

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

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΡΟΛΩΝ, ΣΤΗΡΙΞΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ: Η ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥΣ ΣΧΕΣΗΣ ΚΑΙ
ΤΗΣ ΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ»**

ΒΟΛΙΩΤΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ: ΚΑΦΕΤΣΙΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΛΟΥΜΑΚΟΥ ΜΑΡΙΑ

ΒΟΛΟΣ 2007



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

Αριθ. Εισ.: 6109/1

Ημερ. Εισ.: 17-01-2008

Δωρεά: Συγγραφέα

Ταξιθετικός Κωδικός: Δ

371.100 7

ΒΟΛ

*Αφιερώνεται
Στους γονείς μου*

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ευχαριστώ θερμά τον κύριο Κωνσταντίνο Καφέτσιο, Καθηγητή Οργανωτικής και Κοινωνικής Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης, για τις γνώσεις που μου μετέδωσε και για την πολύτιμη καθοδήγησή του στην παρούσα εργασία.

Οφείλω πολλές ευχαριστίες στη φίλη και συμφοιτήριά μου, Νικολέτα Ταλιαδώρου, για τις σημαντικές κατευθύνσεις της στη δόμηση της έρευνάς μου.

Θα ήταν παράλειψη να μην ευχαριστήσω τους συμφοιτητές μου και τους εκπαιδευτικούς των σχολείων: 11^ο και 34^ο Νηπιαγωγείων Λάρισας, 7^ο, 30^ο, 15^ο, 29^ο, 6^ο, 43^ο, 5^ο και 36^ο Δημοτικών Λάρισας, των Δημοτικών Σχολείων Χάλκης και Βερδικούσιας Νομού Λάρισας, 5^ο Γυμνασίου Λάρισας, 8^ο και 1^ο Λυκείου Λάρισας, 1^ο Γυμνασίου Τυρνάβου Νομού Λάρισας και 1^ο Γυμνασίου Άνω Τούμπας Θεσσαλονίκης, για τη συνεργασία τους στην έρευνά μου, με τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων.

Θερμά ευχαριστώ την οικογένειά μου και το σύντροφό μου, για τη συνεχή υποστήριξή τους καθ' όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η ικανοποίηση από την εργασία έχει επιβεβαιωθεί από πληθώρα ερευνών πως αποτελεί σπουδαίο παράγοντα στη ζωή του ανθρώπου. Εφόσον υφίσταται, συμβάλλει στην ψυχική του ισορροπία και προάγει την αποδοτικότητά του στην εργασία του. Ωστόσο, επηρεάζει και επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες, όπως είναι η ικανοποίηση του ανθρώπου από την προσωπική του ζωή, η αλληλεπίδραση των ρόλων του ως εργαζομένου και οικογενειάρχη, η στήριξη που λαμβάνει από πρόσωπα του εργασιακού του περιβάλλοντος και ο τρόπος που ρυθμίζει και εκφράζει τα συναισθήματά του.

Η παρούσα έρευνα εξετάζει τις προαναφερθείσες μεταβλητές, με στόχο να παρουσιάσει στην επιστημονική κοινότητα τα ευρήματα και να τα αντιπαραβάλλει με εκείνα της ήδη υπάρχουσας βιβλιογραφίας και αρθρογραφίας. Απώτερος σκοπός της έρευνας είναι να απαντήσει σε ερωτήματα, αλλά και να δημιουργήσει νέα προς μελλοντική διερεύνηση.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελίδες
1. Περίληψη	6
2. Εισαγωγή	6
2.1. Επαγγελματική Ικανοποίηση	6
2.2. Ικανοποίηση από το Γάμο	8
2.3. Σύγκρουση Ρόλων	9
2.4. Διαφορές Φύλων στη Σύγκρουση Ρόλων	13
2.5. Στήριξη στην Εργασία	16
2.6. Συναίσθημα στην Εργασία	16
2.7. Ρύθμιση Συναισθημάτων	19
2.8. Η Δομή της παρούσας έρευνας	23
3. Στόχοι και Υποθέσεις	24
4. Μεθοδολογία	25
4.1. Ερευνητικό Σχέδιο	25
4.2. Δείγμα	25
4.3. Κλίμακες	26
5. Αποτελέσματα	29
6. Συζήτηση	37
6.1. Επισκόπηση	37
6.1.1. Επαγγελματική Ικανοποίηση	37
6.1.2. Ικανοποίηση από το Γάμο	38
6.1.3. Σύγκρουση Ρόλων	39
6.1.4. Διαφορές Φύλων στη Σύγκρουση Ρόλων	40
6.1.5. Στήριξη στην Εργασία	42
6.1.6. Συναίσθημα στην Εργασία	43
6.1.7. Ρύθμιση Συναισθημάτων	44
6.2. Περιορισμοί	46
6.3. Συμπεράσματα και Προτάσεις	46
7. Βιβλιογραφικές αναφορές	49
8. Παράρτημα	69
Το Ερωτηματολόγιο της έρευνας	69

1. Περίληψη

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. Η παρούσα έρευνα μελέτησε 160 εκπαιδευτικούς, σε μια προσπάθεια διερεύνησης των σχέσεων των παραγόντων αυτών. Τα ερευνητικά αποτελέσματα έδειξαν ότι η σύγκρουση ανάμεσα στους ρόλους της εργασίας και της οικογένειας επηρεάζει αρνητικά την ικανοποίηση που βιώνει ο άνθρωπος και στα δύο αυτά πεδία. Η στήριξη από τους συναδέλφους αυξάνει την επαγγελματική ικανοποίηση. Η γνωστική επανεκτίμηση αποτελεί ενδεδειγμένη στρατηγική ρύθμισης συναισθημάτων, καθότι βοηθά τον άνθρωπο να νιώσει ικανοποίηση στο γάμο του και θετικά συναισθήματα στην εργασία του, τα οποία είναι δηλωτικά της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Λέξεις κλειδιά: Σύγκρουση Ρόλων, Στήριξη στην Εργασία, Συναίσθημα στην Εργασία, Επαγγελματική Ικανοποίηση, Εκπαιδευτικοί.

2. Εισαγωγή

2.1. Επαγγελματική Ικανοποίηση

Σημαντικός παράγοντας, τόσο για τους εργαζομένους, όσο και για τους οργανισμούς στους οποίους αυτοί εργάζονται αποτελεί η επαγγελματική ικανοποίηση (Snow et al., 2003). Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι ίσως η πιο συχνά μελετημένη μεταβλητή στην έρευνα της οργανωτικής συμπεριφοράς. Είναι δηλωτική της ευημερίας των εργαζομένων, καθώς δείχνει το βαθμό στον οποίο είναι ευχαριστημένοι ή δυσαρεστημένοι από αυτή και αποτελεί προβλεπτικό παράγοντα για την παραμονή στη συγκεκριμένη θέση εργασίας, τις αντιπαραγωγικές συμπεριφορές και την παραίτηση (Hackett & Guion, 1985; Spector, 1997). Εμπεριέχει τις γνωστικές, συναισθηματικές και αξιολογικές αντιδράσεις των εργαζομένων (Greenberg & Baron, 1993) και μπορεί να οριστεί και ως συναισθηματικός προσανατολισμός στο προσδοκόμενο αποτέλεσμα (Wapous & Lawler, 1972). Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να επηρεαστεί και από γεγονότα που έχουν συμβεί στην εργασία κατά το παρελθόν (Θεωρία

Συναισθηματικών Γεγονότων: Weiss & Cropanzano, 1996; Brief, Butcher, & Roberson, 1995; Brief & Weiss, 2002). Τόσο η ικανοποίηση, όσο και η δυσαρέσκεια αποτελούν λειτουργίες της σχέσης μεταξύ του τι τα άτομα προσδοκούν από την εργασία τους και του τι στην πραγματικότητα λαμβάνουν (Abu-Bader, 2000).

Η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να θεωρηθεί παγκόσμιο συναίσθημα για την εργασία ή ένα σύνολο συμπεριφορών σχετικά με τις διάφορες πτυχές της εργασίας. Η *παγκόσμια προσέγγιση* και η *προσέγγιση των πτυχών* μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να διαμορφώσουν μια ολοκληρωμένη εικόνα για την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων (Spector, 1997). Οι πτυχές είναι συγκεκριμένα στοιχεία μιας εργασίας, όπως για παράδειγμα, οι προκλήσεις, το περιβάλλον και ο μισθός (Conway, Williams, & Green, 1987). Κάθε άνθρωπος ανταποκρίνεται διαφορετικά σε κάθε πτυχή της εργασίας.

Υπάρχουν σπουδαίοι λόγοι που δικαιολογούν το ενδιαφέρον για την επαγγελματική ικανοποίηση. Ο πρώτος είναι επειδή οι άνθρωποι αξίζουν να τους φέρονται δίκαια και με σεβασμό. Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί ως ένα βαθμό την αντανάκλαση καλής συμπεριφοράς. Θεωρείται και ως δείκτης καλής συναισθηματικής κατάστασης. Ο δεύτερος λόγος είναι επειδή η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να δείχνει κατά πόσο η συμπεριφορά των εργαζομένων επηρεάζει τη λειτουργία του οργανισμού. Η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να αντανάκλα την οργανωτική λειτουργία. Διαφορές σε οργανωτικές μονάδες ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση δύνανται να είναι διαγνωστικές πιθανών προβληματικών σημείων (Spector, 1997).

Στη βιβλιογραφία διαχωρίζονται τα χαρακτηριστικά της εργασίας σε δύο ευρείες κατηγορίες: στα εσωτερικά και στα εξωτερικά. Τα εσωτερικά αναφέρονται στα εγγενή χαρακτηριστικά της εργασίας, τις συναισθηματικές αντιδράσεις των ανθρώπων σε αυτά. Τα εξωτερικά εστιάζουν σε θέματα, όπως είναι αυτό του μισθού. Η διάκριση μεταξύ εσωτερικών και εξωτερικών χαρακτηριστικών παραμένει σημαντική (Landy, 1989; Koeske, Kirk, Koeske, & Rauktis, 1994). Η παρούσα μελέτη εστιάζει στα εσωτερικά χαρακτηριστικά, καθώς επιχειρεί να διερευνήσει το πώς η εργασία επηρεάζει και επηρεάζεται από την προσωπική ζωή του εργαζομένου, τι συναισθήματα του δημιουργεί και πώς ο ίδιος επιλέγει να τα διαχειριστεί.

2.2. Ικανοποίηση από το Γάμο

Ανάλογης σπουδαιότητας με την ικανοποίηση από την εργασία, είναι και η ικανοποίηση από την προσωπική ζωή του ανθρώπου. Για παράδειγμα, η απουσία ή ύπαρξη γάμου και η ποιότητα αυτού επηρεάζουν την ψυχοσύνθεση του ανθρώπου και, κατ' επέκταση, την κοινωνική του λειτουργία.

Ορολογίες, όπως είναι η ικανοποίηση ή χαρά από το γάμο χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν την ποιότητα αυτού (Kluwer, 2000). Παρόλο που πολλά θεωρητικά και επεξηγητικά μοντέλα της ποιότητας του γάμου έχουν δημιουργηθεί τις τελευταίες δύο δεκαετίες (Rusbult, 1983; Karney & Bradbury, 1995), έχει ασκηθεί κριτική σε αυτά ότι δεν έχουν καλό θεωρητικό υπόβαθρο (Fincham, Beach, & Kemp-Fincham, 1997).

Λίγα είναι γνωστά για τις διαδικασίες που διατηρούν την ευτυχία στα έγγαμα ζευγάρια (Dindia & Canary, 1993). Γενικά, ο γάμος σχετίζεται με την ευτυχία μεταξύ γυναικών και ανδρών (Gove & Zeiss, 1987). Σε προηγούμενες έρευνες που αξιολογούσαν την ποιότητα ή ευτυχία στο γάμο, τα ζευγάρια γενικά έτειναν να αναφέρουν ότι βιώνουν ευτυχία στο γάμο τους (Norton, 1983; Heyman, Sayers, & Bellack, 1994). Μία πιθανή εξήγηση –που αποτελεί και πιθανό κίνδυνο μη εσωτερικής εγκυρότητας των ερευνών- είναι ότι πολλά ζευγάρια που συμμετέχουν στις έρευνες αξιολογώντας το γάμο τους, δίνουν μόνο θετικές -και μεροληπτικές- απαντήσεις, επειδή θα ήθελαν να φαίνονται πιο επιθυμητά κοινωνικά (Kluwer, 2000). Επιπλέον, μπορεί να είναι περισσότερο αποδεκτή κοινωνικά η αναφορά δυσαρέσκειας σχετικά με συγκεκριμένες πτυχές, όπως για παράδειγμα με τις δουλειές του σπιτιού (Kluwer, Heesink, & Van De Vliert, 1996; Blair, 1993; Suito, 1991; Ferree, 1990), παρά η αναφορά θλίψης από το σύντροφο. Ωστόσο, η θεωρία που πρεσβεύει ότι η πλειοψηφία των ερευνών που αξιολογούν την ποιότητα του γάμου εμπεριέχουν μεροληπτικές θετικές απαντήσεις, δεν έχει εξακριβωθεί πλήρως (Schnurman-Crook, 2001).

Μία άλλη υπόθεση για το φαινόμενο αυτού του είδους των απαντήσεων είναι ότι τα ζευγάρια που δέχονται να συμμετάσχουν στις έρευνες αυτές θέτουν σε υψηλή προτεραιότητα την ευτυχία στο γάμο και αναζητούν σχετικές έρευνες. Είναι πρόθυμα να προσπαθήσουν να βελτιώσουν τη σχέση τους και επιθυμούν την ανατροφοδότηση των προσπαθειών τους αυτών (Schnurman-Crook, 2001). Άλλοι βεβαιώνουν ότι ζευγάρια που αναφέρουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από το γάμο είναι

προκατειλημμένα στο να ρίχνουν θετικό φως στη ζωή τους, καθώς αυτό αυξάνει την ικανότητά τους να προσαρμόζονται στις αλλαγές (Johnson & Booth, 1998).

Ενδιαφέρον μπορεί να παρουσιάσει η μελέτη του πόσο καλά λειτουργούν οι σύντροφοι προσπαθώντας να στηρίξουν ο ένας τον άλλο, επενδύοντας χρόνο στο γάμο τους και απολαμβάνοντας τα οφέλη (Schnurman-Crook, 2001).

2.3. Σύγκρουση Ρόλων

Οι αλλαγές των τελευταίων δεκαετιών στους ρόλους των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών, όπως είναι για παράδειγμα η αυξημένη εισροή των γυναικών στην αγορά εργασίας και κατ' επέκταση, η αλλαγή στη διαχείριση του χρόνου από τα εργαζόμενα ζευγάρια, είναι σημαντικές. Ήδη από το 1999 στον Καναδά το ποσοστό εργαζόμενων γυναικών, ηλικίας 15 ετών και άνω, ανέρχεται στο 55%, μια αύξηση της τάξεως του 42% σε σχέση με το 1976 (Καφέτσιος, 2006).

Παρά, όμως, τις αναδιαρθρώσεις στον τομέα της εργασίας, οι απαιτήσεις στον οικογενειακό τομέα παραμένουν ίδιες, με αποτέλεσμα να προκύπτουν συγκρούσεις στην προσπάθεια ανασχηματισμού και ανακατατάξεων των ρόλων και των υποχρεώσεων στην οικογένεια. Για του λόγου το αληθές, έρευνα το 2002 έδειξε ότι 3000 γυναίκες ηλικίας 25-30 ετών δηλώνουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις ως ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν για την επαγγελματική τους εξέλιξη, σε ποσοστό 68% (Καφέτσιος, 2006).

Σύμφωνα με τη θεωρία για τους ρόλους των φύλων, οι άνδρες και οι γυναίκες υιοθετούν διαφορετικά πρότυπα όσον αφορά στο χρόνο και στην ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία και στην οικογενειακή ζωή (Parasuraman & Simmers, 2001). Παρά την ολοένα αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στον τομέα της πλήρους εργασίας, οι κοινωνικοί ρόλοι και προσδοκίες για τα δύο φύλα εξακολουθούν να διαφέρουν (Winslow, 2005). Για το λόγο αυτό, οι διαφορές των δύο φύλων στον οικογενειακό και εργασιακό τομέα είναι από τις θεματολογίες που συνεχίζουν να απασχολούν έντονα την έρευνα γύρω από το πεδίο εργασία-οικογένεια (Lewis & Cooper, 1999).

Κρίνεται, συνεπώς, ζωτικής σημασίας η δημιουργία ισορροπίας μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και αυτών της οικογένειας (Kanter, 1977; Schein, 1978; Korman & Korman, 1980; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983; Bedeian, Burke,

& Moffett, 1988; Bacharach, Bamberger, & Conley, 1991; Frone, Russell, & Cooper, 1992a, 1992b; Parasuraman, Greenhaus, & Granrose, 1992; Rice, Frone, & McFarlin, 1992; Frone, Yardley, & Markel, 1997; Greenhaus, Collins, Singh, & Parasuraman, 1997). Συχνά όμως, η ισορροπία αυτή δεν είναι εφικτή και δημιουργούνται συγκρούσεις μεταξύ των δύο αυτών παραγόντων (Zedeck & Mosier, 1990; Gignac, Kelloway, & Gottlieb, 1996; Kafetsios, 2007).

Η *σύγκρουση εργασίας-οικογένειας* (work-family conflict, WFC) αναφέρεται σε μια κατάσταση κατά την οποία η εργασία και η οικογένεια επεμβαίνει η μία στην άλλη σε τέτοιο βαθμό, που αλληλοεπηρεάζονται αρνητικά, με σημαντικές επιπτώσεις στην ποιότητα ζωής και στους δύο τομείς (Kopelman et al., 1983; Greenhaus & Beutell, 1985; Burke, 1988). Σύμφωνα με το (American) National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), η σύγκρουση αυτής της μορφής θεωρείται ως ένας από τους δέκα σημαντικότερους στρεσογόνους παράγοντες στην εργασία (Kelloway, Gottlieb, & Barham, 1999). Σχετίζεται επίσης με την επαγγελματική ικανοποίηση και την ευεξία (Kossek & Ozeki, 1998; Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). Παρόλα αυτά, δεν υπάρχει μέχρι στιγμής δημοσιευμένη έρευνα που να επιβεβαιώνει την άμεση θετική ή αρνητική συσχέτιση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας με την εργασία (Kafetsios, 2007).

Ο Frone το 1992 ανέπτυξε και εξέτασε ένα εκτεταμένο μοντέλο της σχέσης εργασίας-οικογένειας, σύμφωνα με το οποίο οι δύο αυτές περιοχές εξετάζονται μέσα από αλληλοσυσχετίσεις. Έτσι προκύπτουν δύο σχέσεις, αυτή της εργασίας-οικογένειας και της οικογένειας-εργασίας. Η υπόθεση στην οποία βασίστηκε ο Frone ήταν η ύπαρξη μιας θετικής, αμοιβαίας και άμεσης σχέσης μεταξύ των δύο προαναφερθέντων τομέων. Επομένως, τα εργασιακά προβλήματα που ανακύπτουν παρακωλύουν την εκπλήρωση των οικογενειακών υποχρεώσεων, οι οποίες στη συνέχεια επηρεάζουν αρνητικά την καθημερινή λειτουργικότητα στο χώρο της εργασίας. Το μοντέλο αυτό εξετάστηκε σε τυχαίο δείγμα 613 ατόμων και βάσει των αποτελεσμάτων του επιβεβαιώθηκε η αρχική υπόθεση περί της θετικής, αμοιβαίας και άμεσης σχέσης μεταξύ των δύο τύπων συγκρούσεων (Frone et al., 1992a).

Το 1997 ο Frone αναθεώρησε, δίνοντας ένα πιο ολοκληρωμένο πλαίσιο σχετικά με τη σχέση των δύο περιοχών. Διατύπωσε ότι η σχέση αυτή είναι έμμεση και παρεμβάλλονται οι παράγοντες του άγχους, της δυσαρέσκειας και της υπερφόρτωσης. Η λογική, δηλαδή, αυτής της θεώρησης για την έμμεση σχέση σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας, ήταν ότι

υψηλά επίπεδα σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας, οδηγούν σε αύξηση του άγχους και του αισθήματος δυσαρέσκειας στο χώρο της οικογένειας, αφού οι εργασιακές απαιτήσεις μειώνουν τους διαθέσιμους πόρους που μπορεί να χρησιμοποιήσει κάποιος προκειμένου να επιλύσει οικογενειακά ζητήματα. Αυτό έχει ως απόρροια την αύξηση του επιπέδου σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας. Η υπόθεση αυτή επιβεβαιώθηκε με μελέτη μιας χρονικής στιγμής σε 372 εργαζομένους. Ακόμη, επισημάνθηκε από τα πορίσματα της έρευνας ο καταλυτικός ρόλος της δυσαρέσκειας ως μεσολαβούσας μεταβλητής που συνδέει τις δύο περιοχές, της εργασίας και της οικογένειας (Frone et al., 1997).

