

Πανεπιστήμιο Πειραιώς
Σχολή Οικονομικών Επιχειρηματικών & Διεθνών Σπουδών
Τμήμα Οργάνωσης & Διοίκησης Επιχειρήσεων



Π.Μ.Σ.
ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ
& ΕΛΕΓΧΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ
ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

**ΤΙΤΛΟΣ: «ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ
& ΕΡΓΑΣΙΟΜΑΝΙΑ»**

Εκπόνηση μελέτης: Αλίκη Μαυρογιάννη

Επιβλέπων καθηγητής: Φιλόθεος Νταλιάνης

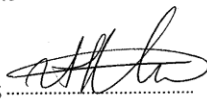
**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ**

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 Λογιστική και Έλεγχο Επιχειρήσεων και Δημοσίων Οργανισμών με τίτλο «Δυναμικό Διπλωματικών Οργανισμών και Εργασιοκρατία»

Έχει συγγραφεί από εμένα αποκλειστικά και στο σύνολό της. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού 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 διπλωματικής 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 Μαργαρίτα Α. Ζίκα

Ημερομηνία 21/11/17

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι η μελέτη της συναισθηματικής νοημοσύνης και η σχέση που έχει με την εργασιομανία. Η έρευνα αυτή, παρουσιάζεται εξαιρετικά επίκαιρη, λόγω των δυσχερών εργασιακών συνθηκών που επικρατούν στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια. Ερωτηματολόγια συλλέχθηκαν από 171 εργαζομένους σε διάφορες Ελληνικές επιχειρήσεις. Τα αποτελέσματα των περιγραφικών αναλύσεων παρουσιάζουν τη σχέση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και εργασιομανίας. Τέλος, παρουσιάζονται μελλοντικές προτάσεις για έρευνα καθώς επίσης και πώς μπορούν να χρησιμοποιηθούν τα αποτελέσματα της υπάρχουσας μελέτης για να βοηθήσουν ιδιοκτήτες ή στελέχη επιχειρήσεων ώστε να είναι αποτελεσματικότεροι στη διαχείριση του ανθρώπινου παράγοντα.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η διπλωματική έρευνα αυτή εκπονήθηκε ως αποτέλεσμα της περάτωσης των μεταπτυχιακών μου σπουδών στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς στο τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών "Λογιστική και Έλεγχος Επιχειρήσεων και Δημοσίων Οργανισμών". Θα ήθελα λοιπόν στο σημείο αυτό να ευχαριστήσω σημαντικά άτομα που με βοήθησαν όλο αυτό το διάστημα των σπουδών μου έως και την ολοκλήρωσή τους. Πρώτα από όλα θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στον Επίκουρο Καθηγητή του Πανεπιστημίου Πειραιώς κ. Νταλιάνη Φιλόθεο για την υπόδειξη του θέματος καθώς και για την αμέριστη στήριξή του σε όλο το διάστημα της συγγραφής. Ακόμα θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου προς όλους τους καθηγητές που συνεργάστηκα αυτά τα χρόνια. Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω και να εκφράσω την αγάπη μου προς την οικογένειά μου για την συνεχή ηθική και συναισθηματική στήριξη που μου παρέχουν σε όλη μου τη ζωή δίνοντάς μου κουράγιο να προχωρώ και να υπερπηδώ κάθε εμπόδιο για να φτάσω στο στόχο μου.

Πίνακας Περιεχομένων

Κεφάλαιο 1^ο ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Εισαγωγή.....	6
-------------------	---

Κεφάλαιο 2^ο ΘΕΩΡΙΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ & ΕΡΓΑΣΙΟΜΑΝΙΑΣ

2.1 Η αλληλεπίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης με άλλα φαινόμενα.....	7
---	---

2.2 Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στο χώρο εργασίας.....	10
---	----

2.2.1 Πρόσφατη έρευνα της συναισθηματικής νοημοσύνης με την εργασία.....	11
--	----

2.3 Το θεωρητικό μοντέλο του Goleman.....	13
---	----

2.4 Το θεωρητικό μοντέλο του Mayer & Salovey.....	14
---	----

2.5 Το θεωρητικό μοντέλο του Baron.....	16
---	----

2.6 Προτιμώμενο μοντέλο.....	18
------------------------------	----

2.7 Εργασιομανία.....	19
-----------------------	----

2.7.1 Η έννοια της εργασιομανίας.....	20
---------------------------------------	----

2.7.2 Η εργασιομανία ως εθισμός.....	23
--------------------------------------	----

2.7.3 Επιρροή της τεχνολογίας στην εργασιομανία.....	24
--	----

2.7.4 Αποτελέσματα νέων ερευνών.....	25
--------------------------------------	----

2.7.5 Συνέπειες.....	25
----------------------	----

2.7.6 Θεραπευτικές προσεγγίσεις.....	26
--------------------------------------	----

2.7.7 Οργανωτικές Παρεμβάσεις.....	27
------------------------------------	----

2.8 Η σχέση μεταξύ Συναισθηματικής νοημοσύνης και Εργασιομανίας.....	28
--	----

Κεφάλαιο 3^ο ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 Δείγμα.....	29
-----------------	----

3.2 Κλίμακες.....	30
-------------------	----

Κεφάλαιο 4^ο ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Γραφήματα.....	33
4.2 Συμπέρασμα - Προτάσεις για έρευνα.....	51
Παράρτημα.....	53
Βιβλιογραφία.....	56

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

1.1 Εισαγωγή

Από τότε που προτάθηκε για πρώτη φορά ως ψυχολογική έννοια, η συναισθηματική νοημοσύνη θεωρήθηκε ως μια προσπάθεια να οικοδομηθεί μια θεωρητική γέφυρα μεταξύ της ανθρώπινης συναισθηματικής εμπειρίας και των γνωστικών ικανοτήτων. Ωστόσο, αυτή η συγκεκριμένη γέφυρα είναι ακόμα υπό κατασκευή. Ένα συναφές πλαίσιο για την ανάπτυξη της θεωρίας και την εμπειρική έρευνα γύρω από την συναισθηματική νοημοσύνη απαιτεί την εξέταση τόσο των αρχών αξιολόγησης όσο και της εννοιολογικής βάσης αυτής της κατασκευής. (Mestre, MacCann, Guil & Roberts, 2016)

Η πρώιμη έρευνα σχετικά με την συναισθηματική νοημοσύνη έθεσε υπό αμφισβήτηση, το αν μια "νοημοσύνη" που ασχολείται πρωτίστως με τις συναισθηματικές πληροφορίες θα μπορούσε ενδεχομένως να είναι μια ευφυΐα. (Davies, Stankov & Roberts, 1998) Αυτή η αρχική προσέγγιση του ορού της συναισθηματικής νοημοσύνης ως ευφυΐα οδήγησε σε παρατεταμένη συζήτηση, σχετικά με το κατά πόσο οι αρχές αξιολόγησης και η εννοιολογική βάση της κατασκευής αυτής, θα μπορούσαν να ικανοποιήσουν αυτά τα κριτήρια. (MacCann, Joseph, Newman & Roberts, 2014) Ωστόσο, το στοιχείο "συναίσθημα" της συναισθηματικής νοημοσύνης έλαβε λιγότερη προσοχή.

Αντ' αυτού, μεγάλο μέρος της έρευνας επικεντρώθηκε στο εάν η συναισθηματική νοημοσύνη θα μπορούσε να προβλέψει ένα ευρύ φάσμα σημαντικών αποτελεσμάτων που σχετίζονται με τη φυσιολογική και την ανώμαλη λειτουργία, στο χώρο εργασίας (Mayer, Roberts & Barsade, 2008). Έτσι λοιπόν, η νοημοσύνη έχει συμπεριλάβει διάφορους ορισμούς: ταξινομικά ως σύστημα ψυχικών ικανοτήτων, επιχειρησιακά ως απόδοση στην εκτέλεση αφηρημένων συλλογισμών με δεδομένα ή θεωρητικά ως ικανότητα μάθησης (Roberts & Lipnevich, 2011). Αντικείμενο της παρούσας μελέτης είναι η ανάλυση και μελέτη των ορισμών της συναισθηματικής νοημοσύνης, σε σύνδεση με την συμπεριφορά των ατόμων στο χώρο εργασίας τους και την δημιουργία συναισθημάτων που σχετίζονται, με την αύξηση της επιθυμίας τους για συνεχή εργασία φτάνοντας στο επίπεδο να

γίνονται εργασιομανείς. Ο Goleman (1995) υπογράμμισε τη συμβολή της συναισθηματικής νοημοσύνης στην ατομική επιτυχία και ειδικά στην επιτυχία στο χώρο της εργασίας. Ο Oates περιέγραψε τον όρο εργασιομανία ως μια ανεξέλεγκτη ανάγκη ή υποχρέωση του ατόμου προς την συνεχή εργασία. Με άλλα λόγια το μυαλό ενός εργασιομανή ασχολείται μόνιμα με τις σχέσεις που σχετίζονται με το έργο του.

