



**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»
Τ.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

Διπλωματική Εργασία

**Το εργασιακό άγχος και η επίδραση στην ισορροπία της εργασιακής -
οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance): Η περίπτωση των
καθηγητών στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας**

Επιμέλεια: Κρέτση Γ.

Επιβλέπων: Δρ. Κυριαζόπουλος Π.

ΠΕΙΡΑΙΑΣ, ΜΑΪΟΣ 2017

POST GRADUATE PROGRAM
«INTERNATIONAL BUSINESS MANAGEMENT»
T.E.I. OF PIRAEUS
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

Thesis

**Occupational stress and the effect on balance of work - family life (Work
- Life - Balance): The case of teachers in Secondary Education of 3rd
Athens**

Editor: Kretsi G.

Supervisor: Dr. Kyriazopoulos P.

PIRAEUS, MAY 2017

Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών, «Διεθνής Διοικητική των Επιχειρήσεων με εξειδικεύσεις σε Marketing & Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων» του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων.

Για την εκπόνηση αυτής της διπλωματικής εργασίας αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή Δρ. Κυριαζόπουλο Παναγιώτη για την πολύτιμη βοήθειά του, την καθοδήγησή του βήμα βήμα για την ολοκλήρωσή της, την ηθική συμπαράσταση και την κατανόηση που έδειξε όλο αυτό το διάστημα.

Επίσης θα εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες σε όλους τους Καθηγητές του Μεταπτυχιακού Προγράμματος για την συνεργασία τις γνώσεις και τις εμπειρίες που μου προσέφεραν, καθώς και στους συναδέλφους μου που με βοήθησαν στην διεξαγωγή της έρευνας με την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Ακόμη τον κ. Σταμάτη Ντάνο για την σημαντική συμβολή του στην εκπόνηση της στατιστικής μελέτης της εργασίας μου.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ στους συναδέλφους και φίλους μου Κατερίνα και Νίκο για την παρότρυνση και την ηθική συμπαράσταση που μου πρόσφεραν.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω τον σύζυγό μου Γιώργο και τα παιδιά μου Βαγγέλη και Μαρία για την υπομονή και κατανόηση που έδειξαν σε όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών σπουδών μου.

Την παρούσα εργασία την αφιερώνω στον σύζυγό μου Γιώργο.

Περίληψη

Σκοπός: Διαπίστωση της υφιστάμενης κατάστασης αναφορικά με το εργασιακό άγχος του βιώνουν οι καθηγητές και πώς αυτό επιδρά στην ισορροπία της εργασιακής και οικογενειακής ζωής τους.

Σχεδιασμός/Μεθοδολογία/Προσέγγιση: Η έρευνα σε 120 εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας σε 40 Δημόσια Ημερήσια Γενικά Λύκεια της περιοχής της Δυτικής Αττικής. Το Ερωτηματολόγιο της έρευνας αποτελούνταν από τέσσερις (4) Ενότητες: Κλίμακα Αντιλαμβανόμενου Άγχους, Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών, Ερωτηματολόγιο Ισορροπίας Εργασιακής - Οικογενειακής Ζωής (Work Life Balance, WLB), Δημογραφικά και Εργασιακά Χαρακτηριστικά Εκπαιδευτικών. Το Ερωτηματολόγιο έχει υψηλή αξιοπιστία καθώς ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach's Alpha ισούται με 0,926.

Ευρήματα:

Το δείγμα αποτελούνταν από γυναίκες (54,2%), μέση ηλικία τα 51,08 έτη, έγγαμοι (75%) και με δύο (2) τέκνα (42,9%), καθηγητές (86,7%), θεωρητικής (47,5%) ειδικότητας, με μέση συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση 22,0673 έτη και στο παρόν σχολείο 11,551 έτη. Το αντιλαμβανόμενο άγχος των εκπαιδευτικών είναι μετρίου επιπέδου (Mean Perceived Stress Scale = 34,8417). Οι εκπαιδευτικοί βιώνουν εργασιακό άγχος μετρίου επιπέδου (Mean = 2,9667), θεωρούν ότι έχουν επιτύχει μέτριο επίπεδο WLB (Mean = 3,450) και παρουσιάζονται μετριοπαθείς για την επίδραση του εργασιακού άγχους στην επίτευξη WLB (Mean = 3,100).

Συμπεράσματα: Η αναγνώριση των στρεσογόνων παραγόντων που αναδύονται από το εργασιακό περιβάλλον είναι σημαντική καθώς δημιουργούν επαγγελματική ένταση στους εκπαιδευτικούς. Αποτέλεσμα, οι εκπαιδευτικοί να βιώνουν έντονο εργασιακό άγχος και να προκαλείται μια συγκρουσιακή κατάσταση μεταξύ της εργασιακής και οικογενειακής ζωής τους, δημιουργώντας μια ανισορροπία.

Λέξεις κλειδιά: Εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Εργασιακό Άγχος, Εργασιακή Ζωή, Οικογενειακή Ζωή, Ισορροπία Εργασιακής - Οικογενειακής Ζωής.

Abstract

Purpose: Determination of the current situation on occupational stress experienced by teachers and how that affects the balance of work and family life.

Design / Methodology / Approach: The survey was conducted on 120 teachers of Secondary Education of 3rd Athens in 43 General Public High Schools in the area of Western Attica. The questionnaire of the survey consisted of four (4) Units: Perceived Stress Scale, Questionnaire for Sources of Professional Professional Intensity of Teachers, Questionnaire Work Life Balance, Questionnaire of Demographic and Occupational Characteristics of Teachers. The questionnaire has high reliability as the reliability coefficient Cronbach's Alpha is equal to 0.926.

Results:

The sample consisted of women (54.2%), mean age 51.08 years, married (75%) with two (2) children (42.9%), teachers (86.7%) of theoretical specificity (47.5%), with an average of total work experience in education 22.0673 years and in the present school 11 551 years. The perceived stress of teachers is moderate (Mean Perceived Stress Scale = 24.8583). Teachers experienced by occupational stress at a moderate level (Mean = 2.9667), consider that they have achieved a moderate level of Work Life Balance (Mean = 3.450) and are presented moderate to the effect of occupational stress on achieving Work Life Balance (Mean = 3.100).

Keywords: Teachers of Secondary Education, Working life, family life, Occupational Stress, Work Life Balance.

Πίνακας Περιεχομένων

Ευχαριστίες.....	3
Περίληψη.....	4
Abstract.....	5
Πίνακας Περιεχομένων.....	6
1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	9
1.1. Σημαντικότητα Θέματος και Διατύπωση του Προβλήματος.....	9
1.2. Βασικές Θεωρητικές Προσεγγίσεις Ερευνητικού Προβλήματος.....	10
1.3. Αναφορά στον Τομέα της Εκπαίδευσης.....	11
1.4. Σκοπός Διπλωματικής Εργασίας.....	14
1.4.1. Θεωρητικοί στόχοι Διπλωματικής Εργασίας.....	14
1.4.2. Ερευνητικοί στόχοι Διπλωματικής Εργασίας.....	14
1.5. Διατύπωση Ερωτημάτων που Προκύπτουν από τους Στόχους της Έρευνας.....	15
2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	18
2.1. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο : ΑΓΧΟΣ.....	18
2.1.1. Η έννοια του Άγχους.....	18
2.1.2. Παράγοντες – Επιπτώσεις του Άγχους.....	19
2.2. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο : ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ.....	21
2.2.1. Έννοια Εργασιακού Άγχους.....	21
2.2.2. Θεωρητικά Μοντέλα Εργασιακού Άγχους.....	22
2.2.3. Παράγοντες Εργασιακού Άγχους.....	24
2.2.4. Συμπτώματα – Εκδηλώσεις Εργασιακού Άγχους.....	25
2.2.5. Αντιμετώπιση Εργασιακού Άγχους.....	26
2.2.6. Πρόληψη Εργασιακού Άγχους.....	27
2.3. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο : ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΖΩΗ.....	29
2.3.1. Η Έννοια της Οικογένειας.....	29
2.3.2. Λειτουργίες της Οικογένειας.....	30
2.3.3. Μοντέλα Οικογενειακής ζωής.....	32
2.3.4. Οικογενειακή ζωή στην Ελλάδα.....	36
2.4. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο : ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΖΩΗ.....	38
2.4.1. Η Έννοια της Εργασίας.....	38
2.4.2. Μοντέλα εργασιακής ζωής.....	40
2.4.3. Σχέση εργασιακής ζωής και εργασιακού άγχους.....	48
2.5. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο : ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ (WORK LIFE BALANCE).....	50
2.5.1. Έννοια Ισορροπίας Εργασιακής και Οικογενειακής ζωής.....	50
2.5.2. Μοντέλα Συσχετισμού Εργασιακής και Οικογενειακής Ζωής.....	51
2.5.3. Παράμετροι Ισορροπίας Εργασιακής και Οικογενειακής Ζωής.....	52
2.5.4. Παράγοντες Σύγκρουσης Εργασιακής και Οικογενειακής Ζωής: Ατομικοί και Οργανωτικοί.....	54

2.5.5. Συστάσεις και Πολιτικές Εξισορρόπησης Εργασίας και Οικογενειακής Ζωής.....	57
2.6. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6° : ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ.....	58
2.6.1. Έννοια Εργασιακού Άγχους Εκπαιδευτικών	58
2.6.2. Παράγοντες Εργασιακού Άγχους Εκπαιδευτικών	59
2.6.3. Συνέπειες Εργασιακού Άγχους Εκπαιδευτικών.....	61
2.6.4. Πολιτικές Μείωσης Εργασιακού Άγχους στο Εκπαιδευτικό Σύστημα	62
2.6.5.Πρόληψη – Αντιμετώπιση – Διαχείριση Εργασιακού Άγχους Εκπαιδευτικών	63
2.7. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7° : Ερευνητικά Εργαλεία Μέτρησης Άγχους	65
2.7.1. Ερευνητικά Εργαλεία Μέτρησης Εργασιακού Άγχους	65
2.7.2. Ερευνητικά Εργαλεία Μέτρησης Εργασιακού Άγχους Εκπαιδευτικών.....	66
3. ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΟ ΘΕΜΑ ΑΠΟ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ ΠΗΓΕΣ.....	69
4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	73
4.1 Φιλοσοφία Έρευνας.....	73
4.2 Ερευνητική Προσέγγιση.....	75
4.3 Τεχνική Έρευνας.....	76
4.3.1 Είδος Έρευνας.....	76
4.3.2 Μέθοδοι Έρευνας (Ποσοτική - Ποιοτική) και Αιτιολόγηση Επιλογής Μεθόδου.....	77
4.4. Σχεδιασμός – Δημιουργία Ερωτηματολογίου.....	78
4.4.1. Κλίμακα Αντιλαμβανόμενου Άγχους (Perceived Stress Scale).....	79
4.4.2.Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών (Perceived Stress Scale).....	81
4.4.3.Ερωτηματολόγιο Ισορροπίας Εργασιακής - Οικογενειακής Ζωής (Work Life Balance).....	83
4.4.4. Ερωτηματολόγιο Κοινωνικο/Δημογραφικών Χαρακτηριστικών	84
4.5. Διαδικασία Δειγματοληψίας	85
4.6. Δικαιολόγηση Τρόπων Στατιστικής Ανάλυσης.....	87
5. Αποτελέσματα Μέσω Στατιστικής Ανάλυσης.....	91
5.1. Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων της έρευνας.....	91
5.2. Παραγοντική Ανάλυση	105
5.2.1. Παραγοντική Ανάλυση Κλίμακας Αντιλαμβανόμενου Άγχους (Perceived Stress Scale).....	105
5.2.2. Παραγοντική Ανάλυση Ερωτηματολογίου Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών	109
5.2.3. Παραγοντική Ανάλυση Ερωτηματολογίου Ισορροπίας Εργασιακής Και Οικογενειακής Ζωής (Work Life Balance).....	117
5.3. Ανάλυση αξιοπιστίας.....	122
5.4. Ανάλυση και Έλεγχος των Ερευνητικών Υποθέσεων	126
5.9 Πίνακας Θεματοποίησης.....	166
6. Εξαγωγή Συμπερασμάτων	168
6.1 Συζήτηση Ευρημάτων.....	168
6.2. Πρακτική Εφαρμογή Αποτελεσμάτων.....	175
6.3. Συστάσεις Για Μελλοντική Έρευνα	175
6.4. Περιορισμοί Έρευνας	176

Ελληνική Βιβλιογραφία	177
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία.....	180
Διαδίκτυο	189
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	191
Ερωτηματολόγιο	191

1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. Σημαντικότητα Θέματος και Διατύπωση του Προβλήματος

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού έχει αναγνωστεί ως ένα εκ των σημαντικότερων αποκτώντας την έννοια του «λειτουργήματος», αναφοράς που του προσδίδει ξεχωριστή σημασία. Η εκπαιδευτική διαδικασία σε συνδυασμό με τα χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού αποτελούν πολύτιμο κρίκο στην αλυσίδα μετάδοσης της γνώσης. Ο εκπαιδευτικός με πλήρη ενσυναίσθηση της ευθύνης που τον βαραινεί ως προς το εκπαιδευτικό του έργο και ερχόμενος σε συνεχή επαφή με τους μαθητές, βιώνει ευκολότερα το εργασιακό άγχος διαταράσσοντας την ισορροπία στη ζωή του (Kaur, 2011; Palmer et al, 2004).

Η διερεύνηση και μελέτη των παραγόντων που δημιουργούν εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς είναι σημαντική καθώς επιδρούν στην ισορροπία εργασιακής - οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance). Το εργασιακό άγχος αποτελεί σημαντικό παράγοντα διατάραξης των ισορροπιών στη ζωή του εκπαιδευτικού τόσο από τη σκοπιά της εκτέλεσης του έργου του όσο και σε επίπεδο οικογένειας (Kyriacou, 2001; Park, 2007).

Οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί διαχρονικά στο χώρο της εκπαίδευσης έχουν ανάλογα μεταβάλλει και τις απαιτήσεις από τους εκπαιδευτικούς σε θέματα γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων και συνεχούς ενημέρωσης. Ειδικότερα, μεταβολές σε θέματα εκπαιδευτικής ύλης, ωραρίου, εκπαιδευτικού προγράμματος, αριθμού μαθητών, μη καθορισμένων ρόλων, διαταραγμένες διαπροσωπικές σχέσεις με συναδέλφους και το διευθυντή αποτελούν ορισμένες από τις πηγές που αυξάνουν το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών (Buchanan & Huczynski, 2004; Marcatto et al, 2016).

Τα στοιχεία που συνθέτουν το εργασιακό άγχος αλλά και η επίδρασή του στην ισορροπία της εργασιακής - οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) ουσιαστικά ώθησαν και στην ενασχόληση με το συγκεκριμένο θέμα. Εστιάζοντας στους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης θα αναδειχθούν όλοι εκείνοι οι παράγοντες που δημιουργούν ή επιτείνουν το εργασιακό άγχος. Αναμφίβολα έχει ιδιαίτερη σημασία να εντοπιστούν οι παράγοντες του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών καθώς επιδρούν θετικά ή αρνητικά στην ισορροπία με την οικογενειακή ζωή αλλά και να για εφαρμοστούν τρόποι πρόληψης ή διαχείρισης. Ο τομέας της πρόληψης ή διαχείρισης του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών εξασφαλίζει όχι μόνο την ισορροπία με την οικογενειακή ζωή αλλά συμβάλλει

καθοριστικά και στον ευκολότερο εντοπισμό δυσκολιών και προβλημάτων που συνολικά επιδεινώνουν την ποιότητα ζωής (Antoniou et al, 2006).

1.2. Βασικές Θεωρητικές Προσεγγίσεις Ερευνητικού Προβλήματος

Το εργασιακό άγχος και ιδιαίτερα για ορισμένες κατηγορίες επαγγελματιών αποτελεί βασική αιτία εκδήλωσης σωματικών και ψυχικών προβλημάτων. Το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών εκφράζει ένα σύνολο αρνητικών συναισθημάτων (θυμός, αγωνία, θλίψη κλπ), τα οποία επιδρούν σε φυσιολογικές μεταβολές και συνδέονται με τον επαγγελματικό του ρόλο και καθήκοντα (Κυργιάκου, 2001). Οι εκπαιδευτικοί αποτελούν μια επαγγελματική ομάδα οι οποίοι στα πλαίσια εκτέλεσης των καθηκόντων τους βιώνουν έντονα στρεσογόνες καταστάσεις οι οποίες επιδρούν διαφορετικά ανάλογα με τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά αλλά και τις εργασιακές συνθήκες (Antoniou et al, 2006).

Το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών το οποίο επιδρά και στην ισορροπία της εργασιακής και επαγγελματικής τους ζωής οφείλεται σε σειρά παραγόντων όπως οι συνθήκες εργασίας, η έλλειψη κινήτρων των μαθητών, οι συχνές μεταβολές του εργασιακού περιβάλλοντος ή του εκπαιδευτικού προγράμματος, οι εργασιακές εκπαιδευτικές απαιτήσεις, οι αξιολογήσεις, η έλλειψη υποδομών και πόρων, οι αυξημένες προσδοκίες κλπ. (Antoniou et al, 2006; Jin et al., 2008; Yang et al, 2009; Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Η εμφάνιση του εργασιακού άγχους το οποίο επιδρά σε σωματικό, ψυχικό και συμπεριφορικό επίπεδο διαταράσσει τις ισορροπίες του εκπαιδευτικού ο οποίος αφενός δεν μπορεί να εκτελέσει τα καθήκοντά του και αφετέρου συγκρούεται με το οικογενειακό του περιβάλλον (Yu et al, 2015). Η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής (Work - Life Balance, WLB) αποτελεί βασικό στόχο για τον εκπαιδευτικό ο οποίος επιτελεί κοινωνικό έργο (Dex et al, 2001). Ο εκπαιδευτικός δεχόμενος πολλαπλές επιδράσεις στον εργασιακό του χώρο (διευθυντής, συνάδελφοι, μαθητές), συναντά σημαντικές προκλήσεις για την επίτευξη εξισορρόπησης ανάμεσα στην εργασιακή και στην οικογενειακή ζωή. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται η ισόρροπη κατανομή χρόνου εργασιακής και οικογενειακής ζωής, η εξισορρόπηση εργασιακής και οικογενειακής ικανοποίησης και η επίτευξη ισορροπίας σε ψυχικό επίπεδο από την άσκηση των εργασιακών και οικογενειακών ρόλων (Greenhaus et al, 2003; Kotowska et al, 2010).

Η ανάδειξη των παραγόντων που επιδρούν στο εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών ουσιαστικά συμβάλει και στην επίτευξη ισορροπίας εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Η διατάραξη της συγκεκριμένης ισορροπίας είναι αποτέλεσμα των αλλαγών σε εργασιακό επίπεδο, στη δομή της οικογένειας αλλά και στα προσωπικά τους χαρακτηριστικά (Allen et al, 2000). Πλέον, το εκπαιδευτικό έργο χαρακτηρίζεται από αυξημένες απαιτήσεις δημιουργώντας δυσκολίες εξισορρόπησης με την οικογενειακή ζωή. Ο εκπαιδευτικός καλείται στην εργασία να επιτελέσει πολλαπλούς ρόλους ερχόμενος συχνά σε σύγκρουση με τα οικογενειακά του καθήκοντα (Maxwell et al, 2004; Kotowska et al, 2010).

1.3. Αναφορά στον Τομέα της Εκπαίδευσης

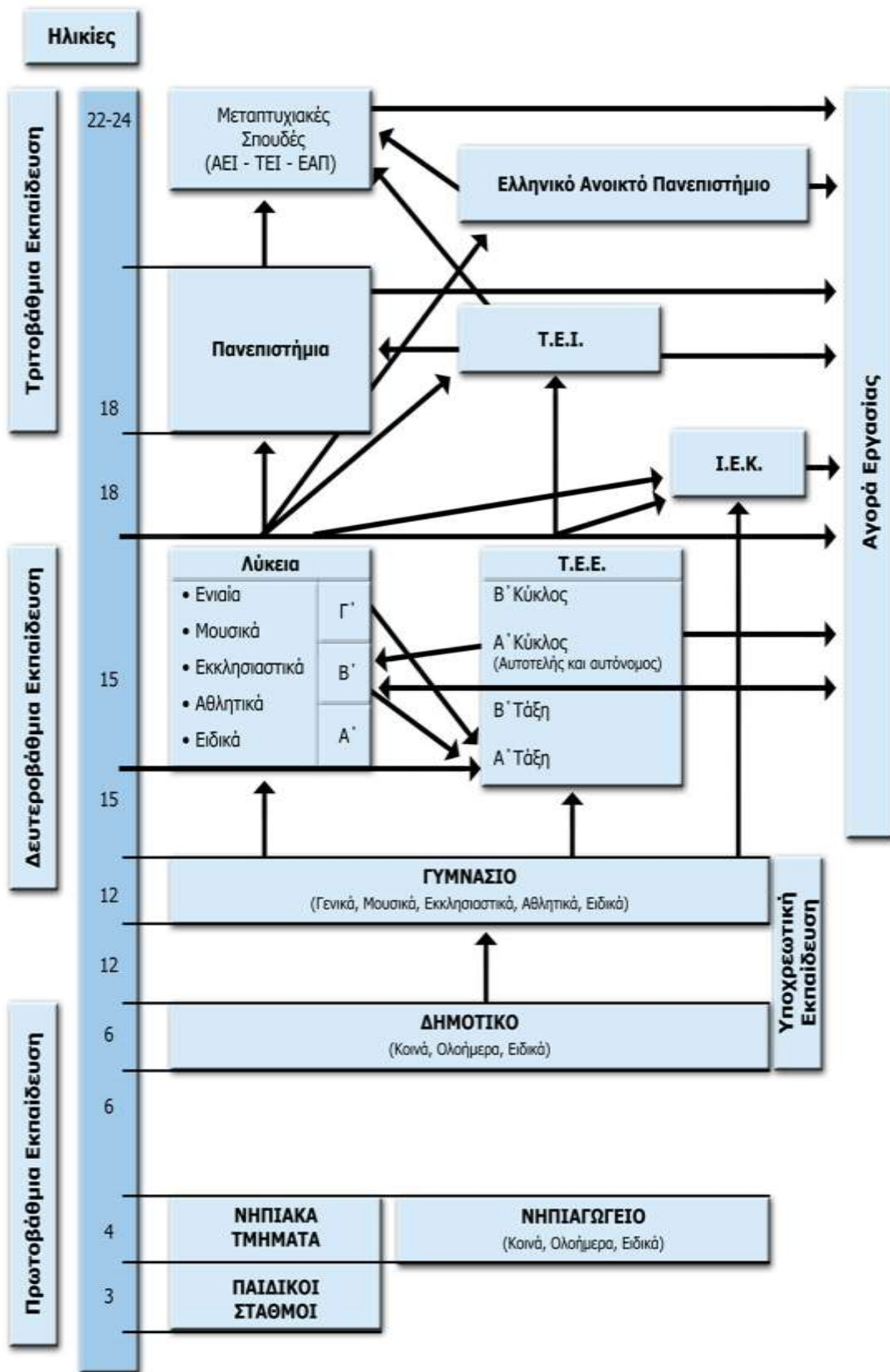
Η εκπαίδευση αποτελεί τη βασικότερη έκφραση της παιδείας ο οποία παρέχεται μέσω της κατάλληλης οργάνωσης και σχεδιασμό. Η εκπαιδευτική διαδικασία εντός του πλαισίου των σχολικών μονάδων έχει ιδιαίτερη σημασία στη βάση συγκρότησης ολοκληρωμένων προσωπικοτήτων των μαθητών ώστε να αποτελούν μετέπειτα ικανά μέλη εξέλιξης της κοινωνίας.

Ο τομέας της εκπαίδευσης στα πλαίσια της κοινωνίας αποτελεί βασικό παράγοντα όχι μόνο στη μετάδοση της γνώσης αλλά και στην ολοκλήρωση της λειτουργίας της κοινωνίας δημιουργώντας ολοκληρωμένες προσωπικότητες. Η ελληνική εκπαίδευση αφενός αποσκοπεί στην ανάδειξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των μαθητών και αφετέρου να συμβάλλει στην ένταξη και ομαλή κοινωνικοποίησή τους.

Η εκπαίδευση στην Ελλάδα, ως προς τη δομική αλλά και λειτουργική της διάρθρωση, είναι αρκετά περίπλοκη με τα επιμέρους τμήματά της να είναι εξαρτώμενα και αλληλεπιδρώμενα. Ειδικότερα, ο τομέας της εκπαίδευσης στην Ελλάδα διαρθρώνεται σε προσχολική, πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια εκπαίδευση, μεταδευτεροβάθμια η οποία είναι κυρίως τεχνική εκπαίδευση και ανώτατη. Η βασική διάρθρωση του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος αν και παραμένει στην ουσία της αμετάβλητη εντούτοις τροποποιείται σε στοιχεία που τη συνθέτουν όπως η διάρκειά της, η μετάβαση από τη μια βαθμίδα στην επόμενη (π.χ. εξεταστικό σύστημα) κλπ. (Λαΐνας, 2000; Λυκιαρδοπούλου - Κοντάρια, 2006; Μπένος, 2008).

Η εκπαίδευση στη Ελλάδα έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα στις ηλικίες 6 – 15 ετών (πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια). Στη μετα - υποχρεωτική δευτεροβάθμια εκπαίδευση περιλαμβάνονται τα Ενιαία Λύκεια και τα Τεχνικά Επαγγελματικά

Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε.) καθώς και τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) τα οποία ωστόσο παρέχουν αδιαβάθμητη εκπαίδευση εξαιτίας της φοίτησης αποφοίτων γυμνασίου και λυκείου. Η τριτοβάθμια εκπαίδευση που δεν είναι υποχρεωτική περιλαμβάνει τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.) και τα Ανώτατα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Τ.Ε.Ι.). (Μπουζάκης, 1995; Πανεθυμιτάκης, 2001; Βερέμης & Παπαζήσης, 2007).



Εικόνα 1: Δομή ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος
 Πηγή: <http://www.look4studies.com/plirofories-spoudwn.html>

1.4. Σκοπός Διπλωματικής Εργασίας

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας αποτελεί η διαπίστωση της υφιστάμενης κατάστασης αναφορικά με το εργασιακό άγχος του βιώνουν οι καθηγητές και πώς αυτό επιδρά στην ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής ώστε να αναδειχθούν οι παράγοντες που το εντείνουν. Η αναγνώριση των στρεσογόνων παραγόντων που αναδύονται από το εργασιακό περιβάλλον δημιουργούν επαγγελματική ένταση στους καθηγητές με αποτέλεσμα να βιώνουν έντονο εργασιακό άγχος. Οι συγκεκριμένοι παράγοντες προκαλούν μια συγκρουσιακή κατάσταση μεταξύ της εργασιακής και οικογενειακής ζωής δημιουργώντας ανισορροπία, καθιστώντας αναγκαίο τον κατάλληλο σχεδιασμό ώστε να επιτευχθεί βελτίωση της ποιότητας του εκπαιδευτικού συστήματος αλλά και αποδοτικότερης διαχείρισης του άγχους από τους εκπαιδευτικούς.

1.4.1. Θεωρητικοί στόχοι Διπλωματικής Εργασίας

Οι θεωρητικοί στόχοι της παρούσας διπλωματικής εστιάζουν στα εξής:

1^{ος} Θεωρητικός Στόχος:

Βιβλιογραφική επισκόπηση του Εργασιακού άγχους.

2^{ος} Θεωρητικός Στόχος:

Βιβλιογραφική επισκόπηση της Οικογενειακής ζωής

3^{ος} Θεωρητικός Στόχος:

Βιβλιογραφική επισκόπηση της εργασιακής ζωής

4^{ος} Θεωρητικός Στόχος:

Βιβλιογραφική επισκόπηση της ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και Οικογενειακής ζωής.

1.4.2. Ερευνητικοί στόχοι Διπλωματικής Εργασίας

Οι ερευνητικοί στόχοι της διπλωματικής εργασίας εστιάζουν στα εξής:

1^{ος} Ερευνητικός Στόχος:

Διερευνάται το επίπεδο εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας.

2^{ος} Ερευνητικός Στόχος:

Διερευνώνται οι παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας.

3^{ος} Ερευνητικός Στόχος:

Διερευνώνται οι παράγοντες που επιδρούν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας.

4^{ος} Ερευνητικός Στόχος:

Διερευνάται η επίδραση των παραγόντων που αποτελούν πηγή επαγγελματικής έντασης και επιτείνουν το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής – οικογενειακής ζωής.

5^{ος} Ερευνητικός Στόχος:

Διερευνάται ο βαθμός επίδρασης των ατομικών και εργασιακών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας στο εργασιακό άγχος και στην ισορροπία εργασιακής – οικογενειακής ζωής.

1.5. Διατύπωση Ερωτημάτων που Προκύπτουν από τους Στόχους της Έρευνας.

Οι ερωτήσεις που προκύπτουν από τους στόχους και αναπτύσσονται στα αντίστοιχα κεφάλαια θεωρητικής και βιβλιογραφικής επισκόπησης είναι τα εξής:

1^{ος} Θεωρητικός Στόχος:

Βιβλιογραφική επισκόπηση του Εργασιακού άγχους.

Ερώτημα 1: Πως ορίζεται το εργασιακό άγχος ;

Ερώτημα 2: Για την ερμηνεία του εργασιακού άγχους ποια θεωρητικά μοντέλα αναπτύχθηκαν;

Ερώτημα 3: Ποιες είναι οι πηγές αύξησης του εργασιακού άγχους;

Ερώτημα 4: Σε ποιες κατηγορίες διακρίνονται οι εκδηλώσεις – συμπτώματα του εργασιακού άγχους ;

Ερώτημα 5: Ποιοι βασικοί παράγοντες μπορούν να παίξουν ρόλο στην

αντιμετώπιση του άγχους;

Ερώτημα 6: Με ποιες παρεμβάσεις προλαμβάνεται το άγχος;

2^{ος} Θεωρητικός Στόχος:

Βιβλιογραφική επισκόπηση της Οικογενειακής ζωής

Ερώτημα 1: Ποια είναι η έννοια της οικογένειας;

Ερώτημα 2: Ποιος είναι ο ρόλος και οι βασικές λειτουργίες της οικογένειας;

Ερώτημα 3: Ποια είναι τα μοντέλα της οικογενειακής ζωής;

Ερώτημα 4: Πως εξελίχθηκε η οικογενειακή ζωή στην Ελλάδα; Ποιές είναι οι σύγχρονες μορφές της;

3^{ος} Θεωρητικός Στόχος:

Βιβλιογραφική επισκόπηση της εργασιακής ζωής

Ερώτημα 1: Ποια είναι η έννοια της εργασίας;

Ερώτημα 2: Ποια είναι τα μοντέλα της εργασιακής ζωής;

Ερώτημα 3: Ποια η σχέση της εργασιακής ζωής με το εργασιακό άγχος;

4^{ος} Θεωρητικός Στόχος:

Βιβλιογραφική επισκόπηση της ισορροπίας μεταξύ Εργασιακής και Οικογενειακής ζωής.

Ερώτημα 1: Πως μπορεί να επιτευχθεί η ισορροπία ανάμεσα στην εργασιακή και οικογενειακή ζωή;

Ερώτημα 2: Οι σύγχρονες απαιτήσεις έχουν επιφέρει διαταραχή στην ισορροπία; ποιοι παράμετροι οδήγησαν σε αυτό;

Ερώτημα 3: Το άγχος στον εργασιακό τομέα έχει επιφέρει συγκρούσεις;

Ερώτημα 4: Πως επιτυγχάνεται η εξισορρόπηση ανάμεσα στην εργασιακή και οικογενειακή ζωή;

Ερώτημα 5: Συσχετίζονται η εργασιακή ζωή με την οικογενειακή; και πως ;

Ερώτημα 6: Πως συσχετίζονται τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας με τις συγκρούσεις που δημιουργούνται μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής;

Ερώτημα 7: Ποιοι είναι οι παράγοντες σύγκρουσης σε οργανωτικό επίπεδο;

Ερώτημα 8: Ποιες είναι οι πολιτικές για την εξισορρόπηση εργασιακής και οικογενειακής ζωής;

1^{ος} Ερευνητικός Στόχος:

«Διερευνάται το επίπεδο εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας».

Ερώτημα 1: Σε ποιο βαθμό οι καθηγητές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας βιώνουν άγχος από την εργασία τους;

2^{ος} Ερευνητικός Στόχος:

«Διερευνώνται οι παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας».

Ερώτημα 2: Ποιοί είναι οι παράγοντες που αποτελούν πηγή πρόκλησης άγχους στο εργασιακό περιβάλλον των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας;

3^{ος} Ερευνητικός Στόχος:

«Διερευνώνται οι παράγοντες που επιδρούν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας».

Ερώτημα 3: Ποιοί είναι οι παράγοντες που δημιουργούν μια συγκρουσιακή κατάσταση μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας;

Ερώτημα 4: Σε ποιο βαθμό οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας έχουν επιτύχει ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής;

4^{ος} Ερευνητικός Στόχος:

«Διερευνάται η επίδραση των παραγόντων που αποτελούν πηγή επαγγελματικής έντασης και επιτείνουν το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής – οικογενειακής ζωής».

Ερώτημα 5: Πως το εργασιακό άγχος επιδρά στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας;

5^{ος} Ερευνητικός Στόχος:

«Διερευνάται ο βαθμός επίδρασης των ατομικών και εργασιακών χαρακτηριστικών

των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας στο εργασιακό άγχος και στην ισορροπία εργασιακής – οικογενειακής ζωής».

Ερώτημα 6: Πως τα ατομικά και εργασιακά χαρακτηριστικά (δημογραφικά στοιχεία) των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας επιδρούν στο εργασιακό άγχος που βιώνουν και στην επίτευξη ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής;

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

2.1. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο : ΑΓΧΟΣ

2.1.1. Η έννοια του Άγχους

Ανάλογα με το μελετητή η έννοια του άγχους έχει προσλάβει διαφορετικές προσεγγίσεις. Σε μια προσπάθεια σύγκλισης των εννοιολογικών προσεγγίσεων του άγχους σημειώνεται ότι αποτελεί μια δυναμική κατάσταση στην οποία το άτομο βρίσκεται απέναντι σε μια πρόκληση, απαίτηση με αβέβαιο αποτέλεσμα. Κατά τον Lazarus (1999) «το άγχος είναι αποτέλεσμα των αλληλεπιδράσεων ανάμεσα στον ανθρώπινο οργανισμό και το περιβάλλον του με αλληλοεξαρτώμενες φυσιολογικές, ψυχολογικές και κοινωνικές επιπτώσεις». Η Cox (2001) από την πλευρά της όρισε το άγχος ως «συνέπεια των πιέσεων που ασκούνται στο άτομο σε διάφορα περιβάλλοντα». Ο Μαρούδας (1996) σημειώνει ότι το άγχος ορίζεται ως ψυχολογική ένταση προκύπτουσα από υπέρμετρες απαιτήσεις.

Ο Spielberg (1972) αναφέρει το άγχος ως αύξηση αισθημάτων φόβου, ανησυχίας και έντασης με σημαντικές επιπτώσεις στη σωματική και συναισθηματική κατάσταση του ατόμου ενώ η Αργυροπούλου (1999) αναφέρει το άγχος ως φυσιολογική αλληλεπίδραση του ατόμου με το περιβάλλον σε συγκεκριμένες συνθήκες. Οι Βασιλάκη και συν. (2001) ορίζουν το άγχος (ή στρες) ως «διαίτερη σχέση του ατόμου με το περιβάλλον το οποίο μέσω συγκεκριμένων συνθηκών επιβαρύνει τη σωματική και συναισθηματική του κατάσταση δημιουργώντας ανισορροπίες». Ο Fink (2009) αναφέρει ότι το άγχος αποτελεί μια μεταβολή στη ψυχοσωματική κατάσταση του ατόμου στη βάση επιδράσεων περιβαλλόντων (π.χ. εργασία). Ο Χρηστίδης (2001) από την πλευρά του ορίζει το άγχος ως μηχανισμό προετοιμασίας του ανθρώπινου οργανισμού στη διαχείριση και αντιμετώπιση επικίνδυνων καταστάσεων, είτε ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα είτε όχι.

2.1.2. Παράγοντες – Επιπτώσεις του Άγχους

Παράγοντες άγχους αποτελούν γεγονότα ή καταστάσεις οι οποίες εν δυνάμει οδηγούν το άτομο στην εκδήλωση σωματικών και ψυχολογικών πιέσεων. Το άγχος μπορεί να είναι το αποτέλεσμα εσωτερικών και εξωτερικών ερεθισμάτων ανεξάρτητα από το φύλο, την ηλικία, τη μόρφωση κλπ. (Σαπουντζή –Κρέπια, 2000). Γενικά, ο προσδιορισμός των στρεσογόνων παραγόντων είναι αρκετά πολύπλοκος καθώς συνδυάζεται και η επίδραση ατομικών χαρακτηριστικών. Ορισμένοι άνθρωποι είναι πιο επιρρεπείς στο άγχος και στις επιδράσεις του σε σχέση με άλλους λόγω χαρακτηριστικών της προσωπικότητας που μπορεί να αυξήσουν τον κίνδυνο εκδήλωσης άγχους όπως η υπερ - ανταγωνιστικότητα, η ευερεθιστότητα, η ανυπομονησία, η επιθετικότητα και η απαισιοδοξία. Το άγχος μπορεί να προκύψει από την επιρροή εξωτερικών παραγόντων (π.χ., γεγονότα – καταστάσεις στο οικογενειακό περιβάλλον) ή από εσωτερικούς παράγοντες (π.χ. προσδοκίες, συμπεριφορές, συναισθήματα). Κοινοί παράγοντες άγχους, που ονομάζονται στρεσογόνοι παράγοντες, είναι οι φυσικές αιτίες όπως η ασθένεια ή ο τραυματισμός και οι ψυχολογικές αιτίες όπως ο φόβος (Larson, 2007).

Η εμφάνιση του άγχους μπορεί να επιφέρει σημαντικές επιπτώσεις τόσο σε σωματικό όσο και σε συναισθηματικό επίπεδο διαταράσσοντας την ομαλή διαβίωση του ατόμου (Bidzi, 1984). Η επιρροή των στρεσογόνων παραγόντων σε καθημερινή βάση μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρά προβλήματα υγείας. Ειδικά στην περίπτωση του χρόνιου άγχους οι επιπτώσεις είναι σημαντικές για το ανοσοποιητικό σύστημα, το πεπτικό, το αναπαραγωγικό, μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της αρτηριακής πίεσης, να αυξήσει τον κίνδυνο καρδιακής προσβολής και εγκεφαλικού επεισοδίου, να επιταχύνει τη διαδικασία γήρανσης και να διαμορφώσει συνθήκες για πολλά ψυχικά και σωματικά προβλήματα (Morozkina & Zvyagilskaya, 2007). Επιπτώσεις του άγχους σε σωματικό και συναισθηματικό επίπεδο αποτελούν (Bauer et al, 2009; Donarelli et al, 2016; Gates & Fatermi, 2016; Lin et al, 2017):

1) Προβλήματα και διαταραχές με τα επίπεδα βάρους:

Απώλεια βάρους λόγω μειωμένης όρεξης για φαγητό με αποτέλεσμα και απώλεια ενέργειας και εξάντληση παρατηρείται στα άτομα όταν αυξάνονται οι υποχρεώσεις τους, οι ρυθμοί και το άγχος στην εργασία, εφόσον δεν σιτίζονται σωστά όπως θα έπρεπε.

2) Εμφάνιση ομάδας ψυχικών διαταραχών παρουσιάζουν οι διαταραχές του άγχους:

Τα κυριότερα ψυχικά συμπτώματα είναι η τάση για απομόνωση, ανυπομονησία, ανησυχία, απροσδιόριστος φόβος, θυμός, νευρικότητα, έλλειψη συγκέντρωσης, προσοχής και διάθεση για εργασία, αισθήματα ενοχής, θλίψη όπου αν διαρκούν πάνω από δύο εβδομάδες μπορεί να οδηγήσουν το άτομο στην κατάθλιψη.

3) Αυτοάνοσες ασθένειες:

Για την άμυνα του οργανισμού στις ασθένειες είναι υπεύθυνο το ανοσοποιητικό μας σύστημα. Στις αυτοάνοσες ασθένειες βρίσκεται σε υπερδιέγερση με αποτέλεσμα να καταστρέφονται οι υγιείς ιστοί διότι δεν αναγνωρίζονται από το ανοσοποιητικό. Έχει αποδειχθεί ότι με την αύξηση του άγχους καταστρέφονται τα κύτταρα του εγκεφάλου καθώς επίσης και με την διέγερση των υποδοχέων του άγχους στην καρδιά προκαλείται καταστροφή των κυττάρων του μυοκαρδίου με την δημιουργία μυοκαρδιοπάθειας που είναι αυτοάνοση. Μελετώντας τις ορμόνες που εκκρίνονται με το στρες σε άτομα που παρουσιάζουν αυτοάνοσα νοσήματα διαπιστώθηκε ότι οι ασθενείς αυτοί πάσχουν από χρόνια άγχος. Σήμερα υπαίτιοι για την έξαρση των αυτοάνοσων είναι το αυξημένο στρες. Πίσω από κάθε αυτοάνοσο υπάρχει κρυφό άγχος που φουντώνει το νόσημα.

4) Δερματικές παθήσεις:

Το δέρμα μας εκείνο όπου πρώτο αντανακλά κάθε δυσλειτουργία που συμβαίνει στο εσωτερικό του οργανισμού μας. Στο δέρμα διαφαίνονται τα πρώτα σημάδια όταν το άτομο παρουσιάζει έντονο ψυχολογικό άγχος. Δερματικές παθήσεις που προϋπάρχουν επιδεινώνονται αλλά εμφανίζονται και καινούργιες όπως είναι η ψωρίαση, εκζέματα και διάφορες δερματίτιδες. Στην έξαρση ή στην ύφεση αυτών σημαντικό ρόλο παίζει εκτός των άλλων και το άγχος που βιώνουν κατά καιρούς τα άτομα.

5) Απροσδιόριστος σωματικός πόνος:

Όπως είναι πονοκέφαλοι, ζαλάδες, πόνοι στο στήθος, ξηρότητα στο λαιμού και στο στόμα.

6) Καρδιακές παθήσεις:

Αύξηση της αρτηριακής πίεσης, ταχυκαρδίες, αρρυθμίες παρουσιάζονται σε άτομα που βιώνουν στρεσογόνες καταστάσεις. Έρευνες έδειξαν ότι το άγχος αυξάνει τον κίνδυνο για εμφάνιση καρδιακών νοσημάτων έως και 70% διότι εμποδίζεται στα εσωτερικά όργανα του σώματος η σωστή λειτουργία τους, ακόμη ο κίνδυνος για έμφραγμα και γενικά για καρδιακές παθήσεις πολλές φορές συνδέεται με το άγχος.

7) Διαταραχές πεπτικού συστήματος:

Γαστρεντερικά προβλήματα μπορεί να προκαλέσει, όπως πόνος στο στομάχι, ναυτία, η έκκριση του οξέος που εκκρίνεται στο στομάχι όταν το άγχος είναι σε μεγάλο επίπεδο.

8) Διαταραχές και προβλήματα ύπνου:

Στην αύξηση ή στην μείωση του ύπνου οδηγεί τα άτομα το στρες. Από διαταραχές στον ύπνο όλο και περισσότερα άτομα πάσχουν σήμερα . Είναι ιατρικώς αποδεδειγμένο ότι οι ορμόνες του στρες που εκκρίνονται από τον οργανισμό δημιουργούν δυσκολίες στον ύπνο, ένα στα τρία άτομα σήμερα δυσκολεύονται στον ύπνο και κοιμούνται σε ακατάλληλες ώρες, δεν ξεκουράζονται νιώθουν νευρικότητα διότι δεν αναζωογονείται ο οργανισμός ή συμβαίνει ακόμη και να κοιμούνται περισσότερο από το φυσιολογικό.

9) Γνωστικά προβλήματα:

Η έκκριση των ορμονών στον οργανισμό όταν υπάρχει άγχος επηρεάζει το νευρικό σύστημα καθώς επίσης μπορεί να φέρει απώλεια μνήμης η συνεχής έκκριση στον εγκέφαλο της κορτιζόλης που είναι μια στρεσογόνο ορμόνη.

2.2. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο : ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

2.2.1. Έννοια Εργασιακού Άγχους

Ο προσδιορισμός της έννοιας του εργασιακού άγχους είναι αρκετά πολύπλοκος και πολυσύνθετος εξαιτίας των παραγόντων που μπορούν να το δημιουργήσουν. Το εργασιακό άγχος, είτε θετικό είτε αρνητικό, προκαλεί συναισθήματα όπως πίεση, ενθουσιασμό, φόβο, πανικό κλπ. (Park, 2007).

Το Εθνικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας (National Institute for Occupational Safety and Health, 1999), ορίζει το εργασιακό άγχος ως «*τις επιβλαβείς φυσικές και συναισθηματικές αντιδράσεις κατά τη διάρκεια της εργασίας και των απαιτήσεων που δημιουργεί και δεν συμβαδίζουν με τις ικανότητες, τις ανάγκες και τις δεξιότητες του εργαζόμενου*». Αναγνωρίζεται σε όλο τον κόσμο ως μια μεγάλη πρόκληση για την ατομική ψυχική και σωματική υγεία ενώ σύμφωνα με ορισμένες εκτιμήσεις το εργασιακό άγχος παρουσιάζει υψηλό κόστος σε επίπεδο υγειονομικής περίθαλψης (Palmer et al, 2004).

Οι Ross & Altmaier (1994) αναφέρουν ότι το εργασιακό άγχος είναι η εκδήλωση συσσωρευμένων αγχογόνων καταστάσεων που πηγάζουν από την εργασία ή που σχετίζονται μ' αυτήν. Οι Michailidis & Assimenos (2002) από τη πλευρά τους

αναφέρουν ότι το εργασιακό άγχος είναι αποτέλεσμα ασκούμενων πιέσεων στο άτομο από τον εργασιακό χώρο αναφέροντας τις δύσκολες εργασιακές συνθήκες, το υπερβολικό ωράριο, την επισφαλή κατάσταση εργασίας κλπ. Τέλος, οι Κοΐνης και συνεργάτες (2014) σημειώνουν ότι εννοιολογικά το εργασιακό άγχος περιγράφει κατάσταση κατά την οποία το άτομο εκδηλώνει μια ανισορροπία τόσο σε σωματικό όσο και σε συναισθηματικό επίπεδο αναφορικά με τις εργασιακές απαιτήσεις και τις προσωπικές του δυνατότητες.

2.2.2. Θεωρητικά Μοντέλα Εργασιακού Άγχους

Η ερμηνεία του εργασιακού άγχους σε θεωρητικό επίπεδο βασίζεται στην ύπαρξη πληθώρας μοντέλων. Ως σημαντικότερα θεωρητικά μοντέλα του εργασιακού άγχους αναφέρονται τα εξής:

- 1) **Μοντέλο Απαιτήσεων – Ελέγχου της Εργασίας (The Job Demands - Control Model).** Το συγκεκριμένο μοντέλο εστιάζει σε δύο (2) διαστάσεις: τις εργασιακές απαιτήσεις και στον έλεγχο στη εργασία. Οι εργασιακές απαιτήσεις αναφέρονται στον φόρτο εργασίας και σχετίζονται κυρίως με την επίδραση της χρονικής πίεσης ενώ ο έλεγχος εστιάζει στην ικανότητα του ατόμου να ελέγξει τις εργασιακές δραστηριότητες. Ο συνδυασμός των συγκεκριμένων διαστάσεων οδηγεί στις εξής καταστάσεις: α) υψηλές απαιτήσεις - αυξημένος έλεγχος που δεν συνεπάγεται υψηλά επίπεδα άγχους, β) υψηλές απαιτήσεις - χαμηλός έλεγχος που οδηγεί σε υψηλά επίπεδα άγχους, γ) χαμηλές απαιτήσεις - μειωμένος έλεγχος με μέτρια επίπεδα άγχους και δ) χαμηλές απαιτήσεις - αυξημένος έλεγχος με χαμηλά επίπεδα άγχους (Van der Doef & Stan Maes, 1999; Kain & Jex, 2010).
- 2) **Μοντέλο Ανισορροπίας Προσπάθειας – Ανταμοιβής (The Effort - Reward Imbalance Model – ERI).** Το μοντέλο αυτό ορίζει ως αγχωτική εμπειρία στην εργασία την ανισορροπία ανάμεσα στην υψηλή προσπάθεια που καταβλήθηκε και στη χαμηλής ανταμοιβή. Η προσπάθεια αξιολογείται με μέτρηση των απαιτήσεων της εργασίας ενώ στις ανταμοιβές αναφέρονται οι οικονομικές απολαβές, η εκτίμηση της προσπάθειας η επαγγελματική ανέλιξη (Tsutsumi et al, 2002; Niedhammer, 2004; Vegchel et al, 2005; Bakker & Demerouti, 2007).
- 3) **Μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων – Πόρων (The Job Demands - Resources Model).** Η κύρια υπόθεση του συγκεκριμένου μοντέλου είναι ότι κάθε επάγγελμα έχει τους δικούς του ειδικούς παράγοντες κινδύνου που

σχετίζονται με το άγχος. Αυτοί οι παράγοντες μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο γενικές κατηγορίες: εργασιακές απαιτήσεις και εργασιακοί πόροι. Αποτελεί ένα γενικό μοντέλο που μπορεί να εφαρμοστεί σε διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες ανεξάρτητα από τις ιδιαίτερες απαιτήσεις και τους πόρους που εμπλέκονται. Οι εργασιακές απαιτήσεις αναφέρονται στις σωματικές, ψυχολογικές, κοινωνικές και οργανωτικές πτυχές της εργασίας που απαιτούν διαρκή σωματική ή και ψυχολογική (γνωστική και συναισθηματική) προσπάθεια ή δεξιότητες και επομένως συνδέονται με φυσιολογικό και ψυχολογικό κόστος (Baker et al, 2001; Bakker et al, 2003; Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011).

- 4) **Μοντέλο Απόδοσης Ευθύνης.** Στο συγκεκριμένο μοντέλο υπάρχει έντονη συσχέτιση του εργασιακού άγχους με τα επίπεδα εργασιακής ευθύνης. Η εργασιακή ευθύνη θεωρείται υπαίτια για την αύξηση των επιπέδων του εργασιακού άγχους (McCormick & Solman, 1992).
- 5) **Μοντέλο Για Το Επαγγελματικό Άγχος.** Το συγκριμένο μοντέλο εστιάζει στις επιρροές του περιβάλλοντος αναφορικά με την αυτοαντίληψη του ατόμου. Η αντίληψη που διαμορφώνεται συνακόλουθα επηρεάζει και την κατάσταση της υγείας (Katz & Kahn, 1978). Ατομικές διαφορές και στοιχεία του κοινωνικού περιβάλλοντος μπορούν να μεταβάλλουν τις σχέσεις αυτές.
- 6) **Μοντέλο Michigan «Καταλληλότητας Ανθρώπου – Περιβάλλοντος» (Michigan Model).** Το μοντέλο Michigan δίνει μεγάλη έμφαση στις υποκειμενικές αντιλήψεις τους ατόμου αναφορικά με τους στρεσογόνους παράγοντες. Εργασιακοί στρεσογόνοι παράγοντες όπως η ασάφεια ρόλου, οι συγκρούσεις, η έλλειψη συμμετοχής σε αποφάσεις, η ασφάλεια της εργασίας, ο φόρτος εργασίας, η έλλειψη πρόκληση, η σύγκρουση ρόλων κλπ. είναι υποκειμενικά αντιληπτοί. Η ασυμβατότητα εστιάζει μεταξύ αναγκών και προτιμήσεων του ατόμου σε σχέση με την εργασία ή σε ασυμβατότητα των ικανοτήτων – δεξιοτήτων σε σχέση με την εργασία (Huang et al, 2002; Kompier, 2003).
- 7) **Μοντέλο Διαδικασίας Λήψης Απόφασης.** Βασίζεται στις ατομικές εκτιμήσεις αναφορικά με τις καταστάσεις που το άτομο καλείται να διαχειριστεί. Οι συγκεκριμένες εκτιμήσεις κατευθύνουν και στη λήψη των σχετικών αποφάσεων (Beehr, 1995),
- 8) **Μοντέλο Επαγγελματικού Άγχους.** Το συγκεκριμένο μοντέλο εστιάζει σε συγκεκριμένες πηγές προέλευσης του εργασιακού άγχους: εργασιακός ρόλος, επαγγελματική εξέλιξη, εργασιακό κλίμα και οργάνωση, διασύνδεση

οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Οι συγκεκριμένες πηγές αποτελούν και την αιτία εμφάνισης ψυχικών και σωματικών συμπτωμάτων δημιουργώντας συνακόλουθα προβλήματα στην εργασία (ERRHSW, 1996; Κάντας, 1998).

2.2.3. Παράγοντες Εργασιακού Άγχους

Το εργασιακό άγχος σχετίζεται άμεσα με τις εργασιακές συνθήκες, το ρόλο και τη θέση του εργαζόμενου και την αλληλεπίδρασή του με το εργασιακό περιβάλλον. Οι παράγοντες που δημιουργούν εργασιακό άγχος είναι είτε φυσικοί (φωτισμός, θόρυβος, ψύχος, θερμότητα, επαναλαμβανόμενες κλπ) είτε ψυχοκοινωνικοί (επαγγελματική εξέλιξη, πιέσεις, εργασιακά καθήκοντα, σύγκρουση υποχρεώσεων οικογένειας – εργασίας κλπ.) (Ντελέζος και συν., 2014).

Η προσπάθεια κατηγοριοποίησης των παραγόντων εργασιακού άγχους, αν και επηρεάζεται από στοιχεία όπως η προσωπικότητα, το φύλο, η ηλικία κλπ., επικεντρώνεται στα εξής σημεία: α) διάρκεια και έκταση σωματικής και πνευματικής προσπάθειας, β) περιβάλλον εργασίας, γ) σωματική και συναισθηματική κατάσταση του ατόμου, δ) κατάσταση υγείας και ε) οργανωτικά χαρακτηριστικά εργασίας. Μεταξύ των σημαντικότερων παραγόντων πρόκλησης εργασιακού άγχους συγκαταλέγονται οι εξής (Buchanan & Huczynski, 2004; Marcatto et al, 2016):

- 1) Ανεπάρκεια φυσικού εργασιακού περιβάλλοντος και χώρου.
- 2) Ακαταλληλότητα στο σχεδιασμό της εργασίας.
- 3) Μη κατάλληλη διαχείριση χρόνου, όγκου εργασίας.
- 4) Αρνητική στάση ανώτερων στελεχών και προϊσταμένων σε υφισταμένους.
- 5) Προβληματικές ή διαταραγμένες εργασιακές σχέσεις.
- 6) Αβεβαιότητα εργασιακού μέλλοντος.
- 7) Έλλειψη εργασιακής ευτυχίας και ικανοποίησης.
- 8) Αυξημένος όγκος εργασιών και αρμοδιοτήτων.
- 9) Αυξημένο ωράριο εργασίας.
- 10) Οργανωσιακή κουλτούρα που δεν συμβαδίζει με τις ανάγκες του προσωπικού.
- 11) Έλλειψη συμμετοχής ή συμβολής στη λήψη αποφάσεων.
- 12) Συχνές εργασιακές μεταβολές (καθήκοντα, θέσεις εργασίας, προσωπικό κλπ).
- 13) Εκφοβισμός, παρενόχληση προσωπικού.
- 14) Ανεπάρκεια πόρων και ανθρώπινου δυναμικού.
- 15) Έλλειψη εργασιακών προκλήσεων, ενδιαφερόντων.
- 16) Σύγκρουση εργασιακών προτεραιοτήτων και στόχων.

Πέραν των προαναφερθέντων παραγόντων στην αύξηση του εργασιακού άγχους συνηγορούν περιβαλλοντικοί παράγοντες στο χώρο εργασίας όπως η έλλειψη επαρκούς φωτισμού, η ύπαρξη έντονου θορύβου, μη κατάλληλη θερμοκρασία περιβάλλοντος (ψύχος ή θερμότητα), η παρουσία υγρασίας.

2.2.4. Συμπτώματα – Εκδηλώσεις Εργασιακού Άγχους

Ο προσδιορισμός των συμπτωμάτων και εκδηλώσεων του εργασιακού άγχους είναι αρκετά δύσκολος καθώς ο τρόπος με τον οποίο εκφράζεται επηρεάζεται από παράγοντες όπως η ηλικία, το φύλο, η γενετική προδιάθεση, το ιατρικό ιστορικό κλπ. Σε μια προσπάθεια ομαδοποίησης των συμπτωμάτων και εκδηλώσεων του εργασιακού άγχους αναφέρονται οι εξής κατηγορίες:

- 1) **Σωματικά συμπτώματα – εκδηλώσεις.** Στα σωματικά συμπτώματα του εργασιακού άγχους συγκαταλέγονται η αύξηση της αρτηριακής πίεσης, ο σωματικός πόνος, τα προβλήματα αναπνοής, το αίσθημα κόπωσης, η δυσπεψία, προβλήματα στο αναπαραγωγικό σύστημα, στο πεπτικό, δερματικές παθήσεις. Επιπλέον, στα σωματικά συμπτώματα συμπεριλαμβάνονται οι διαταραχές στον ύπνο, ο φόβος, η ανορεξία, η εφίδρωση, η ονχοφαγία και οι ναυτίες (Κάντας, 1995; Li et al, 2016; Wang et al, 2016; Webb et al, 2016).
- 2) **Ψυχολογικά συμπτώματα – εκδηλώσεις.** Στη συγκεκριμένη κατηγορία συμπεριλαμβάνονται η έλλειψη ενδιαφέροντος για τη ζωή, η κατάθλιψη, οι φοβίες, το αίσθημα αποτυχίας, η έλλειψη συναισθημάτων, η αρνητική διάθεση, η συναισθηματική εξάντληση ή απογοήτευση, η έλλειψη υπομονής, η αποξένωση, αυξημένες συναισθηματικές αντιδράσεις, μοναξιά, απώλεια εμπιστοσύνης, σύγχυση, αναποφασιστικότητα (Hoven et al, 2015).
- 3) **Συμπεριφορικά συμπτώματα – εκδηλώσεις.** Μεταξύ αυτών αναφέρονται η έλλειψη εργασιακού ενδιαφέροντος, η χρήση ουσιών (αλκοόλ, κάπνισμα κλπ), επιθετικότητα, η υπερφαγία, ο υποσιτισμός, η αδικαιολόγητη απουσία από τη εργασία, η ροπή σε τραυματισμούς, εναλλαγές διάθεσης (Tsai & Hsing Wang, 2012).

2.2.5. Αντιμετώπιση Εργασιακού Άγχους

Στην αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους καθοριστικός είναι ο ρόλος που επιτελεί το κοινωνικό σύνολο με τη στήριξη που θα πρέπει να παρέχει. Γενικά υποστηρίζεται ότι η κοινωνική στήριξη διαδραματίζει το σημαντικότερο ρόλο στην αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους καθώς λειτουργεί πρωτίστως ως παράγοντας προστασίας. Το οικογενειακό, φιλικό και κοινωνικό περιβάλλον επηρεάζουν έμμεσα στον τρόπο που μπορεί το άτομο να διαχειριστεί και να αντιμετωπίσει το εργασιακό άγχος που βιώνει. Οι κοινωνικές σχέσεις αποτελούν ένα ισχυρό παράγοντα αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους (Ross & Altmaier, 1994).

Εστιάζοντας κυρίως στους τρόπους με τους οποίους μπορεί να αντιμετωπιστεί το εργασιακό άγχος, σημειώνεται η χρήση κατάλληλων τεχνικών σωματικής και ψυχικής χαλάρωσης (βαθιές αναπνοές, μυϊκή χαλάρωση, γυμναστική, yoga κλπ.) και τεχνικών αντιμετώπισης στρεσογόνων καταστάσεων μέσω της εκλογίκευσης των καταστάσεων στην εργασία (Chong et al, 2011). Επίσης, το άτομο μπορεί να εκπαιδευθεί στη διαχείριση του εργασιακού άγχους μέσω της απόκτησης κατάλληλων κοινωνικών δεξιοτήτων και αυτοπεποίθησης (Πανταζοπούλου - Φωτεινά, 2003; Μπάμπαλου, 2011).

Κατά τον Murphy (1996), η αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους βασίζεται στην αναγωγή του σε ζήτημα γενικότερου οργανωσιακού προβλήματος. Ειδικότερα, οι παρεμβάσεις αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους εστιάζουν στα ακόλουθα σημεία:

- 1) **Πρόγραμμα εργασίας.** Ο σχεδιασμός της εργασίας βάσει προγράμματος για τη διαχείριση συγκρούσεων, η τοποθέτηση και κατανομή του προσωπικού βάσει γεωγραφικής θέσης και η τήρηση ωραρίου και βαρδιών μειώνει σημαντικά τα επίπεδα άγχους.
- 2) **Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων.** Η ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων σε ζητήματα που τους αφορούν και η κατάρτιση επιτροπών εργαζομένων και διοίκησης μειώνουν τα επίπεδα εργασιακού άγχους.
- 3) **Διαχείριση όγκου εργασίας.** Επιφόρτιση των εργαζομένων με βάσει τις ικανότητες και δεξιότητες, το ωράριο και τα σωματικά και πνευματικά χαρακτηριστικά τους.
- 4) **Ορισμός ρόλος και καθηκόντων.** Σαφής προσδιορισμός αρμοδιοτήτων και καθηκόντων, ακριβής περιγραφή εργασίας, περιορισμός ασαφειών.
- 5) **Στήριξη από κοινωνικό περιβάλλον.** Η κοινωνική συναναστροφή, η συναισθηματική υποστήριξη, η έκφραση συναδελφικής αλληλεγγύης, επαναπροσδιορισμός χώρου εργασίας σε τυχόν μεταβολές, η διευθυντική

παρότρυνση αποτελούν βασικές κατευθύνσεις σε κοινωνικό επίπεδο αναφορικά με την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους.

