

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ**



**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ**

**ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΑΝΩΤΑΤΗ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΣΚΟΛΑΡΙΚΗ

ΑΜ: 21090

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων

Πειραιάς, Δεκέμβριος 2022

UNIVERSITY OF PIRAEUS
DEPARTMENT OF ECONOMICS



MASTER PROGRAM
ECONOMICS IN EDUCATION AND MANAGEMENT IN
HIGHER EDUCATION

CRISIS MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATION

By

ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΣΚΟΛΑΡΙΚΗ

AM: 21090

Master Thesis submitted to the Department of Economics of the University of Piraeus in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts in Economics in Education and Management of Educational Units

Piraeus, Greece, December 2022

Τριμελής Επιτροπή:

Επιβλέπων: *ΜΙΧΑΗΛ - ΘΕΟΛΟΓΟΣ ΧΛΕΤΣΟΣ*

Καθηγητής

Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης

Πανεπιστήμιο Πειραιά

Μέλος της τριμελούς συμβουλευτικής επιτροπής: *ΑΝΝΑ ΣΑΪΤΗ*

Καθηγήτρια

Τμήμα Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία

Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Μέλος της τριμελούς συμβουλευτικής επιτροπής: *ΣΩΤΗΡΙΟΣ ΚΑΡΚΑΛΑΚΟΣ*

Καθηγητής

Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης

Πανεπιστήμιο Πειραιά

Στην οικογένειά μου

Ευχαριστίες

Η παρούσα μελέτη εκπονήθηκε για την απόκτηση πτυχίου Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στην Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείρισης Εκπαιδευτικών Μονάδων.

Καθώς έχει ολοκληρωθεί η εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω για την υποστήριξη και την καθοδήγηση ιδιαίτερα τον επιβλέποντα Καθηγητή κο Μιχαήλ – Θεολόγο Χλέτσο. Οι χρήσιμες συμβουλές και κατευθυντήριες οδηγίες κατέστησαν δυνατή την ολοκλήρωση της προσπάθειας για την παρούσα εργασία. Χωρίς την συμβολή του δεν θα ήταν δυνατή η άρτια ολοκλήρωση της.

Επιπλέον, απαραίτητη ήταν η συμβολή των υπόλοιπων μελών της Τριμελούς Επιτροπής, του Καθηγητή κο Σωτηρίου Καρκαλάκου και της Καθηγήτριας κα Άννας Σαΐτη, τους οποίους οφείλω να ευχαριστήσω ξεχωριστά καθώς η αλληλεπίδραση τους έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην πορεία των σπουδών.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΑΝΩΤΑΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Σημαντικοί Όροι: Ανώτατη Εκπαίδευση, Κρίση, Διαχείριση Κρίσεων

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να διερευνήσει μέσα από τις απόψεις των εργαζομένων του πανεπιστημιακού χώρου τη διαχείριση της κρίσης στην ανώτατη εκπαίδευση. Συγκεκριμένα διερευνώνται οι αντιλήψεις για την έννοια της κρίσης, τι θεωρούν δηλαδή τα μέλη του πανεπιστημίου ως κρίση, τι αποτελεί κρίση στον πανεπιστημιακό χώρο, ποιοι παράγοντες ενδεχομένως να οδηγήσουν στην εκδήλωση μιας κρίσης αλλά και τη ετοιμότητα των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων για την αντιμετώπιση μιας κρίσης. Τα παραπάνω ερευνητικά ερωτήματα απαντώνται στην παρούσα διατριβή μέσα από ερωτηματολόγια που απαντήθηκαν από μέλη των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και συγκεκριμένα εκπαιδευτικούς, διοικητικό και τεχνικό προσωπικό. Τα συγκεκριμένα μέλη αποτελούν τον κύριο κορμό των Πανεπιστημίων διαχρονικά. Η κύρια συνεισφορά της παρούσας μελέτης είναι η αποτύπωση των απόψεων των μελών του Πανεπιστημίου για την ετοιμότητα των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων στο ενδεχόμενο εμφάνισης μιας κρίσης. Τα μέλη του πανεπιστημίου και συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί, διοικητικοί και τεχνικοί υπάλληλοι είναι ο κύριος πυρήνας των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και γνωρίζουν τις διαδικασίες και τον τρόπο λειτουργίας τους. Μέσα από μια βιβλιογραφική ανασκόπηση και ανάλυση της πρόσφατης βιβλιογραφίας για την έννοια της κρίσης και τη διαχείριση των κρίσεων, με έμφαση τη διαχείριση κρίσης στην εκπαιδευτική κοινότητα, θέτονται οι βάσεις και το θεωρητικό πλαίσιο στο οποίο στηρίχτηκε η διπλωματική διατριβή. Στα κύρια ευρήματα της μελέτης θα πρέπει να σημειωθεί ότι επιβεβαιώνεται η βιβλιογραφία σχετικά με την έννοια της κρίσης και ποιες καταστάσεις μπορούν να θεωρούν ως κρίση. Στο συγκεκριμένο ερώτημα σημαντικό είναι να επισημανθεί πως, σύμφωνα με τον Ferguson και συν (2000), οι αρμόδιοι για να αξιολογήσουν εάν μια έκρυθμη κατάσταση αποτελεί κρίση, είναι τα εμπλεκόμενα άτομα, έτσι για την παρούσα μελέτη οι εκπαιδευτικοί οι τεχνικοί και οι διοικητικοί υπάλληλοι ενός ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος. Αξιοσημείωτο είναι, επίσης, πως η αξιολόγηση της ετοιμότητας του πανεπιστημίου βρέθηκε ότι σχετίζεται με τα έτη προϋπηρεσίας.

Συγκεκριμένα, όσο αυξάνονται τα έτη προϋπηρεσίας τόσο χαμηλότερα αξιολογείται η ετοιμότητα του πανεπιστημίου για την διαχείριση μια ενδεχόμενης κρίσης. Συμπερασματικά

πρέπει να σημειωθεί, πως τα ευρήματα της παρούσας μελέτης επιβεβαιώνουν την βιβλιογραφία σχετικά με την έννοια της κρίσης και προσφέρονται επιπλέον πληροφορίες σχετικά με τις απόψεις των μελών του Πανεπιστημίου για την διαχείριση της κρίσης.

CRISIS MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATION

Key words: Higher Education, Crisis, Crisis Management

Abstract

The purpose of this study is to investigate the crisis management in higher education. This was achieved by investigating the views of the members of the University. In particular, this postgraduate thesis investigates the perceptions of the concept of crisis are investigated, i.e. what the members of the university consider a crisis, what constitutes a crisis in the university area, which factors may lead to the occurrence of a crisis and also the readiness of higher education institutions to deal with a crisis. The above research questions are answered in this thesis through questionnaires that are answered by members of the higher educational institutions, specifically educational, administrative and technical staff. The specific members constitute the main body of the Universities throughout time. The main contribution of the present study is the capture of the views of university members on the readiness of educational institutions in the event of a crisis. The members of the university and in particular the administrators, teachers and technicians are the main core of the higher educational institutions while they know the procedures and the way they operate. Through a bibliographic review and analysis of the recent literature on the concept of crisis and crisis management, with an emphasis on crisis management in the educational community, the foundations, and the theoretical framework on which this diploma thesis was based are laid. In the main findings of the study, it should be noted that the literature on the concept of crisis and what situations can be considered as a crisis is confirmed. In this specific question it is important to emphasize that according to Ferguson et al. (2000) the persons responsible for assessing whether an irregular situation constitutes a crisis are the people involved, so for the present study the academic staff, the technicians and the technical administrators of a higher educational institution are the responsible to assess a situation as a crisis or not. It is also noteworthy that the perception of the readiness of the university was found to be related to years of service. Specifically, as the years of service increase, the university's preparedness for managing a possible crisis is evaluated as lower. In conclusion, it should be noted that the findings of the present study confirm the literature on the concept of crisis and offer additional information on the views of university members on crisis management.

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	V
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	VIII
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	1
Εννοιολογικό Πλαίσιο	1
1.1.1 Εισαγωγή	1
1.1.2 Τι είναι κρίση	1
1.1.3 Τι είναι κρίσιμο Περιστατικό	2
1.1.4 Χαρακτηριστικά μιας κρίσης	3
1.1.5 Είδη Κρίσης	3
1.1.6 Θεωρία ανάπτυξης των κρίσεων	4
1.1.7 Στάδια ανάπτυξης μιας κρίσης	6
1.2 Η κρίση στον Χώρο της Εκπαίδευσης	7
1.2.1 Διαχείριση Κρίσης-Ορισμός Διαχείρισης Κρίσεων	8
1.2.2 Επικοινωνία, αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας και η αξία της στη διαχείριση κρίσεων	8
1.2.3 Στάδια Διαχείρισης Κρίσεων	9
1.2.4 Μοντέλα Διαχείρισης Κρίσεων	10
1.2.5 Μοντέλα Διαχείρισης Κρίσεων που εμφανίζονται στην εκπαιδευτική κοινότητα	12
1.2.6 Προϋποθέσεις αποτελεσματικής αντιμετώπισης κρίσεων	14
1.2.7 Παράγοντες δυσχεραίνουν την διαχείριση κρίσεων	16
1.3 Αποτίμηση Διαχείρισης της κρίσης	16
1.4 Σχεδιασμός Διαχείρισης κρίσεων	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	19
2.1 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	23
3.1 Ερευνητικά Ερωτήματα	23

3.2 Μεθοδολογία	23
3.3 Δείγμα Ερωτηματολόγιο-Στατιστική ανάλυση	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:	26
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ-ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	26
4.1 Εμπειρικά Αποτελέσματα	26
4.1.1 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά	26
4.1.2 Η έννοια της κρίσης	28
4.1.3 Ετοιμότητα του Πανεπιστημίου και Διαχείριση Κρίσεων	31
4.2 Διασταυρωμένοι Πίνακες-Ανάλυση Διακύμανσης	40
4.2.1 Είδος εργασίας και Διαχείριση Κρίσης	40
4.2.2 Έτη προϋπηρεσίας και Διαχείριση Κρίσης	58
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	74
5.1 Έννοια της κρίσης	74
5.2 Είδος εργασίας και Αίτια εμφάνισης κρίσης	75
5.3 Έτη προϋπηρεσίας και απόψεις για ετοιμότητα του πανεπιστημίου	76
5.4 Έτη προϋπηρεσίας και αιτίες εκδήλωσης κρίσης	77
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	78
Ελληνική	78
Ξένη	78
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	81

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Θεωρητικό Πλαίσιο

Εννοιολογικό Πλαίσιο

1.1.1 Εισαγωγή

Στην παρούσα μελέτη θα διερευνηθεί η εμφάνιση μιας κρίσης στον χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, η διαχείριση της καθώς και οι απόψεις μελών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για τα θέματα αυτά. Πριν την διερεύνηση των παραπάνω ζητημάτων θα πρέπει να γίνει αποσαφήνιση των όρων που εμπλέκονται και να διευθετηθούν βασικά ερωτήματα που σχετίζονται με τους συγκεκριμένους όρους.

Τέτοια ερωτήματα είναι τι ορίζεται ως κρίση, ποια είναι τα χαρακτηριστικά της, τι αναμένουμε να δούμε σε καταστάσεις κρίσης, ποιοι είναι οι ενδεδειγμένοι τρόποι αντιμετώπισης μιας κρίσης.

1.1.2 Τι είναι κρίση

Στην βιβλιογραφία παρουσιάζονται διάφοροι όροι που περιγράφουν μια κρίση. Οι Rosenthal & Rijnenburg (1991) αναφέρουν ότι κρίσεις χαρακτηρίζονται οι καταστάσεις στις οποίες τα άτομα νιώθουν ανασφάλεια και κάποιου είδους απειλή, αισθάνονται ότι υπάρχει πίεση για την υλοποίηση κάποιας ενέργειας, ενώ παράλληλα είναι διάχυτο το αίσθημα της αβεβαιότητας.

Οι Φιλολιά, Παγεωργίου και Στεφανάτος (2005) αναφέρουν ότι κρίση είναι οποιαδήποτε κατάσταση παρεκτρέπει την ροή των διαδικασιών από το φυσιολογικό. Υπάρχει έντονο το αίσθημα του επείγοντος για ενέργειες οι οποίες θα προστατεύσουν από ενδεχόμενες απειλές άτομα, υλικά αγαθά ή το περιβάλλον. Τέλος, κατά τους συγγραφείς μια κρίση έχει την τάση να μεταπηδά από το ειδικό στο γενικό και να προκαλεί σοβαρές επιπτώσεις στο γενικό καλό, με στοιχεία που καθιστούν τα άτομα ικανά να αισθάνονται κίνδυνο, αβεβαιότητα και ανεπάρκεια.

Κατά τον Fink (1986) κρίση αποτελεί μια κατάσταση που χαρακτηρίζεται από υψηλή αστάθεια. Οι ενέργειες που θα πραγματοποιηθούν σε αυτήν την κατάσταση είναι εξαιρετικής σημασίας καθώς αυτές θα καθορίσουν την έκβαση της κατάστασης η οποία αναμένεται να είναι εξαιρετικά θετική ή αρνητική.

Αναφορικά με την κρίση στον εκπαιδευτικό κλάδο οι Ferguson και συν. (2020) αναφέρουν ότι η έννοια της κρίσης συνδέεται άμεσα με το πλαίσιο στο οποίο εκτυλίσσεται. Οι αρμόδιοι για να κρίνουν την κατάσταση είναι οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί και οι

μαθητές/φοιτητές, δηλαδή η εκπαιδευτική κοινότητα. Έτσι, εάν η εκπαιδευτική κοινότητα κρίνει πως μια κατάσταση εμπίπτει στο πλαίσιο της κρίσης, τότε είναι κρίση. Κάποια παραδείγματα είναι τα φυσικά φαινόμενα που επιφέρουν καταστροφές και βλάβες, υλικές αλλά και σε ανθρώπους, καταστάσεις που απειλούν την σωματική ακεραιότητα των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας και ο θάνατος. Είναι φανερό πως σε αυτές τι περιστάσεις όλοι οι εμπλεκόμενοι επηρεάζονται άμεσα.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, καταλήγουμε πως ο όρος της κρίσης έχει περιγραφεί με διάφορους τρόπους στην βιβλιογραφία και με διαφορετικές προσεγγίσεις. Έτσι, η απόδοση ενός ενιαίου ορισμού είναι ιδιαίτερα δύσκολη και δεν υπάρχει έως σήμερα ένας ενιαίος καθολικά αποδεκτός όρος.

1.1.3 Τι είναι κρίσιμο Περιστατικό

Το κρίσιμο περιστατικό από πολλούς συγχέεται σαν έννοια με την κρίση. Όμως, το κρίσιμο περιστατικό παρόλο που σχετίζεται με την κρίση διαφοροποιείται από εκείνη. Συγκεκριμένα σύμφωνα με τους Flannery και Everly (2000) μπορεί να υπάρξουν μια σειρά από κρίσιμα γεγονότα και να μην εκδηλωθεί κρίση. Όμως, ενδέχεται και να υπάρξουν μια σειρά από κρίσιμα περιστατικά και να εκδηλωθεί κρίση. Αυτό που διαφοροποιεί την πρώτη από την δεύτερη περίπτωση είναι ο λάθος χειρισμός και η διαχείριση ενός κρίσιμου γεγονότος. Έτσι, τα κρίσιμα γεγονότα εν δυνάμει προκαλούν κρίσεις, τα οποία καθορίζονται από την διαχείριση που θα έχουν από τους κατάλληλους ανθρώπους.

Εάν εξετάσουμε τα κρίσιμα περιστατικά πιο γενικά, μπορούμε να σημειώσουμε ότι οι κρίσεις είναι τα αποτελέσματα ενώ τα κρίσιμα περιστατικά είναι οι αιτίες οι οποίες εν δυνάμει προκαλούν κρίσεις. Επιπλέον, οι Flannery και Everly (2000) σημειώνουν ότι μια κρίση αποτελεί την αντίδραση σε ένα κρίσιμο περιστατικό. Έτσι το κρίσιμο περιστατικό είναι η στρεσογόνος κατάσταση που μπορεί να οδηγήσει σε μια κρίση. Στο ίδιο εννοιολογικό πλαίσιο αναφέρουν κάποια χαρακτηριστικά της κρίσης με στόχο να την διαχωρίσουν από το κρίσιμο γεγονός. Συγκεκριμένα σημειώνουν ότι η κρίση είναι μια αντίδραση κατά την οποία η ψυχολογική κατάσταση του ατόμου/ ή ατόμων που εμπλέκονται στην κρίση παρεκκλίνει από το κανονικό, παράλληλα οι αμυντικοί μηχανισμοί που έχουν αναπτυχθεί για την αντιμετώπιση δυσχερειών έχουν αποτύχει και η αντίστοιχη δυσφορία που αναπτύχθηκε έχει επιφέρει σοβαρές συνέπειες στην λειτουργία των ατόμων, οργανισμών ή δομών στην οποία προκλήθηκε η κρίση.

1.1.4 Χαρακτηριστικά μιας κρίσης

Οι κρίσεις παρά την ποικιλομορφία την οποία παρουσιάζουν έχουν κοινά χαρακτηριστικά. Συγκεκριμένα οι Elliot και συν (2005) επισημαίνουν πέντε χαρακτηριστικά τα οποία εντοπίζουν πως είναι κοινά σε όλες τις κρίσεις όσο και αν διαφέρει η φύση τους.

Συγκεκριμένα:

- Επηρεάζουν μεγάλο αριθμό ατόμων.
- Αίσθηση επείγοντος, ανάγκη για άμεση δράση και αντιμετώπιση της κατάστασης.
- Ξαφνική εκδήλωση της κατάστασης, χωρίς κάποια προηγούμενη σήμανση.
- Αποτελούν απειλή για τη λειτουργία και τον στρατηγικό προγραμματισμό μιας δομής.
- Έντονη αβεβαιότητα, καθώς δεν είναι έκδηλα τα αίτια και οι συνέπειες.

1.1.5 Είδη Κρίσης

Η βιβλιογραφία χρησιμοποιεί διάφορους τρόπους κατηγοριοποίησης για τα κρίσιμα γεγονότα. Ο επικρατέστερος προτάθηκε από τον Erickson (1963).

Σύμφωνα με τον Erickson (1963), οι κρίσεις χωρίζονται σε δυο κατηγορίες, εξελικτικές και περιστασιακές. Οι εξελικτικές κρίσεις σχετίζονται με τη χρονική στιγμή αλλά και τα ποιοτικά χαρακτηριστικά μιας μεταβατικής περιόδου στην ζωή του ατόμου. Συγκεκριμένα, αναφέρονται σε περιόδους όπου το άτομο μεταβαίνει από ένα στάδιο σε ένα άλλο. Τέτοια μεταβατικά γεγονότα είναι η είσοδος του παιδιού στην σχολική ζωή αλλά και η εφηβεία. Πρόκειται για καταστάσεις, οι οποίες συνοδεύονται με σημαντικές και ουσιαστικές αλλαγές στην ζωή του ανθρώπου, ενώ σηματοδοτούν τη μετάβαση τους σε ένα άλλο στάδιο. Τα γεγονότα από μόνα τους δεν αποτελούν μια κρίση, αλλά εν δυνάμει μπορεί να εξελιχθούν σε μια. Οι παράγοντες που επηρεάζουν και καθορίζουν εάν ένα γεγονός θα εξελιχθεί σε κρίση ποικίλουν, με τα οικονομικά μέσα και το χειρισμό από το άμεσο κοινωνικό και οικογενειακό περιβάλλον να είναι κάποιοι από αυτούς.

Από την άλλη, οι περιστασιακές κρίσεις σχετίζονται με αιφνίδια γεγονότα που μπορεί να συμβούν στη ζωή του ανθρώπου και δυνητικά να τον επηρεάσουν άμεσα. Τέτοιου είδους γεγονότα μπορεί να είναι για παράδειγμα ένας αιφνίδιος θάνατος, μια φυσική καταστροφή ή ένας πόλεμος.

Οι Ulmer, Sellnow, & Seeger, (2015) οι οποίοι μελετούν συγκεκριμένα την επικοινωνία της κρίσης, παρουσιάζουν έναν διαφορετικό τρόπο κατηγοριοποίησης των κρίσεων, διαχωρίζοντας τις κρίσεις σε εκ προθέσεων κρίσεις και ακούσιες. Οι κρίσεις εκ προθέσεως,

αναφέρονται σε κρίσεις όπως οι τρομοκρατικές επιθέσεις, τα βίαια περιστατικά. Στις ακούσιες κρίσεις συμπεριλαμβάνονται φυσικά φαινόμενα που έχουν καταστροφικές συνέπειες για τον άνθρωπο, όπως ένας τυφώνας, μια πλημμύρα, η οικονομική ύφεση καθώς και το ξέσπασμα μιας επιδημίας.

Οι Brock και συν. (2005) κατηγοριοποιούν τα είδη της κρίσης σύμφωνα με τα γεγονότα, τα οποία είναι εν δυνάμει τραυματικά για το άτομο ή την ομάδα ατόμων που εμπλέκονται, και σχετίζονται με αυτά. Έτσι, από την κατηγοριοποίηση των Brock και συν. (2015) προκύπτουν 6 κατηγορίες που αποτυπώνουν τα είδη της κρίσης.

Συγκριμένα:

- Ανθρωπογενείς καταστροφές, όπως κάποιο αεροπορικό δυστύχημα αλλά και οποιαδήποτε βιομηχανική καταστροφή.
- Φυσικές καταστροφές, δηλαδή καταστροφές που προέρχονται από φυσικά φαινόμενα όπως η βροχή, τυφώνας, τσουνάμι αλλά και καταστροφές που προέρχονται από πυρκαγιές.
- Γεγονότα σχετικά με τον πόλεμο, οποιοδήποτε γεγονός βίας συμβαίνει σε καταστάσεις πολέμου.
- Καταστάσεις στις οποίες υπάρχει η απειλή του θανάτου, ενδοοικογενειακή βία και ξυλοδαρμοί.
- Απειλητικές για την ζωή ασθένειες ή τραυματισμοί, όπως ο ακρωτηριασμός και ο καρκίνος.
- Τέλος, ο ξαφνικός θάνατος.

Ο Fink (2002) παρουσιάζει μια διαφορετική κατηγοριοποίηση των κρίσεων χωρίζοντάς τις σε δύο είδη κρίσεων, βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες, αναλόγως την ικανότητα πρόβλεψής τους. Οι μακροπρόθεσμες κρίσεις πολλές φορές είναι δυνατόν να προβλεφθούν, ενώ είναι οι μόνες κρίσεις οι οποίες προβλέπονται. Εάν μια κρίση έχει προβλεφθεί τότε είναι μια μακροπρόθεσμη κρίση. Από την άλλη, οι βραχυπρόθεσμες κρίσεις δεν είναι δυνατό να προβλεφθούν. Εκδηλώνονται με απρόβλεπτο τρόπο και θα πρέπει ο οργανισμός να είναι σωστά προετοιμασμένος για τη διαχείριση μιας τέτοιας ενδεχομένης κρίσης. Η προετοιμασία και ο σχεδιασμός αντιμετώπισης της κρίσης θα πρέπει να έχουν διαμορφωθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι εφαρμόσιμοι σε οποιαδήποτε μορφή και είδος κρίσης.

1.1.6 Θεωρία ανάπτυξης των κρίσεων

Υπάρχουν διάφοροι θεωρητικοί οι οποίοι έχουν ασχοληθεί με τις κρίσεις σε οργανισμούς και δομές και ιδιαίτερα με τον τρόπο ανάπτυξης των κρίσεων. Κάποιοι θεωρητικοί θεωρούν ότι οι κρίσεις δεν είναι αρνητικές ή θετικές, έχουν δηλαδή ουδέτερο πρόσημο (Gray και Strake, 1990). Άλλοι θεωρητικοί θεωρούν ότι οι κρίσεις είναι οπωσδήποτε αρνητικά στοιχεία σε έναν οργανισμό και θα πρέπει να εξαλείφονται όπως και οι αιτίες που τις προκαλούν (Onwuejeogwa, 1992).

Αρχικά, ενδιαφέρον παρουσιάζει η προσέγγιση των Gray και Strake (1990), οι οποίοι θεωρούν ότι μια κρίση δεν μπορεί να θεωρηθεί εγγενώς καλή ή κακή. Παρουσιάζουν μια άλλη προσέγγιση, η οποία προτείνει την οπτική που θέλει τις κρίσεις να αποτελούν κινητήριο δύναμη σε έναν οργανισμό για αλλαγή και εξέλιξη. Συγκεκριμένα, οι κρίσεις μπορεί να έχουν επιπτώσεις στη δομή και τη λειτουργία ενός οργανισμού και να είναι μεγαλύτερες από τις σχετικές προβλέψεις. Αυτό, εν δυνάμει, συμβάλει σημαντικά στην εξέλιξη του οργανισμού και της λειτουργίας του, γεγονός το οποίο πιθανώς να μη γινόταν εάν δεν παρουσιαζόταν η κρίση. Η δομή θα συνέχιζε να λειτουργεί με τον τρόπο που λειτουργούσε αφού ο εδραιωμένος αυτός τρόπος δεν παρουσίαζε παρεκκλίσεις αρά και κινητήριο δύναμη για αλλαγή και εξέλιξη.

Οι Hugner και Wheelen (2004) συμπληρώνουν πως οι κρίσεις είναι απαραίτητες για έναν οργανισμό, καθώς εκείνες προκαλούν την αλλαγή άρα και τη βελτίωση στη λειτουργία ενός οργανισμού. Από την άλλη, θα πρέπει να σημειωθεί ότι υπάρχει και η πιθανότητα μια κρίση να έχει αρνητική έκβαση και σοβαρές αρνητικές συνέπειες στην λειτουργία ενός οργανισμού. Αυτό μπορεί να συμβεί στην περίπτωση που οι αρνητικές συνέπειες της κρίσης είναι τέτοιου μεγέθους όπου οι εργαζόμενοι να στρέψουν την προσοχή τους στην διαχείριση της κρίσης σε τέτοιο βαθμό ώστε να παρεκκλίνουν από τους στόχους που έχουν τεθεί, καθώς δεν δίνεται σε αυτούς η κατάλληλη προσοχή. Σε αυτήν την περίπτωση δεν γίνεται λόγος για ευεργετικούς μετασχηματισμούς αλλά είναι περιπτώσεις όπου η απόδοση της δομής φθίνει λόγω εκδήλωσης μιας κρίσης.

