



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
στη Διοίκηση Επιχειρήσεων – Μάνατζμεντ Τουρισμού

Διπλωματική Εργασία

ΕΡΓΑΣΙΟΜΑΝΙΑ ΚΑΙ ΕΥΓΕΙΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Γεώργιος Καραταράκης

Πειραιάς, 2024



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
στη Διοίκηση Επιχειρήσεων – Μάνατζμεντ Τουρισμού

Διπλωματική Εργασία

ΕΡΓΑΣΙΟΜΑΝΙΑ ΚΑΙ ΕΥΕΞΙΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Γεώργιος Καραταράκης

Επιτροπή:

Φιλόθεος Νταλιάνης – Αναπληρωτής Καθηγητής / Επιβλέπων

Τσόγκας Μάρκος – Αναπληρωτής Καθηγητής

Σινανιώτη-Μαρούδη Αριστεά – Καθηγήτρια

Πειραιάς, 2024

Περίληψη

Η εργασιομανία (workaholism) αναφέρεται στην υπερβολική και ανεξέλεγκτη αφοσίωση στην εργασία, με ένταση που συχνά επηρεάζει αρνητικά την υγεία, την προσωπική ζωή και τις διαπροσωπικές σχέσεις του ατόμου. Αυτή η συμπεριφορά συνδέεται συχνά με την ανάγκη για αναγνώριση, την ανασφάλεια και την αίσθηση ελέγχου μέσω της εργασίας. Η ευεξία (well-being) αφορά τη συνολική σωματική, ψυχική και κοινωνική υγεία, περιλαμβάνοντας πτυχές όπως η ψυχική ισορροπία, η σωματική ανθεκτικότητα και οι ποιοτικές διαπροσωπικές σχέσεις. Η ευεξία στον εργασιακό χώρο αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την απόδοση και τη μακροπρόθεσμη επιτυχία. Το τελικό δείγμα της έρευνας περιλάμβανε 170 συμμετέχοντες ηλικίας άνω των 18 ετών που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, οι οποίοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις για την εργασιομανία και την ευεξία τους. Τα αποτελέσματα γενικά έδειξαν μια σύνθετη σχέση ανάμεσα στην εργασιομανία και την ευεξία των εργαζομένων. Μέσα από τα παραπάνω συμπεράσματα, διαφαίνεται ότι οι εργαζόμενοι του δείγματος αποδίδουν εξαιρετική σημασία στην επαγγελματική τους ζωή και τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις. Ανεξάρτητα από το αν απολαμβάνουν τη φύση της εργασίας τους ή όχι, και ακόμα και αν δεν έχουν αξιολογήσει συνειδητά τη σχέση τους με την εργασία, φαίνεται πως αυτή παραμένει πρωταρχικό μέλημα στη ζωή τους.

Σημαντικοί όροι: εργασιομανία, ευεξία, ικανοποίηση, εξουθένωση

ABSTRACT

Workaholism refers to an excessive and uncontrollable devotion to work, often with an intensity that negatively affects an individual's health, personal life, and interpersonal relationships. This behavior is often associated with a need for approval, insecurity, and a sense of control achieved through work. Well-being encompasses overall physical, mental and social health, including aspects such as mental balance, physical resilience and quality interpersonal relationships. Well-being at work is a critical factor in performance and long-term success. The final sample consisted of 170 participants over the age of 18 working in the private sector who were asked to respond to questions measuring their workaholism (or work addiction) and well-being. The results generally indicated a complex relationship between workaholism and employee well-being. Based on these findings, it is clear that the employees in the sample place an extraordinary amount of importance on their professional lives and obligations. Whether or not they enjoy the nature of their work, and even if they have not consciously evaluated their relationship to work, it appears that work remains a primary concern in their lives.

Key terms: workaholism, well-being, satisfaction, burnout

Πίνακας περιεχομένων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
ABSTRACT	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
1.1 ΘΕΜΕΛΙΩΣΗ ΘΕΜΑΤΟΣ.....	7
1.2 ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ.....	7
1.3 ΔΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	10
2.1 ΘΕΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΟΜΑΝΙΑΣ	10
2.1.1 Έννοια και Σημασία Εργασιομανίας	10
2.1.2 Προσδιοριστικοί Παράγοντες Εργασιομανίας	12
2.1.3 Επιπτώσεις Εργασιομανίας.....	15
2.1.4 Αντιμετώπιση της Εργασιομανίας	17
2.2 ΘΕΜΑΤΑ ΕΥΞΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	18
2.2.4 Έννοια και Σημασία της Ευξίας των Εργαζόμενων	18
2.2.2 Προσδιοριστικοί Παράγοντες Ευξίας των Εργαζόμενων	21
2.2.3 Στρατηγικές Βελτίωσης της Ευξίας των Εργαζόμενων	23
2.3 ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΟΜΑΝΙΑΣ ΜΕ ΕΥΞΕΙΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ	24
2.3.1 Θεωρητική Θεμελίωση	24
2.3.2 Αποτελέσματα Εμπειρικών Ερευνών	25
2.4 ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ	30
3.1 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	30
3.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ	30
3.2.1 Δημογραφικά Στοιχεία.....	30
3.2.2 Μέτρηση Εργασιομανίας.....	31
3.2.3 Μέτρηση Ευξίας των Εργαζόμενων	32
3.3 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ	34
3.4 ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ	34
3.5 ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	35
3.6 ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ	37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ	40
4.1 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ	40
4.2 ΕΠΑΓΩΓΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ.....	41
4.2.1 Ανάλυση Συσχέτισης.....	42
4.2.2 Ανάλυση Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης	44
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΤΕΛΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	50
5.1 ΣΥΝΟΨΗ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ.....	50
5.2 ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ.....	52
5.3 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΈΡΕΥΝΑΣ	54
5.4 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΈΡΕΥΝΑ	55
5.5 ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ	55
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	66
7.1 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	66

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

1.1 Θεμελίωση Θέματος

Το θέμα της διπλωματικής εργασίας αφορά τη σχέση ανάμεσα στην εργασιομανία (workaholism) και στην ευεξία των εργαζόμενων (employees well-being). Η σχέση αυτή πρόκειται να διερευνηθεί και σε θεωρητικό επίπεδο, με αναφορά σε σχετικές θεωρίες και αποτελέσματα παλαιών εμπειρικών μελετών, αλλά, κυρίως, σε εμπειρικό επίπεδο, με σχεδιασμό εμπειρικής έρευνας, λήψη σχετικού δείγματος εργαζομένων και ανάλυση των στοιχείων.

Η σχέση μεταξύ εργασιομανίας και ευεξίας είναι συχνά αντιφατική. Ενώ η εργασιομανία μπορεί να αυξάνει την παραγωγικότητα βραχυπρόθεσμα, μακροπρόθεσμα επιφέρει αρνητικές συνέπειες στην ευεξία (Porter, 2004). Το άτομο μπορεί να εμφανίσει σωματική κόπωση, άγχος και διαταραχές στον ύπνο και τις σχέσεις του, καθώς η υπερβολική προσήλωση στην εργασία μειώνει τις στιγμές χαλάρωσης και προσωπικής ανάπτυξης (Torp, Lysfjord, Midje, 2018). Έτσι, η εργασιομανία συχνά οδηγεί σε μείωση της συνολικής ποιότητας ζωής και αρνητικές συνέπειες στην ψυχική και σωματική υγεία (Liliya, Scafuri, Kovalchuk, και συνεργάτες, 2019).

1.2 Σκοπός και Στόχοι

Ο σκοπός του παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να αναδείξει ποια είναι η σχέση ανάμεσα στην εργασιομανία και στην ευεξία των εργαζομένων. Οι στόχοι περιλαμβάνουν την ερμηνεία και την εξήγηση των οποίων εμπειρικών αποτελεσμάτων, με σκοπό την εξέλιξη της έρευνας σε αυτόν τον επιστημονικό τομέα αλλά και τη διαμόρφωση κατάλληλων διοικητικών προτάσεων προς τη διοίκηση ανθρωπίνων πόρων, έτσι ώστε να τονιστεί η απαραίτητη ισορροπία μεταξύ σκληρής προσπάθειας πάνω στην εργασία, αλλά και την απαραίτητη ψυχική και σωματική ξεκούραση και ενασχόληση και με άλλα πράγματα, έτσι ώστε να μεγιστοποιείται η ευεξία των εργαζόμενων αλλά και η απόδοση τους στην εργασία, σε ένα πλαίσιο κοινών συμφερόντων μεταξύ εργαζομένων και οργανισμών σε μια κατάσταση ‘κερδίζω-κερδίζεις’ (win-win).

1.3 Δομή Εργασίας

Η παρούσα διπλωματική εργασία αποτελείται από πέντε (5) κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο αποτελεί την εισαγωγή, ενώ το δεύτερο κεφάλαιο περιλαμβάνει τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, όπου αρχικά παρουσιάζονται ορισμένα θέματα εργασιομανίας. Πιο συγκεκριμένα, πρώτα γίνεται μια αναφορά στην έννοια και τη σημασία της εργασιομανίας, έπειτα μια αναφορά στους προσδιοριστικούς παράγοντες της και, τέλος, μια αναφορά στις επιπτώσεις της. Κατόπιν, παρουσιάζονται ορισμένα θέματα ευεξίας των εργαζόμενων. Πιο συγκεκριμένα, πρώτα γίνεται μια αναφορά στην έννοια και τη σημασία της ευεξίας των εργαζομένων, έπειτα μια αναφορά στους προσδιοριστικούς παράγοντες της και, τέλος, μια αναφορά στις επιπτώσεις της. Έπειτα, παρουσιάζονται θέματα που αφορούν τη σχέση μεταξύ εργασιομανίας και ευεξίας των εργαζόμενων, όπου πρώτα παρουσιάζεται η σχετική θεωρητική θεμελίωση και έπειτα αποτελέσματα ορισμένων εμπειρικών ερευνών. Το κεφάλαιο αυτό κλείνει με την ανάπτυξη των ερευνητικών υποθέσεων.

Το τρίτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την μεθοδολογία της εμπειρικής έρευνας. Αρχικά παρουσιάζεται η ερευνητική μεθοδολογία και έπειτα γίνεται μια εκτενή αναφορά στο ερευνητικό εργαλείο που πρόκειται να χρησιμοποιηθεί για να μετρηθεί η εργασιομανία και η ευεξία των εργαζόμενων. Έπειτα παρουσιάζεται η ερευνητική διαδικασία και η δειγματοληψία που εφαρμόζονται για να συγκεντρωθούν τα απαραίτητα πρωτογενή στοιχεία. Κατόπιν παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και, τέλος, η στατιστική ανάλυση που θα εφαρμοστεί για να προκύψουν οι σχετικές εμπειρικές ενδείξεις που επιβεβαιώνουν ή μη τις ερευνητικές υποθέσεις.

Το τέταρτο κεφάλαιο περιλαμβάνει τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας. Αρχικά παρουσιάζονται ορισμένα βασικά περιγραφικά στατιστικά και έπειτα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της επαγωγικής στατιστικής ανάλυσης. Στο πλαίσιο της επαγωγικής στατιστικής παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης συσχέτισης και της ανάλυσης πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης τα οποία παρέχουν εμπειρικές ενδείξεις για την επιβεβαίωση ή μη των ερευνητικών υποθέσεων.

Το πέμπτο κεφάλαιο περιλαμβάνει τα τελικά συμπεράσμα της εμπειρικής έρευνας. Αρχικά παρουσιάζεται μια σύνοψη των ευρημάτων της εμπειρικής έρευνας και έπειτα παρουσιάζεται ο σχολιασμός και η σχετική συζήτηση τους. Έπειτα παρουσιάζονται ορισμένες διοικητικές προτάσεις προς τη διοίκηση ανθρωπίνων πόρων, με βάση τα εμπειρικά αποτελέσματα, και, τέλος παρουσιάζονται ορισμένες προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Κεφάλαιο 2: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1 Θέματα Εργασιομανίας

2.1.1 Έννοια και Σημασία Εργασιομανίας

Η εργασιομανία (workaholism), είναι ένα φαινόμενο που απασχολεί την επιστημονική κοινότητα εδώ και δεκαετίες, κυρίως λόγω της συσχέτισής της με την ψυχική και σωματική υγεία των ατόμων που εργάζονται αδιάκοπα (Ng, Sorensen, και Feldman, 2007). Η έννοια της εργασιομανίας χαρακτηρίζεται από την έντονη και συχνά ανεξέλεγκτη επιθυμία για συνεχή ενασχόληση με την εργασία, η οποία πολλές φορές υπερβαίνει τα όρια του λογικού και οδηγεί σε διάφορες αρνητικές συνέπειες τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον κοινωνικό του περίγυρο (Aziz και Moyer, 2018). Η αναλυτική κατανόηση της έννοιας αυτής είναι σημαντική, προκειμένου να κατανοηθεί η πολυπλοκότητά της, καθώς και η σημασία της για το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον (McMillan, O'Driscoll, Marsh, και Brady, 2001)

Η έννοια της εργασιομανίας παρουσιάζει μια διπλή διάσταση. Από τη μία πλευρά, η εργασία αποτελεί έναν θεμελιώδη τομέα της ανθρώπινης δραστηριότητας, που συνδέεται με την παραγωγικότητα, την αυτοπραγμάτωση και την επαγγελματική επιτυχία (Spence και Robbins, 1992). Από την άλλη, όμως, όταν η εργασία μετατρέπεται σε ψυχαναγκαστική ανάγκη, καταλήγει να βλάπτει την ευημερία του ατόμου. Σύμφωνα με τον Oates (1971), ο οποίος ήταν από τους πρώτους που εισήγαγαν την έννοια της εργασιομανίας, ο εργασιομανής είναι κάποιος που έχει μια παθολογική ανάγκη να εργάζεται, οδηγώντας συχνά σε εξάντληση και απομόνωση.

Η εργασιομανία δεν είναι απλά μια τάση να δουλεύει κανείς πολλές ώρες. Πρόκειται για μια ψυχολογική κατάσταση, στην οποία η εργασία γίνεται κυρίαρχος παράγοντας στη ζωή του ατόμου. Ορίζεται ως μια παθολογική ανάγκη για εργασία που συνοδεύεται από μια έλλειψη ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Αυτό το φαινόμενο χαρακτηρίζεται από τρεις κύριες

διαστάσεις, όπως προτείνουν οι Spence και Robbins (1992): 1) την υπερβολική ενασχόληση με την εργασία, 2) την υψηλή επένδυση χρόνου και ενέργειας στην εργασία και 3) την έντονη επιθυμία για έλεγχο και τελειότητα. Αυτά τα χαρακτηριστικά διαφοροποιούν την εργασιομανία από την αφοσίωση ή την επαγγελματική επιτυχία, καθώς η εργασία γίνεται αυτοσκοπός και όχι μέσο επίτευξης προσωπικών ή επαγγελματικών στόχων (Schaufeli και συνεργάτες, 2009).

Σύμφωνα με τον Andreassen και συνεργάτες (2014), η εργασιομανία εμφανίζει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, όπως η ανάγκη να εργάζεται κάποιος συνεχώς για να αισθάνεται ψυχική ευεξία, καθώς και η αδυναμία αποδέσμευσης από την εργασία ακόμη και σε περιόδους που δεν απαιτείται. Οι εργασιομανείς δυσκολεύονται να ξεκουραστούν, και συχνά έχουν μια επίμονη αίσθηση άγχους όταν δεν εργάζονται. Επιπλέον, η συνεχής αναζήτηση νέων επαγγελματικών προκλήσεων, σε συνδυασμό με την αποτυχία στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αποτελεί άλλο ένα χαρακτηριστικό της συγκεκριμένης κατάστασης (Clark, Michel, Zhdanova, Pui και Baltes, 2016).

Η διάκριση της εργασιομανίας από την απλή σκληρή δουλειά είναι επίσης καθοριστική. Ορισμένοι ερευνητές, όπως οι Shimazu, Schaufeli, και Taris (2010), υποστηρίζουν ότι η βασική διαφορά μεταξύ των εργασιομανών και των ανθρώπων που δουλεύουν σκληρά είναι ότι οι δεύτεροι εργάζονται με κίνητρο την επιτυχία και την αυτό-εκπλήρωση, ενώ οι πρώτοι νιώθουν παγιδευμένοι σε μια παθολογική ανάγκη εργασίας.

Η σημασία της μελέτης της εργασιομανίας είναι πολλαπλή, καθώς το φαινόμενο αυτό έχει εκτεταμένες συνέπειες τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για το ευρύτερο εργασιακό και κοινωνικό πλαίσιο.

Η εργασιομανία συχνά συνδέεται με την κουλτούρα του εργασιακού περιβάλλοντος και τις κοινωνικά πρότυπα. Σε ορισμένες κοινωνίες, όπως η Ιαπωνία και οι Ηνωμένες Πολιτείες, η εργασία θεωρείται σημαντικός δείκτης κοινωνικής επιτυχίας, και η υπερβολική εργασιακή αφοσίωση μπορεί να επιβραβεύεται (Haar και Bardoeel, 2008). Αντίθετα, σε άλλες κοινωνίες, όπως σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, δίνεται έμφαση στην ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής (Schaufeli, Shimazu, Taris, 2009). Επομένως, η εργασιομανία μπορεί να είναι περισσότερο ή λιγότερο αποδεκτή ανάλογα με την κοινωνική και πολιτισμική πραγματικότητα.

2.1.2 Προσδιοριστικοί Παράγοντες Εργασιομανίας

Η εργασιομανία είναι ένα σύνθετο ψυχολογικό φαινόμενο που χαρακτηρίζεται από την υπερβολική και ανεξέλεγκτη προσήλωση στην εργασία, η οποία συχνά προκαλεί αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία και στις προσωπικές σχέσεις του ατόμου (Schaufeli, Taris, Van Rhenen, 2008). Οι προσδιοριστικοί παράγοντες της εργασιομανίας είναι πολυδιάστατοι και περιλαμβάνουν ατομικούς, οργανωτικούς, κοινωνικούς και πολιτισμικούς παράγοντες. Αυτή η εργασία εξετάζει τους κυριότερους παράγοντες που επηρεάζουν την εμφάνιση και την ανάπτυξη της εργασιομανίας, αναλύοντας την υπάρχουσα βιβλιογραφία και παρουσιάζοντας τα αποτελέσματα σύγχρονων ερευνών.

Ατομικοί Παράγοντες

Οι ατομικοί παράγοντες παίζουν καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη της εργασιομανίας. Σύμφωνα με τους Spence και Robbins (1992), οι οποίοι ανέπτυξαν το πρώτο μοντέλο μέτρησης της εργασιομανίας, τα προσωπικά χαρακτηριστικά όπως η ανάγκη για έλεγχο, η τελειομανία και η υψηλή αίσθηση καθήκοντος συμβάλλουν στην εμφάνιση της εργασιομανίας. Οι τελειομανείς τείνουν να εργάζονται υπερβολικά για να διασφαλίσουν ότι κάθε εργασία ολοκληρώνεται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, γεγονός που συχνά οδηγεί σε εξάντληση και άγχος (Clark και συνεργάτες, 2010).

Άλλες μελέτες επισημαίνουν τη σημασία της προσωπικής αυτοεκτίμησης και της ταυτότητας που σχετίζεται με την εργασία. Άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση ενδέχεται να αναπτύξουν εργασιομανία ως μέσο αύξησης της αυτοεκτίμησής τους μέσω της αναγνώρισης από τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους τους (Ng και συνεργάτες, 2007). Επιπλέον, άτομα που ταυτίζουν τον εαυτό τους πρωτίστως ως εργαζόμενοι είναι πιο επιρρεπή στην ανάπτυξη εργασιομανίας (Schaufeli και συνεργάτες, 2009).