2.2.6. Πρόληψη Εργασιακού Άγχους

Το εργασιακό άγχος δημιουργεί όπως προαναφέρθηκε σειρά προβλημάτων σε σωματικό και ψυχικό επίπεδο. Οι προσπάθειες για την πρόληψη του εργασιακού άγχους αν και σε σημαντικό βαθμό εστιάζουν στα υποκειμενικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων εντούτοις ο ρόλος της οργάνωσης είναι επίσης καθοριστικός. Η πρόληψη του εργασιακού άγχους βασίζεται σε παρεμβάσεις τριών (3) επιπέδων:

- 1) **Πρωτογενείς παρεμβάσεις (επίπεδο οργάνωσης).** Ουσιαστικά περιλαμβάνει ένα σύνολο παρεμβάσεων με επίκεντρο το σχεδιασμό των εργασιακών δραστηριοτήτων και καθηκόντων. Τα εργασιακά καθήκοντα προσαρμόζονται στη βάση δυνατοτήτων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων του εργαζόμενου μειώνοντας ταυτόχρονα την επίδραση των παραγόντων που δημιουργούν εργασιακό άγχος. Επίσης, το εργασιακό περιβάλλον διαμορφώνεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε αφενός να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της οργάνωσης διασφαλίζοντας τη ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων (κατάλληλος εξοπλισμός, επάρκεια χώρου, κατάλληλη θερμοκρασία, επαρκές προσωπικό κλπ) (Πανταζοπούλου – Φωτεινά, 2003; Martel, 2005; Molnar, 2009; Τούκας, 2010, 2011).
- 2) **Δευτερογενείς παρεμβάσεις (επίπεδο ομάδας).** Στο συγκεκριμένο επίπεδο παρεμβάσεων αποσκοπείται η κατάλληλη εκπαίδευση και ενημέρωση των εργαζομένων μέσα ομαδικών προγραμμάτων. Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται και εκπαιδεύονται σε θέματα εργασιακής συμπεριφοράς, προσαρμογής στις εργασιακές μεταβολές, διαχείρισης εργασιακών σχέσεων κλπ. (Πανταζοπούλου – Φωτεινά, 2003; Martel, 2005; Molnar, 2009; Τούκας, 2010, 2011).
- 3) **Ατομικές παρεμβάσεις (επίπεδο ατόμου).** Οι συγκεκριμένες παρεμβάσεις αποσκοπούν στον εντοπισμό των εργαζομένων εκείνων που βιώνουν έντονο εργασιακό άγχος για την παροχή της αναγκαίας πολυεπίπεδης στήριξης. Πέραν της αναγκαίας υποστήριξης, καθοριστικό σημείο αποτελούν οι παρεμβάσεις αντιμετώπισης των επιπτώσεων του εργασιακού άγχους. Οι παρεμβάσεις του συγκριμένου επιπέδου είναι αποκλειστικής αρμοδιότητας

επαγγελματιών ψυχικής υγείας (Πανταζοπούλου – Φωτεινά, 2003; Martel, 2005; Molnar, 2009; Τούκας, 2010, 2011)

Οι πρωτογενείς και δευτερογενείς παρεμβάσεις εστιάζουν κυρίως στην πρόληψη του εργασιακού άγχους με την ατομική παρέμβαση να έχει χαρακτήρα αντιμετώπισης. Η επιλογή ατομικών παρεμβάσεων συστήνεται στις περιπτώσεις εκείνες όπου οι πρωτογενείς και οι δευτερογενείς παρεμβάσεις δεν έχουν επιφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα. Η εστίαση πολλές φορές στο ατομικό εργασιακό άγχος δημιουργεί λανθασμένες πεποιθήσεις και ως προς τον τομέα των προληπτικών δράσεων. Αν και είναι σημαντικό σε ατομικό επίπεδο να υφίστανται κατάλληλη εκπαίδευση, ενημέρωση, κατάρτιση και ενεργειών διαχείρισης, οι ουσιαστικές προσπάθειες πρόληψης του εργασιακού άγχους εστιάζουν σε ένα συνολικότερο πλαίσιο της ομάδας εργασίας (Martel, 2005).

Από τα ΚΕΦΑΛΑΙΑ : 1ο και 2ο και σε συνδυασμό με τον 1ο και 2ο ερευνητικό στόχο, απορρέουν οι παρακάτω ερευνητικές υποθέσεις:

Ερευνητική Υπόθεση H₁. Οι παράγοντες του αντιλαμβανόμενου άγχους (έλεγχος άγχους και άγχος), επιδρούν στο επίπεδο εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας.

Ερευνητική Υπόθεση H₁₀. Οι παράγοντες του αντιλαμβανόμενου άγχους (έλεγχος άγχους και άγχος), δεν επιδρούν στο επίπεδο εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας

Ερευνητική Υπόθεση H₂. Οι παράγοντες που αποτελούν πηγές επαγγελματικής έντασης επιδρούν στο επίπεδο του εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας.

Ερευνητική Υπόθεση H₂₀. Οι παράγοντες που αποτελούν πηγές επαγγελματικής έντασης δεν επιδρούν στο επίπεδο του εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας.

2.3. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο : ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΖΩΗ

2.3.1. Η Έννοια της Οικογένειας

Κυρίαρχο ρόλο παίζει η οικογένεια, από την πρώτη ακόμη ύπαρξη της ανθρώπινης ζωής, μέσα στην κοινωνία. Σήμερα δεν παύει να διαδραματίζει τον ίδιο ρόλο, αποτελεί τον πυρήνα της κοινωνίας και από το παρελθόν έχει συνδεθεί με το θεσμό του γάμου.

Η οικογένεια είναι ένας από τους πιο βασικούς θεσμούς της κοινωνίας αποτελεί πρωταρχική ομάδα στην κοινωνική συγκρότηση. Παρ' όλο που η δομή της, η έκτασή της, οι λειτουργίες της, ο ρόλος της, η εξουσία και η σταθερότητά της ποικίλουν από εποχή σε εποχή και από τόπο σε τόπο δεν παύει να αποτελεί το θεμελιώδες κύτταρο της κοινωνικής ζωής.

Αρχικά στην ιστορία η οικογένεια προβάλλει ως φυσική σχέση, η οποία στη συνέχεια διαφοροποιείται μέχρι τη σύγχρονη μονογαμική σχέση. Κατά την έννοιά της η οικογένεια είναι ενωμένη με το φυσικό της στοιχείο που είναι η βιολογική σχέση των μελών της.

Οι Burgess και Locke (1945) ορίζουν την οικογένεια ως *«μια ομάδα προσώπων που είναι ενωμένα με δεσμούς γάμου, αίματος, ή υιοθεσίας που συγκροτούν ένα νοικοκυριό, που αλληλενεργούν κι επικοινωνούν μεταξύ τους, σύμφωνα με τους ιδιαίτερους ρόλους τους όπως άνδρας και γυναίκα, μητέρα και πατέρας, γιός και θυγατέρα, αδελφός κι αδελφή»*.

Κατά τον αμερικανό κοινωνιολόγο Meyer (1947) η οικογένεια ορίζεται *«ως μια διαρκή κοινότητα άνδρα και γυναίκας, είτε με τέκνα είτε χωρίς, είτε μόνο ως άνδρα ή μόνο ως γυναίκα με τέκνα»*.

Βέβαια από τόπο σε τόπο και χρόνο με το χρόνο αλλάζει μορφή η οικογένεια και διαφέρουν οι αντιλήψεις γι' αυτήν.

Σύμφωνα με τον Bell (1963) *«οικογένεια, γάμος και συγγένεια υφίστανται την επίδραση της δεδομένης εποχής και του κοινωνικού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο αναπτύσσονται»*.

Η οικογένεια αντιστοιχεί σε μια αρκετά ρευστή έννοια. Με τη στενή σημασία της λέξης, οικογένεια είναι μια ομάδα ατόμων τα μέλη της οποίας ενώνονται δια του αίματος, δια του γάμου ή δια της υιοθεσίας και διαμένουν κατά κανόνα μαζί, έχοντας ως στόχο την οικογενειακή επιβίωση, τη συγκρότηση μιας προσωπικής και συλλογικής ταυτότητας, καθώς και την ανατροφή τυχόν απογόνων. Η οικογένεια είναι εκείνη που μεταβιβάζει στα παιδιά τις πολιτισμικές παραδόσεις που ανήκουν στην κάθε συγκεκριμένη εθνότητα είναι αυτή που

εξασφαλίζει στο παιδί την προσχολική του εκπαίδευση. Οι σύγχρονοι ψυχολόγοι έχουν τονίσει την αποφασιστική σημασία των πρώτων χρόνων της ζωής, των πρώτων συνηθειών ή των εντυπώσεων, που αντανακλώνται σε ολόκληρη την κατοπινή ζωή του ανθρώπου.

Όμως τα οικογενειακά συστήματα σε ολόκληρο τον κόσμο συνεχώς εξελίσσονται. Κατά τους Philippe Laburthe -Tolra, Jean-Pierre Warnier (1993) παράγοντες που ευνοούν την άνοδο του ατομικισμού όπως σωτηριολογικές θρησκείες, το σύγχρονο δίκαιο και οι μετασχηματισμοί των μορφών γαιοκτησίας έχουν επιφέρει σοβαρά πλήγματα στην ισχύ της οικογένειας επίσης εκτός αυτών οι νέες γενετικές τεχνικές αφήνουν πλέον την πρωτοβουλία στη γυναίκα για τα ζητήματα που αφορούν τη διαίωσιση του είδους και μειώνουν τον άλλοτε κυρίαρχο ρόλο του πατέρα και του άντρα.

2.3.2. Λειτουργίες της Οικογένειας

Διάφορες λειτουργίες πραγματοποιούνται στον πρωταρχικό αυτό πυρήνα που λέγεται οικογένεια . Οι πιο πολλοί επιστήμονες συμφωνούν σε τρεις βασικές λειτουργίες :

➤ **Την βιολογική (αναπαραγωγή και σεξουαλική ικανοποίηση)**

Η λειτουργία αυτή είναι απαραίτητη για την δημιουργία της οικογένειας και γενικότερα για την ύπαρξη της κοινωνίας. Στην σημερινή εποχή όμως έχει πάρει άλλη μορφή έχει αλλοιωθεί με την ανάπτυξη συγκεκριμένα της βιοτεχνολογίας καθώς η απόκτηση των παιδιών μπορεί να γίνει και με την παρέμβαση της τεχνολογίας.

➤ **Την οικονομική (συμμετοχή στην οικονομική διαδικασία και επιβίωση-παραγωγή και κατανάλωση)**

Είναι απαραίτητη, από τα άτομα που είναι ενεργά στον οικονομικό τομέα, για να επιβιώσουν τα μέλη της και γενικότερα η ίδια η οικογένεια καθώς να διατηρηθεί ή ακόμη και να ανέβει το βιοτικό επίπεδό της. Φυσικά σήμερα καθώς υπάρχει έντονα η τάση καταναλωτισμού και οι απαιτήσεις των μελών είναι αυξημένες η οικογένεια δεν μπορεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες της με αποτέλεσμα να έχουμε αλλαγές και επαναπροσδιορισμό των ρόλων των μελών της καθώς θα εισέλθει και η γυναίκα στο χώρο της εργασίας κάτι που στις προηγούμενες εποχές δεν συνέβαινε.

➤ **Την κοινωνικοποίηση των παιδιών (εκπαίδευση και αγωγή).**

Κυρίαρχο ρόλο παίζει η οικογένεια ως προς την κοινωνικοποίηση των παιδιών και την αγωγή τους καθώς και στην πολιτική που θα ακολουθήσει ως προς την εκπαίδευση των μελών της όχι όμως και ως

προς την μετάδοση της τεχνογνωσίας (γι' αυτό υπάρχουν άλλοι κρατικοί θεσμοί).

Στην σύγχρονη κοινωνία όμως, λόγω της ραγδαίας εξέλιξης στην τεχνολογία, η κοινωνικοποίηση δεν είναι μια σχέση που ξεκινά από τον γονιό και να καταλήξει στον εκπαιδευόμενο-παιδί αλλά είναι μια διαδικασία αλληλοσυμπλήρωσης και μεταφοράς γνώσεων και δεξιοτήτων και από τους μεγαλύτερους προς τους νεότερους αλλά και μερικές φορές μπορεί να συμβεί και το αντίστροφο.

Αυτές οι λειτουργίες αφορούν ανάγκες του ανθρώπου βασικές όπου μέσα στην οικογένεια μπορούν να ικανοποιηθούν.

Κατά τον Murdock (1949) οι λειτουργίες είναι τέσσερες : αναπαραγωγική, σεξουαλική, οικονομική και εκπαιδευτική.

Σύμφωνα με τον K. Davis (1949) είναι οι: αναπαραγωγή, συντήρηση, ένταξη και κοινωνικοποίηση, άλλοι θεωρούν και την θρησκευτική λειτουργία.

Σύγχρονοι επιστήμονες αναφέρουν ότι άλλη μια λειτουργία είναι το ίδιο σημαντική και αποτελεί ανθρώπινη ανάγκη η οποία ικανοποιείται μέσα στην οικογένεια και βρίσκεται στη σφαίρα του ψυχικού κόσμου του ατόμου όπου ικανοποιεί τις ανάγκες: συντροφικότητα, ένταξη, προστασία και είναι η συναισθηματική λειτουργία της αγάπης. Δύο θεμελιώδεις θεσμοί που συνδέονται με την οικογένεια είναι ο θεσμός του γάμου και της συγγένειας. Μέσα στην οικογένεια μπορούμε να συναντήσουμε μια πλήρη κοινωνία όπου όλες οι λειτουργίες της κοινωνίας πραγματοποιούνται μαζί με τις θρησκευτικές και τις πολιτικές δραστηριότητες. Μάριου (1991)

Παρόμοια αναφέρει και ο Petterson (1996) ότι ο ρόλος της είναι η αναπαραγωγή, η ανατροφή των παιδιών, η κοινωνικοποίηση, η συντροφικότητα, η αγάπη και η συνεργασία των μελών της.

Ακόμη πιο σύγχρονοι επιστήμονες όπως Μουσούρου Λ.(2005) αναφέρουν και κάποιες άλλες λειτουργίες όπως:

➤ **Την ψυχολογική λειτουργία (στοργή και αποδοχή):**

Η λειτουργία αυτή σήμερα έχει εξαιρετική σημασία γιατί τα μέλη της οικογένειας κλονίζονται από διάφορους αστάθμητους παράγοντες μιας και δεν υπάρχει σταθερότητα στην κοινωνία και όλα ρέουν προς το άγνωστο.

➤ **Την λειτουργία της φροντίδας και της πρόνοιας:**

Η οικογένεια υποχρεούνται να παρέχει την απαραίτητη φροντίδα και πρόνοια για τις ανάγκες των μελών της. Φυσικά όσο ποιο ενεργός είναι ο ρόλος του κράτους πρόνοιας τόσο λιγότερες θα είναι οι μέριμνες της

οικογένειας η οποία θα περιορίζεται μόνο στην συναισθηματική και ηθική στήριξη.

Στις μέρες μας η οικογένεια αισθάνεται ότι δεν ανταποκρίνεται στις προκλήσεις της κοινωνίας που συνεχώς αυξάνονται και διαφοροποιούνται.

Στις μεγάλες πόλεις οι ρυθμοί ζωής είναι έντονοι έτσι η επικοινωνία των ανθρώπων μεταξύ τους μειώνεται σημαντικά, οι γονείς ανησυχούν για την ασφάλεια και την προστασία των παιδιών τους από επιρροές που μπορεί να είναι επικίνδυνες, τα αυξημένα οικογενειακά βάρη καθώς και ένα ανεπαρκές κράτος πρόνοιας αποτελούν φαινόμενα που προσδίδουν άγχος στα μέλη της οικογένειας.

2.3.3. Μοντέλα Οικογενειακής ζωής

Η οικογένεια σε διάφορες εποχές και λαούς παρουσιάζει διάφορες μορφές έτσι σε μια πολυγαμική κοινωνία απαντάμε την σύνθετη οικογένεια που περιλαμβάνει το σύνολο των συζύγων και τα παιδιά τους. Απαντάται σε δύο τύπους τον πολυγυνικό τύπο όπου ο ίδιος άντρας έχει περισσότερες από μια συζύγους και τον πολυανδρικό όπου η γυναίκα έχει πολλούς άνδρες. Ο τύπος αυτός απαντάται στους μουσουλμανικούς λαούς καθώς και σε πρωτόγονους λαούς.

Δείγμα ανώτερου πολιτισμού αποτελεί η μονογαμική μορφή οικογένειας που συναντάται στους Ευρωπαϊκούς και όχι μόνο λαούς από αρχαιοτάτων χρόνων μέχρι σήμερα. Τα μοντέλα της μονογαμικής οικογένειας ακολουθούν και αυτά μια εξελικτική πορεία μέσα στην ιστορία.

Δύσκολη είναι η προσπάθεια καθορισμού των σταδίων εξέλιξης της οικογένειας όμως μπορούμε να πούμε ότι ο ρόλος της αυξάνεται σε όλες τις εκδηλώσεις της κοινωνικής ζωής όσο πιο πρωτογενής και λιγότερο σύνθετη είναι η συγκρότηση της κοινωνίας αντίθετα στις ανεπτυγμένες οικονομικά κοινωνίες μειώνεται ο ρόλος της οικογένειας και περιορίζεται σε έκταση και λειτουργίες και από εκτεταμένη με πολλαπλούς ρόλους καταλήγει σε περιορισμένη – συζυγική.

Παρατηρούμε λοιπόν την εξέλιξη του θεσμού της οικογένειας από την παραδοσιακή – διευρυμένη οικογένεια που την συναντάμε τον 19^ο αιώνα για να φθάσουμε στην πυρηνική οικογένεια τον 20^ο αιώνα μέχρι σήμερα αρχές του 21^{ου} αιώνα στην μεταμοντέρνα εποχή στις σύγχρονες μορφές οικογένειας που είναι οι μονογονεϊκές οικογένειες, οικογένειες από δεύτερο γάμο και σε άλλες μορφές. Όλες αυτές οι αλλαγές έχουν επέλθει με την ραγδαία ανάπτυξη της επιστήμης και της τεχνολογίας, η αναθεώρηση των αξιών και θεσμών καθώς και οι κοινωνικές μεταβολές δεν θα μπορούσαν να αφήσουν ανέπαφη την οικογένεια.

α) Παραδοσιακή - Διευρυμένη ή Εκτεταμένη Οικογένεια

Την διευρυμένη οικογένεια δεν την αποτελούν μικρές οικογένειες παρατασσόμενες η μια δίπλα στην άλλη αλλά είναι μια κοινότητα που την αποτελεί ένα οικογενειακό δίκτυο που συνδέει όμαιμους, εξ αγχιστείας και κατιόντες, που ανήκουν σε τρεις τουλάχιστον γενιές.

Η διαφορά της πυρηνικής με την εκτεταμένη οικογένεια είναι ο αριθμός των γενιών και όχι των ατόμων. Η πυρηνική οικογένεια μπορεί να περιλαμβάνει πολλά άτομα όπως η περίπτωση πολυγαμίας που ανήκουν μόνο σε δύο γενιές ενώ εκτεταμένη μπορεί να θεωρηθεί και μια ολιγομελής ακόμη και με τέσσερα άτομα που συγκατοικούν. Συνήθως συνίσταται σε μια οικιακή μονάδα όπου η λήψη των αποφάσεων, η ιδιοκτησία της γης με τα κτίσματα και η οικονομική διαχείριση ανήκουν σε έναν αρχηγό που θα είναι ο πιο αξιοσέβαστος εν ζωή απόγονος ή σε μια ομάδα αδελφών που κατάγονται από έναν κοινό πρόγονο. Σχηματίζεται όταν οι στοιχειώδης οικογένειες που δημιουργούνται με το γάμο δεν ακολουθούν το κανόνα να εγκαθίστανται σε ένα νέο μέρος αλλά μένουν στην πατρική κατοικία. Ανάλογα παραδείγματα συναντούμε και στις οικογένειες των χωρικών της μεσαιωνικής Ευρώπης ακόμη και στη βιβλική πατριαρχική οικογένεια το ίδιο συνέβαινε. Καθώς η σχέση ενός άνδρα με τον πατέρα του εθεωρείτο ποιο ισχυρή από την σχέση με την σύζυγο οι γιοί οδηγούσαν τις γυναίκες τους στο σπίτι του πατέρα τους. Φυσικά όταν η εκτεταμένη οικογένεια γίνει τόσο μεγάλη που να μην τη χωράει το σπίτι τότε μια στοιχειώδη οικογένεια μπορεί να αποχωρήσει και να συγκροτήσει μια νέα εστία. Συχνά ένας όμως γιός συνήθως ο πρωτότοκος μπορεί να παραμείνει στην κατοικία του πατέρα και οι άλλοι αδελφοί να αποχωρίσουν και να εγκατασταθούν σε άλλο μέρος.

Οι παραδοσιακές οικογένειες είναι αυτάρκεις οικονομικά διότι όλοι μεριμνούν για τις ανάγκες των μελών και όχι των ατομικών συμφερόντων. Οι ρόλοι είναι καθορισμένοι ανάλογα με την ηλικία το φύλο και τις δυνατότητες έτσι οι γονείς φρόντιζαν να καλλιεργήσουν τη γη και να ασχοληθούν με εργασίες που θα εξασφάλιζαν τα αγαθά για την επιβίωση. Ταυτόχρονα τα μεγαλύτερα παιδιά θα μεριμνούσαν για τα μικρότερα.

Κοινό σκοπό είχαν όλοι και μέσα από την εκπλήρωση αυτού ερχόταν και η ικανοποίηση του ατόμου. Οι ατομικές επιθυμίες παραμερίζονταν στο βωμό του συνόλου (Κατάκη, 1984).

Σήμερα παραδοσιακές οικογένειες συναντάμε ακόμη και σε Ευρωπαϊκές χώρες και στην Αμερική αλλά σε μικρό ποσοστό περιπτώσεις όπου για μικρό χρονικό διάστημα το νέο ζευγάρι στην αρχή μένει με τους γονείς μέχρι να εγκατασταθεί στο

δικό του σπίτι. Έτσι από μια άποψη μπορεί να απολαμβάνει την βοήθεια για την μέριμνα των τέκνων και για τις δουλειές του σπιτιού από τους παππούδες και τις γιαγιάδες και άλλους συγγενείς όμως από την άλλη χάνεται το κύρος των γονιών πάνω στα παιδιά διότι υπάρχουν επιρροές από τους τρίτους. (Νόβα – Καλτσούνη, 2003). Σε μεγαλύτερο ποσοστό διευρυμένες οικογένειες συναντάμε στον μη δυτικό κόσμο.

β) Πυρηνική ή Στοιχειώδη Οικογένεια

Την αποτελούν ο πατέρας, η μητέρα και τα παιδιά που έχουν γεννηθεί από την ένωσή τους. Τα παιδιά που έχουν τον ίδιο πατέρα και την ίδια μητέρα δηλώνονται με τον όρο «*αμφιθαλείς αδελφοί*». Η οικογένεια αυτή ονομάζεται επίσης στενή ή συζυγική. Στενή συζυγική οικογένεια είναι και η σύγχρονη δυτική οικογένεια όπου κάτω από την ίδια εστία συγκεντρώνονται ο πατέρας, η μητέρα, τα ανύπαντρα αμφιθαλή αδέλφια. Η οικογένεια σ' αυτή την περίπτωση, είναι μονογαμική, εφόσον ούτε ο πατέρας ούτε η μητέρα μπορούν να έχουν νομίμως έναν άλλο σύντροφο συγχρόνως. Αυτός ο τύπος οικογένειας απαντάται, επίσης, και στις λιγότερο τεχνολογικά αναπτυγμένες κοινωνίες.

Η μορφή της οικογένειας εδώ έχει κέντρο το παιδί και γύρω από εκεί περιστρέφεται ο ρόλος της οικογένειας. Η κοινωνία προωθείται μέσα από τον σκοπό της οικογένειας, εφ' όσον με την κοινωνική ανάπτυξη του τέκνου και με την προσαρμογή του στις τεχνολογικές εξελίξεις αναδεικνύεται η αμφίδρομη σχέση κοινωνίας - οικογένειας. Το παιδί με αυτό τον τρόπο προετοιμάζεται για την προσαρμογή του και την συμβολή του στο οικονομικό πλαίσιο της κοινωνίας όπου εντάσσεται. (Κατάκη, 1984)

Η διαφορά με την διευρυμένη είναι ότι ενώ στην παραδοσιακή έχουμε υποταγή των μελών στην ομάδα και οι επιθυμίες του ατόμου παραμερίζονται, στην πυρηνική όμως αναδεικνύεται ο συζυγικός δεσμός, υπάρχει ευρύτητα, περισσότερη ανεξαρτησία, ελευθερία του ατόμου καθώς και του ζευγαριού, ευελιξία με αποτέλεσμα να είναι πιο ελκυστική.

Εν τούτοις δεν παύει το μοντέλο αυτό να έχει και τα μειονεκτήματά του. Περισσότερες οικονομικές δυσχέρειες με αποτέλεσμα η γυναίκα να εισέρχεται στο χώρο εργασίας. Έτσι μειώνεται ο διαθέσιμος χρόνος για τα παιδιά και αυξάνονται οι εντάσεις μεταξύ των μελών της οικογένειας. Αυτό θα οδηγήσει το ζευγάρι στην απομάκρυνση πολλές φορές και στην διάλυση του γάμου. Δεν είναι τυχαίο γεγονός ότι σε όλο τον κόσμο έχουν αυξηθεί τα διαζύγια με μεγαλύτερο ποσοστό στις ΗΠΑ.

Μέσα στην πυρηνική οικογένεια απολαμβάνουν τα μέλη ελευθερία, αυτονομία, ανεξαρτησία αλλά οι δεσμοί του γάμου χαλαρώνουν και οδηγείται το

ζευγάρι στην λύση του πιο εύκολα από άλλοτε για να φθάσουμε σήμερα και στην αυξητική τάση δημιουργίας μονογονεϊκής οικογένειας (Νόβα – Καλτσούνη, 2003)

Ερευνητές υποστηρίζουν ότι τα παραδοσιακά μοντέλα στηρίζονται στην συλλογικότητα , αλληλεξάρτηση των μελών, την υπακοή, αφοσίωση και είναι διαδομένα σε πιο συλλογικά πολιτισμικά συστήματα ενώ τα μη παραδοσιακά μοντέλα είναι διαδομένα σε ατομικιστικές κουλτούρες και χαρακτηρίζονται από στροφή των ατόμων σε φιλοδοξίες , εξυπηρέτηση ατομικών αναγκών, ελευθερία, ανεξαρτησία.

γ) Μονογονεϊκή Οικογένεια

Η κρίση στον ιδεολογικό, τον οικονομικό και τον πολιτισμικό τομέα επιφέρει μεγάλο πλήγμα στους θεσμούς με κυρίαρχο τον θεσμό της οικογένειας. Νέες σύγχρονες αντιλήψεις και τάσεις για την αξία του θεσμού του γάμου αναδύονται.

Αυξημένα διαζύγια και συνεχώς αυξημένο ποσοστό γεννήσεων εκτός γάμου οδηγούν στην μονογονεϊκή οικογένεια.

Είναι δύσκολο να δοθεί ένας ορισμός για την μονογονεϊκή οικογένεια εκείνο που μπορεί να ειπωθεί είναι ότι σε αυτές υπάρχει ένας μόνο γονέας που αναθρέφει τα παιδιά μόνος του. Οι γονείς μπορεί να έχουν χωρίσει και ένας από τους δύο ζει με τα παιδιά. Άλλη περίπτωση είναι παιδιά αγνώστου πατρός ή παιδιά που τα έχουν αναγνωρίσει αλλά ζουν με την μητέρα. Η χηρεία επίσης οδηγεί σε αυτήν τη μορφή οικογένειας.

Η Μουσούρου (1981) αναφέρει ότι στην αύξηση των μονογονεϊκών οικογενειών οδήγησαν *«η εξάλειψη των προκαταλήψεων ως προς τις άγαμες μητέρες, η επιθυμία των γυναικών για αυτονομία, η αύξηση των διαζυγίων η μείωση της γαμηλιότητας και των δεύτερων γάμων.»*

Εκτός από τους διαλυμένους γάμους και την τεκνοποίηση άγαμων μητέρων κυρίως μικρών σε ηλικία (ανήλικων) υπάρχει και ένα ποσοστό όπου επιλέγουν συνειδητά να φέρουν στον κόσμο παιδί χωρίς να έχουν παντρευτεί. Είναι μια επιλογή που οδηγεί σε μονογονεϊκή οικογένεια. Με αυτό το μοντέλο αποφεύγονται οι καυγάδες μεταξύ των συζύγων και ο γονιός μπορεί να έχει μεγαλύτερη επαφή με το παιδί.

Στις μέρες μας παρατηρείται το φαινόμενο η μονογονεϊκότητα να είναι, όπως προαναφέρθηκε, επιλογή του ατόμου και όχι γιατί το επέτρεψαν οι συνθήκες. Είναι γεγονός ότι η διατήρηση του ζευγαριού κάτω από την ίδια κατοικία έγκειται στο πόσο η ατομικότητα του ενός δεν περιορίζεται από τον άλλο. (Κογκίδου, 2004)

Φυσικά πολλαπλά προβλήματα αναδύονται όπως:

- Οικονομικά προβλήματα

- Μοναξιά
- Άνισος καταμερισμός ευθύνης στον έναν από του δύο γονείς
- Απομόνωση
- Έλλειψη γνώσης και χρόνου για την φροντίδα των παιδιών του μόνου πατέρα
- Βίωση ανισότητας από μόνες μητέρες σε εργασιακούς χώρους που αφορούν άντρες.
- Άσκηση διπλού ρόλου μητέρας και πατέρα με αποτέλεσμα τη σύγκρουση των δύο ρόλων (Μουσούρου, 2005).

δ) Ανάδογες ή Θετές Οικογένειες

Στη αναδοχή την οικονομική μέριμνα την έχουν ο ανάδοχος γονέας και όχι ο βιολογικός μέχρι να ξεπεραστεί μια δύσκολη κατάσταση. Δεν υπάρχουν νομικά δικαιώματα, δεν αναπτύσσονται ισχυροί δεσμοί και ο αποχωρισμός είναι ανώδυνος.

Με την υιοθεσία ζευγάρια που δεν μπορούσαν να γεννήσουν παιδιά έχουν την ευκαιρία να αποκτήσουν παιδί και να του προσφέρουν την οικογενειακή θαλπωρή και αγάπη.

Στην υιοθεσία η θετή οικογένεια έχει μονιμότητα και τα ίδια κοινωνικά και νομικά δικαιώματα και υποχρεώσεις με την βιολογική οικογένεια. Αναπτύσσονται ισχυροί δεσμοί. Μειονέκτημα αυτών είναι ότι μπορεί να υπάρξουν συγκρούσεις μεταξύ των γονιών που να αναδύονται από την επιρροή των κληρονομικών καταβολών του υιοθετημένου παιδιού. Ακόμη αν το παιδί προέρχεται από άλλους λαούς με διαφορετική κουλτούρα και θρησκεία τότε κάποια στιγμή μπορεί να υπάρξουν προστριβές μέσα στην οικογένεια.

Υπάρχουν και άλλοι τύποι οικογένειας όπως είναι **ανασυγκροτημένες οικογένειες** δηλαδή οικογένειες από δεύτερο γάμο, οι **χωλές οικογένειες** όπου οι σύζυγοι αναγκάζονται να ζουν μακριά ο ένας από τον άλλο ότι γιατί το επιθυμούν αλλά γιατί κοινωνικοί και οικονομικοί λόγοι τους ανάγκασαν όπως για παράδειγμα η ανεργία, οι **ομαδικές και κοινοβιακές οικογένειες** όπου χαρακτηριστικό τους είναι ο ομαδικός γάμος και απαντάται σε διάφορα μέρη του κόσμου.

2.3.4. Οικογενειακή ζωή στην Ελλάδα

Στην ελληνική κοινωνία μπορούμε να πούμε ότι ακολουθείται το νοτιοευρωπαϊκό οικογενειακό μοντέλο διότι έχει κοινά χαρακτηριστικά με εκείνο των χωρών της Νότιας Ευρώπης.

Κατά τον 19^ο αιώνα στην Ελλάδα όπως και γενικότερα στις κοινωνίες της Δυτικής Ευρώπης και των Βαλκανίων η οικογενειακή ζωή συνδέεται άμεσα με την αγροτική ζωή. Στην κοινωνία υπάρχουν την εποχή αυτή έντονα οικονομικά προβλήματα και ταξικές διαφορές με αποτέλεσμα η αγροτική κυρίως οικογένεια

να υποφέρει όλα αυτά ανάγκαζαν πολλούς από τους κατοίκους της υπαίθρου να μεταναστεύουν σε άλλη χώρα για μια καλύτερη ζωή η υποτυπώδης κοινωνική πολιτική που υπάρχει την εποχή εκείνη αφορά μόνο τους κατοίκους που μένουν στις πόλεις.

Ο 20^{ος} αιώνας βρίσκει την ελληνική οικογένεια και γενικότερα στις μεσογειακές χώρες να έχει την μορφή της διευρυμένης όπου ζουν μαζί περισσότερες από δύο γενιές γονείς , παιδιά, γιαγιάδες . παππούδες, θείοι ,ξαδέρφια . Εδώ συναντάμε έντονα το φαινόμενο τα ενήλικα παιδιά να ζουν με τους γονείς τους λόγω μείωσης των εξόδων και εξοικονόμηση πόρων για ένα καλύτερο μέλλον για τα παιδιά που θα αποκτήσουν δικιά τους οικογένεια καθώς επίσης οι αξίες και οι κοινωνικές παροχές εκείνης της εποχής δεν επέτρεπαν κάτι τέτοιο. Έτσι το φαινόμενο τα ανύπανδρα ζευγάρια να συζούν και να αποκτούν παιδιά εκτός γάμου είναι σχεδόν ανύπαρκτο. Οι συγγενικές οικογένειες πολλές φορές ζουν σε κοντινές περιοχές έτσι ώστε να υπάρχει αλληλοβοήθεια η μία με την άλλη όσον αφορά τα παιδιά, τους ηλικιωμένους, τα ανήμπορα άτομα όπου συνήθως οι γυναίκες ήταν αυτές που μεριμνούσαν για όλα αυτά, το κράτος πρόνοιας δεν συμμετέχει. (Flaquer, 2002)

Στην ελληνική κυρίως αγροτική οικογένεια όλοι εργάζονται ακόμη και οι ηλικιωμένοι και τα παιδιά οι ρόλοι μοιράζονται ανάλογα με την ηλικία και το φύλο, για τις εργασίες μέσα στο σπίτι είναι η γυναίκα και για τις εξωτερικές οι άνδρες. Ο ρόλος της γυναίκας μέσα στην οικογένεια ήταν σημαντικός όμως έξω από το σπίτι προβάλλεται ο άνδρας αυτός εκπροσωπεί την οικογένεια. Αυτό συμβαίνει γιατί η νοοτροπία της υπαίθρου είναι συντηρητική και το πνευματικό επίπεδο χαμηλό.

Χαρακτηριστικό της ελληνικής οικογένειας είναι η μέριμνα των γονιών να μπορέσουν τα παιδιά τους να αποκατασταθούν επαγγελματικά γι αυτό κάνουν ότι μπορούν καλύτερο για τις σπουδές τους και φροντίζουν να τους παρέχουν και ακίνητη περιουσία για να μπορέσουν να ξεκινήσουν την ζωή τους με ευνοϊκότερους όρους και εδώ το κράτος είναι απών. Ο χαμηλός βαθμός ατομικισμού που υπάρχει σ' αυτή την εποχή και οι θρησκευτικές αντιλήψεις δεν οδηγούν στην διάλυση των γάμων έτσι τα διαζύγια και οι μονογονεϊκές οικογένειες είναι σχεδόν ανύπαρκτες.

Από τα μέσα του 20^{ου} αιώνα και έπειτα ακολουθούν αλλαγές στον οικονομικό και κοινωνικό τομέα, πολλοί φεύγουν από την ύπαιθρο για να εγκατασταθούν στις μεγαλουπόλεις, η οικογένεια δεν μένει ανεπηρέαστη μεταβολές παρατηρούνται και εδώ.

Πιο ελαστικές γίνονται οι σχέσεις μέσα στην οικογένεια κυρίως στις πόλεις και η μορφή της οικογένειας αλλάζει από εκτεταμένη μετατρέπεται σε πυρηνική ή συζυγική όπου αποτελείται από τα ανύπαντρα παιδιά και τους γονείς .

Η γυναίκα εισέρχεται στο χώρο της εργασίας , οι αυξημένες απαιτήσεις στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή έχει ως αποτέλεσμα να εξελίσσεται συνεχώς ο τύπος της πυρηνικής οικογένειας και νέες μορφές εμφανίζονται.

Η ελληνική κοινωνία αλλάζει συνεχώς αντιλήψεις για το γάμου κλονίζετε ο ίδιος ο θεσμός και εύκολα διαλύεται τα αποτελέσματα είναι αύξηση των διαζυγίων δημιουργία μονογονεϊκών οικογενειών, οικογένειες δεύτερου γάμου, ελεύθερη συμβίωση.

Στην ελληνική κοινωνία βέβαια τα φαινόμενα αυτά είναι λιγότερο έντονα σε σχέση κυρίως με τις Σκανδιναβικές χώρες διότι οι δεσμοί μεταξύ των μελών της ελληνικής οικογένειας είναι πιο ισχυροί τους δένουν κοινές διακοπές σε γιαγιάδες, παππούδες που ζουν στην ύπαιθρο, η ελληνίδα μητέρα έχει ισχυρή προσωπικότητα και ενώνει τα μέλη της οικογένειας.

2.4. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο : ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΖΩΗ

2.4.1. Η Έννοια της Εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 23 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (1948) *«Καθένας έχει το δικαίωμα να εργάζεται και να επιλέγει ελεύθερα το επάγγελμά του, να έχει δίκαιες και ικανοποιητικές συνθήκες δουλειάς και να προστατεύεται από την ανεργία. Όλοι, χωρίς καμιά διάκριση δίκαιης και ικανοποιητικής αμοιβής, που να εξασφαλίζει σε αυτόν και την οικογένειά του συνθήκες ζωής αξίες της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Καθένας έχει το δικαίωμα να ιδρύει μαζί με άλλους συνδικάτα και να συμμετέχει σε αυτά για την προάσπιση των συμφερόντων του».* (Κοινωνιολογία Γ' Γενικού Λυκείου, 2017)

Πολλοί επιστημονικοί κλάδοι προσπάθησαν να ορίσουν την έννοια της εργασίας όπως Οικονομική Επιστήμη , Νομική , κλάδος Διοίκησης κ.α.

Φυσικά όσο κι αν είναι περίεργο αυτό όμως ισχύει ότι η εργασία δεν έχει πάντα το ίδιο νόημα σε κάθε εποχή και σε κάθε χώρα ανά τον κόσμο.

Με τον όρο εργασία αναφερόμαστε ουσιαστικά στην παραγωγή ενός έργου θέτοντας ο άνθρωπος σε λειτουργία τις σωματικές και πνευματικές δυνάμεις του.

Για κάποιους εργασία είναι η διαδικασία της ανταλλαγής της ύλης μεταξύ του ανθρώπου και της φύσης.

Κατά τον Ζυγούρη Θ. (2001) εργασία είναι «κάθε πράξη ή ενέργεια ή δραστηριότητα του ανθρώπου, η οποία αποσκοπεί στην εκτέλεση ενός σκοπού».

Αν ανατρέξουμε στην Ιστορία και δούμε την εργασία από την αρνητική της πλευρά μέσα στη ζωή του ανθρώπου θα ανακαλύψουμε την εργασία την αναγκαστική, τη δυσάρεστη, την υποτιμητική, αυτή που δεν ταιριάζει στον ελεύθερο άνθρωπο συνυφασμένη με την έννοια της ανάγκης και της φτώχειας.

Αν όμως εστιάσουμε στην θετική πλευρά της εργασίας θα ανακαλύψουμε ότι κατέχει κυρίαρχη θέση στην ιδιωτική και κοινωνική ζωή του ανθρώπου σε όλους τους τομείς . Για την οικονομία είναι η πράξη εκείνη που μπορεί να ικανοποιήσει όλες τις υλικές και πνευματικές ανάγκες του εργαζόμενου.

Ολόκληρη η προσωπικότητα του ανθρώπου συμμετέχει στη διαδικασία της εργασίας , εφ όσον η εργασία είναι η ίδια η προσωπικότητα όταν βρίσκεται σε κίνηση. Είναι έμφυτη στον άνθρωπο, παρατηρείται σε όλες τις χώρες και σε κάθε εποχή και παίζει σπουδαίο ρόλο στην ευημερία του ίδιου και των συνανθρώπων του και αποτελεί σημαντική κοινωνική αξία.

Έρευνες που διεξήχθησαν καθώς και κοινωνιολογικές μελέτες σε χώρες της Ευρώπης έφεραν στο φώς κάποια συμπεράσματα όπως, ενώ η εργασία θεωρείται ως σπάνιο αγαθό όμως για τους Ευρωπαίους η εργασιακή ζωή είναι στο ίδιο επίπεδο με τις κοινωνικές σχέσεις και τον ελεύθερο χρόνο ενώ έχει μεγαλύτερη αξία γι' αυτούς η οικογενειακή ζωή. Η εργασία έχει αξία για ορισμένα επαγγέλματα όπως επιστήμονες, διανοούμενους, καλλιτέχνες όπου η εργασία τους αποτελεί πάθος και είναι συνυφασμένη με την καριέρα. Αντίθετα για τους περισσότερους εργαζόμενους δεν έχει η εργασία μεγάλη αξία όμως σε ατομικό επίπεδο αναγνωρίζονται κάποια χαρακτηριστικά της ως σημαντικά για να ικανοποιηθούν οι ανάγκες όπως η αμοιβή , οι σχέσεις στην εργασία με το ανθρώπινο δυναμικό , η εξασφάλιση της μονιμότητας , ως εκ τούτου υπάρχουν και πιο ποιοτικά χαρακτηριστικά λιγότερης αξίας που συνδέονται με την προσωπικότητα του ατόμου και την εργασιακή του ικανοποίηση όπως πρωτοβουλία , υπευθυνότητας , ενδιαφέρον. (Κορωναίου Α. 2000)

Οι οικονομολόγοι έχουν εντάξει την έννοια της εργασίας ως συμβολή στην παραγωγική διαδικασία του ανθρώπινου οργανισμού αγνοώντας εντελώς την ύπαρξη κοινωνικών σχέσεων που εντάσσονται τα άτομα και ότι ή εργασία είναι ο σπουδαιότερος από τους τρεις συντελεστές παραγωγής οι άλλοι δύο είναι το έδαφος και το κεφάλαιο.

Η έννοια της εργασίας κατά την εργονομία αφορά και κάθε απασχόληση που συμβαίνει ακόμα και στον ελεύθερο χρόνο όπου χρειάζεται και σωματική και πνευματική ενέργεια όπως αθλήματα, γυμναστική, περίπατο.

Για την Νομική Επιστήμη σύμφωνα με το άρθρο 22 § 1 του συντάγματος της Ελλάδος αναθεώρηση της 27^{ης} Μαΐου 2008 «*Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι ο εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας*». (Λεβέντη, 2007)

Οι όροι εργασίας καθορίζονται με νομικές διατάξεις και συμπληρώνονται με την σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, απαγορεύεται οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας καθώς επίσης σύμφωνα με το νόμο ο εργαζόμενος υποχρεούται να έχει κοινωνική ασφάλιση.

Υπάρχουν διάφορες μορφές- τύποι εργασίας όπως (Ζυγούρης, 2001)

- ✓ Σωματική ή μυϊκή εργασία η οποία καθώς προχωρά η τεχνολογία και ο αυτοματισμός εξελίσσεται σε εργασία επίβλεψης.
- ✓ Πνευματική ή ψυχική εργασία αφορά εκτός από την εργασία που κάνουν οι επιστήμονες γενικότερα όλες οι ασχολίες απαιτούν σκέψη, προσοχή, κρίση.
- ✓ Εργασία επίβλεψης.
- ✓ Διοικητική
- ✓ Ανεξάρτητη αυτοτελή εργασία:
- ✓ Εξαρτημένη εργασία:
- ✓ Σταθερή σε μια θέση
- ✓ Όχι σταθερή σε πολλές θέσεις

2.4.2. Μοντέλα εργασιακής ζωής

Μέσα από την πορεία της ιστορίας η εργασιακή ζωή διαφοροποιείται ανάλογα με την διάρθρωση της οικονομίας και της κοινωνίας. Ο τρόπος που παράγει και τα προϊόντα της μια κοινωνία καθορίζει και την εργασιακή ζωή των πολιτών της.

Στην αρχαία Αθήνα και Ρώμη οι δούλοι ήταν αυτοί που έκαναν τις χειρωνακτικές εργασίες και ακόμη εργάζονταν ως τεχνίτες στα εργαστήρια. Η χειρωνακτική εργασία ήταν υποτιμητική και δεν χαρακτήριζε ελεύθερο πολίτη. Αντίθετα εκείνοι που ασχολούνταν με πνευματικές εργασίες οι οποίες φυσικά απαιτούσαν και πνευματική καλλιέργεια του ανθρώπου ήταν καταξιωμένοι μέσα στην κοινωνία όπου ζούσαν.

Στον Μεσαίωνα έχουμε πειθαρχημένη και συστηματική εργασία που φαίνεται μέσα από την μοναστική τάξη των μοναχών εκείνης της εποχής. Αυτό αποτελεί και μια επώαση για τις αντιλήψεις που θα ακολουθήσουν σχετικά με την οργάνωση της εργασίας στα εργοστάσια.

Το 18^ο και τον 19^ο αιώνα αποκτά η εργασία το νόημα της δημιουργικής δραστηριότητας καθώς οι τεχνίτες εργάζονται και δημιουργούν μέσα στις οικοτεχνίες και στις συντεχνίες. Στην Δυτική Ευρώπη την ίδια εποχή έχουμε την αγροτική και κτηνοτροφική ζωή στις επαρχίες, μαζί με τους τεχνίτες. Κυριαρχεί η χειρωνακτική εργασία με την καλλιέργεια της γης, την συλλογή των προϊόντων, την περιποίηση των ζώων.

Με την βιομηχανική επανάσταση αναδεικνύεται ο εργάτης που παίρνει μισθό για την εργασία που προσφέρει όπου το ύψος του το καθορίζει ο εργοδότης. Χαρακτηριστικό είναι η αφοσίωση στην δουλειά και επικρατεί η αντίληψη ότι η εργασία αποτελεί ηθική δραστηριότητα ανάλογα με την θέση που έχει ο εργαζόμενος. Η αστική τάξη πλουτίζει (υπεραξία) και η εργατική τάξη έχει έναν λόγο ύπαρξης. Η εργασιακή ζωή είναι άθλια κάτω από δύσκολες συνθήκες, βρόμικοι και ανθυγιεινοί χώροι, πολλές ώρες εργασίας, κρύο, ζέστη πολλές φορές κάνουν τον εργαζόμενο να εξουθενώνεται και να μην μπορεί να ανταπεξέλθει. Πολλές φορές εργάζονται και μικρά παιδιά κάτω των 12 ετών, όπως οι ενήλικοι ακόμα και με την απειλή της σωματικής βίας.

Ένας ειδικός τύπος εργάτη πειθήνιο όργανο των εντολών που προέρχονται από τα υψηλά στρώματα της ιεραρχίας χωρίς προοπτική να σπάσει τα στεγανά της, υποταγμένο στην εξαντλητική και δίχως έλεγχο στο ρυθμό εργασία με χαρακτηριστικό τη μαζική παραγωγή των τεράστιων εργοστασίων με τα εξειδικευμένα μηχανήματα και τα τυποποιημένα προϊόντα χαρακτηρίζει τη βιομηχανική κοινωνία. (Λυμπεράκη Α.- Μουρίκη Α.,1996)

α) Εργασιοκεντρικό Μοντέλο του Marx

Με την βιομηχανική επανάσταση έχουμε το κλασικό εργασιοκεντρικό μοντέλο που συνδέεται με την εξαρτημένη εργασία που επιτελείται για βιοποριστικούς λόγους. Κατά τον Marx η εργασία ταυτίζεται εκτός των άλλων και με την ανάπτυξη της ανθρώπινης προσωπικότητας η οποία είναι ελεύθερη από την εμπορευματοποιημένη αγορά δίχως εξαναγκασμούς.

Σύμφωνα με τους Honneth, A.,(1982) και Offe, C.,(1993) ο Marx κάνει μια εννοιολογική και αξιολογική αναβάθμιση στην κατηγορία της εργασίας, δεν την θεωρεί ως μια δράση για παραγωγή ούτε για την δημιουργία μιας κοινωνίας από την εκμετάλλευση του φυσικού περιβάλλοντος δηλαδή ως παράγοντα οικονομικής

ανάπτυξης αλλά ως μέσω ανάδειξης της προσωπικότητας του ανθρώπου. Μέσα από την εργασία εκτός από την επιβίωση διευρύνεται η κοινωνική ελευθερία του ανθρώπου. Ο Marx υποστηρίζει ότι η εργασία δεν είναι εξαναγκαστική και δουλκή αλλά είναι μια κατάσταση που αντιστοιχεί στην ελευθερία και την ευτυχία η οποία διαχωρίζει τον άνθρωπο από τα ζώα εφόσον η επιτέλεσή της ταυτίζεται με την δημιουργικότητα.

Για τον Marx την βάση, για την πάλη των τάξεων, την αποτελεί η αντιπαράθεση μεταξύ των ιδιοκτητών των μέσων παραγωγής και των εργατών εφόσον δεν έχουν τα ίδια συμφέροντα ως προς την διανομή του πλούτου που προέρχεται από την εργασία (υπεραξία). Την αντίθεση των κοινωνικών ομάδων θα την φέρει ο κοινωνικός καταμερισμός της εργασίας που υπάρχει μέσα στο κοινωνικό σύνολο.

β) Τειλορικό μοντέλο εργασιακής ζωής

Στα τέλη του 19^{ου} αιώνα και αρχές του 20^{ου} σημείο εκκίνησης για την οργάνωση της εργασιακής ζωής και τη διεύθυνση της παραγωγής αποτελεί ο Τειλορισμός. Ο όρος προέρχεται από τον Αμερικανό Φρέντερικ Τείλορ (F.W Taylor, 1856-1915) Εκείνη την εποχή μια ομάδα ερευνητών μαζί και ο Τείλορ προσπαθούσαν να βρουν τρόπους για να αυξηθεί η παραγωγικότητα. Τα εργοστάσια και οι επιχειρήσεις της Αμερικής πρέπει να παράγουν προϊόντα όσο το δυνατόν περισσότερα και με λιγότερο κόστος. Ένα σημαντικό στοιχείο είναι ο κατακερματισμός της εργασίας, η επιχείρηση οργανώνει και διανέμει η ίδια την εργασία στους εργαζόμενους έτσι ώστε να παράγονται γρήγορα και με φθηνά υλικά μεγαλύτερες ποσότητες προϊόντων από αυτά των ανταγωνιστικών επιχειρήσεών τους.

Ο Τειλορισμός χρησιμοποιεί την επιστήμη και την τεχνολογία για την μεγιστοποίηση της παραγωγής εις βάρος και εκμεταλλευόμενος τον εργαζόμενο. Υποβαθμίζει τη συμμετοχή των εργατών αποξενώνοντας τους από την οργάνωση της εργασίας και το σχεδιασμό της παραγωγής υποστηρίζοντας ότι αυτό είναι αρμοδιότητα άλλων ανώτερων διευθυντικών στελεχών.

Βασικά στοιχεία του Τειλορισμού ως προς την κατανομή της εργασίας είναι τα εξής:

- Λεπτομερής διαίρεση της παραγωγικής διαδικασίας σε διακριτά και τυποποιημένα τμήματα εργασιών.
- Κάθε εργαζόμενος διεκπεραιώνει ένα μόνο τμήμα από το σύνολο της εργασίας που πρέπει να εκτελεστεί.
- Καθορίζεται αυστηρός προγραμματισμός για την εκτέλεση της των διαφόρων φάσεων της εργασίας με συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα των κινήσεων του εργάτη για την αποφυγή των απωλειών χρόνου και απόδοσης.

- Οι κινήσεις του εργάτη για την κατασκευή αντικειμένων πρέπει να αντιστοιχούν στην ταχύτητα των μηχανημάτων και των απαιτήσεων για μέγιστη παραγωγή. Λιγότερες επαναλαμβανόμενες κινήσεις με μεγαλύτερη ταχύτητα για εξοικονόμηση χρόνου.
- Η επιστημονική ανάλυση της εργασίας δεν μπορεί να γίνει από τους εργαζόμενους αλλά από ειδικούς έτσι έχουμε πλήρη διαχωρισμό της πνευματικής και χειρωνακτικής εργασίας
- Ο εργαζόμενος που εμπλέκεται στην χειρωνακτική εργασία πρέπει να είναι μη σκεπτόμενος .

«Σεις δεν έχετε ανάγκη να σκέπτεστε. Υπάρχουν άλλοι άνθρωποι που πληρώνονται γι' αυτό» είπε κάποτε ο Τέιλορ σε έναν εργάτη που δεν τον υπάκουσε. Αργότερα κατηγορήθηκε ότι αντιμετώπιζε τους ανθρώπους σαν μηχανές και ό,τι καινούργιο είχε να προσφέρει ήταν για την μεγιστοποίηση του κέρδους της ίδιας της επιχείρησης, τίποτα για τον άνθρωπο. (Κοινωνιολογία Γ' Γενικού Λυκείου, 2017).

Ο Τειλορισμός στην αρχή επικράτησε αφενός μεν διότι υπήρξε η ανάγκη για συσσώρευση και αξιοποίηση του κεφαλαίου αφετέρου δε θα έπρεπε να επιβληθεί στην εργατική τάξη πειθαρχία εφόσον έχουμε αντιδράσεις στις καινούργιες συνθήκες της εποχής της βιομηχανικής επανάστασης. Έτσι στα πρώτα βήματά του είχε αποτελεσματικότητα ως σύστημα για την οργάνωση της εργασίας, σιγά σιγά όμως έπαψε να έχει την ίδια αίγλη και αμφισβητήθηκε από πολλούς ακριβώς γιατί δεν μπορούσαν οι εργαζόμενοι μέσα στους χώρους που εργάζονταν να αναπτύξουν την κοινωνικότητα και την προσωπικότητά τους.



Εικόνα 2: Ο άνθρωπος ως εξάρτημα γρανάζι της μηχανής (από την ταινία του Τσάρλι Τσάπλιν, «Μοντέρνοι Καιροί», Ταχυδρόμος, 28.2.2004).

γ) Φορντικό μοντέλο εργασιακής ζωής

Λίγο αργότερα έχουμε τον Φορντισμό ως σύστημα οργάνωσης της εργασίας που ξεκίνησε από τον Φορντ (H. Ford, 1863-1947) ο οποίος ακολούθησε τα βήματα του Τέιλορ με κάποιες διαφορές.

Κυρίως μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο οι δυτικές χώρες και ιδιαίτερα εκείνες της Ευρώπης και ΗΠΑ χρησιμοποιούν για την οργάνωση των τρόπων παραγωγής τους το φορντικό μοντέλο.

Για τον Jessop B. (1991) μπορεί να αναλυθεί σε τέσσερις καταστάσεις που οδηγούν στον ιδεατό τύπο του Φορντισμού:

Κατά πρώτον ουσιαστικά οι φορντικές επιχειρήσεις στηρίζουν σε μεγάλο βαθμό την οικονομία καθώς η κινητή ταινία στηρίζει την παραγωγή με τις τεχνικές δεξιότητες των εργατών να είναι περιορισμένες.

Δεύτερον ο Φορντισμός στηρίζεται στην συνεχή αύξηση της παραγωγής με συνεχώς αυξημένα κέρδη καθώς και μεγάλη ζήτηση προϊόντων και αύξηση της ταχύτητας παραγωγής .

Τρίτο στοιχείο είναι ότι ασκείται αυταρχικός έλεγχος πάνω στην εργασία η οποία συνδέεται η παραγωγικότητά της με τους μισθούς.

Τέλος ως προς την κατανάλωση τα νοικοκυριά καταναλώνουν μαζικά τα τυποποιημένα αγαθά και υπηρεσίες όπου τους εξασφαλίζεται από το γραφειοκρατικό κράτος με τους μηχανισμούς του. Το κράτος τέλος έχει και την υποχρέωση να διαχειριστεί και τις εντάσεις που προκύπτουν ανάμεσα στο κεφάλαιο και τους εργαζόμενους. (Λυμπεράκη Α. και Μουρίκη Α., 1996)

Κατά την εποχή του Φορντισμού λαμβάνει χώρα η μαζική παραγωγή και η τυποποίηση των πρακτικών εργασίας. Ο συνδυασμός της μαζικής παραγωγής και της κατανάλωσης της μάζας που παράγεται αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο για την περαιτέρω συσσώρευση του κεφαλαίου. Η διαφορές με τον Τείλορισμό είναι μικρές εδώ έχουμε τον εργάτη καθηλωμένο στον ίδιο χώρο και στην ίδια θέση χωρίς να μετακινείται καθόλου και να περνάει από μπροστά του μια «κορδέλα -ταινία » και εκείνος να κάνει τις ίδια κινήσεις δίχως να μιλάει στον διπλανό του καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού ωραρίου.

Συνοπτικά τα χαρακτηριστικά αυτού του μοντέλου επιτρέπουν:

- Να μειώνεται η σπατάλη του χρόνου που προέρχεται από την επικοινωνία και την συνομιλία των εργατών μεταξύ τους, διότι οι κινήσεις τους είναι συγκεκριμένες και με ταχύτητα που θα έχουν επιπτώσεις στον επόμενο εργάτη αν δεν εκτελεστούν στο συγκεκριμένο χρόνο.
- Να αυξάνεται ο ρυθμός εκτέλεσης της εργασιακής διαδικασίας.
- Μείωση του προσωπικού που η εργασία του είναι χειρωνακτική καθώς τα εργοστάσια εξοπλίζονται με όλο και περισσότερα και τελειότερα μηχανήματα.
- Συρρίκνωση της οικοτεχνίας, των βιοτεχνικών δραστηριοτήτων και των χειρωνακτικών εργασιών.
- Αύξηση της μαζικής παραγωγής των προϊόντων.
- Μαζική εισροή στο εργατικό δυναμικό, ατόμων χωρίς καμιά στοιχειώδη κατάρτιση για το αντικείμενο της παραγωγής, όπου πιθανόν να προέρχονται

από το μεταναστευτικό ρεύμα, από τον αγροτικό χώρο όπου μπορεί να είναι και αναλφάβητοι.

Το σύστημα αυτό που στηρίχθηκε στη μαζική παραγωγή και στον μονοπωλιακό προσανατολισμό αρχίζει να καταρρέει και οδήγησε σε κρίση τις οικονομίες των τότε καπιταλιστικών χωρών της Ευρώπης και της Αμερικής.

δ) Θεωρητικό μοντέλο «Ανθρωπίνων Σχέσεων» στο εργασιακό περιβάλλον

Στη δεκαετία του 1930 και αργότερα στις ΗΠΑ στη δεκαετία του 1960 αρχίζει η αμφισβήτηση του Φορντικού και του Τειλορικού μοντέλου στην εργασία και στην παραγωγή. Ασκούν κριτική οι κοινωνικοί επιστήμονες εκείνης της εποχής και υποστηρίζουν ότι ο άνθρωπος με τις επαναληπτικές και μόνο κινήσεις που πρέπει να εκτελέσει στην εργασία του, αλλοτριώνει την προσωπικότητά του, γίνεται ένα εξάρτημα της ίδιας της μηχανής.

Έρευνες και πειράματα που πραγματοποιήθηκαν από τον Ε. Μάγιο (1880-1949) έδειξαν ότι για να αυξηθεί η παραγωγή δεν χρειαζόμαστε έναν εργάτη ρομπότ αλλά έναν εργαζόμενο ενταγμένο σε μια ομάδα όπου τα αισθήματά του και η γνώμη του για την επιχείρηση που εργάζεται έχουν αξία. Έτσι έχουμε το θεωρητικό μοντέλο των «ανθρωπίνων σχέσεων» στο εργασιακό περιβάλλον όπου λαμβάνονται υπόψη η κριτική και η συνθετική ικανότητα καθώς και η συνεργασία του εργαζόμενου στην εργασιακή διαδικασία. (Κοινωνιολογία Γ' Γενικού Λυκείου, 2017).

ε) Μεταφορντικό μοντέλο «Ευέλικτης Εξειδίκευσης»

Το σύστημα της μαζικής παραγωγής κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1970 καθώς και οι μαζικές επιχειρήσεις γίνονται πιο ανίσχυρες σε διεθνές επίπεδο. Η μεγιστοποίηση των κερδών των επιχειρήσεων που πραγματοποιείται με την με υψηλή αγοραστική δυνατότητα μέσα σε επίπεδο εθνικό δεν μπορεί να ανταγωνιστεί την διεθνή οικονομία. Έτσι θα πρέπει να προσαρμοστεί η εγχώρια παραγωγή με την μείωση του εργατικού κόστους για να είναι τα προϊόντα ανταγωνιστικά σε διεθνείς αγορές, διαφορετικά εισβάλλουν ξένα προϊόντα με χαμηλότερες τιμές. Αύξηση της εξωτερικής ζήτησης θα αντισταθμίσει την μείωση της εγχώριας ζήτησης σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό. (Λυμπεράκη Α. - Μουρίκη Α., 1996)

Αποτέλεσμα όλων των προηγούμενων είναι στα τέλη του 1970 και αρχές του 1980 να εμφανίζονται νέες ευέλικτες μορφές παραγωγικής διαδικασίας. Εισάγονται καινοτομίες τόσο στον θεσμικό όσο και στον οργανωτικό τομέα. Η εμφάνιση και η επιτυχία αυτού του μοντέλου οφείλεται στην διάχυση της πληροφορικής τεχνολογίας και στην εισαγωγή της ομαδικής εργασίας και της συνεργασίας.

Σύμφωνα με τον Piore (1995 :73-74) «το νέο οργανωτικό υπόδειγμα έχει πολύ περισσότερο κοινωνικό περιεχόμενο από εκείνο της μαζικής παραγωγής»

Ο ρόλος που θα αναλάβει ο κάθε εργαζόμενος μέσα στην επιχείρηση δεν γίνεται με έναν τρόπο στραγγαλιστικό και άκαμπτο.

