

Εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής: απόψεις διευθυντριών σε σχολικές μονάδες

Μακατσώρη Αγγελική

Εκπαιδευτικός ΠΕ81 Δευτεροβάθμιας Εκπ/σης Ν. Φλώρινας
makaggeliki18@gmail.com

Περίληψη

Η εργασία ασχολείται με τον τρόπο που αντιλαμβάνονται την επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία, οι διευθύντριες σχολείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Φλώρινας, τον τρόπο που αυτές αντιλαμβάνονται τους ρόλους και τις υποχρεώσεις τους, την ύπαρξη εμποδίων και τον τρόπο διαχείρισής τους και την ύπαρξη εκείνων των παραγόντων υποστήριξης που προωθούν την επαγγελματική τους εξέλιξη. Η έρευνα υλοποιήθηκε με την ποιοτική μέθοδο συλλογής δεδομένων. Επιλέχθηκε ως εργαλείο η ημιδομημένη συνέντευξη και το δείγμα αποτέλεσαν 12 διευθύντριες. Τα ευρήματα της έρευνας ανέδειξαν ότι οι διευθύντριες του δείγματος, έχουν επιτύχει κατά έναν βαθμό, να εξισορροπήσουν τις απαιτήσεις που απορρέουν από τον ρόλο αυτόν της συζύγου-μητέρας και αυτόν της διευθύντριας. Αναφορικά με τα εμπόδια, αυτά φαίνεται να είναι εργασιακά και εσωτερικά και δημιουργούνται, από κοινωνικές νόρμες και δομημένες αντιλήψεις για το ρόλο της γυναίκας, ως μητέρα αλλά και ως διευθύντρια. Στους υποστηρικτικούς παράγοντες, αναφέρονται η οικογενειακή υποστήριξη και η υποστήριξη από το επαγγελματικό περιβάλλον.

Λέξεις κλειδιά: Οικογενειακή, επαγγελματική, εξισορρόπηση, φύλο, ρόλοι, διευθύντριες σχολικής μονάδας.

Θεωρητικό πλαίσιο

Η εισαγωγή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό σήμανε την αλλαγή στη δομή της οικογένειας, με κύρια επίπτωση την επιβάρυνση των ρόλων και στα δύο φύλα. Αυτοί οι νέοι ρόλοι που επωμίζονται τόσο οι άντρες, όσο και οι γυναίκες, έχουν επιφέρει σύγκρουση ανάμεσα στους δύο τομείς ενήλικης δραστηριότητας, την εργασία και την οικογένεια (Αντωνίου, 2010). Οι πρώτες αναφορές στη συσχέτιση εργασιακής και οικογενειακής ζωής του ατόμου έγιναν από την Kanter (1977), η οποία μίλησε για τον μύθο της ανεξαρτησίας των δύο πεδίων. Ωστόσο, παρόλο που η εναρμόνιση εργασίας και προσωπικής ζωής θα έπρεπε να αφορά και τα δυο φύλα, καθώς η δημιουργία μιας οικογένειας αποτελεί μια συλλογική απόφαση, στην πράξη φαίνεται ότι είναι πιο σύνηθες οι γυναίκες να έρχονται αντιμέτωπες με διλήμματα και αυξημένες υποχρεώσεις. Μια θέση ευθύνης, με τις όποιες αυξημένες υποχρεώσεις αυτή συνεπάγεται, θα διατάρασε την ισορροπία ανάμεσα σε οικογενειακή ζωή και εργασία, κάτι το οποίο αποφεύγουν οι γυναίκες και για αυτόν τον λόγο δεν θέτουν καν υποψηφιότητα (Athanasoula-Reppa & Koutouzis, 2002).

Στη βιβλιογραφία, η εναρμόνιση εργασίας και οικογενειακής ζωής ορίζεται ως η επαγγελματική και η οικογενειακή ζωή χωρίς συγκρούσεις (Clark, 2000) αλλά και ως η δημιουργία ισορροπίας μεταξύ των ευθυνών της εργασίας και της οικογενειακής ζωής (Friedmann, O., Christensen, P. and Degroot, J., 2001).

Πολλές έρευνες έχουν καταδείξει ότι η ισορροπία εργασίας-οικογένειας, αφενός οδηγεί σε υψηλή οργανωτικότητα, απόδοση, αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία και ισχυρή οργανωτική δέσμευση (Allen, T.D., Herst, D.E., Bruck, C.S. and Sutton, M.I., 2000), αφετέρου παίζει σημαντικό ρόλο στην ατομική ευεξία, την οικογενειακή συνοχή και τη συνολική ικανοποίηση από τη ζωή (Marks & MacDermid, 1996). Έτσι τα άτομα που έχουν εξισορροπήσει την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή, παρουσιάζουν σημαντική αύξηση των επιπέδων επιτυχίας στην επαγγελματική τους ζωή και είναι ευτυχημένα στην οικογενειακή τους ζωή (Allen et al., 2000). Ωστόσο είναι προφανές ότι η διασφάλιση μιας

υγιούς ισορροπίας εργασίας-οικογένειας, δεν είναι τόσο εύκολη όσο φαίνεται, επειδή δεν είναι κάτι που μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω της ατομικής προσπάθειας. Σε αυτή τη διαδικασία, η κοινωνικο-πολιτιστική δομή της οικογένειας ενός ατόμου, καθώς και τα χαρακτηριστικά και οι απαιτήσεις της εργασίας του, παίζουν καθοριστικό ρόλο (Pichler, 2009).

