

**Μελέτη της Ασάφειας Ρόλων και της Σύγκρουσης Ρόλων Δασκάλων Ελληνικών
Παραδοσιακών Χορών και η Επίδραση του Εργασιακού Χώρου**

Γαντζίδης Κ., Γουλιμάρης Δ., Φιλίππου Φ., Κώστα Γ.

Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

Εισαγωγή

Ο ελληνικός παραδοσιακός χορός, επηρεάστηκε και συνεχίζει να επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό, από τις αλλαγές στην κοινωνική ζωή της Ελλάδας και τις διάφορες πολιτισμικές αλλαγές. Στις νέες αυτές συνθήκες αποκτά περισσότερο ψυχαγωγικό χαρακτήρα ως μια δραστηριότητα αναψυχής.

Το γεγονός ότι μπορεί κάποιος να ξεκινήσει το χορό σε οποιαδήποτε ηλικία το επιθυμήσει, ανήκει στα θετικά της ενασχόλησης και εκμάθησης των ελληνικών παραδοσιακών χορών. Τα τελευταία χρόνια, ο αριθμός των ενήλικων ατόμων που επιλέγουν τα προγράμματα ελληνικών παραδοσιακών χορών έχει αυξηθεί. Οι ενδιαφερόμενοι βελτιώνουν την σωματική τους κατάσταση και επιπλέον τους προσφέρεται η ευκαιρία για κοινωνική επαφή και εκτόνωση από την καθημερινότητα τους. Ο ελληνικός παραδοσιακός χορός αποτελεί μια μορφή φυσικής δραστηριότητας κι είναι ιδιαίτερα αποδεκτός, τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες.

Η συμμετοχή, σε προγράμματα ελληνικών παραδοσιακών χορών, βοηθά στην αύξηση της ευεξίας των συμμετεχόντων αλλά και της καλής διάθεσης και της προσωπικής διασκέδασης. Ο χορός αποτελεί δραστηριότητα για την ενασχόληση όλων των ηλικιών στον ελεύθερο τους χρόνο. Η βελτίωση της ψυχολογικής διάθεσης όσων συμμετέχουν σε χορευτικές δραστηριότητες, η διασκέδαση και η ανάπτυξη των κοινωνικών συναναστροφών, αιτιολογούν γιατί ο χορός είναι μία δραστηριότητα αναψυχής (Γεντή, 2008).

Λόγω της δεκαετούς οικονομικής κρίσης οι σύλλογοι και οι σχολές χορού καταφεύγουν σε μείωση του αριθμού των εργαζομένων οι οποίοι είτε είναι πτυχιούχοι με ειδικότητα στους παραδοσιακούς χορούς είτε εμπειρικοί με χρόνια χορευτικής εμπειρίας, καθώς και σε μειώσεις μισθών, γεγονός το οποίο δημιουργεί επαγγελματική ανασφάλεια και εργασιακό στρες. Συχνά σημαντικοί παράγοντες του εργασιακού στρες αποτελούν η ασάφεια και η σύγκρουση ρόλων. Η ύπαρξη υψηλού επιπέδου σύγκρουσης και ασάφειας ρόλων στους εργαζόμενους, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, συνδέεται με προβλήματα τόσο στην ομαλή λειτουργία του φορέα στον οποίο εργάζεται το άτομο όσο και στην αποτελεσματικότητά του (Koustelios & Tsigilis, 2005; Zhang & Parker 2019). Όταν ο εργαζόμενος συνεργάζεται με διαφορετικές ομάδες ή άτομα και ο τρόπος συμπεριφοράς του συγκρούεται σε σχέση με τις προσδοκίες τους (Koustelios & Kousteliou, 1998; Lichtenthaler & Fischbach, 2019; Pettinger, 1996), τότε έχουμε σύγκρουση ρόλων. Το ίδιο συμβαίνει και όταν ο ίδιος ο εργαζόμενος έχει απαιτήσεις που συγκρούονται μεταξύ τους (Brewer & Clippard, 2002; Steers & Black, 1994).