Οργανωτικοί Παράγοντες

Οι οργανωτικοί παράγοντες, όπως η κουλτούρα και η δομή της επιχείρησης, συμβάλλουν σημαντικά στην ανάπτυξη της εργασιομανίας. Η ύπαρξη μιας κουλτούρας υψηλών απαιτήσεων και προσδοκιών, όπου οι εργαζόμενοι επιβραβεύονται για την υπερβολική εργασία και την αφοσίωσή τους, μπορεί να προωθήσει την εργασιομανία (Burke, 2000). Επιπλέον, οι οργανώσεις που θέτουν ασαφή όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως η απουσία σαφών ωρών εργασίας ή η δυνατότητα για εργασία από το σπίτι, μπορούν να αυξήσουν την εργασιομανία (Derks και συνεργάτες, 2014).

Η ηγεσία παίζει επίσης κρίσιμο ρόλο στην προώθηση ή αποτροπή της εργασιομανίας. Οι ηγέτες που δείχνουν υπερβολική αφοσίωση στην εργασία και προσδοκούν το ίδιο από τους υφισταμένους τους δημιουργούν ένα περιβάλλον που ευνοεί την ανάπτυξη εργασιομανίας (Chalofsky, 2003). Οι εργαζόμενοι που βλέπουν τους προϊσταμένους τους να εργάζονται υπερβολικά, συχνά νιώθουν πίεση να πράξουν το ίδιο για να κερδίσουν αναγνώριση ή προαγωγή (Schaufeli και συνεργάτες, 2009).

Κοινωνικοί Παράγοντες

Οι κοινωνικοί παράγοντες αποτελούν σημαντικό προσδιοριστικό στοιχείο της εργασιομανίας, με την κοινωνική πίεση να παίζει κεντρικό ρόλο. Στις σύγχρονες κοινωνίες, ιδιαίτερα στις δυτικές, υπάρχει έντονη έμφαση στην επαγγελματική επιτυχία και την οικονομική ευημερία, η οποία προωθεί την εργασία ως μέσο προσωπικής αυτό-εκπλήρωσης (Shimazu και συνεργάτες, 2012). Η κοινωνική αναγνώριση και η επιτυχία συχνά συνδέονται άμεσα με την αφοσίωση στην εργασία, κάτι που ενισχύει την τάση για εργασιομανία.

Επιπλέον, η οικογενειακή κουλτούρα και η κοινωνική στήριξη μπορούν να επηρεάσουν την ανάπτυξη της εργασιομανίας. Για παράδειγμα, οικογένειες που δίνουν έμφαση στην επαγγελματική επιτυχία και ασκούν πίεση στα μέλη τους να επιτύχουν επαγγελματικά, ενδέχεται να προάγουν την εργασιομανία (Bonebright και συνεργάτες, 2000). Από την άλλη, η κοινωνική στήριξη μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας, περιορίζοντας την υπερβολική προσήλωση στην εργασία (Shimazu και συνεργάτες, 2012).

Πολιτισμικοί Παράγοντες

Οι πολιτισμικές διαφορές επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την ένταση και τη συχνότητα εμφάνισης της εργασιομανίας. Σύμφωνα με τον Hofstede (1980), οι χώρες που χαρακτηρίζονται από υψηλό δείκτη ατομικισμού τείνουν να προάγουν περισσότερο την εργασιομανία, καθώς οι εργαζόμενοι αναζητούν την προσωπική αναγνώριση και επιτυχία. Από την άλλη πλευρά, στις χώρες με έμφαση στο συλλογικό συμφέρον, η προσωπική επιτυχία συνδέεται περισσότερο με την ομαδική εργασία και τη συνεργασία, κάτι που μειώνει την εμφάνιση της εργασιομανίας (Mazzetti, Schaufeli, και Guglielmi, 2014).

Η πολιτισμική στάση απέναντι στον ελεύθερο χρόνο και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής διαφέρει επίσης μεταξύ χωρών. Στις χώρες με αυστηρούς κανονισμούς για τις ώρες εργασίας και ισχυρή έμφαση στην προσωπική ζωή, όπως στη Σκανδιναβία, η εργασιομανία εμφανίζεται σε μικρότερα ποσοστά (Andreassen και συνεργάτες, 2010). Αντίθετα, στις χώρες όπου η εργασία θεωρείται πρωταρχικός στόχος, όπως στις ΗΠΑ ή στην Ιαπωνία, η εργασιομανία είναι συχνότερη (Shimazu και συνεργάτες, 2012).

Ψυχολογικοί Παράγοντες

Η ψυχολογική διάσταση της εργασιομανίας περιλαμβάνει και παράγοντες όπως το άγχος και τη ψυχολογική εξάρτηση από την εργασία. Άτομα που βιώνουν υψηλά επίπεδα άγχους ή αβεβαιότητας σχετικά με την εργασιακή τους θέση τείνουν να εργάζονται υπερβολικά για να εξασφαλίσουν την επιτυχία και την ασφάλεια τους (Clark και συνεργάτες, 2010). Η εργασιομανία μπορεί επίσης να αναπτυχθεί ως αντίδραση σε ψυχολογικές δυσκολίες, όπως η κατάθλιψη ή η μοναξιά, καθώς η εργασία λειτουργεί ως μέσο αποφυγής αρνητικών συναισθημάτων (Burke, 2000).

Επιπλέον, οι ερευνητές έχουν διαπιστώσει ότι η εργασιομανία σχετίζεται με την ψυχολογική εξάρτηση, με αποτέλεσμα τα άτομα να νιώθουν ότι δεν μπορούν να σταματήσουν να εργάζονται ακόμη και όταν οι συνθήκες το απαιτούν (Schaufeli και συνεργάτες, 2009). Η εξάρτηση αυτή μπορεί να προέρχεται από την ανάγκη για συνεχή επιτυχία και επιβράβευση, η οποία προέρχεται από τα πρότυπα της σημερινής κοινωνίας.

2.1.3 Επιπτώσεις Εργασιομανίας

Μία από τις σημαντικότερες συνέπειες της εργασιομανίας είναι η αρνητική της επίδραση στην ψυχική και σωματική υγεία του ατόμου. Σύμφωνα με μελέτες (Burke και Fiksenbaum, 2009), οι εργασιομανείς παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα άγχους, στρες, και κατάθλιψης. Το συνεχές άγχος για επίτευξη επαγγελματικών στόχων οδηγεί σε μια σταθερή κατάσταση έντασης, η οποία συχνά επιβαρύνει το νευρικό σύστημα, προκαλώντας προβλήματα όπως αϋπνία, πονοκεφάλους και πεπτικά προβλήματα (Kubota και συνεργάτες, 2010).

Η εργασία υπό συνθήκες υπερβολικής πίεσης οδηγεί επίσης σε εργασιακή εξουθένωση (burnout), που χαρακτηρίζεται από συναισθηματική και σωματική εξάντληση (McMillan και O' Driscoll, 2004). Οι εργασιομανείς συχνά φτάνουν σε ένα σημείο όπου δεν μπορούν πλέον να αποδώσουν αποτελεσματικά, προκαλώντας περαιτέρω πίεση και άγχος. Αυτή η κατάσταση συμβάλλει επίσης στην απομόνωση του ατόμου από την οικογένεια και τους φίλους του, καθώς ο χρόνος και η ενέργεια που θα αφιερωνόταν σε προσωπικές σχέσεις εξαντλούνται στην εργασία (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

Η εργασιομανία έχει επιπτώσεις και σε κοινωνικό επίπεδο, ιδιαίτερα όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η συνεχής ενασχόληση με την εργασία έχει ως αποτέλεσμα την αδιαφορία για τις κοινωνικές και οικογενειακές σχέσεις, καθώς και για την προσωπική φροντίδα και ψυχαγωγία (Schaufeli, Taris, και Van Rhenen, 2008). Αυτή η έλλειψη ισορροπίας συχνά οδηγεί σε αποξένωση και κοινωνική απομόνωση, γεγονός που επηρεάζει όχι μόνο τον εργασιομανή αλλά και το οικογενειακό και φιλικό του περιβάλλον (Bakker, Demerouti, και Burke, 2009).

Οι επιπτώσεις της εργασιομανίας δεν περιορίζονται μόνο στο προσωπικό επίπεδο. Σε οργανωτικό επίπεδο, οι εργοδότες μπορεί να υποστούν αρνητικές συνέπειες από τη μη παραγωγική εργασία των εργασιομανών. Αν και αρχικά μπορεί να φαίνεται ότι οι εργοδότες ωφελούνται από την έντονη εργασιακή αφοσίωση των εργαζομένων, μακροπρόθεσμα η συνεχής εξουθένωση και οι κακές διαπροσωπικές

σχέσεις μπορεί να οδηγήσουν σε πτώση της συνολικής απόδοσης του οργανισμού (Ng, Sorensen, και Feldman, 2007).

Η εργασιομανία, ένας σύγχρονος όρος που συχνά συνδέεται με την υπερβολική επαγγελματική δέσμευση και την εξάντληση, έχει αναγνωριστεί ως μια από τις κυριότερες προκλήσεις στον σύγχρονο εργασιακό χώρο. Ενώ η σκληρή εργασία και η δέσμευση θεωρούνται παραδοσιακά θετικές αρετές, η υπερβολική ενασχόληση με την εργασία μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρές επιπτώσεις τόσο στην υγεία όσο και στην παραγωγικότητα (Bakker, Demerouti, και Burke, 2009).

Η εργασιομανία έχει αποδειχθεί ότι έχει σοβαρές ψυχολογικές επιπτώσεις για τα άτομα που πάσχουν από αυτήν. Η υπερβολική εργασία συνδέεται με αυξημένα επίπεδα άγχους, κατάθλιψης και επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout). Οι Taris, van Beek, και Schaufeli (2014) εντόπισαν ότι τα άτομα με υψηλά επίπεδα εργασιομανίας παρουσιάζουν συχνά αυξημένο άγχος και ανικανότητα να χαλαρώσουν, κάτι που συμβάλλει στην αίσθηση συναισθηματικής εξάντλησης. Επίσης, η εργασιομανία συνδέεται με μειωμένη ποιότητα ύπνου, καθώς οι εργαζόμενοι δυσκολεύονται να απεμπλακούν από τις σκέψεις για την εργασία ακόμη και κατά τη διάρκεια της νύχτας (Kubota και συνεργάτες, 2010).

Επιπλέον, τα άτομα που είναι εργασιομανείς τείνουν να βιώνουν μια εσωτερική σύγκρουση μεταξύ των επαγγελματικών και προσωπικών τους στόχων. Αυτή η σύγκρουση συχνά οδηγεί σε συναισθήματα απογοήτευσης, καθώς οι εργασιομανείς δυσκολεύονται να επιτύχουν μια ισορροπία μεταξύ των διαφόρων πτυχών της ζωής τους (Clark, και συνεργάτες, 2016). Κατά συνέπεια, η εργασία γίνεται ένα μέσο κάλυψης συναισθηματικών ή ψυχολογικών αναγκών, όπως η ανάγκη για αποδοχή ή η προσπάθεια απόκρυψης προσωπικών δυσκολιών.

Η εργασία πέρα από τα φυσιολογικά όρια έχει επίσης σημαντικές σωματικές επιπτώσεις. Οι εργασιομανείς συχνά παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά σωματικής εξάντλησης, καρδιαγγειακών προβλημάτων και αυξημένης πίεσης. Μελέτες έχουν δείξει ότι τα άτομα που εργάζονται υπερβολικά έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα εμφάνισης υπέρτασης και άλλων καρδιακών παθήσεων λόγω του συνεχούς στρες (Caruso, και συνεργάτες, 2004). Επιπλέον, η συνεχής εργασία χωρίς επαρκή ανάπαυση μπορεί να επηρεάσει το ανοσοποιητικό σύστημα, καθιστώντας τα άτομα πιο ευάλωτα σε λοιμώξεις και χρόνιες ασθένειες (Nakazato και συνεργάτες, 2011).

2.1.4 Αντιμετώπιση της Εργασιομανίας

Για να αντιμετωπιστεί η εργασιομανία, είναι απαραίτητο να εφαρμοστούν στρατηγικές που στοχεύουν στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Μια από τις κύριες προσεγγίσεις είναι η προώθηση της ευελιξίας στο ωράριο εργασίας, κάτι που μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να διαχειριστούν καλύτερα τον χρόνο τους και να αποφύγουν την υπερβολική εργασία (Kirrane, O'Shea, Buckley, και Grazi, 2017). Επίσης, η καθιέρωση σαφών ορίων μεταξύ επαγγελματικού και προσωπικού χρόνου μπορεί να συμβάλει στην αποφυγή της υπερβολικής δέσμευσης στην εργασία.

Παράλληλα, η ψυχολογική υποστήριξη και η ευαισθητοποίηση σχετικά με τις συνέπειες της εργασιομανίας μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα να αναγνωρίσουν τα σημάδια του φαινομένου και να ζητήσουν βοήθεια. Οργανισμοί που παρέχουν προγράμματα ευημερίας και ψυχικής υγείας για τους εργαζόμενους τους είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν την εργασιομανία και να προωθήσουν ένα πιο υγιές και ισορροπημένο εργασιακό περιβάλλον (Andreassen και συνεργάτες, 2014).

Η εργασιομανία μπορεί να αντιμετωπιστεί μέσω μιας πολυδιάστατης προσέγγισης, η οποία περιλαμβάνει τόσο ατομικές όσο και οργανωτικές παρεμβάσεις. Σε ατομικό επίπεδο, η ψυχοθεραπεία και οι τεχνικές διαχείρισης του άγχους μπορούν να βοηθήσουν τους εργασιομανείς να αναγνωρίσουν τα πρότυπα συμπεριφοράς τους και να αναπτύξουν πιο υγιείς τρόπους διαχείρισης της εργασιακής πίεσης (Hu, 2018). Ταυτόχρονα, η προώθηση της συναισθηματικής νοημοσύνης και της ανθεκτικότητας μπορεί να βοηθήσει στην εξισορρόπηση των επαγγελματικών και προσωπικών υποχρεώσεων (Clark και συνεργάτες, 2016).

Σε οργανωτικό επίπεδο, οι εργοδότες μπορούν να συμβάλλουν στην πρόληψη της εργασιομανίας με τη δημιουργία ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος που να ευνοεί την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι πολιτικές που ενθαρρύνουν τον χρόνο αποσύνδεσης, τις ευέλικτες μορφές εργασίας και την προώθηση της ευημερίας των εργαζομένων μπορούν να συμβάλουν στη μείωση των περιπτώσεων εργασιομανίας (Salanova, Del Libano, Llorens, και Schaufeli, 2014).

2.2 Θέματα Ευεξίας των Εργαζόμενων

2.2.4 Έννοια και Σημασία της Ευεξίας των Εργαζόμενων

Η ευεξία των εργαζόμενων αποτελεί έναν από τους πιο κρίσιμους παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων, την ικανοποίησή τους, καθώς και τη συνολική βιωσιμότητα του οργανισμού. Η έννοια της ευεξίας αναφέρεται στη συνολική σωματική, ψυχολογική και συναισθηματική κατάσταση του ατόμου και το πώς αυτή επηρεάζει την εργασιακή του απόδοση και τη ζωή του γενικότερα (Danna και Griffin, 1999). Η σημασία της ευεξίας στον εργασιακό χώρο έχει μελετηθεί ευρέως, με πλήθος ερευνών να υποδεικνύουν ότι η βελτίωση της ευεξίας οδηγεί σε αυξημένη παραγωγικότητα, και χαμηλότερα επίπεδα άγχους (Parker και Hyett, 2011).

Ο ορισμός της ευεξίας στον εργασιακό χώρο δεν είναι μονοδιάστατος και περιγράφεται ως η κατάσταση κατά την οποία οι εργαζόμενοι βιώνουν υγεία, ευτυχία και ικανοποίηση από την εργασία τους (Cooper και Cartwright, 1994). Πρόκειται για μια πολυδιάστατη έννοια που περιλαμβάνει τη σωματική υγεία, την ψυχική ισορροπία, καθώς και την κοινωνική και συναισθηματική ευημερία (Grant και συνεργάτες, 2007). Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ευεξία είναι πιο πιθανό να εμφανίζουν υψηλά επίπεδα ενεργητικότητας, να έχουν θετική διάθεση, και να διατηρούν καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους.

Η ευεξία στον εργασιακό χώρο δεν αφορά μόνο την απουσία ασθενειών ή ψυχολογικών προβλημάτων, αλλά και την ενίσχυση θετικών στοιχείων, όπως είναι η αυτοεκτίμηση, η ψυχική ανθεκτικότητα και η συναισθηματική ευφυΐα (Seligman, 2011). Η προσέγγιση αυτή εστιάζει στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων μέσα από την παροχή κινήτρων και ευκαιριών ανάπτυξης σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο.

Ένας από τους πιο σημαντικούς λόγους για τους οποίους οι οργανισμοί επενδύουν στην ευεξία των εργαζομένων είναι η θετική της επίδραση στην εργασιακή απόδοση. Έρευνες δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε καλή ψυχική και σωματική κατάσταση είναι πιο αποδοτικοί και δημιουργικοί, και παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα απουσιών λόγω ασθένειας (Grawitch και συνεργάτες, 2006). Επιπλέον, η ευεξία μπορεί να συμβάλει στη μείωση της εργασιακής εξουθένωσης

(burnout), το οποίο αποτελεί ένα αυξανόμενο πρόβλημα σε πολλούς τομείς της εργασίας (Schaufeli και συνεργάτες , 2009).

Η καλή ψυχική και σωματική υγεία επιτρέπει στους εργαζόμενους να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά το στρες και τις απαιτήσεις της εργασίας, ενώ παράλληλα ενισχύει τη δημιουργικότητά τους και την ικανότητά τους να προσαρμόζονται σε αλλαγές (Pfeffer, 2018). Η σημασία της ευεξίας γίνεται ακόμα πιο εμφανής σε εργασιακά περιβάλλοντα υψηλής έντασης, όπου οι εργαζόμενοι καλούνται να διαχειριστούν μεγάλες ποσότητες πληροφοριών και αυξημένο φόρτο εργασίας (Quick και συνεργάτες , 1997).

Διαστάσεις της Ευεξίας στον Εργασιακό Χώρο

Η ευεξία στον εργασιακό χώρο περιλαμβάνει πολλές διαστάσεις, όπως η σωματική, ψυχική, κοινωνική και συναισθηματική υγεία των εργαζομένων. Η σωματική ευεξία αφορά τη διατήρηση της υγείας μέσα από τη σωστή διατροφή, την άσκηση και την αποφυγή επικίνδυνων συμπεριφορών (πχ κάπνισμα, κατάχρηση αλκοόλ). Ο οργανισμός πρέπει να υποστηρίζει τις προσπάθειες αυτές παρέχοντας κατάλληλα εργαλεία και ευκαιρίες, όπως προγράμματα άσκησης, ιατρική περίθαλψη και εκπαίδευση υγιεινής ζωής (O'Donnell, 2002).

Η ψυχική ευεξία αφορά τη διατήρηση της συναισθηματικής ισορροπίας και την ικανότητα διαχείρισης του στρες. Εργαζόμενοι που νιώθουν ασφάλεια, αυτοπεποίθηση και εκτίμηση είναι πιο πιθανό να αποδίδουν καλύτερα και να παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα άγχους (Keyes και Haidt, 2003). Η ψυχολογική στήριξη από τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, η ανάπτυξη ενός περιβάλλοντος όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι μπορούν να εκφράσουν τις ανησυχίες τους χωρίς φόβο αντιποίνων, καθώς και η παροχή ευκαιριών για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη, αποτελούν σημαντικά στοιχεία για τη βελτίωση της ψυχικής ευεξίας (Warr, 2007).

