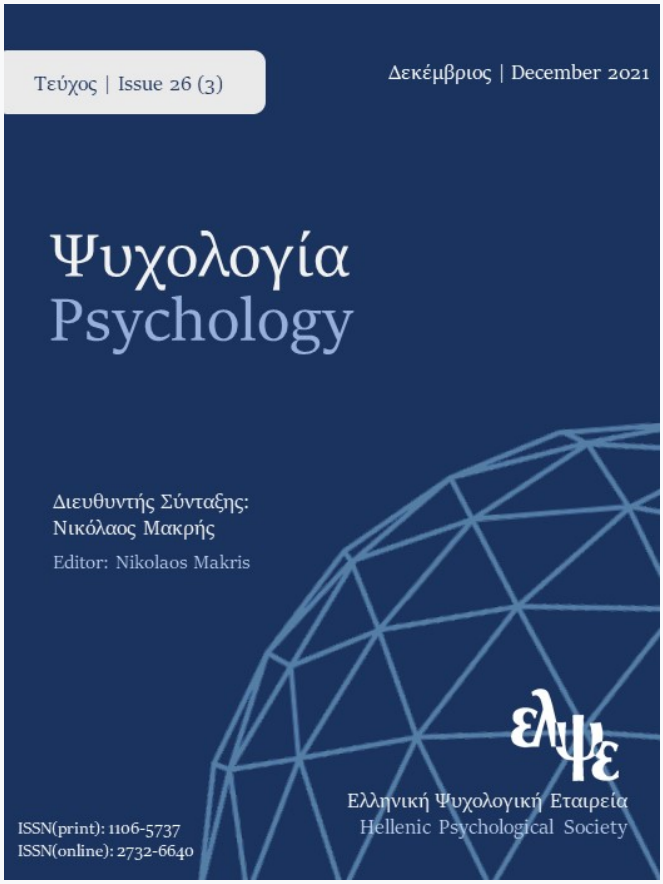
ePublishing

Psychology: the Journal of the Hellenic Psychological Society

Vol 26, No 3 (2021)

Special Section: Psychological consequences of the COVID-19 pandemic



The influence of work-family interface in function of work and life satisfaction. The teachers' case

Christos Bakyrtsis

doi: 10.12681/psy_hps.29154

Copyright © 2022, Χρήστος Μπακύρτσης

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0.

To cite this article:

Bakyrtsis, C. (2022). The influence of work-family interface in function of work and life satisfaction. The teachers' case. *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, *26*(3), 228–251. https://doi.org/10.12681/psy_hps.29154

https://epublishing.ekt.gr | **e-Publisher:** EKT | **Downloaded at:** 27/01/2026 05:26:09

ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ | PSYCHOLOGY, 26 (3), 228-251

Ελληνική Ψυχολογική Εταιρεία
Hellenic Psychological Society

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ | RESEARCH PAPER

Η επιρροή της διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας σε συνάρτηση με την ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή. Η περίπτωση των εκπαιδευτικών

Χρήστος ΜΠΑΚΥΡΤΣΗΣ[1]

[1] Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη, Ελλάδα

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ

διασύνδεση εργασίας οικογένειας,
εργασιακή αφοσίωση,
εργασιακή ικανοποίηση,
ικανοποίηση από τη ζωή

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Χρήστος Μπακύρτσης
Δ.Π.Ε. Κιλκίς,
Αγίου Γεωργίου 1,
email:
christosbak1@gmail.com

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η μελέτη της πολύπλοκης σχέσης εργασίας-οικογένειας αποτελεί το θέμα της παρούσας έρευνας, χρησιμοποιώντας ως πλαίσιο τη θεωρία διατήρησης πόρων. Η διερεύνηση αυτής της σχέσης βασίστηκε σε ένα μοντέλο, το οποίο ενσωματώνει τόσο τις αρνητικές όσο και τις θετικές πτυχές της διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας. Ελέγχθηκε εάν αυτή η διασύνδεση μπορεί να λειτουργήσει ως προβλεπτικός παράγοντας της ικανοποίησης από την εργασία και τη ζωή. Επιπροσθέτως, ελέγχθηκε το κατά πόσο οι μεταβλητές οικογενειακή υποστήριξη, εργασιακή υποστήριξη και εργασιακή αφοσίωση μπορούν να διαδραματίσουν ρόλο συντονιστή-διαμεσολαβητή. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 216 Έλληνες εκπαιδευτικοί. Τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν τη δομική εγκυρότητα και αξιοπιστία του ερευνητικού εργαλείου πολυδιάστατης δομής. Επίσης, επιβεβαίωσαν τα αποτελέσματα ενός μεγάλου αριθμού μελετών, οι οποίες έχουν αναφέρει αρνητική συσχέτιση μεταξύ αρνητικών πτυχών της σχέσης εργασίας-οικογένειας με την εργασιακή ικανοποίηση, και θετική συσχέτιση μεταξύ θετικών πτυχών της σχέσης εργασίας-οικογένειας σε σχέση με την ικανοποίηση από τη ζωή. Τέλος, ως προς τον ρόλο των συντονιστών-διαμεσολαβητών, το μοντέλο επιβεβαίωσε μόνο το σκέλος της εργασιακής αφοσίωσης και όχι το ρόλο του οργανωτικού διαμεσολαβητή της εργασιακής και οικογενειακής υποστήριξης στο χώρο της εκπαίδευσης.

Εισαγωγή

Το εννοιολογικό πλαίσιο των όρων «εργασία» και «οικογένεια» έχει διαφοροποιηθεί σημαντικά τις τελευταίες δεκαετίες, με αποτέλεσμα την ανάγκη ανάπτυξης νέων θεωριών περιγραφής της δυναμικά μεταβαλλόμενης σχέσης εργασίας-οικογένειας (Lavassani & Movahedi, 2014). Αυτή η μεταβαλλόμενη σχέση πηγάζει από παράγοντες όπως ο αυξανόμενος ρόλος των γυναικών στο χώρο εργασίας (Whitehead, 2008), η αύξηση του αριθμού των μονογονεϊκών οικογενειών καθώς και η αύξηση των ζευγαριών διπλής σταδιοδρομίας (Greenhaus & Powell, 2012). Με δεδομένο ότι οι εργαζόμενοι ξοδεύουν περίπου το ήμισυ των ωρών τους στην εργασία (Eisenberger & Stinglhamber, 2011), ερευνητικά δεδομένα στο χώρο της εκπαίδευσης έδειξαν ότι η διασύνδεση εργασιακών-οικογενειακών ρόλων παράγουν συγκρούσεις (Torp et al., 2018) καθώς και εμπλουτισμό χαρακτηριστικών και συμπεριφορών (Akram et al., 2014· Baniya, 2019). Τόσο η θετική όσο και η αρνητική διασύνδεση εργασίας-οικογένειας, φαίνεται να έχουν ισχυρούς δεσμούς με την ικανοποίηση από την

© 2021, Χρήστος Μπακύρτσης
Άδεια CC-BY-SA 4.0

εργασία, την οικογένεια αλλά και την ευημερία των εκπαιδευτικών (Baniya, 2019· Erdamar & Demirel, 2014· Michel & Michel, 2015). Επιπλέον, μελέτες έδειξαν ότι οι συγκρούσεις ρόλων ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια αποτελούν έναν από τους βασικότερους δείκτες ποιότητας ζωής των εκπαιδευτικών και των οικογενειών τους (Cinamon & Rich, 2005), καθώς και κύριο δείκτη παραγωγικότητας στην εργασία (Rathi & Barath, 2013). Αυτά τα στοιχεία καταδεικνύουν τη σημασία της συγκεκριμένης έρευνας, καθώς μελετά τις συνιστώσες όλων των ενδιαφερομένων πλευρών (MacDermid, 2005).

Γενικός σκοπός της παρούσας έρευνας αποτελεί η διερεύνηση της διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας σε συνάρτηση με την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία και την οικογένεια. Ως συντονιστές-μεσολαβητές χρησιμοποιήθηκαν η εργασιακή υποστήριξη των εκπαιδευτικών από τους διευθυντές των σχολείων τους και των εκπαιδευτικών τους ιδρυμάτων, η υποστήριξη από την οικογένειά τους καθώς και η εργασιακή τους αφοσίωση στην επίτευξη του σκοπού και των στόχων των οργανισμών τους.

Θεωρίες διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας

Η διασύνδεση εργασίας-οικογένειας μελετήθηκε από τους ερευνητές υπό το πρίσμα της προοπτικής ανάπτυξης διαφορετικών ρόλων. Αποκαλύφθηκε ότι η διαχείριση πολλαπλών ρόλων (π.χ. σύζυγος, γονέας, εργαζόμενος) θεωρείται δύσκολη και δημιουργεί αναπόφευκτα συγκρούσεις μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και της οικογένειας (Greenhaus & Beutell, 1985). Οι Greenhaus και Beutell (1985, σελ.77), οι οποίοι ήταν και οι πρώτοι που αναφέρθηκαν στη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, ανέφεραν επίσης ότι οι πιέσεις οι οποίες ασκούνται μεταξύ των ρόλων από τους εργασιακούς και οικογενειακούς τομείς είναι αμοιβαία ασυμβίβαστοι. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει ότι η συμμετοχή στο ρόλο της εργασίας/οικογένειας γίνεται πιο δύσκολη λόγω της συμμετοχής στο ρόλο της οικογένειας/εργασίας (Kalliath et al., 2012). Υπάρχουν πολλές θεωρίες σχετικά με τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, οι οποίες επιχειρούν να εξηγήσουν αυτό το φαινόμενο. Οι περισσότερες θεωρίες, οι οποίες περιγράφουν το πώς η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας επηρεάζει τόσο την εργασία όσο και την οικογένεια, σχετίζονται με την κατανομή των πόρων (Hobfoll, 1989). Σύμφωνα με τη θεωρία διατήρησης πόρων (Conservation Of Resources theory) του Hobfoll (1989), κάθε άτομο είναι εφοδιασμένο με ένα συγκεκριμένο αριθμό πόρων (π.χ. χρόνο, ενέργεια, προσπάθεια), οι οποίοι μπορούν να διατεθούν ή να αναπληρωθούν με διάφορους μηχανισμούς. Λόγω των χρονικών περιορισμών και της σωματικής αντοχής, οι εργαζόμενοι μπορεί να μη διαθέτουν αρκετό χρόνο και ενέργεια για να διανέμουν τους πόρους στους τομείς εργασίας και οικογένειας. Συνεπώς, η συμμετοχή σε πολλαπλούς ρόλους επιδρά στη μη ισορροπημένη κατανομή των πόρων αυτών (Greenhaus & Powell, 2003· Rothbard, 2001). Ως εκ τούτου, η αποτελεσματικότητα των ατόμων σε προκαθορισμένους ρόλους ζωής έχουν τεθεί υπό αμφισβήτηση (Greenhaus et al., 2006) και κατά συνέπεια, , η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας θεωρείται αναπόφευκτη (Karatepe & Bekteshi, 2008). Μια σύγκρουση ρόλων συμβάλλει αρνητικά στη λειτουργία των οικογενειακών σχέσεων, επηρεάζοντας αρνητικά την υγεία και την ευημερία των μελών της οικογένειας (Bakker et al., 2008). Η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας σχετίζεται με την κατάθλιψη, την εργασιακή εξουθένωση, το άγχος και τα προβλήματα σωματικής υγείας, επηρεάζοντας την απόδοση στην εργασία, την ικανοποίηση από αυτήν (Allen et al., 2000· Greenhaus et al., 2006), καθώς και τη μείωση της εργασιακής αφοσίωσης (Xanthopoulou et al., 2009). Σχετίζεται επίσης και με αυξημένα επίπεδα ψυχολογικής καταπόνησης (Kalliath et al., 2012) και χαμηλής ποιότητας ύπνου (Magee et al., 2018), επηρεάζοντας σημαντικά την υγεία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων (Hui & Grandner, 2015). Συνεπώς, η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας έχει αρνητικές συνέπειες για τους εργαζομένους, τις οικογένειες και τους χώρους εργασίας (Torp et al., 2018).

Παρόλο που στους ερευνητικούς κύκλους η σχέση εργασίας-οικογένειας θεωρήθηκε αρνητική (Greenhaus & Beutell, 1985), υποστηρίχτηκε μεταγενέστερα ότι η αλληλεπίδραση μεταξύ των δύο τομέων μπορεί επίσης να εμφανίζει και θετική διασύνδεση (Choi & Kim, 2012· Greenhaus & Powell, 2006· Wayne, 2009). Η θετική διασύνδεση μεταξύ του εργασιακού και οικογενειακού ρόλου παρουσιάζεται στη διεθνή βιβλιογραφία με ποικίλη

ορολογία όπως: εμπλουτισμός (enrichment), θετική εξάπλωση (positive spillover), ενίσχυση (enhancement) και διευκόλυνση (facilitation). Οι Greenhaus και Powell (2006) ορίζουν τον εμπλουτισμό εργασίας-οικογένειας ως μια διαδικασία διασύνδεσης, όπου η εμπειρία ή η συμμετοχή στον ένα ρόλο αυξάνει την ποιότητα ή την απόδοση στον άλλο ρόλο. Ο εμπλουτισμός πραγματοποιείται όταν η συμμετοχή στον ένα ρόλο οδηγεί σε οφέλη, πόρους ή/και εμπλουτισμό της προσωπικότητας και μπορεί στη συνέχεια να βελτιώσει την απόδοση ή τη συμμετοχή του στον άλλο ρόλο. Ο εμπλουτισμός παρουσιάζει αμφίδρομο χαρακτήρα: η συμμετοχή στην εργασία παρέχει οφέλη όπως η ανάπτυξη δεξιοτήτων ή η θετική αλλαγή διάθεσης, με θετικό αντίκτυπο στην οικογένεια, ενώ παράλληλα η συμμετοχή στην οικογένεια οδηγεί στη δημιουργία θετικής διάθεσης, αίσθηση υποστήριξης και/ή αίσθησης επιτυχίας, αύξηση της αποτελεσματικότητας καθώς και/ή επανατοποθέτηση του εργασιακού ρόλου. Αυτοί οι δύο μηχανισμοί αναφέρονται ως καθοριστικά και αποτελεσματικά εργαλεία στη θεωρία εμπλουτισμού των πόρων (Greenhaus & Powell, 2006).

