

**ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΚΡΗΤΗΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:

**«Το στρες των γυναικών μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τις συζυγικές τους
σχέσεις;».**

ΕΠΙΒΛΕΨΗ: ΤΖΑΜΑΛΟΥΚΑ ΓΕΩΡΓΙΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ: ΖΟΥΓΑΝΕΛΗ ΜΑΡΙΑ

ΚΑΛΗΜΑΝΗ ΑΝΤΙΓΟΝΗ

ΗΡΑΚΛΕΙΟ 2005

Ευχαριστούμε θερμά τους :
Τζαμαλούκα Γ., Χλιαουτάκη Ι., Χανιωτάκης Ν.,
για την πολύτιμη βοήθεια που μας έδωσαν για την εκπόνηση αυτής της
πτοχιακής εργασίας.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην παρούσα εργασία έχουν περιληφθεί εφτά κεφάλαια στα οποία εξετάζεται το επαγγελματικό stress, η γυναίκα και οι επιπτώσεις στις διαπροσωπικές σχέσεις ζευγαριού. Στο Α' κεφάλαιο αναλύεται ο ορισμός του stress, τα είδη του stress, οι πηγές και η φύση του. Καθώς επίσης αναφέρουμε το stress του επαγγέλματος και της σταδιοδρομίας, όπου το άτομο επιδιώκει από το επάγγελμα του ικανοποίηση από τις δουλειές του, την οικονομική του επιτυχία και την αναγνώριση. Επίσης μία υποενότητα ασχολείται με τη γυναίκα, την καριέρα, αλλά και την οικογένεια της, όπως επίσης και με το επάγγελμα σε συνδυασμό με το stress. Μία άλλη υποενότητα αναφέρεται στο γάμο και το stress, όπου αναλύονται οι αιτίες από όπου πηγάζει.

Το Β' κεφάλαιο αναφέρεται στη γυναίκα. Γίνεται μια ιστορική αναδρομή, η οποία αναφέρεται στη γυναίκα από το 19^ο αιώνα μέχρι σήμερα. Καταγράφεται η ψυχολογία της γυναίκας, η ανάπτυξη της γυναίκας στην κοινωνία, αλλά και η συμπεριφορά της στην καθημερινότητα. Σε αυτό το κεφάλαιο επιπλέον φαίνονται οι ρόλοι της γυναίκας με βάση την παραδοσιακή ελληνική κοινωνία, αλλά και τον τριπλό ρόλο της σήμερα, ως μητέρα, σύζυγος και εργαζόμενη. Ακόμη εξετάζονται τα επαγγέλματα με τα οποία ασχολείται η γυναίκα. Επιπροσθέτως έγινε καταγραφή των γυναικείων και ανδρικών επαγγελμάτων, όπως και των ίσων δικαιωμάτων όλων στην απασχόληση.

Στο Γ' κεφάλαιο καταγράφηκαν οι σχέσεις γυναικών και αντρών, ο γάμος, και η ικανοποίηση της γυναίκας από το γάμο, αλλά και την εργασία. Η αντιμετώπιση των πολλαπλών ρόλων που έχει η γυναίκα και οι πιθανές επιπτώσεις αυτών, στη σχέση του ζευγαριού.

Το Δ' κεφάλαιο αναφέρεται στην κοινωνική πολιτική, την εξάρτηση της γυναίκας από τις μορφές εξουσίας, αλλά και τους βασικούς άξονες της κοινωνικής πολιτικής.

Στο επόμενο κεφάλαιο, το Ε', καταγράφεται αναλυτικά η μεθοδολογία της παρούσας έρευνας. Συγκεκριμένα τα βήματα που πραγματοποιήθηκαν, οι δυσκολίες, η στατιστική ανάλυση, αλλά και τα αποτελέσματα της έρευνας, όπως επίσης και πίνακες στους οποίους φαίνονται τα ποσοστά των αποτελεσμάτων που δόθηκαν από το δείγμα.

Στο κεφάλαιο ΣΤ αναφέρονται τα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας, όπως και σύγκριση των αποτελεσμάτων με άλλες παρόμοιες έρευνες.

Τέλος στο κεφάλαιο Ζ αναφέρουμε τη χρησιμότητα των αποτελεσμάτων της έρευνας στην κοινωνική εργασία. Εισήχθησαν κάποιες προτάσεις προς τις γυναίκες, αλλά και συμπεριλήφθηκαν προτεινόμενες έρευνες σ' αυτό το θέμα.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελ.
1. Εισαγωγή.....	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α ΑΓΧΟΣ	
1. Ορισμοί του stress.....	7
2. Τύποι του stress.....	8
3. Φύση του stress	
4. Πηγές του stress.....	9
5. Το stress του επαγγέλματος και της σταδιοδρομίας.....	10
6. Stress και αρρώστια.....	11
7. Συμπτώματα του stress σε συμπεριφορικό επίπεδο.....	12
8. Τα συναισθήματα που προέρχονται από το stress: θυμός και φόβος	12
8.1 Κατάθλιψη: ένα προϊόν του θυμού και του φόβου.....	12
9. Προσωπικότητες επιρρεπείς και ανθεκτικές στο stress.....	13
10. Stress management (αντιμετώπιση του άγχους).....	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β ΓΥΝΑΙΚΑ	
1. Ιστορική αναδρομή της Γυναίκας στην κοινωνία.....	15
2. Παραδοσιακά στερεότυπα της Γυναίκας.....	15
3. Εξάλειψη των στερεότυπων ρόλων για τις γυναίκες στη σύγχρονη Κοινωνία.....	16
4. Δομή της γυναικείας ψυχοσύνθεσης.....	18
5. Ρόλοι σύγχρονης γυναίκας.....	18
6. Σύγκρουση ρόλων.....	19
7. Γυναίκα στην εργασία.....	20
7.1.Ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα.....	22
7.2.Ισα δικαιώματα στην απασχόληση.....	22
7.3.Οι βασικοί άξονες κοινωνικής πολιτικής Ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες.....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	
1. Σχέσεις γυναίκα άντρα.....	25
2. Γάμος και Ικανοποίηση της γυναίκας από τον γάμο.....	25
3. Εργασία και διαπροσωπικές σχέσεις.....	26
4. Αντιμετώπιση πολλαπλών ρόλων.....	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	
1. Μεθοδολογικό πλαίσιο.....	30

2. Αναλύσεις.....	31
3. Μειονεκτήματα και δυσκολίες.....	31
4. Βήματα ερωτηματολογίου-αναλυτική περιγραφή.....	31
5. Στατιστική ανάλυση.....	34
6. Αποτελέσματα, πίνακες, ανάλυση.....	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	
1. Συμπεράσματα-συζήτηση.....	51
2. Συζήτηση-γενικά συμπεράσματα.....	62
3. Περιορισμοί έρευνας.....	63
4. Σύγκριση των αποτελεσμάτων με άλλες έρευνες.....	63
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	
1. Η χρησιμότητα των αποτελεσμάτων στην κοινωνική εργασία.....	66
2. Προτάσεις προς τις γυναίκες	67
3. Προτεινόμενες έρευνες.....	67
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	68
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	72

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Εξαιτίας των ραγδαίων οικονομικών, δημογραφικών και κοινωνικών αλλαγών κατά την περασμένη εικοσαετία, σε όλη τη δυτική Ευρώπη, τη βόρεια Αμερική και την Αυστραλία σημειώθηκε μεγάλη αύξηση στον αριθμό των γυναικών που εισέρχονται στην αμειβόμενη επαγγελματική απασχόληση. Σήμερα, στις χώρες της Ευρωπαϊκής ένωσης, οι γυναίκες αποτελούν περίπου το 41-42% του συνολικού εργατικού δυναμικού.

Ο κόσμος της εργασίας ανακάλυψε τα τελευταία χρόνια το stress, το οποίο παρουσιάζεται σαν νέο σύνδρομο. Το stress μπορεί να το προκαλέσουν πολλοί παράγοντες, όπως ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, ένα εχθρικό περιβάλλον ή οι πολύ συχνές αλλαγές, όπως και η απώλεια προσωπικού χώρου και χρόνου, η κοινωνική απομόνωση κτλ.(Θ. Κάνελλος, 2001). Επίσης το stress δημιουργείται από τον πυρετώδη ρυθμό εργασίας και οικογενειακής ζωής. Πρόκειται για ένα συναίσθημα κακής διάθεσης, που εξελίσσεται σε προβλήματα υγείας, (M. Davidson, S. Fielden , 2001).

Με την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας, οι υποχρεώσεις τις γυναίκας αυξήθηκαν. Σήμερα έχει αυξηθεί όσο ποτέ άλλοτε το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται. Η σωματική και ψυχική καταπόνηση της δεν τελειώνει μετά το πέρας του ωραρίου στον επαγγελματικό χώρο εργασίας της, αλλά συνεχίζονται αδιάκοπα στο σπίτι. Αν και η αμειβόμενη εργασία ωφελεί από πολλές πλευρές τις γυναίκες, για μερικές (κυρίως την εργαζόμενη σύζυγο και μητέρα) είναι υποχρεωτικό να καλύπτει τις ανάγκες του σπιτιού, να φροντίζει τα παιδιά της, να ανταποκριθεί στις προσδοκίες του συζύγου της και σε αρκετές περιπτώσεις να μεριμνήσει για τους ηλικιωμένους γονείς ή τα πεθερικά της.

Οι απαιτήσεις στις οποίες θα πρέπει να ανταποκριθεί η γυναίκα, ξεπερνούν τις δυνατότητες προσαρμογής της. Η έλλειψη ελεύθερου χρόνου και οι πρόσθετοι στρεσογόνοι παράγοντες στο χώρο εργασίας μπορούν να επηρεάσουν την ικανότητά της να ανταποκρίνεται καλύτερα, καταλήγοντας μερικές φορές σε σωματικές και ψυχικές ασθένειες, όπως κατάθλιψη, στρες, υψηλή πίεση, κεφαλαλγίες και καρδιακή νόσο.(M. Davidson, S. Fielden, 2001)

Επιπλέον για τις γυναίκες ο γάμος συμπεριλαμβάνει επιπρόσθετες ευθύνες (Radloft, 1975). Στη ζωή ενός ζευγαριού μπορεί να υπάρχουν ευτυχισμένες στιγμές, αλλά αναπόφευκτα πολλές καταστάσεις είναι δυνατόν να προκαλέσουν ένταση, διαφωνίες και συγκρούσεις μεταξύ των συζύγων.

Σύμφωνα με τα πιο πάνω, (την ένταξη της γυναίκας στο χώρο της εργασίας), θα διαπιστώσουμε τις πιο σημαντικές πηγές άγχους και stress, που αυτή βιώνει. Αυτό που μας προβληματίζει και θέλουμε να διερευνήσουμε είναι κατά πόσο αυτό το stress των γυναικών επιδρά αρνητικά στις συντροφικές τους σχέσεις. Για να καταλάβουμε τις ανακατατάξεις και τις αναθεωρήσεις, που αφορούν στις ενδοοικογενειακές σχέσεις, είναι απαραίτητο να τις εξετάσουμε τόσο μέσα από τις γενικότερες τάσεις της εποχής μας, όσο και μέσα από τις εξελίξεις στην ίδια την ελληνική κοινωνία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

1. Ορισμός του stress

«Το στρες είναι μία απαίτηση πάνω στις προσαρμοστικές δυνατότητες του πνεύματος και του σώματος». (D. Fontana, σελ.16, 1993).

Ουσιώδες θα είναι να ξεκινήσουμε την ανάλυση μας για το φαινόμενο του στρες παρουσιάζοντας πολλούς και διάφορους ορισμούς που έχουν διατυπωθεί κατά καιρούς.

Ας το ερευνήσουμε όμως με βάση κάποιους ορισμούς από επιστημονικής πλευράς.

Αρχικά η λέξη “stress” έχει τις ρίζες της στα αρχαία Γαλλικά (distresse) και σημαίνει να βρίσκεται κανείς σε στενότητα, σε καταπίεση. Στη συνέχεια πέρασε στην Αγγλική γλώσσα ως “distress” και με τη χρήση έγινε “stress”. Στη γλώσσα αυτή έχει πολλές σημασίες: πίεση, ένταση, άγχος. Η Ελληνική γλώσσα, δανείστηκε τη λέξη αυτή από τα Αγγλικά και τη χρησιμοποιεί με τη σημασία της ψυχολογικής πίεσης, (D. Fontana, σελ.16, 1993).

Όπως προαναφέρθηκε η λέξη stress έχει πολλές έννοιες και ορισμούς που βασίζονται στις ποικίλες πλευρές της ανθρώπινης υπόστασης. Στην ανατολική φιλοσοφία, το stress θεωρείται ότι είναι η απουσία της εσωτερικής ειρήνης. Στο δυτικό πολιτισμό, το στρες περιγράφεται σαν απώλεια του ελέγχου.

Από την πλευρά της ψυχολογίας, το stress, όπως ορίζεται από τον γνωστό ερευνητή Richard Lazarus (1983) “είναι μία κατάσταση ανησυχίας που προκαλείται, όταν γεγονότα και ευθύνες υπερβαίνουν τις ικανότητες κάποιου για να το αντιμετωπίσει αυτή την κατάσταση.”

Ο θεραπευτής Serge Kohiliking (1974) έχει ορίσει το stress «σαν οποιαδήποτε αλλαγή που βιώνει ένα άτομο».

Από άποψη φυσιολογίας, το stress ορίζεται «ως ο δείκτης φθοράς χρήσης στο σώμα». Ο Seyle (1976) πρόσθεσε στον ορισμό ότι το stress είναι η «μη ειδική επίδραση του σώματος σε οποιαδήποτε απαίτηση ή πόνο που εφαρμόζεται πάνω σε αυτό για να προσαρμοσθεί, είτε αυτή η απαίτηση παράγει πόνο ή ευχαρίστηση». Ο Seyle παρατήρησε ότι όταν μια κατάσταση γινόταν αντιληπτή είτε ως καλή (π.χ. προαγωγή), είτε ως κακή (π.χ. απόλυση), η φυσιολογική αντίδραση ή διέγερση ήταν πολύ όμοια. Το σώμα, σύμφωνα με τον Seyle, δεν ξέρει τη διαφορά μεταξύ του καλού και κακού stress.

Ωστόσο σήμερα τα νέα ψυχο – άνοσο – νευρολογικά δεδομένα δείχνουν ότι υπάρχουν πράγματι κάποιες φυσιολογικές διαφορές μεταξύ του καλού και του κακού stress (π.χ. η απελευθέρωση κάποιων νευροπεπτιδίων). Οι ειδικοί στο πεδίο της ολιστικής ιατρικής επεκτείνουν τους ορισμούς του Lazarus και του Seyle: «Το stress είναι η ανικανότητα να αντιμετωπίσει κάποιος μια αντιλαμβανόμενη απειλή (αληθινή ή φανταστική) ενάντια της φυσικής, διανοητικής, συναισθηματικής και πνευματικής ζωής του, το οποίο έχει ως αποτέλεσμα μια σειρά φυσιολογικών αντιδράσεων και προσαρμογών». Η σημαντική έννοια που πρέπει να επισημανθεί εδώ είναι η «αντιλαμβανόμενη απειλή», γιατί κάτι που φαντάζει σε έναν άνθρωπο σαν απειλή, σε άλλον είναι κάτι εντελώς ασήμαντο. Πολύ συχνά με την σοφία της εκ των υστέρων γνώσης, οι αντιλήψεις αλλάζουν. Έτσι πολλά γεγονότα φαίνονται καταστροφικά την ώρα που γίνονται ενώ αργότερα εμφανίζονται ασήμαντα, όπως χιουμοριστικά ειπώθηκε από τον Mark Twain όταν σχολίασε: «είμαι ένας γέρος

άνθρωπος και έχω δει ένα μεγάλο αριθμό προβλημάτων, αλλά τα περισσότερα από αυτά δεν έγιναν ποτέ».

Ο David Fontana επιχειρεί έναν ορισμό του stress που περικλείει ή συνορίζει όλες τις πλευρές αυτής της λέξης: « το stress είναι μια απαίτηση πάνω στις προσαρμοστικές δυνατότητες του πνεύματος και του σώματος. Εάν οι δυνατότητες αυτές μπορούν να ανταποκριθούν σε μια τέτοια απαίτηση, ώστε το άτομο να απολαύσει την πρόκληση αυτή, τότε το stress είναι ευπρόσδεκτο και χρήσιμο. Όταν δεν μπορούν και θεωρούν την απαίτηση εξουθενωτική τότε το stress είναι ανεπιθύμητο και επιβλαβές». (D. Fontana, σελ. 16, 1993).

Το stress δείχνει να είναι ένα πολυσύνθετο φαινόμενο, που επηρεάζει το άτομο σαν σύνολο και όχι μόνο το φυσικό σώμα. Εμπλέκονται όμως και ένα πλήθος άλλων παραγόντων που επηρεάζουν αυτό το φαινόμενο, παράγοντες που πιθανόν ορισμένοι να μην έχουν αναγνωριστεί ακόμα από τους επιστήμονες και τους ερευνητές. Καθώς ολοκληρώνονται περισσότερες έρευνες, αυξάνονται οι ενδείξεις ότι δεν υπάρχει μόνο η φυσική διέγερση – αντίσταση στο stress, αλλά το σώμα παραμένει ο μοναδικός καθρέφτης των επιπτώσεων του stress.

2. Τύποι του stress

Οι άνθρωποι βιώνουν καθημερινά το stress στη ζωή τους. Δεν είναι όλοι οι τύποι του stress κακοί για τον άνθρωπο. Στην πραγματικότητα χρειάζεται κάποιος βαθμός στρες στη ζωή του ανθρώπου γιατί θεωρείται χρήσιμο και απαραίτητο για την υγιή προσωπική του ανάπτυξη. Πως μπορεί λοιπόν το stress να είναι καλό;

Όταν το stress εξυπηρετεί ένα θετικό κίνητρο θεωρείται ευεργετικό. Για παράδειγμα είναι χρήσιμο σε περιπτώσεις κινδύνου όταν οι άνθρωποι χρειάζονται να κινητοποιήσουν φυσικές/σωματικές και συναισθηματικές δυνάμεις για την άμυνα τους. Σε ανεκτά επίπεδα το stress είναι ένα κίνητρο: κάνει τους ανθρώπους να συνεχίζουν να κινούνται προς την κατάκτηση των στόχων τους και εμποδίζει την πλήξη και τα συναισθήματα ματαιώσης ή αποτυχίας τους.

Η ζωή ενός ανθρώπου χωρίς ερεθίσματα καταντά νωθρή όπως προαναφέρθηκε ενώ αντίθετα οι πολλές και συχνές αλλαγές σ' αυτήν δημιουργούν ένταση. Το πρόβλημα που το stress προκαλεί ξεκινά όταν η πίεση που δέχεται ένας άνθρωπος ξεπερνά τις δυνατότητες του να ανταπεξέλθει σ' αυτήν και είναι απαραίτητο να βρεθεί η ισορροπία μεταξύ πίεσης και απάθειας.

Στην πραγματικότητα υπάρχουν 3 είδη stress: το καλό stress (eustress), το ουδέτερο stress (neutress) και το κακό stress (distress ή stress).

Το καλό stress εμφανίζεται σε κάθε κατάσταση που παρακινεί και εμπνέει το άτομο (π.χ. να ερωτεύεσαι, να συναντάς έναν επαγγελματικό αθλητή ή έναν αστέρα του κινηματογράφου). Συνήθως οι καταστάσεις που ταξινομούνται σαν καλό stress είναι ευχάριστες και γι' αυτό δεν θεωρούνται σαν απειλή.

Το ουδέτερο stress, περιγράφει ένα αισθητήριο ερέθισμα που δεν είχε συνέπειες για το άτομο (επακόλουθα αποτελέσματα), (π.χ. η είδηση ενός τυφώνα σε μια απομακρυσμένη γωνιά του κόσμου).

Τέλος, υπάρχουν δύο είδη κακού stress: το οξύ stress, αυτό που είναι επιφανειακό, είναι αρκετά έντονο και εξαφανίζεται γρήγορα, και το χρόνια stress, αυτό που μπορεί να μην εμφανίζεται τόσο έντονα, ωστόσο φαίνεται να παραμένει για μεγάλη περίοδο του χρόνου (ώρες, εβδομάδες, μήνες). Γι' αυτό το λόγο οι χρόνιοι

στρεσογόνοι παράγοντες θεωρούνται ότι είναι πραγματικά κακοί και το stress συνδέεται με την αρρώστια, γιατί το σώμα είναι συνεχώς διεγερμένο. (R. Allen 1983)

3. Φύση του stress

Για να κατανοήσουμε τη φύση του stress, χρειάζεται να διευκρινίσουμε τρία σημαντικά ερωτήματα:

1. Ποιες εξωτερικές συνθήκες προκαλούν αντιδράσεις stress;
2. Πώς επηρεάζουν τα στρεσογόνα ερεθίσματα τις εσωτερικές διεργασίες που προκαλούν τις αντιδράσεις του stress;
3. Ποια συγκινησιακά και συμπεριφορικά σχήματα δείχνουν την παρουσία stress;

Όσον αφορά στο πρώτο ερώτημα, δεν είναι δυνατόν να προδιαγράψουμε τις εξωτερικές συνθήκες, που καθορίζουν το πότε θα προκληθεί μια αντίδραση stress και τούτο επειδή οι αντιδράσεις stress εξαρτώνται από μια ερμηνεία των συνθηκών σαν απειλητικών, οποιαδήποτε κι αν είναι τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά της κατάστασης.

Αναφορικά στο δεύτερο ερώτημα, οι εσωτερικές διεργασίες, που συνθέτουν τα στρεσογόνα ερεθίσματα και τις αντιδράσεις stress, φαίνεται να είναι η απειλή, οι διαταραχές της ομοιόστασης και το άγχος.

Βάση του τρίτου ερωτήματος, τα συγκινησιακά και συμπεριφορικά πρότυπα, που δείχνουν την ύπαρξη stress είναι τα υποκειμενικά αισθήματα έντασης, φόβου, στενάχωρες αντιδράσεις και ψυχολογικές, αλλαγές, που σχετίζονται με το άγχος. Συνεπώς, το stress μπορεί να οριστεί σαν συναλλαγή ατόμου και περιβάλλοντος, όπου τα στρεσογόνα ερεθίσματα συνδέονται με αγχωτικές αντιδράσεις εξαιτίας της αίσθησης της απειλής. (Δ. Σαπουντζή – Κρέπια, 2000)

4. Πηγές του stress

Οι στρεσογόνοι παράγοντες, ποικίλλουν και εντοπίζονται σχεδόν σ' όλους τους τομείς της ζωής ενός ανθρώπου. Αποτελούν ένα φυσικό και αναπόφευκτο χαρακτηριστικό της ζωής. Στρεσογόνοι χαρακτηρίζονται οι παράγοντες που ευθύνονται για την κινητοποίηση της αντίδρασης stress στον ανθρώπινο οργανισμό, καταστάσεις, περιπτώσεις ή κάθε ερέθισμα που γίνεται αντιληπτό σαν απειλή. Οι στρεσογόνοι παράγοντες απαντώνται στο εργασιακό περιβάλλον, στο σπίτι, στις διαπροσωπικές σχέσεις, το κοινωνικό, οικονομικό, πολιτικό και φυσικό περιβάλλον μέσα στο οποίο οι άνθρωποι ζουν. (Δ. Σαπουντζή – Κρέπια, 2000)

Κάθε νέο συμβάν στη ζωή του ανθρώπου μπορεί να προκαλέσει stress, καθώς το άτομο προσπαθεί να προσαρμοσθεί και να ανταποκριθεί στις νέες απαιτήσεις της ζωής του, έτσι όπως διαμορφώθηκαν από την επίδραση του νέου συμβάντος.

Ο τρόπος ζωής που ακολουθεί κάθε άτομο επηρεάζει τις αντοχές του στην έκθεση στο stress. Η παγκόσμια οργάνωση υγείας μετά από την διαπίστωση ότι οι επιλογές των ανθρώπων επηρεάζουν το επίπεδο της υγείας τους προσδιόρισε την έννοια του τρόπου ζωής. Οι τρόποι ζωής είναι πρότυπα επιλογών συμπεριφοράς που γίνονται με εναλλακτικά μέσα που διαθέτουν τα άτομα σύμφωνα με τις

κοινωνικοοικονομικές συνθήκες μέσα στις οποίες ζουν και σχετίζονται με την ευκολία με την οποία έχουν τη δυνατότητα να κάνουν επιλογές. Οι επιλογές αυτές των ατόμων σχετίζονται με το επίπεδο υγείας που μπορεί να επιτύχουν και με την έκθεση ή μη σε διαφόρους κινδύνους (Σαουντζή – Κρέπια 2000).

Στις υπό ανάπτυξη κοινωνίες, οι στρεσογόνοι παράγοντες σχετίζονται κυρίως με την ανάγκη για βιολογική επιβίωση, για παράδειγμα την εύρεση τροφής ή στέγης, ασφάλειας ή την εξασφάλιση ενός συντρόφου για την διαίωσιση του είδους. Στους αναπτυγμένους πολιτισμούς, ειδικά αυτούς του δυτικού κόσμου, οι στρεσογόνοι παράγοντες σχετίζονται λιγότερο με τους βασικούς μηχανισμούς επιβίωσης και περισσότερο με την κοινωνική επιτυχία, με το όλο και υψηλότερο επίπεδο ζωής και με την ικανοποίηση των προσδοκιών των άλλων, αλλά και των δικών τους. Είναι συζητήσιμο βέβαια το κατά πόσο οι σύγχρονοι «μη φυσικοί» στρεσογόνοι παράγοντες πιέζουν περισσότερο από αυτούς που αντιμετώπιζε ο άνθρωπος παλιότερα.

Ο κατάλογος των στρεσογόνων παραγόντων δεν είναι μόνο ατελείωτος αλλά ποικίλει από άτομο σε άτομο.

Το οξύ stress είναι συχνά το αποτέλεσμα μιας ταχύτατης επίθεσης στρεσογόνων παραγόντων εκείνων που εμφανίζονται απροσδόκητα, όπως ένα τηλεφώνημα στη μέση της νύχτας, ή η ανακάλυψη ότι έχεις χάσει τα κλειδιά του αυτοκινήτου. Συνήθως, το σώμα αρχίζει να αντιδρά πριν γίνει πλήρης ανάλυση της κατάστασης, αλλά και η επιστροφή της κατάστασης ηρεμίας είναι επίσης άμεση.

Οι χρόνιοι στρεσογόνοι παράγοντες, αυτοί που προειδοποιούν εκ των προτέρων, ωστόσο καταφέρνουν να προκαλέσουν φυσική διέγερση έτσι και αλλιώς, συχνά αξίζουν περισσότερη προσοχή γιατί η μακροχρόνια επίδραση στο σώμα φαίνεται να είναι σημαντική. Πολλές έρευνες έχουν διεξαχθεί για να καθοριστεί η φύση των στρεσογόνων παραγόντων, και πρόσφατα έχουν διαιρεθεί σε τρεις κατηγορίες: βίο – οικολογικοί, ψυχο – ενδοπροσωπικοί και κοινωνικοί, (Everly Dysek, Giradono, 1993)

5. Το stress του επαγγέλματος και της σταδιοδρομίας

Η εκλογή μιας σταδιοδρομίας και η εύρεση ενός επαγγέλματος εξασκεί μεγάλη πίεση στους νέους ανθρώπους μετά τα είκοσι (20) χρόνια τους. Τα χαρακτηριστικά που ελπίζει ένα άτομο να αντλήσει από το επάγγελμα του είναι ικανοποίηση από τη δουλειά, οικονομική επιτυχία και αναγνώρισή από τους άλλους σύμφωνα και με την πυραμίδα του Maslow. Ένας άνθρωπος ακόμη κι όταν υπάρχουν οι κατάλληλες προϋποθέσεις να γίνει ένας επιτυχημένος επαγγελματίας, αντιμετωπίζει μεγάλο βαθμό άγχους για την απόκτηση μιας δουλειάς, ιδιαίτερα σε συνθήκες όπου γενικά υπάρχει μεγάλη ανεργία.

Στη σημερινή εποχή, οι νέες γυναίκες βρίσκονται ολοένα και πιο πολύ αντιμέτωπες με τη σύγκρουση ανάμεσα στο να επιδιώξουν μια καριέρα ή να διαλέξουν τον εξίσου απαιτητικό ρόλο της συζύγου και μητέρας. Έτσι δοκιμάζουν τόσο το stress, που συνδέεται με την μια ή με την άλλη λύση, όσο και το stress, που προκαλεί η ανάγκη να πάρουν μια απόφαση. Οι γυναίκες εκείνες που αποφασίζουν να επιδιώξουν μια καριέρα, πρέπει να τα βγάλουν πέρα με τις ίδιες πιέσεις που αντιμετωπίζουν και οι νέοι άντρες. Εκείνες που διαλέγουν να γίνουν νοικοκυρές βρίσκονται αντιμέτωπες με το όχι λιγότερο δίλημμα να διαλέξουν το κατάλληλο

σύζυγο. Περιττεύει να πούμε, ότι ο συνδυασμός και των δύο ρόλων παρουσιάζει μια ακόμα πιο πιεστική προοπτική.

Κάθε επάγγελμα περιλαμβάνει πολλές πιθανές αιτίες stress. Οι κακές συνθήκες εργασίας, το μεγάλο ωράριο, οι πιεστικές προθεσμίες, οι δύσκολες σχέσεις με τους προϊσταμένους και τους συνεργάτες μπορεί, είτε ξεχωριστά είτε σε συνδυασμό, να προξενήσουν πολύ επιζήμιες πιέσεις. Το ίδιο ισχύει και για τις συγκρούσεις ανάμεσα στις απαιτήσεις της δουλειάς και τις απαιτήσεις της οικογένειας. Επιζήμιες πιέσεις μπορεί να είναι η ανάθεση είτε πολύ μικρής είτε πολύ μεγάλης ευθύνης σε ένα άτομο, όπως επίσης και η σωστή εκτίμηση και αξιολόγηση των ταλέντων και των ικανοτήτων του.

Στις αστικές κοινωνίες υπάρχουν οικογένειες, που αλλάζουν τον τόπο κατοικίας τους, σχεδόν, κάθε χρόνο. Επίσης οι μετακινήσεις των μελών του προσωπικού μιας επιχείρησης μπορεί να θεωρηθούν σαν «δυσμενείς επαγγελματικές επιπτώσεις». Η μετακίνηση από τη μια πόλη στην άλλη ή ακόμα και η αλλαγή συνοικίας μέσα στην ίδια πόλη μπορεί να είναι εξαιρετικά πιεστική για τους συζύγους και τα παιδιά, που αναγκάζονται να προσαρμοστούν σ' ένα ξένο περιβάλλον και να κάνουν καινούργιους φίλους. Έτσι μερικά επαγγέλματα είναι από τη φύση τους πιο στρεσογόνα από άλλα. (Σπίλμπεργκερ Τ.,1982.)

6. Stress και Αρρώστια

Πως επηρεάζει το stress την υγεία;

Η σχέση μεταξύ του stress και της αρρώστιας δεν είναι νέα. Μια αλλαγή στην ψυχολογία μπορεί να επιφέρει μια σωματική αλλαγή και το αντίστροφο. Έτσι 'όταν ένα άτομο βιώνει stress επέρχονται και κάποιες αλλαγές στο σώμα του.

Συγκεκριμένα κατά την διάρκεια του stress επέρχονται αλλαγές στην λειτουργία του αυτόνομου νευρικού συστήματος και στην έκκριση των ορμονών. Την τελευταία δεκαετία έγινε ολοφάνερο πλέον ότι το stress αποτελεί κύρια αιτία ασθενειών.

Οι συνηθέστερες ψυχοσωματικές ασθένειες είναι:

- Ημικρανίες
- Καρδιαγγειακά νοσήματα (υπέρταση, αρρυθμίες, έμφραγμα)
- Διαταραχές του ανοσοποιητικού συστήματος
- Σακχαρώδης διαβήτης
- Βρογχικό άσθμα
- Πεπτικές διαταραχές (έλκος, σύνδρομο ευερέθιστου εντέρου)
- Δερματικοί νόσοι (ακμή, ψωρίαση, υπεριδρωση)
- Αμηνόρροια, δυσμηνόρροια
- Νευρώσεις

Τα βιολογικά σημάδια του stress που είναι εμφανέστατα είναι υψηλή αρτηριακή πίεση, υψηλά επίπεδα χοληστερίνης στο αίμα, δερματικά προβλήματα και αλωπεκία. Χρονικά τα πιο πάνω προβλήματα παρουσιάζουν και τις πιο πάνω ασθένειες. (Χ. Δαρβίρη, Ξ. Τηγάνη, 2002)

7. Συμπτώματα του stress σε συμπεριφορικό επίπεδο

Σε επίπεδο συμπεριφοράς έχουν καταγραφεί συμπτώματα που σκιαγραφούν το φαινόμενο του stress. Τα συμπτώματα αυτά είναι :

1. Δυσκολία στη λογική σκέψη και στην αντίληψη όλων των πλευρών του προβλήματος.
 2. Ακαμψία στις απόψεις , με πρόληψη (προληπτικός)
 3. Επιθετικότητα και ενόχληση χωρίς αιτία
 4. Απόσυρση από σχέσεις
 5. Υπερβολικό κάπνισμα
 6. Ανικανότητα για ηρεμία με αποτέλεσμα την υπερβολική πόση αλκοολούχων ποτών ή την ανάγκη από υπνωτικά χάπια.
- (M. Davidson, C. Cooper,σελ. 22, 1992)

8. Τα συναισθήματα που προέρχονται από το stress: θυμός και φόβος

Όπως θα το περίμενε κανείς, οι επιθετικές απειλές παράγουν φυσιολογικές «εξεγέρσεις» ή stress. Έρευνες του Albert Ax (1982), δείχνουν ότι, αν και οι περισσότερες φυσιολογικές αντιδράσεις του θυμού και του φόβου είναι σχεδόν ίδιες, μερικές είναι διαφορετικές.

Ο θυμός κάνει το πρόσωπο να κοκκινίζει, να υπάρχει περισσότερη ροή αίματος στο δέρμα του προσώπου και του λαιμού. Ο φόβος αντίθετα, κάνει το πρόσωπο να χλομαίξει. Έρευνες που έγιναν να ερευνηθεί η σχέση ανάμεσα σε φόβο και θυμό βρίσκουν ότι: ημικρανίες, έλκη, κολίτιδες και η υπέρταση έχουν να κάνουν με τον θυμό, όπως και πολλά άλλα. Το πιο σημαντικό όμως εύρημα (Friedman 1980 – Rosemann 1985), ήταν ότι, η εχθρότητα συνδεόταν άμεσα με στεφανιαίες καρδιακές παθήσεις, κάνοντας την, το προδιαθεσιακό χαρακτηριστικό για ασθένεια .