Η κοινωνική διάσταση της ευεξίας περιλαμβάνει τις σχέσεις που αναπτύσσουν οι εργαζόμενοι στον χώρο εργασίας. Έρευνες έχουν δείξει ότι οι θετικές κοινωνικές σχέσεις στον χώρο εργασίας οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και παραγωγικότητας (Chiaburu και Harrison, 2008). Οργανισμοί που

ενθαρρύνουν την ομαδική εργασία και τη συνεργασία έχουν πιο ευτυχισμένους και παραγωγικούς εργαζόμενους.

Η Σχέση της Ευεξίας με την Ικανοποίηση και την Αφοσίωση των Εργαζομένων

Η ευεξία έχει αποδειχθεί ότι συνδέεται άμεσα με την εργασιακή ικανοποίηση και αφοσίωση. Εργαζόμενοι που νιώθουν ότι ο οργανισμός φροντίζει για την ευεξία τους, είναι πιο πιθανό να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους και να παραμείνουν σε αυτήν μακροπρόθεσμα (Rhoades και Eisenberger, 2002). Η εργασιακή ικανοποίηση είναι κρίσιμος παράγοντας για τη μείωση της εργασιακής εξουθένωσης και την αύξηση της δέσμευσης των εργαζομένων προς τον οργανισμό (Lambert., Minor, Wells, και Hogan, 2016).

Οι οργανισμοί που επενδύουν στην ευεξία των εργαζομένων τους, είτε μέσω προγραμμάτων ευεξίας είτε μέσω πολιτικών που προάγουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, βλέπουν θετικά αποτελέσματα στην αφοσίωση των εργαζομένων (Kossek και συνεργάτες, 2011). Οι εργαζόμενοι αυτοί παρουσιάζουν αυξημένα επίπεδα οργανωσιακής δέσμευσης και είναι πιο πιθανό να συμβάλουν ενεργά στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού.

Προκλήσεις και Προοπτικές Βελτίωσης της Ευεξίας στον Εργασιακό Χώρο

Παρά τα πλεονεκτήματα που προσφέρει η ευεξία, υπάρχουν πολλές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι οργανισμοί στην εφαρμογή σχετικών προγραμμάτων. Ένα από τα βασικά προβλήματα είναι η έλλειψη πόρων και υποστήριξης από την ηγεσία. Ορισμένοι οργανισμοί θεωρούν ότι η ευεξία είναι ένα επιπλέον κόστος που δεν αποφέρει άμεσα αποτελέσματα (Pfeffer, 2018). Ωστόσο, η έρευνα δείχνει ότι οι μακροπρόθεσμες επενδύσεις στην ευεξία μπορούν να οδηγήσουν σε μείωση του κόστους από τις απουσίες λόγω ασθενείας και σε αύξηση της παραγωγικότητας (Grawitch και συνεργάτες, 2006).

Επιπλέον, η ευεξία δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται αποσπασματικά, αλλά ως μέρος της γενικότερης στρατηγικής ενός οργανισμού για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων του. Αυτό σημαίνει ότι οι οργανισμοί πρέπει να προσαρμόζουν τα προγράμματα ευεξίας τους στις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των εργαζομένων τους, και να προσφέρουν συνεχή υποστήριξη και κίνητρα για την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη (Cooper και Cartwright, 1994).

2.2.2 Προσδιοριστικοί Παράγοντες Ευεξίας των Εργαζόμενων

Η ευεξία στον εργασιακό χώρο αποτελεί κεντρικό ζήτημα στη σύγχρονη διοίκηση ανθρωπίνων πόρων, καθώς σχετίζεται με τη συνολική αποδοτικότητα, την αφοσίωση των εργαζομένων, και την ψυχολογική τους υγεία. Η έννοια της ευεξίας είναι πολυδιάστατη και περιλαμβάνει φυσικούς, ψυχολογικούς, και κοινωνικούς παράγοντες (Danna και Griffin, 1999). Στη σύγχρονη βιβλιογραφία, η ευεξία συνδέεται όχι μόνο με την απουσία ασθένειας αλλά και με την ανάπτυξη της προσωπικής ικανοποίησης και αυτό-εκπλήρωσης των εργαζομένων (Shenton, 2020). Σκοπός της παρούσας ανάλυσης είναι να εξεταστούν οι προσδιοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν την ευεξία στον εργασιακό χώρο και να διερευνηθεί η σημασία αυτών των παραγόντων για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων και των οργανισμών.

Φυσικό περιβάλλον εργασίας

Ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ευεξία στον εργασιακό χώρο είναι το φυσικό περιβάλλον. Η ποιότητα του χώρου εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του φωτισμού, της θερμοκρασίας, μπορεί να έχει άμεση επίδραση στη σωματική και ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων (Vischer, 2007). Έρευνες έχουν δείξει ότι η κακή ποιότητα αέρα και ο ανεπαρκής φωτισμός συνδέονται με αυξημένα επίπεδα άγχους και κόπωσης, ενώ η καλή εργονομία μπορεί να μειώσει τις μυοσκελετικές παθήσεις και να βελτιώσει την παραγωγικότητα (Clements-Croome, 2006).

Ειδικότερα, η εργονομική διάταξη του χώρου, που επιτρέπει την άνετη και ασφαλή εργασία, καθώς και οι συνθήκες φωτισμού που προάγουν την οπτική άνεση, μπορούν να επηρεάσουν θετικά την αίσθηση ευεξίας των εργαζομένων (Wells και συνεργάτες, 2007). Επομένως, η επένδυση στη βελτίωση του φυσικού περιβάλλοντος μπορεί να έχει σημαντικά οφέλη για την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων.

Οργανωτικοί παράγοντες

Η οργανωτική κουλτούρα και οι δομές διοίκησης διαδραματίζουν επίσης καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της ευεξίας στον εργασιακό χώρο. Η κακή

διοίκηση, η έλλειψη υποστήριξης από ανωτέρους και συναδέλφους, και η ασαφής επικοινωνία μπορεί να οδηγήσουν σε επαγγελματική εξουθένωση (burnout) και χαμηλότερα επίπεδα ευεξίας (Maslach και Leiter, 2016). Αντιθέτως, οι οργανισμοί που υιοθετούν πρακτικές που προάγουν την ανοιχτή επικοινωνία, την αναγνώριση της απόδοσης και την υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης, έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να βελτιώσουν την ευημερία των εργαζομένων (Robertson και Cooper, 2011).

Επιπλέον, η εμπλοκή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων και η αίσθηση του ελέγχου πάνω στην εργασία τους, ενισχύει την ευεξία τους (Dogra, και Leighton, 2009). Μελέτες δείχνουν ότι όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι έχουν αυτονομία και μπορούν να επηρεάσουν τον τρόπο που εκτελούν τα καθήκοντά τους, παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και χαμηλότερα επίπεδα άγχους (Deci και Ryan, 2000). Η εργασιακή ευελιξία, όπως η δυνατότητα απομακρυσμένης εργασίας ή ευέλικτων ωραρίων, αποτελεί επίσης σημαντικό παράγοντα που μπορεί να συμβάλει στην ευεξία (Kossek και συνεργάτες, 2011).

Ψυχολογικοί παράγοντες

Οι ψυχολογικοί παράγοντες αποτελούν έναν από τους πιο σύνθετους προσδιοριστικούς παράγοντες της ευεξίας στον εργασιακό χώρο. Το εργασιακό άγχος, η πίεση απόδοσης και οι υψηλές προσδοκίες μπορούν να οδηγήσουν σε σοβαρά προβλήματα ψυχικής υγείας, όπως άγχος και κατάθλιψη (Cooper και Cartwright, 1994). Οι οργανισμοί που προωθούν την ψυχολογική υποστήριξη, μέσω παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής και ανάπτυξης δεξιοτήτων διαχείρισης άγχους, μπορούν να βοηθήσουν στη μείωση αυτών των αρνητικών επιπτώσεων (Griffin και Clarke, 2011).

Η υποστήριξη της ψυχικής υγείας στο εργασιακό περιβάλλον είναι κρίσιμη για τη διατήρηση της ευεξίας. Προγράμματα όπως η ενίσχυση της αυτογνωσίας, η ανάπτυξη θετικών διαπροσωπικών σχέσεων και η ενθάρρυνση της κοινωνικής υποστήριξης μπορούν να αυξήσουν την ανθεκτικότητα των εργαζομένων στις πιέσεις του επαγγελματικού περιβάλλοντος (Ryff και Singer, 2008).

Κοινωνικοί παράγοντες

Οι κοινωνικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο είναι εξίσου σημαντικές για την ευεξία των εργαζομένων. Η υποστήριξη από συναδέλφους, η ύπαρξη κοινωνικών δεσμών και η αίσθηση του υπάρχω σε μια κοινότητα εργασίας μπορούν να επηρεάσουν θετικά την ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων (McGuire και McLaren, 2009). Οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις στο χώρο εργασίας συμβάλλουν στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και στην ανάπτυξη μιας υγιούς κουλτούρας συνεργασίας, η οποία με τη σειρά της προάγει την ευημερία (Cohen και Wills, 1985).

Παράλληλα, η ύπαρξη συστημάτων αναγνώρισης της συμβολής των εργαζομένων ενισχύει την αυτοεκτίμησή τους και τους δίνει κίνητρο για βελτίωση της απόδοσής τους (Kohn, 1993). Ο σεβασμός και η αμοιβαία υποστήριξη μεταξύ των συναδέλφων δημιουργούν ένα περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφαλείς και εκτιμημένοι, γεγονός που μειώνει την επαγγελματική εξουθένωση και προάγει την ευεξία (Orsila, Luukkaala, Manka, και Nygard, 2011).

Εργασιακή ισορροπία και προσωπική ζωή

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ένας ακόμα βασικός παράγοντας που επηρεάζει την ευεξία των εργαζομένων. Η υπερβολική εργασία και η αδυναμία αποσύνδεσης από το εργασιακό περιβάλλον μπορούν να προκαλέσουν υψηλά επίπεδα στρες και εξάντληση (Greenhaus και Beutell, 1985). Ορισμένες έρευνες υποστηρίζουν ότι η αποδοχή της πολυπλοκότητας των ρόλων των εργαζομένων και η παροχή ευέλικτων ωραρίων ή άδειας μπορούν να βελτιώσουν σημαντικά την εργασιακή ευεξία (Kossek και Ozeki, 1998).

Σύμφωνα με τους Allen και Martin (2007), η υποστήριξη των οργανισμών στην εξισορρόπηση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής συμβάλλει όχι μόνο στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων, αλλά και στην αύξηση της παραγωγικότητάς τους.

2.2.3 Στρατηγικές Βελτίωσης της Ευεξίας των Εργαζόμενων

Η διαχείριση και βελτίωση της ευεξίας στον εργασιακό χώρο είναι μια πολυδιάστατη πρόκληση που απαιτεί στρατηγικές παρεμβάσεις σε πολλαπλά επίπεδα. Ένα αποτελεσματικό σύστημα ευεξίας περιλαμβάνει την ανάπτυξη πολιτικών και

πρακτικών που υποστηρίζουν την υγεία, την ασφάλεια και την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Cooper και Cartwright, 1994). Οι οργανισμοί που ενθαρρύνουν την τακτική επικοινωνία, την υποστήριξη από τους ηγέτες και την καλλιέργεια ενός εργασιακού περιβάλλοντος εμπιστοσύνης και σεβασμού είναι πιθανότερο να απολαύσουν υψηλότερα επίπεδα ευεξίας (Kelloway και συνεργάτες 2017).

Οι παρεμβάσεις αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν την προώθηση ευέλικτων μορφών εργασίας, όπως η τηλεργασία ή η μερική απασχόληση, καθώς και την προσφορά εκπαιδευτικών προγραμμάτων που ενισχύουν τις δεξιότητες διαχείρισης του στρες και της εργασιακής πίεσης (Giga και συνεργάτες, 2003). Επίσης, η ενθάρρυνση των διαλειμμάτων και της φυσικής δραστηριότητας μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στην ενίσχυση της σωματικής ευεξίας των εργαζομένων, προάγοντας την ψυχική και σωματική υγεία (Diener, και Seligman, 2004).

2.3 Σχέση Εργασιομανίας με Ευεξίας στον Εργασιακό Χώρο

2.3.1 Θεωρητική Θεμελίωση

Η εργασιομανία και η επίδρασή της στην ευεξία στον εργασιακό χώρο έχουν απασχολήσει έντονα την επιστημονική κοινότητα τις τελευταίες δεκαετίες. Η εργασιομανία συνδέεται συχνά με θετικά και αρνητικά αποτελέσματα τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον οργανισμό, με τη βιβλιογραφία να παρουσιάζει αντιφατικά ευρήματα σχετικά με τη φύση αυτής της σχέσης (Molino και συνεργάτες, 2018).

Ψυχολογικές Θεωρίες Σχετικές με την Εργασιομανία και την Ευεξία

Η εργασιομανία μπορεί να εξηγηθεί μέσω ψυχολογικών θεωριών, όπως η Θεωρία της Αυτο-Καθοριζόμενης Κίνησης (Deci και Ryan, 2000). Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, οι άνθρωποι αναζητούν να ικανοποιήσουν τρεις βασικές ψυχολογικές ανάγκες: την αυτονομία, την ικανότητα και την κοινωνική σύνδεση. Οι εργασιομανείς συχνά λειτουργούν κάτω από την εσωτερική πίεση για αυτο-ανάδειξη μέσω της εργασίας, με την εσωτερική τους κίνητρο να είναι συνδεδεμένη με εξωτερικά κίνητρα, όπως η επιτυχία και η αναγνώριση (Van Beek και συνεργάτες, 2011).

Μια άλλη σχετική θεωρία είναι η Θεωρία της Διαχείρισης των Πόρων (Conservation of Resources Theory), σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι προσπαθούν να διατηρήσουν και να προστατεύσουν τους πόρους τους, όπως ο χρόνος και η ενέργεια (Hobfoll, 1989). Οι εργασιομανείς, που επενδύουν υπερβολικά χρόνο και ενέργεια στην εργασία, μπορεί να βρεθούν σε μια κατάσταση όπου οι πόροι τους εξαντλούνται, οδηγώντας σε μείωση της ευεξίας και σε αυξημένο κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης.

Κοινωνικές και Οργανωσιακές Παράμετροι

Οι κοινωνικοί και οργανωσιακοί παράγοντες επηρεάζουν σημαντικά την εργασιομανία και την ευεξία. Σε πολιτισμούς που εκτιμούν την έντονη εργασία και τον ανταγωνισμό, η εργασιομανία μπορεί να θεωρείται θετικό χαρακτηριστικό, οδηγώντας τους εργαζόμενους να αισθάνονται πίεση να αποδώσουν πέρα από τις δυνατότητές τους (Salanova, Llorens, και Schaufeli, 2011). Οι οργανωσιακές πολιτικές που προωθούν την υπερβολική εργασία, όπως η έλλειψη σαφών ορίων μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, ενδέχεται να εντείνουν αυτά τα φαινόμενα (Spence και Robbins, 1992).

Παράλληλα, οι οργανισμοί που προωθούν την υποστήριξη των εργαζομένων και την ευελιξία στην εργασία φαίνεται να μειώνουν την εργασιομανία και να ενισχύουν την ευεξία (Avey, Luthans, και Jensen, 2009). Εργασιακά περιβάλλοντα που ενθαρρύνουν την ανάπαυση και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής συμβάλλουν στην αύξηση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων, μειώνοντας τον κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης.

2.3.2 Αποτελέσματα Εμπειρικών Ερευνών

Οι έρευνες που εξετάζουν τη σχέση μεταξύ εργασιομανίας και ευεξίας στον εργασιακό χώρο προσφέρουν μεικτά αποτελέσματα, με ορισμένες να υπογραμμίζουν την αρνητική επίδραση της εργασιομανίας και άλλες να αποκαλύπτουν πιο περίπλοκες σχέσεις (Caesens, Stinglhamber, Luypaert, 2014).

Αρνητικές Επιπτώσεις της Εργασιομανίας στην Ευεξία

Πλήθος ερευνών καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η εργασιομανία έχει άμεσες και έμμεσες αρνητικές επιπτώσεις στην ευεξία των εργαζομένων. Σε μία σημαντική μελέτη από τους Schaufeli, Shimazu, και Taris (2009), διαπιστώθηκε ότι η εργασιομανία συνδέεται με υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και ψυχολογικού στρες. Οι εργασιομανείς παρουσιάζουν υψηλότερη πιθανότητα εμφάνισης συμπτωμάτων άγχους και κατάθλιψης, κάτι που επιβαρύνει την ψυχολογική τους ευεξία.

Μία ακόμα μελέτη από τον Andreassen και συνεργάτες (2016) υποστηρίζει ότι η εργασιομανία συνδέεται με προβλήματα υγείας, όπως αυξημένα επίπεδα άγχους και καρδιαγγειακά προβλήματα. Τα ευρήματα αυτά συμφωνούν με παλαιότερη βιβλιογραφία που υποστηρίζει ότι η χρόνια υπερεργασία, ειδικά όταν είναι καταναγκαστική, οδηγεί σε αρνητικές σωματικές επιπτώσεις, επηρεάζοντας αρνητικά την ευεξία των εργαζομένων (Burke, 2000).

Θετικές Σχέσεις μεταξύ Εργασιομανίας και Ευεξίας

Παρά τις αρνητικές επιπτώσεις, ορισμένες έρευνες δείχνουν ότι η εργασιομανία μπορεί να σχετίζεται και με θετικά αποτελέσματα, κυρίως όταν αφορά υψηλά επίπεδα αφοσίωσης και παραγωγικότητας. Σε μία μελέτη των van Beek, Taris, και Schaufeli (2011), βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι που χαρακτηρίζονται ως εργασιομανείς συχνά παρουσιάζουν υψηλή ικανοποίηση από την εργασία και υψηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης, αν και ταυτόχρονα μπορεί να θυσιάζουν την προσωπική τους ζωή.

Οι Burke και Fiksenbaum (2009) υποστηρίζουν ότι η εργασιομανία μπορεί να ενισχύσει την αίσθηση επαγγελματικής αυτοπραγμάτωσης και την αφοσίωση σε επαγγελματικούς στόχους, γεγονός που ορισμένοι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ως θετικό για την επαγγελματική τους πορεία. Ωστόσο, οι συγγραφείς επισημαίνουν ότι αυτά τα οφέλη μπορεί να συνοδεύονται από υψηλό κόστος, όπως η συναισθηματική εξουθένωση.

Παράγοντες που Επιδρούν στη Σχέση Εργασιομανίας και Ευεξίας

Η σχέση μεταξύ εργασιομανίας και ευεξίας εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, όπως η υποστήριξη από το κοινωνικό περιβάλλον, οι προϊστάμενοι και οι συναδελφικές σχέσεις. Μελέτες έχουν δείξει ότι η υποστήριξη από την ηγεσία μπορεί να μετριάσει τις αρνητικές συνέπειες της εργασιομανίας, παρέχοντας στους εργαζόμενους την αίσθηση του ελέγχου και την ευκαιρία να αναπτύξουν προσωπικές δεξιότητες που ενισχύουν την ευεξία (Taris, 2017).

Επίσης, η προσωπική στάση του εργαζομένου και η ανθεκτικότητα (resilience) μπορεί να επηρεάσει τη σχέση αυτή. Άτομα με υψηλή ανθεκτικότητα φαίνεται να αντέχουν καλύτερα τις πιέσεις της υπερβολικής εργασίας και να διατηρούν υψηλότερα επίπεδα ψυχολογικής ευεξίας, σε σύγκριση με άτομα που δεν διαθέτουν τις ίδιες ψυχικές δεξιότητες (McMillan και O'Driscoll, 2006).