Ο Onwuejeogwa (1992) προτείνει μια διαφορετική οπτική των κρίσεων, σύμφωνη με τους παραδοσιακούς θεωρητικούς. Σύμφωνα με αυτήν, μια κρίση αποτελεί οπωσδήποτε αρνητικό γεγονός σε έναν οργανισμό καθώς και αρνητική ένδειξη για τη λειτουργία του. Έτσι, δεν θα πρέπει να εμφανίζονται κρίσεις σε μια δομή, γεγονός το οποίο μπορεί να επιτευχθεί μόνο εάν εξαλειφθούν οι παράγοντες που τις προκαλούν. Για το λόγο αυτό, έγινε προσπάθεια εφαρμογής αυστηρών μέτρων σε οποιεσδήποτε διαδικασίες και δραστηριότητες οι οποίες είχαν επισημανθεί ως πιθανή αιτία εκδήλωσης μιας κρίσης.

Συμπερασματικά, είναι αξιοσημείωτη η διαφορά που εντοπίζεται ανάμεσα στην θεώρηση των Gray και Strake (2004) και Onwuejeogwa (1992) για τις κρίσεις και τη συχνότητα εμφάνισής τους σε οργανισμούς και δομές. Από την μια πλευρά, οι Gray και Strake (2004) υποστηρίζουν πως οι κρίσεις μπορούν να λειτουργήσουν ευεργετικά σε ένα οργανισμό και να προωθήσουν την αλλαγή και εξέλιξη τους. Έτσι, σημειώνουν ότι υπάρχει ένα βέλτιστο σημείο και επίπεδο κρίσεων για ένα οργανισμό, στο οποίο η δομή απολαμβάνει το μεγαλύτερο επίπεδο ευεργετικών αλλαγών στην λειτουργία του. Από την άλλη, ο Onwuejeogwa (1992) υποστηρίζει πως οποιαδήποτε κρίση αποτελεί αρνητικό γεγονός, ενώ είναι ένας κακός δείκτης για την λειτουργία του οργανισμού. Σύμφωνα με τον ίδιο, δεν υπάρχει κανένα ενδεχόμενο ο οργανισμός να ευεργετηθεί από την εμφάνιση μια κρίσης. Έτσι, σε μια δομή το ιδανικό ενδεχόμενο είναι να μην εμφανίζονται καθόλου κρίσεις, άρα να εξαλείφονται όσες εμφανίζονται και με όποια μέσα να περιορίζονται συνθήκες οι οποίες εν δυνάμει οδηγούν σε εκδήλωση κρίσης.

1.1.7 Στάδια ανάπτυξης μιας κρίσης

Ο Fink (1986) όπως έχει ήδη αναφερθεί, όρισε την κρίση ως μια κατάσταση ή χρονική περίοδο που χαρακτηρίζεται από ευμεταβλητότητα, κατά την οποία είναι κρίσιμο να παρθεί μια απόφαση από την οποία είναι πιθανά είτε πολύ θετικά είτε πολύ αρνητικά αποτελέσματα.

Ο ίδιος μετέπειτα (Fink, 2002) περιέγραψε τα στάδια εξέλιξης μιας κρίσης περιγράφοντάς τα μέσα από τέσσερα κομβικά σημεία. Αρχικά, κατά τον Fink (2002) παρουσιάζεται το πρόδρομο στάδιο. Στο πρόδρομο στάδιο αναμένουμε να εκδηλωθούν, εάν πρόκειται να εκδηλωθούν, σημάδια προειδοποίησης εμφάνισης της κρίσης. Αυτό το σημείο είναι ιδιαίτερα κρίσιμο για την εξέλιξη της κρίσης. Υπάρχει περίπτωση η κρίση, περνώντας από αυτό το στάδιο και χωρίς να εμφανίσει προειδοποιητικά σημάδια, να περάσει με τέτοια ταχύτητα στον οργανισμό όπου τα άτομα, ακόμη και η ομάδα που είναι προορισμένη για την διαχείριση της κρίσης, άρα και κατάλληλα προετοιμασμένη, να μην προλάβει να αντιδράσει κατάλληλα και οι μόνες εφικτές δράσεις να είναι η αξιολόγηση και η διαχείριση των συνεπειών. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι σε πολλές περιπτώσεις τα άτομα δεν αντιλαμβάνονται το πρόδρομο στάδιο όταν αυτό εκτυλίσσεται, αλλά αυτό που παρατηρείται είναι στην μετέπειτα αξιολόγηση των δρώντων της κρίσης, να κάνουν αναφορές για γεγονότα πριν την εκδήλωση της. Αυτά τα γεγονότα στην βιβλιογραφία, και συγκεκριμένα στην προσέγγιση του Fink (2002) αποτελούν το πρόδρομο στάδιο.

Το επόμενο στάδιο ονομάζεται εκδήλωση της κρίσης. Αυτό το στάδιο αντιλαμβάνονται οι περισσότεροι ως κρίση, ενώ κατά τον Fink (2002) και άλλους θεωρητικούς η κρίση περιλαμβάνει πολλά στάδια πριν και μετά από αυτό που οι περισσότεροι αντιλαμβάνονται ως κρίση. Σημειώνεται ότι σε αυτό το στάδιο η κρίση αναπτύσσεται πλήρως ενώ κάποιες επιπτώσεις έχουν ήδη δημιουργηθεί στη δομή. Από εκεί και έπειτα είναι στο χέρι των αρμοδίων κάθε οργανισμού, οι οποίοι διαχειρίζονται και αντιμετωπίζουν τις κρίσεις, να την περιορίσουν και να μην δημιουργηθούν περαιτέρω ζημιές, γεγονός το οποίο δεν είναι εφικτό σε κάθε περίπτωση. Επιπλέον, σε αυτό το επίπεδο κοινοποιείται η εκδήλωση της κρίσης. Μετά την κοινοποίηση τα ενδιαφερόμενα μέρη εκτός του οργανισμού θα συνδράμουν στην αντιμετώπιση της κρίσης. Αυτά τα μέρη μπορεί να είναι τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, κυβερνητικοί και μη οργανισμοί και δομές.

Έπειτα, η κρίση περνάει στην χρόνια φάση. Αυτό το στάδιο αναφέρεται στην φάση της κρίσης όπου η δομή έχει υποστεί τις ζημιές που είχε ως αποτέλεσμα η κρίση. Είναι φάση στην οποία η διαχείριση της κρίσης από τους αρμοδίους έχει πραγματοποιηθεί και πλέον είναι ώριμο να πραγματοποιηθεί η αυτοκριτική και η αυτοαξιολόγηση για τον τρόπο διαχείρισής της. Αυτό μπορεί να έχει γίνει είτε με θετικό είτε με αρνητικό πρόσημο, έτσι ώστε να δοθούν οι κατάλληλες συστάσεις αλλά και εύσημα. Επιπρόσθετα, στην αυτοαξιολόγηση της δομής για τον τρόπο διαχείρισης, τα μέλη της ομάδας που ήταν υπεύθυνα για αυτό καλούνται να αναγνωρίσουν όλα τα θετικά αλλά και αρνητικά σημεία της πορείας αυτής. Τα αποτελέσματα αυτά θα φανούν ιδιαίτερα χρήσιμα κατά την εκδήλωση μιας μεταγενέστερης κρίσης.

Τέλος, κατά τον Fink (2002) παρουσιάζεται η φάση επίλυσης της κρίσης. Σε αυτήν την φάση αναμένεται ο οργανισμός να επανέλθει στην φυσιολογική του λειτουργία, να επιστρέψει στην κανονικότητα και την ομαλή λειτουργία. Αυτό το στάδιο είναι και ο στόχος κάθε ομάδας διαχείρισης κρίσης και απώτερος σκοπός όταν εκδηλώνεται μια κρίση. Για να φτάσει όμως ο οργανισμός σε αυτή την φάση απαιτείται διαχείριση των καταστάσεων σε όλα τα προηγούμενα στάδια.

1.2 Η κρίση στον Χώρο της Εκπαίδευσης

Οι Brock και συν. (1996) όρισαν την κρίση ως ένα γεγονός που παρουσιάζεται ξαφνικά, χωρίς κάποια προειδοποίηση, απαιτεί άμεσες ενέργειες και δυνητικά μπορεί να επηρεάσει με τις συνέπειές του όλη την εκπαιδευτική κοινότητα. Οι συγγραφείς επιχείρησαν να ορίσουν την κρίση με τον παραπάνω τρόπο καθώς σε αντίθεση με τους ορισμούς που ήδη

υπήρχαν ο συγκεκριμένος θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί και σε κρίσεις που αφορούν τον εκπαιδευτικό κλάδο.

Ένας εκπαιδευτικός χώρος, όπως η τριτοβάθμια εκπαίδευση, αποτελεί ένα πολυποίκιλο περιβάλλον το οποίο αποτελείται από μέρη τα οποία είναι αλληλένδετα μεταξύ τους. Φοιτητές, ακαδημαϊκοί, διοικητικό και τεχνικό προσωπικό και λοιποί συνεργάτες αλληλοεπιδρούν, συνεργάζονται και λειτουργούν άμεσα συνδεδεμένοι. Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, όπως και σε κάθε άλλο οργανισμό, η εκδήλωση κρίσεων είναι ένα φαινόμενο που αναμένουμε να συμβεί. Ασυνήθιστο για τον εκπαιδευτικό χώρο, όπως και σε κάθε δομή, θα ήταν η επαναλαμβανόμενη εκδήλωση κρίσεων με υψηλή συχνότητα εμφάνισης. Μια κρίση θα μπορούσε να προκληθεί από κακή διαχείριση κρίσιμων περιστατικών, από εξωγενείς ή ενδογενείς παράγοντες. Μια κρίση στον συγκεκριμένο κλάδο θα μπορούσε να θεωρηθεί οποιοδήποτε γεγονός προκαλεί έντονες συναισθηματικές αντιδράσεις στα μέλη και οι επιπτώσεις του οδηγούν σε παρεκκλίσεις από την ομαλή λειτουργία. Επιπλέον, αναμένουμε οι συνέπειες της κρίσης να επηρεάσουν ευρέως την εκπαιδευτική κοινότητα.

1.2.1 Διαχείριση Κρίσης-Ορισμός Διαχείρισης Κρίσεων

Σύμφωνα με τον Heath (2004), η διαχείριση κρίσης περιλαμβάνει όλες εκείνες τις ενέργειες που αποσκοπούν στην διαχείριση της κρίσης και των επιπτώσεων της πριν, κατά την διάρκεια και μετά την εμφάνιση της. Η αποτελεσματική διαχείριση της κρίσης περιλαμβάνει κινήσεις και ενέργειες για την αναγνώριση της προέλευσης της κρίσης και του περιορισμού της και την εύρεση μεθόδων και τρόπων για την ταχύτερη αντιμετώπιση της. Επιπλέον, η αποτελεσματική διαχείριση περιλαμβάνει την επιστροφή του οργανισμού στην κανονική και ομαλή του λειτουργία.

1.2.2 Επικοινωνία, αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας και η αξία της στη διαχείριση κρίσεων

Η επικοινωνία είναι μια πολυδιάστατη διαδικασία μέσω της οποίας επιτελείται η ανταλλαγή πληροφοριών, συναισθημάτων και σκέψεων. Σε κάθε οργανισμό η επικοινωνία είναι ένα πολύ σημαντικό εργαλείο για την διαχείριση των κρίσεων και έκρυθμων καταστάσεων. Μέσα από την επικοινωνία μπορεί να γίνει η οργάνωση της ομάδας, να δοθούν οδηγίες και να διαχειριστούν αποτελεσματικά πιθανές συγκρούσεις που ενδέχεται να εκδηλωθούν (Zakiri, 2020). Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό πως η επικοινωνία

στην διαδικασία διαχείρισης της κρίσης είναι ένα απαραίτητο εργαλείο για την αποτελεσματική διαχείριση της κρίσης και επίτευξη των θεμιτών αποτελεσμάτων.

Η επικοινωνία αποτελεί εργαλείο τόσο για τα άτομα που πλήττονται από τις επιπτώσεις της κρίσης όσο και για τα άτομα που είναι αρμόδια για την διαχείρισή της. Από την μια πλευρά, τα άτομα που την βιώνουν είναι σε θέση να εκφράσουν, να αποτυπώσουν και να μεταφέρουν τις καταστάσεις που βιώνουν και πως επιδρούν σε αυτούς. Από την άλλη, τα άτομα που είναι υπεύθυνα για την διαχείριση της κρίσιμης κατάστασης είναι σε θέση να μεταφέρουν στα μέλη του οργανισμού τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβούν για να αντιμετωπίσουν την κατάσταση, να αλληλοεπιδράσουν για να καταστρώσουν το σχέδιο διαχείρισης της κρίσης καθώς και για να αξιολογήσουν τον τρόπο που αντιμετωπίστηκε η κρίση.

Επιπλέον, η επικοινωνία είναι πολύ χρήσιμη σε καταστάσεις κρίσης, καθώς μέσα από την αλληλεπίδραση και την επικοινωνία τα άτομα επεξεργάζονται τις καταστάσεις, τις συζητούν και εν τελεί τις διαχειρίζονται με καλύτερο τρόπο (Μαρούλη, 2020). Εξετάζοντας την επικοινωνία σε καταστάσεις κρίσης, παρατηρείται ότι η καλή και αποτελεσματική επικοινωνία επιτελείται πιο δύσκολα από ότι σε καταστάσεις ομαλής λειτουργίας. Δυσχεραίνεται η επικοινωνία, καθώς η σύγχυση, η έλλειψη ψυχραιμίας και οι συνθήκες που αποσυντονίζουν το άτομο, αποτελούν παράγοντες που επιδρούν αρνητικά. Ένα άτομο μπορεί να έχει ιδιαίτερα ανεπτυγμένες δεξιότητες επικοινωνίας, όμως σε καταστάσεις κρίσης να μην είναι σε θέση να τις εφαρμόσει.

Καθώς η επικοινωνία κατά την διαχείριση της κρίσης είναι ιδιαίτερης σημασίας εφίσταται η προσοχή στους αρμόδιους καθώς και σε όλα τα μέλη της δομής να δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στον τρόπο επικοινωνίας κατά την διάρκεια εκδήλωσης μιας κρίσης ώστε να αποφεύγονται παρεξηγήσεις, παρανοήσεις και γενικότερα η κακή επικοινωνία. Για να γίνει αυτό, απαιτείται προσπάθεια από κάθε ένα μέλος ξεχωριστά και των υπεύθυνων ομάδων.

Συγκεκριμένα ο Zakiri (2020) προτείνει ένα μέτρο για τη διασφάλιση της καλής ροής επικοινωνίας κατά την διάρκεια μιας κρίσης. Προτείνει η υπεύθυνη ομάδα αντιμετώπισης της κρίσης να έχει διαμορφώσει ένα σύστημα επικοινωνίας μέσω του οποίου όλοι οι άμεσα εμπλεκόμενοι να έχουν πρόσβαση σε απαραίτητες για αυτούς πληροφορίες πριν και μετά την εκδήλωση μιας κρίσης.

1.2.3 Στάδια Διαχείρισης Κρίσεων

Η εκδήλωση κάθε κρίσης γίνεται σταδιακά, όπως και η πλήρης ανάπτυξη της. Η διαχείριση μιας κρίσης δεν θα μπορούσε να ακολουθεί διαφορετική δομή προκειμένου να είναι αποτελεσματική. Έτσι η διαχείριση της κρίσης υλοποιείται επίσης σε στάδια.

Αρχικά, εντοπίζεται η πρόληψη της κρίσης, στάδιο στο οποίο εντοπίζονται ενέργειες οι οποίες αποσκοπούν στην αποτροπή εκδήλωσης μιας κρίσης. Αυτές οι ενέργειες, σύμφωνα με τους Kanoo, Zammuto & Mittroff (2000), ομαδοποιούνται σε τρεις κατηγορίες. Ενέργειες εντοπισμού των καταστάσεων που πιθανώς να οδηγήσουν σε μια κρίση, μεθόδους αναγνώρισης πρώιμων ενδείξεων έναρξης κρίσης και τέλος μηχανισμούς που μπορεί να αναπτύξει ο οργανισμός ώστε να προσαρμόζεται σε νέες καταστάσεις με γρήγορους ρυθμούς, έτσι ώστε να αποτραπεί η εκδήλωση κάποιας κρίσης. Στο επόμενο στάδιο, εντοπίζεται η αποτελεσματική και γρήγορη αντιμετώπιση της κρίσης ώστε να αποφευχθεί η γενίκευση και η επιδείνωσή της. Σε αυτό το στάδιο, είναι πολύ σημαντική η σωστή διαχείριση και οι αποτελεσματικές ενέργειες, καθώς η έναρξη της κρίσης είναι ένα κρίσιμο στάδιο το οποίο καθορίζει την μετέπειτα εξέλιξή της. Έπειτα, συναντάται η διαχείριση των επιπτώσεων της κρίσης και προσπάθεια ανάκαμψης. Σε αυτές τις ενέργειες περιλαμβάνεται και η προσπάθεια επιστροφής στην ομαλή λειτουργία του οργανισμού. (Ostrowskaa & Mazur, 2015)

1.2.4 Μοντέλα Διαχείρισης Κρίσεων

Η διαχείριση της κρίσης είναι ένα πολύ σημαντικό ζήτημα που χρήζει συστηματικής προσέγγισης για την αποτελεσματική του εφαρμογή. Πολλοί θεωρητικοί έχουν ασχοληθεί με την μοντελοποίηση του τρόπου διαχείρισης μιας κρίσης.

Ένα από τα κυρίαρχα μοντέλα διαχείρισης κρίσεων διατυπώθηκε από τον Caplan (1964). Το μοντέλο αυτό επικεντρώνεται σε τρία επίπεδα πρόληψης, την πρωτογενή, δευτερογενή και τριτογενή. Το πρώτο επίπεδο περιλαμβάνει το αρχικό γεγονός από το οποίο επήλθε η κρίση. Ένα γεγονός που οδήγησε σε καταστάσεις άγχους για την πλειοψηφία του οργανισμού στον οποίο εκδηλώθηκε η κρίση. Επιπλέον, γίνεται κατανοητό ότι, για να επήλθε η κρίση, τα άτομα δεν ήταν σε θέση να προσαρμοστούν εγκαίρως στην νέα κατάσταση που παρέκκλινε από την κανονικότητα του οργανισμού. Σε αυτήν την φάση, συναντάμε την πρωτογενή πρόληψη. Το δεύτερο επίπεδο εντοπίζεται μετά τις επιπτώσεις του αρχικού γεγονότος. Η δευτερογενής πρόληψη στοχεύει στην επίλυση των προβλημάτων που προκάλεσε η πρώτη φάση και να αναχαιτίσει την επιδείνωση των ήδη δυσμενών συνθηκών. Το τρίτο και τελευταίο στάδιο εκτυλίσσεται αφού έχει πλήρως

εξελιχθεί η κρίση. Η τριτογενής πρόληψη στοχεύει στην παρεμπόδιση της εμφάνισης νέων προβλημάτων από την κρίση και τον υποτροπιασμό. Τέλος, αποσκοπεί στην σταθεροποίηση της κατάστασης και την επιστροφή στην κανονική και φυσιολογική λειτουργία της δομής.

Υπάρχουν διάφορα μοντέλα προσέγγισης για τη διαχείριση κρίσεων. Κάποιοι υποστηρίζουν το μοντέλο των έξι σταδίων (Turner, 1976), κάποιοι αυτό των πέντε (Pauchant & Mitroff, 1992) και κάποιοι των τεσσάρων (Heath, 1998). Τέλος, αναγνωρίζεται το μοντέλο των τριών σταδίων, το οποίο, ενώ δεν έχει αναπτυχθεί από κάποιον θεωρητικό, αποτελεί όμως τη συνήθη γενική πρακτική των δομών σε περιόδους κρίσης.

Το μοντέλο έξι σταδίων περιλαμβάνει αρχικά την αναγνώριση των μηνυμάτων εκδήλωσης της κρίσης, έτσι ώστε η δομή να μπορεί να αναγνωρίσει την επερχόμενη κρίση και να διαχειριστεί κατάλληλα τις καταστάσεις που θα επέλθουν. Έπειτα, εντοπίζεται η προετοιμασία της δομής. Στην φάση αυτή, γίνεται προσεκτική προετοιμασία της δομής για τις ενέργειες που θα ακολουθήσει με σκοπό την αντιμετώπιση της κρίσης. Το τρίτο στάδιο περιλαμβάνει τις προσπάθειες περιορισμού των επιπτώσεων και των επακολουθών ζημιών. Ανεξάρτητα από το βαθμό προετοιμασίας μιας δομής αναμένεται σε κάθε περίπτωση να υπάρχουν επιπτώσεις. Το στάδιο αυτό στοχεύει στον περιορισμό τους. Το αμέσως επόμενο στάδιο αφορά την αποκατάσταση της επιχειρηματικής δραστηριότητας, στο οποίο υλοποιούνται οι ενέργειες που θα διασφαλίσουν την επιχειρηματική συνέχεια της δομής. Έπειτα, πραγματοποιείται η κριτική και ο αναστοχασμός ως προς τον τρόπο διαχείρισης της κρίσης, ενώ δίνεται ιδιαίτερη σημασία στην προσπάθεια να μην επιρριφθούν ευθύνες και κατονομασμός ατόμων και ομάδων για την έκβαση της διαχείρισης. Τέλος, βρίσκεται το στάδιο αναδιαμόρφωσης του σχεδίου διαχείρισης κρίσεων (Mitroff, 2005).

Προγενέστερα, είχαν αποτυπωθεί τα μοντέλα πέντε και τεσσάρων σταδίων τα οποία περιλάμβαναν σχεδόν όλα τα στάδια που υποστήριξε ο Mitroff (2005) με κάποιες παραλλαγές σε κάποια στάδια χωρίς να εντοπίζονται ριζικές αλλαγές σε όσα στάδια συμπεριλαμβάνονται.

Τέλος, υπάρχει το μοντέλο των τριών σταδίων, το οποίο αποτελεί κοινή πρακτική και το γενικό πλαίσιο εφαρμογής των μεθόδων διαχείρισης της κρίσης. Συγκεκριμένα, περιλαμβάνει το πρώτο στάδιο, το στάδιο πρό κρίσης, το στάδιο κατά την διάρκεια της κρίσης και τέλος το στάδιο μετά την κρίση. Ο Coombs (1999) σημειώνει πως αυτά είναι τα κύρια στάδια ενώ μπορεί να περιλαμβάνει και αλλά μικρότερα στάδια που δεν αποτυπώνονται σε αυτό το γενικό πλαίσιο των τριών σταδίων.

1.2.5 Μοντέλα Διαχείρισης Κρίσεων που εμφανίζονται στην εκπαιδευτική κοινότητα

Κάποιοι θεωρητικοί ασχολήθηκαν ειδικότερα με την διαχείριση κρίσεων στις σχολικές κοινότητες και σε αυτήν την ενότητα θα παρατεθούν οι κύριες σχετικές προσεγγίσεις.

Η θεωρητική προσέγγιση του Caplan (1964) επηρέασε δραστικά τον τρόπο διαχείρισης των κρίσεων ενώ μεταγενέστεροι θεωρητικοί στηρίχθηκαν στην θεωρία του και την ανέπτυξαν.

Ο Kligman (1988) στηρίχθηκε στην θεωρία του Caplan (1964) και πρότεινε μια παραλλαγή του μοντέλου του με εφαρμογή σε σχολικές μονάδες. Το νέο αυτό μοντέλο διαχείρισης κρίσεων περιλαμβάνει δύο ακόμη επίπεδα, επιπρόσθετα από αυτά του Caplan (1964). Έτσι, το μοντέλο που πρότεινε ο Kligman (1988) περιλαμβάνει αρχικά το στάδιο της προληπτικής παρέμβασης, έπειτα της αρχικής παρέμβασης, της πρώιμης δευτερογενούς παρέμβασης, της δευτερογενούς παρέμβασης και τέλος της τριτογενούς παρέμβασης.

Επίσης ο Kligman λίγο νωρίτερα, το 1986 πρότεινε ένα μοντέλο διαχείρισης κρίσεων με εφαρμογή σε σχολικές μονάδες, το οποίο περιλάμβανε τέσσερις φάσεις. Αρχικά είναι η φάση πριν την καταστροφή. Σε αυτό το σημείο, τα άτομα εκπαιδεύονται και προετοιμάζονται για την αντιμετώπιση της κρίσης, ενώ παράλληλα καταστρώνεται το σχέδιο για την αντιμετώπιση της. Έπειτα, είναι η φάση του αντίκτυπου. Η φάση αυτή περιλαμβάνει τον συντονισμό όλο των επιμέρους ομάδων που είναι υπεύθυνες για την διαχείριση των κρίσεων. Επιπλέον βασικός στόχος είναι η παρέμβαση κατά τα αρχικά στάδια εμφάνισης της κρίσης και των επακόλουθων συνεπειών, προκειμένου να έχει ο οργανισμός τα μέγιστα αποτελέσματα. Ιδιαίτερη σημασία δίνεται στην παρέμβαση εντός της αίθουσας στην σχολική κοινότητα καθώς και στα άτομα τα οποία είναι πιο πιθανό να εμφανίσουν ψυχολογικές δυσχέρειες λόγω των γεγονότων που σχετίζονται με την κρίση. Η τρίτη φάση ονομάζεται βραχυπρόθεσμη φάση προσαρμογής. Σε αυτή την φάση, ο Kligman (1986) προτείνει ο οργανισμός να στρέψει την προσοχή του στην παροχή βοήθειας σε όσους το έχουν ανάγκη για να ανακάμψουν από τις επιπτώσεις της κρίσης. Τέλος, συναντάται η μακροπρόθεσμη φάση προσαρμογής. Σε αυτήν, προτείνεται μια ολιστική προσέγγιση για παροχή βοήθειας, ιδιαίτερα ψυχολογικής στήριξης σε όσα μέλη της σχολικής κοινότητας το έχουν ανάγκη. Επιπλέον, δίνεται ιδιαίτερη σημασία σε περιστατικά τα οποία μπορεί να εμφανίσουν υποτροπή και τέλος γίνεται προσπάθεια

επιστροφής των μαθητών στις συνήθειές τους και της σχολικής κοινότητας στην φυσιολογική της λειτουργία.