Στο πρώτο κεφάλαιο της διπλωματικής αυτής εργασίας παρουσιάζεται το αντικείμενο και ο σκοπός της έρευνας. Στο δεύτερο κεφάλαιο προσεγγίζονται τα κυριότερα μοντέλα της συναισθηματικής νοημοσύνης. Στην συνέχεια προτείνεται το επικρατέστερο μοντέλο με βάση το υποκειμενικό κριτήριο και τέλος γίνεται μια αναφορά στην συναισθηματική νοημοσύνη και πως επιδρά αυτή στο χώρο εργασίας. Προχωρώντας στην έρευνα παρουσιάζεται η έννοια της εργασιομανίας, ο εθισμός σε αυτήν, η επιρροή της από κάποια μέσα, καθώς και διάφορες συνέπειες και θεραπείες. Στο τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται ο τρόπος, η μέθοδος, το δείγμα ανθρώπων καθώς και οι κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν για να δημιουργηθεί το ερωτηματολόγιο το οποίο απεικονίζεται στο τέλος της εργασίας. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα διαγράμματα και οι αναλύσεις αυτών και τέλος παρουσιάζονται τα συμπεράσματα που ολοκληρώνουν την έρευνα αυτή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΘΕΩΡΙΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ & ΕΡΓΑΣΙΟΜΑΝΙΑΣ

2.1 Η αλληλεπίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης με άλλα φαινόμενα

Η Συναισθηματική νοημοσύνη η αλλιώς Συναισθηματικό πηλίκο είναι η ικανότητα των ατόμων να αναγνωρίζουν τα δικά τους, καθώς και τα συναισθήματα των άλλων, να κάνουν διάκριση μεταξύ διαφορετικών συναισθημάτων και να τα ονομάσουν κατάλληλα, καθώς και να χρησιμοποιούν τη συναισθηματική πληροφορία ως οδηγό σκέψης και συμπεριφοράς (Coleman, 2008). Στηριζόμενοι στην αρχή αυτή μπορούμε να αναφέρουμε πως η συναισθηματική νοημοσύνη αλληλεπιδρά με φαινόμενα

που χρήζουν έρευνα καθώς μαστίζουν στην καθημερινότητα των ατόμων. Τέτοια φαινόμενα με ερευνητικό υπόβαθρο είναι: *ο εκφοβισμός, η υγεία και η θρησκοληψία.*

Ο εκφοβισμός

Ο *εκφοβισμός* είναι μια υβριστική κοινωνική αλληλεπίδραση μεταξύ ανθρώπων ο οποίος μπορεί να περιλαμβάνει επιθετικότητα, παρενόχληση και βία. Ο εκφοβισμός είναι τυπικά επαναλαμβανόμενος και ενεργείται από αυτούς που έχουν θέση δύναμης πάνω στο θύμα. Ένα αναπτυσσόμενο ερευνητικό σώμα επεξηγεί μια σημαντική σχέση ανάμεσα στον εκφοβισμό και την συναισθηματική νοημοσύνη. (Lamb, Pepler & Craig, 2009) Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι μια σειρά ικανοτήτων σχετική με την κατανόηση, χρήση και διαχείριση του συναισθήματος αφού σχετίζεται με τον εαυτό κάποιου και τους άλλους. Ο Mayer (2008) ορίζει τις διαστάσεις της γενικής συναισθηματικής νοημοσύνης ως "ακριβής αντίληψη του συναισθήματος, χρήση των συναισθημάτων για την διευκόλυνση της σκέψης, και διαχείριση του συναισθήματος". (Mayer, 2008) Η αντίληψη συνδυάζει συναισθηματικές και διανοητικές διαδικασίες. (Tolegenova, Jakupov, Chung & Saduova, 2012) Η χαμηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη εμφανίζεται να σχετίζεται με τον εκφοβισμό, είτε με τον εκφοβιστή είτε με το θύμα του. Η συναισθηματική νοημοσύνη δείχνει να έχει σημαντικό ρόλο και στην εκφοβιστική συμπεριφορά και στην εξαπάτηση στον εκφοβισμό. Λόγω του γεγονότος ότι η συναισθηματική νοημοσύνη εμφανίζεται να είναι εύπλαστη, η εκπαίδευση της συναισθηματικής νοημοσύνης μπορεί να βελτιώσει σημαντικά την πρόληψη κατά του εκφοβισμού και να ωθήσει στη λήψη διαμεσολαβητικών πρωτοβουλιών. (McKenna & Webb, 2013)

Η υγεία

Μια μετά-ανάλυση του 2007 που έγινε από τον Schutte και περιέχει 44 επιδράσεις μεγεθών βρήκε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζονταν με την καλύτερη ψυχική και σωματική υγεία. Συγκεκριμένα, τα χαρακτηριστικά της συναισθηματικής νοημοσύνης είχαν την ισχυρότερη σύνδεση με την

ψυχική και με την σωματική υγεία. (Schutte, 2007) Αυτό αναπαράχθηκε ξανά το 2010 από την ερευνήτρια Alexandra Martins, η οποία βρήκε πως τα χαρακτηριστικά της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι ισχυρός προβλεπτικός παράγοντας για την υγεία μετά την διεξαγωγή μιας μετά-ανάλυσης βασισμένης σε 105 επιδράσεις μεγεθών και 19.815 συμμετέχοντες. Αυτή η μετά-ανάλυση έδειξε επίσης ότι αυτή η σειρά έρευνας είχε αρκετή επάρκεια και σταθερότητα για να συμπεριλάβει τη συναισθηματική νοημοσύνη ως θετικό παράγοντα για την υγεία. (Martins, 2010)

Η θρησκοληψία

Μια μικρή μελέτη που έγινε από την Helen Peak το 2004 εξέτασε εμπειρικά την έκταση στην οποία η θρησκοληψία, με την πραγματοποίηση της ως θρησκευτικός προσανατολισμός και ως θρησκευτική συμπεριφορά, σχετίζεται με την αντιφατική ιδέα της συναισθηματικής νοημοσύνης. (Locke, 2005) Η μελέτη εξέτασε μέχρι ποιο όριο ο θρησκευτικός προσανατολισμός και συμπεριφορά σχετίζονταν με τα μέτρα αυτό-αναφοράς της συναισθηματικής νοημοσύνης σε 148 εκκλησίες και συμμετέχοντες ήταν ενήλικοι χριστιανοί. (Peak, 2006) Άτομα που ήταν άθρησκοι δεν πήραν μέρος στην μελέτη. Η μελέτη έδειξε ότι τα θρησκευόμενα άτομα σχετίζονταν θετικά με την υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη όταν πίστευαν και οι ίδιοι ότι την κατέχουν. Ενώ ο αριθμός των ομαδικών θρησκευτικών δραστηριοτήτων σχετίζονταν θετικά με την αντιλαμβανόμενη συναισθηματική νοημοσύνη, η χρόνια παρακολούθηση εκκλησιαστικών λειτουργιών ήταν άσχετη. Σημαντικές θετικές συσχετίσεις βρέθηκαν επίσης ανάμεσα στη θρησκευτική δέσμευση και την αντιλαμβανόμενη συναισθηματική νοημοσύνη. Έτσι, οι Χριστιανοί εθελοντές ήταν πιο πιθανό να θεωρούν τους εαυτούς τους συναισθηματικά ευφυείς με την προϋπόθεση ότι λάμβαναν μέρος σε ομαδικές δραστηριότητες και είχαν περισσότερη δέσμευση στα πιστεύω τους.

Ο Tischler, ο Biberman και ο McKeage προειδοποιούν ότι υπάρχει ακόμη ασάφεια για τις άνωθεν αντιλήψεις. Σε ένα άρθρο τους το 2002, επανεξέτασαν τη βιβλιογραφία και της συναισθηματικής νοημοσύνης και τη

βιβλιογραφία ποικίλων θεμάτων της πνευματικότητας. Βρήκαν ότι και η συναισθηματική νοημοσύνη και η πνευματικότητα εμφανίζονται να οδηγούν σε παρόμοιες συμπεριφορές, στάσεις και δεξιότητες, και ότι συχνά φαίνεται να υπάρχει σύγχυση, διασταύρωση και σύνδεση μεταξύ των δύο δομών. (Tischler, Biberman & McKeage, 2002)

2.2 Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο εργασίας

Η συναισθηματική νοημοσύνη ορίζεται ως η ικανότητα του ατόμου να επεξεργάζεται και να χρησιμοποιεί με ακρίβεια συναισθήματα και πληροφορίες. (Dasborough, Daus, Ashkanasy, Mayer, Roberts & Barsade, 2008) Η προσοχή επικεντρώνεται στη συμβολή της συναισθηματικής νοημοσύνης στην οργανωτική διαχείριση. (Cooper, Sawaf & Goleman, 1998). Ο Goleman (1995) υπογράμμισε τη συμβολή της συναισθηματικής νοημοσύνης στην ατομική επιτυχία και ειδικά στην επιτυχία στο χώρο της εργασίας. Ο Sharma (2011) ισχυρίστηκε ότι τα συναισθηματικά ευφυή άτομα είναι καλοί στο να χειρίζονται τις αλλαγές ομαλά, να χειρίζονται τις πολλαπλές απαιτήσεις της εργασίας άνετα, να μεταβάλλουν άμεσα τις προτεραιότητες τους, να προσαρμόζουν αποτελεσματικά τις αντιδράσεις τους και να ελίσσονται αποτελεσματικά ώστε να ταιριάζουν στην οποιαδήποτε κατάσταση με επιτυχία. Απαντούν σε μια τεράστια ποικιλία συναισθηματικών ερεθισμάτων που προέρχονται από τον εσωτερικό εαυτό τους και το άμεσο περιβάλλον τους. Τα συναισθηματικά νοήμονα άτομα μπορούν να παρακολουθούν, να αντανακλούν και να ελέγχουν το δικό τους συναίσθημα και ως εκ τούτου, μπορούν επίσης να απομακρυνθούν από τα αρνητικά συναισθήματα, ενώ συμβαδίζουν με τις διαθέσεις τους που μπορούν να προωθήσουν την ευημερία. (Sharma, 2011) Η συναισθηματική νοημοσύνη έχει προβλέψει γενικά θετικά αποτελέσματα όπως η απόδοση των εργαζομένων. (Mayer, 2008) Η έρευνα έχει δείξει ότι η υψηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη συνδέεται με μεγαλύτερη αισιοδοξία. (Ugwu, 2017)