Συμπεράσματα

Συνοψίζοντας, η εργασιομανία μπορεί να έχει σημαντική επίδραση στην ευεξία των εργαζομένων, με τις περισσότερες έρευνες να τονίζουν τις αρνητικές της επιπτώσεις, κυρίως σε ό,τι αφορά το άγχος, την εξουθένωση και τη μείωση της ποιότητας ζωής. Παράλληλα, υπάρχουν περιπτώσεις όπου η εργασιομανία μπορεί να συνδέεται με επαγγελματική επιτυχία και προσωπική ικανοποίηση, αν και αυτό συνοδεύεται συνήθως από υψηλό ψυχολογικό κόστος.

Η περαιτέρω έρευνα είναι απαραίτητη για να αποσαφηνιστούν οι συνθήκες κάτω από τις οποίες η εργασιομανία μπορεί να είναι λιγότερο βλαπτική και να αναπτυχθούν στρατηγικές που θα βοηθήσουν τους εργαζόμενους να επιτύχουν μια υγιή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής (Brummelhuis και Rothbard 2018 ; Caesens και συνεργάτες , 2014; Shimazu και συνεργάτες, 2015; Taris και συνεργάτες, 2005).

2.4 Ανάπτυξη Ερευνητικών Υποθέσεων

Με βάση την παραπάνω ανάλυση, μπορούμε να διαμορφώσουμε τις ακόλουθες ερευνητικές υποθέσεις για την περαιτέρω διερεύνηση της σχέσης μεταξύ εργασιομανίας και ευεξίας:

Το κατά πόσο εργασιομανία συνδέεται αρνητικά με την ευεξία των εργαζόμενων μπορεί να αναλυθεί μέσω διαφόρων θεωρητικών προσεγγίσεων όπως οι παρακάτω.

Θεωρία των Εργασιακών Απαιτήσεων και Πόρων (Job Demands-Resources Model - JD-R): Αυτή η θεωρία υποστηρίζει ότι οι εργασιακές απαιτήσεις (όπως το υψηλό φόρτο εργασίας ή οι έντονες χρονικές πιέσεις) αυξάνουν το στρες και έχουν αρνητική επίδραση στην ευεξία των εργαζομένων (Schaufeli και Taris, 2014). Στην περίπτωση της εργασιομανίας, οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται υποχρεωμένοι να εργάζονται περισσότερο ή να μην αποσυνδέονται εύκολα από την εργασία τους, γεγονός που οδηγεί σε εξάντληση και μείωση της ευεξίας (Bakker, Demerouti, και Sanz-Vergel, 2013).

Θεωρία της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Burnout Theory): Η εργασιομανία συχνά οδηγεί σε επαγγελματική εξουθένωση, καθώς οι εργαζόμενοι ενδέχεται να νιώθουν σωματική και ψυχική εξάντληση λόγω της συνεχούς ενασχόλησης με την εργασία. Η επαγγελματική εξουθένωση έχει συνδεθεί άμεσα με χαμηλή ευεξία και αυξημένο στρες (Maslach και Leiter, 2016).

Θεωρία Ικανοποίησης των Αναγκών του Maslow: Στη θεωρία αυτή, η ικανοποίηση βασικών αναγκών (π.χ., ανάπαυση, ψυχαγωγία, κοινωνικές σχέσεις) είναι απαραίτητη για την ευεξία και την αυτοπραγμάτωση. Η εργασιομανία μπορεί να περιορίσει τη δυνατότητα ικανοποίησης αυτών των αναγκών, αφού ο εργαζόμενος επενδύει υπερβολικά στην εργασία, αμελώντας την προσωπική του ζωή (Kenrick, Griskevicius, Neuberg και Schaller, 2010).

Η εργασιομανία, λοιπόν, μέσα από την προσέγγιση αυτών των θεωριών, δείχνει να συνδέεται αρνητικά με την ευεξία των εργαζομένων, κυρίως λόγω της συσσώρευσης άγχους, εξάντλησης και δυσαρέσκειας, που απορρέουν από τη διαρκή αφοσίωση στην εργασία εις βάρος άλλων πτυχών της ζωής (Ryan, και Deci, 2001).

Το κατά πόσο εργασιομανία συνδέεται θετικά με την ευεξία των εργαζόμενων μπορεί να αναλυθεί με βάση διάφορες θεωρίες ψυχολογίας και διοίκησης επιχειρήσεων, οι οποίες εξετάζουν τη σύνδεση μεταξύ εργασιομανίας και ευεξίας. Οι σχετικές θεωρίες μπορούν να συμβάλουν στην ερμηνεία της θετικής σχέσης ως εξής:

Θεωρία της Εργασιακής Εμπλοκής (Job Involvement Theory): Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, η εργασιακή εμπλοκή αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο ένα άτομο είναι ψυχολογικά αφοσιωμένο στην εργασία του και την θεωρεί σημαντικό μέρος της ταυτότητάς του. Στο πλαίσιο αυτό, η εργασιομανία μπορεί να οδηγήσει σε θετική ευεξία εάν ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι έχει επιτύχει υψηλά επίπεδα απόδοσης στην εργασία του, κάτι που συχνά ενισχύει την ικανοποίηση και την αυτοεκτίμηση (Taris , van Beek και Schaufeli, 2020).

Θεωρία της Αυτοπραγμάτωσης του Maslow: Η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι αναζητούν την αυτοπραγμάτωση, η οποία μπορεί να επιτευχθεί μέσω της επιτυχίας και της ολοκλήρωσης στον επαγγελματικό χώρο. Η εργασιομανία σε αυτό το πλαίσιο μπορεί να συνδέεται με την ευεξία όταν οδηγεί στην επίτευξη στόχων και την ικανοποίηση των ανώτερων αναγκών αυτοπραγμάτωσης. Ωστόσο, η εργασιομανία πρέπει να ελεγχθεί ώστε να μην καταλήγει σε εξάντληση (Kenrick, Griskevicius, Neuberg και Schaller, 2010).

Θεωρία Κινήτρων Herzberg (Two-Factor Theory): Σύμφωνα με τον Herzberg, υπάρχουν δύο παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση και την ευεξία: οι "κίνητρα" και οι "υγιεινοί παράγοντες". Η εργασιομανία μπορεί να συνδέεται με θετική ευεξία όταν πηγάζει από την ικανοποίηση αναγκών όπως η αναγνώριση και η επίτευξη (κίνητρα), και όχι μόνο από την ανάγκη αποφυγής αρνητικών συνεπειών (Dunaway, 2009).

Επιθυμώντας να εξεταστεί κατά πόσο ισχύουν οι θεωρίες που αφορούν τη θετική σχέση ανάμεσα σε εργασιομανία και ευεξία των εργαζομένων, διατυπώνεται η παρακάτω ερευνητική υπόθεση:

H1: Η εργασιομανία συνδέεται θετικά με την ευεξία των εργαζόμενων

Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία Εμπειρικής Έρευνας

3.1 Ερευνητική Μεθοδολογία

Καθώς η εμπειρική έρευνα αφορά διερεύνηση συσχέτισης ανάμεσα στην εργασιομανία και στην ευεξία των εργαζόμενων, τότε απαιτούνται πολλά αριθμητικά στοιχεία που μετρούν τα δύο παραπάνω μεγέθη από ένα δείγμα πολλών συμμετεχόντων. Συνεπώς, η ερευνητική μεθοδολογία και η ερευνητική στρατηγική αφορά τη διεξαγωγή μιας ποσοτικής πρωτογενούς έρευνας.

3.2 Ερευνητικό Εργαλείο

Στο πλαίσιο μιας ποσοτικής πρωτογενούς έρευνας, το πλέον κατάλληλο ερευνητικό εργαλείο συλλογής των δεδομένων είναι ένα κατάλληλα δομημένο ερωτηματολόγιο (questionnaire). Στο πλαίσιο της εμπειρικής έρευνας του παρούσας εργασίας το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τρεις (3) διαφορετικές ενότητες. Στην πρώτη ενότητα περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν δημογραφικά και στις άλλες δύο ενότητες περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν τη μέτρηση της εργασιομανίας και τη μέτρηση της ευεξίας των εργαζόμενων.

3.2.1 Δημογραφικά Στοιχεία

Στην πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται ερωτήσεις κλειστού τύπου που αφορούν δημογραφικά στοιχεία όπως φύλο (με επιλογές άντρας – γυναίκα), ηλικία (με επιλογές 18-25 έτη, 26-35 έτη, 36-45 έτη, 46-55 έτη και 55+ έτη), οικογενειακή κατάσταση (με επιλογές άγαμος / η, σε σχέση, σύμφωνο συμβίωσης, έγγαμος / η, διαζευγμένος / η, χήρος / α), επίπεδο εκπαίδευσης (με επιλογές Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, επαγγελματική σχολή / ΙΕΚ, Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ / ΤΕΙ), Μεταπτυχιακό, Διδακτορικό). Περιλαμβάνει, επίσης και

ερώτηση που αφορά τα συνολικά έτη εργασιακής εμπειρίας, όπου είναι ανοιχτού τύπου, καθώς οι συμμετέχοντες καλούνται να αναγράψουν τον σχετικό αριθμό ετών.

3.2.2 Μέτρηση Εργασιομανίας

Στη δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται ερωτήσεις κλειστού τύπου που αφορούν τη μέτρηση της εργασιομανίας. Για τις ανάγκες της παρούσας εμπειρικής έρευνας χρησιμοποιείται ένα πολύ γνωστό εργαλείο, το Dutch Workaholism Scale (DUWAS), το οποίο αναπτύχθηκε αρχικά από τους Schaufeli και συνεργάτες, (2008) και χρησιμοποιήθηκε από τους συγγραφείς αυτούς σε σχετική έρευνα τους. αξίζει να αναφερθεί στο σημείο αυτό πως αυτό το εργαλείο έχει χρησιμοποιηθεί, από εκεί και πέρα, σε αρκετές εμπειρικές έρευνες στις οποίες εμπλέκονταν η μέτρηση της εργασιομανίας.

Το εργαλείο DUWAS περιλαμβάνει δέκα (10) προτάσεις / στοιχεία (items) αυτό-αναφοράς και έχει μια πολυδιάστατη δομή. Για την ακρίβεια, η κλίμακα της εργασιομανίας χωρίζεται σε δύο (2) επιμέρους διαστάσεις / υποκλίμακες οι οποίες, πάντως, δεν συνθέτουν κάποια ενιαία συνολική κλίμακα εργασιομανίας. Η μία υποκλίμακα αφορά την υπέρμετρη εργασία (Working Excessively - WE) και δεύτερη υποκλίμακα αφορά την παρορμητική εργασία (Working Compulsively - WC). Σε κάθε μια από τις δύο υποκλίμακες περιλαμβάνονται πέντε (5) προτάσεις / στοιχεία.

Για κάθε μια πρόταση / στοιχείο αντιστοιχεί μια 5-βάθμια κλίμακα μέτρησης τύπου Likert με τιμές 1 = Ποτέ, 2 = Σπάνια, 3 = Μερικές Φορές, 4 = Συχνά, 5 = Πάντα. Όλες οι προτάσεις / στοιχεία, και στις δύο (2) υποκλίμακες, είναι διατυπωμένες με τέτοιο τρόπο όπου το υψηλό σκορ, δηλαδή η τάση για υψηλή συχνότητα, αντιστοιχεί σε ένα υψηλό επίπεδο εργασιομανίας. Η κάθε μια πρόταση / στοιχείο είναι διατυπωμένη με τρόπο καταφατικό και έχει να κάνει με συγκεκριμένες προσωπικές καταστάσεις που μπορεί να τις βιώνουν ή μη οι συμμετέχοντες και τους ζητείται να καταγράψουν το βαθμό συχνότητας που πιστεύουν ότι τις βιώνουν. Μερικά παραδείγματα τέτοιων προτάσεων περιλαμβάνουν για την υποκλίμακα δουλεύοντας υπέρμετρα (WC) 'Μοιάζω να βιάζομαι και να 'κυνηγάω το ρολόι', 'Είμαι συνεχώς απασχολημένος και καταπιάνομαι με πολλές δραστηριότητες ταυτόχρονα', και για την υποκλίμακα δουλεύοντας παρορμητικά (WE) 'Είναι

σημαντικό για μένα να δουλεύω σκληρά ακόμα και αν δεν απολαμβάνω αυτό που κάνω', 'Αισθάνομαι ότι υπάρχει κάτι μέσα μου που με ωθεί στο να εργάζομαι σκληρά'.

Το τελικό σκορ για κάθε μια από τις δύο (2) υποκλίμακες της εργασιομανίας, το οποίο αντανακλά το επίπεδο της εργασιομανίας που αισθάνεται ότι βιώνει ο κάθε συμμετέχοντας εργαζόμενος, υπολογίζεται ως ο μέσος όρος των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα στις πέντε (5) αντίστοιχες προτάσεις / στοιχεία. Συνεπώς, τελικά σκορ κοντά στην τιμή '1' αντανακλούν ένα χαμηλό επίπεδο εργασιομανίας, δηλαδή δεν δουλεύει ο συμμετέχοντας και τόσο υπέρμετρα ή παρορμητικά αντίστοιχα για κάθε υποκλίμακα. Αντίστοιχα, τελικά σκορ κοντά στην τιμή '5' αντανακλούν ένα υψηλό επίπεδο εργασιομανίας σε κάθε υποκλίμακα.

Για την υποκλίμακα που αφορά το να δουλεύει υπέρμετρα (WE), η αξιοπιστία βρέθηκε ικανοποιητικά υψηλή ($\alpha=0,747$) στο δείγμα της παρούσας εμπειρικής έρευνας. Για την υποκλίμακα που αφορά το να δουλεύει παρορμητικά (WC), η αξιοπιστία βρέθηκε επίσης πολύ υψηλή ($\alpha=0,830$).

3.2.3 Μέτρηση Ευεξίας των Εργαζόμενων

Στην τρίτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται ερωτήσεις κλειστού τύπου που αφορούν τη μέτρηση της ευεξίας (well-being) των εργαζομένων. Για τις ανάγκες της παρούσας εμπειρικής έρευνας χρησιμοποιείται το εργαλείο Employee Well Being Scale (EWBS), το οποίο αναπτύχθηκε αρχικά από τους Zgeng και συνεργάτες, (2015) και χρησιμοποιήθηκε από τους συγγραφείς αυτούς σε σχετική έρευνα τους. αξίζει να αναφερθεί στο σημείο αυτό πως αυτό το εργαλείο έχει χρησιμοποιηθεί, από εκεί και πέρα, σε αρκετές εμπειρικές έρευνες στις οποίες εμπλέκονταν η μέτρηση της ευεξίας των εργαζομένων.

Το εργαλείο EWBS περιλαμβάνει δεκαοκτώ (18) προτάσεις / στοιχεία (items) αυτό-αναφοράς και έχει μια πολυδιάστατη δομή. Για την ακρίβεια, η κλίμακα της ευεξίας των εργαζομένων χωρίζεται σε τρεις (3) επιμέρους διαστάσεις / υποκλίμακες οι οποίες, πάντως, δεν συνθέτουν κάποια ενιαία συνολική κλίμακα ευεξίας εργαζομένων. Η μία υποκλίμακα αφορά την ευεξία από τη ζωή (Life Well Being - LWB), η δεύτερη υποκλίμακα αφορά την εργασιακή ευεξία (Working Well Being -

WWB) και η τρίτη υποκλίμακα αφορά την προσωπική ευεξία (Personal Well Being – PWB). Σε κάθε μια από τις τρεις υποκλίμακες περιλαμβάνονται έξι (6) προτάσεις / στοιχεία.

Για κάθε μια πρόταση / στοιχείο αντιστοιχεί μια 5-βάθμια κλίμακα μέτρησης τύπου Likert με τιμές 1 = Διαφωνώ απόλυτα, 2 = Διαφωνώ, 3 = Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ, 4 = Συμφωνώ, 5 = Συμφωνώ απόλυτα. Όλες οι προτάσεις / στοιχεία, και στις τρεις (3) υποκλίμακες, είναι διατυπωμένες με τέτοιο τρόπο όπου το υψηλό σκορ, δηλαδή η τάση για συμφωνία, αντιστοιχεί σε ένα υψηλό επίπεδο ευεξίας. Η κάθε μια πρόταση / στοιχείο είναι διατυπωμένη με τρόπο καταφατικό και έχει να κάνει με συγκεκριμένες προσωπικές καταστάσεις που μπορεί να τις βιώνουν ή μη οι συμμετέχοντες και τους ζητείται να καταγράψουν το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας που πιστεύουν ότι τις βιώνουν ή μη. Μερικά παραδείγματα τέτοιων προτάσεων περιλαμβάνουν για την υποκλίμακα της ευεξίας από τη ζωή (LWB) ‘Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η με τη ζωή μου’, ‘Είμαι κοντά στο όνειρό μου στις περισσότερες πτυχές της ζωής’, για την υποκλίμακα της εργασιακής ευεξίας (WWB) ‘Είμαι ικανοποιημένος/η με τα εργασιακά μου καθήκοντα’, ‘Γενικά αισθάνομαι αρκετά ικανοποιημένος/η με την δουλειά που κάνω τώρα’ και για την υποκλίμακα της προσωπικής ευεξίας (PWB) ‘Αισθάνομαι ότι έχω αναπτυχθεί ως άτομο’, ‘Διαχειρίζομαι καλά τις καθημερινές μου ενασχολήσεις/υποθέσεις’.

Το τελικό σκορ για κάθε μια από τις τρεις (3) υποκλίμακες της ευεξίας των εργαζομένων, το οποίο αντανακλά το επίπεδο ευεξίας που αισθάνεται ότι βιώνει ο κάθε συμμετέχοντας εργαζόμενος, υπολογίζεται ως ο μέσος όρος των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα στις έξι (6) αντίστοιχες προτάσεις / στοιχεία. Συνεπώς, τελικά σκορ κοντά στην τιμή ‘1’ αντανακλούν ένα χαμηλό επίπεδο ευεξίας αντίστοιχα για κάθε υποκλίμακα. Αντίστοιχα, τελικά σκορ κοντά στην τιμή ‘5’ αντανακλούν ένα υψηλό επίπεδο ευεξίας σε κάθε υποκλίμακα.

Για την υποκλίμακα που αφορά την ευεξία από τη ζωή (LWB), η αξιοπιστία βρέθηκε πάρα πολύ υψηλή ($\alpha=0,899$) στο δείγμα της παρούσας εμπειρικής έρευνας. Για την υποκλίμακα που αφορά την εργασιακή ευεξία (WWB), η αξιοπιστία βρέθηκε επίσης πάρα πολύ υψηλή ($\alpha=0,887$). Για την υποκλίμακα που αφορά την προσωπική ευεξία (PWB), η αξιοπιστία βρέθηκε επίσης πάρα πολύ υψηλή ($\alpha=0,831$).

3.3 Ερευνητική Διαδικασία

Η ερευνητική διαδικασία για να συγκεντρωθούν τα απαραίτητα πρωτογενή στοιχεία με βάση το ερευνητικό εργαλείο που παρουσιάστηκε στην προηγούμενη ενότητα, έχει ως εξής. Το ερευνητικό εργαλείο συγγράφεται μέσω της γνωστής ηλεκτρονικής πλατφόρμας Google Forms.

Έπειτα, ο σύνδεσμος (link) του ερωτηματολογίου μοιράζεται μέσω του διαδικτύου σε υποψήφιους συμμετέχοντες οι οποίοι τηρούν τις προϋποθέσεις του πληθυσμού της παρούσας έρευνας.

Στην πρώτη σελίδα του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου περιλαμβάνεται ένα μικρό κείμενο έκτασης μιας παραγράφου όπου καλεί τους υποψήφιους συμμετέχοντες να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο, ενώ τονίζεται ότι η συμπλήρωση του είναι ανώνυμη και ότι τα δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν μόνο για τους σκοπούς της εν λόγω έρευνας. Στο πλαίσιο αυτό υπάρχει και μια προκαταρκτική ερώτηση η οποία καλεί τους υποψήφιους συμμετέχοντες να συμμετέχουν στην έρευνα, όπου φαίνεται ότι υπάρχει η προσωπική βούληση του κάθε υποψήφιου συμμετέχοντα για να συμμετέχει ή όχι στην έρευνα αυτή.

