

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ**  
**ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**  
**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**  
**«Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης»**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**«Η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση,  
την επαγγελματική ικανοποίηση και το συναίσθημα στην εργασία: Μελέτη σε  
εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης»**

**ΑΜΑΛΙΑ Β. ΚΡΙΤΣΑΚΗ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΕΣ/ΟΥΣΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΤΡΙΕΣ**  
**Κωνσταντίνος Καφέτσιος, Πανεπιστήμιο Κρήτης**  
**Μαρία Λουμάκου, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας**

**ΒΟΛΟΣ 2007**



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ  
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ & ΚΕΝΤΡΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ  
ΕΙΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΗ «ΓΚΡΙΖΑ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ»**

Αριθ. Εισ.:	6105/1
Ημερ. Εισ.:	15-01-2008
Δωρεά:	Συγγραφέα
Ταξιθετικός Κωδικός:	Δ
	372.82
	ΚΡΙ

<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....</b>	<b>3</b>
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....</b>	<b>4</b>
I) ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	5
II) ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ .....	9
III) ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ – ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΜΕΤΑΒΑΝΤΕΣ.....	12
IV) ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ. ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	14
V) ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ .....	15
VI) ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ .....	17
VII) ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ .....	19
VIII) ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΦΥΛΟ.....	23
IX) ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ.....	27
<b>ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....</b>	<b>29</b>
ΔΕΙΓΜΑ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ .....	29
ΚΛΙΜΑΚΕΣ.....	30
<b>ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ .....</b>	<b>34</b>
A.1) ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΡΟΛΩΝ (ΓΣΡ) ΚΑΙ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ .....	34
A.2) ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΡΟΛΩΝ (ΓΣΡ) ΚΑΙ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ, ΤΟ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΝΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕ ΕΞΩ- ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ .....	36
B.1) ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΝΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕ ΕΞΩ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ, ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ, ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ. ....	38
B.2) ΜΠΟΡΟΥΝ ΟΙ ΕΞΩ-ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΑ ΠΡΟΒΛΕΨΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ, ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ, ΤΟ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ; .....	39
Γ) ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕΣΩΝ ΟΡΩΝ ΦΥΛΟΥ ΩΣ ΠΡΟΣ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΜΕΤΑΒΑΝΤΕΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	42
Δ.1) Η ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΣΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ.....	44

<i>Δ.2) Η ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΦΥΛΟ</i>	46
<i>Δ.3) Η ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΦΥΛΟ</i>	48
<i>Δ.4) Η ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΦΥΛΟ</i>	49
<i>Δ.5) Η ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΞΩ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΤΟ ΦΥΛΟ</i>	50
<i>Ε) ΩΡΕΣ ΠΟΥ ΑΦΙΕΡΩΝΟΝΤΑΙ ΣΕ ΕΞΩ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΡΟΛΩΝ, ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ, ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ, ΤΟ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΦΥΛΟ</i>	51
<b>ΣΥΖΗΤΗΣΗ</b>	52
<b>ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ</b>	58
<b>ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ</b>	58
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ</b>	59

**Η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση και το συναίσθημα στην εργασία: Μελέτη σε εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης**

**ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Το φαινόμενο της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας έχει απασχολήσει πολλούς ερευνητές, ιδιαίτερα κατά το τελευταίο τέταρτο της δεκαετίας μας. Η παρούσα έρευνα μελέτησε την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση, το συναίσθημα στην εργασία και το φύλο σε σχέση με τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας σε εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, και διερεύνησε την επίδραση που ασκεί στην οικογένεια και την εργασία η ενασχόληση των εκπαιδευτικών με εξω-εργασιακές δραστηριότητες στον ελεύθερο χρόνο τους. Το δείγμα αποτελούνταν από 130 έγγαμους εκπαιδευτικούς δημόσιων σχολείων, οι οποίοι συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας σχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση, το θετικό συναίσθημα στην εργασία και την ικανοποίηση από την ενασχόληση με εξω-εργασιακές δραστηριότητες, και θετικά με την επαγγελματική εξουθένωση και το αρνητικό συναίσθημα στην εργασία. Επιπλέον διαπιστώθηκε ότι οι εξω-εργασιακές δραστηριότητες σχετίζονται αρνητικά με την επαγγελματική εξουθένωση, ενώ ως προς το φύλο η ανάλυση έδειξε ότι οι γυναίκες βιώνουν περισσότερη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας και αρνητικό συναίσθημα στην εργασία από τους άντρες, ενώ αφιερώνουν λιγότερο χρόνο σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες. Τέλος, αποδείχτηκε ότι οι εξω-εργασιακές δραστηριότητες συμβάλλουν σημαντικά στην πρόβλεψη της επαγγελματικής εξουθένωσης, της επαγγελματικής ικανοποίησης, του συναισθήματος στην εργασία και της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας.

*Λέξεις κλειδιά:* σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, επαγγελματική εξουθένωση, ικανοποίηση από την εργασία, συναίσθημα στην εργασία, εξω-εργασιακές δραστηριότητες, φύλο και σύγκρουση εργασίας οικογένειας.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από τότε που ο άνθρωπος εισήχθη στο χώρο της εργασίας, το ζήτημα της σχέσης εργασίας – οικογένειας αποτελούσε πάντα μέρος της ζωής του (Greenhaus & Powell, 2003). Έχει διατυπωθεί η άποψη ότι τόσο η εργασία όσο και η οικογένεια εφοδιάζουν το άτομο με οφέλη απαραίτητα για την εξασφάλιση της ποιότητας ζωής (Barnett & Hyde, 2001; Friedman & Greenhaus, 2000). Εξάλλου έχει βρεθεί ότι οι σχέσεις ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια είναι ισχυρά αλληλοεξαρτώμενες και δυναμικές (Huang, Hammer, Neal, & Perrin, 2004), καθώς συγκεκριμένοι παράγοντες στο χώρο της εργασίας επηρεάζουν το χώρο της οικογένειας και τούμπαλιν (Boyar, Maertz, Pearson, & Keough, 2003).

Η εργασία δίνει ταυτότητα στο άτομο μέσα στην κοινωνία, του προσφέρει το πεδίο να αναπτύξει τις ικανότητες και τις δεξιότητές του, να καταξιωθεί και να πραγματοποιήσει τους στόχους του. Εντούτοις, μερικές φορές επηρεάζει τη ζωή με προβληματικό τρόπο, καθώς είναι πλέον δύσκολο για τις σύγχρονες οικογένειες να συντηρούνται μόνο με ένα εισόδημα και ως εκ τούτου αναγκάζονται να εργάζονται και τα δύο ενήλικα μέλη της. Σύμφωνα με έρευνα του Boots (2004) στο 70% περίπου των οικογενειών στις Η.Π.Α. είτε εργάζονται και οι δύο γονείς ή -στις μονογονεϊκές οικογένειες- εργάζεται ο άγαμος γονέας, ενώ πρόσφατες στατιστικές έρευνες αναφέρουν ότι οι γυναίκες στις ΗΠΑ κατέχουν περίπου το 50% της εθνικής εργατικής δύναμης (US Census Bureau, 2004). Στο ίδιο μήκος κύματος εντάσσονται και οι έρευνες που αποδεικνύουν ότι τα ζευγάρια καθυστερούν ή αναβάλλουν την τεκνοποιία για να επιδιώξουν την επαγγελματική καταξίωση ή την οικονομική σταθερότητα (Lingard & Francis, 2005).

Όπως ήταν επόμενο, η αύξηση του ποσοστού των γυναικών που εισήχθησαν στο εργατικό δυναμικό έχει επηρεάσει τους τρόπους που οι έγγαμοι άνδρες και γυναίκες οργανώνουν τη ζωή. Μία από τις συνέπειες αυτών των αλλαγών υπήρξε η άρση του αυστηρού διαχωρισμού των ρόλων μεταξύ εργαζομένων και μη και η συνεπακόλουθη διεύρυνση της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας (Geurts & Demerouti, 2003). Επιπλέον, έχει διαφοροποιηθεί και η σχέση των γονέων με τα παιδιά τους, εφόσον ο χρόνος που διατίθεται πλέον για οικογενειακές στιγμές χαλάρωσης ή σύσφιξης των οικογενειακών δεσμών είναι περιορισμένος. Σε πρόσφατη μελέτη του Αυστραλιανού

Ιδρύματος Παιδικής Ηλικίας αναφέρεται ότι τα δύο τρίτα των Αυστραλών γονέων πιστεύουν πως θα μπορούσαν να είναι καλύτεροι γονείς, και η έρευνα συμπεραίνει ότι η έλλειψη γονεϊκού χρόνου προς τα παιδιά αποτελεί μείζον πρόβλημα στην αυστραλιανή κοινωνία (Tucci, Goddard, & Mitchell, 2004). Σύμφωνα με τα πορίσματα της παραπάνω μελέτης είναι και πρόσφατη έρευνα που διενεργήθηκε στις Η.Π.Α. σε διάφορα επαγγέλματα και η οποία απέδειξε ότι το 70% των εργαζομένων δεν είναι ικανοποιημένο από την ισορροπία εργασίας – οικογένειας, ενώ το μισό από το παραπάνω ποσοστό αναζητά καινούρια εργασία, επειδή αντιμετωπίζει προβλήματα τόσο στην προσωπική όσο και την επαγγελματική ζωή (Huffman, Payne, & Castro, 2003). Οι παραπάνω διαπιστώσεις οδήγησαν τους ερευνητές σε εκτεταμένη διερεύνηση των σχέσεων ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια (Eby, et al., 2005).

Η πρωτοτυπία αυτής της εργασίας έγκειται στη διερεύνηση της επίδρασης που ασκούν οι εξω-εργασιακές δραστηριότητες των εκπαιδευτικών κατά τον ελεύθερο χρόνο τους στην επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση, το συναίσθημα στην εργασία και, φυσικά, στη σύγκρουση εργασίας οικογένειας. Η εισαγωγή που ακολουθεί έχει την εξής δομή: i) Αναφορά στο θεωρητικό πλαίσιο σχετικά με τη σχέση εργασίας και μη εργασίας, ii) Θεωρητικό πλαίσιο της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας και ορισμοί, iii) Συνέπειες – Αλληλεπιδράσεις της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας με άλλες μεταβλητές, iv) Σύγκρουση εργασίας- οικογένειας και Εκπαιδευτικοί. Αναγκαιότητα έρευνας, v) Σύγκρουση εργασίας- οικογένειας και επαγγελματική εξουθένωση, vi) Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας και επαγγελματική ικανοποίηση, vii) Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας και συναίσθημα στην εργασία, viii) Σύγκρουση εργασίας οικογένειας και φύλο και ix) Ερευνητικές υποθέσεις και στόχοι.

#### *i) Θεωρητικές προσεγγίσεις σχετικά με τη σχέση εργασίας και μη εργασίας.*

Οι κλασικές υποθέσεις που έχουν διατυπωθεί για τη σχέση εργασίας και μη εργασίας είναι τρεις: διαχωρισμού (segregation or segmentation hypothesis), αναπλήρωσης (compensation hypothesis) και γενίκευσης (spillover ή generalization). Σύμφωνα με την πρώτη, που είναι η παλαιότερη, δεν υπάρχει καμία σχέση ανάμεσα στα δύο περιβάλλοντα (εργασίας - μη εργασίας) (Dubin, 1956; Dubin & Champroux, 1977). Οι δύο περιοχές θεωρούνται ψυχολογικά, κοινωνικά, χρονικά αλλά και λειτουργικά

διαφορετικές, καθώς επίσης διαφορετικές κρίνονται και οι απαιτήσεις και τα αποτελέσματα αυτών σε κάθε άτομο (Schabracq, Winnubst, Cooper, 2002).

Ο Wilensky το 1960 ανέπτυξε τις άλλες δύο βασικές υποθέσεις. Η υπόθεση αναπλήρωσης υποστηρίζει ότι το άτομο προσπαθεί να αναπληρώσει τα συναισθήματα απώλειας και στέρησης που βιώνει στο τομέα της εργασίας και η υπόθεση γενίκευσης αναφέρεται στα συναισθήματα αποξένωσης που βιώνει κανείς στον τομέα εργασίας, τα οποία γενικεύονται και μεταφέρονται στον τομέα της μη εργασίας (Schabracq et al., 2002). Και οι δύο υποθέσεις υιοθετούν μια αρνητική εικόνα για την εργασία. Ερευνητικά δεδομένα υπάρχουν και για τις δύο υποθέσεις (Kabanoff & O'Brien, 1980).

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί μία από τις πιο πρόσφατες θεωρίες, η θεωρία του Frone, ο οποίος το 1992 ανέπτυξε και εξέτασε ένα εκτεταμένο μοντέλο αναφορικά με τη σχέση εργασίας – οικογένειας. Σύμφωνα με αυτό προκύπτουν οι δύο σχέσεις αυτής της θεωρίας, η σχέση «εργασίας – οικογένειας» και η σχέση «οικογένειας – εργασίας». Το 1997 ο Frone επαναδιατύπωσε τη θέση αυτή και έδωσε μια πιο ολοκληρωμένη θεώρηση σχετικά με τη σχέση των δύο περιοχών. Η υπόθεση που διατυπώθηκε ήταν ότι η σχέση αυτή είναι έμμεση και παρεμβάλλεται ο ρόλος άλλων παραγόντων, όπως του άγχους, της δυσαρέσκειας και της υπερφόρτωσης. Η λογική, δηλαδή, αυτής της θεώρησης για την έμμεση σχέση «σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας» και «σύγκρουσης οικογένειας – εργασίας» ήταν ότι υψηλά επίπεδα «σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας» οδηγούν σε αύξηση του άγχους και της μη ικανοποίησης στο χώρο της οικογένειας, καθότι οι εργασιακές απαιτήσεις μειώνουν τους διαθέσιμους πόρους που μπορεί να χρησιμοποιήσει κάποιος προκειμένου να επιλύσει οικογενειακά ζητήματα. Αυτό έχει ως απόρροια την αύξηση του επιπέδου «σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας». Πάντως, παρά τη μεγάλη βιβλιογραφία στο αντικείμενο της σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας, οι Guerts, Kompier, Roxburgh, & Houtman (2003) επισημαίνουν την έλλειψη ενός ισχυρού θεωρητικού πλαισίου προκειμένου να υπάρξει ένας περιορισμός στις πολλές εμπειρικές μελέτες (Lingard & Francis, 2005).

Εντούτοις, παρόλες τις επιδράσεις που ασκεί η εργασία στην προσωπική ζωή του ατόμου δεν πρέπει να παραγκωνιστεί το γεγονός ότι στις σύγχρονες μεταβιομηχανικές κοινωνίες η ανάπτυξη της τεχνολογίας, η αυξανόμενη ευελιξία των οργανισμών, η ζήτηση εξαιρετικά εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού και η τεράστια εξάπλωση των



ευκαιριών διάθεσης του ελεύθερου χρόνου θέτουν νέες προκλήσεις στα άτομα σε σχέση με την εργασία τους και τις επιλογές των έξω – εργασιακών δραστηριοτήτων τους (Rifkin, 1995). Όπως ήταν λοιπόν επόμενο, άνοιξε η έρευνα για τις έξω-εργασιακές δραστηριότητες και τη σχέση τους με την ευημερία και την ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή (Delle Fave & Massimini, 2003).

Με τον όρο «έξω-εργασιακές δραστηριότητες» νοούνται οι δραστηριότητες στις οποίες επιδίδεται ο εργαζόμενος έξω από το χώρο και το χρόνο της δουλειάς του και ενδεικτικά μπορεί να περιλαμβάνουν επαφές με φίλους, συμμετοχή σε κοινωνικές εκδηλώσεις, χρήση της νέας τεχνολογίας (H/Y και διαδίκτυο), οικογενειακές εκδρομές, διασκέδαση και ερασιτεχνικές απασχολήσεις (hobbies). Κατά τη διάρκεια των έξω-εργασιακών δραστηριοτήτων «οι άνθρωποι αναζητούν περιβάλλοντα όπου θα τους επιτραπεί να εξασκήσουν τις γνώσεις και τις ικανότητές τους, να εκφράσουν τις απόψεις και τις αξίες τους και να αναλάβουν ευχάριστους ρόλους» (Holland, 1985a) . Για το λόγο αυτό οι άνθρωποι τείνουν να επιλέγουν δραστηριότητες στον ελεύθερο χρόνο τους συμβατές με την προσωπικότητά τους (Cairo, 1979; Taylor et al., 1979; Varca & Shaffer, 1982).

Οι δραστηριότητες που έχουν προκαλέσει τις πιο θετικές εντυπώσεις στο άτομο είναι οι αθλητικές, τα παιχνίδια και η ενασχόληση με τις τέχνες και τα hobbies (Kleiber, & Rickards, 1985). Οι δραστηριότητες αυτές προκαλούν ευχαρίστηση, εμπλοκή και ουσιαστική κινητοποίηση, ενώ παράλληλα προωθούν τη σκόπιμη προσπάθεια για επίτευξη καλά καθορισμένων στόχων και απόκτηση δεξιοτήτων (Delle Fave & Massimini, 2003). Επίσης, η ενασχόληση με αυτές μπορεί να ρυθμίσει αποτελεσματικά το εργασιακό άγχος (Ho, 1996). Σύμφωνα με τα ευρήματα αρκετών ερευνών, η ικανοποίηση που προέρχεται από τις δραστηριότητες στον ελεύθερο χρόνο είναι ο πρώτιστος καθοριστικός παράγοντας για τη διανοητική διαύγεια, παρά η ικανοποίηση που προέρχεται από την εργασία, την οικογένεια ή την οικονομική ευμάρεια (Campbell, Converse, & Rodgers, 1976; Ragheb & Griffith, 1982).

Η αφιέρωση του ελεύθερου χρόνου σε δραστηριότητες που ευχαριστούν το άτομο αποτελεί σημαντική πλευρά της καθημερινότητας. Οι δραστηριότητες στον ελεύθερο χρόνο παρέχουν τη δυνατότητα χαλάρωσης και ανανέωσης, καθώς κατά τη διάρκειά τους το άτομο κατορθώνει να αποδράσει από ανιαρές καθημερινές ενέργειες και δράττει

ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη (Mattingly & Bianchi, 2003). Χωρίς αυτές η ζωή μπορεί να χάσει πολλά από την αξία και το νόημά της, καθώς είναι μέσω των εξω εργασιακών δραστηριοτήτων που οι άνθρωποι συχνά ενδυναμώνουν τις σχέσεις τους και σχηματίζουν εκείνο το κοινωνικό κεφάλαιο, στο οποίο θα απευθυνθούν σε περίπτωση ανάγκης (Coleman 1993; Mattingly & Bianchi, 2003).

Ακόμη, το άτομο έχει τη δυνατότητα να αναπτύξει τις δεξιότητές του, να αυτοεκφραστεί και να αυτο-ενεργήσει (Crandall, 1980; Kleiber & Rickards, 1985; Tinsley & Tinsley, 1986) όπως επίσης και να απολαύσει την ελευθερία της επιλογής (Iso-Ahola, 1984; Mannell, 1980), να αναπτύξει την αίσθηση της επάρκειας, της αυτονομίας και του αυτοπροσδιορισμού του (Coleman & Iso-Ahola, 1993; Iso-Ahola, 1980, 1989; Melamed, Meir, & Samson, 1995; Witt, Ellis, & Niles, 1984). Επίσης οι εξω εργασιακές δραστηριότητες μπορούν να λειτουργήσουν μερικώς ως ψυχολογική αντιστάθμιση των ελλειμμάτων της ικανοποίησης από την εργασία (Spreitzer & Snyder, 1987). Γενικότερα η συμμετοχή σε εξω εργασιακές δραστηριότητες έχει ευεργετική επίδραση στην ικανοποίηση, την ευημερία αλλά και την υγεία (Coleman, 1993; Coleman & Iso-Ahola, 1993). Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι η συμμετοχή σε εξω εργασιακές δραστηριότητες συμβάλλει σημαντικά στην ποιότητα ζωής (Lloyd & Auld, 2002; Michalos & Zumbo, 2003; Michalos, 2005; Kao, et al., 2005; Kousha & Mohseni, 1997; Ritsner, et al., 2005; Wendel-Vos, Schuit, Tjihuis, & Kromhout, 2004).

Ο ελεύθερος χρόνος και οι δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα σ' αυτόν σχετίζονται μεταξύ άλλων με την εργασία, την οικογένεια και την εκπαίδευση (Kelly, 1983, 1993; Kinsley & Graves, 1983; Watkins & Subich, 1995). Με την ενεργό συμμετοχή σε εξω εργασιακές δραστηριότητες, όπως είναι η οικογένεια, η αναψυχή και η συμμετοχή στα κοινά, οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να απολαύσουν προνόμια πέρα από αυτά που συνδέονται με την εργασία και να μετριάσουν την έντασή της (Kirchmeyer, 1992). Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν έρευνες που δε διαπιστώνουν συσχέτιση ανάμεσα στις εξω εργασιακές δραστηριότητες και την εργασία, την οικογένεια ή τον ελεύθερο χρόνο (Kelly & Kelly, 1994).

Όπως είναι λογικό, η σχέση ανάμεσα στην εργασία και τον ελεύθερο χρόνο δεν είναι ομοιογενής σε μια κοινωνία, αλλά εξαρτάται από το επάγγελμα του ατόμου (Parker, 1997). Συγκεκριμένα, όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς, επειδή αυτοί αναγκάζονται

συχνά να μεταφέρουν την εργασία τους στο σπίτι, λόγω αυξημένων διδακτικών και διοικητικών υποχρεώσεων που εκτελούν στις σχολικές μονάδες, επηρεάζεται πολύ ο χρόνος που αφιερώνουν σε εξω εργασιακές δραστηριότητες (Ho, 1996).

Όσον αφορά τη σχέση των φύλων και του ελεύθερου χρόνου έχει βρεθεί ότι οι γυναίκες έχουν λιγότερο ποιοτικά ελεύθερο χρόνο από ότι οι άντρες (Bittman & Wajcman, 2000). Ειδικότερα οι δραστηριότητες των γυναικών στον ελεύθερο χρόνο τους είναι συνυφασμένες με σχέσεις ρόλων (Kelly & Godbey, 1992). Οι διαφορετικές προσδοκίες ζωής αντρών και γυναικών, οι οποίες βασίζονται στην ανόμοια θέση τους στην οικογένεια και την αγορά εργασίας, μπορεί επίσης να δημιουργήσουν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα σχετικά με την ικανοποίηση που λαμβάνουν από το χρόνο που αφιερώνουν σε εξω εργασιακές δραστηριότητες (Mattingly & Bianchi, 2003). Υποστηρίχθηκε επίσης ότι η μελέτη των διαφορών ανάμεσα στους δύο συζύγους σχετικά με την ικανοποίηση που λαμβάνουν από τη διάθεση του ελεύθερου χρόνου τους σε προσωπικά ενδιαφέροντα μπορεί να παράσχει καλή γνώση πιθανών αδικιών ανάμεσα στα δύο φύλα. Επιπλέον, οι γυναίκες και οι άντρες πιθανόν να μην αντλούν ικανοποίηση και απόλαυση από τις ίδιες δραστηριότητες (Phipps, Burton, & Osberg, 2001).

Παρ' όλες τις ευεργετικές συνέπειες που έχει ο ελεύθερος χρόνος και η ενασχόληση με εξω εργασιακές δραστηριότητες, ελάχιστη έρευνα έχει διεξαχθεί, ιδιαίτερα στην Ελλάδα, για να διερευνηθεί αν και κατά πόσο σχετίζεται η ικανοποίηση από τις εξω εργασιακές δραστηριότητες με τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας, την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση και το συναίσθημα των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Επίσης, ελάχιστα έχει διερευνηθεί αν σχετίζονται οι παραπάνω μεταβλητές με το φύλο.

## *ii) Ορισμός της σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας*

Η σύγκρουση εργασίας οικογένειας αναφέρεται στην περίπτωση που οι απαιτήσεις του ρόλου ως εργαζόμενου έρχονται σε σύγκρουση με τις απαιτήσεις του ρόλου ως μέλους της οικογένειας και το αντίστροφο (Barnet, 2002; Bruck, Allen, & Spector, 2002; Greenhaus & Beutell, 1985; Perrewe, Hochwarter, & Kiewitz, 1999). Η καλή ισορροπία μεταξύ εργασίας και μη εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για την οικονομική βιωσιμότητα και την οικογενειακή ευημερία (Barnett, 1998) και σύμφωνα με

τον Frone (2003) η σύγκρουση εργασίας οικογένειας, η οποία πηγάζει από τις πιέσεις που δημιουργούν οι ασυμβίβαστοι ρόλοι οικογένειας και εργασίας, αποτελεί σημαντικό πρόβλημα, που συνοδεύει την τάση να ικανοποιηθούν και οι δύο ρόλοι ταυτόχρονα. Δικαιολογημένα, λοιπόν, το Εθνικό Ίδρυμα για την Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία (NIOSH) έχει εντάξει τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας στους δέκα πιο σημαντικούς παράγοντες άγχους στην εργασία (Kelloway, Gottlieb, & Barham, 1999).

Ο ρόλος που βιώνει το άτομο στην εργασία και την οικογένεια και η αντίληψη που έχει το άτομο γι' αυτόν επηρεάζει τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας. Η σύγκρουση εργασίας οικογένειας εντείνεται όταν οι ρόλοι της εργασίας ή της οικογένειας είναι εξέχοντες και δεσπόζοντες στην αυτοαντίληψη κάποιου (Greenhaus & Beutell, 1985). Όσο πιο σημαντικός είναι ο ρόλος για κάποιο άτομο τόσο περισσότερο χρόνο και ενέργεια θα επενδύσει σ' αυτόν, επιτρέποντας λιγότερες παροχές σε άλλους ρόλους. Πρόσφατα αποδείχτηκε η εξέχουσα σημασία τόσο του ρόλου της εργασίας όσο και της οικογένειας στην κατανόηση της σχέσης εργασίας οικογένειας. Κάποιο άτομο μπορεί να θεωρεί τον οικογενειακό ρόλο ως πεδίο καλλιέργειας αγαστών σχέσεων με τα μέλη της οικογένειας, ενώ κάποιο άλλο μπορεί να ερμηνεύει τον οικογενειακό ρόλο ως παροχή υψηλού εισοδήματος. Η εξέχουσα θέση που μπορεί να έχουν οι ρόλοι στη ζωή ενός ατόμου διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση συμπεριφοράς στην εργασία και στο σπίτι και στη σχέση εργασίας – οικογένειας (Cinamon & Rich, 2002).