Από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί τόσο σε αναπτυγμένες, όσο και σε αναπτυσσόμενες χώρες (Cubillo & Brown 2003 · Chard, 2013 · Mwebi & Lazaridou, 2008) αλλά και στην Ελλάδα (Μαραγκουδάκη 1997, Κανταρτζή & Ανθόπουλος, 2006) φαίνεται πως παρά το γεγονός πως οι γυναίκες κυριαρχούν στην εκπαίδευση, συνεχίζουν να υποεκπροσωπούνται στις διευθυντικές θέσεις της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ανάμεσα στους παράγοντες που λειτουργούν αποτρεπτικά στην επαγγελματική κινητικότητα και ανέλιξη των γυναικών, ανήκουν οι κοινωνικοί-πολιτισμικοί παράγοντες, εκείνοι δηλαδή οι παράγοντες οι οποίοι δεν συμβάλλουν στην προώθηση των γυναικών, όχι βάσει των ικανοτήτων και των προσόντων, αλλά αποκλειστικά και μόνο βάσει του φύλου (Δαράκη, 2007). Ως τέτοιοι μπορούν να αναφερθούν «οι οικογενειακές ευθύνες» (Kyriakoussis & Saiti, 2006) και «ο διττός ρόλος της γυναίκας ως επαγγελματία και μητέρα» (Δαράκη, 2007).

Σκοπός της εργασίας - Ερευνητικά ερωτήματα

Βασικός σκοπός της εργασίας είναι η διερεύνηση των απόψεων των διευθυντριών σχολείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Φλώρινας, σχετικά με τον τρόπο που αντιλαμβάνονται την οικογενειακή και επαγγελματική τους ισορροπία. Εξετάζεται ο τρόπος που αντιλαμβάνονται τους ρόλους τους, καριέρα και οικογένεια και τις υποχρεώσεις τους, η ύπαρξη προβλημάτων και εμποδίων κατά την εξισορρόπηση και ο τρόπος διαχείρισής τους και η ύπαρξη υποστηρικτικών παραγόντων για την προώθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών-διευθυντριών. Ειδικότερα επιχειρείται η καταγραφή των απόψεων σχετικά με τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

- Πώς αντιλαμβάνονται οι συμμετέχουσες τους δύο ρόλους, καριέρα και οικογένεια και τις υποχρεώσεις τους;
- Ποια είναι τα προβλήματα και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι συμμετέχουσες κατά την εξισορρόπηση εργασιακού και οικογενειακού βίου και πώς τα διαχειρίζονται;
- Υπάρχουν υποστηρικτικοί παράγοντες (ατομικοί-εργασιακοί-οικογενειακοί-κοινωνικοί), ώστε να ακολουθήσουν οι συμμετέχουσες τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες;

Μεθοδολογία έρευνας

Στη συγκεκριμένη εργασία επιλέχθηκε η ποιοτική μέθοδος, καθώς με τη χρήση της κρίθηκε πιο εύκολη η απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων. Η καταλληλότητα της ποιοτικής έρευνας στη συγκεκριμένη περίπτωση, προκύπτει από το μικρό δείγμα των συμμετεχουσών και από το ότι μέσα από την αναλυτική μελέτη των συμπεριφορών και των στάσεων μιας συγκεκριμένης ομάδας, επιτυγχάνεται η βαθύτερη κατανόηση των υποκειμενικών επιλογών του επιλεγμένου δείγματος και έπειτα η σύγκριση των δεδομένων (Bryman 2001). Επιπλέον το συγκεκριμένο είδος μελέτης επιλέχθηκε καθώς το ερευνητικό πρόβλημα επικεντρώνεται στη λεπτομερή κατανόηση του κεντρικού φαινομένου (Χαλκιάτης & Διαμαντή, 2019), που στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι η εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν δώδεκα γυναίκες διευθύντριες εκπαιδευτικών μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Φλώρινας, προερχόμενες από

διαφορετικά κοινωνικά, οικονομικά και οικογενειακά περιβάλλοντα, ώστε σύμφωνα με τον Ιωσηφίδη (2008) μέσα από την ανάλυση των δεδομένων, να γίνει εμβάθυνση σε ζητήματα κεντρικής σημασίας για τον σκοπό της έρευνας, ικανοποιητικό δείγμα για την ανάδειξη χαρακτηριστικών και κατανόηση εμπειριών.

Τα χρόνια προϋπηρεσίας των διευθυντριών στη δημόσια εκπαίδευση κυμαίνονται από 15 ως 33 χρόνια και τα συνολικά χρόνια σε διοικητική θέση κυμαίνονται από 4 μήνες έως 13 χρόνια. Από τις διευθύντριες μία είναι Μεταδιδακτορική ερευνήτρια, μία είναι κάτοχος διδακτορικού, επτά είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και τρεις διαθέτουν πτυχίο Πανεπιστημίου. Σχετικά με την ηλικία τους, ανήκουν στο ηλικιακό εύρος από 45 έως 61 ετών, οι έντεκα συμμετέχουσες είναι παντρεμένες και η μία άγαμη, οι τέσσερις έχουν από τέσσερα παιδιά, οι δύο από τρία παιδιά, οι πέντε από δύο παιδιά και μία κανένα. Οι οκτώ συμμετέχουσες έχουν μεγάλα παιδιά και οι τρεις έχουν μικρά παιδιά που χρειάζονται την φροντίδα τους.