Μια διαφορετική προσέγγιση, που εστιάζει σε ομάδες υπεύθυνες για την διαχείριση κρίσιμων γεγονότων, πρότειναν οι Nickerson και συν (2006). Οι ομάδες αυτές είναι οι περιφερειακές ομάδες, οι ομάδες στο πλαίσιο της διεύθυνσης εκπαίδευσης και ομάδες σε επίπεδο σχολικής μονάδας.

Οι περιφερειακές ομάδες αποτελούνται από άτομα από διαφορετικά επιστημονικά πεδία, τα οποία συνεργάζονται με κοινό σκοπό την καλύτερη διαχείριση των κρίσεων στην σχολική κοινότητα ενώ η συγκεκριμένη ομάδα ενεργοποιείται σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου η συμβολή των υπολοίπων δεν επαρκεί. Τα μέλη της ομάδας μπορεί να προέρχονται από διάφορους φορείς όπως η αστυνομία, οι κοινωνικές υπηρεσίες, να παρέχουν υπηρεσίες ψυχικής υγείας. Επιπλέον, μέλη της ομάδας μπορεί να προέρχονται από το εκπαιδευτικό προσωπικό. Επιπρόσθετα, η ομάδα πραγματοποιεί συναντήσεις σε τριμηνιαία βάση όπου συζητώνται τα προγράμματα διαχείρισης κρίσεων και οι κατευθυντήριες γραμμές για τις ενέργειες που θα γίνουν. Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται μια καλύτερη προσέγγιση της διαχείρισης κρίσιμων καταστάσεων. Τέλος, οι ομάδες διαχείρισης της περιφέρειας μπορούν να συνεισφέρουν ενεργά αφού είναι σε θέση να παρέχουν στην δομή που πλήττεται πλήθος προσωπικού, όταν αυτό κρίνεται αναγκαίο, ώστε να επιταχυνθούν οι διαδικασίες και να γίνει με πιο αποτελεσματικό τρόπο η διαχείριση της κρίσιμης κατάστασης (Pagliocca & Nickerson, 2001).

Οι ομάδες διαχείρισης κρίσεων της διεύθυνσης εκπαίδευσης είναι αρμόδιες για την τήρηση των σχεδίων που έχουν προετοιμαστεί και καταρτιστεί για την διαχείριση των κρίσεων στο σχολικό περιβάλλον. Λειτουργούν συμβουλευτικά και αποτελούνται από μέλη προσωπικού των σχολείων με υψηλή εξειδίκευση και εμπειρία, τα οποία σε πολλές περιπτώσεις έχουν θέση ευθύνης ή διοικητική θέση. Η ομάδα αυτή είναι υπεύθυνη για την διασφάλιση της παροχής υπηρεσιών υγείας και ψυχικής υγείας σε όλα τα μέλη της σχολικής κοινότητας που έχουν ανάγκη. Τέλος είναι αρμόδιοι για τη διασφάλιση του απαραίτητου προσωπικού για τις ανάγκες διαχείρισης των κρίσεων σε όλες τις σχολικές μονάδες.

Τέλος, οι ομάδες διαχείρισης των κρίσεων του σχολείου είναι υπεύθυνες εξολοκλήρου για μια κρίση, από την στιγμή εκδήλωσής της έως και το τέλος της. Είναι οι αρμόδιοι για τον σχεδιασμό των κατάλληλων ενεργειών και για την υλοποίηση του σχεδίου. Επιπλέον, είναι η ομάδα που πραγματοποιεί την ανασκόπηση και την αξιολόγηση του τρόπου που διαχειρίστηκε μια κρίση καθώς και των ενεργειών που θα γίνουν για να αντιμετωπιστεί με

καλύτερο και πιο αποτελεσματικό τρόπο η κρίση (Brock και συν, 2005). Απαραίτητο για την υλοποίηση όλων των παραπάνω είναι το θετικό κλίμα και η συνεργασία μαθητών και προσωπικού του σχολείου.

Το μοντέλο διαχείρισης κρίσεων «PREPaRE» αναπτύχθηκε από τους Brock & Jimerson (2015) για την ειδική περίπτωση διαχείρισης κρίσεων στις σχολικές μονάδες. Πρόκειται για ένα μοντέλο που αποτελείται από πέντε στάδια. Αρχικά, το στάδιο πρόληψης και προετοιμασίας διαχείρισης της κρίσης, έπειτα της διασφάλισης των μέτρων προστασίας και ασφάλειας τόσο σε κτιριακή υποδομή όσο και σε επίπεδο προετοιμασίας των μελών του προσωπικού για τεχνικές αντιμετώπισης μιας ενδεχόμενης κρίσης. Το επόμενο στάδιο περιλαμβάνει τη διασφάλιση ενημερότητας των μαθητών και τις απόψεις τους σχετικά με την ασφάλεια παράλληλα με την διασφάλιση της σωματικής ασφάλειας των μαθητών. Έτσι, σε αυτό το στάδιο βεβαιώνεται πως το μαθητικό προσωπικό αντιλαμβάνεται τι σημαίνει η έννοια της ασφάλειας σωματικής και ψυχολογικής αλλά και βεβαιώνεται πως το σύνολο των μαθητών είναι ασφαλή. Στο τρίτο στάδιο εξετάζεται το ενδεχόμενο να υπάρχει κάποιου είδους ψυχολογικού τραύματος σε κάποιο μέλος της σχολικής κοινότητας ώστε να αντιμετωπιστεί έγκαιρα από τους ειδικούς. Στο τέταρτο στάδιο δίνεται έμφαση στις ανάγκες για παροχή υπηρεσιών ψυχικής υγείας σε καταστάσεις κρίσης. Έτσι, δίνεται έμφαση σε περιστατικά που θα μπορούσαν να χρήζουν τέτοιας βοήθειας ώστε να πραγματοποιηθεί η κατάλληλη παρέμβαση. Τέλος, στο πέμπτο στάδιο γίνεται αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας σε τρεις τομείς διαχείρισης της κρίσης. Πρώτον, στις υπηρεσίες αντιμετώπισης της κρίσης, δεύτερον στις μεθόδους πρόληψης και τέλος στις ενέργειες που ακολουθήθηκαν και καθιστούν τη δομή κατάλληλα προετοιμασμένη για το ενδεχόμενο εμφάνισης μιας κρίσης.

1.2.6 Προϋποθέσεις αποτελεσματικής αντιμετώπισης κρίσεων

Η αποτελεσματική αντιμετώπιση των κρίσεων είναι ένας στόχος που καλείται να επιτύχει κάθε οργανισμός όταν έρχεται αντιμέτωπος με μια κρίση. Για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος θα πρέπει να συντελέσουν διάφοροι παράγοντες και να επιτύχει η δομή συγκεκριμένες συνθήκες ώστε η μέθοδος διαχείρισης που θα ακολουθηθεί να επιφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Αρχικά, κάθε κρίσιμο περιστατικό οφείλουν τα αρμόδια μέλη του οργανισμού να το αντιμετωπίσουν με βάση οδηγίες ή σύμφωνα με κάποιο πρωτόκολλο, το οποίο έχει αναπτυχθεί πριν από την εμφάνιση της κρίσης. Αυτό βέβαια δεν αποκλείει αυθόρμητες

συμπεριφορές, οι οποίες προκύπτουν από τις ανάγκες της κατάστασης, εφόσον τα άτομα είναι κατάλληλα προετοιμασμένα για τη συνθήκη που αντιμετωπίζουν.

Επιπλέον, ένα γεγονός που συμβάλλει στην αποτελεσματική διαχείριση των κρίσεων, είναι οι εμπλεκόμενοι και αρμόδιοι φορείς και ομάδες να είναι θεσμοθετημένοι. Αυτό συνεισφέρει στην ομοφωνία των ατόμων και στην προθυμία τους να ακολουθήσουν τις σχετικές οδηγίες, όπως αναφέρουν οι Allan McConnell (2011). Οι ίδιοι αναφέρουν ότι οι αποφάσεις που λαμβάνουν οι αρμόδιοι σε καταστάσεις κρίσης θα πρέπει να έχουν ως γνώμονα τους παρακάτω στόχους:

- Να μειώσουν ή να περιορίσουν τις απειλές που παρουσιάζονται από την εκδήλωση της κρίσης
- Να προστατεύσουν τόσο τους ανθρώπους όσο και τις εγκαταστάσεις από τις ενδεχόμενες καταστροφικές συνέπειες της κρίσης.
- Να επαναφέρουν την ομαλή λειτουργία στον οργανισμό.

Ο Metzgar (1994) μελέτησε την ειδική περίπτωση εκδήλωσης κρίσης σε σχολικές δομές και υποστηρίζει πως η αποτελεσματική διαχείριση των κρίσεων καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από δύο συνιστάμενες. Αρχικά, από το προσωπικό που στελεχώνει τον οργανισμό, το οποίο θα πρέπει να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένο για την διαχείριση των κρίσεων καθώς και να ενημερώνεται συνεχώς για τις εξελίξεις στον τομέα αυτό. Η δεύτερη συνισταμένη αφορά τους τοπικούς φορείς. Συγκεκριμένα, θα πρέπει να υπάρχει εδραιωμένη συνεργασία φορέων της πολιτείας και σχολείου προκειμένου μαζί να συνδράμουν και να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά μια κρίση.

Ο Πασιαρδής (2004) σημειώνει πως σημαντικό παράγοντα για την αποτελεσματική διαχείριση κρίσεων στο σχολικό περιβάλλον αποτελεί η καλλιέργεια θετικού κλίματος στα μέλη του προσωπικού, στην εκπαιδευτική και μαθητική κοινότητα. Επισημαίνει ότι οι κοινοί στόχοι, το αίσθημα κοινότητας, η καλή και ανοιχτή επικοινωνία ανάμεσα στα μέλη της κοινότητας είναι καθοριστικής σημασίας, για να αντιμετωπιστεί μια κρίση με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Ιδιαίτερη σημασίας, από τους παραπάνω παράγοντες είναι η αίσθηση ότι ολόκληρη η σχολική κοινότητα έχει κοινούς στόχους. Η στάση αυτή θα πρέπει να έχει καλλιεργηθεί πριν την εκδήλωση μιας κρίσης, ενώ είναι τόσο σημαντικό γιατί με αυτόν τον τρόπο τα άτομα είναι σε θέση να υπερβούν την ατομική σκέψη και να σκεφτούν συλλογικά. Αυτή η στάση λειτουργεί καθοριστικά σε μια κατάσταση κρίσης. Η συλλογική σκέψη ωθεί τα άτομα να ενεργήσουν προς το κοινό καλό χωρίς να παρεμβάλλεται η

αναζήτηση προσωπικού συμφέροντος, το οποίο λειτουργεί ανασταλτικά σε περιόδους κρίσης και αναστάτωσης.

1.2.7 Παράγοντες δυσχεραίνουν την διαχείριση κρίσεων

Η διαχείριση κρίσης αποτελεί μια δύσκολη και περίπλοκη διαδικασία κατά την οποία μπορεί να προκύψουν διάφορα προβλήματα που επηρεάζουν δυσμενώς την έκβασή της ενώ έχουν αναγνωριστεί κάποιοι παράγοντες οι οποίοι δυσχεραίνουν την ομαλή της εξέλιξη.

Οι Raphael & Meldrum (1993) επισημαίνουν ότι, ενώ η συνδρομή διαφορετικών φορέων συνήθως συμβάλλει στην αποτελεσματική αντιμετώπιση κρίσεων, υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες η συνεργασία αυτή δυσκολεύει τις διαδικασίες. Αυτό γίνεται όταν δεν έχει εδραιωθεί η σχέση του φορέα με την δομή που βρίσκεται σε κρίση και δεν γνωρίζει επαρκώς τον τρόπο λειτουργίας και οργάνωσης του. Αυτό προκαλεί τριβές και παρουσιάζει έντονα προβλήματα κατά την διάρκεια επίλυσης κρίσεων.

Ο Σφακιανάκης (1998) επισημαίνει πως ένας παράγοντας που ενδεχομένως να δυσχεράνει την διαδικασία διαχείρισης κρίσεων είναι η σύγχυση και η αναστάτωση που επικρατεί από την γρήγορη εξέλιξη των καταστάσεων. Είναι πολύ πιθανόν, λόγω της γρήγορης εξέλιξης των πραγμάτων, της έντασης και πίεσης, να δημιουργηθεί σύγχυση στα άτομα, άρα και έλλειψη ψυχραιμίας, σπασμωδικές κινήσεις και λανθασμένες αποφάσεις. Σημαντικό σε τέτοιες περιπτώσεις είναι η διατήρηση της ψυχραιμίας κυρίως από τα αρμόδια άτομα, ώστε να καθοδηγήσουν και την κοινότητα.

Οι Cornell και Sheras (1998) επισημαίνουν την σημασία της ισχυρής και διακριτής ηγεσίας σε καταστάσεις κρίσης. Η έλλειψη καθοδήγησης και ηγεσίας κατά την εκδήλωση μιας κρίσης, άρα και στη διαδικασία διαχείρισης των κρίσεων μπορεί να οδηγήσει σε αποκλίσεις, λάθος κινήσεις και ενέργειες που αντί να προωθούν την επίλυση της δύσκολης κατάστασης, την εμποδίζουν. Μια ισχυρή ηγεσία από την άλλη είναι ικανή να καθοδηγήσει το σύνολο της ομάδας, να οδηγήσει σε σωστές αποφάσεις και κινήσεις από όλα τα μέλη και τέλος να επιταχύνει την διαδικασία διαχείρισης της κρίσης.

1.3 Αποτίμηση Διαχείρισης της κρίσης

Ο Allan McConnell (2011) ασχολήθηκε με την αποτίμηση της διαχείρισης κρίσεων. Ο ίδιος θεωρεί πως δεν υπάρχει απλώς επιτυχία και αποτυχία των μεθόδων διαχείρισης αλλά αποτυπώνει συνολικά πέντε στάδια τα οποία κυμαίνονται από την επιτυχία του σχεδίου

μέχρι την αποτυχία. Ξεκινώντας από το ένα άκρο, αρχικά είναι το στάδιο της επιτυχίας, στο οποίο αναγνωρίζουμε ότι το σχέδιο έχει επιτύχει. Έπειτα, εντοπίζει το στάδιο της διαρκούς επιτυχίας. Σε αυτό, η διαχείριση της κρίσης έγινε σε γενικές γραμμές με επιτυχία και αντέχει στον χρόνο, παρά τις λίγες ελλείψεις που εμφανίζονται. Το επόμενο στάδιο ονομάζεται συγκρουόμενη επιτυχία και τα αποτελέσματα δεν είναι ικανοποιητικά για την δομή, δεν έχουν επιτευχθεί οι στόχοι και μπορεί να εκδηλώνονται ακόμη εκφάνσεις της κρίσης. Το προτελευταίο στάδιο λέγεται επισφαλής επιτυχία, στο οποίο συνεχίζεται η εκδήλωση της κρίσης με αυξανόμενη ένταση. Εν τέλει αποκαθίσταται η φυσιολογική λειτουργία της δομής, όμως αυτό επισκιάζεται λόγω των έντονων αντιπαραθέσεων για τον τρόπο διαχείρισης της κρίσης. Τέλος, βρίσκεται η αποτυχία διαχείρισης της κρίσης.

1.4 Σχεδιασμός Διαχείρισης κρίσεων

Κάθε δομή ανεξάρτητα από το μέγεθός της οφείλει να είναι προετοιμασμένη για το ενδεχόμενο εμφάνισης μιας κρίσης. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι κρίσεις αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της λειτουργίας μια δομής. Έτσι, θα ήταν αφελές για έναν οργανισμό να αγνοεί την επερχόμενη εμφάνιση του και να μην προετοιμαστεί κατάλληλα. Η προετοιμασία περιλαμβάνει τον σχεδιασμό του τρόπου διαχείρισης της κρίσης και την κατάρτιση ενός σχεδίου με κατευθυντήριες γραμμές για τις ενέργειες που πρέπει να ακολουθηθούν σε περίπτωση εκδήλωσης μιας κρίσης. Το σχέδιο αυτό περιλαμβάνει κρίσιμες οδηγίες και απαντάει σε ερωτήματα που θα εξοικονομήσουν χρόνο και πόρους σε περίοδο κρίσης. Περιλαμβάνει, συγκεκριμένα, κατευθυντήριες οδηγίες για τις ενέργειες που πρέπει να ακολουθηθούν και ποιοι πρέπει να τις εκτελέσουν ενώ απαντάει σε ερωτήματα όπως, ποιος θα κάνει ποιες ενέργειες, με ποια σειρά, ποιοι φορείς θα εμπλακούν, ποια ομάδα είναι υπεύθυνη για κάθε τομέα (Fink, 2002).

Επιπλέον, κάθε οργανισμός, ανεξάρτητα από το μέγεθος του, οφείλει να προετοιμάζεται για την διαχείριση έκτακτων καταστάσεων καθώς και την επαναφορά στην ομαλή λειτουργία. Αυτό μπορεί να γίνει αφού οι αρμόδιοι συνυπολογίσουν τους εξής παράγοντες:

- Την δραστηριότητα της δομής
- Όλα τα μέλη του οργανισμού
- Την κοινότητα
- Την συνέχεια της δομής στην λειτουργία της
- Την αποκατάσταση του περιβάλλοντος, εάν αυτό υποστεί ζημιές

Υπάρχουν πολλές προσεγγίσεις σύμφωνα με τις οποίες ένας οργανισμός μπορεί να διαχειριστεί μια κρίση, με πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για την κάθε μια.

Παρόλα αυτά εντοπίζονται τρία μέτρα ιδιαίτερης σημασίας, τα οποία είναι κοινά σε οποιαδήποτε προσέγγιση και εάν εξετάσουμε. Αρχικά, είναι η αντιμετώπιση της έκτακτης ανάγκης, η πρώτη αντίδραση των αρμοδίων. Σκοπός είναι να προστατευθεί η ανθρώπινη ζωή καθώς και να περιοριστούν οι υλικές ζημιές. Δεύτερον, η διασφάλιση της συνέχειας της επιχειρηματικής δραστηριότητας, δηλαδή λαμβάνονται υπόψιν και εξασφαλίζονται τα μέσα και οι πόροι ώστε η δομή να μπορεί να συνεχίσει την επιχειρηματικής της δραστηριότητα και να επιτύχει έστω μερικούς από τους στόχους της. Τέλος, είναι οι ενέργειες για την αποκατάσταση. Στόχος σε αυτό το μέτρο είναι η επιστροφή της δομής στην ομαλή λειτουργία, γεγονός το οποίο σε πολλές περιπτώσεις προϋποθέτει αυστηρές αλλαγές στην οργάνωση της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Σε αυτό το κεφάλαιο, παρουσιάζεται η σύγχρονη βιβλιογραφία σχετικά με την κρίση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, τη διαχείριση της κρίσης και τους παράγοντες επιρροής καθώς και άλλα σύγχρονα θέματα στην βιβλιογραφία διαχείρισης των κρίσεων. Συγκεκριμένα αναλύονται έρευνες που έχουν γίνει διεθνώς τα τελευταία χρόνια γύρω από την παραπάνω θεματολογία με ιδιαίτερη έμφαση στα ευρήματα και την συνεισφορά τους στην βιβλιογραφία.

2.1 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Οι Bei Ma & ng Zhang (2022) μελέτησαν την οργανωσιακή ανθεκτικότητα των επιχειρήσεων ιδιαίτερα κατά την περίοδο που ξέσπασε η κρίση του κορονοϊού. Η μελέτη υλοποιήθηκε σε κινεζικές επιχειρήσεις και συγκεκριμένα σε 215 επιχειρήσεις. Η μελέτη εξήγαγε διάφορα συμπεράσματα σχετικά με την διαχείριση κρίσεων και την ανθεκτικότητα των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι η αντοχή της επιχείρησης, τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά, σχετίζεται με την αναγνώριση της κατάστασης, την δυνατότητα προσαρμογής και τη δυνατότητα μετασχηματισμού. Επιπλέον, βρέθηκε ότι μόνο η ικανότητα μετασχηματισμού και προσαρμογής επιδρούν θετικά στην προληπτική διαχείριση κρίσης, ενώ αυτές οι ικανότητες μαζί με την δυνατότητα αναγνώρισης της κατάστασης επιδρούν θετικά στην αντιδραστική διαχείριση κρίσης.

Οι Towers και συν (2022) πραγματοποίησαν μια μελέτη στο Ηνωμένο Βασίλειο, στην οποία διερεύνησαν τις στάσεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τις μεταρρυθμίσεις που έγιναν στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση της χώρας. Το κύριο εύρημα της έρευνας δείχνει πως οι εκπαιδευτικοί είναι σοβαρά δυσαρεστημένοι από τις μεταρρυθμίσεις αυτές, σε τέτοιο βαθμό ώστε πλέον γίνεται λόγος για κρίση στον εκπαιδευτικό κλάδο. Για την συλλογή δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια που περιείχαν τόσο κλειστού τύπου ερωτήσεις και κλίμακες απαντήσεων, όσο και ανοιχτές ερωτήσεις, ενώ το δείγμα αποτέλεσαν πάνω από 1.200 άτομα, εκπαιδευτικοί αλλά και άτομα με διοικητική θέση. Στα κυρία ευρήματα της έρευνας, όπως ήδη έχει αναφερθεί, εντοπίζουμε την έντονη δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών προς τις εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις που τέθηκαν σε εφαρμογή. Επιπλέον, πολλοί συμμετέχοντες εξέφρασαν το έντονο άγχος που βιώνουν παράλληλα με αμφιβολίες για τη συνέχειά τους στον εκπαιδευτικό κλάδο. Αυτά τα ευρήματα υποστηρίζουν την θέση πως ο εκπαιδευτικός κλάδος στην Αγγλία βρίσκεται σε κρίση. Τέλος, είναι σημαντικό να σημειωθεί πως παράλληλα με αυτές τις αρνητικές

δηλώσεις πολύ μεγάλο ποσοστό εκπαιδευτικών παραμένουν στον εκπαιδευτικό κλάδο και επισημαίνουν πολλές εκφάνσεις της εκπαιδευτικής καθημερινότητας που προσφέρουν ευχαρίστηση στους εργαζομένους. Έτσι, συμπεραίνουμε πως αποτελεί ένα σύνθετο φαινόμενο που χρειάζεται ενδελεχή έλεγχο ώστε να διερευνηθούν οι παράγοντες που συνεισφέρουν στην εργασιακή ικανοποίηση και βοηθούν στην διαχείριση της δυσμενούς κατάστασης που έχει επέλθει από της μεταρρυθμίσεις.

Οι Wettergreen, Stewart και Huntsberry (2022) μελέτησαν την ηγεσία των διευθυντών προσχολικής εκπαίδευσης στην Καταλονία, και τον ρόλο που επιτέλεσε σε περίοδο κρίσης ιδιαίτερα κατά την κρίση του κορονοϊού. Η μελέτη υλοποιήθηκε με χρήση ερωτηματολογίων και επικεντρώθηκε στην αξιοποίηση ανθρώπινων πόρων και ιδιαίτερα του ρόλου της ηγεσίας στη διοίκηση κατά τη διάρκεια της κρίσης συγκριτικά με μια περίοδο ομαλής λειτουργίας. Μέσα από τα ευρήματα της έρευνας φαίνεται ότι ο ρόλος της ηγεσίας έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην συνέχεια της εκπαιδευτικής λειτουργίας. Συγκεκριμένα, φαίνεται πως είχε καθοριστικό ρόλο η ηγεσία στην ομαλή λειτουργία της εκπαιδευτικής διαδικασίας και στην συνέχεια της. Επιπλέον, οι διοίκηση των σχολείων επέδειξε υψηλά επίπεδα προσαρμοστικότητας για να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της κρίσης, ενώ εντοπίζεται διαφορά στις μεθόδους διοίκησης κατά την διάρκεια της κρίσης σε σύγκριση με περιόδους ομαλής λειτουργίας. Τέλος, τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν ότι η ηλικία των διοικητικών, τα έτη προϋπηρεσίας και ο τύπος σχολείου που εργάζονται δεν αποτελούν παράγοντες επιρροής για το στυλ διοίκησης σε περιόδους κρίσης, αποτελούν όμως παράγοντες που επηρεάζουν την διοίκηση σε περιόδους ομαλής λειτουργίας.

Οι Fernandez-Batanero και συν (2022) μελέτησαν την επίδραση και τις αλλαγές που επέφερε η κρίση του κορονοϊού στις εκπαιδευτικές διαδικασίες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, η μελέτη υλοποιήθηκε μέσα από βιβλιογραφική ανασκόπηση 29 υψηλής ποιότητας άρθρων, την εφαρμογή του PRISMA πρωτόκολλου και την PICoS στρατηγική. Μέσα από τα ευρήματα της έρευνας φαίνεται ότι η κρίση του κορονοϊού λειτούργησε ως ώθηση για αλλαγές στην εκπαιδευτική διαδικασία της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών που διαμορφώθηκαν λόγω κορονοϊού αναπτύχθηκε η διαδικτυακή εκπαίδευση, η εφαρμογή της οποίας εξακολουθεί να υφίσταται αλλά και πρόκειται να εξελιχθεί και μετά την εξάλειψη του ιού καθώς προσφέρει το πλαίσιο για καινοτομία στην εκπαίδευση. Επιπλέον, βρέθηκε πως μέσα από την διαδικασία αλλαγής και ενσωμάτωσης της διαδικτυακής εκπαίδευσης αναδείχθηκαν αδυναμίες του συστήματος και σημεία προς βελτίωση. Συγκεκριμένα, βρέθηκε χαμηλή

προσαρμοστικότητα του συστήματος στην κατάσταση κρίσης που παρουσιάστηκε, καθώς δεν ήταν επαρκώς τεχνολογικά και τεχνικά προετοιμασμένοι οι εμπλεκόμενοι για την αλλαγή αυτή. Έτσι, η εκδήλωση της κρίσης αποτέλεσε την ευκαιρία για εξέλιξη της εκπαιδευτικής διαδικασίας και ανέδειξε σημεία προς βελτίωση.

