίδευσης
- ii. σε άτομα που βρίσκονται στο στάδιο αναζήτησης καινούριων τομέων για την κατάρτισή τους,
- iii. σε άτομα που ήδη απασχολούνται και δεν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία τους με αποτέλεσμα να αναζητούν καινούριους τομείς για την κατάρτισή τους
- iv. σε άτομα που δεν απασχολούνται λόγω απώλεια θέσης ή για άλλους λόγους και επιθυμούν την επανένταξή τους στο παραγωγικό δυναμικό της χώρας όπως επίσης και
- v. σε άτομα που λόγω ιδιαίτερων δυσκολιών και προβλημάτων ανήκουν σε ομάδες που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό. (Κουνενάκη-Χατζηνικολάου Ε.1999).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

### 8.1 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ

#### 8.1.2. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ( COPING )

Κατά τους Lazarus και Folkman (1984), η αντιμετώπιση αγχογόνων καταστάσεων (coping) είναι η διαδικασία με την οποία το άτομο προσπαθεί να χειριστεί, να ρυθμίσει απαιτήσεις (εξωτερικές ή εσωτερικές) που το ίδιο θεωρεί ότι θέτουν σε δοκιμασία ή υπερβαίνουν τις διαθέσιμες δυνάμεις του (Μπεζεβέγκης, 2001).

Σύμφωνα πάλι με τους ίδιους συγγραφείς (1991), αυτές οι προσπάθειες μεταβάλλονται διαρκώς και επειδή η σχέση ατόμου – περιβάλλοντος δεν είναι σταθερή, διαρκώς εμφανίζονται νέες απαιτήσεις και διαφορετικές στρατηγικές διαχείρισης. Συνεπώς, χρειάζεται να επισημάνουμε ότι η προσπάθεια επίλυσης μιας δύσκολης κατάστασης εστιάζεται σε δύο σημεία:

- ✓ στο πρόβλημα (problem focused), όταν η αιτία είναι εξωτερική
- ✓ στα συναισθήματα του ατόμου (emotion focused), όταν η αιτία είναι εσωτερική.

Έρευνες έχουν δείξει ότι οι άνθρωποι, για να αντιμετωπίσουν καταστάσεις πιεστικές για τον ψυχισμό, βασίζονται και στις δύο μορφές διαχείρισης ( Baum και συνεργάτες, 1983. Folkman & Lazarus, 1980, 1985).

Οι πιο πρόσφατες έρευνες για τη διαχείριση, σύμφωνα με τις Lazarus & Moskowitz (2000) συγκλίνουν στα εξής σημεία :

- ❖ Η διαχείριση έχει πολλαπλές λειτουργίες, όπως η ρύθμιση των δυσάρεστων συναισθημάτων και τη διευθέτηση των προβλημάτων που προκαλούν δυσάρεστα συναισθήματα (Parker & Endler, 1996).
- ❖ Η διαχείριση επηρεάζεται από τα χαρακτηριστικά του ψυχικά πιεστικού πλαισίου, όπως αυτό εκτιμάται από το άτομο (για παράδειγμα, αν μπορεί να ελεγχθεί) (Baum και συν.,1983).
- ❖ Η διαχείριση επηρεάζεται από προδιαθεσικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, όπως η αισιοδοξία, τα νευρωτικά στοιχεία και η εξωστρέφεια (McCrae & Costa, 1986).

- ❖ Η διαχείριση επηρεάζεται από τα κοινωνικά αποθέματα και το πλαίσιο της κοινωνικής στήριξης (Holahan και συν., 1996. Pierce και συν. , 1996), (Θεοδωράτου, 2003).

### **8.1.3. ΤΟ ΑΓΧΟΣ**

Το άγχος αποτελεί μια μόνιμη απειλή για την σωματική και παράλληλα την ψυχική υγεία του ατόμου αλλά και ευρύτερη απειλή για την όλη ποιότητα της ζωής. Και αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο το στρες έχει μελετηθεί κάτω από πολλές και διαφορετικές πλευρές: αυτή της ατομικής και κοινωνικής υγείας, της απόδοσης στην εργασία, της ικανοποίησης από την καθημερινή απασχόληση, της βιολογικής εξέλιξης των πασχόντων και της επενέργειας των ψυχοσωματικών μηχανισμών.

Ο όρος άγχος έχει πλέον καθιερωθεί στην ελληνική ψυχολογική, ψυχαναλυτική και ψυχιατρική ορολογία καθώς και η χρήση του όρου του καθημερινού λεξιλογίου στρες. Ο όρος στρες που προέρχεται από την Λατινική γλώσσα, πρωτοχρησιμοποιήθηκε στην Αγγλική γλώσσα του 17<sup>ου</sup> αιώνα, για να περιγράψει την θλίψη, την κακοποίηση, την κακουχία και την αντιξοότητα. Το μεγάλο εγκυκλοπαιδικό λεξικό Concise Oxford Dictionary, εξηγεί την αγγλική λέξη Stress με διάφορους τρόπους. Εδώ θα αναφερθούμε σε τρεις:

- ✓ Ορίζει την λέξη σαν μια πιεστική και εξαναγκαστική δύναμη.
- ✓ Την αναφέρει σαν προσπάθεια.
- ✓ Αναφέρεται στην δύναμη που ασκείται πάνω σε ένα φυσικό σώμα.

Οι παράγοντες που προκαλούν την εμφάνιση του στρες είναι πολλοί και διαφορετικοί. Θα αναφερθούν οι κυριότεροι από αυτούς:

A) Συναισθηματικοί: όπως

- ◇ Το διαζύγιο ή διακοπή μιας σχέσης.
- ◇ Η απώλεια αγαπημένου προσώπου.
- ◇ Η γέννηση ενός παιδιού.
- ◇ Οι εξετάσεις σε μαθητές – σπουδαστές.
- ◇ Ασθένεια σε μέλος της οικογένειας.
- ◇ Προβλήματα στον χώρο της εργασίας( απόλυση, αλλαγή θέσης, μη προαγωγή).

Β) Φυσικό περιβάλλον: η ένταση που προκαλείται από τις υπάρχουσες περιβαντολογικές συνθήκες π.χ μεγαλουπόλεις με καυσαέριο, ηχορύπανση, μεγάλη συνάθροιση ανθρώπων.

Γ) Η διατροφή: κατάχρηση τροφών και ποτών όπως καφές, αλκοόλ, τροφών πλούσια σε λίπη 'έχει διαπιστωθεί ότι προκαλούν άγχος, υπερδιέγερση, αγωνία που συχνά δεν μπορούμε να προσδιορίσουμε την πηγή προέλευσής της.

Οι στρεσογόνες καταστάσεις στις οποίες υποβάλλεται το άτομο, μπορεί να έχουν πολλές αρνητικές επιδράσεις πάνω του, που μπορεί να απειλήσουν και την ίδια του την ζωή. (Παπαδάτου Δ.- Αναγνωστόπουλος Φ. 1995)

Οι δυνατότητες αντίδρασης στο στρες μέσα σε μια κοινωνική πραγματικότητα σηματοδοτείται από ένα χαρακτηριστικό γνώρισμα: την αντίφαση ανάμεσα στις κοινωνικές ανάγκες του ατόμου και τις κοινωνικές απαιτήσεις. Και η αντίδραση, είναι η ικανότητα που έχει το άτομο να αναζητά νέες μορφές συμπεριφοράς ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τις παρουσιαζόμενες απαιτήσεις. Κατά τον Beck(1984) η ανησυχία και η κατάθλιψη προέρχεται από λανθασμένες σκέψεις και το στρες προκαλείται από τη συνήθεια του ατόμου να σκέφτεται λαθεμένα η οποία κάνει το άτομο να διαμορφώνει μια διαστρεβλωμένη αντίληψη των συμβάντων. Η τάση ενοχοποίησης του εαυτού για οτιδήποτε δεν πάει καλά, η χαμηλή αυτοεκτίμηση μετά από μία απόλυση, η μεγαλοποίηση μικροπροβλημάτων κάνει το άτομο να μεγεθύνει τις αδυναμίες του και να βλέπει μικροσυμβάντα σαν καταστροφές.(Σαπουντζή Δ. 2000)

Γενικά θα πρέπει να τονιστεί ότι το άγχος είναι αυτό που συχνότερα επικαλείται ο εργαζόμενος , δίχως ο ίδιος να γνωρίζει ούτε την αιτιολογία, την πειστικότητα της εργασίας που νιώθει.

Γεγονός πάντως παραμένει ότι το άγχος μαστίζει τη σύγχρονη εργασία και η αντιμετώπιση του θα πρέπει να απασχολεί τις διοικήσεις των σημερινών επιχειρήσεων. Βέβαια δεν πρέπει να παραγνωρίζεται και «το δημιουργικό άγχος» που αποτελεί κινητήριο μοχλό κάθε ανθρώπινης ή εργασιακής δραστηριότητας.(Goleman D.2000)

### **8.1.4 ΓΝΩΣΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΑΓΧΟΣ**

Για να γίνουν κατανοητές οι ατομικές διαφορές ως προς τα στρεσογόνα γεγονότα είναι απαραίτητο να εξεταστούν οι γνωστικές διεργασίες που παρεμβαίνουν ανάμεσα στο γεγονός που συνέβη και στην αντίδραση του ατόμου. Οι Lazarus & Folkman (1984, 1987) ονόμασαν τις διεργασίες αυτές διεργασίες γνωστικής εκτίμησης (cognitive appraisal processes).

Η γνωστική – φαινομενολογική θεωρία των Lazarus & Folkman (1984, 1987) ορίζει το στρεσογόνο γεγονός ως ένα περιστατικό στο οποίο οι περιβαλλοντικές απαιτήσεις υπερβαίνουν το διαθέσιμο δυναμικό για την αντιμετώπισή του. Οι γνωστικές εκτιμήσεις διακρίνονται στην πρωτογενή και τη δευτερογενή γνωστική εκτίμηση, που είναι αλληλένδετες και αλληλεξαρτώμενες. Η πρωτογενής αναφέρεται στο τι διακυβεύει το άτομο στη συγκεκριμένη κατάσταση ενώ η δευτερογενής αναφέρεται στην επίλυση των προβλημάτων (χρήση συγκεκριμένων στρατηγικών, όπως η αναζήτηση πληροφοριών, η δράση, κλπ) είτε με την αλλαγή μέρους της κατάστασης, είτε με επαναπροσδιορισμό του άγχους που προκαλεί η συγκεκριμένη κατάσταση (Βασιλάκη, 2001).

Η γνωστική θεωρία του Beck για το άγχος και την κατάθλιψη (Beck & Clark, 1988) τονίζει ότι ο φόβος ή η απειλή είναι το γνωστικό περιεχόμενο του άγχους, το οποίο συγκρίνει με την απώλεια που υπάρχει στην κατάθλιψη.

Οι παράγοντες που μπορεί να επηρεάζουν τη γνωστική εκτίμηση ενός γεγονότος είναι οι εξής:

- η αντιλαμβανόμενη αβεβαιότητα του ατόμου για τον τρόπο με τον οποίο χειρίζεται ή αντιμετωπίζει το γεγονός,
- η απειλή προς τον εαυτό που προκαλείται από το ψυχοπιεστικό γεγονός, η οποία ενεργοποιεί την πρωτογενή εκτίμηση,
- η δυνατότητα πρόβλεψης του γεγονότος,
- ο βαθμός ελέγχου του στρεσογόνου γεγονότος,
- η συχνότητα εμφάνισης του γεγονότος (Βασιλάκη, 2001).

Οι Folkman & Lazarus (1986), στη γνωστική θεωρία του στρες υποστηρίζουν ότι το στρες βρίσκεται στη συναλλαγή του ατόμου με το περιβάλλον. Όταν μια κατάσταση εκτιμάται από το υποκείμενο ότι μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την ευεξία του, τότε η αντίδραση στο στρες είναι το αποτέλεσμα της έλλειψης ισορροπίας

ανάμεσα στις εσωτερικές και στις εξωτερικές απαιτήσεις και στα αποθέματα του ατόμου, για να αντιμετωπίσει τις απαιτήσεις.

Επομένως, τα χαρακτηριστικά του ψυχικά πιεστικού παράγοντα δεν υποδεικνύουν την ένταση του στρες που μπορεί να βιώσει ένα άτομο. Σύμφωνα με το μοντέλο συναλλαγής του στρες, οι ψυχικά πιεστικοί παράγοντες περνούν μέσα από μια σειρά από «φίλτρα», τα οποία στοχεύουν στην τροποποίηση του στρεσογόνου γεγονότος και, επομένως, στην άμβλωση ή τη μείωση της αντίδρασης στο στρες. Έχουν προσδιοριστεί τρία βασικά φίλτρα:

- Η αντίληψη του στρεσογόνου παράγοντα επηρεάζεται από τις προηγούμενες εμπειρίες του υποκειμένου με παρόμοιους στρεσογόνους παράγοντες, την κοινωνική στήριξη και τη θρησκεία.
- Οι μηχανισμοί άμυνας του Εγώ (άρνηση, απώθηση κ.λ.π.) που δρουν ασυνειδήτως.
- Οι συνειδητές προσπάθειες: ο σχεδιασμός των ενεργειών, η καταφυγή σε διάφορες τεχνικές (χαλάρωση, σωματική άσκηση, φαρμακευτική αγωγή κ.λ.π.) (Θεοδωράτου-Μπέκου Μ. 2005).

Αυτά τα διαφορετικά φίλτρα, σύμφωνα με τους Folkman & Lazarus (1988), ενεργούν ως ένα είδος μεσολαβητή ανάμεσα στη σχέση στρεσογόνο γεγονός – συναισθηματική ένταση.

Σύμφωνα με αυτούς, δύο διαδικασίες μεσολαβούν στη σχέση ανάμεσα στο περιβάλλον και στο άτομο:

α) η εκτίμηση και

β) η διαχείριση.

#### A) Η Εκτίμηση

Η εκτίμηση είναι μια γνωστική διαδικασία, διαμέσου της οποίας το άτομο αξιολογεί με ποιο τρόπο μια ιδιαίτερη κατάσταση μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την ευεξία του και ποια είναι τα αποθέματα της διαχείρισης που είναι διαθέσιμα, για να αντιμετωπίσει τη κατάσταση. Διακρίνονται δύο μορφές εκτίμησης που προσδιορίζουν τη στρεσογόνο κατάσταση και τα αποθέματα της διαχείρισης, τα οποία μπορούν να ενεργοποιηθούν:



- Την πρωταρχική αξιολόγηση, μέσω της οποίας το άτομο εκτιμά την κατάσταση. Μπορεί να πρόκειται για μια απώλεια, απειλή ή κάποια πρόκληση.
- Τη δευτερογενή εκτίμηση, μέσω της οποίας το άτομο αναζητεί με ποιο τρόπο μπορεί να επανορθώσει την απώλεια, να προλάβει την απειλή ή να κερδίσει το όφελος.

Σύμφωνα με τους Folkman & Lazarus (1988), οι διαδικασίες της εκτίμησης των σχέσεων προσώπου-περιβάλλοντος επηρεάζονται από τα προηγούμενα προσωπικά χαρακτηριστικά (οι πίστεις, η αντοχή, το άγχος) και από τις περιβαλλοντικές μεταβλητές (τα χαρακτηριστικά της κατάστασης: η φύση του κινδύνου, η διάρκειά του και τα κοινωνικά αποθέματα ή το δίκτυο βοήθειας του ατόμου) (Θεοδωράτου Μ. 2003).

#### B) Η Διαχείριση

Οι στρατηγικές διαχείρισης μπορεί να είναι απλές σκέψεις ή ενέργειες στις οποίες προβαίνει το άτομο για να μειώσει την πίεση που προκαλείται από την αλληλεπίδρασή του με το περιβάλλον (Zeinder & Endler, 1996).

Η διαχείριση μπορεί να τροποποιήσει το συναίσθημα με διαφόρους τρόπους (Lazarus & Folkman, 1986, Paulhan, 1992):

- Μια πρώτη πιθανότητα δράσης συνίσταται στην τροποποίηση της προσοχής είτε με το να την στρέψει από την πηγή του άγχους (στρατηγικές αποφυγής) είτε να κατευθύνει την προσοχή προς αυτή (στρατηγικές επαγρύπνησης).
- Μια δεύτερη δυνατότητα συνίσταται στην αλλαγή της υποκειμενικής σημασίας του γεγονότος, με τη καταφυγή σε γνωστικές δραστηριότητες (Gil και συνεργάτες, 1996) όπως η αποστασιοποίηση μέσω της διασκέδασης, το χιούμορ, η θετική επανεκτίμηση.
- Μια τρίτη δυνατότητα δράσης συνίσταται στην άμεση τροποποίηση των όρων της σχέσης προσώπου – περιβάλλοντος. Αυτή επιτυγχάνεται όταν το άτομο θέτει σε εφαρμογή κάποιες έμπρακτες προσπάθειες και όταν προσπαθεί να αντιμετωπίσει το πρόβλημα με σκοπό να το επιλύσει.

Η διαχείριση, λοιπόν, μπορεί να επηρεάσει το συναίσθημα μέσω αυτών των τριών πιθανών σεναρίων δράσης και της αίσθησης ότι η χρήση των στρατηγικών που θα επιλέξει θα συμβάλλουν στην ψυχολογική ευεξία του ατόμου. Στη συνέχεια όταν

θα αξιολογήσει το γεγονός, θα κάνει μία επαναξιολόγηση του στρεσογόνου δυναμικού του (Θεοδωράτου-Μπέκου Μ. 2005).

## **8.2 ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ**

Το κάθε άτομο κατά τη διάρκεια της ζωής του, αντιμετωπίζει ορισμένες δύσκολες καταστάσεις. Η μελέτη των καταστάσεων αυτών περιλαμβάνει τις διαφορετικές στρατηγικές που επιλέγει ο καθένας. Σε καταστάσεις σύγκρουσης εμφανίζονται καινούργια είδη συμπεριφοράς λόγω της επείγουσας κατάστασης, ενώ σε δύσκολες καταστάσεις τα άτομα τείνουν να εγκαταλείπουν τις συνήθειες και τις συμπεριφορές που δε βοηθούν στην προσαρμογή.

Το άτομο για να ξεπεράσει τη σύγκρουση, εφαρμόζει στρατηγικές διαχείρισης που του επιτρέπουν να προσαρμοστεί στην καινούργια κατάσταση. Η διαχείριση είναι ένας σταθεροποιητικός παράγοντας, που επιτρέπει στο άτομο να διατηρήσει μια ψυχοκοινωνική προσαρμογή κατά τη διάρκεια των πιεστικών για την ψυχή του περιόδων. Συνήθως, τα άτομα τροποποιούν συνεχώς το περιβάλλον τους, για να διαμορφώσουν τις συνθήκες έτσι, ώστε να συμβαδίζουν με τις επιθυμίες και τις δυνατότητές τους.

Η αντιμετώπιση μιας κατάστασης θα εξαρτηθεί από την προηγούμενη εμπειρία του ατόμου, από τις γνώσεις του, τις ικανότητές του, από τις επιτυχίες και τις αποτυχίες του παρελθόντος, από την αυτοεκτίμηση: από την ικανότητά του να ανταποκρίνεται στην απαιτητική συνθήκη (Rivoliier, 1989). Όταν η απαίτηση γίνεται αντιληπτή ως απειλή και το υποκείμενο εκτιμά ότι δεν μπορεί να την αντιμετωπίσει, τότε βιώνει το στρες.

Σύμφωνα με τον Lazarus (1974), η αντιμετώπιση του προβλήματος μπορεί να θεωρηθεί ως ένας τρόπος επίλυσης του προβλήματος, στο οποίο αυτό που διακυβεύεται είναι η ευεξία του προσώπου. Η αντιμετώπιση αυτή αναφέρεται ειδικά στη σχέση με την ψυχικά πιεστική συνθήκη(Θεοδωράτου-Μπέκου Μ. 2005).

Τα πιο σημαντικά συστατικά του μηχανισμού αντιμετώπισης είναι:

- Η υποκειμενική εκτίμηση της κατάστασης (τι νόημα δίνει το υποκείμενο στην κατάσταση, ποια σημασία έχει για αυτό).
- Η επανεκτίμηση, αφού το υποκείμενο έχει αρχίσει να ανταποκρίνεται στο πιεστικό ερέθισμα.

Η γνωστική εκτίμηση ξεκινάει από μια πληροφορία που

προσδιορίζει γιατί και σε ποιο βαθμό η σχέση προσώπου – περιβάλλοντος μπορεί να είναι στρεσογόνος. Αυτή η εκτίμηση εξαρτάται ταυτόχρονα από τις εξωτερικές συνθήκες και από τα μέσα που διαθέτει το υποκείμενο.

Τέλος, το υποκείμενο πρέπει να συνθέσει τις απαιτήσεις της κατάστασης και τα συναισθήματα που αυτή προκαλεί με τον τρόπο παρέμβασής του. Οι στρατηγικές διαχείρισης που χρησιμοποιεί έχουν συμπεριφορικές, γνωστικές και συναισθηματικές διαστάσεις (σύμφωνα με την θεώρηση της Κλίμακας της Τουλούζης, κατασκευασμένη από τον Tap και τους συνεργάτες του).

Οι τρεις τομείς στους οποίους συναρθρώνονται οι στρατηγικές διαχείρισης είναι σύμφωνα με τον Tap και των συνεργατών του, οι εξής :

- 1) Ο συμπεριφορικός τομέας, που αντιπροσωπεύει τις διεργασίες με τις οποίες ένα άτομο δραστηριοποιείται, δηλαδή η προετοιμασία της πράξης, της δράσης και των συνεπειών της.
- 2) Ο τομέας της πληροφόρησης ή ο γνωστικός τομέας, ο οποίος προσδιορίζει τις διεργασίες με τις οποίες ένα άτομο αποκτά πληροφορίες για το περιβάλλον του, τις επεξεργάζεται και ρυθμίζει τη συμπεριφορά του.
- 3) Ο συναισθηματικός τομέας, ο οποίος αποτελείται από το σύνολο των μη γνωστικών και μη έμπρακτων διεργασιών, και περιλαμβάνει τα απλά συναισθήματα αλλά και τις πιο σύνθετες συναισθηματικές αντιδράσεις (Θεοδωράτου-Μπέκου Μ. 2005).

### **8.3 ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ – ΕΙΔΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ**

Είναι εύλογο από την παραπάνω ανάλυση, ότι οι στρατηγικές διαχείρισης δεν έχουν πάντα την ίδια λειτουργικότητα. Έχουν προταθεί πολλές διαστάσεις σχετικά με την αντιμετώπιση αγχογόνων καταστάσεων (Μπεζεβέγκης, 2001).

Οι Lazarus & Folkman (1984), χρησιμοποιώντας ως κριτήριο ταξινόμησης την κατεύθυνση των ενεργειών του ατόμου, έχουν προτείνει τη γνωστή διάκριση ανάμεσα σε :

- στρατηγικές εστιασμένες στο πρόβλημα, που κατευθύνονται στην πηγή του άγχους, την οποία προσπαθούν να μειώσουν ή να τροποποιήσουν,
- στρατηγικές εστιασμένες στο συναίσθημα, οι οποίες κατευθύνονται στο συναίσθημα με σκοπό να το ρυθμίσουν.

Οι ίδιοι συγγραφείς υποστηρίζουν πως οι άνθρωποι χρησιμοποιούν και τα δύο είδη στρατηγικών όταν αντιμετωπίζουν αγχογόνες καταστάσεις της καθημερινής ζωής (Μπεζεβέγκης, 2001).

Μια παραπλήσια ταξινόμηση διακρίνει στρατηγικές προσέγγισης και στρατηγικές αποφυγής (Herman & McHale, 1993).

Τα δύο αυτά είδη στρατηγικών έχουν ονομαστεί και στρατηγικές εμπλοκής και στρατηγικές απεμπλοκής αντίστοιχα (Tobin, Holroyd, Reynoldw & Wigal, 1989).

Με κριτήριο τους στόχους του ατόμου οι Welsz, McCabe και Dennig (1994) ταξινομούν τις στρατηγικές σε στρατηγικές πρωτογενούς ή δευτερογενούς ελέγχου. Ένα άλλο κριτήριο ταξινόμησης που έχει χρησιμοποιηθεί είναι η μέθοδος αντιμετώπισης. Έτσι, οι μέθοδοι έχουν ταξινομηθεί σε γνωστικές και συμπεριφορικές στρατηγικές (Ebata & Moos, 1991). Όσον αφορά τη λειτουργικότητα και την αποτελεσματικότητα, οι στρατηγικές αντιμετώπισης έχουν διακριθεί σε νευρωσικές και σε ώριμες (McCrae & Costa, 1986).

Οι Westman και Shirom (1995) πρότειναν μια ενδιαφέρουσα ταξινόμηση των στρατηγικών διαχείρισης. Οι συγγραφείς διέκριναν δύο διαστάσεις στην αντιμετώπιση του άγχους :

- το περιεχόμενο της στρατηγικής
- τον περίγυρο

Με βάση το περιεχόμενο, οι Westman και Shirom διακρίνουν στρατηγικές άμεσες και ενεργητικές (σε αντίθεση με τις έμμεσες και παθητικές) και στρατηγικές που είναι επαρκείς (σε σχέση με τις περιβαλλοντικές απαιτήσεις). Οι ίδιοι συγγραφείς θεωρούν σημαντική τόσο την ποικιλία των στρατηγικών διαχείρισης, καθώς είναι αναγκαία για τις ποικίλες περιβαλλοντικές απαιτήσεις όσο και την ευελιξία, τη δυνατότητα δηλαδή του ατόμου να τροποποιεί τις στρατηγικές του, ανάλογα με το είδος του αγχογόνου ερεθίσματος (Μπεζεβέγκης Η. 2001).

#### **8.4 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΝΔΕΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΑ ΕΙΔΗ COPING**

Είναι ιδιαίτερα χρήσιμο να παρουσιαστούν συνοπτικά οι σημαντικότεροι παράγοντες που φαίνεται να συνδέονται με τη διαφορετική χρήση των ποικίλων στρατηγικών διαχείρισης από εφήβους και νέους. Είναι ένα θέμα που έχει απασχολήσει την εμπειρική έρευνα των δύο τελευταίων δεκαετιών και έχει αποφέρει συγκεκριμένα ευρήματα :

- ❖ Τα Χαρακτηριστικά του ερεθίσματος/ περιβάλλοντος. Το αγχογόνο ερέθισμα κάθε αυτό, φαίνεται να συνδέεται με το είδος της προτιμώμενης στρατηγικής για την αντιμετώπισή του. Η ελεγχσιμότητα, (κατά πόσο δηλαδή ένα ερέθισμα γίνεται αντιληπτό ως εύκολο ή δύσκολο να ελεγχθεί), είναι ένα τέτοιο χαρακτηριστικό. Σύμφωνα με τους Ryan-Wenger (1992), ένα τέτοιο χαρακτηριστικό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για το αναπτυσσόμενο άτομο, καθώς οι έφηβοι, λόγω της ατελούς ανάπτυξης και της εξάρτησής τους από τους ενήλικους, αντιλαμβάνονται περισσότερα γεγονότα ως μη ελέγξιμα και συνεπώς καταφεύγουν συχνότερα σε στρατηγικές εστιασμένες στο συναίσθημα (Brodzinsky και συν. , 1992).
- ❖ Η ασάφεια είναι ένα άλλο χαρακτηριστικό του ερεθίσματος, καθώς σύμφωνα με τους Lazarus & Folkman (1984) όταν μια κατάσταση είναι ασαφής, το άτομο τείνει να υιοθετεί στρατηγικές αντιμετώπισης με βάση την εμπειρία του, τις πεποιθήσεις του ή την προσωπικότητά του.
- ❖ Η Προσωπικότητα. Τόσο η προσωπικότητα του ατόμου ως σύνολο όσο και επιμέρους χαρακτηριστικά της, επηρεάζουν το είδος της στρατηγικής που χρησιμοποιούν ενήλικοι και παιδιά. Τέτοια χαρακτηριστικά είναι η αίσθηση αντοχής (Kobasa, 1986), ο ενδοπροσωπικός / εξωπροσωπικός έλεγχος (Carver, Sheier & Weintraub, 1989), η αυτοεκτίμηση (Brodzinsky και συν., 1992), η δημοτικότητα (Fabes & Eisenberg).
- ❖ Το Φύλο. Ο παράγοντας αυτός είναι ένας από τους συχνότερα εξεταζόμενους σε έρευνες σχετικά με παιδιά και εφήβους. Τα αποτελέσματα δεν είναι σαφή, ούτε επιτρέπουν την εξαγωγή τελικών συμπερασμάτων για διαφορές φύλου στην αντιμετώπιση αγχογόνων καταστάσεων. Για παράδειγμα, οι στρατηγικές που εστιάζονται στο πρόβλημα φαίνεται να προτιμώνται περισσότερο άλλοτε από τα κορίτσια και άλλοτε από τα αγόρια. Ωστόσο, υπάρχουν αρκετές ενδείξεις ότι τα κορίτσια χρησιμοποιούν, σε σύγκριση με τα αγόρια, συχνότερα την αναζήτηση βοήθειας και διαπροσωπικής στήριξης. (Brodzinsky και συν., 1992. Frydenberg & Lewis, 1991. Stark, Spirito, Williams & Guevremont, 1989).
- ❖ Η Ηλικία. Όσον αφορά τη συγκεκριμένη σύνδεση ηλικίας και στρατηγικών διαχείρισης, τα δεδομένα είναι ως ένα βαθμό αντιφατικά. Πολλές έρευνες δείχνουν ότι με την πάροδο της ηλικίας το παιδί χρησιμοποιεί με μεγαλύτερη συχνότητα στρατηγικές εστιασμένες στο συναίσθημα. Σύμφωνα με τους Band & Weisz (1988), Compas, Malcarne, & Fondacaro, 1988) το εύρημα αυτό είναι αναμενόμενο, καθώς μια τέτοια στρατηγική προϋποθέτει επαρκείς γνωστικές

διεργασίες και εφόδια. Από το άλλο μέρος, ωστόσο, άλλες έρευνες (π.χ. Curry & Russ, 1985, Altschuler & Ruble, 1989) βρίσκουν ότι τα μεγαλύτερα παιδιά υιοθετούν συχνότερα (από ότι τα μικρότερα) στρατηγικές εστιασμένες στο πρόβλημα (Μπεζεβέγκης Η. 2001).

## **8.5 ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΑΜΥΝΑΣ**

Οι μηχανισμοί άμυνας είναι ασυνείδητες διαδικασίες, τις οποίες το Εγώ του κάθε ατόμου χρησιμοποιεί ανάλογα με τις περιστάσεις, προκειμένου να αντεπεξέλθει στις εσωτερικές και εξωτερικές πιέσεις.

Το άτομο επιδιώκει την ευχαρίστηση και την ικανοποίηση. Όταν, όμως δεν ικανοποιείται, προσαρμόζεται στην πραγματικότητα και στις απαιτήσεις της και αν αυτή η προσαρμογή δεν μπορεί να συμβεί συνειδητά, τότε κινητοποιούνται οι μηχανισμοί άμυνας, οι οποίοι το βοηθούν ασυνείδητα να ξεπεράσει τις συγκρούσεις που προκύπτουν ανάμεσα στις μη αποδεκτές μορφές συμπεριφοράς του. Κάθε άτομο, κατά τον Freud, διαθέτει ένα σημαντικό αριθμό αμυντικών μηχανισμών που στόχο έχουν την προστασία του από την οδυνηρή σύγκρουση που υπάρχει ανάμεσα στο Αυτό και στο Εγώ, σύγκρουση η οποία προκαλεί άγχος στο άτομο και το εμποδίζει να προσαρμοσθεί στις απαιτήσεις και στις ανάγκες του εσωτερικού και εξωτερικού του περιβάλλοντος (Καλούρη-Αντωνοπούλου, 1993).

Οι μηχανισμοί άμυνας δεν ελέγχονται από τις συνήθεις διαδικασίες της αντίληψης και της λογικής. Όταν χρησιμοποιούνται συνεχώς από το άτομο, τότε παύει να έχει αρμονική σχέση, σχέση προσαρμογής με το περιβάλλον του, περιθωριοποιείται και σιγά-σιγά μπορεί να φθάσει και στο σημείο διακοπής της επαφής του με την πραγματικότητα:

### **1. Απόθηση**

Η απόθηση είναι, ίσως, ο κυριότερος μηχανισμός άμυνας. Συναισθήματα, πιέσεις, καταστάσεις, αναμνήσεις που είναι δυσάρεστες και που είναι αντίθετες με την κοινωνική πραγματικότητα, γεννούν ανησυχία και άγχος, απομακρύνονται και απωθούνται από τη συνείδηση του ατόμου.

## 2. Μετάθεση – Μετατόπιση

Το άτομο πολλές φορές μετατοπίζει τις επιθυμίες και τις επιδιώξεις του προς πιο αποδεκτές μορφές συμπεριφοράς, ή σε άλλα αντικείμενα και άτομα τα οποία δεν έχουν τη δυνατότητα να αντιδράσουν.

## 3. Άρνηση ή μόνωση

Το άτομο δεν αποδέχεται ότι έχουν πραγματικά συμβεί γεγονότα που του δημιουργούν άγχος.

## 4. Η Φαντασίωση

Όταν το άτομο δεν έχει τη δυνατότητα να ικανοποιήσει τις επιθυμίες του, κυρίως από κοινωνικές απαγορεύσεις, τότε ανατρέχει στους μηχανισμούς της φαντασίας. Η ικανοποίηση της επιθυμίας του ατόμου δεν πραγματοποιείται στο συνειδητό πεδίο αλλά τοποθετείται στη σφαίρα του φανταστικού πεδίου.

## 5. Η Εξιδανίκευση

Η εξιδανίκευση είναι ένας από τους μηχανισμούς άμυνας που επιτρέπει στο άτομο να προσαρμοσθεί στο κοινωνικό περιβάλλον, χωρίς όμως, να προκαλεί προβλήματα στην προσωπική του ανάπτυξη και συμπεριφορά

## 6. Η Προβολή

Το άτομο, για να αντιμετωπίσει προβλήματα, απαράδεκτες τάσεις και σκέψεις του, προβάλλει σε άλλους ιδέες και κίνητρα που έχει ο ίδιος και του δημιουργούν άγχος.

## 7. Η Υποκατάσταση

Όταν το άτομο αδυνατεί να πραγματοποιήσει τον επιδιωκόμενο σκοπό του, τότε υποκαθίσταται από κάποιον άλλο.

## 8. Η Παλινδρόμηση

Στην παλινδρόμηση, το άτομο απομακρύνεται από την πραγματικότητα, υποχωρεί μπροστά σε πιθανές απειλές και προβλήματα και καταφεύγει σε προγενέστερες μορφές συμπεριφοράς και σκέψης που χαρακτηρίζουν κύρια προγενέστερα και χαμηλότερα στάδια ωρίμανσης.

## 9. Η Εκλογίκευση

Η εκλογίκευση είναι η επικρατέστερη από το άτομο λογικοφανούς αιτιολόγησης προκειμένου να δικαιολογήσει απογοητεύσεις, απρεπή συμπεριφορά, παραλείψεις ή αποτυχίες.

## 10. Η Ταύτιση

Η ταύτιση αποτελεί έναν ψυχολογικά ασυνείδητο μηχανισμό, μέσω του οποίου το άτομο υιοθετεί, μιμείται και ταυτίζεται με κάποιο άλλο πρόσωπο, πρότυπο.

## 11. Η Υπεραναπλήρωση

Το άτομο προσπαθεί να αποκρύψει κοινωνικώς απαράδεκτα συναισθήματά του, υιοθετώντας το διαμετρικά αντίθετό τους ( Καλούρη-Αντωνοπούλου Ρ. 1993)

## **8.6 ΣΧΕΣΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΜΕ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥΣ ΑΜΥΝΑΣ**

Σύμφωνα με την Vaillant (1977), η διαχείριση σε γενικές γραμμές επιτυγχάνεται με τους μηχανισμούς άμυνας του Εγώ, δηλαδή το σύνολο των ασυνείδητων γνωστικών διεργασιών, των οποίων ο σκοπός είναι να μειώσουν ή να καταργήσουν οτιδήποτε μπορεί να προξενήσει την ανάπτυξη του άγχους. Έχουν προσδιοριστεί διάφορες γνωστικές διαδικασίες, που προορίζονται να μειώσουν το άγχος, μερικές από τις οποίες είναι η άρνηση, η απώθηση, η εκλογίκευση κ.α. (Θεοδωράτου, 2003).

Η Paulhan (1992), υποστηρίζει ότι θεωρώντας τη διαχείριση σαν ένα αμυντικό σύστημα του οποίου το αντικείμενο είναι να επαναφέρει τη συναισθηματική ισορροπία, η προσοχή εστιάζεται κυρίως στη μείωση της έντασης και όχι στη λύση του προβλήματος. Σύμφωνα και με άλλους συγγραφείς όπως τους Cohen & Lazarus (1979) και τους Folkman & Lazarus (1986) είναι αναγκαίο, ένας πλήρης ορισμός της διαχείρισης να περιλαμβάνει ταυτόχρονα τις συνειδητές και ασυνείδητες λειτουργίες της συναισθηματικής ρύθμισης και επίλυσης του προβλήματος, τις οποίες θέτει σε λειτουργία κάποιος για να προσαρμοστεί σε ένα γεγονός που αντιλαμβάνεται ως απειλητικό.



Η Haan (1963) επιχείρησε να λύσει κάποια από τα προβλήματα που προκύπτουν από τη σύγκριση των μηχανισμών άμυνας και των στρατηγικών διαχείρισης. Γι' αυτή, οι στρατηγικές διαχείρισης είναι υγιείς ή επαρκείς μορφές της λειτουργίας του Εγώ, ενώ οι άμυνες αντιπροσωπεύουν ανεπαρκείς ή παθολογικούς τρόπους αντιμετώπισης της απειλής. Η Haan ανέλυσε τις ιδιότητες των αμυνών και των προσαρμοστικών μηχανισμών διαχείρισης.

Η σύγκριση των ιδιοτήτων των μηχανισμών άμυνας και των στρατηγικών διαχείρισης, ακολουθεί στον παρακάτω πίνακα :

<u>Ιδιότητες ενός μηχανισμού άμυνας</u>	<u>Ιδιότητες ενός μηχανισμού διαχείρισης</u>
1. Η συμπεριφορά είναι άκαμπτη, αυτοματοποιημένη και συνδεδεμένη με το ερέθισμα.	1. Η συμπεριφορά συμπεριλαμβάνει επιλογή κανοντας την ευέλικτη και σκόπιμη.
2. Η συμπεριφορά ωθείται από το παρελθόν και το παρελθόν επιβάλλει τις ανάγκες του παρόντος.	2. Η συμπεριφορά ωθείται προς το μέλλον και υπολογίζει τις ανάγκες του παρόντος.
3. Η συμπεριφορά διαστρεβλώνει την παρούσα κατάσταση.	3. Η συμπεριφορά είναι προσανατολισμένη προς την πραγματικότητα του παρόντος.
4. Η συμπεριφορά περιλαμβάνει μια μεγαλύτερη ποσότητα πρωταρχικής διαδικασίας σκέψης, συμμετέχει σε ασυνείδητα στοιχεία και δε διαφοροποιείται σε απάντηση.	4. Η συμπεριφορά περιλαμβάνει τη δευτερεύουσα διαδικασία σκέψης, συνειδητά και προσυνειδητά στοιχεία και διαφοροποιείται σε απάντηση.
5. Η συμπεριφορά λειτουργεί με την υπόθεση ότι είναι πιθανόν να μετακινήσει κανείς τα ενοχλητικά συναισθήματα με μαγικό τρόπο.	5. Η συμπεριφορά λειτουργεί μέσα στα πλαίσια της ανάγκης του οργανισμού να «μετρά» την εμπειρία των ενοχλητικών συναισθημάτων.
6. Η συμπεριφορά επιτρέπει ικανοποίηση των ορμών με τεχνάσματα.	6. Η συμπεριφορά επιτρέπει μορφές ικανοποίησης των ορμών με ανοιχτό, εύσχημο και ευδιάθετο τρόπο.

Οι μηχανισμοί άμυνας, στους οποίους αναφέρεται η Haan (1963), είναι οι παραδοσιακοί μηχανισμοί για τους οποίους έγινε λόγος στην παραπάνω ενότητα και περιλαμβάνουν την απώθηση, την μετάθεση, την άρνηση, την φαντασίωση, την εξιδανίκευση, τη προβολή, την υποκατάσταση, την παλινδρόμηση, την εκλογίκευση και την ταύτιση.

Ο Lazarus (1966), σχολιάζοντας τις διακρίσεις που κάνει η Haan, δε δέχεται ότι οι μηχανισμοί άμυνας είναι απαραίτητα κακοί, υποστηρίζοντας ότι μερικές φορές είναι βοηθητικοί και επιτυχείς, ειδικά όταν επανεκτιμούν την κατάσταση.

Πολλοί συγγραφείς όμως (Cohen & Lazarus, 1979, Folkman & Lazarus, 1986) και πολλές έρευνες δείχνουν ότι ένα άτομο δεν είναι δυνατό να συμπεριφέρεται συνέχεια με τον ίδιο τρόπο απέναντι σε οποιοδήποτε γεγονός. Η Paulhan (1992) αναφέρει κάποιους λόγους για να εξηγήσει ότι ο χαρακτήρας της διαχείρισης είναι μεταβαλλόμενος :

- Την πολυδιάστατη φύση της διαχείρισης. Στην περίπτωση μιας σωματικής ασθένειας, για παράδειγμα, ο ασθενής πρέπει να αντιμετωπίσει διάφορες πηγές του στρες που έχουν να κάνουν με τον πόνο, τις συνθήκες του νοσοκομείου. Ταυτόχρονα πρέπει να διατηρήσει και την συναισθηματική του ισορροπία. Χρειάζεται, επομένως να αναπτύξει διαφορετικές στρατηγικές διαχείρισης.
- Τον κινούμενο χαρακτήρα της διαδικασίας της διαχείρισης, η οποία εύκολα αλλάζει. Οι Folkman & Lazarus (1988) υποστηρίζουν ότι η διαχείριση επηρεάζεται πολύ από το περιβάλλον και από τις συνθήκες. Έτσι, το ίδιο άτομο σε κάποιες καταστάσεις μπορεί να υιοθετήσει γνωστικές στρατηγικές, που έχουν σαν στόχο να μειώσουν την ένταση και σε άλλες στρατηγικές συμπεριφορές, που έχουν σαν στόχο να λύσουν το πρόβλημα (Θεοδωράτου Μ.2003).

## **8.7 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ**

Η μελέτη της αποτελεσματικότητας της διαχείρισης έγινε αντικείμενο πολυάριθμων ερευνών. Μια στρατηγική είναι καλή, εάν επιτρέπει στο άτομο να κυριαρχήσει ή να μειώσει την επίδραση της επίθεσης στη σωματική ή την ψυχολογική του ευεξία (Folkman και συνεργάτες, 1986, DiMatteo, 1991).

Τα κύρια κριτήρια που εκτιμήθηκαν, στις πολυάριθμες αυτές έρευνες, είναι το άγχος και η κατάθλιψη. Έτσι, οι εργασίες του Schmidt (1988) πάνω σε άτομα που νοσηλεύτηκαν για μια χειρουργική παρέμβαση δείχνουν ότι αυτά που χρησιμοποιούν μια ενεργητική στρατηγική διαχείρισης (έρευνα πληροφοριών για τη διαδικασία της εγχείρησης) είναι σημαντικά λιγότερο αγχωμένα και παρουσιάζουν λιγότερες επιπλοκές μετά την εγχείρηση, σε σύγκριση με εκείνα που χρησιμοποιούν μια παθητική στρατηγική (στάση παραίτησης και μοιρολατρία). Φαίνεται, λοιπόν, ότι ένα στυλ διαχείρισης ενεργητικό, που εστιάζεται στο πρόβλημα, παρουσιάζεται πιο αποτελεσματικό από ένα στυλ διαχείρισης εστιασμένο στο συναίσθημα, με σκοπό να μειώσει την συναισθηματική ένταση που προκαλείται από το γεγονός.

Η αποτελεσματικότητα των στρατηγικών διαχείρισης εξαρτάται, επίσης, από τα χαρακτηριστικά της περίπτωσης, όπως η διάρκεια και η δυνατότητα ελέγχου του στρεσογόνου γεγονότος (Paulhan, 1992). Έτσι, η αποφυγή είναι πιο αποτελεσματική για σύντομο χρονικό διάστημα και οι ενεργητικές στρατηγικές για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Σύμφωνα με τους Lazarus και Folkman (1984), οι ενεργητικές στρατηγικές είναι αποτελεσματικές παρά μόνο όταν το γεγονός είναι κάτω από τον έλεγχο του υποκειμένου, διαφορετικά οι παθητικές στρατηγικές βοηθούν καλύτερα στην προσαρμογή.

Τέλος, όσον αφορά την επίδραση της διαχείρισης στη σωματική υγεία, οι Lazarus & Folkman (1984) αναφέρουν ότι:

1. Μπορεί να επηρεάσει τη συχνότητα, την ένταση και τη διάρκεια των σωματικών αντιδράσεων (καρδιακοί παλμοί, αρτηριακή πίεση) και τις νευροχημικές αντιδράσεις του στρες στην περίπτωση που:

α) το υποκείμενο δεν μπορεί να προλάβει ή να βελτιώσει τις περιβαλλοντικές αγχογόνες συνθήκες λόγω έλλειψης ή ανεπάρκειας των στρατηγικών που είναι εστιασμένες στο πρόβλημα.

β) ένα γεγονός δεν ελέγχεται και το υποκείμενο δεν μπορεί να ρυθμίσει τη δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση.

γ) το υποκείμενο έχει ένα στυλ ζωής ή ύψος διαχείρισης, που είναι από μόνο του επικίνδυνο.

2. Μπορεί να αυξήσει τον κίνδυνο θνησιμότητας, για παράδειγμα με την υπερβολική χρήση βλαβερών ουσιών (π.χ. καπνός, αλκοόλ, ναρκωτικά).

3. Οι μορφές της διαχείρισης που είναι εστιασμένες στο συναίσθημα μπορεί να απειλήσουν την υγεία, όταν εμποδίζουν την υιοθέτηση προσαρμοστικών μηχανισμών. Πρόκειται για την περίπτωση του μηχανισμού άρνησης ή της αποφυγής που μπορεί να οδηγήσουν το υποκείμενο να μην αντιληφθεί τα συμπτώματα και να μην απευθυνθεί έγκαιρα στο γιατρό (Θεοδωράτου-Μπέκου Μ. 2005).

