
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ



ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ – MANAGEMENT ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ**

M.B.A TOURISM MANAGEMENT

Τίτλος : «Personality and work related outcomes»

(Προσωπικότητα και αποτελέσματα που σχετίζονται με την εργασία)

Νικολέτα Γ. Σταυρακοπούλου

Επιβλέπων : Φιλόθεος Νταλιάνης

Πειραιάς 2016



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ-MANAGEMENT ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(περιλαμβάνεται ως ξεχωριστή (δεύτερη) σελίδα στο σώμα της διπλωματικής εργασίας)

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, του Πανεπιστημίου Πειραιώς, στη Διοίκηση Επιχειρήσεων – Μάνατζμεντ Τουρισμού: MBA-Tourism Management» με τίτλο:

«Personality and work related outcomes»

έχει συγγραφεί από εμένα αποκλειστικά και στο σύνολό της. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού προγράμματος ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, ούτε είναι εργασία ή τμήμα εργασίας ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού χαρακτήρα.

Δηλώνω επίσης υπεύθυνα ότι οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας, αναφέρονται στο σύνολό τους, κάνοντας πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Υπογραφή Μεταπτυχιακού Φοιτητή/τριας

Όνοματεπώνυμο : **Νικολέτα Σταυρακοπούλου**

Ημερομηνία : **22/11/2016**

Στον πατέρα μου,
Που θα χαιρόταν αν την έβλεπε...

Ευχαριστίες

Με την υποβολή της Διπλωματικής μου εργασία ολοκληρώνονται οι μεταπτυχιακές μου σπουδές στο Μάνατζμεντ Τουρισμού του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Σκοπός της έρευνάς μου ήταν να αποκτήσω μία όσο το δυνατόν πιο εμπειριστατωμένη εικόνα των εργαζομένων αλλά και του ελληνικού εργασιακού περιβάλλοντος σε περίοδο κρίσης.

Με αυτή την αφορμή θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους εκείνους που ήταν μαζί μου σε αυτή την πορεία. Ένα μεγάλο ευχαριστώ στον επιβλέπων καθηγητή μου τον κ. Φιλόθεο Νταλιάνη, που χωρίς την υπομονή και επιμονή του δεν θα ήταν δυνατή η περάτωση αυτής της διπλωματικής. Επίσης, είμαι ευγνώμων και ευχαριστώ τα υπόλοιπα μέλη της εξεταστικής επιτροπής της μεταπτυχιακής εργασίας μου, Καθηγητές κ. Θανόπουλο και κ. Δελούκα, για την ανάγνωση της εργασίας μου και για τις πολύτιμες υποδείξεις τους.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες θέλω να εκφράσω στην οικογένεια μου, που μού έδωσε τη δυνατότητα να σπουδάσω και να κάνω τα όνειρά μου πραγματικότητα. Χωρίς την πολύτιμη ψυχολογική και υλική βοήθεια της μητέρας μου Ελένης ,της γιαγιάς και αδελφής μου Μαρίκας, δεν θα είχα καταφέρει τίποτα από αυτά.

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να αναφέρω ότι πέρα από την δική μου διάθεση και όρεξη, καθοριστική και πολύτιμη θα είναι η συμβολή όλων όσων διέθεσαν μέρος του χρόνου τους για να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για την έρευνά μου. Σας ευχαριστώ από καρδιάς για την βοήθεια σας που ήταν κομβική και εξέχουσα για την ενδελεχή ολοκλήρωση της εργασίας μου.

Πίνακας Περιεχομένων

Κεφάλαιο 1^ο	7
Εισαγωγή.....	7
Ισορροπία μεταξύ Δουλειάς – Οικογενειακής Ζωής.....	11
Πολυχρονικότητα (Polycronicity).....	14
Επίκεντρο ελέγχου.....	17
Υποθέσεις.....	20
<i>Σχέση εσωτερικού επίκεντρου ελέγχου και εργασιομανίας</i>	20
<i>Σχέση εξωτερικού επίκεντρου ελέγχου και εργασιομανίας</i>	20
<i>Πολυχρονικότητα και εργασιομανία</i>	21
<i>Εργασιομανία και ισορροπία μεταξύ δουλειάς και οικογενειακής ζωής</i>	21
<i>Συσχετισμός φύλου με εργασιομανία</i>	22
Κεφάλαιο 2ο	23
Μεθοδολογία.....	23
Δείγμα.....	23
Κλίμακες.....	25
Ισορροπία μεταξύ Δουλειάς – Οικογενειακής Ζωής.....	25
Turnover.....	25
Οργανωσιακή Συμπεριφορά - Organizational Citizenship Behavior.....	25
Επίκεντρο ελέγχου - Work Locus of Control.....	26
Πολυχρονικότητα - Polycronicity.....	26
HEXACO.....	27
Εξάρτηση εργαζομένων με την δουλειά - Dutch Work Addiction Scale.....	27
SDT (Self Determination Scale).....	27
Presenteeism.....	28
Κεφάλαιο 3ο	29
Αποτελέσματα.....	29
Γράφημα 1 - Ισορροπία μεταξύ δουλειάς - Οικογενειακής ζωής.....	29
Γράφημα 2 - Ισορροπία μεταξύ δουλειάς - Οικογενειακής ζωής Συνολικά.....	30
Γράφημα 3 – Εργασιομανία.....	31
Γράφημα 4 – Εργασιομανία Συνολικά.....	31
Γράφημα 5 –Εσωτερικό Επίκεντρο ελέγχου.....	32

Γράφημα 6 – Εξωτερικό Επίκεντρο Ελέγχου	33
Γράφημα 7 – Επίκεντρο Ελέγχου Συνολικά.....	34
Γράφημα 8 - Πολυχρονικότητα	35
Γράφημα 9 – Πολυχρονικότητα (μεταξύ των φύλων).....	35
Ανάλυση συσχέτισης	36
Πίνακας 1.....	36
Πίνακας 2.....	37
Κεφάλαιο 4^ο	39
Συμπεράσματα	39
Ερωτηματολόγιο Έρευνας	42
Παραπομπές.....	60

Κεφάλαιο 1^ο

Εισαγωγή

Η πολυπλοκότητα της σημερινής εποχής καθώς και οι δύσκολες οικονομικές συνθήκες έχουν θέσει την επαγγελματική καταξίωση στην κορυφή των προτεραιοτήτων της σύγχρονης κοινωνίας. Η εργασία γενικότερα, είναι ένας τομέας της ζωής των ανθρώπων που καταλαμβάνει το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου του, με αποτέλεσμα να έχει αντίκτυπο σε πολλές πτυχές της ζωής του. Πόσο όμως αυτό μπορεί να επηρεάσει τις οικογενειακές και επαγγελματικές σχέσεις ;

Τα τελευταία χρόνια, οι συνθήκες εργασίας που μεταβάλλονται ταχύτατα (λόγο του παγκόσμιου ανταγωνισμού και του υψηλού ρυθμού καινοτομίας) παρακινούν τους εργαζόμενους να επενδύουν χρόνο και προσπάθεια στην εργασία τους, βαρύτερα από ότι πριν (Van Beek I, Hu Q, Schaufeli WB, Taris TW, Schreurs BH). Οι αλλαγές αυτές απαιτούν την καλύτερη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η σοβαρή επένδυση στην δουλειά επηρεάζει τους εργαζομένους (π.χ., ευεξία), καθώς και τον οργανισμό (π.χ., την απόδοση στην εργασία).

Ο όρος 'εργασιομανία' χρησιμοποιείται ευρέως άλλα δεν υπάρχει συναίνεση σχετικά με αυτήν την έννοια. Παρόλα αυτά, πυρήνας της θεωρείται η σημαντική επένδυση στην δουλειά. Σύμφωνα με τον Oates (1971) που ήταν ο πρώτος που επινόησε τον όρο εργασιομανία, αναφέρεται σε άτομα που η ανάγκη τους για δουλειά γίνεται τόσο υπερβολική που μπορεί να αποτελέσει κίνδυνο στην υγεία, προσωπική ευτυχία, διαπροσωπικές σχέσεις και κοινωνική λειτουργία τους (Oats 1971). Σύμφωνα με τον Mosier (1983), εργασιομανής είναι αυτός που δουλεύει τουλάχιστον 50 ώρες την εβδομάδα.

Οι Spence & Robbins (1992) ορίζουν την εργασιομανία με βάση την αντίληψή τους για την ύπαρξη μίας 'τριάδας' που αποτελείται από την έντονη συμμετοχή στην εργασία, το συναίσθημα ότι είμαστε αναγκασμένοι να εργαζόμαστε και την ευχαρίστηση που αντλούμε μέσα από την εργασία. Αν και, τα τελευταία χρόνια έχει

δοθεί σημαντική έμφαση στην έννοια της εργασιομανίας πολύ λίγες έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί για την περαιτέρω κατανόηση του επίκαιρου αυτού φαινομένου.

Ένα από τα ζητήματα που εμποδίζουν στο να μελετηθεί η εργασιομανία είναι ότι δεν υπάρχει κάποιος σαφής ορισμός για το τι στην πραγματικότητα είναι. Η εργασιομανία θεωρείται σαν εθισμός (Ng. Et al., 2007; Porter, 2006; Robbinson, 2000a) ως πρότυπο συμπεριφοράς (Scott et al., 1997) και σαν ένα σύνδρομο (Aziz & Zickar, 2006). Επιπλέον, κάποιιοι ερευνητές έχουν κατηγοριοποιήσει τους εργασιομανείς σε διαφορετικούς τύπους (π.χ. ανόρεκτος εργασιομανής, χαλαρός εργασιομανής; Robbinson, 2000a; Scott et al., 1997; Spence & Robbins, 1992), όπου οι διαφορετικοί τύποι εργασιομανών έχει διαφορετική σχέση με τα αποτελέσματα όπως απόδοση στην εργασία και ικανοποίηση από την εργασία (Scott et al., 1997).

Ο Scott και οι συνεργάτες (1997) αναγνωρίζουν τρεις τύπους προτύπων εργασιομανίας : ψυχαναγκαστικής εξάρτησης, τελειομανίας και προσανατολισμού στο επίτευγμα. Αυτοί αναφέρουν ότι ο ψυχαναγκαστικός εργασιομανής σχετίζεται θετικά με τα επίπεδα άγχους, καθώς και με σωματικά-ψυχολογικά προβλήματα και σχετίζονται αρνητικά με την απόδοση στην εργασία, και την ικανοποίηση δουλειάς-ζωής. Υπάρχει μια σύγχυση σχετικά με τον ορισμό και τις μορφές μέτρησης της εργασιομανίας, που έχει αποτέλεσμα να δίστανται οι απόψεις σχετικά με το αν είναι ένα θετικό (Baruch, 2011) ή αρνητικό (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008) φαινόμενο. Ανά περιόδους έχουν δημοσιευθεί αρκετά επιστημονικά άρθρα αναφερόμενα στο φαινόμενο της εργασιομανίας, όμως δεν έχει δοθεί η απαραίτητη βαρύτητα τόσο στο θεωρητικό κομμάτι όσο και στην εμπειρική έρευνα σχετικά με αυτό το θέμα.

Ένας αριθμός μελετών έχουν καταγράψει την σχέση μεταξύ εργασιομανίας και φυσικής συμπεριφοράς, με ψυχοσωματικά συμπτώματα που σχετίζονται με το στρες, (Kubota, Shimazu, Kawakami, Takahashi, Nakata, και Schaufeli, 2010, Shimazu, Schaufeli, & Taris, 2010), με επιθετική συμπεριφορά (Balducci, Cecchin, Fraccaroli, & Schaufeli, 2012), και με επαγγελματική εξουθένωση (Andreassen, Ursin, & Eriksen, 2007? Avanzi, van Dick, Fraccaroli, & Sarchielli, 2012? Burke, Richardsen, & Martinussen, 2004? Littman-Ovadia, Balducci, & Ben-Moshe, 2013).

Η εργασιομανία έχει συνδεθεί με θετικά και αρνητικά αποτελέσματα. Οι ερευνητές έχουν καταγράψει αρκετά αρνητικά αποτελέσματα που προέρχονται από την εργασιομανία, όπως χειρότερη ψυχική υγεία (Taris, Schaufeli, & Verhoven, 2005), χειρότερη σωματική υγεία (Kanai, Wakabayashi, & Fling, 1996), και αυξημένη σύγκρουση μεταξύ οικογένειας και δουλειάς - Work-Family conflict - (Bakker, Demerouti, & Bruke, 2009). Παρόλα αυτά, η εργασιομανία μπορεί να είναι εποικοδομητική και ευεργετική (Baruch, 2011), και όπως προαναφέραμε μπορεί να συνδεθεί και με θετικά αποτελέσματα όπως να αυξήσει την εργασιακή ικανοποίηση (Ng. Et al., 2007).

Πράγματι, μια μετα – ανάλυση από τους Ng, Eby, Soresen, και Feldman (2005) βρήκε μικρή αλλά θετική σχέση μεταξύ ωρών εργασίας και επαγγελματικής ικανοποίησης. Αυτό υποδηλώνει ότι η εργασιομανία μπορεί να έχει θετικά και αρνητικά αποτελέσματα, όμως τα ευρήματα είναι ανάμικτα μεταξύ των μελετών (e.g., Brady, Vodanovich, & Rotunda, 2008; Burke, 2001b; Akihito Shimazu, Wilmar B. Schaufeli & Kimika Kamiyama & Norito Kawakami, 2015). Η Cantarow (1979: 56) θεωρεί ότι η 'χαρά της δημιουργίας' είναι ένα στοιχείο της προσωπικότητας ενός εργασιομανή. Επίσης τόνισε ότι οι εργασιομανείς αναζητούν με πάθος την συμμετοχή τους και την ικανοποίησή τους μέσα από την δουλειά (Cantarow 1979: 58).

Σύμφωνα με την άποψη του Schneider ότι 'οι άνθρωποι κάνουν το μέρος', και ότι η οργανωτική κουλτούρα, το κλίμα και οι πρακτικές καθορίζονται από τους ανθρώπους μέσα στον οργανισμό καθώς και την θεωρία του περί έλξης-επιλογής-τριβής (Schneider, 1987; Schneider et al., 1995), διαφορετικοί τύποι οργανισμών προσελκύουν, διαλέγουν και διατηρούν διαφορετικούς ανθρώπους. Ο Porter (1996) ισχυρίζεται ότι υπάρχουν κάποιοι οργανισμοί στους οποίους οι πολλές ώρες και οι 'θυσίες' απαιτούνται προκειμένου να επιτευχθεί πρόοδος και επαγγελματική επιτυχία.

Όπως προαναφέραμε, το εξέχον στοιχείο της εργασιομανίας αναφέρεται σε ένα σχέδιο ουσιαστικής και γνωστικής επένδυσης στην εργασία, και όχι σε στάση ή πεποίθηση σχετικά με αυτήν. Ακόμη περισσότερο, θα πρέπει να βρεθεί ένας εννοιολογικός προσδιορισμός της συγκεκριμένης κατάστασης ο οποίος πρέπει να

είναι οριοθετημένος και να μην αναμιγνύεται με άλλες έννοιες (Osigweh, 1989). Από αυτήν την άποψη, ένα βασικό μειονέκτημα του ορισμού της εργασιομανίας που είναι βασισμένος στην συμπεριφορά, είναι ότι μπορεί να είναι δυσδιάκριτο από άλλες καθιερωμένες έννοιες.

Ένα άλλο στοιχείο που πρέπει να εξετάσουμε το οποίο σχετίζεται σημαντικά με την εργασιομανία είναι η διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής, καθώς και το πόσο αυτό επιδρά στις ανθρώπινες σχέσεις.

Ισορροπία μεταξύ Δουλειάς – Οικογενειακής Ζωής

Στην καθημερινότητα οι συζητήσεις για την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής (Work - Life Balance) είναι ένα θέμα που απασχολεί ένα μεγάλο τμήμα της κοινωνίας, ειδικά αυτήν την εποχή που οι συνθήκες αναγκάζουν τους εργαζομένους να αφιερώνουν όλο και περισσότερο χρόνο στην δουλειά τους. Διεθνής εφημερίδες, συχνά γράφουν άρθρα σχετικά με ιστορίες για τη ζημιά που προκαλούν οι εργαζόμενοι στις οικογένειές τους από τις πολλές ώρες εργασίας (π.χ. Guardian, 21 November 2000; Financial Times, 13 September 2001; Sunday Times, 20 January 2002).

Η έκρηξη ενδιαφέροντος για την ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής (Work - Life Balance) έχει δημιουργήσει μια σειρά από έρευνες που προσπαθούν να κατανοήσουν την σχέση αυτών των δύο κυρίαρχων τομέων της ζωής: διαμονή, αποζημίωση, διαρροή πόρων, διαχωρισμός, εξάπλωση, σύγκρουση εργασίας – οικογένειας, πλούτος από εργασία – οικογένεια και ολοκλήρωση μέσα από εργασία – οικογένεια (Barnett, 1998; Edwards & Rothbard, 2000; Friedman & Greenhaus, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Lambert, 1990). Παρά την υποτιθέμενη υπεροχή της επαγγελματικής και οικογενειακής ισορροπίας, η έννοια δεν έχει υποστεί εκτεταμένο έλεγχο.

