



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ
ΣΧΟΛΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΓΩΓΗΣ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΠΜΣ «ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σύγκρουση ρόλων εργασίας – οικογένειας ειδικών παιδαγωγών ως παράγοντας αυτοαποτελεσματικότητας και ικανοποίησης από την ζωή

Αραβανή Μελίνα – Αγάπη

Ιωάννινα, 2021



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ
ΣΧΟΛΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΓΩΓΗΣ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΠΜΣ «ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σύγκρουση ρόλων εργασίας – οικογένειας ειδικών παιδαγωγών ως παράγοντας αυτοαποτελεσματικότητας και ικανοποίησης από την ζωή

Αραβανή Μελίνα – Αγάπη

Εξεταστική Επιτροπή:

Σούλης Γεώργιος – Σπυρίδων, Καθηγητής Π.Τ.Δ.Ε. Ιωαννίνων (Επιβλέπων)

Μορφίδη Ελένη, Επίκουρη Καθηγήτρια Π.Τ.Δ.Ε. Ιωαννίνων

Νικολάου Σουζάννα - Μαρία, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Π.Τ.Δ.Ε. Ιωαννίνων

Ιωάννινα, 2021

Στον παππού μου, Μενέλαο...

Ευχαριστίες

Η παρούσα μελέτη πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στις Επιστήμες της Αγωγής με κατεύθυνση «Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση» του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης, του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.

Με την ολοκλήρωση της παρούσας μελέτης, οφείλω να αποδώσω ευχαριστίες σε όσους παρείχαν βοήθεια και στήριξη κατά τη διάρκεια του έργου μου. Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα Καθηγητή κ. Σούλη Σπυρίδωνα για την πολύτιμη συμβολή του, την καθοδήγηση και την υποστήριξη που μου παρείχε τόσο στην εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας όσο και στην εκπαίδευσή μου από το προπτυχιακό κιόλας επίπεδο. Επιπλέον, ευχαριστώ την κ. Μορφίδη Ελένη, Επίκουρη καθηγήτρια του ΠΤΔΕ, για την συνεργασία και τις πολύτιμες συμβουλές της με σκοπό την βελτίωση της παρούσας μελέτης. Ακόμη, θα ήθελα να ευχαριστήσω την κ. Νικολάου Σουζάννα – Μαρία, Αναπληρώτρια καθηγήτρια του ΠΤΔΕ, για τη συνεργασία και τις σημαντικές γνώσεις της, οι οποίες συνετέλεσαν στην επιτυχή ολοκλήρωση της έρευνας.

Ευχαριστώ πολύ όλους τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στο ερευνητικό κομμάτι, χωρίς τη συνεργασία των οποίων, δε θα μπορούσε να ολοκληρωθεί η παρούσα εργασία.

Τέλος, ευχαριστώ την οικογένειά μου και τους αγαπημένους μου ανθρώπους, για τη στήριξή τους όλα αυτά τα χρόνια των σπουδών μου, αλλά και τον παππού μου Μενέλαο, ο οποίος δεν βρίσκεται πλέον ανάμεσά μας, όμως πάντα μου χαρίζει δύναμη και κουράγιο από εκεί ψηλά.

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη	1
Abstract	2
Εισαγωγή	3
ΜΕΡΟΣ Α΄	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ	
1.1 Ορισμός & εννοιολογική προσέγγιση	6
1.2 Διαστάσεις σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας & οικογένειας-εργασίας	8
1.3 Αλληλεπιδράσεις σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας με άλλες μεταβλητές	9
1.4 Εκπαιδευτικοί & σύγκρουση εργασίας-οικογένειας	
1.4.1 Γενικές Προσεγγίσεις	10
1.4.2 Ειδικοί εκπαιδευτικοί & σύγκρουση εργασίας-οικογένειας	11
1.5 Σύγκρουση εργασίας – οικογένειας στην Ελλάδα	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΑΥΤΟΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	
2.1. Εννοιολογική προσέγγιση του όρου	13
2.2. Οι διαστάσεις της αυτοαποτελεσματικότητας	14
2.3. Οι λειτουργικές διαστάσεις της αυτοαποτελεσματικότητας	
2.3.1 Γνωστικές διαδικασίες	15
2.3.2 Διαδικασίες παρώθησης	15
2.3.3 Συναισθηματικές διαδικασίες	16
2.3.4 Διαδικασίες επιλογής	17
2.4. Πηγές διαμόρφωσης των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας	17
2.5 Η αυτοαποτελεσματικότητα στην εκπαίδευση	
2.5.1 Αυτοαποτελεσματικότητα & εκπαιδευτικοί	18
2.5.2 Διαμόρφωση αυτοαποτελεσματικότητας εκπαιδευτικών	19
2.5.3 Υψηλές & χαμηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας εκπαιδευτικών	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΖΩΗΣ	
3.1 Εννοιολογική προσέγγιση του όρου	20

3.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την Ικανοποίηση από την Ζωή	21
3.3 Ικανοποίηση από την Ζωή & κοινωνικές συγκρίσεις	22
3.4 Ικανοποίηση από τη Ζωή & τρόποι μέτρησης	22
3.5 Ικανοποίηση από την ζωή & εκπαιδευτικοί	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΕΡΕΥΝΩΝ	24
ΜΕΡΟΣ Β΄	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	
5.1 Σκοπός και σπουδαιότητα έρευνας	36
5.2 Ερευνητικά ερωτήματα	37
5.3 Δείγμα της έρευνας	37
5.4 Διαδικασία συλλογής ερευνητικών δεδομένων	44
5.5 Ερευνητικό εργαλείο	45
5.6 Στατιστική επεξεργασία δεδομένων	48
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	
6.1 Έλεγχοι συσχέτισης	49
6.2 Διερεύνηση σύγκρουσης εργασίας– οικογένειας & σχέσης εργασίας – οικογένειας	53
6.3 Διερεύνηση προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας	62
6.4 Διερεύνηση Ικανοποίησης από τη ζωή	68
6.5 Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση	73
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	78
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ & ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ	85
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	
ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ	87
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ	89
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: Ερωτηματολόγιο	100
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: Πίνακες Αξιοπιστίας	113
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: Περιγραφική στατιστική – Απαντήσεις εκπαιδευτικών	118

Περίληψη

Οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας και η ικανοποίηση από την ζωή των εκπαιδευτικών, αποτελούν σημαντικούς παράγοντες στην ύπαρξη συγκρουσιακής σχέσης οικογένειας – εργασίας. Αυτή η σύγκρουση ανάμεσα στα δύο περιβάλλοντα ισοδυναμεί με την σύγκρουση δύο ξεχωριστών ρόλων, τους οποίους καλείται να διαχειριστεί ο εκπαιδευτικός. Ωστόσο, οι ρόλοι σε μερικούς φαντάζουν ασυμβίβαστοι και σε κάποιους άλλους άρρηκτα συνδεδεμένοι. Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί το κατά πόσο οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας και η ικανοποίηση από την ζωή, αποτελούν σημαντικούς προσδιοριστικούς παραμέτρους για τη σύγκρουση οικογένειας – εργασίας των ειδικών παιδαγωγών. Στην έρευνα συμμετείχαν 150 ειδικοί παιδαγωγοί (ως ομάδα Α) και 150 εκπαιδευτικοί (ως ομάδα Β), οι οποίοι εργάζονται σε δημοτικά σχολεία σε όλη την Ελλάδα, ενώ ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε ένα σταθμισμένο ερωτηματολόγιο, το οποίο αποτελείται από έξι μέρη. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των τριών παραγόντων, ωστόσο δεν υπήρξε σημαντική διαφοροποίηση ανάμεσα στις δύο ομάδες αναφορικά με την σύγκρουση εργασίας – οικογένειας, καθώς μόνο η εσωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας, ήταν αυτή που κυμάνθηκε σε υψηλά επίπεδα και για τις δύο ομάδες. Ως προς τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας οι εκπαιδευτικοί παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα από τους ειδικούς παιδαγωγούς. Τέλος, σχετικά με τον παράγοντα της ικανοποίησης από την ζωή δεν παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές με την περίπτωση της συμβατότητας ανάμεσα σε επιθυμητούς και επιτευχθέντες στόχους να αναδεικνύει τους ειδικούς παιδαγωγούς.

Λέξεις – κλειδιά: σύγκρουση εργασίας – οικογένειας, προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας, ικανοποίηση από την ζωή, ειδικοί παιδαγωγοί.

Abstract

Expectations of self-efficacy and life satisfaction of teachers are important factors in the existence of a conflicting family-work relationship. This conflict between the two environments is equivalent to the conflict of two separate roles (family & work), which the teacher is called upon to manage. However, these two separate roles seem incompatible to some and inextricably linked to others. The purpose of this study is to investigate whether expectations of self-efficacy and life satisfaction are important determinants of family-work conflict of special educators. The research involved 150 special educators (as an experimental group) and 150 teachers (as a control group), who work in primary schools throughout Greece, while a weighted questionnaire, which consists of six parts, was used as a research tool. The results showed that there is a correlation between the three factors, however there was no significant difference between the two groups regarding work-family conflict, as only the internal work-family conflict was the one that ranged at high levels for both groups. Teachers had higher levels of self-efficacy expectations than specialist educators. Finally, regarding the life satisfaction factor, there were no statistically significant differences with the case of compatibility between desired and achieved goals highlighting the special educators.

Keywords: work - family conflict, expectations of self - efficacy, life satisfaction, special educators.

Εισαγωγή

Με τα χρόνια έχουν επέλθει αρκετές αλλαγές όσον αφορά τους εργαζόμενους ρόλους των ανδρών και των γυναικών. Πλέον οι γυναίκες αναλαμβάνουν περισσότερες θέσεις εργασίας και περνούν αρκετό χρόνο στο χώρο δουλειάς τους, συνεπώς αυτό επηρεάζει το πρόγραμμα της οικογένειας, ως προς την διαχείριση του χρόνου. Ακόμη, οι απαιτήσεις στον οικογενειακό τομέα τείνουν να παραμένουν ίδιες, συμβάλλοντας έτσι στην ανάδειξη συγκρούσεων σχετικά με την κάλυψη των οικογενειακών υποχρεώσεων. Με βάση την θεωρία των ρόλων των φύλων, άνδρες και γυναίκες διαφέρουν ως προς τον καταμερισμό του χρόνου και της ενέργειας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (όπ. αναφ. Βολιώτη, 2007). Παρόλα αυτά, ισχύει ότι εργασία και οικογένεια παρέχουν στο άνθρωπο τα μέσα για την εξασφάλιση μιας καλής ποιότητας ζωής (Barnett & Hyde, 2001· Friedman & Greenhaus, 2000), στοιχείο που αναδεικνύει την ισχυρή τους αλληλεξάρτηση (Huang, Hammer, Neal, & Perrin, 2004). Έτσι, αυτό το πεδίο έρευνας σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και οι διαφορές που παρουσιάζουν τα δύο φύλα απασχολούν έντονα ακόμη και τώρα το ενδιαφέρον των ερευνητών ανά τον κόσμο. Όταν η ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας δεν είναι εφικτή δημιουργούνται συγκρούσεις μεταξύ των δύο αυτών παραγόντων, η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (work-family conflict, WFC) και η σύγκρουση οικογένειας-εργασίας (family-work conflict, FWC).

Οι συγκρούσεις αυτές επηρεάζουν τις ικανότητες των ατόμων και τις πεποιθήσεις τους ως προς αυτές. Για τις εν λόγω πεποιθήσεις, ο Bandura χρησιμοποίησε τον όρο «αυτοαποτελεσματικότητα» (self-efficacy) και σημείωσε ότι πρόκειται για «τις προσωπικές εκτιμήσεις των ικανοτήτων κάποιου να οργανώνει και να εκτελεί σειρά δράσεων προκειμένου να επιτύχει συγκεκριμένους στόχους» (Bandura, 1997, σελ.2). Οι πεποιθήσεις ή αλλιώς προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας αποτελούν τις υποκειμενικές αντιλήψεις κάποιου για τις ικανότητές του, οι οποίες με την σειρά τους διαμορφώνουν την συμπεριφορά του και βοηθούν στην κατανόηση της επίδοσης του (Bandura, 1997). Είναι ευρέως γνωστό ότι οι πεποιθήσεις ή αλλιώς προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας επιδρούν στους στόχους που θέτει κάποιος, στην προσπάθεια που θα καταβάλλει, στην επιμονή που θα δείξει, στον τρόπο διαχείρισης των καταστάσεων που θα προκύψουν, στην εφαρμογή στρατηγικών επίλυσης προβλημάτων, στα πρότυπα σκέψης και στις συναισθηματικές αντιδράσεις (Bandura, 1986· Καλαντζή – Αζίζι, 2002· Pajares & Schunk, 2001· Pervin & John, 2001).

Στον τομέα της εκπαίδευσης, η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας δεν έχει ερευνηθεί σε μεγάλο επίπεδο. Αντίθετα, η αυτοαποτελεσματικότητα αποτελεί μία από τις συχνότερες ερευνητικές μεταβλητές σε συνάρτηση με την εμφάνιση του άγχους, την επαγγελματική εξουθένωση ή την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών (Παπαμιχαήλ, 2019). Μέσα στην επαγγελματική ικανοποίηση συγκαταλέγεται και η ικανοποίηση από την ζωή, η οποία αποτελεί την θετική στάση του ατόμου απέναντι στη ζωή γενικότερα. Συχνά προσδιορίζεται μέσα από δύο άλλες επιστημονικές έννοιες, την υποκειμενική ευημερία (subjective well-being) και την ποιότητα ζωής

(quality of life). Η ικανοποίηση από την ζωή σπάνια θα αποτελέσει αυτοτελή ερευνητική μεταβλητή.

Με βάση τα παραπάνω επιλέχθηκε για πρώτη φορά να ερευνηθεί η σύγκρουση οικογένειας-εργασίας και εργασίας-οικογένειας σε ειδικούς παιδαγωγούς εν συναρτήσει με τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας που παρουσιάζουν και την ικανοποίηση από την ζωή τους. Επιπλέον, να ερευνηθεί η επίδραση συγκεκριμένων ατομικών χαρακτηριστικών στην έρευνα και να πραγματοποιηθεί σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς. Επιμέρους σκοποί της έρευνας είναι η διερεύνηση των δύο τύπων σύγκρουσης των εκπαιδευτικών ειδικής και γενικής αγωγής, καθώς και η μεταξύ τους συσχέτιση με τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας και την ικανοποίηση από την ζωή.

Τα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία διατυπώνονται για την παρούσα ερευνητική μελέτη είναι τα εξής:

1. Υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας, στην ικανοποίηση από την ζωή και στην σύγκρουση εργασίας - οικογένειας των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών;
2. Διαφοροποιείται η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας και η σχέση εργασίας – οικογένειας ως προς τα ατομικά χαρακτηριστικά των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών;
3. Διαφοροποιούνται οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τα ατομικά χαρακτηριστικά των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών;
4. Διαφοροποιείται η ικανοποίηση από την ζωή ως προς τα ατομικά χαρακτηριστικά των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών;
5. Πώς επιδρούν οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας και η ικανοποίηση από την ζωή των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών στην σύγκρουση εργασίας – οικογένειας;

Στο πρώτο μέρος της παρούσας μελέτης επιχειρείται η βιβλιογραφική ανασκόπηση των βασικών θεωρητικών και ερευνητικών δεδομένων της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας, των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας και της ικανοποίησης από την ζωή των εκπαιδευτικών. Συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται ο παράγοντας της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας και ειδικότερα, αναλύεται όσον αφορά το επάγγελμα των εκπαιδευτικών, τις διαστάσεις και τις αλληλεπιδράσεις με άλλες μεταβλητές. Στο δεύτερο κεφάλαιο πραγματοποιείται η ανάλυση της θεωρίας του Bandura για την αυτοαποτελεσματικότητα. Στην αρχή επιχειρείται μια σύντομη αναφορά στις βασικές αρχές, που διέπουν την κοινωνικογνωστική θεωρία του Bandura. Έπειτα, στις επόμενες ενότητες προσεγγίζεται η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας και τονίζεται ο ρόλος και η σημασία της στη διαχείριση της συμπεριφοράς. Ακόμη, γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στους παράγοντες από τους οποίους προέρχονται οι πληροφορίες που διαμορφώνουν το επίπεδο της αυτοαποτελεσματικότητας του ατόμου. Το κεφάλαιο κλείνει αναλύοντας τους τρόπους μέτρησης της αυτοαποτελεσματικότητας. Στο τρίτο κεφάλαιο επιχειρείται η εννοιολογική προσέγγιση του όρου της ικανοποίησης από την ζωή, οι παράγοντες

που την επηρεάζουν και τα εργαλεία μέτρησής της. Τέλος, το τέταρτο κεφάλαιο αποτελεί την βιβλιογραφική ανασκόπηση ερευνών γύρω από την σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας και ικανοποίηση από την ζωή.

Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζεται η ερευνητική προσέγγιση του θέματος. Συγκεκριμένα, στο πέμπτο κεφάλαιο, αναπτύσσεται λεπτομερώς η μεθοδολογία της έρευνας, ο τρόπος συλλογής του δείγματος, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, αποτυπώνεται ο σκοπός και τα επιμέρους ερευνητικά ερωτήματα. Τέλος, παρουσιάζονται τα εργαλεία συλλογής των δεδομένων, που χρησιμοποιήθηκαν για την δημιουργία του τελικού ερωτηματολογίου και η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων. Στο έκτο κεφάλαιο περιγράφονται τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης για κάθε ερευνητικό ερώτημα ξεχωριστά. Στο έβδομο κεφάλαιο γίνεται η συζήτηση των αποτελεσμάτων της έρευνας και πραγματοποιείται σύγκριση αυτών με άλλες έρευνες που αναλύθηκαν στην βιβλιογραφική επισκόπηση. Στο όγδοο κεφάλαιο αναφέρονται οι περιορισμοί της έρευνας και διαμορφώνονται προτάσεις για μελλοντική έρευνα. Στο τέλος της εργασίας γίνεται η παράθεση των βιβλιογραφικών πηγών και στο παράρτημα δίνεται το ερευνητικό εργαλείο, που χρησιμοποιήθηκε για τη διεξαγωγή της, οι πίνακες των δεικτών αξιοπιστίας αλλά και επιπλέον πίνακες περιγραφικής στατιστικής.

ΜΕΡΟΣ Α

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ & ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Μετά από ενδελεχή μελέτη της βιβλιογραφίας προέκυψε η εύρεση των εξής όρων: «εξισορρόπηση», «συμφιλίωση» και «σύγκρουση». Οι όροι αυτοί περιγράφουν τη σχέση εργασίας – οικογένειας, βασισμένοι στις οπτικές των ίδιων των ατόμων αλλά και στον τρόπο με τον οποίο επιλέγουν να διανείμουν τον χρόνο τους τόσο στην εργασιακή όσο και στην ιδιωτική τους ζωή.

Αρχικά, ο όρος «σύγκρουση εργασίας – οικογένειας» (work – family conflict) αναφέρεται στην περίπτωση που οι απαιτήσεις ενός από τους δύο ρόλους, για παράδειγμα της εργασίας, έρχεται σε σύγκρουση με τις απαιτήσεις του ρόλου ως μέλους της οικογένειας και το αντίστροφο (Χατζηδημητρίου, 2019· Παπαμιχαήλ, 2019· Wang et al., 2010· Barnett, 2002· Bruck, Allen, & Spector, 2002· Greenhaus & Beutell, 1985· Perrewe, Hochwarter, & Kiewitz, 1999).

Η αδυναμία ύπαρξης ισορροπίας ανάμεσα σε αυτούς τους ξεχωριστούς ρόλους προκαλεί την συγκρουσιακή σχέση εργασίας – οικογένειας. Αυτή με την σειρά της ασκεί πίεση στα άτομα, τα οποία προσπαθούν να ανταποκρίνονται ικανοποιητικά και στους δύο τομείς. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την εμφάνιση επαγγελματικής και ψυχικής εξουθένωσης (Frone, 2003). Για αυτόν τον λόγο η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας κατατάσσεται στους δέκα πιο σημαντικούς παράγοντες άγχους στην εργασία σύμφωνα με το (American) National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) (Kelloway, Gottlieb, & Barham, 1999).

Η σύγκρουση προερχόμενη είτε από τον ένα τομέα (εργασίας) είτε από τον άλλον (οικογένειας) παρεμβάλει στον τομέα στον οποίο βρίσκεται κάθε φορά το άτομο και προκαλεί προβλήματα. Δηλαδή, παρουσιάζεται παρεμβολή της εργασίας όταν το άτομο βρίσκεται με την οικογένειά του ή παρεμβολή της οικογένειας όταν το άτομο βρίσκεται στον τομέα της εργασίας του (Χατζηδημητρίου, 2019· Παπαμιχαήλ, 2019· Frone, Russell, & Cooper, 1992a· Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996). Συνεπώς, η συγκρουσιακή σχέση εργασίας – οικογένειας διαχωρίζεται σε δύο μορφές: τη «σύγκρουση εργασίας-οικογένειας» (work – family conflict) και τη «σύγκρουση οικογένειας-εργασίας» (family – work conflict) (Χατζηδημητρίου, 2019· Παπαμιχαήλ, 2019· Wang et al., 2010· Netemeyer et al., 1996). Στην πρώτη, ο εργασιακός ρόλος παρεμβαίνει στον οικογενειακό εμποδίζοντας την ολοκλήρωση των υποχρεώσεων σε αυτόν τον τομέα. Αντίθετα, στην δεύτερη ο οικογενειακός ρόλος παρεμβαίνει στον εργασιακό τομέα (Hammer, Bauer, & Grandey, 2003· Voydanoff, 2005).

Στην διεθνή επιστημονική κοινότητα, παρουσιάζεται και ο όρος «συμφιλίωση ή εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής», ο οποίος έχει καθιερωθεί ως «work-life balance» και εκφράζει τα επίπεδα της απασχόλησης, τη γονιμότητα, τις οικογενειακές σχέσεις και την ποιότητα ζωής (Αρβανίτης, Ξυδοπούλου & Παπαγιαννοπούλου, 2007: 9). Σύμφωνα με την Μάρη (2007, όπ. αναφ. στο Μαράτου

κ.συν., 2016), εκφράζει, επίσης, την ισόρροπη σχέση και την εξίσωση της οικογένειας/ιδιωτικής ζωής και της εργασίας.

Στην βιβλιογραφική ανασκόπηση παρουσιάζονται από τους Kalliath και Brough (2008) έξι παράμετροι για την εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής:

- i. Η ανάληψη ρόλων από τα ίδια τα άτομα, οι οποίοι είναι πολλαπλοί και σύνθετοι.
- ii. Η ισοτιμία μεταξύ αυτών των ρόλων.
- iii. Το αίσθημα ικανοποίησης που θα νιώθουν τα άτομα από την ανάληψη πολλαπλών ρόλων.
- iv. Η πραγματοποίηση και εκπλήρωση του κυρίαρχου ρόλου με επιτυχία, μεταξύ των διάφορων και πολλαπλών ρόλων.
- v. Η σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ των συγκρούσεων και των διευκολύνσεων.
- vi. Οι ίδιες οι στάσεις των ατόμων απέναντι στους πολλαπλούς ρόλους (Παπαμιχαήλ, 2019).

Σύμφωνα με τις άνωθεν παραμέτρους οι Μαράτου κ.συν., (2016) πρότειναν έναν νέο ορισμό, αυτόν της «εξισορρόπησης εργασίας – οικογένειας», με βάση τον οποίο «η εξισορρόπηση εργασίας και οικογενειακής ζωής αναφέρεται στην προσωπική αντίληψη που διαμορφώνει κάθε άτομο λαμβάνοντας υπόψη τις τρέχουσες προτεραιότητες της ζωής του, όσον αφορά στις δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία αλλά και αυτές που δεν σχετίζονται με αυτήν, όπως επίσης και σε ποιο βαθμό αυτές είναι συμβατές μεταξύ τους και προωθούν την ανάπτυξη».

Στην βιβλιογραφία, η έννοια της «Ισορροπίας», παρουσιάζεται ως τον βαθμό «στον οποίο ένα άτομο ασχολείται εξίσου και είναι εξίσου ικανοποιημένο με τον επαγγελματικό του ρόλο και τον ρόλο του μέσα στην οικογένεια» (Χατζηδημητρίου, 2019· Παπαμιχαήλ, 2019· Greenhaus et al., 2003). Τα στοιχεία και οι παράγοντες που προσδιορίζουν αυτή την έννοια είναι:

1. ισάξια κατανομή του χρόνου,
2. ισάξια συμμετοχή (ίσα επίπεδα ψυχολογικής συμμετοχής στον επαγγελματικό και τον οικογενειακό ρόλο ενός ατόμου) και
3. εξισορρόπηση της ικανοποίησης (ίσα επίπεδα ικανοποίησης και στους δύο ρόλους εργασίας και οικογένειας).

Παράλληλα, εισάγεται και ο όρος της «συμφιλίωσης», ο οποίος αφορά τη σχέση εργασίας και οικογένειας, τονίζοντας την απαραίτητη είσοδο του γυναικείου φύλου στον εργασιακό τομέα και την πρόοδο των γυναικών στο συνδυασμό των επαγγελματικών και των οικογενειακών υποχρεώσεων. Η «συμφιλίωση» αναφέρεται κατά κύριο λόγο στον ίσο καταμερισμό των αρμοδιοτήτων που καλείται κάθε άτομο να αναλάβει και στους δύο τομείς. Επίσης, σαν έννοια εκλαμβάνεται διαφορετικά από τον καθένα, καθώς για κάποια άτομα επιτυγχάνεται με την παροχή περισσότερου χρόνου στο εργασιακό περιβάλλον και λιγότερου χρόνου στο

οικογενειακό, ενώ για άλλα, σημαίνει ότι όσος χρόνος και να δοθεί στην εργασία δεν επηρεάζεται ο χρόνος που απαιτούν οι οικογενειακές υποχρεώσεις (Stratigaki, 2004).

1.2 ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ & ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ-ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ισορροπία ανάμεσα στον εργασιακό και οικογενειακό τομέα αποτελεί μία αρκετά δύσκολη υπόθεση, η οποία τελικά προκαλεί μία σύγκρουση μεταξύ αυτών των δύο. Η ύπαρξη αυτής της σύγκρουσης επέρχεται σε μεγάλο αριθμό ατόμων, πολλές φορές χωρίς να την αναγνωρίζουν και να την κατανοούν, έχοντας ως αποτέλεσμα την διατάραξη της ισορροπίας της εργασιακής και οικογενειακής ζωής, ενώ ταυτόχρονα δημιουργούν άγχος και δυσάρεστα συναισθήματα (Akintayo, 2010).

Η αιτιολογία της συγκρουσιακής σχέσης εργασίας – οικογένειας, δηλαδή οι χρονικές απαιτήσεις, η πίεση και η συμπεριφορά του ατόμου, συνδυασμένα με τις δύο μορφές σύγκρουσης (εργασιακή/οικογενειακή σύγκρουση, οικογενειακή/εργασιακή σύγκρουση), παράγει 6 διαστάσεις: η Εργασιακή Σύγκρουση (WIF) με βάση τον χρόνο, η Οικογενειακή Σύγκρουση (FIW) με βάση τον χρόνο, η Εργασιακή Σύγκρουση (WIF) με βάση την ένταση, η Οικογενειακή Σύγκρουση (FIW) με βάση την ένταση, η Εργασιακή Σύγκρουση (WIF) με βάση τη συμπεριφορά και η Οικογενειακή Σύγκρουση (FIW) με βάση τη συμπεριφορά (Χατζημαρινάκη, 2018, όπ. αναφ. Παπαμιχαήλ, 2019· Χατζηδημητρίου, 2019):

1. **Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση με βάση τον Χρόνο:** Οι πολλές ώρες εργασίας και τα σκληρά καθημερινά προγράμματα καταλήγουν σε σύγκρουση εργασίας με την οικογένεια. Αυτή προκαλείται λόγω χρονικών περιορισμών που τίθενται στο άτομο με στόχο την εκτέλεση των διαφορετικών ευθυνών που απορρέουν από τους δύο ρόλους. Το άτομο καλείται να μοιράσει το χρόνο του, καθώς δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις των δύο διαφορετικών ρόλων το ίδιο χρονικό διάστημα.
2. **Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση με βάση την Ένταση:** Οι προερχόμενες από τους ρόλους εντάσεις παράγουν συγκρούσεις που προκύπτουν από την πίεση των εργασιακών και οικογενειακών στρεσογόνων παραγόντων που ασκούνται στο άτομο. Με απλά λόγια, το άγχος επηρεάζει το άτομο στην πραγματοποίηση και των δύο ρόλων.
3. **Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση με βάση τη Συμπεριφορά:** Τα πρότυπα συμπεριφοράς ενός ρόλου (για παράδειγμα του εργασιακού) συγκρούονται με τα πρότυπα συμπεριφοράς ενός άλλου ρόλου (του οικογενειακού).

Επιπλέον, η κατεύθυνση της σύγκρουσης βρίσκεται ότι επηρεάζει το εξωτερικό και εσωτερικό στοιχείο στη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας. Το εξωτερικό στοιχείο σύγκρουσης είναι όταν οι εξωτερικές ανάγκες ενός ρόλου παρεμποδίζουν την συμμετοχή του ίδιου ατόμου σε έναν άλλον ρόλο, απορροφώντας του αρκετό χρόνο με αποτέλεσμα να αδυνατεί να ασχοληθεί με οτιδήποτε άλλο, για παράδειγμα όταν

η πίεση από την δουλειά είναι τόσο μεγάλη που καθιστά αδύνατη την εμπλοκή και την διεκπεραίωση των καθηκόντων του ατόμου στο οικογενειακό περιβάλλον εξωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας (WFC), όπως και το αντίστροφο εξωτερική σύγκρουση οικογένειας - εργασίας (FWC). Αντίθετα, το εσωτερικό στοιχείο σύγκρουσης σχετίζεται με την ψυχολογική σύνδεση του ατόμου με έναν από τους δύο ρόλους (για παράδειγμα, εργασία), σε σημείο που δεν μπορεί να αναλάβει έναν άλλον ρόλο σε μία άλλη πλευρά της ζωής του (για παράδειγμα, οικογένεια). Η υπερβολική ψυχολογική απασχόληση με την εργασία όταν το άτομο βρίσκεται στο οικογενειακό περιβάλλον, αναφέρεται ως εσωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας (WFC), ενώ το αντίθετο, αναφέρεται ως εσωτερική σύγκρουση οικογένειας – εργασίας (FWC) (Βολιώτη, 2007).

1.3 ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ

Μετά από ενδελεχή ανασκόπηση της βιβλιογραφίας βρέθηκε ότι η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας συνδέεται άρρηκτα με αρκετούς παράγοντες που επηρεάζουν την προσωπική, εργασιακή και κοινωνική ζωή των ανθρώπων. Η ικανοποίηση από την εργασία, η ψυχική υγεία και η επαγγελματική εξουθένωση επιδρούν σε μεγάλο βαθμό στη σύγκρουση εργασίας - οικογένειας (Balogun, 2019· Farradina & Halim, 2016· Simbula et al., 2011· Kossek & Ozeki, 1998· Bacharach, Bamberger, & Conley, 1991). Επίσης, η αδικαιολόγητη απουσία και η μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία (Oroku Mensah, Amissah & Nsafu, 2018· Chung, Kamri & Mathew, 2018· Huang et al., 2004· Hardy, Woods, & Wall, 2003). Ορισμένες μελέτες κατέληξαν στην σύνδεση της σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας με το συναίσθημα που προκαλείται στο εργασιακό περιβάλλον (Bacharach et al., 1991· Kafetsios, 2007) και την προσωπική τους ευημερία (Kalliath et al., 2017· Fiksenbaum, 2014· Kossek & Ozeki, 1998). Αντίθετα, κάποιες έρευνες ανέδειξαν τις αρνητικές επιδράσεις της σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας στην ικανοποίηση από το γάμο και τη ζωή (Taşdelen-Karçkay & Bakalim, 2017· Wang & Peng, 2017· Kossek & Ozeki, 1998). Τέλος, μερικές ακόμη συνέπειες της σύγκρουσης είναι η αργοπορία (Huang et al., 2004), η κατάθλιψη και τα διάφορα προβλήματα υγείας.

1.4 ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ & ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

1.4.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

Το μεγαλύτερο ποσοστό ερευνών για τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας έχει πραγματοποιηθεί σε δείγματα διευθυντικών επαγγελματιών αποφεύγοντας κάποια επαγγέλματα τα οποία ενδέχεται να παρουσιάζουν κι αυτά σύγκρουση. Για το λόγο αυτό, πρέπει να διαπιστωθεί αν οι εκπαιδευτικοί βρίσκονται αντιμέτωποι με την σύγκρουση εργασίας – οικογένειας σε τέτοιο βαθμό, ώστε τα αίτια και οι συνέπειες της να είναι αν όχι ίδιες, παρόμοιες με εκείνες που βιώνουν άλλοι επαγγελματίες, διότι υπάρχει πιθανότητα να διαφέρουν (Cinamon & Rich, 2002a, b).

Διαπιστώθηκε ότι οι παράγοντες σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας άλλων επαγγελματιών δεν αντιστοιχούν στους παράγοντες της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας των εκπαιδευτικών (Cinamon & Rich, 2005). Βρέθηκε ότι σύγκρουση εργασίας οικογένειας που εμφανίζεται στους εκπαιδευτικούς συνδέεται με στρεσογόνους παράγοντες που προκύπτουν από την εκπαιδευτική διαδικασία (Hastings & Bham, 2003; Dworkin, 1997). Τέτοιοι παράγοντες εργασιακού στρες είναι το μέγεθος της τάξης, ο μεγάλος αριθμός των μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες μέσα στην ίδια τάξη, καθώς και ο χαμηλός βαθμός απόδοσης των μαθητών (Leiter & Maslach 1999; Ross, 1998).

Επιπλέον, παρόλο που έχει παρατηρηθεί αύξηση των απαιτήσεων του επαγγέλματος των εκπαιδευτικών, οι έρευνες δεν έχουν δείξει ταυτόχρονη αύξηση της ικανοποίησης από το επάγγελμά τους (Van Der Berg, 2002). Αυτό οδηγεί τους εκπαιδευτικούς σε ένα ατέρμονο άγχος προσπαθώντας να ανακαλύψουν τους εργασιακούς τους ρόλους, που επακόλουθο της συγκεκριμένης κατάστασης είναι η εμφάνιση της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας. Ως αποτέλεσμα, οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν μεγάλη δυσκολία στον διαχωρισμό του εργασιακού και του οικογενειακού τους ρόλου (Elbaz-Lubisch, 2002).

Η έρευνα γύρω από την σύγκρουση εργασίας – οικογένειας των εκπαιδευτικών είναι ελάχιστη παρά την ενδιαφέρουσα επίδραση που μπορεί να έχει στην διεξαγωγή του διδακτικού έργου, αλλά και στην ικανοποίηση, είτε επαγγελματική είτε προσωπική. Ένας λόγος που αιτιολογεί αυτό το στοιχείο είναι ότι οι ερευνητές συνήθως αναμένουν χαμηλά αποτελέσματα σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας από τους εκπαιδευτικούς λόγω της γυναικείας επικράτησης στο συγκεκριμένο επάγγελμα. Οι γυναίκες θεωρούνται καλύτερα προετοιμασμένες από τους άντρες και αυτό ενέχει την υπόνοια της σωστής διαχείρισης των ρόλων. Ακόμη, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού θεωρείται ένα εύκολο επάγγελμα που διευκολύνει την ύπαρξη κανονικών σχέσεων μεταξύ του εργασιακού και του οικογενειακού ρόλου (Cinamon & Rich 2005). Ωστόσο, υπάρχουν και έρευνες που έρχονται σε αντίθεση με όλα τα παραπάνω (Carter & Doyle, 1996; Van der Berg, 2002).

1.4.2 ΕΙΔΙΚΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ & ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Το επάγγελμα του ειδικού παιδαγωγού αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά και ενδιαφέροντα επαγγέλματα, τα οποία έχουν ως στόχο τους την ολόπλευρη εκπαίδευση μαθητών με πολλαπλές ειδικές εκπαιδευτικές αναπηρίες. Οι ειδικοί παιδαγωγοί καλούνται να διαχειριστούν δύσκολες καταστάσεις και να διδάξουν βασικές γνωστικές, κοινωνικές και λειτουργικές δεξιότητες στους μαθητές τους. Συνεπώς, παίζουν έναν καθοριστικό ρόλο στις Επιστήμες της Αγωγής και γενικότερα στον κλάδο των Ανθρωπιστικών Επιστημών.

Οι ειδικοί παιδαγωγοί ερευνούν, επιμορφώνονται και δημιουργούν δικά τους προγράμματα διδασκαλίας, στοχευμένα στις ιδιαίτερες ανάγκες του κάθε μαθητή τους. Το επάγγελμα του ειδικού παιδαγωγού κρίνεται, λοιπόν, ως ένα δύσκολο και εξαιρετικά απαιτητικό επάγγελμα, καθώς το πλαίσιο μέσα στο οποίο εργάζονται δεν τους παρέχει πάντοτε τις γνώσεις και την στήριξη που χρειάζονται για να ανταπεξέλθουν στο έργο τους. Έτσι, είτε μια γυναίκα είτε ένας άνδρας εκπαιδευτικός, μεγάλης ή μικρής ηλικίας, ελεύθερος ή παντρεμένος, με παιδιά ή χωρίς παιδιά, πρέπει διαρκώς να προσπαθεί, να εκπαιδεύεται και να προοδεύει. Ταυτόχρονα, έχοντας και άλλες υποχρεώσεις στην ιδιωτική του ζωή, οφείλει να αφιερώνει και εκεί χρόνο, ώστε να έχει έναν άνετο και ευχάριστο τρόπο ζωής. Παλεύει να διαχωρίσει και να προσδιορίσει τους ρόλους του ως εργαζόμενος και άτομο με προσωπική ζωή, θέλοντας να βρει μια ισορροπία ανάμεσά τους.

Παράλληλα, η φύση του συγκεκριμένου επαγγέλματος, εκτός από την πλήρη χρήση εξειδικευμένων δεξιοτήτων και πόρων για την κάλυψη διαφορετικών αναγκών των μαθητών, απαιτεί ταυτόχρονα και την αφιέρωση προσωπικού χρόνου και ενέργειας, ώστε οι ειδικοί παιδαγωγοί να νιώθουν έτοιμοι να ανταπεξέλθουν αποτελεσματικά σε οποιαδήποτε συνθήκη και ανάγκη των μαθητών τους με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (Stasio, Fiorilli, & Chiacchio, 2017). Σύμφωνα με ευρήματα ανασκόπησης έρευνας που διεξήγαγαν οι Brunsting, Sreckovic και Lane (2014), η διδακτική εμπειρία, η αναπηρία των μαθητών, η σύγκρουση ρόλων μεταξύ των συναδέλφων, η αμφισημία ρόλων και η έλλειψη διοικητικής υποστήριξης, αποτελούν παράγοντες που οδηγούν τους ειδικούς παιδαγωγούς στην εκδήλωση ισχυρού στρες και συναισθηματικής εξάντλησης. Οι ειδικοί παιδαγωγοί πολλές φορές απλά και μόνο από την ύπαρξη μαθητών με πολλαπλές αναπηρίες, ποικίλες αιτιολογίες, ασυνεπής συμπτωματολογία και μικρής ύπαρξης προόδου, έρχονται αντιμέτωποι με την απογοήτευση και τη διάψευση των προσδοκιών τους. Επίσης, οι νέοι ειδικοί παιδαγωγοί αναλαμβάνουν συνήθως διαταραγμένους και απείθαρχους μαθητές, οι οποίοι αρκετές φορές αρνούνται να συνεργαστούν με τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς αλλά και με τους συμμαθητές τους. Ως αποτέλεσμα, αυτοί οι μαθητές να χρειάζονται εξατομικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, ατομική προσοχή και υποστήριξη. Το πρόγραμμα καλείται να το δομήσει εξ ολοκλήρου ο ίδιος ο ειδικός παιδαγωγός βασισμένος τις δικές του γνώσεις και εμπειρίες, μιας και το παρεχόμενο διδακτικό υλικό του Υπουργείου δεν ανταποκρίνεται πάντα στις ιδιαιτερότητες κάθε παιδιού, πράγμα που προσθέτει έναν ακόμη ρόλο στις πλάτες του (Stasio et al., 2017).

1.5 ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Τα τελευταία χρόνια δίνεται μεγάλη προσοχή στην σύγκρουση εργασίας – οικογένειας, καθώς η έλλειψη συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής δηλώνει και άλλα θέματα τα οποία υποθάλπονται πίσω από αυτό, όπως η υπογεννητικότητα, η γήρανση του πληθυσμού η έλλειψη εμπιστοσύνης στο γυναικείο φύλο και άρα, η έλλειψη ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η ανάκυψη της αδυναμίας συμφιλίωσης σε βάρος των γυναικών καταλήγει στην εύρεση τρόπων και τεχνικών εξισορρόπησης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών (Καραγεωργίου & Παπαγιαννοπούλου, 2013· Κολοβού, 2010). Σύμφωνα με τους Alimpranti – Maratou και συν. (2016) το γυναικείο φύλο παρουσιάζει μειωμένη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, καθώς αδυνατεί να διαχειριστεί με ισορροπία τις επαγγελματικές και οικογενειακές της υποχρεώσεις. Συνήθως, είναι αυτή που αναλαμβάνει το μεγαλύτερο φορτίο, όπως την ανατροφή των παιδιών και τις δουλειές του σπιτιού.

Ωστόσο, όπως υποστηρίζεται από την Νικολάου (2006), τα τελευταία χρόνια η ελληνική οικογένεια έχει υποστεί πολλές αλλαγές. Η μορφή της πατριαρχικής οικογένειας με τον σύζυγο-πατέρα σε ηγετικό ρόλο και τη μητέρα-σύζυγο σε ρόλο συνεργάτη και συντονιστή έχει αλλάξει. Οι ρόλοι ισορροπούν, διαχωρίζονται ισότιμα οι υποχρεώσεις και τα δύο φύλα μπορούν να αναλάβουν και να αναπτύξουν τους εργασιακούς και οικογενειακούς τους ρόλους.

Στην ελληνική επικράτεια το ωράριο εργασίας των εργαζομένων τείνει να αυξάνεται συνεχώς επηρεάζοντας την σωστή διαχείριση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων (Γκασούκα & Τσουκαλά, 2008). Αποτέλεσμα όλων αυτών είναι η δημιουργία νέων μορφών οικογένειας (Κολιούλη, 2018):

- ❖ Η οικογένεια στην οποία το ανδρόγυνο εργάζεται και διαμορφώνουν από κοινού τους ρόλους τους ανάλογα με το πρόγραμμα εργασίας τους. Στην παρούσα μορφή, η συζυγική σχέση καθορίζεται από τον τρόπο με τον οποίο συνεργάζονται τα δύο φύλα.
- ❖ Η ελεύθερη συμβίωση, όπου τα δύο φύλα συγκατοικούν χωρίς την ύπαρξη γάμου.
- ❖ Η μονογονεϊκή οικογένεια, η οποία απαρτίζεται κατά κύριο λόγο από την μητέρα και τα παιδιά της.
- ❖ Η οικογένεια δεύτερου γάμου, όπου τα δύο φύλα έχουν ξαναπαντρευτεί προηγουμένως, έχουν πάρει διαζύγιο και τυγχάνει να έχουν ο καθένας ξεχωριστή οικογένεια, δηλαδή τέκνα από άλλον γάμο. Σε αυτή την περίπτωση συμβιώνουν όλοι μαζί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΑΥΤΟΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

2.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ ΟΡΟΥ

Ο Bandura (1982, 1997) αναφέρει τον όρο «προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας», ως αξιολογήσεις που κάνει το ίδιο το άτομο στον εαυτό του, ως προς τον τρόπο οργάνωσης και εκτέλεσης μιας σειράς δραστηριοτήτων, με σκοπό να επιτύχει κάποιους συγκεκριμένους στόχους.

Η ανακάλυψη αυτής της θεωρίας προήλθε ύστερα από την μελέτη ατόμων με ψυχολογικές διαταραχές, οι οποίοι έχρηζαν θεραπευτικής παρέμβασης. Ο Bandura την χρησιμοποιούσε θέλοντας να προβλέπει κάθε φορά το θεραπευτικό αποτέλεσμα (Bandura, 1977· Schunk, 1989· Zimmerman, 2000). Σε πρώτο στάδιο, η θεωρία εξηγούσε τις αλλαγές της συμπεριφοράς των ασθενών, σε δεύτερο στάδιο, όμως, κρίθηκε ότι δύναται να εφαρμοστεί σε όλους τους τομείς της ζωής ενός ανθρώπου (Bandura, 1984, 1986, 2003).

Ωστόσο, οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας δεν αφορούν αποκλειστικά γενικές εκτιμήσεις του ατόμου για τις ικανότητές του. Για αυτό το λόγο διαφέρουν από την «αυτοαντίληψη» και την «αυτοεκτίμηση», παρότι φαίνεται να έχουν την ίδια σημασία. Η *αυτοαντίληψη* αποτελεί μια πιο ολοκληρωμένη έννοια, το άτομο δηλαδή εκτός από τις αυτοαξιολογήσεις στους διάφορους επιμέρους τομείς της ζωής του, διαμορφώνει μια συνολική εικόνα για τον εαυτό του (Zimmerman, 2000). Αυτό αποτελεί την γνωστική πλευρά της έννοιας του εαυτού του, διότι το άτομο κρίνεται υποκειμενικά και αξιολογεί τα επιμέρους χαρακτηριστικά του (Μακρή-Μπότσαρη, 2001). Κατά βάση είναι αποτέλεσμα εσωτερικών και εξωτερικών συγκρίσεων, τις οποίες κάνει το ίδιο το άτομο είτε έχοντας στο μυαλό του τον εαυτό του είτε άλλα άτομα (Woolfolk, 2007). Αντίθετα, η *αυτοεκτίμηση*, αφορά τον συναισθηματικό τομέα του εαυτού και την άποψη που έχει το άτομο για την προσωπική του αξία. Δηλαδή, πώς το άτομο, με βάση το συναίσθημα, μπορεί να αποδεχτεί ή όχι τον εαυτό του. Αυτό βέβαια συνδέεται άμεσα με τις στάσεις και τις απόψεις – αντιλήψεις που επικρατούν στην κοινωνία (Pajares & Schunk, 2001· Μακρή-Μπότσαρη, 2001). Μεταβαίνοντας στις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας πρέπει να σημειωθεί ότι σχετίζονται με διαφορετικούς τομείς λειτουργίας και αναφέρονται σε συγκεκριμένες περιστάσεις. Συνεπώς, η αυτοαποτελεσματικότητα δεν συνδέεται άμεσα με την αυτοεκτίμηση. Για παράδειγμα, εάν κάποιος θεωρεί ότι δεν έχει ταλέντο στη μουσική αλλά αυτός ο τομέας δεν είναι από τους κυριότερους στη ζωή του, τότε η αυτοεκτίμησή του δεν επηρεάζεται από αυτή του την άποψη.