Σημειώνεται, τέλος, ότι σε κάθε σημείο της έρευνας ο κάθε συμμετέχοντας μπορεί να διακόψει και να συνεχίσει όποτε το θέλει ή και να μην συνεχίσει και καθόλου.

3.4 Δειγματοληψία

Ο πληθυσμός της παρούσας έρευνας είναι εργαζόμενοι ενήλικοι ηλικίας άνω των 18 ετών, είτε στην ελληνική επικράτεια, είτε απλά να μιλούν την ελληνική γλώσσα, ώστε να είναι σε θέση να συμπληρώσουν το εν λόγω ερωτηματολόγιο το οποίο είναι διατυπωμένο στην ελληνική.

Η δειγματοληψία που εφαρμόστηκε για να συλλεχθούν τα απαραίτητα στοιχεία μέσω της συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου είναι η δειγματοληψία ευκολίας (convenience sampling). Πράγματι, το ερωτηματολόγιο στάλθηκε σε γνωστούς και φίλους από το ευρύτερο κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον του ερευνητή, όσοι

συμμετέχοντες ήταν διαθέσιμοι και πρόθυμοι να απαντήσουν αποτελούν το τελικό δείγμα.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι με αυτή τη μέθοδο δειγματοληψίας, δεν αποκλείστηκε συστηματικά κάποιο σημαντικό μέρος του πληθυσμού, με τη λογική ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζόμενων ηλικίας άνω των 18 γνωρίζουν να χειρίζονται το διαδίκτυο και έχουν πρόσβαση σε αυτό. Συνεπώς, εκτιμάται ότι αν και δεν εφαρμόστηκε κάποια από τις γνωστές δειγματοληψίες πιθανότητας (probability sampling), το δείγμα που θα προκύψει θα είναι ικανοποιητικά αντιπροσωπευτικό.

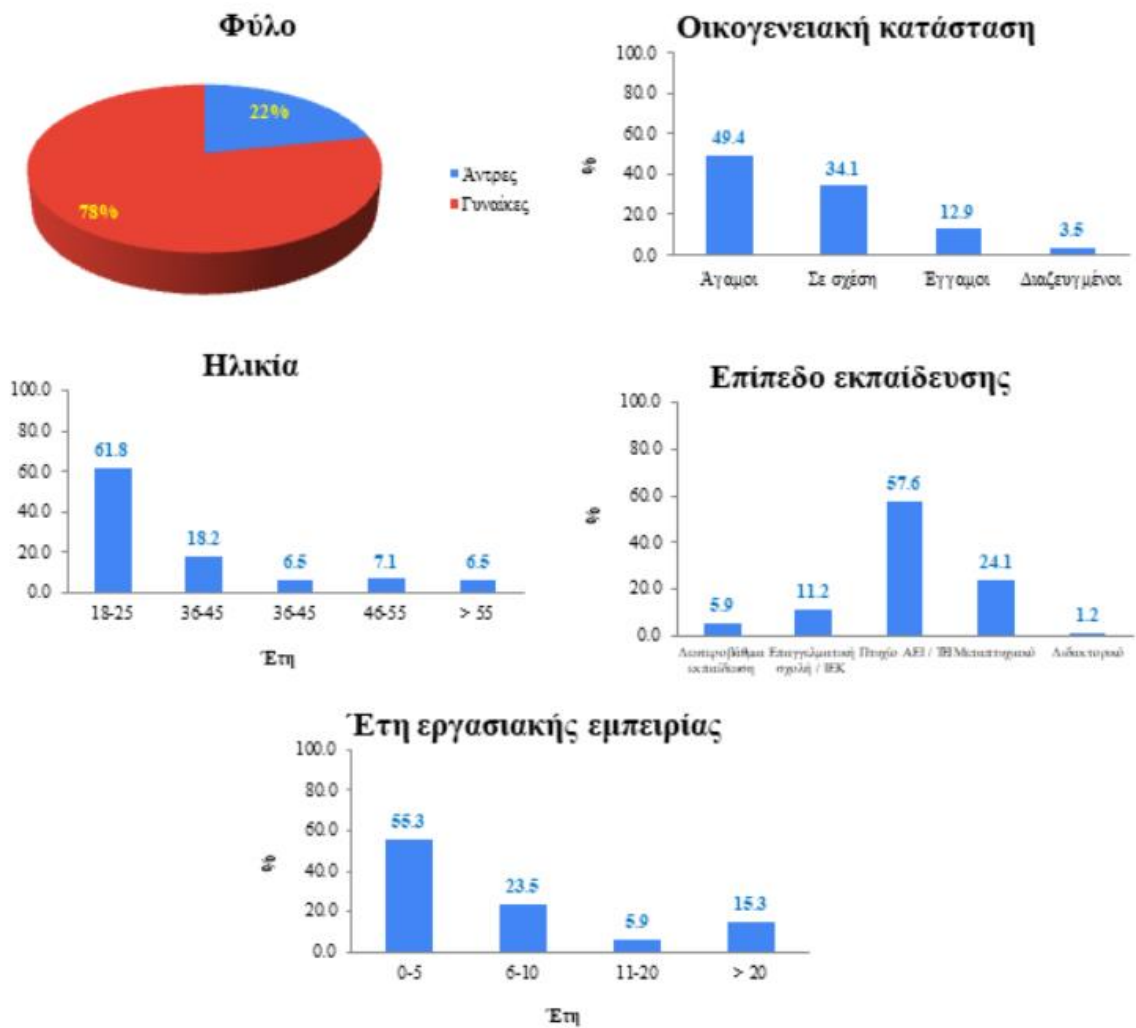
3.5 Συμμετέχοντες

Το τελικό δείγμα αποτελείται από N=170 συμμετέχοντες ηλικίας άνω των 18 ετών, ώστε να εργάζονται οπουδήποτε. Πιο συγκεκριμένα, το δείγμα αποτελείται από 37 άντρες (21,8%) και 133 γυναίκες (78,2%). Εκατόν πέντε (105) συμμετέχοντες είναι ηλικίας 18-25 ετών (61,8%), 31 συμμετέχοντες είναι ηλικίας 26-35 ετών (18,2%), 11 συμμετέχοντες είναι ηλικίας 36-45 ετών (6,5%), 12 συμμετέχοντες είναι ηλικίας 46-55 ετών (7,1%) και 11 συμμετέχοντες είναι ηλικίας άνω των 55 ετών (6,5%). Ογδόντα τέσσερις (84) συμμετέχοντες είναι άγαμοι 49,4%, 58 συμμετέχοντες βρίσκονται σε κάποια σχέση (34,1%), 22 συμμετέχοντες είναι έγγαμοι (12,9%) και 6 συμμετέχοντες είναι διαζευγμένοι (3,5%). Δέκα (10) συμμετέχοντες έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση μόνο (5,9%), 19 συμμετέχοντες έχουν τελειώσει και κάποια επαγγελματική σχολή ή κάποιο ΙΕΚ (11,2%), 98 συμμετέχοντες διαθέτουν κάποιο πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ (57,6%), 41 συμμετέχοντες διαθέτουν κάποιο μεταπτυχιακό δίπλωμα (24,1%, ενώ 2 συμμετέχοντες διαθέτουν κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο (1,2%).

Πίνακας 3.1: Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων

Φύλο	n	%
Αντρες	37	21.8
Γυναίκες	133	78.2
Ηλικία	n	%
18-25	105	61.8
36-45	31	18.2
36-45	11	6.5
46-55	12	7.1
> 55	11	6.5
Οικογενειακή κατάσταση	n	%
Άγαμοι	84	49.4
Σε σχέση	58	34.1
Έγγαμοι	22	12.9
Διαζευγμένοι	6	3.5
Επίπεδο εκπαίδευσης	n	%
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	10	5.9
Επαγγελματική σχολή / ΙΕΚ	19	11.2
Πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ	98	57.6
Μεταπτυχιακό	41	24.1
Διδακτορικό	2	1.2
Έτη εργασιακής εμπειρίας	n	%
0-5	94	55.3
6-10	40	23.5
11-20	10	5.9
> 20	26	15.3
Σύνολο	170	100.0

Τέλος, 94 συμμετέχοντες έχουν εργασιακή εμπειρία 0 έως 5 έτη (55,3%), 40 συμμετέχοντες έχουν εργασιακή εμπειρία 6 έως 10 έτη (23,5%), 10 συμμετέχοντες έχουν εργασιακή εμπειρία 11 έως 20 έτη (5,9%) και 26 συμμετέχοντες έχουν εργασιακή εμπειρία πάνω από 20 έτη (15,3%).



Διάγραμμα 3.1: Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων

3.6 Περιγραφή Στατιστικής Ανάλυσης

Η στατιστική ανάλυση περιλαμβάνει περιγραφικές στατιστικές μεθόδους με υπολογισμούς συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων (για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά), καθώς και μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων (για τις εμπλεκόμενες υποκλίμακες οι οποίες λογίζονται ως ποσοτικές μεταβλητές). Επίσης, θα διεξαχθεί για τις ποσοτικές μεταβλητές και έλεγχος κανονικότητας του με το κριτήριο Kolmogorov-Smyrnov.

Περιλαμβάνει επίσης και επαγωγικές μεθόδους. Πιο συγκεκριμένα, περιλαμβάνει ανάλυση συσχέτισης (correlation analysis) όπου εκτιμώνται οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στις υποκλίμακες της εργασιομανίας και στις

υποκλίμακες της ευεξίας των εργαζόμενων και εξετάζεται η στατιστική σημαντικότητα τους. Στο πλαίσιο αυτό, θα εκτιμηθεί σε κάθε περίπτωση ο παραμετρικός συντελεστής συσχέτισης του Pearson, ενώ εάν κριθεί αναγκαίο θα εκτιμηθεί και ο αντίστοιχος μη παραμετρικός συντελεστής συσχέτισης του Spearman.

Οι ερευνητικές υποθέσεις εξετάζονται με βάση το πρόσημο των συντελεστών συσχέτισης ανάμεσα στις εμπλεκόμενες μεταβλητές. Πιο συγκεκριμένα, διεξάγονται με αξιόπιστο και έγκυρο τρόπο μονόπλευροι στατιστικοί έλεγχοι σημαντικότητας (one-tail significance tests) των σχετικών συντελεστών με το κριτήριο t-statistic.

Οι επαγωγικές μεθόδους περιλαμβάνουν, επίσης, και ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης (multiple linear regression). Στο πλαίσιο αυτό, εξειδικεύεται και εκτιμάται το παρακάτω μοντέλο πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για κάθε μια εξαρτημένη μεταβλητή που αφορά την ευεξία των εργαζομένων:

$$LWB = \alpha_0 + \alpha_1 WE + \alpha_2 WC + \text{demographics} + \varepsilon_1 \quad (3.1)$$

$$WWB = \beta_0 + \beta_1 WE + \beta_2 WC + \text{demographics} + \varepsilon_2 \quad (3.2)$$

$$PWB = \gamma_0 + \gamma_1 WE + \gamma_2 WC + \text{demographics} + \varepsilon_3 \quad (3.3)$$

Όπου,

LWB = επίπεδο ευεξίας από τη ζωή

WWB = επίπεδο εργασιακής ευεξίας

PWB = επίπεδο προσωπικής ευεξίας

WE = επίπεδο εργασιομανίας δουλεύοντας υπέρμετρα

WC = επίπεδο εργασιομανίας δουλεύοντας παρορμητικά

demographics = ψευδομεταβλητές που μετρούν δημογραφικά όπως φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο εκπαίδευσης, έτη εργασιακής εμπειρίας

Η κάθε εξίσωση εκτιμάται εφαρμόζοντας τη μέθοδο ελαχίστων τετραγώνων (OLS). Μετά την κάθε εκτίμηση διεξάγονται διαγνωστικοί έλεγχοι για να διερευνηθεί εάν τηρούνται οι προϋποθέσεις της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης.

Πιο συγκεκριμένα, καθώς τα δεδομένα είναι διαστρωματικά (cross-sectional), ως δείγμα συμμετεχόντων, και όχι χρονολογικά στοιχεία (time-series) δεν τίθεται θέμα ύπαρξης αυτοσυσχέτισης (autocorrelation) και έτσι δεν είναι απαραίτητο να διεξαχθεί κάποιος σχετικός διαγνωστικός έλεγχος.

Καθώς το δείγμα είναι αρκετά μεγάλο ($N=170$), τότε η τυχόν παραβίαση της κανονικότητας δεν επηρεάζει την αξιοπιστία των στατιστικών ελέγχων των συντελεστών και έτσι δεν είναι απαραίτητο να πραγματοποιηθεί κάποιος έλεγχος παραβίασης της προϋπόθεσης αυτής.

Ο έλεγχος της τυχόν ετεροσκεδαστικότητας των καταλοίπων πραγματοποιείται με γραφικό τρόπο, όπου κατασκευάζεται διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στα κατάλοιπα (τυποποιημένα) και στις προβλεπόμενες τιμές της εξαρτημένης (τυποποιημένες) το οποίο παρέχει σχετικές ενδείξεις για παραβίαση ή μη της σχετικής προϋπόθεσης.

Τέλος, ο έλεγχος τυχόν ύπαρξης σοβαρής μερικής πολυσυγγραμμικότητας πραγματοποιείται με τον υπολογισμό των δεικτών διόγκωσης της διακύμανσης (Variance Inflation Factor – VIF). Εάν για κάποια ανεξάρτητη μεταβλητή προκύψει δείκτη πάνω από την τιμή '10' μόνο τότε υπάρχει πρόβλημα μερικής πολυσυγγραμμικότητας, αλλιώς δεν υπάρχει κάποιο τέτοιο ζήτημα.

Εάν τηρούνται οι σχετικές προϋποθέσεις ή εάν πραγματοποιούνται σχετικές προσαρμογές, εάν δεν τηρούνται, τότε οι ερευνητικές υποθέσεις εξετάζονται με βάση το πρόσημο των συντελεστών α_1 , α_2 , β_1 , β_2 , γ_1 , γ_2 . Πιο συγκεκριμένα, διεξάγονται με αξιόπιστο και έγκυρο τρόπο μονόπλευροι στατιστικοί έλεγχοι σημαντικότητας (one-tail significance tests) των παραπάνω συντελεστών με το κριτήριο t-statistic.

Κεφάλαιο 4: Αποτελέσματα Εμπειρικής Έρευνας

4.1 Περιγραφική Στατιστική

Στον πίνακα 4.1 αμέσως παρακάτω παρουσιάζονται ορισμένα βασικά περιγραφικά στατιστικά, όπως και τα αποτελέσματα των ελέγχων κανονικότητας των εμπλεκόμενων μεταβλητών – κλιμάκων με βάση το κριτήριο Kolmogorov-Smyrnov.

Ως προς την ευεξία των εργαζόμενων, τα αποτελέσματα έχουν ως εξής. Για την υποκλίμακα της *ευεξίας από τη ζωή (LWB)* βρέθηκε ότι ο μέσος όρος είναι λίγο πάνω από το μέσο σημείο της κλίμακας 1 έως 5 ($M=3,31$, $SD=0,79$), κάτι που σημαίνει μια ελαφρά τάση για υψηλό επίπεδο της σχετικής ευεξίας. Ο έλεγχος κανονικότητας έδειξε ότι η μηδενική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 5% ($KS=0,07$, $p=0,029$).

Για την υποκλίμακα της *εργασιακής ευεξίας (WWB)* βρέθηκε ότι ο μέσος όρος είναι λίγο πάνω από το μέσο σημείο της κλίμακας 1 έως 5 ($M=3,24$, $SD=0,81$), κάτι που σημαίνει μια ελαφρά τάση για υψηλό επίπεδο της σχετικής ευεξίας. Ο έλεγχος κανονικότητας έδειξε ότι η μηδενική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται, οριακά έστω, σε επίπεδο 10% ($KS=0,06$, $p=0,096$).

Για την υποκλίμακα της *προσωπικής ευεξίας από τη ζωή (WWB)* βρέθηκε ότι ο μέσος όρος είναι αρκετά πάνω από το μέσο σημείο της κλίμακας 1 έως 5 ($M=3,72$, $SD=0,79$), κάτι που σημαίνει μια κάπως ισχυρή τάση για υψηλό επίπεδο της σχετικής ευεξίας. Ο έλεγχος κανονικότητας έδειξε ότι η μηδενική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 1% ($KS=0,14$, $p<0,001$).

Για τον εργασιομανία, τα αποτελέσματα έχουν ως εξής. Για την υποκλίμακα της *υπέρμετρης εργασίας (WE)* βρέθηκε ότι ο μέσος όρος είναι λίγο πάνω από το μέσο σημείο της κλίμακας 1 έως 5 ($M=3,19$, $SD=0,82$), κάτι που σημαίνει μια πολύ ελαφρά τάση για υψηλό επίπεδο εργασιομανίας ως προς αυτή την υποκλίμακα. Ο έλεγχος κανονικότητας έδειξε ότι η μηδενική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 5% ($KS=0,08$, $p=0,020$).

Πίνακας 4.1: Βασικά περιγραφικά στατιστικά και έλεγχοι κανονικότητας για τις υποκλίμακες ευεξίας των εργαζόμενων και εργασιομανίας

	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>KS</i>	<i>p</i>
Ευεξία των εργαζομένων (EWB)						
<i>Ευεξία από τη ζωή (LWB)</i>	1	5	3.31	0.79	0.07	0.029 **
<i>Εργασιακή ευεξία (WWB)</i>	1	5	3.24	0.81	0.06	0.096 *
<i>Προσωπική ευεξία (PWB)</i>	1	5	3.72	0.67	0.14	0.000 ***
Εργασιακός εθισμός (DUWAS)						
<i>Δουλεύοντας υπέρμετρα (WE)</i>	1	5	3.19	0.82	0.08	0.020 **
<i>Δουλεύοντας παρορμητικά (WC)</i>	1	5	3.02	0.99	0.13	0.000 ***

Min, Max = μέγιστη & ελάχιστη τιμή που μπορεί να λάβει η κάθε κλίμακα, *M* = μέσος όρος, *SD* = τυπική απόκλιση, *KS* = στατιστική έλεγχου κανονικότητας με το κριτήριο Kolmogorov-Smyrnov, *p* = *p*-value

* $p < 0,10$ ** $p < 0,05$ *** $p < 0,01$

Για την υποκλίμακα της *παρορμητικής εργασίας (WC)* βρέθηκε ότι ο μέσος όρος είναι σχεδόν πάνω στο μέσο σημείο της κλίμακας 1 έως 5 ($M=3,02$, $SD=0,99$), κάτι που σημαίνει μια τάση για μέτριο επίπεδο εργασιομανίας ως προς αυτή την υποκλίμακα. Ο έλεγχος κανονικότητας έδειξε ότι η μηδενική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 1% ($KS=0,13$, $p < 0,001$).

Συνοψίζοντας, οι συμμετέχοντες στο δείγμα εκφράζουν ένα υψηλό, σχετικά, επίπεδο ευεξίας, ειδικά ως προς την προσωπική ευεξία και λιγότερο από την εργασιακή ευεξία, ενώ εκφράζουν ένα μέτριο, σχετικά, εργασιομανία και ως προς τις δύο αντίστοιχες υποκλίμακες.

4.2 Επαγωγική Στατιστική: Αποτελέσματα για τις Ερευνητικές Υποθέσεις

Στο πλαίσιο της επαγωγικής στατιστικής, πραγματοποιήθηκε ανάλυση συσχέτισης (*correlation analysis*) και ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης (*multiple regression analysis*) προκειμένου να προκύψουν εμπειρικές ενδείξεις για επιβεβαίωση ή μη των ερευνητικών υποθέσεων.