Όπως έχει ήδη σημειωθεί ένας σημαντικός παράγοντας, που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη, όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των στρατηγικών διαχείρισης είναι η ελεγχσιμότητα. Υπάρχουν αρκετές ενδείξεις ότι, όταν το γεγονός θεωρείται ελέγξιμο, είναι πιθανότερο να χρησιμοποιηθούν στρατηγικές εστιασμένες στο πρόβλημα. Όταν, αντίθετα η κατάσταση αντικειμενικά δεν μπορεί να τροποποιηθεί, σύμφωνα με τον Terry (1991), επιλέγεται συνηθέστερα κάποια στρατηγική ρύθμισης του συναίσθηματος (Μπεζεβέγκης Η.2001).

Στην πραγματικότητα, όμως, όπως αναφέρει ο Paulhan (1992), δεν υπάρχει στρατηγική διαχείρισης που να είναι αποτελεσματική από μόνη της, ανεξάρτητα από τις αντιληπτικές και γνωστικές πλευρές (τόπος ελέγχου, κοινωνική στήριξη) της προσωπικότητας του ατόμου, οι οποίες προσδιορίζουν το τελικό αποτέλεσμα (Θεοδωράτου- Μπέκου Μ.2005).

***ΜΕΡΟΣ Β΄***  
***ΕΡΕΥΝΑ***

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

### ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

#### 9.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ :

Κάθε επιστημονική έρευνα, σε οποιοδήποτε γνωστικό αντικείμενο, εκπονείται με βάση μια συγκεκριμένη συλλογιστική που προκύπτει από την εμπειρική παρατήρηση ενός πλήθους μεταβλητών, που χαρακτηρίζουν το περιβάλλον ανάπτυξης της κάθε επιστήμης, αλλά κυρίως από τη συνεχώς διογκούμενη και επεκτεινόμενη βιβλιογραφία που άπτεται των ενδιαφερόντων του ή των ερευνητών. Γενικά, «ο επιστημονικός τρόπος ζωής κυβερνιέται από τρεις μεγάλες κατηγορίες αλληλοεπηρεαζόμενων κινήτρων:

- ✓ την *περιέργεια*: την επιθυμία να γνωρίσει κανείς όσα οι αισθήσεις και η διαίσθηση δεν φθάνουν,
- ✓ την *πρακτική χρησιμότητα*: την επιθυμία ώστε το αποτέλεσμα των προσπαθειών και των ερευνών, να είναι χρήσιμο και σημαντικό, να προσθέτει δηλαδή κάτι,
- ✓ την *εσωτερική δομή (τάξη)*: την επιθυμία να αναχθεί μια πληθώρα στοιχείων επιφανειακά περίπλοκη, που κυριαρχείται από μια (νομοτελειακή) τάξη και υπάγεται σε ορισμένους κανόνες» (Φιλίας, 1997).

Με βάση την παραπάνω συλλογιστική, η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της πτυχιακής μας εργασίας για την λήψη πτυχίου, είχε ως σκοπό της να γίνει προσπάθεια διερεύνησης των δυσκολιών που αντιμετωπίζει καθημερινά στη ζωή του ο άνεργος στην Ελλάδα, οι τρόποι διαχείρισης που χρησιμοποιεί, καθώς και η αναγκαιότητα της συμβουλευτικής ανέργων.

Είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι δεν βρέθηκε έρευνα που να έχει ασχοληθεί συγκεκριμένα με το θέμα της μελέτης μας. Ο αριθμός των ανέργων που συμμετείχε στην ερευνητική διαδικασία αποτελεί αντιπροσωπευτικό δείγμα του στην Ελλάδα.

Επίσης, η έρευνα αυτή θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μια προερευνητική εργασία, που μπορεί να επιδέχεται εκτενέστερη ανάλυση και εμβάθυνση των παραμέτρων της και των αποτελεσμάτων της.

Οι ερευνητικές υποθέσεις που έγιναν ήταν οι εξής :

Εάν υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στους δείκτες (δράσης, πληροφόρησης, συναισθήματος, θετικών στρατηγικών, αρνητικών στρατηγικών, σύνολο στρατηγικών διαχείρισης, ελέγχου, αλλαγής, εστίασης, άρνησης, απόσυρσης και κοινωνικής στήριξης) και :

- ✓ Στο φύλο
- ✓ Στην ηλικία
- ✓ Στον τόπο καταγωγής
- ✓ Στον τόπο διαμονής
- ✓ Στο μορφωτικό επίπεδο
- ✓ Στις μεταπτυχιακές σπουδές
- ✓ Στους μήνες ανεργίας και
- ✓ Τι είδους δουλειάς τους προτείνονται.

## **9.2. ΔΕΙΓΜΑ :**

Στην έρευνα έλαβαν μέρος συνολικά 1000 άτομα .Δεν υπήρξε απώλεια ερωτηματολογίων κατά την διεξαγωγή της έρευνας ενώ η συμμετοχή τους στην έρευνα ήταν προαιρετική και ανώνυμη.

Η ηλικία των ερωτηθέντων ήταν από 18 έως 50 και άνω ετών. Η επιλογή του δείγματος έγινε ανεξάρτητα από καταγωγή, οικογενειακή, κοινωνική και οικονομική κατάσταση.

Επιλέχθηκαν 1000 άνεργα άτομα, προκειμένου να ερευνηθούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην καθημερινή τους ζωή καθώς επίσης και οι τρόποι διαχείρισης που χρησιμοποιούν. Τα άνεργα αυτά άτομα που είναι εγγεγραμμένα στον Ο.Α.Ε.Δ συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια κατά την διάρκεια παραμονής τους στον Οργανισμό Απασχόλησης του εργατικού δυναμικού με σκοπό την εξυπηρέτησή τους. Κατόπιν διευκρινήσεων προς τους ανέργους σχετικά με το σκοπό και το περιεχόμενο της έρευνας ορισμένοι συμπλήρωναν με προθυμία το ερωτηματολόγιο ενώ άλλοι αδιαφορούσαν δείχνοντας με αυτόν τον τρόπο την απογοήτευσή τους για το πρόβλημα της ανεργίας. Η χορήγηση των ερωτηματολογίων (με βάση την κλίμακα της Τουλούζης), πραγματοποιήθηκε σε έξι πόλεις της Ελλάδος : Αθήνα, Πάτρα, Πύργο, Βόλο ,Λαμία και την Χαλκίδα..

Η μέθοδος επιλογής του δείγματος που χρησιμοποιήθηκε για να εξασφαλιστεί ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα από ανέργους ήταν η τυχαία δειγματοληψία.

Επιλέχθηκε γιατί με αυτόν τον τρόπο κάθε μέλος του πληθυσμού έχει την ίδια πιθανότητα να συμπεριληφθεί στο δείγμα.

### **9.3. ΕΡΓΑΛΕΙΑ :**

#### **9.3.1. Κλίμακα της Τουλούζης για τη διαχείριση (E.T.C.)**

Η κλίμακα που δόθηκε στο δείγμα και που εκτιμά τις στρατηγικές που χρησιμοποιούν για να αντιμετωπίσουν σημαντικά προβλήματα της ζωής τους οι άνεργοι ήταν η *κλίμακα της Τουλούζης για τη διαχείριση προβλημάτων* (Esparbes και συνεργάτες, 1993).

Ο λόγος που επιλέχτηκε η συγκεκριμένη κλίμακα είναι γιατί έχει μία ψυχοδυναμική θεώρηση : η κατασκευή της βασίζεται στη συσχέτιση της πορείας για την προσωποποίηση και την αυτονόμηση με τις στρατηγικές διαχείρισης ( Tap και συνεργάτες, 1991,1993,1995). Επιπρόσθετα, η κλίμακα αυτή δοκιμάστηκε σε ελληνικό δείγμα 290 σπουδαστών Τ.Ε.Ι. Πάτρας και βρέθηκε ότι κατόπιν ελέγχου της εσωτερικής αξιοπιστίας των στρατηγικών διαχείρισης οι τιμές ήταν πολύ ικανοποιητικές ( Cronbach's alpha > 0.80).

Η κλίμακα αυτή αποτελείται από 3 τομείς : τη *δράση* (τομέας δράσης), την *πληροφόρηση* (τομέας γνωστικός) και το *συναίσθημα* (τομέας συναισθηματικός). Η σύνθεση αυτών επιτρέπει την εμφάνιση 6 στρατηγικών διαχείρισης προβλημάτων (*εστίαση, κοινωνική στήριξη, απόσυρση, έλεγχος και άρνηση*). Στον πίνακα που ακολουθεί, φαίνεται ότι ο κάθε τομέας αποτελείται από 6 διαστάσεις (κάθετα) και κάθε στρατηγική περιλαμβάνει 3 διαστάσεις (οριζόντια). Η κλίμακα επομένως αποτελείται από 18 διαστάσεις. Κάθε διάσταση εξετάζεται με βάση 3 προτάσεις στις οποίες το υποκείμενο πρέπει να απαντήσει με βάση μια κλίμακα 5 βαθμίδων (1: καθόλου, 2: σπάνια, 3: που και που, 4: συχνά, 5: πολύ συχνά).

Συμπερασματικά αναφέρουμε ότι εξετάζονται οι εξής δείκτες ( στην ανάλυση των δεδομένων) :

A) οι τρεις τομείς

B) οι έξι στρατηγικές διαχείρισης

Γ ) 1. οι θετικές και

2. οι αρνητικές στρατηγικές (στο σύνολο τους είναι 18)



### 9.3.2. Παρουσίαση των τομέων, των στρατηγικών και των

#### διαστάσεων :

Η κλίμακα συνδέει *τρεις τομείς :*

1. Το *συμπεριφοριστικό τομέα* που αντιπροσωπεύει το σύνολο των διαδικασιών, με τις οποίες το άτομο αρχίζει να ενεργεί, δηλ. η προετοιμασία της δράσης, η κίνηση και η συνέπεια αυτής της δράσης.
2. Τον *τομέα της πληροφόρησης* ( ή γνωστικό τομέα), που προσδιορίζει τις διαδικασίες εκείνες με τις οποίες το άτομο αποκτά τις πληροφορίες για το περιβάλλον του και τις επεξεργάζεται για να ρυθμίσει τη συμπεριφορά του.
3. Τον *συναισθηματικό τομέα* που είναι σύνολο των μη γνωστικών και μη ενεργών διαδικασιών που ποικίλουν από τις ξαφνικές συναισθηματικές αντιδράσεις έως τα συνήθη συναισθήματα του ατόμου.

Ο συντονισμός μεταξύ των τομέων επιτρέπει την εμφάνιση έξι στρατηγικών, που η κάθε μια περιλαμβάνει τρεις διαστάσεις σε σχέση με τους ανωτέρω τομείς. Κάθε μια από τις τρεις διαστάσεις εξετάζεται με βάση τρεις προτάσεις στις οποίες το υποκείμενο πρέπει να απαντήσει μέσα σε ένα πλαίσιο μιας κλίμακας πέντε σημείων, όπως αναφέρεται πιο πάνω αναλυτικά.

Το σύνολο αποτελείται λοιπόν από 54 ερωτήσεις.

		<i>Τομείς</i>	
<i>Στρατηγικές</i>	<i>Δράση</i>	<i>Πληροφόρηση</i>	<i>Συναίσθημα</i>
<i>Εστίαση</i>	<b>A</b> Ενεργός εστίαση	<b>Z</b> Γνωστική Εστίαση	<b>M</b> Συναισθηματική Εστίαση
<i>Κοινωνική στήριξη</i>	<b>B</b> Συνεργασία	<b>H</b> Κοινωνική πληροφοριακή Στήριξη	<b>N</b> Συναισθηματική Κοινωνική Στήριξη
<i>Απόσυρση</i>	<b>Γ</b>	<b>Θ</b>	<b>Ξ</b>

	Συμπεριφορική και Κοινωνική Απόσυρση	Διανοητική Απόσυρση	Εθισμός σε ουσίες
<b>Μεταστροφή</b>	<b>Δ</b> Συμπεριφορική Αλλαγή	<b>Ι</b> Αποδοχή	<b>Ο</b> Αλλαγή αξιών
<b>Έλεγχος</b>	<b>Ε</b> Ρύθμιση δραστηριοτήτων	<b>Κ</b> Γνωστικός Έλεγχος και Σχεδιασμός	<b>Π</b> Συναισθηματικός Έλεγχος
<b>Άρνηση</b>	<b>ΣΤ</b> Διασκέδαση	<b>Λ</b> Άρνηση	<b>Ρ</b> Αλεξιθυμία

Οι στρατηγικές είναι οι εξής :

1. Η **Εστίαση** υπονοεί ότι το άτομο συγκεντρώνεται στο πρόβλημα και στους τρόπους επίλυσης του προβλήματος. Η συναισθηματική εστίαση υπονοεί όντως την διείδυση ειδικών συναισθημάτων (επιθετικότητας και ενοχής). Η στρατηγική αυτή έχει τρεις διαστάσεις :

A. *Ενεργός Εστίαση* : Όταν αντιμετωπίζει κανείς το πρόβλημα και πηγαίνει κατευθείαν σε αυτό.

Z. *Γνωστική Εστίαση* : Όταν αναλύει κανείς την κατάσταση, χρησιμοποιεί παρελθοντικές εμπειρίες, εφαρμόζει στρατηγικές για να λύσει καλύτερα το πρόβλημα.

M. *Συναισθηματική Εστίαση* : Όταν κανείς γίνεται ευερέθιστος ή επιθετικός απέναντι στους άλλους ή όταν κλείνεται στον εαυτό του βιώνοντας ενοχές.

2. Η **Κοινωνική στήριξη** υπονοεί την αναζήτηση βοήθειας με όρους γνωστικούς (συμβουλές, πληροφόρηση) ή συναισθηματικούς (η ανάγκη του ανθρώπου να τον ακούσει κάποιος και να τον αναγνωρίσει). Υπονοεί επίσης, τη χρήση πράξεων συνεργασίας ως μέσο καταπολέμησης του στρες. Η στρατηγική αυτή περιλαμβάνει τρεις διαστάσεις :

B. *Συνεργασία* : Όταν κάποιος έχει την ανάγκη να εργαστεί μαζί με τους άλλους.

Η. *Πληροφοριακή Κοινωνική Στήριξη* : Όταν κάποιος απευθύνεται σε πρόσωπα για να πάρει πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση που του δημιουργεί πρόβλημα.

Ν. *Συναισθηματική Κοινωνική Στήριξη* : Όταν κάποιος έχει την ανάγκη να μιλήσει σε κάποιον, να απευθυνθεί σε πρόσωπα που μπορούν να δώσουν παρηγοριά.

3. Η *Απόσυρση* υπονοεί ότι το υποκείμενο κλείνεται στον εαυτό του, προσπαθεί να μη σκέφτεται το πρόβλημα καταφεύγοντας στο όνειρο ή στη φαντασία ή υιοθετώντας συμπεριφορές που προσφέρουν υποκατάστατα (τροφή, ναρκωτικά, κάπνισμα, φάρμακα..). Η στρατηγική αυτή έχει τρεις διαστάσεις:

Γ. *Συμπεριφορική και Κοινωνική Απόσυρση*: Όταν το άτομο κλείνεται στον εαυτό του, απομακρύνεται από τους άλλους, αποσύρεται σε σχέση με τους άλλους.

Θ. *Διανοητική απόσυρση*: Όταν το άτομο προσπαθεί να διώξει το πρόβλημα από το μυαλό του, αρνείται να το σκέφτεται, θέλει να το ξεχάσει. Όταν ευχαριστείται με τις ονειροπολήσεις με τη φαντασία του προκειμένου να ξεχάσει τις δυσκολίες.

Ξ. *Εθισμός σε ουσίες*: Όταν το άτομο αναζητά υποκατάστατα μέσα από την τροφή, τα φάρμακα, τα ναρκωτικά, τον καπνό.

4. Η *Μεταστροφή* υπονοεί την αλλαγή, την τροποποίηση της συμπεριφοράς, των γνωστικών θέσεων (αποδοχή) ή των αξιών (όταν το άτομο στρέφεται προς το Θεό, αποκτά μια φιλοσοφία ζωής, αστειεύεται σχετικά με το πρόβλημα). Η στρατηγική αυτή έχει τρεις διαστάσεις:

Δ. *Συμπεριφορική Αλλαγή*: Όταν τροποποιεί τις πράξεις του, τη συμπεριφορά του, τον τρόπο ζωής του σχετικά με το πρόβλημα.

Ι. *Αποδοχή*: Όταν αποδέχεται το πρόβλημα όποιο κι αν είναι ή μαθαίνει να ζει με αυτό.

Ο. *Αλλαγή των αξιών*: Όταν κάποιος εμπιστεύεται το Θεό (στάση πίστης), στρέφεται σε μια άλλη φιλοσοφία ζωής, σχετικοποιεί με τρόπο διασκεδαστικό την κατάσταση (χιούμορ).

5. Ο *Έλεγχος* υπονοεί την κυριαρχία στην κατάσταση, τον συντονισμό των συμπεριφορών ή των δραστηριοτήτων και την συγκράτηση των συναισθημάτων. Η στρατηγική αυτή έχει τρεις διαστάσεις:

Ε. *Ρύθμιση των δραστηριοτήτων*: Όταν το άτομο αντιστέκεται στην παρόρμηση να κάνει απερίσκεπτες κρίσεις ή να πάρει αποφάσεις βεβιασμένες, όταν παίρνει μια απόσταση σε σχέση με την κατάσταση και παίρνει κάποιο χρόνο για να δράσει. Αυτή η στρατηγική έχει σαν σκοπό να συγκρατήσει την δραστηριότητα όταν αυτή μπορεί να κάνει περισσότερο κακό παρά καλό.

Κ. *Γνωστικός έλεγχος και σχεδιασμός*: Όταν το άτομο θέτει στόχους, κάνει ένα σχεδιασμό. Όταν χειρίζεται το πρόβλημα με τρόπο αφηρημένο και λογικό (διανοητικοποίηση).

Π. *Συναισθηματικός έλεγχος*: Όταν το άτομο αφενός δεν πανικοβάλλεται, αφετέρου δεν δείχνει στους άλλους τα συναισθήματα που το διακατέχουν.

6. Η *Άρνηση*: Όταν το υποκείμενο κάνει σαν να μην υπήρχε το πρόβλημα, διασκεδάζει κάνοντας κάτι πιο ευχάριστο. Έχει δυσκολίες για να περιγράψει τα συναισθήματά του. Η στρατηγική αυτή έχει τρεις διαστάσεις:

ΣΤ. *Διασκέδαση*: Όταν κάποιος ψάχνει να σκεφτεί κάτι άλλο εκτός από το πρόβλημα, όταν ασχολείται με άλλες δραστηριότητες για να μην το σκέφτεται. Όταν ψάχνει για ικανοποιήσεις σε άλλους τομείς της ύπαρξης.

Λ. *Άρνηση*: Όταν κάποιος κάνει σαν να μην υπήρχε το πρόβλημα.

Ρ. *Αλεξιθυμία*: Όταν κάποιος δεν μπορεί να περιγράψει τα συναισθήματά του.

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων μιας μελέτης που έκανε ο Tar με 260 κριτές προκειμένου να προσδιοριστεί ο θετικός ή αρνητικός χαρακτήρας των αντιδράσεων απέναντι στο στρες επιτρέπει *τρεις διαπιστώσεις* :

1. Η *θετική διαχείριση* (coping) συνδέει τις γνωστικές πλευρές με τη κοινωνική στήριξη (συνεργασία, βοήθεια μέσω πληροφόρησης, συναισθηματική στήριξη). Η ενεργός εστίαση και ο συναισθηματικός έλεγχος έρχονται να συμπληρώσουν αυτή την πρώτη δομή. Χάρη στη βοήθεια των άλλων (κοινωνική στήριξη), η ενεργός εστίαση εισάγει την προσαρμοστική προσπάθεια, την αντιμετώπιση του προβλήματος. Σε αυτή τη δομή βρίσκουμε την ενεργό-γνωστική εστίαση και τον συναισθηματικό έλεγχο, λειτουργίες που έχουν περιγραφεί από τον Lazarus (1984).

2. Η *αρνητική διαχείριση* υπονοεί την σύνδεση απόσυρσης και άρνησης, αλλά αυτή η δεύτερη δομή οργανώνεται γύρω από την άρνηση, την διανοητική απόσυρση και την αλεξιθυμία (δυσκολία διαχείρισης των ιδίων συναισθημάτων, Sifneos 1973).

3. Κάποιες *συγκεκριμένες διαστάσεις*, ιδιαίτερα η συμπεριφορική αλλαγή, η αλλαγή των αξιών, η διασκέδαση και η αποδοχή γίνονται αντιληπτές με τρόπο πιο διφορούμενο και λειτουργούν ως στρατηγικές ενδιάμεσες ανάμεσα στο θετικό και αρνητικό πρότυπο της διαχείρισης.

Π.χ. η αποδοχή της κατάστασης γίνεται αντιληπτή θετικά όταν συσχετίζεται με τον συναισθηματικό έλεγχο. Αποδέχομαι σημαίνει, ελέγχω τα συναισθήματά μου,

τις άμυνές μου, ρυθμίζω τις επιθυμίες μου. Όμως, η αποδοχή γίνεται αντιληπτή αρνητικά, όταν συσχετίζεται με την συγκράτηση. Αποδοχή της προβληματικής κατάστασης σημαίνει τότε παραίτηση.

### Θετικές στρατηγικές

- A. Ενεργός Εστίαση
- B. Συνεργασία
- H. Κοινωνική πληροφοριακή στήριξη
- I. Αποδοχή
- Π. Συναισθηματικός έλεγχος
- K. Γνωστικός έλεγχος και σχεδιασμός
- ΣΤ. Διασκέδαση
- Z. Γνωστική Εστίαση
- N. Κοινωνική Συναισθηματική Στήριξη

### *Θετικές Στρατηγικές Διαχείρισης*

### Αρνητικές Στρατηγικές

- Ξ. Εθισμός στις ουσίες
- Θ. Διανοητική απόσυρση
- Ο. Αλλαγή Αξιών
- Γ. Συμπεριφορική και Κοινωνική Απόσυρση
- Δ. Συμπεριφορική Αλλαγή
- P. Αλεξιθυμία
- E. Ρύθμιση των δραστηριοτήτων
- Λ. Άρνηση
- M. Συναισθηματική Εστίαση

### *Αρνητικές Στρατηγικές Διαχείρισης*

(Πηγή : Θεοδωράτου- Μπέκου Μ. 2005)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10

### ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

#### 10.1. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ

Το καλοκαίρι του 2005 και συγκεκριμένα τον μήνα Ιούλιο, πραγματοποιήθηκε η χορήγηση των ερωτηματολογίων σε ανέργους που ήταν εγγεγραμμένοι στον Ο.Α.Ε.Δ στις έξι πόλεις της Ελλάδας, Αθήνα, Πάτρα, Πύργος, Βόλος, Λαμία και Χαλκίδα και ολοκληρώθηκε στο διάστημα μιας εβδομάδας, σε πρωινές ώρες. Επειδή το δείγμα της έρευνας μας ήταν μεγάλο και η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου απαιτούσε την παρουσία και την άμεση επαφή με τον άνεργο για διευκολυντικούς λόγους κρίθηκε απαραίτητη, η πραγματοποίηση της συγκεκριμένης έρευνας, να γίνει σε συνεργασία με μία άλλη ομάδα της σχολής μας η οποία ασχολείται επίσης με το θέμα της ανεργίας. Έτσι χωριστήκαμε σε δύο υποομάδες των δύο και τριών ατόμων αντίστοιχα όπου η κάθε μία πήρε από 500 ερωτηματολόγια. Η δική μας ομάδα πραγματοποίησε την έρευνα σε Αθήνα και συγκεκριμένα στην περιοχή Αμπελοκήπων, στην Λαμία και την Χαλκίδα. Ενώ η άλλη ομάδα αντίστοιχα σε Αθήνα(Μοσχάτο), Βόλο, Πάτρα και Πύργο.

Τα ερωτηματολόγια χορηγήθηκαν στους ανέργους, έπειτα από συνεννόηση με τους υπεύθυνους του Ο.Α.Ε.Δ. ώστε να επιτραπεί η έρευνα. Για την διανομή των ερωτηματολογίων στις υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ δόθηκε συστημένη επιστολή από την γραμματεία εγκεκριμένη από την προϊσταμένη της σχολής μας.

Ο μέσος χρόνος για την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων ήταν δεκαπέντε (15) λεπτά. Για την αύξηση, όμως του αριθμού του δείγματος και για την επιστροφή περισσότερων ερωτηματολογίων, υπήρξε μια μικρή επιμήκυνση του χρόνου αναμονής των απαντήσεων.

Προκειμένου να μην υπάρχουν ασάφειες και αδιευκρίνιστα σημεία, δόθηκαν περισσότερες διευκρινίσεις κατά την διεξαγωγή της ερευνητικής διαδικασίας, Αξίζει να σημειωθεί ότι αρκετοί από τους ανέργους, στους οποίους χορηγήθηκε το ερωτηματολόγιο, εκδήλωσαν ενδιαφέρον τόσο για το θέμα της έρευνας όσο και για την ανάλυση των αποτελεσμάτων της.

## **10.2. ΠΟΣΟΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ**

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 1000 άτομα, μέσου όρου ηλικίας 36,20 ετών. Η επιλογή του δείγματος έγινε ανεξάρτητα από καταγωγή, οικογενειακή και κοινωνικοοικονομική κατάσταση.

Η μέθοδος απάντησης των ερωτηματολογίων ήταν η συνέντευξη και ο μέσος χρόνος που απαιτήθηκε για κάθε ερωτηματολόγιο ήταν 15 λεπτά περίπου.

### **10.2.1. Στατιστική Μεθοδολογία**

Στους πίνακες που ακολουθούν οι μεν μετρήσιμες μεταβλητές παρουσιάζονται με τη μέση τιμή (Μέση Τιμή value) των μετρήσεων τους, την τυπική απόκλιση (standard deviation), την ελάχιστη (min value) και τη μέγιστη (max value) τιμή, οι δε μη μετρήσιμες μεταβλητές (βαθμωτές, διχοτομικές ή κατηγορικές) παρουσιάζονται με τη συχνότητα (απόλυτος αριθμός) εμφάνισης της απάντησης καθώς και με τη σχετική συχνότητα (ποσοστιαία αναλογία) εμφάνισης της κάθε τιμής της μεταβλητής.

Ο έλεγχος της κανονικότητας ή μη των κατανομών των παρατηρήσεων, τόσο στο σύνολο του δείγματος όσο και στις διάφορες υποομάδες, έγινε με τη μέθοδο των Kolmogorov - Smirnov.

Ο στατιστικός έλεγχος που χρησιμοποιήθηκε για τον έλεγχο των διαφορών στις τιμές των δεικτών που παρατηρήθηκαν μεταξύ των εξεταζομένων ομάδων και υποομάδων ήταν t-test (student's t-test) και ANOVA (Analysis of Variance) τον οποίο ακολούθησε ο post-hoc έλεγχος του Tukey κατά περίπτωση.

Για τον έλεγχο των συσχετίσεων μεταξύ των διαφόρων παραμέτρων χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Spearman ( $r$ ) (Spearman rank order correlation coefficient). Οι τιμές που μπορεί να λάβει ο συντελεστής συσχέτισης του Spearman ανήκουν στο διάστημα  $[-1, +1]$ . Οι τιμές  $+1$ ,  $-1$  αντιστοιχούν σε τέλεια συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών, ενώ η τιμή  $0$  αντιστοιχεί σε πλήρη έλλειψη συσχέτισης μεταξύ των δύο υπό εξέταση μεταβλητών. Θετικές τιμές του συντελεστή συσχέτισης δηλώνουν πως οι δύο μεταβλητές αυξάνονται ή μειώνονται με τον ίδιο τρόπο (ταυτόχρονα), ενώ αρνητικές τιμές του συντελεστή συσχέτισης δηλώνουν πως όταν η μία μεταβλητή αυξάνει η άλλη ελαττώνεται.

Κατά τη στατιστική ανάλυση και επεξεργασία των δεδομένων οι διαφορές και συσχετίσεις που προκύπτουν θεωρούνται στατιστικά σημαντικές αν και μόνο αν

αντιστοιχούν σε πιθανότητα  $p < 0.05$  (όπως αυτή προκύπτει από τον αντίστοιχο κάθε φορά στατιστικό έλεγχο).

Για τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων της έρευνάς μας χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS 10,0 για Windows.

### **10.2.2. Δεδομένα που προκύπτουν από την Κλίμακα της Τουλούζης για τη Διαχείριση**

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 1000 άτομα, μέσου όρου ηλικίας 36,20 ετών. Η επιλογή του δείγματος έγινε ανεξάρτητα από καταγωγή, οικογενειακή και κοινωνικοοικονομική κατάσταση.

Από την ανάλυση και στατιστική επεξεργασία των δεδομένων μας προέκυψαν τα ακόλουθα:

#### **A. Γενικά στοιχεία**

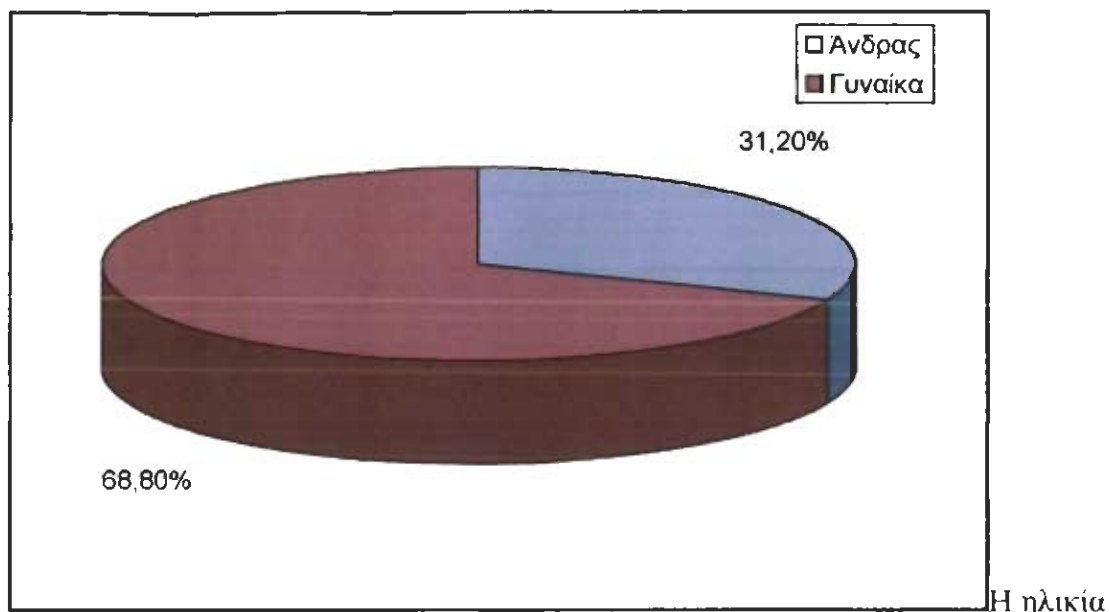
Το 68,8% των ερωτηθέντων στην παρούσα έρευνα ήταν γυναίκες και το υπόλοιπο 31,2% άντρες (Πίνακας 1, Σχήμα 1).

Πίνακας 1: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το φύλο.

<b>ΦΥΛΟ</b>	<b>N=1000</b>	<b>Percent</b>
Ανδρας	312	31,2%
Γυναίκα	688	68,8%



Σχήμα 1: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το φύλο.



Η ηλικία των ερωτηθέντων ήταν από 20 ετών και άνω με μέσο όρο ηλικίας τα 36,20 έτη και τυπική απόκλιση 6,80 έτη (Πίνακας 2).

Πίνακας 2: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς την ηλικία.

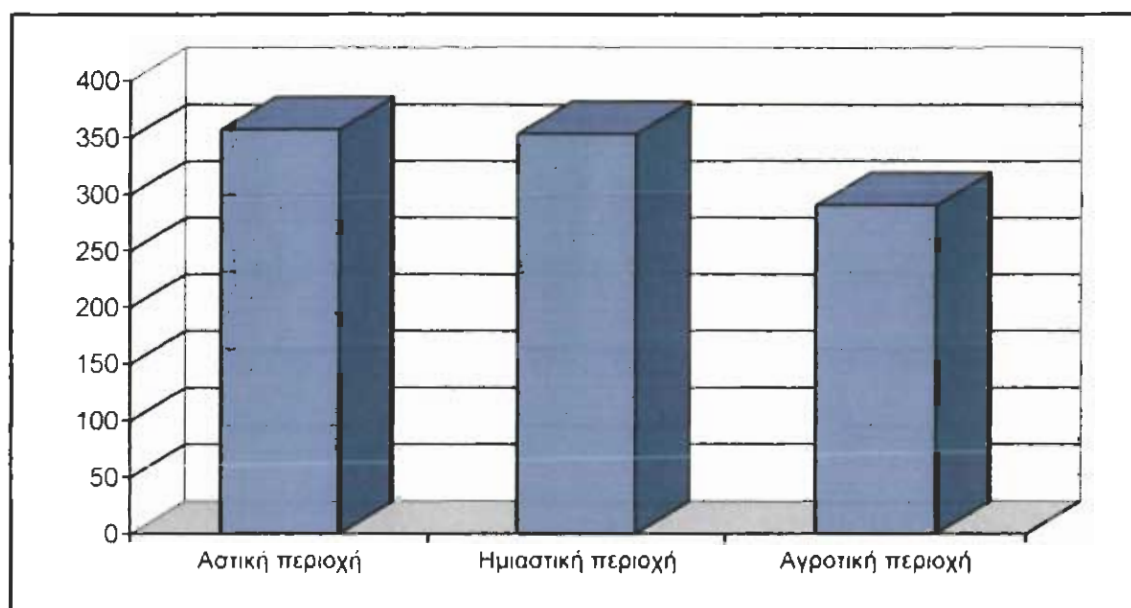
ΗΛΙΚΙΑ	N=1000
Μέση Τιμή	36,20
Τυπική απόκλιση	6,80
Ελάχιστη τιμή	20,00

Τα μεγαλύτερα ποσοστά των ερωτηθέντων (357 άτομα - ποσοστό 35,7%) και (353 άτομα - ποσοστό 35,3%) κατάγονται από αστικές και ημιαστικές περιοχές αντίστοιχα ενώ τα υπόλοιπα άτομα κατάγονται από αγροτικές (290 άτομα - ποσοστό 29,0%) περιοχές (Πίνακας 3, Σχήμα 2).

Πίνακας 3: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς τον τόπο καταγωγής τους.

ΤΟΠΟΣ ΚΑΤΑΓΩΓΗΣ	N=1000	Percent
Αστική περιοχή	357	35,7%
Ημιαστική περιοχή	353	35,3%
Αγροτική περιοχή	290	29,0%

Σχήμα 2: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς τον τόπο καταγωγής τους.

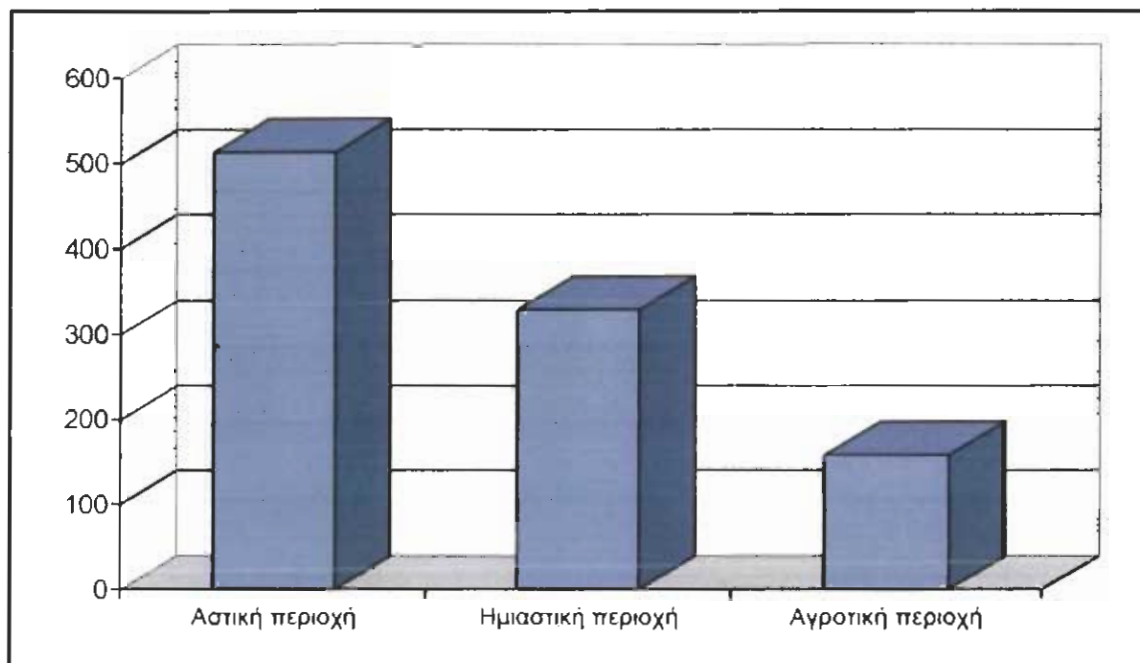


Οι μισοί και πλέον των ερωτηθέντων διαμένουν σε αστικές περιοχές (513 άτομα - ποσοστό 51,3%) και άλλα 329 άτομα (ποσοστό 32,9%) διαμένουν σε ημιαστικές περιοχές ενώ τα υπόλοιπα άτομα διαμένουν σε αγροτικές (158 άτομα – ποσοστό 15,8%) περιοχές (Πίνακας 4, Σχήμα 3).

Πίνακας 4: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς τον τόπο διαμονής τους.

ΤΟΠΟΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ	N=1000	Ποσοστό
Αστική περιοχή	513	51,3%
Ημιαστική περιοχή	329	32,9%
Αγροτική περιοχή	158	15,8%

Σχήμα 3: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς τον τόπο διαμονής τους.

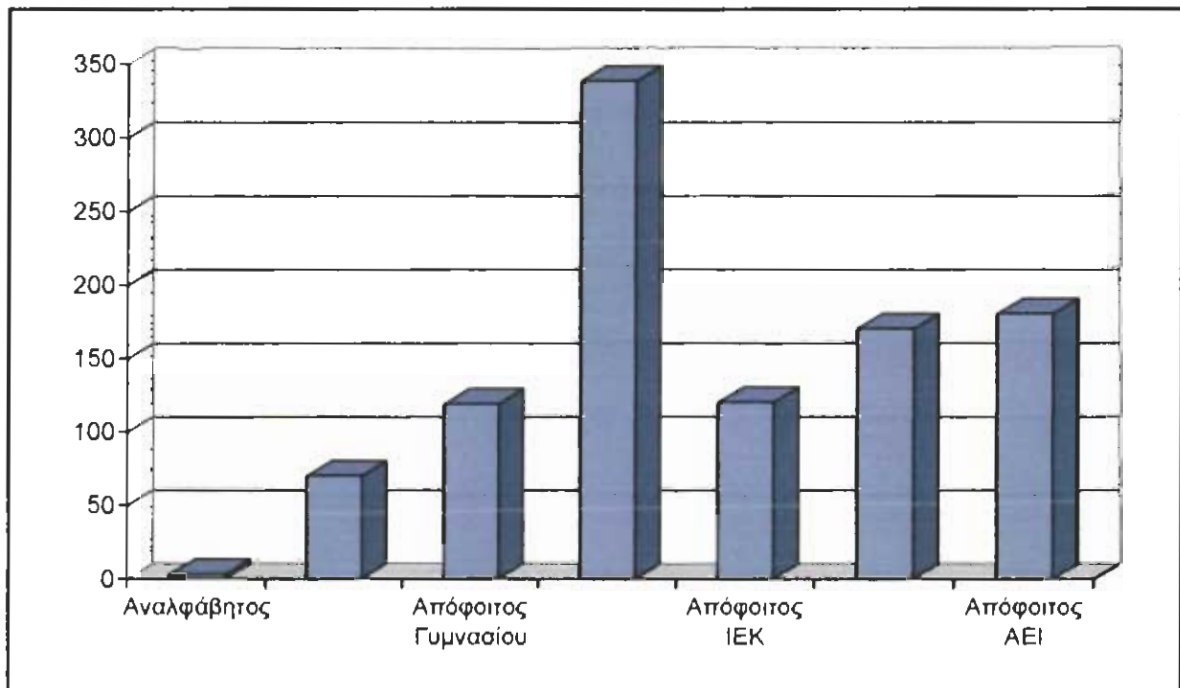


Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων 338 άτομα (ποσοστό 33,8%) δήλωσαν ότι είναι απόφοιτος λυκείου, 120 άτομα (ποσοστό 12,0%) απόφοιτος ΙΕΚ, 170 άτομα (ποσοστό 17,0%) απόφοιτος Α.Τ.Ε.Ι. και 180 άτομα (ποσοστό 18,0%) απόφοιτος Α.Ε.Ι. Από τους υπόλοιπους 119 άτομα (ποσοστό 11,9%) δήλωσαν ότι είναι απόφοιτοι γυμνασίου και 70 ερωτηθέντες (ποσοστό 7,0%) δήλωσαν ότι είναι απόφοιτοι Δημοτικού (Πίνακας 5, Σχήμα 4).

Πίνακας 5: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το μορφωτικό επίπεδο τους.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	N=1000	Percent
Αναλφάβητος	3	0,3%
Απόφοιτος Δημοτικού	70	7,0%
Απόφοιτος Γυμνασίου	119	11,9%
Απόφοιτος Λυκείου	338	33,8%
Απόφοιτος ΙΕΚ	120	12,0%
Απόφοιτος ΑΤΕΙ	170	17,0%
Απόφοιτος ΑΕΙ	180	18,0%

Σχήμα 4: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το μορφωτικό επίπεδο τους.

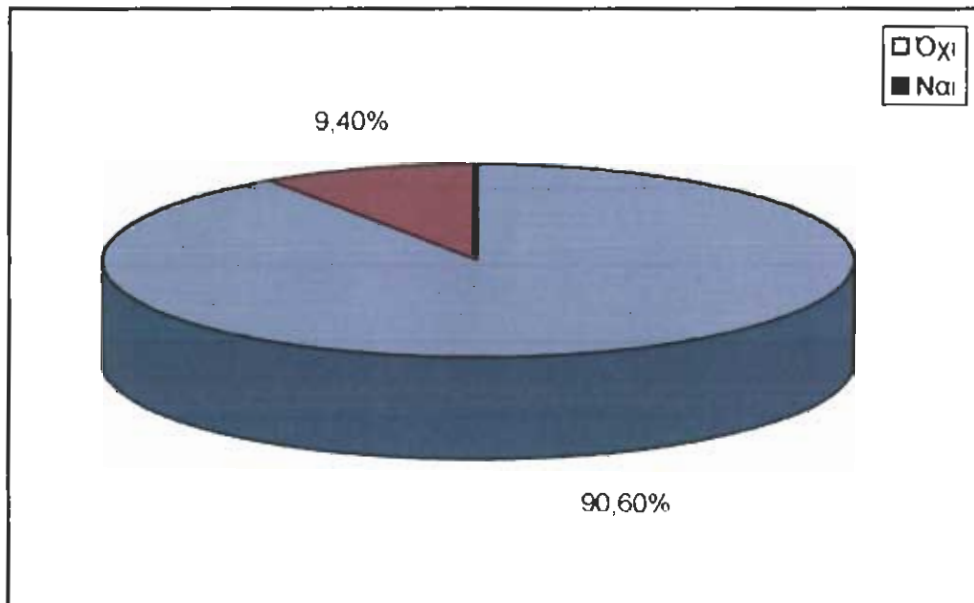


Το σύνολο σχεδόν των ερωτηθέντων ανέργων (906 άτομα ποσοστό 90,6%) δεν έχουν κάνει μεταπτυχιακά ενώ το υπόλοιπο 9,4% έχει κάνει (Πίνακας 6, Σχήμα 5).

Πίνακας 6: Έχετε κάνει μεταπτυχιακές σπουδές:

Έχετε κάνει μεταπτυχιακές σπουδές;	N=1000	Percent
Όχι	906	90,6%
Ναι	94	9,4%

Σχήμα 5: Έχετε κάνει μεταπτυχιακές σπουδές;



Ο μέσος χρόνος ανεργίας των ερωτηθέντων ήταν οι 15,82 μήνες με μέγιστο χρόνο ανεργίας τους 168 μήνες (14 χρόνια!!) (Πίνακας 7).

Πίνακας 7: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς τους μήνες ανεργίας.

<b>ΜΗΝΕΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ</b>	<b>N=1000</b>
Μέση Τιμή	15,82
Τυπική απόκλιση	18,03
Ελάχιστη τιμή	0
Μέγιστη τιμή	168

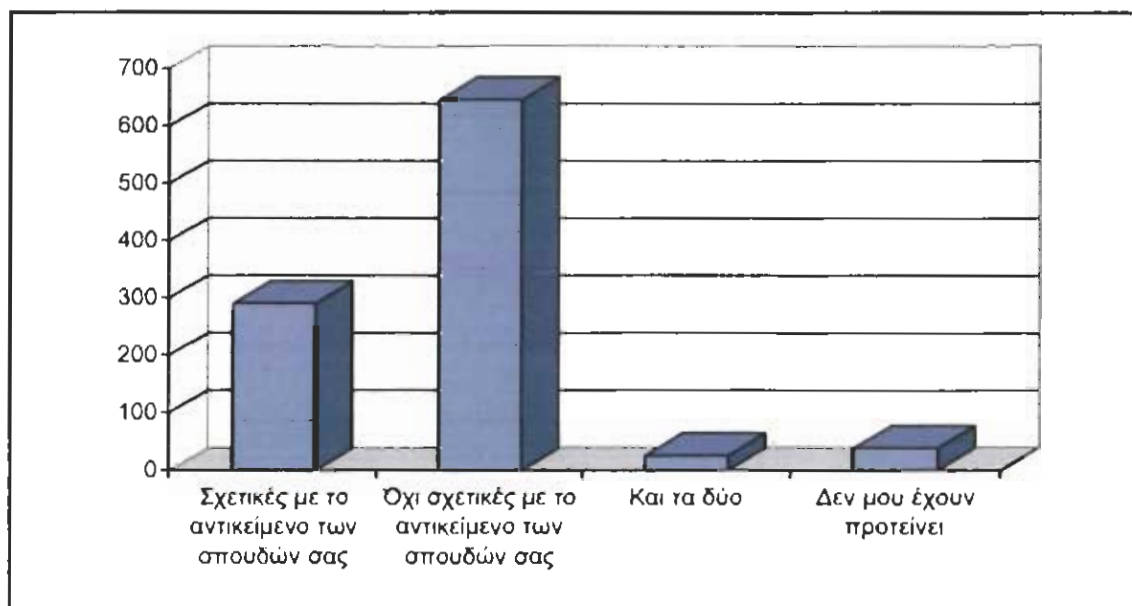
Οι δουλειές που προτείνονται στο μεγαλύτερο ποσοστό των ανέργων δεν είναι σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους (646 άτομα ποσοστό 64,6%) ενώ σε 291 ερωτηθέντες (ποσοστό 29,1%) έχουν προταθεί δουλειές σχετικές με το

αντικείμενο σπουδών τους. Σε 25 ακόμα άτομα έχουν προταθεί και δουλειές σχετικές αλλά και δουλειές μη σχετικές με το αντικείμενο σπουδών τους και σε 38 άτομα δεν έχουν προταθεί καθόλου δουλειές (Πίνακας 8, Σχήμα 6).