2.2 ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΑΥΤΟΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Ο χαρακτήρας της αυτοαποτελεσματικότητας διαφοροποιείται ανάλογα με τον τομέα έρευνας. Μπορεί, δηλαδή, να χαρακτηριστεί ως ακαδημαϊκή, επαγγελματική κτλ. Ωστόσο, οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας πιθανότατα διαφέρουν ακόμη και όταν επικεντρώνονται σε έναν συγκεκριμένο τομέα (Bandura, 1986, σελ. 41).

Έτσι, οι διαστάσεις των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας είναι τρεις: η γενικότητα, η ένταση και το επίπεδο (Bandura, 1997, 2005. Καλαντζή – Αζίζι, 2002. Παπαδόπουλος, 2005. Zimmerman, 2000).

- Η γενικότητα αφορά την επέκταση της αυτοαποτελεσματικότητας σε διάφορες δραστηριότητες. Το άτομο κάθε φορά ενδέχεται να θεωρεί τον εαυτό του αποτελεσματικό σε αρκετούς τομείς της ζωής του. Αυτό είναι απόρροια πολλών παραγόντων, όπως το κατά πόσο μοιάζουν μεταξύ τους οι δραστηριότητες στις οποίες λαμβάνει μέρος, τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της περίπτωσης, και τα ατομικά χαρακτηριστικά του καθενός. Ένας άνθρωπος με υψηλή γενικότητα αυτοαποτελεσματικότητας θεωρεί ότι πιθανόν να καταφέρει υψηλά αποτελέσματα απέναντι σε ένα σύνολο διαφορετικών δράσεων.
- Η ένταση σχετίζεται με την πεποίθηση του ατόμου ότι είναι ικανό να αντιμετωπίσει οποιαδήποτε κατάσταση. Για αυτό το λόγο υπάρχουν οι υψηλές και χαμηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας. Όταν το άτομο εκφράζει υψηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας, σημαίνει ότι επιμένει και προσπαθεί περισσότερο να ολοκληρώσει μία δραστηριότητα, η οποία με τη σειρά της έχει περισσότερες πιθανότητες να ολοκληρωθεί επιτυχώς.
- Το επίπεδο αναφέρεται στο πόσο δύσκολο είναι να υλοποιήσουμε ένα έργο.

Σε ένα συγκεκριμένο τομέα δράσης ενός ατόμου οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας ενδέχεται να αφορούν απλές πράξεις ή δύσκολες περιστάσεις ή πιο ειδικές γνώσεις και ικανότητες. Συνήθως, επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τις επιλογές και κινήσεις του ατόμου, όπως και την ποσότητα της προσπάθειας που ξοδεύει, τον τρόπο σκέψης του και τα συναισθήματα που προβάλλει (Bandura, 1986· Καλαντζή – Αζίζι, 2002· Pajares & Schunk, 2001· Pervin & John, 2001).

Όσον αφορά τις χαμηλές πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας το άτομο ενδέχεται να θεωρεί ότι απειλείται από τις διάφορες δυσκολίες που προκύπτουν, να έχει χαμηλούς στόχους, να αρνείται την επιπλέον διερεύνηση, να διακρίνεται από αναποφασιστικότητα και να τα παρατά σχετικά εύκολα. Διαφορετικά, σχετικά με τις υψηλές πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας, το άτομο ενδέχεται να αντιμετωπίζει τις δυσκολίες ως προκλήσεις, να καταβάλλει μεγάλη αφοσίωση έχοντας ως στόχο την επαγγελματική επιτυχία, να ελέγχει τον εαυτό του, να αναζητά διαφορετικές επιλογές και να χαρακτηρίζεται από περισσότερη αποφασιστικότητα και δυναμισμό (Gushue et al., 2006· Zimmerman, 2000).

2.3 ΟΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΥΤΟΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Αποτελέσματα ερευνών έχουν δείξει ότι τέσσερις βασικές διαδικασίες επηρεάζουν την επίδραση και την ρύθμιση της ανθρώπινης συμπεριφοράς από τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας. Οι βασικές αυτές διαδικασίες είναι οι ακόλουθες: γνωστικές διαδικασίες, διαδικασίες παρώθησης, συναισθηματικές διαδικασίες και διαδικασίες επιλογής (Bandura, 1997· Γιαννούλης, 2013· Καλαντζή – Αζίζι, 2002· Κολιάδης, 1997· Pajares & Schunk, 2001· Pervin & John, 2001· Ross, 1994).

2.3.1 ΓΝΩΣΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ

Σε αυτόν τον τομέα οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας επιδρούν στον τρόπο σκέψης του ατόμου, στην επιλογή των στόχων του και στις αποφάσεις που παίρνει (Γιαννούλης, 2013· Bandura, 1997· Κολιάδης, 1997). Κατά γενική ομολογία, οι περισσότεροι άνθρωποι προτιμούν να συμμετέχουν σε δραστηριότητες στις οποίες γνωρίζουν ότι μπορούν να ανταπεξέλθουν με ευκολία, καθώς διαθέτουν τις ικανότητες που χρειάζονται για την αποτελεσματική διεκπεραίωσή τους. Συνεπώς, δεν επιλέγουν δραστηριότητες τις οποίες γνωρίζουν ότι δεν μπορούν να ολοκληρώσουν λόγω έλλειψης ικανοτήτων. Όσον αφορά τις πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας του ατόμου, το άτομο με χαμηλή αυτοαποτελεσματικότητα θυμάται τις κακές τους αποδόσεις στο παρελθόν και πιστεύει ότι δεν θα τα καταφέρει ούτε στο παρόν. Αντίθετα, το άτομο που παρουσιάζει υψηλές πεποιθήσεις, θέτει υψηλούς στόχους για την επίτευξη των οποίων χρειάζεται να καταβάλλει αρκετή προσπάθεια (Bandura, 1997· Pervin & John, 2001, σελ. 538). Περνώντας στους εκπαιδευτικούς, αυτοί που διακατέχονται από υψηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας θέτουν υψηλούς διδακτικούς και παιδαγωγικούς στόχους, δουλεύοντας σκληρά και αντιμετωπίζοντας διάφορες δυσκολίες (Ross, 1994).

2.3.2 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΑΡΩΘΗΣΗΣ

Το επίπεδο κινητοποίησης του ατόμου καθορίζεται από τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας και συγκεκριμένα, η συμπεριφορά του επηρεάζεται είτε από εσωτερικούς προσωπικούς παράγοντες είτε από εξωτερικούς περιβαλλοντικούς παράγοντες. Συνήθως, το άτομο χρειάζεται κίνητρα για να δραστηριοποιηθεί. Έτσι, η θεωρία της αυτοαποτελεσματικότητας συνδέεται με τις ακόλουθες θεωρίες κινήτρων (Bandura, 1997· Ross, 1994):

- τη θεωρία της απόδοσης αιτιών (attributional theory)
- τις θεωρίες προσδοκίας-αξίας (expectancy-value theory)
- τη θεωρία στοχοθέτησης (goal theory)

Με βάση τον Weiner (1985) η θεωρία της απόδοσης αιτιών σχετίζεται με το πως επηρεάζονται τα κίνητρα και η συμπεριφορά του ατόμου από τις ερμηνείες και τις

αιτιολογίες που παρουσιάζει το ίδιο το άτομο για τον εαυτό του. Το άτομο με υψηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας συνηθίζει να αντιμετωπίζει τις επιτυχίες του ως κάτι που προέκυψε μέσω καταστάσεων που μπορεί να ελέγξει. Διαφορετικά, το άτομο με χαμηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας συνηθίζει να αντιμετωπίζει τις επιτυχίες του ως κάτι που έτυχε (Bandura, 1997). Η θεωρία απόδοσης αιτιών λειτουργεί με παρόμοιο τρόπο και για τους εκπαιδευτικούς. Οι εκπαιδευτικοί με υψηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας θεωρούν τους εαυτούς τους αποκλειστικά υπεύθυνους για την υλοποίηση του διδακτικού έργου και την επίδοση των μαθητών τους και θέτουν βραχυπρόθεσμους στόχους, οι οποίοι είναι πιο εύκολα επιτεύξιμοι (Bandura, 1997).

Στις θεωρίες προσδοκίας-αξίας τα κίνητρα σχετίζονται με την προσδοκία του ατόμου σχετικά με την επίτευξη ενός στόχου και την αξία που έχει για το ίδιο (Graham & Weiner, 1996· Woolfolk, 2007). Το άτομο με χαμηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας αδυνατεί να δείξει εμπιστοσύνη στις ικανότητές του και αποφεύγει να συμμετέχει στην πραγματοποίηση κάποιας.

Τέλος, στην θεωρία της στοχοθέτησης εκφράζεται ως πρωταρχικό κίνητρο η επιθυμία επίτευξης ενός συγκεκριμένου στόχου (Woolfolk, 2007). Σε αυτή τη θεωρία η αυτοαποτελεσματικότητα επηρεάζει αρκετά τον καθορισμό των στόχων και των κινήτρων, καθώς η προσδοκία του ατόμου ότι μπορεί να επιτύχει ένα στόχο είναι αυτή που είτε θα τον προτρέψει να προσπαθήσει είτε όχι. Οι υψηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας συμβάλλουν στην επίτευξη υψηλότερων στόχων, ενώ αντίθετα οι χαμηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας δυσκολεύουν το άτομο και το οδηγούν στην παραίτηση ή στην αποδοχή επιδόσεων μετρίου (Bandura, 1997).

2.3.3 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ

Σε αυτόν τον τομέα επηρεάζεται ο τρόπος με τον οποίο το άτομο θα αντιμετωπίσει το άγχος του και τα διάφορα καταθλιπτικά συμπτώματα που μπορούν να ανακύψουν, όταν το ίδιο έρθει αντιμέτωπο με απειλητικές ή δύσκολες καταστάσεις (Γιαννούλης, 2013· Bandura, 1997). Το άτομο που διακατέχεται από υψηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας συνηθίζει να αντιμετωπίζει τις καταστάσεις άγχους με μεγαλύτερη ευκολία και σαφώς καλύτερη ψυχολογία. Στις περιπτώσεις όπου έρχεται αντιμέτωπο με την αποτυχία θεωρεί ότι αυτή προήλθε ύστερα από την έλλειψη επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων, τις οποίες παρόλα αυτά μπορεί και επιθυμεί να αποκτήσει (Καλαντζή– Αζίζι, 2002). Αντίθετα, το άτομο που διακατέχεται από χαμηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας συνηθίζει να μην διαχειρίζεται σωστά τις επανειλημμένες αρνητικές σκέψεις του κρατώντας σε έξαρση τα καταθλιπτικά συμπτώματα, στοιχείο το οποίο κατά κύριο λόγο απορρέει από ψυχοσωματικές διαταραχές. Το άτομο με αυτό τον τρόπο καταπονεί τον οργανισμό και την υγεία του. Μόνο όταν πιστέψει στον εαυτό του και μπορέσει να διαχειριστεί τις συναισθηματικές του εξάρσεις θα καταφέρει να βελτιώσει τον τρόπο ζωής του (Κολιάδης, 1997).

2.3.4 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Όπως έχει προαναφερθεί, τα άτομα γενικότερα επιλέγουν να συμμετέχουν σε δραστηριότητες τις οποίες πιστεύουν ότι μπορούν να φέρουν εις πέρας έχοντας τα απαραίτητα εφόδια, ενώ από την άλλη δεν επιλέγουν εκείνες στις οποίες πιστεύουν ότι δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν. Με βάση αυτό το σκεπτικό αναπτύσσεται η προσωπικότητα του ατόμου αλλά και οι ικανότητές του, τα οποία διαμορφώνονται μέσω των δραστηριοτήτων στις οποίες παίρνει μέρος. Συνεπώς, είναι απολύτως λογικό οι εμπειρίες και τα βιώματα κάθε ατόμου να επιδρούν στην διαμόρφωση των προσωπικών του χαρακτηριστικών, τα οποία αλλάζουν διαρκώς και εξελίσσονται. Επίσης, το περιβάλλον μέσα στο οποίο το άτομο επιλέγει να δραστηριοποιηθεί επιδρά κι αυτό από την μεριά του παρέχοντας συγκεκριμένες αξίες και καλλιεργώντας συγκεκριμένες ικανότητες και δεξιότητες (Γιαννούλης, 2013· Bandura, 1997· 2001).

2.4 ΠΗΓΕΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΑΥΤΟΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας του ατόμου διαμορφώνονται μέσα από διάφορες καταστάσεις, όπως οι ακόλουθες (Bandura, 1986· 1995· 1997· Betz, 2000· Τσιάτση, 2019),

- Οι προσωπικές εμπειρίες. Το άτομο που έχει βιώσει είτε επιτυχίες είτε αποτυχίες στην ζωή του, μπορεί να διαμορφώσει και τις ανάλογες αξίες του εαυτού του. Επίσης, τα γενικότερα βιώματά του και οι προηγούμενες επιδόσεις του σε δραστηριότητες, καθορίζουν σημαντικά την άποψή του για το τι μπορεί και τι δεν μπορεί να καταφέρει.
- Η μάθηση μέσω προτύπων. Το άτομο παρατηρώντας άλλους ανθρώπους που λειτουργούν για αυτόν ως πρότυπα μπορεί σε αρχικό στάδιο να τους μιμηθεί και σε μεταγενέστερο στάδιο να ανακαλύψει στοιχεία του εαυτού του. Δηλαδή, εάν το άτομο ταυτίζεται σε μεγάλο βαθμό με το άτομο πρότυπο, τότε η διαμόρφωση των αντιλήψεων αυτοαποτελεσματικότητάς του θα είναι μεγαλύτερη.
- Η λεκτική πειθώ. Το άτομο δέχεται συμβουλές και παροτρύνσεις από τους γύρω του με στόχο να πιστέψει στις δυνάμεις του. Εάν το άτομο που προσπαθεί να ενθαρρύνει είναι αξιόπιστο, τότε το άτομο που δέχεται την ενθάρρυνση θα αποκτήσει μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση.
- Η φυσιολογία και η συναισθηματική κατάσταση του ατόμου. Το άτομο που ξεκινά να κρίνει τον εαυτό του πρέπει αρχικά να διερευνήσει την σωματική και συναισθηματική του κατάσταση. Όταν κάποιος ιδρώσει ή εμφανίσει χτυποκάρδια μπορεί να θεωρήσει ότι είναι αδύναμος και ότι διακατέχεται από χαμηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας, ενώ αυτός που θα το λάβει υπόψιν του ως κάτι μη αγχωτικό καταλήγει να μην επηρεάζεται (Bandura, 1995). Ακόμη, τα αρνητικά συναισθήματα, καταστρέφουν τις

υψηλές προσδοκίες του ατόμου, ενώ τα θετικά, τις ενδυναμώνουν (Τσιάτση, 2019).

2.5 Η ΑΥΤΟΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Η θεωρία της αυτοαποτελεσματικότητας του Bandura έχει εξετασθεί σε πολλές έρευνες στον εκπαιδευτικό τομέα. Κατά κύριο λόγο δύο πράγματα είναι αυτά που ερευνώνται σε μεγάλο ποσοστό, οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας που οι εκπαιδευτικοί διατηρούν για τον εαυτό τους και προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας που οι μαθητές διατηρούν για τον εαυτό τους. Στην παρούσα φάση δεν στοχεύουμε σε μια διεξοδική ανασκόπηση των ερευνών που έχουν διεξαχθεί στο χώρο της εκπαίδευσης αλλά στην ανάδειξη ερευνητικών ευρημάτων σχετικά με τους εκπαιδευτικούς και τους ειδικούς παιδαγωγούς και τις πηγές διαμόρφωσης των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητάς τους.

2.5.1 ΑΥΤΟΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ

Η θεωρία της αυτοαποτελεσματικότητας συνδέεται τόσο με την προσωπική όσο και με την επαγγελματική ζωή του ατόμου και σύμφωνα με τον Bandura «στα πρώτα χρόνια άσκησης ενός επαγγέλματος, η αντίληψη αυτοαποτελεσματικότητας είναι ρευστή και υπό διαμόρφωση και ότι παγιώνεται αρκετά αργότερα, οπότε και αλλάζει δύσκολα» (Tschannen- Moran & Hoy, 2007, σελ. 949).

Στον εκπαιδευτικό τομέα, οι εννοιολογικοί ορισμοί για τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών είναι παρόμοιοι. Αρχικά, ως αυτοαποτελεσματικότητα καταγράφεται το κατά πόσο ο εκπαιδευτικός πιστεύει ότι μπορεί να επηρεάσει τις επιδόσεις των μαθητών του ή το κατά πόσο ο εκπαιδευτικός πιστεύει ότι μπορεί να επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο μαθαίνουν όλοι οι μαθητές του ανεξαιρέτως (Guskey & Passaro, 1994· Karabiyik & Korumaz, 2014). Αργότερα, προέκυψε ένας νέος ορισμός κατά τον οποίο η αυτοαποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών σχετίζεται με την αντίληψη που έχουν οι ίδιοι ως προς την ικανότητά τους να οργανώνουν, να εκτελούν και να ολοκληρώνουν με επιτυχία, ένα σχέδιο δράσης με σκοπό την βελτίωση του διδακτικού τους έργου (Tschannen- Moran, Woolfolk- Hoy & Hoy, 1998). Ακόμη, αφορά και την πεποίθηση του εκπαιδευτικού ότι μπορεί να επιτύχει την συμμετοχή όλων των μαθητών του, με ή χωρίς ιδιαιτερότητες, στην εκπαιδευτική διαδικασία αλλά και την διδασκαλία τους (Tschannen- Moran et al., 1998· Tschannen- Moran & Hoy, 2001).

Μετά από έρευνες βρέθηκε ότι η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού εμπεριέχει τρία στοιχεία (Cherniss, 1993, όπ. αναφ. Τσιάτση, 2019):

- Το έργο, δηλαδή η διδακτική ικανότητα του εκπαιδευτικού, η ικανότητα άσκησης της πειθαρχίας και η ικανότητα δραστηριοποίησης των μαθητών του.

- Το διαπροσωπικό στοιχείο, δηλαδή η ικανότητα του εκπαιδευτικού να καταφέρνει να επικοινωνεί και να συνεργάζεται ομαλά με τους συναδέλφους του.
- Την οργάνωση, δηλαδή η ικανότητα του εκπαιδευτικού να επηρεάζει διάφορους φορείς που συνδέονται με το σχολικό περιβάλλον.

2.5.2 ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΑΥΤΟΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Η αυτοαποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών (teacher's self- efficacy ή teacher's sense of efficacy) σχετίζεται με εκπαιδευτικούς παράγοντες όπως το πλαίσιο του σχολείου αλλά και τα άτομα που συμπεριλαμβάνονται μέσα σε αυτό, μαθητές και εκπαιδευτικούς (Evers et al, 2002· Karabiγik & Korumaz, 2014). Ακόμη, βρέθηκε ότι η αυτοαποτελεσματικότητα των διευθυντών ενισχύει την αυτοαποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών, καθώς ο διευθυντής, ως αρχηγός του σχολικού οργανισμού τυγχάνει να κατέχει υψηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας, τις οποίες μπορεί να μεταφέρει στους εκπαιδευτικούς του σχολείου του και αυτοί με τη σειρά τους να ολοκληρώσουν με επιτυχία τα καθήκοντά τους (Coladarci, 1992).

2.5.3 ΥΨΗΛΕΣ & ΧΑΜΗΛΕΣ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΑΥΤΟΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Όταν οι εκπαιδευτικοί διακατέχονται από υψηλό αίσθημα αυτοαποτελεσματικότητας συνηθίζουν να αντιδρούν με μεγαλύτερη αποδοχή στα λάθη των μαθητών τους, να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε αυτούς, να ανταποκρίνονται στο διδακτικό τους έργο με χαρά, να τοποθετούν υψηλά τον πήχη τόσο για τους ίδιους όσο και για τους μαθητές τους και να μην προβάλλουν την κούραση – επαγγελματική εξουθένωση, την οποία μπορεί να νιώθουν. Καταφέρνουν να δημιουργούν ευχάριστα σχέδια διδασκαλίας, ανανεώνοντας τις μέχρι τώρα στρατηγικές τους, εισάγοντας ακόμη και νέες πρακτικές για την αποτελεσματικότερη διαχείριση των αναγκών των μαθητών τους (Guskey, 1988). Έρευνες των Ashton & Webb (1986) και Karabiγik & Korumaz (2014) έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί με υψηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας τείνουν να είναι πιο οργανωμένοι και κατάλληλα προετοιμασμένοι να ανταποκριθούν στις διδακτικές τους υποχρεώσεις, ακόμη και παρέχοντας βοήθεια σε μαθητές με ιδιαιτερότητες. Διαφορετικά, εκπαιδευτικοί με χαμηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας εμποδίζουν τους ίδιους να συμβάλουν στην πρόοδο των μαθητών τους εγκαταλείποντας την περαιτέρω προσπάθεια για εύρεση και εκμάθηση νέων μεθόδων διδασκαλίας (Tschannen- Moran & Woolfolk- Hoy, 2007). Τέτοιοι εκπαιδευτικοί τείνουν να περικλείονται από αρνητικά συναισθήματα και να αντιδρούν με επιβλητικό τρόπο στην τάξη (Brownell & Rajares, 1999). Αυτό ενδεχομένως να οφείλεται και στην έλλειψη οργάνωσης και ελέγχου της σχολικής τάξης, το οποίο με την σειρά του οδηγεί στο να επιλέγουν τον ατομικό τρόπο διδασκαλίας αποφεύγοντας την δημιουργία ομάδων και την συνεργασία (Mojavezi & Tamiz, 2012).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΖΩΗ

3.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ ΟΡΟΥ

Ο όρος «ικανοποίηση από τη ζωή» (life satisfaction) εκφράζει την συνολική υποκειμενική άποψη ενός ατόμου αναφορικά με την μέχρι τώρα πορεία της ζωής του (Diener, 1994). Ανάλογα τον βαθμό με τον οποίο το άτομο είναι ικανοποιημένο από την ζωή, συμπεραίνεται και η αποδοχή ή μη των συνθηκών μέσα στις οποίες ζει, το πόσο ευχαριστημένο είναι από αυτή, και το κατά πόσο μπορεί και καλύπτει συνολικά τις ανάγκες και τις επιθυμίες του (Sousa & Lyubomirsky, 2001). Σύμφωνα με έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί, ο βαθμός ικανοποίησης της ζωής ενός ατόμου είναι καθαρά υποκειμενικός και δεν εξαρτάται απλά από την θετική θεώρηση ορισμένων γεγονότων ή περιστάσεων (Cummins & Nistico, 2002), αλλά εξαρτάται από τον τρόπο με τον οποίο επιλέγει το άτομο να αξιολογήσει τις πράξεις και τις επιλογές του (Diener et al., 1985).

Ο Diener (1994), υποστηρίζει ότι από κοινού το θετικό (π.χ. ευχαρίστηση) και το αρνητικό (π.χ. άγχος) συναίσθημα οδηγούν στην αίσθηση της ικανοποίησης από τη ζωή, η οποία με τη σειρά της συμβάλλει στην υποκειμενική ευτυχία του ανθρώπου. Παρόλα αυτά τα συναισθήματα που βιώνει το άτομο αποτελούν αυθόρμητες αντιδράσεις του οργανισμού και δεν διαρκούν για μεγάλο χρονικό διάστημα, αντίθετα η ικανοποίηση από την ζωή αποτελεί ένα γενικότερο αίσθημα για όσα του συμβαίνουν.

Παρομοίως με τους προηγούμενους ορισμούς, οι Shin και Johnson (1978) αναφέρονται στην ικανοποίηση από τη ζωή ως μια γνωστική διαδικασία αξιολόγησης, η οποία συνδέεται με την υποκειμενική εκτίμηση του ίδιου του ατόμου για την ποιότητα της ζωής του.

Στον ορισμό που έχει αναφερθεί ο Cummins (1997), η ικανοποίηση από την ζωή λαμβάνεται ως η ικανοποίηση που νιώθει το άτομο σε κάθε ιδιαίτερο τομέα και ο βαθμός ικανοποίησης καθορίζεται από το πόσο σημαντικός είναι για το άτομο ο ανάλογος τομέας. Επίσης, ο Frisch (1998) αναγνωρίζει τον όρο «ικανοποίηση από την ζωή», ως την υποκειμενική αντίληψη του καθενός σε σχέση με την ολοκλήρωση των στόχων που έχει θέσει και την διασφάλιση των αναγκών και των επιθυμιών του. Συμπεραίνεται σε αυτό το σημείο ότι η εν λόγω αντίληψη επηρεάζεται από τους ατομικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες, στοιχείο που την καθιστά μεταβαλλόμενη. Καταληκτικά, ο ορισμός των Pavot και Diener (2008), συμπίπτει με αυτόν των Shin και Johnson (1978), καθώς αναγνωρίζουν κι αυτοί την ικανοποίηση από την ζωή ως γνωστική διαδικασία αξιολόγησης που πραγματοποιεί το άτομο βασισμένο στα προσωπικά του κριτήρια, η οποία δεν καθορίζεται από περιβαλλοντικούς παράγοντες αλλά από ατομικούς.

3.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΖΩΗ

Η ικανοποίηση από την ζωή συνδέεται με αρκετούς παράγοντες, οι οποίοι μπορεί να αφορούν είτε το ίδιο άτομο είτε το ευρύτερο περιβάλλον. Για παράδειγμα, η προσωπικότητα του ατόμου ή η κουλτούρα που επικρατεί στην συγκεκριμένη περίοδο. Γενικότερα, η ικανοποίηση από την ζωή κρίνεται υποκειμενικά και μεταβάλλεται με το πέρασμα των χρόνων. Επίσης, το κάθε άτομο διαμορφώνει την άποψή του με διαφορετικό τρόπο, δηλαδή είτε με βάση την διαίσθησή του είτε με βάση την λογική (Miller et al., 2019· Parker et al., 2008· Saris, Veenhoven, Scherpenzeel & Bunting, 1996).

Σε πρώτο στάδιο, τα ατομικά χαρακτηριστικά, όπως η ηλικία και το φύλο, επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την ικανοποίηση από την ζωή. Δηλαδή, οι γυναίκες όντας πιο κοινωνικά άτομα καθορίζουν την ικανοποίηση της ζωής τους με βάση την οικογένεια και τους φίλους ενώ οι άνδρες με βάση το εισόδημα. Όσον αφορά την ηλικία, οι νεότεροι παρουσιάζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τους μεγαλύτερους σε ηλικία (Miller et al., 2019· Parker et al., 2008· Pinqart & Sorensen, 2000· Diener & Suh, 1998).

Σε δεύτερο στάδιο, η συνολική προσωπικότητα του ατόμου και η αυτοαντίληψη παίζουν καίριο ρόλο στην ικανοποίηση από την ζωή, καθώς μπορούν να επηρεάσουν την συναισθηματική και ψυχική υγεία του ατόμου, όπως και την ποιότητα ζωής του. Χαρακτηριστικά όπως η εξωστρέφεια, η ευσυνειδησία και η συναισθηματική σταθερότητα συμβάλλουν θετικά στην συσχέτιση της καλής αντίληψης του εαυτού και των στενών διαπροσωπικών σχέσεων με την ύπαρξη υψηλού αισθήματος ικανοποίησης από τη ζωή. Το άτομο με ανεπτυγμένο το υψηλό αίσθημα ικανοποίησης από την ζωή περικλείεται από θετικές κοινωνικές σχέσεις, μειωμένο άγχος, αυξημένη αισιοδοξία και αυξημένο αυτοέλεγχο (Miller et al., 2019· Parker et al., 2008).

Καταλήγοντας, η χαμηλή αίσθηση ικανοποίησης από την ζωή αφορά προβλήματα σε συναισθηματικούς, κοινωνικούς, ψυχολογικούς και σωματικούς τομείς. Αντίθετα, το υψηλό αίσθημα ικανοποίησης από την ζωή χαρίζει αυτοπεποίθηση και οδηγεί το άτομο στην δημιουργία μιας δυνατής προσωπικής ταυτότητας. Κάθε άτομο είναι ξεχωριστό και αντιδρά με διαφορετικό τρόπο στα γεγονότα που του συμβαίνουν. Κάποιοι είναι δυνατοί και παρόλες τις δυσκολίες νιώθουν ευγνώμονες και κάποιοι άλλοι ενώ δεν αντιμετωπίζουν προβλήματα στην ζωή τους δεν ικανοποιούνται. Σε οποιονδήποτε τομέας της ζωής ο πιο σημαντικός και καίριος παράγοντας που επηρεάζει την ικανοποίηση από την ζωή είναι η προσωπική αντιμετώπιση και στάση του ατόμου (Terry & Huebner, 1995).

3.3 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΖΩΗ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΣΥΓΚΡΙΣΕΙΣ

Η ικανοποίηση από την ζωή επηρεάζεται, όπως προαναφέρθηκε, από τις προσωπικές απόψεις του ατόμου για τις επιλογές που έχει κάνει στην ζωή του ή τα γεγονότα που του έχουν συμβεί (Miller et al., 2019· Vermunt et al., 1989).

Με βάση τη θεωρία της σύγκρισης είτε ένα άτομο είτε μία ομάδα ατόμων οδηγούνται σε μία γνωστική επεξεργασία πληροφοριών, η οποία πραγματοποιείται σε τρία μέρη:

- Πρόσληψη κοινωνικών πληροφοριών
- Επεξεργασία των πληροφοριών
- Συναισθηματική αντίδραση του ατόμου στις πληροφορίες (Wood, 1996).

Στο μεγαλύτερο ποσοστό τα άτομα που πραγματοποιούν αυτή την σύγκριση καταλήγουν να θέτουν τους εαυτούς τους σε σύγκριση με άλλα άτομα ή τετελεσμένες καταστάσεις σκεπτόμενοι τι ήθελαν να επιτύχουν και το αποτέλεσμα που προέκυψε. Οι νικητές της σύγκρισης αποκτούν αισθήματα ανωτερότητας και ευτυχίας, ενώ αυτά που χάνουν στην διαδικασία της σύγκρισης βιώνουν άγχος και στεναχώρια (Ojha & Kumar, 2017).

Αντίθετη με την θεωρία της σύγκρισης είναι η θεωρία των Veenhoven & Ehrhardt (1995), η οποία αντιπροσωπεύει την άποψη ότι ο βαθμός ικανοποίησης από την ζωή επηρεάζεται από την ποιότητα της ζωής του ατόμου και όχι από την υπεροχή του σε εφήμερα πράγματα. Επομένως, τα άτομα σε αυτή την περίπτωση θεωρούνται ευτυχισμένα όταν κατέχουν αυτά που χρειάζονται ικανοποιώντας τις ανάγκες τους, παρά την ύπαρξη άλλων ατόμων που ενδέχεται να ζουν καλύτερα από αυτούς.

3.4 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΖΩΗ & ΤΡΟΠΟΙ ΜΕΤΡΗΣΗΣ

Υπάρχουν μοντέλα μέτρησης της ικανοποίησης από την ζωή που την μετρούν είτε ως σύνολο (μονοδιάστατα μοντέλα) είτε χωριστά ανά επίπεδο (πολυδιάστατα μοντέλα).

Κλίμακες που εμπίπτουν στα μονοδιάστατα μοντέλα είναι:

- Student's Life Satisfaction Scale (Huebner, 1991),
- Satisfaction with Life Scale (Diener et al., 1985),
- Perceived Life Satisfaction Scale (Adelman, Taylor & Nelson, 1989).

Αντίθετα, οι κλίμακες που εμπίπτουν στα πολυδιάστατα μοντέλα είναι:

- Multidimensional Student's Life Satisfaction Scale (Huebner, 1994),
- Life Satisfaction Index (Neugarten, Havighurst, Tobin, 1961)

Ωστόσο, όλες οι παραπάνω αποτελούν κλίμακες αυτοαναφοράς (Lopez – Gomez, Chaves, Vazquez, 2021), στοιχείο που σημαίνει ότι το άτομο απαντά με βάση την ψυχολογία που έχει την συγκεκριμένη στιγμή ή σκεπτόμενος τις κοινωνικά αποδεκτές απαντήσεις (Diener, 1984). Συνήθως, επιλέγεται οι συγκεκριμένες κλίμακες να συνδυάζονται και με άλλες μετρήσεις, όπως με την σύνθεση ενός

καθημερινού ημερολογίου στο οποίο να αναγράφονται πληροφορίες από διαφορετικές καταστάσεις και συναισθήματα που προκύπτουν. Ακόμη, η μέθοδος Experience Sampling Method, στην οποία συμμετέχουν οι φίλοι και οι συγγενείς του ατόμου αναφοράς, με σκοπό την συλλογή ολοκληρωμένων και αντικειμενικών στοιχείων. Επίσης, η καταγραφή θετικών ή αρνητικών αναμνήσεων των συμμετεχόντων, η χρήση της συνέντευξης μετά την συμπλήρωση των κλιμάκων και η παρατήρηση, είτε των εκφράσεων του προσώπου είτε του τόνου της φωνής καθώς μιλούν, μπορούν να συνεισφέρουν συμπληρωματικά στην εξαγωγή συμπερασμάτων (Lucas & Diener, 2004). Οι Lucas και Diener (2004) ανέφεραν ότι οι κλίμακες αυτοαναφοράς είναι μια γρήγορη και αξιόπιστη μέθοδος, η οποία προτείνεται να χρησιμοποιείται για σύντομες μετρήσεις. Παρόλα αυτά, για να εκτιμηθεί η ικανοποίηση από την ζωή δεν επαρκεί μία και μόνη ερώτηση αλλά οι κλίμακες με σύνθετες δομές για την καταγραφή πολλών πληροφοριών. Τέλος, οι κλίμακες αυτοαναφοράς θεωρούνται από μερικούς έγκυρες για ηλικίες άνω των οκτώ ετών (Gilman & Huebner, 2003).

3.5 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΖΩΗ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ

Σε μεγάλο πλήθος ερευνών γίνεται λόγος για την επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού και όχι για την γενικότερη ικανοποίηση από την ζωή του. Αυτό συμβαίνει, καθώς η ικανοποίηση από την ζωή αποτελεί μέρος της επαγγελματικής ικανοποίησης. Ο εκπαιδευτικός για την πραγματοποίηση του διδακτικού του έργου χρειάζεται να κινητοποιήσει όλες τις γνώσεις και τις πλευρές της προσωπικότητάς του, συνεπώς η επαγγελματική ικανοποίηση περιέχει όλες τις διαστάσεις ικανοποίησης του εκπαιδευτικού (Παπαναούμ, 2003). Το επαγγελματικό εγώ του εκπαιδευτικού συνδέεται με την γενική προσωπική του ανάπτυξη, δηλαδή τις αξίες, τις αντιλήψεις και τις επιλογές του (Ματσαγγούρας, 2000).

Οι εκπαιδευτικοί που παρουσιάζονται δραστήριοι στην ιδιωτική τους ζωή τείνουν να είναι το ίδιο δραστήριοι και στον χώρο εργασίας τους. Αυτό βέβαια είναι αποτέλεσμα της προσωπικής και κοινωνικής τους ικανοποίησης, δηλαδή αποτέλεσμα των διαπροσωπικών τους σχέσεων και των συναισθημάτων τους (Demirel, 2014; Joyce & Showers, 1995). Επιπλέον, θεωρείται απαραίτητη η σωστή αντιμετώπιση των προσωπικών καταστάσεων, σε περίπτωση που εμπλέκονται με το σχολικό περιβάλλον, και η επιμόρφωσή τους, όσον αφορά τον έλεγχο των συναισθημάτων τους (Malm, 2009). Ωστόσο, υπάρχουν και φορές που τυχαίνει να μεταφέρουν άθελά τους στο χώρο εργασίας, προβλήματα και άγχη του οικογενειακού ή ευρύτερου περιβάλλοντος, τα οποία οφείλουν να αντιμετωπίσουν με προσοχή όντας επαγγελματίες (Judge et al., 2001).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΕΡΕΥΝΩΝ

Μετά από ενδελεχή έρευνα της βιβλιογραφίας βρέθηκε ότι ήδη από το 1980 αναγνωρίζεται η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας ως αμφίδρομη, δηλαδή η σύγκρουση μπορεί είτε να αφορά τον τομέα της εργασίας, σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (work - family conflict, WFC) είτε τον άλλο τομέα, αυτόν της οικογένειας, σύγκρουση οικογένειας-εργασίας (family - work conflict, FWC) (όπ. αναφ. στη Βολιώτη, 2007). Από την επισκόπηση ξενόγλωσσων και ελληνόγλωσσων ερευνών, δεν προέκυψε κάποια έρευνα που να εξετάζει τη σύνδεση του παράγοντα των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας και της ικανοποίησης από την ζωή με την σύγκρουση εργασίας – οικογένειας. Ωστόσο, η σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας έχει μελετηθεί περισσότερο, λόγω των επιπτώσεών της στον εργασιακό τομέα (Kossek & Ozeki, 1998· Allen et al., 2000). Πλέον η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας φαίνεται ότι επηρεάζει αρνητικά την ικανοποίηση από την εργασία, καθώς έχει αναδειχθεί ως ένας από τους κυριότερους παράγοντες εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) (Bragger et al., 2005· Cinamon, Rich & Westman, 2007).

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

Σε έρευνα του ο Kafetsios (2007), σε πρώτη φάση σε δείγμα 365 παντρεμένων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και σε δεύτερη φάση σε δείγμα 166 παντρεμένων εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα, εξέτασε σε ποιο βαθμό η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας εντός και εκτός του εργασιακού πλαισίου επηρεάζει το συναίσθημα στην εργασία, αν υπάρχει διαφορά ως προς το φύλο και αν υπάρχει συσχέτιση με την επαγγελματική ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν ότι οι δύο μορφές της σύγκρουσης (εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας) συσχετίζονται με το θετικό και αρνητικό συναίσθημα στην εργασία, τόσο εξωτερικά, όσο και εσωτερικά. Η σύγκρουση εργασίας και οικογένειας έχει αντίστροφες συνέπειες με το θετικό συναίσθημα στην εργασία, ενώ συσχετίζεται θετικά με το αρνητικό συναίσθημα στην εργασία. Αναλυτικότερα η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας είχε αρνητική επίπτωση στην επαγγελματική ικανοποίηση και υψηλά επίπεδα αρνητικής επίδρασης στην ψυχολογική διάθεση του ατόμου. Τέλος η έρευνα, έδειξε ότι οι γυναίκες παρουσίασαν υψηλότερα ποσοστά εργασιακής – οικογενειακής σύγκρουσης, αλλά δεν παρουσιάστηκαν σημαντικές διαφορές της σύγκρουσης οικογένειας – εργασίας ως προς το φύλο των συμμετεχόντων.

Σε έρευνα της Βολιώτη (2007) διερευνήθηκε η σχέση μεταξύ της σύγκρουσης ρόλων εργασίας-οικογένειας, της στήριξης στην εργασία και στο συναίσθημα στην εργασία με την επίδραση που ασκούν στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Βρέθηκε ότι σύγκρουση ανάμεσα στους ρόλους της εργασίας και της οικογένειας επηρεάζει αρνητικά την ικανοποίηση που βιώνει άνθρωπος και στα δύο αυτά πεδία. Ακόμη, αναδείχθηκε ότι η στήριξη από τους συναδέλφους αυξάνει την επαγγελματική ικανοποίηση και ότι η γνωστική επανεκτίμηση αποτελεί ενδεδειγμένη στρατηγική ρύθμισης συναισθημάτων, καθότι βοηθά τον άνθρωπο να νιώσει

ικανοποίηση στο γάμο του και θετικά συναισθήματα στην εργασία του, τα οποία είναι δηλωτικά της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Η Κριτσάκη (2007) μελέτησε τη βαθμό συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «επαγγελματική εξουθένωση, επαγγελματική ικανοποίηση, συναίσθημα στην εργασία, φύλο, σύγκρουση εργασίας-οικογένειας» σε εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, και την επίδραση που ασκεί στην οικογένεια και την εργασία η ενασχόληση των εκπαιδευτικών με εξω-εργασιακές δραστηριότητες στον ελεύθερο χρόνο τους. Το δείγμα αποτελούνταν από 130 έγγαμους εκπαιδευτικούς δημόσιων σχολείων, οι οποίοι συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας σχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση, το θετικό συναίσθημα στην εργασία και την ικανοποίηση από την ενασχόληση με εξωεργασιακές δραστηριότητες, και θετικά με την επαγγελματική εξουθένωση και το αρνητικό συναίσθημα στην εργασία. Επιπλέον διαπιστώθηκε ότι οι εξω-εργασιακές δραστηριότητες σχετίζονται αρνητικά με την επαγγελματική εξουθένωση, ενώ ως προς το φύλο η ανάλυση έδειξε ότι οι γυναίκες βιώνουν περισσότερη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας και αρνητικό συναίσθημα στην εργασία από τους άντρες, ενώ αφιερώνουν λιγότερο χρόνο σε εξω-εργασιακές δραστηριότητες. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δίνουν βαρύτητα σε διαφορετικούς παράγοντες (διαπροσωπικές σχέσεις, συνεργασία, επικοινωνία), σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους (ανταγωνισμό), όσον αφορά το σχολικό κλίμα. Οι οικογενειακές και οι επαγγελματικές υποχρεώσεις των γυναικών είναι ταυτόχρονες, ενώ οι οικογενειακές υποχρεώσεις των ανδρών έπονται των επαγγελματικών. Τέλος, αποδείχτηκε ότι οι εξω-εργασιακές δραστηριότητες συμβάλλουν σημαντικά στην πρόβλεψη της επαγγελματικής εξουθένωσης, της επαγγελματικής ικανοποίησης, του συναισθήματος στην εργασία και της σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας.

Έρευνα της Γκουλφά (2016) σε δείγμα 130 ενηλίκων που είχαν δεχτεί συμβουλευτική υποστήριξη επιχείρησε την διερεύνηση της σχέσης της συναισθηματικής νοημοσύνης, του άγχους και της ικανοποίησης από την ζωή. Τα αποτελέσματα έδειξαν συσχέτιση των τριών παραγόντων μεταξύ τους και συγκεκριμένα, ότι η ικανοποίηση από την ζωή δεν διαφοροποιείται ως προς το φύλο των συμμετεχόντων, αλλά διέκρινε διαφοροποίηση ως προς το μορφωτικό επίπεδο και το εισόδημα, με αυτούς που είχαν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο και εισόδημα να δηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την μέχρι τώρα πορεία της ζωής τους.

Στην έρευνα της Παπαμιχαήλ (2019) πήραν μέρος 109 εκπαιδευτικοί και 109 ειδικοί παιδαγωγοί από διάφορα σχολεία της Ελλάδας. Εξετάστηκε σε ποιο βαθμό τα κίνητρα εργασίας και η επαγγελματική ικανοποίηση, αποτελούν σημαντικούς προσδιοριστικούς παραμέτρους για τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας των ειδικών παιδαγωγών, τα αποτελέσματα έδειξαν, ότι τα κίνητρα εργασίας μειώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση και αυξάνουν τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας των ειδικών παιδαγωγών. Επίσης, βρέθηκε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση συσχετίζεται αρνητικά με τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας, καθώς όσο

αυξάνεται η πρώτη τόσο μειώνεται η δεύτερη. Τέλος, προέκυψε ότι κάποια ατομικά χαρακτηριστικά των ειδικών παιδαγωγών, όπως η θέση εργασίας, επηρεάζουν τα κίνητρα εργασίας, την επαγγελματική ικανοποίηση και τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας.

Η έρευνα της Τσιάτση (2019) διερεύνησε τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των ειδικών παιδαγωγών σε συνάρτηση με τα κίνητρα και τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας αυτών, καθώς και με ορισμένα ατομικά τους χαρακτηριστικά. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 109 εκπαιδευτικοί και 109 ειδικοί παιδαγωγοί από διάφορα σχολεία της Ελλάδας. Τα αποτελέσματα έδειξαν υψηλά επίπεδα κινήτρων και προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας, όπως και συσχέτιση και των τριών παραμέτρων με ορισμένα ατομικά χαρακτηριστικά (ηλικία, σχέση εργασίας, γονεϊκότητα, ενασχόληση ή όχι με κάποιο χόμπι). Τέλος, δεν εντοπίστηκε διαφοροποίηση ανάμεσα στους ειδικούς παιδαγωγούς και τους εκπαιδευτικούς αναφορικά με τα κίνητρα και τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητάς τους.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

Σε έρευνα της Ahmad (1996) σε 120 παντρεμένες γυναίκες γραμματείς στην Μαλαισία, οι οποίες είχαν το λιγότερο ένα παιδί, εξετάστηκε αν η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας οδηγεί σε χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία, την οικογένεια και την ζωή. Τα ευρήματα ανέδειξαν την αρνητική επιρροή της σύγκρουσης των δύο ρόλων εργασίας-οικογένειας, στην ικανοποίηση από την εργασία, την οικογένεια και στην ικανοποίηση από την ζωή.

Έρευνα των Costigan et al., (2003) ανέδειξε ότι οι πιέσεις που αισθάνονται οι εργαζόμενοι γονείς στον τομέα της εργασίας σε σχέση με ορισμένες συνθήκες που μπορεί να επικρατούν σε αυτόν οδηγούν στην δημιουργία σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και επηρεάζουν κατά πολύ την ευημερία και τις γονικές συμπεριφορές τους. Σε αυτή τη περίπτωση, οι γονείς ενδέχεται να αισθάνονται υψηλά επίπεδα δυσφορίας (π.χ. άγχος, κατάθλιψη και άγχος των γονέων), τα οποία με τη σειρά τους μπορούν να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην διαμόρφωση της συμπεριφοράς των παιδιών, καθώς και στην ικανότητά τους να επιλέγουν τον σωστό τρόπο ανατροφής τους. Ακόμη, σε άλλη έρευνα βρέθηκε ότι στα ζευγάρια που εργάζονται και οι δύο γονείς ανακύπτουν προβλήματα διαχείρισης των ευθυνών της παιδικής μέριμνας και των ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης (Masterson & Hoobler, 2014). Ταυτόχρονα, προέκυψε ότι όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των παιδιών τόσο αυξάνεται η πίεση στους γονείς και η εμφάνιση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας (Adkins & Premeaux, 2012, Premeaux et al., 2007).