Οι περισσότερες από τις σημαντικές αξιολογήσεις των εργασιών-οικογενειακών σχέσεων, είτε δεν αναφέρουν την ισορροπία μεταξύ εργασίας - οικογένειας ή αναφέρουν την ισορροπία αλλά δεν ορίζουν ρητά αυτή την έννοια. Επιπλέον, οι εμπειρικές μελέτες που συζητούν την ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και τους οικογενειακούς ρόλους, δεν κάνουν σωστή διάκριση της ισορροπίας από τις υπόλοιπες έννοιες της εργασίας – οικογένειας (Nielson, Carlson, & Lankau, 2001; Saltzstein, Ting, & Saltzstein, 2001; Sumer & Knight, 2001; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999).

Πρόσφατα, αρκετοί μελετητές έχουν προτείνει ορισμούς της ισορροπίας που την διαχωρίζουν από άλλες συναφείς έννοιες (Clark, 2000; Hill, Hawkins, Ferris, & Weitzman, 2001; Kirchmeyer, 2000; Kofodimos, 1990, 1993; Marks, Huston, Johnson,

& MacDermid, 2001; Marks & MacDermid, 1996). Παρόλα αυτά, οι ορισμοί της ισορροπίας δεν είναι απολύτως σύμφωνοι ο ένας με τον άλλο, διότι η μέτρηση της ισορροπίας είναι προβληματική από μόνη της και ο αντίκτυπος της επαγγελματικής και οικογενειακής ισορροπίας στην ατομική ευημερία δεν έχει εδραιωθεί.

Οι διαφορετικοί ορισμοί της ισορροπίας έχουν κάποια κοινά στοιχεία. Πρώτο στοιχείο, είναι η έννοια της ισότητας (σχεδόν ισότητας), μεταξύ των εμπειριών στον ρόλο δουλειάς και στον ρόλο οικογένειας. Ο Clark (2000), και Kofodimos (1993) παρομοίως υπαινίσσονται υψηλά επίπεδα ικανοποίησης, λειτουργίας, υγείας, ακόμα και αποτελεσματικότητας σε πολλαπλούς ρόλους.

Ένα αποτέλεσμα που συναντάμε συχνά στους ορισμούς της ισορροπίας είναι η ικανοποίηση (Clark, 2000; Kirchmeyer, 2000; Kofodimos, 1993). Η θετική ισορροπία συνεπάγεται με εξίσου υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από τους ρόλους εργασίας και οικογενειακής κατάστασης, και η αρνητική ισορροπία δείχνει ένα εξίσου χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης με κάθε ρόλο. Αλλά και πάλι, είναι πολύ δύσκολο να διακρίνουμε αν τα άτομα που έχουν επιτύχει επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία είναι ουσιαστικά περισσότερο ικανοποιημένοι από τον έναν ή τον άλλον ρόλο.

Δεν θεωρούμε ότι η ισορροπία είναι ένας μηχανισμός επαγγελματικής και οικογενειακής σύνδεσης, διότι δεν διευκρινίζει αν οι συνθήκες ή εμπειρίες σε ένα ρόλο σχετίζονται αιτιολογικά με συνθήκες ή εμπειρίες στον άλλον (Edwards & Rothbard, 2000). Αντ' αυτού, η ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογενειακής κατάστασης αντανακλά τον προσανατολισμό ενός ατόμου στους διάφορους ρόλους της ζωής του, φαινόμενο σύγκρουσης ρόλων (interrole phenomenon) (Marks & MacDermid, 1996).

Σε αντίθεση με την επικρατούσα θεωρία ότι τα άτομα οργανώνουν αναπόφευκτα τους ρόλους τους με μία ιεραρχία της εξέχουσας θέσης τους, οι Marks και MacDermid (1996), αντλώντας από τον Mead (1964), προτείνουν ότι τα άτομα μπορούν και θα πρέπει να αποδείξουν εξίσου θετικές δεσμεύσεις για τους διαφορετικούς ρόλους ζωής, δηλαδή θα πρέπει να έχουν έναν ισορροπημένο προσανατολισμό σε πολλούς ρόλους.

Οι Marks και MacDermid, ορίζουν την ισορροπία του ρόλου ως την τάση να δεσμευτούν πλήρως με την εκτέλεση του κάθε ρόλου σε ένα συνολικό σύστημα ρόλων, για να προσεγγίζουν κάθε χαρακτηριστικό ρόλο και εταιρικό ρόλο με μια στάση προσοχής και φροντίδας (Marks & MacDermid, 1996). Επίσης, μπορεί ακόμα να σημειωθεί ότι η έκφραση της πλήρους δέσμευσης, αντανακλά μια κατάσταση 'θετικής' ισορροπίας ρόλων, σε αντίθεση με την αρνητική ισορροπία ρόλων στην οποία τα άτομα έχουν πλήρως απεμπλακεί από κάθε ρόλο. Παρά το γεγονός ότι οι Marks και MacDermid (1996) ανησυχούν δικαιολογημένα με την θετική παρά την αρνητική ισορροπία των ρόλων.

Εκτός από τις ισορροπίες στους ρόλους οι οποίες πρέπει να διατηρούνται, υπάρχουν και άλλες μεταβλητές που επηρεάζουν είτε θετικά είτε αρνητικά την εργασιομανία. Μία από αυτές είναι η πολυχρονικότητα. Παρακάτω θα εξηγήσουμε τι ακριβώς είναι και ποια είναι η σχέση της με την εργασιομανία.

Πολυχρονικότητα (Polychronicity)

Πολυχρονικότητα (polychronicity), ή ο βαθμός στον οποίο οι άνθρωποι προτιμούν να ασχολούνται με δύο ή περισσότερα πράγματα ταυτόχρονα, είναι ένα διαφορετικό ατομικό χαρακτηριστικό που έχει τραβήξει την προσοχή των ερευνητών της επιστήμης της ψυχολογίας, του μάνατζμεντ και του μάρκετινγκ (Bluedorn & Denhardt, 1988; Bluedorn, Kaufman, & Lane, 1992; Conte & Jacobs, 2003; Cotte & Ratneshwar, 1999; Kaufman, Lane, & Lindquist, 1991; Kaufman-Scarborough & Lindquist, 1999; Persing, 1999; Slocombe & Bluedorn, 1999).

Αυτή η έννοια αποτελεί ένα σχετικά σταθερό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας του ατόμου που είναι διακριτό από το Big Five (διαστάσεις της προσωπικότητας) και έχει σημαντικές συνέπειες στο πώς οι άνθρωποι εκτελούν τα καθήκοντα τους στις θέσεις ή στο περιβάλλον εργασίας τους όταν αυτό απαιτεί 'βαριά' ωράρια και δίνει έμφαση στην διαχείριση πολλαπλών ευθυνών στον ίδιο χρόνο (Bluedorn, 2002; Hall, 1983; Onken, 1999).

Ένα παράδειγμα μιας τέτοιας συμπεριφοράς είναι να μιλάει κάποιος στο τηλέφωνο ενώ οδηγεί, να ακούει μουσική ενώ διαβάζει ακόμα και να βλέπει τηλεόραση καθώς μαγειρεύει. Η αντίθετη έννοια είναι η μονοχρονικότητα (monochronicity) που αφορά άτομα που προτιμούν να κάνουν ένα πράγμα την φορά. Αυτές οι δύο έννοιες αναπτύχθηκαν από τον Edward T. Hall το 1959 σε ανθρωπολογικές μελέτες που έγιναν για την χρήση του χρόνου σε διάφορες κουλτούρες.

Μετά την πρώτη εισαγωγή αυτής της έννοιας (Hall, 1959), ο Hall (1983) την περιγράφει ως μια πολιτιστική μεταβλητή που περιλαμβάνει δύο διαφορετικούς τρόπους οργάνωσης των δραστηριοτήτων :

- Μονοχρονικά (monochronically) – συμμετοχή σε ένα γεγονός σε μια χρονική στιγμή και
- Πολυχρονικά (polychronically) – συμμετοχή σε πάνω από ένα γεγονότα την ίδιο χρονική στιγμή.

Οι δύο προσεγγίσεις, μονοχρονική (monochronic) και πολυχρονική (polychronic) είναι αντίθετες μεταξύ τους (Hall και Hall 1990). Ο Schein (1992) υποστηρίζει ότι η μονοχρονική (monochronic) και πολυχρονική (polychronic) κατεύθυνση μπορεί να προσαρμοστεί καλύτερα στις διαφορετικές απαιτήσεις ανάλογα με την κατάσταση. Συγκεκριμένα, σημείωσε ότι οι τάσεις του πολυχρονικού (polychronic) ατόμου είναι πιθανόν να είναι πιο αποτελεσματικές σε περιβάλλον όπου η πληροφορία και οι απαιτήσεις είναι πολύ διάσπαρτες, πολύπλοκες και διαδραστικά ανοιχτές σε σχέση με τα κανάλια επικοινωνίας.

Από την άλλη πλευρά, Schein σημείωσε ότι οι τάσεις του μονοχρονικού (monochronic) ατόμου ταιριάζουν καλύτερα σε καταστάσεις απασχόλησης που απαιτούν εξαιρετικά συντονισμένες δράσεις και δίνουν έμφαση στον προγραμματισμό και την συνέπεια. Συνοψίζοντας την βιβλιογραφία σχετικά με την έννοια της πολυχρονικότητας (polychronicity), ο Bluedorn (2002) διαπίστωσε ότι ορισμένες θέσεις εργασίας απαιτούν μονοχρονικό (monochronic) προσανατολισμό (όπως οι θέσεις εργασίας που απαιτούν οδήγηση), ενώ άλλες θέσεις εργασίας απαιτούν πολυχρονικό (polychronic) προσανατολισμό (όπως οι διευθυντές, οι γιατροί).

Οι Bluedorn et al. (1999), μελέτησαν την πολυχρονικότητα (polychronicity) ως μια θεμελιώδη διάσταση της οργανωτικής κουλτούρας, και προσκόμισαν αποδεικτικά στοιχεία της εσωτερικής συνοχής της, του έγκυρου περιεχομένου της, και την χρονική της σταθερότητα. Σαν πολιτιστική μεταβλητή, ορίζουμε την πολυχρονικότητα (polychronicity) ως τον βαθμό στον οποίο οι άνθρωποι σε μία κουλτούρα :

1. Προτιμούν να ασχολούνται με δυο οι περισσότερες εργασίες οι γεγονότα ταυτόχρονα και
2. Πιστεύουν ότι η προτίμηση τους αποτελεί και τον καλύτερο τρόπο να κάνουν τα πράγματα.

Ο ορισμός αυτός συνδέεται και με τις αξίες ('προτιμώ') και με τις πεποιθήσεις ('τα πιστεύω'), που είναι χαρακτηριστικά που περιλαμβάνονται σε κάθε ορισμό που αφορά τον πολιτισμό (Kroeber και Kluckhohn, 1952). Οι Bluedorn et al. (1992),

παρατήρησαν ότι το στοιχείο ‘ταυτόχρονα’ ή ‘συγχρόνως’ με την έννοια της πολυχρονικότητας (polychronicity) αναφέρετε στην κυριολεξία στην έννοια ‘την ίδια στιγμή’, όπως το να τρως μεσημεριανό φαγητό και να διαβάζεις μια εφημερίδα ταυτόχρονα, καθώς και την ενεργοποίηση της διασποράς και σύνδεσης πολλών δραστηριοτήτων εντός του ίδιου χρονικού διαστήματος.

Σε εξαιρετικά μονοχρονικούς (monochronic) πολιτισμούς, οι άνθρωποι έχουν την τάση να επικεντρώνονται σε ένα ενιαίο έργο ή ένα σχέδιο για μεγάλο χρονικό διάστημα και αφορά απρογραμματίστα γεγονότα, διακόπτοντας πολλές φορές το πρόγραμμά τους (π.χ για τηλεφωνικές κλήσεις). Αντίθετα, οι άνθρωποι σε πιο πολυχρονικές (polychronic) κουλτούρες, προβλέπουν την συμμετοχή τους σε πολλαπλές δραστηριότητες κατά την διάρκεια της ημέρας. Έκτακτα γεγονότα, όπως τηλεφωνικές κλήσεις, ή το να εμφανίζονται συνάδελφοι ή πελάτες χωρίς προγραμματισμένο ραντεβού, αποτελεί μέρος της συνηθισμένης δραστηριότητας μια ημέρας και όχι δεν τους διακόπτει ή παρεκκλίνει από το πρόγραμμά τους.

Πολλοί ερευνητές ανέπτυξαν την έννοια του προσανατολισμού του χρόνου στο εργασιακό περιβάλλον, η ανακάλυψη του οποίου περιγράφεται σαν έρευνα πολυχρονικότητας και βρίσκεται σε βιβλιογραφία για την οργανωσιακή και συμπεριφορική έρευνα. (π.χ., Benabou, 1999; Bluedorn, 2007; Conte et al., 1999; König et al., 2005; Lee et al., 2005; Zhang, Goonetilleke, Plocher, & Max Liang, 2005). Αυτοί οι ερευνητές ενδιαφέρθηκαν να μελετήσουν την σχέση που έχει ο προσωρινός προσανατολισμός των συμμετεχόντων και οι εργασιακές προτιμήσεις με την κουλτούρα του χρόνου και τις προσεγγίσεις στις εργασιακές απαιτήσεις των οργανισμών. (Daniela M. Kirchberg & Robert A. Roe & Wendelien Van Eerde, 2015; Neus Capdeferro & Margarida Romero & Elena Barberà, 2014)

Ένας άλλος παράγοντας που αξίζει να εξετάσουμε πως σχετίζεται με την εργασιομανία, είναι το επίκεντρο ελέγχου. Ας δούμε παρακάτω, πως αυτό αλληλοεπιδρά με την εξάρτηση ενός ανθρώπου στην δουλειά του.

Επίκεντρο ελέγχου

Το επίκεντρο ελέγχου αναφέρετε στον βαθμό τον οποίο τα άτομα πιστεύουν ότι μπορούν να ελέγξουν τα γεγονότα που τους αφορούν . Αυτή η έννοια αναπτύχθηκε από τον Julian Rotter το 1954, και έκτοτε αποτελεί βασική πτυχή των θεωριών προσωπικότητας. «Επίκεντρο» ενός ατόμου (η μετάφραση της λέξης locus στα λατινικά σημαίνει μέρος ή θέση) είναι μια έννοια που γίνεται αντιληπτή με δύο τρόπους, εσωτερικό (το άτομο πιστεύει ότι μπορεί να ελέγξει τη ζωή του) ή εξωτερικό (που σημαίνει ότι πιστεύει πως οι αποφάσεις και η ζωή του ελέγχονται από περιβαλλοντικούς παράγοντες τους οποίους δεν μπορούν να επηρεάσουν και εξαρτώνται από την τύχη ή τη μοίρα).

Σύμφωνα με τον Rotter (1954; Rotter, Chance, and Phares 1972) τα άτομα γενικά προσδιορίζονται από εσωτερικό ή εξωτερικό επίκεντρο ελέγχου. Τα άτομα με εσωτερικό επίκεντρο ελέγχου πιστεύουν ότι τα γεγονότα στη ζωή τους προέρχονται κυρίως από δικές τους ενέργειες, ενώ αντίθετα τα άτομα με εξωτερικό επίκεντρο ελέγχου τείνουν να πιστεύουν ότι άλλα άτομα ή γεγονότα επηρεάζουν την ζωή τους. Έχουν γίνει διάφορες έρευνες που προσπαθούν να αντιληφθούν το επίκεντρο ελέγχου σαν προγνωστικό της ευημερίας των υποψηφίων (e.g. Judge et al., 1998; Spector, Cooper, Sanchez, O' Driscoll, & Sparks, 2002).

Συγκεκριμένα ένας άνθρωπος με εσωτερικό επίκεντρο ελέγχου, τείνει να αποκτά περισσότερη ευεξία. Οι άνθρωποι γενικά, επιθυμούν να έχουν τον έλεγχο σε διάφορες πτυχές της ζωής τους (Langer, 1983). Πράγματι, η αντίληψη του ελέγχου είναι ευεργετική από μόνη της, ακόμα και όταν δεν υπάρχει πραγματικός έλεγχος (Miller, 1980). Σε αντίθεση, η αντίληψη της έλλειψης ελέγχου μπορεί να καταλήξει σε καταστάσεις έντονου στρες και χαμηλότερης αυτοεκτίμησης (Langer, 1983). Ο Judge και οι συνάδελφοι του (e.g. Bono & Judge, 2003; Bono & Judge, 2001; Judge et al., 1998) έλαβαν υπ' όψη τους το επίκεντρο ελέγχου σαν προγνωστικό της ευημερίας ακόμα περαιτέρω.