Η σύγκρουση μπορεί να προέρχεται είτε από τον ένα τομέα (παρεμβολή εργασίας στο χώρο της οικογένειας), είτε από τον άλλο (παρεμβολή οικογένειας στο χώρο εργασίας) (Adams, King, & King, 1996; Crouter, 1984; Frone, Russell, & Cooper, 1992a; Gutek, Searle, Klepa, 1991; Netemeyer, Boles, & McMurtian, 1996; O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992; Stephens & Sommer, 1996; Williams & Alliger, 1994). Ως εκ τούτου, η σύγκρουση αυτή έχει λάβει δύο διαστάσεις: τη «σύγκρουση εργασίας-οικογένειας» και τη «σύγκρουση οικογένειας-εργασίας» (Netemeyer et al., 1996). Η πρώτη αναφέρεται στη δυσκολία εκπλήρωσης των οικογενειακών υποχρεώσεων εξαιτίας των εργασιακών απαιτήσεων, ενώ η δεύτερη στη παρακώλυση της επιτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων λόγω των οικογενειακών απαιτήσεων (Hammer, Bauer, & Grandey, 2003; Voydanoff, 2005). Οι Frone, Yardley, & Markel, (1997a) υποστηρίζουν ότι αυτοί οι δύο τύποι της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας αλληλοεπηρεάζονται.

Οι δύο μορφές σύγκρουσης (εργασίας οικογένειας και οικογένειας εργασίας) φαίνεται να έχουν διαφορετικά αίτια και αποτελέσματα (Hammer et al., 2003). Πρόσφατη έρευνα βοήθησε στο να διευκρινιστούν τα αίτια και οι συνέπειες του φαινομένου (Eby et al., 2005). Η πλειοψηφία των ερευνητικών δεδομένων συμφωνεί ότι οι εργασιακές απαιτήσεις σχετίζονται περισσότερο με την «σύγκρουση εργασίας-οικογένειας», ενώ οι οικογενειακές με τη «σύγκρουση οικογένειας-εργασίας» (Frone, Russell, Cooper, 1997b). Έτσι, η σύγκρουση εργασίας οικογένειας προκαλείται από αίτια που σχετίζονται με την εργασία και προβλέπει αποτελέσματα που σχετίζονται με την οικογένεια. Συγκεκριμένα, τα αίτια που έχουν καταδειχθεί για τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας σχετίζονται με στρεσογόνους εργασιακούς ρόλους και χαρακτηριστικά, όπως η έλλειψη υποστήριξης από τους προϊσταμένους ή το αυξημένο ωράριο εργασίας. Επίσης, η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας έχει συσχετισθεί με τη γονική απουσία, την ελλιπή κάλυψη των γονεϊκών καθηκόντων, τη μη ικανοποίηση από το γάμο και την καταπόνηση. Από την άλλη πλευρά, η σύγκρουση οικογένειας εργασίας αρχικά προκαλείται από στρεσογόνους παράγοντες και χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την οικογένεια και προβλέπει συμπεριφοριστικά αποτελέσματα που σχετίζονται με την εργασία. Μεταξύ άλλων στα αίτια που προκαλούν τη σύγκρουση οικογένειας εργασίας συγκαταλέγονται η φροντίδα των γηραιότερων ή η μονογονεϊκή φύση της οικογένειας (Boyar, Maertz, Pearson, & Keough, 2003; Frone, Russell, & Cooper, 1992b; Greenhaus & Beutell, 1985; Huang, Hammer, Neal, & Perrin, 2004; Tausig & Fenwick, 2001). Οι συνέπειές της εκδηλώνονται με την απουσία από την εργασία, την αργοπορία, τη χαμηλή εργασιακή απόδοση, τη μη ικανοποίηση από την εργασία και την κατάπτωση (Frone, 2003).

Έχουν προταθεί τρεις διακριτές μορφές της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας: η βασιζόμενη στο χρόνο, η βασιζόμενη στην ένταση και η βασιζόμενη στη συμπεριφορά (Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Parasuraman, 1994; Rotondo, Carlson, & Kincaid, 2003; Stephens & Sommer, 1996). Η καθεμία από αυτές βιώνονται τόσο στην παρεμβολή της εργασίας στην οικογένεια, όσο και στην παρεμβολή της οικογένειας στην εργασία ή και στις δύο (Stephens & Sommer, 1996).

Αν και ολοένα και περισσότεροι ερευνητές προτρέπουν για περαιτέρω έρευνα στη θετική πλευρά της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας (Barnett & Hyde, 2001; Frone,

2003; Grzywacz, 2002; Grzywacz & Marks, 2000; Hammer, 2003; Parasuraman & Greenhaus, 2002), παρόλα αυτά λίγη έρευνα έχει διεξαχθεί μέχρι σήμερα αναφορικά με τη δημιουργία ενός θεωρητικού πλαισίου μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας και της σύγκρουσης οικογένειας εργασίας (Carnicer, Sanchez, & Perez, 2004; Powell & Greenhaus, 2006). Ένα τέτοιο θεωρητικό πλαίσιο θα βοηθούσε να γεφυρωθεί το χάσμα ανάμεσα στη σύγκρουση και τις προοπτικές εμπλουτισμού της διασύνδεσης εργασίας οικογένειας (Powell & Greenhaus, 2006).

Η άποψη του εμπλουτισμού υποστηρίζει ότι οι εμπειρίες τόσο στο εργασιακό όσο και στο οικογενειακό περιβάλλον δημιουργούν πηγές που μπορούν πολύ αποδοτικά να χρησιμοποιηθούν στον άλλο ρόλο και κατ' αυτόν τον τρόπο να αναβαθμίσουν την ποιότητα της ζωής (Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006). Εντούτοις, οι εμπειρίες σε έναν ρόλο, είτε στην εργασία είτε στην οικογένεια, δε βελτιώνουν απαραίτητα την ποιότητα ζωής στον άλλο ρόλο (Powell & Greenhaus, 2006), ενώ τα άτομα που βιώνουν το διαχωρισμό των ρόλων σε μεγάλο βαθμό επιθυμούν να διατηρήσουν αυτό το διαχωρισμό των ρόλων ανέπαφο (Kreiner, 2006). Εντούτοις, ο θετικά αμοιβαίος εμπλουτισμός των δύο ρόλων δεν έχει ακόμη διερευνηθεί συστηματικά (Parasuraman & Greenhaus, 2002).

Τέλος, επειδή η σύγκρουση εργασίας οικογένειας είναι φαινόμενο με πολλές διαστάσεις (Frone, 2003), είναι πιθανό οι ατομικές διαφορές να έχουν μεγαλύτερη σημασία από κάποιες μεταβλητές των διαστάσεων της σύγκρουσης (Raskin, 2006) και αρκετές πρόσφατες έρευνες διερευνούν και ως προς αυτή την κατεύθυνση (Bruck & Allen, 2003; Carlson, 1999; Stoeva, Chiu, & Greenhaus, 2002; Rantanen, Pulkkinen, & Kinnunen, 2005; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004).

### *iii) Συνέπειες – Αλληλεπιδράσεις της Σύγκρουσης εργασίας οικογένειας με άλλες μεταβλητές*

Έχει διαπιστωθεί ότι η σύγκρουση εργασίας οικογένειας συσχετίζεται με πολλούς παράγοντες της προσωπικής, εργασιακής και κοινωνικής ζωής. Πολλές μελέτες υποστηρίζουν ότι υψηλά επίπεδα σύγκρουσης ρόλων εργασίας οικογένειας έχουν επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία, την ψυχική υγεία, την καταπόνηση, την επαγγελματική εξουθένωση (Bacharach, Bamberger, & Conley, 1991; Beutell & Berman,

1999; Boles, Johnston, & Hair, 1997; Higgins, Duxbury, & Johnson, 2000; Kossek & Ozeki, 1998; Perrewe et al., 1999; Sund & Ostwald, 1985), την αδικαιολόγητη απουσία (Goff & Mount, 1991; Hardy, Woods, & Wall, 2003; Huang et al., 2004), τη ροή ανανέωσης (Boles et al., 1997) και τη μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία (Allen, Herst, Burck, & Sutton, 2000; Batt & Valcour, 2003; Behson, 2005; Boles, Howard, Donofrio, 2001; Bruck et al., 2002; Carlson & Kacmar, 2000; Grandey, Tam, & Brauburger, 2002; Hammer et al., 2003; Huang et al., 2004; Necowitz & Roznowski, 1994). Επίσης, άλλες έρευνες σχετίζουν τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας με το συναίσθημα στην εργασία (Bacharach et al., 1991; Kafetsios, 2007) και αποδεικνύουν τη συσχέτισή της με την ευημερία (Allen et al., 2000; Kossek & Ozeki, 1998) και την αρνητική επίδρασή της στην προσωπική ζωή (Geurts, et al., 2005). Εξάλλου, σημαντικός αριθμός αυτών των ερευνών έχει καταδείξει τις αρνητικές επιδράσεις της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας στην ικανοποίηση από το γάμο και τη ζωή (Adams et al., 1996; Aryee, 1992; Higgins, Duxbury, & Lee, 1994; Kossek & Ozeki, 1998).

Ακόμη, μερικές άλλες συνέπειες που συνδέονται με τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας είναι η αργοπορία (Huang et al., 2004), η τάση για παραίτηση από την εργασία (Boyar et al., 2003; Huang et al., 2004) αλλά και η χαμηλή απόδοση (Allen et al., 2000; Aryee, 1992; Boyar et al., 2003; Burke, 1988; Frone et al. 1997; Frone, 2000; Goff, Mount, Jamison, 1990; Grant-Vallone & Donaldson, 2001; Hammer et al., 2004; Netemeyer et al., 1996; O' Driscoll et al., 1992, 2003; Thomas & Ganster, 1995; Youngblood & Chambers-Cook, 1984), η κατάθλιψη (Guttek et al., 1991) και τα νοητικά και σωματικά προβλήματα υγείας (Barnett & Rivers, 1996; Burke, 1988; Frone et al., 1992; Frone et al., 1997; Thomas & Ganster, 1995).

Παρά το ισχυρό ενδιαφέρον που παρουσιάζει η σχέση μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας και των στρεσογόνων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος, μικρή έρευνα έχει διεξαχθεί, ιδιαίτερα στη χώρα μας, για το πόσο η σύγκρουση επιδρά άμεσα στο θετικό και αρνητικό συναίσθημα στην εργασία. Πρόσφατες έρευνες (Kafetsios, 2007; Kafetsios & Loumakou, 2007) απέδειξαν την υψηλή συσχέτιση των συναισθημάτων στο χώρο της εργασίας με το φαινόμενο της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας.

iv) *Σύγκρουση εργασίας- οικογένειας και Εκπαιδευτικοί. Αναγκαιότητα έρευνας.*

Οι περισσότερες έρευνες για τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας χρησιμοποιούν περιληπτικά μοντέλα για να μελετήσουν διευθυντικά και απαιτητικά επαγγέλματα (Cinamon & Rich, 2005). Αυτά τα μοντέλα συνήθως εστιάζονται στη σχέση μεταξύ σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και συγκεκριμένων στρεσογόνων παραγόντων, υποθέτοντας ότι τέτοιοι γενικοί παράγοντες άγχους επηρεάζουν μια ευρεία ποικιλία παρόμοιων επαγγελμάτων. Εντούτοις, αυτά τα μοντέλα συχνά παραβλέπουν πλευρές συγκεκριμένων επαγγελμάτων που μπορούν επίσης να επηρεάζουν τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας. Συνεπώς πρέπει να διαπιστωθεί αν οι εκπαιδευτικοί βιώνουν σοβαρά επίπεδα σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και αν τα αίτια και οι συνέπειές της είναι παρόμοιες με εκείνες που συναντώνται σε άλλα επαγγέλματα, καθώς είναι πιθανό οι εκπαιδευτικοί να μη βιώνουν τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας το ίδιο με άλλους εργαζόμενους (όπως π.χ. προγραμματιστές Η/Υ ή δικηγόρους) (Cinamon & Rich, 2002a, b).

Πράγματι, αποδείχτηκε ότι πολλοί παράγοντες που θεωρούνται από τους ερευνητές αίτια της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας σε άλλα επαγγέλματα, δεν μπορούν να ερμηνεύσουν τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας των εκπαιδευτικών (Cinamon & Rich, 2005). Τα ευρήματα αρκετών ερευνών υποστηρίζουν ότι η σύγκρουση εργασίας οικογένειας που εμφανίζεται στους εκπαιδευτικούς ερμηνεύεται καλύτερα από στρεσογόνους παράγοντες άμεσα συνδεδεμένους με την εκπαιδευτική διαδικασία, όπως η ματαίωση της επίτευξης του στόχου, η ανάρμοστη συμπεριφορά των μαθητών, οι απαιτήσεις της διαχείρισης της τάξης (Hastings & Bham, 2003), καθώς επίσης και η εισβολή των γονέων στη δουλειά τους (Dworkin, 1997). Άλλοι παράγοντες εργασιακού στρες των εκπαιδευτικών είναι το μέγεθος της τάξης, οι πολλοί μαθητές με ειδικές ανάγκες μέσα στην ίδια τάξη καθώς και η χαμηλή αποδοτικότητα των μαθητών (Leiter & Maslach 1999; Ross, 1998). Όλοι οι παραπάνω αγχογόνοι παράγοντες μπορεί να συνηγορήσουν είτε συνδυαστικά είτε μεμονωμένα στην εκδήλωση της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας.

Επίσης οι ερευνητές υποστηρίζουν ότι ενώ οι απαιτήσεις του επαγγέλματος των εκπαιδευτικών έχουν αυξηθεί (Smylie, 1999) δεν έχει σημειωθεί παράλληλη σημαντική αύξηση στην ικανοποίηση από το επάγγελμά τους (Van Der Berg, 2002). Αυτό



δημιουργεί ουσιώδες άγχος στους εκπαιδευτικούς στην προσπάθειά τους να συνειδητοποιήσουν τους εργασιακούς τους ρόλους, με αποτέλεσμα η πίεση αυτή να εκδηλώνεται μέσω της σύγκρουσης εργασίας -οικογένειας. Κατά συνέπεια, πολλοί εκπαιδευτικοί δυσκολεύονται να διαχωρίσουν αποτελεσματικά τον εργασιακό από τον οικογενειακό τους ρόλο (Elbaz-Lubisch, 2002).

Δυστυχώς λίγη έρευνα έχει διεξαχθεί γύρω από τη σύγκρουση εργασίας -οικογένειας των εκπαιδευτικών, επειδή γενικά το επάγγελμά τους είναι παραγκωνισμένο από τους ερευνητές της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας. Οι ερευνητές ανέμεναν ότι οι εκπαιδευτικοί θα βίωναν χαμηλά επίπεδα σύγκρουσης εργασίας- οικογένειας. Αυτή η προσδοκία στηριζόταν αφενός στο ότι στο συγκεκριμένο επάγγελμα υπερέχουν οι γυναίκες, οι οποίες αποδίδουν μεγαλύτερη αξία στον οικογενειακό απ' ό,τι στον εργασιακό ρόλο και αφετέρου στο γεγονός ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού έχει χαρακτηριστικά που επιτρέπουν συμβατές σχέσεις ανάμεσα στους δύο ρόλους (Cinamon & Rich 2005). Εντούτοις, άλλες έρευνες θέτουν υπό αμφισβήτηση τις παραπάνω υποθέσεις (Carter & Doyle, 1996; Van der Berg, 2002).

#### *ν) Σύγκρουση εργασίας - οικογένειας και επαγγελματική εξουθένωση*

Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» (burnout) χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον Freudenberger (1975). Με τον όρο αυτό υποδηλώνεται η απώλεια ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους με τους οποίους κάποιος εργάζεται. Οι παράγοντες που βρέθηκαν να συνεισφέρουν στην εμφάνισή της είναι οι ίδιοι με εκείνους της εμφάνισης του στρες. Οι εξασθενημένοι επαγγελματίες υποφέρουν από συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion), αποπροσωποποίηση (depersonalization) και μειωμένη αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων (personal accomplishment) (Maslach, 1976; Maslach & Jackson, 1981).

Η πιο σημαντική διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η συναισθηματική εξάντληση (Koeske & Koeske, 1989; Rohland, Kruse, Rohrer, 2004; Shirom, 1989; Shirom & Ezrachi, 2003), η οποία αναφέρεται στο αίσθημα ψυχικής κόπωσης που πηγάζει από τον εργασιακό χώρο καθιστώντας τον επαγγελματία «ανίκανο» να συγκεντρωθεί στα εργασιακά του καθήκοντα. Η αποπροσωποποίηση αφορά στην ανάπτυξη ουδέτερων ή ακόμα και αρνητικών αισθημάτων του επαγγελματία

προς τον πελάτη, άρα και στην απομάκρυνση του πρώτου από τον δεύτερο. Το αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης αναφέρεται στο μειωμένο επιθυμητό και επιδιωκόμενο αίσθημα ικανοποίησης του επαγγελματία από την εργασία του. Στην προκειμένη περίπτωση το άτομο εγκαταλείπει κάθε προσπάθεια (Jimmieson, 2000).

Η εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι το σύνδρομο με το οποίο οι εκπαιδευτικοί αντιδρούν στους αγχογόνους παράγοντες και, σύμφωνα με τον Hendrickson (1979), αφορά τη σωματική, συναισθηματική και ψυχολογική εξάντληση που αρχίζει, όταν ο εκπαιδευτικός διακατέχεται από ένα συναίσθημα απώλειας ενδιαφέροντος για τη διδασκαλία. Οι Maslach, Schaufeli, and Leiter (2001) αναφέρουν ότι οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν τα υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, ενώ οι άλλες δύο μορφές της εξουθένωσης βρίσκονται κοντά στο μέσο όρο. Ο εκπαιδευτικός που βιώνει επαγγελματική εξουθένωση αισθάνεται ατονία, έλλειψη ενθουσιασμού, διακατέχεται από ένα αίσθημα ανικανοποίητου, δυσκολεύεται να συγκεντρωθεί, δεν έχει αυτοπεποίθηση και χάνει το χιούμορ του (McGee-Cooper, Trammell, & Lau, 1990).

Οι αγχογόνοι παράγοντες που προκύπτουν από τους ρόλους στην εργασία, όπως είναι η σύγκρουση εργασίας οικογένειας, μπορεί να οδηγήσουν σε συναισθηματική εξάντληση. Οι Maslach and Goldberg (1998) σημειώνουν ότι οι απαιτήσεις της εργασίας, όπως είναι η υπερφόρτωση και η προσωπική σύγκρουση, αποτελούν σημαντικά αίτια της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι Cordes and Dougherty (1993) αναφέρουν ότι στις έρευνες που διεξάγονται για τη σχέση μεταξύ σύγκρουσης των ρόλων και διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι λίγες αξιοσημείωτες συσχετίσεις που ανακαλύφθηκαν αφορούσαν κυρίως τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης (Hyman, Baldry, Scholarios, & Bunzel, 2003; Senecal, Vallerand, & Guay, 2001).

Αρχικά θεωρήθηκε ότι η επαγγελματική εξουθένωση ήταν φαινόμενο συνδεδεμένο αποκλειστικά με την εργασία. Εντούτοις, διαρκώς ενισχύεται η άποψη ότι η εργασιακή και εξω εργασιακή ζωή δεν μπορούν να αντιμετωπίζονται ως αμοιβαία αποκλειόμενες, ξεχωριστές σφαίρες και ως εκ τούτου η επαγγελματική εξουθένωση είναι το αποτέλεσμα μιας σύνθετης διάδρασης παραγόντων στη ζωή των εργαζομένων και μη (Maslach et al., 2001). Συνεπώς, είναι πιθανό το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης να μην προκύπτει μόνο από στρεσογόνους παράγοντες στην εργασία,

αλλά μπορεί να συναντηθεί και σε άλλους χώρους, όπως αυτόν της οικογενειακής ζωής (Lingard & Francis, 2005).

#### *vi) Σύγκρουση εργασίας οικογένειας και επαγγελματική ικανοποίηση*

Η ικανοποίηση από την εργασία αποτελεί βασικό αντικείμενο συζήτησης, ενώ έχει υπάρξει η πιο συχνά ερευνούμενη μεταβλητή στην οργανωτική συμπεριφορά (Spector, 1997). Με τον όρο «ικανοποίηση από την εργασία» (job satisfaction) ορίζεται μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που προέρχεται από την αξιολόγηση της εργασίας και των εμπειριών κάποιου σ' αυτή (Locke, 1976). Η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί ακόμα να θεωρηθεί ως ένδειξη συναισθηματικής ευημερίας ή ψυχικής υγείας (Begley & Czajka, 1993). Η πηγή από την οποία απορρέει η επαγγελματική ικανοποίηση δεν είναι μόνο η ίδια η εργασία, αλλά δημιουργείται από το εργασιακό περιβάλλον, το στυλ ηγεσίας, τις διαπροσωπικές σχέσεις και την κουλτούρα του οργανισμού. Πιστεύεται ότι η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να επηρεάσει ποικίλες πλευρές της, όπως είναι η ικανότητα, η παραγωγικότητα, η συστηματική απουσία, η τάση για παραίτηση και τέλος η ευημερία του εργαζόμενου (Baron, 1986; Maghradi, 1999).

Από τους παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον και επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση συχνότερα συναντώνται στη βιβλιογραφία το εργασιακό στρες (Burke, 2001), το στρες ρόλων (Behrman & Perreault 1984; Boles & Babin, 1996; Hafer & McCuen, 1985; Koustelios, Theodorakis, & Goulimaris, 2004; O'Driscoll & Beehr, 2000; Ruyter, Wetzels, & Feinberg, 2001; Teas, 1983) και η επαγγελματική εξουθένωση (Brewer & Clippard, 2002; Tsiggilis, Koustelios, Toga, 2004; Vigoda, 2002).

Μερικές φορές είναι σημαντική και η επαγγελματική ικανοποίηση που προέρχεται όχι απλά από την εργασία αλλά από την επαγγελματική σταδιοδρομία εν γένει. Πιο συγκεκριμένα, η ικανοποίηση από τη διδασκαλία ιδωμένης ως καριέρας αποτελεί βασικό ζήτημα συζήτησης, καθώς σχετίζεται τόσο με την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών όσο και με τις επιδόσεις των μαθητών (Ashton & Webb, 1986). Οι εγγενείς παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών συνδέονται με τις δραστηριότητες τάξης: την επίτευξη των διδακτικών

στόχων, την ανταπόκριση και τη συμπεριφορά των μαθητών, την επαγγελματική αυτονομία καθώς και το σχολικό κλίμα (Boe & Gilford, 1992; Lee, Dedrick, & Smith, 1991). Οι εξωγενείς παράγοντες περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων τις αμοιβές, την υποστήριξη από τη διεύθυνση του σχολείου, την ασφάλεια στο χώρο του σχολείου και τη διαθεσιμότητα των σχολικών πηγών (Bobbitt, Leich, Whitener, & Lynch, 1994; Choy et al., 1993).

Οι εκπαιδευτικοί που σημειώνουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης είναι λιγότερο πιθανό να αλλάξουν σχολείο ή να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους (Choy et al., 1993). Ειδικότερα ο βαθμός ικανοποίησης του εκπαιδευτικού από την εργασία του μπορεί να επηρεάσει την ποιότητα και τη σταθερότητα της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Πάντως η αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία δε θα εξαλείψει τη φθορά, η οποία έως ένα σημείο είναι φυσιολογική (U.S. Statistical Analysis Report, 1997).

Η φύση και η δύναμη της σχέσης ανάμεσα στη σύγκρουση εργασίας οικογένειας και ικανοποίησης από την εργασία είναι εξαιρετικά μεταβλητή, με μερικά ευρήματα να την παρουσιάζουν ως σχεδόν αμελητέα (Thompson & Blau, 1993) ή μη σημαντική (Aryee & Luk, 1996), και με άλλα ως πολύ ισχυρή (Parasuraman, Greenhaus, & Granrose, 1992). Δε λείπουν όμως και τα παράδοξα στην βιβλιογραφία, όπου βρέθηκε η σχέση αυτή να συνδέεται θετικώς (Namasivayam & Mount, 2004; Tait, Padgett, & Baldwin 1989).

Επίσης, δε λείπουν οι ερευνητικές εργασίες που υποστηρίζουν ότι ούτε η σύγκρουση εργασίας οικογένειας ούτε η σύγκρουση οικογένειας εργασίας προβλέπουν άμεσες συνέπειες στον εργασιακό τομέα, όπως στην ικανοποίηση (Carlson & Kacmar, 2000; O'Driscoll et al., 1992) και άλλες που αποδέχονται την αρνητική σχέση μόνο μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία με τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας και όχι με τη σύγκρουση οικογένειας εργασίας (Hill, 2005; Noor, 2002). Πάντως, αρκετές έρευνες έχουν αποδείξει γενικές σχέσεις/δεσμούς μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας και της ικανοποίησης από την εργασία (Bruck et al., 2002; Kossek & Ozeki, 1998; Saltzstein, Ting, & Saltzstein, 2001). Πιο συγκεκριμένα βρέθηκε ότι το θετικό συναίσθημα μεσολαβεί σημαντικά στη σύγκρουση εργασίας οικογένειας και την επαγγελματική ικανοποίηση (Kafetsios, 2007).

Σύμφωνα με τους Netemeyer et al. (1996) και οι δύο τύποι της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας συσχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση, δηλαδή η σύγκρουση που απαντάται τόσο στην οικογένεια όσο και στην εργασία συνδέεται με χαμηλά επαγγελματικά αποτελέσματα. Πιο συγκεκριμένα διαπιστώθηκαν σημαντικές αρνητικές συσχετίσεις μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και των δύο τύπων της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας (Kafetsios, 2007; Kossek & Ozeki, 1998).

Πρόσφατα η σύγκρουση από την εργασία στην οικογένεια αποδείχτηκε ότι σχετίζεται περισσότερο με την επαγγελματική ικανοποίηση από ότι σχετίζεται η σύγκρουση από την οικογένεια στην εργασία (Boles et al., 2001). Αν και οι περισσότερες έρευνες σ' αυτόν τον τομέα έχουν μελετήσει τα αποτελέσματα της σύγκρουσης από την εργασία στην οικογένεια, οι ερευνητές δείχνουν ενδιαφέρον και για τις συνέπειες της σύγκρουσης από την οικογένεια στην εργασία (Kafetsios, 2007; Netemeyer et al., 1996). Η ικανότητα των ανθρώπων να αντιμετωπίσουν υποχρεώσεις της οικογένειας, όπως είναι η φροντίδα των μικρών παιδιών ή των μεγαλύτερων μελών της επιδρά σημαντικά στην ικανοποίησή τους από την εργασία (Kafetsios, 2007; Kossek, Noe, & DeMarr, 1999). Πρόσφατες έρευνες απέδειξαν εξάλλου ότι η σύγκρουση εργασίας οικογένειας και η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζονται με το φύλο (Grandey, Cordeiro, & Crouter, 2005).