Πίνακας 8: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς τι είδους δουλειά τους προτείνουν.

ΤΙ ΕΙΔΟΥΣ ΔΟΥΛΕΙΑ ΣΑΣ ΠΡΟΤΕΙΝΟΥΝ	N=1000	Percent
Σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών σας	291	29,1%
Όχι σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών σας	646	64,6%
Και τα δύο	25	2,5%
Δεν μου έχουν προτείνει	38	3,8%

Σχήμα 6: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς τι είδους δουλειά τους προτείνουν



## Β. Στρατηγικές

Ο δείκτης δράσης (action) των ερωτηθέντων κυμάνθηκε μεταξύ 24 και 82, με μέσο όρο τα 54,45 και τυπική απόκλιση 7,90 (Πίνακας 9).

Πίνακας 9: Δείκτης δράσης.

ΔΡΑΣΗ	N=1000
Μέση τιμή	54,45
Τυπική απόκλιση	7,90
Ελάχιστη τιμή	24
Μέγιστη τιμή	82

Στην προσπάθεια να σταθμίσουμε τις τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων όσον αφορά τον δείκτη δράσης χωρίσαμε την κλίμακα σε πέντε διαστήματα. Έτσι οι ερωτώμενοι των οποίων οι απαντήσεις είχαν συνολικό score από 18,0 έως 28,3 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη δράσης, ενώ οι ερωτώμενοι που είχαν συνολικό score από 28,3 έως 38,6 θεωρήθηκαν ότι έχουν "χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη δράσης. Ερωτώμενοι με συνολικό score από 38,6 έως 70,2 θεωρήθηκαν ότι έχουν "μέτριο" επίπεδο στον δείκτη δράσης. Τέλος, οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 70,2 έως 80,1 θεωρήθηκαν ότι έχουν "υψηλό" επίπεδο στον δείκτη δράσης και οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 80,1 έως 90,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ υψηλό" επίπεδο στον δείκτη δράσης (Πίνακας 10).

Πίνακας 10: Επίπεδα κατηγοριών δείκτη δράσης.

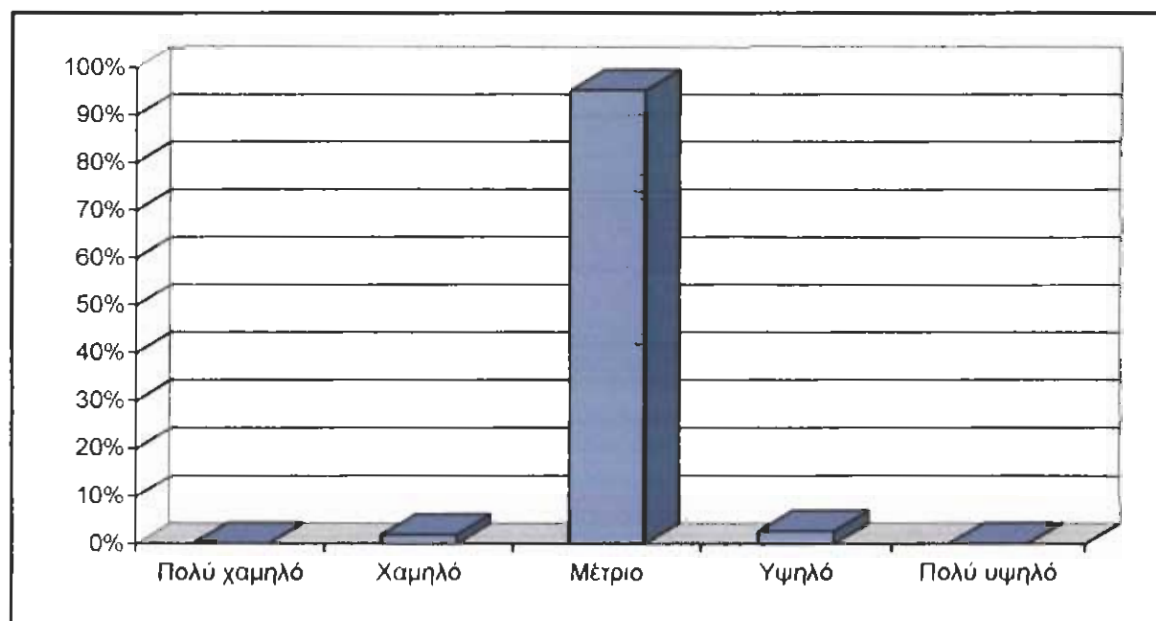
ΔΡΑΣΗ (N=1000)	Από	Εως
Πολύ χαμηλό	18,0	28,3
Χαμηλό	28,3	38,6
Μέτριο	38,6	70,2
Υψηλό	70,2	80,1
Πολύ υψηλό	80,1	90,0

Στην συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων (952 άτομα - ποσοστό 95,2%) το επίπεδο του δείκτη δράσης υπολογίστηκε μέτριο. Σε 20 άτομα (ποσοστό 2,0%) υπολογίστηκε χαμηλό και πολύ χαμηλό και στα υπόλοιπα 28 άτομα (ποσοστό 2,8%) ο δείκτης δράσης υπολογίστηκε υψηλός και πολύ υψηλός (Πίνακας 11, Σχήμα 7).

Πίνακας 11: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη δράσης.

ΔΡΑΣΗ	N=1000	ΠΟΣΟΣΤΟ
Πολύ χαμηλό	1	0,1%
Χαμηλό	19	1,9%
Μέτριο	952	95,2%
Υψηλό	27	2,7%
Πολύ υψηλό	1	0,1%

Σχήμα 7: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη δράσης.





Ο δείκτης πληροφόρησης (information) των ερωτηθέντων κομάνθηκε μεταξύ 18 και 87, με μέσο όρο τα 56,68 και τυπική απόκλιση 8,57 (Πίνακας 12).

Πίνακας 12: Δείκτης πληροφόρησης.

<b>ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ</b>	<b>N=1000</b>
Μέση τιμή	56,68
Τυπική απόκλιση	8,57
Ελάχιστη τιμή	18
Μέγιστη τιμή	87

Στην προσπάθεια να σταθμίσουμε τις τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων όσον αφορά τον δείκτη πληροφόρησης χωρίσαμε την κλίμακα σε πέντε διαστήματα. Έτσι οι ερωτώμενοι των οποίων οι απαντήσεις είχαν συνολικό score από 18,0 έως 28,7 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη πληροφόρησης, ενώ οι ερωτώμενοι που είχαν συνολικό score από 28,7 έως 39,5 θεωρήθηκαν ότι έχουν "χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη πληροφόρησης. Ερωτώμενοι με συνολικό score από 39,5 έως 73,8 θεωρήθηκαν ότι έχουν "μέτριο" επίπεδο στον δείκτη πληροφόρησης. Τέλος, οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 73,8 έως 81,9 θεωρήθηκαν ότι έχουν "υψηλό" επίπεδο στον δείκτη πληροφόρησης και οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 81,9 έως 90,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ υψηλό" επίπεδο στον δείκτη πληροφόρησης (Πίνακας 13).

Πίνακας 13: Επίπεδα κατηγοριών δείκτη πληροφόρησης.

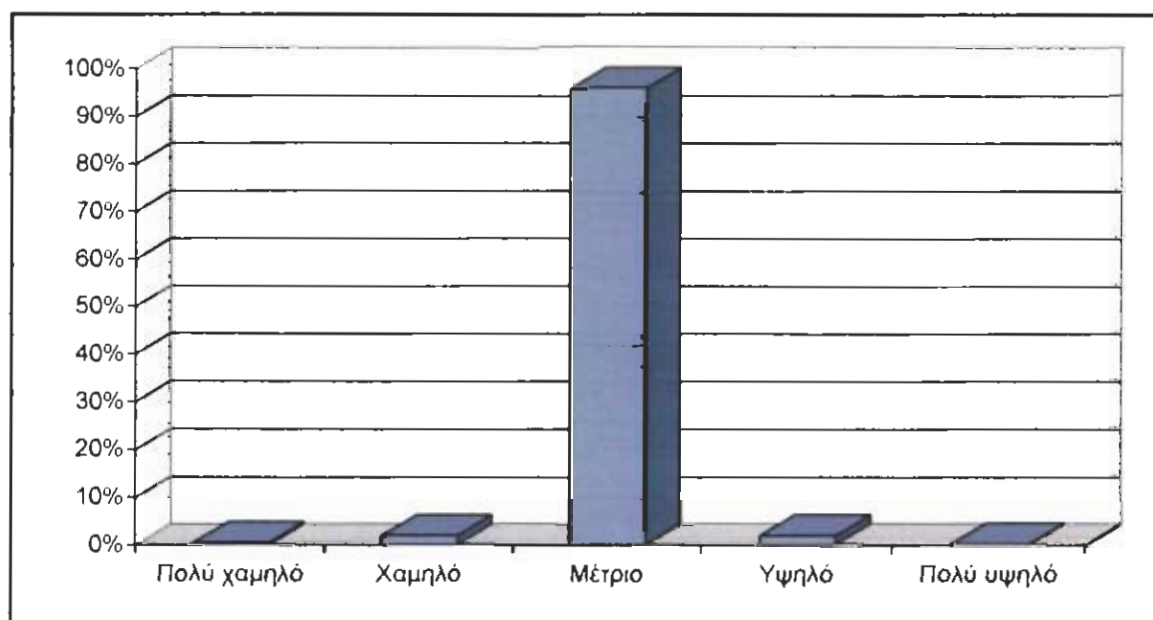
<b>ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ (N=1000)</b>	<b>Από</b>	<b>Έως</b>
<i>Πολύ χαμηλό</i>	18,0	28,7
<b>Χαμηλό</b>	28,7	39,5
<b>Μέτριο</b>	39,5	73,8
<b>Υψηλό</b>	73,8	81,9
<b>Πολύ υψηλό</b>	81,9	90,0

Σε ποσοστό 95,8% (958 άτομα) το επίπεδο του δείκτη πληροφόρησης των ερωτηθέντων υπολογίστηκε μέτριο. Σε 23 άτομα (ποσοστό 2,3%) υπολογίστηκε χαμηλό και πολύ χαμηλό και στα υπόλοιπα 19 άτομα (ποσοστό 1,9%) το επίπεδο του δείκτη πληροφόρησης υπολογίστηκε υψηλό και πολύ υψηλό (Πίνακας 14, Σχήμα 8).

Πίνακας 14: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη πληροφόρησης.

ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ	N=1000	Percent
<i>Πολύ χαμηλό</i>	4	0,4%
Χαμηλό	19	1,9%
Μέτριο	958	95,8%
Υψηλό	18	1,8%
Πολύ υψηλό	1	0,1%

Σχήμα 8: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη πληροφόρησης.



Ο δείκτης συναισθήματος (emotion) των ερωτηθέντων κυμάνθηκε μεταξύ 25 και 77, με μέσο όρο τα 50,98 και τυπική απόκλιση 8,32 (Πίνακας 15).

Πίνακας 15: Δείκτης συναισθήματος.

<b>ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑ</b>	<b>N=1000</b>
Μέση τιμή	50,98
Τυπική απόκλιση	8,32
Ελάχιστη τιμή	25
Μέγιστη τιμή	77

Στην προσπάθεια να σταθμίσουμε τις τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων όσον αφορά τον δείκτη συναισθήματος χωρίσαμε την κλίμακα σε πέντε διαστήματα. Έτσι οι ερωτώμενοι των οποίων οι απαντήσεις είχαν συνολικό score από 18,0 έως 26,2 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη συναισθήματος, ενώ οι ερωτώμενοι που είχαν συνολικό score από 26,2 έως 34,3 θεωρήθηκαν ότι έχουν "χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη συναισθήματος. Ερωτώμενοι με συνολικό score από 34,3 έως 67,6 θεωρήθηκαν ότι έχουν "μέτριο" επίπεδο στον δείκτη συναισθήματος. Τέλος, οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 67,6 έως 78,8 θεωρήθηκαν ότι έχουν "υψηλό" επίπεδο στον δείκτη συναισθήματος και οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 78,8 έως 90,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ υψηλό" επίπεδο στον δείκτη συναισθήματος (Πίνακας 16).

Πίνακας 16: Επίπεδα κατηγοριών δείκτη συναισθήματος.

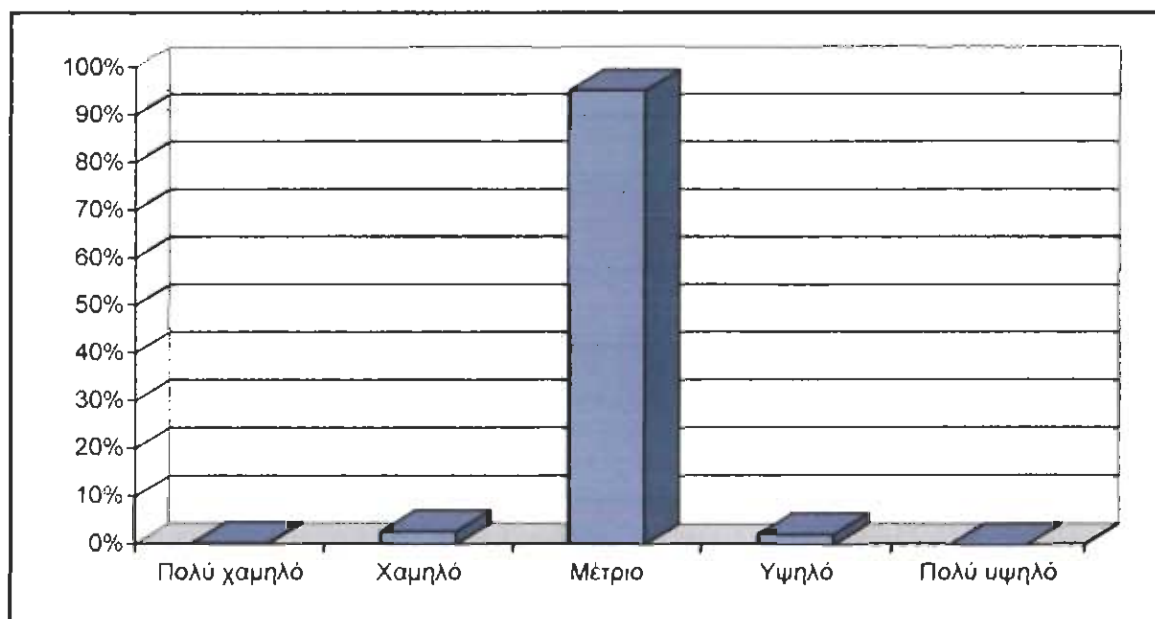
<b>ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑ (N=1000)</b>	<b>Από</b>	<b>Έως</b>
<i>Πολύ χαμηλό</i>	18,0	26,2
<i>Χαμηλό</i>	26,2	34,3
<i>Μέτριο</i>	34,3	67,6
<i>Υψηλό</i>	67,6	78,8
<i>Πολύ υψηλό</i>	78,8	90,0

Στη συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων (951 άτομα - ποσοστό 95,1%) το επίπεδο του δείκτη συναισθήματος υπολογίστηκε μέτριο. Σε 28 άτομα (ποσοστό 2,8%) υπολογίστηκε χαμηλό και πολύ χαμηλό και στα υπόλοιπα 21 άτομα (ποσοστό 2,1%) το επίπεδο του δείκτη συναισθήματος υπολογίστηκε υψηλό και πολύ υψηλό (Πίνακας 17, Σχήμα 9).

Πίνακας 17: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη συναισθήματος.

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑ	N=1000	ΠΟΣΟΣΤΟ
<i>Πολύ χαμηλό</i>	2	0,2%
Χαμηλό	26	2,6%
Μέτριο	951	95,1%
Υψηλό	21	2,1%
Πολύ υψηλό	0	0,0%

Σχήμα 9: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη συναισθήματος.



Ο δείκτης των θετικών στρατηγικών (positif) των ερωτηθέντων κυμάνθηκε μεταξύ 34 και 128, με μέσο όρο τα 90,49 και τυπική απόκλιση 14,94 (Πίνακας 18).

Πίνακας 18: Δείκτης των θετικών στρατηγικών.

<b>ΘΕΤΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ</b>	<b>N=1000</b>
Μέση τιμή	90,49
Τυπική απόκλιση	14,94
Ελάχιστη τιμή	34
Μέγιστη τιμή	128

Στην προσπάθεια να σταθμίσουμε τις τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων όσον αφορά τον δείκτη θετικών στρατηγικών χωρίσαμε την κλίμακα σε πέντε διαστήματα. Έτσι οι ερωτώμενοι των οποίων οι απαντήσεις είχαν συνολικό score από 27,0 έως 43,8 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη θετικών στρατηγικών, ενώ οι ερωτώμενοι που είχαν συνολικό score από 43,8 έως 60,6 θεωρήθηκαν ότι έχουν "χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη θετικών στρατηγικών. Ερωτώμενοι με συνολικό score από 60,6 έως 120,4 θεωρήθηκαν ότι έχουν "μέτριο" επίπεδο στον δείκτη θετικών στρατηγικών. Τέλος, οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 120,4 έως 127,7 θεωρήθηκαν ότι έχουν "υψηλό" επίπεδο στον δείκτη θετικών στρατηγικών και οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 127,7 έως 135,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ υψηλό" επίπεδο στον δείκτη θετικών στρατηγικών (Πίνακας 19).

Πίνακας 19: Επίπεδα κατηγοριών του δείκτη των θετικών στρατηγικών.

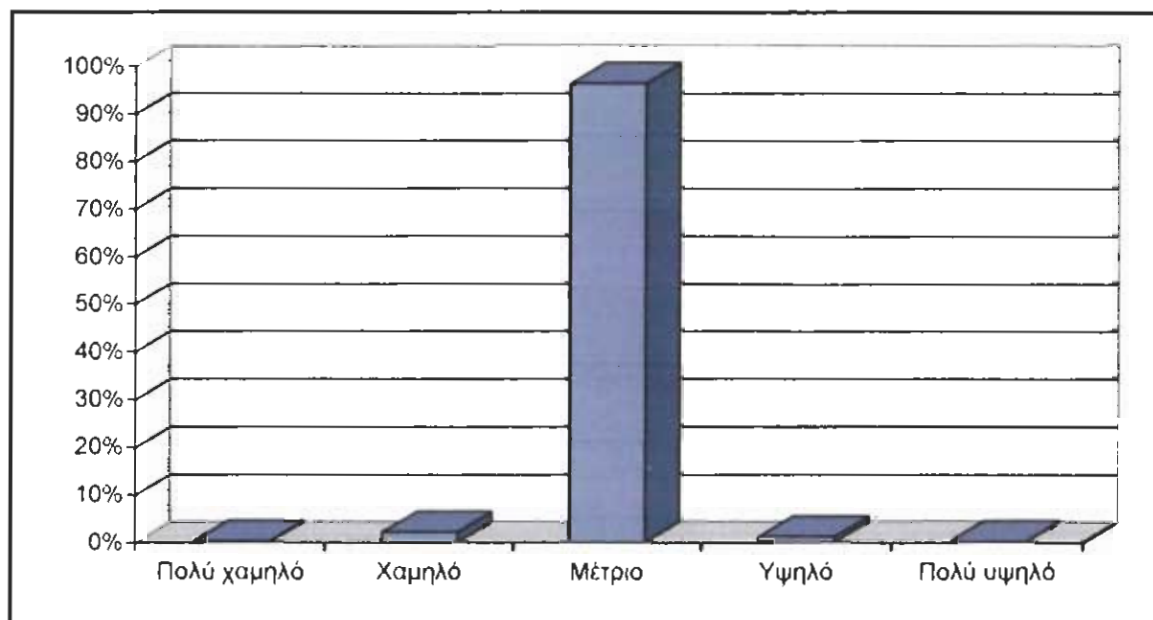
<b>ΘΕΤΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ (N=1000)</b>	<b>Από</b>	<b>Εως</b>
<i>Πολύ χαμηλό</i>	27,0	43,8
<i>Χαμηλό</i>	43,8	60,6
<i>Μέτριο</i>	60,6	120,4
<i>Υψηλό</i>	120,4	127,7
<i>Πολύ υψηλό</i>	127,7	135,0

Η μεγαλύτερη πλειοψηφία των ερωτηθέντων (964 άτομα - ποσοστό 96,4%) έχουν μέτριο επίπεδο στον δείκτη των θετικών στρατηγικών. Άλλοι 24 ερωτηθέντες (ποσοστό 2,4%) το επίπεδο του δείκτη των θετικών στρατηγικών τους υπολόγιστηκε χαμηλό και πολύ χαμηλό και στους υπόλοιπους 12 ερωτηθέντες (ποσοστό 1,2%) υπολογίστηκε υψηλό και πολύ υψηλό (Πίνακας 20, Σχήμα 10).

Πίνακας 20: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη των θετικών στρατηγικών.

ΘΕΤΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ	N=1000	ΠΟΣΟΣΤΟ
Πολύ χαμηλό	3	0,3%
Χαμηλό	21	2,1%
Μέτριο	964	96,4%
Υψηλό	11	1,1%
Πολύ υψηλό	1	0,1%

Σχήμα 10: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη των θετικών στρατηγικών.



Ο δείκτης των αρνητικών στρατηγικών (negatif) των ερωτηθέντων κυμάνθηκε μεταξύ 33 και 107, με μέσο όρο τα 71,63 και τυπική απόκλιση 13,16 (Πίνακας 21).

Πίνακας 21: Δείκτης των αρνητικών στρατηγικών.

<b>ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ</b>	<b>N=1000</b>
Μέση τιμή	71,63
Τυπική απόκλιση	13,16
Ελάχιστη τιμή	33
Μέγιστη τιμή	107

Στην προσπάθεια να σταθμίσουμε τις τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων όσον αφορά τον δείκτη αρνητικών στρατηγικών χωρίσαμε την κλίμακα σε πέντε διαστήματα. Έτσι οι ερωτώμενοι των οποίων οι απαντήσεις είχαν συνολικό score από 27,0 έως 36,1 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη αρνητικών στρατηγικών, ενώ οι ερωτώμενοι που είχαν συνολικό score από 36,1 έως 45,3 θεωρήθηκαν ότι έχουν "χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη αρνητικών στρατηγικών. Ερωτώμενοι με συνολικό score από 45,3 έως 98,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "μέτριο" επίπεδο στον δείκτη αρνητικών στρατηγικών. Τέλος, οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 98,0 έως 116,5 θεωρήθηκαν ότι έχουν "υψηλό" επίπεδο στον δείκτη αρνητικών στρατηγικών και οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 116,5 έως 135,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ υψηλό" επίπεδο στον δείκτη αρνητικών στρατηγικών (Πίνακας 22).

Πίνακας 22: Επίπεδα κατηγοριών δείκτη των αρνητικών στρατηγικών.

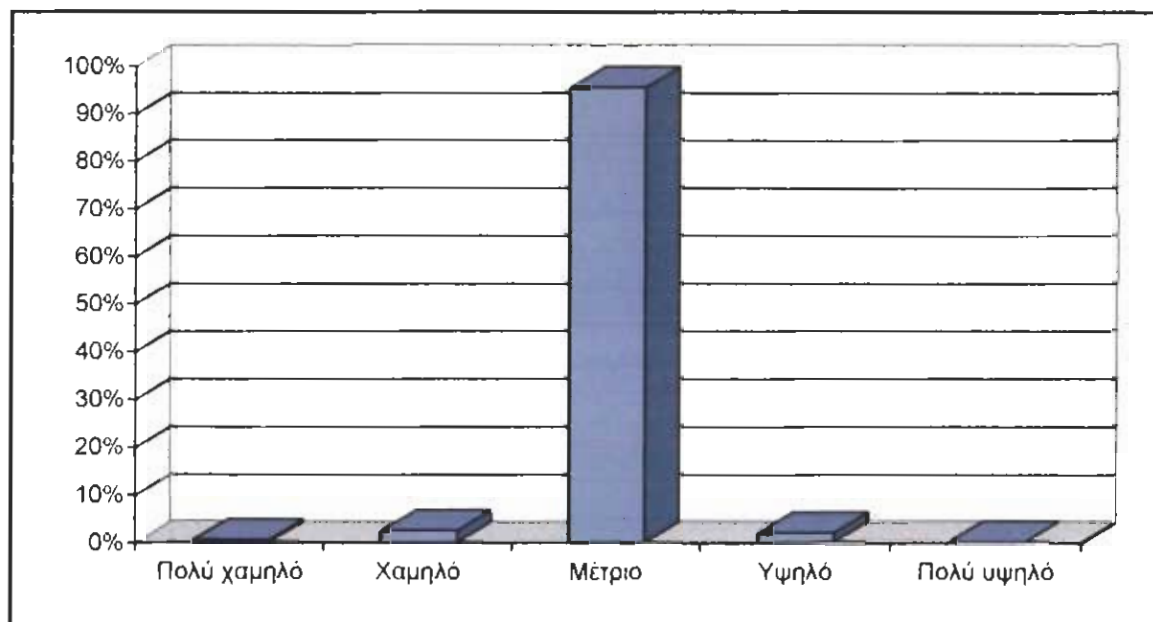
<b>ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ (N=1000)</b>	<b>Από</b>	<b>Εως</b>
<i>Πολύ χαμηλό</i>	27,0	36,1
<i>Χαμηλό</i>	36,1	45,3
<i>Μέτριο</i>	45,3	98,0
<i>Υψηλό</i>	98,0	116,5
<i>Πολύ υψηλό</i>	116,5	135,0

Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων (953 άτομα - ποσοστό 95,3%) υπολογίστηκε ότι έχουν μέτριο επίπεδο στον δείκτη αρνητικών στρατηγικών. Άλλα 28 άτομα (ποσοστό 2,8%) υπολογίστηκε ότι έχουν χαμηλό και πολύ χαμηλό δείκτη αρνητικών στρατηγικών και τα υπόλοιπα 19 άτομα (ποσοστό 1,9%) έχουν υψηλό και πολύ υψηλό επίπεδο στον δείκτη των αρνητικών στρατηγικών (Πίνακας 23, Σχήμα 11).

Πίνακας 23: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη των αρνητικών στρατηγικών.

<b>ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ</b>	<b>N=1000</b>	<b>Percent</b>
<i>Πολύ χαμηλό</i>	<b>4</b>	<b>0,4%</b>
<b>Χαμηλό</b>	24	2,4%
<b>Μέτριο</b>	953	95,3%
<b>Υψηλό</b>	19	1,9%
<b>Πολύ υψηλό</b>	0	0,0%

Σχήμα 11: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη των αρνητικών στρατηγικών.





Το σύνολο των στρατηγικών διαχείρισης (total g) των ερωτηθέντων κυμάνθηκε μεταξύ 80 και 230, με μέσο όρο τα 161,98 και τυπική απόκλιση 20,50 (Πίνακας 24).

Πίνακας 24: Σύνολο των στρατηγικών διαχείρισης.

<b>ΣΥΝΟΛΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ</b>	<b>N=1000</b>
Μέση τιμή	161,98
Τυπική απόκλιση	20,50
Ελάχιστη τιμή	80
Μέγιστη τιμή	230

Στην προσπάθεια να σταθμίσουμε τις τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων όσον αφορά τον δείκτη του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης χωρίσαμε την κλίμακα σε πέντε διαστήματα. Έτσι οι ερωτώμενοι των οποίων οι απαντήσεις είχαν συνολικό score από 54,0 έως 87,5 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης, ενώ οι ερωτώμενοι που είχαν συνολικό score από 87,5 έως 121,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης. Ερωτώμενοι με συνολικό score από 121,0 έως 203,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "μέτριο" επίπεδο στον δείκτη του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης. Τέλος, οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 203,0 έως 236,5 θεωρήθηκαν ότι έχουν "υψηλό" επίπεδο στον δείκτη του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης και οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 236,5 έως 270,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ υψηλό" επίπεδο στον δείκτη του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης (Πίνακας 25).

Πίνακας 25: Επίπεδα κατηγοριών του δείκτη του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης.

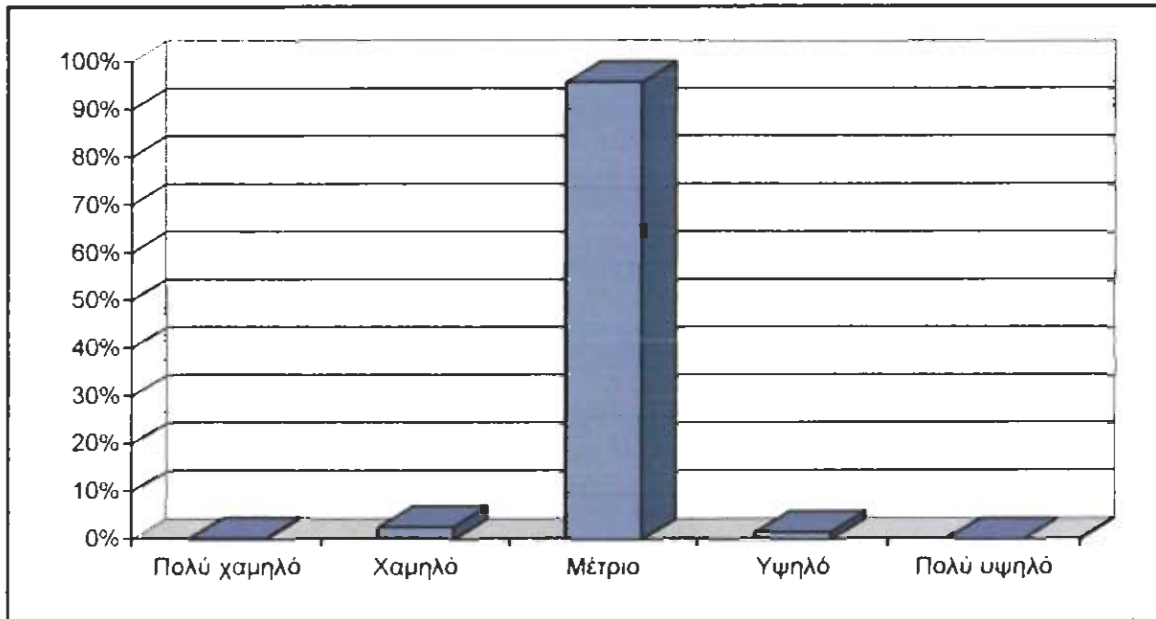
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ (N=1000)</b>	<b>Από</b>	<b>Έως</b>
<i>Πολύ χαμηλό</i>	54,0	87,5
Χαμηλό	87,5	121,0
Μέτριο	121,0	203,0
Υψηλό	203,0	236,5
Πολύ υψηλό	236,5	270,0

Σε ένα πάρα πολύ υψηλό ποσοστό 95,7% (957 άτομα) το σύνολο των στρατηγικών διαχείρισης των ερωτηθέντων υπολογίστηκε μετρίου επιπέδου ενώ σε 32 άτομα (ποσοστό 3,2%) υπολογίστηκε χαμηλού και πολύ χαμηλού επιπέδου. Στα υπόλοιπα 15 άτομα (ποσοστό 1,5%) το επίπεδο του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης υπολογίστηκε υψηλό και πολύ υψηλό (Πίνακας 26, Σχήμα 12).

Πίνακας 26: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το σύνολο των στρατηγικών διαχείρισης.

<b>ΣΥΝΟΛΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ (</b>	<b>N=1000</b>	<b>ΠΟΣΟΣΤΟ</b>
<i>Πολύ χαμηλό</i>	2	0,2%
Χαμηλό	26	2,6%
Μέτριο	957	95,7%
Υψηλό	15	1,5%
Πολύ υψηλό	0	0,0%

Σχήμα 12: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το σύνολο των στρατηγικών διαχείρισης.



Ο δείκτης εστίασης (focalisation) των ερωτηθέντων κυμάνθηκε μεταξύ 10 και 43, με μέσο όρο τα 28,62 και τυπική απόκλιση 5,13 (Πίνακας 27).

Πίνακας 27: Δείκτης εστίασης

<b>ΕΣΤΙΑΣΗ</b>	<b>N=1000</b>
Μέση τιμή	28,62
Τυπική απόκλιση	5,13
Ελάχιστη τιμή	10
Μέγιστη τιμή	43

Στην προσπάθεια να σταθμίσουμε τις τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων όσον αφορά τον δείκτη εστίασης χωρίσαμε την κλίμακα σε πέντε διαστήματα.

Έτσι οι ερωτώμενοι των οποίων οι απαντήσεις είχαν συνολικό score από 9,0 έως 13,7 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη εστίασης, ενώ οι ερωτώμενοι που είχαν συνολικό score από 13,7 έως 18,4 θεωρήθηκαν ότι έχουν "χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη εστίασης. Ερωτώμενοι με συνολικό score από 18,4 έως 38,9 θεωρήθηκαν ότι έχουν "μέτριο" επίπεδο στον δείκτη εστίασης. Τέλος, οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 38,9 έως 42,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "υψηλό" επίπεδο στον δείκτη εστίασης και οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 42,0 έως 45,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ υψηλό" επίπεδο στον δείκτη εστίασης (Πίνακας 28)

Πίνακας 28: Επίπεδα κατηγοριών δείκτη εστίασης.

<b>ΕΣΤΙΑΣΗ (N=1000)</b>	<b>Από</b>	<b>Έως</b>
<i>Πολύ χαμηλό</i>	9,0	13,7
Χαμηλό	13,7	18,4
Μέτριο	18,4	38,9
Υψηλό	38,9	42,0
Πολύ υψηλό	42,0	45,0

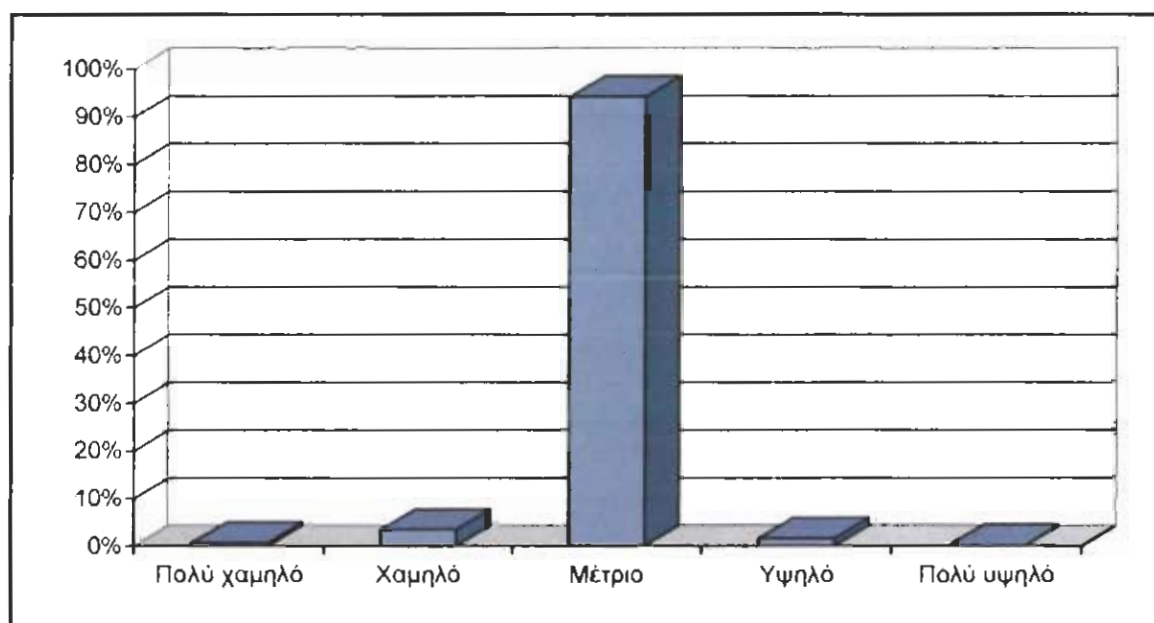
Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων (942 άτομα - ποσοστό 94,2%) υπολογίστηκε ότι έχει μέτριο επίπεδο του δείκτη εστίασης και ακόμα 41 άτομα (ποσοστό 4,1%) χαμηλό και πολύ χαμηλό. Τα υπόλοιπα 17 άτομα (ποσοστό 1,7%) υπολογίστηκε να έχουν υψηλό και πολύ υψηλό επίπεδο στον δείκτη εστίασης (Πίνακας 29, Σχήμα 13).

Πίνακας 29: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη εστίασης.

<b>ΕΣΤΙΑΣΗ</b>	<b>N=1000</b>	<b>Percent</b>
<i>Πολύ χαμηλό</i>	7	0,7%
Χαμηλό	34	3,4%

Μέτριο	942	94,2%
Υψηλό	16	1,6%
Πολύ υψηλό	1	0,1%

Σχήμα 13: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη εστίασης.



Ο δείκτης κοινωνικής στήριξης (support social) των ερωτηθέντων κυμάνθηκε μεταξύ 9 και 44, με μέσο όρο τα 29,49 και τυπική απόκλιση 6,34 (Πίνακας 30).

Πίνακας 30: Δείκτης κοινωνικής στήριξης.

<b>ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΤΗΡΙΞΗ</b>	<b>N=1000</b>
Μέση τιμή	29,49
Τυπική απόκλιση	6,34
Ελάχιστη τιμή	9
Μέγιστη τιμή	44

Στην προσπάθεια να σταθμίσουμε τις τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων όσον αφορά τον δείκτη κοινωνικής στήριξης χωρίσαμε την κλίμακα σε πέντε διαστήματα. Έτσι οι ερωτώμενοι των οποίων οι απαντήσεις είχαν συνολικό score από 9,0 έως 12,9 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη κοινωνικής στήριξης, ενώ οι ερωτώμενοι που είχαν συνολικό score από 12,9 έως 16,8 θεωρήθηκαν ότι έχουν "χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη κοινωνικής στήριξης. Ερωτώμενοι με συνολικό score από 16,8 έως 42,2 θεωρήθηκαν ότι έχουν "μέτριο" επίπεδο στον δείκτη κοινωνικής στήριξης. Τέλος, οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 42,2 έως 43,6 θεωρήθηκαν ότι έχουν "υψηλό" επίπεδο στον δείκτη κοινωνικής στήριξης και οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 43,6 έως 45,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ υψηλό" επίπεδο στον δείκτη κοινωνικής στήριξης (Πίνακας 31).

Πίνακας 31: Επίπεδα κατηγοριών δείκτη κοινωνικής στήριξης.

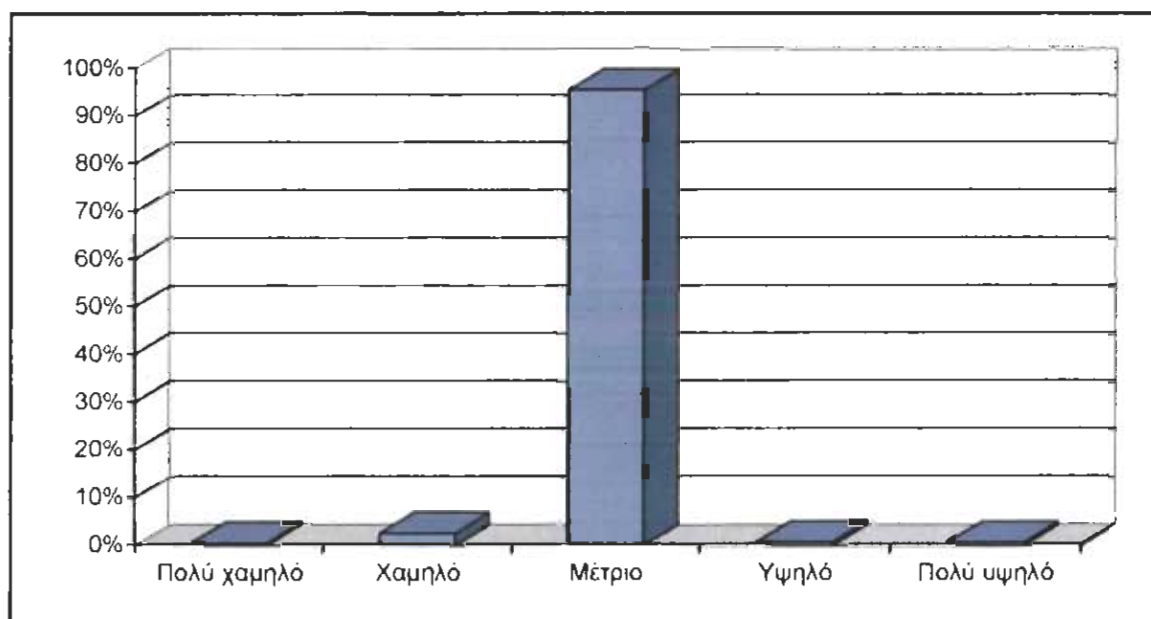
<b>ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΤΗΡΙΞΗ (N=1000)</b>	Από	Έως
<i>Πολύ χαμηλό</i>	9,0	12,9
Χαμηλό	12,0	16,8
Μέτριο	16,8	42,2
Υψηλό	42,2	43,6
Πολύ υψηλό	43,6	45,0

957 άτομα (ποσοστό 95,7%) υπολογίστηκε ότι έχουν μέτριο επίπεδο στον δείκτη κοινωνικής στήριξης. Ακόμα 28 άτομα (ποσοστό 2,8%) με χαμηλό και πολύ χαμηλό επίπεδο στον δείκτη κοινωνικής στήριξης και μόνο 15 άτομα (ποσοστό 1,5%) με υψηλό και πολύ υψηλό επίπεδο στον δείκτη κοινωνικής στήριξης (Πίνακας 32, Σχήμα 14).

Πίνακας 32: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη κοινωνικής στήριξης.

<b>ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΤΗΡΙΞΗ</b>	<b>N=1000</b>	<b>Percent</b>
Πολύ χαμηλό	4	0,4%
Χαμηλό	24	2,4%
Μέτριο	957	95,7%
Υψηλό	8	0,8%
Πολύ υψηλό	7	0,7%

Σχήμα 14: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη κοινωνικής στήριξης.



Ο δείκτης απόσυρσης (retrait) των ερωτηθέντων κυμάνθηκε μεταξύ 9 και 42, με μέσο όρο τα 22,58 και τυπική απόκλιση 5,66 (Πίνακας 33).

Πίνακας 33: Δείκτης απόσυρσης.

<b>ΑΠΟΣΥΡΣΗ</b>	<b>N=1000</b>
Μέση τιμή	22,58
Τυπική απόκλιση	5,66
Ελάχιστη τιμή	9
Μέγιστη τιμή	42

Στην προσπάθεια να σταθμίσουμε τις τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων όσον αφορά τον δείκτη απόσυρσης χωρίσαμε την κλίμακα σε πέντε διαστήματα. Έτσι οι ερωτώμενοι των οποίων οι απαντήσεις είχαν συνολικό score από 9,0 έως 10,2 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη απόσυρσης, ενώ οι ερωτώμενοι που είχαν συνολικό score από 10,2 έως 11,3 θεωρήθηκαν ότι έχουν "χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη απόσυρσης. Ερωτώμενοι με συνολικό score από 11,3 έως 33,9 θεωρήθηκαν ότι έχουν "μέτριο" επίπεδο στον δείκτη απόσυρσης. Τέλος, οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 33,9 έως 39,4 θεωρήθηκαν ότι έχουν "υψηλό" επίπεδο στον δείκτη απόσυρσης και οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 39,4 έως 45,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ υψηλό" επίπεδο στον δείκτη απόσυρσης (Πίνακας 34).

Πίνακας 34: Επίπεδα κατηγοριών δείκτη απόσυρσης.

<b>ΑΠΟΣΥΡΣΗ (N=1000)</b>	Από	Έως
<i>Πολύ χαμηλό</i>	9,0	10,2
<i>Χαμηλό</i>	10,2	11,3
<i>Μέτριο</i>	11,3	33,9
<i>Υψηλό</i>	33,9	39,4
<i>Πολύ υψηλό</i>	39,4	45,0

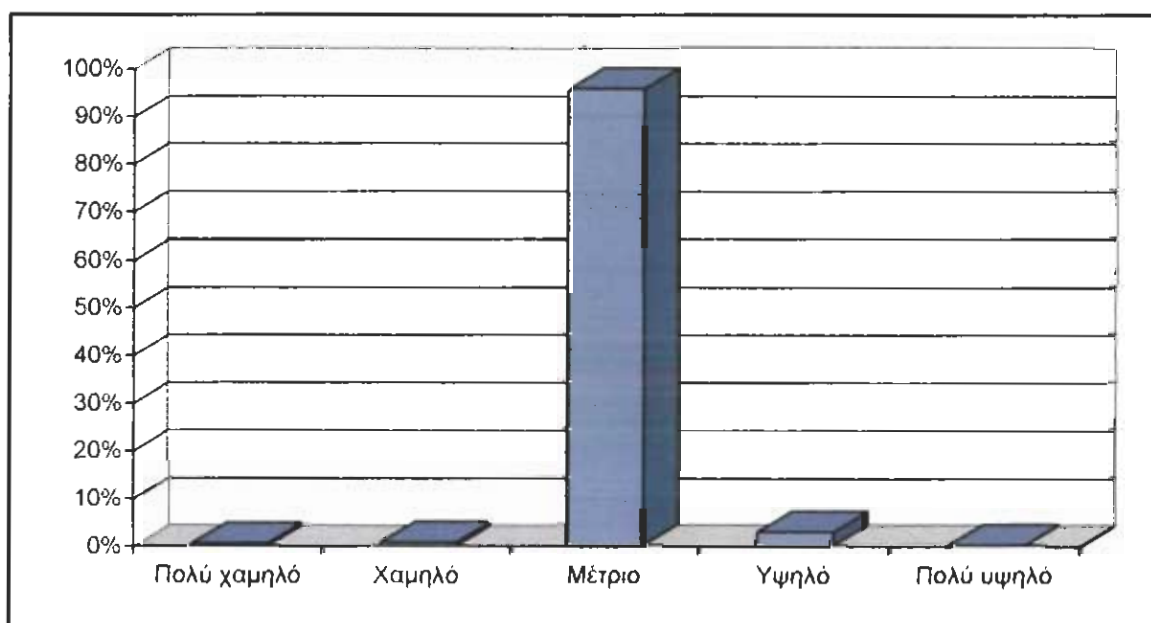
Η μεγαλύτερη πλειοψηφία των ερωτηθέντων (957 άτομα - ποσοστό 95,7%) υπολογίστηκε ότι έχουν χαμηλό επίπεδο στον δείκτη απόσυρσης. Ακόμα 14 ερωτηθέντες (ποσοστό 1,4%) χαμηλό και πολύ χαμηλό και οι υπόλοιποι 29 από τους ερωτηθέντες (ποσοστό 2,9%) έχουν υψηλό και πολύ υψηλό επίπεδο στον δείκτη απόσυρσης (Πίνακας 35, Σχήμα 15).