Ερευνητικό εργαλείο

Ως εργαλείο συλλογής δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ημιδομημένη συνέντευξη, ένα από τα πιο βασικά εργαλεία της ποιοτικής μεθόδου, εξαιτίας της ευελιξίας και αμεσότητας που παρέχει (Cohen, Manion & Morrison, 2007). Οι συμμετέχουσες κλήθηκαν να απαντήσουν σε εννέα ερωτήσεις οι οποίες διαχωρίστηκαν σε τρεις θεματικούς άξονες.

Ο πρώτος θεματικός άξονας αναφέρεται στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής και συμπεριλαμβάνει ερωτήσεις σχετικές με το βαθμό δυσκολίας της εξισορρόπησης, την κυριότερη δυσκολία που αντιμετωπίζεται από τις συμμετέχουσες και τον κυριότερο υποστηρικτικό παράγοντα. Επίσης οι συμμετέχουσες ρωτήθηκαν σχετικά με τον βαθμό επηρεασμού της οικογενειακής ή της επαγγελματικής ζωής τους, από την προσπάθεια εξισορρόπησης και για την επιθυμία τους να αλλάξουν οτιδήποτε.

Στον δεύτερο άξονα οι συμμετέχουσες κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με τη διεκδίκηση της θέσης και πιο συγκεκριμένα κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με το τι τις ώθησε να διεκδικήσουν την θέση της διευθύντριας και ποιοι ήταν οι ανασταλτικοί παράγοντες, το αν και ποιο ρόλο διαδραμάτισε η οικογένεια και η οικογενειακή τους κατάσταση και το αν υπήρχε υποστηρικτικό οικογενειακό και επαγγελματικό περιβάλλον.

Ο τρίτος άξονας περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με τα χαρακτηριστικά του/της αποτελεσματικού/ής διευθυντή/ντριας και ειδικότερα οι συμμετέχουσες κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με το τι ήταν αυτό που τις προσέλκυσε να αναλάβουν το ρόλο της διευθύντριας, πώς αντιλαμβάνονται τα χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες του/της αποτελεσματικού/ής διευθυντή/ντριας, τους υποστηρικτικούς και τους ανασταλτικούς παράγοντες άσκησης του έργου τους ως διευθύντριες.

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε κατά τους μήνες Νοέμβριο και Αύγουστο 2021. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν τηλεφωνικά λόγω της πανδημίας του Covid-19. Όλες οι συνεντεύξεις ηχογραφήθηκαν και στη συνέχεια απομαγνητοφωνήθηκαν πιστά, προκειμένου να υποστούν επεξεργασία ως γραπτά κείμενα. Κάθε διευθύντρια πήρε έναν αριθμό αντίστοιχο προς τη χρονολογική σειρά διεξαγωγής της συνέντευξης, ώστε να διασφαλιστεί η ανωνυμία τους, από το Σ1 έως το Σ12.

Ανάλυση αποτελεσμάτων

Η ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων που συγκεντρώθηκαν από τις συνεντεύξεις, έγινε με τη μέθοδο της θεματικής ανάλυσης περιεχομένου, η οποία επιχειρεί την απόδοση νοήματος στα συλλεγμένα δεδομένα, με σκοπό την απάντηση των κεντρικών ερωτημάτων της έρευνας.

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων γίνεται ανά θεματικό άξονα και ερώτημα.

Θεματικός άξονας 1ος: Εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής - Ανασταλτικοί/διευκολυντικοί παράγοντες

Η πλειονότητα των συμμετεχουσών υποστηρίζει ότι είναι πολύ δύσκολη διαδικασία η εξισορρόπηση, γιατί η θέση της διευθύντριας είναι πολύ απαιτητική και απαιτεί αρκετές θυσίες. Υπάρχουν βέβαια και οι αντίθετες απόψεις που υποστηρίζουν ότι με ευκολία πέτυχαν την εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, με την συμπαράσταση της οικογένειας.

Πίνακας 1: Συγκεντρωτικός πίνακας εξισορρόπησης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής - ανασταλτικοί/ διευκολυντικοί παράγοντες

Εξισορρόπηση					
Συμμετέχουσες	Εύκολη ή δύσκολη η διαδικασία της εξισορρόπησης	Ανασταλτικοί παράγοντες.	Υποστηρικτικοί παράγοντες	Επηρεασμός	Μεταβολή
Σ1	Εύκολη	Διαχείριση χρόνου Απουσία από το σπίτι	Οικογένεια Σύζυγος Προϊστάμενοι Υφιστάμενοι	Οικογενειακή ζωή	Όχι προς το παρόν
Σ2	Δύσκολη Αμοιβαίες υποχωρήσεις	Μεταπτυχιακές - Μεταδιδακτορικές σπουδές Δουλειά πολύωρη	Το εγώ μας Σύζυγος Οικογένεια Επαγγελματικός περίγυρος	Άλλοτε οικογενειακή ζωή Άλλοτε επαγγελματική ζωή	Ασχολία με λιγότερα πράγματα
Σ3	Δύσκολη Διαχείριση χρόνου	Πολλές ώρες εργασίας Απώλεια οικογενειακού προσωπικού χρόνου	Οικογένεια	Οικογενειακή ζωή	Όχι προς το παρόν
Σ4	Δύσκολη Διαχείριση χρόνου	Προσωπικές θυσίες Φόρτος εργασίας	Αγάπη για την εκπαίδευση Οικογένεια Σύζυγος	Οικογενειακή ζωή	Περισσότερος χρόνος για οικογένεια
Σ5	Δύσκολη Σύγκρουση ρόλων	Πολλές ώρες εργασίας Απώλεια οικογενειακού προσωπικού χρόνου	Οικογενειακό επαγγελματικό περιβάλλον	Οικογενειακή ζωή	Μετακίνηση σε σχολείο κοντά στην εστία
Σ6	Δύσκολη	Πολλές ώρες εργασίας Πολλές απαιτήσεις	Σύζυγος στήριξη Παιδιά Συνάδελφοι	Οικογενειακή ζωή	Όχι
Σ7	Ουδέτερη	Πολλές ώρες εργασίας	Οικογένεια Στήριξη σύζυγο Παιδιά	Ούτε οικογενειακή ζωή ούτε	Βοήθεια στο