Όπως αναφέραμε παραπάνω, το επίκεντρο ελέγχου είναι ένα από τα κρίσιμα θεμελιώδη στοιχεία της αυτό-αξιολόγησης. Η πεποίθηση ότι κάποιος έχει τον έλεγχο

του εξωτερικού περιβάλλοντος αποτελεί θετική αξιολόγηση σε σχέση με την αυτοεκτίμηση, ενώ η πεποίθηση της έλλειψης ελέγχου υποδεικνύει αρνητική αξιολόγηση σε σχέση με την αυτοεκτίμηση. Δεν μας προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι οι άνθρωποι με εσωτερικό επίκεντρο ελέγχου, είναι πιο ευαίσθητοι σε σχέση με αυτούς με εξωτερικό επίκεντρο ελέγχου σε πληροφορίες που τους παραδίδουν άμεσα ή έμμεσα και έχουν να κάνουν με την αυτοεκτίμηση (Phares, 1976), κατάθλιψη (Bennassi, Sweeney, & Dufour, 1988; Presson & Benassi, 1996), και άλλες διαταραχές τις προσωπικότητας (Watson, 1998).

Έρευνα που εξετάζει την σχέση του εσωτερικού και εξωτερικού επίκεντρο ελέγχου με τα κίνητρα επίτευξης απέδειξε περαιτέρω το γεγονός ότι οι άνθρωποι με εσωτερικό επίκεντρο ελέγχου έχουν ισχυρότερο κίνητρο (Franklin 1963; Efran 1963; Rotter and Mulry 1965). Για παράδειγμα, οι πρώτες μελέτες από τους Gore και Rotter (1963), Franklin (1963), Battle και Rotter (1963), και Lefcourt και Ladwig (1965) έδειξαν σημαντική σχέση μεταξύ ατόμων με υψηλότερο κοινωνικο-οικονομικό status και εσωτερικό επίκεντρο ελέγχου από την μία πλευρά και χαμηλότερο κοινωνικο-οικονομικό status με εξωτερικό επίκεντρο ελέγχου από την άλλη. Αυτές οι σχέσεις παρέμειναν, ακόμα και όταν στατιστικά έλεγξαν παράγοντες όπως η φυλή (Rotter 1966).

Σύγχρονα στοιχεία δείχνουν ότι το εσωτερικό επίκεντρο ελέγχου σχετίζεται με υψηλότερο self – motivation, ανώτερη ακαδημαϊκή επίδοση, υψηλότερη κοινωνική ωριμότητα και μεγαλύτερη ανεξαρτησία (Nelson and Mathia 1995; Nowicki and Strickland 1973). Αυτά τα ευρήματα τα υποστηρίζονται από τον Gurin et al. (1969), που παρατήρησε ότι άτομα με εξωτερικό επίκεντρο ελέγχου, έλαβαν χαμηλότερους βαθμούς από τα άτομα με εσωτερικό επίκεντρο ελέγχου. Επίσης, οι Nelson και Mathia (1995) βρήκαν θετική σχέση μεταξύ εσωτερικού επίκεντρου ελέγχου και ακαδημαϊκών επιτευγμάτων στους.

Με έρευνα για την σχέση της αυτό-εκτίμησης με το επίκεντρο ελέγχου, έχει διαπιστωθεί ότι το επίκεντρο ελέγχου σχετίζεται με τις διαστάσεις της ιδεολογίας του ελέγχου και υπαινίσσονται ότι η υψηλή αυτοεκτίμηση συνδέεται με το εσωτερικό επίκεντρο ελέγχου (Abdallah 1989). Οι Ickes και Layden (1978) ανέφεραν παρόμοιες σχέσεις μεταξύ αποτελεσματικής απόδοσης και αυτοεκτίμησης, οι υποψήφιοι με

υψηλή αυτοεκτίμηση είναι πιο πιθανό να αποδώσουν επιτυχώς με εσωτερικά αίτια, ενώ γενικά τα άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση χαρακτηρίζονται για τα θετικά τους αποτελέσματα από εξωτερικά αίτια (Abdallah 1989).

Επειδή η έννοια του επίκεντρου ελέγχου σχετίζεται στενά με την ευημερία του ατόμου, είναι εύλογο να περιμένουμε ότι σχετίζεται έντονα με έννοιες όπως *εργασία* και *προσωπικές μεταβλητές* που αντανακλούν την ευημερία. Συγκεκριμένα, αν κατηγοριοποιήσουμε τις μεταβλητές της ευημερίας τότε θα έχουμε δυο ομάδες : γενική ευημερία και συναισθηματικές αντιδράσεις που έχουν να κάνουν με την εργασία. Η ομάδα της γενικής ευημερίας, συμπεριλαμβάνει τις μεταβλητές της *ψυχικής ευημερίας, την ικανοποίηση από την ζωή και σωματική υγεία*. Αυτές οι μεταβλητές χρησιμοποιούνται κυρίως σαν δείκτες ολικής ευημερίας (e.g. Ryff, 1989; Spector et al., 2002).

Λόγω της πεποίθησής τους ότι το εξωτερικό περιβάλλον είναι σε μεγάλο βαθμό κάτω από τον έλεγχο τους, τα άτομα με εσωτερικό επίκεντρο ελέγχου είναι γενικά ψυχολογικά υγιέστερα από αυτά με εξωτερικό επίκεντρο ελέγχου. Όπως θεωρεί ο Ganster και Fusilier (1989), η απλή πεποίθηση ότι κάποιος μπορεί να ασκήσει έλεγχο θα πρέπει να είναι ικανοποιητική. Αυτό μπορεί να εκδηλωθεί σε καλύτερη ψυχική ευημερία και μεγαλύτερη ικανοποίηση από την ζωή (e.g., Brown, Cooper, Kirkcaldy, 1996; Ryff, 1989). Αυτή η ψυχολογική ευεξία θα πρέπει επίσης να εκδηλώνεται σε καλύτερη σωματική υγεία (e.g., Abel & Hayslip, 2001 ; Nelson, Cooper, & Jackson, 1995).

Με βάση την περιορισμένη διαθέσιμη βιβλιογραφία που αφορά τις σχέσεις μεταξύ εργασιομανίας και των παραπάνω μεταβλητών, χρησιμοποιούμε τις παρακάτω υποθέσεις στην παρούσα μελέτη.

Υποθέσεις

Σχέση εσωτερικού επίκεντρου ελέγχου και εργασιομανίας

Όταν οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι μπορούν να δημιουργήσουν και να ρυθμίζουν τους δικούς τους ρόλους εργασίας και όχι να καθορίζονται από τον οργανισμό, τους προϊσταμένους ή ακόμα και από συναδέλφους, θα πρέπει να αισθάνονται περισσότερο ψυχολογικά ενεργοποιημένοι (Spretizer, 1955). Λόγω του ότι η εργασιομανία έχει να κάνει με την αφοσίωση ενός ατόμου στην δουλειά, είναι φυσικό επακόλουθο όταν οι συνθήκες σε αυτήν είναι ευνοϊκότερες, έχει ένα παραπάνω κίνητρο να δεσμεύεται με αυτήν. Αυτή η θετική αξιολόγηση των εργασιακών ρόλων θα πρέπει να συνδέεται με μια θετική αντίδραση στο εργασιακό περιβάλλον, όπως το να είναι πιο ικανοποιημένοι με την εργασία τους και να το αποδεικνύουν με την στάση και την αφοσιωμένη συμπεριφορά που δείχνουν σε αυτό.

Υπόθεση 1^η : Το εσωτερικό επίκεντρο ελέγχου σχετίζεται θετικά με την εργασιομανία.

Σχέση εξωτερικού επίκεντρου ελέγχου και εργασιομανίας

Σε αντίθεση με την παραπάνω περίπτωση, όταν κάποιος με εξωτερικό επίκεντρο ελέγχου που θεωρεί ότι τα πάντα καθορίζονται από τυχαία γεγονότα και δεν έχουν να κάνουν με δικές του επιλογές, είναι λογικό να μην έχει τόσες απαιτήσεις από τη δουλειά του, και κατά συνέπεια να μην αφοσιώνεται σε αυτήν στον βαθμό της εργασιομανίας. Ουσιαστικά έχουν χαμηλά κίνητρα να προσπαθήσουν παραπάνω από όσο πρέπει, και λειτουργούν σε πολύ χαμηλότερους ρυθμούς από αυτούς με εσωτερικό επίκεντρο ελέγχου.

Επίσης, αυτοί με εξωτερικό επίκεντρο ελέγχου έχουν χαμηλή ανάγκη για να αυτό - προσδιορίσουν τις αρμοδιότητες τους με αποτέλεσμα να χάνουν το ενδιαφέρον τους για την βελτίωση της ποιότητας στην δουλειά τους.

Υπόθεση 2^η : Το εξωτερικό επίκεντρο ελέγχου σχετίζεται αρνητικά με την εργασιομανία.

Πολυχρονικότητα και εργασιομανία

Η έννοια της πολυχρονικότητας μπορεί από μόνη της να θεωρηθεί κύριο συστατικό της εργασιομανίας. Τα στοιχεία της πολυχρονικότητας ευνοούν τους εργασιομανείς διότι στον ίδιο χρόνο μπορούν να κάνουν πάνω από μια δραστηριότητα και έτσι να είναι πιο παραγωγικοί σε σχέση με τους υπόλοιπους. Το να επιλέγει κανείς να κάνει πολλά πράγματα ταυτόχρονα, δείχνει την φύση του ατόμου να προσπαθεί να αποδείξει την υπεροχή του. Άρα η σχέση μεταξύ εργασιομανίας και πολυχρονικότητας μόνο θετική μπορεί να είναι. Παρόλο που η μονοχρονικότητα δείχνει να ταιριάζει περισσότερο με τους εργασιομανείς διότι όταν κάνεις ένα πράγμα κάθε στιγμή, απαιτεί πολύ περισσότερο χρόνο, θεωρούμε την έννοια της εργασιομανίας σαν εξάρτηση και έτσι δεν λαμβάνουμε υπόψη μας μόνο το χρόνο αλλά και άλλες μεταβλητές.

Υπόθεση 3^η : Η πολυχρονικότητα σχετίζεται θετικά με την εργασιομανία.

Εργασιομανία και ισορροπία μεταξύ δουλειάς και οικογενειακής ζωής

Σύμφωνα με τον Mosier (1983), εργασιομανής είναι αυτός που δουλεύει τουλάχιστον 50 ώρες την εβδομάδα. Αυτό μας δείχνει ότι ο χρόνος που αφιερώνει στην εργασία του έχει ως επακόλουθο να μένει πολύ λιγότερος χρόνος για τις υπόλοιπες δραστηριότητες. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργεί χάσμα στην οικογενειακή του ζωή, διότι αυτός ο άνισος καταμερισμός χρόνου, εύλογα, δημιουργεί προβλήματα και εντάσεις. Το να επιλέγει κάποιος να αφιερώνει παραπάνω χρόνο στην εργασία του, δείχνει που δίνει την προτεραιότητά του. Έτσι, δημιουργούνται εντάσεις μέσα στην οικογένεια, και όσο αυτό δεν αλλάζει, δημιουργείται όλο και μεγαλύτερο χάσμα μεταξύ οικογένειας και εργασίας. Όπως αναφέραμε παραπάνω, το να μπορεί κάποιος να χειρίζεται διαφορετικές καταστάσεις ταυτόχρονα (πολυχρονικότητα) δείχνει ευελιξία, όμως πολλές φορές και ο χρόνος είναι σημαντικός παράγοντας ιδιαίτερα όταν έχει να κάνει με ανθρώπινες σχέσεις.

Υπόθεση 4^η : Η εργασιομανία σχετίζεται αρνητικά με την διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ δουλειάς και οικογενειακής ζωής.

Συσχετισμός φύλου με εργασιομανία

Λόγω της φύσης του ανθρώπου, ο άντρας είναι πιο επιρρεπής στο να δημιουργεί εξαρτήσεις με καταστάσεις από ότι η γυναίκα. Λόγω των στερεοτύπων που υπάρχουν, ο ρόλος του άντρα ως επικεφαλής της οικογένειας του δημιουργεί μια επιπλέον ευθύνη για να μπορέσει να παρέχει στην οικογένειά του όσο περισσότερα μπορεί, έτσι αφιερώνει όλο και παραπάνω χρόνο στην εργασία του με σκοπό να ανταμειφθεί ανάλογα. Παλαιότερα οι γυναίκες έχοντας σαν προτεραιότητα άλλες ενασχολήσεις πέρα από την δουλειά, όπως για παράδειγμα την ανατροφή των παιδιών ή την οργάνωση του σπιτιού, είχαν στραμμένο το ενδιαφέρον τους και σε άλλα πράγματα, βάζοντας σε χαμηλότερη προτεραιότητα την εργασία τους. Πλέον, έχουν διαφοροποιηθεί οι ρόλοι και είναι δύσκολο να εντοπίσουμε πιο από τα δύο φύλα είναι πιο επιρρεπή σε αυτό το φαινόμενο. Το να διατηρήσεις ισορροπία μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον είναι ούτως η άλλως κάτι πολύ δύσκολο, πόσο μάλλον όταν μπαίνουν στην μέση καταστάσεις όπως η εργασία που αποτελεί καθημερινή ασχολία των ανθρώπων.

Υπόθεση 5^η : Συσχετισμός φύλου με εργασιομανία.

Στο κεφάλαιο αυτό έγινε θεωρητική περιγραφή των κύριων μεταβλητών που εξετάσαμε στην έρευνα. Επίσης, αναλύσαμε τις υποθέσεις που θα χρησιμοποιηθούν προς μελέτη της έρευνας. Στο επόμενο κεφάλαιο θα εξετάσουμε την μεθοδολογία που θα χρησιμοποιήσουμε στην μελέτη.

Κεφάλαιο 2ο

Μεθοδολογία

Σε αυτό το σημείο θα αναλύσουμε την μεθοδολογία που εφαρμόστηκε στην έρευνα. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει δημογραφικές ερωτήσεις σχετικά με το δείγμα, και ακολουθούν κλίμακες που μας βοηθούν να μετρήσουμε τις μεταβλητές που έχουν επιλεγεί για την συγκεκριμένη έρευνα.

Στο σημείο που εξετάσαμε το κομμάτι της ισορροπίας μεταξύ δουλειάς και οικογενειακής ζωής, δεν θεωρήσαμε δεδομένο ότι σχέση αποτελεί μόνο ο γάμος. Αυτός ήταν ο λόγος που δεν αποκλείσαμε από την έρευνα τους ανύπαντρους ή τους διαζευγμένους. Εξετάσαμε το φαινόμενο ολικά λαμβάνοντας υπόψη τις σχέσεις μέσα στο σπίτι.

Πριν την στατιστική ανάλυση, χρειάστηκε σε κάποιες κλίμακες της έρευνας να αντιστρέψουμε τις ερωτήσεις ώστε να βγουν σωστά τα συμπεράσματα. Αυτό πραγματοποιήθηκε όπου ήταν αναγκαίο (σε κάποιες από τις ερωτήσεις που αφορούν την κλίμακα του επίκεντρου ελέγχου, και της πολυχρονικότητας).

Δείγμα

Τα στοιχεία συλλέχθηκαν από εργαζόμενους στην περιοχή της Αθήνας. Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν σε διάφορες εταιρείες της Αθήνας με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο καθώς επίσης και στο Πανεπιστήμιο του Πειραιά. Οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν ένα θέλουν εθελοντικά να πάρουν μέρος στην έρευνα, καθώς διαβεβαιώθηκαν ότι οι απαντήσεις των ερωτηματολογίων τους θα παραμείνουν εμπιστευτικές. Οι συνολικές απαντήσεις ήταν 1.228. Θέτοντας κάποια κριτήρια τα οποία θα αναφερθούν παρακάτω, επιλέξαμε τυχαία 100 άνδρες και 100 γυναίκες για την τελική αξιολόγηση της εν λόγω έρευνας.

Ο μέσος όρος ηλικίας των συμμετεχόντων είναι 39,25 έτη, ενώ ο μέσος όρος εργασιακής εμπειρίας είναι 16,14 έτη. Λαμβάνοντας υπόψη την οικογενειακή

κατάσταση των συμμετεχόντων, το 40% είναι ανύπαντροι, το 53,5% είναι παντρεμένοι και το 6% είναι διαζευγμένοι. Σχετικά με την εκπαίδευση, το 18,5% των συμμετεχόντων έχουν αποφοιτήσει από την δευτεροβάθμια εκπαίδευση, το 42,5% έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους από ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 19% έχουν μεταπτυχιακό τίτλο, ενώ το 2,5% έχουν διδακτορικό τίτλο.

Κλίμακες

Ισορροπία μεταξύ Δουλειάς – Οικογενειακής Ζωής

Σε αυτή την κλίμακα χρησιμοποιήσαμε την ελληνική έκδοση της κλίμακας (Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410) με 5 ερωτήσεις. Οι απαντήσεις δόθηκαν σε 5-βάθμια κλίμακα από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 5 (συμφωνώ απόλυτα). Παραδείγματα των ερωτήσεων είναι 'Οι απαιτήσεις της δουλειάς μου παρεμβαίνουν στην οικογενειακή μου ζωή', 'Τα πράγματα που θέλω να κάνω στο σπίτι δεν πραγματοποιούνται λόγω των απαιτήσεων που μου επιβάλλει η δουλειά μου', και 'Λόγω εργασιακών καθηκόντων πρέπει να κάνω αλλαγές στα σχέδια μου, που αφορούν οικογενειακές δραστηριότητες'.