Πίνακας 35: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη απόσυρσης

<b>ΑΠΟΣΥΡΣΗ</b>	<b>N=1000</b>	<b>ΠΟΣΟΣΤΟ</b>
Πολύ χαμηλό	6	0,6%
Χαμηλό	8	0,8%
Μέτριο	957	95,7%
Υψηλό	28	2,8%
Πολύ υψηλό	1	0,1%

Σχήμα 15: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη απόσυρσης.



Ο δείκτης μεταστροφής (conversion) των ερωτηθέντων κυμάνθηκε μεταξύ 12 και 45, με μέσο όρο τα 27,40 και τυπική απόκλιση 4,79 (Πίνακας 36).

Πίνακας 36: Δείκτης μεταστροφής.

<b>ΜΕΤΑΣΤΡΟΦΗ</b>	<b>N=1000</b>
Μέση τιμή	27,40
Τυπική απόκλιση	4,79
Ελάχιστη τιμή	12
Μέγιστη τιμή	45

Στην προσπάθεια να σταθμίσουμε τις τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων όσον αφορά τον δείκτη μεταστροφής χωρίσαμε την κλίμακα σε πέντε διαστήματα. Έτσι οι ερωτώμενοι των οποίων οι απαντήσεις είχαν συνολικό score από 9,0 έως 13,4 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη μεταστροφής, ενώ οι ερωτώμενοι που είχαν συνολικό score από 13,4 έως 17,8 θεωρήθηκαν ότι έχουν "χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη μεταστροφής. Ερωτώμενοι με συνολικό score από 17,8 έως 37,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "μέτριο" επίπεδο στον δείκτη μεταστροφής. Τέλος, οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 37,0 έως 41,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "υψηλό" επίπεδο στον δείκτη μεταστροφής και οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 41,0 έως 45,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ υψηλό" επίπεδο στον δείκτη μεταστροφής (Πίνακας 37).

Πίνακας 37: Επίπεδα κατηγοριών δείκτη μεταστροφής.

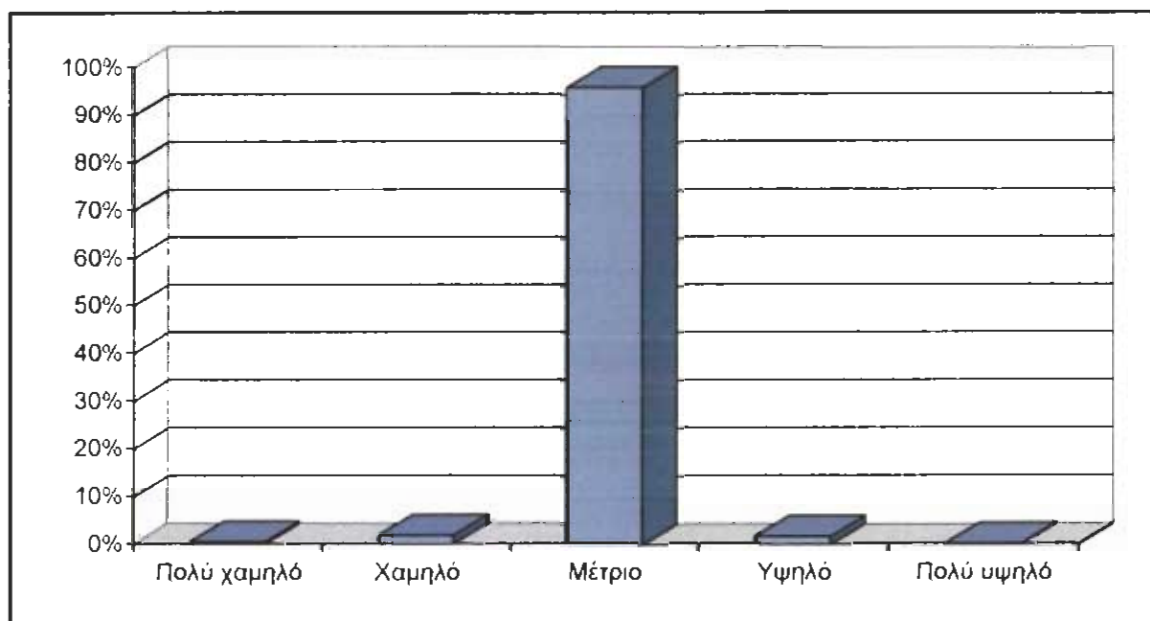
<b>ΜΕΤΑΣΤΡΟΦΗ (N=1000)</b>	<b>Από</b>	<b>Εως</b>
<i>Πολύ χαμηλό</i>	9,0	13,4
Χαμηλό	13,4	17,8
Μέτριο	17,8	37,0
Υψηλό	37,0	41,0
Πολύ υψηλό	41,0	45,0

Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων (959 άτομα - ποσοστό 95,9%) υπολογίστηκε ότι έχουν μέτριο επίπεδο στον δείκτη μεταστροφής. Ακόμα 22 άτομα (ποσοστό 2,2%) έχουν χαμηλό και πολύ χαμηλό επίπεδο στον δείκτη μεταστροφής και τα υπόλοιπα 19 άτομα (ποσοστό 1,9%) υπολογίστηκε να έχουν υψηλό και πολύ υψηλό επίπεδο στον δείκτη μεταστροφής (Πίνακας 38, Σχήμα 16).

Πίνακας 38: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη μεταστροφής.

<b>ΜΕΤΑΣΤΡΟΦΗ</b>	<b>N=1000</b>	<b>Percent</b>
Πολύ χαμηλό	4	0,4%
Χαμηλό	18	1,8%
Μέτριο	959	95,9%
Υψηλό	17	1,7%
Πολύ υψηλό	2	0,2%

Σχήμα 16: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη μεταστροφής.



Ο δείκτης ελέγχου (controle) των ερωτηθέντων κυμάνθηκε μεταξύ 12 και 45, με μέσο όρο τα 28,78 και τυπική απόκλιση 5,24 (Πίνακας 39).

Πίνακας 39: Δείκτης ελέγχου.

<b>ΕΛΕΓΧΟΣ</b>	<b>N=1000</b>
Μέση τιμή	28,78
Τυπική απόκλιση	5,24
Ελάχιστη τιμή	12
Μέγιστη τιμή	45

Στην προσπάθεια να σταθμίσουμε τις τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων όσον αφορά τον δείκτη ελέγχου χωρίσαμε την κλίμακα σε πέντε διαστήματα. Έτσι οι ερωτώμενοι των οποίων οι απαντήσεις είχαν συνολικό score από 9,0 έως 13,6 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη ελέγχου, ενώ οι ερωτώμενοι που είχαν συνολικό score από 13,6 έως 18,3 θεωρήθηκαν ότι έχουν "χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη ελέγχου. Ερωτώμενοι με συνολικό score από 18,3 έως 39,3 θεωρήθηκαν ότι έχουν "μέτριο" επίπεδο στον δείκτη ελέγχου. Τέλος, οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 39,3 έως 42,2 θεωρήθηκαν ότι έχουν "υψηλό" επίπεδο στον δείκτη ελέγχου και οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 42,2 έως 45,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ υψηλό" επίπεδο στον δείκτη ελέγχου (Πίνακας 40).

Πίνακας 40: Επίπεδα κατηγοριών δείκτη ελέγχου.

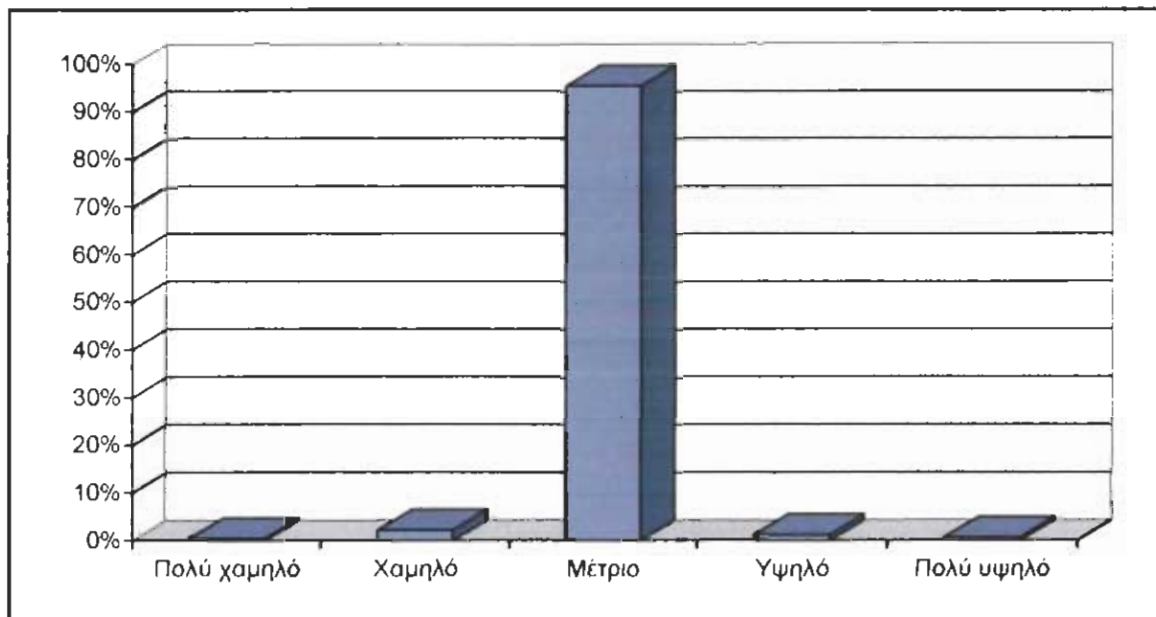
<b>ΕΛΕΓΧΟΣ (N=1000)</b>	<b>Από</b>	<b>Έως</b>
<i>Πολύ χαμηλό</i>	<b>9,0</b>	<b>13,6</b>
<b>Χαμηλό</b>	<b>13,6</b>	<b>18,3</b>
<b>Μέτριο</b>	<b>18,3</b>	<b>39,3</b>
<b>Υψηλό</b>	<b>39,3</b>	<b>42,2</b>
<b>Πολύ υψηλό</b>	<b>42,2</b>	<b>45,0</b>

Ένα πάρα πολύ μεγάλο ποσοστό ερωτηθέντων (95,5% - 955 άτομα) έχουν μέτριο επίπεδο στον δείκτη ελέγχου και ακόμα 26 άτομα (ποσοστό 2,6%) με χαμηλό και πολύ χαμηλό επίπεδο στον δείκτη ελέγχου. Οι υπόλοιποι 19 από τους ερωτηθέντες (ποσοστό 1,9%) έχουν υψηλό και πολύ υψηλό επίπεδο στον δείκτη ελέγχου (Πίνακας 41, Σχήμα 17).

Πίνακας 41: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη ελέγχου.

ΕΛΕΓΧΟΣ	N=1000	ΠΟΣΟΣΤΟ
Πολύ χαμηλό	4	0,4%
Χαμηλό	22	2,2%
Μέτριο	955	95,5%
Υψηλό	12	1,2%
Πολύ υψηλό	7	0,7%

Σχήμα 17: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη ελέγχου



Ο δείκτης άρνησης (refus) των ερωτηθέντων κυμάνθηκε μεταξύ 11 και 43, με μέσο όρο τα 25,20 και τυπική απόκλιση 5,10 (Πίνακας 42).

Πίνακας 42: Δείκτης άρνησης.

ΑΡΝΗΣΗ	N=1000
Μέση τιμή	25,20
Τυπική απόκλιση	5,10
Ελάχιστη τιμή	11
Μέγιστη τιμή	43

Στην προσπάθεια να σταθμίσουμε τις τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων όσον αφορά τον δείκτη άρνησης χωρίσαμε την κλίμακα σε πέντε διαστήματα. Έτσι οι ερωτώμενοι των οποίων οι απαντήσεις είχαν συνολικό score από 9,0 έως 12,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη άρνησης, ενώ οι ερωτώμενοι που είχαν συνολικό score από 12,0 έως 15,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "χαμηλό" επίπεδο στον δείκτη άρνησης. Ερωτώμενοι με συνολικό score από 15,0 έως 35,4 θεωρήθηκαν ότι έχουν "μέτριο" επίπεδο στον δείκτη άρνησης. Τέλος, οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 35,4 έως 40,2 θεωρήθηκαν ότι έχουν "υψηλό" επίπεδο στον δείκτη άρνησης και οι ερωτώμενοι με συνολικό score από 40,2 έως 45,0 θεωρήθηκαν ότι έχουν "πολύ υψηλό" επίπεδο στον δείκτη άρνησης (Πίνακας 43).

Πίνακας 43: Επίπεδα κατηγοριών δείκτη άρνησης.

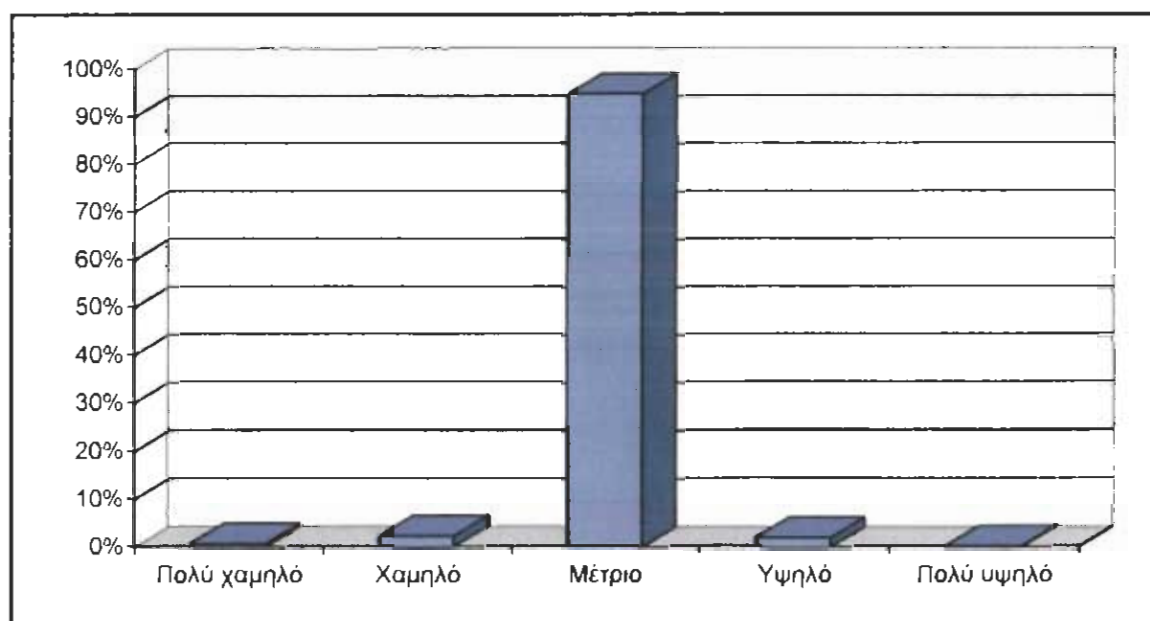
<b>ΑΡΝΗΣΗ (N=1000)</b>	Από	Έως
<i>Πολύ χαμηλό</i>	9,0	12,0
Χαμηλό	12,0	15,0
Μέτριο	15,0	35,4
Υψηλό	35,4	40,2
Πολύ υψηλό	40,2	45,0

951 άτομα (ποσοστό 95,1%) υπολογίστηκε ότι έχουν μέτριο επίπεδο στον δείκτη άρνησης και ακόμα 26 άτομα (ποσοστό 2,6%) υπολογίστηκε ότι έχουν χαμηλό και πολύ χαμηλό επίπεδο στον δείκτη άρνησης. Τα υπόλοιπα 23 άτομα (ποσοστό 2,3%) υπολογίστηκε να έχουν υψηλό και πολύ υψηλό επίπεδο στον δείκτη άρνησης (Πίνακας 44, Σχήμα 18).

Πίνακας 44: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη άρνησης.

ΑΡΝΗΣΗ	N=1000	ΠΟΣΟΣΤΟ
Πολύ χαμηλό	7	0,7%
Χαμηλό	19	1,9%
Μέτριο	951	95,1%
Υψηλό	20	2,0%
Πολύ υψηλό	3	0,3%

Σχήμα 18: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο του δείκτη άρνησης.



#### RELIABILITY ANALYSIS Cronbach's ALPHA coefficient

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 1000 άτομα, μέσου όρου ηλικίας 36,20 ετών. Η επιλογή του δείγματος έγινε ανεξάρτητα από καταγωγή, οικογενειακή και κοινωνικοοικονομική κατάσταση.

Για την μελέτη της αξιοπιστίας εσωτερικής συνάφειας του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα, χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος του Cronbach και υπολογίστηκε ο δείκτης αξιοπιστίας Alpha. Τα αποτελέσματα φαίνονται παρακάτω:

Reliability Coefficients 12 items. Alpha = 0,8956 Standardized item alpha = 0,9197

N of Cases = 1000

Ο συνολικός δείκτης αξιοπιστίας Alpha υπολογίστηκε για το σύνολο των δεικτών στο:  $\alpha=0,9197$  (Πίνακας 45)

δεικνύοντας πολύ υψηλή συνάφεια μεταξύ των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου και συνεπώς υψηλή αξιοπιστία του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε. Αναλυτικότερα οι επιμέρους δείκτες αξιοπιστίας Alpha όπως υπολογίστηκαν για κάθε έναν από τους δείκτες που χρησιμοποιήθηκαν φαίνονται στον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 45: Αξιοπιστία ερωτηματολογίου

Δείκτης	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Δείκτης δράσης	593,8270	5647,5046	,8214	,8790
Δείκτης ελέγχου	591,5970	5547,6522	,8342	,8772
Δείκτης μεταστροφής	597,2950	5716,7427	,7151	,8830
Δείκτης συναισθήματος	557,7880	5031,3564	,6755	,8871
Δείκτης εστίασης	576,6430	5387,5351	,5822	,8910
Δείκτης πληροφόρησης	486,2920	3776,7315	,9877	,8738
Δείκτης αρνητικών στρατηγικών	619,6500	6096,4439	,7030	,8888
Δείκτης θετικών στρατηγικών	618,7870	6046,1458	,6082	,8895
Δείκτης άρνησης	625,6960	6273,1708	,4244	,8957
Δείκτης απόσυρσης	620,8680	6150,7073	,6804	,8900
Δείκτης κοινωνικής στήριξης	619,4950	6164,1021	,6015	,8913
Σύνολο στρατηγικών διαχείρισης	623,0760	6219,2715	,5483	,8929

Είναι προφανές ότι κανένας από τους δείκτες που χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα έρευνα δεν αφαιρείται από την μελέτη μας λόγω έλλειψης συνάφειας με το σύνολο της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου.

### 10.2.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ

Στην προσπάθειά μας να συσχετίσουμε τα αποτελέσματα της έρευνας που προέκυψαν για τους διάφορους δείκτες παρατηρούμε τα παρακάτω:



### 10.2.3.1 Συσχέτιση των δεικτών και του φύλου των ερωτηθέντων

Ο μέσος όρος του δείκτη δράσης για τους άνδρες ήταν 54,37 και η τυπική απόκλιση 8,24 ενώ για τις γυναίκες ήταν 54,48 και 7,75 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στον δείκτη δράσης ( $t=-0,21$ ,  $df=998$ , NS) (Πίνακας 46).

Ο μέσος όρος του δείκτη πληροφόρησης για τους άνδρες ήταν 56,07 και η τυπική απόκλιση 8,34 ενώ για τις γυναίκες ήταν 56,95 και 8,66 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στον δείκτη πληροφόρησης ( $t=-1,51$ ,  $df=998$ , NS) (Πίνακας 46).

Ο μέσος όρος του δείκτη των αρνητικών στρατηγικών για τους άνδρες ήταν 71,88 και η τυπική απόκλιση 12,65 ενώ για τις γυναίκες ήταν 71,52 και 13,40 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στον δείκτη των αρνητικών στρατηγικών ( $t=0,41$ ,  $df=998$ , NS) (Πίνακας 46).

Ο μέσος όρος του δείκτη του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης για τους άνδρες ήταν 160,46 και η τυπική απόκλιση 19,64 ενώ για τις γυναίκες ήταν 162,67 και 20,86 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στον δείκτη του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης ( $t=-1,58$ ,  $df=998$ , NS) (Πίνακας 46).

Ο μέσος όρος του δείκτη εστίασης για τους άνδρες ήταν 28,17 και η τυπική απόκλιση 5,15 ενώ για τις γυναίκες ήταν 28,83 και 5,11 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στον δείκτη εστίασης ( $t=-1,87$ ,  $df=998$ , NS) (Πίνακας 46).

Ο μέσος όρος του δείκτη απόσυρσης για τους άνδρες ήταν 23,01 και η τυπική απόκλιση 5,91 ενώ για τις γυναίκες ήταν 22,38 και 5,54 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στον δείκτη απόσυρσης ( $t=1,62$ ,  $df=998$ , NS) (Πίνακας 46).

Ο μέσος όρος του δείκτη ελέγχου για τους άνδρες ήταν 28,97 και η τυπική απόκλιση 5,11 ενώ για τις γυναίκες ήταν 28,69 και 5,30 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στον δείκτη ελέγχου ( $t=0,78$ ,  $df=998$ , NS) (Πίνακας 46).

Ο μέσος όρος του δείκτη άρνησης για τους άνδρες ήταν 25,33 και η τυπική απόκλιση 4,77 ενώ για τις γυναίκες ήταν 25,14 και 5,24 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στον δείκτη άρνησης ( $t=0,56$ ,  $df=998$ , NS) (Πίνακας 46)

Πίνακας 46: Συσχέτιση του επιπέδου των διαφόρων δεικτών με το φύλο των ερωτηθέντων.

	Μέσος όρος ανδρών	Std.Dev ανδρών	Μέσος όρος γυναικών	Std.Dev. γυναικών	t- value	Df	p-level
Δείκτης δράσης	54,37	8,24	54,48	7,75	-0,21	998	NS
Δείκτης πληροφόρησης	56,07	8,34	56,95	8,66	-1,51	998	NS
Δείκτης συναισθήματος	50,05	8,27	51,40	8,32	-2,39	998	$P<0,05$
Δείκτης θετικών στρατηγικών	88,59	15,20	91,35	14,75	-2,72	998	$P<0,01$
Δείκτης αρνητικών στρατηγικών	71,88	12,65	71,52	13,40	0,41	998	NS
Σύνολο στρατηγικών διαχείρισης	160,46	19,64	162,67	20,86	-1,58	998	NS
Δείκτης εστίασης	28,17	5,15	28,83	5,11	-1,87	998	NS
Δείκτης κοινωνικής στήριξης	28,30	6,06	30,02	6,40	-4,00	998	$P<0,000$ 1
Δείκτης απόσυρσης	23,01	5,91	22,38	5,54	1,62	998	NS
Δείκτης μεταστροφής	26,68	4,55	27,74	4,88	-3,24	998	$P<0,01$
Δείκτης ελέγχου	28,97	5,11	28,69	5,30	0,78	998	NS
Δείκτης άρνησης	25,33	4,77	25,14	5,24	0,56	998	NS

Αντίθετα, ο μέσος όρος του δείκτη συναισθήματος για τους άνδρες ήταν 50,05 και η τυπική απόκλιση 8,27 ενώ για τις γυναίκες ήταν 51,40 και 8,32 αντίστοιχα. Η διαφορά που προκύπτει με υψηλότερη τιμή στον μέσο όρο των γυναικών είναι στατιστικά σημαντική ( $t=-2,39$ ,  $df=998$ ,  $p<0,05$ ) (Πίνακας 46). Ο πίνακας διπλής εισόδου για τα διάφορα επίπεδα του δείκτη φαίνεται παρακάτω στον Πίνακα 47 και στο Σχήμα 19.

Ο μέσος όρος του δείκτη των θετικών στρατηγικών για τους άνδρες ήταν 88,59 και η τυπική απόκλιση 15,20 ενώ για τις γυναίκες ήταν 91,35 και 14,75

αντίστοιχα. Η διαφορά που προκύπτει με υψηλότερη τιμή στον μέσο όρο των γυναικών είναι στατιστικά σημαντική ( $t=-2,72$ ,  $df=998$ ,  $p<0,01$ ) (Πίνακας 46). Ο πίνακας διπλής εισόδου για τα διάφορα επίπεδα του δείκτη φαίνεται παρακάτω στον Πίνακα 48 και στο Σχήμα 20.

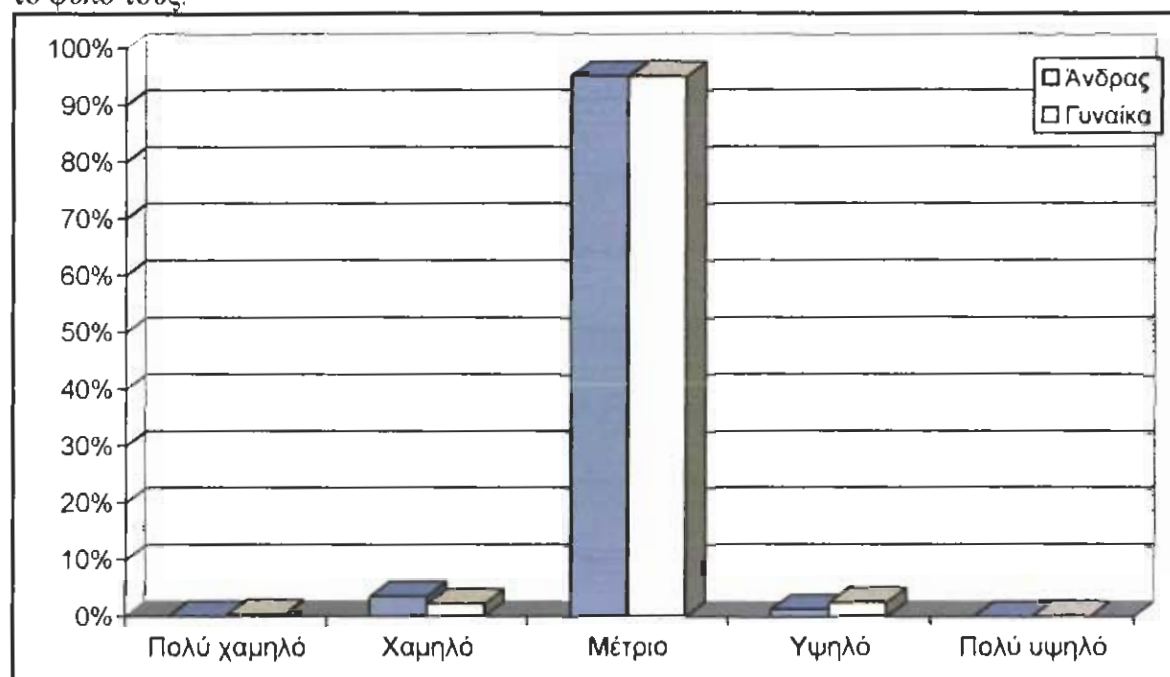
Ο μέσος όρος του δείκτη κοινωνικής στήριξης για τους άνδρες ήταν 28,30 και η τυπική απόκλιση 6,06 ενώ για τις γυναίκες ήταν 30,02 και 6,40 αντίστοιχα. Η διαφορά που προκύπτει με υψηλότερη τιμή στον μέσο όρο των γυναικών είναι στατιστικά σημαντική ( $t=-4,00$ ,  $df=998$ ,  $p<0,0001$ ) (Πίνακας 46). Ο πίνακας διπλής εισόδου για τα διάφορα επίπεδα του δείκτη φαίνεται παρακάτω στον Πίνακα 49 και στο Σχήμα 21.

Τέλος και ο μέσος όρος του δείκτη μεταστροφής για τους άνδρες ήταν 26,68 και η τυπική απόκλιση 4,55 ενώ για τις γυναίκες ήταν 27,74 και 4,88 αντίστοιχα. Η διαφορά που προκύπτει με υψηλότερη τιμή στον μέσο όρο των γυναικών είναι στατιστικά σημαντική ( $t=-3,24$ ,  $df=998$ ,  $p<0,01$ ) (Πίνακας 46). Ο πίνακας διπλής εισόδου για τα διάφορα επίπεδα του δείκτη φαίνεται παρακάτω στον Πίνακα 50 και στο Σχήμα 22.

Πίνακας 47: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη συναισθήματος των ερωτηθέντων με το φύλο τους.

		Φύλο		
		Ανδρας	Γυναίκα	
Επίπεδο του δείκτη συναισθήματος	Πολύ χαμηλό	0 0,0%	2 0,3%	2 0,2%
	Χαμηλό	11 3,5%	15 2,2%	26 2,6%
	Μέτριο	297 95,2%	654 95,1%	951 95,1%
	Υψηλό	4 1,3%	17 2,5%	21 2,1%
	Πολύ υψηλό	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
		312	688	1000

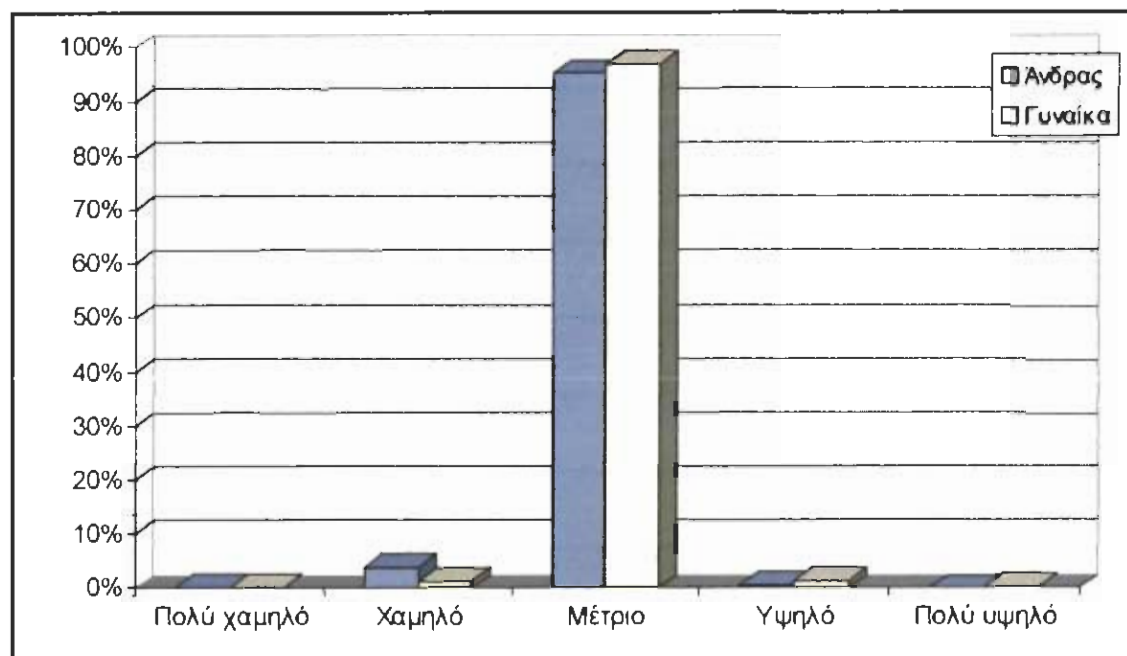
Σχήμα 19: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη συναισθήματος των ερωτηθέντων με το φύλο τους.



Πίνακας 48: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη των θετικών στρατηγικών των ερωτηθέντων με το φύλο τους.

		Φύλο		
		Ανδρας	Γυναίκα	
Επίπεδο του δείκτη των θετικών στρατηγικών	Πολύ χαμηλό	1	2	3
		0,3%	0,3%	0,3%
	Χαμηλό	12	9	21
		3,8%	1,3%	2,1%
	Μέτριο	297	667	964
		95,2%	96,9%	96,4%
	Υψηλό	2	9	11
		0,6%	1,3%	1,1%
	Πολύ υψηλό	0	1	1
		0,0%	0,1%	0,1%
		312	688	1000

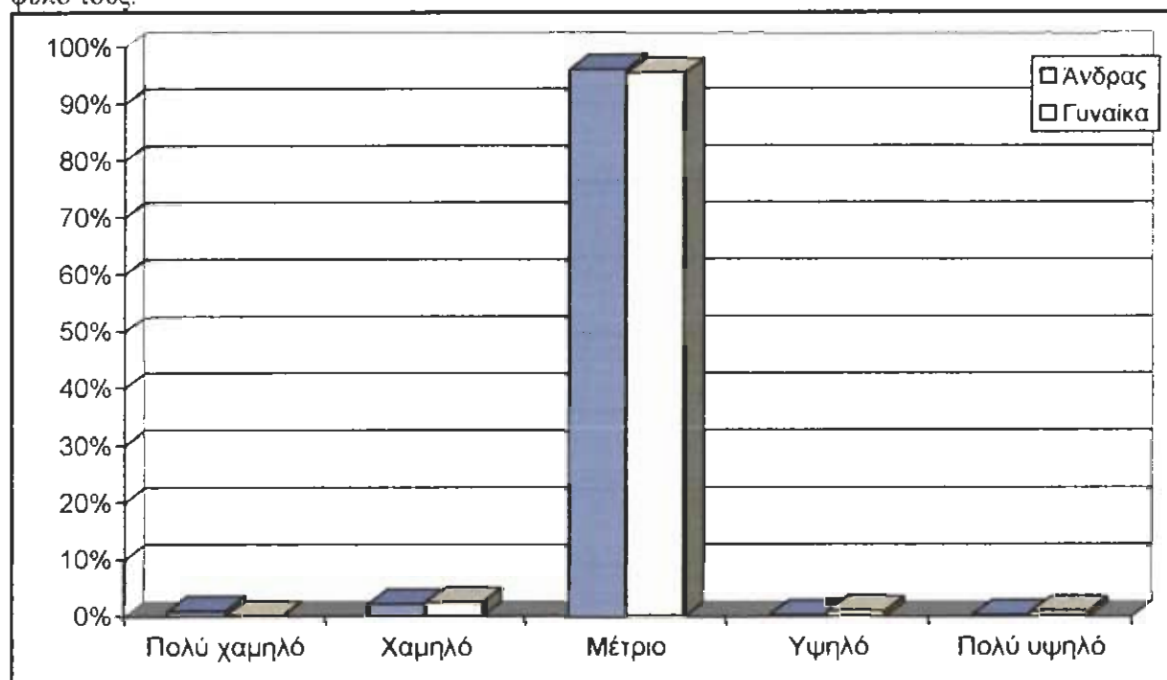
Σχήμα 20: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη των θετικών στρατηγικών των ερωτηθέντων με το φύλο τους.



Πίνακας 49: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη κοινωνικής στήριξης των ερωτηθέντων με το φύλο τους.

		Φύλο		
		Ανδρας	Γυναίκα	
Επίπεδο του δείκτη κοινωνικής στήριξης	Πολύ χαμηλό	3 1,0%	1 0,1%	4 0,4%
	Χαμηλό	7 2,2%	17 2,5%	24 2,4%
	Μέτριο	300 96,2%	657 95,5%	957 95,7%
	Υψηλό	1 0,3%	7 1,0%	8 0,8%
	Πολύ υψηλό	1 0,3%	6 0,9%	7 0,7%
		312	688	1000

Σχήμα 21: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη κοινωνικής στήριξης των ερωτηθέντων με το φύλο τους.

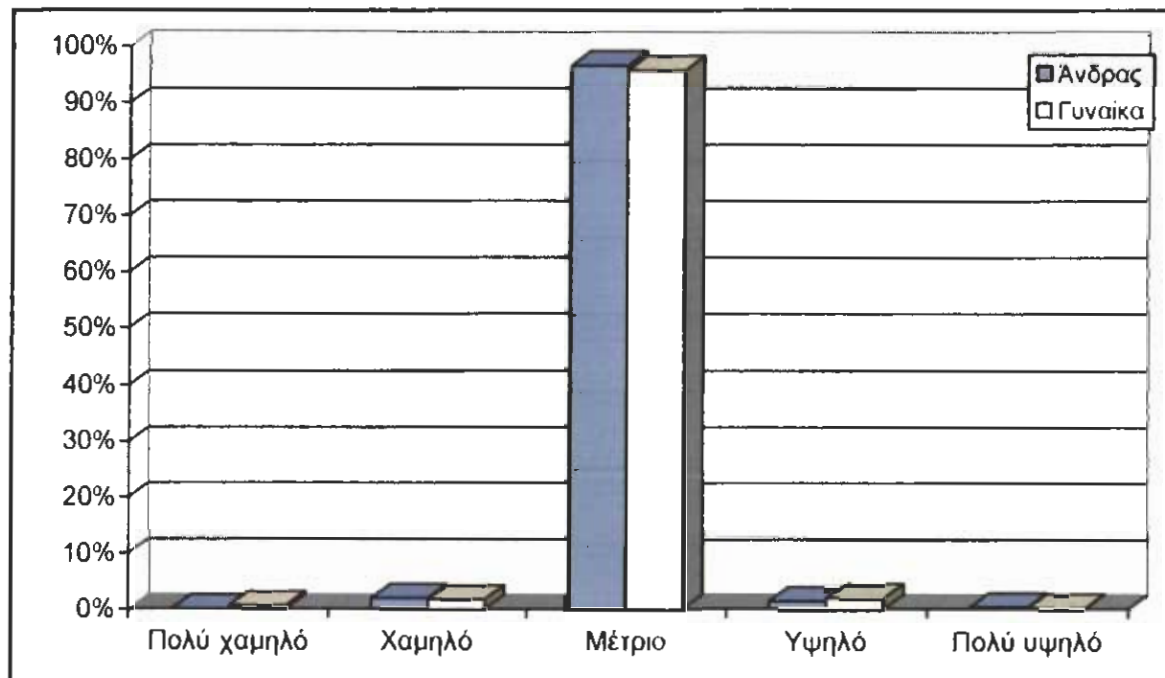


Πίνακας 50: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη μεταστροφής των ερωτηθέντων με το φύλο τους.

		Φύλο		
		Ανδρας	Γυναίκα	
Επίπεδο του δείκτη μεταστροφής	Πολύ χαμηλό	0 0,0%	4 0,6%	4 0,4%
	Χαμηλό	6 1,9%	12 1,7%	18 1,8%
	Μέτριο	301 96,5%	658 95,6%	959 95,9%
	Υψηλό	4 1,3%	13 1,9%	17 1,7%
	Πολύ υψηλό	1 0,3%	1 0,1%	2 0,2%
		312	688	1000

Σχήμα 22: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη μεταστροφής των ερωτηθέντων με το φύλο τους.

Σχήμα 22: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη μεταστροφής των ερωτηθέντων με το φύλο τους.



### 10.2.3.2 -Συσχέτιση των δεικτών και της ηλικίας των ερωτηθέντων

Ακολούθως στην προσπάθειά μας να συσχετίσουμε τις τιμές των διαφόρων δεικτών με την ηλικία των ερωτηθέντων έχουμε τα ακόλουθα συμπεράσματα:

Δεν προκύπτει συσχέτιση ανάμεσα στην ηλικία των ερωτηθέντων και στους δείκτες δράσης ( $r=0,004$ , NS), πληροφόρησης ( $r=0,011$ , NS) και συναισθήματος ( $r=0,035$ , NS) (Πίνακας 51).

Ομοίως δεν προκύπτει συσχέτιση ανάμεσα στην ηλικία των ερωτηθέντων και στον δείκτη των θετικών στρατηγικών ( $r=-0,039$ , NS) και στον δείκτη του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης ( $r=0,029$ , NS) (Πίνακας 51).

Ακόμα δεν προκύπτει συσχέτιση ανάμεσα στην ηλικία των ερωτηθέντων και στους δείκτες εστίασης ( $r=0,006$ , NS) και μεταστροφής ( $r=0,038$ , NS) (Πίνακας 51).

Τέλος, δεν προκύπτει συσχέτιση ανάμεσα στην ηλικία των ερωτηθέντων και στους δείκτες ελέγχου ( $r=-0,008$ , NS) και άρνησης ( $r=0,046$ , NS) (Πίνακας 51).

Πίνακας 51: Συσχέτιση της ηλικίας των ερωτηθέντων με τους δείκτες.

Spearman rank order correlation coefficient	r	DF	p-level
<b>Ηλικία</b>			
Δείκτης δράσης	0,004	1000	NS
Δείκτης πληροφόρησης	0,011	1000	NS
Δείκτης συναισθήματος	0,035	1000	NS
Δείκτης θετικών στρατηγικών	-0,039	1000	NS
Δείκτης αρνητικών στρατηγικών	0,082	1000	$p<0,01$
Σύνολο στρατηγικών διαχείρισης	0,029	1000	NS
Δείκτης εστίασης	0,006	1000	NS
Δείκτης κοινωνικής στήριξης	-0,064	1000	$p<0,05$
Δείκτης απόσυρσης	0,068	1000	$p<0,05$
Δείκτης μεταστροφής	0,038	1000	NS
Δείκτης ελέγχου	-0,008	1000	NS
Δείκτης άρνησης	0,046	1000	NS

Αντίθετα, προκύπτει πολύ ισχυρή θετική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στην ηλικία των ερωτηθέντων και στον δείκτη των αρνητικών στρατηγικών ( $r=0,082$ ,  $p<0,01$ ). Η σχέση αυτή σημαίνει ότι άτομα μεγαλύτερης ηλικίας έχουν υψηλότερη



τιμή στον δείκτη των αρνητικών στρατηγικών. Ο πίνακας διπλής εισόδου για τα διάφορα επίπεδα του δείκτη των αρνητικών στρατηγικών σε σχέση με την ηλικία φαίνεται παρακάτω στον Πίνακα 52 και στο Σχήμα 23.

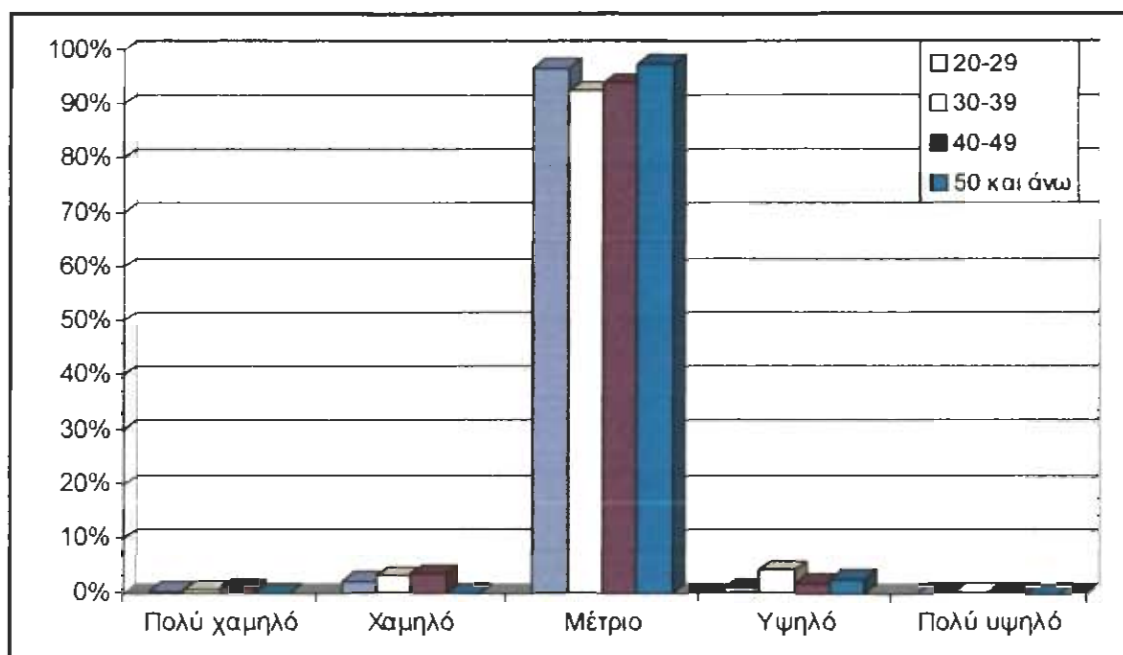
Ομοίως, προκύπτει ισχυρή αρνητική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στην ηλικία των ερωτηθέντων και στον δείκτη της κοινωνικής στήριξης ( $r=-0,064$ ,  $p<0,05$ ). Η σχέση αυτή σημαίνει ότι άτομα μεγαλύτερης ηλικίας έχουν χαμηλότερη τιμή στον δείκτη της κοινωνικής στήριξης. Ο πίνακας διπλής εισόδου για τα διάφορα επίπεδα του δείκτη της κοινωνικής στήριξης σε σχέση με την ηλικία φαίνεται παρακάτω στον Πίνακα 53 και στο Σχήμα 24.

Τέλος, προκύπτει ισχυρή θετική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στην ηλικία των ερωτηθέντων και στον δείκτη της απόσυρσης ( $r=0,068$ ,  $p<0,05$ ). Η σχέση αυτή σημαίνει ότι άτομα μεγαλύτερης ηλικίας έχουν χαμηλότερη τιμή στον δείκτη της απόσυρσης. Ο πίνακας διπλής εισόδου για τα διάφορα επίπεδα του δείκτη της απόσυρσης σε σχέση με την ηλικία φαίνεται παρακάτω στον Πίνακα 54 και στο Σχήμα 25.