Από τη δεκαετία του '80 ήδη είχε αναγνωρισθεί στη βιβλιογραφία ότι η σχέση εργασίας-οικογένειας είναι αμφίδρομη, δηλαδή η σύγκρουση μπορεί να προέρχεται είτε από τον ένα, είτε από τον άλλο τομέα (Crouter, 1984; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Frone et al., 1992b; O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992; Williams & Alliger, 1994; Adams, King, & King, 1996; Netemeyer, Boles, & McMurtian, 1996; Stephens & Sommer, 1996). Ως εκ τούτου, η σύγκρουση αυτή έχει λάβει δύο διαστάσεις: τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (WFC) και τη σύγκρουση οικογένειας-εργασίας (FWC) (Netemeyer et al., 1996). Η πρώτη αναφέρεται στη δυσκολία εκπλήρωσης των οικογενειακών υποχρεώσεων εξαιτίας των εργασιακών απαιτήσεων, ενώ η δεύτερη στην παρακώλυση της επιτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων λόγω των οικογενειακών απαιτήσεων (Voydanoff, 2005). Όσο περισσότερο χρόνο αφιερώνει το άτομο -ανεξαρτήτως φύλου- σε οικογενειακές δραστηριότητες, τόσο βιώνει σύγκρουση οικογένειας-εργασίας. Ομοίως, για τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας ισχύει το αντίθετο (Gutek et al., 1991). Η διπλή κατεύθυνση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας δείχνει ότι οι δύο κατευθύνσεις είναι μοναδικές και λειτουργούν ανεξάρτητα (Frone et al., 1992b; Carlson & Frone, 2003).

Παρόλο που οι δύο διαστάσεις της σύγκρουσης είναι αλληλένδετες, η WFC γενικά υπερισχύει της FWC, δεδομένου ότι η οικογένεια είναι πιο ευάλωτη στις επιδράσεις της εργασίας (Kafetsios, 2007). Τα αίτια που έχουν καταδειχθεί για τη WFC σχετίζονται με στρεσογόνους εργασιακούς ρόλους και χαρακτηριστικά, όπως είναι η έλλειψη υποστήριξης από τους προϊσταμένους, ενώ τα αίτια για τη FWC αναφέρονται σε στρεσογόνα ερεθίσματα και χαρακτηριστικά των γονεϊκών ρόλων, όπως είναι η φροντίδα μικρών παιδιών (Frone et al., 1992a; Greenhaus & Beutell, 1985, Tausig & Fenwick, 2001). Συνεπώς, η πλειοψηφία των ερευνητικών δεδομένων συμφωνεί στο ότι οι εργασιακές απαιτήσεις σχετίζονται περισσότερο με τη

σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, ενώ οι οικογενειακές με τη σύγκρουση οικογένειας-εργασίας (Frone et al., 1997). Η κατεύθυνση της σύγκρουσης αποτελεί μια σημαντική διάσταση της παρεμβολής ρόλων και η μη συνειδητοποίησή της περιορίζει την κατανόηση της εμπλοκής εργασίας-οικογένειας και της σχέσης της με τις μεταβλητές (Frone et al., 1992b, 1997).

Αναφορικά με τις επιπτώσεις, η WFC περιλαμβάνει δυσκολίες και συμπεριφορές συσχετιζόμενες με την οικογένεια, ενώ η FWC με την εργασία. Αναλυτικότερα, η WFC έχει συσχετισθεί με τη γονική απουσία, την ελλιπή κάλυψη των γονεϊκών καθηκόντων, τη μη ικανοποίηση από το γάμο και την εργασία (Aryee, 1992; Higgins, Duxbury, & Irving, 1992; Adams et al., 1996; Kossek & Ozeki, 1998). Στον αντίποδα, η FWC έχει παρόμοιες συσχετίσεις με την απουσία από την εργασία, την αργοπορία, τη χαμηλή εργασιακή απόδοση, την τάση για παραίτηση, τη μη ικανοποίηση από την εργασία (Youngblood & Chambers-Cook, 1984; Burke, 1988; Goff, Mount, & Jamison, 1990; Aryee, 1992; Frone et al., 1992b; Thomas & Ganster, 1995; Frone et al., 1997; Frone, 2003).

Παρότι πληθώρα ερευνών έχει καταδείξει τη θετική συσχέτιση που υπάρχει μεταξύ WFC και FWC (Gutek et al., 1991; Frone et al., 1992a, b; Kinnunen & Mauno, 1998; Burke & Greenglass, 2001; Huang, Hammer, Neal, & Perrin, 2004), τα περισσότερα ερευνητικά δεδομένα εστιάζουν περισσότερο στη σχέση εργασίας-οικογένειας, παρά στη σχέση οικογένειας-εργασίας (Frone et al., 1997; Kossek & Ozeki, 1998; Fox & Dwyer, 1999; Boles, Howard, & Donofrio, 2001; Casper, Martin, Buffardi, & Erdwins, 2002; Frone, 2003), γεγονός που μπορεί να συμβαίνει λόγω των περιορισμών που λαμβάνουν οι κλίμακες μέτρησης της FWC (Barnett & Morgan, 2003).

Εκτός της πρόσφατης θεωρητικής προόδου ως προς την έμφαση στην κατεύθυνση σύγκρουσης, προσοχή έχει δοθεί και σε ένα άλλο σημείο · πρόκειται για το βαθμό στον οποίο μπορεί να υπάρχει ένα εξωτερικό και ένα εσωτερικό στοιχείο στη σύγκρουση. Το εξωτερικό στοιχείο αναπαριστά τη συμπεριφορική αλληλεπίδραση. Αυτή η αλληλεπίδραση εμφανίζεται όταν εξωτερικές απαιτήσεις σε έναν ρόλο κάποιου τον αποτρέπουν από τη συμμετοχή του σε έναν άλλο ρόλο, όπως συμβαίνει για παράδειγμα, όταν το πρόγραμμα της δουλειάς κάποιου τον εμποδίζει από το να αναλαμβάνει τα καθήκοντα του σπιτιού (εξωτερική WFC). Ομοίως, η εξωτερική FWC αναπαριστά εξωτερικές απαιτήσεις του σπιτιού που παρεμποδίζουν

τη λειτουργία του ατόμου στην εργασία του, όπως συμβαίνει για παράδειγμα, όταν ελαχιστοποιεί το χρόνο που πρέπει να αφιερώσει σε δραστηριότητες της εργασίας.

Αντίθετα, το εσωτερικό στοιχείο αναπαριστά την ψυχολογική αλληλεπίδραση, δηλαδή την υπερ-απασχόληση του ατόμου με μια πλευρά της ζωής του (π.χ., εργασία) μέσα στα όρια του ρόλου μιας άλλης πτυχής της ζωής του (π.χ., οικογένεια). Η εσωτερική WFC αναπαριστά την ψυχολογική υπερ-απασχόληση με την εργασία όταν κάποιος είναι στο σπίτι του, εμποδίζοντάς τον να ανταποκρίνεται στο ρόλο του μέσα στην οικογένεια. Αντίστοιχα, η εσωτερική FWC αναπαριστά την ψυχολογική υπερ-απασχόληση με την οικογένεια όταν κάποιος είναι στο χώρο εργασίας του, εμποδίζοντάς τον να ανταποκρίνεται στο ρόλο του εργαζόμενου (Carlson & Frone, 2003).

2.4. Διαφορές Φύλων στη Σύγκρουση Ρόλων

Οι διαφυλικές διαφορές στη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας έχουν συχνά αποτελέσει θέμα ερευνών (Lewis & Cooper, 1999). Πολλοί ερευνητές υποθέτουν ότι οι γυναίκες βιώνουν περισσότερη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας σε σχέση με τους άνδρες, εξαιτίας των τυπικά υψηλότερων οικιακών υποχρεώσεων και της απόδοσης υψηλότερης σπουδαιότητας στους οικογενειακούς ρόλους. Οι διαφορές φύλου συνήθως συμβαίνουν όταν σύνθετες ψυχολογικές και κοινωνικές διαδικασίες υπαγορεύουν ανδρικά και γυναικεία καθήκοντα (Anderson & Leslie, 1991).

Κάποιοι μελετητές διερεύνησαν την κατεύθυνση της σύγκρουσης -δηλαδή την εμπλοκή της εργασίας ή της οικογένειας- συνήθως σε γυναικείο πληθυσμό, εξετάζοντας το δεσμευτικό χαρακτήρα και τις αξίες του κάθε ρόλου ξεχωριστά (Nevill & Super, 1986; Honeycut & Rosen, 1997; Matsui et al., 1999). Οι έρευνες αυτές δεν αντανακλούν τη θεώρηση ότι η εργασία και η οικογένεια είναι δύο αλληλένδετες σφαίρες της ζωής, μια θεώρηση που αναγνωρίζεται με αυξανόμενο ρυθμό (Rapoport & Rapoport, 1971; Westman & Piotrkowski, 1999). Πρόσφατη μελέτη (Cinamon & Rich, 2002) ανέδειξε τη σπουδαιότητα της διερεύνησης του ρόλου του εργαζομένου και του ρόλου του οικογενειάρχη ταυτόχρονα, για την κατανόηση της σύγκρουσης ρόλων. Η συγκεκριμένη έρευνα διέκρινε τρεις ομάδες ανθρώπων: α) εκείνους που προσδίδουν υψηλή σπουδαιότητα τόσο στη δουλειά, όσο και στην οικογένεια (διπλό προφίλ), β) εκείνους που αποδίδουν υψηλή σπουδαιότητα

μόνο στον εργασιακό τομέα (προφίλ της εργασίας) και γ) τους ανθρώπους που θεωρούν σπουδαίο μόνο τον τομέα της οικογένειας (προφίλ της οικογένειας). Ανάμεσα στις τρεις αυτές ομάδες βρέθηκαν διαφορές όσον αφορά το βαθμό σύγκρουσης, κάτι που δείχνει ότι σημαντική πηγή της σύγκρουσης ρόλων αποτελεί η ιεραρχία που αποδίδει κάποιος στους τομείς της ζωής του.

Πέραν της αύξησης της εμπλοκής των γυναικών σε απαιτητικές ασχολίες και της ουσιαστικής αύξησης των επαγγελματικών φιλοδοξιών τους που σημειώθηκαν τις τελευταίες δεκαετίες (Gerstein, Lichtman, & Barokas, 1988), οι επαγγελματικοί στόχοι και φιλοδοξίες των ανδρών συχνά ξεπερνούν εκείνους των γυναικών. Για παράδειγμα, οι Leung, Conoley και Schell (1994) βρήκαν ότι οι γυναίκες γενικά έχουν χαμηλότερες φιλοδοξίες στην καριέρα τους, σε σχέση με ταλαντούχους άνδρες. Οι γυναίκες δείχνουν να αφιερώνονται περισσότερο στους ρόλους της συζύγου και της μητέρας (Major, 1993; Schwartzberg & Dytell, 1996; Thompson & Walker, 1989). Οι γυναίκες του δυτικού κόσμου κοινωνικοποιούνται έτσι ώστε να πιστεύουν ότι ο ρόλος της συζύγου και η ανατροφή της οικογένειας είναι η πρώτη προτεραιότητα στη ζωή, ενώ η οικονομική ανεξαρτησία και η εξέλιξη της καριέρας είναι η δεύτερη (Gilbert, 1993). Επειδή αισθάνονται πρωταρχική δέσμευση στη θέση τους στην οικογένεια (Tompson & Walker, 1989; Schwartzberg & Dytell, 1996), δίνουν περισσότερη έμφαση στη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας και αναφέρουν περισσότερες καταστάσεις κατά τις οποίες εμπλέκεται η οικογένεια στην εργασία. Ομοίως, λόγω του ότι πολλοί άνδρες θέτουν ως πρώτη τους προτεραιότητα την εργασία τους, τονίζουν περισσότερο τη σύγκρουση οικογένειας-εργασίας και αναφέρουν περισσότερα περιστατικά κατά τα οποία εμπλέκεται η εργασία στην οικογένεια.

Τα ευρήματα αυτά οδηγούν στο συμπέρασμα ότι περισσότερο οι γυναίκες, παρά οι άνδρες, ταιριάζουν στο προφίλ της οικογένειας. Παρόμοια, περισσότερο οι άνδρες, παρά οι γυναίκες, ταιριάζουν στο προφίλ της εργασίας. Παρά όμως το γεγονός των αξιόλογων διαφορών των δύο φύλων αναφορικά με τα προφίλ της οικογένειας και της εργασίας, δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές όσον αφορά στο διπλό προφίλ. Πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι τόσο οι άνδρες, όσο και οι γυναίκες αναλαμβάνουν ουσιαστικά καθήκοντα στο σπίτι, επιπρόσθετα με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις (Gilbert, Hallett, & Eldridge, 1994; Bond et al., 1998). Άλλοι ερευνητές αναφέρουν σημαντικότερη ισορροπία μεταξύ κάποιων ανδρών και γυναικών στις υποχρεώσεις τους στον οικογενειακό και επαγγελματικό τομέα (Spade

& Reese, 1991; Willinger, 1993; Novack & Novack, 1996). Τα ευρήματα αυτά υπαγορεύουν ότι, παρά την ευρεία κοινωνικοποίηση σύμφωνα με τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων, κάποιοι άνδρες αποδίδουν υψηλή σπουδαιότητα στην οικογένεια και κάποιες γυναίκες στην καριέρα, συμπληρωματικά με τους ρόλους του εργαζομένου και της οικογενειάρχη, αντίστοιχα. Όταν τα δύο φύλα διατηρούν όμοιες συμπεριφορές αναφορικά με τη σπουδαιότητα των ρόλων της οικογένειας και της εργασίας, διατηρούν όμοιες συμπεριφορές έναντι των ρόλων τους, όπως είναι η δέσμευση (Chushmir, Kuberg, & Stecher, 1992; Honeycut & Rosen, 1997). Δεν αναμένονται σημαντικές διαφορές για οποιοδήποτε τύπο σύγκρουσης ανάμεσα στα δύο φύλα που ανήκουν στο ίδιο προφίλ, αλλά αναμένονται για άτομα του ίδιου φύλου που ανήκουν σε διαφορετικό προφίλ (Cinamon & Rich, 2002).

Η ατομικότητα σε συνδυασμό με το φύλο μπορούν να παρέχουν πιο αξιόπιστες πληροφορίες –σε σχέση με την απλή γνώση του φύλου- όσον αφορά στις διαφορές των ατόμων σχετικά με τη σύγκρουση ρόλων. Κοινωνικοί και πολιτισμικοί παράγοντες, όπως είναι οι ατομικές ικανότητες και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, μετριάζουν τη σχέση μεταξύ φύλου και σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας (Farmer, 1985). Στη βιβλιογραφία τονίζεται η ανάγκη για προσοχή στην ποικιλομορφία των απόψεων των δύο φύλων και για αποφυγή της γενίκευσης των ευρημάτων για όλους τους άνδρες και τις γυναίκες (Kerpelman & Schvaneveldt, 1999). Η κατανόηση αυτής της ποικιλομορφίας μπορεί να συμβάλλει σε μια πιο λογική και ολοκληρωμένη εξήγηση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας (Cinamon & Rich, 2002). Ωστόσο, πιο πρόσφατες έρευνες έχουν ανακαλύψει ότι τα δύο φύλα δε διαφέρουν στο επίπεδο της σύγκρουσης που βιώνουν (Frone & Rice, 1987; Duxbury & Higgins, 1991; Blanchard-Fields, Chen, & Hebert, 1997; Wallace, 1997). Αυτό το εύρημα μπορεί να ερμηνευθεί βάσει της μεταβολής της κοινωνίας, σύμφωνα με την οποία πληθαίνουν οι εργαζόμενες μητέρες, με συνέπεια να αναλαμβάνουν ευθύνες και εκτός σπιτιού, ενώ παράλληλα οι άνδρες εμπλέκονται περισσότερο στα καθήκοντα της οικογένειας (Baruch & Barnett, 1986; Frone & Rice, 1987).

2.5. Στήριξη στην Εργασία

Η στήριξη στην εργασία μπορεί να προέρχεται από διάφορες πηγές, όπως είναι οι συνάδελφοι, ή οι προϊστάμενοι, οι οποίοι μπορούν να δημιουργήσουν ένα πιο θετικό εργασιακό περιβάλλον. Για παράδειγμα, ένας υποστηρικτικός προϊστάμενος μπορεί να καταστήσει τις εργασιακές συνθήκες λιγότερο αγχωτικές, με το να συζητά οικογενειακά προβλήματα ή με το να είναι ευέλικτος στα θέματα που ανακύπτουν (Roskies & Lazarus, 1980). Αυτός ο τύπος της στήριξης έχει βρεθεί ότι μειώνει τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (Goff, Mount, & Jamison, 1990; Jones & Butler, 1980).

Η κοινωνική στήριξη αποτελεί ουσιαστικό χαρακτηριστικό του κοινωνικού περιβάλλοντος κάθε ατόμου (Snow et al., 2003). Η στήριξη που δέχεται ο εργαζόμενος από τους συναδέλφους του εξομαλύνει τις εντάσεις στο χώρο εργασίας, δημιουργώντας στον ίδιο το αίσθημα της επαγγελματικής ικανοποίησης (Cohen, 2004). Η στήριξη έχει επίσης τη δυνατότητα να μειώνει στο άτομο το αίσθημα σύγκρουσης των ρόλων του ως εργαζόμενου και οικογενειάρχη (Carlson & Perrewé, 1999).

Η κοινωνική στήριξη διακρίνεται στη δομική και στη λειτουργική. Η δομική εξετάζει το πλήθος των υποστηρικτικών ατόμων, ενώ η λειτουργική το βαθμό ικανοποίησης από την υποστήριξή τους (Helgeson, 2003).

2.6. Συναισθημα στην Εργασία

Για να γίνει αντιληπτή η σπουδαιότητα των συναισθημάτων, αρκεί ίσως μόνο να αναλογιστεί κανείς πώς θα ήταν η ζωή του ανθρώπου χωρίς αυτά. Πώς θα ήταν αν κανένας οργανισμός δεν είχε βιώσει αυτή τη συγκινησιακή και σύνθετη κατάσταση του συναισθήματος. Ένας τέτοιος κόσμος σύμφωνα με τον James, θα ήταν όχι μόνο «χωρίς σημασία, χαρακτήρα, έκφραση ή άποψη», αλλά και ανέφικτος, αφού οι φυσιολογικές σωματικές αλλαγές είναι άμεσα συνυφασμένες με τα συναισθήματα, αλλά και κύρια πηγή γένεσης αυτών (James, 1884).

Η έκφραση των συναισθημάτων διευκολύνει την επικοινωνία, αφού δίνουν πληροφορίες για τη συναισθηματική κατάσταση του ατόμου και τις συναφείς προθέσεις του άλλου, εγείροντας παράλληλα συναισθήματα και τάσεις αντίδρασης και προς τις δύο κατευθύνσεις (Darwin, 1872).

Παρά τη μεγάλη σημασία τους, συστηματική μελέτη για τη φύση, τη λειτουργία και τους μηχανισμούς που διέπουν τα συναισθήματα αναδύθηκε μόλις πριν τρεις δεκαετίες. Θεωρούνται ως «ένα από τα πιο μπερδεμένα και δύσκολα θέματα στον τομέα της ψυχολογίας» (Plutchik, 1994, σ.1). Πρόκειται για σύνθετες διαδικασίες που περιλαμβάνουν ποικίλα συστατικά (μηχανισμούς ενεργοποίησης και αντίδρασης, γνωστικούς μηχανισμούς), ενώ συγχρόνως πλαισιώνονται από βιολογικούς και κοινωνικούς παράγοντες.

Τέσσερις θεωρητικές προσεγγίσεις αφορούν στα συναισθήματα και συγκεκριμένα, στον ορισμό, στη μελέτη και στην ερμηνεία τους. Οι προσεγγίσεις αυτές, με τη σειρά που παρουσιάζονται στη συνέχεια, τοποθετούν τη συστηματική μελέτη της έννοιας του συναισθήματος σε μια χρονολογική σειρά.

Η *Εξελικτική* προσέγγιση πρεσβεύτηκε από τον Darwin, πατέρα της θεωρίας για την εξέλιξη των ειδών, ο οποίος προσέδωσε στο συναίσθημα βιολογική προέλευση και προσαρμοστική αξία.

Εμπνευστής της *Συγκινησιακής* θεώρησης υπήρξε ο James. Στο άρθρο του 'What is emotion' (1884), εστίασε περισσότερο στη φύση της συναισθηματικής εμπειρίας, και πραγματεύτηκε τις σχέσεις μεταξύ υποκειμενικών αισθήσεων (συναισθημάτων) και καταστάσεων εγρήγορσης του οργανισμού.

Η *Γνωστική* θεώρηση εστιάζει στις γνωστικές εκτιμήσεις για την αντίληψη και διαμόρφωση του συναισθήματος. Γνωστική εκτίμηση είναι η κρίση του ατόμου για τη σημασία και την επίπτωση του ερεθίσματος.

Τέλος, η προσέγγιση των *Κοινωνικών Κατασκευασμάτων* απορρίπτει τις περισσότερες βασικές παραδοχές των προηγούμενων προσεγγίσεων, υποστηρίζοντας ότι τα συναισθήματα είναι πολιτισμικές κατασκευές που εξυπηρετούν ατομικούς και κοινωνικούς σκοπούς (Cornelius, 1996).

Ανάλογα με τη θεωρητική προσέγγιση, οι προσπάθειες για αναγνώριση και κατηγοριοποίηση των συναισθημάτων έχουν στηριχθεί σε μοτίβα γνωστικής εκτίμησης (Lazarus & Folkman, 1984; Smith & Ellsworth, 1985; Lazarus, 1991), στην προδιάθεση δράσης (Frijda, 1986; Frijda, Kuipers, & Terschure, 1989), σε εκφράσεις του προσώπου (Ekman & Friesen, 1975; Izard, 1977; Ekman, 1984), καθώς και σε φυσιολογικές αντιδράσεις (Ekman, Levenson, & Friesen, 1983).