Τα χαρακτηριστικά αυτού του μοντέλου της Ευέλικτης Εξειδίκευσης μπορούν να συνοψισθούν:

- ✓ Η παραγωγική μονάδα έχει δυνατότητες για οποιοδήποτε μέγεθος προϊόντος .
- ✓ Πολλαπλής και γενικής χρήσεως μπορεί να είναι τα μηχανήματα και όχι εξειδικευμένα όπως έχουμε στην μαζική παραγωγή.
- ✓ Το αντικείμενό της εργασίας είναι ευρύ και τα καθήκοντα των εργαζομένων ποικίλουν και εναλλάσσονται επίσης έχουμε ένα ευρύ φάσμα τεχνικών δεξιοτήτων , ακόμη υπάρχει στενή σχέση ανάμεσα στην σύλληψη και την υλοποίηση της εργασίας . Αυτό δημιουργεί στον εργαζόμενο αυτοεκτίμηση και εργασιακή ικανοποίηση.
- ✓ Υπάρχει δυνατότητα επιλογής από τον ίδιο τον εργαζόμενο για τα βήματα και για την μέθοδο που θα ακολουθήσει για την ολοκλήρωση της εργασίας του, ακόμη και ο ρυθμός της εργασίας, ο εργασιακός χώρος είναι ευέλικτος.
- ✓ Στα προϊόντα έχουμε μικρές και μεγάλες σειρές και μεμονωμένα είδη, υπάρχει μεγάλη ποικιλία δίχως τυποποίηση και παραγωγή κατά παραγγελία.
- ✓ Ο παλαιότερος αυταρχικός και ιεραρχικός τρόπος ελέγχου εγκαταλείπεται με αποτέλεσμα να μειώνονται οι θέσεις των επιστατών και ελεγκτών εφόσον υπάρχει μέσα από τον ίδιο τον εργάτη ή την ομάδα εργαζομένων υπευθυνότητα και αξιοπιστία. Οι εργαζόμενοι πλέον έχουν υψηλό επίπεδο γνώσεων και ικανοτήτων.
- ✓ Γρήγορη προσαρμογή στις αλλαγές και στρατηγική συνεχών καινοτομιών.
- ✓ Αποκεντρωμένο θεσμικό πλαίσιο με ισορροπημένο ανταγωνισμό, η εργασία βασίζεται στην συνεργασία και την ομαδικότητα , δίνεται αξία στον πελάτη παρέχοντας συνεχώς καλύτερη ποιότητα προϊόντων και εξυπηρέτησης των πελατών.

ε) Σύγχρονα μοντέλα εργασιακής ζωής

Με το τέλος της βιομηχανικής επανάστασης έρχεται η έννοια της μετα-βιομηχανικής κοινωνίας όπου χαρακτηρίζεται από μια μεταβατική περίοδο αλλαγών τόσο στην κοινωνική και οικονομική οργάνωση όσο και στο επίπεδο των ιδεών.

Με την ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας των τελευταίων χρόνων και την μετάβαση στην κοινωνία της πληροφορίας, της γνώσης, της κατανάλωσης και ταυτόχρονα η οικονομική άνοδο έχει επιβάλλει αλλαγές στην φύση της εργασίας. Μέσα σ' αυτό το πλαίσιο η έννοια της εργασίας συνδέεται στενά με την παραγωγή και την αμειβόμενη εργασία, την μισθωτή εργασία τοποθετώντας στο περιθώριο τις άλλες μορφές εργασίας ακόμη καθώς και την εργασία στο σπίτι που δεν συνδέεται με αμοιβή (Καρακιουλάφη Χ. , 2010).

Η δομή της εργασίας έχει υποστεί αλλαγές, η εργασιακή κουλτούρα αλλάζει, δεν είναι πλέον απαραίτητο τα ανώτερα στελέχη να έχουν ολική γνώση του αντικειμένου που έχουν υπό την εποπτεία τους αλλά φτάνει να μπορούν να χειρίζονται τις πληροφορίες με ευχέρεια. Διαμορφώνονται ομάδες αυτόνομες στους χώρους εργασίας, τα προσόντα διαφοροποιούνται για αυτούς που ζητούν εργασία θα πρέπει να έχουν γενικές γνώσεις και δεξιότητες τα άτομα που θα εργαστούν στην επιχείρηση.

Στα τέλη του 20^{ου} αιώνα με την ανάπτυξη της πληροφορικής και του διαδικτύου έχουμε τεράστιες αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας έτσι δημιουργήθηκε μια διαφορετική εργασιακή κουλτούρα και έτσι αναδύονται νέες σύγχρονες μορφές εργασίας όπως είναι:

- Η μερική απασχόληση.
- Εργασία με βάρδιες .
- Με κυλιόμενο ωράριο.
- Εργασία τις αργίες και τις Κυριακές
- Από απόσταση όπως είναι η τηλεργασία.
- Εργασία φασόν.
- Εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη.
- Δανεισμός εργαζομένων

Η τηλεργασία είναι μια νέα μορφή εργασίας όπου ο εργαζόμενος είναι συνδεδεμένος με τον υπολογιστή του στο διαδίκτυο και παρέχει από εκεί την εργασία του. Αυτή μπορεί να γίνεται:

- Από το σπίτι όπου θα είναι και εργασιακός χώρος και ο εργαζόμενος είναι ελεύθερος επαγγελματίας - ανεξάρτητος και η εργασία αμείβεται με το κομμάτι.
- Είτε η επιχείρηση έχει στήσει ένα τεράστιο δίκτυο πληροφόρησης και οι εργαζόμενοι έχουν συνδεθεί με μια τράπεζα δεδομένων και μπορούν να εργάζονται από διαφορετικούς χώρους ακόμη και να βρίσκονται σε διαφορετικές πόλεις και σε διαφορετικές χώρες από όλο τον κόσμο.
- Επίσης μπορεί η επιχείρηση δίχως να πληρώνει ενοίκιο μπορεί να λειτουργήσει την τηλεργασία ως μια υπηρεσία της κεντρικής επιχείρησης, κυρίως για τις πωλήσεις χρησιμοποιούμε αυτή τη μορφή τηλεργασίας

Πολλές από τις ευέλικτες αυτές μορφές εργασίας χαρακτηρίζονται και ως «γκρίζες» διότι δεν παρέχουν στους εργαζομένους τα εργασιακά τους δικαιώματα όπως ασφάλιση, επιδόματα, άδειες. Υπάρχουν ορισμένα σημεία ασαφή ως προς τις εργασιακές αυτές μορφές όπως είναι το ωράριο, αν ο εργαζόμενος που εργάζεται από το σπίτι του ή με το κομμάτι φασόν εργάζεται οκτώωρο και αν αμείβεται για την εργασία που παρέχει. Ακόμη πως μπορεί να

προσδιοριστεί η εργασία όταν ο εργαζόμενος δίνει πληροφορίες από τον υπολογιστή του μέσω του διαδικτύου; (Κοινωνιολογία Γ' Γενικού Λυκείου, 2017).

2.4.3. Σχέση εργασιακής ζωής και εργασιακού άγχους

Μία παράμετρος που έχει άμεση σχέση με τα προβλήματα μέσα στην εργασία είναι και το εργασιακό άγχος το οποίο θα επηρεάσει σε σημαντικό βαθμό την ποσότητα και την ποιότητα της παραγωγής και γενικά της εργασίας που παρέχει ο εργαζόμενος καθώς και οι εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και εργαζόμενου-προϊστάμενου υφίστανται αλλοιώσεις με αποτέλεσμα και η επαγγελματική εξέλιξη του εργαζόμενου να επηρεάζεται αρνητικά.

Ακόμη οι αλλαγές που συμβαίνουν στο κοινωνικό , οικονομικό και πολιτικό χώρο μέσα σε μια χώρα αλλά και στο διεθνή χώρο επηρεάζουν την εργασιακή ζωή δημιουργώντας ανασφάλεια και άγχος στους εργαζόμενους. Οι παράγοντες που δημιουργούν άγχος καταγράφονται συνεχώς από την εργασία καθώς επιδρούν στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων με αντίκτυπο στην ίδια την εταιρεία.

Το επαγγελματικό άγχος συνδέεται άμεσα με τις εργασιακές συνθήκες που επικρατούν όπως η έλλειψη των πόρων που απαιτούνται για την εκτέλεση της εργασίας ή το φόρτος εργασίας που είναι πάνω από τις δυνάμεις του εργαζόμενου.

Σύμφωνα με τους Κυριαζόπουλο Π. – Σαμαντά Ειρ.(2014) εάν το εργασιακό φυσικό περιβάλλον δεν είναι κατάλληλο (θόρυβοι, θερμοκρασία, φωτισμός κ.α.) ο φόρτος εργασίας αρκετά μεγάλος ή αρκετά μικρός , καθώς επίσης ο μη ξεκαθαρισμένος ρόλος του εργαζόμενου μέσα στην επιχείρηση , η έλλειψη υποστήριξης , η έλλειψη συμμετοχής στην λήψη αποφάσεων όλα αυτά δημιουργούν άγχος στην εργασιακή του ζωή στο άτομο. Ακόμη η εργασιακή ζωή του ατόμου, που βιώνει έντονο εργασιακό άγχος, έχει να δείξει αυξημένη αποχή από την εργασία, αργοπορία, χαμηλό επίπεδο παραγωγής με αποτέλεσμα τη μείωση της κερδοφορίας της επιχείρησης.

Κατά τον Ζαβλανό (2002) όταν υπάρχουν ασάφειες και όχι επαρκείς οδηγίες ως προς τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις του εργαζομένου και ποιος είναι ο ρόλος του μέσα στην επιχείρηση τότε δημιουργείται άγχος, ένταση και αισθήματα απαισιοδοξίας για την εργασία. Ακόμη η μη συμμετοχή στην λήψη των αποφάσεων και γενικά στις διαδικασίες λειτουργίας του οργανισμού αυξάνει το εργασιακό άγχος και τις εντάσεις που μπορεί να οδηγήσουν και σε απολύσεις ενώ το αντίθετο δημιουργεί ικανοποίηση από την εργασία. Επίσης όταν δεν υπάρχει συνεργασία και υποστήριξη μεταξύ των υπαλλήλων και των προϊσταμένων μέσα στο εργασιακό περιβάλλον δημιουργείται ανασφάλεια και στρες στον εργαζόμενο.

Φυσικά στην εργασιακή ζωή μπορεί να υπάρξουν και ανθρώπινες σχέσεις που δρουν υποστηρικτικά στον εργασιακό χώρο και μειώνουν το άγχος όπως είναι καλοί φίλοι και συνάδελφοι. (Κυριαζόπουλο Π. – Σαμαντά Ειρ. 2014)

Η σύγχρονη εποχή μας χαρακτηρίζεται από συνεχόμενες αλλαγές και πολυπλοκότητα λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων που παρατηρούνται θα ήταν λοιπόν αναμενόμενο πολλές εργασιακές δυσκολίες να εκλείψουν με την ανάπτυξη της επιστήμης και της τεχνολογία ωστόσο υπάρχει αυξητική τάση και όλο και περισσότερα προβλήματα συμβαίνουν μέσα στον εργασιακό χώρο και γενικότερα μέσα στην ίδια την ζωή των εργαζομένων.

Έρευνα που δημοσιεύθηκε από το αμερικάνικο περιοδικό Whole Living (Stewart, 2014) αναφέρεται ότι το εργασιακό περιβάλλον επιδρά στο εργασιακό άγχος αν δεν είναι κατάλληλο και δεν ικανοποιεί τον εργαζόμενο, βέβαια σήμερα με την αυξημένη ανεργία που υπάρχει θεωρείται πολυτέλεια η συγκεκριμένη ανάγκη για αλλαγή εργασίας καθώς επίσης είναι δύσκολο και να παραπονεθεί κάποιος.

Επίσης αναφέρει η ίδια πηγή στο σημερινό κόσμο, των smartphones των φορητών υπολογιστών, ιντερνέτ, εργασιακά e-mail, της τηλεργασίας, έχουν πάψει να υπάρχουν τα σαφή όρια που διαχωρίζουν την εργασία με τον ελεύθερο χρόνο. Μπορεί κάποιος να βρίσκεται σε δείπνο, σε κάποια παραλία ή κάπου αλλού θα πρέπει όμως να ανταποκριθεί σε κάποιο μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από τον προϊστάμενο. Αυτό δεν σημαίνει ότι ο εργαζόμενος είναι καταδικασμένος να εργάζεται όλο το εικοσιτετράωρο, θα πρέπει ο ίδιος να θέσει τα όρια μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής έτσι ώστε να μη αυξηθεί το εργασιακό άγχος και να υπάρξει ισορροπία στη ζωή του. Έτσι ο μεγάλος ανταγωνισμός που βιώνουν οι εργαζόμενοι και η εργασία εκτός ωραρίου ακόμη και το κυλιόμενο ωράριο, η εργασία με βάρδιες αυξάνουν τα επίπεδα του στρες.

Στην σύγχρονη αγορά αυξάνονται οι απαιτήσεις και υπάρχει πίεση χρόνου όλο και περισσότερο για να υπάρξει ανταπόκριση. Οι ικανότητες και οι δεξιότητες που πρέπει να αναπτύξουν σήμερα οι εργαζόμενοι διαφέρουν κατά πολύ από τις προηγούμενες εποχές οι τεχνικές δεξιότητες που παλιότερα αναφέρονταν σε μια συγκεκριμένη θέση δεν είναι επαρκείς σήμερα, θα πρέπει να διαθέτουν ένα ευρύ φάσμα υψηλών ικανοτήτων, προσαρμοστικότητα, επιχειρηματικότητα, να μπορούν να λειτουργούν και να συνεργάζονται ομαλά με τους συναδέλφους τους και με τους ανωτέρους τους και γενικώς η εργασιακή τους ζωή συνεχώς να εξελίσσεται έτσι ώστε να μπορέσει να κρατήσει τη θέση του στον οργανισμό. (Παππά, 2012) Αποτέλεσμα όλων των παραπάνω είναι η ένταση και το άγχος του εργαζόμενου να έχει μια ανοδική πορεία.

2.5. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο : ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ (WORK LIFE BALANCE)

2.5.1. Έννοια Ισορροπίας Εργασιακής και Οικογενειακής ζωής

Η επίτευξη ισορροπίας ανάμεσα στην εργασιακή και την οικογενειακή ζωή (Work - Life Balance, WLB) αποτελεί βασικό στόχο για τους περισσότερους ανθρώπους. Στην εννοιολογική αποσαφήνιση της ισορροπίας εργασιακής και οικογενειακής ζωής έχουν δοθεί διάφοροι ορισμοί. Κατά τους Dex et al. (2001) η ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής επιτυγχάνεται με ισότιμη συμμετοχή του άνδρα και της γυναίκας στις οικογενειακές υποχρεώσεις ώστε να επιτρέπεται και στους δύο η ταυτόχρονη εκπλήρωση των επαγγελματικών υποχρεώσεων με αξιοποίηση των προσωπικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων.

Ο Greenblatt (2002) τονίζει ότι το σημείο ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής βρίσκεται εκεί όπου με βάση τα ψυχολογικά, γνωστικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου επιτυγχάνεται ικανοποιητική διαχείριση τόσο των απαιτήσεων της εργασίας όσο και της οικογενειακής ζωής. Ο Clutterbuck (2003) στον ορισμό του σημειώνει ότι *«η ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής βρίσκεται στο σημείο όπου το άτομο είναι σε θέση να διαχειρίζεται τις συγκρούσεις και τις απαιτήσεις της εργασιακής και οικογενειακής ζωής έτσι ώστε να επιτυγχάνεται προσωπική ολοκλήρωση»*.

Οι Greenhaus et al. (2003) ορίζουν την ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής ως *«βαθμό ισόρροπης άσκησης εργασιακών και οικογενειακών ρόλων με ταυτόχρονη άντληση αντίστοιχης ικανοποίησης»*. Οι Sturges et al. (2004) από την πλευρά τους σημειώνουν ότι η ως ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής οδηγεί σε ψυχική ηρεμία.

Οι Noon et al. (2007) ορίζουν την ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ως κατάσταση κατά την οποία επιτυγχάνονται τα χαμηλότερα επίπεδα συγκρούσεων ανάμεσα στους δύο τομείς. Κατά τους ίδιους συγγραφείς, στην ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής δεν υφίσταται υπονόμηση της μίας έναντι της άλλης.

Η Κορωναίου (2007) αναφέρει ότι *«ως ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής ορίζεται η ταυτόχρονη εκτέλεση πολλαπλών κοινωνικών ρόλων με εξισορρόπηση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων»*. Τέλος, οι Lazar et al. (2010)

αναφέρουν ότι η ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής αποτελεί ουσιαστικό επίτευγμα εξασφαλίζοντας την ευτυχία στην καθημερινότητα.

2.5.2. Μοντέλα Συσχετισμού Εργασιακής και Οικογενειακής Ζωής

Η προσπάθεια εκτίμησης του συσχετισμού μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής έχει ξεκινήσει εδώ και αρκετές δεκαετίες από τους μελετητές. Αρχικά, η προσπάθεια συσχετισμών βασίστηκε στην διαμόρφωση θεωριών και μοντέλων τα οποία προσέγγιζαν μεμονωμένα τις δύο έννοιες. Ωστόσο, με την εξέλιξη της αγοράς εργασίας και των αλλαγών που συντελέστηκαν στη λειτουργία και τη δομή της οικογένειας, κατέστη πλέον σαφής ο συσχετισμός των επιδράσεων της εργασιακής στην οικογενειακή ζωή και αντίστροφα (Clark, 2000).

Τα μοντέλα συσχετισμού της εργασιακής και οικογενειακής ζωής αξιολογούν το βαθμό επιρροής των παραγόντων και των στοιχείων που συγκροτούν το κάθε περιβάλλον στο άλλο. Σε κάθε μοντέλο αποδίδεται ιδιαίτερη βαρύτητα στους παράγοντες που ενδεχόμενα θα διαταράξουν της ισορροπία ανάμεσα στην εργασιακή και οικογενειακή ζωή (Clark, 2002). Ειδικότερα, ως βασικά μοντέλα συσχετισμού εργασιακής και οικογενειακής ζωής αναφέρονται τα ακόλουθα:

- 1) **Θεωρία Αποτροπής Εξάπλωσης της Σύγκρουσης.** Στο συγκεκριμένο μοντέλο υποστηρίζεται ότι οι παράγοντες της εργασίας δευτερογενούς υπόστασης μπορούν να μεταβάλλουν την ισορροπία της οικογενειακής ζωής, είτε θετικά είτε αρνητικά. Βασικό σημείο για το συγκεκριμένο μοντέλο αποτελεί η πεποίθηση ύπαρξης κοινών στοιχείων των όσων διαδραματίζονται στο εργασιακό περιβάλλον με το αντίστοιχο περιβάλλον της οικογένειας. Η κατάσταση στο χώρο εργασίας, η συναισθηματική διάθεση και η ισόρροπη κατανομή χρόνου στις εκάστοτε υποχρεώσεις μπορούν να λειτουργήσουν αποτρεπτικά σε επίπεδο συγκρούσεων (Clark, 2000; Allen et al, 2014).
- 2) **Οργανική Θεωρία.** Με βάση τη συγκεκριμένη θεωρία, στοιχεία του εργασιακού περιβάλλοντος μπορούν να επηρεάσουν θετικά την οικογενειακή ζωή. Χαρακτηριστικά, η μεγιστοποίηση στην εργασιακή απόδοση μπορεί να βοηθήσει στην αύξηση του διαθέσιμου ελεύθερου χρόνου (Zedeck & Mosier, 1990; Bauer et al, 2009).
- 3) **Θεωρία Αποζημίωσης.** Η συγκεκριμένη θεωρία βασίζεται στη σχέση ανάμεσα στην εργασία και στους υπόλοιπους τομείς ζωής ενός ατόμου. Τυχόν ελλείψεις σε επίπεδο εργασίας (κίνητρο, αμοιβές, ικανοποίηση κλπ) εν δυνάμει επηρεάζουν τομείς όπως η οικογενειακή ζωή (Guest 2002).

- 4) **Θεωρία Κοινωνικής Ταυτότητας.** Η συγκεκριμένη θεωρία δεν έχει τύχει της ανάλογης αναγνώρισης αναφορικά με την ερμηνεία της εξισορρόπησης της σχέσης εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Βασικό σημείο της συγκεκριμένης θεωρίας είναι το επίπεδο αυτοαντίληψης το οποίο προσδιορίζεται από την ένταξη στις κοινωνικές ομάδες (Hogg & Vaughan, 2010).
- 5) **Θεωρία Συνόρων.** Με βάση τη συγκεκριμένη θεωρία έχουν προσδιοριστεί σαφή όρια ανάμεσα στην εργασιακή και την οικογενειακή ζωή ώστε να προβλέπεται με μεγαλύτερη ευχέρεια η περίπτωση συγκρούσεων. Επίσης, αναλύεται ο βαθμός τροποποίησης και η ευκολία αλλαγών και προσαρμογών στα συγκεκριμένα όρια ενώ θέτει νέες προτάσεις αναφορικά με τις δυνατότητες οριοθέτησης σε περίπτωση εναλλακτικών μορφών απασχόλησης (π.χ. από το σπίτι) (Desrochers και συν., 2005).

2.5.3. Παράμετροι Ισορροπίας Εργασιακής και Οικογενειακής Ζωής

Οι μεταβολές στην αγορά εργασίας αλλά και στα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων συνέβαλε σε αλλαγές σε επίπεδο ισορροπίας εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Στην αγορά εργασίας πλέον είναι ισότιμος ο ρόλος των δύο φύλων δημιουργώντας ανισόροπες στη σχέση εργασίας – οικογένειας. Η διαταραχή της ισορροπίας εργασιακής και οικογενειακής ζωής οφείλεται στην επίδραση σειράς παραμέτρων που αφορούν τόσο το περιβάλλον της εργασίας όσο και τη δομή και λειτουργία της οικογένειας (Allen et al, 2000).

Η επίδραση των αλλαγών στη αγορά εργασίας αναφορικά με την ισορροπία στη σχέση εργασία – οικογένεια ήταν καταλυτικές. Στο εργασιακό περιβάλλον οι απαιτήσεις έχουν αυξηθεί σημαντικά και για τα δύο φύλα εστιάζοντας στην ευελιξία και στην αύξηση της παραγωγικότητας. Οι εργαζόμενοι καλούνται πλέον να κινούνται σε πλαίσια απασχόλησης περισσότερο ευέλικτα καθιστώντας αρκετά δύσκολο το συνδυασμό με την οικογενειακή ζωή. Επίσης, οι ανάγκες για αυξημένη απόδοση και παραγωγικότητα στην εργασία δημιουργεί σαφώς πιο καταπονημένους εργαζόμενους οι οποίοι δεν είναι πολλές φορές σε θέση να ανταποκριθούν στις οικογενειακές υποχρεώσεις (Maxwell et al, 2004; Kotowska et al, 2010). Σημαντικός παράμετρος από την πλευρά του εργασιακού περιβάλλοντος αποτελεί και η δυσκολία εξεύρεσης εργασίας εξαιτίας των αλλαγών στο οικονομικό περιβάλλον με την επικράτηση της κρίσης αλλά και της πρόθεσης πολλές φορές του εργαζόμενου σε

αναζήτηση νέας εργασίας στα πλαίσια της επαγγελματικής ανέλιξης (Kotowska et al, 2010).

Οι αλλαγές σε επίπεδο προσδοκιών και απαιτήσεων από την εργασιακή ζωή ουσιαστικά διαταράσσουν και την ισορροπία με την οικογενειακή ζωή. Οι εργαζόμενοι μεταβάλλοντας τις συγκεκριμένες παραμέτρους ουσιαστικά καθιστούν πολύ δύσκολη την επίτευξη ισορροπίας. Οι εργαζόμενοι, ιδίως οι νεότεροι, εστιάζοντας κυρίως στην επαγγελματική τους εξέλιξη μέσω της συνεχούς εκπαίδευσης, επιμόρφωσης και δια βίου μάθησης, διαμόρφωσαν και συνθήκες για από την πλευρά των επιχειρήσεων να αυξήσουν τις απαιτήσεις τους, τις προσδοκίες αλλά και νέες μορφές εργασίας (Maxwell et al, 2004; Kotowska et al, 2010).

Ιδιαίτερα σημαντικές ωστόσο είναι και οι παράμετροι από την πλευρά της οικογενειακής ζωής. Οι εξελίξεις στον εργασιακό χώρο κατέστησαν τη γυναίκα ως ισότιμο μέλος της εργασίας αυξάνοντας τις απαιτήσεις και καθιστώντας δυσκολότερη την εκτέλεση των οικογενειακών υποχρεώσεων. Η ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής αλλάζει ριζικά στην περίπτωση εργασίας της γυναίκας η οποία πλέον συνεισφέρει στον οικογενειακό προϋπολογισμό αφενός, αφετέρου ωστόσο διαταράσσονται οι οικογενειακές σχέσεις (Allen et al, 2000)

Εκτός όμως της γυναίκας και στην περίπτωση του άνδρα δημιουργείται ανισορροπία καθώς οι αυξημένες οικογενειακές ανάγκες έχουν οδηγήσει σε μεγαλύτερη εργασιακή απασχόληση θέτοντας τις ανάγκες της οικογένειας σε δεύτερο επίπεδο. Επίσης, ανισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής ενδέχεται να προκύψει από τα αυξημένα επίπεδα άγχους στον εργασιακό χώρο και το οποίο μεταφέρεται στην οικογένεια αλλά και τις πιέσεις των εργασιακών απαιτήσεων.

Η επίτευξη εξισορρόπησης ανάμεσα στην εργασιακή και στην οικογενειακή ζωή είναι αρκετά περίπλοκη καθώς επιδρούν συνδυαστικά πολλοί παράγοντες. Σε κάθε περίπτωση, το σύνολο των παραγόντων ομαδοποιούνται σε τρεις (3) βασικές παραμέτρους (Greenhaus et al, 2003):

- 1) Ισόρροπη κατανομή χρόνου ανάμεσα στην εργασιακή και την οικογενειακή ζωή κατά την ταυτόχρονη άσκηση των ρόλων στην εργασία και στην οικογένεια.
- 2) Ισόρροπη ψυχική συμμετοχή μεταξύ εργασίας και οικογένειας κατά την άσκηση των ρόλων.
- 3) Ισόρροπη ικανοποίηση από την άσκηση των εργασιακών και οικογενειακών ρόλων.

Η ανισορροπία και οι συγκρούσεις εργασιακής και οικογενειακής ζωής λαμβάνουν δύο (2) μορφές: επικράτησης εργασιακής ζωής έναντι της

οικογενειακής και το αντίστροφο έτσι από το ένα μέρος η οικογένεια και από το άλλο η εργασία τοποθετούν το άτομο ανάμεσα σε απαιτήσεις και αυτό προσπαθώντας να ανταπεξέλθει βρίσκεται αντιμέτωπο με μια συγκρουσιακή κατάσταση μεταξύ της οικογενειακής και εργασιακής ζωής .

Η συγκρουσιακή αυτή κατάσταση έχει δύο διαστάσεις κατά τη μια διάσταση

- έχει προτεραιότητα η εργασιακή ζωή σε βάρος της οικογενειακής και κατά την άλλη διάσταση
- έχει προτεραιότητα η οικογενειακή ζωή σε βάρος της εργασιακής.

Η σύγκρουση αυτή μπορεί να εμφανίζεται λόγω της ανισόρροπης κατανομής του χρόνου μεταξύ εργασίας και οικογένειας καθώς επίσης και της πίεσης που ασκείται στο άτομο . (Carlson et al, 2000).

Από το ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο (ενότητες 2.5.1. έως και 2.5.3.) και σε συνδυασμό με τον 3ο και 4ο ερευνητικό στόχο, απορρέουν οι παρακάτω ερευνητικές υποθέσεις:

Ερευνητική Υπόθεση H₃. Οι παράγοντες, εργασιακό άγχος και οικογενειακό άγχος, επιδρούν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας.

Ερευνητική Υπόθεση H₃₀. Οι παράγοντες, εργασιακό άγχος και οικογενειακό άγχος, δεν επιδρούν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας.

Ερευνητική Υπόθεση H₄: Οι παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας επιδρούν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής – οικογενειακής ζωής.

Ερευνητική Υπόθεση H₄₀: Οι παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας δεν επιδρούν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής – οικογενειακής ζωής

2.5.4. Παράγοντες Σύγκρουσης Εργασιακής και Οικογενειακής Ζωής: Ατομικοί και Οργανωτικοί

Οι εξελίξεις σε εργασιακό και οικογενειακό επίπεδο δεν θα μπορούσαν να αφήσουν ανεπηρέαστη την ισορροπία της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Πολλές μελέτες έχουν εστιάσει στον εντοπισμό των παραγόντων που διαταράσσουν την ισορροπία οι οποίοι είναι ατομικοί, οργανωτικοί και κοινωνικοί. Σε ατομικό επίπεδο μεταξύ των παραγόντων που ξεχωρίζουν είναι η προσωπικότητα, η ευεξία και η συναισθηματική νοημοσύνη. Οι McCrae & John (1992) σημειώνουν πέντε βασικές διαστάσεις της προσωπικότητας που επηρεάζουν την ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής: εξωστρέφεια, ευχαρίστηση, ευσυνειδησία, συμπεριφορά, εμπειρία. Γενικά, η προσωπικότητα του ατόμου αλληλεπιδρά με το περιβάλλον ασκώντας ανάλογες επιρροές στην ισορροπία εργασίας και οικογένειας (Robbins et al, 2011).

Οι Parasuraman & Greenhaus (2002) και οι Wayne et al. (2004) αναφέρουν ότι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας επηρεάζουν σημαντικά την εξισορρόπηση εργασίας και οικογένειας με τους Wayne et al. (2004) να τονίζουν την ισχυρή συσχέτιση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας με τις συγκρούσεις που δημιουργούνται μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Οι Agyee et al. (2005) παρατήρησαν ότι οι άνθρωποι με προσωπικότητα πιο επιφυλακτική και λειτουργώντας προληπτικά είναι σε θέση να ελαχιστοποιήσουν πιθανές συγκρούσεις εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Επιπλέον, οι αισιόδοξοι χαρακτήρες είναι πιο θετικοί στην κοινωνική στήριξη και στην εφαρμογή στρατηγικών αντιμετώπισης των στρεσογόνων καταστάσεων. Ο Kaur (2013) αναφέρει ότι υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής με την ισορροπία να εξασφαλίζεται από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, την ικανοποίηση και την παροχή υποστήριξης όταν καθίσταται ανάγκη από τα κοινωνικά δίκτυα.

Η ψυχολογική ευεξία (αυτοαποδοχή, ικανοποίηση, ελπίδα, αισιοδοξία) αποτελεί βασικό παράγοντα ισορροπίας εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Οι Gropel & Kuhl (2009) παρατήρησαν ότι ανάγκη εκπλήρωσης διαδραματίζει διαμεσολαβητικό ρόλο στη σχέση μεταξύ της ισορροπίας εργασίας και οικογενειακής ζωής. Ο Wilkinson (2013) παρατήρησε ότι η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής βασίζεται σημαντικά στη ψυχολογική ευεξία του ατόμου με το Sojin (2011) να προσθέτει και τα επίπεδα άγχους. Τέλος, μεταξύ των ατομικών παραγόντων περιλαμβάνεται και η συναισθηματική νοημοσύνη. Οι Affandi & Raza (2013) από τα αποτελέσματα της μελέτης τους κατέδειξαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη συνδέεται θετικά με την ποιότητα ζωής στην εργασία και μπορεί να θεωρηθεί ισχυρός προγνωστικό παράγοντα της ποιότητας ζωής και σε οικογενειακό επίπεδο.

Πέραν των ατομικών παραγόντων, παράγοντες σύγκρουσης εργασιακής και οικογενειακής ζωής παρατηρούνται και σε οργανωτικό επίπεδο. Μεταξύ αυτών ξεχωρίζουν οι ακόλουθοι:

- 1) **Καθεστώς εργασίας.** Η μορφή εργασίας και το ωράριο μπορούν να διαταράξουν την ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Χαρακτηριστικά μια ευέλικτη μορφή εργασίας, μειωμένο ωράριο και αμοιβές μπορεί να ωφελεί σε επίπεδο οικογένειας ωστόσο η εργασιακή αστάθεια δημιουργεί ανασφάλειες (Christensen & Staines, 1990; Hill et al, 2001).
- 2) **Εργασιακή υποστήριξη.** Η παροχή υποστήριξης στον εργαζόμενο τόσο στο χώρο εργασίας όσο και σε ευρύτερο κοινωνικό επίπεδο συμβάλλει καθοριστικά στην ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής (Thompson et al, 2005; Warner & Hausdorf, 2009).
- 3) **Εργασιακό άγχος.** Η ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής έχει συνδεθεί με τα ποικίλα επίπεδα στρες μεταξύ των εργαζομένων. Ειδικότερα, υψηλά επίπεδα άγχους στην εργασία σχετίζονται θετικά με αυξημένες οικογενειακές συγκρούσεις και κακή ευημερία (Astin & Astin, 1999; Bell et al, 2012).
- 4) **Εργασιακές υποδομές και τεχνολογία.** Ο χώρος εργασίας (φωτισμός, θερμοκρασία κλπ) και η υποστήριξη σε τεχνολογικό επίπεδο δημιουργούν αρνητικές ή θετικές προσδοκίες στον εργαζόμενο επηρεάζοντας και την οικογενειακή του ζωή (Lester, 1999; Waller & Ragsdell, 2012).
- 5) **Εργασιακός ρόλος και καθήκοντα.** Η ύπαρξη ασαφειών που σχετίζονται με το ρόλο του εργαζόμενου, ο μη σαφής προσδιορισμός καθηκόντων και η ακαμψία στο χρονοδιάγραμμα εργασιών διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στην ανάπτυξη οικογενειακών συγκρούσεων (Pareek & Surabhi, 2010).

Από την ενότητα 2.5.4. και σε συνδυασμό με τον 5ο ερευνητικό στόχο, απορρέει η Ερευνητική Υπόθεση 5.

Ερευνητική Υπόθεση H₅. Τα ατομικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας επιδρούν στο εργασιακό άγχος και στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

Ερευνητική Υπόθεση H₅₀. Τα ατομικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας δεν επιδρούν στο εργασιακό άγχος και στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

2.5.5. Συστάσεις και Πολιτικές Εξισορρόπησης Εργασίας και Οικογενειακής Ζωής

Η προσπάθεια επίτευξης ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής δεν στέφεται πάντοτε με επιτυχία. Ωστόσο, υπάρχουν ορισμένα στοιχεία και παράγοντες τα οποία θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε επίτευξη, στο μέτρο του δυνατού, σε εξισορρόπηση εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Ειδικότερα, για την εξισορρόπηση εργασίας και οικογενειακής ζωής συστήνονται τα εξής:

- 1) Ευελιξία στην εργασία ιδιαίτερα για τις γυναίκες ώστε να συνδυάζουν εργασιακή και οικογενειακή ζωή.
- 2) Καλύτερες ρυθμίσεις ωραρίου και αδειών.
- 3) Μείωση εργατικών μετακινήσεων μέσω της ενθάρρυνσης της εργασίας από το σπίτι (Muna & Mansour, 2009).
- 4) Λήψη άμεσων μέτρων προστασίας και στήριξης «ευαίσθητων οικογενειών» (μονογονεϊκών, με εξαρτώμενα μέλη, πολυμελών κ.ά.) ώστε να μην δημιουργούνται συγκρούσεις με το οικογενειακό περιβάλλον.
- 5) Νομοθετική κατοχύρωση διευρυμένης άδειας πατρότητας με πλήρεις απολαβές (Γκασούκα, 2008).
- 6) Αναμόρφωση κανόνων οργάνωσης χρόνου και χώρου εργασίας π.χ. διαμοιρασμός κοινής εργασίας (job sharing), τηλεργασία κλπ. (Fredrisken & Scharlach, 2001).
- 7) Δημιουργία σύγχρονων δομών φύλαξης παιδιών για διευκόλυνση εργαζόμενων γονέων (Darcy et al, 2012).
- 8) Ρύθμιση επαγγελματικών ωραρίων σε συσχέτιση με τις οικογενειακές ανάγκες των εργαζομένων (Rao & Indla, 2010).
- 9) Χορήγηση οικονομικών και φορολογικών κινήτρων που ενθαρρύνουν την εξισορρόπηση εργασιακής και οικογενειακής ζωής (No, 2009).
- 10) Συμβουλευτική και στρατηγικές στους εκπαιδευτικούς αναφορικά με το συνδυασμό εργασιακής και οικογενειακής ζωής.
- 11) Εφαρμογή κατάλληλων μέτρων για τη βελτίωση της δυνατότητας πρόσληψης ατόμων με οικογενειακές υποχρεώσεις (Reddy et al, 2010).
- 12) Διοργάνωση σεμιναρίων, ημερίδων ενημέρωσης σε κοινωνικό επίπεδο για την εξισορρόπηση εργασιακής και οικογενειακής ζωής (Hawksley, 2007).

2.6. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο : ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

2.6.1. Έννοια Εργασιακού Άγχους Εκπαιδευτικών

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ως μεσολαβητή μεταβίβασης της γνώσης πολλές φορές βρίσκεται αντιμέτωπο με προκλήσεις που ξεπερνούν τα στενά όρια του συγκεκριμένου ρόλου. Η ύπαρξη φόβου αναφορικά με την πλήρη και σε άριστο βαθμό εκτέλεση των καθηκόντων από μόνη της δημιουργεί στον εκπαιδευτικό αυξημένα επίπεδα άγχους. Στην περίπτωση ενός εκπαιδευτικού αυτό πολλαπλασιάζεται με την επίδραση και άλλων παραγόντων διαμορφώνοντας ένα ιδιαίτερα αγχωτικό επάγγελμα (Kaur, 2011).

Το άγχος αποτελεί πρόβλημα που πλήττει σειρά επαγγελματιών με εκείνο του εκπαιδευτικού να συγκαταλέγεται μεταξύ των πιο στρεσογόνων. Οι Kyriacou & Sutcliffe (1978) ορίζουν το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών ως *«αντίδραση αρνητικού συναισθήματος με ενδεχόμενες παθολόγες φυσιολογικές μεταβολές με συνέπεια πολλαπλών αντιδράσεων από τον εκπαιδευτικό»*.

Ο Dunham (1992) σε μια ευρύτερη προσέγγιση του ορισμού του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών σημειώνει ότι αποτελεί *«διαδικασία συναισθηματικών, διανοητικών και σωματικών αντιδράσεων ως αποτέλεσμα αυξημένων ασκούμενων πιέσεων οι οποίες υπερβαίνουν τα όρια αντοχής του εκπαιδευτικού»*. Ο Dunham (1992) εστιάζει τη δημιουργία του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών στο συνδυασμό επαγγελματικών απαιτήσεων και δυνατοτήτων του εκπαιδευτικού. Ο Gaziel (1993) αναφορικά με το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών σημειώνει ότι ο σαφής και ξεκάθαρος ορισμός του είναι δύσκολος καθώς επιδρούν σε σημαντικό βαθμό τα ατομικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού αλλά και επειδή οι επιδράσεις του άγχους διαφοροποιούνται ανά χρονική περίοδο.

Ο Kyriacou (2001) στον ορισμό του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών αναφέρει ότι αποτελεί *«βίωμα αρνητικών συναισθημάτων από τον εκπαιδευτικό (θυμός, αγωνία, θλίψη κλπ), τα οποία συνοδεύονται από παθολόγες φυσιολογικές μεταβολές και συνδέονται με τον επαγγελματικό του ρόλο και καθήκοντα»*. Όπως σημειώνουν οι Antoniou et al. (2006), τα επίπεδα του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών κινούνται σε πολύ υψηλά επίπεδα με επιπτώσεις σε ψυχοσωματικό επίπεδο.

Οι Chan et al. (2010) ορίζουν το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών ως *«απάντηση στην αρνητική επίδραση συναισθημάτων θυμού ή κατάθλιψης που συνήθως συνοδεύονται από δυνητικά παθολόγες φυσιολογικές και βιοχημικές αλλαγές που*

προκύπτουν από τις πτυχές της εργασίας του δασκάλου και συνδυάζεται με τις αντιλήψεις του εκπαιδευτικού αναφορικά με τις απαιτήσεις του ρόλου του». Το εργασιακό άγχος για τον εκπαιδευτικό κατά τους ίδιους συγγραφείς αποτελεί απειλή για την αυτοεκτίμησή του ή την ψυχική του ευεξία ενεργοποιώντας τους μηχανισμούς προσαρμογής του ώστε να μειωθούν οι επιπτώσεις του.

2.6.2. Παράγοντες Εργασιακού Άγχους Εκπαιδευτικών

Ως παράγοντες του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών ορίζονται εκείνα τα στοιχεία και πηγές που λειτουργούν ως ερεθίσματα σωματικού ή ψυχολογικού χαρακτήρα δημιουργώντας ανάλογα προβλήματα. Το επίπεδο των στρεσογόνων παραγόντων είναι και εκείνο που σε μεγάλο βαθμό μπορεί να καθορίσει και την εκτέλεση των καθηκόντων του εκπαιδευτικού. Ως σημαντικότεροι παράγοντες του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών αναφέρονται οι εξής:

- 1) **Συνθήκες εργασίας.** Στις συνθήκες εργασίας περιλαμβάνονται τα επίπεδα εργασιακό φορτίου, οι εργασιακές και συναδελφικές σχέσεις, οι αμοιβές (Antonίου et al, 2006).
- 2) **Έλλειψη κινήτρων μαθητών.** Οι αδιάφοροι ή μη παρακινημένοι μαθητές επηρεάζουν και τον εκπαιδευτικό (Jin et al., 2008).
- 3) **Συνθήκες στην εκπαιδευτική αίθουσα.** Τυχόν ύπαρξη προβλημάτων που σχετίζονται με έλλειψη ελέγχου της ομαλής λειτουργίας της αίθουσας όπως απειθαρχία μαθητών, έλλειψη εκπαιδευτικού ενδιαφέροντος, διαταραγμένες σχέσεις εκπαιδευτικού – μαθητών, αποτελούν βασικές πηγές δημιουργίας εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών (Antonίου et al, 2006).
- 4) **Συχνές μεταβολές εργασιακού περιβάλλοντος ή εκπαιδευτικού προγράμματος.** Ο περιορισμός του άγχους επιτυγχάνεται με σταθερότητα στο περιβάλλον εργασίας και στο πρόγραμμα εκπαίδευσης (Λεοντάρης και συν., 1997).
- 5) **Διαπροσωπικές σχέσεις.** Το επίπεδο σχέσεων μεταξύ εκπαιδευτικών, μαθητών και γονέων καθορίζουν και το εργασιακό άγχος.
- 6) **Χαρακτηριστικά προσωπικότητας.** Τα στοιχεία της προσωπικότητας (π.χ. υπομονή, κατανόηση, ευγένεια κλπ.) μπορούν να μειώσουν ή να αυξήσουν ανάλογα τα επίπεδα εργασιακού άγχους (Βακόλα & Νικολάου, 2012).

- 7) **Εργασιακές εκπαιδευτικές απαιτήσεις.** Ο εκπαιδευτικός που θεωρεί ότι δεν μπορεί να ανταποκριθεί στα καθήκοντά του έχει χαμηλή αυτοεκτίμηση και αυξάνοντας συνακόλουθα τα επίπεδα άγχους.
- 8) **Αξιολόγηση από συναδέλφους, μαθητές και γονείς.** Η προσπάθεια ανταπόκρισης στα καθήκοντα και τους ρόλους πολλές φορές δημιουργεί έντονο εργασιακό άγχος (Κυγιάκου, 2001).
- 9) **Αυξημένες εργασιακές και συναισθηματικές απαιτήσεις.** Ειδικότερα, οι αυξημένες πνευματικές, γνωστικές και συναισθηματικές απαιτήσεις του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού οδηγούν σε διόγκωση του εργασιακού άγχους (Ζαφειροπούλου & Ματή, 1997; Κυγιάκου, 2001)
- 10) **Αμφισβήτηση.** Οι τάσεις αμφισβήτησης των ικανοτήτων, δεξιοτήτων και της θέσης του εκπαιδευτικού στο κοινωνικό σύνολο, δημιουργούν προϋποθέσεις εργασιακού άγχους.
- 11) **Αυξημένες προσδοκίες και απαιτήσεις από τον εκπαιδευτικό.** Οι εκπαιδευτικοί που επιφορτίζονται με αρμοδιότητες, καθήκοντα και προσδοκίες που δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα, έχουν και υψηλότερα επίπεδα άγχους (Ζαφειροπούλου & Ματή, 1997; Βακόλα & Νικολάου, 2012).
- 12) **Έλλειψη πόρων και υποδομών.** Ο εκπαιδευτικός για την εκτέλεση των καθηκόντων του θα πρέπει να διαθέτει τους κατάλληλους πόρους και υποδομές διαφορετικά το άγχος είναι βέβαιο ότι αυξάνεται (Ζαφειροπούλου & Ματή, 1997).
- 13) **Επίπεδο ποιότητας ζωής.** Ο τρόπος ζωής και η καθημερινή διαβίωση του εκπαιδευτικού ασκεί σημαντικές επιρροές και στον εργασιακό του βίο (Yang et al, 2009).

Ανεξάρτητα από τους παραπάνω παράγοντες, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι οι κύριες πηγές του άγχους που επηρεάζουν τον εκάστοτε εκπαιδευτικό είναι μοναδικές με το εργασιακό άγχος να εξαρτάται από την περίπλοκη αλληλεπίδραση με τα στοιχεία της προσωπικότητας, τις αξίες, τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τις εμπειρίες του. Επιπλέον, υπάρχουν διαφορές στους παράγοντες άγχους των εκπαιδευτικών εξαιτίας των χαρακτηριστικών των εθνικών εκπαιδευτικών συστημάτων, των συνθηκών εργασίας στα σχολεία στην εκάστοτε χώρα, τις επικρατούσες τάσεις και αντιλήψεις σχετικά με το ρόλο και τη θέση των εκπαιδευτικών στην κοινωνία (Κυγιάκου, 2001).

2.6.3. Συνέπειες Εργασιακού Άγχους Εκπαιδευτικών

Η ύπαρξη του εργασιακού άγχους μεταξύ των εκπαιδευτικών επιφέρει σημαντικές επιπτώσεις τόσο στους ίδιους τους εκπαιδευτικούς, τους μαθητές όσο και στη γενικότερη λειτουργία της σχολικής μονάδας. Η εμφάνισή τους στους εκπαιδευτικούς οδηγεί σε μια σημαντική ψυχολογική και σωματική δοκιμασία με εκδήλωση συναισθημάτων απογοήτευσης, θλίψης, χαμηλής αυτοεκτίμησης και έντονων στοιχείων ενοχοποίησης. Η διατήρηση του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών σε υψηλά επίπεδα επηρεάζει αρνητικά και τους μαθητές ενώ μακροπρόθεσμα αυξάνει και το κόστος λειτουργίας των σχολικών μονάδων εξαιτίας απουσίας εκπαιδευτικών, απώλειας εκπαιδευτικών ωρών, πρόσληψη προσωπικού κλπ. (Ζαφειροπούλου & Ματή, 1997).

Το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών έχει συνδεθεί με απογοήτευση και δυσαρέσκεια για την εργασία, πνευματική και σωματική κόπωση, διαταραχών ύπνου, υπερένταση και γενικά εμφάνισης προβλημάτων σωματικής και ψυχικής υπόστασης. Το εργασιακό άγχος επηρεάζοντας την ολότητα του εκπαιδευτικού δεν θα μπορούσε να μην επηρεάσει και την καθημερινότητά του, τις σχέσεις του τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας και τις σχέσεις με το κοινωνικό σύνολο. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν έντονο εργασιακό άγχος και βρίσκονται κοντά σε ηλικίες συνταξιοδότησης, επιλέγουν πολλές φορές την αποχώρηση με συνέπεια τη μείωση του έμπειρου προσωπικού και τη μη επίλυση των προβλημάτων.

Ο Θελερίτης (2002) αναφέρει πως οι συνέπειες του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών είναι σωματικού, πνευματικού και συμπεριφορικού χαρακτήρα. Ειδικότερα, σε σωματικό επίπεδο ο εκπαιδευτικός που βιώνει εργασιακό άγχος εκδηλώνει πόνους, εφιδρώσεις, δερματικές αντιδράσεις, πονοκεφάλους κλπ., σε πνευματικό επίπεδο εκφράζει θλίψη, απογοήτευση, αδυναμία συγκέντρωσης ενώ σε συμπεριφορικό επίπεδο παρουσιάζονται διαταραχές έκφρασης, επιθετικότητα, απολυτότητα απόψεων κ.ά.

Η McKenzie (2009) από την πλευρά της σημειώνει πως το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών επηρεάζει τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, αυτοεκτίμησης ενώ μπορεί να αποτελέσει κεντρικό παράγοντα μειωμένης πνευματικής και φυσικής υγείας. Η επαγγελματική απόδοση μπορεί να μειωθεί σημαντικά επιδρώντας στην εκπαιδευτική διαδικασία και στην ποιότητα διδασκαλίας. Επίσης, η McKenzie (2009) τονίζει τη διατάραξη που προκαλείται και στις επαγγελματικές και κοινωνικές σχέσεις, την οικογένεια και τους μαθητές.

Η εκδήλωση των συνεπειών του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών επηρεάζεται και από τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού. Τα στοιχεία προσωπικότητας, η αυτοεκτίμηση, η εμπειρία και οι γνώσεις επηρεάζουν και το βαθμό εκδήλωσης των συνεπειών. Γενικά, οι εκπαιδευτικοί με υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους παρουσιάζουν έντονη ψυχολογική δυσφορία, ανησυχία, χαμηλή ψυχολογική ευεξία, μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία ενώ είναι πιθανό να εκδηλώσουν σύνδρομο από το άγχος που συνδυάζουν σωματικές και ψυχικές επιπτώσεις. Το βασικό σημείο των συνεπειών του εργασιακού άγχους είναι οι άμεσες επιδράσεις του σε προσωπικό επίπεδο αλλά και σε επίπεδο σχέσεων, ποιότητας ζωής, καθημερινότητας και εκτέλεσης των επαγγελματικών καθηκόντων. Ο μεγαλύτερος κίνδυνος από το εργασιακό άγχος πέρα από τις ατομικές επιπτώσεις είναι η μείωση της ποιότητας της εκπαίδευσης και της αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών (ETUCE, 2008; Flook, 2013; Lo, 2014; Yu et al, 2015).

2.6.4. Πολιτικές Μείωσης Εργασιακού Άγχους στο Εκπαιδευτικό Σύστημα

Οι προσπάθειες μείωσης του εργασιακού άγχους στο εκπαιδευτικό σύστημα βασίζονται τόσο στον ενεργό ρόλο των εκπαιδευτικών και της σχολικής κοινότητας συνολικά, ωστόσο είναι καθοριστικός ο ρόλος της κοινωνικής υποστήριξης. Η συγκεκριμένη επιλογή δίνει τη δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς να μοιραστούν τις ανησυχίες τους αναφορικά με το εργασιακό άγχος. Η συζήτηση και επικοινωνία μπορεί να οδηγήσει σε χρήσιμες προτάσεις που αν εφαρμοστούν μπορούν να επιλύσουν τα προβλήματα τα οποία προέρχονται από το εργασιακό άγχος (Κυργιάκου, 2001).

Τις περισσότερες φορές, οι εκπαιδευτικοί σε μια προσπάθεια μείωσης του εργασιακού άγχους συχνά απλά μοιράζονται τα προβλήματά τους ή συμμετέχουν σε κάποια κοινωνική δραστηριότητα με τους συναδέλφους κατά τη διάρκεια των περιόδων διαλείμματος ώστε να διαχειριστούν το εργασιακό άγχος. Οι εκπαιδευτικοί και τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη στα σχολεία ωστόσο πρέπει να εστιάσουν στον τρόπο με τον οποίο μπορούν να περιοριστούν οι πηγές άγχους. Μια πολιτική μείωσης για το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών αποτελεί ο ορισμός από τους διευθυντές ρεαλιστικών εκπαιδευτικών στόχων, προσδοκιών και καθηκόντων και η συνεχής επικοινωνία με το προσωπικό (Shimazu et al, 2003).

Μια πολύ σημαντική πρακτική στη μείωση του στρες των εκπαιδευτικών αποτελεί η προσπάθεια σαφούς καθορισμού των χαρακτηριστικών της υγιούς λειτουργίας της σχολικής μονάδας. Η οργάνωση και λειτουργία της σχολικής μονάδας στα πλαίσια προγράμματος με σαφή καθήκοντα για του εκπαιδευτικούς, ωράριο, άδειες και τυχόν

επιπλέον αμοιβές βοηθούν όχι μόνο στον περιορισμό του εργασιακού άγχους αλλά συμβάλλει και στη ανάπτυξη των ατομικών δεξιοτήτων, ικανοτήτων και οργανωτικών χαρακτηριστικών (Austin et al, 2005). Οι πολιτικές μείωσης του εργασιακού άγχους στο εκπαιδευτικό σύστημα θα πρέπει να εστιάζουν στα ακόλουθα σημεία:

- 1) Καλή επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτικών, μαθητών, διευθυντών (Kyriacou, 2001).
- 2) Καλλιέργεια κλίματος ισχυρής αίσθησης συλλογικότητας (Li et al, 2016).
- 3) Διευθυντικές αποφάσεις στα πλαίσια διαβούλευσης με τους εκπαιδευτικούς.
- 4) Συνεννόηση και συνεργασία σε εκπαιδευτικά ζητήματα (Shimazu et al, 2003; Austin et al, 2005).
- 5) Καθορισμός συγκεκριμένων εκπαιδευτικών και οργανωτικών πρακτικών.
- 6) Σαφής προσδιορισμός καθηκόντων και ρεαλιστικών προσδοκιών (Kyriacou, 2001; Li et al, 2016).
- 7) Κατάλληλες υποδομές και εξασφάλιση πόρων για την άσκηση του επαγγέλματος.
- 8) Υποστήριξη στην αντιμετώπιση προβλημάτων.
- 9) Ελαχιστοποίηση γραφειοκρατικών διαδικασιών (Kyriacou, 2001; Austin et al, 2005).
- 10) Δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης (Shimazu et al, 2003).
- 11) Συμβουλευτική σε ζητήματα διαχείρισης του άγχους (Li et al, 2016).

2.6.5. Πρόληψη – Αντιμετώπιση – Διαχείριση Εργασιακού Άγχους Εκπαιδευτικών

Οι συνέπειες του εργασιακού άγχους στους εκπαιδευτικούς είναι τόσο καθοριστικές τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο ώστε να καταρτίζονται σχεδιασμοί και προγράμματα με γνώμονα την πρόληψη, τη διαχείριση και την αντιμετώπισή του. Οι δράσεις πρόληψης ή αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους εστιάζουν στην εξασφάλιση ψυχικής και σωματικής ηρεμίας του εκπαιδευτικού ώστε να μπορεί να επιτελεί τα καθήκοντά του. Ειδικότερα, αξιολογώντας τα στοιχεία της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών, τις δεξιότητες, τα επίπεδα άγχους και τις βασικές πηγές του είναι ευκολότερο να αντιμετωπιστούν και οι επιπτώσεις. Η συγκεκριμένη οπτική βασίζεται στο γεγονός ότι το εργασιακό άγχος είναι αποτέλεσμα αλληλεπιδράσεων των χαρακτηριστικών του εκπαιδευτικού και του σχολικού περιβάλλοντος (De Jesus, 2014; Ryan et al, 2015).

Οι εκπαιδευτικοί στα πλαίσια διαχείρισης του εργασιακού άγχους διδάσκονται τον τρόπο εντοπισμού των πηγών προέλευσής του, των αιτίων του αλλά και των στρατηγικών ώστε να είναι σε θέση, όταν αυτό είναι εφικτό, να το προλάβουν. Αν και η ενημέρωση και εκπαίδευση των εκπαιδευτικών σε ζητήματα εργασιακού άγχους μόνο θετικά μπορεί να λειτουργήσει, εντούτοις κοινωνικοί και επαγγελματικοί λόγοι τους αποτρέπουν στην αναζήτηση σχετικής βοήθειας. Σ' αυτό το σημείο καθοριστικός είναι ο ρόλος επαγγελματιών υγείας οι οποίοι μπορούν να προσδιορίσουν τα επίπεδα άγχους μεταξύ των εκπαιδευτικών. Η παρέμβαση στον εργασιακό χώρο για την αντιμετώπιση του άγχους των εκπαιδευτικών μπορεί να είναι πρωτογενής (εξάλειψη πηγών άγχους), δευτερογενής (εκπαίδευση εκπαιδευτικών σε θέματα χειρισμού άγχους) και τριτογενής δηλαδή παροχή ειδικής βοήθειας για πρόληψη, διαχείριση και αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους. Η επιλογή των παρεμβάσεων για το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών είναι κυρίως δευτερογενής και τριτογενής (Kosir et al, 2015).

Αποτελεσματικές πρακτικές πρόληψης, αντιμετώπισης και διαχείρισης του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών είναι μέσω της ενεργούς συμμετοχής τους στη λήψη αποφάσεων, της επαγγελματικής αυτονομίας, της λήψης εκπαιδευτικών πρωτοβουλιών με γνώμονα τη βελτίωση της παρεχόμενης εκπαίδευσης, ευελιξίας, συνεργασιών με συναδέλφους και συμμετοχής σε προγράμματα σχετικά με τις πηγές άγχους. Επίσης, η αναγνώριση των ατομικών αναγκών, προσδοκιών και δυνατοτήτων από την πλευρά του σχολικού περιβάλλοντος μπορεί να λειτουργήσει θετικά τόσο σε προληπτικό όσο και σε κατασταλτικό επίπεδο (De Simone et al, 2016; Mahmoudi & Yzkan, 2016).

Οι Lazarus & Folkman (1984) είχαν μια διαφορετική προσέγγιση αναφορικά με την αντιμετώπιση και διαχείριση του εργασιακού άγχους. Κατά τους συγκεκριμένους συγγραφείς, η επίλυση και διαχείριση των επιπτώσεων του εργασιακού άγχους βασίζεται στους άξονες εστίασης στο πρόβλημα (problem focused) και στο συναίσθημα (emotion focused). Οι προσπάθειες αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους βασίζονται στην αξιολόγηση της σχέσης του ατόμου με το περιβάλλον του ώστε να μεταβληθούν οι τρόποι διαχείρισης (ηρεμία, εκλογίκευση καταστάσεων κλπ). Στην περίπτωση των στρατηγικών που εστιάζουν στο συναίσθημα, επιλέγεται η κοινωνική υποστήριξη, η ανάπτυξη του αυτοελέγχου, οι θετικές στάσεις. Η επιλογή της συναισθηματικής διαχείρισης του εργασιακού άγχους έχει βραχυπρόθεσμα κυρίως αποτελέσματα καθώς δεν αντιμετωπίζει τις πηγές άγχους.

Ο Kyriacou (2001) τονίζει ότι το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών μπορεί να αντιμετωπιστεί με ατομικές στρατηγικές. Οι συγκεκριμένες στρατηγικές είναι δύο

(2) κατηγοριών: άμεσης δράσης ώστε να περιοριστούν οι πηγές άγχους και παρηγορητικές (palliative) ώστε να μειωθούν τα επίπεδα άγχους. Κατά περίπτωση επιλέγεται η ιδανικότερη τεχνική με τα αποτελέσματά της να κρίνονται ως ικανοποιητικά στις περιπτώσεις μείωσης ή εξάλειψης του άγχους.

Οι Μπαρμπούτη και συν. (2009) στα πλαίσια διαχείρισης, αντιμετώπισης ή πρόληψης του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών, προτείνουν ένα συστημικό μοντέλο αξιολόγησης και συνεχούς παρακολούθησης της επαγγελματικής πορείας των εκπαιδευτικών από την έναρξη της σταδιοδρομίας τους μέχρι και την ολοκλήρωσή της. Οι συγγραφείς προτείνουν την έμμεση ή άμεση παρέμβαση ώστε να αντιμετωπιστεί το εργασιακό άγχος. Σε επίπεδο έμμεσων παρεμβάσεων δίνεται βαρύτητα στις εξωτερικές πηγές άγχους (υλικοτεχνική υποδομή, επαγγελματική εξέλιξη, επικοινωνία, συνεργασία με διευθυντές κλπ) ενώ οι άμεσες εστιάζουν σε παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο (επιμόρφωση, εκπαίδευση κλπ.).

Εναλλακτικές επιλογές στην αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών αποτελεί η επικοινωνία και συζήτηση με το οικογενειακό περιβάλλον, η επιλογή δραστηριοτήτων και ενασχολήσεων εκτός του εκπαιδευτικού πεδίου, η γυμναστική, η συναισθηματική απόσυρση. Η τελική επιλογή της στρατηγικής πρόληψης, διαχείρισης ή αντιμετώπισης του εργασιακού στρες των εκπαιδευτικών εξαρτάται από συνδυασμό ατομικών και συλλογικών παραγόντων με απώτερο στόχο σε κάθε περίπτωση την σωματική και ψυχική ηρεμία του εκπαιδευτικού (Χατζηχρήστου, 2004).

2.7. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο : Ερευνητικά Εργαλεία Μέτρησης Άγχους

2.7.1. Ερευνητικά Εργαλεία Μέτρησης Εργασιακού Άγχους

Η μέτρηση του εργασιακού άγχους γενικά πραγματοποιείται με τη χρήση των κατάλληλων ερευνητικών εργαλείων. Μεταξύ των σημαντικότερων ερευνητικών εργαλείων για τη μέτρηση του εργασιακού άγχους είναι τα εξής:

- ✓ **Occupational Stress Inventory (OSI)**. Εστιάζει στη μέτρηση του εργασιακού άγχους και των πηγών του. Το Occupational Stress Inventory αποτελείται από 140 προτάσεις και διαχωρίζεται σε τρεις (3) τομείς: επαγγελματική προσαρμογή - εργασιακό άγχος, ψυχολογική πίεση και αντιμετώπιση πηγών άγχους. Η βαθμολόγηση γίνεται βάσει 14 διαφορετικών κλιμάκων με εύρος

από «υπερφόρτωση ρόλων» και «διαπροσωπικής καταπόνησης» έως «αυτοφροντίδα» (Hicks et al, 2010).

- ✓ **Ερωτηματολόγιο Αυτο-Αναφοράς (Trait Anxiety).** Το ερωτηματολόγιο Trait Anxiety αποτελείται από 40 στοιχεία αυτό-αναφοράς και διαχωρίζεται σε τρία (3) τμήματα: μέτρηση του εργασιακού άγχους, καταγραφή συνεπειών, δημογραφικά δεδομένα (Spielberg et al, 1970; Julian, 2011).
- ✓ **Κλίμακα Άγχους της Επαγγελματικής Ζωής (Professional Life Stress Scale, PLSS).** Η κλίμακα PLSS αποτελείται από σαράντα τέσσερα (44) ερωτήματα μέσω των οποίων καταγράφονται τα επίπεδα άγχους. Τα επίπεδα άγχους προσδιορίζονται μέσω της βαθμολογίας και ειδικότερα διακρίνονται σε: χαμηλό, μέτριο, υψηλό και πολύ υψηλό (Fontana & Abouserie, 1993).
- ✓ **Κλίμακα Αυτο-Αξιολόγησης Άγχους του Zung (Self Anxiety Scale, SAS).** Η κλίμακα SAS περιλαμβάνει είκοσι (20) στοιχεία με βαθμολόγηση από 1 έως 4. Η συνολική βαθμολογία μεταξύ 20 (καθόλου άγχος) – 80 (μέγιστο άγχος) (Σαμακουρή και συν., 2012).

