

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**"Το ύφος δεσμού των διευθυντών δημοτικών σχολείων σε σχέση με τον πολιτισμικό
εαυτό και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών"**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ: ΜΑΤΑΥΤΣΗ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΑΦΕΤΣΙΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

ΒΟΛΟΣ 2016

ΔΗΛΩΣΗ

Η Παρασκευή Ματαυτσή, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο *"Το ύφος δεσμού των διευθυντών δημοτικών σχολείων σε σχέση με τον πολιτισμικό εαυτό και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών"*, αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή / και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η ΔΗΛΟΥΣΑ

ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ ΜΑΤΑΥΤΣΗ

«...δεν υπάρχουν πιο σημαντικές μορφές επικοινωνίας ανάμεσα σε δυο ανθρώπους , από αυτές που εκφράζονται συναισθηματικά , και καμιά πληροφορία πιο ζωτική για την κατασκευή μοντέλων για τον εαυτό και τους άλλους , από το πώς ο ένας αισθάνεται για τον άλλον.»

JOHN BOWLBY

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τίτλος εργασίας:

Το ύφος δεσμού των διευθυντών δημοτικών σχολείων σε σχέση με τον πολιτισμικό εαυτό και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Όνομα και Επίθετο: Παρασκευή Ματαυτσή

Επαγγελματική θέση και e-mail: Εκπαιδευτικός ΕΑΕ Π.Ε 70 - vivian.mata@hotmail.com

Επιβλέπων καθηγητής: Κωνσταντίνος Καφέτσιος

Το πώς κατασκευάζεται το συναίσθημα στην καθημερινή αλληλεπίδραση, δεν επηρεάζεται μόνο από παράγοντες που έχουν να κάνουν με την προσωπικότητα αλλά και κοινωνικούς παράγοντες, όπως τα πολιτισμικά σύνδρομα (ατομικισμός-κολεκτιβισμός) και συναφείς κοινωνικές κατασκευές του εαυτού (ιδιοκεντρισμός-αλλοκεντρισμός), (Καφέτσιος, & Λεοντοπούλου, 2006). Η θεωρία του δεσμού (attachment theory, Bowlby, 1969.1988), έχει αναχθεί σε ένα κεντρικό εξηγηματικό πλαίσιο για τις ατομικές διαφορές στην ψυχοσυναισθηματική εξέλιξη και την ψυχική υγεία, σε όλο το φάσμα της ζωής του ατόμου (Parkes, Hinde, & Marris, 1991). Ένα σύνολο παραγόντων, όπως οργανωτικοί, ατομικοί, κοινωνικοί, περιβαλλοντικοί και πολιτισμικοί, επηρεάζουν και καθορίζουν τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων (Κάντας, 2009).

Σκοπός της παρούσας έρευνας, είναι να εξετάσουμε και να καταγράψουμε, αν και κατά πόσο σχετίζεται το ύφος δεσμού (ασφαλής, έμμονος, αποφυγής τύπος) των διευθυντών δημοτικών σχολείων με τον πολιτισμικό εαυτό (τα πολιτισμικά σύνδρομα και τις κατασκευές του εαυτού) των εκπαιδευτικών-υφισταμένων. Όπως επίσης αν και κατά πόσο, το ύφος δεσμού (ασφαλής, έμμονος, αποφυγής τύπος) των διευθυντών δημοτικών σχολείων, σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων και με όλες τις υπόλοιπες εξαρτημένες μεταβλητές (συναισθήματα, στρες, επαγγελματική εξουθένωση στην εργασία και LMX). Επίσης, εξετάστηκε κατά πόσο τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών-υφισταμένων, φύλο, ηλικία και προϋπηρεσία, διαφοροποιούν τις αντιλήψεις τους για την επαγγελματική ικανοποίηση.

Πρόκειται για μια κοινωνική έρευνα που διεξήχθη το σχολικό έτος 2015-16. Το δείγμα αποτελούνταν από 150 εκπαιδευτικούς, 25 διευθυντές από ισάριθμα δημοτικά δημόσια σχολεία και 5 εκπαιδευτικούς-υφιστάμενους, διαφόρων ειδικοτήτων στο κάθε σχολείο, στους νομούς Θεσσαλονίκης, Πέλλας και Κιλκίς. Τα ανώνυμα ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς που δουλέψαμε ως ερευνητικά εργαλεία, ήταν κοινά για διευθυντές και εκπαιδευτικούς-υφιστάμενους. Η στατιστική επεξεργασία και η ανάλυση των δεδομένων έγινε με SPSS ver. 20. Οι κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν είναι: α) η κλίμακα συναισθημάτων των εκπαιδευτικών στην εργασία, Job Affect Scale (Brief, et al., 1988), β) συναισθημάτων και συμπεριφορών σε διάφορες καταστάσεις (emotions and attitudes in different situations), Singelis, Th. (1994), The Measurement of Independent and Interdependent Self-Construals & Singelis Th., Triandis H., Bhawuk Dh. & Gelfand M. (1995), Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism γ) επαγγελματικής ικανοποίησης (general index of job satisfaction), "Job Satisfaction Scale" των Brayfield και Rothe (1951), στα ελληνικά από τους Kafetsios & Loumakou (2007), δ) συναλλαγής με τον προϊστάμενο, generalized immediacy scale (Andersen 1978,1979), ε) αξιολόγησης βιωμάτων σε κοντινές σχέσεις ή δεσμού ενηλίκων, Experiences in Close Relationships Inventory Revised (G-ECR_R) (Fraleay, Waller, & Brennan, 2000) μεταφορά στα ελληνικά Tsagarakis, Kafetsios, & Stalikas, (2005), στ) του αντιλαμβανόμενου stress (perceived stress scale, PSS, Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983) και η ζ) η κλίμακα της επαγγελματικής εξουθένωσης Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1986 ·Αναγνωστόπουλος & Παπαδάτου, 1992).

Από τα αποτελέσματα της έρευνάς μας, προέκυψε ότι ο ασφαλής τύπος δεσμού των διευθυντών δεν έχει στατιστικά σημαντική σχέση με τον πολιτισμικό εαυτό των εκπαιδευτικών υφισταμένων, ενώ σχετίζεται θετικά με το θετικό συναίσθημα στην εργασία των εκπαιδευτικών-υφισταμένων, την επαγγελματική ικανοποίηση αυτών και τη σχέση συναλλαγής μεταξύ προϊσταμένου-υφισταμένου. Ο ασφαλής τύπος δεσμού των διευθυντών δημοτικών σχολείων, σχετίζεται αρνητικά με το αρνητικό συναίσθημα των εκπαιδευτικών-υφισταμένων και την επαγγελματική εξουθένωση αυτών. Ο τύπος άγχος-εμμοχής των διευθυντών, σχετίζεται θετικά με το αρνητικό συναίσθημα και την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων, ενώ υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση με το θετικό συναίσθημα των εκπαιδευτικών-υφισταμένων (αρνητική σχέση) αλλά και τη συναλλαγή (αρνητική σχέση). Ο αποφυγής τύπος των διευθυντών σχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων. Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων, δεν επηρεάζεται από το φύλο, αλλά φαίνεται να έχει μια ασθενή αρνητική συσχέτιση με την ηλικία και την προϋπηρεσία. Το αρνητικό και θετικό συναίσθημα τους, δε σχετίζεται με το φύλο. Παρατηρείται όμως σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ θετικού συναισθήματος ηλικίας και προϋπηρεσίας. Η σχέση συναλλαγής με τον προϊστάμενο συσχετίζεται με το φύλο των εκπαιδευτικών υφισταμένων και αρνητικά με την προϋπηρεσία και την ηλικία. Το στρες στην εργασία των εκπαιδευτικών υφισταμένων δε φαίνεται να επηρεάζεται από το φύλο, αλλά έχει θετική συσχέτιση με την ηλικία και τα χρόνια προϋπηρεσίας. Η επαγγελματική τους εξουθένωση, δεν επηρεάζεται από το φύλο και την προϋπηρεσία, αλλά έχει θετική συσχέτιση με την ηλικία.

Αυτά τα πορίσματα ερμηνεύονται, μέσα από μία κοινωνικο-αλληλεπιδραστική προοπτική η οποία τονίζει τη σχέση συναλλαγής που αναπτύσσεται μεταξύ διευθυντή και υφισταμένου και συνεισφέρει σε μία κατανόηση της επίδρασης των συναισθημάτων, είτε ενδοατομικά είτε διαπροσωπικά. Η παρούσα μελέτη, αποτελεί γενικότερα μία από τις πρώτες έρευνες που εξετάζουν το ύφος δεσμού των διευθυντών δημοτικών σχολείων, σε σχέση με τον πολιτισμικό εαυτό και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Λέξεις-κλειδιά: ύφος δεσμού, διευθυντές, πολιτισμικός εαυτός, επαγγελματική ικανοποίηση, εκπαιδευτικοί- υφισταμένοι

Βιβλιογραφικές αναφορές:

- Αναγνωστόπουλος, Φ., & Παπαδάτου, Α. (1992).** Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου καταγραφής επαγγελματικής εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών. *Ψυχολογικά Θέματα*, 5, 183-202.
- Andersen, J. F. (1979).** Teacher immediacy as a predictor of teaching effectiveness. In D. Nimmo (Ed.), *Communication Yearbook 3* (pp. 543-559). New Brunswick, NJ: Transaction Books.
- Andersen, J. F. (1978).** *The relationship between teacher immediacy and teaching effectiveness.* Unpublished doctoral dissertation, West Virginia University, Morgantown.
- Brayfidd, A. H., & Rothe, H. F. (1951).** An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311
- Brief, A. P., Burke, M. J., George, J. M., Robinson, B. S., & Webster, J. (1988).** Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? *Journal of Applied Psychology*, 73: 193-198.
- Cohen, S., Kamarck, T., Mermelstein, R. (1983).** A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.

- Fraley, R. C., Waller, N. G., & Brennan, K. A. (2000).** An item-response theory analysis of self-report measures of adult attachment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 350-365.
- Κάντας, Α. (2009).** *Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Καφέτσιος, Κ. & Λεοντοπούλου, Σ. (2006).** Πολιτισμικά Σύνδρομα και Κατασκευή του Εαυτού: Επιδράσεις στο Συναίσθημα και στο Ευ ζην. Στο Μ. Πουρκός (Επιμ.), Σώμα, εκπαίδευση και βιωματική γνώση: Κοινωνικοπολιτισμικές πρακτικές και διαστάσεις της μη λεκτικής επικοινωνίας και αφήγησης (σσ. 252-262). Αθήνα: Ατραπός.
- 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 Organization and Emotion*, 2.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986).** Maslach Burnout Inventory: Second Edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Parkes, C. M., Hinde, J. S., & Marris, P. (1991).** Attachment Across the Life Cycle. London Routledge.
- Singelis, Th. (1994).** The Measurement of Independent and Interdependent Self-Construals, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, p. 580-591
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D., & Gelfand, M. J. (1995).** Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: A theoretical and measurement refinement. *Cross-Cultural Research*, 29, 240-275.
- Tsagarakis, M., Kafetsios, K. & Stalikas, A. (2007).** Reliability and Validity of the Greek Version of the Revised Experiences in Close Relationships Measure of Adult Attachment, *European Journal of Psychological Assessment*, 23, 47-55.

ABSTRACT

Title of thesis:

The style attachment of primary schools headmasters, in relation to the cultural self and job satisfaction of teachers

Name and surname: Paraskevi Mataftsi

Professional position and e-mail: Teacher & teacher for children with special needs-
vivian.mata@hotmail.com

Supervising Professor: Konstantinos Kafetsios

The construction of emotion in everyday interaction is not only affected by personality factors but also by social factors, such as cultural syndromes (individualism-collectivism) and (idiocentrism-allocentrism) other relevant social constructions of the self (Kafetsios & Leontopoulou, 2005). Attachment theory (Bowlby, 1969,1988) has become a potent theoretical framework that explains individual differences in socio-emotional development, mental health, and wellbeing across the lifespan (Parkes, Hinde, & Marris, 1991). A number of factors, such as organizational, individual, social, environmental and cultural, influence and determine the level of job satisfaction of employees (Κάντας, 2009).

The purpose of this research is to examine and record, on whether, the style attachment (safe, preoccupied, avoidant) of primary schools headmasters related with culture self (cultural syndromes and self construction) of teacher-subordinates. As well as on whether the style attachment (safe, preoccupied, avoidant) of primary schools headmasters associated with job satisfaction of teachers-headmasters and all other dependent variables (emotions, stress, burnout at work and LMX). It also examined whether the demographic characteristics of the teacher- subordinates, sex, age and previous experience, differentiate their perceptions of job satisfaction.

This social survey was conducted during the 2015-2016 school year. The sample of the research consisted of 25 primary school headmasters and 125 teachers-subordinates from every school, Thessalonikis, Pellas and Kilkis, who answered self report questionnaires. The anonymous self-reporting questionnaires worked as research tools and they were common for headmasters and teachers-subordinates. Statistical analysis and data analysis were done with SPSS ver. 20. The measurement scales used in the survey are: a) the emotions scale educational work, Job Affect Scale (Brief, et al., 1988), b) emotions and behaviors in different situations (emotions and attitudes in different situations), Singelis, Th. (1994), The Measurement of Independent and Interdependent Self-Construals & Singelis Th., Triandis H., Bhawuk Dh. & Gelfand M. (1995), Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism c) job satisfaction (general index of job satisfaction), "Job Satisfaction Scale" of Brayfield and Rothe (1951), in Greek by Kafetsios & Loumakou (2007), d) transaction with the head, generalized immediacy scale (Andersen 1978, 1979), e) experiences evaluation in close relationships or adult bond, experiences in Close relationships Inventory Revised (G-ECR_R) (Fraleay, Waller, & Brennan, 2000) transfer to Greek Tsagarakis, Kafetsios, & Stalikas, (2005), f) the perceived stress (perceived stress scale, PSS, Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983), and g) the scale of burnout Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1986 · Anagnostopoulos & Papadatou, 1992).

The results of our research showed that the safe style attachment of managers has no statistically significant relationship with the cultural self teacher-subordinates, while positively related to positive emotion at work teachers-subordinates, job satisfaction of these

and transaction relationship between headmaster and subordinates. The safe style of primary schools headmasters, negatively associated with negative emotion teacher- subordinates and working burnout. The style of stress-preoccupied positively associated with negative emotion and burnout of teacher- subordinates, and there is a statistically significant relationship with the positive sentiment teacher- subordinates (negative relationship) and transaction (negative relationship). The avoidant type of headmasters is negatively related to job satisfaction of teachers-subordinates. Job satisfaction of teachers-subordinates, is not affected by sex, but appears to have a weak negative correlation with age and negative correlation with years of experience. The negative and positive emotion, is not related to sex. But there is a significant negative correlation between positive emotion with years of experience and age. The transaction relationship with the headmaster is related by sex teachers-subordinates and negative with years of experience and age. Teachers' stress at work does not seem to be influenced by sex, but has a positive correlation with age and years of previous experience. Their burnout is not influenced by sex and previous experience, but has a positive correlation with age.

These findings are interpreted in a social-interactionist perspective, that highlights headmaster and teacher- subordinates emotional exchanges, and contributes to the understanding of the effects of emotions intrapersonally and interpersonally.

The present study is, in general, one of the first researches which investigate the style attachment of primary schools headmasters, in relation to the cultural self and job satisfaction of teachers.

Keywords: attachment style, headmasters, cultural self, job satisfaction, teachers-subordinates

Bibliographic References:

- Αναγνωστόπουλος, Φ., & Παπαδάτου, Α. (1992).** Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου καταγραφής επαγγελματικής εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών. *Ψυχολογικά Θέματα*, 5, 183-202.
- Andersen, J. F. (1978).** *The relationship between teacher immediacy and teaching effectiveness.* Unpublished doctoral dissertation, West Virginia University, Morgantown.
- Andersen, J. F. (1979).** Teacher immediacy as a predictor of teaching effectiveness. In D. Nimmo (Ed.), *Communication Yearbook 3* (pp. 543-559). New Brunswick, NJ: Transaction Books.
- Brayfidd, A. H., & Rothe, H. F. (1951).** An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311
- Brief, A. P., Burke, M. J., George, J. M., Robinson, B. S., & Webster, J. (1988).** Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? *Journal of Applied Psychology*, 73: 193-198.
- Cohen, S., Kamarck, T., Mermelstein, R. (1983).** A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- Fraley, R. C., Waller, N. G., & Brennan, K. A. (2000).** An item-response theory analysis of self-report measures of adult attachment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 350-365.

- Κάντας, Α. (2009).** *Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Καφέτσιος, Κ. & Λεοντοπούλου, Σ. (2006).** Πολιτισμικά Σύνδρομα και Κατασκευή του Εαυτού: Επιδράσεις στο Συναίσθημα και στο Ευ ζην. Στο Μ. Πουρκός (Επιμ.), Σώμα, εκπαίδευση και βιωματική γνώση: Κοινωνικοπολιτισμικές πρακτικές και διαστάσεις της μη λεκτικής επικοινωνίας και αφήγησης (σσ. 252-262). Αθήνα: Ατραπός.
- 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 Organization and Emotion*, 2.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986).** Maslach Burnout Inventory: Second Edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Parkes, C. M., Hinde, J. S., & Marris, P. (1991).** Attachment Across the Life Cycle. London Routledge.
- Singelis, Th. (1994).** The Measurement of Independent and Interdependent Self-Construals, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, p. 580-591
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D., & Gelfand, M. J. (1995).** Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: A theoretical and measurement refinement. *Cross-Cultural Research*, 29, 240-275.
- Tsagarakis, M., Kafetsios, K. & Stalikas, A. (2007).** Reliability and Validity of the Greek Version of the Revised Experiences in Close Relationships Measure of Adult Attachment, *European Journal of Psychological Assessment*, 23, 47–55.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Μια διπλωματική εργασία, αποτελεί τον καρπό συλλογικής προσπάθειας κι ας υπαγορεύεται μόνο από ένα πρόσωπο. Νιώθω την ανάγκη να ευχαριστήσω από καρδιάς, τα πρόσωπα εκείνα που συνέβαλαν ουσιωδώς στην ολοκλήρωσή της και μαζί της στο τέρμα της διαδρομής ενός ακόμα ταξιδιού προς τη γνώση, με κατεύθυνση, αυτή τη φορά, την Οργάνωση & Διοίκηση της Εκπαίδευσης.

Πρωτίστως, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα της διπλωματικής μου εργασίας, κ. Καφέτσιο Κωνσταντίνο, Αναπληρωτή Καθηγητή Τμήματος Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης, για την έμπνευση της ευρύτερης προβληματικής του θέματος της διπλωματικής, για την καθοδήγησή και τις πολύ χρήσιμες υποδείξεις του. Την κ. Σαραφίδου Γιασεμή-Όλγα, Καθηγήτρια Στατιστικής, για την πολύτιμη βοήθειά της.

Θερμά ευχαριστώ όλους τους καθηγητές του Μεταπτυχιακού, "Οργάνωση & Διοίκηση της Εκπαίδευσης" για τις γνώσεις που μου μετέδωσαν. Τους συμφοιτητές μου, για τις μοναδικές εμπειρίες που θα με συντροφεύουν για πάντα.

Τη φίλη καρδιάς και συμφοιτήτρια μου, Ζωή Τσιούτσου, συνοδοιπόρο στη συγγραφή της διπλωματικής, για την άψογη συνεργασία και την ουσιαστική ηθική και ψυχολογική συμβολή της. Τη συνάδελφο Φωτεινή Κεφαλίδου, για την πολύτιμη βοήθειά της, όπως και όλους τους συναδέλφους, με ιδιαίτερη μνεία σ' αυτούς του δημοτικού σχολείου Ν. Βρασνών, που συνεργάστηκαν με προθυμία και διέθεσαν το χρόνο τους, για την πραγματοποίηση της έρευνας.

Και τέλος, ευχαριστώ την πολυμελή οικογένεια μου για την κατανόηση και τη στήριξη που μου παρέχει σε κάθε εγχείρημα. Όλοι αυτοί οι άνθρωποι, συμμετείχαν ενεργά κι έκαναν τη διαδρομή αυτή ευκολότερη και ομορφότερη. Τίποτα δε θα είχε ολοκληρωθεί χωρίς τη δική τους, πολύτιμη συμβολή.

Παρασκευή Ματαυτσή
Βόλος, Οκτώβριος 2016

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	iv
ABSTRACT	ix
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	x
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	xii
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΕΙΣΑΓΩΓΗ	2

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΣ ΕΑΥΤΟΣ

2.1. Εννοιολογική προσέγγιση.....	6
2.2. Ατομικισμός.....	7
2.3. Κολεκτιβισμός.....	8
2.4. Ανεξάρτητος και αλληλεξαρτώμενος εαυτός.....	10
2.5. Οριζόντιος και κάθετος ατομικισμός και κολεκτιβισμός.....	11
2.6. Διαφορές φύλου σε οριζόντιους και κάθετους πολιτιστικούς πολιτισμούς.....	12
2.7. Τα επίπεδα του εαυτού.....	13
2.8. Ενσωμάτωση άλλων στον εαυτό.....	13
2.9. Πώς επηρεάζει ο πολιτισμός το είδος του δεσμού.....	14

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΘΕΩΡΙΑ ΔΕΣΜΟΥ (ΥΦΟΣ ΔΕΣΜΟΥ)

3.1. Εννοιολογική προσέγγιση.....	16
3.2. Τύποι Δεσμού και ατομικές διαφορές.....	18
3.3. Τα ενεργά μοντέλα δεσμού στην εξέλιξη της προσωπικότητας και στις μετέπειτα σχέσεις.....	24

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ

4.1.Επαγγελματική ικανοποίηση.....	27
4.2. Συναισθήματα στην εργασία.....	30
4.3. Σχέσεις συναλλαγής με προϊστάμενο.....	33
4.4. Στρες στην εργασία.....	36
4.5. Επαγγελματική εξουθένωση.....	38

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

5.1. Ερευνητικές υποθέσεις	39
5.2. Το δείγμα της έρευνας.....	40
5.3. Μέθοδος συλλογής υλικού- Κλίμακες	43
5.4. Διαδικασία συλλογής δεδομένων & διεξαγωγής της έρευνας.....	44

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....46

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ- ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....53

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 : ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....69

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....71

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α (Πίνακες).....85

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β (Ερωτηματολόγιο διευθυντών-εκπαιδευτικών).....88

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι συναισθηματικές εμπειρίες των ατόμων, είναι από τις περιοχές οι οποίες θεωρούνται ότι αντικατοπτρίζουν τις πολιτισμικές αξίες τους. Σύμφωνα με εύρημα πρόσφατης μελέτης, μια ιδιοκεντρική κατανόηση του εαυτού, οδηγεί σε χαμηλότερα επίπεδα θετικών συναισθημάτων στις διαπροσωπικές σχέσεις (Nezlek, Kafetsios, & Smith, 2008), επιβεβαιώνοντας υποθέσεις (Triandis, 1995) για το ότι το άτομο σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο, θα πρέπει να υιοθετεί μια κατανόηση του εαυτού, σχετική με το κυρίαρχο μοντέλο μιας κοινωνίας.

Το πώς κατασκευάζεται το συναίσθημα και ιδιαίτερα το συγκινησιακό κομμάτι του συναίσθηματος στην καθημερινή αλληλεπίδραση, δεν επηρεάζεται μόνο από παράγοντες που έχουν να κάνουν με την προσωπικότητα αλλά κοινωνικούς παράγοντες όπως τα πολιτισμικά σύνδρομα (ατομικισμός) και συναφείς κοινωνικές κατασκευές του εαυτού (ιδιοκεντρισμός-αλλοκεντρισμός). Ένας σημαντικός όγκος ερευνών υποδεικνύει, ότι τα ανθρώπινα συναίσθημα επηρεάζονται έντονα από τις κυρίαρχες δομές της δράσης και αλληλεπίδρασης, που εκδηλώνονται στο εκάστοτε πολιτισμικό πλαίσιο (Kitayama, Markus, & Kurokawa, 2000). Οι διαπροσωπικές σχέσεις, βρίσκονται στο σημείο «διασταύρωσης» του «ατομικού» με το «συλλογικό» (Καφέτσιος, 2005).

Έχει διαπιστωθεί ότι ακόμη και στο ίδιο πολιτισμικό πλαίσιο, τα άτομα μπορεί να διαφέρουν πολύ σε αυτές τις διαστάσεις, παρόλη τη γενικότερη συναίνεση σχετικά με την ύπαρξη σημαντικών διαφορών, στις δομές του εαυτού, ανάμεσα σε άτομα που προέρχονται από ατομικιστικές ή κollectιβιστικές κουλτούρες (Kashima, Yamaguchi, Kim, Choi, Gelfand, & Yuki, 1995; Markus & Kitayama, 1991; Singelis, 1994).

Η θεωρία του Δεσμού, η οποία έγινε γνωστή περίπου 30 χρόνια πριν (Bowlby, 1980, Ainsworth et al., 1978), φαίνεται σήμερα να υπόσχεται πολλά σε ένα πλήθος ερευνητών, καθώς συνδέεται όλο και περισσότερο, με την ανάπτυξη της εμπιστοσύνης ενός ατόμου (σε αντίθεση με τη δυσπιστία), καθώς και με την ανάπτυξη μιας υγιούς προσωπικότητας και την ικανότητα να αναπτύσσει συναισθηματικούς δεσμούς οικειότητας με άλλα άτομα. (Λεονταρή, 2000). Εφαρμόζεται δε ολοένα και περισσότερο, σε δείγματα που δεν περιορίζονται στη βρεφική ηλικία, αλλά και σε κλινικά ακραία δείγματα και σε δείγματα που προέρχονται από μια ποικιλία πολιτισμών. Συνιστά μια ψυχολογική θεώρηση που επικεντρώνεται στις διαπροσωπικές σχέσεις ως αναπόσπαστο κομμάτι της ψυχοσυναισθηματικής εξέλιξης του ατόμου και της δυνατότητας για δημιουργία υγιών, συναισθηματικά πλούσιων σχέσεων σε όλο το ηλιακό φάσμα. Εξετάζει το ρόλο που παίζουν

οι στενοί και μακράς διάρκειας συναισθηματικοί δεσμοί στη διαμόρφωση της προσωπικότητας.

Η ποιότητα του δεσμού στη βρεφική ηλικία έχει αναγνωριστεί ως ένα βασικό χαρακτηριστικό στην ανάπτυξη της προσωπικότητας χάρη στο έργο του John Bowlby, ο οποίος μας έδωσε μια θεωρία της ανθρώπινης προσαρμογής, και της Mary Ainsworth, της οποίας η θεωρία για τις βασικές μορφές προσκόλλησης, μας έχει οδηγήσει στη μελέτη των στρατηγικών αυτοπροστασίας.

Η σχέση των τύπων δεσμού και του θετικού συναισθήματος καταδείχτηκε και σε έρευνα στην Ελλάδα (Καφέτσιος & Λυδάκη, 2004), όπου βρέθηκε ότι τόσο τα θετικά όσο και τα αρνητικά συναισθήματα στις κοινωνικές επαφές ενεργοποιούνται ως αποτέλεσμα των τύπων δεσμού και φαίνεται να έχουν θετική ή αρνητική επίδραση (αντίστοιχα) στην ψυχική υγεία του ατόμου. Κάτω από τους τύπους δεσμού δεν βρίσκεται κάποιο χαρακτηριστικό της προσωπικότητας ή ψυχαναλυτικό κατάλοιπο των πρώιμων χρόνων της παιδικής ηλικίας που διατηρείται στο χρόνο, αλλά ένας τύπος αλληλεπίδρασης με τους άλλους (Wachtel, 1977).

Το επαγγελματικό περιβάλλον είναι ο κατεξοχήν χώρος όπου αναπτύσσονται συναισθήματα και καλλιεργούνται διαπροσωπικές σχέσεις, οι οποίες επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα τόσο των ίδιων των εργαζομένων σε κάθε επίπεδο και έκφραση της εργασίας τους, όσο και του σχολείου κατ' επέκταση. Η επικοινωνία και η συνεργασία βελτιώνουν το σχολικό κλίμα και συνδέονται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και την αποτελεσματικότητα του σχολείου (Sotiriou & Iordanidis, 2015). Η αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το πώς αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί για την εργασία τους καθώς και από το ανοιχτό, επικοινωνιακό κλίμα στο σχολικό περιβάλλον (Παπαδόπουλος, 2013).

Το συναίσθημα, ο τρόπος που το χειρίζεται και το εκφράζει κάθε άτομο, είναι μείζονος σημασίας για την ψυχική υγεία του ατόμου, πηγάζει από τους τύπους δεσμού και επηρεάζεται από τις διαπροσωπικές σχέσεις (Καφέτσιος & Λυδάκη, 2005).

Η έρευνα πάνω στο θέμα " Το ύφος δεσμού των διευθυντών δημοτικών σχολείων σε σχέση με τον πολιτισμικό εαυτό και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων" είναι περιορισμένη και αφορά κυρίως, τη σχέση του δεσμού με την επαγγελματική ικανοποίηση. Ως εκ τούτου, είναι μια πρωτότυπη έρευνα με σκοπό τη διερεύνηση της σχέσης του ύφους δεσμού με τον πολιτισμικό εαυτό των εκπαιδευτικών-υφισταμένων και την περαιτέρω διερεύνηση της σχέσης του ύφους δεσμού των δ/ντών δημοτικών σχολείων με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

2. ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΣ ΕΑΥΤΟΣ

2.1. Εννοιολογική προσέγγιση

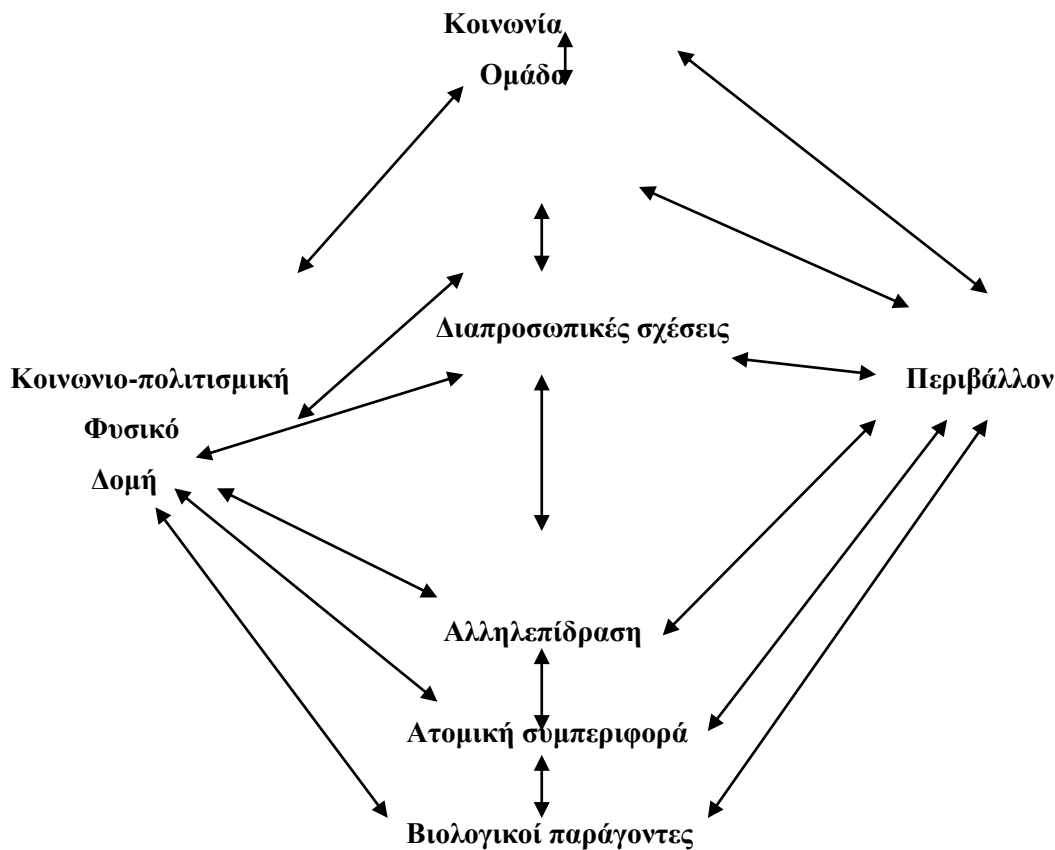
Όπως αναφέραμε, στόχος αυτής της ερευνητικής εργασίας είναι να εξετάσει παράγοντες που μπορεί να επηρεάζουν τις διαπροσωπικές σχέσεις και κατ' επέκταση την ικανοποίηση που βιώνουμε στις σχέσεις αυτές. Ένας παράγοντας, είναι ο τύπος δεσμού που έχουμε αποκτήσει από τη βρεφική ηλικία μας, ο οποίος διατηρείται σε όλη μας τη ζωή και επηρεάζει τον τρόπο που αντιλαμβανόμαστε τον εαυτό μας και τους άλλους. Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας, που επίσης αξίζει προσοχή είναι οι πολιτισμικές διαφορές. Σύμφωνα με τον Triandis (1996), ο πολιτισμός αποτελείται από κοινά συστήματα νοημάτων, τα οποία παρέχουν στο άτομο πρότυπα για το πώς να αντιλαμβάνεται, να διαμορφώνει πεποιθήσεις, να αξιολογεί, να επικοινωνεί και να δρα ανάμεσα σε άτομα που μοιράζονται την ίδια γλώσσα, ιστορική περίοδο και γεωγραφική περιοχή. Επομένως ο πολιτισμός είναι καθοριστικός παράγοντας για το τι σημαίνει να είναι κανείς άτομο. Σύμφωνα με τους Kitayama και συνεργάτες (1997), ο πολιτισμός μπορεί να προσφέρει στο άτομο, μέσω της κοινωνικοποίησης, ένα σύνολο γνωστικών, συναισθηματικών και κινητήριων διαδικασιών, το οποίο το βοηθούν να λειτουργεί φυσικά, ευέλικτα και προσαρμοστικά σε καταστάσεις, οι οποίες είναι κοινές και επαναλαμβανόμενες σε ένα πολιτισμικό πλαίσιο. Έτσι λοιπόν διαπιστώνουμε ότι το πολιτισμικό σύστημα όχι μόνο διαμορφώνει και καθορίζει το πώς πρέπει να συμπεριφερόμαστε, αλλά ταυτόχρονα και η συμπεριφορά μας καθορίζει και ενισχύει το πολιτικό σύστημα στο οποίο ζούμε. Έρευνες έχουν δείξει ότι ακόμη και σε κοινωνίες με υψηλό βαθμό ατομικισμού όπως οι ΗΠΑ και η Βρετανία, οι άνθρωποι περνούν το 47% του χρόνου τους με τη συντροφιά των άλλων, τονίζοντας ότι οι στενές διαπροσωπικές σχέσεις είναι πολύ σημαντικές ψυχολογικές συνισταμένες.

Η κουλτούρα αποτελείται από ρητές και άρρητες μορφές συμπεριφοράς οι οποίες αποκτώνται και μεταβιβάζονται μέσω συμβόλων και αποτελούν τα χαρακτηριστικά επιτεύγματα των ανθρώπινων ομάδων . Ο βασικός ιστός της κουλτούρας αποτελείται από παραδοσιακές και επιλεγμένες ιδέες ιδιαίτερα δε, από τις αξίες με τις οποίες οι ιδέες αυτές συνδέονται. Η κουλτούρα προσανατολίζει ή κατευθύνει τα άτομα σε ένα χαρακτηριστικό τύπο κοινωνικής συμπεριφοράς και υπάρχει ισχυρός δεσμός με την προσωπικότητα.

Οι διαπολιτισμικές διαφορές στο συναίσθημα (emotion), απορρέουν ή αντικατροπτίζουν

διαφορές σε πολιτισμικές αξίες, ιδιαίτερα για πολιτισμικές διαφορές οι οποίες είναι γνωστές με τους όρους ατομικισμός - κολεκτιβισμός (Triandis, 1995) αλλά και άλλες σχετικές κατασκευές του εαυτού. Ο Triandis. (1988) διαχωρίζει τον εαυτό με δύο όρους, τον ιδιοκεντρισμό (idiocentrism) και τον αλλοκεντρισμό (allocentrism). Τα ιδιοκεντρικά άτομα, δηλαδή, τείνουν προς μια ανάγκη επίτευξης, την ανομία, την αποξένωση, τη μοναξιά και αξίες όπως μια άνετη ζωή, απόλαυση και κοινωνική αναγνώριση, ενώ τα αλλοκεντρικά άτομα τείνουν προς την συνεργασία, την κοινωνική υποστήριξη, την ισότητα και την εντιμότητα. Η έννοια του, διαφέρει σημαντικά από πολιτισμό σε πολιτισμό. Η διάσταση ατομικισμός-συλλογικότητα (individualism-collectivism) έχει κυριαρχήσει τη διαπολιτισμική έρευνα από τη δεκαετία του 1980, που την εισήγαγε ο Hofstede, με την έρευνά του για τις εργασιακές αξίες σε περισσότερες από 40 χώρες. Οι πολιτισμικές αξίες του ατομικισμού - κολεκτιβισμού, αναφέρονται σε σύνολα κοινωνικών πλαισίων, νοημάτων αλλά και θεσμών τα οποία θεωρούνται πως επηρεάζουν τη συναισθηματική εμπειρία και έκφραση διαπροσωπικά αλλά και ενδοατομικά. Οι συναισθηματικές εμπειρίες των ατόμων θεωρούνται ότι αντικατοπτρίζουν τις πολιτισμικές τους αξίες. Ο ατομικισμός - κολεκτιβισμός είναι μια αναλυτική διάσταση, η οποία μας βοηθά να καταλάβουμε πόσο σημαντικά είναι για το άτομο, τα προσωπικά ενδιαφέροντα και οι κοινές επιδιώξεις που έχει, όταν ανήκει σε μια κοινωνία. Η διάσταση αυτή έχει να κάνει δηλαδή με το αν σκεφτόμαστε και σε τι βαθμό με όρους «εγώ ή εμείς». Όπως, θα δούμε στη συνέχεια, ως μέλη ενός πολιτισμού, καθώς κοινωνικοποιούμαστε, μαθαίνουμε ποιες είναι οι μεγαλύτερες αξίες του πολιτισμού μας και αποκτούμε συγκεκριμένους και προτιμώμενους τρόπους για το πώς προσδοκούμε να βλέπουμε τους εαυτούς μας (Kafetsios & Leontopoulou, 2006)

Σύμφωνα με τον Hofstede (1980), οι κουλτούρες μπορούν να διαχωριστούν με όρους ατομικισμού και συλλογικότητας, όροι που διαμορφώνουν διαφορετικά σύνολα αξιών και κοινωνικών πρακτικών. Οι κοινωνικοί ψυχολόγοι φαίνεται να καταλήγουν στο ότι οι διαφορετικοί αυτοί τύποι κουλτούρας, όπως είναι ο ατομικισμός και ο κολεκτιβισμός, επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται ο εαυτός μας και επιδρούν τελικά στις γνωστικές λειτουργίες, στα συναισθήματα, στις πράξεις και στη συμπεριφορά μας. Ο Hinde (1999), διατυπώνει με επιφύλαξη ότι "μία σχέση είναι περισσότερο από το σύνολο των αλληλεπιδράσεων που τη συνθέτουν".