Κάτι τέτοιο κρίνεται απαραίτητο λόγω των ποικίλων λειτουργιών των συναισθημάτων. Σύμφωνα με τους Keltner και Gross (1999), παρόλο που τα διάφορα συναισθήματα απευθύνονται σε διαφορετικά προβλήματα προσαρμογής (Ekman,

1992), σε γενικές γραμμές διευκολύνουν τη λήψη αποφάσεων (Oatley & Johnson-Laird, 1987), προάγουν τις γρήγορες κινητικές αντιδράσεις (Frijda, 1986) και παρέχουν πληροφορίες για τη συμφωνία μεταξύ του οργανισμού και του περιβάλλοντος κάθε στιγμή (Schwarz & Clore, 1983). Σε κοινωνικό επίπεδο, τα συναισθήματα πληροφορούν για τις συμπεριφορικές διαθέσεις άλλων (Fridlund, 1994), βοηθούν την κριτική σκέψη (Walden, 1991) και σεναριογραφούν την κοινωνική συμπεριφορά (Averill, 1980; Keltner & Buswell, 1997).

Σύμφωνα με τους Brief & Weiss (2002), το συναίσθημα στην εργασία μπορεί να επηρεάζεται από παράγοντες εξωγενείς (π.χ., σύγκρουση εργασίας-οικογένειας), οργανωτικούς (π.χ., στρεσογόνες καταστάσεις) ή από ενδο-ατομικούς παράγοντες συμπεριφοράς (π.χ., αρνητική συναισθηματικότητα).

Το περιβάλλον εργασίας επηρεάζει τη σκέψη, το συναίσθημα και τη συμπεριφορά των ατόμων, εντός και εκτός αυτού (Brief & Weiss, 2002). Το είδος και η ένταση των συναισθημάτων που βιώνουν οι εργαζόμενοι σχετίζονται με διάφορους παράγοντες, όπως για παράδειγμα, με οικογενειακές υποθέσεις (Hersey, 1932), συνθήκες εργασίας (George et al., 1993), συμπεριφορά των προϊσταμένων (George, 2000), φυσικά χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας (Rafaeli & Sutton, 1990; Spector & Jex, 1991), καθώς και χαρακτηριστικά των εργαζομένων (Schneider, 1987).

Στο χώρο εργασίας υπάρχουν κοινωνικά και πολιτιστικά πρότυπα που υπαγορεύουν το είδος των συναισθημάτων που επιτρέπεται να εκφραστούν από τους εργαζομένους. Η βαρύτητα αυτών των προτύπων διαφαίνεται όταν κάποιος επιχειρήσει να τα αγνοήσει, οπότε και του επιβάλλονται κυρώσεις γνωρίζοντάς του ότι αυτή η συμπεριφορά αποκλίνει από τη φυσιολογική (Thoits, 1990; Fineman, 1993; Domagalski, 1999).

Συναφή με τα παραπάνω είναι και η έννοια του συναισθηματικού μόχθου που αναφέρεται στην προσπάθεια που καταβάλλει το άτομο για να ελέγξει τα συναισθήματά του, να εκφράσει τα επιθυμητά (Morris & Feldman, 1996) και να δημιουργήσει επιθυμητές συναισθηματικές καταστάσεις στο ίδιο και στους γύρω του (Hochschild, 1983).

2.7. Ρύθμιση Συναισθημάτων

Το συναίσθημα στην εργασία έχει διερευνηθεί από πολλούς μελετητές (Ashkanasy, Härtel, & Zerbe, 2000; Fox & Spector, 2002), ό,τι οι Barsade, Brief, & Spataro (2003) ονόμασαν «συναισθηματική επανάσταση» στην έρευνα της οργανωτικής συμπεριφοράς. Τα συμπεράσματα, όμως, σχετικά με το εάν και το πώς η ρύθμιση των συναισθημάτων επηρεάζει το θετικό και αρνητικό συναίσθημα στην εργασία είναι περιορισμένες (Kafetsios & Loumakou, 2007).

Η ρύθμιση συναισθημάτων δεν αφορά μόνο στη μείωση των αρνητικών. Σύμφωνα με τον Parrott (1993), τα άτομα ρυθμίζουν το συναίσθημα έτσι ώστε να διατηρήσουν, να αυξήσουν ή να μειώσουν την ένταση τόσο των θετικών, όσο και των αρνητικών συναισθημάτων. Η λειτουργία αυτή περιλαμβάνει συνειδητούς ή ασυνειδητούς μηχανισμούς (Cole, 1986; Boden & Baumeister, 1997).

Ο Gross όρισε τη ρύθμιση του συναισθήματος ως «τη διαδικασία με την οποία επηρεάζουμε ποια συναισθήματα έχουμε, πότε τα έχουμε και πώς τα βιώνουμε και τα εκφράζουμε» (Gross, 1998, σ.275). Ανέδειξε δύο στρατηγικές που κατευνάζουν το συναίσθημα · τη γνωστική επανεκτίμηση και την εκφραστική καταστολή.

Η *Γνωστική Επανεκτίμηση* (cognitive reappraisal) αφορά στην αλλαγή του τρόπου σκέψης για μια κατάσταση, με σκοπό τον κατευνασμό του συναισθηματικού αντίκτυπού της στο άτομο (Lazarus & Alfert, 1964). Διεξάγεται στη διαδικασία γένεσης του συναισθήματος και επομένως, δεν απαιτεί προσπάθεια αυτο-ρύθμισης από το άτομο τη στιγμή που βιώνει το συναίσθημα, με αποτέλεσμα να μην επιβαρύνει τις γνωστικές λειτουργίες (Gross, 2002).

Η *Εκφραστική Καταστολή* (emotional suppression) αφορά στην αναστολή των συμπεριφορικών ενδείξεων του συναισθήματος (Gross & Levenson, 1993). Αποτελεί μια μορφή ρύθμισης του συναισθήματος που απαιτεί αυτο-παρακολούθηση και αυτο-διόρθωση από το άτομο τη στιγμή που βιώνει ένα συναίσθημα. Αυτή η προσπάθεια αντλεί από τις γνωστικές λειτουργίες, μειώνοντας τους διαθέσιμους γνωστικούς πόρους, με συνέπεια ελλείψεις στη μνήμη (Gross, 2002).

Στις βραχυπρόθεσμες επιπτώσεις των στρατηγικών αναφέρεται ότι η γνωστική επανεκτίμηση συμβάλλει στη μείωση τόσο της έκφρασης, όσο και της βίωσης του αρνητικού συναισθήματος. Αντίθετα, η εκφραστική καταστολή μειώνει την έκφραση του αρνητικού συναισθήματος, αλλά όχι και τη βίωσή του από το άτομο.

Παρεμφερείς έρευνες έχουν επιβεβαιώσει τα ευρήματα και για τα θετικά συναισθήματα (Gross & Levenson, 1993, 1997).

Οι φυσιολογικές επιπτώσεις της καταστολής υποδηλώνουν ότι αυτή η μορφή ρύθμισης είναι -συγκριτικά με τη γνωστική επανεκτίμηση- πιο απαιτητική για το άτομο. Η αύξηση στη φυσιολογική διέγερση παρατηρήθηκε μάλιστα και στα άτομα που αλληλεπιδρούν με κάποιον που καταστέλλει το συναίσθημα, σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με την αλληλεπίδραση των ίδιων ατόμων με κάποιον που χρησιμοποιεί τη γνωστική επανεκτίμηση (Butler et al., 2003).

Έρευνες πάνω στη μνήμη για κοινωνικές καταστάσεις καταδεικνύουν ότι η καταστολή, λόγω της αυξημένης προσπάθειας που καταβάλει το άτομο για να ρυθμίσει το συναίσθημα, επηρεάζει αρνητικά τη μετέπειτα ανάκληση πληροφοριών (Richards & Gross, 1999; Richards & Gross 2000; Richards, Butler, & Gross, 2003). Κατά συνέπεια, το άτομο δυσκολεύεται στις επαφές του με άλλα άτομα και παρουσιάζεται ως απόμακρο και ως μη συντονισμένο στην αλληλεπίδραση (John & Gross, 2004). Έτσι, μοιράζονται σε μικρότερο βαθμό –σε σχέση με τα άτομα που λειτουργούν με την επανεκτίμηση- τόσο τις αρνητικές, όσο και τις θετικές συναισθηματικές τους εμπειρίες (Rime, Mesquita, Philippot, & Boca, 1992). Λόγω της αδυναμίας τους να χειριστούν και να μοιραστούν συναισθήματα -απαραίτητα συστατικά των διαπροσωπικών σχέσεων- τα άτομα αυτά αναφέρουν σημαντικά μεγαλύτερη ενόχληση σχετικά με την εγγύτητα και το μοίρασμα -στοιχεία αποφευκτικού δεσμού- κυρίως σε ό,τι αφορά τις στενές σχέσεις (Richards & Gross 2000).

Αντίθετα, τα άτομα που επανεκτιμούν τα συναισθήματά τους εκφράζουν ευκολότερα στις κοινωνικές τους αλληλεπιδράσεις τόσο τα θετικά, όσο και τα αρνητικά. Παρόλο που τα άτομα αυτά δε δείχνουν να αναζητούν περισσότερο κοινωνικό δέσιμο και στήριξη από τα άτομα που καταστέλλουν το συναίσθημα, στις διαπροσωπικές τους σχέσεις δείχνουν μεγαλύτερη εγγύτητα και γίνονται πιο συμπαθή (Richards & Gross 2000).

Όσο τα στοιχεία που δείχνουν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει τα εργασιακά αποτελέσματα πληθαίνουν (Van Rooy & Viswesvaran, 2004), δημιουργείται η ανάγκη να ελεγχθούν οι ισχυρισμοί που θέλουν τη συναισθηματική νοημοσύνη να καθορίζει διάφορες πτυχές της ζωής του εργαζομένου, συμπεριλαμβανομένων του θετικού και αρνητικού συναισθήματος στην εργασία και της επαγγελματικής ικανοποίησης (Zeidner, Matthews, & Roberts, 2004). Η κοινή

λογική υπαγορεύει ότι, από τη στιγμή που η συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται με ατομικές διαφορές στη συναισθηματικότητα, θα πρέπει να προσδιορίζει το πώς οι άνθρωποι αισθάνονται σε καθημερινή βάση και στο εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, υπάρχουν δύο μεγάλες διστάμενες απόψεις για τη συναισθηματική νοημοσύνη (το μοντέλο της ικανότητας και το μοντέλο της συμπεριφοράς) που μπορούν να οδηγήσουν σε διαφορετικές προσδοκίες όσον αφορά στη σύνδεση με διαφορετικές αντιδράσεις στην εργασία (Kafetsios & Loumakou, 2007).

Το *μοντέλο της ικανότητας*, ένα άμεσο παράγωγο της έρευνας στην αλληλεπίδραση του συναισθήματος και των αντιληπτικών διαδικασιών (μια περιοχή που αναφέρεται στο πώς το συναίσθημα επηρεάζει τη σκέψη και αντίστροφα: Salovey & Mayer, 1990; Mayer & Salovey, 1997; Forgas, 2001), προσδιορίζει τη συναισθηματική νοημοσύνη ως μια ικανότητα του ατόμου «που ελέγχει τα συναισθήματα του εαυτού του και των άλλων, που τα διακρίνει και που χρησιμοποιεί τις πληροφορίες για να οδηγήσει τη σκέψη του και τις πράξεις του» (Salovey & Mayer, 1990, σ.189). Αυτό το μοντέλο εστιάζει σε εκείνες τις ικανότητες ή δεξιότητες που επιτρέπουν τη διαδικασία της συναισθηματικής πληροφορίας (αντίληψη, απόδοση αιτιών και ρύθμιση) και μετρά τις ατομικές διαφορές χρησιμοποιώντας τεστ, όπως το Emotional Intelligence Test (MSCEIT) των Mayer, Salovey, & Caruso (2002).

Μια αρκετά διαφορετική προσέγγιση έχει υιοθετηθεί από τα *μοντέλα συμπεριφοράς*, τα οποία εξηγούν τις ατομικές διαφορές στις συναισθηματικές δεξιότητες εστιάζοντας στη σχέση ανάμεσα στα συναισθήματα των ατόμων και στο περιβάλλον ή στην προσωπικότητα. Το μοντέλο του Bar-On (1997), ένα από τα ευρέως αποδεκτά μοντέλα συμπεριφοράς, προσδιορίζει τη συναισθηματική νοημοσύνη ως «ένα σύνολο μη αντιληπτικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων που επηρεάζουν την ικανότητα κάποιου να ανταπεξέρχεται επιτυχώς στις απαιτήσεις και πιέσεις του περιβάλλοντος» (Bar-On, 1997, σ. 14). Σύμφωνα με τον ίδιο, υπάρχουν πέντε κύρια υποσύνολα που συνθέτουν τη συναισθηματική νοημοσύνη και τα οποία περιλαμβάνονται στο ερωτηματολόγιο της συναισθηματικής νοημοσύνης (EQ-i) · μια μέτρηση αυτο-αναφοράς σχεδιασμένη να μετρά τη συμπεριφορά της συναισθηματικής νοημοσύνης:

- *ενδο-ατομική ικανότητα*, του να γνωρίζει κάποιος τα συναισθήματά του και να είναι σε θέση να τα εκφράσει

- *δια-ατομική ικανότητα*, του να μπορεί κάποιος να προσδιορίσει και να κατανοήσει τα αισθήματα του άλλου
- *προσαρμοστικότητα*, του να μπορεί να επιλύει δια-προσωπικά προβλήματα
- *διαχείριση στρες*
- *γενική διάθεση*, περιλαμβανομένων της αισιοδοξίας και της έκφρασης θετικών αισθημάτων.

Έτσι, τα μοντέλα συμπεριφοράς ή τα μικτά μοντέλα συναισθηματικής νοημοσύνης αφορούν τις ατομικές διαφορές στη ρύθμιση και έκφραση αισθημάτων στο ίδιο το άτομο, στους άλλους και στις σχετικές κοινωνικές ικανότητες: προσαρμοστικότητα, γενικά επίπεδα άγχους, κτλ. (Kafetsios & Loumakou, 2007).

Οι κριτές του μοντέλου σημειώνουν ότι η συμπεριφορική συναισθηματική νοημοσύνη τονίζει τα πολύ γενικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, τις δομές του εαυτού ή τους σκοπούς του ατόμου (Lazarus, 1984) που σχετίζονται με την επίτευξη στρατηγικών. Εκτός αυτών, οι μετρήσεις της συμπεριφορικής συναισθηματικής νοημοσύνης έχουν ψυχομετρικούς περιορισμούς (Petrides & Furnham, 2000) που αφορούν κοινωνικές τάσεις μεροληψίας και το σημείο στο οποίο το άτομο έχει άμεση πρόσβαση στα αισθήματά του και τις σχετικές συμπεριφορές (Matthews, Zeidner, & Roberts, 2002; Zeidner et al., 2004; Conte, 2005). Όπως οι Côté, Miners, & Moon (2006) επισημαίνουν, οι αυτο-αναφορές για τη συναισθηματική νοημοσύνη μπορούν να είναι μεροληπτικές, καθώς οι άνθρωποι τείνουν να έχουν υπερ-εκτιμημένες απόψεις για τις ικανότητές τους, ή σκόπιμα υπερβάλλουν για αυτές, ή είναι φειδωλοί σε ερωτήσεις που τους ζητούν να αξιολογήσουν τις ικανότητές τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους.

Υπάρχει κάποιο θεωρητικό πλαίσιο και λίγες εμπειρικές αποδείξεις για τη σχέση μεταξύ συμπεριφορικής συναισθηματικής νοημοσύνης και συναισθήματος στην εργασία, καθώς και επαγγελματικής ικανοποίησης. Έχει σημειωθεί ότι η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να επηρεάσει τα αισθήματα των εργαζομένων μέρα με τη μέρα σε εκπαιδευτικά επαγγελματικά πλαίσια (Bar-On, Brown, Kirkcaldy, & Thomé, 2000; Cobb & Mayer, 2000). Στην έρευνα των Bar-On κ.ά. (2000) για τη συμπεριφορική συναισθηματική νοημοσύνη σε τρεις επαγγελματικές ομάδες, η γενική θετική συναισθηματικότητα παρατηρήθηκε ως διαχωριστικός παράγοντας υψηλής τάξης της συμπεριφορικής συναισθηματικής νοημοσύνης · ένα εύρημα που έχει εφαρμογές στην έκφραση συναισθημάτων στην εργασία.

Ωστόσο, τα ευρήματα αυτά είναι βασισμένα μόνο σε δεδομένα από το EQ-i. Στο μοντέλο του Bar-On το χαρακτηριστικό της διάθεσης είναι προβλεπτικό της συναισθηματικής κατάστασης στην εργασία (Brief & Weiss, 2002). Η μελέτη της συναισθηματικής νοημοσύνης στους εκπαιδευτικούς είναι σημαντική, διότι είναι εκείνοι που χειρίζονται τα συναισθήματα των μαθητών, το στρες και τα αισθήματά τους στην εργασία τους (Borg, Riding, & Falzon, 1991; Boyle, Borg, Falzon, & Baglioni, 1995).

Σε όλες αυτές τις πτυχές της επαγγελματικής ζωής των εκπαιδευτικών, η ρύθμιση των συναισθημάτων εμφανίζεται ως σημαντικό προηγούμενο των συναισθηματικών αντιδράσεων και, κατά συνέπεια, της επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι θεωρητικοί της συναισθηματικής νοημοσύνης θεωρούν τη ρύθμιση συναισθημάτων ως το υψηλότερο επίπεδο στην ιεραρχία της συναισθηματικής νοημοσύνης (Saarni, 1999; Mayer, Salovey, & Caruso, 2000b; Matthews et al., 2002). Ωστόσο, η προσέγγιση των χαρακτηριστικών της συναισθηματικής νοημοσύνης διαφέρει σημαντικά από την ικανότητα πληροφορίας-διαδικασίας και στον τρόπο που οι διαδικασίες ρύθμισης συναισθημάτων γίνονται αντιληπτές και επιχειρούνται (Mayer & Salovey, 1997; Brackett & Mayer, 2003). Τα μοντέλα συμπεριφοράς προσεγγίζουν τη ρύθμιση των συναισθημάτων ως γενική επίτευξη στρατηγικών ή ρύθμιση διάθεσης, ενώ τα μοντέλα ικανότητας εστιάζουν στις αντιληπτικές ικανότητες που καθιστούν τη ρύθμιση συναισθημάτων δυνατή (κατανόηση συναισθήματος, διάθεση διευκόλυνσης αντιληπτικών διαδικασιών και διαχείριση συναισθήματος σε δια-προσωπικά πλαίσια) (Kafetsios & Loumakou, 2007).

2.8. Η Δομή της παρούσας έρευνας

Η παρούσα εργασία αποτελεί μια ποσοτική έρευνα. Ως εισαγωγή παρατίθεται το θεωρητικό πλαίσιο των υπό μελέτη μεταβλητών. Στη συνέχεια ορίζονται οι ερευνητικοί στόχοι και υποθέσεις, περιγράφεται το σχέδιο της έρευνας, το δείγμα των ατόμων που μελετήθηκε και οι κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν στο ερωτηματολόγιο και σχολιάζονται τα αποτελέσματα, τα οποία συγκρίνονται με αυτά άλλων ερευνητών. Κατόπιν αναφέρονται οι περιορισμοί της έρευνας, τα συμπεράσματα στα οποία οδηγούν τα αποτελέσματα, καθώς και προτάσεις για μελλοντική διερεύνηση του θέματος. Τέλος, παρατίθενται οι βιβλιογραφικές αναφορές από τις οποίες

αντλήθηκαν το θεωρητικό μέρος και η επισκόπηση της συζήτησης, καθώς και το ερωτηματολόγιο της έρευνας.

3. Στόχοι και Υποθέσεις

Στόχοι της παρούσας έρευνας είναι η μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης των εν ενεργεία εκπαιδευτικών και η διερεύνηση του τρόπου που επηρεάζει και επηρεάζεται από την ικανοποίησή τους από την προσωπική τους ζωή, τη σχέση ανάμεσα σε αυτή και την εργασία, τη στήριξη που δέχονται στον εργασιακό τους χώρο, τη συναισθηματική τους εμπειρία και έκφραση και τα συναισθήματα που τους διακατέχουν στην εργασία τους.

Οι υποθέσεις της έρευνας είναι ότι:

1) Η σύγκρουση ρόλων επιδρά στη στήριξη και στο θετικό και αρνητικό συναίσθημα στην εργασία. Ειδικότερα, υποθέτουμε ότι η σύγκρουση παρουσιάζει αντίστροφη συσχέτιση με τη στήριξη και το θετικό συναίσθημα.

2) Η ικανοποίηση από το γάμο αλληλεπιδρά με τη σύγκρουση ρόλων, τη στήριξη, το θετικό και αρνητικό συναίσθημα στην εργασία. Πιο συγκεκριμένα, υποθέτουμε ότι η ικανοποίηση από το γάμο συσχετίζεται αντίστροφα με τη σύγκρουση και το αρνητικό συναίσθημα.

3) Η στήριξη στην εργασία είναι μεσολαβούσα μεταβλητή της σύγκρουσης ρόλων και της επαγγελματικής ικανοποίησης, του θετικού και του αρνητικού συναισθήματος στην εργασία.

4) Η ρύθμιση συναισθημάτων είναι μεσολαβούσα μεταβλητή της σύγκρουσης ρόλων και της επαγγελματικής ικανοποίησης, του θετικού και του αρνητικού συναισθήματος στην εργασία.

5) Το φύλο εμφανίζει σημαντική συσχέτιση με τη σύγκρουση ρόλων και ειδικότερα, οι γυναίκες βιώνουν περισσότερη σύγκρουση σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους.