4.2.1 Ανάλυση Συσχέτισης

Στο πλαίσιο της ανάλυσης συσχέτισης, εκτιμώνται οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στις υποκλίμακες της εργασιομανίας και στις υποκλίμακες της ευεξίας των εργαζομένων. Έπειτα, διεξάγεται ο έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των συντελεστών αυτών με το κριτήριο t-statistic μέσω του p-value.

Καθώς ο έλεγχος κανονικότητας των υποκλιμάκων παρείχε ενδείξεις ότι η προϋπόθεση της κανονικότητας δεν τηρείται, τότε κρίνεται σκόπιμο να υπολογιστεί και ο μη παραμετρικός συντελεστής συσχέτισης του Spearman, ο οποίος δεν απαιτεί να τηρείται η προϋπόθεση της κανονικότητας. Στους πίνακες 4.2 και 4.3 αμέσως παρακάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που αφορούν στην εκτίμηση και στον έλεγχο σημαντικότητας των συντελεστών συσχέτισης Pearson και Spearman αντίστοιχα.

Ο συντελεστής συσχέτισης ανάμεσα στην υποκλίμακα της εργασιομανίας που αφορά την *υπέρμετρη εργασία (WE)* και στην υποκλίμακα της *ευεξίας από τη ζωή (LWB)* βρέθηκε στατιστικά ασήμαντος ακόμα και σε επίπεδο 10% ($r_s=0,014$, $p=0,427$), υπονοώντας μια ασήμαντη σχέση μεταξύ τους. Συνεπώς, προκύπτει συμπέρασμα για ασήμαντη σχέση ανάμεσα στις υποκλίμακες αυτές.

Ο συντελεστής συσχέτισης ανάμεσα στην υποκλίμακα της εργασιομανίας που αφορά την *υπέρμετρη εργασία (WE)* και στην υποκλίμακα της *εργασιακής ευεξίας (WWB)* βρέθηκε στατιστικά σημαντικός και θετικός σε επίπεδο 5% ($r_s=0,153$, $p=0,023$), υπονοώντας μια θετική σχέση μεταξύ τους. Συνεπώς, προκύπτει συμπέρασμα για θετική σχέση ανάμεσα στις υποκλίμακες αυτές, κάτι που σημαίνει ότι συμμετέχοντες με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιομανίας, δουλεύοντας υπέρμετρα, τείνουν σε ένα μέτριο βαθμό να έχουν υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιακής ευεξίας.

Πίνακας 4.2: Συντελεστές συσχέτισης του *Spearman* ανάμεσα στις υποκλίμακες ευεξίας των εργαζόμενων και στις υποκλίμακες εργασιομανίας

	Δουλεύοντας παρορμητικά	Ευεξία από τη ζωή (LWB)	Εργασιακή ευεξία (WWB)	Προσωπική ευεξία (PWB)
Δουλεύοντας υπέρμετρα	0.567 ***	0.014	0.153 **	0.130 **
	0.000	0.427	0.023	0.046
Δουλεύοντας παρορμητικά	1.000	-0.156 **	-0.020	0.155 **
		0.022	0.396	0.022
Ευεξία από τη ζωή (LWB)		1.000	0.625 ***	0.512 ***
			0.000	0.000
Εργασιακή ευεξία (WWB)			1.000	0.497 ***
				0.000

Τιμές με έντονους χαρακτήρες: συντελεστές συσχέτισης **Spearman**, τιμές με πλάγιους χαρακτήρες: *p-values* των ελέγχων σημαντικότητας των συντελεστών συσχέτισης

* $p < 0,10$ ** $p < 0,05$ *** $p < 0,01$

Ο συντελεστής συσχέτισης ανάμεσα στην υποκλίμακα της εργασιομανίας που αφορά την *υπέρμετρη εργασία (WE)* και στην υποκλίμακα της *προσωπικής ευεξίας (WWB)* βρέθηκε στατιστικά σημαντικός και θετικός σε επίπεδο 5% ($r_s=0,130$, $p=0,046$), υπονοώντας μια θετική σχέση μεταξύ τους. Συνεπώς, προκύπτει συμπέρασμα για θετική σχέση ανάμεσα στις υποκλίμακες αυτές, κάτι που σημαίνει ότι συμμετέχοντες με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιομανίας, δουλεύοντας υπέρμετρα, τείνουν σε ένα μέτριο βαθμό να έχουν υψηλό (χαμηλό) επίπεδο προσωπικής ευεξίας.

Ο συντελεστής συσχέτισης ανάμεσα στην υποκλίμακα της εργασιομανίας που αφορά την *παρορμητική εργασία (WC)* και στην υποκλίμακα της *ευεξίας από τη ζωή (LWB)* βρέθηκε στατιστικά σημαντικός και αρνητικός σε επίπεδο 5% ($r_s=-0,156$, $p=0,022$), υπονοώντας μια αρνητική σχέση μεταξύ τους. Συνεπώς, προκύπτει συμπέρασμα για αρνητική σχέση ανάμεσα στις υποκλίμακες αυτές, κάτι που σημαίνει ότι συμμετέχοντες με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιομανίας, δουλεύοντας παρορμητικά, τείνουν σε ένα μέτριο βαθμό να έχουν χαμηλό (υψηλό) επίπεδο ευεξίας από τη ζωή.

Ο συντελεστής συσχέτισης ανάμεσα στην υποκλίμακα της εργασιομανίας που αφορά την *παρορμητική εργασία (WC)* και στην υποκλίμακα της *εργασιακής ευεξίας (WWB)* βρέθηκε στατιστικά ασήμαντος ακόμα και σε επίπεδο 10% ($r_s=-0,020$, $p=0,396$), υπονοώντας μια ασήμαντη σχέση μεταξύ τους. Συνεπώς, προκύπτει συμπέρασμα για ασήμαντη σχέση ανάμεσα στις υποκλίμακες αυτές.

Ο συντελεστής συσχέτισης ανάμεσα στην υποκλίμακα της εργασιομανίας που αφορά την *παρορμητική εργασία (WC)* και στην υποκλίμακα της *προσωπικής ευεξίας (WWB)* βρέθηκε στατιστικά σημαντικός και θετικός σε επίπεδο 5% ($r_s=0,155$, $p=0,022$), υπονοώντας μια θετική σχέση μεταξύ τους. Συνεπώς, προκύπτει συμπέρασμα για θετική σχέση ανάμεσα στις υποκλίμακες αυτές, κάτι που σημαίνει ότι συμμετέχοντες με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιομανίας, δουλεύοντας παρορμητικά, τείνουν σε ένα μέτριο βαθμό να έχουν υψηλό (χαμηλό) επίπεδο προσωπικής ευεξίας.

4.2.2 Ανάλυση Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης

Οι διαγνωστικοί έλεγχοι για τις προϋποθέσεις των υποθέσεων της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης έδειξαν ότι οι σχετικές προϋποθέσεις τηρούνται και έτσι οι εκτιμήσεις των συντελεστών των υποκλιμάκων της εργασιομανίας, οι οποίοι αποτελούν και τις σχετικές επιδράσεις, αλλά και οι σχετικοί έλεγχοι σημαντικότητας τους διεξάγονται αξιόπιστα και έγκυρα. Πιο συγκεκριμένα, οι συντελεστές διόγκωσης της διακύμανσης (VIF) οι οποίοι εξετάζουν ύπαρξη σοβαρής μερικής πολυσυγγραμμικότητας είναι όλοι χαμηλοί και κάτω από το όριο '10', κάτι που σημαίνει ότι δεν υπάρχει κανένα πρόβλημα σοβαρής μερικής πολυσυγγραμμικότητας.

Ως προς την ύπαρξη τυχόν ετεροσκεδαστικότητας των καταλοίπων, σύμφωνα με το γράφημα 4.1 παρατηρείται ότι οι αποστάσεις των καταλοίπων από το μηδέν είναι σχετικά σταθερές ανεξάρτητα από το επίπεδο των προβλεπόμενων τιμών της κάθε εξαρτημένης μεταβλητής. Αυτό σημαίνει ότι καμία από τις ανεξάρτητες μεταβλητές δεν προκαλεί συστηματικά διαφορετική διακύμανση των καταλοίπων, κάτι που σημαίνει ότι τηρείται η προϋπόθεση της ομοσκεδαστικότητας, δηλαδή της σταθερής διακύμανσης των καταλοίπων σε όλες τις περιπτώσεις των εξαρτημένων μεταβλητών.

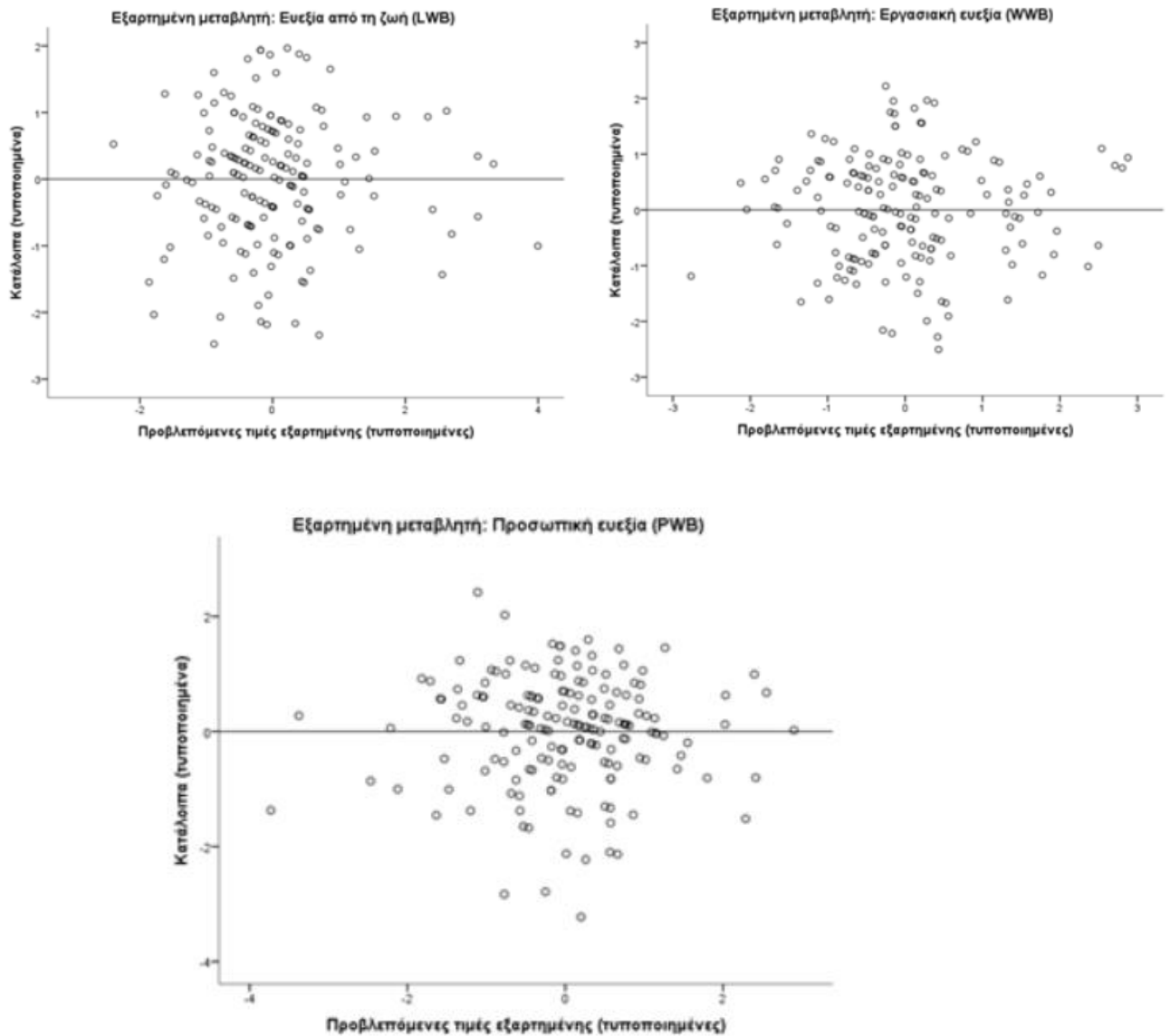
Όταν χρησιμοποιείται ως εξαρτημένη μεταβλητή η υποκλίμακα της ευεξίας από τη ζωή (*LWB*), τα αποτελέσματα έχουν ως εξής. Σύμφωνα με τον προσαρμοσμένο συντελεστή προσδιορισμού (*Adjusted R²*), η μεταβλητότητα της ευεξίας από τη ζωή ερμηνεύεται κατά 12,4% από τις υποκλίμακες της εργασιομανίας και από τα διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά, κάτι που υποδηλώνει μια μέτρια ερμηνευτική δύναμη. Πάντως, αυτή η ερμηνευτικότητα προέκυψε στατιστικά σημαντική, σύμφωνα με τον έλεγχο σημαντικότητας ολόκληρου του υποδείγματος σε επίπεδο 1% ($F=2,50$, $p=0,002$).

Ο συντελεστής της υποκλίμακας της εργασιομανίας, δουλεύοντας υπέρμετρα προέκυψε στατιστικά σημαντικός και θετικός, οριακά έστω, σε επίπεδο .

Πίνακας 4.2: Ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης για την επίδραση των υποκλιμάκων της εργασιομανίας πάνω στις υποκλίμακες ευεξίας των εργαζόμενων

	Ευεξία από τη ζωή (LWB)					Εργασιακή ευεξία (WWB)					Προσωπική ευεξία (PWB)					VIF
	b	SE(b)	B	t	p	b	SE(b)	B	t	p	b	SE(b)	B	t	p	
Δουλεύοντας υπέρμετρα	0.13	0.09	0.13	1.44	0.076 *	0.11	0.09	0.11	1.18	0.119	0.01	0.08	0.01	0.06	0.474	1.68
Δουλεύοντας παρορμητικά	-0.13	0.08	-0.17	-1.73	0.042 **	0.01	0.08	0.01	0.07	0.473	0.12	0.07	0.17	1.75	0.041 **	1.77
Γυναίκες	-0.28	0.15	-0.15	-1.87	0.063 *	-0.22	0.15	-0.11	-1.42	0.157	-0.09	0.13	-0.05	-0.67	0.505	1.16
26-35 ετών	-0.22	0.17	-0.11	-1.29	0.197	-0.36	0.17	-0.17	-2.07	0.040 **	-0.24	0.15	-0.14	-1.58	0.115	1.35
36-45 ετών	-0.36	0.34	-0.11	-1.06	0.292	-0.11	0.35	-0.03	-0.32	0.749	-0.30	0.30	-0.11	-1.01	0.316	2.17
46-55 ετών	-0.03	0.48	-0.01	-0.07	0.948	0.25	0.49	0.08	0.52	0.606	-0.17	0.42	-0.07	-0.41	0.682	4.72
55+ ετών	-0.46	0.51	-0.14	-0.90	0.368	-0.01	0.53	0.00	-0.02	0.982	-0.50	0.45	-0.18	-1.10	0.272	4.97
Σε σχέση	0.07	0.13	0.04	0.50	0.619	-0.22	0.13	-0.13	-1.66	0.099 *	-0.16	0.12	-0.11	-1.38	0.169	1.20
Έγγαμοι	0.80	0.34	0.34	2.36	0.020 **	0.72	0.35	0.30	2.08	0.039 **	0.46	0.30	0.23	1.53	0.127	4.02
Διαζευγμένοι	0.24	0.43	0.06	0.55	0.580	0.87	0.44	0.20	1.97	0.051 *	0.56	0.38	0.15	1.49	0.138	1.96
Επαγγελματική σχολή / ΙΕΚ	-0.08	0.30	-0.03	-0.26	0.798	-0.10	0.31	-0.04	-0.31	0.755	-0.44	0.27	-0.21	-1.65	0.100	2.80
Πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ	0.26	0.26	0.16	1.00	0.320	0.10	0.27	0.06	0.38	0.708	-0.21	0.23	-0.16	-0.92	0.357	5.26
Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	0.48	0.28	0.26	1.73	0.086 *	0.22	0.28	0.12	0.79	0.433	-0.12	0.24	-0.08	-0.49	0.624	4.48
6-10 έτη	0.05	0.15	0.03	0.32	0.749	0.05	0.15	0.03	0.36	0.719	-0.09	0.13	-0.05	-0.66	0.512	1.21
11-20 έτη	-0.44	0.34	-0.13	-1.29	0.199	-0.39	0.35	-0.11	-1.12	0.263	-0.39	0.30	-0.14	-1.30	0.197	2.01
20+ έτη	0.09	0.40	0.04	0.21	0.833	-0.35	0.41	-0.16	-0.85	0.397	0.08	0.36	0.04	0.23	0.818	6.59
<i>Adjusted R²</i>	12.4%					12.0%					6.6%					
<i>F-statistic</i>	2.50 ***					2.44 ***					1.75 **					
<i>p</i>	0.002					0.003					0.043					

b = εκτίμηση συντελεστή παλινδρόμησης, SE(b) = τυπικό σφάλμα συντελεστή παλινδρόμησης, B = τυποποιημένος συντελεστής παλινδρόμησης, t = στατιστική ελέγχου σημαντικότητας συντελεστή παλινδρόμησης, p = p-value VIF = μέτρο εξέτασης πολυσυγγραμμικότητας, όπου εάν VIF > 10 η συγκεκριμένη μεταβλητή προκαλεί πρόβλημα πολυσυγγραμμικότητας
 * p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01



Διάγραμμα 4.1: Γραφική διερεύνηση ύπαρξης ετεροσκεδαστικότητας των καταλοίπων για κάθε μια εξαρτημένη μεταβλητή

10% ($b=0,13$, $B=0,13$, $t=1,44$, $p=0,076$). Συνεπώς, προκύπτει μια θετική επίδραση της υποκλίμακας αυτής της εργασιομανίας πάνω στην ευεξία από τη ζωή, κάτι που σημαίνει ότι συμμετέχοντες με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιομανίας, δουλεύοντας υπέρμετρα, τείνουν, οριακά έστω, να εκφράζουν ένα υψηλό (χαμηλό) επίπεδο ευεξίας από τη ζωή.

Ο συντελεστής της υποκλίμακας της εργασιομανίας, δουλεύοντας παρορμητικά προέκυψε στατιστικά σημαντικός και αρνητικός σε επίπεδο 5% ($b=-0,13$, $B=-0,17$,

$t=-1,73$, $p=0,042$). Συνεπώς, προκύπτει μια αρνητική επίδραση της υποκλίμακας αυτής της εργασιομανίας πάνω στην ευεξία από τη ζωή, κάτι που σημαίνει ότι συμμετέχοντες με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιομανίας, δουλεύοντας παρορμητικά, τείνουν, οριακά έστω, να εκφράζουν ένα χαμηλό (υψηλό) επίπεδο ευεξίας από τη ζωή.

Όταν χρησιμοποιείται ως εξαρτημένη μεταβλητή η υποκλίμακα της *εργασιακής ευεξίας (WWB)*, τα αποτελέσματα έχουν ως εξής. Σύμφωνα με τον προσαρμοσμένο συντελεστή προσδιορισμού ($Adjusted R^2$), η μεταβλητότητα της εργασιακής ευεξίας ερμηνεύεται κατά 12,0% από τις υποκλίμακες της εργασιομανίας και από τα διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά, κάτι που υποδηλώνει μια μέτρια ερμηνευτική δύναμη. Πάντως, αυτή η ερμηνευτικότητα προέκυψε στατιστικά σημαντική, σύμφωνα με τον έλεγχο σημαντικότητας ολόκληρου του υποδείγματος σε επίπεδο 1% ($F=2,44$, $p=0,003$).