Το 2003 οι Baker et al., ερεύνησαν το σύνολο των απαιτήσεων και των επιβαρύνσεων (εξουθένωση, σύγκρουση ρόλων, απαιτήσεις χρόνου στην εργασία, σύγκρουση εργασίας – οικογένειας), τους πόρους και τα οφέλη της εργασίας σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση. Από την έρευνα τους εξήγαγαν ως συμπέρασμα ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί ένα σημαντικό προσδιοριστικό παράγοντα

όλων των παραπάνω παραγόντων. Συγκεκριμένα βρέθηκε στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των απαιτήσεων του χρόνου στην εργασία, της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας και της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Ο Byron (2005) προσπάθησε να ανακαλύψει, μέσα από μια μετανάλυση 60 ερευνών, τους παράγοντες (δημογραφικούς, εργασιακούς, οικογενειακούς) που επηρεάζουν την εμφάνιση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και το αντίστροφο. Τα ευρήματα ανέδειξαν την σύνδεση των εργασιακών παραγόντων με την εμφάνιση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας (work interference with family, WIF), και την σύνδεση των οικογενειακών παραγόντων με την εμφάνιση της σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας (family interference with work, FIW). Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά δεν βρέθηκαν να συσχετίζονται σε μεγάλο βαθμό με καμία από τις δύο συγκρούσεις. Ωστόσο, αυτό το στοιχείο είναι αντίθετο με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών που παρουσιάζουν ότι οι νέοι δάσκαλοι βιώνουν υψηλότερα επίπεδα σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας σε σύγκριση με τους πιο έμπειρους, καθώς οι πιο έμπειροι έχουν μάθει πώς να αντιμετωπίζουν τις ανταγωνιστικές απαιτήσεις από την εργασία και το σπίτι (Cinamon & Rich, 2005) και με άλλες που ανέδειξαν ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας εμφανίζεται περισσότερο στους εκπαιδευτικούς με πολλά έτη εργασιακής εμπειρίας (Noor & Zainuddin, 2011).

Η έρευνα της Cinamon (2006) με δείγμα 358 άγαμους φοιτητές ηλικίας 19 έως 28 έτη (145 άνδρες, 213 γυναίκες) χωρίς παιδιά που φοιτούσαν σε δύο πανεπιστήμια στο κεντρικό Ισραήλ, εξέτασε α) εάν η πολυδιάστατη έννοια της σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας που υπάρχει στους εργαζόμενους ενήλικες εκδηλώνεται το ίδιο στους νέους ενήλικους και αν οι νέοι ενήλικες παρουσιάζουν περισσότερο την σύγκρουση εργασίας-οικογένειας απ' ότι την σύγκρουση οικογένειας – εργασίας, όπως και οι εργαζόμενοι ενήλικες, β) τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στα επίπεδα της αναμενόμενης σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας (WFC), αναμένοντας τις γυναίκες φοιτήτριες να παρουσιάσουν υψηλότερα επίπεδα και των δύο τύπων σύγκρουσης σε σύγκριση με τους άνδρες φοιτητές, γ) την συμβολή των μοντέλων ισότητας στην παρουσίαση της σύγκρουσης, αναμένοντας ότι οι συμμετέχοντες που είχαν εκτεθεί σε μοντέλα ισότητας θα παρουσίαζαν χαμηλότερα επίπεδα WFC, δ) να εξετάσει τις σχέσεις μεταξύ αυτοαποτελεσματικότητας και αναμενόμενης WFC, προβλέποντας αρνητικές συσχετίσεις μεταξύ τους και χαμηλότερα επίπεδα αποτελεσματικότητας μεταξύ των γυναικών. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι φοιτητές, όπως και οι ενήλικες που είχαν μελετήσει σε προηγούμενη έρευνα, διέφεραν μεταξύ των δύο τύπων συγκρούσεων, δηλαδή την οικογένεια που παρεμβαίνει στην εργασία και την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια. Η μέτρια συσχέτιση μεταξύ αυτών των δύο τύπων συγκρούσεων και το γεγονός ότι διαφορετικές μεταβλητές προέβλεπαν κάθε σύγκρουση, έδειξε ότι η αναμενόμενη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας των νέων ενήλικων αποκαλύπτει την ίδια πολυδιάστατη δομή που φαίνεται από την σύγκρουση εργασίας-οικογένειας των εργαζομένων ενήλικων. Ακόμη, τα ευρήματα έδειξαν αδύναμες διαφορές μεταξύ των δύο φύλων. Οι νέες γυναίκες παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα και των δύο τύπων συγκρούσεων και ανέφεραν χαμηλότερα επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας στην ικανότητά τους να χειρίζονται τις

συγκρούσεις οικογενειακών παρεμβολών στην εργασία. Τελικά, η έρευνα κατέληξε στην μη ύπαρξη διαφοράς μεταξύ της εμφάνισης συγκρούσεων οικογένειας-εργασίας και εργασίας – οικογένειας μεταξύ των δύο φύλων και στην αρνητική συσχέτιση σύγκρουσης και αυτοαποτελεσματικότητας.

Σε έρευνα του Xu (2008) που πραγματοποιήθηκε στην Κίνα και στις ΗΠΑ, με δείγμα 200 εργαζομένους εξετάστηκαν οι παράγοντες, οι οποίοι βοηθούν την επίδραση της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας στη συμπεριφορά και την ευημερία των ατόμων. Προέκυψε στατιστικά σημαντική σχέση του παράγοντα της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας με τους παράγοντες της συμπεριφοράς, της ψυχικής ευημερίας, καθώς και με άλλους παράγοντες, όπως τη δέσμευση με τον οργανισμό και την επαγγελματική ικανοποίηση.

Σε επόμενη έρευνα της Cinamon (2010) τους συμμετέχοντες αποτελούσαν 387 άγαμοι φοιτητές χωρίς παιδιά από δύο πανεπιστήμια στο Ισραήλ (165 άνδρες, 222 γυναίκες). Οι ηλικίες κυμαίνονταν από 19 έως 28 ετών. Οι στόχοι της τρέχουσας μελέτης ήταν: α) η ταυτοποίηση διακριτών υποομάδων (προφίλ) νεαρών ενηλίκων συμμετεχόντων, ανάλογα με το ρόλο τους στο χώρο εργασίας και της οικογένειας, β) ο έλεγχος της ύπαρξης διαφορών στην κατανομή των φύλων και στην αναμενόμενη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας μεταξύ των προφίλ, γ) η διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο η παροχή ίσης σημασίας και στους δύο ρόλους μπορεί να συμβάλει στην κατανόηση των σχέσεων για τη διαχείριση μελλοντικών συγκρούσεων μεταξύ αυτοαποτελεσματικότητας και επιπέδων σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας. Βρέθηκε ότι οι νέοι ενήλικες που απέδιδαν μεγάλη σημασία στη μελλοντική τους σταδιοδρομία και χαμηλή σημασία στην οικογενειακή ζωή ανέδειξαν υψηλότερα επίπεδα σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας, σε σύγκριση με τους άλλους συμμετέχοντες. Αυτοί οι συμμετέχοντες ανέφεραν επίσης το χαμηλότερο επίπεδο αυτοαποτελεσματικότητας. Συνολικά, από την έρευνα προέκυψε αρνητική συσχέτιση μεταξύ της αναμενόμενης σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και της αυτοαποτελεσματικότητας. Επιπλέον, οι συσχετίσεις μεταξύ των προφίλ των φοιτητών του πανεπιστημίου διέφεραν. Δηλαδή, εκείνοι που απέδιδαν μεγάλη σημασία και στους δύο ρόλους παρουσίασαν σχετικά χαμηλά επίπεδα συγκρούσεων και σχετικά υψηλότερη αυτοαποτελεσματικότητα για τη διαχείριση και των δύο, ενώ εκείνοι που απέδιδαν χαμηλή σημασία και στους δύο ρόλους ανέφεραν χαμηλή αυτοαποτελεσματικότητα για τη διαχείριση και των δύο συγκρούσεων.

Σε έρευνα των Wang et al. (2010) με δείγμα 281 έγγαμους ερωτηθέντες σε Κίνα (=163) και Ινδία (=118), ερευνήθηκε η συσχέτιση των δύο τύπων σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας με την αυτοαποτελεσματικότητα και την ικανοποίηση από την εργασία. Οι υποθέσεις τους ήταν οι εξής: α) οι δύο τύποι σύγκρουσης συσχετίζονται θετικά, β) η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας συσχετίζεται αρνητικά με την ικανοποίηση από την δουλειά, γ) η σύγκρουση οικογένειας-εργασίας συσχετίζεται αρνητικά με την ικανοποίηση από την δουλειά, δ) η σύγκρουση οικογένειας-εργασίας συσχετίζεται αρνητικά με την αυτοαποτελεσματικότητα, ε) η αυτοαποτελεσματικότητα συσχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση από την δουλειά, στ) η σύγκρουση εργασίας-

οικογένειας συσχετίζεται αρνητικά με την ικανοποίηση από την δουλειά περισσότερο στις γυναίκες απ' ό τι στους άνδρες, ζ) η σύγκρουση οικογένειας-εργασίας συσχετίζεται αρνητικά με την αυτοαποτελεσματικότητα περισσότερο στις γυναίκες απ' ό τι στους άνδρες. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι συσχετίσεις μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και της ικανοποίησης από την εργασία και μεταξύ της σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας και της αυτοαποτελεσματικότητας ήταν περισσότερο αρνητικές στις γυναίκες από ό τι στους άνδρες, υποστηρίζοντας την παραδοσιακή ιδεολογία ανωτερότητας του ανδρικού φύλου. Παρόλα αυτά, δεν υπήρξε ουσιαστική διαφορά ανάμεσα στα δύο δείγματα των χωρών Κίνας και Ασίας υποδηλώνοντας ότι τα ευρήματά της έρευνας μπορεί να είναι σχετικά ισχυρά στις αναπτυσσόμενες χώρες, τουλάχιστον σε αυτές της Ανατολικής και Νότιας Ασίας.

Σε έρευνα των Michael et al., (2011) συμμετείχαν 101 ανύπαντροι ενήλικες (50 άνδρες, 51 γυναίκες) ηλικίας 20-33 ετών, από το Ισραήλ, εκ των οποίων 35 παρουσίαζαν προβλήματα ακοής. Το δείγμα χωρίστηκε σε τρεις ομάδες, μία αυτή των κανονικά ακουόντων, μία των απλά κωφών και μία των βαριά κωφών. Η μελέτη εξέτασε (α) την συμβολή της κατάστασης της ακοής στην διαμόρφωση των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας και στη διαχείριση της αναμενόμενης σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας, (β) τις σχέσεις μεταξύ της αυτοαποτελεσματικότητας και των αναμενόμενων συγκρούσεων εργασίας-οικογένειας και το αντίστροφο, και (γ) τις κρυμμένες μεταβλητές σε σχέση με την κατάσταση της ακοής που μπορεί να εξηγήσουν την ύπαρξη διαφορετικών επίπεδων αυτοαποτελεσματικότητας μεταξύ των συμμετεχόντων με διαφορετική κατάσταση ακοής. Τα ευρήματα της μελέτης επισήμαναν τον αντίκτυπο που έχουν τα προβλήματα ακοής στις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας αναφορικά με την μεταβλητή του φύλου, την θέση απασχόλησης και την εμπλοκή σε στενές σχέσεις. Επιπλέον, αναφέρθηκε ότι οι νέοι κωφοί ενήλικες και οι ενήλικες με κανονική ακοή τείνουν συχνά να σκέφτονται όμοια και να επηρεάζονται με παρόμοιους τρόπους. Αυτό στηρίχθηκε στο εύρημα ότι οι δύο ομάδες δεν παρουσίασαν διακρίσεις μεταξύ της αυτοαποτελεσματικότητας για τη διαχείριση της σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας και της αυτοαποτελεσματικότητας για τη διαχείριση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας, αντίθετα με την ομάδα των ατόμων με βαριά κώφωση. Δεύτερον, η αυτοαποτελεσματικότητά τους επηρεάστηκε παρόμοια και στα δύο φύλα, σε αντίθεση με την ομάδα των ατόμων με βαριά κώφωση. Ωστόσο, στους παράγοντες στενών σχέσεων, τα άτομα με βαριά κώφωση και οι απλά κωφοί άνθρωποι, παρουσίασαν όμοιες προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας.

Σε έρευνα των Panatik et al., (2011) συμμετείχε ένα τυχαίο δείγμα δασκάλων από σχολεία στη Μαλαισία. Διανεμήθηκαν ερωτηματολόγια σε 130 δασκάλους. Από αυτά, 100 ερωτηματολόγια επεστράφησαν. Όσον αφορά το δημογραφικό προφίλ των ερωτηθέντων, το 72% ήταν γυναίκες και το 28% άνδρες. Η μέση ηλικία των ερωτηθέντων ήταν 35,5 έτη, με 15% κάτω των 30 ετών, 36% κάτω των 40 ετών και 48% άνω του 45%. Η πλειονότητα των ερωτηθέντων ήταν παντρεμένοι με 77% παντρεμένους και 20% άγαμοι και 3% διαζευγμένοι. Η έρευνα επικεντρώθηκε στο διπλό ρόλο της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και εξετάστηκε σε ποιο βαθμό

συμφωνούν οι δάσκαλοι ως προς τον διττό ρόλο της σύγκρουσης και τον αντίκτυπο που έχει η σύγκρουση στην ικανοποίηση από την ζωή, την ψυχική υγεία και την αλλαγή προθέσεων. Οι στόχοι της μελέτης ήταν οι ακόλουθοι: (1) να προσδιοριστεί το επίπεδο σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας μεταξύ των εκπαιδευτικών, (2) να προσδιοριστούν οι διαφορές της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας σύμφωνα με τους δημογραφικούς παράγοντες όπως το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση και τους τύπους σχολείων, (3) να προσδιοριστεί η σχέση μεταξύ σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και ικανοποίησης από την ζωή, (4) να προσδιοριστεί η σχέση μεταξύ σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και ψυχικής υγείας, (5) να προσδιοριστεί η σχέση μεταξύ σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και αλλαγής προθέσεων και (6) να προσδιοριστεί ο αντίκτυπος της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας σχετικά με την ικανοποίηση από την ζωή, την αλλαγή προθέσεων και την ψυχική υγεία. Τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης συμφωνούν με προηγούμενες έρευνες που διαπίστωσαν ότι η εργασιακή σύγκρουση είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης της οικογενειακής σύγκρουσης και συνεπώς της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας. Επίσης, διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει διαφορά όσον αφορά το επίπεδο σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας βάσει του τύπου του σχολείου και του φύλου. Ωστόσο, δεν βρέθηκε διαφορά στο επίπεδο της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση. Ακόμη, βρέθηκε ότι το ελεύθερο άτομο έχει ένα υψηλότερο επίπεδο σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας σε σύγκριση με το παντρεμένο άτομο. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από το ποσό της εργασίας που έλαβε ο άγαμος δάσκαλος σε σύγκριση με τον παντρεμένο δάσκαλο. Επιπλέον, βρέθηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας, ψυχικής υγείας και αλλαγής προθέσεων. Το αποτέλεσμα ήταν σύμφωνο με προηγούμενη έρευνα που βρήκε αρνητική σχέση μεταξύ της σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας και της ψυχικής υγείας. Για τη σχέση μεταξύ σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και αλλαγής προθέσεων, διαπιστώθηκε μια μέτρια σχέση μεταξύ αυτών των μεταβλητών. Τέλος, μόνο δύο διαστάσεις, η σύγκρουση οικογένειας-εργασίας που είναι βασισμένη στο χρόνο και η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας με βάση το στέλεχος, σχετίζονται με την ικανοποίηση της ζωής.

Η έρευνα των Rupert et al. (2012) επιχείρησε να εξετάσει τους μηχανισμούς μέσω των οποίων η εργασία και η οικογένεια επηρεάζουν συνολικά την ικανοποίηση από την ζωή. Αντί να εστιάσουν στις απαιτήσεις και τα αρνητικά αποτελέσματα, όπως έχει συμβεί στις περισσότερες έρευνες σε αυτόν τον τομέα, η παρούσα μελέτη επικεντρώθηκε στα θετικά αποτελέσματα της εργασίας, της οικογένειας και της συνολικής ικανοποίησης από την ζωή. Η παρούσα μελέτη χρησιμοποίησε δεδομένα από μια εθνική ερευνητική μελέτη για την απομάκρυνση του χάσματος μεταξύ επαγγελματιών ψυχολόγων. Για τη μελέτη αυτή, ερωτηματολόγια εστάλησαν σε ένα τυχαίο δείγμα 1.200 ψυχολόγων (564 άνδρες και 636 γυναίκες), οι οποίοι ήταν μέλη της Αμερικανικής Ψυχολογικής Εταιρείας και πληρούσαν τα ακόλουθα κριτήρια: α) άδεια ασκήσεως επαγγέλματος, β) αναγνώριση ενός κλινικού περιβάλλοντος ως τον κύριο τόπο απασχόλησης, και γ) διαμονή στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής. Επιστράφηκαν συνολικά 487 ερωτηματολόγια (40,6%). Για να εξασφαλίσουν ένα

δείγμα ψυχολόγων που εξισορροπούσαν τις αρμοδιότητες της εργασίας και της οικογένειας, μόνο τα δεδομένα των ερωτηθέντων που εργάζονταν 20 ώρες ή περισσότερο ανά εβδομάδα και που ήταν παντρεμένοι ή δεσμευμένοι ή είχαν παιδιά στο σπίτι συμμετείχαν στην παρούσα μελέτη. Αυτή η στρατηγική επιλογής είχε ως αποτέλεσμα ένα τελικό δείγμα 368 ερωτηθέντων, το οποίο αποτελούνταν από 176 άνδρες (47,8%) και 192 γυναίκες (52,2%) με μέσο όρο ηλικίας 53,24 (SD = 7,59) και 19,34 (SD = 7,83) χρόνια εμπειρίας. Από τα αποτελέσματα βρέθηκε ότι ο έλεγχος και η υποστήριξη της οικογένειας έχουν θετικό αντίκτυπο μεταξύ των τομέων εργασίας-οικογένειας. Συγκεκριμένα, ο σωστός έλεγχος της εργασίας επηρέασε όχι μόνο την εργασιακή ικανοποίηση, αλλά και την οικογενειακή ικανοποίηση, κυρίως μειώνοντας την σύγκρουση εργασίας-οικογένειας. Η οικογενειακή υποστήριξη επηρέασε όχι μόνο την οικογενειακή ικανοποίηση, αλλά και την εργασιακή ικανοποίηση, τόσο άμεσα όσο και έμμεσα, μειώνοντας την σύγκρουση οικογένειας-εργασίας. Η ικανοποίηση της εργασίας και της οικογένειας οδήγησε σε μεγαλύτερη ικανοποίηση από την ζωή. Ο έλεγχος και η υποστήριξη από την οικογένεια λειτούργησε παρόμοια επηρεάζοντας την ικανοποίηση από την ζωή και για τα δύο φύλα, άνδρες και γυναίκες. Η μόνη διαφορά φύλου εμφανίστηκε στον οικογενειακό τομέα, για τις γυναίκες, όπου η σχέση μεταξύ οικογενειακής στήριξης και σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας ήταν πιο ισχυρή. Αυτό το εύρημα ανέδειξε για μία ακόμη φορά την παραδοσιακή διαφορά ρόλου του θηλυκού φύλου στη δέσμευση από τις οικογενειακές ευθύνες. Τα αποτελέσματά της έρευνας υποδηλώνουν ότι η επίτευξη ισορροπίας και ικανοποίησης από την ζωή μπορεί να διευκολυνθεί συνειδητά συντονίζοντας την επαγγελματική και οικογενειακή ζωή και αναπτύσσοντας στοιχεία σε καθένα τομέα που συμβάλλουν στην μείωση της σύγκρουσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η ανάπτυξη στοιχείων για τη μείωση της σύγκρουσης της εργασίας-οικογένειας πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα για την εξισορρόπηση των εργασιακών και οικογενειακών ευθυνών των ψυχολόγων, καθώς οι ψυχολόγοι είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι στην σύγκρουση εργασίας-οικογένειας λόγω των συναισθηματικών απαιτήσεων της δουλειάς τους.

Οι Hamama et al. (2013), πραγματοποίησαν μια μελέτη στο Ισραήλ, στην οποία συμμετείχαν 125 ειδικοί παιδαγωγοί, με σκοπό να εξετάσουν την σχέση του άγχους που νιώθουν οι παραπάνω και την επίδραση που ασκεί στην υποκειμενική ευημερία τους, δηλαδή τη θετική και αρνητική συναισθηματική κατάσταση και την ικανοποίηση από τη ζωή. Τα ευρήματα ανέδειξαν την ύπαρξη μιας θετικής συσχέτισης μεταξύ της εμφάνισης υπερβολικού άγχους, της αρνητικής συναισθηματικής κατάστασης και της μείωσης της ικανοποίησης από τη ζωή. Η εμφάνιση υπερβολικού άγχους στους ειδικούς παιδαγωγούς, βοηθάει στην ύπαρξη αρνητικών συναισθημάτων, τα οποία επιδρούν αρνητικά τόσο στον τομέα της εργασίας όσο και στον τομέα της οικογένειας. Παράλληλα, κι άλλες έρευνες συνέδεσαν την σύγκρουση εργασίας-οικογένειας με τη σωματική επιβάρυνση, τη μη ικανοποίηση από την εργασία, την παραίτηση και το στρες (Opie & Henn, 2013 · Nohe & Sanntag, 2014 · Noor & Zainuddin, 2011 · Simbula, 2010). Συγκεκριμένα, το στρες που οφείλεται στην σύγκρουση εργασίας-οικογένειας παρεμποδίζει την πλήρη

συγκέντρωση και την αφιέρωση χρόνου στον τομέα της εργασίας, δηλαδή η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας μειώνει την ενασχόληση του ατόμου με την εργασία του (Orpie & Henn, 2013).

Σε έρευνα των Erdamar και Demirel (2014) την ομάδα μελέτης αποτελούσαν 8 Δημοτικά σχολεία και 14 Δευτεροβάθμια σχολεία στην επαρχία της Άγκυρας. Συνολικά συμμετείχαν 364 εκπαιδευτικοί, 240 ήταν δάσκαλοι δημοτικού και 124 ήταν δάσκαλοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Σε αυτήν τη μελέτη, διερευνήθηκαν οι συγκρούσεις που βίωσαν οι δάσκαλοι της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης όσον αφορά την οικογένεια και την εργασία. Βρέθηκε ότι η εργασία μπορεί να επηρεάσει την οικογένεια και η οικογένεια μπορεί να επηρεάσει την εργασία. Επίσης, θεωρήθηκε ότι η αντιμετώπιση της οικογένειας και της επαγγελματικής ζωής μαζί μπορεί να δώσει σημαντικές ενδείξεις για τους λόγους της συμπεριφοράς των εκπαιδευτικών. Συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί βίωναν τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας περισσότερο από τη σύγκρουση οικογένειας-εργασίας. Όσον αφορά την σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, διαπιστώθηκε ότι οι δάσκαλοι εξέφρασαν κυρίως το πρόβλημα ότι «συνεχίζουν να σκέφτονται ένα θέμα που αντιμετωπίζουν στον χώρο εργασίας στο σπίτι». Τα άλλα στοιχεία ήταν «η σωματική και ψυχική κόπωση που προκαλείται από τη δουλειά καθιστώντας τα οικιακά έργα πιο δύσκολα» και «τα προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία δημιουργώντας άγχος και νεύρα στους δασκάλους ενώ βρίσκονται στο σπίτι τους». Οι προαναφερθείσες επιπτώσεις των προβλημάτων που σχετίζονται με την εργασία μειώνουν την ποιότητα της οικογενειακής ζωής. Στο πλαίσιο της σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας, τα πιο συνηθισμένα προβλήματα που εκφράστηκαν ήταν ότι «οι δάσκαλοι θυσιάζουν τον χρόνο που αφιερώνουν για τον ύπνο σε δουλειές του σπιτιού χάνοντας έτσι την δυνατότητα να είναι αρκετά ικανοί στον χώρο της εργασίας τους». Η άλλη κοινή σύγκρουση ήταν ότι «ορισμένες καταστάσεις, συμπεριλαμβανομένου του μη προγραμματισμένου επισκέπτη, η ασθένεια ή ένα πρόβλημα που σχετίζεται με το παιδί προκαλούν προβλήματα στην εργασία». Η λιγότερο συχνή σύγκρουση οικογένειας-εργασίας των δασκάλων που αναφέρθηκε ήταν «η παραμέληση της εργασίας τους λόγω των ευθυνών του νοικοκυριού» και «οι απουσίες στην εργασία». Αυτή η μελέτη εξέτασε επίσης εάν οι συγκρούσεις εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας διαφέρουν από ορισμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βρέθηκε ότι αντιμετωπίζουν συγκρούσεις εργασίας-οικογένειας περισσότερο από τους άνδρες δασκάλους. Είναι σαφές ότι οι ρόλοι των φύλων δεν άλλαξαν πάρα πολύ, παρόλο που οι γυναίκες συμμετέχουν στην επιχειρηματική ζωή πολύ περισσότερο από το παρελθόν. Ακόμη, η έρευνα ανέδειξε ότι οι νέες δασκάλες παρουσιάζουν σύγκρουση εργασίας-οικογένειας πολύ περισσότερο από τους άλλους συμμετέχοντες.

Ακόμα, η έρευνα των Sarıcam και Sakiz (2014), διεξήχθη στην Τουρκία, με δείγμα 118 εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής και εκπαίδευσης αλλά και ειδικούς παιδαγωγούς, καθώς και άλλες ειδικότητες, που εργάζονταν σε ειδικά σχολεία και σε κέντρα αποκατάστασης, σχετικά με την αυτοαποτελεσματικότητα και την επαγγελματική τους εξουθένωση. Σύμφωνα με ορισμένα ευρήματα, οι ειδικοί παιδαγωγοί είχαν

υψηλότερες πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής και εκπαίδευσης, καθώς, και με αυτούς των άλλων ειδικοτήτων. Οι δύο τελευταίες ομάδες εκπαιδευτικών, μάλιστα, βρέθηκαν να βιώνουν και σε μεγαλύτερο βαθμό, επαγγελματική εξουθένωση.

Σε έρευνα των Karabiyik & Korumaz (2014) με δείγμα 83 εκπαιδευτικούς διαφορετικών κλάδων και διαφορετικών σχολείων στην Τουρκία, βρέθηκε ότι η αυτοαποτελεσματικότητα συσχετίζεται θετικά τόσο με την ικανοποίηση από την εργασία όσο και με την ικανοποίηση από την ζωή. Δηλαδή, αύξηση της αυτοαποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών σήμαινε και αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία και από την ζωή. Επίσης, αναδείχθηκε η μη ύπαρξη σημαντικών διαφορών ανάμεσα στην αντίληψη της αυτοαποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών και στο επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία, με προσωπικές μεταβλητές όπως το φύλο, η ηλικία, ο κλάδος της επιστήμης, ο τόπος εργασίας και το επίπεδο των σχολείων.

Οι Erdarmar & Demirel σε δύο μελέτες που πραγματοποίησαν (2016), έχοντας ως δείγμα Τούρκους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, διερεύνησαν την επαγγελματική ικανοποίηση, την ικανοποίηση από την ζωή σε συνδυασμό με τις εντάσεις που βιώνουν στη δουλειά και στο σπίτι. Από τα αποτελέσματα, συμπεραίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ικανοποιημένοι από την εργασία τους και αυτό οφείλεται στην ικανοποίηση από την ζωή γενικότερα, η οποία εμφανίζει μεγάλα ποσοστά. Αρνητική επιρροή ασκούν οι εντάσεις που βιώνονται στο χώρο εργασίας και στο σπίτι, όπως ο έντονος φόρτος εργασίας, οι αυξανόμενες οικογενειακές απαιτήσεις και οι απαιτήσεις εργασίας, τα οποία μπορούν να οδηγήσουν τους εκπαιδευτικούς στην εμπειρία της εργασιακής/οικογενειακής σύγκρουσης. Επιπλέον, καθόλου δε φαίνεται να επηρεάζεται από διάφορα δημογραφικά στοιχεία όπως, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία και ο τύπος σχολείου. Τα άτομα τα οποία βιώνουν υγιείς οικογενειακούς δεσμούς έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση.

Έρευνα των Wang & Peng (2017) επεδίωξε μέσα από ένα δείγμα 443 εργαζόμενων γυναικών στην Κίνα, να βελτιώσει την κατανόηση των σχέσεων μεταξύ σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας, ικανοποίησης από την ζωή και την εργασία και την εμφάνιση της κατάθλιψης. Συγκεκριμένα, εξέτασε εάν η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας ως στρεσογόνος παράγοντας θα μείωνε την επαγγελματική ευημερία των γυναικών, όπως την ικανοποίηση από την ζωή και την ικανοποίηση από την εργασία. Επιπλέον, αναμενόταν ότι όσοι ήταν περισσότερο δυσαρεστημένοι από ζωή τους σε σχέση με άλλους ήταν πιθανότερο να αποστασιοποιηθούν, βιώνοντας κατά συνέπεια κατάθλιψη. Δεδομένης της στενότερης σχέσης μεταξύ της εργασίας ή της ικανοποίησης της ζωής με την κατάθλιψη, αυτές οι γυναίκες αναμενόταν να υποφέρουν από κατάθλιψη. Επίσης, οι γυναίκες με υψηλή σύγκρουση εργασίας-οικογένειας αναμενόταν να υποφέρουν από κατάθλιψη λόγω χαμηλής ικανοποίησης από τη ζωή και ικανοποίησης από την εργασία. Από τα αποτελέσματα προέκυψε ότι οι εργαζόμενες γυναίκες με υψηλότερα επίπεδα σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας

είχαν περισσότερες πιθανότητες να παρουσιάσουν υψηλότερα επίπεδα κατάθλιψης. Ακόμη, αναδείχθηκε η αρνητική συσχέτιση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας με την ικανοποίηση από την ζωή και την ικανοποίηση από την εργασία. Συνολικά, η παρούσα μελέτη έδειξε ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας συνδέεται αρνητικά με την ικανοποίηση από την ζωή και την ικανοποίηση από την εργασία, και αυτές με την σειρά τους συνδέονται με την κατάθλιψη.

Σε έρευνα των Smoktunowicz et al. (2017) εξετάστηκε η συσχέτιση της σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας με την αυτοαποτελεσματικότητα για τη διαχείριση των εργασιακών και οικογενειακών απαιτήσεων και την συνολική επιρροή και των δύο μεταβλητών στην παρουσίαση του άγχους. Στην μελέτη συμμετείχαν 100 εργαζόμενοι. Η ομάδα είχε καλό μορφωτικό επίπεδο (το 87% των συμμετεχόντων είχαν τουλάχιστον πτυχίο) και αντιπροσώπευε μια ποικιλία επαγγελματιών. Η ηλικία των συμμετεχόντων κυμάνθηκε μεταξύ 22 και 58 ετών. Οι γυναίκες αποτελούσαν το 76% του δείγματος. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων ήταν παντρεμένοι (61%). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η αυτοαποτελεσματικότητα μειώνεται σε περιπτώσεις ύπαρξης υψηλών απαιτήσεων στο σπίτι σε σχέση με την ύπαρξη μεγάλου φόρτου εργασίας και οικογενειακού άγχους, δηλαδή η αύξηση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας οδηγεί σε μείωση της αυτοαποτελεσματικότητας. Αυτό μπορεί να αποδοθεί στην ηλικία και το φύλο των συμμετεχόντων, καθώς η μέση ηλικία στο δείγμα ήταν 33,59 χρόνια και η πλειονότητα ήταν γυναίκες. Το 40% των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι έχουν τουλάχιστον ένα παιδί και ότι οι εργασιακές δεσμεύσεις αποτελούν για αυτούς προτεραιότητα, επηρεάζοντας όχι μόνο την οικογένεια αλλά και την εμφάνιση του εργασιακού άγχους. Το παραπάνω παρατηρήθηκε ιδιαίτερα στις γυναίκες, καθώς ανέκαθεν παραμένουν οι κύριοι φροντιστές των παιδιών, ενώ ταυτόχρονα εκτελούν τους επαγγελματικούς τους ρόλους.

Έρευνα των Hindu et al. (2018) σε δείγμα 220 νοσηλευτών σε ιδιωτικό νοσοκομείο του Πακιστάν ερεύνησε την σύγκρουση εργασίας – οικογένειας σε σχέση με την ικανοποίηση από την ζωή. Τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία των αποτελεσμάτων έδειξαν ότι οι νοσηλευτές έχουν βιώσει περισσότερο την αρνητική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια από ότι την παρέμβαση της εργασίας στον οικογενειακό εμπλουτισμό, τον οποίο λαμβάνουν ως θετικό παράγοντα. Περαιτέρω, ο μέσος όρος των αποτελεσμάτων έδειξε ότι οι νοσοκόμες είναι ικανοποιημένες από την ζωή. Οι συσχετίσεις των δημογραφικών μεταβλητών με την εξαρτημένη μεταβλητή της ικανοποίησης από την ζωή, ήταν ασήμαντες. Επιπλέον, οι συσχετίσεις της παρέμβασης της εργασίας στον οικογενειακό εμπλουτισμό και της παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια ήταν σημαντικές με την ικανοποίηση από την ζωή. Συγκεκριμένα, βρέθηκε θετική συσχέτιση της παρέμβασης της εργασίας στον οικογενειακό εμπλουτισμό και αρνητική συσχέτιση της παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια με την ικανοποίηση από την ζωή.

Έρευνα των Bai et al., (2021) σε 3502 εργαζόμενους ενήλικες στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, εκ των οποίων 1664 ήταν άνδρες και 1838 γυναίκες, εξέτασε τις άμεσες

επιδράσεις των μεταβλητών της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και το αντίστροφο, σε πολλούς τομείς, όπως τον έλεγχο του προγράμματος εργασίας (τομέας εργασίας), τις ώρες φροντίδας των παιδιών (οικογενειακός τομέας) και την ικανοποίηση από την ζωή (συνολικός τομέας ζωής). Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι όσο μεγαλύτερη ήταν η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας τόσο υψηλότερος ήταν και ο εναλλασσόμενος χρόνος μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Η σύγκρουση μεταξύ εργασίας-οικογένειας μειώθηκε έχοντας μεγαλύτερη ευελιξία στο πρόγραμμα της εργασίας, γεγονός που υποδηλώνει τη σημασία να παρέχεται στους εργαζόμενους κάποια ελευθερία έναντι των προγραμμάτων εργασίας τους, μειώνοντας έτσι την ένταση μεταξύ του χρόνου και του χώρου των μετακινήσεων. Ακόμη, αναδείχθηκε ότι η ικανοποίηση από την ζωή παίζει σημαντικό ρόλο σε σχέση τόσο με τον χρόνο που παρέχεται για τις μετακινήσεις μεταξύ των δύο περιβαλλόντων όσο και με την σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, υποδεικνύοντας ότι η ικανοποίηση από την ζωή μπορεί να μετριάσει την αρνητική αντίληψη της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας που προκαλείται από μακρινές μετακινήσεις.

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 Σκοπός και σπουδαιότητα έρευνας

Στην παρούσα έρευνα, ο σκοπός είναι να ερευνηθεί και να διαπιστωθεί εάν οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας και η ικανοποίηση από την ζωή των ειδικών παιδαγωγών, αποτελούν σημαντικούς παραμέτρους που θα καθορίσουν τη σύγκρουση εργασίας - οικογένειας. Οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας και η ικανοποίηση από την ζωή των εκπαιδευτικών, αποτελούν έννοιες οι οποίες έχουν μελετηθεί εκτενώς σύμφωνα με την ελληνόγλωσση και ξενόγλωσση βιβλιογραφία, καθώς θεωρούνται ιδιαίτερα σημαντικοί παράγοντες για την επαγγελματική πορεία και ανέλιξη του εκπαιδευτικού, καθώς επίσης και για την απόδοση και παραμονή του στο επάγγελμα. Αντιθέτως, η σύγκρουση εργασίας - οικογένειας των εκπαιδευτικών, αποτελεί μια μεταβλητή που δεν έχει διερευνηθεί εκτενώς.

Σημαντικό είναι ότι μέχρι σήμερα δεν υπάρχει σχετική έρευνα που να εξετάζει την επίδραση των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας και της ικανοποίησης από την ζωή των ειδικών παιδαγωγών στην διαμόρφωση της σχέσης εργασίας – οικογένειας. Ωστόσο, ένα τέτοιο θέμα προς διερεύνηση έχει μεγάλη σημασία, καθώς οι ειδικοί παιδαγωγοί οφείλουν να ανταποκρίνονται επαρκώς και να βρίσκουν ισορροπία σε δύο ρόλους, οι οποίοι συνδέονται στενά, τον επαγγελματικό και ιδιωτικό/οικογενειακό ρόλο. Όσον αφορά τον επαγγελματικό τους ρόλο, όντας καθημερινά σε επαφή με μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, καλούνται να ανταποκρίνονται επαρκώς στις ανάγκες των μαθητών τους και τις διάφορες και έντονες απαιτήσεις που συνεπάγεται αυτός ο ρόλος και παράλληλα σχετικά με τον ρόλο τους ως άτομα με ιδιωτική/οικογενειακή ζωή, οφείλουν να αφιερώνουν εξίσου χρόνο και ενέργεια, ώστε να ανταποκρίνονται επαρκώς και σε αυτόν το ρόλο τους, ως σύζυγοι, γονείς, σύντροφοι, φίλοι. Για το λόγο αυτό, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να εξεταστεί η μεταβλητή της σύγκρουσης ρόλων εργασίας και οικογένειας και ο τρόπος με τον οποίο μπορεί να επηρεαστεί από τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας που έχουν διαμορφώσει για τους εαυτούς τους οι ειδικοί παιδαγωγοί και το βαθμό της ικανοποίησης από την μέχρι τώρα πορεία της ζωής τους.

Παράλληλα στην παρούσα έρευνα εξετάζεται ο ρόλος που διαδραματίζουν τα ατομικά χαρακτηριστικά των ειδικών παιδαγωγών, αναφορικά με τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας, την ικανοποίηση από την ζωή και τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας. Πιο συγκεκριμένα αυτά είναι: το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, ο αριθμός των τέκνων, η θέση εργασίας, η σχέση εργασίας (αναπληρωτές ή μόνιμοι), τα έτη προϋπηρεσίας, το μηνιαίο εισόδημα, οι σπουδές, οι κατηγορίες ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών των μαθητών που απασχολούν και η περιοχή του σχολείου και η ειδικότητα (εκπαιδευτικός και ειδικός παιδαγωγός).

5.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία διατυπώνονται για την παρούσα ερευνητική μελέτη είναι τα εξής:

1. Υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας, στην ικανοποίηση από την ζωή και στην σύγκρουση εργασίας - οικογένειας των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών;
2. Διαφοροποιείται η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας και η σχέση εργασίας – οικογένειας ως προς τα ατομικά χαρακτηριστικά των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών;
3. Διαφοροποιούνται οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τα ατομικά χαρακτηριστικά των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών;
4. Διαφοροποιείται η ικανοποίηση από την ζωή ως προς τα ατομικά χαρακτηριστικά των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών;
5. Πώς επιδρούν οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας και η ικανοποίηση από την ζωή των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών στην σύγκρουση εργασίας – οικογένειας;

5.3 Δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 300 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αναλυτικότερα για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας συμπλήρωσαν και απάντησαν το αντίστοιχο ερωτηματολόγιο 150 ειδικοί παιδαγωγοί από διάφορους νομούς της χώρας, οι οποίοι και αποτελούν την ομάδα Α, με σκοπό να διαπιστωθεί αν οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας και η ικανοποίηση από την ζωή είναι σημαντικοί παράμετροι για τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας. Αντίστοιχα την ομάδα Β, αποτέλεσαν 150 εκπαιδευτικοί, από διάφορες περιοχές της χώρας, με σκοπό να εντοπιστούν οι διαφορές και οι ομοιότητες που μπορεί να υπάρχουν μεταξύ των δύο ομάδων. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται αναλυτικά τα δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν.

Ξεκινώντας από το φύλο, από το σύνολο των 150 ειδικών παιδαγωγών που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο της έρευνας, οι 9 ήταν άνδρες (ποσοστό 6 %) και οι 141 γυναίκες (94 %). Όσον αφορά την ομάδα Β από το σύνολο των 150 εκπαιδευτικών, οι 39 ήταν άνδρες (ποσοστό 26 %) και οι 111 γυναίκες (74 %) (βλ. Πίνακα 5.3.1).

Πίνακας 5.3.1 Το φύλο των εκπαιδευτικών ανά ειδικότητα							
Ειδικότητα							
Φύλο		Εκπαιδευτικός		Ειδικός Παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό
	Γυναίκα	111	74.0 %	141	94.0 %	252	84.0 %
	Άνδρας	39	26.0 %	9	6.0 %	48	16.0 %
	Σύνολο	150	100.0 %	150	100.0%	300	100.0 %

Σε ότι αφορά την ηλικία, από τους 150 ειδικούς παιδαγωγούς οι 64 ήταν έως 30 ετών (ποσοστό 42.7%), οι 54 ήταν 31-40 ετών (ποσοστό 36 %), οι 21 ήταν 41-50 ετών (ποσοστό 14 %) ετών και οι 11 ήταν από 51 ετών και άνω (ποσοστό 7.3 %) και από τους 150 εκπαιδευτικούς, που αποτελούν την ομάδα Β οι 26 ήταν έως 30 ετών (ποσοστό 17.3%), οι 68 ήταν 31-40 ετών (ποσοστό 45.3%), οι 27 ήταν 41-50 ετών (ποσοστό 18 %) ετών και οι 29 ήταν από 51 ετών και άνω (ποσοστό 19.3 %) (βλ. Πίνακα 5.3.2).

Πίνακας 5.3.2 Η ηλικία των εκπαιδευτικών ανά ειδικότητα							
Ειδικότητα							
Ηλικιακή κατηγορία		Εκπαιδευτικός		Ειδικός Παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό
	Έως 30 έτη	26	17.3 %	64	42.7 %	90	30.0 %
	31-40 έτη	68	45.3 %	54	36.0 %	122	40.7 %
	41-50 έτη	27	18.0 %	21	14.0 %	48	16.0 %
	51 και άνω έτη	29	19.3 %	11	7.3 %	40	13.3 %
	Σύνολο	150	100.0 %	150	100.0 %	300	100.0 %

Σχετικά με το εργασιακό καθεστώς, από τους 150 ειδικούς παιδαγωγούς οι 41 ήταν μόνιμοι (ποσοστό 27.3 %) και οι 109 αναπληρωτές (ποσοστό 72.7 %), ενώ από τους 150 εκπαιδευτικούς οι 69 ήταν μόνιμοι (ποσοστό 46 %) και οι 81 αναπληρωτές (ποσοστό 54 %) (βλ. Πίνακα 5.3.3).

Πίνακας 5.3.3 Εργασιακό καθεστώς εκπαιδευτικών ανά ειδικότητα							
Ειδικότητα							
Εργασιακό καθεστώς		Εκπαιδευτικός		Ειδικός Παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό
	Αναπληρωτής	81	54.0 %	109	72.7 %	190	63.3 %
	Μόνιμος	69	46.0 %	41	27.3 %	110	36.7 %
	Σύνολο	150	100.0 %	150	100.0 %	300	100.0 %

Όσον αφορά τις σπουδές των ειδικών παιδαγωγών (N = 150), οι 10 είχαν πτυχίο στην δημοτική εκπαίδευση (ποσοστό 6.7 %), 12 πτυχίο στην ειδική αγωγή (ποσοστό 8 %), 28 μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών (ποσοστό 18.7 %), 72 μεταπτυχιακό στην ειδική αγωγή (ποσοστό 48 %), 1 άτομο είχε διδακτορικό (ποσοστό 0.7 %), 2 είχαν διδακτορικό στην ειδική αγωγή (1.3 %) και 25 παρακολούθησαν σεμινάρια επιμόρφωσης άνω των 400 ωρών στην ειδική αγωγή (ποσοστό 16.7 %). Από τους εκπαιδευτικούς (N = 150), οι 48 είχαν πτυχίο στην δημοτική εκπαίδευση (ποσοστό 32 %), 57 μεταπτυχιακό (ποσοστό 38 %), 25 μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στην ειδική αγωγή (ποσοστό 16.7 %), 9 διδακτορικό (ποσοστό 6 %), 1 άτομο διδακτορικό στην ειδική αγωγή (ποσοστό 0.7 %) και 10 παρακολούθησαν σεμινάρια επιμόρφωσης άνω των 400 ωρών στην ειδική αγωγή (ποσοστό 6.7 %) (βλ.Πίνακα 5.3.4).