4. Μεθοδολογία

4.1. Ερευνητικό Σχέδιο

Η έρευνα διεξήχθη το χρονικό διάστημα Μαρτίου – Ιουνίου 2007 σε σχολικές μονάδες των Νομών Λάρισας και Θεσσαλονίκης. Οι διευθυντές και οι εκπαιδευτικοί των σχολείων ενημερώθηκαν για το σκοπό της έρευνας, καθώς και για τον προαιρετικό και ανώνυμο χαρακτήρα της. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων πραγματοποιούνταν είτε στο χώρο του σχολείου, είτε στο σπίτι των συμμετεχόντων. Ο χρόνος συμπλήρωσης υπολογίστηκε στα 10 – 15 λεπτά της ώρας.

Για τη συλλογή του υλικού χρησιμοποιήθηκαν 230 ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς που περιλάμβαναν δημογραφικές μεταβλητές και μετρήσεις της σύγκρουσης και της σχέσης ρόλων εργασίας-οικογένειας, της επαγγελματικής ικανοποίησης, της κοινωνικής στήριξης, της ικανοποίησης από το γάμο, της συναισθηματικής εμπειρίας-έκφρασης και των συναισθημάτων στην εργασία. Οι δημογραφικές μεταβλητές αφορούσαν στο φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τα χρόνια γάμου, τον αριθμό και τις ηλικίες παιδιών, τη βαθμίδα εκπαίδευσης, τα χρόνια προϋπηρεσίας και τα χρόνια εργασίας στο τωρινό σχολείο και τέλος, την περιοχή του σχολείου.

4.2. Δείγμα

Στην έρευνα συμμετείχαν 160 εκπαιδευτικοί, 111 γυναίκες (69,4%) και 49 άνδρες (30,6%), πρωτοβάθμιας (57,5%) και δευτεροβάθμιας (42,5%) εκπαίδευσης, από αστικές και ημιαστικές περιοχές της Ελλάδας. Οι εκπαιδευτικοί που μελετήθηκαν είναι ηλικίας από 24 έως 60 ετών, με μέσο όρο τα 44 έτη. Παρατηρούμε ότι οι γυναίκες του δείγματος υπερτερούν αριθμητικά έναντι των ανδρών και ότι το δείγμα είναι σχεδόν ισόποσα κατανομημένο στις δύο εκπαιδευτικές βαθμίδες. Παραθέτουμε επίσης ότι, όσον αφορά στην οικογενειακή κατάσταση, οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος (81,3%).

4.3. Κλίμακες

Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας

Η κλίμακα αυτή αναπτύχθηκε από τους Greenhaus, Callanan και Godshalk το 2000 και μεταφέρθηκε πρόσφατα στα ελληνικά (Kafetsios, 2007). Αποτελείται από 8 προτάσεις, από τις οποίες οι 4 αναφέρονται σε καταστάσεις σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας, όπως για παράδειγμα, «δε μου φτάνει ο χρόνος να κάνω σωστά τη δουλειά μου και να μεγαλώσω τα παιδιά μου όπως θέλω», καθώς και 4 οι οποίες αναφέρονται σε μη σύγκρουση των δύο ρόλων, όπως για παράδειγμα, «πιστεύω ότι συνδυάζω με επιτυχία το ρόλο μου ως γονέας και ως εργαζόμενος». Οι προτάσεις της πρώτης κατηγορίας (της σύγκρουσης) ανεστράφησαν, έτσι ώστε οι χαμηλές βαθμολογίες να δηλώνουν σε όλες τις ερωτήσεις σύγκρουση ρόλων. Η κλίμακα είναι τύπου “Likert”, με πεντάβαθμη διαβάθμιση από το 1 (διαφωνώ αρκετά) έως το 5 (συμφωνώ αρκετά). Η αξιοπιστία της κλίμακας, που μετρήθηκε με τη μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach α , είναι $\alpha = 0,76$.

Σχέση εργασίας-οικογένειας

Η συγκεκριμένη κλίμακα, που κατασκευάστηκε από τους Carlson και Frone το 2003 και μεταφέρθηκε πρόσφατα στα ελληνικά (Kafetsios, 2007), εξετάζει τη συμπεριφορική και ψυχολογική ανάμιξη στους τομείς της εργασίας και της οικογένειας εξωτερικά και εσωτερικά. Πιο συγκεκριμένα, αποτελείται από 4 κατηγορίες ερωτήσεων, από τις οποίες καθεμία περιέχει 3 ερωτήσεις.

Η πρώτη κατηγορία εξετάζει τη σχέση εργασίας-οικογένειας από τη σκοπιά εξωτερικής σύγκρουσης, όπως για παράδειγμα, «Πόσο συχνά η εργασία σας ή η καριέρα σας εμποδίζει να περάσετε το χρόνο που θα θέλατε με την οικογένειά σας;».

Η δεύτερη εξετάζει τη σχέση οικογένειας-εργασίας από πλευράς εξωτερικής σύγκρουσης, όπως για παράδειγμα, «Πόσο συχνά η οικογένειά σας εμποδίζει να αφιερώσετε το χρόνο που θα θέλατε σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή την καριέρα σας;».

Η τρίτη αναφέρεται στη σχέση εργασίας-οικογένειας με εσωτερική σύγκρουση, όπως για παράδειγμα, «Όταν είστε σπίτι, πόσο συχνά σκέφτεστε προβλήματα της εργασίας σας;».

Η τέταρτη κατηγορία εξετάζει τη σχέση οικογένειας-εργασίας εστιάζοντας στην εσωτερική σύγκρουση, όπως για παράδειγμα, «Όταν είστε στο χώρο εργασίας σας, πόσο συχνά σκέφτεστε θέματα που πρέπει να φέρετε εις πέρας στο σπίτι;».

Η κλίμακα είναι τύπου “Likert” με διαβάθμιση από το 0 (ποτέ) έως το 6 (κάθε μέρα) και η αξιοπιστία της, που μετρήθηκε με τη μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach α , είναι $\alpha = 0,86$ (πρώτη κατηγορία), $\alpha = 0,88$ (δεύτερη κατηγορία), $\alpha = 0,85$ (τρίτη κατηγορία) και $\alpha = 0,92$ (τέταρτη κατηγορία).

Επαγγελματική ικανοποίηση

Η κλίμακα αυτή των Brayfield και Rothe (1951), η οποία μεταφέρθηκε πρόσφατα στα ελληνικά (Kafetsios & Loumakou, 2007) αποτελείται από 12 προτάσεις, 4 εκ των οποίων έχουν αρνητική χροιά και για το λόγο αυτό ανεστράφησαν, έτσι ώστε οι υψηλές βαθμολογίες σε όλες τις προτάσεις να δηλώνουν ικανοποίηση από την εργασία. Παράδειγμα τέτοιας πρότασης είναι: «Συχνά βαριέμαι στη δουλειά μου». Οι υπόλοιπες 8 προτάσεις της κλίμακας έχουν θετική χροιά, όπως για παράδειγμα, «Η δουλειά μου είναι ενδιαφέρουσα». Η κλίμακα είναι τύπου “Likert”, με πεντάβαθμη διαβάθμιση από το 1 (διαφωνώ αρκετά) έως το 5 (συμφωνώ αρκετά). Αναφορικά με την αξιοπιστία της, η οποία μετρήθηκε με τη μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach α , είναι $\alpha = 0,78$.

Στήριξη στην εργασία

Αυτή η κλίμακα αποτελεί προσαρμογή της Μικρής Κλίμακας Κοινωνικής Στήριξης (Sarason, Sarason, Shearin, & Pierce, 1987; Καφέτσιος, 2002; Καφέτσιος, Βούζας, Πετρούλια, & Τζίμα, 2006), με τα ερωτήματα κατάλληλα προσαρμοσμένα να αφορούν εργασιακές σχέσεις. Αποτελείται από 7 ερωτήματα που αναφέρονται σε άτομα του εργασιακού περιβάλλοντος των συμμετεχόντων, οι οποίοι τους βοηθούν και τους υποστηρίζουν στις δύσκολες στιγμές στη δουλειά.

Τα ερωτήματα χωρίζονται σε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος, ο συμμετέχων σημειώνει τον αριθμό των ανθρώπων στους οποίους μπορεί να στηριχθεί (ποσοτική κοινωνική στήριξη), ενώ στο δεύτερο μέρος ο συμμετέχων δηλώνει το βαθμό ικανοποίησής του από τη στήριξη αυτή (ικανοποίηση από κοινωνική στήριξη). Η διαβάθμιση στο δεύτερο μέρος είναι τύπου “Likert” από το 1 (πολύ δυσαρεστημένος/η) έως το 6 (πολύ ικανοποιημένος/η). Η αξιοπιστία της κλίμακας,

που μετρήθηκε με τη μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach α , είναι $\alpha = 0,95$ και για τα δύο μέρη.

Ικανοποίηση από το γάμο

Πρόκειται για την κλίμακα Quality of marriage index (QMI) του Norton (1983). Αποτελείται από 5 προτάσεις που διερευνούν την ικανοποίηση και τη στήριξη από το γάμο, όπως είναι για παράδειγμα η πρόταση: «Έχουμε καλή σχέση/ γάμο». Η διαβάθμιση ξεκινά από το 1 (διαφωνώ αρκετά) έως το 5 (συμφωνώ αρκετά). Η αξιοπιστία της κλίμακας, που μετρήθηκε με τη μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach α , είναι $\alpha = 0,96$.

Συναισθηματική εμπειρία και έκφραση

Η κλίμακα αυτή δημιουργήθηκε από τους Gross και John το 2003. Αποτελείται από 10 προτάσεις που αφορούν τη συναισθηματική εμπειρία και έκφραση του ατόμου, οι οποίες μετρούνται με στρατηγικές ρύθμισης και επεξεργασίας του συναισθήματος. Οι απαντήσεις δίνονται με επτάβαθμη διαβάθμιση από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 7 (συμφωνώ απόλυτα). Υψηλή βαθμολογία σε 6 προτάσεις (τις υπ' αριθμό 1, 3, 5, 7, 8, 10), όπως είναι για παράδειγμα η πρόταση: «Όταν θέλω να νιώσω περισσότερο θετικό συναίσθημα -όπως χαρά ή διασκέδαση- αλλάζω τον τρόπο που σκέφτομαι», υποδηλώνει ότι το άτομο επιλέγει τη γνωστική επανεκτίμηση ως στρατηγική ρύθμισης του συναισθήματος. Η κλίμακα έχει εσωτερική συνοχή $\alpha = 0,72$. Υψηλή βαθμολογία στις 4 ερωτήσεις υπ' αριθμό 2, 4, 6, 9, όπως είναι για παράδειγμα η πρόταση : «Κρατάω τα συναισθήματά μου για τον εαυτό μου», υποδηλώνει ότι το άτομο χρησιμοποιεί ως στρατηγική την καταστολή, δηλαδή ρυθμίζει ετεροχρονισμένα το συναίσθημά του, προσέχοντας κυρίως να μην το εκφράσει. Η αξιοπιστία της κλίμακας είναι $\alpha = 0,83$.

Συναίσθημα στην εργασία

Αυτή η κλίμακα δημιουργήθηκε από τους Watson, Clark και Tellegen το 1988. Περιλαμβάνει 17 χαρακτηρισμούς που αφορούν τη συναισθηματική διάθεση στο περιβάλλον εργασίας, μία εβδομάδα πριν τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Από τους χαρακτηρισμούς, 9 αναφέρονται στη θετική συγκινησιακή κατάσταση, ενώ οι υπόλοιποι 8 στην αρνητική. Η κλίμακα έχει πεντάβαθμη διαβάθμιση από το 1 (καθόλου) έως το 5 (πολύ). Οι αρνητικοί χαρακτηρισμοί ανεστράφησαν, ώστε υψηλή

βαθμολογία στην κλίμακα να δηλώνει περισσότερο θετικό συναίσθημα. Η εσωτερική συνοχή της κλίμακας θετικού συναισθήματος είναι $a = 0,83$. Η κλίμακα του αρνητικού συναισθήματος έδειξε $a = 0,76$.

5. Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα της έρευνας προέκυψαν βάσει του στατιστικού λογισμικού SPSS. Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων διακρίνεται σε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος επιχειρείται η αλληλο-συσχέτιση των μεταβλητών, προκειμένου να επιβεβαιωθούν ή να διαψευστούν οι υποθέσεις (1), (2) και (5). Στο δεύτερο μέρος τελείται πολλαπλή παλινδρόμηση για τις υποθέσεις (3) και (4), προκειμένου να εξετασθεί εάν και πώς αλλάζει η συσχέτιση ανάμεσα στις ανεξάρτητες και στις εξαρτημένες μεταβλητές όταν παρεμβαίνουν οι μεσολαβούσες.

Μέρος α'

Η αλληλο-συσχέτιση των μεταβλητών μελετήθηκε με την εντολή Bivariate Correlation. Σύμφωνα με τον Πίνακα 1, ισχύει:

Για την υπόθεση (1) οι συσχετίσεις της σύγκρουσης ρόλων με τη στήριξη και το θετικό συναίσθημα στην εργασία είναι στατιστικά μη σημαντικές, ενώ αρκετά σημαντική εμφανίζεται η σχέση σύγκρουσης – αρνητικού συναισθήματος, η οποία είναι θετική ($r = 0,22$, $p \leq 0,01$). Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν σύγκρουση ρόλων, κατακλύζονται από αρνητικά συναισθήματα στην εργασία τους. Πιο ειδικά, σημαντική συσχέτιση με το αρνητικό συναίσθημα εμφανίζει η σύγκρουση οικογένειας-εργασίας ($r = 0,26$, $p \leq 0,01$). Πρόκειται για μια λογική σχέση, αφού η παρακώλυση από την οικογένεια τέλεσης καθηκόντων στην εργασία -ή και το αντίστροφο- δημιουργεί στον άνθρωπο αρνητικά συναισθήματα για την εργασία του. Πιο λογική όμως θα ήταν η συσχέτιση με τη σύγκρουση της μορφής εργασίας-οικογένειας.

Η υπόθεση (5) επαληθεύεται, διότι η σύγκρουση συνδέεται θετικά με το φύλο σε σημαντικό βαθμό, κάτι που δείχνει ότι οι άνδρες επιβαρύνονται περισσότερο ($M = 3,28$, $\tau.α. = 0,90$, $F = 13,15$, $r = 0,28$, $p \leq 0,01$). Ειδικότερα, ο τύπος της σύγκρουσης που εμφανίζει τη σχέση αυτή είναι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας ($M = 2,75$, $\tau.α. = 1,40$, $F = 7,91$, $r = 0,22$, $p \leq 0,01$), κάτι που δείχνει ότι οι

φιλοδοξίες των ανδρών για την καριέρα τους δυσχεραίνει το ρόλο τους στην οικογένεια.

Η σύγκρουση ρόλων παρουσιάζει στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις και με άλλες μεταβλητές, πέραν των υποθέσεων. Βλέπουμε σημαντική και αντίστροφη συσχέτιση με την ηλικία ($r = -0,26$, $p \leq 0,01$), που σημαίνει ότι μεγαλύτερη σύγκρουση βιώνουν τα νεότερα άτομα. Αυτό το εύρημα μπορεί να δικαιολογηθεί, λόγω της απειρίας που έχουν οι νέοι εκπαιδευτικοί όσον αφορά στην οργάνωση της προετοιμασίας στο σπίτι της δουλειάς που έχουν για το σχολείο. Πιο συγκεκριμένα, σημαντική αρνητική συσχέτιση με την ηλικία παρουσιάζει η σύγκρουση με κατεύθυνση από την οικογένεια προς την εργασία ($r = -0,19$, $p \leq 0,05$). Η σχέση αυτή ενδεχομένως να δείχνει ότι νέοι εκπαιδευτικοί με μόλις λίγα χρόνια δημιουργίας οικογένειας και μικρά παιδιά δυσκολεύονται να προσαρμοστούν στα νέα τους δεδομένα.

Η σύγκρουση, τόσο με τη γενική μορφή ($r = -0,29$, $p \leq 0,01$), όσο και με την κατεύθυνση από ($r = -0,22$, $p \leq 0,01$) και προς ($r = -0,20$, $p \leq 0,05$) την εργασία, συσχετίζεται σημαντικά και αντίστροφα με την επαγγελματική ικανοποίηση, ένα εύρημα αναμενόμενο, αφού οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν σύγκρουση δεν μπορούν να αισθάνονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Η σύγκρουση συσχετίζεται θετικά με τη στρατηγική της γνωστικής επανεκτίμησης ($r = 0,17$, $p \leq 0,05$), που δηλώνει ότι οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν σύγκρουση χρησιμοποιούν αυτή τη στρατηγική για να ρυθμίσουν τα συναισθήματά τους.

Η υπόθεση (2) επαληθεύεται μερικώς, διότι η ικανοποίηση από το γάμο εμφανίζει στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση με τη σύγκρουση ρόλων ($r = -0,25$, $p \leq 0,01$), ενώ δε συνδέεται σημαντικά με τις μεταβλητές της στήριξης και του θετικού και αρνητικού συναισθήματος στην εργασία. Η σχέση της ικανοποίησης από το γάμο με τη σύγκρουση δηλώνει πως η ύπαρξη της δεύτερης εμποδίζει την παρουσία της πρώτης. Αυτό σημαίνει ότι η ευτυχία του ανθρώπου στην προσωπική του ζωή πλήττεται όταν η εργασία του παρεμβάλλεται σε αυτή, ή όταν συμβαίνει το αντίστροφο.

Η ικανοποίηση από το γάμο συσχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση από την εργασία ($r = 0,17$, $p \leq 0,05$), ένα εύρημα που σηματοδοτεί και πάλι τα διαπερατά όρια του κάθε πεδίου στη ζωή του ανθρώπου. Όταν ο άνθρωπος ευημερεί σε έναν τομέα της ζωής του, τα θετικά του συναισθήματα τον ακολουθούν και σε άλλους τομείς.

Η ικανοποίηση από το γάμο συσχετίζεται θετικά σε σημαντικό βαθμό με τη γνωστική επανεκτίμηση ($r = 0,38$, $p \leq 0,01$). Το εύρημα αυτό δείχνει τη σπουδαιότητα χρήσης της συγκεκριμένης στρατηγικής ρύθμισης συναισθημάτων για την προσωπική ευημερία του ατόμου.

Παρατηρούμε επίσης τις εξής στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις:

Η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται αντίστροφα με το φύλο ($M = 3,97$, $\tau.α. = 0,50$, $F = 4,26$, $r = -0,16$, $p \leq 0,05$), που σημαίνει ότι οι άνδρες είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τις συναδέλφους τους.

Η επαγγελματική ικανοποίηση συσχετίζεται θετικά με την ηλικία ($r = 0,20$, $p \leq 0,05$), δηλώνοντας ότι οι μεγαλύτεροι εκπαιδευτικοί βιώνουν περισσότερη ικανοποίηση από την εργασία τους. Το εύρημα αυτό μπορεί να μαρτυρά περισσότερη εξοικείωση των μεγαλύτερων με τη φύση της δουλειάς με ό,τι αυτή συνεπάγεται, αλλά και με τους συναδέλφους.

Η ικανοποίηση από τη στήριξη στην εργασία συνδέεται θετικά με το φύλο ($M = 4,44$, $\tau.α. = 1,18$, $F = 4,20$, $r = 0,16$, $p \leq 0,05$), δείχνοντας ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες από το υποστηρικτικό τους δίκτυο από ό,τι οι άνδρες.

Η ικανοποίηση από τη στήριξη σχετίζεται με την ικανοποίηση από την εργασία ($r = 0,23$, $p \leq 0,01$). Αυτό σημαίνει ότι όταν ο εκπαιδευτικός δέχεται υποστήριξη από τον κοινωνικό του περίγυρο στον εργασιακό του χώρο, νιώθει ότι οι εργασιακές συνθήκες τον ικανοποιούν.

Οι δύο πλευρές της στήριξης, η δομική και η λειτουργική, συνδέονται θετικά μεταξύ τους ($r = 0,45$, $p \leq 0,01$). Αυτό δηλώνει ότι όσο μεγαλύτερος ο αριθμός των υποστηρικτικών ατόμων, τόσο μεγαλύτερη και η ικανοποίηση από τη στήριξη.

Η στρατηγική της γνωστικής επανεκτίμησης σχετίζεται θετικά με το φύλο ($M = 5,20$, $\tau.α. = 1,01$, $F = 6,18$, $r = 0,20$, $p \leq 0,05$), δείχνοντας ότι οι γυναίκες χρησιμοποιούν περισσότερο αυτή τη στρατηγική σε σχέση με τους άνδρες.

Η στρατηγική της καταστολής συνδέεται με την ηλικία με θετική συσχέτιση ($r = 0,16$, $p \leq 0,05$), που σημαίνει ότι οι μεγαλύτεροι εκπαιδευτικοί καταστέλλουν περισσότερο από τους νεότερους τα συναισθήματά τους στην εργασία. Το εύρημα αυτό είναι μη αναμενόμενο, καθότι η σωστή ρύθμιση των συναισθημάτων –που πραγματοποιείται με τη γνωστική επανεκτίμηση– παρατηρείται συνήθως σε ώριμους ανθρώπους.

Το θετικό συναίσθημα στην εργασία παρουσιάζει σημαντική θετική συσχέτιση με την επαγγελματική ικανοποίηση ($r = 0,47$, $p \leq 0,01$), κάτι απολύτως φυσικό, αφού ο ικανοποιημένος από την εργασία του εκπαιδευτικός νιώθει θετικά συναισθήματα για αυτή.

Το θετικό συναίσθημα εμφανίζει σημαντική θετική συσχέτιση με τον αριθμό υποστηρικτικών ατόμων στην εργασία ($r = 0,22$, $p \leq 0,01$). Η σχέση αυτή είναι φυσική και δείχνει ότι όταν οι εκπαιδευτικοί δέχονται υποστήριξη στην εργασία τους από πολλά άτομα, αισθάνονται θετικά συναισθήματα για το επαγγελματικό τους περιβάλλον.