Ο συντελεστής της υποκλίμακας της εργασιομανίας, δουλεύοντας υπέρμετρα προέκυψε στατιστικά ασήμαντος ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0,11$, $B=0,11$, $t=1,18$, $p=0,119$). Συνεπώς, προκύπτει μια ασήμαντη επίδραση της υποκλίμακας αυτής της εργασιομανίας πάνω στην εργασιακή ευεξία.

Ο συντελεστής της υποκλίμακας της εργασιομανίας, δουλεύοντας παρορμητικά προέκυψε στατιστικά ασήμαντος ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0,01$, $B=0,01$, $t=0,07$, $p=0,473$). Συνεπώς, προκύπτει μια ασήμαντη επίδραση της υποκλίμακας αυτής της εργασιομανίας πάνω στην εργασιακή.

Όταν χρησιμοποιείται ως εξαρτημένη μεταβλητή η υποκλίμακα της *προσωπικής ευεξίας (PWB)*, τα αποτελέσματα έχουν ως εξής. Σύμφωνα με τον προσαρμοσμένο συντελεστή προσδιορισμού ($Adjusted R^2$), η μεταβλητότητα της εργασιακής ευεξίας ερμηνεύεται κατά 6,6% από τις υποκλίμακες της εργασιομανίας και από τα διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά, κάτι που υποδηλώνει μια μικρή σχετικά ερμηνευτική δύναμη. Πάντως, αυτή η ερμηνευτικότητα προέκυψε στατιστικά σημαντική, σύμφωνα με τον έλεγχο σημαντικότητας ολόκληρου του υποδείγματος σε επίπεδο 5% ($F=1,75$, $p=0,043$).

Ο συντελεστής της υποκλίμακας της εργασιομανίας, δουλεύοντας υπέρμετρα προέκυψε στατιστικά ασήμαντος ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0,01$, $B=0,01$, $t=0,06$,

$p=0,474$). Συνεπώς, προκύπτει μια ασήμαντη επίδραση της υποκλίμακας αυτής της εργασιομανίας πάνω στην προσωπική ευεξία.

Ο συντελεστής της υποκλίμακας της εργασιομανίας, δουλεύοντας παρορμητικά προέκυψε στατιστικά σημαντικός και θετικός σε επίπεδο 5% ($b=0,12$, $B=0,17$, $t=1,75$, $p=0,041$). Συνεπώς, προκύπτει μια θετική επίδραση της υποκλίμακας αυτής της εργασιομανίας πάνω στην προσωπική ευεξία, κάτι που σημαίνει ότι συμμετέχοντες με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιομανίας, δουλεύοντας παρορμητικά, τείνουν να εκφράζουν ένα υψηλό (χαμηλό) επίπεδο προσωπικής ευεξίας.

Κεφάλαιο 5: Τελικά Συμπεράσματα

5.1 Σύνοψη Ευρημάτων Εμπειρικής Έρευνας

Στο πλαίσιο της παρούσας εμπειρικής έρευνας διερευνήθηκε η σχέση μεταξύ εργασιομανίας ή εργασιομανίας και ευεξίας των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, διερευνήθηκε η επίδραση της εργασιομανίας πάνω στην ευεξία των εργαζομένων. Για το σκοπό αυτό λήφθηκε ένα δείγμα $N=170$ εργαζομένων ηλικίας άνω των 18 ετών από την ελληνική επικράτεια ή έστω να μιλάνε ελληνικά. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν έπειτα από εφαρμογή ανάλυσης συσχέτισης και ανάλυσης παλινδρόμησης είχαν ως εξής.

Η εργασιομανία, ως υπέρμετρη εργασία, βρέθηκε να μην έχει συσχέτιση με την ευεξία από τη ζωή, στο πλαίσιο της ανάλυσης συσχέτισης, αλλά βρέθηκε, έστω οριακά, να την επηρεάζει θετικά στο πλαίσιο της ανάλυσης παλινδρόμησης. Μπορεί, λοιπόν, να ισχυριστεί κάποιος ότι προκύπτουν ενδείξεις ότι με δεδομένα τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και την εργασιομανία ως παρορμητική εργασία, οι συμμετέχοντες με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιομανίας, ως υπέρμετρη εργασία, τείνουν, οριακά έστω, να εκφράζουν ένα υψηλό (χαμηλό) επίπεδο ευεξίας από τη ζωή.

Η εργασιομανία, ως υπέρμετρη εργασία, βρέθηκε να έχει θετική συσχέτιση με την εργασιακή ευεξία, στο πλαίσιο της ανάλυσης συσχέτισης, αλλά βρέθηκε να μην την επηρεάζει στο πλαίσιο της ανάλυσης παλινδρόμησης. Μπορεί, λοιπόν, να ισχυριστεί κάποιος ότι προκύπτουν ενδείξεις ότι με δεδομένα τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και την εργασιομανία ως παρορμητική εργασία, οι συμμετέχοντες με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιομανία, ως υπέρμετρη εργασία δεν τείνουν να εκφράζουν ένα ανάλογο υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιακής ευεξίας. Όμως, ανεξάρτητα από τα άλλα χαρακτηριστικά, οι συμμετέχοντες με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιομανία, ως υπέρμετρη εργασία τείνουν να εκφράζουν ένα ανάλογο υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιακής ευεξίας.

Η εργασιομανία, ως υπέρμετρη εργασία, βρέθηκε να έχει θετική συσχέτιση με την προσωπική ευεξία, στο πλαίσιο της ανάλυσης συσχέτισης, αλλά βρέθηκε να μην την επηρεάζει στο πλαίσιο της ανάλυσης παλινδρόμησης. Μπορεί, λοιπόν, να ισχυριστεί κάποιος ότι προκύπτουν ενδείξεις ότι με δεδομένα τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και την εργασιομανία ως παρορμητική εργασία, οι συμμετέχοντες με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιομανία, ως υπέρμετρη εργασία δεν τείνουν να εκφράζουν ένα ανάλογο υψηλό (χαμηλό) επίπεδο προσωπικής ευεξίας. Όμως, ανεξάρτητα από τα άλλα χαρακτηριστικά, οι συμμετέχοντες με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιομανία, ως υπέρμετρη εργασία τείνουν να εκφράζουν ένα ανάλογο υψηλό (χαμηλό) επίπεδο προσωπικής ευεξίας.

Εντέλει, συνδυάζοντας τις αναλύσεις συσχέτισης και παλινδρόμησης, προκύπτουν ενδείξεις πως, με κάποιον τρόπο, υπάρχει μια μικρή έως μέτρια θετική επίδραση της εργασιομανίας, ως υπέρμετρη εργασία, πάνω σε όλες τις υποκλίμακες της ευεξίας των εργαζομένων, επιβεβαιώνοντας μια θετική σχέση ανάμεσα στην εργασιομανία και την ευεξία των εργαζομένων.

Η εργασιομανία, ως παρορμητική εργασία, βρέθηκε να έχει αρνητική συσχέτιση με την ευεξία από τη ζωή, στο πλαίσιο της ανάλυσης συσχέτισης, ενώ βρέθηκε να την επηρεάζει αρνητικά και στο πλαίσιο της ανάλυσης παλινδρόμησης. Εύλογα, λοιπόν, μπορεί να ισχυριστεί κάποιος ότι προκύπτουν ενδείξεις ότι με δεδομένα ή μη τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και την εργασιομανία ως υπέρμετρη εργασία, οι συμμετέχοντες με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιομανίας, ως παρορμητική εργασία, τείνουν να εκφράζουν ένα χαμηλό (υψηλό) επίπεδο ευεξίας από τη ζωή.

Η εργασιομανία, ως παρορμητική εργασία, βρέθηκε να έχει ασήμαντη συσχέτιση με την εργασιακή ευεξία, στο πλαίσιο της ανάλυσης συσχέτισης, ενώ βρέθηκε να μην την επηρεάζει και στο πλαίσιο της ανάλυσης παλινδρόμησης. Μπορεί, λοιπόν, να ισχυριστεί κάποιος ότι προκύπτουν ενδείξεις ότι με δεδομένα ή μη τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και την εργασιομανία ως υπέρμετρη εργασία, οι συμμετέχοντες με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιομανία, ως παρορμητική εργασία δεν τείνουν να εκφράζουν ένα ανάλογο υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιακής ευεξίας.

Η εργασιομανία, ως παρορμητική εργασία, βρέθηκε να έχει θετική συσχέτιση με την προσωπική ευεξία, στο πλαίσιο της ανάλυσης συσχέτισης, ενώ βρέθηκε να την

επηρεάζει θετικά και στο πλαίσιο της ανάλυσης παλινδρόμησης. Εύλογα, λοιπόν, μπορεί να ισχυριστεί κάποιος ότι προκύπτουν ενδείξεις ότι με δεδομένα ή μη τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και την εργασιομανία ως υπέρμετρη εργασία, οι συμμετέχοντες με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιομανίας, ως παρορμητική εργασία τείνουν να εκφράζουν ένα ανάλογο υψηλό (χαμηλό) επίπεδο προσωπικής ευεξίας.

Εντέλει, συνδυάζοντας τις αναλύσεις συσχέτισης και παλινδρόμησης, προκύπτουν ενδείξεις για μια μικτή επίδραση της εργασιομανίας, ως παρορμητική εργασία, πάνω σε όλες τις υποκλίμακες της ευεξίας των εργαζομένων, επιβεβαιώνοντας άλλοτε μια θετική ή αρνητική σχέση και άλλοτε μια ασήμαντη σχέση ανάμεσα στην εργασιομανία και την ευεξία των εργαζομένων.

5.2 Σχολιασμός και Συζήτηση Ευρημάτων

Σε γενικές γραμμές προέκυψαν κάποια μικτά αποτελέσματα όσον αφορά τη σχέση ανάμεσα σε εργασιομανία και ευεξία των εργαζομένων, ειδικά όσον αφορά την εργασιομανία μετρημένη ως παρορμητική εργασία. Τα αποτελέσματα αυτά δεν επιβεβαιώνουν ολικώς την ερευνητική υπόθεση, παρά μόνο μερικώς.

Το εύρημα για τη θετική επίδραση της εργασιομανίας, ως εργασιομανία που αφορά την υπέρμετρη εργασία, δηλαδή τον υπερβολικό όγκο και ένταση εργασίας, πάνω σε όλες τις υποκλίμακες της ευεξίας των εργαζομένων μπορεί να ερμηνευτεί ως εξής. Φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν υψηλό επίπεδο εργασιομανίας, δηλαδή αυτοί που εργάζονται υπέρμετρα σκληρά και έχουν εθιστεί στην εργασία τους, είναι πολύ πιθανό να αγαπούν την εργασία τους, κάτι που δικαιολογεί την υψηλή εργασιακή ευεξία, να τη θεωρούν μεγάλο, ίσως το πιο σημαντικό κομμάτι της ζωής τους, κάτι που δικαιολογεί την υψηλή ευεξία από τη ζωή, να θεωρούν την εργασία τους ως το κυριότερο, ή ίσως και μόνο πεδίο, προσωπικής επιτυχίας και ευτυχίας, κάτι που δικαιολογεί την προσωπική ευεξία (Van Beek, Taris, και Schaufeli (2011). Το οποίο επιβεβαιώνεται από τους Burke και Fiksenbaum (2009) καθώς

έχουν προσωπική ικανοποίηση από την εργασιομανία και πιστεύουν πως έχουν κάνει επαγγελματική πρόοδο.

Το εύρημα για την αρνητική επίδραση της εργασιομανίας, ως εργασιομανία που αφορά την παρορμητική εργασία, δηλαδή την υψηλή προσπάθεια ακόμα και όταν δεν είναι αρεστό το αντικείμενο εργασίας ή όταν γίνεται και χωρίς λόγο, πάνω σε στην υποκλίμακα της ευεξίας από τη ζωή μπορεί να ερμηνευτεί ως εξής. Φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν υψηλό επίπεδο τέτοιας εργασιομανίας, δηλαδή αυτοί που εργάζονται πάντα σκληρά και έχουν εθιστεί στην εργασία τους εν γένει ακόμα και χωρίς λόγο, δεν δίνουν και πολύ σημασία σε άλλες χαρές στη ζωή, κάτι που δικαιολογεί την υψηλή ευεξία από τη ζωή (Brummelhuis και Rothbard , 2018).

Το εύρημα για την ασήμαντη επίδραση της εργασιομανίας, ως εργασιομανία που αφορά την παρορμητική εργασία, πάνω σε στην υποκλίμακα της εργασιακής ευεξίας μπορεί να ερμηνευτεί ως εξής. Φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν υψηλό ή χαμηλό επίπεδο τέτοιας εργασιομανίας δεν μπορούν καν να διαπιστώσουν εάν η δουλειά τους τελικά τους αρέσει, εάν ταιριάζει σε αυτούς, εάν μπορούν να εξελιχθούν, με συνέπεια να μην εκφράζουν συστηματικά κάποιο ανάλογο υψηλό ή χαμηλό επίπεδο εργασιακής ευεξίας, κάτι που δικαιολογεί τη μη σχετικότητα.

Τέλος, το εύρημα για την θετική επίδραση της εργασιομανίας, ως εργασιομανία που αφορά την παρορμητική εργασία, πάνω σε στην υποκλίμακα της προσωπικής ευεξίας μπορεί να ερμηνευτεί ως εξής. Φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν υψηλό επίπεδο τέτοιας εργασιομανίας, δεν έχουν και πολλές άλλες διεξόδους στη ζωή τους και ίσως εργάζονται έτσι από ένστικτο επιβίωσης και το θεωρούν προσωπική επιτυχία να εργάζονται έτσι, κάτι που δικαιολογεί την προσωπική ευεξία (Shimazu και συνεργάτες, 2015).

Από όλα τα παραπάνω φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι του δείγματος μάλλον δίνουν πολύ μεγάλη σημασία στην επαγγελματική τους ζωή και στην εργασία τους, είτε τους αρέσει η εργασία που κάνουν είτε και όχι όμως, είτε και ακόμα εάν δεν το έχουν αξιολογήσει καν. Δηλαδή, είναι δυνατό οι εργαζόμενοι να αναγκάζονται να δίνουν πολύ μεγάλη σημασία στην εργασία τους, διότι αυτή, θεωρούν, το εξασφαλίζει την επιβίωση τους (Andreassen και συνεργάτες, 2014). Έτσι με το να εργάζονται

υπέρμετρα οι εργαζόμενοι, θέλοντας, ο καθένας ξεχωριστά, να επιτύχουν στόχους διαβίωσης ή και πιο ανώτερους στόχους (πχ εξέλιξη στην καριέρα, προσωπική πραγμάτωση κτλ), τότε η σκληρή προσπάθεια ακούγεται λογικό να συνδέεται με υψηλό επίπεδο ευεξίας σε όλες τις σχετικές υποκλίμακες. (Bakker, Demerouti, και Burke, 2009). Από την άλλη μεριά το να εργάζονται με μεγάλη παρόρμηση φαίνεται ότι δεν τους κάνει να είναι τόσο ευχαριστημένοι με τη ζωή τους, είναι αδιάφορο για το πόσο είναι ευχαριστημένοι από την εργασία τους, ενώ τους κάνει να πιστεύουν ότι πετυχαίνουν προσωπικούς στόχους (Andreassen και συνεργάτες, 2016).

5.3 Περιορισμοί Παρούσας Έρευνας

Ένας βασικός περιορισμός της παρούσας έρευνας είναι το όχι πολύ μεγάλο δείγμα που συγκεντρώθηκε. Λόγω της έλλειψης σχετικών πόρων από τη μεριά του φοιτητή δεν ήταν δυνατό να συγκεντρωθεί ένα δείγμα πολύ μεγαλύτερο, για παράδειγμα 500-1000 συμμετέχοντες, κάτι που θα έκανε ακόμα πιο αξιόπιστα τα αποτελέσματα της έρευνας.

Ένας ακόμα περιορισμός της παρούσας έρευνας είναι πως δεν εξετάστηκε η επίδραση και άλλων παραγόντων, όπως επαγγελματική εξουθένωση (burnout), εργασιακή ικανοποίηση (job satisfaction), εργασιακή δέσμευση (organizational commitment), κτλ, πάνω στη σχέση μεταξύ εργασιομανίας και ευεξίας των εργαζομένων.

Τέλος, ένας περιορισμός μπορεί να θεωρηθεί και ότι το δείγμα είναι ανομοιογενές ως προς το είδος εργασίας (δημόσιος τομέας, ιδιωτικός τομέας, ελεύθεροι επαγγελματίες) και ότι ίσως θα έπρεπε να ληφθεί δείγμα από κάποιον πιο ειδικό πληθυσμό (πχ μόνο από δημόσιους υπαλλήλους) ή να γίνει η ανάλυση ανά σχετικές υποομάδες.

5.4 Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

Μια πρόταση για μελλοντική έρευνα είναι να διερευνηθεί τυχόν μη γραμμική επίδραση της εργασιομανίας πάνω στην ευεξία των εργαζόμενων. Η λογική είναι ότι όπως ένας πολύ υψηλός εργασιομανία ίσως να μην συνδέεται με μια υψηλή ευεξία των εργαζόμενων, το ίδιο να συμβαίνει και με έναν πολύ χαμηλό εργασιομανία ο οποίος να σημαίνει τεμπελιά, νωθρότητα κτλ, και στην πραγματικότητα να υπάρχει ένα βέλτιστο επίπεδο εργασιομανίας που να υπονοεί ένα βέλτιστο επίπεδο προσπάθειας στην εργασία το οποίο να συνδέεται με το υψηλότερο επίπεδο της ευεξίας των εργαζόμενων.

Μια ακόμα πρόταση για μελλοντική έρευνα είναι να διερευνηθεί ο διαμεσολαβητικός ρόλος παραγόντων όπως επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση κτλ, πάνω στη σχέση μεταξύ εργασιομανίας και ευεξίας των εργαζομένων. Η λογική είναι πως είναι πολύ πιθανό η υψηλή εργασιομανία είναι δυνατό να προκαλεί υψηλή επαγγελματική εξουθένωση, χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και δέσμευση τα οποία, με τη σειρά τους προκαλούν αρνητική ή θετική επίδραση, αντίστοιχα, στην ευεξία των εργαζόμενων.

Τέλος, μια ακόμα πρόταση είναι να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ εργασιομανίας και ευεξίας εργαζομένων ανά κλάδο εργασίας. Πχ με δείγμα μόνο δημοσίους υπαλλήλους ή μόνο εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και ίσως και σε πιο ειδικό κλάδο (πχ κλάδο του τουρισμού) ή μόνο ελευθέρους επαγγελματίες κτλ.

5.5 Πρακτικές Προεκτάσεις

Από τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας προκύπτει ένα εύκολο συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι που είναι υπέρμετρα εργασιακά εθισμένοι, δηλαδή αυτοί που δουλεύουν υπέρμετρα σκληρά είναι αυτοί με την υψηλότερη ευεξία, ιδίως την εργασιακή, και άρα αυτοί με την υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση και εργασιακή αποδοτικότητα, σύμφωνα με σχετικές θεωρίες, αλλά και ανάλογα εμπειρικά ευρήματα. Μάλιστα, η θετική επίδραση και της παρορμητικής εργασίας πάνω στην προσωπική ευεξία θα σήμαινε ότι για εργαζόμενους με τέτοια εργασιομανία που θεωρούν την εργασία ως το πλέον σημαντικό μέρος της ζωής τους

θα εκφράζουν και αυτοί υψηλή εργασιακή ικανοποίηση και δέσμευση και θα έχουν υψηλή εργασιακή απόδοση.