Σχήμα 2.1.1: Το μοντέλο του Hinde για τη διαλεκτική σχέση ανάμεσα σε διαδοχικά επίπεδα κοινωνικής πολυπλοκότητας

Στη χώρα μας, από την εποχή του στρατηγού Μακρυγιάννη, τονιζόταν η συλλογικότητα σε βάρος του νοσηρού ατομισμού, με άμεση αντίληψη της πολιτικής και κοινωνικής πραγματικότητας της νεοσύστατης Ελλάδας, αφού γνώριζε την ψυχοσύνθεση του Έλληνα πριν και μετά την Νέα Ελλάδα. Με την έκφρασή του "Είμαστε στο Εμείς και όχι στο Εγώ" έδειχνε τον δρόμο προς την σωστή κατεύθυνση και εξέφραζε την ενδόμυχη ελπίδα του ότι μελλοντικά η συλλογικότητα θα επικρατούσε στον πολιτικό και κοινωνικό βίο της χώρας (Βενέτης, 2014). Τα αποτελέσματα της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας (2003), δια φωτίζουν και άλλες πτυχές της δομής της ελληνικής κοινωνίας που σχετίζονται με το χαρακτηρισμό της ως μια περισσότερο συλλογική πολιτισμική κουλτούρα, τουλάχιστον σε σχέση με την Μεγάλη Βρετανία όπου υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία. Επιπλέον, η ίδια μελέτη έδειξε ότι περισσότεροι Έλληνες από ότι Βρετανοί υποστηρίζουν την ομοιογένεια (ίδιες παραδόσεις, έθιμα, θρησκεία) μέσα στην χώρα τους, στοιχείο που θεωρείται κατεξοχήν χαρακτηριστικό πιο συλλογικών πολιτισμικών συστημάτων (Triandis, 1995). Ταυτόχρονα, οι Έλληνες εμφανίζουν ισχυρούς θρησκευτικούς δεσμούς με την Ελληνική Ορθόδοξη Εκκλησία

καθώς η Ελλάδα κατέχει μια από τις πρώτες θέσεις στην θρησκευτικότητα (πίστη, εκκλησιασμός κλπ.) σε Ευρωπαϊκό επίπεδο (European Social Survey, 2009). Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η Ελληνική Ορθόδοξη Εκκλησία είναι αλληλένδετη με την Ελληνική πολιτιστική ταυτότητα (Alivizatos, 1999· Georgiadiou, 1995). Τα αποτελέσματα της μελέτης «The European Values Study» για τη διερεύνηση των κυριότερων αξιών των Ευρωπαίων πολιτών (Halman, 2001), δείχνουν ότι στην Ελλάδα οι αξίες που προωθούνται στα νεότερα μέλη της είναι σε συμφωνία με την περισσότερο συλλογική διάρθρωση της. Η Ελλάδα προσεγγίζει το μοντέλο των Νοτιο-Ευρωπαϊκών χωρών (Ferrera, 1996) το οποίο έχει και μια ουσιαστική διαφορά με τον κρατικιστικό τύπο κοινωνικού κράτους του Esping-Andersen (1990). Κατά τον Flaquer (2000), η βασική διαφορά έγκειται στο γεγονός ότι τα νοικοκυριά στην Νότιο Ευρώπη έχουν την αποκλειστική ευθύνη παροχής πρόνοιας στα μέλη τους και δεν εξαρτώνται από μέτρα οικογενειακής προστασίας. Από την στιγμή λοιπόν που το βάρος της πρόνοιας βρίσκεται μέσα στο ίδιο το νοικοκυριό, δημιουργεί αμοιβαίους δεσμούς εξάρτησης. Κατά τον Flaquer (2000) σε αυτή την συμβιωτική σχέση μπορούν να αναζητηθούν οι ρίζες των ισχυρών οικογενειακών δεσμών που χαρακτηρίζουν τις Νοτιο-Ευρωπαϊκές χώρες, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας. Ένα από τα πιο σταθερά ευρήματα στην έρευνα για την κουλτούρα και τον εαυτό (Καφέτσιος & Λεοντοπούλου 2006), είναι ότι οι ατομικές διαφορές ανάμεσα σε ανεξάρτητες και αλληλεπιδραστικές δομές του εαυτού, δε σχετίζονται. Στην κολεκτιβιστική κουλτούρα της Ελλάδας, με χαμηλότερα επίπεδα ατομικισμού, οι ατομικές διαφορές ως προς την ανεξαρτησία, θα πρέπει να είναι άσχετες με τη συναισθηματική εμπειρία. Η ανεξαρτησία, δεν είναι η κυρίαρχη διάσταση μέσα από την οποία τα άτομα βιώνουν μια κολεκτιβιστική κουλτούρα. Περαιτέρω αναλύσεις (Καφέτσιος & Λεοντοπούλου 2006), έδειξαν ότι παρατηρείται μια αλληλεπίδραση ανάμεσα στο διαπολιτισμικό και το ατομικό επίπεδο ανάλυσης. Στην Ελλάδα, ακριβώς αντίθετα από την Αγγλία, άτομα με υψηλό ατομικισμό αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα αρνητικού συναισθήματος και χαμηλότερα επίπεδα θετικού συναισθήματος.

2.2. Ατομικισμός

Το βασικό στοιχείο του ατομικισμού, είναι η υπόθεση ότι τα άτομα είναι ανεξάρτητα το ένα από το άλλο και χαρακτηρίζει εκείνες τις κοινωνίες, όπου οι δεσμοί ανάμεσα στα μέλη της κοινωνίας δεν είναι ισχυροί, με την έννοια ότι το άτομο ενδιαφέρεται για τις προσωπικές του ανάγκες και την ατομική ευημερία, με μέτρο της έμφασης που δίνεται επάνω στη δυναμική συμπεριφορά, στην αυτάρκεια . Οι κοινωνίες με μια πιο ατομιστική κουλτούρα παρουσιάζουν

περισσότερο καινοτομία, παραγωγικότητα και μακροχρόνια ανάπτυξη, από κοινωνίες με πιο συλλογική κουλτούρα.

Ο ατομικισμός προωθεί έναν τρόπο σκέψης εκτός πλαισίου, σε αντίθεση μ' έναν τρόπο σκέψης που έγκειται εντός των πλαισίων της εκάστοτε κατάστασης, θεωρώντας ότι δε δεσμεύεται από κοινωνικές πληροφορίες το κοινωνικό πλαίσιο. Ο ατομικισμός μπορεί να κάνει τη συλλογική δράση πιο δύσκολη, επειδή τα άτομα κυνηγούν το δικό τους συμφέρον χωρίς να εσωτερικεύουν τα συλλογικά συμφέροντα. Τα άτομα στις ατομικιστικές κοινωνίες αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους ως ανεξάρτητο, αυτόνομο ον, απομακρυσμένο από το κοινωνικό του περιβάλλον (Cross, Gore & Morris, 2003). Η παραβίαση της ιδιωτικής ζωής, σ' αυτές τις κοινωνίες, προκαλεί μια ενεργητική, επιθετική αντίδραση. Στις ατομικιστικές κοινωνίες, ιδιαίτερη αξία δίνεται στις ατομικές διαφορές με έμφαση στην ανεξαρτησία του ατόμου, στους ατομικούς στόχους και γενικώς προωθούνται αξίες, στις οποίες το άτομο κατέχει την πρωταρχική θέση. Ο Hofstede, αναφέρει ότι η διάσταση του ατομικισμού παρατηρείται σε κοινωνίες, στις οποίες οι δεσμοί ανάμεσα στα μέλη είναι χαλαροί και ο καθένας αναμένεται να φροντίσει τον εαυτό του και την οικογένεια του. Οι άνθρωποι είναι πιο πολύ προσκολλημένοι σε υλικά αγαθά. Οι κανονιστικοί παράγοντες του ατομικισμού είναι η αυτάρκεια, η εσωτερικότητα και ο ατομικιστικός προσανατολισμός. Πολλοί ερευνητές και αρχικά ο Miller (1984), καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι τα πολιτιστικά χαρακτηριστικά του ατομικισμού, ασκούν καθοριστική επιρροή στη διαδικασία απόδοσης των ατόμων και συνεπώς επηρεάζουν και τις κοινωνικές τους κρίσεις.

Οι ατομικιστικές κουλτούρες δίνουν αξία:

- στην αυτο-ανάπτυξη
- στην ατομική πορεία καριέρας
- στην ανεξαρτησία
- εκτιμούν την υπερδραστηριότητα και την αυτονομία

Οι χώρες που τοποθετούνται υψηλότερα στη διάσταση του ατομικισμού, είναι κυρίως οι χώρες της Βόρειας Αμερικής και της Δυτικής Ευρώπης. Η κουλτούρα του ατομικισμού σχετίζεται θετικά με το επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης μιας χώρας και με το δημοκρατικό πολίτευμα και αντικατοπτρίζει τις δυτικές αξίες του σεβασμού στο άτομο και στα δικαιώματά του. για ανεξαρτησία και αυτοπραγμάτωση (Inglehart & Oyserman, 2004). Ο ατομικισμός επομένως, φαίνεται σαν να είναι η πρακτική της επιτυχίας (Smith & Bond, 2005), η συνταγή που πρέπει να ακολουθήσει μια χώρα για να εκσυγχρονιστεί και να αναπτυχθεί.

2.3. Κολεκτιβισμός

Βασική θέση του κολεκτιβισμού είναι ότι τα άτομα της ομάδας δεσμεύονται στην ομάδα. Σε αυτές τις κοινωνίες " ... οι άνθρωποι από τη γέννηση τους και μετά, ενσωματώνονται σε ισχυρές, συνεκτικές ομάδες, οι οποίες καθ 'όλη τη διάρκεια της ζωής τους συνεχίζουν να τους προστατεύουν με αντάλλαγμα, τυφλή πίστη". Ο εαυτός είναι απλώς μια συνιστώσα της κοινωνίας, μια πολυποίκιλη δομή που ενώνει διάφορα είδη και επίπεδα των ομάδων (Triandis, 1995) που μπορεί να περιλαμβάνουν την οικογένεια, φυλή, εθνικότητα, θρησκεία ή άλλες ομάδες (Hui, 1998). Στις κολεκτιβιστικές κοινωνίες, οι δεσμοί των ατόμων είναι ισχυροί, η αρμονία είναι το "κλειδί" και φαίνεται τα άτομα να αποτελούν ένα κοινωνικό σύνολο με μεγάλη συνοχή και ενδιαφέρον για την κρατική ευημερία της κοινωνίας. Υπάρχει η τάση να χρησιμοποιείται το «εμείς» πιο συχνά. Η παραβίαση της ιδιωτικής ζωής σε πολιτισμούς συλλογικότητας, προκαλεί μία παθητική απόσυρση. Ο κολεκτιβισμός κάνει την συλλογική δράση πιο εύκολη με την έννοια ότι τα άτομα εσωτερικεύουν τα συλλογικά συμφέροντα σε μεγαλύτερο βαθμό. Ενθαρρύνει τη συμμόρφωση κι αποθαρρύνει τα άτομα να ξεχωρίσουν. Μεταξύ των κολεκτιβιστών οι σχέσεις έχουν πολύ μεγάλη σημασία, ακόμη κι αν το κόστος αυτών των σχέσεων ξεπερνά τα οφέλη, τα άτομα τείνουν να διατηρούν τη σχέση. Πρόκειται για μια κοινωνία συχνά αναποφάσιστη, καθόλου διεκδικητική, επιθετική ή ιεραρχική, που θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ασθενής. Στο δε εργασιακό χώρο, παρατηρείται ότι οι εργαζόμενοι έχουν την τάση να περιμένουν τις τελικές αποφάσεις από τους διευθυντές τους, χωρίς να παίρνουν από μόνοι τους πρωτοβουλίες.

Οι Συλλογικές κουλτούρες (κολεκτίβες):

- ευνοούν αξίες στις οποίες κυριαρχεί η ομάδα όπως για παράδειγμα: πίστη, συμμόρφωση και λήψη αποφάσεων ομάδας
- είναι δομημένες με πιο ιεραρχικό τρόπο
- τα μέλη είναι εξαρτημένα από την ομάδα και από την αρχή, η οποία εμφανίζεται πατριαρχική

Οι χώρες της Ασίας, της Μέσης Ανατολής, της Αφρικής και της Νότιας Αμερικής, παραδοσιακά χαρακτηρίζονται από υψηλούς βαθμούς συλλογικότητας.

2.4. Ανεξάρτητος και αλληλοεξαρτώμενος εαυτός

Κύριοι πρωταγωνιστές σε αυτόν τον κόσμο των διαπροσωπικών σχημάτων είναι ο «εαυτός» και οι «άλλοι». Ο Triandis (1989) υποστήριξε πως η κουλτούρα επηρεάζει την ανάπτυξη των δύο εαυτών (ανεξάρτητου και αλληλοεξαρτώμενου). Συγκεκριμένα, οι συλλογικές κουλτούρες ενθαρρύνουν την ανάπτυξη συμπεριφορών που δίνουν προτεραιότητα στην ομάδα ή στο κοινωνικό σύνολο (όπως ο αλληλοεξαρτώμενος εαυτός), ενώ οι ατομιστικές κουλτούρες τις συμπεριφορές που σχετίζονται στενά με τις επιθυμίες του ατόμου (ο ανεξάρτητος εαυτός). Η κουλτούρα ασκεί επίδραση στη συμπεριφορά, επηρεάζοντας την εικόνα του ατόμου και παρέχοντας, το ανάλογο με τις περιστάσεις πλαίσιο.

Όταν χρησιμοποιούμε τον όρο "εαυτός", αναφερόμαστε στο σύνολο των σκέψεων, των συναισθημάτων και των πράξεων που αφορούν τη σχέση μας με τους άλλους και μας διαφοροποιούν από αυτούς. Αυτός ο «εαυτός» είναι δύο ειδών: ανεξάρτητος και αλληλοεξαρτώμενος. Η κατασκευή εαυτού, αποτελεί μια γνωστική δομή που ενσωματώνει δυο αυτό-αναπαραστάσεις που αναφέρονται στο βαθμό που τ' άτομα προσδιορίζουν τους εαυτούς τους, ως ανεξάρτητους ή αλληλοεξαρτώμενους από τους άλλους και το γενικότερο κοινωνικό πλαίσιο. Νέα ερευνητικά δεδομένα στον τομέα της διαπολιτισμικής έρευνας (Singelis, 1994), έκαναν σαφές ότι η ανεξάρτητη και η αλληλοεξαρτώμενη κατασκευή του εαυτού, είναι ανεξάρτητες αυτο-αντιλήψεις και μπορούν να συνυπάρχουν σε διαφορετικούς βαθμούς, μέσα στο ίδιο άτομο και εντός του ίδιου πολιτισμικού πλαισίου.

Η ανεξάρτητη κατασκευή εαυτού, χαρακτηρίζει τις ατομικιστικές κουλτούρες και μάλλον ορίζει ότι η απόκριση στο κοινωνικό περιβάλλον θα κατευθύνεται, από την ανάγκη της βέλτιστης δυνατής έκφρασης των ατομικών γνωρισμάτων. Ο ανεξάρτητος εαυτός, από τη μια, ορίζεται ως "μοναχικός και σταθερός" και διαχωρίζεται από το κοινωνικό σύνολο. Ο ανεξάρτητος εαυτός δίνει έμφαση: (1) στις εσωτερικές ικανότητες, στις σκέψεις και στα συναισθήματα του ατόμου, (2) στο ότι κάθε άτομο είναι μοναδικό και στην αξία της έκφρασης του εαυτού, του καθενός, (3) στην κατανόηση των εσωτερικών χαρακτηριστικών και στην προώθηση των ατομικών στόχων και (4) στην ευθύτητα της επικοινωνίας. Τα άτομα που έχουν ισχυρά ανεπτυγμένο τον ανεξάρτητο εαυτό τους, δίνουν μεγαλύτερη σημασία στις δικές τους ικανότητες, στα δικά τους χαρακτηριστικά και στους δικούς τους στόχους απ' ότι στις σκέψεις, τα συναισθήματα ή τις πράξεις των άλλων. Σε αυτή την περίπτωση, το άτομο εκφράζεται άμεσα οποτεδήποτε και οπουδήποτε και δεν διστάζει να πει αυτό που σκέφτεται (Singelis, 1994).

Ο αλληλοεξαρτώμενος εαυτός, από την άλλη πλευρά, ορίζεται ως «ευέλικτος και μεταβαλλόμενος». Δίνει έμφαση: (1) σε εξωτερικές καταστάσεις όπως η κοινωνική θέση, οι ρόλοι και οι σχέσεις μέσα στην ομάδα, (2) στο κατά πόσο το άτομο ταιριάζει και ανήκει στη συγκεκριμένη ομάδα, (3) στην κατοχή της σωστής θέσης και στη δέσμευση στη σωστή πράξη και (4) στην έμμεση επικοινωνία και στην ικανότητα, να διαβάζει κανείς τις σκέψεις των άλλων. Όταν τα άτομα, με υψηλά ανεπτυγμένο τον αλληλοεξαρτώμενο εαυτό τους σκέφτονται τον εαυτό τους και τους άλλους, έχουν την αίσθηση ότι ο εαυτός τους και οι άλλοι αποτελούν ένα αναπόσπαστο κομμάτι. Οι αρμονικές διαπροσωπικές σχέσεις και η ικανότητα προσαρμογής σε διάφορες καταστάσεις, είναι πολύ σημαντικές για τον αλληλοεξαρτώμενο εαυτό και γι' αυτό το λόγο τείνει να επικοινωνεί έμμεσα και να δίνει μεγάλη προσοχή, στα συναισθήματα και στις μύχιες σκέψεις των άλλων.

Ο Triandis (1994) υποστήριξε πως «είμαστε και αλληλοεξαρτώμενοι και ανεξάρτητοι». Ανάλογα με την ανάπτυξη των δύο θεωρήσεων του εαυτού και την περίσταση αναφερόμαστε στον έναν ή στον άλλο από τους δύο εαυτούς. Σε μερικές κουλτούρες οι περισσότερες καταστάσεις αντιμετωπίζονται μέσα από μια αλληλοεξαρτώμενη οπτική ενώ σε άλλες κουλτούρες οι περισσότερες αντιμετωπίζονται ανεξάρτητα.

2.5. Οριζόντιος και κάθετος ατομικισμός και κολεκτιβισμός

Ο ατομικισμός και ο κολεκτιβισμός είναι πολιτισμικοί προσανατολισμοί που μπορεί να έχουν κανονιστικό χαρακτήρα σε μία κοινωνία, υπαγορεύοντας τις σχέσεις ανάμεσα στο άτομο και το σύνολο. Η οριζόντια και κάθετη διάσταση από την άλλη, καθορίζει τις κοινωνικές πεποιθήσεις σχετικά με τις ιεραρχικές σχέσεις και την αποδοχή της ανισότητας.

Στην προσπάθεια να εξηγηθούν τα αντιφατικά αποτελέσματα των διαπολιτισμικών ερευνών, έγινε αντιληπτό ότι οι έννοιες του ατομικισμού και της συλλογικότητας είναι τόσο ευρείες και έχουν χρησιμοποιηθεί για να εξηγήσουν τόσα πολλά και διαφορετικά φαινόμενα που τελικά καταλήγουν, να μην εξηγούν τίποτα (Kagitcibasi, 1997). Έτσι, είναι πλέον σαφές ότι πρέπει να υπάρξει μια κατάτμηση των εννοιών αυτών λαμβάνοντας υπόψη και άλλες διαστάσεις.

Οριζόντιο ατομικισμό (Horizontal Individualism) έχουμε, όταν προβάλλεται ο αυτόνομος εαυτός αλλά το άτομο είναι λίγο πολύ ίσο, όσον αφορά την κοινωνική θέση σε σχέση με τους άλλους. Σε αυτήν την περίπτωση, ο εαυτός είναι ανεξάρτητος. Σε μία κουλτούρα οριζόντιου ατομικισμού, τα άτομα θέλουν να είναι μοναδικά και ανεξάρτητα από τις ομάδες στις οποίες ανήκουν και να βασίζονται στον εαυτό τους, αλλά δεν ενδιαφέρονται να είναι καλύτεροι από

τους άλλους. Αντιθέτως, στις κουλτούρες κάθετου ατομικισμού τα άτομα επιδιώκουν τη διάκριση με συμπεριφορές ανταγωνισμού του τύπου "θέλω να είμαι ο καλύτερος" (Triandis & Gelfand, 1998).

Κάθετο ατομικισμό (Vertical Individualism) έχουμε, όταν προβάλλεται ο αυτόνομος εαυτός και τα άτομα βλέπουν το ένα το άλλο, ως ξεχωριστές οντότητες. Η ανισότητα είναι αναμενόμενη, ο εαυτός ανεξάρτητος και διαφέρει από τους άλλους. Ο ανταγωνισμός είναι σημαντικός.

Οριζόντια συλλογικότητα (Horizontal Collectivism) έχουμε, όταν το άτομο βλέπει τον εαυτό του ως μέλος μιας ομάδας και η αξία του εξαρτάται από τα υπόλοιπα μέλη, τα οποία μοιάζουν πάρα πολύ μεταξύ τους. Σε αυτήν την περίπτωση, το άτομο είναι αλληλοεξαρτώμενο και η ισότητα, αποτελεί την ουσία αυτού του όρου. Σε ένα πλαίσιο οριζόντιου κολεκτιβισμού, τα άτομα θεωρούν τους εαυτούς τους ως όμοιους με τους άλλους και ως μέλη της ομάδας δίνουν έμφαση στους κοινούς στόχους, την αλληλεξάρτηση των μελών και την κοινωνικότητα, αλλά δεν υποκύπτουν εύκολα στην εξουσία, καθώς κυριαρχεί η ισότητα στις κοινωνικές σχέσεις.

Κάθετη συλλογικότητα (Vertical Collectivism) έχουμε, όταν το άτομο βλέπει τον εαυτό του ως μέλος μιας ομάδας, αλλά τα μέλη της ομάδας διαφέρουν μεταξύ τους, καθώς ορισμένα διαθέτουν περισσότερο στάτους από τα υπόλοιπα. Ο εαυτός είναι αλληλοεξαρτώμενος και διαφορετικός από τους άλλους. Η ανισότητα είναι αποδεκτή και παρόλο που τα άτομα δεν θεωρούνται όμοια μεταξύ τους, η προσφορά και η αυτοθυσία για τα υπόλοιπα μέλη είναι σημαντική. Οι κουλτούρες κάθετου κολεκτιβισμού, τέλος, δίνουν έμφαση στην ακεραιότητα της ομάδας, τα άτομα είναι πρόθυμα να θυσιάσουν τους προσωπικούς τους στόχους για την ομάδα, ενώ είναι ανταγωνιστικά με τις εξω-ομάδες.

2.6. Διαφορές φύλου σε οριζόντιους και κάθετους πολιτιστικούς πολιτισμούς

Η σχέση μεταξύ φύλου και πολιτιστικού προσανατολισμού, εξαρτάται επίσης από το είδος του ατομικισμού ή του κολεκτιβισμού. Αρκετές μελέτες έχουν επισημάνει αυτές τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων, αν και η ιδιαιτερότητα αυτών των διαφορών ποικίλει μεταξύ των ερευνών (Cross & Madson, 1997). Κάποιες άλλες, δεν έχουν δείξει διαφορές στους γενικούς δείκτες ατομικισμού και κολεκτιβισμού. Ο Gabriel και Gardner (1999) ανέφεραν ότι οι γυναίκες, ενώ είναι πιο σχεσιακές και λιγότερο προσανατολισμένες σε ομάδες σε σχέση με τους άνδρες, στα πρότυπα των αλληλεξαρτώμενων αποφάσεων και συμπεριφορών, δεν

υπήρχαν διαφορές μεταξύ των φύλων στις συμπεριφορές που σχετίζονται με ανεξαρτησία (Baumeister & Sommer, 1997). Λαμβάνοντας όμως υπόψη την οριζόντια-κάθετη διάκριση, αρχίζουμε και αντιλαμβανόμαστε τις διαφορές φύλου που θα αναμέναμε. Ισχυρές διαφορές μεταξύ των φύλων εμφανίστηκαν μόνο, στην κάθετη μορφή της ανεξαρτησίας. Τα αποτελέσματα επίσης έδειξαν ότι οι γυναίκες, είχαν συνεχώς υψηλότερες βαθμολογίες σε σχέση με τους άνδρες, στον οριζόντιο κολεκτιβισμό (Kurman & Sriram, 2002. Nelson & Shavitt, 2002). Οι γυναίκες δεν είναι σε γενικές γραμμές πιο κολεκτιβιστικές από τους άνδρες και δεν πετυχαίνουν υψηλότερες βαθμολογίες στον κάθετο κολεκτιβισμό. Αυτοί που πετυχαίνουν υψηλότερες βαθμολογίες στον κάθετο κολεκτιβισμό, είναι οι άνδρες (Kurman & Sriram, 2002). Οι διαφορές φύλου που παρατηρήσαμε στον κολεκτιβισμό, ισχύουν συγκεκριμένα για τον οριζόντιο κολεκτιβισμό.

Σε μία άλλη μελέτη, οι άνδρες είχαν περισσότερες πιθανότητες από ότι οι γυναίκες να παρουσιάσουν συμπεριφορές που χαρακτηρίζονται από κάθετες μορφές του ατομικισμού, αλλά όχι οριζόντιες μορφές (Triandis, Chen, & Chan, 1998). Αντίθετα, οι γυναίκες είχαν περισσότερες πιθανότητες από τους άνδρες να παρουσιάσουν συμπεριφορές που χαρακτηρίζονται από οριζόντιες μορφές του κολεκτιβισμού, αλλά όχι κάθετες μορφές.

Οι άνδρες γενικά θεωρούνται περισσότερο ανεξάρτητοι από ό,τι οι γυναίκες, ενώ οι γυναίκες θεωρούνται περισσότερο αλληλεξαρτώμενες σε σχέση με τους άνδρες (Cross & Madson, 1997. Markus & Kitayama, 1991)

2.7. Τα επίπεδα του εαυτού

Ο εαυτός ορίζεται, ως ένας ενεργός κοινωνικός δράστης που προωθεί την διαφοροποίηση της συμπεριφοράς μέσω επεξεργασίας και αξιολόγησης των πληροφοριών που δέχεται από το περιβάλλον. Ακολουθεί δε, την επιλογή των κοινωνικών συμπεριφορών.

Οι άνθρωποι επιδιώκουν την επίτευξη του αυτο-ορισμού (self-definition) και της αυτο-ερμηνείας (self-interpretation) μέσα από τρεις βασικούς τρόπους:

1. Όσον αφορά των μοναδικών χαρακτηριστικών τους.
2. Όσον αφορά των δυαδικών σχέσεων τους.
3. Μέσα από την ιδιότητα τους ως μέλη της ομάδας (Brewer & Gardner, 1996).

Ο ατομικός εαυτός που αναφέρεται και ως «προσωπικός» (personal), «ιδιωτικός» (private) ή «ιδιοκεντρικός» (idiocentric), περιλαμβάνει την αντίληψη του εαυτού ως αυτόνομο και μοναδικό, έχοντας δε σαφή όρια από τους άλλους (Geertz, 1984· Markus & Kitayama, 1991).

2.8. Ενσωμάτωση άλλων στον εαυτό

Ο Aron και ο Aron, πρότειναν ότι όταν οι άνθρωποι εισέρχονται σε στενές σχέσεις, σκοπεύουν να συμπεριλαμβάνουν το σύντροφο, στον εαυτό τους. Το μοντέλο της αυτο-επέκτασης (self-expansion model), προτείνει ότι ένα σημαντικό ανθρώπινο κίνητρο είναι η αυτο-επέκταση. Ένας τρόπος, με τον οποίο οι άνθρωποι αναζητούν αυτή την επέκταση, είναι μέσα από τις σχέσεις τους, στις οποίες ο καθένας συμπεριλαμβάνει τον άλλον στον εαυτό του (Aron & Aron, 1986). Η ένταξη των άλλων στον εαυτό γίνεται, γιατί το άτομο έχει κίνητρο για μεγαλύτερη αυτό-αποτελεσματικότητα (self-efficacy), η οποία κατορθώνεται μέσα από την ένταξη των πόρων, των προοπτικών και των ταυτοτήτων του συντρόφου (Aron & Aron, 1986· Aron, Aron, & Norman, 2001). Οι πόροι έχουν ιδιαίτερη σημασία για την επέκταση της αυτο-αντίληψης, καθώς η αντίληψη ξένων πόρων ως προσωπική περιουσία, οδηγεί στην αντίληψη των επιτευγμάτων του άλλου, ως επίσης και προσωπικά επιτεύγματα. Καθώς οι πόροι είναι κεντρικής σημασίας για το κίνητρο της ένταξης άλλων, ένα άτομο θα περιλαμβάνει αρχικά ένα άλλο στον εαυτό, προκειμένου να αποκτήσει τους πόρους του άλλου. Η "ανταλλαγή" των πόρων, γίνεται αμοιβαία μεταξύ του ατόμου και του άλλου, όσο η σχέση αρχίζει να σχηματίζεται. Ο Aron και συνεργάτες, προτείνουν ότι η ένταξη των άλλων στον εαυτό είναι συνώνυμη με την εγγύτητα της σχέσης. Με τη λογική αυτή, κάποιος αποκτά εγγύτητα με τον σύντροφο του, όταν αυτός γίνει ένα μέρος του εαυτού του.

2.9. Πώς επηρεάζει ο πολιτισμός το είδος του δεσμού

Το σύστημα δεσμού, είναι ένα σύστημα συμπεριφοράς με βιολογική βάση που εξυπηρετεί μια προσαρμοστική λειτουργία (Bowlby ,1982). Έτσι, κάθε μία από τις αντιδράσεις μπορεί να είναι προσαρμοστική σε αυτό το πλαίσιο (Main, 1990. Simpson & Belsky, 2008). Το ύφος δεσμού επηρεάζεται από μία σύνθετη και μεγάλη ιστορία διαπροσωπικών σχέσεων, μέσα από τις αξίες και πρακτικές του πολιτισμού της μητέρας (Bowlby ,1982). Οι αντιλήψεις και οι αξίες που έχει ο κάθε πολιτισμός, αλληλεπιδρά με τον τύπο δεσμού που αναπτύσσουν τα άτομα από την παιδική τους ηλικία. Ενώ δηλαδή οι δυτικές, ατομικιστικές κουλτούρες φαίνεται να παρουσιάζουν τον ασφαλή τύπο δεσμού σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τους

άλλους τύπους, αλλά και ως τον ιδανικότερο και λειτουργικότερο για την ευημερία του ατόμου, οι ανατολικές και κολεκτιβιστικές κουλτούρες δεν παρουσιάζουν το ίδιο μοτίβο. Οι κουλτούρες αυτές φαίνεται να παρουσιάζουν ανασφαλείς τύπους δεσμού, αλλά ακόμη και αν αυτό δεν ισχύει, φαίνεται ότι αντιλαμβάνονται τις συμπεριφορές του ασφαλή τύπου δεσμού διαφορετικά από τις δυτικές κουλτούρες.

Είναι λογικό να υποθέσουμε την παρουσία όλων των τύπων δεσμού σε όλους τους πολιτισμούς. Το εκάστοτε πολιτισμικό πλαίσιο όμως, ασκεί ισχυρή επιρροή στις πρακτικές ανατροφής παιδιών, αλλά και στον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεται το παιδί αυτές τις πρακτικές. Λογικό, να αναμένεται μια κάπως διαφορετική κατανομή των τύπων δεσμού στους πολιτισμούς. Το ύφος δεσμού, δεν είναι ο μόνος παράγοντας που επηρεάζει την αντίληψη μας για τις σχέσεις. Σε έρευνες έχει βρεθεί ότι ο πολιτισμός μας προσφέρει αξίες, οι οποίες και αυτές με τη σειρά τους επηρεάζουν τον τρόπο που αντιλαμβανόμαστε τους άλλους. Για παράδειγμα, σε ατομικιστικές κουλτούρες το άτομο επικεντρώνεται στις προσωπικές ανάγκες του και αγνοεί αυτές των άλλων. Αντίθετα σε κολεκτιβιστικές κουλτούρες πρωταρχικός στόχος της ζωής του ατόμου, είναι να προσφέρει αρμονία και να εξυπηρετεί τις ανάγκες των άλλων. Αυτές οι αξίες είναι πιθανόν να επηρεάζουν ιδιαίτερα τις προσδοκίες από τις σχέσεις μας. Ένας κολεκτιβιστής αναμένεται να εστιάζει στις ανάγκες του συντρόφου του. Δεν εκφράζει αυτά που νιώθει, γιατί η προσωπική αυτο-έκφραση είναι ασήμαντη για αυτόν. Ακόμα και αν υπάρχει σύγκρουση στη σχέση, προτιμά να περιμένει να λυθεί η σύγκρουση παρά να διαλύσει τη σχέση. Από την άλλη, ένας ατομικιστής έχει ως στόχο στην ζωή του να γίνει αυτόνομος και να μην εξαρτάται από τους άλλους. Προτιμά να εκφράζει την δυσαρέσκεια του και να διαλύει τις σχέσεις του, παρά να περιμένει να βελτιωθεί η κατάσταση. Υπάρχουν όπως βλέπουμε πολιτισμικές διαφορές, οι οποίες είναι δυνατόν να επηρεάσουν το πώς αντιλαμβανόμαστε τις σχέσεις μας.

Όπως αναφέρει ο Alvin Toffler (1980), όσον αφορά τις ανεπτυγμένες κοινωνίες, βρίσκονται ήδη εδώ και αρκετό καιρό στο τρίτο κύμα του πολιτισμού. Η μετάβαση δηλαδή από την αγροτική, στην βιομηχανική - αστική και τη μεταμοντέρνα εποχή του σήμερα, την εποχή της πληροφορίας και της τεχνολογίας, όπως συχνά ονομάζεται, έχει συντελεστεί κατά την διάρκεια του 20ου αιώνα και έχει επηρεάσει σε βάθος τις ανθρώπινες σχέσεις όπως και τις κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές δομές. Στην ελληνική πραγματικότητα, οι μεταβολές αυτές έχουν συντελεστεί σε πολύ μικρότερο διάστημα και με ταχύτερους ρυθμούς απ' ότι σε άλλες ανεπτυγμένες κοινωνίες.

3. ΘΕΩΡΙΑ ΔΕΣΜΟΥ (ΥΦΟΣ ΔΕΣΜΟΥ)

3.1. Εννοιολογική προσέγγιση

Η θεωρία του Δεσμού (Bowlby, 1980, Ainsworth et al., 1978), εφαρμόζεται ολοένα και περισσότερο σε δείγματα που δεν περιορίζονται στη βρεφική ηλικία, αλλά και σε κλινικά ακραία δείγματα. Οι διαπολιτισμικές διαφορές στο συναίσθημα (emotion), απορρέουν ή αντικατροπτίζουν διαφορές σε πολιτισμικές αξίες, ιδιαίτερα για πολιτισμικές διαφορές οι οποίες είναι γνωστές με τους όρους ατομικισμός - κολεκτιβισμός (Triandis, 1995).

Όταν στις αρχές της δεκαετίας του 1960, ο John Mostyn Bowlby άρχισε να συνθέτει τα κομμάτια της θεωρίας Δεσμού, μάλλον θα αδυνατούσε να φανταστεί την επίπτωση που θα είχαν οι ιδέες του για την ανατροφή των παιδιών, τις πρώιμες εμπειρίες στις σχέσεις και την ψυχοσυναισθηματική εξέλιξη σε όλο το φάσμα της ζωής, σε ένα μεγάλο φάσμα περιοχών της ψυχολογίας και σε σχετικές εφαρμογές (Καφέτσιος, 2005).

Η θεωρία του Δεσμού προδιαγράφει συγκεκριμένα αναπτυξιακά μονοπάτια της ψυχοκοινωνικής προσαρμογής του ανθρώπου. Είναι δε πρωταρχικά, μια θεωρία για τις διαπροσωπικές σχέσεις (Καφέτσιος, 2005). Ο στόχος του συστήματος δεσμού είναι η αίσθηση ασφάλειας. Ο John Bowlby, παιδοψυχίατρος, ψυχαναλυτικής κατεύθυνσης, εισήγαγε τον όρο "attachment" (δεσμός, πρόσδεση, προσκόλληση) και περιέγραψε το δεσμό αυτό ως μια "ψυχολογική επικοινωνία μεταξύ των ανθρώπων". Ο Bowlby ορίζει ως «Δεσμό Προσκόλλησης», το συναισθηματικό δεσμό ανάμεσα σε ένα βρέφος και μια ή δύο βασικές μορφές στη ζωή του, κάποια «σημαντικά» πρόσωπα που ασκούν την πρωταρχική φροντίδα του βρέφους. Το σύστημα συναισθηματικού δεσμού (ή προσκόλλησης, ή πρόσδεσης) αντιπροσωπεύει ένα βασικό γενετικό σύστημα κινήτρου και συμπεριφοράς, το οποίο είναι βιολογικά προκαθορισμένο, εξυπηρετεί τις ανάγκες επιβίωσης του βρέφους και ενεργοποιείται μετά τη γέννηση σε σχέση με συγκεκριμένα πρόσωπα πρόσδεσης. Το πώς θα εκφραστεί, αφορά την ποιότητα της σχέσης του βρέφους με τον/την τροφό του (Bowlby 1969, 1973). Κάτω από τους τύπους δεσμού, βρίσκεται τόσο κάποιο χαρακτηριστικό της προσωπικότητας ή ψυχαναλυτικό κατάλοιπο των πρώιμων χρόνων της παιδικής ηλικίας που διατηρείται στο χρόνο, αλλά κι ένας τύπος αλληλεπίδρασης με τους άλλους. Κύριος σκοπός του είναι να προάγει την προσαρμοστική δεινότητα του ατόμου και δρα "ρυθμιστικά" σε σχέση πάντα με το στόχο του συστήματος, που είναι το αίσθημα ασφάλειας (Sroufe & Waters, 1977).