Το θετικό συναίσθημα και η γνωστική επανεκτίμηση συσχετίζονται θετικά ($r = 0,25$, $p \leq 0,01$), κάτι που δηλώνει ότι οι εκπαιδευτικοί που διακατέχονται από θετικά συναισθήματα στην εργασία τους, χρησιμοποιούν τη συγκεκριμένη στρατηγική ρύθμισης συναισθημάτων. Πρόκειται για μια λογική σχέση, αφού τα θετικά συναισθήματα καταστέλλονται σχεδόν ποτέ.

Το αρνητικό συναίσθημα στην εργασία συνδέεται αντίστροφα με την ηλικία ($r = -0,26$, $p \leq 0,01$), δηλαδή οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν περισσότερο αρνητικά συναισθήματα είναι οι νεότεροι. Το εύρημα αυτό μπορεί να συνδυαστεί με τα ευρήματα για τις σχέσεις της σύγκρουσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης με την ηλικία που προαναφέρθηκαν, δίνοντας την εξήγηση της έλλειψης προσαρμοστικότητας στις νέες συνθήκες που συνεπάγεται η μικρή επαγγελματική εμπειρία.

Το αρνητικό συναίσθημα και η επαγγελματική ικανοποίηση συσχετίζονται αρνητικά ($r = -0,33$, $p \leq 0,01$), κάτι που είναι λογικό, αφού οι δυσαρεστημένοι από την εργασία τους εκπαιδευτικοί βιώνουν περισσότερο αρνητικά συναισθήματα σε αυτή.

Το αρνητικό συναίσθημα συνδέεται θετικά με τη στρατηγική της καταστολής ($r = 0,22$, $p \leq 0,01$). Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί που νιώθουν αρνητικά συναισθήματα στην εργασία τους τα καταστέλλουν, στην προσπάθειά τους να μην τα εκφράσουν.

Πίνακας 1: Συσχετίσεις

	Φύλο	Ηλικία	Σχέση Εργασίας-Οικογένειας	Σχέση Οικογένειας-Εργασίας	Σύγκρουση Ρόλων	Ικανοποίηση από Γάμο	Επαγγελματική Ικανοποίηση	Υποστηρικτικά Άτομα	Ικανοποίηση από Στήριξη	Γνωστική Επανεκτίμηση	Καταστολή	Θετικό Συναίσθημα	Αρνητικό Συναίσθημα
Φύλο	1												
Ηλικία	-.21**	1											
Σχέση Εργασίας-Οικογένειας	.22**	-.10	1										
Σχέση Οικογένειας-Εργασίας	.03	-.19*	.49**	1									
Σύγκρουση Ρόλων	.28**	-.26**	.37**	.20*	1								
Ικανοποίηση από Γάμο	-.05	.12	-.13	-.15	-.25**	1							
Επαγγελματική Ικανοποίηση	-.16*	.20*	-.22**	-.20*	-.29**	.17*	1						
Υποστηρικτικά Άτομα	.06	.12	-.07	-.07	.12	.06	.15	1					
Ικανοποίηση από Στήριξη	.16*	.03	-.03	-.01	-.01	.11	.23**	.45**	1				
Γνωστική Επανεκτίμηση	.20*	-.03	.02	-.05	.17*	.38**	.14	.10	.06	1			
Καταστολή	-.09	.16*	-.02	.07	-.03	-.07	-.13	.04	-.05	.06	1		
Θετικό Συναίσθημα	-.07	.11	-.10	-.13	.11	.15	.47**	.22**	.07	.25**	-.01	1	
Αρνητικό Συναίσθημα	.03	-.26**	.14	.26**	.22**	-.14	-.33**	-.09	.02	-.06	.22**	-.18*	1

*p ≤ .05 ** p ≤ .01

Μέρος β'

Η πολλαπλή παλινδρόμηση έγινε με τη μέθοδο 'Enter' (όλες οι ανεξάρτητες μεταβλητές σε ένα βήμα).

Η υπόθεση (3) εξετάζεται στους Πίνακες 2 και 3.

Πίνακας 2: Αποτελέσματα γραμμικής παλινδρόμησης της επαγγελματικής ικανοποίησης και των συναισθημάτων με βάση τη δομική στήριξη και τη σύγκρουση

	Επαγγελματική Ικανοποίηση	Θετικό Συναισθημα	Αρνητικό Συναισθημα
Υποστηρικτικά Άτομα (Beta)	.11	.21**	-.06
Σύγκρουση Ρόλων (Beta)	.30***	.13	-.24***
R ²	.11	.07	.07
F	9.69	5.32	5.37

Από τον Πίνακα 2 παρατηρούμε ότι οι τιμές του δείκτη Beta είναι σχεδόν ίσες με αυτές του δείκτη Pearson r των αντίστοιχων συσχετίσεων του Πίνακα 1. Εξάγουμε, επομένως, το συμπέρασμα ότι ο αριθμός των υποστηρικτικών ατόμων στην εργασία δε διαδραματίζει σημαντικό μεσολαβητικό ρόλο ανάμεσα στην ανεξάρτητη μεταβλητή της σύγκρουσης ρόλων και στις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης, του θετικού και του αρνητικού συναισθήματος στην εργασία. Επιδρά, όμως, ανεξάρτητα στην επαγγελματική ικανοποίηση, κάτι το οποίο δείχνει ότι οι εκπαιδευτικοί που έχουν ευρύ υποστηρικτικό δίκτυο στην εργασία τους αντλούν ικανοποίηση από αυτή.

Πίνακας 3: Αποτελέσματα γραμμικής παλινδρόμησης της επαγγελματικής ικανοποίησης και των συναισθημάτων με βάση τη λειτουργική στήριξη και τη σύγκρουση

	Επαγγελματική Ικανοποίηση	Θετικό Συναισθημα	Αρνητικό Συναισθημα
Ικανοποίηση από Στήριξη (Beta)	.23***	.07	.02
Σύγκρουση Ρόλων (Beta)	.32***	.15	-.25***
R ²	.15	.03	.06
F	13.65	2.23	5.07

Από τον Πίνακα 3 διαπιστώνουμε ότι η ικανοποίηση από τη στήριξη στην εργασία δεν επηρεάζει σημαντικά τη σχέση της σύγκρουσης με την ικανοποίηση από την εργασία, με το θετικό και με το αρνητικό συναίσθημα, καθότι οι τιμές του Beta είναι πολύ κοντά στις τιμές του Pearson r. Η ικανοποίηση από τη στήριξη παρουσιάζει, όμως, ανεξάρτητη επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση · μια επίδραση δηλωτική της ικανοποίησης από την εργασία όταν υφίσταται ικανοποίηση από τη συναδελφική στήριξη.

Η υπόθεση (4) εξετάζεται στους Πίνακες 4 και 5.

Πίνακας 4: Αποτελέσματα γραμμικής παλινδρόμησης της επαγγελματικής ικανοποίησης και των συναισθημάτων με βάση τη γνωστική επανεκτίμηση και τη σύγκρουση

	Επαγγελματική Ικανοποίηση	Θετικό Συναίσθημα	Αρνητικό Συναίσθημα
Γνωστική Επανεκτίμηση (Beta)	.19**	.27***	-.10
Σύγκρουση Ρόλων (Beta)	.31***	.15	-.24***
R ²	.11	.08	.06
F	9.87	6.99	4.65

Ο Πίνακας 4 δείχνει το μη σημαντικά μεσολαβητικό ρόλο της γνωστικής επανεκτίμησης στη σχέση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας με την επαγγελματική ικανοποίηση, με το θετικό και με το αρνητικό συναίσθημα στην εργασία, λόγω του ότι οι τιμές του δείκτη Beta είναι πολύ κοντά στις αντίστοιχες τιμές του δείκτη Pearson r. Παρατηρούμε, όμως, ότι η γνωστική επανεκτίμηση έχει ανεξάρτητη επίδραση στην ικανοποίηση και στο θετικό συναίσθημα στην εργασία. Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί που ρυθμίζουν τα συναισθήματά τους με αυτή τη στρατηγική βιώνουν ικανοποίηση από την εργασία τους και θετικά συναισθήματα για αυτή.

Πίνακας 5: Αποτελέσματα γραμμικής παλινδρόμησης της επαγγελματικής ικανοποίησης και των συναισθημάτων με βάση την καταστολή και τη σύγκρουση

	Επαγγελματική Ικανοποίηση	Θετικό Συναίσθημα	Αρνητικό Συναίσθημα
Καταστολή (Beta)	-.12	-.01	.22**
Σύγκρουση Ρόλων (Beta)	.27***	.11	-.22**
R ²	.09	.01	.10
F	7.77	.85	8.03

Στον Πίνακα 5 παρατηρούμε ότι η στρατηγική της καταστολής δεν είναι σημαντική μεσολαβούσα μεταβλητή της σύγκρουσης με την ικανοποίηση από την εργασία και με το θετικό και αρνητικό συναίσθημα για αυτή, λόγω του ότι οι τιμές του δείκτη Beta είναι πολύ κοντά στις αντίστοιχες τιμές του δείκτη Pearson r.

6. Συζήτηση

6.1. Επισκόπηση

6.1.1. Επαγγελματική Ικανοποίηση

Στη διεθνή βιβλιογραφία η σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας είναι η περισσότερο μελετώμενη, λόγω των επιπτώσεών της στον εργασιακό τομέα (Kossek & Ozeki, 1998; Allen et al., 2000).

Η φύση και η δύναμη της σχέσης σύγκρουσης ρόλων – επαγγελματικής ικανοποίησης είναι εξαιρετικά μεταβλητή, με μερικά ευρήματα να την παρουσιάζουν ως σχεδόν αμελητέα (Thompson & Blau, 1993) ή μη σημαντική (Argyee & Luk, 1996), και με άλλα ως πολύ ισχυρή (Parasuraman et al., 1992). Δεν απουσιάζουν και τα παράδοξα στη βιβλιογραφία, όπως είναι η έρευνα των Tait, Padgett, & Baldwin (1989), στην οποία βρέθηκε η σχέση αυτή να συνδέεται θετικώς.

Έρευνες δείχνουν ότι η σύγκρουση εργασίας και οικογένειας έχει αντίστροφες συνέπειες με την επαγγελματική ικανοποίηση (Netemayer et al., 1996; Kossek & Ozeki, 1998; Kafetsios, 2007). Όμως, παρά τη συμφωνία της πλειονότητας των εκπροσώπων της ακαδημαϊκής κοινότητας για τη συσχέτιση της σύγκρουσης και της ικανοποίησης από την εργασία (Kossek & Ozeki, 1998; Bruck, Allen, & Spector, 2002), μερικοί παράγοντες θέτουν αυτή τη σχέση υπό αμφισβήτηση.

Κάποιοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (WFC) προβλέπει εργασιακές συμπεριφορές, όπως είναι η ικανοποίηση από την εργασία, σε ισχυρότερο βαθμό από τη σύγκρουση οικογένειας-εργασίας (FWC) (Parasuraman et al., 1992; Adams et al., 1996; Kossek & Ozeki, 1998; Borovsky, 1999), ενώ άλλοι υποστηρίζουν το αντίθετο (Frone et al., 1992a; Thompson & Blau, 1993; Parasuraman, Purohit, Godshalk, & Beutell, 1996; Frone et al., 1997).

Άλλες μελέτες υποστηρίζουν ότι ούτε η WFC, ούτε η FWC, προβλέπουν ευθέως συνέπειες στον εργασιακό τομέα, όπως αυτή της ικανοποίησης (O'Driscoll et al., 1992; Carlson & Kacmar, 2000), ενώ άλλες αποδέχονται την αρνητική σχέση μόνο μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και της WFC, αλλά όχι και της FWC (Noor, 2002; Hill, 2005).

Σχετικά με την επίδραση της κοινωνικής στήριξης στην ικανοποίηση από την εργασία, βρέθηκε ότι μια μορφή της κοινωνικής στήριξης επηρεάζει θετικώς την μελλοντική εργασιακή ικανοποίηση (Hammer et al., 2005; Hill, 2005).

Ο ρόλος της κοινωνικής στήριξης στην εργασία είναι σημαντικός. Ωστόσο, η κοινωνική στήριξη δεν αποτελεί απαραίτητα την αιτιακή μεταβλητή που επηρεάζει τα θετικά και αρνητικά συναισθήματα και την επαγγελματική ικανοποίηση. Είναι πιθανόν τα επίπεδα ικανοποίησης να επηρεάζουν την αντίληψη του υποστηρικτικού δικτύου (Καφέτσιος, Βούζας, Πετρούλια, & Τζίμα, 2006).

Οι συναισθηματικές αντιδράσεις στο περιβάλλον εργασίας αρχικά θεωρούνταν ότι αντικατοπτρίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση (Locke, 1976), όμως αργότερα διαπιστώθηκε ότι αυτά τα δύο δεν είναι ισοδύναμα. Παρόλο που η επαγγελματική ικανοποίηση περιλαμβάνει μια εκτίμηση της κατάστασης στην εργασία, παρουσιάζει έλλειψη σε χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν συναισθηματικές καταστάσεις (Brief & Robertson, 1989; Weiss, 2002).

6.1.2. Ικανοποίηση από το Γάμο

Όπως η ικανοποίηση από την εργασία, έτσι και η ικανοποίηση από την προσωπική ζωή -και ιδιαίτερα από το γάμο ή την οικογένεια- είναι από τις θεματολογίες που έχουν απασχολήσει ιδιαίτερος τη βιβλιογραφία, αναφορικά με τη σχέση της με τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας. Αυτό συμβαίνει διότι η έλλειψη ικανοποίησης από κάποιο τομέα της ζωής του ανθρώπου σχετίζεται άμεσα με τη σύγκρουση. Έτσι, όταν οι άνθρωποι βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση μεταξύ των δύο αυτών ρόλων, η ικανοποίηση από το γάμο ή την οικογένεια παρουσιάζει συνήθως μείωση.

Πληθώρα ερευνών με ποικίλα δείγματα έχουν υποστηρίξει σθεναρά την αρνητική σχέση μεταξύ WFC και ικανοποίησης από το γάμο (Judge, Boudreau, & Bretz, 1994; MacEwen & Barling, 1994; Duxbury, Higgins, & Thomas, 1996) ή την οικογένεια (Rice et al., 1992; Parasuraman et al., 1996; Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999). Δεν απουσιάζουν όμως και οι έρευνες, όπως αυτή του Netemeyer και των συνεργατών του το 1996, καθώς και αυτή του Chiu (1998), στις οποίες δε βρέθηκε συνάφεια μεταξύ των δύο μεταβλητών, κάτι που το 2000 κατάφερε να αποδείξει η μεταναλυτική μελέτη του Allen και των συνεργατών του.

Ακόμη, λαμβάνοντας υπόψη τις δύο διαστάσεις της σχέσης εργασίας-οικογένειας, έχει βρεθεί ότι η WFC συσχετίζεται με την ικανοποίηση από το γάμο, κάτι που αποδείχθηκε και για τη FWC (Agyee, Fields, & Luk, 1999; Grandey & Cropanzano, 1999; Hill, 2005), παρόλο που ερευνητικά έχει δοθεί λιγότερη σημασία για τη σχέση FWC - ικανοποίησης από το γάμο (Frye & Breaugh, 2004). Μάλιστα, πρόσφατο άρθρο των Frye και Breaugh (2004), έθεσε τη WFC ως προβλεπτικό παράγοντα της ικανοποίησης από το γάμο · σχέση που δεν μπόρεσε να υποστηριχθεί και για τη FWC.

Η κοινωνική στήριξη δε βρέθηκε να συσχετίζεται με την ικανοποίηση από το γάμο (Hill, 2005).

6.1.3. Σύγκρουση Φόλων

Η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας είναι επικρατούσα πηγή παρέμβασης ρόλων που βιώνεται από εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες. Οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι κυρίως η εργασία παρεμβαίνει στην οικογένεια, παρά το αντίθετο (Frone et al., 1992a; Kinnunen & Mauno, 1998; Geurts, Komper, Roxburgh, & Houtman, in press).

Σύμφωνα με εμπειρικά δεδομένα, η αρνητική επίδραση προέρχεται συνήθως από τον τομέα της εργασίας, ενώ η επιρροή του οικογενειακού τομέα στην εργασία είναι συχνά θετικώς εκτιμώμενη από γυναίκες και άνδρες εργαζόμενους (Grzywacz & Marks, 2000).

Έρευνα που διεξήχθη στις Ηνωμένες πολιτείες της Αμερικής έδειξε ότι το 30% δήλωσε ότι αντιμετώπιζε σημαντική σύγκρουση μεταξύ των εργασιακών απαιτήσεων και των οικογενειακών ευθυνών (Bond, Galinsky, & Swanberg, 1998), ποσοστό που είχε βρεθεί ακόμη μεγαλύτερο (40%) σε εργαζόμενους Αμερικανούς γονείς σε προγενέστερη έρευνα (Galinsky, Bond, & Friedman, 1993). Ακόμη, έρευνες σε Αμερικανούς (Frone et al., 1992a; Eagle, Miles, & Icenogle, 1997) αλλά και Ευρωπαίους (Kinnunen & Mauno, 1998; Geurts et al., in press) εργαζόμενους γονείς κατέδειξαν ότι το 40-78% των ατόμων έχει βιώσει σύγκρουση εργασίας και οικογένειας σε κάποια περίοδο της ζωής τους.

Έρευνες δείχνουν ότι η σύγκρουση εργασίας και οικογένειας έχει αντίστροφες συνέπειες με το θετικό συναίσθημα στην εργασία, ενώ συσχετίζεται θετικά με το αρνητικό συναίσθημα στην εργασία (Kafetsios, 2007). Οι δύο κατευθύνσεις της

σύγκρουσης (εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας) συσχετίζονται με το θετικό και αρνητικό συναίσθημα στην εργασία, τόσο εξωτερικά, όσο και εσωτερικά (Kafetsios, 2007).

Οι συμπεριφορικές διαστάσεις της σύγκρουσης, είτε εργασίας-οικογένειας, είτε οικογένειας-εργασίας (πιέσεις χρόνου, πιέσεις ρόλου), μπορούν να έχουν επίδραση στο πώς κάποιος νιώθει στη δουλειά. Το θετικό συναίσθημα μπορεί να είναι πιο ευαίσθητος δείκτης των επιδράσεων της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας στη συναισθηματικότητα των εργαζομένων, από τη στιγμή που το θετικό συναίσθημα συσχετίζεται ισχυρά με τη σύγκρουση. Αυτό είναι ένα σημαντικό εύρημα που επιβεβαιώνει προγενέστερες υποθέσεις για τη σπουδαιότητα να συμπεριλαμβάνονται δείκτες θετικής επίδρασης ανάμεσα στις πιθανές επιπτώσεις της WFC στην εργασία (Parasuraman & Greenhaus, 2002).

6.1.4. Διαφορές Φύλων στη Σύγκρουση Φύλων

Η στροφή των γυναικών που πραγματοποιήθηκε με την είσοδό τους στον επαγγελματικό στίβο, δε συνοδεύτηκε από αντίστοιχη στροφή των ανδρών στην οικιακή εργασία. Δηλαδή, παρά το γεγονός ότι η συμμετοχή των γυναικών (και κυρίως εργαζόμενων μητέρων) στον εργασιακό τομέα έχει αυξηθεί εντυπωσιακά τις τελευταίες δεκαετίες, η συνεισφορά των ανδρών στις οικιακές εργασίες δεν είναι ανάλογη του χρόνου που οι γυναίκες δαπανούν εκτός σπιτιού (Hochschild, 1989).

Πιο πρόσφατες έρευνες υποδεικνύουν μια βαθμιαία σύγκλιση των δύο φύλων στον τρόπο καταμερισμού του ελεύθερου χρόνου τους και του χρόνου που αφιερώνουν στη δουλειά τους (Bond et al., 1998) και υποστηρίζουν πως η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας μπορεί να μην αφορά μόνο τις γυναίκες. Ακόμη, κάποιες έρευνες έχουν αποφανθεί πως ο χρόνος που διαθέτουν οι γυναίκες στο σπίτι έχει μειωθεί, ενώ εκείνος των ανδρών έχει αυξηθεί (Gershuny & Robinson, 1988; Bianchi, Milkie, Sayer, & Robinson, 2000). Άλλες έρευνες συμφωνούν με τα παραπάνω ευρήματα, προσθέτοντας το ότι οι άνδρες έχουν αυξήσει μεν το χρόνο που διαθέτουν στο σπίτι, αλλά υπό ορισμένες συνθήκες (Coltrane, 1996; Presser, 2003).

Ουσιαστικά όμως, υπάρχουν διαφορές σχετικά με την κάλυψη των υποχρεώσεων στο ζευγάρι (Bianchi et al., 2000). Ακόμη και όταν οι άνδρες συνεισφέρουν στις εργασίες στο σπίτι, οι γυναίκες αντίστοιχα απασχολούνται

καθημερινώς περισσότερο με αυτές (Berardo, Shehan, & Leslie, 1987; Hochschild, 1989; Grant, Simpson, & Rong, 1990), ενώ ταυτόχρονα είναι υπεύθυνες και για την περάτωση των εργασιακών τους καθηκόντων (Hochschild, 1989; Ferree, 1990; DeVault, 1991). Οι Robinson και Milkie (1998) σε έρευνά τους συμπέραναν ότι, ενώ οι γυναίκες εξακολουθούν να προσφέρουν στα οικιακά καθήκοντα τις τελευταίες δεκαετίες στον ίδιο βαθμό με παλαιότερα, παρόλα αυτά εκφράζουν μεγαλύτερη δυσαρέσκεια αναφορικά με τις επιδόσεις τους σε αυτά, γεγονός που αναδεικνύει το στρες που βιώνουν, καθώς είναι υπεύθυνες για την επιτέλεση του ρόλου της συζύγου, της μητέρας και της εργαζομένης.