Πίνακας 5.3.4 Οι σπουδές των εκπαιδευτικών ανά ειδικότητα							
Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός Παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό
Σπουδές	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	48	32.0 %	10	6.7 %	58	19.3 %
	Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης	0	0.0 %	12	8.0 %	12	4.0 %
	Άλλος μεταπτυχιακός τίτλος	57	38.0 %	28	18.7 %	85	28.3 %
	Μεταπτυχιακό Ειδικής Αγωγής	25	16.7 %	72	48.0 %	97	32.3 %
	Άλλος διδακτορικός τίτλος	9	6.0 %	1	0.7 %	10	3.3 %
	Διδακτορικό Ειδικής Αγωγής	1	0.7 %	2	1.3 %	3	1.0 %
	Διδασκαλείο	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %
	Επιμόρφωση 400+ ωρών στην Ειδική Αγωγή	10	6.7 %	25	16.7 %	35	11.7 %
	Σύνολο	150	100.0 %	150	100.0 %	300	100.0 %

Από το σύνολο των ειδικών παιδαγωγών (N = 150) οι 52 εργάζονται σε ειδικό σχολείο (34.7 %), οι 74 σε παράλληλη στήριξη (49.3 %) και οι 24 σε τμήμα ένταξης (16 %), ενώ όλοι οι εκπαιδευτικοί (N = 150) που αποτελέσαν την ομάδα Β εργάζονται σε γενικό σχολείο (βλ.Πίνακα 5.3.5)

Πίνακας 5.3.5 Εργασιακό περιβάλλον εκπαιδευτικών ανά ειδικότητα							
Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός Παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό
Εργασιακό περιβάλλον	Γενικό Σχολείο	150	100 %	0	0.0 %	150	50.0 %
	Ειδικό Σχολείο	0	0.0 %	52	34.7 %	52	17.3 %
	Παράλληλη στήριξη	0	0.0 %	74	49.3 %	74	24.7 %
	Τμήμα ένταξης	0	0.0 %	24	16.0 %	24	8.0 %
	Σύνολο	150	100.0 %	150	100.0 %	300	100.0 %

Από τους 150 ειδικούς παιδαγωγούς που συμμετείχαν στη μελέτη, οι 90 είχαν 0-5 έτη προϋπηρεσίας (ποσοστό 60 %), οι 23 είχαν 6-10 έτη προϋπηρεσίας (ποσοστό 15.3 %), οι 18 είχαν 11-15 έτη προϋπηρεσίας (ποσοστό 12 %) και οι 19 είχαν 16 έτη και άνω (ποσοστό 12.7%), ενώ από τους εκπαιδευτικούς (N = 150) οι 40 είχαν 0-5 έτη προϋπηρεσίας (ποσοστό 26.7 %), οι 30 είχαν 6-10 έτη προϋπηρεσίας (ποσοστό 20 %), οι 31 είχαν 11-15 έτη προϋπηρεσίας (ποσοστό 20.7 %) και οι 49 είχαν 16 έτη και άνω (ποσοστό 32.7 %) (βλ.Πίνακα 5.3.6).

Πίνακας 5.3.6 Έτη προϋπηρεσίας εκπαιδευτικών ανά ειδικότητα							
Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός Παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό
Ετη Προϋπηρεσίας	0-5 έτη	40	26.7 %	90	60.0 %	130	43.3 %
	6-10 έτη	30	20.0 %	23	15.3 %	53	17.7 %
	11-15 έτη	31	20.7 %	18	12.0 %	49	16.3 %
	16 και άνω έτη	49	32.7 %	19	12.7 %	68	22.7 %
	Σύνολο	150	100.0 %	150	100.0 %	300	100.0 %

Από τους 150 ειδικούς παιδαγωγούς που συμμετείχαν στη μελέτη, οι 49 ανήκαν σε οικογένεια αποτελούμενη μόνο από το ζευγάρι (ποσοστό 32.7 %), οι 52 σε πυρηνική οικογένεια (ποσοστό 34.7 %), 5 σε εκτεταμένη (ποσοστό 3.3 %), 29 είχαν ελεύθερη συμβίωση (ποσοστό 19.3 %), 12 ανήκαν σε μονογονεϊκή οικογένεια (ποσοστό 8 %) και 3 σε επανασυγκροτημένη οικογένεια (ποσοστό 2 %). Από τους 150 εκπαιδευτικούς οι 17 ανήκαν σε οικογένεια αποτελούμενη μόνο από το ζευγάρι (ποσοστό 11.3 %), οι 90 ανήκαν σε πυρηνική οικογένεια (ποσοστό 60 %), 9 σε εκτεταμένη (ποσοστό 6 %), 21 είχαν ελεύθερη συμβίωση (ποσοστό 14 %), 12 ανήκαν σε μονογονεϊκή οικογένεια (ποσοστό 8 %) και 1 άτομο σε επανασυγκροτημένη οικογένεια (ποσοστό 0.7 %) (βλ.Πίνακα 5.3.7).

Πίνακας 5.3.7 Μορφή οικογένειας εκπαιδευτικών ανά ειδικότητα							
Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός Παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό
Μορφή οικογένειας	Οικογένεια αποτελούμενη μόνο από το ζευγάρι	17	11.3 %	49	32.7 %	66	22.0 %
	Πυρηνική οικογένεια (ζευγάρι και τέκνα)	90	60.0 %	52	34.7 %	142	47.3 %
	Εκτεταμένη οικογένεια (ζευγάρι, τέκνα και άλλα συγγενικά πρόσωπα)	9	6.0 %	5	3.3 %	14	4.7 %
	Ελεύθερη συμβίωση	21	14.0 %	29	19.3 %	50	16.7 %
	Μονογονεϊκή οικογένεια	12	8.0 %	12	8.0 %	24	8.0 %
	Επανασυγκροτημένη οικογένεια (οικογένεια δεύτερου γάμου)	1	0.7 %	3	2.0 %	4	1.3 %
	Σύνολο	150	100.0 %	150	100.0 %	300	100.0 %

Σχετικά με τον αριθμό των τέκνων τους, από τους 150 ειδικούς παιδαγωγούς, οι 84 δεν είχαν παιδιά (ποσοστό 56 %), οι 30 είχαν 1 παιδί (ποσοστό 20 %), οι 23 είχαν 2 παιδιά (ποσοστό 15.3 %), 12 είχαν 3 παιδιά (ποσοστό 8 %) και μόλις 1 άτομο είχε τουλάχιστον 4 παιδιά (ποσοστό 0.7 %). Από τους 150 εκπαιδευτικούς, οι 40 δεν είχαν παιδιά (ποσοστό 26.7 %), οι 42 είχαν 1 παιδί (ποσοστό 28 %), οι 51 είχαν 2 παιδιά (ποσοστό 34 %), οι 14 είχαν 3 παιδιά (ποσοστό 9.3 %) και μόλις 3 άτομα είχαν περισσότερα από 3 παιδιά (ποσοστό 2 %). (βλ.Πίνακα 5.3.8).

Πίνακας 5.3.8 Αριθμός τέκνων εκπαιδευτικών ανά ειδικότητα							
Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός Παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό
Αριθμός τέκνων	0	40	26.7 %	84	56.0 %	124	41.3 %
	1	42	28.0 %	30	20.0 %	72	24.0 %
	2	51	34.0 %	23	15.3 %	74	24.7 %
	3	14	9.3 %	12	8.0 %	26	8.7 %
	περισσότερα από 3	3	2.0 %	1	0.7 %	4	1.3 %
	Σύνολο	150	100.0 %	150	100.0 %	300	100.0 %

Όσον αφορά τον αριθμό μαθητών της τάξης από τους 150 ειδικούς παιδαγωγούς, οι 49 είχαν έως 5 άτομα στην τάξη τους (ποσοστό 32.7 %), οι 29 από 6 έως 10 άτομα (ποσοστό 19.3 %), οι 17 από 11 έως 15 άτομα (ποσοστό 11.3 %), οι 37 από 16 έως 20 άτομα (ποσοστό 24.7 %) και 18 τουλάχιστον 20 άτομα (ποσοστό 12 %). Από τους 150 εκπαιδευτικούς, οι 6 είχαν έως 5 άτομα στην τάξη τους (ποσοστό 4 %), οι 14 από 6 έως 10 άτομα (ποσοστό 9.3 %), οι 22 από 11 έως 15 άτομα (ποσοστό 14.7 %), οι 64

από 16 έως 20 άτομα (ποσοστό 42.7 %) και 44 τουλάχιστον 20 άτομα (ποσοστό 29.3 %) (βλ.Πίνακα 5.3.9).

Πίνακας 5.3.9 Αριθμός μαθητών της τάξης των εκπαιδευτικών ανά ειδικότητα							
Ειδικότητα							
Αριθμός μαθητών τάξης		Εκπαιδευτικός		Ειδικός Παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό
	έως 5	6	4.0 %	49	32.7 %	55	18.3 %
	6-10	14	9.3 %	29	19.3 %	43	14.3 %
	11-15	22	14.7 %	17	11.3 %	39	13.0 %
	16-20	64	42.7 %	37	24.7 %	101	33.7 %
	20 και άνω	44	29.3 %	18	12.0 %	62	20.7 %
	Σύνολο	150	100.0 %	150	100.0 %	300	100.0 %

Από τους 150 ειδικούς παιδαγωγούς που συμμετείχαν στη μελέτη, οι 23 λάμβαναν έως 800€ μηνιαίως (ποσοστό 15.3 %), οι 100 λάμβαναν μηνιαίως 801€ - 1300€ (ποσοστό 66.7 %) και οι υπόλοιποι 27 λάμβαναν άνω των 1300€ μηνιαίως (ποσοστό 18 %), ενώ από τους 150 εκπαιδευτικούς, οι 9 λάμβαναν έως 800€ μηνιαίως (ποσοστό 6 %), οι 109 λάμβαναν μηνιαίως 801€ - 1300€ (ποσοστό 72.7 %) και οι υπόλοιποι 32 λάμβαναν άνω των 1300€ μηνιαίως (ποσοστό 21.3 %) (βλ.Πίνακα 5.3.10).

Πίνακας 5.3.10 Μηνιαίο εισόδημα εκπαιδευτικών ανά ειδικότητα							
Ειδικότητα							
Μηνιαίο Εισόδημα		Εκπαιδευτικός		Ειδικός Παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό
	Έως 800€	9	6.0 %	23	15.3 %	32	10.7 %
	801€ – 1300€	109	72.7 %	100	66.7 %	209	69.7 %
	1301€ και άνω	32	21.3 %	27	18.0 %	59	19.7 %
Σύνολο	150	100.0 %	150	100.0 %	300	100.0 %	

Σχετικά με τις κατηγορίες αναπηρίας που παρουσιάζει ο μεγαλύτερος αριθμός των μαθητών που απασχολούσαν οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στη μελέτη, από τους 150 ειδικούς παιδαγωγούς οι 37 εργάζονται με παιδιά με ειδικές μαθησιακές δυσκολίες όπως δυσλεξία, δυσγραφία, δυσαριθμησία, δυσαναγνωσία, δυσορθογραφία (ποσοστό 24.7 %), οι 19 εργάζονται με παιδιά με νοητική αναπηρία (ποσοστό 12.7 %), 1 άτομο με παιδιά με Αισθητηριακή αναπηρία όρασης (τυφλοί, αμβλύωπες με χαμηλή όραση) (ποσοστό 0.7 %), 4 με παιδιά με Αισθητηριακή αναπηρία ακοής (κωφοί, βαρήκοοι) (ποσοστό 2.7 %), 1 άτομο με παιδιά με κινητική αναπηρία (0.7 %), 2 με παιδιά με χρόνια μη ιάσημα νοσήματα (ποσοστό 1.3 %), 2 με παιδιά με διαταραχές ομιλίας, λόγου (ποσοστό 1.3 %), 20 με παιδιά με σύνδρομο ελλειμματικής προσοχής με ή χωρίς υπερκινητικότητα (ποσοστό 13.3 %), 56 με παιδιά με διαταραχές αυτιστικού φάσματος (ποσοστό 37.3 %), 4 με παιδιά με ψυχικές διαταραχές και πολλαπλές αναπηρίες (ποσοστό 2.7 %) και 4 απάντησαν καμία από

τις παραπάνω (ποσοστό 2.7 %). Από τους εκπαιδευτικούς (N = 150) που αποτέλεσαν την ομάδα Β οι 56 εργάζονται με παιδιά με ειδικές μαθησιακές δυσκολίες όπως δυσλεξία, δυσγραφία, δυσαριθμησία, δυσαναγνωσία, δυσορθογραφία (ποσοστό 37.3 %), 1 άτομο εργάζεται με παιδιά με νοητική αναπηρία (ποσοστό 0.7 %), 9 με παιδιά με διαταραχές ομιλίας, λόγου (ποσοστό 6 %), 22 με παιδιά με σύνδρομο ελλειμματικής προσοχής με ή χωρίς υπερκινητικότητα (ποσοστό 14.7 %), 7 με παιδιά με διαταραχές αυτιστικού φάσματος (ποσοστό 4.7 %) και 55 απάντησαν καμία από τις παραπάνω (ποσοστό 36.7 %) (βλ.Πίνακα 5.3.11).

Πίνακας 5.3.11 Κατηγορία αναπηρίας που παρουσιάζει ο μεγαλύτερος αριθμός των μαθητών των εκπαιδευτικών ανά ειδικότητα							
Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός Παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό
Κατηγορία αναπηρίας που παρουσιάζει ο μεγαλύτερος αριθμός των μαθητών σας	Ειδικές μαθησιακές δυσκολίες (δυσλεξία, δυσγραφία, δυσαριθμησία, δυσαναγνωσία, δυσορθογραφία)	56	37.3 %	37	24.7 %	93	31.0 %
	Νοητική αναπηρία	1	0.7 %	19	12.7 %	20	6.7 %
	Αισθητηριακή αναπηρία όρασης (τυφλοί, αμβλύωπες με χαμηλή όραση)	0	0.0 %	1	0.7 %	1	0.3 %
	Αισθητηριακή αναπηρία ακοής (κωφοί, βαρήκοοι)	0	0.0 %	4	2.7 %	4	1.3 %
	Κινητική αναπηρία	0	0.0 %	1	0.7 %	1	0.3 %
	Χρόνια μη ιάσιμα νοσήματα	0	0.0 %	2	1.3 %	2	0.7 %
	Διαταραχές ομιλίας, λόγου	9	6.0 %	2	1.3 %	11	3.7 %
	Σύνδρομο ελλειμματικής προσοχής με ή χωρίς υπερκινητικότητα	22	14.7 %	20	13.3 %	42	14.0 %
	Διαταραχές αυτιστικού φάσματος	7	4.7 %	56	37.3 %	63	21.0 %
	Ψυχικές διαταραχές και πολλαπλές αναπηρίες	0	0.0 %	4	2.7 %	4	1.3 %
	καμία από τις παραπάνω	55	36.7 %	4	2.7 %	59	19.7 %
	Σύνολο	150	100.0 %	150	100.0 %	300	100.0 %

Τέλος, όσον αφορά την περιοχή του σχολείου στην οποία εργάζονταν, από τους 150 ειδικούς παιδαγωγούς οι 101 εργάζονταν σε σχολείο που βρίσκεται σε αστική περιοχή (ποσοστό 67.3 %), οι 36 σε σχολείο που βρίσκεται σε ημιαστική περιοχή (ποσοστό 24 %) και οι υπόλοιποι 13 σε σχολείο που βρίσκεται σε αγροτική περιοχή (ποσοστό 8.7 %) και από τους 109 εκπαιδευτικούς οι 79 εργάζονταν σε σχολείο που βρίσκεται σε αστική περιοχή (ποσοστό 52.7 %), οι 41 σε σχολείο που βρίσκεται σε ημιαστική περιοχή (ποσοστό 27.3 %) και οι υπόλοιποι 30 σε σχολείο που βρίσκεται σε αγροτική περιοχή (ποσοστό 20 %) (βλ.Πίνακα 5.3.12).

Πίνακας 5.3.12 Περιοχή που εδρεύει το σχολείο των εκπαιδευτικών ανά ειδικότητα							
Ειδικότητα							
Περιοχή που εδρεύει το σχολείο		Εκπαιδευτικός		Ειδικός Παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό
	Αστική	79	52.7 %	101	67.3 %	180	60.0 %
	Ημιαστική	41	27.3 %	36	24.0 %	77	25.7 %
	Αγροτική	30	20.0 %	13	8.7 %	43	14.3 %
	Σύνολο	150	100.0 %	150	100.0 %	300	100.0 %

5.4 Διαδικασία συλλογής ερευνητικών δεδομένων

Η διαδικασία συλλογής των ερευνητικών δεδομένων διήρκησε από τον Οκτώβριο του 2020 έως το Φεβρουάριο 2021. Δόθηκαν ερωτηματολόγια σε εκπαιδευτικούς τμημάτων ένταξης, παράλληλης στήριξης, ειδικών δημοτικών σχολείων και σχολείων γενικής εκπαίδευσης. Αρχικά έγινε προσπάθεια να εντοπιστούν όσο περισσότεροι εκπαιδευτικοί και ειδικοί παιδαγωγοί του νομού Ιωαννίνων, με τους οποίους πραγματοποιήθηκε απευθείας συνάντηση για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Ωστόσο, λόγω της επικρατούσας κατάστασης της πανδημίας COVID-19 κρίθηκε απαραίτητο το ερωτηματολόγιο να μεταφερθεί σε ηλεκτρονική μορφή αξιοποιώντας την ηλεκτρονική εφαρμογή «Google Forms», ώστε να αποστέλλεται κατευθείαν στα προσωπικά email των συμμετεχόντων για την αποφυγή της άμεσης επαφής. Οι συμμετέχοντες είχαν την δυνατότητα να το προωθήσουν σε συναδέλφους τους, ακόμη και σε διαφορετικές πόλεις. Το ερωτηματολόγιο συνοδευόταν από μια συνοδευτική επιστολή, στην οποία τονιζόταν η διασφάλιση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών, ενώ ταυτόχρονα αναφερόταν στους εκπαιδευτικούς η δυνατότητα για διευκρινήσεις και επίλυση διαφόρων αποριών που μπορεί να είχαν.

5.5 Ερευνητικό εργαλείο

Για τη διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν τα παρακάτω ερωτηματολόγια - κλίμακες:

- Η «Κλίμακα Σύγκρουσης Ρόλων Εργασίας και Οικογένειας (Work – Family Interference [WFC-FWC], η οποία δημιουργήθηκε από τους Carlson & Frone (2003) και προσαρμόστηκε στα ελληνικά από τους Καφέτσιος, Πετρούλια και Λυδάκη (2007). Η κλίμακα αυτή ελέγχει την σχέση εργασίας – οικογένειας και συγκεκριμένα, εάν οι εργασιακές υποχρεώσεις δυσχεραίνουν την εκπλήρωση των οικογενειακών απαιτήσεων και το αντίστροφο. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το άτομο να βιώνει ανισορροπία μεταξύ των ρόλων, οι οποίοι οδηγούνται σε σύγκρουση. Ακόμη, έχει τη δυνατότητα να διερευνήσει την ύπαρξη ψυχολογικών και συμπεριφορικών επεκτάσεων που δημιουργούνται από την σύγκρουση. Πρόκειται για μια κλίμακα αυτοαναφοράς αποτελούμενη από 12 θέματα – προτάσεις, τα οποία διερευνούν τη διπλή κατεύθυνση της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας, δηλαδή τη σύγκρουση της εργασίας – οικογένειας (Work – Family Conflict, WFC) και τη σύγκρουση της οικογένειας – εργασίας (Family – Work Conflict, FWC). Ο ερωτώμενος καλείται να εκτιμήσει τη συχνότητα με την οποία έχει βιώσει την εκάστοτε περιγραφόμενη κατάσταση, βασιζόμενος σε μια κλίμακα 5 διαβαθμίσεων τύπου Likert (1= σχεδόν ποτέ/ποτέ, 5= σχεδόν πάντα/πάντα). Όσον αφορά την αξιοπιστία του τεστ, πραγματοποιήθηκαν οι απαραίτητοι έλεγχοι αξιοπιστίας για κάθε υποκλίμακα που αφορά τους παράγοντες που συντελούν στην σύγκρουση εργασίας – οικογένειας, δηλαδή την εξωτερική σύγκρουση εργασίας - οικογένειας (WFE) ($\alpha = 0.879 > 0.6$), την εσωτερική σύγκρουση εργασίας - οικογένειας (WFI) ($\alpha = 0.926 > 0.6$), την εξωτερική σύγκρουση οικογένειας - εργασίας (FWE) ($\alpha = 0.848 > 0.6$) και την εσωτερική σύγκρουση οικογένειας - εργασία (FWI) ($\alpha = 0.925 > 0.6$) (βλ. παράρτημα 2, πίνακες 2.1, 2.2, 2.3, 2.4).
- Παράλληλα, χρησιμοποιήθηκε και η κλίμακα «Σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας» των 8 προτάσεων, η οποία αναπτύχθηκε από τους Greenhaus, Callanan & Godshalk (2000) και μεταφέρθηκε πρόσφατα στα ελληνικά (Kafetsios, 2007). Αποτελείται από 4 προτάσεις, οι οποίες αναφέρονται σε καταστάσεις σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας και από άλλες 4 προτάσεις, οι οποίες αναφέρονται σε μη σύγκρουση των δύο ρόλων. Πρέπει να τονιστεί ότι οι προτάσεις της πρώτης κατηγορίας (της σύγκρουσης) ανεστράφησαν, έτσι ώστε οι χαμηλές βαθμολογίες να δηλώνουν σε όλες τις ερωτήσεις σύγκρουση ρόλων. Χρησιμοποιείται κλίμακα τύπου “Likert” 5 διαβαθμίσεων, από το 1 (διαφωνώ αρκετά) έως το 5 (συμφωνώ αρκετά). Η αξιοπιστία της κλίμακας, που μετρήθηκε με τη μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach α , είναι $\alpha = 0.845$ (βλ. παράρτημα 2, πίνακας 1.1).

- Η «Κλίμακα Προσδοκιών Αυτοαποτελεσματικότητας», η οποία βασίζεται σε προηγούμενη προσπάθεια (Καραδήμας, 1999) και αποτελεί εξέλιξη της (Karademas, 2006). Σκοπός της κλίμακας είναι η μέτρηση των γενικευμένων προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας στην αντιμετώπιση στρεσογόνων καταστάσεων. Εξετάζει διάφορα θέματα, όπως αποτελεσματικότητα στη διαχείριση του χρόνου, στη λήψη απόφασης, στον επακριβή καθορισμό του προβλήματος, στη διατήρηση της ψυχραιμίας, στην αντοχή των αρνητικών συνεπειών. Η ανάλυση παραγόντων ανέδειξε τρεις παράγοντες: **(α) προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας αντοχής στις αρνητικές συνέπειες** (ερ. 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17)· **(β) προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας για την επίλυση προβλήματος** (ερ. 1, 2, 3, 4, 5, 6)· **(γ) επίγνωση αυτοαποτελεσματικότητας** (ερ. 7, 8, 9, 10). Συνολικά, υπάρχουν 17 θέματα, και ο βαθμός ανταπόκρισης σε αυτό που περιγράφει το κάθε θέμα κυμαίνεται από 1=καθόλου έως 4=πολύ, σε μία κλίμακα Likert 4 διαβαθμίσεων. Όσο υψηλότερη βαθμολογία σημειώσει ο εξεταζόμενος, τόσο υψηλότερες προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας έχει. Η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας (δείκτης Cronbach's α) της κλίμακας κυμαίνεται από 0,71 έως 0,90. Στην παρούσα έρευνα επιβεβαιώνεται η ύπαρξη ικανοποιητικού βαθμού αξιοπιστίας, ανά υποκλίμακα. Πιο συγκεκριμένα, ο συντελεστής Cronbach της υποκλίμακας (α) προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας αντοχής στις αρνητικές συνέπειες ήταν ίσος με 0.882 ($\alpha = 0.882 > 0.6$), ο συντελεστής Cronbach της υποκλίμακας β) προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας για την επίλυση προβλήματος ήταν ίσος με 0.864 ($\alpha = 0.864 > 0.6$) και ο συντελεστής Cronbach της υποκλίμακας (γ) επίγνωση αυτοαποτελεσματικότητας ήταν ίσος με 0.805 ($\alpha = 0.805 > 0.6$) (βλ. παράρτημα 2, πίνακες 3.1, 3.2, 3.3).
- Η «Κλίμακα Ικανοποίησης από τη Ζωή» (Life Satisfaction Index - LSI) είναι ένα ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από 20 ερωτήσεις, το οποίο μετρά την ικανοποίηση από την ζωή. Δημιουργήθηκε από τους Neugarten, Havighurst, Tobin (1961), ωστόσο η παρούσα έρευνα βασίστηκε στην εκδοχή του Adams (1969). Η Κλίμακα Ικανοποίησης Ζωής μεταφράστηκε στα ελληνικά και χρησιμοποιήθηκε από τους Malikioti - Loizos & Anderson (1994). Δίνεται δυνατότητα επιλογής μεταξύ επτά απαντήσεων σε κάθε ερώτηση από 1 (δεν ισχύει καθόλου για μένα, πολύ ανακριβές) μέχρι 7 (ισχύει απόλυτα για μένα, πολύ σωστό). Η τελική βαθμολόγηση της κλίμακας που μετρά τη συνολική ικανοποίηση υπολογίζεται ως ο μέσος όρος των απαντήσεων των συμμετεχόντων, αφού πρώτα κάποιες από τις ερωτήσεις αντιστρέφονται (βλ. Malikioti - Loizos & Anderson, 1994). Όσο μεγαλύτερο το σκορ της συγκεκριμένης μεταβλητής τόσο μεγαλύτερη και η ικανοποίηση από τη ζωή των συμμετεχόντων. Το ερωτηματολόγιο Life Satisfaction Index επεξεργάζεται πέντε διαστάσεις και συγκεκριμένα:

Τη διάσταση «**Κέφι για ζωή**» (ερωτήσεις:7,8,9,16) που σχετίζεται με τον ενθουσιασμό απέναντι στη ζωή γενικότερα.

Τη διάσταση «Αποφασιστικότητα και καρτερία» (ερωτήσεις:1,13,14,19,20), η οποία μετράει την ενεργό αποδοχή του συμμετέχοντος για τη ζωή του.

Τη διάσταση «Συμβατότητα ανάμεσα σε επιθυμητούς και επιτευχθέντες στόχους» (ερωτήσεις:2,12,17) που μετράει τη διαφορά μεταξύ των επιθυμητών στόχων και αυτών που έχουν επιτευχθεί.

Τη διάσταση «Θετική σωματική, ψυχολογική και κοινωνική εικόνα του εαυτού» (ερωτήσεις:10,11,15), η οποία βασίζεται στην αξιολόγηση της τωρινής κατάστασης ενός ατόμου, όσον αφορά την συναισθηματική, σωματική και πνευματική του κατάσταση.

Την τελευταία διάσταση, «Χαρούμενη και αισιόδοξη διάθεση» (ερωτήσεις:3,4,5,6,18), σχετίζεται με την αισιοδοξία και την ευτυχία και άλλες θετικές συναισθηματικές απαντήσεις.

Στα πλαίσια της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν οι παράγοντες που προέκυψαν από την εργασία του Adams (1969). Πιο συγκεκριμένα προέκυψαν 4 παράγοντες, όπου ο 4^{ος} δεν ήταν ξεκάθαρο τί εξέφραζε, οπότε δεν συμπεριλήφθηκε στην παρούσα έρευνα. Έτσι, χρησιμοποιήθηκαν 3 υποκλίμακες για τις οποίες η ανάλυση αξιοπιστίας έδειξε ότι υπάρχει ικανοποιητική εσωτερική συνοχή. Οι υποκλίμακες αυτές είναι **(α) η διάθεση** ($\alpha = 0.715$), **(β) το κέφι για ζωή** ($\alpha = 0.691$) και **(γ) συμβατότητα ανάμεσα σε επιθυμητούς και επιτευχθέντες στόχους** ($\alpha = 0.683$) (βλ. παράρτημα 2, πίνακες 4.1, 4.2, 4.3). Όσον αφορά τα σκορ που προέκυψαν για κάθε μία από τις υποκλίμακες χρησιμοποιήθηκε μια μέθοδος που πρότειναν οι Wood, Wylie & Sheafor (1966). Σύμφωνα με αυτή τη μέθοδο κάθε θετική απάντηση αντιστοιχεί σε δυο βαθμούς, κάθε ουδέτερη σε έναν και κάθε αρνητική σε 0 (βλ. Adams, 1969). Στη συνέχεια το σκορ κάθε υποκλίμακας υπολογίζεται ως το άθροισμα των βαθμών του κάθε συμμετέχοντα στις απαντήσεις. Προφανώς, πρέπει να προηγηθεί η κατάλληλη αντιστροφή κάποιων ερωτήσεων.

- Το «Ερωτηματολόγιο Γενικής Υγείας» (General Health Questionnaire-GHQ-28), το οποίο δημιουργήθηκε από τον Goldberg (1978) και σταθμίστηκε στα ελληνικά δεδομένα και χαρακτηριστικά, από τους Garyfallos et al, 1991. Χρησιμοποιείται τόσο σε κλινικό όσο και σε μη κλινικό πληθυσμό και απαντάται σε 4βαθμη κλίμακα από 1(καθόλου) έως 4 (περισσότερο από ότι συνήθως) και οι ερωτώμενοι απαντούν με βάση το «πώς αισθάνονται το τελευταίο διάστημα». Ταξινομείται σε τέσσερις υποκλίμακες καθεμία από τις οποίες αποτελείται από 7 ερωτήσεις. Για την εκτίμηση ύπαρξης ψυχικής διαταραχής υπάρχει σημείο διαχωρισμού (4/5). Συγκεκριμένα, όταν η συνολική βαθμολογία είναι μικρότερη από 4 βαθμούς (≤ 4) δεν παρατηρείται ψυχική διαταραχή, ενώ όταν η συνολική βαθμολογία ξεπερνά τους 5 βαθμούς (≥ 5) υποδηλώνεται ψυχικό πρόβλημα. Στις επιμέρους υποκλίμακες, υψηλότερες βαθμολογίες υποδηλώνουν μεγαλύτερα επίπεδα των συγκεκριμένων διαταραχών. Αναφορικά με τον δείκτη αξιοπιστίας του εργαλείου, υπολογίστηκε ο συντελεστής Cronbach's Alpha, ο οποίος και είναι

υψηλός ($\alpha=0.937$) για τη συνολική κλίμακα κάτι το οποίο υποδηλώνει άριστη εσωτερική συνέπεια. Αξιόπιστοι παρουσιάζονται και οι συντελεστές Cronbach's alpha για τις τέσσερις υποκλίμακες που κυμαίνονταν από 0.76 έως 0.92. Πιο συγκεκριμένα, ο συντελεστής Cronbach της υποκλίμακας (α) για τα σωματικά ενοχλήματα ήταν ίσος με 0.851 ($\alpha = 0.851 > 0.6$), ο συντελεστής Cronbach της υποκλίμακας (β) για το άγχος/αϋπνία ήταν ίσος με 0.877 ($\alpha = 0.851 > 0.6$), ο συντελεστής Cronbach της υποκλίμακας (γ) για την κοινωνική δυσλειτουργία ήταν ίσος με 0.796 ($\alpha = 0.851 > 0.6$) και τέλος ο συντελεστής Cronbach της υποκλίμακας (δ) για τη σοβαρή κατάθλιψη ήταν ίσος με 0.866 ($\alpha = 0.866 > 0.6$) (βλ. Παράρτημα 2, Πίνακες 5.1, 5.2, 5.3, 5.4). Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί ότι η χρήση της συγκεκριμένης κλίμακας στην παρούσα έρευνα ήταν καθαρά βοηθητική με μοναδικό σκοπό την διερεύνηση της ύπαρξης ή μη ψυχικής διαταραχής στο δείγμα μας, το οποίο και βρέθηκε υγιές (βλ. Παράρτημα 3, Πίνακα 2.1). Για αυτό το λόγο δεν θα πραγματοποιηθούν συσχετίσεις με τους υπόλοιπους παράγοντες. Ωστόσο, τα αποτελέσματα τις κλίμακας δεν έδειξαν την ύπαρξη

- Τέλος, πραγματοποιήθηκε και ανάλυση αξιοπιστίας για το σύνολο όλων των ερωτήσεων και προέκυψε ότι ο συντελεστής Cronbach ήταν ίσος με 0,847 (βλ. Παράρτημα 2, Πίνακας 6.1).

5.6 Στατιστική επεξεργασία δεδομένων

Για την στατιστική επεξεργασία των δεδομένων που συλλέχθηκαν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα SPSS version 22.0. Προκειμένου να εξεταστεί αν υπάρχουν συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών που εξετάζονταν στην έρευνα χρησιμοποιήθηκε το τεστ Pearson r. Στη συνέχεια, για να ελεγχθούν και να διαπιστωθούν τυχόν διαφορές μεταξύ των μέσων όρων των μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε το τεστ ANOVA. Τέλος, για να ελέγξουμε την υπόθεση αν οι μεταβλητές των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας και της ικανοποίησης από τη ζωή των εκπαιδευτικών είναι σημαντικοί παράμετροι για την διαμόρφωση της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας, πραγματοποιήθηκε απλή γραμμική παλινδρόμηση. Ως επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε το 5%, οπότε όταν p-value είναι μικρότερο ή ίσο του 0.05 τότε υπάρχει στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα. Για τον έλεγχο μέσω του F-test (ANOVA) ελέγχθηκαν αν ικανοποιούνται οι εξής υποθέσεις:

- Το ποσοστό των ακραίων τιμών σε κάθε δείγμα δεν υπερβαίνει σε αριθμό το 10% των συνολικών παρατηρήσεων του δείγματος.
- Οι παρατηρήσεις κάθε δείγματος προέρχονται από πληθυσμό που περιγράφεται ικανοποιητικά από την Κανονική Κατανομή. Ο έλεγχος έγινε με το test των Shapiro – Wilk.
- Υπάρχει ομοιογένεια μεταξύ των πληθυσμιακών διακυμάνσεων. Ο έλεγχος έγινε με το test του Levene.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1 Έλεγχοι συσχέτισης

Ερευνητικό ερώτημα 1^ο

Υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας, στην ικανοποίηση από την ζωή και στην σύγκρουση εργασίας - οικογένειας των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών;

Επιδιώκοντας να διερευνηθεί αν οι τέσσερις μεταβλητές, δηλαδή η σχέση εργασίας – οικογένειας, η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας, οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας και η ικανοποίηση από τη ζωή των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών συνδέονται μεταξύ τους, πραγματοποιήθηκαν οι απαραίτητοι έλεγχοι συσχέτισης pearson r.

Πίνακας 6.1.1 Συσχετίσεις όλων κλιμάκων στον πληθυσμό των εκπαιδευτικών

Pearson r τιμή N	Σύγκρουση εργασίας - οικογένειας	Σχέση εργασίας - οικογένειας	Προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας	Ικανοποίηση από τη ζωή
Σύγκρουση εργασίας - οικογένειας	1 150	-0.600 0.000 150	0.369 0.000 150	0.469 0.000 150
Σχέση εργασίας - οικογένειας		1 150	-0.252 0.002 150	-0.221 0.007 150
Προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας			1 150	0.489 0.000 150
Ικανοποίηση από τη ζωή				1 150

Για την ομάδα των εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε πως υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων «Σχέση εργασίας - οικογένειας» και «Σύγκρουση εργασίας - οικογένειας», η οποία χαρακτηρίζεται ως ισχυρή και αρνητική ($r = -0.600$, $p < 0.001$). Αναλυτικότερα όσο αυξάνεται η σύγκρουση εργασίας - οικογένειας ενός εκπαιδευτικού τόσο μειώνεται το σκορ του στην κλίμακα σχέσης εργασίας - οικογένειας. Το αρνητικό πρόσημο στην παραπάνω συσχέτιση δε θα πρέπει να μας προβληματίζει, διότι έχει να κάνει μόνο με το γεγονός ότι στην κλίμακα της

σύγκρουσης εργασίας- οικογένειας χαμηλές βαθμολογίες σημαίνουν σύγκρουση ρόλων, ενώ στην κλίμακα σχέσης εργασίας – οικογένειας υψηλές βαθμολογίες σημαίνουν σύγκρουση ρόλων. Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας και προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας, βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων, η οποία χαρακτηρίζεται ως μέτρια και θετική ($r= 0.369, p< 0.001$). Αυτό δηλώνει ότι όσο μεγαλύτερη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας βιώνουν οι εκπαιδευτικοί τόσο λιγότερες προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας έχουν στην αντιμετώπιση στρεσογόνων καταστάσεων. Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας και ικανοποίησης από τη ζωή, βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων, η οποία χαρακτηρίζεται ως μέτρια και θετική ($r= 0.469, p< 0.001$). Αυτό δηλώνει ότι όσο μεγαλύτερη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας βιώνουν οι εκπαιδευτικοί τόσο λιγότερη ικανοποίηση από τη ζωή νιώθουν. Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της σχέσης εργασίας – οικογένειας και προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας, βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων, η οποία χαρακτηρίζεται ως μικρή και αρνητική ($r= -0.252, p< 0.001$). Αυτό δηλώνει ότι όσο μεγαλύτερη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας βιώνουν οι εκπαιδευτικοί τόσο λιγότερες προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας έχουν στην αντιμετώπιση στρεσογόνων καταστάσεων. Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της σχέσης εργασίας – οικογένειας και ικανοποίησης από τη ζωή, βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων, η οποία χαρακτηρίζεται ως μικρή και αρνητική ($r= -0.221, p = 0.007$). Αυτό δηλώνει ότι όσο μεγαλύτερη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας βιώνουν οι εκπαιδευτικοί γενικής τόσο λιγότερο ικανοποιημένοι είναι από τη ζωή τους. Τέλος, βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων, των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας και της ικανοποίησης από τη ζωή, η οποία χαρακτηρίζεται ως μέτρια και θετική ($r= 0., p< 0.001$). Αυτό δηλώνει ότι όσο μεγαλύτερες είναι οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών τόσο περισσότερο ικανοποιημένοι είναι από τη ζωή τους.

Πίνακας 6.1.2 Συσχετίσεις όλων των κλιμάκων στον πληθυσμό των ειδικών παιδαγωγών				
Pearson r τιμή N	Σύγκρουση εργασίας - οικογένειας	Σχέση εργασίας - οικογένειας	Προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας	Ικανοποίηση από τη ζωή
Σύγκρουση εργασίας - οικογένειας	1 150	-0.603 0.000 150	0.339 0.000 150	0.397 0.000 150
Σχέση εργασίας - οικογένειας		1 150	-0.328 0.000 150	-0.375 0.000 150
Προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας			1 150	0.561 0.000 150
Ικανοποίηση από τη ζωή				1 150

Για τους ειδικούς παιδαγωγούς διαπιστώθηκε πως υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων «Σχέση εργασίας - οικογένειας» και «Σύγκρουση εργασίας - οικογένειας», η οποία χαρακτηρίζεται ως ισχυρή και αρνητική ($r = -0.603$, $p < 0.001$). Αναλυτικότερα όσο αυξάνεται η σύγκρουση εργασίας - οικογένειας ενός ειδικού παιδαγωγού τόσο μειώνεται το σκορ του στην κλίμακα σχέσης εργασίας - οικογένειας. Το αρνητικό πρόσημο στην παραπάνω συσχέτιση δε θα πρέπει να μας προβληματίζει, διότι έχει να κάνει μόνο με το γεγονός ότι στην κλίμακα της σύγκρουσης εργασίας οικογένειας χαμηλές βαθμολογίες σημαίνουν σύγκρουση ρόλων, ενώ στην κλίμακα σχέσης εργασίας – οικογένειας υψηλές βαθμολογίες σημαίνουν σύγκρουση ρόλων. Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας και προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας, βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων, η οποία χαρακτηρίζεται ως μικρή και θετική ($r = 0.339$, $p < 0.001$). Αυτό δηλώνει ότι όσο μεγαλύτερη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας βιώνουν οι ειδικοί παιδαγωγοί τόσο λιγότερες προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας έχουν στην αντιμετώπιση στρεσογόνων καταστάσεων. Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας και ικανοποίησης από τη ζωή, βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων, η οποία χαρακτηρίζεται ως μέτρια και θετική ($r = 0.397$, $p < 0.001$). Αυτό δηλώνει ότι όσο μεγαλύτερη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας βιώνουν οι ειδικοί παιδαγωγοί τόσο λιγότερη ικανοποίηση από τη ζωή νιώθουν. Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της σχέσης εργασίας – οικογένειας και προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας, βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων, η οποία χαρακτηρίζεται ως μικρή και αρνητική ($r = -0.328$, $p < 0.001$). Αυτό δηλώνει ότι όσο μεγαλύτερη σύγκρουση εργασίας –

οικογένειας βιώνουν οι ειδικοί παιδαγωγοί τόσο λιγότερες προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας έχουν στην αντιμετώπιση στρεσογόνων καταστάσεων. Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της σχέσης εργασίας – οικογένειας και ικανοποίησης από τη ζωή, βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων, η οποία χαρακτηρίζεται ως μέτρια και αρνητική ($r = -0.375$, $p < 0.001$). Αυτό δηλώνει ότι όσο μεγαλύτερη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας βιώνουν οι ειδικοί παιδαγωγοί τόσο λιγότερο ικανοποιημένοι είναι από τη ζωή τους. Τέλος, βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων, των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας και της ικανοποίησης από τη ζωή, η οποία χαρακτηρίζεται ως μέτρια και θετική ($r = 0.561$, $p < 0.001$). Αυτό δηλώνει ότι όσο μεγαλύτερες είναι οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας των ειδικών παιδαγωγών τόσο περισσότερο ικανοποιημένοι είναι από τη ζωή τους.

6.2 Διερεύνηση σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας & σχέσης εργασίας - οικογένειας

Ερευνητικό ερώτημα 2^ο

Διαφοροποιείται η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας και η σχέση εργασίας – οικογένειας ως προς τα ατομικά χαρακτηριστικά των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών;

Αρχικά διερευνήθηκε η **σύγκρουση εργασίας οικογένειας** για τους ειδικούς παιδαγωγούς και για τους εκπαιδευτικούς, υπολογίζοντας το μέσο όρο της αντίστοιχης κλίμακας που εξετάζει το ερωτηματολόγιο.

Οι βαθμοί για την κλίμακα της σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας των δύο ομάδων εκπαιδευτικών του δείγματος παρουσιάζονται στον πίνακα 6.2.1.

Κλίμακα	Ειδικότητα	N	Mean	Std.	F	p
Σύγκρουση εργασίας - οικογένειας	Εκπαιδευτικός	150	3.0958	0.84673	0.006	0.936
	Ειδικός Παιδαγωγός	150	3.1033	0.78025		

Η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας, σύμφωνα με τα αποτελέσματα, συγκεντρώνεται σε μέτριο βαθμό για τους εκπαιδευτικούς ($M = 3.0958$) και σε λίγο υψηλότερο για τους ειδικούς παιδαγωγούς ($M = 3.1033$). Η διαφορά αυτή που χαρακτηρίζει τις δύο ομάδες εκπαιδευτικών του δείγματος, δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0.936 > \alpha = 0.05$). Άρα η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας δεν είναι ιδιαίτερα έντονη και για τις δύο ομάδες εκπαιδευτικών, καθώς δε πρέπει να ξεχνάμε ότι όσο μεγαλύτερα είναι τα αντίστοιχα σκορ της κλίμακας αυτής, τόσο μικρότερη σύγκρουση μεταξύ των ρόλων εργασίας και οικογένειας υπάρχει (βλ. Πίνακα 6.2.1).

Στη συνέχεια, εξετάστηκε πώς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα, επηρεάζουν τη σύγκρουση εργασίας - οικογένειας. Για το σκοπό αυτό, πραγματοποιήθηκε ανάλυση Anova Bonferroni, όπου εξαρτημένη μεταβλητή ήταν ο παράγοντας για τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας και ανεξάρτητες τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Οι αναλύσεις αυτές πραγματοποιήθηκαν ξεχωριστά σε κάθε ομάδα εκπαιδευτικών του δείγματος.

Στους εκπαιδευτικούς ($N = 150$), που αποτελούν την ομάδα Β της έρευνας προέκυψε ότι το φύλο επηρεάζει στατιστικά σημαντικά τη σύγκρουση εργασίας - οικογένειας ($p < 0.001$). Συγκεκριμένα για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας είναι πιο έντονη ($M = 2.8412$) σε σχέση με τους άντρες εκπαιδευτικούς ($M = 3.8205$). Παράλληλα βρέθηκε ότι η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας επηρεάζεται στατιστικά σημαντικά από τα έτη προϋπηρεσίας ($p = 0.022 < \alpha = 0.05$)

και πιο ειδικά οι εκπαιδευτικοί με το πολύ 5 έτη προϋπηρεσίας αισθάνονται πιο έντονα τη σύγκρουση αυτή ($M = 2.8594$) συγκριτικά με εκπαιδευτικούς με περισσότερη εμπειρία. Τέλος δεν εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στο δείγμα των εκπαιδευτικών ως προς τις υπόλοιπες μεταβλητές (βλ. Πίνακα 6.2.2).

Πίνακας 6.2.2 Διερεύνηση σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας ανά ατομικό χαρακτηριστικό των εκπαιδευτικών						
Ατομικά χαρακτηριστικά		N	Σύγκρουση εργασίας - οικογένειας			
			Mean	Std.	F	p
Φύλο	Άνδρας	39	3.8205	0.64494	51.754	0.000
	Γυναίκα	111	2.8412	0.75884		
Ηλικία	Έως 30 έτη	26	3.0385	0.79197	0.139	0.936
	31-40	68	3.0754	0.92869		
	41-50	27	3.1759	0.81693		
	51 και άνω	29	3.1207	0.74887		
Εργασιακό καθεστώς	Αναπληρωτής	81	3.1960	0.90137	2.553	0.112
	Μόνιμος	69	2.9783	0.76755		
Έτη προϋπηρεσίας	0-5	40	2.8594	0.74258	3.319	0.022
	6-10	30	3.4833	0.91546		
	11-15	31	3.0887	0.97050		
	16 και άνω	49	3.0561	0.73512		
Σπουδές	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	48	2.9609	0.85682	1.062	0.378
	Άλλος μεταπτυχιακός τίτλος	57	3.1053	0.84310		
	Μεταπτυχιακό Ειδικής Αγωγής	25	3.1800	0.89128		
	Διδακτορικό	10	3.5375	0.98962		
	Επιμόρφωση 400+ ωρών στην ειδική αγωγή	10	3.0375	0.42102		
Μηνιαίο εισόδημα	Έως 800 ευρώ	9	2.6389	0.70557	1.991	0.140
	801-1300 ευρώ	109	3.0837	0.86720		
	1301 και άνω ευρώ	32	3.2656	0.77885		

Σχετικά με τους ειδικούς παιδαγωγούς ($N = 150$), οι οποίοι αποτελούν την ομάδα Α της παρούσας έρευνας, στο πίνακα 6.2.3 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τη διερεύνηση της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των μέσων όρων των σκορ για τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας βάσει των δημογραφικών μεταβλητών των ειδικών παιδαγωγών.