Συνεπώς, μια εύλογη πρόταση προς τη διοίκηση ανθρωπίνων πόρων θα ήταν να ευνοεί τους εργαζόμενους της να βιώνουν έναν υψηλό εργασιομανία σε κάθε διάσταση του. Εντούτοις, τα πράγματα δεν είναι ακριβώς έτσι, καθώς η θετική αυτή σχέση μεταξύ εργασιομανίας και ευεξίας δεν προκύπτει μέσα από κάποιες υγιείς και στέρεες βάσεις. Φαίνεται, μάλιστα, να προκύπτει σε ένα μάλλον βραχυχρόνιο ορίζοντα με την έννοια ότι οι εργαζόμενοι όντας εθισμένοι εργασιακά νομίζουν ότι έχουν υψηλή ευεξία, παρά όντως νιώθουν έτσι μέσα τους, για λόγους που περιγράφηκαν παραπάνω.

Έτσι, σκεπτόμενη μια διοίκηση ανθρωπίνων πόρων σε ένα πιο μακροχρόνιο ορίζοντα, θα πρέπει να εκπαιδεύσει έτσι τους εργαζόμενους έτσι ώστε να ευνοεί την σκληρή προσπάθεια, να ευνοεί την πολύ δουλειά και την εργασιακή αφοσίωση, αλλά να επικοινωνήσει ότι υπάρχουν όρια που έχουν ψυχολογικές και σωματικές επιπτώσεις και που στο τέλος ένας υψηλός εργασιομανία δε θα βγει σε καλό, μακροχρόνια, ούτε για τους εργαζόμενους, ούτε για τον οργανισμό.

Επίσης, η διοίκηση ανθρωπίνων πόρων δε θα πρέπει να ευνοεί το υψηλό επίπεδο παρορμητικής εργασίας, καθώς πολλές φορές οι εργαζόμενοι κουράζονται ψυχικά και σωματικά όχι απλά χωρίς, εντέλει, να αποδίδουν, αλλά ίσως και χωρίς να ξέρουν τι κάνουν και άρα χωρίς να δουλεύουν εν γένει αποδοτικά ακόμα και σε βραχυχρόνιο ορίζοντα. Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει μια διοίκηση ανθρωπίνων πόρων να δώσει βάρος στην ισορροπία μεταξύ σκληρής προσπάθειας και ποιοτικής εργασίας, ώστε να δίνεται το κατάλληλο επίπεδο προσπάθεια το οποίο να συνδυάζεται με το υψηλότερο δυνατό επίπεδο αποδοτικότητας.

Μια ακόμα πρόταση προς τη διοίκηση ανθρωπίνων πόρων, στο πλαίσιο μιας απαραίτητης αποφόρτισης των εργαζόμενων, είναι να δίνεται στους εργαζόμενους να καταλάβουν ότι καλή και απαιτητή είναι η σκληρή προσπάθεια εν ώρα εργασίας, αλλά ότι η ζωή είναι και αλλού και υπάρχουν και αλλού ενδιαφέροντα. Μπορεί πχ ένας οργανισμός να διοργανώνει διάφορες πολιτιστικές, αθλητικές, περιβαλλοντικές εκδηλώσεις με τη συμμετοχή των εργαζόμενων, να ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εργαζομένων σε διάφορες τέτοιες δράσεις και εκτός του οργανισμού κτλ.

Κεφάλαιο 6 : Βιβλιογραφία

- Allen, T. D., & Martin, A. (2007). The work-family interface: A retrospective look at 20 years of research in IO/OB. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 595-615.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), 265-272.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2016). Workaholism and workplace outcomes: The mediating role of work–family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 31(4), 513–527.
- Andreassen, C. S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2010). The relationship between strong motivation to work, “workaholism”, and health. *Psychology & Health*, 25(10), 1249-1258.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Aziz, S., & Moyer, F. (2018). Workaholism and occupational health: A translational review. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4), e12144.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide*. Wiley.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: a spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (1), 23.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.

Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work–life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469-477.

Brummelhuis, L. L. & Rothbard, N. P. (2018) How being a workaholic differs from working long hours- and why that matters for your health. Retrieved December 10, 2018.

Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1-16.

Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. *Journal of Business Ethics*, 84(2), 257-263.

Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *Career Development International*, 19(7), 813-835.

Caruso, C. C., Hitchcock, E. M., Dick, R. B., Russo, J. M., & Schmit, J. M. (2004). Overtime and extended work shifts: Recent findings on illnesses, injuries, and health behaviors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(9), 957-964.

Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.

Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082–1103.

Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., & Howell, J. W. (2014). Workaholism, work engagement and work–home outcomes: Exploring the moderating effects of family–related support. *Journal of Business and Psychology*, 29(3), 281-298.

Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., & Scruggs, R. S. (2010). Workaholism, work engagement and work-home outcomes: Exploring the mediating role of positive and negative emotions. *Stress and Health*, 26(4), 368-376.

- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873.
- Clements-Croome, D. (2006). Work performance, productivity, and indoor air. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(4), 301-308.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization: A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4), 455-471.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 74-84.
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological science in the public interest*, 5 (1), 1-31
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp. 187-194). Oxford University Press.
- Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222-235.
- Dogra, N. & Leighton, S. (2009). Defining Mental health and mental illness. *Janaury 2009*.
- Dunaway, C. (2009). "The Impact of Job Satisfaction on Nurse Practitioners Using Herzberg's Two-Factor Theory." *Journal of Nursing Administration*, 39(7/8), 326-333.

- Giga, S. I., Cooper, C. L., & Faragher, B. (2003). The development of a framework for a comprehensive approach to stress management interventions at work. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 280-296.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51-63.
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129-147.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Griffin, M. A., & Clarke, S. (2011). Stress and well-being at work. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 359-397). Washington, DC: American Psychological Association.
- Haar, J. M., & Bardoel, E. A. (2008). Work-family positive spillover: Examining relationships between flexibility, work-family enrichment and individual outcomes. *New Zealand Journal of Human Resource Management*, 8(2), 67-79.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Hu L. A review of workaholism and prospects. *Open J. Social Scien.* 2018;6(11):318–34.
- Kelloway, E. K., Nielsen, K., & Dimoff, J. K. (2017). Leading to occupational health and safety: How leadership behaviors impact organizational safety and well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 283-305.
- Kenrick, D. T., Griskevicius, V., Neuberg, S. L., & Schaller, M. Renovating the pyramid of needs: Contemporary extensions built upon ancient foundations. *Perspectives on Psychological Science*, May 2010

- Keyes, C. L. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140.
- Keyes, C. L. M., & Haidt, J. (Eds.). (2003). *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. American Psychological Association.
- Kirrane, M., O'Shea, D., Buckley, F., & Grazi, A. D. (2017). Investigating the role of psychological flexibility and work-related rumination in the relationship between workaholism and burnout. *Journal of Management*, 43(4), 456-474.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). How work-family research can finally have an impact in practice. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(3), 273-287.
- Kossek, E. E., Kalliath, T., & Kalliath, P. (2011). Achieving employee well-being in a changing work environment: An expert commentary on current scholarship. *Journal of Management & Organization*, 17(5), 573-580.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., & Schaufeli, W. B. (2010). Association between workaholism and sleep problems among hospital nurses. *Industrial Health*, 48(6), 877-883.
- Lambert, E.G., Minor, K.I., Wells, J.B. and Hogan, N.L. (2016), "Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment", *The Social Science Journal*, Vol. 53 No. 1, pp. 22-32.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Liliya, Scafuri, Kovalchuk, et al. (2019). Can Work Engagement Be a Resource for Reducing Workaholism's Undesirable Outcomes? A Multiple Mediating Model Including Moderated Mediation Analysis.[J]. *International journal of environmental research and public health*.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.

Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP (2001) Job burnout. *Annu Rev Psychol* 52, 397–422.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A multidimensional perspective*. Philadelphia: Taylor & Francis.

Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21, 227-254.

McGuire, D., & McLaren, L. (2009). The impact of physical environment on employee commitment in call centers. *Team Performance Management*, 15(1/2), 35-48.

McMillan, L. H. W., & O'Driscoll, M. P. (2004). Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 509-519.

McMillan, L. H., & O'Driscoll, M. P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. In *Research companion to working time and work addiction*. Edward Elgar Publishing.

McMillan, L. H., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8 (2), 69-91.

Molino, M., Cortese, C. G., & Ghislieri, C. (2018). Daily effect of recovery on exhaustion: A cross-level interaction effect of workaholism. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9), 1920.

Nakazato, K., Takahashi, M., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholism and health in Japanese men: A prospective cohort study. *Journal of Psychosomatic Research*, 71(1), 1-6.

Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111-136.

Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and

- extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28 (1), 111-136.
- O'Donnell, M. P. (2002). *Health promotion in the workplace*. Cengage Learning.
- Oates, W. E. (1971). Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. *World Publishing*.
- Orsila, R., Luukkaala, T., Manka, M. L., & Nygard, C. H. (2011). A new approach to measuring work-related well-being. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 17(4), 341-359.
- Parker, S., & Hyett, P. (2011). Measuring what matters: The balanced performance scorecard and its impact on a positive organisational culture. *Journal of Business Strategy*, 32(3), 65-70.
- Pfeffer, J. (2018). *Dying for a paycheck: How modern management harms employee health and company performance—and what we can do about it*. HarperCollins.
- Porter, G. (2004). Work, work ethic, work excess. *Journal of organizational change management*, 17 (5), 424-439.
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell Jr, J. J. (1997). *Preventive stress management in organizations*. American Psychological Association.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2011). Well-being: Productivity and happiness at work. *Palgrave Macmillan*.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Salanova, M., Del Libano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2014). Engaged, workaholic, burned out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being. *Stress and Health*, 30(1), 71-81.

Schaufeli WB, Shimazu A, Taris TW (2009) Being driven to work excessively hard: the evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross Cult Res* (in press).

Schaufeli WB, Taris TW, Van Rhenen W (2008) Workaholism, burnout and engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Appl Psychol Int Rev* 57, 173–203.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Springer Netherlands.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2009). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*, 203-226.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Atria Books.

Shenton, C. (2020). Workplace wellbeing: The importance of social wellbeing and inclusivity in the workplace. 12th March 2020.

Shimazu, A & Schaufeli, W.B (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health* 2009, 47, 495-502.

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2010). How does workaholism affect worker health and performance? The mediating role of coping. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 154-160.

- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22, 18-23.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Taris TW, van Beek I and Schaufeli WB (2020) The Motivational Make-Up of Workaholism and Work Engagement: A Longitudinal Study on Need Satisfaction, Motivation, and Heavy Work Investment. *Front. Psychol.* 11:1419.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology*, 54(1), 37-60.
- Taris, T. W., van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2014). Workaholism and burnout: Differences and similarities. *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*, 67-85.
- Torp, S.; Lysfjord, L.; Midje, H. H. (2018) Workaholism and work–family conflict among university academics. *High. Educ.*, 76, 1071–1090.
- Van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 468-482.
- Vischer, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance: Towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and Health*, 23(3), 175-184.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Wells, M. M., Thelen, L., & Ruark, J. (2007). Workspace personalization and organizational culture: Does your workspace reflect you or your company? *Environment and Behavior*, 39(5), 616-634.

Κεφάλαιο 7: Παραρτήματα

7.1 Ερευνητικό ερωτηματολόγιο



Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας - Γεώργιος Καραταράκης

Το παρόν ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε με σκοπό να συμβάλει στην εκκίνηση της διπλωματικής μου εργασίας στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού προγράμματος MBA - Tourism Management του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Το παρόν ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και θα χρησιμοποιηθεί μόνο για τους σκοπούς της εν λόγω έρευνας.

Σας ευχαριστώ για τον χρόνο σας και τη βοήθεια σας!

georgios.karatarakis.2017@gmail.com [Switch account](#)



Not shared

* Indicates required question

Δέχομαι να πάρω μέρος στην έρευνα. *

Ναι

Όχι

Δημογραφικά χαρακτηριστικά



Description (optional)

1. Φύλο (Βιολογικό) *

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία *



1. 18-25 ετών

2. 26-35 ετών

3. 36-45 ετών

4. 46-55 ετών

5. 55+ ετών



3.Οικογενειακή κατάσταση *

1. Άγαμος/η
2. Σε σχέση
3. Σύμφωνο συμβίωσης
4. Εγγαμος/η
5. Διαζευγμένος/η
6. Χήρος/α



4.Επίπεδο εκπαίδευσης *

1. Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
2. Επαγγελματική σχολή /IEK
3. Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ/ΤΕΙ)
4. Μεταπτυχιακό
5. Διδακτορικό



5.Συνολικά έτη εργασιακής εμπειρίας *

π.χ. 12 (Αναγράψτε μόνο τον αριθμό)

Short answer text

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

A1. Παρακαλώ χρησιμοποιήστε την ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα και να αξιολογήσετε τις παρακάτω ερωτήσεις. *

1= Διαφωνώ απόλυτα 2=Διαφωνώ 3=Ούτε διαφωνώ/ ούτε συμφωνώ 4= Συμφωνώ 5=Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5
1. Αισθάνομαι ικανοποιημένος/ η με τη ζωή μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Είμαι κοντά στο όνειρό μου στις περισσότερες πτυχές της ζωής.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Τον περισσότερο καιρό αισθάνομαι πραγματική ευτυχία.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Είμαι σε καλή προσωπική κατάσταση στη ζωή μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Η ζωή μου είναι πολύ ευχάριστη.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Δεν θα άλλαζα σχεδόν καθόλου τον τωρινό τρόπο ζωής μου ακόμα και αν έπρεπε να ξαναζήσω τη ζωή μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Είμαι ικανοποιημένος/ η με τα εργασιακά μου καθήκοντα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Γενικά αισθάνομαι αρκετά ικανοποιημένος/ η με την δουλειά που κάνω τώρα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Βρίσκω πραγματική απόλαυση στην εργασία μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Πάντοτε βρίσκω τρόπους για να εμπλουτίσω την εργασία μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Η εργασία έχει πραγματικό νόημα για εμένα.

12. Βασικά νιώθω ικανοποίηση με ό,τι έχω επιτύχει στην τωρινή μου δουλειά.

13. Αισθάνομαι ότι έχω αναπτυχθεί ως άτομο.

14. Διαχειρίζομαι καλά τις καθημερινές μου ενασχολήσεις/ υποθέσεις.

15. Γενικά, αισθάνομαι καλά με τον εαυτό μου και έχω αυτοπεποίθηση.

16. Οι άλλοι πιστεύουν είμαι πρόθυμος/η να μοιραστώ το χρόνο μου με άλλους.

17. Είμαι καλός/η στο να δημιουργώ ευέλικτα εργασιακά ωράρια.

18. Λατρεύω να κάνω βαθιές συζητήσεις με συγγενικά ή φιλικά πρόσωπα ούτως ώστε να καταλαβαίνουμε καλύτερα ο ένας τον άλλο.

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

B1. Οι παρακάτω δηλώσεις αφορούν στις σκέψεις και στα συναισθήματά σας *
σε σχέση με την εργασία σας. Για κάθε πρόταση, επιλέξτε την απάντηση που
σας αντιπροσωπεύει περισσότερο, διαλέγοντας τον κατάλληλο αριθμό από την
παρακάτω κλίμακα.

1=ποτέ 2=σπάνια 3=μερικές φορές 4=συχνά. 5=πάντα

	1	2	3	4	5
1.Μοιάζω να βιάζομαι και να 'κυνηγάω το ρολόι'.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.Πάνω τον εαυτό μου να συνεχίζει να δουλεύει αφού οι συνάδελφοί μου έχουν φύγει.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.Είμαι συνεχώς απασχολημένος και καταπιάνομαι με πολλές δραστηριότητες ταυτόχρονα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Δαπανώ περισσότερο χρόνο δουλεύοντας παρά βγαίνοντας με τους φίλους μου, στα χόμπι μου, ή σε δραστηριότητες του ελεύθερού μου χρόνου.

5. Πιάνω τον εαυτό μου να κάνει δύο ή τρία πράγματα ταυτόχρονα, όπως το να τρώω μεσημεριανό και να κρατάω μια σημείωση καθώς μιλάω στο τηλέφωνο.

6. Είναι σημαντικό για μένα να δουλεύω σκληρά ακόμα και αν δεν απολαμβάνω αυτό που κάνω.

7. Αισθάνομαι ότι υπάρχει κάτι μέσα μου που με ωθεί στο να εργάζομαι σκληρά.

8. Αισθάνομαι υποχρεωμένος/η να δουλεύω σκληρά, ακόμα και όταν αυτό δε μου είναι ευχάριστο.

9. Αισθάνομαι ενοχές όταν δε δουλεύω.

10. Είναι δύσκολο για μένα να χαλαρώσω όταν δε δουλεύω.

B2. Παρακάτω είναι ένα σύνολο προτάσεων που μπορεί να περιγράψουν σε μικρό ή μεγάλο βαθμό τη συμπεριφορά του προϊστάμενου σας στην εργασία σας. Χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα, παρακαλούμε να αναφέρετε τον βαθμό στον οποίο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε πρόταση. *

1: Διαφωνώ απόλυτα, 2: Διαφωνώ, 3: Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4: Συμφωνώ, 5: Συμφωνώ απόλυτα.

"Ο/Η Προϊστάμενός/η μου..."

	1	2	3	4	5
1. Επικοινωνεί ένα σαφές και θετικό όραμα για το μέλλον.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Αντιμετωπίζει το κάθε μέλος του προσωπικού/εργαζόμενο ως ξεχωριστό άτομο, υποστηρίζει και ενθαρρύνει την εξέλιξή τους.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ενθαρρύνει και παρέχει αναγνώριση στο κάθε μέλος του προσωπικού.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Προάγει την εμπιστοσύνη, τη συμμετοχή και τη συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας.

5. Ενθαρρύνει να δουν τα προβλήματα με διαφορετική οπτική και να αμφισβητήσουν τις υπάρχουσες αντιλήψεις και υποθέσεις.

6. Είναι ξεκάθαρος/η για τις αξίες του/της και πράττει όσα λέει.

7. Δημιουργεί αίσθημα υπερηφάνειας και σεβασμού στους άλλους και με εμπνέει με το να είναι ιδιαίτερα ικανός.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3

Γ. Παρακάτω παρατίθενται ένας αριθμός προτάσεων-δηλώσεων που αναφέρονται σε εσάς και με τις οποίες μπορείτε είτε να συμφωνείτε είτε να διαφωνείτε. Χρησιμοποιώντας την ακόλουθη κλίμακα απαντήσεων, υποδείξτε τη συμφωνία ή διαφωνία σας για κάθε πρόταση επιλέγοντας τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει. *

1=Διαφωνώ Απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ Απόλυτα

	1	2	3	4	5
1. Είμαι πεπεισμένος/η ότι λαμβάνω την επιτυχία που δικαιούμαι στη ζωή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Μερικές φορές νιώθω θλιμμένος/η	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Όταν προσπαθώ, γενικά επιτυγχάνω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Μερικές φορές όταν αποτυγχάνω, αισθάνομαι ανάξιος/α	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ολοκληρώνω τα καθήκοντά μου με επιτυχία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Μερικές φορές αισθάνομαι ότι δεν έχω τον έλεγχο της δουλειάς μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Σε γενικές γραμμές είμαι ευχαριστημένος με τον εαυτό μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Είμαι γεμάτος αμφιβολίες για τις ικανότητές μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Εγώ ορίζω τι θα συμβεί στη ζωή μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Νιώθω ότι δεν έχω τον έλεγχο της επιτυχίας στην καριέρα μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Είμαι ικανός να αντιμετωπίσω τα περισσότερα προβλήματά μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Υπάρχουν στιγμές όπου τα πράγματα μου φαίνονται αρκετά δυσάρεστα (δυσοίωνα) και αδιόρθωτα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Αισθάνομαι αρκετά ικανοποιημένος/η με την παρούσα μου δουλειά.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Τις περισσότερες μέρες είμαι ενθουσιώδης με την δουλειά μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Η κάθε ημέρα στη δουλειά φαίνεται σαν να μην τελειώνει ποτέ.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Βρίσκω πραγματική απόλαυση στην δουλειά μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Θεωρώ την δουλειά μου κάπως δυσάρεστη.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>