		Απώλεια προσωπικού χρόνου		επαγγελματική	διοικητικό έργο
Σ8	Ουδέτερη	Απώλεια προσωπικού χρόνου	Οικογένεια Συνάδελφοι	Οικογενειακή ζωή	Όχι προς το παρόν
Σ9	Δύσκολη	Δυσκολία κατανομής χρόνου Έλλειψη εμπειρίας	Καινούργιο προκαλεί ενδιαφέρον Ικανοποίηση ότι τα καταφέρνεις	Οικογενειακή ζωή	Κατανομή χρόνου ισόποσα
Σ10	Εύκολη	Ευθύνες Ωράριο εργασίας	Οικογένεια Προσωπική ικανοποίηση	Οικογενειακή ζωή	Περισσότερο προσωπικό χρόνο
Σ11	Ουδέτερη	Πολλές ώρες εργασίας Μείωση προσωπικού οικογενειακού ύ χρόνου	Οικογένεια Σχέση συναδέλφους	Οικογενειακή ζωή	Να διεκδικούσα θέσεις ευθύνης πιο νωρίς
Σ12	Διαβάθμιση	Περιορισμένοι ελεύθερος χρόνος για οικογένεια	Στήριξη από σύζυγο	Οικογενειακή και επαγγελματική ζωή	Δεν θα άλλαζα κάτι

Παρατηρώντας τον Πίνακα 1, αναφορικά με την ευκολία ή δυσκολία εξισορρόπησης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των συμμετεχουσών, η συντριπτική πλειοψηφία απάντησε, πως κατόρθωσαν να εξισορροπήσουν τις απαιτήσεις που απορρέουν από τον διττό τους ρόλο, αυτόν της συζύγου-μητέρας και αυτόν της διευθύντριας. Το μέγεθος της επιτυχίας ωστόσο είναι που διαφοροποιείται ανά περίπτωση. Πολλές διευθύντριες όμως, παρότι αποδέχτηκαν την δυνατότητα εξισορρόπησης των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, τόνισαν την δυσκολία που ενέχει αυτή η προσπάθεια. Ανασταλτικοί παράγοντες αναφέρονται ο χρόνος που αφιερώνουν στη δουλειά τους, εις βάρος της οικογένειας και μετά το εργασιακό ωράριο. Η μεγάλη προσπάθεια που καταβάλλουν για να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους, λόγω της μεγάλης γραφειοκρατίας.

Θεματικός άξονας 2^{ος}: Διεκδίκηση διευθυντικής θέσης στην εκπαίδευση –Διευκολυντικοί παράγοντες.

Πίνακας 2: Συγκεντρωτικός πίνακας διεκδίκηση διευθυντικής θέσης στην εκπαίδευση-διευκολυντικοί παράγοντες

Διεκδίκηση διευθυντικής θέσης στην εκπαίδευση			
Συμμετέχουσες	Παράγοντες που συμβάλλουν	Υποστήριξη από οικογένεια	Υποστήριξη επαγγελματικό περιβάλλον
Σ1	Οργανωτικές ικανότητες Επαγγελματική κατάρτιση Ικανότητα παρακίνησης συναδέλφων Επιδίωξη στόχων	Θετικός σύζυγος και παιδιά Υποστήριξη για σεμινάρια, επιμορφώσεις	Καλή συνεργασία με προϊσταμένους και με υφισταμένους
Σ2	Συγκυρία πραγμάτων Τυπικά προσόντα	Υποστήριξη από σύζυγο- παιδιά	Υποστήριξη από συναδέλφους
Σ3	Διεκδίκηση μορίων Έλεγχος αντοχών Προσωπικό στοίχημα	Υποστήριξη ώθηση από οικογένεια	Από άλλους περισσότερη από άλλους λιγότερη
Σ4	Συναισθηματικό δέσιμο Διάθεση να προσφέρω Οργανική θέση χρόνια	Υποστηρικτικός σύζυγος Παιδιά μεγάλα, θετικά	Δεν υπήρχε υποστήριξη λόγω φύλου Προσωπικά κίνητρα
Σ5	Προσωπική εξέλιξη Προσωπικό όραμα Πραγματοποίηση στόχου	Σύζυγος στηρίζει στα πρακτικά προβλήματα Τα παιδιά στηρίζουν το όνειρο και την καριέρα	Κάποιοι συνάδελφοι απρόσμενα ενθαρρυντικοί Στήριξαν πρακτικά συμβουλευτικά
Σ6	Απόκτηση εμπειριών Αποδοχή από συναδέλφους Συνεργασία με ομάδα	Υποστήριξη από γονείς Βοήθεια από πεθερικά	Παρότρυνση συναδέλφων για διεκδίκηση θέσης Ενθάρρυνση
Σ7	Η εμπειρία μου Διάθεση να ασχοληθώ με το διοικητικό έργο	Υποστήριξη παρότρυνση από σύζυγο Παιδιά μεγάλα	Συνάδελφοι ήταν θετικοί
Σ8	Συσσωρευμένη εμπειρία Να ανταπεξέλθω στις απαιτήσεις διοίκησης	Υποστήριξη συναίνεση συζύγου και τα παιδιών	Υπήρξε μεγάλη υποστήριξη
Σ9	Η συγκυρία	Υποστήριξη	Υποστήριξη από συναδέλφους