Μια ακόμη έρευνα που ασχολήθηκε με τις αλλαγές που επέφερε η κρίση του κορονοϊού στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, πραγματοποιήθηκε από τους Hofer, Nistor και Scheibenzuber (2021). Η έρευνα υλοποιήθηκε ενώ η κρίση του κορονοϊού βρισκόταν σε εξέλιξη, δηλαδή οι αρμόδιοι αντιμετώπιζαν και προσπαθούσαν να διαχειριστούν τις συνέπειες του. Και σε αυτή την μελέτη, όπως στην μελέτη των Fernandez-Batanero και συν (2022), βρέθηκε ότι η κρίση του κορονοϊού αποτέλεσε έναυσμα για εξέλιξη στις εκπαιδευτικές διαδικασίες με ευκαιρίες για καινοτομία στις εκπαιδευτικές πρακτικές, οι οποίες έχουν εφαρμογή και σε περιόδους που δεν υπάρχει κάποια κρίση. Επιπλέον, τονίζεται η σημασία της ταχύτητας σε καταστάσεις κρίσης, καθώς είναι ιδιαίτερης σημασίας όχι μόνο η ύπαρξη σχεδίου δράσης και ανάλογης τεχνογνωσίας αλλά και η ταχύτητα εφαρμογής τους. Τέλος, βρέθηκε ότι η τεχνογνωσία αποτελεί ένα παράγοντα ο οποίος θα μπορούσε να προωθήσει ή και να υπονομεύσει τα θετικά αποτελέσματα των αλλαγών που επέφερε η κρίση κορονοϊού, μια από τις οποίες είναι η είσοδος και εδραίωση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Οι Damsa και συν (2021) μελέτησαν, επίσης, τις αλλαγές που επέφερε η κρίση του κορονοϊού στην εκπαίδευση, αυτήν την φορά μέσα από την οπτική των εκπαιδευτικών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η μελέτη υλοποιήθηκε κατά την διάρκεια επιβολής των περιορισμών λόγω του κορονοϊού μέσα από ερωτηματολόγια σε εκπαιδευτικούς τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της Νορβηγίας. Η έρευνα επικεντρώθηκε στις στάσεις των εκπαιδευτικών για τις αλλαγές που επιβλήθηκαν καθώς και στις εμπειρίες που είχαν σχετικά μέχρι τη στιγμή διεξαγωγής της έρευνας. Τα αποτελέσματα της έρευνας αρχικά επισημαίνουν την ανάγκη για καλλιέργεια τεχνογνωσίας για την τηλεεκπαίδευση στο εκπαιδευτικό προσωπικό της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Παράλληλα, σημειώνεται πως μέσα από καταστάσεις κρίσης αναδύονται ευκαιρίες και καινοτόμες προσπάθειες αξιοποίησης πόρων που ήδη υπάρχουν στον οργανισμό.

Οι Lennox, Nicolas και Benavides (2021) μελέτησαν τις καινοτόμες πρακτικές που επέφερε η κρίση του κορονοϊού στην εκπαίδευση, και ιδιαίτερα στην εκπαιδευτική διαδικασία. Συγκεκριμένα, οι συγγραφείς επισημαίνουν ότι οι δυσχέρειες και οι περιορισμοί που επέφερε η κρίση του κορονοϊού λειτούργησαν ως έναυσμα για νέες μεθόδους στην εκπαιδευτική διαδικασία. Μέσα από τους περιορισμούς, η εκπαιδευτική

διαδικασία έγινε πιο ευέλικτη και προσαρμοστική. Τονίζεται πως οι οργανισμοί θα πρέπει να αδράξουν αυτήν την ευκαιρία που προέκυψε από την κρίση του κορονοϊού προς τους νέους ορίζοντες της εκπαίδευσης που άνοιξαν μέσω της διαδικτυακής εκπαίδευσης. Για να είναι επιτυχημένη αυτή η προσπάθεια, θα πρέπει να υπάρξει η ανάλογη οικονομική υποστήριξη, ώστε να διασφαλιστούν τα απαραίτητα τεχνολογικά μέσα που προϋποθέτει η εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Αυτό μπορεί να γίνει μέσω των σχετικών φορέων καθώς και μέσα από συνεργασίες που μπορεί να αναπτύξει ο φορέας.

Οι καινοτομίες που επήλθαν από καταστάσεις κρίσης μελετήθηκαν επίσης από τους Sharmaa και συν (2022) οι οποίοι επικεντρώθηκαν, μέσα από μια επισκόπηση της βιβλιογραφίας, στις καινοτομίες που επέφερε η κρίση του κορονοϊού σε αγαθά και υπηρεσίες. Τα ευρήματα της έρευνας υποδεικνύουν πως όντως σημειώθηκαν καινοτόμες ενέργειες και δράσεις κατά την περίοδο της κρίσης. Συγκεκριμένα, από την ανασκόπηση σημειώνεται ότι οι Manias-Muñoz, Jinb και Reberb (2019) μελέτησαν μέσα από μια πληθώρα έγκριτων άρθρων την επικοινωνία της κρίσης και τη σχετική εκπαίδευση στον τομέα αυτό. Εξετάστηκαν οι τόποι, οι μέθοδοι, οι διάφορες απόψεις μέσα από επιλεγμένα άρθρα. Μέσα από την μελέτη βρέθηκε ότι η έρευνα στο συγκεκριμένο τομέα μπορεί να βελτιωθεί σε πολλά σημεία. Συγκεκριμένα, φαίνεται ότι δεν υπάρχει συμφωνία μεταξύ της ακαδημαϊκής γνώσης και έρευνας και της πρακτικής στους οργανισμούς. Επιπλέον, σημειώνονται σοβαρές ελλείψεις στην ύπαρξη συστηματικής ανάπτυξης θεωρίας και τη διεξαγωγή ερευνών σε διαφορετικά πολιτισμικά πλαίσια. Τέλος, προτείνεται η πιο εντατική μελέτη του συγκεκριμένου πεδίου καθώς η σύνδεση της έρευνας με την εκπαίδευση που γίνεται στον τομέα αυτό ώστε να επιτευχθούν τα καλύτερα αποτελέσματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Το κεφάλαιο αυτό αποτελεί το συνδυαστικό κρίκο στη διπλωματική διατριβή μεταξύ της θεωρητικής ανάλυσης σχετικά με τις κρίσεις στον εκπαιδευτικό τομέα και της εμπειρικής ανάλυσης που προκύπτει από την επεξεργασία του ερωτηματολογίου. Σε αυτό το κεφάλαιο, θέτουμε τα ερευνητικά ερωτήματα και περιγράφουμε το δείγμα και τη μεθοδολογία ώστε στο επόμενο κεφάλαιο οι εμπειρικές αναλύσεις να είναι περισσότερο κατανοητές.

3.1 Ερευνητικά Ερωτήματα

Ο σκοπός και τα ερευνητικά ερωτήματα αποτελούν το βασικό άξονα γύρω από τον οποίο στηρίζεται η διπλωματική διατριβή καθώς, όταν έχουν οριστεί σωστά και με ακρίβεια τα ερευνητικά ερωτήματα, μειώνεται η απόκλιση από το βασικό σκοπό και αποτυπώνεται με συνέπεια η σύνδεση του θεωρητικού και εμπειρικού μέρους της διατριβής.

Τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα τις διπλωματικής διατριβής είναι:

1. Τι είναι κρίση;
2. Τι θεωρούν τα μέλη του πανεπιστημίου ως κρίση;
3. Τι είναι η κρίση στον εκπαιδευτικό χώρο;
4. Υπάρχει ετοιμότητα στο πανεπιστήμιο για την διαχείριση μιας κρίσης;

Τα ερευνητικά ερωτήματα δεν αποτελούν μεμονωμένο ερώτημα το καθένα ξεχωριστά αλλά η ανάλυση γίνεται συνδυαστικά με άλλους παράγοντες ώστε να εντοπιστούν οι βασικοί κοινοί παράγοντες και να γίνει μια ομαδοποίηση των απαντήσεων και των συμπερασμάτων που προκύπτουν από τα ερωτηματολόγια.

3.2 Μεθοδολογία

Στην ενότητα αυτή, αναλύουμε το δείγμα και το ερωτηματολόγιο σε πρώτο στάδιο και στη συνέχεια περιγράφονται οι στατιστικές τεχνικές που χρησιμοποιούνται για την διεξαγωγή συμπερασμάτων. Επειδή πρόκειται για έρευνα με ερωτηματολόγιο, η στατιστική ανάλυση γίνεται σε συνδυασμό ποιοτικών και ποσοτικών μεθόδων.

3.3 Δείγμα Ερωτηματολόγιο-Στατιστική ανάλυση

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 3 βασικά σημεία. Στο πρώτο μέρος υπάρχουν ερωτήσεις γενικού τύπου ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, σχετικά με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης, δύο ερωτήσεις σχετικά με το είδος εργασίας στο πανεπιστήμιο, δηλαδή αν πρόκειται για ακαδημαϊκό, τεχνικό η

διοικητικό προσωπικό και άλλη μία ερώτηση σχετικά με τα έτη εργασίας στο πανεπιστήμιο. Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει ερωτήσεις γενικές σχετικά με την γνώση που υπάρχει γύρω από το τι είναι κρίση. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχουν ερωτήσεις όπως «Ποια από τα ακόλουθα συνιστούν κατά την άποψή σας κρίση που χρήζει αντιμετώπισης στο χώρο ενός ακαδημαϊκού ιδρύματος». «Ποια από τα ακόλουθα, κατά την άποψή σας, υποδηλώνει ότι ένα άτομο βρίσκεται σε κατάσταση κρίσης;» ή «Ποιο από τα ακόλουθα κατά την άποψή σας μπορούν να συμβάλλουν στην εκδήλωση μιας κρίσης στο χώρο εντός του ακαδημαϊκού ιδρύματος». Το τρίτο μέρος περιλαμβάνει εξειδικευμένες ερωτήσεις σχετικά με την ετοιμότητα του πανεπιστημίου και του ανθρωπίνου δυναμικού που το απαρτίζουν.

Το δείγμα αποτελείται από 118 απαντήσεις (N=118). Η συλλογή των δεδομένων έγινε με την χρήση google forms και στάλθηκε με email στο ακαδημαϊκό, τεχνικό και διοικητικό προσωπικό των πανεπιστημίων στην Ελλάδα. Συνεπώς, ο γεωγραφικός χώρος του ερωτηματολογίου ορίζεται ως η ελληνική επικράτεια με αποτέλεσμα ΝΑ μην έχουμε ζητήματα με την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου και των αποτελεσμάτων.

Για την ανάλυση του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκαν τα λογισμικά STATA 15 και SPSS 28. Πριν την ανάλυση, το πρώτο και βασικότερο εργαλείο που πρέπει να χρησιμοποιήσουμε είναι ο δείκτης εσωτερικής αξιοπιστίας (Cronbach's alpha), τιμές του δείκτη μεγαλύτερες του 0,7 ή του 0,8 θεωρούνται συνήθως ικανοποιητικές. Cronbach (1951)

Τα κύρια εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν στην ανάλυση είναι αφενός τα περιγραφικά στατιστικά και οι διαγραμματικές απεικονίσεις αυτών. Βασικά περιγραφικά στατιστικά είναι ο μέσος όρος, η διάμεσος, διακύμανση και η τυπική απόκλιση. Επιπρόσθετα, τα βασικότερα διαγράμματα που χρησιμοποιήθηκαν στην ανάλυση ήταν οι πίτες (pie charts) τα ραβδογράμματα (bar charts).

Άλλο ένα βασικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε είναι οι διασταυρωμένοι πίνακες (cross tabs). Για να περιγράψουμε τη σχέση μεταξύ δύο κατηγορικών μεταβλητών, χρησιμοποιούμε το διασταυρούμενο πίνακα στον οποίο οι κατηγορίες μιας μεταβλητής καθορίζουν τις σειρές του πίνακα και οι κατηγορίες της άλλης μεταβλητής καθορίζουν τις στήλες. Τα κελιά του πίνακα περιέχουν τον αριθμό των φορών που εμφανίστηκε ένας συγκεκριμένος συνδυασμός κατηγοριών. Οι "άκρες" (ή τα "περιθώρια") του πίνακα περιέχουν συνήθως τον συνολικό αριθμό των παρατηρήσεων για αυτήν την κατηγορία. Σε συνδυασμό με τους διασταυρωμένους πίνακες παρουσιάζουμε την ανάλυση διακύμανσης

για να εξετάσουμε αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στον μέσο όρο της κάθε κατηγορίας σχετικά με το μέσο όρο από τους παράγοντες μιας άλλης μεταβλητής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ-ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Στο κεφάλαιο 4 αναπαριστούμε τα εμπειρικά αποτελέσματα από το ερωτηματολόγιο. Σε πρώτο στάδιο αναλύουμε περιγραφικά τις απαντήσεις και στην συνέχεια παρουσιάζουμε τους διασταυρωμένους πίνακες και την ανάλυση διακύμανσης.

4.1 Εμπειρικά Αποτελέσματα

4.1.1 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 118 άτομα, και η γεωγραφική έκταση του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει όλα τα ελληνικά ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Επίσης, το πρώτο στάδιο της εμπειρικής μελέτης ήταν να εξετάσουμε την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου και από το δείκτη αξιοπιστίας Cronbach's alpha παρατηρήσαμε ότι το ερωτηματολόγιο έχει πολύ μεγάλη αξιοπιστία ($\alpha=0.844$)

Στον πίνακα 1 παρουσιάζουμε τα αποτελέσματα από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Σχετικά με το φύλο, παρατηρούμε ότι το δείγμα είναι σχεδόν μοιρασμένο καθώς αποτελείται κατά 44,9% (N=53) από άνδρες και το 55,1% από γυναίκες (N=65). Σχετικά με την ηλικία του δείγματος παρατηρούμε ότι έως 30 ετών είναι το 12,7% (N=15), κάτι το οποίο είναι λογικό καθώς το ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε διοικητικούς, τεχνικούς και ακαδημαϊκούς των ελληνικών πανεπιστημίων. Η πλειοψηφία του δείγματος (61,2%) ανήκει στις ηλικιακές ομάδες 31 έως 40 και 41 έως 50 με 24,6% και 35,6% αντίστοιχα. Τέλος η ηλικιακή ομάδα 51 και άνω αποτελείται από το 27,1% (N=32).

Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση παρατηρούμε ότι στην κατηγορία έγγαμος/η ανήκει το 61,9%, στην κατηγορία συζώ με κάποιον/α το 12,7%, στην κατηγορία άγαμος /η το 24,6% και τέλος μόνο μία παρατήρηση ανήκει στην κατηγορία χήρος/α. Τέλος, σχετικά με το επίπεδο της εκπαίδευσης το μικρότερο ποσοστό αποτελούν οι απόφοιτοι λυκείου (N=4, 3,4%). Επίσης, πτυχιούχος ΑΕΙ / ΤΕΙ είναι το 23,7%. Τέλος, κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος σπουδών είναι το 30,5% ενώ στο μεγαλύτερο ποσοστό το δείγμα αποτελείται από κατόχους διδακτορικούς τίτλου σπουδών 42,4%.

Πίνακας 1: Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Φύλο	Συχνότητα	Ποσοστό
Άνδρας	53	44,9

	Γυναίκα	65	55,1
	Σύνολο	118	100,0
Ηλικία		Συχνότητα	Ποσοστό
	Έως και 30 ετών	15	12,7
	31-40	29	24,6
	41-50	42	35,6
	51 και άνω	32	27,1
	Σύνολο	118	100,0
Οικογενειακή κατάσταση		Συχνότητα	Ποσοστό
	Έγγαμος -η	73	61,9
	Συζώ με κάποιον/α	15	12,7
	Άγαμος – η	29	24,6
	Χήρος - α	1	,8
	Σύνολο	118	100,0
Επίπεδο Εκπαίδευσης		Συχνότητα	Ποσοστό
	Απόφοιτος Λυκείου	4	3,4
	Πτυχιούχος ΑΕΙ / ΤΕΙ	28	23,7
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	36	30,5
	Κάτοχος διδακτορικού	50	42,4
	Σύνολο	118	100,0

Ο πίνακας 2 είναι πολύ σημαντικός για την έρευνα καθώς αφορά ερωτήσεις σχετικά με το είδος της εργασίας στο πανεπιστήμιο αλλά και τα έτη προϋπηρεσίας. Αυτές οι ερωτήσεις είναι χρήσιμες καθώς θα μπορέσουμε να εστιάσουμε πώς το είδος και τα έτη εργασίας επηρεάζουν τις απαντήσεις σχετικά με τη διαχείριση της κρίσης. Σχετικά με τα έτη προϋπηρεσίας, παρατηρούμε ότι έως και 5 χρόνια εργάζεται το 33,1%, 5,1 έως 10 το 13,6%, 10,1 έως 20 το 28,8% και τέλος 20,1 και άνω το 24,6%. Επίσης, σχετικά με το είδος της εργασίας παρατηρούμε ότι τα ποσοστά είναι σχεδόν ισόποσα καθώς το δείγμα αποτελείται κατά 33,9% διοικητικούς, 26,3% τεχνικό προσωπικό και 39,8% ακαδημαϊκό προσωπικό αντίστοιχα.

Πίνακας 2: Χαρακτηριστικά σχετικά με την εργασία στο Πανεπιστήμιο

Χρόνια εργασίας σε χώρο εκπαίδευσης	Συχνότητα	Ποσοστό
Έως και 5 χρόνια	39	33,1
5,1 – 10	16	13,6
10,1 – 20	34	28,8
20,1 και άνω	29	24,6
Σύνολο	118	100,0

Είδος Εργασίας	Συχνότητα	Ποσοστό
Διοικητικό Προσωπικό	40	33,9
Τεχνικό Προσωπικό	31	26,3
Ακαδημαϊκό Προσωπικό	47	39,8
Σύνολο	118	100,0

4.1.2 Η έννοια της κρίσης

Σε αυτή την ενότητα αναλύουμε τις απαντήσεις σχετικά με την έννοια της κρίσης και πώς την αντιλαμβάνονται οι συμμετέχοντες στην έρευνα. Ο πίνακας 3 περιγράφει τους βασικούς παράγοντες που περιγράφουν μία κρίση στο χώρο του πανεπιστημίου. Στην ερώτηση «Ποια από τα ακόλουθα συνιστούν κατά την άποψή σας κρίση που χρήζει αντιμετώπισης στο χώρο ενός ακαδημαϊκού ιδρύματος;» προκύπτουν οι παρακάτω απαντήσεις. Στην ερώτηση αν συνιστά «απειλητική για τη ζωή ασθένεια, τραυματισμός του ατόμου ή προσώπων στο στενό του περιβάλλον» το 55,1% απάντησε ναι και το 44,9% απάντησε όχι.

Στις ερωτήσεις αν η «Απειλή της ζωής ή της σωματικής ακεραιότητας ως αποτέλεσμα ανθρώπινης επιθετικότητας», «Εισβολή ή τρομοκρατική επίθεση στο χώρο του Ιδρύματος», «Φυσικές καταστροφές (σεισμός, πλημμύρα, πυρκαγιά κλπ) που αφορούν το χώρο του Ιδρύματος» και «αν Βιομηχανικά ατυχήματα προκαλούμενα από τον άνθρωπο (π.χ. τοξικά απόβλητα, έκθεση σε βλαβερές ουσίες) που αφορούν το χώρο του ιδρύματος» παρουσιάζεται μια ομοιομορφία στις απαντήσεις καθώς σύμφωνα με τον πίνακα 3 για τους παραπάνω παράγοντες η πλειοψηφία 70,2% με 82,2% απάντησε θετικά.

Πίνακας 3: Ποια από τα ακόλουθα συνιστούν κατά την άποψή σας κρίση που χρήζει αντιμετώπισης στο χώρο ενός ακαδημαϊκού ιδρύματος

Απειλητική για τη ζωή ασθένεια, τραυματισμός του ατόμου ή προσώπων στο στενό του περιβάλλον

	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	65	55,1
Όχι	53	44,9
Σύνολο	118	100,0

Βίαιος ή απροσδόκητος θάνατος εντός του Ιδρύματος

	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	83	70,3
Όχι	35	29,7
Σύνολο	118	100,0

Απειλή της ζωής ή της σωματικής ακεραιότητας ως αποτέλεσμα ανθρώπινης επιθετικότητας

	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	94	79,7
Όχι	24	20,3
Σύνολο	118	100,0

Εισβολή ή τρομοκρατική επίθεση στο χώρο του Ιδρύματος

	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	96	81,4
Όχι	22	18,6
Σύνολο	118	100,0

Φυσικές καταστροφές (σεισμός, πλημμύρα, πυρκαγιά κλπ) που αφορούν το χώρο του Ιδρύματος

	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	97	82,2
Όχι	21	17,8
Σύνολο	118	100,0

Βιομηχανικά ατυχήματα προκαλούμενα από τον άνθρωπο (π.χ. τοξικά απόβλητα, έκθεση σε βλαβερές ουσίες) που αφορούν το χώρο του ιδρύματος

	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	94	79,7
Όχι	24	20,3
Σύνολο	118	100,0

Επίσης στον πίνακα 4 αναφέρονται ποιο από τα χαρακτηριστικά που κατά την άποψη των ερωτηθέντων θεωρούν ότι ένα άτομο βρίσκεται σε κρίση. Το 73,7% απάντησε ότι βρίσκεται σε κρίση όταν παρουσιάζει αναστάτωση και αποδιοργάνωση. Παρόμοιο ποσοστό 75,4% απάντησε ότι ένα άτομο βρίσκεται σε κρίση όταν δε μπορεί να αντιμετωπίσει μια κατάσταση. Επίσης σημαντικό ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις στο ερώτημα ότι ένα άτομο βρίσκεται σε κρίση όταν παρουσιάζει επιθετική συμπεριφορά καθώς το 78% απάντησε θετικά και μόνο το 22% αρνητικά.

Πίνακας 4: Ποια από τα ακόλουθα κατά την άποψή σας υποδηλώνει ότι ένα άτομο βρίσκεται σε κατάσταση κρίσης;

Αναστάτωση και αποδιοργάνωση		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	87	73,7
Όχι	31	26,3
Σύνολο	118	100,0
Αδυναμία αντιμετώπισης της κατάστασης		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	89	75,4
Όχι	29	24,6
Σύνολο	118	100,0
Πιθανότητα μιας ριζικά θετικής ή αρνητικής έκβασης		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	68	57,6
Όχι	50	42,4
Σύνολο	118	100,0
Εύρος αντιδράσεων (π.χ. αποδιοργάνωση, έντονος φόβος, τρόμος κλπ)		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	88	74,6
Όχι	30	25,4
Σύνολο	118	100,0
Επιθετική συμπεριφορά		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	92	78,0
Όχι	26	22,0
Σύνολο	118	100,0

Ο πίνακας 5 επίσης παρουσιάζει μεγάλο ενδιαφέρον καθώς συνοψίζει τις αιτίες που μπορούν να συμβάλουν στην εκδήλωση της κρίσης εντός του ακαδημαϊκού ιδρύματος. Οι συγκρούσεις μεταξύ των διδασκόντων κατά 83,9% προκύπτει ότι είναι μια αιτία. Επίσης, με ασθενώς υψηλότερο ποσοστό το 84,7% απάντησε ότι οι συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και φοιτητών μπορούν να οδηγήσουν σε μία κρίση. Με χαμηλότερα ποσοστά 68,6% και 53,4% θεωρούνται οι συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και διοικητικού / τεχνικού προσωπικού και οι συγκρούσεις μεταξύ διοικητικού / τεχνικού προσωπικού αντίστοιχα. Τέλος κατά 73,7% οι συγκρούσεις μεταξύ φοιτητών μπορούν να δημιουργήσουν μια κρίση. Συνοπτικά, οι συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων, συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και φοιτητών και μεταξύ φοιτητών φαίνεται να είναι οι βασικότεροι παράγοντες.

Πίνακας 5: Αιτίες που μπορούν να συμβάλλουν στην εκδήλωση μιας κρίσης στο χώρο εντός του ακαδημαϊκού ιδρύματος

Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	99	83,9
Όχι	19	16,1
Σύνολο	118	100,0
Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και φοιτητών		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	100	84,7
Όχι	18	15,3
Σύνολο	118	100,0
Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και διοικητικού / τεχνικού προσωπικού		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	81	68,6
Όχι	37	31,4
Σύνολο	118	100,0
Συγκρούσεις μεταξύ διοικητικού / τεχνικού προσωπικού		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	63	53,4
Όχι	55	46,6
Σύνολο	118	100,0
Συγκρούσεις μεταξύ φοιτητών		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	87	73,7
Όχι	31	26,3
Σύνολο	118	100,0

4.1.3 Ετοιμότητα του Πανεπιστημίου και Διαχείριση Κρίσεων

Στη δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου εξετάζονται ερωτήσεις σχετικά με την ετοιμότητα του πανεπιστημίου.