Ο εμπλουτισμός εργασίας-οικογένειας διαφέρει από άλλους όρους θετικής διασύνδεσης, όπως η θετική εξάπλωση και η διευκόλυνση (Masuda et al., 2012· Wayne, 2009). Η θετική εξάπλωση αναφέρεται στη μεταφορά των διαθέσεων, των δεξιοτήτων, των αξιών και των συμπεριφορών μεταξύ των διαφόρων ρόλων, αλλά σε αντίθεση με τον εμπλουτισμό, δεν εξετάζει τη βελτίωση της ποιότητας ζωής στον άλλο ρόλο. Η κύρια διαφορά μεταξύ διευκόλυνσης εργασίας-οικογένειας και εμπλουτισμού έγκειται στα διαφορετικά επίπεδα ανάλυσης. Ενώ η διευκόλυνση επικεντρώνεται στις βελτιώσεις της λειτουργίας του συστήματος, ο εμπλουτισμός αναφέρεται στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων στον αντίστοιχο ρόλο (Wayne, 2009). Ο εμπλουτισμός εργασίας-οικογένειας περιλαμβάνει τρεις διαφορετικές διαστάσεις (Carlson et al., 2006). Η πρώτη διάσταση αναφέρεται στη μεταφορά γνώσεων και δεξιοτήτων μεταξύ των ρόλων. Η δεύτερη διάσταση αναφέρεται στη συσχέτιση των επιπτώσεων εργασίας-οικογένειας με τις διαθέσεις και τα συναισθήματα τα οποία παράγονται σε ένα ρόλο και επηρεάζουν την απόδοση στον άλλο. Η τρίτη διάσταση αναφέρεται στον τομέα εργασίας-οικογένειας και στις βελτιώσεις της απόδοσης στον οικογενειακό ρόλο λόγω ψυχολογικών πόρων, όπως η αυτοεκτίμηση και η απόκτηση επιτευγμάτων στην εργασία. Στον τομέα οικογένειας-εργασίας, ο εμπλουτισμός αναφέρεται ως προς την αύξηση της αποτελεσματικότητας στην εργασία (καλύτερη διαχείριση χρόνου, εργασιακή εστίαση) λόγω της συμμετοχής στον οικογενειακό ρόλο. Οι δύο πρώτες διαστάσεις παρουσιάζουν αμφίδρομο χαρακτήρα ενώ η τρίτη διάσταση δεν παρουσιάζει αμφίδρομα χαρακτηριστικά ως προς τις δύο κατευθύνσεις μεταφοράς πόρων.

Το ενδιαφέρον των ερευνητών δεν περιορίζεται πλέον μόνο στην αρνητική διασύνδεση εργασίας-οικογένειας, καθώς έχει στραφεί και στη μελέτη του θετικού τρόπου με τον οποίο οι εργαζόμενοι διαχειρίζονται τις απαιτήσεις της εργασίας και των ρόλων που καλούνται να διαδραματίσουν στην οικογένεια. Έρευνα, η οποία εμπλέκει τη διερεύνηση της σχέσης των εργασιακών πόρων, του εργασιακού εμπλουτισμού, της εργασιακής αφοσίωσης και της εργασιακής ικανοποίησης, υποστηρίζει ότι η συμμετοχή σε ένα ρόλο μπορεί να εμπλουτίσει την ποιότητα ζωής στον άλλο ρόλο, παρέχοντας συγχρόνως πληρέστερη κατανόηση της θετικής διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας (Klerk et al., 2015). Στο ίδιο αποτέλεσμα κατέληξε και η έρευνα των Chan et al. (2016), καθώς τα ευρήματα υπογράμμισαν τη σημασία της θετικής διασύνδεσης μεταξύ του εργασιακού και οικογενειακού τομέα, οι οποίοι κατά παράδοση θεωρούνταν ανεξάρτητοι. Όσον αφορά την ικανοποίηση από τη ζωή, η έρευνα των McNall et al. (2010) παρουσιάζει ύπαρξη θετικής συσχέτισης ως προς τις δύο διαστάσεις του εμπλουτισμού, καθώς και μειωμένα επίπεδα εργασιακού άγχους. Επίσης, η θετική διασύνδεση εργασίας-οικογένειας σχετίζεται τόσο με την ευεξία στην εργασία όσο και με τη γενική ευημερία των εργαζομένων (Kinnunen et al., 2006).

Η διερεύνηση της θετικής διασύνδεσης, στην παρούσα έρευνα, βασίζεται στην προσέγγιση των Greenhaus και Powell (2006), όπως αυτή αναπτύχθηκε, διότι διερευνά τη βελτίωση της ποιότητας ζωής καθώς και βελτίωση της ατομικής επίδοσης σε διαφορετικούς ρόλους ζωής.

Εργασιακή αφοσίωση (Work engagement)

Η εργασιακή αφοσίωση ορίζεται ως η κατάσταση στην οποία ο εργαζόμενος αξιοποιεί ολοκληρωτικά τις φυσικές, γνωστικές και συναισθηματικές του ικανότητες για την εκπλήρωση των εργασιακών του ρόλων (Kahn, 1990, σελ.700). Η εργασιακή αφοσίωση είναι μια μορφή ενδογενούς παροχής κινήτρων, η οποία καθορίζει πόσους προσωπικούς πόρους και ενέργεια επιλέγει ένας εργαζόμενος να επενδύσει σε έναν εργασιακό ρόλο και σε ποιο βαθμό εκδηλώνει αυτή την αφοσίωση (Kahn, 1990). Ο Rothbard (2001) προσδιόρισε την εργασιακή αφοσίωση ως ένα πακέτο κινήτρων διπλής κατεύθυνσης, τα οποία περιλαμβάνουν την εργασιακή προσοχή και την εργασιακή απορρόφηση. Η εργασιακή προσοχή αποτελείται από κίνητρα, τα οποία βασίζονται σε πόρους και δηλώνουν το ποσό των άυλων πόρων (χρόνου και γνωστικής ικανότητας) που δύναται να κατανεμηθούν για να εκτελεστεί ένα συγκεκριμένο έργο. Η εργασιακή απορρόφηση υποδηλώνει ένα ενδογενές κίνητρο το οποίο αναφέρεται στο επίπεδο της αφοσίωσης ή της έντασης της εστίασης και της συγκέντρωσης στην εργασία. Οι Schaufeli et al. (2002) ορίζουν της εργασιακή αφοσίωση ως μια εργασιακή κατάσταση με βασικό χαρακτηριστικό το αίσθημα πληρότητας, το οποίο όμως δεν επικεντρώνεται σε κάποιο συγκεκριμένο αντικείμενο, γεγονός, άτομο ή συμπεριφορά.

Η εργασιακή αφοσίωση χαρακτηρίζεται από σθένος, δέσμευση και απορρόφηση. Σύμφωνα με τους Siu et al. (2010), οι υψηλά αφοσιωμένοι υπάλληλοι παρουσιάζουν ισχυρή ταυτότητα στο έργο τους, προσδίδουν νόημα και σημασία στα καθήκοντά τους, θεωρούν ευπρόσδεκτες τις προκλήσεις έχοντας πάντα την πεποίθηση της δια βίου μάθησης και της προσωπικής ανάπτυξης μέσα από την εργασία (Bakker & Leiter, 2010). Η αίσθηση σθένους, ενέργειας και αισιόδοξης διάθεσης στην εργασία, μεταφέρεται στον οικογενειακό τους ρόλο. Στη μελέτη των Hakanen et al. (2011) βρέθηκε ότι η θετική διασύνδεση εργασίας-οικογένειας μπορεί να προβλέψει την εργασιακή αφοσίωση.

Θεωρίες κοινωνικής υποστήριξης

Προηγούμενες ερευνητικές εργασίες θεωρούν την κοινωνική υποστήριξη ως ένα σημαντικό μηχανισμό άμβλυνσης των αρνητικών επιπτώσεων που επιφέρουν οι στρεσογόνοι παράγοντες (Carlson & Perrewé, 1999). Στη διεθνή βιβλιογραφία, υπάρχουν πολλοί ορισμοί οι οποίοι σχετίζονται με την κοινωνική υποστήριξη αλλά κανένας δεν είναι καθολικά αποδεκτός. Ένας από τους πρώτους ορισμούς αναφέρει την κοινωνική υποστήριξη ως μια διαπροσωπική σχέση του ατόμου, η οποία μπορεί να επηρεάσει την ψυχολογική και κοινωνική του λειτουργία (Caplan, 1974). Οι Hobfoll και Stokes (1988, σελ.499) ορίζουν την κοινωνική υποστήριξη ως μια σειρά από κοινωνικές αλληλεπιδράσεις οι οποίες παρέχουν πραγματική βοήθεια ή συναισθηματικό δέσιμο σε άτομα ή ομάδες και οι οποίες γίνονται αντιληπτές ως φροντίδα ή αγάπη. Από τη μεριά της ψυχολογίας, οι Folkman και Lazarus (1988) πιστεύουν ότι το άτομο που έχει καλές σχέσεις με την οικογένεια και τους συναδέρφους του είναι ανθεκτικότερο στην αντιμετώπιση προβλημάτων ζωής και είναι πιθανότερο να αντιμετωπίσει αποτελεσματικότερα αντιξοότητες της ζωής.

Σύμφωνα με τη θεωρία διατήρησης πόρων (COR theory), η κοινωνική υποστήριξη αποτελεί μηχανισμό αναπλήρωσης πόρων (Greenhaus et al., 2012) και σχετίζεται θετικά με τη διασύνδεση εργασίας-οικογένειας (Siu et al., 2010). Έρευνα η οποία διεξήχθη σε εκπαιδευτικούς με εφαρμογή υποστηρικτικών δράσεων για τη μείωση των συγκρούσεων εργασίας-οικογένειας, είχε ως αποτέλεσμα τη μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία αλλά και την οικογένεια (Karimi et al., 2012), τη μείωση της έντασης προβλημάτων υγείας, όπως η κατάθλιψη (Ugoani, 2013), και την πρόληψη επαγγελματικών ασθενειών, όπως η επαγγελματική εξουθένωση (Yang et al., 2017). Στη βιβλιογραφία της εργασιακής ψυχολογίας, έχει υποστηριχθεί ότι η κοινωνική υποστήριξη η οποία προέρχεται από πηγές του εργασιακού περιβάλλοντος είναι πιο σημαντική από αυτή που προέρχεται από πηγές εκτός της εργασίας (Beehr, 2015). Εργασιακά περιβάλλοντα τα οποία εφαρμόζουν άτυπες μορφές υποστήριξης (εργασιακή αυτονομία, κουλτούρα υποστήριξης κ.α.) παίζουν σημαντικό ρόλο για τους εργαζομένους και για τη δυνατότητα

που έχουν να ισορροπούν μεταξύ εργασίας-οικογένειας (Behson, 2002). Επίσης, αναφέρεται ότι η υποστήριξη προϊσταμένων και συναδέρφων σχετίζεται έντονα με τη μείωση των συγκρούσεων εργασίας οικογένειας (Karimi & Nouri, 2009· Paustian-Underdahl & Halbesleben, 2014).

Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης έρευνας, μελετάται η υποστήριξη από τους διευθυντές των σχολικών μονάδων καθώς και η υποστήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον ως οι σημαντικότεροι παράγοντες κοινωνικής υποστήριξης σε συνάρτηση με την ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή.

Ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή

Εργασιακή ικανοποίηση (Work Satisfaction): Παρότι η χρήση του όρου είναι ευρέως διαδεδομένη στις επιστημονικές έρευνες, δεν υπάρχει ακόμη γενική συμφωνία σχετικά με τον ορισμό της. Υπάρχουν διαφορετικές προσεγγίσεις σχετικά με τον καθορισμό της εργασιακής ικανοποίησης, καθώς μπορεί να ερμηνεύεται διαφορετικά από τους εργαζομένους, λόγω της πολυδιάστατης εννοιολογικής κατασκευής της. Ο Vroom (1964, σελ.99) ορίζει την εργασιακή ικανοποίηση ως τους συναισθηματικούς προσανατολισμούς των εργαζομένων προς τους ρόλους εργασίας τους οποίους καταλαμβάνουν. Οι Tett και Meyer (1993) την ορίζουν ως την αίσθηση ή τη συναισθηματική αντίδραση των εργαζομένων σε ορισμένες πτυχές της εργασίας τους, οι οποίες μπορούν να θεωρηθούν ως γενική ικανοποίηση από την ενασχόλησή τους με αυτή. Ένας από τους πιο συχνά αναφερόμενους ορισμούς δίνεται από τον Spector (1997), σύμφωνα με τον οποίο η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αισθάνονται την εργασία τους και τις διάφορες πτυχές της. Σχετίζεται επίσης με το βαθμό έκτασης αρέσκειας και δυσαρέσκειας προς αυτήν. Αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο η ικανοποίηση ή η μη ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να εμφανιστεί σε οποιαδήποτε δεδομένη εργασιακή κατάσταση. Η εργασιακή ικανοποίηση είναι στενά συνδεδεμένη με τη συμπεριφορά του εργαζομένου στο χώρο εργασίας (Davis & Newstrom, 1985, σελ.109) η οποία τον οδηγεί σε μια αίσθηση πληρότητας (Kaliski, 2007, σελ.446).