Σ10	Δεν πίστευα ότι θα διεκδικήσω μια διευθυντική θέση Ασχοληθώ με διοίκηση Μεταπτυχιακό στην οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης Τα παιδιά μεγάλα Πολλά χρόνια προϋπηρεσία	δεν υπάρχουν οικογενειακές υποχρεώσεις Υποστήριξη Άντρα και παιδιών Υπάρχει βοήθεια	Πολύ βοηθητικοί Δεν υπήρχε μεγάλη στήριξη στην αρχή Υπάρχει στήριξη κατανόηση τώρα
Σ11	Το πρότυπο από την οικογένεια Γονείς εκπαιδευτικοί Πατέρας διευθυντής, σύμβουλος	Προτροπή από τα παιδιά Ο σύζυγος πίστευε σε μένα	Υπάρχει στήριξη Προτροπή να διεκδικώ θέσεις ευθύνης
Σ12	Αγάπη για παιδιά Να γνωρίσω το διοικητικό κομμάτι Να γνωρίσω πως λειτουργεί ένα σχολείο	Υπήρξε υποστήριξη από οικογένεια Στήριξαν την απόφασή μου	Μεγάλη στήριξη Από συναδέλφους

Παρατηρώντας τον Πίνακα 2, στη διεκδίκηση μιας διευθυντικής θέσης στην εκπαίδευση από τις διευθύντριες, συμβάλλει η επιβεβαίωση ότι μπορούν να ανταπεξέλθουν σε μια απαιτητική θέση ευθύνης, η ανακάλυψη της διοικητικής σφαίρας ενός σχολείου, κάποια χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, συγκυρία πραγμάτων. Η οικογενειακή κατάσταση διαδραμάτισε καθοριστικό ρόλο στην λήψη της απόφασής και το οικογενειακό περιβάλλον ήταν ιδιαίτερα υποστηρικτικό και τις βοήθησε να αναλάβουν τη θέση ευθύνης που έχουν. Υπήρξε απόλυτη υποστήριξη από το επαγγελματικό περιβάλλον, τόσο από στους προϊσταμένους, όσο και στους υφισταμένους.

Θεματικός άξονας 3ος: Αντίληψη ρόλου, αντίληψη της αποτελεσματικότητας και των δεξιοτήτων του διευθυντή και σημασία του φύλο.

Πίνακας 3: Συγκεντρωτικός πίνακας αντίληψης ρόλου, αντίληψης της αποτελεσματικότητας και των δεξιοτήτων του διευθυντή

Αποτελεσματικός διευθυντής/χαρακτηριστικά				
Συμμετέχο υ-σες	Τι τις ελκύει στο ρόλο του διευθυντή	Χαρακτηριστικά/δ-ε-ξιότητες	Υποστηρικτικοί παράγοντες	Ανασταλτικοί παράγοντες
Σ1	Άσκηση οργανωτικού έργου Θέτω στόχους Πετυχαίνω στόχους Εξέλιξη προσωπική και επαγγελματική	Οργανωτική ικανότητα Γνώση νομοθεσίας Γνώση τρόπου λειτουργίας σχολείου Θέτει στόχους Συnergάζεται με τον σύλλογο	Τεχνική υποστήριξη Επικοινωνία με το ανθρώπινο δυναμικό σχολείου Επιμορφωτικές δράσεις Σύμπνοια συλλόγου	Μη συλλογική λειτουργία Εγωισμός Προκαταλήψεις Υπερβολές Διάθεση κατάχρησης εξουσίας