Πίνακας 52: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη των αρνητικών στρατηγικών των ερωτηθέντων με την ηλικία τους.

		Ηλικία				
		20-29	30-39	40-49	50 και άνω	
Επίπεδο του δείκτη των αρνητικών στρατηγικών	Πολύ χαμηλό	2 0,3%	1 0,4%	1 0,9%	0 0,0%	4 0,4%
	Χαμηλό	12 2,1%	8 3,0%	4 3,4%	0 0,0%	24 2,4%
	Μέτριο	556 96,7%	247 92,5%	110 94,0%	40 97,6%	953 95,3%
	Υψηλό	5 0,9%	11 4,1%	2 1,7%	1 2,4%	19 1,9%
	Πολύ υψηλό	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
			575	267	117	41

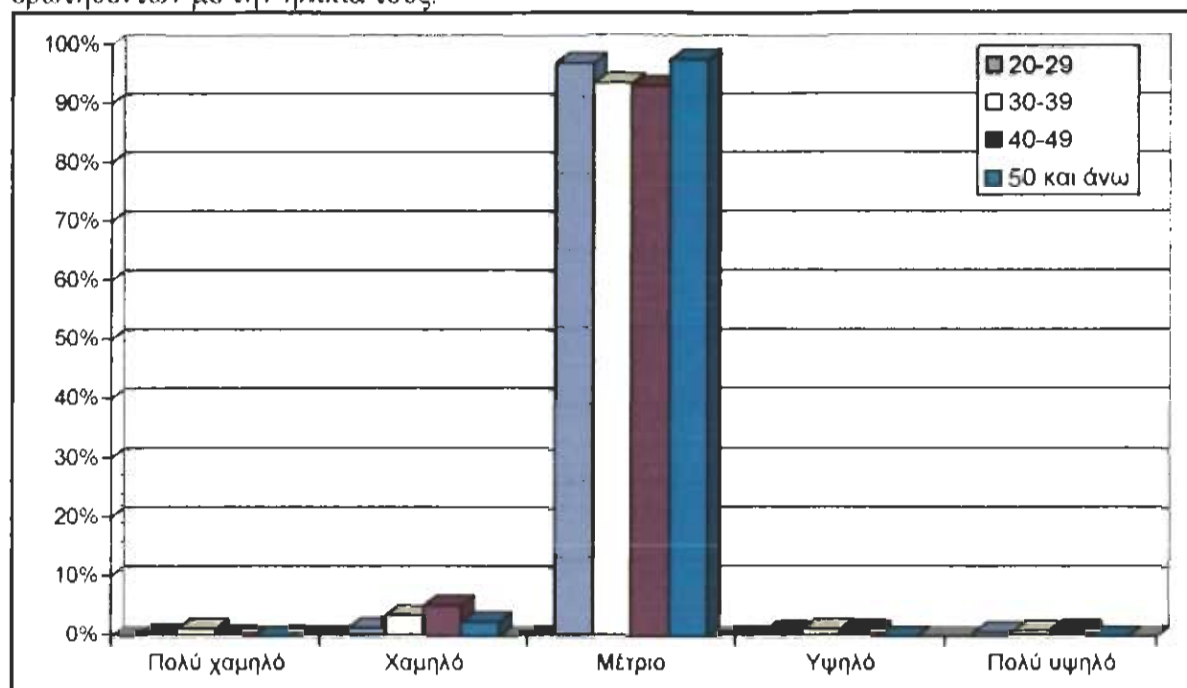
Σχήμα 23: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη των αρνητικών στρατηγικών των ερωτηθέντων με την ηλικία



Πίνακας 53: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη της κοινωνικής στήριξης των ερωτηθέντων με την ηλικία τους.

		Ηλικία				
		20-29	30-39	40-49	50 και άνω	
Επίπεδο του δείκτη της κοινωνικής στήριξης	Πολύ χαμηλό	1 0,2%	3 1,1%	0 0,0%	0 0,0%	4 0,4%
	Χαμηλό	8 1,4%	9 3,4%	6 5,1%	1 2,4%	24 2,4%
	Μέτριο	558 97,0%	250 93,6%	109 93,2%	40 97,6%	957 95,7%
	Υψηλό	4 0,7%	3 1,1%	1 0,9%	0 0,0%	8 0,8%
	Πολύ υψηλό	4 0,7%	2 0,7%	1 0,9%	0 0,0%	7 0,7%
		575	267	117	41	1000

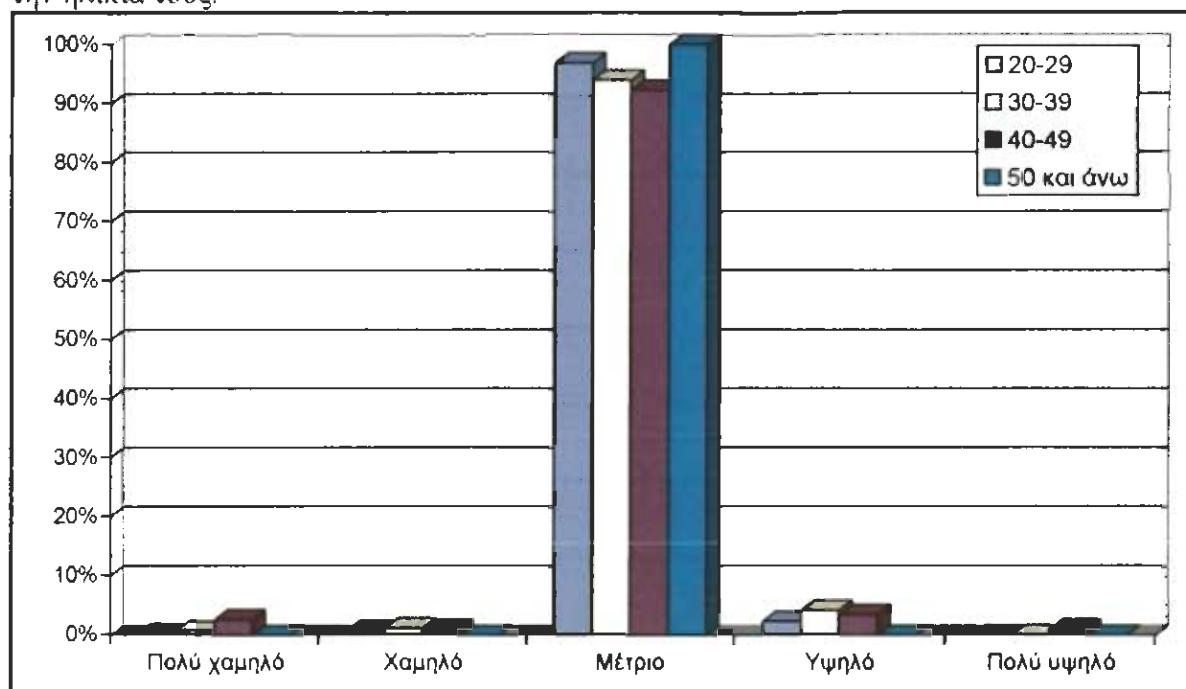
Σχήμα 24: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη της κοινωνικής στήριξης των ερωτηθέντων με την ηλικία τους.



Πίνακας 54: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη της απόσυρσης των ερωτηθέντων με την ηλικία τους.

		Ηλικία				
		20-29	30-39	40-49	50 και άνω	
Επίπεδο του δείκτη της απόσυρσης	Πολύ χαμηλό	1 0,2%	2 0,7%	3 2,6%	0 0,0%	6 0,6%
	Χαμηλό	4 0,7%	3 1,1%	1 0,9%	0 0,0%	8 0,8%
	Μέτριο	557 96,9%	251 94,0%	108 92,3%	41 100,0%	957 95,7%
	Υψηλό	13 2,3%	11 4,1%	4 3,4%	0 0,0%	28 2,8%
	Πολύ υψηλό	0 0,0%	0 0,0%	1 0,9%	0 0,0%	1 0,1%
			575	267	117	41

Σχήμα 25: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη της απόσυρσης των ερωτηθέντων με την ηλικία τους.



### 10.2.3.3 Συσχέτιση των δεικτών και τύπου καταγωγής των ερωτηθέντων

Στην προσπάθειά μας να συγκρίνουμε τις διάφορες τιμές που έλαβαν οι δείκτες που χρησιμοποιήθηκαν ανάλογα με τον τόπο καταγωγής των ερωτηθέντων (αγροτική, ημιαστική και αστική περιοχή) παρατηρούμε ότι δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά στους δείκτες της πληροφόρησης ( $F=2,509$ ,  $df=3,996$ , NS), του συναισθήματος ( $F=2,486$ ,  $df=3,996$ , NS), του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης ( $F=2,403$ ,  $df=3,996$ , NS), της εστίασης ( $F=2,415$ ,  $df=3,996$ , NS), του ελέγχου ( $F=2,122$ ,  $df=3,996$ , NS) και της άρνησης ( $F=1,274$ ,  $df=3,996$ , NS) (Πίνακας 55).

Πίνακας 55: Σχέση των διαφόρων δεικτών και τύπου καταγωγής των ερωτηθέντων.

Τόπος καταγωγής	df	F	p-level
Δείκτης δράσης	3, 996	5,049	$p<0,01$
Δείκτης πληροφόρησης	3, 996	2,509	NS
Δείκτης συναισθήματος	3, 996	2,486	NS
Δείκτης θετικών στρατηγικών	3, 996	6,400	$p<0,001$

Δείκτης αρνητικών στρατηγικών	3, 996	5,412	p<0,01
Σύνολο στρατηγικών διαχείρισης	3, 996	2,403	NS
Δείκτης εστίασης	3, 996	2,415	NS
Δείκτης κοινωνικής στήριξης	3, 996	3,228	p<0,05
Δείκτης απόσυρσης	3, 996	5,497	p<0,001
Δείκτης μεταστροφής	3, 996	2,768	p<0,05
Δείκτης ελέγχου	3, 996	2,122	NS
Δείκτης άρνησης	3, 996	1,274	NS

Αντίθετα, για τον δείκτη δράσης προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους ανάλογα με την περιοχή καταγωγής των ερωτηθέντων ( $F=5,049$ ,  $df=3,996$ ,  $p<0,01$ ) (Πίνακας 55). Η διαφορά αυτή από τον έλεγχο του Tukey εντοπίστηκε ότι είναι στους ερωτηθέντες που κατάγονται από αγροτικές περιοχές που έχουν πολύ χαμηλότερη τιμή κατά μέσο όρο στον δείκτη αυτό έναντι των υπολοίπων (Πίνακας 56).

Πίνακας 56: Δείκτης δράσης

Τόπος καταγωγής	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Αγροτική περιοχή	290	31	74	52,94	7,99
Ημιαστική περιοχή	353	34	77	55,07	7,91
Αστική περιοχή	357	24	82	55,06	7,69

Επίσης, για τον δείκτη των θετικών στρατηγικών διαχείρισης προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους ανάλογα με την περιοχή καταγωγής των ερωτηθέντων ( $F=6,400$ ,  $df=3,996$ ,  $p<0,001$ ) (Πίνακας 55). Η διαφορά αυτή από τον έλεγχο του Tukey εντοπίστηκε ότι είναι τόσο στους ερωτηθέντες που κατάγονται από αγροτικές περιοχές που έχουν πολύ χαμηλότερη τιμή κατά μέσο όρο στον δείκτη αυτό έναντι των υπολοίπων όσο και στους ερωτηθέντες που κατάγονται από ημιαστικές περιοχές που έχουν πολύ χαμηλότερη τιμή κατά μέσο όρο στον δείκτη αυτό έναντι των καταγόμενων από αστικές περιοχές (Πίνακας 57).

Πίνακας 57: Δείκτης θετικών στρατηγικών

Τόπος καταγωγής	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Αγροτική περιοχή	290	40	123	87,66	15,12
Ημιαστική περιοχή	353	45	127	90,62	15,39
Αστική περιοχή	357	34	128	92,60	13,97

Ακόμα, για τον δείκτη των αρνητικών στρατηγικών διαχείρισης προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους ανάλογα με την περιοχή καταγωγής των ερωτηθέντων ( $F=5,412$ ,  $df=3,996$ ,  $p<0,01$ ) (Πίνακας 55). Η διαφορά αυτή από τον έλεγχο του Tukey εντοπίστηκε ότι είναι στους ερωτηθέντες που κατάγονται από αστικές περιοχές που έχουν πολύ χαμηλότερη τιμή κατά μέσο όρο στον δείκτη αυτό έναντι των υπολοίπων (Πίνακας 58).

Πίνακας 58: Δείκτης αρνητικών στρατηγικών

Τόπος καταγωγής	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Αγροτική περιοχή	290	36	106	72,02	13,49
Ημιαστική περιοχή	353	34	105	73,39	12,67
Αστική περιοχή	357	33	107	69,61	13,14

Επίσης, για τον δείκτη κοινωνικής στήριξης προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους ανάλογα με την περιοχή καταγωγής των ερωτηθέντων ( $F=3,228$ ,  $df=3,996$ ,  $p<0,05$ ) (Πίνακας 55). Η διαφορά αυτή από τον έλεγχο του Tukey εντοπίστηκε ότι είναι στους ερωτηθέντες που κατάγονται από αγροτικές περιοχές που έχουν πολύ χαμηλότερη τιμή κατά μέσο όρο στον δείκτη αυτό έναντι των υπολοίπων (Πίνακας 59).

Πίνακας 59: Δείκτης κοινωνικής στήριξης

Τόπος καταγωγής	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Αγροτική περιοχή	290	9	43	28,54	6,68
Ημιαστική περιοχή	353	13	44	29,79	6,20
Αστική περιοχή	357	9	44	29,95	6,13

Ακόμα, για τον δείκτη απόσυρσης προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους ανάλογα με την περιοχή καταγωγής των ερωτηθέντων ( $F=5,497$ ,  $df=3,996$ ,  $p<0,001$ ) (Πίνακας 55). Η διαφορά αυτή από τον έλεγχο του Tukey εντοπίστηκε ότι είναι στους ερωτηθέντες που κατάγονται από αστικές περιοχές που έχουν πολύ χαμηλότερη τιμή κατά μέσο όρο στον δείκτη αυτό έναντι των υπολοίπων (Πίνακας 60).

Πίνακας 60: Δείκτης απόσυρσης

Τόπος καταγωγής	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Αγροτική περιοχή	290	9	37	23,02	5,91
Ημιαστική περιοχή	353	9	42	23,19	5,74
Αστική περιοχή	357	9	39	21,63	5,27

Τέλος, για τον δείκτη μεταστροφής προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους ανάλογα με την περιοχή καταγωγής των ερωτηθέντων ( $F=2,768$ ,  $df=3,996$ ,  $p<0,05$ ) (Πίνακας 55). Η διαφορά αυτή από τον έλεγχο του Tukey εντοπίστηκε ότι είναι στους ερωτηθέντες που κατάγονται από αγροτικές περιοχές που έχουν πολύ χαμηλότερη τιμή κατά μέσο όρο στον δείκτη αυτό έναντι των υπολοίπων (Πίνακας 61).

Πίνακας 61: Δείκτης μεταστροφής

Τόπος καταγωγής	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Αγροτική περιοχή	290	12	39	26,72	4,74
Ημιαστική περιοχή	353	12	43	27,70	4,81
Αστική περιοχή	357	15	47	27,66	4,81

### 10.2.3.4 Συσχέτιση των δεικτών και τύπου διαμονής των ερωτηθέντων

Στην προσπάθειά μας να συγκρίνουμε τις διάφορες τιμές που έλαβαν οι δείκτες που χρησιμοποιήθηκαν ανάλογα με τον τόπο διαμονής των ερωτηθέντων (αγροτική, ημιαστική και αστική περιοχή) παρατηρούμε ότι δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά στους δείκτες της πληροφόρησης ( $F=1,296$ ,  $df=3,996$ , NS), των θετικών στρατηγικών διαχείρισης ( $F=1,438$ ,  $df=3,996$ , NS), της εστίασης ( $F=0,611$ ,  $df=3,996$ , NS), της κοινωνικής στήριξης ( $F=0,935$ ,  $df=3,996$ , NS), της μεταστροφής ( $F=1,788$ ,  $df=3,996$ , NS) και του ελέγχου ( $F=0,556$ ,  $df=3,996$ , NS) (Πίνακας 62).

Πίνακας 62: Σχέση των διαφόρων δεικτών και τύπου διαμονής των ερωτηθέντων.

<b>Τόπος διαμονής</b>	<b>df</b>	<b>F</b>	<b>p-level</b>
Δείκτης δράσης	3, 996	2,982	$p<0,05$
Δείκτης πληροφόρησης	3, 996	1,296	NS
Δείκτης συναισθήματος	3, 996	3,605	$p<0,05$
Δείκτης θετικών στρατηγικών	3, 996	1,438	NS
Δείκτης αρνητικών στρατηγικών	3, 996	7,283	$p<0,0001$
Σύνολο στρατηγικών διαχείρισης	3, 996	2,617	$p<0,05$
Δείκτης εστίασης	3, 996	0,611	NS
Δείκτης κοινωνικής στήριξης	3, 996	0,935	NS
Δείκτης απόσυρσης	3, 996	5,343	$p<0,01$
Δείκτης μεταστροφής	3, 996	1,788	NS
Δείκτης ελέγχου	3, 996	0,556	NS
Δείκτης άρνησης	3, 996	3,034	$p<0,05$

Αντίθετα, για τον δείκτη δράσης προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους ανάλογα με την περιοχή διαμονής των ερωτηθέντων ( $F=2,982$ ,  $df=3,996$ ,  $p<0,05$ ) (Πίνακας 62). Η διαφορά αυτή από τον έλεγχο του Tukey εντοπίστηκε ότι είναι στους ερωτηθέντες που διαμένουν σε αγροτικές περιοχές



που έχουν πολύ χαμηλότερη τιμή κατά μέσο όρο στον δείκτη αυτό έναντι των υπολοίπων (Πίνακας 63).

Πίνακας 63: Δείκτης δράσης

Τόπος διαμονής	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Αγροτική περιοχή	158	29	78	52,75	8,73
Ημιαστική περιοχή	329	34	77	54,87	8,08
Αστική περιοχή	513	24	82	54,70	7,46

Επίσης, για τον δείκτη του συναισθήματος προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους ανάλογα με την περιοχή διαμονής των ερωτηθέντων ( $F=3,605$ ,  $df=3,996$ ,  $p<0,06$ ) (Πίνακας 62). Η διαφορά αυτή από τον έλεγχο του Tukey εντοπίστηκε ότι είναι τους ερωτηθέντες που διαμένουν σε ημιαστικές περιοχές που έχουν πολύ υψηλότερη τιμή κατά μέσο όρο στον δείκτη αυτό έναντι των υπολοίπων (Πίνακας 64).

Πίνακας 64: Δείκτης συναισθήματος

Τόπος διαμονής	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Αγροτική περιοχή	158	26	72	50,70	9,63
Ημιαστική περιοχή	329	30	74	52,17	8,14
Αστική περιοχή	513	25	77	50,29	7,93

Ακόμα, για τον δείκτη των αρνητικών στρατηγικών διαχείρισης προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους ανάλογα με την περιοχή διαμονής των ερωτηθέντων ( $F=7,283$ ,  $df=3,996$ ,  $p<0,0001$ ) (Πίνακας 62). Η διαφορά αυτή από τον έλεγχο του Tukey εντοπίστηκε ότι είναι τους ερωτηθέντες που διαμένουν σε ημιαστικές περιοχές που έχουν πολύ υψηλότερη τιμή κατά μέσο όρο στον δείκτη αυτό έναντι των υπολοίπων (Πίνακας 65).

Πίνακας 65: Δείκτης αρνητικών στρατηγικών

Τόπος διαμονής	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Αγροτική περιοχή	158	36	102	70,16	13,67
Ημιαστική περιοχή	329	34	106	74,32	13,11
Αστική περιοχή	513	33	107	70,38	12,80

Επίσης, για τον δείκτη του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους ανάλογα με την περιοχή διαμονής των ερωτηθέντων ( $F=2,617$ ,  $df=3,996$ ,  $p<0,05$ ) (Πίνακας 62). Η διαφορά αυτή από τον έλεγχο του Tukey εντοπίστηκε ότι είναι τους ερωτηθέντες που διαμένουν σε ημιαστικές περιοχές που έχουν πολύ υψηλότερη τιμή κατά μέσο όρο στον δείκτη αυτό έναντι των υπολοίπων (Πίνακας 66).

Πίνακας 66: Δείκτης συνόλου στρατηγικών διαχείρισης

Τόπος διαμονής	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Αγροτική περιοχή	158	83	211	159,14	24,28
Ημιαστική περιοχή	329	101	230	164,32	20,88
Αστική περιοχή	513	80	230	161,35	18,82

Ακόμα, για τον δείκτη απόσυρσης προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους ανάλογα με την περιοχή διαμονής των ερωτηθέντων ( $F=5,343$ ,  $df=3,996$ ,  $p<0,01$ ) (Πίνακας 62). Η διαφορά αυτή από τον έλεγχο του Tukey εντοπίστηκε ότι είναι τους ερωτηθέντες που διαμένουν σε ημιαστικές περιοχές που έχουν πολύ υψηλότερη τιμή κατά μέσο όρο στον δείκτη αυτό έναντι των υπολοίπων (Πίνακας 67).

Πίνακας 67: Δείκτης απόσυρσης

Τόπος διαμονής	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Αγροτική περιοχή	158	10	37	21,86	5,83
Ημιαστική περιοχή	329	9	42	23,57	5,85
Αστική περιοχή	513	9	39	22,17	5,41

Τέλος, για τον δείκτη άρνησης προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους ανάλογα με την περιοχή διαμονής των ερωτηθέντων ( $F=3,034$ ,  $df=3,996$ ,  $p<0,05$ ) (Πίνακας 62). Η διαφορά αυτή από τον έλεγχο του Tukey εντοπίστηκε ότι είναι τους ερωτηθέντες που διαμένουν σε ημιαστικές περιοχές που έχουν πολύ υψηλότερη τιμή κατά μέσο όρο στον δείκτη αυτό έναντι των υπολοίπων (Πίνακας 68).

Πίνακας 68: Δείκτης άρνησης

Τόπος διαμονής	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Αγροτική περιοχή	158	11	37	24,64	5,15
Ημιαστική περιοχή	329	11	42	25,87	5,08
Αστική περιοχή	513	12	43	24,94	5,06

### 10.2.3.5 Συσχέτιση των δεικτών και του μορφωτικού επιπέδου των ερωτηθέντων

Ακολούθως στην προσπάθειά μας να συσχετίσουμε τις τιμές των διαφόρων δεικτών με το μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων έχουμε τα ακόλουθα συμπεράσματα:

Δεν προκύπτει συσχέτιση ανάμεσα στο μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων και στον δείκτη της πληροφόρησης ( $r=0,033$ , NS), στον δείκτη του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης ( $r=0,032$ , NS), στον δείκτη μεταστροφής ( $r=0,005$ , NS) και στον δείκτη ελέγχου ( $r=0,033$ , NS) (Πίνακας 69).

Πίνακας 69: Συσχέτιση του μορφωτικού επιπέδου των ερωτηθέντων με τους δείκτες.

Spearman rank order correlation coefficient	r	DF	p-level
<b>Μορφωτικό επίπεδο</b>			
Δείκτης δράσης	0,119	1000	p<0,001
Δείκτης πληροφόρησης	0,033	1000	NS
Δείκτης συναισθήματος	-0,070	1000	p<0,05
Δείκτης θετικών στρατηγικών	0,117	1000	p<0,001
Δείκτης αρνητικών στρατηγικών	-0,111	1000	p<0,001
Σύνολο στρατηγικών διαχείρισης	0,032	1000	NS
Δείκτης εστίασης	0,070	1000	p<0,05
Δείκτης κοινωνικής στήριξης	0,139	1000	p<0,0001
Δείκτης απόσυρσης	-0,078	1000	p<0,05
Δείκτης μεταστροφής	0,005	1000	NS
Δείκτης ελέγχου	0,033	1000	NS
Δείκτης άρνησης	-0,094	1000	p<0,01

Αντίθετα, προκύπτει πάρα πολύ ισχυρή θετική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στο μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων και στον δείκτη δράσης ( $r=0,119$ ,  $p<0,001$ ). Η σχέση αυτή σημαίνει ότι άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν υψηλότερη τιμή στον δείκτη δράσης (Πίνακας 69).

Ομοίως, προκύπτει ισχυρή αρνητική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στο μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων και στον δείκτη συναισθήματος ( $r=-0,070$ ,  $p<0,05$ ). Η σχέση αυτή σημαίνει ότι άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν χαμηλότερη τιμή στον δείκτη συναισθήματος (Πίνακας 69).

Επίσης, προκύπτει πάρα πολύ ισχυρή θετική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στο μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων και στον δείκτη των θετικών στρατηγικών διαχείρισης ( $r=0,117$ ,  $p<0,001$ ). Η σχέση αυτή σημαίνει ότι άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν υψηλότερη τιμή στον δείκτη των θετικών στρατηγικών διαχείρισης (Πίνακας 69).

Ακόμα, προκύπτει πάρα πολύ ισχυρή αρνητική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στο μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων και στον δείκτη των αρνητικών

στρατηγικών διαχείρισης ( $r=-0,111$ ,  $p<0,001$ ). Η σχέση αυτή σημαίνει ότι άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν χαμηλότερη τιμή στον δείκτη των αρνητικών στρατηγικών διαχείρισης (Πίνακας 69).

Ομοίως, προκύπτει ισχυρή θετική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στο μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων και στον δείκτη εστίασης ( $r=0,070$ ,  $p<0,05$ ). Η σχέση αυτή σημαίνει ότι άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν υψηλότερη τιμή στον δείκτη εστίασης (Πίνακας 69).

Επίσης, προκύπτει πάρα πολύ ισχυρή θετική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στο μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων και στον δείκτη της κοινωνικής στήριξης ( $r=0,139$ ,  $p<0,0001$ ). Η σχέση αυτή σημαίνει ότι άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν υψηλότερη τιμή στον δείκτη της κοινωνικής στήριξης (Πίνακας 69).

Ακόμα, προκύπτει ισχυρή αρνητική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στο μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων και στον δείκτη απόσυρσης ( $r=-0,078$ ,  $p<0,05$ ). Η σχέση αυτή σημαίνει ότι άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν χαμηλότερη τιμή στον δείκτη απόσυρσης (Πίνακας 69).

Τέλος, προκύπτει πολύ ισχυρή αρνητική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στο μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων και στον δείκτη άρνησης ( $r=-0,094$ ,  $p<0,01$ ). Η σχέση αυτή σημαίνει ότι άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν χαμηλότερη τιμή στον δείκτη άρνησης (Πίνακας 69).

#### **10.2.3.6 Συσχέτιση των δεικτών και της ύπαρξης μεταπτυχιακών των ερωτηθέντων**

Ο μέσος όρος του δείκτη πληροφόρησης για τους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ήταν 56,58 και η τυπική απόκλιση 8,65 ενώ για τους κατέχοντες ήταν 57,62 και 7,75 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους κατέχοντες και στους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στον δείκτη πληροφόρησης ( $t=-1,11$ ,  $df=998$ ,  $NS$ ) (Πίνακας 70).

Ο μέσος όρος του δείκτη συναισθήματος για τους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ήταν 51,12 και η τυπική απόκλιση 8,42 ενώ για τους κατέχοντες ήταν 49,61 και 7,21 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους κατέχοντες και στους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στον δείκτη συναισθήματος ( $t=1,68$ ,  $df=998$ , NS) (Πίνακας 70).

Ο μέσος όρος του δείκτη των θετικών στρατηγικών διαχείρισης για τους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ήταν 90,24 και η τυπική απόκλιση 14,80 ενώ για τους κατέχοντες ήταν 92,85 και 16,10 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους κατέχοντες και στους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στον δείκτη των θετικών στρατηγικών διαχείρισης ( $t=1,61$ ,  $df=998$ , NS) (Πίνακας 70).

Ο μέσος όρος του δείκτη των αρνητικών στρατηγικών διαχείρισης για τους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ήταν 71,66 και η τυπική απόκλιση 13,25 ενώ για τους κατέχοντες ήταν 71,31 και 12,32 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους κατέχοντες και στους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στον δείκτη των αρνητικών στρατηγικών διαχείρισης ( $t=0,25$ ,  $df=998$ , NS) (Πίνακας 70).

Ο μέσος όρος του δείκτη του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης για τους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ήταν 161,76 και η τυπική απόκλιση 20,69 ενώ για τους κατέχοντες ήταν 164,16 και 18,58 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους κατέχοντες και στους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στον δείκτη του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης ( $t=-1,08$ ,  $df=998$ , NS) (Πίνακας 70).

Ο μέσος όρος του δείκτη εστίασης για τους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ήταν 28,61 και η τυπική απόκλιση 5,15 ενώ για τους κατέχοντες ήταν 28,74 και 4,95 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους κατέχοντες και στους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στον δείκτη εστίασης ( $t=-0,24$ ,  $df=998$ , NS) (Πίνακας 70).

Ο μέσος όρος του δείκτη απόσυρσης για τους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ήταν 22,50 και η τυπική απόκλιση 5,69 ενώ για τους κατέχοντες ήταν 23,32 και 5,35 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους κατέχοντες και στους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στον δείκτη απόσυρσης ( $t=-1,33$ ,  $df=998$ , NS) (Πίνακας 70).

Ο μέσος όρος του δείκτη μεταστροφής για τους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ήταν 27,46 και η τυπική απόκλιση 4,82 ενώ για τους κατέχοντες ήταν 26,86 και 4,54 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους κατέχοντες και στους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στον δείκτη μεταστροφής ( $t=-1,15$ ,  $df=998$ , NS) (Πίνακας 70).

Ο μέσος όρος του δείκτη ελέγχου για τους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ήταν 28,72 και η τυπική απόκλιση 5,23 ενώ για τους κατέχοντες ήταν 29,35 και 5,24 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους κατέχοντες και στους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στον δείκτη ελέγχου ( $t=-1,11$ ,  $df=998$ , NS) (Πίνακας 70).

Ο μέσος όρος του δείκτη άρνησης για τους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ήταν 25,20 και η τυπική απόκλιση 5,13 ενώ για τους κατέχοντες ήταν 25,15 και 4,78 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους κατέχοντες και στους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στον δείκτη άρνησης ( $t=0,10$ ,  $df=998$ , NS) (Πίνακας 70).

Πίνακας 70: Σύσχεση του επιπέδου των διαφόρων δεικτών με την ύπαρξη μεταπτυχιακού τίτλου από τους ερωτηθέντες.

	Μέση τιμή μη ύπαρξη μεταπτυχιακού	Std.De v. μη ύπαρξη μεταπτυχιακού	Μέση τιμή ύπαρξη μεταπτυχιακού	Std.Dev. ύπαρξη μεταπτυχιακού	t-value	Df	p-level
Δείκτης δράσης	54,18	7,79	56,97	8,59	-3,26	998	$p<0,01$
Δείκτης πληροφόρησης	56,58	8,65	57,62	7,75	-1,11	998	NS
Δείκτης συναισθήματος	51,12	8,42	49,61	7,21	1,68	998	NS
Δείκτης θετικών στρατηγικών	90,24	14,80	92,85	16,10	-1,61	998	NS

Δείκτης αρνητικών στρατηγικών	71,66	13,25	71,31	12,32	0,25	998	NS
Σύνολο στρατηγικών διαχείρισης	161,76	20,69	164,16	18,58	-1,08	998	NS
Δείκτης εστίασης	28,61	5,15	28,74	4,95	-0,24	998	NS
Δείκτης κοινωνικής στήριξης	29,36	6,32	30,74	6,45	-2,02	998	p<0,05
Δείκτης απόσυρσης	22,50	5,69	23,32	5,35	-1,33	998	NS
Δείκτης μεταστροφής	27,46	4,82	26,86	4,54	1,15	998	NS
Δείκτης ελέγχου	28,72	5,23	29,35	5,24	-1,11	998	NS
Δείκτης άρνησης	25,20	5,13	25,15	4,78	0,10	998	NS

Αντίθετα, ο μέσος όρος του δείκτη δράσης για τους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ήταν 54,18 και η τυπική απόκλιση 7,79 ενώ για τους κατέχοντες ήταν 56,97 και 8,59 αντίστοιχα. Η διαφορά που προκύπτει με υψηλότερη τιμή στον μέσο όρο στους κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών είναι στατιστικά πολύ σημαντική ( $t=-3,26$ ,  $df=998$ ,  $p<0,01$ ) (Πίνακας 70). Ο πίνακας διπλής εισόδου για τα διάφορα επίπεδα του δείκτη φαίνεται παρακάτω στον Πίνακα 71 και στο Σχήμα 26.

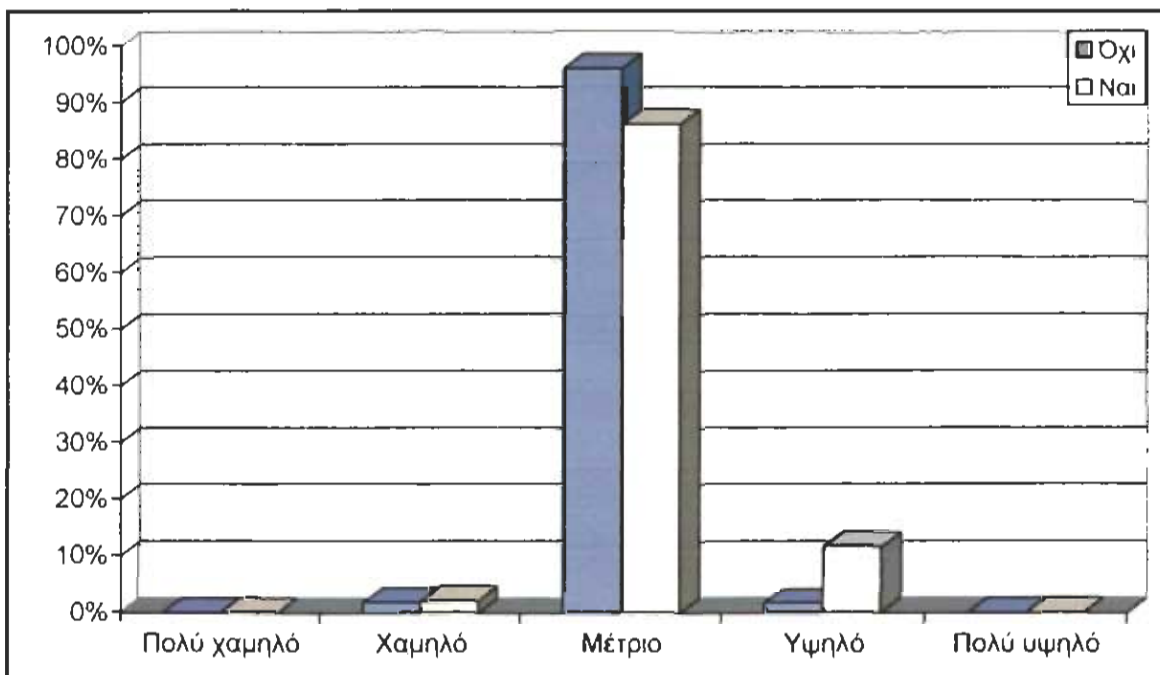
Τέλος και ο μέσος όρος του δείκτη της κοινωνικής στήριξης για τους μη κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ήταν 29,36 και η τυπική απόκλιση 6,32 ενώ για τους κατέχοντες ήταν 30,74 και 6,45 αντίστοιχα. Η διαφορά που προκύπτει με υψηλότερη τιμή στον μέσο όρο στους κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών είναι στατιστικά σημαντική ( $t=-2,02$ ,  $df=998$ ,  $p<0,05$ ) (Πίνακας 70). Ο πίνακας διπλής εισόδου για τα διάφορα επίπεδα του δείκτη φαίνεται παρακάτω στον Πίνακα 72 και στο Σχήμα 27.



Πίνακας 71: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη δράσης με την ύπαρξη μεταπτυχιακού τίτλου από τους ερωτηθέντες.

		Ύπαρξη μεταπτυχιακού τίτλου		
		Όχι	Ναι	
Επίπεδο του δείκτη δράσης	Πολύ χαμηλό	1 0,1%	0 0,0%	1 0,1%
	Χαμηλό	17 1,9%	2 2,1%	19 1,9%
	Μέτριο	871 96,1%	81 86,2%	952 95,2%
	Υψηλό	16 1,8%	11 11,7%	27 2,7%
	Πολύ υψηλό	1 0,1%	0 0,0%	1 0,1%
		906	94	1000

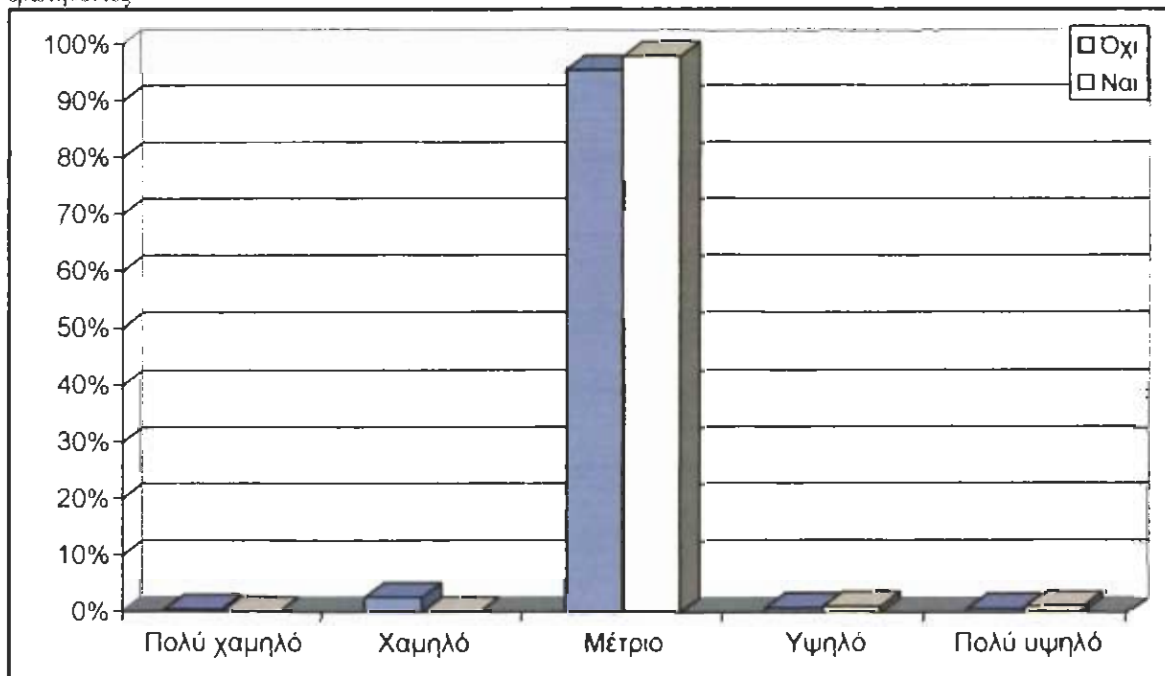
Σχήμα 26: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη δράσης με την ύπαρξη μεταπτυχιακού τίτλου από τους ερωτηθέντες.



Πίνακας 72: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη της κοινωνικής στήριξης με την ύπαρξη μεταπτυχιακού τίτλου από τους ερωτηθέντες.

		Ύπαρξη μεταπτυχιακού τίτλου		
		Όχι	Ναι	
<b>Επίπεδο του δείκτη κοινωνικής στήριξης</b>	Πολύ χαμηλό	4 0,4%	0 0,0%	4 0,4%
	Χαμηλό	24 2,6%	0 0,0%	24 2,4%
	Μέτριο	865 95,5%	92 97,9%	957 95,7%
	Υψηλό	7 0,8%	1 1,1%	8 0,8%
	Πολύ υψηλό	6 0,7%	1 1,1%	7 0,7%
		906	94	1000

Σχήμα 27. Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη της κοινωνικής στήριξης με την ύπαρξη μεταπτυχιακού τίτλου από τους ερωτηθέντες



### 10.2.3.7 Συσχέτιση των δεικτών και της διάρκειας της ανεργίας των ερωτηθέντων

Ακολούθως στην προσπάθειά μας να συσχετίσουμε τις τιμές των διαφόρων δεικτών με το μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων έχουμε τα ακόλουθα συμπεράσματα:

Δεν προκύπτει συσχέτιση ανάμεσα στην διάρκεια ανεργίας των ερωτηθέντων και στον δείκτη της δράσης ( $r=0,000$ , NS) και της πληροφόρησης ( $r=0,025$ , NS) (Πίνακας 73).

Δεν προκύπτει συσχέτιση ανάμεσα στην διάρκεια ανεργίας των ερωτηθέντων και στον δείκτη των θετικών στρατηγικών διαχείρισης ( $r=-0,023$ , NS) και στον δείκτη του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης ( $r=0,042$ , NS) (Πίνακας 73).

Δεν προκύπτει συσχέτιση ανάμεσα στην διάρκεια ανεργίας των ερωτηθέντων και στον δείκτη της εστίασης ( $r=0,033$ , NS), στον δείκτη της κοινωνικής στήριξης ( $r=-0,041$ , NS), στον δείκτη ελέγχου ( $r=-0,022$ , NS) και στον δείκτη άρνησης ( $r=0,046$ , NS) (Πίνακας 73).

Αντίθετα, προκύπτει ισχυρή θετική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στην διάρκεια ανεργίας των ερωτηθέντων και στον δείκτη συναισθήματος ( $r=0,065$ ,  $p<0,05$ ). Η σχέση αυτή σημαίνει ότι άτομα με μεγαλύτερη διάρκεια ανεργίας έχουν υψηλότερη τιμή στον δείκτη συναισθήματος (Πίνακας 73).

Ομοίως, προκύπτει πολύ ισχυρή θετική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στην διάρκεια ανεργίας των ερωτηθέντων και στον δείκτη των αρνητικών στρατηγικών διαχείρισης ( $r=0,101$ ,  $p<0,01$ ). Η σχέση αυτή σημαίνει ότι άτομα με μεγαλύτερη διάρκεια ανεργίας έχουν υψηλότερη τιμή στον δείκτη των αρνητικών στρατηγικών διαχείρισης (Πίνακας 73).

Ακόμα, προκύπτει ισχυρή θετική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στην διάρκεια ανεργίας των ερωτηθέντων και στον δείκτη απόσυρσης ( $r=0,062$ ,  $p<0,05$ ). Η σχέση αυτή σημαίνει ότι άτομα με μεγαλύτερη διάρκεια ανεργίας έχουν υψηλότερη τιμή στον δείκτη απόσυρσης (Πίνακας 73).

Τέλος, προκύπτει πολύ ισχυρή θετική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στην διάρκεια ανεργίας των ερωτηθέντων και στον δείκτη μεταστροφής ( $r=0,096$ ,  $p<0,01$ ). Η σχέση αυτή σημαίνει ότι άτομα με μεγαλύτερη διάρκεια ανεργίας έχουν υψηλότερη τιμή στον δείκτη μεταστροφής (Πίνακας 73).

Πίνακας 73: Συσχέτιση της διάρκειας ανεργίας των ερωτηθέντων με τους δείκτες.

Spearman rank order correlation coefficient	r	DF	p-level
<b>Διάρκεια ανεργίας</b>			
Δείκτης δράσης	0,000	1000	NS
Δείκτης πληροφόρησης	0,025	1000	NS
Δείκτης συναισθήματος	0,065	1000	$p<0,05$
Δείκτης θετικών στρατηγικών	-0,023	1000	NS
Δείκτης αρνητικών στρατηγικών	0,101	1000	$p<0,01$
Σύνολο στρατηγικών διαχείρισης	0,042	1000	NS
Δείκτης εστίασης	0,033	1000	NS
Δείκτης κοινωνικής στήριξης	-0,041	1000	NS
Δείκτης απόσυρσης	0,062	1000	$p<0,05$
Δείκτης μεταστροφής	0,096	1000	$p<0,01$
Δείκτης ελέγχου	-0,022	1000	NS
Δείκτης άρνησης	0,046	1000	NS

### 10.2.3.8 Συσχέτιση των δεικτών και του είδους δουλειών που προτείνουν στους ερωτηθέντες

Ο μέσος όρος του δείκτη δράσης για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους ήταν 54,01 και η τυπική απόκλιση 8,07 ενώ για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές μη σχετικές ήταν 54,51 και 7,80 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους και σε αυτούς που τους προτείνουν δουλειές μη σχετικές στον δείκτη δράσης ( $t=-0,89$ ,  $df=935$ , NS) (Πίνακας 74).

Ο μέσος όρος του δείκτη πληροφόρησης για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους ήταν 56,39 και η τυπική απόκλιση 8,77 ενώ για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές μη σχετικές ήταν 56,55 και 8,60 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους και σε αυτούς που τους προτείνουν δουλειές μη σχετικές στον δείκτη πληροφόρησης ( $t = -0,26$ ,  $df = 935$ , NS) (Πίνακας 74).

Ο μέσος όρος του δείκτη των θετικών στρατηγικών διαχείρισης για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους ήταν 90,00 και η τυπική απόκλιση 15,35 ενώ για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές μη σχετικές ήταν 90,10 και 14,70 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους και σε αυτούς που τους προτείνουν δουλειές μη σχετικές στον δείκτη των θετικών στρατηγικών διαχείρισης ( $t = -0,10$ ,  $df = 935$ , NS) (Πίνακας 74).

Ο μέσος όρος του δείκτη του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους ήταν 160,36 και η τυπική απόκλιση 21,95 ενώ για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές μη σχετικές ήταν 162,32 και 20,00 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους και σε αυτούς που τους προτείνουν δουλειές μη σχετικές στον δείκτη του συνόλου των στρατηγικών διαχείρισης ( $t = -1,35$ ,  $df = 935$ , NS) (Πίνακας 74).

Ο μέσος όρος του δείκτη εστίασης για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους ήταν 28,18 και η τυπική απόκλιση 5,41 ενώ για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές μη σχετικές ήταν 28,71 και 4,99 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους και σε αυτούς που τους προτείνουν δουλειές μη σχετικές στον δείκτη εστίασης ( $t = -1,46$ ,  $df = 935$ , NS) (Πίνακας 74).

