

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ
ΤΩΝ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ»

Σύγκρουση ρόλων εργασίας-οικογένειας, σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης
(burnout), αίσθημα ενοχής και ικανοποίηση από τη ζωή σε ετεροφυλόφιλους και
ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς.

Work-Family Conflict, Burnout, Guilt and Satisfaction with Life in Heterosexual and
LGBTQ+ parents.

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ελπίδα Παπαδοπούλου-Κραβαρίτου

A.M. 0621M005

Επόπτρια: Χαντζή Αλεξάνδρα

Αθήνα, 2023

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Περίληψη.....σελ.	3
2. Εισαγωγή - Θεωρητικό μέρος.....σελ.	5
3. Μέθοδος.....σελ.	21
4. Αποτελέσματα.....σελ.	28
5. Συζήτηση.....σελ.	55
6. Βιβλιογραφία.....σελ.	64
7. Παράρτημα.....σελ.	75

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει τη σχέση ανάμεσα στην σύγκρουση ρόλων μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας, την επαγγελματική εξουθένωση, το αίσθημα ενοχής και την ικανοποίηση από τη ζωή, τόσο σε ΛΟΑΤΚΙ+ όσο και σε ετεροφυλόφιλους γονείς. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται αύξηση των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων τα οποία διεκδικούν το δικαίωμα τους στην γονεϊκότητα και την τεκνοθεσία, και κατά συνέπεια δημιουργείται αντίστοιχη αύξηση των ΛΟΑΤΚΙ+ γονέων με παιδιά, οι οποίοι παράλληλα εργάζονται. Προκύπτει η ανάγκη για βαθύτερη και πιο ολιστική διερεύνηση των προαναφερθέντων ζητημάτων, αν μάλιστα ληφθεί υπόψη και το γεγονός πως η μεγάλη πλειοψηφία των ως τώρα ερευνών έχει εστιάσει σχεδόν αποκλειστικά στα ετεροφυλόφιλα άτομα. Στην εν λόγω έρευνα διερευνώνται εκτός των άλλων και οι διαφορές μεταξύ των ΛΟΑΤΚΙ+ και ετεροφυλόφιλων γονέων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς εμφανίζουν υψηλότερη σύγκρουση ρόλων, επαγγελματική εξουθένωση και ενοχή καθώς και χαμηλότερη ικανοποίηση από τη ζωή. Συνολικά, οι αναλύσεις διαμεσολάβησης φανέρωσαν, ότι οι η ενοχή και η επαγγελματική εξουθένωση διαμεσολαβούν την σχέση ανάμεσα στην σύγκρουση ρόλων και την ικανοποίηση από τη ζωή. Παράλληλα, στους ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς, δεν εντοπίστηκαν διαφορές στην σύγκρουση ρόλων και την επαγγελματική εξουθένωσή, ανάλογα με το εάν ήταν γνωστός ή όχι ο σεξουαλικός τους προσανατολισμός στην εργασίας τους. Η παρούσα συναφειακή έρευνα υπόκειται σε κάποιους περιορισμούς, που συζητιούνται στο τέλος. Ως επίλογο, προτείνονται μελλοντικές έρευνες που θα βοηθήσουν στην επαλήθευση αλλά και στην πιο διεξοδική μελέτη κάποιων αποτελεσμάτων της παρούσας εργασίας.

Λέξεις – Κλειδιά: ΛΟΑΤΚΙ+, ετεροφυλόφιλοι, γονείς, σύγκρουση ρόλων εργασίας-οικογένειας, επαγγελματική εξουθένωση, αίσθημα ενοχής, ικανοποίηση από τη ζωή.

Abstract

The purpose of this research is to investigate the relationship between work-family conflict, burnout, guilt, and life satisfaction in both LGBTI+ and heterosexual parents. In recent years, there has been an increase in LGBTI+ people claiming their right to parenthood and childbearing. As a result, there is a corresponding increase in LGBTI+ parents with children, who work at the same time. There is a need for a deeper and more holistic investigation of the above-mentioned issues, especially considering the fact that the great majority of research so far has been focused almost exclusively on heterosexual individuals. In this research, among others, the differences between LGBTI+ and heterosexual parents are to be investigated. The results showed that LGBTI+ parents tend to show higher work-family conflict, burnout, and guilt as well as lower level of life satisfaction. Overall, mediation analysis revealed that guilt and burnout mediate the relationship between work-family conflict and life satisfaction. Simultaneously, in LGBTI+ parents, no differences were to be found in work-family conflict and burnout, depending regardless their sexual orientation was known at work. The present contextual research is subjected to some limitations, which are to be discussed. It goes without saying that future research is suggested, thus assisting the verification and in the thorough study of some outcome of this research.

Key words: heterosexual, LGBTQ+, parents, work-family conflict, burnout, guilt, satisfaction with life

Σύγκρουση ρόλων, σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, ικανοποίηση από τη ζωή και αίσθημα ενοχής σε ετεροφυλόφιλους και ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί η σχέση ανάμεσα στη σύγκρουση ρόλων, την επαγγελματική εξουθένωση και την ικανοποίηση από τη ζωή σε γονείς, προσαρμοσμένη στα δεδομένα της ελληνικής κοινωνίας και κυρίως με γνώμονα τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου. Για την καλύτερη κατανόηση του υπό εξέταση θέματος κρίθηκε σημαντικό να διερευνηθεί υπό το πρίσμα των διαδικασιών διαμόρφωσης ταυτότητας. Η εν λόγω ταυτότητα στην παρούσα έρευνα αναφέρεται πρωταρχικά στην σεξουαλική ταυτότητα και την ταυτότητα φύλου. Κατά συνέπεια, είναι βασική επιδίωξη της παρούσας έρευνας να διερευνήσει την διαμόρφωση της ΛΟΑΤΚΙ+ και ετεροφυλόφιλης ταυτότητας στα πλαίσια της γονεϊκότητας. Παράλληλα, όμως, η διαμόρφωση ταυτότητας σχετίζεται με τους εκάστοτε ρόλους που ένα άτομο καλείται να αναλάβει (ρόλος του γονέα, του εργαζόμενου κ.α.). Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί η σύγκρουση μεταξύ αυτών των ρόλων σε συνάρτηση με την επαγγελματική εξουθένωση. Η εν λόγω σχέση πιθανολογείται ότι θα επηρεάζει τα επίπεδα ικανοποίησης που αισθάνεται ένα άτομο από την ζωή του. Επιπλέον, η συγκεκριμένη έρευνα αποσκοπεί να διερευνήσει τον ρόλο του αισθήματος ενοχής και κατά πόσον διαμεσολαβεί στην σχέση ανάμεσα στη σύγκρουση ρόλων και την επαγγελματική εξουθένωση.

Λαμβάνοντας υπόψιν την σταδιακή εξίσωση των νόμιμων δικαιωμάτων των ΛΟΑΤΚΙ+ ζευγαριών με τα ετερόφυλα και την αυξανόμενη δημιουργία οικογενειών με παιδιά από ΛΟΑΤΚΙ+ ζευγάρια, η παρούσα έρευνα αποσκοπεί στην ένταξη του σεξουαλικού προσανατολισμού και της ταυτότητας φύλου, σε ζητήματα τα οποία έχουν ερευνηθεί στην βιβλιογραφία. Για αυτό κρίθηκε σημαντικό να αναφερθούν, όσο το δυνατόν αναλυτικότερα, οι διαφορετικές ταυτότητες φύλου και οι διαφορετικοί τύποι σεξουαλικού προσανατολισμού.

Διεργασίες διαμόρφωσης ταυτότητας

Σύμφωνα με την αναπτυξιακή θεωρία του Erikson (1968), οι διεργασίες διαμόρφωσης της ατομικής ταυτότητας εμφανίζονται καθώς τα άτομα αναθεωρούν τους στόχους και τις επιλογές στην ζωή τους. Κεντρικό ζήτημα των διεργασιών ταυτότητας είναι η επίτευξη μιας σταθερής ταυτότητας του εγώ, δηλαδή η διαμόρφωση αίσθησης

εσωτερικής συνοχής που επιτρέπει στο άτομο να διαμορφώσει μια εικόνα που ταιριάζει με την προσωπική του ιστορία και τις αντιλήψεις των άλλων. Από την άλλη πλευρά, άτομα με σύγχυση ταυτότητας παρουσιάζονται ως ανασφαλή και ανεπαρκή, αβέβαια για την εσωτερική συνοχή της εικόνας του εαυτού και το μέλλον. Δυσκολεύονται να αποκτήσουν μια ενήλικη ταυτότητα, να μεταβούν στην εργασία και την γονεϊκότητα.

Σε συνέχεια της θεωρίας του Erikson, ο Marcia (1988), αναγνώρισε δύο σημαντικές διεργασίες διαμόρφωσης ταυτότητας: τη διερεύνηση των ποικίλων και εναλλακτικών ρόλων και κατευθύνσεων στην ζωή και την δέσμευση στους τομείς του επαγγέλματος και της προσωπικής οπτικής του κόσμου. Διέκρινε τέσσερις τύπους ταυτότητας που προκύπτουν από τη διασταύρωση των δύο διαστάσεων: την κατακτημένη ταυτότητα (υψηλή δέσμευση και διερεύνηση), την δοτή ταυτότητα (υψηλή δέσμευση και χαμηλή διερεύνηση), την αναστολή ταυτότητας ή μορατόριουμ (χαμηλή δέσμευση, υψηλή διερεύνηση) και την διάχυση ταυτότητας (χαμηλή δέσμευση, χαμηλή διερεύνηση).

Ο Meilman (1979), μέτρησε τις μορφές ταυτότητας ανδρών ηλικίας από 12-24 ετών και παρατήρησε μία καθαρά αναπτυξιακή πρόοδο. Οι περισσότεροι άνδρες, ηλικίας από 12-15 ετών, είχαν δοτή ταυτότητα ή βίωναν διάχυση ταυτότητας, σε ηλικία 18 ετών, αρκετοί έφηβοι έφταναν στο μορατόριουμ, ενώ στην ηλικία των 24 ετών οι περισσότεροι άνδρες είχαν φτάσει στην κατακτημένη ταυτότητα.

Σύμφωνα με τους Baumeister et al. (1985), υπάρχουν δύο διακριτές κατηγορίες προβλημάτων που σχετίζονται με την ταυτότητα: τα ελλείμματα ταυτότητας και οι συγκρούσεις ταυτότητας. Τα ελλείμματα ταυτότητας εμφανίζονται όταν το άτομο αδυνατεί να διατηρήσει δεσμεύσεις για προσωπικούς στόχους και αξίες. Ο σχηματισμός μιας καθορισμένης αίσθησης του εαυτού είναι ανεπαρκής και το άτομο εμπλέκεται σε αμφισβήτηση του εαυτού του για να αναζητήσει νέες πηγές νοήματος. Αντίθετα, η σύγκρουση ταυτότητας εμφανίζεται όταν ένα άτομο αντιμετωπίζει δυσκολίες στη συνένωση διαφορετικών συνιστωσών της ταυτότητας που ορίζουν συμπεριφορές που είναι αντίθετες μεταξύ τους. Στην συγκεκριμένη περίπτωση το άτομο που βρίσκεται σε σύγκρουση έρχεται αντιμέτωπο με πάρα πολλές δεσμεύσεις, καθεμία από τις οποίες συνεπάγεται διαφορετικές συμπεριφορές. Για να βιώσει μια σύγκρουση το άτομο είναι απαραίτητο να έχει προσωπικές και συναισθηματικές δεσμεύσεις σε τουλάχιστον δύο διακριτά και ασυμβίβαστα στοιχεία ταυτότητας.

Η Ellemers και συνεργάτες (2002), από την άποψη της κοινωνικής ταυτότητας, υποστηρίζουν ότι η ομαδική δέσμευση, αφενός, και τα χαρακτηριστικά του κοινωνικού πλαισίου, αφετέρου, είναι καθοριστικοί παράγοντες για την ταυτότητα. Το κοινωνικό πλαίσιο παρέχει ανατροφοδότηση σχετικά με την κοινωνική θέση του ατόμου, το οποίο είτε παρέχει μια αίσθηση ασφάλειας, είτε δημιουργεί μια πηγή απειλής για τον εαυτό (Ouwerkerk & Ellemers 2001). Γίνεται διαχωρισμός σε 3 κατηγορίες απειλής ταυτότητας: κατάσταση χωρίς απειλή ταυτότητας, απειλή για την ατομική ταυτότητα που πηγάζει από τη σχέση μεταξύ του ατόμου και της ομάδας και απειλή ταυτότητας που πηγάζει από την ομάδα.

Στην κατηγορία της απειλής για την ατομική ταυτότητα που πηγάζει από τη σχέση μεταξύ του ατόμου και της ομάδας, για κάποιον με χαμηλό βαθμό δέσμευσης στην ομάδα η κατηγοριοποίηση ως μέλος αυτής της ομάδας μπορεί να απειλήσει τον εαυτό. Ακόμη και εκείνοι που μπορούν να θεωρηθούν ως μέλη της κατηγορίας μπορεί να βιώσουν τη συγκεκριμένη ομάδα ως (ψυχολογική) εξωομάδα. Μια τέτοια αντίσταση στην κατηγοριοποίηση μπορεί να πηγάζει από μια ποικιλία κινήτρων, συμπεριλαμβανομένης (α) της επιθυμίας να εδραιωθεί η ατομική μοναδικότητα, (β) της πεποίθησης ότι η κατηγοριοποίηση δεν σχετίζεται με την υπό εξέταση κατάσταση, (γ) την άποψη ότι θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και άλλες πρόσθετες κατηγοριοποιήσεις ή (δ) την δυσανεμία για την απώλεια του προσωπικού ελέγχου όταν μια συγκεκριμένη κατηγοριοποίηση επιβάλλεται από άλλους. Αυτές οι αντιδράσεις έχουν επιπτώσεις στην αυτοαντίληψη και την συμπεριφορά. Στην παρούσα έρευνα εξετάζεται η πεποίθηση για την μη συνάφεια της κατηγοριοποίησης με το υπό εξέταση ζήτημα και η άποψη για την συμπερίληψη και άλλων πρόσθετων ταυτοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, τόσο οι ΛΟΑΤΚΙ+ όσο και οι ετερόφυλοι γονείς θα εκλαμβάνουν ως ανεπιθύμητη την κατηγοριοποίησή τους ως γονείς στο πλαίσιο της εργασίας τους, ενώ θα θεωρούσαν απαραίτητη την συμπερίληψη της κατηγοριοποίησης τους ως εργαζόμενοι. Παράλληλα, οι ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς θα εκλαμβάνουν την κατηγοριοποίησή τους στην ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα μη σχετική με το ζήτημα της γονεϊκότητας. Από την άλλη πλευρά όταν το άτομο είναι αφοσιωμένο στην ομάδα, ο ατομικός εαυτός του δεν απειλείται από την κατηγοριοποίηση, αλλά από την έλλειψη αποδοχής από την ομάδα ή ακόμα και από τον αποκλεισμό, τα οποία επιφέρουν αρνητικά συναισθήματα. Όσοι είναι αφοσιωμένοι στην ομάδα αλλά απειλούνται από αποκλεισμό μπορεί να προσπαθήσουν να τονίσουν τη συμπερίληψή τους με αντιληπτικούς τρόπους όπως η ομοιογένεια αλλά και με συμμόρφωση της

συμπεριφοράς προς την ομάδα. Επομένως, η μη αποδοχή των εργαζόμενων γονέων στο πλαίσιο της εργασίας τους θα τους οδηγούσε στην ανάδειξη της ομοιογένειας και στην προσπάθεια να αναδειχθούν υποδειγματικοί εργαζόμενοι. Παράλληλα στην περίπτωση της ΛΟΑΤΚΙ γονεϊκότητας, η μη αποδοχή των ΛΟΑΤΚΙ+ γονέων από τους ετεροφυλόφιλους γονείς της ομάδας θα οδηγούσε τους πρώτους να υπερτονίσουν την συμπερίληψή τους και πιθανόν να υπέρ-προσπαθήσουν να αποδείξουν την ικανότητα τους ως γονείς. Καταληκτικά, η περιθωριοποίηση και η απογοήτευση μπορούν να προληφθούν όταν οι προτιμώμενοι τρόποι αυτό-προσδιορισμού κάποιου είναι σεβαστοί από τους άλλους (Ellemers, 2012), όπως είναι δυνατόν να συμβεί στην περίπτωση των ΛΟΑΤΚΙ+ γονέων αλλά και της γονεϊκότητας στον χώρο εργασίας.

Ο Sedikides και συνεργάτες (2001) υποστηρίζουν ότι η έννοια του εαυτού συνίσταται από τρεις θεμελιώδεις αυτο-αναπαραστάσεις: τον ατομικό εαυτό, τον σχεσιακό εαυτό και τον συλλογικό εαυτό. Ο ατομικός εαυτός περιέχει εκείνες τις πτυχές της αυτοαντίληψης που διαφοροποιούν το άτομο από άλλα άτομα με τα μοναδικά χαρακτηριστικά του μέσα στο κοινωνικό πλαίσιο. Ο σχεσιακός εαυτός επιτυγχάνεται με την ενσωμάτωση με σημαντικούς άλλους. Ο σχεσιακός εαυτός περιέχει εκείνες τις πτυχές της έννοιας του εαυτού που μοιράζονται με τους συντρόφους της σχέσης και καθορίζουν το ρόλο ή τη θέση του ατόμου μέσα σε σημαντικές σχέσεις. Βασίζεται σε δεσμούς προσκόλλησης, όπως οι σχέσεις γονέα-παιδιού, και οι ρομαντικές σχέσεις. Αυτή η μορφή αυτο-αναπαράστασης συνδέεται με το κίνητρο της προστασίας του σημαντικού άλλου και της διατήρησης της ίδιας της σχέσης (Brewer & Gardner, 1996; βλέπε επίσης Hazan & Shaver, 1994; Reis & Shaver, 1988). Σε συνάρτηση με την σύγκρουση ρόλων εργασίας οικογένειας, όταν αυτή την ανάγκη για ανάπτυξη σχέσης και προστασία των σημαντικών άλλων συγκρούεται με την ανάγκη επίτευξης στο εργασιακό περιβάλλον προκύπτει η σύγκρουση ρόλων ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια. Το άτομο πασχίζει να επιτύχει τον σχεσιακό εαυτό μέσα από την επαφή και την σχέση με τον σύντροφο/σύζυγο και τα παιδιά του και αυτό έρχεται σε αντίθεση με την προσπάθεια για την επίτευξη των στόχων που θέτει στην εργασία του. Η εργασία, από την άλλη πλευρά, μπορεί να θεωρηθεί ως ατομικός και συλλογικός εαυτός.

Ο συλλογικός εαυτός επιτυγχάνεται αφενός με την ένταξη σε μεγάλες κοινωνικές ομάδες και περιέχει τις πτυχές της αυτοαντίληψης που διαφοροποιούν τα μέλη της ομάδας (ενδοομάδα) από τα μέλη εξωτερικών ομάδων (εξωομάδα) και

αφετέρου αντιπαραβάλλοντας την ενδοομάδα με την αντίστοιχη εξωομάδα. Ο συλλογικός εαυτός βασίζεται σε απρόσωπους δεσμούς με άλλους που προέρχονται από την κοινή (και πολλές φορές συμβολική) ταύτιση με μια ομάδα (Sedekidis et al., 2001). Στην περίπτωση των ΛΟΑΤΚΙ+ γονέων τέτοια ενδοομάδα συνιστά η ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα, η οποία μπορεί να έρχεται σε αντίθεση με την ετεροφυλόφιλη ομάδα γονέων και αντίστροφα για τους ετεροφυλόφιλους γονείς. Παράλληλα, όμως και οι 2 ομάδες ανήκουν στην ενδοομάδα των γονέων, η οποία έρχεται σε αντίθεση με την ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα που δεν έχει παιδιά και την αντίστοιχη ετεροφυλόφιλη, χωρίς παιδιά. Έτσι λοιπόν οι ετεροφυλόφιλοι γονείς είναι πιθανόν να αντιλαμβάνονται ταυτόχρονα ως εξωομάδα τους ΛΟΑΤΚΙ+ λόγω της ταυτότητας τους και ταυτόχρονα ως ενδοομάδα λόγω της γονεϊκότητας και αντίστοιχα οι ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς.

Ταυτότητα Φύλου και Σεξουαλικός προσανατολισμός

Ο όρος ταυτότητα φύλου αναφέρεται στην εσωτερική, ατομική αίσθηση που έχει ένα άτομο για το φύλο του και τον αυτοπροσδιορισμό του. Η ταυτότητα φύλου των ατόμων αναμένεται, κοινωνικά, να ταυτίζεται με το φύλο που τους αποδόθηκε κατά τη γέννηση, βάσει των βιολογικών-ανατομικών χαρακτηριστικών τους, ωστόσο αυτό δεν ισχύει για όλα τα άτομα (Παγάνης, 2020). Με το όρο Cisgender/ Cis χαρακτηρίζεται το άτομο του οποίου η ταυτότητα φύλου δεν διαφέρει από το φύλο που του αποδόθηκε κατά τη γέννησή του. Ο όρος χρησιμοποιείται ως αντίθετος του όρου τρανς. Τρανς αποκαλούνται τα άτομα των οποίων το φύλο δεν συμβαδίζει με το φύλο που τους αποδόθηκε κατά τη γέννηση. Χρησιμοποιούμε τον όρο Genderfluid για ένα άτομο το οποίο βιώνει την ταυτότητα φύλου του ως ρευστή ή εναλλασσόμενη ενώ ο όρος Genderneutral, είναι η ουδέτερη έκφραση φύλου, που δεν μπορεί να ταυτοποιηθεί ούτε ως στερεοτυπικά «αρρενωπή» ή στερεοτυπικά «θηλυκή». Τέλος ο όρος Agender χαρακτηρίζει την ταυτότητα φύλου κατά την οποία το άτομο αισθάνεται ότι δεν έχει φύλο ή η απουσία ταυτότητας φύλου (Ορολογίες Colouryouth).

Ο σεξουαλικός προσανατολισμός, γίνεται κατανοητός ως η έκφραση συναισθηματικής ή και σεξουαλικής έλξης, είτε προς το έτερο είτε προς το ίδιο, είτε και προς τα δύο φύλα (ετεροφυλοφιλία, ομοφυλοφιλία, αμφιφυλοφιλία αντιστοίχως). Ένας βασικός διαχωρισμός των ταυτοτήτων του σεξουαλικού προσανατολισμού αφορά το εάν το άτομο αισθάνεται έλξη προς ένα (μονοσεξουαλικότητα) ή περισσότερα φύλα

(πολυσεξουαλικότητα) (Γαλανού, 2019). Έτσι, κάτω από την ομπρέλα της μονοσεξουαλικότητας περιλαμβάνονται ταυτότητες όπως:

- Λεσβία: Ένα άτομο το οποίο αυτοπροσδιορίζεται ως γυναίκα (ταυτότητα φύλου) και αισθάνεται συναισθηματική, ρομαντική ή/και σεξουαλική έλξη προς άτομα του ίδιου φύλου. Μερικές γυναίκες προτιμούν να αυτοπροσδιορίζονται ως γκέι ή γκέι γυναίκες.

- Γκέι (ή ομοφυλόφιλος/-η): Ένα άτομο το οποίο αισθάνεται συναισθηματική ή/και σεξουαλική έλξη προς άτομα του ίδιου φύλου. Ο όρος γκέι στην Ελλάδα χρησιμοποιείται κυρίως για άνδρες, αν και υπάρχουν περιπτώσεις όπου και γυναίκες τον χρησιμοποιούν για να περιγράψουν τον σεξουαλικό ή/και τον ρομαντικό τους προσανατολισμό.

- Ετεροφυλόφιλος/-η (ή straight/στρέιτ): Ένα άτομο το οποίο αισθάνεται ρομαντική ή/και σεξουαλική έλξη προς άτομα του άλλου φύλου. Ο όρος αυτός βασίζεται στην αποδοχή της δυαδικότητας του φύλου, εξού και η χρήση του συνθετικού «έτερο-». Οι δύο κυριότεροι όροι που περιγράφουν την έλξη προς περισσότερα από ένα φύλα είναι οι όροι αμφιφυλόφιλος/-η/-ο (ή bi/μπάι) και πανσέξουαλ (Ορολογία colouryouth).

Τόσο το φύλο όσο και ο προσανατολισμός προσεγγίζονται ως φάσμα. Κάθε άτομο μπορεί τοποθετήσει τον εαυτό του σε διαφορετικά σημεία του φάσματος ταυτόχρονα.

Σύγκρουση ρόλων εργασίας-οικογένειας

Η θεωρία των ρόλων υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι επιδιώκουν να συμπεριφέρονται με τρόπο συνεπή προς τους ορισμούς του ρόλου τους. Ειδικότερα, η σύγκρουση ρόλων ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια αναφέρεται στην περίπτωση που οι απαιτήσεις του ρόλου του ατόμου ως εργαζόμενου έρχονται σε σύγκρουση με τις απαιτήσεις του ρόλου του ως μέλους της οικογένειας και το αντίστροφο (Greenhaus & Beutell, 1985). Παραδοσιακά, η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας ερμηνευόταν ως μονόδρομη κατασκευή. Δηλαδή, οι ερευνητές τυπικά μελέτησαν τη σύγκρουση που εμφανίζεται όταν η εργασία παρεμβαίνει στην ικανότητα ενός υπαλλήλου να λειτουργεί στο σπίτι (Greenhaus και Beutell, 1985). Ωστόσο, πιο πρόσφατες μελέτες έχουν ερμηνεύσει τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας ως αμφίδρομη (Carlson και Frone, 2003), με την αναγνώριση ότι οι συνθήκες στη ζωή ενός εργαζομένου στο σπίτι μπορεί να έχουν συνέπειες για τη λειτουργία στην εργασία και αντίστροφα. Αυτή η

έρευνα επικύρωσε γενικά την ιδέα ότι η εργασιακή παρέμβαση στην οικογένεια (WIF) είναι εννοιολογικά διαφορετική από την οικογενειακή παρέμβαση στην εργασία (FIW). Σε αυτή την κατεύθυνση προσυπογράφουν και άλλες νεότερες έρευνες, ότι η σύγκρουση ρόλων εργασίας-οικογένειας και οικογένειας εργασίας είναι ξεχωριστές ως έννοιες, αλλά αλληλοσυνδεόμενες (Lyonette, Chompton & Wall, 2007). Αναλυτικότερα, η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας επέρχεται όταν οι εργασιακές ευθύνες εμποδίζουν την εκπλήρωση των απαιτήσεων που αφορούν την οικογένεια, ενώ το αντίθετο είναι η σύγκρουση οικογένειας-εργασίας (Netemeyer et al., 1996). Μπορεί να επικεντρωθεί γύρω από συγκεκριμένες απαιτήσεις ή προσδοκίες, όπως ο χρόνος που αφιερώνεται στις απαιτήσεις και την πίεση που σχετίζεται με τους ρόλους της εργασίας ή της οικογένειας (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996).

Οι περισσότερες έρευνες έχουν επικεντρωθεί στη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, η οποία φαίνεται να βιώνεται πολύ πιο συχνά από την οικογενειακή – εργασιακή σύγκρουση (Frone et al., 1992b; Netemeyer et al., 1996). Μια πρόσφατη μετα-αναλυτική ανασκόπηση αυτής της έρευνας (Allen et al., 2000) σε διάφορους κλάδους εργαζομένων, εξέτασε την σχέση μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και μιας ποικιλίας παραγόντων που σχετίζονται με την εργασία, τη ζωή και το άγχος. Υποστήριξε ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας βρέθηκε να σχετίζεται με μειωμένη ικανοποίηση από τη ζωή, αυξημένη επαγγελματική εξουθένωση και μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση. Επιπλέον, έχει βρεθεί ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας διαμεσολαβεί τη σχέση μεταξύ εργασιακών απαιτήσεων και της συναισθηματικής εξάντληση στην εργασία σε δείγμα Ολλανδών νοσοκόμων (Janssen et al., 2004) και Ελλήνων γιατρών (Montgomery et al., 2006). Με απλά λόγια, οι εργασιακές απαιτήσεις σχετίζονται με την αυξημένη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, η οποία σχετίζεται με μια φτωχότερη αίσθηση ευεξίας και μεγαλύτερης εξουθένωσης στην εργασία.