2.2.1 Πρόσφατη έρευνα συναισθηματικής νοημοσύνης στην εργασία

Το αντικείμενο της μελέτης είναι η αύξηση της συναισθηματικής νοημοσύνης των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Η συναισθηματική νοημοσύνη απαιτεί την αναγνώριση και κατανόηση των ζητημάτων στους οργανισμούς με βάση την οργάνωση των αποτελεσμάτων, την επιλογή στρατηγικής και τις ενέργειες που απαιτούνται για την βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων. (Kannaiah & Shanthi, 2015)

Οι στόχοι της μελέτης έχουν ως εξής:

- Να εξετάσει τους καθοριστικούς παράγοντες της συναισθηματικής νοημοσύνης των εργαζομένων στο χώρο εργασίας.
- Να γνωρίσει την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων απέναντι στη συναισθηματική νοημοσύνη.

Παρακάτω παρουσιάζονται οι σημαντικότεροι παράγοντες της μελέτης αυτής.

Σχέσεις: Οι σχέσεις συνδέονται με μια σειρά θετικών αποτελεσμάτων και είναι σημαντικές στην επιχειρηματική δραστηριότητα. Οι κοινωνικές σχέσεις είναι σημαντικές για την υπεράσπιση των σχέσεων μεταξύ ενός οργανισμού και των πελατών, των προμηθευτών, των διανομέων και άλλων συναφών ομάδων στις οποίες η οργάνωση εξαρτάται από την επιτυχία. Χωρίς αυτές τις σχέσεις, η επιχείρηση μπορεί να χαθεί και η παραγωγικότητα μπορεί να υποφέρει.

Πρωτοβουλία: Η πρωτοβουλία των εργαζομένων θεωρείται εκμετάλλευση των ευκαιριών. Πολλοί εργοδότες αναζητούν την πρωτοβουλία ως χαρακτηριστικό για την πρόσληψη ενός εργαζομένου. Η επίδειξη πρωτοβουλίας αποδείχθηκε το πιο ισχυρό εργαλείο δεξιοτήτων εργασίας για τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ του να είναι ένας εργαζόμενος έξυπνος ή παραγωγικός.

Ευθύνη: Όταν οι εργαζόμενοι γίνονται αναπόσπαστο μέρος της οργάνωσης, αναπτύσσουν αίσθημα υπευθυνότητας και υπερηφάνειας για την επιτυχία του συνολικού προγράμματος. Δεν είναι μόνο η ευθύνη της διοίκησης αλλά και των εργαζομένων να επιτύχουν τους στόχους της οργάνωσης και αυτό τους δίνει τη δυνατότητα

να συμμετέχουν σε προσπάθειες ταυτοποίησης κινδύνων και επίλυσης προβλημάτων.

Αισιοδοξία: Οι άνθρωποι που αισθάνονται αισιοδοξία ζουν τη ζωή τους αναμένοντας θετικά αποτελέσματα και γεγονότα. Η αισιοδοξία είναι ισχυρό κίνητρο και είναι ένας από τους ακρογωνιαίους λίθους της επιτυχίας. Η αισιοδοξία αυξάνεται μεταξύ των εργαζομένων που εργάζονται σε δημιουργική επιχείρηση. Οι αισιόδοξοι εργαζόμενοι εργάζονται σκληρότερα, και με πιο καινοτόμο πνεύμα.

Team building: Τα μέλη μία ομάδας εκτός του ότι πρέπει να μοιράζονται τις προσδοκίες για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, πρέπει να εμπνέουν εμπιστοσύνη και να υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον.

Πίστη: Ο πιστός εργαζόμενος αποτελεί την καρδιά των επιτυχημένων εταιρειών. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται εκπληρωμένοι στην εργασία τους είναι πιο παραγωγικοί και αποτελεσματικοί. (Kannaiah & Shanthi, 2015)

Η συγκεκριμένη έρευνα πρότεινε ενέργειες με σκοπό την βελτίωση της συναισθηματικής νοημοσύνης αναπτύσσοντας ταυτόχρονα την απόδοση της εργασίας. Συγκεκριμένα η διοίκηση θα πρέπει να παρέχει στους εργαζομένους εγκαταστάσεις αναψυχής οι οποίες θα βοηθήσουν στην μείωση του άγχους των εργαζομένων. Ακόμα η ανοικτή συνεδρία σε κάθε τμήμα μπορεί να γίνει ως τακτική πρακτική κάθε εβδομάδα για να γνωρίζει και κατανοεί η διοίκηση τις απόψεις των εργαζομένων. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την επίλυση εμποδίων στο χώρο εργασίας και μπορεί επίσης να είναι χρήσιμη ως πηγή για τη λήψη νέων ιδεών. Επιπλέον η συναισθηματική νοημοσύνη θα πρέπει να προωθείται μεταξύ των εργαζομένων και των διευθυντικών στελεχών με προγράμματα κατάρτισης. Τέλος η διοίκηση θα πρέπει να αναπτύξει συναισθηματική σταθερότητα με στόχο την εξασφάλιση σωματικής και πνευματικής υγείας. (Kannaiah & Shanthi, 2015)

2.3 Το θεωρητικό μοντέλο του Goleman

Ο Goleman (1998) ορίζει την συναισθηματική νοημοσύνη ως την ικανότητα αναγνώρισης των συναισθημάτων μας και των άλλων, για να κινητοποιούμε τον εαυτό μας και να διαχειριζόμαστε καλά τα συναισθήματα στον εαυτό μας αλλά και στη σχέση μας. (Yadav & Jambheshwar, 2016)

Το μοντέλο που εισήγαγε ξεχωρίζει πέντε κύριες δομές της συναισθηματικής νοημοσύνης. Οι δομές αυτές είναι:

- Αυτογνωσία – Η ικανότητα να γνωρίζεις τα συναισθήματα κάποιου, τις δυνάμεις του, τις αδυναμίες του, τις κινήσεις του, τις αξίες του και τους στόχους του καθώς και η ικανότητα να αναγνωρίζεις τον αντίκτυπό τους σε άλλους ενώ χρησιμοποιείς συναισθήματα θάρρους για να κατευθύνεις τις αποφάσεις τους.
- Αυτορρύθμιση – Η ικανότητα ελέγχου ή ανακατεύθυνσης των αποδιοργανωτικών συναισθημάτων κάποιου και η πίεση για την προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες καταστάσεις.
- Κοινωνική Δεξιότητα – Η ικανότητα διαχείρισης των διαπροσωπικών σχέσεων για ώθηση ανθρώπων στην επιθυμητή απόφαση.
- Ενσυναίσθηση – Η ικανότητα του να συλλογίζεται κανείς τα συναισθήματα άλλων ανθρώπων ειδικά όταν λαμβάνουν αποφάσεις.
- Κίνητρο – Οι κινήσεις που γίνονται για την επίτευξη ενός σκοπού. (Goleman 1998)

Ο Goleman υποστήριξε πως τα συστατικά της συναισθηματικής νοημοσύνης παρέχουν στο άτομο μια καλή βάση αξιοποίησης των συναισθημάτων ενός άλλου ατόμου. Μαθαίνοντας να ακούει και να αξιοποιεί τα συναισθήματα κάποιου κάνοντάς τον σύμμαχο είναι σε θέση να τα χρησιμοποιήσει με τη σειρά του για να κάνει έξυπνες συμπεριφορικές επιλογές. Οι συναισθηματικά ειδικευμένοι άνθρωποι είναι σε καλύτερη θέση να σφυρηλατήσουν καλές σχέσεις με άλλους ανθρώπους και να δημιουργήσουν ισχυρές συνδέσεις, οι οποίες με τη σειρά τους έχουν επιπτώσεις για την ενίσχυση του πλούτου της ζωής σε πολλά επίπεδα. Οι άνθρωποι όντας συναισθηματικά πλάσματα επηρεάζονται σχεδόν όλες τις

ώρες με τις στάσεις, τα κίνητρα, τις συμπεριφορές και τις αλληλεπιδράσεις τους με άλλους ανθρώπους. (Brown, 2003)