Ο μέσος όρος του δείκτη της κοινωνικής στήριξης για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους ήταν 29,44 και η τυπική απόκλιση 6,70 ενώ για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές μη σχετικές ήταν 29,27 και 6,20 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε

στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους και σε αυτούς που τους προτείνουν δουλειές μη σχετικές στον δείκτη της κοινωνικής στήριξης ( $t=0,38$ ,  $df=935$ , NS) (Πίνακας 74).

Ο μέσος όρος του δείκτη μεταστροφής για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους ήταν 27,09 και η τυπική απόκλιση 4,96 ενώ για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές μη σχετικές ήταν 27,46 και 4,74 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους και σε αυτούς που τους προτείνουν δουλειές μη σχετικές στον δείκτη μεταστροφής ( $t=-1,09$ ,  $df=935$ , NS) (Πίνακας 74).

Ο μέσος όρος του δείκτη ελέγχου για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους ήταν 28,69 και η τυπική απόκλιση 5,46 ενώ για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές μη σχετικές ήταν 28,78 και 5,06 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους και σε αυτούς που τους προτείνουν δουλειές μη σχετικές στον δείκτη ελέγχου ( $t = -0,24$ ,  $df = 935$ , NS) (Πίνακας 74).

Ο μέσος όρος του δείκτη άρνησης για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους ήταν 25,17 και η τυπική απόκλιση 5,33 ενώ για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές μη σχετικές ήταν 25,26 και 4,97 αντίστοιχα. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους και σε αυτούς που τους προτείνουν δουλειές μη σχετικές στον δείκτη άρνησης ( $t = -0,24$ ,  $df = 935$ , NS) (Πίνακας 74).

Πίνακας 74: Σύσχεση του επιπέδου των διαφόρων δεικτών με το είδος της δουλειάς που προτείνουν στους ερωτηθέντες.

	Μέση τιμή δουλειές σχετικές	Std.Dev. δουλειές σχετικές	Μέση τιμή δουλειές μη σχετικές	Std.Dev. δουλειές μη σχετικές	t-value	Df	p-level
Δείκτης δράσης	54,01	8,07	54,51	7,80	-0,89	935	NS

Δείκτης πληροφόρησης	56,39	8,77	56,55	8,60	-0,26	935	NS
Δείκτης συναισθήματος	49,96	8,78	51,45	8,03	-2,56	935	p<0,05
Δείκτης θετικών στρατηγικών	90,00	15,35	90,10	14,70	-0,10	935	NS
Δείκτης αρνητικών στρατηγικών	70,39	14,60	72,42	12,42	-2,18	935	p<0,05
Σύνολο στρατηγικών διαχείρισης	160,36	21,95	162,32	20,00	-1,35	935	NS
Δείκτης εστίασης	28,18	5,41	28,71	4,99	-1,46	935	NS
Δείκτης κοινωνικής στήριξης	29,44	6,70	29,27	6,20	0,38	935	NS
Δείκτης απόσυρσης	21,83	5,83	22,94	5,59	-2,79	935	p<0,01
Δείκτης μεταστροφής	27,09	4,96	27,46	4,74	-1,09	935	NS
Δείκτης ελέγχου	28,69	5,46	28,78	5,06	-0,24	935	NS
Δείκτης άρνησης	25,17	5,33	25,26	4,97	-0,24	935	NS

Αντίθετα, ο μέσος όρος του δείκτη συναισθήματος για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους ήταν 49,96 και η τυπική απόκλιση 8,78 ενώ για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές μη σχετικές ήταν 51,45 και 8,03 αντίστοιχα. Η διαφορά που προκύπτει με υψηλότερη τιμή στον μέσο όρο στους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές μη σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους είναι στατιστικά σημαντική ( $t=-2,56$ ,  $df=998$ ,  $p<0,05$ ) (Πίνακας 74). Ο πίνακας διπλής εισόδου για τα διάφορα επίπεδα του δείκτη φαίνεται παρακάτω στον Πίνακα 75 και στο Σχήμα 28.

Ομοίως, ο μέσος όρος του δείκτη των αρνητικών στρατηγικών διαχείρισης για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους ήταν 70,39 και η τυπική απόκλιση 14,60 ενώ για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές μη σχετικές ήταν 72,42 και 12,42 αντίστοιχα. Η διαφορά που προκύπτει με υψηλότερη τιμή στον μέσο όρο στους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές μη σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους είναι στατιστικά σημαντική ( $t=-2,18$ ,  $df=998$ ,  $p<0,05$ ) (Πίνακας 74). Ο πίνακας διπλής εισόδου για τα διάφορα επίπεδα του δείκτη φαίνεται παρακάτω στον Πίνακα 76 και στο Σχήμα 29.

Τέλος και ο μέσος όρος του δείκτη απόσυρσης για τους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους ήταν 21,83 και η τυπική απόκλιση 5,83 ενώ για τους ερωτηθέντες στους οποίους

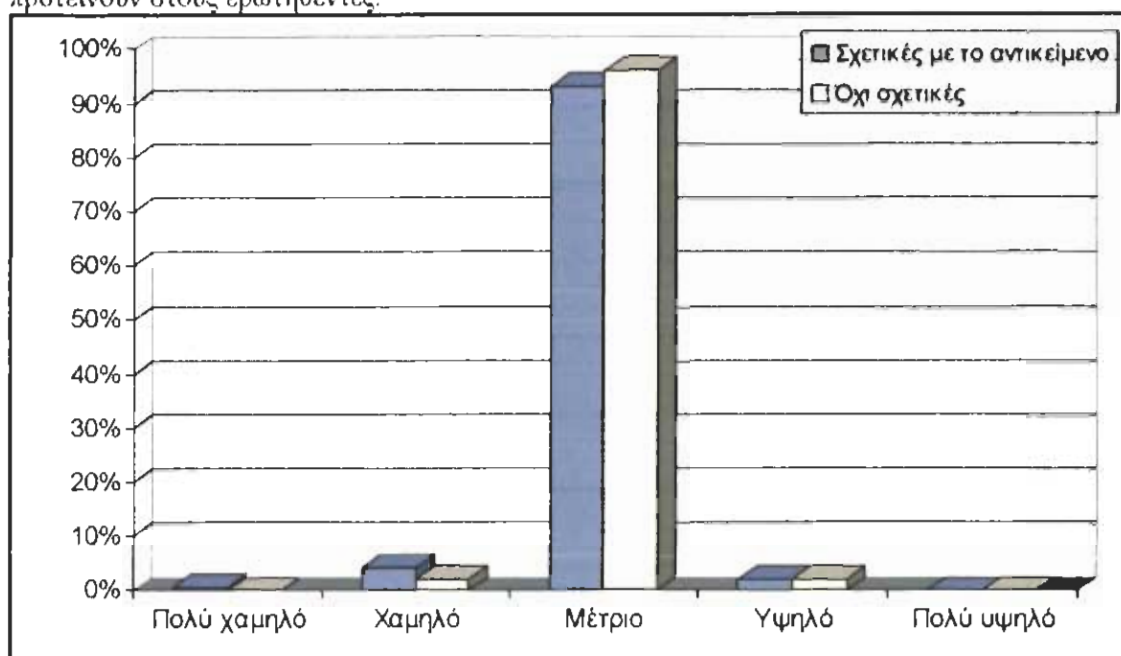
προτείνουν δουλειές μη σχετικές ήταν 22,94 και 5,59 αντίστοιχα. Η διαφορά που προκύπτει με υψηλότερη τιμή στον μέσο όρο στους ερωτηθέντες στους οποίους προτείνουν δουλειές μη σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους είναι στατιστικά πολύ σημαντική ( $t=-2,79$ ,  $df=998$ ,  $p<0,01$ ) (Πίνακας 74). Ο πίνακας διπλής εισόδου για τα διάφορα επίπεδα του δείκτη φαίνεται παρακάτω στον Πίνακα 77 και στο Σχήμα 30

Πίνακας 75: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη συναισθήματος και του είδους δουλειάς που προτείνουν στους ερωτηθέντες.

		Είδος δουλειάς που προτείνουν		
		Σχετικές με το αντικείμενο	Όχι σχετικές	
Επίπεδο του δείκτη συναισθήματος	Πολύ χαμηλό	2 0,7%	0 0,0%	2 0,2%
	Χαμηλό	12 4,1%	14 2,2%	26 2,8%
	Μέτριο	271 93,1%	620 96,0%	891 95,1%
	Υψηλό	6 2,1%	12 1,9%	18 1,9%
	Πολύ υψηλό	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
			291	646



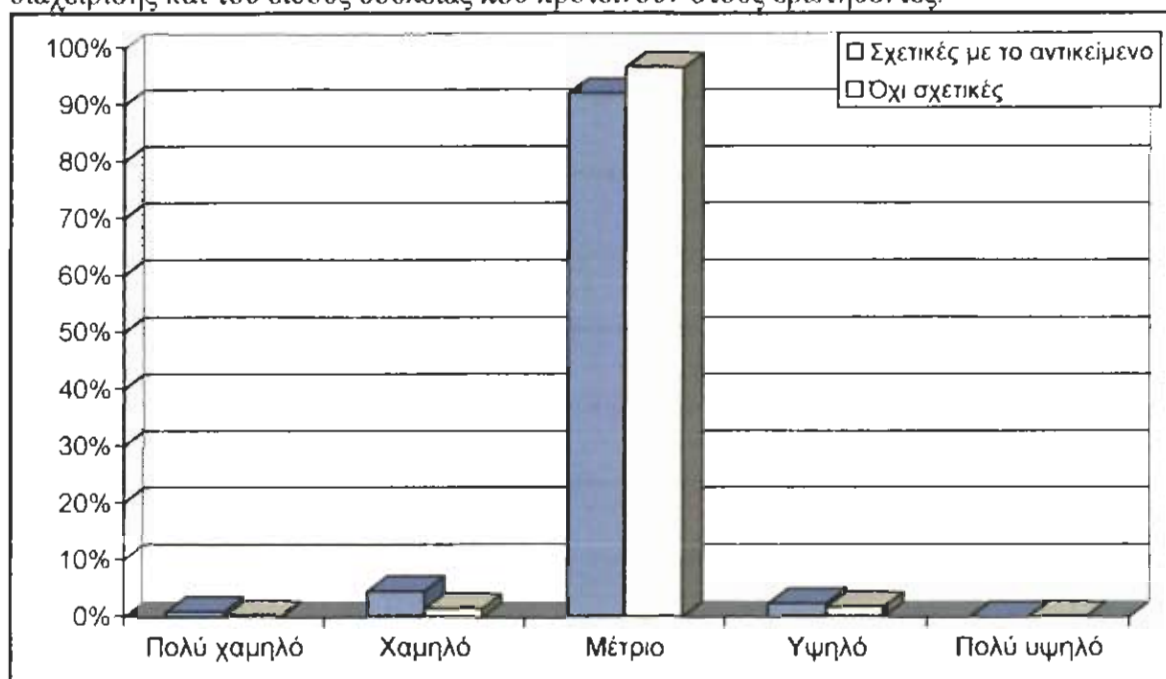
Σχήμα 28: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη συναισθήματος και του είδους δουλειάς που προτείνουν στους ερωτηθέντες.



Πίνακας 76: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη των αρνητικών στρατηγικών διαχείρισης και του είδους δουλειάς που προτείνουν στους ερωτηθέντες.

		Είδος δουλειάς που προτείνουν		
		Σχετικές με το αντικείμενο	Όχι σχετικές	
Επίπεδο του δείκτη των αρνητικών στρατηγικών διαχείρισης	Πολύ χαμηλό	3	1	4
		1,0%	0,2%	0,4%
	Χαμηλό	13	10	23
		4,5%	1,5%	2,5%
	Μέτριο	268	624	892
		92,1%	96,6%	95,2%
	Υψηλό	7	11	18
		2,4%	1,7%	1,9%
	Πολύ υψηλό	0	0	0
		0,0%	0,0%	0,0%
		291	646	937

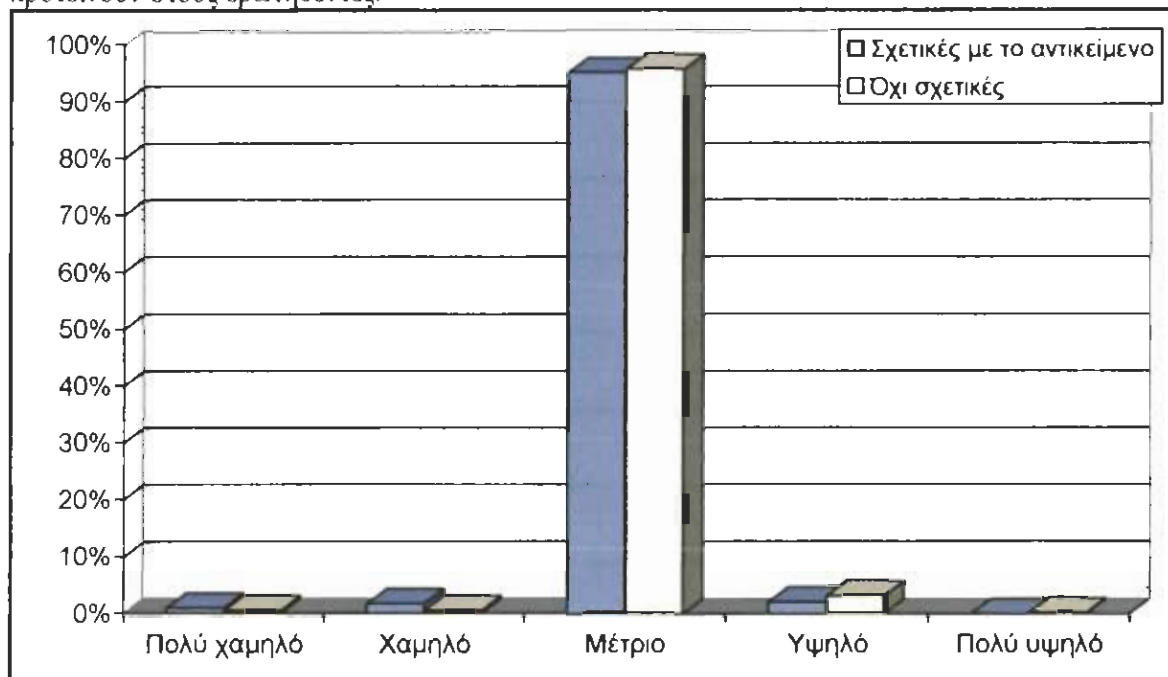
Σχήμα 29: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη των αρνητικών στρατηγικών διαχείρισης και του είδους δουλειάς που προτείνουν στους ερωτηθέντες.



Πίνακας 77: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη απόσυρσης και του είδους δουλειάς που προτείνουν στους ερωτηθέντες.

		Είδος δουλειάς που προτείνουν		
		Σχετικές με το αντικείμενο	Όχι σχετικές	
Επίπεδο του δείκτη απόσυρσης	Πολύ χαμηλό	3 1,0%	3 0,5%	6 0,6%
	Χαμηλό	5 1,7%	3 0,5%	8 0,9%
	Μέτριο	277 95,2%	619 95,8%	896 95,6%
	Υψηλό	6 2,1%	20 3,1%	26 2,8%
	Πολύ υψηλό	0 0,0%	1 0,2%	1 0,1%
			291	646

Σχήμα 30: Συσχέτιση του επιπέδου του δείκτη απόσυρσης και του είδους δουλειάς που προτείνουν στους ερωτηθέντες.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11

### 11.1 Συμπεράσματα-Συζήτηση

Εξετάζοντας τις συνθήκες που επικρατούν στην ελληνική κοινωνία σήμερα, όσον αφορά την ανεργία και συγκρίνοντας την με τα αποτελέσματα της έρευνας καταλήγουμε στα ακόλουθα συμπεράσματα, τα οποία ταυτόχρονα μπορούν να θεωρηθούν και ως προβληματισμοί για περαιτέρω έρευνα.

- ♦ Στην παρούσα έρευνα διαπιστώθηκε πως η ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες με ποσοστό 68.8% του δείγματος έναντι 31,2% των αντρών .Επιβεβαιώνεται έτσι, ότι οι γυναίκες υφίστανται περισσότερες δυσκολίες στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας σηκώνοντας το μεγαλύτερο βάρος της ανεργίας και ότι η ανισότητα των δύο φύλων έχει ακόμα γερά ερείσματα.
- ♦ Η ηλικία των ερωτηθέντων κυμαίνεται από 20 ετών και άνω με μέσο όρο ηλικίας τα 36,20 έτη .Ο μέσος όρος ηλικίας των ανέργων στην προκείμενη ερευνά έρχεται σε αντίθεση με την βιβλιογραφική μελέτη του φαινομένου της ανεργίας όπου υποστηρίζει ότι η ανεργία πλήττει περισσότερο τα νεαρά άτομα χωρίς βέβαια να την αναιρεί.
- ♦ Τα μεγαλύτερα ποσοστά των ερωτηθέντων κατάγονται από αστικές 35.7% και ημιαστικές περιοχές 35,3% ενώ τα υπόλοιπα άτομα κατάγονται από αγροτικές 29,0%
- ♦ Όσον αφορά τον τόπο διαμονής οι μισοί και πλέον των ερωτηθέντων διαμένουν σε αστικές περιοχές 51,3%, 32,9% άτομα διαμένουν σε ημιαστικές περιοχές ενώ 15,8% άτομα διαμένουν σε αγροτικές περιοχές. Παρατηρείται έτσι το φαινόμενο του υπερσυγκεντρωτισμού του εργατικού δυναμικού σε μεγάλα αστικά κέντρα, εγκαταλείποντας τις αγροτικές και ημιαστικές περιοχές όπου κατάγονται με σκοπό την εύρεση περισσότερων ευκαιριών απασχόλησης. Με άλλα λόγια η ανεργία στην Ελλάδα δεν παρουσιάζει ισομερή γεωγραφική κατανομή, με συνέπεια ο κίνδυνος της κοινωνικής περιθωριοποίησης του πλεονάζοντος και άνεργου εργατικού δυναμικού να είναι πλέον υπαρκτός ειδικά στα μεγάλα αστικά κέντρα.
- ♦ Σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων 33,8% άτομα δήλωσαν ότι είναι απόφοιτοι Λυκείου,12,0% άτομα απόφοιτοι Ι.Ε.Κ, 11,9% απόφοιτοι γυμνασίου και 7,0% απόφοιτοι δημοτικού. Ακόμη ένα μεγάλο ποσοστό του

δείγματος δηλώνει ανώτερο και ανώτατο επίπεδο μόρφωσης(Λ.Γ.Ε.Ι 17%, Α.Ε.Ι 18%) Με βάση τα δεδομένα διακρίνουμε ότι η ανεργία είναι υψηλότερη στους απόφοιτους μέσης εκπαίδευσης και ότι το εκπαιδευτικό μας σύστημα δεν φαίνεται να είναι προσαρμόσιμο από πλευράς εξειδικεύσεων, αλλά και ποιοτικής βελτίωσης των αποφοίτων του, ώστε να μπορούν να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

- ◆ Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων ανέργων δεν έχουν κάνει μεταπτυχιακά (90,6%) ενώ το υπόλοιπο( 9,4) έχει κάνει. Εξαιτίας της ανταγωνιστικότητας που επικρατεί στην αγορά εργασίας οι μεταπτυχιακές σπουδές κρίνονται πλέον απαραίτητες και αποτελούν εφόδιο για την εξασφάλιση μιας θέσης εργασίας.
- ◆ Στην ερώτηση “πόσους μήνες είστε άνεργος;” Ο μέσος χρόνος των ερωτηθέντων ήταν 15,8 μήνες με μέγιστο χρόνο ανεργίας 168 μήνες! Παρατηρείται έτσι το φαινόμενο της μακροχρόνιας ανεργίας που στηρίζεται στην υπόθεση ότι οι μακροχρόνιοι άνεργοι δεν έχουν προοπτικές απασχόλησης και επομένως οι πιθανότητες να βρουν εργασία είναι εξαιρετικά περιορισμένες και δεν επηρεάζονται από τις πολιτικές που εφαρμόζονται στην αγορά εργασίας.
- ◆ Διαπιστώνεται επίσης ότι στο μεγαλύτερο ποσοστό των ανέργων 64,6% προτείνονται δουλειές που δεν είναι σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους ενώ στο 29,1 % έχουν προταθεί δουλειές σχετικές το αντικείμενο των σπουδών τους. Υπάρχει ακόμη ένα ποσοστό ανέργων 2,5% που τους έχουν προταθεί δουλειές σχετικές και δουλειές μη σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους και ένα 3,8% που δεν τους έχουν προταθεί καθόλου δουλειές. Αρκετοί άνεργοι και ειδικότερα οι νέοι, επηρεαζόμενοι κυρίως από το οικογενειακό περιβάλλον, αρνούνται να ετεροαπασχοληθούν ή να υποαπασχοληθούν θεωρώντας το υποτιμητικό και προτιμούν να δηλώσουν άνεργοι πρεσβεύοντας την άποψη ότι η επαγγελματική καριέρα πρέπει να αρχίζει και να τελειώνει με ακριβώς αντίστοιχο αντικείμενο εργασίας του τίτλου σπουδών. Αρνούνται να εργαστούν σε παρεμφερή των γνώσεων τους εργασία, πόσο μάλλον σε εντελώς άσχετη, αγνοώντας ότι ακόμη και από τις εμπειρίες των άσχετων του αντικειμένου τους εργασιών, θα συγκροτήσουν το στοιχειώδες προφίλ της αυτονομίας και της αυτοπεποίθησης, που θα τους

δευκολύνει εν συνεχεία στην ανεύρεση της κατά μάλλον σχετικής εργασίας με το αντικείμενο των σπουδών τους.

- ◆ Όσον αφορά τις στρατηγικές διαχείρισης που χρησιμοποιούν οι άνεργοι από την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας, εκτιμάται ότι χρησιμοποιούν όλες τις στρατηγικές σε μέτριο επίπεδο, ωστόσο παρατηρείται διαφορά σε αυτό το επίπεδο όσον αφορά τα ποσοστά χρήσης της κάθε στρατηγικής.
- ◆ Αρχικά οι άνεργοι φαίνεται να χρησιμοποιούν περισσότερο τις θετικές στρατηγικές(96,4%) αντιμετώπισης της ανεργίας σε σύγκριση με τις αρνητικές στρατηγικές(95,3%). Προσπαθούν, δηλαδή, να αναλύσουν την κατάσταση χρησιμοποιώντας παρελθοντικές εμπειρίες και απευθύνονται σε πρόσωπα για πληροφορίες, συμβουλές και στήριξη. Παρατηρείται όμως ότι τα άτομα που παραμένουν για μεγάλο χρονικό διάστημα άνεργα (μακροχρόνια ανεργία) κάνουν χρήση των αρνητικών στρατηγικών διαχείρισης.
- ◆ Εκτιμάται επίσης ότι ο άνεργος χρησιμοποιεί την στρατηγική της μεταστροφής(95,9%) για να αντιμετωπίσει το πρόβλημα του. Αυτό σημαίνει ότι ίσως αρχικά το άνεργο άτομο τροποποιεί τις πράξεις του, τη συμπεριφορά του, τον τρόπο ζωής του σχετικά με το πρόβλημα ή αποδέχεται το πρόβλημα και μαθαίνει να ζει με αυτό. Από την έρευνά μας προκύπτει ότι οι γυναίκες χρησιμοποιούν περισσότερο την στρατηγική της μεταστροφής σε αντίθεση με τα άτομα που κατάγονται από αγροτικές περιοχές που την χρησιμοποιούν σε λιγότερο βαθμό.
- Σημαντική διαπίστωση που προκύπτει από την χρήση της Κοινωνικής στήριξης (95,7%) στον τομέα της πληροφόρησης είναι ότι οι άνεργοι δεν αδρανούν ή έχουν παθητική στάση απέναντι στο πρόβλημα τους. Αντιθέτως αναζητούν πληροφορίες και συμβουλές από επαγγελματίες, την οικογένεια τους ή άτομα που είχαν παρόμοια εμπειρία με αυτούς. Φαίνεται ότι χρειάζονται κάποιον να τους στηρίξει και να τους κατευθύνει στον τρόπο με τον οποίο θα απαλλαγούν από το πρόβλημα της ανεργίας. Από την έρευνά μας προκύπτει ότι αυτοί που χρησιμοποιούν περισσότερο την κοινωνική στήριξη είναι οι γυναίκες και τα άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο ενώ τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και τα άτομα που κατάγονται από αγροτική περιοχή

δύσκολα επιζητούν την κοινωνική στήριξη για το πρόβλημα που αντιμετωπίζουν.

- Επίσης από την χρήση της στρατηγικής του Ελέγχου (95,5%) φαίνεται ότι οι άνεργοι προσπαθούν να αντισταθούν στην παρόρμηση να κάνουν απερισκεπτες κρίσεις ή να πάρουν αποφάσεις βεβιασμένες, όταν παίρνουν μια απόσταση σε σχέση με την κατάσταση και παίρνει κάποιο χρόνο για να δράσουν. Το άνεργο άτομο αφενός δεν πανικοβάλλεται, αφετέρου δεν δείχνει στους άλλους τα συναισθήματα που το διακατέχουν. Καταστρώνουν δηλαδή ένα σχέδιο δράσης που θα τους βοηθήσει να κινητοποιηθούν προς την αποτελεσματική αντιμετώπιση του προβλήματος.
- Οι άνεργοι επιπλέον χρησιμοποιούν σε μέτριο επίπεδο την στρατηγική της άρνησης (95,1%) αφού συμπεριφέρονται σαν να μην υπήρχε το πρόβλημα, διασκεδάζουν κάνοντας κάτι πιο ευχάριστο ενώ έχουν δυσκολίες για να περιγράψουν τα συναισθήματά τους.
- Ένα άλλο συμπέρασμα που προκύπτει από την χρήση της στρατηγική της απόσυρσης (95,7%) είναι ότι το άνεργο άτομο κλείνεται στον εαυτό του, προσπαθεί να μη σκέφτεται το πρόβλημα καταφεύγοντας στο όνειρο ή στη φαντασία ή υιοθετεί συμπεριφορές που προσφέρουν υποκατάστατα (τροφή, ναρκωτικά, κάπνισμα, φάρμακα..).
- Όσον αφορά την στρατηγική της εστίασης σύμφωνα με την οποία τα άτομα καταπιάνονται με το πρόβλημα άμεσα ή κατά μέτωπο ή αναλύουν την κατάσταση προκειμένου να δώσουν λύσεις, οι άνεργοι την χρησιμοποιούν λιγότερο από τις υπόλοιπες στρατηγικές. (94,2%)

Στην προσπάθεια να συσχετιστούν τα αποτελέσματα της έρευνας που προέκυψαν για τους διάφορους δείκτες παρατηρούνται αναλυτικότερα τα παρακάτω:

- Σε σχέση με το φύλο οι γυναίκες χρησιμοποιούν περισσότερο από τους άντρες την στρατηγική του συναισθήματος, των θετικών στρατηγικών, της κοινωνικής στήριξης και της μεταστροφής. (πίνακας 46)
- Σε σχέση με την ηλικία και τις στρατηγικές διαχείρισης προκύπτει ότι τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας χρησιμοποιούν περισσότερο αρνητικές στρατηγικές ενώ σε λιγότερο βαθμό τα άτομα αυτά επιζητούν την κοινωνική

στήριξη. Διαπιστώνεται επίσης ότι οι άνεργοι μεγαλύτερης ηλικίας δεν χρησιμοποιούν την απόσυρση ως διέξοδο από το πρόβλημά τους. (πίνακας 51)

- Σε σχέση με τον τόπο καταγωγής τα άτομα που κατάγονται από αγροτικές περιοχές δραστηριοποιούνται πολύ λιγότερο (στρατηγική δράσης) για την επίλυση του προβλήματος τους, χρησιμοποιώντας λιγότερο θετικές στρατηγικές σε αντίθεση με αυτούς που κατάγονται από αστικές περιοχές που χρησιμοποιούν σε πολύ χαμηλή τιμή τις αρνητικές στρατηγικές. Επίσης αυτοί που κατάγονται από αγροτικές περιοχές χρησιμοποιούν ελάχιστα την κοινωνική στήριξη και την μεταστροφή δηλαδή δύσκολα αναζητούν βοήθεια και στήριξη από άλλα άτομα και δύσκολα αλλάζουν την συμπεριφορά τους. Ενώ τα άνεργα άτομα που κατάγονται από αστικές και ημιαστικές περιοχές χρησιμοποιούν λιγότερο την απόσυρση έναντι των υπολοίπων. (πίνακας 55)
- Σε σχέση με τον τόπο διαμονής εντοπίστηκε ότι τα άνεργα άτομα που διαμένουν σε ημιαστικές περιοχές χρησιμοποιούν σε μεγάλο βαθμό την στρατηγική του συναισθήματος, δηλαδή γίνονται ευερέθιστοι ή επιθετικοί απέναντι στους άλλους ή κλείνονται στον εαυτό τους, βιώνοντας ενοχές. Ακόμη έχουν την ανάγκη να μιλήσουν σε κάποιον, να απευθυνθούν σε πρόσωπα που μπορούν να δώσουν παρηγοριά. Ακόμη οι κάτοικοι ημιαστικών περιοχών αντιμετωπίζουν την ανεργία με αρνητικές στρατηγικές π.χ άρνηση, την διανοητική απόσυρση και την αλεξιθυμία (δυσκολία διαχείρισης των ιδίων συναισθημάτων), χρησιμοποιώντας περισσότερο την στρατηγική της άρνησης και της απόσυρσης. Διαπιστώνεται επίσης ότι τα άτομα που διαμένουν σε αγροτικές περιοχές δύσκολα δραστηριοποιούνται για να δώσουν λύση στο πρόβλημά τους. (πίνακας 62)
- Σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι τα άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο δραστηριοποιούνται (στρατηγική της δράσης) σε πολύ μεγάλο βαθμό για να αντιμετωπίσουν την ανεργία χρησιμοποιώντας περισσότερο θετικές στρατηγικές από τις αρνητικές στρατηγικές διαχείρισης. Χρησιμοποιούν σε υψηλά επίπεδα την στρατηγική της εστίασης, συγκεντρώνονται δηλαδή στο πρόβλημα και στους τρόπους επίλυσης του προβλήματος, και την στρατηγική της κοινωνικής στήριξης. Επίσης τα άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο δύσκολα χρησιμοποιούν την στρατηγική της άρνησης της απόσυρσης και του συναισθήματος. (πίνακας 69)



- Σε σχέση με την ύπαρξη μεταπτυχιακού τίτλου των ερωτηθέντων παρατηρείται ότι τα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο χρησιμοποιούν περισσότερο την κοινωνική στήριξη σε αντίθεση με αυτούς που δεν κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο. Με βάση τα αποτελέσματα ακόμα προκύπτει ότι οι τελευταίοι δεν δραστηριοποιούνται όσο οι πρώτοι. (πίνακας 70)
- Σε σχέση με την διάρκεια της ανεργίας των ερωτηθέντων διαπιστώνεται ότι τα άτομα με μεγαλύτερη διάρκεια ανεργίας χρησιμοποιούν την στρατηγική του συναισθήματος ενώ η χρήση των αρνητικών στρατηγικών σ' αυτήν την κατηγορία ανέργων υπερσχύουν των θετικών στρατηγικών. Ακόμη προκύπτει ότι αυτά τα άτομα απέναντι στο πρόβλημα τους χρησιμοποιούν την μεταστροφή και την απόσυρση. (πίνακας 73)
- Σε σχέση με τις δουλειές που προτείνονται στους ανέργους συμπεραίνεται ότι όταν προσφέρονται δουλειές μη σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών τους τότε οι άνεργοι χρησιμοποιούν σε υψηλό βαθμό τις αρνητικές στρατηγικές διαχείρισης, το συναίσθημα και την απόσυρση. (πίνακας 74)
- Συμπεραίνεται τελικά πως η συμβουλευτική στους ανέργους είναι πάρα πολύ σημαντική γιατί εμψυχώνει τους ανέργους να ασχοληθούν πιο πολύ έμπρακτα με την αντιμετώπιση του προβλήματος τους. Τους βοηθάει να μην εστιάζουν στις αρνητικές στρατηγικές διαχείρισης και να μην κατακλύζονται από τα αρνητικά συναισθήματα προσφέροντας στήριξη. Ο σύμβουλος πρέπει να καλλιεργήσει τις θετικές στρατηγικές και την μεταστροφή προκειμένου οι άνεργοι να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

## **11.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

Με τη μελέτη του θεωρητικού και του ερευνητικού κομματιού της πτυχιακής μας εργασίας προκύπτουν οι παρακάτω προτάσεις:

- ◆ Να γίνει προσαρμογή και τροποποίηση του επαγγελματικού προσανατολισμού στις ανάγκες της ελληνικής αγοράς εργασίας. Πρέπει να τονιστεί ιδιαίτερα η σπουδαιότητα του αφού η υπολειτουργία του οδηγεί στην πρόκληση και διατήρηση της ανεργίας.

- ◆ Η βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων γνώσεων, η καλύτερη εκπαίδευση-κατάρτιση είναι αναγκαία ώστε οι απόφοιτοι να ικανοποιούν όσο το δυνατόν περισσότερο τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, με αποτέλεσμα τη μείωση, τουλάχιστον έως ένα βαθμό, της ανεργίας τους. Αναμφισβήτητα το επίπεδο εκπαίδευσης θεωρείται σημαντικός καθοριστικός παράγοντας της συμμετοχής ενός ατόμου στην αγορά εργασίας. Επομένως όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο μειώνονται και οι πιθανότητες αποκλεισμού από την αγορά εργασίας. Γι' αυτό το λόγο είναι επιτακτική ανάγκη πλέον η κατοχή πτυχίου ανώτερης ή ανώτατης σχολής και ειδικότερα η κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου.
- ◆ Πρέπει να γίνει προσπάθεια αποφυγής του υπερσυγκεντρωτισμού στα μεγάλα αστικά κέντρα το οποίο επιτείνει το πρόβλημα της ανεργίας με την ανάπτυξη για παράδειγμα του βιομηχανικού τομέα στην ύπαιθρο έτσι ώστε να απορροφηθεί ένα μέρος του εργατικού δυναμικού που παραμένει άνεργο ή να δοθούν κίνητρα στους ανέργους από το κράτος, με την ανάπτυξη της υπαίθρου για την παραμονή ή την επιστροφή τους στην επαρχία. (βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης, πολιτιστική ανάπτυξη)
- ◆ Αποτελεσματική επίσης πρέπει να είναι και η δράση του Ο.Α.Ε.Δ ο οποίος πρέπει να στοχεύει σε μία περισσότερο ενεργό και μαζική παρέμβαση σε θέματα απασχόλησης και επαγγελματικής εκπαίδευσης ιδιαίτερα στις κατηγορίες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία όπως είναι οι γυναίκες. Είναι μια πραγματικότητα πως όλο και περισσότερες γυναίκες επιθυμούν να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό οπότε πρέπει να υπάρξουν εκείνοι οι παράγοντες που θα επιδράσουν θετικά στην είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας. όπως: η διευκόλυνση των γυναικών να συνδυάσουν καριέρα και οικογένεια από το σύστημα αδειών απουσίας για παροχή φροντίδων και την ευκολότερη πρόσβαση σε (ικανοποιητικής ποιότητας και χαμηλού κόστους) υπηρεσίες παιδικής φροντίδας.
- ◆ Η δημιουργία Συμβουλευτικού κέντρου που να απευθύνεται σε ανέργους είναι ιδιαίτερα απαραίτητη προκειμένου να παρέχει ψυχοκοινωνική στήριξη στον άνεργο με σκοπό:

- να μπορέσει να ξεπεράσει τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει
- να ξεπεράσει και να επιλύσει τους προβληματισμούς που γεννιούνται
- να τον βοηθήσει να βρει καινούργιους τρόπους επίλυσης εξελικτικών αναζητήσεων και προβληματισμών.

## ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Aznar Gye (1993), *Λιγότερη Δουλειά Δουλειά για όλους*. 20 Προτάσεις, Αθήνα, Εκδόσεις Τραυλός Π.- Κωσταράκη Ε.
2. Βαμβούκας Γεώργιος Α. (1998), *Ανάπτυξη και σταθεροποίηση της ελληνικής οικονομίας*, Αθήνα, Εκδοτικές επιχειρήσεις «Το οικονομικό»
3. Cohen L & Manion I. (1994), *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*, Μετάφραση: Χρυσούλα Μητσοπούλου & Μάνια Φιλοπούλου, Αθήνα, Εκδόσεις Μεταίχμιο.
4. Δεδουσόπουλος Α. (2000) *Η κρίση στην αγορά εργασίας. Ρύθμιση. Ευελιξίες. Απορρύθμιση. Τόμος Α. Θεωρίες της Ανεργίας*, Αθήνα, Τυποθύτω Δαρδάνος Γ.
5. Δεδουσόπουλος Α. (1998), *Πολιτική οικονομία της αγοράς εργασίας. Η προσφορά εργασίας. Θεωρίες, Πολιτικές και Ερευνητικές Αναζητήσεις. Τόμος Α*, Αθήνα, Τυποθύτω Δαρδάνος Γ.
6. Δημητρόπουλος Ευστάθιος Γ. (1993) *Συμβουλευτική και συμβουλευτική ψυχολογία. Η θεωρία, η πράξη της, οι εφαρμογές της. Μέρος 2<sup>ο</sup>*, Αθήνα, Εκδόσεις ΓΡΗΓΟΡΙΗ, Β' έκδοση.
7. Δημητρόπουλος Ευστάθιος Γ. (2002) *Αναζητώντας Εργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
8. Daniel Goleman (2000), *Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στο Χώρο εργασίας*, Μεταφρ: Μεγαλούδη Φωτεινή, Αθήνα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
9. Ζωγράφου Α. (1997) *Η εκπαιδευτική κατάσταση των παιδιών των Ελλήνων μεταναστών και η αναγκαιότητα της διαπολιτισμικής αγωγής στην Ελλάδα*, Πάτρα, Εκδόσεις Τ.Ε.Ι Πάτρας.

10. Θεοδωράτου-Μπέκου Μ. (2005), *Ωρίμανση και Δυναμική Ομάδας. Συμβολή στη Συμβουλευτική Νέων*, Εκδόσεις Rosili
11. Θεοδωράτος Ε. (1999) *Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλης.
12. Θεοδωράτος Ε. (1993) *Ανθρώπινες Σχέσεις στην Εργασία*, Πάτρα, Εκδόσεις Σταμούλης.
13. Ιωακειμόγλου Η. Κατσορίδας Δ. Καρασσαβόγλου Α. Ναζάκης Χ. Χλέτσος Μ (2000), *Ανεργία. Μύθοι και Πραγματικότητα*, Αθήνα, Εναλλακτικές Εκδόσεις.
14. Καλούρη – Αντωνοπούλου Ρ. (1999), *Γενική Ψυχολογία Ι*, Αθήνα, Εκδόσεις Έλλην..
15. Κουνενάκη-Χατζηνικολάου Ε.(1999), *Αναζήτηση απασχόλησης, αγορά εργασίας, επαγγελματικός προσανατολισμός, διαδικασία αναζήτησης [χ.τ]* Εκδόσεις Προπομπός.
16. Καντάς Α. (1998), *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία*, Αθήνα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
17. Κατσορίδας Δ. (1997) " Κοινωνικές Επιπτώσεις από την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών", *Περιοδικό Ενημέρωση*, , ΙΝΕ/ΣΕΕ. τεύχος 30
18. Κατσορίδας Δ. – Λεχουρίτης Γ. (1999) " Οι ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας", *Περιοδικό Ουτοπία*, τεύχος 36.
19. Κλεφταράς Γ. (1998), *Η κατάθλιψη σήμερα: Περιγραφή. Διάγνωση. Θεωρίες και Ερευνητικά Δεδομένα*, Αθήνα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
20. Κορρές Γ. (1998) *Ελληνική οικονομία-Οικονομική Πολιτική και Ανάλυση των Βασικών Μεγεθών*, Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλης.

21. Κοσμίδου – Hardy Χρ.& Γαλανουδάκη – Ράπη Αθ.(1995), Συμβουλευτική.Θεωρία και Πράκτική με Ασκήσεις για την Ανάπτυξη, Αυτογνωσίας και Δεξιοτήτων Συμβουλευτικής, Αθήνα, Εκδόσεις Έλλην.
22. Κοτσαδάμ Γ. (1999) Προσεγγίσεις σε κοινωνικά προβλήματα, Αθήνα, Εκδόσεις Ιων.
23. Κουκιάδης Ιωάννης Δ. (1997) Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Ατομικές Σχέσεις Εργασίας, Αθήνα, Εκδόσεις Σακκούλα.
24. Κωστόπουλος Μ. (1999) Μπορούμε... 35ωρο-30ωρο. Αναγκαιότητες-Σκοπιμότητες. Αυταπάτες-Συγχύσεις, Αθήνα, Εκδόσεις Σιδεράτος Α.
25. Κωνσταντινόπουλος Χ. (1996) Θεσμοί και φορείς καταπολέμησης της Ανεργίας στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Έλλην.
26. Λεχουρίτης Γ. (1996) "Οι ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας", Περιοδικό Ενημέρωση(ΙΝΕ-Ι ΣΓΕ), Νοέμβριος, τεύχος 19.
27. Λιάντας Μιχαήλ Γρηγ. (1996) Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Ζήτη.
28. Λύτρας Περικλής Ν. (1992) Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, Εκδόσεις Interbooks.
29. Λύτρας Ανδρέας Ν. (2000) Κοινωνία και εργασία. Ο ρόλος των κοινωνικών τάξεων, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση.
30. Μαλικιώση – Λοΐζου Μ. (2001) *Η συμβουλευτική ψυχολογία στην εκπαίδευση. Από την θεωρία στην πράξη*, Αθήνα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
31. Μαλικιώση – Λοΐζου Μ. (1999) *Συμβουλευτική Ψυχολογία*, ε' έκδοση, Αθήνα, Εκδόσεις ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.
32. Μάραντος Π. (2000) Τεχνικές Εύρεσης Εργασίας, Αθήνα, Εκδόσεις Έλλην.

33. Μάρδας Γιώργος Δ. (2000) Κοινωνική Πολιτική. Εκπαίδευση Και Οικονομία, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση.
34. Monat A. & Lazarus R. (1991), «*Stress and coping*» *An anthology*, New York, Columbia University Press.
35. Μπεζεβέγκης Η. (2001), «*Άγχος, αγχογόνες καταστάσεις και η αντιμετώπιση τους σε παιδιά και εφήβους*» στο Βασιλάκη Ε., Τριλίβα Σ., Μπεζεβέγκης Η. (Επιμ. Έκδ.) (2001), *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπιση τους*, Αθήνα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
36. Μπίλλης Α. (1999), *Αναζήτηση και εξεύρεση εργασίας*, Αθήνα, Εκδόσεις Interbooks.
37. James M. PH.D., Zongerward D. PH.D. (1980), *Γεννήθηκες για να κερδίσεις*, Μετάφρ. : Λώμη Μ., Αθήνα, Εκδόσεις ΓΛΑΡΟΣ.
38. Παπαδάτου Δ.- Αναγνωστόπουλος Φ. (1995), *Επαγγελματική Εξουθένωση. Η ψυχολογία στον χώρο της Υγείας*, Αθήνα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
39. Ποταμιανός Γ. (1996), «*Ανεργία και Ψυχική υγεία*», Δελτίον της Ένωσης Ελληνικών τραπεζών, Δεκέμβριος.
40. Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου (1998) *Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση Στην Ελλάδα και στην Γαλλία*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
41. Ρίφκιν Τζέρεμι (1996) *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της*, Αθήνα, Εκδόσεις Λιβάνη.
42. Ροκάρ Μισέλ (1998), *Τι να κάνουμε για την αντιμετώπιση της ανεργίας*, Μετάφραση από τα γαλλικά Ελένη Ψυχούλη, Αθήνα, Εκδόσεις Λιβάνη.
43. Ρυλμόν-Λινάρδος Η. (1993), *Αλλοδαποί εργαζόμενοι και αγορά εργασίας Στην Ελλάδα*, Αθήνα, Εκδόσεις Λιβάνη.

44. Στρατηγάκη Μ. (1996) Φύλλο. Εργασία. Τεχνολογία, Αθήνα, Εκδόσεις Έλλην.
45. Σαπουντζή-Κρέπια Δ. (2000) Stress Management. Η διαχείριση του στρες, Αθήνα, Εκδόσεις Έλλην
46. Σκουτέλης Γιώργος Δ. (1996), Ανεργία. Αίτια και Λύσεις, Αθήνα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
47. Τσαούση Δ.Γ (1994), Χρηστικό Λεξικό Κοινωνιολογίας, κοινωνιολογική βιβλιοθήκη- Gutenberg.
48. Φακιάλας Ν. (1995), Αναφέρεται σε άρθρο Σ. Κύραλη στην Εφημερίδα Καθημερινή, 17 Δεκεμβρίου, με τίτλο: «Η κοινωνική ανισότητα τους οδηγεί στην βία και στην περιθωριοποίηση».
49. Freeman C. & Soete I. (2000) Εργασία για όλους ή μαζική ανεργία; Ο ρόλος της πληροφορικής στην τεχνολογική αλλαγή στο κατώφλι του 21<sup>ου</sup> αιώνα, Αθήνα, Εκδόσεις Θεμέλιο.
50. Χατζηθωμάς Φ.-Αλέφαντος Π. (1996), Λεξικό αναπτυγμένων Εννοιών, Θεσσαλονίκη.
51. Χριστοδούλου Γ. (1993) Κατάθλιψη, Αθήνα, Εκδόσεις Λιβάνη.
52. Χριστοφίδης Χ. (1991) Ψυχικές Διαταραχές και Η αντιμετώπισή τους, Λευκωσία.

#### **ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

1. Bowers J.K & Harkess (1979), Duration of Unemployment by Age and Sex.
2. Esparbes S, Sordes-Ader F. & Tap P.: Presentation de l'échelle de coping, In les strategies de coping, 1993.
3. Gladding Samuel T. (1988), Counseling A. Comprehensive Profession, Columbus Ohio, Merrill publishing company.
4. Gross Richard (1998), Psychology. The science of mind and Behaviour, Third Edition.