Παρά, λοιπόν, το γεγονός της ύπαρξης πρόσφατων ερευνών που συμπεραίνουν πως δεν υπάρχει διαφορά στα επίπεδα σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας ανάμεσα στα δύο φύλα (Frone & Rice, 1987; Duxbury & Higgins, 1991; Frone et al., 1992a; Blanchard-Fields et al., 1997; Wallace, 1997; Kinnunen & Mauno, 1998), δεν είναι λίγες οι έρευνες που υποστηρίζουν το αντίθετο, ανάγοντας τις γυναίκες ως αποδέκτες υψηλότερου βαθμού σύγκρουσης, αφού σε αυτές ανατίθενται περισσότερα οικογενειακά καθήκοντα (Pleck, 1977; Greenhaus & Beutell, 1985; Hochschild, 1989; Wiersma, 1990; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Burley, 1995; Hammer, Allen, & Grigsby, 1997).

Οι αξίες και δεσμεύσεις των γυναικών όσον αφορά τους ρόλους τους ως γονέα και συζύγου είναι υψηλότερες από τις αντίστοιχες των ανδρών. Αντίστοιχα, οι αξίες και δεσμεύσεις των ανδρών όσον αφορά στον εργασιακό τομέα είναι υψηλότερες από τις αντίστοιχες των γυναικών (Major, 1993; Schwartzberg & Dytell, 1996; Cinamon & Rich, 2002). Η διερεύνηση διαφορών φύλου στη σχέση εργασίας-οικογένειας εστιάζει διεξοδικά στις κύριες επιδράσεις του φύλου στη σύγκρουση, ενώ ανάλογη σπουδαιότητα έχει και η διερεύνηση των διαφορετικών επιδράσεων της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας στην ψυχολογία ανδρών και γυναικών (Parasuraman & Greenhaus, 2002).

Έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα γενικής σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας (Kafetsios, 2007) και μάλιστα, βιώνουν περισσότερο σύγκρουση οικογένειας-εργασίας (Frone et al., 1992b; Parasuraman et al., 1992; Fu & Shaffer, 2001; Hill, Martinson, Hawkins, & Ferris, 2003; Grandey, Cordeiro, & Crouter, 2005), κάτι που είναι σύμφωνο με τη θεωρία για τους ρόλους των φύλων (Pleck, 1977). Ο Pleck (1977) εισηγείται ότι οι γυναίκες, εξαιτίας των ευθυνών τους στο σπίτι, παρουσιάζουν υψηλότερη εμπλοκή της οικογένειας στην

εργασία απ' ό,τι οι άνδρες, οι οποίοι, λόγω της ισχυρής επαγγελματικής τους αφοσίωσης, αναφέρουν υψηλότερη εμπλοκή της εργασίας στην οικογένεια, σε σχέση με τις γυναίκες. Τη θέση αυτή όμως δεν ασπάζονται οι έρευνες των Frone κ.ά. (1992b) και των Williams και Alliger (1994). Κατά τον Frone και των συνεργατών του, WFC αναφέρουν και τα δύο φύλα, σχεδόν τρεις φορές περισσότερο απ' ό,τι FWC (Frone et al., 1992b). Για τους άνδρες, έρευνες δείχνουν ότι εκφράζουν υψηλότερα επίπεδα WFC (Pleck, 1977; Anderson & Leslie, 1991; Frone et al., 1992b; Eagle et al., 1997; Loscocco, 1997; Fu & Shaffer, 2001).

Στον αντίποδα αυτών τίθεται η έρευνα των Gutek κ.ά. (1991), καθώς και η έρευνα των McElwain, Korabik, & Rosin (2005), στις οποίες βρέθηκε ότι οι γυναίκες αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα WFC, ενώ όσον αφορά το FWC, δε βρέθηκε να υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα. Υψηλότερα επίπεδα και μεγαλύτερη συχνότητα WFC βρέθηκε να παρουσιάζουν οι γυναίκες και σε μελέτη των Cinamon και Rich (2002), παρά τις προσδοκίες των ερευνητών, ενώ κατά τους Duxbury, Higgins, & Lee (1994) και Hill (2005), οι γυναίκες δε βιώνουν μόνο περισσότερο WFC έναντι των ανδρών, αλλά και FWC.

Γενικά για τη σύγκρουση, αναφέρεται ότι οι γυναίκες δεν παρουσιάζουν πάντοτε υψηλότερη σύγκρουση από τους άνδρες (Pleck, Staines, & Lang, 1980).

6.1.5. Στήριξη στην Εργασία

Ο αριθμός των ατόμων που προσφέρουν κοινωνική στήριξη συσχετίζεται θετικά με το θετικό συναίσθημα και την επαγγελματική ικανοποίηση και αρνητικά με το αρνητικό συναίσθημα. Η ικανοποίηση από την κοινωνική στήριξη συσχετίζεται με το θετικό συναίσθημα και την επαγγελματική ικανοποίηση, αλλά όχι με το αρνητικό συναίσθημα. Το θετικό ή αρνητικό συναίσθημα από την εργασία μπορεί να επηρεάζει την αντίληψη που έχει ο εργαζόμενος για το υποστηρικτικό του κοινωνικό δίκτυο (Καφέτσιος κ.ά., 2006).

Το θετικό και το αρνητικό συναίσθημα στην εργασία, ενώ επηρεάζουν πολύ την επίδραση των λειτουργικών πλευρών της κοινωνικής στήριξης στην επαγγελματική ικανοποίηση, δεν έχουν εξίσου καθοριστικό διαμεσολαβητικό ρόλο στη σχέση των δομικών πλευρών της κοινωνικής στήριξης με την επαγγελματική ικανοποίηση (Καφέτσιος κ.ά., 2006).

Οι Stephens και Sommer (1993) εισηγούνται ότι η στήριξη που παρέχουν οι προϊστάμενοι μετριάζει την επιρροή που ασκεί η σύγκρουση ρόλων στην επαγγελματική ικανοποίηση. Παρόλο που αναμένεται η κοινωνική στήριξη να μειώνει τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (Greenhaus, Bedeian, & Mossholder, 1987; Burke, 1988; Allen, 2001; Snow et al., 2003) και να αυξάνει την ικανοποίηση από την εργασία (Parasuraman et al., 1992), λίγες είναι οι έρευνες που εξετάζουν τη σχέση αυτή (Kossek & Ozeki, 1999), των οποίων μάλιστα τα αποτελέσματα δε συμφωνούν.

Η κοινωνική στήριξη από τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους συσχετίζεται με τη WFC, όχι όμως και με τη FWC (Hill, 2005), εύρημα το οποίο αντιβαίνει στα πορίσματα της έρευνας των Haar & Spell (2001), κατά τα οποία η ικανοποίηση από την κοινωνική στήριξη συσχετίζεται και με τους δύο τύπους σύγκρουσης. Ακόμη, σύμφωνα με τη μελέτη αυτή, η αποδοχή κοινωνικής στήριξης κατά το παρελθόν, οδηγεί μελλοντικά σε χαμηλότερα επίπεδα WFC. Κατά τη θεωρία του Frone (1992), η κοινωνική στήριξη έχει ισχυρότερη επίδραση στη WFC απ' ό,τι στη FWC, ενώ η σχέση αυτή φαίνεται να αντιστρέφεται, σύμφωνα με τους Huang και συνεργάτες (2004), με τη FWC να έχει άμεσα ή έμμεσα υψηλότερα επίπεδα συσχέτισης με την κοινωνική στήριξη από ό,τι η WFC.

6.1.6. Συναίσθημα στην Εργασία

Το θετικό συναίσθημα είναι πηγή ανθρώπινης δύναμης (Isen, 2003) και επηρεάζει την αντίληψη, τα αισθήματα και τις πράξεις των ατόμων που προωθούν τη δόμηση ατομικών και κοινωνικών πόρων (Fredrickson, 2001; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005).

Η Θεωρία Συναισθηματικών Γεγονότων, όσον αφορά στο ρόλο του θετικού και αρνητικού συναίσθηματος στην εργασία, προωθεί μια πολύπλευρη άποψη της επαγγελματικής ικανοποίησης, συμπεριλαμβανομένων του συναισθηματικού στοιχείου, του γνωστικού και του στοιχείου της προσωπικότητας (Weiss, 2002). Η θετική και αρνητική συναισθηματικότητα στην εργασία εξηγεί ένα σημαντικό μέρος της επαγγελματικής ικανοποίησης, προτείνοντας ότι τα γεγονότα που διαδραματίζονται στην εργασία επηρεάζουν τις συμπεριφορές των εργαζομένων ως προς την εργασία τους. Τα αποτελέσματα επικεντρώνονται στα στοιχεία της

προσωπικότητας που αφορούν στο συναίσθημα στην εργασία. Επιπλέον έρευνα μπορεί να οδηγήσει σε διάκριση αυτών των συνεπειών από μεταβλητές σε οργανωτικό επίπεδο (π.χ., οργανωτικό κλίμα, διευθυντική δομή, κτλ.) (Kafetsios & Zampetakis, 2007).

Το θετικό και το αρνητικό συναίσθημα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο όταν εξετάζονται οι επιδράσεις της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας στην επαγγελματική ικανοποίηση. Το συναίσθημα στην εργασία αποτελεί πλήρη εξισοροποιητικό παράγοντα της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας στην επαγγελματική ικανοποίηση. Το θετικό και το αρνητικό συναίσθημα έχουν ισχυρές συσχετίσεις με όλες τις μεταβλητές (Kafetsios, 2007).

6.1.7. Φύθμιση Συναισθημάτων

Καθώς στην κοινωνική και οργανωτική ψυχολογία εμφανίζεται η «επανάσταση συναισθήματος» (Barsade & Gibson, 2007), η συναισθηματική νοημοσύνη προτείνεται ως σημαντικός προβλεπτικός παράγοντας των οργανωτικών αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής ικανοποίησης (Van Rooy & Viswesvaran, 2004; Daus & Ashkanasy, 2005). Σωρεία στοιχείων αποδεικνύουν ότι τα χαρακτηριστικά της συναισθηματικής νοημοσύνης επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση (Carmelli, 2003; Sy, Tram, & O'Hara, 2006).

Υπάρχουν πολλοί λόγοι για τους οποίους η συναισθηματική νοημοσύνη των εργαζομένων μπορεί να επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση. Η γνώση του συναισθήματος, οι διαδικασίες ρύθμισής του και η χρήση του ωφελούν τις κοινωνικές σχέσεις και επηρεάζουν τη βίωση του συναισθήματος στην εργασία, ώστε το άτομο να λειτουργεί καλύτερα σε αυτή (Kafetsios & Zampetakis, 2007).

Η έρευνα των Côté & Morgan (2002) έδειξε ότι η επεξεργασία των συναισθημάτων συσχετίζεται αντίστροφα με την επαγγελματική ικανοποίηση. Η έρευνα του Grandley (2000) υποστήριξε, περαιτέρω, την αναγκαιότητα να επεκταθεί αυτή η μελέτη σε άλλες πτυχές της συναισθηματικής ρύθμισης.

Το θετικό και αρνητικό συναίσθημα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην εργασία. Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι σημαντικός -σε ατομικό επίπεδο- προβλεπτικός παράγοντας της συναισθηματικότητας στην εργασία (Lopes et al., 2006) και της επαγγελματικής ικανοποίησης (Carmelli, 2003; Sy et al., 2006). Η

χρήση και η ρύθμιση του συναισθήματος είναι δύο διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης προβλεπτικές του θετικού και αρνητικού συναισθήματος στην εργασία. Η κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων συσχετίζεται μοναδικά με την επαγγελματική ικανοποίηση.

Το θετικό και αρνητικό συναίσθημα στην εργασία των ανδρών εργαζομένων μετριάζεται πλήρως από τις συνέπειες της συναισθηματικής νοημοσύνης στην επαγγελματική ικανοποίηση. Ο έλεγχος του θετικού και αρνητικού συναισθήματος στην εργασία συσχετίζεται μοναδικά με την επαγγελματική ικανοποίηση · ένα εύρημα που μπορεί να αντανακλά τα χαρακτηριστικά του ρόλου του φύλου στην εργασία (Petrides & Furnman, 2006). Έρευνα των Kafetsios & Loumakou (2007) έδειξε ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές φύλου ως προς τις δύο στρατηγικές συναισθηματικής ρύθμισης.

Οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της γνωστικής επανεκτίμησης είναι ότι σχετίζεται με μεγαλύτερη εμπειρία και έκφραση του θετικού συναισθήματος, καθώς και με μικρότερη εμπειρία και έκφραση του αρνητικού συναισθήματος, συγκριτικά με την καταστολή. Αντίθετα, στην εκφραστική καταστολή μειώνεται η εμπειρία και έκφραση του θετικού συναισθήματος και αυξάνει η εμπειρία του αρνητικού (Gross & John, 2003). Δηλαδή, η καταστολή σχετίζεται με λιγότερη κοινωνική εγγύτητα και κοινωνική στήριξη (Richards & Gross 2000). Σύμφωνα με τους Baron και Kenny (1986), υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ γενικής διάθεσης και επανεκτίμησης, μεταξύ επανεκτίμησης και θετικού συναισθήματος, μεταξύ γενικής διάθεσης και θετικού συναισθήματος.

Η συναισθηματική νοημοσύνη και η ρύθμιση συναισθημάτων θεωρούνται ως τα πιο σημαντικά προηγούμενα του συναισθήματος στην εργασία (Grandley, 2000; Mayer, Caruso, & Salovey, 2000a; Côté et al., 2006). Η συμπεριφορική συναισθηματική νοημοσύνη συσχετίζεται με το θετικό και αρνητικό συναίσθημα κυρίως στα μεγαλύτερα άτομα. Η γενική διάθεση -που συντίθεται από την αισιοδοξία και την έκφραση θετικών συναισθημάτων- είναι σημαντικός προβλεπτικός παράγοντας του συναισθήματος. Η συμπεριφορική συναισθηματική νοημοσύνη και οι διαδικασίες ρύθμισης συναισθημάτων της επανεκτίμησης και της καταστολής παρέχουν δύο μάλλον διαφορετικές εξηγήσεις για το θετικό και αρνητικό συναίσθημα στην εργασία (Kafetsios & Loumakou, 2007).

Τα άτομα που χρησιμοποιούν τη γνωστική επανεκτίμηση των συναισθημάτων απολαμβάνουν συγκινησιακά, γνωστικά και κοινωνικά πλεονεκτήματα, σε σχέση με

τα άτομα που χρησιμοποιούν την καταστολή. Τα πλεονεκτήματα αυτά επιβεβαιώνονται στην έρευνα των Richards και Gross (2000). Συγκεκριμένα, τα άτομα που συνηθίζουν να επανεκτιμούν παρουσιάζονται περισσότερο ικανοποιημένα από τη ζωή. Τα άτομα που καταστέλλουν το συναίσθημα διακατέχονται από περισσότερο αρνητικό συναίσθημα, παρουσιάζουν λιγότερη ικανοποίηση από τη ζωή και αντεπεξέρχονται δυσκολότερα στις καταστάσεις.

Η άμεση συνέπεια της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι ισχυρότερη για το θετικό συναίσθημα, συγκρινόμενη με το αρνητικό. Αυτό είναι σημαντικό εύρημα που υποστηρίζει αθροιστικά στοιχεία για την πρωτεία του θετικού και αρνητικού συναισθήματος ως προβλεπτικοί παράγοντες των εργασιακών αποτελεσμάτων (Thoresen, Kaplan, Barsky, & de Chermont, 2003).

6.2. Περιορισμοί

Ως ένας πρώτος περιορισμός της παρούσας εργασίας αποτελεί το μικρό δείγμα (160 εκπαιδευτικοί) που μελετήθηκε. Συνεπώς, τα αποτελέσματα της έρευνας δεν μπορούν να γενικευτούν.

Ένας δεύτερος περιορισμός αφορά στο εργαλείο της έρευνας. Δεδομένου ότι πρόκειται για ερωτηματολόγιο αυτο-αναφοράς, δεν αποκλείεται η πιθανότητα κάποιου ερωτηθέντος να απάντησαν, όχι περιγράφοντας το πραγματικό τους προφίλ, αλλά το προφίλ του εαυτού και της ζωής που θα ήθελαν να έχουν.

Ο τρίτος περιορισμός έγκειται στη φύση της έρευνας. Η έρευνα αυτή αποτελεί μελέτη μιας χρονικής στιγμής και επομένως, δε μας επιτρέπει να γνωρίζουμε με σαφήνεια ποια είναι τα αίτια και ποια τα αποτελέσματα των συσχετιστικών αναλύσεων.

6.3. Συμπεράσματα και Προτάσεις

Τι εννοούμε με τον όρο «επαγγελματική ικανοποίηση» των εκπαιδευτικών; Πόσο σημαντική είναι και ποιοι παράγοντες την επηρεάζουν; Σε αυτά τα ερωτήματα επιχείρησε να απαντήσει η μελέτη αυτή, προκειμένου, σε συνδυασμό με τα ευρήματα άλλων ερευνών, να συνεισφέρει στην προσωπική ευημερία κάθε εκπαιδευτικού, αλλά και στην αναβάθμιση του συνολικού εκπαιδευτικού συστήματος. Γιατί, ως γνωστό, ο

επαγγελματικά ικανοποιημένος εκπαιδευτικός έχει τη διάθεση να προσφέρει τα μέγιστα στην εκπαίδευση. Αλλά και αντίστροφα, όταν όλο το εκπαιδευτικό σύστημα λειτουργεί εύρυθμα, δημιουργεί αισθήματα ευφορίας στον εκπαιδευτικό.

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν σύγκρουση ρόλων κατακλύζονται από αρνητικά συναισθήματα στην εργασία τους και δεν αισθάνονται ικανοποιημένοι ούτε από αυτή, αλλά και ούτε από το γάμο τους. Για να ρυθμίσουν τα συναισθήματά τους χρησιμοποιούν τη στρατηγική της γνωστικής επανεκτίμησης. Διαφορές των δύο φύλων ως προς τη σύγκρουση εντοπίστηκαν και έδειξαν ότι οι άνδρες επιβαρύνονται περισσότερο από τη WFC. Σχετικά με τις ηλικιακές διαφορές στη σύγκρουση, βρέθηκε ότι υψηλότερα επίπεδα βιώνουν τα νεότερα άτομα και ιδιαίτερα σύγκρουση της μορφής FWC.

Οι ικανοποιημένοι από την εργασία εκπαιδευτικοί νιώθουν θετικά συναισθήματα για αυτή και επανεκτιμούν τα συναισθήματά τους. Η γνωστική επανεκτίμηση, ως ρύθμιση των συναισθημάτων στην εργασία, συμβάλλει στη βίωση θετικών συναισθημάτων στην εργασία, αλλά και ικανοποίησης από αυτή. Περισσότερο ικανοποιημένοι εμφανίζονται οι άνδρες και οι μεγαλύτεροι εκπαιδευτικοί. Οι δυσαρεστημένοι από την εργασία τους εκπαιδευτικοί βιώνουν περισσότερο αρνητικά συναισθήματα για αυτή και τα καταστέλλουν. Κυρίως οι νεότεροι βιώνουν αρνητικά συναισθήματα στην εργασία τους, όμως οι μεγαλύτεροι είναι που καταστέλλουν περισσότερο τα αρνητικά συναισθήματα. Οι εκπαιδευτικοί που νιώθουν ικανοποιημένοι από το γάμο τους, νιώθουν ικανοποιημένοι και από την εργασία τους. Ικανοποιημένοι από το γάμο τους νιώθουν οι εκπαιδευτικοί που χρησιμοποιούν τη γνωστική επανεκτίμηση και οι γυναίκες είναι εκείνες που χρησιμοποιούν περισσότερο τη συγκεκριμένη στρατηγική.

Όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των υποστηρικτικών ατόμων, τόσο μεγαλύτερη είναι και η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από τη στήριξη. Οι εκπαιδευτικοί που είναι ικανοποιημένοι, τόσο από την υποστήριξη, όσο και από τον αριθμό των υποστηρικτικών ατόμων στην εργασία τους, νιώθουν ικανοποιημένοι από αυτή. Οι εκπαιδευτικοί που έχουν ευρύ κοινωνικό δίκτυο στην εργασία τους νιώθουν θετικά συναισθήματα για αυτή. Από το υποστηρικτικό δίκτυο εμφανίζονται περισσότερο ικανοποιημένες οι γυναίκες.

Η επίδραση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας στην ικανοποίηση από την εργασία δίνει τη δυνατότητα υποστήριξης προγραμμάτων παρέμβασης που στοχεύουν στη μείωση της σύγκρουσης. Αυτή είναι η πρότασή μας και θεωρούμε ότι πρόκειται

για ιδιαίτερα σημαντικό βήμα, καθότι τα στοιχεία για την ευθύγραμμη πρόβλεψη των συνεπειών της σύγκρουσης στην εργασία -όπως είναι η αποδοτικότητα και η παραίτηση- είναι ελλιπή (Goff, Mount, & Jamison, 1990; Thomas & Ganster, 1995; Hammer, Bauer, & Grandey, 2003).