Στον πίνακα 6 αναλύεται η αξιολόγηση του πανεπιστημίου σχετικά με την ετοιμότητα. Στην ερώτηση «Οι εγκαταστάσεις του Πανεπιστημίου παρέχουν ασφάλεια σε φοιτητές και εργαζόμενους;» οι απαντήσεις ανάμεσα στο ναι και το όχι ήταν μοιρασμένες 44,9% και 44,1% ενώ το 11% απάντησε δεν γνωρίζω. Στην ερώτηση αν το πανεπιστήμιο έχει εξοπλισμένο με τα απαραίτητα μέσα πυρόσβεσης σε όλους τους χώρους του και τις εγκαταστάσεις του το 55,1% απάντησε ναι ενώ το 22% όχι και το 22,9% δεν γνωρίζω. Στην ερώτηση αν το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης σεισμών το 30,5% απάντησε ναι, το 24,6% όχι, ενώ το 44,9% απάντησε δεν γνωρίζω. Παρόμοια αποτελέσματα παρουσιάζουν οι απαντήσεις σχετικά με το αν το πανεπιστήμιο έχει

καταρτισμένο σχέδιο για την αντιμετώπιση πυρκαγιών και πλημμυρών καθώς το 56% και 62% αντίστοιχα απάντησε δεν γνωρίζω ενώ ισόποσες ήταν οι απαντήσεις ανάμεσα στο ναι και το όχι. Σχετικά με το αν το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης βιομηχανικού ατυχήματος (π.χ. τοξικά απόβλητα, έκθεση σε επικίνδυνες ουσίες κ.α) το 20,3% απάντησε όχι, το 16,9% ναι, ενώ επίσης σχεδόν το 63% δεν γνωρίζει.

Τέλος, σημαντικό ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα αποτελέσματα σχετικά με την ετοιμότητα του πανεπιστημίου για καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης απειλής κατά της ζωής (π.χ. τρομοκρατική ενέργεια κλπ) καθώς μόνο το 9,3% απάντησε θετικά το 30% αρνητικά ενώ το 60% επίσης δεν γνωρίζει. Το σημαντικότερο εύρημα του πίνακα 6 είναι ότι η πλειοψηφία (ποσοστό μεγαλύτερο του 60%) δεν γνωρίζει σχετικά με τα σχέδια δράσης του πανεπιστημίου για την αντιμετώπιση φυσικών ή για παράδειγμα τρομοκρατικών κρίσεων.

Πίνακας 6: Απαντήσεις σχετικά με την ετοιμότητα του πανεπιστημίου

Οι εγκαταστάσεις του Πανεπιστημίου παρέχουν ασφάλεια σε φοιτητές και εργαζόμενους

	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	53	44,9
Όχι	52	44,1
Δεν Γνωρίζω	13	11,0
Σύνολο	118	100,0

Το Πανεπιστήμιο έχει εξοπλισμένο με τα απαραίτητα μέσα πυρόσβεσης σε όλους τους χώρους του και τις εγκαταστάσεις του

	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	65	55,1
Όχι	26	22,0
Δεν Γνωρίζω	27	22,9
Σύνολο	118	100,0

Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης σεισμών

	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	36	30,5
Όχι	29	24,6
Δεν Γνωρίζω	53	44,9
Σύνολο	118	100,0

Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο πυρκαγιών

	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	23	19,5
Όχι	29	24,6
Δεν Γνωρίζω	66	55,9
Σύνολο	118	100,0

Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης πλημμυρών		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	10	8,5
Όχι	35	29,7
Δεν Γνωρίζω	73	61,9
Σύνολο	118	100,0

Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης βιομηχανικού ατυχήματος (π.χ. τοξικά απόβλητα, έκθεση σε επικίνδυνες ουσίες κ.α)		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	20	16,9
Όχι	24	20,3
Δεν Γνωρίζω	74	62,7
Σύνολο	118	100,0

Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης απειλής κατά της ζωής (π.χ. τρομοκρατική ενέργεια κλπ)		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	11	9,3
Όχι	35	29,7
Δεν Γνωρίζω	72	61,0
Σύνολο	118	100,0

Στην ερώτηση αν το Πανεπιστήμιο έχει δημιουργήσει ομάδες είτε εκπαιδευτικών είτε διοικητικού και τεχνικού προσωπικού (βλ. πίνακα 7) για την αντιμετώπιση σεισμών το 32,2% των ερωτηθέντων απάντησε ναι, ενώ το 36,4% όχι, καθώς και 31,4% δε γνωρίζω. Σχετικά με την αντιμετώπιση πυρκαγιών, το 22,9% απάντησε θετικά γνωρίζοντας για την ύπαρξη ομάδων στο πανεπιστήμιο ενώ αντίστοιχο ποσοστό όπως και στην αντιμετώπιση σεισμών δηλαδή 36,4% απάντησε όχι. Μεγαλύτερο φαίνεται να είναι το ποσοστό που δεν γνωρίζει για την ύπαρξη ομάδων για την αντιμετώπιση πυρκαγιών, καθώς ανέρχεται στο 40,7% των ερωτηθέντων.

Όσον αφορά την αντιμετώπιση πλημμυρών, μόνο το 8,5% απάντησε θετικά ενώ το 42,4% αρνητικά. Επίσης, περίπου οι μισοί από τους ερωτηθέντες απάντησαν δε γνωρίζω. Αντίστοιχα αποτελέσματα φαίνεται να έχουμε και στη ερώτηση που αφορά την αντιμετώπιση απειλής κατά της ζωής καθώς το ποσοστό που απάντησε ναι, όχι, δε γνωρίζω ανέρχεται σε 8,5%, 39,8% και 51,7% αντίστοιχα.

Τέλος, για την αντιμετώπιση βιομηχανικού ατυχήματος, το 21,2% απάντησε θετικά, το 34,7% αρνητικά ενώ το 44,1% δε γνωρίζω. Με βάση τα αποτελέσματα, είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων δεν γνωρίζει αν το Πανεπιστήμιο έχει δημιουργήσει ομάδες για την αντιμετώπιση των παραπάνω φαινομένων.

Πίνακας 7: Απόψεις σχετικά με την ετοιμότητα του Πανεπιστημίου

Κατά την άποψή σας, θεωρείτε ότι το Πανεπιστήμιο έχει δημιουργήσει ομάδες (εκπαιδευτικών, διοικητικού και τεχνικού προσωπικού) για:
την αντιμετώπιση σεισμών

	Συχνότητα	Ποσοστά
Ναι	38	32,2
Όχι	43	36,4
Δεν Γνωρίζω	37	31,4
Σύνολο	118	100,0

την αντιμετώπιση πυρκαγιών

	Συχνότητα	Ποσοστά
Ναι	27	22,9
Όχι	43	36,4
Δεν Γνωρίζω	48	40,7
Σύνολο	118	100,0

την αντιμετώπιση πλημμυρών

	Συχνότητα	Ποσοστά
Ναι	10	8,5
Όχι	50	42,4
Δεν Γνωρίζω	58	49,2
Σύνολο	118	100,0

την αντιμετώπιση βιομηχανικού ατυχήματος (π.χ. τοξικά απόβλητα, έκθεση σε επικίνδυνες ουσίες κ.α)

	Συχνότητα	Ποσοστά
Ναι	25	21,2
Όχι	41	34,7
Δεν Γνωρίζω	52	44,1
Σύνολο	118	100,0

την αντιμετώπιση απειλής κατά της ζωής (π.χ. τρομοκρατική ενέργεια κλπ)

	Συχνότητα	Ποσοστά
Ναι	10	8,5
Όχι	47	39,8
Δεν Γνωρίζω	61	51,7
Σύνολο	118	100,0

Ο Πίνακας 8 εξετάζει εάν οι ομάδες που έχει δημιουργήσει το Πανεπιστήμιο έχουν επιμορφωθεί σχετικά με την αντιμετώπιση των κρίσεων. Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς, το 28% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν επιμορφωθεί, ενώ περίπου οι μισοί από αυτούς δηλαδή το 51,7% θεωρούν ότι δεν έχουν. Το 20,3% απάντησε δε γνωρίζω. Σχετικά με τους διοικητικούς υπαλλήλους, το 29,7% απάντησε θετικά, το 49,2% αρνητικά ενώ δε γνωρίζω το 21,2%. Παρόμοια ποσοστά παρατηρούμε και στο τεχνικό

προσωπικό, καθώς το 28% των ερωτηθέντων απάντησε ναι, το 46,6% όχι, ενώ το 25,4% απάντησε δε γνωρίζω.

Το δεύτερο σκέλος της ερώτησης αναφέρεται στο εάν το Πανεπιστήμιο διαθέτει την απαραίτητη οργάνωση για την αντιμετώπιση γεγονότων. Πιο συγκεκριμένα, για το εάν το Πανεπιστήμιο έχει οργανωμένο σχέδιο αντίδρασης και προετοιμασίας για τυχόν απρόβλεπτα γεγονότα, το 32,2% απάντησε θετικά, το 26,3% δε γνωρίζω, ενώ το 41,5% απάντησε αρνητικά. Σχετικά με τη πολιτική για τον μετριασμό των επιπτώσεων από την εκδήλωση κρίσης, το 23,7% απάντησε ότι το Πανεπιστήμιο έχει σχέδιο αντιμετώπισης, το 37,3% θεωρεί ότι δεν έχει και το 39% δε γνωρίζει.

Στις απαντήσεις που αφορούν τη πολιτική ενεργειών για την επαναφορά στην προ κρίσης κατάσταση και τη πολιτική αξιοποίησης των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την κρίση, παρατηρούμε παρόμοια τάση στις απαντήσεις που δόθηκαν καθώς και στις δυο ερωτήσεις λιγότερο από το 20% των ερωτηθέντων απάντησε θετικά, δηλαδή 18,6% για την επαναφορά στη προ κρίσης κατάσταση και 12,7% στην αξιοποίηση των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από τη κρίση. Αρνητικά απάντησε το 44,1% και 42,4%, ενώ δε γνωρίζω 37,3% και 44,9% αντίστοιχα.

Τέλος, στη πολιτική του Πανεπιστημίου για την αντιμετώπιση της κρίσης, όταν συμβεί, παρατηρούμε ότι τα ποσοστά των αποτελεσμάτων είναι μοιρασμένα καθώς ναι απάντησε το 32,2%, όχι το 34,7% και δε γνωρίζω το 33,1%.

Πίνακας 8: Ερωτήσεις σχετικά με την επιμόρφωση του προσωπικού των Πανεπιστημίων και σχετικά με την απαραίτητη οργάνωση του Πανεπιστημίου και ερωτήσεις για την ύπαρξη εξειδικευμένου προσωπικού και ετοιμότητας του Πανεπιστημίου

Κατά την άποψή σας, θεωρείτε ότι έχουν επιμορφωθεί

Οι εκπαιδευτικοί για την αντιμετώπιση των κρίσεων

	Συχνότητα	Ποσοστά
Ναι	33	28,0
Όχι	61	51,7
Δεν Γνωρίζω	24	20,3
Σύνολο	118	100,0

Οι διοικητικοί για την αντιμετώπιση των κρίσεων

	Συχνότητα	Ποσοστά
Ναι	35	29,7
Όχι	58	49,2

Δεν Γνωρίζω	25	21,2
Σύνολο	118	100,0

Το τεχνικό προσωπικό για την αντιμετώπιση των κρίσεων

	Συχνότητα	Ποσοστά
Ναι	33	28,0
Όχι	55	46,6
Δεν Γνωρίζω	30	25,4
Σύνολο	118	100,0

Κατά την άποψή σας, θεωρείτε ότι το Πανεπιστήμιο διαθέτει την απαραίτητη οργάνωση και το εξειδικευμένο προσωπικό για να αντιμετωπίσει:

οργανωμένο σχέδιο αντίδρασης και προετοιμασίας για τυχόν απρόβλεπτα γεγονότα

	Συχνότητα	Ποσοστά
Ναι	38	32,2
Όχι	49	41,5
Δεν Γνωρίζω	31	26,3
Σύνολο	118	100,0

πολιτική για τον μετριασμό των επιπτώσεων από την εκδήλωση κρίσης

	Συχνότητα	Ποσοστά
Ναι	28	23,7
Όχι	44	37,3
Δεν Γνωρίζω	46	39,0
Σύνολο	118	100,0

πολιτική αντιμετώπισης της κρίσης όταν συμβεί

	Συχνότητα	Ποσοστά
Ναι	38	32,2
Όχι	41	34,7
Δεν Γνωρίζω	39	33,1
Σύνολο	118	100,0

πολιτική ενεργειών για την επαναφορά στην προ κρίσης κατάσταση

	Συχνότητα	Ποσοστά
Ναι	22	18,6
Όχι	52	44,1

Δεν Γνωρίζω	44	37,3
Σύνολο	118	100,0

πολιτική αξιοποίησης των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την κρίση

	Συχνότητα	Ποσοστά
Ναι	15	12,7
Όχι	50	42,4
Δεν Γνωρίζω	53	44,9
Σύνολο	118	100,0

Στον πίνακα 9 αναλύονται οι απαντήσεις των ερωτηθέντων σχετικά με την ετοιμότητα του πανεπιστημίου για την εκδήλωση μιας κρίσης στον χώρο του Πανεπιστημίου.

Συγκεκριμένα στην ερώτηση «Κατά την άποψή σας, θεωρείτε ότι το Πανεπιστήμιο έχει οργανωμένο σχέδιο αντίδρασης και προετοιμασίας για τυχόν απρόβλεπτα γεγονότα» το 33,1% απάντησε θετικά, το 39 % αρνητικά, ενώ το 28% απάντησε πως δεν γνωρίζει.

Στην ερώτηση «Κατά την άποψή σας, θεωρείτε ότι το Πανεπιστήμιο έχει πολιτική για τον μετριασμό των επιπτώσεων από την εκδήλωση κρίσης», το 28,8% απάντησε θετικά, ενώ τόσο αρνητικά όσο και ότι δεν γνωρίζει απάντησε το 35,6% .

Στην ερώτηση «Κατά την άποψή σας, θεωρείτε ότι το Πανεπιστήμιο έχει πολιτική αντιμετώπισης της κρίσης όταν συμβεί», το 33,1 % απάντησε θετικά, το ίδιο ποσοστό απάντησε πως δεν γνωρίζει σχετικά με το εάν το Πανεπιστήμιο έχει πολιτική αντιμετώπισης της κρίσης όταν συμβεί και το 33,9% απάντησε αρνητικά.

Σχετικά με το εάν το Πανεπιστήμιο έχει πολιτική ενεργειών για την επαναφορά στην προ κρίση κατάσταση, μόλις το 19,5 % απάντησε θετικά, το 40,7% αρνητικά ενώ το 39,8 απάντησε πως δεν γνωρίζει σχετικά.

Στην ερώτηση για το εάν το Πανεπιστήμιο διαθέτει πολιτική αξιοποίησης των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την κρίση μόλις το 13,4% απάντησε θετικά, το 39% απάντησε αρνητικά και το 45% απάντησε πως δεν γνωρίζει εάν το Πανεπιστήμιο διαθέτει πολιτική αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της κρίσης.

Πίνακας 9: Αξιολόγηση της ετοιμότητας του πανεπιστημίου

Κατά την άποψή σας, θεωρείτε ότι το Πανεπιστήμιο έχει οργανωμένο σχέδιο αντίδρασης και προετοιμασίας για τυχόν απρόβλεπτα γεγονότα	
Συχνότητα	Ποσοστό

Ναι	39	33,1
Όχι	46	39,0
Δεν Γνωρίζω	33	28,0
Σύνολο	118	100,0
πολιτική για τον μετριασμό των επιπτώσεων από την εκδήλωση κρίσης		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	34	28,8
Όχι	42	35,6
Δεν Γνωρίζω	42	35,6
Σύνολο	118	100,0
πολιτική αντιμετώπισης της κρίσης όταν συμβεί		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	39	33,1
Όχι	40	33,9
Δεν Γνωρίζω	39	33,1
Σύνολο	118	100,0
πολιτική ενεργειών για την επαναφορά στην προ κρίσης κατάσταση		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	23	19,5
Όχι	48	40,7
Δεν Γνωρίζω	47	39,8
Σύνολο	118	100,0
πολιτική αξιοποίησης των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την κρίση		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	18	15,3
Όχι	46	39,0
Δεν Γνωρίζω	54	45,8
Σύνολο	118	100,0

Με βάση τον Πίνακα 10 στην «Ύπαρξη σχεδίου έκτακτης ανάγκης από την πλευρά της διοίκησης του Πανεπιστημίου» το συντριπτικό ποσοστό των ερωτηθέντων (91,5%) απαντά θετικά, ενώ μόλις το 8,5% απαντά αρνητικά.

Αντίστοιχα, για την Ύπαρξη ειδικής ομάδας που θα διαχειρίζεται συγκρούσεις μεταξύ ατόμων ή ομάδων στον πανεπιστημιακό χώρο, το 71,2% απαντά ότι υπάρχει αντίστοιχη ομάδα, ενώ το 28,8% θεωρεί πως δεν υπάρχει.

Παρόμοιο ποσοστό εμφανίζεται και στην ερώτηση για την «Ύπαρξη ειδικής ομάδας για τη διαχείριση των κρίσεων».

Επίσης, όσον αφορά την ύπαρξη σχεδίου συνεργασίας μεταξύ του Πανεπιστημίου, της αστυνομίας, πυροσβεστικής και πολιτικής προστασίας, ναι απάντησε το 70,3% και όχι το 29,7%.

Τέλος, για το αν το προσωπικό έχει την αντίστοιχη επιμόρφωση ώστε να ενεργήσει σε περίπτωση κρίσης, αντίστοιχα μεγάλο ποσοστό 85,6% απάντησαν θετικά και μόνο το 14,4% απάντησε αρνητικά.

Πίνακας 10: Αξιολόγηση ετοιμότητας των πανεπιστημίων

Ύπαρξη σχεδίου έκτακτης ανάγκης από την πλευρά της διοίκησης του Πανεπιστημίου			
	Συχνότητα	Ποσοστό	
Ναι	108	91,5	
Όχι	10	8,5	
Σύνολο	118	100,0	
Ύπαρξη σχεδίου συνεργασίας του Πανεπιστημίου με αστυνομία, πυροσβεστική και πολιτική προστασία			
	Συχνότητα	Ποσοστό	
Ναι	83	70,3	
Όχι	35	29,7	
Σύνολο	118	100,0	
Ύπαρξη ειδικής ομάδας για τη διαχείριση των κρίσεων			
	Συχνότητα	Ποσοστό	
Ναι	84	71,2	
Όχι	34	28,8	
Σύνολο	118	100,0	
Επιμόρφωση του προσωπικού για τις ενέργειες που πρέπει να κάνουν σε περίπτωση κρίσης			
	Συχνότητα	Ποσοστό	
Ναι	101	85,6	
Όχι	17	14,4	
Σύνολο	118	100,0	
Ύπαρξη ειδικής ομάδας που θα διαχειρίζεται συγκρούσεις μεταξύ ατόμων ή ομάδων στον πανεπιστημιακό χώρο			
	Συχνότητα	Ποσοστό	
Ναι	84	71,2	
Όχι	34	28,8	
Σύνολο	118	100,0	

4.2 Διασταυρωμένοι Πίνακες-Ανάλυση Διακύμανσης

Στην ενότητα αυτή, παρουσιάζουμε διασταυρωμένους πίνακες για να διερευνήσουμε τους παράγοντες μιας ερώτησης σχετικά με τους παράγοντες μιας άλλης μεταβλητής.

Αρχικά, παρουσιάζονται διασταυρωμένοι πίνακες σχετικά με τα έτη εργασίας και κρίσιμες ερωτήσεις σχετικά με την γνώση και την ετοιμότητα του πανεπιστημίου για την διαχείριση των κρίσεων.

4.2.1 Είδος εργασίας και Διαχείριση Κρίσης

Στον πίνακα 11, δείχνουμε τις διασταυρωμένες απαντήσεις ανάμεσα στο είδος της εργασίας και σε ερωτήσεις σχετικές με την έννοια της κρίσης ώστε να έχουμε μια πιο ξεκάθαρη εικόνα για το πώς ακαδημαϊκοί, διοικητικοί και τεχνικοί αντιλαμβάνονται αυτές τις έννοιες.

Στην ερώτηση « Ποια από τα ακόλουθα συνιστούν κατά την άποψή σας κρίση που χρήζει αντιμετώπισης στο χώρο ενός ακαδημαϊκού ιδρύματος;» προκύπτουν οι παρακάτω απαντήσεις.

Στην ερώτηση αν συνιστά «απειλητική για τη ζωή ασθένεια, τραυματισμός του ατόμου ή προσώπων στο στενό του περιβάλλον» το 60% των διοικητικών απάντησε θετικά, το 48,4% των τεχνικών επίσης απάντησε θετικά και τέλος το 55,1% των ακαδημαϊκών.

Στην ερώτηση Βίαιος ή απροσδόκητος θάνατος εντός του Ιδρύματος, επίσης, παρατηρούνται παρόμοια ποσοστά στις απαντήσεις καθώς το 67,5% των διοικητικών απάντησε θετικά, το 74,2% των τεχνικών επίσης απάντησε θετικά και τέλος το 70,1% των ακαδημαϊκών απάντησε θετικά.

Στην ερώτηση σχετικά με την απειλή της ζωής ή της σωματικής ακεραιότητας ως αποτέλεσμα ανθρώπινης επιθετικότητας, το 75,0% των διοικητικών απάντησε θετικά, το 77,4% των τεχνικών απάντησε θετικά και το 85,1% των ακαδημαϊκών απάντησε θετικά.

Στην ερώτηση για εισβολή ή τρομοκρατική επίθεση στο χώρο του Ιδρύματος το 77,5% των διοικητικών απάντησε θετικά, το 80,6% των τεχνικών απάντησε θετικά και το 85,1% των ακαδημαϊκών απάντησε θετικά.

Επιπρόσθετα, κατά πόσο οι φυσικές καταστροφές (σεισμός, πλημμύρα, πυρκαγιά κλπ) που αφορούν το χώρο του Ιδρύματος συνιστούν κρίση, το 80,0% των διοικητικών απάντησε θετικά, το 87,1% των τεχνικών απάντησε θετικά και τέλος το 80,9% των ακαδημαϊκών απάντησε θετικά.

Επίσης, κατά πόσο τα βιομηχανικά ατυχήματα προκαλούμενα από τον άνθρωπο (π.χ. τοξικά απόβλητα, έκθεση σε βλαβερές ουσίες) που αφορούν το χώρο του ιδρύματος αποτελούν κρίση, το 77,5% των διοικητικών απάντησε θετικά, το 71,0% των τεχνικών απάντησε θετικά και το 87,2% των ακαδημαϊκών απάντησε θετικά.

Συμπερασματικά, προκύπτει πως, ανεξάρτητα από το είδος εργασίας, οι απαντήσεις είναι σχετικά συμμετρικές.

Επιπλέον, η παραπάνω πρόταση εξετάζεται και στατιστικά με την χρήση της ανάλυσης διακύμανσης στο πίνακα 15 και παρατηρούμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο είδος εργασίας και τις γενικές ερωτήσεις σχετικά με την έννοια της κρίσης καθώς η τιμή sig είναι μεγαλύτερη από 0.05 για όλες τις ερωτήσεις.

Πίνακας 11: Διασταυρωμένος πίνακας ανάμεσα στο είδος εργασίας και ερωτήσεις σχετικά με την έννοια της κρίσης

7.1 Απειλητική για τη ζωή ασθένεια, τραυματισμός του ατόμου ή προσώπων στο στενό του περιβάλλον					Total
			Ναι	Όχι	
Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	N	24	16	40
		Ποσοστό %	60,0%	40,0%	100,0%
	Τεχνικό Προσωπικό	N	15	16	31
		Ποσοστό %	48,4%	51,6%	100,0%
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	N	26	21	47
		Ποσοστό %	55,3%	44,7%	100,0%
	Total	N	65	53	118
		Ποσοστό %	55,1%	44,9%	100,0%
	7.2 Βίαιος ή απροσδόκητος θάνατος εντός του Ιδρύματος				
			Ναι	Όχι	
		N	27	13	40

Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	Ποσοστό	67,5%	32,5%	100,0%
		%			
	Τεχνικό Προσωπικό	N	23	8	31
		Ποσοστό	74,2%	25,8%	100,0%
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	%			
		N	33	14	47
Total		Ποσοστό	70,3%	29,7%	100,0%
		%			
7.3 Απειλή της ζωής ή της σωματικής ακεραιότητας ως αποτέλεσμα ανθρώπινης επιθετικότητας					Total
			Ναι	Όχι	

Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	N	30	10	40
		Ποσοστό	75,0%	25,0%	100,0%
	Τεχνικό Προσωπικό	%			
		N	24	7	31
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	Ποσοστό	77,4%	22,6%	100,0%
		%			
Total		N	40	7	47
		Ποσοστό	85,1%	14,9%	100,0%
Total		%			
		N	94	24	118
		Ποσοστό	79,7%	20,3%	100,0%
		%			

7.4 Εισβολή ή τρομοκρατική επίθεση στο χώρο του Ιδρύματος					Total
			Ναι	Όχι	
Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	N	31	9	40
		Ποσοστό	77,5%	22,5%	100,0%
		%			

	Τεχνικό Προσωπικό	N	25	6	31
		Ποσοστό %	80,6%	19,4%	100,0%
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	N	40	7	47
		Ποσοστό %	85,1%	14,9%	100,0%
Total		N	96	22	118
		Ποσοστό %	81,4%	18,6%	100,0%

7.5 Φυσικές καταστροφές (σεισμός, πλημμύρα, πυρκαγιά κλπ) που αφορούν το χώρο του Ιδρύματος

Total

Ναι

Όχι

	Διοικητικό Προσωπικό	N	32	8	40
		Ποσοστό %	80,0%	20,0%	100,0%
Είδος Εργασίας	Τεχνικό Προσωπικό	N	27	4	31
		Ποσοστό %	87,1%	12,9%	100,0%
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	N	38	9	47
		Ποσοστό %	80,9%	19,1%	100,0%
Total		N	97	21	118
		Ποσοστό %	82,2%	17,8%	100,0%

7.6 Βιομηχανικά ατυχήματα προκαλούμενα από τον άνθρωπο (π.χ. τοξικά απόβλητα, έκθεση σε βλαβερές ουσίες) που αφορούν το χώρο του ιδρύματος

Total

Ναι

Όχι

Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	N	31	9	40
		Ποσοστό %	77,5%	22,5%	100,0%

Τεχνικό Προσωπικό	N	22	9	31
	Ποσοστό %	71,0%	29,0%	100,0%
Ακαδημαϊκό Προσωπικό	N	41	6	47
	Ποσοστό %	87,2%	12,8%	100,0%
Total	N	94	24	118
	Ποσοστό %	79,7%	20,3%	100,0%

Στον πίνακα 12, παρουσιάζονται διασταυρωμένοι πίνακες ανάμεσα στο είδος της εργασίας και σε ερωτήσεις σχετικές με το πότε ένα άτομο βρίσκεται σε κρίση στον χώρο του πανεπιστήμιου.