2.7.2. Ερευνητικά Εργαλεία Μέτρησης Εργασιακού Άγχους Εκπαιδευτικών

Η μέτρηση του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών πραγματοποιείται με τη χρήση των κατάλληλων ερευνητικών εργαλείων. Ειδικότερα, τα ερωτηματολόγια αυτό-αναφοράς αποτελούν το συχνότερα χρησιμοποιούμενο εργαλείο μεταξύ των εκπαιδευτικών ενώ ο προσδιορισμός των επιπέδων του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών γίνεται κατά τον Κυγιάκου (2001) με δύο (2) τρόπους: μέσω βαθμολόγησης με τη χρήση 5βάθμιας κλίμακας (καθόλου στρεσογόνο έως υπερβολικά στρεσογόνο) και μέσω άθροισης απαντήσεων σε λίστες παραγόντων με το τελικό άγχος να υπολογίζεται από το άθροισμα των απαντήσεων που αφορούν τους στρεσογόνους παράγοντες και από την έντασή τους. Εναλλακτικά, η μέτρηση του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών από μελετητές έχει πραγματοποιηθεί με τη χρήση ερωτηματολογίων γενικής υγείας ενώ δεν θα πρέπει να παραλείπεται και η χρήση συνεντεύξεων που όμως τυγχάνει μικρότερης εφαρμογής.

- ✓ **Special Education Stress Index.** Αποτελεί εργαλείο μέτρησης των πηγών πρόκλησης εργασιακού άγχους στους εκπαιδευτικούς. Μεταξύ των στοιχείων που μετρώνται είναι η ύπαρξη γραφειοκρατίας, οι σχέσεις με το οικογενειακό περιβάλλον, οι εργασιακές συνθήκες. Σε επίπεδο κλίμακας εφαρμόζεται η 7βαθμια με επίπεδα από «καθόλου σημαντική πηγή άγχους» έως «σημαντική πηγή άγχους» (Eichinger, 2000).

- ✓ **Teacher Stress Inventory (TSI).** Το TSI αποτελείται από δέκα (10) παράγοντες όπου οι πέντε (5) αντιπροσωπεύουν τις πηγές του άγχους ενώ οι άλλοι πέντε (5) αντιπροσωπεύουν τις εκφάνσεις του. Συλλογικά, οι δέκα (10) παράγοντες αντιπροσωπεύουν το εργασιακό άγχος που ονομάζεται «Συνολικό Άγχος» (Fimian et al, 1990; Lasebikan, 2016).
- ✓ **Teachers' Stress Questionnaire.** Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελείται από έξι (6) τμήματα: προσωπικά και εργασιακά στοιχεία (δημογραφικά, πληροφορίες σταδιοδρομίας, στοιχεία απασχόλησης κλπ.), επίπεδα ψυχικής υγείας, συμπεριφορικά στοιχεία, κλίμακα ικανοποίησης, πηγές άγχους, τρόποι αντιμετώπισης (Zurlo & Capasso, 2013).
- ✓ **Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών (Perceived Stress Scale).** Το πρότυπο Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε στη χώρα μας από την ερευνήτρια κα. Μούζουρα στα πλαίσια εκπόνησης της διδακτορικής διατριβής της με τίτλο *«Πηγές Και Αντιμετώπιση Επαγγελματικού - Συναισθηματικού Φόρτου Εκπαιδευτικών: Σύνδεση Ατομικών Και Κοινωνικών Συνθηκών Έντασης»* για το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης το 2005. Η δημιουργία του Ερωτηματολογίου για τους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης από την κα. Μούζουρα προήλθε από την ανασκόπηση παλαιότερων ερευνητών (Hui και Chan, 1996, Kyriacou & Sutcliffe, 1978, Okebucola & Jejede, 1989) και στην πρότυπη φόρμα του ερωτηματολογίου πρόσθεσε έξι (6) επιπλέον παράγοντες εργασιακού άγχους, τους εξής: «έλλειψη γνώσεων για χειρισμό προβλημάτων μάθησης, συμπεριφοράς», «προβλήματα υποδομής κτιρίων, θέρμανσης.», «μη έγκαιρη τοποθέτηση αποσπασμένων, αναπληρωτών, ωρομισθίων καθηγητών/τριών», «καθυστερήσεις αποστολής βιβλίων, διδακτέας – εξεταστέας ύλης», «διδασκαλία πολλών διαφορετικών μαθημάτων» και «διδασκαλία παιδιών οικονομικών μεταναστών». Στη συνέχεια το Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών της κα. Μούζουρα επιλέχτηκε και χρησιμοποιήθηκε από την κα. Χαραλάμπους στα πλαίσια εκπόνησης της διπλωματικής μελέτης της με τίτλο *«Επαγγελματικές Πηγές Στρες Και Επαγγελματική Εξουθένωση Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Στο Νομό Αττικής»* για το Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο το 2012. Η κα. Χαραλάμπους προσέθεσε επιπλέον 3 παράγοντες εργασιακού άγχους «εργασιακή ανασφάλεια» (Zurlo et al., 2007), «ανταγωνισμός μεταξύ συναδέλφων» (Roxas, 2009) και «παραμονή στο χώρο εργασίας πέραν του

ωραρίου / Σαββατοκύριακα» (Shernoff et al., 2011). Στη συνέχεια το Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών της κα. Χαραλάμπους επιλέχθηκε και χρησιμοποιήθηκε από την κα. Γιαννακίδου Χ. στα πλαίσια εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας της με τίτλο «*Επαγγελματική εξουθένωση, πηγές επαγγελματικού στρες και από-αποτελεσματικότητα στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*» για το για το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης το 2014. Η κα. Γιαννακίδου προσέθεσε επιπλέον τέσσερις (4) παράγοντες εργασιακού άγχους «μεγάλο μέγεθος σχολείου» (Kyriakou & Sutcliffe, 1978), «αναπλήρωση μαθήματος λόγω απουσίας εκπαιδευτικού» (Jin et al., 2008), «υψηλό επίπεδο θορύβου» (Jin et al., 2008) και «αξιολόγηση εκπαιδευτικών» (Zurlo et al., 2007).

✓ **Κλίμακα Αντιλαμβανόμενου Άγχους.** Η πρότυπη αυτο-αναφερόμενη Κλίμακα Αντιλαμβανόμενου Άγχους του Cohen περιλάμβανε 14 ερωτήσεις αν και υπάρχει μια πιο σύντομη εκδοχή της που περιλαμβάνει 10 ερωτήσεις που αφορούν σε συναισθήματα και συλλογισμούς των εκπαιδευτικών τον τελευταίο μήνα. Ο κάθε εκπαιδευτικός προτρέπεται να αναφέρει την συχνότητα με την οποία έχει αισθανθεί ή συλλογιστεί αν:

1. Ταραχή για κάτι που προέκυψε απρόοπτα,
2. Ανικανότητα για να ελέγξει σημαντικά πράγματα στη ζωή,
3. Έχει νευρικότητα ή άγχος,
4. Ανταποκρίθηκε στις δυσκολίες της ζωής,
5. Αντιμετώπισε αποτελεσματικά τις αλλαγές στη ζωή,
6. Διαχειρίστηκε προσωπικά προβλήματα,
7. Τα πράγματα πηγαίνουν όπως θα έχει σχεδιάσει,
8. Δεν αντεπεξέρχεται σε όλα όσα έπρεπε να κάνει,
9. Έλεγε τον εκνευρισμό,
10. Έχει τον έλεγχο των πραγμάτων (Cohen & Williamson, 1988, Αγωγιάτου, 2011).

Οι ερωτήσεις 1, 2, 3, 8, έχουν αρνητική διατύπωση αξιολογώντας την ύπαρξη άγχους και οι υπόλοιπες ερωτήσεις 4, 5, 6, 7, 9 και 10 έχουν θετική διατύπωση και αξιολογούν τον έλεγχο του άγχους. Επιμέρους, η Κλίμακα καταγράφει τη συχνότητα των αγχωτικών καταστάσεων χρησιμοποιώντας μια 5-βαθμια κλίμακα Likert όπου η βαθμολογία ισούται με το 1 για το Ποτέ έως και το 5 για το Πολύ Συχνά (όπου 1= Ποτέ, 2= Σχεδόν Ποτέ, 3= Μερικές Φορές, 4= Αρκετά Συχνά, 5= Πολύ Συχνά). Το σύνολο της

βαθμολογίας των απαντήσεων μπορεί να λάβει τιμές μεταξύ του 0 και του 50. (Cohen et al., 1983, Τάσκου, 2012).

3. ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΟ ΘΕΜΑ ΑΠΟ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ ΠΗΓΕΣ

Το εργασιακό άγχος και η επίδραση στην ισορροπία της εργασιακής - οικογενειακής ζωής (Work Life Balance, WLB) στην περίπτωση των καθηγητών έχει απασχολήσει σε ερευνητικό επίπεδο πληθώρα ερευνητών.

Οι Bell et al. (2012) πραγματοποίησαν έρευνα για να διερευνήσουν κατά πόσο οι συνθήκες της εργασιακής ζωής επηρεάζουν την οικογενειακή δημιουργώντας ανισορροπία. Ειδικότερα, αξιολόγησαν το βαθμό στον οποίο επιδρά το εργασιακό άγχος στις συγκρούσεις εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Στην έρευνα συμμετείχαν 139 εκπαιδευτικοί (58 άνδρες, 81 γυναίκες) από την οποία προέκυψε ισχυρή συσχέτιση της εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Ειδικότερα, οι εκπαιδευτικοί που στο χώρο εργασίας βιώνουν υψηλά επίπεδα άγχους, πίεσεων, μεταβολών, αυξημένο φόρτο υποχρεώσεων και αρνητικό κλίμα στις εργασιακές σχέσεις παρουσιάζουν έντονες συγκρούσεις και ανισορροπίες στην οικογενειακή τους ζωή.

Το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών και η επίδρασή του στην ισορροπία της εργασιακής - οικογενειακής ζωής αποτέλεσε αντικείμενο μελέτης και για τον Lazuras (2006). Ο Lazuras (2006) πραγματοποίησε έρευνα σε 70 εκπαιδευτικούς (36 γενικής αγωγή, 34 ειδικής αγωγής) για τον εντοπισμό των επιπέδων άγχους και σε ποιο βαθμό επηρεάζουν την ισορροπία με την οικογενειακή ζωή. Τα ερωτήματά τους εστίασαν στις πηγές άγχους, τις διαπροσωπικές συγκρούσεις, τους οργανωτικούς περιορισμούς, το φόρτο εργασίας, τα συναισθήματα στο χώρο εργασίας και στην επιρροή τους στην οικογενειακή ζωή. Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους καταδεικνύουν ότι τα αυξημένα επίπεδα άγχους στην εργασία συμβάλλουν καθοριστικά στη δημιουργία συγκρούσεων με την οικογενειακή ζωή. Επίσης, τονίστηκε η σημασία ειδικής αγωγής και γενικών κατευθύνσεων με βάση πολιτικές οι οποίες βοηθούν τους εκπαιδευτικούς να διαχειριστούν το εργασιακό άγχος

Οι Kumar & Deo (2011) πραγματοποίησαν μελέτη σε ένα δείγμα 100 εκπαιδευτικών ώστε να μετρήσουν τις διάφορες πτυχές της εργασιακής ζωής και των επιδράσεων τους στην οικογενειακή ζωή. Τα ευρήματά τους παρουσίασαν άγχος στις περισσότερες από τις διαστάσεις του για τους εκπαιδευτικούς ενώ στην περίπτωση

των γυναικών εκπαιδευτικών εντοπίστηκε υπερφόρτωση ρόλου και μεγαλύτερα επίπεδα άγχους. Με βάση τα στοιχεία τους, το μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον με έντονο ανταγωνισμό επηρεάζει αρνητικά τους εκπαιδευτικούς, μειώνει το ηθικό, αυξάνει το εργασιακό άγχος δημιουργώντας αδυναμία ισορρόπησης εργασιακής και επαγγελματικής ζωής. Επίσης, τα επίπεδα άγχους αυξάνονταν στην περίπτωση υπερφόρτωσης ρόλων και επαγγελματικής στασιμότητας ενώ ιδιαίτερα ενδιαφέροντα ήταν τα στοιχεία αναφορικά με το εργασιακό άγχος των γυναικών εκπαιδευτικών τα οποία ήταν υψηλότερα σε σύγκριση με τους άνδρες.

Οι Irfan & Azmi (2015) ερεύνησαν την επίδραση του εργασιακού άγχους στην ισορροπία με την οικογενειακή ζωή σε δείγμα 112 εκπαιδευτικών μέσω της επίδρασης διαφόρων πηγών άγχους. Από την έρευνά τους προέκυψε ισχυρή συσχέτιση της εργασιακής με την οικογενειακή ζωή για την επίτευξη εξισορρόπησης του εκπαιδευτικού. Ειδικότερα, αυξημένα επίπεδα εργασιακού άγχους μπορούν να διαταράξουν τις οικογενειακές σχέσεις, την ποιότητα ζωής και την οικογενειακή ζωή συνολικά. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών όπως το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η απασχόληση και η ηλικία δεν συσχετίζονται με αυξημένα επίπεδα εργασιακού άγχους επηρεάζοντας την οικογενειακή ζωή.

Ο Saravanan (2014) σε έρευνά του σε εκπαιδευτικούς προσπάθησε να εντοπίσει αν υπάρχουν διαφορές στους παράγοντες ισορροπίας εργασιακής και οικογενειακής ζωής με βάση το φύλο. Δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 150 εκπαιδευτικοί ιδιωτικών σχολείων με τα στοιχεία να καταδεικνύουν πως η ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής δεν επηρεάζεται σημαντικά από τον παράγοντα του φύλου. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι η ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής επιτυγχάνεται εφόσον δεν υφίστανται παράγοντες όπως το εργασιακό άγχος, οι διαπροσωπικές συγκρούσεις, εντάσεις κλπ.

Στην ισορροπία της εργασιακής - οικογενειακής ζωής επιδρούν παράγοντες που εστιάζουν αμιγώς στο εργασιακό περιβάλλον και σε εκείνους που σχετίζονται με τα ατομικά χαρακτηριστικά του ατόμου (Galanakis, et al, 2009). Οι Zurlo et al. (2007) ερεύνησαν τις βασικές πηγές στρες σε 320 εκπαιδευτικούς. Από τα στοιχεία τους προέκυψε ότι το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών προέρχεται από δέκα (10) πηγές: έλλειψη διοικητικής υποστήριξης, μη επαρκής ενημέρωση αναφορικά με τις εργασιακές μεταβολές, μειωμένες αμοιβές, αυξημένη ευθύνη στην άσκηση των εκπαιδευτικών καθηκόντων, έλλειψη χρόνου επίλυσης προβλημάτων, μειωμένη κοινωνική αναγνώριση εκπαιδευτικού επαγγέλματος, μειωμένη αξία εκπαιδευτικού έργου, έλλειψη στήριξης από συναδέλφους, έλλειψη υποστήριξης από το γονεϊκό περιβάλλον των μαθητών και υψηλός αριθμός μαθητών.

Οι Revichandran & Rajendran (2007) από την πλευρά τους ερεύνησαν το ρόλο των δημογραφικών χαρακτηριστικών στις πηγές άγχους των εκπαιδευτικών. Ειδικότερα, σε έρευνα που πραγματοποίησαν σε δείγμα 200 εκπαιδευτικών κατέληξαν στο συμπέρασμα πως δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία, η επαγγελματική εμπειρία, τα επίπεδα εκπαίδευσης σε συνδυασμό με τις σχολικές υποδομές αποτελούν βασικές πηγές άγχους που διαταράσσουν την ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

Οι Τσιάκκιρος και Πασιαρδής (2002) πραγματοποίησαν έρευνα σε διευθυντές 1βάθμιας και 2βάθμιας βαθμίδας εκπαίδευσης στην Κύπρο ώστε να εντοπίσουν τις βασικές πηγές άγχους, τις επιπτώσεις τους αλλά και τις στρατηγικές που ακολουθούν στη διαχείρισή του. Από τις τέσσερις (4) περιπτωσιακές μελέτες τους προέκυψε ότι βασικές πηγές άγχους για τους εκπαιδευτικούς αποτελούν: η έλλειψη χρόνου για διαχείριση ζητημάτων που σχετίζονται με την εργασία τους, η διαχείριση δυσκολιών και προβλημάτων στην εργασία, ασυμφωνία προσδοκιών και αποτελεσμάτων, συνεργασία με προσωπικό και πολιτειακούς φορείς, προσωπικά χαρακτηριστικά και παράγοντες. Οι πηγές εργασιακού άγχους των διευθυντών επηρεάζουν με διαφορετικούς τρόπους και την οικογενειακή ζωή διαταράσσοντας την ισορροπία σχέση.

Οι Yahaya et al. (2006) ερεύνησαν της πηγές εργασιακού άγχους και έντασης σε 92 εκπαιδευτικούς, την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των βασικών πηγών άγχους. Από τα στοιχεία τους προέκυψε ότι βασικότερη πηγή εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών ήταν η στάση και η συμπεριφορά των μαθητών ενώ ακολούθησαν τα αυξημένα εργασιακά καθήκοντα και υποχρεώσεις, η έλλειψη χρόνου, το διαθέσιμο εκπαιδευτικό υλικό και πόροι, η αναγνώριση του εκπαιδευτικού τους έργου και οι επαγγελματικές σχέσεις. Ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών (φύλο, ηλικία, εμπειρία, ικανότητες, δεξιότητες κλπ) δεν προέκυψε ισχυρή συσχέτιση με τα επίπεδα του εργασιακού άγχους.

Η Geving (2007) από την έρευνά της θέλησε να καταδείξει το βαθμό επίδρασης της μαθητικής συμπεριφοράς ως πηγής εργασιακού άγχους για τους εκπαιδευτικούς. Από τα στοιχεία της έρευνάς της προέκυψε ότι η συμπεριφορά των μαθητών αποτελεί βασική πηγή εργασιακού άγχους για τον εκπαιδευτικό. Ειδικότερα, ξεχώρισαν η αρνητική στάση των μαθητών έναντι της εκπαιδευτικής διαδικασίας, του σχολείου, στις σχέσεις με τους συμμαθητές και τον εκπαιδευτικό, η μη τήρηση των κανόνων λειτουργίας του σχολείου και το μειωμένο ενδιαφέρον για μάθηση.

Η Roxas (2009) σε μελέτη της επί 320 εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας βαθμίδας εκπαίδευσης αναζήτησε τις βασικές πηγές άγχους των εκπαιδευτικών. Από τα

στοιχεία της ως βασικές πηγές άγχους αναφέρονται ο υψηλός αριθμός μαθητών, η γραφειοκρατία, η έλλειψη πόρων και υποδομών, η συμπεριφορά των μαθητών και οι οικονομικές απολαβές ενώ μικρή ήταν η επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών. Οι Yashuan et al. (2010) σε αντίστοιχη έρευνά τους σε 101 εκπαιδευτικούς ως σημαντικότερους παράγοντες άγχους και εργασιακής έντασης εντόπισαν τις μειωμένες οικονομικές απολαβές, τις κοινωνικές και οικογενειακές προσδοκίες, την έλλειψη επαρκούς εκπαίδευσης και κατάρτισης, το σύστημα αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου, την έλλειψη χρόνου, την έλλειψη μαθητικού ενδιαφέροντος, τις αυξημένες κοινωνικές και οικογενειακές απαιτήσεις, ο αυξημένος αριθμός μαθητών και το επίπεδο ικανοτήτων τους.

Ανάλογη έρευνα πραγματοποίησαν και οι Chan et al. (2010) σε 1.710 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας βαθμίδας εκπαίδευσης σημειώνοντας ως σημαντικότερες πηγές εργασιακού άγχους τον αυξημένο φόρτο εργασίας, την έλλειψη χρόνου, τις μεταβολές σε επίπεδο εκπαιδευτικού έργου, την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου τους, τις απαιτήσεις συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη στάση και συμπεριφορά των μαθητών σε θέματα μάθησης.

Οι Λεοντάρη και συν. (2002) με δείγμα 477 εκπαιδευτικούς από διαφορετικές περιοχές της Ελλάδας (Νομοί Φλώρινας, Κοζάνης, Θεσσαλονίκης και Αττικής) πραγματοποίησαν έρευνα αναφορικά με την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών στο εργασιακό άγχος. Από τα στοιχεία τους προέκυψε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί σημείωσαν υψηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους, σημαντική ήταν η επίδραση της περιοχής όπου βρίσκεται το σχολείο με τους εκπαιδευτικούς των αγροτικών περιοχών να έχουν υψηλότερο εργασιακό άγχος ενώ η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η εμπειρία και το επίπεδο εκπαίδευσης δεν άσκησαν σημαντική επίδραση.

Την επίδραση διαφόρων παραγόντων στο εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών εστιάζοντας κυρίως σε δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο και η ηλικία μελέτησαν και οι Antoniou et al. (2006). Δείγμα της έρευνάς τους αποτέλεσαν 493 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε διαφορετικές περιοχές της Ελλάδας ενώ ως βασικές πηγές εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών ανέφεραν την απειθαρχία των μαθητών και την αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους και τους μαθητές. Ωστόσο, σημαντικοί παράγοντες άγχους είναι ο αριθμός των μαθητών στην αίθουσα, η έλλειψη ενδιαφέροντος για μάθηση, οι χαμηλές σχολικές επιδόσεις και ορισμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο (γυναίκες εκπαιδευτικοί περισσότερο αγχωμένες) και η ηλικία (οι νεότεροι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα άγχους).

Οι Παπαδόπουλος και Σταματόπουλος (2011) πραγματοποίησαν έρευνα σε δείγμα 188 εκπαιδευτικών (52,2%) (μεταξύ των 360 ερωτηματολογίων που διανεμήθηκαν) για την αξιολόγηση της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών στο εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών. Βασικό ερευνητικό εργαλείο αποτέλεσε ερωτηματολόγιο δύο (2) τμημάτων: στο 1^ο καταγράφηκαν δημογραφικά στοιχεία (ηλικία, χρόνια υπηρεσίας, φύλο, οικογενειακή κατάσταση) και στο 2^ο τμήμα όπου αποτελούνταν από 49 ερωτήσεις καταγράφηκε το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών. Αναφορικά με τους δημογραφικούς παράγοντες που δημιουργούν εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς ξεχώρισε η οικογενειακή κατάσταση ενώ το φύλο, η ηλικία, η εργασιακή εμπειρία και οι δεξιότητες δεν ασκούν σημαντική επιρροή. Ως προς τις υπόλοιπες πηγές εργασιακού άγχους ξεχώρισαν η διαχείριση χρόνου, η αποδοχή του ρόλου τους, η συνεργασία και η αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους και η οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος. Όπως έγινε αντιληπτό από τα στοιχεία της έρευνας, το εργασιακό άγχος του εκπαιδευτικού μπορεί να έχει σοβαρές επιπτώσεις σε προσωπικό επίπεδο, στην εργασία και στην οικογενειακή ζωή.

Οι Kourmoussi et al. (2015) πραγματοποίησαν έρευνα σε 3.447 εκπαιδευτικούς (3.309 εκπαιδευτικοί σε δημόσια εκπαιδευτικά ιδρύματα και 408 εκπαιδευτικοί ιδιωτικών) για τη μέτρηση των επιπέδων άγχους αλλά και τις πηγές του. Η έρευνά τους κατέδειξε ότι πέραν των δημογραφικών χαρακτηριστικών που επιδρούν στο εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών (φύλο, ηλικία, εργασιακή εμπειρία κλπ.), ιδιαίτερα σημαντικοί παράγοντες άγχους για τον εκπαιδευτικό αποτελούν ο τόπος διαμονής (ειδικά όταν βρίσκεται μακριά από την οικογένειά του), η αξιολόγηση των επιδόσεων του, ο αυξημένος αριθμός μαθητών στην αίθουσα, η έλλειψη επαγγελματικής αλληλεγγύης και υποστήριξης και η απουσία συνεργασίας με τους διευθυντές.

4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Φιλοσοφία Έρευνας

Η ερευνητική προσέγγιση ενός θέματος βασίζεται στο σαφή καθορισμό στοιχείων όπως η ακολουθούμενη φιλοσοφία της έρευνας. Τα φιλοσοφικά ρεύματα που εκφράζονται από μελετητές και επιλέγονται από τους ερευνητές καθορίζουν και τις κατευθύνσεις της έρευνας (Burrell & Morgan, 1979). Μεταξύ των φιλοσοφικών ρευμάτων συμπεριλαμβάνεται και η οντολογία η οποία αποτελεί «κλάδο της

μεταφυσικής που εκφράζει τη φύση της πραγματικότητας» (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011:22). Η προσέγγιση και η μελέτη της πραγματικότητας βασίζεται στη μοναδικότητά της, στον αναλλοίωτο χαρακτήρα της και στη σαφή μέτρησή της.

Ο θετικισμός από την πλευρά του υποστηρίζει ότι η γνώση είναι αποτέλεσμα αισθητηριακών εμπειριών και μπορεί να εξελιχθεί μέσω των παρατηρήσεων και των πειραματισμών. Οι Κυριαζόπουλος & Σαμαντά (2011:25) αναφέρουν ότι ο θετικισμός είναι *«επιστημολογική θέση η οποία υποστηρίζει την εφαρμογή των μεθόδων των φυσικών επιστημών στη μελέτη της κοινωνικής πραγματικότητας»*. Ο προσδιορισμός του θετικισμού συναντά δυσκολίες από την επιστημονική κοινότητα εξαιτίας της θέσης προσέγγισης και ερμηνείας που πολλές φορές διαφοροποιούνται.

Κατά το ρεαλισμό, οι φυσικές και κοινωνικές επιστήμες μπορούν να αξιοποιηθούν στην άντληση πληροφοριών και στην ερμηνεία καταστάσεων. Ο ρεαλισμός μπορεί να λάβει δύο (2) μορφές, εμπειρικός και κριτικός. Με τον εμπειρικό ρεαλισμό η πραγματικότητα γίνεται κατανοητή με την εφαρμογή σχετικών μεθόδων ενώ με τον κριτικό τονίζεται η σημασία στην πραγματικότητα της φυσικής τάξης (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011).

Η εξήγηση διαφόρων φαινομένων μέσω των φυσικών επιστημών συνάντησε δυσκολίες ιδιαίτερα όταν δεν βασίζονταν σε αισθητηριακές πληροφορίες και φυσικούς νόμους. Οι Curtis & Mays (1978) αναφέρουν ότι η φαινομενολογία αποτελεί *«θεωρητική οπτική που υποστηρίζει τη μελέτη της άμεσης εμπειρίας και ερμηνεύει τη συμπεριφορά στη βάση των φαινομένων μέσω της εμπειρίας και λιγότερο από την πραγματικότητα»*. Η στήριξη αποκλειστικά στο θετικισμό κατά τους φαινομενολογιστές ουσιαστικά αποκλείει στοιχεία που θα μπορούσαν να ερμηνεύσουν την ανθρώπινη υπόσταση και συμπεριφορά. Τέλος, κατά τον εμπειρισμό ως φιλοσοφία η απόκτηση της γνώσης της πραγματικότητας πραγματοποιείται μέσω των αισθήσεων και των εμπειριών. Ο εμπειρισμός αποτελεί *«εναλλακτική επιλογή αντιμετώπισης της θεωρίας ως αποτέλεσμα συγκέντρωσης και ανάλυσης μέρους ή του συνόλου των στοιχείων που σχετίζονται με ένα έργο»*. (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011:33).

Μεταξύ των φιλοσοφιών έρευνας που έχουν ξεχωρίσει διαχρονικά είναι ο θετικισμός και η φαινομενολογία. Η παρούσα ερευνητική μελέτη βασίστηκε στο θετικισμό ως φιλοσοφία έρευνας καθώς η προϋπάρχουσα θεωρία αποτέλεσε τη βάση αξιολόγησης των επιμέρους συμπερασμάτων. Στη διεξαγωγή της πρωτογενούς έρευνας πολύτιμο οδηγό αποτέλεσαν τα υπάρχοντα θεωρητικά μοντέλα έτσι ώστε τα αποτελέσματα να βασίζονται σε προηγούμενες θεωρίες.

4.2 Ερευνητική Προσέγγιση

Για τη διεξαγωγή της έρευνας είναι καθοριστικής σημασίας να οριστούν με σαφήνεια οι περιοριστικοί έλεγχοι και οι σκόπιμες παρεμβάσεις από την πλευρά του ερευνητή. Η ερευνητική προσέγγιση (research approach) περιλαμβάνει το σύνολο των διαδικασιών εκείνων όπου ο ερευνητής ορίζει τις συνθήκες διεξαγωγής της έρευνας ώστε να επιτευχθεί μέγιστη εγκυρότητα και αξιοπιστία των ευρημάτων του. Ουσιαστικά ο ερευνητής καταβάλλει όλες τις αναγκαίες προσπάθειες ώστε να περιοριστούν ή ακόμα και να επαλειφθούν οι όποιες παρεμβάσεις «τρίτων» που θα μπορούσαν να επηρεάσουν τη σχέση μεταξύ των μεταβλητών (Παρασκευόπουλος, 1993).

Τα είδη των ερευνητικών προσεγγίσεων, ανάλογα με το βαθμό ελέγχου των συνθηκών στις οποίες διεξάγεται η έρευνα διακρίνονται σε (Κορρές, 2007; Cohen & Manion, 2000):

- 1) Διερευνητική – περιγραφική. Στη διερευνητική προσέγγιση το φαινόμενο μελετάται πολύπλευρα ενώ αυξημένη βαρύτητα δίνεται στον εντοπισμό σχέσεων και τάσεων με τις μεταβλητές της έρευνας.
- 2) Πειραματική. Προσφέρει την ακριβή σχέση και φύση ανάμεσα στις μεταβλητές.
- 3) Σύγκριση διαφορετικών ομάδων. Η εφαρμογή της σύγκρισης διαφορετικών ομάδων προαπαιτεί τον ορισμό δύο (2) ομάδων οι οποίες διαφοροποιούνται σε μία μεταβλητή και στη συνέχεια προσδιορίζεται ο βαθμός διαφοροποίησης.
- 4) Συναφειακή. Στη συγκεκριμένη προσέγγιση μελετώνται οι σχέσεις των μεταβλητών με τη χρήση δεικτών συνάφειας οι οποίοι ποσοτικοποιούν το βαθμό μεταβολής.

Πέραν την ένταξη της ερευνητικής προσέγγισης σε μια από τις παραπάνω ομάδες στη βάση ελέγχου των συνθηκών, βασικότερη διάκρισή τους γίνεται στη βάση εξαγωγής και αξιολόγησης των αποτελεσμάτων ώστε να συγκριθούν με υπάρχουσα θεωρία ή να διατυπώσουν μια νέα. Στη συγκεκριμένη βάση, η ερευνητική προσέγγιση μπορεί να είναι επαγωγική ή παραγωγική (Κορρές, 2011):

- 1) Στην επαγωγική προσέγγιση, η ανάπτυξη της θεωρίας βασίζεται στην ύπαρξη συλλογής δεδομένων με το ειδικό να οδηγεί στο γενικό. Η επαγωγική ερευνητική προσέγγιση ακολουθεί αντίθετη κατεύθυνση της παραγωγικής με τις έρευνες που βασίζονται σ' αυτήν να αποσκοπούν στην ένταξη των

εμπειρικών στοιχείων σε ένα θεωρητικό πλαίσιο (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011).

2) Η παραγωγική ερευνητική προσέγγιση βασίζεται στη μετάβαση από το «γενικό» στο «ειδικό» που πρακτικά ερμηνεύεται ως ύπαρξη θεωρίας στην οποία θα βασιστεί η έρευνα για διατύπωση ερευνητικές υποθέσεις οι οποίες θα πρέπει να ελεγχθούν. Στην παραγωγική προσέγγιση προσδιορίζεται ο τρόπος συλλογής των δεδομένων ώστε να επιτευχθεί ο έλεγχος των υποθέσεων που θα επιβεβαιώσει ή όχι τη θεωρία. Διαδικαστικά, η παραγωγική ερευνητική προσέγγιση ακολουθεί τα εξής στάδια (Saunders, 2003):

- ✓ Εύρεση θεωρίας.
- ✓ Διατύπωση υποθέσεων.
- ✓ Συλλογή στοιχείων.
- ✓ Ευρήματα.
- ✓ Επιβεβαίωση ή απόρριψη υποθέσεων.
- ✓ Αναθεώρηση θεωρίας

Στην παρούσα μελέτη και στη βάση επιλογής του θετικισμού ως ρεύματος φιλοσοφίας, για την διεξαγωγή της έρευνας επιλέχθηκε η παραγωγική προσέγγιση. Η ερευνητική προσέγγιση συνδέεται με την εξαγωγή ασφαλών αποτελεσμάτων και αξιόπιστων συμπερασμάτων και στην παρούσα εργασία κρίνεται σημαντική και επιλέγεται η παραγωγική (productive) προσέγγιση που διακρίνει την ποσοτική μέθοδο.

4.3 Τεχνική Έρευνας

4.3.1 Είδος Έρευνας

Η εξεύρεση αναλυτικών στοιχείων για την έρευνα πραγματοποιείται με δύο διαφορετικές προσεγγίσεις: πρωτογενώς (primary) και δευτερογενώς (secondary) (Dibb, 1994). Στην πρωτογενή έρευνα τα στοιχεία συλλέγει ο ερευνητής από εξωτερικές πηγές με δειγματοληπτική μέθοδο ενώ στη δευτερογενή έρευνα τα δεδομένα προέρχονται τόσο από εσωτερικές όσο και από εξωτερικές πηγές (Αυλωνίτης, 2001; Σταθακόπουλος, 2005). Η συλλογή δεδομένων αποτελεί βασικότατο σημείο για την οποιαδήποτε έρευνα καθώς θα αποτελέσουν τη βάση εξαγωγής των συμπερασμάτων επί του εξεταζόμενου θέματος. Μεταξύ των ειδών της

έρευνας διακρίνονται τα εξής (Καραγεώργος, 2002; Σταθακόπουλος, 2005; Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011):

- 1) Διερευνητική (exploratory). Το βασικό στοιχείο της διερευνητικής έρευνας είναι η ανακάλυψη. Παρουσιάζει μεγάλη ευελιξία ενώ ο απροσδιόριστος αρχικός χαρακτήρας της τροποποιείται και αποκτά μια πιο προσδιορισμένη προσέγγιση. Η επιτυχία της εξαρτάται από την ανανέωση, τη λήψη γνώμης εμπειρογνομώνων και την ανάλυση περιπτώσεων.
- 2) Συμπερασματική (conclusive). Η συμπερασματική έρευνα μπορεί να βασιστεί τόσο σε πρωτογενή όσο και σε δευτερογενή στοιχεία για την εξαγωγή συμπερασμάτων. Ο ερευνητής ξεκινά από ένα ευρύτερο πλαίσιο πληροφοριών και καταλήγει σε συγκεκριμένα συμπεράσματα.
- 3) Περιγραφική (descriptive). Οι περιγραφικές έρευνες εστιάζουν στην ακριβή περιγραφή μιας κατάστασης μέσω πλήρους πληροφόρησης. Είναι περισσότερο οργανωμένες και σχεδιασμένες ενώ εξαιτίας της φύσης τους το σχέδιο έρευνας πρέπει να λειτουργεί προστατευτικά έναντι της μεροληψίας του ερευνητή.
- 4) Αιτιολογική (causal). Βασικό σημείο της αιτιολογικής έρευνας είναι η εξέταση της σχέσης αιτίας - αιτιατού, κατά πόσο δηλαδή αν μία μεταβλητή αιτιολογεί την αξία μιας άλλης.

Στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκε η διεξαγωγή περιγραφικής έρευνας, ακολουθήθηκε η έρευνα επισκόπησης (survey research), που επικεντρώνεται στην απαρίθμηση και συγκέντρωση πρωτογενών δεδομένων για το υπό διερεύνηση θέμα με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου με σκοπό την απόδοση απαντήσεων στα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν τεθεί, την επιβεβαίωση ή κατάρριψη των ερευνητικών υποθέσεων και την ισχυροποίηση των υφιστάμενων βιβλιογραφικών και αρθρογραφικών πηγών. Μέσω της περιγραφικής στατιστικής δόθηκε η δυνατότητα παράθεσης ποσοτικής ανάλυσης των δεδομένων και ελέγχου της συσχέτισης των μεταβλητών (Καραγεώργος, 2002, Cohen et al., 2008).

4.3.2 Μέθοδοι Έρευνας (Ποσοτική - Ποιοτική) και Αιτιολόγηση Επιλογής Μεθόδου

Η διάκριση των ερευνών από τους ερευνητές με βάση το είδος των δεδομένων που συλλέγονται είναι ανάμεσα σε ποσοτικές (quantitative) και ποιοτικές (qualitative). Στην ποσοτική έρευνα γίνεται εκτενής χρήση στατιστικών αναλύσεων

και μετρήσεων καθώς τα στοιχεία αξιολογούνται ποσοτικά ώστε να εξαχθούν τα σχετικά συμπεράσματα. Οι ποσοτικές έρευνες συνηθέστερα αξιοποιούν μεγάλα δείγματα συμμετεχόντων και έχει ως σκοπό την εύρεση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών. Η ποσοτική έρευνα αποσκοπεί στην περιγραφή των συλλεγόμενων στοιχείων ώστε να ερμηνευθούν ενώ χρονικά συνηθέστερα παρουσιάζει μεγαλύτερη διάρκεια (Τηλικίδου, 2004; Τομαράς, 2005, Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011).

Στην ποιοτική έρευνα, η ερμηνεία της ανθρώπινης συμπεριφοράς επί ενός θέματος βασίζεται στην αξιολόγηση των προσωπικών αντιλήψεων (Τομαράς, 2009). Η διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας θέτει ως κριτήριο και την επιλογή επαγωγικής ερευνητικής προσέγγισης ώστε να δημιουργηθούν θεωρίες ενώ και τα στοιχεία που συλλέγονται δεν έχουν ποσοτικό χαρακτήρα ώστε να είναι στατιστικά μετρήσιμα. Αντιπροσωπευτική μέθοδος συλλογής στοιχείων στην ποιοτική έρευνα είναι η προσωπική συνέντευξη που βοηθά στην καταγραφή πεποιθήσεων, συμπεριφορών, ιδεολογιών (Sauders et al, 2006).

Στην παρούσα έρευνα σύμφωνα με τα προαναφερθέντα στοιχεία επιλέχθηκε να διενεργηθεί ποσοτική έρευνα. Η ποσοτική έρευνα στοχεύει στην απόδειξη τυχόν συσχετίσεων μεταξύ των εξεταζόμενων μεταβλητών και τον καθορισμό της εξέλιξης του υπό εξέταση θέματος χωρίς την παρέμβαση του ερευνητή που γίνεται πράξη μέσα από τη δημιουργία του δομημένου εργαλείου έρευνας του ερωτηματολογίου. Στην παρούσα έρευνα αξιολογείται με μετρήσιμα στοιχεία το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας και οι παράγοντες επίδρασης στην μη εξισορρόπηση της οικογενειακής και εργασιακής ζωής τους.

4.4. Σχεδιασμός – Δημιουργία Ερωτηματολογίου

Η συλλογή των πρωτογενών στοιχείων προϋποθέτει την αξιοποίηση του κατάλληλου ερευνητικού εργαλείου. Το συχνότερα χρησιμοποιούμενο εργαλείο προς αυτήν την κατεύθυνση είναι το ερωτηματολόγιο (questionnaire). Η επιτυχία του ερωτηματολογίου εξαρτάται από την κατάλληλη σύνταξη των ερωτήσεων, την οργάνωση, την πλήρη κατανόηση των ερωτημάτων και από την παροχή όλων των αναγκαίων πληροφοριών από τον συντάκτη (McDaniel & Gates, 2007).

Ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου και τα ερωτήματα που τίθενται εξαρτώνται από τη στοχοθεσία της έρευνας και το είδος των δεδομένων που στοχεύεται να αντληθούν. Στην περίπτωση της ποσοτικής έρευνας όπου οι πληροφορίες και τα δεδομένα αναλύονται με τη χρήση στατιστικών εργαλείων, είναι καθοριστικής

σημασίας το ερωτηματολόγιο να δομηθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να διευκολύνει την ανάλυση. Κατά τους Κυριαζόπουλο & Σαμαντά (2011), τα βασικότερα στάδια δημιουργίας ενός ερωτηματολογίου είναι τα ακόλουθα:

- 1) Κατανόηση σκοπού έρευνας και του είδους των δεδομένων που πρέπει να συλλεχθούν.
- 2) Καθορισμός μεταβλητών έρευνας.
- 3) Προσδιορισμός είδους ερωτήσεων.
- 4) Διατύπωση ερωτήσεων.
- 5) Αξιολόγηση ερωτήσεων.

Στην παρούσα έρευνα το δομημένο ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε ώστε να βοηθήσει στο να διαπιστωθεί το επίπεδο άγχους που βιώνουν οι επαγγελματίες της εκπαίδευσης στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση Γ' Αθήνας, να εντοπιστούν οι παράγοντες που δημιουργούν την επαγγελματική ένταση στους καθηγητές, δηλαδή το εργασιακό άγχος, αλλά και οι παράγοντες που προκαλούν μια συγκρουσιακή κατάσταση δημιουργώντας ανισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής τους. Για τη διερεύνηση όλων αυτών σχεδιάστηκε ένα πλήρες ερωτηματολόγιο που καλύπτει τα υπό διερεύνηση ζητήματα και περιλαμβάνει τέσσερις (4) κύριες ενότητες τις εξής:

- 1) Ενότητα 1: Κλίμακα Αντιλαμβανόμενου Άγχους (Perceived Stress Scale)
- 2) Ενότητα 2: Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών (Perceived Stress Scale)
- 3) Ενότητα 3: Ερωτηματολόγιο Ισορροπίας Εργασιακής - Οικογενειακής Ζωής (Work Life Balance)
- 4) Ενότητα 4: Δημογραφικά και Εργασιακά Χαρακτηριστικά Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας

4.4.1. Κλίμακα Αντιλαμβανόμενου Άγχους (Perceived Stress Scale)

Στην 1^η ενότητα του Ερωτηματολογίου παρατίθεται η Κλίμακα Αντιλαμβανόμενου Άγχους (Perceived Stress Scale) του Cohen και των συνεργατών (Cohen et al., 1983) έχει διαπιστωθεί από ερευνητές πως ότι μπορεί να εκτιμήσει σε ικανοποιητικό βαθμό το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών (Carmody & Baer, 2008, Remor, 2006). Η Κλίμακα επιλέχθηκε ως ένα σημαντικό εργαλείο έρευνας ικανό να αποδώσει μετρήσιμα αποτελέσματα δίδοντας το κατάλληλο υπόβαθρο για την διερεύνηση του επιπέδου του εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί

της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας. Με γνώμονα τον πρώτο ερευνητικό στόχο¹ η Κλίμακα Αντιλαμβανόμενου Άγχους του Cohen μπορεί να υπολογίσει το επίπεδο στο οποίο ορισμένες καταστάσεις στη ζωή ενός ατόμου εκτιμούνται ως αγχώδεις (Cohen & Williamson, 1988, Αγαγιώτου, 2011).

Η πρότυπη αυτο-αναφερόμενη Κλίμακα Αντιλαμβανόμενου Άγχους του Cohen περιλάμβανε 14 ερωτήσεις όμως στη παρούσα έρευνα επιλέχθηκε η σύντομη εκδοχή της που περιλαμβάνει 10 ερωτήσεις που αφορούν σε συναισθήματα και συλλογισμούς των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας τις τελευταίες 30 ημέρες. Ο κάθε εκπαιδευτικός προτρέπεται να αναφέρει την συχνότητα με την οποία έχει αισθανθεί ή συλλογιστεί αν:

- 1) Κάτι προέκυψε απρόοπτα,
- 2) Έλεγε σημαντικά πράγματα στη ζωή,
- 3) Έχει νευρικότητα ή άγχος,
- 4) Ανταποκρίθηκε στις δυσκολίες της ζωής,
- 5) Αντιμετώπισε αποτελεσματικά τις αλλαγές στη ζωή,
- 6) Διαχειρίστηκε προσωπικά προβλήματα,
- 7) Τα πράγματα πηγαίνουν όπως θα έχει σχεδιάσει,
- 8) Δεν αντεπεξέρχεται σε όλα όσα έπρεπε να κάνει,
- 9) Έλεγε τον εκνευρισμό,
- 10) Έχει τον έλεγχο των πραγμάτων.

Οι ερωτήσεις 1, 2, 3, και 8 έχουν αρνητική διατύπωση αξιολογώντας την ύπαρξη άγχους και οι υπόλοιπες ερωτήσεις 4, 5, 6, 7, 9 και 10 έχουν θετική διατύπωση και αξιολογούν τον έλεγχο του άγχους. Επιμέρους, η Κλίμακα καταγράφει τη συχνότητα των αγχωτικών καταστάσεων χρησιμοποιώντας μια 5-βαθμια κλίμακα Likert όπου η βαθμολογία ισούται με το 1 για το Ποτέ έως και το 5 για το Πολύ Συχνά (όπου 1= Ποτέ, 2= Σχεδόν Ποτέ, 3= Μερικές Φορές, 4= Αρκετά Συχνά, 5= Πολύ Συχνά). Το σύνολο της βαθμολογίας των απαντήσεων μπορεί να λάβει τιμές μεταξύ του 0 και του 50. (Cohen et al., 1983, Τάσκου, 2012).

¹ **Ερευνητικός Στόχος 1.** Διερευνάται το επίπεδο εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας.

4.4.2. Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών (Perceived Stress Scale)

Στην 2^η ενότητα του Ερωτηματολογίου παρατίθεται το Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών (Perceived Stress Scale) το οποίο επιλέχθηκε ως ένα σημαντικό εργαλείο έρευνας ικανό να αποδώσει μετρήσιμα αποτελέσματα δίδοντας το κατάλληλο υπόβαθρο για την διερεύνηση των παραγόντων που προκαλούν εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς όπως έχει οριστεί και στον δεύτερο ερευνητικό στόχο².

Η δημιουργία του Ερωτηματολογίου Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών πραγματοποιήθηκε στη βάση προσδιορισμού των πηγών του εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί και ειδικά εκείνων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας. Το πρότυπο Ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε στη χώρα μας από την ερευνήτρια κα. Μούζουρα στα πλαίσια εκπόνησης της διδακτορικής διατριβής της με τίτλο *«Πηγές Και Αντιμετώπιση Επαγγελματικού - Συναισθηματικού Φόρτου Εκπαιδευτικών: Σύνδεση Ατομικών Και Κοινωνικών Συνθηκών Έντασης»* για το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης το 2005. Η δημιουργία του Ερωτηματολογίου για τους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης από την κα. Μούζουρα προήλθε από την ανασκόπηση παλαιότερων ερευνητών (Hui και Chan, 1996, Kyriacou & Sutcliffe, 1978, Okebucola & Jede, 1989) και στην πρότυπη φόρμα του ερωτηματολογίου πρόσθεσε έξι (6) επιπλέον παράγοντες εργασιακού άγχους, τους εξής: «έλλειψη γνώσεων για χειρισμό προβλημάτων μάθησης, συμπεριφοράς», «προβλήματα υποδομής κτιρίων, θέρμανσης», «μη έγκαιρη τοποθέτηση αποσπασμένων, αναπληρωτών, ωρομισθίων καθηγητών/ριων», «καθυστερήσεις αποστολής βιβλίων, διδακτέας – εξεταστέας ύλης», «διδασκαλία πολλών διαφορετικών μαθημάτων» και «διδασκαλία παιδιών οικονομικών μεταναστών».

Στη συνέχεια το Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών της κα. Μούζουρα επιλέχθηκε και χρησιμοποιήθηκε από την κα. Χαραλάμπους στα πλαίσια εκπόνησης της διπλωματικής μελέτης της με τίτλο *«Επαγγελματικές Πηγές Στρες Και Επαγγελματική Εξουθένωση Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Στο Νομό Αττικής»* για το Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο το

² **Ερευνητικός Στόχος 2.** Διερευνώνται οι παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας

2012. Η κα. Χαραλάμπους προσέθεσε επιπλέον 3 παράγοντες εργασιακού άγχους «εργασιακή ανασφάλεια» (Zurlo et al., 2007), «ανταγωνισμός μεταξύ συναδέλφων» (Roxas, 2009) και «παραμονή στο χώρο εργασίας πέραν του ωραρίου / Σαββατοκύριακα» (Shernoff et al., 2011).

Στη συνέχεια το Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών της κα. Χαραλάμπους επιλέχθηκε και χρησιμοποιήθηκε από την κα. Γιαννακίδου Χ. στα πλαίσια εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας της με τίτλο «*Επαγγελματική εξουθένωση, πηγές επαγγελματικού στρες και αυτό-αποτελεσματικότητα στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*» για το για το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης το 2014. Η κα. Γιαννακίδου προσέθεσε επιπλέον τέσσερις (4) παράγοντες εργασιακού άγχους «μεγάλο μέγεθος σχολείου» (Kyriakou & Sutcliffe, 1978), «αναπλήρωση μαθήματος λόγω απουσίας εκπαιδευτικού» (Jin et al., 2008), «υψηλό επίπεδο θορύβου» (Jin et al., 2008) και «αξιολόγηση εκπαιδευτικών» (Zurlo et al., 2007).

Στην παρούσα έρευνα θεωρήθηκε ως βάση το αναθεωρημένο Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών από την κα. Γιαννακίδου Χ. στο οποίο έχουν προστεθεί επιπλέον δύο (2) παράγοντες προκειμένου να προσαρμοστεί στις ανάγκες της έρευνας. Οι παράγοντες αντιστοιχούν στις δηλώσεις 41 «μεταφορά άγχους και κούρασης σχετικά με τις επαγγελματικές ευθύνες στο σπίτι» και 42 «σύγκρουση με την οικογένεια λόγω μεταφοράς έντασης από τη δουλειά στο σπίτι» (Zurlo et al., 2007; Muna & Mansour, 2009; Chan et al., 2010; Reddy et al., 2010; Kaur, 2013; Kumar & Deo, 2011; Lai – kuen, 2014; Saravanan, 2014; Irfan & Azmi, 2015; Yu et al., 2015; Lasebikan, 2016).

Η τελική φόρμα του Ερωτηματολογίου Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών (Perceived Stress Scale) της παρούσας έρευνας περιλαμβάνει σαράντα δύο (42) παράγοντες που αποτελούν πηγές εργασιακού άγχους. Ειδικότερα, τέθηκαν προς αξιολόγηση οι σαράντα δύο (42) παράγοντες εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών μέσω μιας 5-βάθμιας κλίμακας Likert απαντήσεων που κυμαίνεται μεταξύ των Καθόλου, Λίγο, Μέτρια, Πολύ και Πάρα Πολύ. Τα αποτελέσματα της έρευνας μαρτυρούν ανάλογα με την επιλογή απαντήσεων της Κλίμακας από το 1 που ισούται με Καθόλου άγχος έως το 5 που ισούται με Υπερβολικό άγχος.

Το Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών πλαισιώθηκε με μια ακόμη ερώτηση, την ερώτηση 2, η οποία καταγράφει το συνολικό βαθμό (επίπεδο) άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί μέσα από μια 5-βάθμια κλίμακα Likert απαντήσεων που κυμαίνεται μεταξύ του Καθόλου και του Πάρα Πολύ.

4.4.3. Ερωτηματολόγιο Ισορροπίας Εργασιακής - Οικογενειακής Ζωής (Work Life Balance)

Το Ερωτηματολόγιο Ισορροπίας Εργασιακής - Οικογενειακής Ζωής (Work Life Balance) πραγματοποιήθηκε στην προσπάθεια δημιουργίας ενός κατάλληλου εργαλείου αξιολόγησης στρεσογόνων καταστάσεων που μπορούν να αποτελέσουν παράγοντες που επιδρούν αρνητικά στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής δίδοντας το κατάλληλο υπόβαθρο για την διερεύνηση του τρίτου ερευνητικού στόχου³ και του τέταρτου ερευνητικού στόχου⁴. Κύρια επιρροή στον σχεδιασμό του παρόντος ερωτηματολογίου διαδραμάτισαν οι εξής έρευνες:

- 1) Έρευνα του Lapierre και των συνεργατών του το 2008 μελέτησε την επιρροή των αντιλήψεων ότι ένα εργασιακό περιβάλλον μπορεί να είναι ενισχυτικό προς τον θεσμό της οικογένειας.
- 2) Έρευνα της κα. Γαβριηλίδου Ζ. στα πλαίσια εκπόνησης της διπλωματικής της εργασίας με τίτλο «*Εργασιακό περιβάλλον, εξισορρόπηση εργασιακής - οικογενειακής ζωής και στάσεις των εργαζομένων*» για το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης το 2014. Η έρευνα διερεύνησε την επίδραση μιας υποστηρικτικής οργανωσιακής κουλτούρας στο εργασιακό περιβάλλον προς τον θεσμό της οικογένειας, τη συγκρουσιακή κατάσταση που βιώνει ο εργαζόμενος μεταξύ εργασίας και οικογένειας, ικανοποίησης από την εργασία, την οικογένεια και την ζωή γενικότερα.
- 3) Δημοσιευμένο εκπαιδευτικό υλικό από τον κ. Χαλικιά Μ. (2015) στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «*Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση*» με ανάλυση μιας Μελέτης Περίπτωσης με τίτλο «*Η επίδραση της οικονομικής κρίσης στην ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής (Work Life Balance). Μελέτη περίπτωσης: Η Εθνική Τράπεζα*» έδωσε ένα σημαντικό feedback στην διατύπωση των στρεσογόνων καταστάσεων της ερώτησης 1 του παρόντος ερωτηματολογίου σχετικά με την ισορροπία εργασίας - οικογένειας.

³ **Ερευνητικός Στόχος 3.** Διερευνώνται οι παράγοντες που επιδρούν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας.

⁴ **Ερευνητικός Στόχος 4.** Διερευνάται η επίδραση των παραγόντων που αποτελούν πηγή επαγγελματικής έντασης και επιτείνουν το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής - οικογενειακής ζωής

Το Ερωτηματολόγιο Ισορροπίας Εργασιακής - Οικογενειακής Ζωής (Work Life Balance) περιλαμβάνει τρεις ερωτήσεις. Στην 1^η ερώτηση αξιολογείται πόσο συχνά οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας βιώνουν καταστάσεις που επηρεάζουν την ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Οι απαντήσεις βαθμολογούνται μια 5 - βάθμια κλίμακα Likert από 1 έως και 5 για το «Ποτέ» έως και το «Πολύ Συχνά». Ειδικότερα, αξιολογούνται έξι (6) παράγοντες που επιδρούν αρνητικά στην ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής, οι εξής:

- 1) Χρόνος στην εργασία: περιορίζει την ενασχόληση με την οικογένεια και δεν ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις.
- 2) Χρόνος στην οικογένεια: δεν συμμετέχω σε δραστηριότητες που θα βελτιώναν τις συνθήκες εργασίας και την καριέρα μου και δεν ανταποκρίνομαι στις εργασιακές μου υποχρεώσεις
- 3) Επιστρέφοντας σπίτι από την εργασία μου περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και δεν ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου, εξαιτίας: Σωματικής κόπωσης, Συναισθηματικής εξάντλησης και Άγχους στον εργασιακό χώρο .
- 4) Το άγχος των οικογενειακών υποχρεώσεων μεταφέρεται στην εργασία με αποτέλεσμα να μην συγκεντρώνομαι και να μην ανταποκρίνομαι στις απαιτήσεις της.
- 5) Το άγχος των εργασιακών υποχρεώσεων μεταφέρεται στο σπίτι με αποτέλεσμα να περιορίζω την ενασχόληση με την οικογένεια και να μην ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις.
- 6) Το άγχος των εργασιακών υποχρεώσεων μου δημιουργεί εκνευρισμό με αποτέλεσμα να συγκρούομαι με την οικογένεια μου.

Στην 2^η ερώτηση αξιολογείται ο βαθμός επιτυχούς ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής και στην 3^η ερώτηση αξιολογείται ο βαθμός επίδρασης του εργασιακού άγχους στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work Life Balance). Οι απαντήσεις στις δύο ερωτήσεις βαθμολογούνται με μια 5 - βάθμια κλίμακα Likert από το 1 έως και το 5 για το «Καθόλου» έως και το «Πάρα Πολύ».

4.4.4. Ερωτηματολόγιο Κοινωνικο/Δημογραφικών Χαρακτηριστικών

Η 4^η ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει το Ερωτηματολόγιο των Κοινωνικο/Δημογραφικών Χαρακτηριστικών με δεκατέσσερις (14) ερωτήσεις

κοινωνικο/δημογραφικών χαρακτηριστικών που σκιαγραφούν το προφίλ του δείγματος της έρευνας. Το Ερωτηματολόγιο πραγματοποιήθηκε στην προσπάθεια δημιουργίας ενός κατάλληλου υπόβαθρου για την διερεύνηση του πέμπτου ερευνητικού στόχου⁵. Πιο ειδικά, οι ερωτήσεις αφορούν προσωπικά τα στοιχεία των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, ο αριθμός τέκνων, το επίπεδο εκπαίδευσης, η επιμόρφωση, τα έτη εργασίας, η συνολική προϋπηρεσία, το σχολείο εργασίας, η θέση εργασίας, η ειδικότητα, το ωράριο, ο αριθμός των διδασκόμενων μαθημάτων, η χρονική μετάβαση στο σχολείο και η απουσία από την εργασία το προηγούμενο σχολικό έτος.

Στο Ερωτηματολόγιο των Κοινωνικο/Δημογραφικών Χαρακτηριστικών περιλήφθησαν δεδομένα από τα οποία προκύπτει πληροφόρηση για τις συνθήκες της προσωπικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας, τα οποία θεωρούνται σημαντικά, με στόχο να ελεγχθεί η συσχέτιση τους με τις άλλες μεταβλητές. Ο προσδιορισμός τους προέκυψε από την προσωπική μου εμπειρία ως εκπαιδευτικού Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης αλλά και από παλαιότερες έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί στο υπό εξέταση θέμα (Kyriacou, 2001; Maxwell et al, 2004; Μούζουρα, 2005; Park, 2007; Zurlo et al., 2007; Jin et al., 2008; Lapierre et al., 2008; Roxas, 2009; Kotowska et al, 2010; Shernoff et al., 2011; Τάσκου, 2012; Χαραλάμπους, 2012; Zurlo et al., 2013; Γιαννακίδου, 2014; Γαβριηλίδου, 2014; Ντελέζος και συν., 2014, Χαλίκιας, 2015).

4.5. Διαδικασία Δειγματοληψίας

Η επιτυχία της ερευνητικής προσέγγισης ενός θέματος εξαρτάται από την επιλογή αντιπροσωπευτικού δείγματος του πληθυσμού. Γενικά, έχει οριστεί ότι επίπεδα δείγματος μεταξύ 1 – 10% του συνολικού πληθυσμού εξασφαλίζουν την αντιπροσωπευτικότητα και την αξιοπιστία της δειγματοληψίας (Kotler & Keller, 2006). Από την άλλη πλευρά, η γενίκευση των συμπερασμάτων της έρευνας

⁵ **Ερευνητικός Στόχος 5** . Διερευνάται ο βαθμός επίδρασης των ατομικών και εργασιακών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας στο εργασιακό άγχος και στην ισορροπία εργασιακής – οικογενειακής ζωής.

εξαρτάται από τη στρατηγική της δειγματοληψίας η οποία εξασφαλίζει την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος και την ελάττωση ή εξάλειψη των σφαλμάτων.

Μεταξύ των σημαντικότερων διαδικασιών δειγματοληψίας αναφέρονται:

- 1) **Απλή τυχαία δειγματοληψία.** Οποιοδήποτε μέλος του πληθυσμού έχει τις ίδιες πιθανότητες επιλογής του στο δείγμα δημιουργώντας μ' αυτόν τον τρόπο αντιπροσωπευτικότητα. Μεταξύ των μειονεκτημάτων της συγκεκριμένης διαδικασίας δειγματοληψίας το αυξημένο κόστος, η γεωγραφική κάλυψη, ο χρόνος συλλογής των ερωτηματολογίων ενώ ιδιαίτερα κρίσιμος είναι ο προσδιορισμός των κριτηρίων επιλογής του δείγματος (Δημητρόπουλος, 2004).
- 2) **Δειγματοληψία κατά στρώματα.** Στη συγκεκριμένη διαδικασία ο γενικότερος πληθυσμός διαιρείται σε υπο – πληθυσμούς στη βάση κοινού χαρακτηριστικού (π.χ. φύλο, ηλικία, εργασιακή εμπειρία, τόπος διαμονής) επιλέγοντας στη συνέχεια τυχαία το δείγμα. Ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να αποδίδεται στην ποσοστιαία αναλογία κάθε στρώματος η οποία θα πρέπει να είναι ανάλογη του ποσοστού στο σύνολο του πληθυσμού (Καραγεώργος, 2002).
- 3) **Δειγματοληψία κατά συστάδες.** Σε ορισμένες περιπτώσεις η διασπορά και το μέγεθος του πληθυσμού είναι τέτοια ώστε να καθίσταται ιδιαίτερα δύσκολη η επιλογή του δείγματος. Επιλέγοντας τη δειγματοληψία κατά συστάδες ο ερευνητής επιλέγει μια συγκεκριμένη ομάδα συμμετεχόντων εντός ορισμένων γεωγραφικών ορίων (Cohen et al, 2000).
- 4) **Συστηματική δειγματοληψία.** Αποτελεί τροποποίηση της απλής τυχαίας δειγματοληψίας καθώς το δείγμα επιλέγεται από ορισμένο πληθυσμό με έναν πιο συστηματικό και λιγότερο τυχαίο τρόπο (Τομαράς, 2009).
- 5) **Δειγματοληψία ποσοστώσεων.** Στη συγκεκριμένη διαδικασία ο ερευνητής επιλέγει ποσοστό δείγματος ανά κατηγορία συμμετεχόντων ώστε να διασφαλιστεί η συμμετοχή ομάδων ή υποομάδων στο δείγμα.
- 6) **Δειγματοληψία ευκολίας.** Στη δειγματοληψία ευκολίας πολλές φορές δεν εξασφαλίζεται η αντιπροσωπευτικότητα του πληθυσμού ωστόσο παρουσιάζει μεγάλη ευκολία στην επιλογή του δείγματος και χαμηλό κόστος. Επιλέγεται στις περιπτώσεις μειωμένου χρόνου και οικονομικών πόρων (Σταθακόπουλος, 2005).
- 7) **Δείγμα χιονοστιβάδας.** Το δείγμα επιλέγεται από τους ερευνητές στη βάση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών και κριτηρίων που αντιπροσωπεύουν την έρευνα. Ειδικότερα, επιλέγονται άτομα που ανταποκρίνονται στα

χαρακτηριστικά της έρευνας και τα οποία αναλαμβάνουν να εντοπίσουν ή να υποδείξουν νέους συμμετέχοντες που κατέχουν τις απαραίτητες προϋποθέσεις για να ενταχθούν στην έρευνα (Cohen et al, 2000).