Έρευνα σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση αναφέρει ότι οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι αισθάνονται και συναισθηματικά ολοκληρωμένοι από την εργασία τους (Noah & Steve, 2012). Σύμφωνα με τους Pugno και Depedri (2009), η σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και απόδοσης είναι σαφής και θετική. Αυτήν την άποψη υποστηρίζουν και οι Leroy et al. (2015), οι οποίοι εντόπισαν επίσης τη θετική συσχέτιση εργασιακής ικανοποίησης και υψηλότερων κινήτρων, καθώς και υψηλότερων επιδόσεων. Με βάση τη βιβλιογραφία εργασίας-οικογένειας, οι συγκρουσιακές καταστάσεις εργασίας-οικογένειας επιφέρουν αρνητικές συνέπειες σε αρκετούς τομείς, συμπεριλαμβανομένης της μειωμένης εργασιακής ικανοποίησης και της μειωμένης προθυμίας συμμετοχής σε εργασιακές δραστηριότητες (Shockley & Singla, 2011), ενώ οι συγκρουσιακές καταστάσεις οικογένειας-εργασίας μπορούν, έστω και έμμεσα, να αυξήσουν τις προθέσεις των εργαζομένων να εγκαταλείψουν την εργασία τους (Post et al., 2009).

Ικανοποίηση από τη ζωή (Life Satisfaction): Ορίζεται ως μια συνολική εκτίμηση των συναισθημάτων και των στάσεων κάποιου ατόμου σχετικά με τη ζωή, σε συγκεκριμένο χρονικό σημείο, το οποίο κυμαίνεται από το αρνητικό ως το θετικό (Easterlin, 1974). Σύμφωνα με τη γνωσιακή θεωρία, οι Diener et al. (1985) ορίζουν την ικανοποίηση από τη ζωή ως τη γνωσιακή κρίση των ατόμων, βασιζόμενοι σε συγκρίσεις, οι οποίες στηρίζονται στην εναρμόνιση των δικών τους συνθηκών διαβίωσης με τα κοινωνικώς αποδεκτά πρότυπα. Ο Veenhoven (1991) όρισε την ικανοποίηση από τη ζωή ως το βαθμό στον οποίο ένα άτομο αξιολογεί θετικά τη συνολική ποιότητα της ζωής του. Επίσης, πιστεύει ότι η ικανοποίηση από τη ζωή αντλείται από το πεδίο της εργασίας, της οικογένειας και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας. Ο Durant (2015) αναφέρει ότι η ικανοποίηση από τη ζωή, μαζί με την ευτυχία, χρησιμοποιούνται από διεθνείς οργανισμούς ως δείκτες μέτρησης κοινωνικής προόδου, καθώς θεωρούνται ως ένα σημαντικό μέτρο μέτρησης της ποιότητας ζωής (Stiglitz et al., 2009). Το ίδιο πιστεύουν και οι Diener et al. (1999) καθώς αναφέρουν ότι η ικανοποίηση από τη ζωή είναι ένας από τους δείκτες μέτρησης της ποιότητας ζωής, παράλληλα με άλλους δείκτες, όπως οι δείκτες ψυχικής και σωματικής υγείας.

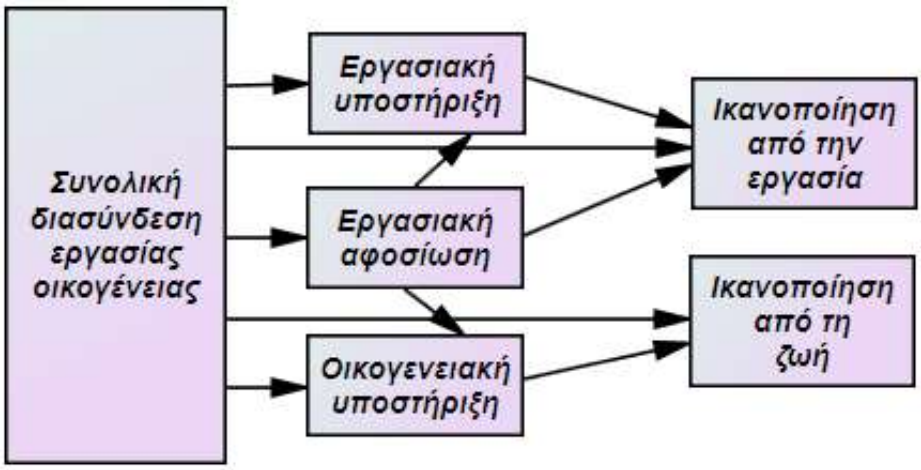
Όπως αναφέρει ο Veenhoven (2009), η ικανοποίηση από τη ζωή, όπως και η ποιότητα ζωής, είναι έννοιες γενικές, ευρείες, δύσκολα μετρήσιμες και πολυδιάστατες. Σημαντικές πτυχές τόσο για την ικανοποίηση από τη ζωή όσο και για την ποιότητα ζωής είναι οι γνωσιακοί, υποκειμενικοί και αντικειμενικοί τομείς, όπως η ψυχολογική ευημερία, οι προοπτικές ζωής, η σωματική υγεία, η επαγγελματική ενασχόληση, οι κοινωνικές σχέσεις, η οικονομική κατάσταση και η ικανότητα διαβίωσης. Η ικανοποίηση από τη ζωή, όπως και η ποιότητα ζωής, εξαρτώνται επίσης και από τη διαδικασία προσαρμογής του ατόμου, την αντιληπτική του ικανότητα σε συνάρτηση με τη ζωή του, καθώς και από τον τρόπο με τον οποίο συνδέονται με τους στόχους, τις προσδοκίες, τα πρότυπα και τις ανησυχίες του (Kim, 2013· Maher et al., 2015). Θεωρείται λοιπόν ότι όσο λιγότερη είναι η ασυμφωνία ανάμεσα στις επιθυμίες και τα επιτεύγματα του ατόμου, τόσο πιο ικανοποιημένο είναι το άτομο από τη ζωή του (Diener et al., 2003). Λαμβάνοντας υπόψη όλες τις πτυχές της ικανοποίησης από τη ζωή, πολλές μελέτες κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η υποκειμενική ευημερία είναι ένα θεωρητικό πλαίσιο, το οποίο περιλαμβάνει επιρροές, συναισθήματα, ψυχολογικές καταστάσεις και κοινωνικές πεποιθήσεις σχετικά με το σκοπό της ζωής (Lindert et al., 2015). Η επιλογή του καταλληλότερου εργαλείου μέτρησης σε συνάρτηση με τους καθοριστικούς παράγοντες της ικανοποίησης από τη ζωή, εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από το ερευνητικό ζήτημα (Celik et al., 2018). Στην παρούσα εργασία, χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο μέτρησης ικανοποίησης από τη ζωή των Diener et al. (1985), το οποίο βασίζεται στη γνωσιακή θεωρία.

Μοντέλο έρευνας και ερευνητικές υποθέσεις

Το αρχικό υποθετικό μοντέλο, συμπορευόμενο με τους στόχους της έρευνας, περιλαμβάνει την υποθετική σχέση των μεταβλητών, όπως αποτυπώνεται στην Εικόνα 1. Η συνολική διασύνδεση εργασίας-οικογένειας περιλαμβάνει τις εξής εξωγενείς μεταβλητές:

- Θετική διασύνδεση εργασίας-οικογένειας (ΘετΔΕΟ)
- Αρνητική διασύνδεση εργασίας-οικογένειας (ΑρνΔΕΟ)
- Θετική διασύνδεση οικογένειας-εργασίας (ΘετΔΟΕ)
- Αρνητική διασύνδεση οικογένειας-εργασίας (ΑρνΔΟΕ)

Η απόφαση εξέτασης των τεσσάρων αυτών μεταβλητών ως εξωγενών, πηγάζει από το γεγονός ότι, σύμφωνα με προγενέστερες έρευνες, τόσο η αρνητική όσο και η θετική διασύνδεση, συνδέονται στενά με την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών. Ως ενδογενείς μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν, η εργασιακή ικανοποίηση και η ικανοποίηση από τη ζωή διότι η διεθνής βιβλιογραφία τις εμφανίζει ως τις άμεσα εξαρτώμενες στη μεταβλητότητα της θετικής και αρνητικής διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας αλλά και οικογένειας-εργασίας. Ως οργανωτικοί συντονιστές ή διαμεσολαβητές χρησιμοποιήθηκαν, η εργασιακή υποστήριξη, η οικογενειακή υποστήριξη και η εργασιακή αφοσίωση. Χρησιμοποιήθηκαν αυτές οι μεταβλητές ως συντονιστές διότι η υποστήριξη ή μη των εκπαιδευτικών, από όπου και αν προέρχεται, πιστεύουμε ότι μπορεί να επηρεάσει το επίπεδο της ικανοποίησής τους. Επίσης, η εργασιακή αφοσίωση και η θετική-αρνητική στάση των εκπαιδευτικών έναντι της εργασίας τους θεωρούμε ότι επηρεάζει θετικά ή αρνητικά την ένταση της ικανοποίησης, τη συνολική υποστήριξη αλλά και την ποιότητα ζωής.



Εικόνα 1. Αρχικό υποθετικό μοντέλο.

Οι ερευνητικές υποθέσεις, οι οποίες έχουν τεθεί στην παρούσα έρευνα, είναι οι εξής:

Υπόθεση 1: Η κλίμακα μέτρησης της αρνητικής και θετικής διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας επιβεβαιώνεται παραγοντικά ως προς της ορθότητά της.

Υπόθεση 2: Η αρνητική διασύνδεση εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας σχετίζονται αρνητικά με την ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή.

Υπόθεση 3: Η θετική διασύνδεση εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας σχετίζονται θετικά με την ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή.

Υπόθεση 4: Η εργασιακή αφοσίωση καθώς και η εργασιακή και οικογενειακή υποστήριξη είναι σε θέση να διαδραματίσουν ρόλο συντονιστή ανάμεσα στη διασύνδεση εργασίας-οικογένειας, οικογένειας-εργασίας και την ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή.

Συνοψίζοντας, αναμένουμε η αρνητική διασύνδεση εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας να επηρεάσει αρνητικά την ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή, όπως επίσης και η θετική διασύνδεση εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας να επηρεάσει θετικά την ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή διαμέσου των συντονιστών.

Μεθοδολογία της έρευνας

Οι συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες της έρευνας ήταν 216 εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι εκπαιδευτικές μονάδες στις οποίες υπηρετούσαν οι συμμετέχοντες ανήκαν σε συνολικά 27 περιφερειακές ενότητες, καλύπτοντας το ήμισυ της επικράτειας. Από τους συμμετέχοντες οι 79 είναι άντρες (ποσοστό 36,57%). Σχετικά με το μορφωτικό τους επίπεδο, 143 κατείχαν το βασικό τίτλο σπουδών, 69 κατείχαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών και 4 εξ' αυτών κατείχαν διδακτορικό τίτλο σπουδών. Από τους 216 εκπαιδευτικούς, 17 κατείχαν θέση ευθύνης διευθυντή και 15 θέση υποδιευθυντή σχολικής μονάδας. Σχετικά με την οικογενειακή τους κατάσταση, 8 ήταν ελεύθεροι, 16 διατηρούσαν σχέση ή είχαν σύντροφο, 166 ήταν παντρεμένοι, 6 ήταν σε διάσταση και 20 σε διάζευξη. Τέλος, σχετικά με τον αριθμό τέκνων, 32 δεν είχαν παιδιά, 41 είχαν ένα παιδί, 116 είχαν δύο παιδιά, 22 είχαν τρία παιδιά και 5 είχαν τέσσερα παιδιά.

Η απόφαση να συμπεριληφθούν και εκπαιδευτικοί οι οποίοι δεν είχαν τεκνοποιήσει (ζευγάρια χωρίς τέκνα, ελεύθεροι/ες) βασίζεται στο γεγονός ότι και αυτές οι ομάδες εργαζομένων έχουν συχνά οικογενειακές και κοινωνικές δεσμεύσεις (γονείς, αδέλφια, συγγενείς κ.ά.). Σε αυτούς τους εργαζόμενους, πιθανόν να τίθενται

ακόμη μεγαλύτερες απαιτήσεις και προσδοκίες από τους οικείους τους διότι δεν συμβιώνουν μέσα σε μια τυπική οικογένεια (Fiksenbaum, 2014, σελ.659).