### *vii) Σύγκρουση εργασίας- οικογένειας και συναίσθημα στην εργασία*

Όσον αφορά την έννοια του συναισθήματος, στην παρούσα εργασία εννοείται ως μία «υποκειμενικά συναισθηματική κατάσταση», η οποία περιλαμβάνει το άγχος, τα συναισθήματα και τη διάθεση (Ashforth & Humphrey, 1995) όσων συμμετείχαν στην έρευνα, με σκοπό να διερευνηθεί εάν το συναίσθημα στην εργασία συσχετίζεται με τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας. Παρά τη δεδομένη, πανανθρώπινη υπόσταση των συναισθημάτων, το ενδιαφέρον για τη συστηματική μελέτη για τη φύση, τη λειτουργία και τους μηχανισμούς που τα διέπουν αναδύθηκε μόλις τα τελευταία τριάντα χρόνια. Μέχρι πρόσφατα θεωρούνταν «ένα από τα πιο αξεδιάλυτα και δύσκολα θέματα στον τομέα της ψυχολογίας» (Plutchik, 1994). Πράγματι, πρόκειται για σύνθετες διαδικασίες που περιλαμβάνουν ποικίλα συστατικά (μηχανισμούς ενεργοποίησης και αντίδρασης, γνωστικούς μηχανισμούς) ενώ συγχρόνως θεμελιώνονται από βιολογικούς και

απαρτίζονται από κοινωνικούς παράγοντες. Δεν αποτελεί έκπληξη λοιπόν το ενδιαφέρον των τόσο ετερόκλητων πεδίων που προσεγγίζουν το συναίσθημα: νευρολογία, ψυχοφυσιολογία, γνωστική, κοινωνιολογία, βιολογία, ηθολογία, ανθρωπολογία, ιστορία, γλωσσολογία, τεχνητή νοημοσύνη κτλ. Θα λέγαμε ακόμη ότι τα συναισθήματα είναι συναφή, πολιτικά και συγγενικά φαινόμενα καθώς επίσης και ψυχολογική ιδιοκτησία των μοναδικών ατόμων (Hargreaves, 1998). Τα συναισθήματα υπάρχουν ανάμεσα και μεταξύ των ανθρώπων και όχι μόνο εντός τους (Denzin, 1984).

Από την ανασκόπηση της σύγχρονης βιβλιογραφίας πάνω στη θεωρία και έρευνα του συναισθήματος προκύπτουν τέσσερις διαφορετικές θεωρητικές προσεγγίσεις όσον αφορά στον ορισμό, τη μελέτη και ερμηνεία του συναισθήματος. Η *Εξελικτική προσέγγιση*, η *προσέγγιση της Συγκινησιακής Θεώρησης*, η *Γνωστική Θεώρηση* και η *προσέγγιση των Κοινωνικών Κατασκευασμάτων*.

Την τελευταία δεκαετία οι ερευνητές ενδιαφέρονται έντονα για τις συναισθηματικές εμπειρίες του ατόμου στο χώρο της εργασίας (George & Brief, 1992 & 1996; Isen & Baron, 1991; Weiss & Cropanzano, 1996). Σύμφωνα με τους Matsumoto & Sanders (1998) τα συναισθήματα αποτελούν ένα ουδέτερο και αχώριστο υποδεέστερο στοιχείο της εργασιακής δραστηριότητας. Ο χώρος εργασίας επηρεάζει τον τρόπο που τα άτομα σκέφτονται, νιώθουν και συμπεριφέρονται μέσα και έξω από αυτό το πλαίσιο (Brief & Weis, 2002). Τα συναισθήματα που γεννιούνται στο χώρο της εργασίας σχετίζονται με διάφορους παράγοντες μέσα και έξω από το χώρο αυτό. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι εξωγενείς παράγοντες, όπως οικογενειακά προβλήματα (Hersey, 1932), συνθήκες εργασίας, όπως έκθεση σε μεταδοτικά ανίατα νοσήματα (George, Reed, Ballard, & Fielding, 1993), η συμπεριφορά των προϊσταμένων (George, 2000), τα φυσικά χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας (Rafaeli & Sutton, 1990; Spector & Jex, 1991) καθώς και χαρακτηριστικά των εργαζομένων, όπως η προσωπικότητα (Schneider, 1987), επηρεάζουν το είδος και την ένταση των συναισθημάτων που θα βιώσει ο εργαζόμενος. Πολλοί ερευνητές εξάλλου θεωρούν ότι τα συναισθήματα μας παρέχουν σημαντικές πληροφορίες σχετικά με το πόσο ένα συγκεκριμένο γεγονός, άτομο ή κατάσταση υπονομεύει ή ενθαρρύνει την επίτευξη προσωπικών σοβαρών στόχων (Assor, Aronoff, & Messe, 1986; Lazarus, 1991; Saarni, Mumme, & Campos, 1998).

Πιο συγκεκριμένα, τα αρνητικά συναισθήματα προκαλούνται είτε όταν δεν μπορούν να επιτευχθούν οι στόχοι, επειδή είναι μη ρεαλιστικοί, ασαφείς ή αμοιβαίως αποκλειόμενοι (Hargreaves & Fullan, 1998; Oatley & Jenkins, 1996) είτε εξαιτίας του συναισθήματος της αδυναμίας (για παράδειγμα όταν οι διευθυντές δεν είναι ικανοί να αξιοποιήσουν τις ικανότητές τους για ισχύ και κύρος) (Kemper, 1978) είτε, τέλος, εξαιτίας αποσύνθεσης της συναισθηματικής κατανόησης από τους άλλους (Denzin, 1984). Επίσης, έχει βρεθεί ότι το θετικό και αρνητικό συναίσθημα ανήκουν στους προβλεπτικούς παράγοντες του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης (Brief et al., 1988; Barsade, Brief, & Spataro, 2003).

Συναφή με τα παραπάνω είναι και η έννοια του συναισθηματικού μόχθου (emotional labor), που αναφέρεται στην καταβαλλόμενη προσπάθεια και τον έλεγχο των συναισθημάτων για την έκφραση οργανωσιακά επιθυμητών συναισθημάτων (Morris & Feldman, 1996), καθώς και στη διαχείριση των συναισθημάτων του ατόμου ώστε να επιφέρει τις επιθυμητές συναισθηματικές καταστάσεις στο ίδιο αλλά και τους γύρω του (Hochschild, 1983). Όσον αφορά στους εκπαιδευτικούς, συναισθήματα και αισθήματα μπορούν να εγείρουν οι κριτικές για τα επιθυμητά αποτελέσματα, καθώς επίσης για την ικανότητα και τα πιστεύω τους. Τα ανωτέρω επηρεάζουν την ορθότητα της κατανόησης και συντηρούν ή διακόπτουν σχέδια δράσης και εκπαιδευτικές πολιτικές. Η καθημερινή εμπλοκή των εκπαιδευτικών σε τέτοιες δραστηριότητες υποστηρίζεται από θετικό συναισθηματικό κλίμα (Leithwood, Steinbach, & Jantzi, 2002). Συνθήκες οι οποίες μπορούν να ευνοήσουν ένα τέτοιο κλίμα περιλαμβάνουν συχνή θετική επανατροφοδότηση από τους γονείς και τους μαθητές καθώς και συχνή επανατροφοδότηση από τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς (Ozcan, 1996). Σε έρευνα του Schmidt (2000), όταν ζητήθηκε από τους εκπαιδευτικούς να αναφέρουν περιστατικά που τους προκάλεσαν ισχυρά θετικά και αρνητικά συναισθήματα με τους συναδέλφους, οι εκπαιδευτικοί, κυρίως της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, εντόπιζαν την πηγή τέτοιων συναισθημάτων συχνότερα στους διευθυντές της σχολικής τους μονάδας.

Τα θετικά συναισθήματα βοηθούν τους εκπαιδευτικούς τόσο στο να επιμείνουν στην εκπλήρωση μακροπρόθεσμων στόχων, όταν οι ενδείξεις είναι μάλλον ισχνές, όσο και στο να υπηρετήσουν στόχους πιο κοντινούς στα κίνητρά τους. Οι διευθυντές των σχολείων συνεισφέρουν στην πρόκληση θετικών συναισθημάτων στους εκπαιδευτικούς

από τη μια μεριά με φιλοφρονήσεις για την καλή δουλειά τους και από την άλλη εξασφαλίζοντας ότι οι υπόλοιποι εντός και εκτός του σχολείου γνωρίζουν τη συνεισφορά των εκπαιδευτικών στην επιτυχία του σχολείου. Τα ανωτέρω αποτελούν τιμητικές ανταμοιβές που διεγείρουν συναισθήματα χαράς, ικανοποίησης και ευτυχίας, όταν ερμηνεύονται από τους εκπαιδευτικούς ως ενδείξεις εκτίμησης και σεβασμού για τη δουλειά τους (Johnson, 1986; Ozcan, 1996). Αντίθετα με την παραπάνω άποψη βρέθηκε ότι το συναίσθημα στην εργασία των εκπαιδευτικών μόνο μερικώς ερμηνεύει την ικανοποίηση από την εργασία (Kafetsios & Loumakou, 2007; Weiss, 2002).

Άλλες έρευνες επίσης διερεύνησαν τους παράγοντες που ευθύνονται για τα αρνητικά συναισθήματα των εκπαιδευτικών και μελετήθηκε ο μόχθος εργασίας τους σε σχέση με την εργασιακή ένταση, την έλλειψη διακριτικότητας και το αυξανόμενο στρες (Sinclair et al., 1996). Ανάμεσα λοιπόν στους παράγοντες που προκαλούν στρες στους εκπαιδευτικούς ανήκουν τα συστήματα αξιολόγησης (Troman & Wood, 2001) αλλά και η ίδια η συναισθηματική φύση της διδασκαλίας (Earnshaw, Marchington, Torrington & Ritchie, 2002b). Άλλωστε, σύμφωνα με τον ορισμό της καλής διδασκαλίας «η διδασκαλία δεν αρκείται μόνο στην καλή γνώση του γνωστικού αντικειμένου.... Οι καλοί εκπαιδευτικοί δεν είναι απλά καλολαδωμένες μηχανές. Είναι συναισθηματικά, παθιασμένα όντα που συνδέονται με τους μαθητές τους και γεμίζουν την εργασία τους και τις τάξεις τους με ευχαρίστηση, δημιουργικότητα, πρόκληση και χαρά» (Hargreaves, 1998).

Οι Allen et al. (2000) αποκάλυψαν ισχυρά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας και του στρες. Το εργασιακό στρες και η σύγκρουση των ρόλων σχετίζονται αρνητικά με την ικανοποίηση από την εργασία και θετικά με τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας (Boles, Howard, & Donofrio, 2001; Boyar et al., 2003), ενώ θεωρείται από αρκετούς ερευνητές αίτιο της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας (Boyar et al., 2003; Carlson & Kacmar, 2000). Επίσης έχει βρεθεί ότι τόσο η σύγκρουση εργασίας οικογένειας όσο και η σύγκρουση οικογένειας εργασίας σχετίζεται με το θετικό και αρνητικό συναίσθημα των εκπαιδευτικών στην εργασία (Kafetsios, 2007).

Η σύγκρουση εργασίας οικογένειας μερικές φορές θεωρείται ως πηγή άγχους, η οποία, μαζί με άλλους αγχογόνους παράγοντες, μπορεί να έχει φθοροποιό επίδραση στην ευημερία του ανθρώπου (Grant-Vallone & Donaldson, 2001). Πολλοί εργαζόμενοι



βιώνουν στρες στην προσπάθειά τους να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις των δύο ρόλων (van Daalen, Willemsen, & Sanders, 2006). Άλλες έρευνες χρησιμοποίησαν σύγχρονα μοντέλα, στα οποία η σύγκρουση εργασίας οικογένειας θεωρείται ρυθμιστής στη σχέση της με το στρες. Ένα από αυτά, το μοντέλο προσπάθεια – αποκατάσταση (effort – recovery) των Meijman & Mulder (1998), χρησιμοποιήθηκε για να ερμηνεύσει το μηχανισμό σύμφωνα με τον οποίο η οικογενειακή ζωή μεσολαβεί στον παράγοντα στρες (Demerouti, Bakker, & Bulters, 2004; Guerts et al., 2003).

Πάντως το ζήτημα του θετικού και αρνητικού συναισθήματος στην εργασία αποτελεί σημαντικό θέμα στην έρευνα της οργανωσιακής συμπεριφοράς (Ashkanasy, Hartel, & Zerbe, 2000; Barsade et al., 2003) και μπορεί να βοηθήσει στην κατανόηση των αρνητικών αποτελεσμάτων της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας στην εργασία και γενικά στην ψυχολογική κατάσταση των ατόμων. Με την εξέταση τόσο του θετικού όσο και του αρνητικού συναισθήματος μπορεί κανείς να σχηματίσει μία ολοκληρωμένη εικόνα για αυτές τις δύο ανεξάρτητες πλευρές του ανθρώπινου συναισθήματος (Kafetsios, 2007).

#### *viii) Σύγκρουση εργασίας- οικογένειας και φύλο*

Λόγω των κοινωνικών αλλαγών που συντελέστηκαν τις τελευταίες δεκαετίες στο εργατικό δυναμικό, διαπιστώθηκε παρακμή στην παραδοσιακή δομή της οικογένειας (Barnett & Hyde, 2001) με συνέπεια, μολονότι οι κοινωνικοί ρόλοι και προσδοκίες για τα δύο φύλα εξακολουθούν να διαφέρουν (Winslow, 2005), τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες να βρίσκονται αντιμέτωποι με επαυξημένους ρόλους (Allen et al., 2000; Bond, Galinsky, & Swanberg, 1998; Eby et al., 2005). Αρχικά θεωρήθηκε ότι, εφόσον οι εργαζόμενες γυναίκες καλούνται να υιοθετήσουν μια ποικιλία ρόλων (μητέρες, εργαζόμενες, σύζυγοι, κόρες, κ.λπ), θα βιώνουν επίσης και μεγαλύτερη σύγκρουση μεταξύ αυτών (για παράδειγμα, θα πρέπει να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην οικογένεια) και γι' αυτό πιθανόν να βιώνουν περισσότερο ψυχολογικό στρες από τους άντρες (Pleck, 1977). Εξάλλου, σύμφωνα με τη θεωρία των φύλων, οι άντρες και οι γυναίκες φαίνεται να υιοθετούν διαφορετικές μεθόδους σε ό, τι αφορά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνει ο καθένας στην εργασία και την οικογενειακή ζωή (Greenhaus & Beutell, 1985; Gutek et al., 1991; Parasuraman & Simmers, 2001; Wiersma, 1990).

Οι γυναίκες βιώνουν τη σύγκρουση ως αποτέλεσμα της εκτέλεσης διαφορετικών κοινωνικών ρόλων που απαιτούν ασύμβατες συμπεριφορές (Chassin, Zeiss, Cooper, & Reaven, 1985; Davis & Robinson, 1991). Για παράδειγμα, οι πολλές ώρες εργασίας έχουν άμεση επίδραση στις γυναίκες, και μάλιστα σε όσες κατέχουν θέσεις ευθύνης ή θέσεις που απαιτούν πολύωρη απασχόληση (Rutherford, 2001). Συνεπώς, οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις αυτού του ρόλου, επειδή δεν έχουν τον επιπλέον χρόνο που απαιτείται, όπως οι άντρες. Αυτό συμβαίνει πρωτίστως επειδή οι γυναίκες έχουν την ευθύνη των παιδιών και των εργασιών του σπιτιού (Davies & McAlpine, 1998; Greenhaus & Beutell, 1985; Gutek et al., 1991). Κατά συνέπεια, δεν μπορούν να αναλάβουν περισσότερες εργατοώρες, όταν ήδη βρίσκεται εν εξελίξει η προσπάθεια εξισορρόπησης της σχέσης εργασίας – οικογένειας (Posig & Kickul, 2004).

Το φύλο, βέβαια, δεν αποτελεί μόνο άμεση πρόβλεψη των αιτίων της σύγκρουσης, αλλά επηρεάζει και τον τρόπο με τον οποίο αυτή εκδηλώνεται (Higgins, Duxbury, & Lee, 1994). Οι ερευνητές σημειώνουν ότι, επειδή οι εργαζόμενες γυναίκες είναι πάρα πολύ αφοσιωμένες στο ρόλο τους, θεωρούν το συνδυασμό εργασίας και οικογένειας αντιμαχόμενο και έντονο (Cowan, 1983; Fuchs, 1989) και, σύμφωνα με την Rothbard (2001), η δέσμευση με την εργασία έχει αρνητικά αποτελέσματα στον οικογενειακό ρόλο για τις γυναίκες παρά για τους άντρες. Αντίθετα, άλλες, έρευνες υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη σύγκρουση στην καριέρα τους από ό, τι οι άντρες (Martins, Eddleston, & Veiga, 2002),

Η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας επίσης συνδέθηκε με τις απαιτήσεις που οι γυναίκες αντιμετωπίζουν στο σπίτι και την εργασία, τον έλεγχο που ασκούν πάνω σε αυτές τις απαιτήσεις (Karasek, 1979) και με το ενδεχόμενο να μεγαλώνουν μόνες τους τα παιδιά τους. Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει και το εύρημα των Lo, Stone, and Ng, (2003), σύμφωνα με το οποίο ο σύζυγος αποτελεί την κυριότερη πηγή της σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας όσον αφορά τις εργαζόμενες γυναίκες στο Hong Kong. Μερικές γυναίκες μάλιστα ανέφεραν δυσκολίες στο να συνδυάσουν τον οικογενειακό με τον εργασιακό ρόλο, ιδιαίτερα όσον αφορά τη φροντίδα των παιδιών, και εξέφρασαν αίσθημα «ενοχής» για την αναπόφευκτη γονεϊκή απουσία (Lewis, Kagan, & Heaton, 2000). Εξάλλου, πρόσφατη έρευνα έδειξε ότι, ενώ οι άντρες εγκαταλείπουν την εργασία τους για να αναζητήσουν καλύτερη, η πλειονότητα των γυναικών αποσύρονται από την

εργασία για να ανταποκριθούν στους οικογενειακούς ρόλους (Hewlett & Luce, 2005). Ειδικότερα, έρευνα που έγινε σε Έλληνες εκπαιδευτικούς έδειξε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα γενικής σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας από τους άντρες, και ειδικότερα μεγαλύτερη σύγκρουση από την οικογένεια στην εργασία (Kafetsios, 2007). Γίνεται λοιπόν φανερό από τα παραπάνω ότι οι γυναίκες βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση εργασίας οικογένειας από τους άντρες (Cinamon & Rich, 2002; Duxbury, Higgins, & Lee, 1994; Burley, 1995; Hammer, Allen, & Grigsby, 1997; Hochschild, 1989; Williams & Alliger, 1994).

Εντούτοις, πολλές έρευνες συμπεραίνουν πως δεν υπάρχει διαφορά στα επίπεδα «σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας» ανάμεσα στα δύο φύλα (Blanchard-Fields, Chen, & Hebert, 1997; Duxbury & Higgins, 1991; Eagle, Miles, & Icenogle, 1997; Frone & Rice, 1987; Frone et al., 1992a; Kinnunen & Mauno, 1998; Kinnunen, Geurts, & Mauno, 2004; Wallace, 1997), ενώ έχει βρεθεί ότι ο χρόνος που οι εργαζόμενοι αφιερώνουν σε οικιακές εργασίες, φροντίδα παιδιών και προσωπικές δραστηριότητες υποδεικνύει μια βαθμιαία σύγκλιση στο τρόπο καταμερισμού του ελεύθερου χρόνου από τη δουλειά στα δύο φύλα (Bond et al., 1998). Συνεπώς η «σύγκρουση εργασίας-οικογένειας» μπορεί να μην είναι πια κατά αποκλειστικότητα προεξέχουσα στις γυναίκες, καθώς τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες γονείς βιώνουν τις αρνητικές συνέπειες του φαινομένου (Frone, Russell, & Barnes, 1996). Πρόσφατη έρευνα που έγινε σε Έλληνες εκπαιδευτικούς δεν έδειξε διαφορές φύλου όσον αφορά τη σύγκρουση από την εργασία στην οικογένεια (Kafetsios, 2007).

Μερικοί από τους παράγοντες που εξηγούν την ύπαρξη των παραπάνω αντιφατικών συμπερασμάτων είναι οι ιστορικές αλλαγές (Ross, Mirowsky, & Huber, 1983), η συζυγική συμμετοχή στις εργασίες του σπιτιού (Erstein, 1988) καθώς και αναπτυσσόμενες τεχνικές για μείωση της πίεσης του χρόνου και της σύγκρουσης των ρόλων (Thoits, 1987).

Σε πολλές παραδοσιακές κοινωνίες το να ιεραρχήσει η γυναίκα την εργασία πάνω από την οικογένεια δεν είναι κατανοητή επιλογή (Israeli, 1993). Σε τέτοιες περιπτώσεις η κυριότερη στρατηγική των γυναικών για να μειώσουν την ένταση και το στρες είναι να περικόψουν τους εργασιακούς τους ρόλους επιλέγοντας εργασίες μερικής απασχόλησης με ελαστικές συνθήκες (Bergman, 1992; Fiorentine, 1988; Fowlkes, 1987; Weitzman,

1984). Τέτοιες συνθήκες συναντώνται στα γυναικείου τύπου επαγγέλματα, δηλαδή σε εκείνα που οι γυναίκες κατέχουν την πλειοψηφία των εργαζομένων (Charles, 1992; Moore, 1991, 1992). Εξαιτίας της εξάρτησής τους από τις γυναίκες εργαζόμενες τα γυναικείου τύπου επαγγέλματα τείνουν να είναι περισσότερο «φιλικά» με την έννοια της ελαστικότητας, του μικρότερου υποχρεωτικού ωραρίου και της προσαρμογής των εργατωρών στις ανάγκες τους (Jacobs, 1989; Kaufman, 1992) και γι' αυτό οι γυναίκες στρέφονται προς αυτά τα επαγγέλματα προκειμένου να ελαχιστοποιήσουν τη σύγκρουση με τους οικογενειακούς ρόλους (Bergman, 1986; Bielby & Bielby, 1984; Spade & Reese, 1991; Wiley, 1991). Έχει αποδειχτεί εξάλλου ότι η ευελιξία μπορεί να ενδυναμώσει τη συνέργεια μεταξύ των εργασιακών και οικογενειακών ρόλων καθώς και να μετριάσει τη σύγκρουση (Eaton, 2003). Γυναίκες που ασκούν τυπικά γυναικεία επαγγέλματα (εκπαιδευτικοί, νοσηλεύτριες, γραμματείς) παρουσιάζουν προσανατολισμό στην οικογένεια, ενώ γυναίκες που ασκούν κατεξοχήν ανδρικά επαγγέλματα (μηχανικοί, διευθύντριες) εμφανίζουν προσανατολισμό στην καριέρα (Kimberly, Rex, & Lee, 1999).

Βέβαια, οι γυναίκες που εργάζονται σε γυναικείου τύπου επαγγέλματα συχνά αντιμετωπίζουν ακραίο πρόβλημα έλλειψης χρόνου σε σχέση με όσες ασκούν αντρικού τύπου επαγγέλματα, γιατί έχουν λιγότερη οικιακή βοήθεια (από οικιακές βοηθούς ή άλλα μέλη της οικογένειας) και κατά συνέπεια έχουν περισσότερες περιοχές ευθύνης με πειστικές υποχρεώσεις (Hochschild, 1989; Schooler, Miller, Miller, & Richtand, 1984; Sekeran, 1986). Επιπροσθέτως, τα προβλήματα έλλειψης χρόνου προκύπτουν συχνότερα σε γυναίκες που αποδίδουν μεγαλύτερη σημασία στους οικιακούς ρόλους, παρά στις γυναίκες που αποδίδουν σ' αυτούς λιγότερη αξία (Kelley & Evans, 1993; Moore & Gobi, 1995; Svallfors, 1993).

Προκειμένου να μετριαστεί η σύγκρουση μεταξύ εργασίας οικογένειας, οι γυναίκες κατάφεραν να χρησιμοποιήσουν τεχνικές σύμφωνα με τις οποίες οι επιλογές τους δεν περιορίζονται στο «πρώτα απ' όλα η οικογένεια» ή «πρώτα απ' όλα η εργασία». Έτσι, χωρίς να εγκαταλείπουν κανέναν από τους δύο ρόλους, μερικές γυναίκες κατανέμουν περισσότερο χρόνο στην εργασία από ότι στην οικογένεια και άλλες το αντίθετο (Andersen, 1993; Stacey, 1990). Σύμφωνα μάλιστα με έρευνα των Cinamon & Rich (2002a) διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες που ασκούν απαιτητικά επαγγέλματα

επενδύουν περισσότερο χρόνο σε οικιακές δραστηριότητες από ότι οι άντρες συνάδελφοί τους.

Σύμφωνα με έρευνες που έγιναν σε εκπαιδευτικούς βρέθηκε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βιώνουν σημαντική σύγκρουση εργασίας οικογένειας και η διαφορά σε σχέση με άλλα επαγγέλματα είναι πολύ σημαντική (Cinamon & Rich, 2005). Οι παραπάνω ερευνητές ανακάλυψαν ότι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και οι νεοδιοριζόμενοι βιώνουν περισσότερη σύγκρουση από ό, τι οι συνάδελφοί τους. Συνεπώς οι νεοδιοριζόμενες γυναίκες εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης πρέπει να θεωρούνται ομάδα υψηλού κινδύνου και να απολαμβάνουν ειδικής μεταχείρισης.

#### *ix) Ερευνητικές Υποθέσεις και Στόχοι*

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να μελετήσει την επίδραση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση, το συναίσθημα στην εργασία και την ικανοποίηση από την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου καθώς και να διαπιστωθεί αν υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα. Επίσης επιδιώκεται να διερευνηθεί κατά πόσο η ενασχόληση με εξω εργασιακές δραστηριότητες αποτελεί προβλεπτικό παράγοντα της επαγγελματικής εξουθένωσης, της επαγγελματικής ικανοποίησης, του συναισθήματος στην εργασία και της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας. Ειδικότερα:

#### **Γενικοί Στόχοι**

- 1) Να εξεταστεί η επίδραση της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας στην επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση και το συναίσθημα στην εργασία.
- 2) Να διερευνηθεί αν οι εξω-εργασιακές δραστηριότητες επηρεάζουν τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας καθώς και την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση, την κοινωνική στήριξη και το συναίσθημα στην εργασία.
- 3) Να διερευνηθεί αν υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα όσον αφορά τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση, την

επαγγελματική ικανοποίηση, το συναίσθημα στην εργασία και την ικανοποίηση από την ενασχόληση με εξω-εργασιακές δραστηριότητες.