		Έχει αρχές και αξίες Φροντίζει για ασφάλεια των παιδιών και των εκπαιδευτικών	καθηγητών και διευθυντή Θετική στάση του συλλόγου	
Σ2	Κατανεμημένη ηγεσία Διαδικασία απαιτητική και επίπονη Ικανοποίηση συναδέλφων Ικανοποίηση μαθητών	Ευελιξία Ψυχραιμία Ίση κατανομή αρμοδιοτήτων Διάλογος Κλίμα εμπιστοσύνης	Καλό κλίμα Σύλλογος	Ψυχολογική πίεση Εργασιακό bullying
Σ3	Δοκιμάζω τα όριά μου Ικανότητες Δεξιότητες Ανθρώπινο δυναμικό	Υπομονή Επιμονή Επικοινωνιακός Κρατάει ισορροπίες Σωστή διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού	Οικογένεια Μερίδα συναδέλφων Ο ίδιος σου ο εαυτός	Δυσπιστία Θέση ευθύνης προσωρινή Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού
Σ4	Σύνθετος ρόλος περίπλοκος Έχει διαφεύσεις Έχει ικανοποιήσεις Επίλυση προβλημάτων Δοκιμάζεις τις αντοχές και τα όρια σου Επιτυγχάνεις προσωπικούς καθημερινούς άθλους	Αγάπη για την εκπαίδευση Αγάπη για τα παιδιά Ενσυναίσθηση Υπομονή Επιμονή Επικοινωνιακές δυνατότητες Συνεργάζεται με τοπικούς φορείς Όραμα και στόχους	Συνεργασία Συναδελφικός κύκλος Υπηρεσίες Καλές υποδομές Διοικητική στήριξη Ψυχική ανθεκτικότητα Στήριξη οικογένεια συναδέλφους Εσωτερική αυτοπραγμάτωση	Ελλείψεις στις υποδομές Κτιριακές υποδομές εκσυγχρονισμός Μη ενδιαφέρον πολιτείας Μη συνεργάσιμοι μαθητές, γονείς εκπαιδευτικοί
Σ5	Συμβολή στη διαμόρφωση του σχολείου Εξωστρέφεια διάχυση εύρος πλάτος	Διαλλακτικότητα Διπλωματία Αμεσότητα Ευρεία αντίληψη Δημοκρατική συνείδηση Συλλογικότητα	Καλές σχέσεις διεύθυνση δευτεροβάθμιας Ήρεμο κλίμα Θετική ανατροφοδότηση	Οικογένεια τοξικό κλίμα Ασφυκτικά χρονικά περιθώρια γραφειοκρατία Διαφωνία μαθητών

Σ6	Αποφάσεις Εγρήγορση Διαχείριση Συναγωνισμός με τον εαυτό σου	Διαχείριση χρόνου Επαφή γονείς, συναδέλφους Ευελιξία στα γραφειοκρατικά διοικητικά θέματα	Καλή συνεργασία σύλλογος διδασκόντων Όλοι μια ομάδα Όλοι στόχο το καλό του σχολείου	Συγκρούσεις συναδέλφων ανταγωνισμός μεταξύ συναδέλφων
Σ7	Παιδαγωγικό κομμάτι Στήριξη στη σχολική ζωή διδασκαλία	Διεκπεραίωση της γραφειοκρατίας Θετικό κλίμα Κλίμα συνεργασίας Πρόοδος μαθητών	Σύλλογος διδασκόντων θετικό κλίμα συνεργασίας	Ασυνέπεια μαθητών Έλλειψη εμπειρίας
Σ8	Μεταδώσω αξίες, ικανότητες, δεξιότητες εφόδια για ολοκλήρωση πορεία ζωής	Επιμέλεια Αυτοκυριαρχία Διαλεκτική ικανότητα Γνώση νομοθεσίας Φιλοπατρία Σεβασμός των αρχών δημοκρατίας	Κατάγομαι από την περιοχή Γνωρίζω τις οικογένειες μαθητών Γνωρίζω τις διοικητικές δομές της περιφερειακής ενότητας	Γνωριμίες οικογένειες μαθητών μερικές φορές κατάχρηση μείωση σεβασμού στο διευθυντή
Σ9	Πρόκληση αν μπορώ να ανταπεξέλθω σε μια τέτοια θέση ευθύνης Αξιοποίηση των γνώσεων Προσφορά στο σχολείο	Συνεργασία Συμμετοχή Οργανωτικότητα Ευδιάθετος Καθοδηγητικός Συμπαραστάτης Αποφασιστικός Διαχείριση χωρίς άγχος	Σύλλογος διδασκόντων καλή συνεργασία Στήριξη από δικούς μου ανθρώπους	Απειρία Άγνοια Πολλές υποχρεώσεις Πολλές ευθύνες Να προσπαθήσεις παραπάνω από τους άντρες
Σ10	Προσφέρω στο σχολείο μου Να γίνει γνωστό στην τοπική κοινωνία Αγάπη για τεχνική εκπαίδευση	Σωστό καταμερισμό εργασιών Μακροπρόθεσμο προγραμματισμό Στόχους Αμερόληπτος Κοινωνική δράση Συμμετοχικός	Συνεργασία με εκπαιδευτικούς, κοινωνία, εταίρους	Δεν με αντιμετωπίζουν με σοβαρότητα Απόσταση Δεν γνωρίζω καλά την κοινωνία και τους συναδέλφους

Σ11	Πρόκληση Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού Καθοδηγήσω Βοηθήσω Οργανώσω	Καλή επικοινωνία με εκπαιδευτικούς Ενσυναίσθηση Αποτελεσματικός Αποφασιστικός Ενθαρρυντικός Εμπνέει εμπιστοσύνη	Αποδοχή Κοινό όραμα Συνεργασία Οργάνωση Ευελιξία	Να μην λαμβάνεις υπόψη την γνώμη των άλλων Να κάνεις όλους συμμέτοχους
Σ12	Η δυναμική Ικανότητες Το όραμα Παρακίνηση Εμπύχωση Ενεργοποίηση Αλληλεπίδραση η Συνεργασία	Όραμα Δεξιότητες Ευέλικτος Αποφασιστικός Παρακινεί Εμπυχώνει Ενεργοποιεί Δημοκρατικός	Θετικό κλίμα στο σχολείο Συνεργασία Επικοινωνία Δυναμική	Έλλειψη συνεργασίας Ανασφάλεια Αναστάτωση Συνθήκες αγχωτικές

Παρατηρώντας τον Πίνακα 3, αυτό που ελκύει τις διευθύντριες του δείγματος στον ρόλο του διευθυντή μιας σχολικής μονάδας, είναι η επιθυμία τους να δοκιμάσουν τα όριά τους, τις αντοχές τους, να δουν αν μπορούν να ανταπεξέλθουν σε κάποιες δύσκολες καταστάσεις σε μια τέτοια θέση ευθύνης. Επίσης η αποφασιστικότητα για την επίτευξη των στόχων, η δυνατότητα να κάνουν πράξη το όραμα που έχουν για το σχολείο και να προσφέρουν στους μαθητές τα απαραίτητα εφόδια για την επιβίωσή τους στην σύγχρονη πραγματικότητα, η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης.