Turnover

Turnover. (Lawler, E., Cammann, C., Nadler, D., & Jenkins, D. (n.d.). Michigan Organizational Assessment Questionnaire). Μια κλίμακα που μετράει την ικανοποίηση των εργαζομένων στην δουλειά που έχουν επιλέξει. Οι συμμετέχοντες καλούνται να αναφέρουν κατά πόσο οι παρακάτω προτάσεις τους περιγράφουν. Οι ερωτήσεις αποτελούνται από 'Πόσο συχνά σκέφτεσαι να εγκαταλείψεις την δουλειά σου', 'Πόσο πιθανό είναι να ψάξεις για νέα θέση σε άλλο εργοδότη', 'Πόσο πιθανό είναι να αποχωρήσεις από την επιχείρησή σου μέσα στην επόμενη χρονιά'. Οι απαντήσεις δίνονται με 5-βάθμια κλίμακα από το 1 (καθόλου) έως το 5 (πάρα πολύ).

Οργανωσιακή Συμπεριφορά - Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior. (Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.) Αυτή η κλίμακα χρησιμοποιήθηκε μεταφρασμένη στα ελληνικά και περιλαμβάνει 24

ερωτήσεις. Οι απαντήσεις δόθηκαν σε 5-βάθμια κλίμακα από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 5 (συμφωνώ απόλυτα). Παράδειγμα των ερωτήσεων είναι 'βοηθάω άλλους που έχουν βαρύ φόρτο εργασίας', 'βοηθάω άλλους που απουσίαζαν', 'Προειδοποιώ εγκαίρως όταν δεν μπορώ να πάω στην δουλειά'. Οι ερωτήσεις έχουν μεταφραστεί στον ενικό για να αντιπροσωπεύουν το προσωπικό επίπεδο OCB του κάθε συμμετέχοντος.

Επίκεντρο ελέγχου - Work Locus of Control

Work Locus of Control. Η κλίμακα του επίκεντρου ελέγχου (Paul E. Spector (1988) Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340) αποτελείται από 16 ερωτήσεις. Οι απαντήσεις δίνονται σε 6-βάθμια κλίμακα από το 1 (διαφωνώ πάρα πολύ) μέχρι το 6 (Συμφωνώ πάρα πολύ). Μερικές από τις ερωτήσεις είναι 'Στις περισσότερες δουλειές οι άνθρωποι -λίγο πολύ- μπορούν να επιτύχουν αυτό που προσπαθούν να πετύχουν', 'Οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν την ικανότητα να κάνουν καλά την δουλειά τους εάν καταβάλουν προσπάθεια', 'Οι άνθρωποι που κάνουν την δουλειά τους καλά σε γενικές γραμμές αμείβονται καλά'.

Πολυχρονικότητα - Polychronicity

Polychronicity. (Bluedorn, A. C., Kalliath, T. J., Strube, M. J., & Martin, G. D. (1999). Polychronicity and the Inventory of Polychronic Values (IPV). *Journal of Managerial Psych*, 14(3/4), 205–231.) Με την συγκεκριμένη κλίμακα εξετάζουμε την πολυχρονικότητα των ανθρώπων στην δουλειά τους, με μια κλίμακα 10 ερωτήσεων. Κάποιες από αυτές είναι, 'Μου αρέσει να ασχολούμαι με πολλές δραστηριότητες την ίδια ώρα', 'Θεωρώ ότι οι άνθρωποι αποδίδουν καλύτερα όταν έχουν να τελειώσουν πολλές δουλειές ταυτόχρονα', 'Προτιμώ να τελειώνω μέρη από διάφορες εργασίες κάθε μέρα παρά μια εργασία εξ ολοκλήρου'.

HEXACO

HEXACO Honesty-Humility. (Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of Personality Assessment*, 91, 340-345.) Η συγκεκριμένη κλίμακα αποτελείται από 10 ερωτήσεις. Παραδείγματα των ερωτήσεων είναι ‘Δε θα χρησιμοποιούσα κολακεία για να λάβω αύξηση ή προαγωγή στην δουλειά, έστω και αν νόμιζα ότι θα είχε επιτυχία’, ‘Δεν θα δεχόμουν ποτέ δωροδοκία ακόμα και αν ήταν πολύ μεγάλη’, ‘Δεν θα προσποιούμουν ότι μου αρέσει κάποιος μόνο και μόνο για να μου κάνει χάρες’, ‘Δεν θα έμπαινα σε πειρασμό να χρησιμοποιήσω πλαστά χρήματα, ακόμα και αν ήμουν σίγουρος ότι θα την γλίτωνα’. Οι απαντήσεις δίνονται σε 5-βάθμια κλίμακα από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 5 (συμφωνώ απόλυτα).

Εξάρτηση εργαζομένων με την δουλειά - Dutch Work Addiction Scale

Dutch Work Addiction Scale, DUWAS (Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.): *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.) Αυτή η κλίμακα περιλαμβάνει ερωτήματα που σχετίζονται με τις σκέψεις και συναισθήματα σε σχέση με την εργασία, και εξετάζουν τον βαθμό εξάρτησης από αυτήν. Αποτελείται από 10 προτάσεις και οι απαντήσεις δίνονται σε 5-βάθμια κλίμακα από το 1 (Ποτέ) έως το 5 (Πάντα), όπως ‘Μοιάζω να βιάζομαι και να κυνηγάω το ρολόι’, ‘Είναι δύσκολο για μένα να χαλαρώσω όταν δεν δουλεύω’, ‘Αισθάνομαι ότι υπάρχει κάτι μέσα μου που με ωθεί να στο να εργάζομαι σκληρά’, και ‘Είναι δύσκολο για μένα να χαλαρώσω όταν δεν δουλεύω’.

SDT (Self Determination Scale)

SDT (Gagne, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aube, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646.) Είναι μια κλίμακα 19

ερωτήσεων και οι απαντήσεις δίνονται σε 7-βάθμια κλίμακα. Αυτή η κλίμακα εξετάζει κατά πόσο οι παρακάτω προτάσεις αποτελούν λόγο για να καταβάλει κάποιος εργαζόμενος προσπάθεια για να εμπλακεί ενεργά στην δουλειά του. Αυτές διαβαθμίζονται από το 1 (Καθόλου) έως το 7 (Εντελώς). Παραδείγματα των προτάσεων είναι 'Γιατί ότι κάνω στην δουλειά μου είναι συναρπαστικό', 'Γιατί το να κάνω καταβάλω προσπάθεια σε αυτή την δουλειά συνάδει με τις προσωπικές μου αξίες', 'γιατί οι άλλοι θα με ανταμείψουν οικονομικά μόνο όταν καταβάλω αρκετή προσπάθεια στην εργασία μου', και 'Δεν ξέρω γιατί κάνω αυτή την δουλειά, δεν έχει νόημα'.

Presenteeism

Presenteeism (Johns, G. (2009). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *J. Organiz. Behav.*, 31(4), 519–542.) Αυτή η κλίμακα εξετάζει τον αντίκτυπο που έχει στην υγεία η προσπάθεια που καταβάλουν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους για την προσωπική απόδοση και παραγωγικότητα. Αποτελείται από 2 ερωτήσεις και οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν τον βαθμό που τους εκφράζει από το 1 (Ποτέ) έως το 5 (Συνεχώς). Οι ερωτήσεις είναι 'Τους τελευταίους 6 μήνες υπήρχαν φορές που πήγα στην δουλειά μου παρότι αισθανόμουν ότι θα έπρεπε να είχα πάρει αναρρωτική άδεια λόγω της καταστάσεως της υγείας μου' και 'Συνέχισα να εργάζομαι ενώ θα ήταν καλύτερα να έχω πάρει αναρρωτική άδεια'.

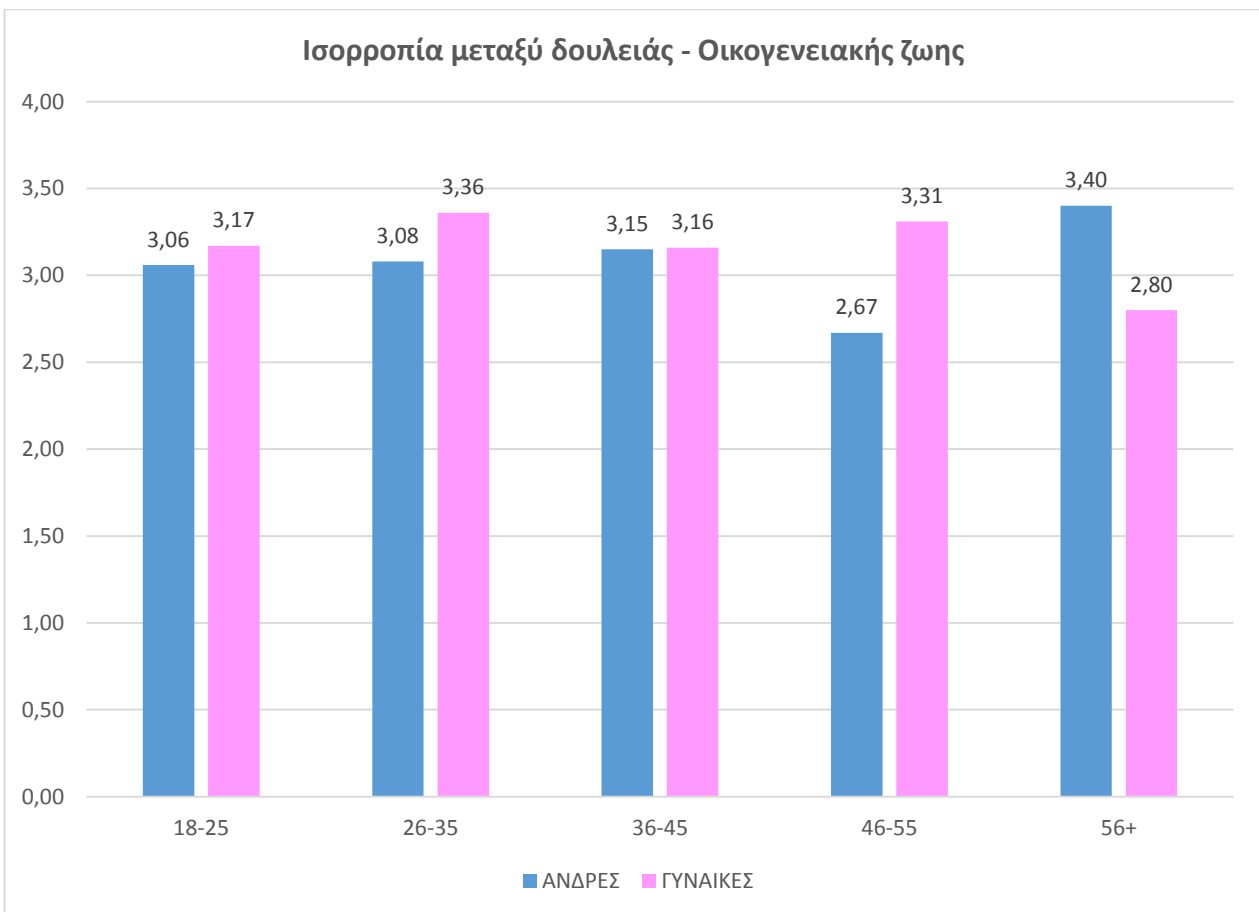
Στο κεφάλαιο αυτό περιγράψαμε την μεθοδολογία της έρευνας, καθώς και το πώς συλλέχθηκε το δείγμα των ερωτηματολογίων. Επίσης, αναλύσαμε μια προς μία τις κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν στο ερωτηματολόγιο. Στο επόμενο κεφάλαιο θα μιλήσουμε για τα αποτελέσματα της έρευνας, εξετάζοντας τα διαγράμματα που προκύπτουν από την στατιστική ανάλυση.

Κεφάλαιο 3ο

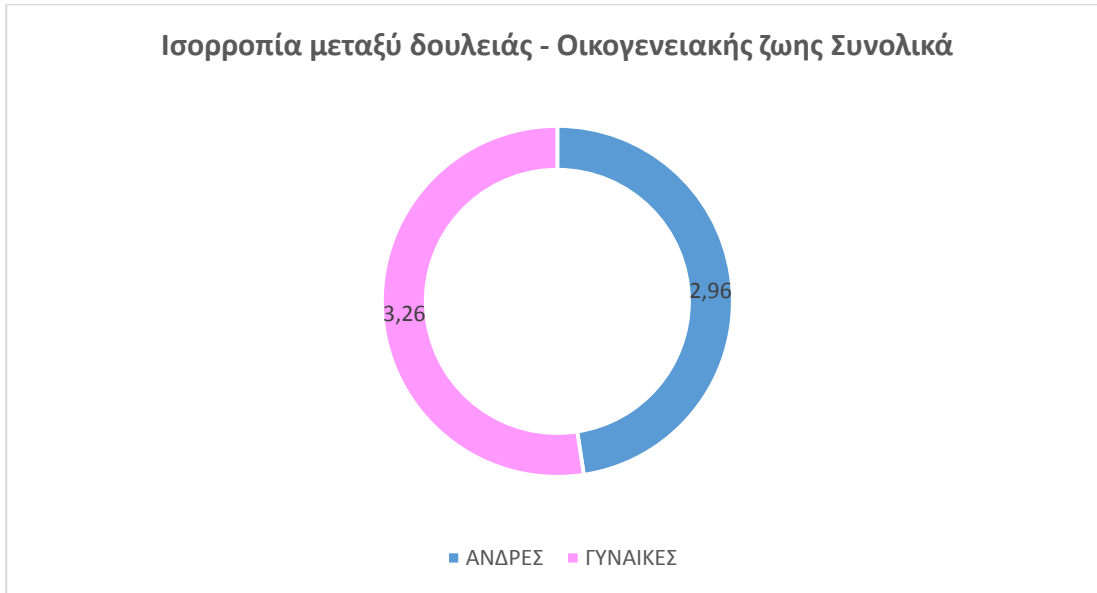
Αποτελέσματα

Το Γράφημα 1 και 2 μας δείχνει την σχέση που έχουν τα δύο φύλα στο να ισορροπούν μεταξύ δουλειάς και οικογενειακής ζωής. Όπως βλέπουμε στην πρώτη περίπτωση χωρίζοντας το δείγμα ηλικιακά, σε μεγαλύτερο ποσοστό οι γυναίκες είναι εκείνες που δείχνουν να έχουν καλύτερο έλεγχο στο να διατηρούν αυτές τις ισορροπίες, με μοναδική εξαίρεση τις μεγαλύτερες ηλικίες όπου οι άνδρες είναι αυτοί που επικρατούν σε αυτή την σχέση. Ο Πίνακας 2 μας δείχνει τον μέσο όρο συνολικά ανά φύλο ανεξαρτήτως ηλικίας, όπου επικρατούν οι γυναίκες.