Ο Goleman (1995) προτείνει ότι οι άνθρωποι έχουν "δύο μυαλά": ένα λογικό μυαλό και ένα συναισθηματικό μυαλό. Το συναισθηματικό μυαλό και το πως αυτό επιδρά στις εργασιακές μας συμπεριφορές είναι το επίκεντρο εστίασης μιας οργανωτικής συμπεριφορικής πορείας. Τα συναισθήματα συχνά προκύπτουν μέσα μας ως απάντηση σε διάφορα ερεθίσματα-γεγονότα που μας περιβάλλουν. Στο πλαίσιο της προσωπικότητας, της ιδιοσυγκρασίας και των διαθέσεων μας, τα συναισθήματα αυξάνονται και μειώνονται σε βραχυπρόθεσμους κύκλους. (Brown, 2003)

2.4 Το θεωρητικό μοντέλο του Mayer & Salovey

Συγκεκριμένα το αρχικό μοντέλο του Salovey και του Mayer περιλάμβανε μεταβλητές που παραδοσιακά ανήκαν σε τομείς εκτός της νοημοσύνης, όπως η ευελιξία και το κίνητρο. Οι Mayer και Salovey (1997) πρότειναν ένα αναθεωρημένο μοντέλο που επαναφέρει τη συναισθηματική νοημοσύνη σε γνωστικούς ή συναισθηματικούς όρους. Αυτό το μοντέλο συνίσταται μόνο σε ικανότητες, όπως αυτές που αντιλαμβάνονται, εκτιμούν και εκφράζουν συναισθήματα. (Petrides & Furnham, 2001)

Με άλλα λόγια, η χρήση της συναισθηματικής νοημοσύνης περιλαμβάνει την ικανότητα κάποιος να αντιλαμβάνεται, να κατανοεί, να εκτιμά και να εκφράζει συναισθήματα, σε συνδυασμό με την ικανότητά του να μπορεί να παράγει και να ρυθμίζει τα συναισθήματα αυτά. (Guy & Lee, 2013)

Πράγματι, στις πρώτες συζητήσεις σχετικά με την θέση της συναισθηματικής νοημοσύνης σε σχέση με άλλες κατασκευές γνωστικής ικανότητας, οι Mayer και Salovey (1999) πρότειναν τρία κριτήρια που πρέπει να συναντήσει η συναισθηματική νοημοσύνη για να είναι μια νόμιμη μορφή πληροφοριών. Αυτά τα κριτήρια ήταν:

1. Λειτουργική: Η συναισθηματική νοημοσύνη θα πρέπει να έχει λειτουργικό ορισμό ως μέτρο ικανότητας.

2. Συσχετισμός: Η συναισθηματική νοημοσύνη θα πρέπει να επιδεικνύει θετικούς συσχετισμούς με άλλα είδη κατασκευών νοημοσύνης.

3. Αναπτυξιακή: Η συναισθηματική νοημοσύνη θα πρέπει να επιδεικνύει την εξέλιξη της ανάπτυξης. (Mestre, MacCann, Guil & Roberts, 2016)

Βασιζόμενοι σε αυτά τα κριτήρια, επικεντρωνόμαστε στο θεωρητικό μοντέλο που πρότειναν οι Mayer και Salovey (1997), γνωστό και ως μοντέλο τεσσάρων κλάδων. Αυτό το πλαίσιο περιλαμβάνει τέσσερις σχετικές ικανότητες:

- i. Αντίληψη: Ακριβής αντίληψη / αναγνώριση συναισθημάτων από τα αισθητήρια ερεθίσματα του εαυτού μας και των άλλων (δηλ. τον τόνο, την έκφραση του προσώπου, τη στάση του σώματος ή άλλες περιβαλλοντικές ενδείξεις).
- ii. Διευκόλυνση: Χρήση συναισθημάτων και διαθέσεων για τη διευκόλυνση, τη βελτίωση ή την ενίσχυση της απόδοσης της εργασίας.
- iii. Κατανόηση: Κατανόηση του τρόπου με τον οποίο τα συναισθήματα συνδυάζονται, προχωρούν και αλλάζουν ανάλογα με το χρόνο και τις καταστάσεις.
- iv. Διοίκηση: Η διαχείριση ή η ρύθμιση των συναισθημάτων των ίδιων ή των άλλων ατόμων ώστε να βιώσουν μεγαλύτερο θετικό αντίκτυπο και να ενισχύσουν την προσωπική ανάπτυξη (τόσο συναισθηματική όσο και πνευματική). (Mestre, MacCann, Guil & Roberts, 2016)

Αυτές οι δυνατότητες λειτουργούν από τις δοκιμές συναισθηματικής νοημοσύνης (MSCEIT) του Mayer, Salovey και Caruso (2002).

Όπως επίσης υποστήριξαν ο Salovey και Mayer, η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ένας τύπος κοινωνικής νοημοσύνης που περιλαμβάνει την ικανότητα ενός ατόμου να παρακολουθεί τα συναισθήματα του ίδιου και των άλλων, να τα διακρίνει και να χρησιμοποιεί τις πληροφορίες για να καθοδηγήσει τις σκέψεις και τις ενέργειές του.

Επίσης το πεδίο της συναισθηματικής νοημοσύνης περιλαμβάνει τη λεκτική και μη λεκτική εκτίμηση και έκφραση συναισθημάτων, τη ρύθμιση του συναισθήματος στον εαυτό μας και στους άλλους και την αξιοποίηση συναισθηματικού περιεχομένου στην επίλυση προβλημάτων. (Mestre, MacCann, Guil & Roberts, 2016)

2.5 Το θεωρητικό μοντέλο του Baron

Το μοντέλο του Bar-On αναφέρει μια σειρά από μη αναγνωρίσιμες ικανότητες, εξουσίες και δεξιότητες που επηρεάζουν την ικανότητα αντιμετώπισης των αναγκών και των περιβαλλοντικών πιέσεων με επιτυχία. (Bar-On, 2000)

Το νεότερο έργο του Δαρβίνου για τη σημασία της συναισθηματικής έκφρασης όσον αφορά την επιβίωση και την προσαρμογή (1872/1965) έχει επηρεάσει τη συνεχιζόμενη ανάπτυξη του μοντέλου Bar-On, το οποίο υπογραμμίζει τη σημασία της συναισθηματικής έκφρασης και τις απόψεις της συναισθηματικής και κοινωνικής ευφυούς συμπεριφοράς στους δαρβινικούς όρους αποτελεσματικής προσαρμογής. Από τον Δαρβίνο μέχρι σήμερα, οι περισσότερες περιγραφές, ορισμοί και έννοιες της συναισθηματικής-κοινωνικής νοημοσύνης έχουν συμπεριλάβει ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα βασικά στοιχεία:

- i. την ικανότητα να αναγνωρίζει, να κατανοεί και να εκφράζει συναισθήματα,
 - ii. την ικανότητα κατανόησης του τρόπου με τον οποίο αισθάνονται οι άνθρωποι και πως συνδέονται με τους άλλους.
 - iii. την ικανότητα να διαχειρίζονται και να ελέγχουν τα συναισθήματα τους.
 - iv. την ικανότητα διαχείρισης της αλλαγής, προσαρμογής και επίλυσης προβλημάτων προσωπικής και διαπροσωπικής φύσης.
 - v. την ικανότητα να παράγει θετική επίδραση και να έχει προσωπικά κίνητρα.
- (Bar-on, 2006)

Το μοντέλο Bar-On παρέχει τη θεωρητική βάση για το EQ-i Emotional Quotient Inventory, το οποίο αναπτύχθηκε αρχικά για να αξιολογήσει διάφορες πτυχές αυτής της κατασκευής καθώς και για να εξετάσει την αντίληψή της. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, η συναισθηματική-κοινωνική νοημοσύνη είναι μια διασταύρωση αλληλένδετων συναισθηματικών και κοινωνικών ικανοτήτων, δεξιοτήτων και ευκολιών που καθορίζουν πόσο αποτελεσματικά κατανοούμε και εκφραζόμαστε, πως κατανοούμε τους άλλους και σχετιζόμαστε μαζί τους και πως αντιμετωπίζουμε τις καθημερινές απαιτήσεις. Οι συναισθηματικές και κοινωνικές ικανότητες, οι δεξιότητες και οι ευκολίες που αναφέρονται σε αυτή την αντίληψη

περιλαμβάνουν τα πέντε βασικά στοιχεία που περιγράφονται παραπάνω. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, το να είναι κάποιος συναισθηματικά και κοινωνικά ευφυής είναι να κατανοεί και να εκφράζεται αποτελεσματικά, να καταλαβαίνει και να συσχετίζεται καλά με τους άλλους και να αντιμετωπίζει με επιτυχία τις καθημερινές απαιτήσεις, τις προκλήσεις και τις πιέσεις. Αυτό βασίζεται, πρωτίστως, στην ενδοπροσωπική ικανότητα του ατόμου να συνειδητοποιεί τον εαυτό του, να κατανοεί τις δυνάμεις και τις αδυναμίες του και να εκφράζει τα συναισθήματα και τις σκέψεις του μη καταστρεπτικά. (Bar-On, 2006)

Σε διαπροσωπικό επίπεδο, το να είναι κάποιος συναισθηματικά και κοινωνικά ευφυής, περιλαμβάνει την ικανότητα να γνωρίζει τα συναισθήματα και τις ανάγκες των άλλων και να εγκαθιδρύει και να διατηρεί συνεταιριστικές, εποικοδομητικές και αμοιβαία ικανοποιητικές σχέσεις.