Χαρακτηριστικά και δεξιότητες του αποτελεσματικού διευθυντή, αναφέρονται στοιχεία της προσωπικότητας, κοινωνικές δεξιότητες, ενσυναίσθηση, δημοκρατικό πνεύμα και συνεργατικό, διοικητικές, ηγετικές, επικοινωνιακές ικανότητες, αξίες.

Υποστηρικτικοί παράγοντες αναφέρονται η οικογένεια, η συνεργασία και το καλό κλίμα με τον σύλλογο διδασκόντων, τους μαθητές και γονείς. Το κοινό όραμα.

Στους ανασταλτικούς παράγοντες αναφέρονται οικογενειακοί, κοινωνικοί, ο φόβος για το άγνωστο, ο φόρτος εργασίας, η έλλειψη αυτοπεποίθησης, προβλήματα στερεοτυπικής συμπεριφοράς, αμφισβήτησης, υποτίμησης, οι συγκρούσεις, η ψυχολογική πίεση στο ανθρώπινο δυναμικό του σχολείου.

Συμπεράσματα

Από την συλλογή των πρωτογενών δεδομένων της έρευνας, υπάρχει διάσταση απόψεων σχετικά με την ισόρροπη κατανομή του χρόνου κατά τη διάρκεια της ταυτόχρονης άσκησης των επαγγελματικών και οικογενειακών ρόλων, ωστόσο είναι περισσότερες εκείνες οι φωνές που αναφέρουν τη δυσκολία ισόποσης κατανομής και μάλιστα εις βάρος της οικογενειακής ζωής. Αυτό κατά κύριο λόγο οφείλεται στον ιδιαίτερα μεγάλο φόρτο εργασίας που συνοδεύει μια διευθυντική θέση αλλά και στη μεγάλη γραφειοκρατία που υπάρχει στη διοίκηση μιας σχολικής μονάδας, στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Επίσης μπορεί να υποστηρίξει κανείς, ότι δεν είναι και τόσο θετικά τα αποτελέσματα στην σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα, καθώς οι αντιλήψεις σχετικά με τον ρόλο της μητέρας στην οικογένεια δεν συμβαδίζουν με τον επαγγελματικό ρόλο της γυναίκας, με την έννοια ότι ενώ αναγνωρίζεται σιγά σιγά ο δεύτερος ρόλος, ο πρώτος προσλαμβάνεται με τον ίδιο τρόπο που προσλαμβάνονταν πριν από 20 χρόνια. Αποτέλεσμα της μη ισόποσης κατανομής του χρόνου, δεν φαίνεται να είναι η ανισορροπία της ψυχικής συμμετοχής στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή, που ενδεχομένως να δημιουργήσει αρνητικά συναισθήματα και να επηρεάσει και τους δύο τομείς. Το ίδιο φαίνεται και στην περίπτωση της ισόρροπης ικανοποίησης, λόγω της αμέριστης υποστήριξης από το οικογενειακό περιβάλλον, στην

συντριπτική πλειοψηφία των διευθυντριών. Θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει ότι σε γενικές γραμμές, παρά τις όποιες δυσκολίες προκύπτουν, οι διευθύντριες του δείγματος, έχουν επιτύχει σε έναν βαθμό την εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Αναφορικά με τους ανασταλτικούς παράγοντες, από τις απαντήσεις των διευθυντριών, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων αυτοί φαίνεται να είναι περισσότερο εσωτερικοί και δημιουργούνται, σε μεγαλύτερο βαθμό από κοινωνικές νόρμες και δομημένες αντιλήψεις για το ρόλο της γυναίκας, ως μητέρα αλλά και ως επαγγελματία και διευθύντρια.

Αντίθετα στους υποστηρικτικούς παράγοντες, σύσσωμο το δείγμα της έρευνας αναφέρει την οικογενειακή υποστήριξη, παρά το γεγονός ότι ενδέχεται η οικογένεια να μπει σε δεύτερη μοίρα, αλλά και την αμέριστη υποστήριξη από το επαγγελματικό περιβάλλον, παρά τους όποιους ενδοιασμούς μπορεί να διατυπώθηκαν στην αρχική συνάντηση των συναδέλφων. Από τα παραπάνω διαπιστώνεται και πάλι μεταβολή των αντιλήψεων που θέλουν τη γυναίκα στο σπίτι και τη προοδευτική αποδοχή της γυναίκας σε ανώτερες ιεραρχικά θέσεις, περνώντας από τον οριζόντιο στον κάθετο επαγγελματικό προσανατολισμό.