Σύμφωνα με τους Steers και Black (1994) σύγκρουση ρόλων είναι η διαδικασία με την οποία άτομα ή ομάδες αντιδρούν εναντίον άλλων ατόμων ή ομάδων, όταν τα σχέδια τους, οι στόχοι τους, οι πεποιθήσεις τους και τέλος οι ενέργειες τους εμποδίζονται από αυτά τα άτομα. Ο Pettinger (1996), υποστηρίζει πως οι συγκρούσεις δημιουργούνται όταν οι συμπεριφορές, οι αξίες και οι πεποιθήσεις παρουσιάζουν διαφορές. Το πρόβλημα δημιουργείται όταν οι απαιτήσεις της επιχείρησης δεν συμφωνούν με τα δεδομένα, τις απόψεις αλλά και με την ηθική των εργαζομένων της.

Η σύγκρουση ρόλων συμβάλει στην εμφάνιση μορφών απρεπούς συμπεριφοράς, μειώνει την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων και προκαλεί μείωση του ηθικού τους (Παπαδοπούλου, 2014). Έχει αποδειχθεί ότι, οι προϊστάμενοι με την συμπεριφορά και τις απαιτήσεις τους προκαλούν κατά κύριο λόγο την σύγκρουση ρόλων (Πετριλή, 2007). Είναι μια κατάσταση η οποία δημιουργεί άγχος, συνοδεύεται από υπέρταση και καρδιακά προβλήματα και την αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό τα ευαίσθητα άτομα.

Όταν στη σχέση εργαζόμενου και προϊσταμένου δεν έχει διευκρινιστεί επαρκώς, από την μια πλευρά, η φύση των στόχων και των καθηκόντων ή οι συνέπειες των ατομικών ενεργειών, αλλά ούτε η ιεραρχία ή η διανομή εξουσίας, παρατηρείται ασάφεια ρόλων (Carron & Hausenblas, 1998). Ο εργαζόμενος δεν γνωρίζει τι πρέπει να κάνει για να είναι σωστός στα καθήκοντα του (Widmer, 1993) αφού, πολλές φορές οι προϊστάμενοι δεν δίνουν σαφείς οδηγίες στους υφισταμένους τους κι έτσι δημιουργείται ασάφεια σχετικά με το τι πρέπει να κάνουν (Spector, 2000).

Σύμφωνα με τους Eys και Carron (2001), η ασάφεια των ρόλων περιλαμβάνει την ασάφεια, (α) στο σκοπό των υποχρεώσεων, (β) την έλλειψη σαφών πληροφοριών για την συμπεριφορά που έχει σχέση με το ρόλο κάποιου, (γ) την έλλειψη σαφών πληροφοριών για το πώς αξιολογούνται οι ρόλοι και (δ) την έλλειψη σαφών πληροφοριών για τις συνέπειες μιας αποτυχίας να εκπληρωθούν οι ευθύνες ενός ρόλου.