Τελικά, το να είναι το άτομο συναισθηματικά και κοινωνικά ευφύες, σημαίνει να μπορεί να διαχειρίζεται προσωπικά, κοινωνικά και περιβαλλοντικά προβλήματα ώστε να είναι ικανό να παίρνει τις αποφάσεις του. Για να γίνει αυτό, πρέπει να διαχειριζόμαστε τα συναισθήματα, ώστε να λειτουργούν για εμάς και όχι εναντίον μας, και πρέπει να είμαστε αρκετά αισιόδοξοι, θετικοί και αυτοκινούμενοι. (Bar-On, 2006)

Για να κατανοήσουμε καλύτερα το μοντέλο συναισθηματικής νοημοσύνης του Bar-On και τον τρόπο με τον οποίο αναπτύχθηκε, είναι σημαντικό να αναφέρουμε πρώτα το Emotional Quotient Inventory (το EQ-i) ή σε ελεύθερη μετάφραση το Συναισθηματικό Πηλίο Καταγραφών, το οποίο έχει διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη αυτού του μοντέλου. Είναι επίσης χρήσιμο να τονίσουμε ότι το μοντέλο Bar-On λειτουργεί από το EQ-i. Το EQ-i είναι ένα αυτό-αναφερόμενο μέτρο της συναισθηματικής και κοινωνικής ευφυούς συμπεριφοράς που παρέχει μια εκτίμηση της συναισθηματικής-κοινωνικής νοημοσύνης. (Bar-On, 2006)

Το μοντέλο του Bar-On κατασκευάστηκε ως ένα μέτρο αυτό-αναφοράς που μετρά συναισθηματικές και κοινωνικές συμπεριφορές, που εκτιμά τις συναισθηματικές και κοινωνικές ιδιαιτερότητες ενός ατόμου και την νοημοσύνη του, σε αντίθεση με τα παραδοσιακά χαρακτηριστικά

γνωρίσματα ή τη γνωστική ικανότητα. (Bar-On, 2000) Σαν αποτέλεσμα, η χρήση ενός τέτοιου μέτρου αυτό-αναφοράς για την αξιολόγηση ατόμων με αυτό το μοντέλο είναι συνεπής σε αντίθεση με την καθιερωμένη πρακτική στην ψυχολογία της προσωπικότητας, όπου τα μέτρα αυτοελέγχου αντιπροσωπεύουν τη κυρίαρχη, αν όχι μοναδική, μέθοδο αξιολόγησης. (Bar-On, 2006)

2.6 Προτιμώμενο μοντέλο

Η παρούσα μελέτη εστιάζει στην έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης ως κατασκευή και στην επίδραση που εμφανίζει στα άτομα με εργασιομανή συμπεριφορά. Το μοντέλο των Mayer και Salovey κρίνεται πως αντικατοπτρίζει αυτή την αλληλεπίδραση σε μεγαλύτερο βαθμό, σε σχέση με τα μοντέλα των Goleman και Bar-On.

Στηριζόμενοι λοιπόν στο μοντέλο των Mayer και Salovey, το οποίο περιλαμβάνει τέσσερα επίπεδα, αναφέρεται στην συνέχεια η τεκμηρίωση της προτίμησης αυτής της άποψης ανά επίπεδο σε σχέση με τα υπόλοιπα συγκρινόμενα μοντέλα. (Mayer, Caruso & Salovey, 2000)

Η αντίληψη και η έκφραση του συναισθήματος: το πιο βασικό επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης, περιλαμβάνει την αντίληψη και την εκτίμηση του συναισθήματος. Για παράδειγμα, στην οργάνωση, τα διευθυντικά στελέχη πρέπει να είναι σε θέση να αναγνωρίσουν τον εαυτό τους και το συναίσθημά τους και να τα ερμηνεύσουν, προκειμένου να διατηρήσουν τη συνέργεια μέσα στον οργανισμό.

Συνειδητοποιώντας το συναίσθημα στη σκέψη: το δεύτερο επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης, είναι η ικανότητα των συναισθημάτων να εισέρχονται στη γνωστική σκέψη, να χρησιμοποιούν το συναίσθημα για να επικοινωνούν τα συναισθήματα. Σύμφωνα με τους Mayer και Salovey δήλωσαν ότι τα "τα συναισθήματα βάζουν σε προτεραιότητα τη σκέψη", για παράδειγμα, μερικές φορές, οι άνθρωποι τείνουν να ανταποκριθούν σε πράγματα συναισθηματικά, όχι λογικά. Είναι κάτι που οι μάνατζερ πρέπει να προσέξουν.

Κατανόηση και ανάλυση των συναισθημάτων: το τρίτο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης εφιστά την προσοχή στην κατανόηση και τον συλλογισμό σχετικά με το συναίσθημα, για παράδειγμα, ευτυχία, θυμός, λύπη, φόβος. Είναι σημαντικό για τα διευθυντικά στελέχη να αναγνωρίζουν τα συναισθήματα, να γνωρίζουν πώς ο υπάλληλος τους τα ξεδιπλώνει και να λογοδοτεί γι' αυτούς.

Αντανεκλαστική ρύθμιση του συναισθήματος: είναι το υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης, περιλαμβάνει τη διαχείριση και τη ρύθμιση του συναισθήματος τόσο στον εαυτό μας όσο και σε άλλους. Οι μάνατζερ πρέπει να αξιοποιήσουν αυτές τις δεξιότητες στο χώρο εργασίας, να διαχειριστούν το συναίσθημα του υπαλλήλου και να τους παρακινήσουν να εργαστούν αποτελεσματικά. (Mayer, Caruso & Salovey, 2000)

Στην συνέχεια θα ερευνηθεί και θα αναλυθεί η επόμενη μεταβλητή του αντικειμένου της παρούσας μελέτης η οποία είναι η εργασιομανία.

2.7 Εργασιομανία

Η επαγγελματική ζωή έχει μεγάλη σημασία για τα άτομα με σκοπό να ισορροπήσουν τη ζωή τους σε βιοποριστικό επίπεδο και να αποκτήσουν μέσω της εργασίας τους διαπροσωπικές σχέσεις με άλλα άτομα πέραν των οικείων τους. Από αυτή την άποψη, η εργασία προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα όπως: η ανάπτυξη μιας ταυτότητας, η χρήση του δυναμικού κάποιου, η αυτοπραγμάτωση, η αυτοεκτίμηση, η κοινωνική στήριξη, τα οικονομικά κέρδη. Εκτός από αυτά τα πλεονεκτήματα, υπάρχουν επίσης ορισμένα προβλήματα που μπορεί να προκύψουν στην επαγγελματική ζωή. Τα προβλήματα αυτά μπορεί να είναι προσωπικής και ψυχολογικής προέλευσης ή να προκαλούνται από την οργάνωση, τη διαχείριση ή την εργασία. (Zincirkirandicle, 2014)

Υπάρχουν παράμετροι όμως στον επαγγελματικό τομέα, οι οποίες επηρεάζουν όχι μόνο την επαγγελματική αλλά και την οικογενειακή ζωή των ατόμων. Το άγχος της εργασίας, ο εξαιρετικά έντονος ρυθμός

εργασίας, η κόπωση, η εξάντληση, οι ψυχολογικές διαταραχές μπορούν να δοθούν ως παραδείγματα. Η διαρκώς αναπτυσσόμενη τεχνολογία, ο εντατικός ανταγωνισμός στις διεθνείς οικονομίες, ο ανταγωνισμός από το μερίδιο αγοράς μεταξύ των επιχειρήσεων και η αίσθηση του ατομικού ανταγωνισμού φέρνουν στους εργαζομένους διαφορετικές απόψεις ή αντιλήψεις για την επαγγελματική ζωή. Η επαγγελματική ζωή όλων των ατόμων στην κοινωνία προκαλεί ορισμένες θετικές ή αρνητικές επιπτώσεις στους άλλους τομείς της ζωής με κύριο στοιχείο αρνητικής επίπτωσης την παρακίνηση των εργαζομένων να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο και προσπάθεια στην εργασία τους από ότι πριν. (Andreassen, 2014)

Η εργασία είναι αναγκαία για τους περισσότερους ανθρώπους, εφόσον προσφέρει τις απαραίτητες οικονομικές απολαβές, μας δίνει μια αίσθηση προσφοράς, διαμορφώνει τις σχέσεις και μας δίνει κίνητρα. Παρά τις πολλές θετικές πτυχές της εργασίας, ωστόσο, ορισμένοι άνθρωποι οδηγούνται φαινομενικά από εσωτερικές και εξωτερικές δυνάμεις για να εργάζονται υπερβολικά και υποχρεωτικά. Αυτοί οι άνθρωποι συχνά ονομάζονται εργασιομανείς. (Schaufeli, Taris & VanRhenen, 2008)

Ο όρος εργασιομανία παρουσιάστηκε πρώτα από τον Oates (1971). Ο Oates, περιέγραψε τον όρο αυτό ως μια ανεξέλεγκτη ανάγκη ή υποχρέωση του ατόμου προς την συνεχή εργασία. Αυτός ο ορισμός περιλαμβάνει δύο συστατικά: την *ακραία εργασία* και την *ακραία τάση* των ατόμων να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην εργασία από ό, τι ο οργανισμός αναμένει από αυτούς με σκοπό να επιτύχουν τους στόχους τους. Το τελευταίο δείχνει ότι οι εργασιομανείς σκέφτονται πάντα και μόνιμα για την εργασία, ακόμη και όταν δεν εργάζονται. Με άλλα λόγια, το μυαλό του εργασιομανή συνήθως ασχολείται με τις σχέσεις που σχετίζονται με το έργο του. (AndreassenC, 2014)