Η βιβλιογραφία της σύγκρουσης ρόλων έχει επικεντρωθεί σχεδόν αποκλειστικά στις παραδοσιακές πυρηνικές οικογένειες και τη σχετική εμπειρία του εργαζόμενου γονέα, συχνότερα της μητέρας (Sulsky & Smith, 2005). Οι λίγες μελέτες που έχουν διεξαχθεί σε ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς υποδηλώνουν ότι οι τελευταίοι υιοθετούν παρόμοιες στρατηγικές για τη διαχείριση της σύγκρουσης ρόλων ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια με τα ετερόφυλα ζευγάρια (O’Ryan & McFarland, 2010). Παρόλα αυτά, σύμφωνα με την μελέτη της Sawyer (2017), τα ομόφυλα ζευγάρια αντιμετωπίζουν

μεγαλύτερη σύγκρουση ρόλων ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια, όταν νιώθουν ότι εργάζονται σε εταιρείες όπου η οικογενειακή τους ταυτότητα υποτιμάται, παραμένει κρυφή ή στιγματίζεται. Σε παρόμοια αποτελέσματα κατέληξαν και άλλες έρευνες, οι οποίες υποστηρίζουν ότι το να είναι γνωστή η σεξουαλική ταυτότητα στην δουλειά σχετίζεται με μειώσεις στη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (Tuten & August, 2006; Day & Schoenrade, 2000). Τουλάχιστον όσον αφορά τη διαχείριση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας, το να κοινοποιείται ο σεξουαλικός προσανατολισμός φαίνεται να αποτελεί μια θετική στρατηγική αντιμετώπισης. Σε παρόμοια αποτελέσματα κατέληξαν και οι Griffith & Hebl (2002), σε ένα δείγμα ομοφυλόφιλων και λεσβιών εργαζομένων, οι οποίοι παρουσίασαν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση και χαμηλότερο εργασιακό άγχος όταν αποκάλυψαν τη σεξουαλική τους ταυτότητα στην εργασία. Παράλληλα, επισήμαναν ότι το δίλημμα που αντιμετωπίζουν οι γκέι και οι λεσβίες στο χώρο εργασίας είναι ένα δίκικο μαχαίρι. Κινδυνεύουν να αντιμετωπίσουν διακρίσεις εάν αποκαλύψουν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, αλλά δεν μπορούν να «είναι ο εαυτός τους» εάν επιλέξουν να το κρατήσουν κρυφό. Η έρευνα σχετικά με την επικοινωνία της σεξουαλικής ταυτότητας στον εργασιακό χώρο, δείχνει ότι η διαφάνεια περιλαμβάνει μια συνέχεια, στην οποία οι εργαζόμενοι κυμαίνονται από «εντελώς ανοιχτοί» έως «καθόλου ανοιχτοί» (Schneider, 1986) ή αναφέροντας διαφορές στον αριθμό και τον τύπο των ατόμων στην εργασία που γνωρίζουν για τη σεξουαλικότητά τους (Levine & Leonard, 1984). Οι Murphy και συνεργάτες (2020) σε μια ανασκόπηση της βιβλιογραφίας τονίζουν ότι οι ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν τις ίδιες οικογενειακές εμπειρίες και διαδικασίες, στην σφαίρα της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας που αντιμετωπίζουν οι ετεροφυλόφιλοι εργαζόμενοι και ταυτόχρονα υπάρχουν πρόσθετοι, μοναδικοί παράγοντες που αντιμετωπίζουν, οι οποίοι επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο κινούνται στους εργασιακούς και οικογενειακούς ρόλους. Παράλληλα δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στη σχέση μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και της στιγματισμένης σεξουαλικής ταυτότητας που έχουν οι ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς, η οποία συχνά οδηγεί στην απόκρυψη της.

Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης

Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» πρωτοεμφανίστηκε το 1974 από τον Αμερικάνο ψυχολόγο Herbert J. Freudenberger και περιγράφεται ως η αίσθηση της εξάντλησης από την εργασία, χωρίς την απαραίτητη ξεκούραση (Freudenberger, 1974).

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια ακραία μορφή άγχους που εκδηλώνεται σε διάφορες μορφές, συμπεριλαμβανομένης της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης από τους άλλους και της απώλειας αίσθησης προσωπικής επίτευξης (Boles et al., 2000; Maslach 1982; Worley et al., 2008). Πιο αναλυτικά, η συναισθηματική εξάντληση, το βασικό χαρακτηριστικό της επαγγελματικής εξουθένωσης, περιλαμβάνει το αίσθημα της συναισθηματικής αποστράγγισης, χωρίς να διατίθενται οι απαραίτητοι πόροι για να δοθούν. Η αποπροσωποποίηση αναφέρεται στην ανάπτυξη κυνικών, αρνητικών και απρόσωπων στάσεων απέναντι στην εργασία και τους ανθρώπους που περιλαμβάνει. Τέλος, η έλλειψη προσωπικής ικανοποίησης είναι η τάση να εκτιμά το άτομο, τα δικά του επαγγελματικά κατορθώματα αλλά και των συναδέλφων, αρνητικά (Maslach & Jackson, 1981).

Σημαντικό κρίνεται να συνυπολογίσουμε το μοντέλο διατήρησης των πόρων του στρες στην επαγγελματική εξουθένωση (Hobfoll & Freedy, 1993; Lee & Ashforth, 1996), αυτό το μοντέλο τοποθετεί πρωταρχικά έμφαση στους πόρους. Προτείνει ότι τα άτομα έχουν κίνητρα για την απόκτηση και διατήρηση πόρων και όταν χάνονται πόροι, καταλήγουν, λόγω της απειλής, στο άγχος. Εφαρμόζοντας το μοντέλο στην επαγγελματική εξουθένωση υποστηρίζεται ότι οι επαρκείς πόροι για την κάλυψη των συνεχών απαιτήσεων της εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για την πρόληψη της εξουθένωσης. Τέτοιοι πόροι μπορεί να σχετίζονται με την επαγγελματική ζωή, την οικογενειακή ζωή (π.χ. στενές σχέσεις, υποστήριξη) ή προσωπικές ιδιότητες (π.χ. στρατηγικές αντιμετώπισης, αυτοεκτίμηση, ικανότητες). Σε συμφωνία με αυτό το μοντέλο, ο Leiter (1990) υποστήριξε ότι η εργασία, οι στρατηγικές προσωπικής αντιμετώπισης και οι οικογενειακοί πόροι ήταν όλοι σημαντικοί προγνωστικοί δείκτες επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ δείγματος εργαζομένων ψυχικής υγείας στη Νέα Σκωτία. Οι οικογενειακοί πόροι φαίνονται εξίσου σημαντικοί με τους πόρους εργασίας στην ανακούφιση του στρες στο χώρο εργασίας. Το μοντέλο διατήρησης των πόρων υπογραμμίζει την αλληλεξάρτηση μεταξύ εργασίας και οικογένειας και τη σημασία της εξέτασης και των δυο, στην προσπάθεια κατανόησης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Όταν οι απαιτήσεις της εργασίας και της οικογένειας είναι σε σύγκρουση, οι πόροι σε αυτούς τους τομείς ενδέχεται να χαθούν ή να απειληθούν και μπορεί να προκύψει αυξημένη εξουθένωση. Έτσι, η κατανόησή για την εξουθένωση μπορεί να ενισχυθεί με την εξέταση της σύγκρουσης μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Η σύγκρουση μεταξύ των εργασιακών και οικογενειακών ρόλων και η δυσκολία

εξισορρόπησης εργασίας και ζωής συνδέονται με υψηλότερη επαγγελματική εξουθένωση. Αρκετές μελέτες έχουν δείξει ότι υψηλότερα επίπεδα σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην επαγγελματική εξουθένωση (Allen et al., 2000; Frone et al., 1992; Mumu, Tahnid, & Azad, 2020). Έρευνα που διεξάχθηκε σε εργαζόμενους ψυχολόγους, από τον Rupert και συνεργάτες (2009), κατέδειξε ότι η εργασιακή-οικογενειακή σύγκρουση και η οικογενειακή-εργασιακή σύγκρουση σχετίζονται σημαντικά και με τις τρεις υποκλίμακες επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα, υψηλότερη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας συνδέθηκαν με χαμηλότερη αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων, μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση. Οι έρευνες έχουν δείξει ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας και σε μικρότερο βαθμό η σύγκρουση οικογένειας-εργασίας οδηγεί σε εξουθένωση με τη μορφή της συναισθηματικής εξάντλησης (Brotheridge & Lee 2005; Peeters et al., 2005) και της αποπροσωποποίησης (Peeters et al., 2005).

Αναφορικά με τους ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς και την επαγγελματική εξουθένωση, οι έρευνες είναι ιδιαίτερα περιορισμένες και αντικρουόμενες. Έρευνα σε φοιτητές ιατρικής κατέδειξε ότι όσοι προσδιορίζονται ως σεξουαλικές μειονότητες είχαν μεγαλύτερη πιθανότητα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σύγκριση με τους ετεροφυλόφιλους (Samuels et al., 2021). Αντίθετα, σε έρευνα τους οι Khan και συνεργάτες (2021) η μελέτη μας δεν βρήκαν καμία διαφορά στην επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ των σεξουαλικών μειονοτήτων, δηλαδή των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων και των ετεροφυλόφιλων.

Οι περισσότερες έρευνες εστιάζουν στο σεξουαλικός προσανατολισμός αναφορικά με τον εάν κοινοποιείται στο εργασιακό πλαίσιο. Πιο συγκεκριμένα, οι Chang και συνεργάτες (2022) σε έρευνα τους σε ΛΟΑΤΚΙ+ οφθαλμιάτρους βρήκαν ότι η ΛΟΑΤΚΙ+ ταυτότητα αποτελεί έναν παράγοντα κινδύνου επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των οφθαλμιάτρων και η διάκριση λόγω της ΛΟΑΤΚΙ+ ταυτότητας στο χώρο εργασίας συμβάλλει σημαντικά στην επαγγελματική εξουθένωση. Η Onegina (2021) σε έρευνα σε ΛΟΑΤΚΙ+ Ρώσους ακτιβιστές εισήγαγε την έννοια του αφιλόξενου περιβάλλοντος για τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα ως βασικό παράγοντα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα, υποστηρίζει ότι η ΛΟΑΤΚΙ+ ταυτότητα συνδέεται με μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση κυρίως σε δυνητικά επικίνδυνα και αυστηρά ρυθμιστικά περιβάλλοντα, όπως αυτό της Ρωσίας.

Παράλληλα στους ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς η επαγγελματική εξουθένωση, με βάση την Θεωρία Διατήρησης των Πόρων (Hobfoll, 1989) ή το Job Demands-Resources Theory (Demerouti et al., 2001), αποτελεί κεντρικό στοιχείο, ότι τόσο η εξισορρόπηση πολλαπλών ρόλων όσο και η κατοχή μιας στιγματισμένης ταυτότητας μπορεί να εξαντλήσουν τους πόρους. Η απαίτηση της απόκρυψης της στιγματισμένης ταυτότητας απαιτεί από ένα άτομο να χρησιμοποιεί πολλούς προσωπικούς (δηλαδή αυτοεκτίμηση, ταυτότητα) και ενεργητικούς πόρους (δηλαδή, προσπάθεια να κρατήσει κρυφό τον σεξουαλικό προσανατολισμό), οι οποίοι, μπορεί να οδηγήσουν σε αυξημένη εξουθένωση (Murphy et al., 2020).

Ικανοποίηση από τη ζωή

Η ικανοποίηση από τη ζωή έχει οριστεί ως η υποκειμενική, σφαιρική αξιολόγηση των θετικών όψεων της ζωής ενός ατόμου τόσο σε ένα συνολικό επίπεδο όσο και σε ειδικούς τομείς της ζωής του (Diener et al., 1999). Αυτές οι θετικές αξιολογήσεις μπορεί να υπάρχουν σε αρκετούς τομείς της ζωής, για παράδειγμα όταν τα άτομα αναλαμβάνουν τον ρόλο του εργαζόμενου, του γονέα, του συζύγου ή του φίλου (Biddle, 1979).

Αναφορικά με την σχέση σεξουαλικού προσανατολισμού και της ικανοποίησης από την ζωή οι περισσότερες έρευνες συγκλίνουν στην διαπίστωση ότι το να ανήκει ένα άτομο σε σεξουαλική μειονότητα σχετίζεται με χαμηλότερη ικανοποίηση από τη ζωή (Bartman, 2021). Σε έρευνα του ο Perales (2016) βρίσκει χαμηλότερη ικανοποίηση από την ζωή σε ομοφυλόφιλες και αμφιφυλόφιλες γυναίκες.

Στην σχέση ανάμεσα στην σύγκρουση εργασίας-οικογένειας και ικανοποίησης από τη ζωή, πληθώρα ερευνών εντόπισαν ότι οι εργασιακές απαιτήσεις οδήγησαν στην παρεμπόδιση της επίτευξης των υποχρεώσεων στην οικογένεια και η σύγκρουση ρόλων μεταξύ τους συσχετίστηκε σημαντικά και αρνητικά με την εργασιακή ικανοποίηση, την ικανοποίηση από τη ζωή και την οικογενειακή ικανοποίηση (McElwain et al., 2005; Afzal & Farooqi, 2014; Karimi et al., 2012). Ορισμένες μελέτες έχουν δείξει ότι τα υψηλότερα επίπεδα σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην ικανοποίηση από τη ζωή και την ευημερία (π.χ., Boyar & Mosley, 2007; Diener & Ryan, 2009; Qu & Zhao, 2012). Οι κοινωνικές επαφές και η οικογένεια έχουν μεγαλύτερη επιρροή στην ικανοποίηση από τη ζωή, ενώ η εργασία, οι καθημερινές δραστηριότητες και το εισόδημα έχουν το μικρότερο αντίκτυπο σε αυτή (Kapteyn, Smith, & Soest, 2009).

Η εργασία θεωρείται ότι έχει σημαντικές επιπτώσεις στη συνολική ικανοποίηση από τη ζωή με διάφορους τρόπους. Η δουλειά είναι πηγή εισοδήματος που βοηθά στην κάλυψη αναγκών και επιθυμιών. Ταυτόχρονα, η εργασία καλύπτει ένα μεγάλο μέρος της ημέρας των περισσότερων ανθρώπων, και επιδρά στην αυτοεικόνα και την αυτοεκτίμηση (Kahn, 1981). Τα αποτελέσματα ποικίλων ερευνών συγκλίνουν σε παρόμοια αποτελέσματα, καταδεικνύοντας την αρνητική επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης στην ικανοποίηση από τη ζωή (Hombrados & Cosano, 2013; Cazan & Năstasă, 2015). Σύμφωνα με την Demerouti και συνεργάτες (2000), οι υψηλές απαιτήσεις στην εργασία και η έλλειψη αντίστοιχων οικονομικών απολαβών οδηγούν σε εξάντληση από την εργασία και χαμηλότερη ικανοποίηση από τη ζωή. Επιπλέον, η επαγγελματική εξουθένωση φαίνεται να διαμεσολαβεί την σχέση μεταξύ των συνθηκών εργασίας και της ικανοποίησης από τη ζωή. Σε παρόμοια αποτελέσματα κατέληξαν και οι Carpi και συνεργάτες (2012) τονίζοντας την σύνδεση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και ικανοποίησης από τη ζωή, επισημαίνοντας ότι η επαγγελματική εξουθένωση μειώνεται όσο αυξάνεται η ικανοποίηση από τη ζωή.

Αίσθημα ενοχής στην σχέση εργασίας-οικογένειας

Η ενοχή μπορεί να οριστεί ως «ένα δυσάρεστο συναίσθημα που βιώνεται όταν ένα άτομο αναγνωρίζει την ευθύνη για την αδυναμία του να ανταποκριθεί στα κοινωνικά πρότυπα ή να εκπληρώσει τους προσωπικούς του στόχους» (Cho & Allen, 2012, σελ. 278). Έτσι, όταν τα άτομα πιστεύουν ότι έπρεπε να έχουν σκεφτεί, αισθανθεί ή ενεργήσει διαφορετικά, μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα ενοχής (Kubany 1994; Zahn-Waxler et al. 1990). Η ενοχή έχει θεωρηθεί ότι αποτελείται από ένα γνωστικό στοιχείο, το οποίο συνίσταται στην αναγνώριση ότι κάποιος έχει βλάψει έναν άλλον, ένα συναισθηματικό συστατικό, το οποίο αναφέρεται στα δυσάρεστα συναισθήματα που βιώνονται και ένα κίνητρο που συνίσταται στην επιθυμία να αναιρεθεί η βλάβη που έχει προκληθεί (Hoffman 1982).

Το ερευνητικό ενδιαφέρον τα τελευταία χρόνια, έχει στραφεί στη σύνδεση ανάμεσα στην σύγκρουση ρόλων στην εργασία και την οικογένεια, σε σχέση με την ενοχή. Διαφορετικοί ορισμοί της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (Work-Family Guilt) και της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία (Family-Work Guilt) μπορούν να βρεθούν στη βιβλιογραφία (McElwain & Korabik, 2004). Οι περισσότεροι από αυτούς τονίζουν

μία ή περισσότερες από τις πτυχές της γενικής ενοχής που προαναφέρθηκαν. Έτσι, η ενοχή συχνά θεωρείται αποτέλεσμα της ανάγκης να γίνει μια επιλογή μεταξύ εργασίας και οικογένειας (Conlin, 2000; Pollock, 1997), επιτρέποντας στην εργασία να παρεμβαίνει στην οικογενειακή ζωή (Glavin et al., 2011) ή στην αποτυχία να ισορροπήσουν επαρκώς οι ρόλοι στην εργασία και την οικογένεια (Napholz, 2000). Ομοίως, η ενοχή που συνδέεται με την σύγκρουση ρόλων έχει οριστεί ως μια ασυμφωνία μεταξύ του προτιμώμενου και του πραγματικού επιπέδου συμμετοχής στο σπίτι έναντι της εργασίας (Hochwarter et al., 2007). Μια άλλη άποψη είναι ότι αυτού του είδους η ενοχή προκύπτει από την αντιληπτή αποτυχία να εκπληρωθούν επαρκώς οι προδιαγεγραμμένοι ρόλοι των φύλων (Livingston & Judge 2008; Simon 1995). Άλλοι ερευνητές ορίζουν την ενοχή ως την απόφαση για την επικέντρωση στην εργασία η οποία συνεπάγεται μια μονόπλευρη απόφαση εις βάρος της οικογένειας και αντίστροφα (Martínez et al., 2011; Sousa et al., 2016). Αυτή η επιλογή σημαίνει ότι στη μία πλευρά το άτομο επιτυγχάνει την εκπλήρωση των δεσμεύσεων του και στην άλλη αποτυγχάνει. Σε κάθε περίπτωση, αισθάνεται ένοχο. Συνολικά, υψηλότερα επίπεδα συγκρούσεων και στις δύο σφαίρες αυξάνουν το αίσθημα της ενοχής (Sousa et al., 2020).

Στην σύγκρουση ρόλων εργασίας οικογένειας επειδή και οι δύο τομείς (εργασία και οικογένεια) απαιτούν πόρους, όπως χρόνος, ενέργεια, αφοσίωση ή προσπάθεια, η επιλογή μεταξύ ενός τομέα εις βάρος του άλλου, καθώς και η δημιουργία αρνητικών επιπτώσεων και διαπροσωπικών συγκρούσεων, προκαλεί αρνητικά συναισθήματα, όπως η ενοχή (Ilies et al., 2012). Μελέτες που πραγματοποιήθηκαν στις Ηνωμένες Πολιτείες και την Ολλανδία υποδηλώνουν ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας σχετίζεται με μεγαλύτερα αρνητικά συναισθήματα, όπως η ενοχή (Frone et al., 1997; Geurts et al., 2003; Livingston & Judge 2008). Αρκετές μελέτες έχουν δείξει ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (WFC) και η ενοχή εργασίας-οικογένειας είναι αλληλένδετες (WFG). Οι Aycan & Eskin (2005) βρήκαν ότι η εργασιακή παρέμβαση στην οικογένεια (WIF), αλλά όχι η οικογενειακή παρέμβαση στην εργασία (FIW), συσχετίστηκε θετικά με την ενοχή που σχετίζεται με την εργασία. Επιπλέον, σε ένα δείγμα φοιτητών και εργαζομένων στις ΗΠΑ, οι Livingston & Judge (2008) διαπίστωσαν ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας σχετίζεται με μεγαλύτερη αυτοαναφερόμενη γενική ενοχή μεταξύ εργαζόμενων μητέρων, με παραδοσιακές πεποιθήσεις για το φύλο. Σε έρευνα των Borrelli και συνεργατών (2017) διαπιστώθηκε

ότι όταν οι μητέρες, βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, αναφέρουν, επίσης, μεγαλύτερη ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση εργασίας-οικογένειας, υποδηλώνοντας ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας είναι ιδιαίτερα επιζήμια για τις εμπειρίες ενοχής που προκύπτουν από την σύγκρουση εργασίας-οικογένειας των μητέρων. Σε έρευνα των Rynkiewicz και συνεργατών (2022) η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας βρέθηκε να προβλέπει θετικά την ενοχή που προκύπτει από τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας εργασία (WFG).

Το αισθήματα ενοχής σχετικά με τις γονικές συμπεριφορές, συνδέθηκε επίσης με την κούραση και την επαγγελματική εξουθένωση (GilMonte, 2012). Δεν υπάρχουν αρκετές έρευνες που να συνδέουν την ενοχή που προκύπτει από τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (WFG) με την επαγγελματική εξουθένωση. Παρόλα αυτά, είναι γνωστό ότι η κούραση έχει αρνητικό αντίκτυπο στη διάθεση, τη γνωστική λειτουργικότητα, την υπομονή και το στρες, που συχνά καταλήγουν σε δυσπροσαρμοστικές σκέψεις ή συμπεριφορές προς το παιδί (Guéritault, 2004). Αυτές οι σκέψεις, μαζί με πιθανές αρνητικές συμπεριφορές, θα οδηγήσουν σε αισθήματα ενοχής και ντροπής, τα οποία συνδέονται με την τρίτη διάσταση της εξουθένωσης, την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, όπως περιεγράφηκε αρχικά από τους Maslach et al. (2001). Το αίσθημα ενοχής έχει αναγνωριστεί ως ένας από τους πιο καταστροφικούς παράγοντες στην επαγγελματική εξάντληση του προσωπικού (Price & Murphy, 1984). Πρόσφατη μελέτη έδειξε ότι οι μητέρες που είχαν υποστεί επαγγελματική εξουθένωση έδειχναν περισσότερα σημάδια ενοχής από άλλες μητέρες (Séjourné et al., 2018). Οι Greenmyer et al. (2022) σε έρευνα σε φοιτητές ιατρικής κατέληξαν ότι η ενοχή συσχετιζόταν θετικά με τους δυο παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης, την συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση.

Αναφορικά με την σχέση ενοχής και ικανοποίησης από τη ζωή, η ενοχή που σχετίζεται με την απασχόληση έχει βρεθεί ότι σχετίζεται με μια ποικιλία αρνητικών συνεπειών, όπως χαμηλότερη ικανοποίηση από τη ζωή και χρόνο που αφιερώνεται με τα παιδιά (Aycan & Eskin 2005; Hochwarter et al. 2007). Η ενοχή που συνδέεται με την εργασία και την οικογένεια, η οποία προκύπτουν από την ανάγκη επιλογής ανάμεσα στους δυο τομείς, παρεμβαίνει αρνητικά στην ικανοποίηση από τη ζωή και την εργασιακή ικανοποίηση (Ergeneli et al., 2009; Zhag et al., 2019). Οι De Simone και συνεργάτες (2022) υποστήριξαν ότι η ικανοποίηση από τη ζωή συνδέθηκε αρνητικά με τη σύγκρουση ρόλων, την ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της

εργασίας στην οικογένεια (WFG) και την ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία (FWG). Παράλληλα, ανέφεραν ότι η ενοχή που προκύπτει από την εργασιακή παρέμβαση στην οικογένεια (WFG) και η ενοχή λόγω της οικογενειακής παρέμβασης στην εργασία (FWG) διαμεσολαβεί τη σχέση μεταξύ σύγκρουσης ρόλων εργασίας-οικογένειας και την ικανοποίηση από τη ζωή.

Ερευνητικά ερωτήματα και υποθέσεις.

1. Λαμβάνοντας υπόψιν την στατιστικά σημαντική συσχέτιση που παρουσιάζεται μεταξύ της σύγκρουσης ρόλων και της επαγγελματικής εξουθένωσης σε ΛΟΑΤΚΙ+ και ετερόφυλους γονείς (Rupert et al., 2009), θα διερευνηθεί εάν η ενοχή διαμεσολαβεί αυτή τη σχέση.
2. Αρκετές μελέτες έχουν δείξει ότι υψηλότερα επίπεδα σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην επαγγελματική εξουθένωση (Allen et al., 2000; Frone et al., 1992; Mumu, Tahnid, & Azad, 2020). Κατά συνέπεια, θα διερευνηθεί εάν στην σχέση επαγγελματικής εξουθένωσης και σύγκρουσης ρόλων, ο σεξουαλικός προσανατολισμός θα παίζει ρυθμιστικό ρόλο.
3. Τα ομόφυλα ζευγάρια θα αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη σύγκρουση ρόλων ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια, όταν εργάζονται σε περιβάλλοντα, όπου η οικογενειακή τους ταυτότητα παραμένει κρυφή (Sawyer, 2017).
4. Ποιες μεταβλητές (σύγκρουση ρόλων εργασίας-οικογένειας, ενοχή) συνεισφέρουν σημαντικά στην πρόβλεψη της επαγγελματικής εξουθένωσης σε ΛΟΑΤΚΙ+ και ετερόφυλους γονείς;
5. Οδηγεί η σύγκρουση ρόλων σε αυξημένη ενοχή, η οποία οδηγεί σε υψηλότερη επαγγελματική εξουθένωση και εν συνεχεία σε χαμηλότερη ικανοποίηση από την ζωή σε ΛΟΑΤΚΙ+ και ετερόφυλους γονείς;
6. Ποιες μεταβλητές συνεισφέρουν σημαντικά (σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, επαγγελματική εξουθένωση, ενοχή) στην πρόβλεψη της ικανοποίησης από τη ζωή σε ΛΟΑΤΚΙ+ και ετερόφυλους γονείς;
7. Επιδρά το εάν κοινοποιείται ο σεξουαλικός προσανατολισμός στο εργασιακό πλαίσιο, στην επαγγελματική εξουθένωση;

8. Επιδρά ο σεξουαλικός προσανατολισμός και το φύλο στην σύγκρουση ρόλων, την επαγγελματική εξουθένωση, την ικανοποίηση από τη ζωή και την ενοχή;

Μεθοδολογία

Συμμετέχοντες

Το δείγμα αποτελείται από ετεροφυλόφιλους και ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς με παιδιά, οι οποίοι εργάζονται. Ο αριθμός των ατόμων που συμπλήρωσε το ερωτηματολόγιο ανήλθε στα 123 άτομα, εκ των οποίων 38 cis άνδρες (30,9%), 80 cis γυναίκες (65%), 2 trans γυναίκες (1,6%), 2 non binary (1,6%) και 1 agender (0,8%). Παράλληλα, 85 (69,1%) άτομα αυτοχαρακτηρίζονταν ως ετεροφυλόφιλα, 10 ως gay (8,1%), 11 ως λεσβίες (9,8%), 15 ως αμφιφυλόφιλοι (12,2%) και 1 ως πανσέξουαλ (0,8%).