Σύμφωνα με τους Hatton και συν. (2001) η ασάφεια ρόλων έχει σχέση με την αύξηση της έντασης στην εργασία. Αυτή με την σειρά της, έχει σχέση με την υψηλή κινητικότητα των εργαζομένων και με συμπεριφορές συνεχούς αναζήτησης για εργασία. Σύμφωνα με τους Ferris και συν. (1997) η υπευθυνότητα στην εργασία παρουσιάζει αρνητική συσχέτιση με την ασάφεια ρόλων. Η απόδοση των εργαζομένων επηρεάζεται από την σύγκρουση και την ασάφεια ρόλων και θεωρούνται σημαντικά αίτια εργασιακού στρες, μείωσης επαγγελματικής επίδοσης και αναποτελεσματικότητας (Lichtenthaler & Fischbach, 2018; Tunc & Kutanis, 2009). Επιπλέον, η ασάφεια ρόλων δημιουργεί μια σειρά από αρνητικά αποτελέσματα όπως είναι το αίσθημα χαμηλής επαγγελματικής επίτευξης (Elloy, Terpening & Kohls, 2001; Gil-Monte et al., 1998), η απώλεια αυτοπεποίθησης και το αίσθημα της ματαιότητας (Kahn et al., 1964). Η ασάφεια ρόλων σε διοικητικά στελέχη φορέων συχνά συνδέεται με τα προβλήματα που υπάρχουν σε θέματα οργάνωσης (Υφαντή, Γκέτσιος, Νάκα, Μαστραπά, Τσιρίγκα & Πετροπούλου, 2012). Σύμφωνα με έρευνα των Lloyd, King, και Chenoweth (2002) η ασάφεια ρόλων συνδέεται άμεσα με την ύπαρξη εργασιακού στρες και επαγγελματικής εξουθένωσης. Η αλλαγή παλαιότερων πρακτικών με πολύπλοκους και απαιτητικούς ρόλους κάνουν τους εργαζόμενους να έχουν γίνει πιο ευάλωτοι στο στρες που σχετίζεται με την ασάφεια ρόλων.

Σύμφωνα με τους Code και Langan-Fox (2001) παράγοντα εργασιακού στρες αποτελεί η μη επίτευξη στόχων λόγω φόρτου εργασίας, συχνών διακοπών και της σύγκρουσης και ασάφειας ρόλων. Οι Ruyter, Wetzels και Feinberg (2001) αναφέρουν ότι συστατικά του στρες ρόλων αποτελούν η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων.

Σύμφωνα με τους Lloyd, King, και Chenoweth (2002) η σύγκρουση και ασάφεια ρόλων, συνεισφέρουν στη αύξηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, η οποία έχει σχέση με τα χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Σύμφωνα με τους Koustelios, Theodorakis και Goulimaridis (2004) η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων σχετίζονται με τη φύση της ίδιας της εργασίας και την εποπτεία. Επίσης προκαλούν αρνητική επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση.

Σύμφωνα με έρευνα των Υφαντή, Γκέτσιος, Νάκα, Μαστραπά, Τσιρίγκα και Πετροπούλου (2012) η ασάφεια και η σύγκρουση ρόλων είναι υπαρκτές στους επαγγελματίες υγείας. Ενώ σημαντικές αίτιες του εργασιακού στρες, της μειωμένης επαγγελματικής απόδοσης και της αναποτελεσματικότητας των φορέων υγείας αποτελούν η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων (Tunc & Kutanis, 2009).

Σύμφωνα με την Acker (2004) η επαγγελματική ικανοποίηση και την πρόθεση των δημοσίων λειτουργών της ψυχικής υγείας για αποχώρηση επηρεάζεται από οργανωσιακούς παράγοντες όπως η ασάφεια και η σύγκρουση ρόλων. Οι Schulz και Auld (2006) μελέτησαν τις αντιλήψεις για την ασάφεια ρόλων των προέδρων και ηγετικών στελεχών των κυβερνητικών αθλητικών οργανισμών της πολιτείας του Queensland στην Αυστραλία, διαπιστώνοντας διαφορά στις αντιλήψεις τους περί ασάφειας ρόλων καθώς και αρνητική συσχέτιση μεταξύ ασάφειας ρόλων, οργανωτικού σχεδιασμού, επαγγελματικής ικανοποίησης, οργανωτικής επικοινωνίας και κατοχής.