Μέθοδος συλλογής και ανάλυσης δεδομένων

Για τη διεξαγωγή της έρευνας επιλέχτηκε η ποσοτική έρευνα, η οποία στηρίζεται σε μαθηματικά μοντέλα για να διερευνήσει μεθοδικά φαινόμενα και στάσεις (Muijs, 2010). Το ερευνητικό εργαλείο το οποίο κρίθηκε καταλληλότερο ήταν το ερωτηματολόγιο διότι είναι εύχρηστο, αναλύεται αποτελεσματικά (Cohen et al., 2007), συμπεριλαμβάνει μεγάλο ερευνητικό δείγμα σε σχέση με άλλα ερευνητικά εργαλεία και η συλλογή δεδομένων δεν αποτελεί χρονοβόρα διαδικασία (Rahman, 2017). Το ερωτηματολόγιο μεταφράστηκε με τη μέθοδο της διπλής ανεξάρτητης μετάφρασης από εκπαιδευτικούς αγγλικής φιλολογίας. Στην αρχή μεταφράστηκε και προσαρμόστηκε στην ελληνική κουλτούρα και στη συνέχεια μεταφράστηκε αντίστροφα από ανεξάρτητο εκπαιδευτικό αγγλικής φιλολογίας, με σκοπό να μην απέχει ιδιαίτερα από το αρχικό ερωτηματολόγιο. Κατόπιν, διενεργήθηκε πιλοτική έρευνα μικρής κλίμακας, στην οποία συμμετείχαν 21 εκπαιδευτικοί, με σκοπό τη διαπίστωση της αποτελεσματικότητας του ερευνητικού εργαλείου (Lagoumintzis et al., 2015). Τα κριτήρια των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών στην πιλοτική έρευνα ήταν να διαθέτουν γνώσεις σχετικές με τη μεθοδολογία της έρευνας. Το ερωτηματολόγιο, μέσω της πιλοτικής έρευνας, ελέγχθηκε ως προς την κατανόηση της μετάφρασης των ερωτήσεων και την αντιληπτική σαφήνεια της ορολογίας που χρησιμοποιήθηκε. Παράλληλα, ελέγχθηκε η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην πιλοτική έρευνα δεν συμπεριλήφθησαν στο προς διερεύνηση δείγμα. Συντάχτηκε επίσης μια εισαγωγική επιστολή η οποία προσδιόριζε επακριβώς τον ερευνητικό πληθυσμό του δείγματος. Μέσα σε αυτόν συμπεριλήφθηκαν και οι διευθυντές των σχολείων, διότι τοποθετούνται στο χαμηλότερο επίπεδο διοικητικής διαβάθμισης (supervisory managers) της διοικητικής ιεραρχίας και ως εκ τούτου βρίσκονται υπό την επίβλεψη των διευθυντών εκπαίδευσης και περιφερειακών διευθυντών εκπαίδευσης του υπουργείου Παιδείας. Επιπροσθέτως συμπεριλήφθησαν και οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι δεν είχαν τεκνοποιήσει αλλά αποδεδειγμένα είχαν οικογενειακές και κοινωνικές δεσμεύσεις. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε ηλεκτρονική μορφή στα e-mail των σχολικών μονάδων, για να προωθηθεί μέσω αυτών, στα e-mail των εκπαιδευτικών.

Επιλέχτηκε η δειγματοληψία κρίσης ή δειγματοληψία χωρίς πιθανότητα, όπου κάθε μέλος του ερευνώμενου πληθυσμού έχει την δυνατότητα, εάν το επιθυμεί, να συμμετάσχει στην έρευνα (Creswell, 2014). Η δειγματοληψία αυτή μπορεί να χαρακτηριστεί και βολική (convenience sampling) ή ευκαιριακή, διότι οι ερωτώμενοι είναι πρόθυμοι να συμμετάσχουν στην έρευνα. Ιδανικό θα ήταν να διαλέξουμε τους συμμετέχοντες από ολόκληρο τον προς διερεύνηση πληθυσμό, αλλά αυτό στις περισσότερες περιπτώσεις θεωρείται ακατόρθωτο έως αδύνατο. Η διαχείριση των δεδομένων που συλλέχτηκαν και η στατιστική επεξεργασία τους πραγματοποιήθηκε με τα προγράμματα επεξεργασίας IBM SPSS Statistics ver.22 και IBM SPSS Amos ver.20. Για να ελεγχθεί η ισχύς του δείγματος (power analysis) χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα του Ινστιτούτου Πειραματικής Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου του Duesseldorf G*Power. Επιλέχτηκε ο τύπος ανάλυσης «a priori power analysis» (Effect size: r=0,50, power=0,80, a=0,05, 2-tailed). Το αποτέλεσμα απέδειξε την επαρκή ισχύ του δείγματος (Total samle size:132).

Ερευνητικό εργαλείο

Οικογενειακή υποστήριξη: Η υποστήριξη που έλαβαν οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί από την οικογένειά τους μετρήθηκε με τρεις ερωτήσεις, όπως αυτές αναπτύχτηκαν από τους King et al. (1995). Οι ερωτήσεις ταξινομήθηκαν από ασύμμετρη κλίμακα πέντε σημείων, οι οποίες κυμαίνεται από 1 (*ποτέ*) έως 5 (*πάντα*).

Εργασιακή υποστήριξη: Η υποστήριξη που έλαβαν οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί από τους συναδέρφους τους και τον διευθυντή τους μετρήθηκε με τρεις ερωτήσεις, όπως αυτές αναπτύχτηκαν από τους Thomson et al. (1999).

Οι ερωτήσεις ταξινομήθηκαν από ασύμμετρη κλίμακα πέντε σημείων, οι οποίες κυμαίνεται από 1 (*ποτέ*) έως 5 (*πάντα*).

Εργασιακή αφοσίωση: Το επίπεδο της εργασιακής αφοσίωσης αξιολογήθηκε με το μέτρο αξιολόγησης του Kanungo (1982). Το μέτρο αυτό αποκαλύπτει εάν η ενεργή υποστήριξη, είτε στον τομέα της εργασίας είτε σε τομείς εκτός εργασίας παρέχει πρόσβαση σε συμπεριφορές και εμπειρίες οι οποίες μπορούν να συμβάλουν στην προσωπική ολοκλήρωση του ατόμου. Οι ερωτήσεις ταξινομήθηκαν από κλίμακα πέντε σημείων, οι οποίες κυμαίνεται από 1 (*διαφωνώ απόλυτα*) έως 5 (*συμφωνώ απόλυτα*).

Διασύνδεση εργασίας-οικογένειας: Οι εργασιακές και οικογενειακές διαστάσεις αξιολογήθηκαν με κλίμακα δεκατεσσάρων ερωτήσεων. Η θετική διασύνδεση εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας βασίστηκε σε κλίμακα αξιολόγησης έξι ερωτήσεων, όπως αυτές αναπτύχτηκαν από τους Wagena και Geurts (2000). Η αρνητική διασύνδεση εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας βασίστηκε σε κλίμακα αξιολόγησης οκτώ ερωτήσεων, όπως αυτές αναπτύχτηκαν από τους Frone et al. (1992) και Netemeyer et al. (1996). Οι ερωτήσεις ταξινομήθηκαν από μία κλίμακα πέντε σημείων, οι οποίες κυμαίνεται από 1 (*ποτέ*) έως 5 (*πάντα*).

Εργασιακή Ικανοποίηση: Μετρήθηκε με κλίμακα αξιολόγησης πέντε σημείων, όπως αυτή αναπτύχτηκε από τους Brayfield και Rothe (1951) και δημοσιεύθηκε στην εφημερίδα της εφαρμοσμένης ψυχολογίας. Οι ερωτήσεις ταξινομήθηκαν από μία κλίμακα πέντε σημείων, οι οποίες κυμαίνεται 1 (*διαφωνώ απόλυτα*) έως 5 (*συμφωνώ απόλυτα*).

Ικανοποίηση από τη ζωή: Μετρήθηκε με κλίμακα αξιολόγησης πέντε σημείων, όπως αυτή αναπτύχτηκε από τους Diener et al. (1985), οι οποίες κυμαίνονται και αυτές από το 1 (*διαφωνώ απόλυτα*) έως το 5 (*συμφωνώ απόλυτα*). (Πίνακας 1).

Οι ερωτήσεις «Η εργασία πρέπει να είναι μόνο ένα μικρό κομμάτι της ζωής του εκπαιδευτικού» και «Συχνά βαριέμαι στην εργασία μου» είναι αντίστροφης κατεύθυνσης. Κατά την ανάλυση των αποτελεσμάτων αντιστράφηκε η βαθμολόγησή τους έτσι, ώστε η υψηλότερη βαθμολογία να δείχνει πάντα θετική στάση.

Πίνακας 1
Το ερωτηματολόγιο

Παράγοντες	**Δηλώσεις**
Οικογενειακή υποστήριξη	Όταν πετυχαίνω τους στόχους μου στην εργασία, τα μέλη της οικογένειάς μου δείχνουν ότι είναι περήφανοι για μένα. Όταν κάτι στην εργασία μου με ενοχλεί, τα μέλη της οικογένειάς μου δείχνουν ότι καταλαβαίνουν πώς αισθάνομαι. Όταν έχω μια δύσκολη μέρα στην εργασία, τα μέλη της οικογένειας προσπαθούν να μου αλλάξουν τη διάθεση.
Εργασιακή υποστήριξη	Σε περίπτωση σύγκρουσης της οικογενειακής με την εργασιακή ζωή, ο διευθυντής του σχολείου δείχνει κατανόηση όταν οι εκπαιδευτικοί χρειάζεται να δώσουν προτεραιότητα στην οικογένεια. Ο διευθυντής ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς του σχολείου να δείχνουν ευαισθησία στις οικογενειακές και προσωπικές ανησυχίες των συναδέρφων τους. Υποστηρίζονται οι εκπαιδευτικοί που, για αποδεδειγμένα σοβαρούς οικογενειακούς λόγους, διεκπεραιώνουν λιγότερο απαιτητικές εργασίες.
Εργασιακή αφοσίωση	Θεωρώ ότι τα πιο σημαντικά πράγματα που μου συμβαίνουν αφορούν την εργασία μου. Η εργασία είναι μια δραστηριότητα όπου οι εκπαιδευτικοί πρέπει να εμπλέκονται ενεργά. Κατά την άποψή μου, οι προσωπικοί στόχοι της προσωπικής ζωής ενός ατόμου πρέπει να προσανατολίζονται στην εργασία.

	Η εργασία πρέπει να είναι μόνο ένα μικρό κομμάτι της ζωής του εκπαιδευτικού. Εμπλέκομαι ενεργά σε όλες τις δραστηριότητες της εργασίας μου.
Σύγκρουση εργασίας οικογένειας	Η εργασία σας παρεμποδίζει τις δικές σας ευθύνες στο σπίτι, όπως το μαγείρεμα, τα ψώνια, η φροντίδα των παιδιών, η εργασία στην αυλή και οι επισκευές του σπιτιού; Οι απαιτήσεις της εργασίας σας επηρεάζουν την ιδιωτική σας ζωή; Η εργασία σας κρατά μακριά από το χρόνο που θα επιθυμούσατε να ασχοληθείτε με τις δραστηριότητες της οικογένειά σας; Η εργασία σας προκαλεί ένταση, η οποία δυσχεραίνει την εκπλήρωση των οικογενειακών σας καθηκόντων;
Σύγκρουση οικογένειας εργασίας	Η οικογενειακή σας ζωή παρεμποδίζει τις ευθύνες σας στην εργασία, όπως η έγκαιρη προσέλευση στην εργασία, η εκτέλεση καθημερινών καθηκόντων ή η υπερωριακή εργασία; Οι απαιτήσεις της οικογένειάς σας ή του/της συζύγου/συντρόφου σας εμποδίζουν να πραγματοποιήσετε τις δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία σας; Η οικογενειακή σας ζωή σας παρεμποδίζει στο να αφιερώσετε τον απαιτούμενο χρόνο στην εργασία σας; Η οικογενειακή ένταση που πολλές φορές δημιουργείται, επιβαρύνει την ικανότητά σας να εκτελείτε αποτελεσματικά, τα εργασιακά σας καθήκοντα;
Εμπλουτισμός εργασίας οικογένειας	Επιστρέφετε στο σπίτι με χαρά μετά από μια επιτυχημένη μέρα στην εργασία, επηρεάζοντας θετικά την ατμόσφαιρα στην οικογένεια; Εκπληρώνετε καλύτερα τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις λόγω των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων που έχετε αναπτύξει στην εργασία σας, όπως η διαχείριση συγκρούσεων στην τάξη ή η αντιμετώπιση θεμάτων πειθαρχίας; Ο αποτελεσματικός τρόπος με τον οποίο διαχειρίζεστε τον χρόνο σας στην εργασία, σας βοηθάει να διαχειριστείτε αποτελεσματικά και τον χρόνο σας στην οικογενειακή σας ζωή;
Εμπλουτισμός οικογένειας εργασίας	Αφού αφιερώσετε ικανοποιητικό χρόνο στις οικογενειακές σας υποχρεώσεις, πηγαίνετε στην εργασία σας με καλή διάθεση, επηρεάζοντας θετικά και το εργασιακό κλίμα; Αναλαμβάνετε τις ευθύνες σας στην εργασία πιο σοβαρά επειδή είστε υποχρεωμένοι να κάνετε το ίδιο και στην οικογενειακή σας ζωή; Διαχειρίζεστε τον χρόνο στην εργασία σας αποτελεσματικότερα επειδή το ίδιο αποτελεσματικά τον διαχειρίζεστε και στην οικογενειακή σας ζωή;
Εργασιακή ικανοποίηση	Αισθάνομαι πολύ ικανοποιημένος/η από την εργασία μου. Αν ξεκινούσα πάλι από την αρχή, θα επέλεγα την ίδια εργασία. Το περιβάλλον εργασίας που έχω στην εργασία μου είναι ικανοποιητικό. Τις περισσότερες μέρες είμαι ενθουσιασμένος/η με την εργασία μου. Συχνά βαριέμαι στην εργασία μου.
Ικανοποίηση από τη ζωή	Από πολλές απόψεις, η ζωή μου είναι κοντά σε αυτό που θεωρώ ιδανικό για μένα. Οι συνθήκες ζωής μου είναι εξαιρετικές. Είμαι ικανοποιημένος/η από τη ζωή μου. Μέχρι σήμερα, έχω κατακτήσει τα σημαντικά πράγματα που θέλω στη ζωή μου. Αν μπορούσα να ξαναρχίσω τη ζωή μου δε θα άλλαζα σχεδόν τίποτα.