Αναφορικά με τις δεξιότητες και τις ικανότητες των αποτελεσματικών διευθυντών/ντριών, οι απαντήσεις των διευθυντριών του δείγματος, αποδεικνύουν την κατοχή τόσο τεχνικών όσο και νοητικών και ανθρώπινων δεξιοτήτων, με τις τελευταίες να αντιπροσωπεύουν το μεγαλύτερο ποσοστό των αποκρίσεων. Ωστόσο, για το σύνολο των δεξιοτήτων, οι απαντήσεις έρχονται σε συμφωνία με τους Σαΐτη (2008) και Μπρίνια (2008).

Από το σύνολο των πρωτογενών και δευτερογενών δεδομένων αποδεικνύεται ότι με την πάροδο του χρόνου και την μεταβολή της οικογενειακής δομής, το γυναικείο φύλο ολοένα και περισσότερο διεκδικεί και καταλαμβάνει έναν νέο ρόλο και μία νέα θέση στη σύγχρονη κοινωνική, εργασιακή και οικογενειακή πραγματικότητα, που επιχειρεί να το τοποθετήσει στο ίδιο σημείο με το αντρικό, δίνοντας ίσες ευκαιρίες σε όλους τους τομείς. Τα εμπόδια που δημιουργούνται στην προσπάθεια αυτή, κατά κύριο λόγο έχουν τη βάση τους στην κοινωνική σφαίρα, η οποία με τη σειρά της έχει αντίκτυπο στο σύνολο των υπόλοιπων τομέων, εσωτερικών ή εξωτερικών, με κυρίαρχο την προσωπικότητα των ίδιων των γυναικών. Αυτό σημαίνει ότι πριν και πάνω από όλα, οι γυναίκες είναι αυτές που πρέπει να μεταβάλλουν τον τρόπο που αντιμετωπίζουν οι ίδιες τον εαυτό τους και τις δυνατότητές τους, ώστε να αλλάξει και ο τρόπος που τις αντιμετωπίζουν και οι υπόλοιποι/ες, είτε άνδρες είτε γυναίκες, σε όλους τους κλάδους και τους τομείς. Μάλιστα το πρώτο βήμα προς την κατεύθυνση αυτή έχει ήδη γίνει, λαμβάνοντας υπόψη και τα πρωτογενή δεδομένα της έρευνας σχετικά με την οικογενειακή υποστήριξη και την παροχή κινήτρων και παρακίνησης για τη διεκδίκηση ανώτερων θέσεων από το γυναικείο φύλο.

Μία ενδιαφέρουσα μελλοντική προσέγγιση του θέματος θα μπορούσε να είναι η εξέταση του ζητήματος από την πλευρά και την οπτική του ανδρικού φύλου.

Αναφορές

- Allen, T.D., Herst, D.E., Bruck, C.S. and Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Athanasoula-Reppa, A. & Koutouzis, M. (2002). Women in Managerial Positions in Greek Education: Evidence of Inequality, *Education Policy Analysis Archives*, Vol. 10 No. 11.
- Bryman, A. (2001) *Social Research Methods*, Oxford. Oxford University Press.
- Chard, R. (2013). A Study of Current Male Educational Leaders, their Careers and Next Steps. *Management in Education*, 27(4), pp. 170–175.
- Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cohen, L., Manion L. & Morrison K. (2007). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο. Μετάφραση.

- Cubillo, L.& Brown, M. (2003) Women into Educational Leadership and Management: International Differences. *Journal of Educational Administration*, 41 (3), pp. 278-279.
- Friedmann, O., Christensen, P. and Degroot, J. (2001). *Business and life*. Harvard Business Review: Work and Life Balance. Istanbul: Mess Press.
- Kanter, R. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for policy*. New York: Sage.
- Kyriakoussis, A. and Saiti, A. (2006), Under-representation of Women in Public Primary School Administration: The Experience of Greece, *International Electronic Journal for Leadership in Learning*, Vol. 10 No. 5.
- Marks, S.R. & MacDermid, S. M. (1996), "Multiple roles and the self: A theory of role balance", *Journal of Marriage and the Family*. Vol. 58, pp. 417-432.
- Mwebi, B. M. & Lazaridou, A. (2008). An International Perspective on Under-representation of Female Leaders in Kenya's Primary Schools. *Canadian and International Education*, 37 (1).
- Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), 449-469.
- Αντωνίου, Α.-Σ. (2010). ΣΤΡΕΣ. Προσωπική Ανάπτυξη & Ευημερία. (σσ. 23). Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Δαράκη, Ε., (2007). Εκπαιδευτική Ηγεσία και Φύλο. Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2008). *Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Κριτική.
- Κανταρτζή, Ε., Ανθόπουλος, Κ., (2006). Η συμμετοχή των δύο φύλων στη στελέχωση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 11, 5-19.
- Μαραγκουδάκη, Ε. (1997). Οι Γυναίκες Διδάσκουν και οι Άνδρες Διοικούν. Στο Β. Δεληγιάννη-Κουιμτζή & Σ. Ζιώγου-Καραστεργίου, *Φύλο και Σχολική Πράξη* (σσ.258-292). Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- Μπρίνια, Β., (2008). *Management Εκπαιδευτικών μονάδων και Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Σταμούλης.
- Σαΐτης, Χ.Α. (2008). *Ο Διευθυντής στο δημόσιο σχολείο*. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Χαλκιώτης, & Διαμαντή (2019). Μοντέλα εκπαιδευτικής διοίκησης: Συγκριτική προσέγγιση ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων και δημόσιων εκπαιδευτικών οργανισμών λυκειακής εκπαίδευσης στην πόλη του Βόλου. *Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης*, 9, 881-889.