Η προσέγγιση του θέματος του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών και των παραγόντων που επιδρούν στην ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής μέσω της παρούσας έρευνας υλοποιήθηκε με αξιοποίηση της μεθόδου της απλής τυχαίας δειγματοληψίας εξαιτίας της απλότητας και της αξιοπιστίας της συγκεκριμένης μεθόδου. Κύριο χαρακτηριστικό αυτής της μεθόδου αποτελεί ότι κάθε στέλεχος του πληθυσμού έχει την ίδια πιθανότητα να συμπεριληφθεί στο δείγμα. Έτσι το δείγμα που επιλέγεται αντιπροσωπεύει όλα τα γνωρίσματα του πληθυσμού. Ουσιαστικά, ο καθορισμός του δείγματος της έρευνας επιβεβαιώνει την αντιπροσωπευτικότητα του πληθυσμού (Καραγεώργος, 2002; Κατσίλλης, 2006).

Για τον προσδιορισμό του δείγματος της παρούσας έρευνας πραγματοποιήθηκε τυχαία δειγματοληψία με διανομή του Ερωτηματολογίου σε 41 Δημόσια Γενικά Λύκεια στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση Γ' Αθήνας που γεωγραφικά τοποθετούνται στην ευρύτερη περιοχή της Δυτικής Αττικής. Η γεωγραφική κατανομή των σχολείων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας πραγματοποιείται ανά δήμο:

- 1) Αγία Βαρβάρα – Χαϊδάρι: 6 Γενικά Λύκεια
- 2) Αιγάλεω: 5 Γενικά Λύκεια
- 3) Περιστέρι 12 Γενικά Λύκεια
- 4) Πετρούπολη: 5 Γενικά Λύκεια
- 5) Ίλιον: 7 Γενικά Λύκεια
- 6) Άγιοι Ανάργυροι – Καματερό: 6 Γενικά Λύκεια

Ο συνολικός πληθυσμός της έρευνας προήλθε από το σύνολο των 820 εκπαιδευτικών των 41 Γενικών Λυκείων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας. Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 120 εκπαιδευτικούς που θεωρείται ως αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού εφόσον αποτελεί το 14,63 % του συνολικού πληθυσμού των εκπαιδευτικών και των ερωτηματολογίων που τους διανεμήθηκαν εξασφαλίζοντας μια αξιόπιστη δειγματοληψία υπερβαίνοντας τη συνθήκη της αναλογίας του 1% (Τομαράς, 2009).

4.6. Δικαιολόγηση Τρόπων Στατιστικής Ανάλυσης

Η επιλογή της κατάλληλης τεχνικής στατιστικής ανάλυσης καθορίζει και την αποτελεσματική διεξαγωγή αποτελεσμάτων που μπορούν να ερμηνευτούν αποδίδοντας απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα και επιβεβαίωση ή μη στις ερευνητικές υποθέσεις. Η επιλογή της κατάλληλης στατιστικής ανάλυσης με το

κατάλληλο εργαλείο και λογισμικό οδηγείται σε πληρέστερα και πιο ολοκληρωμένα αποτελέσματα που μπορεί να γενικεύσει στον πληθυσμό (Δημητριάδης, 2010).

Στην παρούσα έρευνα η στατιστική ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιείται μέσω του στατιστικού πρόγραμμα της IBM Statistical Analysis Software Package – SPSS Version 17.0. Το SPSS επιλέχθηκε εφόσον διασφαλίζει μια ολοκληρωμένη περιγραφική και επαγωγική ανάλυση των στατιστικών δεδομένων της έρευνας, αλλά και τη δημιουργία πινάκων και διαγραμμάτων, όπως και να κατευθύνει σε διεξαγωγή συμπερασμάτων από την επεξήγηση των αποτελεσμάτων σε συνδυασμό με τον κύριο προς επίτευξη στόχο της ερευνητικής διαδικασίας.

Η στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας περιλαμβάνει τεχνικές στατιστικής επεξεργασίας, όπως:

- 1) **Frequencies Statistics και Descriptive Statistics.** Στην περιγραφική στατιστική πραγματοποιείται παράθεση των Frequencies Statistics που περιλαμβάνει την ανάλυση: πλήθους (Frequency- N), ποσοστιαίας κατανομής (Percent), έγκυρη ποσοστιαία κατανομή (Valid Percent) και αθροιστική ποσοστιαία κατανομή (Cumulative Percent) συνοδευόμενων από διαγραμματικές απεικονίσεις που αποδίδουν γραφικά την ανάλυση των κατανομών των απαντήσεων των ερωτήσεων. Επίσης, τα Descriptive Statistics απεικονίζουν το μέσο όρο (Mean) και την τυπική απόκλιση (Standard Deviation) των απαντήσεων των ερωτημάτων.
- 2) **Factor analysis (Ανάλυση παραγόντων).** Η ανάλυση παραγόντων εξάγει γραμμικούς συνδυασμούς των μεταβλητών που εξετάζει. Η Factor analysis επιλέχθηκε ως τρόπος στατιστικής ανάλυσης καθώς διακρίνεται από πολλά οφέλη για την ανάλυση της έρευνας (Σιώμκος – Βασιλικοπούλου, 2005, Γναρδέλλης, 2013):
 - ✓ Αναδεικνύει τις επιμέρους διαστάσεις μιας κλίμακας,
 - ✓ Ελέγχει αν τα χαρακτηριστικά ενός ομαδοποιημένου συνόλου παραγόντων σχετίζονται μεταξύ τους.
 - ✓ Εξακριβώνει την επιβεβαίωση των διαστάσεων της κλίμακας,
 - ✓ Προσδιορίζει ποια διακριτά στοιχεία είναι σημαντικά για την ομαδοποίηση του πληθυσμού του δείγματος,
 - ✓ Προσδιορισμός παραγόντων που επιδρούν στις απόψεις των συμμετεχόντων

Στην παρούσα εργασία μέσω της εντολής Dimension Reduction, πραγματοποιείται η Factor analysis με την χρήση της μεθόδου Principal Component Analysis, η οποία αναζητά το γραμμικό συνδυασμό των

μεταβλητών για να προκύψει μέσω των παραγόντων η μέγιστη δυνατή μεταβλητότητα των υπό εξέταση μεταβλητών. Σκοπός της Factor analysis αποτελεί ο σχηματισμός νέων μεταβλητών οι οποίες συμπεκνώνουν τη διακύμανση των αρχικών, ώστε να ελαχιστοποιηθούν οι διαστάσεις του υπό εξέταση θέματος. Ουσιαστικά, ο σχηματισμός νέων μεταβλητών – παραγόντων κατευθύνει σε επιπλέον στατιστική επεξεργασία. Από την εκτέλεση της Factor analysis προκύπτουν πίνακες ιδιαίτερα χρήσιμοι για την διεξαγωγή των συμπερασμάτων, στην παρούσα εργασία χρησιμοποιούνται οι (Σιώμκο & Βασιλικοπούλου, 2005; Field, 2016):

- ✓ **Descriptive Statistics:** Μέσος όρος (Mean), τυπική απόκλιση (Standard Deviation) και πλήθος έγκυρων παρατηρήσεων (N).
- ✓ **KMO and Bartlett's test:** Ο στατιστικός δείκτης KMO λαμβάνει τιμές μεταξύ 0 και 1. Οι τιμές κοντά στο 1 υποδηλώνουν ότι τα δεδομένα είναι κατάλληλα για παραγοντική ανάλυση. Το Bartlett's test για τη σφαιρικότητα υποδηλώνει την ύπαρξη συσχετίσεων των μεταβλητών μεταξύ τους. Ο δείκτης λαμβάνει τιμές μεταξύ 0 και 1, με στατιστικά σημαντικές όσες κατευθύνονται προς το 0. Αποτελεί μια πιθανότητα του επιπέδου σημαντικότητας των συσχετίσεων των μεταβλητών. Τιμές (Sig.) κάτω του 5% ή 0,05 υποδηλώνουν στατιστική σημαντικότητα του δείκτη απορρίπτοντας την υπόθεση της μη σημαντικής συσχέτισης των μεταβλητών.
- ✓ **Total Variance Explained:** Περιλαμβάνει τη στήλη Initial Eigenvalues με τις ιδιοτιμές και το % διακύμανσης για κάθε μεταβλητή. Η στήλη Extaction Sum of Squared Loadings παραθέτει το % της διακύμανσης που κάθε παράγοντας επεξηγεί σε περίπτωση που χρησιμοποιηθεί για τον ορισμό του πλήθους των παραγόντων. Η στήλη Rotation Sum of Squared Loadings παρουσιάζει το % της διακύμανσης που επεξηγείται από τους παράγοντες μετά την περιστροφή. Άρα, ο πίνακας παραθέτει τι πλήθος των παραγόντων που επεξηγούν ένα ποσοστό της συνολικής διακύμανσης.
- ✓ **Pattern Matrix:** Από την παραγοντική ανάλυση των κύριων μεταβλητών των απαντήσεων προκύπτουν οι νέοι παράγοντες. Κάθε φορά επιλέγεται ομαδοποίηση των μεταβλητών σε ένα παράγοντα όπου παρουσιάζουν την υψηλότερη φόρτιση. Οι τιμές των φορτίσεων των επιμέρους μεταβλητών ορίστηκαν (στην παρούσα εργασία) να είναι

μεγαλύτερες από το όριο του 0,4, έτσι όσες μεταβλητές που έχουν χαμηλότερες φορτίσεις να αφαιρούνται από το μοντέλο.

- 3) **Reliability Test.** Για τον προσδιορισμό της αξιοπιστίας του ερευνητικού εργαλείου επιλέχθηκε ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach's Alpha. Μέσω του Reliability Test προκύπτει ο δείκτης Cronbach's που λαμβάνει τιμές μεταξύ 0 και 1. Οι τιμές κοντά στο 1 υποδηλώνουν υψηλή αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής του ερευνητικού εργαλείου καθώς αναδεικνύει σημαντικά στοιχεία για την ποιότητα της έρευνας όπως ομοιομορφία, συνάφεια και ορθότητα μετρήσεων ώστε να προκύπτουν αξιόπιστα χωρίς σφάλματα. Αν και κριτήριο επιθυμητής ικανοποιητικής αξιοπιστίας ορίζονται οι τιμές που μεγαλύτερες του 0,700 ή 70%.
- 4) **ANOVA (One – Way)** Για να χρησιμοποιήσουμε (anova one-way) θα πρέπει να ισχύουν οι παρακάτω προϋποθέσεις:
 - Η ποσοτική μεταβλητή να κατανέμεται κανονικά, σε κάθε κατηγορία της ποιοτικής.
 - Οι διασπορές της ποσοτικής μεταβλητής, σε κάθε κατηγορία της ποιοτικής, να είναι ίσες.
 - Οι k - ομάδες ατόμων (k - δείγματα) να είναι ανεξάρτητες.
- 5) **Kruskal-Wallis test.** Μη – Παραμετρικό τεστ Στην περίπτωση που δεν ισχύουν οι παραπάνω προϋποθέσεις, καταφεύγουμε σε μη παραμετρικό έλεγχο. Τότε στο SPSS επιλέγουμε : Analyze → Non parametric tests → k Independent Samples test → Test variable list: την ποσοτική μεταβλητή, Grouping variable: την ποιοτική, στο Define Range δηλώνουμε το εύρος των τιμών της ποιοτικής μεταβλητής και επιλέγουμε το **Kruskal-Wallis test** → Ok.
- 6) **Έλεγχος Spearman's rho:** Είναι από τους πιο διαδομένους στατιστικούς δείκτες και έχει συγκεκριμένο εύρος με αποτέλεσμα να έχει νόημα από μόνος του χωρίς να είναι απαραίτητη η σύνδεση του με άλλες πληροφορίες. Πρόκειται για ένα μη παραμετρικό στατιστικό μέτρο όπου τα δεδομένα δεν είναι ανάγκη να είναι ούτε κανονικά ούτε συνεχή. Ο βαθμός συσχέτισης των μεταβλητών εξαρτάται από τη τιμή που παίρνει το P-value, αλλά και το rho (ρ), έτσι:
 - Αν η P-value<0,10, τότε οι μεταβλητές συσχετίζονται σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 90%.
 - Αν η P-value<0,05, τότε οι μεταβλητές συσχετίζονται σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 95%.
 - Αν η P-value<0,01, τότε οι μεταβλητές συσχετίζονται σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 99%.

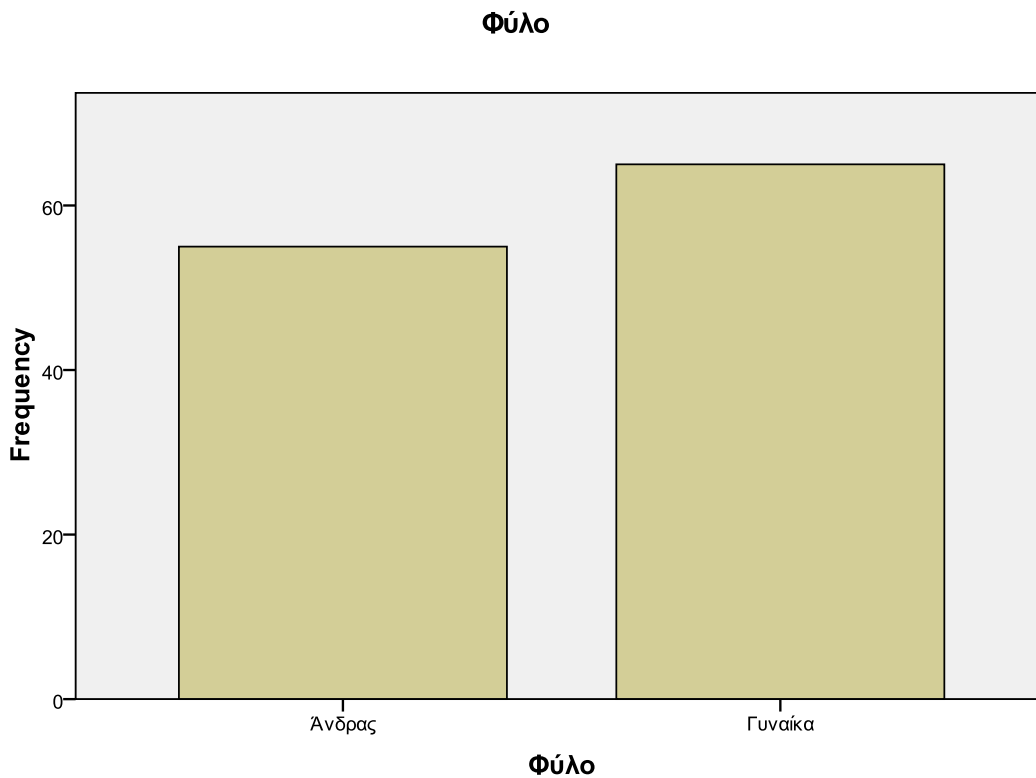
Επίσης για το rho (ρ), ισχύει η κατηγοριοποίηση: α) 0.00-0.30 Αδύναμη ένταση, β) 0.30-0.50 Χαμηλή ένταση, γ) 0.50-0.80 Μέτρια ένταση και δ) 0.80-1.00 Ισχυρή ένταση.

5. Αποτελέσματα Μέσω Στατιστικής Ανάλυσης

5.1. Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων της έρευνας

5.1.1 Φύλο

		Φύλο			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	55	45,8	45,8	45,8
	Γυναίκα	65	54,2	54,2	100,0
Total		120	100,0	100,0	

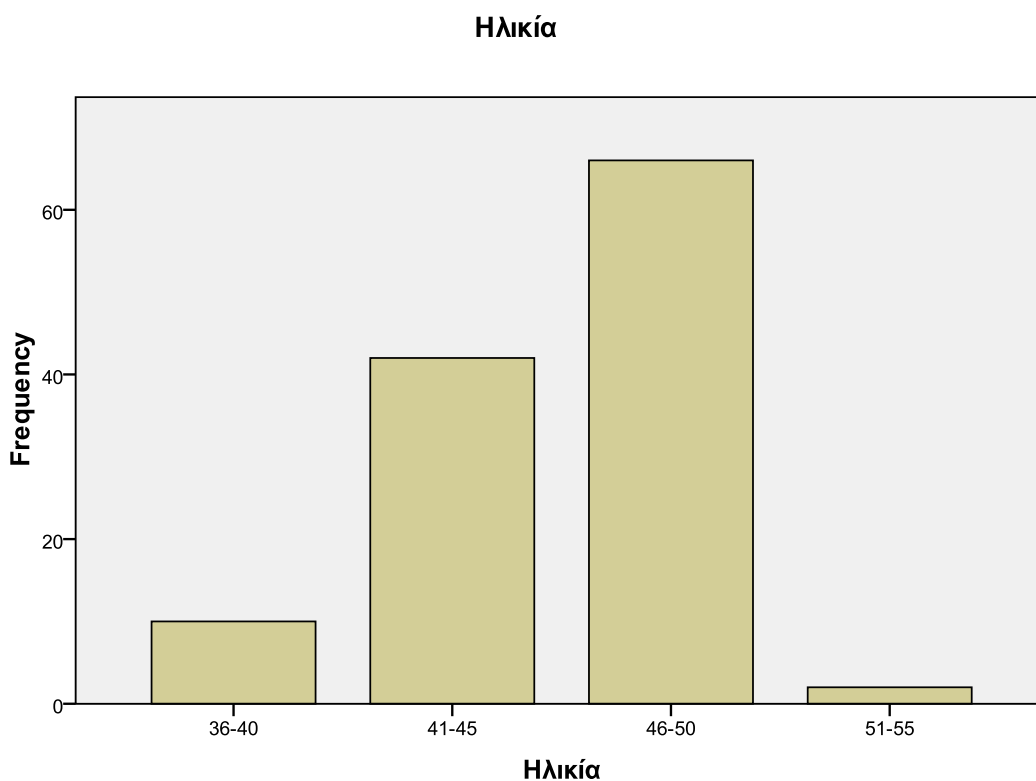


Εικόνα 3: Διάγραμμα συμμετεχόντων βάσει φύλου

Σε σχέση με το φύλο παρατηρούμε ότι από τους 120 ερωτώμενους οι 55 (45,8%) είναι άνδρες και οι 65 (54,2) είναι γυναίκες είναι γεγονός αναμενόμενο διότι στην δημόσια εκπαίδευση εργάζονται περισσότερο οι γυναίκες.

5.1.2 Ηλικία

Ηλικία					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36-40	10	8,3	8,3	8,3
	41-45	42	35,0	35,0	43,3
	46-50	66	55,0	55,0	98,3
	51-55	2	1,7	1,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	



Εικόνα 4: Διάγραμμα συμμετεχόντων βάσει ηλικίας

Σε σχέση με την ηλικία, παρατηρούμε ότι στο σύνολο των ερωτώμενων (120 καθηγητές) οι 10 (8,3%) είναι ηλικίας από 36-40 ετών, οι 42 (35%) είναι ηλικίας από

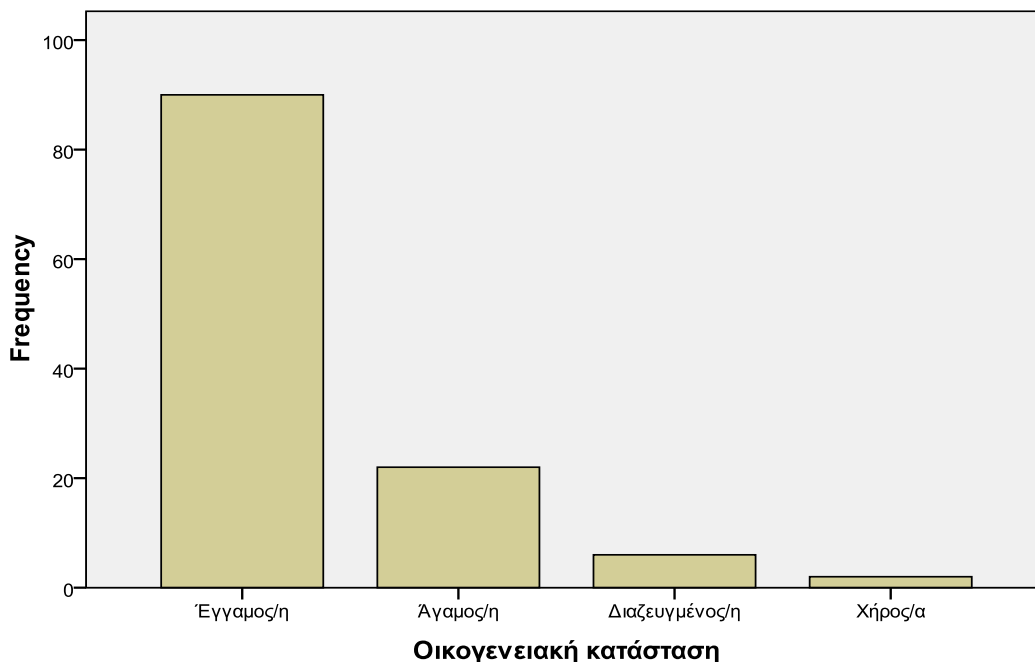
41-45 ετών, οι 66 (55%) είναι ηλικίας από 46-50 ετών και οι 2 (1,7%) είναι από 51-55 ετών. Παρατηρούμε ότι στην Δευτεροβάθμια εκπαίδευση και κυρίως στο Λύκειο οι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλό μέσο όρο ηλικίας άνω των 40 ετών σε σχέση με την Πρωτοβάθμια εκπαίδευση που εργάζονται νεότεροι εκπαιδευτικοί..

5.1.3.

Οικογενειακή κατάσταση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Έγγαμος/η	90	75,0	75,0	75,0
	Άγαμος/η	22	18,3	18,3	93,3
	Διαζευγμένος/η	6	5,0	5,0	98,3
	Χήρος/α	2	1,7	1,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Οικογενειακή κατάσταση



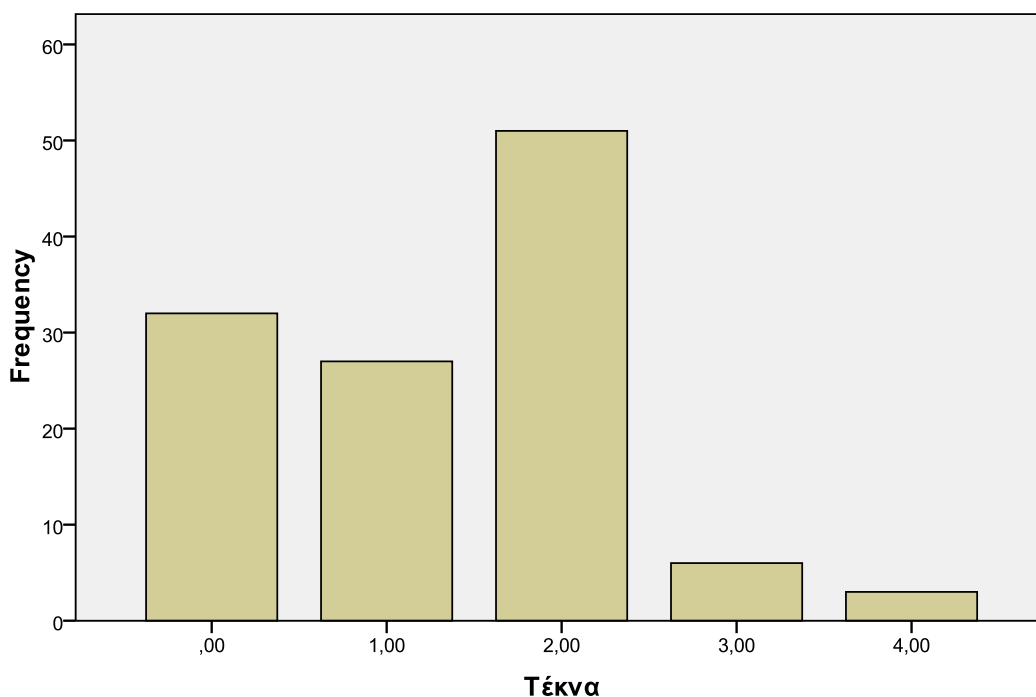
Εικόνα 5: Διάγραμμα συμμετεχόντων βάσει οικογενειακής κατάστασης

Σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση, παρατηρούμε ότι στο σύνολο των ερωτώμενων (120), το μεγαλύτερο ποσοστό 75% (90 άτομα) είναι έγγαμοι, το 18,3% (22 άτομα) είναι άγαμοι το 5% (6 άτομα) είναι διαζευγμένοι και το 1,7% (2 άτομα) είναι χήροι.

5.1.4.

Τέκνα					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	32	26,7	26,9	26,9
	1,00	27	22,5	22,7	49,6
	2,00	51	42,5	42,9	92,4
	3,00	6	5,0	5,0	97,5
	4,00	3	2,5	2,5	100,0
	Total	119	99,2	100,0	
Missing	System	1	,8		
Total		120	100,0		

Τέκνα



Εικόνα 6: Διάγραμμα συμμετεχόντων βάσει αριθμού τέκνων

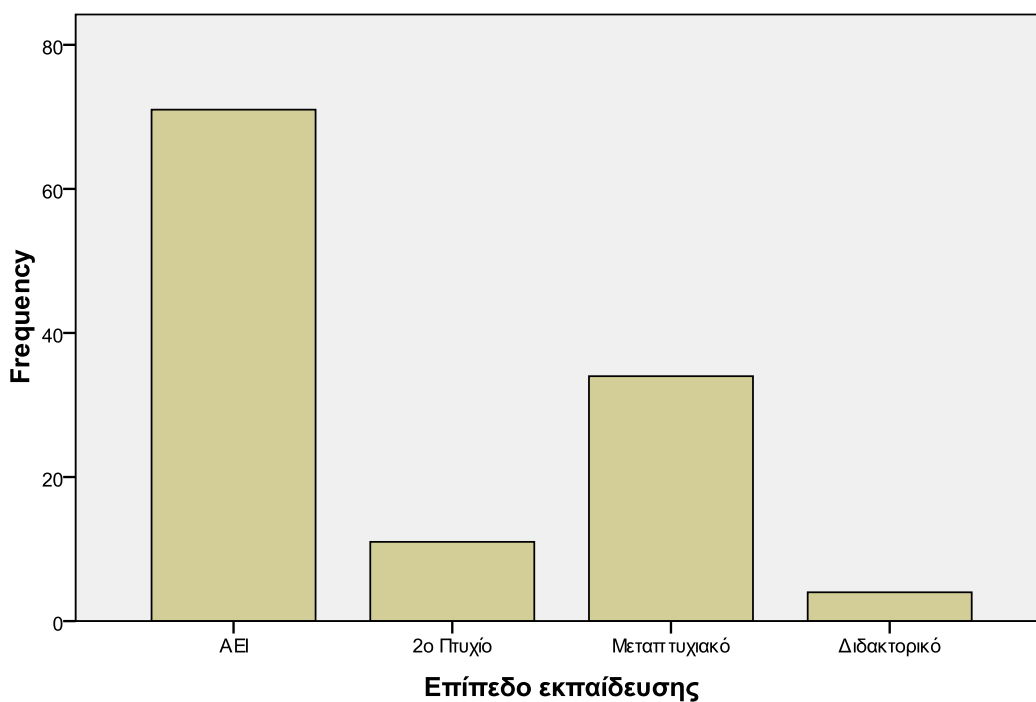
Σε σχέση με τον αριθμό των παιδιών το 26,9 % δεν έχει παιδιά το 22,7% έχει 1 παιδί, το 42,9 έχει 2 παιδιά, το 5% έχει 3 παιδιά και το 2,5% έχει 4 παιδιά. Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών έχει 1 έως 2 παιδιά.

5.1.5.

Επίπεδο εκπαίδευσης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΕΙ	71	59,2	59,2	59,2
	2ο Πτυχίο	11	9,2	9,2	68,3
	Μεταπτυχιακό	34	28,3	28,3	96,7
	Διδακτορικό	4	3,3	3,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Επίπεδο εκπαίδευσης



Εικόνα 7 : Διάγραμμα συμμετεχόντων βάσει επίπεδου εκπαίδευσης

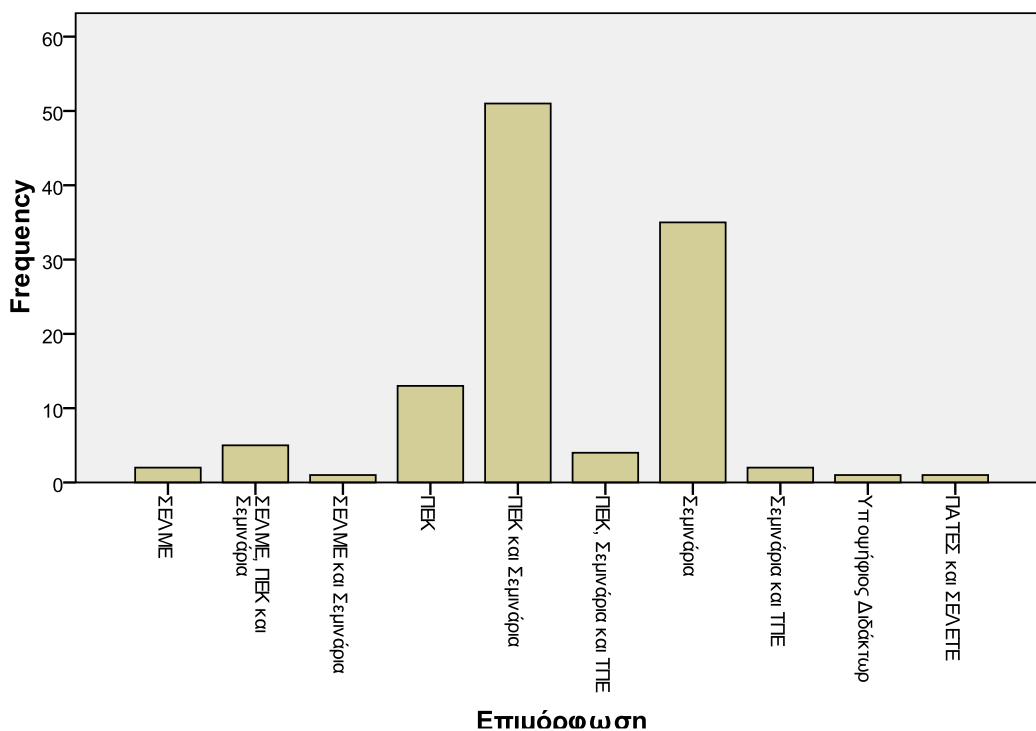
Ως προς το επίπεδο μόρφωσης από το σύνολο των 120 καθηγητών το 59,2% (71 άτομα) έχουν μόνο το πτυχίο τους και το 9,2% (11 άτομα) έχουν 2^ο πτυχίο το 28,3% (34 άτομα) μεταπτυχιακό και το 3,3% (4 άτομα) διδακτορικό. Παρατηρούμε ότι στον κλάδο των καθηγητών μεγάλο ποσοστό πάνω από 40% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου ή έχουν ένα δεύτερο πτυχίο.

5.1.6

Επιμόρφωση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΣΕΛΜΕ	2	1,7	1,7	1,7
	ΣΕΛΜΕ, ΠΕΚ και Σεμινάρια	5	4,2	4,3	6,1
	ΣΕΛΜΕ και Σεμινάρια	1	,8	,9	7,0
	ΠΕΚ	13	10,8	11,3	18,3
	ΠΕΚ και Σεμινάρια	51	42,5	44,3	62,6
	ΠΕΚ, Σεμινάρια και ΤΠΕ	4	3,3	3,5	66,1
	Σεμινάρια	35	29,2	30,4	96,5
	Σεμινάρια και ΤΠΕ	2	1,7	1,7	98,3
	Υποψήφιος Διδάκτωρ	1	,8	,9	99,1
	ΠΑΤΕΣ και ΣΕΛΕΤΕ	1	,8	,9	100,0
Total	115	95,8	100,0		
Missing	System	5	4,2		
Total		120	100,0		

Επιμόρφωση



Εικόνα 8: Διάγραμμα συμμετεχόντων βάσει επιμόρφωσης

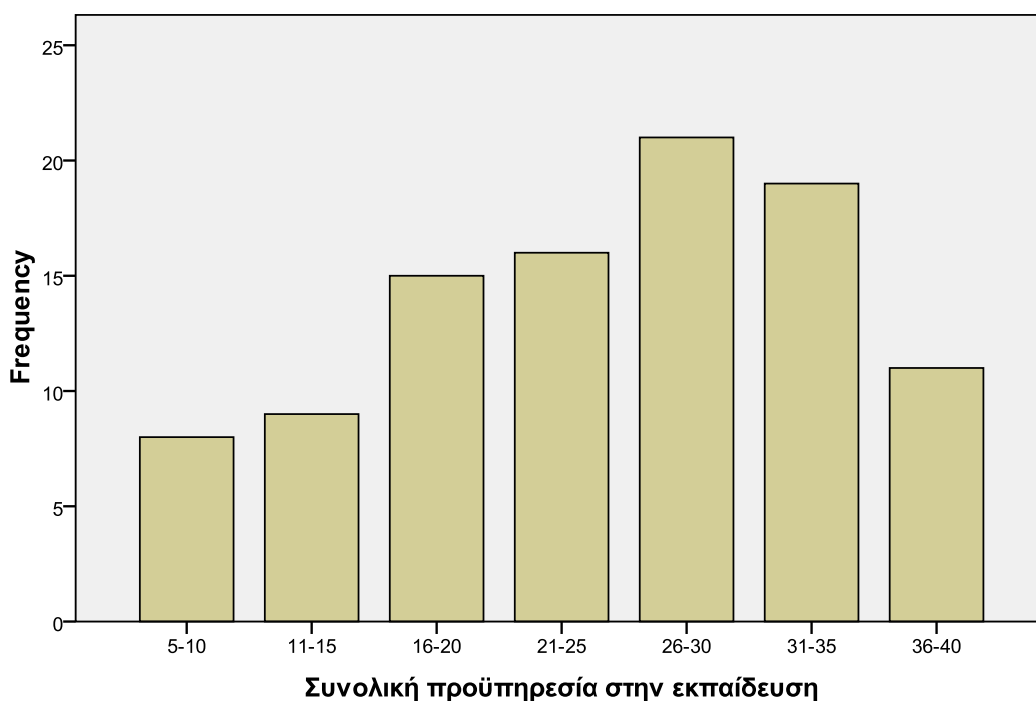
Παρατηρείται ότι πάνω από το 95% των εκπαιδευτικών έχουν επιμορφωθεί είτε με σεμινάρια είτε στις νέες τεχνολογίες .

5.1.7.

Συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-10	8	6,7	8,1	8,1
	11-15	9	7,5	9,1	17,2
	16-20	15	12,5	15,2	32,3
	21-25	16	13,3	16,2	48,5
	26-30	21	17,5	21,2	69,7
	31-35	19	15,8	19,2	88,9
	36-40	11	9,2	11,1	100,0
	Total		99	82,5	100,0
Missing	System	21	17,5		
Total		120	100,0		

Συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση



Εικόνα 9: Διάγραμμα βάσει συνολικής προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση

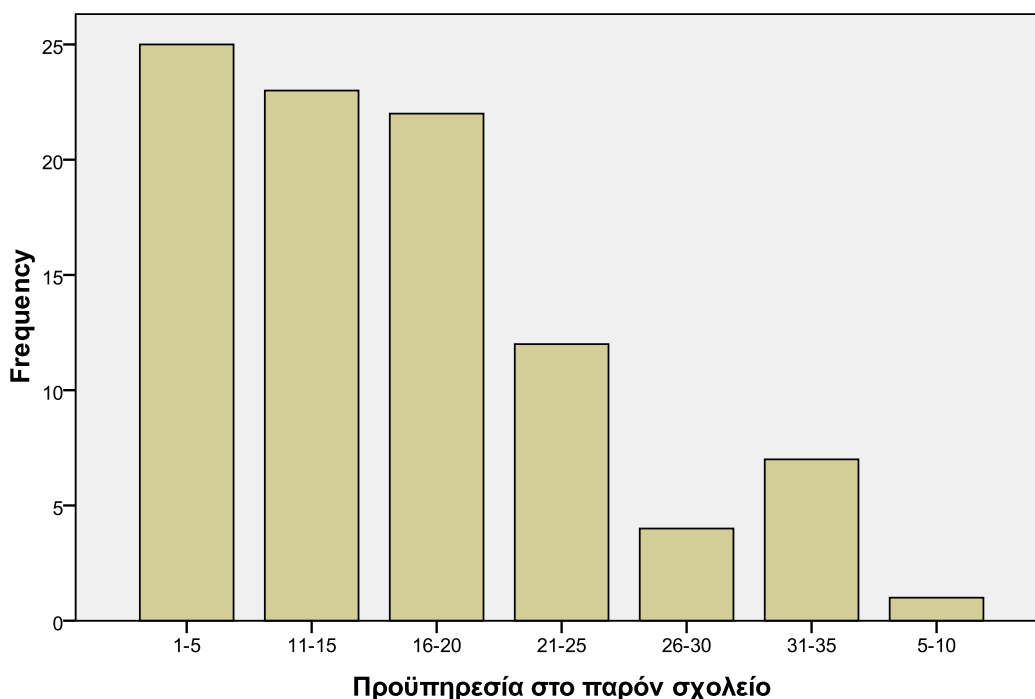
Σε σχέση με τα συνολικά έτη εργασίας, παρατηρούμε ότι στο σύνολο (120), το 17,2 % έχει συνολικό χρόνο υπηρεσίας έως 5-15 έτη, το 25,8% έχει συνολικό χρόνο υπηρεσίας από 16-25 έτη και το υπόλοιπο 57% έχει συνολικό χρόνο υπηρεσίας από 26-40 έτη. Παρατηρούμε ότι πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς έχουν χρόνο υπηρεσίας από 26-40 έτη.

5.1.8.

Προϋπηρεσία στο παρόν σχολείο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	25	20,8	26,6	26,6
	11-15	23	19,2	24,5	51,1
	16-20	22	18,3	23,4	74,5
	21-25	12	10,0	12,8	87,2
	26-30	4	3,3	4,3	91,5
	31-35	7	5,8	7,4	98,9
	5-10	1	,8	1,1	100,0
Total		94	78,3	100,0	
Missing	System	26	21,7		
Total		120	100,0		

Προϋπηρεσία στο παρόν σχολείο



Εικόνα 10: Διάγραμμα συμμετεχόντων βάσει προϋπηρεσίας στο παρόν σχολείο

Σε σχέση με την προϋπηρεσία στο παρόν σχολείο το 20,8% εργάζεται 1-5 έτη , 0,8 % 5-10 έτη , 19,2% εργάζεται 11-15 έτη , 18,3% εργάζεται 16-20 έτη 10% 21-25 έτη και 9,1% εργάζεται από 26-35 έτη στο συγκεκριμένο σχολείο Παρατηρείται ότι ένα μικρό ποσοστό κάτω από 10% καθηγητών εργάζονται στο παρόν σχολείο πάνω από 26 έτη ενώ σχολιάστηκε στην 5.1.7. παράγραφο ότι πάνω από τους μισούς

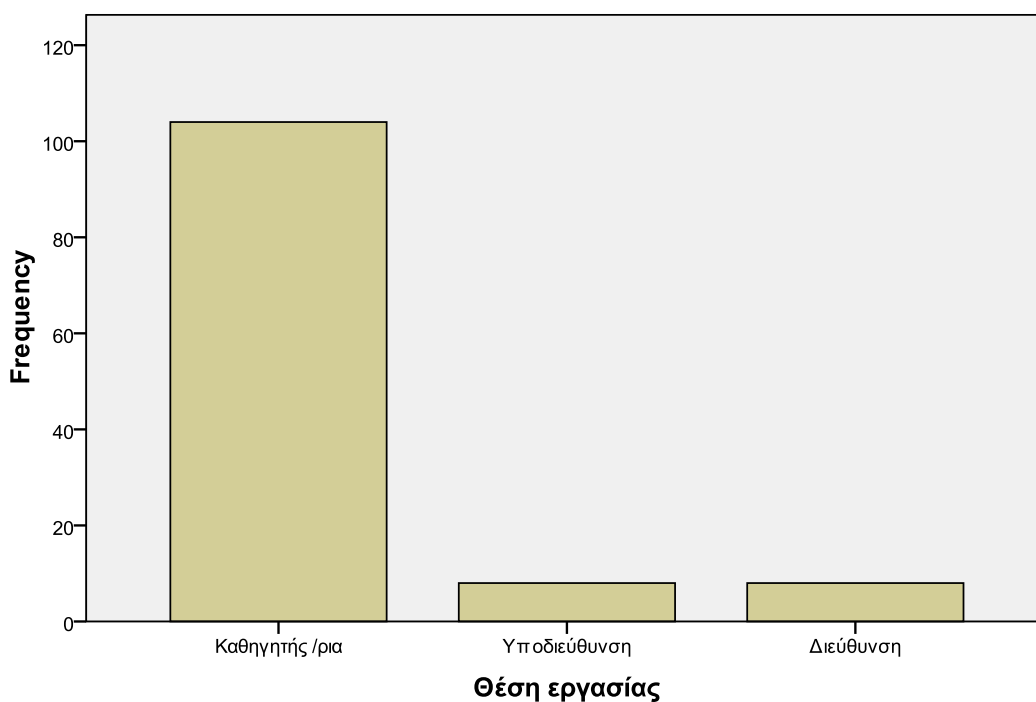
εκπαιδευτικούς έχουν χρόνο υπηρεσίας από 26-40 έτη αυτό εξηγείται εφόσον οι εκπαιδευτικοί τα τελευταία έτη δύσκολα τοποθετούνται σε ένα σχολείο με οργανική θέση.

5.1.9.

Θέση εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθηγητής /ρια	104	86,7	86,7	86,7
	Υποδιεύθυνση	8	6,7	6,7	93,3
	Διεύθυνση	8	6,7	6,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Θέση εργασίας



Εικόνα 11: Διάγραμμα συμμετεχόντων βάσει θέσης στην εργασία

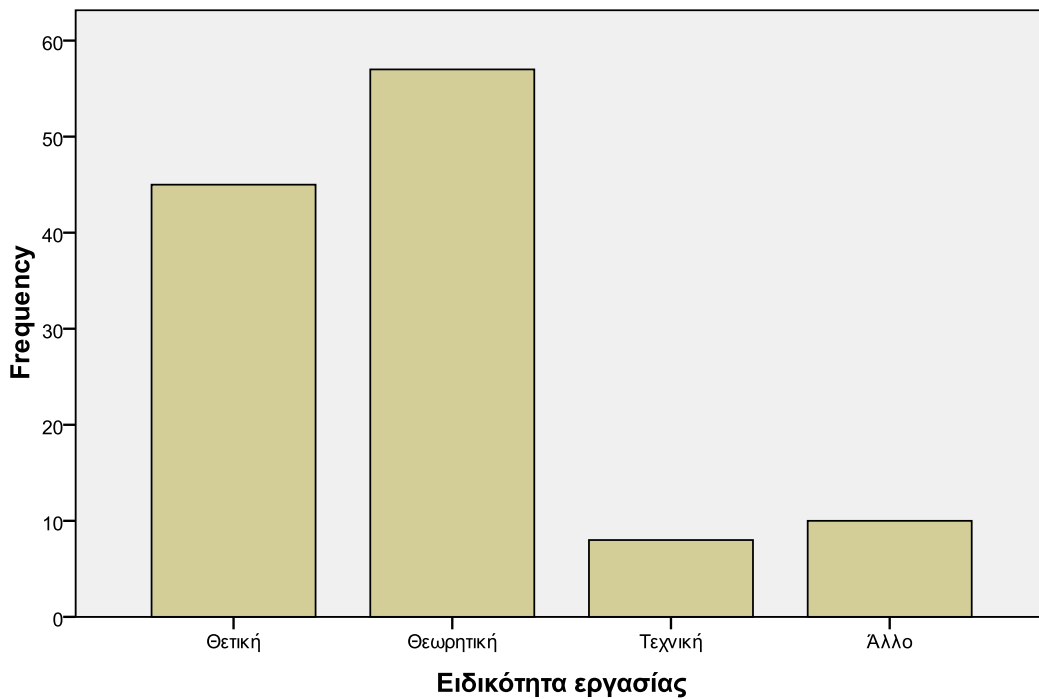
Σε σχέση με την θέση που έχουν οι εκπαιδευτικοί που ερωτήθηκαν (120) μόνο οι 16 ποσοστό 13,4% κατείχαν διευθυντική θέση ή θέση υποδιευθυντή.

5.1.10.

Ειδικότητα εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Θετική	45	37,5	37,5	37,5
	Θεωρητική	57	47,5	47,5	85,0
	Τεχνική	8	6,7	6,7	91,7
	Άλλο	10	8,3	8,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Ειδικότητα εργασίας



Εικόνα 12: Διάγραμμα συμμετεχόντων βάσει ειδικότητας στην εργασία

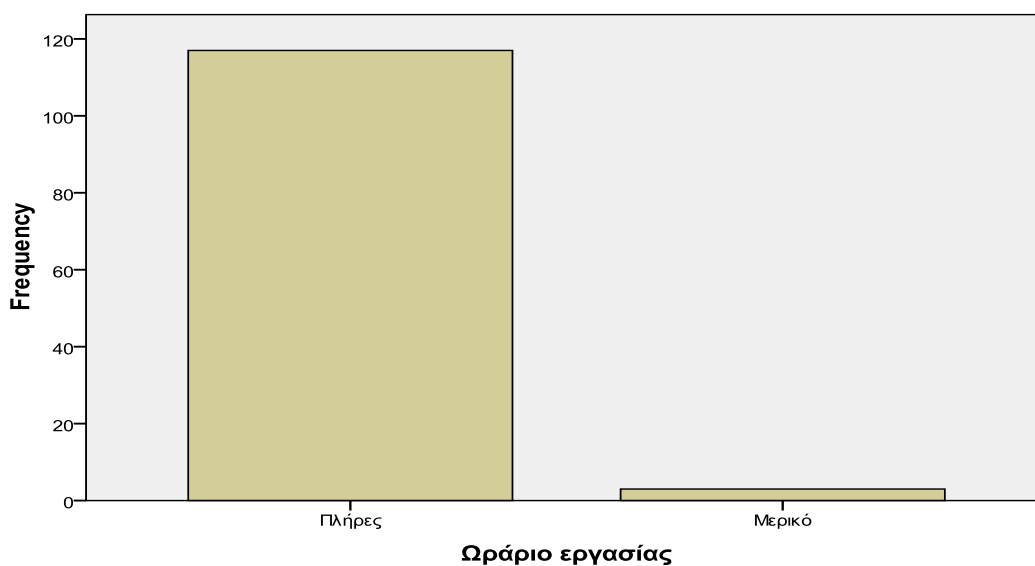
Σε σχέση με την ειδικότητα σχεδόν οι μισοί ήταν των θεωρητικών επιστημών και άλλοι μισοί ήταν θετικών και τεχνικών ειδικοτήτων.

5.1.11.

Ωράριο εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πλήρες	117	97,5	97,5	97,5
	Μερικό	3	2,5	2,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Ωράριο εργασίας



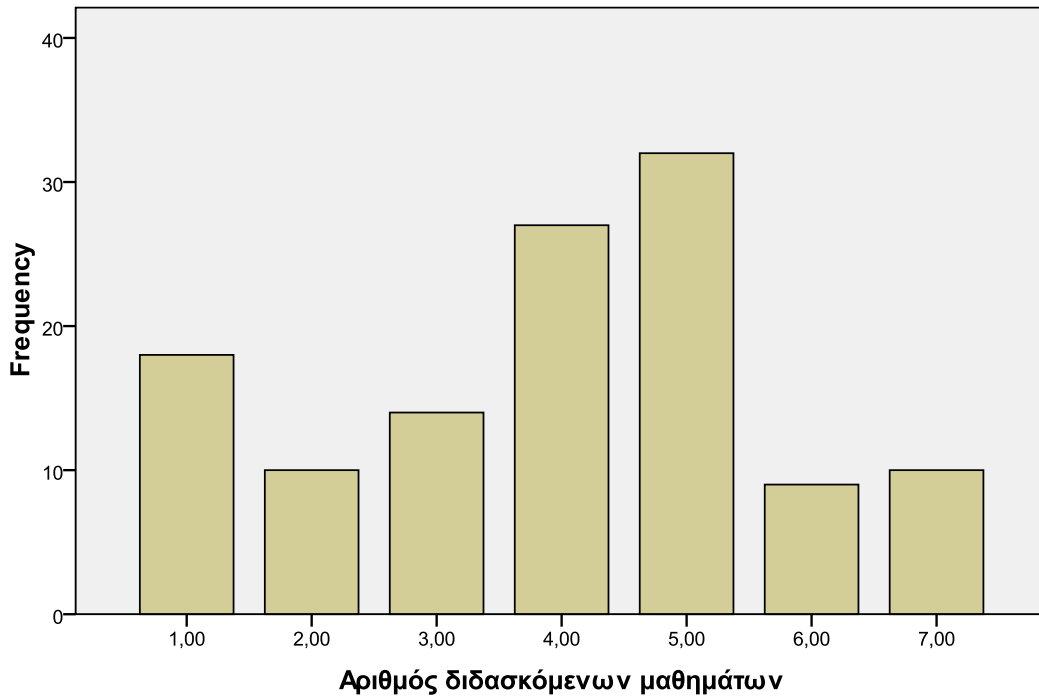
Εικόνα 13: Διάγραμμα συμμετεχόντων βάσει ωραρίου εργασίας
Ως προς το ωράριο εργασίας σχεδόν όλοι έχουν πλήρες ωράριο.

5.1.12.

Αριθμός διδασκόμενων μαθημάτων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	18	15,0	15,0	15,0
	2,00	10	8,3	8,3	23,3
	3,00	14	11,7	11,7	35,0
	4,00	27	22,5	22,5	57,5
	5,00	32	26,7	26,7	84,2
	6,00	9	7,5	7,5	91,7
	7,00	10	8,3	8,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Αριθμός διδασκόμενων μαθημάτων



Εικόνα 14: Διάγραμμα συμμετεχόντων βάσει διδασκόμενων μαθημάτων

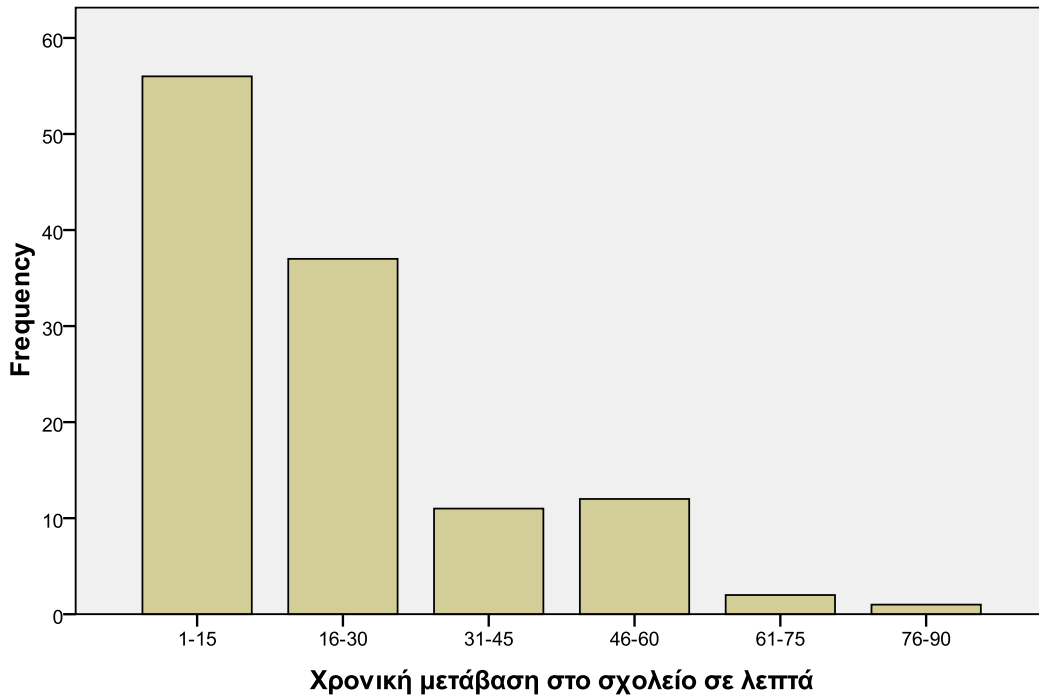
Σε σχέση με τον αριθμό των διδασκόμενων μαθημάτων από το σύνολο των καθηγητών (120) το 15% (18) διδάσκουν 1 μάθημα , το 8,3% (10) διδάσκουν 2 μαθήματα , το 11,7% (14) διδάσκουν 3 μαθήματα , το 22,5% (27) διδάσκουν 4 μαθήματα , το 26, 7% (32) διδάσκουν 5 μαθήματα , το 7,5% (9) διδάσκουν 6 μαθήματα και το 8,3% (10) διδάσκουν 7 μαθήματα. Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των καθηγητών πάνω από 60% διδάσκουν από 3 έως 5 μαθήματα.

5.1.13.

Χρονική μετάβαση στο σχολείο σε λεπτά

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-15	56	46,7	47,1	47,1
	16-30	37	30,8	31,1	78,2
	31-45	11	9,2	9,2	87,4
	46-60	12	10,0	10,1	97,5
	61-75	2	1,7	1,7	99,2
	76-90	1	,8	,8	100,0
	Total	119	99,2	100,0	
Missing	System	1	,8		
Total		120	100,0		

Χρονική μετάβαση στο σχολείο σε λεπτά



Εικόνα 15: Διάγραμμα συμμετεχόντων βάσει χρονικής μετάβασης στο σχολείο

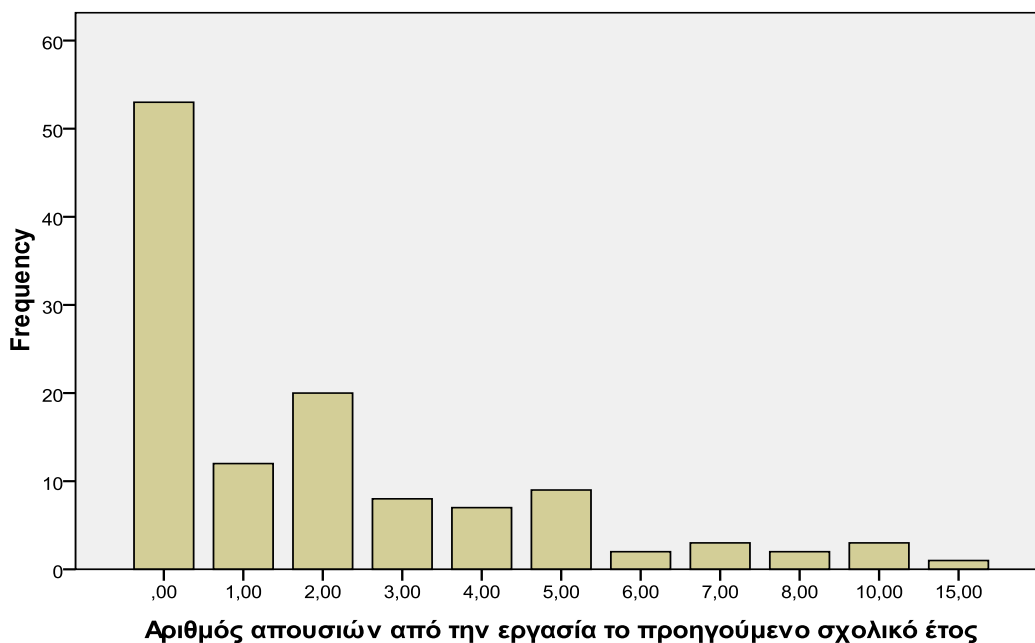
Σε σχέση με το χρόνο μετάβασης στο σχολείο από τους 120 καθηγητές οι 56 ποσοστό 46,7% φθάνουν στο σχολείο σε χρόνο 1- 15 λεπτά. Οι 37 (30,8%) σε 16-30 λεπτά . Οι 23 (19,2%) από μισή έως μία ώρα και 3 άτομα (2,5%) κάνουν από μία έως μιάμιση ώρα για να φθάσουν στο σχολείο. Παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 46,7% φθάνει στην εργασία του το αργότερο σε ένα τέταρτο.

5.1.14.

Αριθμός απουσιών από την εργασία το προηγούμενο σχολικό έτος

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ,00	53	44,2	44,2	44,2
1,00	12	10,0	10,0	54,2
2,00	20	16,7	16,7	70,8
3,00	8	6,7	6,7	77,5
4,00	7	5,8	5,8	83,3
5,00	9	7,5	7,5	90,8
6,00	2	1,7	1,7	92,5
7,00	3	2,5	2,5	95,0
8,00	2	1,7	1,7	96,7
10,00	3	2,5	2,5	99,2
15,00	1	,8	,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Αριθμός απουσιών από την εργασία το προηγούμενο σχολικό έτος



Εικόνα 16: Διάγραμμα συμμετεχόντων βάσει ηλικίας

Σε σχέση με τις απουσίες από την εργασία ένα πολύ μεγάλο ποσοστό το 44,2% (53 άτομα) δεν απουσιάζουν από το σχολείο. Το 26,7% έχει 1-2 απουσίες και το υπόλοιπο ποσοστό περίπου το 30% έχει πάνω από 2 απουσίες από την εργασία του έως 15 το προηγούμενο σχολικό έτος.

5.2. Παραγοντική Ανάλυση

5.2.1. Παραγοντική Ανάλυση Κλίμακας Αντιλαμβανόμενου Άγχους (Perceived Stress Scale)

Στην παρούσα ενότητα διερευνάται η παραγοντική δομή της Κλίμακας Αντιλαμβανόμενου Άγχους (Perceived Stress Scale). Τα στοιχεία των απαντήσεων στην Κλίμακα υποβλήθηκαν σε Factor Analysis με την χρήση της μεθόδου Principal Component Analysis, ώστε να προσδιοριστεί ο γραμμικός συνδυασμός των μεταβλητών και να προκύψει ένα σύνολο νέων παραγόντων. Από την Factor analysis προκύπτουν οι παρακάτω πίνακες:

- 1) **Descriptive Statistics:** Ο Μέσος όρος (Mean) και τυπική απόκλιση (Standard Deviation) των συνολικά 120 έγκυρων παρατηρήσεων:

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
1. Ταραχτήκατε γιατί κάτι προέκυψε απρόοπτα	2,9583	,82397	120
2. Αισθανθήκατε ανίκανος/η να ελέγξετε σημαντικά πράγματα που συνέβησαν στη ζωή σας	2,5750	,83679	120
3. Αισθανθήκατε νευρικός/η ή αγχωμένος/η	3,3667	,88814	120
4. Ανταποκριθήκατε με επιτυχία σε διάφορες δυσκολίες της ζωής σας	4,0750	,70009	120
5. Αισθανθήκατε ότι αντιμετωπίζετε αποτελεσματικά τις σημαντικές αλλαγές που συμβαίνουν στη ζωή σας	3,8750	,71670	120
6. Αισθανθήκατε σίγουρος/η για την ικανότητά σας να διαχειρίζεστε τα προσωπικά σας προβλήματα	4,0083	,77238	120
7. Αισθανθήκατε ότι τα πράγματα πηγαίνουν όπως θα θέλατε	3,4833	,75574	120
8. Αντιληφθήκατε ότι δεν μπορείτε να αντεπεξέλθετε σε όλα όσα έπρεπε να κάνετε	2,8750	,78390	120
9. Καταφέρατε να ελέγξετε τον εκνευρισμό σας	3,8500	,81633	120
10. Αισθανθήκατε ότι έχετε τον έλεγχο των πραγμάτων	3,7750	,86445	120

2) **Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) και Bartlett's test of sphericity:** Ο στατιστικός δείκτης KMO ισούται με 0,864 που αναδεικνύει υψηλή δειγματοληπτική επάρκεια των μεταβλητών. Μέσω του Bartlett's test παρατηρούμε ότι το Sig. είναι $0,000 < 0,05$ άρα κρίνεται κατάλληλη η παραγοντική ανάλυση.

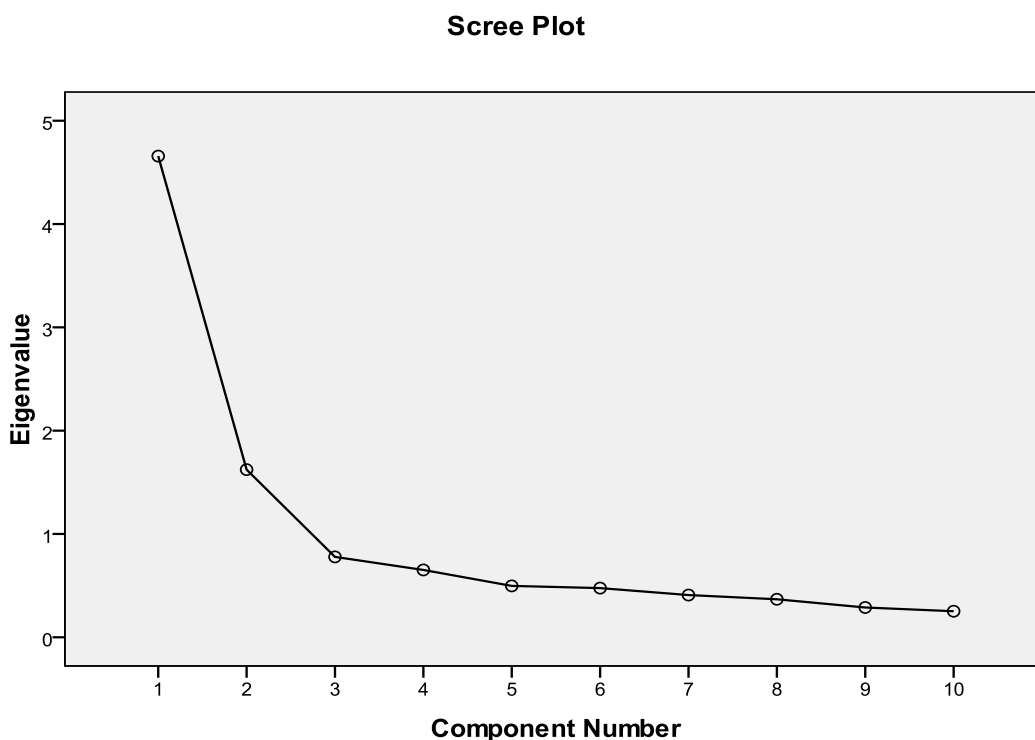
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,864
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	529,927
	df	45
	Sig.	,000

3) **Total Variance Explained:** Παρατηρούμε ότι από τους συνολικά δέκα (10) μεταβλητές της Κλίμακας επιλέχθηκαν δύο παράγοντες εφόσον παρουσιάζουν μια ιδιοτιμή (Initial Eigenvalues) μεγαλύτερη του 1. Στην στήλη Extaction Sum of Squared Loadings παρατίθενται οι δύο (2) νέοι παράγοντες που επεξηγούν συνολικά το 62,802% της συνολικής διακύμανσης, ο πρώτος παράγοντας με ιδιοτιμή 4,658 επεξηγεί το 46,575 % και ο δεύτερος με ιδιοτιμή 1,623 το 16,227%, οι υπόλοιποι παράγοντες παρουσιάζουν ιδιοτιμές μικρότερες του 1 και έτσι αποκλείονται από το μοντέλο.