Στατιστική ανάλυση

Στην αρχή, ολοκληρώθηκαν όλες οι προαπαιτούμενες διεργασίες και πραγματοποιήθηκε διερευνητική και επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση για να επιβεβαιωθεί η εγκυρότητα της μέτρησης διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας. Μετέπειτα, ελέγχθηκε η αξιοπιστία των παραγόντων με το δείκτη Mcdonald's omega (Reliability

analysis) και η εγκυρότητα των παραγόντων με τη μέση εξαχθείσα διακύμανση. Κωδικοποιήθηκαν οι παράγοντες και πραγματοποιήθηκε έλεγχος συσχετίσεων με το δείκτη συντελεστή γραμμικής συσχέτισης Pearson's R. Συντάχτηκε ένα μοντέλο δομικών εξισώσεων (Structural Equation Model) για να εξεταστούν ταυτόχρονα οι σχέσεις των εξαρτημένων με τις ανεξάρτητες μεταβλητές καθώς και το αρχικό μοντέλο ελέγχου, το οποίο βασίστηκε στη θεωρία και την εμπειρική έρευνα. Ελέγχθηκαν όλα τα πιθανά εναλλακτικά μοντέλα ανάλυσης διαδρομής (path analysis) στο S.E.M. και τέλος πραγματοποιήθηκε εξαγωγή του τελικού μοντέλου ανάλυσης διαδρομής, το οποίο επιβεβαίωσε ή απέρριψε τις ερευνητικές υποθέσεις της έρευνας.

Ανάλυση δεδομένων

Παραγοντική ανάλυση

Για να αποδειχτεί η εγκυρότητα της εννοιολογικής κατασκευής η οποία χρησιμοποιήθηκε για τη μέτρηση της διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας και οικογένειας–εργασίας, πραγματοποιήθηκε διερευνητική και επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση. Στην αρχή ελέγχθηκε η κανονική κατανομή των δεδομένων μέσω των τυπικών τιμών της κυρτότητας και λοξότητας (Kurtosis από -0,416 έως 0,458, Skewness από -0,575 έως 0,920). Η επάρκεια του δείγματος εκτιμήθηκε με το δείκτη Kaiser-Meyer-Olkin, ο οποίος προσέγγισε τη μονάδα (0,888), καθώς και με το δείκτη Bartlett's Test of Sphericity, ο οποίος εμφάνισε στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα (sig:0,000). Η αξιολόγηση των ως άνω προϋποθέσεων απέδειξε τη σημαντικότητα των στοιχείων για την παραγοντοποίηση των μεταβλητών, καθιστώντας τα κατάλληλα για αυτόν τον τύπο αναλύσεων.

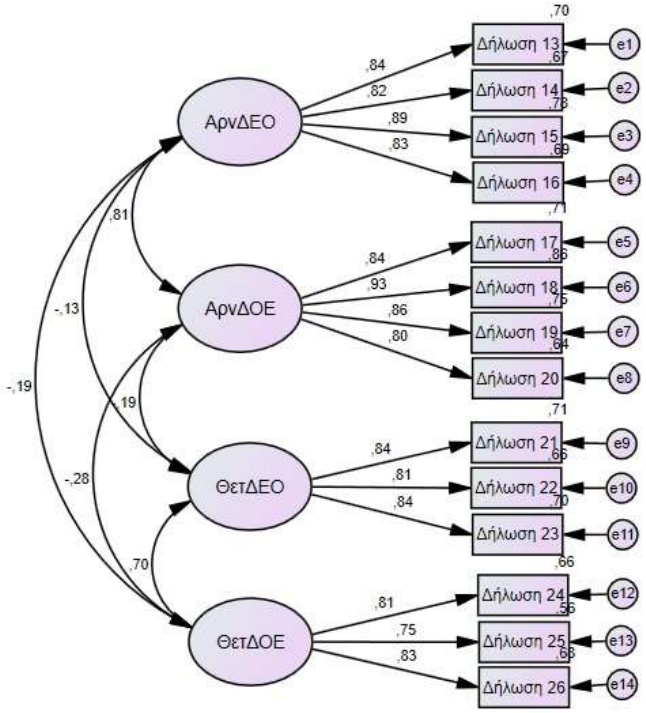
Στη συνέχεια της διερευνητικής παραγοντικής ανάλυσης εκτιμήθηκε ο δείκτης MSA (Measures of Sampling Adequacy) και η επάρκεια των παραγοντικών φορτίσεων ύστερα από περιστροφή των αξόνων με τον ορθογώνια μέθοδο περιστροφής Varimax with Kaiser Normalization. Τα στοιχεία αποκάλυψαν τέσσερις παράγοντες με παραγοντικές φορτίσεις πολύ μεγαλύτερες από ,60. Ακολούθως, εξετάστηκε η πολυμεταβλητή κανονικότητα των δεδομένων με το συντελεστή Mardia (1970) (Multivariate Kurtosis= 27,906) εμφανίζοντας πολυμεταβλητή κανονική κατανομή των τιμών. Πραγματοποιήθηκε επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση με τη μέθοδο της μέγιστης πιθανοφάνειας (Maximum Likelihood), η οποία αποκαλύπτει τις σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα στη λανθάνουσα μεταβλητή και τις παρατηρήσιμες μεταβλητές τις οποίες προσδιορίζει (ανεξάρτητες ή εξαρτημένες). Από τα αποτελέσματα της επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης προκύπτει ότι όλες οι μεταβλητές φόρτωσαν ικανοποιητικά στους αρχικούς παράγοντες χωρίς να διαφαίνονται αλληλοκαλύψεις (Διάγραμμα 1). Οι ως άνω διαπιστώσεις σε συνάρτηση και με την αποτύπωση των στατιστικών δεδομένων ($\chi2$=98,026, df =71, $\chi2$/df =1,381, p=0,019 NFI=0,954, CFI=0,987, TLI=0,983, RFI=0,942, IFI=0,987, RMSEA=0,042) αποδεικνύουν ότι η κλίμακα μέτρησης της αρνητικής και θετικής διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας επιβεβαιώνεται παραγοντικά ως προς την ορθότητά της.

Για τον έλεγχο αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου, ο οποίος θεωρείται προαπαιτούμενο στις ερευνητικές εργασίες, χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής Mcdonald´s omega (McDonald, 1999). Σύμφωνα με τους Hayes & Coutts (2020) οι ερευνητές της επικοινωνίας και της συμπεριφοράς, οι οποίοι χρησιμοποιούν μία κλίμακα μέτρησης πολλαπλών στοιχείων στην έρευνά τους, δεν θα πρέπει να χρησιμοποιούν τον συσχετισμένο με πολλά προβλήματα Cronbach´s a, αλλά τον πιο αξιόπιστο συντελεστή McDonald's omega. Τα αποτελέσματα αξιοπιστίας αποτυπώνονται στον πίνακα 2 και είναι πλήρως συμβατά με τα διεθνή πρότυπα αξιοπιστίας.

Για τον έλεγχο της εγκυρότητας των παραγόντων (Construct Validity) εκτιμήθηκε η συγκλίνουσα εγκυρότητα (Convergent Validity) με την παρατήρηση των φορτίσεων αλλά και με τη μέση εξαχθείσα διακύμανση (Average Variance Extracted) (Factor1=0,715, Factor2=0,738 Factor3=0,689, Factor4=0,636). Η AVE προκύπτει από το τετράγωνο του αθροίσματος των φορτίσεων των μεταβλητών σε ένα παράγοντα προς τον συνολικό αριθμό των μεταβλητών. Αποδεκτές τιμές του AVE θεωρούνται τιμές μεγαλύτερες του ,50. Επιπροσθέτως, μελετήθηκε η διακρίνουσα εγκυρότητα (Discriminant Validity), η οποία αποτελεί το βαθμό

διαφορετικότητας των παραγόντων. Σε αυτόν τον έλεγχο η AVE θα πρέπει να είναι μεγαλύτερη από το τετράγωνο του συντελεστή συσχέτισης (r^2<AVE). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι σε καμία περίπτωση η AVE δεν ήταν μικρότερη των τετραγώνων των παραγόντων.

Διάγραμμα 1
Αποτελέσματα επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης



Πίνακας 2
Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας.

Μεταβλητές	McDonald's omega
Οικογενειακή υποστήριξη	0,837
Εργασιακή υποστήριξη	0,800
Εργασιακή αφοσίωση	0,731
Αρνητική επιρροή Ε.Ο.	0,909
Αρνητική επιρροή Ο.Ε.	0,918
Θετική επιρροή Ε.Ο.	0,871
Θετική επιρροή Ο.Ε.	0,839
Ικανοποίηση από την εργασία	0,878
Ικανοποίηση από τη ζωή	0,895

Έλεγχος συσχετίσεων

Ο έλεγχος συσχετίσεων πραγματοποιήθηκε με το συντελεστή γραμμικής συσχέτισης Pearson's R. Ελέγχθηκαν οι συσχετίσεις και των επτά μεταβλητών της μελέτης μας. Τα αποτελέσματα των γραμμικών συσχετίσεων παρουσιάζονται αναλυτικά στον πίνακα 3. Από την ερμηνεία των αποτελεσμάτων, διαπιστώσαμε ότι τόσο οι συσχετίσεις μεταξύ ΑρνΔΟΕ και ΑρνΔΕΟ (r=0,744, p<0,001) όσο και οι συσχετίσεις μεταξύ ΘετΔΕΟ και ΘετΔΟΕ (r=0,597, p<0,001), παρουσιάζουν υψηλή θετική συσχέτιση. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει την

υψηλή ένταση τόσο της θετικής όσο και της αρνητικής διασύνδεσης που υπάρχει μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας των εκπαιδευτικών. Συναισθήματα, σωματική κόπωση, ψυχική υγεία, εμπειρίες ζωής, χαρακτηριστικά προσωπικότητας κ.ά. φαίνεται να μεταφέρονται από τον ένα χώρο στον άλλο. Επίσης, αποδεικνύεται η σπουδαιότητα που διαδραματίζει το εργασιακό και οικογενειακό περιβάλλον στην μεταξύ τους διασύνδεση. Επιπλέον, εντοπίστηκαν μέτριας έντασης συσχετίσεις μεταξύ της εργασιακής αφοσίωσης με όλες της μεταβλητές της διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας, εκτός από τη ΘετΔΕΟ, καθώς και με την ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή. Οι συσχετίσεις αυτές επισημαίνουν ότι η εργασιακή αφοσίωση συμμεταβάλλεται εντονότερα ανάμεσα στις εργασιακές και οικογενειακές συγκρούσεις και την ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή, παρά από ότι ο εμπλουτισμός από την εργασία και την οικογένεια. Η ΘετΔΟΕ βρέθηκε να σχετίζεται μέτρια με την εργασιακή υποστήριξη (r=0,425, p<0,001) και την ικανοποίηση από τη ζωή (r=0,413, p<0,001). Οι συσχετίσεις αυτές επισημαίνουν ότι οι εκπαιδευτικοί με υψηλή ΘετΔΟΕ διαμορφώνουν θετικότερη αντίληψη για τη σχολική μονάδα που εργάζονται αλλά και την ποιότητα ζωής τους. Τέλος, εντοπίστηκε μια υψηλή αρνητική συσχέτιση μεταξύ της ΑρνΔΕΟ και της ικανοποίησης από την εργασία (r=-0,510, p<0,001), καθώς και μια μέτρια αρνητική συσχέτιση της ΑρνΔΟΕ τόσο με την ικανοποίηση από τη ζωή (r=-0,330, p<0,001) όσο και με την ικανοποίηση από την εργασία (r=-0,431, p<0,001). Φαίνεται ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας επιδρά εντονότερα στα επίπεδα ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία από ότι η σύγκρουση οικογένειας-εργασίας. Οι υπόλοιπες συσχετίσεις εμφανίστηκαν στην πράξη αδύναμες έως μηδενικές.