Γράφημα 1 - Ισορροπία μεταξύ δουλειάς - Οικογενειακής ζωής

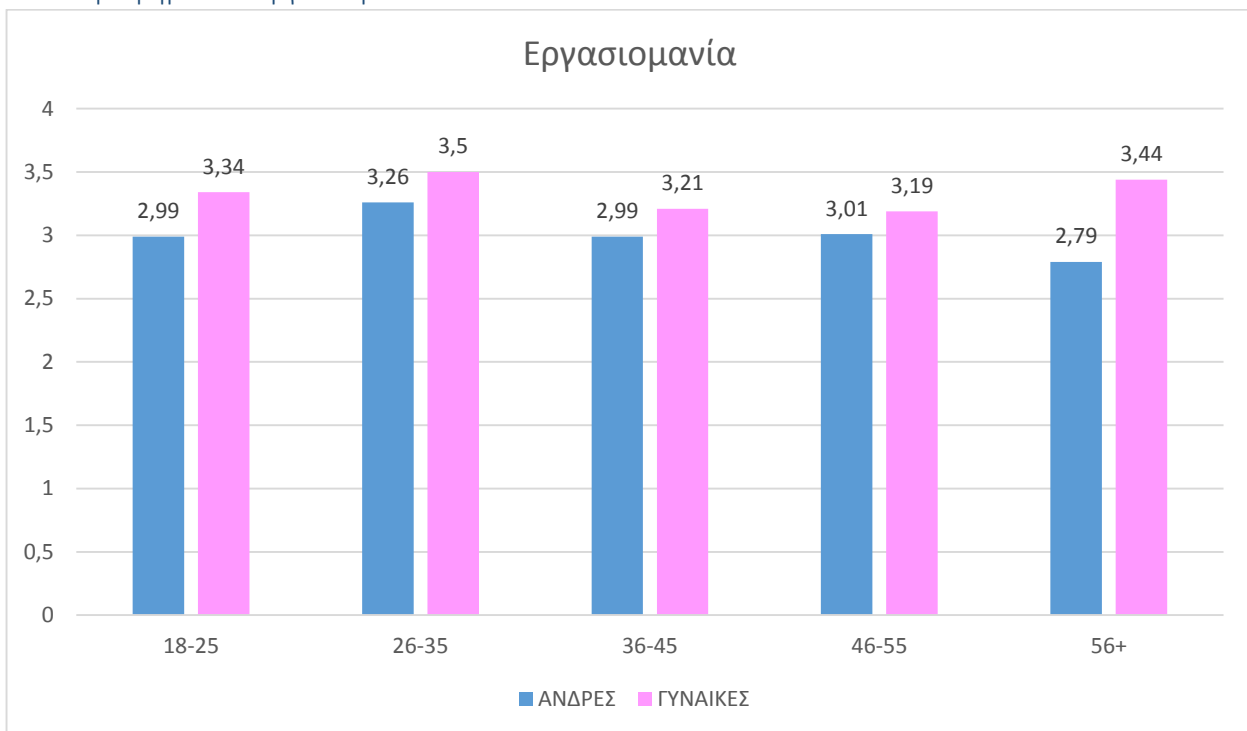


Γράφημα 2 - Ισορροπία μεταξύ δουλειάς - Οικογενειακής ζωής Συνολικά

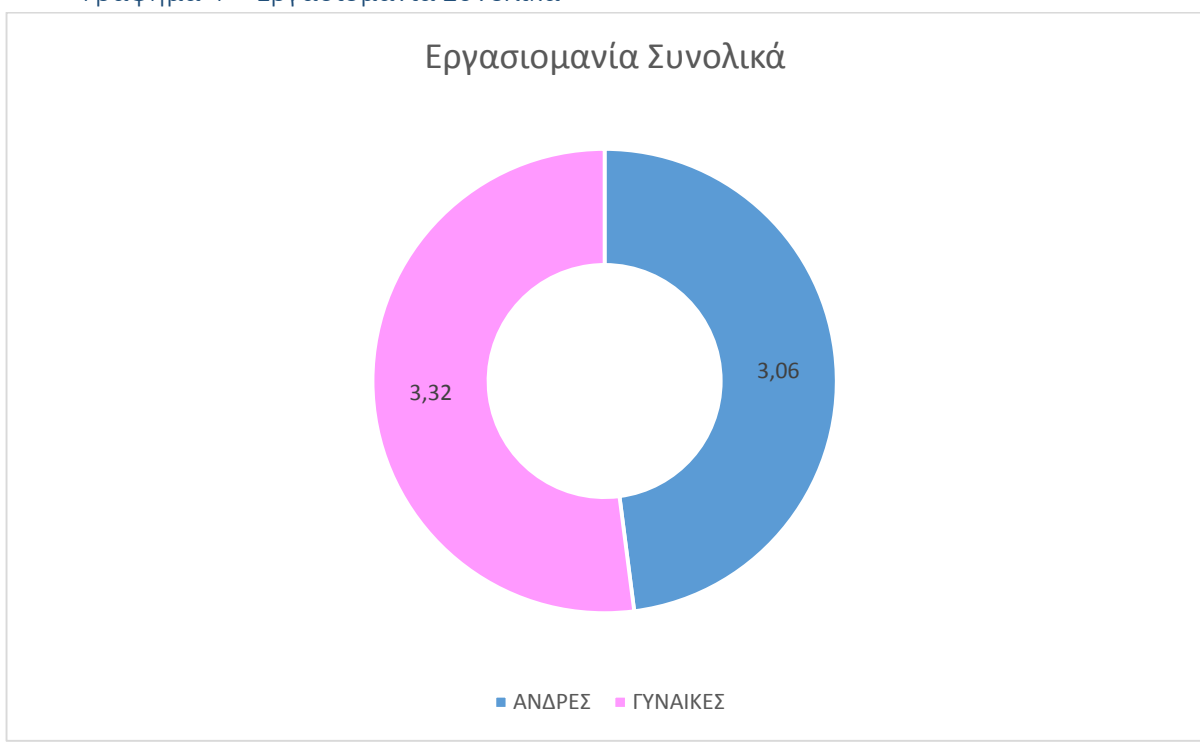


Το Γράφημα 3 και 4 μας δείχνει την σχέση εργασιομανίας που έχουν οι άνδρες και οι γυναίκες ανάλογα με την ηλικία τους. Είναι προφανές ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερα επίπεδα εργασιομανίας σε όλες τις ηλικιακές κατηγορίες κατ' επέκταση και συνολικά.

Γράφημα 3 – Εργασιομανία

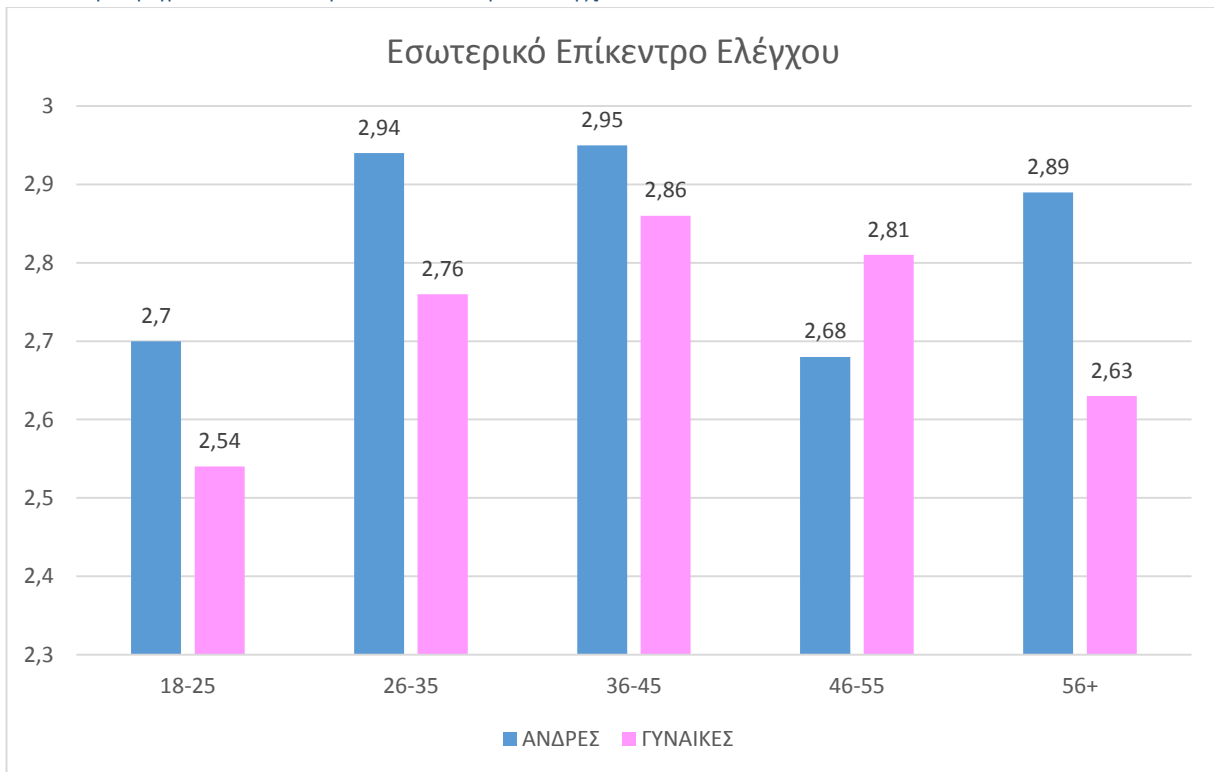


Γράφημα 4 – Εργασιομανία Συνολικά

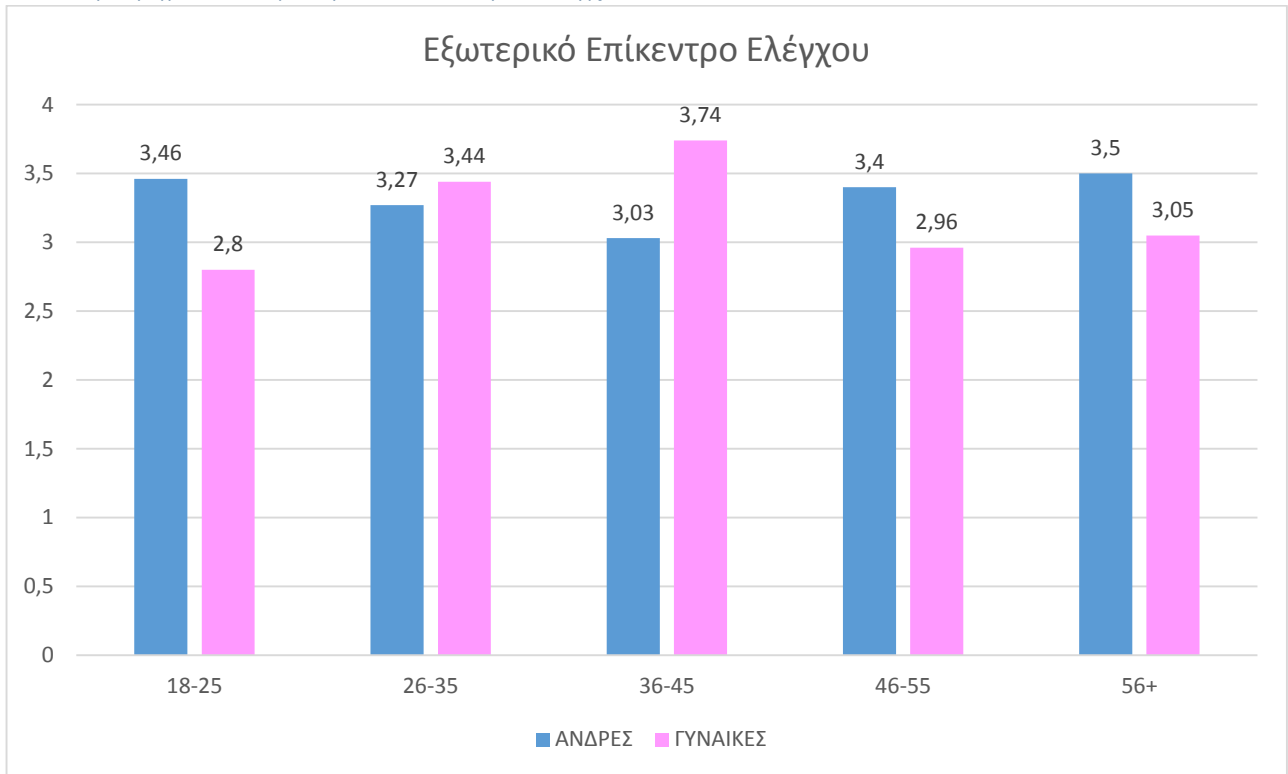


Τα επόμενα Γραφήματα 5 και 6 περιγράφουν την σχέση που έχουν τα δύο φύλα με το επίκεντρο ελέγχου. Το Γράφημα 5 αφορά το εσωτερικό επίκεντρο ελέγχου, ενώ το Γράφημα 6 αφορά το εξωτερικό επίκεντρο ελέγχου. Στο εσωτερικό επίκεντρο ελέγχου αυτοί που επικρατούν είναι οι άνδρες, με μοναδική εξαίρεση την ηλικιακή κατηγορία 46-55 που επικρατούν οι γυναίκες. Παρόμοια είναι τα αποτελέσματα και στο εξωτερικό επίκεντρο ελέγχου, όπου και πάλι οι άνδρες είναι αυτοί που έχουν μεγαλύτερα ποσοστά.

Γράφημα 5 –Εσωτερικό Επίκεντρο ελέγχου

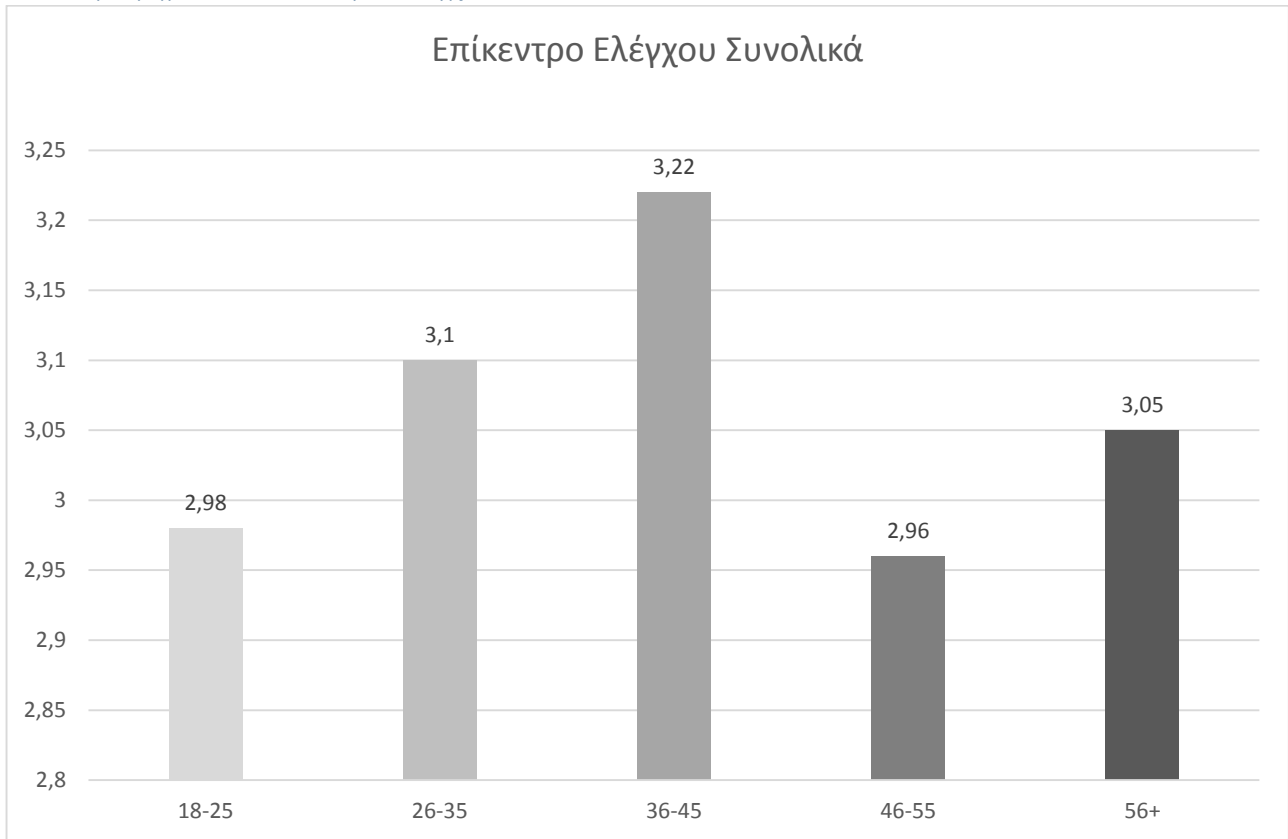


Γράφημα 6 – Εξωτερικό Επίκεντρο Ελέγχου



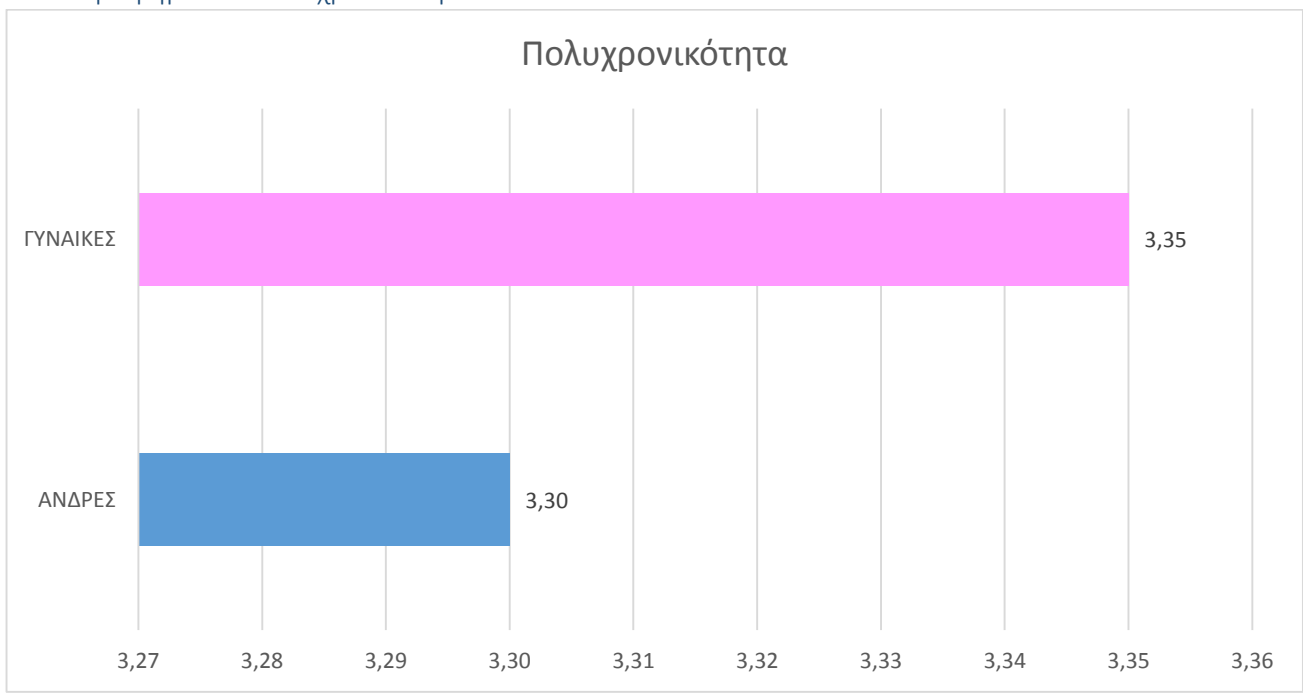
Το Γράφημα 7 μας δείχνει τον τρόπο με τον οποίο μοιράζονται τα ποσοστά επίκεντρο ελέγχου σύμφωνα με τις ηλικιακές κατηγορίες. Αυτό δείχνει να κορυφώνεται στην ηλικιακή κατηγορία 36-45.