Στην έρευνα τους οι Αργυράκης, Κουστέλιος, Διγγελίδης και Χρόνη (2005), εξέτασαν τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης, της ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων των εργαζομένων της Ολυμπιακής εγκατάστασης του Κωπηλατοδρόμιου του Σχοινιά, καθώς και τη σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και τη σύγκρουση και ασάφεια ρόλων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι ήταν σχετικά ικανοποιημένοι από τον προϊστάμενο, τη φύση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας και το μισθό, λιγότερο ικανοποιημένοι από τον οργανισμό και δυσαρεστημένοι από τις ευκαιρίες προαγωγής. Τα επίπεδα της σύγκρουσης ρόλων βρέθηκαν σχετικά υψηλά, ενώ της ασάφειας ρόλων χαμηλά.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση του επιπέδου και της σχέσης της ασάφειας και της σύγκρουσης ρόλων δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών και να διαπιστωθεί αν ο εργασιακός χώρος (σχολείο, σύλλογος) αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης των δυο εννοιών.

Μεθοδολογία

Δείγμα

Το σύνολο των δασκάλων παραδοσιακών χορών που αποτελούν το δείγμα της έρευνας είναι 160 από τους οποίους οι 80 ήταν δάσκαλοι Ελληνικών Παραδοσιακών Χορών σε πολιτιστικούς συλλόγους μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα και οι υπόλοιποι 80 ήταν δάσκαλοι σε σχολεία που εντάσσουν στο πρόγραμμα διδασκαλίας τους Ελληνικούς Παραδοσιακούς Χορούς. Το δείγμα

αποτελούνταν από 83 άνδρες και 77 γυναίκες. Οι δάσκαλοι ήταν από την περιοχή της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης. Το δείγμα επιλέχθηκε με την μέθοδο της τυχαίας δειγματοληψίας.

Όργανα Μέτρησης

Προκειμένου να διερευνηθούν τα επίπεδα της σύγκρουσης και ασάφειας ρόλων χρησιμοποιήθηκαν τα ερωτηματολόγια της σύγκρουσης και της ασάφειας ρόλων των Rizzo, House, Lirtzman (1976) των οχτώ και έξι ερωτήσεων αντίστοιχα π.χ. «Στη δουλειά μου ασχολούμαι με πράγματα που το καθένα θέλει διαφορετική αντιμετώπιση» και «Γνωρίζω ακριβώς πόση εξουσία έχω στη δουλειά μου». Η εγκυρότητα και αξιοπιστία των ερωτηματολογίων έχει επιβεβαιωθεί στον ελλαδικό χώρο σε προηγούμενες μελέτες (Κουστέλιος, Θεωδοράκης & Γουλιμάρης 2004; Αργυράκης, Κουστέλιος, Διγγελίδης & Χρόνη 2005; Κορμικιάρη, 2012). Επίσης οι απαντήσεις δόθηκαν σε 7βάθμια κλίμακα τύπου Likert από το 1 (απόλυτα ψευδές) έως το 7 (απόλυτα αληθινό).

Στο ερωτηματολόγιο συμπεριλαμβάνονταν ερωτήσεις για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.

Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε στον χώρο όπου γίνονταν τα μαθήματα των ελληνικών παραδοσιακών χορών μετά το τέλος του κάθε μαθήματος. Η διαδικασία διανομής και λήψης του ερωτηματολογίου είχε διάρκεια δύο μήνες. Δόθηκαν οδηγίες από τον ερευνητή για τη συμπλήρωση των ερωτημάτων και οι διαβεβαιώσεις στους συμμετέχοντες ότι οι απαντήσεις τους θα είναι απόλυτα εμπιστευτικές και ότι θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για επιστημονικούς λόγους. Η μέγιστη διάρκεια συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν 15 λεπτά.

Στατιστική ανάλυση

Πραγματοποιήθηκε ανάλυση περιγραφικής στατιστικής προκειμένου να βρεθούν τα επίπεδα των δύο εννοιών. Έγινε ανάλυση συσχέτισης προκειμένου να βρεθεί η σχέση μεταξύ των δύο εννοιών. Επίσης πραγματοποιήθηκε ανάλυση αξιοπιστίας. Τέλος πραγματοποιήθηκε για κάθε έννοια t-test για ανεξάρτητα δείγματα ώστε να διαπιστωθεί αν ο χώρος εργασίας (σχολείο, σύλλογος) αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης της ασάφειας και της σύγκρουσης ρόλων.