Στην ερώτηση εάν ένα άτομο βρίσκεται σε κρίση όταν παρουσιάζει αναστάτωση και αποδιοργάνωση, το 75,0% από το διοικητικό προσωπικό απάντησε θετικά, το 77,4% από το τεχνικό προσωπικό απάντησε θετικά και τέλος το 70,2% του ακαδημαϊκού προσωπικού απάντησε θετικά. Από την ανάλυση διακύμανσης στον πίνακα 15 προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=0.27$, $sig=0.764>0.05$).

Επίσης, στο ερώτημα εάν ένα άτομο βρίσκεται σε κρίση όταν παρουσιάζει αδυναμία αντιμετώπισης της κατάστασης, το 82,5% από το διοικητικό προσωπικό απάντησε θετικά, το 80,6% από το τεχνικό προσωπικό απάντησε θετικά και, τέλος, το 66,0% από το ακαδημαϊκό προσωπικό απάντησε θετικά. Από την ανάλυση διακύμανσης στον πίνακα 15, προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=1.918$, $sig=0.152>0.05$).

Επίσης, σχετικά με την πιθανότητα μιας ριζικά θετικής ή αρνητικής έκβασης, το 60,0% από το διοικητικό προσωπικό απάντησε θετικά, το 74,2% από το τεχνικό προσωπικό απάντησε θετικά και τέλος το 44,7% από το ακαδημαϊκό προσωπικό απάντησε θετικά. Από την ανάλυση διακύμανσης στον πίνακα 15 προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=3.51$, $sig=0.033<0.05$).

Σε μια γενική ερώτηση ως προς το εύρος αντιδράσεων (π.χ. αποδιοργάνωση, έντονος φόβος, τρόμος κλπ) το 85,0% από το διοικητικό προσωπικό απάντησε θετικά, το

51,6% από το τεχνικό προσωπικό απάντησε θετικά και τέλος το 80,9% από το ακαδημαϊκό προσωπικό απάντησε θετικά. Από την ανάλυση διακύμανσης στον πίνακα 15 προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=6.44$, $sig=0.002<0.05$) .

Τέλος, σχετικά με το εάν το άτομο έχει επιθετική συμπεριφορά, το 80,0% από το διοικητικό προσωπικό απάντησε θετικά, το 58,1% από το τεχνικό προσωπικό απάντησε θετικά και τέλος το 89,4% από το ακαδημαϊκό προσωπικό απάντησε θετικά. Από την ανάλυση διακύμανσης στον πίνακα 15 προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=6.44$, $sig=0.004<0.05$).

Πίνακας 12: Διασταυρωμένος πίνακας ανάμεσα στο είδος εργασίας και ερωτήσεις σχετικά με την έννοια της κρίσης στο πανεπιστήμιο

8.1 Αναστάτωση και αποδιοργάνωση					Total	
			Ναι	Όχι		
Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	N	30	10	40	
		Ποσοστό %	75,0%	25,0%	100,0%	
	Τεχνικό Προσωπικό	N	24	7	31	
		Ποσοστό %	77,4%	22,6%	100,0%	
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	N	33	14	47	
		Ποσοστό %	70,2%	29,8%	100,0%	
Total	N	87	31	118		
	Ποσοστό %	73,7%	26,3%	100,0%		
8.2 Αδυναμία αντιμετώπισης της κατάστασης					Total	
			Ναι	Όχι		
			N	33	7	40

Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	Ποσοστό	82,5%	17,5%	100,0%
		%			
	Τεχνικό Προσωπικό	N	25	6	31
		Ποσοστό	80,6%	19,4%	100,0%
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	%			
		N	31	16	47
Total		Ποσοστό	75,4%	24,6%	100,0%
		%			

8.3 Πιθανότητα μιας ριζικά θετικής ή αρνητικής έκβασης

			Ναι	Όχι	Total
Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	N	24	16	40
		Ποσοστό	60,0%	40,0%	100,0%
	Τεχνικό Προσωπικό	%			
		N	23	8	31
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	Ποσοστό	74,2%	25,8%	100,0%
		%			
Total		N	68	50	118
		Ποσοστό	57,6%	42,4%	100,0%
%					

8.4 Εύρος αντιδράσεων (π.χ. αποδιοργάνωση, έντονος φόβος, τρόμος κλπ)

			Ναι	Όχι	Total
Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	N	34	6	40
		Ποσοστό	85,0%	15,0%	100,0%
		%			

Τεχνικό Προσωπικό	N	16	15	31
	Ποσοστό %	51,6%	48,4%	100,0%
Ακαδημαϊκό Προσωπικό	N	38	9	47
	Ποσοστό %	80,9%	19,1%	100,0%
Total	N	88	30	118
	Ποσοστό %	74,6%	25,4%	100,0%

8.5 Επιθετική συμπεριφορά

			Ναι	Όχι	Total
Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	N	32	8	40
		Ποσοστό %	80,0%	20,0%	100,0%
	Τεχνικό Προσωπικό	N	18	13	31
		Ποσοστό %	58,1%	41,9%	100,0%
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	N	42	5	47
		Ποσοστό %	89,4%	10,6%	100,0%
Total		N	92	26	118
		Ποσοστό %	78,0%	22,0%	100,0%

Στον πίνακα 13 παρουσιάζουμε τους βασικότερους παράγοντες που μπορούν να προκαλέσουν έξαρση μιας κρίσης στον ακαδημαϊκό χώρο. Στην ερώτηση αν οι συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων είναι αιτία να υπάρξει έξαρση μιας κρίσης, το 85,0% των διοικητικών απάντησε θετικά, το 71,0% των τεχνικών απάντησε θετικά και τέλος το 91,5% των ακαδημαϊκών απάντησε θετικά. Από την ανάλυση διακύμανσης στον πίνακα 15 προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=3.014$, $sig=0.053>0.05$).

Επιπλέον, στην ερώτηση αν οι συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και φοιτητών μπορούν να προκαλέσουν έξαρση μιας κρίσης, το 87,5% των διοικητικών απάντησε θετικά, το 83,9% των τεχνικών απάντησε θετικά και, τέλος, το 83,0% των ακαδημαϊκών απάντησε θετικά. Από την ανάλυση διακύμανσης στον πίνακα 15, προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=0.179$, $sig=0.836>0.05$).

Επίσης, στην ερώτηση αν οι συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και διοικητικού / τεχνικού προσωπικού μπορεί να προκαλέσει έξαρση μιας κρίσης, το 72,5% των διοικητικών απάντησε θετικά, το 61,3% των τεχνικών απάντησε θετικά και τέλος το 70,2% των ακαδημαϊκών απάντησε θετικά. Από την ανάλυση διακύμανσης στον πίνακα 15, προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=0.545$, $sig=0.581>0.05$).

Στην ερώτηση αν οι συγκρούσεις μεταξύ διοικητικού / τεχνικού προσωπικού μπορεί να προκαλέσει έξαρση μιας κρίσης, το 55,0% των διοικητικών απάντησε θετικά, το 35,5% των τεχνικών απάντησε θετικά και τέλος το 63,8% των ακαδημαϊκών απάντησε θετικά. Από την ανάλυση διακύμανσης στον πίνακα 15, προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=3.131$, $sig=0.047<0.05$).

Τέλος, εάν οι συγκρούσεις μεταξύ φοιτητών μπορεί να είναι παράγοντας έξαρσης μιας κρίσης, το 87,5% των διοικητικών απάντησε θετικά, το 64,5% των τεχνικών απάντησε θετικά και το 68,1% των ακαδημαϊκών απάντησε θετικά. Από την ανάλυση διακύμανσης στον πίνακα 15, προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=3.106$, $sig=0.049<0.05$).

Πίνακας 13: Διασταυρωμένος πίνακας ανάμεσα στο είδος εργασίας και ερωτήσεις σχετικά με τους παράγοντες έξαρσης μιας κρίσης στο πανεπιστήμιο

		9.1 Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων		Total	
		Ναι	Όχι		
Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	N	34	6	40
		Ποσοστό %	85,0%	15,0%	100,0%

	Τεχνικό Προσωπικό	N	22	9	31
		Ποσοστό %	71,0%	29,0%	100,0%
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	N	43	4	47
		Ποσοστό %	91,5%	8,5%	100,0%
Total		N	99	19	118
		Ποσοστό %	83,9%	16,1%	100,0%

9.2 Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και φοιτητών

		Ναι		Όχι	Total
	Διοικητικό Προσωπικό	N	35	5	40
		Ποσοστό %	87,5%	12,5%	100,0%
Είδος Εργασίας	Τεχνικό Προσωπικό	N	26	5	31
		Ποσοστό %	83,9%	16,1%	100,0%
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	N	39	8	47
		Ποσοστό %	83,0%	17,0%	100,0%
Total		N	100	18	118

		Ποσοστό %	84,7%	15,3%	100,0%
9.3 Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και διοικητικού / τεχνικού προσωπικού					Total
			Ναι	Όχι	
Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	N	29	11	40
		Ποσοστό %	72,5%	27,5%	100,0%
	Τεχνικό Προσωπικό	N	19	12	31
		Ποσοστό %	61,3%	38,7%	100,0%
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	N	33	14	47
		Ποσοστό %	70,2%	29,8%	100,0%
Total	N	81	37	118	
	Ποσοστό %	68,6%	31,4%	100,0%	
9.4 Συγκρούσεις μεταξύ διοικητικού / τεχνικού προσωπικού					Total
			Ναι	Όχι	
Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	N	22	18	40
		Ποσοστό %	55,0%	45,0%	100,0%
		N	11	20	31

	Τεχνικό Προσωπικό	Ποσοστό	35,5%	64,5%	100,0%
		%			
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	N	30	17	47
		Ποσοστό	63,8%	36,2%	100,0%
Total		%			
		N	63	55	118
		Ποσοστό	53,4%	46,6%	100,0%
		%			

9.5 Συγκρούσεις μεταξύ φοιτητών

		Ναι		Όχι	Total
	Διοικητικό Προσωπικό	N	35	5	40
		Ποσοστό	87,5%	12,5%	100,0%
	Τεχνικό Προσωπικό	N	20	11	31
		Ποσοστό	64,5%	35,5%	100,0%
Είδος Εργασίας	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	%			
		N	32	15	47
		Ποσοστό	68,1%	31,9%	100,0%
		%			
Total		N	87	31	118
		Ποσοστό	73,7%	26,3%	100,0%
		%			

Στον πίνακα 14, αναλύουμε τις απαντήσεις του προσωπικού σε σχέση με την ετοιμότητα του πανεπιστημίου για την διαχείριση των κρίσεων. Σχετικά με το αν υπάρχει οργανωμένο σχέδιο αντίδρασης και προετοιμασίας για τυχόν απρόβλεπτα γεγονότα, το διοικητικό προσωπικό απάντησε θετικά σε ποσοστό 27,5%, αρνητικά σε ποσοστό 37,5% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 35,0%. Το τεχνικό προσωπικό απάντησε θετικά σε ποσοστό 54,8%, αρνητικά σε 54,8% και δεν γνωρίζω σε 16,1%. Τέλος, το ακαδημαϊκό προσωπικό απάντησε θετικά σε ποσοστό 21,3%, αρνητικά σε ποσοστό 53,2% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 25,5%. Από την ανάλυση διακύμανσης στον πίνακα 15, προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=4.076$, $sig=0.019<0.05$).

Σχετικά με το αν υπάρχει πολιτική για τον μετριασμό των επιπτώσεων από την εκδήλωση κρίσης, το διοικητικό προσωπικό απάντησε θετικά σε ποσοστό 25%, αρνητικά σε ποσοστό 22,5% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 52,5%. Το τεχνικό προσωπικό απάντησε θετικά σε ποσοστό 29%, αρνητικά σε ποσοστό 32,3% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 38,7%. Τέλος, το ακαδημαϊκό προσωπικό απάντησε θετικά σε ποσοστό 19,1%, αρνητικά σε ποσοστό 53,2% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 27,7%. Από την ανάλυση διακύμανσης στον πίνακα 15, προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=0.74$, $sig=0.478>0.05$).

Σχετικά με το αν υπάρχει πολιτική αντιμετώπισης της κρίσης όταν συμβεί, το διοικητικό προσωπικό απάντησε θετικά σε ποσοστό 27,5%, αρνητικά σε ποσοστό 25% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 47,5%. Το τεχνικό προσωπικό απάντησε θετικά σε ποσοστό 51,6%, αρνητικά σε ποσοστό 25,8% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 22,6%. Τέλος, το ακαδημαϊκό προσωπικό απάντησε θετικά σε ποσοστό 23,4%, αρνητικά σε ποσοστό 48,9% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 27,7%. Από την ανάλυση διακύμανσης στον πίνακα 15, προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=3.393$, $sig=0.037<0.05$).

Σχετικά με το αν υπάρχει πολιτική ενεργειών για την επαναφορά στην προ κρίσης κατάσταση, το διοικητικό προσωπικό απάντησε θετικά σε ποσοστό 12,5%, αρνητικά σε ποσοστό 37,5% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 50%. Το τεχνικό προσωπικό απάντησε θετικά σε ποσοστό 29%, αρνητικά σε ποσοστό 38,7% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 23,3%. Τέλος, το ακαδημαϊκό προσωπικό απάντησε θετικά σε ποσοστό 17%, αρνητικά σε ποσοστό 53,2% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 29,8%. Από την ανάλυση διακύμανσης στον πίνακα 15, προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=2.241$, $sig=0.111>0.05$).

Σχετικά με το αν υπάρχει πολιτική αξιοποίησης των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την κρίση, το διοικητικό προσωπικό απάντησε θετικά σε ποσοστό 15%, αρνητικά σε ποσοστό 32,5% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 52,5%. Το τεχνικό προσωπικό απάντησε θετικά σε ποσοστό 9,7%, αρνητικά σε ποσοστό 45,2% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 45,2%. Τέλος, το ακαδημαϊκό προσωπικό απάντησε θετικά σε ποσοστό 12,8%, αρνητικά σε ποσοστό 48,9% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 38,3% . Από την ανάλυση διακύμανσης στον πίνακα 15, προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=0.368$, $sig=0.693>0.05$).

Πίνακας 14: Διασταυρωμένος πίνακας ανάμεσα στο είδος εργασίας και ερωτήσεις σχετικά με την ετοιμότητα των πανεπιστημίων

13.1 οργανωμένο σχέδιο αντίδρασης και προετοιμασίας για τυχόν απρόβλεπτα γεγονότα						Total
			Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω	
Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	N	11	15	14	40
		Ποσοστό %	27,5%	37,5%	35,0%	100,0%
	Τεχνικό Προσωπικό	N	17	9	5	31
		Ποσοστό %	54,8%	29,0%	16,1%	100,0%
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	N	10	25	12	47
		Ποσοστό %	21,3%	53,2%	25,5%	100,0%
Total	N	38	49	31	118	
	Ποσοστό %	32,2%	41,5%	26,3%	100,0%	
13.2 πολιτική για τον μετριασμό των επιπτώσεων από την εκδήλωση κρίσης						Total
			Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω	
N			10	9	21	40

Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	Ποσοστό	25,0%	22,5%	52,5%	100,0%
		%				
	Τεχνικό Προσωπικό	N	9	10	12	31
		Ποσοστό	29,0%	32,3%	38,7%	100,0%
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	N	9	25	13	47
		Ποσοστό	19,1%	53,2%	27,7%	100,0%
Total	N	28	44	46	118	
	Ποσοστό	23,7%	37,3%	39,0%	100,0%	
		%				

13.3 πολιτική αντιμετώπισης της κρίσης όταν συμβεί

			Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω	Total
Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	N	11	10	19	40
		Ποσοστό	27,5%	25,0%	47,5%	100,0%
	Τεχνικό Προσωπικό	N	16	8	7	31
		Ποσοστό	51,6%	25,8%	22,6%	100,0%
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	N	11	23	13	47
		Ποσοστό	23,4%	48,9%	27,7%	100,0%
Total	N	38	41	39	118	
	Ποσοστό	32,2%	34,7%	33,1%	100,0%	
		%				

13.4 πολιτική ενεργειών για την επαναφορά στην προ κρίσης κατάσταση

			Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω	Total
		N	5	15	20	40

Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	Ποσοστό	12,5%	37,5%	50,0%	100,0%
		%				
	Τεχνικό Προσωπικό	N	9	12	10	31
		Ποσοστό	29,0%	38,7%	32,3%	100,0%
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	%				
		N	8	25	14	47
Total		Ποσοστό	17,0%	53,2%	29,8%	100,0%
		%				
Total		N	22	52	44	118
		Ποσοστό	18,6%	44,1%	37,3%	100,0%
		%				

13.5 πολιτική αξιοποίησης των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την κρίση

			Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω	Total
Είδος Εργασίας	Διοικητικό Προσωπικό	N	6	13	21	40
		Ποσοστό	15,0%	32,5%	52,5%	100,0%
	Τεχνικό Προσωπικό	%				
		N	3	14	14	31
	Ακαδημαϊκό Προσωπικό	Ποσοστό	9,7%	45,2%	45,2%	100,0%
		%				
Total		N	6	23	18	47
		Ποσοστό	12,8%	48,9%	38,3%	100,0%
Total		%				
		N	15	50	53	118
Total		Ποσοστό	12,7%	42,4%	44,9%	100,0%
		%				

Στον πίνακα 15, παρουσιάζουμε συνολικά την ανάλυση διακύμανσης ανάμεσα στο είδος της εργασίας και τις υπόλοιπες μεταβλητές του ερωτηματολογίου. Ο γενικός κανόνας για την ανάλυση διακύμανσης είναι πως, όταν η τιμή του sig είναι μικρότερη του 0.05, τότε υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους, ενώ, όταν αυτή η

τιμή είναι μεγαλύτερη, τότε δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στους μέσους όρους. Οι περισσότερες περιπτώσεις αναλύθηκαν σταδιακά με τους διασταυρωμένους πίνακες

Πίνακας 15: Ανάλυση διακύμανσης σχετικά με το είδος εργασίας και τις ερωτήσεις σχετικά με την κρίση στα πανεπιστήμια και την ετοιμότητα των εργαζομένων

	F	Sig.
7.1 Απειλητική για τη ζωή ασθένεια, τραυματισμός του ατόμου ή προσώπων στο στενό του περιβάλλον	,469	,627
7.2 Βίαιος ή απροσδόκητος θάνατος εντός του Ιδρύματος	,184	,832
7.3 Απειλή της ζωής ή της σωματικής ακεραιότητας ως αποτέλεσμα ανθρώπινης επιθετικότητας	,737	,481
7.4 Εισβολή ή τρομοκρατική επίθεση στο χώρο του Ιδρύματος	,411	,664
7.5 Φυσικές καταστροφές (σεισμός, πλημμύρα, πυρκαγιά κλπ) που αφορούν το χώρο του Ιδρύματος	,343	,711
7.6 Βιομηχανικά ατυχήματα προκαλούμενα από τον άνθρωπο (π.χ. τοξικά απόβλητα, έκθεση σε βλαβερές ουσίες) που αφορούν το χώρο του ιδρύματος	1,616	,203
8.1 Αναστάτωση και αποδιοργάνωση	,270	,764
8.2 Αδυναμία αντιμετώπισης της κατάστασης	1,918	,152
8.3 Πιθανότητα μιας ριζικά θετικής ή αρνητικής έκβασης	3,518	,033
8.4 Εύρος αντιδράσεων (π.χ. αποδιοργάνωση, έντονος φόβος, τρόμος κλπ)	6,443	,002
8.5 Επιθετική συμπεριφορά	5,791	,004
9.1 Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων	3,014	,053
9.2 Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και φοιτητών	,179	,836
9.3 Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και διοικητικού / τεχνικού προσωπικού	,545	,581
9.4 Συγκρούσεις μεταξύ διοικητικού / τεχνικού προσωπικού	3,131	,047
9.5 Συγκρούσεις μεταξύ φοιτητών	3,106	,049
10.1 Οι εγκαταστάσεις του Πανεπιστημίου παρέχουν ασφάλεια σε φοιτητές και εργαζόμενους	,998	,372
10.2 Το Πανεπιστήμιο εί1 εξοπλισμένο με τα απαραίτητα μέσα πυρόσβεσης σε όλους τους χώρους του και τις εγκαταστάσεις του	3,515	,033

10.3 Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης σεισμών	2,166	,119
10.4 Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο πυρκαγιών	,847	,431
10.5 Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης πλημμυρών	1,074	,345
10.6 Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης βιομηχανικού ατυχήματος (π.χ. τοξικά απόβλητα, έκθεση σε επικίνδυνες ουσίες κ.α)	1,945	,148
10.7 Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης απειλής κατά της ζωής (π.χ. τρομοκρατική ενέργεια κλπ)	2,405	,095
11.1 την αντιμετώπιση σεισμών	4,251	,017
11.2 την αντιμετώπιση πυρκαγιών	1,112	,333
11.3 την αντιμετώπιση πλημμυρών	,135	,874
11.4 την αντιμετώπιση βιομηχανικού ατυχήματος (π.χ. τοξικά απόβλητα, έκθεση σε επικίνδυνες ουσίες κ.α)	1,179	,311
11.5 την αντιμετώπιση απειλής κατά της ζωής (π.χ. τρομοκρατική ενέργεια κλπ)	,135	,873
12.1 Οι εκπαιδευτικοί για την αντιμετώπιση των κρίσεων	2,240	,111
12.2 Οι διοικητικοί για την αντιμετώπιση των κρίσεων	3,643	,029
12.3 Το τεχνικό προσωπικό για την αντιμετώπιση των κρίσεων	10,583	<,001
13.1 οργανωμένο σχέδιο αντίδρασης και προετοιμασίας για τυχόν απρόβλεπτα γεγονότα	4,076	,019
13.2 πολιτική για τον μετριασμό των επιπτώσεων από την εκδήλωση κρίσης	,744	,478
13.3 πολιτική αντιμετώπισης της κρίσης όταν συμβεί	3,393	,037
13.4 πολιτική ενεργειών για την επαναφορά στην προ κρίσης κατάσταση	2,241	,111
13.5 πολιτική αξιοποίησης των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την κρίση	,368	,693
15.1 Ύπαρξη σχεδίου έκτακτης ανάγκης από την πλευρά της διοίκησης του Πανεπιστημίου	,139	,871
15.2 Ύπαρξη σχεδίου συνεργασίας του Πανεπιστημίου με αστυνομία, πυροσβεστική και πολιτική προστασία	8,081	<,001

15.3 Ύπαρξη ειδικής ομάδας για τη διαχείριση των κρίσεων	2,422	,093
15.4 Επιμόρφωση του προσωπικού για τις ενέργειες που πρέπει να κάνουν σε περίπτωση κρίσης	3,419	,036
15.5 Ύπαρξη ειδικής ομάδας που θα διαχειρίζεται συγκρούσεις μεταξύ ατόμων ή ομάδων στον πανεπιστημιακό χώρο	,997	,372
14.1 οργανωμένο σχέδιο αντίδρασης και προετοιμασίας για τυχόν απρόβλεπτα γεγονότα	9,814	<,001
14.2 πολιτική για τον μετριασμό των επιπτώσεων από την εκδήλωση κρίσης	2,692	,072
14.3 πολιτική αντιμετώπισης της κρίσης όταν συμβεί	4,555	,012
14.4 πολιτική ενεργειών για την επαναφορά στην προ κρίσης κατάσταση	1,719	,184
14.5 πολιτική αξιοποίησης των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την κρίση	2,627	,077

4.2.2 Έτη προϋπηρεσίας και Διαχείριση Κρίσης

Σε αυτή την ενότητα, παρουσιάζουμε τους διασταυρωμένους πίνακες και την ανάλυση διακύμανσης σχετικά με τα έτη προϋπηρεσίας στο πανεπιστήμιο και ερωτήσεις σχετικά με την έννοια της κρίσης και τους βασικότερους προσδιοριστικούς παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την έξαρση μιας κρίσης στο χώρο του πανεπιστημίου. Σχετικά με την ερώτηση, αν ένα άτομο βρίσκεται σε κρίση όταν παρουσιάζει αναστάτωση και αποδιοργάνωση, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας έως 5 έτη απάντησε θετικά σε ποσοστό 71,8% και σε ποσοστό 28,2% αρνητικά. Επίσης, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας από 5,1 έως 10, απάντησαν θετικά όλοι, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας από 10,1 έως 20 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 64,7% και αρνητικά σε ποσοστό 35,3. Τέλος, τα άτομα με έτη προϋπηρεσίας από 20,1 και άνω απάντησαν θετικά σε ποσοστό 72,4% και αρνητικά σε ποσοστό 27,6%. Από την ανάλυση διακύμανσης προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=2.481$, $sig=0.065>0.05$). Σχετικά με την ερώτηση αν η αδυναμία αντιμετώπισης της κατάστασης υποδηλώνει ότι ένα άτομο βρίσκεται σε κρίση, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας έως 5 έτη απάντησε θετικά σε ποσοστό 79,5% και αρνητικά σε ποσοστό 20,5%. Επίσης, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας από 5,1 έως 10 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 87,5% και αρνητικά σε ποσοστό 12,5%, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας από 10,1 έως 20 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 67,6% και αρνητικά σε ποσοστό 32,4%. Τέλος, τα άτομα με έτη προϋπηρεσίας

άνω των 20,1 ετών απάντησαν θετικά σε ποσοστό 72,4% και αρνητικά σε ποσοστό 27,6%. Από την ανάλυση διακύμανσης προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=0.943$, $sig=0.422>0.05$).