Οι έρευνες σχετικά με το θυμό και τη θεραπεία του, δείχνουν ότι η επιθετικότητα βρίσκεται στη βαθμίδα των ανθρωπίνων συναισθημάτων και ότι ο θυμός πρέπει να κατοχυρώνεται νομικά ως αποδεκτή αντίδραση. Μαζί όμως με αυτή την κατοχύρωση, έρχεται και η ευθύνη να κατευθυνθούν αυτά τα συναισθήματα σε υγιείς διεξόδους. Τα προβλήματα δημιουργούνται όταν, είτε το άτομο καταπιέζεται, είτε ξεσπάει βίαια.

Ο φόβος διαχωρίζεται σε χρήσιμο και άχρηστο φόβο. Ο χρήσιμος φόβος υποκινείται από πραγματικά γεγονότα και ζητάει μια αντίδραση, για την επιβίωση ή για την αποφυγή της απειλής. Ο άχρηστος φόβος είναι φανταστικός, υπερβολικός και καταλήγει ως ένα βαθμό σε νοητική – συναισθηματική, φυσιολογική ή πνευματική παράλυση. Πρόκειται για παραισθήσεις που δημιουργούνται στο μυαλό του ατόμου, οι οποίες και χρήζουν θεραπεία. (Rosemann, 1985)

8.1. Κατάθλιψη: ένα προϊόν του θυμού και του φόβου

Θα ήταν λάθος να επικρατεί η αντίληψη ότι ο θυμός και ο φόβος είναι τα μοναδικά δυο συναισθήματα που έχουν σχέση με το stress. Στην πραγματικότητα,

υπάρχουν πολλά άλλα, αλλά όλα δείχνουν ότι είναι συνδεδεμένα άμεσα ή έμμεσα με τον φόβο ή και τον θυμό. Ένα συναίσθημα που έρχεται στην επιφάνεια ως αποτέλεσμα του stress που δεν έχει αντιμετωπιστεί, είναι η κατάθλιψη. (L.Rice,1992)

9. Προσωπικότητες επιρρεπείς και ανθεκτικές στο stress

Η προσωπικότητα έχει οριστεί σαν την συσφαίριση όλων των χαρακτηριστικών συμπεριφοράς, έκφρασης, διάθεσης και συναισθημάτων που γίνονται αντιληπτά από άλλους.

Πρόσφατα οι απόψεις που αναπτύσσονται πιστεύουν ότι το πιο πιθανό συστατικό της προσωπικότητας που μπορεί να αλλάξει είναι η συμπεριφορά μάλλον, παρά τα ειδικά χαρακτηριστικά. Αυτή είναι η άποψη που έχει οδηγήσει στο σχηματισμό και στην έμφαση των κατηγοριών της τροποποιημένης συμπεριφοράς στο πρόγραμμα προαγωγής της υγείας όπως είναι η αντιμετώπιση του stress.

Αν και οι έρευνες δεν είναι πολύ θετικές, οι ερευνητές έχουν ορίσει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά προσωπικότητας και συμπεριφοράς, ταξινομημένα σαν τύποι προσωπικότητας και ασθένειας. Αυτοί είναι :

1. Συμπεριφορά τύπου A (Rice , 1992)
5. Συνεξαρτώμενη προσωπικότητα (Scaet, 1986)
6. Αβοήθητη – απελπισμένη συμπεριφορά (Seligman, 1975)
7. Σκληρή προσωπικότητα (Kobasa, 1983)
8. Προσωπικότητα τύπου R (Zuckerman 1971)

Στις προσωπικότητες αυτές παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά και οι συμπεριφορές που σχετίζονται με επιρρέπεια ή αντίσταση στο stress.

10. Stress management (διαχείριση του άγχους)

Η αντιμετώπιση του stress συνίσταται στην αλλαγή των γνωστικών λειτουργιών και των συμπεριφορικών προσπαθειών για να χειριστεί κάποιος τις απαιτήσεις του περιβάλλοντος ή του Εγώ, που πιστεύει ή αισθάνεται ότι είναι στρεσογόνες. (Lazarus & Folkman, 1984). Οι άνθρωποι αντιμετωπίζουν ο καθένας διαφορετικά τις ενοχλήσεις, τις απώλειες, τους κινδύνους και τις προκλήσεις.

Υπάρχουν πολλοί επιτυχημένοι τρόποι αντιμετώπισης του stress οι οποίοι διακρίνονται σε δυο γενικές κατηγορίες:

A. Την επανένταξη του προβλήματος που περιλαμβάνει την προσωπική ερμηνεία για τον στρεσογόνο παράγοντα.

B. Την αποδοχή του προβλήματος, αλλά με την μείωση των φυσικών συνεπειών του stress που απευθύνονται στα συμπτώματα του stress.

Η πρώτη κατηγορία αναφέρεται στις στρατηγικές αντιμετώπισης του stress που είναι οι ακόλουθες: η διαχείριση του χρόνου, η μουσικοθεραπεία, η θεραπεία μέσω του χιούμορ, οι νοερές εικόνες, η θεραπεία μέσω της τέχνης και η κράτηση ημερολογίου.

Η δεύτερη αναφέρεται στις τεχνικές χαλάρωσης, οι οποίες είναι: η γιόγκα, ο διαλογισμός, η διαφραγματική αναπνοή, η αυτογενής εκπαίδευση, η προοδευτική μυική χαλάρωση, το tai-chi, η διατροφή και η άσκηση, το μασάζ και η βιοανατροφοδότηση.

Ένα δυνατό (αποτελεσματικό) πρόγραμμα stress management δεν προσπαθεί απλώς να μειώσει το stress, αλλά περισσότερο να το διαχειριστεί σωστά. Αυτή η

διαδικασία αντιμετώπισης επιχειρεί να συγκεντρωθεί σε όλες τις πλευρές της ευεξίας (φυσική, πνευματική, συναισθηματική, διανοητική). (Δ. Σαπουντζή – Κρεπιά, 2000)

Επίσης, εξίσου σημαντικές είναι και οι στρατηγικές αντιμετώπισης και οι τεχνικές χαλάρωσης που στοχεύουν στην επίτευξη της εσωτερικής ηρεμίας. Ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα stress management περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

1. Ισχυρές γνώσεις για τις αντιδράσεις του σώματος στο αντιλαμβανόμενο stress
 2. Ισχυρές γνώσεις για φυσικούς, συναισθηματικούς και πνευματικούς παράγοντες συσχετιζόμενους με το stress
 3. Χρήση διαφόρων στρατηγικών αντιμετώπισης που να στοχεύουν στην εξάλειψη της αιτιολογίας του stress
 4. Τακτική εφαρμογή τεχνικών χαλάρωσης προκειμένου να αποκτηθεί η ισορροπία του σώματος
 5. Περιοδική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των στρατηγικών αντιμετώπισης και των τεχνικών χαλάρωσης).
- (Δ. Σαπουντζή – Κρέπια, 2000)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

1. Ιστορική αναδρομή της γυναίκας στην κοινωνία

Οι γυναίκες έχουν περιοριστεί σε αντίθεση με τους άνδρες στον μητρικό και οικιακό τους ρόλο. Κατά τον 19^ο αιώνα οι γυναίκες κατέκτησαν την ελευθερία και την αξιοπρέπεια τους αλλά όχι και την ισότητα σε σχέση με το αντίθετο φύλο.

Μόλις το 1861 υπήρξε για πρώτη φορά, γυναίκα απόφοιτος του λυκείου ,η Ζιλί Ντωμπιέ, εφόσον πρώτα διεκδίκησε και κέρδισε αναίρεση νόμου για να φοιτήσει σε λύκειο αρένων. Η πρόσβαση των κοριτσιών στην μόρφωση έκανε προόδους και σήμερα υπάρχουν περισσότερες γυναίκες απόφοιτοι λυκείου παρά άνδρες και περισσότερες φοιτήτριες παρά φοιτητές.

Ένα άλλο μέρος του αγώνα των γυναικών για τα δικαιώματα τους, συγκεντρώθηκε για την απόκτηση από τις γυναίκες του δικαιώματος της ψήφου. Στο δεύτερο ήμισυ του 19^{ου} αιώνα εμφανίστηκαν οι λεγόμενες «σουφραζέτες», γυναίκες που αγωνιζόντουσαν για τα δικαιώματα πολιτικής ισότητας. Μετά τον πρώτο παγκόσμιο πόλεμο, οι γυναίκες, σε όλες σχεδόν τις πολιτισμένες χώρες, κατάκτησαν το δικαίωμα του «εκλέγειν» και «εκλέγεσθαι».

Σήμερα οι γυναίκες διεκδικούν όλα τα δικαιώματα τους και η παρουσία τους είναι αισθητή στην αγορά εργασίας. Η πρόσβαση στην μισθωτή εργασία αποτελεί έναν αποφασιστικό ιστορικό σταθμό της γυναικείας παρουσίας. Οι γυναίκες έχουν εργαστεί πολύ για να κατακτήσουν την οικονομική τους αυτονομία. (Ν. Βαΐου, Μ. Στρατηγάκη, σελ. 16-24, 1989).

2. Παραδοσιακά στερεότυπα της γυναίκας

Η γυναίκα ξεκίνησε να διεκδικεί ίσα δικαιώματα με τον άνδρα εφόσον ανεξαρτοποιήθηκε και απελευθερώθηκε, μπαίνοντας στην αγορά εργασίας, έτσι ξεκίνησε και το «φεμινιστικό κίνημα». Γι' αυτό το λόγο και η ελληνική παράδοση, το κοινωνικό κατεστημένο το σχολείο, η οικογένεια, τα μέσα μαζικής επικοινωνίας προσπαθούσαν να προωθήσουν την «παραδοσιακή εικόνα» της γυναίκας- μητέρας – συζύγου – νοικοκυράς, ενός ατόμου ανίκανου και αδύναμου, που εξαρτιόταν από τον πατέρα ή το σύζυγο. Το αιώνιο άγχος, η μόνιμη φροντίδα των γονιών του κοριτσιού ήταν η «αποκατάσταση» του κοριτσιού με το γάμο. Δεν περνούσε κανένα μήνυμα σχετικό με τη διεκδίκηση κάποιας οικονομικής θέσης της Ελληνίδας, στην κοινωνία. Αποστολή, υψηλός και αποκλειστικός προορισμός της γυναίκας παρέμενε η δημιουργία της οικογένειας, η αφοσίωση σε αυτή και προπαντός η ανατροφή των παιδιών.

Η πατριαρχική οικογένεια αποτελούσε ανασταλτικό παράγοντα για την επαγγελματική εξέλιξη της γυναίκας. Οι παντρεμένες, εργαζόμενες γυναίκες ήταν πολύ λίγες στον αριθμό τις περασμένες δεκαετίες. Αυτό οφειλόταν όχι μόνο στις προκαταλήψεις σχετικά με την εργασία των γυναικών έξω από το σπίτι, αλλά και στην επικράτηση μιας κυρίαρχης ιδεολογίας στην ελληνική κοινωνία σχετικά με τον κοινωνικό ρόλο της γυναίκας, κυρίως λόγω της δομής της ελληνικής κοινωνίας.

3. Εξάλειψη των στερεοτυπικών ρόλων για τις γυναίκες στην σύγχρονη κοινωνία

Η Γυναίκα στα μέσα μαζικής ενημέρωσης

Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, σήμερα αποτελούν βασικό πομπό κοινωνικών και παιδαγωγικών ερεθισμάτων. Ο σύγχρονος τρόπος ζωής έχει συμβάλει στο να καθιερωθούν η τηλεόραση και το ραδιόφωνο σαν μέσα ψυχαγωγίας και ενημέρωσης. Για τούτο και τα μέσα ενημέρωσης δρουν ως καταλύτες στη διαμόρφωση της κοινωνικής συνείδησης.

Το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας στις πολιτικές της προτεραιότητες συμπεριλαμβάνει και τη θέση της Ελληνίδας, που προβάλλουν τα Μ.Μ.Ε. και την επαγγελματική σχέση των γυναικών δημοσιογράφων. Η κοινωνική συνείδηση, η αντίληψη και η συμπεριφορά κάθε ανθρώπου επηρεάζονται από την παραδοσιακή νοοτροπία. Χρειάζεται χρόνος και προσπάθεια για να αλλάξουν προκαταλήψεις και αντιλήψεις της πατριαρχικής κοινωνίας, που για αιώνες τοποθετούσε τις γυναίκες σε κατώτερη θέση.

Η αλλαγή δεν μπορεί να επέλθει με μηχανικό τρόπο ούτε με την απλή θέσπιση ενός νόμου. Απαραίτητη είναι η παρέμβαση στην εκπαίδευση καθώς και η καλλιέργεια της συνείδησης της γυναικειάς ταυτότητας. Οι Ελληνίδες γυναίκες την σημερινή εποχή προσπαθούν να αξιοποιούν το μέγιστο των ικανοτήτων τους. Ο ρόλος τους είναι πολυσήμαντος και πολυσύνθετος. Έτσι έχουν τη δυνατότητα να απολαμβάνουν τα προνόμια σε όλες τις βαθμίδες της δημόσιας ζωής. (Ι. Μαγγαναρά, σελ. 21-52, 1998, Γ. Κραβαρίτου, κεφάλαιο 1, σελ. 27-43, 1992).

Η Ελληνίδα σήμερα είναι δυναμική και αποφασιστική. Ταυτόχρονα όμως είναι πολύ επιφορτισμένη με τις υποχρεώσεις του σύγχρονου τρόπου ζωής, κάτι που έρχεται σε αντιπαράθεση με την παραδοσιακή νοοτροπία. Τα κοινωνικά στερεότυπα επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τους μηχανισμούς της οικογένειας και της κοινωνίας επιβάλλοντας άνισους ρόλους στα δυο φύλα. Τα Μ.Μ.Ε προβάλλουν το πρόβλημα της κοινωνικής ανισότητας αναπαράγοντας το, μέσα από διαφημιστικές ταινίες και ψυχαγωγικά προγράμματα.

Παγκόσμια σήμερα, η γυναικεία εικόνα έχει εμπορευματοποιηθεί με στόχο την αύξηση των καταναλωτικών προϊόντων. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας, γνωρίζοντας τον καθοριστικό ρόλο των ΜΜΕ, σε συνεργασία με Υπουργεία και άλλους φορείς, στοχεύει στο να προστατεύσει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια αλλά και στο να αποφευχθεί η προβολή λάθος γυναικείων προτύπων. Στη συνέχεια παρατήθεται η σχετική νομοθεσία που ισχύει στην Ελλάδα σχετικά με τα παραπάνω:

Στην βασική νομοθεσία του αστικού κώδικα σημειώνεται : α) άρθρο 3, παρ.3, του Νόμου 2328/1995, σχετικά με τις «Αρχές εκπομπών και διαφημίσεων», αναφέρετε ότι η τηλεοπτική διαφήμιση δεν πρέπει να εισάγει διακρίσεις λόγω φυλής, φύλου, θρησκείας ή ιθαγένειας. Επίσης, β) στο άρθρο 3 παρ. 14 του ίδιου Νόμου, σημειώνεται ότι δεν πρέπει να μεταδίδονται προγράμματα που παροτρύνουν στην ανάπτυξη σχέσεων μίσους μεταξύ των πολιτών λόγω διαφορετικής φυλής, φύλου, θρησκείας ή ιθαγένειας. Επιπλέον, γ) στο Νόμο 1730/87, το άρθρο 3 για τις «Γενικές αρχές εκπομπών και διαφημίσεων», ορίζετε πως η ΕΡΤ Α.Ε. μπορεί να αρνηθεί τη μετάδοση οποιασδήποτε διαφήμισης και οφείλει να μη μεταδίδει διαφημίσεις που είναι αντίθετες με το σκοπό και γενικές αρχές και ιδίως με τις αρχές του σεβασμού της προσωπικότητας των γυναικών. δ) Στον Κώδικα Δημοσιογραφικής Δεοντολογίας του Εθνικού Συμβουλίου Ραδιοτηλεόρασης, σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, το Σύνταγμα κατοχυρώνει το δικαίωμα του κράτους να ασκεί έλεγχο στη ραδιοτηλεόραση με σκοπό να διασφαλιστεί η διαφάνεια, ο πλουραλισμός και η

ποιότητα των προγραμμάτων. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 5 σημειώνεται, ότι δεν επιτρέπεται να παρουσιάζονται πρόσωπα με τρόπο που να μπορεί να ενθαρρύνει τον εξευτελισμό, την κοινωνική απομόνωση ή τις δυσμενείς διακρίσεις εις βάρος τους εκ μέρους του κοινού, βάσει του φύλου, της φυλής, της εθνικότητας κ.ο.κ. ε). Ο «Κώδικας Επαγγελματικής Ηθικής και Κοινωνικής Ευθύνης των δημοσιογράφων μελών της Ένωσης Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων» είναι λιτός. Ο δημοσιογράφος δικαιούται και οφείλει να αντιμετωπίζει ισότιμα τους πολίτες, χωρίς διακρίσεις εθνικής καταγωγής, φύλου, φυλής κλπ. στ) Το άρθρο 7 του «Σχεδίου Κώδικα Τιμής Τύπου» αναφέρει ότι ο Τύπος δεν πρέπει να υιοθετεί θέσεις που συνιστούν προσβολή των θεμελιωδών δικαιωμάτων ή αποτελούν αρνητική διάκριση σε βάρος ομάδων ανθρώπων. ζ) Στον Ελληνικό Κώδικα Διαφήμισης της Ένωσης Διαφημιστικών Εταιρειών Ελλάδας είναι αξιοσημείωτο ότι δεν περιέχει καμία αναφορά ως προς τις απεικονίσεις αντρών και γυναικών στα διαφημιστικά μηνύματα, ούτε καν αναφέρεται η λέξη «φύλο». η) Το υπό επικύρωση σχέδιο Κώδικα Δεοντολογίας της ΕΡΤ Α.Ε. περιλαμβάνει ειδική αναφορά ως προς τον τρόπο παρουσίασης των γυναικών στα τηλεοπτικά προγράμματα .

Αναφορικά με τις υπάρχουσες συνθήκες για τη συμμετοχή των γυναικών στα ΜΜΕ έχει παρατηρηθεί σημαντική αύξηση στον αριθμό γυναικών που εργάζονται και παρουσιάζουν προγράμματα με ποικίλο περιεχόμενο. Γυναίκες που εργάζονται στα ΜΜΕ σε ποσοστό 39 %, που αφορά ηλικίες κάτω των 32 ετών, έχουν μέση εκπαίδευση και απασχολούνται σε βοηθητικές εργασίες, ενώ το 61% διαθέτουν ανώτατη παιδεία. Παρόλα αυτά αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα στη σταδιοδρομία τους και έχουν ιδιαίτερες δυσκολίες στο να καταλάβουν διευθυντικές θέσεις, εφόσον οι θέσεις ευθύνης συνεχίζουν και ανδροκρατούνται. Μεταξύ των ιδιαίτερων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σήμερα υπάρχει και ο συνδυασμός των επαγγελματικών και των οικογενειακών τους υποχρεώσεων.

Στα πλαίσια της ευαισθητοποίησης και της ενημέρωσης της κοινής γνώμης, αναφορικά με την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών σε όλους τους τομείς δραστηριότητας της κοινωνικής ζωής, η Γενική Γραμματεία Ισότητας πραγματοποίησε διάφορες δράσεις.

1) Στο πλαίσιο του Κοινοτικού Προγράμματος WOMED «Γυναίκες στα ΜΜΕ» διοργανώθηκαν τρεις ημερίδες. 2) Μέσω του Κέντρου Επαγγελματικής Συμβουλευτικής Πληροφόρησης & Τεκμηρίωσης Γυναικών Δημοσιογράφων, δομή συμβουλευτικής για γυναίκες δημοσιογράφους. 3) Ηλεκτρονική βάση δεδομένων για Ελληνίδες δημοσιογράφους, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επισκέπτονται μέσω internet. 4) Ευρωπαϊκή Συνάντηση με θέμα: «Γυναίκες και ΜΜΕ» η οποία πραγματοποιήθηκε στις 15/05/2000. Τέλος, το Κέντρο Έρευνας για θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) έχει προγραμματίσει μελέτη επισκόπησης για τα ζητήματα φύλου και ΜΜΕ, η οποία ολοκληρώθηκε στο τέλος του Β' εξαμήνου του 2001. (Εθνική έκθεση της Ελλάδας 1994-2000).

4. Δομή της γυναικείας ψυχοσύνθεσης

Τα γυναικεία πρότυπα μελετήθηκαν σε όλες τις διαστάσεις της συμπεριφοράς τους. Ξεκίνησαν να εξετάζονται και να μελετούνται από ψυχολόγους θεωρητικούς και πρακτικούς. Συγκεκριμένα υπάρχουν ερευνητικά και πρακτικά δεδομένα τα οποία είναι βασισμένα σε κατεξοχήν ανδρικά πρότυπα, σε θέματα που ξεκινούν από τη γνωστική ανάπτυξη του ατόμου, την εξελικτική ψυχολογία, την κοινωνική συμπεριφορά, την επιθετικότητα, την ηθικότητα, την ανάπτυξη προσωπικότητας, την κοινωνική μάθηση και που καταλήγουν σε θέματα ψυχοπαθολογίας, διάγνωσης, θεραπείας κλπ. (Gilligan, 1982, Σκορδά, 1993).

Όπως αναφέρει ο Benston, (1982, σελ. 49.) η ψυχολογία της γυναίκας ξεκινάει με τη μελέτη της κατάστασης των γυναικών και αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η κατάσταση τους έχει διαμορφωθεί και στη συνέχεια έχει διαπλάσει ολόκληρο τον κοινωνικό κόσμο.

Η δεύτερη βασική αρχή της ψυχολογίας της γυναίκας, είναι η χρήση ορισμένων ποιοτικών ερευνητικών μεθόδων, οι οποίες μελετούν τη συμπεριφορά των γυναικών όπως οι ίδιες τη βιώνουν σε καθημερινή βάση.

Η ψυχολογία της γυναίκας μελετά τη γυναικεία συμπεριφορά κατά τη διαμόρφωση και εξέλιξη της από την παιδική και εφηβική ηλικία, τον τρόπο με τον οποίο η γυναίκα δημιουργεί διαπροσωπικές σχέσεις, τον ρόλο των γυναικών στις σχέσεις αυτές και τον τρόπο που επιλέγουν τα άτομα με τα οποία δημιουργούν οικογένεια. Πέρα από αυτά, η ψυχολογία της γυναίκας ασχολείται και με τα παρακάτω θέματα:

- α) Το θυμό που βιώνουν οι γυναίκες, ο οποίος πηγάζει από το ρόλο που «παίζουν» στα πλαίσια των διάφορων θεσμών.
- β) Την ανάπτυξη και την αποδοχή της σεξουαλικότητας τους, καθώς και τις επιλογές που έχουν στη διάθεση τους.
- γ) Το σεβασμό προς το πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες της τρίτης ηλικίας
- δ) Το σεβασμό και την ιδιαίτερη μελέτη γυναικών που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες.

5. Οι ρόλοι της σύγχρονης Ελληνίδας

Στην παραδοσιακή ελληνική κοινωνία ο ρόλος των γυναικών ήταν η φροντίδα της οικογένειας, το νοικοκυριό, η προσφορά βοήθειας και συναισθηματικής στήριξης.

Σήμερα οι γυναίκες έχουν τριπλό ρόλο, της αυτόνομης προσωπικότητας της συζύγου, της μητέρας. Ταυτόχρονα η γυναίκα αναπτύσσει την ανταγωνιστικότητα που είναι απαραίτητη στο ανδρικό πεδίο δραστηριοτήτων. Αυτές οι μεταβολές στο ρόλο της γυναίκας αποτελούν πηγή ικανοποίησης και ελευθερίας αλλά και πηγή άγχους.

Ο ρόλος της μητέρας αρχικά, λέγεται ότι είναι το ίδιο σπουδαίος και ίσως πιο θεμελιώδης από το ρόλο της γυναίκας ως συζύγου. Οι ρόλοι της γυναίκας σαν μητέρας και συζύγου αλληλοσυμπληρώνονται. Υπάρχουν γυναίκες που είναι περισσότερο διατεθειμένες να εκπληρώσουν πρωταρχικά τον ρόλο τους ως σύζυγοι και υπάρχουν και γυναίκες οι οποίες απορροφούνται από τη μητρότητα.

Για την πρωτόγονη γυναίκα, η μητρότητα είναι η ύψιστη έκφραση του όντος. Σε μερικές άγριες φυλές, η γυναίκα θεωρείται ότι αποκτά ψυχή μόνο εφόσον αποκτήσει παιδί. Σαν μητέρα, η γυναίκα αποκτά βαθμό αξιοπρέπειας που δεν τον είχε σαν απλή σύζυγος. (Λ. Μ. Μουσούρου, κεφάλαιο 3, 4, σελ. 67-109, 1996).

Τα τελευταία χρόνια παρατηρούμε ότι όλο και περισσότερες γυναίκες αναλαμβάνουν τους πολλαπλούς ρόλους της μητέρας, της συζύγου, της εργαζόμενης και επιπλέον της γυναίκας που φροντίζει τους γεροντότερους (τους γονείς της).

Οι πολλαπλοί ρόλοι της γυναίκας, έχει αποδειχτεί ότι προκαλούν μια ποικιλία αντίθετων αποτελεσμάτων στη φυσική και ψυχική της υγεία, όπως υπερβολικό κάπνισμα, κατάχρηση αλκοόλ, υπερφαγία, διαταραχές του ύπνου, υπερένταση, αρρυθμία, ζαλάδες και πόνους στον αυχένα και στη μέση. Selye .H. (1976)

Έρευνες των Hennig .M. και Jardim. A. (1979) που επικεντρώθηκαν στην κατάδειξη πιθανών στρεσογόνων παραγόντων σχετικά με την ανάληψη ρόλων, ανέδειξαν ότι ο ρόλος της μητέρας, η ευάλωτη στην εργασία γυναίκα, οι προσλαμβάνουσες απαιτήσεις ενός συγκεκριμένου ρόλου και οι συγκρούσεις που επέρχονται ως συνέπεια αυτών, καθώς και οι προσωπικές πηγές του ατόμου, επηρεάζουν την ψυχική κατάσταση της γυναίκας.

Όσον αφορά στο ρόλο της συζύγου, η γυναίκα είναι δυνατό να βιώσει έντονες ψυχοπιεστικές καταστάσεις, ειδικά όταν τελεί υπό πλήρη εργασιακή απασχόληση. Το γεγονός αυτό ερμηνεύεται από το ότι οι ευθύνες του σπιτιού, θεωρούνται γυναικεία υπόθεση. Η ψυχολογική ευεξία των γυναικών, στην περίπτωση αυτή, είναι ανάλογη με τη συμμετοχή των συζύγων τους στα οικιακά τους καθήκοντα. (Λ. Μουσούρου, σελ. 30-36, 1996, Β. Γεντοκάλη, σελ. 101-106, 1998).

Τέλος, σχετικά με την φροντίδα των ηλικιωμένων ατόμων, παραδοσιακά οι γυναίκες αναλαμβάνουν αυτό το ρόλο ανεξάρτητα από την επαγγελματική τους κατάσταση, εξαιτίας των κοινωνικών τάσεων και πεποιθήσεων στο θέμα αυτό. Συνεπώς αισθάνονται μεγαλύτερη πίεση και κόπωση, τόσο σωματικά, όσο και ψυχολογικά, με άμεση συνέπεια την σωματική αλλά και ψυχολογική τρωτότητα.(ΕΚΚΕ, (1999).

Αναφορικά για την είσοδο της γυναίκας στο χώρο της εργασίας, οι παράγοντες που φαίνεται να επηρεάζουν την ψυχολογική κατάσταση της, θέτοντας την σε ασφυκτικό οικονομικό κλοιό, είναι ο περιορισμός των ευκαιριών για δημιουργικότητα και ανέλιξη, η μερική απασχόληση αλλά και οι φυλετικές ή εθνικιστικές διακρίσεις εις βάρος της. Chapman .T. (1989)

6. Η σύγκρουση ρόλων

Όσον αφορά στις προσλαμβάνουσες από τη γυναίκα απαιτήσεις των ρόλων και τις επερχόμενες συγκρούσεις από την ανάληψη αυτών, έρευνες υποδεικνύουν ότι είναι μάλλον η υποκειμενική εμπειρία των πολλαπλών ρόλων, παρά ο ίδιος ο μόχθος που βιώνει η γυναίκα σχετικά με το αν επιθυμεί να συνδυάσει την εργασία και την οικογένεια στη ζωή της. Harnett. O. (1979) , Novarra .V. (1979)

Η αντίληψη σχετικά με την ψυχολογική υποστήριξη του συζύγου της για το διπλό ρόλο που η ίδια έχει αναλάβει, καθώς και η συμμετοχή του στα οικογενειακά θέματα, φαίνεται να συνδέονται άρρηκτα με τη θετική ψυχική κατάσταση της γυναίκας. Επιπρόσθετα, οι διαφορές που προκύπτουν στην ψυχική υγεία των γυναικών και οι οποίες οφείλονται στον διαχωρισμό των ρόλων που αναλαμβάνουν τα δυο φύλα, συνδέονται σε μεγάλο βαθμό με την ψυχολογική κατάπτωση και τη δυσμενέστερη ψυχική υγεία απ' ότι η δυσλειτουργία στην ίδια τη δουλειά.

7. Η γυναίκα στην εργασία (η επαγγελματική θέση της γυναίκας)

Σύμφωνα με έρευνες, αμερικάνικες και ευρωπαϊκές, (που έγιναν από τη δεκαετία του 60' και έπειτα)(Kamerman, S. B. (1987), (Halpern . M. (1989), έδειξαν πως η επαγγελματική θέση της γυναίκας είναι ένας από τους σημαντικότερους προσδιοριστικούς παράγοντες της αρνητικής συζυγικής διαντίδρασης. Η επαγγελματική εργασία αποτελεί ένα πραγματικό εφόδιο για τη γυναίκα και της επιτρέπει να βελτιώσει σημαντικά τη θέση της μέσα στη συζυγική σχέση. Παρά το γεγονός αυτό όλοι οι παράγοντες, όπως η προσδοκία των ρόλων, είναι δυνατόν να παρεμβληθούν για να ενισχύσουν ή αντίθετα να μειώσουν τη σημασία της εργασίας για τη συζυγική διαντίδραση.

Η ένταξη ή επανένταξη της γυναίκας στη μισθωτή εργασία δεν γίνεται χωρίς δυσκολίες. Υπάρχουν δυσκολίες λόγω ηλικίας αλλά και λόγω των μεταβολών στους όρους, τις συνθήκες και την ειδίκευση της εργασίας.

Η είσοδος της γυναίκας στη μισθωτή εργασία ταυτίζεται χρονικά με τη βιομηχανική επανάσταση, με τους κοινωνικούς μετασχηματισμούς που εισήγαγε στον κόσμο η εμφάνιση της μηχανής. Η πρώτη βιομηχανική επανάσταση, που συνδέεται με την εφεύρεση του ατμού, είχε σαν αποτέλεσμα την μετακίνηση μαζών προς τα αστικά κέντρα, όπου άρχισαν να ιδρύονται οι πρώτες βιομηχανίες. (Τεντοκάλη Β., 1991).

Η βιομηχανική επανάσταση διαφοροποίησε τις ασχολίες ανδρών και γυναικών και χώρισε την κατοικία από την εργασία. Όπως είναι γνωστό, στη χώρα μας, η βιομηχανική επανάσταση και τα ακόλουθά της, ήρθαν αρκετά αργότερα, όπως και η είσοδος των γυναικών στη μισθωτή εργασία. Αναμφισβήτητα με τη βιομηχανική επανάσταση και τη γυναίκα στη μισθωτή εργασία, την περίοδο εκείνη, παρατηρείται απίστευτη αθλιότητα στην εργατική τάξη (όπως επισημαίνουν και ο Rivero και Savatier, 1981). Αποτέλεσμα των πιο πάνω είναι η δημιουργία διάφορων ταμπού ενάντια των γυναικών στην εργασία.

Στη συνέχεια, οι παγκόσμιοι πόλεμοι ήταν η αφετηρία της ίσης εργασιακής αμοιβής ανδρών και γυναικών. Αυτό βέβαια συνέβη διότι οι γυναίκες άρχισαν να δουλεύουν σε εργασίες που ως τότε εργαζόντουσαν μόνο άνδρες, αλλά την περίοδο εκείνη έπρεπε να αντικαταστήσουν τους άνδρες, οι οποίοι ήταν στο μέτωπο, στις εργασίες αυτές.

Κατά την Jeannette Laot (1982) η εργασία γυναικών συναρτάται με την εικόνα της γυναίκας που παρουσιάζουν τα πεζογραφήματα, ο κινηματογράφος και γενικότερα η γλώσσα. Οι αλλοτριωμένες θέσεις εξουσίας και εξαρτήσεως, και οι δομές που προσδιορίζουν τη γυναίκα, της προσδίδουν διάφορους ρόλους που είτε την ευνοούν, είτε την μειώνουν ή την καταπιέζουν. Διάφορα μέσα που χρησιμοποιούνται είναι η νοοτροπία που εφαρμόζεται, μέσω της παιδείας και μέσω του σεξ.

Η γυναίκα παλεύει ανάμεσα στα δυο συναισθήματα της εργασίας, της ανεξαρτησίας της φιλοδοξίας από τη μια και της εκπλήρωσης της αποστολής της σαν μητέρας και συζύγου από την άλλη. Αυτό κατά τη Laot οδηγεί είτε σε αποθάρρυνση, είτε σε εξέγερση ή σε ψυχώσεις.

Η κατάσταση των γυναικών στους χώρους εργασίας διαφοροποιείται από αυτή των ανδρών για διάφορους λόγους, οι σημαντικότεροι των οποίων είναι:

α) Η ύπαρξη μιας αισθητής διαφοράς ανάμεσα στις αμοιβές ανδρών και γυναικών

β) Οι ευκαιρίες που παρουσιάζονται στους άνδρες και στις γυναίκες στον εργασιακό χώρο είναι διαφορετικές

γ) Η κοινωνικοποίηση, ανδρών και γυναικών γίνεται με διαφορετικό τρόπο κι αυτό επιδρά πάνω στο αντικείμενο της εργασίας τους και επηρεάζει τις επαγγελματικές ευκαιρίες (Wilkinson, 1978)

δ) Οι γυναίκες, παρότι αναλαμβάνουν σημαντικές ευθύνες στην εργασία τους, εντούτοις με δυσκολία θέτουν σε δεύτερη μοίρα τις ευθύνες του σπιτιού και της οικογένειας.