Αποτελέσματα

Στοιχεία περιγραφικής στατιστικής

Στην πρώτη ενότητα των αποτελεσμάτων παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των δασκάλων που συμμετείχαν στην έρευνα. Στον πίνακα 1 φαίνεται το φύλλο των συμμετεχόντων δασκάλων στην έρευνα καθώς και ο διαχωρισμός του με βάση την ομάδα υπαγωγής τους.

Πίνακας 1. Φύλο συμμετεχόντων δασκάλων χορού

	Σύνολο Δείγματος		ΚΦΑ σε σχολείο		Δάσκαλοι σε συλλόγους	
	Συχνότητα	%	Συχνότητα	%	Συχνότητα	%
Ανδρες	83	51,8	41	51,2	42	52,5
Γυναίκες	77	48,1	39	48,7	38	47,5

Στον πίνακα 2 παρουσιάζονται οι ηλικίες των δασκάλων που είναι ΚΦΑ σε σχολεία και των δασκάλων που διδάσκουν σε συλλόγους.

Πίνακας 2. Ηλικία συμμετεχόντων δασκάλων χορού

	Σύνολο Δείγματος		ΚΦΑ σε σχολείο		Δάσκαλοι σε συλλόγους	
	Συχνότητα	%	Συχνότητα	%	Συχνότητα	%
20-30	20	12,5	-	0,0	20	25,0
31-40	42	26,3	7	8,8	35	43,8
41-50	65	40,6	49	61,3	16	20,0
51-60	33	20,6	24	30,0	9	11,3

Στον πίνακα 3 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις του δείγματος για τις δυο εξεταζόμενες έννοιες. Οι δάσκαλοι Ελληνικών παραδοσιακών χορών στο σύνολο του δείγματος, εμφάνισαν μέσο όρο πάνω από την μέση τιμή στην σύγκρουση ρόλων (Μ.Ο=3.78, Τ.Α=0.98) και ικανοποιητικό μέσο όρο στην ασάφεια ρόλων (Μ.Ο=2.32, Τ.Α=0.91).

Επίσης οι ΚΦΑ στο σχολείο εμφάνισαν μέσο όρο πάνω από την μέση τιμή στην σύγκρουση ρόλων (Μ.Ο=3.85, Τ.Α=1.06) και ικανοποιητικό μέσο όρο στην ασάφεια ρόλων (Μ.Ο=2.36, Τ.Α=1.08).

Τέλος οι δάσκαλοι χορού σε σύλλογο εμφάνισαν μέσο όρο πάνω από την μέση τιμή στην σύγκρουση ρόλων (M.O=3.70, T.A=0.90) και ικανοποιητικό μέσο όρο στην ασάφεια ρόλων (M.O=2.28, T.A=0.72).

Πίνακας 3. Μέσοι όροι και τυπική απόκλιση της ασάφειας και της σύγκρουσης ρόλων.

	Συνολικά		ΚΦΑ σε σχολείο		Δάσκαλοι σε συλλόγους	
	M.O	T.A	M.O	T.A	M.O	T.A
Ασάφεια ρόλων	2.32	0.91	2.36	1.08	2.28	0.72
Σύγκρουση ρόλων	3.78	0.98	3.85	1.06	3.70	0.90

Ανάλυση αξιοπιστίας

Προκειμένου να διαπιστωθεί η συνοχή και η αξιοπιστία των ερωτήσεων που συνθέτουν τους δύο παράγοντες της ασάφειας και της σύγκρουσης ρόλων που εξετάζουμε πραγματοποιήθηκε ανάλυση αξιοπιστίας (Reliability Analysis). Η ανάλυση βασίστηκε στον υπολογισμό του Cronbach's α (πίνακας 4). Από τις αναλύσεις προέκυψε πως οι παράγοντες των ερωτηματολογίων της ασάφειας και της σύγκρουσης ρόλων παρουσιάζουν ικανοποιητική συνοχή.