Οι τύποι δεσμού κατασκευάζονται στο διαπροσωπικό χώρο και συνδέουν δομές προσδοκιών, συναισθημάτων και τη διαπροσωπική αλληλεπίδραση (Καφέτσιος, 2005). Οι διαπροσωπικές σχέσεις, έχουν σημαντική θέση ως κύριος συνδετικός κρίκος ανάμεσα σε ενδοατομικά-ψυχολογικά και σε κοινωνικά φαινόμενα. Αποτελούν ταυτόχρονα κύριο χαρακτηριστικό τόσο της κοινωνικής πραγματικότητας, όσο και της εμπειρίας του κάθε ατόμου. Οι διαπροσωπικές σχέσεις λοιπόν, βρίσκονται στο σημείο «διασταύρωσης» του «ατομικού» με το «συλλογικό» (Καφέτσιος, 2005). Κύριοι πρωταγωνιστές σε αυτόν τον κόσμο των διαπροσωπικών σχημάτων, είναι ο «εαυτός» και οι «άλλοι». Ο εαυτός, ποτέ δεν είναι αποκομμένος από τους άλλους. Ακόμη και όταν σκεφτόμαστε «εγωιστικά», στις σκέψεις και τα συναισθήματά μας φιγουράρουν οι άλλοι, συνειδητά ή ασυνειδητά.

3.2. Τύποι Δεσμού και ατομικές διαφορές

Οι ατομικές διαφορές, στην οργάνωση της συμπεριφοράς δεσμού, αλλά και οι προσδοκίες σχετικά με τις σχέσεις δεσμού, σχετίζονται σε μεγάλο βαθμό με τη συμπεριφορά της φιγούρας δεσμού. Τα μοτίβα δεσμού, χαρακτηρίζονται σε γενικές γραμμές ως «ασφαλή» και «ανασφαλή» (Ainsworth, Blehar, Waters, & Wall, 1978. Bretherton, 1985).

Η Mary Salter Ainsworth, μαθήτρια του Bowlby, ακολουθώντας τα βήματά του, μελέτησε συστηματικές διαφορές στον τρόπο με τον οποίο αυτό το βασικό σύστημα παίρνει μορφή, από την ποιότητα της διαπροσωπικής αλληλεπίδρασης με τον γονέα και διαμορφώνεται, στη βάση ατομικών διαφορών. Η έρευνα της, εστίασε στις συμπεριφορές της μητέρας και του βρέφους. Εισηγήαγε την έννοια της "Ασφαλούς Βάσης", κατά την οποία ένα βρέφος χρησιμοποιεί τη διαθεσιμότητα της μητέρας του ως ασφαλή βάση, για να εξερευνήσει το περιβάλλον του και να δοκιμάσει νέες δεξιότητες. Επιπλέον ασχολήθηκε με την περιγραφή της μητρικής ευαισθησίας στα σήματα του βρέφους και το ρόλο της στην ανάπτυξη της προσκόλλησης (ως διαδικασία ανάπτυξης συναισθηματικού δεσμού) βρέφους- μητέρας και περιέγραψε 3 είδη δεσμού:

(1) **τον ασφαλή**, όταν τα βρέφη κλαίνε λίγο και τους αρέσει να εξερευνούν το περιβάλλον παρουσία της μητέρας τους

(2) **τον ανασφαλή**, όπου τα βρέφη κλαίνε συχνά, ακόμη και στη μητρική αγκαλιά και εξερευνούν πολύ λίγο

(3) **τον αδιαφοροποίητο**, όταν τα βρέφη δε διαφοροποιούν τη συμπεριφορά προς τη μητέρα.

Η μέθοδος του ξένου (strange situation) εισήγαγε τη θεωρία σε μια νέα εποχή, γιατί επέτρεψε την μέτρηση των ατομικών διαφορών στο δεσμό. Με βάση την παρατήρηση των συμπεριφορών δεσμού του νηπίου, η Ainsworth και οι συνεργάτες της, μπόρεσαν να ποσοτικοποιήσουν τους τύπους οργάνωσης δεσμού, οι οποίοι απορρέουν από διαφορές στην ποιότητα της σχέσης του γονέα και του νηπίου. Η δοκιμασία του ξένου αποτελείται από επτά επεισόδια, κατά τα οποία η μητέρα εγκαταλείπει επανειλημμένα το παιδί (γύρω στους 18 μήνες) σε ένα δωμάτιο με παιχνίδια. Στο έκτο επεισόδιο, ένα άγνωστο άτομο μπαίνει στο δωμάτιο, ενώ ο γονέας εγκαταλείπει το παιδί μόνο του, για ακόμη μια φορά. Από τη μια οι επαναλαμβανόμενοι αποχωρισμοί από την μητέρα και από την άλλη η παρουσία του ξένου διεγείρουν το σύστημα δεσμού και προκαλούν στο παιδί συναισθήματα άγχους. Το έβδομο τελικό επεισόδιο, το πιο σημαντικό μέρος της όλης δοκιμασίας, είναι όταν ο γονέας μπαίνει ξανά στο δωμάτιο. Τότε παρατηρούνται τρεις ευδιάκριτοι τύποι συμπεριφοράς του νηπίου απέναντι στον γονέα που αντιστοιχούν στις τρεις μορφές δεσμού (attachment patterns): 1/ Άγχους-αποφυγής, 2/ Ασφαλής, και 3/ Άγχους-αμφιθυμικού/εμμονής. Το ενδιαφέρον στην μέθοδο του ξένου είναι ότι η επακριβής παρατήρηση της συμπεριφοράς του νηπίου σε κατάσταση άγχους, οδηγεί σε συμπεράσματα σχετικά με τις γνωστικές και συναισθηματικές αναπαραστάσεις του νηπίου ως αποτέλεσμα του ιστορικού αλληλεπίδρασης και ποιότητας δεσμού με τους γονείς/τροφούς.

Φάνηκε, μέσω των παρατηρήσεων, πως από τον τρόπο με τον οποίο οι γονείς ανταποκρίνονταν στις συμπεριφορές του βρέφους (αλληλεπίδραση), δημιουργούνταν σ' αυτό προσδοκίες για τον εαυτό του και τους άλλους, αλλά και για τις διαπροσωπικές του σχέσεις γενικότερα. Η ασφάλεια ή η έλλειψή της, από τις πρώιμες προσκολλήσεις του βρέφους, επηρέαζε καθοριστικά την ανάπτυξη εμπιστοσύνης προς το εαυτό του, αλλά και τους άλλους. Με βάση τις πιο πάνω συνθήκες, η Ainsworth τεκμηρίωσε πειραματικά τους ακόλουθους τύπους ασφαλούς και ανασφαλούς δεσμού:

Ο ασφαλής δεσμός: Οι γονείς είναι εναρμονισμένοι με τις ανάγκες του βρέφους και ανταποκρίνονται άμεσα. Το βρέφος αισθάνεται άνετα και εξερευνά το χώρο, όταν η μητέρα είναι παρούσα, αλλά είναι στενοχωρημένο και δείχνει δυσφορία, όταν η μητέρα φεύγει, ενώ όταν η μητέρα επιστρέφει και πάλι δείχνει ευχαρίστηση και χαρά. Αυτά τα βρέφη ανταποκρίνονται με χαρά στην αλληλεπίδραση ή επανένωση με τους γονείς, χαιρετούν τους γονείς ενεργητικά, εξερευνούν το περιβάλλον γύρω τους γνωρίζοντας πού είναι οι γονείς, αναζητούν την επαφή μαζί τους και όταν είναι λυπημένα δείχνουν εμπιστοσύνη στις εκδηλώσεις των γονιών απέναντί τους.

Στον ανασφαλή δεσμό έχουμε χαρακτηριστικά άγχους, φόβου, θυμού ή αδιαφορίας του βρέφους στην περίπτωση επιστροφής του φροντιστή του.

Τύποι ανασφαλούς δεσμού:

Ο αγχώδης αποφευκτικός: Οι γονείς δεν ανταποκρίνονται άμεσα και συνήθως είναι επικριτικοί και αντιδρούν με θυμό ή τιμωρία, όταν τα βρέφη εκφράζουν έντονα συναισθήματα. Τα βρέφη εκφράζουν αγωνία και θυμό όταν ο φροντιστής φεύγει, δεν είναι σε θέση να παρηγορηθούν όταν επιστρέφει και παραμένουν στενοχωρημένα παρά τις προσπάθειες της μητέρας, απρόθυμα να εξερευνήσουν το περιβάλλον. Αναστατώνονται δε εύκολα και παρουσιάζουν απογοήτευση με τις ανταποκρίσεις των γονιών τους, τους οποίους αποφεύγουν ή αγνοούν εντελώς την παρουσία τους. Δείχνουν μικρή ανταπόκριση όταν οι γονείς είναι κοντά και κάποιες φορές εμφανίζουν ισχυρές συναισθηματικές εκρήξεις και μπορεί να αποφύγουν ή να αγνοήσουν την ανταπόκριση του γονέα προς αυτά. Το βρέφος, σ' αυτή τη μορφή προσκόλλησης, αποφεύγει το πρόσωπο που το φροντίζει ενεργώντας ψυχρά απέναντί του.

Αμφίσημος - Με Αντίσταση δεσμός. Τα βρέφη αρχικά προσκολλώνται στο φροντιστή, ενώ μετά αντιστέκονται απέναντί του. Αναζητούν μεν τους γονείς τους, αλλά στη συνέχεια αγωνίζονται να ξεφύγουν.

Αποδιοργανωμένος δεσμός. Τα βρέφη δεν είναι προβλέψιμα στη συμπεριφορά τους και φαίνεται να μην μπορούν να αντεπεξέλθουν εύκολα ή να παρηγορηθούν όταν είναι αναστατωμένα. Δείχνουν ενδείξεις φόβου ή σύγχυσης, προς το πρόσωπο που τα φροντίζει.

Ο αγχώδης αμφιθυμικός: Οι γονείς χαρακτηρίζονται από ασταθή απαιτητικότητα. Οι μητέρες τείνουν να αγνοούν τα σήματα του βρέφους για προσοχή και γενικά είναι απρόβλεπτες στην ανταπόκρισή τους

3.3. Τα ενεργά μοντέλα δεσμού στην εξέλιξη της προσωπικότητας και στις μετέπειτα σχέσεις.

Τα Ενεργά μοντέλα δεσμού ΕΜΔ (Internal Working Models), είναι μια υποθετική έννοια, μια συντόμευση (heuristic), η οποία αναφέρεται σε γενικευμένες αναπαραστάσεις οι οποίες εμπεριέχουν συναισθήματα, μνήμες, προσδοκίες σχετικές με τον εαυτό, τον άλλον και τον κόσμο γύρω μας. Τις αναπαραστάσεις αυτές, τις αναπτύσσει το άτομο ως αποτέλεσμα των πρώιμων αλληπάλληλων διαδράσεων με τους άλλους και βασικό στόχο έχουν την πρόβλεψη των αλληλεπιδράσεων αυτών, προς όφελος της ασφάλειας του συστήματος (felt security)

(Bowlby, 1969). Τα ΕΜΔ είναι ένα επαναδοτροφοδοτούμενο σύστημα που αλλάζει σύμφωνα με συγκεκριμένους στόχους, όπως το σύστημα ασφάλειας. Είναι δε άρρηκτα συνδεδεμένο, με στρατηγικές ρύθμισης του συναισθήματος.

Ο Bowlby χρησιμοποίησε τον όρο ενεργά μοντέλα δεσμού (working models), για να περιγράψει τις εγγενείς νοητικές αναπαραστάσεις που αναπτύσσουν τα παιδιά για τον κόσμο και τους σημαντικούς άλλους, συμπεριλαμβανομένου τον εαυτό τους (Bretherton, 1985). Δεν έχουν όμως όλα τα παιδιά πρόσβαση, σε έναν φροντιστή που αποκρίνεται στις ανάγκες τους με συνεπείς τρόπους. Έτσι, η ποιότητα της σχέσης του παιδιού με το φροντιστή και οι ιδιότητες ενός ατόμου ενεργού μοντέλου δεσμού, επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από την συναισθηματική διαθεσιμότητα και ανταπόκριση στις ανάγκες του παιδιού. Τα ενεργά μοντέλα δεσμού, εμπεριέχουν δύο συμπληρωματικά στοιχεία. Το ένα αναφέρεται στη φιγούρα δεσμού και το άλλο αναφέρεται στον εαυτό. Το πρώτο χαρακτηρίζει εάν ο φροντιστής θα είναι διαθέσιμος, ευαίσθητος και ανταποκρίνεται στις ανάγκες του παιδιού όταν χρειαστεί και το δεύτερο χαρακτηρίζει τον εαυτό, είτε άξιο ή ανάξιο για αγάπη και φροντίδα (Rholes & Simpson, 2004). Τα ενεργά μοντέλα δεσμού αποτυπώνουν ουσιαστικά την προσπάθεια του παιδιού να αποκτήσει ανακούφιση και ασφάλεια (Main, Kaplan & Cassidy, 1985). Τα άτομα, μπορούν να έχουν διαφορετικά ενεργά μοντέλα δεσμού για διάφορους σημαντικούς άλλους, επειδή κάθε μοντέλο μπορεί να διασυνδέεται με άλλα μοντέλα μέσα σε ένα πολύπλοκο ιεραρχικό δίκτυο (Collins & Read, 1994).

"Η αλληλεπίδραση παιδιού και γονέα εσωτερικεύεται στην αρχή της ζωής και καθοδηγεί τις προσδοκίες και τις εκτιμήσεις εμπειριών στις σχέσεις. Ενώ αυτές οι εσωτερικές αναπαραστάσεις μπορεί να τροποποιηθούν από την εμπειρία, θεωρούνται ότι είναι ανθεκτικά στην αλλαγή. Συνεχίζουν να επηρεάζουν τις σχέσεις σε όλο το φάσμα της ζωής, ακόμη και στην επόμενη γενιά" (Bowlby, 1969). Καθώς το παιδί αναπτύσσεται, υπάρχει μια παραδοχή της συνέχειας της γονικής περίθαλψης, η οποία θα συμβάλει σημαντικά στη σταθερότητα του μοτίβου δεσμού (Bretherton, 1985)

Η ποιότητα της σχέσης με τους γονείς, στα πρώτα χρόνια της ζωής, επηρεάζει τη γνωστική και συναισθηματική εξέλιξη σε όλα τα στάδια της εξέλιξης του ατόμου (Parkes, Hinde, & Marris, 1991). Σύμφωνα με αρκετές δημοσιευμένες μελέτες, ο τύπος δεσμού με τους γονείς ή κηδεμόνες, έχει μακροπρόθεσμες συνέπειες στην ενήλικη ζωή μας. Ειδικότερα, ο τύπος δεσμού, μπορεί να χρησιμεύσει ως προγνωστικό μέσο των ρομαντικών μας σχέσεων ως ενηλίκων. Δηλαδή, τείνουμε να δημιουργούμε ερωτικούς δεσμούς με βάση τον τρόπο φροντίδας που πήραμε ως παιδιά. Ο Bowlby (1988) προτείνει την αξιολόγηση των "τύπων

δεσμού και των παράγωγων ψυχολογικών διαδικασιών σε κάθε φάση του κύκλου ανάπτυξης του ατόμου". Παιδιά που κατηγοριοποιήθηκαν ως ασφαλή όταν ήταν νήπια (με βάση την μέθοδο του ξένου), βρέθηκαν να διαφέρουν σημαντικά από αντίστοιχα ανασφαλή παιδιά (τύπου αποφυγής, και τύπου εμμονής), ως προς διαπροσωπικές (interpersonal) και ενδοατομικές (intrepersonal) ψυχολογικές λειτουργίες. Η θεωρία του Δεσμού τονίζει ότι η φυσιολογική ανθρώπινη ανάπτυξη εξαρτάται, από τη δημιουργία αμοιβαίων ικανοποιητικών διαπροσωπικών σχέσεων.

Ενεργά μοντέλα δεσμού ΕΜΔ (Internal Working Models): Μια υποθετική έννοια, μια συντόμευση (heuristic) που αναφέρεται σε γενικευμένες αναπαραστάσεις οι οποίες εμπεριέχουν συναισθήματα, μνήμες, προσδοκίες σχετικές με τον εαυτό, τον άλλον και τον κόσμο γύρω μας. Τις αναπαραστάσεις αυτές τις αναπτύσσει το άτομο ως αποτέλεσμα των πρώιμων αλληπάλληλων διαδράσεων με τους άλλους και βασικό στόχο έχουν την πρόβλεψη των αλληλεπιδράσεων αυτών προς όφελος της ασφάλειας του συστήματος (felt security) (Bowlby, 1969).

Σύμφωνα με αρκετές δημοσιευμένες μελέτες, ο τύπος δεσμού με τους γονείς ή κηδεμόνες έχει μακροπρόθεσμες συνέπειες στην ενήλικη ζωή μας. Η θεωρία του "Δεσμού Προσκόλλησης", προδιαγράφει συγκεκριμένα αναπτυξιακά μονοπάτια της ψυχοκοινωνικής προσαρμογής του ανθρώπου. Η ποιότητα και το είδος του «Δεσμού Προσκόλλησης» έχει αναγνωριστεί ως ένα κεντρικό στοιχείο στην ανάπτυξη της προσωπικότητας λόγω της εργασίας του βρετανού ψυχαναλυτή John Bowlby (1907-1990), και της Καναδέζας ψυχολόγου Mary's Ainsworth (1913 -1999). Η απόρροια της επίδρασης των αλληλεπιδράσεων των πρώιμων σχέσεων του ατόμου, στην ενήλικη ζωή, παρέχει ένα πλαίσιο κατανόησης για την συμπεριφορά του ατόμου στις ενήλικες ρομαντικές του σχέσεις, τόσο σε ενδοπροσωπικό όσο και σε διαπροσωπικό επίπεδο (Hazan & Shaver, 1987).

Οι άνθρωποι που έχουν "ασφαλείς δεσμούς", επενδύουν στους συντρόφους τους, δομούν ισχυρούς δεσμούς μαζί τους και δίνουν έμφαση στο να μοιράζονται, στο να αγαπούν και να αγαπιούνται, στο να παρέχουν, αλλά και να δέχονται φροντίδα (Miculincer & Shaver, 2001). Τα εγκαταλελειμμένα, στερημένα αγάπης παιδιά ή αυτά που δέχτηκαν υπερβολικό έλεγχο επαναλάμβαναν το ανασφαλές μοτίβο και στην ενήλικη ζωή τους - προκειμένου να μετριάσουν την οργή που βίωσαν - και μπορούσαν να κάνουν τα πάντα, για να κρατήσουν ζωντανή μια σχέση, ακόμη και αν αυτή υπήρχε μόνο στη φαντασία τους (Ganahl, 2001).

Ο Bowlby (1973) διαπιστώνει ότι: "Τα ΕΜΔ βασίζονται σε δύο μεταβλητές: α) αν, και κατά πόσο, το άτομο πιστεύει ότι η μορφή δεσμού/αντικείμενο δεσμού/ το σημαίνον πρόσωπο είναι ο τύπος του ατόμου που γενικά ανταποκρίνεται σε εκκλήσεις για υποστήριξη και βοήθεια και β) αν, και κατά πόσο, πιστεύει ότι ο ίδιος είναι σε θέση να ανταποκριθεί σε εκκλήσεις για υποστήριξη και βοήθεια" (Καφέτσιος, 2005). Τα ΕΜΔ προϋποθέτουν δυναμικές διεργασίες, όπου πληροφορίες από το περιβάλλον και τον οργανισμό, σχετικές με τις εμπειρίες δεσμού, επιλέγονται, επεξεργάζονται, και αναπαριστούνται στη μνήμη (Καφέτσιος, 2005). Οι πληροφορίες αυτές επηρεάζουν τη συμπεριφορά, η οποία με τη σειρά της επιδρά στην ποιότητα των μοντέλων αυτών. Μια ασφαλής ή ανασφαλής προσκόλληση φαίνεται να επηρεάζει, το πώς βλέπει το άτομο τον εαυτό του ως βρέφος, αλλά και αργότερα ως ενήλικας. Δημιουργείται δηλαδή, ένας φαύλος κύκλος, ο οποίος κατά τα πρώτα χρόνια της ζωής είναι εύπλαστος, όμως στη συνέχεια, γίνεται όλο και πιο σταθερός.

Τα αποτελέσματα της μελέτης των Hazan και Shaver (1987), έδειξαν ότι η κατανομή των τριών τύπων δεσμού ενηλίκων, είναι περίπου ίδια όπως στη βρεφική ηλικία. Οι μακροπρόθεσμες επιδράσεις των διαφόρων τύπων "Δεσμού Προσκόλλησης" φαίνεται να διαμορφώνονται ως ακολούθως στην εξέλιξη της :

- Ο **ασφαλής τύπος** ενήλικα έχει αυτοπεποίθηση στην επίλυση προβλημάτων, καλές διαπροσωπικές σχέσεις, αισιόδοξη στάση, πλησιάζει εύκολα τους ανθρώπους, δε φοβάται την απόρριψη ή τη στενή σχέση και έχει ένα θετικό μοντέλο του εαυτού του και των άλλων. Δεν ανησυχεί συχνά ότι θα τον εγκαταλείψουν ή ότι κανείς θέλει να έρθει πάρα πολύ κοντά του.
- Ο **αποφυγής τύπος** είναι ο ανασφαλής τύπος, επιφυλακτικός στο να εμπιστευτεί, αποφεύγοντας τις στενές σχέσεις γιατί τον αγχώνουν, αφού ως βρέφος έχει μάθει να μπλοκάρει και να καταπιέζει τα δυσάρεστα συναισθήματά του. Δεν ανοίγεται εύκολα και αποφεύγει την κοινωνική επαφή και τις διαπροσωπικές σχέσεις. Δείχνει αποστασιοποιημένος, ανεξάρτητος, και δεν προσφέρει, αλλά ούτε δέχεται υποστήριξη. Ο τύπος δεσμού σχετιζόμενος με την αποφυγή (Attachment – Related Avoidance), είναι από τις δύο θεμελιώδεις διαστάσεις των τύπων του ενήλικου δεσμού (το μοντέλο του εαυτού). Οι άνθρωποι που παρουσιάζουν υψηλή βαθμολογία σε αυτή την μεταβλητή έχουν την τάση να μην βασίζονται και να μην ανοίγονται στους άλλους. Αντίθετα, αυτοί που σκοράρουν χαμηλά είναι πιο άνετα και οικεία με τους άλλους και περισσότερο ασφαλείς με την αίσθηση ότι: "αυτοί εξαρτώνται από άλλους ή ότι άλλοι εξαρτώνται από αυτούς" (Brennan, Clark &

Shaver, 1998). Οι σχέσεις του διακατέχονται περισσότερο από αρνητικά παρά από θετικά συναισθήματα, αλλά αυτά προέρχονται από τη δυσκολία που έχει με την εγγύτητα και όχι από εμμονή με τον/την σύντροφο.

- Ο **εμμονής τύπος** ενήλικα ,εκδηλώνει ανησυχία για την ειλικρίνεια των άλλων. Είναι ένας τύπος δεσμού, ο οποίος παρουσιάζει έναν έμμονο δεσμό με τους άλλους. Ο τύπος εμμονής (preoccupied) χαρακτηρίζεται από μια αρνητική εικόνα για τον εαυτό του και μια θετική εικόνα για τους άλλους. Τα άτομα με εμμονής τύπο δεσμού, είναι υποχωρητικά και εύκολα σε εκμετάλλευση συναισθηματικά. Πιστεύει ότι οι άλλοι είναι απρόθυμοι να τον πλησιάσουν. Συχνά, παρουσιάζει την ανάγκη ελέγχου στις σχέσεις, γιατί φοβάται την εγκατάλειψη και αναρωτιέται για τη δέσμευση του συντρόφου του (Hazan and Shaver, 1987). Δίνει έμφαση στα αρνητικά συναισθήματα, στις συναισθηματικές υπερβολές και τη ζήλια. Συχνά τον απασχολεί το γεγονός ότι ο σύντροφός του δεν τον αγαπά πραγματικά ή ότι δεν θέλει να μείνει μαζί του. Επιθυμεί να έρθει κοντά συναισθηματικά με τον ερωτικό σύντροφο, αλλά αυτό μερικές φορές τους φοβίζει. Επιζητά την αποδοχή για απόκτηση αισθήματος ασφάλειας. Έχει χαμηλή αυτοεκτίμηση, δεν εμπιστεύεται εύκολα, δύσκολα παρηγορείται και ανησυχεί μήπως οι άλλοι τον παρεξηγήσουν και δεν τον εκτιμούν. Επιθυμεί πάρα πολύ τη δέσμευση στη σχέση, αλλά γίνεται κυριαρχικός (Rholes, Simpson and Stevens, 1998). Έτσι προτιμά να καταπιέζεται και να μην εκφράζει τα συναισθήματά του στους άλλους, γιατί δεν τους εμπιστεύεται. Αυτό τους οδηγεί με τη σειρά του, όπως και στους άλλους ανασφαλείς τύπους, στην μη ικανοποίηση στις σχέσεις τους. Κάνει πολλές φορές υπερβολικά πράγματα μέσα στη σχέση, για να εξασφαλίσει τη φροντίδα και την υποστήριξη του/της συντρόφου, γιατί από βρέφος έχει μάθει ότι μόνο αν προσπαθήσει πολύ ο γονιός θα ανταποκριθεί.

Μοντέλο του εαυτού

		Θετικό	Αρνητικό
Μοντέλο του <u>άλλου</u>	Θετικό	Ασφαλής Καλές διαπροσωπικές επαφές. Κατάλληλος έλεγχος και των θετικών και των αρνητικών συναισθημάτων	Εμμονής Εμμονή με τις διαπροσωπικές σχέσεις. Έμφαση σε αρνητικά συναισθήματα στον εαυτό και τους άλλους
	Αρνητικό	Αποφυγής-απορριπτικός Αποφεύγει επαφές-επιδιώκει αυτονομία. Καταπίεση των συναισθημάτων.	Αποφυγής-φοβικός Αποφεύγει επαφές. Καταπίεση των συναισθημάτων- άγχος.

Από όλα τα μοντέλα που έχουν προταθεί για τους τύπους δεσμού ενηλίκων, το μοντέλο της Bartholomew (Bartholomew, 1990. Bartholomew & Horowitz, 1991) βρίσκεται πιο κοντά στην περιγραφή των σχετικών γνωστικών και συναισθηματικών δομών. Άτομα με ασφαλή τύπο δεσμού, χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης και προσδοκίες ότι άτομα του κοινωνικού περιγύρου θα ανταποκριθούν όταν κανείς τα χρειαστεί. Οι ασφαλείς τύποι, έχουν ένα σχήμα διαπροσωπικών σχέσεων που είναι θετικό για τον εαυτό τους αλλά και τους άλλους. Ο τύπος δεσμού σχετιζόμενος με το διαπροσωπικό άγχος (Attachment – Related Anxiety). Η δεύτερη από τις δύο θεμελιώδης διαστάσεις των τύπων του ενήλικου δεσμού (το μοντέλο του άλλου ή του/ της συντρόφου). Τα άτομα που παρουσιάζουν υψηλή βαθμολογία σε αυτήν την μεταβλητή τείνουν να διακατέχονται από ακατάπαυστο άγχος σχετικά με το εάν ο σύντροφός τους είναι διαθέσιμος, εάν ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους, εάν είναι προσηλωμένος στη σχέση κ.α. Αντίθετα, αυτοί που σκοράρουν χαμηλά είναι περισσότερο ασφαλείς στο πως αντιλαμβάνονται την ανταπόκριση των συντρόφων τους. Ένας "υποδειγματικά" ασφαλής ενήλικας έχει χαμηλό σκορ και στις δύο παραπάνω διαστάσεις (Brennan, Clark & Shaver, 1998). Ο τύπος της αποφυγής (avoidant) ενέχει αρνητικά μοντέλα για τον εαυτό και τους άλλους, τα οποία διακρίνονται σε δύο ειδικότερους τύπους αποφυγής: τον απορριπτικό (dismissing) και τον φοβικό (fearful). Ο απορριπτικός τύπος αποφυγής χαρακτηρίζεται από μια εξιδανικευμένα θετική εικόνα για τον εαυτό, το ιδεατό εγώ και μια αρνητική εικόνα για τους άλλους. Τα άτομα αυτά είχαν γονείς απόμακρους αλλά που γενικά φρόντιζαν για τις ανάγκες τους. Ο φοβικός τύπος αποφυγής έχει μια αρνητική εικόνα και για τον εαυτό και για τους άλλους. Είναι συνήθως άτομα που οι γονείς τους ήταν επιθετικοί απέναντί τους ή έπασχαν από κατάθλιψη.

Σύμφωνα με τον Bowlby (1973, 1977), τα άτομα αναπτύσσουν εσωτερικευμένες αναπαραστάσεις των άλλων και του εαυτού τους, τα "εσωτερικευμένα λειτουργικά μοντέλα". Αυτά τα μοντέλα, χρησιμοποιούνται από το άτομο για να αξιολογεί και να κατευθύνει τη συμπεριφορά του σε νέες καταστάσεις και σχέσεις. Στη θεωρία του «Δεσμού Προσκόλλησης» τα "εσωτερικευμένα λειτουργικά μοντέλα" διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Αυτές οι δομές είναι ανεπαίσθητες νοητικές αναπαραστάσεις του εαυτού και των άλλων, με βάση τις πρώτες εμπειρίες στην πρώτη σχέση. Θέτουν τη βάση για αλληλεπιδράσεις με νέους κοινωνικούς συντρόφους και έχουν μακροπρόθεσμες συνέπειες για τη διαμόρφωση της προσωπικότητας, την οργάνωση της συμπεριφοράς και την ανάπτυξη στενών διαπροσωπικών σχέσεων. Η αναπτυξιακή έρευνα έχει αποκαλύψει την

στενή σύνδεση ανάμεσα στην οργάνωση δεσμού και το θετικό και αρνητικό συναίσθημα. Τα ασφαλή παιδιά εκδηλώνουν μεγαλύτερο ενθουσιασμό, θετικό συναίσθημα και επιμονή σε προβληματικές καταστάσεις (Matas et al. 1978).

Ο Bowlby υποστηρίζει ότι η αλλαγή του είδους δεσμού στην ενήλικη ζωή είναι επίσης δυνατή. Υπέθεσε ότι η αλλαγή θα μπορούσε να συμβεί μέσα από την επίδραση νέων συναισθηματικών σχέσεων και την ανάπτυξη των ανώτερων γνωστικών λειτουργιών. Ο συνδυασμός αυτός θα επιτρέπει στο άτομο να σκεφτεί και να ερμηνεύσει την έννοια των εμπειριών του, από το παρελθόν και του παρόν.

Στην εποχή μας με την κρίση θεσμών και αξιών, η ανάπτυξη και διατήρηση ενός βασικού συναισθήματος ασφάλειας και εμπιστοσύνης, μπορεί να αποτελέσει ένα γερό θεμέλιο της προσωπικότητας, δίνοντας στο άτομο ένα γερό αντιστάθμισμα, για να αντιμετωπίσει τις όποιες αντιξοότητες. Η μελέτη των διαπροσωπικών σχέσεων, είναι ίσως το περισσότερο ερευνητικά ενεργό κομμάτι της κοινωνικής ψυχολογίας και όχι μόνο, του σήμερα, κάτι που τις προηγούμενες δεκαετίες βρισκόταν σε ύφεση. Το γεγονός αυτό, υποδηλώνει μια τάση εξόδου από τον ατομοκεντρισμό και μια στροφή της επιστημονικής κοινότητας σε μια περισσότερο συστημική μελέτη του ανθρώπου και του ανθρώπινου σχετίζεσθε. Για να κατανοήσουμε την σημασία που έχουν οι διαπροσωπικές σχέσεις στη ζωή μας, θα πρέπει να διερευνήσουμε τόσο τις βιολογικές-ψυχικές όσο και τις κοινωνικές-πολιτισμικές πτυχές τους, καθώς και τις μεταξύ τους αλληλεπιδράσεις. Θέλοντας να τονίσει την σημασία των διαπροσωπικών σχέσεων στη ζωή μας και παράλληλα, όχι να ενοχοποιήσει τον γονεϊκό ρόλο αλλά να επισημάνει το σοβαρό έργο που αυτός επιτελεί, ο Myron Hofer (1994), ένας μελετητής της ψυχοβιολογίας του συναισθηματικού δεσμού, υποστήριξε ότι ο φροντιστής (π.χ. μητέρα, πατέρας, σημαντικός άλλος) του παιδιού, λειτουργεί ως ένας εξωτερικός ρυθμιστής της δομής και της νευροχημείας του παιδικού αναπτυσσόμενου εγκεφάλου. Όπως επισημαίνει ο Καλαρρύτης (2005): "...η κυρίαρχη επιρροή των διαπροσωπικών σχέσεων στον εγκέφαλο, αφορά και τα δίκτυα εκείνα που ευθύνονται για την κοινωνική αντίληψη, τα οποία είναι τα ίδια ή πολύ στενά συνδεδεμένα μ' εκείνα που συνδέουν τη δημιουργία νοήματος, τη ρύθμιση των σωματικών καταστάσεων, τη ρύθμιση και την ποιότητα του συναισθήματος, την οργάνωση της μνήμης, καθώς και την ποιότητα της διαπροσωπικής επικοινωνίας".

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ

Οι εξαρτημένες μεταβλητές της παρούσας έρευνας, αναφέρονται στην επαγγελματική ικανοποίηση, στα συναισθήματα στην εργασία, στις σχέσεις συναλλαγής με τον προϊστάμενο, στο στρες στην εργασία και στην επαγγελματική εξουθένωση. Εξεταζόμενες ως εξαρτημένες μεταβλητές, θεωρείται ότι είναι αποτέλεσμα παραγόντων που επικρατούν στο χώρο της εργασίας, στην προκειμένη περίπτωση στο χώρο του σχολείου. Η εκπαιδευτική πράξη είναι πρωτίστως μια επικοινωνιακή πράξη, με πολλά επίπεδα. Οι εξεταζόμενες ως εξαρτημένες μεταβλητές σχετίζονται, είτε με το περιεχόμενο της εργασίας, είτε με το πλαίσιο στο οποίο διεξάγεται η εργασία, όπως οι συνθήκες εργασίας, οι σχέσεις με τους συναδέλφους αλλά και τους προϊσταμένους, ο μισθός, το ωράριο εργασίας κλπ.

4.1. Επαγγελματικής ικανοποίηση

Υπάρχουν σημαντικοί λόγοι που δικαιολογούν το ενδιαφέρον για την επαγγελματική ικανοποίηση. Οι άνθρωποι αξίζουν να τους φέρονται δίκαια και με σεβασμό και η επαγγελματική ικανοποίηση, αποτελεί ως ένα βαθμό την αντανάκλαση καλής συμπεριφοράς. Θεωρείται και ως δείκτης καλής συναισθηματικής κατάστασης. Οι μελετητές και επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, κάνουν γενικά διάκριση μεταξύ συναισθηματικής ικανοποίησης από την εργασία (Thompson, Phua, 2012) και τη γνωστικής ικανοποίησης από την εργασία. Συναισθηματική ικανοποίηση από την εργασία, είναι η έκταση των ευχάριστων συναισθημάτων που έχουν τα άτομα για τις εργασίες τους συνολικά. Η γνωστική ικανοποίηση από την εργασία, είναι ο βαθμός ικανοποίησης των ατόμων από ιδιαίτερες πτυχές της εργασίας τους, όπως οι αμοιβές, οι συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, το ωράριο εργασίας, και πολλές άλλες πτυχές της εργασίας τους.

Η επαγγελματική ικανοποίηση, μπορεί να δείχνει κατά πόσο η συμπεριφορά των εργαζομένων επηρεάζει τη λειτουργία του οργανισμού. Οι περισσότεροι ερευνητές αναγνωρίζουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί παγκόσμια έννοια και στη βιβλιογραφία, η αμοιβή, η εκπαίδευση και οι σχέσεις με τη διοίκηση, έχουν αναγνωριστεί ως βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Η εργασιακή (ή επαγγελματική) ικανοποίηση, αποτελεί μία από τις πιο σύνθετες έννοιες που αντιμετωπίζουν καθημερινά οι διευθυντές και τα στελέχη στη σύγχρονη αγορά. Η παγκόσμια κατάσταση στην οικονομία και γενικά οι διεθνείς εξελίξεις φαίνεται να επιδρούν σε θέματα της εργασιακής ικανοποίησης. Η ικανοποίηση στην εργασία, βρίσκεται στη διαφορά μεταξύ των

προσδοκιών των εργαζομένων και των πραγματικών αποτελεσμάτων. Αποτελεί ένα από τα σημαντικά ζητήματα της οργανωτικής ψυχολογίας, γιατί θεωρείται ότι συνδέεται άρρηκτα τόσο με την ψυχική υγεία των εργαζομένων, όσο και με το ενδιαφέρον των οργανισμών για υψηλή αποδοτικότητα και σε αρκετές περιπτώσεις ικανοποιημένο προσωπικό. Ένα σύνολο παραγόντων όπως οργανωτικοί, ατομικοί, κοινωνικοί, περιβαλλοντικοί και πολιτισμικοί επηρεάζουν και καθορίζουν τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων (Κάντας, 2009). Από θεωρητική άποψη, σχετίζεται με τις αξίες, τις στάσεις και με τα κίνητρα εργασίας. Η εργασιακή ικανοποίηση, η οποία δεν αποτελεί κάτι σταθερό, αντιπροσωπεύει ένα συνδυασμό θετικών ή αρνητικών συναισθημάτων που έχουν οι εργαζόμενοι για την εργασία τους.

Ο Herzberg (1935), προσδιόρισε την εργασιακή ικανοποίηση ως οποιονδήποτε συνδυασμό ψυχολογικών, φυσιολογικών και περιβαλλοντικών περιστάσεων που προκαλούν ένα πρόσωπο, να εκφράσει με ειλικρίνεια ότι είναι ικανοποιημένος με τη δουλειά του. Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, παρότι η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζεται από πολλούς εξωτερικούς παράγοντες, παραμένει κάτι εσωτερικό, που έχει να κάνει με το πώς αισθάνεται ο εργαζόμενος. Η ελκυστικότητα της εργασίας και κατά συνέπεια, η ικανοποίηση που παίρνει το άτομο από αυτή, είναι συνάρτηση όσων πιστεύει το άτομο ότι αποκομίζει από την εργασία του. Ικανοποίηση από την εργασία συνεπάγεται επίσης, ενθουσιασμό και ευτυχία με το έργο που έχει εκτελέσει ο εργαζόμενος. Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι το κλειδί που οδηγεί στην αναγνώριση και την επίτευξη των προσωπικών στόχων, που οδηγούν σε ένα αίσθημα ολοκλήρωσης (Kaliski, 2007).

Η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους είναι αναμφίβολα ουσιώδους σημασίας για τη ζωή τους. Για να επιτευχθεί, απαιτείται μια αρμονική σχέση μεταξύ άλλων παραγόντων. Είναι καθοριστική στην εκπαιδευτική διαδικασία, αφού αποτελεί αποφασιστικής σημασίας παράγοντα για την ψυχική και κοινωνική τους ευημερία αλλά και του άμεσου περιβάλλοντος τους, όπως και για την αποδοτικότητα και τη δημιουργικότητά τους. Θεωρείται ένας από τους βασικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοσή τους, αλλά και κατ' επέκταση την άρτια λειτουργία της σχολικής μονάδας.