Συμπληρώνοντας, θα λέγαμε ότι οι γυναίκες στην αγορά εργασίας αντιμετωπίζουν πολλά και ποικίλα προβλήματα. Αυτά είναι δυνατόν να οφείλονται: α) στο στρες και στην ανισότητα στο χώρο της εργασίας και β) στη διαφορά αμοιβών, στην έλλειψη δυνατότητας επαγγελματικής εξέλιξης και σταδιοδρομίας για τις γυναίκες και την επαγγελματική διαφοροποίηση από τους άνδρες συναδέλφους.

Η διάκριση των ρόλων και η διαφοροποίηση των φύλων που ενισχύθηκαν με τη βιομηχανική επανάσταση, ιστορικά έχουν τοποθετήσει τις γυναίκες σε ρόλους που τις θέλουν μέσα στο σπίτι, να εκτελούν εργασίες που δεν αμείβονται οικονομικά, ενώ στους άνδρες σε ρόλους μέσα στην επίσημη αγορά εργασίας όπου η οικονομική αμοιβή είναι δεδομένη.

Υποστηρίζεται γενικότερα ότι η συμμετοχή των γυναικών στην επίσημη αγορά εργασίας συμβολίζει μια αλλαγή στο ρόλο των γυναικών στην κοινωνία. Από την άλλη μεριά όμως, η συμμετοχή της γυναίκας στην αγορά εργασίας, μπορεί να θεωρηθεί και ως ένας επιπρόσθετος ρόλος των γυναικών.

Καταλήγουμε, λοιπόν, να βλέπουμε τις γυναίκες σε διπλούς ρόλους, δηλαδή και στο ρόλο του ατόμου που «παρέχει αγαθά», αλλά και στο ρόλο του ατόμου που «φροντίζει» συναισθηματικά. Τόσο οι προσωπικές ανάγκες των γυναικών όσο και οι οικονομικές ανάγκες των οικογενειών τους έχουν οδηγήσει στην αύξηση συμμετοχής τους σε όλους τους χώρους εργασίας.

Οι πιο σημαντικοί λόγοι που επιβάλλουν τη συμμετοχή των γυναικών στους χώρους εργασίας είναι συνήθως:

1. η οικονομική ανάγκη (ανεπαρκής αμοιβή συζύγου)
2. αύξηση αριθμού γυναικών ελεύθερων ή ανύπαντρων
3. η επιθυμία της γυναίκας για αυτό-ολοκλήρωση

Οι ευθύνες της φροντίδας που ιστορικά υπάγονται στο γάμο, εφόσον οι γυναίκες βασίζονται στην οικονομική στήριξη του συζύγου, έχουν μετατραπεί σε ευθύνες φροντίδας για πολλά μέλη της οικογένειας, δηλαδή της εκτεταμένης οικογένειας πχ. γονείς, πεθερικά κλπ.

Η μεγαλύτερη αύξηση σε αριθμό των γυναικών που έχουν εισέλθει στους χώρους εργασίας πλειοψηφικά είναι παντρεμένες. Πολλές γυναίκες εργάζονται στην επίσημη αγορά εργασίας επειδή και τα δυο εισοδήματα (των δυο συζύγων) είναι πλέον απαραίτητα, για την εξασφάλιση των οικονομικών πόρων που χρειάζεται μια οικογένεια για να επιβιώσει στη σύγχρονη κοινωνία. (Τσαούσης Δ. Γ. (1987))

Οι παντρεμένες γυναίκες έτσι, αναλαμβάνουν την υποχρέωση να εξασφαλίσουν την σταθερότητα της οικογενειακής ζωής, να αντιμετωπίσουν την οικονομική αστάθεια και να ενισχύσουν τις προσπάθειες των παιδιών που μεγαλώνουν και πηγαίνουν σχολείο, να διατηρήσουν σε πολιτισμένα επίπεδα το σπιτικό τους και επίσης να προσπαθήσουν να δημιουργήσουν έναν πιο επιθυμητό τρόπο ζωής. Η συμμετοχή των γυναικών στην επίσημη αγορά εργασίας λοιπόν αυξάνεται, καθώς ενισχύεται η ιδέα τους ότι και οι γονείς γυναίκες έχουν επιτέλους δικαιώματα στο χώρο της επαγγελματικής ανάπτυξης και κινητικότητας.

7.1. Ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα

Ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα, είναι το αποτέλεσμα της διάκρισης των κοινωνικών ρόλων των ανδρών και γυναικών, της διάκρισης των κοινωνικών θέσεων των δυο φύλων. Ένας διαχωρισμός που ξεκίνησε από την ημέρα που η αστικοποίηση και η εκβιομηχάνιση των κοινωνιών δημιούργησε την έλλειψη επαγγελμάτων σε όλους τους τομείς.

7.2. Ίσα δικαιώματα στην απασχόληση.

Η προστατευτική εργατική νομοθεσία, σε ότι αφορά στη γυναικεία εργασία, συστηματοποιήθηκε και κορυφώθηκε στον αιώνα μας, ιδιαίτερα με τη δραστηριότητα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Ψηφίζονται διεθνείς συμβάσεις για τη νυχτερινή εργασία των γυναικών, καθώς και για την προστασία της μητρότητας. Επίσης το 1951 η Διεθνής Σύμβαση 100, ψήφισε για την ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών εργαζομένων, για εργασία ίσης αξίας.

Όπως αναφέρεται στην 4^η & 5^η Εθνική Έκθεση της Ελλάδος περιόδους (1994-2000), προς την επιτροπή του ΟΗΕ για την εξάλειψη κάθε μορφής Διάκρισης σε βάρος των γυναικών, που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα, με σκοπό την διαμόρφωση της Ευρωπαϊκής και εθνικής πολιτικής, οι βασικές μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα (1993-1999) είναι :

α) Η αύξηση συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. β) Η απόλυτη μείωση του μη ενεργού πληθυσμού των γυναικών από 15 ως 64 ετών. γ) Η αύξηση της ανεργίας των γυναικών. δ) Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών. ε) Η μείωση των συμβοηθούντων και μη αμειβόμενων γυναικών στις οικογενειακές επιχειρήσεις. στ) Η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στον τριτογενή τομέα και η ολοένα μείωση της απασχόλησης τους στον δευτερογενή και πρωτογενή τομέα. ζ) Η βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης των ενεργών γυναικών. η) Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες που παρουσιάζουν αύξηση, με ρυθμούς ταχύτερους από αυτούς των αντρών. θ) Η αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε όλους τους τομείς του δημόσιου τομέα. ι) Η μεγάλη είσοδος μεταναστών στη χώρα την εξεταζόμενη περίοδο και η αυξημένη παραμονή και ανασφάλιστη εργασία τους. (Εθνική έκθεση της Ελλάδας, 1994-2000).

Η ελληνική κυβέρνηση εφαρμόζει πολιτικές που έχουν στόχο την αδιαίρετη και αλληλένδετη οικονομική και πολιτική ανάπτυξη.

Το πλαίσιο πολιτικής της Ελλάδας διαρθρώνεται σε τρεις άξονες, τον αναπτυξιακό, τον άξονα πρόληψης και τον υποστηρικτικό άξονα.

Στον αναπτυξιακό άξονα: έχουμε ενίσχυση της εφαρμογής των διαρθρωτικών πολιτικών για ενδυνάμωση της ανταγωνιστικότητας, σύμφωνα πάντα με το πρότυπο, το μοντέλο στο οποίο ανάπτυξη και κοινωνική συνοχή συνυπάρχουν. Συνδέεται έτσι η ανταγωνιστικότητα και το κοινωνικό κράτος. Προωθείται η ευελιξία και η προσαρμογή των νέων απαιτήσεων της αγοράς εργασίας. Δίνεται παράλληλα έμφαση στη βελτίωση της ποιότητας ζωής και διασφαλίζει το κλίμα σιγουριάς και ασφάλειας στους πολίτες.

Στον άξονα πρόληψης της ανεργίας: έχουμε εκσυγχρόνηση των δομών που στηρίζουν την εξατομικευμένη αντιμετώπιση της ανεργίας, αλλά και την

ολοκλήρωση της μετάβασης από τις παθητικές σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Μια άλλη επιδίωξη είναι η δημιουργία μιας κοινωνίας της γνώσης, που στόχο θα έχει την προετοιμασία εργατικού δυναμικού το οποίο θα είναι ικανό να παρακολουθεί τις εξελίξεις στην ελληνική και διεθνή αγορά εργασίας.

Στον υποστηρικτικό άξονα: έχουμε ενίσχυση των ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για τις κοινωνικές ομάδες που είναι υπό αποκλεισμό, προωθείται η ισότητα των φύλων, η ενεργός υποστήριξη των ηλικιωμένων εργαζομένων και ανέργων, η ολοκλήρωση των εκκρεμοτήτων των αλλοδαπών εργαζομένων στη χώρα και γενικότερα η υλοποίηση μέτρων υπέρ των «ευάλωτων» ή «ευπαθών» κοινωνικών ομάδων, όπως ονομάζονται.

Η Κυβέρνηση για την ενίσχυση των πολιτικών αναφορικά στην απασχόληση και την καταπολέμηση της ανεργίας ιδιαίτως των γυναικών και των νέων, εισάγει θεσμούς για τον εκσυγχρονισμό της αγοράς εργασίας, εκτελεί μια σειρά ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση, ενθαρρύνει τη χρήση νέων τεχνολογιών και αξιοποιεί τις δυνατότητες που παρέχουν οι νέες τεχνολογίες της πληροφορικής και της επικοινωνίας στην απόκτηση γνώσεων, στην επιχειρηματική δραστηριότητα και στη βελτίωση του δημόσιου τομέα. (Γενικό πλαίσιο στήριξης, 2000 – 2006). Συνεχίζεται στο πλαίσιο της ολοκληρωμένης πολιτικής για την απασχόληση και συγκροτείται από το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (1994-2002). Αυτό αποτελεί βασικό εργαλείο προσανατολισμού και συντονισμού και μέσα από παρεμβάσεις επιδιώκει την επίτευξη της σύνδεσης των εθνικών μας στόχων με την προοπτική της ευρωπαϊκής συνοχής. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση αποτελείται από 22 Κατευθυντήριες Γραμμές που συνιστούν τέσσερις Πυλώνες.

Στόχος των μέτρων και των δράσεων των κατευθυντήριων γραμμών του 1^{ου} Πυλώνα είναι η αντιμετώπιση της ανεργίας όλων των ομάδων του εργατικού δυναμικού αλλά και η πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας. Στον Πυλώνα αυτό προτεραιότητα έχουν οι γυναίκες στα μέτρα ενίσχυσης της απασχολησιμότητας. Το Υπουργείο Εργασίας μέσω του Ε.Π. «Συνεχιζόμενη κατάρτιση και προώθηση της Απασχόλησης» έχει επιδίωξη την ανάπτυξη ενός αποτελεσματικότερου συστήματος συνεχιζόμενης κατάρτισης, το οποίο θα ανταποκρίνεται στις προτεραιότητες που δημιουργούνται από τη ζήτηση της οικονομίας. Έχουν αποφασιστεί κάποια μέτρα για την αποπεράτωση του στόχου. α) Πρόγραμμα Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (NEE) του ΟΑΕΔ, απευθύνεται σε νέους που ελεύθερους επαγγελματίες που έχουν αποφασίσει να δημιουργήσουν τη δική τους μικρή επιχείρηση. Το ποσό επιχορήγησης για τις γυναίκες είναι 30.000 δρχ. αυξημένο έναντι των αντρών. β) Πρόγραμμα για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και την απασχόληση Ανέργων, το οποίο επιχορηγεί ιδιωτικές επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και απασχόλησης ανέργων ηλικίας 18 ως 64 χρόνων, η διάρκεια απασχόλησης των γυναικών προσαυξάνεται κατά τρεις μήνες. γ) Πρόγραμμα Επιδότησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών για ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, το βασικό ποσό της επιχορήγησης προσαυξάνεται με το ποσό των 500.000 δρχ. όταν πρόκειται για γυναίκα.

Ο 2^{ος} Πυλώνας ασχολείται με τη διευκόλυνση και τη λειτουργία των επιχειρήσεων. Το βάρος στον Πυλώνα αυτό δίνεται στην εξάλειψη των εμποδίων για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και αυτοαπασχόλησης των γυναικών. Για την διευκόλυνση των γυναικών στη δημιουργία επιχειρήσεων δημιουργήθηκαν ειδικά προγράμματα. α) Δημιουργία δικτύων Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. β) Πρόγραμμα εκσυγχρονισμού του φορολογικού συστήματος με στόχο την απλούστευση των διαδικασιών συναλλαγής. γ) Πρόγραμμα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των γυναικών που

προσπαθεί να αντιμετωπίσει την περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματική δραστηριότητα.

Η ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των απασχολούμενων τους και ο εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας είναι οι στόχοι που αφορούν στον 3^ο Πυλώνα. Τα μέτρα που λαμβάνονται από τον 3^ο Πυλώνα είναι να εξασφαλιστεί η ασφάλεια των εργαζομένων που απασχολούνται σε ευέλικτες μορφές εργασίας.

Στον 4^ο Πυλώνα η προτεραιότητα δίνεται στην ενίσχυση των πολιτικών ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άντρες. Για την προσέγγιση της ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των δυο φύλων, τόσο η Ελληνική Κυβέρνηση όσο και οι Κοινωνικοί Εταίροι λαμβάνουν μέτρα. Ως προς την αντιμετώπιση των διαφορών στην απασχόληση μεταξύ των φύλων υπάρχουν μονάδες πληροφόρησης και συμβουλευτικής Γυναικών του ΚΕΘΙ σε πέντε νομούς της χώρας. Το Υπουργείο Υγείας αλλά και Εργασίας δημιούργησαν προγράμματα που αφορούν στο συνδυασμό επαγγελματικού και οικογενειακού βίου. Αλλά και για την διευκόλυνση της επανένταξης στην αγορά εργασίας λαμβάνονται μέτρα, π.χ. πρόγραμμα Κοινωνικής ένταξης Μουσουλμάνων γυναικών της περιοχής Μεταξουργείου 1998-2000.

7.3. Οι βασικοί άξονες κοινωνικής πολιτικής

Βασικοί άξονες κοινωνικής πολιτικής για την γυναίκα αποτελούν οι ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής.

Συγκεκριμένα η εξασφάλιση της δυνατότητας ισότιμης συνεισφοράς των γυναικών στην κοινωνία και στην οικονομία είναι το επίκεντρο των προσπαθειών. Από το 1983 στην Ελλάδα ισχύει μια από τις πιο σύγχρονες και πιο προοδευτικές νομοθεσίες αναφορικά σε θέματα ισότητας των δυο φύλων στον οικογενειακό και εργασιακό τομέα.

Στόχος είναι η «Εναρμόνιση Εργασιακής και Οικογενειακής Ζωής» ο δημιουργικός, ισότιμος και ισόρροπος καταμερισμός του χρόνου των εργαζομένων ανάμεσα στην εργασία, την κατάρτιση και την οικογένεια.

Τα μέσα πολιτικής για την επίτευξη αυτού του στόχου είναι :

1. Περιορισμός των εμποδίων πρόσβασης των γυναικών στα εκπαιδευτικά συστήματα και στην αγορά εργασίας.
2. Ευελιξία στην αγορά εργασίας και νέες μορφές εργασίας, για τον καλύτερο καταμερισμό της εργασίας.
3. Γυναικεία συμμετοχή στα προγράμματα κατάρτισης-απασχόλησης
4. Κλιμάκωση των ειδικών πολιτικών με στόχο τον περιορισμό των εμποδίων που αποκλείουν τις γυναίκες από επαγγελματικές ευκαιρίες.
5. Διεύρυνση και ενίσχυση των μέτρων της «Γυναικείας Επιχειρηματικότητας».

Μεγάλη είναι και η προσπάθεια που έχει αναλάβει η Ευρωπαϊκή Ένωση για το «Σύμφωνο Εμπιστοσύνης για την Απασχόληση», στο οποίο η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και η πολιτική των ίσων ευκαιριών κατέχουν εξέχουσα θέση. Σε αυτό το πλαίσιο των πολιτικών στρατηγικών, η Ελλάδα εφαρμόζει μια σειρά από μέτρα και υλοποιεί πολιτικές για την ισότητα στο νομοθετικό και στο θεσμικό επίπεδο. (Εθνική έκθεση της Ελλάδας, 1994-2000).

Αυτά φυσικά σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, ωστόσο στο επόμενο κεφάλαιο εξετάζουμε σε μικρο-επίπεδο τη σχέση της δυάδας (άντρας- γυναίκα).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ

1. Διαπροσωπικές σχέσεις γυναίκα-άνδρα

Στη σημερινή εποχή η συζυγική σχέση δεν είναι πλέον δια βίου για ένα συνεχώς αυξανόμενο τμήμα του πληθυσμού. Οι ανάγκες που συνδέονται με αυτή τη (προσωπική) επιλογή δεν έχουν διευκρινιστεί. Όπως δεν έχει διευκρινιστεί στην πράξη και η διαφορά μεταξύ μιας σχέσης που κανείς για πολλούς λόγους υφίσταται, χωρίς να το θέλει και εκείνης της σχέσης που (επίσης για πολλούς λόγους) επιλέγει. Όμως στη ουσία η διαφορά είναι τεράστια.

Όπως είναι γνωστό στις σχέσεις των ανθρώπων προκύπτουν και προβλήματα. Έτσι σε σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών και ιδιαίτερα στην συζυγική σχέση μπορούν και πάλι να προκύψουν προβλήματα. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε εργαζόμενες γυναίκες (Τζαμαλούκα. Γ. et al (2005), προέκυψαν τα εξής:

Συγκεκριμένα, συζυγικά προβλήματα μπορούν να προκύψουν σε εργαζόμενες γυναίκες λόγω της διαμάχης μεταξύ σπιτιού και εργασίας. Πολλές γυναίκες παραπονιούνται για εξάντληση και συναισθήματα διαμάχης που προέρχονται από τους αντικρουόμενους ρόλους που έχουν οι ίδιες, μεταξύ δηλαδή οικογένειας και καριέρας. Εδώ η γυναίκα καλείται να ισορροπήσει ανάμεσα σε σπίτι και σε καριέρα, πράγμα που τελικά ασκεί πολύ μεγάλη πίεση σε αυτήν.

Οι σύζυγοι τι βοήθεια προσφέρουν ώστε να ελαφρύνουν το «φορτίο» της γυναίκας τους; Πολλοί σύζυγοι είναι υποστηρικτικοί ως προς την γυναίκα τους και την καριέρα της. Μοιράζουν τις δουλειές του σπιτιού, αλλά στην πραγματικότητα, οι περισσότερες παντρεμένες, εργαζόμενες γυναίκες δηλώνουν ότι σπατάλησαν περισσότερες ώρες την εβδομάδα στις δουλειές του σπιτιού και στην φροντίδα των παιδιών απ' ότι οι σύζυγοι τους. Κάποιες γυναίκες από την άλλη πλευρά, δεν δέχτηκαν καμία βοήθεια στο σπίτι από τους συζύγους τους.

Επίσης προβλήματα ανάμεσα στο ζευγάρι μπορούν να προκύψουν όταν η γυναίκα προσπερνάει τον σύζυγο της σε επίπεδο μισθού και κύρους. Ο άνδρας αισθάνεται μειονεκτικά απέναντι στην γυναίκα του. (M. Davidson, C. Cooper,σελ.30, 1992).

Τα παραπάνω προβλήματα που προκύπτουν λοιπόν στη συζυγική σχέση λόγω της πίεσης που βιώνει η γυναίκα μπορούν να οδηγήσουν και στη ρήξη της συζυγικής σχέσης και στο διαζύγιο.

2. Γάμος και ικανοποίηση της γυναίκας από τον γάμο

Ένας ώριμος και καλά προσαρμοσμένος σύντροφος σ' ένα γάμο μπορεί να είναι μια σταθερή και συνεχής πηγή συναισθηματικής συμπαράστασης κι ανακούφισης από το stress. Από την άλλη μεριά, μια αταίριαστη και φορτωμένη με συγκρούσεις σχέση ανάμεσα στους συζύγους μπορεί να είναι μια διαρκής πηγή stress.

Η ικανοποίηση της γυναίκας από το γάμο επηρεάζεται αρνητικά και σημαντικά από την εξουσία που ασκεί ο σύζυγος, την αποκλειστικότητα εκτέλεσης των οικιακών εργασιών από την γυναίκα και την εξειδίκευση των αποφάσεων ανάλογα με το φύλο.

Έτσι, οτιδήποτε τείνει να διαχωρίσει το ρόλο της γυναίκας από εκείνον του συζύγου, με βάση έναν αυστηρό διαχωρισμό των ρόλων σε συνάρτηση με το φύλο, συμβάλλει στη μείωση της ικανοποίησης της γυναίκας από το γάμο.

Αντίθετα, η ικανοποίηση της γυναίκας είναι μεγαλύτερη όταν οι αποφάσεις λαμβάνονται ισότιμα, όταν ο σύζυγος συμμετέχει στις οικιακές εργασίες και όταν η λήψη των αποφάσεων και η εκτέλεση των οικιακών εργασιών είναι εναλλάξιμες και όχι μια για πάντα συνδεδεμένες μ' ένα από τα δύο φύλα.

Από διάφορες έρευνες συγκεκριμένα, Michel A.(1967) προκύπτει πως οι περισσότεροι ικανοποιημένες από την κατανόηση του συζύγου γυναίκες περιλαμβάνονται κυρίως μεταξύ των ζευγαριών στα οποία υπάρχει ισότητα ως προς τη διαχείριση του προϋπολογισμού, την αμοιβαία επικοινωνία και την επίτευξη των σχεδίων.(Γαλλική έρευνα από τον ερευνητή A. Michel, *Comparative data concerning the interaction in French and American families*, 1967).

Η επικοινωνία του ζευγαριού εμφανίζεται, επομένως, ως η μεταβλητή – κλειδί της ικανοποίησης ή μη, της γυναίκας από το γάμο.

Επιπλέον, η επικοινωνία μεταξύ συζύγων γίνεται τόσο συχνότερη όσο αυξάνει η ισότητα ανάμεσα στο ζευγάρι. Ισότητα συνεπάγεται ίση συνεισφορά στα οικονομικά του σπιτιού, ίση προσπάθεια στη σχέση και στο σπίτι καθώς και ίσες ευκαιρίες σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής. Από τα ποικίλα αυτά στοιχεία, μπορούμε να συμπεράνουμε πως ένας από τους αποφασιστικότερους παράγοντες της ικανοποίησης από τον γάμο και της πραγματοποίησης των στόχων του ζευγαριού είναι η αμοιβαία επικοινωνία. Για την επίτευξη της επικοινωνίας αυτής, ή ισότητα των συζύγων είναι απαραίτητη, (Λ. Μ. Μουσούρου, σελ.268, 1987).

3. Εργασία και διαπροσωπικές σχέσεις

Σε μία έρευνα που διεξάχθηκε από τους Cooper και Melhuish (1990) για το stress της εργασίας σε 100 άντρες με υψηλή θέση στο τομέα της δουλειάς, το stress που βιώνουν προερχόταν από την πίεση της δουλειάς 57%. Επίσης πολύ ενδιαφέρον είναι το ποσοστό του 45% που παραδέχτηκαν ότι δημιούργησαν οικογενειακά προβλήματα λόγω της εργασίας. Όταν ρωτήθηκαν ποια στοιχεία της δουλειάς δημιουργούσαν τα προβλήματα, οι τρεις πιο συχνά αναφερόμενοι λόγοι ήταν, «η σχέση μου με το αφεντικό μου (34%), «ματαιωμένη φιλοδοξία για μέλλουσα καριέρα (33,5%) και «πολλές ώρες μακριά από την οικογένεια» (30%).

Τα παραπάνω ευρήματα μπορούν να ισχύουν και για τις γυναίκες σε υψηλές θέσεις, όμως οι παράγοντες που επηρεάζουν και πιέζουν την γυναίκα διαφέρουν. Η πιο σημαντική διαφορά είναι οι πολλαπλοί ρόλοι της γυναίκας,(μητέρα, σύζυγος και εργαζόμενη).

Η ανικανότητα ενός ανθρώπου να χειριστεί την κατάσταση στη δουλειά του, επηρεάζει την προσωπική του ζωή και δημιουργεί προβλήματα και εκεί. Αυτή η κυκλική διαδικασία όπου η πίεση στη δουλειά επηρεάζει τις προσωπικές σχέσεις στο σπίτι και αντίθετα οι σχέσεις στο σπίτι να επηρεάζουν την απόδοση του ατόμου στην εργασία, είναι ένα τυπικό πρόβλημα που επηρεάζει την προσωπική υγεία του ατόμου, (M. Davidson, C.Cooper, σελ. 26, 1992).

Σε έρευνα που διεξήχθη σε γυναίκες που κατέχουν υψηλές θέσεις στην εργασία τους, σχετικά με το εργασιακό stress, βρέθηκε ότι ένας μεγάλος αριθμός γυναικών δείχνουν να έχουν λίγα συμπτώματα του stress παρ' όλες τις οργανωτικές πιέσεις της δουλειάς και παρ' όλες τις πιέσεις από το σπίτι λόγω των πολλαπλών ρόλων τους, (M. Davidson, C.Cooper, σελ.29, 1992).

Ωστόσο οι εργαζόμενες γυναίκες είναι ευπαθείς στο stress που προέρχεται από τους διαφορετικούς ρόλους τους και στις απαιτήσεις των πολλαπλών ρόλων στο να διατηρήσουν καριέρα, σπίτι και οικογένεια. Οι Davidson και Cooper (1992)

πιστεύουν ότι οι απαιτήσεις του χρόνου επιβάλλουν ένα πιο αυστηρό και σφιχτό πρόγραμμα στις προσωπικές ζωές των εργαζόμενων γυναικών. Ως αποτέλεσμα αυτές οι γυναίκες να είναι λιγότερο δυνατόν να ηρεμήσουν στο τέλος της ημέρας. Επιπλέον οι Lewis και Cooper (1995) σημείωσαν ότι οι εργαζόμενες γυναίκες με παιδιά είχαν την τάση να βιώνουν, σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό, την εσωτερική πίεση, εξαιτίας των απαιτήσεων των αντικρουόμενων ρόλων στο χρόνο και την ενέργεια τους.

Ο Cooper επιμένει ότι οι πιέσεις που ασκούν οι αντικρουόμενοι ρόλοι της γυναίκας, θα εξακολουθούν να υπάρχουν λόγω της αργής αλλαγής των στάσεων (προπαντός των αντρών) απέναντί στην ιδέα της γυναικείας καριέρας. Βραχυπρόθεσμα αυτό σημαίνει ότι είτε ένας αυξανόμενος αριθμός γυναικών θα παραμείνουν άγαμες ή διαζευγμένες, ή θα υπάρξει μια μεγαλύτερη αποδοχή από τους άντρες για τους ρόλους της γυναίκας και την προσφορά κοινωνικής υποστήριξης που αυτές χρειάζονται για να ισορροπήσουν εργασία και σπίτι.

Παρ' όλο που πολλοί άντρες εργαζόμενων γυναικών φαίνεται να δέχονται και να ενθαρρύνουν τις γυναίκες τους στις καριέρες τους, λίγοι τις υποστηρίζουν ψυχολογικά ή πρακτικά. Στο βιβλίο τους "Dual Career Families Re-examined" των Rhona και Robert Rapoport (1976), κατοχυρώθηκε ότι η εργαζόμενη σύζυγος δεν χρειάζεται μόνο την έγκριση αλλά και την υποστήριξη του άντρα της, μιας και αυτές οι γυναίκες είναι αδύνατον να δημιουργήσουν το κοινωνικό δίκτυο που οι γυναίκες που μένουν σπίτι μπορούν να κτίσουν μέσα από φίλους, οικογένεια κοινωνία, ιδρύματα και γείτονες. Όταν σκέπτεται κανείς ότι οι περισσότεροι άντρες προέρχονται από σπίτια όπου η εμπειρία τους ήταν «γυναίκα στο σπίτι» ή μια μάνα που δουλεύει μόνο με ημι-απασχόληση, το γεγονός ότι περιμένει από την εργαζόμενη γυναίκα του να εκτελεί και όλες τις παραδοσιακές δουλειές του σπιτιού, δεν προξενεί έκπληξη. (M. Davidson, C. Cooper, σελ. 146, 1992)

Το βασικό συναίσθημα που μπορεί μια εργαζόμενη γυναίκα να αισθανθεί εξαιτίας των πολλαπλών ρόλων της είναι η ενοχή, για το ότι δεν είναι μια αρκετά καλή σύζυγος ή μητέρα. Επίσης η ενοχή και η σύγκρουση σχετίζονται με τις περιέργες ώρες εργασίας. Στο βιβλίο της "Women's Work, Men's Work" η Virginia Novarra (1980) υπερασπίζεται ότι ένας από τους λόγους που μερικοί άντρες παραμένουν μη ευχαριστημένοι με την ιδέα ότι οι γυναίκες τους επιδιώκουν μια ενδιαφέρουσα καριέρα είναι ότι η γυναίκα τους δεν έχει πλέον την δυνατότητα να ακούει όλες τις λεπτομέρειες από τα προβλήματα στην δουλειά του, γιατί έχει να αντιμετωπίσει τα δικά της. Λόγω αυτού του αισθήματος ενοχής παρατηρήθηκε ότι πολλές γυναίκες προσπαθούν να αντεπεξέλθουν (συνήθως ανεπιτυχώς) με το να γίνουν η τέλεια σύζυγος και εργαζόμενη ή "superwoman". Έτσι δεν είναι εκπληκτικό που αυτές οι γυναίκες έχουν χαρακτηριστεί ως κουρασμένες, στρεσαρισμένες και γεμάτες ενοχή. (M. Davidson, C. Cooper, σελ. 142, 1992).

Αναπόφευκτα, ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενες γυναίκες αναφέρουν συγκρούσεις μέσα στη συζυγική σχέση ή διαζύγιο, βασισμένες στην ανικανότητα του συζύγου να τους προσφέρει επαρκή υποστήριξη. Επίσης κάποιες γυναίκες επαγγελματίες επιλέγουν κατά προτίμηση την καριέρα, αντί για έναν σύντροφο που αδυνατεί να προσφέρει υποστήριξη σε σχέση με την εργασία τους. Σε αντίθεση με προηγούμενες έρευνες, πρόσφατες έρευνες των R. Scase και R. Goffee (1989) απέδειξαν ότι υπάρχει μια πολύ δυνατή σχέση μεταξύ της ικανοποίησης που αντλεί η γυναίκα από την εργασία της, όπως εξάλλου και ο άντρας.

Κατά την άποψη της V. Novarra (1980), οι γυναίκες αντί να είναι ο κάδος όπου ο άντρας θα ακουμπάει τα «ψυχολογικά του απόβλητα» μετά την δουλειά, σίγουρα το εργαζόμενο ζευγάρι μπορεί να μοιραστεί το συμβουλευτικό ρόλο και να

καταστρώσουν προσωπικές στρατηγικές για να αντεπεξέλθουν, όπως και στην περίπτωση του παρακάτω ζευγαριού:

«...Το stress στη δουλειά με επηρέασε σε πολύ μεγάλο βαθμό στο σπίτι. Έχει προκαλέσει λίγη σύγκρουση καθώς καταθέτω πολύ ενέργεια στη δουλειά μου και δεν έχω πάντα ενέργεια για τον άντρα μου στο σπίτι. Πιστεύω πως του έχει προκαλέσει πολύ εσωτερική σύγκρουση καθώς, εγώ είχα πολλά προβλήματα στη δουλειά και αυτός δεν μπορούσε να κάνει τίποτα για αυτό. Αν αντιμετωπίσω κάποια δυσκολία στη δουλειά μπορεί να πάω σπίτι και να ξεσπάσω επάνω του. Βρήκαμε ότι με το να μην μιλάμε για τουλάχιστον 20 λεπτά αφότου φτάνουμε και οι δύο σπίτι, έχει λειτουργήσει θετικά. Είναι ένας αυστηρός κανόνας, το να μη μιλάμε. Παρ' όλ' αυτά, μπορεί να σπαταλήσουμε μέχρι και μία ώρα να μιλάμε για τα προβλήματα που αντιμετωπίσαμε και οι δύο στη δουλειά εκείνο το βράδυ. Με αυτό τον τρόπο δίνουμε και οι δύο συναισθηματική υποστήριξη στον άλλον όσον αφορά το εργασιακό stress και τα προβλήματα μας.» (M. Davidson, C. Cooper, σελ. 148, 1992)

4. Αντιμετώπιση πολλαπλών ρόλων

Τα βασικά μειονεκτήματα μιας εργαζόμενης γυναίκας όσον αφορά τους πολλαπλούς ρόλους της, που έχουν απομονωθεί από την έρευνα για γυναίκες μάνατζερ(M. Davidson, C.Cooper , 1992) είναι:

1. Σύγκρουση ρόλων μεταξύ οικογένειας, σπιτιού και καριέρας.
2. Έλλειψη χρόνου για οικογένεια και καριέρα.
3. Ενοχή για την μη ολοκληρωμένη εκπλήρωση ρόλων γυναίκας και μητέρας.
4. Έλλειψη συναισθηματικής υποστήριξης και οικιακής βοήθειας από τον σύζυγο.
5. «Υποχρέωση» να φέρουν κάποια από τη δουλειά στο σπίτι.

Αυξάνεται ο αριθμός των εργαζόμενων γυναικών που είναι και παντρεμένες με οικογενειακές υποχρεώσεις. Έτσι είναι σημαντικό ότι αντιλαμβάνονται ότι οι πολλαπλοί ρόλοι τους πρέπει να ρυθμιστούν. Οι Lewis και Cooper (1995) περιγράφουν μια χρήσιμη προσέγγιση στο πώς να αντεπεξέλθει κανείς στους πολλαπλούς ρόλους του.

ΤΥΠΟΣ 1 : Επαναπροσδιορισμός κυρίου ρόλου.

Αυτή είναι μια προσπάθεια να αλλάξουν οι απαιτήσεις των άλλων απέναντι σε ένα συγκεκριμένο ρόλο. Για παράδειγμα μία γυναίκα μπορεί να επαναδιαπραγματευτεί με το σύζυγο της, την προσδοκία ότι η ίδια πρέπει να είναι υπεύθυνη για τις δουλειές του σπιτιού, ή ένας υπάλληλος μπορεί να διαπραγματευτεί με το αφεντικό του για τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης δουλειάς. Οι στρατηγικές τύπου 1 συμπεριλαμβάνουν και την άρνηση το άτομο να αναλάβει παραπάνω εργασία.

ΤΥΠΟΣ 2 : Ορισμός προσωπικού ρόλου.