Γράφημα 7 – Επίκεντρο Ελέγχου Συνολικά

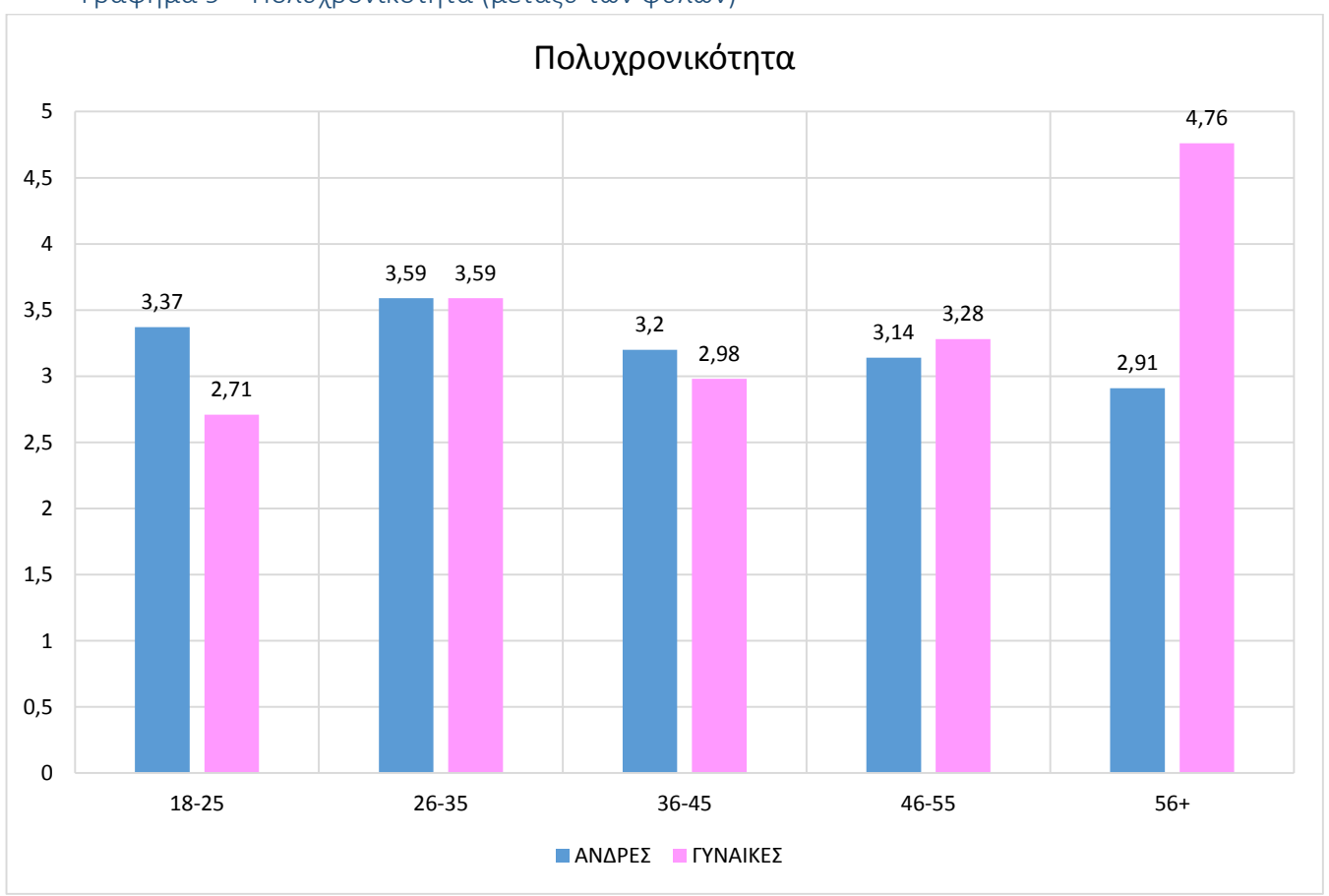


Το Γράφημα 8 περιγράφει ότι οι γυναίκες σε μέσο, δείχνουν να τα καταφέρνουν καλύτερα με το να συμμετέχουν σε πάνω από ένα γεγονός την ίδια χρονική στιγμή. Επίσης, το Γράφημα 9 περιγράφει την ίδια ακριβώς σχέση με βάση τις ηλικιακές κατηγορίες.

Γράφημα 8 - Πολυχρονικότητα



Γράφημα 9 – Πολυχρονικότητα (μεταξύ των φύλων)



Ανάλυση συσχέτισης

Στη συνέχεια, υπολογίστηκαν οι συσχετίσεις μεταξύ όλων των μεταβλητών που χρησιμοποιούνται σε αυτή τη μελέτη και αναφέρονται στον Πίνακα 1 και 2.

Πίνακας 1

Correlations									
		SEX	Ηλικία :	WLC (MO)	DUWAS (MO)	LOC (MO)	LOC -INT (MO)	LOC-EXT (MO)	POLY (MO)
SEX	Pearson Correlation	1	,056	,171*	,188**	-,039	-,012	-,041	,019
	Sig. (2-tailed)		,430	,016	,008	,588	,862	,567	,794
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
Ηλικία :	Pearson Correlation	,056	1	-,084	-,088	-,055	-,029	-,051	-,059
	Sig. (2-tailed)	,430		,235	,215	,443	,684	,474	,409
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
WLC (MO)	Pearson Correlation	,171*	-,084	1	,471**	,101	,003	,124	,095
	Sig. (2-tailed)	,016	,235		,000	,153	,962	,080	,181
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
DUWAS (MO)	Pearson Correlation	,188**	-,088	,471**	1	,057	-,062	,107	,313**
	Sig. (2-tailed)	,008	,215	,000		,422	,385	,131	,000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
LOC (MO)	Pearson Correlation	-,039	-,055	,101	,057	1	,611**	,887**	-,019
	Sig. (2-tailed)	,588	,443	,153	,422		,000	,000	,784
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
LOC -INT (MO)	Pearson Correlation	-,012	-,029	,003	-,062	,611**	1	,176*	,020
	Sig. (2-tailed)	,862	,684	,962	,385	,000		,013	,782
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
LOC-EXT (MO)	Pearson Correlation	-,041	-,051	,124	,107	,887**	,176*	1	-,036
	Sig. (2-tailed)	,567	,474	,080	,131	,000	,013		,616
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
POLY (MO)	Pearson Correlation	,019	-,059	,095	,313**	-,019	,020	-,036	1
	Sig. (2-tailed)	,794	,409	,181	,000	,784	,782	,616	
	N	200	200	200	200	200	200	200	200

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 2

Correlations								
Pearson Correlation								
	SEX	Ηλικία :	WLC (MO)	DUWAS (MO)	LOC (MO)	LOC -INT (MO)	LOC-EXT (MO)	POLY (MO)
SEX	1							
Ηλικία :	,056	1						
WLC (MO)	,171*	-,084	1					
DUWAS (MO)	,188**	-,088	,471**	1				
LOC (MO)	-,039	-,055	,101	,057	1			
LOC -INT (MO)	-,012	-,029	,003	-,062	,611**	1		
LOC-EXT (MO)	-,041	-,051	,124	,107	,887**	,176*	1	
POLY (MO)	,019	-,059	,095	,313**	-,019	,020	-,036	1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Στην υπόθεση 1 θεωρήσαμε ότι το εσωτερικό επίκεντρο ελέγχου σχετίζεται θετικά με την εργασιομανία. Ο Πίνακας 2 δείχνει ότι η συσχέτιση μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών ($r =$ μη σημαντικό) είναι ασήμαντη, άρα δεν επιβεβαιώνεται η υπόθεση 1.

Στην υπόθεση 2 θεωρήσαμε ότι το εξωτερικό επίκεντρο ελέγχου σχετίζεται αρνητικά με την εργασιομανία. Η υπόθεση αυτή δεν επιβεβαιώθηκε διότι η σχέση είναι θετική, όμως δεν είναι σημαντική ($r =$ μη σημαντικό).

Στην υπόθεση 3 θεωρήσαμε ότι η πολυχρονικότητα σχετίζεται θετικά με την εργασιομανία. Ο Πίνακας 2 δείχνει ότι υπάρχει θετικός και εξαιρετικά σημαντικός συντελεστής συσχέτισης μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών ($r = -.313$, $p < .01$). Έτσι, ο Πίνακας 2 επιβεβαιώνει την υπόθεση 3.

Η υπόθεση 4 έχει να κάνει με την συσχέτιση της εργασιομανίας και της διατήρησης ισορροπίας μεταξύ δουλειάς και οικογενειακής κατάστασης. Σε αυτή την υπόθεση προβλέψαμε ότι η σχέση αυτή θα είναι αρνητική, πράγμα το οποίο δεν επιβεβαιώνετε. Η συσχέτιση είναι θετική, και σημαντική ($r = .471$, $p < .01$).

Η υπόθεση 5 έχει να κάνει με τη σχέση του φύλου σε συνάρτηση με την εργασιομανία. Όπως βλέπουμε, αυτή η σχέση είναι εξαιρετικά σημαντική και θετική ($r = -.188$, $p < .01$).

Σε αυτό το κεφάλαιο αναλύσαμε τα αποτελέσματα της έρευνας μέσα από γραφήματα τα οποία ελέγχουν τις επιθυμητές μεταβλητές. Τα γραφήματα είναι χωρισμένα σε ηλικιακές κατηγορίες καθώς και βάση φύλου. Στο επόμενο κεφάλαιο θα δούμε τον σκοπό της μελέτης καθώς και τα συμπεράσματα που προκύπτουν από αυτή. Επίσης, παραθέτουμε το ερωτηματολόγιο που έλαβε μέρος στην συγκεκριμένη μελέτη.

Κεφάλαιο 4^ο

Συμπεράσματα

Σκοπός της εργασίας είναι να μελετήσουμε την επίδραση που έχει η εργασία σε κυρίαρχες πτυχές της ζωής μας, καθώς και τους παράγοντες που οδηγούν στο φαινόμενο της εργασιομανίας. Μέσα από τις τέσσερις υποθέσεις, εξετάζουμε τον βαθμό με τον οποίο οι μεταβλητές αλληλοεπιδρούν με την εργασιομανία.

Τα αποτελέσματα των υποθέσεων μας δείχνουν ότι δεν υπάρχει σημαντική σχέση μεταξύ του επίκεντρου ελέγχου και της εργασιομανίας. Ωστόσο, το εσωτερικό επίκεντρο ελέγχου σχετίζεται αρνητικά με την εργασιομανία, γεγονός που είναι αντίθετο με την πρώτη υπόθεση. Θετική αλλά όχι σημαντική είναι η σχέση μεταξύ εξωτερικού επίκεντρου ελέγχου και εργασιομανίας. Βάση των αποτελεσμάτων της έρευνας, το επίκεντρο ελέγχου σαν θεωρία της προσωπικότητας δεν επηρεάζει την ανάγκη των ατόμων για δουλειά.

Εξαιρετικά σημαντική φαίνεται να είναι η σχέση μεταξύ της πολυχρονικότητας ως συστατικό της εργασιομανίας. Η συσχέτιση αυτών των δύο μεταβλητών επιβεβαιώνει την τρίτη υπόθεση ($r = -.313$, $p < .01$). Σύμφωνα με το Γράφημα 8, παρατηρούμε ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερο μέσο όρο πολυχρονικότητας συγκριτικά με τους άντρες. Στο Γράφημα 9 και στην ηλικιακή κατηγορία 56+ παρατηρούμε ότι αυξάνεται αρκετά η διαφορά μεταξύ των ανδρών και των γυναικών - με τις γυναίκες να επικρατούν - φαινόμενο το οποίο προκύπτει λόγω του μικρού αριθμού συμμετεχόντων σε αυτή την ηλικιακή ομάδα.

Παρόλο που η εργασιομανία προϋποθέτει να καταναλώνει κάποιος περισσότερο από τον προσωπικό του χρόνο, δεν δείχνει να επηρεάζει τις ισορροπίες μεταξύ δουλειάς και οικογενειακής ζωής, πράγμα το οποίο έρχεται σε αντίθεση με την τέταρτη υπόθεση της έρευνας. Οι γυναίκες δείχνουν να τα καταφέρνουν καλύτερα στην διατήρηση αυτής της ισορροπίας, έχοντας μάλιστα και μεγαλύτερα ποσοστά εργασιομανίας από τους άντρες. Οι γυναίκες προηγούνται ποσοστιαία, με μοναδική εξαίρεση την ηλικιακή κατηγορία 56+ όπου κυριαρχούν οι άνδρες.

Βάση αποτελεσμάτων, ο συσχετισμός φύλου με την εργασιομανία έχουν σημαντική θετική σχέση ($r = -.188$, $p < .01$). Το φαινόμενο της εργασιομανίας δείχνει να κορυφώνεται στην ηλικιακή κατηγορία 26-35 και για τα δύο φύλα, ενώ στις υπόλοιπες ηλικιακές κατηγορίες μειώνεται σταδιακά. Εξαίρεση αποτελεί η ηλικιακή κατηγορία 56+ στις γυναίκες, όπου όπως προαναφέρθηκε λόγω μικρού δείγματος το ποσοστό δεν είναι αντιπροσωπευτικό.

Οι περιορισμοί που τέθηκαν, έχουν σκοπό να κάνουν την έρευνα πιο αντιπροσωπευτική σε αυτά τα οποία μελετούμε. Θέσαμε ως περιορισμό η εργασιακή εμπειρία να είναι πάνω από ένα χρόνο. Υποθέσαμε ότι οικογενειακές σχέσεις είναι όχι μόνο ο γάμος, αλλά και οι σχέσεις μέσα στο σπίτι και έτσι δεν αποκλείσαμε τους ανύπαντρους ούτε τους διαζευγμένους. Τέλος, σκόπιμα μοιράσαμε ισόποσα το δείγμα μεταξύ των δύο φύλων, καταλήγοντας σε 100 άνδρες και 100 γυναίκες.

Μέσα από την συγκεκριμένη έρευνα, βλέποντας την επίδραση της εργασιομανίας στις ανθρώπινες σχέσεις καθώς και στα διαφορετικά είδη προσωπικότητας, δημιουργούνται σκέψεις σχετικά με την επίδραση της και στον τομέα της υγείας. Στο μέλλον θα ήταν χρήσιμό να μελετηθεί το πώς η εργασιομανία επιδρά στην υγεία των εργαζομένων και τον αντίκτυπο που έχει στην ποιότητα ζωής τους. Ένας άλλος παράγοντάς που αξίζει να ερευνηθεί είναι τον βαθμό στον οποίο η εργασιομανία πολλαπλασιάζει τυχόν εξαρτήσεις όπως το κάπνισμα ή το αλκοόλ, που πάλι έχουν αντίκτυπο στην υγεία.

Όσον αφορά τις εργασιακές προεκτάσεις / εφαρμογές που προκύπτουν από την συγκεκριμένη μελέτη, αυτό που θα μπορούσε να κάνει ο διευθυντής Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων για να βοηθήσει τις ομάδες που έχουν μεγαλύτερο πρόβλημα θα ήταν να προσφέρει κάποιου είδους σεμινάριο που να ενημερώνει τους εργαζομένους για τις επιπτώσεις που μπορεί να έχει η εργασιομανία στην προσωπική και οικογενειακή τους ζωή. Το σεμινάριο αυτό θα έπρεπε να έχει παραδείγματα με πραγματικές ιστορίες ανθρώπων που αντιμετωπίζουν προβλήματα και ακολουθούν κάποιοι είδους θεραπεία. Επίσης θα μπορούσε να δημιουργηθεί μια ομάδα υποστήριξης για την εργασιομανία, στην οποία τα άτομα μέσα από την συζήτηση θα μπορούσαν να κατανοήσουν σε βάθος το πρόβλημα και μέσα από τις ιστορίες των

άλλων συμμετεχόντων να είναι σε θέση να βελτιώσουν το φαινόμενο της εργασιομανίας.