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο, 10 άτομα είχαν ολοκληρώσει την δευτεροβάθμια εκπαίδευση (8,1%), 13 άτομα είχαν μετα-λυκειακή εκπαίδευση (10,6%), 39 άτομα (31,7%) ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ-(Α)ΤΕΙ, 49 άτομα (39,8%) κατείχαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών και 12 άτομα (9,8%) κατείχαν διδακτορικό τίτλο σπουδών. Επιπλέον 66 άτομα είχαν ένα παιδί (53,7%), 46 άτομα είχαν δυο παιδιά (37,4%), 9 άτομα (7,3%) είχαν 3 παιδιά και 2 άτομα (1,6%) είχαν 4 παιδιά.

Από το σύνολο του δείγματος 87 άτομα ζούσαν σε οικογένεια με 2 γονείς (70,7%), 33 άτομα ήταν μονογονεϊκές οικογένειες (26,8%) και 3 άτομα ζούσαν σε συμβίωση με άλλα μέλη της οικογένειας (2,4%). Αναφορικά με την εργασία, 58 άτομα εργάζονταν ως ιδιωτικοί υπάλληλοι (47,2%), 35 ως δημόσιοι υπάλληλοι (28,5%) και 30 ως ελεύθεροι επαγγελματίες (24,4%). Παράλληλα, 110 άτομα εργάζονταν σε πλήρη απασχόληση (89,4%), 7 σε μερική απασχόληση (5,7%) και 6 άτομα σε ωρομίσθια απασχόληση (4,9%). 88 άτομα εργάζονταν με συνεχόμενο ωράριο (71,5%), 25 άτομα σε «σπαστό» ωράριο (20,3%) και 10 άτομα εργάζονταν σε βάρδιες (8,1%).

Από το σύνολο των συμμετεχόντων 103 άτομα είχαν κοινοποιήσει στην εργασία τους την ταυτότητα φύλου τους (83,7%), 16 άτομα την είχαν κοινοποιήσει μερικώς (13%) και 4 άτομα δεν την είχαν κοινοποιήσει καθόλου στην εργασία (3,3%). Εν συνεχεία, 89 άτομα είχαν κοινοποιήσει στην εργασία τους τον σεξουαλικό προσανατολισμό τους (72,4%), 22 άτομα τον είχαν κοινοποιήσει μερικώς (17,9%) και 12 άτομα δεν τον είχαν κοινοποιήσει καθόλου στην εργασία (9,8%).

Διαδικασία

Η παρούσα έρευνα εγκρίθηκε και αδειοδοτήθηκε με βάση την υπ' αρ. Πρωτοκόλλου 56/ 28-3-2022 αίτηση και τις συνακόλουθες διευκρινίσεις 71/3-5-2022, από την Επιτροπή Δεοντολογίας της Έρευνας του Παντείου Πανεπιστημίου

Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. Η συγκεκριμένη έρευνα είναι συναφειακή και τα δεδομένα συνελέγησαν μέσω ερωτηματολογίου. Πραγματοποιήθηκε ηλεκτρονική χορήγηση των ερωτηματολογίων, για να συλλεχθεί δείγμα πανελλαδικά. Ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο, ενώ ταυτόχρονα το ερωτηματολόγιο αναρτήθηκε και προωθήθηκε σε διαδικτυακές ομάδες πλατφόρμας κοινωνικής δικτύωσης, οι οποίες απευθύνονταν σε γονείς και ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα. Επιπλέον, για την συλλογή του δείγματος των ΛΟΑΤΚΙ+ γονιών ζητήθηκε η συνδρομή δομών, οι οποίες απευθύνονται και στηρίζουν ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς, όπως η ΜΚΟ «Οικογένειες Ουράνιο Τόξο». Η χορήγηση ξεκίνησε τον Ιούνιο του 2022 και ολοκληρώθηκε τον Νοέμβριο του 2022. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων ήταν ανώνυμη και εθελοντική με δικαίωμα απόσυρσης από την έρευνα πριν την τελική υποβολή του ερωτηματολογίου.

Τα ερωτηματολόγια διαμοιράστηκαν συνοδευόμενα από πρωτόκολλο δήλωσης συγκατάθεσης και εμπιστευτικότητας. Η χορήγηση έγινε μέσω της τεχνικής της ευκαιριακής δειγματοληψίας (Convenience Sampling Technique). Η τεχνική αυτή ανήκει στις μη πιθανοτικές τεχνικές δειγματοληψίας και χρησιμοποιείται ευρέως στην κοινωνική έρευνα (Etikan et al., 2016; Johnson, 2014). Η ευκαιριακή μέθοδος δειγματοληψίας αποτελεί αρκετά συχνή μέθοδο και προσφέρει ευκολία και ταχύτητα στην συλλογή του δείγματος (Baxter et al., 2015). Μέσω των τεχνικών αυτών, παρέχονται χρήσιμα δεδομένα που δύνανται να διερευνήσουν την σχέση των υπό εξέταση μεταβλητών (Newby, 2010) και να προσφέρουν καλή εικόνα της υπό μελέτη κατάστασης (Passmore & Backer, 2005), παρά το γεγονός πως δεν είναι ασφαλής μια γενίκευση των αποτελεσμάτων στο γενικό πληθυσμό (Jager et al., 2017).

Μετρήσεις

Η συλλογή των ποσοτικών δεδομένων έγινε με την μέθοδο της αυτοαναφοράς, δηλαδή με την χρήση δομημένου προσωπικού ερωτηματολογίου προς συμπλήρωση από τους συμμετέχοντες. Το ερωτηματολόγιο αποτελούταν από δημογραφικά στοιχεία και τέσσερις (4) επιμέρους κλίμακες σε 7 βάρη μορφή Likert. Ολόκληρο το ερωτηματολόγιο βρίσκεται στο Παράρτημα.

Καταρτίστηκε ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων, το οποίο αποτελούνταν από 11 ερωτήσεις κλειστού τύπου που αφορούσαν την ηλικία, την ταυτότητα φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την δομή της οικογένειας

(πυρηνική, μονογονεϊκή, συμβιωτική οικογένεια), το μορφωτικό επίπεδο, τον αριθμό των παιδιών, τον τομέα εργασιακής απασχόλησης (δημόσιος, ιδιωτικός, ελεύθερος επαγγελματίας), τις ώρες απασχόλησης εβδομαδιαίως (πλήρης απασχόληση, μερική απασχόληση, ωρομίσθια απασχόληση), τον τύπο ωραρίου της εργασίας (βάρδιες, «σπαστό» ωράριο) και εάν ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η ταυτότητα φύλου είναι γνωστή στο εργασιακό πλαίσιο (Παράρτημα, Ενότητα 5).

Κλίμακα Σύγκρουσης ρόλων Εργασίας – Οικογένειας (Work - Family Interference [WFC-FWC]). Η κλίμακα αυτή αναπτύχθηκε από τους Carlson & Frone (2003) και προσαρμόστηκε στα ελληνικά από τον Kafetsios (2007). Η κλίμακα αποσκοπεί στην εκτίμηση της αμφίδρομα συγκρουσιακής σχέσης που συνδέει την εργασία και την οικογένεια. Ειδικότερα αξιολογεί την περίπτωση στην οποία οι απαιτήσεις από το χώρο εργασίας παρακωλύουν την εκπλήρωση των οικογενειακών υποχρεώσεων και το αντίστροφο, οδηγώντας το άτομο σε σύγκρουση ανάμεσα σε δυο ασυμβίβαστους ρόλους. Παράλληλα, εξετάζει τις συμπεριφορές και ψυχολογικές διαστάσεις που προκύπτουν από τη σύγκρουση ρόλων και την ανάμιξη στους τομείς της εργασίας και της οικογένειας εξωτερικά και εσωτερικά.

Πρόκειται για κλίμακα αυτοαναφοράς αποτελούμενη από 12 θέματα τα οποία διερευνούν την διπλή κατεύθυνση της σύγκρουσης εργασία-οικογένεια, δηλαδή κατά πόσον η εργασία μπορεί να επηρεάσει την οικογένεια (Work-Family conflict), όπως και η οικογένεια την εργασία (Family-Work conflict), εξωτερικά και εσωτερικά. Πιο συγκεκριμένα, αποτελείται από 4 κατηγορίες ερωτήσεων, από τις οποίες καθεμία περιέχει 3 ερωτήσεις. Η πρώτη κατηγορία εξετάζει τη σχέση εργασίας-οικογένειας από τη σκοπιά εξωτερικής σύγκρουσης (WFE), όπως για παράδειγμα, «Πόσο συχνά εργασία σας η καριέρα σας εμποδίζει να περάσετε το χρόνο που θα θέλατε με την οικογένειά σας;» (Παράρτημα, Ενότητα 1, δηλώσεις 1,2,3). Η δεύτερη εξετάζει τη σχέση οικογένειας-εργασίας από πλευράς εξωτερικής σύγκρουσης (FWE), όπως για παράδειγμα, «Πόσο συχνά οικογένειά σας εμποδίζει να αφιερώσετε το χρόνο που θα θέλατε σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή την καριέρα σας;» (Παράρτημα, Ενότητα 1, δηλώσεις: 4,5,6). Η τρίτη αναφέρεται στη σχέση εργασίας-οικογένειας με εσωτερική σύγκρουση (WFI), όπως για παράδειγμα, «Όταν είστε σπίτι, πόσο συχνά σκέφτεστε προβλήματα της εργασίας σας;» (Παράρτημα, Ενότητα 1, δηλώσεις: 7,8,9). Η τέταρτη κατηγορία εξετάζει τη σχέση οικογένειας-εργασίας εστιάζοντας στην εσωτερική σύγκρουση (FWI), όπως για παράδειγμα, «Όταν είστε στο

χώρο εργασίας σας, πόσο συχνά σκέφτεστε θέματα που πρέπει να φέρετε εις πέρας στο σπίτι;» (Παράρτημα, Ενότητα 1, δηλώσεις: 10,11,12). Οι συμμετέχοντες καλούνται να εκτιμήσουν την συχνότητα με την οποία έχουν βιώσει την εκάστοτε κατάσταση σε μια 7βαθμη κλίμακα τύπου “Likert”, με διαβάθμιση από το 0 (ποτέ) έως το 6 (κάθε μέρα).

Επίσης έγινε έλεγχος αξιοπιστίας των τεσσάρων διαστάσεων της σύγκρουσης ρόλων μέσω του δείκτη Cronbach's alpha. Στην εν λόγω έρευνα, ο έλεγχος αξιοπιστίας ήταν πολύ ικανοποιητικός τόσο για την διάσταση της εξωτερικής παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια ($\alpha = .799$), όσο και για την διάσταση της εξωτερικής παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία ($\alpha = .905$). Παράλληλα, ο δείκτης εσωτερικής συνέπειας ήταν ιδιαίτερα ικανοποιητικός τόσο για την διάσταση της εσωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια ($\alpha = .887$), όσο και για την διάσταση της εσωτερικής παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία ($\alpha = .843$). Παρόμοια αποτελέσματα αναφέρθηκαν και κατά την προσαρμογή του εργαλείου στα ελληνικά δεδομένα (Kafetsios, 2007). Επομένως, δημιουργήθηκε ενιαίος δείκτης για κάθε μια από τις 4 διαστάσεις (μέσος όρος των απαντήσεων στις εκάστοτε 3 δηλώσεις).

Ερωτηματολόγιο Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory- General Survey MBI-GS). Η κλίμακα αναπτύχθηκε το 1996, από τους Maslach, Jackson & Leiten του οποίου η μετάφραση-προσαρμογή έχει πραγματοποιηθεί από τον Αντωνίου (2008). Το MBI – GS, αποτελεί εξέλιξη του αρχικού MBI και ενώ η πρώτη έκδοση του ερωτηματολογίου αφορούσε τους εργαζόμενους στον κλάδο της παροχής κοινωνικών υπηρεσιών, η νεότερη έκδοση (MBI – GS), σχεδιάστηκε για χρήση σε επαγγελματικές ομάδες εκτός από τις ανθρώπινες υπηρεσίες και την εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται σε εργασίες όπως η εξυπηρέτηση πελατών, η συντήρηση, η κατασκευή, η διαχείριση και τα περισσότερα άλλα επαγγέλματα. Το MBI-GS περιλαμβάνει τρεις υποκλίμακες που είναι παρόμοιες με αυτές του αρχικού MBI. Η ανάλυση των παραγόντων αποκάλυψε τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης: συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων (Maslach et al., 1996). Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 16 δηλώσεις αυτοαξιολόγησης, 5 για την συναισθηματική εξάντληση (Παράρτημα, Ενότητα 2, δηλώσεις: 1,2,3,4,6), 5 για την αποπροσωποποίηση (Παράρτημα, Ενότητα 2, δηλώσεις: 8,9,13,14,15) και 6 για τα προσωπικά επιτεύγματα (Παράρτημα, Ενότητα 2, δηλώσεις: 5,7,10,11,12,16), της κλίμακας “Likert” με 7βαθμη αξιολόγηση από το 0 (Ποτέ) έως το

6 (Καθημερινά). Ο παράγοντας της συναισθηματικής εξάντλησης στο MBI-GS είναι γενικός, δηλαδή χωρίς άμεση αναφορά σε ανθρώπους ως πηγή αυτών των συναισθημάτων. Η αποπροσωποποίηση αντικατοπτρίζει την αδιαφορία ή μια απόμακρη στάση απέναντι στην εργασία. Τέλος, τα προσωπικά επιτεύγματα καλύπτουν ένα ευρύτερο πεδίο, αξιολογώντας τις προσδοκίες του εργαζομένου για συνεχή αποτελεσματικότητα στην εργασία. Ο υψηλός βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης αντικατοπτρίζεται σε υψηλό σκορ στον παράγοντα της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης και χαμηλό σκορ στον παράγοντα των προσωπικών επιτευγμάτων. Κατά συνέπεια, οι βαθμολογίες για τα προσωπικά επιτεύγματα αντιστράφηκαν για να υποδηλώνουν μειωμένη προσωπική αποτελεσματικότητα. Για αυτούς τους λόγους, κρίθηκε ότι το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο ήταν κατάλληλο για την εν λόγω έρευνα, η οποία απευθύνεται σε πλήθος διαφορετικών εργαζομένων. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε για να ελεγχθεί η συχνότητα με την οποία χρησιμοποιείται το κάθε ερευνητικό εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης, παρουσιάστηκε συντριπτική πλειοψηφία του MBI έναντι όλων των άλλων κλιμάκων καθώς, σε 963 διδακτορικές διατριβές, μεταξύ 1976 – 1996, που αφορούσαν το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, το ποσοστό χρήσης του MBI ήταν 91% των περιπτώσεων. Επίσης, όσον αφορά τις εκδόσεις, όπως άρθρα περιοδικών, σε σύνολο 498 εκδόσεων, το MBI χρησιμοποιήθηκε στο 93% των περιπτώσεων. Αυτό πιστοποιεί, τη δομική του εγκυρότητα, την εσωτερική και εξωτερική του αξιοπιστία και τη σταθερότητά του MBI (Schaufeli & Enzmann, 1998). Επίσης έγινε έλεγχος αξιοπιστίας των τριών διαστάσεων της κλίμακας της επαγγελματικής εξουθένωσης μέσω του δείκτη Cronbach's alpha. Βρέθηκε ιδιαίτερα ικανοποιητικός δείκτης εσωτερικής συνέπειας για την διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης ($\alpha = .918$) και της αποπροσωποποίησης ($\alpha = .833$) και ικανοποιητικός για την διάσταση της χαμηλής προσωπικής επίτευξης ($\alpha = .749$). Επομένως, δημιουργήθηκε ενιαίος δείκτης για κάθε μια από τις 3 διαστάσεις (μέσος όρος των απαντήσεων στις εκάστοτε 5 και 6 δηλώσεις, αντίστοιχα).

Ερωτηματολόγιο αισθήματος ενοχής στη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (Work-Family Guilt Scale). Η κλίμακα αυτή δημιουργήθηκε από τους McElwain, Korabik, & Chappell (2005) με σκοπό να διερευνήσει την ενοχή, η οποία σχετίζεται με την σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (WFC). Με την αύξηση των ζευγαριών που εργάζονται και οι δυο γονείς και των μονογονεϊκών οικογενειών, οι ευθύνες της

εργασίας, των οικιακών εργασιών και της φροντίδας των παιδιών δεν περιορίζονται πλέον στους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων. Αυτά τα προβλήματα έχουν οδηγήσει σε ένα μεγάλο σύνολο ερευνών που εξετάζουν τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (Frone, 2003). Αν και έχει γίνει η υπόθεση ότι η σύγκρουση ρόλων εργασίας-οικογένειας οδηγεί σε αρνητικά συναισθήματα, σχετικά λίγη έρευνα έχει διενεργηθεί για τα συναισθήματα και τη διάθεση σχετικά με το WFC (Heller & Watson, 2005; Hochwarter, Perrewé, Meurs, & Witt, 2006). Αυτό το κενό κλήθηκε να καλύψει η παρούσα κλίμακα.

Η κλίμακα αποτελείται από 7 δηλώσεις αυτοαξιολόγησης της κλίμακας “Likert” με εξάβαθμη διαβάθμιση από το 1 (Διαφωνώ Απόλυτα) έως το 6 (Συμφωνώ Απόλυτα). Η κλίμακα αποτελείται από 2 διαστάσεις, την διάσταση της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (Παράρτημα, Ενότητα 3, δηλώσεις 1,2,3,4) και την διάσταση της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία (Παράρτημα, Ενότητα 3, δηλώσεις 5,6,7). Επιπλέον, σύμφωνα με έρευνα, η δομή της WFG που παρουσιάστηκε από τον McElwain (2002), έδειξε ότι η WFG θα πρέπει να διαφοροποιεί α) την κατεύθυνση (WIFG ή FIWG) και β) τον τύπο (σωματική, συναισθηματική και ψυχολογική) ενοχής.

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε 448 εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, στον κατασκευαστικό κλάδο, τον κλάδο της εκπαίδευσης και της υγείας, οι οποίοι ήταν παντρεμένοι με παιδιά, βρέθηκε ότι η κλίμακα είχε υψηλή εσωτερική συνέπεια ($\alpha = 0,86$). Οι υποκλίμακες έδειξαν επίσης αποδεκτά άλφα του Cronbach, με το WIFG να έχει υψηλή εσωτερική συνέπεια ($\alpha = 0,91$), ενώ το FIWG είχε εσωτερική συνέπεια 0,80. Εν συνεχεία, δυο επόμενες έρευνες επιβεβαίωσαν τα προαναφερθέντα στοιχεία (McElwain, 2009). Στην παρούσα έρευνα, η αξιοπιστία κρίθηκε επαρκής τόσο για την διάσταση της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια ($\alpha = .847$) και την διάσταση της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία ($\alpha = .812$). Επομένως, δημιουργήθηκε ενιαίος δείκτης για κάθε μια από τις 2 διαστάσεις (μέσος όρος των απαντήσεων στις εκάστοτε 4 και 3 δηλώσεις, αντίστοιχα).

Ερωτηματολόγιο Γενικής Ικανοποίησης από τη Ζωή (Satisfaction with Life Scale).

Η κλίμακα δημιουργήθηκε από τους Diener, Emmons, Larsen και Griffin (1985). Αναφέρεται στην συνειδητή αξιολογική κρίση του ατόμου για τη ζωή με βάση τα δικά του κριτήρια. Η κλίμακα αποτελείται από πέντε δηλώσεις αυτοαξιολόγησης, οι οποίες

δεν αξιολογούν επιμέρους τομείς αλλά τη συνολική ικανοποίηση από τη ζωή τη δεδομένη στιγμή. Ο δείκτης αξιοπιστίας ήταν πάνω από .80 σε όλες τις επαναληπτικές μετρήσεις που έγιναν από τους ερευνητές και οι συσχετίσεις μεταξύ των ερωτήσεων μεγαλύτερες από .60 (Diener et al., 1985. Pavot & Diener, 1993). Οι Pavot & Diener (2008) σε επισκόπηση ερευνών υποστηρίζουν τις ψυχομετρικές ιδιότητες της κλίμακας και τη διακριτική εγκυρότητα, καθώς σχετίζεται μεν αλλά διαφοροποιείται από άλλες έννοιες όπως αυτοεκτίμηση, άγχος, κατάθλιψη, ψυχολογική πίεση. Οι απαντήσεις δίνονται σε κλίμακα “Likert” με επτάβαθμη διαβάθμιση από το 1 (Διαφωνώ Απόλυτα) έως το 7 (Συμφωνώ Απόλυτα) και το τελικό αποτέλεσμα προκύπτει από το άθροισμα των απαντήσεων (Παράρτημα, Ενότητα 4).

Το ερωτηματολόγιο SWLS προσαρμόστηκε στα ελληνικά από τους Σταλικά και Λακιώτη. Η κλίμακα έχει χρησιμοποιηθεί στον ελληνικό πληθυσμό με ικανοποιητική αξιοπιστία. Ο δείκτης εσωτερικής συνοχής σε 242 μαθητές Γυμνασίου ήταν $\alpha = .76$ (Τσομπόλη, 2007) και σε δείγμα ηλικιωμένων από .93 έως .63 (Patsiaouras, Mouzakidis, Pappas & Xaritonidi, 2003). Στην συγκεκριμένη έρευνα η αξιοπιστία της κλίμακας για το συγκεκριμένο δείγμα κρίθηκε ιδιαίτερα ικανοποιητική ($\alpha = .905$).

Αποτελέσματα

Προκαταρκτικά Αποτελέσματα

Πίνακας 1. Αποτελέσματα ανάλυσης συσχέτισης για το σύνολο των υπό μελέτη μεταβλητών για όλο το δείγμα

μεταβλητές	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Εξωτερική παρέμβαση εργασίας-οικογένειας												
2. Εξωτερική παρέμβαση οικογένειας-εργασίας	.377**											
3. Εσωτερική παρέμβαση εργασίας-οικογένειας	.502**	.443**										
4. Εσωτερική παρέμβαση οικογένειας-εργασίας	.344**	.420**	.246**									
5. Συναισθηματική εξάντληση	.545**	.281**	.483**	.222*								
6. Αποπροσωποποίηση	.083	.162	.113	.161	.432**							
7. Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων	-.034	.088	.038	-.061	.177*	.428**						
8. Ενοχή λόγω παρέμβασης εργασίας-οικογένειας	.603**	.249**	.333**	.288**	.496**	.156	.139					
9. Ενοχή λόγω παρέμβασης οικογένειας-εργασίας	.192*	.504**	.171	.288**	.158	.190*	.234**	.251**				
10. Ικανοποίηση από ζωή	-.112	-.220*	-.145	-.101	-.398**	-.515**	-.345**	-.117*	-.213*			
11. Σεξουαλικός προσανατολισμός	-.032	-.195*	-.109	-.140	-.123	-.187*	-.279**	-.067	-.205*	.144		
12. Ταυτότητα φύλου	.186*	.312**	1.61	.292**	.249**	.186*	.093	.270**	.183**	-.110	-.107	

Σημείωση: * $p < .05$, ** $p < .01$

Έλεγχος Ερευνητικών Υποθέσεων και Ερωτημάτων

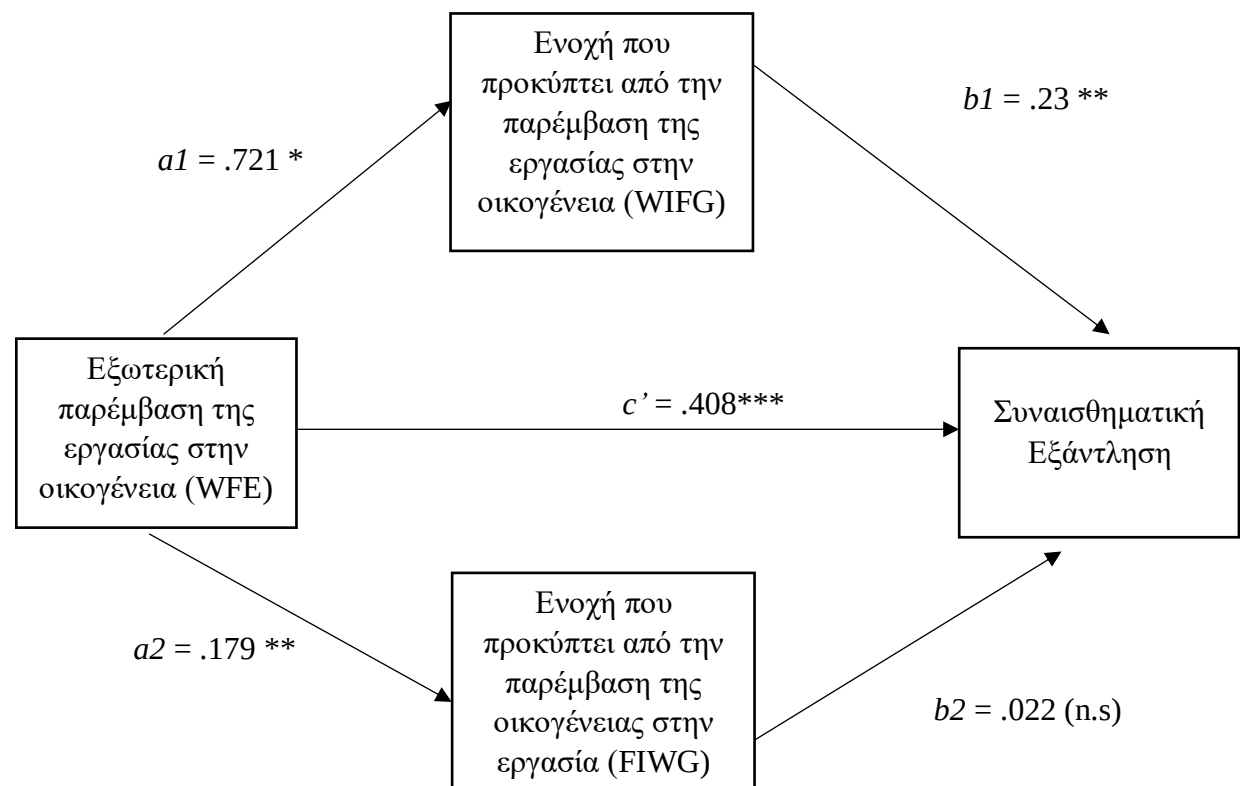
H1: Λαμβάνοντας υπόψιν την στατιστικά σημαντική συσχέτιση που παρουσιάζεται μεταξύ της σύγκρουσης ρόλων και της επαγγελματικής εξουθένωσης σε ΛΟΑΤΚΙ+ και ετερόφυλους γονείς (Rupert et al., 2009), θα διερευνηθεί εάν η ενοχή διαμεσολαβεί αυτή τη σχέση.