2.7.1 Η έννοια της εργασιομανίας

Η εργασιομανία ως κατασκευή βασίζεται αρχικά, από τον όρο αλκοολισμός. Ορίστηκε για πρώτη φορά ως "εθισμός στην εργασία, ψυχαναγκαστική δηλαδή και ανεξέλεγκτη ανάγκη να δουλεύουμε αδιάκοπα"

(Oates, 1971). Μέσα σε περίπου 40 χρόνια, ο όρος έχει καταστεί μέρος της λεξικής γλώσσας. Η έρευνα για το θέμα αυτό έχει επίσης αυξηθεί κατά τη διάρκεια των τελευταίων δύο δεκαετιών και οι όροι "εργασιακός εθισμός", "εργασιομανής" και "υπερβολική εργασία" έχουν χρησιμοποιηθεί εναλλακτικά. (Andreassen, 2013) Μερικοί από τους πρώτους ορισμούς περιορίζουν το φαινόμενο σε εκείνους που εργάζονται περισσότερες από 50 ώρες την εβδομάδα. (Mosier, 1983) Είναι προφανές ότι ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού του σήμερα θα μπορούσε εύκολα να χωρέσει σε αυτόν τον ορισμό, καθώς ο μέσος εργαζόμενος σε επίπεδο διοίκησης αφιερώνει τουλάχιστον 50 ώρες την εβδομάδα στην εργασία. (Andreassen, 2014)

Άλλοι ερευνητές περιέγραψαν, ευρύτερα, τους εργαζομένους ως εκείνους που επενδύουν πάντα περισσότερο χρόνο και ενέργεια στην εργασία, από ότι απαιτείται. (Machlowitz, 1980) Αυτός ο ορισμός λαμβάνει υπόψη τη στάση του εργαζομένου απέναντι στην εργασία και όχι απλώς τον χρόνο που αφιερώνεται στην εργασία και είναι περισσότερο σύμφωνος με τη σύγχρονη κατανόηση του οργανισμού. Οι περισσότεροι σύγχρονοι ορισμοί περιγράφουν τη λειτουργικότητα ως ένα συνεχές μοντέλο υψηλής επένδυσης στην εργασία, μακρές ώρες εργασίας, εργασία πέρα από τις προσδοκίες και μια εμμονή στη δουλειά. (Griffiths, Sorensen & Feldman, 2011)

Οι Scott, Moore και Miceli (1997) πρότειναν τρεις τύπους εργασιομανίας: τους ψυχαναγκαστικούς-εξαρτώμενους, τους τελειομανείς και τους προσανατολισμένους στην επίτευξη. Από την άλλη ο Robinson (2013) απεικόνιζε τέσσερις εργασιακούς τύπους: *το βουλιμικό*, που τον διακρίνει ένα σημείο να κάνει την δουλειά τέλεια ή καθόλου, *τον αδυσώπητο*, που υποχρεώνεται να εργάζεται γρήγορα και να πληροί τις προθεσμίες και ο οποίος δυσκολεύεται να σταματήσει να εργάζεται, *τον εργαζόμενο που βλέπει την εργασία ως απόλαυση*, που καταναλώνεται όμως από μια ανησυχία λεπτομερειών και *τον εργαζόμενο με ελλιπή προσοχή*, που ξεκινά πολλά έργα – εγχειρήματα ταυτόχρονα, αλλά που αμβλύνονται και γίνονται ανήσυχα εύκολα, με αποτέλεσμα την αναζήτηση, συνεχώς νέων κινήτρων και νέων προκλήσεων. Ωστόσο μια εμπειρικά υποστηριζόμενη διάκριση είναι μεταξύ

των εργαζομένων που εκτιμούν τη δουλειά τους και εκείνων που δεν το κάνουν. (Bonebright, Clay & Ankenmann, 2000)

Συγκεκριμένα, οι Spence και Robbins (1992) ανακάλυψαν ενθουσιώδεις εργαζομένους, οι οποίοι υποδηλώνονται από αυξημένα επίπεδα συμμετοχής στην εργασία, οδηγούμενοι από έναν εσωτερικό καταναγκασμό στην εργασία και που μέσω αυτής βρίσκουν μεγάλη χαρά και ικανοποίηση. Ενώ από την άλλη πλευρά, ανακάλυψαν τους μη ενθουσιώδεις εργαζομένους που έχουν παρόμοιο ρόλο στην εργασία και που καθοδηγούνται εσωτερικά, αλλά που φαίνεται να απολαμβάνουν ελάχιστη ευχαρίστηση από την υπερβολική δουλειά. Οι μη ενθουσιώδεις τύποι ονομάζονταν αρχικά πραγματικοί εργασιομανείς, ενώ ο χαρακτηρισμός "μη ενθουσιώδης" προστέθηκε τελικά στην τυπολογία (Bonebrightetal, 2000). Παρά την φαινομενικά απλή διάκριση μεταξύ των τύπων εργασιομανίας, η ταξινόμηση είναι χρήσιμη, επίκαιρη και σημαντική. (Andreassen, 2014)

Στην ανασκόπηση του τομέα αυτού του ερευνητικού έργου το 2007 οι (Sorensen & Feldman) υπογράμμισε τη σημασία της διάκρισης ανάμεσα στην ικανοποίηση από την ίδια τη δουλειά και την ικανοποίηση από την πράξη εργασίας. Οι συγγραφείς υποστήριξαν ότι όλοι οι εργασιομανείς ικανοποιούν την πράξη της εργασίας, καθώς εξομαλύνουν και εξουδετερώνουν τις δυσάρεστες διαθέσεις, τα συναισθήματα και τις αισθήσεις που αισθάνονται διαφορετικά όταν δεν εργάζονται (αισθήματα άγχους, ενοχής, δηλαδή, "αισθάνομαι ένοχος όταν περνά χρόνο εκτός εργασίας"). Είναι σημαντικό να σημειωθεί, ότι η "εργασιακή απόλαυση" χρησιμοποιείται ως μία από τις προϋποθέσεις της ευρέως χρησιμοποιούμενης εργασιομανίας (Spence & Robbins, 1992), όπου τα αυξημένα αποτελέσματα προσδιορίζουν τους ενθουσιώδεις εργαζομένους, κυρίως ως εκείνους που εκτιμούν πραγματικά την εργασία που κάνουν (π.χ. εργάζομαι περισσότερο από ό, τι αναμένεται από μένα, αυστηρά για τη διασκέδαση μου). Ωστόσο, ο διπλός όρος ενθουσιώδους και μη ενθουσιώδους εργασιομανίας καλύπτεται σήμερα καλύτερα από τους όρους: εργασιακής εμπλοκής και εργασιομανίας. (Taris, Schaufeli & Shimazu, 2010) Η ταξινόμηση αυτών των ιδιαίτερων στάσεων και συμπεριφορών εργασίας εξακολουθεί να αποτελεί αντικείμενο συνεχούς συζήτησης, καθώς

ορισμένοι μελετητές πρόσφατα ενθάρρυναν τη χρήση της διάκρισης μεταξύ *εργασιομανών, εργασιομανών εργασιακής εμπλοκής και εξαναγκαζόμενων εργασιομανών*. (Taris & Schaufeli, 2011)

Ακόμα οι Spence και Robbins (1992) κατανοούν τη λειτουργικότητα ως ένα τριπλό κατασκεύασμα όπου οι πραγματικοί εργαζόμενοι συνήθως έχουν υψηλό ποσοστό συμμετοχής, υψηλό επίπεδο και χαμηλή απόλαυση στην εργασία. Αυτό το πολυδιάστατο μοντέλο έχει επικριθεί. Πρώτον, ορισμένοι μελετητές υποστήριξαν ότι η απόλαυση της εργασίας είναι άσχετη με τον ορισμό της εργασιομανίας. (Mudrack, 2006) Δεύτερον, οι εμπειρικές μελέτες καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η υπό-κλίμακα συμμετοχής στην εργασία είναι άκυρη. (Andreassen, Hetland & Pallesen, 2006) Επιπρόσθετα, η πρόσφατη έρευνα μελετά την εργασιομανία κυρίως από διαστάσεις που συσχετίζονται σε μεγάλο βαθμό (Schaufelietal, 2009) ή που αντιλαμβάνονται το κατασκεύασμα ως μονοδιάστατο. Ως εκ τούτου, η κατανόηση της εργασιακής σχέσης ως πολυδιάστατου κατασκευάσματος προφανώς έπρεπε να δώσει τη θέση της σε μια πιο μονοδιάστατη κατανόηση που δίνει, πρώτη και κύρια προτεραιότητα στην κινητήρια διάσταση, ως την *καρδιά* της εργασιομανίας. Θεωρητικά, φαίνεται ότι υπάρχουν εντυπωσιακές ομοιότητες μεταξύ του κατασκευάσματος εργασιομανίας και των κατασκευών όπως το ψυχαναγκαστικό πάθος προς την εργασία (Vallerand, Paquet, Philippe & Charest, 2010) και η υπερβολική εργασία. (Lehr, Koch & Hillert, 2010) Το αν αυτά τα κατασκευάσματα απλώς επαναπροσδιορίζουν τη λειτουργικότητα σε νέους, σύγχρονους όρους ή πραγματικά φέρνουν κάτι νέο στο τραπέζι είναι επί του παρόντος ασαφές. (Andreassen, 2014)