Τέλος, θα ήταν χρήσιμο να ενημερωθούν οι προϊστάμενοι των τμημάτων για τα άτομα που είναι πιο ευπαθή στην εργασιομανία και εφόσον δεν τίθεται θέμα έκτακτης ανάγκης, να φροντίσουν ώστε να τηρούνται τα ωράρια εργασίας τους και σε περίπτωση που τα εξαντλούν να τους γίνεται κάποια παρατήρηση. Με αυτό τον τρόπο θα αυξήσουμε τις θετικές επιδράσεις που έχει η εργασία σε έναν υγιή και ξεκούραστο εργαζόμενο. Όσο για το φαινόμενο της πολυχρονικότητας σε συνάρτηση με την εργασιομανία, και αφού βλέπουμε ότι η σχέση μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών είναι σημαντική, θα ήταν σκόπιμο οι προϊστάμενοι των τμημάτων να καταμερίσουν τον φόρτο εργασίας σε ίδια αναλογία μεταξύ των υπαλλήλων. Με αυτόν τον τρόπο θα αποτρέψει τους «πολυχρονικούς» υπάλληλους από το να αναλαμβάνουν περισσότερα καθήκοντα από αυτά που τους αναλογούν.

Ερωτηματολόγιο Έρευνας

ΠΜΣ-Τουρισμού: Ερωτηματολόγιο Εργαζομένων

"Σκοπός της έρευνάς μου είναι να αποκτήσω μία όσο το δυνατόν πιο εμπειριστατωμένη εικόνα των εργαζομένων αλλά και του ελληνικού εργασιακού περιβάλλοντος σε περίοδο κρίσης. Θα σας παρακαλέσω θερμά να απαντήσετε στο ερωτηματολόγιο με σαφήνεια και ειλικρίνεια, σύμφωνα με αυτά που πιστεύετε, και όχι αυτά που τυχόν θα αποτελούσαν "ιδανικές απαντήσεις". Στοχεύοντας προς σε αυτή την κατεύθυνση, κράτησα το ερωτηματολόγιο ανώνυμο (δε χρειάζεται να δώσετε πουθενά το όνομα και επώνυμό σας) και σύντομο (μέσος χρόνος συμπλήρωσης 15 λεπτά). Για την κτήση, διαχείριση, επεξεργασία και παρουσίαση των δεδομένων θα τηρηθούν όλες οι βασικές απαιτήσεις ασφαλείας, εμπιστευτικότητας και ακεραιότητας των δεδομένων. Τέλος για οποιαδήποτε απορία μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου στο e-mail: nstavrakopoulou@gmail.com. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη βοήθειά σας. Νικολέτα Σταυρακοπούλου."

*** Απαιτείται****Έλαβα γνώση των ανωτέρω και: ***

- Θέλω να συμμετάσχω στην έρευνα
- Δεν επιθυμώ να λάβω μέρος στην έρευνα

ΟΝΟΜΑ ΚΑΙ ΕΠΩΝΥΜΟ ΦΟΙΤΗΤΗ/ΤΡΙΑΣ (ΜΕ ΚΕΦΑΛΑΙΑ) *

(Που σας ζήτησε να συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο)

ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ *

π.χ. Δ54321

Φύλο : *

- Άνδρας
- Γυναίκα

Ηλικία : *

π.χ. 35

Εκπαίδευση : ***Εργασιακή Απασχόληση : ***

- Ολική
- Μερική
- Άλλο:

Εργασιακή εμπειρία : *

π.χ. 5,5 έτη

Θέση απασχόλησης : *

(π.χ. υπάλληλος λογιστηρίου)

Είδος επιχείρησης *

π.χ. κατάστημα ρούχων

Οικογενειακή κατάσταση : *

- Ανύπανδρος/η
- Παντρεμένος/η
- Διαζευγμένος/η
- Άλλο:

Στους τελευταίους 6 μήνες πόσες μέρες πήγατε στη δουλειά σας ακόμα και όταν ήσασταν άρρωστος/η ή δεν αισθανόσασταν καλά; *

π.χ. Υπήρξαν 3 ημέρες που δεν αισθάνθηκα καλά ωστόσο πήγα κανονικά στη δουλειά μου (αναγράψτε αριθμό)

A. Παρακάτω παρατίθενται ένας αριθμός χαρακτηριστικών τα οποία πιθανώς να ισχύουν ή να μην ισχύουν για εσάς. Παρακαλώ επιλέξτε τον κατάλληλο αριθμό δίπλα σε κάθε πρόταση για να δείξετε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε πρόταση. *

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

1. 2. 3. 4. 5.

1.Οι απαιτήσεις της δουλειάς μου παρεμβαίνουν στην προσωπική και οικογενειακή μου ζωή.

2.Ο χρόνος που απορροφά η δουλειά μου με δυσκολεύει – στο- να εκπληρώσω τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις.

1. 2. 3. 4. 5.

3. Τα πράγματα που θέλω να κάνω στο σπίτι δεν πραγματοποιούνται λόγω των απαιτήσεων που μου επιβάλλει η δουλειά μου.

4. Η δουλειά μου προκαλεί κόπο, ο οποίος δυσκολεύει την πραγματοποίηση των οικογενειακών μου καθηκόντων.

5. Λόγω εργασιακών καθηκόντων πρέπει να κάνω αλλαγές στα σχέδια μου, που αφορούν οικογενειακές δραστηριότητες.

Β. Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα: *

1=Καθόλου, 2=Σπάνια, 3=Μερικές φορές, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

1. 2. 3. 4. 5.

1. Πόσο συχνά σκέφτεσαι να εγκαταλείψεις την επιχείρησή σου;

	1.	2.	3.	4.	5.
2.Πόσο πιθανό είναι να ψάξεις για νέα θέση σε άλλο εργοδότη;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.Πόσο πιθανό είναι να αποχωρήσεις από την επιχείρησή σου μέσα στην επόμενη χρονιά;					

Γ. Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά κάθε μια από τις ακόλουθες προτάσεις αναφορικά με την δική σας εργασία και σημειώστε δίπλα το βαθμό συμφωνίας σας με αυτές. Χρησιμοποιείστε την ακόλουθη κλίμακα για να απαντήσετε: *

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

	1.	2.	3.	4.	5.
1.Βοηθάω άλλους που έχουν βαρύ φόρτο εργασίας.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.Βοηθάω άλλους που απουσιάζαν.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.Βοηθάω στο να γίνουν οι άλλοι εργαζόμενοι παραγωγικοί.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.Βοηθάω στο να κατατοπιστούν οι νέοι εργαζόμενοι, ακόμη κι αν δεν είναι υποχρεωτικό.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.Μοιράζομαι προσωπικά αγαθά με τους άλλους εφόσον είναι απαραίτητο για να τους βοηθήσω με την εργασία τους.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.Βρίσκω πραγματική απόλαυση στην δουλειά μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1.	2.	3.	4.	5.
7.Σέβομαι τα δικαιώματα και τα προνόμια των άλλων.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.Συμβουλευόμαι τον προϊστάμενο ή άλλα άτομα που μπορεί να επηρεαστούν από τις πράξεις ή αποφάσεις μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.Ενημερώνω τον/την προϊστάμενο/η πριν προβώ σε σημαντικές ενέργειες.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.Αισθάνομαι αρκετά ικανοποιημένος/η με την παρούσα μου δουλειά.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.Παραπονούμαι συχνά για ασήμαντα πράγματα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.Πάντα βρίσκω ψεγάδια με αυτό/ά που κάνει ο οργανισμός/επιχείρηση.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.Εκφράζω δυσαρέσκεια σε κάθε αλλαγή που εισηγείται η διεύθυνση.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.Σκέφτομαι μόνο για τα δικά μου εργασιακά προβλήματα και όχι των άλλων.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.Δεν δίνω καμιά σημασία σε ανακοινώσεις, τα μηνύματα ή το εκτυπωμένο υλικό που παρέχουν πληροφορίες για τον οργανισμό/επιχείρηση.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.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"/>
17.Είμαι πάντα στην ώρα μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1.	2.	3.	4.	5.
18. Η προσέλευσή μου στην δουλειά είναι πάνω από το μέσο όρο.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Προειδοποιώ εγκαίρως όταν δε μπορώ να πάω στη δουλειά.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Διατηρώ ένα καθαρό εργασιακό περιβάλλον.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Θεωρώ την δουλειά μου κάπως δυσάρεστη.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Είμαι συνεχώς ενήμερος/η για τις εξελίξεις στον οργανισμό/επιχείρηση.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Παρίσταμαι και συμμετέχω σε συναντήσεις/συσκέψεις που αφορούν τον οργανισμό/επιχείρηση.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Τις περισσότερες μέρες είμαι ενθουσιώδης με την δουλειά μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Δ. Παρακάτω παρατίθενται ένας αριθμός χαρακτηριστικών τα οποία πιθανώς να ισχύουν ή να μην ισχύουν για εσάς. Για παράδειγμα, συμφωνείτε ότι είσαστε κάποιος/α που του αρέσει να περνάει το χρόνο του με άλλους; Παρακαλώ επιλέξτε τον κατάλληλο αριθμό δίπλα σε κάθε πρόταση για να δείξετε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε πρόταση. Οι ερωτήσεις αφορούν τις πεποιθήσεις σας για την δουλειά γενικά. Δεν αναφέρονται μόνο στην σημερινή σας δουλειά.

1=Διαφωνώ πάρα πολύ, 2=Διαφωνώ σε μέτριο βαθμό, 3=Διαφωνώ λίγο, 4=Συμφωνώ λίγο, 5=Συμφωνώ σε μέτριο βαθμό, 6=Συμφωνώ πάρα πολύ *

	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Στη δουλειά σου χρησιμοποιείς τις ευκαιρίες και τις συγκυρίες για να είσαι επιτυχημένος.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1.	2.	3.	4.	5.	6.
2. Στις περισσότερες δουλειές, οι άνθρωποι -λίγο-πολύ- μπορούν να επιτύχουν αυτό που προσπαθούν να πετύχουν.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Αν ξέρεις τι θέλεις από μια δουλειά, μπορείς να βρεις μια δουλειά η οποία σου τα παρέχει.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Αν οι υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι από κάποια απόφαση του αφεντικού τους, πρέπει να κάνουν κάτι για αυτό.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Το να βρεις τη δουλειά που θέλεις είναι κυρίως θέμα τύχης.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Το να βγάζεις λεφτά είναι πρωτίστως θέμα καλής τύχης.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν την ικανότητα να κάνουν καλά τη δουλειά τους αν καταβάλουν προσπάθεια.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1.	2.	3.	4.	5.	6.
8. Για να βρεις μια πολύ καλή δουλειά πρέπει να έχεις συγγενικά πρόσωπα ή φίλους σε υψηλές θέσεις.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Οι προαγωγές είναι συνήθως θέμα καλής τύχης.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Όταν πρόκειται να βρεις μια πραγματικά καλή δουλειά, το ποιον γνωρίζεις είναι πιο σημαντικό από το τι γνωρίζεις.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Προαγωγές δίνονται σε υπαλλήλους που έχουν καλή απόδοση στη δουλειά τους.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Για να βγάζεις πολλά χρήματα πρέπει να γνωρίζεις τους κατάλληλους ανθρώπους.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Χρειάζεται μεγάλη τύχη για να είσαι εξαιρετος υπάλληλος στις περισσότερες δουλειές.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1.	2.	3.	4.	5.	6.
14. Οι άνθρωποι που κάνουν τη δουλειά τους καλά σε γενικές γραμμές αμείβονται καλά.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Οι περισσότεροι υπάλληλοι έχουν μεγαλύτερη επιρροή στους προϊσταμένους τους από ότι νομίζουν.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Η κύρια διαφορά ανάμεσα σ' αυτούς που βγάζουν πολλά λεφτά και αυτούς που βγάζουν λίγα είναι η τύχη.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ε. Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά κάθε μια από τις ακόλουθες προτάσεις αναφορικά με την δική σας εργασία και σημειώστε δίπλα το βαθμό συμφωνίας σας με αυτές. Χρησιμοποιείστε την ακόλουθη κλίμακα για να απαντήσετε. *

1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ σε μέτριο βαθμό, 3=Διαφωνώ λίγο, 4=Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 5=Συμφωνώ λίγο, 6=Συμφωνώ σε μέτριο βαθμό, 7=Συμφωνώ απόλυτα

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Μου αρέσει να ασχολούμαι με πολλές δραστηριότητες την ίδια ώρα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Θα προτιμούσα να ολοκληρώνω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
<p>μια εργασία εξ ολοκλήρου κάθε μέρα παρά να τελειώνω μέρη από διάφορες εργασίες.</p>							
<p>3. Θεωρώ ότι οι άνθρωποι πρέπει να προσπαθούν να κάνουν πολλά πράγματα ταυτόχρονα.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>4. Όταν εργάζομαι μόνος μου, συνήθως κάνω μια δουλειά τη φορά.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>5. Προτιμώ να κάνω ένα πράγμα τη φορά.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>6. Θεωρώ ότι οι άνθρωποι αποδίδουν καλύτερα όταν έχουν να τελειώσουν πολλές δουλειές ταυτόχρονα.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>7. Θεωρώ ότι είναι καλύτερο να τελειώνεις μια δουλειά πριν ξεκινήσεις την άλλη.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>8. Θεωρώ ότι είναι καλύτερο για τους ανθρώπους να τους δίνονται πολλά καθήκοντα και εργασίες να εκτελέσουν.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
9. Σπάνια μου αρέσει να εργάζομαι σε περισσότερες από μια εργασίες ή καθήκοντα την ίδια ώρα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Προτιμώ να τελειώνω μέρη από διάφορες εργασίες κάθε μέρα παρά μια εργασία εξ ολοκλήρου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		

ΣΤ. Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά κάθε μια από τις ακόλουθες προτάσεις αναφορικά με την δική σας εργασία και σημειώστε δίπλα το βαθμό συμφωνίας σας με αυτές. Χρησιμοποιείστε την ακόλουθη κλίμακα για να απαντήσετε: *

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

	1.	2.	3.	4.	5.
1. Δε θα χρησιμοποιούσα κολακεία για να λάβω αύξηση ή προαγωγή στη δουλειά, έστω και αν νόμιζα ότι θα είχε επιτυχία.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Αν ήξερα ότι δε θα με έπιαναν, θα ήμουν πρόθυμος να κλέψω ένα εκατομμύριο ευρώ.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Το να έχω πολλά χρήματα δεν είναι ιδιαίτερα σημαντικό για εμένα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1.	2.	3.	4.	5.
4. Νομίζω ότι αξίζω μεγαλύτερο σεβασμό από ότι ο μέσος άνθρωπος.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Αν θέλω κάτι από κάποιον, θα γελάσω ακόμα και με τα χειρότερα του ανέκδοτα (προκειμένου να επιτύχω στο σκοπό μου)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Δε θα δεχόμουν ποτέ δωροδοκία, ακόμα και αν ήταν πολύ μεγάλη.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Θα μου έδινε μεγάλη απόλαυση το να έχω ακριβά και πολυτελή αγαθά.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Θέλω οι άλλοι να ξέρουν ότι είμαι σημαντικό άτομο με υψηλή θέση.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Δε θα προσποιούμουν ότι μου αρέσει κάποιος μόνο και μόνο για να μου κάνει χάρες.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Θα έμπαινα στον πειρασμό να χρησιμοποιήσω πλαστά χρήματα, αν ήμουν σίγουρος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1. 2. 3. 4. 5.

ότι θα τη
γλίτωνα.

Z. Οι παρακάτω δηλώσεις αφορούν στις σκέψεις και στα συναισθήματα 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'.

2. Πιάνω τον εαυτό μου να συνεχίζει να δουλεύει αφού οι συνάδελφοί μου έχουν φύγει.

3. Είμαι συνεχώς απασχολημένος και καταπιάνομαι με πολλές δραστηριότητες ταυτόχρονα.

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

5. Πιάνω τον εαυτό μου να κάνει δύο ή τρία

1. 2. 3. 4. 5.

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

Η. Κατά πόσο οι ακόλουθες προτάσεις αποτελούν λόγους για να καταβάλετε προσπάθειες/ να εμπλακείτε ενεργά στη δουλειά σας; Με τη βοήθεια της παρακάτω κλίμακας προσδιορίστε τον βαθμό: *

1=Καθόλου, 2=Πολύ λίγο, 3=Λίγο, 4=Μέτρια, 5=Πολύ, 6=Πάρα πολύ, 7=Εντελώς

	1=Καθόλου	2	3	4=Μέτρια	5	6	7=Εντελώς
1.Γιατί διασκεδάζω κάνοντας τη δουλειά μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.Γιατί ό,τι κάνω στη δουλειά μου είναι συναρπαστικό.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.Γιατί η δουλειά που κάνω είναι ενδιαφέρουσα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.Γιατί προσωπικά το θεωρώ σημαντικό να καταβάλω προσπάθεια σε αυτή τη δουλειά.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.Γιατί το να καταβάλω προσπάθεια σε αυτή τη δουλειά συνάδει με τις προσωπικές μου αξίες.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.Γιατί το να καταβάλω προσπάθεια σε αυτή τη δουλειά έχει προσωπική σημασία για μένα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.Επειδή πρέπει να αποδείξω στον εαυτό μου πως μπορώ.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.Γιατί με κάνει να νιώθω περήφανος για τον εαυτό μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1=Καθόλου 2 3 4=Μέτρια 5 6 7=Εντελώς

9.Γιατί αλλιώς θα αισθανόμουν ντροπή για τον εαυτό μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.Γιατί αλλιώς θα αισθανόμουν άσχημα για τον εαυτό μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.Για να πάρω την έγκριση των άλλων (π.χ. προϊσταμένου, συναδέλφων, οικογένειας, πελατών, κα).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.Γιατί οι άλλοι θα με σεβαστούν περισσότερο (π.χ. προϊστάμενος, συνάδελφοι, οικογένεια, πελάτες, κα).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.Για να αποφύγω την κριτική των άλλων (π.χ. προϊσταμένων, συναδέλφων κα).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.Γιατί οι άλλοι θα με ανταμείψουν οικονομικά μόνο αν καταβάλω αρκετή προσπάθεια στην εργασία μου (π.χ. εργοδότης, προϊστάμενος).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.Γιατί οι άλλοι μου προσφέρουν μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια αν καταβάλω αρκετή προσπάθεια	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1=Καθόλου 2 3 4=Μέτρια 5 6 7= Εντελώς

στην εργασία μου
(π.χ. προϊστάμενος,
εργοδότης).