Το επίπεδο του βαθμού ικανοποίησης από την εργασία, μπορεί να κυμαίνεται από την ακραία ικανοποίηση, ως την ακραία δυσαρέσκεια. Οι εργαζόμενοι μπορούν να έχουν διαφορετική στάση σχετικά με διάφορες πτυχές της εργασίας τους, όπως το είδος της εργασίας που κάνουν, τους συνεργάτες, τους επόπτες ή τις αμοιβές τους. Για να είναι ικανοποιημένοι οι εργαζόμενοι, θα πρέπει να έχουν ενδιαφέρον για την εργασία τους και να νιώθουν ότι

αποτελεί για αυτούς μια πρόκληση (Vignali,1997). Παράλληλα, αναζητούν στο χώρο εργασίας τους τον σεβασμό, την αναγνώριση και την εκτίμηση από τους συναδέλφους αλλά και τους προϊστάμενους. Η επικοινωνία μεταξύ ανωτέρων και υφισταμένων, επηρεάζει σημαντικά την ικανοποίηση από την εργασία στο χώρο εργασίας. Ο τρόπος με τον οποίο οι υφιστάμενοι αντιλαμβάνονται τη συμπεριφορά του ανωτέρου τους, μπορεί να επηρεάσει θετικά ή αρνητικά την ικανοποίηση από την εργασία. Τα άτομα που αντιπαθούν και σκέφτονται αρνητικά για τον προϊστάμενό τους είναι λιγότερο πρόθυμα να επικοινωνούν ή να έχουν κίνητρο να εργαστούν, ενώ τα άτομα που τους αρέσει και σκέφτονται θετικά για τον προϊστάμενό τους είναι πιο πιθανό να επικοινωνούν και να είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους και το περιβάλλον εργασίας. Σύμφωνα με τον Πασιαρδή (2004), όσον αφορά την εκπαίδευση, θα πρέπει να βρεθούν οι τρόποι με τους οποίους θα δημιουργηθούν οι συνθήκες εργασίας που θα προσφέρουν ικανοποίηση στον εκπαιδευτικό.

Η επαγγελματική ικανοποίηση, η επαγγελματική εξουθένωση και το στρες στην εργασία, είναι παράγοντες που αλληλοσχετίζονται, συνυπάρχουν και καθορίζουν τη διαδικασία της εκπαίδευσης. Τα θετικά και τα αρνητικά συναισθήματα, βρέθηκαν επίσης να σχετίζονται σημαντικά με τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία.

4.2. Συναισθήματα στην εργασία

Ως συναίσθημα ορίζεται οτιδήποτε νιώθει ένα άτομο, όταν αξιολογεί ένα γεγονός με συγκεκριμένο τρόπο. Είναι μια συγκινησιακή εκδήλωση της συνειδητότητας, που διακόπτει την εμπειρική ρουτίνα, με απαντήσεις φυσιολογικές και συμπεριφοριστικές (Παπανούτσος, 1984). Συνήθως, οδηγεί σε αλλαγές στον ανθρώπινο οργανισμό ή στη συμπεριφορά. Το είδος, η ποιότητα και η έντασή τους, αντικατοπτρίζουν τον τρόπο με τον οποίο το κάθε άτομο ερμηνεύει τα γεγονότα που λαμβάνουν χώρα στο περιβάλλον του.

Σύμφωνα με τους Ashforth & Humphrey (1995), το θετικό/αρνητικό συναίσθημα (positive/negative affect) προσδιορίζεται με την ευρεία έννοια ως μια υποκειμενική συναισθηματική κατάσταση, η οποία περιλαμβάνει διάθεση, προδιάθεση και συναίσθημα (Kafetsios, Nezlek & Vassiou, 2011). Η διάκριση ανάμεσα στη θετική-αρνητική συναισθηματικότητα (positive/negative affectivity) αναφέρεται στο συναισθηματικό κόσμο του ατόμου και ειδικότερα, στο είδος και την ένταση των συναισθημάτων τα οποία τείνει να

αισθάνεται. Το θετικό και αρνητικό συναίσθημα αποτελούν διαφορετικές αλλά συσχετιζόμενες έννοιες (Russell & Carroll, 1999). Πρόκειται για δύο ανεξάρτητες διαστάσεις, γεγονός που σημαίνει ότι ένα άτομο μπορεί να έχει και τα δύο χαρακτηριστικά σε υψηλό βαθμό, και τα δύο σε χαμηλό βαθμό, ή το ένα σε υψηλό και το άλλο σε χαμηλό βαθμό (Cropanzano, James, & Konovsky, 1993). Τα συναισθήματα είτε αυτά είναι θετικά, όπως η αισιοδοξία και η χαρά, είτε αρνητικά, όπως η απογοήτευση και ο θυμός, φαίνεται να επηρεάζουν τις στάσεις, τις αντιλήψεις και κατά συνέπεια τη συμπεριφορά των ανθρώπων (McCull, Kennedy, & Anderson, 2002). Η Fredrickson (2003) υποστηρίζει ότι στην έρευνα των συναισθημάτων έχει δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στη μελέτη των αρνητικών συναισθημάτων. Σημειώνει δε, ότι υπάρχει μία σημαντική διαφορά ανάμεσα στα θετικά και στα αρνητικά συναισθήματα. Τα αρνητικά συναισθήματα πηγάζουν από προβλήματα επιβίωσης, ενώ τα θετικά συναισθήματα λύνουν προβλήματα που αφορούν την προσωπική ωρίμανση και ανάπτυξη. Ως θετικό μπορεί να οριστεί το συναίσθημα που προκαλεί ψυχική ίσως και σωματική ευχαρίστηση στο άτομο και το κάνει να αισθάνεται καλά με τον εαυτό του. Η Fredrickson (2003) υποστηρίζει ότι τα θετικά συναισθήματα παρουσιάζουν οφέλη σε ατομικό επίπεδο και συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη λειτουργία των οργανισμών. Η Barbara Fredrickson, λέει ότι εκτός του ότι αισθανόμαστε καλύτερα, τα θετικά συναισθήματα διευρύνουν το οπτικό μας πεδίο, επικεντρωνόμαστε στους στόχους μας και αναπτύσσουμε ψυχολογικούς πόρους που μας βοηθούν να είμαστε πιο αισιόδοξοι και περισσότερο ανθεκτικοί. Τα θετικά συναισθήματα μας βοηθούν να είμαστε πιο ανοικτοί και πιο δεκτικοί γιατί έχουν την δύναμη να ανοίγουν πόρτα στο μυαλό και την καρδιά μας. Η Fredrickson προτείνει να ρωτάμε τους εαυτούς μας «πότε ήταν η τελευταία φορά που ένιωσα χαρά; "Πού ήμουν; τι έκανα; τι μου δίνει αυτό το συναίσθημα;" Τα δέκα κυρίαρχα θετικά συναισθήματα είναι: χαρά, ευγνωμοσύνη, ηρεμία, ενδιαφέρον, ελπίδα, αγάπη, δέος, υπερηφάνεια, κέφι (διασκέδαση), έμπνευση. Τα άτομα που βιώνουν θετικά συναισθήματα, μεταδίδουν τα αισθήματα αυτά και στα υπόλοιπα μέλη του οργανισμού, οδηγώντας τα έτσι σε μεγαλύτερους αναπτυξιακούς ρυθμούς. Θέτουν πιο δύσκολους εργασιακούς στόχους και κατά συνέπεια, σημειώνουν υψηλότερη απόδοση. Οι Locke & Latham (1990) υποστηρίζουν ότι τα θετικά συναισθήματα που βιώνει ένα άτομο έχουν άμεσο αντίκτυπο στην επίδοσή του. Η συχνότητα εμφάνισης καθαρού θετικού συναισθήματος θα είναι καλύτερος προγνωστικός δείκτης της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία από ότι η ένταση του θετικού συναισθήματος, όταν αυτό βιώνεται (Fisher, 2000). Το θετικό συναίσθημα αντανakλά την ύπαρξη θετικών συναισθηματικών καταστάσεων, όπως η χαρά, το ενδιαφέρον, ο ενθουσιασμός, η εμπιστοσύνη και η εγρήγορση. Αντίθετα, το αρνητικό συναίσθημα

περιγράφει την υποκειμενική δυσφορία και δυσαρέσκεια και αποτελείται από αρνητικές συναισθηματικές καταστάσεις, όπως ο θυμός, ο φόβος, η θλίψη, η ενοχή, η περιφρόνηση και η αηδία (Watson, Clark & Tellegen, 1988). Η σύγκριση των απόλυτων τιμών θετικού και αρνητικού συναισθήματος ανάμεσα στην Αγγλία και Ελλάδα έδειξε, ότι στην Ελλάδα οι διαπροσωπικές/φιλικές επαφές χαρακτηρίζονται από χαμηλότερα επίπεδα θετικού συναισθήματος (Kafetsios & Nezlek, 2004).

Το επαγγελματικό περιβάλλον είναι ο κατεξοχήν χώρος στον οποίο αναπτύσσονται συναισθήματα και καλλιεργούνται διαπροσωπικές σχέσεις. Επηρεάζουν δε την αποτελεσματικότητα τόσο των ίδιων των εργαζομένων σε κάθε επίπεδο και έκφραση της εργασίας τους, όσο και του σχολείου κατ' επέκταση. Κάθε συμβάν μέσα στον εργασιακό χώρο έχει συναισθηματικό αντίκτυπο σε όλους τους εμπλεκόμενους. Οι συνέπειες των συναισθημάτων στην εργασία επηρεάζουν τόσο τις στάσεις όσο και τη συμπεριφορά των ατόμων, των υποομάδων και σε γενικότερο επίπεδο, και της ίδιας της κοινωνίας (Weiss, 2002). Όλα τα συναισθήματα είναι ουσιαστικά προτροπές για δράση, οι οποίες οδηγούν σε πράξεις που μπορούμε να αντιληφθούμε (Goleman, 2001), αφού η ρίζα της λέξης «συναίσθημα» (emotion - από το λατινικό *motere* που σημαίνει κινώ) δηλώνει ότι αποτελεί αφορμή για κίνηση και δράση, η οποία εκδηλώνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα. Τα συναισθήματα επηρεάζουν δυναμικά τη διανοητική ζωή κάθε ανθρώπου. Η ρύθμιση του συναισθήματος επιδρά στην επαγγελματική ικανοποίηση του ατόμου και εξηγείται με το μοντέλο της συναισθηματικής ασυμφωνίας (emotional dissonance). Ο εγκέφαλος δεν είναι το μόνο κέντρο της λογικής, μα και τα συναισθήματά μας ξεκινούν απ' αυτόν.

Στον εργασιακό χώρο υπεισέρχονται, τροποποιούνται, διαπλέκονται και αναπτύσσονται με ποικίλους τρόπους τα συναισθήματα των ατόμων (Parkinson, 1996). Το άτομο δε λειτουργεί συναισθηματικά απομονωμένο στον εργασιακό του χώρο, αλλά μεταφέρει προσωπικά χαρακτηριστικά ιδιοσυγκρασίας, διαθέσεις και συναισθήματα. Κάθε εργαζόμενος αποτελεί, πρώτα από όλα, φορέα και πομπό προσωπικών συναισθημάτων που έχουν ως αφετηρία, τόσο την υπόστασή του ως αυτόνομο άτομο (Rafaeli & Worline, 2001), όσο και τη θέση του ως αλληλο-εξαρτώμενο μέλος της εργασιακής ομάδας (Barsade, 2002· Bartel & Saavedra, 2000· Kelly & Barsade, 2001). Ανεξάρτητα από το ερέθισμα που προκαλεί τα συναισθήματά του, εκπέμπονται ποικιλοτρόπως προς το εργασιακό κοινωνικό του περίγυρο. Παράλληλα, το άτομο γίνεται παρατηρητής και δέκτης των συναισθημάτων τα οποία προέρχονται, είτε από συναδέλφους, είτε από άτομα εκτός της εργασιακής ομάδας. Ο

εργασιακός χώρος, φαίνεται να δημιουργεί το πλαίσιο εκδήλωσης μίας πολυεπίπεδης και ιδιαίτερα ενδιαφέρουσας δυναμικής συναισθημάτων, με κυρίαρχα δομικά στοιχεία την εργασία, το άτομο και την εργασιακή ομάδα. Οι επαγγελματικοί χώροι μπορούν να χαρακτηριστούν σε μεγάλο βαθμό ως συναισθηματικοί χώροι, επιδρώντας στις σκέψεις, στα συναισθήματά και στις πράξεις των ανθρώπων που κινούνται μέσα σ' αυτούς, μέσα από μια αμφίδρομη σχέση.

Αν θέλουμε να εστιάσουμε στον τομέα της εκπαίδευσης, στοχεύοντας στην υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού της, τους μαθητές και τους εκπαιδευτικούς, καθώς επίσης, και στη γενικότερη δημιουργία θετικού κλίματος δημιουργικότητας, έμπνευσης και ψυχικής ανθεκτικότητας. Η θετική ψυχολογία έχει κυρίως προληπτική δράση και συντελεί στη δημιουργία μιας διαφορετικής οπτικής σχετικά με τα προβλήματα και τις ανάγκες της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Θεωρίες του συναισθήματος στο εργασιακό περιβάλλον, προτείνουν ότι οι συναισθηματικές καταστάσεις στην εργασία, αποτελούν στοιχεία κλειδιά της προσωπικότητας στην επαγγελματική ικανοποίηση και απόδοση (Kafetsios & Zampetakis, 2008). Ο διευθυντής σε κάθε σχολική μονάδα, ασκεί επιρροή ώστε να εργαστούν για την διεκπεραίωση του έργου τους. Αυτή η επιρροή αντλείται από διάφορες πηγές, όπως είναι οι ανταμοιβές που μπορεί να προσφέρει, οι τιμωρίες, που είναι σε θέση να επιβάλει, οι ειδικές γνώσεις, που κατέχει, η θέση του, η οποία περιβάλλεται από κύρος ανάλογα με τις ευθύνες της, και τέλος, η γενικότερη προσωπικότητα, που τον καθιστά πρότυπο προς μίμηση (Μπουραντάς, 2001). Οι νεότερες απόψεις περί ηγεσίας εστιάζουν στη συναισθηματική επιρροή που ασκεί ο ηγέτης στην ομάδα των υφισταμένων, επιδρώντας στα συναισθήματά τους, στις αντιλήψεις τους και κατ' επέκταση στη συμπεριφορά που υιοθετούν εκείνοι κατά την άσκηση των εργασιακών τους καθηκόντων (Goleman, Boyatzis & McKee, 2002· Hoy & Miskel, 2005· Humphrey, 2002· Zaccaro, 2007). Η αρνητική διάθεση των εργαζομένων μπορεί να διαταράξει τις σχέσεις προϊσταμένου-υφισταμένου, μειώνοντας έτσι την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα του οργανισμού. Αν αποδεχθούμε την ηγεσία ως μία συναισθηματικά φορτισμένη διαδικασία η οποία προκαλεί συναισθηματικές αντιδράσεις στους υφιστάμενους, τότε ο κατάλληλος χειρισμός των συναισθημάτων θα αποτελέσει κριτήριο αποτελεσματικότητας του οργανισμού (Dasborough, 2006). Ταυτόχρονα οι υφιστάμενοι επηρεάζονται από το συναίσθημα που εκδηλώνει ο ηγέτης, μέσω της συναισθηματικής μεταδοτικότητας (Newcombe & Ashkanasy, 2002).

4.3. Σχέσεις συναλλαγής μεταξύ υφισταμένου - προϊσταμένου

Η συναλλαγή μεταξύ ηγέτη και υφισταμένου (leader-member exchange LMX) αναφέρεται στην ποιότητα της σχέσης, οποία αναπτύσσεται μεταξύ ηγέτη και υφισταμένου (Graen & Scandura, 1987). Η θεωρία της συναλλαγής, προσεγγίζει εννοιολογικά την ηγεσία ως μία διαδικασία που επικεντρώνεται στην αλληλεπίδραση των εμπλεκομένων (Graen και Uhl-Bien, 1995) ακολουθώντας την άποψη ότι η ηγεσία αποτελεί μια διαδικασία κοινωνικής αλληλεπίδρασης, κατά την οποία ο ηγέτης επιχειρεί να επηρεάσει τη συμπεριφορά των υφισταμένων (Yukl, 2006).

Η επικοινωνία είναι αλληλεπίδραση, διαδικασία παραγωγής και ανταλλαγής νοημάτων, όπου εμπλέκονται δυναμικά ατομικές-προσωπικές αλλά και κοινωνικές συνιστώσες. Κάθε επικοινωνία προϋποθέτει συμπεριφορά, επηρεάζει τους άλλους και επηρεάζεται από αυτούς. Η μελέτη της ανθρώπινης συμπεριφοράς δεν μπορεί να γίνει αυτόνομα, αποκομμένη από τις συνθήκες μέσα στις οποίες υπάρχει. Πρέπει να εντάσσεται στη μελέτη της διϋποκειμενικής επικοινωνίας σαν κατάσταση δυναμικής και εξελισσόμενης αλληλεπίδρασης. Η οπτική αυτή υποστηρίζεται από τους συστημιστές του Palo Alto, οι οποίοι εγκαθίδρυσαν μια ισότιμη σχέση ανάμεσα στη συμπεριφορά και την επικοινωνία, θεωρώντας ότι η καλύτερη σκοπιά για τη μελέτη της επικοινωνίας δεν είναι η ανάλυση της φύσης της και των ιδιαζόντων χαρακτηριστικών και στοιχείων που τη συνιστούν, αλλά των σχέσεων που υπάρχουν μεταξύ των στοιχείων αυτών μέσα σε μια ολότητα, μέσα σε ένα πλαίσιο (Σακαλάκη, 1994). Για τη μελέτη της συμπεριφοράς, στρέφουν την ερευνητική προσοχή όχι στην ψυχολογική φύση των υποκειμένων και την προσωπικότητά τους, αλλά στα συστήματα μέσα στα οποία αυτή η συμπεριφορά εκτυλίσσεται: οργανισμός, ομάδα, οικογένεια, κοινωνία, περιβάλλον. Το επικοινωνιακό πλαίσιο, δηλαδή το περιβάλλον, όχι βέβαια με τη στενή γεωγραφική έννοια της λέξης, μέσα στο οποίο συντελείται η επικοινωνιακή πράξη, αναδεικνύεται σε λέξη-κλειδί. Προσδίδει νόημα, αποδίδει ρόλους, προσδιορίζει όρια, παρέχει δυνατότητες ερμηνείας και κατανόησης, φωτογραφίζει τις σχέσεις και τις επηρεάζει δυναμικά. Σε όλους αυτούς τους συγγραφείς συναντούμε την έννοια του πλαισίου (contexte), η οποία εμπεριέχει τα συστήματα (κοινωνία, ομάδες, πολιτισμός, οικογένεια, περιβάλλον), μέσα στα οποία εντάσσονται οι επικοινωνούντες. Αν αυτή η έννοια παρακαμφθεί, τότε δεν είναι δυνατόν να συλληφθεί το νόημα των επικοινωνιακών πράξεων που επιτελούνται. Το επικοινωνιακό πλαίσιο, όπως αναφέρει ο Πουρκός (1997), μπορεί να είναι το πλαίσιο του τι προηγείται της επικοινωνιακής πράξης και του τι ακολουθεί, το πλαίσιο του έργου ή της δραστηριότητας (εργασιακής, εμπορικής συναλλαγής, μαθησιακής, ψυχαγωγικής κλπ.), το χωροχρονικό

πλαίσιο, το διαπροσωπικό πλαίσιο (ποιος με ποιον;) , το πραγματιστικό (η επικοινωνιακή πράξη ως συμβουλή, ως πρόταση, ως παράκληση, ως απαίτηση, ως υπόσχεση, ως συμφωνία, ως άρνηση σύμφωνα με τον Necki (1992) , και το πολιτιστικό πλαίσιο . Μπορούμε τελικά να πούμε ότι η συμπεριφορά ενός ατόμου σε μία αλληλοδράση, η διαδικασία δηλαδή για την οικοδόμηση ενός κοινού νοήματος, έχει τις ρίζες της (ως αφετηρία και ως κίνητρο) όχι μόνο στην προσωπική σωματική και συγκινησιακή εμπειρία του κάθε υποκειμένου, ούτε μόνο στη φύση του περιβάλλοντος που την πλαισιώνει. Είναι αποτέλεσμα (Παπαστάμου, Μάντογλου, 1995) και ενός τρίτου παράγοντα, που βρίσκεται σε άμεσο και διαρκή επανακαθορισμό και εμπλοκή με τους προηγούμενους. Τις αναπαραστάσεις που έχει το άτομο για το καθένα από τα στοιχεία: εαυτός, σύντροφος, έργο.

Από τη στιγμή που ο ηγέτης έχει περιορισμένο χρόνο και δύναμη λόγω της θέσης που κατέχει, επικεντρώνει την προσοχή του, σε μέλη που αυξάνουν την αποτελεσματικότητα της ηγεσίας (Northouse, 2004). Η προσέγγιση αυτή εμπλέκει το συναίσθημα και το χειρισμό και από τις δύο πλευρές, ως καθοριστικής σημασίας, προκειμένου να αναπτυχθεί μία υψηλού επιπέδου σχέση συναλλαγής, με στόχο την αποτελεσματική ηγεσία (Northouse, 2004). Αντίθετα με άλλες θεωρίες η συναλλαγή μεταξύ υφισταμένου και προϊσταμένου επικεντρώνεται στη δυαδική σχέση μεταξύ των δύο (Dansereau et. al., 1975) και στο πώς αυτό οδηγεί στην αποτελεσματική ηγεσία. Σε αντίθεση με άλλες προσεγγίσεις που εστιάζονταν στο προσωπικό η συγκεκριμένη θεωρία τονίζει την εξατομίκευση των μελών της κάθε ομάδας (Graen & Scandura, 1987). Τα μέλη που δεν αρκούνται στα καθήκοντα της ομάδας και έχουν ένα πιο δημιουργικό ρόλο λαμβάνουν περισσότερη προσοχή από τους ηγέτες και διαμορφώνουν τη βασική ομάδα. Κάποια από τα χαρακτηριστικά και τα πλεονεκτήματα αυτής της ομάδας είναι ότι τα μέλη απολαμβάνουν διευρυμένα καθήκοντα πέρα από αυτά που απαιτεί η δουλειά. Η σχέση μεταξύ ηγέτη και μέλους απορρέει από αμοιβαίο σεβασμό και εμπιστοσύνη (Murphy & Eshner, 1999). Τα μέλη απολαμβάνουν ιδιαίτερης προσοχής και αποσπών πολλές πληροφορίες από τον ηγέτη (Glaso & Einarsen, 2008). Αυτά τα μέλη λαμβάνουν θετικότερη εργασιακή αξιολόγηση, περισσότερη υποστήριξη και πιθανότητες για προαγωγή (Groen & Uhl- Bien, 1995).

Τα μέλη που στόχος τους είναι μόνο να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους αποτελούν μια άλλη ομάδα. Δεν απολαμβάνουν την απαραίτητη προσοχή, η επικοινωνία τους με τον ηγέτη είναι τυπική και μέσα στο πλαίσιο των καθηκόντων τους (Keller, 1986). Τα αποτελέσματα αυτής της συμπεριφοράς είναι η επικοινωνία μεταξύ αρχηγού και μέλους να είναι τυπική. Ο ηγέτης προσπαθεί να επηρεάσει τον υφιστάμενο, αλλά τα αποτελέσματα δεν είναι ιδιαίτερα

θετικά αφού ο υφιστάμενος ενδιαφέρεται βασικά να εκπληρώσει τα καθήκοντά του. Υπάρχουν τρόποι για να βελτιωθεί αυτή η σχέση. Ο ηγέτης πρέπει να αναγνωρίζει τα μέλη της δεύτερης ομάδας, να εξετάζει την προϊούσα επίδοσή τους και να βρει κάποιον τρόπο με τον οποίο θα τους παρακινήσει. Μπορεί να προγραμματίσει κάποιους διαλόγους με τα μέλη αυτής της ομάδας, να αναλάβει νέες ευθύνες και να προσπαθήσει να κερδίσει την εμπιστοσύνη των υφισταμένων.

Παράγοντες που επηρεάζουν τη σχέση μεταξύ υφισταμένου και προϊσταμένου είναι η εμφάνιση, οι ικανότητες, οι στάσεις, η προσωπικότητα και η ηλικία τους (Gerstner & Day, 1997). Όταν μπαίνει στον οργανισμό έχει κάποιες προσδοκίες σχετικά με την εργασία του. Όταν ο οργανισμός δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του, τότε τα αποτελέσματα αυτής της σχέσης είναι χαμηλά.

Όταν ο ηγέτης και το μέλος έχουν την ίδια αντιμετώπιση πάνω στην επίλυση ενός θέματος, τότε αποδεικνύεται πως έχουν αρκετές ομοιότητες και τα επίπεδα αυτής τους της σχέσης είναι υψηλά (Ashkanassy & Connor, 1997). Όταν τα καθήκοντα δεν είναι συγκεκριμένα και οι εργασιακές μέθοδοι είναι καινούριες ή ασαφείς, τότε η σχέση του ηγέτη με το μέλος δεν είναι ισχυρή. Συγκεκριμένα, εξ αιτίας των χαρακτηριστικών των καθηκόντων που είναι προκλητικά, το ενδιαφέρον των μελών αυξάνεται για να ανταποκριθούν στο ρόλο τους.

Οι Clark & Brissette (2000) σύμφωνα με την προαναφερθείσα άποψη, υποστήριξαν ότι η έκφραση των συναισθημάτων εξαρτάται από την ποιότητα της σχέσης μεταξύ του ηγέτη και του υφισταμένου. Η επικοινωνία που μπορεί να μη σχετίζεται με την εργασία έχει δείξει πως επηρεάζει θετικά τη σχέση μεταξύ ηγέτη και μέλους, αφού μπορεί να βοηθήσει στο χτίσιμο αμοιβαίας εμπιστοσύνης και σεβασμού (Erdogan & Liden, 2002).

4.4. Στρες στην εργασία

Το εργασιακό άγχος (job stress), το οποίο διαχωρίζεται από το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout), αναφέρεται στη δυσμενή αντίδραση των ανθρώπων μετά από υπερβολική πίεση ή άλλης μορφής απαίτηση στην οποία υποβάλλονται. Έχει συγκεντρώσει το ενδιαφέρον των ερευνητών, λόγω των συνεπειών που έχει στην ομαλή λειτουργία των οργανισμών, των επιχειρήσεων και των υπηρεσιών και των επιπτώσεων που έχει στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων. Δεν θεωρείται ασθένεια αλλά μια κατάσταση στην οποία υποπίπτει ο οργανισμός. Το στρες θέτει το άτομο σε εγρήγορση και δεν συνδέεται πάντοτε με αρνητικά αποτελέσματα. Το μέγεθος του προβλήματος εξαρτάται από τις

συγκρούσεις που προκύπτουν μεταξύ της εργασιακής και προσωπικής ζωής του ατόμου. Σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία το εργασιακό άγχος έχει μελετηθεί είτε ως ανεξάρτητη μεταβλητή, είτε ως εξαρτημένη. Ως εξαρτημένη μεταβλητή φαίνεται ότι επηρεάζεται από ένα εντυπωσιακό αριθμό εργασιακών συμπεριφορών και προσωπικών παραγόντων.

Το επαγγελματικό περιβάλλον μέσα στο οποίο το άτομο περνά ένα μεγάλο μέρος της ζωής του, αποτελεί ένα χώρο στον οποίο το εργασιακό στρες και η ψυχολογική πίεση αποτελούν στοιχεία της σύγχρονης επαγγελματικής καθημερινότητας. Αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις για την υγεία και την ασφάλεια που αντιμετωπίζουμε στην Ευρώπη. Αφορά περίπου έναν στους τέσσερις εργαζομένους ενώ, σύμφωνα με μελέτες, ποσοστό από 50% έως 60% του συνόλου των χαμένων εργάσιμων ημερών σχετίζονται με το εργασιακό άγχος. Το στρες πηγάζει από τη σχέση και την αλληλεπίδραση ατόμου και περιβάλλοντος (Fontana, 1993). Στη σημερινή εποχή στον εργασιακό χώρο το φαινόμενο αυτό είναι συχνό, καθώς η απασχόληση αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία, παραμερίζοντας κατά μεγάλο μέρος την προσωπική ζωή. Οι εργαζόμενοι μη έχοντας αρκετά συχνά τα κατάλληλα εφόδια, τόσο σε επίπεδο γνώσεων, όσο και σε ψυχολογικό επίπεδο, έρχονται αντιμέτωποι με πολλές δυσκολίες τις οποίες πρέπει να ξεπεράσουν, προκειμένου να επιβιώσουν, να παραμείνουν στην επαγγελματική τους θέση και να υποστηρίξουν τον αντίστοιχο επαγγελματικό τους ρόλο.

Το στρες μπορεί να επέλθει, όταν ο εργαζόμενος συμβαίνει να μην ταιριάζει αρκετά με την εργασία, ή όταν αυτή ενέχει υπευθυνότητα για την ασφάλεια, την ευημερία ή τη συμπεριφορά των άλλων. Οι στρεσογόνοι παράγοντες μπορεί να οφείλονται είτε σε εξωγενείς πιέσεις (συνθήκες εργασίας, φόρτος εργασίας, έλλειψη συνεργασίας και υποστήριξης, στυλ ηγεσίας, περιορισμένη πρωτοβουλία) είτε σε ενδογενείς (χαρακτηριστικά προσωπικότητας, προσδοκίες του ατόμου από την εργασία), (Τικταπανίδου, 2002).

Δεδομένου ότι το στρες σχετίζεται με στρεσογόνους παράγοντες που συναντώνται στην καθημερινότητα, κάθε άνθρωπος μπορεί να το βιώσει ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, μόρφωσης ή κοινωνικής τάξης, λόγω του ότι αποτελεί την απάντησή του σε εσωτερικά και εξωτερικά ερεθίσματα. Υπάρχουν βέβαια ατομικές προδιαθέσεις κατά την αντίδραση έναντι του στρες, γι' αυτό διαφορετικά άτομα που εκτίθενται στις ίδιες αιτίες στρες, αντιδρούν με διαφορετικό τρόπο, (Αντωνίου, 2006). Τα ανθρωπιστικά επαγγέλματα και ιδιαίτερα το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, συγκεντρώνουν πολλά από τα στοιχεία αυτά.

Σύμφωνα με την Παππά (2006), το στρες του εκπαιδευτικού εμπίπτει στη γενική κατηγορία του άγχους που δημιουργείται από το επάγγελμα. Η Bachkirova (2005) διαπίστωσε ότι το εργασιακό άγχος επηρεάζεται από τις προσωπικές αξίες του εκπαιδευτικού. Οι προσωπικές αξίες είναι αποτέλεσμα του συνδυασμού του κοινωνικού περιεχομένου και των ατομικών χαρακτηριστικών του ατόμου. Όπως έχει διαπιστωθεί και από άλλες έρευνες οι εκπαιδευτικοί έχουν χαμηλή ποιότητα ζωής και μικρότερη διάρκεια ζωής ως αποτέλεσμα του υψηλού εργασιακού άγχους (Yang et al., 2009). Μεγάλος αριθμός ερευνών και σημαντικές μελέτες τονίζουν ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι ένα εξαιρετικά αγχωτικό επάγγελμα και πολλές φορές οδηγεί σε ασθένειες ή ακόμη και στην εγκατάλειψη του επαγγέλματος (Borg, & Riding, 1991, Lazuras, 2006). Για την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους πρέπει να συμβούν αλλαγές στο νομικό πλαίσιο που καλύπτει τη λειτουργία των σχολικών μονάδων, επιμόρφωση των ίδιων των εκπαιδευτικών έτσι ώστε να γνωρίζουν καλύτερα το γνωστικό τους αντικείμενο και των διευθυντικών στελεχών έτσι ώστε να ασκούν πιο αποτελεσματική διοίκηση στις σχολικές μονάδες εκπληρώνοντας τόσο τις ανάγκες των εργαζομένων όσο και της σχολικής μονάδας.

Οι παράγοντες που επηρεάζουν το άγχος των εκπαιδευτικών περιλαμβάνουν τη σχέση των εκπαιδευτικών με τους συναδέλφους τους, τις εργασιακές συνθήκες, τη συμπεριφορά των ατόμων, το μισθό και τη σύγκρουση ρόλων (Kyriakou, 1987). Η ασκούμενη μορφή διοίκησης επηρεάζει το εργασιακό άγχος (Austin, Shah & Muncer, 2005· Hepburn & Brown, 2001). Μια υποστηρικτική διοίκηση φαίνεται να μειώνει το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών (Travers & Cooper, 1996). Το στρες μπορεί να μειωθεί με αναγνώριση του προβλήματος από τη διοίκηση, την επιμόρφωση προσωπικού και με συμβουλές από εξωτερικούς επιστημονικούς συνεργάτες.

Σύμφωνα με τους Travers & Cooper (1996) πέντε είναι οι κατηγορίες πηγών άγχους για τους εκπαιδευτικούς:

- Ενδογενείς παράγοντες στην εργασία (εργασιακές συνθήκες, φόρτος εργασίας).
- Ο ρόλος του εκπαιδευτικού (ασάφεια ρόλου, σύγκρουση ρόλων).
- Η επαγγελματική ανάπτυξη (εξέλιξη, ασφάλεια, διάσταση προσδοκιών και απονεμόμενου κύρους) .
- Η οργανωτική δομή και το κλίμα (συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, κλίμα και κουλτούρα της οργάνωσης).
- Η διασύνδεση σπιτιού και εργασίας.

Τα εργαλεία πρόληψης του εργασιακού άγχους είναι:

- Παροχή ικανοποιητικών χρονικών περιθωρίων για εκτέλεση της εργασίας.
- Ξεκάθαρη περιγραφή απαιτήσεων εργασίας.
- Αμοιβή/ επιβράβευση καλής απόδοσης.
- Δυνατότητα στον εργαζόμενο να εισακούονται και να λαμβάνονται υπόψη τα παράπονά του.

Η ανεύρεση των γενεσιουργών του αιτίων είναι βασική προτεραιότητα όχι μόνο για όσους ασκούν την πολιτική στα θέματα της εργασίας, αλλά και τελικά και για όσους ή όσες βιώνουν τους στρεσογόνους παράγοντες. Η ρύθμιση του συναισθήματος και η αντίληψη των συναισθημάτων των άλλων μπορούν να ρυθμίσουν το στρες και τα αρνητικά συναισθήματα, ώστε να αυξηθεί η απόδοση στην εργασία. Η αντιμετώπιση του στρες της ζωής απαιτεί φιλοσοφική, ψυχολογική, κοινωνική και πολιτισμική θεώρηση με στόχο τη διαμόρφωση μιας άλλης στάσης ζωής με και πέρα από το στρες στην εργασία και τη ζωή. Η διαδικασία αντιμετώπισης του στρες ξεκινάει με την αποδοχή της κατάστασης και την επιθυμία για αλλαγή (Cedoline, 1982). Τα συναισθήματα στην ψυχική υγεία του ανθρώπου διαδραματίζουν έναν κεντρικό ρόλο στη σύνδεση ανάμεσα στους τύπους δεσμού και την διαχείριση του στρες και του άγχους.

4.5. Επαγγελματική εξουθένωση

Η εξουθένωση δεν είναι συνώνυμο του στρες, μια και το τελευταίο είναι πολλές φορές και θετικό. Το στρες που ξεκινά από ένα επαγγελματικό ζήτημα, δεν είναι απαραίτητο να οδηγήσει και στην επαγγελματική εξουθένωση.

Η επαγγελματική εξουθένωση (burn-out), είναι η αιτία εμφάνισης περαιτέρω δυσλειτουργιών και προβλημάτων στην εκπαίδευση και στην κοινωνία και αναφέρεται ως χαρακτηριστική επίπτωση της έλλειψης επαγγελματικής ικανοποίησης (Κουστέλιος & Κουστέλιου 2001). Όταν το επαγγελματικό άγχος είναι χρόνιο, συσσωρευμένο και παρατεταμένο, ο εργαζόμενος αποδυναμώνεται και αισθάνεται ότι τα αποθέματα που διαθέτει δεν επαρκούν για να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της εργασίας του. Ο Κλινικός Ψυχολόγος Herbert Freudenberger το 1974, ανέδειξε το σύνδρομο όταν εργαζόταν σε κλινική απεξάρτησης τοξικομανών, για να περιγράψει ένα σύνδρομο που θεώρησε αρκετά σύνηθες κατά την εργασιακή εμπειρία του ίδιου και των συναδέλφων του. Παρατήρησε ότι πολλοί από αυτούς, κατά την επαφή με τους αποδέκτες των υπηρεσιών τους, βίωναν μειωμένη ενεργητικότητα,

υποκίνηση και δέσμευση, με αρνητικές στάσεις απέναντι στην εργασία τους και τους πελάτες, οι οποίες συχνά εξελίσσονταν σε καταθλιπτικά συμπτώματα. Αργότερα το 1980, ο Freudenberger περιέγραψε τα συμπτώματα, ως μια κατάσταση κόπωσης και απογοήτευσης που επέρχεται με την αφοσίωση σε ένα σκοπό, στον τρόπο ζωής ή με την αποτυχία να αποκτηθεί η αναμενόμενη ανταμοιβή.

Η διαρκής προσπάθεια των εργαζομένων να ελέγχουν τα συναισθήματά τους ώστε να συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις του εργασιακού τους ρόλου, προκαλεί εργασιακό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση. Στη διεθνή βιβλιογραφία το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, ένα από τα κατεξοχήν ανθρωποκεντρικά επαγγέλματα, χαρακτηρίζεται ως ένα από τα πιο απαιτητικά και στρεσογόνα επαγγέλματα της σύγχρονης κοινωνίας. Από έρευνες που έγιναν για το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, βρέθηκε ότι κάποια επαγγέλματα (γιατροί, εκπαιδευτικοί, αστυνομικοί, πιλότοι, ασφαλιστές, δικαστικοί, ταμίες κ.τ.λ.) είναι περισσότερο αγχογόνα από άλλα (Jimmieson,2000). Ειδικότερα για το επάγγελμα των εκπαιδευτικών, η επαγγελματική εξουθένωση είναι το σύνδρομο με το οποίο οι εκπαιδευτικοί αντιδρούν στους αγχογόνους παράγοντες της εργασίας τους. Οι εκπαιδευτικοί που χαρακτηρίζονται από επαγγελματική εξουθένωση επιδρούν αρνητικά στον εαυτό τους, στους μαθητές τους και στο εκπαιδευτικό σύστημα (Hughes,2001).

Οι μακροχρόνιες συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών έχουν τρεις μορφές:

- α.** συναισθηματικές εκδηλώσεις (δυσαρέσκεια, κατάθλιψη, απογοήτευση, μειωμένο αυτοσυναίσθημα),
- β.** διαταραχές στην κατανάλωση τροφής, αύξηση κατανάλωσης αλκοολούχων ποτών ή αύξηση του καπνίσματος, διαταραχές του ύπνου, αύξηση των απουσιών και
- γ.** ψυχοσωματικές εκδηλώσεις και ασθένειες. (Leontari et. al., 1997).