#### Υποθέσεις

- 1) Αναμένεται η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας να σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική εξουθένωση και το αρνητικό συναίσθημα και αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και το θετικό συναίσθημα στην εργασία.
- 2) α) Αναμένεται η ασχολία με εξω-εργασιακές δραστηριότητες να σχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική εξουθένωση και τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας και θετικά με την κοινωνική στήριξη και το θετικό συναίσθημα και στην εργασία. Η υπόθεση αυτή πηγάζει από την άποψη ότι η ενασχόληση με ευχάριστες δραστηριότητες στον ελεύθερο χρόνο μειώνει την ένταση και το άγχος (Ho, 1996; Ohta, Mizoue, Mishima, & Ikeda, 2007), ενώ παράλληλα έχει ευεργετική επίδραση στην ικανοποίηση, την ευημερία και την υγεία (Coleman, 1993; Coleman & Iso-Ahola, 1993).  
β) Αναμένεται οι εξω εργασιακές δραστηριότητες να αποτελούν προβλεπτικό παράγοντα της επαγγελματικής εξουθένωσης, της επαγγελματικής ικανοποίησης, του συναισθήματος στην εργασία και της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας.
- 3) Αναμένεται να υπάρχουν απόλυτα επίπεδα διαφορών Σύγκρουσης Ρόλων ανάμεσα στα δύο φύλα.
- 4) Αναμένεται οι γυναίκες να επηρεάζονται περισσότερο αρνητικά από τους άντρες από τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας, δεδομένων των πολλαπλών τους ρόλων, κυρίως μέσα στην οικογένεια. Η υπόθεση αυτή πηγάζει από τη θεωρία των ρόλων των φύλων, η οποία υποστηρίζει ότι οι άντρες και οι γυναίκες υιοθετούν διαφορετικά πρότυπα στην ποσότητα του χρόνου και της ενέργειας που αφιερώνουν στην εργασιακή και οικογενειακή ζωή (Parasuraman & Simmers, 2001). Επίσης αναμένεται οι γυναίκες να βιώνουν περισσότερο αρνητικό συναίσθημα στην εργασία, να ικανοποιούνται λιγότερο από την ενασχόλησή τους με τις εξω εργασιακές δραστηριότητες και να αφιερώνουν λιγότερες ώρες σε αυτές.

## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

### *Δείγμα και Διαδικασία*

Η έρευνα διεξήχθη κατά το δεύτερο εξάμηνο του σχολικού έτους 2006-2007 σε έγγαμους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης δημόσιων σχολείων διαφόρων Νομών της Ελλάδας με τυχαίο τρόπο. Η διαδικασία που ακολουθήθηκε ήταν η εξής: οι συμμετέχοντες επιλέγονταν με μοναδικό κριτήριο να είναι έγγαμοι. Στους συμμετέχοντες δόθηκε ένα έντυπο ανώνυμο ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς, το οποίο αρχικά τους ενημέρωνε ότι το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε στο πλαίσιο της εκπόνησης διπλωματικής εργασίας στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης» του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Οι εκπαιδευτικοί ενημερώθηκαν επίσης για το στόχο της έρευνας, την εμπιστευτικότητα των απαντήσεων, το μέσο όρο διάρκειας συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου και ενθαρρύνθηκαν να απαντήσουν σε όλες τις ερωτήσεις του. Επίσης οι συμμετέχοντες πληροφορήθηκαν ότι τα αποτελέσματα που θα προκύψουν θα χρησιμοποιηθούν για καθαρά ερευνητικούς σκοπούς.

Το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε αρχικά βασικά δημογραφικά στοιχεία και τις εξής κάτωθι κλίμακες: α) κλίμακα «Σύγκρουσης Εργασίας-Οικογένειας», β) κλίμακα «σχέσης Οικογένειας και Εργασίας», γ) κλίμακα «Πηγών Στήριξης από το Χώρο Εργασίας», δ) κλίμακα «Επαγγελματικής Εξουθένωσης», ε) κλίμακα «Ικανοποίησης από την εργασία», στ) κλίμακα «Συναισθήματος στην εργασία» και τέλος ζ) κλίμακα «Επίδρασης του Ελεύθερου Χρόνου στην εργασία και την οικογένεια». Τα δημογραφικά στοιχεία αφορούσαν το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών καθώς και τις βασικές και τις περαιτέρω σπουδές τους. Επίσης ζητήθηκαν τα χρόνια προϋπηρεσίας, ο τύπος του σχολείου, το μέγεθος της σχολικής μονάδας και η περιοχή στην οποία αυτή εδρεύει.

Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 130 εκπαιδευτικοί από διάφορους νομούς της Ελλάδας. Από αυτούς οι 55 (42,3%) ανήκαν στην Πρωτοβάθμια και οι 74 (56,9%) στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Πιο συγκεκριμένα οι 66 (50,8%) από αυτούς ήταν γυναίκες και οι 64 (49,2%) ήταν άντρες. Η ηλικία τους κυμαίνονταν από 25-53 έτη (Μ.Ο. ηλικίας 39,53 έτη, Τ.Α.= 6,243).

Το δείγμα περιελάμβανε 122 (93,8%) έγγαμους εκπαιδευτικούς, 7 (5,4%) διαζευγμένους και 1 (0,8%) χήρο. Οι 112 (86,2%) εκπαιδευτικοί είχαν παιδιά, οι 6 (4,6%) όχι και 12 εκπαιδευτικοί (9,2%) δεν απάντησαν. Όσον αφορά τις βασικές επαγγελματικές σπουδές 35 (26,9%) εκπαιδευτικοί ήταν απόφοιτοι Παιδαγωγικής Ακαδημίας, 79 (60,8%) ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ, 4 (3,1%) ήταν απόφοιτοι Τμημάτων ΑΕΙ του εξωτερικού, 11 (8,5%) ήταν απόφοιτοι ΤΕΙ/ΣΕΛΕΤΕ και 1 (0,8%) δεν απάντησε.

Από τους 130 εκπαιδευτικούς οι 30 (23,1%) είχαν κάνει εξομοίωση, οι 13 (10%) είχαν πραγματοποιήσει Μετεκπαίδευση σε Διδασκαλείο και οι 9 (6,9%) ήταν κάτοχοι άλλου πτυχίου. Επίσης, 33 (25,4%) εκπαιδευτικοί είχαν μεταπτυχιακού δίπλωμα, 15 (11,5%) ήταν διδάκτορες και 39 (30%) εκπαιδευτικοί είχαν παρακολουθήσει σεμινάρια Π.Ε.Κ.. Τέλος, οι 40 (30,8%) είχαν πιστοποίηση επάρκειας σε κάποια ξένη γλώσσα και οι 47 (36,2%) είχαν γνώσεις χειρισμού Ηλεκτρονικού Υπολογιστή.

Αναφορικά με τα χρόνια προϋπηρεσίας, 9 (6,9%) εκπαιδευτικοί είχαν από 0-3 έτη προϋπηρεσίας, 51 (39,2%) είχαν από 4-10 έτη προϋπηρεσίας, 48 (36,9%) είχαν από 11-24 έτη προϋπηρεσίας, 9 (6,9%) είχαν πάνω από 25 έτη προϋπηρεσίας, ενώ 13 εκπαιδευτικοί (10%) δεν απάντησαν. Ο αριθμός των μαθητών των σχολικών μονάδων κυμαίνονταν από 10 έως 450 μαθητές (Μ.Ο.= 201 μαθητές, Τ.Α.=85,107). Από τα σχολεία που συμμετείχαν στην έρευνα τα 101 (77,7%) ανήκαν σε αστικές περιοχές, τα 16 (12,3%) σε ημιαστικές, τα 12 (9,2%) ανήκαν σε αγροτικές περιοχές και 1 σχολείο δεν εντάχθηκε. Το δείγμα, αν και δεν επιλέχτηκε με κάποιο τυχαιοποιημένο σχήμα εκπροσωπεί ικανοποιητικά το σύνολο του πληθυσμού.

### *Κλίμακες*

*Σύγκρουση Εργασίας – Οικογένειας*: Inventory of Work – Family Conflict. Η κλίμακα αυτή αναπτύχθηκε από τους Greenhaus, Callanan & Godshalk το 2000 και μεταφέρθηκε στα ελληνικά (Kafetsios, 2007). Αποτελείται από 8 προτάσεις, εκ των οποίων οι 4 αναφέρονται σε καταστάσεις «σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας», όπως «δεν μου φθάνει ο χρόνος να κάνω σωστά τη δουλειά μου και να μεγαλώσω τα παιδιά μου όπως θέλω», και 4 οι οποίες αναφέρονταν σε μη σύγκρουση των δύο χώρων, όπως «πιστεύω ότι συνδυάζω με επιτυχία το ρόλο μου ως γονέας και ως εργαζόμενος». Οι προτάσεις της δεύτερης κατηγορίας αντεστράφησαν, έτσι ώστε οι υψηλές βαθμολογίες



να δηλώνουν σε όλες τις ερωτήσεις «σύγκρουση εργασίας – οικογένειας». Η κλίμακα είναι τύπου “Likert”, με πενταβάθμια διαβάθμιση από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 5 (συμφωνώ απόλυτα). Η αξιοπιστία της κλίμακας, που μετρήθηκε με την μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach  $\alpha$ , ήταν ικανοποιητική:  $\alpha = 0,72$ .

*Σχέση Οικογένειας και Εργασίας: Work – Family Interference.* Η κλίμακα αυτή κατασκευάστηκε από τους Carlson & Frone το 2003, και εξετάζει την συμπεριφορική και ψυχολογική ανάμιξη στους δύο τομείς (εργασία και οικογένεια) εξωτερικώς και εσωτερικώς και έχει μεταφερθεί στα ελληνικά (Kafetsios, 2007). Αποτελείται από δώδεκα ερωτήσεις, και συγκεκριμένα από τέσσερις κατηγορίες ερωτήσεων, εκ των οποίων κάθε κατηγορία περιέχει τρεις ερωτήσεις. Η πρώτη κατηγορία εξετάζει τη «σχέση εργασίας – οικογένειας» από την σκοπιά εξωτερικής σύγκρουσης, π.χ. «πόσο συχνά η εργασία σου ή η καριέρα σου σε εμποδίζει να περάσεις το χρόνο που θα ήθελες με την οικογένειά σου;». Η δεύτερη εξετάζει τη «σχέση οικογένειας – εργασίας» από πλευράς εξωτερικής σύγκρουσης, π.χ. «πόσο συχνά η οικογένειά σου σε εμποδίζει να αφιερώσεις το χρόνο που θα ήθελες σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή την καριέρα σου;». Η τρίτη αναφέρεται στη «σχέση εργασίας – οικογένειας» με εσωτερική σύγκρουση, π.χ. «όταν είσαι σπίτι, πόσο συχνά σκέφτεσαι προβλήματα της εργασίας σου;». Τέλος, η τέταρτη κατηγορία εξετάζει τη «σχέση οικογένειας – εργασίας» εστιάζοντας στην εσωτερική σύγκρουση, π.χ. «όταν είσαι στο χώρο εργασίας σου, πόσο συχνά σκέφτεσαι θέματα που πρέπει να φέρεις εις πέρας στο σπίτι;». Η κλίμακα είναι τύπου “Likert” με διαβάθμιση από το 0 (ποτέ) έως το 6 (κάθε μέρα) και η αξιοπιστία της, που μετρήθηκε με την μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach  $\alpha$ , ήταν ικανοποιητική:  $\alpha = 0,84$  για την ομάδα των ερωτήσεων που αφορούν τη σύγκρουση από την εργασία στην οικογένεια και  $\alpha = 0,87$  για την ομάδα των ερωτήσεων που αφορούν τη σύγκρουση από την οικογένεια στην εργασία.

*Πηγές Στήριξης από το Χώρο Εργασίας* (Καφέτσιος, & Βούζας, Πετρούλα & Τζίμα, 2007). Αποτελείται από 6 ερωτήματα, που αναφέρονται σε άτομα του εργασιακού περιβάλλοντος των συμμετεχόντων, τα οποία τους βοηθούν και τους υποστηρίζουν στις δύσκολες στιγμές στην δουλειά. Τα ερωτήματα χωρίζονταν σε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος ο συμμετέχων ανέφερε με τα αρχικά τους (π.χ. ΑΤ, ΒΜ) όλα εκείνα τα άτομα στα οποία μπορεί να στηριχθεί (ποσοτική κοινωνική στήριξη), ενώ στο δεύτερο μέρος ο

συμμετέχων δηλώνει το βαθμό ικανοποίησής του από τη βοήθεια/ στήριξη αυτή (ικανοποίηση από κοινωνική στήριξη). Η διαβάθμιση στο δεύτερο μέρος είναι τύπου “Likert” από το 1 (πολύ δυσαρεστημένος) έως το 6 (πολύ ικανοποιημένος). Η αξιοπιστία της κλίμακας, που μετρήθηκε με την μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach  $\alpha$ , ήταν πολύ καλή:  $\alpha = 0,92$  για το πρώτο μέρος και  $\alpha = 0,92$  για το δεύτερο.

*Επαγγελματική Εξουθένωση:* Για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1986; Αναγνωστόπουλος και Παπαδάτου, 1992) που αποτελείται από 22 προτάσεις που μετρούν το συγκεκριμένο είδος αντίδρασης στο επαγγελματικό στρες. Η επαγγελματική εξουθένωση έχει τρεις διαστάσεις: τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την προσωπική επίτευξη. Παράδειγμα προτάσεων που συμπεριλαμβάνονται στην κλίμακα είναι: «Νιώθω συναισθηματικά «στραγγισμένος» από την δουλειά μου», «Έγινα σκληρότερος με τους ανθρώπους από τότε που είμαι στην δουλειά αυτή», «Έχω επιτύχει αξιόλογα πράγματα στην δουλειά αυτή». Και εδώ χρειάστηκε να γίνει σε μερικές ερωτήσεις μία αντιστροφή των απαντήσεων ώστε υψηλή βαθμολογία στην κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης να σημαίνει πως το άτομο πάσχει από αυτή. Η αξιοπιστία της κλίμακας, που μετρήθηκε με την μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach  $\alpha$ , ήταν ικανοποιητική: η συναισθηματική εξάντληση είχε  $\alpha = 0,78$ , η αποπροσωποποίηση  $\alpha = 0,72$ , και η προσωπική επίτευξη  $\alpha = 0,68$ .

*Ικανοποίηση από την Εργασία:* Για να μετρηθεί η επαγγελματική ικανοποίηση προσαρμόστηκαν στα ελληνικά 18 ερωτήματα της κλίμακας General Index of Job Satisfaction (Brayfield & Rothe, 1951). Αποτελείται από 18 προτάσεις, 9 εκ των οποίων έχουν αρνητική χροιά και για το λόγο αυτό αντεστράφησαν, ούτως ώστε οι υψηλές βαθμολογίες σε όλες τις προτάσεις να δηλώνουν ικανοποίηση από την εργασία. Παράδειγμα τέτοιας πρότασης είναι: «Συχνά βαριέμαι το επάγγελμά μου». Οι υπόλοιπες 9 προτάσεις της κλίμακας είχαν θετική χροιά, όπως «Βρίσκω πραγματική απόλαυση στη δουλειά μου». Η κλίμακα είναι τύπου “Likert”, με πενταβάθμια διαβάθμιση από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 5 (συμφωνώ απόλυτα). Τέλος, η αξιοπιστία της, η οποία μετρήθηκε με την μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach  $\alpha$ , ήταν πολύ καλή:  $\alpha = 0,92$ .

*Θετικό και αρνητικό συναίσθημα στην εργασία:* Για τη μέτρηση του επαγγελματικού άγχους χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Job Affect Scale (Brief et al., 1988). Από την κλίμακα αυτή προσαρμόστηκαν στα ελληνικά 17 ερωτήσεις συναισθημάτων, οι οποίες αφορούν το πώς αισθάνονταν τα άτομα στην εργασία (θετικά ή αρνητικά) την προηγούμενη εβδομάδα (π.χ. χαρούμενος, περιφρονητικός, ήρεμος, κλπ). Η κλίμακα είναι τύπου “Likert”, με πενταβάθμια διαβάθμιση από το 1 (καθόλου) έως το 5 (πολύ). Η αξιοπιστία της, η οποία μετρήθηκε με την μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach  $\alpha$ , ήταν πολύ καλή:  $\alpha = 0,85$  και  $\alpha = 0,81$  για τα θετικά και αρνητικά συναισθήματα αντίστοιχα.

*Επίδραση του ελεύθερου χρόνου στην εργασία και την οικογένεια:* Για να μετρηθεί η επίδραση του ελεύθερου χρόνου στην εργασία και την οικογένεια, κατασκευάστηκε ένα ερωτηματολόγιο που απαρτίζεται από δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος ο συμμετέχων καλείται να απαντήσει πόσες ώρες κατά μέσο όρο την εβδομάδα ασχολείται στον ελεύθερο χρόνο του με 7 δραστηριότητες, όπως π.χ. επαφές με φίλους, διάβασμα, χρήση τεχνολογίας, κλπ. Επίσης, ο συμμετέχων μπορούσε να συμπληρώσει κάποια άλλη ενασχόληση, η οποία δεν συμπεριλαμβάνονταν στις προαναφερόμενες δραστηριότητες. Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αφορά το βαθμό ικανοποίησης από τις εξω-εργασιακές δραστηριότητες και αποτελείται από 12 ερωτήσεις. Οι πρώτες 8 αναφέρονται στο πόσο ικανοποιημένοι είναι οι συμμετέχοντες στην έρευνα από τις διάφορες δραστηριότητες. Παράδειγμα τέτοιας πρότασης είναι: «Πόσο σας χαλαρώνουν από το εργασιακό στρες οι οικογενειακές εκδρομές;». Η κλίμακα είναι τύπου “Likert”, με τετράβαθμη διαβάθμιση από το 1 (καθόλου) έως το 4 (πολύ). Οι επόμενες 4 ερωτήσεις είναι διαζευκτικού τύπου (ΝΑΙ – ΟΧΙ). Παράδειγμα τέτοιας πρότασης είναι: «Χρησιμοποιείτε τη νέα τεχνολογία στον ελεύθερο χρόνο σας;». Τέλος, η αξιοπιστία της κλίμακας, η οποία μετρήθηκε με την μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach  $\alpha$ , ήταν καλή:  $\alpha = 0,65$  και  $\alpha = 0,66$  για το πρώτο και δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αντίστοιχα.

## ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

<b>Πίνακας 1</b>			
<i>Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις επαγγελματικής εξουθένωσης, ΓΣΡ, ΣΕΟ, ΣΕΟ_ΕΞ, ΣΕΟ_ΕΣ, ΣΟΕ, ΣΟΕ_ΕΞ, ΣΟΕ_ΕΣ, επαγγελματικής ικανοποίησης, συναισθήματος στην εργασία, ικανοποίησης από την ενασχόληση με εξω-εργασιακές δραστηριότητες, κοινωνικής στήριξης και ωρών που αφιερώνονται σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες</i>			
	<b>Μ.Ο.</b>	<b>(Τ.Α.) N=130</b>	<b>Εσωτερική εγκυρότητα (Cronbach α) α&gt;0,5</b>
<b>Προσωπική επίτευξη</b>	4,59	0,77	0,68
<b>Συν/κή Εξάντληση</b>	2,01	0,92	0,78
<b>Αποπροσωποποίηση</b>	0,93	0,97	0,72
<b>ΓΣΡ</b>	2,99	0,61	0,72
<b>ΣΕΟ</b>	3,65	1,21	0,84
<b>ΣΕΟ_ΕΞ</b>	3,30	1,53	0,88
<b>ΣΕΟ_ΕΣ</b>	4,00	1,42	0,86
<b>ΣΟΕ</b>	2,69	1,25	0,87
<b>ΣΟΕ_ΕΞ</b>	2,33	1,48	0,86
<b>ΣΟΕ_ΕΣ</b>	3,05	1,46	0,88
<b>Επαγγελματική ικανοποίηση</b>	3,85	0,51	0,92
<b>Θετικό συν/μα στην εργασία</b>	3,35	0,67	0,85
<b>Αρνητικό συν/μα στην εργασία</b>	1,60	0,60	0,81
<b>Ικανοποίηση από εξω-εργασιακές δραστηριότητες</b>	2,44	0,48	0,66
<b>Ποσοτική Κοινωνική στήριξη</b>	2,44	1,47	0,92
<b>Ποιοτική Κοινωνική στήριξη</b>	5,08	0,84	0,92
<b>Ώρες που αφιερώνονται για εξω-εργασιακές δραστηριότητες</b>	5,00	3,30	0,65

### Σημείωση:

ΓΣΡ: Γενική Σύγκρουση Ρόλων, ΣΕΟ: Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΞ: Εξωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΟΕ: Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας, ΣΟΕ\_ΕΞ: Εξωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας ΣΟΕ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας

### *A.1) Συσχέτιση ανάμεσα στη Γενική Σύγκρουση Ρόλων (ΓΣΡ) και τη σχέση οικογένειας και εργασίας με την επαγγελματική εξουθένωση*

Σκοπός της παρακάτω ανάλυσης είναι να εξεταστεί η σχέση ανάμεσα στη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας και τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, προσωπική επίτευξη).

Αναμένεται η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας να σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική εξουθένωση.

<b>Πίνακας 2</b> <i>ΓΣΡ και σχέση εργασίας οικογένειας σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση</i>			
	<b>Προσωπική επίτευξη</b>	<b>Συν/κή εξάντληση</b>	<b>Αποπ/ποίηση</b>
<b>ΓΣΡ</b>	0,088	0,334**	0,186*
<b>ΣΕΟ</b>	0,175*	0,327**	0,197*
<b>ΣΕΟ_ΕΞ</b>	0,059	0,342**	0,255**
<b>ΣΕΟ_ΕΣ</b>	0,235**	0,189*	0,061
<b>ΣΟΕ</b>	-0,033	0,242**	0,169
<b>ΣΟΕ_ΕΞ</b>	0,000	0,228**	0,138
<b>ΣΟΕ_ΕΣ</b>	-0,054	0,183*	0,150

Σημείωση:

ΓΣΡ: Γενική Σύγκρουση Ρόλων, ΣΕΟ: Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΞ: Εξωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΟΕ: Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας, ΣΟΕ\_ΕΞ: Εξωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας ΣΟΕ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας

Για να ελεγχθεί αν η Γενική Σύγκρουση Ρόλων καθώς και η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας των εκπαιδευτικών σχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση, υπολογίστηκε ο συντελεστής συσχέτισης (του Pearson) μεταξύ των μεταβλητών και ελέγχθηκε η στατιστική του σημαντικότητα (Πίνακας 2). Αρχικά, η ανάλυση έδειξε ότι υπάρχει σημαντική θετική συσχέτιση ανάμεσα στη γενική σύγκρουση ρόλων και τη συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών ( $r=0,334$ ,  $p<0,01$ ) και μέτρια θετική συσχέτιση ανάμεσα στη γενική σύγκρουση ρόλων και την αποπροσωποποίηση ( $r=0,186$ ,  $p<0,05$ ). Υπολογίστηκαν επίσης οι δείκτες συνάφειας (Pearson  $r$ ) ανάμεσα στις τέσσερις πλευρές ΓΣΡ της κλίμακας του Frone. Οι περισσότεροι δείκτες που προέκυψαν είναι θετικής κατεύθυνσης και στην πλειοψηφία τους είναι στατιστικώς σημαντικοί. Ειδικότερα, όσον αφορά στη σύγκρουση από την εργασία στην οικογένεια, αυτή συσχετίζεται μέτρια θετικά με την προσωπική επίτευξη ( $r=0,175$ ,  $p<0,01$ ), σημαντικά θετικά με τη συναισθηματική εξάντληση ( $r=0,327$ ,  $p<0,01$ ) και μέτρια θετικά με την αποπροσωποποίηση ( $r=0,197$ ,  $p<0,05$ ). Η εξωτερική σύγκρουση εργασίας οικογένειας

εμφανίζει σημαντική θετική συσχέτιση τόσο με τη συναισθηματική εξάντληση ( $r=0,342$ ,  $p<0,01$ ) όσο και με την αποπροσωποποίηση ( $r=0,255$ ,  $p<0,01$ ). Η σχέση εργασίας – οικογένειας σε επίπεδο εσωτερικής σύγκρουσης παρουσιάζει σημαντική θετική συσχέτιση με την προσωπική επίτευξη ( $r=0,235$ ,  $p<0,01$ ) και μέτρια θετική συσχέτιση με τη συναισθηματική εξάντληση ( $r=0,189$ ,  $p<0,05$ ). Εξάλλου, όσον αφορά στη σύγκρουση από την οικογένεια στην εργασία, αυτή συσχετίζεται σημαντικά θετικά μόνο με τη συναισθηματική εξάντληση ( $r=0,242$ ,  $p<0,01$ ). Ειδικότερα, η σύγκρουση από την οικογένεια στην εργασία σε εξωτερικό επίπεδο συσχετίζεται σημαντικά θετικά μόνο με τη συναισθηματική εξάντληση ( $r=0,228$ ,  $p<0,01$ ). Το ίδιο συμβαίνει και με τη σύγκρουση από την οικογένεια στην εργασία σε εσωτερικό επίπεδο, όπου εμφανίζεται μέτρια θετική συσχέτιση με τη συναισθηματική εξάντληση ( $r=0,183$ ,  $p<0,05$ ).

*A.2 ) Συσχέτιση ανάμεσα στη Γενική Σύγκρουση Ρόλων (ΓΣΡ) και τη σχέση οικογένειας και εργασίας με την επαγγελματική ικανοποίηση, το συναίσθημα στην εργασία και την ικανοποίηση από την ενασχόληση με εξω- εργασιακές δραστηριότητες*

Σκοπός της παρακάτω ανάλυσης είναι να εξεταστεί η σχέση ανάμεσα στη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας και την επαγγελματική ικανοποίηση, το συναίσθημα στην εργασία και την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από την ενασχόλησή τους με εξω εργασιακές δραστηριότητες. Αναμένεται η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας να σχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση, το θετικό συναίσθημα και την ικανοποίηση από τις εξω εργασιακές δραστηριότητες και θετικά με το αρνητικό συναίσθημα στην εργασία.