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,658	46,575	46,575	4,658	46,575	46,575	3,698	36,976	36,976
2	1,623	16,227	62,802	1,623	16,227	62,802	2,583	25,826	62,802
3	,778	7,781	70,583						
4	,652	6,517	77,100						
5	,497	4,973	82,073						
6	,476	4,760	86,832						
7	,409	4,087	90,920						
8	,368	3,678	94,597						
9	,288	2,883	97,480						
10	,252	2,520	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

4) **Scree Plot:** Το ίδιο παρατηρούμε και στο διάγραμμα Scree Plot δύο παράγοντες παρουσιάζουν μια ιδιοτιμή μεγαλύτερη του 1



5) **Pattern Matrix..** Από την παραγοντική ανάλυση των δέκα (10) μεταβλητών της Κλίμακας προέκυψαν δύο (2) νέοι παράγοντες, ο παράγοντας 1 «Έλεγχος Άγχους» και ο παράγοντας 2 «Άγχος». Η ομαδοποίηση των μεταβλητών στον κάθε παράγοντα προέκυψε εξαιτίας της υψηλής φόρτισης δηλαδή του υψηλού επιπέδου σημαντικότητας για τα παραγοντικά φορτία. Εδώ ορίστηκε ως όριο φόρτισης το 0,40, έτσι όσες μεταβλητές έχουν χαμηλότερες φορτίσεις να αφαιρεθούν από το μοντέλο, αλλά στην προκειμένη περίπτωση δεν υπήρξε μεταβλητή με φόρτιση μικρότερη του 0,40. Οπότε οι δύο παράγοντες που σχηματίστηκαν περιλαμβάνουν τις αντίστοιχες μεταβλητές:

➤ **Παράγοντας 1 «Έλεγχος Άγχους»:**

- 4. Ανταποκριθήκατε με επιτυχία σε διάφορες δυσκολίες της ζωής σας (0,842)
- 5. Αισθανθήκατε ότι αντιμετωπίζετε αποτελεσματικά τις σημαντικές αλλαγές που συμβαίνουν στη ζωή σας (0,822)
- 10. Αισθανθήκατε ότι έχετε τον έλεγχο των πραγμάτων (0,783)
- 6. Αισθανθήκατε σίγουρος/η για την ικανότητά σας να διαχειρίζεστε τα προσωπικά σας προβλήματα (0,775)
- 7. Αισθανθήκατε ότι τα πράγματα πηγαίνουν όπως θα θέλατε (0,766)
- 9. Καταφέρατε να ελέγξετε τον εκνευρισμό σας (0,685)

➤ **Παράγοντας 2 «Άγχος»:**

- 1. Ταραχτήκατε γιατί κάτι προέκυψε απρόοπτα (0,900)
- 2. Αισθανθήκατε ανίκανος/η να ελέγξετε σημαντικά πράγματα που συνέβησαν στη ζωή σας (0,795)
- 3. Αισθανθήκατε νευρικός/η ή αγχωμένος/η (0,745)
- 8. Αντιληφθήκατε ότι δεν μπορείτε να αντεπεξέλθετε σε όλα όσα έπρεπε να κάνετε (0,656)

Pattern Matrix^a

	Component	
	1	2
4. Ανταποκριθήκατε με επιτυχία σε διάφορες δυσκολίες της ζωής σας	,842	
5. Αισθανθήκατε ότι αντιμετωπίζετε αποτελεσματικά τις σημαντικές αλλαγές που συμβαίνουν στη ζωή σας	,822	
10. Αισθανθήκατε ότι έχετε τον έλεγχο των πραγμάτων	,783	-,138
6. Αισθανθήκατε σίγουρος/η για την ικανότητά σας να διαχειρίζεστε τα προσωπικά σας προβλήματα	,775	
7. Αισθανθήκατε ότι τα πράγματα πηγαίνουν όπως θα θέλατε	,766	
9. Καταφέρατε να ελέγξετε τον εκνευρισμό σας	,685	
1. Ταραχτήκατε γιατί κάτι προέκυψε απρόοπτα	,157	,900
2. Αισθανθήκατε ανίκανος/η να ελέγξετε σημαντικά πράγματα που συνέβησαν στη ζωή σας	-,111	,795
3. Αισθανθήκατε νευρικός/η ή αγχωμένος/η		,745
8. Αντιληφθήκατε ότι δεν μπορείτε να αντεπεξέλθετε σε όλα όσα έπρεπε να κάνετε	-,152	,656

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
1. Ταραχτήκατε γιατί κάτι προέκυψε απρόοπτα	-,502	,682
2. Αισθανθήκατε ανίκανος/η να ελέγξετε σημαντικά πράγματα που συνέβησαν στη ζωή σας	-,676	,510
3. Αισθανθήκατε νευρικός/η ή αγχωμένος/η	-,546	,513
4. Ανταποκριθήκατε με επιτυχία σε διάφορες δυσκολίες της ζωής σας	,746	,346
5. Αισθανθήκατε ότι αντιμετωπίζετε αποτελεσματικά τις σημαντικές αλλαγές που συμβαίνουν στη ζωή σας	,756	,312
6. Αισθανθήκατε σίγουρος/η για την ικανότητά σας να διαχειρίζεστε τα προσωπικά σας προβλήματα	,781	,228
7. Αισθανθήκατε ότι τα πράγματα πηγαίνουν όπως θα θέλατε	,684	,311
8. Αντιληφθήκατε ότι δεν μπορείτε να αντεπεξέλθετε σε όλα όσα έπρεπε να κάνετε	-,614	,399
9. Καταφέρατε να ελέγξετε τον εκνευρισμό σας	,619	,270
10. Αισθανθήκατε ότι έχετε τον έλεγχο των πραγμάτων	,827	,194

5.2.2. Παραγοντική Ανάλυση Ερωτηματολογίου Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών

Στην παρούσα ενότητα διερευνάται η παραγοντική δομή του Ερωτηματολογίου Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών. Τα στοιχεία των απαντήσεων στην Κλίμακα υποβλήθηκαν σε Factor Analysis με την χρήση της μεθόδου Principal Component Analysis, ώστε να προσδιοριστεί ο γραμμικός συνδυασμός των μεταβλητών και να προκύψει ένα σύνολο νέων παραγόντων. Από την Factor analysis προκύπτουν οι παρακάτω πίνακες:

- 1) Descriptive Statistics:** Ο Μέσος όρος (Mean) και τυπική απόκλιση (Standard Deviation) των συνολικά 120 έγκυρων παρατηρήσεων:

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
1. Προβλήματα συμπεριφοράς μαθητών (ανυπακοή, αυθάδεια κτλ)	3,1167	1,02230	120
2. Τάξεις με μεγάλο αριθμό μαθητών	3,2833	1,08607	120
3. Τιμωρία / πειθαρχία μαθητών	2,9167	,96653	120
4. Μαθησιακά προβλήματα μαθητών	3,1167	1,03861	120
5. Τάξεις με ανομοιογενές επίπεδο	3,1917	1,01498	120
6. Έλλειψη ενδιαφέροντος και κινήτρων μαθητών	3,6000	,92036	120
7. Έλλειψη συνεργασίας από γονείς των μαθητών	3,0500	,97748	120
8. Έλλειψη γνώσεων για χειρισμό προβλημάτων μάθησης/συμπεριφοράς	2,6167	1,03049	120
9. Έλλειψη αυτονομίας καθηγητών/ριων	2,7667	1,10563	120
10. Μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων για θέματα που σας αφορούν	3,0000	1,15227	120
11. Μη αναγνώριση του επιπλέον προσφερόμενου έργου καθηγητών/ριων	3,3500	1,22749	120
12. Έλλειψη προοπτικών καριέρας	2,9167	1,33840	120
13. Μειωμένες ευκαιρίες επιμόρφωσης	3,1917	1,14713	120
14. Μη υποστήριξη από ειδικούς (πχ. σχολικού ψυχολόγου κ.ά.)	3,5167	1,26347	120
15. Αλλαγές εκπαιδευτικής πολιτικής	3,7417	1,14859	120
16. Ασάφεια σχετικά με το ρόλο του εκπαιδευτικού	3,1333	1,18771	120
17. Χαμηλή κοινωνική αναγνώριση επαγγέλματος εκπαιδευτικού	3,3167	1,27010	120
18. Προβλήματα υποδομής (κτιρίων, θέρμανσης κ.ά.)	3,0167	1,15215	120
19. Έλλειψη ή ανεπάρκεια υλικών μέσων διδασκαλίας	3,1750	1,13510	120
20. Δυσκολίες μετάβασης στο σχολείο	1,9417	1,15443	120
21. Ανεπαρκής μισθός	3,7333	1,21429	120

22. Μη έγκαιρη τοποθέτηση αποσπασμένων, αναπληρωτών, ωρομισθίων καθηγητών	3,0583	1,21818	120
23. Μη έγκαιρη αποστολή βιβλίων, διδακτέας / εξεταστέας ύλης	2,7000	1,23397	120
24. Η εποπτεία των μαθητών στα διαλείμματα (εφημερίες)	2,9250	1,18224	120
25. Διδασκαλία μεγάλου αριθμού μαθητών, από διάφορες τάξεις	2,9500	1,11408	120
26. Συγκρούσεις με συναδέλφους, διεύθυνση του σχολείου	2,6083	1,38598	120
27. Πολλοί μαθητές με προβλήματα μάθησης/συμπεριφοράς	3,2250	,96548	120
28. Μεγάλος φόρτος εργασίας	3,3417	1,04918	120
29. Έλλειψη χρόνου για ολοκλήρωση του αναλυτικού προγράμματος	3,2417	1,09234	120
30. Έλλειψη χρόνου για προετοιμασία μαθήματος/διόρθωση γραπτών	3,0667	1,11320	120
31. Μη διδακτική εργασία (διοικητικό έργο)	2,9833	1,07675	120
32. Μεταφορά εργασίας στο σπίτι	3,1083	1,18673	120
33. Διδασκαλία πολλών διαφορετικών μαθημάτων	2,9333	1,26845	120
34. Διδασκαλία παιδιών οικονομικών μεταναστών (πρώην ΕΣΣΔ, Αλβανία)	2,1250	,99209	120
35. Εργασιακή Ανεσφάλεια	2,9167	1,29370	120
36. Ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων	2,2333	1,15033	120
37. Παραμονή στο χώρο εργασίας πέραν του ωραρίου/σαββατοκύριακα	2,2667	1,21429	120
38. Η αναπλήρωση μαθήματος λόγω απουσίας εκπαιδευτικού	2,1333	1,20874	120
39. Το υψηλό επίπεδο θορύβου	2,8000	1,22028	120
40. Αξιολόγηση των εκπαιδευτικών	2,7250	1,33450	120
41. Μεταφορά άγχους και κούρασης σχετικά με τις επαγγελματικές ευθύνες στο σπίτι	2,9500	1,26922	120
42. Σύγκρουση με την οικογένεια λόγω μεταφοράς έντασης από το σχολικό περιβάλλον στο σπίτι	2,4000	1,21890	120

2) **Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) και Bartlett's test of sphericity:** Ο στατιστικός δείκτης KMO ισούται με 0,828 που αναδεικνύει υψηλή δειγματοληπτική επάρκεια των μεταβλητών του Ερωτηματολογίου. Μέσω του Bartlett's test παρατηρούμε ότι το Sig. είναι $0,000 < 0,05$ άρα κρίνεται κατάλληλη η παραγοντική ανάλυση.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,828
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3634,963
	df	861
	Sig.	,000

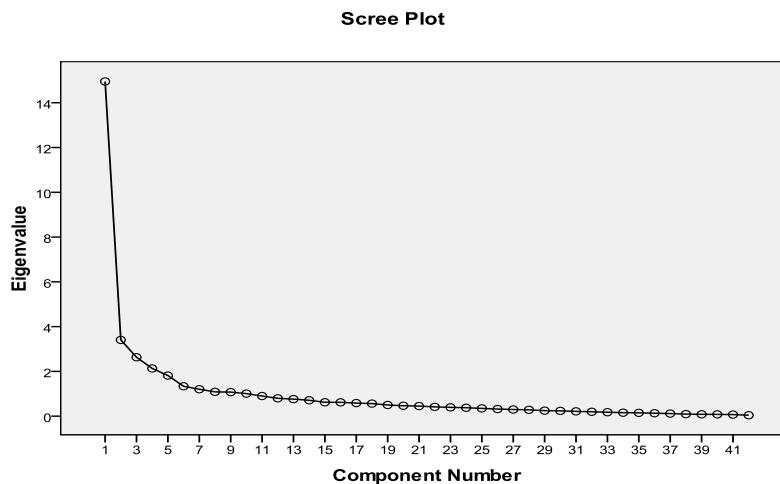
3) Total Variance Explained. Παρατηρούμε ότι από τις συνολικά 42 μεταβλητές του Ερωτηματολόγιου μετασχηματίστηκαν σε πέντε (5) παράγοντες εφόσον παρουσιάζουν μια ιδιοτιμή (Initial Eigenvalues) μεγαλύτερη του 1. Στην στήλη Extaction Sum of Squared Loadings προκύπτουν οι πέντε (5) νέοι παράγοντες επεξηγούν συνολικά το 59,357% της συνολικής διακύμανσης, ο πρώτος παράγοντας με ιδιοτιμή 14,949 επεξηγεί το 35,592%, ο δεύτερος με ιδιοτιμή 3,405 επεξηγεί το 8,108%, ο τρίτος με ιδιοτιμή 2,631 επεξηγεί το 6,265%, ο τέταρτος με ιδιοτιμή 2,131 επεξηγεί το 5,074% και ο πέμπτος με ιδιοτιμή 1,814 επεξηγεί το 4,318%. Στον Πίνακα παρατηρείται ότι υπάρχουν ακόμη πέντε (5) παράγοντες που παρουσιάζουν ιδιοτιμές μεγαλύτερες του 1 αλλά αποκλείστηκαν καθώς στον έλεγχο του ποσοστού των κατάλοιπων που προκύπτουν επιλέχθηκε να είναι μικρότερο του 43% ώστε να προκύψει μια ικανοποιητική παραγοντική λύση.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	14,949	35,592	35,592	14,949	35,592	35,592	5,801
2	3,405	8,108	43,700	3,405	8,108	43,700	4,752
3	2,631	6,265	49,965	2,631	6,265	49,965	3,833
4	2,131	5,074	55,039	2,131	5,074	55,039	7,469
5	1,814	4,318	59,357	1,814	4,318	59,357	3,100
6	1,334	3,177	62,533	1,334	3,177	62,533	5,914
7	1,202	2,863	65,396	1,202	2,863	65,396	8,172
8	1,085	2,582	67,978	1,085	2,582	67,978	3,326
9	1,075	2,559	70,537	1,075	2,559	70,537	5,463
10	1,007	2,397	72,934	1,007	2,397	72,934	4,304
11	,899	2,141	75,075				
12	,797	1,897	76,972				
13	,760	1,811	78,783				
14	,710	1,689	80,472				
15	,620	1,476	81,949				
16	,617	1,469	83,418				
17	,584	1,390	84,808				

18	,561	1,335	86,143			
19	,500	1,189	87,332			
20	,465	1,107	88,439			
21	,450	1,071	89,511			
22	,414	,986	90,496			
23	,392	,934	91,430			
24	,376	,896	92,326			
25	,347	,826	93,152			
26	,317	,756	93,908			
27	,297	,706	94,614			
28	,283	,674	95,288			
29	,245	,584	95,871			
30	,236	,562	96,433			
31	,213	,508	96,941			
32	,195	,465	97,406			
33	,177	,421	97,827			
34	,155	,368	98,196			
35	,148	,353	98,548			
36	,131	,313	98,861			
37	,115	,274	99,135			
38	,091	,217	99,352			
39	,082	,195	99,547			
40	,079	,187	99,735			
41	,070	,167	99,902			
42	,041	,098	100,000			

- 4) **Scree Plot:** Το ίδιο παρατηρούμε και στο διάγραμμα Scree Plot 10 παράγοντες παρουσιάζουν μια ιδιοτιμή μεγαλύτερη του 1 όμως θα πάρουμε τους 5 παράγοντες.



5) Pattern Matrix. Από την παραγοντική ανάλυση των 42 μεταβλητών του Ερωτηματολογίου προέκυψαν πέντε (5) νέοι παράγοντες, Παράγοντας 1= Επαγγελματικές ευθύνες/υποχρεώσεις, φόρτος εργασίας, άγχος και μεταφορά τους στην οικογένεια, Παράγοντας 2 = Προοπτικές, αναγνώριση και υποστήριξη εκπαιδευτικών, Παράγοντας 3 = Μάθηση και συμπεριφορά μαθητών Παράγοντας 4 = Διοίκηση / οργάνωση εκπαίδευσης και Παράγοντας 5 = Διαπροσωπικές και εργασιακές σχέσεις εκπαιδευτικών, Η ομαδοποίηση των μεταβλητών στον κάθε παράγοντα προέκυψε εξαιτίας της υψηλής φόρτισης δηλαδή του υψηλού επιπέδου σημαντικότητας για τα παραγοντικά φορτία. Εδώ ορίστηκε ως όριο φόρτισης το 0,43, ώστε όσες μεταβλητές που έχουν χαμηλότερες φορτίσεις να αφαιρεθούν από το μοντέλο, στην προκειμένη περίπτωση υπήρξαν μεταβλητές με φόρτιση μικρότερη του 0,43 και αποκλείστηκαν από το μοντέλο, οι εξής:

- ✚ 7. Έλλειψη συνεργασίας από γονείς των μαθητών.
- ✚ 27. Πολλοί μαθητές με προβλήματα μάθησης/συμπεριφοράς
- ✚ 29. Έλλειψη χρόνου για ολοκλήρωση του αναλυτικού προγράμματος
- ✚ 34. Διδασκαλία παιδιών οικονομικών μεταναστών (πρώην ΕΣΣΔ, Αλβανία)

Οπότε οι πέντε (5) παράγοντες που σχηματίστηκαν περιλαμβάνουν τις αντίστοιχες μεταβλητές:

- **Παράγοντας 1 = Επαγγελματικές ευθύνες/υποχρεώσεις, φόρτος εργασίας, άγχος και μεταφορά τους στην οικογένεια**
 - 41. Μεταφορά άγχους και κούρασης σχετικά με τις επαγγελματικές ευθύνες στο σπίτι (0,791)
 - 33. Διδασκαλία πολλών διαφορετικών μαθημάτων (0,766)
 - 24. Η εποπτεία των μαθητών στα διαλείμματα (εφημερίες) (0,737)
 - 30. Έλλειψη χρόνου για προετοιμασία μαθήματος/διόρθωση γραπτών (0,697)
 - 28. Μεγάλος φόρτος εργασίας (0,666)
 - 42. Σύγκρουση με την οικογένεια λόγω μεταφοράς έντασης από το σχολικό περιβάλλον στο σπίτι (0,627)
 - 32. Μεταφορά εργασίας στο σπίτι (0,624)
 - 40. Αξιολόγηση των εκπαιδευτικών (0,601)
 - 6. Έλλειψη ενδιαφέροντος και κινήτρων μαθητών (0,538)
 - 35. Εργασιακή Ανασφάλεια (0,519)

- 25. Διδασκαλία μεγάλου αριθμού μαθητών, από διάφορες τάξεις (0,476)
- **Παράγοντας 2 = Προοπτικές, αναγνώριση και υποστήριξη εκπαιδευτικών:**
 - 17. Χαμηλή κοινωνική αναγνώριση επαγγέλματος εκπαιδευτικού (0,828)
 - 12. Έλλειψη προοπτικών καριέρας (0,815)
 - 11. Μη αναγνώριση του επιπλέον προσφερόμενου έργου καθηγητών/ριων (0,698)
 - 13. Μειωμένες ευκαιρίες επιμόρφωσης (0,647)
 - 16. Ασάφεια σχετικά με το ρόλο του εκπαιδευτικού (0,608)
 - 15. Αλλαγές εκπαιδευτικής πολιτικής (0,577)
 - 14. Μη υποστήριξη από ειδικούς (πχ. σχολικού ψυχολόγου κ.ά.) (0,454)
- **Παράγοντας 3 = Μάθηση και συμπεριφορά μαθητών**
 - 1. Προβλήματα συμπεριφοράς μαθητών (ανυπακοή, αυθάδεια) (0,708)
 - 3. Τιμωρία / πειθαρχία μαθητών (0,687)
 - 2. Τάξεις με μεγάλο αριθμό μαθητών (0,620)
 - 4. Μαθησιακά προβλήματα μαθητών (0,602)
 - 5. Τάξεις με ανομοιογενές επίπεδο (0,489)
 - 8. Έλλειψη γνώσεων για χειρισμό προβλημάτων μάθησης / συμπεριφοράς (0,488)
- **Παράγοντας 4 = Διοίκηση / οργάνωση εκπαίδευσης**
 - 22. Μη έγκαιρη τοποθέτηση αποσπασμένων, αναπληρωτών, ωρομισθίων καθηγητών (0,727)
 - 19. Έλλειψη ή ανεπάρκεια υλικών μέσων διδασκαλίας (0,720)
 - 18. Προβλήματα υποδομής (κτιρίων, θέρμανσης κ.ά.) (0,710)
 - 23. Μη έγκαιρη αποστολή βιβλίων, διδακτέας / εξεταστέας ύλης (0,570)
 - 31. Μη διδακτική εργασία (διοικητικό έργο) (0,549)
 - 21. Ανεπαρκής μισθός (0,518)
 - 20. Δυσκολίες μετάβασης στο σχολείο (0,443)
- **Παράγοντας 5 = Εργασιακές σχέσεις εκπαιδευτικών:**
 - 26. Συγκρούσεις με συναδέλφους, διεύθυνση του σχολείου (0,771)

- 10. Μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων για θέματα που σας αφορούν (0,698)
- 36. Ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων (0,655)
- 38. Η αναπλήρωση μαθήματος λόγω απουσίας εκπαιδευτικού (0,645)
- 37. Παραμονή στο χώρο εργασίας πέραν του ωραρίου / Σαββατοκύριακα (0,629)
- 9. Έλλειψη αυτονομίας καθηγητών/ριων (0,508)
- 39. Το υψηλό επίπεδο θορύβου (0,503)

Pattern Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
41. Μεταφορά άγχους και κούρασης σχετικά με τις επαγγελματικές ευθύνες στο σπίτι	,791				,124
33. Διδασκαλία πολλών διαφορετικών μαθημάτων	,766				
24. Η εποπτεία των μαθητών στα διαλείμματα (εφημερίες)	,737		,170	-,123	
30. Έλλειψη χρόνου για προετοιμασία μαθήματος/διόρθωση γραπτών	,697	-,205	-,151		,118
28. Μεγάλος φόρτος εργασίας	,666	-,119	,147		
42. Σύγκρουση με την οικογένεια λόγω μεταφοράς έντασης από το σχολικό περιβάλλον στο σπίτι	,627		-,292		,409
32. Μεταφορά εργασίας στο σπίτι	,624			,405	-,193
40. Αξιολόγηση των εκπαιδευτικών	,601			,244	
6. Έλλειψη ενδιαφέροντος και κινήτρων μαθητών	,538	-,152	,302	-,243	
35. Εργασιακή Ανασφάλεια	,519	-,182	-,316	,270	,158
25. Διδασκαλία μεγάλου αριθμού μαθητών, από διάφορες τάξεις	,476	-,147	,214		,133
27. Πολλοί μαθητές με προβλήματα μάθησης/συμπεριφοράς	,376	-,243	,323		,106
29. Έλλειψη χρόνου για ολοκλήρωση του αναλυτικού προγράμματος	,353	-,209	,260	,204	
17. Χαμηλή κοινωνική αναγνώριση επαγγέλματος εκπαιδευτικού	,110	-,828			
12. Έλλειψη προοπτικών καριέρας		-,815	-,126	,129	
11. Μη αναγνώριση του επιπλέον προσφερόμενου έργου καθηγητών/ριων		-,698		,153	,214
13. Μειωμένες ευκαιρίες επιμόρφωσης	,361	-,647			
16. Ασάφεια σχετικά με το ρόλο του εκπαιδευτικού	,141	-,608	,205		
15. Αλλαγές εκπαιδευτικής πολιτικής	,127	-,577		,288	
14. Μη υποστήριξη από ειδικούς (πχ. σχολικού ψυχολόγου κ.ά.)	,304	-,454	,174	,246	-,104
7. Έλλειψη συνεργασίας από γονείς των μαθητών		-,389	,351		,277
1. Προβλήματα συμπεριφοράς μαθητών (ανυπακοή, αυθάδεια κτλ)			,708		
3. Τιμωρία / πειθαρχία μαθητών	,134		,687	-,157	,278

2. Τάξεις με μεγάλο αριθμό μαθητών			,620	,210	
4. Μαθησιακά προβλήματα μαθητών	-,169	-,297	,602		
5. Τάξεις με ανομοιογενές επίπεδο		-,329	,489	,227	-,149
8. Έλλειψη γνώσεων για χειρισμό προβλημάτων μάθησης/συμπεριφοράς	,272	,293	,488		,336
22. Μη έγκαιρη τοποθέτηση αποσπασμένων, αναπληρωτών, ωρομισθίων καθηγητών		-,202		,727	
19. Έλλειψη ή ανεπάρκεια υλικών μέσων διδασκαλίας		-,352		,720	
18. Προβλήματα υποδομής (κτιρίων, θέρμανσης κ.ά.)		-,296		,710	,124
23. Μη έγκαιρη αποστολή βιβλίων, διδακτέας / εξεταστέας ύλης	,170	,145	,329	,570	
31. Μη διδακτική εργασία (διοικητικό έργο)	,165		,178	,549	,191
21. Ανεπαρκής μισθός	,367	-,269		,518	-,225
20. Δυσκολίες μετάβασης στο σχολείο	,106			,443	,320
26. Συγκρούσεις με συναδέλφους, διεύθυνση του σχολείου					,771
10. Μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων για θέματα που σας αφορούν	-,125		,264		,698
36. Ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων		-,346	-,270		,655
38. Η αναπλήρωση μαθήματος λόγω απουσίας εκπαιδευτικού		,147	,103	,323	,645
37. Παραμονή στο χώρο εργασίας πέραν του ωραρίου/σαββατοκύριακα		,137		,403	,629
9. Έλλειψη αυτονομίας καθηγητών/ριων		,104	,323		,508
39. Το υψηλό επίπεδο θορύβου	,169				,503
34. Διδασκαλία παιδιών οικονομικών μεταναστών (πρώην ΕΣΣΔ, Αλβανία)	,217	-,150	,141		,242

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 19 iterations.

Οι παράγοντες ορίζονται ως εξής:

Παράγοντας 1= Επαγγελματικές ευθύνες/υποχρεώσεις, φόρτος εργασίας, άγχος και μεταφορά τους στην οικογένεια

Παράγοντας 2 = Προοπτικές, αναγνώριση και υποστήριξη εκπαιδευτικών

Παράγοντας 3 = Μάθηση και συμπεριφορά μαθητών

Παράγοντας 4 = Διοίκηση / οργάνωση εκπαίδευσης

Παράγοντας 5 = Εργασιακές σχέσεις εκπαιδευτικών

5.2.3. Παραγοντική Ανάλυση Ερωτηματολογίου Ισορροπίας Εργασιακής Και Οικογενειακής Ζωής (Work Life Balance)

Στην παρούσα ενότητα διερευνάται η παραγοντική δομή του Ερωτηματολογίου Ισορροπίας Εργασιακής Και Οικογενειακής Ζωής (Work Life Balance). Τα στοιχεία των απαντήσεων στο Ερωτηματολόγιο υποβλήθηκαν σε Factor Analysis με την χρήση της μεθόδου Principal Component Analysis, ώστε να προσδιοριστεί ο γραμμικός συνδυασμός των μεταβλητών και να προκύψει ένα σύνολο νέων παραγόντων. Από την Factor Analysis προκύπτουν οι παρακάτω πίνακες:

- 1) **Descriptive Statistics:** Ο Μέσος όρος (Mean) και τυπική απόκλιση (Standard Deviation) των συνολικά 120 έγκυρων παρατηρήσεων με κριτήριο την διαβάθμισή τους ως προς τη συχνότητα παρουσίασης και τη σοβαρότητα τους:

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
1. Αφιερώνω χρόνο στην εργασία μου με αποτέλεσμα να περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και να μην ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου.	2,9664	1,04096	119
2. Αφιερώνω χρόνο στην οικογένειά μου με αποτέλεσμα να μην συμμετέχω σε δραστηριότητες που θα βελτίωναν τις συνθήκες εργασίας και την καριέρα μου και να μην ανταποκρίνομαι στις εργασιακές μου υποχρεώσεις.	2,2101	,89133	119
3.1. Επιστρέφοντας σπίτι από την εργασία μου περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και δεν ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου, εξαιτίας σωματικής κόπωσης	2,8319	1,06022	119
3.2. Επιστρέφοντας σπίτι από την εργασία μου περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και δεν ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου, εξαιτίας συναισθηματικής εξάντλησης	2,9160	1,16138	119
3.3. Επιστρέφοντας σπίτι από την εργασία μου περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και δεν ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου, εξαιτίας άγχους στον εργασιακό χώρο	2,7059	1,14502	119
4. Το άγχος των οικογενειακών υποχρεώσεων μεταφέρεται στην εργασία μου με αποτέλεσμα να μην συγκεντρώνομαι και να μην ανταποκρίνομαι στις απαιτήσεις της.	2,0252	,78613	119
5. Το άγχος των εργασιακών υποχρεώσεων μεταφέρεται στο σπίτι με αποτέλεσμα να περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και να μην ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου.	2,5966	1,03596	119
6. Το άγχος των εργασιακών υποχρεώσεων μου δημιουργεί εκνευρισμό με αποτέλεσμα να συγκρούομαι με την οικογένειά μου.	2,2605	1,03713	119

- 2) **Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) και Bartlett's test of sphericity:** Ο στατιστικός δείκτης KMO ισούται με 0,867 που αναδεικνύει υψηλή δειγματοληπτική επάρκεια των μεταβλητών του Ερωτηματολόγιου Μέσω του Bartlett's test παρατηρούμε ότι το Sig. είναι $0,000 < 0,05$ άρα κρίνεται κατάλληλη η παραγοντική ανάλυση.

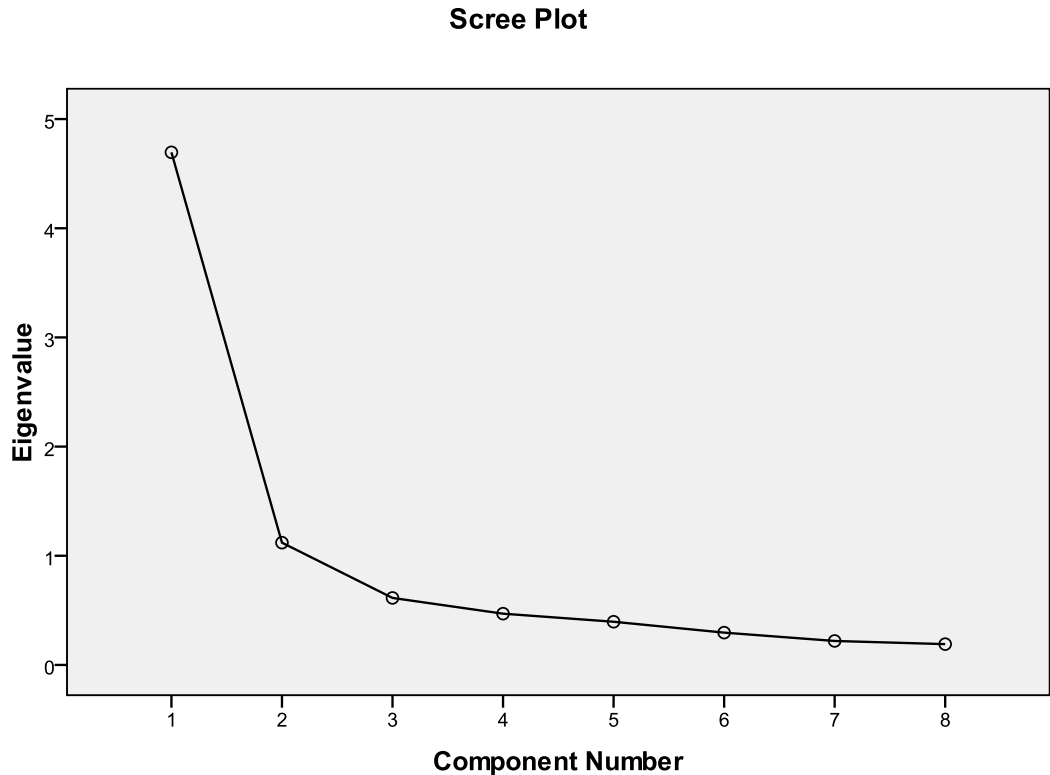
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,867
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	561,477
	df	28
	Sig.	,000

- 3) **Total Variance Explained.** Παρατηρούμε ότι από τις συνολικά οκτώ (8) μεταβλητές του Ερωτηματολόγιου μετασχηματίστηκαν σε δύο (2) παράγοντες εφόσον παρουσιάζουν μια ιδιοτιμή (Initial Eigenvalues) μεγαλύτερη του 1. Στην στήλη Extraction Sum of Squared Loadings προκύπτουν οι δύο (2) νέοι παράγοντες επεξηγούν συνολικά το 72,69% της συνολικής διακύμανσης, ο πρώτος παράγοντας με ιδιοτιμή 4,695 επεξηγεί το 58,69% και ο δεύτερος με ιδιοτιμή 1,120 επεξηγεί το 14,00%. Στον Πίνακα παρατηρείται ότι δεν υπάρχουν παράγοντες που παρουσιάζουν ιδιοτιμές μεγαλύτερες του 1 και έτσι αποκλείστηκαν από το μοντέλο.

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,695	58,690	58,690	4,695	58,690	58,690
2	1,120	14,000	72,690	1,120	14,000	72,690
3	,614	7,672	80,362			
4	,469	5,869	86,230			
5	,396	4,945	91,176			
6	,296	3,699	94,874			
7	,220	2,745	97,619			
8	,190	2,381	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- 4) **Scree Plot:** Το ίδιο παρατηρούμε και στο διάγραμμα Scree Plot 2 παράγοντες παρουσιάζουν μια ιδιοτιμή μεγαλύτερη του 1 όμως θα πάρουμε τους 2 παράγοντες.



- 5) **Pattern Matrix.** Από την παραγοντική ανάλυση των οκτώ (8) μεταβλητών του Ερωτηματολογίου προέκυψαν δύο (2) νέοι παράγοντες, Παράγοντας 1= Εργασιακό άγχος και Παράγοντας 2 = Οικογενειακό άγχος. Η ομαδοποίηση των μεταβλητών στον κάθε παράγοντα προέκυψε εξαιτίας της υψηλής φόρτισης, δηλαδή του υψηλού επιπέδου σημαντικότητας για τα παραγοντικά φορτία. Εδώ ορίστηκε ως όριο φόρτισης το 0,55, ώστε όσες μεταβλητές που έχουν χαμηλότερες φορτίσεις να αφαιρεθούν από το μοντέλο, στην προκειμένη περίπτωση δεν υπήρξαν μεταβλητές με φόρτιση μικρότερη του 0,55 και δεν αποκλείστηκαν από το μοντέλο. Οπότε οι δύο (2) παράγοντες που σχηματίστηκαν περιλαμβάνουν τις αντίστοιχες μεταβλητές:

➤ **Παράγοντας 1 = Εργασιακό άγχος**

- 1. Αφιερώνω χρόνο στην εργασία μου με αποτέλεσμα να περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και να μην ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου (0,920)

- 5. Το άγχος των εργασιακών υποχρεώσεων μεταφέρεται στο σπίτι με αποτέλεσμα να περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και να μην ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου (0,915)
 - 3.3. Επιστρέφοντας σπίτι από την εργασία μου περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και δεν ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου, εξαιτίας άγχους στον εργασιακό χώρο (0,840)
 - 3.2. Επιστρέφοντας σπίτι από την εργασία μου περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και δεν ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου, εξαιτίας συναισθηματικής εξάντλησης (0,838)
 - 3.1. Επιστρέφοντας σπίτι από την εργασία μου περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και δεν ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου, εξαιτίας σωματικής κόπωσης (0,784)
 - 6. Το άγχος των εργασιακών υποχρεώσεων μου δημιουργεί εκνευρισμό με αποτέλεσμα να συγκρούομαι με την οικογένεια μου (0,589)
- **Παράγοντας 2 = Οικογενειακό Άγχος:**
- 4. Το άγχος των οικογενειακών υποχρεώσεων μεταφέρεται στην εργασία μου με αποτέλεσμα να μην συγκεντρώνομαι και να μην ανταποκρίνομαι στις απαιτήσεις της (0,891)
 - 2. Αφιερώνω χρόνο στην οικογένειά μου με αποτέλεσμα να μην συμμετέχω σε δραστηριότητες που θα βελτιώναν τις συνθήκες εργασίας και την καριέρα μου και να μην ανταποκρίνομαι στις εργασιακές μου υποχρεώσεις (0,836)

Pattern Matrix^a

	Component	
	1	2
1. Αφιερώνω χρόνο στην εργασία μου με αποτέλεσμα να περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και να μην ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου.	,920	-,147
5. Το άγχος των εργασιακών υποχρεώσεων μεταφέρεται στο σπίτι με αποτέλεσμα να περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και να μην ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου.	,915	
3.3. Επιστρέφοντας σπίτι από την εργασία μου περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και δεν ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου, εξαιτίας άγχους στον εργασιακό χώρο	,840	
3.2. Επιστρέφοντας σπίτι από την εργασία μου περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και δεν ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου, εξαιτίας συναισθηματικής εξάντλησης	,838	
3.1. Επιστρέφοντας σπίτι από την εργασία μου περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και δεν ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου, εξαιτίας σωματικής κόπωσης	,784	
6. Το άγχος των εργασιακών υποχρεώσεων μου δημιουργεί εκνευρισμό με αποτέλεσμα να συγκρούομαι με την οικογένεια μου.	,589	,334
4. Το άγχος των οικογενειακών υποχρεώσεων μεταφέρεται στην εργασία μου με αποτέλεσμα να μην συγκεντρώνομαι και να μην ανταποκρίνομαι στις απαιτήσεις της.		,891
2. Αφιερώνω χρόνο στην οικογένειά μου με αποτέλεσμα να μην συμμετέχω σε δραστηριότητες που θα βελτίωναν τις συνθήκες εργασίας και την καριέρα μου και να μην ανταποκρίνομαι στις εργασιακές μου υποχρεώσεις.		,836

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Structure Matrix

	Component	
	1	2
5. Το άγχος των εργασιακών υποχρεώσεων μεταφέρεται στο σπίτι με αποτέλεσμα να περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και να μην ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου.	,898	,375
3.3. Επιστρέφοντας σπίτι από την εργασία μου περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και δεν ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου, εξαιτίας άγχους στον εργασιακό χώρο	,862	,426

3.2. Επιστρέφοντας σπίτι από την εργασία μου περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και δεν ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου, εξαιτίας συναισθηματικής εξάντλησης	,856	,419
1. Αφιερώνω χρόνο στην εργασία μου με αποτέλεσμα να περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και να μην ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου.	,854	,267
3.1. Επιστρέφοντας σπίτι από την εργασία μου περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και δεν ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου, εξαιτίας σωματικής κόπωσης	,802	,393
6. Το άγχος των εργασιακών υποχρεώσεων μου δημιουργεί εκνευρισμό με αποτέλεσμα να συγκρούομαι με την οικογένεια μου.	,739	,599
4. Το άγχος των οικογενειακών υποχρεώσεων μεταφέρεται στην εργασία μου με αποτέλεσμα να μην συγκεντρώνομαι και να μην ανταποκρίνομαι στις απαιτήσεις της.	,382	,882
2. Αφιερώνω χρόνο στην οικογένειά μου με αποτέλεσμα να μην συμμετέχω σε δραστηριότητες που θα βελτίωναν τις συνθήκες εργασίας και την καριέρα μου και να μην ανταποκρίνομαι στις εργασιακές μου υποχρεώσεις.	,408	,850

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

5.3. Ανάλυση αξιοπιστίας.

Σύμφωνα με την διεθνή βιβλιογραφία (Nunnally, 1978), η τιμή του δείκτη Cronbach's Alpha κυμαίνεται από 0 έως 1. Συγκεκριμένα, ο παραπάνω δείκτης κατατάσσει την αξιοπιστία και την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων της έρευνας στις ακόλουθες κατηγορίες:

[9, 10) εξαιρετική εγκυρότητα

[7,9) πολύ καλή εγκυρότητα

[6,7) αποδεκτή εγκυρότητα

[5,6) μικρή εγκυρότητα

[0,5) μη αποδεκτή εγκυρότητα

Γενικότερα, όταν ο δείκτης Cronbach's Alpha παίρνει τιμές μεγαλύτερες του 0,7 τότε λέμε ότι η έρευνα είναι έγκυρη και αξιόπιστη.

Στην έρευνά μας, για το σύνολο του ερωτηματολογίου, ο συντελεστής Alpha Cronbach βρέθηκε πολύ υψηλός (0.954).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	119	99.2
	Excluded ^a	1	.8
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	63

Επίσης υπολογίστηκε ο συντελεστής Alpha Cronbach για κάθε επί μέρους τμήμα του ερωτηματολογίου που αναφέρεται στην κλίμακα αντιλαμβανόμενου άγχους (έλεγχος άγχους – άγχος), στις πηγές επαγγελματικής έντασης και στην ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής .

α) Ο συντελεστής Alpha Cronbach, για το τμήμα του ερωτηματολογίου που αναφέρεται στην κλίμακα αντιλαμβανόμενου άγχους και συγκεκριμένα για τις 4 ερωτήσεις που αναφέρονται στο **άγχος (ερωτήσεις 1.1-1.2-1.3-1.8)** είναι (0.796).. Για τις 6 ερωτήσεις που αναφέρονται στον **έλεγχο του άγχους (ερωτήσεις 1.4-1.5-1.6-1.7- 1.9-1.10)** είναι (0.877)..Ενώ για την Κλίμακα συνολικά ο συντελεστής αξιοπιστίας κυμάνθηκε πολύ χαμηλά (0, 514)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	120	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,796	,796	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,875	,877	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,488	,514	10

β) Ο συντελεστής Alpha Cronbach, για το τμήμα του ερωτηματολογίου που αναφέρεται στους παράγοντες που αποτελούν πηγή εργασιακού άγχους (ερωτήσεις 2.1-2.43), κυμάνθηκε επίσης σε υψηλά επίπεδα (0.956).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	120	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,956	43

γ) Ο συντελεστής Alpha Cronbach, για το τμήμα του ερωτηματολογίου που αναφέρεται στους παράγοντες που επιδρούν στην ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής 8 ερωτήσεις (ερωτήσεις 3.1-3.2-3.3.1-3.3.2-3.3.3-3.4-3.5-3.6), κυμάνθηκε επίσης σε υψηλά επίπεδα (0.898).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	119	99,2
	Excluded ^a	1	,8
	Total	120	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,898	,895	8

Για τον παράγοντα εργασιακό άγχος (ερωτήσεις 3.1-3.3.1-3.3.2-3.3.3-3.5 και 3.6) 6 ερωτήσεις ο δείκτης αξιοπιστίας είναι πολύ υψηλός (0,915)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	119	99,2
	Excluded ^a	1	,8
	Total	120	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,914	,915	6

Για τον παράγοντα οικογενιακό άγχος (ερωτήσεις 3.2 και 3.4.) ο δείκτης αξιοπιστίας είναι 0,685

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	120	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,682	,685	2

5.4. Ανάλυση και Έλεγχος των Ερευνητικών Υποθέσεων

Με βάση τον συλλογισμό του 1^{ου} ερευνητικού στόχου που κατευθύνεται προς την διερεύνηση του επιπέδου εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας, θα πρέπει να εκτιμηθεί το επίπεδο αυτό. Από τον προσδιορισμό των Frequencies και Descriptive Statistics στην ερώτηση 2 «Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος;» της Ενότητας 2 του Ερωτηματολογίου προέκυψε ο παρακάτω πίνακας ο οποίος αναδεικνύει χαμηλό επίπεδο άγχους για το 33% των εκπαιδευτικών (Καθόλου 8,3% + Λίγο 25%), μέτριο επίπεδο άγχους για το 30,8% και υψηλό επίπεδο άγχους για το 35,8% (Πολύ 33,3% + Πάρα Πολύ 2,5%). Πιο ειδικά ο μέσος όρος αναδεικνύει ένα μέτριο επίπεδο εργασιακού άγχους καθώς ο Mean ισούται με 2,9667.

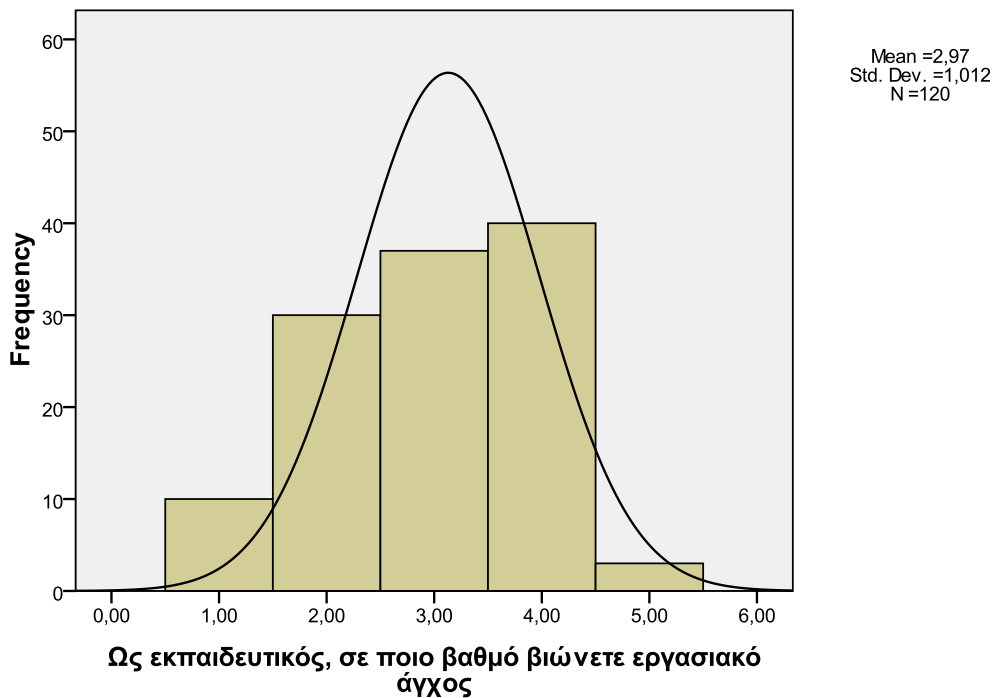
Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	10	8,3	8,3	8,3
Λίγο	30	25,0	25,0	33,3
Μέτρια	37	30,8	30,8	64,2
Πολύ	40	33,3	33,3	97,5
Πάρα πολύ	3	2,5	2,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	120	1,00	5,00	2,9667	1,01197
Valid N (listwise)	120				

Histogram



Έλεγχος 1^{ης} Ερευνητικής υπόθεσης

Ερευνητική Υπόθεση Η₁. Οι παράγοντες του αντιλαμβανόμενου άγχους (έλεγχος άγχους και άγχος), επιδρούν στο επίπεδο εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας.

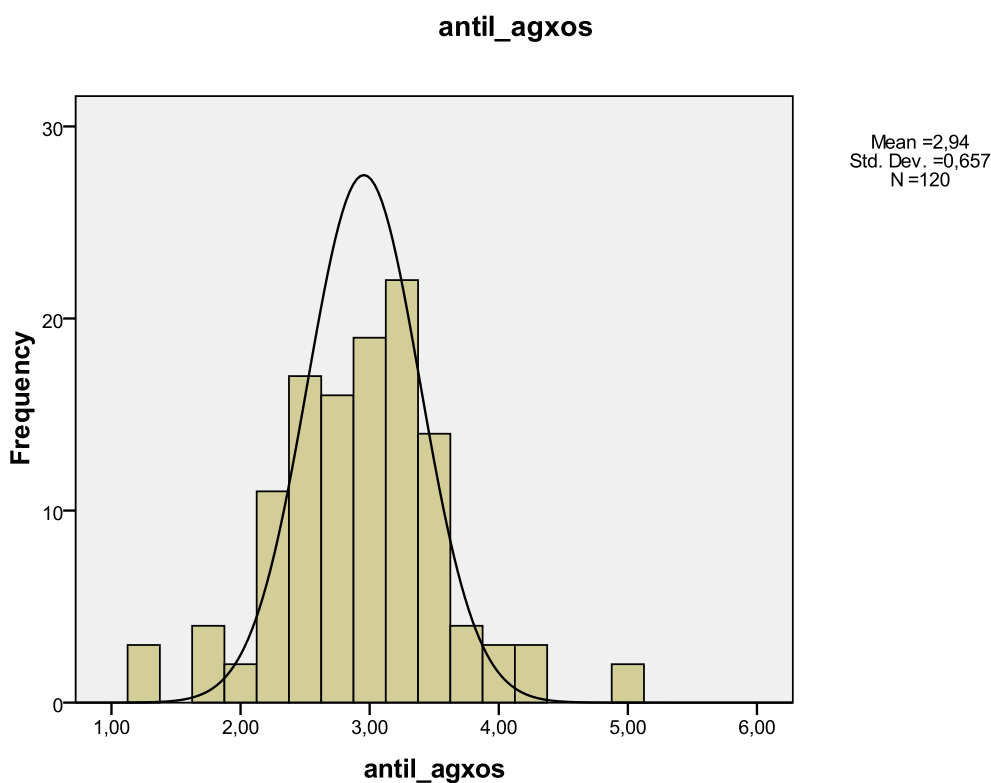
Ερευνητική Υπόθεση Η₀. Οι παράγοντες του αντιλαμβανόμενου άγχους (έλεγχος άγχους και άγχος), δεν επιδρούν στο επίπεδο εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας.

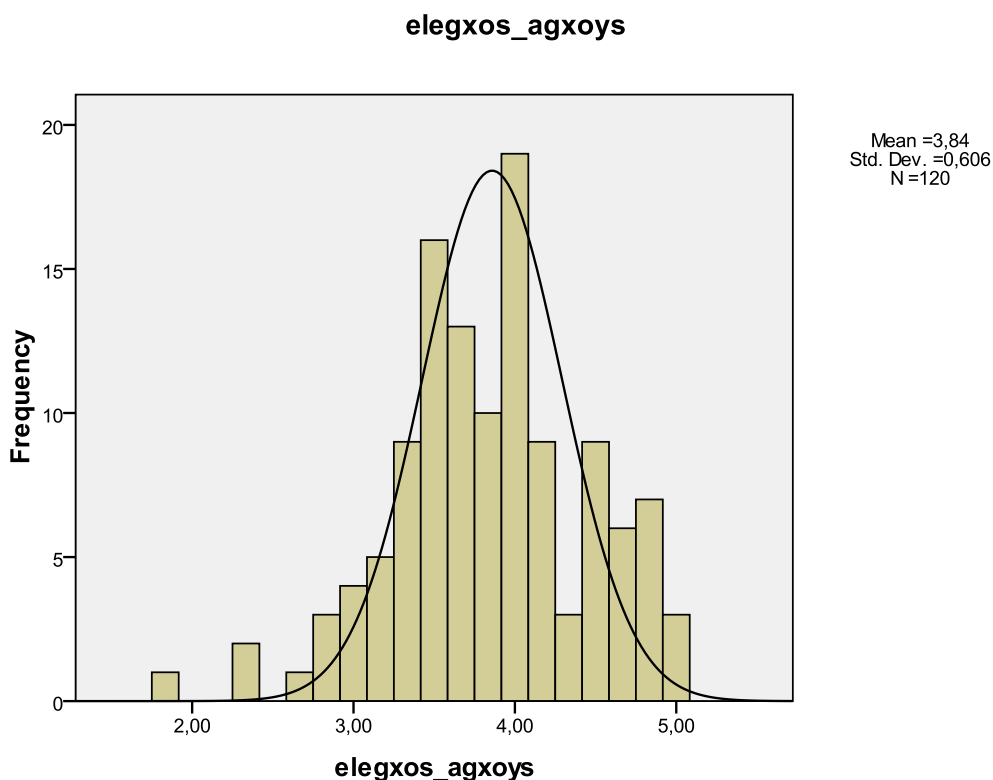
Με βάση τον συλλογισμό του 1^{ου} ερευνητικού στόχου ο έλεγχος κατευθύνεται προς την διερεύνηση του επιπέδου του εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας

Πριν όμως από τον έλεγχο της υπόθεσης είναι απαραίτητο να αποσαφηνιστεί αν τα δεδομένα ακολουθούν κανονική κατανομή. Εξετάστηκε λοιπόν, αν η κατανομή του δείγματός μας είναι κανονική ή μη για να χρησιμοποιηθούν παραμετρικοί έλεγχοι ή μη παραμετρικοί. Για τον έλεγχο της κανονικότητας του δείγματός μας χρησιμοποιήθηκε το τεστ Kolmogorov-Smirnov. Βρέθηκε από τον παρακάτω πίνακα ο Sig. ισούται με 0,005 και 0,024 αντίστοιχα που είναι μικρότερες από 0,05, οπότε δεν αποδεχόμαστε την κανονική κατανομή απορρίπτεται η (H_0 : η κατανομή του πληθυσμού από την οποία προέρχεται το δείγμα είναι κανονική) και δεχόμαστε την H_1 άρα ακολουθούμε τον μη παραμετρικό έλεγχο Kruskal-Wallis test.

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
antil_agxos	,104	120	,003	,967	120	,005
elegxos_agxoys	,090	120	,017	,975	120	,024

a. Lilliefors Significance Correction





Ο έλεγχος της υπόθεσης θα γίνει με Kruskal-Wallis test. Για τον Παράγοντα 1 «Άγχος» και τον Παράγοντα 2 «Έλεγχος Άγχους» ο Sig. ισούται με 0,000 και 0,006 αντίστοιχα που είναι μικρότερο από 0,05, οπότε και υπάρχει συσχέτιση μεταξύ τους.

Τα παραπάνω αποτελούν προϋποθέσεις για να διεξαχθεί το συμπέρασμα ότι οι δύο παράγοντες επιδρούν στο επίπεδο του εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί και συσχετίζονται με υψηλή στατιστική σημαντικότητα. Όποτε **επιβεβαιώνεται η H₁: Οι παράγοντες του αντιλαμβανόμενου άγχους (έλεγχος άγχους και άγχος), επιδρούν στο επίπεδο εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας.** και απορρίπτεται η μηδενική της.

	antil_agchos
Chi-Square	16,702
df	2
Asymp. Sig.	,000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Ως

εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό

βιώνετε εργασιακό άγχος

	elegchos_agchoys
Chi-Square	10,137
df	2
Asymp. Sig.	,006

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Ως

εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό

βιώνετε εργασιακό άγχος

Έλεγχος 2^{ης} Ερευνητικής υπόθεσης

Ερευνητική Υπόθεση H₂. Οι παράγοντες που αποτελούν πηγές επαγγελματικής έντασης επιδρούν στο επίπεδο του εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας.

Ερευνητική Υπόθεση H₂₀. Οι παράγοντες που αποτελούν πηγές επαγγελματικής έντασης δεν επιδρούν στο επίπεδο του εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας.

Με βάση τον συλλογισμό του 2^{ου} ερευνητικού στόχου ο έλεγχος κατευθύνεται προς την διερεύνηση των παραγόντων που προκαλούν εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας

Πριν όμως από τον έλεγχο της υπόθεσης είναι απαραίτητο να αποσαφηνιστεί αν τα δεδομένα ακολουθούν κανονική κατανομή. Εξετάστηκε λοιπόν, αν η κατανομή του δείγματός μας είναι κανονική ή μη για να χρησιμοποιηθούν παραμετρικοί έλεγχοι ή μη παραμετρικοί. Για τον έλεγχο της κανονικότητας του δείγματός μας χρησιμοποιήθηκε το τεστ Kolmogorov-Smirnov. Βρέθηκε από τον παρακάτω πίνακα Για τον ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ 1: Επαγγελματικές ευθύνες/υποχρεώσεις, φόρτος εργασίας, άγχος και μεταφορά τους στην οικογένεια ο Sig. του Kolmogorov-Smirnov ισούται με $0,200 > 0.05$ και ο Sig. του Shapiro-Wilk ισούται με $0,294 > 0.05$ οπότε αποδεχόμαστε την (H_0 : η κατανομή του πληθυσμού από την οποία προέρχεται το δείγμα είναι κανονική) και απορρίπτουμε την H_1 επομένως κάνουμε τον έλεγχο της υπόθεσης με ANOVA (One-Way).

Για τον ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ 2: Προοπτικές, αναγνώριση και υποστήριξη εκπαιδευτικών ο Sig. του Kolmogorov-Smirnov ισούται με $0,008 < 0.05$ και ο Sig. του Shapiro-Wilk ισούται με $0,003 < 0.05$ οπότε απορρίπτουμε την (H_0 : η

κατανομή του πληθυσμού από την οποία προέρχεται το δείγμα είναι κανονική) και δεχόμαστε την H_1 επομένως κάνουμε τον έλεγχο της υπόθεσης με Kruskal-Wallis test.

Για τον ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ 3: Μάθηση και συμπεριφορά μαθητών ο Sig. του Kolmogorov-Smirnov ισούται με $0,200 > 0.05$ και ο Sig. του Shapiro-Wilk ισούται με $0,456 > 0.05$ οπότε δεχόμαστε την (H_0 : η κατανομή του πληθυσμού από την οποία προέρχεται το δείγμα είναι κανονική) και απορρίπτουμε την H_1 επομένως κάνουμε τον έλεγχο της υπόθεσης με ANOVA (One-Way).

Για τον ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ 4: Διοίκηση / οργάνωση εκπαίδευσης ο Sig. του Kolmogorov-Smirnov ισούται με $0,200 > 0.05$ ενώ ο Sig. του Shapiro-Wilk ισούται με $0,028 < 0.05$ οπότε απορρίπτουμε την (H_0 : η κατανομή του πληθυσμού από την οποία προέρχεται το δείγμα είναι κανονική) και δεχόμαστε την H_1 επομένως κάνουμε τον έλεγχο της υπόθεσης με Kruskal-Wallis test.

Για τον ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ 5: Εργασιακές σχέσεις εκπαιδευτικών ο Sig. του Kolmogorov-Smirnov ισούται με $0,019 < 0.05$ και ο Sig. του Shapiro-Wilk ισούται με $0,014 < 0.05$ οπότε απορρίπτουμε την (H_0 : η κατανομή του πληθυσμού από την οποία προέρχεται το δείγμα είναι κανονική) και δεχόμαστε την H_1 επομένως κάνουμε τον έλεγχο της υπόθεσης με Kruskal-Wallis test.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
1. Επαγγελματικές ευθύνες/υποχρεώσεις, φόρτος εργασίας, άγχος και μεταφορά τους στην οικογένεια	,070	120	,200*	,987	120	,294
2. Προοπτικές, αναγνώριση και υποστήριξη εκπαιδευτικών:	,096	120	,008	,965	120	,003
3. Μάθηση και συμπεριφορά μαθητών	,053	120	,200*	,989	120	,456
4. Διοίκηση / οργάνωση εκπαίδευσης	,068	120	,200*	,976	120	,028
5. Εργασιακές σχέσεις εκπαιδευτικών	,090	120	,019	,972	120	,014

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Από το Test of Homogeneity of Variances γίνεται έλεγχος των ίσων διακυμάνσεων. Παρατηρούμε το Sig. $0,061 > 0,05$ άρα δεχόμαστε την H_0 της ισότητας των διακυμάνσεων άρα έχουμε ίσες διακυμάνσεις.

Test of Homogeneity of Variances

Επαγγελματικές ευθύνες/υποχρεώσεις, φόρτος εργασίας, άγχος και μεταφορά τους στην οικογένεια

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,316	4	115	,061

Ο έλεγχος της υπόθεσης για τον Παράγοντα 1 θα γίνει με ANOVA (One-Way παρατηρείται ότι ο Sig. ισούται με $0,000 < 0,05$, οπότε υπάρχει συσχέτιση.

Τα παραπάνω αποτελούν προϋποθέσεις για να διεξαχθεί το συμπέρασμα ότι ο παράγοντας (1) Επαγγελματικές ευθύνες/υποχρεώσεις, φόρτος εργασίας, άγχος και μεταφορά τους στην οικογένεια επιδρά στο επίπεδο του εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί και συσχετίζονται με υψηλή στατιστική σημαντικότητα.

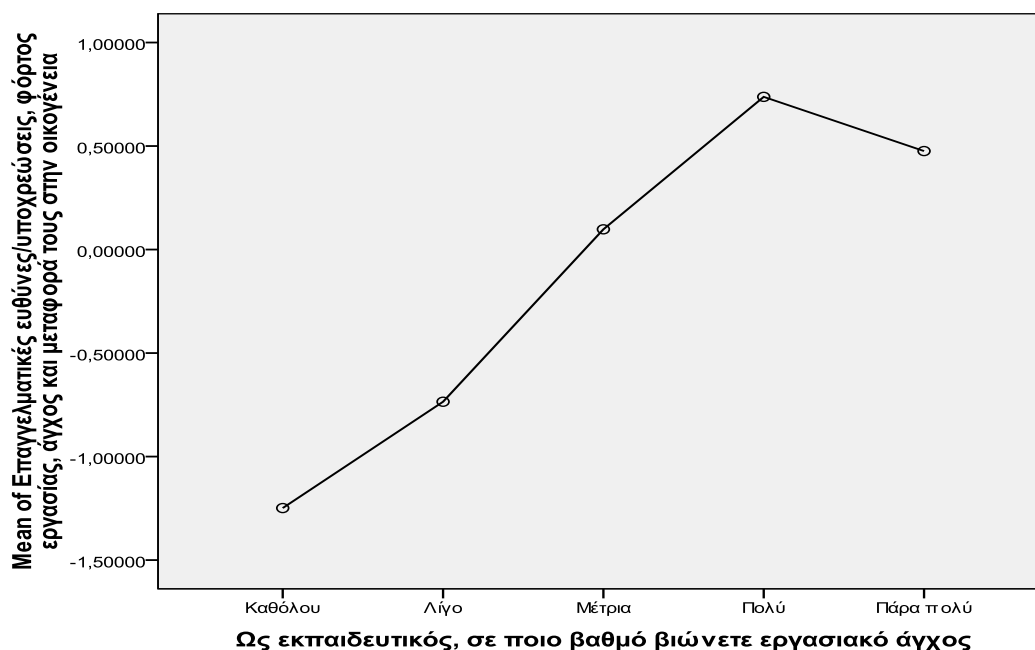
Αυτό ενισχύεται και από το διάγραμμα Means Plots όπου φαίνεται ότι καθώς αυξάνονται οι ευθύνες , οι υποχρεώσεις και το φόρτος εργασίας αυξάνεται και το εργασιακό άγχος.