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 et al., 1990). Με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών έχουν συσχετιστεί ορισμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και η εκπαιδευτική εμπειρία.

Συνεπώς, η επαγγελματική εξουθένωση θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ένα είδος άμυνας του ατόμου, η οποία εκδηλώνεται με απάθεια, αλαζονεία και συναισθηματική

αποστασιοποίηση (Burke & Rechardsen,1996). Η διαδικασία αντιμετώπισης του στρες ξεκινάει με την αποδοχή της κατάστασης και την επιθυμία για αλλαγή (Cedoline,1982). Οι στρατηγικές διαφοροποιούνται και κάθε εκπαιδευτικός καταφεύγει σε διαφορετικές στρατηγικές για να διατηρήσει τη σωματική και την ψυχική του ισορροπία.

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Στο κεφάλαιο παρουσιάζονται αναλυτικά οι ερευνητικές υποθέσεις, δίνονται πληροφορίες για τον πληθυσμό που συμμετείχε στην έρευνα, για τη συλλογή των δεδομένων όπως και στοιχεία για το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα. Ακολουθεί η στατιστική ανάλυση των δεδομένων και τα ευρήματα αυτής, βάσει των ευρημάτων διαφόρων ερευνητών στη διεθνή βιβλιογραφία.

5.1. Ερευνητικές υποθέσεις

Πρωταρχικός σκοπός της παρούσας έρευνας είναι ο εντοπισμός συσχέτισης του πολιτισμικού εαυτού των εκπαιδευτικών-υφισταμένων και της επαγγελματικής τους ικανοποίησης τους με το ύφος δεσμού των διευθυντών δημοτικών σχολείων. Ως εκ τούτου αναλυτικά, να εξετάσουμε και να καταγράψουμε, αν και κατά πόσο σχετίζεται το ύφος δεσμού (ασφαλές, έμμονο, αποφυγής) των διευθυντών δημοτικών σχολείων με τον πολιτισμικό εαυτό (τα πολιτισμικά σύνδρομα και τις κατασκευές του εαυτού) των εκπαιδευτικών-υφισταμένων. Όπως επίσης αν και κατά πόσο, το ύφος δεσμού (ασφαλές, έμμονο, αποφυγής) των διευθυντών δημοτικών σχολείων σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων κι με όλες τις υπόλοιπες εξαρτημένες μεταβλητές (συναισθήματα, στρες, επαγγελματική εξουθένωση στην εργασία και LMX). Επίσης, εξετάστηκε κατά πόσο τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών-υφισταμένων, φύλο, ηλικία και προϋπηρεσία διαφοροποιούν τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών-υφισταμένων για την επαγγελματική ικανοποίηση.

Στην παρούσα εργασία προκύπτουν και προτείνονται οι ακόλουθες υποθέσεις:

- *Ο ασφαλής τύπος δεσμού των διευθυντών συσχετίζεται με τα συναισθήματα και τις συμπεριφορές σε διάφορες καταστάσεις των εκπαιδευτικών - υφισταμένων.*

- *Ο ασφαλής τύπος δεσμού των διευθυντών σχετίζεται θετικά με το θετικό συναίσθημα στην εργασία των εκπαιδευτικών-υφισταμένων ,την επαγγελματική ικανοποίηση αυτών και τη σχέση συναλλαγής μεταξύ προϊσταμένου – υφισταμένου.*
- *Ο ασφαλής τύπος δεσμού των διευθυντών σχετίζεται αρνητικά με το αρνητικό συναίσθημα στη εργασία, την επαγγελματική εξουθένωση και το στρες των εκπαιδευτικών-υφισταμένων.*
- *Η διάσταση αποφυγής των διευθυντών σχετίζεται αρνητικά με το θετικό συναίσθημα στην εργασία των εκπαιδευτικών-υφισταμένων ,την επαγγελματική τους ικανοποίηση αυτών και τη σχέση συναλλαγής που αναπτύσσεται μεταξύ προϊσταμένου-υφισταμένου.*
- *Η διάσταση άγχους-εμμονής των διευθυντών σχετίζεται θετικά με το αρνητικό συναίσθημα στην εργασία, την επαγγελματική εξουθένωση και το στρες των εκπαιδευτικών-υφισταμένων.*
- *Η διάσταση άγχους-εμμονής σχετίζεται αρνητικά με το θετικό συναίσθημα στην εργασία των εκπαιδευτικών-υφισταμένων ,την επαγγελματική ικανοποίηση αυτών και τη σχέση συναλλαγής προϊσταμένου & υφισταμένου.*
- *Οι δημογραφικοί παράγοντες, φύλο, ηλικία, προϋπηρεσία, σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων.*

5.2. Το δείγμα της έρευνας

Στην έρευνα συμμετείχαν 25 διευθυντές από ισάριθμα δημοτικά δημόσια σχολεία και 5 εκπαιδευτικοί-υφιστάμενοι στο κάθε σχολείο, από τρεις νομούς της Μακεδονίας (Θεσσαλονίκης, Κιλκίς και Πέλλας). Το συνολικό, ως προς τον αριθμό, δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα είναι 150 εκπαιδευτικοί, εκ των οποίων 125 εκπαιδευτικοί-υφιστάμενοι. Διανεμήθηκαν συνολικά 150 ερωτηματολόγια και επεστράφησαν όλα, πλήρως συμπληρωμένα.

Από αυτούς οι 62 είναι άντρες (ποσοστό 41,3%) και οι 88 γυναίκες (ποσοστό 58,7%). Οι

ηλικίες των εκπαιδευτικών, με ηλικιακό εύρος 23-58 ετών και μέσο όρο 45,5 έτη. Αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση, οι 33 άγαμοι (ποσοστό 22%), οι 104 έγγαμοι (ποσοστό 69,3%), οι 11 διαζευγμένοι (ποσοστό 7,3%) και οι 2 σε χηρεία (ποσοστό 1,3%). Στην πλειοψηφία τους οι συμμετέχοντες έχουν αρκετά υψηλό επίπεδο σπουδών, με τις εξής βασικές σπουδές: οι 63 (ποσοστό 42%) κάτοχοι πτυχίου Παιδαγωγικής Ακαδημίας, οι 79 (ποσοστό 52,7%) κάτοχοι Παιδαγωγικού Τμήματος ΑΕΙ, οι 7 με πτυχίο Τριτοβάθμιας Τεχνολογικής Εκπαίδευσης/ ΣΕΛΕΤΕ (ποσοστό 4,7%) και οι 59 με πτυχίο Τριτοβάθμιας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ποσοστό 39%). Ο χρόνος προϋπηρεσίας, είναι κατά μέσο όρο τα 18,3 έτη. Το μέγεθος της μονάδας είναι κατά μέσο όρο τα 19 άτομα. Ο αριθμός των μαθητών έως 100, στα σχολεία του δείγματός μας, είναι 48 (ποσοστό 32%), από 100-200, 42 (ποσοστό 28%) και με 200 και πάνω, 60 μαθητές (ποσοστό 40%). Διευθυντική θέση έχουν τα 25 άτομα, από τα οποία 10 άντρες και 15 γυναίκες. Όσον αφορά για την περιοχή σχολείου, τα 90 σχολεία, με ποσοστό 60%, βρίσκονται σε αστική περιοχή, τα 36, με ποσοστό 24% σε ημιαστική περιοχή και τα 24 σχολεία, σε ποσοστό 16% σε αγροτική (βλ. αναλυτικά ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α).

5.3. Μέθοδος συλλογής υλικού- Κλίμακες

Για τη συλλογή του υλικού ως καταλληλότερη μέθοδο συλλογής των δεδομένων, επιλέχθηκε η χρήση ανώνυμου ερωτηματολογίου αυτοαναφοράς (βλ. αναλυτικά Παράρτημα Β), το οποίο απαρτίζεται από συνολικά 128 ερωτήσεις που εξετάζουν συνολικά τις υπό μελέτη μεταβλητές. Οι μεταβλητές μετρήθηκαν βάσει των κλιμάκων μέτρησης που έχουν αναπτυχθεί από σημαντικούς ερευνητές.

Στην κλίμακα 2 διαστάσεων, που αφορά στα **συναίσθημα των εκπαιδευτικών στην εργασία**, χρησιμοποιήθηκαν οι ερωτήσεις από το ερωτηματολόγιο Job Affect Scale (Brief, et al., 1988). Αποτελείται από 20 επίθετα τα οποία περιγράφουν τη γενική συγκινησιακή και συναισθηματική κατάσταση του ατόμου στην εργασία του κατά τη διάρκεια της προηγούμενης εβδομάδας. Η κλίμακα είναι τύπου Likert με πεντάβαθμη διαβάθμιση, από το «καθόλου» έως το «πολύ». Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκαν 17 από τα επίθετα αυτά, προσαρμοσμένα στην ελληνική γλώσσα (Καφέτσιος 2007). Διαμορφώνονται δύο υποκλίμακες από τις οποίες η μία περιγράφει το θετικό συναίσθημα και η άλλη το αρνητικό. Τα 9 επίθετα περιγράφουν θετική συναισθηματικότητα (π.χ. placid/γαλήνιος, active/γεμάτος ενέργεια, excited/

συνεπαρμένος), ενώ τα υπόλοιπα 8 αναφέρονται σε αρνητική συναισθηματικότητα (π.χ. sleepy/νυσταγμένος, hostile/εχθρικός), τα οποία αντιστράφησαν κατά την κωδικοποίηση των απαντήσεων, ώστε οι υψηλές βαθμολογίες σε όλες τις προτάσεις, να δηλώνουν θετικό συναίσθημα. Η κλίμακα είχε πολύ καλή εσωτερική συνοχή $\alpha = 0,894$ (δείκτης αξιοπιστίας Cronbach).

Η μέτρηση των συναισθημάτων και συμπεριφορών σε διάφορες καταστάσεις (emotions and attitudes in different situations), επιτεύχθηκε με εργαλείο σύντομης εκδοχής αποτελούμενο από 26 προτάσεις από τις 30 της κλίμακας. Υπάρχουν ερωτήσεις οι οποίες περιγράφουν συμπεριφορές που σχετίζονται με τον ανεξάρτητο και αλληλοεξαρτώμενο εαυτό όπως αναφέρονται στο άρθρο του Singelis, Th. (1994), The Measurement of Independent and Interdependent Self-Construals. Society for Personality and Social Psychology, 20, p. 580-591. Όπως επίσης και ερωτήσεις που περιγράφουν συμπεριφορές που σχετίζονται με την Οριζόντια και Κάθετη Διάσταση του Ατομικισμού και της Συλλογικότητας όπως αναφέρονται στο άρθρο των Singelis Th., Triandis H., Bhawuk Dh. & Gelfand M. (1995), Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism: A Theoretical and Measurement Refinement. Cross-Cultural Research, Vol. 29, No. 3, p. 240-275. Η κλίμακα είναι τύπου Likert με επτάβαθμη διαβάθμιση (7 = Strongly agree 6 = Agree 5 = Slightly agree 4 = Neither agree nor disagree 3 = Slightly disagree 2 = Disagree 1 = Strongly disagree). Παράδειγμα προτάσεων που συμπεριλαμβάνονται είναι: "Μου αρέσει να ξεχωρίζω και να είμαι διαφορετικός από τους άλλους", "Μπορώ να μιλήσω ανοιχτά με κάποιον που συναντώ για πρώτη φορά, ακόμη και αν αυτός/η είναι μεγαλύτερος/η σε ηλικία" ή "Ακόμα και εάν διαφωνώ έντονα με τα μέλη της ομάδας μου (οικογένεια, σχολική τάξη, ομάδα συνεργατών, παρέα κ.α.) αποφεύγω να τσακωθώ μαζί τους". Η κλίμακα είχε καλή εσωτερική συνοχή $\alpha = 0,822$ (δείκτης αξιοπιστίας Cronbach).

Στην κλίμακα, που αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών (general index of job satisfaction), χρησιμοποιήθηκαν οι ερωτήσεις από το ερωτηματολόγιο "Job Satisfaction Scale" των Brayfield και Rothe (1951) το οποίο μεταφράστηκε στα ελληνικά από τους Kafetsios & Loumakou (2007). Η κλίμακα είναι τύπου likert, με πεντάβαθμη διαβάθμιση από το «διαφωνώ απόλυτα», ως το «συμφωνώ απόλυτα». Παραδείγματα από τις προτάσεις που χρησιμοποιήθηκαν είναι: «Αισθάνομαι πολύ ικανοποιημένος από την τωρινή δουλειά μου», «αισθάνομαι ασφάλεια με τη δουλειά μου», κα. ». Χρησιμοποιήθηκαν οι πρώτες 10 από τις 18 συνολικά ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Σε 3 προτάσεις της κλίμακας η κατεύθυνση αντιστράφηκε, προκειμένου η υψηλή βαθμολογία

σε όλες τις προτάσεις να δηλώνει ικανοποίηση από την εργασία. Η κλίμακα είχε πολύ καλή εσωτερική συνοχή $\alpha=0,897$ (δείκτης αξιοπιστίας Cronbach).

Στην κλίμακα **συναλλαγής με τον προϊστάμενο**, χρησιμοποιήθηκε η generalized immediacy scale (Andersen 1978,1979), η οποία αξιολογεί τις εντυπώσεις ενός ανθρώπου, για τη μη λεκτική επικοινωνία. Άμεσες συμπεριφορές, είναι αυτές που μειώνουν την απόσταση μεταξύ των ανθρώπων. Μπορούν στην πραγματικότητα, να μειώσουν τη φυσική απόσταση ή την ψυχολογική. Αρχικά είχε χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση της αμεσότητας ενός εκπαιδευτή. Η ανταπόκριση του κάθε ατόμου στη δήλωση του "ποια περιγραφή ταιριάζει καλύτερα με το στυλ του διευθυντή σας", είναι με αρίθμηση από το 1 ως το 7. Τα επίθετα που αντιστοιχούν στο 1 είναι: άμεσος (immediate), κρύος (cold), όχι φιλικός (unfriendly) και κοντινός (close). Τα επίθετα που αντιστοιχούν στο 7 είναι: όχι άμεσος (not immediate), θερμός (warm), φιλικός (friendly), απόμακρος (distant). Για την κλίμακα θα γίνει επανακωδικοποίηση στις απαντήσεις 1,4 ώστε η υψηλή βαθμολογία να δηλώνει καλή σχέση. Η κλίμακα είχε πολύ καλή εσωτερική συνοχή $\alpha=0,899$ (δείκτης αξιοπιστίας Cronbach).

Στην κλίμακα, 2 διαστάσεων, που αφορά στην **αξιολόγηση βιωμάτων σε κοντινές σχέσεις ή δεσμού ενηλίκων**, χρησιμοποιήθηκαν οι ερωτήσεις από το ερωτηματολόγιο Βιωμάτων στις Διαπροσωπικές Σχέσεις (Experiences in Close Relationships Inventory Revised (G-ECR_R) (Fraley, Waller, & Brennan, 2000) μεταφορά στα ελληνικά Tsagarakis, Kafetsios, & Stalikas, 2005. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 36 ερωτήσεις που αναφέρονται στις διαπροσωπικές σχέσεις. Οι ερωτήσεις είναι τύπου likert. Οι απαντήσεις δίνονται με 7βαθμη κλίμακα, από το "διαφωνώ απόλυτα", στο οποίο αποδίδεται ένας βαθμός, έως το "συμφωνώ απόλυτα", στο οποίο αποδίδονται 7 βαθμοί. Δηλαδή 7 βαθμοί αποδίδονται στο "διαφωνώ απόλυτα" και 1 βαθμός στο "συμφωνώ απόλυτα". Η κωδικοποίηση των απαντήσεων γίνεται σε δύο διαστάσεις τύπων δεσμού (δύο υποκλίμακες) : αποφυγής (δυσκολία στη σύναψη δεσμών με σύντροφο-AVOIDANCE) και εμμονής (ανησυχία απώλειας του συντρόφου-ANXIETY). Η υποκλίμακα αποφυγής αποτελείται από τις ερωτήσεις 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 29 και 31, ενώ η υποκλίμακα εμμονής, αποτελείται από τις υπόλοιπες ερωτήσεις. Το συνολικό αποτέλεσμα της κάθε υποκλίμακας, υπολογίζεται αθροίζοντας τους βαθμούς σε κάθε ερώτηση, από τις οποίες αποτελείται η συγκεκριμένη υποκλίμακα και διαιρώντας με τον αριθμό των συγκεκριμένων ερωτήσεων. Συνεπώς το συνολικό αποτέλεσμα της κάθε υποκλίμακας, κυμαίνεται μεταξύ 1-7. Σε συνδυασμό δυο αυτές διαστάσεις μπορούν να δώσουν κατηγοριοποίηση στους παρακάτω 4 τύπους: ασφαλή, έμμονο (ανησυχία απώλειας

του συντρόφου), αποφυγής-φοβικό (δυσκολία στη σύναψη δεσμού με σύντροφο), αποφυγής-απορριπτικό. Προκειμένου να υπολογιστεί το σκορ της ασφάλειας των διευθυντών δημιουργήθηκε μία νέα μεταβλητή οποία περιλαμβάνει όλες τις ερωτήσεις της κλίμακας. Στη συνέχεια έγινε επανακωδικοποίηση των απαντήσεων που κρίθηκε απαραίτητο ώστε η υψηλότερη βαθμολογία να δηλώνει μεγαλύτερη ασφάλεια. Προσθέτοντας όλες τις απαντήσεις της κλίμακας, δημιουργήσαμε ένα σκορ για τον κάθε διευθυντή. Σε κάθε εκπαιδευτικό-υφιστάμενο μιας σχολικής μονάδας, αντιστοιχίσαμε το σκορ της ασφάλειας του διευθυντή του. Οι δύο υποκλίμακες είχαν καλό βαθμό εσωτερικής συνοχής (συντελεστής Cronbach's για την αποφυγή 0,87 και συντελεστής Cronbach's για την εμμονή 0,86).

Η κλίμακα του αντιλαμβανόμενου stress (**perceived stress scale, PSS, Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983**) είναι το πιο ευρέως χρησιμοποιούμενο ψυχομετρικό εργαλείο για τη μέτρηση της αντίληψης του στρες. Πρόκειται για ένα αυτο-αναφερόμενο μέτρο με 14 ερωτήσεις που αφορούν στα συναισθήματα και τις σκέψεις κατά τη διάρκεια του τελευταίου μήνα. Επειδή αναφέρεται σε σχετικά πρόσφατες (τελευταίο μήνα) καταστάσεις, αξιολογεί καλύτερα την ένταση και όχι τη διάρκεια του άγχους. Στη συγκεκριμένη εργασία χρησιμοποιήθηκε μια πιο σύντομη εκδοχή που αποτελείται από 6 συνολικά προτάσεις. Οι απαντήσεις δόθηκαν με πεντάβαθμη διαβάθμιση από το 1 που αντιστοιχούσε στο "ποτέ" έως και το 5 που αντιστοιχούσε στο "πολύ συχνά". Η κλίμακα είχε καλή εσωτερική συνοχή $\alpha=0,823$ (δείκτης αξιοπιστίας Cronbach).

Η μέτρηση της **επαγγελματικής εξουθένωσης** επιτεύχθηκε με τη χρήση της κλίμακας Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1986; Αναγνωστόπουλος & Παπαδάτου, 1992) οποία στην ελληνική της εκδοχή αποτελείται από 22 προτάσεις που μετρούν τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την επίτευξη. Στο συγκεκριμένο εργαλείο χρησιμοποιήθηκε μια σύντομη εκδοχή αποτελούμενη από πέντε προτάσεις, που αξιολογούν την απρόσωπη αντίδραση απέναντι στο αντικείμενο της δουλειάς κάποιου και αναφέρονται στη συναισθηματική εξάντληση, διάσταση στην οποία οι Έλληνες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά, σύμφωνα και με τη βιβλιογραφία (Antoniou, Polychroni & Walter 2000). Για την κλίμακα θα γίνει επανακωδικοποίηση στην απάντηση 5. Παράδειγμα προτάσεων που συμπεριλαμβάνονται είναι: «Νιώθω εξαντλημένος στο τέλος της εργάσιμης ημέρας» ή «Νιώθω εξαιρετικά ενεργός». Η κλίμακα είναι τύπου Likert με εξάβαθμη διαβάθμιση, από το «ποτέ», που αντιστοιχεί στο 0, έως το «κάθε μέρα», που αντιστοιχεί στο 6. Η κλίμακα είχε καλή εσωτερική συνοχή $\alpha=0,814$ (δείκτης αξιοπιστίας Cronbach).

5.4. Διαδικασία συλλογής δεδομένων και διεξαγωγής της έρευνας

Υπάρχει ένα εύρος μεθοδολογιών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη διεξαγωγή της έρευνας. Η επιλογή της μεθοδολογίας η οποία θα χρησιμοποιηθεί τελικά σχετίζεται με τον τρόπο με τον οποίο το πρόβλημα μελετάται. Η επιλογή της ποσοτικής έρευνας (quantitative research), στηρίζεται στη συλλογή ποσοτικών στοιχείων από μεγάλα δείγματα του πληθυσμού - στόχου, συνήθως με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου.

Για να καταλήξουμε σε έγκυρα και επιστημονικά αποτελέσματα, αντιμετωπίσαμε δύο βασικά ζητήματα, στα οποία έπρεπε να εστιάσουμε. Στη συλλογή ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος του υπό μελέτη πληθυσμού και στη διαμόρφωση των κατάλληλων για την έρευνα ερωτηματολογίων. Ο σχεδιασμός της έρευνας είναι μια στρατηγική επιλογή που γίνεται με σκοπό τον εντοπισμό μιας προσέγγισης, η οποία θα επιτρέψει την επίλυση του ερευνητικού προβλήματος με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Τα ερωτηματολόγια αποτελούν μια από τις πιο διαδομένες τεχνικές συλλογής δεδομένων (Καραλής, 2005), διότι κάθε άτομο καλείται να απαντήσει στο ίδιο σύνολο ερωτήσεων, οι οποίες βρίσκονται σε μια προκαθορισμένη σειρά. Είναι δε πρακτικά και παρέχουν έναν πολύ αποτελεσματικό τρόπο συγκέντρωσης απαντήσεων από ένα δείγμα ερωτώμενων πολύ ευρύτερο από αυτό που επιτρέπει οποιαδήποτε άλλη τεχνική (Παρασκευόπουλος, 1993). Οι ερωτήσεις ήταν κλειστού τύπου ώστε η συλλογή των πληροφοριών να είναι ενιαία και ομοιόμορφη από όλους τους ερωτώμενους και οι πληροφορίες συγκρίσιμες. απαιτούν λιγότερη προσπάθεια, με αποτέλεσμα να αυξάνονται οι πιθανότητες να απαντηθούν όλες οι ερωτήσεις. Εκτός από τις κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν, το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε ερωτήσεις που αφορούσαν δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών.

Τα σχολεία στα οποία υπηρετούν οι εκπαιδευτικοί του δείγματός μας βρίσκονται σε αστικές, ημιαστικές και αγροτικές περιοχές, των νομών Θεσσαλονίκης, Πέλλας και Κιλκίς και αντιπροσωπεύουν τους κύριους τύπους σχολείων της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η προηγούμενη προσωπική επαφή της ερευνήτριας με το διδακτικό προσωπικό των σχολείων καθόρισε σε σημαντικό βαθμό την επιλογή του δείγματος. Γνωστοποιήθηκε ότι το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε στο πλαίσιο της εκπόνησης διπλωματικής εργασίας στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών "Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης" του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Για λόγους δεοντολογίας δεν αναφέρθηκαν οι συγκεκριμένοι στόχοι της έρευνας (μελέτη της σχέσης του ύφους δεσμού των διευθυντών δημοτικών σχολείων με τον πολιτισμικό εαυτό και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών).

Τα ερωτηματολόγια δόθηκαν στους εκπαιδευτικούς, διευθυντές και υφισταμένους, με επιτόπια επίσκεψη στις σχολικές μονάδες και άμεση επαφή μαζί τους και ήταν ακριβώς ίδιο και για τους διευθυντές και για τους εκπαιδευτικούς. Η μέθοδος που ακολουθήθηκε κατά την επιλογή των σχολείων ήταν αυτή της χιονοστιβάδας (snowball sample), αφού ήταν υποχρεωτική η συμμετοχή, τόσο του διευθυντή όσο και των εκπαιδευτικών του ίδιου σχολείου, προκειμένου να διερευνηθεί η επίδραση του ηγέτη στους εκπαιδευτικούς. Η μέθοδος στηρίζεται στη δικτύωση και είναι απαραίτητη σε πληθυσμούς που δεν είναι εύκολο να εντοπισθούν με τυχαία δειγματοληψία. .

Συγκεντρώθηκαν επίσης με επιτόπια επίσκεψη, μετά από ένα εύλογο χρονικό διάστημα. Οι εκπαιδευτικοί που δέχτηκαν να συμμετάσχουν, ενθαρρυνθήκαν να απαντήσουν σε όλες τις ερωτήσεις και πληροφορήθηκαν ότι τα αποτελέσματα που θα προκύψουν θα χρησιμοποιηθούν για καθαρά ερευνητικούς σκοπούς. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου δεν υπερέβαινε τα 20-25 λεπτά της ώρας. Η διαδικασία συμπλήρωσης και επιστροφής των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε τους μήνες Φεβρουάριο και Μάρτιο του 2016. Είχε περάσει το απαραίτητο χρονικό διάστημα από την έναρξη της σχολικής χρονιάς (2015-16), ώστε οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε κάθε σχολείο να έχουν γνωριστεί μεταξύ τους σε ικανοποιητικό βαθμό και να έχουν αναπτύξει σχέσεις αλληλεπίδρασης, ώστε να εδραιωθεί το «συναισθηματικό δέσιμο» του κάθε διευθυντή με τους εκπαιδευτικούς-υφισταμένους και να έχουν αναπτυχθεί σχέσεις αλληλεπίδρασης.

Με την παραλαβή των ερωτηματολογίων, δόθηκε η υπόσχεση ότι θα υπάρχει κοινοποίηση και διάχυση προς αυτούς των αποτελεσμάτων της έρευνας, αμέσως μετά την ολοκλήρωσή της. Σε αυτό το στάδιο πραγματοποιήθηκε η κωδικοποίηση του ερωτηματολογίου με βάση τις μεταβλητές που περιελάμβανε και στη συνέχεια ακολούθησε κωδικογράφηση των απαντήσεων και εισαγωγή των δεδομένων στον Η/Υ. Για τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο «SPSS ver.20».Επίσης έγινε έλεγχος αξιοπιστίας των μεταβλητών. Για την παρουσίαση των κυρίων ευρημάτων της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν τα ακόλουθα στατιστικά κριτήρια που παρατίθενται στο ακόλουθο κεφάλαιο "αποτελέσματα".

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Πίνακας 6. 1 : Περιγραφικά στοιχεία για τις ποιοτικές μεταβλητές της έρευνας

Μεταβλητές		Συχνότητα	Ποσοστό (%)
Φύλο	Άνδρας	62	41,3
	Γυναίκα	88	58,7
	Total	150	100,0
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	33	22
	Έγγαμος/η	104	69,3
	Διαζευγμένος/η	11	7,3
	Χήρος/α	2	1,3
	Total	150	100,0
Αριθμός Μαθητών	έως 100	48	32,0
	100-200	42	28,0
	200 και πάνω	60	40,0
	Total	150	100,0
Διευθυντική θέση	Όχι	125	82,7
	Ναι	25	17,3
	Total	150	100,0
Περιοχή σχολείου	Αστική	90	60,0
	Ημιαστική	36	24,0
	Αγροτική	24	16,0
	Total	150	100,0

Πίνακας 6.2: Περιγραφικά στοιχεία για τις ποσοτικές μεταβλητές της έρευνας

		Ηλικία	Προϋπηρεσία	Μέγεθος μονάδας (αριθμός εκπαιδευτικών)
N	Valid	150	150	150
	Missing	0	0	0
Median		45,5	18,3	19,00
Minimum		23	1	6
Maximum		58	35	35
Percentiles	25	40,75	13,00	10,00
	50	48,00	18,00	21,00
	75	50,00	25,00	28,00

Στην παρούσα ενότητα, χρησιμοποιείται, για τον έλεγχο των υποθέσεων, ο μη παραμετρικός έλεγχος για τον συντελεστή συσχέτισης του Spearman (r), καθώς μετά από τον έλεγχο κανονικότητας των Kolmogorov-Smirnov διαπιστώθηκε ότι οι μεταβλητές μας δεν ακολουθούν κανονική κατανομή. Έτσι, εξετάζεται για δύο μεταβλητές, η μηδενική υπόθεση (H_0) ότι αυτές δε συσχετίζονται μεταξύ τους ($r = 0$), έναντι της εναλλακτικής υπόθεσης ($H_{\text{alternative}}$) ότι οι δύο μεταβλητές σχετίζονται μεταξύ τους ($r \neq 0$). Τιμές του p-value (sig. στους πίνακες) μικρότερες του .05 υποδηλώνουν ότι απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση, άρα μπορεί να θεωρηθεί (με το αντίστοιχο σφάλμα) ότι οι δύο μεταβλητές σχετίζονται μεταξύ τους. Οι τιμές του συντελεστή συσχέτισης r μπορεί να κυμανθεί μεταξύ του -1 και 1. Αρνητικές τιμές υποδηλώνουν αρνητική συσχέτιση, δηλαδή, όταν αυξάνεται (μειώνεται) η μία μεταβλητή, μειώνεται (αυξάνεται) η άλλη (και αντίστροφα). Ανάλογα, θετικές τιμές υποδηλώνουν θετική συσχέτιση, δηλαδή, όταν αυξάνεται (μειώνεται) η μία μεταβλητή, αυξάνεται (μειώνεται) η άλλη (και αντίστροφα).

Σύμφωνα με τις δύο πρώτες ερευνητικές υποθέσεις, ο ασφαλής τύπος δεσμού των διευθυντών αναμένεται να σχετίζεται θετικά με τα συναισθήματα και τις συμπεριφορές σε διάφορες καταστάσεις των υφισταμένων-εκπαιδευτικών (πολιτισμικό εαυτό), με το θετικό συναίσθημα στην εργασία των εκπαιδευτικών-υφισταμένων, την επαγγελματική ικανοποίησή τους και τη σχέση συναλλαγής μεταξύ προϊσταμένου –υφισταμένου, ενώ αναμένεται να σχετίζεται αρνητικά με το αρνητικό συναίσθημα αυτών, την επαγγελματική εξουθένωσή τους και το στρες που βιώνουν.

Πίνακας 6.3: Σχέση διάστασης ασφάλειας διευθυντών με τον πολιτισμικό εαυτό και την επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών-υφισταμένων

	Πολιτισμικός εαυτός	Θετικό Συναίσθημα	Επαγγελμ. ικανοποίηση	Συναλλαγή	Αρνητικό Συναίσθημα	Επαγγελμ. Εξουθένωση	Στρες
R	0.125	0.127	0.170	0.096	- 0.368	- 0.138	0.074
Sig	0.181	0.019	0.014	0.024	<0.0001	0.026	0.422
N	125	125	125	125	125	125	125

- Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα οι μεταβλητές διάσταση ασφάλειας των διευθυντών και ο πολιτισμικός εαυτός των εκπαιδευτικών-υφισταμένων δε σχετίζονται ($r=.125$, $p\text{-value}=.181$).
- Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα οι μεταβλητές διάσταση ασφάλειας των διευθυντών και θετικό συναίσθημα στην εργασία των εκπαιδευτικών-υφισταμένων σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με θετικό συντελεστή συσχέτισης ($r=.127$, $p\text{-value}=.019$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, αυξάνεται (μειώνεται) και η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.
- Οι μεταβλητές διάσταση ασφάλειας των διευθυντών και επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με ασθενώς θετικό συντελεστή συσχέτισης ($r=.170$, $p\text{-value}=.014$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, αυξάνεται (μειώνεται) και η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.
- Οι μεταβλητές διάσταση ασφάλειας των διευθυντών και συναλλαγή προϊσταμένου-υφισταμένου σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με ασθενώς θετικό συντελεστή συσχέτισης ($r=.096$, $p\text{-value}=.024$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, αυξάνεται (μειώνεται) και η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.
- Οι μεταβλητές διάσταση ασφάλειας των διευθυντών και αρνητικό συναίσθημα στην εργασία των εκπαιδευτικών-υφισταμένων σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με αρνητικό συντελεστή συσχέτισης ($r=-.368$, $p\text{-value}<0.0001$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, μειώνεται (αυξάνεται) η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.
- Οι μεταβλητές διάσταση ασφάλειας των διευθυντών και επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με ασθενώς αρνητικό συντελεστή συσχέτισης ($r=-.138$, $p\text{-value}=.026$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, μειώνεται (αυξάνεται) η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.
- Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι η μεταβλητή της διάστασης ασφάλειας των διευθυντών με τη μεταβλητή στρες των εκπαιδευτικών-υφισταμένων δε σχετίζεται στατιστικά σημαντικά.

Σύμφωνα με την τρίτη ερευνητική μας υπόθεση η διάσταση αποφυγής των διευθυντών αναμένεται να σχετίζεται αρνητικά με το θετικό συναίσθημα στην εργασία των εκπαιδευτικών-υφισταμένων, την επαγγελματική τους ικανοποίηση και την αντίληψή τους για τη σχέση συναλλαγής μεταξύ προϊσταμένου-υφισταμένου.

Πίνακας 6.4: Σχέση διάστασης αποφυγής διευθυντών και επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών-υφισταμένων

	Θετικό Συναίσθημα	Επαγγελματική Ικανοποίηση	Σχέση Συναλλαγής
r	-0.132	-0.197	-0.117
sig	0.158	0.027	0.198
N	125	125	125

- Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα οι μεταβλητές διάσταση αποφυγής των διευθυντών και επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με ασθενώς αρνητικό συντελεστή συσχέτισης ($r=-.197, p\text{-value}=.027$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, μειώνεται (αυξάνεται) η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.
- Η μεταβλητή διάσταση αποφυγής των διευθυντών δε σχετίζεται στατιστικά σημαντικά με καμία από τις υπόλοιπες εξεταζόμενες μεταβλητές (θετικό συναίσθημα, συναλλαγή προϊσταμένου-υφισταμένου).

Σύμφωνα με την τέταρτη και πέμπτη ερευνητική μας υπόθεση η διάσταση άγχους-εμμοχής των διευθυντών αναμένεται να σχετίζεται θετικά με το αρνητικό συναίσθημα στην εργασία των εκπαιδευτικών-υφισταμένων, την επαγγελματική τους εξουθένωση και το στρες τους, ενώ αναμένεται να σχετίζεται αρνητικά με το θετικό συναίσθημα, την επαγγελματική ικανοποίησή τους και την αντίληψή τους για τη σχέση συναλλαγής.

Πίνακας6.5: Σχέση διάστασης άγχους-εμμονής των διευθυντών και επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών-υφισταμένων

	Αρνητικό Συναίσθημα	Επαγγελμ. Εξουθένωση	Στρες	Θετικό Συναίσθημα	Επαγγελμ. Ικανοποίηση	Συναλλαγή
r	0.128	0.004	-0.126	-0.048	-0.126	-0.110
sig	0.015	0.017	0.162	0.013	0.160	0.025
N	125	125	125	125	125	125

- Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα οι μεταβλητές διάσταση άγχους-εμμονής των διευθυντών και αρνητικό συναίσθημα στην εργασία των εκπαιδευτικών-υφισταμένων σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με ασθενώς θετικό συντελεστή συσχέτισης ($r=.128, p\text{-value}=.015$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, αυξάνεται (μειώνεται) και η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.
- Οι μεταβλητές διάσταση άγχους-εμμονής των διευθυντών και επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με μέτρια θετικό συντελεστή συσχέτισης ($r=.004, p\text{-value}=.017$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, αυξάνεται (μειώνεται) και η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.
- Οι μεταβλητές διάσταση άγχους-εμμονής των διευθυντών και θετικό συναίσθημα των εκπαιδευτικών-υφισταμένων σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με ασθενώς αρνητικό συντελεστή συσχέτισης ($r=-.048, p\text{-value}=.013$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, μειώνεται (αυξάνεται) και η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.
- Οι μεταβλητές διάσταση άγχους-εμμονής των διευθυντών και συναλλαγή προϊσταμένου-υφισταμένου σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με ασθενώς αρνητικό συντελεστή συσχέτισης ($r=-.110, p\text{-value}=.025$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, μειώνεται (αυξάνεται) και η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.

- Η μεταβλητή διάσταση αποφυγής των διευθυντών δε σχετίζεται στατιστικά σημαντικά με καμία από τις υπόλοιπες εξεταζόμενες μεταβλητές (στρες, επαγγελματική ικανοποίηση).

Σύμφωνα με την τελευταία ερευνητική μας υπόθεση η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων αναμένεται να σχετίζεται με τους δημογραφικούς παράγοντες ηλικία και προϋπηρεσία .

Πίνακας 6.6: Σχέση της ηλικίας με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων

	Θετικό Συναίσθημα	Αρνητικό Συναίσθημα	Επαγγελμ. Ικανοποίηση	Συναλλαγή	Στρες	Επαγγελμ. Εξουθένωση
R	-0.328	0.170	-0.351	-0.252	0.467	0.268
Sig	<0.0001	0.077	<0.0001	0.004	<0.0001	0.002
N	125	125	125	125	125	125

- Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα οι μεταβλητές ηλικία και θετικό συναίσθημα στην εργασία των εκπαιδευτικών-υφισταμένων σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με αρνητικό συντελεστή συσχέτισης ($r=-.328, p\text{-value}<0.0001$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, μειώνεται (αυξάνεται) και η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.
- Οι μεταβλητές ηλικία και επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με αρνητικό συντελεστή συσχέτισης ($r=-.351, p\text{-value}<0.001$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, μειώνεται (αυξάνεται) και η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα..
- Οι μεταβλητές ηλικία και σχέση συναλλαγής σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με μέτρια αρνητικό συντελεστή συσχέτισης ($r=-.252, p\text{-value}=.004$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, μειώνεται (αυξάνεται) και η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.
- Οι μεταβλητές ηλικία και στρες σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με μέτρια θετικό συντελεστή συσχέτισης ($r=.467, p\text{-value}<0.0001$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, αυξάνεται (μειώνεται) και η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.

- Οι μεταβλητές ηλικία και επαγγελματική εξουθένωση σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με θετικό συντελεστή συσχέτισης ($r=.268, p\text{-value}=.002$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, αυξάνεται (μειώνεται) και η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.
- Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, οι μεταβλητές ηλικία και αρνητικό συναίσθημα δε σχετίζονται στατιστικά σημαντικά.