5. Lazarus R.S. & Folkman S., Stress and coping,1983.
6. Monat A. & Lazarus R. (1991), «*Stress and coping*» *An anthology*, New York, Columbia University Press.
7. Nelson – Jones R. (1993), «*Practical Counseling and Helping skill*», *How to use the lifeskills Helping Model*, London, Cassell Educational Limited.
8. Rees A. (1973) *The Economic of work and pay*, Harber & Row.
9. Reynolds S. & Gilbert P.(1991)Psychological impact of unemployment: Interactive effects of vulnerability and protective factors on depression. *Journal of Counseling Psychology*,38, 76-84

#### INTERNET

<http://www.uoi.gr/schools/early-childhood/metanastes/suncpcies.htm>

<http://users.teilam.gr/~emastrogianni/anergia.htm>

[www.anergia.gr](http://www.anergia.gr)

[http://www.oaed.gr/Pages/SN\\_5.pg](http://www.oaed.gr/Pages/SN_5.pg)

# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Το ερωτηματολόγιο που επισυνάπτεται έχει σκοπό τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις στρατηγικές που χρησιμοποιούν οι άνεργοι προκειμένου να διαχειριστούν τα συναισθήματά τους.

Οι πληροφορίες θα χρησιμοποιηθούν για την εκπόνηση πτυχιακής εργασίας. Σας παρακαλούμε να συμμετάσχετε στην έρευνα συμπληρώνοντας αυτό το ερωτηματολόγιο το οποίο είναι ανώνυμο και αυστηρά απόρρητο.

Θα θέλαμε να σας ενημερώσουμε ότι για τη συμπλήρωσή του θα χρειαστούν 10-15 λεπτά από τον χρόνο σας. Όταν το συμπληρώσετε τοποθετήστε το μέσα στο φάκελο και έπειτα σε όποια θέση θέλετε ανάμεσα στα άλλα, ώστε να διασφαλιστεί η ανωνυμία.

Η συνεργασία σας στην απάντηση του ερωτηματολογίου θα συνεισφέρει στην περαιτέρω γνώση για τις στρατηγικές διαχείρισης των ανέργων.

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συνεργασία.

Με εκτίμηση,

Ειρήνη Παπασκουλή, Μαρία Παργανά

Φοιτήτριες τμήματος Κοινωνικής εργασίας, Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας

1) ΦΥΛΟ

Ανδρας

Γυναίκα

2) ΗΛΙΚΙΑ

α) 20-29

β) 30-39

γ) 40-49

δ) 50 και άνω

3) ΤΟΠΙΟΣ ΚΑΤΑΓΩΓΗΣ

α) Αγροτική περιοχή (<10.000 κατοίκους)

β) Ημιαστική περιοχή (10.000 - 100.000 κατοίκους)

γ) Αστική περιοχή (πάνω από 100.000 κατοίκους)

4) ΤΟΠΙΟΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ

α) Αγροτική περιοχή

β) Ημιαστική περιοχή

γ) Αστική περιοχή

5) ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

α) Αναλφάβητος

β) Απόφοιτος Δημοτικού

γ) Απόφοιτος Γυμνασίου

δ) Απόφοιτος Λυκείου

ε) Απόφοιτος Ι.Ε.Κ.

στ) Απόφοιτος Α.Τ.Ε.Ι.

ζ) Απόφοιτος Α.Ε.Ι.

6) ΕΧΕΤΕ ΚΑΝΕΙ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ;

Ναι

Όχι

7) ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ (Παρακαλούμε σημειώστε τους μήνες)

ΜΗΝΕΣ: \_\_\_\_\_

8) ΤΙ ΕΙΔΟΥΣ ΔΟΥΛΕΙΕΣ ΣΑΣ ΠΡΟΤΙΘΗΝΟΥΝ;

α) Σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών σας

β) Όχι σχετικές με το αντικείμενο των σπουδών σας

## ΚΛΙΜΑΚΑ ΤΗΣ ΤΟΥΛΟΥΖΗΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ

		Καθόλου	Σπάνια	Που & που	Συχνά	Πολύ σπάνια
		1	2	3	4	5
1	Αντιμετωπίζω την κατάσταση					
2	Ζητώ συμβουλές από επαγγελματίες (καθηγητές, γιατρούς ...)					
3	Προσπαθώ να αισθανθώ καλύτερα τρώγοντας					
4	Δουλεύω σε συνεργασία με άλλους για να κινητοποιηθώ					
5	Προσπαθώ να μην σκέφτομαι το πρόβλημα					
6	Ζητώ από τον Θεό να με βοηθήσει					
7	Αποφεύγω να συναντώ ανθρώπους					
8	Αποδέχομαι το πρόβλημα αν αυτό είναι αναπόφευκτο					
9	Προσπαθώ να μην πανικοβληθώ					
10	Αλλάζω τον τρόπο ζωής μου					
11	Φτιάχνω ένα σχέδιο δράσης και μένω σταθερός σε αυτό					
12	Μου είναι δύσκολο να χρησιμοποιήσω λόγια για να περιγράψω αυτό που αισθάνομαι σε μια δύσκολη κατάσταση					
13	Δεν σκέφτομαι τα προβλήματα παρά μόνο όταν παρουσιάζονται					
14	Αρνούμαι να το παραδεχτώ					
15	Μου συμβαίνει να αισθάνομαι επιθετικότητα για τον άλλο					
16	Κάνω κάτι πιο ευχάριστο					
17	Αναλύω την κατάσταση για να την καταλάβω καλύτερα					
18	Αισθάνομαι την ανάγκη να μοιράζομαι με τους δικούς μου αυτό που αισθάνομαι εσωτερικά					
19	Καταπιάνομαι με το πρόβλημα άμεσα ή αντιμετωπίζω το πρόβλημα κατά μέτωπο ή με επιθετικό τρόπο					

		Καθόλου	Σπάνια	Που & που	Συχνά	Πολύ σπάνια
20	Συζητώ το πρόβλημα με τους γονείς μου ή με άλλους ενήλικες					
21	Ξεχνώ τα προβλήματα μου παίρνοντας φάρμακα					
22	Ψάχνω δραστηριότητες ομαδικές για να διασκεδάσω					
23	Καταφεύγω στη φαντασία ή στο όνειρο					
24	Ψάχνω να βρω μια φιλοσοφία ζωής για να πολεμήσω ενάντια στο πρόβλημα					
25	Μου συμβαίνει να μην κάνω αυτό που είχα αποφασίσει					
26	Μαθαίνω να ζω με το πρόβλημα					
27	Ελέγχω τα συναισθήματα μου					
28	Αλλάζω τον τρόπο συμπεριφοράς μου					
29	Ξέρω αυτό που έχω να κάνω, γι' αυτό διπλασιάζω τις προσπάθειες για να το καταφέρω					
30	Φτάνω να μην αισθάνομαι τίποτα όταν συμβαίνουν οι δυσκολίες					
31	Αντιστέκομαι στην επιθυμία να δράσω μέχρι να μου το επιτρέψει η κατάσταση					
32	Ενεργώ σαν να μην υπήρχε το πρόβλημα					
33	Αισθάνομαι αίσχος					
34	Πηγαίνω στο σινεμά ή βλέπω τηλεόραση για να σκέφτομαι λιγότερο το πρόβλημα					
35	Σκέφτομαι τις εμπειρίες που θα μπορούσαν να με βοηθήσουν να αντιμετωπίσω την κατάσταση					
36	Ψάχνω για την βοήθεια των φίλων μου για να ηρεμήσω το άγχος μου					
37	Πηγαίνω κατευθείαν στο πρόβλημα					
38	Ρωτάω τους ανθρώπους που είχαν μια παρόμοια εμπειρία τι θα έκαναν					
39	Καπνίζω ή παίρνω φάρμακα για να ηρεμήσω το άγχος μου					
40	Βοηθώ τους άλλους, όπως θα μου άρεσε να με βοηθήσουν					
41	Προσπαθώ με κάθε τρόπο να σκεφτώ άλλα πράγματα					
42	Αστειεύομαι με την κατάσταση στην οποία βρίσκομαι					

		Καθόλου	Σπάνια	Που & που	Συχνά	Πολύ σπάνια
43	Απομακρύνομαι από τους άλλους					
44	Αποδέχομαι η ίδια / ο ίδιος ότι πρέπει να λύσω το πρόβλημα					
45	Κρατάω για μένα τα συναισθήματα μου					
46	Τροποποιώ τις ενέργειες μου σε συνάρτηση με το πρόβλημα					
47	Θέτω στόχους που πρέπει να πετύχω					
48	Τα συναισθήματα μου εξαφανίζονται τόσο γρήγορα όσο εμφανίστηκαν					
49	Συγκρατούμαι από το να αντιδράσω πολύ γρήγορα					
50	Λέω στον εαυτό μου ότι το πρόβλημα δεν έχει καμιά σημασία					
51	Κατακλύζομαι από τα συναισθήματα μου					
52	Στρέφομαι προς άλλες δραστηριότητες για να διασκεδάσω					
53	Σκέφτομαι στρατηγικές που θα μπορούσα να χρησιμοποιήσω για να λύσω καλύτερα τα προβλήματα μου					
54	Ψάχνω την συμπάθεια και την ενθάρρυνση των άλλων					

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β



# Η υφέση χτυπά την πόρτα της βιομηχανίας

Η υποχώρηση της κατανάλωσης έφερε πτώση της παραγωγής και αύξηση της ανεργίας

**Η** ύφεση χτυπά την πόρτα της ελληνικής μεταποιητικής βιομηχανίας, καθώς υποχωρούν οι παραγγελίες των όρα που η ελληνική αγορά κατακευάζεται από εισγόμενα βιομηχανικά προϊόντα. Όπως ανακοινώθηκε χθες, τον Απρίλιο και για πρώτη φορά μετά 16 μήνες, ο δείκτης μεταποιητικής δραστηριότητας ΠΜΗ έπεσε κάτω από τις 50 μονάδες, όριο το οποίο αποτελεί το σημείο μηδέν μεταξύ της ανάπτυξης και της συρρίκνωσης του κλάδου.

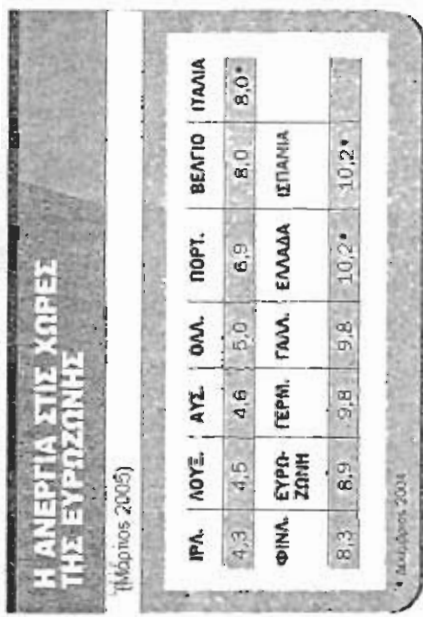
Ο δείκτης αυτός συμβαδίζει με τον δείκτη της βιομηχανικής παραγωγής που παρουσίασε ελεφρά κάμψη τους πρώτους μήνες του έτους, κάμψη που φαίνεται ότι συνεχίζεται. Ειδικότερα, όπως μεταδόθηκε από το διεθνές πρακτορείο Reuters ο δείκτης μεταποιητικής δραστηριότητας υποχώρησε τον Απρίλιο στις 49,1 μονάδες από 50,1 τον Μάρτιο.

Επίσης ο όγκος των νέων παραγγελιών μειώθηκε για δεύτερο συνεχόμενο μήνα, αν και οριακά. Ο χρόνος παράδοσης προμηθευτών συρρικνώθηκε ελαφρώς, ενώ η απασχόληση και τα αποθέματα προμηθευτών συνέχισαν να μειώνονται με σταθερούς ρυθμούς.

Αντίστοιχα την ευρωζώνη, ο δείκτης της μεταποιητικής δραστηριότητας τον Απρίλιο υποχώρησε στις 49,2

μονάδες έναντι 50,4 τον Μάρτιο. Εξαιτίας και αυτού του λόγου - της κάμψης δηλαδή της βιομηχανίας - αποτέλεσμα ήταν να αυξηθεί η ανεργία τον Μάρτιο. Στην ευρωζώνη το ποσοστό ανήλθε σε 8,9% από 8,8% τον προηγούμενο μήνα και βρίσκεται στα υψηλότερα επίπεδα των τελευταίων επτά μηνών. Στην Ελλάδα, για την οποία υπάρχει καθυστέρηση στη ροή στατιστικών πληροφοριών σε σχέση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η ανεργία παρέμεινε στο 10,2%. Μάλιστα η χώρα μας, μαζί με την Ισπανία, κατέχει το ρεκόρ της ανεργίας στην ευρωζώνη και την τρίτη θέση στο σύνολο των «25».

Επίσης, όπως ανακοινώθηκε οι τιμές παραγωγού μειώσαν άνοδο τον Μάρτιο κατά 0,6% στην ευρωζώνη, με τη μεγαλύτερη αύξηση, της τάξεως του 1,7%, να παρατηρείται στην Ελλάδα. Η αύξηση οφείλεται κυρίως στην άνοδο της τιμής του πετρελαίου προσιών ζοιμένη πιθανές αυξήσεις και στις τιμές καταναλωτή τους επόμενους μήνες. Στην ευρωζώνη, βέβαια, οι επιχειρήσεις αν θέλουν να συμβάλουν στην αντιμετώπιση των πληθωριστικών πιέσεων, θα υποχρεωθούν να αυξήσουν την ακρίβη και να μειώσουν τα περιθώρια κέρδους τους.



## Χωρίς δουλειά ένας στους δέκα Έλληνες!

**Η** ΑΝΕΡΓΙΑ της Ελλάδας είναι η υψηλότερη στην ευρωζώνη και η τρίτη μεγαλύτερη στο σύνολο των 25 κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, το ποσοστό ανεργίας παρέμεινε στο 10,2% τον Δεκέμβριο - τον τελευταίο μήνα για τον οποίο διαθέτει στοιχεία για τη χώρα - για τρίτο συνεχόμενο μήνα. Το ποσοστό αυτό είναι ανώτερο με εκείνο της Ισπανίας, η ανεργία της οποίας επίσης παρέμεινε αμετάβλητη τον Μάρτιο - ύπερα όριος από μια εντυπωσιακή πτωτική πορεία μηνών.

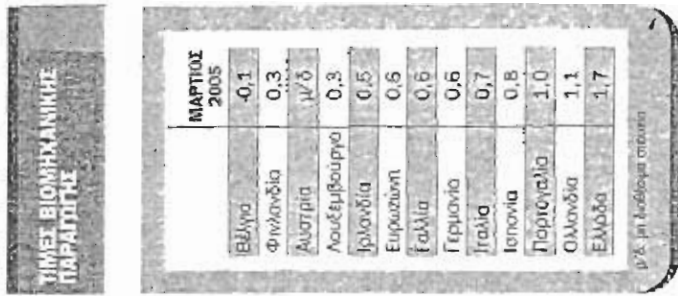
Στην ευρωζώνη η ανεργία ανήλθε τον ίδιο μήνα στο 8,9% από 8,8% τον Φεβρουάριο, επίπεδα που είναι τα υψηλότερα των τελευταίων επτά μηνών, ενώ στους «25» παρέμεινε αμετάβλητη στο 8,9%. Ο αριθμός των ανέργων ήταν 12,8 εκατομμύρια στην ευρωζώνη και 19,1 εκατομμύρια στην ΕΕ. Στην πρώτη θέση βρίσκεται η Πολωνία με 16,1% και ακολουθεί η Σλοβακία με 15,9%. Αντίθετα το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας είχαν τον Μάρτιο η Ιρλανδία με 4,3%, το Λουξεμβούργο με 4,5% και η Αυστρία με 4,6%. Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δώδεκα μηνών συνολικά 13 χώρες είδαν την ανεργία τους να αυξάνεται, δέκα να υποχωρεί, ενώ σε δύο παρέμεινε στάσιμη.

### ΠΛΗΘΩΡΙΣΜΟΣ

## Στα ύψη οι τιμές παραγωγού

**ΝΕΑ** ΑΝΟΣΟΣ του πληθωρισμού αναμένεται ύστερα από τα στοιχεία για τις τιμές παραγωγού, οι οποίες αυξήθηκαν τον Μάρτιο στην Ελλάδα με τον ισχυρότερο ρυθμό μεταξύ των χωρών της ευρωζώνης. Οι τιμές παραγωγού σημείωσαν αύξηση 1,7% σε σχέση με τον προηγούμενο μήνα, όταν στο σύνολο της ευρωζώνης η σχετική αύξηση ήταν μόλις 0,6%. Η άνοδος οφείλεται κυρίως στην αύξηση των τιμών του πετρελαίου - είναι χαρακτηριστικό ότι στο σύνολο της ευρωζώνης η άνοδος των τιμών στον κλάδο της ενέργειας ήταν 2,5%, ενώ αν εξαιρεθεί αυτός, η άνοδος ήταν μόλις 0,1%.

**Μεταξύ των χωρών** της ευρωζώνης οι τιμές παραγωγού αυξήθηκαν με τον ισχυρότερο ρυθμό στην Ελλάδα, ενώ ακολουθούν με 6% η Ολλανδία και με 5,2% η Ελλάδα. Ακόμη και αν δεν εκληφθεί σε άνοδο των τιμών καταναλωτή, το υψηλότερο κόστος παραγωγής εκτιμάται ότι θα περιόρισε τα περιθώρια κέρδους των επιχειρήσεων.



# Καλύτερα των προβλέψεων τα ποσοστά της ανεργίας

**ΤΟ ΠΡΩΤΟ** «θετικό» λάθος στις προβλέψεις του αναθεωρημένου Προγράμματος Σταθερότητας και Ανάπτυξης, που θα αξιολογηθεί από τα συμβούλια των υπουργών Οικονομίας της Ε.Ε., την επόμενη Τρίτη, έρχεται από την εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας για το 2004.

Η ανεργία για το δ' τρίμηνο του 2004, με βάση τα αποτελέσματα επεξεργασίας στο 85% των περιπτώσεων 32.000 εργατολογίων που συλλεγήθηκαν, διαμορφώνεται στο 10,5%.

Το ποσοστό αυτό είναι αυξημένο από 10,1%, που ήταν η ανεργία το γ' τρίμηνο, και ακόμη περισσότερο σε σύγκριση με το ίδιο τρίμηνο του 2003, όταν το ποσοστό ανεργίας καταγράφεται στο 9,9%, ακόμη και με βάση την ομοιογενή του 2001.

Ωστόσο, συγκριτικά με την εξέλιξη της ανεργίας από την αρχή του προηγούμενου χρόνου, η οποία στο δ' τρίμηνο ήταν 11,3%, το β' τρίμηνο 10,2%, στο τρίτο 10,1%, διαμορφώνεται εντός μέσος ρυθμός ανεργίας περίπου στο 10,5%. Χαμηλότερος δηλαδή

δη κατά 0,5%, σε σχέση με το 11%, που έχει περιληφθεί ως πρόβλεψη στο ΠΣΑ 2004-2007.

Σε εξέλιξη της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας τονίζεται ότι, ειδικά για το 2004, ο ρυθμός αύξησης του ποσοστού ανεργίας στο 2004, που προκύπτει με τη μείωση της ανεργίας κατά περίπου μια μονάδα (0,8%) από το 11,3% του πρώτου τριμήνου στο 10,5% του τελευταίου τριμήνου του χρόνου.

Συνεπώς, προκύπτει το συμπέρασμα ότι η ανασυρία για την κατεργασμένη ύλη της ανεργίας, στο τέλος του 2004, από τους περίπου 60.000 εργαζόμενους που απασχολήθηκαν στην Ολυμπιάδα, δεν φτάνει να επιβεβαιωθεί. Όπως δείχνουν τα στοιχεία, ο αριθμός αυτών δεν καταμετρήθηκε - τουλάχιστον στο σύνολό του - στο ποσοστό ανεργίας.

**Ιδια η εικόνα**  
Από την άλλη μεριά, η αύξηση του 0,4% χαρακτηρίζεται μάλλον αναμενόμενη, δεδομένου ότι, το τέταρτο τρίμηνο του χρόνου, είχαμε τη μείωση του -εκτακτού- προσωπικού των τουριστικών μονάδων μετά το τέλος των θερι-

νων έργων και φυσικά την τέλεση των αγώνων.  
Με βάση λοιπόν το μέχρι στιγμής διάθεσιμα στοιχεία στη σύγκριση μεταξύ του πρώτου και του τέταρτου τριμήνου του 2004, προκύπτει μια μείωση της ανεργίας κατά περίπου μια μονάδα (0,8%) από το 11,3% του πρώτου τριμήνου στο 10,5% του τελευταίου τριμήνου του χρόνου.

Συνεπώς, προκύπτει το συμπέρασμα ότι η ανασυρία για την κατεργασμένη ύλη της ανεργίας, στο τέλος του 2004, από τους περίπου 60.000 εργαζόμενους που απασχολήθηκαν στην Ολυμπιάδα, δεν φτάνει να επιβεβαιωθεί. Όπως δείχνουν τα στοιχεία, ο αριθμός αυτών δεν καταμετρήθηκε - τουλάχιστον στο σύνολό του - στο ποσοστό ανεργίας.

(% επί ποσού μετριοθέτων, εκτός εάν δηλώνεται διαφορετικά)

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ, ΕΙΣΟΔΗΜΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ	Σενάριο βάσης		1ο εναλλακτικό σενάριο		2ο εναλλακτικό σενάριο	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
ΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ	2,3	2,5	2,6	2,1	2,1	2,0
ΑΥΞΗΣΗ ΚΑΤΑ ΚΕΦΑΛΗΝ ΑΜΟΙΒΗΝ	2,1	1,7	2,0	2,2	1,7	2,2
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	1,5	1,5	1,6	1,2	1,1	0,9
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	10,5	9,8	8,9	10,8	10,3	9,8
					11,0	10,8
					10,8	10,4

ών διακρίσεων. Σε αυτό, για πέρας, προστέθηκε και η καταγεγραμμένη μείωση της κατασκευαστικής δραστηριότητας τα δύο τελευταία τρίμηνα του 2004.

**Σε απόλυτο μεγέθη**

Σε απόλυτους αριθμούς, η συνολική ανεργία δεν έχει αλλάξει σε α, τι αφορά τα βασικά ποσοτικά της χαρακτηριστικά. Ο αριθμός των ανεργών αυξήθηκε κατά περίπου 19.000 άτομα από το γ' τρίμηνο και ο συνολικός αριθμός των ανεργών διαμορφώθηκε στις 500.000 άτομα.

Τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών να παραμένει υπερδιπλάσιο έναντι των ανδρών (16,5% έναντι 6,4%) και το ποσοστό των νεοεστραχθέντων στην αγορά εργασίας παραμένει ως ποσο-

στό πάνω από το 20% του συνολικού εργατικού δυναμικού.  
Πάντως, μετά τη θετική έκκληση που υπήρξε από τα στοιχεία της ανεργίας για το 2004, αναμένεται μια βελτίωση και στις προβλέψεις ανεργίας και των υπολοίπων ετών του ΠΣΑ 2004-2007. Υπενθυμίζεται ότι το τελευταίο αναθεωρημένο Πρόγραμμα Σταθερότητας και Ανάπτυξης προβλέπει μεσορυθμιά ανεργίας στο 10,5% για το 2005, 9,8% για το 2006 και 8,9% για το 2007.

Βεβαίως, η περαιτέρω μείωση της ανεργίας θα εξαρτηθεί από πολλούς επιμέρους παράγοντες, με πιο βασικά την πορεία και της οικονομικής δραστηριότητας για το τρέχον έτος. (ΣΤΑ-10172447)

■ Υστερα από τέσσερα χρόνια συνεχούς μείωσης ο εφιάλης επιστρέφει

# Εκρηξη της ανεργίας στο 10%

Το πρόβλημα αναμένεται να επιδεινωθεί τους επόμενους μήνες

Ρεπόρταζ Ζ. ΤΣΩΛΗΣ

Υστερά από τέσσερα χρόνια αρνηής αλλά σταθερής μείωσης της ανεργίας, η οποία έπεσε από 11,9% που ήταν στις αρχές του 2000 στο 9,1% στις αρχές του 2004, ο εφιάλης επιστρέφει. Τα στοιχεία που έχει συγκεντρώσει η Στατιστική Υπηρεσία δείχνουν ότι η ανεργία το δεύτερο τρίμηνο του έτους έφθασε και πάλι σε διψήφιο ποσοστό (κινείται οριακά πάνω από το 10%), στοιχείο που δείχνει ότι παραμονές των Ολυμπιακών Αγώνων και με δεδομένη την κάμψη της οικοδομής και των κατασκευών πολλοί εργαζόμενοι έχασαν τη δουλειά τους.

Βεβαίως για πρώτη φορά η έρευνα εργατικού δυναμικού σπρώχθηκε στα αποτελέσματα της απογραφής που έγινε το 2001, η οποία ανέβασε τον πληθυσμό της Ελλάδας σε 10.964.020 άτομα. Υπευθυνόζταν ότι μετά την κυβερνητική αλλαγή τον Μάρτιο τα υπουργεία Οικονομίας και Απασχόλησης είχαν επείσει να αναθεωρηθούν προς τα πάνω τα στοιχεία για την ανεργία του 2003, που ήταν και ξανά από τα κατώτερα θέματα της προεκλογικής αναπαράστασης. Το τη ΝΔ μιλούσε για «κρυφή ανεργία» επικαλούμενη στοιχεία του ΟΑΕΔ για τον αριθμό των εγγεγραμμένων ανέργων, που ήταν υψηλότερος από τον αριθμό των ανέργων που έδινε η Στατιστική Υπηρεσία με βάση την έρευνα εργατικού δυναμικού.

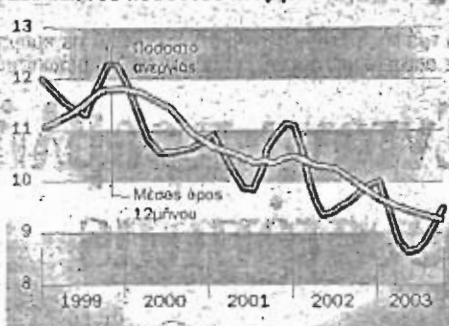
Η σημερινή κυβέρνηση 40 ημέρες μετά τις εκλογές ανακοίνωσε ότι το ποσοστό της ανεργίας για το τέταρτο τρίμηνο του 2003 ήταν 9,5% και το μέσο έτησο ποσοστό ανεργίας για το προηγούμενο έτος ήταν 9,3%, όταν η προηγούμενη κυβέρνηση κατέβαλε το ποσοστό των ανέργων στο 9,1% για το πρώτο τρίμηνο του 2004.

## ■ Στοιχη για τον αριθμό

Σήμερα η κυβέρνηση ύστερα από 17 τρίμηνα συνεχούς μείωσης (από το πρώτο τρίμηνο του 2000 ως και το πρώτο τρίμηνο του 2004 κατέβηκε στο 9,1%) θα ανακοινώσει ότι η ανεργία «ήκωσε κεφάλι», αν και το υπουργείο Απασχόλησης δεν ανακινώνει – όπως γινόταν στο παρελθόν – τα στοιχεία για τους εγγεγραμμένους ανέργους στον ΟΑΕΔ.

Το πρόβλημα αυτό πρόβλημα αναμένεται να επιδεινωθεί τους επόμενους μήνες καθώς ολοκληρώθηκαν τα ολυμπιακά έργα και οι κατασκευαστικές εταιρείες μείωσαν ήδη το προσωπικό τους. Στα τέλος Σεπτεμβρίου λήγουν και οι συμβάσεις όσων

ΕΞΕΛΙΞΗ του ποσοστού ανεργίας



απασχολήθηκαν στους Ολυμπιακούς Αγώνες επί σμιολή, ενώ εξαιτίας της άσχημης χρονιάς του τουρισμού οι ξενοδοχείοι προδηγγέλιαν τη μείωση του προσωπικού τους κατά 20.000 άτομα.

Η κυβέρνηση αναμένεται να παρουσιάσει τους πρώτους στόχους της πολιτικής της για την αντιμετώπιση της ανεργίας με το αναθεωρημένο πρόγραμμα σταθερότητας και ανάπτυξης που θα υπο-

βάλει στις Βρυξέλλες τον επόμενο Νοέμβριο και από οποίο το υπουργείο Οικονομίας θα θέσει στόχο, να μειωθεί το 2005 το ποσοστό της ανεργίας κάτω από 9,5%, εφόσον οι συνθήκες της οικονομίας είναι καλές και επιτρέψουν να αυξηθεί η απασχόληση.

Από την έρευνα εργατικού δυναμικού προκύπτει ότι τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας παρατηρούνται στους νέ-

ους ηλικίας 15-29 ετών όπου το ποσοστό ξεπερνά το 20%, ενώ στις νέες γυναίκες προσεγγίζει το 30% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού της χώρας. Ακόμη η κυβέρνηση δεν έχει αποφασίσει ή τουλάχιστον δεν έχει ανακοινώσει τι μέτρο θα λάβει για να αντιμετωπίσει το πρόβλημα αυτών των ειδικών ομάδων πληθυσμού.

## ■ Προτείνουν μέτρα

Με αυτά τα δυσμενή δεδομένα οι παρατηρητές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου για την έναρξη διαλόγου για τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και την ενίσχυση της μερικής απασχόλησης, αποκτούν σφαιρά. Αλλάζει στο ίδιο μήκος κύματος αναμένεται να κινηθεί και η Τράπεζα της Ελλάδος στην ενδοίμηση έκθεσή της για τη νομισματική πολιτική, όπου θα καταγράφει τις δυσμενείς εξελίξεις στην απασχόληση και στην ανεργία.

## ■ Κατασκευές, τουρισμός, λιανικό εμπόριο σε κάμψη – Εκπαίδευση, Υγεία και τεχνολογία σε άνοδο

# Ποιοί κλάδοι θα πληγούν

Κάμψη της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα αναμένεται να παρουσιαστεί το τέταρτο τρίμηνο του 2004, σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο, η οποία αποδίδεται στην εποχικότητα, σύμφωνα με εκτιμήσεις της εταιρείας συμβούλων επιχειρήσεων Manpower. Επιπλέον, αν και δεν υπάρχουν ακόμη επαρκή στοιχεία, το μεγαλύτερο πρόβλημα θα εντοπιστεί στους επόμενους μήνες σε συγκεκριμένους παραγωγικούς κλάδους, όπως οι κατασκευές, η λιανική και παρακαταθήκη έργων και τα logistics, στους κλάδους δηλαδή που σήκωσαν το κύριο βάρος της προετοιμασίας των Ολυμπιακών Αγώνων, σύμφωνα με την κυρία Βενετία Κουσιτά, διευθύνουσα σύμβουλος της Manpower. Βασικό μέλημα της χώρας μας, από Εξελίξεις στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα θα αναμένονται και σε άλλους κλάδους, όπως επισημαίνει η κυρία Αλίκη Ζαμπέλη, διευθύνουσα σύμβουλος της Horizon International Hellas, καθώς με την ολοκλήρωση της Ολυμπιακής ημερίδας ο αριθμός εργαζομένων και στελεχών που απασχολούνται στην Ολυμπιακή Επιτροπή θα βρεθούν εκτός εργασίας. Αυτό θα δημιουργήσει μια ιδιαίτερα αναστατωμένη αγορά δεδομένου ότι η προσφορά εργασίας θα ξεπεράσει τις ανάγκες της ζήτησης. Ο αριθμός αυτός είναι πολύ μεγάλος για να μην μπορεί άμεσα να απορροφηθεί στα δύο μεγαλύτερα αστικά κέντρα (Αθήνα - Θεσσαλονίκη). Εξάλλου δεν υπάρχει και η αναμενόμενη εισροή ξένων επενδύσεων που θα μπορούσε να καλύψει τις ανάγκες για νέες θέσεις εργασίας.

Σε ό,τι αφορά τους υπόλοιπους κλάδους τότε εκεί τα πράγματα είναι ευχόλινα. Η κυρία Αλίκη Ζαμπέλη λέει πως είναι δεδομένο ότι «ο τουρισμός δεν κινήθηκε με τις αναμενόμενες προσδοκίες αυτή την ολυμπιακή χρονιά. Σύμφωνα και με τα δεδομένα του κλάδου υπήρξε σημαντική πτώση σε αφίξεις και διανυκτερεύσεις σε σύγκριση με το 2003, που ήταν για επίσης ιδιαίτερα δύσκολη χρονιά για τον τουρισμό. Στον τραπεζικό τομέα θα υπάρξουν σημαντικές ανοκατατάξεις και αρκετές μετακινήσεις. Η Εθνική Τράπεζα θα προβεί σε πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου για να μπορέσει να βελτιώσει τις λειτουργίες της και να γίνει ακόμη πιο ανταγωνιστική. Το λιανικό εμπόριο (food & home outlets etc.) θα παρουσιάσει διακινύσεις, δεδομένου ότι κάποιες σημαντικές οίκοι του εξωτερικού θα εγκαταλείψουν και στην ελληνική αγορά».

Σχετικά με τον κατασκευαστικό κλάδο, ο πρόεδρος του ΣΕΤΕΑΤ (Σύνδεσμος Τεχνικών Επιχειρήσεων Ανατίσεων Υδάτων) κ. Γ. Συριανός είπε ότι με τη λήξη των Ολυμπιακών Αγώνων ήδη οι κατασκευαστικές εταιρείες απέλυσαν εργαζόμενους αλλά και ανέστρεψαν σχέδια, όπως μηχανικοί που εργάστηκαν στα ολυμπιακά έργα, ενώ αναμένεται να ακολουθήσουν και άλλες απολύσεις. Πάντως πιστεύει ότι ένα μεγάλο μέρος των απολυμένων μπορεί να απορροφηθεί σε έργα στην περιφέρεια, αρκεί το κράτος να ξεκινήσει τις κατάλληλες διαδικασίες για την έναρξη υλοποίησης αυτών των έργων και να δημιουργηθεί ένα γενικότερο θεσμικό πλαίσιο για τον ανταγωνισμό, φορολογικά κίνητρα κ.ά. που να βοηθά τις επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν

Εξελίξεις στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα θα αναμένονται και σε άλλους κλάδους, όπως επισημαίνει η κυρία Αλίκη Ζαμπέλη, διευθύνουσα σύμβουλος της Horizon International Hellas, καθώς με την ολοκλήρωση της Ολυμπιακής ημερίδας ο αριθμός εργαζομένων και στελεχών που απασχολούνται στην Ολυμπιακή Επιτροπή θα βρεθούν εκτός εργασίας. Αυτό θα δημιουργήσει μια ιδιαίτερα αναστατωμένη αγορά δεδομένου ότι η προσφορά εργασίας θα ξεπεράσει τις ανάγκες της ζήτησης. Ο αριθμός αυτός είναι πολύ μεγάλος για να μην μπορεί άμεσα να απορροφηθεί στα δύο μεγαλύτερα αστικά κέντρα (Αθήνα - Θεσσαλονίκη). Εξάλλου δεν υπάρχει και η αναμενόμενη εισροή ξένων επενδύσεων που θα μπορούσε να καλύψει τις ανάγκες για νέες θέσεις εργασίας.



ΑΠΟ ΘΕΣΣΕΩΣ

# Το μωρό μου το άνεργο

ΙΣΟΥΣΤΙ ΙΑΥΟΙ

ΕΥΓ. ΓΡ. ΝΙΚΟΛΟΠΟΥΛΟΥ

ΠΡΙΝ από λίγες ημέρες εμφανίστηκε στην τηλεόραση σε μια έκπομη για την ανεργία και τα εργοστάσια που κλείνουν μια ελληνίδα μητέρα, η οποία έδινε ένα ιλαρο-τραγικό σόου ουρλιάζοντας και κατηγορώντας την πολιτεία ότι δεν κάνει τίποτε για την ανεργία. Ελεγε χαρακτηριστικά για το παιδί της: «Το παιδί μου που σπουδασε δεν έχει δουλειά, το μωρό μου είναι άνεργο» και άλλα τέτοια. Δεν ξέρουμε τι έκανε το μωρό της ή τι δεν θέλησε να κάνει.

Όσο η ανεργία - για την οποία πράγματι η κυβέρνηση δεν κάνει σχεδόν τίποτε - είναι πολλές φορές και επιλογή. Οι αγρότες της Θεσπρωτίας για παράδειγμα ζητούν από τους βουλευτές της περιοχής τους να συνάψουν διακρατική συμφωνία ώστε να έρθουν Αλβανοί να μαζέψουν τα

σπαράγγια. Αρνούνται οι ίδιοι να τα μαζέψουν θεωρώντας ότι αυτή η δουλειά δεν είναι για αυτούς. (Δεν έχουμε τίποτε με τη Θεσπρωτία, απλό παράδειγμα είναι, το ίδιο κάνουν και οι αγρότες άλλων περιοχών.)

Στα ελληνικά καϊκιά δουλεύουν συνολικά 65.000 αιγύπτιοι ψαράδες, σύμφωνα με την αιγυπτιακή πρεσβευτή. Πράγματι ο καπθένος μπορεί να διαπιστώσει στα νησιά το καλοκαίρι ότι στα καϊκιά δουλεύουν μόνο ξένοι, συνήθως Αιγύπτιοι, και ότι Έλληνας είναι μόνο ο καπετάνιος - προς το παρόν διότι σε λίγο οι Αιγύπτιοι θα έχουν δικούς τους καϊκιά. Στα εστιατόρια και στα μπαρ οι ξένες σερβιτόρες αντικαθιστούν σιγά σιγά τις Ελληνίδες και τους Έλληνες, στις βιοτεχνίες το ίδιο.

Γιατί, γιατί οι Έλληνες δεν θέλουν να κάνουν αυτές τις δουλειές. Παλιά λέγαμε ότι δεν θα γίνουμε τα γκαρσόνια της Ευρώπης, τώρα λέμε ότι δεν θα γίνουμε ούτε γκαρσόνια ούτε αγρότες ούτε ψαράδες ούτε πολλές άλλες δουλειές. Ταυτόχρονα γινόμα-

στε και εθνικότες λέγοντας ότι ξένοι μας παίρνουν τις δουλειές - τους θέλουμε όμως να τις κάνουν. Είναι ένα από τα κομμάτια μας ότι όλοι θεωρούμε ότι είμαστε φθιάνιμοι για καιρό άλλο, και μεγαλύτερο, ίσως και για προσηγορικοί. Πέραν της πλάκας όμως το ζήτημα είναι ότι πράγματι η κυβέρνηση δεν ασχολείται επαρκώς με την απασχόληση. Και για αυτό δεν ευθύνεται το υπουργείο απασχόλησης μόνο, αλλά το σύνολο της κυβέρνησης. Το υπουργείο Απασχόλησης και τα στοιχεία της ανεργίας μαγειρεύει και όσο περισσότερους μπορεί βάζει στα προγράμματα του ΟΑΕΔ προκειμένου να εμφανίζονται ως απασχολούμενοι αντί να υπολογίζονται στους άνεργους. Έτσι εξαλλου πετυχαίνει τη μαγική εικόνα που δείχνει αύξηση της απασχόλησης ενώ οι επιχειρήσεις κλείνουν.

Όσο η ανεργία θα έπρεπε να υπάρχει κεντρικός σχεδιασμός ο οποίος να προβλέπει τρόπους αύξησης της οικονομικής ανάπτυξης, νέες επενδύσεις, αύξηση της παραγωγής, βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, μεταφορά δραστηριοτήτων από ζημιονομους κλάδους σε άλλους στους οποίους διαθέτουμε ή μπορούμε να αποκτήσουμε συγκριτικό πλεονέκτημα. Βελτίωση του θεσμικού πλαισίου ώστε να αυξηθούν οι αυτοαπασχολούμενοι και να ανοίξουν τα κλειστά επαγγέλματα.

Τίποτε από όλα αυτά δεν γίνεται. Το οικονομικό επιτελείο ασχολείται αποκλειστικά με τη διαχείριση της δημοσιονομικής κρίσης και συγκεκριμένα με το μαγείρεμα των δημοσιονομικών μεγεθών προκειμένου να εμφανιστεί μειωμένα ελλείμματα και να καθησυχάσει τους Ευρωπαίους ώστε να αποφύγει να λάβει μέτρα εξυγίανσης της οικονομίας.



# ΣΤΟ 27,3% Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Του ΣΤ. ΣΤΑΜΟΥ

**Σ**ε υψηλά επίπεδα πορεύεται η ανεργία και το τρίμηνο Ιανουαρίου - Σεπτεμβρίου 2004, εποχή έντονης προετοιμσίας και διεξαγωγής των Ολυμπιακών Αγώνων. Σε «κλειστάς πόρτες» προσκρούουν οι νέες ηλικίας 15-29 ετών που ζητούν απασχόληση, και ιδιαίτερα οι νέες γυναίκες, στις οποίες το ποσοστό ανεργίας φτάνει σε 27,3%.

Από το σύνολο των 485.897 ανέργων, το 57,6% αναζητεί εργασία ματαίως πάνω από 12 μήνες.

Σύμφωνα με το στατιστικό έργο της «Έρευνας του εργατικού δυναμικού» για το τρίτο τρίμηνο του 2004, που διενήργησε η Στατιστική Υπηρεσία, το ποσοστό της ανεργίας κατά την περίοδο αυτή έφτασε σε 10,1% του συνόλου του εργατικού δυναμικού. Το μέσως προηγούμενο τρίμηνο η ανεργία ήταν 10,2% και το πρώτο τρίμηνο του 2004 ανερχόταν σε 11,3% (σ.σ.: η σύγκριση, όμως, πρέπει να γίνεται με την αντίστοιχη περίοδο του προηγούμενου χρόνου, δηλαδή το 2003, αφού στην ανεργία πα-

ραπροσούνται εποχικές διακυμάνσεις).

Σύμφωνα με ανακοίνωση της Στατιστικής, το χαρακτηριστικό της ανεργίας κατά το τρίτο τρίμηνο του 2004 ήταν:

- Κατά φύλο και ηλικία: Τα υψηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στους νέους ηλικίας 15-29 ετών, όπου το ποσοστό ανεργίας ανέρχεται σε 19,9%.

Στις νέες γυναίκες το αντίστοιχο ποσοστό φτάνει σε 27,5% του οικονομικού ενεργού πληθυσμού τους. Στις γυναίκες γενικά, το ποσοστό αυτό είναι 15,8% έναντι 6,1% των ανδρών.

- Εκπαίδευση: Το ποσοστό ανεργίας βρίσκονται πάνω από το συνολικό ποσοστό κυρίως στους αποφοίτους μέσης (11,4%) ή ανώτερης εκπαίδευσης (12,2%), ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στους αποφοίτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (8,4%) και σε όσους έχουν απολυτήριο Δημοτικού (8%) ή έχουν παρακολούθησει μόνο μερικές τάξεις Δημοτικού (5,9%).
- Το ποσοστό των ανέργων σε άρρους εισέρχεται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας α-

ναζητώντας απασχόληση ανέρχεται σε 42,4% του συνόλου των ανέργων.

- Ποσοστά ανεργίας 8,5%, χαμηλότερο δηλαδή του μέσου εθνικού, παρατηρείται στα άτομα με ξένη υπηκοότητα και το πόσοστό απασχόλησης τους ανέρχεται στο 71,2% του αντίστοιχου συνολικού πληθυσμού.

- Κατά περιφέρεια: Το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στη Δυτική Μακεδονία (16,4%) και ακολουθούν η Δυτική Ελλάδα με 13% και η ανατολική Μακεδονία και Θράκη με 12,6%. Τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στα Ιόνια νησιά (4,7%) και την Κρήτη (5,8%).

- Ο αριθμός των απασχολούμενων το τρίτο τρίμηνο του 2004 ανήλθε σε 4.342.000 άτομα.

- Το ποσοστό μερικής απασχόλησης ανέρχεται σε 4,5% των απασχολούμενων. Από αυτούς, το 27,5% προέβη στην επιλογή επειδή δεν ήθελε πλήρη απασχόληση, ενώ το 46,4% επειδή δεν ήταν δυνατόν να βρει εργασία με πλήρη απασχόληση.

## Η ανεργία κατά φύλο και ηλικία

ΗΛΙΚΙΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
15-29	13,7	27,5	19,9
30-44	4,6	14,8	8,9
45-64	3,5	7,5	5,0
65+	0,2	1,8	0,6
ΣΥΝΟΛΟ	6,1	15,8	10,1



## Ποσοστά ανεργίας κατά περιφέρεια

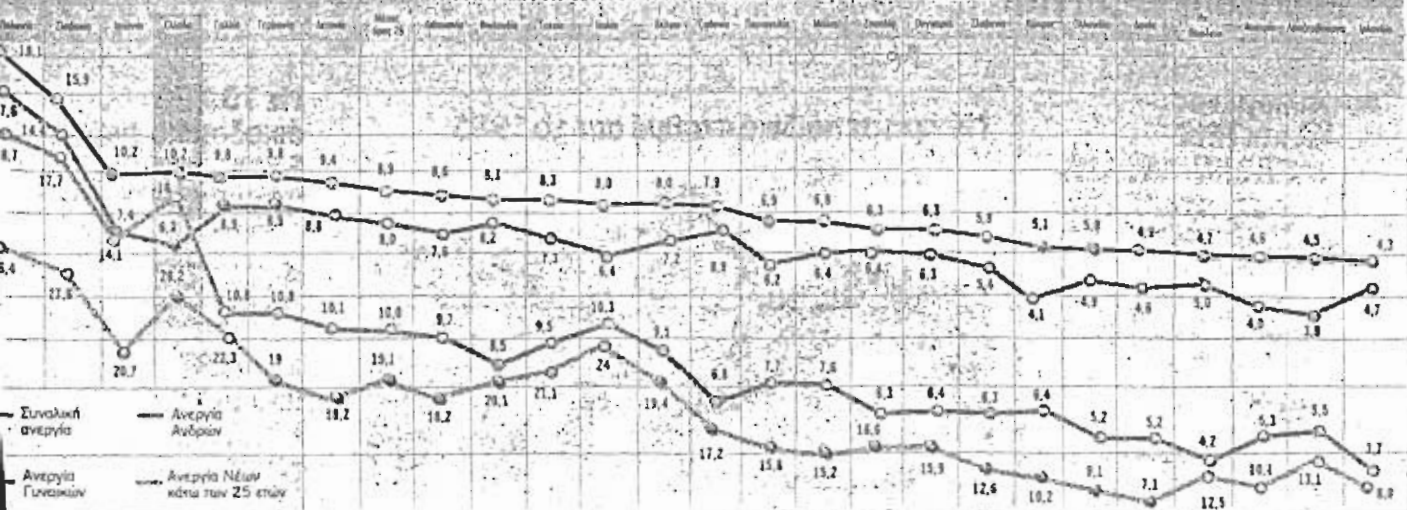
Ανατ. Μακεδονία-Θράκη	12,6
Κεντρική Μακεδονία	12,2
Δυτική Μακεδονία	16,4
Ηπειρος	11,2
Θεσσαλία	9,9
Ιόνια νησιά	4,7
Δυτική Ελλάδα	13,0
Στερεά Ελλάδα-Ευβοία	12,2
Αττική	8,9
Πελοπόννησος	8,7
Βόρειο Αιγαίο	8,6
Νότιο Αιγαίο	6,1
Κρήνη	5,8
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	10,1



Πηγή: Εφημερίδα "Το Βήμα", Τρίτη 19 Νοεμβρίου 2005.