2.7.2 Η εργασιομανία ως εθισμός

Δεδομένου ότι ο όρος εργασιομανία εισήχθη στην ακαδημαϊκή βιβλιογραφία, οι μελετητές το έχουν αντιληφθεί με ποικίλο τρόπο ως μια στάση, ένα χαρακτηριστικό, μια εμμονή ή εξαναγκασμό, και ως εθισμό. Πρόσφατα, δόθηκε πίστη στην αρχική προσέγγιση του εθισμού. (Andreassen, 2013, Sussman, 2012) Έτσι, από τη σκοπιά ενός εθισμού, ο εργασιομανής μπορεί να χαρακτηριστεί ως ο "υπερβολικά ανήσυχος" για την

εργασία που οδηγείται από ένα ανεξέλεγκτο κίνητρο εργασίας και καταθέτει τόση ενέργεια και προσπάθεια στην εργασία, που έχει σαν αποτέλεσμα να εμποδίζει τις ιδιωτικές σχέσεις του, τις δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου ή ακόμα και την υγεία του. (Andreassen, 2012) Η εργασιομανία μπορεί να αντιμετωπιστεί υποκειμενικά ως απώλεια ελέγχου, όπου ο εργάτης συνεχίζει να εργάζεται παρά τις αναγνωρισμένες αρνητικές συνέπειες. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι, η εργασιομανία διαφέρει από συμπεριφορές όπως οι διπολικές. Τα κριτήρια του DSM-5 (Diagnostic and Statistical Manual for Mental Disorders - Διαγνωστικό και Στατιστικό Εγχειρίδιο για τις Διανοητικές Διαταραχές) για ένα επεισόδιο μανίας περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων παραγόντων, την υπερβολική συμμετοχή σε δραστηριότητες με τεράστιες πιθανότητες επιβλαβών αποτελεσμάτων (American Psychiatric Association [APA], 2013). Η υπερβολική δέσμευση στην εργασία είναι απλώς ένα περιστατικό μανιακής συμπεριφοράς και πέρα από αυτά οι διπολικοί χαρακτήρες είναι εργασιομανείς. Αυτό ισχύει επίσης για την έλλειψη προσοχής και διαταραχής υπέρ-κινητικότητας (ADHD). (Andreassen, 2012)

2.7.3 Επιρροή της τεχνολογίας στην εργασιομανία

Επιπλέον, η εργασιομανία θεωρείται μάλλον σταθερή προσωπική τάση συμπεριφοράς - μια τάση που σίγουρα μπορεί να επιδεινωθεί από τις ευκαιρίες που υπάρχουν στις νέες τεχνολογικές καινοτομίες (φορητοί υπολογιστές, smartphones, Internet). Έτσι, η εργασιομανία διαφέρει από την επιπρόσθετη εργασιακή προσπάθεια λόγω εσωτερικών (π.χ. έντονων αναγκών χρήματος) ή εξωτερικών (π.χ. τεράστιων ζητημάτων) παραγόντων. (Snir & Harpaz, 2012) Πολύ πρόσφατα οι εργασιομανείς διακρίνονταν από τρεις άλλες ομάδες με προφανές κριτήριο την ίδια χρονική περίοδο υψηλής επενδυτικής τάσης. (Snir & Harpaz, 2012) Αυτοί χαρακτηρίζονταν ως *αφοσιωμένοι στο έργο*, ως *αποφεύγοντες την οικειότητα*, δηλαδή αυτοί που εργάζονται υπερβολικά για να αποφεύγουν την οικειότητα-στοργή, και τους *μη ενδιαφέροντες για αναμυχή*, που εργάζονται δηλαδή πολύ για να

καλύψουν τον κατά τα άλλα κενό ελεύθερο χρόνο τους. Αυτή η διαφοροποίηση ωστόσο παραμένει ανεξερεύνητη. (Andreassen, 2014)

2.7.4 Αποτελέσματα νέων ερευνών

Οι νέες έρευνες δείχνουν ότι η εργασιομανία είναι μεγαλύτερη στους εργαζομένους σε επίπεδο διοικητικών στελεχών και σε συγκεκριμένους τομείς όπως η γεωργία, οι κατασκευές, η επικοινωνία, τα συμβουλευτικά, και οι εμπορικές συναλλαγές. (Andreassen, Griffiths, Hetlandetal, Taris, vanBeek & Schaufeli, 2012) Πρέπει να προστεθεί, ωστόσο, ότι σήμερα έχουμε ελάχιστες ειδικές γνώσεις σχετικά με τον αριθμό και τον τύπο των ατόμων που επηρεάζονται από την εργασιομανία. Τρεις λόγοι για αυτό είναι: i) η έλλειψη συναίνεσης για τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να οριστεί η εργασιομανία, ii) η έλλειψη κοινής αντίληψης σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να μετρηθεί η εργασιομανία και ο καθορισμός των μέτρων μεταξύ φυσιολογικής και παθολογικής εργασιομανίας και iii) η σχεδόν πλήρης έλλειψη ερευνών στο πεδίο που έχουν χρησιμοποιηθεί αντιπροσωπευτικά δείγματα. (Andreassen, 2014)

2.7.5 Συνέπειες

Η εργασιομανία μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τις ιδιωτικές σχέσεις, τον ελεύθερο χρόνο και την υγεία. (Andreassen, Griffiths & Hetland, 2012) Τα συμπτώματα είναι παρόμοια με αυτά που παρατηρούμε σε άλλους εθισμούς, συμπεριλαμβανομένων επιδράσεων στη διάθεση, στην ανοχή και στην απόσυρση. (Andreassen, Griffiths & Hetland, 2012, Griffiths, 2011, Sussman, 2012) Παρακάτω παρουσιάζεται μια επισκόπηση των κεντρικών ευρημάτων που σχετίζονται με τις συνέπειες της εργασιομανίας. Οι μελέτες δείχνουν ότι όταν κάποιος αντιμετωπίζει άγχος στην εργασία ή τα άτομα με έντονη εσωτερική ανάγκη για εργασία, αναφέρουν αύξηση σωματικών και ψυχολογικών συμπτωμάτων που σχετίζονται με το άγχος, σε σύγκριση με άτομα με χαμηλές βαθμολογίες σε αυτά τα επίπεδα. (Andreassen, 2007, Andreassen, Hetland, Molde & Pallesen, 2011, Bonebright, 2000 Schaufeli, 2008, Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005) Έτσι, είναι πιθανό ότι ο τρόπος

αντιμετώπισης ρυθμίζει τη σχέση ανάμεσα στη εργασιομανία και την υγεία. (Andreassen & Hetland, 2012, Shimazu, Schaufeli & Taris, 2010) Δύο μελέτες εξέτασαν περαιτέρω τον τρόπο με τον οποίο η εργασιομανία σχετίζεται με τον ύπνο. Στην μια μελέτη, τα άτομα με τις υψηλότερες βαθμολογίες στην εργασιομανία ήταν πιο πιθανό, από ό, τι οι εργαζόμενοι με χαμηλές βαθμολογίες, να αναφέρουν προβλήματα ύπνου, κόπωση στην εργασία και κούραση τα πρωινά μετά τον ύπνο. (Kubota, 2010) Στην άλλη μελέτη, ο Andreassen και οι συνεργάτες (Andreassen, Hetland, Molde & Pallesen, 2011) διαπίστωσαν ότι, η υψηλή ανάγκη ή καλύτερα ο ψυχαναγκασμός που οδηγεί στην εργασία, σχετίζεται με την αϋπνία.