Πίνακας 6.7: Σχέση της προϋπηρεσίας με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων

	Θετικό Συναίσθημα	Αρνητικό Συναίσθημα	Επαγγελμ. Ικανοποίηση	Συναλλαγή	Στρες	Επαγγελμ. Εξουθένωση
r	-0.315	0.173	-0.292	-0.248	0.458	0.164
Sig	0.001	0.073	0.002	0.006	<0.0001	0.077
N	125	125	125	125	125	125

- Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα οι μεταβλητές προϋπηρεσία και θετικό συναίσθημα στην εργασία των εκπαιδευτικών-υφισταμένων σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με αρνητικό συντελεστή συσχέτισης ($r=-.315, p\text{-value}=.001$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, μειώνεται (αυξάνεται) και η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.
- Οι μεταβλητές προϋπηρεσία και επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με αρνητικό συντελεστή συσχέτισης ($r=-.292, p\text{-value}=.002$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, μειώνεται (αυξάνεται) και η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.
- Οι μεταβλητές προϋπηρεσία και σχέση συναλλαγής σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με αρνητικό συντελεστή συσχέτισης ($r=-.248, p\text{-value}=.006$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, μειώνεται (αυξάνεται) και η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.
- Οι μεταβλητές προϋπηρεσία και στρες σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με θετικό συντελεστή συσχέτισης ($r=.458, p\text{-value}<0.0001$). Όταν αυξάνεται (μειώνεται) η τιμή της πρώτης μεταβλητής, αυξάνεται (μειώνεται) και η τιμή της δεύτερης και αντίστροφα.

- Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, η μεταβλητή προϋπηρεσία δε σχετίζεται στατιστικά σημαντικά με τις υπόλοιπες εξεταζόμενες μεταβλητές (αρνητικό συναίσθημα, επαγγελματική εξουθένωση).

Σύμφωνα με την τελευταία ερευνητική μας υπόθεση η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αναμένεται να σχετίζεται με το φύλο.

Για τον έλεγχο της υπόθεσης χρησιμοποιήθηκε ο μη παραμετρικός έλεγχος Mann-Whitney, καθώς μετά από τον έλεγχο κανονικότητας διαπιστώθηκε ότι οι μεταβλητές μας δεν ακολουθούν κανονική κατανομή. Μόνον για τον έλεγχο της σχέσης φύλου και στρες χρησιμοποιήθηκε ο παραμετρικός έλεγχος T-test, καθώς ο έλεγχος κανονικότητας έδειξε ότι οι υπό εξέταση μεταβλητές παρουσιάζουν κανονική κατανομή.

Πίνακας 6.8: Σχέση του φύλου με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων.

	Θετικό Συναίσθημα	Αρνητικό Συναίσθημα	Επαγγελμ. Ικανοποίηση	Συναλλαγή	Στρες	Επαγγελμ. Εξουθένωση
sig	0.280	0.388	0.667	0.026	0.063*	0.763

* $t_{125} = -1.760, p = 0.063$.

- Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα οι μεταβλητές φύλο και σχέση συναλλαγής προϊσταμένου-υφισταμένου σχετίζονται στατιστικά σημαντικά ($p\text{-value} = 0.026$).
- Η μεταβλητή φύλο δε σχετίζεται στατιστικά σημαντικά με καμία από τις υπόλοιπες εξεταζόμενες μεταβλητές (θετικό συναίσθημα, αρνητικό συναίσθημα, επαγγελματική ικανοποίηση, στρες, συναλλαγή, επαγγελματική εξουθένωση,), καθώς $p\text{-value} > 0,05$.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ- ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η παρούσα έρευνα, αποτελεί μία από τις πρώτες διεθνώς που εξετάζουν την επίδραση του ύφους δεσμού των διευθυντών δημοτικών σχολείων, σε σχέση με τον πολιτισμικό εαυτό και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων. Προς την κατεύθυνση αυτή, διατυπώθηκαν επτά υποθέσεις και στη συνέχεια με τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων που συνελέγησαν από το δείγμα μας, επιχειρήθηκε ο έλεγχος των υποθέσεων αυτών. Για την επίτευξη του σκοπού της έρευνας μελετήθηκε αναλυτικά η υπάρχουσα

διεθνής βιβλιογραφία, ώστε να συλλεχθούν τα απαραίτητα στοιχεία που πλαισιώσουν την έρευνα και να γίνει η εννοιολογική προσέγγιση των εξεταζόμενων εννοιών. Η χρησιμότητα της παρούσας έρευνας αναδεικνύεται από τη δυνατότητα εφαρμογής της σε πρακτικό επίπεδο. Η Οργανωτική Ψυχολογία έχει ως αντικείμενό της, τις σχέσεις ανάμεσα στους ανθρώπους και το περιβάλλον εργασίας και την εφαρμογή των ψυχολογικών ευρημάτων σε προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι στην εργασία τους. Μπορεί να βρει εφαρμογές στη διοίκηση σχολικών μονάδων και ειδικότερα στη μελέτη των σχέσεων ανάμεσα σε προϊσταμένους και υφισταμένους στο χώρο της εκπαίδευσης, καθώς και στην εξήγηση φαινομένων που μπορούν πρακτικά να βελτιώσουν τη διοίκηση και κατ' επέκταση την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης. Τα ευρήματα της παρούσης έρευνας, είναι δυνατόν αφενός, να συνεισφέρουν γνώση στον ίδιο τον εργαζόμενο για τη διαχείριση της εργασιακής σχέσης του και αφετέρου, να συμβάλλουν σε οργανωσιακό επίπεδο, στην αποτελεσματικότερη διοίκηση ανθρωπίνων πόρων.

Σύμφωνα με τον Καφέτσιο (2005) στα τέλη της δεκαετίας του 1970, εκδηλώθηκε ενδιαφέρον για τις διαπροσωπικές σχέσεις, το οποίο αντιπροσωπεύει μια τάση εξόδου από τον ατομοκεντρισμό και στροφή προς στις πιο κοινωνικές μορφές έρευνας. Διαπροσωπικές σχέσεις, πολιτικό και πολιτιστικό υπόβαθρο, προτιμήσεις και πρότερες σχολικές εμπειρίες, οδηγούν τις αντιδράσεις του καθενός στον κόσμο που τον περιβάλλει (Ginsberg & Wlodkowski, 2000). Ένας σημαντικός όγκος ερευνών υποδεικνύει πως τα ανθρώπινα συναισθήματα επηρεάζονται έντονα από τις κυρίαρχες δομές της δράσης-αλληλεπίδρασης, οι οποίες εκδηλώνονται στο εκάστοτε πολιτισμικό πλαίσιο (Kitayama, Markus & Kurokawa, 2000). Οι πολιτισμικές αξίες των ατόμων, αντικατοπτρίζονται από τις συναισθηματικές εμπειρίες τους, οι οποίες θεωρούνται μια από τις περιοχές. Η θεωρία του δεσμού (attachment theory) έχει εξελιχθεί σε σημείο αναφοράς και κεντρικό επεξηγηματικό πλαίσιο για το πώς οι διαπροσωπικές σχέσεις επηρεάζουν την ψυχοσυναισθηματική εξέλιξη του ατόμου σε όλο το ηλικιακό φάσμα (Parkes, Hinde, & Marris, 1991).

Ο Bowlby καινοτόμησε υποστηρίζοντας ότι το βρέφος έρχεται στον κόσμο με την προδιάθεση να συμμετέχει σε κοινωνική αλληλεπίδραση. Τα τελευταία χρόνια, ερευνητές από τον διεπιστημονικό κλάδο των διαπροσωπικών σχέσεων (Duck, 1996. Hendrick & Hendrick, 2002) εφάρμοσαν με μεγάλη επιτυχία τη θεωρία δεσμού στις σχέσεις ενηλίκων. Σε εργασία τους οι Collins & Read (1990) βρήκαν ότι οι τύποι δεσμού έχουν σχέση με μοτίβα προσδοκιών στην αυτοεκτίμηση, την εμπιστοσύνη στους άλλους, τις πεποιθήσεις για τον ανθρώπινο χαρακτήρα, τα στυλ έρωτα και τις διαπροσωπικές σχέσεις εν

γένει. Έρευνες έχουν δείξει ότι ένα μη «εξουσιαστικό» περιβάλλον είναι απαραίτητος κινητήριος μοχλός της αποδοτικότητας (Ryan, 1982). Γενικότερα, όταν οι άνθρωποι αισθάνονται "δεμένοι" με εμφανή τρόπο, εκδηλώνουν μεγάλο βαθμό εμπιστοσύνης, σεβασμού, επίλυσης διαφορών, ενδιαφέρον για τους συναδέλφους, καθώς και άλλες θετικές συμπεριφορές και συναισθήματα (Osterman, 2000). Το ύφος δεσμού ,δεν είναι τόσο κάποιο χαρακτηριστικό της προσωπικότητας ή ψυχαναλυτικό κατάλοιπο των πρώιμων χρόνων της παιδικής ηλικίας που διατηρείται στο χρόνο, αλλά ένας τύπος αλληλεπίδρασης με τους άλλους. Οι τύποι δεσμού κατασκευάζονται στο διαπροσωπικό χώρο και συνδέουν δομές προσδοκιών, συναισθημάτων και τη διαπροσωπική αλληλεπίδραση (Καφέτσιος, 2005).

Η έρευνα αυτή επικεντρώνεται στην αλληλεπίδραση του ηγέτη και των υφιστάμενων σε ένα περιβάλλον που δεν υπόκειται όμως σε άμεση αξιολόγηση, οπότε το συγκείμενο τείνει να επηρεάζει έμμεσα, τα αποτελέσματα. Παράλληλα εξετάζεται ο τρόπος με τον οποίο η διαχείριση του συναισθήματος επιδρά στο ίδιο το άτομο ως εργαζόμενο. Η ηγεσία προσεγγίζεται ως μία διαδικασία επιρροής των υφισταμένων μέσω συναισθηματικών και επικοινωνιακών δεξιοτήτων (Avolio et al., 2009; Bono, Foldes, Vinson & Muros, 2007). Ένας ηγέτης επηρεάζει τα συναισθήματα και τη συμπεριφορά των υφισταμένων άμεσα ή έμμεσα, όπως και άλλα σχετικά με την εργασία αποτελέσματα (Weiss & Cropanzano, 1996). Λόγω της θέσης του στον οργανισμό, αναγκάζεται να ρυθμίζει το συναίσθημα, για λόγους στρατηγικής, προκειμένου να επηρεάσει τους υφισταμένους του, στην επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί (Goffmann, 1969). Παράλληλα προσπαθώντας να λειτουργήσει στα πλαίσια της αντικειμενικότητας και της δικαιοσύνης, θεωρεί ότι η ρύθμιση συναισθημάτων θα συνεισφέρει στην αποδοτικότητα των υφισταμένων.

Σε γενικές γραμμές στην έρευνά μας προέκυψαν κάποια αποτελέσματα συνεπή με τις υποθέσεις μας, καθώς και με την υπάρχουσα βιβλιογραφία και άλλα που δεν ήταν συνεπή με αυτή. Η πρωτοτυπία της έρευνας είχε τη δυσκολία, της μη εύρεσης βιβλιογραφίας και ανάλογων ερευνών για σύγκριση των αποτελεσμάτων μας σε κάποιες από τις υποθέσεις μας. Υπάρχουν και αποτελέσματα τα οποία τουλάχιστον εκ πρώτης όψεως είναι αντιφατικά με την υπάρχουσα βιβλιογραφία. Ίσως υποδηλώνουν τους περιορισμούς της συγκεκριμένης έρευνας, τους οποίους και αναφέρουμε στο ανάλογο κεφάλαιο.

Τα αποτελέσματα των ερευνητικών υποθέσεων μας, στην έρευνα που διεξήχθη:

- **Το πρώτο μας ερευνητικό ερώτημα για τη σχέση του ασφαλούς τύπου δεσμού των διευθυντών με τον πολιτισμικό εαυτό των εκπαιδευτικών υφισταμένων, έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση.** Τα άτομα που παρουσιάζουν ασφαλή τύπο δεσμού, τείνουν να αξιολογούν θετικότερα τις συναισθηματικές εκφράσεις των άλλων, κάνουν λιγότερες εχθρικές αποδόσεις και εκτιμούν περισσότερο τη θετική συμπεριφορά των άλλων (Mikulincer & Sheffi, 2000). Ο πολιτισμικός εαυτός φαίνεται να συσχετίζεται σημαντικά με τα συναισθήματα. Παρόλα αυτά, αυτές οι πολιτισμικές διαφορές δεν μας βοηθούν να κατανοήσουμε σε βάθος τις ατομικές διαφορές που μπορούν να υπάρχουν στις κοινωνίες κι αυτό έρχεται να δικαιολογήσει το ερευνητικό μας αποτέλεσμα σ' αυτήν την υπόθεση. Σημαντικό εύρημα αποτελεί το ότι η υπόθεση της επίδρασης του πολιτισμικού πλαισίου δεν επιβεβαιώνεται και δεν καθορίζεται ανάλογα με το πλαίσιο στο οποίο ανήκει ένα άτομο. Ανάλογα με τις καταστάσεις που βιώνει θα είναι περισσότερο ή λιγότερο ατομικιστής και κολεκτιβιστής (Gaertner, Sedikidis, Graetz, 1999· Gaertner, Sedikides, Luke & Iuzzini, 2008). Αυτό εξηγεί γιατί κουλτούρες που θεωρούνται κατεξοχήν κολεκτιβιστικές παρουσιάζουν σε πολλές έρευνες και στοιχεία ατομικισμού ή το αντίστροφο. Η έννοια της κατασκευής του εαυτού, αναφέρθηκε πρώτα σε ένα άρθρο των Markus και Kitayama (1991), οι οποίοι ήθελαν να περιγράψουν την πολιτισμική ποικιλία με τρόπους με τους οποίους το κάθε άτομο ορίζει τον εαυτό του. Η κατασκευή του εαυτού, δηλαδή, είναι ένα τρόπος με τον οποίο το άτομο αντιλαμβάνεται και βιώνει τον εαυτό του. Διαπιστώνουμε είναι ότι το κάθε άτομο μπορεί να ενεργοποιήσει αναλόγως την κατάσταση που βιώνει και τις δύο κατασκευές του εαυτού του. Η διαπλοκή μεταξύ κοινωνικής αλληλεπίδρασης και διαπροσωπικών σχέσεων είναι διαλεκτική καθώς σχεσιακά μοτίβα χτίζονται στην βάση μιας ιστορίας αλληλεπιδράσεων, ενώ σημαντικές είναι προηγούμενες εμπειρίες και κοινωνικά-γνωσιακά σχήματα (Baldwin, 1992). Ακόμα και μέσα στο ίδιο κοινωνικοπολιτισμικό περιβάλλον συνυπάρχουν άτομα που υιοθετούν, με τις απόψεις και τις στάσεις τους, ατομικούς προσανατολισμούς, ενώ άλλα υιοθετούν πιο ομαδικούς. Από πολλές διαπολιτισμικές έρευνες που έχουν διεξαχθεί, έχει διαπιστωθεί ότι τα άτομα μπορεί να διαφέρουν πολύ στη διάσταση ατομικισμός – κολεκτιβισμός, ακόμα και αν ανήκουν στον ίδιο πολιτισμό. Αυτό σημαίνει ότι αυτή η διάσταση πρέπει να μελετηθεί όχι μόνο σε επίπεδο κουλτούρας, αλλά και σε ατομικό.

Οι Markus και Kitayama δεν παρέμειναν όμως μόνο σε αυτήν την έννοια, αλλά τη διαχώρισαν σε δύο δομές, σε μία, δηλαδή ανεξάρτητη κατασκευή του εαυτού (independent self-construal), η οποία δίνει έμφαση στις προσωπικές ανάγκες και στόχους και σε μία αλληλοεξαρτώμενη κατασκευή εαυτού (interdependent self-construal), η οποία δίνει έμφαση στις κοινωνικές σχέσεις. Ενώ τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρούνται κοινωνικές αλλαγές παγκοσμίως, όπου τονίζεται ο ατομικισμός και μειώνεται η συλλογικότητα, στην Ελλάδα οι αλλαγές αυτές έρχονται σε αντίθεση με κεντρικές πολιτισμικές αξίες, στις οποίες τονίζεται η ταύτιση με την εσω-ομάδα και μια αλλοκεντρική κατανόηση του εαυτού. Διάφορα νοήματα και χρήσεις σχέσης ενδέχεται να συνυπάρχουν στο ίδιο άτομο και να χρησιμοποιούνται ανάλογα. Σε σύγκριση με τους μέσους όρους διεθνώς, η ελληνική κοινωνία φαίνεται ότι χαρακτηρίζεται από χαμηλότερο του μέσου όρου ατομικισμό, αλλά επίσης και από τρία επιπλέον χαρακτηριστικά αξιών στο σύστημα ανάλυσης του Hofstede (1983. 2001): από σχετικό υψηλό βαθμό απόστασης από άτομα σε θέση ισχύος, υψηλότερη του μέσου όρου αρρενωπότητα, και ένα από τους υψηλότερους παγκόσμια βαθμούς αποφυγής αβεβαιότητας. Σε κολεκτιβιστικές κουλτούρες, όπως η Ελλάδα, η έμφαση στις σχέσεις που έχουν τα άτομα με άλλους (αλληλεπιδραστική δομή του εαυτού), διαμορφώνει την ταυτότητα και πληροφορεί τις εμπειρίες των ατόμων. Φαίνεται αναγκαίο για την βελτίωση της ποιότητας ζωής στην Ελλάδα, να αναπροσαρμοστούν οι κοινωνικές αναπαραστάσεις και συμπεριφορές σχέσεων ώστε να είναι περισσότερο κοντά στο κεντρικό μοντέλο, ατομοκεντρικό πλέον, οικονομίας αλλά και των κοινωνικών αλλαγών που έχει επιφέρει. Οι θεωρίες με όρους γνωστικής συμφωνίας (cognitive consistency), που στηρίζονται στην παραδοχή ότι τα άτομα βρίσκονται πάντα σε αναζήτηση εσωτερικής ισορροπίας, επισημαίνουν την ιδιαίτερη σημασία της ομοιότητας στις διαπροσωπικές σχέσεις. Εφόσον λοιπόν οι άνθρωποι επιζητούν την ισορροπία έλκονται κυρίως από αυτούς που έχουν στάσεις και οι αξίες κοντινές προς τις δικές τους, με το χωροχρονικό πλαίσιο, τις εκάστοτε συνθήκες και το ποιον έχει απέναντί του. Σύμφωνα με τον Hinde, η φύση της σχέσης μεταξύ δύο ατόμων αναπτύσσεται από την συνολική ιστορία των αλληλεπιδράσεών τους.

- **Η έρευνα μας, έδειξε ότι ο ασφαλής τύπος δεσμού των διευθυντών, έχει ασθενή συσχέτιση με το θετικό συναίσθημα στην εργασία των εκπαιδευτικών-υφισταμένων την επαγγελματική ικανοποίηση αυτών και τη σχέση συναλλαγής μεταξύ προϊσταμένου-υφισταμένου.** Μέσα στο πλαίσιο αυτό το συναίσθημα του ηγέτη είναι δυνατό να επηρεάσει θετικά τη στάση και το συναίσθημα των

υφισταμένων στην εργασία τους. Η εργασιακή εμπειρία των εργαζομένων αποτελεί μια δυναμική πηγή ευτυχίας ή δυστυχίας για το άτομο. Πρόσφατη πρόοδος στην οριοθέτηση και μέτρηση των τύπων δεσμού μιλά για δύο διαστάσεις, της αποφυγής και του άγχους. Άτομα που έχουν χαμηλή βαθμολογία σε αυτές τις δύο διαστάσεις, χαρακτηρίζονται από ασφαλή δεσμό (Καφέτσιος, 2005). Σύμφωνα με τον Bolwby, ο ασφαλής τύπος ενήλικα έχει αυτοπεποίθηση, καλές διαπροσωπικές σχέσεις, αισιόδοξη στάση, πλησιάζει εύκολα τους ανθρώπους, δε φοβάται την απόρριψη ή τη στενή σχέση και έχει ένα θετικό μοντέλο του εαυτού του και των άλλων. Αντιλαμβάνονται τους ανθρώπους με μεγαλύτερη εμπιστοσύνη, μπορούν να εξαρτηθούν από τους άλλους και να προσφέρουν μεγαλύτερη υποστήριξη σύμφωνα με τους Collins & Read (1990). Αυτό επιβεβαιώνει την ερευνητική μας υπόθεση, η οποία συνάδει και με αποτελέσματα άλλων ερευνών και σε πολυεπίπεδη ανάλυση, στις οποίες ο ασφαλής τύπος δεσμού φαίνεται να σχετίζεται περισσότερο με τα θετικά παρά με τα αρνητικά συναισθήματα, τόσο στις σχέσεις του όσο και ατομικά. Το αποτέλεσμα αυτό, ίσως έχει να κάνει με τις στρατηγικές ρύθμισης του συναισθήματος, που χρησιμοποιούν τα άτομα που χαρακτηρίζονται από τον ασφαλή τύπο δεσμού, με τις οποίες κατορθώνουν να ελαχιστοποιούν το στρες και το άγχος, ενώ ταυτόχρονα χαρακτηρίζονται και από υψηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης και προσδοκιών από τον κοινωνικό περίγυρο (Καφέτσιος, 1994), γεγονός που βοηθά, ώστε τα άτομα αυτά να προσαρμόζονται πιο εύκολα και να νιώθουν μεγαλύτερη ασφάλεια. Η ικανότητα αντίληψης και ρύθμισης συναισθημάτων είναι ικανή να βελτιώσει τις σχέσεις των προϊσταμένων με τους υφισταμένων τους. Παρόλο που πολλοί ηγέτες αντιλαμβάνονται ότι πρέπει να διαχειρίζονται τα συναισθήματα, τόσο τα δικά τους όσο και των άλλων, είναι πολύ δύσκολο να επηρεάσεις τα συναισθήματα των άλλων με το σωστό τρόπο, ειδικά κάτω από πιεστικές εργασιακές συνθήκες. Η ασθενής συσχέτιση στην έρευνά μας με τις τρεις μεταβλητές, πιθανολογείται ότι επηρεάζεται και από τους περιορισμούς της έρευνας, οι οποίοι αναπτύσσονται στο ανάλογο κεφάλαιο. Αρετή αποτελεί για τα άτομα αυτά να στρέφονται και να στηρίζονται προς τους άλλους, να αναζητούν την αποδοχή και την αφοσίωση στους άλλους, αλλά και να επιθυμούν την ένωση με τους άλλους (Rothbaum et al., 2000). Οι σχετικές θεωρίες τονίζουν ότι το ολοκληρωμένο και ασφαλές άτομο μπορεί να συνάψει καλές σχέσεις και να γίνει αποδεκτό από τους άλλους και στο ίδιο συμπέρασμα οδηγούν και οι εμπειρικές έρευνες τόσο στην ελληνόγλωσση όσο και ξενόγλωσση βιβλιογραφία, όπου φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί αποδέχονται έναν διευθυντή που έχει έντονη

προσωπικότητα. Η βίωση του θετικού συναισθήματος επιτρέπει τη διαχείριση των αρνητικών συναισθημάτων, έχει ευνοϊκή επίδραση στις κοινωνικές σχέσεις των ατόμων, ελαττώνοντας τη συναισθηματική τους καταπόνηση. Τα αποτελέσματα μελέτης έδειξαν διαφορές στο επίπεδο θετικού συναισθήματος στην Ελλάδα (λιγότερο θετικό συναίσθημα), στα πλαίσια διαπροσωπικών σχέσεων. Ειδικότερα, το θετικό συναίσθημα υπερέχει του αρνητικού συναισθήματος ως προγνωστικός παράγοντας (Kafetsios & Zambetakis, 2008). Πρόσφατα ευρήματα σχετικά με τα ασφαλή άτομα δείχνουν ότι είναι λιγότερο εχθρικά απέναντι σε μέλη της εξω-ομάδας (Mikulincer & Shaver, 2001) και δείχνουν μεγαλύτερη ενσυναίσθηση προς άτομα που έχουν ανάγκη (Mikulincer et al., 2001).

- **Στην έρευνα μας, ο ασφαλής τύπος δεσμού των διευθυντών δημοτικών σχολείων, συσχετίζεται αρνητικά με το αρνητικό συναίσθημα των εκπαιδευτικών-υφισταμένων και με ασθενή αρνητική σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση αυτών.** Τα άτομα που παρουσιάζουν ασφαλή τύπο δεσμού, τείνουν να αξιολογούν θετικότερα τις συναισθηματικές εκφράσεις των άλλων, κάνουν λιγότερες εχθρικές αποδόσεις και εκτιμούν περισσότερο τη θετική συμπεριφορά των άλλων (Mikulincer & Sheffi, 2000). Το θετικό συναίσθημα, που υπερισχύει του αρνητικού στους δ/ντές με ασφαλή διάσταση, είναι πηγή δύναμης και προδιαθέτει τους ανθρώπους σε συμπεριφορές και δράσεις που οικοδομούν την εμπιστοσύνη μεταξύ τους και ενισχύουν τους προσωπικούς και κοινωνικούς πόρους. Το θετικό συναίσθημα συσχετίζεται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και την προσωπική ευεξία. Η βίωση του θετικού συναισθήματος, στο βαθμό που την έχει το κάθε άτομο, επιτρέπει την ανάλογη διαχείριση των αρνητικών συναισθημάτων, την ευνοϊκή επίδραση στις κοινωνικές σχέσεις, ελαττώνοντας τη συναισθηματική τους καταπόνηση. Ειδικότερα, το θετικό συναίσθημα υπερέχει του αρνητικού συναισθήματος ως προγνωστικός παράγοντας (Kafetsios & Zambetakis, 2008). Η ασθενής σχέση ασφαλούς δεσμού διευθυντή με την επαγγελματική εξουθένωση των υφισταμένων του, δικαιολογείται από τα παραπάνω, αφού αυτή επηρεάζεται από την ευαλωτότητα του καθενός στην ανάπτυξη εξουθένωσης, από το εργασιακό καθεστώς, τη συγκεκριμένη εργασία, τη νομοθεσία και το περιβάλλον. Ο ασφαλής τύπος δεσμού, με την αίσθηση ότι τον υποστηρίζουν και τον αγαπούν σημαντικά γι' αυτό πρόσωπα, οδηγεί σε θετικές γνωστικές αναπαραστάσεις για τους άλλους και στρατηγικές για την αντιμετώπιση του άγχους.

- **Ο διάσταση άγχους- εμμονής τύπος των διευθυντών, στην έρευνα μας, σχετίζεται ασθενώς θετικά με το αρνητικό συναίσθημα και στατιστικά σημαντικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών-υφισταμένων. Επίσης βρέθηκε να υπάρχει ασθενής συσχέτιση με το θετικό συναίσθημα των εκπαιδευτικών-υφισταμένων (αρνητική σχέση) αλλά και τη συναλλαγή (αρνητική σχέση).** Ο τύπος άγχους- εμμονής, συντηρεί το αρνητικό συναίσθημα. Επομένως είναι πιθανότερο τα άτομα με τύπο εμμονής να μην αισθάνονται υψηλή ικανοποίηση από τις σχέσεις τους και γι' αυτό σε πολλές έρευνες, παρουσιάζονται ως άτομα που συνήθως συγκρούονται. Ο έμμονος τύπος χαρακτηρίζεται από αρνητική εικόνα για τον εαυτό του, θετική όμως για τους άλλους. Σε εργασία τους οι Collins & Read (1990), δεν είχαν ξεκάθαρη εικόνα σχετικά με τον έμμονο τύπο δεσμού, καθώς δεν βρέθηκαν τα αναμενόμενα αποτελέσματα για τις εξαρτημένες μεταβλητές (εμπιστοσύνη, πεποιθήσεις για τους γονείς, διαπροσωπικές σχέσεις, τύποι ρομαντικών σχέσεων). Τα άτομα με δεσμό άγχους- εμμονής αντιδρούν με στρατηγικές που διογκώνουν τις απειλές και κάνουν εντονότερη την αίσθηση ευαλωτότητας. Νιώθουν ότι οι άλλοι είναι απρόθυμοι να έρθουν συναισθηματικά κοντά τους και ενώ το θέλουν, από την άλλη τους φοβίζει. Ο Bowlby είχε επίγνωση ότι συναισθηματικές άμυνες που συνδέονται με ανασφαλείς τύπους δεσμού επηρεάζουν την επεξεργασία πληροφοριών και την αντίληψη των συναισθημάτων τόσο στον εαυτό όσο και στους άλλους. Σε έρευνες, τα αποτελέσματα έδειξαν για τους διευθυντές ότι η διάσταση άγχους - εμμονής συσχετίζεται θετικά με το θετικό συναίσθημα και αρνητικά με το αρνητικό συναίσθημα και την επαγγελματική εξουθένωση. Η υπόθεσή μας, πιθανολογείται ότι έδωσε ασθενείς συσχετίσεις λόγω του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, το οποίο είναι πολύ συγκεντρωτικό και γραφειοκρατικό στη λειτουργία του, μην επιτρέποντας ουσιαστικές παρεμβάσεις εκ μέρους των ηγετών. Οι διευθυντές περιορίζονται στη διαχείριση των εντολών και των αποφάσεων της προϊστάμενης τους αρχής, δεν υιοθετούν το μετασχηματιστικό στυλ ηγεσίας και αποφεύγουν ή δεν καταφέρνουν να ασκήσουν ουσιαστική επιρροή στους υφισταμένους τους, μη μπορώντας να επικοινωνήσουν με επιτυχία το όραμα τους για τον οργανισμό, αλλά ούτε και να τους ενθαρρύνουν στην ανάληψη πρωτοβουλιών. Από την άλλη, ο Freudenberger προτείνει ότι περισσότερο ευάλωτοι να αναπτύξουν επαγγελματική εξουθένωση είναι οι αφοσιωμένοι και οι απορροφημένοι από την εργασία τους..
- **Ο τύπος αποφυγής βρέθηκε στην έρευνά μας να συσχετίζεται αρνητικά, με ασθενή σχέση, με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών-**

υφισταμένων. Ενώ δε βρέθηκε να συσχετίζεται (αρνητικά), με το θετικό συναίσθημα και το LMX. Τα άτομα με δεσμό τύπου αποφυγής, νιώθουν άβολα και ανέφεραν πιο αρνητικές πεποιθήσεις για τους άλλους (π.χ. ως λιγότερο αξίους εμπιστοσύνης, ανέφεραν αμφιβολίες για τις αγαθές προθέσεις των γονιών τους), όπως βρέθηκε σε εργασία των Collins & Read (1990). Επίσης η προσήγεια σχετίζεται αρνητικά με τον τύπο αποφυγής καθώς χαρακτηρίζεται από συμπεριφορές, όπως η εμπιστοσύνη, οι οποίες δεν παρατηρούνται σε άτομα με τύπο αποφυγής (Noffle & Shaver, 2005). Ο τύπος αποφυγής ωθεί το άτομο να είναι απόμακρο και ψυχρό προς τους άλλους, αφού έχει γι' αυτούς αρνητική εικόνα. Σε έρευνες τα αποτελέσματα έδειξαν για τους διευθυντές ότι η διάσταση αποφυγής συσχετίζεται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση. Η πολυεπίπεδη ανάλυση κατέδειξε σε έρευνες ότι οι διευθυντές με διάσταση αποφυγής, σχετίζονται με πολύ χαμηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Όταν συνυπολογίζεται ως πιθανός παράγοντας στη σύνδεση μεταξύ διαστάσεων δεσμού και εργασιακών εκφάνσεων η ρύθμιση συναισθήματος των διευθυντών, το αποτέλεσμα καταδεικνύει ότι η ρύθμιση συναισθήματος αποτελεί ένα πρωτεύον χαρακτηριστικό της σχέσης μεταξύ ηγέτη και υφισταμένων. Επισημαίνεται δε, ότι οι ικανότητες ρύθμισης συναισθήματος των διευθυντών σχετίζονται θετικά και σε σημαντικό στατιστικά επίπεδο με το θετικό συναίσθημα και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και αρνητικά με το αρνητικό τους συναίσθημα. Η υπόθεσή μας για την αρνητική συσχέτιση του τύπου αποφυγής (ανασφαλή) διευθυντή με το θετικό συναίσθημα και το LMX, δεν ήταν συνεπής με τα αποτελέσματα της έρευνάς μας, η οποία δεν έδειξε συσχέτιση. Αυτό ίσως οφείλεται όπως έδειξαν πρόσφατες έρευνες στο ότι η μέθοδος μέτρησης των τύπων δεσμών, επηρεάζει σημαντικά τ' αποτελέσματα και τις μετρήσεις των συναφών γνωστικών, συναισθηματικών και συμπεριφορικών διαδικασιών (Καφέτσιος & Λυδάκη, 2005). Όπως σε έρευνες, στις οποίες χρησιμοποίησαν τη μέθοδο δειγματοληψίας περιστατικών, βρήκαν ότι ο ανασφαλής-φοβικός τύπος δεσμού, βιώνει πιο θετικά τα συναισθήματα στην αλληλεπίδραση με τους άλλους σε καθημερινά πλαίσια (Kafetsios & Nezlek, 2002). Η έρευνα των Kafetsios & Nezlek, έδειξε τα αποτελέσματα των τύπων δεσμού σε γνωστικές και συναισθηματικές διαδικασίες είναι σε συνάρτηση με την εγγύτητα που αντιλαμβάνονται τη σχέση τους με τους άλλους. Ο τύπος αποφυγής διακρίνεται σε δυο περαιτέρω τύπους: τον απορριπτικό (avoidant-dismissing) και τον φοβικό (avoidant-fearful). Ανάλογα σε ποιον από τους δυο τύπους ανήκει ο διευθυντής κάθε σχολείου, έχουμε και τη

διαχείριση των συναισθημάτων και στην έρευνά μας. Παράδειγμα, ο απορριπτικός τύπος ακολουθεί στρατηγικές απώθησης των αρνητικών συναισθημάτων, ενώ ο φοβικός τύπος ακολουθεί στρατηγικές υπερ-δραστηριοποίησης των αρνητικών συναισθημάτων.

Οι συσχετίσεις των εξαρτημένων μεταβλητών με δημογραφικά μας στοιχεία, έχουν τα εξής αποτελέσματα στην έρευνα μας:

- **Στην έρευνα μας, η επαγγελματική ικανοποίηση δεν επηρεάζεται από το φύλο, αλλά φαίνεται να έχει αρνητική συσχέτιση με την ηλικία και τα χρόνια προϋπηρεσίας.** Οι ερευνητές φαίνεται να συμφωνούν ως προς το ότι επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια πολυδιάστατη εννοιολογική κατασκευή, χωρίς όμως να αρνούνται και την ύπαρξη μιας σφαιρικής ικανοποίησης γενικά από την εργασία (Petie et al., 1997). Η μη συσχέτιση επαγγελματικής ικανοποίησης και φύλου, έχει επισημανθεί από μερίδα της έρευνας (Eliophotou-Menon & Athanasoula-Reppa, 2012). Άλλες έρευνες δείχνουν ως προς το φύλο ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί εμφανίζονται πιο ικανοποιημένες από τη δουλειά τους (Kafetsios & Zampetaki, 2008). Πιθανόν, σύμφωνα με τον Greenglass et al. (1990) τα διαφορετικά αποτελέσματα ως προς το φύλο, σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση να οφείλονται στις διαδικασίες κοινωνικοποίησης, υποστηρίζοντας ότι οι γυναίκες διαθέτουν πιο αποτελεσματικές στρατηγικές κοινωνικοποίησης από ότι οι άντρες. Επίσης, σε έρευνες των Greenfield, Greiner, & Wood, (1980), υποστήριξαν ότι όταν οι γυναίκες εργάζονται σε γυναικοκρατούμενα περιβάλλοντα, νιώθουν ότι δουλειά τους είναι πιο σημαντική και βιώνουν περισσότερη ικανοποίηση επίτευξης σε σχέση με γυναίκες που δουλεύουν σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα. Τα ερευνητικά δεδομένα που αναφέρονται στους παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση και τη διαφοροποίηση που υπάρχει ανάμεσα στα δύο φύλα όσον αφορά την επαγγελματική ικανοποίησή τους, είναι σημαντικά να λαμβάνονται υπόψη από τους ιθύνοντες της Εκπαιδευτικής Πολιτικής (Chambers, 1999. Burke, 2002). Σε άλλες έρευνες διαπιστώθηκε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση αλλά χαμηλή, μεταξύ ηλικίας και επαγγελματικής ικανοποίησης. Η πρόσφατη έρευνα των Kafetsios & Loumakou (2007), σε δείγμα εκπαιδευτικών, κατέδειξε ότι η ενσυναίσθηση, ήταν επίσης ένας σημαντικός προβλεπτικός παράγοντας της επαγγελματικής ικανοποίησης των μεγαλύτερων σε ηλικία εκπαιδευτικών.