## Η ΕΛΛΑΔΑ ΠΡΩΤΑΘΗΤΡΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΖΩΝΗ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΩΤΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΖΩΝΗ - ΤΡΙΤΗ ΣΤΗΝ Ε.Ε. ΤΟΝ 2005

# Ελληνική πρωτιά στην ανεργία

Στο 10,4% σκαρφαλώνει η ανεργία στην Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας για το 2005, ενώ ο μέσος όρος της Ευρωζώνης είναι 8,9%

**Γράφημα**  
**ο Γιώργος Καλομούνος**

της Ε.Ε. είναι στο 19,1%. Από το 2000, η Ελλάδα καταδεικνύεται ως η χώρα με τον υψηλότερο ποσοστό ανεργίας, εκτός των γυναικών και λιγότερο των ανδρών. Είναι χαρακτηριστικό ότι ενώ η ανεργία στους άν-

δρες βρίσκεται στο 6,3%, δηλαδή 3,8% χαμηλότερα από τον κοινοτικό μέσο όρο, που είναι 10%, οι γυναίκες εμφανίζουν 16% δηλαδή 6,1% πάνω από τον μέσο όρο των 25 χωρών, που είναι 10%.

Η Γισσώροια υπολογίζει ότι τον Μάρτιο του 2005, 12,8 εκατ. άνδρες και γυναίκες ήταν άνεργοι στην Ευρωζώνη και 19,1 εκατομμύρια στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι χώρες  
Άλλες χώρες, που εμφανίζουν υψηλή ανεργία, είναι η Ισπανία με 10,2%, η Γαλλία και η Γερμανία με 9,8% και η Λατвия με 9,4%. Αντίθετα, χαμηλά ποσοστά έχουν η Ιρλανδία με 4,3%, το Λουξεμβούργο με 4,5%, η Αυστρία με 4,6%, η Ην Βασίλεια με 4,7% και η Δανία με 4,9%.

Στους νέους, υψηλή ανεργία παρουσιάζει και η Ιταλία με 24%, ενώ χαμηλά βρίσκεται η Δανία με 7,1%, η Ιρλανδία με 8% και η Ολλανδία με 9,1%. Ειδικά για τις γυναίκες, εκτός από τη χώρα μας, υψηλότερα του μέσου όρου ποσοστά ανεργίας έχει η Πολωνία με 18,7%, η Σλοβακία με 17,7% και η Ισπανία με 14,1%. Αντίθετα, χαμηλά ανεργία έχει το Ην Βασίλειο με 4,2%, η Ιρλανδία με 3,7%, το Λουξεμβούργο με 5,5%, η Κύπρος με 6,4%, η Ουγγαρία με 6,4%, η Εσθονία με 6,8%.

Πηγή: Εφημερίδα "Το Έθνος", Τετάρτη, 4 Μαΐου 2005.

## Παγώνουν και τα προγράμματα του ΟΑΕΔ για την αύξηση της επιδότησης στους άνεργους

**ΜΕΤΩΝΟΜΟ 3227/2004** για τον υπολογισμό της επιδότησης των ανέργων με 528.000. Το μέτρο θα μείνει δεν είναι άλλες διατάξεις που δημοσιεύονται αλλά ο υπολογισμός γίνεται στην Εφημερίδα της Κυβερνητικής Παράστασης τον Φεβρουάριο του 2004, προβάλλεται αύξηση της επιδότησης νέων θέσεων εργασίας από τον Ιανουάριο για περιφερειακή ή ειδικά προγράμματα του ΟΑΕΔ. Στο άρθρο 2, και την παράγραφο 3 του ίδιου νόμου προβλέπεται φραστών νέους άνεργους ή άνεργους μητέρες. Το συγκεκριμένο μέτρο θα μείνει δεν είναι άλλες διατάξεις που δημοσιεύονται αλλά ο υπολογισμός γίνεται στην Εφημερίδα της Κυβερνητικής Παράστασης τον Φεβρουάριο του 2004, προβάλλεται αύξηση της επιδότησης νέων θέσεων εργασίας από τον Ιανουάριο για περιφερειακή ή ειδικά προγράμματα του ΟΑΕΔ. Στο άρθρο 2, και την παράγραφο 3 του ίδιου νόμου προβλέπεται φραστών νέους άνεργους ή άνεργους μητέρες. Το συγκεκριμένο μέτρο θα μείνει δεν είναι άλλες διατάξεις που δημοσιεύονται αλλά ο υπολογισμός γίνεται στην Εφημερίδα της Κυβερνητικής Παράστασης τον Φεβρουάριο του 2004, προβάλλεται αύξηση της επιδότησης νέων θέσεων εργασίας από τον Ιανουάριο για περιφερειακή ή ειδικά προγράμματα του ΟΑΕΔ.

Πηγή: Εφημερίδα "Το Έθνος", Σάββατο, 30 Απριλίου 2005.

# 6.450 άνεργοι θα επιδοτηθούν με 9.000 ευρώ ο καθένας

■ Του Κ. ΚΑΤΙΚΟΥ

**Α**πό την Παρασκευή 10 Δεκεμβρίου οι εγγεγραμμένοι άνεργοι του ΟΑΕΔ που θέλουν να κάνουν δική τους δουλειά, μπορούν να υποβάλλουν αιτήσεις στις υπηρεσίες του, για να ενταχθούν εφόσον πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις στο νέο επιδοτούμενο πρόγραμμα για νέους ελεύθερες επαγγελματίες που θέττει σε εφαρμογή ο Οργανισμός.

Το πρόγραμμα απευδύναται σε 6.450 άνεργους και είναι ανοιχτό μέχρι το 2006. Όσοι ενταχθούν επιλέγοντας έναν από τους τομείς (πολιτισμού ή περιβάλλοντος) που περιγράφεται στον σχετικό πίνακα, επιδοτούνται με 9.000 ευρώ για να ανοίξουν τη δική τους επιχείρηση.

Συμφωνά με την κοινή υπουργική απόφαση των υπουργών Οικονομίας Γιώργου Αλογοσκούφη και Αποστόλη-Ανδρέα Κωνσταντίνου Πρωτοπαπίου, στους δικαιούχους θα καταβάλλεται ως προκαταβολή

ποσό 3.000 ευρώ με την έκδοση της εγκριτικής απόφασης από τον ΟΑΕΔ, και τα υπόλοιπα 6.000 ευρώ σε 2 ισόποσες εξομησιακές δόσεις.

Στο πρόγραμμα μπορούν να ενταχθούν εγγεγραμμένοι άνεργοι και άνεργες που πληρούν τα εξής κριτήρια:

- Είναι ηλικίας 18 έως 64 ετών.

- Διαθέτουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ μέχρι και την ημερομηνία έναρξης της δραστηριότητάς τους.
- Έχουν περάσει από διαδικασία εξοτιμικευμένης προεργασίας.

Αρκεί μια μόνο αίτηση από τους άνεργους και η υποδείξη του συγκεκριμένου χώρου εγκατάστασης της επιχείρησης.

ως δικαιολογητικό για την ένταξη τους στο πρόγραμμα, από τη στιγμή που πληρούν τις προϋποθέσεις.

Μετά την υποβολή της αίτησης όμως, οι υποψήφιοι πρέπει να είναι έτοιμοι να ενταχθούν στον χώρο της επιχείρησής τους οποιαδήποτε στιγμή από τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, προκειμέ-

νου να εγκριθεί οριστικά και η αίτησή τους.

Το εν λόγω πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» του Γ' ΚΠΣ με συνολική δαπάνη στο ύψος των 58.050.000 ευρώ.

## ΠΕΔΑΓΕΥΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΘΟΥΝ ΜΕ ΤΟ ΝΕΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΤΟΥ ΟΑΕΔ

### ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

Γκαλερί, θέατρο, μουσική, χορός, δημιουργική απασχόληση παιδιών, βιβλίο, ζωγραφική, γλυπτική, σιγγραφία, ξυλογλυπτική, οπτικοακουστικά, γραφικές τέχνες, σχέδια, φωτογραφία, κινηματογράφος, πολυμέσα, μουσικά όργανα, κεραμική τέχνη, ψηφιδωτά - βιολογικά, καροζιόπλαχτες - κατασκευές ψηφιδωτών, καλλιτεχνική βιβλιοθεαία, προστασία - συντήρηση - αναστήλωση μνημείων και αρχαιολογικών χώρων, επιχειρήσεις - φορείς πολιτιστικών εκδηλώσεων, συντηρητές έργων τέχνης πιστοποιημένοι από το υπουργείο Πολιτισμού, πολιτιστικός τουρισμός, μαγειρική, καλαθοπλεκτική, κεντητική, υφαντική, επισκευή παλαιών επίπλων.

### ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

Μελέτες περιβαλλοντολογικών επιπτώσεων, βιολογικός καθαρισμός, διαχείριση απορριμμάτων (ογειονομική ταφή, χυμοποίηση, καύση, ανακύκλωση), αναπλάσεις χώρων, αναδασώσεις χώρων, δημιουργία προσίτων, συντήρηση ή λειτουργία μονάδων επεξεργασίας αποβλήτων, καθαριότητα εξωτερικών χώρων, προστασία δασών, καθαρισμός λιμένων και ακτών, διαχείρισης δασικού πλούτου, βιομηχανική αντιρρύπανση, οικολογικά προϊόντα.









# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ

## ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

### Οικονομία και ανεργία τρομάζουν τους Έλληνες

ΗΜΕΡΗΣΙΑ, 04/02/2005



Εννέα στους δέκα Έλληνες ανησυχούν για την αύξηση της ανεργίας, σύμφωνα με την κοινοτική δημοσκόπηση «Ευρωβαρόμετρο», ενώ το 75% δηλώνει απογοητευμένο από το σύστημα κοινωνικής προστασίας και το 78% θεωρεί κακή την οικονομική κατάσταση της χώρας.

Ιδιαίτερα απαισιόδοξη για τις προοπτικές της ελληνικής οικονομίας δηλώνει η συντριπτική πλειοψηφία των Ελλήνων, όπως προκύπτει από την κοινοτική δημοσκόπηση «Ευρωβαρόμετρο». Από την ίδια έρευνα προκύπτει ότι εννέα στους δέκα Έλληνες ανησυχούν για την αύξηση της ανεργίας.

Επίσης, το 75% των ερωτηθέντων δήλωσαν απογοητευμένοι από το σύστημα κοινωνικής προστασίας, μόνο το 60% είναι ικανοποιημένοι από την ποιότητα ζωής τους (ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά στην Ευρωπαϊκή Ένωση των «25»), ενώ η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της Ένωσης όπου οι πολίτες της «βλέπουν» επιδείνωση της κατάστασης του περιβάλλοντος...

Το «Ευρωβαρόμετρο» έδειξε... βαρομετρικό χομηλά για τους Έλληνες, αφού:

Το 88% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι η αγορά εργασίας στην Ελλάδα είναι σε χειρότερη κατάσταση από ό,τι στην Ευρώπη. Το 46%, μάλιστα, βλέπει περαιτέρω επιδείνωση της ανεργίας τα επόμενα πέντε χρόνια, ενώ μόνο το 37% κάνει λόγο για βελτίωση.

Το 78% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι θεωρεί κακή την υπάρχουσα οικονομική κατάσταση, έναντι 62% που είναι ο κοινοτικός μέσος όρος.

Το 87% θεωρεί ότι η κατάσταση της οικονομίας της Ελλάδας είναι χειρότερη από αυτή που ισχύει κατά μέσο όρο στην ΕΕ.

Το 75% κρίνει αρνητικά το υφιστάμενο πλαίσιο κοινωνικής προστασίας, έναντι μέσου κοινοτικού όρου 53%. Διχασμένοι εμφανίζονται οι Έλληνες για το αν θα υπάρξει βελτίωση ή επιδείνωση τα επόμενα πέντε χρόνια, αφού αισιόδοξοι και απαισιόδοξοι «ισοβαθμούν» με ποσοστό 41%. Πάντως, το 84% συμφωνεί ότι η κοινωνική προστασία στην Ελλάδα είναι χειρότερη από ό,τι στην ΕΕ.

Το 70% δηλώνει απαισιόδοξο για το μέλλον των συντάξεων. Ωστόσο, οι Έλληνες - όπως άλλωστε και οι υπόλοιποι Ευρωπαίοι - τάσσονται κατά των επώδυνων λύσεων και προκρίνουν ως καλύτερη λύση τη διατήρηση του ορίου ηλικίας για τη συνταξιοδότηση με αύξηση των κοινωνικών εισφορών. Μόνο το 9% δέχεται μείωση των συντάξεων, το 7% δηλώνει έτοιμο να εργαστεί περισσότερα χρόνια καταβάλλοντας αυξημένες εισφορές, ενώ ένα μεγάλο ποσοστό (33%) ομορripπει όλες τις προαναφερθείσες λύσεις.

Το 60% των ερωτηθέντων Ελλήνων δηλώνει ικανοποιημένο από την ποιότητα ζωής του, ποσοστό που υπολείπεται πολύ του κοινοτικού μέσου όρου (73%).

Καλύτερο βιοτικό επίπεδο θεωρούν ότι έχουν οι Δανοί και οι κάτοικοι του Λουξεμβούργου (95%), ενώ πιο απογοητευμένοι από τους Έλληνες είναι μόνο οι Λιθουανοί, οι Πολωνοί, οι Σλοβάκοι, οι Λιθουανοί, οι Πορτογάλοι και οι Ούγγροι.

Το 63% των Ελλήνων εκτιμά ότι η κατάσταση του περιβάλλοντος στην Ελλάδα είναι άσχημη, έναντι 36% που θεωρεί ότι είναι καλή. Σε σύγκριση με τις άλλες χώρες το 60% των Ελλήνων θεωρεί ότι το περιβάλλον στην Ελλάδα είναι υποβαθμισμένο σε σχέση με την Ευρώπη έναντι 29% που θεωρεί ότι είναι καλύτερο. Στην ΕΕ των «25» τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 40% και 45%.

Αξίζει πάντως να σημειωθεί ότι ενώ οι Έλληνες εμφανίζονται απαισιόδοξοι για «τα του οίκου τους», πιστεύουν περισσότερο από όλους τους Ευρωπαίους ότι η ΕΕ μπορεί σε πέντε χρόνια από σήμερα να καταστεί η πρώτη οικονομική δύναμη στον κόσμο! Κάτι που δεν πιστεύει γιλέον ούτε η ίδια η Κομισιόν...

### **Τι φοβούνται οι Έλληνες**

88% των Ελλήνων ανησυχούν για την ανεργία

78% θεωρούν κακή την οικονομική κατάσταση

87% πιστεύουν ότι η ελληνική οικονομία είναι σε χειρότερη θέση από την ευρωπαϊκή

70% ανησυχούν για το μέλλον των συντάξεων

75% δηλώνουν απογοητευμένοι από το σύστημα κοινωνικής προστασίας

63% εκτιμούν ότι η κατάσταση του περιβάλλοντος είναι κακή

60% είναι ικανοποιημένοι από την ποιότητα ζωής τους

## **Απασχόληση: Πώς αντιμετωπίζεται η ανεργία στην**

### **Ευρώπη**

Ημερομηνία καταχώρησης Κυριακή, Φεβρουάριος 01 @ 16:24:03 EET

Θεματική Ενότητα: [Ευρωπαϊκή Ένωση](#)



Κίνητρα στις επιχειρήσεις για την πρόσληψη νέου εργατικού δυναμικού εφαρμόζει η Γερμανία. Στη φωτογραφία, γραφείο ευρέσεως εργασίας στο Ζααρμπρύκεν

Μέτρα κατά της ανεργίας που παρουσιάζουν αρκετές ομοιότητες με τις πρόσφατες εξαγγελίες του υποψηφίου προέδρου του ΠΑΣΟΚ κ. Γ.

Παπανδρέου για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης, εφαρμόζονται σε αρκετές χώρες της ΕΕ. Τα συγκεκριμένα προγράμματα στοχεύουν στην ενίσχυση της μερικής ή πλήρους απασχόλησης, προσφέροντας οικονομική ενίσχυση σε επιχειρήσεις για την πρόσληψη είτε ατόμων από συγκεκριμένες κατηγορίες του πληθυσμού είτε μακροχρονίως ανέργων. Σε ορισμένες χώρες ο κρατικός προϋπολογισμός επιδοτεί τις εισφορές που καταβάλλει ο εργοδότης και ο εργαζόμενος για την ιατροφορμακευτική και συνταξιοδοτική κάλυψη, ενώ σε άλλες το κράτος καταβάλλει ένα σημαντικό μέρος του μισθού του εργαζομένου για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Παράλληλα λειτουργούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, παρόμοια με αυτά του ΟΑΕΔ, τα οποία προωθούν την επιμόρφωση και την εξειδίκευση των νέων, πληρώνοντας για λογαριασμό της επιχείρησης ένα μέρος ή το σύνολο της αμοιβής του μαθητευόμενου εργαζομένου. Τα παραπάνω βέβαια γίνονται σε κράτη που η ανεργία είναι σε υψηλά επίπεδα.

#### **\* Έλλειψη εργοτικών χεριών**

Από την άλλη, παρατηρούνται και φαινόμενα έλλειψης εργατικού δυναμικού λόγω της υπερπροσφοράς θέσεων εργασίας. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Ιρλανδίας, στην οποία αναζητείται εργατικό δυναμικό υψηλού μορφωτικού επιπέδου κυρίως από τις ξένες εταιρείες που έχουν εγκατασταθεί στην περιοχή. Η ανεργία βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα (γύρω στο 5%), και μάλιστα ως πρόσφατα υπήρχε τόσο μεγάλη ζήτηση νέων από τις πολυεθνικές, ώστε τα πανεπιστήμια διαμαρτύρονταν ότι με την πολιτική τους πολλές φορές αποσπούσαν τους φοιτητές για απασχόληση προτού προλάβουν να τελειώσουν τις σπουδές τους. Το μόνο πρόγραμμα που προσφέρει η κυβέρνηση είναι η δωρεάν μετεκπαίδευση ανέργων για την επανενσωμάτωση στην αγορά εργασίας. Παρόμοια είναι η κατάσταση και στη Δανία, όπου η ανεργία δεν ξεπερνά το 5%, ενώ έχει υπολογιστεί ότι μόνο το 10% των νέων που χάνουν τη δουλειά τους μένουν άνεργοι για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών. Και στη Δανία προβλέπονται απλώς δυνατότητες συνεχούς και διά βίου εκπαίδευσης.

#### **\* Πού επιδοτούνται οι εισφορές**

Στη Γερμανία λειτουργούν αυτή τη στιγμή δύο προγράμματα, τα οποία δημιουργούν κίνητρα στις επιχειρήσεις για την πρόσληψη νέου εργατικού δυναμικού. Σύμφωνα με το Ελληνογερμανικό Εμπορικό Επιμελητήριο, το πρόγραμμα «mini-jobs» προωθεί τη μερική απασχόληση. Αφορά άνεργους άνω των 18 ετών που προσλαμβάνονται σε όλων των ειδών τις επιχειρήσεις. Στην προκειμένη περίπτωση ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει εισφορές, ενώ ο εργοδότης καταβάλλει το 25% των εισφορών που του αναλογούν. Βασική προϋπόθεση για την ένταξη στο σχετικό πρόγραμμα είναι οι αποδοχές του εργαζομένου να μην ξεπερνούν τα 400 ευρώ. Ο τελευταίος έχει



τόσο ιατροφαρμακευτική όσο και συνταξιοδοτική κάλυψη. Βέβαια η σύνταξη που θα λόβει είναι μειωμένη, γι' αυτό και του δίνεται η δυνατότητα να συμμετέχει και ο ίδιος στις εισφορές. Στο συγκεκριμένο πρόγραμμα έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν δημόσιοι υπάλληλοι και ελεύθεροι επαγγελματίες που θέλουν απλώς να αυξήσουν τα εισοδήματά τους. Σημειώνεται ότι αν κάποιος χρησιμοποιεί το πρόγραμμα σε δύο διαφορετικές επιχειρήσεις, τότε είναι υποχρεωμένος να πληρώνει το σύνολο των εισφορών.

Το δεύτερο πρόγραμμα δημιουργεί κίνητρα για την αύξηση των θέσεων πλήρους απασχόλησης. Όπως ανέφεραν παράγοντες του Ελληνογερμανικού Επιμελητηρίου, επιδοτείται από 1/1/2004 μέρος του μισθού των ανέργων που προσλαμβάνονται σε όλες τις επιχειρήσεις. Αν πρόκειται για νέα επιχείρηση, το 50% του μισθού καταβάλλεται για 12 μήνες από τον κρατικό προϋπολογισμό, ενώ το αντίστοιχο διάστημα για υφιστάμενες επιχειρήσεις φθάνει τα 3 χρόνια. Μετά την περίοδο της επιδότησης η εταιρεία έχει το δικαίωμα να απολύσει τους εργαζομένους που προσέλαβε. Στο εν λόγω πρόγραμμα τόσο η επιχείρηση όσο και ο εργαζόμενος πληρώνουν το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών.

Στην Ισπανία η κυβέρνηση προβλέπει επιδοτήσεις στις εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών προκειμένου να προωθήσει την απασχόληση διαφόρων κοινωνικών τάξεων. Οι κατηγορίες του πληθυσμού που επιδοτούνται είναι οι άνεργες γυναίκες ηλικίας 16 ως 45 ετών, άνεργες γυναίκες για θέσεις εργασίας με πολύ μικρή απασχόληση γυναικών, άνεργοι γενικά εγγεγραμμένοι στο ταμείο ανεργίας για χρόνο άνω των έξι μηνών, γυναίκες που προσλαμβάνονται κατά τους πρώτους 24 μήνες μετά τον τοκετό, συμβόλαια εργασίας που μεταβάλλονται από ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου καθώς και συμβόλαια μαθητείας ή εξάσκησης επαγγελματία ή σε αντικατάσταση εξερχόμενου συνταξιούχου και μητέρες εργαζόμενες με συμβόλαια εργασίας ορισμένου χρόνου που απεχώρησαν από την εργασία τους λόγω εγκυμοσύνης επανέρχόμενες με νέα συμβόλαια αορίστου χρόνου. Οι επιδοτήσεις αφορούν τις εισφορές τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών για τα δύο πρώτα χρόνια και κυμαίνονται από το 25% ως το 100%. Το 100% των εισφορών φθάνει η επιδότηση στις περιπτώσεις που αφορούν γυναίκες μητέρες, ενώ ιδιαίτερα ευνοϊκά είναι τα μέτρα για γυναίκες άνεργες άνω των 45. Στις υπόλοιπες κατηγορίες η επιδότηση των εισφορών κυμαίνεται μεταξύ 25% και 45%.

#### \* Κίνητρα για τους νέους

Στην Πορτογαλία προσφέρονται κίνητρα σε επιχειρήσεις για την πρόσληψη νέων ηλικίας από 16 ως 30 ετών, χωρίς προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, με την προϋπόθεση να είναι εγγεγραμμένοι στο ταμείο ανεργίας για διάστημα πέραν των 12 μηνών και στους μακροχρονίως ανέργους. Τα κίνητρα αυτά είναι είτε η απαλλαγή της επιχείρησης από τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για τον εργαζόμενο τους πρώτους 24 μήνες από την έναρξη της απασχόλησής του ή η πληρωμή ενός τμήματος του μισθού του εργαζομένου από το κράτος για το ίδιο χρονικό διάστημα. Απαραίτητη προϋπόθεση για την εφαρμογή αυτών των μέτρων είναι η σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ της επιχείρησης και του εργαζομένου, δηλαδή δεν εφαρμόζονται σε περιπτώσεις μερικής ή εποχικής απασχόλησης.

Στην Αυστρία επιδοτήσεις δίνονται σε αποφοίτους ανωτάτων πανεπιστημιακών ιδρυμάτων που θέλουν να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία πάνω στο αντικείμενο το οποίο σπούδασαν. Μέσω ειδικών υπηρεσιών προωθούνται σε επιχειρήσεις για να εργαστούν ως μαθητευόμενοι για διάστημα μέχρι δύο ετών και το κράτος πληρώνει τον μισθό τους, ο οποίος είναι μειωμένος σε σχέση με τον βασικό μισθό. Η οικονομική ενίσχυση από το κράτος στην προκειμένη περίπτωση μπορεί να

αποτελείται από το επίδομα ανεργίας, από την ιατροφαρμακευτική κάλυψη και την κάλυψη για ατυχήματα, καθώς και από τις συνταξιοδοτικές εισφορές. Πάντα βέβαια ο εργαζόμενος δεν απολαμβάνει όλα τα παραπάνω αλλά έναν συνδυασμό αυτών. Σε όσους εγκαταλείπουν το σχολείο ή σπούδασαν σε τεχνικές σχολές υπάρχουν ειδικά προγράμματα που έχουν στόχο την προώθησή τους σε σχολές για την επιμόρφωση και την εξειδίκευσή τους σε έναν συγκεκριμένο κλάδο. Το διάστημα κατά το οποίο σπουδάζουν λαμβάνουν από το κράτος μια μικρή οικονομική ενίσχυση.

A. ΜΑΡΚΟΥ  
ΤΟ ΒΗΜΑ , 01-02-2004

<http://www.pbs.gr/modules.php?name=News&file=article&sid=825>

Ελλάδα: Ρεκόρ στην ανεργία των νέων κάτω των 25 ετών

Αποστολέας: amiana στις 11 Οκτώβριος, 2004 - 12:06

A.M-Θ Ενημέρωση

Ρεκόρ στην ανεργία των νέων κάτω των 25 ετών «κατέχει» η Ελλάδα σύμφωνα με τα στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, της γνωστής μας Eurostat όπου το ποσοστό των νέων εκτός παραγωγικής απασχόλησης φθάνει το 27,1%, το υψηλότερο στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Στον αντίποδα της Ελλάδας βρίσκεται η Κύπρος με την τέταρτη καλύτερη επίδοση στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Στους Κύπριους νέους η ανεργία περιορίζεται στο 10,2%. Όσο για τη συνολική ανεργία στη χώρα μας και εκεί η Ελλάδα φαίνεται ότι «περνάει μπροστά», αφού η νέα μέθοδος μέτρησης που εφαρμόζει τώρα η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος ΕΣΥΕ δίνει ένα μέγεθος της τάξης του 12%, όταν ο μέσος όρος στην Ε.Ε. είναι 9%.

Βέβαια οι εξελίξεις αυτές δεν είναι καθόλου καινούργιες ούτε τυχαίες. Συνδέονται κατ' ευθείαν με τη συνολικά στρεβλή διάρθρωση της ελληνικής οικονομίας, με την εκτεταμένη παρέμβαση του κράτους στην οικονομία αλλά και το δαιδαλώδες θεσμικό καθεστώς της αγοράς εργασίας.

Η Ελλάδα εμφανίζει δυστυχώς από τις χειρότερες επιδόσεις συνολικής συμμετοχής του πληθυσμού στην παραγωγή, αξιούσα μιν τα τελευταία χρόνια αλλά περιορισμένη στο 57,8% το 2003, από 53,7% το 1992. Σε αντιδιαστολή στην Ιρλανδία όπου η συμμετοχή του πληθυσμού στην παραγωγή του ΑΕΠ το 1992 ήταν 51,2%, σημαντικά κάτω από την Ελλάδα, για να εκτιναχθεί όμως το 2003 στο 65,4%. Η τελευταία αυτή χώρα βέβαια, σχεδίασε και εφαρμόσε με απόλυτη επιτυχία ένα πρόγραμμα οικονομικής αναδιάρθρωσης με στόχο την ανάπτυξη. Στο ίδιο διάστημα και η Ελλάδα πέτυχε και αυτή σημαντικούς ρυθμούς ανάπτυξης, οι οποίοι όμως στηρίχθηκαν στις Κοινοτικές ενισχύσεις και στον κρατικό δανεισμό για την εκτέλεση μεγάλων δημόσιων έργων και του Ολυμπιακού προγράμματος. Αντίθετα η ανάπτυξη της Ιρλανδίας βασίσθηκε στις ιδιωτικές επενδύσεις, κυρίως από το εξωτερικό, ενώ αξιοποίησε τα αντίστοιχα Κοινοτικά κονδύλια για την υποστήριξη της παραγωγικότητας και της συμμετοχής του πληθυσμού στην αγορά εργασίας.



## Παιδεία και Ανεργία

Η ελληνική οικονομία αναμφίβολα σημειώνει τον τελευταίο καιρό εντυπωσιακές επιδόσεις με πρώτιστο και κυρίαρχο δεδομένο, εκτός από την κατακόρυφη πτώση του πληθωρισμού και την μείωση των ελλειμμάτων, σε συνδυασμό με την επί σειρά ετών ανοδική πορεία της ανάπτυξης σε επίπεδα του 3% και περισσότερο. Πρόκειται για υψηλότερους ρυθμούς αύξησης του ΛΕΠ που τοποθετούν τη χώρα μας στην πρωτοκαθεδρία σε σχέση με τις περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες, γεγονός που συνεπάγεται και τη μείωση της ψαλίδας που χωρίζει το επίπεδο ανάπτυξης της με αυτό του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Όμως στο μέτωπο της ανεργίας υπάρχει πρόβλημα, παρ' όλες τις πολύπλοκες προσπάθειες και τα μέτρα πολιτικής που προωθούνται από κυβερνητικούς φορείς. Η ανεργία στην Ελλάδα δε δείχνει σημεία υποχώρησης, ενώ σε υψηλά επίπεδα κυμαίνεται η ανεργία των νέων.

Το πρόβλημα, κατά την άποψή μας, που δυστυχώς φαίνεται πως επιβεβαιώνεται από τα γεγονότα, είναι ότι δεν έχει γίνει σωστή διάγνωση της ιδιαιτερότητας που παρουσιάζει η ανεργία στη χώρα μας. Οι γνωστές κλασικές αιτίες που ευθύνονται για την ανεργία είναι κυρίως: 1) η συρρίκνωση της αγροτικής απασχόλησης 2) η αύξηση του συνολικού αριθμού των απασχολούμενων που συνδέεται με τη ραγδαία εισροή προσφύγων και λαθρομεταναστών, 3) η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, 4) η στασιμότητα ή και μείωση των προσλήψεων στο δημόσιο, 5) τα κίνητρα για τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων με τη συνακόλουθη βελτίωση της παραγωγικότητας, 6) οι περιοριστικές πολιτικές για την αντιμετώπιση του πληθωρισμού.

Τα αίτια αυτά, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, ευθύνονται στη χώρα μας όπως και διεθνώς, για την επιμονή και τη διόγκωση της ανεργίας. Όμως δεν είναι αρκετά για να εξηγήσουν τους βαθύτερους λόγους του προβλήματος. Σε πολύ μεγαλύτερη έκταση στην Ελλάδα, απ' ό,τι ισχύει διεθνώς, ο σκληρός πυρήνας της ανεργίας στη χώρα μας, συνδέεται άμεσα με την επιλεγόμενη τεχνολογική ανεργία. Αυτό σημαίνει ότι οι ραγδαίες εξελίξεις της τεχνολογίας έχουν ως συνέπεια την ταχύτατη απαξίωση πολλών επαγγελμάτων, ειδικοτήτων και δεξιοτήτων, ενώ ταυτόχρονα γεννιούνται πολλαπλές ανάγκες για νέες ειδικότητες που δεν υπάρχουν στην αγορά εργασίας.

Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα και ιδιαίτερα αυτό της ανωτάτης δημόσιας παιδείας, παραμένει προσκολλημένο σε αναχρονιστικές και ανελαστικές δομές και προσανατολισμένο σε κατευθύνσεις που είναι κορεσμένες και δεν ανταποκρίνονται στις σύγχρονες εξελίξεις της τεχνολογίας και της αγοράς εργασίας. Η παιδεία στη χώρα μας παράγει ανέργους. Έτσι εξηγείται γιατί εδώ παρατηρείται το μοναδικό διεθνώς παράδοξο φαινόμενο, όπου η ανεργία των αποφοίτων Λυκείου και Πανεπιστημίου είναι υψηλότερη από την ανεργία των αποφοίτων γυμνασίου. Παράγουμε ή εισάγουμε, πολύ περισσότερους απ' όσους χρειαζόμαστε, γιατρούς, δικηγόρους, δημοσιογράφους, φαρμακοποιούς, χημικούς, φιλόλογους, ιστορικούς, φυσικούς, μαθηματικούς κλπ. Και τώρα τελευταία άπειρους χρηματοοικονομολόγους που έλκονται από την αμφίβολη λάμψη του Χρηματιστηρίου. Όμως κανείς δεν

προειδοποιεί αυτά τα νέα παιδιά στις περιπτώσεις αυτές, όπως και σε άλλους κορεσμένους τομείς, πως ότι λάμπει δεν είναι χρυσός. Και ότι υπάρχουν ελάχιστες πιθανότητες να βρουν εργασία, τουλάχιστον στα επόμενα πέντε χρόνια στους τομείς που επέλεξαν να εκπαιδευτούν και να δαπανήσουν πολύ προσπάθεια και οικονομίες που συχνά είναι δυσβάχτατες για το οικογενειακό βάλαντιο.

Αντίθετα μεγάλη είναι η ζήτηση για πληροφορικούς επιστήμονες και οποιαδήποτε ειδικότητα συνδυάζει την πληροφορική, τις επικοινωνίες με την οικονομία. Αρκεί εδώ να επισημανθεί ότι το 50% ή και περισσότερο της συνολικής απασχόλησης συνδέεται ή θα συνδέεται άμεσα ή έμμεσα με τον ευρύτερο τομέα της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών. Ο τουρισμός, οι υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας και διάφορες επί μέρους ειδικότητες όπως λχ. της βιοτεχνολογίας, των εναλλακτικών καλλιέργειών, των επαγγελματιών υγείας και πρόνοιας, όπως οι αισθητικοί, οπτικοί, φυσιοθεραπευτές, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, ειδικοί για ΛΜΙ:Λ, κ.λ.π., αλλά και παραδοσιακών επαγγελματιών όπως ηλεκτρολόγοι, υδραυλικοί, ξυλουργοί, πυραδοσιακοί χτίστες, διακοσμητές, κ.λ.π., έχουν επίσης σοβαρές επαγγελματικές προοπτικές.

Συμπερασματικά, η τεχνολογική ανεργία, ή αλλιώς η διαρθρωτική-εκπαιδευτικού τύπου ανεργία, είναι ο μεγάλος υπεύθυνος για τουλάχιστον το μισό ή και περισσότερο από το σύνολο του ποσοστού του 10-12% της ανεργίας στην Ελλάδα. Και ακόμα πιο σημαντικό, η ίδια αιτία είναι υπεύθυνη για την αυξητική της πορεία και ιδιαίτερα για το πολύ υψηλό ποσοστό της ανοδικής πορείας της ανεργίας των νέων και αυτά της μακροχρόνιας ανεργίας.

Αν η παραπάνω διάγνωση γίνει ευρύτατα κατανοητή και αποδεκτή, τότε εκείνο που επείγει είναι η λήψη κατάλληλων διαρθρωτικών μέτρων για τον ίδιο σκοπό. Συγκεκριμένα και επιγραμματικά, αναγκαίο είναι να γίνει άμεση αναμόρφωση της ανώτερης και ανώτατης παιδείας με την εισαγωγή δύο κύκλων σπουδών. Στον πρώτο θα παρέχονται οι αναγκαίες γενικές γνώσεις και στο δεύτερο εκείνες οι εκπαιδευτικές κατευθύνσεις που στην πλειοψηφία τους θα συμβαδίζουν με τις εξελίξεις της τεχνολογίας και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Επίσης, χρειάζεται ριζική αναβάθμιση και εκσυγχρονισμός της επαγγελματικής παιδείας, καθώς και της διαβίου εκπαίδευσης, σύμφωνα πάντα με τις τεχνολογικές εξελίξεις.

Για τον ίδιο σκοπό, απαραίτητο δεδομένο είναι η ευελιξία προσαρμογής των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στα διαρκώς μεταβαλλόμενα δεδομένα της αγοράς εργασίας. Η δημιουργία πλαισίου ελεγχόμενης ιδιωτικής ανώτατης παιδείας θα συμβάλλει επίσης στον υγιή ανταγωνισμό και τον απεγκλωβισμό της δημόσιας ανώτατης παιδείας από τις αναχρονιστικές αγκυλώσεις της. Επί πλέον, αποφασιστική βαρύτητα θα πρέπει να δοθεί στον επαγγελματικό προσανατολισμό ο οποίος οφείλει να συνδυάζει, τα προσωπικά χαρακτηριστικά, τις κλίσεις, τις προτιμήσεις, τα ενδιαφέροντα κάθε ατόμου, με τα επαγγέλματα και τις ειδικότητες που έχουν μέλλον. Και τέλος, η Πολιτεία έχει χρέος να προειδοποιεί τους νέους και τους γονείς ότι σε μια συγκεκριμένη περίοδο, η κατά συρροή επιλογή κορεσμένων εκπαιδευτικών κατευθύνσεων, όπως λχ. του γιατρού, του δικηγόρου, του δημοσιογράφου, του φιλόλογου, του ιστορικού, κλπ., οδηγεί στην ανεργία ή στην ετεροαπασχόληση. Παράλληλα, η δημιουργία νέων τμημάτων σε κορεσμένες ειδικότητες όπως οι παραπάνω θα πρέπει να αποτρέπονται, κάτι που ατυχώς μέχρι πολύ πρόσφατα συνεχίζει να συμβαίνει προς δόξαν κάποιων καθηγητικών ομάδων πίεσης, που

ενδιαφέρονται για την επαγγελματική αποκατάσταση του στενού τους περίγυρου και όχι για την ευρύτερη των νέων επιστημόνων στους οποίους χορηγούν «πτυχία ανέργων».

Γενικότερα, το ζητούμενο είναι να γίνει κατανοητό ότι η τεχνολογική εκπαιδευτική ανεργία είναι κυρίως υπεύθυνη για τη διόγκωση του προβλήματος στη χώρα μας και κατά συνέπεια χρειάζεται να ληφθούν άμεσα και ριζικά μέτρα για την αντιμετώπιση του προβλήματος. Αλλιώς τα σύννεφα στον θλιβερό ορίζοντα θα πυκνώσουν περισσότερο με τις όποιες περαιτέρω δυσοίωνες προοπτικές.

## Η ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες στην Ελλάδα

- 14-4-2003 -

Σε στοιχεία από τα οποία προκύπτει ότι η ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες απ' ότι τους άνδρες στην Ελλάδα αναφέρθηκε ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ Χρ. Πολυζωγόπουλος, μιλώντας τη Δευτέρα στην 1η Περιφερειακή Συνδιάσκεψη Συνδικαλιστριών στο Εργατικό Κέντρο της Πάτρας.

Σύμφωνα με τον κ. Πολυζωγόπουλο, στη χώρα μας η ανεργία των γυναικών ανέρχεται σε ποσοστό 14,6 τοις εκατό, ενώ στους άνδρες 6,2 τοις εκατό και ο ευρωπαϊκός μέσος όρος της ανεργίας των γυναικών φθάνει το 8,7 τοις εκατό.

Περισσότερο πλήττονται οι νέες γυναίκες ηλικίας από 15 έως 19 ετών και μία στις τέσσερις γυναίκες άνω των 20 ετών είναι άνεργη. Το ποσοστό, δε, των μακροχρόνια ανέργων γυναικών είναι τριπλάσιο από αυτό των ανδρών.

Ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ τόνισε, ακόμη, ότι οι γυναίκες έχουν υπερεκμετάλλωση στις ότινες μορφές απασχόλησης (ημισπασχόληση, εποχιακή και λοιπά) και 121.000 γυναίκες έχουν μερική απασχόληση. Το 28 τοις εκατό των γυναικών εργάζονται λιγότερο από 30 ώρες την εβδομάδα.

Τόσο στην Ελλάδα όσο και σε όλο τον κόσμο ο μέσος όρος αποδοχών των γυναικών είναι χαμηλότερος από αυτό των ανδρών για τα ίδια επαγγέλματα. Ωστόσο, διαρκώς βελτιώνεται το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζόμενων γυναικών και το ένα τρίτο των απασχολούμενων είναι υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου. Η χώρα μας πάντως βρίσκεται στην 20η θέση παγκοσμίως για την κοινωνική θέση και τα δικαιώματα της γυναίκας.

Από την πλευρά του, ο πρόεδρος του Εργατικού Κέντρου της Πάτρας (ΕΚΓ) Χρ. Λιακόπουλος επισήμανε ότι ο συνδικαλισμός αποτελεί την απαρχή για τη συμμετοχή της γυναίκας στα κοινά, που όμως δεν είναι ανάλογη των συνδικαλιζόμενων και πολύ περισσότερο των εργαζομένων γυναικών. Ο πρόεδρος του ΕΚΓ υπογράμμισε, ακόμη, ότι η πασόσταση και η αριθμητική συμμετοχή δεν μπορούν να φέρουν την ενεργό συμμετοχή της γυναίκας στη δημόσια ζωή.

## “ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ”

Στο πλαίσιο της Κ.Π. Equal, σχέδιο «Μονοπάτια Απασχόλησης και Καριέρας» διεξήχθη πανελλαδική έρευνα χαρτογράφησης ανέργων από την εταιρεία VPRC. Η έρευνα διήρκεσε από τον Μάιο ως τον Οκτώβριο του 2003 και έγινε με τη μορφή exit-rol στους κατό τόπους ΟΑΕΔ και ΚΠΑ σε δείγμο 2.000 ανέργων.

Τα βασικότερα στοιχεία που αναδείχθηκαν από την έρευνα είναι τα εξής:

▶ <b>Εθελούσια ανεργία</b>	<b>22%</b>
▶ Άνεργοι που συμμετείχαν σε ένα (τουλάχιστον) πρόγραμμα κατάρτισης	16,7%
▶ <b>Άνεργοι που δηλώνουν άγνοια για τη δια βίου κατάρτιση</b>	<b>85%</b>
▶ <b>Χαμηλοειδικευμένοι άνεργοι του τομέα μεταποίησης</b>	<b>90%</b>
▶ Χαμηλοειδικευμένοι άνεργοι του τομέα υπηρεσιών	9%
▶ <b>Άνεργοι με προηγούμενη απασχόληση αορίστου χρόνου</b>	<b>40%</b>
▶ Άνεργοι με προηγούμενη απασχόληση ορισμένου χρόνου	30%
▶ Άνεργοι με απασχόληση σε καθεστώς «μαύρης» εργασίας	26%
▶ <b>Άνεργες γυναίκες σε παραγωγική ηλικία</b>	<b>59%</b>
▶ <b>Άνεργοι με απολυτήριο λυκείου και πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ</b>	<b>85,7%</b>
▶ <b>Αναζήτηση εργασίας μέσω αγγελιών</b>	<b>40,4%</b>
▶ Αναζήτηση εργασίας μέσω διαδικτύου	4,4%
▶ Αναζήτηση εργασίας μέσω εξειδικευμένων γραφείων	2,8%
▶ Αναζήτηση εργασίας μέσω γνωστών και φίλων	36%
▶ Αναζήτηση εργασίας μέσω πολιτικών γραφείων	1,6%
▶ <b>Απόρριψη πρόσληψης λόγω έλλειψης γνώσεων χρήσης Η/Υ</b>	<b>34,9%</b>
▶ Απόρριψη πρόσληψης λόγω έλλειψης γνώσεων ξένης γλώσσας	17,4%
▶ Απόρριψη πρόσληψης λόγω έλλειψης εργασιακής εμπειρίας	14,5%
▶ Απόρριψη πρόσληψης λόγω έλλειψης τυπικών προσόντων	12,5%
▶ Δεν μπορεί να προσδιορίσει λόγους απόρριψης	10%
▶ <b>Λόγοι εγγραφής ανέργων στα ΚΠΑ, τα προγράμματα κατάρτισης</b>	<b>59%</b>
▶ Λόγοι εγγραφής ανέργων στα ΚΠΑ η ενημέρωση για την αγορά εργασίας	18,8%
▶ Λόγοι εγγραφής ανέργων στα ΚΠΑ η επιδότηση	7%
▶ Δεν γνωρίζει, δεν απαντά	13,9%
▶ Χαμηλό οικογενειακό εισόδημα	26,9%
▶ Ικανοποιητικό οικογενειακό εισόδημα	32,2%
▶ Πολύ καλό οικογενειακό εισόδημα	16,7%
▶ Δεν απαντά σχετικά	16,1%.

Άλλα πολύ ενδιαφέροντα στοιχεία που ανέδειξε η έρευνα είναι τα εξής:

- ▶ **1 στους 3** ανέργους δηλώνει σύγχυση ως προς τα επαγγελματικά προσόντα που διαθέτει
- ▶ **8 στους 10** ανέργους δηλώνουν πως δεν πιστεύουν πως μπορούν να βρουν δουλειά μέσω ΟΑΕΔ
- ▶ **6,5 στους 10** ανέργους δηλώνουν πως δεν θεωρούν θετική τη συμβολή των συνδικάτων στη διεκδίκηση θέσεων εργασίας
- ▶ **3 στους 10** ανέργους δηλώνουν πως δεν φθάνει η κατάρτιση για να βρουν

**δουλειά**

- ▶ 2 στους 10 ανέργους δηλώνουν πως αποχώρησαν από την εργασία με τη θέλησή τους
- ▶ 1,5 στους 10 νεοεισερχόμενους ανέργους δηλώνουν πως δεν έχουν ποτέ αναζητήσει εργασία
- ▶ 5 στους 10 νεοεισερχόμενους ανέργους δεν απευθύνονται για απασχόληση στην ίδια την αγορά εργασίας

\*άλλα στοιχεία της έρευνας που αφορούν άλλες ευάλωτες ομάδες πληθυσμού, θα ανακοινωθούν στο προσεχές διάστημα.

.....