Σχετικά με το αν η πιθανότητα μιας ριζικά θετικής ή αρνητικής έκβασης υποδηλώνει ότι ένα άτομο βρίσκεται σε κρίση, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας έως 5 έτη απάντησε θετικά σε ποσοστό 71,8%, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας από 5,1 έως 10, απάντησαν θετικά σε ποσοστό 68,8%, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας από 10,1 έως 20 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 47,1% και, τέλος, τα άτομα με έτη προϋπηρεσίας άνω των 20,1 ετών απάντησαν θετικά σε ποσοστό 44,8%. Από την ανάλυση διακύμανσης προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=2.586$, $sig=0.057>0.05$).

Αξιολογώντας την κρίση από το εύρος αντιδράσεων, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας έως 5 έτη απάντησε θετικά σε ποσοστό 66,7%. Επίσης, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας από 5,1 έως 10, απάντησαν θετικά σε ποσοστό 43,8%, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας από 10,1 έως 20, απάντησαν θετικά σε ποσοστό 85,3%. Τέλος, τα άτομα με έτη προϋπηρεσίας άνω των 20,1 ετών, απάντησαν θετικά σε ποσοστό 89,7%. Από την ανάλυση διακύμανσης προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=5.468$, $sig=0.002<0.05$).

Αξιολογώντας την κρίση με κριτήριο την επιθετική συμπεριφορά, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας έως 5 έτη, απάντησε θετικά σε ποσοστό 69,2%. Επίσης, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας 5,1-10 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 75,0% , η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας 10,1-20, απάντησαν θετικά σε ποσοστό 79,4% Τέλος, τα άτομα με έτη προϋπηρεσίας άνω των 20,1 ετών, απάντησαν θετικά σε ποσοστό 89,7%. Από την ανάλυση διακύμανσης προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=1.389$, $sig=0.250>0.05$).

Σχετικά με τις αιτίες που μπορούν να προκαλέσουν έξαρση μιας κρίσης, προκύπτουν τα παρακάτω αποτελέσματα. Όσον αφορά τις συγκρούσεις μεταξύ των διδασκόντων, τα ποσοστά θετικών απαντήσεων είναι σχεδόν συμμετρικά καθώς οι ηλικιακές ομάδες απάντησαν θετικά 76,9%, 87,5%, 85,3% και 89,7% αντίστοιχα. Από την ανάλυση διακύμανσης προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ($F=0.762$, $sig=0.518>0.05$).

Επίσης, οι συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και φοιτητών φαίνεται να έχει υψηλότερα ποσοστά καθώς η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας έως 5 έτη απάντησε θετικά σε ποσοστό 94,9%. Επίσης, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας 5,1-10 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 75,0%,

η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας 10,1-20 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 73,5%. Τέλος, τα άτομα με έτη προϋπηρεσίας άνω των 20,1 ετών, απάντησαν θετικά σε ποσοστό 89,7%. Από την ανάλυση διακύμανσης προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=2.808$, $sig=0.043<0.05$) Χαμηλότερα ποσοστά φαίνεται να έχουν οι συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και διοικητικού / τεχνικού προσωπικού, καθώς οι ηλικιακές ομάδες απάντησαν θετικά σε ποσοστό 64,1%, 68,8%, 73,5% και 69,0% αντίστοιχα. Από την ανάλυση διακύμανσης προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ($F=0.244$, $sig=0.866>0.05$).

Ακόμα χαμηλότερα ποσοστά φαίνεται να έχουν οι συγκρούσεις μεταξύ διοικητικού / τεχνικού προσωπικού για πιθανή έξαρση μιας κρίσης, καθώς η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας έως 5 έτη απάντησε θετικά σε ποσοστό 48,7%. Επίσης, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας 5,1-10 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 37,5%, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας 10,1-20 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 58,8%. Τέλος, οι ηλικίες 51 και άνω απάντησαν θετικά σε ποσοστό 62,1%. Από την ανάλυση διακύμανσης προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=1.075$, $sig=0.363>0.05$).

Τέλος, η ερώτηση αν οι συγκρούσεις μεταξύ φοιτητών είναι αιτία για την έξαρση μιας κρίσης, κατά μέσο όρο, έχει θετική απάντηση και πιο συγκεκριμένα όλες οι ομάδες με διαφορετικά έτη προϋπηρεσίας δίνουν περίπου ίδια στάθμιση για αυτό το φαινόμενο με ποσοστά 79,5%, 75,0%, 64,7% και 75,9% αντίστοιχα. Από την ανάλυση διακύμανσης προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων ($F=0.715$, $sig=0.545>0.05$).

Πίνακας 16: Διασταυρωμένος πίνακας ανάμεσα στα έτη απασχόλησης και ερωτήσεις σχετικά με την έννοια της κρίσης στο πανεπιστήμιο

8.1 Αναστάτωση και αποδιοργάνωση					Total
			Ναι	Όχι	
Χρόνια εργασίας σε χώρο εκπαίδευσης	Έως και 5 χρόνια	N	28	11	39
		Ποσοστό %	71,8%	28,2%	100,0%
	5,1-10	N	16	0	16
		Ποσοστό %	100,0%	0,0%	100,0%

	10,1-20	N	22	12	34
		Ποσοστό %	64,7%	35,3%	100,0%
	20 και άνω	N	21	8	29
		Ποσοστό %	72,4%	27,6%	100,0%
Total		N	87	31	118
		Ποσοστό %	73,7%	26,3%	100,0%

8.2 Αδυναμία αντιμετώπισης της κατάστασης

			Ναι	Όχι	Total
Χρόνια εργασίας σε χώρο εκπαίδευσης	Έως και 5 χρόνια	N	31	8	39
		Ποσοστό %	79,5%	20,5%	100,0%
	5,1-10	N	14	2	16
		Ποσοστό %	87,5%	12,5%	100,0%
	10,1-20	N	23	11	34
		Ποσοστό %	67,6%	32,4%	100,0%
	20 και άνω	N	21	8	29
		Ποσοστό %	72,4%	27,6%	100,0%
Total		N	89	29	118
		Ποσοστό %	75,4%	24,6%	100,0%

8.3 Πιθανότητα μιας ριζικά θετικής ή αρνητικής έκβασης

			Ναι	Όχι	Total
Χρόνια εργασίας σε χώρο εκπαίδευσης	Έως και 5 χρόνια	N	28	11	39
		Ποσοστό %	71,8%	28,2%	100,0%

5,1-10	N	11	5	16
	Ποσοστό %	68,8%	31,3%	100,0%
10,1-20	N	16	18	34
	Ποσοστό %	47,1%	52,9%	100,0%
20 και άνω	N	13	16	29
	Ποσοστό %	44,8%	55,2%	100,0%
Total	N	68	50	118
	Ποσοστό %	57,6%	42,4%	100,0%

8.4 Εύρος αντιδράσεων (π.χ. αποδιοργάνωση, έντονος φόβος, τρόμος κλπ)

			Ναι	Όχι	Total
Έως και 5 χρόνια	N	26	13	39	
	Ποσοστό %	66,7%	33,3%	100,0%	
5,1-10	N	7	9	16	
	Ποσοστό %	43,8%	56,3%	100,0%	
10,1-20	N	29	5	34	
	Ποσοστό %	85,3%	14,7%	100,0%	
20 και άνω	N	26	3	29	
	Ποσοστό %	89,7%	10,3%	100,0%	
Total	N	88	30	118	
	Ποσοστό %	74,6%	25,4%	100,0%	

8.5 Επιθετική συμπεριφορά

Total

			Ναι	Όχι	
Χρόνια εργασίας σε χώρο εκπαίδευσης	Έως και 5 χρόνια	N	27	12	39
		Ποσοστό %	69,2%	30,8%	100,0%
	5,1-10	N	12	4	16
		Ποσοστό %	75,0%	25,0%	100,0%
	10,1-20	N	27	7	34
		Ποσοστό %	79,4%	20,6%	100,0%
	20 και άνω	N	26	3	29
		Ποσοστό %	89,7%	10,3%	100,0%
Total	N	92	26	118	
	Ποσοστό %	78,0%	22,0%	100,0%	

9.1 Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων

			Ναι	Όχι	Total
Χρόνια εργασίας σε χώρο εκπαίδευσης	Έως και 5 χρόνια	N	30	9	39
		Ποσοστό %	76,9%	23,1%	100,0%
	5,1-10	N	14	2	16
		Ποσοστό %	87,5%	12,5%	100,0%
	10,1-20	N	29	5	34
		Ποσοστό %	85,3%	14,7%	100,0%
	20 και άνω	N	26	3	29
		Ποσοστό %	89,7%	10,3%	100,0%
Total	N	99	19	118	

	Ποσοστό %	83,9%	16,1%	100,0%
--	--------------	-------	-------	--------

9.2 Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και φοιτητών

			Ναι	Όχι	Total
Χρόνια εργασίας σε χώρο εκπαίδευσης	Έως και 5 χρόνια	N	37	2	39
		Ποσοστό %	94,9%	5,1%	100,0%
	5,1-10	N	12	4	16
		Ποσοστό %	75,0%	25,0%	100,0%
	10,1-20	N	25	9	34
		Ποσοστό %	73,5%	26,5%	100,0%
	20 και άνω	N	26	3	29
		Ποσοστό %	89,7%	10,3%	100,0%
	Total	N	100	18	118
		Ποσοστό %	84,7%	15,3%	100,0%

9.3 Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και διοικητικού / τεχνικού προσωπικού

			Ναι	Όχι	Total
Χρόνια εργασίας σε χώρο εκπαίδευσης	Έως και 5 χρόνια	N	25	14	39
		Ποσοστό %	64,1%	35,9%	100,0%
	5,1-10	N	11	5	16
		Ποσοστό %	68,8%	31,3%	100,0%
	10,1-20	N	25	9	34
		Ποσοστό %	73,5%	26,5%	100,0%

	20 και άνω	N	20	9	29
		Ποσοστό %	69,0%	31,0%	100,0%
Total		N	81	37	118
		Ποσοστό %	68,6%	31,4%	100,0%

9.4 Συγκρούσεις μεταξύ διοικητικού / τεχνικού προσωπικού

			Ναι	Όχι	Total	
Χρόνια εργασίας σε χώρο εκπαίδευσης	Έως και 5 χρόνια	N	19	20	39	
		Ποσοστό %	48,7%	51,3%	100,0%	
	5,1-10	N	6	10	16	
		Ποσοστό %	37,5%	62,5%	100,0%	
	10,1-20	N	20	14	34	
		Ποσοστό %	58,8%	41,2%	100,0%	
	20 και άνω	N	18	11	29	
		Ποσοστό %	62,1%	37,9%	100,0%	
	Total		N	63	55	118
			Ποσοστό %	53,4%	46,6%	100,0%

9.5 Συγκρούσεις μεταξύ φοιτητών

			Ναι	Όχι	Total
Χρόνια εργασίας σε χώρο εκπαίδευσης	Έως και 5 χρόνια	N	31	8	39
		Ποσοστό %	79,5%	20,5%	100,0%
	5,1-10	N	12	4	16
		Ποσοστό %	75,0%	25,0%	100,0%

	10,1-20	N	22	12	34
		Ποσοστό %	64,7%	35,3%	100,0%
	20 και άνω	N	22	7	29
		Ποσοστό %	75,9%	24,1%	100,0%
Total		N	87	31	118
		Ποσοστό %	73,7%	26,3%	100,0%

Στον πίνακα 17, αναπαριστούμε τον διασταυρωμένο πίνακα ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και την ετοιμότητα του πανεπιστημίου για την αντιμετώπιση μιας κρίσης. Σχετικά με το αν υπάρχει οργανωμένο σχέδιο αντίδρασης και προετοιμασίας για τυχόν απρόβλεπτα γεγονότα, τα άτομα έως 5 έτη προϋπηρεσίας απάντησαν θετικά σε ποσοστό 43,6%, αρνητικά σε ποσοστό 33,3% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 23,1%. Η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας 5,1-10 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 68,8%, αρνητικά σε ποσοστό 18,8% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 12,5%. Επίσης, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας 10,1-20 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 20,6%, αρνητικά σε ποσοστό 50% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 29,4%. Τέλος, τα άτομα με έτη προϋπηρεσίας άνω των 20,1 ετών, απάντησαν θετικά σε ποσοστό 13,8%, αρνητικά σε ποσοστό 44,8% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 41,4%. Από την ανάλυση διακύμανσης προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους ($F=5.365$, $sig=0.002<0.05$).

Σχετικά με το αν υπάρχει πολιτική για τον μετριασμό των επιπτώσεων από την εκδήλωση κρίσης, τα άτομα έως 5 έτη προϋπηρεσίας απάντησαν θετικά σε ποσοστό 38,5%, αρνητικά σε ποσοστό 28,2% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 33,3%. Η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας 5,1-10 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 50,0% αρνητικά σε ποσοστό 12,5% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 37,5%. Επίσης, η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας 10,1-20 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 23,5%, αρνητικά σε ποσοστό 50% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 26,5%. Τέλος, τα άτομα με έτη προϋπηρεσίας άνω των 20,1 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 10,3%, αρνητικά σε ποσοστό 41,4% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 48,3%. Από την ανάλυση διακύμανσης προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους ($F=2.134$, $sig=0.100>0.05$).

Σχετικά με το αν υπάρχει πολιτική αντιμετώπισης της κρίσης όταν συμβεί, τα άτομα έως 5 έτη προϋπηρεσίας απάντησαν θετικά σε ποσοστό 35,9%, αρνητικά σε ποσοστό 25,6% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 38,5%. Η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας 5,1-10 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 62,5%, αρνητικά σε ποσοστό 18,8% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 18,8%. Επίσης, τα άτομα με έτη προϋπηρεσίας από 10,1 έως 20 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 29,4%, αρνητικά σε ποσοστό 44,1% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 26,5%. Τέλος, οι ερωτηθέντες από 51 ετών και άνω απάντησαν θετικά σε ποσοστό 17,2%, αρνητικά σε ποσοστό 41,4% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 41,4%. Από την ανάλυση διακύμανσης προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους ($F=2.496$, $sig=0.063>0.05$).

Σχετικά με το αν υπάρχει πολιτική ενεργειών για την επαναφορά στην προ κρίσης κατάσταση, τα άτομα έως 5 έτη προϋπηρεσίας απάντησαν θετικά σε ποσοστό 17,9%, αρνητικά σε ποσοστό 35,9% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 46,2%. Η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας 5,1-10 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 62,5%, αρνητικά σε ποσοστό 18,8% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 43,8%. Επίσης, τα άτομα με έτη προϋπηρεσίας από 10,1 έως 20 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 23,5%, αρνητικά σε ποσοστό 50% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 26,5%. Τέλος, τα άτομα με έτη προϋπηρεσίας άνω των 20,1 ετών, απάντησαν θετικά σε ποσοστό 6,9%, αρνητικά σε ποσοστό 48,3% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 44,8%. Από την ανάλυση διακύμανσης προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους ($F=1.508$, $sig=0.216>0.05$).

Σχετικά με το αν υπάρχει πολιτική ενεργειών πολιτική αξιοποίησης των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την κρίση, τα άτομα έως 5 έτη προϋπηρεσίας απάντησαν θετικά σε ποσοστό 10,3%, αρνητικά σε ποσοστό 35,9% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 53,8%. Η ομάδα με έτη προϋπηρεσίας 5,1-10 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 18,8% αρνητικά σε ποσοστό 18,8% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 62,5%. Επίσης, τα άτομα με έτη προϋπηρεσίας από 10,1 έως 20 απάντησαν θετικά σε ποσοστό 20,6%, αρνητικά σε ποσοστό 50% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 29,4%. Τέλος, τα άτομα με έτη προϋπηρεσίας άνω των 20,1 ετών, απάντησαν θετικά σε ποσοστό 13,8%, αρνητικά σε ποσοστό 41,4% και δεν γνωρίζω σε ποσοστό 44,8%. Από την ανάλυση διακύμανσης προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους ($F=1.656$, $sig=0.181>0.05$).

Πίνακας 17: Διασταυρωμένος πίνακας ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και την ετοιμότητα των πανεπιστημίων

14.1 οργανωμένο σχέδιο αντίδρασης και προετοιμασίας για τυχόν απρόβλεπτα γεγονότα						Total
			Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω	
Χρόνια εργασίας σε χώρο εκπαίδευσης	Έως και 5 χρόνια	N	17	13	9	39
		Ποσοστό %	43,6%	33,3%	23,1%	100,0%
	5,1-10	N	11	3	2	16
		Ποσοστό %	68,8%	18,8%	12,5%	100,0%
	10,1-20	N	7	17	10	34
		Ποσοστό %	20,6%	50,0%	29,4%	100,0%
	20 και άνω	N	4	13	12	29
		Ποσοστό %	13,8%	44,8%	41,4%	100,0%
Total	N	39	46	3	118	
	Ποσοστό %	33,1%	39,0%	28,0%	100,0%	

14.2 πολιτική για τον μετριασμό των επιπτώσεων από την εκδήλωση κρίσης						Total	
			Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω		
Χρόνια εργασίας σε χώρο εκπαίδευσης	Έως και 5 χρόνια	N	15	11	13	39	
		Ποσοστό %	38,5%	28,2%	33,3%	100,0%	
	5,1-10	N	8	2	6	16	
		Ποσοστό %	50,0%	12,5%	37,5%	100,0%	
			N	8	17	9	34

	10,1-20	Ποσοστό %	23,5%	50,0%	26,5%	100,0%
	20 και άνω	N	3	12	14	29
		Ποσοστό %	10,3%	41,4%	48,3%	100,0%
Total		N	34	42	42	118
		Ποσοστό %	28,8%	35,6%	35,6%	100,0%

14.3 πολιτική αντιμετώπισης της κρίσης όταν συμβεί					Total	
			Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω	
Χρόνια εργασίας σε χώρο εκπαίδευσης	Έως και 5 χρόνια	N	14	10	15	39
		Ποσοστό %	35,9%	25,6%	38,5%	100,0%
	5,1-10	N	10	3	3	16
		Ποσοστό %	62,5%	18,8%	18,8%	100,0%
	10,1-20	N	10	15	9	34
		Ποσοστό %	29,4%	44,1%	26,5%	100,0%
	20 και άνω	N	5	12	12	29
		Ποσοστό %	17,2%	41,4%	41,4%	100,0%
Total		N	39	40	39	118
		Ποσοστό %	33,1%	33,9%	33,1%	100,0%

14.4 πολιτική ενεργειών για την επαναφορά στην προ κρίσης κατάσταση					Total	
			Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω	
		N	7	14	18	39

Χρόνια εργασίας σε χώρο εκπαίδευσης	Έως και 5 χρόνια	Ποσοστό	17,9%	35,9%	46,2%	100,0%
		N	6	3	7	16
	5,1- 10	Ποσοστό	37,5%	18,8%	43,8%	100,0%
		N	8	17	9	34
	10,1- 20	Ποσοστό	23,5%	50,0%	26,5%	100,0%
		N	2	14	13	29
	20,1 και άνω	Ποσοστό	6,9%	48,3%	44,8%	100,0%
		N	23	48	47	118
Total	Ποσοστό	19,5%	40,7%	39,8%	100,0%	
	N					

14.5 πολιτική αξιοποίησης των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την κρίση

			Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω	Total
Χρόνια εργασίας σε χώρο εκπαίδευσης	Έως και 5 χρόνια	N	4	14	21	39
		Ποσοστό	10,3%	35,9%	53,8%	100,0%
	5,1- 10	N	3	3	10	16
		Ποσοστό	18,8%	18,8%	62,5%	100,0%
	10,1- 20	N	7	17	10	34
		Ποσοστό	20,6%	50,0%	29,4%	100,0%
	20,1 και άνω	N	4	12	13	29
		Ποσοστό	13,8%	41,4%	44,8%	100,0%

Total	N	18	46	54	118
	Ποσοστό %	15,3%	39,0%	45,8%	100,0%

Στον πίνακα 18 παρουσιάζουμε συνολικά την ανάλυση διακύμανσης ανάμεσα στο είδος της εργασίας και τις υπόλοιπες μεταβλητές του ερωτηματολογίου. Ο γενικός κανόνας για την ανάλυση διακύμανσης είναι πως όταν η τιμή του sig είναι μικρότερη του 0.05, τότε υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους, ενώ όταν αυτή η τιμή είναι μεγαλύτερη, τότε δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στους μέσους όρους.

Πίνακας 18: Ανάλυση διακύμανσης σχετικά με τα έτη προϋπηρεσίας και τις ερωτήσεις σχετικά με την κρίση στα πανεπιστήμια και την ετοιμότητα των εργαζομένων

Ερωτήσεις	F	Sig.
7.1 Απειλητική για τη ζωή ασθένεια, τραυματισμός του ατόμου ή προσώπων στο στενό του περιβάλλον	,268	,848
7.2 Βίαιος ή απροσδόκητος θάνατος εντός του Ιδρύματος	,932	,428
7.3 Απειλή της ζωής ή της σωματικής ακεραιότητας ως αποτέλεσμα ανθρώπινης επιθετικότητας	1,038	,379
7.4 Εισβολή ή τρομοκρατική επίθεση στο χώρο του Ιδρύματος	2,203	,092
7.5 Φυσικές καταστροφές (σεισμός, πλημμύρα, πυρκαγιά κλπ) που αφορούν το χώρο του Ιδρύματος	,170	,917
7.6 Βιομηχανικά ατυχήματα προκαλούμενα από τον άνθρωπο (π.χ. τοξικά απόβλητα, έκθεση σε βλαβερές ουσίες) που αφορούν το χώρο του ιδρύματος	1,457	,230
8.1 Αναστάτωση και αποδιοργάνωση	2,481	,065
8.2 Αδυναμία αντιμετώπισης της κατάστασης	,943	,422
8.3 Πιθανότητα μιας ριζικά θετικής ή αρνητικής έκβασης	2,586	,057
8.4 Εύρος αντιδράσεων (π.χ. αποδιοργάνωση, έντονος φόβος, τρόμος κλπ)	5,468	,002

8.5 Επιθετική συμπεριφορά	1,389	,250
9.1 Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων	,762	,518
9.2 Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και φοιτητών	2,808	,043
9.3 Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και διοικητικού / τεχνικού προσωπικού	,244	,866
9.4 Συγκρούσεις μεταξύ διοικητικού / τεχνικού προσωπικού	1,075	,363
9.5 Συγκρούσεις μεταξύ φοιτητών	,715	,545
10.1 Οι εγκαταστάσεις του Πανεπιστημίου παρέχουν ασφάλεια σε φοιτητές και εργαζόμενους	,727	,538
10.2 Το Πανεπιστήμιο εί1 εξοπλισμένο με τα απαραίτητα μέσα πυρόσβεσης σε όλους τους χώρους του και τις εγκαταστάσεις του	,549	,650
10.3 Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης σεισμών	3,736	,013
10.4 Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο πυρκαγιών	,221	,882
10.5 Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης πλημμυρών	1,401	,246
10.6 Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης βιομηχανικού ατυχήματος (π.χ. τοξικά απόβλητα, έκθεση σε επικίνδυνες ουσίες κ.α)	1,738	,163
10.7 Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης απειλής κατά της ζωής (π.χ. τρομοκρατική ενέργεια κλπ)	,303	,824
11.1 την αντιμετώπιση σεισμών	4,960	,003
11.2 την αντιμετώπιση πυρκαγιών	1,536	,209
11.3 την αντιμετώπιση πλημμυρών	,861	,464
11.4 την αντιμετώπιση βιομηχανικού ατυχήματος (π.χ. τοξικά απόβλητα, έκθεση σε επικίνδυνες ουσίες κ.α)	1,643	,183
11.5 την αντιμετώπιση απειλής κατά της ζωής (π.χ. τρομοκρατική ενέργεια κλπ)	,158	,924

12.1 Οι εκπαιδευτικοί για την αντιμετώπιση των κρίσεων	3,268	,024
12.2 Οι διοικητικοί για την αντιμετώπιση των κρίσεων	1,402	,246
12.3 Το τεχνικό προσωπικό για την αντιμετώπιση των κρίσεων	8,174	<,001
13.1 οργανωμένο σχέδιο αντίδρασης και προετοιμασίας για τυχόν απρόβλεπτα γεγονότα	3,374	,021
	1,627	,187
13.2 πολιτική για τον μετριασμό των επιπτώσεων από την εκδήλωση κρίσης		
13.3 πολιτική αντιμετώπισης της κρίσης όταν συμβεί	3,727	,013
13.4 πολιτική ενεργειών για την επαναφορά στην προ κρίσης κατάσταση	2,045	,111
13.5 πολιτική αξιοποίησης των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την κρίση	1,530	,211
15.1 Ύπαρξη σχεδίου έκτακτης ανάγκης από την πλευρά της διοίκησης του Πανεπιστημίου	,581	,629
15.2 Ύπαρξη σχεδίου συνεργασίας του Πανεπιστημίου με αστυνομία, πυροσβεστική και πολιτική προστασία	2,766	,045
	,960	,414
15.3 Ύπαρξη ειδικής ομάδας για τη διαχείριση των κρίσεων		
15.4 Επιμόρφωση του προσωπικού για τις ενέργειες που πρέπει να κάνουν σε περίπτωση κρίσης	2,078	,107
15.5 Ύπαρξη ειδικής ομάδας που θα διαχειρίζεται συγκρούσεις μεταξύ ατόμων ή ομάδων στον πανεπιστημιακό χώρο	,695	,557
14.1 οργανωμένο σχέδιο αντίδρασης και προετοιμασίας για τυχόν απρόβλεπτα γεγονότα	5,365	,002
14.2 πολιτική για τον μετριασμό των επιπτώσεων από την εκδήλωση κρίσης	2,134	,100
14.3 πολιτική αντιμετώπισης της κρίσης όταν συμβεί	2,496	,063
14.4 πολιτική ενεργειών για την επαναφορά στην προ κρίσης κατάσταση	1,508	,216
14.5 πολιτική αξιοποίησης των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την κρίση	1,656	,181

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στο πέμπτο κεφάλαιο, θα συζητηθούν τα συμπεράσματα της παρούσας εργασίας. Μέσα από το θεωρητικό πλαίσιο, την βιβλιογραφική ανασκόπηση και τα αποτελέσματα της έρευνας εξάγουμε κάποια συμπεράσματα γύρω από την εκδήλωση και διαχείριση κρίσεων στην ανώτατη εκπαίδευση, τα οποία θα συζητηθούν και θα αναλυθούν σε αυτό το κεφάλαιο μαζί με τα βασικότερα σημεία της εμπειρικής ανάλυσης από τα οποία εξάγουμε σημαντικά συμπεράσματα.