Πίνακας 6.2.3 Διερεύνηση σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας ανά ατομικό χαρακτηριστικό των ειδικών παιδαγωγών

Ατομικά χαρακτηριστικά		N	Σύγκρουση εργασίας - οικογένειας			
			Mean	Std.	F	p
Φύλο	Άνδρας	9	2.7222	0.73892	2.304	0.131
	Γυναίκα	141	3.1277	0.77897		
Ηλικία	Έως 30 έτη	64	3.1719	0.78916	0.704	0.551
	31-40	54	3.0278	0.74196		
	41-50	21	2.9881	0.85322		
	51 και άνω	11	3.2955	0.80287		
Εργασιακό καθεστώς	Αναπληρωτής	109	3.1021	0.75656	0.001	0.974
	Μόνιμος	41	3.1067	0.84989		
Έτη προϋπηρεσίας	0-5	90	3.0917	0.74242	0.036	0.991
	6-10	23	3.0924	0.84881		
	11-15	18	3.1250	0.79521		
	16 και άνω	19	3.1513	0.91247		
Σπουδές	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	10	3.2375	0.76931	0.281	0.923
	Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής & Εκπαίδευσης	12	3.2917	0.98184		
	Άλλος μεταπτυχιακός τίτλος	28	3.0759	0.60413		
	Μεταπτυχιακό Ειδικής Αγωγής	72	3.1007	0.85081		
	Διδακτορικό	3	3.0000	1.12500		
	Επιμόρφωση 400+ ωρών στην ειδική αγωγή	25	3.0100	0.64944		
Μηνιαίο εισόδημα	Έως 800 ευρώ	23	3.0272	0.72590	0.169	0.845
	801-1300 ευρώ	100	3.1275	0.78415		
	1301 και άνω ευρώ	27	3.0787	0.83288		

Στο σημείο αυτό παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων που αφορούν την διερεύνηση της **σχέσης εργασίας – οικογένειας** των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών. Υπολογίζονται οι μέσοι όροι των τεσσάρων παραγόντων που αποτελούν αυτή την μεταβλητή (εξωτερική σύγκρουση εργασίας - οικογένειας, εσωτερική σύγκρουση εργασίας - οικογένειας, εξωτερική σύγκρουση οικογένειας - εργασίας και εσωτερική σύγκρουση οικογένειας - εργασίας).

Ως προς την εξωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας, σύμφωνα με τα αποτελέσματα ο παράγοντας αυτός κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα για τις δύο ομάδες εκπαιδευτικών που μελετώνται. Ωστόσο, οι ειδικοί παιδαγωγοί επηρεάζονται σε μεγαλύτερο βαθμό από αυτήν (M = 3.2311) σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς (M

= 3.2067), χωρίς να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ τους ($p = 0.885 > \alpha = 0.05$) (βλ. Πίνακα 6.2.4).

Αναφορικά με την εσωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας, βρέθηκε ότι η σύγκρουση αυτή κυμάνθηκε σε υψηλά επίπεδα για τους εκπαιδευτικούς ($M = 4.1956$) και για τους ειδικούς παιδαγωγούς ($M = 4.0644$). Όπως φαίνεται από τους μέσους όρους οι εκπαιδευτικοί νιώθουν σε μεγαλύτερο βαθμό τη σύγκρουση από τους ειδικούς παιδαγωγούς, χωρίς όμως αυτή η διαφορά να είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0.451 > \alpha = 0.05$) (βλ. Πίνακα 6.2.4).

Για την εξωτερική σύγκρουση οικογένειας – εργασίας, βρέθηκε ότι η σύγκρουση αυτού του είδους κυμαίνεται για τους εκπαιδευτικούς ($M = 2.2289$) και για τους ειδικούς παιδαγωγούς ($M = 2.2822$) σε χαμηλά επίπεδα, χωρίς να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα τους ($p = 0.755 > \alpha = 0.05$) (βλ. Πίνακα 6.2.4).

Αναφορικά με την εσωτερική σύγκρουση οικογένειας – εργασίας, βρέθηκε ότι η σύγκρουση κυμαίνεται για τους εκπαιδευτικούς ($M = 2.9089$) και για τους ειδικούς παιδαγωγούς ($M = 3.1511$) σε μέτρια επίπεδα, χωρίς να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα τους ($p = 0.184 > \alpha = 0.05$) (βλ. Πίνακα 6.2.4).

Πίνακας 6.2.4 Περιγραφικά στοιχεία σχέσης εργασίας – οικογένειας σε κάθε ομάδα εκπαιδευτικών του δείγματος						
Υποκλίμακα	Ειδικότητα	N	Mean	Std.	F	p
Εξωτερική σύγκρουση εργασίας - οικογένειας	Εκπαιδευτικός	150	3.2067	1.41825	0.021	0.885
	Ειδικός Παιδαγωγός	150	3.2311	1.51451		
Εσωτερική σύγκρουση εργασίας - οικογένειας	Εκπαιδευτικός	150	4.1956	1.52101	0.571	0.451
	Ειδικός Παιδαγωγός	150	4.0644	1.48505		
Εξωτερική σύγκρουση οικογένειας - εργασίας	Εκπαιδευτικός	150	2.2289	1.38713	.098	0.755
	Ειδικός Παιδαγωγός	150	2.2822	1.56335		
Εσωτερική σύγκρουση οικογένειας - εργασίας	Εκπαιδευτικός	150	2.9089	1.5046	1.770	0.184
	Ειδικός Παιδαγωγός	150	3.1511	1.6460		

Εν συνεχεία, στους πίνακες 6.2.5 και 6.2.6 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της διερεύνησης των τεσσάρων παραγόντων σύγκρουσης ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών.

Πιο συγκεκριμένα αναφορικά με το φύλο των εκπαιδευτικών σε σχέση με την εξωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας, φάνηκε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ($M = 3.4444$) βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση από τους άνδρες εκπαιδευτικούς ($M = 2.5299$). Η διαφορά αυτή βρέθηκε να είναι στατιστικά σημαντική, καθώς $p < 0.001$. Παράλληλα βρέθηκε ότι το μηνιαίο εισόδημα επηρεάζει στατιστικά σημαντικά την εξωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας ($p = 0.014 < \alpha = 0.05$) και πιο ειδικά οι εκπαιδευτικοί με εισόδημα έως 800 ευρώ αισθάνονται πιο έντονα τη σύγκρουση αυτή ($M = 4.2222$) συγκριτικά με εκπαιδευτικούς με εισόδημα από 801 έως 1300 ευρώ ($M = 3.2630$) και με εισόδημα άνω των 1301 ευρώ ($M = 2.7292$) με τους τελευταίους να τη βιώνουν σε χαμηλότερο βαθμό (βλ. Πίνακα 6.2.5).

Όσον αφορά την εσωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας, παρατηρήθηκε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ($M = 4.5826$) βιώνουν πιο έντονα τη σύγκρουση αυτή σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς ($M = 3.0940$) και μάλιστα η διαφορά αυτή είναι στατιστικά σημαντική ($p < 0.001$). Ακόμη, η εσωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας επηρεάζεται στατιστικά σημαντικά από το εργασιακό καθεστώς ($p = 0.029 < \alpha = 0.05$) και πιο συγκεκριμένα οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί ($M = 4.4879$) βιώνουν τη σύγκρουση αυτή σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς ($M = 3.9465$). Τέλος, η εσωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας επηρεάζεται στατιστικά σημαντικά και από το μηνιαίο εισόδημα των εκπαιδευτικών. Πιο συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί με μισθό έως 800 ευρώ ($M = 5.1481$) βιώνουν εντονότερα τη σύγκρουση αυτή σε σχέση με εκπαιδευτικούς με εισόδημα από 801 έως 1300 ευρώ ($M = 4.1498$) και με εισόδημα άνω των 1301 ευρώ ($M = 4.0833$). Όσο τα σκορ της μεταβλητής αυτής κυμαίνονταν από μέτρια σε υψηλά επίπεδα (βλ. Πίνακα 6.2.5).

Ατομικά χαρακτηριστικά		N	Εξωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας				Εσωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας			
			Mean	Std.	F	p	Mean	Std.	F	p
Φύλο	Άνδρας	39	2.5299	1.23003	12.964	0.000	3.0940	1.38063	33.710	0.000
	Γυναίκα	111	3.4444	1.40801			4.5826	1.37618		
Ηλικία	Έως 30 έτη	26	3.3846	1.362	1.648	0.181	4.0897	1.54792	0.535	0.659
	31-40	68	3.2941	1.40306			4.1373	1.50976		
	41-50	27	3.3704	1.36918			4.5309	1.38755		
	51 και άνω	29	2.6897	1.49849			4.1149	1.67208		
Εργασιακό καθεστώς	Αναπληρωτής	81	3.2016	1.39710	0.002	0.963	3.9465	1.58242	4.843	0.029
	Μόνιμος	69	3.2126	1.45293			4.4879	1.40096		

Έτη προϋπηρεσίας	0-5	40	3.60	1.37167	2.226	0.088	4.4083	1.25516	2.550	0.058
	6-10	30	2.7556	1.36158			3.5222	1.68991		
	11-15	31	3.3011	1.44364			4.3118	1.54904		
	16 και άνω	49	3.1020	1.42108			4.3605	1.52272		
Σπουδές	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	48	3.1597	1.55588	0.286	0.887	4.2847	1.48593	0.830	0.508
	Άλλος μεταπτυχιακός τίτλος	57	3.2690	1.35758			4.3509	1.44944		
	Μεταπτυχιακό Ειδικής Αγωγής	25	3	1.44658			4	1.73205		
	Διδακτορικό	10	3.3	1.45254			3.5	1.47615		
	Επιμόρφωση 400+ ωρών στην ειδική αγωγή	10	3.5	1.11389			4.0667	1.63148		
Μηνιαίο εισόδημα	Έως 800 ευρώ	9	4.2222	1.40436	4.399	0.014	5.1481	0.85165	5.129	0.014
	801-1300 ευρώ	109	3.2630	1.45939			4.1498	1.48898		
	1301 και άνω ευρώ	32	2.7292	1.09229			4.0833	1.71018		

Αναφορικά με την ηλικία των εκπαιδευτικών, και τη σχέση της με τη μεταβλητή της εξωτερικής σύγκρουσης οικογένειας – εργασίας βρέθηκε ότι εκπαιδευτικοί με διαφορετική ηλικία έχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ τους ($p = 0.011 < \alpha = 0.05$). Πιο συγκεκριμένα φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί ηλικίας από 31 έως 40 έτη ($M = 2.4751$) και από 41 έως 50 έτη ($M = 2.5802$) βιώνουν πιο έντονα τη σύγκρουση αυτή συγκριτικά με εκπαιδευτικούς μέχρι 30 ετών ($M = 1.6154$) και από 51 και άνω έτη ($M = 1.8736$) (βλ. Πίνακα 6.2.6).

Τέλος, παρατηρήθηκε ότι τα έτη προϋπηρεσίας επηρεάζουν στατιστικά σημαντικά την εσωτερική σύγκρουση οικογένειας – εργασίας ($p = 0.022 < \alpha = 0.05$). Πιο συγκεκριμένα εκπαιδευτικοί με το πολύ 5 έτη προϋπηρεσίας ($M = 3.25$) και από 11 έως 15 έτη προϋπηρεσίας ($M = 3.3763$) αισθάνονται πιο έντονα τη σύγκρουση συγκριτικά με εκπαιδευτικούς από 6 έως 10 έτη προϋπηρεσίας ($M = 2.5444$) και με τουλάχιστον 16 έτη προϋπηρεσίας ($M = 2.5578$) (βλ. Πίνακα 6.2.6).

Πίνακας 6.2.6 Διερεύνηση σχέσης εργασίας – οικογένειας ανά ατομικό χαρακτηριστικό των εκπαιδευτικών

Ατομικά χαρακτηριστικά		N	Εξωτερική σύγκρουση οικογένειας – εργασίας				Εσωτερική σύγκρουση οικογένειας – εργασίας			
			Mean	Std.	F	p	Mean	Std.	F	p
			Φύλο	Άνδρας	39	2.1368	1.08342	0.311	0.579	2.7265
	Γυναίκα	111	2.2613	1.48215	2.9730	1.61254				
Ηλικία	Έως 30 έτη	26	1.6154	1.31552	3.830	0.011	2.7436	1.37375	1.647	0.181
	31-40	68	2.4755	1.36689			3.0931	1.56543		
	41-50	27	2.5802	1.48091			3.1235	1.62551		
	51 και άνω	29	1.8736	1.19991			2.4253	1.28451		
Εργασιακό καθεστώς	Αναπληρωτής	81	2.1152	1.4114 2	1.184	0.278	3.0165	1.4614 5	0.899	0.344
	Μόνιμος	69	2.3623	1.35610			2.7826	1.55491		
Έτη προϋπηρεσίας	0-5	40	2	1.45786	0.914	0.436	3.25	1.59906	3.305	0.022
	6-10	30	2.2	1.20535			2.5444	1.22391		
	11-15	31	2.5484	1.50935			3.3763	1.64596		
	16 και άνω	49	2.2313	1.35436			2.5578	1.38006		
Σπουδές	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	48	2.3264	1.50726	1.377	0.260	2.7431	1.47194	1.170	0.327
	Άλλος μεταπτυχιακός τίτλος	57	2.3392	1.40928			2.8889	1.53960		
	Μεταπτυχιακό Ειδικής Αγωγής	25	1.7467	1.39868			2.88	1.45577		
	Διδακτορικό	10	2.5667	1.031			3.8667	1.64204		
	Επιμόρφωση 400+ ωρών στην ειδική αγωγή	10	2	0.62854			2.9333	1.37706		
Μηνιαίο εισόδημα	Έως 800 ευρώ	9	2.3704	1.54959	0.067	0.936	2.1852	1.63394	1.543	0.217
	801-1300 ευρώ	109	2.2080	1.43141			3.0183	1.4414 7		
	1301 και άνω ευρώ	32	2.2604	1.21736			2.7396	1.6520 5		

Τα αποτελέσματα που αφορούν τις μεταβλητές εξωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας και εσωτερική σύγκρουση εργασίας - οικογένειας για τους ειδικούς παιδαγωγούς, έδειξαν πως οι παραπάνω μεταβλητές δεν επηρεάζονται στατιστικά σημαντικά από κάποιον δημογραφικό παράγοντα (βλ. Πίνακα 6.2.7).

Πίνακα 6.2.8 Διερεύνηση σχέσης εργασίας – οικογένειας ανά ατομικό χαρακτηριστικό των ειδικών παιδαγωγών

Ατομικά χαρακτηριστικά		N	Εξωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας				Εσωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας			
			Mean	Std.	F	p	Mean	Std.	F	p
			Φύλο	Άνδρας	9	4.1111	1.54560	3.282	0.072	4.2593
Γυναίκα	141	3.1749		1.50057	4.0520	1.46020				
Ηλικία	Έως 30 έτη	64	3.2552	1.51389	0.246	0.864	3.9740	1.38689	1.066	0.366
	31-40	54	3.2346	1.51530			3.9753	1.54574		
	41-50	21	3.0159	1.53288			4.1905	1.65855		
	51 και άνω	11	3.4848	1.64225			4.7879	1.36848		
Εργασιακό καθεστώς	Αναπληρωτής	109	3.2385	1.52151	0.010	0.922	3.9725	1.49287	1.535	0.217
	Μόνιμος	41	3.2114	1.51430			4.3089	1.45371		
Έτη προϋπηρεσίας	0-5	90	3.1519	1.56360	0.212	0.888	3.9333	1.49255	0.705	0.550
	6-10	23	3.3913	1.44128			4.2899	1.28041		
	11-15	18	3.3333	1.39091			4.0926	1.74073		
	16 και άνω	19	3.3158	1.56534			4.3860	1.45408		
Σπουδές	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	10	3.2667	1.71989	0.143	0.982	4.2000	1.35355	0.208	0.959
	Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής & Εκπαίδευσης	12	3.1944	1.89341			4.1111	1.04768		
	Άλλος μεταπτυχιακός τίτλος	28	3.4286	1.36643			4.2857	1.20941		
	Μεταπτυχιακό Ειδικής Αγωγής	72	3.1574	1.53210			4.0046	1.63155		
	Διδακτορικό	3	3.0000	1.85592			3.8889	1.89541		
	Επιμόρφωση 400+ ωρών στην ειδική αγωγή	25	3.2533	1.44427			3.9333	1.60728		
Μηνιαίο εισόδημα	Έως 800 ευρώ	23	3.7246	1.36941	1.536	0.219	3.8116	1.36636	0.434	0.649
	801-1300 ευρώ	100	3.1133	1.50958			4.0900	1.43927		
	1301 και άνω ευρώ	27	3.2469	1.61614			4.1852	1.75979		

Όσον αφορά την εξωτερική σύγκρουση οικογένειας – εργασίας αυτή επηρεάζεται στατιστικά σημαντικά από το φύλο των ειδικών παιδαγωγών ($p < 0.001$). Πιο συγκεκριμένα, οι άνδρες ειδικοί παιδαγωγοί ($M = 4.0741$) βιώνουν εντονότερα αυτή τη σύγκρουση σε σχέση με τις γυναίκες ειδικούς παιδαγωγούς ($M = 2.1678$). Ακόμη, στατιστικά σημαντικές διαφορές παρατηρήθηκαν και μεταξύ των διαφορετικών ηλικιακών ομάδων των ειδικών παιδαγωγών ($p = 0.018 < \alpha = 0.05$) και πιο ειδικά αυτοί

με ηλικία το πολύ 30 έτη ($M = 1.8281$) βιώνουν την εξωτερική σύγκρουση οικογένειας – εργασίας σε μικρότερο βαθμό σε σχέση με τους ειδικούς παιδαγωγούς από 31 έως 40 έτη ($M = 2.7037$), από 41 έως 50 έτη ($M = 2.4286$) και από 51 έτη και άνω ($M = 2.5758$). Ακόμη, προέκυψε ότι και το εργασιακό καθεστώς επηρεάζει στατιστικά σημαντικά την εξωτερική σύγκρουση οικογένειας – εργασίας ($p = 0.025 < \alpha = 0.05$). Πιο συγκεκριμένα οι μόνιμοι ειδικοί παιδαγωγοί ($M = 2.7480$) αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό τη σύγκρουση αυτή σε σχέση με τους αναπληρωτές ($M = 2.1070$). Τέλος, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η παραπάνω μεταβλητή επηρεάζεται και από τα έτη προϋπηρεσίας των ειδικών παιδαγωγών ($p = 0.004 < \alpha = 0.05$). Πιο συγκεκριμένα οι ειδικοί παιδαγωγοί με το πολύ 5 έτη προϋπηρεσίας ($M = 1.9259$) νιώθουν σε μικρότερο βαθμό την σύγκρουση σε σχέση με άτομα από 6 έως 10 έτη προϋπηρεσίας ($M = 2.7681$), από 11 έως 15 έτη ($M = 3.1481$) και από 16 και άνω ($M = 2.5614$) (βλ. Πίνακα 6.2.9).

Όσον αφορά τη μεταβλητή της εσωτερικής σύγκρουσης οικογένειας – εργασίας υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σύμφωνα με το φύλο ($p = 0.026 < \alpha = 0.05$) και πιο ειδικά οι άνδρες ειδικοί παιδαγωγοί ($M = 4.3333$) βιώνουν πιο έντονα τη συγκεκριμένη σύγκρουση σε σχέση με τις γυναίκες ειδικούς παιδαγωγούς ($M = 3.0757$). Τέλος, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές και μεταξύ των ηλικιακών ομάδων ($p = 0.033 < \alpha = 0.05$). Πιο συγκεκριμένα, οι ειδικοί παιδαγωγοί από 51 ετών και άνω ($M = 2.4242$) αισθάνονται σε μικρότερο βαθμό τη σύγκρουση αυτή σε σχέση με τους ειδικούς παιδαγωγούς έως 30 έτη ($M = 2.8385$), από 31 έως 40 έτη ($M = 3.5926$) και από 41 έως 50 έτη ($M = 3.3492$) (βλ. Πίνακα 6.2.9).

Πίνακα 6.2.9 Διερεύνηση σχέσης εργασίας – οικογένειας ανά ατομικό χαρακτηριστικό των ειδικών παιδαγωγών

Ατομικά χαρακτηριστικά		N	Εξωτερική σύγκρουση οικογένειας – εργασίας				Εσωτερική σύγκρουση οικογένειας – εργασίας			
			Mean	Std.	F	p	Mean	Std.	F	p
Φύλο	Άνδρας	9	4.0741	1.75418	13.645	0.000	4.3333	2.02759	5.074	0.026
	Γυναίκα	141	2.1678	1.48518			3.0757	1.59780		
Ηλικία	Έως 30 έτη	64	1.8281	1.51534	3.462	0.018	2.8385	1.57470	2.996	0.033
	31-40	54	2.7037	1.48743			3.5926	1.60014		
	41-50	21	2.4286	1.59563			3.3492	1.53650		
	51 και άνω	11	2.5758	1.64716			2.4242	2.02809		
Εργασιακό καθεστώς	Αναπληρωτής	109	2.1070	1.51934	5.147	0.025	3.1621	1.62073	0.018	0.895
	Μόνιμος	41	2.7480	1.60170			3.1220	1.73166		
Έτη προϋπηρεσίας	0-5	90	1.9259	1.40694	4.662	0.004	3.1000	1.64476	0.500	0.683
	6-10	23	2.7681	1.59049			3.4348	1.66192		
	11-15	18	3.1481	1.46516			3.3333	1.69967		
	16 και άνω	19	2.5614	1.88579			2.8772	1.64883		
Σπουδές	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	10	1.7667	1.11167	0.851	0.531	2.8333	1.66481	1.125	0.350
	Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής & Εκπαίδευσης	12	2.6944	2.09115			3.4167	1.12029		

	Άλλος μεταπτυχιακός τίτλος	28	2.3214	1.65174			3.4286	1.70416		
	Μεταπτυχιακό Ειδικής Αγωγής	72	2.2083	1.60344			2.9907	1.71158		
	Διδακτορικό	3	1.8889	.50918			1.6667	1.15470		
	Επιμόρφωση 400+ ωρών στην ειδική αγωγή	25	2.5067	1.31276			3.4800	1.59013		
Μηνιαίο εισόδημα	Έως 800 ευρώ	23	2.3043	1.44569	1.514	0.223	3.2029	1.56908	1.099	0.336
	801-1300 ευρώ	100	2.1533	1.53626			3.0300	1.67647		
	1301 και άνω ευρώ	27	2.7407	1.72298			3.5556	1.58519		

6.3 Διερεύνηση προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας

Ερευνητικό ερώτημα 3°

Διαφοροποιούνται οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τα ατομικά χαρακτηριστικά των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών;

Στο σημείο αυτό παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων που αφορούν την διερεύνηση των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών. Υπολογίζονται οι μέσοι όροι των τριών παραγόντων που αποτελούν αυτή την μεταβλητή (προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας αντοχής στις αρνητικές συνέπειες, προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας για την επίλυση προβλήματος, επίγνωση αυτοαποτελεσματικότητας).

Ως προς τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας αντοχής στις αρνητικές συνέπειες, σύμφωνα με τα αποτελέσματα ο παράγοντας αυτός κυμαίνεται σε μέτρια με υψηλά επίπεδα για τις δύο ομάδες εκπαιδευτικών που μελετώνται. Ωστόσο οι εκπαιδευτικοί ($M = 2.9171$) παρουσιάζουν υψηλότερες προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας στις αρνητικές συνέπειες συγκριτικά με τους ειδικούς παιδαγωγούς ($M = 2.6657$) με τη διαφορά αυτή να είναι στατιστικά σημαντική ($p < 0.001$) (βλ. Πίνακα 6.3.1).

Ως προς τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας για την επίλυση προβλήματος, σύμφωνα με τα αποτελέσματα ο παράγοντας αυτός κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα για τις δύο ομάδες εκπαιδευτικών που μελετώνται. Ωστόσο οι εκπαιδευτικοί ($M = 3.1789$) παρουσιάζουν υψηλότερες προσδοκίες για την επίλυση προβλήματος στις συγκριτικά με τους ειδικούς παιδαγωγούς ($M = 3.0089$) με τη διαφορά αυτή να είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0.003 < \alpha = 0.05$) (βλ. Πίνακα 6.3.1).

Ως προς την επίγνωση αυτοαποτελεσματικότητας, σύμφωνα με τα αποτελέσματα ο παράγοντας αυτός κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα για τις δύο ομάδες εκπαιδευτικών που μελετώνται. Ωστόσο οι εκπαιδευτικοί ($M = 3.2267$) παρουσιάζουν υψηλότερες βαθμολογίες στη μεταβλητή αυτή συγκριτικά με τους ειδικούς παιδαγωγούς ($M = 2.9917$) με τη διαφορά αυτή να είναι στατιστικά σημαντική ($p < 0.001$) (βλ. Πίνακα 6.3.1).

Πίνακας 6.3.1 Περιγραφικά στοιχεία προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας σε κάθε ομάδα εκπαιδευτικών του δείγματος						
Υποκλίμακα	Ειδικότητα	N	Mean	Std.	F	p
Προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας αντοχής στις αρνητικές συνέπειες	Εκπαιδευτικός	150	2.9171	.59934	14.501	0.000
	Ειδικός	150	2.6657	.54287		
	Παιδαγωγός					
Προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας για την επίλυση προβλήματος	Εκπαιδευτικός	150	3.1789	.49686	8.917	0.003
	Ειδικός	150	3.0089	.48918		
	Παιδαγωγός					
Επίγνωση αυτοαποτελεσματικότητας	Εκπαιδευτικός	150	3.2267	.50530	15.173	0.000
	Ειδικός	150	2.9917	.53909		
	Παιδαγωγός					

Εν συνεχεία, στους πίνακες 6.3.2 και 6.3.3 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της διερεύνησης των τριών παραγόντων προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών.

Πιο συγκεκριμένα αναφορικά με το φύλο των εκπαιδευτικών σε σχέση με τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας αντοχής στις αρνητικές συνέπειες, φάνηκε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί ($M = 3.2674$) έχουν υψηλότερες προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας σε σχέση με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ($M = 2.7941$). Η διαφορά αυτή βρέθηκε να είναι στατιστικά σημαντική, καθώς $p < 0.001$ (βλ. Πίνακα 6.3.2).

Όσον αφορά τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας για την επίλυση προβλήματος παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές με βάση το φύλο των εκπαιδευτικών ($p = 0.017 < \alpha = 0.05$). Πιο συγκεκριμένα, οι άνδρες εκπαιδευτικοί ($M = 3.3419$) έχουν υψηλότερες προσδοκίες σε σχέση με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ($M = 3.1216$), οι οποίες ωστόσο σημειώνουν υψηλό σκορ στην κλίμακα αυτή (βλ. Πίνακα 6.3.2).

Ατομικά χαρακτηριστικά		N	Προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας αντοχής στις αρνητικές συνέπειες				Προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας για την επίλυση προβλήματος			
			Mean	Std.	F	p	Mean	Std.	F	p
Φύλο	Άνδρας	39	3.2674	.51213	20.335	0.000	3.3419	.49846	5.856	0.017
	Γυναίκα	111	2.7941	.58067			3.1216	.48562		
Ηλικία	Έως 30 έτη	26	2.7747	.71961	0.842	0.473	3.0385	.64344	1.028	0.382
	31-40	68	2.9874	.58290			3.1814	.48675		
	41-50	27	2.9206	.56637			3.2654	.40101		
	51 και άνω	29	2.8768	.55292			3.2184	.44789		
Εργασιακό καθεστώς	Αναπληρωτής	81	2.9559	.62501	0.735	0.393	3.1276	.51321	1.890	0.171
	Μόνιμος	69	2.8716	.56887			3.2391	.47355		
Έτη προϋπηρεσίας	0-5	40	2.8607	.61678	1.816	0.147	3.0750	.55335	1.242	0.297
	6-10	30	3.1238	.54590			3.2222	.48608		
	11-15	31	2.7880	.69973			3.1344	.52778		
	16 και άνω	49	2.9184	.52893			3.2653	.42617		
Σπουδές	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	48	2.8869	.46404	0.459	0.765	3.1389	.49025	0.587	0.673
	Άλλος μεταπτυχιακός τίτλος	57	2.8647	.66974			3.1696	.50933		
	Μεταπτυχιακό Ειδικής Αγωγής	25	2.9943	.71008			3.1600	.51702		
	Διδακτορικό	10	3.0286	.52511			3.3833	.35180		
	Επιμόρφωση 400+ ωρών στην ειδική αγωγή	10	3.0571	.58009			3.2667	.56218		
Μηνιαίο εισόδημα	Έως 800 ευρώ	9	2.9206	.65897	0.105	0.900	3.1667	.63465	0.414	0.662
	801-1300 ευρώ	109	2.9043	.61139			3.1590	.49451		
	1301 και άνω ευρώ	32	2.9598	.55653			3.2500	.47330		

Σχετικά με την επίγνωση αυτοαποτελεσματικότητας βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών ($p = 0.01 < \alpha = 0.05$). Πιο συγκεκριμένα οι άνδρες εκπαιδευτικοί ($M = 3.4038$) είχαν μεγαλύτερη επίγνωση σε σχέση με τις γυναίκες ($M = 3.1644$), οι οποίες ωστόσο σημείωσαν υψηλό μέσο όρο σκορ. Τέλος, προέκυψε ότι η επίγνωση αυτοαποτελεσματικότητας επηρεάζεται και από την ηλικία ($p = 0.04 < \alpha = 0.05$) και πιο ειδικά εκπαιδευτικοί έως 30 έτη ($M = 2.9712$) έχουν λιγότερη επίγνωση, σε σχέση με εκπαιδευτικούς από 31 έως 40 έτη ($M = 3.2684$), 41 έως 50 έτη ($M = 3.3148$) και 51 ετών και άνω ($M = 3.2759$) (βλ. Πίνακα 6.3.3).

Πίνακας 6.3.3 Διερεύνηση προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας ανά ατομικό χαρακτηριστικό των εκπαιδευτικών

Ατομικά χαρακτηριστικά		N	Επίγνωση αυτοαποτελεσματικότητας			
			Mean	Std.	F	p
Φύλο	Άνδρας	39	3.4038	.42386	6.729	0.010
	Γυναίκα	111	3.1644	.51841		
Ηλικία	Έως 30 έτη	26	2.9712	.60962	2.837	0.040
	31-40	68	3.2684	.46584		
	41-50	27	3.3148	.49319		
	51 και άνω	29	3.2759	.45486		
Εργασιακό καθεστώς	Αναπληρωτής	81	3.1698	.55174	2.253	0.136
	Μόνιμος	69	3.2935	.43924		
Έτη προϋπηρεσίας	0-5	40	3.0750	.55816	1.765	0.157
	6-10	30	3.2583	.53128		
	11-15	31	3.2581	.50615		
	16 και άνω	49	3.3112	.42552		
Σπουδές	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	48	3.2344	.49035	0.948	0.438
	Άλλος μεταπτυχιακός τίτλος	57	3.2588	.46041		
	Μεταπτυχιακό Ειδικής Αγωγής	25	3.1800	.50785		
	Διδακτορικό	10	3.3750	.48947		
	Επιμόρφωση 400+ ωρών στην ειδική αγωγή	10	2.9750	.78572		
Μηνιαίο εισόδημα	Έως 800 ευρώ	9	3.2222	.80472	0.997	0.387
	801-1300 ευρώ	109	3.1950	.48035		
	1301 και άνω ευρώ	32	3.3359	.49027		

Τα αποτελέσματα που αφορούν τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας αντοχής στις αρνητικές συνέπειες για τους ειδικούς παιδαγωγούς, έδειξαν πως η παραπάνω μεταβλητή δεν επηρεάζεται στατιστικά σημαντικά από κάποιον δημογραφικό παράγοντα (βλ. Πίνακα 6.3.4).

Ακόμη, για τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας για την επίλυση προβλήματος βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ειδικών παιδαγωγών ($p < 0.001$). Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες ειδικοί παιδαγωγοί ($M = 3.0485$) έχουν υψηλότερες προσδοκίες από τους άντρες ειδικούς παιδαγωγούς ($M = 2.3889$).

Ατομικά χαρακτηριστικά		N	Προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας αντοχής στις αρνητικές συνέπειες				Προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας για την επίλυση προβλήματος			
			Mean	Std.	F	p	Mean	Std.	F	p
			Φύλο	Άνδρας	9	2.3651	.51066	2.975	0.087	2.3889
	Γυναίκα	141	2.6849	.54090	3.0485	.44612				
Ηλικία	Έως 30 έτη	64	2.6830	.49779	0.085	0.968	3.0781	.47880	0.783	0.505
	31-40	54	2.6561	.56296			2.9630	.49385		
	41-50	21	2.6735	.65175			2.9683	.48195		
	51 και άνω	11	2.5974	.54142			2.9091	.55460		
Εργασιακό καθεστώς	Αναπληρωτής	109	2.6763	.54386	0.150	0.699	3.0153	.47279	0.068	0.795
	Μόνιμος	41	2.6376	.54595			2.9919	.53613		
Έτη προϋπηρεσίας	0-5	90	2.6937	.54073	0.773	0.511	3.0500	.48023	1.056	0.370
	6-10	23	2.5590	.60289			2.8551	.49315		
	11-15	18	2.5635	.44499			2.9630	.44485		
	16 και άνω	19	2.7594	.56955			3.0439	.56065		
Σπουδές	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	10	2.5000	.67428	1.429	0.217	2.9333	.64406	0.642	0.668
	Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής & Εκπαίδευσης	12	2.4524	.66682			2.8750	.52284		
	Άλλος μεταπτυχιακός τίτλος	28	2.8367	.36206			3.0417	.49613		
	Μεταπτυχιακό Ειδικής Αγωγής	72	2.7004	.53943			3.0625	.49127		
	Διδακτορικό	3	2.6190	.35952			3.0556	.67358		
	Επιμόρφωση 400+ ωρών στην ειδική αγωγή	25	2.5486	.59144			2.9067	.37908		
Μηνιαίο εισόδημα	Έως 800 ευρώ	23	2.6335	.63132	0.465	0.629	3.0870	.55475	0.511	0.601
	801-1300 ευρώ	100	2.6486	.53507			2.9817	.45375		
	1301 και άνω ευρώ	27	2.7566	.50089			3.0432	.56348		

Τέλος, όσον αφορά την επίγνωση αυτοαποτελεσματικότητας βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σύμφωνα με το φύλο ($p = 0.004 < \alpha = 0.05$). Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες ειδικοί παιδαγωγοί ($M = 3.0230$) έχουν υψηλότερη επίγνωση από τους άντρες ειδικούς παιδαγωγούς ($M = 2.5$) (βλ. Πίνακα 6.3.5).

Πίνακας 6.3.5 Διερεύνηση προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας ανά ατομικό χαρακτηριστικό των ειδικών παιδαγωγών

Ατομικά χαρακτηριστικά		N	Επίγνωση αυτοαποτελεσματικότητας			
			Mean	Std.	F	p
Φύλο	Άνδρας	9	2.5000	.73951	8.357	0.004
	Γυναίκα	141	3.0230	.51139		
Ηλικία	Έως 30 έτη	64	2.9922	.52510	0.563	0.641
	31-40	54	3.0463	.53216		
	41-50	21	2.9286	.58172		
	51 και άνω	11	2.8409	.60490		
Εργασιακό καθεστώς	Αναπληρωτής	109	3.0023	.51874	0.154	0.695
	Μόνιμος	41	2.9634	.59572		
Έτη προϋπηρεσίας	0-5	90	3.0361	.51598	1.169	0.324
	6-10	23	2.8370	.56713		
	11-15	18	3.0694	.47593		
	16 και άνω	19	2.8947	.65254		
Σπουδές	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	10	2.7500	.73598	1.033	0.401
	Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής & Εκπαίδευσης	12	2.8125	.64071		
	Άλλος μεταπτυχιακός τίτλος	28	3.0536	.46327		
	Μεταπτυχιακό Ειδικής Αγωγής	72	3.0556	.51768		
	Διδακτορικό	3	3.0000	.75000		
	Επιμόρφωση 400+ ωρών στην ειδική αγωγή	25	2.9200	.51901		
Μηνιαίο εισόδημα	Έως 800 ευρώ	23	3.0109	.61459	0.108	0.897
	801-1300 ευρώ	100	2.9775	.51992		
	1301 και άνω ευρώ	27	3.0278	.56045		

6.4 Διερεύνηση Ικανοποίησης από τη ζωή

Ερευνητικό ερώτημα 4^ο

Διαφοροποιείται η ικανοποίηση από την ζωή ως προς τα ατομικά χαρακτηριστικά των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών;

Στο σημείο αυτό παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων που αφορούν την διερεύνηση της **ικανοποίησης από τη ζωή** των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών. Υπολογίζονται οι μέσοι όροι των τριών παραγόντων που αποτελούν αυτή την μεταβλητή (**διάθεση, όρεξη για ζωή, συμβατότητα ανάμεσα σε επιθυμητούς και επιτευχθέντες στόχους**).

Ως προς τη διάθεση για ζωή, σύμφωνα με τα αποτελέσματα οι εκπαιδευτικοί (M = 7.1867) έχουν μεγαλύτερη διάθεση συγκριτικά με τους ειδικούς παιδαγωγούς (M = 6.82), χωρίς ωστόσο αυτή η διαφορά να είναι στατιστικά σημαντική ($p=0.247 > \alpha=0.05$) (βλ. Πίνακα 6.4.1)

Όσον αφορά την όρεξη για ζωή, οι εκπαιδευτικοί (M = 8.4067) έχουν περισσότερη όρεξη για ζωή σε σχέση με τους ειδικούς παιδαγωγούς (M = 8.1933), χωρίς η διαφορά αυτή να είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0.534 < \alpha = 0.05$) (βλ. Πίνακα 6.4.1).

Τέλος, όσον αφορά τη συμβατότητα ανάμεσα σε επιθυμητούς και επιτευχθέντες στόχους τα σκορ της υποκλίμακας αυτής ήταν χαμηλότερα συγκριτικά με τα αντίστοιχα των δύο παραπάνω παραγόντων. Παρατηρήθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί (M = 4.2667) παρουσίασαν χαμηλότερη συμβατότητα ανάμεσα σε επιθυμητούς και επιτευχθέντες στόχους σε σχέση με τους ειδικούς παιδαγωγούς (M = 4.3467), χωρίς αυτή η διαφορά να είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0.715 > \alpha = 0.05$) (βλ. Πίνακα 6.4.1).

Πίνακας 6.4.1 Περιγραφικά στοιχεία ικανοποίησης από τη ζωή σε κάθε ομάδα εκπαιδευτικών του δείγματος						
Υποκλίμακα	Ειδικότητα	N	Mean	Std.	F	p
Διάθεση	Εκπαιδευτικός	150	7.1867	2.70814	1.346	0.247
	Ειδικός Παιδαγωγός	150	6.8200	2.76622		
Όρεξη για ζωή	Εκπαιδευτικός	150	8.4067	3.14972	0.387	0.534
	Ειδικός Παιδαγωγός	150	8.1933	2.77742		
Συμβατότητα ανάμεσα σε επιθυμητούς και επιτευχθέντες στόχους	Εκπαιδευτικός	150	4.2667	2.01227	0.134	0.715
	Ειδικός Παιδαγωγός	150	4.3467	.76463		

Στους πίνακες 6.4.2 και 6.4.3 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της διερεύνησης των τριών παραγόντων ικανοποίησης από τη ζωή ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών.

Πιο συγκεκριμένα αναφορικά με το φύλο των εκπαιδευτικών σε σχέση με την ικανοποίηση από τη ζωή, φάνηκε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί ($M = 8.4615$) έχουν μεγαλύτερη διάθεση σε σχέση με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ($M = 6.7387$). Η διαφορά αυτή βρέθηκε να είναι στατιστικά σημαντική, καθώς $p < 0.001$. Επίσης προέκυψε ότι η διάθεση επηρεάζεται από τις σπουδές των εκπαιδευτικών. Πιο συγκεκριμένα εκπαιδευτικοί με πτυχίο δημοτικής εκπαίδευσης ($M = 6.6250$) έχουν μικρότερη διάθεση σε σχέση με κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου ($M = 7.1579$) και μεταπτυχιακού ειδικής αγωγής ($M = 7.32$), με τους κατόχους διδακτορικού ($M = 8.40$) και εκπαιδευτικών που έχουν παρακολουθήσει σεμινάριο επιμόρφωσης άνω των 400 ωρών στην ειδική αγωγή ($M = 8.50$) να σημειώνουν το μεγαλύτερο σκορ στην κλίμακα αυτή (βλ. Πίνακα 6.4.2).

Όσον αφορά την όρεξη για τη ζωή παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές με βάση το φύλο ($p < 0.001$). Πιο συγκεκριμένα οι άνδρες εκπαιδευτικοί έχουν περισσότερη όρεξη για ζωή ($M = 10.3590$) σε σχέση με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ($M = 7.7207$). Επίσης, τα έτη προϋπηρεσίας επηρεάζουν στατιστικά σημαντικά την όρεξη για ζωή ($p = 0.028 < \alpha = 0.05$). Πιο συγκεκριμένα εκπαιδευτικοί με 6 έως 10 έτη προϋπηρεσίας ($M = 9.9333$) έχουν μεγαλύτερη όρεξη για ζωή σε σχέση με εκπαιδευτικούς με το πολύ 5 έτη προϋπηρεσίας ($M = 7.9250$), με 11 έως 15 έτη προϋπηρεσίας ($M = 8.1935$) και εκπαιδευτικών με τουλάχιστον 16 έτη προϋπηρεσίας ($M = 8.00$) (βλ. Πίνακα 6.4.2).

Ατομικά χαρακτηριστικά		N	Διάθεση				Όρεξη για ζωή			
			Mean	Std.	F	p	Mean	Std.	F	p
Φύλο	Άνδρας	39	8.4615	2.19864	15.508	0.000	10.3590	2.69978	23.275	0.000
	Γυναίκα	111	6.7387	2.73599			7.7207	3.01563		
Ηλικία	Έως 30 έτη	26	7.0000	2.97993	1.038	0.378	7.9615	3.31639	1.460	0.228
	31-40	68	7.5882	2.60445			8.9265	3.01398		
	41-50	27	6.5926	2.91230			8.4074	3.34272		
	51 και άνω	29	6.9655	2.48543			7.5862	3.05330		
Εργασιακό καθεστώς	Αναπληρωτής	81	7.4568	2.55954	1.761	0.187	8.8642	3.09739	3.785	0.054
	Μόνιμος	69	6.8696	2.85901			7.8696	3.14789		
Έτη προϋπηρεσίας	0-5	40	6.8250	2.89019	1.324	0.269	7.9250	3.09166	3.107	0.028
	6-10	30	8.0000	2.36352			9.9333	2.76597		
	11-15	31	7.2903	2.58449			8.1935	3.12431		
	16 και άνω	49	6.9184	2.79759			8.0000	3.23393		
Σπουδές	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	48	6.6250	2.81050	2.912	0.034	7.7500	2.86208	2.416	0.067

	Άλλος μεταπτυχιακός τίτλος	57	7.1579	2.57592			8.3684	3.26032		
	Μεταπτυχιακό Ειδικής Αγωγής	25	7.3200	3.24962			8.6000	3.74166		
	Διδακτορικό	10	8.4000	1.57762			10.0000	2.30940		
	Επιμόρφωση 400+ ωρών στην ειδική αγωγή	10	8.5000	1.71594			9.7000	2.35938		
Μηνιαίο εισόδημα	Έως 800 ευρώ	9	6.2222	2.94863	2.807	0.084	7.5556	3.32081	0.821	0.442
	801-1300 ευρώ	109	7.0275	2.81352			8.3211	3.18527		
	1301 και άνω ευρώ	32	8.0000	2.09454			8.9375	2.99395		

Όσον αφορά τη συμβατότητα ανάμεσα σε επιθυμητούς και επιτευχθέντες στόχους προέκυψε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί ($M = 5.1026$) συμφωνούν περισσότερο ότι έχουν επιτύχει τους επιθυμητούς στόχους τους σε σχέση με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ($M = 3.9730$) και μάλιστα η διαφορά αυτή είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0.001 < \alpha = 0.05$). Ακόμη, παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά και μεταξύ των σπουδών των εκπαιδευτικών ($p = 0.007 < \alpha = 0.05$). Πιο συγκεκριμένα εκπαιδευτικοί με πτυχίο δημοτικής εκπαίδευσης ($M = 3.7083$) συμφωνούν λιγότερο με το ότι υπάρχει συμβατότητα μεταξύ επιθυμητών και επιτευχθέντων στόχων σε σχέση με κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου ($M = 4.3684$) και μεταπτυχιακού ειδικής αγωγής ($M = 4.48$) και εκπαιδευτικών που έχουν παρακολουθήσει σεμινάριο επιμόρφωσης άνω των 400 ωρών στην ειδική αγωγή ($M = 4.70$), με τους κατόχους διδακτορικού ($M = 5.40$) να σημειώνουν το μεγαλύτερο σκορ στην κλίμακα αυτή (βλ. Πίνακα 6.4.3).

Ατομικά χαρακτηριστικά		N	Συμβατότητα ανάμεσα σε επιθυμητούς και επιτευχθέντες στόχους			
			Mean	Std.	F	p
Φύλο	Άνδρας	39	5.1026	1.65107	11.835	0.001
	Γυναίκα	111	3.9730	2.05143		
Ηλικία	Έως 30 έτη	26	3.7692	2.08437	2.052	0.109
	31-40	68	4.6765	1.77412		
	41-50	27	4.2222	2.10006		
	51 και άνω	29	3.7931	2.27375		
Εργασιακό καθεστώς	Αναπληρωτής	81	4.4938	1.76156	2.176	0.143
	Μόνιμος	69	4.0000	2.25571		
Έτη προϋπηρεσίας	0-5	40	3.9500	1.88040	1.758	0.158
	6-10	30	4.9333	1.65952		
	11-15	31	4.4194	1.92828		
	16 και άνω	49	4.0204	2.29574		
Σπουδές	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	48	3.7083	2.27809	4.127	0.007
	Άλλος μεταπτυχιακός τίτλος	57	4.3684	1.81887		
	Μεταπτυχιακό Ειδικής Αγωγής	25	4.4800	2.16256		
	Διδακτορικό	10	5.4000	.84327		
	Επιμόρφωση 400+ ωρών στην ειδική αγωγή	10	4.7000	1.63639		
Μηνιαίο εισόδημα	Έως 800 ευρώ	9	2.7778	1.98606	2.784	0.065
	801-1300 ευρώ	109	4.3211	2.02247		
	1301 και άνω ευρώ	32	4.5000	1.86651		

Τα αποτελέσματα που αφορούν τη διάθεση των ειδικών παιδαγωγών έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σύμφωνα με το φύλο ($p = 0.041 < \alpha = 0.05$) και πιο ειδικά οι γυναίκες ειδικοί παιδαγωγοί ($M = 6.9362$) έχουν μεγαλύτερη διάθεση συγκριτικά με τους άνδρες ειδικούς παιδαγωγούς ($M = 5.00$) (βλ. Πίνακα 6.4.4).