Αυτή είναι μια προσπάθεια ενός ατόμου να αλλάξει τις προσδοκίες που έχει από τον εαυτό του καθώς και την συμπεριφορά του, χωρίς αναγκαστικά να προσπαθεί να αλλάξει τις στάσεις των άλλων απέναντι του. Παίρνοντας μια προσωπική απόφαση να περιοριστεί σε δραστηριότητες μέσα στην καριέρα καθώς επίσης να περιορίσει δραστηριότητες που κάνει με τον σύντροφο ή δραστηριότητες του γονεϊκού ρόλου είναι παραδείγματα αντιμετώπισης σε άτομα που ανήκουν στο τύπο

2. Στις στρατηγικές περιλαμβάνονται η εξάλειψη κάποιων ρόλων, για παράδειγμα εγκατάλειψη εθελοντικής εργασίας και συνδικαλιστικής δραστηριότητας, περιορίζοντας κοινωνικές επαφές και θέτοντας προτεραιότητες.

ΤΥΠΟΣ 3 : Αντιδραστική συμπεριφορά ρόλου ή επέκταση ρόλου.

Αντί της προσπάθειας να αλλάξει την κατάσταση ή να αλλάξει τις προσωπικές του προσδοκίες, το άτομο μπορεί να οργανώσει τον εαυτό του με τέτοιο τρόπο ώστε όλες οι απαιτήσεις των ρόλων του μπορούν να εκπληρωθούν. Οι στρατηγικές που επιτρέπουν τα άτομα να πετύχουν τα παραπάνω είναι σχεδιασμός, προγραμματισμός, περισσότερη δουλειά και η άρνηση ότι η κατάσταση είναι στρεσογόνα.

Όπως οι Lewis και Cooper (1995) δηλώνουν, οι τύποι 1 και 2 είναι «ενεργές» κατευθύνσεις που συμπεριλαμβάνουν τον επαναπροσδιορισμό ρόλων στη προσπάθεια να κάνει την κατάσταση πιο διαχειρίσιμη. Ο τύπος 3 είναι μια πιο παθητική αντιμετώπιση. Συμπεριλαμβάνει την αποδοχή όλων των απαιτήσεων των ρόλων. Προσπάθειες γίνονται για να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες όλων με το να είναι το άτομο πιο οργανωμένο ή χρησιμοποιώντας τεχνικές που θα μειώσουν το stress, χωρίς να απομακρυνθεί ή να μειωθεί η αιτία.

Ωστόσο αν κάποιος αναφερθεί στη Ελληνίδα και το θέμα του εργασιακού stress, μέχρι στιγμής δεν έχουν πραγματοποιηθεί σχετικές έρευνες. Θα μπορούσε να αναρωτηθεί κανείς πώς η σύγχρονη ελληνίδα αντιλαμβάνονται το stress στην καθημερινή τους ζωή; Το βιώνουν έντονα, ή καθόλου; Αν το βιώνουν σε ποιο βαθμό; Το stress αυτό θα επηρεάσει τις σχέσεις τους, και συγκεκριμένα την σχέση τους με το σύντροφο τους; Αυτά είναι κάποια από τις ερωτήσεις που μας προβληματίσαν στην παρούσα έρευνα. Παρακάτω παραθέτουμε τις υποθέσεις, την έρευνα και τα ευρήματα μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ

1. Μεθοδολογικό πλαίσιο

1.1. Αντικείμενο και στόχοι έρευνας

Η παρούσα έρευνα αποτελεί προσπάθεια καταγραφής των δεικτών του stress των εργαζόμενων γυναικών σε δυο μεγάλες πόλεις, του Ηρακλείου και των Αθηνών. Ερευνά το πώς επηρεάζει το επαγγελματικό stress τις συζυγικές σχέσεις των έγγαμων γυναικών. Πιο συγκεκριμένα μελετώνται οι διαφορετικές διαστάσεις του επαγγελματικού stress ως προς την πιθανότητα άσκησης συναισθηματικής βίας στους συζύγους. Τέλος, η σχέση του επαγγελματικού stress με την ανάπτυξη θετικών – αρνητικών συναισθημάτων στη συζυγική σχέση, καθώς και με τα συναισθήματα που προκαλούνται στον εργασιακό χώρο.

1.2. Διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων ή υποθέσεων

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η επαλήθευση ή διάψευση των παρακάτω ερευνητικών ερωτημάτων και υποθέσεων. Αρχικά ερευνάτε εάν το stress λόγω της εργασίας μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τις συντροφικές σχέσεις και με ποιο τρόπο. Συγκεκριμένα εάν το επαγγελματικό stress, στην σχέση εκφράζεται με την άσκηση συναισθηματικής βίας. Επιπλέον ερευνάται το επίπεδο stress του δείγματος και αν αυτό τελικά μεταφέρεται από το χώρο της εργασίας στο σπίτι. Τέλος ερευνάται κατά πόσο το άγχος και το stress που προκαλεί η ζωή, είναι εχθρός των διαπροσωπικών σχέσεων.

1.3. Μεθοδολογία και στάδια έρευνας

1.3.1. Δείγμα

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε την περίοδο Ιουλίου – Αυγούστου 2004. Αντικείμενο της μελέτης ή ομάδα στόχος, ήταν οι έγγαμες εργαζόμενες γυναίκες που βιώνουν μέσα από τους πολλαπλούς ρόλους τους, σε συσχέτιση με την εργασία τους, το stress.

1.3.2 Διαδικασία έρευνας - υλικό

Τόπος διεξαγωγής των ερωτηματολογίων και διάρκεια τους. Το πεδίο έρευνας ήταν η πόλη του Ηρακλείου Κρήτης, στην περιοχή της Αλικαρνασσού, όπως και σε μια περιοχή των Αθηνών (Παλαιό Φάληρο). Επιπλέον η χρονική διάρκεια των ερωτηματολογίων ήταν κατά μέσο όρο 30 με 35 λεπτά.

1.3.3. Χαρακτηριστικά της έρευνας. Αναφορικά με τα χαρακτηριστικά της έρευνας, χρειάζεται να επισημανθεί ότι η έρευνα ήταν ποσοτική ως προς το είδος των εμπειρικών δεδομένων, επαγωγική ως προς το είδος της χρησιμοποιούμενης λογικής, νατουραλιστική ως προς το είδος ελέγχου των παραγόντων του προβλήματος, δειγματοληπτική ως προς τον αριθμό των εξεταζομένων ατόμων.

1.3.4. Μέγεθος δείγματος. Το μέγεθος του δείγματος μας ήταν 120 εργαζόμενες γυναίκες με 120 ερωτηματολόγια (συνολικά).

1.3.5. Το Μέσο Συλλογής Δεδομένων μας αποτέλεσε: ένα ερωτηματολόγιο, το οποίο βασίστηκε στο είδος των κλειστών ερωτήσεων. Πρόκειται για ένα ψυχοτεχνικό

μέσο, το οποίο κατασκευάστηκε κατάλληλα, έτσι ώστε να ανταποκριθεί στις ανάγκες της παρούσας έρευνας. Προέκυψε δε από άλλα ερωτηματολόγια που είχαν αντικείμενο μελέτης το εργασιακό stress και τις γυναίκες. Συγκεκριμένα από τα ερωτηματολόγια των :

1. ΑΤΕΙ Κρήτης, (Τζαμαλούκα Γ., et-al 2005), Νοέμβριος 2003, *Μελέτη για τις δυσάρεστες συμπεριφορές στις σχέσεις των δύο φύλων*
2. The University and College Lecturer's Union, *Natfhe Model Stress Questionnaire*
3. Growth, *Tools for Personal Growth, Stress Reduction*

Οι κλειστές ερωτήσεις που συμπεριλήφθηκαν στην κατασκευή του ερωτηματολογίου προσφέρονται καλύτερα για μια στατιστική ανάλυση και ανίχνευση. Οι κλειστές ερωτήσεις προβλέπουν στις απαντήσεις μην αφήνοντας περιθώρια διφορούμενων απαντήσεων. Αυτές οι ερωτήσεις γίνονται εύκολα κατανοητές και συγχρόνως είναι εύκολο να απαντηθούν. Επιπλέον εγγυώνται ανωνυμία.

1.3.6. Μεθοδολογία Προσέγγισης. Η συλλογή των στοιχείων υλοποιήθηκε με ερωτηματολόγια, στο χώρο των γυναικών (εργασιακό και οικείο χώρο), μετά από τυχαία δειγματοληψία. Ζητήθηκε από τις γυναίκες να απαντήσουν τα ερωτηματολόγια που τους δόθηκαν και ήμασταν παρούσες για τυχόν διευκρινήσεις.

2. Αναλυτικότερα: Το δείγμα της έρευνας ή ομάδα στόχος μας, αποτέλεσαν οι έγγαμες εργαζόμενες γυναίκες. Βασικά κριτήρια επιλογής του δείγματος ήταν:

- να είναι ηλικίας 18 – 58 ετών, (ενεργές ηλικίες),
- να εργάζονται,
- να είναι έγγαμες, αλλά και
- να είναι μητέρες.

Τα παραπάνω κριτήρια είναι αναγκαία ώστε να καταστεί δυνατόν να επαληθεύσουμε ή όχι τις ερευνητικές μας υποθέσεις που όπως φαίνεται και από τον τίτλο, μας ενδιέφερε να διαπιστώσουμε αν το stress των γυναικών επηρεάζει αρνητικά τις συζυγικές τους σχέσεις.

3. Μειονεκτήματα και δυσκολίες για την συλλογή δεδομένων

1. Από τις 120 πρώτες γυναίκες, κάποιες δεν δέχτηκαν να συμπληρώσουν καθόλου το ερωτηματολόγιο, διότι θεωρούσαν ορισμένες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, πολύ προσωπικές.
2. Μία άλλη δυσκολία που αντιμετωπίσαμε κατά τη διάρκεια της συλλογής των δεδομένων ήταν η άρνηση κάποιων γυναικών να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο στο χώρο της εργασίας τους, λόγω στενής παρακολούθησης από τους εργοδότες τους, καθώς και λόγω του κανόνα απαγόρευσης που είχε τεθεί στη σύμβαση τους για συμπλήρωση ερωτηματολογίων. (Αναφορικά, υπάλληλοι Vodafone).

3. Η δειγματοληψία έγινε ορισμένες φορές συγκεκριμένες μέρες της εβδομάδας, που οι γυναίκες πιθανόν να μην εργαζόντουσαν. Πρέπει να σημειώσουμε ότι υπήρξε δυσκολία εξεύρεσης ελεύθερου χρόνου των γυναικών αυτών.

4. Βήματα ερωτηματολογίου – αναλυτική περιγραφή

1. Προεργασία για την κατασκευή του ερωτηματολογίου.

Η συλλογή των στοιχείων για το δείγμα της έρευνας, έγινε από τη σύνταξη δυο ξένων ερωτηματολογίων που μεταφράσαμε το α) **NATFHE Model Stress Questionnaire** και το β) **Tools for Personal Growth Stress Reduction**. Τα βρήκαμε στο διαδικτυακό χώρο. Επίσης συμπεριλήφθηκαν κάποιες ερωτήσεις από το ερωτηματολόγιο, **Μελέτη για τις δυσάρεστες συμπεριφορές στις σχέσεις των δύο φύλων** (Τζαμαλούκα, Χατζηφωτίου, Χλιαουτάκης et al (2004). Από τα πιο πάνω επιλέξαμε, ξεχωρίσαμε και διαμορφώσαμε το ερωτηματολόγιο μας.

4.1. Αρχικό βήμα μας ήταν: η δημιουργία πέντε (5) θεματικών αξόνων, που ήταν οι εξής:

- A) Ατομικά, οικογενειακά και δημογραφικά στοιχεία των γυναικών,
- B) Παράγοντες που προκαλούν stress (με έξι (6) θεματικές υποενότητες), β1) Απαιτήσεις, β2) Έλεγχος, β3) Σχέσεις, β4) Ρόλοι, β5) Αλλαγές και β6) Στήριξη.
- Γ) Συναισθήματα στη εργασία / Συμπτώματα του stress
- Δ) Συζυγική σχέση,
- E) Δυσάρεστη μεταχείριση από τις γυναίκες προς τους συντρόφους τους.

Στη συνέχεια θέσαμε τα αντίστοιχα ερωτήματα για κάθε ένα από τους παραπάνω θεματικούς άξονες. Το ερωτηματολόγιο κατέληξε σε πέντε (5) θεματικούς άξονες, των οποίων τα ερωτήματα τέθηκαν έτσι ώστε να είναι όσο το δυνατόν πιο εύκολα στην κατανόηση, ενώ σε κάποιους κύριους άξονες γινόταν κάποιο είδος εισαγωγής, προκειμένου ο προηγούμενος άξονας να συνδέεται αρμονικά με τον επόμενο. (βλ. «ερωτηματολόγιο» στο παράρτημα 1).

Ειδικότερα το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 72 κλειστές ερωτήσεις και επτά (7) ερωτήσεις που περιλαμβάνουν τα ατομικά, οικονομικά και δημογραφικά στοιχεία.

A. Κοινωνικό δημογραφικά στοιχεία

A1. Οι ερωτήσεις που ανήκουν στην κατηγορία των κοινωνικό-δημογραφικών στοιχείων της ερωτώμενης, αναφερόταν στην ηλικία, επάγγελμα, έτη συμβίωσης με τον τωρινό τους σύντροφο, αριθμός παιδιών, είδος κατοικίας, αριθμό δωματίων, περιοχή όπου πέρασαν τα παιδικά τους χρόνια.

B. Σε αυτή την ενότητα καταγράφηκαν οι παράγοντες που προκαλούν stress

β1. (Απαιτήσεις) σε αυτό το μέρος είχαμε 15 αντίστοιχες ερωτήσεις που αναφερόντουσαν στο εργασιακό stress της γυναίκας και τις απαιτήσεις στην εργασία της και αφορούν τις ερωτήσεις, (από Δ1 έως Δ15), π.χ. περισσότερες υποχρεώσεις (Δ1), πολλές ώρες εργασίας (Δ8).

β2. (Έλεγχος) έπειτα θέσαμε 6 ερωτήσεις που αναφέρονται στον έλεγχο της εργασίας των γυναικών και αφορούν τις ερωτήσεις, (από E1 έως E6), όπως π.χ. έλλειψη

οικονομικών πόρων (E5), ανικανότητα να ασκήσω έλεγχο στις απαιτήσεις των άλλων (E1).

β3. (Σχέσεις), στο σημείο αυτό φαίνονται οι σχέσεις που επικρατούν σε εργασιακό επίπεδο, μεταξύ των συναδέλφων και συνεργατών στην εργασία της ερωτώμενης, υπήρχαν 6 αντίστοιχες ερωτήσεις και αφορούν τις ερωτήσεις, (από ΣΤ1 έως ΣΤ6), όπως π.χ. έλλειψη επικοινωνίας με συνεργάτες (ΣΤ 5), άσχημη συμπεριφορά από συναδέλφους και ανώτερους (ΣΤ1).

β4. (Ρόλοι) μέσα από τους ρόλους που έχουν αναλάβει οι γυναίκες στην εργασία τους, μπορεί να φανεί και κατά πόσο οι ίδιες είναι αγχωμένες από την εργασία τους. Στο κομμάτι αυτό των ρόλων των γυναικών στην εργασία τους, διατυπώθηκαν 8 ανάλογες ερωτήσεις και αφορούν τις ερωτήσεις, (από Ζ1 έως Ζ8), όπως π.χ. χαμηλός μισθός λόγω σύμβασης (Ζ8), αμφιλεγόμενες απαιτήσεις από τον εργασιακό σου ρόλο (Ζ1).

β5. (Αλλαγές) εδώ διατυπώθηκαν 4 ερωτήσεις οι οποίες αναφερόντουσαν για το εάν οι γυναίκες έχουν συχνά αλλαγές στην εργασία τους και κατά πόσο αυτό εάν ισχύει μπορεί να τις αγχώσει και σε πιο βαθμό και αφορούν τις ερωτήσεις, (από Η1 έως Η4), όπως π.χ. ρυθμός αλλαγής (Η1), μεγάλη αύξηση συνεργατών μερικής απασχόλησης (Η4).

β6. (Στήριξη) τέλος όσον αφορά το εργασιακό stress των γυναικών. Θέσαμε 5 ερωτήσεις που αναφέρονται στο εάν οι γυναίκες έχουν υποστηρικτικό περιβάλλον στον εργασιακό τους χώρο ή όχι και κατά πόσο της επηρεάζει αυτό και αφορούν τις ερωτήσεις, (από Θ1 έως Θ5), όπως π.χ. έλλειψη υλικών πόρων (Θ5), ανεπαρκής διοικητική υποστήριξη (Θ2).

Γ. Σε αυτή την τρίτη ενότητα διατυπώθηκαν ερωτήσεις που έχουν σχέση με τα αισθήματα της γυναίκας στο χώρο της εργασίας της.

Γ1. αυτή η ενότητα περιλάμβανε 8 σχετικές ερωτήσεις, με τα αισθήματα της γυναίκας στον εργασιακό της χώρο και αφορούν τις ερωτήσεις, (από Ι1 έως Ι8), όπως π.χ. ενοχλημένη (Ι1), αγχωμένη (Ι5), οργισμένη (Ι2).

Δ. Έπειτα θέσαμε ερωτήσεις που αφορούν τις συζυγικές σχέσεις των γυναικών και εξετάσαμε κατά πόσο οι γυναίκες έχουν καλή (ποιοτική) σχέση με τον σύζυγο τους και κατά πόσο είναι επηρεασμένες από το γονεϊκό τους ρόλο.

Δ1. Σε αυτή τη θεματική ενότητα καταγράφηκαν 11 σχετικές ερωτήσεις για να εξεταστεί κατά πόσο οι γυναίκες έχουν καλή συζυγική ζωή και εάν επηρεάζονται – αγχώνονται από το γονεϊκό τους ρόλο και αφορούν τις ερωτήσεις, (από Β1 έως Β11), όπως π.χ. ικανοποίηση από την επικοινωνία με τον σύζυγο (Β2), αίσθημα απόρριψης από τον σύζυγο (Β4), έλλειψη οικειότητας και σεξουαλικότητας μέσα στη σχέση (Β7).

Ε. Τέλος αναφέρθηκε μια ενότητα στην οποία καταγράφηκαν ερωτήσεις, μέσα από τις οποίες φαίνεται εάν οι γυναίκες αναπτύσσουν κάποια δυσάρεστη μεταχείριση προς τους συντρόφους τους.

E1. Σε αυτή την τελευταία ενότητα του ερωτηματολογίου αναφέρθηκαν 9 σχετικές ερωτήσεις, μέσα από τις οποίες μπορούμε να διαπιστώσουμε κατά πόσο οι γυναίκες παρουσιάζουν δυσάρεστη μεταχείριση προς τους συζύγους τους και αφορούν τις ερωτήσεις, (από Γ1 έως Γ9), όπως π.χ. ανικανότητα ή άρνηση επικοινωνίας (Γ8), απουσία εκδήλωσης συναισθήματος (Γ9).

4.2 Στάδια έρευνας

Η διαδικασία συλλογής των ζητούμενων δεδομένων και το αναλυτικό χρονοδιάγραμμα αναφέρονται αναλυτικά ως :

Στάδιο 1. Προεργασία για την κατασκευή του ερωτηματολογίου. Το στάδιο αυτό διήρκησε 2 μήνες.

Στάδιο 2. Συλλογή στοιχείων για το δείγμα της έρευνας και ολοκλήρωση του ερωτηματολογίου.

Στάδιο 3. Αρχικά αναζητήσαμε σχετικές πηγές από τις οποίες πήραμε σημαντικά ερωτήματα για την διατύπωση του ερωτηματολογίου. Αφού ολοκληρώθηκε η διαμόρφωση του πρώτου μας ερωτηματολογίου κάναμε μια πρώτη έρευνα σε (πιλοτικό στάδιο), μέσα από το οποίο θα διαπιστώναμε κατά πόσο ήταν εύκολο στις γυναίκες να το συμπληρώσουν και να βρεθούν τυχόν λάθη.

Στάδιο 4. Στο στάδιο αυτό, (πιλοτικό), δόθηκαν τα 20 πρώτα ερωτηματολόγια στον εργασιακό χώρο των γυναικών. Οι γυναίκες ενημερώθηκαν ότι η συμμετοχή τους είναι προαιρετική και δόθηκαν οι απαιτούμενες διαβεβαιώσεις για την ανωνυμία τους. Επίσης τους ζητήθηκε να προσπαθήσουν να μην αφήσουν αναπάντητες ερωτήσεις.

Στάδιο 5. Διαπιστώσαμε κάποια λάθη τα οποία διορθώθηκαν, αλλά οι αλλαγές δεν ήταν τόσο σημαντικές που να χρειαζόταν την όλη αλλαγή του ερωτηματολογίου μας. Χρειάστηκε να γίνει διαφορετική κατανομή των ενοτήτων που προϋπήρχαν, έτσι ώστε να υπάρχει καλύτερη ροή των ερωτήσεων. Στη συνέχεια έγινε κανονικά η έρευνα και δόθηκαν τα 100 (προγραμματισμένα ερωτηματολόγια) στο δείγμα μας.

Στάδιο 6. Ύστερα από την συμπλήρωση όλων των ερωτηματολογίων ακολούθησε η κωδικοποίηση όλων των ερωτήσεων του και εισαγωγή τους στο πρόγραμμα SPSS. Έπειτα ομαδοποιήσαμε όλες τις ερωτήσεις (κλειστές). Το στάδιο αυτό διήρκησε 4 μήνες.

Στάδιο 7. Στο στάδιο αυτό, υλοποιήθηκε η δημιουργία 24 πινάκων, με μία ή με δύο μεταβλητές-όπου κρίθηκε αναγκαίος ο συνδυασμός δύο μεταβλητών. Το στάδιο αυτό διήρκησε περίπου 1 μήνα.

Στάδιο 8. Εν συνεχεία πραγματοποιήθηκε η περιγραφή των αποτελεσμάτων των απαντήσεων κατά θεματικούς άξονες. Το στάδιο αυτό διήρκησε περίπου 1 εβδομάδα.

Στάδιο 9. Ακολούθησε ανάλυση και συζήτηση των αποτελεσμάτων και διαπίστωση του βαθμού απόκλισης η επαλήθευση των υποθέσεων, που είχαν τεθεί αρχικά. Το στάδιο αυτό διήρκησε περίπου 1 μήνα.

5. Στατιστική ανάλυση

Η ανάλυση των δεδομένων έγινε με το πρόγραμμα του SPSS.

Σε πρώτη φάση έγιναν οι απλές κατανομές για όλες τις μεταβλητές του ερωτηματολογίου.

Σε δεύτερη φάση χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος ανάλυσης, πολλαπλής παλινδρόμησης για την συσχέτιση ανεξάρτητων με των εξαρτημένων μεταβλητών. Η πολλαπλή παλινδρόμηση είναι ένας τρόπος επιλογής παραγόντων πρόβλεψης μιας συγκεκριμένης εξαρτημένης μεταβλητής με βάση στατιστικά κριτήρια. Οι παράγοντες χρειάστηκε να ομαδοποιηθούν ώστε να σχηματίσουν νέες μεταβλητές, για να υπάρχει η δυνατότητα πραγματοποίησης της συσχέτισης. Το πρόγραμμα του SPSS έχει την δυνατότητα να ομαδοποιεί κάποιες μεταβλητές που επιλέγει ο ερευνητής. Συγκεκριμένα αθροίζονται οι μεταβλητές που επιλέγει ο ερευνητής και δημιουργείται μία μεταβλητή.

Επίσης για να πραγματοποιηθούν οι συσχετίσεις χρειάστηκε να κατηγοριοποιηθούν οι παράγοντες της ηλικίας και του επαγγέλματος. Η μεταβλητή της ηλικίας διαχωρίστηκε σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία συμπεριλάμβανε γυναίκες ηλικίας 18 έως και 37. Στην δεύτερη κατηγορία άνηκαν οι γυναίκες των 38 ετών έως και 58 ετών.

Όσον αφορά τα επαγγέλματα διαχωρίστηκαν και πάλι σε δύο κατηγορίες, η μία περιλάμβανε τους υπαλλήλους του ιδιωτικού και δημοσίου. Στην άλλη κατηγορία συμπεριλήφθηκαν τα στελέχη ιδιωτικού και δημοσίου, οι έμποροι και οι ελεύθεροι επαγγελματίες.

Πραγματοποιήθηκαν τρία μοντέλα συσχέτισης:

1. Στο πρώτο μοντέλο πραγματοποιήθηκε συσχέτιση μεταξύ των συναισθημάτων / συμπτωμάτων του stress (εξαρτημένη μεταβλητή) και των 6 δεικτών stress στην εργασία, καθώς η ηλικία των ερωτώμενων, τα επαγγέλματα, ο αριθμός παιδιών που απέκτησαν και τα έτη συμβίωσης με το σύζυγο.
2. Στη δεύτερη συσχέτιση, εξαρτημένη μεταβλητή ήταν η δυσάρεστη συμπεριφορά της εργαζόμενης προς τον σύζυγο και ανεξάρτητες μεταβλητές ήταν οι 6 δείκτες stress, τα συναισθήματα, οι ηλικίες, τα επαγγέλματα, ο αριθμός παιδιών και τα έτη συμβίωσης.
3. Τρίτη συσχέτιση αποτέλεσε η σχέση των συζύγων ως εξαρτημένη μεταβλητή και ως ανεξάρτητες μεταβλητές οι 6 δείκτες stress, τα συναισθήματα, οι ηλικίες, τα επαγγέλματα, ο αριθμός παιδιών και τα έτη συμβίωσης.

Η μέθοδος αυτή, της πολλαπλής παλινδρόμησης, επιτρέπει στον ερευνητή να βρει την στατιστική σημαντικότητα μεταξύ παραγόντων για να μπορέσει να συνεχίσει την ερευνά του. Οι παραπάνω συσχετίσεις παρουσιάζονται σε πίνακες στο ερευνητικό μέρος της εργασίας.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ **ΠΙΝΑΚΕΣ – ΑΝΑΛΥΣΗ** **ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ**

Στους πιο κάτω πίνακες καταγράφονται οι απλές κατανομές των παραγόντων που συμπεριλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο.

Πίνακας 1
Απλές κατανομές κοινωνικό-δημογραφικών στοιχείων

		n	%	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
A. Ηλικία					
1.	18 – 37	48	40	39,54	8,862
2.	38 – 58	72	60		
B. Έτη συμβίωσης					
1.	1 - 15	66	55	15,63	9,274
2.	16 - 42	54	45		
Γ. Αριθμός παιδιών					
1.	Ένα παιδί	45	37,5	1,86	0,83
2.	Δύο παιδιά	52	43,3		
3.	Τρία παιδιά	19	15,8		
4.	Τέσσερα παιδιά	3	2,5		
5.	Πέντε παιδιά	1	0,8		
Δ. Επάγγελμα					
1.	Ιδιωτικός υπάλληλος	24	20		
2.	Δημόσιος υπάλληλος	43	35,8		
3.	Ελεύθερος επαγγελματίας	8	6,7		
4.	Έμπορος	5	4,2		
5.	Στέλεχος ιδιωτικού	20	16,7		
6.	Στέλεχος δημοσίου	20	16,7		

Στον πιο πάνω πίνακα (πίνακας 1), καταγράφονται οι απλές κατανομές των κοινωνικό-δημογραφικών ερωτήσεων του ερωτηματολογίου. Εξετάζονται τα στοιχεία της ηλικίας, των ετών συμβίωσης με τον σύζυγο, ο αριθμός παιδιών και το επάγγελμα των γυναικών.

A. Ηλικία. Η ηλικία των γυναικών που έλαβαν μέρος στην παρούσα έρευνα κυμαινόταν από τα 18 έως τα 58. Στον πίνακα 1 παρατηρούμε ότι η μέση ηλικία των γυναικών είναι 39,54 και η τυπική απόκλιση της ηλικίας αντιστοιχεί σε 8,862. Στην 1^η κατηγορία (18 έως 37 ετών), έχουμε 48 γυναίκες που αντιστοιχούν σε 40% του δείγματος μας. Στην 2^η κατηγορία που είναι οι ηλικίες 38 έως 58 ετών, έχουμε 72 γυναίκες με ποσοστό 60%.

Β. Έτη συμβίωσης. Στην πρώτη κατηγορία έχουμε 66 γυναίκες, με ποσοστό 55%. Στην δεύτερη κατηγορία έχουμε 54 γυναίκες, με ποσοστό 45% του συνόλου. Η μέση τιμή για τα έτη συμβίωσης του συνόλου του δείγματος είναι 15,63 έτη και η τυπική απόκλιση αριθμεί 9,274.

Γ. Αριθμός παιδιών. Στην στήλη αυτή υπάρχουν πέντε κατηγορίες, στις οποίες αναγράφονται πόσα παιδιά έχει η κάθε γυναίκα από τις 120 ερωτηθείσες. 45 γυναίκες έχουν ένα παιδί, με ποσοστό 37,5%. Δύο παιδιά έχουν 52 γυναίκες, 43,3 %, τρία παιδιά έχουν 19 γυναίκες, με ποσοστό 15,8%. 3 γυναίκες έχουν τέσσερα παιδιά, με ποσοστό 2,5%, ενώ μόνο 1 γυναίκα έχει πέντε παιδιά, με ποσοστό 0,8%. Η μέση τιμή του αριθμού παιδιών είναι 1,86 και η τυπική απόκλιση 0,833.

Δ. Επάγγελμα. Τέλος στον πιο πάνω πίνακα αναγράφονται και τα επαγγέλματα των γυναικών που πήραν μέρος στην έρευνα μας. Στην πρώτη κατηγορία καταχωρήθηκαν 67 γυναίκες, με ποσοστό 55,8% και στη δεύτερη κατηγορία καταγράφηκαν 53 γυναίκες, με ποσοστό 44,2%.

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΟΥΝ STRESS ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Πίνακας2

Απλές κατανομές για τον παράγοντα των απαιτήσεων στον εργασιακό χώρο.

		Πολύ Συχνά	Συχνά	Σπάνια	Ποτέ
A.	Απαιτήσεις	N %	N %	N %	N %
Δ1.	Περισσότερες υποχρεώσεις	70 58,3	40 33,3	6 5,0	4 3,3
Δ2.	Αντιμέτωπιση επιθετικής και βίαιης συμπεριφοράς	20 16,7	16 13,3	46 38,3	38 31,7
Δ3.	Χρησιμοποίηση νέων τρόπων δουλειάς	18 15	41 34,2	38 31,7	23 19,2
Δ4.	Διοίκηση	27 22,5	34 28,3	30 25	29 24,2
Δ5.	Συχνές αλλαγές στο πρόγραμμα εργασίας	23 19,2	33 27,5	43 35,8	21 17,5
Δ6.	Αυξημένος φόρτος εργασίας	58 48,3	37 30,8	18 15	7 5,8
Δ7.	Ανάγκη πραγματοποίησης στόχων/προθεσμίες	36 30	45 37,5	31 25,8	8 6,7
Δ8.	Πολλές ώρες εργασία	54 45	38 31,7	15 12,5	13 10,8
Δ9.	Ανανέωση συμβάσεων μικρής χρονικής διάρκειας	12 10	28 23,3	23 19,2	57 47,5
Δ10.	Έλεγχος / εποπτεία από ανώτερους	13 10,8	32 26,7	32 26,7	43 35,8
Δ11.	Να εργάζομαι μόνη	25 20,8	22 18,3	29 24,2	44 36,7
Δ12.	Εργασία εκτός έδρας	14 11,7	17 14,2	26 21,7	63 52,5
Δ13.	Έλλειψη συχνών διαλειμμάτων	18 15	35 29,2	39 32,5	28 23,3
Δ14.	Εκτίμηση από τους συνεργάτες	16 13,3	29 24,2	39 32,5	36 30
Δ15.	Διαρκής παρουσία στην εργασία δίχως δυνατότητα απουσίας	48 40	39 32,5	22 18,3	11 9,2

Στον πίνακα 2 καταγράφονται οι απλές κατανομές των αποτελεσμάτων του παράγοντα stress, απαιτήσεις στην εργασία των γυναικών. Παρατηρούμε ότι στην ερώτηση (Δ1), οι 70 γυναίκες, με ποσοστό 58,3% πολύ συχνά αγχώνονται με τις περισσότερες υποχρεώσεις στην εργασία τους.

Στην ερώτηση (Δ6), αναγράφεται ο αυξημένος φόρτος εργασίας, έχουμε 58 γυναίκες, με ποσοστό 48,3% που πολύ συχνά αγχώνονται από τον παράγοντα αυτόν στην εργασία τους.

Επίσης πολύ συχνά αγχώνονται και οι γυναίκες με τις πολλές ώρες εργασίας ερώτηση (Δ8). Όσον αφορά τις πολλές ώρες εργασίας (Δ8), 54 γυναίκες, με ποσοστό 45% αγχώνονται πολύ συχνά.

Αντίθετα στην ερώτηση Δ9, που αναγράφεται η ανανέωση συμβάσεων μικρής χρονικής διάρκειας, 57 γυναίκες, με ποσοστό 47,5% ποτέ δεν αγχώνονται με αυτό τον

παράγοντα. Όπως επίσης ποτέ δεν αγχώνεται το 52,5% των γυναικών, που είναι 63 γυναίκες από τις 120, για την εργασία εκτός έδρας (Δ12).

Τέλος στην ερώτηση Δ15, η διαρκής παρουσία στην εργασία δίχως δυνατότητα απουσίας αγχώνει πολύ συχνά την πλειοψηφία των γυναικών, 48 γυναίκες από τις 120, με ποσοστό 40%.

Πίνακας 2.1.

Απλές κατανομές για τον παράγοντα ελέγχου στον εργασιακό χώρο.

		Πολύ συχνά	Συχνά	σπάνια	Ποτέ
B.	Έλεγχος	N	N	N	N
		%	%	%	%
E1.	Ανικανότητα να ασκήσω έλεγχο στις απαιτήσεις των άλλων	11 9,2	38 31,7	43 35,8	28 23,3
E2.	Έλλειψη συμμετοχής μου στη λήψη αποφάσεων	11 9,2	28 23,3	40 33,3	41 34,2
E3.	Αντιμετώπιση ανταγωνιστικών απαιτήσεων	13 10,8	38 31,7	39 32,5	30 25
E4.	Αλλαγές στις συνθήκες εργασίας χωρίς τη συμβολή μου	19 15,8	26 21,7	41 34,2	34 28,3
E5.	Έλλειψη οικονομικών υλικών πόρων γενικώς	30 25	36 30	38 31,7	16 13,3
E6.	Δεδομένη υπευθυνότητα χωρίς όμως την εξουσία για τη λήψη αποφάσεων	16 13,3	30 25	41 34,2	33 27,5

Όσον αφορά τον πίνακα 2.1. που αναφέρεται στον έλεγχο στο χώρο της εργασίας, παρατηρούμε ότι 43 γυναίκες (35,8%) σπάνια αγχώνονται από την ανικανότητα να ασκήσουν έλεγχο στις απαιτήσεις των άλλων, ενώ το 31,7%, 38 γυναίκες, αγχώνονται συχνά για αυτό τον παράγοντα E1.

Επίσης στο E4 αναγράφονται οι αλλαγές στις συνθήκες εργασίας χωρίς τη συμβολή των γυναικών. Στην ερώτηση αυτή η πλειοψηφία των γυναικών 34,2%, 41 γυναίκες σπάνια αγχώνονται από τις αλλαγές στην εργασία.

Τέλος στην ενότητα αυτή παρατηρείται ότι στο E5, στην έλλειψη οικονομικών υλικών πόρων, 38 γυναίκες, με ποσοστό 31,7% απάντησαν ότι σπάνια αγχώνονται με την έλλειψη οικονομικών και υλικών πόρων.

Πίνακας 2.2

Απλές κατανομές για τον παράγοντα σχέσεις στον εργασιακό χώρο.

		Πολύ συχνά	Συχνά	Σπάνια	Ποτέ
Γ.	Σχέσεις	N %	N %	N %	N %

Στ1	Άσχημη συμπεριφορά από συναδέλφους και ανώτερους	17 14,2	24 20	33 27,5	46 38,3
Στ2	Εκμετάλλευση από συναδέλφους και ανώτερους	19 15,8	27 22,5	30 25	44 36,7
Στ3	Αντιμετώπιση καταστάσεων διαμάχης, ανταγωνισμού	14 11,7	30 25	44 36,7	32 26,7
Στ4	Έλλειψη συμπαράστασης από τη διοίκηση	14 11,7	34 28,3	25 20,8	47 39,2
Στ5	Έλλειψη επικοινωνίας με συνεργάτες	7 5,8	36 30	33 27,5	44 36,7
Στ6	Νιώθω ότι η εργασία μου δεν εκτιμάται	21 17,5	27 22,5	36 30	36 30

Στον πίνακα 2.2. καταγράφονται οι εργασιακές σχέσεις των γυναικών. Στο ΣΤ1, στην ερώτηση κατά πόσο αγχώνονται οι γυναίκες για την άσχημη συμπεριφορά που έχουν από τους συναδέλφους και ανώτερους τους, η πλειοψηφία των γυναικών, 46 γυναίκες, με ποσοστό 38,3% μας απάντησαν ότι ποτέ δεν τους άγχωσε ο παράγοντας αυτός.

Επίσης στην ερώτηση ΣΤ2, εάν οι γυναίκες βιώνουν εκμετάλλευση από συναδέλφους και ανώτερους η πλειοψηφία 36,7% των γυναικών, 44 γυναίκες, απάντησαν ότι ποτέ δεν αντιμετώπισαν κάτι ανάλογο.

Επιπλέον όσον αφορά την έλλειψη συμπαράστασης από τη διοίκηση ΣΤ4, 47 γυναίκες, 39,2%, που αποτελεί την πλειοψηφία των γυναικών, απάντησαν ότι ποτέ δεν βίωσαν κάτι ανάλογο.

Τέλος στην ερώτηση ΣΤ5, στην έλλειψη επικοινωνίας με τους συνεργάτες, 44 γυναίκες, 36,7%, ποτέ δεν αντιμετώπισαν ανάλογο πρόβλημα.

Πίνακας 2.3.

Απλές κατανομές για τους ρόλους στον εργασιακό χώρο.

		Πολύ συχνά	Συχνά	Σπάνια	Ποτέ
Δ.	Ρόλοι	N %	N %	N %	N %
Z1.	Αμφιλεγόμενες απαιτήσεις από τον εργασιακό σου ρόλο	20 16,7	27 22,5	43 35,8	30 25
Z2.	Μη οριοθετημένο εργασιακό ρόλο	12 10	35 29,2	43 35,8	30 25
Z3.	Έλλειψη συμπαράστασης στον εργασιακό ρόλο	7 5,8	32 26,7	47 39,2	34 28,3
Z4.	Έλλειψη εκτίμησης προσπαθειών	20 16,7	34 28,3	39 32,5	27 22,5
Z5.	Έλλειψη συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων	13 10,8	27 22,5	42 35	38 31,7
Z6.	Έλλειψη δυνατοτήτων προαγωγής	17 14,2	28 23,3	27 22,5	48 40
Z7.	Έλλειψη δυνατοτήτων προώθησης καριέρας	18 15	27 22,5	25 20,8	50 41,7
Z8.	Χαμηλός μισθός λόγω σύμβασης	23 19,2	20 16,7	22 18,3	55 45,8

Από τις πιο πάνω απλές κατανομές των ρόλων στην εργασία 43 γυναίκες, 35,8% απάντησαν ότι σπάνια αντιλήφθηκαν αμφιλεγόμενες απαιτήσεις από τον εργασιακό τους ρόλο, στην ερώτηση Z1.

Στην ερώτηση Z3, που αναφέρεται στην έλλειψη συμπαράστασης στον εργασιακό τους ρόλο, οι γυναίκες στην πλειοψηφία τους, 47 γυναίκες, 39,2%, απάντησαν ότι σπάνια ένιωσαν την έλλειψη συμπαράστασης.

48 γυναίκες, 40% ποτέ δεν ένιωσε την έλλειψη δυνατοτήτων προαγωγής Z6. Όπως επίσης 50 γυναίκες, 41,7% ποτέ δεν ένιωσαν ότι δεν μπορεί να προωθηθεί η καριέρα τους, Z7. Τέλος στην ερώτηση Z8, ο χαμηλός μισθός λόγω σύμβασης, ποτέ δεν αγχώνει την πλειοψηφία των γυναικών, 55 γυναίκες, 45,8%.

Πίνακας 2.4

Απλές κατανομές για τις αλλαγές στην εργασία.

		Πολύ συχνά	Συχνά	Σπάνια	Ποτέ
E.	Αλλαγές	N %	N %	N %	N %

H1.	Ρυθμός αλλαγής (π.χ. συχνός)	11 9,2	31 25,8	52 43,3	26 21,7
H2.	Υψηλός βαθμός αβεβαιότητας λόγω αναδιαρρυθμίση δουλειάς	17 14,2	27 22,5	47 39,2	29 24,2
H3.	Επιρροή αναδιαρρυθμίσης στο φόρτο εργασίας (παραπάνω δουλειά)	20 16,7	42 35	37 30,8	21 17,5
H4.	Μεγάλη αύξηση συνεργατών μερικής απασχόλησης	8 6,7	19 15,8	46 38,3	47 39,2

Στον πίνακα 2.4. έχουν περιληφθεί οι αλλαγές στον εργασιακό χώρο. Στην ερώτηση H1, 52 γυναίκες, 43,3%, μας απάντησε ότι σπάνια αγχώνεται από αυτό τον παράγοντα του stress.

Επίσης στην ερώτηση H4, η μεγάλη αύξηση συνεργατών μερικής απασχόλησης, σπάνια αγχώνει τις γυναίκες σε ποσοστό 38,3%, 46 γυναίκες. Όπως επίσης στην ίδια ερώτηση 47 γυναίκες, 39,2% των γυναικών ποτέ δεν αγχώνεται από τον παράγοντα αυτό.

Πίνακας 2.5

Απλές κατανομές για την στήριξη στον χώρο της εργασίας.

		Πολύ συχνά	Συχνά	Σπάνια	Ποτέ
ΣΤ	Στήριξη	N %	N %	N %	N %

Θ1.	Έλλειψη στήριξης για την πορεία των πραγμάτων	15 12,5	32 26,7	42 35	31 25,8
Θ2.	Ανεπαρκής διοικητική υποστήριξη	18 15	18 15	45 37,5	39 32,5
Θ3.	Περιορισμένη συμμετοχή σε εκπαίδευση (κατάρτιση, επιμόρφωση)	16 13,3	26 21,7	38 31,7	40 33,3
Θ4.	Υπερανταγωνιστικότητα μέσα στο χώρο εργασίας	23 19,2	27 22,5	27 22,5	43 35,8
Θ5.	Έλλειψη υλικών πόρων	23 19,2	23 19,2	39 32,5	35 29,2

Ο πίνακας 2.5. αναφέρεται στην στήριξη που έχουν οι γυναίκες στο χώρο της εργασίας τους και κατά πόσο τις αγχώνει αυτό. Στην ερώτηση Θ4, το 35,8%, 43 γυναίκες, απάντησαν ότι ποτέ δεν είχαν να αντιμετωπίσουν την υπερανταγωνιστικότητα μέσα στο χώρο της εργασίας τους.

Όσον αφορά της ερώτηση Θ5 και την έλλειψη υλικών πόρων, 39 γυναίκες, 32,5% σπάνια αγχώθηκαν για τον παράγοντα αυτό, ενώ στην ίδια ερώτηση 35 γυναίκες, 29,2% ποτέ δεν αγχώθηκε με κάτι ανάλογο.

Πίνακας 3

Απλές κατανομές για τα συναισθήματα /συμπτώματα στον εργασιακό χώρο.

		Πολύ συχνά	Συχνά	Σπάνια	Ποτέ
Ζ.		N	N	N	N
		%	%	%	%
I1.	Ενοχλημένη	16 13,3	30 25	38 31,7	36 30
I2.	Οργισμένη	14 11,7	26 21,7	51 42,5	29 24,2
I3.	Ματαιωμένη	12 10	15 12,5	43 35,8	50 41,7
I4.	Αβοήθητη	19 15,8	22 18,3	43 35,8	36 30
I5.	Αγχωμένη	45 37,5	37 30,8	26 21,7	12 10
I6.	Καταθλιμμένη	13 10,8	24 20	35 29,2	48 40
I7.	Με αδυναμία συγκέντρωσης	11 9,2	17 14,2	63 52,5	29 24,2
I8.	Υπερεξαντλημένη / κουρασμένη	43 35,8	41 34,2	27 22,5	9 7,5

Στον πίνακα 3 περιλαμβάνονται τα συναισθήματα που έχουν οι γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο (συμπτώματα stress). Καταγράφονται οι απλές κατανομές των συναισθημάτων /συμπτωμάτων αυτών. Τα πιο σημαντικά από αυτά είναι στην ερώτηση I2, 51 γυναίκες, 42,5%, απάντησαν ότι σπάνια νιώθουν οργισμένες στον εργασιακό τους χώρο.

Οι γυναίκες νιώθουν σπάνια αβοήητες, 43 γυναίκες, 35,8%, στον εργασιακό τους χώρο, I4. Ενώ στην ερώτηση I5, που αναφέρεται στο άγχος των γυναικών στο χώρο της εργασίας, 45 γυναίκες, 37,5% αγχώνεται πολύ συχνά και 37 γυναίκες, 30,8% αγχώνεται συχνά στον επαγγελματικό της χώρο.

Στη συνέχεια βλέπουμε πόσο συχνά οι γυναίκες έχουν το αίσθημα της κατάθλιψης I6, στην εργασία τους. Η πλειοψηφία των γυναικών, 48 γυναίκες, 40%, ποτέ δεν είχαν παρόμοιο συναίσθημα. Ενώ στην ερώτηση I7, 63 γυναίκες, 52,5% των γυναικών σπάνια έχει αδυναμία συγκέντρωσης στην εργασία της.

Τέλος στην ερώτηση I8, οι γυναίκες νιώθουν πολύ συχνά, 43 γυναίκες, 35,8% και συχνά, 41 γυναίκες, 34,2%, νιώθουν υπερεξαντλημένες και κουρασμένες από την εργασία τους.

Πίνακας 4

Απλές κατανομές των συζυγικών σχέσεων (άντρα-γυναίκας).

		Πολύ συχνά	Συχνά	Σπάνια	Ποτέ
Η.	Συζυγική σχέση	N	N	N	N
		%	%	%	%
B1.	Ο σύζυγος/σύντροφος, μου παρέχει συναισθηματική/ψυχολογική στήριξη	62 51,7	34 28,3	18 15	6 5
B2.	Είμαι ικανοποιημένη από την επικοινωνία μέσα στη σχέση μου	59 49,2	37 30,8	18 15	6 5
B3.	Αισθάνομαι ανταγωνιστικά απέναντί στο σύζυγο/σύντροφο μου	3 2,5	18 15	31 25,8	68 56,7
B4.	Νιώθω απόρριψη από το σύζυγο/σύντροφο μου	6 5	15 12,5	30 25	69 57,5
B5.	Νιώθω την έλλειψη κατανόησης και υποστήριξης από το σύζυγο/σύντροφο μου	12 10	18 15	35 29,2	55 45,8
B6.	Επιδιώκω να αποκτήσω δύναμη και έλεγχο στη σχέση	11 9,2	25 20,8	36 30	48 40
B7.	Αισθάνομαι την έλλειψη οικειότητας και σεξουαλικότητας μέσα στη σχέση	5 4,2	19 15,8	34 28,3	62 51,7
B8.	Υπάρχει μακροχρόνια αντιπαράθεση και διαφωνία χωρίς θετικό αποτέλεσμα	7 5,8	25 20,8	26 21,7	62 51,7
B9.	Αισθάνομαι την δημιουργία αλληλεξάρτησης με τον σύζυγο/σύντροφο μου	24 20	37 30,8	33 27,5	26 21,7
B10.	Αισθάνομαι προβληματισμένη και αρνούμαι την παροχή βοήθειας	11 9,2	14 11,7	51 42,5	44 36,7
B11.	Αισθάνομαι πίεση από τον γονεϊκό ρόλο	13 10,8	32 26,7	37 30,8	38 31,7

Ο πιο πάνω πίνακας περιγράφει τις απλές κατανομές των συζυγικών σχέσεων του ανδρόγυνου. Στην ερώτηση B1, η πλειοψηφία των γυναικών, 62 γυναίκες, 51,7%, έχουν πολύ συχνά την συναισθηματική και ψυχολογική στήριξη των συζύγων τους.

Στην ερώτηση B2, η πλειοψηφία των γυναικών, 59 γυναίκες, 49,2%, απάντησαν ότι πολύ συχνά είναι ικανοποιημένες από την επικοινωνία με τον σύζυγο τους.

Αντίθετα στην ερώτηση B3, η πλειοψηφία των γυναικών, 68 γυναίκες, 56,7%, ποτέ δεν αισθάνονται ανταγωνιστικά απέναντι στο σύζυγο τους. Επίσης στην ερώτηση B4, η πλειοψηφία των γυναικών, 69 γυναίκες, 57,5%, ποτέ δεν ένιωσαν την απόρριψη από το σύζυγο τους.

Οι γυναίκες που νιώθουν την έλλειψη κατανόησης και υποστήριξης από το σύζυγο τους, στην ερώτηση B5, δεν έχουν μεγάλα ποσοστά από αυτές που ποτέ δεν ένιωσαν κάτι ανάλογο. Η πλειοψηφία των γυναικών, 55 γυναίκες, 45,8% ποτέ δεν ένιωσε την έλλειψη κατανόησης από το σύζυγο τους.

Στην ερώτηση B6, οι περισσότερες γυναίκες, 48 γυναίκες, 40%, απάντησαν ότι ποτέ δεν επιδίωξαν να αποκτήσουν δύναμη και έλεγχο στη σχέση τους. Επίσης 62 γυναίκες, 51,7% των γυναικών ποτέ δεν αισθάνθηκε την έλλειψη οικειότητας και σεξουαλικότητας μέσα στην σχέση της, B7.

Όσον αφορά την ερώτηση B8, 62 γυναίκες, 51,7%, απάντησαν ότι ποτέ δεν υπήρξε μακροχρόνια αντιπαράθεση και διαφωνία χωρίς θετικό αποτέλεσμα ανάμεσα στις ίδιες και τους συζύγους τους.

Στην ερώτηση B9, 37 γυναίκες, 30,8%, απάντησε ότι συχνά αισθάνεται τη δημιουργία αλληλεξάρτησης με τον σύζυγο της.

Ενώ στην ερώτηση B10, η πλειοψηφία των γυναικών, 51 γυναίκες, 42,5%, απάντησαν ότι σπάνια αισθάνονται προβληματισμένες και αρνούνται την παροχή βοήθειας. Επίσης 37 γυναίκες, 30,8% των γυναικών απάντησαν στην ερώτηση B11, ότι σπάνια αισθάνονται πίεση από τον γονεϊκό τους ρόλο.

Πίνακας 5

Απλές κατανομές της δυσάρεστης μεταχείρισης προς τον σύζυγο.

Θ.		Πολύ συχνά	Συχνά	Σπάνια	Ποτέ
		N %	N %	N %	N %
Γ1.	Βρίσιμο, χυδαιολογία, ειρωνεία κτλ.	2 1,7	14 11,7	32 26,7	72 60
Γ2.	Προσβολή, απαξίωση (π.χ. στοιχείων του χαρακτήρα για το παρελθόν, καταγωγή κτλ.)	2 1,7	12 10	30 25	76 63,3
Γ3.	Αγάπη, τρυφερότητα υπό όρους (αν κάνεις αυτό που θέλω θα σε αγαπάω κτλ.)	2 1,7	21 17,5	29 24,2	68 56,7
Γ4.	Γκρίνιες, παράπονα (π.χ. για τα οικονομικά, τις δραστηριότητες του)	15 12,5	25 20,8	46 38,3	34 28,3
Γ5.	Απόδοση κατηγοριών, ευθυνών, ενοχών προς τον σύζυγο/σύντροφο σας (π.χ. για λάθη, παραλείψεις, λογαριασμούς κτλ.)	9 7,5	22 18,3	47 39,2	42 35
Γ6.	Συνεχείς διαφωνίες για καθημερινά θέματα (σε ότι πει ή κάνει αυτός)	6 5	29 24,2	47 39,2	38 31,7
Γ7.	Χρησιμοποίηση της σιωπής ως όπλο	16 13,3	32 26,7	43 35,8	29 24,2
Γ8.	Ανικανότητα ή άρνηση επικοινωνίας	4 3,3	15 12,5	45 37,5	56 46,7
Γ9.	Απουσία εκδήλωσης συναισθήματος	6 5	15 12,5	46 38,3	53 44,2

Στον πιο πάνω πίνακα, (πίνακας 5), εξετάστηκαν οι απλές κατανομές της δυσάρεστης μεταχείρισης των γυναικών προς τους συζύγους τους.

Στην ερώτηση Γ1, η πλειοψηφία των γυναικών, 72 γυναίκες, 60%, απάντησε ότι ποτέ δεν βρίζει ή ειρωνεύεται τον σύζυγο της. Στην ερώτηση Γ2, 76 γυναίκες, 63,3% των γυναικών απάντησαν ότι ποτέ δεν πρόσβαλε ή απαξίωσε τον σύζυγο της. Επίσης 68 γυναίκες, 56,7% των γυναικών ποτέ δεν είχε την αγάπη ή την τρυφερότητα του συζύγου της υπό όρους, Γ3.

Όσον αφορά την ερώτηση Γ4, 46 γυναίκες, 38,3% των γυναικών, απάντησαν ότι σπάνια κάνει παράπονα ή «γκρινιάζει» στον σύζυγο της. 47 γυναίκες, 39,2% των γυναικών απάντησε ότι σπάνια αποδίδει κατηγορίες ή ευθύνες στον σύζυγο της, στην ερώτηση Γ5.

Επιπλέον στην ερώτηση Γ6, 47 γυναίκες, 39,2%, απάντησαν ότι σπάνια έχει συνεχείς διαφωνίες για καθημερινά θέματα με τον σύζυγο της.

Τέλος στην ερώτηση Γ8, η πλειοψηφία των γυναικών, 56 γυναίκες, 46,7%, απάντησε ότι ποτέ δεν αρνήθηκε την επικοινωνία με το σύζυγο της. Όπως επίσης στην ερώτηση Γ9, 53 γυναίκες, 44,2%, απάντησαν ότι ποτέ δεν είχαν την απουσία εκδήλωσης των συναισθημάτων τους προς τον σύζυγο τους.

Μέτρηση του stress

Στη δημιουργία του ερωτηματολογίου συμπεριλήφθηκαν ερωτήσεις οι οποίες διερευνούν παράγοντες που προκαλούν stress κατά τη διάρκεια της εργασίας. Με βάση το ερωτηματολόγιο του David Fontana από το Managing Stress, the British Psychological Society and Routledge Ltd., 1989, που λέγεται Professional Life Stress Scale, προσαρμόσαμε τον τρόπο βαθμολόγησης της κλίμακας, έτσι ώστε να μπορέσουμε να ερμηνεύσουμε το βαθμό stress των γυναικών, στην παρούσα έρευνα. Χρησιμοποιήσαμε μέσα στο ερωτηματολόγιο κλίμακα η οποία είχε 4 βαθμίδες (α) πολύ συχνά, β) συχνά, γ) σπάνια, δ) ποτέ). Αντιστοιχήσαμε τη βαθμίδα: α) το πολύ συχνά με βαθμό 4, β) το συχνά με βαθμό 3, γ) το σπάνια με βαθμό 2 και δ) το ποτέ με βαθμό 1. Οι τελικοί βαθμοί ή score των γυναικών προέκυπταν από το άθροισμα των βαθμών τους ανάλογα με τις απαντήσεις τους.

Πίνακας 6

Κατηγορίες	Βαθμοί	Αριθμός γυναικών
1	52	0
2	53-104	120
3	105-156	0
4	157-208	0

Σύμφωνα με τις κατηγοριοποιήσεις που έχουμε στην κλίμακα μας:

- Η 1^η κατηγορία αντιστοιχεί στο βαθμό 52. Με αυτή τη βαθμολογία, οι γυναίκες δεν αντιμετώπιζαν κανένα πρόβλημα άγχους στη ζωή τους. Το επίπεδο stress βρίσκεται σε φυσιολογικά επίπεδα.
- Η 2^η κατηγορία αντιστοιχεί στους βαθμούς 53 έως 104. Οι γυναίκες που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία έχουν μεσαίο βαθμό stress, σε φυσιολογικά επίπεδα για ένα εργαζόμενο άτομο. Παρ' όλα αυτά όμως αξίζει να ανακαλύψαν τρόπους μείωσης του stress.
- Η 3^η κατηγορία αντιστοιχεί στους βαθμούς 105 έως 156. Στην κατηγορία αυτή το stress αποτελεί ξεκάθαρα σοβαρό πρόβλημα. Τα άτομα σε αυτή την κατηγορία χρήζουν άμεση βοήθεια, διότι αδυνατούν να εργαστούν με τόσο υψηλό άγχος.
- Η 4^η κατηγορία αντιστοιχεί στους βαθμούς 157 έως 208. Με αυτή τη βαθμολογία τα επίπεδα stress βρίσκονται σε πολύ ψηλά επίπεδα και έχουν αρνητικά αποτελέσματα τόσο στην εργασία, όσο και στην υγεία του ατόμου. Το άτομο βρίσκεται σε στάδιο υπερεξάντλησης και χρήζει άμεση ψυχολογική και ιατρική (θεραπευτική) βοήθεια.

Όσον αφορά τα ευρήματα μας, όπως φαίνεται και στον πιο πάνω πίνακα, όλο το δείγμα της έρευνας μας ανήκει στη 2^η κατηγορία με βαθμολογία 53 έως 104. Δηλαδή, σπάνια και αυτό μας κάνει να αποπειραθούμε κάποια ερμηνεία, όπως ότι οι γυναίκες δείχνουν να αντέχουν το εργασιακό stress.

Πίνακας 6.1
Περιγραφικά στοιχεία επίδοσης stress όπως αναφέρθηκαν από τις γυναίκες

	n	Ελάχιστη βαθμολογία	Μέγιστη βαθμολογία	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Κεντρική τιμή	Επικρατούσα τιμή
Βαθμολογία γυναικών	120	56	102	80,45	10,915	80	86

Ο πίνακας 6.1 παρουσιάζει την περιγραφή του κλίμακα stress των γυναικών. Οι μετρήσεις φανερώνουν ότι :

- Ο συνολικός αριθμός (N) των γυναικών, είναι 120.
- Η ελάχιστη βαθμολογία (minimum) είναι 56.
- Η μέγιστη βαθμολογία (maximum) είναι 102.
- Ο μέσος όρος (mean) είναι 80,45. Αυτό σημαίνει ότι κατά μέσο όρο οι γυναίκες βρίσκονται στη μεσαία κλίμακα stress με βαθμολογία 53 έως 104 (βλ. πίνακα 6), το άγχος της εργασίας δεν αποτελεί σημαντικό πρόβλημα.
- Η τυπική απόκλιση είναι 10,915. Δηλαδή οι τιμές διαφέρουν κατά μέσο όρο 10,915 από το συνολικό μέσο όρο.
- Η κεντρική τιμή των βαθμολογιών είναι 80,00. Στην τιμή αυτή βρίσκεται η βαθμολογία της γυναίκας στο μέσο της ταξινόμησης των βαθμολογιών από τη μικρότερη προς την μεγαλύτερη.
- Η επικρατούσα τιμή των βαθμολογιών είναι 86. Στην τιμή αυτή παρατηρείται η επικρατούσα βαθμολογία

ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ

Στους παρακάτω πίνακες καταγράφονται οι συσχετίσεις που πραγματοποιήθηκαν μεταξύ των μεταβλητών της παρούσας έρευνας.

Πίνακας 8: Συντελεστές πολλαπλής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τον δείκτη **συναισθημάτων / συμπτωμάτων stress** και ανεξάρτητες τα κοινωνικό – δημογραφικά χαρακτηριστικά και τους παράγοντες stress.

		B	Τυπικό σφάλμα	Σημαντικότητα p		
1.	Απαιτήσεις	0,196	0,078	0,013		
2.	Έλεγχος στην εργασία	-0,190	0,160	0,239		
3.	Σχέσεις με συνεργάτες	-0,028	0,159	0,860		
4.	Ρόλοι	0,145	0,136	0,291		
5.	Αλλαγές	0,261	0,232	0,263		
6.	Στήριξη	0,381	0,172	0,029		
7.	Ηλικία	-0,550	1,193	0,646		
8.	Επάγγελμα	0,238	0,925	0,797		
9.	Αριθμός παιδιών	-1,103	0,586	0,062		
10.	Έτη συμβίωσης	0,059	0,068	0,387		
Συντελεστές-Σύννοψη μοντέλων του πίνακα 8		B	Τυπικό σφάλμα	Σημαντικότητα p	R₂	Adj. R₂
Constant term		7,616	2,821	0,008	0,363	0,305

Από τον παραπάνω πίνακα διαπιστώνεται, στατιστικά σημαντική, θετική σχέση (0,013) μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και τα συναισθήματα / συμπτώματα του stress. Παρατηρήθηκε ότι οι αυξημένες απαιτήσεις στην εργασία αποτελούν μεγάλη αιτία για την δημιουργία των συναισθημάτων, που αποτελούν συμπτώματα stress.

Επιπλέον, στατιστικά σημαντική, θετική σχέση (0,029) μεταξύ της στήριξης στον εργασιακό χώρο και των προαναφερόμενων συμπτωμάτων. Οι γυναίκες φανέρωσαν ότι η αυξημένη έλλειψη στήριξης έχει σαν αποτέλεσμα την αυξημένη παρουσία συμπτωμάτων stress.

Επιπρόσθετα μια ένδειξη, σημαντικότητας (0,062), έδειξε ότι οι γυναίκες που έχουν περισσότερα παιδιά από ένα δεν βιώνουν τόσο έντονα τα συναισθήματα / συμπτώματα του stress.

Πίνακας 9: Συντελεστές πολλαπλής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τον δείκτη **δυσάρεστη συμπεριφοράς της γυναίκας προς τον σύζυγο** και ανεξάρτητες τα κοινωνικό – δημογραφικά χαρακτηριστικά, τα συναισθήματα / συμπτώματα stress και τους παράγοντες stress στην εργασία.

		B	Τυπικό σφάλμα	Σημαντικότητα p		
1.	Απαιτήσεις στην εργασία	0,085	0,092	0,361		
2.	Έλεγχος στην εργασία	0,275	0,186	0,143		
3.	Σχέσεις με συνεργάτες	-0,128	0,184	0,487		
4.	Ρόλοι	0,208	0,158	0,191		
5.	Αλλαγές	-0,202	0,269	0,454		
6.	Στήριξη	-0,249	0,203	0,233		
7.	Συναισθήματα/ Συμπτώματα	0,344	0,111	0,002		
8.	Ηλικία	0,970	1,379	0,484		
9.	Επάγγελμα	-1,111	1,068	0,301		
10.	Αριθμός παιδιών	-0,588	0,688	0,394		
11.	Έτη συμβίωσης	0,006	0,078	0,944		
Συντελεστές-Σύννοψη μοντέλων του πίνακα 9		B	Τυπικό σφάλμα	Σημαντικότητα p	R₂	Adj. R₂
Constant term		17,643	3,366	0,000	0,228	0,149

Όσον αφορά την συσχέτιση σχετικά με το τα συναισθήματα / συμπτώματα του stress και την δυσάρεστη συμπεριφορά προς τον σύζυγο είναι φανερό ότι υπάρχει σημαντική σχέση με βαθμό σημαντικότητας 0,002. προκύπτει ότι υψηλή συμμετοχή στον δείκτη των συναισθημάτων / συμπτωμάτων (δηλαδή οι γυναίκες που ανέφεραν πολλά συναισθήματα / συμπτώματα ως αποτέλεσμα του stress) οδηγεί σε υιοθέτηση δυσάρεστη συμπεριφοράς απέναντι στο σύζυγο.

Πίνακας 10: Συντελεστές πολλαπλής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τον δείκτη **σχέση των συζύγων** και ανεξάρτητες τα κοινωνικό – δημογραφικά χαρακτηριστικά τα συναισθήματα / συμπτώματα stress κατά την διάρκεια της εργασίας και τους παράγοντες stress

		B	Τυπικό σφάλμα	Σημαντικότητα p		
1.	Απαιτήσεις στην εργασία	0,036	0,074	0,629		
2.	Έλεγχος στην εργασία	0,119	0,148	0,424		
3.	Σχέσεις με συνεργάτες	-0,131	0,147	0,376		
4.	Ρόλοι	0,066	0,126	0,602		
5.	Αλλαγές	-0,045	0,215	0,833		
6.	Στήριξη	-0,100	0,162	0,541		
7.	Συναισθήματα/ Συμπτώματα	0,380	0,088	0,000		
8.	Ηλικία	0,048	1,101	0,965		
9.	Επάγγελμα	0,025	0,853	0,976		
10.	Αριθμός παιδιών	-0,146	0,549	0,790		
11.	Έτη συμβίωσης	-0,071	0,062	0,260		
Συντελεστές-Σύνοψη μοντέλων του πίνακα 10		B	Τυπικό σφάλμα	Σημαντικότητα p	R₂	Adj. R₂
Constant term		23,768	2,686	0,000	0,237	0,160

Η συσχέτιση είναι σημαντική, θετική σε επίπεδο 0,000, που σημαίνει ότι τα συναισθήματα στην εργασία επηρεάζουν την συζυγική σχέση. Έχει διαπιστωθεί όμως ότι οι γυναίκες βιώνουν συναισθήματα σε επίπεδο που μπορούν και τα ελέγχουν πλήρως.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε

1. Συμπεράσματα - συζήτηση

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι, όπως αναφέρθηκε και στην εισαγωγή, η μελέτη του φαινομένου του εργασιακού στρες των γυναικών και πώς αυτό επηρεάζει τις συζυγικές τους σχέσεις. Η έρευνα διεξήχθη σε σύνολο δείγματος 120 εργαζόμενων και έγγαμων γυναικών στις πόλεις, Ηράκλειο και Αθήνα.

Τα ερευνητικά ερωτήματα, που τέθηκαν, ήταν τα εξής:

1. Διερεύνηση εάν η γυναίκα βιώνει stress κατά την διάρκεια της εργασίας.
2. Διερεύνηση εάν η γυναίκα βιώνει συναισθήματα /συμπτώματα του stress στον εργασιακό της χώρο.
3. Διερεύνηση εάν υπάρχει σχέση μεταξύ του stress και της συναισθηματικής βίας ενάντια στο σύζυγο.
4. Διερεύνηση εάν το stress λόγω της εργασίας μπορεί να επηρεάσει θετικά ή αρνητικά τις συντροφικές σχέσεις.

Με βάση τα αποτελέσματα που προέκυψαν και καταγράφηκαν από την έρευνα, θα επιχειρήσουμε παρακάτω, στην συζήτηση, να ερμηνεύσουμε και να συσχετίσουμε τα αποτελέσματα αυτά καταλήγοντας σε διαπιστώσεις και υποθέσεις, που καλύπτουν τα ανωτέρω ερευνητικά ερωτήματα, σχετικά με τις γυναίκες που μελετάμε. Επιπλέον, θέτουμε προβληματισμούς που μπορεί να οδηγήσουν, σε συνδυασμό με τα ευρήματα μας, στην αναμόρφωση τόσο της θεωρητικής και νομικής προσέγγισης όσο και της πρακτικής αντιμετώπισης του θέματος.

◆ Κοινωνικό - Δημογραφικά στοιχεία

Από την έρευνα προέκυψε ότι η πλειοψηφία (60%) (βλ. πίνακα 1) των γυναικών κυμαίνονται σε ηλικίες μεταξύ 38 έως 58 ετών. Από τα παραπάνω βλέπουμε ότι οι περισσότερες εργαζόμενες γυναίκες δεν βρίσκονται σε αναπαραγωγική ηλικία και έχουν προφανώς αποκτήσει ήδη τα παιδιά τους. Παρ' όλα αυτά ένα ποσοστό (40%) και πάλι αρκετά μεγάλο, κυμαίνονται σε ηλικίες 18 έως 37 ετών. Οι γυναίκες αυτές βρίσκονται σε παραγωγική ηλικία έχουν αποκτήσει τουλάχιστον ένα παιδί αλλά αντιμετωπίζουν με άλλο βαθμό δυσκολίας την προσαρμογή τους στην εργασία σαν εργαζόμενες και μητέρες.

Όσον αφορά τα έτη συμβίωσης των γυναικών με το σύζυγο τους η πλειοψηφία (55%) είναι από 1 έως 15 χρόνια μαζί. Το 45% των γυναικών είναι από 16 έως 36 χρόνια με τον σύζυγο τους. Τα ποσοστά δεν διαφέρουν πολύ μεταξύ τους στις δύο κατηγορίες.

Στα δημογραφικά στοιχεία της ερευνάς μας διαπιστώσαμε επίσης ότι οι γυναίκες εργάζονται σε μια μεγάλη γκάμα από επαγγέλματα τα οποία τα κατηγοριοποιήσαμε ως εξής: 1. Ιδιωτικός υπάλληλος, 2. Δημόσιος υπάλληλος, 3. Ελεύθερος επαγγελματίας, 4. Έμπορος, 5. Στέλεχος ιδιωτικού και 6. Στέλεχος δημοσίου. Από τις παραπάνω κατηγοριοποιήσεις είναι ολοφάνερο ότι οι γυναίκες έχουν εισέλθει σε όλα τα επίπεδα της οικονομικής παραγωγής.

Από τα ευρήματα μας αναφέρουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων ήταν δημόσιοι υπάλληλοι (35,83%), (βλ. πίνακα 1), και ακολουθούν οι ιδιωτικοί υπάλληλοι (20,0%), (επί το πλείστον πωλήτριες στο επάγγελμα). Οι δύο παραπάνω ειδικότητες είναι ως γνωστόν γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα στην Ελλάδα, όπου ακόμα και σήμερα επικρατεί η αντίληψη «γυναικεία επαγγέλματα» και «αντρικά επαγγέλματα».

Στη συνέχεια οι τομείς στέλεχος δημοσίου και στέλεχος ιδιωτικού τομέα ακολουθούν σε ποσοστό (16,67%) και για τους δύο τομείς αντίστοιχα. Οι γυναίκες οι οποίες βρίσκονται σε αυτούς τους δύο τομείς, καταλαμβάνουν θέσεις υψηλού κύρους στο δημόσιο, καθώς και στο ιδιωτικό τομέα καταλάβουν τις θέσεις των “manager” των επιχειρήσεων. Εδώ είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι παρατηρείται από άλλους ερευνητές (Davidson. M. J, Cooper. C.L, 1992) αύξηση εργαζόμενων γυναικών σε θέσεις υψηλού κύρους, που φέρνει στην επιφάνεια ερωτήματα για την ακριβή κατάταξη της γυναίκας σε οικονομικές δομές αλλά και σε κοινωνιολογικές δομές της σύγχρονης κοινωνίας. Στην ερευνά μας προσπαθούμε να διερευνήσουμε ένα μικρό κομμάτι αυτών των ερωτημάτων.

Τέλος, σε μικρότερα ποσοστά έρχονται οι ελεύθεροι επαγγελματίες (6,67%) και οι έμποροι σε ποσοστό (4,17%). Εδώ και πάλι φαίνεται ότι οι γυναίκες έχουν πάρει πρωτοβουλίες, όπου ανοίγουν δικές τους επιχειρήσεις που έχουν ως αποτέλεσμα να αυξάνονται οι ευθύνες τους. Στη συνέχεια για δική μας διευκόλυνση οι γυναίκες κατηγοριοποιήθηκαν σε δύο μόνο κατηγορίες, στην πρώτη είναι οι δημόσιοι και ιδιωτικοί υπάλληλοι και στην δεύτερη, οι ελεύθεροι επαγγελματίες, έμποροι, και τα στελέχη ιδιωτικού και δημοσίου, (βλ.πίνακα1).

Επιπρόσθετα στα δημογραφικά στοιχεία των γυναικών ρωτήθηκαν ο αριθμός παιδιών και τα χρόνια συμβίωσης με τον σύζυγο. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η πλειοψηφία των γυναικών έχουν 2 παιδιά. Είναι ένα γεγονός που επιβεβαιώνεται και από άλλες έρευνες (Κυριαζή. Ν. 1992) σελ. 177) ότι με την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας έχει μειωθεί ο αριθμός των παιδιών που γεννιούνται και έχει σχεδόν εξαλειφθεί η πολυτεκνία. Και αυτό γιατί ο φόρτος των υποχρεώσεων των εργαζόμενων γυναικών έχει αυξηθεί λόγω της εργασίας και δεν υπάρχει ο χρόνος ούτε η οικονομική πολυτέλεια να παραμένει στο σπίτι και να τεκνοποιεί σε μεγάλο βαθμό. Μόνο μία γυναίκα στην ερευνά μας είχε 5 παιδιά.

◆ Παράγοντες stress στην εργασία

◆ Απαιτήσεις στην εργασία

Στον δεύτερο θεματικό άξονα του ερωτηματολογίου διερευνήσαμε τους παράγοντες που προκαλούν stress στην εργασία. Ένας πολύ σημαντικός παράγοντας είναι οι απαιτήσεις της δουλειάς. Ανάμεσα στις απαιτήσεις της δουλειάς, υπάρχουν και οι υποχρεώσεις που έχει ο κάθε εργαζόμενος. Από τα αποτελέσματα μας είναι φανερό ότι η πλειοψηφία των γυναικών (58,3%) νιώθουν πολύ συχνά stress όταν υπάρχουν περισσότερες υποχρεώσεις.(βλ. πίνακα 2).

Όπως είναι λογικό οι απαιτήσεις της εργασίας σχετίζονται άμεσα με το επάγγελμα. Εάν το επάγγελμα είναι , με υψηλού κύρους, ανάλογα αυξάνονται οι υποχρεώσεις και οι ευθύνες του εργαζόμενου, καθώς και ο φόρτος εργασίας. Παρ’ όλ’ αυτά ο αυξημένος φόρτος εργασίας φαίνεται να αγχώνει την πλειοψηφία και πάλι των γυναικών (48,3%) ανεξαρτήτως επαγγέλματος . Επιπλέον από τα ευρήματα μας οι γυναίκες στην πλειοψηφία τους (47,5%) δεν έχουν άγχος για την ανανέωση συμβάσεων μικρής χρονικής διάρκειας, κι αυτό πιθανόν γιατί το καθεστώς της

εργασίας τους είναι τέτοιο ώστε να επιτρέπει την εφαρμογή συμβάσεων εργασίας μικρής χρονικής διάρκειας. Επίσης ένα μικρό ποσοστό των γυναικών είναι αυτοαπασχολούμενο, ελεύθεροι επαγγελματίες (6,67%) και έμποροι (4,17%) και οι συμβάσεις πιθανόν να μην τις απασχολούν καθόλου.

Παρ' όλα αυτά όμως υπάρχει και ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό των γυναικών (23,3%) (βλ. πίνακα 2) που συχνά νιώθει άγχος για συμβάσεις μικρής χρονικής διάρκειας. Οι γυναίκες αυτές πιθανόν να βρίσκονται σε επαγγέλματα όπου δεν υπάρχει πλέον μονιμοποίηση, και η αβεβαιότητα της σύμβασης προκαλεί ένα σχετικό άγχος.

Ένας ακόμα σημαντικός παράγοντας που με βάση άλλες έρευνες προκαλεί stress, είναι οι πολλές ώρες εργασίας. Όπως φαίνεται στον πίνακα 2 η πλειοψηφία των γυναικών (45%) δηλώνουν ότι οι πολλές ώρες εργασίας πολύ συχνά τους προκαλούν stress.

Μπορούμε να συμπεράνουμε από τα πιο πάνω ευρήματα ότι οι γυναίκες οι οποίες βρίσκονται σε μία σταθερή θέση εργασίας, καθώς και για τις αυτοαπασχολούμενες δεν επιβαρύνονται καθόλου με το άγχος των συμβάσεων. Μπορούμε επίσης να πούμε ότι η πλειοψηφία των γυναικών ανήκει σε μία τάση που επικρατεί προς το παρόν στην Ελλάδα όσον αφορά την εργασία αλλά τείνει να αλλάξει με βάση την πολιτική που πραγματοποιείται, σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τις συμβάσεις στην εργασία.

Επιπλέον, σημαντικό ήταν να ερευνησουμε αν η εργασία εκτός έδρας που αποτελεί μία από τις απαιτήσεις της εργασίας, προκαλεί με την σειρά της stress στην εργαζόμενη γυναίκα. Στο σημείο αυτό μπορεί να σημειωθεί ότι οι ερωτώμενες επί το πλείστον ήταν υπάλληλοι, με συγκεκριμένη έδρα εργασίας, χωρίς δυνατότητα μετάθεσης ή απόσπασης. Έτσι η πλειονότητα των γυναικών (52,5%) (βλ. πίνακα 2), απάντησαν ότι η εργασία εκτός έδρας δεν τους αγχώνει καθόλου.

Ένα ποσοστό (16,67%), (βλ. πίνακα 1) των γυναικών ήταν σε εργασία που πιθανόν να χρειαζόταν να εργαστούν εκτός έδρας και τους το επέτρεπε η θέση τους, στελέχη δημοσίου και ιδιωτικού τομέα π.χ. manager. Σημαντικό είναι να αναφέρουμε ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι πιθανόν να έχουν μια ιδιαίτερη ανησυχία και ένα ιδιαίτερο άγχος για εργασία εκτός έδρας, λόγω πιθανότητας μετάθεσης.

Ο αυξημένος φόρτος εργασίας και οι πολλές ώρες εργασίας περιλαμβάνονται επίσης στις απαιτήσεις της εργασίας.

Η πλειοψηφία των γυναικών (48,3%) ένιωθαν πολύ συχνά αγχωμένες όταν υπήρχε αυξημένος φόρτος εργασίας στην δουλειά. Επιπλέον ένα ποσοστό (30,8%) των γυναικών ένιωθαν συχνά αγχωμένες με τον αυξημένο φόρτο εργασίας. Έτσι μπορούμε να συμπεράνουμε ότι όταν υπήρχε αρκετή δουλειά ή αναλάμβαναν οι γυναίκες να κάνουν περισσότερη εργασία το stress τους αυξανόταν. Πιθανόν συνέβαινε αυτό λόγω της προσπάθειας που κατέβαλαν για να μπορέσουν να βγάλουν εις πέρας την εργασία ή και για να μην αργήσουν να σχολάσουν στο τέλος της ημέρας και παραμεληθούν άλλες υποχρεώσεις.

Η πλειοψηφία των γυναικών (45%) νιώθει πολύ συχνά άγχος όταν εργάζεται πολλές ώρες, καθώς και το ποσοστό (31,7%) νιώθει συχνά άγχος στις πολλές ώρες δουλειάς. Το stress που βιώνουν αυτές οι γυναίκες μπορεί επίσης να υπάρχει και να αυξάνεται λόγω του ότι μπορεί να έχουν κι άλλες υποχρεώσεις μετά την εργασία και να υπάρχει έλλειψη χρόνου, για να μπορέσουν να τις εκπληρώσουν ικανοποιητικά.

Το δεδομένο ότι οι γυναίκες θα πρέπει να έχουν διαρκή παρουσία στην εργασία δίχως την δυνατότητα απουσίας, σε ποσοστό (40%), (βλ. πίνακα 2) φαίνεται να προκαλεί πολύ συχνά stress στις ίδιες. Πιθανολογούμε ότι οι γυναίκες νιώθουν έτσι διότι έχουν κι άλλους ρόλους. Όταν λοιπόν παρουσιάζονται κάποιες

υποχρεώσεις λόγω αυτών των ρόλων και δεν υπάρχει δυνατότητα απουσίας από την εργασία τους, οι γυναίκες βιώνουν stress γιατί δεν μπορούν να εκπληρώσουν τα καθήκοντα τους.

Τέλος οι πολλές ώρες εργασίας μπορούν να προκαλέσουν εξάντληση και κούραση στις γυναίκες καθώς και οι περισσότερες υποχρεώσεις, οι οποίες έχουν τα ίδια αποτελέσματα.

Καταλήγοντας μπορούμε να συμπεράνουμε ότι ο αυξημένος φόρτος εργασίας αυξάνει όπως είναι φυσικό και τις ώρες στην εργασία. Σε συνδυασμό τα δύο παραπάνω αυξάνουν το stress των γυναικών, προκαλώντας υπερεξάντληση ή κούραση κατά την διάρκεια της εργασίας. Παράλληλα μπορούμε να επισημάνουμε ότι οι περισσότερες υποχρεώσεις επίσης προκαλούν stress στην εργαζόμενη γυναίκα καθώς και υπερεξάντληση ή κούραση.

◆ Έλεγχος στην εργασία από ανωτέρους

Από τα ευρήματα μας σε αυτή την υποενότητα του θεματικού άξονα της εργασίας οι ερωτώμενες στην πλειοψηφία τους (35,8%) σπάνια αντιμετωπίζουν πρόβλημα όπως την ανικανότητα να ασκήσουν έλεγχο επάνω στις απαιτήσεις των άλλων, (βλ. πίνακα 2.1).

Επίσης με βάση των αποτελεσμάτων η πλειοψηφία των γυναικών (31,7%) σπάνια αντιμετωπίζει κάποιο stress λόγω έλλειψης οικονομικών υλικών πόρων, (βλ. πίνακα 2.1).

Συμπεραίνουμε ότι οι γυναίκες γενικότερα δεν φαίνεται να αντιμετωπίζουν κάποιο σοβαρό πρόβλημα όσον αφορά τον έλεγχο από ανωτέρους. Το θέμα του ελέγχου δεν φαίνεται να τις αγχώνει ιδιαίτερα. Πιθανολογούμε ότι δεν υπάρχει σημαντικά αυστηρός έλεγχος όσον αφορά την εργασία για αυτό τον λόγο δεν αποτελεί πηγή του stress στην απασχόληση του εργαζομένου ή ότι λόγω διαπαιδαγώγησης οι γυναίκες είναι συνηθισμένες να δέχονται εντολές, είτε λόγω κουλτούρας είτε λόγω πολιτισμικών παραγόντων που επικρατούν στην Ελλάδα.

◆ Εργασιακές σχέσεις

Έρευνες έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι το εχθρικό περιβάλλον στο χώρο της απασχόλησης είναι σημαντικός παράγοντας που προκαλεί stress.

Με αυτήν την υποενότητα στο ερωτηματολόγιο, ερευνήσαμε το παραπάνω στοιχείο (βλ. πίνακα 2.2) και καταλήξαμε ότι η πλειοψηφία των γυναικών, 46 γυναίκες (38,3 %), δεν αντιμετωπίζει πρόβλημα εχθρικού περιβάλλοντος. Παρ' όλα αυτά όμως, 33 γυναίκες (27,5 %), έχουν αντικρίσει εχθρικό περιβάλλον, σπάνια, κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.

Σημαντικό είναι να γίνει και μια αναφορά για τα μικρότερα ποσοστά των γυναικών που απάντησαν στην ερώτηση αυτή. 24 γυναίκες (20,0 %) και 17 γυναίκες (14,16 %), αντιμετώπισαν συχνά και πολύ συχνά αντίστοιχα, (βλ. πίνακα 2.2) κάποια άσχημη συμπεριφορά από τους συνεργάτες τους.

Συμπεραίνουμε ότι οι εργαζόμενες οι οποίες αντιμετώπισαν συχνά ή πολύ συχνά άσχημη συμπεριφορά στο εργασιακό περιβάλλον από συναδέλφους αντιμετωπίζουν σημαντική πηγή stress. Η καθημερινή επαφή με αυτή την πηγή stress, πιθανόν να επιφέρει άσχημα αποτελέσματα στην ψυχολογία της εργαζόμενης, καθώς και να επιδράσει αρνητικά στην απόδοση της στην εργασία. Η πλειοψηφία του

δείγματος όμως αυτής της έρευνας δεν φαίνεται να αντιμετωπίζει τέτοιο πρόβλημα. Το εργασιακό τους περιβάλλον πιθανολογούμε ότι είναι ευχάριστο ή τουλάχιστον ουδέτερο από πλευράς στρεσογόνου γενεσιουργού παράγοντα ή ότι είναι ανθεκτικές στο stress.

Επιπρόσθετα σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις η πλειοψηφία (36,7%)(βλ. πίνακα 2.2) των γυναικών δηλώνουν ότι δεν αντιμετωπίζουν εκμετάλλευση από συναδέλφους και ανωτέρους καθώς και στο ίδιο ποσοστό, (36,7%)(βλ. πίνακα 2.2) σπάνια αντιμετωπίζουν καταστάσεις διαμάχης και ανταγωνισμού μέσα στο εργασιακό χώρο. Επίσης η πλειοψηφία των γυναικών δεν ένιωσαν ποτέ την έλλειψη συμπαράστασης από τη διοίκηση.

Γενικότερα μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι γυναίκες στην παρούσα έρευνα δεν αντιμετωπίζουν κανένα είδος stress που να προέρχεται από το περιβάλλον και τις σχέσεις στον εργασιακό χώρο ή τουλάχιστον ότι όταν το αντιμετωπίζουν, το ελέγχουν.

◆ Εργασιακός ρόλος

Ένας ακόμη παράγοντας που πιθανόν να προκαλέσει stress στην γυναίκα κατά την διάρκεια της εργασίας είναι ο μη οριοθετημένος και ξεκάθαρος ρόλος στην εργασία. Η πλειοψηφία των γυναικών (35,8%)(βλ. πίνακα 2.3) σπάνια αντιμετώπισαν το φαινόμενο των αμφιλεγόμενων απαιτήσεων του εργασιακού τους ρόλου. Ένα ποσοστό του 39,2% βίωσαν σπάνια την έλλειψη συμπαράστασης στον εργασιακό τους ρόλο. Από τα παραπάνω μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι γυναίκες σε γενικότερες γραμμές σπανίως χρειάστηκε να πράξουν πέρα από τα καθήκοντα τους, και γνωρίζουν καλά τον εργασιακό τους ρόλο.

Κάποιοι ακόμη παράγοντες που πιθανόν μπορεί να αποτελέσουν πηγές stress είναι η έλλειψη δυνατοτήτων προαγωγής, η έλλειψη δυνατοτήτων προώθησης καριέρας και ο χαμηλός μισθός λόγω σύμβασης. Στους τρεις παραπάνω παράγοντες η πλειοψηφία των γυναικών απάντησαν ότι ποτέ δεν βίωσαν κάτι τέτοιο, σε ποσοστά αντίστοιχα, (40%), (41,7%) και (45,8%).

Καταλήγοντας ο ρόλος των ερωτώμενων φαίνεται να είναι ξεκάθαρος και οριοθετημένος χωρίς την ύπαρξη αμφιλεγόμενων απαιτήσεων. Όλα τα παραπάνω πιθανόν να ισχύουν γιατί οι γυναίκες γνωρίζουν καλά τις προοπτικές της εργασίας τους και έχει ξεκαθαριστεί ο ρόλος τους στην εργασία από την αρχή.

◆ Αλλαγές στην εργασία

Η συχνή αλλαγή ρόλων γενικότερα, και ειδικότερα στην εργασία με βάση άλλες έρευνες (Davidson .M. J., Cooper . C. L. 1992) είναι πολύ μεγάλη πηγή stress. Σε ανάλογες ερωτήσεις οι γυναίκες ανταποκρίθηκαν, δηλώνοντας ότι ο συχνός ρυθμός αλλαγής στην εργασία τις απασχολεί σπάνια σε ποσοστό (43,3%)(βλ. πίνακα 2.4).

Επίσης η μεγάλη αύξηση συνεργατών μερικής απασχόλησης τις απασχολεί σπάνια (38,3%) και η πλειοψηφία απάντησε (ποτέ) σε ποσοστό (39,2%). Από τα παραπάνω φαίνεται ότι οι αλλαγές στην αγορά εργασίας, όπως το φαινόμενο της μερικής απασχόλησης δεν φαίνεται ακόμα έντονα στον ελλαδικό χώρο, και γι' αυτό το λόγο πιθανόν να μην απασχολεί ακόμα έντονα τις γυναίκες της παρούσας έρευνας.

Όπως προαναφέρθηκε το καθεστώς και τρόπος δουλειάς στην Ελλάδα διαφέρει ακόμα από τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πιθανολογούμε ότι οι

αλλαγές δεν είναι τόσο συχνές ούτε έντονες ακόμα στον Ελλαδικό χώρο όπως είναι σε άλλες περισσότερο αναπτυγμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

♦ Στήριξη (υλική) στην εργασία

Οι γυναίκες οι οποίες συχνά έχουν την έλλειψη υλικών πόρων στην εργασία τους πιθανόν να νιώθουν ενοχλημένες. Από την έρευνα ένα ποσοστό όμως (29,17%) δεν αντιμετωπίζουν τέτοιο πρόβλημα καθώς και η πλειοψηφία (32,5%) σπάνια αντιμετωπίζουν τέτοιο πρόβλημα, (βλ. πίνακα 2.5).

Παρ' όλα αυτά είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι η ύπαρξη υλικών πόρων είναι σημαντική για την διεκπεραίωση της εργασίας. Η έλλειψη υλικών πόρων στην εργασία περιορίζει τον εργαζόμενο στο να μην μπορεί, να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας του. Το παραπάνω πρόβλημα του επιφέρει επιπρόσθετες δυσκολίες.

Έτσι η έλλειψη υλικών πόρων στην εργασία μπορεί να αποτελέσει παράγοντα για την δημιουργία του stress στις εργαζόμενες γυναίκες, διότι οι ίδιες νιώθουν ενοχλημένες κατά την διάρκεια της εργασίας δίχως την ύπαρξη υλικών πόρων. Το αίσθημα της ενόχλησης κατά την διάρκεια της εργασίας είναι ένα εμφανές σύμπτωμα του stress όπως προαναφέρεται στην θεωρία.

Συνάμα η υπερανταγωνιστικότητα μέσα στο χώρο εργασίας μπορεί να έχει αρνητικά αποτελέσματα όσον αφορά την απόδοση της γυναίκας στην εργασία. Η πλειοψηφία των ερωτώμενων (35,8%), (βλ. πίνακα 2.5), απάντησαν ότι ποτέ δεν αντιμετώπισαν τέτοιο πρόβλημα.

♦ Συναισθήματα κατά την διάρκεια της εργασίας

Τα συναισθήματα που βιώνει η γυναίκα κατά την διάρκεια της εργασίας της είναι καθρέφτης του επιπέδου του stress που βιώνει, αποτέλεσμα της εργασίας. Το μέγεθος του stress φανερώνεται μέσα από την συμπεριφορά της και τα συναισθήματα της. Στην προσπάθεια μας να διερευνήσουμε εάν το δείγμα της ερευνάς μας ήταν υπό stress αναφέραμε διάφορα συναισθήματα και αισθήματα τα οποία περιγράφουν το stress. Στη συνέχεια έγιναν κάποιες συσχετίσεις πρώτον για να διαπιστώσουμε την ύπαρξη τους ή μη στον εργασιακό χώρο, καθώς και τι τα προκαλεί. Δεύτερον έγιναν συσχετίσεις όπου διερευνήθηκε εάν τα προαναφερόμενα συναισθήματα και αισθήματα αποτέλεσαν αιτία για δυσάρεστη συμπεριφορά της εργαζόμενης γυναίκας προς τον σύζυγο.

Τρίτον για να διερευνήσουμε, πως τα παραπάνω αναφερόμενα συναισθήματα και αισθήματα, προϊόντα του stress, επηρεάζουν τις συζυγικές σχέσεις των ερωτώμενων.

Αρχικά αναφέρουμε ένα σύμπτωμα του stress, την αδυναμία συγκέντρωσης κατά την διάρκεια της εργασίας. Ερευνώντας αυτόν τον παράγοντα (βλ. πίνακα 3) βρήκαμε με βάση τα στοιχεία ότι, οι γυναίκες που έχουν αδυναμία συγκέντρωσης στην εργασία τους (σύμπτωμα του stress), είναι ένα μικρό ποσοστό 9,16 %, σε σύγκριση με τις γυναίκες οι οποίες σπάνια αντιμετωπίζουν κάτι ανάλογο, με ποσοστό 52,5 %. Έτσι πιθανολογούμε ότι η πλειοψηφία των γυναικών με ποσοστό 52,5 % όταν βιώνει την αδυναμία συγκέντρωσης, αυτή κυμαίνεται μέσα στα φυσιολογικά πλαίσια, της εργασίας.

Επίσης ένα ποσοστό (24,16%) των ερωτώμενων δεν αντιμετωπίζουν ποτέ τέτοιο πρόβλημα.

Το αίσθημα της οργής όπως αναφέρεται και στην θεωρία αποτελεί προϊόν του stress, συνεπώς είναι και ξεκάθαρος δείκτης εάν το άτομο είναι αγχωμένο. Σε απάντηση στην ερώτηση αυτή οι γυναίκες στην πλειοψηφία τους (42,5%)(βλ. πίνακα 3) σπάνια νιώθουν οργή κατά την διάρκεια της εργασίας τους. Ένα ποσοστό 24,2% δεν έχει βιώσει ποτέ αυτό το συναίσθημα κατά την διάρκεια της εργασίας. Από τα παραπάνω ευρήματα μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι γυναίκες δεν βιώνουν stress σε έντονο βαθμό στη δουλειά.

Στη συνέχεια αναφέρουμε ένα επιπλέον σύμπτωμα του stress, όταν η γυναίκα νιώθει αδύναμη ή “αβοήθητη” κατά την διάρκεια της εργασίας. Οι γυναίκες που βιώνουν αυτό το αίσθημα, νιώθουν ότι κανένας δεν τις βοηθάει και ότι κανείς δεν υπάρχει να τις στηρίξει. Αυτό το αίσθημα μπορούν να το βιώσουν κατά την διάρκεια της εργασίας τους όταν νιώσουν πολύ πιεσμένες και δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν.

Αναλύοντας αυτόν τον παράγοντα (βλ. πίνακα 3) μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η πλειοψηφία του δείγματος (35,83 %), βίωσε (σπάνια) αυτό το συναίσθημα. Οι γυναίκες που βρίσκονται σε αυτό το ποσοστό δεν αντιμετωπίζουν έντονο stress . Το ποσοστό (30,0 %) δεν έχουν βιώσει κάτι ανάλογο, έχοντας ως αποτέλεσμα αυτού, ότι οι γυναίκες που κυμαίνονται σε αυτά τα ποσοστά, να μην βιώνουν stress στον εργασιακό τους χώρο. Τέλος τα ποσοστά από τα οποία φαίνεται ότι οι γυναίκες βιώνουν stress στον εργασιακό τους χώρο είναι τα μικρότερα ποσοστά 15,83 % και 18,33 %(βλ. πίνακα 3)

Πολύ σημαντικό είναι να αναφέρουμε ότι σε ερώτηση εάν οι γυναίκες νιώθουν αγχωμένες κατά την διάρκεια της εργασίας η πλειοψηφία (37,5%) (βλ. πίνακα 3) απάντησαν ότι νιώθουν πολύ συχνά αγχωμένες κατά την διάρκεια της εργασίας. Ένα ακόμα ποσοστό (30,8%) δήλωσαν ότι συχνά νιώθουν αγχωμένες στην δουλειά. Τα ευρήματα αυτά οδηγούν στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες νιώθουν και αντιλαμβάνονται stress κατά τη διάρκεια της εργασίας, αλλά πιθανολογούμε ότι αυτό κυμαίνεται σε φυσιολογικά επίπεδα.

Το επίπεδο του stress το οποίο βιώνουν οι γυναίκες πιθανολογείται να είναι η αιτία για τα παρακάτω αποτελέσματα της ερώτησης σχετικά με την κούραση που νιώθει η εργαζόμενη κατά την διάρκεια της εργασίας. Η πλειοψηφία των γυναικών απάντησαν ότι νιώθουν κουρασμένες πολύ συχνά σε ποσοστό (35,8%) και συχνά σε ποσοστό 34,2%(βλ. πίνακα 3).

Τέλος ένας πολύ σημαντικός παράγοντας τον οποίο ερευνήσαμε είναι το συναίσθημα της κατάθλιψης. Όπως είναι γνωστό η κατάθλιψη είναι αποτέλεσμα του υπερβολικού stress και μπορεί να χαρακτηριστεί και ως ασθένεια. Πολλοί άνθρωποι σε διάφορες στιγμές της ζωής τους, όπως π.χ. στην εργασία, όταν πιθανόν υπάρχει εχθρικό περιβάλλον στον εργασιακό χώρο, βιώνουν στρες και κάποια συμπτώματα, όπως π.χ. της κατάθλιψης (που προέρχονται από το στρες).

Το μεγαλύτερο ποσοστό 40,0 %(βλ. πίνακα 3) δεν φαίνεται να έχει κάποιο αίσθημα κατάθλιψης, καταλήγοντας ότι δεν βιώνουν stress στον εργασιακό χώρο. Το 29,17 % σπανίως νιώθει το αίσθημα της κατάθλιψης και το stress που βιώνει είναι ελάχιστο, ενώ στα ποσοστά των 20,0 % και 10,83 %, συχνά και πολύ συχνά αντίστοιχα, οι γυναίκες έχουν το αίσθημα της κατάθλιψης και βιώνουν πιο έντονα το εργασιακό stress.

♦ **Η ύπαρξη συναισθημάτων / συμπτωμάτων stress και η ακριβής αιτία τους.**

Συμπερασματικά όσον αφορά την συσχέτιση που πραγματοποιήθηκε (βλ. πίνακα 8), επιβεβαιώθηκε η ύπαρξη των συναισθημάτων / συμπτωμάτων του stress στον εργασιακό χώρο των γυναικών.

Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική, θετική σχέση (0,013) μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και τα συναισθήματα / συμπτώματα του stress. Συγκεκριμένα παρατηρήθηκε ότι οι αυξημένες απαιτήσεις στην εργασία αποτελούν μεγάλη αιτία για την δημιουργία των συναισθημάτων, που αποτελούν συμπτώματα stress. Οι γυναίκες φανέρωσαν ότι όσο αυξάνονται οι απαιτήσεις της εργασίας τόσο εκδηλώνουν συναισθήματα που αποδίδονται στο stress, π.χ. ενόχληση, οργή, άγχος.

Επιπλέον, διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική, θετική σχέση (0,029) μεταξύ της στήριξης στον εργασιακό χώρο και των προαναφερόμενων συμπτωμάτων. Οι γυναίκες φανέρωσαν ότι η αυξημένη έλλειψη στήριξης έχει σαν αποτέλεσμα την αυξημένη παρουσία συμπτωμάτων stress. Σε αυτό το σημείο μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η έλλειψη κατάλληλης υποστηρικτικής δομής, όπως παραδείγματος χάρη, η ύπαρξη υλικών πόρων για την σωστή διεκπεραίωση της εργασίας, οδηγεί την εργαζόμενη στο να βιώσει ένα αρκετά μεγάλο επίπεδο stress.

Καταλήγοντας, όμως, παρ' όλο την ύπαρξη συναισθημάτων, συμπτωμάτων stress, οι γυναίκες στην παρούσα έρευνα φανέρωσαν την ικανότητα να ελέγχουν το stress που βιώνουν, μη επιτρέποντας να τις επηρεάσει, όσον αφορά την σχέση με τον σύζυγο τους και τους τρόπους συμπεριφοράς προς αυτόν.

♦ **Επίπεδο εργασιακού stress του δείγματος**

Αρχικός προβληματισμός του θέματος μας ήταν εάν το stress των γυναικών επηρεάζει τις συζυγικές τους σχέσεις. Μέσα από την ανάλυση της παρούσας έρευνας διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες έχουν να αντιμετωπίσουν το εργασιακό τους στρες σε φυσιολογικά επίπεδα, (βλ. πίνακα 6.1), {53 έως 104} ήταν οι μετρήσεις των γυναικών όλου του δείγματος). Το δείγμα της έρευνας μας, μας έδειξε ότι οι γυναίκες δεν έχουν να αντιμετωπίσουν σοβαρά προβλήματα λόγω του στρες.

♦ **Τα συναισθήματα στην εργασία σε συσχέτιση με τη σχέση του ζευγαριού**

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι τα συναισθήματα στην εργασία τα οποία προδίδουν stress μπορεί να σχετίζονται άμεσα με τη σχέση του ζευγαριού. Τα αρνητικά συναισθήματα της γυναίκας κατά την διάρκεια της εργασίας μπορεί να μεταφερθούν στο σπίτι επηρεάζοντας αρνητικά την σχέση της με τον σύζυγο της. Από άλλες έρευνες και μελέτες έχει παρατηρηθεί αυτό το φαινόμενο, όπως και το παράδειγμα της περίπτωσης που αναφέραμε στην θεωρία, στη σελίδα 26.

Στη προσπάθεια μας να μελετήσουμε αυτό το φαινόμενο έγινε συσχέτιση μεταξύ των αρνητικών συναισθημάτων της εργαζόμενης και τη σχέση του ζευγαριού, (βλ. πίνακα 10). Η συσχέτιση είναι σημαντική, θετική σε επίπεδο 0,000, που σημαίνει ότι τα συναισθήματα στην εργασία επηρεάζουν την συζυγική σχέση. Έχει

διαπιστωθεί όμως ότι οι γυναίκες βιώνουν συναισθήματα σε επίπεδο που μπορούν και τα ελέγχουν πλήρως.

Εφόσον η πλειοψηφία των γυναικών δεν νιώθουν το αίσθημα της ενόχλησης στην εργασία, και δεν αποτελεί πρόβλημα για τις ίδιες, δεν θεωρούν επίσης ότι υπάρχει έλλειψη κατανόησης από τον σύζυγο τους για τα συναισθήματα τους και γενικότερα για την εργασία τους. Αυτό θα μπορούσε να ισχύσει και για τα συναισθήματα της οργής και της κατάθλιψης, (βλ. πίνακα 3,4,10)

Συμπεραίνουμε ότι στο δείγμα μας δεν υπήρχε τέτοιο πρόβλημα ώστε να επηρεάζεται η σχέση του ζευγαριού. Η πλειοψηφία των γυναικών (45,8%) νιώθουν ότι οι σύζυγοι τους, τις καταλαβαίνουν και τις υποστηρίζουν.(βλ. πίνακα 4), καθώς και το ποσοστό (29,2%) νιώθουν σπάνια την έλλειψη κατανόησης και υποστήριξης.

Το ποσοστό (42,5%) των γυναικών σπάνια νιώθουν οργή όταν δουλεύουν, ενώ το (24,2%) δεν νιώθουν ποτέ οργισμένες. Όσον αφορά την σχέση με τον σύζυγο τους η πλειοψηφία (51,7%) των γυναικών υποστηρίζουν ότι δεν υπάρχει μακροχρόνια αντιπαράθεση μέσα στο ζευγάρι.

Με τα παραπάνω στοιχεία και την συσχέτιση συμπεραίνουμε ότι οι σχέσεις δεν έχουν επηρεαστεί από το συναίσθημα της οργής, που σπάνια νιώθουν οι γυναίκες όταν εργάζονται.

Από άλλες μελέτες έχει παρατηρηθεί ότι η κούραση από την εργασία συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στην έλλειψη οικειότητας και σεξουαλικότητας μέσα στο ζευγάρι. Το αίσθημα της κούρασης από τον έναν ή τον άλλον σύντροφο δεν επιτρέπει στο ζευγάρι να εκφραστεί.

Με βάση τα αποτελέσματα διαπιστώσαμε ότι η πλειοψηφία των γυναικών (51,7%) δεν αντιμετώπισε ποτέ τέτοια προβλήματα στη σχέση. Συμπεραίνουμε ότι παρ' όλο που ένιωθαν κουρασμένες από την δουλειά δε επέτρεψαν αυτό να επηρεάσει την σχέση τους με τον σύντροφο τους.

Καταλήγοντας σε γενικό συμπέρασμα μπορεί να ειπωθεί ότι εφόσον οι γυναίκες της παρούσας έρευνας δεν βιώνουν καθόλου έντονο stress και αυτό που βιώνουν μπορούν και το ελέγχουν, έτσι δεν είναι δυνατόν να το μεταφέρουν στη σχέση τους με το σύζυγο τους, σε οποιοδήποτε βαθμό. Οι σχέσεις των συζύγων παρουσιάζονται ως αρκετά καλές, με κατανόηση, υποστήριξη και καλή επικοινωνία.

♦ Σχέση με τον σύζυγο- Γονεϊκός ρόλος

Συνεχίζοντας όσον αφορά την σχέση με τον σύζυγο αναλύθηκαν σημαντικοί παράγοντες που αποτελούν βασικοί άξονες της σχέσης μεταξύ συζύγων. Μεταξύ αυτών των παραγόντων αναλύθηκε η επικοινωνία του ζευγαριού που αποτελεί τον βασικότερο συντελεστή για την ικανοποίηση που αντλεί η γυναίκα από τον γάμο της, όπως αναφέρεται και στην θεωρία. Επιπλέον ερευνώνται τα είδη και η ύπαρξη στήριξης στη σχέση, καθώς και η πιθανότητα ύπαρξης μακροχρόνιας αντιπαράθεσης χωρίς θετικό αποτέλεσμα.

Επίσης αναλύονται οι παράγοντες της ανταγωνιστικότητας μέσα στη σχέση λόγω της εργασίας της γυναίκας καθώς και η πιθανή επιδίωξη της γυναίκας να αποκτήσει δύναμη και έλεγχο στη σχέση της, εφόσον έχει αλλάξει η θέση της στη σχέση, σαν εργαζόμενη.

Τέλος μελετάμε σε πολύ μικρό βαθμό έναν από τους πολλαπλούς ρόλους της γυναίκας ως μητέρα. Συγκεκριμένα εάν ο ρόλος της ως μητέρα συμβάλλει στην αύξηση του stress που βιώνει.

Αρχικά από τα αποτελέσματα του πίνακα 4 συμπεραίνουμε ότι ένα μεγάλο ποσοστό (49,17%) των γυναικών είναι ικανοποιημένες από την επικοινωνία στη σχέση τους. Πιθανόν οι γυναίκες, στη σχέση με τους συζύγους τους, μπορούν και είναι σε θέση να επικοινωνήσουν για να ξεπεράσουν εξωτερικά προβλήματα που πιθανόν προκύπτουν από την εργασία. Η καλή επικοινωνία είναι βασικό συστατικό για την καλή λειτουργία μιας σχέσης.

Στη συνέχεια μελετήσαμε εάν η γυναίκα βιώνει απόρριψη από τον σύζυγο της. Από τα στοιχεία που παραθέτουμε στο πίνακα 4, μπορούμε να συμπεράνουμε όσον αφορά τη σχέση των συζύγων, ότι η πλειοψηφία (57,5%) των γυναικών έχουν την συμπαράσταση των συζύγων τους, καθώς δεν νιώθουν απόρριψη από μέρους του. Σημαντικό ποσοστό είναι και το (25%) των γυναικών που σπάνια νιώθουν ο σύζυγός να τις απορρίπτει.

Στο πίνακα 4 είναι επίσης φανερό ότι οι γυναίκες δεν νιώθουν την έλλειψη κατανόησης από τον σύζυγο τους. Η έλλειψη κατανόησης ανάγεται στα συναισθήματα της γυναίκας, στις απαιτήσεις των πολλαπλών ρόλων της, και στην προσπάθεια της να αντεπεξέλθει σε όλα.

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων (45,8%), μπορούμε να συμπεράνουμε ότι νιώθουν και έχουν την κατανόηση των συζύγων τους που πιθανόν είναι βοήθεια στο σπίτι και στήριξη όταν υπάρχουν μεγάλες πιέσεις. Επιπρόσθετα το (29,1%) σπάνια νιώθουν την έλλειψη κατανόησης από τον σύζυγο τους.

Όσον αφορά το την πλειοψηφία των γυναικών, (42,5%) στο πίνακα 4 νιώθουν σπάνια τον προβληματισμό και την άρνηση βοήθειας για να λύσουν τα προβλήματα τους. Τέλος το (36,67%) των γυναικών δεν έχουν βιώσει ποτέ αυτό το αίσθημα προβληματισμού και άρνησης βοήθειας από τον σύζυγο τους. Εδώ μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι γυναίκες συζητάνε με το σύζυγο τους και ζητάνε βοήθεια από τον σύζυγο τους για να λύσουν τα προβλήματα τους.

Υπάρχουν επιπλέον στοιχεία, σχετικά με την ανταγωνιστικότητα που μπορεί να νιώθει η γυναίκα απέναντί στον άντρα της, αποτέλεσμα του ότι, η γυναίκα εισήλθε στην αγορά εργασίας, καθώς και το είδος του επαγγέλματος της, που μπορεί να της προδίδει κύρος και να αποτελεί εύφορο έδαφος για ανταγωνιστικότητα στην σχέση της με τον άντρα της.

Από τα παραπάνω αποτελέσματα μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η πλειοψηφία των γυναικών που βρίσκονται στις κατηγορίες των επαγγελματιών ιδιωτικός υπάλληλος, δημόσιος υπάλληλος, στέλεχος ιδιωτικού τομέα και στέλεχος δημοσίου, δεν νιώθουν ανταγωνιστικότητα απέναντί στον σύζυγο τους. Η κατηγορία ελεύθερος επαγγελματίας νιώθουν σπάνια κάτι ανάλογο. Οι έμποροι όμως σε ισομερή πλειοψηφία νιώθουν συχνά ανταγωνιστικότητα με τον σύζυγο τους πιθανόν γιατί το εμπόριο είναι ένας αρκετά ανταγωνιστικός χώρος.

Στο πίνακα 4 επίσης διερευνούμε την ανταγωνιστικότητα μέσα στη σχέση και την προσπάθεια απόκτησης δύναμης και ελέγχου στη σχέση και πάλι.

Από τα αποτελέσματα σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι η πλειοψηφία των γυναικών δεν νιώθουν ανταγωνιστικότητα απέναντι στο σύζυγο τους καθώς και δεν προσπαθούν να αποκτήσουν δύναμη και έλεγχο στη σχέση.

Παρ' όλα αυτά υπάρχει και ένα πολύ μικρό ποσοστό (8,3%) που συχνά νιώθουν ανταγωνιστικότητα και προσπαθούν να αποκτήσουν δύναμη και έλεγχο στη σχέση. Το παραπάνω μικρό ποσοστό δείχνει ότι το φαινόμενο αυτό υπάρχει, όπως αναφέρεται και στην θεωρία.

Ένας σημαντικός παράγοντας είναι η μακροχρόνια αντιπαράθεση και διαφωνία χωρίς θετικό αποτέλεσμα, που μπορεί να οδηγήσει σε ρήξη της συζυγικής

σχέσης. Μελετήθηκε και τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι γυναίκες σε ποσοστό 51,7% δεν αντιμετωπίζουν τέτοιο πρόβλημα στη σχέση τους.

Τέλος ο πίνακας 4 παρουσιάζει την πίεση που ασκεί, ο γονεϊκός ρόλος στην γυναίκα. Αυτός ο παράλληλος ρόλος της γυναίκας ως μητέρας πιθανόν να έχει σαν αποτέλεσμα την επιβάρυνσή της με επιπλέον stress, λόγω των περισσότερων υποχρεώσεων και την κατανομή των προτεραιοτήτων της.

Το ποσοστό των γυναικών που νιώθουν πολύ συχνά πίεση από τον γονεϊκό τους ρόλο, αντιστοιχεί σε 10,83 %. Οι γυναίκες που νιώθουν συχνά πίεση του γονεϊκού τους ρόλου, έχουν ποσοστό το οποίο αντιστοιχεί σε 26,67 %. Το 30,83 % των γυναικών, νιώθει σπάνια πίεση από τον γονεϊκό τους ρόλο και το 31,67 % των γυναικών δεν νιώθει ποτέ πίεση από το γονεϊκό τους ρόλο.

Συμπεραίνουμε από τα παραπάνω ποσοστά ότι οι γυναίκες αντιλαμβάνονται διαφορετικά την πίεση από τον γονεϊκό τους ρόλο. Η πίεση από το γονεϊκό ρόλο αποτελεί παράγοντα του stress, όχι όμως σε πολύ μεγάλα ποσοστά απ' ό τι φαίνεται πιο πάνω.

Ερμηνεύοντας όμως και τη συσχέτιση που πραγματοποιήθηκε μεταξύ των συναισθημάτων /συμπτωμάτων stress και τους δείκτες των υπολοίπων παραγόντων, (βλ. πίνακα 8), διαπιστώθηκε μια ένδειξη, σημαντικότητας (0,062), ότι οι γυναίκες που έχουν περισσότερα παιδιά από ένα δεν βιώνουν τόσο έντονα τα συναισθήματα / συμπτώματα του stress. Έτσι καταλήγουμε ότι η πίεση του γονεϊκού ρόλου, είναι γεγονός που δεν επηρεάζει σημαντικά το δείγμα μας.

♦ **Δυσάρεστη συμπεριφορά των γυναικών προς τους συζύγους τους, αιτία του stress**

Το εργασιακό stress των γυναικών μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να συμπεριφέρονται άσχημα στους συζύγους τους οδηγώντας τη σχέση σε ρήξη. Υπάρχουν διάφοροι τρόποι που οι γυναίκες μπορούν να φανερώσουν την άσχημη συμπεριφορά τους, που εμείς υποθέτουμε πως είναι αποτέλεσμα του εργασιακού stress. Ερευνήσαμε διάφορους τρόπους φανέρωσης των αρνητικών συμπεριφορών και βρέθηκαν οι εξής συσχετίσεις:

Στον πίνακα 5 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των παραγόντων της δυσάρεστης συμπεριφοράς των γυναικών απέναντι στους συζύγους, όπως ανικανότητα ή άρνηση επικοινωνίας με τους συζύγους τους, απουσία εκδήλωσης συναισθήματος. Πιθανό αποτέλεσμα της προαναφερόμενης συμπεριφοράς αποτελεί η έλλειψη οικειότητας και σεξουαλικότητας στη σχέση.

Τα ευρήματα όμως δείχνουν ότι η πλειοψηφία (46,67%), (βλ. πίνακα 5) των γυναικών δεν συμπεριφέρθηκαν με τέτοιο τρόπο ώστε να αρνιούνται να επικοινωνήσουν με τον σύζυγο τους, καθώς το ποσοστό 44,2% σε πλειοψηφία ποτέ δεν πρόβαλε την απουσία εκδήλωσης συναισθήματος προς τον σύζυγο τους. Έτσι μπορούμε να συμπεράνουμε ότι δεν υπάρχει έλλειψη οικειότητας και σεξουαλικότητας στη σχέση με βάση αυτά τα ευρήματα.

Μια ακόμη αρνητική συμπεριφορά που μελετήθηκε ήταν οι συνεχείς διαφωνίες για καθημερινά θέματα (σε ότι πει ή κάνει ο σύζυγος). Στον πίνακα 5 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα. Η πλειοψηφία (39,2%) των γυναικών δεν συμπεριφέρονται αρνητικά έχοντας διαφωνίες με τον σύζυγο τους για καθημερινά θέματα (σε ότι πει ή κάνει ο σύζυγος).

Συμπερασματικά οι γυναίκες δεν βιώνουν stress σε υψηλό επίπεδο, και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να μην τις οδηγεί σε δυσάρεστες συμπεριφορές.

♦ **Δυσάρεστη συμπεριφορά προς τον σύζυγο σε συσχέτιση με συναισθήματα / συμπτώματα του stress**

Όσον αφορά την συσχέτιση σχετικά με τα συναισθήματα / συμπτώματα του stress και την δυσάρεστη συμπεριφορά προς τον σύζυγο είναι φανερό ότι υπάρχει σημαντική σχέση με βαθμό σημαντικότητας 0,002. (βλ. πίνακα 9). Από τις πιο πάνω αναλύσεις φαίνεται ξεκάθαρα ότι το δείγμα στην παρούσα έρευνα αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα stress ώστε να δικαιολογηθεί μια δυσάρεστη συμπεριφορά προς τον σύζυγο. Ωστόσο από τον πίνακα 5 φαίνεται ότι σε γενικές γραμμές οι γυναίκες δεν έχουν δυσάρεστη συμπεριφορά προς τον σύζυγο τους.

Καταλήγοντας οι γυναίκες εφόσον δεν νιώθουν αγχωμένες σε μεγάλο βαθμό στην εργασία τους δεν μπορούν να μεταχειριστούν σαν αποτέλεσμα δυσάρεστη συμπεριφορά προς τον σύζυγο, (βλ. πίνακα 9) ή τουλάχιστον τόσο δυσάρεστη που να επιφέρει ρήξη στη σχέση του ζευγαριού.

2. Συζήτηση - Γενικά συμπεράσματα

Σε απάντηση στον βασικό προβληματισμό μας που μας οδήγησε στην παρούσα έρευνα μπορούμε να συμπεράνουμε ότι γενικότερα οι εργαζόμενες γυναίκες δεν βιώνουν υπερβολικό stress από την εργασία τους. Είναι ολοφάνερο επίσης ότι το stress στην εργασία είναι αποτέλεσμα πολλών παραγόντων μαζί.

Τα φυσιολογικά επίπεδα του stress που παρουσιάζουν οι γυναίκες δεν τις επιβαρύνουν σε πολύ μεγάλο βαθμό στην καθημερινή τους ζωή και στις σχέσεις τους.

Επίσης η έρευνα μας παρουσιάζει ότι λόγω της φυσιολογικής διακύμανσης του stress που έχουν οι γυναίκες, δεν εμφανίζουν ακραία αρνητική συμπεριφορά απέναντί στον σύζυγο τους.

Επιπλέον οι εργαζόμενες γυναίκες στην παρούσα έρευνα δεν αντιμετωπίζουν, ούτε βιώνουν ρήξη στις σχέσεις τους και αρνητικά συναισθήματα γενικότερα. Το εργασιακό stress των γυναικών δεν επηρεάζει τις συζυγικές τους σχέσεις.

Επιπρόσθετα από την έρευνα αυτή μπορούμε να συμπεράνουμε ότι υπάρχουν καλής ποιότητας σχέσης μεταξύ των ζευγαριών. Υπάρχει καλή επικοινωνία που όπως έχει ήδη αναφερθεί είναι βασικό στοιχείο για την επιβίωση της σχέσης. Οι σύζυγοι φαίνεται να υποστηρίζουν και να κατανοούν τις γυναίκες τους, βοηθώντας τις όπως μπορούν.

Ο γονεϊκός ρόλος επίσης δεν φαίνεται να επιβαρύνει τις εργαζόμενες γυναίκες. Αυτό συμβαίνει πιθανόν γιατί οι ελληνίδες έχουν την νοοτροπία ακόμη να βάζουν την οικογένεια σαν προτεραιότητα, και εργάζονται κυρίως για να καλύψουν τις οικονομικές ανάγκες της οικογένειας και όχι για προσωπική τους φιλοδοξία.

Τέλος καταλήγουμε ότι οι Ελληνίδες δεν αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα stress όπως άλλες ευρωπαϊκές διότι δεν έχουν αναπτύξει ακόμα πιθανόν σε μεγάλο βαθμό την έννοια της καριέρας σε θέσεις κύρους καθώς δεν υπάρχει μεγάλο ποσοστό γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις. Τα περισσότερα επαγγέλματα τέτοιου είδους είναι ακόμα ανδροκρατούμενα. Πιθανόν στο μέλλον να προκύψουν ή να εμφανιστούν σε ποιο έντονο βαθμό το επαγγελματικό stress της ελληνίδας καθώς αναζητεί πιο απαιτητικά και υψηλόβαθμα επαγγέλματα. Σύμφωνα με διάφορες έρευνες σε άλλες π.χ. Γαλλία (Μισέλ, 1991) Αμερική (J. Schnittker, 2002) χώρες που έγιναν στο παρελθόν για παρόμοιο θέμα, παρατηρήθηκαν ανάλογα αποτελέσματα.

Επιπλέον οι εργαζόμενες γυναίκες στην παρούσα έρευνα δεν αντιμετωπίζουν, ούτε βιώνουν τα αρνητικά συμπτώματα του υπερβολικού stress, όπως ασθένειες, προβλήματα απόδοσης στην εργασία, προβλήματα προσαρμογής.

Αναφορικά επίσης καταγράφουμε ότι κάποιοι Αμερικανοί κοινωνιολόγοι κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες που εργάζονται πολύ, μέσα και κυρίως έξω από το σπίτι είναι πολύ πιο υγιείς από ότι εκείνες που είναι άνεργες. (J. Schnittker, 2002)

Μελετώντας στατιστικά στοιχεία για τις σύγχρονες Αμερικανίδες από το 1974 ως το 2000 από το πανεπιστήμιο της Πενσιλβάνια, ο ερευνητής Jason Schnittker με την ομάδα του, παρατήρησαν ότι στο πέρασμα των χρόνων ολοένα και περισσότερες γυναίκες επιβαρύνονται με περισσότερες ευθύνες. Οι περισσότερες, καλούνται να εργαστούν περισσότερες ώρες στο χώρο εργασίας τους, ενώ πολύ συχνά πέρα από το γραφείο είναι ταυτόχρονα μόνες τους υπεύθυνες για τα του οίκου τους, να μεγαλώσουν δηλαδή τα παιδιά και να φέρουν εις πέρας όλες τις δουλειές του σπιτιού. Αυτή η κατάσταση όμως, όσο επιβαρυντική και αν είναι, έχει ταυτόχρονα και πολλά θετικά για την υγεία τους. "Οι γυναίκες που εργάζονται, παρά τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, όταν έχουν να ανταποκριθούν ταυτόχρονα στις αυξημένες ανάγκες του σπιτιού και της οικογένειας είναι στατιστικά περισσότερο υγιείς από ότι αυτές που δεν εργάζονται" τονίζει ο επικεφαλής της έρευνας J. Schnittker, 2002. Παράλληλα επισημαίνει, ότι ακόμα και για κείνες που αντιμετωπίζουν τελικά κάποιο πρόβλημα υγείας, δεν ευθύνονται οι πολλές ώρες εργασίας, αλλά οι χαμηλές οικονομικές απολαβές και κυρίως οι συνθήκες που επικρατούν στο χώρο εργασίας τους. Κάτι ανάλογο με τα προαναφερόμενα της έρευνας του Schnittker, καταλήξαμε ότι δεν παρατηρείται στην παρούσα έρευνα, αλλά θα πρέπει να μελετηθεί πιο διεξοδικά, διότι δεν είναι αντιπροσωπευτική του συγκεκριμένου αυτού πληθυσμού.

3. Περιορισμοί της έρευνας

Τα αποτελέσματα της έρευνας, δεν είναι δυνατό να γενικευτούν στο σύνολο των γυναικών, διότι εκπροσωπούνται απλά, μόνο οι έγγαμες, εργαζόμενες, μητέρες. Επίσης θα μπορούσε να προταθεί να γίνει μια έρευνα για τις γυναίκες οι οποίες συζούν με τους συντρόφους τους. Τέλος να γίνει μια έρευνα με παρόμοιο θέμα, αλλά το δείγμα να είναι μεγαλύτερο και πιο αντιπροσωπευτικό.

4. Σύγκριση των αποτελεσμάτων της έρευνας με άλλες έρευνες

Παρακάτω θα καταγραφούν κάποιες συγκρίσεις μεταξύ της παρούσας έρευνας και άλλων ερευνών με παρόμοιο θέμα, τις εργαζόμενες γυναίκες, το stress της εργασίας και τη σχέση τους με τον σύζυγο.

Στην έρευνα των Davidson και Cooper (1993) καταγράφηκε η έκπληξη τους όσον αφορά τους μεγάλους αριθμούς γυναικών που φανερώνουν μόνο ελάχιστα συμπτώματα του stress, που προέρχονται από τις οργανωτικές πιέσεις και πιέσεις από το σπίτι λόγω των πολλαπλών ρόλων τους. Ανάλογα στην παρούσα έρευνα οι γυναίκες φάνέρωσαν ελάχιστα συμπτώματα του stress που να σχετίζονται με τους πολλαπλούς ρόλους τους, σύζυγος, μητέρα, εργαζόμενη.

Επιπλέον σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Haynes και Feinleib (1980), βρέθηκε ότι οι εργαζόμενες γυναίκες ως σύνολο βίωσαν περισσότερο καθημερινό stress, ανησυχίες για το πέρασμα του χρόνου και έλλειψη κατανόησης

από το σύζυγο τους. Επίσης οι ίδιες γυναίκες ήταν λιγότερο πιθανόν να δείξουν θυμό, δηλαδή να εξωτερικεύσουν τα συναισθήματα τους, σε σύγκριση με γυναίκες που δεν εργάζονται και τους άντρες. Σε αντίθεση η παρούσα έρευνα έδειξε ότι οι γυναίκες νιώθουν θυμό προερχόμενο από την εργασία τους αλλά, το επίπεδο καθημερινού stress που βιώνουν δεν αποτελεί πρόβλημα για τις ίδιες. Επιπρόσθετα νιώθουν ικανοποιημένες από το γάμο τους και για αυτό το λόγο δεν δείχνουν το θυμό τους και δεν το μεταφέρουν στο σπίτι.

Συνεχίζοντας, όσον αφορά τα αρνητικά συναισθήματα που βιώνουν οι εργαζόμενες γυναίκες σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Αγγλία οι Scase και Goffee (1989) διαπίστωσαν ότι ο αυξημένος φόρτος εργασίας και οι πολλές ώρες στην εργασία, επηρεάζει τους εργαζόμενους και το 40 % αυτών δήλωσαν ότι νιώθουν ενόχληση συχνά ή πάντα, κατά την διάρκεια της εργασίας. Αντίστοιχα στην παρούσα έρευνα, ο αυξημένος φόρτος εργασίας και οι πολλές ώρες εργασίας επηρέαζαν σε μεγάλο βαθμό το δείγμα αλλά η πλειοψηφία 31,7 % δήλωσαν ότι σπάνια ένιωθαν ενοχλημένες και πιθανόν για αυτό το λόγο δεν μετέφεραν την ενόχληση τους στο σπίτι.

Επιπλέον σε μια ακόμα ερευνά τους οι Davidson και Cooper (1992) δηλώνουν ότι δυσκολίες στη σχέση των συζύγων μπορούν να παρουσιαστούν στις εργαζόμενες γυναίκες λόγω των αντιπαραθέσεων μεταξύ των ρόλων που έχουν στο σπίτι και στην εργασία. Πολλές γυναίκες εξέφρασαν παράπονο για την υπερεξάντληση, κούραση και τα συναισθήματα διαμάχης που προέρχονται από τις προσπάθειες να διαχειριστούν σπίτι και καριέρα. Πολλοί σύζυγοι παρ' όλ' αυτά είναι υποστηρικτικοί προς τις γυναίκες τους, μοιράζοντας τις δουλειές του σπιτιού, αλλά στην πραγματικότητα οι περισσότερες εργαζόμενες γυναίκες πιστεύουν ότι αφιερώνουν περισσότερες ώρες την εβδομάδα στις δουλειές του σπιτιού και στα παιδιά απ' ότι οι σύζυγοι τους. Τέλος δηλώνουν ότι οι γυναίκες ολοφάνερα δεν λαμβάνουν αρκετή υποστήριξη από τους συζύγους τους, είτε συναισθηματική είτε όσον αφορά το σπίτι. Αντίθετα στην παρούσα έρευνα, οι γυναίκες παρουσίασαν την εικόνα της ικανοποιημένης συζύγου που λαμβάνει αρκετή υποστήριξη συναισθηματική και πρακτική από το σύζυγο της. Επιπλέον δεν φάνηκε να έχουν εσωτερικές διαμάχες όσον αφορά να κάνουν σπίτι ή καριέρα. Για τις γυναίκες της παρούσας έρευνας συμπεραίνουμε ότι αντιμετωπίζουν την εργασία τους ως ένα μέσο συμπληρωματικού εισοδήματος για το σπίτι και όχι για να ακολουθήσουν μια καριέρα.

Το University of Texas και το University of Ohio πραγματοποίησε μια έρευνα με επικεφαλής την Debra Umberson (2004) με θέμα την ποιότητα της σχέσης και πως αυτή αλλοιώνεται από εξωτερικούς παράγοντες. Διαπιστώθηκε στη συγκεκριμένη έρευνα ότι η ποιότητα της σχέσης μεταξύ των συζύγων αλλοιώνεται λόγω εξωτερικών παραγόντων που προκαλούν stress όπως η εργασία και ο γονεϊκός ρόλος. Στην παρούσα έρευνα διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες δεν αντιλαμβάνονται τον γονεϊκό ρόλο ως παράγοντα που προκαλεί stress. Επίσης δεν βιώνουν stress σε μεγάλο βαθμό στην εργασία τους, ώστε αυτό να αποτελέσει αιτία για να δημιουργηθούν και να επηρεαστεί η συζυγική τους σχέση. Αυτό φαίνεται ξεκάθαρα από την ερώτηση για την ποιότητα της σχέσης, σχετικά με την έλλειψη οικειότητας και σεξουαλικότητας μέσα σ' αυτήν, η πλειοψηφία των γυναικών 51,7 % απάντησαν ότι δεν ένιωσαν ποτέ κάτι τέτοιο.

Στην έρευνα τους οι Davidson και Cooper (1992) κατέγραψαν ότι οι εργαζόμενες γυναίκες οδηγούνται σε διαμάχες με τους συζύγους τους ή και στο διαζύγιο, λόγω της έλλειψης συμπαράστασης από το σύζυγο για την προσπάθεια που καταβάλουν να ισορροπήσουν δουλειά και σπίτι. Επίσης διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενες γυναίκες χρειάζονται την εργασία τους για να νιώθουν ολοκληρωμένες

και ικανοποιημένες από την ζωή τους. Στην παρούσα έρευνα οι γυναίκες νιώθουν ικανοποιημένες από το γάμο τους και ισορροπημένες.

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Αυστραλία, από το Relationships Australia, που δημοσιεύτηκε στο medlook.net, στις 13-12-2003, στους παράγοντες που λειτουργούν αρνητικά στη σχέση του ζευγαριού, όσον αφορά τις δυσκολίες στην κατανόηση του ενός από τον άλλο το ποσοστό ήταν 27%, αντίθετα στην παρούσα έρευνα το 45,8% απάντησε ότι δεν έχει δυσκολίες όσον αφορά την κατανόηση μεταξύ τους. Επίσης στις δυσκολίες που αφορούν την επικοινωνία ανάμεσα στο ζευγάρι, το ποσοστό ήταν 21%, ενώ σε αντίθεση με την έρευνα που πραγματοποιήσαμε στην ίδια ερώτηση οι ερωτηθέμενες απάντησαν ότι πάντα είναι ικανοποιημένες με ποσοστό 49,2%. Τέλος στο θέμα που προκαλούν προβλήματα με τα παιδιά τους, 14% ήταν το ποσοστό. Ενώ και στην παρούσα έρευνα οι ερωτηθέμενες με ποσοστό 10,8% αισθάνονται πολύ συχνά πίεση και προβληματισμό. Στην έρευνα αυτή σημειώνεται ότι «σε σύγκριση με προηγούμενες έρευνες που έγιναν για το ίδιο θέμα σε προηγούμενα χρόνια, τα χρήματα και τα παιδιά, δεν είναι πλέον οι κυριότερες ανησυχίες στα ζευγάρια».

Στην ίδια έρευνα για τους κυριότερους παράγοντες που ενεργούσαν θετικά στη σχέση του ζευγαριού, όσον αφορά τη φιλία και την συντροφικότητα, το ποσοστό ήταν 28%. Σε παρόμοια ερώτηση στην παρούσα έρευνα το ποσοστό ήταν 57,5% (οι γυναίκες δεν νιώθουν απόρριψη από το σύζυγο). Στους παράγοντες που αφορούν την ειλικρίνεια και την εμπιστοσύνη, το ποσοστό ήταν 14% και στην παρούσα έρευνα το ποσοστό ήταν 51,7% (συναισθηματική/ψυχολογική στήριξη). Επιπλέον στο ενδιαφέρον και φροντίδα για τη σχέση, το ποσοστό ήταν 13%, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας σε παρόμοια ερώτηση ήταν 51,7%, το δείγμα απάντησε ότι ποτέ δεν αισθάνεται την έλλειψη οικειότητας και σεξουαλικότητας μέσα στη σχέση.

Τέλος σχετικά με το τι απειλεί περισσότερο τις σχέσεις στο ζευγάρι, οι απαντήσεις έδωσαν ενδιαφέροντα στοιχεία, η έλλειψη συμβιβασμού μεταξύ άνδρα και γυναίκας, οι οποίοι και οι δύο επιζητούν πετυχημένη επαγγελματική καριέρα, θέτοντας έτσι σε κίνδυνο τη σχέση τους, είχε ποσοστό 90%. Αντίθετα στην έρευνα μας το δείγμα είχε ποσοστό 56,7% με θετική απάντηση ότι ποτέ δεν ένιωσε ανταγωνιστικά απέναντι στο σύζυγο τους.

Συμπερασματικά, οι εξωτερικοί παράγοντες που πιθανόν να επηρεάσουν την σχέση των συζύγων όπως είναι το stress της εργασίας και ο γονεϊκός ρόλος, δεν αποτελούν σοβαρές αιτίες ώστε να επηρεάσουν την ποιότητα της σχέσης των συζύγων όπως φαίνεται από τις πιο πάνω συγκρίσεις. Επιπλέον η παρούσα έρευνα καταλήγει στο ότι το δείγμα δεν αντιμετωπίζει σοβαρό πρόβλημα stress από την εργασία του και ως αποτέλεσμα είναι αδύνατον να το μεταφέρει στη συζυγική σχέση σε βαθμό που στη σχέση να επέλθει ρήξη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ

1. Η χρησιμότητα των αποτελεσμάτων στην κοινωνική εργασία

Εξαιτίας των ραγδαίων οικονομικό-κοινωνικών αλλαγών τα τελευταία είκοσι χρόνια παρατηρείται μια μεγάλη αύξηση γυναικών στην αγορά εργασίας. Η γυναίκα τόσο για οικονομικούς λόγους, όσο και για κοινωνικούς εντάχθηκε στην ενεργή επαγγελματική ζωή.

Η γυναίκα σήμερα έχει να εκτελέσει πολλαπλούς ρόλους που της έχουν ανατεθεί. Είναι γυναίκα, σύζυγος, μητέρα, εργαζόμενη και πολλές φορές αναγκασμένη να έχει την προσοχή της και στους ηλικιωμένους γονείς. Τόσο τα οικογενειακά προβλήματα που προκύπτουν από τον έγγαμο βίο, την μητρότητα, αλλά και την ευθύνη που έχει να καλύψει τις ανάγκες των ηλικιωμένων ατόμων της οικογένειάς της, όσο και τις δικές της ανάγκες σαν άτομο, φέρνουν την ίδια να αντιμετωπίζει έντονα προβλήματα άγχους.

Με την ένταξη στην αγορά εργασίας, η γυναίκα μπορεί να αντιμετωπίσει περισσότερα προβλήματα στον εργασιακό της χώρο, με συναδέλφους, ανωτέρους κτλ. Το γεγονός αυτό ήταν η αφορμή για την εμφάνιση έντονων συμπτωμάτων stress, που αφορούν άμεσα την γυναίκα στον εργασιακό χώρο. Αιτία αποτελεί το εργασιακό περιβάλλον της γυναίκας, το οποίο είναι μια σημαντική πηγή stress.

Όταν η γυναίκα έχει να αντιμετωπίσει συμπτώματα stress, η κοινωνική εργασία καλείται να παρέμβει προσφέροντας κοινωνική και ψυχολογική υποστήριξη. Το άτομο για να μπορέσει να αντεπεξέλθει και να ισορροπήσει τόσο στο οικογενειακό, όσο και στον εργασιακό χώρο, χρήζει την συμβουλευτική βοήθεια, καθοδήγηση, και συναισθηματική υποστήριξη του κοινωνικού λειτουργού, ως ειδικού.

Είναι σημαντικό για τους ανθρώπους να έχουν την ψυχική τους ηρεμία, που πολλές φορές κλονίζεται από διάφορες δυσκολίες που πιθανόν να συναντήσουν σε διάφορους τομείς και στάδια της ζωής τους.

Ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού είναι υποστηρικτικός, ως προς τα άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα προσαρμογής στον εργασιακό τους χώρο, αλλά και στα προβλήματα που δημιουργούνται μέσα από αυτόν. Πολλά ενδοοικογενειακά προβλήματα, όπως αυτά ανάμεσα στα ζευγάρια, μπορούν να προκληθούν από εξωτερικούς παράγοντες (καθημερινά μικρό-προβλήματα), όπως στο χώρο της εργασίας.

Ο κοινωνικός λειτουργός σε τέτοιες περιπτώσεις καλείται να ερμηνεύσει, να διευκρινίσει το πρόβλημα, οδηγώντας το άτομο στο να ξεκαθαρίσει παρόμοια προβλήματα και να βρεθεί μια άμεση και αποτελεσματική λύση, έτσι ώστε να βελτιώσει τον τρόπο ζωής του. Επιπλέον, ο κοινωνικός λειτουργός με τις διάφορες τεχνικές και μεθόδους παρέμβασης της κοινωνικής εργασίας που γνωρίζει, είναι σε θέση να βοηθήσει το άτομο να διαχειριστεί το άγχος του. Επίσης να βοηθήσει το άτομο να βρει τρόπους αντιμετώπισής και μείωσης του άγχους όσον το δυνατόν πιο αποτελεσματικά.

2. Προτάσεις προς τις γυναίκες

- Υπάρχουν διάφορα πράγματα που μια γυναίκα μπορεί να κάνει για να αναγνωρίσει ποιες είναι οι πηγές του stress και το τι θα πρέπει να κάνει για να τροποποιήσει προς όφελος της, την κατάσταση. (Stress management).
- Αρχικά θα πρέπει να θέσει κατά προτεραιότητα, τις υποχρεώσεις της στους διαφόρους ρόλους της.
- Επιπλέον θα πρέπει να γνωρίζει και να αποδέχεται το όριο των δυνάμεων της.
- Στη συνέχεια θα πρέπει να θέσει όρια όσον αφορά τον χρόνο και την προσπάθεια που αφιερώνει σε κάθε ρόλο της, και ειδικότερα να θέσει όρια στην βοήθεια που είναι αναγκαία να προσφέρει στα άτομα που την περιβάλλουν.
- Χρειάζεται να ζητήσει και να επιβεβαιώσει το υποστηρικτικό περιβάλλον που θα την βοηθάει στην διεκπεραίωση των ρόλων της.