**Πίνακας 3**

*ΓΣΡ και σχέση εργασίας οικογένειας σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση, το συναίσθημα στην εργασία και την ικανοποίηση από την ενασχόληση με εξω εργασιακές δραστηριότητες*

	<b>Επαγγελματική ικανοποίηση</b>	<b>Θετικό συναίσθημα</b>	<b>Αρνητικό συναίσθημα</b>	<b>Ικανοποίηση από εξω εργασιακές δραστηριότητες</b>
<b>ΓΣΡ</b>	-0,176*	-0,115	0,227*	-0,509**
<b>ΣΕΟ</b>	-0,045	-0,110	0,157	-0,302**
<b>ΣΕΟ_ΕΞ</b>	-0,101	-0,151	0,283**	-0,353**
<b>ΣΕΟ_ΕΣ</b>	0,031	-0,025	-0,038	-0,134
<b>ΣΟΕ</b>	-0,246**	-0,160	0,142	-0,324**
<b>ΣΟΕ_ΕΞ</b>	-0,170	-0,051	0,105	-0,306**
<b>ΣΟΕ_ΕΣ</b>	-0,251**	-0,223*	0,139	-0,245**

Σημείωση:

ΓΣΡ: Γενική Σύγκρουση Ρόλων, ΣΕΟ: Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΞ: Εξωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΟΕ: Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας, ΣΟΕ\_ΕΞ: Εξωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας ΣΟΕ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας

Για να ελεγχθεί αν η Γενική Σύγκρουση Ρόλων (ΓΣΡ) καθώς και η σχέση οικογένειας - εργασίας των εκπαιδευτικών σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση, το συναίσθημα στην εργασία και την ικανοποίηση από την ενασχόληση με εξω-εργασιακές δραστηριότητες υπολογίστηκε ο συντελεστής συσχέτισης (του Pearson) μεταξύ των μεταβλητών και ελέγχθηκε η στατιστική του σημαντικότητα (Πίνακας 3). Αρχικά, η ανάλυση έδειξε ότι υπάρχει μέτρια αρνητική συσχέτιση της ΓΣΡ και της επαγγελματικής ικανοποίησης ( $r=-0,176$ ,  $p<0,05$ ), μέτρια θετική συσχέτιση με το αρνητικό συναίσθημα στην εργασία ( $r=0,227$ ,  $p<0,05$ ) και σημαντικά αρνητική συσχέτιση με την ικανοποίηση από την ενασχόληση με τις εξω-εργασιακές δραστηριότητες ( $r=-0,509$ ,  $p<0,01$ ). Επίσης, όσον αφορά στη σύγκρουση από την εργασία στην οικογένεια, αυτή συσχετίζεται σημαντικά αρνητικά μόνο με την ικανοποίηση από τις εξω-εργασιακές δραστηριότητες ( $r=-0,302$ ,  $p<0,01$ ), ενώ η εξωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας συσχετίζεται σημαντικά θετικά με το αρνητικό συναίσθημα στην εργασία ( $r=0,283$ ,  $p<0,01$ ) και σημαντικά αρνητικά με την

ικανοποίηση από τις εξω-εργασιακές δραστηριότητες ( $r=0,353$ ,  $p<0,01$ ). Όσον αφορά στη σύγκρουση από την οικογένεια στην εργασία, αυτή συσχετίζεται σημαντικά αρνητικά τόσο με την επαγγελματική ικανοποίηση ( $r=-0,246$ ,  $p<0,01$ ) όσο και με την ικανοποίηση από τις εξω εργασιακές δραστηριότητες ( $r=-0,324$ ,  $p<0,01$ ). Η εξωτερική σύγκρουση οικογένειας - εργασίας συσχετίζεται σημαντικά αρνητικά μόνο με την ικανοποίηση από τις εξω εργασιακές δραστηριότητες ( $r=-0,306$ ,  $p<0,01$ ). Τέλος, η σύγκρουση οικογένειας – εργασίας σε εσωτερικό επίπεδο αποδεικνύεται ότι συσχετίζεται σημαντικά αρνητικά τόσο με την επαγγελματική ικανοποίηση ( $r=-0,251$ ,  $p<0,01$ ) όσο και με την ικανοποίηση από την ενασχόληση με εξω-εργασιακές δραστηριότητες ( $r=-0,245$ ,  $p<0,01$ ). Επίσης, συσχετίζεται μέτρια αρνητικά με το θετικό συναίσθημα στην εργασία ( $r=-0,223$ ,  $p<0,05$ ). Περαιτέρω έλεγχος για να προσδιοριστεί συσχέτιση ανάμεσα στις παραπάνω μεταβλητές με την κοινωνική στήριξη έδειξε ότι συσχέτιση δεν υφίσταται.

*B.1) Συσχέτιση ανάμεσα στην ικανοποίηση από την ενασχόληση με εξω εργασιακές δραστηριότητες και την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση, την κοινωνική στήριξη και το συναίσθημα στην εργασία.*

Σκοπός της παρακάτω ανάλυσης είναι να διερευνηθεί αν οι εξω-εργασιακές δραστηριότητες σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση, την κοινωνική στήριξη και το συναίσθημα στην εργασία. Αναμένεται η ασχολία με εξω-εργασιακές δραστηριότητες να συσχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική εξουθένωση και θετικά με την κοινωνική στήριξη και το θετικό συναίσθημα και στην εργασία.

**Πίνακας 4**

*Η ικανοποίηση από την ενασχόληση με εξω εργασιακές δραστηριότητες σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση, την κοινωνική στήριξη και το συναίσθημα στην εργασία*

	Προσωπική επίτευξη	Συν/κή εξάντληση	Αποπρ/ποίηση	Επαγ/τική ικανοποίηση	Ποσοτική Κοινωνική στήριξη	Θετικό συναίσθημα στην εργασία	Αρνητικό συναίσθημα στην εργασία
Ωρες που αφιερώνονται για εξ. δραστ.	-0,017	-0,144	0,082	0,115	0,240**	0,351**	-0,111
Ικαν. από εξ. δραστ.	0,023	-0,254**	-0,145	0,078	0,032	0,157	-0,130



Για να ελεγχθεί αν η ικανοποίηση από την ενασχόληση με εξω-εργασιακές δραστηριότητες σχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση, την κοινωνική στήριξη και το συναίσθημα στην εργασία υπολογίστηκε ο συντελεστής συσχέτισης (του Pearson) μεταξύ των μεταβλητών και ελέγχθηκε η στατιστική του σημαντικότητας (Πίνακας 4). Αρχικά, η ανάλυση έδειξε ότι οι ώρες που αφιερώνουν οι εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες συσχετίζονται σημαντικά θετικά τόσο με την κοινωνική στήριξη που λαμβάνουν από άτομα της εργασίας τους ( $r=0,240$ ,  $p<0,01$ ) όσο και με το θετικό συναίσθημα στην εργασία ( $r=0,351$ ,  $p<0,01$ ). Επίσης βρέθηκε ότι η ικανοποίηση από τις εξω-εργασιακές δραστηριότητες συσχετίζεται σημαντικά αρνητικά με τη συναισθηματική τους εξάντληση ( $r=-0,254$ ,  $p<0,01$ ). Δηλαδή, όσο περισσότερη ικανοποίηση λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από δραστηριότητες στον ελεύθερο χρόνο τους τόσο λιγότερο βιώνουν τη συναισθηματική εξάντληση στην εργασία.

*B.2) Μπορούν οι εξω-εργασιακές δραστηριότητες να προβλέψουν την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση, το συναίσθημα στην εργασία και τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας;*

Σκοπός της παρακάτω ανάλυσης είναι να διερευνηθεί αν οι εξω-εργασιακές δραστηριότητες μπορούν να προβλέψουν την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση, το συναίσθημα στην εργασία και τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας. Αναμένεται ότι οι εξω-εργασιακές δραστηριότητες συμβάλλουν σημαντικά στην πρόβλεψη όλων των παραπάνω μεταβλητών.

1. Για την εξέταση της δυνατότητας πρόβλεψης της επαγγελματικής εξουθένωσης από τις εξω-εργασιακές δραστηριότητες χρησιμοποιήθηκε το μοντέλο της πολλαπλής παλινδρόμησης (μέθοδος enter). Ως ανεξάρτητες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν η ηλικία, το φύλο, η σύγκρουση εργασίας οικογένειας, η σύγκρουση οικογένειας εργασίας, οι ώρες που αφιερώνονται σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες και η ικανοποίηση που απορρέει από αυτές. Οι μεταβλητές «συναισθηματική εξάντληση», «αποπροσωποποίηση» και «προσωπική επίτευξη» χρησιμοποιήθηκαν η καθεμία ξεχωριστά ως σταθερές. Ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης  $R$  για τη συναισθηματική εξάντληση είναι ίσος με 0,492 και ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού  $R^2$

είναι ίσος με 0,194. Αυτό σημαίνει ότι όλες οι μεταβλητές ερμηνεύουν το 19,4% της εξαρτημένης μεταβλητής. Από την επισκόπηση των τιμών  $\beta$  διαπιστώνουμε ότι η σύγκρουση εργασίας οικογένειας και οι ώρες που αφιερώνονται για εξω-εργασιακές δραστηριότητες συμβάλλουν σημαντικά στην πρόβλεψη της συναισθηματικής εξάντλησης ( $\beta=0,297$ ,  $t=2,91$ ,  $p<0,01$  και  $\beta=-0,231$   $t=-2,43$ ,  $p<0,05$  αντίστοιχα). Δηλαδή, όσο λιγότερες ώρες αφιερώνουν οι εκπαιδευτικοί σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες τόσο υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης θα παρουσιάζουν. Όσον αφορά την αποπροσωποποίηση και την προσωπική επίτευξη δεν παρατηρήθηκαν ανάλογα αποτελέσματα. Ειδικότερα, τόσο στην πρόβλεψη της αποπροσωποποίησης όσο και της προσωπικής επίτευξης συμβάλλει σημαντικά μόνο η ηλικία ( $\beta=-0,242$ ,  $t=-2,420$ ,  $p<0,05$  και  $\beta=0,213$ ,  $t=2,073$ ,  $p<0,05$  αντίστοιχα).

2. Για την εξέταση της δυνατότητας πρόβλεψης της επαγγελματικής ικανοποίησης από τις εξω-εργασιακές δραστηριότητες χρησιμοποιήθηκε το μοντέλο της πολλαπλής παλινδρόμησης (μέθοδος enter). Ως ανεξάρτητες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν η ηλικία, το φύλο, η σύγκρουση εργασίας οικογένειας, η σύγκρουση οικογένειας εργασίας, οι ώρες που αφιερώνονται σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες και η ικανοποίηση που απορρέει από αυτές. Η μεταβλητή «επαγγελματική ικανοποίηση» χρησιμοποιήθηκε ως σταθερά.

Ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης  $R$  για την επαγγελματική ικανοποίηση είναι ίσος με 0,388 και ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού  $R^2$  είναι ίσος με 0,097. Αυτό σημαίνει ότι όλες οι μεταβλητές ερμηνεύουν το 9,7% της εξαρτημένης μεταβλητής. Από την επισκόπηση των τιμών  $\beta$  διαπιστώνουμε ότι οι ώρες που αφιερώνονται σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες εμφανίζουν τη μεγαλύτερη τιμή βήτα ( $\beta= 0,279$ ,  $t=2,77$ ,  $p<0,01$ ) και ακολουθεί η σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $\beta=-0,253$ ,  $t=-2,304$ ,  $p<0,05$ ). Αυτό σημαίνει ότι οι ώρες που αφιερώνονται για εξω-εργασιακές δραστηριότητες και η σύγκρουση οικογένειας εργασίας συμβάλλουν σημαντικά στην πρόβλεψη της επαγγελματικής ικανοποίησης. Δηλαδή, όσο περισσότερες ώρες αφιερώνουν οι εκπαιδευτικοί σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες τόσο υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης θα παρουσιάζουν.

3. Για την εξέταση της δυνατότητας πρόβλεψης του συναισθήματος στην εργασία από τις εξω-εργασιακές δραστηριότητες χρησιμοποιήθηκε το μοντέλο της πολλαπλής

παλινδρόμησης (μέθοδος enter). Ως ανεξάρτητες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν η ηλικία, το φύλο, η σύγκρουση εργασίας οικογένειας, η σύγκρουση οικογένειας εργασίας, οι ώρες που αφιερώνονται σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες και η ικανοποίηση που απορρέει από αυτές. Οι μεταβλητές «θετικό συναίσθημα» και «αρνητικό συναίσθημα» χρησιμοποιήθηκαν η καθεμία ξεχωριστά ως σταθερές.

3.α) Ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης  $R$  για το θετικό συναίσθημα είναι ίσος με 0,425 και ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού  $R^2$  είναι ίσος με 0,129. Αυτό σημαίνει ότι όλες οι μεταβλητές ερμηνεύουν το 12,9% της εξαρτημένης μεταβλητής. Από την επισκόπηση των τιμών  $\beta$  διαπιστώνουμε ότι οι ώρες που αφιερώνονται σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες εμφανίζουν τη μεγαλύτερη τιμή βήτα ( $\beta= 0,365$ ,  $t=3,692$ ,  $p<0,001$ ). Αυτό σημαίνει ότι οι ώρες που αφιερώνονται για εξω-εργασιακές δραστηριότητες συμβάλλουν σημαντικά στην πρόβλεψη του θετικού συναισθήματος στην εργασία. Δηλαδή, όσο περισσότερες ώρες αφιερώνουν οι εκπαιδευτικοί σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες τόσο υψηλότερα επίπεδα θετικού συναισθήματος στην εργασία θα παρουσιάζουν.

3.β) Ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης  $R$  για το αρνητικό συναίσθημα είναι ίσος με 0,431 και ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού  $R^2$  είναι ίσος με 0,135. Αυτό σημαίνει ότι όλες οι μεταβλητές ερμηνεύουν το 13,5% της εξαρτημένης μεταβλητής. Από την επισκόπηση των τιμών  $\beta$  διαπιστώνουμε ότι η σύγκρουση εργασίας οικογένειας εμφανίζει τη μεγαλύτερη τιμή βήτα ( $\beta= 0,253$ ,  $t=2,399$ ,  $p<0,05$ ) και ακολουθούν οι ώρες που αφιερώνονται σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες ( $\beta= -0,296$ ,  $t=-3,007$ ,  $p<0,01$ ). Αυτό σημαίνει ότι η σύγκρουση εργασίας οικογένειας και οι ώρες που αφιερώνονται για εξω-εργασιακές δραστηριότητες συμβάλλουν σημαντικά στην πρόβλεψη του αρνητικού συναισθήματος στην εργασία. Δηλαδή, όσο λιγότερες ώρες αφιερώνουν οι εκπαιδευτικοί σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες τόσο υψηλότερα επίπεδα αρνητικού συναισθήματος στην εργασία θα παρουσιάζουν.

4. Για την εξέταση της δυνατότητας πρόβλεψης της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας από τις εξω-εργασιακές δραστηριότητες χρησιμοποιήθηκε το μοντέλο της πολλαπλής παλινδρόμησης (μέθοδος enter). Ως ανεξάρτητες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν η ηλικία, το φύλο, η γενική σύγκρουση ρόλων, οι ώρες που αφιερώνονται σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες και η ικανοποίηση που απορρέει από αυτές. Οι μεταβλητές

«σύγκρουση εργασίας οικογένειας» και «σύγκρουση οικογένειας εργασίας» χρησιμοποιήθηκαν η καθεμία ξεχωριστά ως σταθερές.

4.α) Ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης  $R$  για τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας είναι ίσος με 0,496 και ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού  $R^2$  είναι ίσος με 0,206. Αυτό σημαίνει ότι όλες οι μεταβλητές ερμηνεύουν το 20,6% της εξαρτημένης μεταβλητής. Από την επισκόπηση των τιμών  $\beta$  διαπιστώνουμε ότι η γενική σύγκρουση ρόλων εμφανίζει τη μεγαλύτερη τιμή βήτα ( $\beta = 0,305$ ,  $t = 2,757$ ,  $p < 0,01$ ) και ακολουθούν οι ώρες που αφιερώνονται σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες ( $\beta = 0,237$ ,  $t = 2,529$ ,  $p < 0,05$ ). Αυτό σημαίνει ότι η γενική σύγκρουση ρόλων και οι ώρες που αφιερώνονται για εξω-εργασιακές δραστηριότητες συμβάλλουν σημαντικά στην πρόβλεψη της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας. Δηλαδή, όσο περισσότερες ώρες αφιερώνουν οι εκπαιδευτικοί σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες τόσο υψηλότερα επίπεδα σύγκρουσης εργασίας οικογένειας θα παρουσιάζουν.

4.β) Ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης  $R$  για τη σύγκρουση οικογένειας εργασίας είναι ίσος με 0,497 και ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού  $R^2$  είναι ίσος με 0,207. Αυτό σημαίνει ότι όλες οι μεταβλητές ερμηνεύουν το 20,7% της εξαρτημένης μεταβλητής. Από την επισκόπηση των τιμών  $\beta$  διαπιστώνουμε ότι η ηλικία εμφανίζει τη μεγαλύτερη τιμή βήτα ( $\beta = -0,218$ ,  $t = -2,40$ ,  $p < 0,05$ ) και ακολουθεί η ικανοποίηση που απορρέει από την ενασχόληση με τις εξω-εργασιακές δραστηριότητες ( $\beta = -0,291$ ,  $t = -2,795$ ,  $p < 0,01$ ). Αυτό σημαίνει ότι η ηλικία και η ικανοποίηση που απορρέει από την ενασχόληση με τις εξω-εργασιακές δραστηριότητες συμβάλλουν σημαντικά στην πρόβλεψη της σύγκρουσης οικογένειας εργασίας. Δηλαδή, όσο λιγότερη ικανοποίηση αντλούν οι εκπαιδευτικοί από τις εξω-εργασιακές δραστηριότητες τόσο υψηλότερα επίπεδα σύγκρουσης οικογένειας εργασίας θα παρουσιάζουν.

#### *Γ) Διαφορές μέσων όρων Φύλου ως προς όλες τις μεταβλητές της έρευνας.*

Σκοπός της παρακάτω ανάλυσης είναι να διερευνηθεί αν υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα τόσο όσον αφορά τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας όσο και τις εξω-εργασιακές δραστηριότητες. Αναμένεται οι γυναίκες να επηρεάζονται περισσότερο αρνητικά από τους άντρες από τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας, να βιώνουν περισσότερο αρνητικό συναίσθημα στην εργασία, να ικανοποιούνται λιγότερο

από την ενασχόλησή τους με τις εξω εργασιακές δραστηριότητες και να αφιερώνουν λιγότερες ώρες σε αυτές.

Αρχική ανάλυση διαφοράς μέσων όρων ανάμεσα στα δύο φύλα σε σχέση με όλες τις μεταβλητές της έρευνας αποκάλυψε στατιστικά σημαντική διαφορά μόνο ως προς τις ώρες που αφιερώνουν οι εκπαιδευτικοί και των δύο βαθμίδων σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες. Συγκεκριμένα οι άνδρες φαίνεται να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες από τις γυναίκες ( $t=2,99$ ,  $df=126$ ,  $p<0,01$ , μ.ο. ανδρών=5,8676, μ.ο. γυναικών=4,1663). Επίσης, οριακά φαίνεται να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα και στη Γενική Σύγκρουση Ρόλων ( $t=-0,2556$ ,  $df=124$ ,  $p=0,012$ , μ.ο. ανδρών = 2,8493, μ.ο. γυναικών = 3,1215), σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες τη βιώνουν ελαφρώς εντονότερα. Ακόμη, αποδείχτηκε ότι η ύπαρξη παιδιών σχετίζεται μέτρια αρνητικά με τη γενική σύγκρουση ρόλων ( $t=-0,186$ ,  $p<0,05$ ).

Επιπλέον, η ανάλυση απέδειξε ότι υπάρχει συστηματική συνάφεια μεταξύ του φύλου και τη χρήση της νέας τεχνολογίας στον ελεύθερο χρόνο ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ( $\chi^2=9,041$ ,  $df=1$ ,  $p<0,05$ ). Συγκεκριμένα φαίνεται ότι οι άντρες στον ελεύθερο χρόνο τους ασχολούνται περισσότερο με τη νέα τεχνολογία από τις γυναίκες.

Παρενθετική ανάλυση διαφοράς μέσων όρων ανάμεσα στις δύο βαθμίδες εκπαίδευσης σε σχέση με όλες τις μεταβλητές της έρευνας δεν αποκάλυψε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά.

Επίσης, διερευνήθηκε η πιθανότητα ύπαρξης απόλυτων επιπέδων διαφορών στη Γενική Σύγκρουση Ρόλων ανάμεσα στα δύο φύλα και διαπιστώθηκε διαφορά μόνο στις γυναίκες ( $F(6,532)$ ,  $df(1,124)$ ,  $p=0,012$ ).

Δ.1) Η Σύγκρουση Εργασίας-Οικογένειας στα δύο φύλα.

Πίνακας 5							
ΓΣΡ και σχέση εργασίας οικογένειας σε σχέση με τους άντρες							
	ΣΕΟ_ΕΞ	ΣΕΟ_ΕΣ	ΣΟΕ_ΕΞ	ΣΟΕ_ΕΣ	ΣΕΟ	ΣΟΕ	ΓΣΡ
ΣΕΟ_ΕΞ	1						
ΣΕΟ_ΕΣ	0,384**	1					
ΣΟΕ_ΕΞ	0,277*	0,033	1				
ΣΟΕ_ΕΣ	0,275*	-0,074	0,374**	1			
ΣΕΟ	0,835**	0,829**	0,187	0,124	1		
ΣΟΕ	0,334**	-0,023	0,811**	0,847**	0,189	1	
ΓΣΡ	0,526**	0,147	0,276*	0,060	0,409**	0,193	1

Σημείωση:

ΓΣΡ: Γενική Σύγκρουση Ρόλων, ΣΕΟ: Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΞ: Εξωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΟΕ: Σύγκρουση Οικογένειας - Εργασίας, ΣΟΕ\_ΕΞ: Εξωτερική Σύγκρουση Οικογένειας - Εργασίας ΣΟΕ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Οικογένειας - Εργασίας

Για να ελεγχθεί αν η σύγκρουση εργασίας οικογένειας στους εκπαιδευτικούς σχετίζεται με το φύλο υπολογίστηκε ο συντελεστής συσχέτισης (του Pearson) μεταξύ των μεταβλητών και ελέγχθηκε η στατιστική του σημαντικότητας (Πίνακας 5). Αρχικά, η ανάλυση έδειξε ότι στους άντρες η εξωτερική σύγκρουση εργασίας οικογένειας σχετίζεται μέτρια θετικά με την εσωτερική σύγκρουση εργασίας οικογένειας ( $r=0,384$ ,  $p<0,05$ ), την εξωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $r=0,277$ ,  $p<0,05$ ), και την εσωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $r=0,275$ ,  $p<0,05$ ) και σημαντικά θετικά με τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας ( $r=0,835$ ,  $p<0,01$ ), τη σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $r=0,334$ ,  $p<0,01$ ) και τη Γενική Σύγκρουση Ρόλων ( $r=0,526$ ,  $p<0,01$ ). Η εσωτερική σύγκρουση εργασίας οικογένειας σχετίζεται σημαντικά θετικά με τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας ( $r=0,829$ ,  $p<0,01$ ). Η εξωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας σχετίζεται σημαντικά θετικά με την εσωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $r=0,374$ ,  $p<0,01$ ) και τη σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $r=0,811$ ,  $p<0,01$ ) και μέτρια θετικά με τη Γενική Σύγκρουση Ρόλων ( $r=0,276$ ,  $p<0,05$ ). Η εσωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας σχετίζεται σημαντικά θετικά με τη σύγκρουση

οικογένειας εργασίας ( $r=0,847$ ,  $p<0,01$ ). Τέλος, η σύγκρουση εργασίας οικογένειας σχετίζεται σημαντικά θετικά με τη Γενική Σύγκρουση Ρόλων ( $r=0,409$ ,  $p<0,01$ ).

Πίνακας 6 ΓΣΡ και σχέση εργασίας οικογένειας σε σχέση με τις γυναίκες							
	ΣΕΟ_ΕΕ	ΣΕΟ_ΕΣ	ΣΟΕ_ΕΕ	ΣΟΕ_ΕΣ	ΣΕΟ	ΣΟΕ	ΓΣΡ
ΣΕΟ_ΕΕ	1						
ΣΕΟ_ΕΣ	0,322**	1					
ΣΟΕ_ΕΕ	0,605**	<b>0,289*</b>	1				
ΣΟΕ_ΕΣ	0,403**	-0,019	0,490**	1			
ΣΕΟ	0,845**	0,778**	<b>0,565**</b>	<b>0,257*</b>	1		
ΣΟΕ	0,589**	0,164	0,876**	0,850**	<b>0,484**</b>	1	
ΓΣΡ	0,381**	0,118	0,451**	<b>0,249*</b>	0,320**	<b>0,410**</b>	1

Σημείωση:

ΓΣΡ: Γενική Σύγκρουση Ρόλων ΣΕΟ: Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΕ: Εξωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΟΕ: Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας, ΣΟΕ\_ΕΕ: Εξωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας ΣΟΕ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας

Περαιτέρω ανάλυση στις γυναίκες (Πίνακας 6) έδειξε ότι η εξωτερική σύγκρουση εργασίας οικογένειας σχετίζεται σημαντικά θετικά με την εσωτερική σύγκρουση εργασίας οικογένειας ( $r=0,322$ ,  $p<0,01$ ), την εξωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $r=0,605$ ,  $p<0,01$ ), την εσωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $r=0,403$ ,  $p<0,01$ ), τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας ( $r=0,845$ ,  $p<0,01$ ), τη σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $r=0,589$ ,  $p<0,01$ ) και τη Γενική Σύγκρουση Ρόλων ( $r=0,381$ ,  $p<0,01$ ). Η εσωτερική σύγκρουση εργασίας οικογένειας σχετίζεται σημαντικά θετικά με την εξωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $r=0,289$ ,  $p<0,01$ ) και τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας ( $r=0,778$ ,  $p<0,01$ ). Η εξωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας σχετίζεται σημαντικά θετικά με την εσωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $r=0,490$ ,  $p<0,01$ ), τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας ( $r=0,565$ ,  $p<0,01$ ), τη σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $r=0,876$ ,  $p<0,01$ ) και τη Γενική Σύγκρουση Ρόλων ( $r=0,451$ ,  $p<0,01$ ). Η εσωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας σχετίζεται μέτρια θετικά με τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας ( $r=0,257$ ,  $p<0,05$ ) και τη Γενική Σύγκρουση Ρόλων ( $r=0,249$ ,

$p < 0,05$ ) και σημαντικά θετικά με τη σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $r = 0,850$ ,  $p < 0,01$ ). Η σύγκρουση εργασίας οικογένειας στις γυναίκες σχετίζεται σημαντικά θετικά με τη σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $r = 0,484$ ,  $p < 0,01$ ) και τη Γενική Σύγκρουση Ρόλων ( $r = 0,320$ ,  $p < 0,01$ ). Τέλος, η σύγκρουση οικογένειας εργασίας στις γυναίκες εκπαιδευτικούς σχετίζεται σημαντικά θετικά με τη Γενική Σύγκρουση Ρόλων ( $r = 0,410$ ,  $p < 0,01$ ).

Οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα έγκεινται στο ότι στις γυναίκες η εσωτερική σύγκρουση εργασίας οικογένειας σχετίζεται σημαντικά θετικά με την εξωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας, ενώ στους άντρες δεν παρατηρείται συσχέτιση. Ακόμη, στις γυναίκες η εξωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας σχετίζεται σημαντικά θετικά με τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας, ενώ στους άντρες δεν ισχύει παρόμοια διαπίστωση. Επίσης, στις γυναίκες η εσωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας σχετίζεται μέτρια θετικά με τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας, ενώ στους άντρες όχι. Επίσης, στις γυναίκες η σύγκρουση εργασίας οικογένειας σχετίζεται σημαντικά θετικά με τη σύγκρουση οικογένειας εργασίας, ενώ στους άντρες δε διαπιστώνεται καμία συσχέτιση. Τέλος, στις γυναίκες η Γενική Σύγκρουση Ρόλων σχετίζεται μέτρια θετικά με την εσωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας και σημαντικά θετικά με τη σύγκρουση οικογένειας εργασίας, ενώ στους άντρες δεν παρατηρείται συσχέτιση.

#### *Δ.2) Η Σύγκρουσης Εργασίας-Οικογένειας σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση και το φύλο*

<b>Πίνακας 7</b>			
<i>ΓΣΡ και σχέση εργασίας οικογένειας σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση και τους άντρες</i>			
	<b>Προσωπική επίτευξη</b>	<b>Συν/κή εξάντληση</b>	<b>Αποπρ/ποίηση</b>
<b>ΣΕΟ_ΕΕ</b>	0,021	<b>0,581**</b>	<b>0,379**</b>
<b>ΣΕΟ_ΕΣ</b>	<b>0,324**</b>	0,217	0,018
<b>ΣΟΕ_ΕΕ</b>	-0,089	0,206	0,213
<b>ΣΟΕ_ΕΣ</b>	-0,132	0,194	0,171
<b>ΣΕΟ</b>	0,206	<b>0,481**</b>	0,240
<b>ΣΟΕ</b>	-0,137	0,239	0,229
<b>ΓΣΡ</b>	0,027	0,300*	0,232



Σημείωση:

ΓΣΡ: Γενική Σύγκρουση Ρόλων ΣΕΟ: Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΞ: Εξωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΟΕ: Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας, ΣΟΕ\_ΕΞ: Εξωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας ΣΟΕ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας

Για να ελεγχθεί αν η σύγκρουση εργασίας οικογένειας και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς σχετίζεται με το φύλο υπολογίστηκε ο συντελεστής συσχέτισης (του Pearson) μεταξύ των μεταβλητών και ελέγχθηκε η στατιστική του σημαντικότητα (Πίνακας 7). Αρχικά, η ανάλυση έδειξε ότι στους άντρες η προσωπική επίτευξη σχετίζεται σημαντικά θετικά με την εσωτερική σύγκρουση εργασίας οικογένειας ( $r=0,324$ ,  $p<0,01$ ). Επίσης, η συναισθηματική εξάντληση σχετίζεται σημαντικά θετικά με την εξωτερική σύγκρουση εργασίας οικογένειας και τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας με την ( $r=0,581$ ,  $p<0,01$  και  $r=0,481$ ,  $p<0,01$  αντίστοιχα) και μέτρια θετικά με τη Γενική Σύγκρουση Ρόλων ( $r=0,3$ ,  $p<0,05$ ). Τέλος, η αποπροσωποποίηση σχετίζεται σημαντικά θετικά με την εξωτερική σύγκρουση εργασίας οικογένειας ( $r=0,379$ ,  $p<0,01$ ).

	<b>Προσωπική επίτευξη</b>	<b>Συν/κή εξάντληση</b>	<b>Αποπρ/ποίηση</b>
<b>ΣΕΟ_ΕΞ</b>	0,107	0,156	0,133
<b>ΣΕΟ_ΕΣ</b>	0,050	0,128	0,125
<b>ΣΟΕ_ΕΞ</b>	0,073	<b>0,243*</b>	0,087
<b>ΣΟΕ_ΕΣ</b>	-0,004	0,162	0,139
<b>ΣΕΟ</b>	0,099	0,175	0,159
<b>ΣΟΕ</b>	0,042	0,236	0,129
<b>ΓΣΡ</b>	0,076	<b>0,316**</b>	0,157

Σημείωση:

ΓΣΡ: Γενική Σύγκρουση Ρόλων ΣΕΟ: Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΞ: Εξωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΟΕ: Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας, ΣΟΕ\_ΕΞ: Εξωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας ΣΟΕ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας

Περαιτέρω ανάλυση στις γυναίκες (Πίνακας 8) έδειξε ότι η συναισθηματική εξάντληση σχετίζεται μέτρια θετικά με την εξωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $r=0,243$ ,  $p<0,05$ ), και σημαντικά θετικά με τη Γενική Σύγκρουση Ρόλων ( $r=0,316$ ,  $p<0,01$ ).

Οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα έγκεινται στο ότι στους άντρες η συναισθηματική εξάντληση σχετίζεται σημαντικά θετικά τόσο με την εξωτερική σύγκρουση εργασίας οικογένειας όσο και με τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας, ενώ στις γυναίκες παρατηρήθηκε μέτρια θετική συσχέτιση μόνο με την εξωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας. Επίσης, διαπιστώθηκε σημαντική θετική συσχέτιση, μόνο στους άντρες, τόσο ανάμεσα στην προσωπική επίτευξη και την εσωτερική σύγκρουση εργασίας οικογένειας ( $r=0,324$ ,  $p<0,01$ ) όσο και ανάμεσα στην αποπροσωποποίηση και την εξωτερική σύγκρουση εργασίας οικογένειας ( $r=0,379$ ,  $p<0,01$ ).

#### Δ.3) Η Σύγκρουσης Εργασίας-Οικογένειας σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση και το φύλο

Πίνακας 9		
ΓΣΡ και σχέση εργασίας οικογένειας σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση στα δύο φύλα		
	Επαγγελματική ικανοποίηση	
	Άντρες	Γυναίκες
ΣΕΟ_ΕΕ	-0,244	0,014
ΣΕΟ_ΕΣ	0,064	0,004
ΣΟΕ_ΕΕ	-0,183	-0,162
ΣΟΕ_ΕΣ	-0,252 *	-0,251*
ΣΕΟ	-0,110	0,012
ΣΟΕ	-0,262*	-0,237
ΓΣΡ	-0,010	-0,304*

##### Σημείωση:

ΓΣΡ: Γενική Σύγκρουση Ρόλων ΣΕΟ: Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΕ: Εξωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΟΕ: Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας, ΣΟΕ\_ΕΕ: Εξωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας ΣΟΕ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας

Για να ελεγχθεί αν η σύγκρουση εργασίας οικογένειας και η επαγγελματική ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς σχετίζονται με το φύλο υπολογίστηκε ο συντελεστής συσχέτισης (του Pearson) μεταξύ των μεταβλητών και ελέγχθηκε η στατιστική του σημαντικότητας (Πίνακας 9). Αρχικά, η ανάλυση έδειξε ότι τόσο στους άντρες όσο και στις γυναίκες η εσωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας σχετίζεται μέτρια αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση ( $r=-0,252$ ,  $p<0,05$  και  $r=-0,251$ ,  $p<0,05$  αντίστοιχα). Η σύγκρουση οικογένειας εργασίας βρέθηκε να σχετίζεται μέτρια αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση μόνο στους άντρες ( $r=-0,262$ ,  $p<0,05$ ) ενώ μόνο στις γυναίκες η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται μέτρια αρνητικά με τη Γενική Σύγκρουση Ρόλων ( $r=-0,304$ ,  $p<0,05$ ).

*Δ.4) Η Σύγκρουσης Εργασίας-Οικογένειας σε σχέση με το συναίσθημα στην εργασία και το φύλο*

<b>Πίνακας 10</b>				
<i>ΓΣΡ και σχέση εργασίας οικογένειας σε σχέση με το συναίσθημα στην εργασία και το φύλο</i>				
	<b>Συναίσθημα στην εργασία</b>			
	<b>Άντρες</b>		<b>Γυναίκες</b>	
	<b>Θετικό συν/μα</b>	<b>Αρνητικό συν/μα</b>	<b>Θετικό συν/μα</b>	<b>Αρνητικό συν/μα</b>
<b>ΣΕΟ_ΕΞ</b>	-0,155	0,276*	-0,149	0,294*
<b>ΣΕΟ_ΕΣ</b>	-0,015	-0,209	0,023	0,169
<b>ΣΟΕ_ΕΞ</b>	-0,075	-0,027	-0,029	0,222
<b>ΣΟΕ_ΕΣ</b>	<b>-0,278*</b>	0,061	-0,161	0,218
<b>ΣΕΟ</b>	-0,103	0,043	-0,086	<b>0,290*</b>
<b>ΣΟΕ</b>	-0,217	0,021	-0,107	<b>0,255*</b>
<b>ΓΣΡ</b>	0,022	0,121	-0,158	<b>0,327**</b>

Σημείωση:

ΣΕΟ: Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΞ: Εξωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΟΕ: Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας, ΣΟΕ\_ΕΞ: Εξωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας ΣΟΕ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας

Για να ελεγχθεί αν η σύγκρουση εργασίας οικογένειας και το συναίσθημα στην εργασία σχετίζονται με το φύλο υπολογίστηκε ο συντελεστής συσχέτισης (του Pearson) μεταξύ των μεταβλητών και ελέγχθηκε η στατιστική του σημαντικότητας (Πίνακας 10). Αρχικά, η ανάλυση έδειξε ότι τόσο στους άντρες όσο και στις γυναίκες η εξωτερική σύγκρουση εργασίας οικογένειας σχετίζεται μέτρια θετικά με το αρνητικό συναίσθημα τόσο των αντρών ( $t=0,276$ ,  $p<0,05$ ) όσο και των γυναικών ( $t=0,294$ ,  $p<0,05$ ).

Οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα έγκεινται στο ότι μόνο στους άντρες το θετικό συναίσθημα σχετίζεται μέτρια αρνητικά με την εσωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $t=-0,278$ ,  $p<0,05$ ) και μόνο στις γυναίκες το αρνητικό συναίσθημα σχετίζεται μέτρια θετικά με τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας ( $t=0,290$ ,  $p<0,05$ ) και με τη σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $t=0,255$ ,  $p<0,05$ ) και σημαντικά θετικά με τη Γενική Σύγκρουση Ρόλων ( $t=0,327$ ,  $p<0,01$ ).

#### 4.5) Η Σύγκρουση Εργασίας-Οικογένειας σε σχέση με την ικανοποίηση από τις εξω εργασιακές δραστηριότητες και το φύλο

Πίνακας 11		
ΓΣΡ και σχέση εργασίας οικογένειας σε σχέση με την ικανοποίηση από τις εξω εργασιακές δραστηριότητες και το φύλο		
	Ικανοποίηση από εξω εργασιακές δραστηριότητες	
	Άντρες	Γυναίκες
<b>ΓΣΡ</b>	<b>-0,508 **</b>	<b>-0,525**</b>
<b>ΣΕΟ_ΕΞ</b>	<b>-0,246</b>	<b>-0,455 **</b>
<b>ΣΕΟ_ΕΣ</b>	<b>-0,055</b>	<b>-0,217</b>
<b>ΣΟΕ_ΕΞ</b>	<b>-0,169</b>	<b>-0,413 **</b>
<b>ΣΟΕ_ΕΣ</b>	<b>-0,171</b>	<b>-0,310 *</b>
<b>ΣΕΟ</b>	<b>-0,182</b>	<b>-0,424 **</b>
<b>ΣΟΕ</b>	<b>-0,204</b>	<b>-0,421 **</b>

#### Σημείωση:

ΓΣΡ: Γενική Σύγκρουση Ρόλων ΣΕΟ: Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΞ: Εξωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΕΟ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Εργασίας - Οικογένειας ΣΟΕ: Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας ΣΟΕ\_ΕΞ: Εξωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας ΣΟΕ\_ΕΣ: Εσωτερική Σύγκρουση Οικογένειας – Εργασίας

Για να ελεγχθεί αν η σύγκρουση εργασίας οικογένειας και η ικανοποίηση από τις εξω εργασιακές δραστηριότητες σχετίζονται με το φύλο υπολογίστηκε ο συντελεστής συσχέτισης (του Pearson) μεταξύ των μεταβλητών και ελέγχθηκε η στατιστική του σημαντικότητα (Πίνακας 11). Αρχικά, η ανάλυση έδειξε ότι τόσο στους άντρες όσο και στις γυναίκες η Γενική Σύγκρουση Ρόλων σχετίζεται σημαντικά αρνητικά με την ικανοποίηση από τις εξω εργασιακές δραστηριότητες ( $r=-0,508$ ,  $p<0,01$  και  $r=-0,525$ ,  $p<0,01$  αντίστοιχα). Οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα έγκεινται στο ότι μόνο στις γυναίκες η ικανοποίηση από τις εξω εργασιακές δραστηριότητες σχετίζονται σημαντικά αρνητικά με την εξωτερική σύγκρουση εργασίας οικογένειας ( $r=-0,455$ ,  $p<0,01$ ), την εξωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $r=-0,413$ ,  $p<0,01$ ), τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας ( $r=-0,424$ ,  $p<0,01$ ) και τη σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $r=-0,421$ ,  $p<0,01$ ) και μέτρια αρνητικά με την εσωτερική σύγκρουση οικογένειας εργασίας ( $r=-0,310$ ,  $p<0,05$ ). Στους άντρες δεν διαπιστώθηκε καμία συσχέτιση.

*Ε) Ώρες που αφιερώνονται σε εξω εργασιακές δραστηριότητες σε σχέση με τη Γενική Σύγκρουση Ρόλων, την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση, το συναίσθημα στην εργασία και το φύλο.*

Πίνακας 12								
<i>Ώρες που αφιερώνονται σε εξω εργασιακές δραστηριότητες σε σχέση με τα ΓΣΡ, την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση, το συναίσθημα στην εργασία και το φύλο.</i>								
		ΓΣΡ	Προσωπική επίτευξη	Συν/κή εξάντληση	Αποπρ/ποίηση	Επαγ/κή ικανοποίηση	Θετικό συν/μα	Αρνητικό συν/μα
<b>ΩΡΕΣ</b>	Άντρες	0,111	-0,053	0,153	<b>0,318*</b>	-0,134	0,203	0,106
	Γυναίκες	<b>-0,246 *</b>	0,158	<b>-0,309 *</b>	-0,160	<b>0,304 *</b>	<b>0,418 **</b>	<b>-0,337 **</b>

Σημείωση:

ΓΣΡ: Γενική Σύγκρουση Ρόλων

Για να ελεγχθεί αν οι ώρες που αφιερώνονται σε εξω εργασιακές δραστηριότητες σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση, το συναίσθημα στην εργασία και το φύλο υπολογίστηκε ο συντελεστής συσχέτισης (του Pearson) μεταξύ των μεταβλητών και ελέγχθηκε η στατιστική του

σημαντικότητα (Πίνακας 12). Οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα έγκεινται στο ότι μόνο στους άντρες οι ώρες που αφιερώνονται σε εξω εργασιακές δραστηριότητες σχετίζονται μέτρια θετικά με την αποπροσωποποίηση ( $r=0,318$ ,  $p<0,05$ ). Επίσης μόνο στις γυναίκες διαπιστώθηκε μέτρια αρνητική συσχέτιση των ωρών που αφιερώνονται σε εξω εργασιακές δραστηριότητες με τη Γενική Σύγκρουση Ρόλων ( $r=-0,246$ ,  $p<0,05$ ) και με τη συναισθηματική εξάντληση ( $r=-0,309$ ,  $p<0,05$ ), σημαντικά αρνητική με το αρνητικό συναίσθημα στην εργασία ( $r=-0,337$ ,  $p<0,01$ ) και μέτρια θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση ( $r=0,304$ ,  $p<0,05$ ). Επίσης μόνο στις γυναίκες παρατηρήθηκε σημαντική θετική συσχέτιση με το θετικό συναίσθημα στην εργασία ( $r=0,418$ ,  $p<0,01$ ).

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να μελετήσει την επίδραση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση, το συναίσθημα στην εργασία και την ικανοποίηση από την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου καθώς και να διαπιστωθεί αν υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα. Επίσης διερευνήθηκε αν οι εξω-εργασιακές δραστηριότητες των εκπαιδευτικών αποτελούν προβλεπτικούς παράγοντες για την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση, το συναίσθημα στην εργασία και τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας.

Αρχική ανάλυση μεταξύ όλων των πλευρών της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας μεταξύ τους έδειξε ότι αυτές συσχετίζονται θετικά, αν και, επειδή φαίνεται να είναι οι δύο όψεις του ίδιου νομίσματος, θα περίμενε κανείς να συσχετίζονται μεταξύ τους αρνητικά (Greenhaus & Powell, 2006). Όμως, όπως σημειώνουν και άλλοι ερευνητές, υπάρχει ευθεία θετική συσχέτιση μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας και της σύγκρουσης οικογένειας εργασίας (Burke & Greenglass, 2001; Frone et al., 1992; Huang et al., 2004). Φαίνεται δηλαδή ότι αφενός οι επιδράσεις μεταξύ των δύο περιοχών είναι αμφίδρομες (Elbaz- Lubisch, 2002) αφετέρου και οι δύο τύποι της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας έχουν το ίδιο είδος επίδρασης (Kinnunen, Vermulst, Gerris, & Makikangas, 2003).

Περαιτέρω ανάλυση των πλευρών της σύγκρουσης εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα κατέδειξε ότι στις γυναίκες η σύγκρουση εργασίας οικογένειας σχετίζεται με

περισσότερες πλευρές της σύγκρουσης οικογένειας εργασίας από τους άντρες. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με τη θεωρία των φύλων (Pleck, 1977), επιβεβαιώνει την αρχική μας υπόθεση και συμφωνεί και με άλλες έρευνες (Fu & Shaffer, 2001; Grandey, Cordeiro, & Crouter, 2005; Hill, Martinson, Hawkins, & Ferris, 2003; Hill, 2005; Parasuraman & Simmers, 2001; Rothbard, 2001; Williams & Alliger, 1994). Το γεγονός ότι και στις δύο περιπτώσεις οι γυναίκες είναι εκείνες που υφίστανται τη σύγκρουση αυτή σε μεγαλύτερο βαθμό, έρχεται σε συμφωνία με την άποψη των Snow, et al., (2003), σύμφωνα με την οποία, παρά του γεγονότος ότι αυτού του είδους οι συγκρούσεις επηρεάζουν όλους τους εργαζομένους, στις γυναίκες έχουν εξαιρετικές συνέπειες, καθώς οι θέσεις που συνήθως καταλαμβάνουν είναι χαμηλών απολαβών αλλά παράλληλα θέσεις ελέγχου και υψηλών απαιτήσεων (Snow et al., 2003). Είναι λοιπόν φυσικό να διαφέρουν τα επίπεδα σύγκρουσης εργασίας οικογένειας στα δύο φύλα, καθώς είναι διαφορετικοί οι ρόλοι των αντρών και των γυναικών στην εργασία και την οικογένεια. Η εργασία κάνει πολλές εργαζόμενες να αισθάνονται ότι εμποδίζονται να προσφέρουν στην οικογένειά τους όσα επιθυμούν και όσα παραδοσιακά είναι προορισμένες να κάνουν (Foley, Hang-Yue, & Lui, 2005; Simon, 1995). Συνεπώς, οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη δυσκολία να συνδυάσουν τις εργασιακές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Επίσης η έρευνα απέδειξε ότι η ύπαρξη παιδιών σχετίζεται με τη γενική σύγκρουση ρόλων, εύρημα που συμφωνεί και με άλλες έρευνες (Grzywacz & Marks, 2000) και φέρνει τις γυναίκες περισσότερο αντιμέτωπες με τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας, καθώς η ανατροφή των παιδιών αποτελεί παραδοσιακά δικό τους καθήκον.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν επίσης ότι η σύγκρουση εργασίας οικογένειας σχετίζεται θετικά με όλες τις μορφές της επαγγελματικής εξουθένωσης και στα δύο φύλα. Ιδιαίτερα η παράμετρος της συναισθηματικής εξάντλησης σχετίζεται και με τις δύο πλευρές της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας, τόσο εξωτερικά όσο και εσωτερικά. Φαίνεται δηλαδή πως το αίσθημα ψυχικής κόπωσης που πηγάζει από τον εργασιακό τομέα μεταφέρεται και επιδρά στο χώρο της οικογένειας και όσο μεγαλύτερη είναι η εξουθένωση τόσο μεγαλύτερη και η σύγκρουση από την εργασία στην οικογένεια. Το αποτέλεσμα αυτό συμφωνεί με τα ευρήματα και άλλων ερευνών (Lingard, 2003, 2004; Lingard & Francis, 2005).

Περαιτέρω ανάλυση των πλευρών της σύγκρουσης εργασίας και της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάμεσα στα δύο φύλα κατέδειξε ότι μόνο στις γυναίκες η επαγγελματική εξουθένωση, και ειδικότερα η συναισθηματική εξάντληση, σχετίζεται με τη σύγκρουση οικογένειας εργασίας, ενώ στους άντρες όλες οι πλευρές της επαγγελματικής εξουθένωσης σχετίζονται με τη σύγκρουση από την εργασία στην οικογένεια. Με άλλα λόγια, στις γυναίκες η συναισθηματική εξάντληση στην εργασία τους σχετίζεται με παρακώλυση της επιτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων λόγω των οικογενειακών απαιτήσεων, γιατί ακόμα και στην εργασία τους οι γυναίκες ανησυχούν για τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Από την άλλη μεριά, παρατηρούμε ότι στους άντρες η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με τη δυσκολία εκπλήρωσης των οικογενειακών υποχρεώσεων εξαιτίας των εργασιακών απαιτήσεων. Το παραπάνω αποτέλεσμα ευθυγραμμίζεται και με άλλες έρευνες, σύμφωνα με τις οποίες στους άντρες η επαγγελματική εξουθένωση περιορίζεται στην εργασία, ενώ στις γυναίκες εκπορεύεται τόσο από τον εργασιακό όσο και από τον οικογενειακό τους ρόλο (Cleary & Mechanic, 1983; Greenglass, 1985; Greenglass & Burke, 1988).

Όσον αφορά στη σχέση της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας και την επαγγελματική ικανοποίηση τα αποτελέσματα της έρευνας αποκάλυψαν ότι η τελευταία σχετίζεται αρνητικά με τη σύγκρουση οικογένειας εργασίας και με τη γενική σύγκρουση ρόλων. Διαπιστώνουμε δηλαδή ότι όσο μικρότερη είναι η σύγκρουση από την οικογένεια στην εργασία τόσο μεγαλύτερη είναι και η ικανοποίηση που αισθάνεται ο εκπαιδευτικός από την εργασία του. Πράγματι, όταν δεν συντρέχει ανησυχία για οικογενειακά θέματα στο χώρο της εργασίας του και δεν αναλώνει τον εργασιακό του χρόνο σε αυτά, τότε αφοσιώνεται στον επαγγελματικό του προσανατολισμό και αντλεί ικανοποίηση από την εργασία του. Σύμφωνα με το παραπάνω εύρημα είναι και τα αποτελέσματα άλλων ερευνών (Allen et al., 2000; Kafetsios, 2007; Kossek & Ozeki, 1998).

Σχετικά με τη σχέση της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας και το συναίσθημα στην εργασία η έρευνα έδειξε ότι το θετικό συναίσθημα σχετίζεται αρνητικά με τη σύγκρουση οικογένειας εργασίας, ενώ το αρνητικό συναίσθημα συνδέεται θετικά με τη γενική σύγκρουση ρόλων και τη σύγκρουση από την εργασία στην οικογένεια. Φαίνεται λοιπόν ότι όταν δεν παρεμβάλλεται η οικογένεια (προβλήματα, υποχρεώσεις, συγκρούσεις) στο χώρο της εργασίας αναπτύσσεται το θετικό συναίσθημα του



εκπαιδευτικού και μπορεί ο τελευταίος να επιμένει στην εκπλήρωση των στόχων του. Αντίθετα, όσο μεγαλύτερη είναι η σύγκρουση εργασίας οικογένειας τόσο εντονότερο είναι και το αρνητικό συναίσθημα του εκπαιδευτικού στην εργασία. Τα συμπεράσματα αυτά συμφωνούν και με άλλες έρευνες, σύμφωνα με τις οποίες η σύγκρουση εργασίας οικογένειας επηρεάζει το συναίσθημα στην εργασία (Kafetsios, 2007; Parasuraman & Greenhaus, 2002; Montgomery, Peeters, Schaufeli, & Den Ouden, 2003).

Περαιτέρω ανάλυση των πλευρών της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας και του συναισθήματος στην εργασία ανάμεσα στα δύο φύλα αποκάλυψε ότι το αρνητικό συναίσθημα των γυναικών στην εργασία επηρεάζεται περισσότερο από τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας και οικογένειας εργασίας από ό, τι συμβαίνει στους άντρες. Αυτό συμβαίνει επειδή οι επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών συμβαίνουν ταυτόχρονα, ενώ στους άντρες οι οικογενειακές έπονται συνήθως των επαγγελματικών (Duxbury, Higgins, Lee, & Mills, 1992b). Το εύρημα αυτό συνάδει και με άλλες έρευνες (Frone et al., 1996; Loscocco, 1997), και καταδεικνύει ότι η σύγκρουση εργασίας οικογένειας τείνει να ερμηνεύεται και να βιώνεται ψυχολογικά διαφορετικά από άντρες και γυναίκες (Simon, 1995).