7. Βιβλιογραφικές αναφορές

- Abu-Bader, S. H. (2000). Work Satisfaction, Burnout, & Turnover Among Social Workers in Israel: A Causal Diagram. *International Social Welfare*, 9, 191-200.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 411–420.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Allen, T. D., Herst, D., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health and Psychology*, 5, 278-308.
- Anderson, E. A., & Leslie, L. A. (1991). Coping with employment and family stress: Employment arrangement and gender differences. *Sex Roles*, 24, 223–231.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 24, 813–837.
- Aryee, S., & Luk, V. (1996). Work and nonwork influences on the career satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Vocational Behaviour*, 49, 38-52.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25, 491–511.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259–278.
- Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., & Zerbe, W. (Eds.) (2000). *Emotions in the Workplace: Research, Theory and Practice*. Westport, CT, Quorum.
- Averill, J. R. (1980). *A constructivist view of emotion*. In R. Plutchik & H. Kellerman (Eds.), *Emotion: Theory, research, and experience*, Orlando, FL: Academic Press (pp. 305-339).
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39–53.
- Barnett R. C., & Morgan C. (2003). *Community-A Critical Missing Link in Work-Family Research*.

- Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory Technical Manual*. Multi-Health Systems, Toronto.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173–1182.
- Bar-On, R., Brown, J. M., Kirkcaldy, B. D., & Thomé, E. P. (2000). Emotional expression and implications for occupational stress: An application of the emotional quotient inventory (EQ-i). *Personality and Individual Differences*, 28, 1107–1118.
- Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why does affect matter in organizations? *Academy of Management Perspectives*, 21 (1), 36-57.
- Barsade, S. G., Brief, A. P., & Spataro, S. E. (2003). *The affective revolution in organizational behaviour: The emergence of a paradigm*. In Greenberg, J. (Ed.): *Organizational Behaviour, The State of the Science*, 2nd ed., Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ (pp.3–51).
- Baruch, G. K., & Barnett, R. C. (1986). Consequences of father's participation in family work: Parent's role strain and well being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 983–992.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14 (3), 475–491.
- Berardo, P. H., Shehan, C. L., & Leslie, G. R. (1987). A residue of tradition: Jobs, careers, and spouses' time in housework. *Journal of Marriage and the Family*, 49, 381-390.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79 (1), 191-228.
- Blair, S. L. (1993). Employment, family, and perceptions of marital quality among husbands and wives. *Journal of Family Issues*, 14, 189-212.
- Blanchard-Fields, E., Chen, Y., & Hebert, C. E. (1997). Inter-role conflict as a function of life stage, gender, and gender-related personality attributes. *Sex Roles*, 37, 155–174.

- Boden, J. M., & Baumeister, R. E. (1997). Repressive coping: Distraction using pleasant thoughts and memories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 45-62.
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001). An investigation into the interrelationship of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13, 376-390.
- Bond, J. T., Galinsky, E., & Swanberg, J. E. (1998). *The 1997 National Study of the Changing Workforce*. New York: Families and Work Institute.
- Borg, M. G., Riding, R. J., & Falzon, J. M. (1991). Towards a model for the determinants of occupational stress among school teachers. *European Journal of Psychology of Education*, 6, 355-373.
- Borovsky, D. M. (1999). Models and operationalizations of work-family conflict: A comparative analysis and extension to organizational outcomes in a sample of unionized workers. *Dissertation Abstracts International: The Sciences and Engineering*, 59 (12-B), 6507.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., & Baglioni, A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *The British Journal of Educational Psychology*, 65, 496-507.
- Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2003). Convergent, Discriminant, and Incremental Validity of Competing Measures of Emotional Intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1147-1158.
- Brayfield, A., & Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 301-311.
- Brief, A. P., & Robertson, L. (1989). Job attitude organization: an exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 717-727.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behaviour: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., & Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62, 55-62.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60 (3), 336-353.

- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. In E. Goldsmith (Ed.), *Work and Family: Theory, Research and Applications* [Special Issue]. *Journal of Social Behavior and Personality*, 34, 287–302.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring stressors, work-family concerns and psychological well-being among nursing staff. *Community, Work, and Family*, 4, 49-62.
- Burley, K. A. (1995). Family Variables as Mediator of the Relationship between Work-Family Conflict and Marital Adjustment among Dual-Career Men and Women. *The Journal of Social Psychology*, 135 (4), 483-497.
- Butler, E. A., Egloff, B., Wilhelm, F. H., Smith, N. C., Erickson, E. A., & Gross, J. J. (2003). The social consequences of expressive suppression. *Emotion*, 3, 48–67.
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17 (4), 515-535.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference. *Journal of Management*, 26 (5), 1031–1054.
- Carlson, D. S., & Perrewe', P. L. (1999). The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict. *Journal of Management*, 25 (4), 513–540.
- Carmelli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 788–813.
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work-family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (2), 99-108.
- Chiu R. K. (1998). Relationships among role conflicts, role satisfactions and life satisfaction: Evidence from Hong Kong. *Social Behavior and Personality*, 26 (4), 409-414.
- Chushmir, L. H., Kuberg, C. S., & Stecher, M. D. (1992). Self confidence of managers in work and social situation: A look at gender differences in career experiences. *Psychological Reports*, 70, 723–737.

- Cinamon R. G., & Rich Y. (2002). Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict. *Sex Roles*, 47 (11), 531-541.
- Cobb, C. D., & Mayer, J. D. (2000). Emotional intelligence. *Educational Leadership*, 58 (2), 14–18.
- Cohen, S. (2004). Social relationship and health. *American Psychologist*, 59, 676-684.
- Cole, P. M. (1986). Children's spontaneous control of facial expression. *Child Development*, 57, 1309- 1321.
- Coltrane, S. (1996). *Family man: Fatherhood, housework, and gender equity*. New York: Oxford University Press.
- Conte, J. M. (2005). A review and critique of emotional intelligence measures. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 433–440.
- Conway, P., Williams, M., & Green, J. (1987). A Model of Job Facet Satisfaction. *Journal of Social Work Education*, 23 (1), 48-57.
- Cornelius, R. R. (1996). *The science of emotion: Research and tradition in the psychology of emotion*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Côté, S., & Morgan, L. M. (2002). A longitudinal analysis of the association between emotion regulation, job satisfaction and intentions to quit. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 947–962.
- Côté, S., Miners, C. T. H., & Moon, S. (2006). *Emotional intelligence and wise emotion regulation in the workplace*. In Zerbe, W.J. and Ashkanasy, N.M. (Eds.): *Research on Emotion in Organizations*, Elsevier, Oxford, UK (Vol. 2, pp.1–24).
- Crouter, A. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37, 425–552.
- Darwin, C. (1872). *The expression of emotions in man and animals*. London: Murray.
- Daus, C. S., & Ashkanasy, N. M. (2005). The case for the ability-based model of emotional intelligence in organizational behaviour. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 453-466.
- DeVault, M. (1991). *Feeding the family*. Chicago: University of Chicago Press.
- Dindia, K., & Canary, D. J. (1993). Definitions and theoretical perspectives on maintaining relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, 10, 163-174.

- Domagalski, T. A. (1999). Emotion in organizations: Main currents. *Human Relations*, 6 (52), 833-852.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Duxbury, L. E., Higgins, C. A., & Thomas, D. R. (1996). Work and family environments and the adoption of computer-supported supplemental work-at-home. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 1-23.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15 (3), 449-466.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168-184.
- Ekman, E. (1992). An argument for basic emotions. *Cognition and Emotion*, 6, 169-200.
- Ekman, P. (1984). *Expression and the nature of emotions*. In K. Scherer & P. Ekman (Eds.), *Approaches to emotion*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates (pp. 319-344).
- Ekman, P., & Friesen, W. V. (1975). *Unmasking the face*. Eaglewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ekman, P., Levenson, R. W., & Friesen, W. V. (1983). Autonomic nervous system activity distinguishes among emotions. *Science*, 221, 1208-1210.
- Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 363-390.
- Ferree, M. M. (1990). Beyond separate spheres: Feminism and family research. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 866-884.
- Fincham, F. D., Beach, S. R. H., & Kemp-Fincham, S. I. (1997). Marital quality: A new theoretical perspective. In R. J. Sternberg & M. Hojjat (Eds.), *Satisfaction in close relationships* (275-303). New York: Guilford Press.
- Fineman, S. (1993). *Emotion in organization*. London: Sage.
- Forgas, J. P. (2001). *Affect and social cognition, introduction*. In Forgas, J. P. (Ed.): *Affect and Social Cognition*, Lawrence Erlbaum, Manhwah (pp.1-22).

- Fox, M. L., & Dwyer, D. J. (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology, 4* (2), 164-174.
- Fox, S., & Spector, P. E. (2002). Emotions in the workplace: The neglected side of organizational life introduction. *Human Resource Management Review, 12*, 1-5.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56*, 218-226.
- Fridlund, A. (1994). *Human facial expression*. San Diego, CA: Academic Press.
- Frijda, N. (1986). *The Emotions*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Frijda, N. H., Kuipers, P., & Terschure, E. (1989). Relations between emotions, appraisal and emotion action readiness. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 212-228.
- Frone, M. R. & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behavior, 8*, 45-53.
- Frone, M. R. R. (2003). *Work-Family Balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior, 13*, 723-729.
- Frone, M. R., Yardley, J., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 145-167.
- Frye, N., & Breugh, J. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology, 19* (2), 197-220.
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001) The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review, 30* (5), 502-522.

- Galinsky, E., Bond, J. T., & Friedman, D. E. (1993). *The Changing Workforce: Highlights of the National Study*. New York: Families and Work Institute.
- George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53 (8), 1027–55.
- George, J. M., Reed, T. F., Ballard, K. A., Colin, J., & Fielding, J. (1993). Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: Effects of organizational and social support. *Journal of Academic Management*, 36 (1), 157–71.
- Gershuny, J., & Robinson, J. P. (1988) Historical changes in the household division of labor. *Demography*, 25 (4), 537-552.
- Gerstein, M., Lichtman, M., & Barokas, J. V. (1988). Occupational plans of adolescent women compared to men: A crosssectional examination. *Career Development Quarterly*, 36, 222–230.
- Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. D. (2003). A multi-sample analysis of the mediating role of work-home interference. *Journal of Vocational Behavior* (in press).
- Gignac, M. A., Kelloway, E. K., & Gottlieb, B. H. (1996). The impact of caregiving on employment: A mediational model of work-family conflict. *Canadian Journal on Aging*, 15 (4), 525-542.
- Gilbert, L. A. (1993). *Two careers one family*. Newbury Park, CA: Sage.
- Gilbert, L. A., Hallett, M., & Eldridge, N. S. (1994). *Gender and dual career families: Implications for the career counseling of women*. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career counseling for women*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. (pp. 135–164).
- Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/ family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43 (4), 793–809.
- Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43, 793–809.
- Gove, W. R., & Zeiss, C. (1987). Multiple roles and happiness. In F. J. Crosby (Ed.), *Spouse, parent, worker: On gender and multiple roles*. New Haven, CT: Yale University Press. (pp. 125-137).

- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- Grandey, A. A., Cordeiro B. L., & Crouter A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 78, 305-323.
- Grandley, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotion labour. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 95-110.
- Grant, L., Simpson, L. A., & Rong, X. L. (1990). Gender, parenthood, and work hours of physicians. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 39-49.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behaviour in Organisations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200-215.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). Inventory of Work-Family Conflict. In J. H. Greenhaus, G. A. Callanan, & V. M. Godshalk (Eds.), *Career management* (3rd ed.). Fort Worth, Tx: Dryden.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R., & Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 249-270.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2, 271-299.
- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39, 281-291.
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 348-362.
- Gross, J. J., & Levenson, R. W. (1993). Emotional suppression: Physiology, self report, and expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 970-986.

- Gross, J. J., & Levenson, R. W. (1997). Hiding feelings: The acute effects of inhibiting positive and negative emotions. *Journal of Abnormal Psychology*, 106, 95-103.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (4), 560-568.
- Haar, J. M., & Spell, C. S. (2001). Examining Work-Family Conflict within a New Zealand Local Government Organization. *The New Zealand Journal of Human Resources Management*, 1 (1), 1-21.
- ~ Hackett, R. D., & Guion, R. M. M. (1985). A reevaluation of the absenteeism-job satisfaction relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 16, 250-279.
- Hammer L. B., Neal M. B., Newsom J. T., Brockwood K. J., & Colton C. L. (2005). A Longitudinal Study of the Effects of Dual-Earner Couples' Utilization of Family-Friendly Workplace Supports on Work and Family Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90 (4), 799-810.
- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work-Family Conflict in Dual Earner Couples: Within-Individual and Crossover Effects of Work and Family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviours. *Journal of Business and Psychology*, 17 (3), 419-436.
- Helgeson, V. S. (2003). Social support and quality of life. *Quality of Life Research*, 12, 25-31.
- Hersey, R. B. (1932). *Workers' Emotions in Shop and Home: A Study of Individual Workers from the Psychological and Physiological Standpoint*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Heyman, R. E., Sayers, S. L., & Bellack, A. S. (1994). Global satisfaction versus marital adjustment: An empirical comparison of three measures. Relationship satisfaction questionnaire, dyadic adjustment scale, quality of marriage index. *Journal of Family Psychology*, 8, 432-446.

- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dualcareer family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51–75.
- Hill, E. J. (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819.
- Hill, E. J., Martinson, V., Hawkins, A., & Ferris, M. (2003). Studying “working fathers”: Comparing fathers’ and mothers’ work-family conflict, fit, and adaptive strategies in a global high-tech company. *Fathering*, 1, 239-261.
- Hochschild, A. (1983). *The managed heart*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, A. (1989). *The second shift*. New York: Viking Penguin.
- Honeycut, T. L., & Rosen, B. (1997). Family friendly human resource policies, salary levels, and salient identity as predictors of organizational attraction. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 271–290.
- Huang, Y. H., Hammer, L. B., Neal, M. B., & Perrin, N. A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25 (1), 79-100.
- Isen, A. (2003). *Positive affect as a source of human strength*. In L. Aspinwall & U. Staudinger (Eds.). *A Psychology of Human Strength*. Washington, D.C.: APA (pp. 179-195).
- Izard, C. E. (1977). *Human emotions*. New York: Plenum.
- James, W. (1884). What is an emotion? *Mind*, 9, 188-205.
- John, O. P., & Gross, J. J. (2004). Healthy and unhealthy emotion regulation: Personality processes, individual differences and life span development. *Journal of Personality*, 72 (6), 1301–1333.
- Johnson, D. R., & Booth, A. (1998). Marital quality: A product of the dyadic environment or individual factors? *Social Forces*, 76 (3), 883-904.
- Jones, A. P., & Butler, M. C. (1980). A role transition approach to the stress of organizationally-induced family role disruption. *Journal of Marriage and the Family*, 42, 367–376.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. Jr. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79, 767-782.

- Kafetsios, K. (2007). Work-family conflict and its relationship with job satisfaction and psychological distress: The role of affect at work and gender. *Hellenic Journal of Psychology*, 4, 15-35.
- Kafetsios, K., & Loumakou, M. (2007). A comparative evaluation of the effects of trait emotional intelligence and emotion regulation on affect at work and job satisfaction. *International Journal of Work Organization and Emotion*, 2 (1), 71-87.
- Kafetsios, K., & Zampetakis, L. A. (2007). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *EI, Affect at work and Job satisfaction*, 1-24.
- Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Karney, B. R., & Bradbury, T. N. (1995). The longitudinal course of marital quality and stability: A review of theory, method, and research. *Psychological Bulletin*, 118, 3-34.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346.
- Keltner, D., & Buswell, B. N. (1997). Embarrassment: Its distinct form and appeasement functions. *Psychological Bulletin*, 122, 250-270.
- Keltner, D., & Gross, J. J. (1999). Functional accounts of emotions. *Cognition and Emotion*, 13, 467-480.
- Kerpelman, J. L., & Schvaneveldt, P. L. (1999). Young adults' anticipated identity importance of career, marital, and parental roles: Comparisons of men and women with different role balance orientation. *Sex Roles*, 42, 189-217.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.
- Kluwer, E. S. (2000). *Marital quality*. In R. M. Milardo & S. Duck (Eds.), *Families as relationships*. New York: Wiley (pp. 59-78).
- Kluwer, E. S., Heesink, J. A. M., & Van De Vliert, E. (1996). Marital conflict about the division of household labor and paid work. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 958-969.

- Koeske, G., Kirk, S., Koeske, R., & Rauktis, M. B. (1994). Measuring the Monday Blues: Validation of a Job Satisfaction Scale for the Human Services. *Social Work Research*, 18 (1), 27-35.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198–215.
- Korman, A. K., & Korman, R. K. (1980). *Career success/personal failure*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kossek, E. E., & Ozeki C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 139-149.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work, & Family*, 2, 7–32.
- Landy, F. (1989). *Psychology of Work Behaviour*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Lazarus, R. (1984). On the primacy of cognition. *American Psychologist*, 39, 124–129.
- Lazarus, R. J. (1991). Cognition and motivation in emotion. *American Psychologist*, 46, 352-367.
- Lazarus, R. J., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer-Verlag.
- Lazarus, R. S., & Alfert, E. (1964). Short-circuiting of threat by experimentally altering cognitive appraisal. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 69, 195–205.
- Leung, S. A., Conoley, C. W., & Schell, M. J. (1994). The careers and educational aspirations of gifted high school students: A retrospective study. *Journal of Counseling and Development*, 72, 298–303.
- Lewis, S., & Cooper, C. L. (1999). The work–family research agenda in changing contexts. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 382–393.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In Dunnette, M.D. (Ed.): *The Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago (pp. 1297–1349).
- Lopes, P. N., Grewal, D., Kadis, J., Gall, M., & Salovey, P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema*, 18 (1), 132-138.

- Loscocco, K. A. (1997). Work–family link ages among self employed women and men. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 204–226.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131 (6), 803–855.
- MacEwen, K. E., & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress*, 8, 244-254.
- Major, B. (1993). Gender, entitlement, and the distribution of family labor. *Journal of Social Issues*, 49, 141–159.
- Matsui, T., Tsuzuki, Y., & Onglatco, M. (1999). Some motivational bases for work and home orientation among Japanese college women: A rewards/cost analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 114–126.
- Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (2002). *Emotional Intelligence: Science and Myth*. The MIT Press, Cambridge, MA.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?* In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators*. New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2000a). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27 (4), 267–298.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000b). *Competing models of emotional intelligence*. In Sternberg, R.J. (Ed.): *Handbook of human intelligence*, Cambridge University Press, New York (pp. 396–420).
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2002). *MSCEIT User's Manual*. Multi-Health Systems Inc., Toronto, Ontario.
- Mcelwain, A. K., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2005). An Examination of Gender Differences in Work-Family Conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37 (4), 283-298.
- Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21, 986-1010.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400–410.

- Nevill, D., & Super, D. E. (1986). *The Salience Inventory: Theory, application, and research*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist.
- Noor, N. M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: Tests of alternative pathways. *Journal of Social Psychology*, 142 (5), 645-662.
- Norton, R. (1983). Measuring marital quality: A critical look at the dependent variable. *Journal of Marriage and the Family*, 45, 141-151.
- Norton, R. (1983). Measuring marital quality: A critical look at the dependent variable. *Journal of Marriage and the Family*, 42, 63-69.
- Novack, L. L., & Novack, D. R. (1996). Being female in the eighties and nineties: Conflicts between new opportunities and traditional expectations among White, middle class, heterosexual college women. *Sex Roles*, 35, 57-77.
- Oatley, K., & Johnson-Laird, P. N. (1987). Towards a cognitive theory of emotions. *Cognition and Emotion*, 1, 29-50.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77 (3), 272-279.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behaviour*, 22, 551-568.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48 (3), 275-300.
- Parrott, W. G. (1993). *Beyond hedonism: Motives for inhibiting good moods and for maintaining bad moods*. In D. M. Wegner & J. W. Pennebaker (Eds.), *Handbook of mental control*. pp. 278-308. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29 (2), 313-320.

- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2006). The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables. *Journal of Applied Psychology*, 36 (2), 552-569.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24 (4), 417-427.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29-32.
- Plutchik, R. (1994). *The Psychology and Biology of Emotion*. New York, NY : Harper Collins College Publishers
- Presser, H. B. (2003). *Work in a 24/7 economy: Challenges for American families*. New York: Russell Sage Foundation.
- Rafaeli, A., & Sutton, R. I. (1990). Busy stores and demanding customers: How do they affect the display of positive emotion? *Journal of Academic Management*, 33 (3), 623-37.
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1971). *Dual-career families*. London: Penguin.
- Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 155-168.
- Richards, J. M., & Gross, J. J. (2000). Emotion regulation and memory: The cognitive costs of keeping one's cool. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 410-424.
- Richards, J. M., Butler, E., & Gross, J. J. (2003). Emotion regulation in romantic relationships: The cognitive consequences of concealing feelings. *Journal of Personal and Social Relationships*, 20 (5), 599-620.
- Richards, J. M., Gross, J. J. (1999). Composure at any cost? The cognitive consequences of emotion suppression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 1033-1044.
- Rime, B., Mesquita, B., Philippot, P., & Boca, S. (1992). Long-lasting cognitive and social consequences of emotion: Social sharing and rumination. *European Review of Social Psychology*, 3, 225-258.
- Robinson, J. P., & Milkie, M. A. (1998). Back to the basics: Trends in and role determinants of women's attitudes toward housework. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 205-218.
- Roskies, E., & Lazarus, R. S. (1980). Coping theory and the teaching of coping skills. In P. O. Davidson & F. M. Davidson (Eds.), *Behavioral Medicine: Changing Health and Life Style*. New York: Brunner/Marzel.