Πίνακας 3
Αποτελέσματα ανάλυσης συσχετίσεων

Μεταβλητές	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Οικογενειακή υποστήριξη	3,79	0,83	1								
2. Εργασιακή υποστήριξη	3,42	0,93	0,111	1							
3. Εργασιακή αφοσίωση	3,40	0,75	0,177 **	0,047	1						
4. ΑρνΔΕΟ	2,50	0,90	-0,109	-0,12	-0,357 ***	1					
5. ΑρνΔΟΕ	2,12	0,88	-0,237 ***	-0,145 **	-0,366 ***	0,744 ***	1				
6. ΘετΔΕΟ	3,46	0,84	0,300 ***	0,274 ***	0,281 ***	-0,117	-0,169 *	1			
7. ΘετΔΟΕ	3,53	0,87	0,425 ***	0,195 **	0,309 ***	-0,162 *	-0,242 ***	0,597 ***	1		
8. Εργασιακή Ικανοποίηση	3,70	0,84	0,120	0,182 **	0,356 ***	-0,510 ***	-0,431 ***	0,276 ***	0,254 ***	1	
9. Ικανοποίηση από τη ζωή	3,55	0,82	0,283 ***	0,103	0,360 ***	-0,265 ***	-0,330 ***	0,281 ***	0,413 ***	0,222 **	1

*Σημείωση, M=Μέσος όρος SD=Τυπική απόκλιση, *p<0,05, **p<0,01, ***p<.0,001

Μοντέλο δομικών εξισώσεων και ανάλυση διαδρομής

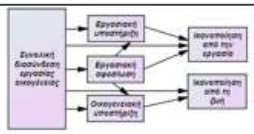
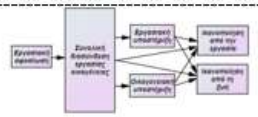
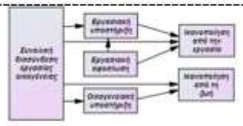
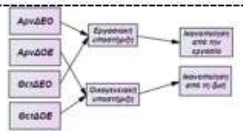
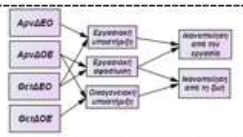
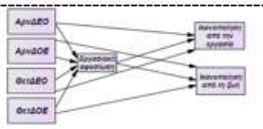
Η εφαρμογή μοντέλου δομικών εξισώσεων (S.E.M.) αποτέλεσε την τελική φάση αναλύσεων της έρευνάς μας. Ένα μοντέλο S.E.M. αποτελεί μια στατιστική μεθοδολογία, η οποία υιοθετεί την επικυρωτική μέθοδο στην ανάλυση του μοντέλου και αφορά κάποιες μετρήσεις ή παρατηρήσεις (Byrne, 1998). Επίσης, χρησιμοποιεί την επιβεβαιωτική προοπτική των θεωρητικών υποθέσεων, εξετάζοντας τις εκτιμήσεις των παραγόντων αλλά και το

βαθμό προσαρμογής τους στα δεδομένα της έρευνας. Τα μοντέλα δομικών εξισώσεων θεωρούνται ως μια προέκταση της παραγοντικής ανάλυσης και των παλινδρομήσεων, η οποία καλείται να εξετάσει ταυτόχρονα τη σχέση μίας ή περισσοτέρων εξαρτημένων μεταβλητών με δύο ή περισσότερες ανεξάρτητες μεταβλητές (Grapentine, 2000). Για να γίνει αποδεκτή μια μελέτη χρησιμοποιώντας το S.E.M., το μέγεθος του δείγματος δεν πρέπει να είναι μικρότερο από 20 παρατηρήσεις ανά μεταβλητή (Kline, 2015), το οποίο στην προκειμένη περίπτωση υπερκαλύπτεται.

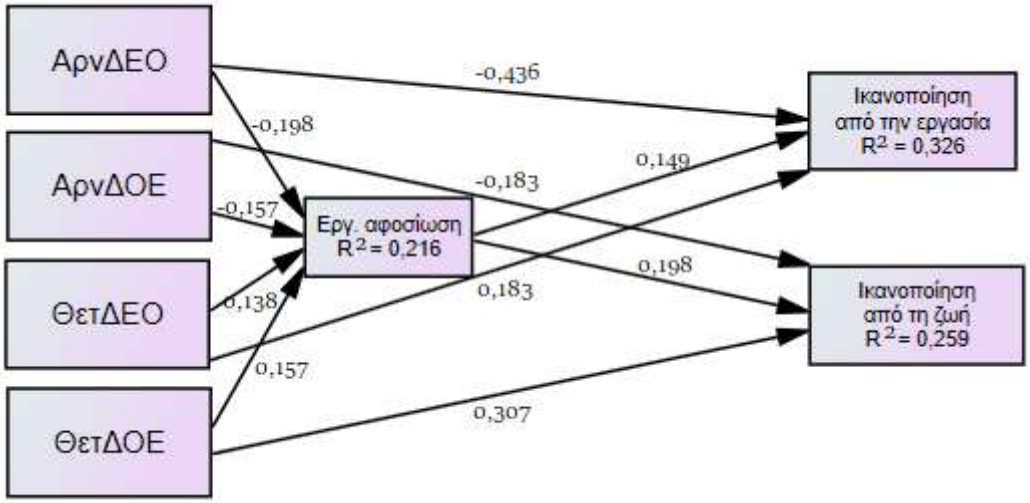
Μελετήθηκαν όλα τα πιθανά εναλλακτικά μοντέλα ανάλυσης διαδρομής και ελέγχθηκαν ως προς το βαθμό προσαρμογής τους (Πίνακας 4).

Πίνακας 4

Εναλλακτικά μοντέλα ανάλυσης διαδρομής

	Διαγραμμική διαδρομή	χ^2 (df)	p-value	x^2/df	NFI	CFI	GFI	AGFI	PGFI	AIC	TLI	IFI	RMSEA
Υποθετικό μοντέλο		30,614 (5)	0,000	6,123	0,721	0,729	0,958	0,822	0,228	63,614	0,188	0,755	0,154
Εναλλακτικό μοντέλο 1		61.350 (6)	0,000	10,22	0,441	0,415	0,911	0,689	0,260	91,350	-0,462	0,466	0,207
Εναλλακτικό μοντέλο 2		39,758 (7)	0,000	5,680	0,637	0,654	0,946	0,839	0,315	67,758	0,258	0,681	0,148
Εναλλακτικό μοντέλο 3		118,67 (12)	0,000	7,417	0,759	0,779	0,885	0,742	0,394	158,675	0,612	0,784	0,173
Εναλλακτικό μοντέλο 4		88,550 (20)	0,000	4,428	0,842	0,869	0,923	0,827	0,410	138,550	0,764	0,873	0,126
Τελικό μοντέλο		,790 (5)	0,978	0,158	0,998	1,0	0,999	0,994	0,778	46,790	1,0	1,0	0,000

Τα αποτελέσματα αποκαλύπτουν ότι η διασύνδεση η οποία εμφανίζεται στο τελικό μοντέλο είναι αυτή που ταιριάζει καλύτερα στα δεδομένα μας. Αντιπροσωπεύει τη βέλτιστη ισορροπία μεταξύ των μεταβλητών και της επεξηγηματικής ισχύος τους, σε σύγκριση με τις διασυνδέσεις της οποίες υποθέσαμε στα εναλλακτικά μοντέλα. Το τελικό μοντέλο παρουσιάζεται στο διάγραμμα 2.



Διάγραμμα 2. Τελικό μοντέλο ανάλυσης διαδρομής

Οι τέσσερις διαστάσεις της διασύνδεσης επηρεάζουν απευθείας την εργασιακή αφοσίωση. Η συνολική διασύνδεση εξηγεί το 21,6% της διακύμανσης (R^2=0,216) της εργασιακής αφοσίωσης. Οι μεταβλητές ΑρνΔΕΟ (β=-0,198 s.e.0,076) και ΑρνΔΟΕ (β=-0,157 s.e.0,080) επηρεάζουν αρνητικά την εργασιακή αφοσίωση. Τα στοιχεία αυτά αποκαλύπτουν ότι οι αρνητικές πτυχές της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών επηρεάζουν σε μεγαλύτερο βαθμό την εργασιακή αφοσίωση από ό,τι οι αρνητικές πτυχές της οικογενειακής ζωής. Οι μεταβλητές ΘετΔΕΟ (β=0,138 s.e.0,068) και ΘετΔΟΕ (β=0,157 s.e.0,067) επηρεάζουν θετικά την εργασιακή αφοσίωση. Τα στοιχεία αποκαλύπτουν ότι οι πτυχές της εργασιακής ζωής που επηρεάζουν θετικά την οικογενειακή ζωή καθώς οι πτυχές της οικογενειακής ζωής που επηρεάζουν θετικά την εργασιακή ζωή αυξάνουν σχεδόν ισόρροπα την εργασιακή αφοσίωση. Η εργασιακή αφοσίωση, με τη σειρά της, επηρεάζει ασθενώς την ικανοποίηση από τη ζωή (β=0,198 s.e.0,070), όπως και την ικανοποίηση από την εργασία (β=0,149 s.e.0,069). Η ερμηνεία των αποτελεσμάτων αποδεικνύει εμφατικά τη θεωρία ότι υπάρχει προφανής ανάμειξη ρόλων στις διάφορες δραστηριότητες των ατόμων, καθώς η εργασιακή αφοσίωση φαίνεται να επηρεάζει με μεγαλύτερη ένταση την ικανοποίηση από τη ζωή παρά την ικανοποίηση από την εργασία.

Η μεταβλητή ΑρνΔΕΟ (β=-0,436 s.e.0,056) επηρεάζει έντονα αρνητικά την εργασιακή ικανοποίηση τη στιγμή που η μεταβλητή ΘετΔΕΟ (β=0,183 s.e.0,059) την επηρεάζει μέτρια θετικά. Το γεγονός αυτό δύναται να προβληματίσει τους διευθυντές των σχολικών μονάδων σχετικά με την αποτελεσματική διευθέτηση των εργασιακών συγκρούσεων. Η συνολική επίδραση των μεταβλητών εξηγεί το 32,6% της εργασιακής ικανοποίησης (R^2=0,326). Τέλος, οι μεταβλητές ΑρνΔΟΕ (β=-0,183 s.e.0,060) και ΘετΔΟΕ (β=0,307 s.e.0,059) επηρεάζουν και αυτές μη ισορροπημένα την ικανοποίηση από τη ζωή. Παρατηρούμε ότι η επίδραση της ΘετΔΟΕ έναντι της ΑρνΔΟΕ παρουσιάζει υψηλότερη επιρροή όσον αφορά την ικανοποίηση από τη ζωή. Η συνολική επίδραση των μεταβλητών εξηγεί το 25,9% της διακύμανσης (R^2=0,259).

Συζήτηση

Σχετικά με την πρώτη ερευνητική υπόθεση, αποδείχτηκε μέσω της επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης ότι το ερωτηματολογίο δεκατεσσάρων ερωτήσεων διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας επέδειξε πολύ καλό βαθμό προσαρμογής στα δεδομένα των ελλήνων εκπαιδευτικών. Επιπλέον, τα ευρήματα αυτά παρέχουν την υποστήριξη ενός θεωρητικού πλαισίου, το οποίο ενσωματώνει τόσο τις θετικές όσο και τις αρνητικές πτυχές στις σχέσεις εργασίας-οικογένειας (De Simone et al., 2014· Frone, 2003· Geurts & Demerouti, 2003). Μελλοντικές μελέτες θα πρέπει να προσανατολιστούν στη διερεύνηση τόσο των θετικών όσο και των αρνητικών πτυχών της διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας, καθώς αυτή η διερεύνηση αποτελεί μία αποτελεσματική τακτική εξαγωγής ασφαλέστερων συμπερασμάτων.

Σχετικά με τη δεύτερη και τρίτη ερευνητική υπόθεση, τα αποτελέσματα τις επιβεβαιώνουν εν μέρει. Οι αναλύσεις δομικών εξισώσεων παρουσίασαν ένα μοντέλο στο οποίο η ΘετΔΕΟ και ΑρνΔΕΟ έχει άμεση επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση και η ΘετΔΟΕ και ΑρνΔΟΕ έχει άμεσο αντίκτυπο στην ικανοποίηση από τη ζωή. Συγκεκριμένα, οι ΑρνΔΕΟ και ΑρνΔΟΕ μειώνουν το επίπεδο της ικανοποίησης από την εργασία και τη ζωή αντίστοιχα, ενώ οι ΘετΔΕΟ και ΘετΔΟΕ το αυξάνουν. Αυτές οι παρατηρήσεις είναι συνεπείς με την αλληλουχία η οποία προκαλείται από τον αιτιώδη παράγοντα των μεταβλητών, αναδεικνύοντας ότι οι πιθανές συνέπειες των παραπάνω επιδράσεων στους εκπαιδευτικούς μπορούν να επιφέρουν μεταβολές στην ευημερία της επαγγελματικής και οικογενειακής τους ζωής. Η ένταση της θετικής διασύνδεσης κυμαίνεται σε χαμηλά προς μέτρια επίπεδα, ενώ η ένταση της αρνητικής διασύνδεσης παρουσιάζεται ελαφρώς υψηλότερη. Τα αποτελέσματα αυτά δε συνάδουν με τις προσδοκίες μας για μεγαλύτερης έντασης διασύνδεση, όπως παρατηρήθηκε σε έρευνες οι οποίες πραγματοποιήθηκαν σε άλλες κοινωνικές ομάδες εργαζομένων (π.χ. δημόσιοι υπάλληλοι) (De Simone et al., 2014).