Επίσης η έρευνα αποκάλυψε ότι η ικανοποίηση από την ενασχόληση με τις εξω εργασιακές δραστηριότητες σχετίζεται αρνητικά με όλες τις μορφές της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας καθώς και με τη συναισθηματική εξάντληση. Γίνεται δηλαδή φανερό ότι η ασχολία με προσωπικά ενδιαφέροντα στον εξω-εργασιακό χρόνο εξομαλύνει τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας που βιώνουν ο εκπαιδευτικοί και τους εφοδιάζει με ψυχολογικά αποθέματα τέτοια, ώστε να αισθάνονται ικανοί να συγκεντρωθούν στα εργασιακά τους καθήκοντα. Μάλιστα έχει βρεθεί ότι οι ασχολίες στον ελεύθερο χρόνο μπορεί να επηρεάζουν θετικά τον προσανατολισμό, τη συμπεριφορά και τη στάση μας απέναντι στην εργασία (Kirchmeyer, 1992; Kohn, 1990). Σύμφωνα με τα παραπάνω ευρήματα είναι και άλλες έρευνες, οι οποίες καταδεικνύουν τα ευεργετικά αντισταθμιστικά αποτελέσματα από τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε εξω εργασιακές δραστηριότητες (Coleman & Iso-Ahola, 1993; Melamed & Meir, 1981).

Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει το εύρημα ότι οι ώρες που αφιερώνουν οι εκπαιδευτικοί σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες σχετίζεται θετικά με την ποσοτική κοινωνική στήριξη που αντλούν από το φιλικό και οικογενειακό τους περιβάλλον, καθώς

και με το θετικό συναίσθημα που εκφράζουν στην εργασία τους. Γίνεται δηλαδή φανερό ότι όσο περισσότερες ώρες ασχολούνται με τα ενδιαφέροντά τους, τόσο περισσότερο ενισχύεται η κοινωνικότητά τους και ανανεώνεται έτσι η στάση και το συναίσθημα απέναντι στην εργασία τους. Με το παραπάνω συμπέρασμα συμφωνούν και άλλες έρευνες, σύμφωνα με τις οποίες οι εξω-εργασιακές δραστηριότητες ενισχύουν την κοινωνικότητα και επιδρούν στο θετικό συναίσθημα (Coleman & Iso-Ahola, 1993; Cohen, Gottlieb, & Underwood, 2000; Ewart, 1985; Mills, 1985; Wijndaele et al., 2007). Το εύρημα αυτό αποκτά ιδιαίτερη σημασία, κυρίως αν λάβουμε υπόψη μας ότι οι εκπαιδευτικοί ανήκουν στις «ομάδες υψηλού κινδύνου» όσον αφορά τη συναισθηματική εξάντληση. Συνεπώς, οι ώρες που αφιερώνουν σε δραστηριότητες της αρεσκείας τους θα μπορούσαν να λειτουργήσουν εξισορροπητικά τόσο στην επαγγελματική εξουθένωση όσο και στη σύγκρουση οικογένειας εργασίας που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί.

Περαιτέρω ανάλυση των πλευρών της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας και της ικανοποίησης από τις εξω-εργασιακές δραστηριότητες ανάμεσα στα δύο φύλα αποκάλυψε αρκετά ενδιαφέροντα αποτελέσματα. Σύμφωνα με αυτά, η ικανοποίηση που αντλούν οι γυναίκες σχετίζεται αρνητικά με όλες σχεδόν τις πλευρές της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας, ενώ στους άντρες η συσχέτιση είναι αρνητική μόνο με τη Γενική Σύγκρουση Ρόλων. Φαίνεται δηλαδή ότι η επίδραση που ασκείται στις γυναίκες είναι μεγαλύτερη, αν και, όπως φαίνεται από την ανάλυση των ωρών, οι γυναίκες δεν αφιερώνουν πολύ χρόνο σ' αυτές. Το αποτέλεσμα αυτό είναι λογικό, αν σκεφτούμε ότι οι γυναίκες βιώνουν εντονότερη τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας και άρα η επίδραση του ελεύθερου χρόνου σ' αυτές θα είναι εμφανέστερη και περισσότερο ευεργετική. Το αποτέλεσμα αυτό θα μπορούσε να είναι αντίστροφο, αν στο ερωτηματολόγιο δεν αναγράφονταν συγκεκριμένες εξω-εργασιακές ασχολίες και υπήρχε απλή αναφορά σε «ικανοποίηση από ελεύθερο χρόνο». Σε αυτή την περίπτωση η απάντηση πιθανόν να ήταν ότι «δεν υπάρχει ελεύθερος χρόνος» για δραστηριότητα εξω-εργασιακή, καθώς μετά το πέρας της εργασίας τους οι γυναίκες αναλαμβάνουν τη διαχείριση και εκτέλεση των οικογενειακών υποχρεώσεων σε βάρος του ελεύθερου χρόνου (Bianchi, Milkie Sayer, & Robinson, 2000; Bittman, 2000; Mattingly et Bianchi, 2003; Sayer, 2005).

Επιπλέον, η ανάλυση απέδειξε ότι οι άντρες στον ελεύθερο χρόνο τους ασχολούνται περισσότερο με τη νέα τεχνολογία από τις γυναίκες. Το εύρημα αυτό

συμφωνεί με το λεγόμενο «ψηφιακό χάσμα» (Βιτσηλάκη, 2004), το οποίο αναπαράγει παραδοσιακές μορφές ανισότητας και αντιθέσεις μεταξύ άλλων και ανάμεσα στα φύλα, και οφείλεται στις διαφορετικές ανάγκες και χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τον τρόπο και το βαθμό στον οποίο αποκτούν πρόσβαση και κάνουν χρήση των νέων τεχνολογιών της πληροφορίας και της τεχνολογίας. Οι παράγοντες αυτοί (οικονομικοί, κοινωνικοί, πολιτισμικοί) είναι σε μεγάλο βαθμό ανασταλτικοί για την επίτευξη της ισότητας μεταξύ των φύλων (Βιτσηλάκη, 2005). Στους παραπάνω λόγους έρχεται να προστεθεί και η απορριπτική συμπεριφορά των ανδρών απέναντι στις γυναίκες καθώς και ο χαμηλός βαθμός αυτοπεποίθησης των γυναικών σε σχέση με τους υπολογιστές (Guref & Camp, 2002). Πάντως, η σχέση των γυναικών με τη χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών μπορεί να διευκολυνθεί σημαντικά εφόσον και οι άντρες αναλάβουν το δικό τους μερίδιο γονικής φροντίδας και οικιακής εργασίας.

Πολύ σημαντικό εύρημα αποτελεί η προβλεπτική ικανότητα των εξω-εργασιακών δραστηριοτήτων στη συναισθηματική εξάντληση, την επαγγελματική ικανοποίηση, το συναίσθημα στην εργασία και τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας. Βρέθηκε δηλαδή ότι όσο περισσότερες είναι οι ώρες που ασχολείται ο εκπαιδευτικός με δραστηριότητες στον ελεύθερο χρόνο του, τόσο ευεργετικότερες είναι οι συνέπειες στους παραπάνω παράγοντες. Παρατηρούμε λοιπόν ότι οι εκπαιδευτικοί, επειδή βιώνουν τη συναισθηματική εξάντληση και το στρες εντός του σχολείου, αναζητούν διεξόδους σε δραστηριότητες πέραν του σχολικού περιβάλλοντος. Έχει αποδειχτεί εξάλλου από προηγούμενες έρευνες ότι το σχολικό κλίμα επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την ψυχική διάθεση των εκπαιδευτικών, την παραγωγικότητα στο έργο τους και την επίτευξη των στόχων τους (Πασιαρδή, 2001; Hastings & Bham, 2003). Συνεπώς, είναι λογικό η «αποτοξίνωση» από αυτό το περιβάλλον μέσω των εξω-σχολικών δραστηριοτήτων να βοηθά τους εκπαιδευτικούς να εξισορροπήσουν τα συναισθήματά τους αλλά και να συσφίξουν τις οικογενειακές και κοινωνικές τους σχέσεις. Σύμφωνα με τα παραπάνω ευρήματα είναι και τα πορίσματα άλλων ερευνών, κατά τα οποία η ενασχόληση με τις εξω-εργασιακές δραστηριότητες μπορεί να ρυθμίσει αποτελεσματικά το εργασιακό άγχος (Ho, 1996), καθώς η ικανοποίηση που προέρχεται από αυτές είναι ο πρώτιστος καθοριστικός παράγοντας για τη διανοητική διαύγεια και τη ψυχική ανάταση (Campbell et al., 1976; Ragheb & Griffith, 1982).

## ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Παρόλο που τα παραπάνω ευρήματα είναι ενδιαφέροντα και συμβάλλουν στην καλύτερη κατανόηση του φαινομένου της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας, η συγκεκριμένη έρευνα παρουσιάζει κάποιους περιορισμούς που είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη.

Καταρχάς, ως προς τη διαδικασία επιλογής του δείγματος, οι συμμετέχοντες ήταν όλοι έγγαμοι εκπαιδευτικοί, περιορίζοντας την γενίκευση των πορισμάτων της έρευνας σε αυτή τη κατηγορία. Μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να διερευνήσει τη δυνατότητα γενίκευσης των παρόντων αποτελεσμάτων και σε άλλα επαγγέλματα. Αξίζει να αναφερθεί το γεγονός ότι ορισμένοι από το δείγμα αρνήθηκαν να λάβουν μέρος στην έρευνα και ακόμη ότι άλλοι συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια ελλιπώς με αποτέλεσμα να μην συμπεριληφθούν στην έρευνα.

Ένας άλλος μεθοδολογικός περιορισμός είναι η χρησιμοποίηση των ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς, τα οποία στηρίζονται στις υποκειμενικές κρίσεις των ατόμων. Κάτι τέτοιο αυξάνει την πιθανότητα να επηρεαστούν τα αποτελέσματα από την διακύμανση λόγω κοινής μεθόδου (common method variance).

Τέλος, δεν θα πρέπει να λησμονούμε ότι η παρούσα έρευνα, όπως και πολλές σχετικές, είναι συναφειακή. Συνεπώς, μόνο συμμεταβολές μπορούμε να παρατηρήσουμε και όχι αιτιώδεις σχέσεις.

## ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

Βασικός στόχος της έρευνας ήταν να μελετήσει την επίδραση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση, το συναίσθημα στην εργασία και την ικανοποίηση από την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα αντλούμε χρήσιμες πληροφορίες για την επίδραση που έχει η σύγκρουση εργασίας οικογένειας στο εργασιακό και οικογενειακό περιβάλλον, τις οποίες μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε για τη σωστή διαχείριση των συναισθημάτων μας στους δύο χώρους.

Επίσης, διαπιστώθηκε η προβλεπτική ικανότητα που έχει η ενασχόληση με τις εξω-εργασιακές δραστηριότητες όχι μόνο στη σύγκρουση εργασίας οικογένειας, αλλά και στην επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση και το συναίσθημα των εκπαιδευτικών στην εργασία. Γίνεται έτσι αντιληπτή η αξία που έχει ο ελεύθερος χρόνος και ο ρυθμιστικός του ρόλος σε εργασιακούς και οικογενειακούς παράγοντες. Η διάθεση του ελεύθερου χρόνου σε ανανεωτικές δραστηριότητες πρέπει να ευοδωθεί από τους εκπαιδευτικούς, γιατί τα αποτελέσματα που προκύπτουν, σύμφωνα με την έρευνα, είναι ευεργετικά.

Τέλος, λίγες έρευνες έχουν διεξαχθεί γύρω από το θέμα της πρόληψης της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας (Frohe, 2003), στην οποία θα μπορούσε να διερευνηθεί η δυνατότητα διοργάνωσης συγκεκριμένων προγραμμάτων, στα οποία θα συμμετέχουν διευθυντές και εκπαιδευτικοί και θα βασίζονται σε σύγχρονα μοντέλα της σύγκρουσης εργασίας -οικογένειας (Tetrick & Quick, 2003).

Εν κατακλείδι, περαιτέρω έρευνες είναι απαραίτητες, ώστε να κατανοήσουμε σε βάθος τη σύγκρουση εργασίας οικογένειας στους εκπαιδευτικούς, καθώς και το ρόλο των εξω-εργασιακών δραστηριοτήτων όχι μόνο στο παραπάνω φαινόμενο, αλλά και σε άλλους παράγοντες που δυσχεραίνουν το σχολικό κλίμα και εν γένει την εργασιακή αλλά και οικογενειακή ζωή των εκπαιδευτικών.

## **BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ**

Adams, G.A., King, L.A. and King, D.W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, pp. 60-74.

Allen, T.D., Herst, D. E., Burck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.

Andersen, M. L. (1993). *Thinking about women. Sociological perspectives on sex and gender*. New York: Macmillan

Αναγνωστόπουλος, Φ. και Παπαδάτου, Δ. (1992). Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου καταγραφής επαγγελματικής εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών, *Ψυχολογικά Θέματα*, Τόμος 5, Τεύχος. 3, σελ. 183-202.

- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 24, 813–837.
- Aryee, S. & Luk, V. (1996). Work and nonwork influences on the career satisfaction of dual-earner couples, *Journal of Vocational Behavior*, 49:38-52.
- Ashforth, B.E. & Humphrey, R.H. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48, 97-125.
- Ashkanasy, N. M., Hartel, C. E. J., & Zerbe, W. (Eds.). (2000). *Emotions in the workplace: Research, theory, and practice*. Westport, CT: Quorum.
- Ashton, P.T., & Webb, R. B. (1986). *Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement*. New York: Longman.
- Assor, A., Aronoff, J., & Messe, L. (1986). An experimental test of defensive processes in impression formation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 644e650.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39–53.
- Barnett, R. C., & Rivers, C. (1996). *She Works he Works: How Two-Income Families are Happier, Healthier, and Better off*. San Francisco: Harper Collins.
- Barnett, R.C. (1998). "Toward a review and reconceptualization of the work/family literature", *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, Vol. 124, pp. 125-82.
- Barnett, R.C., & Hyde, J.S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Barnett, R. C. (2002). Role stress/strain and work-family. *Sloan Work and Family Encyclopedia*. [http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpRSSent.html](http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpRSSent.html)
- Baron, R. (1986). *Behavior in organizations*. Newton, MA: Allyn and Bacon.
- Barsade, S. G., Brief, A. P., & Spataro, S. E. (2003). The affective revolution in organizational behaviour: The emergence of a paradigm. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behaviour: The state of the science* (2nd ed., pp. 3-51). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Batt, R. and Valcour, P.M. (2003). "Human resource practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover", *Industrial Relations*, Vol. 42 No. 2, pp. 189-220.

- Begley, T.M. & Czajka, J.M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 78, 552-556.
- Behrman, H. D. & Perreault, D. W. Jr. (1984). A Role Stress Model of the Performance and Satisfaction of Industrial Salespersons. *Journal of Marketing*, 48, 9-21.
- Behson, S.J. (2005). "The relative contribution of formal and informal organizational work-family support", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 66, pp. 487-500.
- Bergman, B. (1986). *The economic emergence of American women*. New York: Basic Books.
- Bergman, B. (1992). The job of housewife. In J. A. Kouraney, J. P. Sterba, & R. Tong (Eds.) *Feminist philosophies*. Englewood Cliffs: NJ: Prentice-Hall.
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career, and life. *Psychological Reports*, 85, 893-903.
- Bielby, D. D., & Bielby, W. T. (1984). Work commitment, sex role attitudes and women's employment. *American Sociological Review* 49, 234-247.
- Bittman, M., Wajcman, J. (2000). The rush hour: the character of leisure time and gender equity. *Social Forces*, Vol. 79 pp.165-89.
- Βιτσιλάκη, Χ. (2004). Σύγχρονες αντιθέσεις & ανισότητες: Ο ρόλος των νέων τεχνολογιών. 5<sup>η</sup> διάλεξη. ΤΕΠΑΕΣ, Ρόδος
- Βιτσιλάκη, Χ. (2005). Φύλο και νέες τεχνολογίες. διάλεξη σε ημερίδα του Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ
- Blanchard-Fields, E., Chen, Y., & Hebert, C. E. (1997). Inter-role conflict as a function of life stage, gender, and gender-related personality attributes. *Sex Roles*, 37, 155-174.
- Bobbitt, S. A., Leich, M. C., Whitener, S. D., and Lynch, H.F. (1994). *Characteristics of Stayers, Movers, and Leavers: Results from the Teacher Followup Survey*. Washington, DC: U.S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics, NCES 94-337.
- Boe, E., & Gilford, D. (1992). *Teacher supply, demand and quality*. Washington, DC: National Academy Press.
- Boles, S. J. & Babin, J. B. (1996). On the Front Lines: Stress, Conflict, and the Customer Service Provider. *Journal of Business Research*, 37, 41-50.

Boles, J. S., Johnston, M. W., & Hair, J. F. Jr. (1997). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work related consequences. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17, 17–28.

Boles, J.S., Howard, W.G., Donofrio, H.H. (2001). "An investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction", *Journal of Managerial Issues*, Vol. 13 pp.376-90.

Bond, J. T., Galinsky, E., & Swanberg, J. E. (1998). *The 1997 National Study of the Changing Workforce*. New York: Families and Work Institute.

Boots, S. W. (2004). *The way we work: How children and their families fare in a 21st century workplace*. Washington, DC: New America Foundation.

Boyar, S. L., Maertz, C. P., Jr., Pearson, A. W., & Keough, S. (2003). Work–family conflict: a model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2), 175–190.

Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.

Brewer, E. W., and Clippard, L. F. (2002). Burnout and Job Satisfaction Among Student Support Services Personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 13 (2), 169-186.

Brief, A.P., Burkner, M.J. George, j.M., Robinson, B.S., and Webster, J. (1988). Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress ? *Journal of Applied Psychology*, 73, pp. 193-198.

Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279–307.

Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: a finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336–353.

Bruck, C.S. and Allen, T.D. (2003). "The relationship between big five personality traits, negative type A behavior, and work-family conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 66, pp. 457-72.

Burke, R.J. (1988). "Some antecedents and consequences of work-family conflict", *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 3 pp.287-302.

Burke, R. J. (2001). Job stress, work satisfaction and physician militancy. *Stress and Health*, 17, 263-271.



- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring stressors, work-family concerns and psychological well-being among nursing staff. *Community, Work, and Family*, 4, 49-62.
- Burley, K. A. (1995). Family Variables as Mediator of the Relationship between Work-Family Conflict and Marital Adjustment among Dual-Career Men and Women. *The Journal of Social Psychology*, 135(4), 483-497.
- Cairo, P. C. (1979). The validity of the Holland and Basic Interest Scales of the Strong Vocational Interest Blank: Leisure activities versus occupational membership as criteria. *Journal of Vocational Behavior*, 15, 68-77.
- Campbell, A., Converse, P.E. and Rodgers, W.L. (1976). *The Quality of American Life*, Russel Sage Foundation, New York, NY
- Carlson, D.S. (1999). "Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 55, pp. 236-53.
- Carlson, D. D., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26, 1031-1054.
- Carlson, D.S., Frone, M.R. (2003). "Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 17 pp.515-35.
- Carnicer, M. P. de Luis, Sanchez, A.A. and Perez, M.M. (2004). Work-family conflict in a southern European country. The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19 No. 5, pp. 466-489
- Carter, K., & Doyle, W. (1996). Personal narrative and life history in learning to teach. In J. Sikula, T. Buttery, & E. Guyton (Eds.), *Handbook of research on teacher education*, (2nd ed.) (pp. 120-142). New York: Simon & Schuster.
- Charles, M. (1992). Cross-national variations in occupational sex segregation. *American Sociological Review*, 57, 483-502.
- Chassin, L., Zeiss, K., Cooper, K., & Reaven, J. (1985). Role perceptions, self-role congruence and marital satisfaction in dual career couples with pre-school children. *Social Psychology Quarterly* 48, 301-311.
- Choy, S.P., Henke, R.R., Alt, M.N., Medrich, E.A., and Bobbitt, S.A. (1993). *Schools and Staffing in the United States: A Statistical Profile, 1990-91*. Washington, DC: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics (NCES 93-146).
- Cinamon, R.G. and Rich, Y. (2002). Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict, *Sex Roles*, Vol. 47, Nos. 11/12,

- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002a). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work–family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 212–220.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002b). Gender differences in attribution of importance to life roles. *Sex Roles*, 47, 531–541.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Reducing teachers' work-family conflict: From theory to practice. *Journal of Career Development*, 32(1), 91-103.
- Cinamon, R., G., and Rich, Y. (2005). Work–family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21, 365–378
- Cleary, P., & Mechanic, D. (1983). Sex differences in psychological distress among married people. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 111-121.
- Cohen, S., Gottlieb, B. H., & Underwood, L. G. (2000). Social support measurements and interventions: A guide for health and social scientists. New York: Oxford University Press.
- Coleman, D. (1993). Leisure based social support, leisure dispositions and health. *Journal of Leisure Research*, 25, 350-361.
- Coleman, D., & Iso-Ahola, S. E. (1993). Leisure and health: The role of social support and self-determination. *Journal of Leisure Research*, 25, 111-128.
- Cowan, R. S. (1983). *More work for mother*. New York: Basic Books.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Crandall, R. (1980). Motivations for leisure. *Journal of Leisure Research*, 12, 45-54.
- Crouter, A. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37, 425–552.
- Davis, N. J., & Robinson, R. V. (1991). Men's and women's consciousness of gender inequality: Austria, West Germany, Great Britain, and the United States. *American Sociological Review*, 56, 72-84.
- Davies, L. and McAlpine, D.D. (1998). The significance of family, work, and power relations for mothers' mental health. *Canadian Journal of Sociology*, 23(4): 369-87.

Delle Fave, A. and Massimini, F. (2003). Optimal experience in work and leisure among teachers and physicians: Individual and bio-cultural implications. *Leisure Studies*, 22:4, 323 - 342

Demerouti, E., Bakker, A.B., & Bulters, A. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interface and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131-149.

Denzin, N. K. (1984). *Understanding emotion*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

Dubbin, R. (1956). Industrial workers' worlds: The 'central life interests' of industrial workers. *Journal of Social Issues*, 3, 131-142.

Dubbin, R., & Champoux, J.E. (1977). Central life interests and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 18, 366-377

Duxbury, L.E., Higgins, C.A. (1991). "Gender differences in work-family conflict", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76 No.1, pp.60-74.

Duxbury, L., Higgins, C., Lee, C. and Mills, S. (1992b). An examination of organizational and individual outcomes. *Journal of Public Sector Management*, 23(2): 46-59.

Duxbury, L., Higgins, C. A., & Lee, C. M. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449-466.

Dworkin, A.G. (1997). Coping with reform, The intermix of teacher morale, teacher burnout, and teacher accountability. In Biddle, B.J., T.L. Good, and I.F. Goodson (eds) *International Handbook of Teachers and Teaching*, Dordrecht/Boston/London, Kluwer Academic Publishers, 459-498

Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168-184.

Earnshaw, J., L. Marchington, D. Torrington and Ritchie, E. (2002b). 'Are Teacher Capability Procedures Capable of Improving Performance?' *Educational Law Journal*, 3, 4, 225-235.

Eaton, S. (2003). "If you can use them: flexibility policies, organizational commitment, and perceived performance", *Industrial Relations*, Vol. 42 No. 2, pp. 145-67.

Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C. and Brinley, A. (2005), "Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002)", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 66, pp. 124-97.

Elbaz-Lubisch, P. (2002). Teacher's stories: The personal, the professional- and what is between them. In M. Zeller Mayer, & P. Peri (Eds.), *Women teachers in Israel, A feminist perspective* (pp. 115–133). Tel-Aviv: Hakibbutz Hameuchad (Hebrew).

Epstein, C. E. (1988). *Deceptive distinctions: Sex, gender, and the social order*. New Haven, Yale University Press.

Ewart, A. (1985). Why people climb: The relationship of participant motives and experience level to mountaineering. *Journal of Leisure Research*, 17, 241–250.

Fiorentine, R. (1988). Increasing similarity in the values and life plans of male and female college students? Evidence and implications. *Sex Roles*, 18, 143-158.

Foley, S., Hang-Yue, N., & Lui, S. (2005). The effects of work stressors, perceived organizational support, and gender on work-family conflict in hong kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 22(3), 237-256.

Fowlkes, M. R. (1987). Role combinations and role conflict: Introductory perspective. In Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300-319.

Friedman, S.D. and Greenhaus, J.H. (2000). *Allies or Enemies? What Happens when Business Professionals Confront Life Choices*, Oxford University Press, New York, NY.

Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 45–53.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723–729.

Frone, M.R., Russell, M. and Barnes, G.M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1): 57-69.

Frone, M.R., Yardley, J.K., Markel, K.S. (1997a). "Developing and testing an integrative model of the work-family interface", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 50 pp.45-167

Frone, M.R., Russell, M., Cooper, M.L. (1997b). "Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 70 pp.325-35.

Frone, M.R. (2000). Work family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.

Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, 30(5), 502-522.

Fuchs, V. R. (1989). Women's quest for economic equality. *Journal of Economic Perspectives*, 3, 25-41.

Grandey, A. A., Cordeiro B. L., & Crouter A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 78, 305-323.

George, J.M. and Brief, A.P. (1992). Feeling good - doing good: A conceptual analysis of the mood at work - organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112, 310-329.

George, J. M., Reed T. F., Ballard K. A., Colin J., & Fielding J. (1993). Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: effects of organizational and social support. *Journal of Academic Management*, 36, 1, 157-71.

George, J.M. and Brief, A.P. (1996). Motivational agendas in the workplace: The effects of feelings on focus of attention and work motivation. *Research in Organizational Behavior*, Vol 18, 75-109.

George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1027-1055

Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. D. (2003). Does Work-Home Interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of vocational behavior*, 63(3), 532-559

Geurts, S.A.E. & Demerouti, E. (2003). Work/Nonwork Interface: A review of theories and findings. (In) M.J. Schabracq, J.A.M. Winnebust, & C.L. Cooper, (Eds.) *The Handbook of Work and Health Psychology*. New York: John Wiley & Sons Ltd. pp. 279-312.

Goff, S.J., Mount, M.K., Jamison, R.L. (1990). Explorer supported child care, work/family conflict and absenteeism: A field of study. *Personnel Psychology*, 43, 793-809

- Goff, S. J., & Mount, M. K. (1991). *Work-family conflict, job satisfaction and job performance: An empirical test of four perspectives*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Miami, FL.
- Grandey, A., Tam, A., & Brauburger, A. (2002). Affective states and traits of young workers: A diary study. *Motivation and Emotion*, 26(1), 31–55.
- Grandey, A.A., Cordeiro, B.L., & Crouter, A.C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work–family conflict and job satisfaction relationship, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 78 (2005), pp. 305–323.
- Grant- Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15, 214-226.
- Greenglass, E. R. (1985). Psychological implications of sex bias in the workplace. *Academic Psychology Bulletin*, 7, 227-240.
- Greenglass, E., R., Burke, R., J. (1988). Work and Family Precursors of Burnout in Teachers: Sex Differences I. *Sex Roles*, Vol. 18, No. 3/4
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1994). Work–family conflict, social support and well-being. In M. J. Davidson & R. J. Burke (Eds.), *Women in management: Current research issues* (pp. 214–229). London: Paul Chapman Publishing.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career Management*. (3rd ed.). Orlando, FL: The Dryden Press.
- Greenhaus, J., H., and Powell, G., N., (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291–303
- Greenhaus, J.H. and Powell, G.N. (2006). “When work and family are allies: a theory of work-family enrichment”, *Academy of Management Review*, Vol. 31, pp. 72-92.
- Grzywacz, J.G. and Marks, N.F. (2000). “Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, pp. 111-26.
- Grzywacz, J. G., and Marks, N. F. (2000). Family, work, work–family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 336–348.