Προκειμένου να εξεταστεί ο πιθανός διαμεσολαβητικός ρόλος των δυο συνιστωσών της ενοχής (ενοχή λόγω της παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια και ενοχή λόγω της παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία) στη σχέση μεταξύ των 4 παραγόντων της σύγκρουσης ρόλων εργασίας-οικογένειας (εξωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, εξωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία, εσωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, εσωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία) και των 3 παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, έλλειψη αίσθησης προσωπικών επιτευγμάτων), πραγματοποιήσαμε αναλύσεις πολλαπλής διαμεσολάβησης (Preacher & Hayes, 2008). Αυτές οι αναλύσεις πραγματοποιήθηκαν με τη μέθοδο Process για SPSS (Μοντέλο 4) χρησιμοποιώντας διορθωμένη μεροληψία bootstrapping για 10.000 επαναδειγματοληψίες και διάστημα εμπιστοσύνης 95% (Hayes, 2013).

Αρχικά για να διερευνηθεί εάν διαμεσολαβείται η σχέση μεταξύ της εξωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια (WFE) και του πρώτου παράγοντα της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση) χρησιμοποιήθηκαν ως διαμεσολαβητές η ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WIFG) και η ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία (FIWG). Συγκεκριμένα, για τον παράγοντα της συναισθηματικής εξάντλησης το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό $F(3, 119) = 20.532, p = .000, R^2 = .58$. Παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική άμεση επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη, $b = .40, se = .09, t = 4.11, p = .00, CI [.21, .60]$. Τα αποτελέσματα αποκάλυψαν μια έμμεση θετική επίδραση της εξωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια (WFE) στην συναισθηματική εξάντληση μέσω της συνιστώσας της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WIFG), $b = .16, se = .06, CI [.03, .29]$. Όσο υψηλότερη είναι η εξωτερική παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια τόσο και η ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια που οδηγεί σε

υψηλότερη η συναισθηματική εξάντληση. Δεν υπήρξε διαμεσολάβηση μέσω της συνιστώσας της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία, $b = -.00$, $se = .01$, $CI [-.03, .04]$. Παράλληλα δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα για τους άλλους δυο παράγοντες (αποπροσωποποίηση και έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων).

Σχήμα 1. Διάγραμμα διαδρομών της παράλληλης διαμεσολάβησης (PROCESS, Model 4) που απεικονίζει την επίδραση της ανεξάρτητης στην εξαρτημένη μεταβλητή.



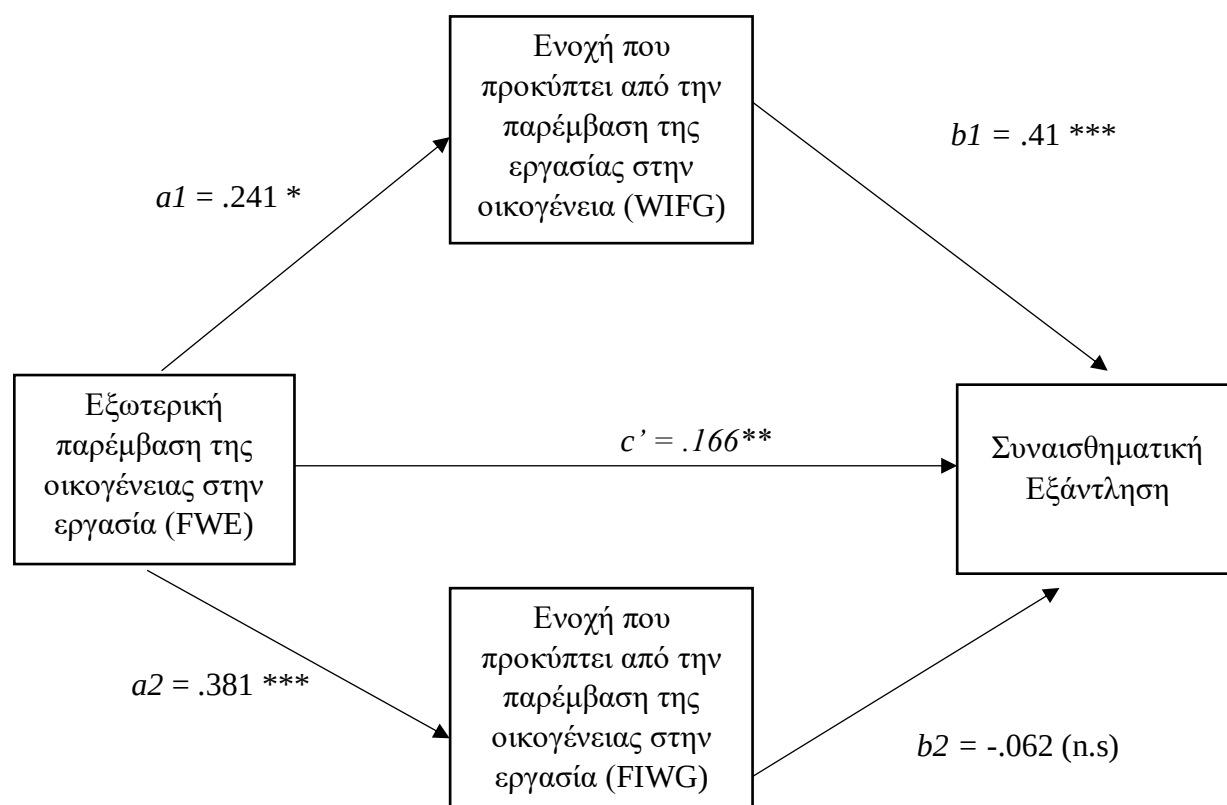
Σημείωση: Έμμεση επίδραση = $a1 * b1$.

Σημείωση II: * $p < 0.05$, ** $p < 0.008$, *** $p < 0.001$

Εν συνεχεία διερευνήθηκε εάν διαμεσολαβείται η σχέση μεταξύ της εξωτερικής παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία (FWE) και του πρώτου παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση), χρησιμοποιήθηκαν ως διαμεσολαβητές η ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WIFG) και η ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία (FIWG). Πιο συγκεκριμένα, το μοντέλο για

την συναισθηματική εξάντληση είναι στατιστικά σημαντικό $F(3, 119) = 15.0096$, $p = .000$, $R^2 = .274$. Παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική άμεση επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη, $b = .166$, $se = .078$, $t = 2.114$, $p = .036$, $CI [.01, .32]$. Επιπλέον, υπήρξε έμμεση επίδραση της ανεξάρτητης προς την εξαρτημένη μεταβλητή διαμέσου μόνο της διαμεσολαβητικής μεταβλητής της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια. Συγκεκριμένα, μέσω της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WIFG) η έμμεση επίδραση ήταν στατιστικά σημαντική, $b = .099$, $se = .042$, $CI [.072, .191]$. Δεν υπήρξε διαμεσολάβηση μέσω των συνιστωσών της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία (FIWG), $b = -.02$, $se = .03$, $CI [-.09, .05]$. Επομένως, όσο υψηλότερη η εξωτερική παρέμβασή της οικογένειας στην εργασία τόσο υψηλότερη η ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, η οποία οδηγεί σε υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση.

Σχήμα 2. Διάγραμμα διαδρομών της παράλληλης διαμεσολάβησης (PROCESS, Model 4) που απεικονίζει την επίδραση της ανεξάρτητης στην εξαρτημένη μεταβλητή.



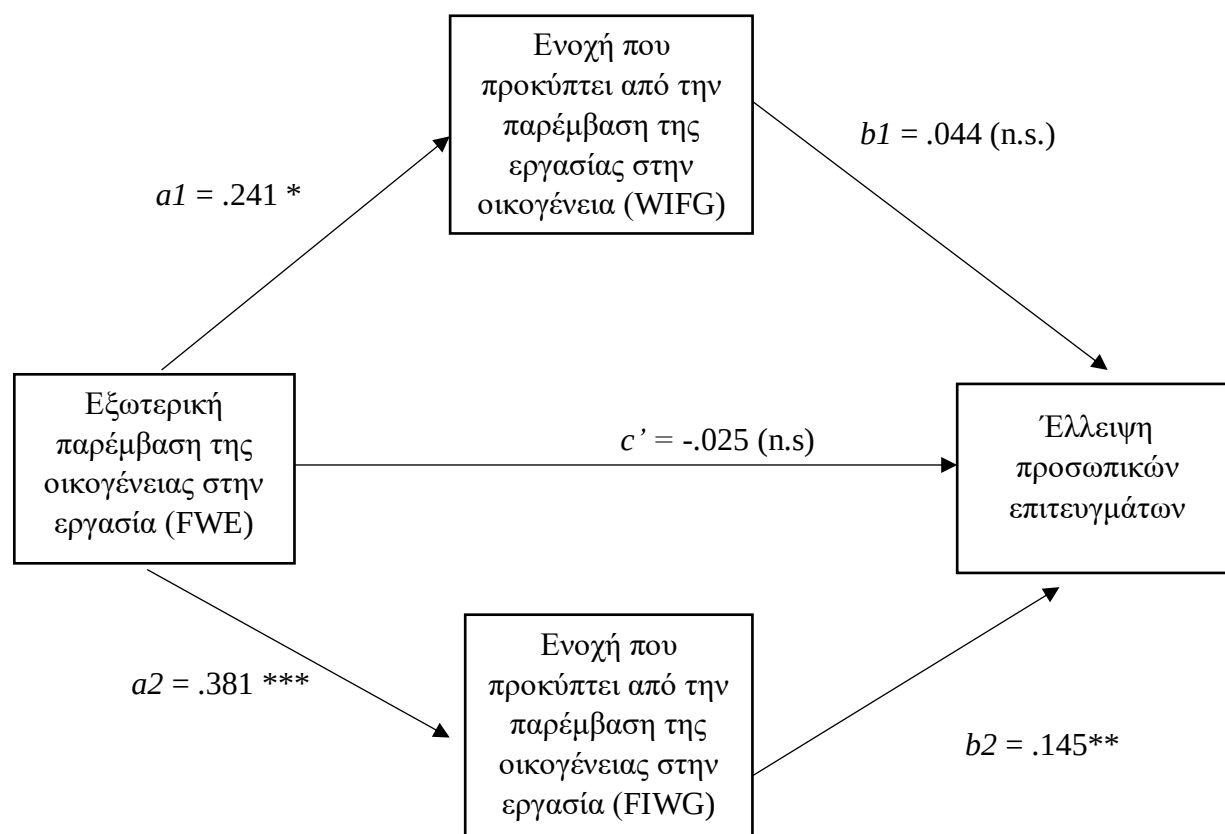
Σημείωση: Έμμεση επίδραση = $a1 \cdot b1$.

Σημείωση II: * $p < 0.006$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

Εν συνεχεία, για τον παράγοντα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό $F(3, 119) = 2.712, p = .04, R^2 = .06$. Δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική άμεση επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη $b = .04, se = .04, t = .97, p = .33, CI[-.04, .12]$. Παρόλα αυτά υπήρξε έμμεση στατιστικά σημαντική επίδραση της ανεξάρτητης προς την εξαρτημένη μεταβλητή διαμέσου της διαμεσολαβητικής μεταβλητής της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία $b = .05, se = .02, CI [.00, .11]$. Επομένως, όσο υψηλότερη εξωτερική παρέμβασή της οικογένειας στην εργασία τόσο υψηλότερη η ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της της οικογένειας στην εργασία, η οποία οδηγεί σε υψηλότερη έλλειψη προσωπικών

επιτευγμάτων. Δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα για τον τελευταίο παράγοντα της επαγγελματικής εξουθένωσης (αποπροσωποποίηση).

Σχήμα 3. Διάγραμμα διαδρομών της παράλληλης διαμεσολάβησης (PROCESS, Model 4) που απεικονίζει την επίδραση της ανεξάρτητης στην εξαρτημένη μεταβλητή.



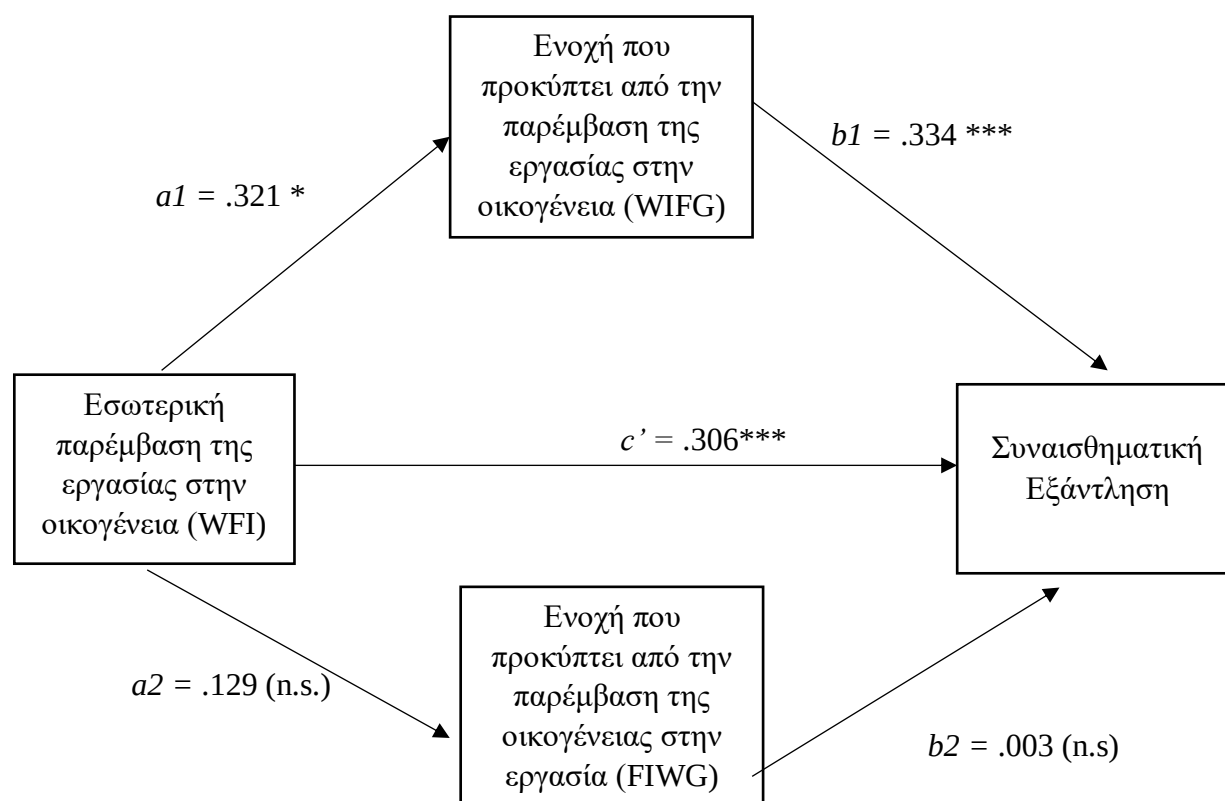
Σημείωση: Έμμεση επίδραση = $a2 \cdot b2$.

Σημείωση II: * $p < 0.006$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

Στη συνέχεια, διερευνήθηκε εάν διαμεσολαβείται η σχέση μεταξύ της εσωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια (WFI) και του πρώτου παράγοντα της εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση), χρησιμοποιήθηκαν ως διαμεσολαβητές η ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WIFG) και η ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία (FIWG). Πιο συγκεκριμένα, το μοντέλο για την συναισθηματική εξάντληση είναι στατιστικά σημαντικό $F(3, 119) = 22.295$, $p = .000$, $R^2 = .359$. Παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική άμεση επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη, $b = .306$, $se = .067$, $t = 4.574$, $p = .00$, $CI [.174, .439]$. Επιπλέον, υπήρξε έμμεση επίδραση της ανεξάρτητης προς την εξαρτημένη μεταβλητή διαμέσου μόνο της διαμεσολαβητικής

μεταβλητής της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια. Συγκεκριμένα, μέσω της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια η έμμεση επίδραση ήταν στατιστικά σημαντική, $b = .107$, $se = .035$, $CI [.045, .184]$. Δεν υπήρξε διαμεσολάβηση μέσω της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία, $b = .000$, $se = .012$, $CI [-.026, .027]$. Επομένως, όσο υψηλότερη η εσωτερική παρέμβασή της εργασίας στην οικογένεια (WFI) τόσο υψηλότερη η ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WIFG), η οποία οδηγεί σε υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση. Δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα για τους άλλους δυο παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης (αποπροσωποποίηση και έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων).

Σχήμα 4. Διάγραμμα διαδρομών της παράλληλης διαμεσολάβησης (PROCESS, Model 4) που απεικονίζει την επίδραση της ανεξάρτητης στην εξαρτημένη μεταβλητή.



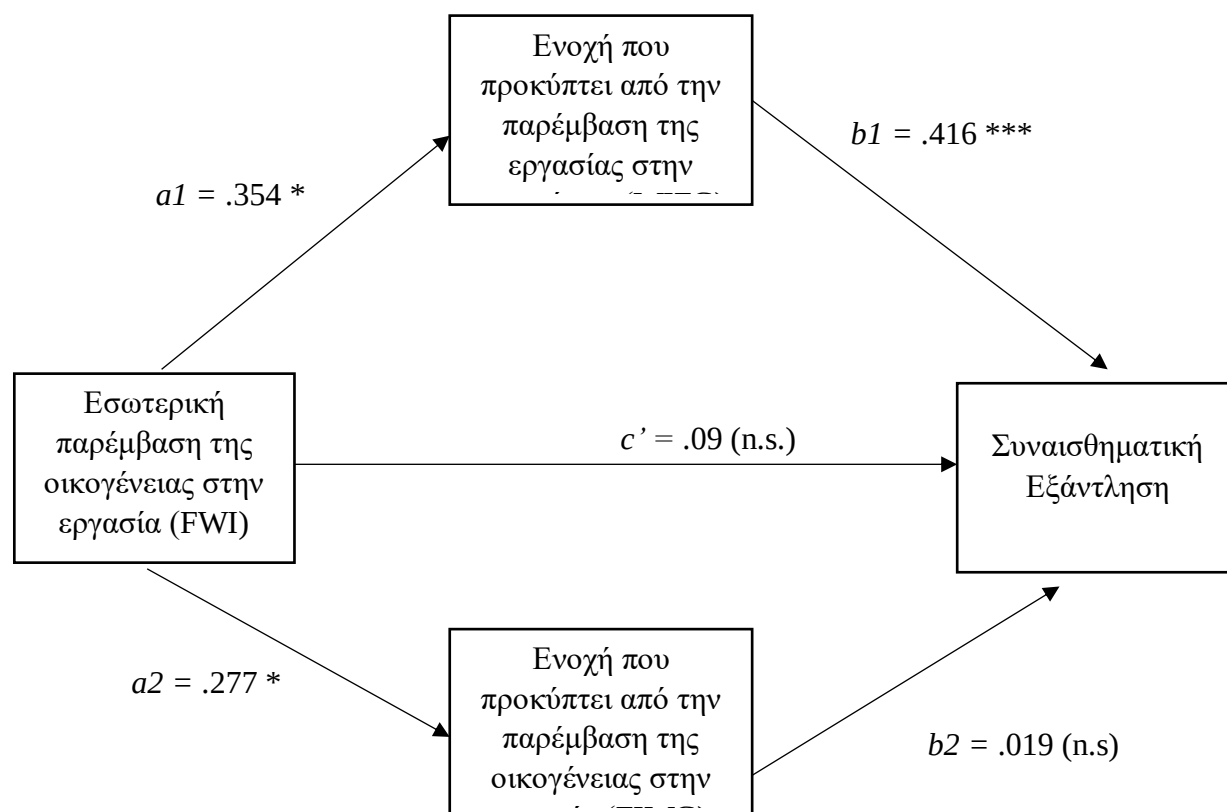
Σημείωση: Έμμεση επίδραση = $a1*b1$.

Σημείωση II: * $p < 0.006$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

Εν συνεχεία, διερευνήθηκε εάν διαμεσολαβείται η σχέση μεταξύ της εσωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια στη (FWI) και του πρώτου παράγοντα της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση), χρησιμοποιήθηκαν ως διαμεσολαβητές η ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WIFG) και η ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία (FIWG). Το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό $F(3, 119) = 13.446, p = .00, R^2 = .253$. Δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική άμεση επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη $b = .090, se = .093, t = 0.970, p = .333, CI[-.093, .274]$. Παρόλα αυτά υπήρξε έμμεση στατιστικά σημαντική επίδραση της ανεξάρτητης προς την εξαρτημένη μεταβλητή διαμέσου της διαμεσολαβητικής μεταβλητής της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια

$b = .147$, $se = .055$, $CI [.049 , .268]$. Επομένως, όσο υψηλότερη η εσωτερική παρέμβασή της εργασίας στην οικογένεια (WFI) τόσο υψηλότερη η ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WIFG), η οποία οδηγεί σε υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση.

Σχήμα 5. Διάγραμμα διαδρομών της παράλληλης διαμεσολάβησης (PROCESS, Model 4) που απεικονίζει την επίδραση της ανεξάρτητης στην εξαρτημένη μεταβλητή.



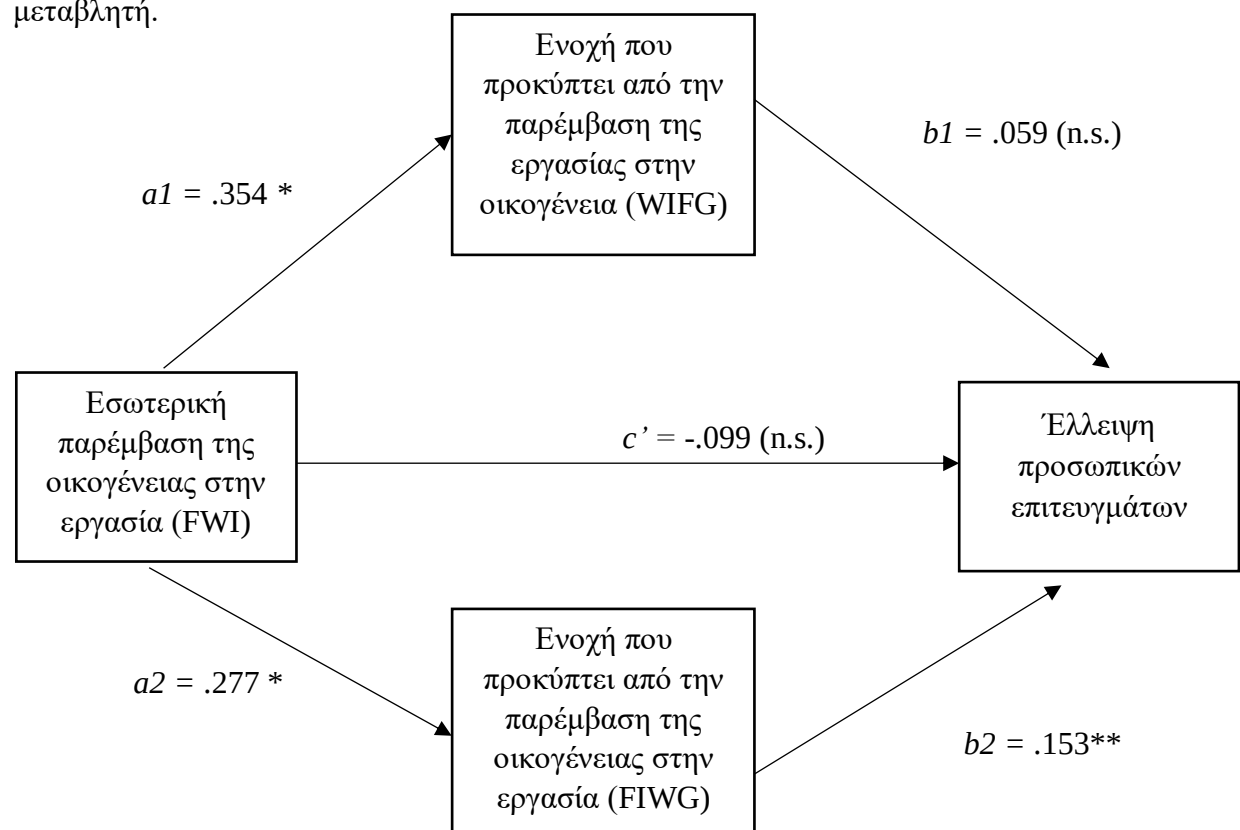
Σημείωση: Έμμεση επίδραση = $a1*b1$.

Σημείωση II: * $p < 0.002$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

Τέλος, για να διερευνηθεί εάν διαμεσολαβείται η σχέση μεταξύ της εσωτερικής παρέμβασης οικογένειας στην εργασία (FWI) και του δεύτερου παράγοντα της επαγγελματικής εξουθένωσης (έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων) χρησιμοποιήθηκαν ως διαμεσολαβητές η ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WIFG) και η ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία (FIWG). Το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό $F(3, 119) = 3.766$, $p = .01$, $R^2 = .086$. Δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική άμεση επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη $b = -.099$,

$se = .055$, $t = -1.802$, $p = .074$, $CI[-.208, .009]$. Παρόλα αυτά υπήρξε έμμεση στατιστικά σημαντική επίδραση της ανεξάρτητης προς την εξαρτημένη μεταβλητή διαμέσου της διαμεσολαβητικής μεταβλητής της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία $b = .042$, $se = .021$, $CI [.006, .088]$. Επομένως, όσο υψηλότερη η εσωτερική παρέμβασή της οικογένειας (FWI) στην εργασία τόσο υψηλότερη η ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία (WIFG), η οποία οδηγεί σε υψηλότερη έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων. Δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα για τον τελευταίο παράγοντα της επαγγελματικής εξουθένωσης (αποπροσωποποίηση).

Σχήμα 6. Διάγραμμα διαδρομών της παράλληλης διαμεσολάβησης (PROCESS, Model 4) που απεικονίζει την επίδραση της ανεξάρτητης στην εξαρτημένη μεταβλητή.



Σημείωση: Έμμεση επίδραση = $a2 \cdot b2$.

Σημείωση II: * $p < 0.002$, ** $p < 0.00$

H2: Αρκετές μελέτες έχουν δείξει ότι υψηλότερα επίπεδα σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην επαγγελματική εξουθένωση (Allen et

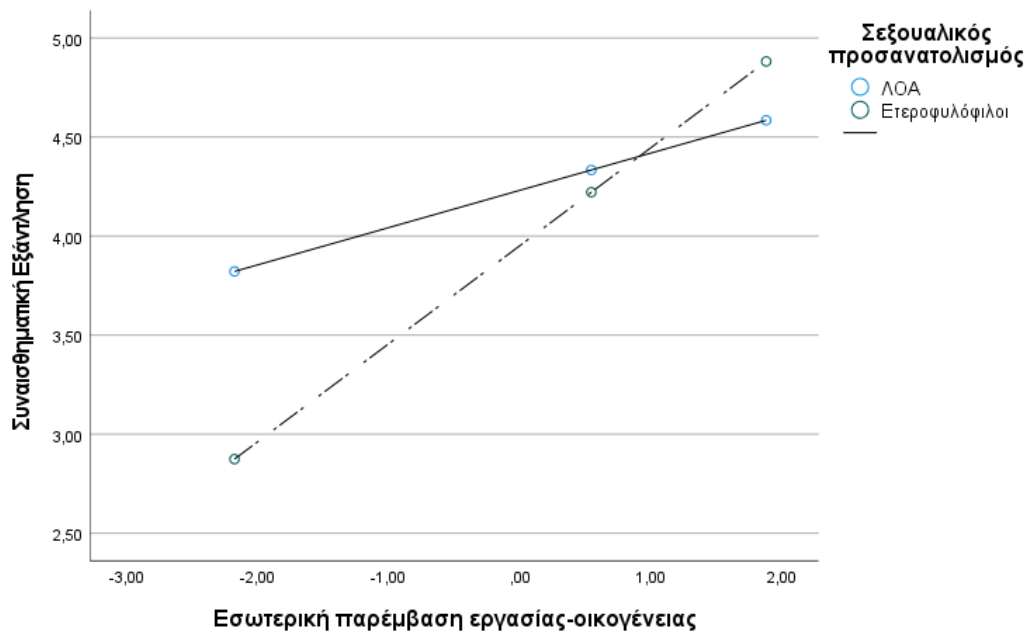
al., 2000; Frone et al., 1992; Mumu, Tahnid, & Azad, 2020). Κατά συνέπεια, θα διερευνηθεί εάν στην σχέση επαγγελματικής εξουθένωσης και σύγκρουσης ρόλων, ο σεξουαλικός προσανατολισμός θα παίζει ρυθμιστικό ρόλο.

Πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις ρύθμισης με την χρήση του PROCESS (Model 1) (Hayes, 2018), για να διερευνηθεί αν η σχέση μεταξύ των 4 παραγόντων της σύγκρουσης ρόλων εργασίας-οικογένειας (εξωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, εξωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία, εσωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, εσωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία) και των 3 παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, έλλειψη αίσθησης προσωπικών επιτευγμάτων) ρυθμίζεται από τον σεξουαλικό προσανατολισμό ($\Delta\text{OATKI}+ = 0$, ετεροφυλόφιλοι = 1).

Συγκεκριμένα, το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό, μόνο, για τη σχέση μεταξύ εσωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια (WFI) και του παράγοντος της συναισθηματικής εξάντλησης που ρυθμίζεται από τον σεξουαλικό προσανατολισμό $F(3, 119) = .514, p < .000, R^2 = .26$. Παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ ανεξάρτητης και ρυθμιστικής μεταβλητής, $b = .30, se = .15, t = 2.037, p < .05, CI[0.00, 0.60]$.

Όταν η τιμή της ρυθμιστικής μεταβλητής είναι 1 (για τους ετεροφυλόφιλους), τότε η επίδραση της σύγκρουσης ρόλων (εσωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια) στη συναισθηματική εξάντληση ήταν στατιστικά σημαντική, $b = .49, se = .08, t = 6.1, p < .00, CI [.33, .65]$. Δηλαδή, οι ετεροφυλόφιλοι γονείς που αναφέρουν υψηλά επίπεδα εσωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια παρουσιάζουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση. Όταν ο σεξουαλικός προσανατολισμός έπαιρνε την τιμή 0 (δηλαδή για τους $\Delta\text{OATKI}+$ γονείς) τότε δεν υπήρχε στατιστικά σημαντική επίδραση της εσωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια στην συναισθηματική εξάντληση, $b = .18, se = .12, t = 1.47, p = .14, CI [-.06, .44]$.

Σχήμα 7. Ανάλυση ρύθμισης μέσω PROCESS (Model 1) που απεικονίζει την αλληλεπίδραση σεξουαλικού προσανατολισμού – εσωτερικής παρέμβασης εργασίας-οικογένειας ως προς τη συναισθηματική εξάντληση



H3: Τα ομόφυλα ζευγάρια θα αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη σύγκρουση ρόλων ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια, όταν εργάζονται σε περιβάλλοντα, όπου η οικογενειακή τους ταυτότητα παραμένει κρυφή (Sawyer, 2017).

Για να βρεθούν οι τυχόν διαφορές ανάλογα με το εάν κοινοποιείται ο σεξουαλικός προσανατολισμός στην εργασία (κρυφός σεξουαλικός προσανατολισμός, μη κρυφός σεξουαλικός προσανατολισμός), μόνο για τα άτομα που δήλωσαν μη ετεροφυλόφιλα, ως προς την σύγκρουση ρόλων έγινε έλεγχος *t*-test.

Τα ευρήματα υποστηρίζουν ότι, δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα σε αυτούς που κοινοποιούν ή όχι τον σεξουαλικό προσανατολισμό τους στην εργασία, ούτε στην εξωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια ($p = .491$), ούτε στην εξωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία ($p = .063$), ούτε στην εσωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια ($p = .384$), αλλά ούτε και στην εσωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία ($p = .456$).

E4: Ποιες μεταβλητές (σύγκρουση ρόλων εργασίας-οικογένειας, ενοχή) συνεισφέρουν σημαντικά στην πρόβλεψη της επαγγελματικής εξουθένωσης σε ΛΟΑΤΚΙ+ και ετερόφυλους γονείς;

Για να διερευνηθεί ποιες μεταβλητές (σύγκρουση ρόλων εργασίας-οικογένειας, ενοχή) συνεισφέρουν σημαντικά στην πρόβλεψη της επαγγελματικής εξουθένωσης σε ΛΟΑΤΚΙ+ και ετερόφυλους γονείς, πραγματοποιήθηκε ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης. Χρησιμοποιήθηκε ως εξαρτημένη μεταβλητή η συναισθηματική εξάντληση και ανεξάρτητες μεταβλητές την εξωτερική παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια, την εξωτερική παρέμβαση οικογένειας στην εργασία, την εσωτερική παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια, την εσωτερική παρέμβαση οικογένειας στην εργασία, την ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια και την ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία. Το μοντέλο εξηγεί το 39,5% της διακύμανσης, $F(6,116) = 11.644$, $p < .001$. Η εξωτερική παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια ($\beta = .259$, $p = .012$), η εσωτερική παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια ($\beta = .270$, $p = .003$) και η ενοχή λόγω παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια ($\beta = .251$, $p = .008$) βρέθηκαν να προβλέπουν σημαντικά την συναισθηματική εξάντληση.

Πίνακας 2. Ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης: Προβλεπτικοί παράγοντες συναισθηματικής εξάντλησης

	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>T</i>	<i>p</i>
Εξωτερική παρέμβαση εργασίας-οικογένειας	,275	,108	,259	2,556	,012
Εξωτερική παρέμβαση οικογένειας-εργασίας	,004	,083	,004	,044	,965
Εσωτερική παρέμβαση εργασίας-οικογένειας	,232	,076	,270	3,054	,003
Εσωτερική παρέμβαση οικογένειας-εργασίας	-,008	,090	-,007	-,085	,932
Ενοχή λόγω παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια	,223	,082	,251	2,715	,008

Ενοχή λόγω παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία	-,001	,097	-,001	-,007	,995
---	-------	------	-------	-------	------

Σημείωση: $R^2 = .395$

Πραγματοποιήθηκε ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τον παράγοντα έλλειψης προσωπικής επίτευξης και ανεξάρτητες μεταβλητές την εξωτερική παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια, την εξωτερική παρέμβαση οικογένειας στην εργασία, την εσωτερική παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια, την εσωτερική παρέμβαση οικογένειας στην εργασία, την ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια και την ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία. Το μοντέλο εξηγεί το 10,5% της διακύμανσης, $F(6,116) = 2.280$, $p = .041$. Μόνο η ενοχή λόγω παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία ($\beta = .237$, $p = .024$) βρέθηκε να προβλέπει σημαντικά την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων.

Πίνακας 3. Ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης: Προβλεπτικοί παράγοντες έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων

	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>T</i>	<i>p</i>
Εξωτερική παρέμβαση εργασίας- οικογένειας	-,109	,070	-,192	-1,559	,122
Εξωτερική παρέμβαση οικογένειας-εργασία	,014	,054	,030	,255	,799
Εσωτερική παρέμβαση εργασίας- οικογένειας	,021	,049	,046	,424	,673
Εσωτερική παρέμβαση οικογένειας-εργασία	-,088	,059	-,149	-1,493	,138
Ενοχή λόγω παρέμβασης της	,103	,054	,215	1,913	,058

εργασίας στην
οικογένεια

Ενοχή λόγω παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία	,144	,063	,237	2,281	,024
---	------	------	------	-------	------

Σημείωση: $R^2 = .105$

Πραγματοποιήθηκε ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τον παράγοντα αποπροσωποποίηση και ανεξάρτητες μεταβλητές την εξωτερική παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια, την εξωτερική παρέμβαση οικογένειας στην εργασία, την εσωτερική παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια, την εσωτερική παρέμβαση οικογένειας στην εργασία, την ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια και την ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία. Το μοντέλο δεν είναι στατιστικά σημαντικό και δεν προβλέπει τον παράγοντα της αποπροσωποποίησης, $F(6,116) = 1.291, p = .267$.

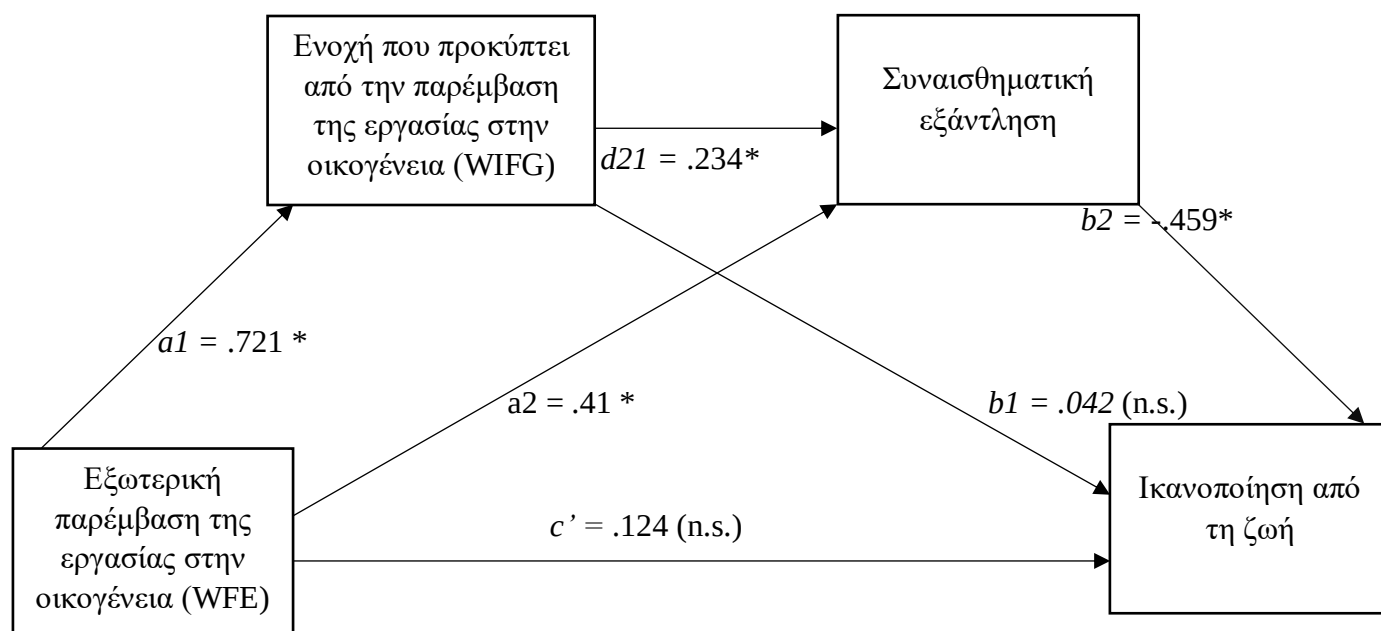
E5: Οδηγεί η σύγκρουση ρόλων σε αυξημένη ενοχή, η οποία οδηγεί σε υψηλότερη επαγγελματική εξουθένωση και εν συνεχεία σε χαμηλότερη ικανοποίηση από την ζωή σε ΛΟΑΤΚΙ+ και ετερόφυλους γονείς;

Εφαρμόστηκαν επίσης σειριακές αναλύσεις διαμεσολάβησης (Model 6) για να εξετασθεί ο διαμεσολαβητικός ρόλος των δυο παραγόντων της ενοχής (ενοχή λόγω παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια, ενοχή λόγω παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία) και της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, έλλειψη αίσθησης προσωπικών επιτευγμάτων), στην σχέση ανάμεσα στη σύγκρουση ρόλων (εξωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, εξωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία, εσωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, εσωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία) και την ικανοποίηση από τη ζωή.

Συγκεκριμένα διερευνήθηκε αν η εξωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WFE) αυξάνει την ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WIFG), που με τη σειρά της αυξάνει τη συναισθηματική εξάντληση, που οδηγεί σε μειωμένη ικανοποίηση από τη ζωή. Τα αποτελέσματα

αυτής της ανάλυσης έδειξαν αρχικά ότι η επίδραση της εξωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια στην ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια ($b = .72, se = .86, t(121) = 3.23, p < .001, C.I. [.54, .89]$), στην συναισθηματική εξάντληση ($b = .41, se = .09, t(120) = 4.15, , p < .001, C.I. [.21, .60]$), καθώς και επίδραση της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, στην συναισθηματική εξάντληση ($b = .23, se = .08, t(120) = 2.83, p = .005, C.I.[.07, .39]$), και τέλος η επίδραση της συναισθηματικής εξάντλησης ($b = -.45, se = .09, t(119) = -4.78, p < .001, C.I. [-.65, -.26]$) στην ικανοποίηση από τη ζωή, είναι στατιστικά σημαντικές. Η έμμεση επίδραση της εξωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια ($b = -.07, se = .03, C.I. [-.15, -.01]$) στην ικανοποίηση από τη ζωή είναι στατιστικά σημαντική, ενώ η άμεση όχι ($b = -.12, se = .11, t(121) = 1.11, p = .26, C.I. [-.09, .34]$) και συνεπώς υπάρχει πλήρης διαμεσολάβηση. Γεγονός που υποδηλώνει ότι μέσα από την εξωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, αυξάνεται η ενοχή που προκαλείται από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια που με τη σειρά της αυξάνει τη συναισθηματική εξάντληση και έτσι μειώνεται η ικανοποίηση από τη ζωή.

Σχήμα 8. Διάγραμμα διαδρομών της σειριακής διαμεσολάβησης (PROCESS, Model 6) που απεικονίζει την επίδραση της ανεξάρτητης στην εξαρτημένη μεταβλητή.

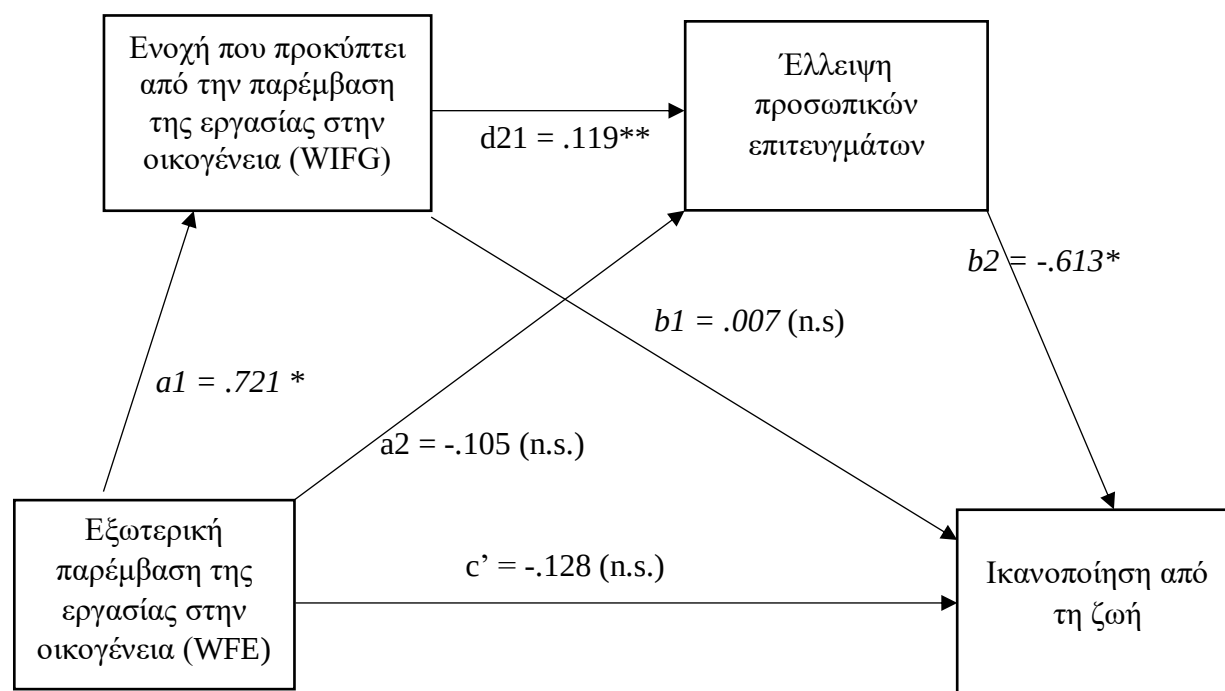


Σημείωση: * $p < 0.001$, ** $p < 0.05$

Εν συνεχεία, διερευνήθηκε αν η εξωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια (WFE), αυξάνει την ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WIFG), που με τη σειρά της αυξάνει την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, που οδηγεί σε μειωμένη ικανοποίηση από τη ζωή. Τα αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης έδειξαν αρχικά ότι η επίδραση της εξωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια στην ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια ($b = .72$, $se = .86$, $t(121) = 8.31$, $p < .001$, C.I. [.54, .89]), καθώς και η επίδραση της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, στην έλλειψη προσωπικής επίτευξης ($b = .11$, $se = .05$, $t(120) = 2.23$, $p = .02$, C.I.[.01, .22]) και τέλος η επίδραση της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ($b = -.61$, $se = .15$, $t(119) = -4.03$, $p < .002$, C.I. [-.91, -.31]), στην ικανοποίηση από τη ζωή είναι στατιστικά σημαντικές. Η έμμεση επίδραση της εξωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια ($b = -.05$, $se = .02$, C.I. [-.11, -.00]), στην ικανοποίηση από τη ζωή είναι στατιστικά σημαντική, ενώ η άμεση όχι ($b = -.12$, $se = .10$, $t(121) = 1.11$, $p = .23$, C.I. [-.34, .08]) και συνεπώς υπάρχει πλήρης διαμεσολάβηση.

Γεγονός που υποδηλώνει ότι μέσα από την εξωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, αυξάνεται η ενοχή που προκαλείται από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια που με τη σειρά της αυξάνει την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων και έτσι μειώνεται η ικανοποίηση από τη ζωή.

Σχήμα 9. Διάγραμμα διαδρομών της σειριακής διαμεσολάβησης (PROCESS, Model 6) που απεικονίζει την επίδραση της ανεξάρτητης στην εξαρτημένη μεταβλητή.



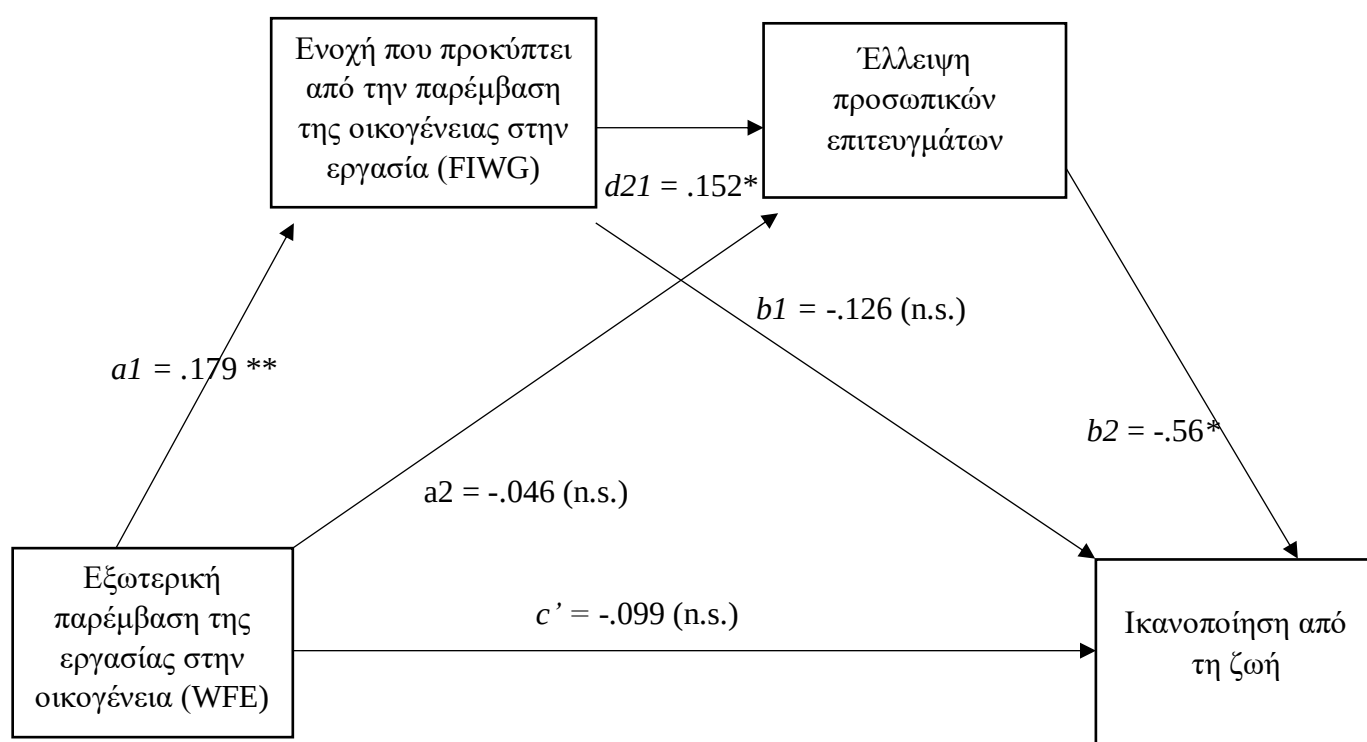
Σημείωση: * $p < 0.001$, ** $p < 0.05$

Παράλληλα, διερευνήθηκε αν η εξωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WFE), αυξάνει την ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία (FIWG), που με τη σειρά της αυξάνει την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων που οδηγεί σε μειωμένη ικανοποίηση από τη ζωή. Τα αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης έδειξαν αρχικά ότι η επίδραση της εξωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια στην ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση οικογένειας στην εργασία ($b = .17$, $se = .08$, $t(121) = 2.14$, $p < .04$, C.I. [.01, .34]), καθώς και η επίδραση της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία, στην έλλειψη προσωπικής επίτευξης ($b = .15$, $se = .05$, $t(120) = 2.77$, $p = .006$, C.I.[.04, .26]) και τέλος η επίδραση της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ($b = -.55$, $se = .15$, $t(119) = -3.66$, $p < .004$, C.I. [-.85, -

.25]), στην ικανοποίηση από τη ζωή, είναι στατιστικά σημαντικές. Η έμμεση επίδραση της εξωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια (WFE) ($b = -.03$, $se = .01$, C.I. [-.06, -.00]) στην ικανοποίηση από τη ζωή είναι στατιστικά σημαντική, ενώ η άμεση όχι ($b = -.13$, $se = .07$, $t(121) = -1.67$, $p = .09$, C.I. [-.28, .02]) και συνεπώς υπάρχει πλήρης διαμεσολάβηση.

Γεγονός που υποδηλώνει ότι μέσα από την εξωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, αυξάνεται η ενοχή που προκαλείται από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία που με τη σειρά της αυξάνει την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων και έτσι μειώνεται η ικανοποίηση από τη ζωή.

Σχήμα 10. Διάγραμμα διαδρομών της σειριακής διαμεσολάβησης (PROCESS, Model 6) που απεικονίζει την επίδραση της ανεξάρτητης στην εξαρτημένη μεταβλητή.



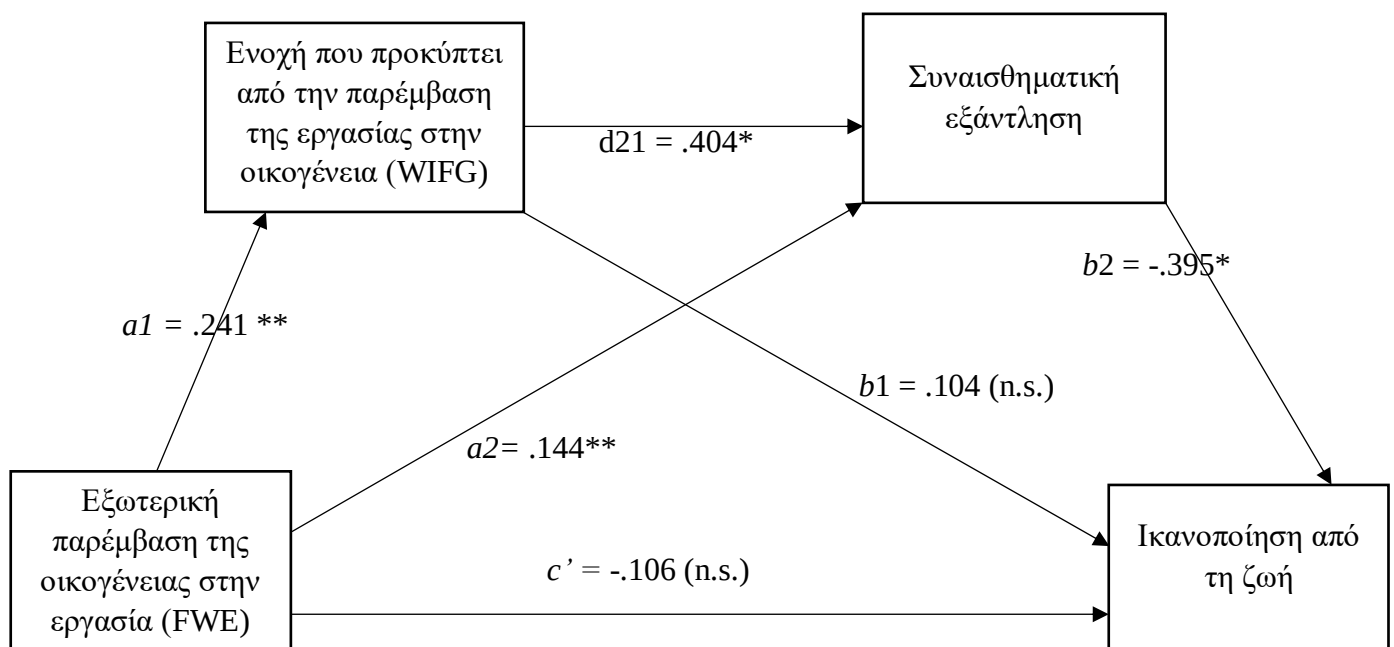
Σημείωση: * $p < 0.007$, ** $p < 0.05$

Στη συνέχεια διερευνήθηκε αν η εξωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία (FWE), αυξάνει την ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WIFG) και που με τη σειρά της αυξάνει την συναισθηματική εξάντληση, που οδηγεί σε μειωμένη ικανοποίηση από τη ζωή. Τα αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης έδειξαν αρχικά ότι η επίδραση της εξωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια στην ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της

εργασίας στην οικογένεια ($b = .24, se = .08, t(121) = 2.83, p < .05, C.I. [.07, .40]$), στην συναισθηματική εξάντληση ($b = .14, se = .06, t(120) = 2.08, p < .05, C.I. [.00, .28]$), καθώς και η επίδραση της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, στην συναισθηματική εξάντληση ($b = .40, se = .07, t(120) = 5.64, p = .000, C.I. [.26, .54]$) και τέλος η επίδραση της συναισθηματικής εξάντλησης ($b = -.39, se = .09, t(119) = -4.35, p < .001, C.I. [-.57, -.21]$), στην ικανοποίηση από τη ζωή, είναι στατιστικά σημαντικές. Η έμμεση επίδραση της εξωτερικής παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία (FWE) ($b = -.03, se = .01, C.I. [-.08, -.00]$), στην ικανοποίηση από τη ζωή, είναι στατιστικά σημαντική, ενώ η άμεση όχι ($b = -.10, se = .07, t(121) = -1.52, p = .13, C.I. [-.24, .03]$) και συνεπώς υπάρχει πλήρης διαμεσολάβηση.