Πίνακας 4. Ανάλυση αξιοπιστίας των παραγόντων της ασάφειας και της σύγκρουσης ρόλων.

Ασάφεια ρόλων	.81
Σύγκρουση ρόλων	.70

Ο χώρος εργασίας ως παράγοντας διαφοροποίησης της ασάφειας και της σύγκρουσης ρόλων

Για να ελεγχθεί εάν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές, ως προς την ασάφεια και την σύγκρουση ρόλων, οφειλόμενες στον χώρο εργασίας των συμμετεχόντων, πραγματοποιήθηκαν για κάθε παράγοντα T-tests για ανεξάρτητα δείγματα. Από τα αποτελέσματα φαίνεται ότι ο χώρος εργασίας δεν αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης για καμία από τις δύο έννοιες.

Πίνακας 5. Διαφορές στην ασάφεια και σύγκρουση ρόλων σε σχέση με τον χώρο εργασίας.

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	t	P
Ασάφεια ρόλων	t(158)= .57	.56
Σύγκρουση ρόλων	t(158)= .97	.33

*p<.05

Συσχετίσεις μεταξύ της σύγκρουσης και της ασάφειας ρόλων

Όσον αφορά τα αποτελέσματα της διερεύνησης της συσχέτισης ανάμεσα στην ασάφεια και την σύγκρουση ρόλων στο σύνολο του δείγματος (πίνακας 6) δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ τους.

Πίνακας 6. Συντελεστής συσχέτισης Pearson μεταξύ της ασάφειας και της σύγκρουσης ρόλων στο σύνολο του δείγματος

Παράγοντες	1	2
Ασάφεια ρόλων	1.00	
Σύγκρουση ρόλων	.047	1.00

*Σημείωση: *p<.05*

Όσον αφορά τα αποτελέσματα της διερεύνησης της συσχέτισης ανάμεσα στην ασάφεια και την σύγκρουση ρόλων στους ΚΦΑ στο σχολείο (πίνακας 7) δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ τους.

Πίνακας 7. Συντελεστής συσχέτισης Pearson μεταξύ της ασάφειας και της σύγκρουσης ρόλων για τους ΚΦΑ στο σχολείο.

Παράγοντες	1	2
Ασάφεια ρόλων	1.00	
Σύγκρουση ρόλων	.146	1.00

*Σημείωση: *p<.05*

Όσον αφορά τα αποτελέσματα της διερεύνησης της συσχέτισης ανάμεσα στην ασάφεια και την σύγκρουση ρόλων στους δασκάλους συλλόγων (πίνακας 8) δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ τους.

Πίνακας 8. Συντελεστής συσχέτισης Pearson μεταξύ της ασάφειας και της σύγκρουσης ρόλων για τους δασκάλους σε συλλόγους.

Παράγοντες	1	2
Ασάφεια ρόλων	1.00	
Σύγκρουση ρόλων	-.137	1.00

Σημείωση: * $p < .05$

Συζήτηση

Ο σκοπός της έρευνας ήταν να διερευνηθεί το επίπεδο της ασάφειας και της σύγκρουσης ρόλων σε δασκάλους ελληνικών παραδοσιακών χορών, η σχέση που έχουν οι δυο έννοιες και να διαπιστωθεί αν ο εργασιακός χώρος τις διαφοροποιεί.