ANOVA

Επαγγελματικές ευθύνες/υποχρεώσεις, φόρτος εργασίας, άγχος και μεταφορά τους στην οικογένεια

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	54,597	4	13,649	24,373	,000
Within Groups	64,403	115	,560		
Total	119,000	119			

Means Plots



Ο έλεγχος της υπόθεσης για τον Παράγοντα 2 θα γίνει με Kruskal-Wallis test. παρατηρείται ότι ο Sig. ισούται με $0,715 > 0,05$, οπότε δεν υπάρχει συσχέτιση .

Test Statistics^{a,b}

	Προοπτικές, αναγνώριση και υποστήριξη εκπαιδευτικών:
Chi-Square	,670
df	2
Asymp. Sig.	,715

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος

Τα παραπάνω αποτελούν προϋποθέσεις για να διεξαχθεί το συμπέρασμα ότι ο παράγοντας (2) Προοπτικές, αναγνώριση και υποστήριξη εκπαιδευτικών δεν επιδρά στο επίπεδο του εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί.

Ο έλεγχος της υπόθεσης για τον Παράγοντα 3 θα γίνει με ANOVA (One-Way).

Από το Test of Homogeneity of Variances γίνεται έλεγχος των ίσων διακυμάνσεων. Παρατηρούμε το Sig. $0,852 > 0,05$ άρα δεχόμαστε την H_0 της ισότητας των διακυμάνσεων άρα έχουμε ίσες διακυμάνσεις.

Test of Homogeneity of Variances

Μάθηση και συμπεριφορά μαθητών

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,338	4	115	,852

Από τον πίνακα ANOVA παρατηρείται ότι ο Sig. ισούται με $0,028 < 0,05$, οπότε υπάρχει συσχέτιση.

ANOVA

Μάθηση και συμπεριφορά μαθητών

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10,651	4	2,663	2,826	,028
Within Groups	108,349	115	,942		
Total	119,000	119			

Τα παραπάνω αποτελούν προϋποθέσεις για να διεξαχθεί το συμπέρασμα ότι ο παράγοντας (3) Μάθηση και συμπεριφορά μαθητών επιδρά στο επίπεδο του εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί και συσχετίζονται με υψηλή στατιστική σημαντικότητα.

Ο έλεγχος της υπόθεσης για τον Παράγοντα 4 θα γίνει με Kruskal-Wallis test. παρατηρείται ότι ο Sig. ισούται με $0,066 > 0,05$, οπότε δεν υπάρχει συσχέτιση του παράγοντα 4: Διοίκηση / οργάνωση εκπαίδευσης με το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών.

Test Statistics^{a,b}

	Διοίκηση / οργάνωση εκπαίδευσης
Chi-Square	5,422
df	2
Asymp. Sig.	,066

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος

Ο έλεγχος της υπόθεσης για τον Παράγοντα 5 θα γίνει με Kruskal-Wallis test. παρατηρείται ότι ο Sig. ισούται με $0,560 > 0,05$, οπότε δεν υπάρχει συσχέτιση του παράγοντα 5: Εργασιακές σχέσεις εκπαιδευτικών με το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών.

Test Statistics ^{a,b}	
Εργασιακές σχέσεις εκπαιδευτικών	
Chi-Square	1,159
df	2
Asymp. Sig.	,560

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος

Συμπερασματικά μπορούμε να αναφέρουμε ότι μόνο ότι αφορά τις επαγγελματικές ευθύνες - υποχρεώσεις, το φόρτος εργασίας καθώς και η μάθηση και συμπεριφορά των μαθητών συσχετίζονται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτών.

Έλεγχος 3^{ης} Ερευνητικής υπόθεσης

Ερευνητική Υπόθεση H₃. Οι παράγοντες, εργασιακό άγχος και οικογενειακό άγχος, επιδρούν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας.

Ερευνητική Υπόθεση H₃₀. Οι παράγοντες, εργασιακό άγχος και οικογενειακό άγχος, δεν επιδρούν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας.

Με βάση τον συλλογισμό του 3^{ου} ερευνητικού στόχου ο έλεγχος κατευθύνεται προς την διερεύνηση των παραγόντων που επιδρούν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας

Πριν όμως από τον έλεγχο της υπόθεσης είναι απαραίτητο να αποσαφηνιστεί αν τα δεδομένα ακολουθούν κανονική κατανομή. Εξετάστηκε λοιπόν, αν η κατανομή του δείγματός μας είναι κανονική ή μη για να χρησιμοποιηθούν παραμετρικοί έλεγχοι ή μη παραμετρικοί. Για τον έλεγχο της κανονικότητας του δείγματός μας

χρησιμοποιήθηκε το τεστ Kolmogorov-Smirnov. Βρέθηκε από τον παρακάτω πίνακα ο Sig. ισούται με $0,000 < 0,05$, και για το εργασιακό και για το οικογενειακό άγχος οπότε δεν αποδεχόμαστε την κανονική κατανομή απορρίπτεται η (H_0 : η κατανομή του πληθυσμού από την οποία προέρχεται το δείγμα είναι κανονική) και δεχόμαστε την H_1 άρα ακολουθούμε τον μη παραμετρικό έλεγχο Kruskal-Wallis test.

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Εργασιακό άγχος	,133	119	,000	,949	119	,000
Οικογενειακό άγχος	,116	119	,001	,931	119	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Για τον Παράγοντα 1 «Εργασιακό άγχος» έχουμε Sig $0,234 > 0,05$ και για τον Παράγοντα 2 «Οικογενειακό Άγχος» έχουμε Sig. $0,036 < 0,05$. Επομένως υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του οικογενειακού άγχους και στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας. Ενώ δεν συσχετίζεται το εργασιακό άγχος με την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών.

Test Statistics ^{a,b}		
	Εργασιακό άγχος	Οικογενειακό άγχος
Chi-Square	2,909	6,664
df	2	2
Asymp. Sig.	,234	,036

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας

Από τα παραπάνω διεξάγεται το συμπέρασμα ότι ο ένας από τους δύο παράγοντες επιδρά στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας. και

συσχετίζονται με υψηλή στατιστική σημαντικότητα. Όποτε **επιβεβαιώνεται η H_1** για τον παράγοντα 2 «οικογενειακό άγχος» και **απορρίπτεται** για τον παράγοντα 1 «εργασιακό άγχος»

Έλεγχος 4^{ης} Ερευνητικής υπόθεσης

Ερευνητική Υπόθεση H_4 : Οι παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας επιδρούν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής – οικογενειακής ζωής.

Ερευνητική Υπόθεση H_{40} : Οι παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας δεν επιδρούν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής – οικογενειακής ζωής

Με βάση τον συλλογισμό του 4^{ου} ερευνητικού στόχου ο έλεγχος κατευθύνεται προς την διερεύνηση της επίδρασης των παραγόντων που αποτελούν πηγή επαγγελματικής έντασης και επιτείνουν το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

Πριν από τον έλεγχο της υπόθεσης είναι απαραίτητο να αποσαφηνιστεί αν τα δεδομένα ακολουθούν κανονική κατανομή. Εξετάστηκε λοιπόν, αν η κατανομή του δείγματός μας είναι κανονική ή μη για να χρησιμοποιηθούν παραμετρικοί έλεγχοι ή μη παραμετρικοί. Για τον έλεγχο της κανονικότητας του δείγματός μας χρησιμοποιήθηκε το τεστ Kolmogorov-Smirnov. Βρέθηκε από τον παρακάτω πίνακα ο Sig. ισούται με $0,000 < 0,05$, και για τα δυο δείγματα οπότε δεν αποδεχόμαστε την κανονική κατανομή, απορρίπτεται η (H_0 : η κατανομή του πληθυσμού από την οποία προέρχεται το δείγμα είναι κανονική) και δεχόμαστε την H_1 άρα ακολουθούμε τον μη παραμετρικό έλεγχο Kruskal-Wallis test.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	,236	120	,000	,869	120	,000
Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι το εργασιακό άγχος επιδρά στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	,196	120	,000	,910	120	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Από τους παρακάτω πίνακες προκύπτει ο Sig. μεταξύ των παραγόντων που προκαλούν εργασιακό άγχος και της επίτευξης ισορροπίας μεταξύ εργασιακής – οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας ως εξής:

- 1) Παράγοντας 1= Επαγγελματικές ευθύνες/υποχρεώσεις, φόρτος εργασίας, άγχος και μεταφορά τους στην οικογένεια: Sig. (2-tailed) = 0,228 . Δεν υπάρχει συσχέτιση.
- 2) Παράγοντας 2 = Προοπτικές, αναγνώριση και υποστήριξη εκπαιδευτικών: Sig. (2-tailed) = 0,021. Υπάρχει συσχέτιση.
- 3) Παράγοντας 3 = Μάθηση και συμπεριφορά μαθητών Sig. (2-tailed) = 0,118. Δεν υπάρχει συσχέτιση.
- 4) Παράγοντας 4 = Διοίκηση / οργάνωση εκπαίδευσης: Sig. (2-tailed) = 0,713 Δεν υπάρχει συσχέτιση.
- 5) Παράγοντας 5 = Εργασιακές σχέσεις εκπαιδευτικών: Sig. (2-tailed) = 0,433. Δεν υπάρχει συσχέτιση.

Παρατηρείται ότι μόνο ο παράγοντας 2 Προοπτικές, αναγνώριση και υποστήριξη εκπαιδευτικών σχετίζεται με την επίτευξη της ισορροπίας καθώς επίσης η συσχέτιση των παραγόντων με την ήδη διαμορφωμένη άποψη των εκπαιδευτικών ότι το εργασιακό άγχος επιδρά στην επίτευξη ισορροπίας, οι παράγοντες με στατιστική σημαντικότητα που μαρτυρούν αλληλεπίδραση των μεταβλητών είναι μόνο δύο (2) ο Παράγοντας 1= Επαγγελματικές

ευθύνες/υποχρεώσεις, φόρτος εργασίας, άγχος και μεταφορά τους στην οικογένεια: Sig. = 0,000 και ο Παράγοντας 2 = Προοπτικές, αναγνώριση και υποστήριξη εκπαιδευτικών, Sig. = 0,005.

Test Statistics^{a,b}

	Επαγγελματικές ευθύνες/υποχρεώσεις, φόρτος εργασίας, άγχος και μεταφορά τους στην οικογένεια	Προοπτικές, αναγνώριση και υποστήριξη εκπαιδευτικών:	Μάθηση και συμπεριφορά μαθητών	Διοίκηση / οργάνωση εκπαίδευσης	Εργασιακές σχέσεις εκπαιδευτικών
Chi-Square	2,958	7,696	4,274	,677	1,672
df	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,228	,021	,118	,713	,433

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: **Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας**

Test Statistics^{a,b}

	Επαγγελματικές ευθύνες/υποχρεώσεις, φόρτος εργασίας, άγχος και μεταφορά τους στην οικογένεια	Προοπτικές, αναγνώριση και υποστήριξη εκπαιδευτικών:	Μάθηση και συμπεριφορά μαθητών	Διοίκηση / οργάνωση εκπαίδευσης	Εργασιακές σχέσεις εκπαιδευτικών
Chi-Square	18,859	10,690	,089	4,390	3,405
df	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,000	,005	,956	,111	,182

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: **Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι το εργασιακό άγχος επιδρά στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας**

Συνοψίζοντας αναφέρουμε ότι ένας (1) παράγοντας του εργασιακού άγχους επιδρά στην επίτευξη ισορροπίας εργασιακής και οικογενειακής ζωής που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί και συσχετίζεται με υψηλή στατιστική σημαντικότητα και δύο (2) παράγοντες εργασιακού άγχους επιδρούν στην ήδη διαμορφωμένη άποψη των εκπαιδευτικών για το υπό εξέταση θέμα.

Όποτε επιβεβαιώνεται η **H₄** και απορρίπτεται η μηδενική της.

- **Για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής:**
 Από την ερώτηση: **Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας** Παρατηρείται: Χαμηλή ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής για το 10% των εκπαιδευτικών, μέτρια για το 42,5% και υψηλή για το 47,5%. Ο μέσος όρος (3,450) αναδεικνύει ένα μέτριο επίπεδο ισορροπίας.

Statistics

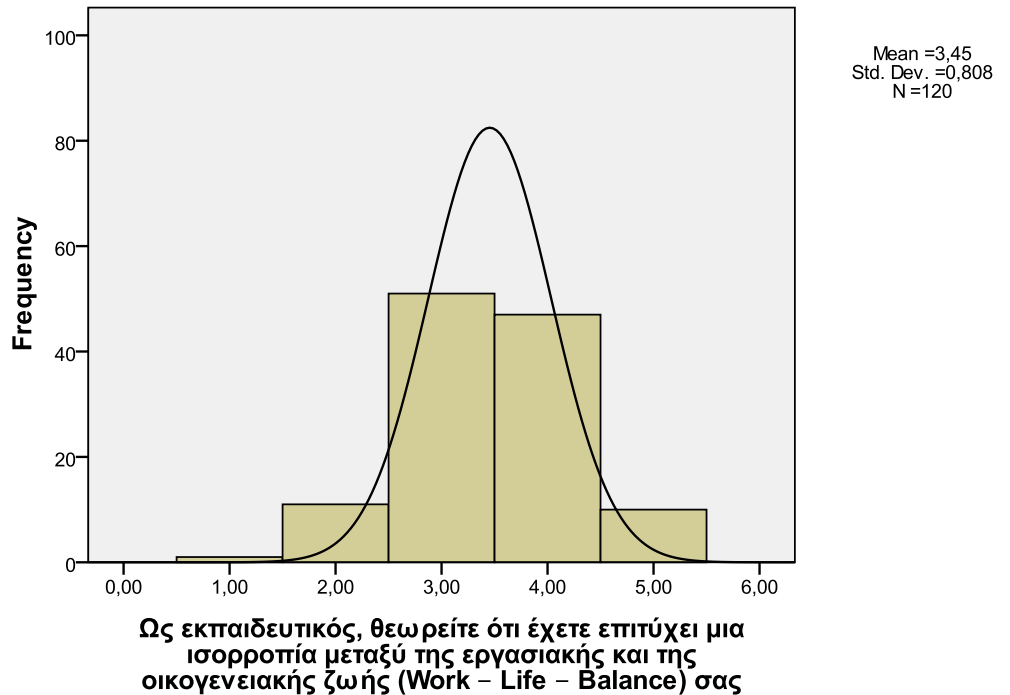
Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας

N	Valid	120
	Missing	0
Mean		3,4500
Std. Error of Mean		,07376
Median		3,0000
Mode		3,00
Std. Deviation		,80805
Variance		,653
Range		4,00
Minimum		1,00
Maximum		5,00
Percentiles	25	3,0000
	50	3,0000
	75	4,0000

Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	1	,8	,8	,8
Λίγο	11	9,2	9,2	10,0
Μέτρια	51	42,5	42,5	52,5
Πολύ	47	39,2	39,2	91,7
Πάρα πολύ	10	8,3	8,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Histogram



➤ **Επίδραση εργασιακού άγχους στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής**

Από την ερώτηση: **Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι το εργασιακό άγχος επιδρά στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας**

Παρατηρείται: Το 30,8% των εκπαιδευτικών διαφωνεί, το 29,2% είναι μετριοπαθείς και το 40% συμφωνεί ενώ ο Mean (3,100) αναδεικνύει μετριοπάθεια αναφορικά με την επίδραση του εργασιακού άγχους στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

Statistics

Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι το εργασιακό άγχος επιδρά στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας

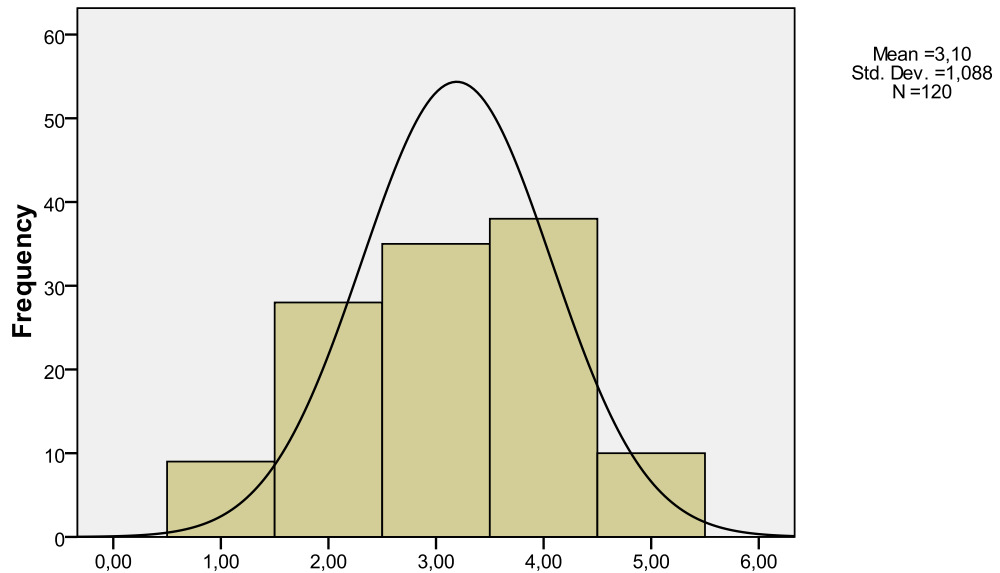
N	Valid	120
	Missing	0
Mean		3,1000
Median		3,0000
Mode		4,00
Std. Deviation		1,08775
Variance		1,183

Range		4,00
Minimum		1,00
Maximum		5,00
Percentiles	25	2,0000
	50	3,0000
	75	4,0000

Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι το εργασιακό άγχος επιδρά στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	9	7,5	7,5	7,5
	Λίγο	28	23,3	23,3	30,8
	Μέτρια	35	29,2	29,2	60,0
	Πολύ	38	31,7	31,7	91,7
	Πάρα πολύ	10	8,3	8,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Histogram



Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι το εργασιακό άγχος επιδρά στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας

Έλεγχος 5^{ης} Ερευνητικής υπόθεσης

Ερευνητική Υπόθεση H₅. Τα ατομικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας επιδρούν στο εργασιακό άγχος και στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

Ερευνητική Υπόθεση H₅₀. Τα ατομικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας δεν επιδρούν στο εργασιακό άγχος και στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

Με βάση τον συλλογισμό του 5^{ου} ερευνητικού στόχου ο έλεγχος κατευθύνεται προς την διερεύνηση της επίδρασης των ατομικών και εργασιακών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας στο εργασιακό άγχος και στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

Για τον έλεγχο τη συγκεκριμένης υπόθεσης θα πραγματοποιηθεί μη παραμετρικός έλεγχος με το συντελεστή συσχέτισης Spearman's rho (ρ) που είναι από τους πιο διαδεδομένους στατιστικούς δείκτες και έχει συγκεκριμένο εύρος με αποτέλεσμα να έχει νόημα από μόνος του χωρίς να είναι απαραίτητη η σύνδεση του με άλλες πληροφορίες. Πρόκειται για ένα μη παραμετρικό στατιστικό μέτρο όπου τα δεδομένα δεν είναι ανάγκη να είναι ούτε κανονικά ούτε συνεχή.

Ο έλεγχος θα γίνει μεταξύ των μεταβλητών των δημογραφικών στοιχείων και της μεταβλητής εργασιακό άγχος καθώς επίσης και μεταξύ των μεταβλητών των δημογραφικών στοιχείων, και της μεταβλητής επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Ο βαθμός συσχέτισης των μεταβλητών εξαρτάται από τη τιμή που παίρνει το P-value, αλλά και το rho (ρ), έτσι:

- Αν η P-value < 0,10, τότε οι μεταβλητές συσχετίζονται σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 90%.
- Αν η P-value < 0,05, τότε οι μεταβλητές συσχετίζονται σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 95%.
- Αν η P-value < 0,01, τότε οι μεταβλητές συσχετίζονται σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 99%.

Επίσης για το rho (ρ), ισχύει η κατηγοριοποίηση: α) 0.00-0.30 Αδύναμη ένταση, β) 0.30-0.50 Χαμηλή ένταση, γ) 0.50-0.80 Μέτρια ένταση και δ) 0.80-1.00 Ισχυρή ένταση.

Έλεγχος Spearman's rho, Δημογραφικά - Εργασιακό άγχος

Ειδικότερα ο έλεγχος Spearman's rho, που έγινε για τις μεταβλητές Φύλο και Εργασιακό άγχος, όπως παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα, δείχνει ότι οι δυο μεταβλητές συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,001 < 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με 0,303 γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει θετική συσχέτιση χαμηλής έντασης. Έτσι γίνεται αποδεκτή η H_5 επομένως το εργασιακό άγχος **επηρεάζεται** από το φύλο.

Correlations

			Φύλο	Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος
Spearman's rho	Φύλο	Correlation Coefficient	1,000	,303**
		Sig. (2-tailed)		,001
		N	120	120
Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Φύλο	Correlation Coefficient	,303**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,001	
		N	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ο έλεγχος Spearman's rho, που έγινε για τις μεταβλητές Ηλικία και Εργασιακό άγχος, όπως παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα, δείχνει ότι οι δυο μεταβλητές συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,098 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με - 0,152 γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση αδύναμης έντασης. Έτσι γίνεται αποδεκτή η H_5 , επομένως το εργασιακό άγχος **δεν επηρεάζεται** από την ηλικία..

Correlations

		Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Ηλικία

Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Correlation Coefficient	1,000	-,152
		Sig. (2-tailed)		,098
		N	120	120
Hλικία		Correlation Coefficient	-,152	1,000
		Sig. (2-tailed)	,098	
		N	120	120

Για τις μεταβλητές Οικογενειακή κατάσταση και Εργασιακό άγχος, οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,097 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $-0,152$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση αδύναμης έντασης. Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως το εργασιακό άγχος **δεν επηρεάζεται** από την οικογενειακή κατάσταση.

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Οικογενειακή κατάσταση
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Correlation Coefficient	1,000	-,152
		Sig. (2-tailed)		,097
		N	120	120
Οικογενειακή κατάσταση		Correlation Coefficient	-,152	1,000
		Sig. (2-tailed)	,097	
		N	120	120

Για τις μεταβλητές Τέκνα και Εργασιακό άγχος, οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,382 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $0,081$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει θετική συσχέτιση αδύναμης έντασης. Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως το εργασιακό άγχος **δεν επηρεάζεται** από τα Τέκνα.

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Τέκνα
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Correlation Coefficient	1,000	,081
		Sig. (2-tailed)	.	,382
		N	120	119
Τέκνα		Correlation Coefficient	,081	1,000
		Sig. (2-tailed)	,382	.
		N	119	119

Για τις μεταβλητές Επίπεδο εκπαίδευσης και Εργασιακό άγχος, οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,476 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $0,066$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει θετική συσχέτιση αδύναμης έντασης. Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως το εργασιακό άγχος **δεν επηρεάζεται** από το Επίπεδο εκπαίδευσης.

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Επίπεδο εκπαίδευσης
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Correlation Coefficient	1,000	,066
		Sig. (2-tailed)	.	,476
		N	120	120
Επίπεδο εκπαίδευσης		Correlation Coefficient	,066	1,000
		Sig. (2-tailed)	,476	.
		N	120	120

Για τις μεταβλητές Επιμόρφωση και Εργασιακό άγχος, οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,057 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $0,178$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει θετική συσχέτιση αδύναμης έντασης. Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως το εργασιακό άγχος **δεν επηρεάζεται** από την Επιμόρφωση.

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Επιμόρφωση
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Correlation Coefficient	1,000	,178
		Sig. (2-tailed)		,057
		N	120	115
Επιμόρφωση	Επιμόρφωση	Correlation Coefficient	,178	1,000
		Sig. (2-tailed)	,057	
		N	115	115

Για τις μεταβλητές Συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση και Εργασιακό άγχος, οι δυο μεταβλητές συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,041 < 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $-0,206$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση αδύναμης έντασης. Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_5 , επομένως το εργασιακό άγχος **επηρεάζεται** από τη Συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση.

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Correlation Coefficient	1,000	-,206*
		Sig. (2-tailed)		,041
		N	120	99
Συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση	Συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση	Correlation Coefficient	-,206*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,041	
		N	99	99

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Για τις μεταβλητές Προϋπηρεσία στο παρόν σχολείο και Εργασιακό άγχος, οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,823 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $-0,023$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη

μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση αδύναμης έντασης . Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως το εργασιακό άγχος **δεν επηρεάζεται** από τη Προϋπηρεσία στο παρόν σχολείο.

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Προϋπηρεσία στο παρόν σχολείο
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Correlation Coefficient	1,000	-,023
		Sig. (2-tailed)		,823
		N	120	94
	Προϋπηρεσία στο παρόν σχολείο	Correlation Coefficient	-,023	1,000
		Sig. (2-tailed)	,823	
		N	94	94

Για τις μεταβλητές Θέση εργασίας και Εργασιακό άγχος, οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,570 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $-0,052$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση αδύναμης έντασης . Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως το εργασιακό άγχος **δεν επηρεάζεται** από τη Θέση εργασίας.

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Θέση εργασίας
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Correlation Coefficient	1,000	-,052
		Sig. (2-tailed)		,570
		N	120	120
	Θέση εργασίας	Correlation Coefficient	-,052	1,000
		Sig. (2-tailed)	,570	
		N	120	120

Για τις μεταβλητές Ειδικότητα εργασίας και Εργασιακό άγχος, οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,282 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $0,099$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει θετική συσχέτιση αδύναμης έντασης . Έτσι,

γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως το εργασιακό άγχος **δεν επηρεάζεται** από την Ειδικότητα εργασίας.

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Ειδικότητα εργασίας
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Correlation	1,000	,099
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)		,282
		N	120	120
Ειδικότητα εργασίας		Correlation	,099	1,000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	,282	
		N	120	120

Για τις μεταβλητές Ωράριο εργασίας και Εργασιακό άγχος, οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,993 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $0,001$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει θετική συσχέτιση αδύναμης έντασης . Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως το εργασιακό άγχος **δεν επηρεάζεται** από το Ωράριο εργασίας.

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Ωράριο εργασίας
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Correlation	1,000	,001
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)		,993
		N	120	120
Ωράριο εργασίας		Correlation	,001	1,000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	,993	
		N	120	120

Για τις μεταβλητές Αριθμός διδασκόμενων μαθημάτων και Εργασιακό άγχος, οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,570 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $-0,052$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση αδύναμης έντασης . Έτσι,

γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως το εργασιακό άγχος **δεν επηρεάζεται** από τη Αριθμός διδασκόμενων μαθημάτων.

Correlations				
			Αριθμός διδασκόμενων μαθημάτων	Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος
Spearman's rho	Αριθμός διδασκόμενων μαθημάτων	Correlation Coefficient	1,000	,097
		Sig. (2-tailed)		,290
		N	120	120
	Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Correlation Coefficient	,097	1,000
		Sig. (2-tailed)	,290	
		N	120	120

Για τις μεταβλητές Χρονική μετάβαση στο σχολείο και Εργασιακό άγχος, οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,773 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $-0,027$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση αδύναμης έντασης . Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως το εργασιακό άγχος **δεν επηρεάζεται** από τη Χρονική μετάβαση στο σχολείο.

Correlations				
			Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Χρονική μετάβαση στο σχολείο σε λεπτά
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Correlation Coefficient	1,000	-,027
		Sig. (2-tailed)		,773
		N	120	119
	Χρονική μετάβαση στο σχολείο σε λεπτά	Correlation Coefficient	-,027	1,000
		Sig. (2-tailed)	,773	
		N	119	119

Για τις μεταβλητές Αριθμός απουσιών από την εργασία και Εργασιακό άγχος, οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται

με $0,264 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $-0,103$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση αδύναμης έντασης. Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως το εργασιακό άγχος **δεν επηρεάζεται** από τον Αριθμός απουσιών από την εργασία.

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Αριθμός απουσιών από την εργασία το προηγούμενο σχολικό έτος
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος	Correlation	1,000	-,103
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)		,264
		N	120	120
Αριθμός απουσιών από την εργασία το προηγούμενο σχολικό έτος		Correlation	-,103	1,000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	,264	
		N	120	120

Έλεγχος Spearman's rho, Δημογραφικά - Ισορροπία μεταξύ της Εργασιακής και της Οικογενειακής Ζωής (Work – Life – Balance)

Ο έλεγχος Spearman's rho, που έγινε για τις μεταβλητές Φύλο και Ισορροπία μεταξύ της Εργασιακής και της Οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) όπως παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα, δείχνει ότι οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,055$ ενώ ο rho είναι ίσος με $-0,176$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση αδύναμης έντασης μεταξύ τους. Έτσι καθώς η P-value $> 0,05$, γίνεται αποδεκτή η μηδενική υπόθεση, επομένως ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) **δεν επηρεάζεται** από το φύλο

Correlations

			Φύλο	Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας
Spearman's rho	Φύλο	Correlation Coefficient	1,000	-,176
		Sig. (2-tailed)		,055
		N	120	120
	Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Correlation Coefficient	-,176	1,000
		Sig. (2-tailed)	,055	
		N	120	120

Ο έλεγχος Spearman’s rho, που έγινε για τις μεταβλητές Ηλικία και Ισορροπία μεταξύ της Εργασιακής και της Οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), όπως παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα, δείχνει ότι οι δυο μεταβλητές συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,041 < 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με 0,187 γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει θετική συσχέτιση αδύναμης έντασης μεταξύ τους. Έτσι γίνεται αποδεκτή η H_5 , επομένως η Ισορροπία μεταξύ της Εργασιακής και της Οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) **επιηρεάζεται** από την ηλικία..

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Ηλικία
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 120	,187* 120
	Ηλικία	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,187* ,041 120	1,000

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Από τον πίνακα διπλής εισόδου παρατηρούμε ότι οι εκπαιδευτικοί μεγαλύτερης ηλικίας 46 έως 50 βιώνουν μέτρια επίτευξη ισορροπίας εργασιακής και οικογενειακής ζωής κατά 43,9% και υψηλή κατά 50%.

Ηλικία * Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας Crosstabulation

		Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας					
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Total
Ηλικία 36-40	Count	0	3	5	2	0	10
	% within Ηλικία	,0%	30,0%	50,0%	20,0%	,0%	100,0%
	% within (,0%	27,3%	9,8%	4,3%	,0%	8,3%
41-45	Count	0	5	17	17	3	42
	% within Ηλικία	,0%	11,9%	40,5%	40,5%	7,1%	100,0%
	% within	,0%	45,5%	33,3%	36,2%	30,0%	35,0%
46-50	Count	1	3	29	27	6	66
	% within Ηλικία	1,5%	4,5%	43,9%	40,9%	9,1%	100,0%
	%	100,0%	27,3%	56,9%	57,4%	60,0%	55,0%
51-55	Count	0	0	0	1	1	2
	% within Ηλικία	,0%	,0%	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	% within	,0%	,0%	,0%	2,1%	10,0%	1,7%
Total	Count	1	11	51	47	10	120
	% within Ηλικία	,8%	9,2%	42,5%	39,2%	8,3%	100,0%
	% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Για τις μεταβλητές οικογενειακή κατάσταση και ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,119 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $-0,143$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση αδύναμης έντασης μεταξύ. Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) **δεν επηρεάζεται** από την οικογενειακή κατάσταση.

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Οικογενειακή κατάσταση
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 120	-,143 120
	Οικογενειακή κατάσταση	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,143 120	1,000 120

Για τις μεταβλητές Τέκνα και ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,119 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $-0,143$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση αδύναμης έντασης μεταξύ. Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), **δεν επηρεάζεται** από τα τέκνα.

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Τέκνα

Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Correlation Coefficient	1,000	,153
		Sig. (2-tailed)		,097
		N	120	119
Τέκνα		Correlation Coefficient	,153	1,000
		Sig. (2-tailed)	,097	
		N	119	119

Για τις μεταβλητές Επίπεδο Εκπαίδευσης και ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,113 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $-0,146$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση αδύναμης έντασης μεταξύ. Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως η ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), **δεν επηρεάζεται** από το Επίπεδο Εκπαίδευσης

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Επίπεδο εκπαίδευσης
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Correlation Coefficient	1,000	-,146
		Sig. (2-tailed)		,113
		N	120	120
Επίπεδο εκπαίδευσης		Correlation Coefficient	-,146	1,000
		Sig. (2-tailed)	,113	
		N	120	120

Για τις μεταβλητές Επιμόρφωση και ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,285 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $-0,101$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση αδύναμης έντασης μεταξύ. Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως η ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), **δεν επηρεάζεται** από την Επιμόρφωση.

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Επιμόρφωση
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 120	-,101 ,285 115
	Επιμόρφωση	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,101 ,285 115	1,000 115

Για τις μεταβλητές Συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση και Ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,031 < 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με 0,217 γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει θετική συσχέτιση αδύναμης έντασης μεταξύ. Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_5 , επομένως η Ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), **επηρεάζεται** από την Συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 120	,217* 99
	Συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,217* ,031 99	1,000 99

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Από τον πίνακα διπλής εισόδου παρατηρείται ότι οι εκπαιδευτικοί με συνολική προϋπηρεσία 26 έως 30 έτη βιώνουν μέτρια επίτευξη κατά 52,4% και όσοι έχουν 31 έως 35 έτη βιώνουν υψηλή κατά 52,7%.

Συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση * Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance)

σας Crosstabulation

		Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας				Total	
		Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ		
Συνολική Προϋπηρεσία στην εκπαίδευση	5-10	Count	2	4	2	0	8
		% within	25,0%	50,0%	25,0%	,0%	100,0%
		% within	28,6%	8,5%	5,3%	,0%	8,1%
	11-15	Count	1	5	3	0	9
		% within	11,1%	55,6%	33,3%	,0%	100,0%
		% within	14,3%	10,6%	7,9%	,0%	9,1%
	16-20	Count	2	6	4	3	15
		% within	13,3%	40,0%	26,7%	20,0%	100,0%
		% within	28,6%	12,8%	10,5%	42,9%	15,2%
	21-25	Count	1	9	6	0	16
		% within	6,3%	56,3%	37,5%	,0%	100,0%
		% within	14,3%	19,1%	15,8%	,0%	16,2%
	26-30	Count	0	11	9	1	21
		% within	,0%	52,4%	42,9%	4,8%	100,0%
		% within	,0%	23,4%	23,7%	14,3%	21,2%
31-35	Count	0	9	9	1	19	
	% within	,0%	47,4%	47,4%	5,3%	100,0%	
	% within	,0%	19,1%	23,7%	14,3%	19,2%	
36-40	Count	1	3	5	2	11	
	% within	9,1%	27,3%	45,5%	18,2%	100,0%	
	% within	14,3%	6,4%	13,2%	28,6%	11,1%	
Total	Count	7	47	38	7	99	
	% within	7,1%	47,5%	38,4%	7,1%	100,0%	
	% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Για τις μεταβλητές Προϋπηρεσία στο παρόν σχολείο και ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,027 < 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με 0,227 γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει θετική συσχέτιση αδύναμης έντασης μεταξύ. Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_5 , επομένως η ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), **επηρεάζεται** από την Προϋπηρεσία στο παρόν σχολείο.

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Προϋπηρεσία στο παρόν σχολείο
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 120	,227* 94
	Προϋπηρεσία στο παρόν σχολείο	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,227* 94	1,000 94

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Από τον πίνακα διπλής εισόδου παρατηρείται ότι με προϋπηρεσία στο παρόν σχολείο 1 έως 5 έτη βιώνουν μέτρια επίτευξη κατά 48% και όσοι έχουν προϋπηρεσία 16 έως 20 έτη βιώνουν υψηλή κατά 50%.

Προϋπηρεσία στο παρόν σχολείο * Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας Crosstabulation

		Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας				Total
		Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Προϋπηρεσία στο παρόν σχολείο	1-5 Count	4 16,0% 66,7%	12 48,0% 28,6%	9 36,0% 23,1%	0 ,0% ,0%	25 100,0% 26,6%
	11-15 Count	2 8,7% 33,3%	9 39,1% 21,4%	9 39,1% 23,1%	3 13,0% 42,9%	23 100,0% 24,5%
	16-20 Count	0 ,0% ,0%	11 50,0% 26,2%	10 45,5% 25,6%	1 4,5% 14,3%	22 100,0% 23,4%
21-25 Count	21-25 Count	0 ,0% ,0%	6 50,0% 14,3%	5 41,7% 12,8%	1 8,3% 14,3%	12 100,0% 12,8%
	26-30 Count	0 ,0% ,0%	1 25,0% 2,4%	3 75,0% 7,7%	0 ,0% ,0%	4 100,0% 4,3%
	31-35 Count	0 ,0% ,0%	3 42,9% 7,1%	3 42,9% 7,7%	1 14,3% 14,3%	7 100,0% 7,4%
5-10 Count	5-10 Count	0 ,0% ,0%	0 ,0% ,0%	0 ,0% ,0%	1 100,0% 14,3%	1 100,0% 1,1%
	Total Count	6 6,4% 100,0%	42 44,7% 100,0%	39 41,5% 100,0%	7 7,4% 100,0%	94 100,0% 100,0%

Για τις μεταβλητές Ειδικότητα εργασίας και Ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,900 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $0,012$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει θετική συσχέτιση αδύναμης έντασης μεταξύ. Έτσι, γίνεται αποδεκτή η

H₅0 , επομένως η Ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), **δεν επηρεάζεται** από την Ειδικότητα εργασίας.

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Ειδικότητα εργασίας
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 120	,012 ,900 120
	Ειδικότητα εργασίας	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,012 ,900 120	1,000 120

Για τις μεταβλητές Αριθμός διδασκόμενων μαθημάτων και Ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,356 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με 0,085 γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει θετική συσχέτιση αδύναμης έντασης μεταξύ. Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως η ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), **δεν επηρεάζεται** από τον Αριθμό διδασκόμενων μαθημάτων.

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Αριθμός διδασκόμενων μαθημάτων
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 120	,085 ,356 120
	Αριθμός διδασκόμενων μαθημάτων	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,085 ,356 120	1,000 120

Για τις μεταβλητές Χρονική μετάβαση στο σχολείο και Ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,276 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $0,101$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει θετική συσχέτιση αδύναμης έντασης μεταξύ. Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως η ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), **δεν επηρεάζεται** από την Χρονική μετάβαση στο σχολείο.

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Χρονική μετάβαση στο σχολείο σε λεπτά
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 120	,101 ,276 119
	Χρονική μετάβαση στο σχολείο σε λεπτά	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,101 ,276 119	1,000 119

Για τις μεταβλητές Αριθμός απουσιών από την εργασία και Ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), οι δυο μεταβλητές δεν συσχετίζονται σημαντικά στατιστικά, καθώς η P-value ισούται με $0,752 > 0,05$ ενώ ο rho είναι ίσος με $-0,029$ γεγονός που καταδεικνύει ως προς τη μεταξύ τους συνάφεια, ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση αδύναμης έντασης μεταξύ. Έτσι, γίνεται αποδεκτή η H_0 , επομένως η ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance), **δεν επηρεάζεται** από τον Αριθμός απουσιών από την εργασία

Correlations

			Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Αριθμός απουσιών από την εργασία το προηγούμενο σχολικό έτος
Spearman's rho	Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 120	-,029 ,752 120
	Αριθμός απουσιών από την εργασία το προηγούμενο σχολικό έτος	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,029 ,752 120	1,000 120

5.9 Πίνακας Θεματοποίησης

Στην παρούσα εργασία πραγματοποιήθηκε έρευνα σε 120 εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας με κύριο σκοπό την διερεύνηση της επίδρασης του εργασιακού άγχους και στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Συγκεντρωτικά, οι ερευνητικοί στόχοι, τα ερευνητικά ερωτήματα, οι ερευνητικές υποθέσεις, τα διεξαχθέντα αποτελέσματα – συμπεράσματα και η επιβεβαίωση ή απόρριψη των ερευνητικών υποθέσεων παρατίθενται στον παρακάτω Πίνακα .

Πίνακας Θεματοποίησης

Ερευνητικός Στόχος	Ερευνητικό Ερώτημα	Ερευνητική Υπόθεση	Αποτέλεσμα
Ερευνητικός Στόχος 1. Διερευνάται το επίπεδο εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας.	Ερευνητικό Ερώτημα 1 Σε ποιο βαθμό οι καθηγητές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας βιώνουν άγχος από την εργασία τους;;	Ερευνητική Υπόθεση Η₁. Οι παράγοντες του αντιλαμβανόμενου άγχους (έλεγχος άγχους και άγχος), επιδρούν στο επίπεδο εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας.	Επιβεβαίωση
Ερευνητικός Στόχος 2. Διερευνώνται οι παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας.	Ερευνητικό Ερώτημα 2. Ποιοί είναι οι παράγοντες που αποτελούν πηγή πρόκλησης άγχους στο εργασιακό περιβάλλον των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας;	Ερευνητική Υπόθεση Η₂. Οι παράγοντες που αποτελούν πηγές επαγγελματικής έντασης επιδρούν στο επίπεδο του εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας.	Επιβεβαίωση για τους παράγοντες 1,3,5
Ερευνητικός Στόχος 3. Διερευνώνται οι παράγοντες που επιδρούν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας.	Ερευνητικό Ερώτημα 3. Ποιοί είναι οι παράγοντες που δημιουργούν μια συγκρουσιακή κατάσταση μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας; Ερευνητικό Ερώτημα 4. Σε ποιο βαθμό οι εκπαιδευτικοί της	Ερευνητική Υπόθεση Η₃. Οι παράγοντες, εργασιακό άγχος και οικογενειακό άγχος, επιδρούν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας.	Επιβεβαίωση για το οικογενειακό άγχος

	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας έχουν επιτύχει ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής;		
Ερευνητικός Στόχος 4. Διερευνάται η επίδραση των παραγόντων που αποτελούν πηγή επαγγελματικής έντασης και επιτείνουν το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής – οικογενειακής ζωής.	Ερευνητικό Ερώτημα 5. Πως το εργασιακό άγχος επιδρά στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας;	Ερευνητική Υπόθεση H4: Οι παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας επιδρούν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής – οικογενειακής ζωής.	Επιβεβαίωση
Ερευνητικός Στόχος 5. Διερευνάται ο βαθμός επίδρασης των ατομικών και εργασιακών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας στο εργασιακό άγχος και στην ισορροπία εργασιακής – οικογενειακής ζωής.	Ερευνητικό Ερώτημα 6. Πως τα ατομικά και εργασιακά χαρακτηριστικά (δημογραφικά στοιχεία) των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας επιδρούν στο εργασιακό άγχος που βιώνουν και στην επίτευξη ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής;	Ερευνητική Υπόθεση H5: Τα ατομικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας επιδρούν στο εργασιακό άγχος και στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής.	Επιβεβαίωση για το φύλο , τη συνολική προϋπηρεσία , την προϋπηρεσία στο παρόν σχολείο και για την ηλικία

6. Εξαγωγή Συμπερασμάτων

6.1 Συζήτηση Ευρημάτων

Η παρούσα εργασία μέσα από την ερευνητική διαδικασία σκοπεύει να επιτύχει μια πλήρη απεικόνιση των απόψεων εκπαιδευτικών αναφορικά με το εργασιακό άγχος που βιώνουν και πώς αυτό επιδρά στην ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Η έρευνα διεξήχθη σε 120 εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας οι οποίοι απασχολούνται σε Δημόσια Γενικά Λύκεια της ευρύτερης περιοχής της Δυτικής Αττικής. Περαιτέρω διαπιστώθηκαν τα εξής:

1) Για τα Δημογραφικά χαρακτηριστικά:

- **Ατομικά Χαρακτηριστικά Δείγματος:** Στην παρούσα έρευνα, το δείγμα αποτελούνταν από περισσότερες γυναίκες (54,2%), το 55% έχουν ηλικία από 46-50 ετών, έγγαμοι κατά 75% και με δύο τέκνα (42,9%).
- **Εργασιακά Χαρακτηριστικά Δείγματος:** Το δείγμα αποτελείται από καθηγητές θεωρητικής (47,5%) και θετικής (37,5%) ειδικότητας, απασχολούμενων σε πλήρες ωράριο (97,5%) με μέσο αριθμό τεσσάρων (4) διδασκόμενων μαθημάτων. Το δείγμα διαθέτει συνδυαστική επιμόρφωση ΠΕΚ και Σεμινάρια κατά 44,3%, και πάνω από το 44% είναι κάτοχοι 2^{ου} πτυχίου, μεταπτυχιακού ή διδακτορικού με μέση συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση 22,0673 έτη. Το μεγαλύτερο ποσοστό πάνω από 45% μεταβαίνουν στην εργασία τους σε 15 λεπτά το αργότερο και το 44,2% δεν απουσιάζουν από την εργασία τους.

- 2) Σύμφωνα με τον 1^ο Ερευνητικό στόχο: «Διερευνάται το επίπεδο εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας» και προς απάντηση του 1^{ου} Ερευνητικού ερωτήματος «Σε ποιο βαθμό οι καθηγητές βιώνουν άγχος από την εργασία τους» διεξάγεται το συμπέρασμα ότι οι καθηγητές βιώνουν σε μέτριο βαθμό το εργασιακό άγχος καθώς ο μέσος όρος Mean ισούται με 2,9667 και SD = 1,01197. Τα ευρήματα της έρευνας επιβεβαιώνουν η έρευνα της Τάσκου (2012) στην οποία οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν μέτριο

εργασιακό άγχος (Mean = 2,034, SD 0,555). Σε έρευνα της Χαραλάμπους (2012) προσδιορίστηκε μέτριο επίπεδο εργασιακού άγχους για τους εκπαιδευτικούς δημόσιων σχολίων Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο Νομό Αττικής σε στατιστικά υψηλότερου επιπέδους από αυτούς των ιδιωτικών σχολείων. Η Γιαννακίδου (2014) προσδιόρισε μέτριο εργασιακό άγχος (Mean=3,21, SD=0,69).

3) Για την κλίμακα Αντιλαμβανόμενο Άγχος – Κλίμακα Perceived Stress

Scale: Από την παραγοντική ανάλυση των 10 μεταβλητών της Κλίμακας προέκυψαν δύο (2) παράγοντες αντιλαμβανόμενου άγχους: ο Παράγοντας 1 «Έλεγχος Άγχους» και ο Παράγοντας 2 «Άγχος». Τα ευρήματα της έρευνας επιβεβαιώνουν οι έρευνες των Mimura & Griffiths (2008), Orucu & Demir (2009), Siqueira - Reis et al. (2010), Αγαγιώτου (2011) και Τάσκου (2012), που εξήχθησαν οι δυο παράγοντες (άγχους και έλεγχος άγχους). Ενώ οι Remor (2006) και Kourmousi et al. (2015) εξήγαγαν μόνο τον παράγοντα άγχους. Σημειώνεται πως από τους παράγοντες αντιλαμβανόμενου άγχους ο πιο σημαντικός είναι **το αίσθημα νευρικότητας / άγχους** (Mean=3,3667, SD=0,8), από τους παράγοντες έλεγχο άγχους οι δύο πιο σημαντικοί είναι **η ανταπόκριση με επιτυχία σε διάφορες δυσκολίες της ζωής** (Mean=4,075, SD=0,7), **η σιγουριά για την ικανότητα διαχείρισης προσωπικών προβλημάτων** (Mean=4,0083, SD=0,7723).

4) Για την 1^η Ερευνητική Υπόθεση «Οι παράγοντες του αντιλαμβανόμενου άγχους (έλεγχος άγχους και άγχος), επιδρούν στο επίπεδο εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί»

Το εργασιακό άγχος συσχετίζεται και με τους δύο παράγοντες: αντιλαμβανόμενο άγχος και με τον έλεγχο άγχους ο Sig. ισούται με 0,000 και 0,006 αντίστοιχα.

5) Σύμφωνα με τον 2^ο Ερευνητικό Στόχο: «Διερευνώνται οι παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς» και προς απάντηση του

2^{ου} Ερευνητικού ερωτήματος «Ποιοί είναι οι παράγοντες που αποτελούν πηγή πρόκλησης άγχους στο εργασιακό περιβάλλον των εκπαιδευτικών»

τρεις (3) είναι οι πιο σοβαροί : α) **οι αλλαγές εκπαιδευτικής πολιτικής** (Mean=3,7417, SD=1,14859) β) **ο ανεπαρκής μισθός** (Mean=3,7333, SD=1,21429) και γ) **η έλλειψη ενδιαφέροντος και κινήτρων των μαθητών** (Mean=3,6, SD=0,92036). Σε αντίστοιχη έρευνα της Χαραλάμπους (2012) οι τρεις πιο σοβαροί παράγοντες είναι ο ανεπαρκής μισθός (Mean=3,61, SD=1,22), η μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων για

θέματα που αφορούν τους εκπαιδευτικούς (Mean=3,56, SD=1,15) και η έλλειψη ενδιαφέροντος και κινήτρων από τους μαθητές (Mean=3,51, SD=0,98).

Σε αντίστοιχη έρευνα της Γιαννακίδου (2014) προσδιορίστηκαν οι τρεις (3) πιο σημαντικούς παράγοντες: οι μη έγκαιρες/περιορισμένες σε αριθμό τοποθετήσεις αναπληρωτών, αποσπασμένων, ωρομισθίων εκπαιδευτικών (Mean=4,03, SD=1,02), η εργασιακή ανασφάλεια (Mean=3,92, SD=1,10) και οι συχνές αλλαγές εκπαιδευτικής πολιτικής (Mean=3,90, SD=0,96). Επίσης σε έρευνα της Kourmoussi και των συνεργατών της (2015) αναδείχθηκαν παράγοντες που ασκούν πίεση στους εκπαιδευτικούς και οδηγούν σε υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους. Η έρευνα κατέδειξε ότι, εκτός από το φύλο, την συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση και τις συνθήκες στην σχολική τάξη, υπάρχουν και άλλοι παράγοντες σημαντικοί, όπως η υποχρέωση διαμονής μακριά από την οικογένεια λόγω του τύπου εργασίας και η μη υποστήριξη από τους συναδέλφους και τον διευθυντή του σχολείου.

Σε έρευνα της Antonίου και των συνεργατών της (2013) καθορίστηκαν οι κύριοι στρεσογόνοι παράγοντες που εντείνουν το εργασιακό άγχος αποτελούσαν ο μεγάλος φόρτος εργασίας, οι συνθήκες εργασίας, η έλλειψη κινήτρων των μαθητών και χαμηλή υποστήριξη από την κυβέρνηση.

Επιπλέον, πρόσφατη έρευνα του Panagourios και των συνεργατών του (2014) ανέδειξε κύριους παράγοντες εργασιακού άγχους το ύψος των περικοπών των αμοιβών και τον αυξημένο φόρτο εργασίας που επέφερε η οικονομική κρίση στην Ελλάδα. Εδώ πρέπει να σημειωθεί πως στην πραγματικότητα, στην Ελλάδα της κρίσης το Δημόσιο Σχολείο και οι εκπαιδευτικοί έχουν υποστεί το κλείσιμο σχολείων με την ταυτόχρονη αύξηση του αριθμού των μαθητών σε κάθε τάξη και τις ραγδαίες μειώσεις των μισθών τους περισσότερο από 30% μέσα στα τελευταία δύο έτη. Αυτοί οι πραγματικοί παράγοντες επιφέρουν εντονότερο εργασιακό άγχος (Kyriacou, 2001).

Επίσης, έρευνα του Chan και των συνεργατών του (2010) ανέδειξε παράγοντες αύξησης του εργασιακού άγχους εκπαιδευτικών τον μεγάλο φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου, τις εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις, την περαιτέρω επιμόρφωση και τη διαχείριση της συμπεριφοράς και της μάθησης των μαθητών.

- 6) Από την παραγοντική ανάλυση των 42 μεταβλητών του Ερωτηματολογίου Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών: προέκυψαν πέντε (5) παράγοντες πρόκλησης εργασιακού άγχους:**

Παράγοντας 1 = Επαγγελματικές ευθύνες/υποχρεώσεις, φόρτος εργασίας, άγχος και μεταφορά τους στην οικογένεια,

Παράγοντας 2 = Προοπτικές, αναγνώριση και υποστήριξη εκπαιδευτικών,

Παράγοντας 3 = Μάθηση και συμπεριφορά μαθητών

Παράγοντας 4 = Διοίκηση / οργάνωση εκπαίδευσης και

Παράγοντας 5 = Διαπροσωπικές και εργασιακές σχέσεις εκπαιδευτικών,

7) Για την 2^η Ερευνητική Υπόθεση: «Οι παράγοντες που αποτελούν πηγές επαγγελματικής έντασης επιδρούν στο επίπεδο του εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί»

➤ Ο παράγοντας (1) Επαγγελματικές ευθύνες/υποχρεώσεις, φόρτος εργασίας, άγχος και μεταφορά τους στην οικογένεια επιδρά στο επίπεδο του εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί και συσχετίζονται με υψηλή στατιστική σημαντικότητα. Αυτό ενισχύεται και από το διάγραμμα Means Plots όπου φαίνεται ότι καθώς αυξάνονται οι ευθύνες, οι υποχρεώσεις και το φόρτος εργασίας αυξάνεται και το εργασιακό άγχος.

➤ Ο παράγοντας (3) Μάθηση και συμπεριφορά μαθητών επιδρά στο επίπεδο του εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί

Αντίστοιχα ήταν και τα ευρήματα άλλων ερευνητών, η Μούζουρα (2005) προσδιόρισε πέντε (5) παράγοντες: Παράγοντας 1: Σχέσεις, φόρτος εργασίας και πιέσεις χρόνου, Παράγοντας 2: Οργανισμός, Παράγοντας 3: Μάθηση και τη συμπεριφορά των μαθητών, Παράγοντας 4: Έλλειψη στήριξης και κύρους του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού και Παράγοντας 5: Συνθήκες του σχολείου. Η Γιαννακίδου (2014) προσδιόρισε πέντε (5) παράγοντες: Παράγοντας 1. Διοίκηση/ οργάνωση της εκπαίδευσης και αναγνώρισης του εκπαιδευτικού, Παράγοντας 2. Φόρτος εργασίας και πιέσεις χρόνου, Παράγοντας 3. Επικρατούσες συνθήκες στο σχολείο, Παράγοντας 4. Μάθηση και τη συμπεριφορά των μαθητών, Παράγοντας 5. Διαπροσωπικές και εργασιακές σχέσεις. Ενώ, οι ερευνητές Yahaya et al. (2006), Jin et al. (2008), Majeed et al., (2011) και Χαραλάμπους (2012) προσδιόρισαν έξι (6) παράγοντες: Παράγοντας 1: Διοίκηση / οργάνωση της εκπαίδευσης, Παράγοντας 2: Φόρτος εργασίας και πιέσεις χρόνου, Παράγοντας 3: Αναγνώριση του εκπαιδευτικού, Παράγοντας 4: Διαπροσωπικές και εργασιακές σχέσεις, Παράγοντας 5: Μάθηση των μαθητών και Παράγοντας 6: Συμπεριφορά των μαθητών.

8) Επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής: Χαμηλή ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής για το 10% των εκπαιδευτικών, μέτρια για το 42,5% και υψηλή για το 47,5%. Ο μέσος όρος (3,450) αναδεικνύει ένα μέτριο επίπεδο ισορροπίας.

9) **Παράγοντες επίδρασης στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής - Ερωτηματολόγιο Ισορροπίας Εργασιακής Και Οικογενειακής Ζωής (Work Life Balance):** Από την παραγοντική ανάλυση των 10 μεταβλητών του Ερωτηματολογίου προέκυψαν δύο (2) παράγοντες:

Παράγοντας 1. Εργασιακό Άγχος και Παράγοντας 2. Οικογενειακό Άγχος
Για τον Παράγοντα 1 «Εργασιακό άγχος» έχουμε Sig 0,234 > 0.05 και για τον Παράγοντα 2 «Οικογενειακό Άγχος» έχουμε Sig. 0,036 < 0,05. Επομένως υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του οικογενειακού άγχους και στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας. Ενώ δεν συσχετίζεται το εργασιακό άγχος με την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών.

Όταν ο Παράγοντας 2 αυξάνεται τότε επιδρά στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής καθώς δημιουργεί μια συγκρουσιακή κατάσταση μεταξύ τους.

Σε έρευνα της Γαβρηλίδου (2014) ανέδειξε την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (Mean=4,55) και της οικογένειας στην εργασία (Mean=3,62). Από τα στοιχεία συμπεραίνεται η ύπαρξη μια συγκρουσιακής κατάστασης μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής σε αρκετά υψηλό επίπεδο. Σε έρευνα της Maeran et al. (2013) σημειώθηκε πως οι εκπαιδευτικοί έχουν μια θετική εικόνα για την αλληλεπίδραση μεταξύ εργασίας και οικογένειας (Mean= 8,3). Δέσμευση, τόσο στην εργασία όσο και στην οικογένεια, βρέθηκε επίσης να έχει θετική επίδραση στους δύο τομείς (Mean = 3,45). Η αρνητική επίδραση της εργασίας στην οικογένεια σημειώνει σε μια ουδέτερη τιμή (Mean = 2,41). Ενώ η αντίληψη που θέλει την οικογένεια να έχει αρνητική επίδραση στην εργασία δεν επιβεβαιώνεται (Mean = 1,48). Σε έρευνα της Radha (2015) επισημαίνεται πως μόλις το 10% των γυναικών εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι ικανοποιημένο από την εργασία του καθώς επηρεάζεται αμφοτέρωθεν από στρεσογόνους παράγοντες όπως ο ρόλος τους στην οικογένεια και ο ρόλος τους στην εργασία. Η ασάφεια ρόλου στην εργασία σημειώνεται να έχει την μεγαλύτερη επιρροή ως παράγοντας άγχους στην εξισορρόπηση οικογένειας και εργασίας. Οι Irfan & Azmi (2015) σημείωσαν ότι το υψηλό εργασιακό άγχος αποτελεί παράγοντα σύγκρουσης και διατάραξης των οικογενειακών σχέσεων, της ποιότητας ζωής και την οικογενειακή θαλπωρή γενικά. Επίσης, κατέδειξαν ως σημαντικούς παράγοντες την προσωπικότητα και την συμπεριφορά των μαθητών, τον φόρτο εργασίας, τις απαιτήσεις της διδασκαλίας, τη φύση και το πλήθος των μαθημάτων που διδάσκουν. Σε έρευνα του Canadian Teachers' Federation (CTF) το 85% των εκπαιδευτικών ανέφεραν ότι η

ανισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής επηρεάζει την ικανότητά τους να διδάξουν τον τρόπο που θα ήθελαν (35%) (Froese-Germain, 2014).

10) Επίδραση εργασιακού άγχους στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής: Το 30,8% των εκπαιδευτικών διαφωνεί, το 29,2% είναι μετριοπαθείς και το 40% συμφωνεί ενώ ο Mean (3,100) αναδεικνύει μετριοπάθεια αναφορικά με την επίδραση του εργασιακού άγχους στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Ειδικότερα, για τους παράγοντες εργασιακού άγχους συσχετίζονται με υψηλή στατιστική σημαντικότητα (Sig. (2-tailed) = 0,000) **αρνητικά** με την επίτευξη ισορροπίας είναι:

Παράγοντας **1**= Επαγγελματικές ευθύνες/υποχρεώσεις, φόρτος εργασίας, άγχος και μεταφορά τους στην οικογένεια Παράγοντας **3** = Μάθηση και συμπεριφορά μαθητών Παράγοντας **5** = Εργασιακές σχέσεις εκπαιδευτικών . Ενώ συσχετίζονται **θετικά** με τον Παράγοντα **2** = Προοπτικές, αναγνώριση και υποστήριξη εκπαιδευτικών .

Με την ήδη διαμορφωμένη άποψη των εκπαιδευτικών ότι το εργασιακό άγχος επιδρά στην επίτευξη ισορροπίας επιδρά με υψηλή στατιστική σημαντικότητα (Sig. (2-tailed) = 0,000) **θετικά** ο Παράγοντας **1** και **2** και **αρνητικά** οι Παράγοντες **3, 4** και **5**

Οι Irfan & Azmi (2015) σημείωσαν ότι το υψηλό εργασιακό άγχος αποτελεί παράγοντα σύγκρουσης και διατάραξης των οικογενειακών σχέσεων, της ποιότητας ζωής και της οικογενειακής θαλπωρής γενικά. Επίσης, κατέδειξαν ως σημαντικούς παράγοντες την προσωπικότητα και την συμπεριφορά των μαθητών, τον φόρτο εργασίας, τις απαιτήσεις της διδασκαλίας, τη φύση και το πλήθος των μαθημάτων που διδάσκουν οι εκπαιδευτικοί. Σε έρευνα του Canadian Teachers' Federation (CTF) το 2014 η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών παρουσιάστηκαν διχασμένοι ανάμεσα στην σημαντικότητα των ρολών, καθηκόντων και ευθυνών στους εντός και εκτός χώρου εργασίας κατά 54%. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (79%) θεωρούν ότι το εργασιακό άγχος συσχετίζεται με την ανισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας, η οποία μάλιστα έχει αυξηθεί κατά τα τελευταία πέντε έτη. Ειδικότερα οι εκπαιδευτικοί προσδιορίζουν πηγές άγχους που σχετίζονται με συνθήκες του επαγγέλματός τους. Κορυφαίος στρεσογόνος παράγοντας είναι η αδυναμία αφιέρωσης χρόνου σε κάθε ένα από τους μαθητές τους αλλά και σύνθεση σχολικής τάξης, ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες μαθητών, έλλειψη χρόνου

για τον προγραμματισμό διδασκαλίας, έλλειψη χρόνου για ενασχόληση με εργασίες μαθητών, ανεπαρκείς ανθρόπνοι και υλικοί πόροι για την υποστήριξη του προγράμματος σπουδών και έλλειψη χρόνου προετοιμασίας διδασκαλίας (Froese-Germain, 2014).

11) Τα ατομικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών επιδρούν στο εργασιακό άγχος και στην ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής

✓ Το εργασιακό άγχος συσχετίζεται θετικά με το φύλο (Spearman Correlation = 0,301, Sig. (2-tailed) = 0,001) και την συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση (Spearman Correlation = 0,206, Sig. (2-tailed) = 0,041). Το γυναικείο φύλο και η συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση κατευθύνονται προς υψηλότερο εργασιακό άγχος. Στην έρευνα της Μούζουρα (2005) προέκυψε πως οι γυναίκες βιώνουν υψηλότερα επίπεδα από τους άνδρες.