- Rusbult, C. E. (1983). A longitudinal test of the investment model: The development (and deterioration) of satisfaction and commitment in heterosexual involvements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 101-117.
- Saarni, C. (1999). *The Development of Emotional Competence*. Guilford Press, New York.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185–211.
- Sarason, I. G., Sarason, B. R., Shearin, E. N., & Pierce, G. R. (1987). A brief measure of social support: Practical and theoretical implications. *Journal of Social and Personal Relationships*, 4, 497-510.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40 (3), 437–453
- Schnurman-Crook, A. M. (2001). Marital Quality in Dual-Career Couples: Impact of Role Overload and Coping Resources. *Educational Leadership and Human Development*, i-62.
- Schwartzberg, N. S., & Dytell, R. S. (1996). Dual-earner families: The importance of work stress and family stress for psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 211–223.
- Schwarz, N., & Clore, G. L. (1983). Mood, misattribution, and judgments of well being: Informative and directive functions of affective states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 513-523.
- Smith, C. A., & Ellsworth, P. C. (1985). Patterns of cognitive appraisal in emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 813-838.
- Snow D. L., Swan S. C., Raghavan C., Connell C. M., & Klein I. (2003). The relationship of work stressors, coping and social support to psychological symptoms among female secretarial employees. *Work & Stress*, 17 (3), 241-263.
- Spade, J. Z., & Reese, C.A. (1991). We've come a long way, maybe: College students' plans for work and family. *Sex Roles*, 24, 309–321.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1991). Relations of job characteristics from multiple data sources with employee affect, absence, turnover intentions, and health. *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), 46–53.
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1993). *Work-family conflict, job attitudes, and workplace social support: Investigations of measurement and moderation*. Presented at the meeting of Academy of Management, Atlanta, Georgia.
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56 (3), 475-486.
- Suitor, J. J. (1991). Marital quality and satisfaction with the division of household labor across the family life cycle. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 221-230.
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 461-473.
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A re-evaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family & Economic Issues*, 22 (2), 101–119.
- Thoits, P. (1990). *Emotional deviance: Research agendas*. In T. Kemper (Eds). *Research agendas in the sociology of emotions*. New York: SUNY Press (pp. 180-203).
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80 (1), 6–15.
- Thompson, C. A., & Blau, G. (1993). Moving beyond traditional predictors of job involvement: Exploring the impact of work-family conflict and overload. *Journal of Social Behavior and Personality*, 8, 635-646.
- Thompson, L., & Walker, A. J. (1989). Gender in families: Women in marriage, work, and parenthood. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 841–871.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., & de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129 (6), 914–945.

- Van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 71–95.
- Voydanoff P. (2005) Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 707-726.
- Walden, T. A. (1991). *Infant social referencing*. In J. Garber & K. A. Dodge (Eds.), *The development of emotion regulation and dysregulation*. Cambridge, England: Cambridge University Press (pp. 69-88).
- Wallace, J. E. (1997). It's about time: A study of hours worked and work spillover among law firm lawyers. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 227–248.
- Wanous, J. P., & Lawer, E. E. (1972). Measurement and Meaning of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56 (2), 95-104.
- 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, 1063–1070.
- 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. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*. Greenwich, CT: JAI (Vol. 19, pp. 1-74).
- Westman, M., & Piotrkowski, C. S. (1999). Introduction to the special issue: Work–family research in occupational health psychology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 301–306.
- Wiersma, U. J. (1990). Gender differences in job attitude preferences: Work-home role conflict and job level as mediating variables. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 231-243.
- Williams, K., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37 (4), 837-868.
- Willinger, B. (1993). *Resistance and change: College men's attitudes toward family and work in the 1980s*. In J. C. Hood (Ed.), *Men, work, and family: Research on men and masculinities*. Newbury Park, CA: Sage (Vol. 4, pp. 108–130).

- Winslow S. (2005). Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 727-755.
- Youngblood, S. A., & Chambers-Cook, K. (1984). Child care assistance can improve employee attitude and behavior. *Personnel Administrator*, 29 (2), 45-46, 93-95.
- Zedeck, S., & Mosier, K. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-251.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2004). Emotional intelligence in the workplace: A critical review. *Applied Psychology: An International Review*, 53 (3), 371-399.
- Καφέτσιος, Κ. (2002). Μεταφορά της Shot Social Support Scale στα Ελληνικά. Στο Σταλίκας, Α., Τριλίβα, Σ., και Ρούσση, Π. (Επιμ. Εκδ.). *Τα Ψυχομετρικά Εργαλεία στην Ελλάδα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Καφέτσιος, Κ. (2006). PowerPoint, Σημειώσεις Σεμιναρίου Οργανωτικής Ψυχολογίας. Πανεπιστήμιο Κρήτης.
- Καφέτσιος, Κ., Βούζας, Φ., Πετρούλια, Ι., & Τζίμα, Γ. (2006). Διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία: Η επίδραση της κοινωνικής στήριξης στο συναίσθημα και την ικανοποίηση από την εργασία. *Επιθεώρηση Ελληνικής Ακαδημίας Διοίκησης Επιχειρήσεων*, 4 (1), 6-17.

8. Παράρτημα

Το Ερωτηματολόγιο της έρευνας

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ»

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Σκοπός του ερωτηματολογίου είναι να διερευνήσει πώς νιώθετε για την εργασία σας και για τον προσωπικό σας χρόνο.

Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου δεν υπερβαίνει τα 15 λεπτά της ώρας.

Δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες ερωτήσεις. Μας ενδιαφέρει η **προσωπική σας άποψη**.

Τα ερωτηματολόγια είναι **ανώνυμα**. Οι απαντήσεις σας θα αξιοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς.

Παρακαλούμε πολύ βεβαιωθείτε ότι έχετε απαντήσει **σε όλες τις ερωτήσεις**.

Ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τη συνεργασία σας.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΦΥΛΟ: Άνδρας Γυναίκα

ΗΛΙΚΙΑ: _____

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ:

Άγαμος/η Έγγαμος/η Διαζευγμένος/η Χήρος/α

ΧΡΟΝΙΑ ΓΑΜΟΥ: _____

ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ: _____

ΗΛΙΚΙΕΣ ΠΑΙΔΙΩΝ: _____

ΥΠΗΡΕΤΕΙΤΕ ΣΕ ΒΑΘΜΙΔΑ: Πρωτοβάθμια Δευτεροβάθμια

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ: _____

ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΤΩΡΙΝΟ ΣΧΟΛΕΙΟ: _____

ΠΕΡΙΟΧΗ ΣΧΟΛΕΙΟΥ: Αστική Ημιαστική

1. Παρακάτω ακολουθούν ερωτήσεις που αφορούν στους **ρόλους** που οι άνθρωποι αναλαμβάνουν σήμερα, όπως για παράδειγμα αυτός του **γονέα**. Παρακαλούμε κυκλώστε τον αριθμό που περιγράφει καλύτερα την άποψή σας:

1: Διαφωνώ αρκετά	4: Συμφωνώ
2: Διαφωνώ	5: Συμφωνώ αρκετά
3: Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	

1. Πιστεύω ότι συνδυάζω με επιτυχία το ρόλο μου ως γονέας και ως εργαζόμενος/η. 1.....2.....3.....4.....5
2. Ο προσωπικός χρόνος που διαθέτω μου αρκεί. 1.....2.....3.....4.....5
3. Δε μου φτάνει ο χρόνος να κάνω σωστά τη δουλειά μου και να μεγαλώσω τα παιδιά μου όπως θέλω. 1.....2.....3.....4.....5
4. Έχω χρόνο για τον εαυτό μου όταν το θέλω. 1.....2.....3.....4.....5
5. Αγχώνομαι με την προσπάθειά μου να ανταποκρίνομαι ταυτόχρονα στα καθήκοντά μου ως εργαζόμενος/η και ως γονιός:
- 5.α) στη δουλειά μου 1.....2.....3.....4.....5
- 5.β) στο σπίτι 1.....2.....3.....4.....5
6. Νιώθω ότι κάνω δύο δουλειές, μια στο χώρο εργασίας και μια στο σπίτι. 1.....2.....3.....4.....5
7. Περνάω ευχάριστες στιγμές και στιγμές χαλάρωσης με την οικογένειά μου. 1.....2.....3.....4.....5

2. Οι παρακάτω προτάσεις αφορούν την **ικανοποίησή σας από την εργασία σας**. Παρακαλούμε κυκλώστε τον ανάλογο αριθμό, σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα:

1: Διαφωνώ αρκετά	4: Συμφωνώ
2: Διαφωνώ	5: Συμφωνώ αρκετά
3: Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	

1. Η δουλειά μου είναι ενδιαφέρουσα. 1.....2.....3.....4.....5
2. Αισθάνομαι πολύ ικανοποιημένος/η από την τωρινή δουλειά μου. 1.....2.....3.....4.....5
3. Φαίνεται πως οι φίλοι μου θεωρούν πιο ενδιαφέρουσες τις δουλειές τους. 1.....2.....3.....4.....5
4. Αν ξεκινούσα πάλι από την αρχή, θα επέλεγα την ίδια δουλειά. 1.....2.....3.....4.....5
5. Συχνά βαριέμαι στη δουλειά μου. 1.....2.....3.....4.....5
6. Όταν τελειώνω από τη δουλειά μου, αισθάνομαι πως έχω κάνει κάτι αξιοσημείωτο. 1.....2.....3.....4.....5
7. Είμαι δυσαρεστημένος/η από τη δουλειά μου. 1.....2.....3.....4.....5
8. Αισθάνομαι ασφάλεια στη δουλειά μου. 1.....2.....3.....4.....5
9. Είμαι ικανοποιημένος/η από την κοινωνική επαφή που έχω μέσω της δουλειάς μου. 1.....2.....3.....4.....5
10. Οι συνθήκες εργασίας είναι ικανοποιητικές. 1.....2.....3.....4.....5
11. Νομίζω πως η κάθε μέρα δουλειάς δεν τελειώνει ποτέ. 1.....2.....3.....4.....5
12. Τις περισσότερες μέρες είμαι ενθουσιασμένος/η με τη δουλειά μου. 1.....2.....3.....4.....5

3. Το επόμενο μέρος της έρευνας αποτελείται από 8 ερωτήματα που αναφέρονται σε άτομα του ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΑΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ που σας βοηθούν και σας υποστηρίζουν στις δύσκολες στιγμές στη δουλειά.

Για κάθε ερώτημα:

α) στο πρώτο μέρος να σημειώσετε τον αριθμό των ατόμων που μπορείτε να υπολογίζετε στην βοήθειά τους ότι μπορούν να σας υποστηρίξουν έτσι όπως περιγράφεται στην ερώτηση.

β) στο δεύτερο μέρος κάθε απάντησης να γράψετε το πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον βαθμό στον οποίο σας βοηθούν όλα τα άτομα αυτά, γενικά χρησιμοποιώντας την κλίμακα αυτή:

6: Πολύ <u>ικανοποιημένος/η</u>	3: Λίγο <u>δυσανεστημένος/η</u>
5: Αρκετά <u>ικανοποιημένος/η</u>	2: Αρκετά <u>δυσανεστημένος/η</u>
4: Λίγο <u>ικανοποιημένος/η</u>	1: Πολύ <u>δυσανεστημένος/η</u>

Αν δεν υπάρχει κάποιο άτομο για κάποια από τις παρακάτω καταστάσεις, γράψτε « x » στο κενό που ακολουθεί από την απάντηση « αριθμός ».

Όλες οι απαντήσεις είναι εμπιστευτικές και ανώνυμες και δεν έχει κανένας πρόσβαση εκτός από τον κύριο ερευνητή.

1. Πόσοι είναι εκείνοι που μπορείτε να εμπιστευτείτε πραγματικά ότι θα αποσπάσουν την προσοχή σας από προβλήματα που σας ανησυχούν και σας στρεσάρουν στη δουλειά;

α) Αριθμός: β) Ικανοποίηση: 6 5 4 3 2 1

2. Πόσοι είναι εκείνοι που μπορείτε να βασιστείτε ότι θα σας κάνουν να αισθανθείτε πιο χαλαρός/ή όταν βρίσκεστε κάτω από πίεση;

α) Αριθμός: β) Ικανοποίηση: 6 5 4 3 2 1

3. Πόσοι μπορούν να σας αποδεχθούν ολοκληρωτικά, στις καλές και στις κακές σας στιγμές στη δουλειά;

α) Αριθμός: β) Ικανοποίηση: 6 5 4 3 2 1

4. Πόσοι είναι εκείνοι που μπορείτε να βασιστείτε ότι θα σας κάνουν να νιώσετε καλύτερα όταν αισθάνεστε πολύ άσχημα στη δουλειά;

α) Αριθμός: β) Ικανοποίηση: 6 5 4 3 2 1

5. Πόσοι είναι εκείνοι που μπορείτε να βασιστείτε ότι θα σας παρηγορήσουν όταν αισθάνεστε πολύ πεσμένος/η στη δουλειά;

α) Αριθμός: β) Ικανοποίηση: 6 5 4 3 2 1

6. Πόσοι είναι πραγματικά εκείνοι που μπορείτε να βασιστείτε σε περίοδο κρίσης στη δουλειά;

α) Αριθμός: β) Ικανοποίηση: 6 5 4 3 2 1

7. Πόσοι είναι εκείνοι που γνωρίζετε με σιγουριά ότι όταν θα χρειαστείτε βοήθεια μπορείτε να βασιστείτε πάνω τους στη δουλειά;

α) Αριθμός: β) Ικανοποίηση: 6 5 4 3 2 1

4. Οι παρακάτω ερωτήσεις διερευνούν θέματα σχετικά με τη **στάση σας απέναντι στην οικογένεια και την εργασία σας**. Παρακαλούμε απαντήστε κυκλώνοντας τον αριθμό που σας εκφράζει καλύτερα, σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα:

0: Ποτέ

1: μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο

4: μια φορά την εβδομάδα

2: μια φορά το μήνα ή λιγότερο

5: μερικές φορές την εβδομάδα

3: μερικές φορές το μήνα

6: κάθε μέρα

1. Πόσο συχνά η εργασία ή η καριέρα σας εμποδίζει την περάτωση των υποχρεώσεων που έχετε στο σπίτι, όπως τις εργασίες στην αυλή, το μαγείρεμα, τις επισκευές, τα ψώνια, την αποπληρωμή των λογαριασμών ή την φροντίδα των παιδιών;
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
2. Πόσο συχνά η εργασία σας ή η καριέρα σας εμποδίζει να περάσετε το χρόνο που θα θέλατε με την οικογένειά σας;
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
3. Πόσο συχνά επεμβαίνει η εργασία ή η καριέρα σας στην οικογενειακή σας ζωή;
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
4. Πόσο συχνά η οικογενειακή σας ζωή εμποδίζει την περάτωση των εργασιακών σας υποχρεώσεων, όπως να είστε στην ώρα σας στο χώρο εργασίας σας, να φέρετε εις πέρας καθημερινά καθήκοντα, ή ακόμη, να κάνετε υπερωρίες;
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
5. Πόσο συχνά η οικογένειά σας εμποδίζει να αφιερώσετε το χρόνο που θα θέλατε σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή την καριέρα σας;
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
6. Πόσο συχνά επεμβαίνει η οικογενειακή σας ζωή στην εργασία ή την καριέρα σας;
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
7. Όταν είστε σπίτι, πόσο συχνά σκέφτεστε προβλήματα της εργασίας σας;
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
8. Όταν είστε σπίτι, πόσο συχνά σκέφτεστε θέματα που πρέπει να φέρετε εις πέρας στην εργασία σας;
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6

9. Όταν είστε σπίτι, πόσο συχνά προσπαθείτε να κανονίσετε, να προγραμματίσετε ή να πραγματοποιήσετε δραστηριότητες που σχετίζονται με τη δουλειά σας εκτός του ωραρίου εργασίας σας;

0.....1.....2.....3.....4.....5.....6

10. Όταν είστε στο χώρο εργασίας σας, πόσο συχνά σκέφτεστε προβλήματα που σχετίζονται με την οικογένειά σας;

0.....1.....2.....3.....4.....5.....6

11. Όταν είστε στο χώρο εργασίας σας, πόσο συχνά σκέφτεστε θέματα που πρέπει να φέρετε εις πέρας στο σπίτι;

0.....1.....2.....3.....4.....5.....6

12. Όταν είστε στο χώρο εργασίας σας, πόσο συχνά προσπαθείτε να κανονίσετε, να προγραμματίσετε ή να πραγματοποιήσετε δραστηριότητες που σχετίζονται με την οικογένειά σας;

0.....1.....2.....3.....4.....5.....6

5. Οι προτάσεις που ακολουθούν αφορούν τη σχέση ή το γάμο σας. Παρακαλούμε απαντήστε στην κάθε πρόταση κυκλώνοντας τον αριθμό που δείχνει το κατά πόσο συμφωνείτε με αυτήν, με βάση την ακόλουθη κλίμακα:

1: Διαφωνώ αρκετά	4: Συμφωνώ
2: Διαφωνώ	5: Συμφωνώ αρκετά
3: Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	

1. Έχουμε καλή σχέση / γάμο. 1.....2.....3.....4.....5

2. Η σχέση μου με το/τη σύντροφό μου είναι πολύ σταθερή. 1.....2.....3.....4.....5

3. Η σχέση / ο γάμος μας είναι δυνατή / δυνατός. 1.....2.....3.....4.....5

4. Η σχέση μου με το/τη σύντροφό μου με κάνει ευτυχισμένο/η. 1.....2.....3.....4.....5

5. Πραγματικά αισθάνομαι ότι με το/τη σύντροφό μου είμαστε μια ομάδα. 1.....2.....3.....4.....5

6. Στην παρακάτω κλίμακα κυκλώστε το σημείο που περιγράφει καλύτερα το **βαθμό ευτυχίας, συνολικά, στη σχέση ή το γάμο σας**. Το μεσαίο σημείο «ευτυχισμένος» αναφέρεται στο βαθμό ευτυχίας που βιώνουν οι περισσότεροι άνθρωποι από μια σχέση ή ένα γάμο. Η κλίμακα αυξάνεται σταδιακά στα δεξιά γι' αυτούς που βιώνουν έντονη χαρά στη σχέση ή στο γάμο τους και μειώνεται στα αριστερά γι' αυτούς που βιώνουν έντονη δυσαρέσκεια ή δυστυχία.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Εξαιρετικά Δυστυχι- σμένος/η				Ευτυχι- σμένος/η					Τελείως Ευτυχι- σμένος/η

7. Θα θέλαμε να σας κάνουμε ορισμένες ερωτήσεις σχετικά με τη **συναισθηματική σας ζωή**, πώς ελέγχετε (δηλαδή πώς ρυθμίζετε και διαχειρίζεστε) τα συναισθήματά σας. Ενδιαφερόμαστε για δύο πλευρές της συναισθηματικής σας ζωής. Η μία είναι η συναισθηματική σας εμπειρία, ή πώς νιώθετε μέσα σας. Η άλλη είναι η συναισθηματική σας έκφραση, ή πώς δείχνετε τα συναισθήματά σας στον τρόπο που μιλάτε, χειρονομείτε ή συμπεριφέρεστε. Αν και μερικές από τις ερωτήσεις που ακολουθούν μπορεί να φαίνονται παρόμοιες μεταξύ τους, διαφέρουν με σημαντικό τρόπο. Παρακαλούμε απαντήστε σε κάθε πρόταση χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα:

1	2	3	4	5	6	7
<u>διαφωνώ</u> απόλυτα			ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ			<u>συμφωνώ</u> απόλυτα

1. ----- Όταν θέλω να νιώσω περισσότερο **θετικό** συναίσθημα (όπως χαρά ή διασκέδαση), *αλλάζω τον τρόπο που σκέφτομαι*.
2. ----- Κρατάω τα συναισθήματά μου για τον εαυτό μου.
3. ----- Όταν θέλω να νιώσω λιγότερο **αρνητικό** συναίσθημα (όπως λύπη ή θυμό), *αλλάζω τον τρόπο που σκέφτομαι*.
4. ----- Όταν νιώθω **θετικά** συναισθήματα, προσέχω να μην τα εκφράζω.
5. ----- Όταν βρίσκομαι αντιμέτωπος/η με μια στρεσογόνο κατάσταση, κάνω τον εαυτό μου να *σκέφτεται γι' αυτήν* μ' ένα τρόπο που με βοηθάει να παραμένω ήρεμος/η.
6. ----- Ελέγχω τα συναισθήματά μου με το να μην τα εκφράζω.
7. ----- Όταν θέλω να νιώσω πιο **θετικό** συναίσθημα, *αλλάζω τον τρόπο που σκέφτομαι* για την κατάσταση.
8. ----- Ελέγχω τα συναισθήματά μου αλλάζοντας τον τρόπο που σκέφτομαι για την κατάσταση στην οποία βρίσκομαι.
9. ----- Όταν νιώθω αρνητικά συναισθήματα σιγουρεύω το να μην τα εκφράζω.
10. ----- Όταν θέλω να εκφράσω λιγότερο **αρνητικό** συναίσθημα, *αλλάζω τον τρόπο που σκέφτομαι* για την κατάσταση.

8. Παρακαλούμε κυκλώστε τον αριθμό για το **πότε αισθανθήκατε** έτσι την **ΠΡΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ** σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα:

1: Καθόλου, **2:** Λίγο, **3:** Μέτρια, **4:** Αρκετά, **5:** Πολύ

- | | |
|------------------------|---------------------------|
| 1. Δραστήριος/α | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 2. Συνεπαρμένος/η | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 3. Νευρικός/ή | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 4. Ενθουσιασμένος/η | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 5. Χαλαρός/ή | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 6. Φοβισμένος/η | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 7. Χαρούμενος/η | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 8. Λυπημένος/η | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 9. Περιφρονητικός/ή | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 10. Γεμάτος/η ενέργεια | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 11. Εχθρικός/ή | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 12. Ήρεμος/η | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 13. Εκνευρισμένος/η | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 14. Νυσταγμένος/η | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 15. Γαλήνιος/α | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 16. Αδρανής | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 17. Δυνατός/ή | 1.....2.....3.....4.....5 |

Ευχαριστούμε για τη συνεργασία σας.



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ



004000091397