Ακόμη, προέκυψε ότι οι ειδικοί παιδαγωγοί με εισόδημα έως 800 ευρώ ($M = 6.6087$) έχουν μικρότερη όρεξη για ζωή σε σχέση με τους ειδικούς παιδαγωγούς με εισόδημα από 801 έως 1300 ευρώ ($M = 8.61$) και αυτών με εισόδημα άνω των 1300 ευρώ ($M = 8.00$) και μάλιστα η διαφορά αυτή είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0.006$) (βλ. Πίνακα 6.4.4).

Ατομικά χαρακτηριστικά		N	Διάθεση				Όρεξη για ζωή			
			Mean	Std.	F	p	Mean	Std.	F	p
Φύλο	Άνδρας	9	5.0000	3.16228	4.235	0.041	6.4444	3.32081	3.869	0.051
	Γυναίκα	141	6.9362	2.71033			8.3050	2.71489		
Ηλικία	Έως 30 έτη	64	6.9219	2.82452	0.169	0.917	8.1250	3.08349	0.040	0.989
	31-40	54	6.8704	2.75439			8.2407	2.42577		
	41-50	21	6.6190	2.88922			8.3333	2.85190		
	51 και άνω	11	6.3636	2.54058			8.0909	2.73695		
Εργασιακό καθεστώς	Αναπληρωτής	109	6.7890	2.76912	0.050	0.824	8.0826	2.78597	0.633	0.428
	Μόνιμος	41	6.9024	2.79110			8.4878	2.76697		
Έτη προϋπηρεσίας	0-5	90	6.8222	2.71317	0.099	0.960	8.1111	2.93160	0.252	0.860
	6-10	23	6.6957	3.28128			8.0870	2.44788		
	11-15	18	6.6667	2.52050			8.7222	2.05242		
	16 και άνω	19	7.1053	2.76676			8.2105	3.11945		
Σπουδές	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	10	6.2000	2.61619	0.393	0.853	9.4000	1.50555	0.624	0.681
	Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής & Εκπαίδευσης	12	7.1667	3.09936			8.5000	2.39317		
	Άλλος μεταπτυχιακός τίτλος	28	6.4286	2.51556			8.0000	3.00617		
	Μεταπτυχιακό Ειδικής Αγωγής	72	7.0694	2.90859			8.2500	2.90580		
	Διδακτορικό	3	7.0000	3.00000			7.6667	2.88675		
	Επιμόρφωση 400+ ωρών στην ειδική αγωγή	25	6.6000	2.64575			7.6800	2.74955		
Μηνιαίο εισόδημα	Έως 800 ευρώ	23	5.6522	2.63902	2.495	0.086	6.6087	2.90359	5.213	0.006
	801-1300 ευρώ	100	7.0600	2.66977			8.6100	2.54215		
	1301 και άνω ευρώ	27	6.9259	3.06250			8.0000	3.08844		

Τέλος, όσον αφορά τη συμβατότητα ανάμεσα σε επιθυμητούς και επιτευχθέντες στόχους προέκυψε ότι οι γυναίκες ειδικοί παιδαγωγοί ($M = 4.4894$) συμφωνούν περισσότερο ότι έχουν επιτύχει τους επιθυμητούς στόχους τους σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς ($M = 2.1111$) και μάλιστα η διαφορά αυτή είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0.024 < \alpha = 0.05$) (βλ. Πίνακα 6.4.5).

Ατομικά χαρακτηριστικά		N	Συμβατότητα ανάμεσα σε επιθυμητούς και επιτευχθέντες στόχους			
			Mean	Std.	F	p
Φύλο	Άνδρας	9	2.1111	2.57121	7.512	0.024
	Γυναίκα	141	4.4894	1.61075		
Ηλικία	Έως 30 έτη	64	4.4531	1.72682	1.640	0.183
	31-40	54	4.5741	1.67785		
	41-50	21	3.8095	1.91361		
	51 και άνω	11	3.6364	1.96330		
Εργασιακό καθεστώς	Αναπληρωτής	109	4.3211	1.76321	0.083	0.773
	Μόνιμος	41	4.4146	1.78851		
Έτη προϋπηρεσίας	0-5	90	4.4222	1.68921	1.632	0.184
	6-10	23	4.3478	1.99109		
	11-15	18	4.7778	1.11437		
	16 και άνω	19	3.5789	2.19382		
Σπουδές	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	10	4.5000	1.08012	0.249	0.940
	Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής & Εκπαίδευσης	12	4.3333	2.01509		
	Άλλος μεταπτυχιακός τίτλος	28	4.3214	1.82683		
	Μεταπτυχιακό Ειδικής Αγωγής	72	4.4167	1.79789		
	Διδακτορικό	3	3.3333	3.05505		
Επιμόρφωση 400+ ωρών στην ειδική αγωγή	25	4.2400	1.66533			
Μηνιαίο εισόδημα	Έως 800 ευρώ	23	3.6522	2.10214	2.140	0.121
	801-1300 ευρώ	100	4.4800	1.61733		
	1301 και άνω ευρώ	27	4.4444	1.90815		

6.5 Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση

Ερευνητικό ερώτημα 5^ο

Πώς επιδρούν οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας και η ικανοποίηση από την ζωή των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών στην σύγκρουση εργασίας - οικογένειας;

Ένας από τους βασικούς στόχους της παρούσας έρευνας ήταν να μελετήσει πως επιδρούν οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας και η ικανοποίηση από τη ζωή των ειδικών παιδαγωγών στην σύγκρουση εργασίας - οικογένειας. Έτσι με σκοπό να εξεταστεί το παρόν ερώτημα, εφαρμόστηκε στα δεδομένα των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης κατά βήματα (stepwise).

Με στόχο να διερευνηθεί σε πρώτη φάση η επιρροή των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας στην σύγκρουση εργασίας - οικογένειας των εκπαιδευτικών (N = 150), τέθηκε εξαρτημένη μεταβλητή η σύγκρουση εργασίας - οικογένειας και ως ανεξάρτητες οι 3 παράγοντες που συνθέτουν τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι μοναδιαία αύξηση της μεταβλητής προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας στις αρνητικές συνέπειες συνεπάγεται αύξηση της μεταβλητής σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας κατά 0.470. Ας μην ξεχνάμε όμως ότι όσο μεγαλύτερο είναι το σκορ της μεταβλητής αυτής τόσο μικρότερη είναι η σύγκρουση ρόλων εργασίας και οικογένειας του εκπαιδευτικού. Το μοντέλο πολλαπλής παλινδρόμησης των εκπαιδευτικών με τον παράγοντα αυτό είναι σε θέση να εξηγήσει το 10.5 % της συνολικής διακύμανσης της σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας (R^2 adjusted = 0.105). Ειδικότερα, η παλινδρομική εξίσωση είναι:

Σύγκρουση = 1.724 + 0.470 * Προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας στις αρνητικές συνέπειες

Πίνακας 6.5.1 Σύνοψη μοντέλου^b – Εκπαιδευτικοί

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.333 ^a	.111	.105	.80112

a. Predictors: (Constant), Αρνητικές συνέπειες

b. Dependent Variable: Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας

Πίνακας 6.5.2 Συντελεστές^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.724	.326		5.287	.000
Αρνητικές συνέπειες	.470	.110	.333	4.295	.000

a. Dependent Variable: Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας

Η ανάλυση για τους ειδικούς παιδαγωγούς που εμπλέκει τις ίδιες μεταβλητές με παραπάνω έδειξε ότι μοναδιαία αύξηση της μεταβλητής προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας στις αρνητικές συνέπειες συνεπάγεται αύξηση της μεταβλητής σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας κατά 0.463. Ας μην ξεχνάμε όμως ότι όσο μεγαλύτερο είναι το σκορ της μεταβλητής αυτής τόσο μικρότερη είναι η σύγκρουση ρόλων εργασίας και οικογένειας του ειδικού παιδαγωγού. Το μοντέλο πολλαπλής παλινδρόμησης των ειδικών παιδαγωγών με τον παράγοντα αυτό είναι σε θέση να εξηγήσει το 9.8 % της συνολικής διακύμανσης της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας (R^2 adjusted = 0.098). Ειδικότερα, η παλινδρομική εξίσωση είναι:

Σύγκρουση = 1.870 + 0.463 * Προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας στις αρνητικές συνέπειες

Πίνακας 6.5.3 Σύνοψη μοντέλου^b – Ειδικοί παιδαγωγοί

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 ^a	.104	.098	.74118

a. Predictors: (Constant), Αρνητικές συνέπειες

b. Dependent Variable: Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας

Πίνακας 6.5.4 Συντελεστές^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.870	.304		6.145	.000
Αρνητικές συνέπειες	.463	.112	.322	4.138	.000

a. Dependent Variable: Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας

Με στόχο να διερευνηθεί η επιρροή της ικανοποίησης από τη ζωή στην σύγκρουση εργασίας – οικογένειας των εκπαιδευτικών (N = 150), τέθηκε εξαρτημένη μεταβλητή η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας και ως ανεξάρτητες οι 3 παράγοντες που συνθέτουν την ικανοποίηση από τη ζωή. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι μοναδιαία αύξηση της μεταβλητής που εκφράζει την όρεξη για ζωή συνεπάγεται αύξηση της μεταβλητής σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας κατά 0.132. Ας μην ξεχνάμε όμως ότι όσο μεγαλύτερο είναι το σκορ της μεταβλητής αυτής τόσο μικρότερη είναι η σύγκρουση ρόλων εργασίας και οικογένειας του εκπαιδευτικού. Το μοντέλο πολλαπλής παλινδρόμησης των εκπαιδευτικών με τον παράγοντα αυτό είναι σε θέση να εξηγήσει το 23.5 % της συνολικής διακύμανσης της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας (R^2 adjusted = 0.235). Ειδικότερα, η παλινδρομική εξίσωση είναι:

Σύγκρουση = 1.724 + 0.132 * όρεξη για ζωή

Πίνακας 6.5.5 Σύνοψη μοντέλου^b – Εκπαιδευτικοί

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.240	.235	.74083

a. Predictors: (Constant), Όρεξη για ζωή

b. Dependent Variable: Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας

Πίνακας 6.5.6 Συντελεστές^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.990	.173		11.506	.000
Όρεξη για ζωή	.132	.019	.490	6.830	.000

a. Dependent Variable: Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας

Η ανάλυση για τους ειδικούς παιδαγωγούς που εμπλέκει τις ίδιες μεταβλητές με παραπάνω έδειξε ότι μοναδιαία αύξηση της μεταβλητής διάθεσης για ζωή συνεπάγεται αύξηση της μεταβλητής σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας κατά 0.115. Ας μην ξεχνάμε όμως ότι όσο μεγαλύτερο είναι το σκορ της μεταβλητής αυτής τόσο μικρότερη είναι η σύγκρουση ρόλων εργασίας και οικογένειας του ειδικού παιδαγωγού. Το μοντέλο πολλαπλής παλινδρόμησης των ειδικών παιδαγωγών με τον παράγοντα αυτό είναι σε θέση να εξηγήσει το 16 % της συνολικής διακύμανσης της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας (R^2 adjusted = 0.16). Ειδικότερα, η παλινδρομική εξίσωση είναι:

$$\text{Σύγκρουση} = 2.319 + 0.115 * \text{Διάθεση}$$

Πίνακας 6.5.7 Σύνοψη μοντέλου^b – Ειδικό παιδαγωγό

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.166	.160	.71495

a. Predictors: (Constant), Διάθεση

b. Dependent Variable: Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας

Πίνακας 6.5.8 Συντελεστές^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.319	.156		14.892	.000
Διάθεση	.115	.021	.407	5.428	.000

a. Dependent Variable: Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας

Τέλος, με στόχο να διερευνηθεί η επιρροή των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας στην ικανοποίηση από τη ζωή των εκπαιδευτικών (N = 150), τέθηκε εξαρτημένη μεταβλητή η ικανοποίηση από τη ζωή και ως ανεξάρτητες οι 3 παράγοντες που συνθέτουν τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας στην αντιμετώπιση στρεσογόνων καταστάσεων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι μοναδιαία αύξηση της μεταβλητής που εκφράζει την αυτοαποτελεσματικότητα επίλυσης προβλημάτων συνεπάγεται αύξηση της μεταβλητής ικανοποίησης από τη ζωή κατά 0.580. Ακόμη, μοναδιαία αύξηση της μεταβλητής που εκφράζει την αυτοαποτελεσματικότητα αντιμετώπισης αρνητικών συνεπειών συνεπάγεται αύξηση της μεταβλητής ικανοποίησης από τη ζωή κατά 0.432. Το μοντέλο πολλαπλής παλινδρόμησης των εκπαιδευτικών με τους παράγοντες αυτούς είναι σε θέση να εξηγήσει το 23.4 % της συνολικής διακύμανσης της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας (R^2 adjusted = 0.234). Ειδικότερα, η παλινδρομική εξίσωση είναι:

Ικανοποίηση από τη ζωή = $1.778 + 0.580 * \text{Επίλυση προβλήματος} + 0.432 * \text{Αρνητικές συνέπειες}$

Πίνακας 6.5.9 Σύνοψη μοντέλου^b – Εκπαιδευτικοί

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 ^a	.204	.199	.89762
2	.494 ^b	.244	.234	.87788

a. Predictors: (Constant), Επίλυση Προβλήματος

b. Predictors: (Constant), Επίλυση Προβλήματος, Αρνητικές συνέπειες

Πίνακας 6.5.10 Συντελεστές^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.985	.476		4.168	.000
	Επίλυση Προβλήματος	.912	.148	.452	6.163	.000
2	(Constant)	1.778	.472		3.770	.000
	Επίλυση Προβλήματος	.580	.188	.288	3.094	.002
	Αρνητικές συνέπειες	.432	.156	.258	2.781	.006

a. Dependent Variable: Ικανοποίηση από τη ζωή

Η ανάλυση για τους ειδικούς παιδαγωγούς που εμπλέκει τις ίδιες μεταβλητές με παραπάνω έδειξε ότι μοναδιαία αύξηση της μεταβλητής που εκφράζει την αυτοαποτελεσματικότητα επίλυσης προβλημάτων συνεπάγεται αύξηση της μεταβλητής ικανοποίησης από τη ζωή κατά 0.372. Μοναδιαία αύξηση της μεταβλητής που εκφράζει την αυτοαποτελεσματικότητα αντιμετώπισης αρνητικών συνεπειών συνεπάγεται αύξηση της μεταβλητής ικανοποίησης από τη ζωή κατά

0.453. Ακόμη, μοναδιαία αύξηση της μεταβλητής που εκφράζει την επίγνωση αυτοαποτελεσματικότητα συνεπάγεται αύξηση της μεταβλητής ικανοποίησης από τη ζωή κατά 0.391. Το μοντέλο πολλαπλής παλινδρόμησης των ειδικών παιδαγωγών με τους παράγοντες αυτούς είναι σε θέση να εξηγήσει το 30.2 % της συνολικής διακύμανσης της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας (R^2 adjusted = 0.302). Ειδικότερα, η παλινδρομική εξίσωση είναι:

Ικανοποίηση από τη ζωή = 1.291 + 0.372 * Επίλυση προβλήματος + 0.453 * Αρνητικές συνέπειες + 0.391 * Επίγνωση

Πίνακας 6.5.11 Σύνοψη μοντέλου^b – Ειδικοί παιδαγωγοί

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.228	.223	.84757
2	.545 ^b	.297	.288	.81149
3	.562 ^c	.316	.302	.80323

a. Predictors: (Constant), Αρνητικές συνέπειες

b. Predictors: (Constant), Αρνητικές συνέπειες, Επίγνωση

c. Predictors: (Constant), Αρνητικές συνέπειες, Επίγνωση, Επίλυση Προβλήματος

Πίνακας 6.5.12 Συντελεστές^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.534	.348		7.282	.000
	Αρνητικές συνέπειες	.846	.128	.478	6.616	.000
2	(Constant)	1.659	.405		4.097	.000
	Αρνητικές συνέπειες	.552	.145	.312	3.810	.000
	Επίγνωση	.555	.146	.311	3.802	.000
3	(Constant)	1.291	.441		2.929	.004
	Αρνητικές συνέπειες	.453	.152	.256	2.989	.003
	Επίγνωση	.391	.166	.219	2.362	.020
	Επίλυση Προβλήματος	.372	.185	.189	2.010	.046

a. Dependent Variable: Ικανοποίηση από τη ζωή

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα ερευνητική προσπάθεια επιχείρησε να ερευνήσει εάν οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας και η ικανοποίηση από την ζωή των ειδικών παιδαγωγών (ομάδα Α), αποτελούν σημαντικούς παραμέτρους που θα καθορίσουν τη σύγκρουση εργασίας - οικογένειας, έχοντας ως ομάδα Β εκπαιδευτικούς. Πιο συγκεκριμένα, εξετάστηκε η σχέση των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας και της ικανοποίησης από τη ζωή, καθώς και οι σχέσεις που έχουν οι μεταβλητές αυτές με τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας. Ακόμη, μελετήθηκε η επίδραση των ατομικών χαρακτηριστικών των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών στις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας, στην ικανοποίηση από τη ζωή, στη σχέση εργασίας - οικογένειας και στη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας. Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας προέκυψαν τα παρακάτω:

Ένας από τους βασικούς στόχους της έρευνας, ο οποίος αποτελεί και το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, αφορούσε τη σχέση ανάμεσα στις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας, στην ικανοποίηση από την ζωή και στην σύγκρουση εργασίας – οικογένειας αναφορικά με τις δύο ομάδες του δείγματος. Για τον πληθυσμό των ειδικών παιδαγωγών προέκυψε μια μέτρια θετική γραμμική συσχέτιση μεταξύ της κλίμακας των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας και της ικανοποίησης από την ζωή, που συνεπάγεται ότι όσο αυξάνονται οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας στην αντιμετώπιση στρεσογόνων καταστάσεων τόσο πιο ικανοποιημένοι από τη ζωή τους είναι. Ειδικότερα, από την ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης προέκυψε ότι οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας στις αρνητικές συνέπειες, στην επίλυση προβλημάτων και η επίγνωση αυτοαποτελεσματικότητας, επιδρούν θετικά στην ικανοποίηση από τη ζωή που αισθάνεται κάποιος. Δηλαδή, όσο περισσότερες προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας έχει κάποιος σε καθέναν από αυτούς τους τομείς τόσο πιο ικανοποιημένος από τη ζωή δηλώνει. Αυτό το εύρημα συμφωνεί με την έρευνα των Karabiyik & Korumaz (2014), οι οποίοι κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών συσχετίζονται θετικά με την ικανοποίηση από την εργασία και την ικανοποίηση από την ζωή.

Συνεχίζοντας στο εάν υπάρχει σχέση μεταξύ προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας και σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας για τους ειδικούς παιδαγωγούς. Να υπενθυμίσουμε στο σημείο αυτό ότι τα χαμηλά σκορ της κλίμακας της σύγκρουσης σημαίνουν και εντονότερη σύγκρουση ρόλων μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Έτσι, βρέθηκε ότι υπάρχει μια μικρή θετική γραμμική συσχέτιση, που σημαίνει ότι όσο αυξάνονται οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας, η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας έχει την τάση να μειώνεται. Πιο συγκεκριμένα, από την ανάλυση παλινδρόμησης προέκυψε ότι ο παράγοντας που εκφράζει τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας στις αρνητικές συνέπειες των ειδικών παιδαγωγών συμβάλλει θετικά και στη μείωση σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας. Αυτό μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός ότι η ικανότητα των ειδικών παιδαγωγών να διαχειρίζονται εύκολα τυχόν προβλήματα που προκύπτουν, τους επιτρέπει να αποφεύγουν

αποτελεσματικά τις συγκρούσεις τόσο στην εργασία όσο και στην οικογένεια. Αυτό το εύρημα έρχεται σε αντίθεση με την έρευνα των Smoktunowicz et al. (2017), στην οποία αναδείχθηκε ότι η αύξηση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας οδηγεί σε μείωση της αυτοαποτελεσματικότητας.

Για τη σχέση μεταξύ σύγκρουσης εργασίας -οικογένειας και ικανοποίησης από τη ζωή για τους ειδικούς παιδαγωγούς προέκυψε ότι υπάρχει μια μέτρια θετική γραμμική συσχέτιση, που σημαίνει ότι όσο μεγαλύτερη σύγκρουση ρόλων εργασίας – οικογένειας αισθάνεται τόσο λιγότερο ικανοποιημένος είναι από τη ζωή του. Συγκεκριμένα, η ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης έδειξε ότι ο παράγοντας της διάθεσης μειώνει τη σύγκρουση ρόλων μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Αυτό δικαιολογείται από το γεγονός όταν ο ειδικός παιδαγωγός καταφέρνει να ισορροπήσει την επαγγελματική με την προσωπική του ζωή τότε αυτόματα και η διάθεσή του και στις δύο αυτές συνθήκες αυξάνεται. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με τις ακόλουθες έρευνες Ahmad (1996), Wang & Peng (2017), οι οποίες κατέδειξαν την αρνητική συσχέτιση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας με την ικανοποίηση από την ζωή αλλά και την ικανοποίηση από την εργασία.

Για την ομάδα των εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε πως υπάρχει μια ισχυρή - αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στην σχέση εργασίας – οικογένειας και την σύγκρουση εργασίας – οικογένειας, η οποία κρίνεται ως στατιστικά σημαντική. Το αρνητικό πρόσημο σημαίνει ότι στην κλίμακα της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας χαμηλές βαθμολογίες σημαίνουν σύγκρουση ρόλων, ενώ στην κλίμακα σχέσης εργασίας – οικογένειας υψηλές βαθμολογίες σημαίνουν σύγκρουση ρόλων. Υπήρξε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας και προσδοκίων αυτοαποτελεσματικότητας. Συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι όσο μεγαλύτερη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας βιώνουν οι εκπαιδευτικοί τόσο λιγότερες προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας έχουν στην αντιμετώπιση στρεσογόνων καταστάσεων. Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας και ικανοποίησης από τη ζωή, βρέθηκε ότι όσο μεγαλύτερη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας βιώνουν οι εκπαιδευτικοί τόσο λιγότερη ικανοποίηση από τη ζωή νιώθουν. Συνεχίζοντας στη συσχέτιση μεταξύ της σχέσης εργασίας – οικογένειας και προσδοκίων αυτοαποτελεσματικότητας, βρέθηκε ότι όσο μεγαλύτερη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας βιώνουν οι εκπαιδευτικοί τόσο λιγότερες προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας έχουν στην αντιμετώπιση στρεσογόνων καταστάσεων. Ομοίως στη συσχέτιση μεταξύ της σχέσης εργασίας – οικογένειας και ικανοποίησης από τη ζωή, βρέθηκε ότι όσο μεγαλύτερη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας βιώνουν οι εκπαιδευτικοί γενικής τόσο λιγότερο ικανοποιημένοι είναι από τη ζωή τους. Τέλος, βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων, των προσδοκίων αυτοαποτελεσματικότητας και της ικανοποίησης από τη ζωή. Αυτό δηλώνει ότι όσο μεγαλύτερες είναι οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών τόσο περισσότερο ικανοποιημένοι είναι από τη ζωή τους.

Επίσης, εξετάστηκε εάν οι παραπάνω σχέσεις διαφέρουν μεταξύ εκπαιδευτικών και ειδικών παιδαγωγών ως προς τα ατομικά χαρακτηριστικά κάθε ομάδας του δείγματος. Ακολουθούν τα αποτελέσματα που προέκυψαν.

Σχετικά με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, τα αποτελέσματα που αφορούν τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας και τα ατομικά χαρακτηριστικά έδειξαν ότι τα σκορ των δύο ομάδων είναι μέτρια χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ τους, στοιχείο που συμφωνεί με την έρευνα της Παπαμιχαήλ (2019). Αυτό οφείλεται στο ότι οι ειδικοί παιδαγωγοί και οι εκπαιδευτικοί διαχειρίζονται επιδέξια τόσο τις ιδιαίτερες ανάγκες του συνόλου των μαθητών τους όσο και τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Σχετικά με τους εκπαιδευτικούς προέκυψε ότι η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας είναι πιο έντονη για τις γυναίκες σε σχέση με τους άντρες, όπως βρέθηκε και στις έρευνες των Wang et al. (2010), των Rupert et al. (2012) και των Erdamar & Demirel (2014), οι οποίες στήριξαν το εύρημα αυτό στην παραδοσιακή ιδεολογία ανωτερότητας του ανδρικού φύλου. Ακόμη, αναδείχθηκε ότι εκπαιδευτικοί με το πολύ 5 έτη προϋπηρεσίας βιώνουν πιο έντονα τη σύγκρουση αυτή σε σχέση με εκπαιδευτικούς με περισσότερη εμπειρία στοιχείο που συμφωνεί με την έρευνα των Cinamon & Rich (2005). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα ατομικά χαρακτηριστικά των ειδικών παιδαγωγών δεν επηρεάζουν την παραπάνω σχέση, αποτέλεσμα αντίθετο με την έρευνα της Παπαμιχαήλ (2019), η οποία ανέδειξε την ύπαρξη συσχετίσεων μεταξύ των ατομικών χαρακτηριστικών και της σύγκρουσης, όπως για παράδειγμα την θέση εργασίας (τμήμα ένταξης, παράλληλη στήριξη, ειδικό σχολείο).

Επιπλέον, η σχέση μεταξύ εργασίας – οικογένειας εξετάστηκε περαιτέρω μεταξύ εκπαιδευτικών και ειδικών παιδαγωγών. Πιο συγκεκριμένα ο παράγοντας της εξωτερικής σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα για τις δύο ομάδες εκπαιδευτικών χωρίς να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ τους. Τα σκορ της εσωτερικής σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας κυμάνθηκαν σε υψηλά επίπεδα χωρίς να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων. Αυτό αποδίδεται στον ιδιαίτερο ρόλο του εκπαιδευτικού καθώς καλείται να διαμορφώσει τους χαρακτήρες των μαθητών του και να συμβάλλει ουσιαστικά στην πρόοδό τους, έργο που δεν μπορεί να τον αφήσει συναισθηματικά ανεπηρέαστο και στην προσωπική του ζωή. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με ανάλογες ξενόγλωσσες και ελληνόγλωσσες έρευνες, οι οποίες βρήκαν ότι διάφοροι εργασιακοί παράγοντες είναι άμεσα συνυφασμένοι με την επίδραση της εργασίας προς την οικογένεια (Baker et al., 2003· Byron, 2005· Κριτσάκη, 2007· Simbula, 2010· Noor & Zainuddin, 2011· Orie & Henn, 2013· Nohe & Sanntag, 2014·).

Επίσης, στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων δε βρέθηκε ούτε για τους άλλους δύο παράγοντες που είναι η εξωτερική σύγκρουση οικογένειας – εργασίας και η εσωτερική σύγκρουση οικογένειας – εργασίας. Το εύρημα αυτό σημαίνει ότι η πλειονότητα τόσο των εκπαιδευτικών όσο και των ειδικών παιδαγωγών μετριάζει την παρέμβαση των οικογενειακών υποθέσεων στο διδακτικό τους έργο. Για τους εκπαιδευτικούς προέκυψε ότι οι γυναίκες βιώνουν εντονότερα

την εξωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας σε σχέση με τους άντρες, στοιχείο που συμφωνεί με την έρευνα του Kafetsios, (2007). Ακόμη, η σύγκρουση αυτή είναι εντονότερη σε εκπαιδευτικούς με χαμηλότερο εισόδημα σε σχέση με εκπαιδευτικούς που είναι οικονομικά πιο άνετοι. Για τον παράγοντα της εσωτερικής σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας και σε αυτήν την περίπτωση παρατηρήθηκε πως οι γυναίκες τη βιώνουν εντονότερα σε σχέση με τους άντρες, όπως βρέθηκε και στις έρευνες των Wang et al. (2010), των Rupert et al. (2012) και των Erdamar & Demirel (2014), οι οποίες στήριξαν το εύρημα αυτό στην παραδοσιακή ιδεολογία ανωτερότητας του ανδρικού φύλου. Ακόμη βρέθηκαν διαφορές και μεταξύ μόνιμων και αναπληρωτών με τους μόνιμους να βιώνουν εντονότερα τη σύγκρουση, εύρημα αντίθετο με αυτό της Παπαμιχαήλ (2019). Τέλος, η εσωτερική σύγκρουση εργασίας – οικογένειας επηρεάζεται στατιστικά σημαντικά και από το μηνιαίο εισόδημα των εκπαιδευτικών με αυτούς που αμείβονται λιγότερα να τη βιώνουν εντονότερα.

Για τους ειδικούς παιδαγωγούς προέκυψε πως οι άνδρες βιώνουν εντονότερα την εξωτερική σύγκρουση οικογένειας – εργασίας σε σχέση με τις γυναίκες, αποτέλεσμα αντίθετο με αυτό των Cinamon (2006), Rupert et al. (2012), Erdamar & Demirel (2014). Είναι σύνηθες τα οικονομικά βάρη της οικογένειας να εναποθέτονται στον σύζυγο αυξάνοντας την πίεση στο εργασιακό περιβάλλον. Ακόμη, προέκυψε ότι όσο πιο νέος ηλικιακά ο ειδικός παιδαγωγός τόσο λιγότερη νιώθει την εξωτερική σύγκρουση οικογένειας – εργασίας, αυτό έρχεται σε αντίθεση με τις έρευνες των Cinamon & Rich (2005) και Erdamar & Demirel (2014), οι οποίες ανέδειξαν ότι οι νέοι δάσκαλοι παρουσιάζουν σύγκρουση εργασίας-οικογένειας πολύ περισσότερο από τους άλλους δασκάλους. Ακόμη, οι μόνιμοι ειδικοί παιδαγωγοί αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό τη σύγκρουση αυτή σε σχέση με τους αναπληρωτές, εύρημα αντίθετο με αυτό της Παπαμιχαήλ (2019). Επίσης, βρέθηκε ότι οι ειδικοί παιδαγωγοί με λιγότερα έτη προϋπηρεσίας την αισθάνονται σε μικρότερο βαθμό σε σχέση με άτομα με περισσότερη εμπειρία, εύρημα σύμφωνο με την έρευνα των (Noor & Zainuddin, 2011), στην οποία κατέληξαν ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας εμφανίζεται περισσότερο στους εκπαιδευτικούς με πολλά έτη εργασιακής εμπειρίας. Σχετικά με την εσωτερική σύγκρουση οικογένειας – εργασίας οι άνδρες ειδικοί παιδαγωγοί τη βιώνουν πιο έντονα.

Μεταβαίνοντας στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα και τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τα ατομικά χαρακτηριστικά, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ εκπαιδευτικών και ειδικών παιδαγωγών. Πιο συγκεκριμένα προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλότερες προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας στις αρνητικές συνέπειες σε σχέση με τους ειδικούς παιδαγωγούς. Ακόμη, οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλότερες προσδοκίες για την επίλυση προβλήματος συγκριτικά με τους ειδικούς παιδαγωγούς και υψηλότερες βαθμολογίες στη μεταβλητή της επίγνωσης αυτοαποτελεσματικότητας συγκριτικά με τους ειδικούς παιδαγωγούς. Το εύρημα αυτό υποδεικνύει ότι οι εκπαιδευτικοί καλούνται να αντιμετωπίσουν πιο ήπιες καταστάσεις, παρόλο που μπορεί να έχουν μεγαλύτερο αριθμό μαθητών στην τάξη τους, σε σχέση με τους ειδικούς παιδαγωγούς, οι οποίοι έχουν λίγους μαθητές αλλά με αναπηρία. Επομένως, αυτό

τους επιτρέπει να παρουσιάζουν αυξημένες προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας. Σε αντίθεση με το ανωτέρω αποτέλεσμα, βρίσκονται τα ευρήματα άλλων ερευνών (Eisenman, Pleet, Wandry, & McGinley, 2011· Gavish & Bar-On, 2016· Leyser, Zeiger, & Romi, 2011· Sariçam & Sakiz, 2014) σύμφωνα με τα οποία οι ειδικοί παιδαγωγοί εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας συγκριτικά με τους εκπαιδευτικούς, λόγω της συνθετότητας του ρόλου τους και της διαχείρισης μιας πληθώρας καθημερινών καθηκόντων.

Εστιάζοντας στους εκπαιδευτικούς προέκυψε ότι οι άνδρες έχουν υψηλότερες προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας σε όλους τους τομείς σε σχέση με τις γυναίκες και πως οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί έχουν και υψηλότερη επίγνωση αυτοαποτελεσματικότητας, το τελευταίο αυτό στοιχείο συμφωνεί με την έρευνα της Τσιάτση (2019), όπου κατέδειξε στην ομάδα των εκπαιδευτικών μεγαλύτερη επίγνωση αυτοαποτελεσματικότητας σε αυτούς με ηλικία 41 ετών και άνω συγκριτικά με αυτούς που ήταν 31-40 ετών. Τώρα για τους ειδικούς παιδαγωγούς προέκυψε πως οι γυναίκες ειδικοί παιδαγωγοί έχουν υψηλότερες προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας για την επίλυση προβλήματος, καθώς και περισσότερη επίγνωση αυτοαποτελεσματικότητας σε σχέση με τους άνδρες.

Στο τέταρτο ερευνητικό ερώτημα, ως προς τη διερεύνηση της διαφοροποίησης της ικανοποίησης από τη ζωή και των ατομικών χαρακτηριστικών, δε βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ εκπαιδευτικών και ειδικών παιδαγωγών στις τρεις υποκλίμακες (α) διάθεση, (β) όρεξη για ζωή και (γ) συμβατότητα ανάμεσα σε επιθυμητούς και επιτευχθέντες στόχους. Αυτό το εύρημα στηρίζεται στο ότι οι μεν εκπαιδευτικοί δηλώνουν ικανοποιημένοι από την ζωή τους καθώς μπορεί να βιώνουν ένα θετικό σχολικό κλίμα το οποίο να επηρεάζει την διάθεσή τους, ενώ από την άλλη οι ειδικοί παιδαγωγοί αντιμετωπίζουν τις όποιες δυσκολίες στο έργο τους ως πρόκληση και ευκαιρία για ενδυνάμωση. Για τους εκπαιδευτικούς να σημειωθεί ότι οι άνδρες πέτυχαν μεγαλύτερα σκορ στις υποκλίμακες της διάθεσης και όρεξης για ζωή σε σχέση με τις γυναίκες και οι διαφορές τους ήταν στατιστικά σημαντικές. Ακόμη, οι άνδρες εκπαιδευτικοί συμφωνούν περισσότερο με το ότι έχουν πετύχει σε μεγαλύτερο βαθμό τους στόχους που είχαν θέσει συγκριτικά με τις γυναίκες. Αυτό το εύρημα έρχεται σε αντίθεση με έρευνες της διεθνούς βιβλιογραφίας, οι οποίες υποστήριξαν ότι η ικανοποίηση από την ζωή δεν επηρεάζεται από το φύλο (Neto, 1993· Platsidou, 2013· Γκουλφά, 2016), ενώ συμφωνεί με τις έρευνες των Τσέλιου (2008) και Ξαφάκος και συν. (2020), όπου ανέδειξαν διαφορές ως προς την μεταβλητή του φύλου των εκπαιδευτικών και των ειδικών παιδαγωγών και την ικανοποίηση από την ζωή. Ακόμη, προέκυψε ότι η διάθεση επηρεάζεται από τις σπουδές των εκπαιδευτικών. Πιο συγκεκριμένα εκπαιδευτικοί με πτυχίο δημοτικής εκπαίδευσης έχουν μικρότερη διάθεση σε σχέση με κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου και μεταπτυχιακού ειδικής αγωγής, με τους κατόχους διδακτορικού και εκπαιδευτικών που έχουν παρακολουθήσει σεμινάριο επιμόρφωσης άνω των 400 ωρών στην ειδική αγωγή να σημειώνουν το μεγαλύτερο σκορ στην κλίμακα αυτή. Ακόμη εκπαιδευτικοί από 6 έως 10 έτη προϋπηρεσίας έχουν μεγαλύτερη όρεξη για ζωή. Τέλος, παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά και μεταξύ των σπουδών

των εκπαιδευτικών . Πιο συγκεκριμένα εκπαιδευτικοί με πτυχίο δημοτικής εκπαίδευσης συμφωνούν λιγότερο με το ότι υπάρχει συμβατότητα μεταξύ επιθυμητών και επιτευχθέντων στόχων σε σχέση με κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου και μεταπτυχιακού ειδικής αγωγής και εκπαιδευτικών που έχουν παρακολουθήσει σεμινάριο επιμόρφωσης άνω των 400 ωρών στην ειδική αγωγή, με τους κατόχους διδακτορικού να σημειώνουν το μεγαλύτερο σκορ στην κλίμακα αυτή.

Τα αποτελέσματα που αφορούν τη διάθεση των ειδικών παιδαγωγών έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σύμφωνα με το φύλο και πιο ειδικά οι γυναίκες ειδικοί παιδαγωγοί έχουν μεγαλύτερη διάθεση συγκριτικά με τους άνδρες ειδικούς παιδαγωγούς. Το αποτέλεσμα αυτό προκύπτει από την διαφοροποίηση των παραγόντων μεταξύ αντρών και γυναικών, οι οποίοι επηρεάζουν την διάθεση του καθενός. Ωστόσο, το στοιχείο αυτό έρχεται σε αντίθεση με έρευνες της διεθνούς βιβλιογραφίας, οι οποίες υποστήριξαν ότι η ικανοποίηση από την ζωή δεν επηρεάζεται από το φύλο (Neto, 1993· Platsidou, 2013· Γκουλφά, 2016). Ακόμη, προέκυψε ότι οι ειδικοί παιδαγωγοί με εισόδημα έως 800 ευρώ έχουν μικρότερη όρεξη για ζωή σε σχέση με τους ειδικούς παιδαγωγούς με εισόδημα από 801 έως 1300 ευρώ και αυτών με εισόδημα άνω των 1300 ευρώ και μάλιστα η διαφορά αυτή είναι στατιστικά σημαντική. Αυτό μπορεί να δικαιολογηθεί από το ότι οι ειδικοί παιδαγωγοί με μεγαλύτερο μισθό είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις οικονομικές απολαβές που αφορούν το κόπο τους και την έντονη εναπόθεση προσωπικού χρόνου και ενέργειας που συνεπάγεται η δουλειά τους, από αυτούς που λαμβάνουν λιγότερα χρήματα. Το εύρημα αυτό διαφωνεί με τις έρευνες των Βασιλάκη (2012) και Demirel & Erdamar (2014,2016), ενώ συμφωνεί (Strydom, 2012· Bentea & Angelache, 2012· Şahin & Sak, 2016· Chirchir, 2016). Τέλος, όσον αφορά τη συμβατότητα ανάμεσα σε επιθυμητούς και επιτευχθέντες στόχους προέκυψε ότι οι γυναίκες ειδικοί παιδαγωγοί συμφωνούν περισσότερο ότι έχουν επιτύχει τους επιθυμητούς στόχους τους σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς και μάλιστα η διαφορά αυτή είναι στατιστικά σημαντική. Συνεπώς, οι γυναίκες κατέχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την ζωή σε σχέση με τους άντρες όπως και στην ακόλουθη έρευνα (Stavropoulos, Sarafidou & Papadimitriou, 2008).

Τέλος, στο πέμπτο ερευνητικό ερώτημα, εξετάστηκε η επίδραση των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας και της ικανοποίησης από τη ζωή των ειδικών παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών στην σύγκρουση εργασίας - οικογένειας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η αύξηση των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας στις αρνητικές συνέπειες συνεπάγεται μείωση της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας τόσο στους εκπαιδευτικούς όσο και στους ειδικούς παιδαγωγούς, στοιχείο που συμφωνεί με την έρευνα της Cinamon (2010). Παρομοίως, για τις δύο ομάδες βρέθηκε ότι η αύξηση της όρεξης για ζωή προβλέπει την μείωση της σύγκρουση ρόλων εργασίας και οικογένειας, αποτέλεσμα που προκύπτει και στην έρευνα των Rupert et al. (2012). Όσον αφορά τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας και την ικανοποίηση για ζωή, τα ευρήματα της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης εξέφρασαν ότι αύξηση της αυτοαποτελεσματικότητας επίλυσης προβλημάτων και αντιμετώπισης αρνητικών συνεπειών συνεπάγεται αύξηση της μεταβλητής

ικανοποίησης από τη ζωή και στις δύο ομάδες. Ωστόσο, μόνο στην ομάδα των ειδικών παιδαγωγών βρέθηκε ότι η αύξηση της μεταβλητής που εκφράζει την επίγνωση αυτοαποτελεσματικότητας συνεπάγεται αύξηση της μεταβλητής ικανοποίησης από την ζωή. Αυτό το εύρημα δικαιολογείται από το γεγονός ότι οι ειδικοί παιδαγωγοί καλούνται να διαχειριστούν μαθητές με αναπηρίες, η παραμικρή βελτίωση των οποίων προσφέρει μεγάλη επιβράβευση στους πρώτους ως προς την αυτοαποτελεσματικότητά τους. Συνεπώς, νιώθουν ότι μπορούν να ανταποκριθούν σωστά στις απαιτήσεις της κάθε αναπηρίας αυξάνοντας ταυτόχρονα τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας, την επαγγελματική ικανοποίηση και την ικανοποίηση από την ζωή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ & ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Αντικείμενο της παρούσας έρευνας ήταν η μελέτη του φαινομένου της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας των ειδικών παιδαγωγών σε σχέση με τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας και την ικανοποίηση από την ζωή τους. Η εμπειρική αυτή μελέτη αποτελεί ένα θετικό πρόσημο στη διερεύνηση αυτού του θέματος, κάτι που δεν έχει διερευνηθεί σε ευρεία κλίμακα, μέχρι τώρα, στον ελληνικό χώρο, δεδομένου ότι οι περισσότερες έρευνες έχουν εστιαστεί στη μελέτη της αυτοαποτελεσματικότητας και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Ωστόσο, η έρευνα υπόκειται σε κάποιους περιορισμούς από άποψη μεθοδολογίας.

Αρχικά, το μέγεθος του δείγματος της έρευνας σε σχέση με τον πληθυσμό των εκπαιδευτικών της χώρα μας δεν κρίνεται αντιπροσωπευτικό, άρα ένας μεγαλύτερος αριθμός ειδικών παιδαγωγών και εκπαιδευτικών θα εξυπηρετούσε καλύτερα την διερεύνηση του θέματος. Η διαδικασία δειγματοληψίας έγινε κυρίως μέσω του διαδικτύου με την χρήση της εφαρμογής «Google Forms», γεγονός που δεν μας επιτρέπει να εξάγουμε ασφαλή συμπεράσματα για την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος, δεδομένου ότι δεν είμαστε σίγουροι ότι τα άτομα που συμμετείχαν ήταν όντως εκπαιδευτικοί και ειδικοί παιδαγωγοί. Τέλος, όσον αφορά το εργαλείο συλλογής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε, πρέπει να αναφερθεί ότι αποτελούσε ένα εργαλείο αυτοαναφοράς, επιτρέποντας στους ερωτώμενους να απαντούν με βάση το υποκειμενικό στοιχείο ή δίνοντας κοινωνικά αρεστές απαντήσεις.

Στη συνέχεια, είναι απαραίτητο τα ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας να επιβεβαιωθούν και από μελλοντικές έρευνες οι οποίες θα λαμβάνουν υπόψη τους περιορισμούς που επισημάνθηκαν και θα διερευνήσουν περισσότερο το θέμα της επίδρασης των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας και της ικανοποίησης από την ζωή στη σχέση εργασίας – οικογένειας των ειδικών παιδαγωγών.