Μία επιπλέον σημαντική παράμετρος της έρευνας είναι η εξέταση της τέταρτης ερευνητικής υπόθεσης σχετικά με το ρόλο τον οποίο διαδραματίζουν μεταβλητές όπως η εργασιακή υποστήριξη, η οικογενειακή υποστήριξη καθώς και η εργασιακή αφοσίωση. Εξετάστηκε η πιθανότητα να λειτουργούν ως πιθανοί συντονιστές-διαμεσολαβητές της σχέσης μεταξύ της εργασιακής-οικογενειακής διασύνδεσης και της ικανοποίησης από την εργασία και τη ζωή. Η υπόθεση αυτή επιβεβαιώθηκε εν μέρει και μόνο ως προς το σκέλος της εργασιακής αφοσίωσης. Το μοντέλο μας δεν επιβεβαίωσε το ρόλο του οργανωτικού συντονιστή της εργασιακής και οικογενειακής υποστήριξης στο χώρο των εκπαιδευτικών. Επίσης, δεν εντοπίστηκε καμία συσχέτιση εργασιακής και οικογενειακής υποστήριξης με τις μεταβλητές της έρευνας, εκτός από μια μέτρια συσχέτιση της οικογενειακής υποστήριξης με την ΘετΔΟΕ ($r = 0{,}425$, $p < 0{,}000$). Η συμμεταβολή μέτριας έντασης των δύο μεταβλητών φανερώνει ότι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι λαμβάνουν υποστήριξη από τον οικογενειακό τους χώρο φαίνεται να επηρεάζονται θετικά στην εκτέλεση των εργασιακών τους υποχρεώσεων. Η μη επιβεβαίωση της εργασιακής και οικογενειακής υποστήριξης ως οργανωτικών συντονιστών φανερώνει ότι για τους εκπαιδευτικούς κεντρικό ρόλο διαδραματίζει η εργασιακή αφοσίωση. Συγκεκριμένα, η εργασιακή αφοσίωση φαίνεται να διαμεσολαβεί τόσο στις σχέσεις μεταξύ θετικής/αρνητικής διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας και εργασιακής ικανοποίησης όσο και στις σχέσεις μεταξύ της θετικής/αρνητικής διασύνδεσης οικογένειας-εργασίας και ικανοποίησης από τη ζωή. Η ένταση της διαμεσολάβησης στην πρώτη περίπτωση φαίνεται να είναι δυνατότερη, καθώς η προβλεπτική ικανότητα διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας και εργασιακής αφοσίωσης ερμηνεύει το 32,6% της εργασιακής ικανοποίησης, ενώ στη δεύτερη περίπτωση ερμηνεύει το 25,9% της ικανοποίησης από τη ζωή.

Συνοπτικά, διαπιστώθηκε ότι οι τέσσερις παράγοντες που εξηγούν τη συνολική διασύνδεση επηρεάζουν σε μέτριο βαθμό την εργασιακή ικανοποίηση, την ικανοποίηση από τη ζωή καθώς και την αφοσίωση των εκπαιδευτικών στην εργασία, τόσο άμεσα όσο και έμμεσα. Η επιρροή της εργασιακής αφοσίωσης παρουσιάζεται ελαφρώς ισχυρότερη στην εργασιακή ικανοποίηση από ό,τι στην ικανοποίηση από τη ζωή.

Συμπεράσματα

Η μελέτη διεξήχθη εντός ενός θεωρητικού πλαισίου το οποίο εξετάζει την πολυπλοκότητα της διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας και αναλύει τις αρνητικές και θετικές επιπτώσεις κατανομής πόρων σε ρόλους ζωής. Τα ευρήματα επιβεβαιώνουν τη δομική εγκυρότητα και αξιοπιστία του ερωτηματολογίου, καθώς υποστηρίζεται η χρήση ενός μοντέλου πολυδιάστατης δομής τεσσάρων παραγόντων (De Simone et al., 2014· Frone, 2003· Geurts & Demerouti, 2003). Εν ολίγοις, η χρήση ερωτηματολογίου τεσσάρων παραγόντων διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας, θα μπορούσε να αποτελέσει κατάλληλο ερευνητικό εργαλείο για ψυχολόγους και ερευνητές που ενδιαφέρονται να καταγράψουν την πολυπλοκότητα των σχέσεων μεταξύ εργασιακών και οικογενειακών ρόλων

αλλά απορρίπτουν μια αναγωγική προσέγγιση. Θεωρούμε ότι το εργαλείο αυτό είναι σε θέση να αποκαλύψει αποτελεσματικά την πολυπλοκότητα της αλληλεπίδρασης μεταξύ εργασιακού και οικογενειακού ρόλου. Κατά συνέπεια, δύναται να ενταχτεί στο πλαίσιο μελλοντικών οργανωμένων μελετών οι οποίες επιδιώκουν την αποσαφήνιση των ειδικής φύσης αλληλεπιδράσεων (Simone et al., 2018).

Όσον αφορά τη διασύνδεση εργασίας-οικογένειας, το μοντέλο μας επιβεβαιώνει τα αποτελέσματα ενός μεγάλου αριθμού μελετών, οι οποίες έχουν αναφέρει αρνητική συσχέτιση μεταξύ αρνητικών πτυχών της σχέσης εργασίας-οικογένειας με την εργασιακή ικανοποίηση (Allen et al., 2000· De Simone et al., 2014· Frone et al., 1992· Greenhaus et al., 2006· McNall et al., 2010) και θετική συσχέτιση μεταξύ θετικών πτυχών της σχέσης εργασίας-οικογένειας με την ικανοποίηση από τη ζωή (Bass et al., 2008· Hill, 2005· Kinnunen et al., 2006· McNall et al., 2010). Επίσης, τα αποτελέσματα αποκαλύπτουν ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας επηρεάζει εντονότερα την εργασιακή ικανοποίηση από ότι ο εμπλουτισμός της. Γίνεται σαφές ότι η κατανόηση της αιτιώδους σχέσης μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής μπορεί να βοηθήσει τους οργανισμούς στο σχεδιασμό πολιτικών και πρακτικών με στόχο την εξισορρόπηση και των δύο πτυχών της ζωής. Όλοι οι εκπαιδευτικοί αναπτύσσουν και διατηρούν σιωπηρές προσδοκίες από τις σχολικές τους μονάδες. Η καλλιέργεια ποιοτικών διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ διευθυντών και εκπαιδευτικών αυξάνει τις πιθανότητες κατανόησης των προσδοκιών αυτών (Suazo et al., 2008). Αυτή η κατανόηση των προσδοκιών επιτρέπει στο διευθυντή να προβαίνει σε προληπτικές προσαρμογές εξομάλυνσης συγκρούσεων, αυξάνοντας έτσι τις πιθανότητες ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Ως αποτέλεσμα, οι ποιοτικές διαπροσωπικές σχέσεις διευθυντή-εκπαιδευτικού, βασισμένες στην εμπιστοσύνη και το σεβασμό, αποτελούν μια αποτελεσματική τακτική αύξησης της ικανοποίησης. Επιπρόσθετα, συμβάλλουν στην εξισορρόπηση της χρήσης των πόρων και στη δημιουργία ενός πιο σταθερού και αποδοτικού οργανωσιακού περιβάλλοντος (Selvarajan et al., 2013), καθώς και στη βελτίωση της ποιότητα ζωής αλλά και της υγείας των εργαζομένων (Mihelic & Tekavcic, 2014). Σχετικά με τον εμπλουτισμό της εργασίας-οικογένειας, αποδείχτηκε ότι προγράμματα εκπαίδευσης στην οικογενειακή ζωή που επικεντρώνονται στον εμπλουτισμό της οικογενειακής σχέσης θα μπορούσαν να ωφελήσουν τις οικογένειες, προσδιορίζοντας πώς οι οικογενειακοί πόροι μπορούν σαφώς να συμβάλουν στη θετική ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας (Bass et al., 2008).

Όσον αφορά τους συντονιστές-διαμεσολαβητές, το μοντέλο μας επιβεβαίωσε τη διαμεσολάβηση της εργασιακής αφοσίωσης. Εμπειρική έρευνα (Maslach et al., 2001) αναφέρει την εργασιακή αφοσίωση ως τη θετική αντίληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αναφέρει επίσης ότι η εργασιακή αφοσίωση υπόσχεται να δώσει νέες προοπτικές σχετικά με τις παρεμβάσεις ανακούφισης της επαγγελματικής εξουθένωσης, συμβάλλοντας στην προαγωγή της υγείας και της ευημερίας των εργαζομένων. Έχει διαπιστωθεί επίσης (May et al., 2004) ότι οι υποστηρικτικοί προϊστάμενοι και συνάδελφοι μπορούν να συντελέσουν στην ανάπτυξη της εργασιακής αφοσίωσης. Συγκεκριμένα, οργανισμοί οι οποίοι επικεντρώνονται στην εργασιακή αφοσίωση περιλαμβάνουν στον στρατηγικό τους σχεδιασμό τακτικές υποστήριξης των εργαζομένων από τον προϊστάμενο και τους συνάδελφους (Bakker & Demerouti, 2007). Μια καλή τακτική τόνωσης της εργασιακής αφοσίωσης είναι η παραχώρηση του ελέγχου και της διαχείρισης της εργασίας στους εργαζομένους καθώς και η αυτονόμησής της (Schaufeli et al., 2009). Συνοψίζοντας, ο ρόλος του διευθυντή του σχολείου στην υποστήριξη των εκπαιδευτικών κρίνεται ως καίριος, δεδομένου ότι η ένταση της εργασιακής ικανοποίησης και αφοσίωσης των εκπαιδευτικών διαμορφώνει σε σημαντικό βαθμό τις επαγγελματικές αποφάσεις των εκπαιδευτικών (Σταυρόπουλος, 2019).

Περιορισμοί

Ένας μεθοδολογικός περιορισμός της μελέτης μας έγκειται στο γεγονός ότι, όπως και η συντριπτική πλειονότητα των μελετών οι οποίες έχουν διερευνήσει τη διασύνδεση εργασίας-οικογένειας, την εργασιακή ικανοποίηση και την ικανοποίηση από τη ζωή, αξιολογήσαμε τις ως άνω μεταβλητές μόνο μέσω μέτρων αυτοαναφοράς των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων, λόγω της φύσης των

ερωτήσεων, θα μπορούσαν να επηρεαστούν από γνωσιακές προκαταλήψεις (cognitive bias) όπως η προδιάθεση αρνητικότητας (negativity bias) (Haizlip et al., 2012), η ψευδής συσχέτιση (illusory correlation) (Fiedler, 1991), η ψευδαίσθηση ελέγχου (illusion of control) (Thompson, 1999), ο κανόνας κορύφωσης-τέλους (peak-end rule) (Fredrickson & Kahneman, 1993) και η μεροληψία κοινωνικής επιθυμίας (Social desirability bias) (Dalton & Ortegren, 2011). Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί περαιτέρω έρευνα, ώστε να διερευνηθούν ορισμένες από αυτές τις μεταβλητές μέσω κάποιων ποιοτικών ελέγχων αξιολόγησης, για παράδειγμα μέσω άμεσης παρατήρησης ή συνέντευξης.

Ένας δεύτερος μεθοδολογικός περιορισμός της μελέτης έγκειται στο γεγονός ότι στην κατασκευή του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκαν δύο ερωτήσεις αντίστροφης κατεύθυνσης. Η βαθμολόγηση μιας συμπεριφοράς με ερώτηση αντίστροφης κατεύθυνσης δύναται να δημιουργήσει προκατάληψη απόκρισης (response bias) (Van Sonderen et al., 2013).

Βιβλιογραφία

Akram, H., Malik, N., Atta, M., & Nadeem, M. (2014). Work-Family Enrichment as Predictors of Work Outcomes among Teachers. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 8*(3), 733–743.

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, 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*(2), 278–308. https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory. *The Journal of Applied Psychology*, *93*(4), 901–911. https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.901

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (1st Edition). Psychology Press.

Baniya, S. (2019). Predictors and Outcomes of Work-Family Enrichment: An Empirical Study of Married Private School Teachers. *IUP Journal of Organizational Behavior*, *18*(3), 63–89.

Bass, B., Butler, A., Grzywacz, J., & Linney, K. (2008). Work–family conflict and job satisfaction: Family resources as a buffer. *Journal of Family and Consumer Science*, *100*(1), 24–30.

Beehr, T. (2015). *Psychological Stress in the Workplace* (1st Edition). Routledge.

Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*(4), 324–341. https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.4.324

Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *35*(5), 307–311. https://doi.org/10.1037/h0055617

Byrne, B. M. (1998). *Structural Equation Modeling With Lisrel, Prelis, and Simplis: Basic Concepts, Applications, and Programming* (1st Edition). Lawrence Erlbaum Associates.

Caplan, G. (1974). *Support systems and community mental health: Lectures on concept development*. Behavioral Publications.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, *68*(1), 131–164. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002

Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict: *Journal of Management*, *25*(4), 513–540. https://doi.org/10.1177/014920639902500403

Celik, S. S., Celik, Y., Hikmet, N., & Khan, M. M. (2018). Factors Affecting Life Satisfaction of Older Adults in Turkey. *International Journal of Aging & Human Development*, *87*(4), 392–414. https://doi.org/10.1177/0091415017740677

Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O.-L., O'Driscoll, M. P., & Timms, C. (2016). Work–family enrichment and satisfaction: The mediating role of self-efficacy and work–life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, *27*(15), 1755–1776. https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1075574

Choi, H. J., & Kim, Y. T. (2012). Work-family conflict, work-family facilitation, and job outcomes in the Korean hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *24*(7), 1011–1028. https://doi.org/10.1108/09596111211258892

Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Work–family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education, 21*(4), 365–378. https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.06.009

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. R. B. (2007). *Research Methods in Education*. Routledge.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th Edition). SAGE Publications, Inc.

Dalton, D., & Ortegren, M. (2011). Gender Differences in Ethics Research: The Importance of Controlling for the Social Desirability Response Bias. *Journal of Business Ethics*, *103*(1), 73–93. https://doi.org/10.1007/s10551011-0843-8

Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (2nd Edition). McGraw-Hill College.

De Simone, S., Lampis, J., Lasio, D., Serri, F., Cicotto, G., & Putzu, D. (2014). Influences of Work-Family Interface on Job and Life Satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, *9*(4), 831–861. https://doi.org/10.1007/s11482-013-9272-4

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, *54*(1), 403–425. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, *125*(2), 276–302. https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276

Durand, M. (2015). The OECD Better Life Initiative: How's Life? and the Measurement of Well-Being. *Review of Income and Wealth*, *61*(1), 4–17. https://doi.org/10.1111/roiw.12156

Easterlin, R. A. (1974). Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence. In P. A. David & M. W. Reder (Eds.), *Nations and Households in Economic Growth* (pp. 89–125). Academic Press.

Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association.

Erdamar, G., & Demirel, H. (2014). Investigation of Work-family, Family-work Conflict of the Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 116*, 4919–4924. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1050

Fiedler, K. (1991). The tricky nature of skewed frequency tables: An information loss account of distinctiveness-based illusory correlations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *60*(1), 24–36. https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.1.24

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

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). *Manual for the ways of coping questionnaire*. Consulting Psychologists Press.

Fredrickson, B. L., & Kahneman, D. (1993). Duration neglect in retrospective evaluations of affective episodes. *Journal of Personality and Social Psychology*, *65*(1), 45–55. https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.1.45

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *The Journal of Applied Psychology*, *77*(1), 65–78. https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10474-007

Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/non work interface: A review of theories and findings. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (2nd Edition, pp. 279–312). Wiley.

Grapentine, T. (2000). Path analysis vs. Structural equation modeling. *Marketing Research*, *12*(3), 12–20.

Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health Consequences of Work–Family Conflict: The Dark Side of the Work–Family Interface. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Employee Health, Coping and*

Methodologies (Vol. 5, pp. 61–98). Emerald Group Publishing Limited. https://doi.org/10.1016/S14793555(05)05002-X

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, *10*(1), 76–88. https://doi.org/10.2307/258214

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *90*(2), 291–303. https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00519-8

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, *31*(1), 72–92. https://doi.org/10.2307/20159186

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2012). The family-relatedness of work decisions: A framework and agenda for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 246–255. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.007

Greenhaus, J., Ziegert, J., & Allen, T. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work–family balance. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 266–275. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.008

Haizlip, J., May, N., Schorling, J., Williams, A., & Plews-Ogan, M. (2012). Perspective: The Negativity Bias, Medical Education, and the Culture of Academic Medicine: Why Culture Change Is Hard. *Academic Medicine*, *87*(9), 1205–1209. https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e3182628f03

Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *84*(1), 8–30. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02014.x

Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use Omega Rather than Cronbach's Alpha for Estimating Reliability. But…. *Communication Methods and Measures*, *14*(1), 1–24. https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629

Hill, E. J. (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*, *26*(6), 793–819. https://doi.org/10.1177/0192513X05277542

Hobfoll, S. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *The American Psychologist*, *44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hobfoll, S. E., & Stokes, J. P. (1988). The process and mechanics of social support. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(2), 182–192.

Hui, S. A., & Grandner, M. A. (2015). Trouble Sleeping Associated With Lower Work Performance and Greater Health Care Costs: Longitudinal Data From Kansas State Employee Wellness Program. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *57*(10), 1031–1038. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000534

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, *33*(4), 692–724. https://doi.org/10.2307/256287

Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia of business and finance* (2nd edition). Macmillan Reference USA.

Kalliath, P., Hughes, M., & Newcombe, P. (2012). When work and family are in conflict: Impact on psychological strain experienced by social workers in Australia. *Australian Social Work*, *65*(3), 355–371. https://doi.org/10.1080/0312407X.2011.625035

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, *67*(3), 341–349. https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341

Karatepe, O. M., & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, *27*(4), 517–528. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.09.004

Karimi, L., & Nouri, A. (2009). Do Work Demands and Resources Predict Work-to-Family Conflict and Facilitation? A Study of Iranian Male Employees. *Journal of Family and Economic Issues*, *30*(2), 193–202. https://doi.org/10.1007/s10834-009-9143-1

Karimi, Q., Jomehri, F., Asadzade, H., & Sohrabi, F. (2012). Consequences of Conflict between Work and Family among Iranian Female Teachers. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, *2*(2), 1869–1875.

Kim, J. H. (2013). Productive activity and life satisfaction in Korean elderly women. *Journal of Women & Aging*, *25*(1), 80–96. https://doi.org/10.1080/08952841.2012.717850

King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, *16*(3), 235–258. https://doi.org/10.1002/job.4030160306

Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, *47*(2), 149–162. https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x

Kline, R. (2015). *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling. In Guilford Press.* (4th Edition). Guilford Press.

Klerk, M. D., Nel, J. A., & Koekemoer, E. (2015). Work-to-family enrichment: Influences of work resources, work engagement and satisfaction among employees within the South African context. *Journal of Psychology in Africa*, *25*(6), 537–546. https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1124606

Lagoumintzis, G., Vlachopoulos, G., & Koutsogiannis, K. (2015). *Μεθοδολογία της έρευνας στις επιστήμες υγείας*.

Lavassani, K. M., & Movahedi, B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: From conflict to balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, *2*(1), 6–19.

Leroy, H., Anseel, F., Gardner, W. L., & Sels, L. (2015). Authentic Leadership, Authentic Followership, Basic Need Satisfaction, and Work Role Performance: A Cross-Level Study. *Journal of Management*, *41*(6), 1677–1697. https://doi.org/10.1177/0149206312457822

Lindert, J., Bain, P. A., Kubzansky, L. D., & Stein, C. (2015). Well-being measurement and the WHO health policy Health 2010: Systematic review of measurement scales. *European Journal of Public Health*, *25*(4), 731–740. https://doi.org/10.1093/eurpub/cku193

MacDermid, S. M. (2005). (Re)Considering Conflict Between Work and Family. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives* (pp. 19–40). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Magee, C. A., Robinson, L. D., & McGregor, A. (2018). The Work-Family Interface and Sleep Quality. *Behavioral Sleep Medicine*, *16*(6), 601–610. https://doi.org/10.1080/15402002.2016.1266487

Maher, J. P., Pincus, A. L., Ram, N., & Conroy, D. E. (2015). Daily physical activity and life satisfaction across adulthood. *Developmental Psychology*, *51*(10), 1407–1419. https://doi.org/10.1037/dev0000037

Mardia, K. V. (1970). Measures of Multivariate Skewness and Kurtosis with Applications. *Biometrika*, *57*(3), 519–530. https://doi.org/10.2307/2334770

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397–422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Masuda, A. D., McNall, L. A., Allen, T. D., & Nicklin, J. M. (2012). Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(1), 197–210. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.002

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(1), 11–37. https://doi.org/10.1348/096317904322915892

McDonald, R. P. (1999). *Test Theory: A Unified Treatment*. Lawrence Erlbaum.

McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, *25*(3), 381–396. https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1

Michel, R., & Michel, C. (2015). Work Schedule Flexibility, Work-Family Enrichment and Job Satisfaction. *Journal of Behavioural Sciences, 25*(1), 78–90.

Mihelic, K. K., & Tekavcic, M. (2014). Work-Family Conflict: A Review Of Antecedents And Outcomes. *International Journal of Management & Information Systems*, *18*(1), 15–26. https://doi.org/10.19030/ijmis.v18i1.8335

Muijs, D. (2010). *Doing quantitative research in education with SPSS.* (2nd edition). SAGE Publications.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, *81*(4), 400–410. https://doi.org/10.1037/00219010.81.4.400

Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, *1*(2), 36–43. https://doi.org/10.11634/21682585140398

Paustian-Underdahl, S. C., & Halbesleben, J. R. B. (2014). Examining the influence of climate, supervisor guidance, and behavioral integrity on work–family conflict: A demands and resources approach. *Journal of Organizational Behavior*, *35*(4), 447–463. https://doi.org/10.1002/job.1883

Post, C., DiTomaso, N., Farris, G. F., & Cordero, R. (2009). Work–family conflict and turnover intentions among scientists and engineers working in R&D. *Journal of Business and Psychology*, *24*(1), 19–32. https://doi.org/10.1007/s10869-009-9089-1

Pugno, M., & Depedri, S. (2009). Job Performance and Job Satisfaction: An Integrated Survey. *Economiapolitica*, *27*(1), 175–210. https://doi.org/10.2139/ssrn.1402566

Rahman, M. S. (2017). The Advantages and Disadvantages of Using Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Language "Testing and Assessment" Research: A Literature Review. *Journal of Education and Learning*, *6*(1), 102–112. https://doi.org/10.5539/jel.v6n1p102

Rathi, N., & Barath, M. (2013). Work-family conflict and job and family satisfaction: Moderating effect of social support among police personnel. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, *32*(4), 438–454. https://doi.org/10.1108/EDI-10-2012-0092

Rothbard, N. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, *46*(4), 655–684. https://doi.org/10.2307/3094827

Σταυρόπουλος, Β. (2019). Η αφοσίωση των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής στο σχολείο που υπηρετούν: Η υποστηρικτική ηγετική συμπεριφορά του διευθυντή του σχολείου, η επαγγελματική ικανοποίηση και το συναίσθημα στο χώρο εργασίας ως προβλεπτικοί παράγοντες. Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης, 1, 1298–1308. https://doi.org/10.12681/edusc.1744

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, *30*(7), 893–917. https://doi.org/10.1002/job.595

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*(1), 71–92. https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Selvarajan, T. T., Cloninger, P. A., & Singh, B. (2013). Social support and work–family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, *83*(3), 486–499. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.004

Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering Work—Family Interactions and Satisfaction: A Meta-Analysis: *Journal of Management*, *37*(3), 861–888. https://doi.org/10.1177/0149206310394864

Simone, S. D., Agus, M., Lasio, D., & Serri, F. (2018). Development and Validation of a Measure of Work-Family Interface. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *34*(3), 169–179. https://doi.org/10.5093/jwop2018a19

Siu, O. ling, Lu, J. fang, Brough, P., Lu, C. qin, Bakker, A. B., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips, D. R., Chen, W. qing, Lo, D., Sit, C., & Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *77*(3), 470–480. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.007

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications, Inc.

Stiglitz, J., Sen, A., & Fitoussi, J. (2009). The Measurement of Economic Performance and Social Progress Revisited: Reflections and Overview. *OFCE Working Documents*.

Suazo, M. M., Turnley, W., & Mai-Dalton, R. R. (2008). Characteristics of the supervisor-subordinate relationship as predictors of psychological contract breach. *Journal of Managerial Issues*, *20*(3), 295–312.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, *46*(2), 259–293. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x

Thompson, S. C. (1999). Illusions of Control: How We Overestimate Our Personal Influence. *Current Directions in Psychological Science*, *8*(6). https://doi.org/10.1111/1467-8721.00044

Torp, S., Lysfjord, L., & Midje, H. H. (2018). Workaholism and work–family conflict among university academics. *Higher Education*, *76*(6), 1071–1090. https://doi.org/10.1007/s10734-018-0247-0

Yang, S., Liu, D., Liu, H., Zhang, J., & Duan, Z. (2017). Relationship of work-family conflict, self-reported social support and job satisfaction to burnout syndrome among medical workers in southwest China: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, *12*(2), e0171679. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0171679

Ugoani, J. (2013). Emotional Intelligence and Balancing Work-Family-Conflict Among Dual-Career-Parents in Nigeria. *Academy of Business & Scientific Research*, *2*(5), 575–582. https://doi.org/10.2139/ssrn.2338545

Van Sonderen, E., Sanderman, R., & Coyne, J. C. (2013). Ineffectiveness of Reverse Wording of Questionnaire Items: Let's Learn from Cows in the Rain. *PLoS ONE*, *8*(7). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0068967

Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research*, *24*(1), 1–34. https://doi.org/10.1007/BF00292648

Veenhoven, R. (2009). How Do We Assess How Happy We Are? Tenets, Implications and Tenability of Three Theories. In A. K. Dutt & B. Radcliff (Eds.), *Happiness, economics and politics: Towards a multi-disciplinary approach* (pp. 45–70). Edward Elgar Publishing.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(3), 235–244. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003

Wagena, E., & Geurts, S. A. E. (2000). SWING. Development and validation of the "Survey Work-Home Interference—Nijmegen." *Gedrag & Gezondheid: Tijdschrift Voor Psychologie En Gezondheid*, *28*(3), 138–158.

Wayne, J. H. (2009). Reducing conceptual confusion: Clarifying the positive side of work and family. In D. R. Crane & E. J. Hill (Eds.), *Handbook of Families and Work: Interdisciplinary Perspectives* (pp. 105–140). University Press of America.

Whitehead, D. L. (2008). Historical Trend in Work-Family: The Evolution of Earning and Caring. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (pp. 13–36). Elsevier Science & Technology Books.

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ | RESEARCH PAPER

The influence of work-family interface in function of work and life satisfaction. The teachers' case

Christos BAKYRTSIS[1]

[1] Department of Physical Education and Sports Science, Aristotle University of Thessaloniki, Thessaloniki, Greece

KEYWORDS

family satisfaction,
work engagement,
work-family interface,
work satisfaction

CORRESPONDENCE

Christos Bakyrtsis
D.P.E. Kilkis
Agiou Georgiou 1
email:
christosbak1@gmail.com

ABSTRACT

The study of the complex relationship between work and family is the subject of this research, using as framework the conservation of resource theory. The investigation of this relationship was based on a model, which incorporates both the negative and the positive aspects of the work-family interface. It was tested whether this interface can act as predictive factor of work and life satisfaction. In addition, it was examined whether the variable family support, work support, and work engagement could perform the role of a mediator. The research sample consisted of 216 Greek teachers. The results confirmed the structural validity and reliability of the multidimensional structure research tool. They also confirmed the results of a large number of studies that have reported a negative correlation between negative aspects of the work-family relationship with work satisfaction, and a positive correlation between positive aspects of the work-family relationship in relation to life satisfaction. Finally, in terms of the role of mediators, the model confirmed only the part of work engagement and not the role of the organizational mediator of work and family support in the field of teaching.

© 2021, Χρήστος Μπακύρτσης
License CC-BY-SA 4.0