✓ Η επίτευξη ισορροπίας εργασιακής και οικογενειακής ζωής συσχετίζεται θετικά με την ηλικία (Spearman Correlation = 0,187, Sig. (2-tailed) = 0,041), την συνολική προϋπηρεσία στην εκπαίδευση (Spearman Correlation = 0,217, Sig. (2-tailed) = 0,031) και την προϋπηρεσία στο παρόν σχολείο (Spearman Correlation = 0,227, Sig. (2-tailed) = 0,027).

Οι εκπαιδευτικοί μεγαλύτερης ηλικίας 46 έως 50 βιώνουν μέτρια επίτευξη ισορροπίας εργασιακής και οικογενειακής ζωής κατά 43,9% και υψηλή κατά 50%, με συνολική προϋπηρεσία 26 έως 30 έτη βιώνουν μέτρια επίτευξη κατά 52,4% και όσοι έχουν 31 έως 35 έτη βιώνουν υψηλή κατά 52,7%, με προϋπηρεσία στο παρόν σχολείο 1 έως 5 έτη βιώνουν μέτρια επίτευξη κατά 48% και όσοι έχουν προϋπηρεσία 16 έως 20 έτη βιώνουν υψηλή κατά 50%.

Η Maeran και οι συνεργάτες της (2013) επισημαίνουν ότι με την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών και την συνακόλουθη αποδυνάμωση του παραδοσιακού μοντέλου της οικογένειας, με τους ρόλους του άνδρα και της γυναίκας να αλλάζουν, προσοχή πρέπει να δοθεί στο πρόβλημα της ισορροπίας εργασίας – προσωπικής ζωής της επαγγελματικής κατηγορίας των απασχολούμενων σε εκπαιδευτικές θέσεις διδασκαλίας, στην οποία το γυναικείο φύλο είναι προς το παρόν κυρίαρχη.

6.2. Πρακτική Εφαρμογή Αποτελεσμάτων

Ο προσδιορισμός των παραγόντων που επιδρούν στο εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση Γ΄ Αθήνας και η επίδρασή τους στην ισορροπία της εργασιακής και οικογενειακής ζωής, μπορεί να αποτελέσει το εφαλτήριο δημιουργίας των κατάλληλων σχεδιασμών και μηχανισμών ώστε να προλαμβάνεται η εμφάνιση του ή να υφίστανται κατάλληλα εργαλεία διαχείρισης.

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας προσέφερε πολύτιμη πληροφόρηση αναφορικά με τις επιδράσεις του εργασιακού άγχους στην ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ώστε σε κεντρικό πλέον επίπεδο (π.χ. Υπουργείο Παιδείας) οι εκπαιδευτικές κατευθύνσεις να κινούνται με γνώμονα το περιορισμό των στρεσογόνων συνθηκών. Ειδικότερα, η εξασφάλιση πόρων και υποδομών, η εκπαίδευση και κατάρτιση των εκπαιδευτικών σε θέματα διαχείρισης καταστάσεων που δημιουργούν εργασιακό άγχος, η εξασφάλιση κατάλληλων επικοινωνιακών διαύλων για κατανόηση των δυσκολιών των εκπαιδευτικών είναι ορισμένες από τις επιλογές πρακτικής εφαρμογής των αποτελεσμάτων, ώστε να μειώνεται ή να απαλείφεται το εργασιακό άγχος που διαταράσσει τη ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Όλα τα παραπάνω συμβάλλουν στην εφαρμογή μιας εκπαιδευτικής πολιτικής που προσανατολίζεται στην εξισορρόπηση εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εκπαιδευτικών.

6.3. Συστάσεις Για Μελλοντική Έρευνα

Το εργασιακό άγχος και η επίδραση στην ισορροπία της εργασιακής - οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) στους καθηγητές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας, θα μπορούσε να αποτελέσει το έναυσμα πραγματοποίησης ερευνητικής προσέγγισης του θέματος σε ένα ευρύτερο πλαίσιο. Ειδικότερα, ξεχωριστό ενδιαφέρον θα παρουσίαζε η καταγραφή απόψεων εκπαιδευτικών από ολόκληρης τη χώρα ή ακόμα και εκπαιδευτικών υψηλότερης βαθμίδας. Επίσης, η διεξαγωγή μελλοντικής έρευνας σε μεγαλύτερο δείγμα εκπαιδευτικών είναι βέβαιο πως θα μπορούσε να εμπλουτίσει την υπάρχουσα γνώση ενώ ιδιαίτερα καθοριστική θα μπορούσε να αποτελέσει η διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας επί του θέματος.

Οι μελλοντικές έρευνες για το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών και τις επιδράσεις του θα μπορούσαν να ξεφύγουν από τα στενά πλαίσια της ισορροπίας

εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Ενδιαφέρον θα παρουσίαζε ο ρόλος του εργασιακού άγχους στην απόδοση των εκπαιδευτικών, στην επαγγελματική τους εξουθένωση ή και στην ικανοποίησή τους από το εκπαιδευτικό έργο. Ουσιαστικά, η πολύπλευρη προσέγγιση των επιδράσεων του εργασιακού άγχους στους εκπαιδευτικούς θα μπορούσε να συνεισφέρει και στον τρόπο διαχείρισης ή αντιμετώπισης του προβλήματος.

6.4. Περιορισμοί Έρευνας

Η προσέγγιση της επίδρασης του εργασιακού άγχους στην ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής δεν θα μπορούσε να ολοκληρώνεται μόνο στα στενά πλαίσια της παρούσας έρευνας. Αρχικά, η επιλογή του θετικισμού, η παραγωγική προσέγγιση και η ποσοτική μέθοδος δεν συνέβαλαν στη δημιουργία νέας θεωρίας αλλά ουσιαστικά εμπλουτίστηκε και αξιολογήθηκε η υπάρχουσα. Επιπλέον, η συλλογή ποσοτικών δεδομένων και στοιχείων δεν επέτρεψε την έκφραση προσωπικών απόψεων, συναισθημάτων και εμπειριών των ερωτώμενων μέσω ανοικτών ερωτημάτων.

Περιοριστικό στοιχείο αποτελεί το είδος και το μέγεθος του δείγματος. Συγκεκριμένα, στην έρευνα συμμετείχαν εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης αποκλείοντας ομάδες εκπαιδευτικών ενώ και η εστίαση στις σχολικές μονάδες της Γ΄ Αθήνας δημιούργησε γεωγραφικούς περιορισμούς. Η φυσική παρουσία της ερευνήτριας ενδεχόμενα να επηρέασε την τελική κρίση των ερωτώμενων ιδιαίτερα σε θέματα που άπτονται κοινωνικών σχέσεων και ισορροπιών. Τέλος, περιοριστικά στην ευρύτερη γενίκευση των συμπερασμάτων επέδρασε το διάστημα πραγματοποίησης της έρευνας δημιουργώντας εικόνα για μια ορισμένη χρονική περίοδο που ενδεχόμενα το εργασιακό άγχος να ήταν αυξημένο ή μειωμένο.

- 1) Cohen, L., Manion, L., Morrison, K., (2008). Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας. Αθήνα: Μεταίχμιο, σελ. 68.
- 2) Field, A.H., (2016) Διερεύνηση της Στατιστικής με τη Χρήση του SPSS της IBM. Αθήνα: Προπομπός, σελ. 304.
- 3) Αβεντισιάν - Παγοροπούλου, Α, Κουμπιάς, Ε., Γιαβρίμης, Π. ,(2002). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: Το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξη του σε επαγγελματική εξουθένωση. Μέντορας, 5, 103-127
- 4) Αργυροπούλου, Κ., (1999). Επαγγελματικό άγχος στους δασκάλους. Σύγχρονη Εκπαίδευση: Τρίμηνη Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων, 106(5):1-3.
- 5) Αυλωνίτης, Γ., (2001). Στρατηγικό βιομηχανικό μάρκετινγκ. Τόμος Α'. Αθήνα: Σταμούλης, σελ. 16-45.
- 6) Βακόλα Μ., Νικολάου Ι., (2012). Οργανωσιακή ψυχολογία & συμπεριφορά. Αθήνα: Rosili, σελ. 154-167.
- 7) Βασιλάκη, Ε., Τριλίβα, Σ., Μπεζεβέγκης, Η., (2001). Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, σελ.15-87.
- 8) Βερέμης, Θ., Παπαζήσης, Β., (2007). Διάλογος για την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αθήνα: Παπαζήσης, σελ. 35-55.
- 9) Γκασούκα, Μ., (2008). Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής: Πρόταση Μέτρων και Πολιτικών. Λευκωσία: Cyprus Employability Network, σελ. 57-76.
- 10) Γναρδέλλης, Χ., (2006). Ανάλυση δεδομένων με το SPSS 14.0 For Windows. Αθήνα: Παπαζήσης. Αθήνα, σελ. 378-380.
- 11) Γναρδέλλης, Χ., (2013). Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS Statistics 21. Αθήνα: Παπαζήσης, σελ. 434-465.
- 12) Δημητριάδης, Ε., (2010). Στατιστικές εφαρμογές με SPSS 17.0 και LISREL 8.7. Αθήνα: Κριτική, σελ.49-82.
- 13) Δημητρόπουλος, Ε., (2004). Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας: προς ένα συστημικό δυναμικό μοντέλο μεθοδολογίας επιστημονικής έρευνας. Αθήνα: Έλλην, σελ.15-121.
- 14) Ζαφειροπούλου, Μ., Ματή, Ε. (1997). Εργοφιλία = Εργοεξάντληση; Διαφυλικές διαφορές που επηρεάζουν το στρες των δασκάλων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης: Επίδραση στην απόδοση, την αυτοεκτίμηση. Στο: Ζιώγου, Σ., (1997). Φύλο και Σχολική Πράξη: Συλλογή Εισηγήσεων. Θεσσαλονίκη: Βάνκας, σελ.679-707.
- 15) Ζυγούρης Θωμάς , Παραγωγικότητα Μελέτη, Οργάνωση και Αμοιβή εργασίας Θεσσαλονίκη 2001 Εκδ. Ζήτη
- 16) Θελερίτης, Χ., (2010). Σύνδρομο εργασιακής εξουθένωσης (burnout syndrome). Εγκέφαλος, 47(4):193-198.
- 17) Κάντας, Α., (1996). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. Ψυχολογία: Το Περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας, 3, 71-85.
- 18) Κάντας, Α., (1995). Οργανωτική - βιομηχανική ψυχολογία. Διεργασίες ομάδας - σύγκρουση - ανάπτυξη και αλλαγή - κουλτούρα – επαγγελματικό άγχος. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, σελ.126.

- 19) Κάντας, Α., (1998). Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία. Μέρος 3ο. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, σελ.26-88.
- 20) Καραγεώργος Δ., (2002). Μεθοδολογία έρευνας στις επιστήμες της αγωγής. Μια διδακτική προσέγγιση. Αθήνα: Σαββάλας, σελ.34-78, 69, 112.
- 21) Καρακιουλάφη Χ. - Σπυριδάκης Μ. , *Εργασία & Κοινωνία* Αθήνα 2010 Εκδ. Διόνικος
- 22) Κασιμάτη Ρ., Γεωργούλας Σ., Παπαϊωάννου Μ, Πραντάλος Ι., Κοινωνιολογία Γ' Γενικού Λυκείου (2017) ΟΕΔΒ.
- 23) Κατσιλλής Ι., (2006). Επαγωγική στατιστική: εφαρμοσμένη στις κοινωνικές επιστήμες και την εκπαίδευση με έμφαση στην ανάλυση με υπολογιστές. Αθήνα: Gutenberg, σελ. 95.
- 24) Κοϊνης, Α., Σαρίδη, Μ., (2014). Εργασιακό στρες και η επίδρασή του στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των Επαγγελματιών Υγείας. Το Βήμα του Ασκληπιού, 13(4):300-315.
- 25) Κορρές, Κ., (2011). Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας: Ποσοτικές ερευνητικές προσεγγίσεις (Quantitative Approaches to Research). Αθήνα: ΑΣΠΑΙΤΕ, σελ.73-74.
- 26) Κορωναίου Α. Απομυθοποίηση και νέες σημασίες της εργασίας στο τέλος του 20^{ου} αιώνα Επιθ. Κοιν. Ερευνών, 2000, 121-122
- 27) Κορωναίου, Α.. (2007). Ο ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής - προσωπικής ζωής. Αθήνα: ΚΕΘΙ, σελ.17-34.
- 28) Κυριαζόπουλος, Π., Σαμαντά, Ε., (2011). Μεθοδολογία έρευνας εκπόνησης διπλωματικών εργασιών. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική.
- 29) Λαΐνας, Α., (1993). Διοίκηση της εκπαίδευσης και αναλυτικά προγράμματα: Η θεσμοθέτηση της αποκέντρωσης και της ευρύτερης συμμετοχής. Παιδαγωγική Επιθεώρηση, 19(1):254-294.
- 30) Λεβέντη Γ. Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο Αθήνα 2007 Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας
- 31) Λεονταρή, Α., Κυρίδης, Α. Γιαλαμάς, Β. (1997). Το στρες των εκπαιδευτικών. Ψυχολογικά θέματα, 7(2-3):139-152.
- 32) Λεονταρή, Α., Κυρίδης, Α., Γιαλαμάς, Β. (2000). Το επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Παιδαγωγική Επιθεώρηση, 30(1):139-161.
- 33) Λυκιαρδοπούλου - Κοντάρα, Σ., (2006). Ο θεσμός της προσχολικής αγωγής στην Ελλάδα : (1830-2005). Θεσσαλονίκη: Κυριακίδης, σελ.44-79.
- 34) Λυμπεράκη Α.- Μουρίκη Α. Η Αθόρυβη Επανάσταση Αθήνα 1996 Εκδ. Gutenberg
- 35) Μάριου Ραφαήλ, Κοινωνιολογική Θεωρία Αναδρομή και Προοπτικές Πειραιάς 1991 Εκδ. Σταμούλης.
- 36) Μαρούδας, Η., (1996) Το εργασιακό στρες των εκπαιδευτικών. Τα εκπαιδευτικά, σελ.73-180.
- 37) Μόττη – Στεφανίδη, Φ.. (2000). Επαγγελματική εξουθένωση ειδικού προσωπικού σχολικών μονάδων ατόμων με ειδικές ανάγκες και μελών ομάδων ιατροπαιδαγωγικών κέντρων. Στο Α. Καλαντζή – Αζίζι & Η. Γ. Μπεζεβέγκης (Επιμ), Θέματα επιμόρφωσης, ευαισθητοποίησης στελεχών ψυχικής υγείας παιδιών και εφήβων. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, σελ. 95 - 103

- 38) Μπάμπαλου, Χ., Θανασιάς, Ε., Μακρόπουλος, Β., (2011). Επαγγελματικό στρες: Ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου και παρεμβάσεις. *Hygeia@εργασία*, 3(3):145-174.
- 39) Μπαρμπούτη, Ξ., Κουτσούρα, Π., Βλαχάκη, Θ., Χριστοδουλίδου, Ε. (2009). Το επαγγελματικό στρες των εκπαιδευτικών και η σχέση του με τη συνεργασία σχολείου - οικογένειας. *Ρόπτρο*, 29(1):13-17.
- 40) Μπένος, Σ., (2008). Ο νόμος 1268/82 και οι μεταγενέστερες ρυθμίσεις για τα Α.Ε.Ι. Αθήνα: Μπένος, σελ.11-89.
- 41) Μπουζάκης, Σ., (1995). Εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις στην Ελλάδα: Πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια γενική και τεχνικοεπαγγελματική εκπαίδευση. Κείμενα. Εισηγητικές εκθέσεις εκπαιδευτικών νομοσχεδίων. Συζητήσεις στη Βουλή – Σχόλια Αθήνα: Gutenberg, σελ.16-58.
- 42) Ντελέζος, Κ., Μέντζιου, Ε., Κούτου, Α., Κονόμη, Κ., Νεστορίδου, Α., (2014). Διερεύνηση εκδήλωσης εργασιακού stress σε περίοδο οικονομικής κρίσης στο διοικητικό προσωπικό του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Αθήνας. *Περιεγχειρητική Νοσηλευτική*, 1(2):88-97.
- 43) Πανεθυμιτάκης, Α., (2001). Το ζήτημα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης: Α.Ε.Ι. - Τ.Ε.Ι: στο δρόμο προς την κοινωνία της γνώσης και της τεχνολογίας. Αθήνα: Gutenberg, σελ.20-62.
- 44) Πανταζοπούλου – Φωτεινά, Α., (2003). Εργασιακό περιβάλλον & ψυχικές επιπτώσεις (οργανωτική - βιομηχανική ψυχολογία). Προσέγγιση από το χώρο της ιατρικής της εργασίας. Αθήνα: Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, σελ. 65-77.
- 45) Παπαδόπουλος, Ι., Σταματόπουλος, Κ., (2011). Δημογραφικά χαρακτηριστικά εκπαιδευτικών και εργασιακό άγχος. *Παιδαγωγικός Λόγος*, 2(1):65-97.
- 46) Παρασκευόπουλος, Ν., (1993). Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας. Αθήνα: Πανεπιστημιακές Σημειώσεις. Πανεπιστήμιο Αθηνών, σελ.11-36.
- 47) Σαμακουρή, Μ., Μπούχος, Γ., Καδόγλου, Μ., Γιαντσελίδου, Α., Τσολάκη, Κ., Λειβαδίτης, Μ., (2012). Στάθμιση της ελληνικής εκδοχής της κλίμακας αυτοαξιολόγησης άγχους (SAS) του Zung. *Ψυχιατρική*, 23(1):212-220.
- 48) Σαπουντζή – Κρέπια, Δ., (2000). Η διαχείριση του στρες. Αθήνα: Έλλην, σελ.22-58.
- 49) Σιάρδος Γ. (2005) Μέθοδοι πολυμεταβλητής στατιστικής ανάλυσης: με την επίλυση ασκήσεων μέσω του προγράμματος SPSS. Αθήνα: Σταμούλης. σελ. 117.
- 50) Σιώμκος Γ., Βασιλικοπούλου Α. (2005), Εφαρμογή μεθόδων ανάλυσης στην Έρευνα Αγοράς, Αθήνα: Σταμούλης, σελ. 285-311.
- 51) Σταθακόπουλος, Β., (2005). Μέθοδοι έρευνας αγοράς. Αθήνα: Σταμούλης, σελ.51-79.
- 52) Τηλικίδου, Ε., (2004). Η έρευνα του μάρκετινγκ: θεωρητικές προσεγγίσεις και εφαρμογές, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, σελ.33-49.
- 53) Τομαράς, Π., (2005). Εφηρμοσμένη έρευνα marketing. Αθήνα: Τομαράς, σελ.74-98.
- 54) Τομαράς, Π., (2009). Εισαγωγή στο marketing και την έρευνα αγοράς. Αθήνα: Τομαράς, σελ.58-84, 99-116.

- 55) Τούκας, Δ., (2010). Ο ρόλος των εργαζομένων στις στρατηγικές ανάλυσης και διαχείρισης της επικινδυνότητας του εργασιακού στρες. *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας*, 43(1):9-12.
- 56) Τούκας, Δ., Τούκα, Α., (2011). Ανάλυση και διαχείριση του επαγγελματικού άγχους στο νοσοκομειακό περιβάλλον: Από την επιστημονική προσέγγιση στην πρακτική εφαρμογή. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 28(1): 20-26.
- 57) Τσιάκκιρος, Α., Πασιαρδής, Π., (2002). Επαγγελματικό άγχος εκπαιδευτικών και διευθυντών σχολείων: Μια ποιοτική προσέγγιση. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 33(1):195- 213.
- 58) Χατζηχρήστου, Χ., (2004). Αντιμετώπιση αγχογόνων καταστάσεων. Αθήνα: Τυπωθήτω Γ. Δαρδανός, σελ.23-55.
- 59) Χρηστίδης, Δ., (2001). Εφαρμογές βιοανατροφοδότησης. Αθήνα: Έλλην, σελ.75-79.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- 1) Affandi, H., Raza, N., (2013). Leaders' Emotional intelligence and its outcomes, A study of medical professionals in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(7):279-297.
- 2) Allen, D. Herst, L., Bruck, S., Sutton, M., (2000). Consequences associated with work – to - family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2):278-308.
- 3) Allen, T., Cho, E., Meie, L., (2014). Work - Family boundary dynamics. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1):99-121.
- 4) Antoniou, A., Ploumpi, A., Ntalla, M., (2013). Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies. *Psychology*, 4(3): 349-355.
- 5) Antoniou, A., Polychroni, F., Vlachakis, A., (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7):682-690.
- 6) Aryee, S., Srinivas, E., Tan, H., (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work – family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1): 132-146.
- 7) Astin, A., Astin, H., (1999). Meaning and spirituality in the lives of college faculty: A study of values. Los Angeles: Opinion Papers, 6-48.
- 8) Austin, V., Shah, S., Muncer, S., (2005). Teacher stress and coping strategies used to reduce stress. *Occup. Ther. Int.*, 12(2):63-80.
- 9) Bakker, A., Demerouti, E., (2007). The job demands - resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3):309-328.
- 10) Bakker, A., Demerouti, E., De Boer, E., Schaufeli, W., (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2):341-356.
- 11) Bauer, E., (2009). Top executives' work relationship and Work - Family Balance: Taxonomy development and performance implications. Wiesbaden: Springer Gabler, p. 32-46.

- 12) Bauer, M., Jeckel, C., Luz, C., (2009). The role of stress factors during aging of the immune system. *Ann. N. Y. Acad. Sci.*, 1153(1):139-152.
- 13) Beehr, T., (1995). *Psychological Stress in the workplace*. T. J. Press, Padstow.
- 14) Bell, A., Rajendran, D., Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work - life balance and work – life conflict among Australian academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1):25-37
- 15) Bell, R. A. *Marriage and Family Interaction*, Homewood, 111.,1963.
- 16) Bidzi, E., (1984). Stress factors in affective diseases. *The British Journal of Psychiatry*, 144(1):161-166.
- 17) Buchanan, D., Huczynski, A., (2004). *Organisational behaviour: An introductory text*. Harlow: Pearson Education Ltd, 5th Edition, p. 68-102.
- 18) Burke, R. J., Greenglass, E. R., Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9 (3): 261-275.
- 19) Burrell, G., Morgan, G., (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis: Elements of the sociology of corporate life*. London: Heinemann, p. 41-106.
- 20) Carlson, S., Kacmar, M., Williams, J., (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work - family conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, 56(2):249-276.
- 21) Carmody, J., Baer, R.A. (2008), Relationships between mindfulness practice and levels of mindfulness, medical and psychological symptoms and well-being in a mindfulness-based stress reduction program, *Journal of Behavioral Medicine*, 31(1): 23-33.
- 22) Chan, A., Chen, K., Chong, E. (2010). Work Stress of teachers from primary and secondary schools in Hong Kong. *Proceedings of the International MultiConference of Engineers and Computer Scientists*, 3(1):1-5.
- 23) Chong, C., Tsunaka, M., Tsang, H., Chan, E., Cheung, W., (2011). Effects of yoga on stress management in healthy adults: A systematic review. *Altern Ther Health Med.*, 17(1):32-38.
- 24) Christensen, K., Staines, G., (1990). Flexitime: A viable solution to work family conflict. *Journal of Family Issues*, 11(4):455-476.
- 25) Clark, S., (2000). Work/Family border theory: A new theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6):747-770.
- 26) Clutterbuck, D., (2003). *Managing Work - Life Balance: A guide for HR in achieving organisational and individual change*. London: UK Chartered Institute of Personnel and Development, p. 152-162.
- 27) Cohen, L., Manion, L. (2000). *Reserch methods in education (4th Edition)*. London: Routledge, p. 65-78.
- 28) Cohen, S. Karmarck, T., Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress, *Journal of Health and Social Behavior*, 24 (4): 386-396
- 29) Cohen, S., Williamson, G. (1988), *Perceived Stress in a Probability Sample of the United States*, *The Social Psychology of Health*. Newbury Park.
- 30) Curtis, B, Mays, W., (1978). *Phenomenology and education: Self - consciousness and its development*. UK: Routledge, p. 64-89.
- 31) Davis, K. *Human Society*, 1949, σ.395.

- 32) Darcy, C., MacCarthy, A., Hill, J., Grady, G., (2012). Work – life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 30(2):111-120.
- 33) De Jesus, S., Miguel - Tobal, J., Rus, C., Viseu, J., Gamboa, V., (2014). Evaluating the effectiveness of a stress management training on teachers and physicians' stress related outcomes. *Clínica y Salud*, 25(2):111-115.
- 34) De Simone, S., Cicotto, G., Lampis, J., (2016). Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers. *European Review of Applied Psychology*, 66(2):65-77.
- 35) Demerouti, E., Bakker, A., (2011). The job demands– resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 37(2):1-9.
- 36) Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., Schaufeli, W., (2001). The job demands resource model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3):499-512.
- 37) Desrochers, S., Hilton, J., Larwood, L., (2005). Preliminary validation of the work-family integration – blurring scale. *J. Fam. Issues*, 26(4):442-466.
- 38) Dex, S., Smith, C., Winter, S., (2001). Effects of family - friendly policies on business performance. University of Cambridge: The Judge Institute of Management Studies, p. 1-16.
- 39) Dibb, E., Simkins, M., Pride, R., Ferrell C., (1994). *Marketing, concepts and strategies*, Houston: Mifflin, p. 33.
- 40) Donarelli, Z., Lo Coco, G., Gullo, S. et al., (2016). Infertility - related stress, anxiety and ovarian stimulation: can couples be reassured about the effects of psychological factors on biological responses to assisted reproductive technology? *Reproductive Biomedicine & Society Online*, 3(1):16-23.
- 41) Dunham, J., (1992). *Stress in teaching*. London: Routledge, 2nd Edition, p. 34-69.
- 42) Eichinger, J., (2000). Job stress and satisfaction among special education teachers: Effects of gender and social role orientation. *Journal International Journal of Disability, Development and Education*, 47(4):397-412.
- 43) Ernest W. Burgess- Harvey J. Locke, *The Family*, Νέα Υόρκη 1945, σ.8.
- 44) Fimian, M., Fastenau, P., (1990). The validity and reliability of the Teacher Stress Inventory: A re-analysis of aggregate data. *Journal of Organizational Behavior*, 11(2):151-157.
- 45) Fink, G., (2009). Stress: Definition and history. *Encyclopedia of Neuroscience*, p. 549-555.
- 46) Flook, L., Goldberg, S., Pinger, L., Bonus, K., Davidson, R., (2013). Mindfulness for teachers: A pilot study to assess effects on stress, burnout and teaching efficacy. *Mind Brain Educ.*, 7(3):1-4.
- 47) Fontana, D., Abouserie, R., (1993). Stress levels, gender and personality factors in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 63(2):261-270.
- 48) Fredriksen - Goldsen, K., Scharlach, A., (2001). *Families and work: New directions in the twenty - first century*. New York: Oxford University Press, p. 3-73.

- 49) Galanakis, M., Moraitou, M., Garivaldis, F., Stalikas A. (2009). Factorial structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory (MBI) in Greek midwives. *Europe's Journal of Psychology*, 5(4):52-70.
- 50) Gates, N., Fatemi, A., (2016). Notch deformation and stress gradient effects in multiaxial fatigue. *Theoretical and Applied Fracture Mechanics*, 84(1):3-25
- 51) Gaziel, H., (1993). Coping with occupational stress among teachers. A cross - cultural study. *Comparative Education*, 29(1):63-79.
- 52) Geving, A., (2007). Identifying the types of student and teacher behaviours associated with teacher stress. *Teaching and Teacher Education*, 23(5):624-640.
- 53) G. P. Murdock, *Social Structure*, MacMillan Νέα Υόρκη 1949, σ.10.
- 54) Greenblatt, E., (2002). Work/Life Balance: Wisdom or whining. *Organizational Dynamics*, 31(2):177-193.
- 55) Greenhaus, H., Collins, M., Shaw, D., (2003). The relation between work - family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour*, 63(3):510-531.
- 56) Gropel, P., Kuhl, J., (2009). Work – life balance and subjective well - being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*, 100(2):365-375.
- 57) Guest, D., (2002). Perspectives on the study of Work - Life Balance. *Social Science Information*, 41(2):255-279.
- 58) Hawksley, B., (2007). Work - related stress, work/life balance and personal life coaching. *Br. J. Community Nurs.*, 12(1):34-36.
- 59) Hicks, R., Bahr, M., Fujiwara, D., (2010). The Occupational Stress Inventory - Revised: Confirmatory factor analysis of the original inter - correlation data set and model. *Personality and Individual Differences*, 48(3):351-353.
- 60) Hill, E., Hawkins, A., Ferris, M., Weitzman, M., (2001). Finding an extra day a week: The positive effect of job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1):49-58.
- 61) Hogg, M., Vaughan, G., (2010). *Social psychology*. USA: Pearson, p. 16-54.
- 62) Honneth, A., *Work and Instrumental Action* (1982) New German Critique.
- 63) Hoven, H., Wahrendorf, M., Siegrist, J., (2015). Occupational position, work stress and depressive symptoms: a pathway analysis of longitudinal SHARE data. *J. Epidemiol. Community Health*, 69(5):447-452.
- 64) Huang, G., Feurstein, M., Sauter, S., (2002). Occupational stress and work - related upper extremity disorders: Concepts and models. *American Journal of Industrial Medicine*, 41(5):298-314.
- 65) Hui, E.K.P., Chan, D.W. (1996). Teacher stress and guidance work in Hong Kong secondary school teachers. *British Journal of Guidance and Counselling*, 24 (2): 199-211.
- 66) Irfan, A., Azmi, F., (2015). Work Life Balance among teachers: An empirical study. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(2):1-11.
- 67) Jin, P., Yeung, A., Tang, T., Low, R., (2008). Identifying teachers at risk in Hong Kong: Psychosomatic symptoms and sources of stress. *Journal of Psychosomatic Research* 65(4):357-362.
- 68) Julian, L., (2011). Measures of anxiety. *Arthritis Care Res.*, 63(11):1-6.
- 69) Kain, J., Jex, S., (2010). Karasek's (1979) job demands-control model: A summary of current issues and recommendations for future research. In:

- Perrewé, P., Ganster, D. New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress. Emerald Group Publishing Limited, p.237 – 268.
- 70) Katz, D., Kahn, R., (1978). The social psychology of organization. New York: Joh Wiley and Sons, p. 242.
 - 71) Kaur, J., (2013). Work - life balance: Its correlation with satisfaction with life and personality dimensions amongst college teachers. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 2(8):24-35.
 - 72) Kaur, S., (2011). Comparative study of occupational stress among teachers of private and govt. schools in relation to their age, gender and teaching experience. *International Journal of Educational Planning & Administration*, 1(2):151-160.
 - 73) Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77 (1): 229-243.
 - 74) Kompier, M., (2003). Job design and well - being. In: Schabracq, M., Winnubst, J., Cooper, C.. *Handbook of Work and Health Psychology*, p. 429-454.
 - 75) Košir, K., Tement, S., Licardo, M., Habe, K., (2015). Two sides of the same coin? The role of rumination and reflection in elementary school teachers' classroom stress and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 47(1):131-141.
 - 76) Kotler, P., Keller, K., (2006). *Marketing management*. Upper Seddle River: Prentice-Hall, p. 89-111.
 - 77) Kotowska, E., Matysiak, A., Styr, M., Paillhe, A., Solaz, A., Vignoli, D., Vermeulen, G., Anderson, R., (2010). *Second European Quality of Life Survey: Family life and work*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, p. 1-96.
 - 78) Kourmoussi, N., Darviri, C., Varvogli, L., Alexopoulos, E., (2015). Teacher Stress Inventory: Validation of the Greek version and perceived stress levels among 3.447 educators. *Psychology Research and Behavior Management*, 8(1):81–88.
 - 79) Kumar, D., Deo, J., (2011). Stress and Work Life of college teachers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 37(1):78-85.
 - 80) Kyriacou, C., (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1):27-35.
 - 81) Kyriacou, C., Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources and symptoms. *The British Journal of Educational Psychology*, 48 (2): 159-167.
 - 82) Kyriacou, C., Sutcliffe, J., (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *TOC*, 48(2):159-167.
 - 83) Lai – kuen, B., (2014). Stress, burnout and resilience of teachers of students with emotional behavioural challenges. *Springerplus*, 3(1):O4.
 - 84) Lapierre L.M., Spector P.E., Allen T.D., Poelmans S., Cooper C.L., O' Driscoll M.P., Sanchez J.I., Brough P., Kinnunen U., (2008). Family – supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*, 73 (1): 92-106.
 - 85) Lasebikan, V., (2016). Expert panel's modification and concurrent validity of the Teacher Stress Inventory among selected secondary school teachers in Nigeria. *Psychology: Research and Review*, 29(1):42.

- 86) Laugaa, D., Rasclen, N., Bruchon-Schweitzer, M. (2008). Stress and burnout among French elementary school teachers: a transactional approach. *European Review of Applied Psychology*, 58(4): 241-251.
- 87) Lazăr, I., Osoian, C., Rațiu, P., (2010). The role of Work - Life Balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies*, 13(1):201-213.
- 88) Lazarus, R., (1999). *Stress and emotion: a new synthesis* . London: Free Association Psychology for A - Level, p. 47-75.
- 89) Lazarus, R., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer, p.45-59.
- 90) Lazuras, L. (2006). Occupational stress, negative affectivity and physical health in special and general education teachers in Greece. *British Journal of Special Education*, 33(4):204-209.
- 91) Lester, S. (1999). Technology's effect on work – life balance. *Journal of European Industrial Training*, 23(7):141-147.
- 92) Li, F., Chen, J., Yu, L. et al., (2016). The role of stress management in the relationship between purpose in life and self-rated health in teachers: A mediation analysis. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 13(7):719.
- 93) Li, J., Ding, H., Han, W. et al., (2016). The association of work stress with somatic symptoms in Chinese working women: a large cross-sectional survey. *Journal of Psychosomatic Research*, 89(1):7-10.
- 94) Lin, Y., Xu, J., Huang, J. et al., (2017). Effects of prenatal and postnatal maternal emotional stress on toddlers' cognitive and temperamental development. *Journal of Affective Disorders*, 207(1):9-17.
- 95) Maeran, R., Pitarelli, F., Cangiano, F. (2013). Work-life balance and job satisfaction among teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, 18 (1):51-73.
- 96) Mahmoudi, F., Ýzkan, Y., (2016). Practicum stress and coping strategies of pre-service english language teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 232(1):494-501.
- 97) Marcatto, F., Colautti, L., Filon, F. et al., (2016). Work - related stress risk factors and health outcomes in public sector employees. *Safety Science*, 89(1):274-278.
- 98) Martel, J., (2005). *Solving the problem. Preventing stress in workplace*. Canada: Chair in Occupational Health and Safety Management, p. 79-91.
- 99) Maxwell, A., McDougall, M., (2004). *Work - Life Balance: Exploring the connections between levels of influence in the UK public sector*. *Public Management Review*, 6(3):377-393.
- 100) Mc Daniel, C., Gates, R., (2007). *Marketing research*. New Jersey: Hoboken, Wiley, p. 14-32..
- 101) McCormick, J., Solman, R. (1992). The externalised nature of teachers' occupational stress and its association with job satisfaction. *Work and Stress*, 6(1):33-44.
- 102) McCormick, J., Solman, R., (1992). Teachers' attributions of responsibility for occupational stress and satisfaction: An organisational perspective. *Educational Studies*, 18(2):201-222.

- 103) McCrae, R., John, O., (1992). An introduction to the five - factor model and its applications. *J. Pers.*, 60(2):175-215.
- 104) McKenzie, K., (2009). Teacher burnout: A laughing matter. A dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree Doctor of Philosophy. Capella University, p. 56-65.
- 105) Meyer F. Nimkoff, *Marriage and the Family*, Βοστώνη 1947, σ.6
- 106) Michailidis, M., Asimenos, A., (2002). Occupational stress as it relates to higher education, individuals and organizations. *Work*, 19(2):137-147.
- 107) Mimura, C. & Griffiths, P. (2008). A Japanese version of the Perceived Stress Scale. Crosscultural translation and equivalence assessment. *Bio Med Central Psychiatry*, 8 (1):85.
- 108) Molnar, M., (2009). Assessment and prevention of work-related stress with the IMPULS - Tools. Stockholm p.119.
- 109) Morozkina, E., Zvyagilskaya, R., (2007). Nitrate reductases: structure, functions, and effect of stress factors. *Biochemistry*, 72(10):1151-1160.
- 110) Muna, F., Mansour, N., (2009). Balancing work and personal life: The leader as acrobat. *Journal of Management Development*, 28(2):121-133.
- 111) Murphy, L., (1996). Stress management in work settings: a critical review of the health effects. *Am. J. Health Promot.*, 11(2):112-135.
- 112) National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), (1999). *Stress...at Work*. Centers for Disease Control and Prevention, U. S. Department of Health and Human Services. Publication No. 99-101, p. 26.
- 113) Niedhammer, I., Tek, M., Starke, D., Siegrist, J., (2004). Effort - reward imbalance model and self-reported health: cross-sectional and prospective findings from the GAZEL cohort. *Soc. Sci. Med.* 58(8):1531-1541.
- 114) No, S., (2009). Balancing your life at work and home. *J. Oncol. Pract.*, 5(5): 253-255.
- 115) Noon, M. et al., (2007). The fatal flaws of diversity and the business case for ethnic minorities. *Journal of Work Employment*, 21(4):773-784.
- 116) Offe, C., *Κοινωνία της Εργασίας Αθήνα* (1993) Εκδ. Νήσος
- 117) Okebukola, A.P., Jegede O.J. (1989). Determinants of occupational stress among teachers in Nigeria. *Educational Studies*, 15 (1): 23-36.
- 118) Orucu, M.G. & Demir, A. (2009). Psychometric evaluation of PSS for Turkish university students. *Stress and Health*, 25 (1): 103-109.
- 119) Panagopoulos, N., Anastasiou, S., Goloni, V., (2014). Professional Burnout and Job Satisfaction among Physical Education Teachers in Greece. *Journal of Scientific Research & Reports*, 3(13): 1710-1721.
- 120) Parasuraman, S., Greenhaus, J., (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12(6): 299-312.
- 121) Pareek, U., Surabhi, P. (2010). *Training Instruments in HRD and OD*. New Delhi: Tata McGraw-Hill, p. 23-66.
- 122) Park, J., (2007). Work stress and job performance. *Perspectives Statistics Canada*, No. 75, p. 1-6.
- 123) Philippe Laburthe-Tolra, Jean-Pierre Warnier, *Ethnologie-Ahthropologie, Πανεπιστήμιο της Σορβόνης* 1993.

- 124) Radha, A., (2015). A study of work life balance of female teaching professionals in Coimbatore. *Abhinav National Monthly Refereed Journal of Research in Commerce & Management*, 4 (4): 9-17.
- 125) Rao, T., Indla, V., (2010). Work, family or personal life: Why not all three? *Indian J. Psychiatry*, 52(4):295–297.
- 126) Ravichandran, R., Rajendran, R., (2007). Perceived Sources of Stress among the Teachers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 33(1):133-136.
- 127) Reddy, N., Vranda, M., Ahmed, A., Nirmala, B., Siddaramu, B., (2010). Work - Life Balance among married women employees. *Indian J. Psychol. Med.*, 32(2):112-118.
- 128) Remor, E. (2006), Psychometric Properties of a European Spanish version of the P.S.S., *The Spanish Journal of Psychology*, 9(1): 86-93.
- 129) Robbins, S., Judge, T., Vohra, N. (2011). *Organizational behavior*. New Delhi: Pearson Education, p. 271-307.
- 130) Ross, R., Altmaier, E., (2002). *Intervention in occupational stress*. Thousand Oaks, CA: Sage Pub., p. 88-111.
- 131) Roxas, C., (2009). Stress among public elementary school teachers. *University of the Cordilleras*, 1(4):86-108.
- 132) Ryan, A., Kuusinen, C., Bedoya – Skoog, A., (2015). Managing peer relations: A dimension of teacher self - efficacy that varies between elementary and middle school teachers and is associated with observed classroom quality. *Contemporary Educational Psychology*, 41(1):147-156.
- 133) Saravanan, S., (2014). A study on factors influencing Work Life Balance of school teachers in Coimbatore. *Indian Journal of Research*, 3(4):10-12.
- 134) Sauders, M., Thornhill, A., Lewis, P., (2006). *Research methods for business students*. 4th Edition. London: Prentice Hall, p. 100-121.
- 135) Shernoff, E.S., Mehata, T.G, Atkins, M.S, Torf, R., Spencer, J. (2011). A qualitative Study of the Sources and Impact of Stress Among Urban Teachers. *School Mental Health*, 3 (2): 59-69.
- 136) Shimazu, A., Okada, Y., Sakamoto, M., Miura, M., (2003). Effects of stress management program for teachers in Japan: a pilot study. *J. Occup. Health*, 45(4):202-208.
- 137) Siqueira, R.R., Ferreira Hino, A.A., Romelio Rodriguez Anez, C., (2010). Perceived stress scale: Reliability and validity study in Brazil. *Journal of Health and Psychology*, 15(1):107-114.
- 138) Soin, D., (2011). Stress, well - being and work/life balance among full-time and part-time working women. *Global Journal of Business Management*, 5(2): 9-15.
- 139) Spielberger, C. (1972). Conceptual and methodological issues in anxiety research. In Spielberger, C., (1972). *Anxiety: Current trends in theory and research*. New York: Academic Press, p. 481-492.
- 140) Spielberger, C., Gorush, R., Lushere, R., (1970). *The state - Trait Anxiety Inventory*. Palo Alto: CAQ Consulting Psychologists Press, p. 124-129.
- 141) Stephen, P., Cooper, C., Thomas, K., (2004). A model of work stress. *Counselling at Work*, Winter, p. 2-5.
- 142) Sturges, J., Guest, D., (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4):5-20.

- 143) Thompson, B., Kirk, A., Brown, D., (2005). Work based support, emotional exhaustion, and spillover of work stress to the family environment: A study of policewomen. *Stress and Health*, 21(3):199-207.
- 144) Tsai, Y., Liu, C., (2012). Factors and symptoms associated with work stress and health-promoting lifestyles among hospital staff: a pilot study in Taiwan. *BMC Health Serv. Res.*, 12(1):199.
- 145) Tsutsumi, A., Kayaba, K., Nagami, M. (2002). The effort - reward imbalance model: Experience in Japanese working population. *Journal of Occupational Health*, 44(6):398-407.
- 146) Van der Doef, M., Maes, S. (1999). The job demand - control (- support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2):87-114.
- 147) Van Vegchel, N., De Jonge, J., Bosma, H., Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Soc. Sci. Med.*, 60(5):1117-1131.
- 148) Waller, A., Ragsdell, G. (2012). The impact of e – mail on work-life balance. *Aslib Proceedings*, 64(2):154-177.
- 149) Wang, H., Visovsky, C., Ji, M., Groer, M. (2016). Stress - related biobehavioral responses, symptoms, and physical activity among female veterans in the community: An exploratory study. *Nurse Education Today*, 47(1): 2-9.
- 150) Warner, M., Hausdorf, P. (2009). The positive interaction of work and family roles: Using need theory to further understand the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 24(4):372-385.
- 151) Wayne, J., Musisca, N., Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work - family experience: Relationships of the big five to work - family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1):108-130.
- 152) Webb, H., Zimmer - Gembeck, M., Mastro, S., (2016). Stress exposure and generation: A conjoint longitudinal model of body dysmorphic symptoms, peer acceptance, popularity, and victimization. *Body Image*, 18(1):14-18.
- 153) Wilkinson, M., (2013). Work - life balance and psychological well-being in men and women. A dissertation proposal submitted to the Graduate Faculty of Auburn University in partial fulfilment of the Degree of Doctor of Philosophy. Alabama, p. 10-34.
- 154) Yang, X., Ge, C., Hu, B., Chi, T., Wang, L. (2009). Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. *Public health*, 123 (11): 750-755.
- 155) Yashuan, L., Qing, Z., Ygui, Z. (2010). An investigation into sources of stress among high school chemistry teachers in China. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9(1):1658-1665.
- 156) Yu, X., Wang, P., Zhai, X., (2015). The effect of work stress on job burnout among teachers: The Mediating role of self-efficacy. *Soc. Indic. Res.*, 122(3):701-708.
- 157) Zedeck, S., Mosier, K. (1996). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2):240-251.
- 158) Zurlo, M., Pes, D., Capasso, R. (2013). Teacher Stress Questionnaire: validity and reliability study in Italy. *Psychol. Rep.*, 113(2):490-517.

- 159) Zurlo, M., Pes, D., Cooper, C. (2007). Stress in teaching: a study of occupational stress and its determinants among Italian schoolteachers. *Stress and Health*, 23(4):231-241.

Διαδίκτυο

- 1) Education International (EI) European Trade Union Committee for Education (ETUCE), (2008). Study on Stress: The cause of stress for teachers, its effects, and suggested approaches to reduce it. Education International/European Trade Union Committee for Education Stress Report, p. 4-23 [http://www.convittonapoli.it/usr/uploads/15.1\)%20The%20cause%20of%20stress%20for%20teachers,%20its%20effects,%20and%20suggested%20approaches%20to%20reduce%20it..pdf](http://www.convittonapoli.it/usr/uploads/15.1)%20The%20cause%20of%20stress%20for%20teachers,%20its%20effects,%20and%20suggested%20approaches%20to%20reduce%20it..pdf) [Ημερομηνία Πρόσβασης 21 Δεκεμβρίου 2016]
- 2) Euro Review on Research in Health and Safety at Work, (1996). Stress at Work. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, p. 9-12. <http://bookshop.europa.eu/en/euro-review-on-research-in-health-and-safety-at-work.-repetitive-strain-injuries-pbSYAF94001/> [Ημερομηνία Πρόσβασης 21 Δεκεμβρίου 2016]
- 3) Froese-Germain, B., (2014). Work-Life Balance and the Canadian Teaching Profession. Research & Information. Canadian Teachers' Federation. www.ctf-fce.ca [Ημερομηνία Πρόσβασης 4 Νοεμβρίου 2016]
- 4) Larson, K., (2007). Stress overview, types of stress, risk factor <http://www.healthcommunities.com/stress/overview-types-of-stress-risk-factors.shtml> [Ημερομηνία Πρόσβασης 25 Νοεμβρίου 2016].
- 5) Look 4 Studies. (2008). Δομή του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος <http://www.look4studies.com/plirofories-spoudwn.html> [Ημερομηνία Πρόσβασης 18 Νοεμβρίου 2016]
- 6) Αγωγιάτου, Σ. (2011), Το εργασιακό άγχος των κοινωνικών λειτουργών και η σχέση του με την εργασιακή δέσμευση και τη συναισθηματική νοημοσύνη, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών, Τμήμα Εκπαιδευτικής Και Κοινωνικής Πολιτικής, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών, Ειδίκευση: Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση, σελ. 15-40, 88-94. <https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/14661> [Ημερομηνία Πρόσβασης 8 Νοεμβρίου 2016]
- 7) Γαβριηλίδου Ζ. (2014) Εργασιακό περιβάλλον, εξισορρόπηση εργασιακής - οικογενειακής ζωής και στάσεις των εργαζομένων. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, Π.Μ.Σ. «Οικονομία Και Διοίκηση», Κατεύθυνση: Διοίκηση Επιχειρήσεων, σελ. 54. <http://ikee.lib.auth.gr/record/135674?ln=el>[Ημερομηνία Πρόσβασης 18 Δεκεμβρίου 2016]
- 8) Γιαννακίδου, Χ. (2014) Επαγγελματική εξουθένωση, πηγές επαγγελματικού στρες και αυτό-αποτελεσματικότητα στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, Διπλωματική Εργασία, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Φιλοσοφική Σχολή, Τμήμα Ψυχολογίας, Τομέας Σχολικής - Εξελικτικής Ψυχολογίας, σελ. 1-21, 83-84, 98-99.

Πρόσβασης 11 Νοεμβρίου 2016]

- 9) Μούζουρα, Ε. (2005), Πηγές Και Αντιμετώπιση Επαγγελματικού - Συναισθηματικού Φόρτου Εκπαιδευτικών: Σύνδεση Ατομικών Και Κοινωνικών Συνθηκών Έντασης, Διδακτορική Διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Φιλοσοφική Σχολή, Τμήμα Ψυχολογίας, σελ. 1-21, 83-84, 98-99. <http://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/23716#page/1/mode/2up> [Ημερομηνία Πρόσβασης 23 Νοεμβρίου 2016]
- 10) Τάσκου Σ. (2012) «Η Διερεύνηση του εργασιακού άγχους σε σχέση με την τελειομανία των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης», Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Εκπαιδευτικής Και Κοινωνικής Πολιτικής, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών, Ειδίκευση: Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση, σελ. 62, 91. <https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/15310> [Ημερομηνία Πρόσβασης 4 Δεκεμβρίου 2016]
- 11) Χαλίκιας, Μ. (2015), Η επίδραση της οικονομικής κρίσης στην ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής (work life balance). Μελέτη περίπτωσης: Η Εθνική Τράπεζα, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση», Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Μεθοδολογία Έρευνας Για Διοικητικά Στελέχη, Ενότητα: Μελέτη Περίπτωσης 1, σελ. 1-10. eclass.teipir.gr/openeclass/modules/document/file.php/BUSI119/CaseStudy_01.pdf [Ημερομηνία Πρόσβασης 8 Οκτωβρίου 2016]
- 12) Χαραλάμπους, Ε, (2012) Επαγγελματικές Πηγές Στρες Και Επαγγελματική Εξουθένωση Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Στο Νομό Αττικής, Μεταπτυχιακή Εργασία, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Οικιακής Οικονομίας Και Οικολογίας, Μ.Π.Σ. «Εκπαίδευση & Πολιτισμός», Κατεύθυνση: Διοίκηση Και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων, σελ. 7-32, 63-64. <http://estia.hua.gr/browse.html?params.id=3278> [Ημερομηνία Πρόσβασης 11 Οκτωβρίου 2016]

Ερωτηματολόγιο

**ΑΕΙ Πειραιά Τ.Τ.
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»**

**Ερωτηματολόγιο
Διπλωματικής Εργασίας**

Με θέμα:

«Το εργασιακό άγχος και η επίδραση στην ισορροπία της Εργασιακής - Οικογενειακής Ζωής (Work – Life – Balance): Η περίπτωση των καθηγητών στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση Γ' Αθήνας.»

Επιμέλεια: Κρέτση Γεωργία
Τηλ. Επικοινωνίας:
E-mail: gkretsi1234@gmail.com

Επιβλέπων Καθηγητής: Δρ. Π. Κυριαζόπουλος

Αθήνα, 2016

Το ερωτηματολόγιο θα με βοηθήσει στο να διαπιστώσω το επίπεδο άγχους που βιώνουν οι επαγγελματίες της εκπαίδευσης στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση Γ΄ Αθήνας, να εντοπίσω τους παράγοντες που δημιουργούν την επαγγελματική ένταση στους καθηγητές, δηλαδή το εργασιακό άγχος, αλλά και τους παράγοντες που προκαλούν μια συγκρουσιακή κατάσταση δημιουργώντας ανισορροπία μεταξύ της εργασιακής και οικογενειακής ζωής τους.

Τελική επιδίωξή μου αποτελεί η διαπίστωση της υφιστάμενης κατάστασης αναφορικά με το εργασιακό άγχος του βιώνουν οι καθηγητές και πως αυτό επιδρά στην ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής ώστε να αναδειχθούν οι παράγοντες που τα εντείνουν. Η αναγνώριση των παραγόντων θα συμβάλει στο να δημιουργηθεί ο κατάλληλος σχεδιασμός ώστε να επιτευχθεί βελτίωση της ποιότητας του εκπαιδευτικού συστήματος αλλά και αποδοτικότερης διαχείρισης του άγχους από τους εκπαιδευτικούς.

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και τα ευρήματα της έρευνας από την στατιστική ανάλυση θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για την διεξαγωγή συμπερασμάτων της διπλωματικής εργασίας μου για το Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Διεθνής Διοικητική Των Επιχειρήσεων» και θα είναι απόλυτα εμπιστευτικά.

Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει τέσσερις ενότητες:

1. Ενότητα 1. Κλίμακα Αντιλαμβανόμενου Άγχους (Perceived Stress Scale)
2. Ενότητα 2. Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών
3. Ενότητα 3. Ερωτηματολόγιο Ισορροπίας Εργασιακής - Οικογενειακής Ζωής (Work Life Balance)
4. Ενότητα 4. Δημογραφικά και Εργασιακά Χαρακτηριστικά Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ΄ Αθήνας

Η συνεισφορά σας στην έρευνα θεωρείται πολύ σημαντική.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την συμμετοχή σας.

Ενότητα 1. Κλίμακα Αντιλαμβανόμενου Άγχους (Perceived Stress Scale)

1. Πόσο συχνά βιώνετε τις παρακάτω αγχωτικές καταστάσεις, που αφορούν συναισθήματα και συλλογισμούς, στην προσωπική σας ζωή τις τελευταίες 30 ημέρες.

Σημείωση: Παρακαλώ σημειώστε για όλες τις παρακάτω αγχωτικές καταστάσεις μια μόνο απάντηση, αν δεν επιθυμείτε να απαντήσετε σε κάποια, αφήστε την κενή και προχωρήστε στην επόμενη. Οι απαντήσή σας βαθμολογούνται από 0 έως 4 και από το «Ποτέ» έως και το «Πολύ Συχνά».

Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά...	Ποτέ	Σχεδόν Ποτέ	Μερικές Φορές	Συχνά	Πολύ Συχνά
1. Ταραχτήκατε γιατί κάτι προέκυψε απρόοπτα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Αισθανθήκατε ανίκανος/η να ελέγξετε σημαντικά πράγματα που συνέβησαν στη ζωή σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Αισθανθήκατε νευρικός/η ή αγχωμένος/η;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ανταποκριθήκατε με επιτυχία σε διάφορες δυσκολίες της ζωής σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Αισθανθήκατε ότι αντιμετωπίζετε αποτελεσματικά τις σημαντικές αλλαγές που συμβαίνουν στη ζωή σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Αισθανθήκατε σίγουρος/η για την ικανότητά σας να διαχειρίζεστε τα προσωπικά σας προβλήματα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Αισθανθήκατε ότι τα πράγματα πηγαίνουν όπως θα θέλατε;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Αντιληφθήκατε ότι δεν μπορείτε να αντεπεξέλθετε σε όλα όσα έπρεπε να κάνετε;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Καταφέρατε να ελέγξετε τον εκνευρισμό σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Αισθανθήκατε ότι έχετε τον έλεγχο των πραγμάτων;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ενότητα 2. Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών

1. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι παρακάτω παράγοντες αποτελούν πηγή εργασιακού άγχους.

Σημείωση: Παρακαλώ επιλέξτε για όλους τους παράγοντες εργασιακού άγχους μια μόνο απάντηση, αν δεν επιθυμείτε να απαντήσετε, αφήστε κενό και προχωρήστε στον επόμενο παράγοντα. Οι απαντήσής σας βαθμολογούνται μια 5 - βάθμια κλίμακα που εκφράζεται ως 1= Καθόλου, 2= Λίγο, 3= Μέτρια, 3= Μέτρια, 4= Πολύ, 5= Πάρα Πολύ, ώστε να επιλέξετε τις απαντήσεις για κάθε έναν από τους παράγοντες.

Παράγοντες Εργασιακού Άγχους Εκπαιδευτικών	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
1. Προβλήματα συμπεριφοράς μαθητών (ανυπακοή, αυθάδεια κτλ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Τάξεις με μεγάλο αριθμό μαθητών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Τιμωρία / πειθαρχία μαθητών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Μαθησιακά προβλήματα μαθητών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Τάξεις με ανομοιογενές επίπεδο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Έλλειψη ενδιαφέροντος και κινήτρων μαθητών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Έλλειψη συνεργασίας από γονείς των μαθητών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Έλλειψη γνώσεων για χειρισμό προβλημάτων μάθησης/συμπεριφοράς	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Έλλειψη αυτονομίας καθηγητών/ριων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων για θέματα που σας αφορούν	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Μη αναγνώριση του επιπλέον προσφερόμενου έργου καθηγητών/ριων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Έλλειψη προοπτικών καριέρας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Μειωμένες ευκαιρίες επιμόρφωσης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Μη υποστήριξη από ειδικούς (πχ. σχολικού ψυχολόγου κ.ά.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Αλλαγές εκπαιδευτικής πολιτικής	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Ασάφεια σχετικά με το ρόλο του εκπαιδευτικού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Χαμηλή κοινωνική αναγνώριση επαγγέλματος εκπαιδευτικού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Προβλήματα υποδομής (κτιρίων, θέρμανσης κ.ά.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Έλλειψη ή ανεπάρκεια υλικών μέσων διδασκαλίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Δυσκολίες μετάβασης στο σχολείο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Ανεπαρκής μισθός	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Μη έγκαιρη τοποθέτηση αποσπασμένων, αναπληρωτών, ωρομισθίων καθηγητών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Παράγοντες Εργασιακού Άγχους Εκπαιδευτικών	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
23. Μη έγκαιρη αποστολή βιβλίων, διδακτέας / εξεταστέας ύλης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Η εποπτεία των μαθητών στα διαλείμματα (εφημερίες)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Διδασκαλία μεγάλου αριθμού μαθητών, από διάφορες τάξεις	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Συγκρούσεις με συναδέλφους, διεύθυνση του σχολείου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Πολλοί μαθητές με προβλήματα μάθησης/συμπεριφοράς	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Μεγάλος φόρτος εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Έλλειψη χρόνου για ολοκλήρωση του αναλυτικού προγράμματος	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Έλλειψη χρόνου για προετοιμασία μαθήματος/διόρθωση γραπτών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Μη διδακτική εργασία (διοικητικό έργο)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Μεταφορά εργασίας στο σπίτι	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Διδασκαλία πολλών διαφορετικών μαθημάτων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Διδασκαλία παιδιών οικονομικών μεταναστών (πρώην ΕΣΣΔ, Αλβανία)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Εργασιακή Ανασφάλεια	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Παραμονή στο χώρο εργασίας πέραν του ωραρίου/σαββατοκύριακα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Η αναπλήρωση μαθήματος λόγω απουσίας εκπαιδευτικού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Το υψηλό επίπεδο θορύβου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Αξιολόγηση των εκπαιδευτικών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Μεταφορά άγχους και κούρασης σχετικά με τις επαγγελματικές ευθύνες στο σπίτι	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Σύγκρουση με την οικογένεια λόγω μεταφοράς έντασης από το σχολικό περιβάλλον στο σπίτι	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Ως εκπαιδευτικός, σε ποιο βαθμό βιώνετε εργασιακό άγχος;

Σημείωση: Παρακαλώ επιλέξτε μια μόνο απάντηση.

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ενότητα 3. Ερωτηματολόγιο Ισορροπίας Εργασιακής Και Οικογενειακής Ζωής (Work Life Balance)

1. Πόσο συχνά βιώνετε τις παρακάτω καταστάσεις, που αποτελούν παράγοντες επίδρασης της ισορροπίας μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής σας;

Σημείωση: Παρακαλώ σημειώστε για όλους τους παράγοντες που επιδρούν στη μη ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής μια μόνο απάντηση, αν δεν επιθυμείτε να απαντήσετε, αφήστε κενό και προχωρήστε στον επόμενο παράγοντα. Οι απαντήσεις σας βαθμολογούνται μια 5 - βάθμια κλίμακα από 0 έως 4 και από το «Ποτέ» έως και το «Πολύ Συχνά».

Παράγοντες Επίδρασης Ισορροπίας Εργασιακής Και Οικογενειακής Ζωής	Ποτέ	Σχεδόν Ποτέ	Μερικές Φορές	Συχνά	Πολύ Συχνά
1. Αφιερώνω χρόνο στην εργασία μου με αποτέλεσμα να περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και να μην ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Αφιερώνω χρόνο στην οικογένειά μου με αποτέλεσμα να μην συμμετέχω σε δραστηριότητες που θα βελτίωναν τις συνθήκες εργασίας και την καριέρα μου και να μην ανταποκρίνομαι στις εργασιακές μου υποχρεώσεις.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Επιστρέφοντας σπίτι από την εργασία μου περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και δεν ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου, εξαιτίας:					
3.1. Σωματικής κόπωσης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2. Συναισθηματικής εξάντλησης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3. Άγχους στον εργασιακό χώρο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Το άγχος των οικογενειακών υποχρεώσεων μεταφέρεται στην εργασία μου με αποτέλεσμα να μην συγκεντρώνομαι και να μην ανταποκρίνομαι στις απαιτήσεις της.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Το άγχος των εργασιακών υποχρεώσεων μεταφέρεται στο σπίτι με αποτέλεσμα να περιορίζω την ενασχόληση μου με την οικογένειά μου και να μην ανταποκρίνομαι στις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις μου.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Το άγχος των εργασιακών υποχρεώσεων μου δημιουργεί εκνευρισμό με αποτέλεσμα να συγκρούομαι με την οικογένεια μου.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι έχετε επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας;

Σημείωση: Παρακαλώ επιλέξτε μια μόνο απάντηση.

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Ως εκπαιδευτικός, θεωρείτε ότι το εργασιακό άγχος επιδρά στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance) σας;

Σημείωση: Παρακαλώ επιλέξτε μια μόνο απάντηση.

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ενότητα 4. Δημογραφικά και Εργασιακά Χαρακτηριστικά Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας

1. Φύλο

Άνδρας	Γυναίκα
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Ηλικία

Σημειώστε σε έτη
<input type="text"/>

3. Οικογενειακή Κατάσταση

Έγγαμος/η	Άγαμος/η	Διαζευγμένος/η	Χήρος/α	Πάρα πολύ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Τέκνα

Σημειώστε σε αριθμό (από 0 έως...)
<input type="text"/>

5. Επίπεδο Εκπαίδευσης

ΑΕΙ	ΑΤΕΙ	2 ^ο Πτυχίο	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Επιμόρφωση

ΣΕΛΜΕ	ΠΕΚ	Σεμινάρια	Άλλο, σημειώστε ...
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Έτη Εργασίας

7.1. Συνολική Προϋπηρεσία Στην Εκπαίδευση (Σημειώστε σε αριθμό...)	7.2. Στο Παρόν Σχολείο (Σημειώστε σε αριθμό...)
<input type="text"/>	<input type="text"/>

8. Θέση εργασίας

Καθηγητής /ρια	Υποδιεύθυνση	Διεύθυνση
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Ειδικότητα εργασίας

Θετική	Θεωρητική	Τεχνική
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ειδικότερα, σημειώστε ειδικότητα...

10. Ωράριο Εργασίας

Πλήρες	Μερικό	Άλλο, σημειώστε ...
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Αριθμός διδασκόμενων μαθημάτων που έχετε αναλάβει

Σημειώστε σε αριθμό (από 0 έως...)

12. Χρονική Μετάβαση Στο Σχολείο

Σημειώστε σε λεπτά...

13. Απουσία από την εργασία το προηγούμενο σχολικό έτος

Σημειώστε σε αριθμό εργάσιμων ημερών...