Όπως προέκυψε από τα αποτελέσματα της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας, αρκετοί παράμετροι των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας και της ικανοποίησης από την ζωή επιδρούν στην σύγκρουση εργασίας – οικογένειας των ειδικών παιδαγωγών. Γι' αυτό το λόγο κρίνεται απαραίτητη η λήψη μέτρων και πρωτοβουλιών τόσο από την Πολιτεία όσο και από το ίδιο το εκπαιδευτικό σύστημα. Μέτρα που να αφορούν την ευελιξία του προγράμματος του εκπαιδευτικού, όσον αφορά τις ώρες και τα μαθήματα που επιθυμεί και κρίνει ότι πρέπει να διδαχθούν, επικοινωνία και συνεργασία τόσο με τον διευθυντή της σχολικής κοινότητας όσο και με τους υπόλοιπους συναδέλφους, ώστε να μοιράζονται τα βάρη και τις επιπλέον υποχρεώσεις και συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων που αφορούν την σχολική κοινότητα. Με λίγα λόγια, το σύστημα εκπαίδευσης οφείλει να κάνει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού πιο ελκυστικό παρέχοντας τους την κατάρτιση που χρειάζονται με στόχο τη συνεχή επαγγελματική επιμόρφωση και επαγγελματική τους εξέλιξη (Νικολάου, 2008). Τέλος, οι προαναφερόμενες εκπαιδευτικές δράσεις μπορούν να πραγματοποιηθούν μόνο υπό την προϋπόθεση ότι η πολιτεία και οι αρμόδιοι φορείς θα ενθαρρύνουν την συμμετοχή των εκπαιδευτικών στο σχεδιασμό του

εκπαιδευτικού συστήματος, ενισχύοντας την αυτοαποτελεσματικότητά τους, την ικανοποίηση από την ζωή και κατά συνέπεια την ισόρροπη σχέση ανάμεσα στην οικογένεια και την εργασία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Αλιπράντη-Μαράτου, Λ., Κατσή, Α., Παπαδημητρίου, Π. (Επιμ.) (2016). (Αν) ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής .Μια ποσοτική έρευνα στην Ελλάδα της κρίσης. Αθήνα: Κέντρο Μέρμινας Οικογένειας και Παιδιού (ΚΜΟΠ).
- Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Παρέμβαση Συμφιλίωσης», (Επιμέλεια: Μάρη Ε.) (2007), “Οδηγός καλών και αναποτελεσματικών πρακτικών για την εναρμόνιση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής”. Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Παρέμβαση Συμφιλίωσης». Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για την Εναρμόνιση της Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής, Έργο: Διευκόλυνση της επαγγελματικής ζωής των γυναικών χωρίς διακρίσεις με την εφαρμογή κοινωνικών ωραρίων-κοινωνικό ωράριο.
- Αρβανίτης, Κ., Ξυδοπούλου, Ε., Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2007). Εγχειρίδιο για το ρόλο των ανδρών/πατέρων στην εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.
- Βασιλάκη, Δ. (2012). Η σημασία της παρώθησης και των κινήτρων ως παράγοντας της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος.
- Βολιώτη, Α. (2007). Σύγκρουση ρόλων, στήριξη στην εργασία και συναίσθημα στην εργασία: Η διερεύνηση της μεταξύ τους σχέσης και της επίδρασης τους στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος.
- Γιαννούλης, Α., (2013). Στρατηγικές Αντιμετώπισης και Προσδοκίες Αυτό-αποτελεσματικότητας Γονέων Παιδιών με Αναπηρία ή Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος.
- Γκασούκα, Μ., & Τσουκαλά, Φ. (2008). Η επαγγελματική ζωή στη σύγχρονη Ελλάδα (μερικές γενικές διαπιστώσεις). Ανακτήθηκε από http://www.elysiskethi.gr/portal/public/Dialekseis/H%20Epaggelmatiki_zwi_stin_sigxroni_Ellada%20%20Isotita_Amoivwn/H%20epaggelmatiki%20zoi%20sti%20sigxroni%20Ellada.pdf
- Γκουλά, Α., (2016). Η σχέση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και άγχους με την ικανοποίηση από την ζωή. Ο ρόλος της συμβουλευτικής (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος.
- Καλαντζή-Αζίζι, Α. (2002). Αυτογνωσία & Αυτοδιαχείριση: Γνωσιακή-συμπεριφοριστική προσέγγιση. Ένα μοντέλο κλινικής πρακτικής και εκπαίδευσης Ειδικών Ψυχικής Υγείας και Εκπαιδευτικών. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Καραγεωργίου, Μ., & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2013). Οδηγός για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στις συνδικαλιστικές δομές. Αθήνα: ΓΣΕΒΒΕ – Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων.
- Καραδήμας, Ε. (1999). Ο ρόλος των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας ως ρυθμιστικού παράγοντα στη σχέση μεταξύ στρες και ψυχοσωματικής υγείας. (Διδακτορική διατριβή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ), Ελλάδα). Ανακτήθηκε από: <http://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/12636#page/2/mode/2up>.
- Καφέτσιος, Κ., Πετρούλια, Ι., & Λυδάκη, Π. (2007). Κλίμακα Σύγκρουσης Ρόλων Εργασίας και Οικογένειας (work-family Interference [WFC-FWC]). Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα (εκδ.2012). Αθήνα: Πεδίο.

- Κολιάδης, Ε. Α. (1997). Θεωρίες μάθησης και εκπαιδευτική πράξη: Κοινωνικογνωστικές Θεωρίες (Τόμος Β). Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Κολιούλη, Π. (2018). Η ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας σε σχέση με το εργασιακό άγχος και τις επιπτώσεις του στην επαγγελματική και στην οικογενειακή ζωή: Η περίπτωση του Γ.Ο.Ν.Κ. (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Πειραιά, Ελλάδα.
- Κολόβου, Ε. (2010). Συμφιλίωση εργασιακής και προσωπικής ζωής των γυναικών: μελέτη περίπτωσης για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ρόδος.
- Κριτσάκη, Α. (2007). Η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση και το συναίσθημα στην εργασία: Μελέτη σε εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος.
- Ματσαγγούρας, Η. (2000). Η ομαδοσυνεργατική διδασκαλία. Αθήνα: Γρηγόρη.
- Νικολάου, Σ., Μ. (2006). Θεωρητικά ζητήματα στην Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης. Αθήνα: Gutenberg.
- Νικολάου, Σ. Μ. (2008). Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εκπαίδευση και οι ενέργειες της Ελλάδας (2000 – 2008). Αθήνα: Gutenberg
- Ξαφάκος Ε., Βάσιου Κ., Σταυρόπουλος Β., Καλδή Σ., Τζίκα Β., Σταυριανουδάκη Α., (2020). Ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από τη ζωή τους: η σχέση της με την ποιότητα της ζωής τους και την ικανοποίηση από την εργασία τους, "Εκπαίδευση & Επιστήμες" / Σχολή Θετικών Επιστημών Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.
- Παπαδόπουλος, Ν. (2005). Λεξικό της Ψυχολογίας. Εγκυκλοπαιδικό με τετράγλωσση ορολογία. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική.
- Παπαμιχαήλ, Μ., (2019). Τα κίνητρα και η επαγγελματική ικανοποίηση ως παράμετροι της σχέσης εργασίας - οικογένειας των ειδικών παιδαγωγών: Εκπαιδευτικά προγράμματα (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Ιωάννινα.
- Παπαναούμ, Ζ. (2003). Το Επάγγελμα του εκπαιδευτικού: Θεωρητική και Εμπειρική Προσέγγιση. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Τσέλιου, Π. (2008). Σύγκριση ψυχολογικών παραγόντων (στρες, επαγγελματική ικανοποίηση, επαγγελματική εξουθένωση) σε εκπαιδευτικούς κανονικών και ειδικών σχολείων. Μεταπτυχιακή διατριβή. <http://hdl.handle.net/11615/14237>
- Τσιάτση, Σ., (2019). Τα κίνητρα και οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας ως παράγοντες επίδρασης στην επαγγελματική εξουθένωση των ειδικών Παιδαγωγών: Διδακτικές Προσεγγίσεις (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Ιωάννινα.
- Χατζηδημητρίου Ε., (2019). Η Σύγκρουση από τον Χώρο της Εργασίας στην Οικογένεια (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Χατζημαρινάκη, Μ. (2018). Η σύγκρουση εργασίας- οικογένειας σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση και τη εργασιακή δέσμευση σε εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής (Μεταπτυχιακή εργασία). Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Adams D. L., (1969). Analysis of a life satisfaction index, 24(4), 470-4. doi: 10.1093/geronj/24.4.470. PMID: 5362359.
- Adelman, H., Taylor, L., & Nelson, P. (1989). Minors' dissatisfaction with their life circumstances. *Child Psychiatry and Human Development*, 20, 135-147.
- Adkins, C., & Premeaux, S. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 380– 389.
- Akintayo, D. I., (2010). Work-Family Role Conflict and Organizational Commitment. Among Industrial Workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counselling*, 2(1),1-8.
- Allen, T.D., Flerst, D. E., Burck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986). *Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement*. New York: Longman.
- Bacharach, S. B., Bamberger, B., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
- Bai, B., Gopalan, N., Beutell, N. *et al.*, (2021). Impact of Absolute and Relative Commute Time on Work–Family Conflict: Work Schedule Control, Child Care Hours, and Life Satisfaction. *J Fam Econ Iss*, doi: [10.1007/s10834-021-09752-w](https://doi.org/10.1007/s10834-021-09752-w)
- Baker, J., Lynch, K., Cantillon, S., & Walch, J. (2004). Equality: From Theory to Action. *Feminist Review* 82 (1). doi: 10.1057/9780230508088
- Balogun, A. G. (2019). Work-family conflict and burnout among working mothers: the role of work-family conflict self-efficacy. *Gender and Behaviour*, 17(4), 14224-14236.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: towards a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). Fearful expectations and avoidant actions as co effects of perceived self-inefficacy. *American Psychologist*, 41, 1389-1391.
- Bandura, A. (1990). Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2, 128-163. [Reprint of Bandura, A. (1989). Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency. *The Psychologist: Bulletin of the British Psychological Society*, 2, 411-424.]
- Bandura, A. (1995). *Self-Efficacy in Changing Societies*. New York: Cambridge Univ. Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory of mass communication. *Media Psychology*, 3, 265-298.

- Bandura, A. (2006). Guide to the construction of self-efficacy scales. In F. Pajares, & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents*, (pp. 307-337). Greenwich, CT: IAP - Information Age Publishing.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796
- Barnett, R. C. (2002). Role stress/strain and work-family. *Sloan Work and Family Encyclopedia*, http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfhetwork/rft/wfpedia/wfpRSSett.html
- Bentea, C., & Angelache, V. (2012). Teachers' motivation and satisfaction for professional activity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.01.184
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8, 203-222.
- Bragger, J., Rodriguez - Srednicki, O., Kutcher, E., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work - family Conflict, Work - Family Culture, And Organizational Citizenship Behavior Among. *Journal Of Business And Psychology*, 20 (2), 303 – 324.
- Brownell, M., & Pajares, F. (1999). Classroom teachers' sense of efficacy to instruct special education students. *Teacher Education and Special Education*, 22, 154-164.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: a finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.
- Brunsting, N. C., Sreckovic, M. A., & Lane, K. L., (2014). Special education teacher burnout: A synthesis of research from 1979 to 2013. *Education and treatment of children*, 37, 681-712.
- Byron, K. (2005). A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedent. *Journal of Vocational Behavior* 67(2), 169-198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 515-535.
- Carter, K., & Doyle, W. (1996). Personal narrative and life history in learning to teach. In J. Sikula, T. Buttery, & E. Guyton (Eds.), *Handbook of research on teacher education*, (2nd ed.) (pp. 120-142). New York: Simon & Schuster
- Cherniss, C. (1993). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Series in applied psychology: Social issues and questions* (pp. 135-149). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*.
- Chirchir, R. (2016). Demographic Factors and Job Satisfaction: A Case of Teachers in Public Primary Schools in Bomet County, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 7 (13), 152-158.
- Chung, E., Kamri, T., & Mathew, V. N. (2018). Work-family conflict, work-family facilitation and job satisfaction: Considering the role of generational differences. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3(13), 32–43.

- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002a). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 212-220.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002b). Gender differences in attribution of importance to life roles. *Sex Roles*, 47, 531-541.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005a). Reducing Teachers' Work-Family Conflict: From Theory to Practice. *Journal of Career Development*, 32(1), 91-103. doi:10.1177/0894845305277044
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005b). Work-family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21(4), 365-378, doi: [10.1016/j.tate.2004.06.009](https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.06.009)
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Reducing teachers' work-family conflict: From theory to practice. *Journal of Career Development*, 32(1), 91-103.
- Cinamon, R., G., & Rich, Y. (2005). Work-family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21, 365-378
- Cinamon, R. G., (2006). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background. *The Career development quarterly*, 54(3), 202-215. doi: [10.1002/j.2161-0045.2006.tb00152.x](https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00152.x)
- Cinamon, R.C., Rich, Y., & Westman, M., (2007). Teachers' occupation-specific work-family conflict. *Career Development Quarterly*, 55, 249-261. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.tate.2004.06.009>
- Cinamon, R. G., (2010). Anticipated work-family conflict: effects of role salience and self-efficacy. *British Journal of Guidance & Counselling*, 38:1, 83-99, doi: [10.1080/03069880903408620](https://doi.org/10.1080/03069880903408620)
- Coladarci, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *Journal of Experimental Education*, 60, 323-337.
- Costigan, C. L., Cox, M. J., and Cauce, A. M. (2003). Work-parenting linkages among dual-earner couples at the transition to parenthood. *J. Fam. Psychol.* 17, 397-408. doi: 10.1037/0893-3200.17.3.397
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). Inventory of Work-Family Conflict. In J. H. Greenhaus, G. A. Callanan & V. M. Godshal (Eds.), *Career management* (3rd ed.). Fort Worth, Tx: Dryden.
- Cummins, R. A. (1997). Comprehensive Quality of Life Scale-School version (Grades 7-12). School of Psychology, Deakin University.
- Cummins, R. A., & Nistico, H. (2002). Maintaining Life Satisfaction: The Role of Positive Cognitive Bias. *Journal of Happiness Studies* 3: 37-69.
- Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Proc. Soc. Behav. Sci.* 116, 4925-4931. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.01.1051
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575

- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S., (1985). The satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 1.
- Diener, E., (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103-157
- Diener, E., & Suh, E., (1998). Subjective well-being and age: an international analysis. *Annual Review of Gerontology and geriatrics*, 17, 304-324
- Dworkin, A.G. (1997). Coping with reform, The intermix of teacher morale, teacher burnout, and teacher accountability. In Biddle, B.J., T.L. Good, and I.F. Goodson (eds) *International Handbook of Teachers and Teaching*, Dordrecht/Boston/London, Kluwer Academic Publishers, 459-498
- Eisenman, L. T., Pleet, A. M., Wandry, D., & McGinley, V. (2011). Voices of special education teachers in an inclusive high school: Redefining responsibilities. *Remedial and Special Education*, 32(2), 91-104.
- Elbaz-Lubisch, P. (2002). Teacher's stories: The personal, the professional- and what is between them. In M. Zeller Mayer, & P. Peri (Eds.), *Women teachers in Israel, A feminist perspective* (pp. 115-133). Tel-Aviv: Hakibbutz Hameuchad (Hebrew).
- Erdamar, G., & Demirel, H., (2014). Investigation of Work-family, Family-work Conflict of the Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4919–4924, doi: [10.1016/j.sbspro.2014.01.1050](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1050)
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2016). Job and Life Satisfaction of Teachers and the Conflicts They Experience at Work and at Home. *Journal of Education and Training Studies*, 4(6).
- Evers, W. J. G., Brouwers, A., & Tomic, W. (2002). Burnout and self-efficacy: a study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology*, 72, 227-243.
- Farradina, S., & Halim, F. W. (2016). The Consequences of work-family conflict, burnout and organizational commitment among women in Indonesia. *Social and behavioral sciences*, 241-247.
- Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work–family environments: implications for work–family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 653–672. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.796314>
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Allies or enemies? How choices about work and family affect the quality of men's and women's lives*. New York: Oxford University Press.
- Frisch, M. B., (1998). Quality of Life, Therapy and Assessment in Health Care. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 5(1), 19-40
- Frone, M. R., (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M.R. (2000). Work family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723–729.
- Frone, M.R., Yardley, J.K., Markel, K.S. (1997a). "Developing and testing an integrative model of the work-family interface", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 50 pp.45-167
- Garyfallos, G., Karastergiou, A., Adamopoulou, A., Moutzoukis, C., Alagiozidou, E., Mala, D., & Garyfallos, A. (1991). Greek version of the General Health Questionnaire: accuracy of translation and validity. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 84(4), 371-378. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0447.1991.tb03162.x>
- Gavish, B., & Bar-On, S. (2016). Beginning Special Education Teachers in Israel: Perceived Self-Efficacy. *International Journal of Special Education*, 31(1), 10-22.
- Gilman, R., & Huebner, E. S. (2003). A review of life satisfaction research with children and adolescents. *School Psychology Quarterly*, 18, 192–205.
- Graham, S., & Weiner, B. (1996). Theories and principles of motivation. In D. C. Berliner & R. C. Calfee (Eds.), *Handbook of educational psychology* (pp. 63-84). New York: Simon & Schuster Macmillan.
- Grandey, A., Tam, A., & Brauburger, A. (2002). Affective states and traits of young workers: A diary study. *Motivation and Emotion*, 26(1), 31-55.
- Greenhaus, J. FL, & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. & Godshalk, V. M. (2000). Inventory of Work-Family Conflict. In J. H. Greenhaus, G. A. Callanan, V. M. Godshalk (Eds.), *Career management* (3rd ed.). Fort Worth, Tx: Dryden.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When Work and Family Collide: Deciding between Competing Role Demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291-303. Retrieved from [http://dx.doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00519-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00519-8)
- Gushue G. V., Clarke C. P., Pantzer K. M., Scanlan Kolone R. L. (2006). Self-Efficacy, Perceptions of Barriers, Vocational Identity, and the Career Exploration Behavior of Latino/a High School Students. *The Career Development Quarterly*, 54 (4), 307-317.
- Guskey, T. R., & Passaro, P. D. (1994). Teacher efficacy: a study of construct dimensions. *American Educational Research Journal*, 4, 63-69.
- Guskey, T. R. (1988). Teacher efficacy. Self-concept, and attitudes toward the implementation of instructional motivation. *Teaching and Teacher Education*, 4(1), 63- 69
- Hamama, L., Ronen, T., Shaclar, K., & Rosenbaum, M. (2013). Links Between Stress, Positive and Negative Affect, and Life Satisfaction Among Teachers in Special Education Schools. *Journal of Happiness Studies*, 14(3). doi: 10.1007/s10902-012- 9352-4.

- Hammer, L.B., Bauer, T.N. and Grandey, A.A. (2003). "Effects of spouses' and own work-family conflict on withdrawal behaviors", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 17, pp. 419-36.
- Hardy, G.E., Woods, D. and Wall, T.D. (2003). "The impact of psychological distress on absence from work", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, pp. 306-14.
- Hastings, R. P., & Bham, M. S. (2003). The relationship between student behaviour patterns and teacher burnout. *School Psychology International*, 24, 115-127.
- Hindu A. K., Channa K. A., Maharvi M. W., (2018). Contesting Effects Of Work Family Conflict And Enrichment On Life Satisfaction, *Journal Of Academy Of Business And Economics*, 18(3) 17-24.
- Huang, Y.-H., Hammer, L., B., Neal, M. B., & Perrin, N., A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues* 25 (2004), pp. 79-100.
- Huebner, E.S., (1991). Initial Development of the Student's Life Satisfaction Scale. *School Psychology International*. 12(3), 231-240. doi:[10.1177/0143034391123010](https://doi.org/10.1177/0143034391123010)
- Huebner, E.S., (1994). 'Preliminary development and validation of a multidimensional life scale for children', *Psychological Assessment* 6(2), pp. 149-158.
- Joyce, B., & Showers, B., (1995). *Student Achievement Through Staff Development: Fundamentals of School Renewal*. 2nd ed. White Plains, N.Y.: Longman.
- Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits - Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability - With Job Satisfaction and Job Performance: A MetaAnalysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1).
- Kafetsios, K., (2007). Work-family conflict and its relationship with job satisfaction and psychological distress: The role of affect at work and gender. *Hellenic Journal of Psychology*, 4, 15-35
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization* 14(3). doi: 10.5172/jmo.837.14.3.323
- Kalliath, P., Kalliath, T., & Chan, C. (2017). Work-family conflict, family satisfaction and employee well-being: a comparative study of Australian and Indian social workers. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 366-381. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12143>
- Karabiyik, B., & Korumaz, M. (2014). Relationship between teacher's self-efficacy perceptions and job satisfaction level. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, 116, 826–830.
- Karademas, E.C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being. The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1281–1290.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337-346.

- Kossek, E.E., Ozeki, C. (1998). "Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83 No.2, pp. 139-49.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1999). Six areas of work-life: A model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Services Administration*, 21, 472-89.
- Leyser, Y., Zeiger, T., & Romi, S. (2011). Changes in self-efficacy of prospective special and general education teachers: Implication for inclusive education. *International Journal of Disability, Development and Education*, 58(3), 241-255.
- Lopez – Gomez I., Chaves C., Vazquez C., (2021). Life Satisfaction. In Carducci B., Nave C., (Ed) *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Models and Theories* (pp. 275 – 279).
- Lucas, R. E., & Diener, E. (2004). Well-being. In C. Spielberger (Ed.), *Encyclopedia of Applied Psychology*, 669-676. San Diego, CA: Elsevier.
- Malikiosi-Loizos, M., & Anderson, L. R. (1994). Reliability of a Greek Translation of the Life Satisfaction Index. *Psychological Reports*, 74, 1319-1322. <https://doi.org/10.2466/pr0.1994.74.3c.1319>
- Malm B. (2009). *Professional Development in Education, Sweden*: Malmö University
- Maratou-Alipranti, L. (2016). Women's entrepreneurship in contemporary European reality". In S. Koniordos (Eds.), *Proceedings of the 5th Panhellenic Conference of the Hellenic Sociological Society. The Greek Society in the crossroad of economic crisis. Six years later. Hellenic Sociological Society*, 349-363. Retrieved from http://www.hellenicsociology.gr/sites/default/files/praktika_5ou_sunedriou_me_isbn.pdf
- Masterson, C. R., & Hoobler, J. M. (2014). Care and career: A family identity - based typology of dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior* (first published online: July 10, 2014).
- Michael, R., Most, T., & Cinamon, R. G., (2011). Self-efficacy in the management of anticipated work-family conflict as a resilience factor among young deaf adults, *Resilience in Deaf Children: Adaptation Through Emerging Adulthood*, Springer, New York, NY, pp. 341-58.
- Miller, B. K., Zivnuska, S., & Kacmar, K. M. (2019). Self-perception and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 139, 321–325. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.12.003>.
- Mojavezi, A., Tamiz, M. (2012). The impact of Teacher Self-efficacy on the students' motivation and achievement. *Theory and Practice in Language Studies*, 2(3), 483-491.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflicts and work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Neto, F. The satisfaction with life scale: Psychometrics properties in an adolescent sample. *J Youth Adolescence* **22**, 125–134 (1993). <https://doi.org/10.1007/BF01536648>

- Neugarten, B.L., Havighurst, R.J. and Tobin, S.S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.
- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Family–work conflict and job performance: A diary study of boundary conditions and mechanism. *Journal of organizational behavior*, 35 (3). <https://doi.org/10.1002/job.1878>
- Noor, N., & Zainuddin, M. (2011). Emotional labor and burnout among female teachers: Work–family conflict as mediator. *Asian Journal of Social Psychology* 14(4), 283 – 293. doi: 10.1111/j.1467-839X.2011.01349.x
- Ojha R, Kumar V. (2017). A study on life satisfaction and emotional wellbeing among University students. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(2):112-116.
- Opie, T., & Henn, C.M. (2013). Work-family conflict and work engagement among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1). doi: 10.4102/sajip.v39i1.1082
- Opoku Mensah, A., Amissah, E. F. & Nsaful, A. A. (2018). Gender as a Moderator between Work-Family Conflict, Job and Family Satisfaction. *International Journal of Arts and Humanities*, 7, 1-12.
- Pajares, F. & Schunk, D.H. (2001). Self-beliefs and school success: Self-efficacy, self-concept and school achievement, Chapter in R. Riding & S. Rayner (Eds.), *Perception* (pp.239-266). London: Ablex Publishing.
- Panatik, S. A. B., Badri, S. K. Z., Rajab, A., Rahman, H. A., & Shah, I. M., (2011). The impact of work family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 29, 1500–1507, doi: [10.1016/j.sbspro.2011.11.390](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.390)
- Parker, P. D., Martin, A. J., & Marsh, H. W. (2008). Factors predicting life satisfaction: A process model of personality, multidimensional self-concept, and life satisfaction. *Australian Journal of Guidance and Counseling*, 18(1), 15–29. <https://doi.org/10.1375/ajgc.18.1.15>.
- Pavot, W. & Diener, E. (2008). The Satisfaction with Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 3, 137-152
- Perrewe, P. L., Hochwarter, W. W., & Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 318-326.
- Pervin, L.A., & John, O.P., (2001). *Θεωρίες Προσωπικότητας: Έρευνα και Εφαρμογές*. Αθήνα: Τυπωθήτω – Γιώργος Δαρδανός.
- Pinquart, M., & Sorensen, S. (2000). Influences of socioeconomic status, social network, and competence on subjective well-being in later life: A meta-analysis. *Psychology and Aging*, 15(2), 187-224.
- Platsidou, M., (2013) Life satisfaction in adults: The effect of religiosity, worry, and perceived physical health state. In: Efklides A, Moraitou D (eds) *A positive psychology perspective on quality of life*. Social Indicators Series 51. Springer Science, Dordrecht, pp 87–106. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4963-4_6

- Ross, J.A., (1994). Beliefs that make a difference: The Origins and Impacts of Teacher Efficacy. Paper presented at the Annual Meeting of the Canadian Association for Curriculum Studies (Calgary, Alberta, Canada).
- Ross, C., Mirowsky, J., & Huber, J. (1983). Dividing work, sharing work, and in between: Marriage patterns and depression. *American Sociological Review*, 48, 809-823.
- Premeaux, S., Adkins, C., & Mossholder, K. (2007). Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 705– 727. doi:10.1002/job.439
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., Hartman, E. R. T., Bryant, F. B., & Miller, A. (2012). Predicting work–family conflict and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(4), 341–348. <https://doi.org/10.1037/a0026675>
- Sahin, F. T., & Sak, R. (2016). A Comparative study of Male and Female Early Childhood Teachers' job satisfaction in Turkey. *Early Childhood Education Journal*, 44 (5), 73-481.
- Sarıçam, H., & Sakız, H. (2014) Burnout and teacher self-efficacy among teachers working in special education institutions in Turkey, *Educational Studies*, 40(4), 423- 437.
- Saris, W.E., Veenhoven, R., Scherpenzeel, A.C., & Bunting, B. (1996). A comparative Study of Satisfaction with Life in Europe. Budapest: Eotvos University Press
- Schunk, D. H. (1989). Self-efficacy and achievement behaviors. *Educational Psychology Review*, 1, 173-208.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M., (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492
- Simbula, S. (2010). Daily fluctuations in teachers' well-being: a diary study using the Job Demands–Resources model. *Anxiety, stress, and coping* 23(5), 563-84. doi: 10.1080/10615801003728273
- Simbula, S., Mazzetti, G., Guglielmi, D., (2011). Work-family conflict, burnout and work engagement among teachers: The moderating effect of job and personal resources. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29, 302–316.
- Smoktunowicz, E., Cieslak, R., & Demerouti, E., (2017). Interrole conflict and self-efficacy to manage work and family demands mediate the relationships of job and family demands with stress in the job and family domains. *Anxiety, Stress & Coping*, 30(5), 485-497, doi: [10.1080/10615806.2017.1329932](https://doi.org/10.1080/10615806.2017.1329932)
- Sousa, L., & Lyubomirsky, S. (2001). Life satisfaction. In J. Worell (Ed.), *Encyclopedia of women and gender: Sex similarities and differences and the impact of society on gender*, 2, 667-676. San Diego, CA: Academic Press.
- Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Uusitalo-Malmivaara, L., & Chiacchio, C. D. (2017). Burnout in special needs teachers at kindergarten and primary school: Investigating the role of personal resources and work wellbeing. *Psychology in the Schools*, 54(5), 472-486. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1002/pits.22013>

- Stavropoulos, V., Sarafidou, J-O., & Papadimitriou, V. (2008). Comparing self-efficacy and job satisfaction between mainstream and special education teachers of primary education in Greece. In: Proceedings of the International Conference of Education, Research and Innovation (ICERI) 2008, Madrid, Spain 17-19, Nov. 2008 (Proceedings CD ISBN:978-84-612-5091-2). Valencia: International Association of Technology, Education and Development (IATED).
- Stratigaki, M. (2004). Cooptation of Gender Concepts in EU Policies. *Social Politics*, Oxford University Press, 11 (1), 30-56.
- Strydom, L., Nortjé, R., Esterhuyse, K., & Westhuizen, J. (2012). Job satisfaction amongst teachers at special needs schools. *SA Journal of Education*, 32(3). doi: 10.15700/saje.v32n3a582
- Taşdelen-Karçkay, A., & Bakalim, O. (2017). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3-13.
- Terry, T., & Huebner, E. S. (1995). The relationship between self-concept and life satisfaction in children. *Social Indicators Research*, 35, 39-52
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, A.W. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23 (6), 944 - 956.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk- Hoy, A. & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68 (2), 202-248.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk- Hoy, A. (2001). Teacher Efficacy: Capturing an Elusive Construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Van der Berg, R. (2002). Teachers' meanings regarding educational practice. *Review of Educational Research*, 72, 577-625.
- Veenhoven, R., & Ehrhardt, J., (1995). The cross- national pattern of happiness: tests of predictions implies in three theories of happiness. *Social Indicators Research*, 34, 33-68.
- Vermunt, R., Spaans, E., & Zorge, F., (1989). Satisfaction, happiness and well-being of Dutch students. *Social Indicators Research*, 21, 1-33.
- Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707-726
- Wang, P., Lawler, J. J., & Shi, K. (2010). Work—Family Conflict, Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Gender: Evidences From Asia. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(3), 298–308. <https://doi.org/10.1177/1548051810368546>
- Wang, Y., & Peng, J. (2017). Work–family conflict and depression in Chinese professional women: The mediating roles of Job satisfaction and life satisfaction. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 15(2), 394–406, doi: [10.1007/s11469-017-9736-0](https://doi.org/10.1007/s11469-017-9736-0)

- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548-573.
- Wood, J. V., (1996). What is Social Comparison and How Should We Study it? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(5), 520-537.
- Wood, V., Wylie, M., & Sheafor, B. (1966). An analysis of a short self-report measure of life-satisfaction: correlation with later judgement. *The Gerontologist*, 6, 31.
- Woolfolk, A. (2007). Εκπαιδευτική Ψυχολογία. Αθήνα: Εκδόσεις ΕΛΛΗΝ.
- Xu, X. (2008). Explaining the impact of work interference with family: The role of work – family psychological contract and cultural values. Graduate Theses and Dissertations. Retrieved from <http://scholarcommons.usf.edu/etd/573>
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: an essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 82–91.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn. *Contemporary Educational Psychology* 25, 82–91.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 - ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων

Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης

Αγαπητοί/ές συνάδελφοι,

Το ακόλουθο ανώνυμο ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος έρευνας για την σύγκρουση οικογένειας-εργασίας των εκπαιδευτικών. Η έρευνα πραγματοποιείται σε συνεργασία με το εργαστήριο Ειδικής Αγωγής & Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων. Οι απαντήσεις σας είναι εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς. Παρακαλείσθε να απαντήσετε ειλικρινά σε όλες τις ερωτήσεις. Τα αποτελέσματα της έρευνας μπορούν να σας ανακοινωθούν μετά από επικοινωνία με την ερευνήτρια.

Η βοήθειά σας είναι πολύτιμη για την διεξαγωγή της έρευνας.
Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον χρόνο και την συνεργασία.

Η ερευνήτρια,
Μελίνα-Αγάπη Αραβανή

E-mail επικοινωνίας: agapiaravani@yahoo.gr

Επιβλέπων Καθηγητής: Σπυρίδων - Γεώργιος Σούλης

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ: (Παρακαλώ σημειώστε με ένα ν την απάντησή σας)

1. Φύλο:

- Άνδρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία:

- Έως 30
- 31-40
- 41-50
- 51 και άνω

3. Αριθμός τέκνων:

- 0
- 1
- 2
- 3
- περισσότερα από 3

4. Μορφή οικογένειας:

- Οικογένεια αποτελούμενη μόνο από το ζευγάρι
- Πυρηνική οικογένεια (ζευγάρι και τέκνα)
- Εκτεταμένη οικογένεια (ζευγάρι, τέκνα και άλλα συγγενικά πρόσωπα)
- Ελεύθερη συμβίωση
- Μονογονεϊκή οικογένεια
- Επανασυγκροτημένη οικογένεια (οικογένεια δεύτερου γάμου)

5. Μηνιαίο εισόδημα:

- Έως 800€
- 801€ – 1300€
- 1301€ και άνω

6. Εργασιακό καθεστώς:

- Αναπληρωτής
- Μόνιμος

7. Εργασιακό περιβάλλον:

- Γενικό Σχολείο
- Ειδικό Σχολείο
- Παράλληλη Στήριξη
- Τμήμα Ένταξης

8. Σπουδές (περισσότερες από μία απαντήσεις):

- Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης
- Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής & Εκπαίδευσης
- Μεταπτυχιακό Ειδικής Αγωγής
- Άλλος Μεταπτυχιακός Τίτλος
- Διδακτορικό Ειδικής Αγωγής
- Άλλος Διδακτορικός Τίτλος
- Διδασκαλείο
- Επιμόρφωση 400+ ωρών στην Ειδική Αγωγή

9. Έτη προϋπηρεσίας:

- 0-5 έτη
- 6-10 έτη
- 11-15 έτη
- 16 και άνω

10. Αριθμός μαθητών τάξης:

- Έως 5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- 20 και άνω

11. Περιοχή που εδρεύει το σχολείο:

- Αστική
- Ημιαστική
- Αγροτική

12. Κατηγορία αναπηρίας που παρουσιάζει ο μεγαλύτερος αριθμός των μαθητών σας (μία και μόνο απάντηση):

- Ειδικές μαθησιακές δυσκολίες (δυσλεξία, δυσγραφία, δυσαριθμησία, δυσαναγνωσία, δυσορθογραφία)
- Νοητική αναπηρία
- Αισθητηριακή αναπηρία όρασης (τυφλοί, αμβλύωπες με χαμηλή όραση)
- Αισθητηριακή αναπηρία ακοής (κωφοί, βαρήκοοι)

- Κινητική αναπηρία
- Χρόνια μη ιάσιμα νοσήματα
- Διαταραχές ομιλίας, λόγου
- Σύνδρομο ελλειμματικής προσοχής με ή χωρίς υπερκινητικότητα
- Διαταραχές αυτιστικού φάσματος
- Ψυχικές διαταραχές και πολλαπλές αναπηρίες
- καμία από τις παραπάνω

Παρακάτω σημειώστε με V τον αριθμό που περιγράφει καλύτερα την άποψή σας:

1: Διαφωνώ απόλυτα

2: Διαφωνώ

3: Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

4: Συμφωνώ

5: Συμφωνώ απόλυτα

*Σε περίπτωση που δεν έχετε τέκνα απαντήστε από την θέσης σας ως (ο/η) σύζυγος.

13. Πιστεύω ότι συνδυάζω με επιτυχία το ρόλο μου ως γονιός/σύζυγος και ως εργαζόμενος.	1	2	3	4	5
14. Ο προσωπικός χρόνος που διαθέτω μου αρκεί.	1	2	3	4	5
15. Δε μου φτάνει ο χρόνος να κάνω σωστά τη δουλειά μου και να μεγαλώσω τα παιδιά/να ασχοληθώ με την οικογένεια μου όπως θέλω.	1	2	3	4	5
16. Έχω χρόνο για τον εαυτό μου όταν το θέλω	1	2	3	4	5
17. Αγχώνομαι με την προσπάθειά μου να ανταποκρίνομαι ταυτόχρονα στα καθήκοντά μου ως εργαζόμενος/η και ως γονιός/σύζυγος.	1	2	3	4	5
A. Στη δουλειά μου	1	2	3	4	5
B. Στο σπίτι	1	2	3	4	5
18. Νιώθω ότι κάνω δύο δουλειές, μια στο χώρο εργασίας και μια στο σπίτι.	1	2	3	4	5
19. Περνάω ευχάριστες στιγμές και στιγμές χαλάρωσης με την οικογένειά μου.	1	2	3	4	5

Παρακαλώ απαντήστε κυκλώνοντας τον αριθμό που σας εκφράζει καλύτερα σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα:

0= ποτέ,

1= μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο,

2= μια φορά το μήνα ή λιγότερο,

3= μερικές φορές το μήνα,

4= μια φορά την εβδομάδα,

5= μερικές φορές την εβδομάδα,

6= κάθε μέρα

20. Πόσο συχνά η εργασία ή η καριέρα σου εμποδίζει την περάτωση των υποχρεώσεων που έχεις στο σπίτι, όπως τις εργασίες στην αυλή, το μαγείρεμα, τις επισκευές, τα ψώνια, την αποπληρωμή των λογαριασμών ή την φροντίδα των παιδιών;

0 1 2 3 4 5 6

21. Πόσο συχνά η εργασία σου ή η καριέρα σου σε εμποδίζει να περάσεις το χρόνο που θα ήθελες με την οικογένειά σου;

0 1 2 3 4 5 6

22. Πόσο συχνά επεμβαίνει η εργασία ή η καριέρα σου στη οικογενειακή σου ζωή;

0 1 2 3 4 5 6

23. Πόσο συχνά η οικογενειακή σου ζωή εμποδίζει την περάτωση των εργασιών σου υποχρεώσεων, όπως να είσαι στην ώρα σου στο χώρο εργασίας σου, να φέρνεις εις πέρας καθημερινά καθήκοντα, ή ακόμη να κάνεις υπερωρίες;

0 1 2 3 4 5 6

24. Πόσο συχνά η οικογένειά σου σε εμποδίζει να αφιερώσεις το χρόνο που θα ήθελες σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή την καριέρα σου;

0 1 2 3 4 5 6

25. Πόσο συχνά επεμβαίνει η οικογενειακή σου ζωή στην εργασία ή την καριέρα σου;

0 1 2 3 4 5 6

26. Όταν είσαι σπίτι, πόσο συχνά σκέφτεσαι προβλήματα της εργασίας σου;

0 1 2 3 4 5 6

27. Όταν είσαι σπίτι, πόσο συχνά σκέφτεσαι θέματα που πρέπει να φέρεις εις πέρας στην εργασία σου;

0 1 2 3 4 5 6

28. Όταν είσαι σπίτι, πόσο συχνά προσπαθείς να κανονίσεις, να προγραμματίσεις ή να πραγματοποιήσεις δραστηριότητες που σχετίζονται με τη δουλεία σου εκτός του ωραρίου εργασίας σου;

0 1 2 3 4 5 6

29. Όταν είσαι στο χώρο εργασίας σου, πόσο συχνά σκέφτεσαι προβλήματα που σχετίζονται με την οικογένειά σου;

0 1 2 3 4 5 6

30. Όταν είσαι στο χώρο εργασίας σου, πόσο συχνά σκέφτεσαι θέματα που πρέπει να φέρεις εις πέρας στο σπίτι;

0 1 2 3 4 5 6

31. Όταν είσαι στο χώρο εργασίας σου, πόσο συχνά προσπαθείς να κανονίσεις, να προγραμματίσεις ή να πραγματοποιήσεις δραστηριότητες που σχετίζονται με την οικογένειά σου;

0 1 2 3 4 5 6

Σας παρακαλώ να διαβάσετε προσεκτικά τις παρακάτω ερωτήσεις και να απαντήσετε σύμφωνα με την προσωπική σας εκτίμηση. Σημειώστε σε κύκλο τον αριθμό που δείχνει πόσο επαρκώς μπορείτε να ανταποκριθείτε σε αυτό που λέει η κάθε ερώτηση.

	Καθόλου ή ελάχιστα	Κάπως	Αρκετά	Πολύ
32. Πόσο ικανός-ή είστε να οργανώσετε το χρόνο σας ώστε να αντιμετωπίσετε τις ανάγκες που προκύπτουν από κάποιο πρόβλημα;	1	2	3	4
33. Πόσο καλά μπορείτε να εφαρμόσετε μια απόφαση για να επιλύσετε ένα πρόβλημα;	1	2	3	4
34. Πόσο εύκολα μπορείτε να σκεφτείτε πιθανές λύσεις για να ξεπεράσετε μια δυσκολία;	1	2	3	4
35. Πόσο καλά μπορείτε να ελέγξετε τον εαυτό σας και να ενεργήσετε με ψυχραιμία όταν αντιμετωπίζετε μια δύσκολη κατάσταση;	1	2	3	4
36. Πόσο ικανός-ή είστε να προβείτε στις κατάλληλες ενέργειες ώστε να επιλύσετε ή να αντιμετωπίσετε ένα πρόβλημα που σας απασχολεί;	1	2	3	4
37. Σε ποιο βαθμό μπορείτε να σχεδιάσετε /προγραμματίσετε ενέργειες που θα δώσουν λύση σε ένα πρόβλημα ή δυσκολία;	1	2	3	4
38. Πόσο ικανός-ή είστε να προσδιορίσετε τι είναι αυτό που σας απασχολεί κάθε στιγμή;	1	2	3	4
39. Πόσο ικανός-ή είστε να προσδιορίσετε τα αίτια ενός προβλήματος;	1	2	3	4
40. Πόσο καλά γνωρίζετε τι πρέπει να κάνετε, πώς, δηλαδή, να συμπεριφερθείτε, ώστε να ξεπεράσετε ένα πρόβλημα;	1	2	3	4
41. Πόσο μπορείτε να βασιστείτε στον εαυτό σας και τις ικανότητές σας, ώστε να αντιμετωπίσετε κάποιο πρόβλημα;	1	2	3	4
42. Σε ποιο βαθμό μπορείτε να αποφύγετε άσκοπες ενέργειες στο χειρισμό ενός προβλήματος ή μιας δυσκολίας;	1	2	3	4
43. Πόσο εύκολα μπορείτε να ακολουθήσετε τους συνήθεις ρυθμούς σας μετά τη μεσολάβηση ενός προβλήματος;	1	2	3	4
44. Σε ποιο βαθμό επαρκούν οι σωματικές σας δυνάμεις για να αντέξετε τις συνέπειες ενός προβλήματος;	1	2	3	4

45. Σε ποιο βαθμό επαρκεί η ψυχική σας αντοχή για να αντέξετε τις συνέπειες ενός προβλήματος (π.χ., έντονο άγχος, θλίψη, θυμός, επιθετικότητα κ.ά.);	1	2	3	4
46. Σε ποιο βαθμό μπορείτε να διατηρήσετε την ψυχραιμία σας ενώπιον των αρνητικών συνεπειών ενός προβλήματος ή μιας δυσκολίας;	1	2	3	4
47. Πόσο καλά θεωρείτε ότι μπορείτε γενικά να αντέξετε τις αρνητικές συνέπειες ενός σοβαρού προβλήματος ή μιας άσχημης κατάστασης;	1	2	3	4
48. Πόσο καλά θεωρείτε ότι μπορείτε γενικά να αντέξετε τις αρνητικές συνέπειες ενός σοβαρού προβλήματος ή μιας άσχημης κατάστασης ακόμα και όταν αυτές γίνουν εξαιρετικά δυσάρεστες;	1	2	3	4

Παρακαλώ να βαθμολογήσετε κάθε μια από τις ακόλουθες φράσεις, ανάλογα με το κατά πόσο σας εκπροσωπεί, χρησιμοποιώντας την κλίμακα των 7 διαβαθμίσεων που σας δίνεται παρακάτω.

(Σημειώστε με ένα V στο αντίστοιχο κουτάκι).

1 = πολύ ανακριβές, πολύ λάθος

2 = αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος

3 = λίγο ανακριβές, λίγο λάθος

4 = αβέβαιος/ η

5 = λίγο ακριβές, λίγο σωστό

6 = αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό

7 = πολύ ακριβές, πολύ σωστό

49. Αυτά είναι τα καλύτερά μου χρόνια.	1	2	3	4	5	6	7
50. Αυτό τον καιρό αισθάνομαι άνετα με τη σεξουαλική μου ζωή.	1	2	3	4	5	6	7
51. Αυτή είναι η χειρότερη εποχή της ζωής μου.	1	2	3	4	5	6	7
52. Αισθάνομαι κατάθλιψη πολύ συχνά σε σύγκριση με άλλα άτομα.	1	2	3	4	5	6	7
53. Αυτά που κάνω μου φαίνονται πιο ενδιαφέροντα παρά ποτέ.	1	2	3	4	5	6	7
54. Έχω ετοιμάσει τα σχέδια μου για το τι θα κάνω σ' ένα μήνα ή σ' ένα χρόνο από τώρα.	1	2	3	4	5	6	7
55. Καθώς μεγαλώνω, τα πράγματα μου φαίνονται καλύτερα απ' ό,τι πίστευα ότι θα μου φαινότουσαν.	1	2	3	4	5	6	7
56. Καθώς ανατρέχω στην μέχρι σήμερα ζωή μου, αισθάνομαι αρκετά ικανοποιημένος/ η.	1	2	3	4	5	6	7
57. Λίγο-πολύ απέκτησα ό,τι περίμενα από τη ζωή.	1	2	3	4	5	6	7
58. Όταν σκέφτομαι το παρελθόν, νομίζω ότι δεν απέκτησα τα σημαντικά πράγματα που ήθελα από τη ζωή.	1	2	3	4	5	6	7

59. Παρόλα όσα λένε, ο μέσος άνθρωπος πάει προς το χειρότερο και όχι προς το καλύτερο.	1	2	3	4	5	6	7
60. Στη ζωή μου δόθηκαν περισσότερες ευκαιρίες απ' ότι στους περισσότερους άλλους ανθρώπους που γνωρίζω.	1	2	3	4	5	6	7
61. Η ζωή μου θα μπορούσε να είναι πιο ευτυχισμένη απ' ότι είναι τώρα.	1	2	3	4	5	6	7
62. Έχω καλή εμφάνιση συγκριτικά με άλλα άτομα της ηλικίας μου.	1	2	3	4	5	6	7
63. Προσδοκώ ότι θα μου συμβούν ενδιαφέροντα και ευχάριστα πράγματα στο μέλλον.	1	2	3	4	5	6	7
64. Αισθάνομαι γερασμένος/ η και κάπως κουρασμένος/ η.	1	2	3	4	5	6	7
65. Ακόμη και αν μπορούσα, δεν θα άλλαζα το παρελθόν.	1	2	3	4	5	6	7
66. Έχω πάρει πολλές ανόητες αποφάσεις συγκριτικά με άλλα άτομα της ηλικίας μου.	1	2	3	4	5	6	7
67. Αισθάνομαι την ηλικία μου, αλλά δεν με πειράζει.	1	2	3	4	5	6	7
68. Είμαι το ίδιο ευτυχισμένος/ η όπως όταν ήμουν νεότερος/ η.	1	2	3	4	5	6	7

Παρακαλώ να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις που ακολουθούν ανάλογα με αυτό που θεωρείτε ότι σας ταιριάζει καλύτερα. Να απαντήσετε με βάση τα πρόσφατα και τωρινά ενοχλήματα που μπορεί να έχετε και όχι με εκείνα που είχατε στο παρελθόν.

(Κυκλώστε το αντίστοιχο κουτάκι).

ΤΟΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΟ ΚΑΙΡΟ:				
69. Αισθάνεσαι εντελώς καλά και απόλυτα υγιής;	Καλύτερα από ότι συνήθως	Το ίδιο όπως συνήθως	Χειρότερα από ότι συνήθως	Πολύ χειρότερα απ' ότι συνήθως
70. Νιώθεις την ανάγκη για κάτι τονωτικό;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
71. Νιώθεις εξαντλημένος/η και κακοδιάθετος/η;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
72. Έχεις αισθανθεί πως είσαι άρρωστος/η;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
73. Έχεις καθόλου πόνους στο κεφάλι;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
74. Νιώθεις σφίξιμο ή πόνους στο κεφάλι;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
75. Έχεις περιόδους που αισθάνεσαι κρυάδες ή εξάψεις;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
76. Έχεις ξαγρυπνήσει πολλές φορές επειδή ήσουν ανήσυχος/η;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
77. Έχεις δυσκολία να συνεχίσεις τον ύπνο σου χωρίς διακοπές από την στιγμή που θα αποκοιμηθείς;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
78. Έχεις αισθανθεί να βρίσκεσαι συνεχώς κάτω από πίεση;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως

79. Είσαι οξύθυμος και αρπάζεσαι εύκολα;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
80. Φοβάσαι ή πανικοβάλλεσαι χωρίς σοβαρό λόγο;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
81. Αισθάνεσαι πως δεν αντέχεις άλλο;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
82. Αισθάνεσαι συνεχώς νευρικός/η και σε υπερδιέγερση;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
83. Έχεις καταφέρει να είσαι δραστήριος και πάντα απασχολημένος/η;	Περισσότερο από ότι συνήθως	Το ίδιο όπως συνήθως	Μάλλον λιγότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ λιγότερο απ' ότι συνήθως
84. Σου παίρνει περισσότερο χρόνο να κάνεις τις δουλειές σου;	Γρηγορότερα από ότι συνήθως	Το ίδιο όπως συνήθως	Περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
85. Έχεις αισθανθεί πως σε γενικές γραμμές τα καταφέρνεις καλά;	Καλύτερα από ότι συνήθως	Περίπου το ίδιο	Χειρότερα από ότι συνήθως	Πολύ χειρότερα
86. Είσαι ικανοποιημένος/η με τον τρόπο που εκτελείς τις δουλειές σου;	Περισσότερο από ότι συνήθως	Περίπου το ίδιο όπως συνήθως	Λιγότερο ικανοποιημένος/η απ' ότι συνήθως	Πολύ λιγότερο ικανοποιημένος/η
87. Έχεις αισθανθεί πως παίζεις χρήσιμο ρόλο σε ότι γίνεται γύρω σου;	Περισσότερο από ότι συνήθως	Το ίδιο όσο συνήθως	Λιγότερο χρήσιμο απ' ότι συνήθως	Πολύ λιγότερο χρήσιμο
88. Έχεις αισθανθεί ικανός/η να παίρνεις αποφάσεις για διάφορα θέματα;	Περισσότερο από ότι συνήθως	Το ίδιο όσο συνήθως	Λιγότερο από ότι συνήθως	Πολύ λιγότερο ικανός/η
89. Μπορείς να χαρείς τις συνηθισμένες καθημερινές δραστηριότητές σου;	Περισσότερο από ότι συνήθως	Το ίδιο όσο συνήθως	Λιγότερο από ότι συνήθως	Πολύ λιγότερο απ' ότι συνήθως

90. Σκέφτεσαι πως δεν αξίζεις τίποτα;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
91. Έχεις αισθανθεί πως η ζωή είναι χωρίς καμιά ελπίδα;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
92. Έχεις αισθανθεί ότι δεν αξίζει κανείς να ζει;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
93. Σου έχει περάσει απ' το μυαλό η πιθανότητα να δώσεις τέλος στη ζωή σου;	Σίγουρα όχι	Δεν νομίζω	Πέρασε από το μυαλό μου	Σίγουρα μου έχει περάσει
94. Βρήκες μερικές φορές ότι δεν μπορούσες να κάνεις τίποτα γιατί τα νεύρα σου ήταν σε άσχημη κατάσταση;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
95. Έχεις πιάσει τον εαυτό σου να εύχεται να ήσουν πεθαμένος/η και να είχες ξεμπερδέψει με όλα;	Καθόλου	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως
96. Βρίσκεις πως η ιδέα να δώσεις τέλος στη ζωή σου έρχεται στο μυαλό;	Καθόλου	Δεν νομίζω	Πέρασε από το μυαλό μου	Σίγουρα ναι

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Αξιοπιστία ερωτηματολογίων

1. Τεστ Σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας

Πίνακας 1.1 Έλεγχος αξιοπιστίας «Σύγκρουση εργασίας – οικογένειας»

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	8

2. Τεστ Σχέσης εργασίας – οικογένειας

Πίνακας 2.1 Έλεγχος αξιοπιστίας «Εξωτερική επιρροή εργασίας προς οικογένεια»

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	3

Πίνακας 2.2 Έλεγχος αξιοπιστίας «Εσωτερική επιρροή εργασίας προς οικογένεια»

αξιοπιστίας «Εσωτερική επιρροή

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	3

Πίνακας 2.3 Έλεγχος αξιοπιστίας «Εξωτερική επιρροή οικογένειας προς εργασία»

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	3

Πίνακας 2.4 Έλεγχος αξιοπιστίας «Εσωτερική επιρροή οικογένειας προς εργασία»

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	3

3. Τεστ Προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας

Πίνακας 3.1 Έλεγχος αξιοπιστίας «Προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας αντοχής στις αρνητικές συνέπειες»

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	7

Πίνακας 3.2 Έλεγχος αξιοπιστίας «Προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας για την επίλυση προβλήματος»

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	6

Πίνακας 3.3 Έλεγχος αξιοπιστίας «Επίγνωση αυτοαποτελεσματικότητας»

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	4

4. Τεστ Ικανοποίησης από τη ζωή

Πίνακας 4.1 Έλεγχος αξιοπιστίας «Διάθεση»

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.715	5

Πίνακας 4.2 Έλεγχος αξιοπιστίας «Κέφι για ζωή»

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.691	6

Πίνακας 4.3 Έλεγχος αξιοπιστίας «Συμβατότητα ανάμεσα σε επιθυμητούς και επιτευχθέντες στόχους»

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.683	3

5. Τεστ Γενικής Υγείας

Πίνακας 5.1 Έλεγχος αξιοπιστίας «Σωματικά ενοχλήματα»

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	7

Πίνακας 5.2 Έλεγχος αξιοπιστίας «Άγχος/αϋπνία»

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	7

Πίνακας 5.3 Έλεγχος αξιοπιστίας «Κοινωνική δυσλειτουργία»

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.796	7

Πίνακας 5.4 Έλεγχος αξιοπιστίας «Σοβαρή κατάθλιψη»

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	7

6. Τεστ συνόλου ερωτήσεων

Πίνακας 6.1 Έλεγχος αξιοπιστίας για το σύνολο των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,847	85

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

1.Περιγραφική Στατιστική – Απαντήσεις Εκπαιδευτικών

Πίνακας 1.1 Πιστεύω ότι συνδυάζω με επιτυχία το ρόλο μου ως γονιός/σύζυγος και ως εργαζόμενος

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Διαφωνώ απόλυτα	0	0	2	1.3	2	.7
	Διαφωνώ	4	2.7	10	6.7	14	4.7
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	41	27.3	41	27.3	82	27.3
	Συμφωνώ	70	46.7	64	42.7	134	44.7
	Συμφωνώ απόλυτα	35	23.3	33	22.0	68	22.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.2 Ο προσωπικός χρόνος που διαθέτω μου αρκεί.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Διαφωνώ απόλυτα	20	13.3	18	12.0	38	12.7
	Διαφωνώ	38	25.3	34	22.7	72	24.0
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	31	20.7	42	28.0	73	24.3
	Συμφωνώ	39	26.0	34	22.7	73	24.3
	Συμφωνώ απόλυτα	22	14.7	22	14.7	44	14.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.3 Δε μου φτάνει ο χρόνος να κάνω σωστά τη δουλειά μου και να μεγαλώσω τα παιδιά/να ασχοληθώ με την οικογένεια μου όπως θέλω.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Διαφωνώ απόλυτα	32	21.3	14	9.3	46	15.3
	Διαφωνώ	37	24.7	38	25.3	75	25.0
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	27	18.0	51	34.0	78	26.0
	Συμφωνώ	39	26.0	38	25.3	77	25.7
	Συμφωνώ απόλυτα	15	10.0	9	6.0	24	8.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.4 Έχω χρόνο για τον εαυτό μου όταν το θέλω

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Διαφωνώ απόλυτα	20	13.3	16	10.7	36	12.0
	Διαφωνώ	27	18.0	38	25.3	65	21.7
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	33	22.0	36	24.0	69	23.0
	Συμφωνώ	42	28.0	36	24.0	78	26.0
	Συμφωνώ απόλυτα	28	18.7	24	16.0	52	17.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.5 Αγχώνομαι με την προσπάθειά μου να ανταποκρίνομαι ταυτόχρονα στα καθήκοντά μου ως εργαζόμενος/η και ως γονιός/σύζυγος στη δουλειά μου

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Διαφωνώ απόλυτα	17	11.3	14	9.3	31	10.3
	Διαφωνώ	29	19.3	27	18.0	56	18.7
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	29	19.3	38	25.3	67	22.3
	Συμφωνώ	49	32.7	42	28.0	91	30.3
	Συμφωνώ απόλυτα	26	17.3	29	19.3	55	18.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.6 Αγχώνομαι με την προσπάθειά μου να ανταποκρίνομαι ταυτόχρονα στα καθήκοντά μου ως εργαζόμενος/η και ως γονιός/σύζυγος στο σπίτι

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Διαφωνώ απόλυτα	17	11.3	12	8.0	29	9.7
	Διαφωνώ	23	15.3	16	10.7	39	13.0
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	29	19.3	38	25.3	67	22.3
	Συμφωνώ	51	34.0	54	36.0	105	35.0
	Συμφωνώ απόλυτα	30	20.0	30	20.0	60	20.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.7 Νιώθω ότι κάνω δύο δουλειές, μια στο χώρο εργασίας και μια στο σπίτι.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Διαφωνώ απόλυτα	8	5.3	17	11.3	25	8.3
	Διαφωνώ	14	9.3	24	16.0	38	12.7
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	15	10.0	26	17.3	41	13.7
	Συμφωνώ	40	26.7	41	27.3	81	27.0
	Συμφωνώ απόλυτα	73	48.7	42	28.0	115	38.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.8 Περνάω ευχάριστες στιγμές και στιγμές χαλάρωσης με την οικογένειά μου

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Διαφωνώ απόλυτα	1	.7	3	2.0	4	1.3
	Διαφωνώ	9	6.0	3	2.0	12	4.0
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	32	21.3	32	21.3	64	21.3
	Συμφωνώ	46	30.7	53	35.3	99	33.0
	Συμφωνώ απόλυτα	62	41.3	59	39.3	121	40.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.9 Πόσο συχνά η εργασία ή η καριέρα σου εμποδίζει την περάτωση των υποχρεώσεων που έχεις στο σπίτι, όπως τις εργασίες στην αυλή, το μαγείρεμα, τις επισκευές, τα ψώνια, την αποπληρωμή των λογαριασμών ή την φροντίδα των παιδιών;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	ποτέ	6	4.0	6	4.0	12	4.0
	μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	15	10.0	24	16.0	39	13.0
	μια φορά το μήνα ή λιγότερο	20	13.3	14	9.3	34	11.3
	μερικές φορές το μήνα	43	28.7	26	17.3	69	23.0
	μια φορά την εβδομάδα	28	18.7	33	22.0	61	20.3
	μερικές φορές την εβδομάδα	28	18.7	43	28.7	71	23.7
	κάθε μέρα	10	6.7	4	2.7	14	4.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.10 Πόσο συχνά η εργασία σου ή η καριέρα σου σε εμποδίζει να περάσεις το χρόνο που θα ήθελες με την οικογένειά σου;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	ποτέ	8	5.3	8	5.3	16	5.3
	μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	12	8.0	24	16.0	36	12.0
	μια φορά το μήνα ή λιγότερο	32	21.3	21	14.0	53	17.7
	μερικές φορές το μήνα	34	22.7	27	18.0	61	20.3
	μια φορά την εβδομάδα	26	17.3	30	20.0	56	18.7
	μερικές φορές την εβδομάδα	28	18.7	32	21.3	60	20.0
	κάθε μέρα	10	6.7	8	5.3	18	6.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.11 Πόσο συχνά επεμβαίνει η εργασία ή η καριέρα σου στη οικογενειακή σου ζωή;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	ποτέ	9	6.0	8	5.3	17	5.7
	μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	18	12.0	28	18.7	46	15.3
	μια φορά το μήνα ή λιγότερο	33	22.0	14	9.3	47	15.7
	μερικές φορές το μήνα	29	19.3	29	19.3	58	19.3
	μια φορά την εβδομάδα	23	15.3	33	22.0	56	18.7
	μερικές φορές την εβδομάδα	26	17.3	25	16.7	51	17.0
	κάθε μέρα	12	8.0	13	8.7	25	8.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.12 Πόσο συχνά η οικογενειακή σου ζωή εμποδίζει την περάτωση των εργασιακών σου υποχρεώσεων, όπως να είσαι στην ώρα σου στο χώρο εργασίας σου, να φέρνεις εις πέρας καθημερινά καθήκοντα, ή ακόμη να κάνεις υπερωρίες;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	ποτέ	20	13.3	33	22.0	53	17.7
	μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	34	22,7	30	20.0	64	21.3
	μια φορά το μήνα ή λιγότερο	38	25.3	26	17.3	64	21.3
	μερικές φορές το μήνα	31	20.7	15	10.0	46	15.3
	μια φορά την εβδομάδα	17	11.3	21	14.0	38	12.7
	μερικές φορές την εβδομάδα	9	6.0	21	14.0	30	10.0
	κάθε μέρα	1	.7	4	2.7	5	1.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.13 Πόσο συχνά η οικογένειά σου σε εμποδίζει να αφιερώσεις το χρόνο που θα ήθελες σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή την καριέρα σου;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	ποτέ	22	14.7	29	19.3	51	17.0
	μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	26	17.3	26	17.3	52	17.3
	μια φορά το μήνα ή λιγότερο	35	23.3	20	13.3	55	18.3
	μερικές φορές το μήνα	29	19.3	27	18.0	56	18.7
	μια φορά την εβδομάδα	21	14.0	25	16.7	46	15.3
	μερικές φορές την εβδομάδα	10	6.7	19	12.7	29	9.7
	κάθε μέρα	7	4.7	4	2.7	11	3.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.14 Πόσο συχνά επεμβαίνει η οικογενειακή σου ζωή στην εργασία ή την καριέρα σου;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	ποτέ	27	18.0	29	19.3	56	18.7
	μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	32	21.3	43	28.7	75	25.0
	μια φορά το μήνα ή λιγότερο	35	23.3	18	12.0	53	17.7
	μερικές φορές το μήνα	24	16.0	22	14.7	46	15.3
	μια φορά την εβδομάδα	16	10.7	19	12.7	35	11.7
	μερικές φορές την εβδομάδα	12	8.0	14	9.3	26	8.7
	κάθε μέρα	4	2.7	5	3.3	9	3.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.15 Όταν είσαι σπίτι, πόσο συχνά σκέφτεσαι προβλήματα της εργασίας σου;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	ποτέ	3	2.0	5	3.3	8	2.7
	μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	11	7.3	12	8.0	23	7.7
	μια φορά το μήνα ή λιγότερο	16	10.7	13	8.7	29	9.7
	μερικές φορές το μήνα	21	14.0	29	19.3	50	16.7
	μια φορά την εβδομάδα	27	18.0	26	17.3	53	17.7
	μερικές φορές την εβδομάδα	35	23.3	35	23.3	70	23.3
	κάθε μέρα	37	24.7	30	20.0	67	22.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.16 Όταν είσαι σπίτι, πόσο συχνά σκέφτεσαι θέματα που πρέπει να φέρεις εις πέρας στην εργασία σου;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	ποτέ	2	1.3	5	3.3	7	2.3
	μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	7	4.7	8	5.3	15	5.0
	μια φορά το μήνα ή λιγότερο	19	12.7	12	8.0	31	10.3
	μερικές φορές το μήνα	18	12.0	24	16.0	42	14.0
	μια φορά την εβδομάδα	28	18.7	31	20.7	59	19.7
	μερικές φορές την εβδομάδα	35	23.3	35	23.3	70	23.3
	κάθε μέρα	41	27.3	35	23.3	76	25.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.17 Όταν είσαι σπίτι, πόσο συχνά προσπαθείς να κανονίσεις, να προγραμματίσεις ή να πραγματοποιήσεις δραστηριότητες που σχετίζονται με τη δουλειά σου εκτός του ωραρίου εργασίας σου;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	ποτέ	3	2.0	3	2.0	6	2.0
	μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	4	2.7	6	4.0	10	3.3
	μια φορά το μήνα ή λιγότερο	16	10.7	10	6.7	26	8.7
	μερικές φορές το μήνα	24	16.0	23	15.3	47	15.7
	μια φορά την εβδομάδα	24	16.0	35	23.3	59	19.7
	μερικές φορές την εβδομάδα	33	22.0	41	27.3	74	24.7
	κάθε μέρα	46	30.7	32	21.3	78	26.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.18 Όταν είσαι στο χώρο εργασίας σου, πόσο συχνά σκέφτεσαι προβλήματα που σχετίζονται με την οικογένειά σου;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	ποτέ	9	6.0	6	4.0	15	5.0
	μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	19	12.7	28	18.7	47	15.7
	μια φορά το μήνα ή λιγότερο	33	22.0	19	12.7	52	17.3
	μερικές φορές το μήνα	38	25.3	31	20.7	69	23.0
	μια φορά την εβδομάδα	24	16.0	26	17.3	50	16.7
	μερικές φορές την εβδομάδα	18	12.0	22	14.7	40	13.3
	κάθε μέρα	9	6.0	18	12.0	27	9.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.19 Όταν είσαι στο χώρο εργασίας σου, πόσο συχνά σκέφτεσαι θέματα που πρέπει να φέρεις εις πέρας στο σπίτι;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	ποτέ	8	5.3	6	4.0	14	4.7
	μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	23	15.3	28	18.7	51	17.0
	μια φορά το μήνα ή λιγότερο	30	20.0	17	11.3	47	15.7
	μερικές φορές το μήνα	33	22.0	28	18.7	61	20.3
	μια φορά την εβδομάδα	26	17.3	27	18.0	53	17.7
	μερικές φορές την εβδομάδα	17	11.3	24	16.0	41	13.7
	κάθε μέρα	13	8.7	20	13.3	33	11.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.20 Όταν είσαι στο χώρο εργασίας σου, πόσο συχνά προσπαθείς να κανονίσεις, να προγραμματίσεις ή να πραγματοποιήσεις δραστηριότητες που σχετίζονται με την οικογένειά σου;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	ποτέ	12	8.0	6	4.0	18	6.0
	μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	20	13.3	40	26.7	60	20.0
	μια φορά το μήνα ή λιγότερο	35	23.3	18	12.0	53	17.7
	μερικές φορές το μήνα	36	24.0	26	17.3	62	20.7
	μια φορά την εβδομάδα	23	15.3	25	16.7	48	16.0
	μερικές φορές την εβδομάδα	13	8.7	21	14.0	34	11.3
	κάθε μέρα	11	7.3	14	9.3	25	8.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.21 Πόσο ικανός-ή είστε να οργανώσετε το χρόνο σας ώστε να αντιμετωπίσετε τις ανάγκες που προκύπτουν από κάποιο πρόβλημα;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου ή ελάχιστα	1	.7	2	1.3	3	1.0
	Κάπως	19	12.7	20	13.3	39	13.0
	Αρκετά	86	57.3	91	60.7	177	59.0
	Πολύ	44	29.3	37	24.7	81	27.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.22 Πόσο καλά μπορείτε να εφαρμόσετε μια απόφαση για να επιλύσετε ένα πρόβλημα;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου ή ελάχιστα	0	0	0	0	0	0
	Κάπως	18	12.0	21	14.0	39	13.0
	Αρκετά	81	54.0	92	61.3	173	57.7
	Πολύ	51	34.0	37	24.7	88	29.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.23 Πόσο εύκολα μπορείτε να σκεφτείτε πιθανές λύσεις για να ξεπεράσετε μια δυσκολία;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου ή ελάχιστα	0	0	0	0	0	0
	Κάπως	14	9.3	25	16.7	39	13.0
	Αρκετά	80	53.3	84	56.0	164	54.7
	Πολύ	56	37.3	41	27.3	97	32.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.24 Πόσο καλά μπορείτε να ελέγξετε τον εαυτό σας και να ενεργήσετε με ψυχραιμία όταν αντιμετωπίζετε μια δύσκολη κατάσταση;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου ή ελάχιστα	0	0	5	3.3	5	1.7
	Κάπως	40	26.7	39	26.0	79	26.3
	Αρκετά	69	46.0	83	55.3	152	50.7
	Πολύ	41	27.3	23	15.3	64	21.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.25 Πόσο ικανός-ή είστε να προβείτε στις κατάλληλες ενέργειες ώστε να επιλύσετε ή να αντιμετωπίσετε ένα πρόβλημα που σας απασχολεί;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου ή ελάχιστα	0	0	0	0	0	0
	Κάπως	16	10.7	30	20.0	46	15.3
	Αρκετά	89	59.3	98	65.3	187	62.3
	Πολύ	45	30.0	22	14.7	67	22.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.26 Σε ποιο βαθμό μπορείτε να σχεδιάσετε /προγραμματίσετε ενέργειες που θα δώσουν λύση σε ένα πρόβλημα ή δυσκολία;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου ή ελάχιστα	0	0	0	0	0	0
	Κάπως	14	9.3	26	17.3	40	13.3
	Αρκετά	89	59.3	101	67.3	190	63.3
	Πολύ	47	31.3	23	15.3	70	23.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.27 Πόσο ικανός-ή είστε να προσδιορίσετε τι είναι αυτό που σας απασχολεί κάθε στιγμή;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου ή ελάχιστα	0	0	2	1.3	2	.7
	Κάπως	18	12.0	27	18.0	45	15.0
	Αρκετά	83	55.3	83	55.3	166	55.3
	Πολύ	49	32.7	38	25.3	87	29.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.28 Πόσο ικανός-ή είστε να προσδιορίσετε τα αίτια ενός προβλήματος;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου ή ελάχιστα	2	1.3	0	0	2	.7
	Κάπως	11	7.3	33	22.0	44	14.7
	Αρκετά	79	52.7	83	55.3	162	54.0
	Πολύ	58	38.7	34	22.7	92	30.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.29 Πόσο καλά γνωρίζετε τι πρέπει να κάνετε, πώς, δηλαδή, να συμπεριφερθείτε, ώστε να ξεπεράσετε ένα πρόβλημα;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου ή ελάχιστα	0	0	2	1.3	2	.7
	Κάπως	24	16.0	42	28.0	66	22.0
	Αρκετά	91	60.7	89	59.3	180	60.0
	Πολύ	35	23.3	17	11.3	52	17.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.30 Πόσο μπορείτε να βασιστείτε στον εαυτό σας και τις ικανότητές σας, ώστε να αντιμετωπίσετε κάποιο πρόβλημα;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου ή ελάχιστα	0	0	2	1.3	2	.7
	Κάπως	16	10.7	24	16.0	40	13.3
	Αρκετά	67	44.7	80	53.3	147	49.0
	Πολύ	67	44.7	44	29.3	111	37.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.31 Σε ποιο βαθμό μπορείτε να αποφύγετε άσκοπες ενέργειες στο χειρισμό ενός προβλήματος ή μιας δυσκολίας;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου ή ελάχιστα	1	.7	5	3.3	6	2.0
	Κάπως	32	21.3	43	28.7	75	25.0
	Αρκετά	82	54.7	90	60.0	172	57.3
	Πολύ	35	23.3	12	8.0	47	15.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.32 Πόσο εύκολα μπορείτε να ακολουθήσετε τους συνήθεις ρυθμούς σας μετά τη μεσολάβηση ενός προβλήματος;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου ή ελάχιστα	6	4.0	7	4.7	13	4.3
	Κάπως	29	19.3	42	28.0	71	23.7
	Αρκετά	85	56.7	86	57.3	171	57.0
	Πολύ	30	20.0	15	10.0	45	15.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.33 Σε ποιο βαθμό επαρκούν οι σωματικές σας δυνάμεις για να αντέξετε τις συνέπειες ενός προβλήματος;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου ή ελάχιστα	3	2.0	5	3.3	8	2.7
	Κάπως	29	19.3	43	28.7	72	24.0
	Αρκετά	74	49.3	86	57.3	160	53.3
	Πολύ	44	29.3	16	10.7	60	20.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.34 Σε ποιο βαθμό επαρκεί η ψυχική σας αντοχή για να αντέξετε τις συνέπειες ενός προβλήματος (π.χ., έντονο άγχος, θλίψη, θυμός, επιθετικότητα κ.ά.);

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου ή ελάχιστα	6	4.0	9	6.0	15	5.0
	Κάπως	41	27.3	48	32.0	89	29.7
	Αρκετά	67	44.7	73	48.7	140	46.7
	Πολύ	36	24.0	20	13.3	56	18.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.35 Σε ποιο βαθμό μπορείτε να διατηρήσετε την ψυχραιμία σας ενώπιον των αρνητικών συνεπειών ενός προβλήματος ή μιας δυσκολίας;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου ή ελάχιστα	3	2.0	9	6.0	12	4.0
	Κάπως	31	20.7	46	30.7	77	25.7
	Αρκετά	80	53.3	79	52.7	159	53.0
	Πολύ	36	24.0	16	10.7	52	17.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.36 Πόσο καλά θεωρείτε ότι μπορείτε γενικά να αντέξετε τις αρνητικές συνέπειες ενός σοβαρού προβλήματος ή μιας άσχημης κατάστασης;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου ή ελάχιστα	6	4.0	11	7.3	17	5.7
	Κάπως	41	27.3	47	31.3	88	29.3
	Αρκετά	75	50.0	77	51.3	152	50.7
	Πολύ	28	18.7	15	10.0	43	14.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.37 Πόσο καλά θεωρείτε ότι μπορείτε γενικά να αντέξετε τις αρνητικές συνέπειες ενός σοβαρού προβλήματος ή μιας άσχημης κατάστασης ακόμα και όταν αυτές γίνουν εξαιρετικά δυσάρεστες;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου ή ελάχιστα	17	11.3	21	14.0	38	12.7
	Κάπως	36	24.0	52	34.7	88	29.3
	Αρκετά	70	46.7	67	44.7	137	45.7
	Πολύ	27	18.0	10	6.7	37	12.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.38 Αυτά είναι τα καλύτερά μου χρόνια.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	2	1.3	5	3.3	7	2.3
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	9	6.0	3	2.0	12	4.0
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	9	6.0	12	8.0	21	7.0
	αβέβαιος/ η	26	17.3	21	14.0	47	15.7
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	38	25.3	31	20.7	69	23.0
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	42	28.0	46	30.7	88	29.3
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	24	16.0	32	21.3	56	18.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.39 Αυτό τον καιρό αισθάνομαι άνετα με τη σεξουαλική μου ζωή.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	10	6.7	13	8.7	23	7.7
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	6	4.0	14	9.3	20	6.7
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	17	11.3	11	7.3	28	9.3
	αβέβαιος/ η	25	16.7	16	10.7	41	13.7
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	20	13.3	27	18.0	47	15.7
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	45	30.0	43	28.7	88	29.3
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	27	18.0	26	17.3	53	17.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.40 Αυτή είναι η χειρότερη εποχή της ζωής μου.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	65	43.3	64	42.7	129	43.0
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	37	24.7	27	18.0	64	21.3
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	16	10.7	13	8.7	29	9.7
	αβέβαιος/ η	13	8.7	20	13.3	33	11.0
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	9	6.0	10	6.7	19	6.3
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	8	5.3	12	8.0	20	6.7
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	2	1.3	4	2.7	6	2.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.41 Αισθάνομαι κατάθλιψη πολύ συχνά σε σύγκριση με άλλα άτομα

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	64	42.7	67	44.7	131	43.7
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	30	20.0	26	17.3	56	18.7
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	17	11.3	13	8.7	30	10.0
	αβέβαιος/ η	16	10.7	19	12.7	35	11.7
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	13	8.7	12	8.0	25	8.3
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	6	4.0	10	6.7	16	5.3
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	4	2.7	3	2.0	7	2.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.42 Αυτά που κάνω μου φαίνονται πιο ενδιαφέροντα παρά ποτέ.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	4	2.7	7	4.7	11	3.7
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	9	6.0	12	8.0	21	7.0
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	18	12.0	15	10.0	33	11.0
	αβέβαιος/ η	32	21.3	27	18.0	59	19.7
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	23	15.3	35	23.3	58	19.3
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	43	28.7	32	21.3	75	25.0
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	21	14.0	22	14.7	43	14.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.43 Έχω ετοιμάσει τα σχέδια μου για το τι θα κάνω σ' ένα μήνα ή σ' ένα χρόνο από τώρα.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	20	13.3	24	16.0	44	14.7
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	32	21.3	18	12.0	50	16.7
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	9	6.0	16	10.7	25	8.3
	αβέβαιος/ η	25	16.7	19	12.7	44	14.7
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	27	18.0	28	18.7	55	18.3
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	27	18.0	33	22.0	60	20.0
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	10	6.7	12	8.0	22	7.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.44 Καθώς μεγαλώνω, τα πράγματα μου φαίνονται καλύτερα απ' ό τι πίστευα ότι θα μου φαινότουσαν.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	11	7.3	4	2.7	15	5.0
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	13	8.7	8	5.3	21	7.0
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	20	13.3	35	23.3	55	18.3
	αβέβαιος/ η	36	24.0	39	26.0	75	25.0
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	18	12.0	27	18.0	45	15.0
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	33	22.0	23	15.3	56	18.7
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	19	12.7	14	9.3	33	11.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.45 Καθώς ανατρέχω στην μέχρι σήμερα ζωή μου, αισθάνομαι αρκετά ικανοποιημένος/ η.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	2	1.3	4	2.7	6	2.0
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	5	3.3	7	4.7	12	4.0
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	15	10.0	4	2.7	19	6.3
	αβέβαιος/ η	13	8.7	17	11.3	30	10.0
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	30	20.0	35	23.3	65	21.7
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	42	28.0	46	30.7	88	29.3
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	43	28.7	37	24.7	80	26.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.46 Λίγο-πολύ απέκτησα ό,τι περιμένα από τη ζωή.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	3	2.0	5	3.3	8	2.7
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	11	7.3	11	7.3	22	7.3
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	17	11.3	8	5.3	25	8.3
	αβέβαιος/ η	11	7.3	18	12.0	29	9,7
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	34	22.7	36	24.0	70	23.3
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	44	29.3	45	30.0	89	29.7
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	30	20.0	27	18.0	57	19.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.47 Όταν σκέφτομαι το παρελθόν, νομίζω ότι δεν απέκτησα τα σημαντικά πράγματα που ήθελα από τη ζωή.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	48	32.0	45	30.0	93	31.0
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	37	24.7	35	23.3	72	24.0
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	14	9.3	15	10.0	29	9.7
	αβέβαιος/ η	14	9.3	15	10.0	29	9.7
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	18	12.0	17	11.3	35	11.7
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	11	7.3	17	11.3	28	9.3
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	8	5.3	6	4.0	14	4.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.48 Παρόλα όσα λένε, ο μέσος άνθρωπος πάει προς το χειρότερο και όχι προς το καλύτερο.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	16	10.7	21	14.0	37	12.3
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	19	12.7	27	18.0	46	15.3
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	17	11.3	15	10.0	32	10.7
	αβέβαιος/ η	36	24.0	37	24.7	73	24.3
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	28	18.7	24	16.0	52	17.3
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	19	12.7	18	12.0	37	12.3
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	15	10.0	8	5.3	23	7.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.49 Στη ζωή μου δόθηκαν περισσότερες ευκαιρίες απ' ότι στους περισσότερους άλλους ανθρώπους που γνωρίζω.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	14	9.3	16	10.7	30	10.0
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	19	12.7	20	13.3	39	13.0
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	21	14.0	23	15.3	44	14.7
	αβέβαιος/ η	44	29.3	36	24.0	80	26.7
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	23	15.3	31	20.7	54	18.0
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	18	12.0	12	8.0	30	10.0
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	11	7.3	12	8.0	23	7.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.50 Η ζωή μου θα μπορούσε να είναι πιο ευτυχισμένη απ' ό τι είναι τώρα.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	23	15.3	21	14.0	44	14.7
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	24	16.0	35	23.3	59	19.7
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	17	11.3	13	8.7	30	10.0
	αβέβαιος/ η	26	17.3	23	15.3	49	16.3
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	18	12.0	16	10.7	34	11.3
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	24	16.0	19	12.7	43	14.3
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	18	12.0	23	15.3	41	13.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.51 Έχω καλή εμφάνιση συγκριτικά με άλλα άτομα της ηλικίας μου.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	1	.7	5	3.3	6	2.0
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	2	1.3	4	2.7	6	2.0
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	16	10.7	12	8.0	28	9.3
	αβέβαιος/ η	17	11.3	36	24.0	53	17.7
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	34	22.7	29	19.3	63	21.0
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	59	39.3	44	29.3	103	34.3
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	21	14.0	20	13.3	41	13.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.52 Προσδοκώ ότι θα μου συμβούν ενδιαφέροντα και ευχάριστα πράγματα στο μέλλον.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	1	.7	1	.7	2	.7
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	2	1.3	1	.7	3	1.0
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	2	1.3	3	2.0	5	1.7
	αβέβαιος/ η	16	10.7	9	6.0	25	8.3
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	21	14.0	24	16.0	45	15.0
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	49	32.7	59	39.3	108	36.0
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	59	39.3	53	35.3	112	37.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.53 Αισθάνομαι γερασμένος/ η και κάπως κουρασμένος/ η.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	40	26.7	40	26.7	80	26.7
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	33	22.0	23	15.3	56	18.7
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	21	14.0	21	14.0	42	14.0
	αβέβαιος/ η	19	12.7	21	14.0	40	13.3
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	17	11.3	28	18.7	45	15.0
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	13	8.7	11	7.3	24	8.0
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	7	4.7	6	4.0	13	4.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.54 Ακόμη και αν μπορούσα, δεν θα άλλαζα το παρελθόν.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	16	10.7	18	12.0	34	11.3
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	20	13.3	18	12.0	38	12.7
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	18	12.0	22	14.7	40	13.3
	αβέβαιος/ η	22	14.7	19	12.7	41	13.7
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	13	8.7	15	10.0	28	9.3
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	23	15.3	23	15.3	46	15.3
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	38	25.3	35	23.3	73	24.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.55 Έχω πάρει πολλές ανόητες αποφάσεις συγκριτικά με άλλα άτομα της ηλικίας μου.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	38	25.3	38	25.3	76	25.3
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	40	26.7	41	27.3	81	27.0
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	14	9.3	21	14.0	35	11.7
	αβέβαιος/ η	31	20.7	24	16.0	55	18.3
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	14	9.3	8	5.3	22	7.3
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	7	4.7	10	6.7	17	5.7
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	6	4.0	8	5.3	14	4.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.56 Αισθάνομαι την ηλικία μου, αλλά δεν με πειράζει.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	5	3.3	13	8.7	18	6.0
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	11	7.3	9	6.0	20	6.7
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	14	9.3	15	10.0	29	9.7
	αβέβαιος/ η	14	9.3	32	21.3	46	15.3
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	21	14.0	25	16.7	46	15.3
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	33	22.0	26	17.3	59	19.7
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	52	34.7	30	20.0	82	27.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.57 Είμαι το ίδιο ευτυχισμένος/ η όπως όταν ήμουν νεότερος/ η.

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	πολύ ανακριβές, πολύ λάθος	6	4.0	13	8.7	19	6.3
	αρκετά ανακριβές, αρκετά λάθος	13	8.7	17	11.3	30	10.0
	λίγο ανακριβές, λίγο λάθος	16	10.7	21	14.0	37	12.3
	αβέβαιος/ η	27	18.0	34	22.7	61	20.3
	λίγο ακριβές, λίγο σωστό	24	16.0	24	16.0	48	16.0
	αρκετά ακριβές, αρκετά σωστό	30	20.0	25	16.7	55	18.3
	πολύ ακριβές, πολύ σωστό	34	22.7	16	10.7	50	16.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.58 Αισθάνεσαι εντελώς καλά και απόλυτα υγιής;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καλύτερα από ότι συνήθως	29	19.3	26	17.3	55	18.3
	Το ίδιο όπως συνήθως	86	57.3	105	70.0	191	63.7
	Χειρότερα από ότι συνήθως	30	20.0	16	10.7	46	15.3
	Πολύ χειρότερα απ' ότι συνήθως	5	3.3	3	2.0	8	2.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.59 Νιώθεις την ανάγκη για κάτι τονωτικό;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	33	22.0	12	8.0	45	15.0
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	50	33.3	62	41.3	112	37.3
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	42	28.0	51	34.0	93	31.0
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	25	16.7	25	16.7	50	16.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.60 Νιώθεις εξαντλημένος/η και κακοδιάθετος/η;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	41	27.3	26	17.3	67	22.3
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	55	36.7	69	46.0	124	41.3
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	39	26.0	41	27.3	80	26.7
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	15	10.0	14	9.3	29	9.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.61 Έχεις αισθανθεί πως είσαι άρρωστος/η;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	79	52.7	62	41.3	141	47.0
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	48	32.0	64	42.7	112	37.3
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	15	10.0	17	11.3	32	10.7
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	8	5.3	7	4.7	15	5.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.62 Έχεις καθόλου πόνους στο κεφάλι;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	73	48.7	51	34.0	124	41.3
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	46	30.7	64	42.7	110	36.7
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	21	14.0	27	18.0	48	16.0
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	10	6.7	8	5.3	18	6.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.63 Νιώθεις σφίξιμο ή πόνους στο κεφάλι;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	84	56.0	62	41.3	146	48.7
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	39	26.0	57	38.0	96	32.0
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	18	12.0	22	14.7	40	13.3
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	9	6.0	9	6.0	18	6.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.64 Έχεις περιόδους που αισθάνεσαι κρυάδες ή εξάψεις;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	80	53.3	71	47.3	151	50.3
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	35	23.3	48	32.0	83	27.7
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	27	18.0	21	14.0	48	16.0
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	8	5.3	10	6.7	18	6.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.65 Έχεις ξαγρυπνήσει πολλές φορές επειδή ήσουν ανήσυχος/η;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	44	29.3	33	22.0	77	25.7
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	61	40.7	72	48.0	133	44.3
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	30	20.0	31	20.7	61	20.3
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	15	10.0	14	9.3	29	9.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.66 Έχεις δυσκολία να συνεχίσεις τον ύπνο σου χωρίς διακοπές από την στιγμή που θα αποκοιμηθείς;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	70	46.7	66	44.0	136	45.3
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	43	28.7	56	37.3	99	33.0
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	26	17.3	18	12.0	44	14.7
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	11	7.3	10	6.7	21	7.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.67 Έχεις αισθανθεί να βρίσκεσαι συνεχώς κάτω από πίεση;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	29	19.3	16	10.7	45	15.0
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	59	39.3	69	46.0	128	42.7
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	39	26.0	45	30.0	84	28.0
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	23	15.3	20	13.3	43	14.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.68 Είσαι οξύθυμος και αρπάζεσαι εύκολα;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	53	35.3	43	28.7	96	32.0
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	64	42.7	65	43.3	129	43.0
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	22	14.7	32	21.3	54	18.0
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	11	7.3	10	6.7	21	7.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.69 Φοβάσαι ή πανικοβάλλεσαι χωρίς σοβαρό λόγο;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	64	42.7	39	26.0	103	34.3
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	53	35.3	69	46.0	122	40.7
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	23	15.3	29	19.3	52	17.3
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	10	6.7	13	8.7	23	7.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.70 Αισθάνεσαι πως δεν αντέχεις άλλο;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	63	42.0	51	34.0	114	38.0
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	50	33.3	55	36.7	105	35.0
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	25	16.7	33	22.0	58	19.3
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	12	8.0	11	7.3	23	7.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.71 Αισθάνεσαι συνεχώς νευρικός/η και σε υπερδιέγερση

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	65	43.3	58	38.7	123	41.0
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	58	38.7	53	35.3	111	37.0
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	18	12.0	27	18.0	45	15.0
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	9	6.0	12	8.0	21	7.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.72 Έχεις καταφέρει να είσαι δραστήριος και πάντα απασχολημένος/η;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Περισσότερο από ότι συνήθως	37	24.7	36	24.0	73	24.3
	Το ίδιο όπως συνήθως	80	53.3	88	58.7	168	56.0
	Μάλλον λιγότερο απ' ότι συνήθως	22	14.7	16	10.7	38	12.7
	Πολύ λιγότερο απ' ότι συνήθως	11	7.3	10	6.7	21	7.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.73 Σου παίρνει περισσότερο χρόνο να κάνεις τις δουλειές σου;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Γρηγορότερα από ότι συνήθως	21	14.0	12	8.0	33	11.0
	Το ίδιο όπως συνήθως	97	64.7	110	73.3	207	69.0
	Περισσότερο απ' ότι συνήθως	24	16.0	24	16.0	48	16.0
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	8	5.3	4	2.7	12	4.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.74 Έχεις αισθανθεί πως σε γενικές γραμμές τα καταφέρνεις καλά;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καλύτερα από ότι συνήθως	40	26.7	38	25.3	78	26.0
	Περίπου το ίδιο	98	65.3	106	70.7	204	68.0
	Χειρότερα από ότι συνήθως	9	6.0	5	3.3	14	4.7
	Πολύ χειρότερα	3	2.0	1	.7	4	1.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.75 Είσαι ικανοποιημένος/η με τον τρόπο που εκτελείς τις δουλειές σου;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Περισσότερο από ότι συνήθως	40	26.7	29	19.3	69	23.0
	Περίπου το ίδιο όπως συνήθως	92	61.3	99	66.0	191	63.7
	Λιγότερο ικανοποιημένος/η απ' ότι συνήθως	14	9.3	19	12.7	33	11.0
	Πολύ λιγότερο ικανοποιημένος/η	4	2.7	3	2.0	7	2.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.76 Έχεις αισθανθεί πως παίζεις χρήσιμο ρόλο σε ότι γίνεται γύρω σου;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Περισσότερο από ότι συνήθως	50	33.3	47	31.3	97	32.3
	Το ίδιο όσο συνήθως	81	54.0	88	58.7	169	56.3
	Λιγότερο χρήσιμο απ' ότι συνήθως	13	8.7	12	8.0	25	8.3
	Πολύ λιγότερο χρήσιμο	6	4.0	3	2.0	9	3.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.77 Έχεις αισθανθεί ικανός/η να παίρνεις αποφάσεις για διάφορα θέματα;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Περισσότερο από ότι συνήθως	51	34.0	50	33.3	101	33.7
	Το ίδιο όσο συνήθως	88	58.7	85	56.7	173	57.7
	Λιγότερο χρήσιμο απ' ότι συνήθως	8	5.3	12	8.0	20	6.7
	Πολύ λιγότερο ικανός/η	3	2.0	3	2.0	6	2.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.78 Μπορείς να χαρείς τις συνηθισμένες καθημερινές δραστηριότητές σου;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	34	22.7	32	21.3	66	22.0
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	67	44.7	73	48.7	140	46.7
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	38	25.3	31	20.7	69	23.0
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	11	7.3	14	9.3	25	8.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.79 Σκέφτεσαι πως δεν αξίζεις τίποτα;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	115	76.7	111	74.0	226	75.3
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	21	14.0	27	18.0	48	16.0
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	10	6.7	10	6.7	20	6.7
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	4	2.7	2	1.3	6	2.0
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.80 Έχεις αισθανθεί πως η ζωή είναι χωρίς καμιά ελπίδα;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	114	76.0	110	73.3	224	74.7
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	22	14.7	29	19.3	51	17.0
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	9	6.0	6	4.0	15	5.0
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	5	3.3	5	3.3	10	3.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.81 Έχεις αισθανθεί ότι δεν αξίζει κανείς να ζει;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	132	88.0	122	81.3	254	84.7
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	14	9.3	22	14.7	36	12.0
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	2	1.3	4	2.7	6	2.0
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	2	1.3	2	1.3	4	1.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.82 Σου έχει περάσεις απ' το μυαλό η πιθανότητα να δώσεις τέλος στη ζωή σου;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Σίγουρα όχι	127	84.7	126	84.0	253	84.3
	Δεν νομίζω	17	11.3	11	7.3	28	9.3
	Πέρασε από το μυαλό μου	3	2.0	9	6.0	12	4.0
	Σίγουρα μου έχει περάσει	3	2.0	4	2.7	7	2.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.83 Βρήκες μερικές φορές ότι δεν μπορούσες να κάνεις τίποτα γιατί τα νεύρα σου ήταν σε άσχημη κατάσταση;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	67	44.7	61	40.7	128	42.7
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	61	40.7	60	40.0	121	40.3
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	14	9.3	20	13.3	34	11.3
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	8	5.3	9	6.0	17	5.7
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.84 Έχεις πιάσει τον εαυτό σου να εύχεται να ήσουν πεθαμένος/η και να είχες ξεμπερδέψει με όλα;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
	Καθόλου	122	81.3	121	80.7	243	81.0
	Όχι περισσότερο απ' ότι συνήθως	18	12.0	21	14.0	39	13.0
	Μάλλον περισσότερο απ' ότι συνήθως	8	5.3	6	4.0	14	4.7
	Πολύ περισσότερο απ' ότι συνήθως	2	1.3	2	1.3	4	1.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

Πίνακας 1.85 Βρίσκεις πως η ιδέα να δώσεις τέλος στη ζωή σου έρχεται στο μυαλό;

Ειδικότητα							
		Εκπαιδευτικός		Ειδικός παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό%	Συχνότητα	Ποσοστό%	Συχνότητα	Ποσοστό%
	Καθόλου	135	90.0	127	84.7	262	87.3
	Δεν νομίζω	12	8.0	14	9.3	26	8.7
	Πέρασε από το μυαλό μου	2	1.3	9	6.0	11	3.7
	Σίγουρα ναι	1	.7	0	0	1	.3
	Σύνολο	150	100	150	100	300	100

2. ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ

Πίνακας 2.1 Παρουσία ψυχικής δυσφορίας στους εκπαιδευτικούς και στους ειδικούς παιδαγωγούς

Ειδικότητα							
Παρουσία ψυχικής δυσφορίας		Εκπαιδευτικός		Ειδικός Παιδαγωγός		Σύνολο	
		Συχνότητα	Ποσοστό%	Συχνότητα	Ποσοστό%	Συχνότητα	Ποσοστό%
	Ναι	63	42.0 %	63	42.0 %	126	42.0 %
	Όχι	87	58.0 %	87	58.0 %	174	58.0 %
	Σύνολο	150	100.0 %	150	100.0 %	300	100.0 %