- **Στην έρευνά μας το αρνητικό και θετικό συναίσθημα δε σχετίζεται με το φύλο . Παρατηρείται όμως αρνητική συσχέτιση θετικού συναισθήματος με την ηλικία και την προϋπηρεσία.** Το συναίσθημα στην εργασία είναι θετικής και αρνητικής υφής και αποτελεί σημαντική πτυχή της εργασιακής εμπειρίας. Έρευνα των Kafetsios & Loumakou (2007) έδειξε ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές φύλου ως προς τις δύο στρατηγικές συναισθηματικής ρύθμισης. Τα αποτελέσματα της έρευνάς μας συμφωνούν από μερίδα της έρευνας (Eliophotou-Menon & Athanasoula-Reppa, 2012), όσον αφορά τη μη συσχέτιση του συναισθήματος με το φύλο. Σε ό,τι αφορά το συναίσθημα σε σχέση με την ηλικία, οι έρευνες δείχνουν ότι δεν προκύπτει σημαντική συσχέτιση (Eliophotou-Menon & Athanasoula-Reppa, 2012).
- **Η έρευνά μας έδειξε ότι η σχέση συναλλαγής με τον προϊστάμενο συσχετίζεται με το φύλο των εκπαιδευτικών-υφισταμένων κι έχει αρνητική συσχέτιση με την ηλικία και την προϋπηρεσία.** Ο τρόπος συμπεριφοράς και διαχείρισης των διαπροσωπικών σχέσεων διαφοροποιείται αρκετά μεταξύ αντρών και γυναικών, εξαιτίας του διαφορετικού γενετικού υπόβαθρου, των διαφορετικών εμπειριών, των κοινωνικών στερεοτύπων για το φύλο και των διαπολιτισμικών διαφορών (Hinde, 2007). Σ' ό,τι είχε να κάνει με την επάρκεια του σχολείου σε επίπεδο υλικοτεχνικό αλλά και σε επίπεδο σχέσεων (πιο προσωπικές σχέσεις με συναδέλφους) οι άνδρες εκπαιδευτικοί δήλωσαν περισσότεροι ικανοποιημένοι σε σχέση με τις γυναίκες συναδέλφους τους (Ζμπάινος & Γιαννακούρα, 2010). Ενδεχομένως, το αποτέλεσμα αυτό αποτυπώνει την τάση των ανδρών εκπαιδευτικών να μην εκφράζουν ανοιχτά τις ανάγκες τους, συμμορφούμενοι προς το στερεότυπο που θέλει τους άνδρες να τα βγάζουν πέρα μόνοι τους, ή αντικατοπτρίζει την μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση που αναπτύσσουν κοινωνικά και επαγγελματικά οι άνδρες συγκριτικά με τις γυναίκες. Τα αποτελέσματα αυτά δε συμφωνούν με έρευνα σχετικά με το σχολικό κλίμα που διεξήχθη στην Κύπρο σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Πασιαρδή, 2001), όπου οι άνδρες εκπαιδευτικοί ήταν γενικά πιο δυσαρεστημένοι σε σύγκριση με τις γυναίκες συναδέλφους τους. Είναι γνωστό πως η σχέση ηγέτη-υφισταμένου είναι ιδιαίτερα σημαντική για την απόδοση των υφισταμένων, για την ικανοποίησή τους, την αφοσίωση και τη δέσμευσή τους με τον οργανισμό. Μία ιδιαίτερα σημαντική σχέση, είναι η σχέση που χτίζουν με τους ηγέτες τους και το στυλ ηγεσίας που χρησιμοποιούν οι τελευταίοι, με ανάγκη για

ευέλικτους ηγέτες, όπου οι υφιστάμενοι τους χρειάζεται να νιώθουν ότι τους νοιάζονται. Η άσκηση ηγεσίας πρέπει να συμβαδίζει και με το επίπεδο των εργαζομένων. Σύμφωνα με τους Brown και Brooks (2002), η κατανόηση τόσο των δικό μας συναισθημάτων αλλά και των άλλων, παίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική ζωή. Αν κάποιος δεν είναι σε θέση να αντιληφθεί ότι ο/η συνάδελφος/προϊστάμενος έχει θετική ή αρνητική διάθεση μπορεί να προβεί σε συμπεριφορές που δεν προωθούν την καλή συνεργασία. Η λειτουργική οργάνωση του συναισθήματος είναι πολύ σημαντικός παράγοντας στην λήψη αποφάσεων και συσχετίζονται με ηγετικές δεξιότητες και την διαχείριση προσωπικού. Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τη σχέση μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένου είναι οι ικανότητες, οι στάσεις, η προσωπικότητα και η ηλικία (Gerstner & Day, 1997).

- **Το στρες στην εργασία δε φαίνεται να επηρεάζεται από το φύλο, αλλά έχει θετική συσχέτιση με την ηλικία και τα χρόνια προϋπηρεσίας.** Η Bachkirova (2005) διαπίστωσε ότι το εργασιακό άγχος επηρεάζεται από τις προσωπικές αξίες του εκπαιδευτικού. Οι προσωπικές αξίες είναι αποτέλεσμα του συνδυασμού του κοινωνικού περιεχομένου και των ατομικών χαρακτηριστικών του ατόμου. Για κάθε εκπαιδευτικό ο σημαντικότερος παράγοντας που προκαλεί άγχος είναι διαφορετικός τόσο εξαιτίας των δημογραφικών χαρακτηριστικών του κάθε εκπαιδευτικού, όσο και των στοιχείων της προσωπικότητάς του (McIntyre, 1984). Κατά αυτή την έννοια οι προσωπικές αξίες του εκπαιδευτικού του επιτρέπουν να έχει μεγαλύτερη αίσθηση του σκοπού του στη σχολική μονάδα, περισσότερα κίνητρα από την εργασία του και ξεκάθαρη γνώση των δυνατοτήτων του. Κατά συνέπεια οι προσωπικές αξίες δίνουν τη δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς να μη βιώνουν αγχογόνες καταστάσεις και αντιμετωπίζουν καλύτερα το εργασιακό άγχος (Grimley, 2001). Από τη μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας, βρέθηκε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του εργασιακού άγχους και των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών όπως το φύλο, η ηλικία, τα χρόνια υπηρεσίας κλπ. (ενδεικτικά αναφέρονται Kantas, 2001· Koustelios, 2001· Klecker & Loadman, 1999· Byrne, 1991). Η συσχέτιση αυτών των παραγόντων είναι πολύ σημαντική για τη μελέτη του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών αν και πολλές μελέτες έχουν δείξει ότι δεν σχετίζονται με το άγχος στους εκπαιδευτικούς (Kelly & Berthelsen, 1995). Το επίπεδο άγχους στους εκπαιδευτικούς επηρεάζεται από το φύλο αλλά και την ηλικία τους. Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί είναι περισσότερο αγχωμένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους παλιότερους συναδέλφους τους.

Αυτή η κατάσταση πιθανόν να οφείλεται στη δυσκολία που έχουν οι νεότεροι εκπαιδευτικοί στην ενεργοποίηση των κατάλληλων στρατηγικών αντιμετώπισης του άγχους από προβλήματα που προέρχονται από την εργασία τους (Byrne, 1991). Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους, το γεγονός αυτό πιθανόν να οφείλεται στη μεγαλύτερη εργασιακή δυσαρέσκεια των γυναικών εξ' αιτίας των αρνητικών εργασιακών συνθηκών, τη συμπεριφορά των μαθητών και την αλληλεπίδραση μεταξύ δουλειάς και σπιτιού (Kantas, 2001). Οι μελέτες που εξετάζουν τη σχέση ανάμεσα στο άγχος και τα βιογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών, κατέληξαν σε αντιφατικά συμπεράσματα. αν και ο παράγοντας φύλο είναι ένας από τους πιο μελετημένους παράγοντες που σχετίζεται με το άγχος, εντούτοις αρκετές είναι οι έρευνες που έδειξαν ότι δεν σχετίζεται με το εργασιακό άγχος (Deaux, 1984· Martocchio & O'Leary, 1989· Thompson, Kirk-Brown, & Brown, 2001). Έρευνες που μελετούν τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων ως παράγοντες που επηρεάζουν το εργασιακό άγχος έχουν δείξει ότι οι παράγοντες όπως η οικογενειακή κατάσταση, το φύλο, τα προσόντα και η ηλικία είναι άμεσα συνδεδεμένοι με το εργασιακό άγχος (Burke & Mikkelsen, 2005· Eysenck, 1983· Warr & Parry, 1982). Πιο συγκεκριμένα, έχει διαπιστωθεί ότι η ηλικία είναι αρνητικά συνδεδεμένη με το εργασιακό άγχος. Καθώς οι άνθρωποι μεγαλώνουν βιώνουν χαμηλότερα επίπεδα άγχους. Σε μερικές έρευνες διαπιστώθηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ του στρες και των δημογραφικών (Λεονταρή, Κυρίδης & Γιαλαμάς, 1997). Οι στρεσογόνοι περιβαλλοντικοί παράγοντες που εμφανίζονται στους περισσότερους σχολικούς οργανισμούς είναι οι κοινωνικές σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές, τους συναδέλφους και τους διευθυντές (Brouwers & Tomic, 1999) και οι εργασιακές συνθήκες (Van Dierendonck et al., 1998). Έχει παρατηρηθεί όμως ότι δεν αντιδρούν όλοι οι εκπαιδευτικοί με τον ίδιο τρόπο σε αυτούς τους στρεσογόνους παράγοντες (Milstein & Farkas, 1988). Ορισμένοι εκπαιδευτικοί μπορεί να μην εμφανίσουν πολύ κακή ψυχική υγεία παρά μόνο κάποια ελαφριά μορφή ανησυχίας, απογοήτευση και οξυθυμία (Dunham, 1992). Έτσι, γεννάται το ερώτημα γιατί ορισμένοι εκπαιδευτικοί να είναι λιγότερο ευάλωτοι στην επαγγελματική εξουθένωση, ενώ εργάζονται κάτω από τις ίδιες στρεσογόνες καταστάσεις. Πιθανότατα να οφείλεται στο γεγονός ότι το εργασιακό άγχος επηρεάζεται από την προσωπικότητα του κάθε εκπαιδευτικού καθώς υπάρχει η διαπίστωση ότι οι εκπαιδευτικοί με εξωστρεφή χαρακτηριστικά της προσωπικότητας είχαν υψηλότερο επίπεδο εργασιακού άγχους (Kumari, 2008). Οι δάσκαλοι οι λιγότερο ευάλωτοι στην επαγγελματική εξουθένωση, είναι εκείνοι με την

ενισχυμένη συναισθηματική νοημοσύνη και κατά συνέπεια με καλύτερη διαχείριση των πληροφοριών και αναλαμβάνοντας πιο αποτελεσματική δράση, καθώς χρησιμοποιούν τις πληροφορίες για να ερμηνεύσουν σωστά τις αντιδράσεις τους σε στρεσογόνες καταστάσεις (Greenberg, 2002). Από τις εξωγενείς μεταβλητές, αυτή που φάνηκε να επηρεάζει σημαντικά το βαθμό του επαγγελματικού άγχους ήταν το φύλο (Αλεξόπουλος, 1992· Guglielmi & Tatrow, 1998· Kyriacou & Sutcliffe, 1978· Λεονταρή, Κυρίδης & Γιαλαμάς, 1997). Ωστόσο η σχέση ανάμεσα στο επαγγελματικό άγχος και το φύλο δεν είναι ξεκάθαρη (Galanakis, Stalikas, Kallia, Karagianni, & Carela, 2009). Οι Payne και Furnham (1987), διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερο άγχος σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Διαπιστώθηκαν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα, με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς να δηλώνουν μεγαλύτερο άγχος, και σε άλλες έρευνες (Laughlin, 1984· Hui & Chan, 1996· McCormick & Solman, 1992). Παρόμοια ήταν τα αποτελέσματα και με ελληνικό δείγμα (Λεονταρή, Κυρίδης & Γιαλαμάς, 1997). Σε άλλες πάλι έρευνες διαπιστώθηκε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερο άγχος από ότι οι γυναίκες (Borg & Riding, 1991). Οι ερευνητές θεωρούν ότι οι γυναίκες βιώνουν υψηλότερα επίπεδα άγχους επειδή είναι λιγότερο αποτελεσματικές στη διαχείρισή του (McDonough & Walters, 2001· Roxburgh, 1996· Vermeulen & Mustard, 2000) και επειδή οι γυναίκες είναι εκτεθειμένες σε υψηλότερα επίπεδα άγχους σε σχέση με τους άνδρες (Bolger & Zuckerman, 1995). Από την άλλη μεριά, σε άλλες έρευνες δε διαπιστώθηκαν τέτοιες διαφορές (Αλεξόπουλος, 1992· Fontana & Abouserie, 1993· Solman & Fled, 1989· Thompson, Kirk-Brown, Brown, 2001). Η σχέση ανάμεσα στο επαγγελματικό άγχος και την ηλικία, είναι πιο ξεκάθαρη (Galanakis, Stalikas, Kallia, Karagianni, & Carela, 2009). Σύμφωνα με έρευνες η ηλικία έχει αρνητική συσχέτιση με το επαγγελματικό άγχος, καθώς οι άνθρωποι βιώνουν λιγότερο άγχος όσο μεγαλώνουν (Finkelstein, Kubzansky, Capitman & Goodman, 2007· Gallo & Matthews, 2003). Σε συμφωνία με τα πορίσματα αυτά και ο Laughlin (1984), διαπίστωσε ότι οι νεώτεροι εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερο άγχος από ότι οι συνάδελφοί τους. Οι νεώτεροι άνδρες και γυναίκες βιώνουν μεγαλύτερο άγχος από τους μεγαλύτερους άνδρες και γυναίκες (Galanakis, Stalikas, Kallia, Karagianni, & Carela, 2009). Οι Payne και Furnham (1987) διαπίστωσαν ότι οι εκπαιδευτικοί με λιγότερη πείρα (μικρότερη προϋπηρεσία) και χαμηλότερα προσόντα, έχουν μεγαλύτερο άγχος από ότι οι συνάδελφοί τους. Γενικά, η ηλικία και τα χρόνια υπηρεσίας δε φαίνεται να επηρεάζουν ιδιαίτερα τα επίπεδα του επαγγελματικού άγχους των εκπαιδευτικών (Λεονταρή, Κυρίδης & Γιαλαμάς, 1997).

■ **Η επαγγελματική εξουθένωση, στην έρευνα μας, δεν επηρεάζεται από το φύλο και την προϋπηρεσία, αλλά έχει θετική συσχέτιση με την ηλικία.**

Τα τελευταία χρόνια το επαγγελματικό άγχος αλλά κυρίως μια ιδιαίτερη μορφή αυτού, η επαγγελματική εξουθένωση, είναι κεντρικό θέμα προς διερεύνηση σε διάφορους επαγγελματικούς χώρους, λόγω των επιπτώσεων της εξουθένωσης στην υγεία του εργαζόμενου, στη λειτουργία του οργανισμού και κατά συνέπεια στις υπηρεσίες που παρέχει. Ως προς τη γενική συναισθηματική εξάντληση, βρέθηκε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί εμφανίζουν περισσότερη επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους (Byrne, 1991' Lau, et al., 2005). Σύμφωνα με έρευνα (Μούζουρα & Στογιαννίδου, 2003), σε σχέση με το φύλο, ως παράγοντα επαγγελματικών παραμέτρων και στρες εκπαιδευτικών, βρέθηκε ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση. Οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση (Bussing & Perrar, 1992). Το φύλο δεν έχει θετική συσχέτιση με την εξουθένωση κι αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες, έχουν τις ίδιες πιθανότητες να εκδηλώσουν όλες τις διαστάσεις της εξουθένωσης (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Θεωρείται ότι το φύλο δεν μπορεί να προβλέψει την επαγγελματική εξουθένωση (Maslach, 2006), καθώς το σύνδρομο αυτό δεν έχει φύλο και πλήττει εξίσου άνδρες και γυναίκες (Πλατής, 2007). Ωστόσο, η σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με το φύλο, δεν είναι τόσο ξεκάθαρη, όπως παρατηρούν οι Schaufeli & Enzmann (1998). Υπάρχουν συγκεκριμένες διαφορές ως προς το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες (Ahola, 2007). Σε έρευνες για τα εκπαιδευτικά επαγγέλματα, η επαγγελματική εξουθένωση έχει βρεθεί υψηλότερη για τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες (Κάντας, 1996). Τα ερευνητικά ευρήματα είναι αντιφατικά όσον αφορά τον παράγοντα "φύλο". Εξετάζοντας την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε σχέση με τα χρόνια προϋπηρεσίας, βρέθηκε ότι η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών δεν επηρεάζεται από την εργασιακή εμπειρία (όπως προσδιορίζεται από τα έτη άσκησης του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού). Το σύνδρομο αυτό απειλεί όχι μόνο πρωτοδίοριστους, αλλά και εκπαιδευτικούς με πολλά χρόνια προϋπηρεσίας (Πλατής, 2007). Αυτό έρχεται σε διάσταση με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών, στις οποίες εμφανίζεται κάποια συστηματική σχέση όσον αφορά στην ηλικία και την πείρα. Η ψυχολογία τείνει να συνδέει την ηλικία με την εργασιακή εμπειρία (Vladur & Kallay, 2010). Οι νεότεροι και λιγότερο πεπειραμένοι (μικρή προϋπηρεσία),

εμφανίζονται πιο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου et al., 2002. Κάντας, 1998· Mearns & Cain, 2003). Έχει βρεθεί ότι μεταξύ των επαγγελματιών, η επαγγελματική εξουθένωση παρατηρείται περισσότερο σε άτομα μεταξύ 30 – 40 ετών, δηλαδή συνήθως στην αρχή της καριέρας, πράγμα που σημαίνει ότι η επαγγελματική εξουθένωση έχει αρνητική συσχέτιση με την επαγγελματική εμπειρία (Τσίρος & Παπαπέτρου, 2008). Όσο μεγαλύτερη εμπειρία έχει κάποιος τόσο περισσότερο μαθαίνει να αντιμετωπίζει στρεσογόνες καταστάσεις και οι μεγαλύτεροι λόγω πείρας νιώθουν πιο αποτελεσματικοί στην εργασία τους. Η ηλικία είναι ακόμα ένα δημογραφικό χαρακτηριστικό που έχει συσχετιστεί περισσότερο από κάθε άλλο, με την επαγγελματική εξουθένωση (Schaufeli & Enzmann, 1998· Poulin & Walter, 1993a). Σε διεθνείς έρευνες σχετικά με την ηλικία των εκπαιδευτικών και την επαγγελματική εξουθένωση, η ηλικία αποτελεί σημαντικό παράγοντα. Φαίνεται πως η συχνότητα και η ένταση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης, μειώνεται με την πάροδο του χρόνου καθώς οι νέοι έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να εμφανίσουν συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με αυτούς που είναι πάνω από 35 ετών (Schaufeli & Enzmann, 1998· Maslach, 2006). Οι νεώτεροι εργαζόμενοι έχουν την τάση να είναι πιο ευάλωτοι στο σύνδρομο εξουθένωσης, απ' ό,τι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία συνάδελφοί τους (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Υπάρχει αντιστρόφως ανάλογη συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από την θεωρία της Carstensen για την κοινωνικο-συναισθηματική επιλεκτικότητα. Η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι, με την ηλικία (εμπειρία, ρύθμιση του συναισθήματος) τα άτομα βιώνουν μικρότερα επίπεδα αρνητικού συναισθήματος. Σύμφωνα με μια μελέτη (Ahola, Honkonen, Virtanen, Aromaa & Lonnqvist, 2008), η σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση και την ηλικία στις εργαζόμενες γυναίκες ήταν αρνητική στα πρώιμα στάδια της καριέρας τους, ενώ δεν βρέθηκε καμία σχέση μεταξύ τους στη μέση περίοδο της καριέρας τους. Από την άλλη μεριά, στους άνδρες εργαζόμενους η σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση και την ηλικία ήταν θετική στη μέση περίοδο της καριέρας τους και ανύπαρκτη στα επόμενα στάδια της καριέρας τους (Ahola, Honkonen, Virtanen, Aromaa & Lonnqvist, 2008). Έρευνες έδειξαν ότι εκπαιδευτικοί που εμπλέκονταν σε αρνητική επικοινωνία (αρνητική υποστήριξη), δήλωσαν περισσότερη συναισθηματική εξάντληση. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών χρειάζεται περαιτέρω διερεύνηση και μελέτη στον ελληνικό χώρο,

προκειμένου να μελετηθούν οι παράγοντες πρόβλεψης και οι μέθοδοι πρόληψης και αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης σε έναν τόσο πολυδιάστατο επαγγελματικό ρόλο, όπως είναι ο ρόλος του εκπαιδευτικού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 : ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η παρούσα έρευνα, αποτελεί μάλλον ένα ανεξερεύνητο πεδίο και είναι μία από τις πρώτες μελέτες διεθνώς που εξετάζει, αν και κατά πόσο το ύψος δεσμού των δημοτικών σχολείων συσχετίζεται θετικά ή αρνητικά με τον πολιτισμικό εαυτό των εκπαιδευτικών - υφισταμένων και κατά πόσο επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση αυτών. Επιπλέον εξετάσαμε τις συσχετίσεις των εξαρτημένων μεταβλητών με δημογραφικά μας στοιχεία. Τα παραπάνω ευρήματα είναι ενδιαφέροντα και συμβάλλουν στην καλύτερη κατανόηση των διαπροσωπικών σχέσεων των διευθυντών με τους υφισταμένους τους εκπαιδευτικούς.

Τα ευρήματα της έρευνας αυτής θα πρέπει να ερμηνευτούν, λαμβάνοντας υπόψη ορισμένους περιορισμούς :

- ✚ Η μέθοδος της χιονοστιβάδας, στη διαδικασία επιλογής του δείγματος, είναι πιθανό να έχει συμπεριλάβει άτομα που έχουν τις ίδιες απόψεις σχετικά με τη λειτουργία του οργανισμού. Όταν χρησιμοποιείται η μέθοδος αυτή, τότε η εύρεση του πρώτου κρίκου της αλυσίδας αποτελεί ένα πολύ σημαντικό αλλά και δύσκολο εγχείρημα. Η επιλογή του κατάλληλου αρχικού κρίκου είναι καταλυτική για τη μετέπειτα έκβαση της έρευνας, σε περίπτωση που η επιλογή του αρχικού κρίκου δεν είναι η κατάλληλη. Οι αξιολογήσεις των συμμετεχόντων αφορούσαν τη δεδομένη χρονική στιγμή και πιθανόν η συλλογή δεδομένων σε μακροχρόνια βάση, να έδινε διαφορετικά αποτελέσματα.
- ✚ Θα πρέπει να αναφερθεί το γεγονός της χρησιμοποίησης ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς, οπότε ελλοχεύει ο υποκειμενικός παράγοντας των συμμετεχόντων, κάτι που σημαίνει ότι τα αποτελέσματα δεν είναι αντικειμενικά και ότι πρέπει να είμαστε επιφυλακτικοί, στη γενίκευσή τους. Όταν χρησιμοποιούνται τέτοιου είδους ερωτηματολόγια ελλοχεύει ο κίνδυνος της διακύμανσης κοινής μεθόδου (common method variance) καθώς όλα τα δεδομένα της έρευνας προέρχονται από την μέτρηση της αντίληψης μιας μόνο πηγής, αυτής των εργαζομένων, και αυτό μπορεί να

οδηγήσει στη μεγέθυνση της σχέσης των εξαρτημένων μεταβλητών με τις ανεξάρτητες. Σε ζητήματα όπου η υποκειμενική αντίληψη παίζει σημαντικό ρόλο, όπως τα συναισθήματα, η αυτοαξιολόγηση των βιωμάτων στις διαπροσωπικές σχέσεις και των συναισθημάτων, πιθανά περιορίζει τη γενίκευση και την αντικειμενικότητα των αποτελεσμάτων. Υπάρχει δε η πιθανότητα, τα υποκείμενα της έρευνας να μη συμπλήρωσαν κατά τρόπο ειλικρινή τα ερωτήματα που τους τέθηκαν, σε μια προσπάθεια εξωραϊσμού των απαντήσεών τους. Τα ευρήματα που προέρχονται από τις αυτοαναφορές των ατόμων ωστόσο, έχει βρεθεί ότι είναι έγκυρα στο να προβλέπουν ποικίλες διαστάσεις της ανθρώπινης συμπεριφοράς.

- ✚ Ο πληθυσμός του δείγματος, ήταν περιορισμένος γεωγραφικά. Το δείγμα από τους τρεις νομούς της Μακεδονίας ίσως να μην επαρκεί πλήρως, προκειμένου να δείξει τη γενικότερη αλληλεπίδραση διευθυντών και υφισταμένων. Το μέγεθος, το οποίο παρά το γεγονός ότι είναι αρκετά μεγάλο, κυρίως για τους εκπαιδευτικούς/υφιστάμενους, δεν ισχύει το ίδιο για τους διευθυντές. Ενδεχομένως να μην επαρκεί πλήρως, προκειμένου να δείξει τη γενικότερη αλληλεπίδραση διευθυντών και υφισταμένων.
- ✚ Η έρευνα δεν πραγματοποιήθηκε σε βάθος χρόνου, αλλά σε δεδομένη χρονική στιγμή και μάλιστα μιας ιδιαίτερα αρνητικής οικονομικής συγκυρίας για τη χώρα μας, η οποία αναντίρρητα επηρεάζει και τους εκπαιδευτικούς. Η σημαντική επίδραση των εξωτερικών παραγόντων, αποτελεί σοβαρή πιθανότητα στη διαμόρφωση των απαντήσεων, που ενδεχομένως, θα ήταν διαφορετικές σε διαφορετική συγκυρία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αβεντισιάν-Παπαγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Ε., & Γιαβρίμης, Π. (2002).** Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: Το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας*, 5, 103-127.
- Ahola, K. (2007).** Occupational burnout and health. (People and work research reports, 81). Helsinki, Finland: Finnish Institute of Occupational Health.
- Ahola, K., Honkonen, T., Virtanen, M., Aromaa, A., & Lonnqvist, M. (2008).** Burnout in relation to age in the adult working population. *Journal of Occupational Health*, 50, 362–365.
- Ainsworth, M.D.S., Blehar, M.C., Waters, E. & Wall, S. (1978).** Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Αλεξόπουλος, Δ. Σ., (1992):** “Ο μεταβαλλόμενος ρόλος του καθηγητή της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ελλάδα: Πηγές άγχους, άγχος από την εργασία και ικανοποίηση απ' αυτήν”. Πληροφοριακό Δελτίο ΟΛΜΕ, τ. 633, 29-31.
- Alivizatos N., (1999).** "A new role for the Greek Church?". *Journal of Modern Greek Studies* (17): 23-39.
- Αντωνίου, Α-Σ. (2006).** Εργασιακό Στρες. Τόμος Α'. Αθήνα: Παρισιάνου
- Aron, A., Aron, E. N., & Norman, C. (2001).** The self expansion model of motivation and cognition in close relationships and beyond. Στο M. Clark & G. Fletcher (επιμ.), *Blackwell Handbook in Social Psychology*, Vol. 2: Interpersonal Processes (σελ. 478- 501). Oxford, England: Blackwell
- Aron, A., Aron, E. N. (1986).** *Love as the expansion of the self: Understanding attraction and satisfaction*. New York: Hemisphere.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1995).** Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48, 97-125.
- Ashkanasy, N. M. & O Connor, C. (1997).** Value congruence in leader- member exchange. *Journal of Social Psychology*, 137, 647- 662.
- Austin, V., Shah, S., & Muncer, S. (2005).** Teacher stress and coping strategies used to reduce stress. *Occupational Therapy International*, 12(2), 63-80.
- Avolio, J. B., Walumbwa, F. O. & Weber, T. J. (2009).** Leadership: Current Theories, Research and Future Directions. *The Annual Review of Psychology*, 60, 421-449.

- Βενέτης, Ε. (2014).** Νοσηρός ατομικισμός και συλλογικότητα στη Νέα Ελλάδα. Εκδόσεις: Πορεία.
- Bachkirova, T. (2005).** Teacher Stress and Personal Values : An Exploratory Study. *School Psychology International*, 26(3), 340–352
- Baldwin, M. (1992).** Relational schemas and the processing of social information. *Psychological Bulletin*, 12, 3, 461-484.
- Barsade, S.G. (2002).** The ripple effect: emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47, 644-675.
- Bartel, C.A. & Saavedra, R.(2000).** The collective construction of work group moods. *Administrative Science Quarterly*, 45(2), 197-231.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. (1991).** Attachment styles among young adults: A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 2, 226-244.
- Bartholomew, K. (1990).** Avoidance of intimacy: An attachment perspective. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7, 147-178.
- Baumeister, R. F., & Sommer, K. L. (1997).** What do men want? Gender differences and two spheres of belongingness: Comment on Cross and Madson (1997). *Psychological Bulletin*, 122(1), 38-44.
- Bolger, N., & Zuckerman, A. (1995).** A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 890–902.
- Bono, E. J., Foldes, H. J. Vinson, G. & Muros, P. J. (2007).** Workplace emotions: The role of supervision and leadership. *Journal of Applied Psychology*, 92 (5), 1357-1367.
- Bono, J. E., & Ilies, R. (2006).** Charisma, positive emotions and mood contagion. *The Leadership Quarterly*, 17(4), 317-334.
- Borg, M. G., Riding, R. J., (1991).** “Towards a Model for the determinants of occupational stress among schoolteachers”. *European Journal of Psychology of Education*, 6 (4), 355-373.
- Borg, M. G., Riding, R. J., & Falzon, J. M. (1991).** Stress in teaching. A study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary school teachers. *Educational Psychology*, 11, 59-75.
- Bowlby, J. (1988).** *A Secure Base: Clinical applications of Attachment Theory*. N.Y.: Basic Books.
- Bowlby, J. (1973).** *Separation: Anxiety and anger: Attachment and loss* (Vol. 2). New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1969).** *Attachment: Attachment and loss* (Vol. 1). New York: Basic Books.

- Brennan, K.A., Clark, C.L., & Shaver, P.R. (1998).** Self-report measurement of adult romantic attachment: An integrative overview. In J.A. Simpson & W.S. Rholes (Eds). *Attachment theory and close relationships* (pp. 46-76). New York: Guilford Press.
- Brewer, M. B., & Gardner, W. (1996).** Who is this "we"? Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 83 – 93.
- Brief, A., & Weiss, H. (2002).** Organizational Behavior: Affect in the Workplace, *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Brief, A. P., Burke, M. J., George, J. M., Robinson, B. S., & Webster, J. (1988).** Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? *Journal of Applied Psychology*, 73: 193-198
- Brown, R., Brooks, I. (2002).** "Emotion at work: identifying the emotional climate of night nursing".
- Brouwers, A., & Tomic, W. (1999).** Teacher burnout, perceived self-efficacy in classroom management and student disruptive behaviour in secondary education. *Curriculum and Teaching*, 14 (2), 7-26.
- Burke, R. (2002).** Organizational culture: A key to the success of work and family programs. In R. Burke & D. Nelson (Eds.), *Advancing women's careers: Research and practice* (pp. 287- 309). Malden, MA: Blackwell Publishers.
- Burke, R. J., & Richardsen, A. M. (1996).** Stress, burnout and health. In C. L. Cooper (Ed.), *Handbook of Stress, Medicine and Health* (pp. 101-117). Boca Raton FL: CRC Press.
- Bussing, A., & Perrar, K.-M. (1992).** Die Messung von Burnout. Untersuchung einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D) [The measurement of burnout: Studies on a German version of the Maslach Burnout Inventory]. *Diagnostica*, 38, 328-353.
- Byrne, B. M. (1991).** Burnout: investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary, and university educators. *Teaching and Teacher Education*, 7, 197-209.
- Cedoline, A. J. (1982).** *Job burnout in public education: Symptoms, causes and survival skills*. New York, NY: Teachers College, Columbia University.
- Chambers, J. (1999).** The job satisfaction of managerial and executive women: Revisiting the assumptions. *Journal of Education for Business*, 75(2), 69-74.
- Clark, M. S., & Brissette, I. (2000).** Relationship beliefs and emotion: Reciprocal effects. In N. H. Frijda, A. S. R. Manstead, & S. Bem (Eds.), *Emotions and belief: How feelings influence thoughts* (pp. 212–239). New York: Cambridge University Press.

- Collins, N., & Read, S. J. (1994).** Cognitive representations of attachment: The structure and function of working models. Στο D. Perlman & K. Bartholomew (επιμ.), *Advances in personal relationships*, 5, σελ. 53-90. London: Jessica Kingsley
- Cropanzano, R., James, K., & Konovsky, M. (1993).** Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 595- 606.
- Cross, S. E., Gore, J. S. & Morris, M. L. (2003).** The Relational-Interdependent Self-Concept, Self-Concept Consistency and Well-Being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(5), 933–944.
- Danserau, F., Graen, G. & Haga, W. J. (1975).** A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations. A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 46- 78.
- Dasborough, M.T. (2006).** «Cognitive asymmetry and employee emotional reactions to leadership behaviors.» *The Leadership Quarterly*, 17, 2006: 163-178.
- Deaux, K. (1984).** From individual differences to social categories: Analysis of a decade’s research on gender. *American Psychologist*, 39, 105–116.
- Dunham, J. (1992).** Stress in teaching (2nd ed.). London, UK: Rout ledge.
- Eliophotou-Menon, M., & Athanasoula-Reppa, A. (2011).** Job satisfaction among secondary school teachers: the role of gender and experience, *School Leadership & Management: Formerly School Organisation*, 31, 5, 435-450.
- Esping-Andersen, G. (1990).** *Three worlds of welfare capitalism*. New York: Polity Press.
- Finkelstein, M., Kubzansky, L.D., Capitman J., & Goodman, E. (2007).** Socioeconomic Differences in Adolescent Stress: The Role of Psychological Resources. *Adolescent Health*. 40(2): 127–134.
- Flaquer, L. (2000).** Family Policy and Welfare State in Southern Europe, Institute of Political and Social Sciences, Université Autonome de Barcelona, Spain. (<http://www.recercat.net/bitstream/2072/1280/1/ICPS185.pdf>). (10/8/2016).
- Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα, (2003).** *Ελλάδα-Ευρώπη: Κοινωνία, Πολιτική, Αξίες. Αποτελέσματα της μεγάλης Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών. (www.ekke.gr/ess/ess_results.doc). (15/9/2016).
- European Social Survey (ESS). (2009).** *Exploring public attitudes, informing public policy. Selected findings from the first three rounds*. (www.esf.org/research-areas/socialsciences/activities/research-infrastructures/the-european-social-survey)

ess.html).(20/8/2016).

Ζμπάνιος, Δ. & Γιαννακούρα, Α. (2010). «Η αξιολόγηση του σχολικού κλίματος από τη σκοπιά των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: Μια διερεύνηση σε Γυμνάσια της Αττικής». *Παιδαγωγικός Λόγος* 3/2010, 43-58. Ανάκτηση 20/9/2016 στο www.plogos.gr

Ferrera, M. (1996). "The Southern model of welfare in social Europe". *Journal of European Social Policy* 6 (1): 17-37.

Flaquer, L. (2000). *Family Policy and Welfare State in Southern Europe*. Institute of Political and Social Sciences, Université Autonome de Barcelona, Spain, (www.recercat.net/bitstream/2072/1280/1/ICPS185.pdf).(10/9/2016).

Fontana, D. (1993). Άγχος και η αντιμετώπισή του. Επιμέλεια: Δέγλερης Ν. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Fontana, D. & Abouserie, R., (1993). "Stress levels, gender and personality factors in teachers". *British Journal of Educational Psychology*, 63, 261-270. *From Work Exhausted: The Energy Engineering Approach*. Dallas: Bowen & Rogers.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30: 159–65.

Frederickson, B. (2001). The role of positive emotion in positive psychology: the broadening-and-build theory of positive emotion. *American Psychology*, 56(3), 218–226.

Fredrickson, B. (2003). The value of positive emotions. *American Scientist*, 91, 330–335.

Gaertner, L., Sedikides, C., Luke, M. & Iuzzini, J. (2008). Hierarchy Among Selves: An Implication for Relations With Persons Versus Groups. *Transcending selfinterest: Psychological explorations of the quiet ego*, 127-135.

Gaertner, L., Sedikides, C., & Graetz, K. (1999). In search of self-definition: Motivational primacy of the individual self, motivational primacy of the collective self, or contextual primacy? *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 5– 18.

Gabriel, S., & Gardner, W. L. (1999). Are there 'his' and 'hers' types of interdependence? The implications of gender differences in collective versus relational interdependence for affect, behavior, and cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 642–655.

Galanakis, M., Stalikas, A., Kallia, H., Karagianni, C. and Karela, C. (2009). Gender differences in experiencing occupational stress: the role of age, education and marital status. *Stress and Health* in Wiley Inter Science (www.interscience.wiley.com) 15/9/2016.

Gallo L.C. & Matthews K.A. (2003). Understanding the association between socioeconomic status and physical health: do negative emotions play a role? *Psychological Bulletin*, 129(1): 10–51.

- Geertz, C. (1984).** “From the native’s point of view”: On the nature of anthropological understanding. In R.A. Shweder, & R.A. LeVine (επιμ.), *Culture theory: Essays on mind, self, and emotion* (σελ. 123-136). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Georgiadou, V. (1995).** "Greek Orthodoxy and the politics of nationalism". *International Journal of Politics, Culture and Society* 9 (2): 295–316.
- Gerstner, R. C & Day, D. V. (1997).** Meta- analytic review of leader- member exchange theory: correlates and construct issues. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 789- 808, 827–844.
- Glaso, L. & Einarsen, S. (2008).** Emotion regulation in leader- follower relationships, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(40), 482- 500.
- Goffmann, E. (1969).** *Interaction ritual*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Goleman, D. (2001).** Emotional intelligence: Issues in paradigm building. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.), *The emotionally intelligent workplace* (pp. 13–26). San Francisco: Jossey-Bass
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A.(2002)** *Primal leadership*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- Graen, G. B. & Uhl-Bien, M. (1995).** Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multilevel multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6, 219-247.
- Graen, G. B., & Scandura, T. A. (1987).** Toward a psychology of dyadic organization. *Research in Organizational Behavior*, 9, 175-208.
- Greenberg, Neil. (2002).** Behavioral causes and consequences of the stress response in reptiles. *J. integrative and comparative biology* (formerly *American Zoologist*).
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Ondrack, M. (1990).** A gender-role perspective of coping and burnout. *Applied Psychology: An International Review*, 39(1), 5-27.
- Greenfield, S., Greiner, L., & Wood, M. (1980).**The "feminine mystique" in male dominated jobs: A comparison of attitudes and background factors of women in male-dominated versus female-dominated jobs, *Journal of Vocational Behaviour*, 17, pp, 291-309.
- Grimley, B. (2001).** Simply the Stressed! *The Occupational Psychologist*, 43, 8–12.
- Cross, S. E., & Madson, L. (1997).** Models of the self: self-construals and gender. *Psychological Bulletin*, 122(1), 5-37.
- Guglielmi, R. S. & Tatrow, K., (1998).** “Occupational stress, burnout and health in teachers: A methodological and theoretical analysis”. *Review of Educational Research*, 68(1), 61-99.
- Halman L. (2001).** *The European Values Study: A Third Wave. Source Book of the 1999/2000*

European Values Study Surveys. Tilburg: EVS, WORC, Tilburg University.

- Hazan, C., and Shaver, P. (1987).** Romantic Love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3): 511-524.
- Hazan, C., & Shaver, P.R. (1994).** Attachment as an organizational framework for research on close relationships. *Target article, Psychological Inquiry*, 5, 1-22.
- Herburn, A., & Brown, S. D. (2001).** Teacher Stress and the Management of Accountability. *Human Relations*, 54(6), 691–715.
- Hinde, R.A. (2007).** *Bending the Rules. Morality in the Modern World from Relationships to Politics and War*. Oxford: Oxford University Press.
- Hinde, R.A. (1995).** A suggested structure for a science of relationships. *Personal Relationships*, 2, 1-16.
- Hui, E. K. P. & Chan, D. W. (1996).** “Teacher stress and guidance work in Hong Kong secondary school teachers”. *British Journal of Guidance and Counselling*, 24(2), 199-211.
- Hofer, M.A. (1994).** Early relationships as regulators of infant physiology and behavior. *Acta Paediatrica*, 397(Suppl.), 9–18.
- Hofstede, G. (2001).** *Culture’s consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations (2nd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hofstede, G. (1983).** National cultures revisited. *Behavior Science Research*, 18, 285-305.
- Hofstede, G. (1980).** *Culture’s consequences*. Beverly Hills, CA: Sage
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2005).** *Educational Administration: Theory Research and Practice*. New York, US: McGraw-Hill.
- Humphrey, R.H. (2002).** «The many faces of emotional leadership.» *The Leadership Quarterly*, 13, 493-504.
- Hughes, R. E. (2001).** Deciding to leave but staying: teacher burnout, precursors and turnover. *Journal of Human Resource Management*, 12 (2), 288-298.
- Inglehart R. & Oyserman D. (2004).** Individualism, autonomy, self-expression, In H. Vinken et al. (Eds.), *Comparing Cultures. Dimensions of Culture in a Comparative Perspective, International Studies in Sociology and Anthropology*, Vol XCIII, Leiden Brill.
- Jimmieson, N. L. (2000).** Employee reactions to behavioral control conditions of stress: the moderating role of self-efficacy. *Work and Stress*, 14 (3), 262-280.