Όσον αφορά τα επίπεδα της σύγκρουσης ρόλων, τόσο στους ΚΦΑ σε σχολείο όσο και στους δασκάλους σε σύλλογο παρατηρούμε ότι ο μέσος όρος είναι πάνω από την μέση τιμή. Αυτό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι έχουν επωμισθεί πληθώρα ρόλων καθώς και στην διάψευση των προσδοκιών τους από το επάγγελμα, λόγω των χαμηλών αμοιβών και λόγω ίσως των απαιτήσεων των ίδιων των εκπαιδευτικών που πιθανά να αλληλοσυγκρούονται. Αντίθετα η ασάφεια ρόλων παρουσιάζεται κάτω από τη μέση τιμή. Το γεγονός αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι οι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα παίρνουν σαφείς και ξεκάθαρες οδηγίες για τον ρόλο τους μέσα στο εκπαιδευτικό περιβάλλον. Αξιοσημείωτο είναι ότι ο λόγος ύπαρξης της ασάφειας ρόλων μπορεί να οφείλεται σε ασαφείς οδηγίες και σε επικοινωνία που μπορεί να μην είναι καλή. Επίσης η ασάφεια ρόλων έχει να κάνει και με την αβεβαιότητα που παρουσιάζεται και που σχετίζεται με τις εργασιακές απαιτήσεις αλλά και με τον τρόπο που αναμένουν οι άλλοι (π.χ. συνάδελφοι, γονείς) να συμπεριφερθούν κατά την εργασίας τους (Αργυράκης κ.ά., 2005; Baron, 1986; Koustelios et al., 2004; Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007).

Όσον αφορά την σχέση μεταξύ της σύγκρουσης και την ασάφεια ρόλων, τα αποτελέσματα δεν έδειξαν στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των δύο εννοιών. Γεγονός που σημαίνει ότι δεν αλληλοεπηρεάζονται.

Επιπρόσθετα σύμφωνα με τα αποτελέσματα ο χώρος εργασίας (σχολείο, σύλλογος) δεν αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης για καμία από τις δύο έννοιες. Η διαπίστωση αυτή μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός ότι και στους δυο εργασιακούς χώρους υπάρχουν παρόμοιοι παράγοντες που επηρεάζουν τόσο την σύγκρουση όσο και την ασάφεια ρόλων.

Συμπεράσματα

Συμπερασματικά διαπιστώθηκε ότι το επίπεδο της ασάφειας ρολών είναι χαμηλό και αντίστοιχα το επίπεδο της σύγκρουσης ρόλων είναι σχετικά υψηλό.

Η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των δυο εννοιών.

Τέλος ο εργασιακός χώρος (σχολείο, σύλλογος) δεν αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης της ασάφειας και της σύγκρουσης ρόλων.

Βιβλιογραφία

- Acker, G.M. (2004). The effect of organizational conditions (role conflict, role ambiguity, opportunities for professional development, and social support) on job satisfaction and intention to leave among social workers in mental health care. *Community Mental Health Journal*, 40(1), 65-73.
- Αργυράκης, Π., Κουστέλιος, Α., Διγγελίδης, Ν., & Χρόνη, Σ. (2005). Σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων και επαγγελματική ικανοποίηση σε δείγμα εργαζομένων στην ΟΕΟΑ «ΑΘΗΝΑ 2004». *Περιοδικό Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής*, 2, 15-29.
- Baron R (1986). *Behavior in organizations*. Newton, MA: Allyn and Bacon.
- Brewer, E.W. & Clippard, L.F. (2002). Burnout and job satisfaction among student support services personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 13(2), 169-186.
- Carron, A. & Hausenblas, H. (1998). *Group dynamics in sport* (2nd ed.). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