16.Γιατί κινδυνεύω
να χάσω την
δουλειά μου αν δεν
καταβάλω αρκετή
προσπάθεια
σε αυτή.

17.Δεν καταβάλω
προσπάθεια γιατί
πραγματικά
πιστεύω ότι χάνω
το χρόνο μου
στη δουλειά.

18.Κάνω λίγα γιατί
δεν πιστεύω πως
αξίζει να
καταβάλεις
προσπάθεια σε
αυτή τη δουλειά.

19.Δεν ξέρω γιατί
κάνω αυτή τη
δουλειά, δεν έχει
νόημα.

Θ. Απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα: *

1= Ποτέ, 2= Σπάνια, 3= Κάποιες φορές, 4= Συχνά, 5= Συνεχώς

1 2 3 4 5

1.Τους
τελευταίους
6 μήνες
υπήρχαν
φορές που
πήγα στη
δουλειά μου
παρότι
αισθανόμουν
ότι θα
έπρεπε να

1

2

3

4

5

είχα πάρει
αναρρωτική
άδεια λόγω
της
καταστάσεως
της υγείας
μου.

2. Συνέχισα
να εργάζομαι
ενώ θα ήταν
καλύτερα να
έχω πάρει
αναρρωτική
άδεια.



Παραπομπές

Abel, B. J., & Hayslip, B. (2001). Locus of control and attitudes toward work and retirement. *Journal of Psychology*, 120, 479–488.

Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411–420.

Akihito Shimazu, Wilmar B. Schaufeli, Kimika Kamiyama, Norito Kawakami (2015). Workaholism vs. Work Engagement: the Two Different Predictors of Future Well-being and Performance. *Int. J. Behav. Med.* (2015) 22: 18–23

Anderson, J. G. & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 107, 238- 246.

Andreassen, C. S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, “workaholism,” and health. *Psychology and Health*, 22, 615-629.

Appelbaum, E. and Berg, P. (2001). ‘High-performance work systems and labor market structures’. In I. Berg and A. L. Kalleberg (eds), *Sourcebook of Labor Markets*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

Ashton, M. C. (1998). Personality and job performance: The importance of narrow traits. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 289–303.

Avanzi, L., van Dick, R., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being. *Work & Stress*, 26, 289-307.

Aziz, S., & Zickar, M. J. 2006. A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 52-62.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. 2009. Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14: 23-33.

Balducci, C., Cecchin, M., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2012). Exploring the relationship between workaholism and workplace aggressive behaviour: The role of job-related emotion. *Personality and Individual Differences*, 53, 629-634.

Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124(2), 125–182.

Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781–796.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–26.

Baruch, Y. 2011. The positive wellbeing aspects of workaholism in cross cultural perspective: The chocoholism metaphor. *Career Development International*, 16: 572-591.

Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.

Becker, B. E. and Huselid, M. A. (1998). ‘High-performance work systems and firm performance: a synthesis of research and managerial implications’. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 16: 53–101.

Beehr, T. A., & Newman, J. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-699.

Benabou, C. (1999). Polychronicity and temporal dimensions of work in learning organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 14, 257–268.

Benabou, C. (1999). Polychronicity and temporal dimensions of work in learning organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 14, 257–270.

Bennassi, V. A., Sweeney, P. D., & Dufour, C. L. (1988). Is there a relationship between locus of control and depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 97, 357–367.

Benson, P. G. & Pond, S. B. (1987). An investigation of the process of employee withdrawal. *Journal of Business & Psychology*, 1(3), 218-229.

Bluedorn, A. C. (2002). *The human organization of time: Temporal realities and experience*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Bluedorn, A. C. (2007). Polychronicity, individuals, and organizations. *Research in the Sociology of Work*, 17, 179–222.

Bluedorn, A. C., & Denhardt, R. B. (1988). Time and organizations. *Journal of Management*, 14, 299–319.

Bluedorn, A. C., Kalliath, T. J., Strube, M. J., & Martin, G. D. (1999). Polychronicity and the inventory of polychronic values (IPV): Development of an instrument to measure a fundamental dimension of organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 14, 205–230.

Bluedorn, A. C., Kaufman, C. F., & Lane, P. M. (1992). How many things do you like to do at once? An introduction to monochronic and polychronic time. *Academy of Management Executive*, 6, 17–26.

Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.

Brady, B. R., Vodanovich, S. J., & Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism of work–family conflict, job satisfaction, & perception of leisure activities. *Psychologist-Manager Journal*, 11: 241-263.

Brown, J., Cooper, G., & Kirkcaldy, B. (1996). Occupational stress among senior police officers. *British Journal of Psychology*, 78, 31–41.

Burke, R. J., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2004). Workaholism among Norwegian senior managers: New research directions. *International Journal of Management*, 21, 415-426.

Burke, R.J. Workaholism in organizations: Measurement validation and replication. *International Journal of Stress Management*, 1999b, 6(1), 45–55.

Cantarow, E. Women workaholics. *Mother Jones*, 1979, 6, 56–8.

Carsten, J. M., & Spector, P. E. (1987). Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky model. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 374-381.

Chen, X. P., Hui, C., & Segó, D. J. (1998). The role of organizational citizenship behavior in turnover: conceptualization and preliminary tests of key hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 922-931.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747–770.

Conte, J. M., & Gintoft, J. N. (2005). Polychronicity, big five personality dimensions, and sales performance. *Human Performance*, 18, 427–444.

Conte, J. M., & Jacobs, R. R. (2003). Validity evidence linking polychronicity and big five personality dimensions to absence, lateness, and supervisory ratings of performance. *Human Performance*, 16, 107–129.

Conte, J. M., Rizzuto, T. E., & Steiner, D. D. (1999). A construct-oriented analysis of individual-level polychronicity. *Journal of Managerial Psychology*, 14, 269–288.

Cotte, S., & Ratneshwar, S. (1999). Juggling and hopping: What does it mean to work polychronically? *Journal of Managerial Psychology*, 14, 184–204.

Daniela M. Kirchberg, Robert A. Roe, Wendelien Van Eerde (2015) Polychronicity and Multitasking: A Diary Study at Work. *Human Performance*, 28:112–136.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276–302.

Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417–440.

Duxbury, L. & Higgins, C. Interference between work and family: A status report on dual-career and dual-earner mothers and fathers. *Employee Assistance Quarterly*, 1994, 9(3/4), 55–80.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178–199.

England, G.W. The meaning of working in the USA: Recent changes. *European Work and Organizational Psychologist*, 1991, 1, 111–24.

Fassel, D. *Working ourselves to death: The high costs of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco, CA: HarperCollins, 1990.

Fisher, A. (2001). Is your business taking over your life? *Fortune Small Business*, 11(9), 32–40.

Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and justice on reactions to pay-raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1), 115-130.

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

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78.

Ganster, D. C., & Fusilier, M. R. (1989). Control in the workplace. In C. L. Cooper, & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 235–280). New York: Wiley.

George, J. M. & Bettenhausen, K. (1990). Understanding prosocial behavior, sales performance, and turnover: A group-level analysis in a service context. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 698-709.

George, J. M. (1990). Personality, affect, and behavior in groups. *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 107-116.

Godard, J. (2001). 'High-performance and the transformation of work? The implications of alternative work practices for the experience and outcomes of work'. *Industrial and Labour Relations Review*, 54: 776–805.

Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the big-five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26–42.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.

Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future direction. In G. N. Powel (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 391–412). Newbury Park, CA: Sage.

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: updates, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 16(2), 250-279.

Hall, E. T. (1959). *The silent language*. New York: Anchor.

Hall, E. T. (1983). *The dance of life*. Garden City, NY: Anchor.

Hall, E. T., & Hall, M. R. (1990). *Understanding cultural differences*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50, 49–58.

Hogan, R., Hogan, J., & Roberts, B. W. (1996). Personality measurement and employment decisions: Questions and answers. *American Psychologist*, 51, 469–477.

Hogarth, T., Hasluck, C., Pierre, G., Winterbotham, M. and Vivian, D. (2001). *Work–Life Balance 2000: Results from the Baseline Study*. Sheffield: Department for Education and Employment Research Report 249.

Hough, L. M. (1992). The “big five” personality variables—construct confusion: Description versus prediction. *Human Performance*, 5, 139–155.

Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The big five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869–879.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self- efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80–92.

Judge, T. A., & Cable, D. M. (1997). Applicant personality, organizational culture, and organization attraction. *Personnel Psychology*, 50, 359–394.

Judge, T. A., & Illies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 797-807.

Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237–249.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303–331.

Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of personality and job satisfaction: A meta- analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530–541.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*, 17–34.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology, 84*, 107–122.

Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. 1996. Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales. *Japanese Psychological Research, 38*: 192-203.

Kaufman, C. F., Lane, P. M., & Lindquist, J. D. (1991). Exploring more than 24 hours a day: A preliminary investigation of polychronic time use. *Journal of Consumer Research, 18*, 392–401

Kaufman-Scarborough, C., & Lindquist, J. D. (1999). Time management and polychronicity: Comparisons, contrasts, and insights for the workplace. *Journal of Managerial Psychology, 14*, 288–312.

Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (Vol. 7, pp. 79–93). West Sussex, UK: Wiley.

Kofodimos, J. R. (1990). Why executives lose their balance. *Organizational Dynamics, 19*(1), 58–73.

Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing act*. San Francisco: Jossey-Bass.

König, C. J., Bühner, M., & Mürling, G. (2005). Working memory, fluid intelligence, and attention are predictors of multitasking performance, but polychronicity and extraversion are not. *Human Performance, 18*, 243–266.

Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance, 32*, 198–215.

Kroeber, Alfred L. y Clyde Kluckhohn (1952) Culture: a critical review of concepts and definitions.

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, 864–871.

Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239–257.

Langer, E. J. (1983). Introduction: The psychology of control. In E. J. Langer (Ed.), *The psychology of control* (pp. 13–21). Beverly Hills, CA: Sage.

Lee, W., Tan, T. M., & Hameed, S. S. (2005). Polychronicity, the internet, and the mass media: A Singapore study. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 11, 300–316.

Littman-Ovadia, H., Balducci, C., & Ben-Moshe, T. (2013). Psychometric properties of the Hebrew version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS-10). *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 148, 327-346.

Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417–432.

Marks, S. R., Huston, T. L., Johnson, E. M., & MacDermid, S. M. (2001). Role balance among white married couples. *Journal of Marriage and the Family*, 63, 1083–1098.

Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work–family balancing act.

Miller, S. M. (1980). Why having control reduces stress: If I can stop the roller coaster, I don't want to get off. In J. Garber, & M. E. P. Seligman (Eds.), *Human helplessness: Theory and applications* (pp. 71–95). San Diego, CA: Academic Press.

Mosier, S.K. *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*. Unpublished MA thesis, University of Texas at Austin, 1983.

Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11, 145–165.

Nelson, A., Cooper, G. L., & Jackson, P. R. (1995). Uncertainty amidst change: The impact of privatization on employee job satisfaction and well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 57–71.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400–410.

Neus Capdeferro, Margarida Romero, Elena Barberà (2014) Polychronicity: review of the literature and a new configuration for the study of this hidden dimension of online learning, *Distance Education*, 35:3, 294-310

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. 2005. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58: 367-408.

Nielson, T. R., Carlson, D. S., & Lankau, M. J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 364–381

Oates, W. *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing, 1971.

Onken, M. H. (1999). Temporal elements of organizational culture and impact on firm performance.

Osigweh, C.A.B. Concept fallibility in organizational science. *Academy of Management Review*, 1989, 14, 579–94.

Osterman, P. (1995). ‘Work/family programs and the employment relationship’.

Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275–300.

Patchen, M. (1970). Participation, achievement, and involvement on the job. Englewood Cliffs, NJ: Prentice- Hall.

Persing, D. L. (1999). Managing in polychronic times: Exploring individual creativity and performance in intellectually intensive venues. *Journal of Managerial Psychology*, 14, 358–373.

Phares, E. J. (1965). Internal-external control as a determinant of amount of social influence exerted. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2, 642–647.

Phares, E. J. (1976). Locus of control in personality. Morristown, NJ: General Learning Press.

Pittman , J.F. & Orthner, D.K. Gender differences in the prediction of job commitment. *Journal of Social Behavior and Personality*, 1988 , 3, 227–48.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

Porter, G. Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996, 1, 70 –84.

Porter, G. Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *Inter- national Journal of Stress Management*, 2001, 8(2), 147–64.

Presson, P. K., & Benassi, V. A. (1996). Locus of control orientation and depressive symptomatology: A meta- analysis. *Journal of Social Behavior and Personality*, 11, 201–212.

Ramsay, H., Scholarios, D. and Harley, B. (2000). ‘Employees and high-performance work systems: testing inside the Black Box’. *British Journal of Industrial Relations*, 38: 501–32.

Robinson, B.E. & Post, P. Risk of work addiction to family functioning. *Psychological Reports*, 1997, 81, 91–5.

Robinson, B.E. & Post, P. Work addiction as a function of family of origin and its influence on current family functioning. *The Family Journal*, 1995, 3, 200 –6.

Robinson, J. P. and Bostrom, A. (1994) 'The overestimated workweek? What time diary measures suggest'. *Monthly Labor Review*, 111 (August): 11–23.

Rothman, R.A. *Working: Sociological perspectives*, 2nd edn. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1998.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 609.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 57, 1069–1081.

Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30–43.

Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work–family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review*, 61, 452–467.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. 2008. It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*: 203–225. Bingley, UK: Emerald.

Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Schneider, B. The people make the place. *Personnel Psychology*, 1987, 40, 437–53.

Schneider, B., Goldstein, H.W. & Smith, D.B. The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 1995 , 48, 747–73

Scott, K.S., Moore, K.S. & Miceli, M.P. An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 1997, 50(3), 287–314 .

Seybold, K.C. and Salomone, P.R. Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling and Development*, 1994 , 73, 4–10.

Shimazu A, Schaufeli WB (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Ind. Health* 2009, 47, 495–502.

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

Slocombe, T. E., & Bluedorn, A. C. (1999). Organizational behavior implications of the congruence between preferred polychronicity and experienced work-unit polychronicity. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 75–99.

Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.

Snir R, Harpaz I. (2012) Beyond workaholism: toward a general model of heavy work investment. *Hum Resour Manage R.* 2012, 22:232–43.

Snir, R. Workaholism: Description, definition, measurement, and validation. PhD dissertation, The Technion – Israel Institute of Technology, Haifa, Israel (in Hebrew), 1998.

Spector, P. E. (1988). Development of work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335– 340.

Spector, P. E., & O’Connell, B. J. (1994). The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and Type A to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 1–11.

Spector, P. E., Cooper, C. L., & Aguilar-Vafaie, M. E. (2002). A comparative study of perceived job stressor sources and job strain in American and Iranian managers. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 446–457.

Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'Driscoll, M., & Sparks, K. (2002). Locus of control and well-being at work: How generalizable are western findings? *Academy of Management Journal*, 45, 453–466.

Spector, P. E., Dwyer, D. J., & Jex, S. M. (1988). The relationship of job stressors to affective, health, and performance outcomes: A comparison of multiple data sources. *Journal of Applied Psychology*, 73, 11-19.

Spence, J.T. & Robbins, A.S. Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 1992, 58(1), 160 –78.

Staw M. & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, 12, 43-72. Greenwich, CT: JAI Press.

Stewart, G. L. (1996). Reward structure as a moderator of the relationship between extraversion and sales performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 619–627.

Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family. A personality perspective on work–family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86, 653–663.

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: 37-60

Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703–742.

Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work– family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392–415.

Van Beek I, Hu Q, Schaufeli WB, Taris TW, Schreurs BH (2012). For fun, love, or money: what drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Appl Psychol.* 2012; 61: 30-55.

Vinchur, V. J., Schippmann, J. S., Switzer, F. S., & Roth, P. L. (1998). A meta-analytic review of predictors of job performance for salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 83, 586–597.

Watson, D. C. (1998). The relationship of self-esteem, locus of control, and dimensional models to personality disorders. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13, 399–420.

White, J. M. (1999). Work–family stage and satisfaction with work–family balance. *Journal of Comparative Family Studies*, 30, 163–175.

Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.

Zhang, Y., Goonetilleke, R. S., Plocher, T., & Max Liang, S.-F. (2005). Time-related behavior in multitasking situations. *International Journal of Human-Computer Studies*, 62, 425–455.