- Καλαρρύτες, Γ.(2005).** Ψυχοθεραπεία και νευροεπιστήμη: Νέοι δρόμοι σύνθεσης. Στο Γ. Καλαρρύτες & Τ. Μπαφίτη (επιμ.), *Σώμα υγιές σε νου υγιή*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. (2009).** *Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α.(1998).** Επαγγελματικό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση στους Έλληνες εκπαιδευτικούς. *Αρέθας: Επιστημονική Επετηρίδα Π.Τ.Δ.Ε. Πατρών, 1*, 91-105.
- Καφέτσιος, Κ. (2005).** *Δεσμός, Συναίσθημα και Διαπροσωπικές Σχέσεις*. Αθήνα, Τυπωθήτω.
- Καφέτσιος, Κ. (2003).** Ενεργά Μοντέλα Δεσμού και Ψυχική Υγεία: Επισκόπηση της περιοχής και προτάσεις για κλινική εφαρμογή και έρευνα. *Εγκέφαλος, 40*, 30-45.
- Καφέτσιος, Κ., Βούζας, Φ., Πετρούλια, Ι. & Τζίμα, Γ. (2007).** Διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία: Η επίδραση της κοινωνικής στήριξης στα συναισθήματα και την ικανοποίηση από την εργασία. *Επιθεώρηση Ελληνικής Ακαδημίας Διοίκησης Επιχειρήσεων, 4*, 1-24.
- Καφέτσιος, Κ. & Βούζας, Φ., Πετρούλια, Ι., & Τζίμα, Γ. (2006).** 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.
- Καφέτσιος, Κ., & Λεοντοπούλου, Σ. (2006).** Πολιτισμικά Σύνδρομα και Κατασκευή του Εαυτού: Επιδράσεις στο Συναίσθημα και στο Ευ ζην. Στο Μ. Πουρκός (Επιμ.), *Σώμα, εκπαίδευση και βιωματική γνώση: Κοινωνικοπολιτισμικές πρακτικές και διαστάσεις της μη λεκτικής επικοινωνίας και αφήγησης* (σσ. 252-262). Αθήνα: Ατραπός.
- Καφέτσιος, Κ., & Λυδάκη, Π. (2005).** Τύποι δεσμού και ψυχική υγεία στην καθημερινή αλληλεπίδραση: Ο ρόλος των συναισθημάτων στο διαπροσωπικό πλαίσιο. *Ελευθέρα: Επετηρίδα του τμήματος Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιου Κρήτης, 1*, 95-112.
- Kafetsios, K., Nezlek, J. B., & Vassilakou, Th. (2012).** Relationships between leaders' and subordinates' emotion regulation and satisfaction and affect at work. *The Journal of Social Psychology, 152*(4), 436–457.
- Kafetsios, K., Nezlek, J. B., & Vassiou, A. (2011).** A Multilevel Analysis of Relationships Between Leaders' and Subordinates' Emotional Intelligence and Emotional Outcomes. *Journal of Applied Social Psychology, 41*(5), 1121–1144.
- Kafetsios, K., & Zampetakis, L. (2008).** Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences, 44*, 710-720.

- 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 Organization and Emotion*, 2, 71-87.
- Kafetsios, K., & Sideridis, G. (2006).** Attachment, social support, and well being in younger and older adults. *Journal of Health Psychology*, 11, 6, 867-879.
- Kagitçibasi, G. (1997).** Individualism and Collectivism. In Berry, J. W., Segall, M. Kagitçibasi, G. (Eds), *Handbook of Cross-Cultural Psychology* (Vol. 3). Boston: Allyn and Bacon.
- Kaliski, B.,S., (2007).** Encyclopedia of Business and Finance, Second edition, Thompson Gale, Detroit, p. 446.
- Kantas, A. (2001).** Factors of stress and occupational burnout of teachers. In E. Vasilaki, S. Triliva & E. Besevegis (Eds.), *Stress, Anxiety and Intervention*, (pp. 217-229). Athens: Ellinika Grammata.
- Keller, R. T. (1986).** Predictors of the performance of project groups in Rand D organizations. *Academy of Management Journal*, 29, 715- 726.
- Kelly, J.R. & Barsade, S.G. (2001).** Mood and emotions in small groups and work teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 99-130.
- Kitayama, S., Marcus, H.R., & Matsumoto, H. (1995).** Culture, self, and emotion: A cultural perspective on “self-conscious” emotions. In J. P. Tangney & K. W. Fischer (Eds.), *Self-conscious emotions. The psychology of shame, guilt, embarrassment, and pride* (pp. 439–464). New York: Guilford.
- Kitayama, S., Marcus, H.R., & Kurokawa, M. (2000).** Culture, emotion, and wellbeing: Good feelings in Japan and the United States. *Cognition and Emotion*, 14, 93-124.
- Klecker, B., & Loadman, W. (1999).** Male elementary school teachers' ratings of job satisfaction by years of teaching experience. *Education*, 119, 504-513.
- Κουστέλιος, Α., & Κουστέλιου, Ι. (2001).** Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση, *Ψυχολογία*, 8(1), 30 – 39.
- Koustelios, A. (2001).** Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. The international *Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Kurman, J., & Sriram, N. (2002).** Interrelationships among vertical and horizontal collectivism, modesty, and self-enhancement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(1), 71-86.
- Kumari, M. (2008).** Personality and Occupational Stress Differentials of Female School Teachers in Haryana. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(2), 251-257.

- Kyriacou, C. (1987).** Teacher stress and burnout: an international review, *Educational Research*, 29(2). pp. 146-152.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J., (1978).** “A model of teacher stress”. *Educational Studies*, 4, 1-6.
- Lau, D. C. & Mumighan, J. K. (2005).** Interactions within groups and subgroups: The dynamic effects of demographic faultlines. *Academy of Management Journal*, 48: 645- 660.
- Lazuras, L. (2006).** Occupational stress, negative affectivity and physical health in special and general education teachers in Greece. *British Journal of Special Education*, 33(4), 204-209.
- Laughlin, A., (1984).** “Teacher stress in an Australian setting: the role of biographical mediators”. *Educational Studies*, 10, 7-22.
- Leontari A., Kyridis A., Gialamas V. (1997).** Teachers’ stress. *Psychologika Themata* 7(2–3): 139–152
- Locke, E.A., & Latham, G.P. (1990).** *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Main, M., Kaplan, N., & Cassidy, J. (1985).** Security in infancy, childhood, and adulthood: A move to the level of representation. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 50, 66-104.
- Martocchio, J. J., & O’Leary, A. M. (1989).** Sex differences in occupational stress. A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 74, 495–501.
- Markus, H., & Kitayama, S. (1991).** Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224–253.
- Maslach, C. (2006).** Understanding job burnout. In Rossi A.M, Perrewe P.L., & Sauter S.L. (Eds), *Stress and quality of working life: Current perspectives in occupational health* (pp. 37-53). Information Age Publishing, U.S.A.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001).** Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Matas, L., Arend, R.A. and Sroufe, L.A. (1978).** Continuity of adaptation in the second year: The relationship between quality of attachment and later competence. *Child Development*, 49, 547-556.
- Matsumoto, D., Yoo, S. H., Nacagawa, S., et al. (2008).** Culture, emotion regulation and adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 925-937.
- Mcintyre, T.C. (1984).** The relationship between locus of control and teacher burnout. *British Journal of Educational Psychology*, 54, 235-238.

- McCormick, J. & Solman, R., (1992).** “Teachers’ attributions of responsibility for occupational stress and satisfaction: an organizational perspective”. *Educational Studies*, 18, 201-222.
- McCull-Kennedy, J.R., & Anderson, R.D. (2002).** Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. *The Leadership Quarterly*, 13, 545-559.
- McDonough, P., & Walters, V. (2001).** Gender and health: Reassessing patterns and explanations. *Social Science and Medicine*, 52, 547–559.
- Mearns, J. , & Cain, J. E. (2003).** Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress: Roles of coping and negative mood regulation expectancies. *Anxiety, Stress and Coping*, 16, 71-82.
- Milstein, M. M., & Farkas, J. (1988).** The overstated case of educator stress. *Journal of Educational Administration*, 26, 232-249.
- Mikulincer, M., & Sheffi, E. (2000).** Adult attachment style and cognitive reactions to positive affect: A test of mental categorization and creative problem solving. *Motivation and Emotion*, 24, 149–174.
- Mikulincer, M. & Shaver, P.R. (2001).** Attachment theory and intergroup bias: Evidence that priming the secure base schema attenuates negative reactions to out-groups. *Journal of Personality and social Psychology*, 68, 917-925.
- Miller, J.G. (1984).** Culture and the development of everyday social explanation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 961-978.
- Μούζουρα, Ε. & Στοιγιαννίδου, Α. (2003).** Το φύλο ως παράγοντας αντίληψης επαγγελματικών παραμέτρων και στρες εκπαιδευτικών. Παρουσίαση στο 9^ο συνέδριο της ΕΛΨΕ, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ρόδος
- Μπουραντάς, Δ. (2001).** *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Μένου Ε.
- Murphy, S. E. & Eshner, E. A. (1999).** The effects of leader and subordinate characteristics in the development of leader- member exchange quality. *Journal of Applied Psychology*, 29, 1371-1394.
- Nelson, M. R., & Shavitt, S. (2002).** Horizontal and vertical individualism and achievement values: A multimethod examination of Denmark and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 439-458.
- Newcombe, M.J. & Ashkanasy, N.M. (2002).** «The role of affect and affective congruence in perceptions of leaders: an experimental study.» *The Leadership Quarterly*, 13, 2002: 601-614.
- Northouse, P., C. (2004).** *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA:Sage.

- Noftle, E., E. & Shaver, P., R. (2006).** Attachment dimensions and the big five personality traits: Associations and comparative ability to predict relationship quality. *Journal of Research in Personality*, 40,179-208.
- Osterman, K. F. (2000).** Students' need for belonging in the school community. *Review of Educational Research*, 70, 323-367.
- Otero, J. M., Castro, C., Santiago, M. J., & Villardefrancos, E. (2010).** Exploring Stress, Burnout, and Job Dissatisfaction in Secondary School Teachers. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10(1), 107-123.
- Παππά, Β. (2006).** Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 11, 135-142.
- Παπανούτσος, Ε.Π. (1984).** Πρακτική Φιλοσοφία, Αθήνα: Δωδώνη.
- Παπαστάμου, Σ., & Μαντόγλου, Α., (Επιμ.) (1995).** Κοινωνικές Αναπαραστάσεις. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Πασιαρδής, Π. (2004).** *Εκπαιδευτική Ηγεσία*. Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Parkinson, B. (1996).** Emotions are social. *British Journal of Psychology*, 87, 663–83.
- Payne, M. A. & Furnham, A. (1987).** “Dimensions of occupational stress in West Indian secondary school teachers”. *British Journal of Educational Psychology*, 57, 141-150.
- Πλατής, Α. (2007).** Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης - Η "νόσος" των εκπαιδευτικών. Στην εφημερίδα: Πρόοδος.
- Poulin, J. & Walter, C. (1993a).** Social Worker Burnout longitudinal study *Social Work Research & Abstracts* 29, 5-11.
- Πορκός, Μ. (1997α).** Ο Ρόλος του Πλαισίου στην Ανθρώπινη Επικοινωνία, την Εκπαίδευση και την Κοινωνική-Ηθική Μάθηση. Η Οικο-Σωματική-Βιοματική Προσέγγιση ως Εναλλακτική Πρόταση στο Γνωσικισμό: Προς μια Βιοματική, Ευρετική και Επικοινωνιακή Ψυχοπαιδαγωγική. Αθήνα: Gutenberg (476 σ.).
- Parkes, C. M., Hinde, J. S., & Marris, P. (1991).** Attachment Across the Life Cycle. London Routled.
- Perie, M., Baker, D. P., & Whitener, S. (1997).** Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation (NCES 97-471). Washington, DC: U.S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics.

- Rafaeli, A. & Worline, M. (2001).** Individual emotion in work organizations. *Social Science Information, 40(1)*, 95-123.
- Russell, J. A., & Carroll, J. M. (1999).** On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin.*
- Rholes, W. S., & Simpson, J. A. (2004).** *Adult Attachment: Theory, Research, and Clinical Implications.* New York: Guilford Press.
- Rothbaum, F., Weisz, J., Pott, M., Miyake, K., & Morelli, G. (2000).** Attachment and culture: Security in the United States. *American Psychologist, 55(10)*, 1093 - 1104.
- Ryan, R. M. (1982).** Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 43*, 450–461
- Σακαλάκη, Μ. (1994).** Ψυχολογία της Επικοινωνίας. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998).** The burnout companion to study and practice: A critical analysis. London: Taylor & Francis
- Singelis, T. M. (1994).** The measurement of independent and interdependent self-construal's. *Personality and Psychology Bulletin, 20*, 580-591.
- Solman, R. & Fled, M., (1989).** “Occupational stress: perception of teachers in Catholic schools”. *Journal of Educational Administration, 27(3)*, 55-68.
- Sroufe, L. A., and Waters, E. (1977).** Attachment as an organizational construct. *Child Development, 48*, 1184-1199.
- Τικταπανίδου, Α.(2002).** Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους Έλληνες επαγγελματίες ψυχικής υγείας: θεωρητικές και πρακτικές προσεγγίσεις. Ε.Π.Α.Ψ.Υ.
- Thompson, B.M., Kirk-Brown, A., & Brown, D. (2001).** Women police: The impact of work stress on family members. In P.A. Hancock, & P.A. Desmond (Eds), *Stress, workload and fatigue* (pp. 200–210). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Τσίρος, Χ. & Παπαπέτρου, Σ. (2008).** Επαγγελματική εξουθένωση και αυτοεκτίμηση των εκπαιδευτικών σε συνάρτηση με την έννοια του «Αισθητηριακού Τύπου» (Ερευνητική Μελέτη Περίπτωσης) στο «Επιμόρφωση Στελεχών Της Εκπαίδευσης: Δράσεις – Αποτελέσματα - Προοπτικές», Πρακτικά Συνεδρίου, Βόλος, 2008.
- Thompson, E.R., & Phua, F.T.T. (2012).** A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management, 37(3)*, 275–307.
- Toffler, A. (1980).** *The third wave.* London: Pan Books Ltd.
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1996).** Teacher under pressure. London: Routledge.

- Triandis, H. C. (1995).** *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview press.
- Triandis, H. C., Chen, X. P., & Chan, D. K. (1998).** Scenarios for the measurement of collectivism and individualism. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29(2), 275-289.
- Triandis, H. C. & Gelfand, M. J. (1998).** Converging Measurement of Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism, *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 118-128.
- Vignali, C., (1997).** Motivation factors that force a sales training programme and the experience within the brewing industry, *Industrial and Commercial Training*, Vol. 29 Iss: 1, pp.10 – 15
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988).** Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-107.
- Weiss, H. M. (2002).** Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996).** Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research into Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- Van Dierendonck, D., Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1998).** The evaluation of an individual burnout intervention program: the role of inequity and social support. *Journal of Applied Psychology*, 83 (3), 392-407.
- Vermeulen, M., & Mustard, C. (2000).** Gender differences in job strain, social support at work and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 428–440.
- Vladur, C., Kallay, E. (2010).** Work Stress, Personal Life, And Burnout. Causes, Consequences, Possible Remedies - A Theoretical review. *Cognition, Brain, Behavior. An Interdisciplinary Journal*.
- Yang, X., Ge, C., Hu, B., Chi, T., & Wang, L. (2009).** Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. *Public Health*, 123, 750–755.
- Yulk, G. (2006).** *Leadership in organizations*. Pearson Education: New Jersey. Zaccaro, S.J. «Trait-Based Perspectives of Leadership.» *American Psychologist*, 62, 2007: 616.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Πίνακας 1. Δείγμα

		Sex	Age	Hronos_Proyp
N	Valid	150	150	150
	Missing	0	0	0

Πίνακας 2. Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άντρες	62	41,3	41,3	41,3
	Γυναίκες	88	58,7	58,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Πίνακας 3. Οικογενειακή κατάσταση δείγματος

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμος	33	22,0	22,0	22,0
	Έγγαμος	104	69,3	69,3	91,3
	Διαζ/νος	11	7,3	7,3	98,7
	Χήρος	2	1,3	1,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Πίνακας 4. Αριθμός μαθητών ανά δυναμικότητα σχολείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-100	48	32,0	32,0	32,0
	100-200	42	28,0	28,0	60,0
	>200	60	40,0	40,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Πίνακας 5. Περιοχή σκολείου

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Αστική	90	60,0	60,0	60,0
Valid Ημ/κή	36	24,0	24,0	84,0
Valid Αγρ/κή	24	16,0	16,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Πίνακας 5. Ποσοστό διευθυντικής θέσης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δ/ντές	25	16,7	16,7	16,7
Valid Όχι	125	83,3	83,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Πίνακας 6. Βασικές σπουδές Παιδ. Ακαδημίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	87	58,0	58,0	58,0
Valid 1	63	42,0	42,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Πίνακας 7. Βασικές σπουδές Παιδ. Τμήματος ΑΕΙ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	71	47,3	47,3	47,3
Valid 2	79	52,7	52,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Πίνακας 8. Βασικές σπουδές Τεχνολογικής Εκπαίδευσης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	143	95,3	95,3	95,3
Valid 3	7	4,7	4,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Πίνακας 9. Βασικές σπουδές Τριτοβάθμιας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	91	60,7	60,7	60,7
Valid 4	59	39,3	39,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β (Ερωτηματολόγιο διευθυντών-εκπαιδευτικών)



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης»

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Θα ήθελα να σας ευχαριστήσω για τη συνεργασία σας σε αυτή την έρευνα.

Στόχος της έρευνας είναι να διερευνηθεί ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζουμε την εργασία μας και να εξεταστεί το πώς αισθάνονται οι εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας. Πρόκειται για ένα πεδίο που χρήζει επιστημονικής μελέτης, καθώς μπορεί να συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση πλευρών της εργασίας, που σχετίζονται με την ευεξία και την ικανοποίηση του εργαζομένου.

Αναφορικά με τη συμπλήρωση αυτού του ερωτηματολογίου, πρέπει να τονίσω ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Ενδιαφέρει μόνο η προσωπική σας άποψη.

Οι **απαντήσεις** σας είναι **απολύτως εμπιστευτικές** και η **ταυτότητα των συμμετεχόντων θα παραμείνει ανώνυμη**. Δεν θα σας ζητηθεί να συμπληρώσετε κανένα στοιχείο από το οποίο θα προκύπτει η ταυτότητά σας, ούτε θα συμπληρωθεί τέτοιο στοιχείο αργότερα. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου δεν υπερβαίνει τα 20 λεπτά της ώρας.

Αν έχετε οποιαδήποτε απορία σχετικά με την έρευνα ή επιθυμείτε να πληροφορηθείτε τα αποτελέσματα της έρευνας, μπορείτε να απευθυνθείτε στην ηλεκτρονική διεύθυνση vivian.mata@hotmail.com

Σας ευχαριστώ προκαταβολικά για την πολύτιμη βοήθειά σας και την απαραίτητη συμβολή σας στην υλοποίηση αυτής της έρευνας.

Με εκτίμηση
Ματαυτσή Παρασκευή
Δασκάλα-Ειδ.Παιδαγωγός

ερωτηματολογίου

A. ΠΩΣ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Παρακαλούμε κυκλώστε τον αριθμό που εκφράζει πώς αισθανθήκατε στην **εργασία σας** την **προηγούμενη εβδομάδα**, σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα:

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ
1. Δραστήριος	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
2. Συνεπαρμένος	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
3. Νευρικός	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
4. Ενθουσιασμένος	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
5. Χαλαρός	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
6. Φοβισμένος	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
7. Χαρούμενος	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
8. Λυπημένος	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
9. Περιφρονητικός	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
10. Γεμάτος ενέργεια	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
11. Εχθρικός	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
12. Ήρεμος	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
13. Εκνευρισμένος	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
14. Νυσταγμένος	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
15. Γαλήνιος	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
16. Αδρανής	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
17. Δυνατός	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....

B. ΕΚΦΡΑΣΗ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Παρακάτω τίθενται ορισμένες ερωτήσεις για το πώς εκφράζετε τα συναισθήματά σας στο χώρο της εργασίας (υπογραμμίστε την επιλογή σας).

	1. Ποτέ	2. Σπάνια	3. Μερικές φορές	4. Συχνά	5. Πάντα
1. Αποφεύγω να εκφράσω τα πραγματικά μου συναισθήματα.					
2. Προσποιούμαι ότι έχω συναισθήματα που δεν αισθάνομαι πραγματικά.					
3. Κρύβω τα πραγματικά μου συναισθήματα για μια κατάσταση.					
4. Προσπαθώ να νιώσω πραγματικά το συναίσθημα και μετά το εκφράζω στους άλλους.					
5. Βιώνω την εμπειρία του συναισθήματος που πρέπει να εκφράσω.					

6. Πραγματικά προσπαθώ να νιώσω το συναίσθημα που δείχνω στη δουλειά μου.					
---	--	--	--	--	--

C.

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ

Ακολουθεί κατάλογος με ερωτήσεις που εκφράζουν τα συναισθήματά μας και τη συμπεριφορά μας κάτω από ορισμένες συνθήκες. Σημείωσε για το πόσο συμφωνείς ότι ισχύει η κάθε πρόταση για σένα.

	1= Διαφωνώ απόλυτα 2= Διαφωνώ 3= Διαφωνώ κάπως απόλυτα ούτε συμφωνώ	5= Συμφωνώ κάπως 6= Συμφωνώ 7= Συμφωνώ απόλυτα 4= Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Διαφωνώ κάπως	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ κάπως	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
1.	Μου αρέσει να ξεχωρίζω και να είμαι διαφορετικός από τους άλλους.								
2.	Μπορώ να μιλήσω ανοιχτά με κάποιον που συναντώ για πρώτη φορά, ακόμη και αν αυτός/η είναι μεγαλύτερος/η σε ηλικία.								
3.	Ακόμα και εάν διαφωνώ έντονα με τα μέλη της ομάδας μου (οικογένεια, σχολική τάξη, ομάδα συνεργατών, παρέα κ.ά.) αποφεύγω να τσακωθώ μαζί τους.								
4.	Σέβομαι άτομα με μεγαλύτερο κύρος από εμένα (αφεντικό στη δουλειά, αστυνομία, υπηρεσίες) με τα οποία έρχομαι σε επαφή.								
5.	Κάνω του κεφαλιού μου ανεξάρτητα από το τι σκέφτονται οι άλλοι.								
6.	Εκτιμώ τους μετριόφρονες ανθρώπους.								
7.	Είναι σημαντικό για μένα να ενεργώ σαν ανεξάρτητο άτομο.								
8.	Μπορώ να θυσιάσω το προσωπικό μου συμφέρον για το καλό της ομάδας στην οποία ανήκω.								
9.	Προτιμώ να πω «όχι» κατευθείαν (όταν δε μου αρέσει κάτι), παρά μισόλογα και να μη με καταλάβουν.								
10.	Είναι σημαντικό για μένα να έχω ζωηρή φαντασία.								
11.	Όσον αφορά στις σπουδές μου και τα επαγγελματικά μου σχέδια, οφείλω να λαμβάνω υπόψη τη συμβουλή των γονέων μου.								
12.	Νιώθω ότι η μοίρα μου είναι συνυφασμένη με αυτή των ανθρώπων γύρω μου.								

13.	Όταν γνωρίζω για πρώτη φορά κάποιον άνθρωπο προτιμώ να είμαι ευθύς και ειλικρινής.							
14.	Νιώθω καλά όταν συνεργάζομαι με άλλους.							
15.	Νιώθω άνετα (όχι αμήχανα) όταν με επαινούν ή με επιβραβεύουν.							
16.	Θα αισθανθώ συνυπεύθυνος αν κάποιος από τα αδέρφια μου αποτύχει σε κάτι.							
17.	Συχνά αισθάνομαι ότι οι σχέσεις μου με τους άλλους είναι σημαντικότερες από τις προσωπικές μου επιτυχίες.							
18.	Δεν δυσκολεύομαι να παίρνω το λόγο μέσα στην τάξη ή σε μία συνεδρίαση.							
19.	Θα έδινά τη θέση μου στο λεωφορείο στον καθηγητή μου ή το αφεντικό μου.							
20.	Συμπεριφέρομαι πάντα με τον ίδιο τρόπο, ανεξάρτητα με ποιον είμαι μαζί.							
21.	Η ευτυχία μου εξαρτάται από την ευτυχία των ανθρώπων που με περιβάλλουν.							
22.	Η υγεία μου είναι το σημαντικότερο πράγμα για μένα.							
23.	Θα παραμείνω στην ομάδα μου εάν με χρειάζεται, ακόμα και εάν είμαι δυσαρεστημένος μαζί της.							
24.	Προσπαθώ να κάνω το καλύτερο για μένα ανεξάρτητα από τις επιπτώσεις που θα έχει στους άλλους.							
25.	Το να είμαι ικανός να φροντίζω τον εαυτό μου είναι πρωταρχικής σημασίας για μένα.							
26.	Είναι σημαντικό για μένα να σέβομαι τις αποφάσεις της ομάδας μου.							

D. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι παρακάτω προτάσεις αφορούν την ικανοποίησή σας από την εργασία σας.

Παρακαλούμε κυκλώστε τον ανάλογο αριθμό σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα:

Διαφωνώ απόλυτα: 1, Διαφωνώ: 2, Ούτε συμφωνώ/ Ούτε διαφωνώ: 3, Συμφωνώ: 4, Συμφωνώ απόλυτα: 5

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ/ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
1. Η δουλειά μου είναι ενδιαφέρουσα.					
2. Αισθάνομαι πολύ ικανοποιημένος από την τωρινή δουλειά μου.					

3. Φαίνεται πως οι φίλοι μου θεωρούν πιο ενδιαφέρουσες τις δουλειές τους.					
4. Αν ξεκινούσα πάλι από την αρχή, θα επέλεγα την ίδια δουλειά.					
5. Συχνά βαριέμαι στη δουλειά μου.					
6. Όταν τελειώνω από τη δουλειά μου, αισθάνομαι πως έχω κάνει κάτι αξιοσημείωτο.					
7. Είμαι δυσαρεστημένος από τη δουλειά μου.					
8. Αισθάνομαι ασφάλεια στη δουλειά μου.					
9. Είμαι ικανοποιημένος από την κοινωνική επαφή που έχω μέσω της δουλειάς μου.					
10. Οι συνθήκες εργασίας είναι ικανοποιητικές.					

Ε. ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι παρακάτω προτάσεις αναφέρονται σε ολόκληρη την ομάδα υπαλλήλων, με τους οποίους υπηρετείτε μαζί στην ίδια μονάδα. Για κάθε πρόταση, επιλέξτε την απάντηση που σας εκφράζει περισσότερο.

		Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ μερικώς	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ μερικώς	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα
1.	Αισθάνομαι ότι ανήκω σε αυτή την ομάδα.							
2.	Χαίρομαι που είμαι μέλος αυτής της ομάδας.							
3.	Θεωρώ τον εαυτό μου μέλος αυτής της ομάδας.							

Φ. ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟ

Στις παρακάτω κλίμακες δηλώστε ποια περιγραφή ταιριάζει καλύτερα στο στυλ του προϊσταμένου σας:

- | | | |
|----------------|---------------------------------------|------------|
| 1. Άμεσος | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | Όχι άμεσος |
| 2. Κρύος | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | Θερμός |
| 3. Όχι φιλικός | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | Φιλικός |
| 4. Κοντινός | 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 | Απόμακρος |

Γ. Α. Για τις σχέσεις σας

Οι 36 προτάσεις που ακολουθούν αφορούν το πώς αισθάνεσαι μέσα σε ερωτικές σχέσεις/δεσμούς, συμπεριλαμβανομένου και του γάμου. Μας ενδιαφέρει το πώς βιώνεις γενικά τις σχέσεις αυτές και όχι μόνο τι συμβαίνει σε μια τωρινή σχέση. Σημείωσε δίπλα από

την κάθε πρόταση το κατά πόσο συμφωνείς ή διαφωνείς με αυτήν με βάση την ακόλουθη κλίμακα:

Διαφωνώ απόλυτα			Ουδέτερα/ Ανάμεικτα			Συμφωνώ απόλυτα
1	2	3	4	5	6	7

1. __ Προτιμώ να μη δείχνω στο/στη σύντροφό μου τι αισθάνομαι κατά βάθος.
2. __ Φοβάμαι ότι θα χάσω την αγάπη του/της συντρόφου μου.
3. __ Αισθάνομαι άνετα να μοιράζομαι προσωπικές σκέψεις και συναισθήματα με το/τη σύντροφό μου
4. __ Ανησυχώ συχνά με την ιδέα ότι ο/η σύντροφός μου δε θα θέλει να μείνει μαζί μου.
5. __ Το βρίσκω δύσκολο ν' αφήσω τον εαυτό μου να στηριχθεί σε ερωτικούς συντρόφους.
6. __ Ανησυχώ συχνά με την ιδέα ότι ο/η σύντροφός μου δε με αγαπάει πραγματικά.
7. __ Αισθάνομαι πολύ άνετα να είμαι συναισθηματικά κοντά με ερωτικούς συντρόφους.
8. __ Ανησυχώ ότι οι ερωτικοί μου σύντροφοι δε θα νοιάζονται για μένα όσο εγώ γι' αυτούς.
9. __ Δεν αισθάνομαι άνετα να 'ανοίγομαι' σε ερωτικούς συντρόφους.
10. __ Συχνά εύχομαι τα αισθήματα του/της συντρόφου μου για μένα να ήταν τόσο δυνατά όσο τα δικά μου γι' αυτόν/αυτήν.
11. __ Προτιμώ να μην είμαι συναισθηματικά πολύ κοντά σε ερωτικούς συντρόφους.
12. __ Ανησυχώ πολύ για τις σχέσεις μου.
13. __ Αισθάνομαι άβολα όταν ο/η ερωτικός μου σύντροφος θέλει να είναι συναισθηματικά πολύ κοντά μου.
14. __ Όταν ο σύντροφός μου είναι μακριά μου, ανησυχώ ότι μπορεί ν' ενδιαφερθεί για κάποιον/α άλλο/η.
15. __ Το βρίσκω σχετικά εύκολο να έρθω συναισθηματικά κοντά με το/τη σύντροφό μου.
16. __ Όταν δείχνω τα αισθήματά μου στους ερωτικούς συντρόφους, φοβάμαι ότι εκείνοι δεν θα αισθάνονται το ίδιο για μένα.
17. __ Δε μου είναι δύσκολο να πλησιάσω συναισθηματικά το/τη σύντροφό μου.
18. __ Σπάνια ανησυχώ για το ότι ο/η σύντροφός μου μπορεί να με αφήσει.
19. __ Συνήθως συζητώ τα προβλήματα και τις ανησυχίες μου με το/τη σύντροφό μου.
20. __ Ο/Η ερωτικός μου σύντροφος με κάνει ν' αμφισβητώ τον εαυτό μου.
21. __ Με βοηθάει να στραφώ στο/στη σύντροφό μου σε ώρες ανάγκης.
22. __ Σπάνια ανησυχώ με την ιδέα ότι μπορεί να με εγκαταλείψουν.
23. __ Λέω στο/στη σύντροφό μου σχεδόν τα πάντα.
24. __ Διαπιστώνω ότι οι σύντροφοί μου δεν θέλουν να έρθουν συναισθηματικά τόσο κοντά μου όσο θα ήθελα.
25. __ Συζητώ τα πράγματα που με απασχολούν με το/τη σύντροφό μου.
26. __ Μερικές φορές οι ερωτικοί μου σύντροφοι αλλάζουν τα αισθήματά τους για μένα χωρίς φανερό λόγο.

27. __ Αισθάνομαι νευρική/ότητα όταν ένας σύντροφος έρθει συναισθηματικά πολύ κοντά μου.
28. __ Η επιθυμία μου να είμαι συναισθηματικά πολύ κοντά με τους άλλους μερικές φορές τους φοβίζει και τους απομακρύνει.
29. __ Αισθάνομαι άνετα να στηριχθώ στον/στην ερωτικό μου σύντροφο.
30. __ Φοβάμαι ότι μόλις ένας ερωτικός σύντροφος με γνωρίσει καλά, δε θα του αρέσει το ποιος/α πραγματικά είμαι.
31. __ Το βρίσκω εύκολο να στηριχθώ σε ερωτικούς συντρόφους.

Η.ΣΤΡΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι ερωτήσεις της κλίμακας αυτής αφορούν τα συναισθήματα σας και τις σκέψεις σας κατά την διάρκεια του τελευταίου μήνα. Για κάθε ερώτηση βάλτε σε κύκλο τον αριθμό που ανταποκρίνεται πιο πολύ στο πόσο συχνά αισθανθήκατε ή σκεφτήκατε με τον συγκεκριμένο τρόπο. Παρόλο που μερικές από τις ερωτήσεις είναι παρόμοιες, υπάρχουν διαφορές και θα πρέπει να τις αντιμετωπίσετε διαφορετικά. Προσπαθήστε να απαντήσετε γρήγορα και μην επιχειρήσετε να μετρήσετε τις φορές που αισθανθήκατε έτσι. Κάντε μια λογική εκτίμηση της συχνότητας και προχωρήστε στην επιλογή που ανταποκρίνεται σ' αυτή.

Για κάθε ερώτηση επιλέξτε μια από τις εξής απαντήσεις:

1=ποτέ 2=σχεδόν ποτέ 3=μερικές φορές 4=αρκετά συχνά 5=πολύ συχνά

Κατά την διάρκεια του προηγούμενου μήνα.....

1. Πόσο συχνά ενοχληθήκατε από κάτι που συνέβη αναπάντεχα ;
2. Πόσο συχνά αισθανθήκατε εκνευρισμένος/η ή αγχωμένος/η ;
3. Πόσο συχνά διαπιστώσατε ότι δεν μπορούσατε να τα βγάλετε πέρα με όλα τα πράγματα που είχατε να κάνετε ;
4. Πόσο συχνά θυμώσατε λόγω των πραγμάτων που συνέβησαν ανεξέλεγκτα ;
5. Πόσο συχνά πιάσατε τον εαυτό σας να σκέφτεται τα πράγματα που έπρεπε να κάνετε ;.....
6. Πόσο συχνά αισθανθήκατε πως οι δυσκολίες συσσωρεύτηκαν τόσο πολύ, ώστε να μην μπορείτε να τις ξεπεράσετε ;

Ι.ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Παρατίθενται κάποιες προτάσεις σχετικά με το πώς λειτουργείτε και επηρεάζετε από την εργασία σας. Σημειώστε την απάντηση που σας εκφράζει καλύτερα από τις άλλες,

		Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές το μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα
1.	Νιώθω συναισθηματικά «στραγγισμένος /η» από τη δουλειά μου.							
2.	Νιώθω εξαντλημένος /η στο τέλος της							

	εργάσιμης μέρας.							
3.	Νιώθω κουρασμένος /η όταν σηκώνομαι το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσω μια ακόμη μέρα στη δουλειά.							
4.	Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή με σκληραίνει συναισθηματικά.							
5.	Νιώθω εξαιρετικά ενεργητικός /ή.							

J.MONΑΞΙΑ

Παρακαλούμε σημειώστε πόσο συχνά αισθάνεστε κατά τον ίδιο τρόπο που περιγράφει κάθε μία από τις παρακάτω φράσεις. Κυκλώστε μόνο έναν αριθμό για κάθε φράση που αντιστοιχεί σε καθεμιά από τις ακόλουθες κατηγορίες.

	Φράση	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά
1	Αισθάνομαι ότι συντονίζομαι με τους γύρω μου				
2	Μου λείπει η συντροφιά				
3	Δεν υπάρχει κανείς στον οποίο μπορώ να στηριχτώ				
4	Δεν αισθάνομαι μόνος/η				
5	Αισθάνομαι ότι αποτελώ μέρος μιας ομάδας φίλων				
6	Έχω πολλά κοινά με τους ανθρώπους γύρω μου				
7	Δεν είμαι πλέον κοντά σε κανέναν				
8	Οι γύρω μου δε συμμερίζονται τα ενδιαφέροντα και τις ιδέες μου				
9	Είμαι πολύ κοινωνικό άτομο				
10	Υπάρχουν άνθρωποι που αισθάνομαι κοντά τους				
11	Αισθάνομαι παραμελημένος/η				
12	Οι κοινωνικές μου σχέσεις είναι επιφανειακές				
13	Κανένας δε με γνωρίζει πραγματικά καλά				
14	Αισθάνομαι απομονωμένος/η από τους άλλους				
15	Μπορώ να βρω συντροφιά όταν τη θέλω				
16	Υπάρχουν άνθρωποι που πραγματικά με καταλαβαίνουν				
17	Είμαι δυστυχής που είμαι τόσο αποτραβηγμένος/η				
18	Υπάρχουν άτομα γύρω μου αλλά όχι μαζί μου				
19	Υπάρχουν άτομα στα οποία μπορώ να μιλήσω				
20	Υπάρχουν άτομα στα οποία μπορώ να στραφώ				

. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ

A. ΦΥΛΟ: Άνδρας <input type="checkbox"/> Γυναίκα <input type="checkbox"/>
B. ΗΛΙΚΙΑ: _____
Γ. Άγαμος/η <input type="checkbox"/> Έγγαμος/η <input type="checkbox"/> Διαζευγμένος/η <input type="checkbox"/> Χήρος/α <input type="checkbox"/>
Δ. ΒΑΣΙΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ: 1. Παιδαγωγική Ακαδημία <input type="checkbox"/> 2. Παιδαγωγικό Τμήμα ΑΕΙ <input type="checkbox"/> 3. Τριτοβάθμια Τεχνολογική Εκπαίδευση/ΣΕΛΕΤΕ <input type="checkbox"/> 4. Τριτοβάθμια Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση <input type="checkbox"/>
E. ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ: _____ Έτη
ΣΤ. ΜΕΓΕΘΟΣ ΜΟΝΑΔΑΣ: (αριθμός εκπαιδευτικών)
Z. ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΑΘΗΤΩΝ: έως 100 <input type="checkbox"/> 100 – 200 <input type="checkbox"/> 200 και πάνω <input type="checkbox"/>
H. Διευθυντική θέση Ναι ____ Όχι ____
H. ΠΕΡΙΟΧΗ ΣΧΟΛΕΙΟΥ: 1. Αστική <input type="checkbox"/> 2. Ημιαστική <input type="checkbox"/> 3. Αγροτική <input type="checkbox"/>

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ !