

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Της Χαμπαρτσουμιάν Αικατερίνης

**ΘΕΜΑ: « Η Σχέση της Αυτοεκτίμησης και της Ικανοποίησης
από την Εργασία στα Διαζευγμένα Άτομα ».**

Επιβλέπων Καθηγητής

Καραδήμας Ε.

Ρέθυμνο, 2005

Περίληψη

Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση της σχέσης των μεταβλητών της αυτοεκτίμησης και της ικανοποίησης από την εργασία σε διαζευγμένα άτομα καθώς και διαφοροποίηση των μεταβλητών αυτών ως προς το φύλλο την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, το επάγγελμα και δευτερευόντως ως προς τα χρόνια διάστασης, την ύπαρξη παιδιών και τη σύναψη νέου γάμου. Σε αντίθεση με προηγούμενες έρευνες που υποστηρίζουν την ύπαρξη συνάφειας μεταξύ αυτοεκτίμησης και ικανοποίησης από την εργασία δεν βρέθηκε σημαντική σχέση μεταξύ τους. Τα ευρήματα της έρευνας συνηγορούν υπέρ της άποψης ό,τι η αυτοεκτίμηση συσχετίζεται θετικά με την ηλικία στο δείγμα των διαζευγμένων, ενώ δεν παρουσιάζει συσχέτιση με καμία από τις άλλες μεταβλητές της έρευνας. Παρομοίως και ικανοποίηση από την εργασία δεν φαίνεται να διαφοροποιείται ως προς τις παραπάνω μεταβλητές.

Περιεχόμενα

1 Εισαγωγή

1.1	Ορισμός, αιτίες και δημογραφικά στοιχεία διαζυγίου.....	σελ.5
1.2	Συνέπειες διαζυγίου.....	σελ.8
1.3	Ορισμός αυτοεκτίμησης.....	σελ.10
1.3.1	Αυτοεκτίμηση και δημογραφικοί παράγοντες.....	σελ.11
1.3.1.1	Αυτοεκτίμηση και ηλικία.....	σελ.11
1.3.1.2	Αυτοεκτίμηση και φύλλο.....	σελ.11
1.3.1.3	Αυτοεκτίμηση και εκπαίδευση.....	σελ.12
1.3.1.4	Αυτοεκτίμηση και επάγγελμα.....	σελ.12
1.3.1.5	Αυτοεκτίμηση και εισόδημα.....	σελ.12
1.3.1.6	Αυτοεκτίμηση και συζυγική κατάσταση.....	σελ.13
1.3.2	Αυτοεκτίμηση και στρεσογόνα γεγονότα ζωής.....	σελ.13
1.4	Διαζύγιο και αυτοεκτίμηση.....	σελ.13
1.4.1	Χαρακτηριστικά που επιδρούν στην έκβαση του διαζυγίου ως προς την αυτοεκτίμηση.....	σελ.14
1.4.1.1	Διαζύγιο, αυτοεκτίμηση και κοινωνική υποστήριξη.....	σελ.14
1.4.1.2	Διαζύγιο, αυτοεκτίμηση και φύλλο.....	σελ.15
1.4.1.3	Διαζύγιο, αυτοεκτίμηση και κηδεμονία των παιδιών στους άντρες.....	σελ.18
1.4.1.4	Διαζύγιο, αυτοεκτίμηση και επάγγελμα.....	σελ.19
1.5.1	Ορισμός ικανοποίησης από την εργασία.....	σελ.19
1.5.2	Θεωρίες για την ικανοποίηση από την εργασία.....	σελ.20

1.5.3	Παράγοντες που καθορίζουν την ικανοποίηση από την εργασία.....σελ.22
1.5.4	Ικανοποίηση από την εργασία και δημογραφικές μεταβλητές.....σελ.22
1.5.4.1	Φύλλο.....σελ.22
1.5.4.2	Ηλικίασελ.22
1.5.4.3	Μορφωτικό επίπεδο.....σελ.24
1.5.5	Ικανοποίηση από την εργασία και αυτοεκτίμηση.....σελ.25
2	Μεθοδολογία.....σελ.31
3	Ευρήματα.....σελ.33
4	Συζήτηση.....σελ.37

Βιβλιογραφία

Παράρτημα

1 Εισαγωγή

1.1 Ορισμός, αιτίες και δημογραφικά στοιχεία διαζυγίου.

Το φαινόμενο του διαζυγίου έχει φτάσει να αναπαριστά ένα τόσο κοινότυπο γεγονός στο βαθμό του να συμβαίνει στην πλειονότητα των οικογενειών (Carter & Goldrick, 1991).

Έχει ορισθεί ως η διακοπή ή η εξάρθρωση του κύκλου ζωής της οικογένειας με επακόλουθο μία ανισορροπία που σχετίζεται με αλλαγές, οφέλη, αλλά και απώλειες που βιώνουν τα μέλη της οικογένειας.

Όπως σε κάθε άλλο στάδιο του κύκλου ζωής, το διαζύγιο συνεπάγεται κρίσιμες αναπροσαρμογές στις σχέσεις και σημαντικές συναισθηματικές διαδικασίες από τα άτομα που πρέπει να εκτελέσουν προκειμένου να εξελιχθούν (Carter & Goldrick, 1991).

Εξαιτίας του υψηλού ποσοστού διαζυγίου στις μέρες μας και της σπανιότητάς του στο παρελθόν, δίνει συχνά την εντύπωση ενός προσφάτως εμφανιζόμενου προβλήματος. Πολλοί το έχουν αποδώσει στις σύγχρονες εξελίξεις, όπως η βιομηχανοποίηση, η συγκέντρωση του πληθυσμού στις μεγαλουπόλεις και η γενική απρόσωπη ποιότητα του μοντέρνου τρόπου ζωής (Havemann & Lehtinen, 1990).

Μεταξύ άλλων παραγόντων του διαζυγίου που έχει αναδείξει η έρευνα, είναι η αύξηση στη μέση ηλικία ανδρών και γυναικών στο πρώτο τους γάμο (Στην Ελλάδα το 1980 ο μέσος όρος ηλικίας στο πρώτο γάμο για τις γυναίκες ήταν τα 22.6 έτη ενώ το 1996 ήταν τα 25.7 έτη), η ανεξαρτησία της

γυναίκας¹, ο πρόωρος γάμος, η κυρίαρχη ιδεολογία του ατομικισμού (Τσαούση, 2005), οικονομικοί παράγοντες, φτωχές διανοητικές, εκπαιδευτικές και κοινωνικές δεξιότητες, οι φιλελεύθεροι νόμοι που αφορούν στο διαζύγιο, σεξουαλικοί παράγοντες που οδηγούν σε δυσαρμονία, συγκρούσεις ρόλων, ο αλκοολισμός και η κατάχρηση ουσιών, θρησκευτικοί παράγοντες, οι στάσεις απέναντι στο διαζύγιο και ποικίλοι άλλοι παράγοντες (Lowenstein, 2005).

Είναι γεγονός παρά ταύτα ότι το διαζύγιο δεν είναι νέο φαινόμενο, αλλά παρουσιάστηκε σε διαφορετικές κοινωνίες από την αρχή σχεδόν της ιστορίας (Havemann & Lehtinen, 1990).

Στην Αρχαία Ελλάδα ήταν αυτό που ένας κοινωνικός ιστορικός αποκαλούσε «ένα καθημερινό γεγονός».

Χαρακτηριστικό είναι ότι σύμφωνα με ένα ελληνικό νόμο ένας άνδρας μπορούσε να διαλύσει το γάμο του όποτε το επιθυμούσε, στέλνοντας απλά τη γυναίκα του και την προίκα της πίσω στους γονείς της.

Επίσης, στην Αρχαία Ρώμη, το να παραμένει κανείς παντρεμένος με το ίδιο άτομο για πολύ, θεωρούνταν αρνητικό.

Ενώ ένας Ρωμαίος συγγραφέας έγραψε ότι οι γυναίκες δεν περιγράφονταν ως 20 ή 30 χρόνων ηλικιακά, αλλά ως 4 ή 5 χρόνων, ανάλογα με τη χρονική διάρκεια του γάμου τους (Havemann & Lehtinen, 1990).

¹ Σύμφωνα με την ευκαιριακή οικονομική υπόθεση (economic opportunity hypothesis), η εισροή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό δίνει σε αυτές πηγές που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να αποδεσμευτούν από έναν μη-ικανοποιητικό γάμο (Schoen, Astone, Rothert, Standish & Kim, 2002).

Κατά τη διάρκεια του προηγούμενου και μισού αιώνα, οι ρυθμοί διαζυγίου αυξήθηκαν δραματικά σε ολόκληρο το δυτικό κόσμο (Fokkema & Liefbroer, 2004).

Τα πρώτα αξιόπιστα στατιστικά δεδομένα όσον αφορά στο διαζύγιο δεν συλλέχθηκαν πριν το 1860, χρονολογία που παρουσιάζονταν περισσότερα από ένα διαζύγιο στους 1.000 γάμους. Κατά τη διάρκεια ολόκληρου του 19^{ου} αιώνα οι γάμοι ήταν περισσότερο πιθανό να διαλυθούν από το θάνατο του ενός συζύγου, παρά από τη λύση του γάμου.

Για παράδειγμα, την περίοδο από το 1860 έως το 1864, η λήξη του γάμου εξαιτίας θανάτου του συζύγου παρατηρήθηκε σε 32 για κάθε 1000 γάμους. Από τότε ο ρυθμός διαζυγίου αυξανόταν σταθερά, αποτελώντας όλο και μεγαλύτερη αναλογία του γενικού ρυθμού χωρισμών (Demo & Edwards, 1991).

Στις Ηνωμένες Πολιτείες ο ρυθμός διαζυγίων γενικά παρουσίασε αύξηση από το 1920 και κορυφώθηκε το 1981 στο 5,3 ανά 1000 γάμους προτού μειωθεί ελαφρώς (4,8 ανά 1000 γάμους το 1989) (National Center for Health Statistics, 1990).

Τα στατιστικά δεδομένα καταδεικνύουν ότι τα υψηλότερα ποσοστά διαζυγίου για κάθε 1000 άτομα συμβαίνουν κατά τον πέμπτο χρόνο του γάμου (3.5 διαζύγια ανά 1000 άτομα). Αυτός ο ρυθμός μειώνεται τα επόμενα χρόνια έτσι ώστε το διαζύγιο να είναι σπάνιο στην ηλικία των 60. Επομένως τα άτομα που διανύουν το τέλος της τρίτης δεκαετίας της ζωής τους είναι τα πιο πιθανά για μία λήξη του γάμου. Για παράδειγμα μεταξύ της χρονιάς του 1990 και του 1992 το ποσοστό ήταν 2.2 για κάθε 1000 άτομα αλλά ήταν μόνο 1.1

για τις γυναίκες ηλικίας 45 με 49 ετών και 0.65 γι' αυτές που ήταν 75 με 87 ετών (Ambert, 1998).

Σε ότι αφορά το διαζύγιο η Ελλάδα εξακολουθεί να έχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά διαζευκτικότητας διεθνώς αλλά και σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες στην Ενωμένη Ευρώπη.

Το έτος 2000, το ακαθάριστο ποσοστό διαζευκτικότητας στην Ελλάδα (δηλαδή ο αριθμός των διαζυγίων που αντιστοιχούν σε κάθε 1000 κατοίκους της χώρας) ήταν 0,9- ένα ποσοστό αρκετά χαμηλότερο από το μέσο όρο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (που ήταν 1,8).

Παρόλαυτά, ο συνολικός αριθμός των διαζυγίων έχει διπλασιαστεί την τελευταία εικοσαετία με μεγαλύτερη επιτάχυνση μετά τη φιλελευθεροποίηση του διαζυγίου το 1983 (Τσαούση, 2005). Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία οι μονογονεϊκές οικογένειες αποτελούν το 5% των οικογενειών με παιδιά κάτω από 18 ετών (Βλαστού, 2004).

Είναι γεγονός ότι, η λύση του γάμου συνεχίζει να έχει δραματική επίδραση στο βίο περισσότερο από ενός εκατομμυρίου οικογενειών ετησίως (Vera, 1990).

1.2 Συνέπειες διαζυγίου

Επανεξιλημμένα έρευνες έχουν δείξει ότι το διαζύγιο αποτελεί ένα από τα πιο στρεσογόνα και ψυχολογικά καταστροφικά γεγονότα που βιώνει το άτομο, ενέχοντας πιθανόν μακροχρόνιες αρνητικές συνέπειες (Melnyk & Alpert – Gillis, 1997. Vera, 1990).

Οι κοινωνικές συνέπειες του διαζυγίου αφορούν την αλλαγή του οικονομικού επιπέδου των διαζευγμένων. Η πολυετής και πρωτοποριακή

μελέτη της κοινωνιολόγου Lenore Weitzman στην πολιτεία της Καλιφόρνια κατέδειξε ότι ένα μόλις χρόνο μετά το διαζύγιο, οι διαζευγμένοι άντρες βελτίωσαν το βιοτικό τους επίπεδο κατά 42%, ενώ οι διαζευγμένες γυναίκες υπέστησαν μία πτώση της τάξεως του 73% στο δικό τους βιοτικό επίπεδο. Το 1991, το 39% του συνόλου των διαζευγμένων μητέρων με παιδιά κάτω των 6 ετών ζούσαν κάτω από το όριο της φτώχειας.

Επίσης, μια σειρά ερευνών κατέδειξε ότι στα νοικοκυριά όπου ο μόνος γονέας είναι μια διαζευγμένη μητέρα η φτώχεια είναι συνήθως χρόνια, δηλαδή διαρκεί κατά μέσο όρο επτά έτη (Τσαούση, 2005).

Πολλοί είναι οι ερευνητές που προσδιόρισαν τη συζυγική διάσπαση ως συμβάν που προκαλεί κρίση.

Σε ατομικό επίπεδο όσοι βιώνουν το διαζύγιο, το αντιλαμβάνονται ως απώλεια που απειλεί την ακεραιότητα και την αίσθηση ασφάλειας, γεγονός που τους οδηγεί στο να νιώθουν άγχος (Vera, 1990).

Το άγχος, ο θυμός, η ενοχή και το αίσθημα αβοηθησίας, συνιστούν συνηθισμένες αντιδράσεις στο χωρισμό (Vera, 1990).

Παρόλο που η πλειονότητα των χωρισμένων δεν υποφέρει μόνιμα από τις αρνητικές συνέπειες του διαζυγίου, τα άτομα αυτά παρουσιάζουν μεγαλύτερο κίνδυνο για σωματική ή νοητική ασθένεια, αυτοκτονία, αλκοολισμό, αυτοκινητιστικά δυστυχήματα και γενικά θνησιμότητα. (Braver, Shapiro & Goodman, in press)

Η αίσθηση αποκοπής από την κοινωνία, η διάσπαση της καθημερινής ρουτίνας και οι συναισθηματικές δυσκολίες αποτελούν τις συνέπειες του διαζυγίου που συνήθως βιώνει το άτομο.

Επιπλέον, η χαμηλή αυτοεκτίμηση έχει βρεθεί ότι συνοδεύει τους διαζευγμένους, φτάνοντας έως και στην κατάθλιψη (Arditti, 1990. Vera, 1990).

1.3. Ορισμός αυτοεκτίμησης

Η έννοια της αυτοεκτίμησης έχει μελετηθεί εκτεταμένα στη βιβλιογραφία και αναφέρεται στη γενική εκτίμηση που έχει ένα άτομο για τον εαυτό του (Gecas, 1982).

Έχει ορισθεί επίσης ως «η *έννοια με την οποία ένα άτομο αξιολογεί τον εαυτό του*» (Jek & Elacqua, 1999), η αποδοχή του εαυτού και ο βαθμός στον οποίο βλέπει κάποιος τον εαυτό του ως ικανό, σημαντικό, επιτυχημένο και άξιο (Bono & Judge, 2003) και ο βαθμός στον οποίο έχει κάποιος θετική ή αρνητική στάση προς τον εαυτό του (Feldt & Maumo, 2003).

Η αυτοεκτίμηση αποτελεί μια πλευρά της αυτοαντίληψης ενώ έχει διαχωριστεί σε αυτή που βασίζεται σε μία αίσθηση επάρκειας, δύναμης και ικανότητας και σε αυτή που στηρίζεται σε μια αίσθηση αρετής και ηθικής αξίας.

Η σημασία αυτού του διαχωρισμού έγκειται στην υπόθεση ότι αυτές οι δύο βάσεις της αυτοεκτίμησης μπορεί να οδηγούν σε διαφορετικές διαδικασίες δημιουργίας αυτοαντίληψης και μπορούν ν' αποτελούν διαφορετικές πηγές κινήτρων (Gecas, 1982).

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η αυτοεκτίμηση επηρεάζεται από ποικίλους παράγοντες που την προσδιορίζουν. Αυτοί είναι 1) τα άμεσα περιβαλλοντικά σήματα στα οποία εκτίθεται κάποιος, 2) μηνύματα που εκπέμπονται από τους σημαντικούς άλλους από το κοινωνικό περιβάλλον κάποιου και 3) τα

αισθήματα ικανότητας και επάρκειας του ατόμου που προκύπτουν άμεσα από τις προσωπικές του εμπειρίες (Pierce & Gardner, 2004).

Κάποιες μεταβλητές με τις οποίες παρουσιάζει συνάφεια είναι η υγεία, η διάρκεια ζωής, η ικανοποίηση από την ζωή και το εσωτερικό κέντρο ελέγχου, η αντίληψη δηλαδή του ατόμου ότι το ίδιο είναι υπεύθυνο για τα γεγονότα της ζωής του. (Pruessner, Baldwin, Denovic, Renwick, Mahami, Lord et all, 2005)

1.3.1 Αυτοεκτίμηση και δημογραφικοί παράγοντες.

1.3.1.1 Αυτοεκτίμηση και ηλικία.

Είναι διαπιστωμένο ότι η αυτοεκτίμηση παραμένει σταθερή στο χρόνο όπως και όλα τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας. Έχειδειχτεί ακόμα ότι συσχετίζεται με την ηλικία παρ' όλο που η ακριβής σχέση μεταξύ τους είναι ασαφής. Ενώ ο Bloom βρήκε καμπυλόγραμμη σχέση μεταξύ αυτοεκτίμησης και ηλικίας, με την πρώτη να κορυφώνεται στην ηλικία των 40-49 ετών, πολλοί άλλοι ερευνητές βρήκαν ότι παραμένει σχετικά σταθερή ή αυξάνεται και σε μεγαλύτερες ηλικίες.

1.3.1.2 Αυτοεκτίμηση και φύλλο

Η βιβλιογραφία παρέχει στοιχεία που υποστηρίζουν ότι οι άντρες έχουν υψηλότερη αυτοεκτίμηση από τις γυναίκες. Δεν είναι ξεκάθαρο εάν αυτή η διαφορά αποτελεί ένα χαρακτηριστικό, αν σχετίζεται με πολιτισμικούς παράγοντες της κοινωνίας ή είναι συνδιασμός ποικίλων παραγόντων. Οι πολιτισμικοί παράγοντες πιθανόν παίζουν κάποιο ρόλο καθώς κατά τα τελευταία 30 χρόνια η αυτοεκτίμηση των γυναικών παρουσιάζει μείωση. Πολλοί είναι οι ερευνητές που δεν αποδίδουν την διαφορά σε γονιδιακούς

παράγοντες αλλά στον τρόπο που οι γονείς και οι δάσκαλοι ανέθρεψαν και εκπαίδευσαν τα παιδιά, στον τρόπο επικοινωνίας μεταξύ των γονέων, στις προσδοκίες της κοινωνίας σχετικά με τον ορισμό του επιτυχημένου άνδρα ή της επιτυχημένης γυναίκας και στους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους των δύο φύλλων.

Ωστόσο επικρατεί η αντίληψη ότι οι διαφορές ως προς την αυτοεκτίμηση μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι πιθανό να εξαλειφθούν δεδομένου ότι οι αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλλων συνεχίζουν να αλλάζουν.

1.3.1.3 Αυτοεκτίμηση και εκπαίδευση

Η χαμηλή αυτοεκτίμηση έχει σχετισθεί με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο. Από την άλλη πλευρά υψηλά επίπεδα μόρφωσης οδηγούν σε ανώτερα επαγγέλματα κι έτσι έμμεσα έχουν θετικό αντίκτυπο στην αυτοεκτίμηση. Ως εκ τούτου, το υψηλό μορφωτικό επίπεδο μπορεί να έχει άμεση επίδραση στην αυτοεκτίμηση ή έμμεσα μέσω της ανώτερης επαγγελματικής θέσης που συνήθως συνοδεύει αυτού του είδους τα επαγγέλματα.

1.3.1.4 Αυτοεκτίμηση και επάγγελμα

Τα αποτελέσματα σχετικών ερευνών έχουν καταδείξει ότι οι εργαζόμενοι έχουν σημαντικά υψηλότερη αυτοεκτίμηση από τους άνεργους. Είναι πιθανόν ο παράγοντας του επαγγέλματος να αντανakλά την οικονομική ασφάλεια, τον σεβασμό και την κοινωνική θέση στην αυτοεκτίμηση του ατόμου.

1.3.1.5 Αυτοεκτίμηση και εισόδημα

Σύμφωνα με προηγούμενες μελέτες, συγκεκριμένα στις γυναίκες, έχει διαπιστωθεί ότι το αυξημένο εισόδημα σχετίζεται με υψηλότερη αυτοεκτίμηση.

1.3.1.6 Αυτοεκτίμηση και συζυγική κατάσταση

Έχει αναφερθεί σημαντικά μειωμένη αυτοεκτίμηση σε χωρισμένες μητέρες συγκριτικά με παντρεμένες. Όμως σύμφωνα με τους Salsali και Sylverstone (2003), η συζυγική κατάσταση σήμερα έχει λιγότερη επίδραση στην αυτοεκτίμηση απ' ό,τι είχε κάποτε λόγω των αλλαγών στις στάσεις τις κοινωνίας απέναντι στο διαζύγιο.

1.3.2 Αυτό-εκτίμηση και στρεσογόνα γεγονότα

Οι περισσότεροι ερευνητές συμφωνούν ότι υπάρχει μια σύνθετη σχέση μεταξύ αυτοεκτίμησης και ψυχολογικών στρεσογόνων γεγονότων. Διάφορες μελέτες αναφέρουν ότι η αρνητική αλληλεπίδραση με τα μέλη της οικογένειας, η έλλειψη στενής σχέσης εμπιστοσύνης, η πρόωρη απώλεια της μητέρας έχουν σχετισθεί με χαμηλή αυτοεκτίμηση. Επίσης σχετίζεται, τουλάχιστον εν μέρει, με δυσμενείς κοινωνικές συνθήκες, όπως η ανεργία και στρεσογόνα γεγονότα ζωής όπως το διαζύγιο (Salsali & Silverstone, 2003).

1.4 Διαζύγιο και αυτό-εκτίμηση

Από νωρίς η έρευνα έδειξε ότι η μεταβλητή της αυτοεκτίμησης παρουσιάζει συσχέτιση με την κατάσταση του χωρισμού. Το εύρημα αυτό δεν προκαλεί έκπληξη, δεδομένου ότι το διαζύγιο, εκτός από την απώλεια του συντρόφου, συνεπάγεται επίσης απώλειες όπως της κοινωνικής θέσης, της

οικονομικής ασφάλειας και του κοινωνικού δικτύου. Ο ρυθμός και ο τρόπος της καθημερινής ζωής του ατόμου διασπώνται καθώς και οι φιλοδοξίες του.

Επιπλέον, εξαιτίας του ότι στις Δυτικές κοινωνίες ο γάμος αποτελεί καθοριστικό παράγοντα προσωπικής αναγνώρισης και αυτο-αξίας, το διαζύγιο και τα αισθήματα ενοχής και απόρριψης που το συνοδεύουν έχει διαπιστωθεί ότι καταστρέφουν την αυτό-εκτίμηση (Vera, 1990).

1.4.1 Χαρακτηριστικά που επιδρούν στην έκβαση του διαζυγίου ως προς την αυτό-εκτίμηση.

Πάντα υπήρχαν σημαντικές διακυμάνσεις στον τρόπο με τον οποίο η λύση ενός γάμου επηρέαζε τα άτομα (Edwards & Demo, 1991). Η κοινωνική υποστήριξη, ο ρόλος του φύλου, της επαγγελματικής ταυτότητας, του αν το άτομο είχε την πρωτοβουλία για το διαζύγιο και της κοινής κηδεμονίας των παιδιών (αν υπάρχουν), παρεμβαίνουν στον τρόπο και στο βαθμό που το διαζύγιο θα επηρεάσει την αυτοεκτίμηση του ατόμου (Lauer & Lauer, 1997).

1.4.1.1 Διαζύγιο, αυτοεκτίμηση και κοινωνική υποστήριξη.

Ένας μεγάλος αριθμός ερευνών από την Leary έχει καταδείξει ότι η κοινωνική αποδοχή καθορίζει σημαντικά την αυτοεκτίμηση του ατόμου, κάτι που έχει διαπιστωθεί και από άλλους συγγραφείς (Twenge & Campbell, 2001). Επίσης έχει διαπιστωθεί ότι ο γάμος έχει σχετισθεί με μεγαλύτερη κοινωνική υποστήριξη (Mc Kenry & Mc Kelvey, 2003).

Μετά το διαζύγιο τα διαπροσωπικά δίκτυα διασπώνται, γεγονός που λειτουργεί ως στίγμα για τα χωρισμένα άτομα. Η αυτοαντίληψη τους αλλάζει

ως αποτυχημένα και αποκλίνοντα, κάτι που επιφέρει κόστος στην αυτό-εκτίμησή τους (Kim & Kim, 2002).

Στις περισσότερες περιπτώσεις, ωστόσο, έχει βρεθεί ότι η ικανοποίηση του χωρισμένου ατόμου από την κοινωνική υποστήριξη λειτουργεί ως καλύτερος προβλεπτικός παράγοντας της αυτό-εκτίμησης, απ' ότι η ποσότητα του κοινωνικού δικτύου (Waggener & Gallassi, 1993).

Επομένως, γίνεται αντιληπτό ότι το αντίκτυπο που θα έχουν οι συνέπειες του διαζυγίου στην αυτό-εκτίμηση, εξαρτάται από διάφορους παράγοντες και ένα διαζύγιο δεν συνεπάγεται πάντα και μείωση στην αυτό-εκτίμηση.

1.4.1.2 Διαζύγιο, αυτό-εκτίμηση και φύλλο.

Συγκεκριμένα έχει παρατηρηθεί ότι οι γυναίκες είναι πιθανότερο να προσαρμοσθούν αποτελεσματικά στο διαζύγιο απ' ότι οι άνδρες (Lauer & Lauer, 1997). (Οι τελευταίοι στρέφονται περισσότερο σε βλαβερές για τον εαυτό τους μεθόδους αντιμετώπισης του στρες και συχνά το διαζύγιο συνεπάγεται γι' αυτούς απόκτηση υποβιβασμένων ρόλων όπως το νοικοκυριό και απώλεια άλλων όπως αυτόν του κηδεμόνα).

Συνοπτικά, είναι περισσότερο θετικό γι' αυτές με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, γι' αυτές που βρίσκονται σε νεαρή ηλικία, γι' αυτές που είχαν βραχυχρόνιο γάμο, γι' αυτές που αντιλαμβάνονται το διαζύγιο ως κάτι το φυσιολογικό, παρά ως στίγμα, γι' αυτές με επαρκές εισόδημα και γι' αυτές με περισσότερο μη παραδοσιακούς συζυγικούς ρόλους. Επιπλέον, είναι πιθανότερη μία θετική έκβαση του διαζυγίου σ' όλες έχουν μία καλή κοινωνική υποστήριξη, όπως αναφέρθηκε παραπάνω (Lauer & Lauer, 1997).

Η έρευνα των Dully, Thomas και Trayner (2002) κατέδειξε το εισόδημα σαν τη μόνη δημογραφική μεταβλητή που σχετίζεται με την αυτό-εκτίμηση στις γυναίκες μετά το διαζύγιο, ενώ η εκπαίδευση, η ηλικία και η συζυγική κατάσταση δεν βρέθηκαν να παίζουν κάποιο ρόλο.

Στη συγκεκριμένη έρευνα η πλειονότητα των γυναικών περιέγραψαν μία αύξηση στην αυτό-εκτίμηση μετά το διαζύγιο, ενώ τρία έτη νωρίτερα στην έρευνα της Nunez (1999) σε αντίθεση με την υπόθεση ότι οι παντρεμένες γυναίκες θα είχαν μεγαλύτερη αυτο-εκτίμηση από τις ανύπαντρες δεν βρέθηκε στατιστικώς σημαντική διαφορά στην αυτό-εκτίμηση μεταξύ των δύο ομάδων.

Τα δεδομένα επίσης στην έρευνα αυτή έδειξαν ότι γυναίκες που είχαν διαζύγιο περισσότερο από τρία χρόνια δεν διέφεραν από αυτές που ήταν χωρισμένες για λιγότερο από τρία χρόνια. Ενώ είχαν παρόμοια βαθμολογία στην κλίμακα αυτό-εκτίμησης του Rosenberg με τις παντρεμένες γυναίκες.

Ωστόσο είναι αναμενόμενο κάποιες γυναίκες να συνεχίζουν να βιώνουν προβλήματα ως συνέπεια του διαζυγίου τους (π.χ. οικονομικές δυσκολίες, προβλήματα ανατροφής των παιδιών, κακές σχέσεις και αισθήματα ανασφάλειας).

Οι χωρισμένες μητέρες είναι εννέα φορές πιθανότερο να ζουν σε χαμηλό οικονομικό επίπεδο απ' ότι οι παντρεμένες. Το 1992 το 53.4% των χωρισμένων γυναικών ανέθρεφαν παιδιά σε συνθήκες φτώχειας. Οι μελέτες δείχνουν μια μείωση του εισοδήματος και για τα δύο φύλλα μετά το διαζύγιο, σημειώνοντας ότι αυτή πλησιάζει περίπου το 30% στις γυναίκες ενώ στους άντρες το 10% (Ferber, 2005). Η επίδραση του διαζυγίου στις γυναίκες μπορεί να έχει και σωματικά συμπτώματα τα οποία σε συνδιασμό με την ιδέα ότι ο

σύντροφός τους δεν είναι διαθέσιμος άλλο σε αυτές, επιφέρει συναισθήματα μοναξιάς, εγκατάλειψης και αναξιότητας (Ferber, 2005).

Μία μακροχρόνια μείωση της αυτό-εκτίμησης αναφέρθηκε από τους Heatherington, Cox και Cox (1977) μεταξύ διαζευγμένων μητέρων με μικρά παιδιά (Johnson, 1984).

Άλλοι ερευνητές όμως (Dreman, Orr & Aldor, 1989) αναφέρουν πως οι διαζευγμένες μητέρες παρουσιάζουν υψηλή αυτό-εκτίμηση και το αποδίδουν στο γεγονός ότι η μονογονεϊκότητα ωθεί τις διαζευγμένες μητέρες ν' αναλάβουν αποκλειστική ευθύνη γι' αυτές και τα παιδιά τους και επομένως αυξάνεται η αίσθηση επάρκειας που νιώθουν.

Ωστόσο υποστηρίχθηκε πως οι βαθμολογίες στην αυτό-εκτίμηση των διαζευγμένων γυναικών στη συγκεκριμένη έρευνα αντανάκλα την προσπάθεια εκ μέρους τους ελάττωσης της διαφωνίας² ή άλλους γνωστικούς ή συναισθηματικούς αμυντικούς μηχανισμούς προκειμένου να προστατευθεί το αίσθημα αυτο-αξίας (το οποίο έχει απειληθεί από την κρίση του χωρισμού) οπότε και δεν αντιπροσωπεύουν ολοκληρωμένη αίσθηση επάρκειας (Dreman, Orr & Aldor, 1989).

Αναφορικά με τους άνδρες, η έρευνα των White & Bloom (1981) έδειξε ότι το στρες της συζυγικής διάσπασης εμφανίζεται υψηλότερο σε αυτούς σε σχέση με τις γυναίκες. Επίσης βρέθηκε ότι η εμπειρία του χωρισμού στους

² Σύμφωνα με τη θεωρία της διαφωνίας (dissonance theory), όταν κάποιος παίρνει μια δύσκολη απόφαση και προκύπτουν εναντιωματικά γεγονότα που απειλούν αυτή την απόφαση, παρουσιάζεται γνωστική διαφωνία. Το άτομο θα προσπαθήσει να αμυνθεί και να μειώσει τη διαφωνία. Δεδομένου ότι η απόφαση του διαζυγίου και η επακόλουθη μονογονεϊκότητα μπορεί να βρεθεί σε διαφωνία με το γεγονός ότι οι χωρισμένες μητέρες βιώνουν κρίση και δεν λειτουργούν αποτελεσματικά, μπορούν να μειώσουν τη διαφωνία με σχετικά υψηλή βαθμολογία στην προσωπική επάρκεια.

άνδρες χαρακτηρίζεται από απομόνωση, κοινωνική ένταση και χαμηλή αυτοεκτίμηση.

1.4.1.3 Διαζύγιο κηδεμονία των παιδιών και αυτοεκτίμηση στους άντρες.

Μια από τις συνέπειες που έχει το διαζύγιο στους άνδρες είναι η ελάττωση του πατρικού τους ρόλου (Ludwing, 2005).

Μία μελέτη 2 χρόνων από τους Hetherington, Cox και Cox (1976, 1977a,1977b) σε διαζευγμένους πατέρες που δεν είχαν αναλάβει την κηδεμονία των παιδιών τους συγκριτικά με δείγμα παντρεμένων έδειξε ότι οι διαζευγμένοι ένιωθαν έλλειψη ταυτότητας και έλλειψη δομής στη ζωή τους. (White & Bloom, 1981).

Παρόλο που ένας αυξανόμενος αριθμός πατέρων είναι νόμιμοι συμμετοχοί στην κηδεμονία του παιδιού τους, πολλοί από τους χωρισμένους άνδρες βιώνουν αλλαγές ως προς αυτό τους το ρόλο.

Η ανάληψη της κηδεμονίας από τη μητέρα θέτει σε αυτή τον πλήρη έλεγχο, ενώ θέτει τον πατέρα σε μια θέση αδυναμίας και συναισθηματικής απόσυρσης (Salking, 1983). Σύμφωνα με τους Braver, Shapiro και Goodman (υπό δημοσίευση) αυτός για πρώτη φορά ίσως αντιλαμβάνεται φυλετικό διαχωρισμό από το νομικό σύστημα.

Ενώ η μείωση των γονεϊκών υπευθυνοτήτων μπορεί να είναι θετικό για κάποιους άνδρες συχνά είναι ψυχολογικά επίπονη εμπειρία καθώς πολλοί αναφέρουν ενοχή, κατάθλιψη και χαμηλή αυτοεκτίμηση (Arditti, 1990). Η λιγότερη επαφή με τα παιδιά τους είναι δυσάρεστη αλλαγή αφού νιώθουν ότι έχουν μειωμένο επίπεδο ελέγχου στη ζωή τους και ο ρόλος τους δεν εκτιμάται (Braver, Shapiro & Goodman, in press).

Από την άλλη πλευρά υπάρχουν στοιχεία που δηλώνουν ότι η κοινή κηδεμονία συσχετίζεται θετικά και σημαντικά με την αυτοεκτίμηση στους πατέρες.

Γενικά αυτοί οι πατέρες τείνουν να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τη σχέση με τα παιδιά τους και να έχουν συχνότερη επαφή με αυτά (Arditti, 1990).

1.4.1.4 Διαζύγιο αυτοεκτίμηση και επάγγελμα.

Το επάγγελμα αποτελεί και για τα δύο φύλα σημαντική μεταβλητή που επιδρά θετικά στην αυτοεκτίμησή τους (Reitzes & Mutran, 2002).

Όσον αφορά στις γυναίκες, το επάγγελμά τους μπορεί να εξουδετερώσει τις στρεσογόνες αλλαγές που βιώνουν εξαιτίας του διαζυγίου. Η επαγγελματική ταυτότητα στις διαζευγμένες γυναίκες έχει συσχετισθεί θετικά με την αυτοεκτίμηση (Bisagni & Eckenrode, 1995. Duffy, Thomas & Trayner, 2002). Αυτό αποδίδεται στην αίσθηση επάρκειας που αποκτούν, ως αποτέλεσμα της δυνατότητάς τους στη λήψη αποφάσεων και στην εξασφάλιση οικονομικών πόρων (Duffy, Thomas & Trayner, 2002).

Λαμβάνοντας υπόψη ότι το διαζύγιο έχει σχετισθεί με τα επίπεδα αυτοεκτίμησης του ατόμου, θα ανέμενε κανείς να επιδρά και στην ικανοποίηση του ατόμου από την εργασία του, δεδομένου ότι έχει τεκμηριωθεί στη βιβλιογραφία η σχέση αυτής της μεταβλητής με την αυτοεκτίμηση.

1.5.1 Ορισμός ικανοποίησης από την εργασία

Πολλοί ερευνητές έχουν ορίσει την ικανοποίηση από την εργασία. Ο Locke (1976, p. 1300), για παράδειγμα, την όρισε ως «... μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, ως αποτέλεσμα του τρόπου με τον οποίο το άτομο αξιολογεί τη δουλειά του ή την επαγγελματική του εμπειρία». Οι Smith, Kendall και Hullin (1969, p. 6) ανέφεραν ότι η ικανοποίηση από το επάγγελμα περιλαμβάνει «συναισθήματα συγκινησιακών ανταποκρίσεων προς τις πλευρές μιας κατάστασης». Οι Dawis και Lofquist (1984) όρισαν την ικανοποίηση από το επάγγελμα ως το αποτέλεσμα της εκτίμησης του ατόμου του βαθμού στον οποίο το περιβάλλον της εργασίας του εκπληρώνει τις ανάγκες του.

Παρόμοια τα (expectancy-valence) μοντέλα προσδιορίζουν την έννοια της ικανοποίησης στο πλαίσιο της αμοιβής που αναμένει το άτομο ως αποτέλεσμα της συμπεριφοράς του στον εργασιακό χώρο (Falchion, McCroskey & Daly, 1977).

Επιπλέον η επαγγελματική ικανοποίηση αναφέρεται στην ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση, η οποία πηγάζει από την εκτίμηση της εργασίας του ατόμου ως επιτυχημένη ή από την επίτευξη των αξιών του (Karatepe, Uluday, Menevis, Hadzinehmedagic & Baddur, 2005).

1.5.2 Θεωρίες για την ικανοποίηση από την εργασία

Διάφορες θεωρίες περιγράφουν την ικανοποίηση από την εργασία (π.χ. θεωρίες περιεχομένου και θεωρίες πράξης).

Οι θεωρίες περιεχομένου ορίζουν τις συγκεκριμένες ανάγκες που πρέπει να ικανοποιηθούν ή τις αξίες που πρέπει να εκπληρωθούν προκειμένου ν' αποκτήσει το άτομο ικανοποίηση από την εργασία του.

Μεταξύ των πιο διαδεδομένων θεωριών είναι η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg (1966) και οι θεωρίες (need-based).

Σύμφωνα με την πρώτη θεωρία, η παρουσία κύριων παραγόντων («κίνητρα-motivator, π.χ. επίτευξη, αυξημένη υπευθυνότητα και αναγνώριση) οδηγεί σε ικανοποίηση από την εργασία, ενώ η απουσία άλλων παραγόντων («υγιείς»-hygienes, π.χ. πληρωμή, θέση, εργασιακό περιβάλλον) οδηγεί σε μη ικανοποίηση.

Η απουσία των «κινήτρων», ή η παρουσία των «hygienes», έχουν ουδέτερη επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία.

Από την άλλη πλευρά, οι need-based θεωρίες εστιάζουν στα άτομα. Αυτές οι θεωρίες δέχονται πως η εργασία μπορεί να γίνει πηγή ικανοποίησης εάν μπορεί να εκπληρώσει ανάγκες σημαντικές για το άτομο (Togia, Koustelios & Tsigilis, 2004).

Ένας αριθμός θεωρητικών έχουν αναφέρει ότι το επίπεδο ικανοποίησης ενός ατόμου από την εργασία του προσδιορίζεται βασικά από την αντίδρασή του σε μια ποικιλία σημαντικών προτιμήσεων και αντιπαθειών σε όλο το φάσμα των ευχάριστων διαστάσεων.

Είναι εύλογο να ειπωθεί ότι η ικανοποίηση από την εργασία περιλαμβάνει πολλαπλές διαστάσεις, οι οποίες καθορίζουν τις αντιδράσεις του ατόμου στις διάφορες πλευρές του εργασιακού περιβάλλοντος. Έχει υποστηριχθεί (Smith, Kendall, & Hulin, 1969) ότι αυτές οι διαστάσεις είναι η αντίληψη του ατόμου για την επίβλεψή του, την πληρωμή, την προαγωγή, τους συνεργάτες και την ίδια την εργασία (Falchion, James, McCroskey & Daly, 1977).

1.5.3 Παράγοντες που καθορίζουν την ικανοποίηση από την εργασία.

Ενώ οι διαστάσεις της ικανοποίησης από την εργασία εμφανίζονται καθαρά οι παράγοντες που την προκαλούν διακρίνονται λιγότερο ξεκάθαρα.

Βεβαίως μεταβλητές, όπως η ευκαιρία συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων [ο έλεγχος στην εργασία αυξάνει τα επίπεδα ικανοποίησης του ατόμου (Makikangas & Kinnunen, 2002)], το κατά πόσο η εργασία εκπληρώνει τις ανάγκες του ατόμου, οι συνθήκες εργασίας και οι αντιλήψεις του υποκειμένου για την επιτυχία του και την εσωτερική-εξωτερική ανατροφοδότηση που λαμβάνει από την απόδοσή του, έχουν κάποια επίδραση στην ικανοποίηση του ατόμου από την εργασία του (Falchion, McCroskey & Daly, 1977).

Επίσης, οι καλές κοινωνικές σχέσεις και η ευχάριστη εργασιακή ατμόσφαιρα έχουν σχετισθεί θετικά, ενώ η ανασφάλεια στην εργασία αρνητικά (Makikangas & Kinnunen, 2003).

Από τους παράγοντες προσωπικότητας μια μεταβλητή που παίζει κρίσιμο ρόλο στην ικανοποίηση ενός ατόμου από την εργασία είναι η αυτοεκτίμηση, (Falchion, McCroskey & Daly, 1977), όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω.

1.5.4 ικανοποίηση από την εργασία και δημογραφικές μεταβλητές

1.5.4.1 Φύλλο

Προηγούμενη εμπειρική έρευνα σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία στα δύο φύλλα ανέδειξε τις γυναίκες ως πιο ικανοποιημένες από το επάγγελμά τους συγκριτικά με τους άντρες. Το εύρημα αυτό προκαλεί έκπληξη δεδομένου ότι υπάρχουν στοιχεία της μειονεκτικής θέσης της γυναίκας στο εργατικό δυναμικό σε τομείς όπως τα κέρδη και η προαγωγή.

Ακόμα έχει βρεθεί ότι οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα στρες (Galdeano,2005).

Κάποιες βάσιμες εξηγήσεις γι' αυτό το εύρημα μπορεί να είναι οι ακόλουθες: Οι γυναίκες και οι άντρες έχουν διαφορετικές αξίες αναφορικά με τους παράγοντες που θεωρούν σημαντικούς στην εργασία τους (Caziloglu & Tansel, 2002).

Ο Klark (1997) βρήκε οι εργαζόμενοι άντρες αποβλέπουν περισσότερο στις ευκαιρίες προαγωγής, στην πληρωμή και στην ασφάλεια που προσφέρει η εργασία, ενώ οι γυναίκες δίνουν βάση στις καλές σχέσεις με τους συνεργάτες, στην εργασία αυτή καθ' αυτή και στις ώρες απασχόλησης. Επιπρόσθετα, η έμφαση στην σημασία της πληρωμής σχετίζεται με χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, ενώ η έμφαση στη σημασία των σχέσεων στον εργασιακό χώρο με υψηλότερα (Galdeano, 2005).

Έναν άλλο ρόλο σ' αυτή την διαφοροποίηση μπορεί να παίζουν τόσο οι διαφορετικοί τύποι επαγγελματών που κάνουν τα δύο φύλλα όσο και τα διαφορετικά τους προσόντα.

Μπορεί επίσης να εξηγείται από το γεγονός ότι οι άντρες δεν χρησιμοποιούν στρατηγικές αντιμετώπισης του στρες και αυτό επηρεάζει την ικανοποίησή τους από την εργασία καθώς και τη νοητική τους υγεία. (Wiedmer, 2004).

Τέλος η υψηλότερη ικανοποίηση των γυναικών μπορεί ν'αντανακλά τις χαμηλότερες προσδοκίες τους από το επάγγελμά τους οι οποίες είναι αποτέλεσμα της υποδεέστερης θέσης που παραδοσιακά κατέχουν στον χώρο εργασίας (Galdeano,2005).

1.5.4.2 Ηλικία

Οι Clark (1996) και Clark et al. (1996) ανέφεραν μία καμπυλόγραμμη σχέση μεταξύ ηλικίας και ικανοποίησης από την εργασία η οποία παρουσιάζει ιδιαίτερη ισχύ στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και στους άντρες σχετικά με τις γυναίκες. Συγκεκριμένα οι πολύ νέοι και οι αρκετά μεγαλύτεροι είναι και οι πιο ικανοποιημένοι.

Οι Clark et al. (1996) παρέχουν κάποια εξήγηση γι' αυτό υποστηρίζοντας ότι οι νέοι εργαζόμενοι μπορεί να νιώθουν ικανοποιημένοι επειδή έχουν λίγη εμπειρία στον χώρο της εργασίας με βάση την οποία θα μπορούσαν να αξιολογήσουν τις συνθήκες της δικής τους εργασίας. Καθώς αποκτούν εμπειρία φτάνουν στο σημείο να κρίνουν ακριβέστερα την δική τους δουλειά. Έτσι η ικανοποίηση τους ελαττώνεται στην μέση ηλικία.

Ένας παράγοντας που ενδεχομένως παίζει ρόλο είναι η επίδραση των μειωμένων φιλοδοξιών καθώς μεγαλώνει το άτομο. Δηλαδή οι μέσης ηλικίας εργαζόμενοι μπορεί να έχουν λιγότερες φιλοδοξίες εφ' όσον συνειδητοποιούν ότι περιορίζονται οι εναλλακτικές επιλογές με το πέρασμα του χρόνου.

Ο παράγοντας που ευθύνεται για τα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης στις μεγαλύτερες ηλικίες αναφέρεται ως “self-selection effect”. Αφού οι μη ικανοποιημένοι εργαζόμενοι μπορεί να βρίσκουν εύκολο να αποσυρθούν από την εργασία τους ή να βρουν άλλη πιο ικανοποιητική οι υπόλοιποι που απομένουν είναι αυτοί στους οποίους παρατηρείται υψηλή ικανοποίηση από την εργασία (Gazizoglu & Tansal, 2002).

1.5.4.3 Μορφωτικό επίπεδο

Ενώ υποστηρίζεται ότι η εκπαίδευση βελτιώνει την ψυχική υγεία (αφού τα μορφωμένα άτομα έχουν περισσότερες επιλογές και έλεγχο στη ζωή τους), η ικανοποίηση από την εργασία είναι μικρότερη στα άτομα υψηλότερου μορφωτικού επιπέδου.

Ενδεχομένως αυτό συμβαίνει γιατί τέτοια άτομα έχουν υπερβολικά υψηλές προσδοκίες που δύσκολα εκπληρώνονται.

Συγκεκριμένα έχει βρεθεί ότι για άτομα ίδιας πληρωμής και ωρών απασχόλησης, η ικανοποίηση μειώνεται όσο το μορφωτικό επίπεδο αυξάνεται. Τα ίδια αποτελέσματα ισχύουν και για τα δύο φύλλα (Gardener & Oswald, 2002).

1.5.5 Ικανοποίηση από την εργασία και αυτοεκτίμηση

Η συνάφεια μεταξύ της αυτοεκτίμησης και της ικανοποίησης από την εργασία έχει μελετηθεί εκτενώς στη βιβλιογραφία και κυρίως το κατά πόσο η πρώτη επιδρά στη δεύτερη.

Στον εργασιακό χώρο, η αντίληψη που έχει το άτομο για τον εαυτό του (αυτοεκτίμηση), έχει αντίκτυπο στις στάσεις του προς την εργασία του (π.χ. επαγγελματική ικανοποίηση)

Ο Korman (1968) ισχυρίστηκε ότι οι υπάλληλοι με υψηλή αυτοεκτίμηση, απολαμβάνουν περισσότερο την επιτυχή έκβαση των αρμοδιοτήτων τους σε σχέση με αυτούς χαμηλής αυτοεκτίμησης, ως εκ τούτου η ικανοποίησή τους είναι μεγαλύτερη (Falchion, McCroskey & Daly, 1977).

Ο Orpen (1989) βρήκε πως η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζεται θετικά από την αυτοεκτίμηση, κάτι που επιβεβαιώθηκε και σε μετέπειτα

έρευνες (Frye, 2001. Judge & Soye, 2000. Judge, Locke, Purham & Kluger, 1998).

Στην έρευνα των Bona, Judge και Locke (2000) βρέθηκε ότι οι συμμετέχοντες που εκδήλωναν θετική αυτοαντίληψη απέδιδαν στο επάγγελμά τους θετικά χαρακτηριστικά, έδιναν θετική ανατροφοδότηση στον εαυτό τους και δήλωναν περισσότερο ενθουσιασμένοι και ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Όπως αναφέρθηκε και από τους Hartline και Ferrell (1996) τα συναισθήματα επάρκειας και εμπιστοσύνης που πηγάζουν από την αυτό-εκτίμηση του ατόμου κάνουν την εργασία περισσότερο διασκεδαστική. (Karateze, Uluday, Menevis, Hadzimehmedagic & Baddar, 2005).

Οι εργαζόμενοι με χαμηλή νοητική υγεία, χαρακτηριστικό της οποίας είναι και η χαμηλή αυτό-εκτίμηση, έχουν περιορισμένη δυνατότητα να αλλάξουν το εργασιακό τους περιβάλλον κατ' αυτόν τον τρόπο ώστε να διατηρήσουν ή να αυξήσουν τους επαγγελματικούς τους πόρους καθώς επίσης είναι και λιγότερο ικανοί να συνειδητοποιήσουν τα θετικά επαγγελματικά αποτελέσματα που φέρνουν (Taris, 1999).

Ο λόγος για τον οποίο η αυτοεκτίμηση παρουσιάζει δυνατή συσχέτιση με την επαγγελματική ικανοποίηση διαφαίνεται μέσα από τρεις μελέτες, από τις οποίες προκύπτει ότι τα εσωτερικά χαρακτηριστικά της εργασίας μεσολαβούν στη σχέση μεταξύ τους.

Αρχικά οι Judge et. al. (1998) έδειξαν ότι μεταξύ των τριών μελετών το 37% της επίδρασης της αυτό-εκτίμησης στην επαγγελματική ικανοποίηση αποδόθηκε στις αντιλήψεις των ατόμων για τα εσωτερικά χαρακτηριστικά της

εργασίας. Δηλαδή τα υποκείμενα που βαθμολογούνται υψηλά στην αυτό-εκτίμηση έχουν επαγγέλματα με υψηλότερη αμοιβή.

Οι Judge, Bono και Locke (2000) επέκτειναν αυτά τα αποτελέσματα, δείχνοντας πως όχι μόνο η αυτό-εκτίμηση σχετίζεται με τις αντιλήψεις του ατόμου για τα εσωτερικά χαρακτηριστικά της εργασίας, αλλά σχετίζεται και με την πραγματική επίτευξη του ατόμου στα σύνθετα επαγγέλματα.

Επομένως, φαίνεται πως η αυτοεκτίμηση επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση εν μέρει, επειδή τα θετικά άτομα πραγματικά αναλαμβάνουν επαγγέλματα που περιλαμβάνουν πρόκληση και επειδή αντιλαμβάνονται επαγγέλματα με ίση περιπλοκή ως περισσότερο ουσιαστικά ως προς την εκπλήρωση των επιθυμιών τους (Bono & Judge, 2003).

Ένας άλλος τρόπος με τον οποίο η αυτοεκτίμηση μπορεί να συνδεθεί με την επαγγελματική ικανοποίηση είναι μέσω του αυτό-προσδιορισμού (self-determination). Σε αντίθεση με τους ελεγχόμενους στόχους (που τίθενται υπό πίεση από άλλους στο άτομο), οι αυτοκαθοριζόμενοι στόχοι είναι περισσότερο πιθανό να οδηγήσουν σε προσπάθεια και επίτευξη (Bono & Judge, 2003) γιατί είναι στόχοι που επιδιώκονται για διαρκείς αξίες του ατόμου κι έτσι είναι πιθανότερο αυτό να επιδεικνύει δυνατή θέληση κυρίως στην παρεμβολή εμποδίων. Η προσπάθεια είναι μια μεταβλητή που έχει σχετισθεί θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση (Karatepe, Uludag, Meneris, Hadzimehmedagic & Baddur, 2005).

Η αυτοεκτίμηση είναι ιδιαίτερης σημασίας σε περιπτώσεις που το άτομο βιώνει ανασφάλεια στην εργασία του, κάτι που μπορεί ν' αποτελεί ένα μακροχρόνιο στρεσογόνο παράγοντα. Αλλά και στις πιο ασφαλείς συνθήκες,

παράγοντες προσωπικότητας καθορίζουν τα αισθήματα ανασφάλειας του ατόμου.

Σε διατμητικές μελέτες έχει καταδειχτεί ότι η χαμηλή αυτοεκτίμηση συνδέεται με αυξημένη επαγγελματική ανασφάλεια. Επίσης σε μακροχρόνιες μελέτες, παράγοντες προσωπικότητας και ιδιαίτερα η χαμηλή αυτοεκτίμηση έχουν προβλέψει μετέπειτα επαγγελματική ανασφάλεια, η οποία σχετίζεται αρνητικά με την ικανοποίηση από την εργασία (Kinnunen, Feld & Mauno, 2003).

Τέλος, η έρευνα παρέχει κάποια υποστήριξη για την άποψη ότι η αυτοεκτίμηση τροποποιεί την επίδραση των στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων στην ικανοποίηση από την εργασία, μεσολαβώντας στη μεταξύ τους σχέση.

Το θεωρητικό υπόβαθρο για τη μελέτη της αυτοεκτίμησης ως μεσολαβητή (moderator)³ προέρχεται από την υπόθεση πλαστικότητας (plasticity hypothesis)⁴ του Brocker (1983,1988).

Μία τέτοια ρυθμιστική λειτουργία της αυτοεκτίμησης μεταξύ στρεσογόνου κατάστασης και επαγγελματικής ικανοποίησης εντοπίζεται στην επίδραση που έχει η αδικία⁵ στο εργασιακό πλαίσιο στην επαγγελματική ικανοποίηση.

³ Μεσολαβητής (Moderator) ονομάζεται η μεταβλητή που αλλάζει την κατεύθυνση ή τη δύναμη της σχέσης δύο άλλων μεταβλητών.

⁴ Σύμφωνα με την υπόθεση πλαστικότητας τα άτομα χαμηλής αυτοεκτίμησης (με έλλειψη αυτοπεποίθησης και σιγουριάς για τις απόψεις και συμπεριφορές τους) είναι περισσότερο ευάλωτα σε περιβαλλοντικά γεγονότα συγκριτικά με τα άτομα υψηλής αυτοεκτίμησης, έτσι εξαρτώνται περισσότερο από τις εκτιμήσεις των άλλων καθοδηγώντας τη συμπεριφορά τους σύμφωνα με τα κοινωνικά σήματα που εκλαμβάνουν.

Συγκεκριμένα η προσωπικότητα (αυτοεκτίμηση) μπορεί να καθορίσει τις αντιδράσεις σε στρεσογόνες καταστάσεις με πολλούς τρόπους , όπως τροποποιώντας την εκτίμηση από το άτομο των καταστάσεων αυτών.

Δηλαδή ένα άτομο με υψηλή αυτοεκτίμηση είναι πιθανότερο να εκλάβει μία στρεσογόνο κατάσταση στην εργασία του ως πρόκληση, παρά ως απειλή (Makikangas & Kinnunen, 2003).

Τα άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση είναι πιθανότερο να αποδίδουν την αδικία σε εσωτερικά αίτια και να την αντιλαμβάνονται ως αντανάκλαση των ικανοτήτων τους σε αντίθεση με τα άτομα υψηλής αυτοεκτίμησης που αποδίδουν την αδικία περισσότερο σε εξωτερικά αίτια για τα οποία έχουν λίγο έλεγχο.

Αυτή η εστίαση στον εαυτό που χαρακτηρίζει τα άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση έχει σχετισθεί με άγχος, αποφυγή καθηκόντων και μη ικανοποίηση από την εργασία (Abraham, 1999).

Δεδομένων των παραπάνω συναφειών (διαζυγίου-αυτοεκτίμησης και αυτοεκτίμησης-ικανοποίησης από εργασία) αναμένεται το διαζύγιο να παρουσιάζει συνάφεια με την ικανοποίηση από την εργασία.

Από την ανασκόπηση των σχετικών ευρημάτων προηγούμενων ερευνών δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφορές μεταξύ παντρεμένων και διαζευγμένων

⁵ Η έννοια της αδικίας αναφέρεται στην αδικία που μπορεί να εκλαμβάνει το άτομο αναφορικά με την ηλικία (συγκρίνοντας τον εαυτό του με άλλους εργαζόμενους της ίδιας ηλικίας ή αναφορικά με το σύστημα (συγκρίνοντάς το με τις προσδοκίες του). Οι δύο αυτές διαστάσεις της αδικίας στο εργασιακό πλαίσιο έχουν σχετισθεί με μη ικανοποίηση από την εργασία.

γυναικών ως προς την ικανοποίηση από την εργασία (Lottinville & Scheiman, 1988. Wilson, 1996).

Ωστόσο, η σχέση αυτή δεν έχει μελετηθεί εκτενώς στη βιβλιογραφία.

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να εξετάσει τη σχέση μεταξύ αυτοεκτίμησης και ικανοποίησης από την εργασία σε δείγμα διαζευγμένων. Πιο συγκεκριμένα αποσκοπούσε να δώσει απάντηση στα παρακάτω ερωτήματα: (α) υπάρχει συνάφεια μεταξύ αυτοεκτίμησης και ικανοποίησης από την εργασία στα διαζευγμένα άτομα; (β) Διαφοροποιούνται οι μεταβλητές της αυτοεκτίμησης και της ικανοποίησης από την εργασία ως προς την ηλικία, το φύλλο, το μορφωτικό επίπεδο και το επάγγελμα;

Δευτερεύον ερώτημα της έρευνας ήταν: (γ) Διαφοροποιούνται οι μεταβλητές τη αυτοεκτίμησης και της ικανοποίησης από την εργασία ως προς τα χρόνια διάστασης, την ύπαρξη παιδιών και την σύναψη νέου γάμου;

2 Μεθοδολογία.

2.1. Συμμετέχοντες και διαδικασία.

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 30 διαζευγμένα άτομα (60% γυναίκες και 40% άνδρες), με μέσο όρο ηλικίας τα 43,2 έτη (SD= 8,01 έτη) και με μέσο όρο χρονικής διάστασης τα 9,6 έτη (SD= 7,78 έτη). Εξ αυτών ποσοστό 6,7% είχαν ολοκληρώσει μέχρι τη δευτέρα τάξη της δημοτικής εκπαίδευσης, 6,7% το Γυμνάσιο, 53,3% το Λύκειο, 3,3% ήταν απόφοιτοι ανώτερης Εκπαίδευσης και 26,7% ήταν απόφοιτοι ανώτατης εκπαίδευσης. Επίσης το 46,7% του δείγματος ήταν δημόσιοι υπάλληλοι, το 43,3% ήταν ιδιωτικοί υπάλληλοι, ενώ το 10% ασχολούνταν με τα οικιακά. Παιδιά είχε αποκτήσει το 76% του δείγματος και νέο γάμο είχε συνάψει το 23,3%.

Στους συμμετέχοντες χορηγήθηκαν 2 ερωτηματολόγια στον χώρο εργασίας τους για τους σκοπούς της έρευνας (τον Δεκέμβριο του 2004). Δόθηκε κάποιο χρονικό περιθώριο 20 περίπου ημερών για την επιστροφή τους. Το πρώτο ερωτηματολόγιο που συμπλήρωσαν αφορούσε στην αυτοεκτίμησή τους, ενώ το δεύτερο στη γενική ικανοποίησή τους από το επάγγελμά τους.

2.2 Μέσα μέτρησης.

Για τη μέτρηση της αυτοεκτίμησης χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα του Rosenberg (Rosenberg Self-Esteem Scale) (Rosenberg, 1965) όπως προσαρμόστηκε στα ελληνικά για τους σκοπούς της έρευνας. Η κλίμακα αποτελείται από 10 θέματα (δικοτομική ΝΑΙ/ΟΧΙ κλίμακα) σχεδιασμένα να αξιολογούν θετικά και αρνητικά συναισθήματα για τον εαυτό (π.χ. «Γενικά είμαι ικανοποιημένος/η με τον εαυτό μου», «κάποιες φορές νομίζω ότι δεν είμαι καλός σε τίποτα»).

Η ικανοποίηση από την εργασία αξιολογήθηκε με τη χρήση της κλίμακας Overall job satisfaction, που ανέπτυξαν οι Brayfield, A. & Rothe, H. (1951)., όπως προσαρμόσθηκε στα ελληνικά για τους σκοπούς της έρευνας.

Πρόκειται για μία κλίμακα αυτοαναφοράς που αποτελείται από 18 θέματα (π.χ. «η δουλειά μου είναι σαν χόμπυ για εμένα», «συνήθως το επάγγελμά μου είναι αρκετά ενδιαφέρον ώστε να μη βαριέμαι», «θεωρώ τη δουλειά μου αρκετά δυσάρεστη»), για κάθε ένα από τα οποία οι συμμετέχοντες καλούνταν να απαντήσουν σε μία κλίμακα τύπου Likert 5 σημείων (1= διαφωνώ απόλυτα, 5= συμφωνώ απόλυτα).

3. Ευρήματα

3.1 Αυτοεκτίμηση, ικανοποίηση από την εργασία, ηλικία και χρόνια διάσταση.

Στον Πίνακα 1 παρατίθενται οι συνάφειες (Pearson), καθώς και οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών αυτοεκτίμησης, ικανοποίησης από την εργασία, ηλικία και χρόνων διάστασης της έρευνας.

Πίνακας 1. Μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις και δείκτες Pearson μεταξύ των μεταβλητών της αυτοεκτίμησης της ικανοποίησης από την εργασία, της ηλικίας και της χρονικής διάστασης.

	1	2	3	4
1 Αυτοεκτίμηση	1.00			
2 Ικανοποίηση από την εργασία	0.20	1.00		
3 Ηλικία	.37	.11	1.00	
4 Χρονική διάσταση	.33	.07	.64	1.00
Μέσος όρος	29.33	58.68	43.2	9.63
Τυπική απόκλιση	3.61	11.96	8.01	7.78

Η επιθεώρηση των συναφειών δείχνει ότι η ηλικία εμφανίζει στατιστικώς σημαντική συνάφεια με την κλίμακα της αυτοεκτίμησης ($r=.37, p<.05$) ενώ δεν εμφανίζει σημαντικές συνάφειες με τις υπόλοιπες μεταβλητές. Επίσης η ικανοποίηση από την εργασία δεν παρουσιάζει σημαντικές συνάφειες με τις μεταβλητές της ηλικίας, του χρόνου διάστασης και της αυτοεκτίμησης.

3.2 Αυτοεκτίμηση και ικανοποίηση από την εργασία ως προς το φύλο, την ύπαρξη παιδιών, τη σύναψη νέου γάμου και το επάγγελμα.

Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται οι t-τιμές που προέκυψαν από την εφαρμογή μη συσχετισμένου ελέγχου t για τους δείκτες της αυτοεκτίμησης και της ικανοποίησης από την εργασία ως προς το φύλο, την ύπαρξη παιδιών, τη σύναψη νέου γάμου και το επάγγελμα.

Πίνακας 2. Οι μέσοι όροι των μεταβλητών της αυτοεκτίμησης και της ικανοποίησης από την εργασία ως προς το φύλο, την ύπαρξη παιδιών, τη σύναψη νέου γάμου και το επάγγελμα και t κριτήριο στατιστικής σημαντικότητας της διαφοράς των μέσων όρων τους.

	<i>Αυτοεκτίμηση</i>	<i>Ικανοποίηση από την εργασία</i>
Άνδρες	29.33	56.08
Γυναίκες	29.33	60.52
t κριτήριο	0	-.98
<i>(d.f)</i>	<i>(28)</i>	<i>(27)</i>
<i>p</i>	<i>1</i>	<i>.33</i>
Έχουν παιδιά	29.34	58.90
Δεν έχουν παιδιά	29.28	58.00
t κριτήριο	.039	.17
<i>(d.f)</i>	<i>(28)</i>	<i>(27)</i>
<i>p</i>	<i>.96</i>	<i>.86</i>
Έχουν συνάψει νέο	30.14	59.50

γάμο		
Δεν έχουν συνάψει νέο γάμο	29.08	58.47
t κριτήριο	.67	.18
(d.f.)	(28)	(27)
p	.5	.85
Δημόσιοι υπάλληλοι	29.50	60.14
Ιδιωτικοί υπάλληλοι	29.61	57.39
t κριτήριο	-.08	.58
(d.f.)	(25)	(25)
p	.93	.56

Ο μέσος όρος της αυτοεκτίμησης και της ικανοποίησης από την εργασία δεν διέφεραν σημαντικά ως προς τους παράγοντες αυτούς.

3.3 Αυτοεκτίμηση και ικανοποίηση από την εργασία ως προς το μορφωτικό επίπεδο.

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) δεν δείχνουν διαφορές στην αυτοεκτίμηση και στην ικανοποίηση από την εργασία ως προς το μορφωτικό επίπεδο.

Πίνακας 3. Οι μέσοι όροι της αυτοεκτίμησης και της ικανοποίησης από την εργασία ως προς το μορφωτικό επίπεδο και F κριτήριο στατιστικήςσημαντικότητας της διαφοράς των μέσων όρων τους.

	<i>Αυτοεκτίμηση</i>	<i>Ικανοποίηση από την εργασία</i>
Έως 2 ^α Δημοτικού	23.50	48.00
Έως 3 ^η Γυμνασίου	26.50	60.00
Λύκειο	29.75	59.85
Τ.Ε.Ι.	35.00	53.00
Α.Ε.Ι.	30.25	57.42
F- κριτήριο	2.54	.66
<i>(d.f)</i>	<i>(5)</i>	<i>(5)</i>
<i>p</i>	<i>.05</i>	<i>.65</i>

Συζήτηση

Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνήσει τις σχέσεις των μεταβλητών της αυτοεκτίμησης και της ικανοποίησης από την εργασία καθώς και τις διαφοροποιήσεις των μεταβλητών αυτών ως προς κάποια χαρακτηριστικά σε δείγμα χωρισμένων.

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας η αυτοεκτίμηση δεν φαίνεται να παρουσιάζει συσχέτιση με την ικανοποίηση από την εργασία κάτι που έρχεται σε αντίθεση με τα αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών (Howell, Bellenger, & Wilcox, 1987. Lopez & Greenhouse, 1978. Makikangas & Kinnunen, 2003. Moore, Lindquist & Katz, 1997. Frye, 2001. Westaway, Wessie, Vilgoen, Boosen & Wolmarans, 1996).

Το μικρό μέγεθος του δείγματος είναι ο κυριότερος παράγοντας στον οποίο μπορεί να αποδοθεί το εύρημα αυτό.

Άλλοι λόγοι θα μπορούσαν να είναι ότι τα δεδομένα προήλθαν από ερωτηματολόγια αυτο-αναφοράς που ίσως είναι παραπλανητικά (Furnham, Petrides, Jackson, & Cotter, 2002)., (βλ.,σελ.42) αλλά και το σημαντικό γεγονός ότι οι συμπεριφορές και οι αντιλήψεις σχετικά με την εργασία υπόκεινται περισσότερο στην επίδραση κάποιων άλλων μεταβλητών ανεξάρτητων της προσωπικότητας.

Αυτό υποδεικνύουν και τα αποτελέσματα της έρευνας των Furnham, Petrides, Jackson & Cotter (2002). Δηλαδή ότι άλλοι παράγοντες που αφορούν πλευρές της ίδιας της εργασίας ή σχετίζονται με προσωπικές εμπειρίες του ατόμου είναι πιο ισχυροί προβλεπτικοί παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία σε σχέση με την προσωπικότητα. Άρα θα παρουσιάζουν και μεγαλύτερη συσχέτιση με αυτή.

Δεν είναι απίθανο οι παράγοντες αυτοί να αλληλεπιδρούν με την αυτοεκτίμηση και άλλα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και εξ' αιτίας αυτής της αλληλεπίδρασης η αυτοεκτίμηση να παρουσιάζει μη σημαντική συσχέτιση.

Το ερωτηματολόγιο αυτοεκτίμησης που δόθηκε στα υποκείμενα της έρευνας αφορούσε την γενική αυτοεκτίμηση, δηλαδή την γενική αντίληψη και αίσθηση που έχουν τα άτομα για τον εαυτό τους.

Η έννοια της αυτοεκτίμησης ωστόσο μπορεί να περιγραφεί ως ιεραρχικό φαινόμενο, δηλαδή μπορεί να αναφέρεται σε διαφορετικά επίπεδα συνήθως όμως ως γενική και συγκεκριμένη σε κάποια κατάσταση αυτοεκτίμηση (Pierce & Gardner, 2004).

Έτσι αν θεωρηθεί ως πολυδιάστατη έννοια εισέρχεται η διάσταση της οργανωτικής αυτοεκτίμησης (organization-based self-esteem) που ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο το άτομο αντιλαμβάνεται τον εαυτό του ως ικανό σημαντικό και άξιο ως μέλος του εργασιακού περιβάλλοντος. (Jex & Elacqua, 1999. Pierce & Gardner, 2004).

Αυτή η πλευρά της αυτοεκτίμησης έχει σχετισθεί με την ικανοποίηση από την εργασία (Pierce & Gardner, 2004).

Το γεγονός ότι στην παρούσα έρευνα δεν εξετάστηκε η πλευρά αυτής της αυτοεκτίμησης αλλά η γενική, ίσως αιτιολογεί το γεγονός της μη στατιστικής σημαντικότητας της σχέσης της αυτοεκτίμησης με την ικανοποίηση από την εργασία. Περαιτέρω διερεύνηση της άποψης αυτής κρίνεται απαραίτητη.

Τα ευρήματα της έρευνας συνηγορούν υπέρ της άποψης ότι η ηλικία συσχετίζεται θετικά με την μεταβλητή της αυτοεκτίμησης κάτι που έρχεται σε συμφωνία με τις νεώτερες έρευνες (McMullin & Cairney, 2004. Robbins,

Trzesniewski, Tracy, Gosling & Potter, 2002. Trzesniewski, Donnellan, & Robins, 2003.).

Γενικά έχει βρεθεί ότι το επίπεδο της αυτοεκτίμησης αυξάνεται κατά τη διάρκεια της ενήλικης ζωής φτάνοντας στο κορύφωμα κατά την ηλικία των 60 ετών.

Οι θεωρίες της ενήλικης ανάπτυξης μπορούν να ερμηνεύσουν αυτή τη τάση. Για παράδειγμα οι Erikson (1968), Jung (1958), Neugarten (1977), Levinson (1978) και άλλοι έχουν υποστηρίξει ότι η μέση ηλικία χαρακτηρίζεται από μία εστίαση στη δράση, στην επίτευξη, στην δύναμη και στον έλεγχο.

Ο Erikson θεώρησε ότι η ωριμότητα που χαρακτηρίζει τη μέση ηλικία συνδέεται με το στάδιο «παραγωγικότητας» κατά το οποίο τα άτομα προάγουν τη δημιουργικότητά τους, ενώ την ίδια περίοδο καθοδηγούν και τη νέα γενιά.

Παρόμοια οι Mitchell και Helson (1990) περιέγραψαν ότι η μέση ηλικία χαρακτηρίζεται από ψυχολογική ωριμότητα και προσαρμογή και σημείωσαν ότι η ενέργεια που προοριζόταν για τα παιδιά κατευθύνεται τώρα στην εργασία, στο κοινωνικό σύνολο ή στην εξέλιξη του εαυτού (Robins, Trzesniewski & Tracy, 2002).

Οι θεωρίες των ρόλων (role theories) στην ωρίμανση περιγράφουν ότι τα άτομα σταδιακά καταλαμβάνουν θέσεις δύναμης στον επαγγελματικό τους τομέα που τους προσδίδουν μία αίσθηση αξίας. Αυτή η ολοκληρωμένη αίσθηση του εαυτού αντανακλά την εκπλήρωση ενός ρεπερτορίου ρόλων και τα αυξημένα επίπεδα ικανότητας και κοινωνικο-συναισθηματικής υποστήριξης. Τα επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή και της αυτοεκτίμησης θα είναι επίσης υψηλότερα.

Επιπλέον οι αλλαγές στην προσωπικότητα που συμβαίνουν κατά τη μέση ηλικία δείχνουν αυξημένη ωριμότητα και προσαρμογή, όπως φαίνεται από αυξήσεις στα χαρακτηριστικά της συναισθηματικής σταθερότητας και ευσυνειδησίας.

Οι Crocker και Wolf (2001) υποστήριξαν ότι η υγιής ενήλικη ανάπτυξη μπορεί να συνεισφέρει στην βελτίωση των δεξιοτήτων ρύθμισης της αυτοεκτίμησης. Συγκεκριμένα κατά τη διάρκεια της ενήλικης ανάπτυξης τα άτομα μαθαίνουν να στρέφονται σε εσωτερικές πηγές για θετική αυτοεκτίμηση παρά να αναζητούν συνεχώς εξωτερική ενίσχυση για να την διατηρήσουν (Robins, Trzesniewski & Tracy, 2002).

Όσον αφορά το φύλλο τα ευρήματα υπέδειξαν μη στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την αυτοεκτίμηση στο δείγμα των διαζευγμένων κάτι που δεν βρίσκεται σε συνέπεια με ένα μεγάλο μέρος ερευνών στο γενικό πληθυσμό.

Σε μη διαζευγμένους η έρευνα υποδεικνύει ότι οι άντρες γενικά παρουσιάζουν υψηλότερη αυτοεκτίμηση από τις γυναίκες.

Ωστόσο σε διαζευγμένα άτομα αυτό ενδέχεται να μην ισχύει εφ' όσον έχει τεκμηριωθεί ότι συχνά το διαζύγιο επιφέρει αύξηση της αυτοεκτίμησης στις γυναίκες (Dreaman, Orr & Aldor, 1989. Duffy, Thomas, & Trayner, 2002). και σε κάποιες περιπτώσεις μείωση στους άντρες (Arditti, 1990).

Η άποψη αυτή θα μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο μελλοντικών ερευνών ώστε να διαπιστωθεί η εγκυρότητά της.

Όμως το εύρημα της μη σημαντικής σχέσης αυτοεκτίμησης και φύλλου της παρούσας έρευνας θα μπορούσε να αποδοθεί στο μικρό μέγεθος του δείγματος το οποίο αποτελεί ένα μεθοδολογικό μειονέκτημα που δυσχεραίνει την γενίκευση του ευρήματος.

Επίσης οι μεταβλητές του μορφωτικού επιπέδου και του επαγγέλματος που μελετήθηκαν στην παρούσα έρευνα δεν παρουσιάζουν σχέση με την αυτοεκτίμηση εύρημα μάλλον μη αναμενόμενο αφού δεν υποστηρίζεται από προηγούμενες έρευνες (Salsali & Silverstone, 2003).

Σχετικά με τη ικανοποίηση από την εργασία τα ευρήματα δεν ανέδειξαν σημαντική συνάφεια της μεταβλητής αυτής με την ηλικία.

Τα αποτελέσματα παρόμοιων ερευνών δεν παρουσιάζουν συνέπεια μεταξύ τους. Ποικίλες σχέσεις έχουν αναφερθεί μεταξύ των δύο μεταβλητών όπως θετικές και αρνητικές ευθύγραμμες συνάφειες, καμπυλόγραμμες αλλά και μη ύπαρξη σχέσης.

Συγκεκριμένα οι έρευνες των Furnham, Petrides, Jackson & Cotter (2002), συνηγορούν υπέρ της άποψης ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι μεγαλύτερη στις νεώτερες ηλικίες σε αντίθεση με τους Clark et. al (1996) που παρέχουν ερμηνείες για αρνητική καμπυλόγραμμη συσχέτιση μεταξύ τους (βλ., σελ. 23).

Από την άλλη πλευρά Eker, Tuzun Daskapan & Surenkok (2004) και Wiedmer (1998) δεν βρήκαν στατιστικά σημαντική συνάφεια μεταξύ των δύο μεταβλητών κάτι που συμφωνεί με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας.

Το γεγονός αυτό θα πρέπει να ερμηνευθεί με επιφύλαξη λόγω του μικρού μεγέθους του δείγματος αλλά και για το ότι μόνο ένα υποκείμενο του δείγματος ξεπερνούσε την ηλικία των 55 ετών.

Επίσης η ικανοποίηση από την εργασία δεν διαφοροποιείται στη βάση του φύλλου στο δείγμα χωρισμένων. Προκύπτει επομένως μία εικόνα σύμφωνα με την οποία οι χωρισμένοι άντρες και οι γυναίκες παρουσιάζουν τα ίδια περίπου επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία.

Μία σειρά προηγούμενων ερευνών σε γενικό πληθυσμό έρχονται σε αντίθεση με το παραπάνω εύρημα. Σύμφωνα με αυτές το φύλλο αποτελεί μία μεταβλητή που διαφοροποιεί την ικανοποίηση από την εργασία καθώς έχει βρεθεί πως οι γυναίκες παρουσιάζουν σε μεγαλύτερο βαθμό το χαρακτηριστικό αυτό σχετικά με τους άντρες.

Θα ανέμενε κανείς το ίδιο να ισχύει και σε δείγμα χωρισμένων ατόμων.

Το διαζύγιο καθώς επιφέρει ψυχικό κόστος στους άντρες μειώνει τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία. Εξ' άλλου έχει τεκμηριωθεί στη βιβλιογραφία η δυσκολότερη συναισθηματική προσαρμογή των αντρών στο διαζύγιο σε σύγκριση με τις γυναίκες (Braver, Shapiro & Goodman, in press). Αυτές διαθέτουν ικανότητες πιο αποτελεσματικής διαχείρισης του στρες και είναι πιο επιδέξιες στην αναζήτηση και χρησιμοποίηση κοινωνικών δικτύων και ως εκ τούτου η αίσθηση ικανοποίησης από την εργασία ενδέχεται να μην επηρεαστεί όσο των αντρών. Δεν έχουν βρεθεί σημαντικές διαφορές μεταξύ παντρεμένων και διαζευγμένων γυναικών ως προς την ικανοποίηση από την εργασία (Lottinville & Scheirman, 1988. Wilson, 1996).

Δεδομένου ότι οι άντρες βιώνουν υψηλότερα επίπεδα στρες μετά το διαζύγιο χρησιμοποιώντας βλαβερούς τρόπους αντιμετώπισής του και νιώθουν επίσης την διάκριση από το νομικό σύστημα όσον αφορά την κηδεμονία των παιδιών τους (Braver, Shapiro & Goodman, in press), ενδέχεται η μείωση της αυτοεκτίμησης που προκαλείται σε αυτούς να επιφέρει κόστος στην ικανοποίηση από την εργασία καθώς έχει τεκμηριωθεί η επίδραση της αυτοεκτίμησης στην ικανοποίηση από την εργασία.

Έτσι καθώς η ικανοποίηση σε κάποιες γυναίκες παραμένει σταθερή μετά το διαζύγιο, ενώ των αντρών πιθανώς μειώνεται θα ανέμενε κανείς υψηλότερη ικανοποίηση στις γυναίκες στο δείγμα των διαζευγμένων.

Βέβαια απαιτείται επιπλέον ερευνητική προσπάθεια προκειμένου να επιβεβαιωθεί η παραπάνω άποψη.

Το εύρημα της μη σημαντικής συσχέτισης του φύλου με την ικανοποίηση από την εργασία είναι πιθανό να προέκυψε από τους μεθοδολογικούς περιορισμούς της συγκεκριμένης έρευνας δεδομένου του μικρού μεγέθους του δείγματος αλλά και της άνισης κατανομής αντρών και γυναικών.

Ακόμη δεν πρέπει να αγνοείται το πρόβλημα των ιδιοσυγκρασιακών διαφορών μεταξύ των υποκειμένων. Ένα άτομο δεν αντιλαμβάνεται την κλίμακα ερωτήσεων με τον ίδιο τρόπο που την αντιλαμβάνεται ένα άλλο.

Στην παρούσα έρευνα τόσο το μορφωτικό επίπεδο όσο και το επάγγελμα δεν εμφανίζουν συνάφεια με την ικανοποίηση από την εργασία.

Μέσα από προηγούμενες έρευνες διαπιστώθηκε μείωση της ικανοποίησης από την εργασία με την αύξηση του μορφωτικού επιπέδου (Gardner & Oswald, 2002. Gazioglou & Tansel, 2002) ή καμία σχέση μεταξύ τους (Eker, Tuzun, Daskapan, Surenkok, 2004).

Ενδέχεται άλλοι παράγοντες να συσχετίζονται με την ικανοποίηση από την εργασία. Τέτοιοι έχουν βρεθεί από τους Eker, Tuzun, Daskapan & Surenkok (2004) και Wiedmer (1998) και περιλαμβάνουν την δυνατότητα αρχηγίας στον εργασιακό τομέα, την δίκαιη μεταχείριση από τον ανώτερο και την δυνατότητα διατήρησης της ίδιας εργασίας και στο μέλλον.

Τέλος τόσο για την αυτοεκτίμηση, όσο και για την ικανοποίηση από την εργασία τα ευρήματα δεν υπέδειξαν διαφοροποίηση ως προς την σύναψη νέου γάμου, την ύπαρξη παιδιών και τα χρόνια διάστασης.

Βέβαια χρειάζεται επιβεβαίωση του σχετικού ευρήματος με περαιτέρω έρευνες.

Η παρούσα έρευνα έχει κάποιους περιορισμούς που θα πρέπει να σημειωθούν.

Ένα αδύναμο σημείο της αποτελεί το μικρό μέγεθος του δείγματος το οποίο περιόρισε την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων από τη χρήση των στατιστικών μεθόδων αλλά και την γενίκευση των ευρημάτων πέραν της παρούσας έρευνας. Τα υποκείμενα της έρευνας προερχόταν από μια επαρχιακή περιοχή κάτι που επίσης περιόρισε την γενίκευση των ευρημάτων.

Ακόμα η άνιση κατανομή αντρών και γυναικών στο δείγμα καθιστά μη έγκυρη την προσπάθεια για αξιολόγηση των δια-φυλικών διαφορών όσον αφορά στις μεταβλητές της αυτοεκτίμησης και της ικανοποίησης από την εργασία.

Ένας άλλος περιορισμός της έρευνας αφορά το μέσο μέτρησης της αυτοεκτίμησης. Λόγω του ότι ήταν ένα ερωτηματολόγιο αυτο-αναφοράς μπορεί να οδήγησε τα υποκείμενα σε κοινωνικά αποδεκτές απαντήσεις τείνοντας σε υψηλότερες βαθμολογίες αυτοεκτίμησης. Οι αναφορές αυτές μπορεί να μην ήταν ακριβείς γιατί βασίζονταν σε προσωπικές αξιολογήσεις και όχι σε παρατηρήσιμες συμπεριφορές. Δηλαδή τα υποκείμενα με χαμηλή αυτοεκτίμηση ίσως να μην ήθελαν να παραδεχθούν στον εαυτό τους ή και στους άλλους ότι νιώθουν ανάξια ή ανεπαρκή γιατί αυτό θα ήταν επίπονο να το αντιμετωπίσουν.

Παρ' όλο που δεν δίνουν ψευδείς απαντήσεις όλοι και αυτοί που το κάνουν δεν το κάνουν το ίδιο καλά, θα πρέπει να ερμηνευθούν τα ευρήματα με επιφύλαξη.

Βέβαια, τα περισσότερα μέσα μέτρησης των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας είναι αυτοαναφοράς και είναι δύσκολο να μετρηθούν διαφορετικά δομές προσωπικότητας όπως είναι η αυτοεκτίμηση (Makikangas & Kinnunen, 2002).

Στο μέλλον το ερευνητικό ενδιαφέρον θα μπορούσε να εστιαστεί στην μελέτη της ταυτόχρονης επίδρασης του διαζυγίου και δημογραφικών μεταβλητών στην αυτοεκτίμηση και στη ικανοποίηση από την εργασία, αλλά και στην μελέτη ενδοατομικών μεταβλητών ως μεσολαβητικών παραγόντων στην σχέση του διαζυγίου με τις δύο αυτές μεταβλητές.

Τέλος κάποιοι γνωστικοί παράγοντες θα μπορούσαν να ερευνηθούν. Τα διαζευγμένα άτομα που αντιλαμβάνονται μία κοινωνία στην οποία επικρατεί η φυσιολογικότητα και κανονικότητα του γάμου μπορεί να βιώσουν αλλαγές στην αυτοαντίληψή τους.

Δεδομένου του αυξανόμενου ρυθμού διαζυγίου τα τελευταία χρόνια καθίσταται απαραίτητη η μελέτη της επίδρασής του κυρίως στην αυτοεκτίμηση.

Μία τέτοια ερευνητική προσπάθεια θα μπορούσε να αποδώσει χρήσιμα ευρήματα για τους ειδικούς της ψυχικής υγείας, καθώς η αυτοεκτίμηση αποτελεί μία από τις πηγές σημαντικών ψυχολογικών διαταραχών, ενώ τα επίπεδά της καθορίζουν σε σημαντικό βαθμό την γενικότερη ικανοποίηση που έχει το άτομο από την ζωή.

Βιβλιογραφία

- Abraham, R. (1999). The relationship between differential inequity, job satisfaction, intention to turnover and self-esteem. *Journal of Psychology, 133*, 205-211
- Ambert, A. (2005, January 23). Vanier Institute of Family. *Divorce: Facts, Figures and consequences*. Retrieved from <File://A:\DIVORCE%20FACTS,%20AND%20CONSEQUENCES.htm>
- Arditti, J. (1990). Noncustodial fathers: An overview of policy and resources. *Family Relations, 39*, 460-465.
- Bisagni, G.M., & Eckenrode, J.(1995). The role of work identity in women's adjustment to divorce. *American Journal of Orthopsychiatry, 65(4)*, 574-583.
- Bono, J.E., & Judge, T.A. (2003). Core self-evaluations: A review of the fruit and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality, 17(2)*, 5-18
- Bona, J.E., Judge, T.A., & Locke,E. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 85(2)*, 237-249.
- Braver,S.L., Shapiro, J.S., & Goodman. (in press). The consequences of divorce for parents. *Handbook of Divorce and Relationship Dissolution*.
- Dreman, S., Orr. E., & Aldor, B. (1989). Competence of Dissonance? Divorcing mother's perceptions of sense of competence and time perspective. *Journal of Marriage and the Family, 51(2)*, 405.

- Duffy, M.E., Thomas, C., & Trayner, C. (2002). Women's reflections on divorce-10 years later. *Health Care for Women International*, 23, 550-560.
- Edwards, J.N., D. Demo, D.H. (1941). *Marriage and family in transition*.
- Eker, L., Tuzun, E.H., Daskapan, A., & Surenkok (2004). Predictors of job satisfaction among physiotherapists in Turkey. *Occupational Health*, 46(6), 500-505.
- Falchion, R.L., McCroskey, S.C., & Daly, S.A. (1977). *Job satisfaction as a function of employee's communication apprehension, self-esteem and perceptions of their immediate supervisors*. Communication Yearbook.
- Ferber, F. (2005, September 16). Divorce Source. *The benefits of joining a women's divorce group*. Retrieved from <file:///A:\Divorce%20Source%20The%20Benefits%20of%20Joining%20a%20Women'...>
- Fokkema, T., & Liefbroer, A.C. (2004). Employment and divorce among Dutch women between 1903 and 1937. *The History of the Family*, 9(4), 425-442.
- Frye, C.M. (2001). The effect of emotional stability on job satisfaction: A meta-analysis. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities & Social Sciences*, 61(11-A), 4568.
- Furnham, A., Petrides, K.V., Jackson, C.J., & Cotter, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33(8), 1925-1342.

- Galdeano, A.S. (2005). Gender differences in job satisfaction and labour market participation: UK evidence from propensity score estimates.
- Gardner, J., & Oswald, A. (2002). How does education affect mental well-being and job satisfaction?. National Institute of Economic and Social Research conference.
- Gazioglou, S. (2002). *Job satisfaction in Britain: Individual and job related factors*. ERC Working papers in Economics.
- Gecas, V. (1982). The self-concept. *Annual Reviews of Psychology*, 8,4.
- Havemann, E., & Lehtinen, M. (1990). *Marriages and families. New problems, New Opportunities*. (2nd ed.). New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Howell, R.D., Bellenger, D.N., & Wilcox, J.B. (1987). Self-esteem, role stress, and job satisfaction among marketing managers. *Journal of Business Research*, 15(1), 71-84.
- Jex, S.M., & Elaqua. T. (1999). Self-esteem as a moderator: A comparison of global and organization-based measures. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 72, 71-82.
- Johnson, B.H. (1984). Single mothers following separation and divorce: Making it on your own. *Family Relations*, 35, 189-192.
- Judge, T.A., & Bono, J.A. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.

- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C., & Kluger, A.N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*, 17-34.
- Karatepe, O.M., Uludag, O., Uenevis, I., Hadzimehmedagic, L., D. Baddar, L. (2005). The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tourism Management,*
- Kim, J.Y., & Kim,H. (2002). Stigma in divorces and its deterrence effect. *Journal of Socio-Economics, 31*, 31-44.
- Kinnunen, U., Feldt, T., &Maumo, S. (2003). Job insecurity and self-esteem: evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences, 35*, 617-632.
- Lauer, R.H., & Lauer J.C. (1997). *Marriage and family. The quest for intimacy* (2nd Ed.). Brown & Benchmark Publishers.
- Lopez, E. M., & Greenhause, J.H. (1978). Self-esteem, race, and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 13(1)*, 75-83.
- Lottinville, E. (1988). Job satisfaction of married divorced and single working women in a medical setting. *Career Development Quarterly, 37(2)*,165-176.
- Lowenstein, L.F. (2005). Causes and associated features of divorce as seen by recent research. *Journal of Divorce and Remarriage, 42*, 159-178.
- Makikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self esteem and optimism as moderators in a one-year

- longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 537-557.
- McKenry, P.C., & McKelvey, M.N. (2003). The Psychological well-being of black and white mothers following marital dissolution: A brief report of a follow-up study. *Psychology of Women Quarterly*, 27, 31-37.
 - McMullin, J.A., & Cairney, J. (2003). Self-esteem and the intersection of age, class, and gender. *Journal of Aging Studies*, 18(1),75-79.
 - Melnuk, B.M. & Alpert-Gillis, L. J. (1997). Coping with marital separation: Smoothing the transition for parents and children. *Pediatric Health Care*, 11, 165-174.
 - Moore, S., Lindquist, S., & Katz, B. (1997). Home health nurses: stress, self-esteem, social intimacy, and job satisfaction. *Home Health Provid*, 2(3), 135-139.
 - Nunez, M. (1999). Adjustment to divorce in women: Self-esteem and locus of control. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Science and Engineering*, 60 (5-B), 2357.
 - Orpen, C. (1989). Self-esteem as a moderator of the effect of confidence in performance appraisals on managerial work attitudes. *Journal of Social Psychology*, 129, 133-135.
 - Pierce, J.L. & Gardner, D.G. (2004). Self-esteem within the work and organizational Context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30, 591-622.
 - Pruessner, J.C., Baldwin, M.W., Dedovic, K., Renwick, R., Mahani, N.K., Lord, C., Meany, M., & Lupien, S. (2005). Self-esteem, locus of

control, hippocampal volume, and cortisol regulation in young and old adulthood. *Neuroimage*, (in Press).

- Robins, R.W., Trzesniewski, K.H., Tracy, J.L., Gosling, S.D., & Potter, J. (2002). Global self-esteem across life span. *Psychology and Aging*, *17*(30), 423-434.
- Salsali, M., & Silverstone, P.H. (2003). Low self-esteem and psychiatric patients: Part II- The relationship between self-esteem and demographic factors and psychosocial stressors in psychiatric patients. *Annals of General Hospital Psychiatry*, *2*, 3
- Schoen, R., Astone, N.M., Rothert, K., Standish, N.J. & Kim, Y.J. (2002). Women's employment, marital happiness and divorce. *Social Forces*, *81*, 643-663.
- Taris, T.W. (1999). The mutual effects between job resources and mental health: A prospective study among Dutch youth. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, *125*(4), 433-451.
- Togia, A., Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2004). Job satisfaction among Greek academic librarians. *Library & Information Science Research*, *26*(3), 373-383.
- Trzesniewski, K.H., Donnellan, M.B., & Robbins, W. (2003). Stability of self-esteem across the life span. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*(1), 205-220.
- Twenge, J.M., & Campbell, W.K. (2001). Age and birth cohort differences in self-esteem: A cross-temporal meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, *5*(4), 1088-8683.

- Vera, M. (1990). Effects of divorce groups on individual adjustment: A multiple methodology approach. *Social Work Research and Abstracts*, 26(3), 11-21.
- Waggener, N.M. & Galassi, J.P. (1993). The relation of frequency, satisfaction, and type of socially supportive behaviors to psychological adjustment in marital separation. *Journal of Divorce and Remarriage*, 21(1-2), 139-159.
- Westaway, M.S., Wessie, G.M., Viljoen, E., Booysen, U., & Wolmarans, L. (1996). Job satisfaction and self-esteem of South African nurses. *Curationis*, 19(3), 17-20
- White, S.W., & Bloom, B.L. (1981). Factors related to the adjustment of divorcing men. *Family Relations*, 30(3), 349-352.
- Wiedmer, S.M. (2005, September 26). *An examination of factors affecting employee satisfaction.*
- [File://A:\AN%EXAMINATION%20OF%20FACTORS%20AFFECTING%20EMPLO...](#)
- Wilson, A.C. (1996). Women at post-parental stage: Job satisfaction and marital status. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities & Social Sciences*, 56(9-A), 3770.
- Βλαστού, Π.(2004). Διαζύγιο. <http://www.psixi.gr/diazygio.htm>
- Τσαούση, Α. (2005). Διαζύγιο. Πανεπιστήμιο Αθηνών/ Τμήμα Μ.Ι.Θ.Ε. Κοινωνιολογία των Έμφυλων Σχέσεων.

Παράρτημα