5.1 Έννοια της κρίσης

Οι ορισμοί που έχουν δοθεί στην βιβλιογραφία ποικίλλουν. Κάποια χαρακτηριστικά σημεία που επισημαίνουν σχεδόν όλοι οι θεωρητικοί και ξεχωρίζουν είναι το αίσθημα αβεβαιότητας κατά την διάρκεια μιας κρίσης και η αίσθηση του επείγοντος, δηλαδή τα άτομα νιώθουν κατά την κρίση πως υπάρχει επιτακτική ανάγκη να ενεργήσουν άμεσα για την διαχείριση της κατάστασης (Rosenthal & Pijnenburg, 1991).

Επιπρόσθετα, κρίση είναι ο,τιδήποτε διακόπτει την φυσιολογική ροή της ομαλής λειτουργίας μιας δομής (Φιλολιά, Παγεωργίου και Στεφανάτος, 2005). Σε μια κατάσταση κρίσης είναι, επιπλέον, ιδιαίτερα σημαντικές οι αποφάσεις που παίρνονται, καθώς μια απόφαση που θα παρθεί από τα αρμόδια μέλη της δομής μπορεί να έχει πολύ αρνητικές ή πολύ θετικές επιπτώσεις στην δομή και τα μέλη της (Fink, 1986).

Παρ' όλα αυτά, η κρίση, όσα χαρακτηριστικά και να σημειώσουμε, διαμορφώνεται κυρίως από το πλαίσιο στο οποίο εξελίσσεται και από τα εμπλεκόμενα άτομα. Έτσι πολλές φορές το κριτήριο για να χαρακτηριστεί μια έκρυθμη κατάσταση ως κρίση εξαρτάται από τα εάν τα εμπλεκόμενα άτομα την αντιλαμβάνονται ως κρίση.

Οι Elliot και συν. (2005) παρουσίασαν κάποια κοινά χαρακτηριστικά που εντόπισαν οι ίδιοι ότι υπάρχουν σε κάθε είδος κρίσης. Αρχικά, μια κρίση επηρεάζει μεγάλο αριθμό ατόμων, υπάρχει κλίμα επειγόντως, δεν υπάρχει κάποια προειδοποίηση για την εκδήλωση της και ενέχει κινδύνους ως προς την ομαλή λειτουργία της δομής που πλήττεται. Επιπρόσθετα, δεν είναι ξεκάθαρο στα άτομα γιατί εμφανίστηκε αυτή η έκρυθμη κατάσταση αλλά ούτε και οι συνέπειες που αυτή θα επιφέρει. Έτσι, υπάρχει έντονη αβεβαιότητα και ανασφάλεια για την συνέχεια της κατάστασης και τη θέση που θα έχουν τα άτομα σε αυτή.

Συμπερασματικά, θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο χώρος του πανεπιστημίου δεν διαφέρει από οποιαδήποτε άλλη δομή στην οποία μπορεί να εκδηλωθεί μια κρίση, στην οποία

αναφέρεται η βιβλιογραφία. Έτσι, τα παραπάνω χαρακτηριστικά και σημεία μιας κρίσης βρίσκουν εφαρμογή και στην εκδήλωση μιας κρίσης στον χώρο της ανώτατης εκπαίδευσης.

Από την εμπειρική ανάλυση της παρούσας μελέτης μέσω των ερωτηματολογίων φαίνεται ότι η πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί ότι οι παρακάτω καταστάσεις αποτελούν κρίσεις που χρήζουν αντιμετώπισης στον χώρο του πανεπιστημίου. Συγκεκριμένα:

- Απειλή της ζωής ή της σωματικής ακεραιότητας ως αποτέλεσμα ανθρώπινης επιθετικότητας
- Εισβολή ή τρομοκρατική επίθεση στο χώρο του Ιδρύματος
- Φυσικές καταστροφές (σεισμός, πλημμύρα, πυρκαγιά κλπ) που αφορούν το χώρο του Ιδρύματος
- Βιομηχανικά ατυχήματα προκαλούμενα από τον άνθρωπο (π.χ. τοξικά απόβλητα, έκθεση σε βλαβερές ουσίες) που αφορούν το χώρο του ιδρύματος

Τέλος, φαίνεται ότι η πλειοψηφία του δείγματος, επίσης, θεωρεί ότι κάποια κατάσταση απειλητική για τη ζωή ασθένεια, τραυματισμός του ατόμου ή προσώπων στο στενό του περιβάλλον αποτελεί κρίση η οποία χρήζει αντιμετώπισης, Βέβαια, με μικρή διαφορά η πλειοψηφία απαντά πως αποτελεί κρίση η παραπάνω κατάσταση.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, επιβεβαιώνεται η βιβλιογραφία από τα δεδομένα της εμπειρικής ανάλυσης που θέλει τα παραπάνω στοιχεία να αποτελούν χαρακτηριστικά της κρίσης και καταστάσεις κρίσης που χρήζουν άμεσης αντιμετώπισης.

5.2 Είδος εργασίας και Αίτια εμφάνισης κρίσης

Ενδιαφέρον από τα αποτελέσματα της εμπειρικής μελέτης παρουσιάζει η σχέση μεταξύ είδος εργασίας, με την ετοιμότητα πανεπιστημίου και τους παράγοντες έξαρσης καθώς διαφοροποιείται η ανάλυση ανάλογα με το είδος εργασίας του ατόμου που απάντησε το ερωτηματολόγιο.

Συγκεκριμένα, στην ερώτηση εάν οι συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων μπορεί να αποτελεί αιτία εμφάνισης κρίσης οι πλειοψηφία διοικητικών, τεχνικών και ακαδημαϊκού προσωπικού απάντησαν θετικά. Στην ερώτηση εάν οι συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και φοιτητών αποτελεί αιτία εμφάνισης κρίσης, η πλειοψηφία διοικητικών, τεχνικών και ακαδημαϊκού προσωπικού απάντησαν θετικά. Στην ερώτηση αν οι συγκρούσεις μεταξύ ακαδημαϊκού προσωπικού και διοικητικού ή τεχνικού προσωπικού αποτελούν αιτία εμφάνιση κρίσης, η πλειοψηφία απάντησε θετικά. Στην ερώτηση εάν οι συγκρούσεις μεταξύ διοικητικού και τεχνικού προσωπικού μπορεί να αποτελέσει αιτία εμφάνισης

κρίσης στον ακαδημαϊκό χώρο, οι απαντήσεις διαφοροποιούνται ανάλογα με το είδος εργασίας του ερωτηθέντος. Συγκεκριμένα, η πλειοψηφία των διοικητικών υπαλλήλων και του ακαδημαϊκού προσωπικού απάντησε θετικά, ενώ η πλειοψηφία του τεχνικού προσωπικού απάντησε αρνητικά με στατιστικά σημαντική διαφορά. Τέλος, στην ερώτηση εάν οι συγκρούσεις μεταξύ φοιτητών μπορούν να αποτελέσουν αιτία εμφάνισης μιας κρίσης στον χώρο του πανεπιστημίου και στα τρία είδη εργασίας η πλειοψηφία απάντησε θετικά με στατιστικά σημαντική διαφορά.

Άρα από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι η απάντηση του ερωτηθέντα σχετικά με το αν θεωρεί τις συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και τις συγκρούσεις μεταξύ διοικητικών τεχνικών υπαλλήλων ως αιτία εμφάνισης μιας κρίσης εξαρτάται από το είδος εργασίας του στο πανεπιστήμιο.

5.3 Έτη προϋπηρεσίας και απόψεις για ετοιμότητα του πανεπιστημίου

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ευρήματα της εμπειρικής ανάλυσης σχετικά με τα έτη προϋπηρεσίας και τις απόψεις των ερωτηθέντων για την ετοιμότητα του πανεπιστημίου σε περιπτώσεις κρίσεων. Συγκεκριμένα, στην ερώτηση εάν το πανεπιστήμιο κατέχει οργανωμένο σχέδιο αντίδρασης και προετοιμασίας για τυχόν απρόβλεπτα γεγονότα βλέπουμε να φθίνει το ποσοστό θετικής απάντησης όσο αυξάνονται τα έτη προϋπηρεσίας. Το ίδιο παρατηρείται για την ερώτηση εάν υπάρχει πολιτική για τον μετριασμό των επιπτώσεων από την εκδήλωση της κρίσης, εάν υπάρχει πολιτική αντιμετώπισης της κρίσης όταν συμβεί, εάν υπάρχει πολιτική ενεργειών για την επαναφορά στην προ κρίσης κατάσταση και τέλος και για την ερώτηση εάν υπάρχει πολιτική αξιοποίηση των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την κρίση.

Η παραπάνω σημείωση από τα ευρήματα της εμπειρικής ανάλυσης μας οδηγεί σε χρήσιμα συμπεράσματα για τις απόψεις των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας για την ετοιμότητα του χώρου του πανεπιστημίου, για την διαχείριση μιας κρίσης και πως σχετίζεται με τα έτη προϋπηρεσίας που έχουν σε αυτόν. Έτσι, παρατηρείται ότι σχετίζονται τα έτη προϋπηρεσίας με την άποψη που έχει το άτομο για την ετοιμότητα του πανεπιστημίου και συγκεκριμένα όσο τα έτη προϋπηρεσίας αυξάνονται τόσο μειώνεται η θετική άποψη για την ετοιμότητα.

5.4 Έτη προϋπηρεσίας και αιτίες εκδήλωσης κρίσης

Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζουν τα ευρήματα της εμπειρικής ανάλυσης σχετικά με έτη προϋπηρεσίας που έχει ο εργαζόμενος του πανεπιστημίου και τις πιθανές αιτίες εκδήλωσης μιας κρίσης. Συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι η πλειοψηφία σε όλες οι ομάδες ετών προϋπηρεσίας θεωρούν πως οι συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων μπορεί να προκαλέσουν μια κρίση. Επίσης, με ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά η πλειοψηφία σε όλες τις ομάδες ετών προϋπηρεσίας θεωρούν πως οι συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και φοιτητών μπορούν να προκαλέσουν μια κρίση με στατιστικά σημαντική διαφορά των μέσων. Επιπλέον, η πλειοψηφία όλων των ομάδων, με σχετικά πιο χαμηλά ποσοστά, θεωρούν ότι οι συγκρούσεις μεταξύ ακαδημαϊκού και διοικητικού και τεχνικού προσωπικού μπορούν να οδηγήσουν σε μια κρίση στον πανεπιστημιακό χώρο, χωρίς στατιστική σημαντική διαφορά μέσων. Τέλος, στην ερώτηση εάν θεωρούν πως οι συγκρούσεις μεταξύ διοικητικών και τεχνικών μπορούν να προκαλέσουν μια κρίση στον ακαδημαϊκό χώρο, η πλειοψηφία σε όλες τις ομάδες προϋπηρεσίας απάντησαν θετικά.

Τα αποτελέσματα αυτά αποτελούν ένα σύνολο από θεωρητικά και εμπειρικά ευρήματα, τόσο γενικά με την έννοια της κρίσης, όσο και ειδικά με ζητήματα όπως η διαχείριση της κρίσης και πιθανά αίτια εμφάνισης κρίσης στον χώρο των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Τα αποτελέσματα αυτά παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη στον χώρο του Πανεπιστημίου αλλά και για τους ασκούντες πολιτική καθώς παρέχουμε ομαδοποιημένη την πληροφόρηση τόσο σε θεωρητικό όσο και σε εμπειρικό επίπεδο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Μαρούλη, Α. (2020). Διαχείριση Κρίσεων από Απρόσμενα Γεγονότα σε Φορείς - Επιχειρήσεις και Στρατηγική Επικοινωνία. Μελέτη περίπτωσης: Τομέας Αερομεταφορών. Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αιγαίου

Πασιαρδής, Π. (2004). Εκπαιδευτική Ηγεσία: Από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή, Αθήνα: Μεταίχμιο

Φιλολιά, Α., Παπαγεωργίου, Η., Στεφανάτος, Σ. (2005). Ολοκληρωμένο Σύστημα Διαχείρισης Κρίσεων και Ανθρώπινος Παράγοντας – Παραδείγματα εφαρμογής, εκδόσεις Οικονομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα

Ξένη

Batanero, J. M. F., Rueda, M. M., Cerero, J. F., & Tadeu, P. (2022). Online education in higher education: emerging solutions in crisis times. *Heliyon*, e10139.

BROCK, S.E., SANDOVAL, J. & LEWIS, S. (1996). Preparing for crises in the schools: A manual for building school crisis response teams. Brandon, VT: Clinical Psychology.

Brock, S.E., Sandoval, J., & Lewis, S. (2005). Διαχείριση κρίσεων στο σχολείο: Εγχειρίδιο για τη δημιουργία ομάδων διαχείρισης κρίσεων στο σχολείο (Preparing for crisis in the schools: A manual for building school crisis response teams) (2η έκδ., Επιστημονική επιμέλεια ελληνικής έκδοσης Χ. Χατζηχρήστου, Μετάφραση: Ε. Θεοχαράκη). Αθήνα: Τυπωθήτω.

Caplan, G., (1964) Principles of preventive psychiatry, New York Basic Books Carlson, Trauma assessments: A clinician's guide. New York: Guilford Press.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, 16 (3), 297–334.

Damşa, C., Langford, M., Uehara, D., & Scherer, R. (2021). Teachers' agency and online education in times of crisis. *Computers in Human Behavior*, 121, 106793.

Elliott, D., Harris, K. and Baron, S. (2005). Crisis management and service marketing. *Journal of Services Marketing*, 19(5), 336–45.

Erickson, E., H. (1963). *Childhood and Society* (2nd ed.). New York: Norton

Fink, S. (1986). *Crisis Management: Planning for the Inevitable*. American management Association, New York.

Flannery, R.B., & Everly G.S.Jr. (2000). Crisis intervention: A review. *International Journal of Emergency Mental Health*, 2(2), 199-225.

Gray, S., & Starke, J. (1990). *Crises challenges*. Montgomery, Pacific university press.

Hofer, S. I., Nistor, N., & Scheibenzuber, C. (2021). Online teaching and learning in higher education: Lessons learned in crisis situations. *Computers in Human Behavior*, 121, 106789.

Hugner, J.D., & Wheelen, T.L. (2004). *Strategic Management and Business Policy*. New Jersey: Pearson Education

Jimerson, S. R., Brock, S. E., & Pletcher, S. W. (2005). An Integrated Model of School Crisis Preparedness and Intervention A Shared Foundation to Facilitate International Crisis Intervention. *School Psychology International*, 26(3), 275-296.

Klingman, A. (1986). A five-level model of intervention: School psychology and guidance counseling in Israel. *Professional Psychology: Research and Practice*, 17, 69-74.

Klingman, A. (1988). School community in disaster: Planning for intervention. *Journal of Community Psychology*, 16, 205-216.

Kovoor-Misra, S., Zammuto, R. F., & Mitroff, I. I. (2000). Crisis Preparation in Organizations: Prescription versus Reality. *Technological Forecasting and Social Change*, pp. 43–62

Lennox, J., Reuge, N., & Benavides, F. (2021). UNICEF's lessons learned from the education response to the COVID-19 crisis and reflections on the implications for education policy. *International Journal of Educational Development*, 85, 102429.

Ma, B., & Zhang, J. (2022). Tie strength, organizational resilience and enterprise crisis management: An empirical study in pandemic time. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 81, 103240.

Metzgar, M. (1994). Preparing schools for crisis management. In Stevenson, R.G. , (Ed.). *What will we do? Preparing a school community to cope with crisis*. Amityville (N.Y.): Baywood Publishing Company

Mitroff, II 2001, *Managing Crises before They Happen*, American Management Association, New York.

Newgass, S. & Schonfeld, D.J. (1996, Spring). A crisis in the classroom: Anticipating and responding to student needs. *Educational Horizons*, 74, 124-129. No. 6, pp. 335-45.

Nickerson, A. B., Brock, S. E., & Reeves, M. A. (2006). School crisis teams within an incident command system. *The California School Psychologist*, 11(1), 63-72.

Onwuejeogwa, M. A. (1992). *Crisis Management*. Lagos, Lagos University press.

Ostrowskaa, M., & Mazur, S. (2015). Risk in A Crisis Situation. *Procedia Economics and Finance* , pp. 1054 – 1059

Pagliocca, P. M., & Nickerson, A. B. (2001). Legislating school crisis response: Good policy or just good politics. *Law & Policy*, 23, 373-407.

Pauchant, T. C. & Mitroff I. I. (1992) *Transforming the crisis prone organization*. San Fransisco: Jossey-Bass

Rosenthal, U and Pijnenburg, B. (1991). Simulation-oriented Scenarios in U.Rosenthal and B. Pijnenburg (eds)*Crisis Management and Decision Making: Simulation Oriented Scenarios*. Dordrecht: Kluwer, pp. 1-6

Towers, E., Gewirtz, S., Maguire, M., & Neumann, E. (2022). A profession in crisis? Teachers' responses to England's high-stakes accountability reforms in secondary education. *Teaching and Teacher Education*, 117, 103778.

Ulmer, R. R., Sellnow, T. L., & Seeger, M. W. (2015). *Effective Crisis Communication: Moving From Crisis to Opportunity* (3rd Edition ed.). London: SAGE Publications.

Ulmer, R. R., Sellnow, T. L., & Seeger, M. W. (2015). *Effective Crisis Communication: Moving From Crisis to Opportunity* (3rd Edition ed.). London: SAGE Publications.

Wettergreen, S. A., Stewart, M. P., & Huntsberry, A. M. (2022). Evaluation of an escape room approach to interprofessional education and the opioid crisis. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 14(3), 387-392.

Zakiri. E.L. (2020). The Role of Communication in Effective Crisis Management: A Systematic Literature Reviews. *International Journal of Humanities and Social Science*, 10(6), 119-124.

Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγιο

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο

Άνδρας	Γυναίκα
1	2

2. Ηλικία

Έως και 30 ετών	31 – 40	41-50	51 και άνω
1	2	3	4

3. Οικογενειακή κατάσταση

Έγγαμος -η	Συζώ με κάποιον/α	Άγαμος – η	Χήρος - α
1	2	3	4

4. Επίπεδο Εκπαίδευσης

Απόφοιτος Λυκείου	Πτυχιούχος ΑΕΙ / ΤΕΙ	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	Κάτοχος διδακτορικού
1	2	3	4

5. Χρόνια εργασίας σε χώρο εκπαίδευσης

Έως και 5 χρόνια	5,1 – 10	10,1 – 20	20,1 και άνω
1	2	3	4

6. Είδος εργασίας

Διοικητικό Προσωπικό	Τεχνικό Προσωπικό	Ακαδημαϊκό Προσωπικό
1	2	3

ΓΝΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

7. Ποια από τα ακόλουθα συνιστούν κατά την άποψή σας κρίση που χρήζει αντιμετώπισης στο χώρο ενός ακαδημαϊκού ιδρύματος

		Ναι	Όχι
7.1	Απειλητική για τη ζωή ασθένεια, τραυματισμός του ατόμου ή προσώπων στο στενό του περιβάλλον	1	2
7.2	Βίαιος ή απροσδόκητος θάνατος εντός του Ιδρύματος	1	2
7.3	Απειλή της ζωής ή της σωματικής ακεραιότητας ως αποτέλεσμα ανθρώπινης επιθετικότητας	1	2
7.4	Εισβολή ή τρομοκρατική επίθεση στο χώρο του Ιδρύματος	1	2
7.5	Φυσικές καταστροφές (σεισμός, πλημμύρα, πυρκαγιά κλπ) που αφορούν το χώρο του Ιδρύματος	1	2
7.6	Βιομηχανικά ατυχήματα προκαλούμενα από τον άνθρωπο (π.χ. τοξικά απόβλητα, έκθεση σε βλαβερές ουσίες) που αφορούν το χώρο του ιδρύματος	1	2

8. Ποια από τα ακόλουθα κατά την άποψή σας υποδηλώνει ότι ένα άτομο βρίσκεται σε κατάσταση κρίσης;

		Ναι	Όχι
8.1	Αναστάτωση και αποδιοργάνωση	1	2
8.2	Αδυναμία αντιμετώπισης της κατάστασης	1	2
8.3	Πιθανότητα μιας ριζικά θετικής ή αρνητικής έκβασης	1	2
8.4	Εύρος αντιδράσεων (π.χ. αποδιοργάνωση, έντονος φόβος, τρόμος κλπ)	1	2
8.5	Επιθετική συμπεριφορά	1	2

9. Ποιο από τα ακόλουθα κατά την άποψή σας μπορούν να συμβάλλουν στην εκδήλωση μιας κρίσης στο χώρο εντός του ακαδημαϊκού ιδρύματος

		Ναι	Όχι
9.1	Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων	1	2
9.2	Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και φοιτητών	1	2
9.3	Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και διοικητικού / τεχνικού προσωπικού	1	2
9.4	Συγκρούσεις μεταξύ διοικητικού / τεχνικού προσωπικού	1	2
9.5	Συγκρούσεις μεταξύ φοιτητών	1	2

ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ

10. Κατά την άποψή σας, θεωρείτε ότι

		Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω
10.1	Οι εγκαταστάσεις του Πανεπιστημίου παρέχουν ασφάλεια σε φοιτητές και εργαζόμενους	1	2	3
10.2	Το Πανεπιστήμιο είναι εξοπλισμένο με τα απαραίτητα μέσα πυρόσβεσης σε όλους τους χώρους του και τις εγκαταστάσεις του	1	2	3
10.3	Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης σεισμών	1	2	3
10.4	Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο πυρκαγιών	1	2	3
10.5	Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης πλημμυρών	1	2	3
10.6	Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης βιομηχανικού ατυχήματος (π.χ. τοξικά απόβλητα, έκθεση σε επικίνδυνες ουσίες κ.α)	1	2	3
10.7	Το Πανεπιστήμιο έχει καταρτισμένο σχέδιο αντιμετώπισης απειλής κατά της ζωής (π.χ. τρομοκρατική ενέργεια κλπ)	1	2	3

11. Κατά την άποψή σας, θεωρείτε ότι το Πανεπιστήμιο έχει δημιουργήσει ομάδες (εκπαιδευτικών, διοικητικού και τεχνικού προσωπικού) για

		Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω
11.1	την αντιμετώπιση σεισμών	1	2	3
11.2	την αντιμετώπιση πυρκαγιών	1	2	3
11.3	την αντιμετώπιση πλημμυρών	1	2	3
11.4	την αντιμετώπιση βιομηχανικού ατυχήματος (π.χ. τοξικά απόβλητα, έκθεση σε επικίνδυνες ουσίες κ.α)	1	2	3
11.5	την αντιμετώπιση απειλής κατά της ζωής (π.χ. τρομοκρατική ενέργεια κλπ)	1	2	3

12. Κατά την άποψή σας, θεωρείτε ότι έχουν επιμορφωθεί

		Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω
12.1	Οι εκπαιδευτικοί για την αντιμετώπιση των κρίσεων	1	2	3
12.2	Οι διοικητικοί για την αντιμετώπιση των κρίσεων	1	2	3
12.3	Το τεχνικό προσωπικό για την αντιμετώπιση των κρίσεων	1	2	3

13. Κατά την άποψή σας, θεωρείτε ότι το Πανεπιστήμιο διαθέτει την απαραίτητη οργάνωση και το εξειδικευμένο προσωπικό για να αντιμετωπίσει

		Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω
13.1	Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων	1	2	3
13.2	Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και φοιτητών	1	2	3
13.3	Συγκρούσεις μεταξύ διδασκόντων και διοικητικού / τεχνικού προσωπικού	1	2	3
13.4	Συγκρούσεις μεταξύ διοικητικού / τεχνικού προσωπικού	1	2	3
13.5	Συγκρούσεις μεταξύ φοιτητών	1	2	3

14. Κατά την άποψή σας, θεωρείτε ότι το Πανεπιστήμιο έχει

		Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω
14.1	οργανωμένο σχέδιο αντίδρασης και προετοιμασίας για τυχόν απρόβλεπτα γεγονότα	1	2	3
14.2	πολιτική για τον μετριασμό των επιπτώσεων από την εκδήλωση κρίσης	1	2	3
14.3	πολιτική αντιμετώπισης της κρίσης όταν συμβεί	1	2	3
14.4	πολιτική ενεργειών για την επαναφορά στην προ κρίσης κατάσταση	1	2	3
14.5	πολιτική αξιοποίησης των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την κρίση	1	2	3

15. Κατά την άποψή σας, ποιο από τα ακόλουθα θεωρείτε ότι μπορεί να συμβάλλει στην αποτελεσματική διαχείριση των κρίσεων στο χώρο του Πανεπιστημίου

		Ναι	Όχι
15.1	Ύπαρξη σχεδίου έκτακτης ανάγκης από την πλευρά της διοίκησης του Πανεπιστημίου	1	2
15.2	Ύπαρξη σχεδίου συνεργασίας του Πανεπιστημίου με αστυνομία, πυροσβεστική και πολιτική προστασία	1	2
15.3	Ύπαρξη ειδικής ομάδας για τη διαχείριση των κρίσεων	1	2
15.4	Επιμόρφωση του προσωπικού για τις ενέργειες που πρέπει να κάνουν σε περίπτωση κρίσης	1	2
15.5	Ύπαρξη ειδικής ομάδας που θα διαχειρίζεται συγκρούσεις μεταξύ ατόμων ή ομάδων στον πανεπιστημιακό χώρο	1	2