3. Προτεινόμενες έρευνες

Θα μπορούσαν να γίνουν περαιτέρω έρευνες για την διερεύνηση των παρακάτω πτυχών του θέματος:

1. Έρευνα για το πώς ο γονεϊκός ρόλος της μητέρας, και η πίεση αυτού του ρόλου, επηρεάζει το ζευγάρι.
2. Έρευνα για το αν λειτουργεί ή καλύπτει τις εργαζόμενες γυναίκες το θεσμικό πλαίσιο για την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
3. Έρευνα για γυναίκες σε υψηλές θέσεις κύρους, και το stress που βιώνουν.
4. Το συνολικό stress των γυναικών που βιώνουν από τους πολλαπλούς ρόλους τους.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΟ ΠΩΣ ΤΟ ΣΤΡΕΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΙΣ ΣΥΖΥΓΙΚΕΣ ΤΟΥΣ
ΣΧΕΣΕΙΣ

- A1. Φύλο: 1. Γυναίκα
 A2. Ηλικία I_I_I
 A3. Επάγγελμα.....
 A4. Οικογενειακή κατάσταση: 1. Έγγαμος
 A5. Έτη συμβίωσης με τον τωρινό σύντροφο: I_I_I
 A6. Αριθμός παιδιών: I_I
 A7. Είδος κατοικίας: 1. Διαμέρισμα 2. Μονοκατοικία
 A8. Αριθμός δωματίων: I_I_I
 A9. Που περάσατε την παιδική σας ηλικία: 1. Αθήνα 2. Θεσ/νίκη 3. Ηράκλειο 3. Άλλη μεγάλη πόλη
 5. Επαρχία

Ποιοι παράγοντες που σχετίζονται με την τωρινή σας θέση στην εργασία πιστεύετε πως προκαλούν στρες; Παρακαλούμε κυκλώστε στην παρακάτω κλίμακα, πόσο σημαντικό είναι ο κάθε παράγοντας στο να προκαλεί στρες.

Παράγοντες που προκαλούν στρες:

		Πολύ Συχνά	Συχνά	Σπάνια	Ποτέ
Δ1.	Περισσότερες υποχρεώσεις	1	2	3	4
Δ2.	Αντιμετώπιση επιθετικής και βίαιης συμπεριφοράς	1	2	3	4
Δ3.	Χρησιμοποίηση νέων τρόπων δουλειάς	1	2	3	4
Δ4.	Διοίκηση	1	2	3	4
Δ5.	Συχνές αλλαγές στο πρόγραμμα εργασίας	1	2	3	4
Δ6.	Αυξημένος φόρτος εργασίας	1	2	3	4
Δ7.	Ανάγκη πραγματοποίησης στόχων/προθεσμίες	1	2	3	4
Δ8.	Πολλές ώρες εργασίας	1	2	3	4
Δ9.	Ανανέωση συμβάσεων μικρής χρονικής διάρκειας	1	2	3	4
Δ10.	Έλεγχος/εποπτεία από ανώτερους	1	2	3	4
Δ11.	Να εργάζομαι μόνη	1	2	3	4
Δ12.	Εργασία εκτός έδρας	1	2	3	4
Δ13.	Έλλειψη συχνών διαλλειμάτων	1	2	3	4
Δ14.	Εκτίμηση από τους συνεργάτες	1	2	3	4
Δ15.	Διαρκής παρουσία στην εργασία δίχως δυνατότητα απουσίας	1	2	3	4

		Πολύ Συχνά	Συχνά	Σπάνια	Ποτέ
E1.	Ανικανότητα να ασκήσω έλεγχο στις απαιτήσεις των άλλων	1	2	3	4
E2.	Έλλειψη συμμετοχής μου στη λήψη αποφάσεων	1	2	3	4
E3.	Αντιμετώπιση ανταγωνιστικών απαιτήσεων	1	2	3	4
E4.	Αλλαγές στις συνθήκες εργασίας χωρίς τη συμβολή μου	1	2	3	4
E5.	Έλλειψη οικονομικών υλικών πόρων γενικώς	1	2	3	4
E6.	Δεδομένη υπευθυνότητα χωρίς όμως την εξουσία για τη λήψη αποφάσεων	1	2	3	4

Στ1.	Άσχημη συμπεριφορά από συναδέλφους και ανώτερους	1	2	3	4
Στ2.	Εκμετάλλευση από συναδέλφους και ανώτερους	1	2	3	4
Στ3.	Αντιμετώπιση καταστάσεων διαμάχης, ανταγωνισμού	1	2	3	4
Στ4.	Έλλειψη συμπαράστασης από τη διοίκηση	1	2	3	4
Στ5.	Έλλειψη επικοινωνίας με συνεργάτες	1	2	3	4
Στ6.	Νιώθω ότι η εργασία μου δεν εκτιμάται	1	2	3	4

Z1.	Αμφιλεγόμενες απαιτήσεις από τον εργασιακό σου ρόλο	1	2	3	4
Z2.	Μη οριοθετημένο εργασιακό ρόλο	1	2	3	4
Z3.	Έλλειψη συμπαράστασης στον εργασιακό ρόλο	1	2	3	4
Z4.	Έλλειψη εκτίμησης προσπαθειών	1	2	3	4
Z5.	Έλλειψη συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων	1	2	3	4
Z6.	Έλλειψη δυνατοτήτων προαγωγής	1	2	3	4
Z7.	Έλλειψη δυνατοτήτων προώθησης καριέρας	1	2	3	4
Z8.	Χαμηλός μισθός λόγω σύμβασης	1	2	3	4

H1.	Ρυθμός αλλαγής (π.χ. συχνός)	1	2	3	4
H2.	Υψηλός βαθμός αβεβαιότητας λόγω αναδιάρθρωση δουλειάς	1	2	3	4
H3.	Επιρροή αναδιάρθρωσης στο φόρτο εργασίας (παραπάνω δουλειά)	1	2	3	4
H4.	Μεγάλη αύξηση συνεργατών μερικής απασχόλησης	1	2	3	4

Θ1.	Έλλειψη στήριξης για την πορεία των πραγμάτων	1	2	3	4
Θ2.	Ανεπαρκής διοικητική υποστήριξη	1	2	3	4
Θ3.	Περιορισμένη συμμετοχή σε εκπαίδευση (κατάρτιση, επιμόρφωση)	1	2	3	4
Θ4.	Υπερανταγωνιστικότητα μέσα στο χώρο εργασίας	1	2	3	4
Θ5.	Έλλειψη υλικών πόρων	1	2	3	4

Παρακαλούμε σημειώστε πως νιώθετε όταν εργάζεστε:

		Πολύ Συχνά	Συχνά	Σπάνια	Ποτέ
I1.	Ενοχλημένη	1	2	3	4
I2.	Οργισμένη	1	2	3	4
I3.	Ματαιωμένη	1	2	3	4
I4.	Αβοήθητη	1	2	3	4
I5.	Αγχωμένη	1	2	3	4
I6.	Καταθλιμμένη	1	2	3	4
I7.	Με αδυναμία συγκέντρωσης	1	2	3	4
I8.	Υπερεξαντλημένη/κουρασμένη	1	2	3	4

Παρακαλούμε σημειώστε αυτό που σας εκφράζει περισσότερο για το καθένα από τα παρακάτω θέματα.

		Πολύ Συχνά	Συχνά	Σπάνια	Ποτέ
B1.	Ο σύζυγος/σύντροφος, μου παρέχει συναισθηματική/ψυχολογική στήριξη	1	2	3	4
B2.	Είμαι ικανοποιημένη από την επικοινωνία μέσα στη σχέση μου	1	2	3	4
B3.	Αισθάνομαι ανταγωνιστικά απέναντί στο σύζυγο/σύντροφο μου	1	2	3	4
B4.	Νιώθω απόρριψη από το σύζυγο/σύντροφο μου	1	2	3	4
B5.	Νιώθω την έλλειψη κατανόησης και υποστήριξης από το σύζυγο/σύντροφο μου	1	2	3	4
B6.	Επιδιώκω να αποκτήσω δύναμη και έλεγχο στη σχέση	1	2	3	4
B7.	Αισθάνομαι την έλλειψη οικειότητας και σεξουαλικότητας μέσα στη σχέση	1	2	3	4
B8.	Υπάρχει μακροχρόνια αντιπαράθεση και διαφωνία χωρίς θετικό αποτέλεσμα	1	2	3	4
B9.	Αισθάνομαι την δημιουργία αλληλεξάρτησης με τον σύζυγο/σύντροφο μου	1	2	3	4
B10.	Αισθάνομαι προβληματισμένη και αρνούμαι την παροχή βοήθειας	1	2	3	4
B11.	Αισθάνομαι πίεση από τον γονεϊκό ρόλο	1	2	3	4

Στις συζυγικές μας σχέσεις αντιμετωπίζουμε συχνά ευχάριστες και δυσάρεστες καταστάσεις. Στον πίνακα που ακολουθεί αναγράφονται μια σειρά καταστάσεων που παραπέμπουν σε δυσάρεστη μεταχείριση από εσάς προς τον σύζυγο/σύντροφο σας για τις οποίες θα θέλαμε να μας πείτε πόσο συμμετέχετε.

Παρακαλούμε κυκλώστε τον αριθμό που αντιστοιχεί σε κάθε κατάσταση

		Πολύ Συχνά	Συχνά	Σπάνια	Ποτέ
Γ1.	Βρίσιμο, χυδαιολογία, ειρωνεία κτλ.	1	2	3	4
Γ2.	Προσβολή, απαξίωση (π.χ. στοιχείων του χαρακτήρα για το παρελθόν, καταγωγή κτλ.)	1	2	3	4
Γ3.	Αγάπη, τρυφερότητα υπό όρους (αν κάνεις αυτό που θέλω θα σε αγαπάω κτλ.)	1	2	3	4
Γ4.	Γκρίνιες, παράπονα (π.χ. για τα οικονομικά, τις δραστηριότητες του)	1	2	3	4
Γ5.	Απόδοση κατηγοριών, ευθυνών, ενοχών προς τον σύζυγο/σύντροφο σας (π.χ. για λάθη, παραλείψεις, λογαριασμούς κτλ.)	1	2	3	4
Γ6.	Συνεχείς διαφωνίες για καθημερινά θέματα (σε ότι πει ή κάνει αυτός)	1	2	3	4
Γ7.	Χρησιμοποίηση της σιωπής ως όπλο	1	2	3	4
Γ8.	Ανικανότητα ή άρνηση επικοινωνίας	1	2	3	4
Γ9.	Απουσία εκδήλωσης συναισθήματος	1	2	3	4

Σας ευχαριστούμε πολύ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Ελληνική και ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Αλζόν Κ., (1977), *Η διπλή καταπίεση της γυναίκας*, εκδόσεις Ράππα, Αθήνα.
- Βαΐου Ν. & Στρατηγάκη Μ., (1989), *Η εργασία των γυναικών: Ανάμεσα σε δύο κόσμους, Σύγχρονα Θέματα*.
- Βουτυρά Σ., (1981), *Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία*, (για μια σύγχρονη κοινωνική πολιτική στο πρόβλημα της εργαζόμενης Ελληνίδας), εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.
- Γαλανός Γ. Γ., (1977), *το άγχος*, εκδόσεις Μπουκουμάνη, Αθήνα.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, (1986), Πρώτη Έκθεση της Ελλάδος προς την επιτροπή του ΟΗΕ για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών (Ν. 1342/83), Αθήνα.
- Γεντοκάλη Β., (1998), *Η κοινωνική δόμηση της ταυτότητας των δύο φύλων, Σύγχρονα Θέματα*.
- Γεωργοπούλου Γ. Δ., (1997), *Ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία* (εργασιακές σχέσεις), Εκδόσεις Σμπίλιας, Αθήνα.
- Δαρβίρη Χ., Τηγάνη Ξ. (2002), στο Immune biofeedback applicatios christidis 11, 22/01/2004, *stress και ανοσοποιητικό σύστημα*.
- Δημοσιεύσεις, *Συναισθηματική αναστροφή των ρόλων 2*, www.Psychologia.Gr
- Διεθνής Ένωση Αστυνομικών Ελληνικό Εθνικό τμήμα, Νοέμβριος 2001, stress στην εργασία, επιπτώσεις στις συζυγικές σχέσεις και διαζύγιο, Journal of Marriage and Family, www.medlook.net/article.asp?item_id=134.
- Δίκτυο Παιδικής Μέριμνας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, (1990) *Μητέρες, Πατέρες και Απασχόληση*, Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Βρυξέλες.
- Δούλκερη Τ., (1986), *Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και στην εργασία*, εκδόσεις Αντ. Ν. Σακουλά, Αθήνα-Κομοτηνή.
- Δούλκερη Τ., (X), *Μέσα μαζικής επικοινωνίας και ισότητα των δυο φύλων*, εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.
- Έκθεση για την οικογένεια και την απασχόληση, εργασίες συνεδρίου, Δαμουλιανού Χ. (X), (Εθνική εμπειρογνώμων του Ευρωπαϊκού Δικτύου, «οικογένεια και εργασία»).
- ΕΚΚΕ, (1999), *Διαστάσεις κοινωνικού αποκλεισμού*, τόμος 2, 4^η & 5^η Εθνική Έκθεση της Ελλάδος περιόδου 1994-2000 Ελληνική Δημοκρατία Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης Γενική Γραμματεία Ισότητας, (2000),), προς την επιτροπή του ΟΗΕ για την εξάλειψη κάθε μορφής Διάκρισης σε βάρος των γυναικών, Αθήνα.
- Εφημερίδα Χανιώτικα Νέα, 18/05/03, Η βελτίωση της επικοινωνίας στις συντροφικές σχέσεις, www.psyche.gr/epikoinonia.
- Ζερβός Δ. Γ., (1996), *Ευρώπη-άτομο, εξουσία-γυναίκα*, εκδ. ελληνικά γράμματα, Αθήνα.
- Ηρακλέους Σ., Απρίλιος 2004, Τεύχος 65, Γυναίκα μητέρα – γυναίκα εργαζόμενη, www.microsoft.com/hellas.
- Ίδρυμα Μελετών Λαμπράκη Εκπαιδευτήρια Κωστέα-Γείτονα, Ευρωπαϊκό Δίκτυο Οικογένεια και Εργασία, (1996), *Οικογένεια και Εργασία: Νέες Τάσεις*, Αθήνα.
- Κακλαμανάκη Ρ., (1984), *Η θέση της Ελληνίδας*, εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα.
- Κανέλλος Θ. Γ., 08/11/2001, *Στρες εργαζομένων λόγω του 35ώρου*, thokanel@enet.gr, Ελευθεροτυπία, Τεγόπουλος.

- Κατάκη Χ. Δ., (1984), *Οι τρεις ταυτότητες της ελληνικής οικογένειας*, εκδόσεις Κέρδος, Αθήνα.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), (1999), *Γυναίκα, το δικαίωμα σου στην απασχόληση, βοήθεια και αυτοβοήθεια*.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας ΚΕΘΙ, (1999), *Στατιστικά Στοιχεία. Ανάλυση χαρακτηριστικών Συμβουλευόμενων*, πρατηρητήριο.
- Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών και Μελετών Γαλλίας, (1980), *Το γυναικείο πρόβλημα*, μετάφραση Π. Πεντέλικος, εκδόσεις Μνήμη, Αθήνα.
- Κουκιάδης Γ., (1982), *Η γυναίκα και η εργασία: Νέοι προσανατολισμοί της κοινωνικής πολιτικής, Επιθεώρησης του Εργατικού Δικαίου*, τομ. 41^{ος}.
- Κραβαρίτου Γ., (1992), *Ισότητα και κοινωνική πολιτική, στο: Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας*, Εκδ. Σάκουλας, Θεσσαλονίκη.
- Κρητικίδης Γ., (1999), *Οι εξελίξεις στην απασχόληση το 1998*, Δεκέμβριος.
- Κυριαζή Ν., (1992), *Αναπαραγωγή του πληθυσμού*, εκδόσεις Gutenberg
- Λαμπίρη-Δημάκη Θ. Κ. Παπαχρήστου, (1996), *Οικογένεια και Εργασία στην Αθήνα, Θεσμοί της Ελληνική Οικογένειας*, εκδόσεις Σακουλά Αθήνα-Κομοτηνή.
- Λασσιθιωτάκη Μ., 06/09/2003, *το stress και οι πηγές του*.
- Λεντάκη Α. (1986), *είναι η γυναίκα κατώτερη από τον άντρα; Η πως κατασκευάζεται η γυναίκα*, εκδόσεις Δώρικος, Αθήνα.
- Λυκιαρδοπούλου Κ., (1985), *Ο ρόλος του ανδρόγυνου στη σημερινή κοινωνία*, εκδόσεις Μέγας Σείριος, Αθήνα.
- Μαγγαναρά Ι., (1998), *Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων*, στο: Ι. Μαγγανάρα (επ. έκδ) *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων-Εισηγήσεις Σεμιναρίου*, Οδυσσέας, Αθήνα.
- Μισέλ Α., (1991), *Κοινωνιολογία της οικογένειας και του γάμου*, εκδόσεις Gutenberg.
- Μουσούρου Α. Μ., (1993), *Γυναίκα και απασχόληση, δέκα ζητήματα Κοινωνιολογική και ανθρωπολογική βιβλιοθήκη Gutenberg*, Αθήνα.
- Μουσούρου Α., (1996), *Οι ανάγκες της οικογένειας και η απασχόληση σήμερα, στο: Οικογένεια και Εργασία: Νέες τάσεις στην Απασχόληση*, Ίδρυμα Μελετών Λαμπράκη & Εκπαιδευτήρια Κωστέα-Γείτονα, Αθήνα.
- Μουσούρου Α. Μ., (1996), *Κοινωνιολογία της σύγχρονης οικογένειας*, Gutenberg.
- Μουσούρου Ρ. Μ., (1984), *Η ελληνική οικογένεια*, Αθήνα.
- Μπελόττη Ε. Τ., (1982), *Τι σόι κορίτσι είναι*, εκδόσεις Νεφέλη, Αθήνα.
- Παπαγεωργίου, Ε.,(X), *Το ζήτημα της απελευθέρωσης της γυναίκας*.
- Παπαδοπούλου Κ., (1981), *Αγώνες και νίκες της Ελληνίδας*, εκδόσεις Πύλη, Αθήνα.
- Παυλίδου Ε., (1989), *Γυναίκα κι εργασία: Οικονομικές προσεγγίσεις των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, Σύγχρονα θέματα*.
- Πετράκη Κ. Α., (1998), *Η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα και οι διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων-Εισηγήσεις Σεμιναρίου*, Οδυσσέας, Αθήνα.
- Πετρινώτη Ξ., (1989), *Η απασχόληση των γυναικών στην Ελλάδα, Εργασία, Νέες Τεχνολογίες*, Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Αθήνα.
- Πετρινώτη Ξ., (1989), *Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η περίπτωση της Ελλάδας, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*.
- Σαπουτζή-Κρέπια Δ., (2000), *Stress Management, η διαχείριση του άγχους*, εκδόσεις Έλλην.
- Σκορδά Ε., (1993), *Η ψυχολογία της γυναίκας, ελληνικά γράμματα*, Αθήνα.
- Σούλιος Π., (1998), *Οικογένεια και αγορά εργασίας*, Ενημέρωση.

- Σπίλμπεργκερ Τ., (1982), *Άγχος-στρες και πώς να το καταπολεμήσετε, «ο κύκλος της ζωής»*, Εκδόσεις ψυχογιός, Αθήνα.
- Σπυρόπουλος Γ. Π.,(1998), *Εργασιακές σχέσεις, εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο*, Εκδόσεις Σακκουλά, Αθήνα-Κομοτηνή.
- Σταθάτου Α., (1989), *Τετράδια μάνατζμεντ, Το εργασιακό στρες, οι επιπτώσεις και ο έλεγχος του*, Επιστημονική και πρακτική επιμόρφωση, Εκδόσεις Γαλέος, Αθήνα.
- Στασινοπούλου Ο., (1994), *Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την οικογένεια, Υγεία, Κοινωνική Προστασία και Οικογένεια*, Κέντρο Κοινωνικών Επιστημών της Υγείας, Εθνική σχολή Δημόσιας Υγείας.
- Στασινοπούλου Ο., (1990), *Οικογένεια και κράτος στα πλαίσια της κοινωνικής πολιτικής: Μία θεωρητική προσέγγιση, Κοινωνική Εργασία*.
- Στατιστικά στοιχεία ΟΟΣΑ (OECD 2002), *Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών*.
- Στριφτού-Κριαρά Α., (1993), *Ψυχολογικά και Παιδαγωγικά Μελετήματα και Άρθρα*, Θεσσαλονίκη.
- Στυλιανάκης Α., 6 Μαΐου 1999, *Ο ρόλος της γυναίκας στη σύγχρονη οικογένεια*, Θεσσαλονίκη.
- Συμβουλευτικό Κέντρο Φοιτητών Πανεπιστημίου Αθηνών, 30/12/2001, *stress και η αντιμετώπιση του*.
- Συμεωνίδου Χ., (1989), *Γεγονότα του κύκλου ζωής και γυναικεία απασχόληση, Σύγχρονα Θέματα*.
- Συμεωνίδου Χ., (1994), *Η ασυμβατότητα της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών, Δίνη*.
- Συμεωνίδου Χ., (1989), *Η σύγκρουση των ρόλων της μητρότητας και της γυναικείας απασχόλησης, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*.
- Τζαμαλούκα Γ. (2004), et al *Συμπεριφορές συναισθηματικής κακομεταχείρισης σε ενήλικα με προγνωστικό δείκτη τον τρόπο ζωής, Βήμα κοινωνικών επιστημών*.
- Τσαούσης Δ. Γ., (1987), *Στοιχεία Κοινωνιολογίας*, εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα.
- Τεντοκάλη Β., (1991), *Η κοινωνική δόμηση της ταυτότητας των δύο φύλων, Σύγχρονα Θέματα*.
- Υπουργείο Εργασίας-Τμήμα Ισότητας, (1985), *Τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα της γυναίκας*, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα.
- Χλέτσος Μ., (1988), *Οι γυναίκες και η αγορά εργασίας, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*.
- Χόρνεντ Κ., (1978), *Η ψυχολογία της γυναίκας*, εκδόσεις Γλάρος, Αθήνα.
- Albert Ax, (1982), στο Σπίλμπεργκερ Τ., (1982), *Άγχος-στρες και πώς να το καταπολεμήσετε, «ο κύκλος της ζωής»*, Εκδόσεις ψυχογιός, Αθήνα.
- Allen R., (1983), στο Σταθάτου Α., (1989), *Τετράδια μάνατζμεντ, Το εργασιακό στρες, οι επιπτώσεις και ο έλεγχος του*, Επιστημονική και πρακτική επιμόρφωση, Εκδόσεις Γαλέος, Αθήνα.
- American Academy of Pediatrics, 09/02/2003, *ποια είναι η τέλεια οικογένεια*.
- American Academy of Pediatrics British Psychological Society, 24/08/2004, *Αντιμετώπιση των συγκρούσεων στην οικογένεια*.
- American Association for Marriage and Family Therapy Men's Health Forum The national women's Health information center, (2003), *Συζυγικές σχέσεις: προβλήματα, αντιμετώπιση, www.medlook.net*.
- Assagioli R., M.D. (1971), *Η ψυχολογία της γυναίκας και η ψυχοσύνθεση της*, Αθήνα.
- Benston, (1982), στο Σκορδά Ε., (1993), *Η ψυχολογία της γυναίκας*, ελληνικά γράμματα, Αθήνα.

Bolton R., Bolton D. G., (1984), *Σωστό μάνατζμεντ με βάση το κοινωνικό στίλ*, Β έκδοση, Βιβλιοθήκη μάνατζμεντ, Θεσσαλονίκη.

Burns S. L., 1997-2001, The medical basis of stress, depression, anxiety, sleep problems and drug use, www.teachhealth.com.

Cano A., Vivian D., (2003), *Are Life Stressors Associated With Marital Violence?*, Journal of Family Psychology 2003, Vol. 17, No. 3, 302-314, American Psychological Association.

Chapman .T. (1989), στο *Shattering the Glass Ceiling, the Woman Manager*, Paul Chapman publishing.

Considerations in Feminist Therapy, Haworth Press ,New York.

Cooper C. L., 20/02/2001, *Οι πιέσεις στο χώρο εργασίας*.

Cooper και Melhuish (1990) στο *Shattering the Glass Ceiling, the Woman Manager*, (1992), Paul Chapman publishing.

Davidson M. J. and Cooper C. L., (1992), *Shattering the Glass Ceiling, the Woman Manager*, Paul Chapman publishing.

Davidson M. J. and Cooper C. L., (1993), *European women in Business and Management*, Paul Chapman publishing.

Davidson M. J., Burke R. J., (χ), *Women in Management Current Research Issues*.

Davidson M. J., Fielden S., 20/02/2001, *Εργαζόμενες γυναίκες: Τι τις «σκοτώνει»*, (Μετάφραση: Α.-Σ. Αντωνίου) Ελευθεροτυπία, Αφιέρωμα, Τεγόπουλος.

Duby G. και Perrot M., (1995), *Γυναίκες και ιστορία*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.

Everly, Dysek, Giradon, (1993), στο Σαπουτζή-Κρέπια Δ., (2000), *Stress Management, η διαχείριση του άγχους*, εκδόσεις Έλλην.

European Foundation for the improvement of living and working conditions, (2000), *Precarious Employment and Health-Related Outcomes in the European Union*, Barcelona.

Eysenck H. J., (1982), *Πώς να πετύχετε το γάμο σας*, εκδόσεις Αλκμών.

Friedman, (1980), στο Fontana D., (1993), *Άγχος και η αντιμετώπισή του*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.

Fontana D., (1993), *Άγχος και η αντιμετώπισή του*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.

Food and Drug Administration, Office of Women's Health, 21/08/2002, *Οι εργαζόμενες γυναίκες και οι επιπτώσεις του stress*, (2004), www.medlook.net/article.asp?item_id=237.

Fox M. F., Μάϊος 1999, *Γυναίκες και επιστημονικές καριέρες*, <http://hyperion.math.upatras.gr/courses/sts>

Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family—allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.

Fontana D., The British Psychological Society and Routledge Ltd., 1989, *Professional Life Stress Scale*.

General Secretariat for equality Medium-Term Community Action Programme on Equal Opportunities for Men and Women, (2001), *best practices around Europe concerning reconciliation of family and professional life*, manual, Ant. N. Sakkoulas Publishers.

Gilligan, (1982), στο Σκορδά Ε., (1993), *Η ψυχολογία της γυναίκας*, ελληνικά γράμματα, Αθήνα.

Goffee R., (1989), στο *Shattering the Glass Ceiling, the Woman Manager*, Davidson M. J. and Cooper C. L., (1992), Paul Chapman publishing.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2005). *Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships Between Work-Family*

Conflict and Withdrawal from a Profession. *Journal of Occupational Health Psychology*.

Greenhaus J. H., Parasuraman S., (1991), *Women in Management*, chapter 14, 15, 213-241.

Halpern . M. (1989), στο *Shattering the Glass Ceiling, the Woman Manager* Davidson M. J. and Cooper C. L., (1992) , Paul Chapman publishing.

Hammen C., (2001), Interpersonal stress and depression in women, *Journal of Affective Disorders* 74 (2003), 49-57, Elsevier.

Harnett. O. (1979), στο *Shattering the Glass Ceiling, the Woman Manager* Davidson M. J. and Cooper C. L., (1992) , Paul Chapman publishing.

Hattery A., (2001), *Women, Work and Family Balancing and weaving Understanding Families*, Sage Publications.

Haynes S.G., Feinleib M., (1980) στο *Shattering the Glass Ceiling, the Woman Manager* Davidson M. J. and Cooper C. L., (1992) , Paul Chapman publishing.

Hennig .M. και Jardim. A. (1979), στο *Shattering the Glass Ceiling, the Woman Manager*, Davidson M. J. and Cooper C. L., (1992), Paul Chapman publishing.

(Kamerman, S. B. (1987), (Halpern . M. (1989)

Howitt D. & Cramer D., (2004), *στατιστική με το SPSS 11 για windows*, εκδόσεις Κλειδάριθμος, Αθήνα.

Immune biofeedback applicatios christidis 11, 22/01/2004, *stress και ανοσοποιητικό σύστημα*.

Jardim. A. (1979) στο *Shattering the Glass Ceiling, the Woman Manager*, Davidson M. J. and Cooper C. L., (1992), Paul Chapman publishing.

Javeau C., (1996), *Η έρευνα με ερωτηματολόγιο*, εκδόσεις Τυπωθύτω, Αθήνα

Kamerman. S. B. (1987), στο *Shattering the Glass Ceiling, the Woman Manager* Davidson M. J. and Cooper C. L., (1992) , Paul Chapman publishing.

Kobasa, (1983), στο Σαπουτζή-Κρέπια Δ., (2000), *Stress Management, η διαχείριση του άγχους*, εκδόσεις Έλλην.

Kohiliking S., (1974), στο *Άγχος-στρες και πώς να το καταπολεμήσετε, «ο κύκλος της ζωής»*, Σπίλμπεργκερ Τ., (1982), Εκδόσεις ψυχογιός, Αθήνα.

Laot . J .(1982), στο *Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας*, Κραβαρίτου Γ.,(1992), Εκδ. Σάκκουλας, Θεσσαλονίκη

Lazarus, Folkman, (1984), στο Σαπουτζή-Κρέπια Δ., (2000), *Stress Management, η διαχείριση του άγχους*, εκδόσεις Έλλην.

Lerner H. G., (1993), *Γυναίκες και αρμονικές σχέσεις*, εκδόσεις Φυτράκη, Αθήνα.

Lewis και Cooper (1995) στο *Gender equity and socioeconomic inequity : a framework for the patterning of women's health*, (2002), *Social Science and Medicine* 54, 649-661.

Mental Health Determinants and Populations Department of Mental Health and Substance Dependence World Health Organization, (2000), *Women's Mental Health, An evidence Based Review*, Geneva.

Miliori P. (1991), *European women in business and management*, chapter 9, Greece, Commission of the European Communities, Brussels.

Ministerio De Trabato Y. Asuntos Sociales, (2001), *Good Practise guide for reconciling family and working life*, Madrid.

Moss. N. E, (2002), Novarra .V. (1979), στο *Shattering the Glass Ceiling, the Woman Manager*, Davidson M. J. and Cooper C. L., (1992), Paul Chapman publishing.

- Novarra V.,(1980), *Women's Work, Men's Work*, στο Davidson M. J. and Cooper C. L., (1992), *Shattering the Glass Ceiling, the Woman Manager*, Paul Chapman publishing.
- Organisation for economic co-operation and development, (1993), *Women, work and health: synthesis report of a panel of experts*, General Distribution OCDE/GD (93) 182, Paris.
- Portello J. Y., Long B. c., (2002), *Appraisals and Coping With Workplace Interpersonal Stress, A Model for Women Managers*, *Journal of Counseling Psychology*, Volume 48, Issue 2, 2001, 144-156, American Psychological Association.
- Radloft, (1975), στο Αλζόν Κ., (1977), *Η διπλή καταπίεση της γυναίκας*, εκδόσεις Ράππα, Αθήνα.
- Rapoport R.R., (1976), *Dual Career Families Re-examined*, στο Davidson M. J. and Cooper C. L., (1992), *Shattering the Glass Ceiling, the Woman Manager*, Paul Chapman publishing.
- Rattner J., (1970), *Ψυχολογία της γυναίκας*, εκδόσεις Μπουκουμάνη, Αθήνα.
- Relationships Australia, 2003, *Τι είναι το σημαντικότερο στις σχέσεις ενός ζευγαριού*, www.stress.gr.
- Rice L., (1992), στο Fontana D., (1993), *Άγχος και η αντιμετώπισή του*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Rider .E.A.,(2001), *Our Voices, Psychology of Women*, John Wiley and Sons.
- Rivero, Savatier, (1981), στο Μουσουρού Λ. Μ., (1993), *Γυναίκα και απασχόληση*, δέκα ζητήματα Κοινωνιολογική και ανθρωπολογική βιβλιοθήκη Gutenberg, Αθήνα.
- Rosemann, (1985), στο Fontana D., (1993), *Άγχος και η αντιμετώπισή του*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Scaet, (1986) στο Σαπουτζή-Κρέπια Δ., (2000), *Stress Management, η διαχείριση του άγχους*, εκδόσεις Έλλην.
- Scase R., Goffee R., (1989), στο *Shattering the Glass Ceiling, the Woman Manager*, Davidson M. J. and Cooper C. L., (1992), Paul Chapman publishing.
- Schnittker, J. ,(2002) στο *Shattering the Glass Ceiling, the Woman Manager*, Davidson M. J. and Cooper C. L., (1992), Paul Chapman publishing.
- Seligman, (1975), στο Σαπουτζή-Κρέπια Δ., (2000), *Stress Management, η διαχείριση του άγχους*, εκδόσεις Έλλην.
- Selye H , (1976) , στο *Shattering the Glass Ceiling, the Woman Manager*, Davidson M. J. and Cooper C. L., (1992), Paul Chapman publishing
- Spielberger C. D., Sarason I. G., (1996), *Stress and emotion, Anxiety, Anger, and Curiosity*, volume 16, Taylor and Francis, United States of America.
- Umberson D., (2004) et al *Stress in Childhood and Adulthood: Effects on Marital Quality over time*, University of Texas.
- Wiikinson, (1978), στο Παπαδοπούλου Κ., (1981), *Αγώνες και νίκες της Ελληνίδας*, εκδόσεις Πύλη, Αθήνα.
- Zimmerman . T.S, (2001), *Balancing Family and Work :Special*.
- Zuckerman, (1971), στο Σαπουτζή-Κρέπια Δ., (2000), *Stress Management, η διαχείριση του άγχους*, εκδόσεις Έλλην.

Ερωτηματολόγια που αφορούν την έρευνα για το stress των γυναικών

- A. ΤΕΙ Κρήτης, Τζαμαλούκα Γ. Σ. και συν., (2005), «συναισθηματική βία στις σχέσεις των δυο φύλων, *et al*, Νοέμβριος, βήμα κοινωνικών επιστημών,
- Fontana D., The British Psychological Society and Routledge Ltd., 1989, *Professional Life Stress Scale*
- Holmes T. and Rahe R., (1967), *Social readjustment rating scale*, Journal of Psychosomatic Research, Pergamon Press Ltd
- Lovibond S. H. and Lovibond P. F., (1995), *Depression Anxiety Stress Scale 42 (Dass 42)*, Behaviour Research and Therapy, 33, 335-343, Sydney Psychology Foundation
- The University and College Lecturer's Union, *Natfhe Model Stress Questionnaire, Growth, Tools for Personal Growth, Stress Reduction*

Ιστοσελίδες στο Internet που αφορούν το stress των γυναικών

- www.in.gr
- www.google.com
- www.google.com.gr
- www.health.gr
- www.medlook.net
- www.kethi.gr
- www.ypeg.gr
- www.stress.gr