Grzywacz, J.G. (2002). "Toward a theory of work-family facilitation", paper presented at the 2002 Persons, Processes, and Places: Research on Families, Workplaces and Communities Conference. San Francisco, CA.

Guerts, S.A.E., Kompier, M.A.J., Roxburgh, S. and Houtman, I.L.D. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and wellbeing? *Journal of Vocational Behavior*, 63, 532-59.

Gurer, D. & Camp, T. (2002). An ACM-W Literature Review on Women in Computing. *Inroads (the SIGCSE Bulletin)*, vol. 34 (2). Pp. 121-127.

Gutek, B.A., Searle, S., Klepa, L. (1991). "Rational versus gender role explanations for work-family conflict", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76 No.4, pp.560-8.

Hafer, J. & McCuen, A. B. (1985). Antecedents of Performance and Satisfaction in a Service Salesforce as Compared to an Industrial Salesforce. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 5, 7-17.

Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work-Family Conflict in Dual Earner Couples: Within-Individual and Crossover Effects of Work and Family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.

Hammer, L. B. (2003). *Work-family enrichment: An expansion of the work-family paradigm*. In L. B. Hammer (Chair) Symposium. 18th Annual society for industrial and organizational psychology conference (April). Orlando, FL.

Hammer, L.B., Bauer, T.N. and Grandey, A.A. (2003). "Effects of spouses' and own work-family conflict on withdrawal behaviors", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 17, pp. 419-36.

Hammer, T.H., Saksvik, P.Ø., Nytrø, K., Torvatn, H. and Bayazit, M. (2004). Expanding the psychosocial work environment: workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 83-97.

Hardy, G.E., Woods, D. and Wall, T.D. (2003). "The impact of psychological distress on absence from work", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, pp. 306-14.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (1998). *What's worth anything for out there?* Toronto: Ontario Public School Teachers' Federation.

Hargreaves, A. (1998). 'The emotional practice of teaching', *Teaching and Teacher Education*, 14(8): 835-54.

Hastings, R. P., & Bham, M. S. (2003). The relationship between student behaviour patterns and teacher burnout. *School Psychology International*, 24, 115-127.

- Hendrickson, B. (1979). Teachers Burnout: How to Recognize it. What to do about it, *Learning*, 7, pp. 36-39
- Hersey, R.B. (1932). *Workers emotions in shop and home*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Hewlett, S.A. and Luce, C.B. (2005), "Off-ramps and on-ramps", *Harvard Business Review*, Vol. 83, pp. 43-54.
- Higgins, C., Duxbury, L. and Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43: 144-50.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Johnson, K. L. (2000). Part-time work for women: Does it really help balance work and family?. *Human Resource Management*, 39, 17–32.
- Hill, E. J., Martinson, V., Hawkins, A., & Ferris, M. (2003). Studying "working fathers": Comparing fathers' and mothers' work-family conflict, fit, and adaptive strategies in a global high-tech company. *Fathering*, 1, 239-261.
- Hill, E. J. (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819.
- Ho, E.S. (1996) "Researching post-school education and employment choices among Asian adolescent migrants: a report on methodological issues", *Population Studies Centre Discussion Paper No. 14*. Hamilton: University of Waikato.
- Hochschild, A. (1983). *The managed heart*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, A. (1989). *The second shift*. New York: Viking Penguin.
- Holland, J. L. (1985a.). *Making vocational choices: A theory of vocational choices and work environments*, 2nd ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Huang, Y.-H., Hammer, L., B., Neal, M.,B., and Perrin, N., A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study, *Journal of Family and Economic Issues* 25 (2004), pp. 79–100.
- Huffman, A.H., Payne, S.C., Castro, C.A. (2003). "Time demands, work-family conflict and turnover: does gender matter?", paper presented at the 18th annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology Conference, Orlando, FL.
- Hyman, J., Baldry, C., Scholarios, D. and Bunzel, D. (2003), "Work-life imbalance in call centers and software development", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 41 No. 2, pp. 215-39.



Isen, A.M. and Baron, R.A. (1991.) Positive affect as a factor in organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*, 13, 1-53.

Iso-Ahola, S. E. (1980). *The social psychology of leisure and recreation*. Dubuque, IA: Wm. C. Brown.

Iso-Ahola, S. E. (1984). Social psychological foundations of leisure and resultant implications for leisure counseling. In E. T. Dowd (Ed.), *Leisure counseling, concepts and applications* (pp. 97-125). Springfield, IL: Charles C. Thomas.

Iso-Ahola, S. E. (1989). Motivation for leisure. In E. L. Jackson & T. L. Burton (Eds.), *Understanding leisure and recreation: Mapping the Past, charting the future* (pp. 247-279). State College, PA: Venture Publishing Co.

Izraeli, D. N. (1993). Work/family conflict among women and men managers in dual career couples in Israel. *Journal of Social Behavior and Personality*, 8, 371-388.

Jacobs, J. (1989). *Revolving doors: Sex segregation and women's careers*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Ho, J.T.S. (1996). Stress, health and leisure satisfaction: the case of teachers. *International Journal of Educational Management* 10/1, 41-48

Jimmieson, N. L. (2000). Employee reactions to behavioural control under conditions of stress: the moderating role of self-efficacy. *Work & Stress*, 14 (3), 262-280

Johnson, S. M. (1986). Incentives for teachers: What motivates, what matters. *Educational Administration Quarterly*, 22, 54-79.

Kabanoff, B. and O'Brien, G.E. (1980). Work and leisure: A task attributes analysis, *Journal of Applied Psychology*, 65,596-609.

Kafetsios, K. (2007). Work-family conflict and its relationship with job satisfaction and psychological distress: The role of affect at work and gender. *Hellenic Journal of Psychology*, 4, 15-35

Kafetsios, K. & Loumakou, M. (2007). A comparative evaluation of the effects of trait Emotional Intelligence and emotion regulation on affect at work and job satisfaction. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 2, 1, 2007, 71-78

Καφέτσιος, Κ. (2002). Μεταφορά της Short Social Support Scale στα ελληνικά. Στο Σταλίκας, Α., Τριλίβα, Σ., και Ρούσση, Π. (Επιμ. Εκδ.). Τα Ψυχομετρικά Εργαλεία στην Ελλάδα, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Καφέτσιος, Κ. & Βούζας, Φ., Πετρούλια, Ι., & Τζίμα, Γ. (2007). Διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας: Επιδράσεις της κοινωνικής στήριξης στην ικανοποίηση, την

επαγγελματική εξουθένωση και το συναίσθημα στην εργασία. *Ελληνική Ακαδημία Διοίκησης Επιχειρήσεων*, 4, 6-17

Kao, S., Lai, K.L., Lin, H.C., Lee, H.S. and Wen, H.C. (2005). WHOQOL-BREF as predictors of mortality: A two-year follow-up study at veteran homes, *Quality of Life Research* 14, pp. 1443–1454.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-307.

Kaufman, D. R. (1992). *Professional women: How real are the recent gains?* In Jo Freeman (ed.)

Kelley, J., & Evans M. D. R. (1993). The legitimation of inequality: occupational earnings in nine nations. *American Journal of Sociology*, 99, 75-125.

Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346.

Kelly, J. R. (1983). *Leisure identities and interactions*. Winchester, MA: Allen & Unwin.

Kelly, J. R., & Godbey, G. (1992). *The sociology of leisure*. State College, PA: Venture Publishing

Kelly, J. R. (1993). Leisure-family research: Old and new issues. *World Leisure and Recreation Journal*, 35(3), 5-9.

Kelly, J. R., & Kelly, J. R. (1994). Multiple dimensions of meaning in the domains of work, family, and leisure. *Journal of Leisure Research*, 26,(3), 250-274.

Kemper, T. D. (1978). *A social interactional theory of emotions*. New York: Wiley.

Kimberly, C.D., Rex, G. M., & Lee, J.R. (1999). *Female spirituality, careering and the U.S. postal services, maintenance division*. Paper presented at the annual conference of the American Psychological Association, Boston, MA.

Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.

Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J. and Makikangas, A. (2003). “Work-family conflict and its relations to well-being: the role of personality as a moderating factor”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 35, pp. 1669-83.

Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work and Stress*, 18, 1–22.

Kinsley, B. L., & Graves, F. (1983). *The time of our lives: Explorations in time use*. (Volume 2). Ottawa, ON: Employment and Immigration Canada.

Kirchmeyer, C. (1992). "Perceptions of non-work-to-work spillover: challenging the common view of conflict-ridden domain relationships", *Basic and Applied Social Psychology*, Vol. 13, pp. 231-49.

Kleiber, D. A., & Rickards, W. N. (1985). Leisure and recreation in adolescence: Limitation and potential. In M. Wade (Ed.), *Constraints on leisure* (pp. 289-319). Springfield, IL: Charles C. Thomas.

Koeske, G.F., & Koeske, R.D. (1989). Work load and burnout: Can social support and perceived accomplishment help? *Social Work*, 34(30), 29-36.

Kohn, M.(1990). Unresolved issues in work/personality. In K. Erikson & S. Vallas (Eds), *The nature of work*. New Haven: Yale University Press.

Kossek, E.E., Ozeki, C. (1998). "Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83 No.2, pp.139-49.

Kossek, E. E., Noe, R. A.,& DeMarr, B. J. (1999). Work-family role synthesis: Individual and organizational determinants. *The International Journal of Conflict Management*, 10, 102–129.

Kousha, M. and N. Mohseni. (1997). Predictors of life satisfaction among urban Iranian women: An exploratory analysis, *Social Indicators Research* 40(3), pp. 329–357.

Koustelios, A., Theodorakis, N. & Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *The International Journal of Educational Management*, 18, 87-92.

Kreiner, G.E. (2006). "Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, pp. 485-507.

Lazarus, S. L. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American Psychologist*, 46, 819e834.

Lee, V., Dedrick, R.,&Smith, J. (1991). The effect of the social organization of schools in teachers' efficacy and satisfaction. *Sociology of Education*, 64, 190-208.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: A model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Services Administration*, 21, 472-89.

Leithwood, K., Steinbach, R. and Jantzi, D. (2002), School Leadership and Teachers' Motivation to Implement Accountability Policies, *Educational Administration Quarterly* Vol. 38, No. 1 (February 2002) 94-119

Lewis, S., Kagan, C. and Heaton, P. (2000). Dual earner parents with disabled children. Family patterns for working and caring. *Journal of Family Issues*, 21(8), 1031–1060.

Lingard, H. (2003) The impact of individual and job characteristics on 'burnout' among civil engineers in Australia and implications for employee turnover. *Construction Management and Economics*, 21, 69–80.

Lingard, H. and Francis, V. (2004). The work-life experiences of office and site-based employees in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, 22, 991–1002.

Lingard, H., Francis, V.,(2005). Does work-family conflict mediate the relationship between job schedule demands and burnout in male construction professionals and managers? *Construction Management and Economics*, 23, 733–745

Lloyd, K. and Auld, C. (2002). The role of leisure in determining quality of life: Issues of content and measurement, *Social Indicators Research* 57, pp. 43–71.

Lo, S., Stone, R. and Ng, C. (2003). "Work-family conflict and coping strategies adopted by female married professionals in Hong Kong", *Women in Management Review*, Vol. 18 No. 4, pp. 182-90.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally

Loscocco, K.A. (1997). Work-family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2): 204-26.

Maghradi, A., (1999). Assessing the effect of job satisfaction on managers. *International Journal of Vaule-Based Management*, 12, pp. 1–12.

Mannell, R. C. (1980). Special psychological techniques and strategies for studying Leisure experiences. In S. E. Iso-Ahola(Ed.), *Social psychological perspectives on leisure and recreation* (pp. 62-88). Springfield IL: Charles C. Thomas.

Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45, 399-409.

Maslach, C. (1976). 'Burned-Out', *Human Behaviour* 5: 16-22.

Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981). "The measurement of experienced burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 2, pp. 99-113.

Maslach, C., and Jackson, S. (1986). Maslach Burnout Inventory Manual. 2nd Edition, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach C, Goldberg J. (1998). Prevention of burnout: new perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74.

Maslach, C, Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Ann Rev Psychol* 52: 397-422.

Mattingly, M. J., and Bianchi, S. M. (2003). Gender Differences in the Quantity and Quality of Free Time: The U.S. Experience *Social Forces* 81

Matsumoto, D., & Sanders, M. (1988). Emotional experiences during engagement in intrinsically and extrinsically motivated tasks. *Motivation and Emotion*, 12, 353-369

McGee-Cooper, A., Trammell, D., & Lau, B. (1990). *You Don't Have to Go Home From Work Exhausted: The Energy Engineering Approach*. Dallas: Bowen & Rogers.

Meijman, TF, Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In: Drenth, PJD, Thierry H, de Wolff CJ (eds) *Handbook of work and organizational psychology*, 2nd edn. Psychology Press/Erlbaum, Hove, pp. 5-33.

Melamed, S., & Meir, E. I. (1981). The relationship between interests-job incongruity and selection avocational activity. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 310-325.

Melamed, S., Meir, E.I., & Samson, A. (1995). The benefits of personality – leisure congruence: Evidence and implications. *Journal of Leisure Research*, 27 (1), 251-274

Michalos, A.C. and Zumbo, B.D. (2003). Leisure activities, health and the quality of life, in A.C. Michalos (ed.), *Essays on the Quality of Life*, 19, Kluwer Academic Publishers, Boston, MA, pp. 217-238.

Michalos, A.C. (2005). Arts and the quality of life: An exploratory study, *Social Indicators Research* 71, pp. 11-59.

Mills, A. S. (1985). Participation motivations for outdoor recreation: A test of Maslow's theory. *Journal of Leisure Research*, 17, 184-199.

Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Den Ouden, M. (2003). Workhome interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping, 16*(2), 195-211.

Moore, D. (1991). Entitlement and justice evaluations: Who should get what and why? *Social Psychology Quarterly, 54*, 208-223.

Moore, D. (1992). *Labor market segmentation and its implications: Social justice, relative deprivation and entitlement*. New York: Garland Publishing.

Moore, D., and Gobi, A. (1995). Role Conflict and Perceptions of Gender Roles (The Case of Israel), *Sex Roles, Vol 32, Nos. 3/4*

Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review, 21*, 986-1010.

Namasivayam, K., & Mount, D.J. (2004). The relationship of work-family conflicts and family-work conflict to job satisfaction, *Journal of Hospitality and Tourism Research, 28*, (2) (2004), pp. 242-250.

Necowitz, L. B., & Roznowski, M. (1994). Negative affectivity and job satisfaction: Cognitive processes underlying the relationship and effects on employee behaviours. *Journal of Vocational Behavior, 45*(3), 270-294.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflicts and work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*, 400-410.

Noor, N. M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: Tests of alternative pathways. *Journal of Social Psychology, 142*(5), 645-662.

Oatley, K., & Jenkins, J. (1996). *Understanding emotions*. Cambridge, MA: Blackwell.

O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology, 77*, 272-279.

O'Driscoll, P. M., Beehr, A. T. (2000). Moderating Effects of Perceived Control and Need for Clarity on the Relationship Between Role Stressors and Employee Affective Reactions. *The Journal of Social Psychology, 140* (2), 151-159.

O'Driscoll, M. & Brough, P (2003). *Job Stress and Burnout*. In M. O'Driscoll, P. Taylor, & T. Kalliath (Eds.). *Organisational psychology in Australia and New Zealand* (pp. 188-211). Melbourne: Oxford University Press.

- Ohta, M., Mizoue, T., Mishima, N., and Ikeda, M. (2007). Effect of the Physical Activities in Leisure Time and Commuting to Work on Mental Health. *Journal of Occupational Health*, 49: 46-52
- Ozcan, M. (1996). *Improving teacher performance: Toward a theory of teacher motivation*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New York.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behaviour*, 22, 551-568.
- Parasuraman, S. and Greenhaus, J. (2002). "Toward reducing some critical gaps in work-family research", *Human Resource Management Review*, Vol. 12 No. 3, pp. 299-312.
- Parker, S. (1997) Work and leisure futures: trends and scenarios, in *Work, Leisure, and Well-being* (edited by J.T. Haworth), Routledge, London, pp. 180–191.
- Πασιαρδή, Γ. (2001) *Το σχολικό κλίμα*, Αθήνα, Τυπωθήτω
- Perrewe, P. L., Hochwarter, W. W., & Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 318–326.
- Phipps, S., Burton, P., and Osberg, L. (2001) 'Time as a source of inequality within marriage: are husbands more satisfied with time for themselves than wives?', *Feminist Economics*, 7:2, 1 - 21
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 417-442.
- Plutchik, R. (1994). *The Psychology and Biology of Emotion*. New York, NY : Harper Collins College Publishers
- Posig, M. and Kickul, J. (2004). Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion, *Women in Management Review*, Vol. 19, pp. 373-386
- Powell, G., N. and Greenhaus, J., H. (2006). Is the opposite of positive negative? Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. *Career Development International*. Vol. 11 No. 7, pp. 650-659
- Rafaeli, A., & Sutton, R. I. (1990). Busy stores and demanding customers: How do they affect the display of positive emotion? *Journal of Academic Management* 33,3, 623–37.

- Ragheb, M. and Griffith, C. (1982). "The contribution of leisure participation and leisure satisfaction of older persons", *Journal of Leisure Research*, Vol. 14, 1982, pp. 295-306.
- Rantanen, J., Pulkkinen, L. and Kinnunen, U. (2005). "The big five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress: a longitudinal view", *Journal of Individual Differences*, Vol. 26, pp. 155-66.
- Raskin, P. M. (2006). Women, work, and family: Three studies of roles and identity among working mothers. *American Behavioral Scientist*, 49(10), 1354-1381.
- Rifkin, J. (1995). The end of work as we know it. *Demos*, 5, 17-30.
- Ritsner, M., Kurs, R., Gibel, A, Ratner, Y., and Endicott, J.(2005). Validity of an abbreviated Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire (Q-LES-Q-18) for schizophrenia, schizoaffective, and mood disorders patients, *Quality of Life Research* 14, pp. 1693-1703.
- Rohland, B.M., Kruse, G.R, Rohrer, J.E. (2004). Validation of a single-item measure of burnout against the Maslach Burnout Inventory among physicians. *Stress & Health* 20(2): 75-79.
- Ross, C., Mirowsky, J., & Huber, J. (1983). Dividing work, sharing work, and in between: Marriage patterns and depression. *American Sociological Review*, 48, 809-823.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Rotondo, D. M., Carlson, D. S., & Kincaid, J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, 32, 275-296.
- Rutherford, S. (2001), "Organizational cultures, women managers and exclusion", *Women in Management Review*, Vol. 16 No.8, pp.371-82.
- Ruyter, K., Wetzels, M. & Feinberg, R. (2001). Role Stress in Call Centers: Its Effects on Employee Performance and Satisfaction. *Journal of Interactive Marketing*, 15 (2), 23-35.
- Saarni, C., Mumme, D. L., & Campos, J. J. (1998). Emotional development: action communication and understanding. In W. Damon (Ed.), *Handbook of child psychology*, Vol. 3 (pp. 237-310). New York: Wiley.
- Saltzstein, A., Ting, Y., Saltzstein, G. H. (2001). Work – Family Balance and Job Satisfaction: The impact of Family Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees, *Public Administration Review*, 452-467



- Sayer, L. C. (2005). Gender, Time and Inequality: Trends in Women's and Men's Paid Work, Unpaid Work and Free Time. *Social Forces* 84
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., Cooper C. L. (2002). *The Handbook of Work and Health Psychology, Second Edition*. New York: Wiley.
- Schmidt, M. (2000). Role theory, emotions, and identity in the department headship of secondary schooling. *Teaching and Teacher Education* ,16, 827-842
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology* 40, 3, 437-53
- Schooler, C., Miller, J., Miller, K. and Richtand, C. (1984). "Work for the Household: Its Nature and Consequences for Husbands and Wives." *American Journal of Sociology* 90(1): 97-124.
- Senecal, C., Vallerand, R.J. and Guay, F. (2001). "Antecedents and outcomes of work-family conflict: toward a motivational model", *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 27, pp. 176-86.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial – organizational psychology* (pp. 25-48). New York: Wiley.
- Shirom, A., and Ezrachi, Y. (2003). On the discriminant validity of burnout, depression and anxiety: A re-examination of the burnout measure. *Anxiety, Stress and Coping*, 16(1): 83-97.
- Simon, R. W. (1995). Gender, multiple roles, role meaning, and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 36: 182-194.
- Sinclair, R. R., Hannigan, M. A., & Tetrick, L. E. (1995). Benefit coverage and employee attitudes: A social exchange perspective. In L. E. Tetrick & J. Barling (Eds.), *Changing employment relations: Behavioral and social perspectives* (pp. 163-185). Washington, DC: American Psychological Association.
- Sinclair, J., Ironside, M and Seifert, R.I. (1996). Classroom Struggle? Market-orientated education reforms and their impact on the teacher labour process *Work, Employment & Society* 10.4
- Snow D. L., Swan S. C., Raghavan C., Connell C. M & Klein I. (2003). The relationship of work stressors, coping and social support to psychological symptoms among female secretarial employees. *Work & Stress*, 17(3), 241-263.
- Spade, Z., & Reese, C. A. (1991). We've come a long way, maybe: College students plans for work and family. *Sex Roles*, 24, 309-320.

Spector, P. E., & Jex, S. M. (1991). Relations of job characteristics from multiple data sources with employee affect, absence, turnover intentions, and health. *Journal of Applied Psychology*, 76, 1, 46–53.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Spreitzer, E., & Snyder, E.E. (1987). Educational – occupational fit and leisure orientation as related to life satisfaction. *Journal of Leisure Research*, 19 (1), 149-158

Stacey, J. (1990). *Brave new families: Stories of domestic upheaval in late twentieth century America*. New York: Basic Books

Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56(3), 475-486.

Stoeva, A.Z., Chiu, R.K. and Greenhaus, J.H. (2002). “Negative affectivity, role stress and work-family conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 60, pp. 1-16.

Sund, K., & Ostwald, S. K. (1985). Dual-earner families' stress levels and personal and life-style-related variables. *Nursing Research*, 34, 357-61

Svallfors, S. (1993). Dimensions of inequality: a comparison of attitudes in Sweden and Britain. *European Sociological Review*, 9, 267-287.

Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.

Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and worklife balance. *Journal of Family & Economic Issues*, 22(2), 101–119.

Taylor, K. F., Kelso, G. I., Cox, G. N., Alloway, W. J., & Matthews, J. P. (1979). Applying Holland's vocational categories to leisure activities. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 199-207.

Teas, L. K. (1983). Supervisory Behavior, Role Stress, and the Job Satisfaction of Industrial Salespeople. *Journal of Marketing Research*, 20, 84-91.

Thoits, P. A. (1987). Negotiating roles. In E. J. Crosby (Ed.), *Spouse, parent, worker: On gender and multiple roles*. New Haven, CT: Yale University Press.

Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6–15.

Thompson, C. A., & Blau, G. (1993). Moving beyond traditional predictors of job involvement: Exploring the impact of work-family conflict and overload. *Journal of Social Behavior and Personality*, 8, 635-646.

Tinsley, H. E. A., & Tinsley, D. J. (1986). A theory of the attributes benefits, and causes of leisure experience. *Leisure Sciences*, 8, 1-45.

Troman G. and Wood, G. (2001). *Primary Teachers' Stress*, RoutledgeFalmer.

Tsiggilis, N., Koustelios, A., Toga, A. (2004). Multivariate relationship and discriminant validity between job satisfaction and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (7), 666-675.

Tucci, J., Goddard, C. and Mitchell, J., (2004). *The Concerns of Australian Parents*, Australian Childhood Foundation, Sydney.

US Census Bureau (2004), "Facts for features".

van Daalen, G., Willemsen, T. M., & Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 462-476.

Van der Berg, R. (2002). Teachers' meanings regarding educational practice. *Review of Educational Research*, 72, 577-625

Varca, P. E., & Shaffer, G. S. (1982). Holland's theory: Stability of avocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 288-298.

Vigoda, E. (2002). Stress-related Aftermaths to Workplace Politics: The Relationships Among Politics, Job Distress, and Aggressive Behavior in Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 571-591.

Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707-726.

Wallace, J. E. (1997). It's about time: A study of hours worked and work spillover among law firm lawyers. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 227-248.

Watkins, C.E., & Subich, L.M. (1995). Annual Review, 1992 – 1994: Career development, reciprocal work – non work interaction, and women's workforce participation. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 109-163

Wayne, J.H., Musisca, N. and Fleeson, W. (2004). "Considering the role of personality in the work-family experience: relationships to the big five to work-family conflict and facilitation", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 64, pp. 108-30.

Weiss, H.M. and Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.

Weiss, H.M. (2002). 'Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences', *Human Resource Management Review*, Vol. 12, pp.173–194.

Weitzman, L J. (1984). Sex role socialization: A focus on women. In J. Freeman (Ed.), *Women: A feminist perspective*. Palo Alto, CA: Mayfield.

Wendel-Vos, G.C.W., Schuit, A.J., Tijhuis, M.A.R. and Kromhout, D. (2004). Leisure time physical activity and health-related quality of life: Cross-sectional and longitudinal associations, *Quality of Life Research* 13, pp. 667–677.

Wiersma, U. J. (1990). Gender differences in job attitude preferences: Work-home role conflict and job level as mediating variables. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 231-243.

Wijndaele, K., Matton, L., Duvigneaud, N., Lefevre, J., De Bourdeaudhuij, I., Duquet, W., Thomis, M., and Philippaerts, R., M. (2007). Association between leisure time physical activity and stress, social support and coping: A cluster-analytical approach. *Psychology of Sport and Exercise* 8, 425–440

Wilensky, H. L. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, 4, 543-560.

Wiley, M. G. (1991). Gender, work and stress: The potential impact of role identity salience and commitment. *The Sociological Quarterly*, 32, 495-510.

Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work–family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37, 837–868.

Winslow, S. (2005). Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26(6), 727-755.

Witt, P. A., Ellis, G., & Niles, S. H. (1984). Leisure counseling with special populations. In E. T. Dowd (Ed.), *Leisure Counseling, Concepts and Applications* (pp. 198-213). Springfield II: Charles C. Thomas.

Youngblood, S. A., & Chambers-Cook, K. (1984). Child care assistance can improve employee attitude and behavior. *Personnel Administrator*, 29(2), 45–46, 93–95.



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ



004000091393