Γεγονός που υποδηλώνει ότι μέσα από την εξωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία, αυξάνεται η ενοχή που προκαλείται από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια που με τη σειρά της αυξάνει την συναισθηματική εξάντληση και έτσι, μειώνεται η ικανοποίηση από τη ζωή.

Σχήμα 11. Διάγραμμα διαδρομών της σειριακής διαμεσολάβησης (PROCESS, Model 6) που απεικονίζει την επίδραση της ανεξάρτητης στην εξαρτημένη μεταβλητή.

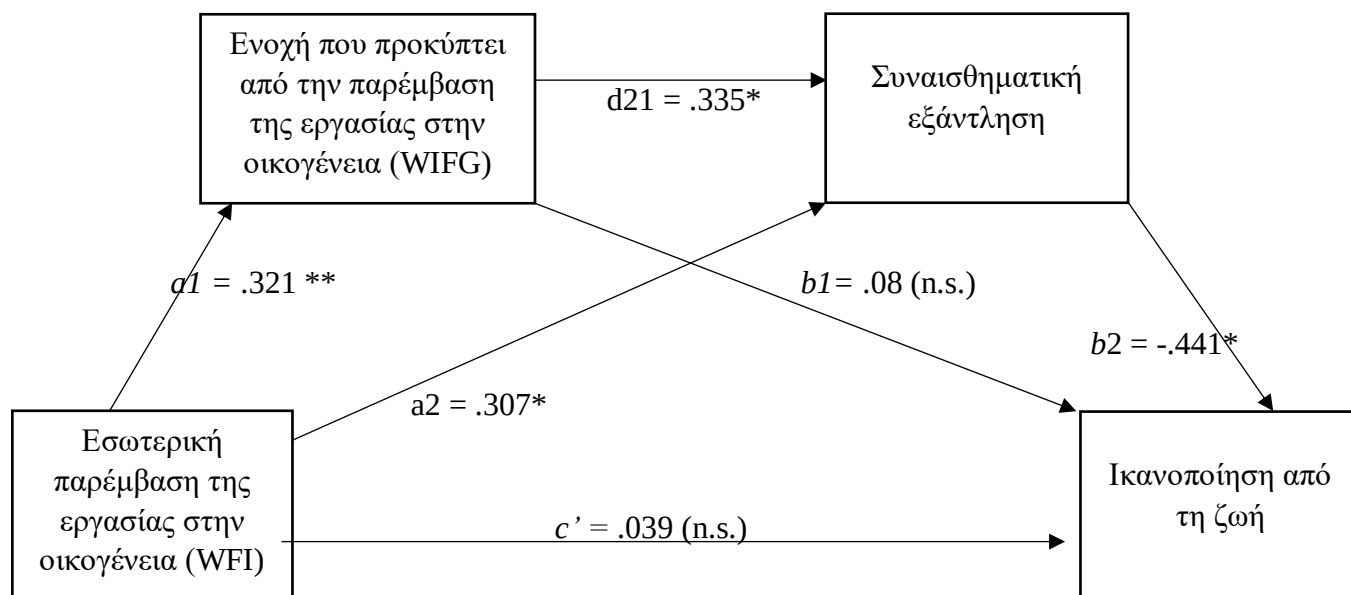


Σημείωση: * $p < 0.001$, ** $p < 0.05$

Εν συνεχεία, διερευνήθηκε εάν η εσωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WFI) , αυξάνει την ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WIFG) που με την σειρά της αυξάνει την συναισθηματική εξάντληση, που οδηγεί σε μειωμένη ικανοποίηση από τη ζωή. Τα αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης έδειξαν αρχικά ότι η επίδραση της εσωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια στην ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια ($b = .32, se = .08, t(121) = 3.88, p < .003, C.I. [.15, .48]$), στην συναισθηματική εξάντληση ($b = .30, se = .06, t(120) = 4.61, , p < .001, C.I. [.17, .43]$), καθώς και η επίδραση της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, στην συναισθηματική εξάντληση ($b = .33, se = .06, t(120) = 4.86, p < .001, C.I.[.19, .47]$) και τέλος η επίδραση της συναισθηματικής εξάντλησης ($b = -.44, se = .09, t(119) = -4.51, p < .001, C.I. [-.63, -.24]$), σ την ικανοποίηση από τη ζωή, είναι στατιστικά σημαντικές. Η έμμεση επίδραση της εσωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια (WFI) ($b = -.04, se = .01, C.I. [-.09, -.01]$), στην ικανοποίηση από τη ζωή είναι στατιστικά σημαντική, ενώ η άμεση όχι ($b = .03, se = .07, t(121) = .51, p = .60, C.I. [-.11, .19]$) και συνεπώς υπάρχει πλήρης διαμεσολάβηση.

Γεγονός που υποδηλώνει ότι μέσα από την εσωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, αυξάνεται η ενοχή που προκαλείται από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια που με τη σειρά της αυξάνει την συναισθηματική εξάντληση και έτσι μειώνεται η ικανοποίηση από τη ζωή.

Σχήμα 12. Διάγραμμα διαδρομών της σειριακής διαμεσολάβησης (PROCESS, Model 6) που απεικονίζει την επίδραση της ανεξάρτητης στην εξαρτημένη μεταβλητή.

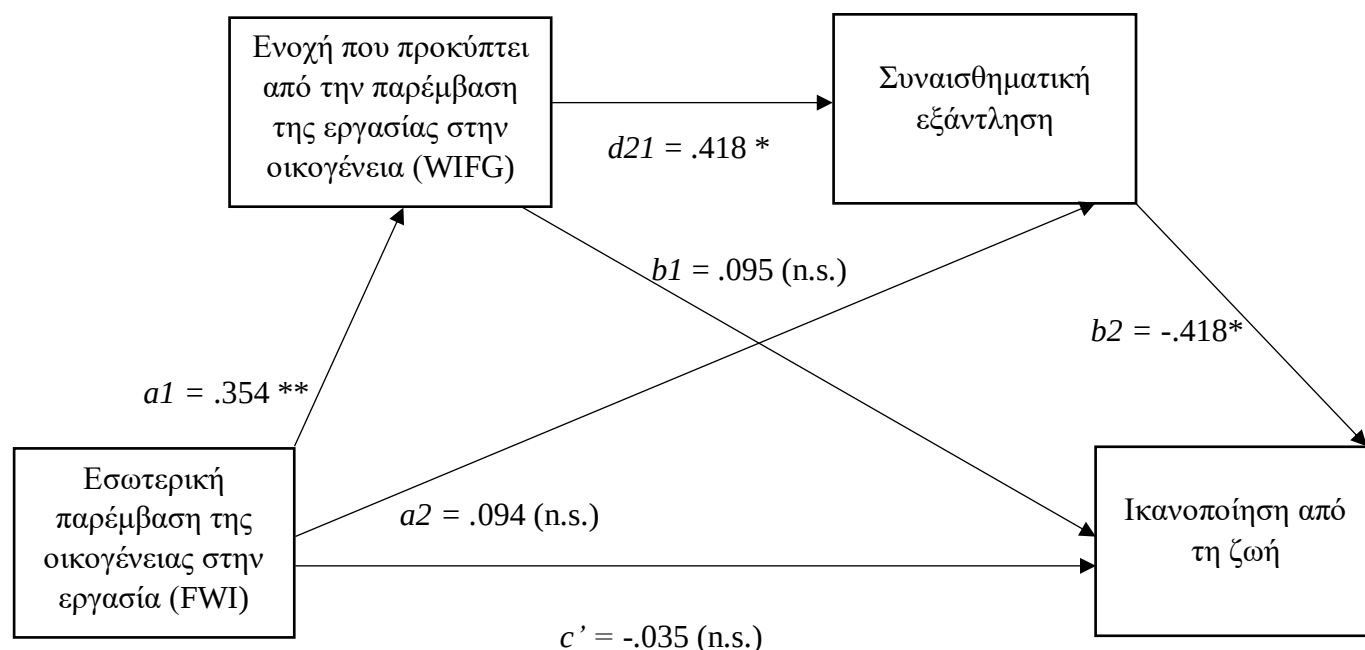


Σημείωση: * $p < 0.001$, ** $p < 0.003$

Διερευνήθηκε εάν η εσωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία (FWI), αυξάνει την ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WIFG) η οποία με τη σειρά της αυξάνει την συναισθηματική εξάντληση, που οδηγεί σε μειωμένη ικανοποίηση από τη ζωή. Τα αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης έδειξαν αρχικά ότι η επίδραση της εσωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια στην ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια ($b = .35$, $se = .10$, $t(121) = 3.30$, $p < .002$, C.I. [.14, .56]), και η επίδραση της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, στην συναισθηματική εξάντληση ($b = .41$, $se = .07$, $t(120) = 5.71$, $p = .000$, C.I.[.27, .56]) είναι στατιστικά σημαντικές. και τέλος η επίδραση της συναισθηματικής εξάντλησης ($b = -.41$, $se = .09$, $t(119) = -4.61$, $p < .001$, C.I. [-.59, -.23]), στην ικανοποίηση από τη ζωή, είναι στατιστικά σημαντικές. Η έμμεση επίδραση της εσωτερικής παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία (FWI) ($b = -.06$, $se = .02$, C.I. [-.12, -.01]) είναι στατιστικά σημαντική, ενώ η άμεση όχι ($b = -.03$, $se = .08$, $t(121) = -.39$, $p = .69$, C.I. [-.21, .14]) και συνεπώς υπάρχει πλήρης διαμεσολάβηση.

Γεγονός που υποδηλώνει ότι μέσα από την εσωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία, αυξάνεται η ενοχή που προκαλείται από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια που με τη σειρά της αυξάνει την συναισθηματική εξάντληση και έτσι μειώνεται η ικανοποίηση από τη ζωή.

Σχήμα 13. Διάγραμμα διαδρομών της σειριακής διαμεσολάβησης (PROCESS, Model 6) που απεικονίζει την επίδραση της ανεξάρτητης στην εξαρτημένη μεταβλητή.



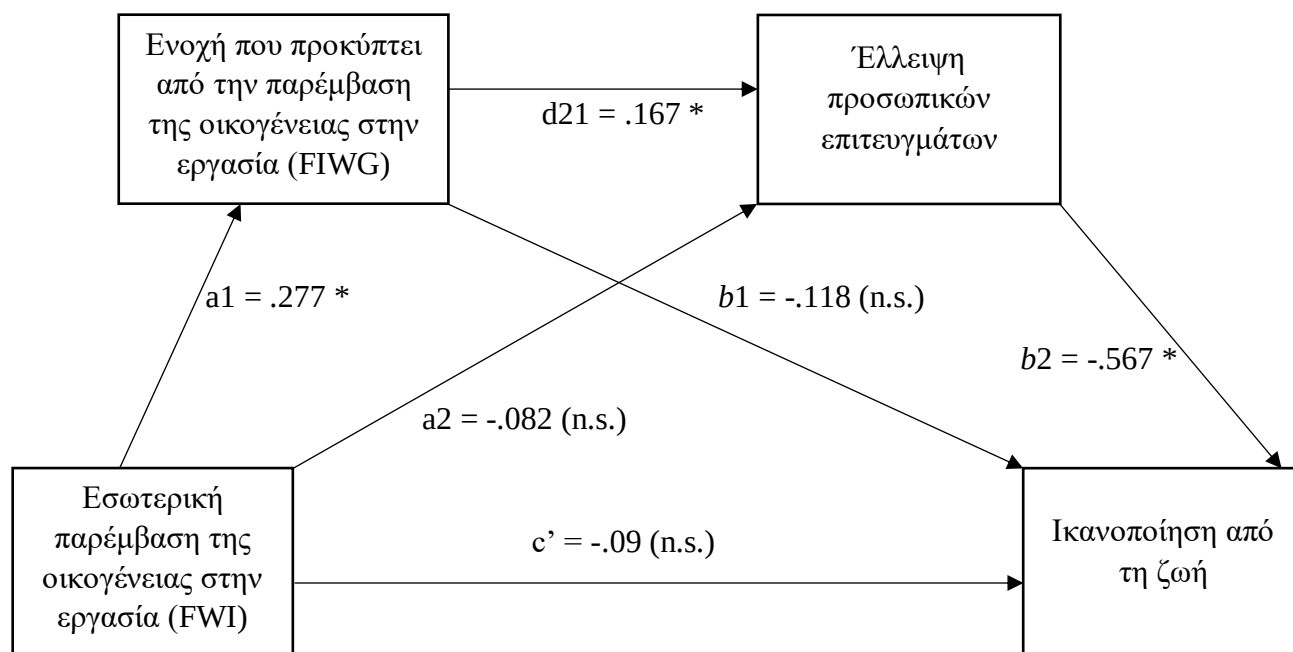
Σημείωση: * $p < 0.001$, ** $p < 0.003$

Για να διερευνηθεί αν η εσωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία (FWI), αυξάνει την ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία (FIWG), που με τη σειρά της αυξάνει την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, που οδηγεί σε μειωμένη ικανοποίηση από τη ζωή. Τα αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης έδειξαν αρχικά ότι η επίδραση της εσωτερικής παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία, στην ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση οικογένειας στην εργασία ($b = .27$, $se = .08$, $t(121) = 3.31$, $p < .002$, C.I. [.11, .44]), καθώς και η επίδραση της ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία, στην έλλειψη προσωπικής επίτευξης ($b = .16$, $se = .05$, $t(120) = 2.99$, $p = .003$, C.I.[.05, .27]) και τέλος η επίδραση της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ($b = -.56$, $se = .15$, $t(119) = -3.68$, $p < .004$, C.I. [-.87, -.26]), σ την ικανοποίηση από τη ζωή, είναι στατιστικά σημαντικές. Η έμμεση επίδραση της εσωτερικής παρέμβασης

της οικογένειας στην εργασία (FWI), ($b = -.02$, $se = .01$, C.I. $[-.05, -.00]$), στην ικανοποίηση από τη ζωή, είναι στατιστικά σημαντική, ενώ η άμεση όχη ($b = -.09$, $se = .09$, $t(121) = -.99$, $p = .32$, C.I. $[-.27, .09]$) και συνεπώς υπάρχει πλήρης διαμεσολάβηση.

Γεγονός που υποδηλώνει ότι μέσα από την εσωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία, αυξάνεται η ενοχή που προκαλείται από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία που με τη σειρά της αυξάνει την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων και έτσι μειώνεται η ικανοποίηση από τη ζωή.

Σχήμα 14. Διάγραμμα διαδρομών της σειριακής διαμεσολάβησης (PROCESS, Model 6) που απεικονίζει την επίδραση της ανεξάρτητης στην εξαρτημένη μεταβλητή.



Σημείωση: * $p < 0.004$

Ε6: Ποιες μεταβλητές συνεισφέρουν σημαντικά (σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, επαγγελματική εξουθένωση, ενοχή) στην πρόβλεψη της ικανοποίησης από τη ζωή σε ΛΟΑΤΚΙ+ και ετερόφυλους γονείς;

Για να διερευνηθεί ποιες μεταβλητές συνεισφέρουν σημαντικά (σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, επαγγελματική εξουθένωση, ενοχή) στην πρόβλεψη της ικανοποίησης από τη ζωή σε ΛΟΑΤΚΙ+ και ετερόφυλους γονείς, πραγματοποιήθηκε ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης. Χρησιμοποιήθηκε ως εξαρτημένη μεταβλητή η

ικανοποίηση από τη ζωή και ανεξάρτητες μεταβλητές την εξωτερική παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια, την εξωτερική παρέμβαση οικογένειας στην εργασία, την εσωτερική παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια, την εσωτερική παρέμβαση οικογένειας στην εργασία, την συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, την ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια και την ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία. Το μοντέλο εξηγεί το 34,4% της διακύμανσης, $F(9,113) = 6.590, p < .001$. Η συναισθηματική εξάντληση ($\beta = -.276, p = .013$) και η αποπροσωποποίηση ($\beta = -.330, p < .001$) βρέθηκαν να προβλέπουν σημαντικά την ικανοποίηση από τη ζωή.

E7: Επιδρά το εάν κοινοποιείται ο σεξουαλικός προσανατολισμός στο εργασιακό πλαίσιο, στην επαγγελματική εξουθένωση;

Για να βρεθούν οι τυχόν διαφορές ανάλογα με το εάν κοινοποιείται ο σεξουαλικός προσανατολισμός στην εργασία (κρυφός σεξουαλικός προσανατολισμός, μη κρυφός σεξουαλικός προσανατολισμός) των ατόμων που δήλωσαν μη ετεροφυλόφιλα, ως προς την επαγγελματική εξουθένωση έγινε έλεγχος *t-test*.

Τα ευρήματα υποστηρίζουν ότι, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στο εάν κοινοποιείται ή όχι ο σεξουαλικός προσανατολισμός στην εργασία, ούτε στην συναισθηματική εξάντληση ($p = .392$), ούτε στην αποπροσωποποίηση ($p = .495$), ούτε στην έλλειψη αίσθησης προσωπικών επιτευγμάτων ($p = .122$).

E8: Επιδρά ο σεξουαλικός προσανατολισμός και το φύλο στην σύγκρουση ρόλων, την επαγγελματική εξουθένωση, την ικανοποίηση από τη ζωή και την ενοχή;

Για να διερευνηθεί εάν επιδρά ο σεξουαλικός προσανατολισμός και το φύλο στους 4 παράγοντες της σύγκρουσης ρόλων εργασίας-οικογένειας (εξωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια εξωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία, εσωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, εσωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία), στις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, έλλειψη αίσθησης προσωπικών επιτευγμάτων), στις δυο διαστάσεις της ενοχής (ενοχή λόγω της παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια και ενοχή λόγω της παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία) και στην ικανοποίηση από τη ζωή πραγματοποιήθηκε μια

σειρά αναλύσεων Two-Way ANOVA. Στην συγκεκριμένη ανάλυση δεν λήφθηκαν υπόψιν όσοι δεν δήλωσαν ανδρική ή γυναικεία, λόγω του πολύ περιορισμένου αριθμού (5 άτομα) που δεν επέτρεπε την συμπερίληψή τους.

Για τον παράγοντα της εξωτερικής παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία φαίνεται ότι υπήρξε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του σεξουαλικού προσανατολισμού, $F(1, 114) = 4.246, p = .042$ και του φύλου $F(1, 114) = 8.306, p = .005$, αλλά δεν υπήρχε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού $F(1, 114) = 1.183, p > .05$. Αναλυτικότερα, φαίνεται ότι οι ΛΟΑΤΚΙ+ ($M = 3.12, SD = 1.66$) παρουσίαζαν υψηλότερη εξωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία από του ετεροφυλόφιλους ($M = 2.53, SD = 1.74$). Παράλληλα, οι γυναίκες ($M = 3.08, SD = 1.70$) παρουσίαζαν υψηλότερη εξωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία από τους άνδρες ($M = 1.90, SD = 1.52$).

Για τον παράγοντα της εσωτερικής παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία φαίνεται ότι υπήρξε κύρια επίδραση του φύλου $F(1, 114) = 17.376, p = .002$, αλλά δεν υπήρχε κύρια επίδραση του σεξουαλικού προσανατολισμού, αφού $F(1, 114) = 1.766, p > .05$, ούτε όμως αλληλεπίδραση μεταξύ φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού $F(1, 114) = .585, p > .05$. Αναλυτικότερα, φαίνεται ότι οι γυναίκες ($M = 4.3, SD = 1.3$) παρουσίαζαν υψηλότερη εσωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία από τους άνδρες ($M = 3.42, SD = 1.33$).

Για τον παράγοντα της έλλειψης αίσθησης προσωπικών επιτευγμάτων φαίνεται ότι υπήρξε κύρια επίδραση του σεξουαλικού προσανατολισμού, $F(1, 114) = 10.888, p = .001$, αλλά δεν υπήρχε κύρια επίδραση του φύλου, αφού $F(1, 114) = .461, p > .05$, ούτε όμως αλληλεπίδραση μεταξύ φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού $F(1, 114) = .754, p > .05$. Αναλυτικότερα, φαίνεται ότι οι ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς ($M = 1.53, SD = .94$) παρουσίαζαν υψηλότερη έλλειψη αίσθησης προσωπικών επιτευγμάτων από όμως ετεροφυλόφιλους γονείς ($M = 1.03, SD = .68$).

Για τον παράγοντα όμως της ενοχής λόγω παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία, φαίνεται ότι υπήρξε κύρια επίδραση του σεξουαλικού προσανατολισμού, $F(1, 114) = 7.321, p = .008$, αλλά δεν υπήρχε κύρια επίδραση του φύλου, αφού $F(1, 114) = 2.520, p > .05$, ούτε όμως αλληλεπίδραση μεταξύ φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού $F(1, 114) = 2.069, p > .05$. Αναλυτικότερα, φαίνεται ότι οι

ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς ($M = 3.08$, $SD = 1.39$) παρουσίαζαν υψηλότερη ενοχή λόγω παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία, από τους ετεροφυλόφιλους γονείς ($M = 2.48$, $SD = 1.24$).

Τέλος, για την ικανοποίηση από τη ζωή, φαίνεται ότι υπήρξε κύρια επίδραση του σεξουαλικού προσανατολισμού, $F(1, 114) = 4.119$, $p = .045$, αλλά δεν υπήρχε κύρια επίδραση του φύλου, αφού $F(1, 114) = .285$, $p > .05$, ούτε όμως αλληλεπίδραση μεταξύ φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού $F(1) = 3.066$, $p > .05$.

Αναλυτικότερα, φαίνεται ότι οι ετεροφυλόφιλους γονείς ($M = 4.45$, $SD = 1.37$) παρουσίαζαν υψηλότερη ικανοποίηση από τη ζωή, από τους ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς ($M = 4.02$, $SD = 1.45$).

Συζήτηση

Αρχικά, από το δείγμα της έρευνας φαίνεται πως υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της σύγκρουσης ρόλων και της επαγγελματικής εξουθένωσης, η αύξηση της σύγκρουσης ρόλων οδηγεί σε αυξημένη επαγγελματική εξουθένωση και τα εν λόγω αποτελέσματα είναι παρόμοια με αυτά άλλων ερευνών (Allen et al., 2000; Frone et al., 1992; Rupert et al., 2009). Εν συνεχεία, φάνηκε ότι η ενοχή διαμεσολαβεί αυτή τη σχέση. Παράλληλα, φάνηκε ότι η ικανοποίηση από τη ζωή σχετίζεται τόσο με την σύγκρουση ρόλων, όσο και με την επαγγελματική εξουθένωση αλλά και την ενοχή. Η σύγκρουση ρόλων εργασίας-οικογένειας, αυξάνει την ενοχή, η οποία με τη σειρά της αυξάνει την επαγγελματική εξουθένωση και κατά συνέπεια μειώνεται η ικανοποίηση από τη ζωή. Παρόμοια ευρήματα από την βιβλιογραφία επιβεβαιώνουν αυτά της παρούσας έρευνας (McElwain et al., 2005; Hombrados & Cosano, 2013; Aycan & Eskin 2005). Τέλος, γενικά φάνηκε, ότι ο σεξουαλικός προσανατολισμός επιδρά στην σύγκρουση ρόλων, την επαγγελματική εξουθένωση, την ενοχή και την ικανοποίηση από τη ζωή, με τους ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς να παρουσιάζουν υψηλότερη σύγκρουση ρόλων, υψηλότερη επαγγελματική εξουθένωση και υψηλότερη ενοχή από τους ετεροφυλόφιλους γονείς, ευρήματα σύμφωνα με προγενέστερες έρευνες (Chang et al., 2022;). Παράλληλα οι ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς παρουσιάζουν χαμηλότερη ικανοποίηση από τη ζωή σε σχέση με τους ετεροφυλόφιλους γονείς, εύρημα επίσης σύμφωνο με την βιβλιογραφία (Bartman, 2021).

Όσον αφορά το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, μέσα από αναλύσεις παράλληλης διαμεσολάβησης, φάνηκε ο διαμεσολαβητικός ρόλος των δυο διαστάσεων της ενοχής (ενοχή λόγω παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια και ενοχή λόγω παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία) στη σχέση της σύγκρουσης ρόλων (εξωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, εξωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία, εσωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, εσωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία) και των δυο διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση και έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων). Επομένως, η υψηλότερη σύγκρουση ρόλων (εξωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, εξωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία, εσωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, εσωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία) οδηγεί σε υψηλότερη ενοχή λόγω της παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια (WIFG), η οποία οδηγεί σε υψηλότερη συναισθηματική

εξάντληση. Παράλληλα η υψηλότερη σύγκρουση ρόλων (εξωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία και εσωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία) οδηγεί σε υψηλότερη ενοχή λόγω της παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία (FIWG), η οποία οδηγεί σε υψηλότερη έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων. Τα εν λόγω ευρήματα, είναι αναμενόμενα και σύμφωνα με τις βιβλιογραφικές αναφορές. Σύμφωνα με τους Aycan & Eskin (2005), η παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (WIF), συσχετίστηκε θετικά με την ενοχή που σχετίζεται με την εργασία. Παράλληλα, είχε αναφερθεί ότι όταν βιώνεται μεγαλύτερη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, αναφέρεται, επίσης, μεγαλύτερη ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (Borrelli et al., 2017; Rynkiewicz et al., 2022). Παράλληλα, προγενέστερες έρευνες έχουν καταδείξει ότι όσο αυξάνεται η ενοχή, αυξάνεται και η επαγγελματική εξουθένωση (Séjourne et al., 2018). Το αίσθημα ενοχής συνδέεται με την τρίτη διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης, την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων (Maslach et al., 2001; Greenmyer et al., 2022).

Μέσα από τις αναλύσεις ρύθμισης, φάνηκε επίσης πως η σχέση σύγκρουσης ρόλων και επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν σημαντική μόνο για τους ετεροφυλόφιλους γονείς. Πιο αναλυτικά, φάνηκε ότι όταν οι γονείς αναφέρουν υψηλά επίπεδα εσωτερικής παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια, οι ετεροφυλόφιλοι γονείς ήταν εκείνοι που παρουσιάζουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση, ενώ δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση για τους ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς. Για να εξηγηθεί το συγκεκριμένο εύρημα ίσως θα πρέπει να ληφθούν υπόψη παραπάνω μεταβλητές, όπως το ωράριο εργασίας ή ο τύπος της οικογένειας, με την έννοια ότι θα εξηγούνταν καλύτερα τα αποτελέσματα εάν διασφαλίσαμε ότι όλοι οι γονείς εργάζονται τις ίδιες ώρες και έχουν την ίδια βοήθεια στο σπίτι. Ενώ στους υπόλοιπους παράγοντες της σχέσης σύγκρουσης ρόλων και επαγγελματικής εξουθένωσης δεν βρέθηκε ο σεξουαλικός προσανατολισμός να παίζει ρυθμιστικό ρόλο. Το εν λόγω εύρημα για την μη ρύθμιση των υπόλοιπων παραγόντων από τον σεξουαλικό προσανατολισμό δικαιολογείται από την βιβλιογραφία, καθώς οι ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς υιοθετούν παρόμοιες στρατηγικές και αντιμετωπίζουν τις ίδιες οικογενειακές εμπειρίες και διαδικασίες, στην σφαίρα της σύγκρουσης ρόλων εργασίας-οικογένειας με τα ετερόφυλα ζευγάρια (O'Ryan & McFarland, 2010; Murphy, 2020). Παράλληλα, σχετίζονται με την έρευνα των Khan και συνεργατών

(2021), οι οποίοι δεν βρήκαν διαφοροποίηση μεταξύ ετεροφυλόφιλων και ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση.

Σύμφωνα με την ερευνητική υπόθεση αναμέναμε ότι οι ομόφυλοι γονείς που αποκρύπτουν την σεξουαλική τους ταυτότητα θα αναφέρουν μεγαλύτερη σύγκρουση ρόλων, από όσους την κοινοποιούν στην εργασία τους. Τα ευρήματα έδειξαν ότι δεν υπάρχουν διαφορές ανάμεσα σε αυτούς που κοινοποιούν ή όχι τον σεξουαλικό προσανατολισμό τους στην εργασία, σε κανέναν παράγοντα της σύγκρουσης ρόλων. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με την μελέτη της Sawyer (2017), η οποία κατέδειξε ότι τα ομόφυλα ζευγάρια θα αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη σύγκρουση ρόλων ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια, όταν εργάζονται σε περιβάλλοντα, όπου η οικογενειακή τους ταυτότητα υποτιμάται, παραμένει κρυφή ή στιγματίζεται. Σε παρόμοια αποτελέσματα καταλήγουν και διάφορες ακόμη μελέτες, οι οποίες υποστηρίζουν ότι το να είναι γνωστή η σεξουαλική ταυτότητα στην δουλειά σχετίζεται με μειώσεις στη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (Tuten & August, 2006; Day & Schoenrade, 2000). Η διαφοροποίηση των αποτελεσμάτων στην παρούσα έρευνα οφείλεται πιθανόν στον τρόπο μέτρησης του, εάν είναι γνωστός ο σεξουαλικός προσανατολισμός στην εργασία με μια μόνο διάσταση, γεγονός που δεν καλύπτει ευρύτερα και δεν εμπεριέχει τις έννοιες της υποτιμημένης ταυτότητας, στις οποίες αναφέρονται οι προγενέστερες βιβλιογραφικές αναφορές.

Από τα αποτελέσματα των ερευνητικών ερωτημάτων φάνηκε αρχικά πως οι εξωτερική παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια, η εσωτερική παρέμβαση εργασίας στην οικογένεια, και η ενοχή (WIFG και FIWG) αποτελούν τους ισχυρότερους προβλεπτικούς παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση και έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων). Τα εν λόγω αποτελέσματα είναι σύμφωνα με την βιβλιογραφία καθώς οι περισσότερες έρευνες συγκλίνουν ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας σχετίζεται σημαντικά και με τις τρεις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης (Allen et al., 2000; Frone et al., 1992; Rupert et al., 2009). Παράλληλα, έχει φανεί ακριβώς ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας και σε μικρότερο βαθμό η σύγκρουση οικογένειας-εργασίας οδηγεί σε εξουθένωση με τη μορφή της συναισθηματικής εξάντλησης (Brotheridge & Lee 2005; Peeters et al., 2005). Επιπρόσθετα, όσον αφορά την ενοχή, δεν υπάρχουν αρκετές έρευνες που να συνδέουν την ενοχή που προκύπτει από τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (WFG) με την επαγγελματική εξουθένωση. Παρόλα αυτά έχει φανεί ότι η σύγκρουσης ρόλων

έχει αρνητικές επιδράσεις στην διάθεση και την συμπεριφορά των γονέων, μια από αυτές είναι η ενοχή, η οποία έχει φανεί ότι συνδέεται με την τρίτη διάσταση της εξουθένωσης, την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων (Guéritault, 2004). Σε παρόμοια αποτελέσματα συγκλίνουν και άλλες έρευνες, αναγνωρίζοντας την ενοχή ως βασικό παράγοντα που σχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση (Price & Murphy, 1984; Greenmyer et al., 2022; GilMonte, 2012).

Για τον διαμεσολαβητικό ρόλο των δυο παραγόντων της ενοχής (ενοχή λόγω παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια, ενοχή λόγω παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία) και της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, έλλειψη αίσθησης προσωπικών επιτευγμάτων), στην σχέση ανάμεσα στη σύγκρουση ρόλων (εξωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, εξωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία, εσωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, εσωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία) και την ικανοποίηση από τη ζωή, φάνηκε ότι και οι δυο διαστάσεις της ενοχής και η συναισθηματική εξάντληση και η έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων διαμεσολαβούν την σχέση ανάμεσα στη σύγκρουση ρόλων και την ικανοποίηση από τη ζωή. Αναλυτικότερα, μέσα από την σύγκρουση ρόλων εργασίας-οικογένειας, αυξάνεται η ενοχή που με τη σειρά της αυξάνει τη συναισθηματική εξάντληση και την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων και έτσι μειώνεται η ικανοποίηση από τη ζωή. Ερμηνευτικά, τα άτομα που βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, αναφέρουν, επίσης, μεγαλύτερη ενοχή που προκύπτει από την παρέμβαση εργασίας-οικογένειας (Borrelli et al., 2017). Το αισθήματα ενοχής σχετικά με τις γονικές συμπεριφορές, με τη σειρά του έχει συνδεθεί με την επαγγελματική εξουθένωση (GilMonte, 2012; Greenmyer et al., 2022). Εν συνεχεία, η επαγγελματική εξουθένωση επιδρά αρνητικά, μειώνοντας στην ικανοποίηση από τη ζωή (Hombrados & Cosano, 2013; Cazan & Năstăsă, 2015).

Όσον αφορά την πρόβλεψη της ικανοποίησης από τη ζωή σε ΛΟΑΤΚΙ+ και ετεροφυλόφιλους γονείς, από τα αποτελέσματα φάνηκε πως η επαγγελματική εξουθένωση και κυρίως η συναισθηματική εξάντληση και η αποπροσωποποίηση αποτελούν ισχυρούς προβλεπτικούς παράγοντες για την ικανοποίηση από τη ζωή. Φαίνεται από τα αποτελέσματα ότι, καθώς η εργασία αποτελεί ένα σημαντικό μέρος της ζωής των ανθρώπων, τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και συναισθηματικής εξουθένωσης αντανakλούν σε σημαντικό βαθμό και το επίπεδο

ικανοποίησης από τη ζωή και μάλιστα σε καθοριστικό βαθμό σε σχέση με τις υπόλοιπες μεταβλητές. Άλλωστε οι υψηλές απαιτήσεις στην εργασία και η έλλειψη αντίστοιχων οικονομικών απολαβών, οδηγούν σε εξάντληση από την εργασία και χαμηλότερη ικανοποίηση από τη ζωή (Demerouti et al., 2000).

Αναφορικά με το εάν το να κοινοποιείται ο σεξουαλικός προσανατολισμός στην εργασία σχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση ανάμεσα στους μη ετεροφυλόφιλους γονείς φάνηκε ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στο εάν είναι γνωστός ή όχι ο σεξουαλικός προσανατολισμός στην εργασία, στην επαγγελματική εξουθένωση. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας πιθανόν οφείλονται στον τρόπο αντίδρασης του εργασιακού περιβάλλοντος στην κοινοποίηση του σεξουαλικού προσανατολισμού. Η Onegina (2021) σε έρευνα σε ΛΟΑΤΚΙ+ Ρώσους ακτιβιστές εισήγαγε την έννοια του αφιλόξενου περιβάλλοντος για τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα ως βασικό παράγοντα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Παράλληλα, η ΛΟΑΤΚΙ+ ταυτότητα αποτελεί έναν παράγοντα κινδύνου επαγγελματικής εξουθένωσης και η διάκριση λόγω της ΛΟΑΤΚΙ+ ταυτότητας στο χώρο εργασίας συμβάλλει σημαντικά στην επαγγελματική εξουθένωση (Chang et al., 2022). Εάν λοιπόν όσοι εργαζόμενοι επιλέγουν να αποκαλύψουν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό στην εργασία αλλά βρίσκονται σε ένα αφιλόξενο περιβάλλον, όπου αυτή η αποκάλυψη εν τέλει δρα επιβαρυντικά καταλήγουν να μην διαφοροποιούνται στην επαγγελματική εξουθένωση από όσους επιλέγουν, εν τέλει, να αποκρύψουν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, με σκοπό να τον προστατέψουν. Σύμφωνα με αυτό είναι και προγενέστερες μελέτες οι οποίες δίνουν βάση στην στιγματισμένη σεξουαλική ταυτότητα που έχουν οι ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς, η οποία συχνά οδηγεί στην απόκρυψη της (Murphy et al., 2020; Griffith & Hebl, 2002) και αντίστοιχα σε ορισμένες περιπτώσεις η επικοινωνία της ΛΟΑΤΚΙ+ ταυτότητας να στιγματίζεται εξίσου. Συνεπώς, και στις δυο περιπτώσεις δεν παρουσιάζεται διαφοροποίηση στα επίπεδα της της επαγγελματικής εξουθένωσης των μη ετεροφυλόφιλων γονέων.

Ένα ακόμη εύρημα αφορά την επίδραση του σεξουαλικού προσανατολισμού και στους 4 παράγοντες της σύγκρουσης ρόλων εργασίας-οικογένειας (εξωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια εξωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία, εσωτερική παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια, εσωτερική παρέμβαση της της οικογένειας στην εργασία), στις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση,

έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων), στις δυο διαστάσεις της ενοχής (ενοχή λόγω της παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια και ενοχή λόγω της παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία) και στην ικανοποίηση από τη ζωή. Αναλυτικότερα, οι ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς παρουσίαζαν υψηλότερη εξωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία, υψηλότερη έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, υψηλότερη ενοχή λόγω παρέμβασης της οικογένειας στην εργασία από τους ετεροφυλόφιλους. Παράλληλα, οι μη ετεροφυλόφιλοι γονείς εμφάνιζαν χαμηλότερη ικανοποίηση από τη ζωή από τους ετεροφυλόφιλους. Τέλος, δεν υπήρχε αλληλεπίδραση μεταξύ φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού. Μια ερμηνεία για τα συγκεκριμένα αποτελέσματα είναι ότι οι ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν στην σφαίρα της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας πρόσθετους, μοναδικούς παράγοντες, σε σχέση με τους ετεροφυλόφιλους, οι οποίοι επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο κινούνται στους εργασιακούς και οικογενειακούς ρόλους και πιθανόν παρουσιάζουν αυξημένη σύγκρουση ρόλων. Συνεπώς, αυτό επηρεάζει και την σχέση σεξουαλικού προσανατολισμού και επαγγελματικής εξουθένωσης, όπου και σύμφωνα με έρευνα σε φοιτητές ιατρικής, η οποία κατέδειξε ότι όσοι προσδιορίζονται ως σεξουαλικές μειονότητες είχαν μεγαλύτερη πιθανότητα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σύγκριση με τους ετεροφυλόφιλους (Samuels et al., 2021). Επιπλέον, εάν λάβουμε υπόψη τη σχέση που ευρέως έχει τονιστεί στην βιβλιογραφία μεταξύ αυξημένης σύγκρουσης ρόλων εργασίας-οικογένειας και αυξημένης ενοχής που προκύπτει από την παρέμβαση εργασίας οικογένειας, και ταυτόχρονα λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς παρουσίαζαν υψηλότερη εξωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία, ερμηνεύει αντίστοιχα τα αποτελέσματα για την υψηλότερη ενοχή στους ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς.

Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες φαίνεται να παρουσιάζουν υψηλότερη εξωτερική παρέμβαση της οικογένειας στην εργασία από τους άνδρες. Τα ευρήματα ερμηνεύονται εάν λάβουμε υπόψη τους παραδοσιακούς ρόλους, όπου η γυναίκα αναλαμβάνει το μεγαλύτερο μέρος της ευθύνης για την φροντίδα του σπιτιού και των παιδιών της οικογένειας. Προσθέτοντας σε αυτό και την είσοδο των γυναικών στην εργασία, με παρόμοιες συνθήκες και ωράριο με τους άνδρες, προσθέτει παραπάνω ευθύνες και ρόλους στην γυναίκα σε σύγκριση με τους άνδρες και εξ' αυτού προκύπτει και η υψηλότερη σύγκρουση ρόλων της εργασίας στην οικογένεια.

Σχολιάζοντας συνολικά, η εν λόγω έρευνα αποτελεί μια προσπάθεια ένταξης του σεξουαλικού προσανατολισμού και των ΛΟΑΤΚΙ+ γονέων, στα ζητήματα που αφορούν την σύγκρουση ρόλων και την επαγγελματική εξουθένωση. Φάνηκε ότι οι ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς αντιμετωπίζουν υψηλότερη σύγκρουση ρόλων, επαγγελματική εξουθένωση και ενοχή και χαμηλότερη ικανοποίηση από τη ζωή από τους ετεροφυλόφιλους. Το εν λόγω εύρημα είναι αναμενόμενο, εάν λάβουμε υπόψιν ότι τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα γίνονται συχνά δέκτες άδικων, βίαιων και ανάρμοστων συμπεριφορών, κοινωνικού ρατσισμού και στιγματισμού από τους υπόλοιπους συμπολίτες τους (Grabovac et al., 2014; Wahlen et al., 2020). Η παρούσα έρευνα έρχεται να ενισχύσει τη ελληνική βιβλιογραφία, στρέφοντας το βλέμμα στην ένταξη και την συμπερίληψη των μη ετεροφυλόφιλων γονέων και στην αναγνώριση των ιδιαίτερων αναγκών τους. Παράλληλα, φαίνεται να επιβεβαιώνει ότι η υψηλότερη σύγκρουση ρόλων οδηγεί σε υψηλότερη ενοχή λόγω της παρέμβασης της εργασίας στην οικογένεια, η οποία οδηγεί σε υψηλότερη επαγγελματική εξουθένωση και έτσι μειώνεται η ικανοποίηση από τη ζωή. Ταυτόχρονα, φάνηκε ότι η σύγκρουση ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια, η επαγγελματική εξουθένωση και η ενοχή λειτουργούν ως προβλεπτικοί παράγοντες για την ικανοποίηση από τη ζωή. Τα παραπάνω τονίζουν την σπουδαιότητα επίλυσης, κατά το δυνατόν, των συγκρούσεων μεταξύ εργασίας και οικογένειας και της συνακόλουθης εξουθένωσης από την εργασία, με τελικό στόχο να επιτευχθεί μια μεγαλύτερη ικανοποίηση από τη ζωή για το σύνολο των εργαζόμενων γονέων.

Περιορισμοί

Η χορήγηση του ερωτηματολογίου έγινε μέσω της τεχνικής της ευκαιριακής δειγματοληψίας και της τεχνικής της χιονοστιβάδας. Τα μειονεκτήματα αυτών των δύο τεχνικών είναι πως υπάρχει μεροληψία στην επιλογή του δείγματος, αφού τα άτομα ολόκληρου του πληθυσμού δεν έχουν ίσες πιθανότητες επιλογής και επομένως, δεν είναι δυνατή η γενίκευση των αποτελεσμάτων σε ολόκληρο τον πληθυσμό (Galloway, 2005). Επίσης, η παρούσα έρευνα στηρίχθηκε αποκλειστικά σε ποσοτικά δεδομένα για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε κλίμακες αυτοαναφοράς και αυτό ενέχει πάντα τον κίνδυνο μη ειλικρινών, «ωραιοποιημένων» ή μηχανικών απαντήσεων. Ακόμα, στην παρούσα

έρευνα μπορούν να διαπιστωθούν μόνο συσχετίσεις μεταξύ των υπό μελέτη μεταβλητών και σε καμία περίπτωση αιτιακές σχέσεις.

Ένας ακόμη βασικός περιορισμός της έρευνας είναι ο αριθμός του δείγματος και κυρίως ο αριθμός των ΛΟΑΤΚΙ+ γονέων. Συγκεκριμένα, δεν χρησιμοποιήθηκε η έννοια της ταυτότητας φύλου, λόγω του πολύ περιορισμένου αριθμού ατόμων που δεν δήλωσαν την ανδρική ή γυναικεία ταυτότητα φύλου (5 άτομα). Αυτό προκύπτει αφενός λόγω του μικρού αριθμού των ΛΟΑΤΚΙ+ οικογενειών στην Ελλάδα και αφετέρου λόγω του μεγάλου ερευνητικού ενδιαφέροντος για την συγκεκριμένη ομάδα, το οποίο λειτουργεί ανασταλτικά για τη συμμετοχή σε νέα έρευνα, λόγω του κορεσμού και της πιθανής κούρασης που ενυπάρχει.

Όσον αφορά τις κλίμακες, το ερωτηματολόγιο αισθήματος ενοχής στη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (Work-Family Guilt Scale), δεν έχει σταθμιστεί στα ελληνικά δεδομένα. Οι τελικοί δείκτες αξιοπιστίας κρίθηκαν ικανοποιητικοί, όμως αυτό δεν αναιρεί το γεγονός της μη προγενέστερης στάθμισης στα ελληνικά δεδομένα. Παράλληλα, περιορισμό αποτελεί ότι για την μέτρηση της μεταβλητής του εάν είναι γνωστή η ταυτότητα φύλου και ο σεξουαλικός προσανατολισμός στην εργασία, χρησιμοποιήθηκε κλίμακα η οποία αποτελούνταν από μια μόνον ερώτηση (Είναι γνωστή η ταυτότητα φύλου ή/και ο σεξουαλικός σας προσανατολισμός στην εργασία σας;).

Μελλοντικές Κατευθύνσεις στην Έρευνα

Μελλοντικές έρευνες μπορούν να εστιάσουν στις κατηγορίες της απειλής ταυτότητας. Σύμφωνα με την Ellemers και συνεργάτες (2002), από την άποψη της κοινωνικής ταυτότητας, υποστηρίζεται ότι η ομαδική δέσμευση, αφενός, και τα χαρακτηριστικά του κοινωνικού πλαισίου, αφετέρου, είναι καθοριστικοί παράγοντες για την ταυτότητα. Γίνεται διαχωρισμός σε 3 κατηγορίες απειλής ταυτότητας: κατάσταση χωρίς απειλή ταυτότητας, απειλή για την ατομική ταυτότητα που πηγάζει από τη σχέση μεταξύ του ατόμου και της ομάδας και απειλή ταυτότητας που πηγάζει από την ομάδα. Σε μελλοντική έρευνα ενδιαφέρον θα παρουσίαζε η μέτρηση του σκορ των συμμετεχόντων στις τρεις κατηγορίες απειλής ταυτότητας και εν συνεχεία, η διερεύνηση της σχέσης τους με την σύγκρουση ρόλων, την ενοχή και την ικανοποίηση από τη ζωή. Παράλληλα, σε μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να

διερευνηθεί, με χρήση ανάλογων ερωτηματολογίων, κατά πόσον ο βαθμός ταύτισης με τη ετεροφυλόφιλη ή την ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα σχετίζεται με τα ζητήματα της σύγκρουσης ρόλων, της εργασιακής εξουθένωσης και της ενοχής.

Ακόμα, προτείνεται η διεξαγωγή μελλοντικής έρευνας με ποιοτικά δεδομένα, που πιθανώς θα αναδείκνυαν ένα εναλλακτικό νόημα και μια διαφορετική ερμηνεία των παρόντων αποτελεσμάτων. Μια ποιοτική έρευνα εστιασμένη στις παρούσες θεωρητικές έννοιες, θα μπορούσε να επικεντρωθεί, μέσω του δεδομένου υποκειμενισμού, σε διαφορετικές οπτικές της κοινωνικής πραγματικότητας και ενδεχομένως θα συντελούσε στην ανάδυση νοημάτων που ως τώρα δεν έχουν εντοπιστεί (Stainton-Rogers & Willig, 2008).

Σε προέκταση της παρούσας έρευνας θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ή να κατασκευαστεί μια ολοκληρωμένη κλίμακα μέτρησης για το coming out στο εργασιακό πλαίσιο και να διερευνηθεί η σχέση της σύγκρουσης ρόλων εργασίας οικογένειας, η εργασιακή εξουθένωση και το coming out (αποκάλυψη σεξουαλικής ταυτότητας ή ταυτότητας φύλου) στο εργασιακό πλαίσιο.

Επίσης, ουσιώδες πιθανόν θα κρινόταν να επαναληφθεί η έρευνα στο μέλλον εφόσον έχουν εξισωθεί τα δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων στην γονεϊκότητα και για τους δυο γονείς, με αυτά των ετερόφυλων. Πιο συγκεκριμένα, θα ήταν ενδιαφέρον να συγκριθούν τα αποτελέσματα της έρευνας, αφότου οι ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς αποκτήσουν ίσα δικαιώματα στην γονεϊκότητα, την τεκνοθεσία, την αναδοχή και την υιοθεσία παιδιών με τους ετεροφυλόφιλους γονείς.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Colour Youth - Κοινότητα LGBTQ Νέων Αθήνας. Ορολογίες. Ανακτήθηκε από:

<https://www.colouryouth.gr/terms>

Αντωνίου, Α. (2008). *Burnout - Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης*.

Θεσσαλονίκη: University Studio Press

Γαλανού, Μ. (2014). *Ταντότητα και έκφραση φύλου*. Αθήνα: Σωματείο Υποστήριξης Διεμφυλικών.

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.

Παγάνης, Φ. (2020). *Βασικές έννοιες και ΛΟΑΤΚΙ+ Ορολογίες*. Στο Παπαθανασίου, Α., Χρηστίδη, Έ. (επιμ.), *Συμπερίληψη και Ανθεκτικότητα* (σ. 64-79). Αθήνα: Gutenberg

Τσομπόλη, Ε. (2019). Μαθητές με αποκλίνουσες συμπεριφορές στο σχολείο. *Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης*, 9, 851-860.

Ξενόγλωσση

Afzal, S., & Yasir Aftab F. (2014). Impact of Work Family Conflict/Family Work Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction: A Case Study of a Public Sector University, Gujranwala Division, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5 (8), 31-36.

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, 278 –308.

Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contribution of childcare, spousal, and organizational support in reducing work–family conflict for males and females: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53, 453–471.

- Bartram, D. (2021)., Sexual orientation and life satisfaction., *Journal of Sociology*, 2, 253. <https://doi.org/doi: 10.1177/14407833211017672>
- Baumeister, R., Shapiro, J., & Tice, D. (1985). Two kinds of identity crisis. *Journal of Personality*, 53(3), 407–424.
- Baxter, K., Courage, C., & Caine, K. (2015). *Understanding your users: a practical guide to user research methods*. Morgan Kaufmann Publishing.
- Biddle, B.J. (1979). *Role Theory: Expectations, Identities, and Behaviors*. New York: Academic Press., New York.
- Boles, J. S., Dean, D. H., Ricks, J. M., Short, J. C., & Wang, G. (2000). The dimensionality of the Maslach Burnout Inventory across small business owners and educators. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 12–34.
- Borelli, J.L., Nelson-Coffey, S.K., River, L.M. , Birken, S. & Moss-Racusin, C.et al. (2017). Bringing Work Home: Gender and Parenting Correlates of Work-Family Guilt among Parents of Toddlers. *Journal of Child and Family Studies*, 26, 1734–1745. <https://doi.org/doi.org/10.1007/s10826-017-0693-9>
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2005). Impact of work–family interference on general well-being: A replication and extension. *International Journal of Stress Management*, 12, 203–221.
- Bryman, A. (2004). *Social Research Methods* (2nd ed.). New York: Oxford University Press.
- Capri, B., Ozkendir O. M., Ozkurt, B., & Karakus, F. (2012). General Self-Efficacy beliefs, Life Satisfaction and Burnout of University Students., *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 968-973. <https://doi.orgdoi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.765>.
- Cazan, A.-M., & Năstasă, L.E., (2015). Emotional Intelligence, Satisfaction with Life and Burnout among University Students., *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 1574-1578. <https://doi.org/doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.309>.
- Chang, T.C., Candelario, C., Berrocal, A.M., Briceño, C.A., Chen, J., Shoham-Hazon N., Berco, E., Valle, D.S., & Vanner, E.A. (2022). LGBTQ+ Identity and

Ophthalmologist Burnout. *American Journal of Ophthalmology*, 246, 66-85. <https://doi.org/DOI: 10.1016/j.ajo.2022.10.002>. PMID: 36252675.

Cho, E., & Allen, D. (2011). Relationship between work interference with family and parent-child interactive behaviour: Can guilt help?, *Journal of Vocational Behaviour*, 80 (2), 276–278. <http://doi.org/ 10.1016/j.jvb.2011.12.002>

Conlin, M. (2000). The new debate over working moms: As more moms choose to stay home, office life is again under fire. *Business Week*, 3699, 102–104.

Day, N.E. & Schoenrade, P. (2000)., “The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees”., *Personnel Review*, 29, 346-64.

De Simone, S., Pileri, J., Mondo, M., Rapp-Ricciardi, M., & Barbieri, B. (2022). Mea Culpa! The Role of Guilt in the Work-Life Interface and Satisfaction of Women Entrepreneur. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10781. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710781>

Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli W. (2001). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454--464. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01496.x>

Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.

Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999)., Subjective well-being: Three decades of progress., *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.

Eason, C.M, Singe, S.M, Rynkiewicz, K. (2020). Work-family guilt of collegiate athletic trainers: a descriptive study. *Journal Athletic Therapy Training*, 25(4), 190–196. <https://doi.org/doi:10.1123/ijatt.2019-0001>

Ellemers, N. (2012). Group Self. *Science*, 336 (6083), 848-852

Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (2002). Self and Social Identity. *Annual Review of Psychology*,, 53, 161-186.

Ergeneli, A., Ilsev, A., & Karapınar, P. (2009). Work–family Conflict and Job Satisfaction Relationship: The Roles of Gender and Interpretive Habits. *Gender, Work and Organizations*, 17(6), 679-695. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00487.x>

- Erikson E. H. (1968). *Identity: youth and crisis* (First). W.W. Norton.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American journal of theoretical and applied statistics*, 5(1), 1-4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Frone, M. (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/10.1037/10474-0>
- Frone, M. R. (2002). Work-family balance. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.), *The handbook of occupational health psychology* (pp. 143-163). Washington, DC: APA Press.
- Frone, M., Russel, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65-78. <https://doi.org/doi:10.1037//0021-9010.77.1.65>
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1992b). Prevalence of work–family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Occupational Behaviour*, 13, 723–729
- Geurts, S., Kompier, M., Roxburgh, S., & Houtman, I. (2003). Does Work–Home Interference mediate the relationship between workload and well-being?. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 532-559. [https://doi.org/DOI:10.1016/S0001-8791\(02\)00025-8](https://doi.org/DOI:10.1016/S0001-8791(02)00025-8)
- Glavin, P., Scheiman, S., & Reid, S. (2011). Boundary spanning work demands and their consequences for work and psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 52, 43–57
- Grabovac, I., Abramovic., M., Komlenovic, G., Milosevic, M., Mustajbegovic, J. (2014). Attitudes towards and Knowledge about Homosexuality among Medical Students in Zagreb, *Journal of the Croatian Anthropological Society*, 38(1), pp. 39-45. <https://hrcak.srce.hr/120780>
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985)., “Sources of conflict between work and family roles”., *Academy of Management Review*, 10, (1), 76-88.

Greenmyer J., Montgomery, M., Hosford, C., Burd, M., Miller, V., Storandt, M., Lakpa, K., & Tiongson, C. (20221).: Guilt and Burnout in Medical Students., *Teaching and Learning in Medicine* 34(1), 69-77., <https://doi.org/DOI:10.1080/10401334.2021.1891544>

Griffith, K.H. & Hebl, M.R. (2002)., “The disclosure dilemma for gay men and lesbians: ‘coming out’ at work”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No.(6), pp. 1191-9.

Heller, D., & Watson, D. (2005). The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage: The role of time and mood. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1273-1279.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

Hobfoll, S., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 115–133). Taylor & Francis. Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 115–133). Taylor & Francis.

Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Meurs, J. A., & Kacmar, C. (2007). The interactive effects of work-induced guilt and ability to manage resources on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 125–135

Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Meurs, J. A., & Witt, L. A. (2006). *The interactive effects of work-induced guilt and conservation of resources on satisfaction*. Paper presented at the meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Dallas, TX.

Hombrados-Mendieta, I., & Cosano-Rivas, F. (2013). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work*, 56(2), 228–246. <https://doi.org/10.1177/0020872811421620>

- Ilies, R., De Pater, I., Lim, S., & Binnewies, C. (2012). Attributed causes for work-family conflict: emotional and behavioural outcomes. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 293-310. <https://doi.org/10.1177/2041386612452288>
- Jager, J., Putnick, D. L., & Bornstein, M. H. (2017). II. More than just convenient: The scientific merits of homogeneous convenience samples. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 82(2), 13-30. <https://doi.org/10.1111/mono.12296>
- 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
- Kahn R.L. (1981). *Work and Health*. New York: WileyWiley, New York
- Kapteyn, A., Smith, J. P., & Soest, A. V. (2009). *Life satisfaction*. Discussion paper no. 4015. IZA, The Netherlands. *Iza discussion papper no. 4015*.
- 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.
- Khan, N., Palepu, A., Dodek, P., Salmon, A., Leitch, H., Ruzycki, S., Townson, A. Lacaille, D. (2021). Cross-sectional survey on physician burnout during the COVID-19 pandemic in Vancouver, Canada: the role of gender, ethnicity and sexual orientation. *BMJ*, 11(5). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-050380>
- Kosar, T., Bohra, S., & Mernik, M. (2018). A systematic mapping study driven by the margin of error. *Journal of Systems and Software*, 144, 439-449. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2018.06.078>
- Leach, C. W., van Zomeren, M., Zebel, S., Vliek, M. L. W., Pennekamp, S. F., Doosje, B., Ouwerkerk, J. W., & Spears, R. (2008). Group-level self-definition and self-investment: A hierarchical (multicomponent) model of in-group identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(1), 144–165. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.95.1.144>
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>

- Leiter, M. P. (1990). The Impact of Family Resources, Control Coping, and Skill Utilization on the Development of Burnout: A Longitudinal Study. *Human Relations*, 43(11), 1067–1083. <https://doi.org/10.1177/001872679004301102>
- Levine, M.P. & Leonard, R. (1984)., “Discrimination against lesbians in the work force”., *Signs: Journal of women in Culture and Society*, Vol. 9, (4) pp. 700-710.
- Livingston, B. A., & Judge, T. A. (2008). Emotional responses to work–family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93, 207–216.
- Lyonette, C., Chompton, R. & Wall, K. (2007)., Gender, occupational class, and work-life conflict. *Community, Work and Family*, 10 (3), 283-308.
- Marcia, J. E. (1988). Common processes underlying ego identity, cognitive/moral development, and individuation. In D. K. Lapsley & F. C. Power (Eds.), *Self, ego, and identity: Integrative approaches* (pp. 211–266). New York, NY: Springer-Verlag.
- Martinez-Díaz, P., Carrasco, M., Blanc, G., Blanco, A., & Espinar, I. (2011). Family gender role and guilt in Spanish dual earner families. *Sex Roles*, 65(11-12), 813-826. <https://doi.org/doi: 10.1007/s11199-011-0031-4>
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Malor Books.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter M.P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- McElwain, A. (2002). The development of the work-family guilt scale. Unpublished manuscript
- McElwain, A. K. (2009). *An examination of the reliability and validity of the Work-Family Guilt Scale*. Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering, 70(3-B), 1976.
- McElwain, A., & Korabik, K. (2004). Work–family guilt. In M. Pitt-Catsouphes & E. Kossek (Eds.). *Work and Family Encyclopedia Online*. http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia

- McElwain, A.K., Korabik, K. & Rosin, H.M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37 (4), 283-298.
- Meilman, P. (1979). Cross-sectional age changes in ego identity status during adolescence. *Developmental Psychology*, 15, 230-231.
- Montgomery, A. J., Panagopolou, E., & Benos, A. (2006). Work–family interference as a mediator between job demands and job burnout among doctors. *Stress and Health*, 22, 203–212
- Mumu, J., Tahmid, T., & Azad, A.Md. (2020). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict and research agenda. *Applied Nursing Research*, 59(1), Article: 151334. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151334>
- Murphy, L.D, Thomas, C.L, Cobb, H.R, & Hartman, A.E (2021). A review of the LGBTQ+ work–family interface: What do we know and where do we go from here? *Journal of Organizational Behaviour*, 2021; 42(2),: 139– 161. <https://doi.org/10.1002/job.2492>
- Napholz, L. (2000). Balancing multiple roles among a group of urban midlife American Indian working women. *Health Care for Women International*, 27, 255–266
- Netemeyer, R., Boles, J., McMurrian, R., (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.
- Newby, P. (2010). *Research Methods for Education*. Pearson Education Limited.
- Onegina, E. (2021). "I Go Out to be Seen": Balancing Between Burnout and Effectiveness in the Youth LGBTQ Scene in Russia. *Sexuality & Culture* 25, 140–151. <https://doi.org/10.1007/s12119-020-09762-0>
- O’Ryan, L. W., & McFarland, W. P. (2010). A phenomenological exploration of the experiences of dual-career lesbian and gay couples. *Journal of Counseling & Development*, 88(1), 71–79. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00153.x>

- Ouwerkerk, J. W., & Ellemers, N. (2002). The benefits of being disadvantaged: Performance-related circumstances and consequences of intergroup comparisons. *European Journal of Social Psychology*, 32(1), 73–91.
- Passmore, D. L., & Baker, R. M. (2005). Sampling strategies and power analysis. *Research in organizations: Foundations and methods of inquiry*, 45-56.
- Patsiaouras, A., Mouzakidis, C., Pappas, A., & Xaritonidi, M. (2003). . et al. The adaptation of satisfaction with life scale in the Greek language. *Annals of General Hospital Psychiatry*, 2, Article number: S99Ann Gen Hosp Psychiatry 2 (Suppl 1), S99 (2003). <https://doi.org/10.1186/1475-2832-2-S1-S99>
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164–172. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152. <https://doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12, 43–61.
- Perales, F. (2016). The Costs of Being “Different”: Sexual Identity and Subjective Wellbeing over the Life Course., *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 127 (18), 827-849.
- Pollock, E. J. (10–13 March 1997). Work and family (a special report): Regaining a balance—This is home; This is work. *Wall Street Journal (Eastern Edition)*, 10-13.
- Rupert, P.A., Stevanovic, P., & Hunley, H..A. (2009). Work–Family Conflict and Burnout Among Practicing Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40, 54–61.
- Rynkiewicz, K.M., Eason, C.M., & Singe, S. (2022). Collegiate Athletic Trainers' Experiences with Work-Family Conflict and Work-Family Guilt Based Upon Organizational Factors. *Journal of Athletic Training*, 57(3), 240–247. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-0697.20>

Samuels, E., Boatright, D., Wong, A., Cramer, L., Desai, M., Solotke, M., Latimore, D., & Gross, G. (2021). Association Between Sexual Orientation, Mistreatment, and Burnout Among US Medical Students. *JAMA Network Open*, 4(2). <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.36136>

Sapsford R. (2007). *Survey Research* (2nd ed.). London: Sage

Sawyer, K., Thoroughgood, C., & Ladge, J. (2017). Invisible families, invisible conflicts: Examining the added layer of work-family conflict for employees with LGB families, *Journal of Vocational Behavior*, 103. <https://doi.org/doi: 10.1016/j.jvb.2017.08.00>

Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Francis & Taylor

Schneider, B.E. (1986). , “Coming out at work: bridging the private/public gap.”, *Work and Occupations*, Vol. 13, pp. 463-487.

Sedikides, K. & Brewer, M. (2001). *Individual self, Relational self, Collective self*. New York: Psychology Press.

Séjourné, N., Sánchez-Rodríguez, R., Leboullenger, A., Callahan, S. (2018). Maternal burnout: an exploratory study. *Journal. ReprodReproductive. Infant Psychology.*, 36 (3), 276–288. <https://doi.org/doi:10.1080/02646838.2018.1437896>

Simon, R. W. (1995). Gender, multiple roles, role meaning, and mental health. *Journal of Health and Social Behaviour*, 36, 182–194

Sousa, C., Gonçalves, G., Sousa, A., Silva, T., & Santos, J. (2016). Gestão da interface trabalho-família e efeitos na satisfação com a vida e na paixão com o trabalho [The work family interface management and the effects on satisfaction with life and passion for work]. *Occupational Safety and Hygiene SHO2016 - Proceeding's book* (pp. 338-340).

Sousa, C., Pinto, E., Santos, J., & Gonçalves, G. (2020). Effects of work-family and family-work conflict and guilt on job and life satisfaction. *Polish Psychological Bulletin*, 51 (4), 305-314. <https://doi.org/Doi: 10.24425/ppb.2020.135463>

Stainton-Rogers, W., & Willig, C. (2008). *The SAGE handbook of qualitative research in psychology*. Sage. <https://doi.org/10.4135/9781848607927>

Sulsky, L., and & Smith, C. (2005)., *Work Stress.*, Belmont, CA: Thomson Wadsworth, Belmont, CA

Tuten, T., August, P. (2006). , "Work-family conflict: a study of lesbian mothers", *Women in Management Review*, Vol. 21 I(ss 7), pp. 578 – 597

Wahlen, R., Bize, R., Wang, J., Merglen, A., & Ambresin, A. E. (2020). Medical students' knowledge of and attitudes towards LGBT people and their health care needs: Impact of a lecture on LGBT health. *PloS one*, 15(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234743>

Worley, J. A., Vasser, M., Wheeler, D. L., & Barnes, L. L. B. (2008). Factor structure of scores from the Maslach Burnout Inventory: A review and meta-analysis of 45 exploratory and confirmatory factor-analytic studies. *Educational and Psychological Measurement*, 68(5), 797–823. <https://doi.org/10.1177/0013164408315268>

Zhang, M., Zhao, K., & Korabik, K. (2019). Does work-to-family guilt mediate the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction? Testing the moderating roles of segmentation preference and family collectivism orientation. *Journal of Vocational Behavior*, 115, Article 103321.1033212. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103321>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Στο πλαίσιο μεταπτυχιακής εργασίας διεξάγεται έρευνα για την σύγκρουση ρόλων εργασίας-οικογένειας, το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout), την ικανοποίηση από τη ζωή και το αίσθημα ενοχής σε ετεροφυλόφιλους και ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς.

Η εργασία πραγματοποιείται στο Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, στο πλαίσιο του ΠΜΣ "Κοινωνική Ψυχολογία Συγκρούσεων". Για τις ανάγκες της συγκεκριμένης έρευνας διαμορφώσαμε ένα ερωτηματολόγιο στο οποίο καλείστε να εκφράσετε τις απόψεις σας.

Οι απαντήσεις σας θα είναι ανώνυμες, απόλυτα εμπιστευτικές και θα μας επιτρέψουν να κατανοήσουμε σε βάθος τα θέματα που μελετάμε. Σε αυτό το ερωτηματολόγιο, δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις. Δεν πρόκειται να αξιολογήσουμε τις γνώσεις σας. Αντίθετα, αυτό που μας ενδιαφέρει είναι η προσωπική σας άποψη.

Σε αρκετές ερωτήσεις καλείστε να απαντήσετε χρησιμοποιώντας μια επταβάθμια κλίμακα (από το 0 ή το 1 έως το 6 ή το 7), επιλέγοντας κάθε φορά τον αριθμό που εκφράζει περισσότερο την προσωπική σας άποψη. Η σημασία των αριθμών στην κλίμακα θα σας δίνεται κάθε φορά. Σε κάποιες άλλες ερωτήσεις καλείστε απλά να σημειώσετε την απάντηση της προτίμησής σας.

Σας παρακαλούμε να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις που θα σας υποβληθούν, τη μία μετά την άλλη, με τη σειρά που σας προτείνονται. Διαβάστε προσεκτικά την εκφώνηση και σεβαστείτε τον τρόπο απάντησης.

Ευχαριστούμε για τη συνεργασία σας

ΠΜΣ «Κοινωνική Ψυχολογία Συγκρούσεων».

Τίτλος: Σύγκρουση ρόλων εργασίας-οικογένειας, σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout), ικανοποίηση από τη ζωή και αίσθημα ενοχής σε ετεροφυλόφιλους και ΛΟΑΤΚΙ+ γονείς.

Ερευνητής/ες: Ελπίδα Παπαδοπούλου-Κραβαρίτου, Επιβλέπουσα καθηγήτρια:
Αλεξάνδρα Χαντζή, Αθήνα, 2022

Έχετε προσκληθεί να συμμετάσχετε σε έρευνα που διεξάγετε από την Ελπίδα Παπαδοπούλου-Κραβαρίτου, Μεταπτυχιακή φοιτήτρια του, ΠΜΣ «Κοινωνική Ψυχολογία των Συγκρούσεων», του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

Το συγκεκριμένο έντυπο θα σας δώσει πληροφορίες για την έρευνα προκειμένου να μπορέσετε ενημερωμένα να αποφασίσετε για το αν θα συμμετέχετε ή όχι σε αυτή την έρευνα.

- ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ;

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί η σχέση ανάμεσα στη σύγκρουση ρόλων, την επαγγελματική εξουθένωση και την ικανοποίηση από τη ζωή σε γονείς, προσαρμοσμένη στα δεδομένα της ελληνικής κοινωνίας και κυρίως με γνώμονα τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου. Λαμβάνοντας υπόψιν την σταδιακή εξίσωση των νόμιμων δικαιωμάτων των ΛΟΑΤΚΙ+ ζευγαριών με τα ετερόφυλα και την αυξανόμενη δημιουργία οικογενειών με παιδιά από ΛΟΑΤΚΙ+ ζευγάρια, η παρούσα έρευνα αποσκοπεί στην ένταξη του σεξουαλικού προσανατολισμού και της ταυτότητας φύλου σε ζητήματα τα οποία έχουν ερευνηθεί στην βιβλιογραφία. Επιπλέον, αποσκοπεί να διερευνήσει τον ρόλο του αισθήματος ενοχής και κατά πόσον διαμεσολαβεί στην σχέση ανάμεσα στη σύγκρουση ρόλων και την επαγγελματική εξουθένωση.

- ΠΟΙΟΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΕΙ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ; ΓΙΑΤΙ ΕΧΩ ΠΡΟΣΚΛΗΘΕΙ;

Στην έρευνα αυτή προβλέπεται να συμμετέχουν ετεροφυλόφιλα και ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα με παιδιά, τα οποία εργάζονται.

- ΜΕ ΠΟΙΟ ΤΡΟΠΟ ΘΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ; ΤΙ ΘΑ ΜΟΥ ΖΗΤΗΘΕΙ ΝΑ ΚΑΝΩ;

Για την συμμετοχή σας στην έρευνα καλείστε να απαντήσετε σε ένα ανώνυμο ερωτηματολόγιο το οποίο θα διαμοιραστεί μέσω διαδικτύου και θα έχει την μορφή google forms. Η συνολική διάρκεια συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου δεν ξεπερνά τα 10 λεπτά.

- ΠΟΙΟΣ ΩΦΕΛΕΙΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ; Ή ΕΧΩ ΚΑΠΟΙΟ ΟΦΕΛΟΣ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Δεν υπάρχουν κάποια άμεσα οφέλη για σας από τη συμμετοχή σας στην έρευνα αυτή. Ωστόσο, η συμβολή σας στη μελέτη είναι σημαντική για να εκπληρωθούν οι προαναφερθέντες σκοποί της έρευνας.

- ΥΠΟΧΡΕΟΥΜΑΙ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΩ;

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι απολύτως εθελοντική. Μπορείτε να αρνηθείτε να συμμετάσχετε χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία. Αν όμως δεχτείτε να συμμετάσχετε σας παρακαλούμε να διαβάσετε προσεκτικά το έντυπο που έχετε στα χέρια σας, να το κρατήσετε και να υπογράψετε το έντυπο συναίνεσης.

Για οποιαδήποτε διευκρίνιση μπορείτε να επικοινωνήσετε με την ερευνήτρια Παπαδοπούλου-Κραβαρίτου Ελπίδα, email: elpida.papad@hotmail.com.

- ΠΩΣ ΘΑ ΔΙΑΦΥΛΑΧΘΕΙ Η ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΜΟΥ;

Τα μέλη της ερευνητικής ομάδας δεσμεύονται ότι θα τηρήσουν την εμπιστευτικότητα όλων των πληροφοριών που θα μας δώσετε. Σε κανένα σημείο της έρευνας δεν θα σας ζητηθεί το όνομα και το επώνυμό σας, στοιχεία επικοινωνίας όπως email, τηλέφωνο και διεύθυνση καθώς και κανένα άλλο προσωπικό στοιχείο. Θα σας ζητηθούν δημογραφικά στοιχεία που θα περιλαμβάνουν την ηλικία, την ταυτότητα φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την δομή της οικογένειας (πυρηνική, μονογονεϊκή κλπ), το μορφωτικό επίπεδο, τον αριθμό των παιδιών, τον τομέα εργασιακής απασχόλησης, το είδος της εργασιακής απασχόλησης, τον τύπο ωραρίου της εργασίας (βάρδιες, «σπαστό» ωράριο) και εάν είναι γνωστός ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η ταυτότητα φύλου στην εργασία. Τα δεδομένα αυτά είναι απαραίτητα προκειμένου να εξυπηρετηθούν οι σκοποί της έρευνας.

Οι πληροφορίες που θα μας δώσετε θα ανωνυμοποιηθούν με τέτοιο τρόπο ώστε να μην είναι δυνατόν να αποκαλυφθεί η ταυτότητά σας σε τρίτους. Επίσης, η ταυτότητά σας δεν θα αποκαλυφθεί σε πιθανές δημοσιεύσεις, παρουσιάσεις ή επιστημονικές αναφορές που θα προκύψουν από τη συγκεκριμένη μελέτη.

Όλα τα ηλεκτρονικά αρχεία που περιέχουν τα δεδομένα σας θα προστατεύονται με κωδικό πρόσβασης. Οποιοσδήποτε υπολογιστής φιλοξενεί τέτοια αρχεία θα έχει επίσης προστασία με κωδικό πρόσβασης για να εμποδίσει την πρόσβαση από μη εξουσιοδοτημένους χρήστες. Μόνο τα μέλη της ερευνητικής ομάδας θα έχουν πρόσβαση στους κωδικούς πρόσβασης.

Τα αρχεία της έρευνας/δεδομένα που αφορούν το πρόσωπό σου θα φυλαχθούν για 5 έτη, μετά το πέρας των οποίων θα καταστραφούν.

Αποτελέσματα αυτής της έρευνας πρόκειται να χρησιμοποιηθούν στην πτυχιακή εργασία που απαιτείται για την ολοκλήρωση του ΠΜΣ και στην παρουσίαση αυτής επίσης στο πλαίσιο του ΠΜΣ. Τα αποτελέσματα θα παρουσιαστούν σε συνοπτική μορφή και το όνομα ή η ταυτότητά σας δεν θα μπορούν να προσδιοριστούν.

- ΠΟΙΟΣ ΕΧΕΙ ΕΓΚΡΙΝΕΙ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Η έρευνα έχει λάβει έγκριση από την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου Πολιτικών και Κοινωνικών Επιστημών.

- ΜΕ ΠΟΙΟΝ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΗΣΩ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την έρευνα μπορείτε να επικοινωνήσετε με την ερευνήτρια Παπαδοπούλου-Κραβαρίτου Ελπίδα, email elpida.papad@hotmail.com.

- ΠΟΥ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΥΠΟΒΑΛΩ ΠΑΡΑΠΟΝΑ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ;

Για οποιαδήποτε παράπονα ή καταγγελίες σχετικά με τη διεξαγωγή της έρευνας μπορείτε να προσφύγετε στην Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου.

Έχω διαβάσει και κατανοήσει το έντυπο πληροφόρησης και συμφωνώ να λάβω μέρος στην έρευνα.

ΝΑΙ

ΟΧΙ

Ενότητα 1

Οι παρακάτω ερωτήσεις διερευνούν θέματα σχετικά με τη στάση σας απέναντι στην οικογένεια και την εργασία σας. Παρακαλούμε απαντήστε επιλέγοντας 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

1. 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

2. 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

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

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

4. 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;

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

5. 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

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

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

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

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

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

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

9. 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;

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

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

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

11. 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

12. 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

Στη συνέχεια, λαμβάνοντας υπόψη την ερμηνεία των αριθμών, παρακαλούμε βάλτε τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει μπροστά από τις παρακάτω προτάσεις.

Ενότητα 2

Πόσο συχνά αισθάνεσθε τα παρακάτω:

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

1. _____ Αισθάνομαι συναισθηματικά εξαντλημένος/η/ο από τη δουλειά μου

2. _____ Αισθάνομαι σωματική εξάντληση στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας

3. _____ Αισθάνομαι κουρασμένος/η/ο όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω

να αντιμετωπίσω ακόμη μια εργάσιμη μέρα

4. _____ Μου δημιουργεί πραγματικά μεγάλη πίεση να δουλεύω όλη μέρα

5. _____ Μπορώ να αντιμετωπίσω αποτελεσματικά τα προβλήματα

που προκύπτουν στη δουλειά μου

6. _____ Αισθάνομαι εξουθενωμένος/η/ο από τη δουλειά μου

7. _____ Αισθάνομαι ότι συμβάλλω αποτελεσματικά σε αυτά που κάνει

ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω

8. _____ Σήμερα ενδιαφέρομαι λιγότερο για τη δουλειά μου σε σχέση

με την εποχή που ξεκίνησα

9. _____ Σήμερα αντιμετωπίζω τη δουλειά μου με λιγότερο ενθουσιασμό

10. _____ Κατά τη γνώμη μου, είμαι καλός/η/ο στη δουλειά μου

11. _____ Αισθάνομαι χαρούμενος/η/ο όταν επιτυγχάνω κάτι στη δουλειά μου

12. _____ Έχω επιτύχει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά

13. _____ Θέλω απλώς να κάνω τη δουλειά μου χωρίς να με ενοχλούν

14. _____ Αναρωτιέμαι ολοένα και συχνότερα κατά πόσον η δουλειά μου συνεισφέρει σε οτιδήποτε

15. _____ Αμφισβητώ την σπουδαιότητα της δουλειάς μου

16. _____ Στη δουλειά μου, αισθάνομαι σίγουρος/η/ο ότι κάνω αυτά που πρέπει με αποτελεσματικό τρόπο

Ενότητα 3

Παρακάτω βρίσκονται πέντε προτάσεις με τις οποίες μπορεί να συμφωνείτε ή να διαφωνείτε. Χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα 1-7 δηλώστε κατά πόσο συμφωνείτε με κάθε πρόταση μαυρίζοντας τον κατάλληλο αριθμό στο απαντητικό φύλλο. Παρακαλούμε να είστε ανοιχτοί και ειλικρινείς στις απαντήσεις σας. Η 7βαθμη κλίμακα έχει ως εξής:

- 1 = διαφωνώ απόλυτα
- 2 = διαφωνώ
- 3 = μάλλον διαφωνώ
- 4 = ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- 5 = μάλλον συμφωνώ
- 6 = συμφωνώ
- 7 = συμφωνώ απόλυτα

- ___ 1. Από τις περισσότερες απόψεις η ζωή μου είναι κοντά στο ιδανικό μου.
- ___ 2. Οι συνθήκες της ζωής μου είναι εξαιρετικές
- ___ 3. Είμαι ικανοποιημένος/-η/-ο από τη ζωή μου
- ___ 4. Μέχρι τώρα έχω αποκτήσει τα σημαντικά πράγματα που θέλω στη ζωή
- ___ 5. Αν μπορούσα να ζήσω τη ζωή μου από την αρχή, δεν θα άλλαζα σχεδόν τίποτα.

Ενότητα 4

Καταληκτικά, λαμβάνοντας υπόψη την ερμηνεία των αριθμών, παρακαλούμε βάλτε τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει μπροστά από τις παρακάτω προτάσεις.

- 1 διαφωνώ απόλυτα
- 2 διαφωνώ
- 3 μάλλον διαφωνώ
- 4 ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
- 5 μάλλον συμφωνώ
- 6 συμφωνώ
- 7 συμφωνώ απόλυτα

1. _____ Μετανιώνω που δεν είμαι τόσο κοντά στην οικογένεια μου όσο θα ήθελα
2. _____ Αισθάνομαι ενοχές που δεν μπορώ να φροντίσω το παιδί/ά μου όσο καλά θα ήθελα.
3. _____ Νιώθω άσχημα γιατί συχνά πρέπει να περνάω χρόνο μακριά από την οικογένειά μου για να ασχοληθώ με θέματα συμβαίνουν στην δουλειά.
4. _____ Νιώθω ενοχές που δεν δείχνω τόσο μεγάλο ενδιαφέρον για τον/την/το σύζυγο/σύντροφό μου.
5. _____ Ανησυχώ για την ποιότητα της δουλειάς μου, γιατί συχνά βάζω την οικογένειά μου πάνω από τη δουλειά μου.
6. _____ Μετανιώνω που λείπω από την εργασία μου λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.
7. _____ Νιώθω άσχημα γιατί συχνά πρέπει να περνάω χρόνο μακριά από τη δουλειά μου για να αντιμετωπίσω ζητήματα που συμβαίνουν στο σπίτι.

Ενότητα 5

Παρακαλούμε όπως συμπληρώσετε τις παρακάτω ερωτήσεις

1. Ηλικία (σε έτη)

—

2. Ταυτότητα Φύλου (Συμπληρώστε το βασικότερο που ισχύει)

(Cis) Γυναίκα

(Cis) Άνδρας

Trans Γυναίκα

Trans Άνδρας

Non-binary

Agender

Genderfluid

Genderneutral

3. Σεξουαλικός προσανατολισμός (Συμπληρώστε το βασικότερο που ισχύει)

Ετεροφυλόφιλος (Straight)

Γκέι (Gay)

Λεσβία (Lesbian)

Αμφιφυλόφιλος (Bisexual)

Ασέξουαλ

Πανσέξουαλ

4. Μορφωτικό επίπεδο

Δημοτικό

Γυμνάσιο-Λύκειο

Μετα-Λυκειακή εκπαίδευση

ΑΕΙ-(Α)ΤΕΙ

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικός τίτλος σπουδών

5. Αριθμός παιδιών οικογένειας

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5+

6. Δομή οικογένειας

Οικογένεια με 2 γονείς

Μονογονεϊκή

Οικογένεια σε συμβίωση με άλλα μέλη της οικογένειας (γιαγιά-παππούς-θεία)

7. Τομέας Εργασιακής Απασχόλησης

Ιδιωτικός τομέας

Δημόσιος τομέας

Ελεύθερος επαγγελματίας

8. Είδος Εργασιακής Απασχόλησης

Μερική Απασχόληση

Πλήρης Απασχόληση

Ωρομίσθιο

9. Τύπος ωραρίου εργασίας

Συνεχόμενο ωράριο

«Σπαστό» ωράριο (εργασία μερικές ώρες το πρωί και μερικές το απόγευμα)

Εργασία σε Βάρδιες

10. Είναι γνωστή η ταυτότητα φύλου σας στην εργασίας σας;

Ναι (το γνωρίζουν όλοι)

Ναι μερικώς (το γνωρίζουν μερικοί συνάδελφοι)

Όχι (δεν το γνωρίζει κανείς)

11. Είναι γνωστός ο σεξουαλικός σας προσανατολισμός στην εργασία σας;

Ναι (το γνωρίζουν όλοι)

Ναι μερικώς (το γνωρίζουν μερικοί συνάδελφοι)

Όχι (δεν το γνωρίζει κανείς)