- Code, S., & Langan-Fox, J. (2001). Motivation, cognition and traits: Predicting occupational health, well-being and performance. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 17(3), 159–174.
- Γεντή, Μ., (2008). επίδραση παρεμβατικών προγραμμάτων ελληνικών παραδοσιακών χορών και αερόβιας γυμναστικής στην κάρδιο-αναπνευστική αντοχή και ψυχική διάθεση ενηλίκων γυναικών. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Κομοτηνή.
- Elloy, D. F., Terpening, W., & Kohls, J. (2001). Causal model of burnout among self managed work team members. *Journal of Psychology*, 135, 3A.
- Eys, M. & Carron, A.V. (2001). Role ambiguity, task cohesion, and task self - efficacy. *Small Group Research*, 32, 356 -373.
- Ferris, G. R., Dulebohn, J. H., Frink, D. D., George-Falvy, J., Mitchell, T. R., & Matthews, L. M. (1997). Job and organizational characteristics, accountability, and employee Influence. *Journal of Managerial Issues*, 9, 162–175.
- Gil-Monte, R. P. & Peiró, M. J. (1998). A study on significant sources of the “Burnout Syndrome” in workers at occupational centres for the mentally disabled. *Psychology in Spain*, 2, 116-123.
- Hatton, C., Emerson, E., Rivers, M., Mason, H., Swarbrick, R., Mason, L., Kiernan, C., Reeves, D. & Alborz, A. (2001). Factors associated with intended staff turnover and job search behaviour in services for people with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 45, 258-270.
- Kahn, R. L., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J.D., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Role Ambiguity*. New York: Wiley.
- Koustelios, A. & Kousteliou, I., (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict, and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82, 131-136.
- Koustelios, A., Theodorakis, N. & Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *The International Journal of Educational Management*, 18, 87-92.
- Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach. *European Physical Education Review*, 11(2), 189-203.

- Κορμικιάρη Σ., (2012). Επαγγελματική ικανοποίηση, ασάφεια ρόλων, σύγκρουση ρόλων εργαζομένων σε δημόσιους αθλητικούς φορείς. Αδημοσίευτη μεταπτυχιακή διατριβή. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Lichtenthaler, P.W., & Fischbach, A. (2018). Leadership, job crafting, and employee health and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(5), 620-632.
- Lichtenthaler, P.W., & Fischbach, A. (2019). A meta-analysis on promotion-and prevention-focused job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 30-50.
- Lloyd, C., King, R. & Chenoweth, L. (2002). Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*, 11, 255–265.
- Παπαδοπούλου Δ. (2014) Συγκρούσεις του νοσηλευτικού προσωπικού στις υπηρεσίες υγείας. *Επιστημονικά Χρονικά 2014*, 19(4), 332-344.
- Παπαστυλιανού Α., & Πολυχρονόπουλος Μ. (2007). Επαγγελματική εξουθένωση, κατάθλιψη, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Ψυχολογία*, 14(4), 367-391.
- Πετριλή, Σ. (2007). Έρευνα επίδρασης μιας σειράς εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων στο αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης υπαλλήλων ιδιωτικών εταιριών. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Pettinger, R. (1996). *Introduction to organizational behavior*. Macmillan Business.
- Rizzo, G.R., House, R.J. Lirtzman., S.I. (1976). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 21, 598-610.
- Ruyter, K. & Wetzels, M. & Feinberg, R. (2002). Role stress in call centers: Its effects on employee performance and satisfaction. *Journal of Interactive Marketing*. 15. 23-35.
- Schulz, J. & Auld, C. (2006). Perceptions of role ambiguity by chairpersons and executive directors in Queensland sporting organisations. *Sport Management Review*, 9, 183-201.
- Spector, P.E. (2000). *Industrial & organizational psychology: Research and practice* (Second Edition). New York: John Wiley & Sons
- Steers, M.R. & Black, J.S. (1994). *Organizational behavior*. Harper Collins College Publishers.
- Tunc T. & Kutunis R. (2009) Role conflict, role ambiguity, and burnout in nurses and physicians at a university hospital in Turkey. *Nurs Health Sci*. 11(4):410- 6.
- Widmer, C. (1993). Role conflict, role ambiguity, and role overload on boards of directors of nonprofit human service organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 22, 339-356.

- Υφαντή Ε., Γκέτσιος, Γ. , Νάκα Φ., Μαστραπά Ευ., Τσιρίγκα Σ. & Πετροπούλου Ζ. (2012). Ασάφεια και σύγκρουση ρόλων των εργαζομένων σε δημόσιο επαρχιακό νοσοκομείο. *Το Βήμα του Ασκληπιού* 11, 2, 235-247.
- Zhang, F., & Parker, S.K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126-146.