Επιπλέον, οι έρευνες δείχνουν ότι οι εργασιομανείς αναφέρουν περισσότερες συγκρούσεις μεταξύ εργασίας και οικογένειας και φτωχότερο αίσθημα λειτουργικότητας εκτός της εργασίας από τους μη εργασιομανείς. (Andreassen, Hetland & Pallesen, 2013, Bonebright, 2000, Russo & Waters, 2006, Taris) Δεδομένου ότι ο χρόνος είναι μια περιορισμένη πηγή, είναι φυσικό ότι η εργασιομανία έχει αντίκτυπο στο εσωτερικό μέτωπο της οικογένειας. (Andreassen, 2014)

Από κοινού ,φαίνεται ότι το βασικό στοιχείο της εργασιομανίας, της εσωτερικής ιδεό-ψυχαναγκαστικής εργασίας, συνδέεται με αρκετά αρνητικά συμπτώματα. (Andreassen, 2007, 2011, Griffiths, 2013, Hetland, 2012, Hetland, 2012, Bonebright, 2000, Schaufeli, 2008 Shimazu & Schaufeli, 2009, Shimazu, 2010, Taris, 2005) Ο εσωτερικός ψυχαναγκασμός για εργασία ως αίτιο, οδήγησε επίσης στη μείωση της ικανοποίησης από τη ζωή και την εργασία. (Andreassen, 2011, Bonebright, 2000) Επιπλέον, έχει αποδειχθεί ότι η εργασιομανία συνδέεται με τη μειωμένη ψυχολογική ευημερία, την υγεία, την ευτυχία (Chamberlin, Zhang, 2009, delLibano, 2010) καθώς και από την αυτό-ευχαρίστηση από την απόδοση της εργασίας. (Shimazu & Schaufeli, 2009)

2.7.6 Θεραπευτικές προσεγγίσεις

Δεν έχουν διεξαχθεί μέχρι τώρα ελεγχόμενες μελέτες σχετικά με τη θεραπεία της εργασιομανίας, αλλά έχουν προταθεί αρκετές συστάσεις για

θεραπευτικές προσεγγίσεις. Μια συστηματική ανασκόπηση της βιβλιογραφίας δείχνει ότι η Cognitive Behavioral Therapy (CBT) Αντιληπτή Θεραπεία Συμπεριφοράς είναι από μόνη της η πιο τεκμηριωμένη και αποτελεσματική θεραπευτική προσέγγιση για συμπεριφορικές εξάρσεις. (Pallesen, Mitsem, Kvale, Johnsen & Molde, 2005). Το κύριο στοιχείο είναι η γνωστική αναδιάρθρωση και η εισαγωγή σκέψεων και συμπεριφορών που μειώνουν την υποτροπή. Το CBT συνήθως συνεπάγεται ότι βοηθά τον εργασιομανή να καθορίσει όρια, για παράδειγμα, χρησιμοποιώντας τις αρχές διαχείρισης του χρόνου. Στα πλαίσια του CBT, η Ορθολογική Συναισθηματική Θεραπεία Συμπεριφοράς (Rebt, Ellis, 1957), είναι μια μέθοδος που χρησιμοποιείται για τη θεραπεία της εργασιομανίας. (Chen, 2006) Η ουσία είναι στην θεωρία ABC, όπου το A αντιπροσωπεύει το εναρκτήριο γεγονός, το B την πεποίθηση και το C τη συναισθηματική ή την συνέπεια της συμπεριφοράς. Οι συνομιλίες συνήθως αποσκοπούν στη συζήτηση των παράλογων πεποιθήσεων-υποθέσεων ("πρέπει να τελειώσω την δουλειά μου μόνος, καθώς κανείς άλλος δεν την κάνει σωστά") και να αντικαταστήσουν την απόλυτη ορολογία, με όρους όπως "πρέπει", "θα ήταν σωστό" ή "θα ήθελα", με άλλους πιο νοούμενους. Η ορθολογική συναισθηματική απεικόνιση είναι επίσης μια εφαρμόσιμη προσέγγιση όπου κάποιος ζητά από το άτομο να φανταστεί ένα κακό σενάριο που σχετίζεται με την εργασία. Στη συνέχεια, το άτομο καθοδηγείται να αλλάξει τις αρνητικές συναισθηματικές του αντιδράσεις στο σενάριο σε πιο εποικοδομητικά και θετικά συναισθήματα και έτσι να κατανοήσει καλύτερα την ικανότητά του και τις δυνατότητές του για θετικές αλλαγές. Ο ρόλος που παίζει συχνά χρησιμοποιείται για να διδάξει στον εργασιομανή πως μπορεί να αντιμετωπίσει τα δυσάρεστα συναισθήματα και την παράλογη πεποίθηση-υπόθεση. (Chen, 2006)

2.7.7 Οργανωτικές παρεμβάσεις

Η σύγχρονη επαγγελματική ζωή αναζητά συχνά και επιλέγει εργαζόμενους που είναι ιδιαίτερα προσεκτικοί και αφοσιωμένοι - πρόθυμοι να εργαστούν σκληρά και να περάσουν τα όρια. Με αυτό το είδος εργατικού δυναμικού,

είναι ένα πλεονέκτημα να μπορούμε να διαφοροποιούμε την εργασιακή δέσμευση και την εργασιομανία και να συνειδητοποιούμε τις παρεμβάσεις κατά της εργασιομανίας σε οργανωτικό επίπεδο. Οι εργοδότες, για παράδειγμα, μπορούν να καθορίσουν κανόνες και αξίες οι οποίες να ανταποκρίνονται στην αποτελεσματικότητα της εργασίας, αντί της εργασιομανίας. Αυτό μπορεί να γίνει, για παράδειγμα, με την εξασφάλιση ότι ο χώρος εργασίας αποτελεί πηγή ικανοποίησης των βασικών εσωτερικών ψυχολογικών αναγκών (π.χ. αυτονομία, ικανότητα, συγγένεια). Συγκεκριμένα, ο εργοδότης μπορεί να δημιουργήσει μια καλή ισορροπία μεταξύ προσπάθειας και ανταμοιβής, να δώσει ώθηση και βέλτιστα τονωτικά εργασιακά καθήκοντα, να δώσει συνεχή και εποικοδομητικά κίνητρα και ακόμα να καθορίσει τις θέσεις εργασίας των εργαζομένων με προοπτικές και ασφάλεια ως προς το μέλλον. Σε τέτοιες παρεμβάσεις, οι ηγέτες της διοίκησης διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο. Έτσι, ο εργοδότης μπορεί να δώσει έμφαση στην ανάπτυξη της ηγεσίας, όπου οι ηγέτες εκπαιδεύονται να αναγνωρίζουν και να ενεργούν σύμφωνα με τις ανάγκες των εργαζομένων καθώς και τις δικές τους και να αποκομίζουν από κοινού τη συγκομιδή της επιτυχίας ως ομάδα. (Andreassen, 2014)

2.8 Η σχέση μεταξύ Συναισθηματικής νοημοσύνης και Εργασιομανίας

Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι μια έννοια που απασχολεί τον επιστημονικό κόσμο τα τελευταία 30 περίπου χρόνια. Η έννοια αυτή μελετήθηκε εκτενώς σε σχέση με ένα πλήθος άλλων εννοιών, προκειμένου να αναζητηθούν οι μεταξύ τους σχέσεις. Ανάμεσα στις έννοιες αυτές είναι και η έννοια της εξάρτησης από την εργασία γνωστή και ως εργασιομανία. Σε μία έρευνα το 2013 οι Khaledian έδειξε ότι υπάρχει αρνητική και σημαντική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιομανίας. Μία ακόμα έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2006 από τους Snir και Harpaz πρότεινε ότι η εργασιομανία είναι ένα φαινόμενο το οποίο εμφανίζεται περισσότερο στους άνδρες από ότι στις γυναίκες. Άλλες έρευνες έδειξαν ότι οι άνθρωποι με υψηλό δείκτη συναισθηματικής νοημοσύνης

έχουν υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία τους, χαμηλή πίεση στο εργασιακό τους περιβάλλον και υψηλή ποιότητα ζωής σε σύγκριση με τα άτομα που εμφανίζουν σημάδια εργασιομανίας. Αντίθετα τα αποτελέσματα μίας έρευνας από τους Kaveh and Yazdi το 2007 έδειξαν ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην συναισθηματική νοημοσύνη και την εργασιομανία. Σε αυτή την μελέτη δεν εμφανίζεται διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες. Το ίδιο αποτέλεσμα εμφανίζεται και σε μία ακόμα έρευνα η οποία πραγματοποιήθηκε το 2012 από τους Hasanvand and Khaledian. (Dogahneh , Khaledian & Arya, 2013)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 Δείγμα

Τα στοιχεία συλλέχθηκαν από εργαζομένους σε ολόκληρη την χώρα. Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν σε εργαζομένους σε όλες τις περιοχές της Ελλάδος με τη χρήση ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου καθώς επίσης και στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Η συμμετοχή στην έρευνα είχε εθελοντικό χαρακτήρα και οι συμμετέχοντες διαβεβαιώθηκαν ότι οι απαντήσεις των ερωτηματολογίων τους θα παραμείνουν εμπιστευτικές.

Τα δημογραφικά στοιχεία που επιλέχθηκαν είναι το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, τα χρόνια της εργασιακής εμπειρίας των συμμετεχόντων καθώς και η εργασιακή τους θέση. Ο αριθμός των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν 171. Στο σύνολο των απαντήσεων το 35% των συμμετεχόντων ήταν άνδρες και το υπόλοιπο 65% ήταν γυναίκες. Ο μέσος όρος ηλικίας ήταν 22,1 ετών και η εργασιακή εμπειρία αυτών ήταν 34,7% για έως 5 έτη εργασιακής εμπειρίας, 27,2% για 5-10 έτη, 19,1% για 11-20 έτη, 13,3% για 21-30 έτη και τέλος οι συμμετέχοντες με εργασιακή εμπειρία μεγαλύτερη των 30 ετών κατείχαν το 5,7% του συνόλου. Με κριτήριο την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων ήταν ανύπαντροι, με ποσοστό 60,7%, ακολούθησαν οι παντρεμένοι με ποσοστό 32,4%, ενώ το υπόλοιπο 6,9% μοιράστηκε σε κατηγορίες όπως ανύπαντρος/η, ελεύθερος/η κλπ.

Λαμβάνοντας υπόψη την εργασιακή τους θέση το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετεχόντων κατέχουν τη θέση υπάλληλος στην εργασία τους με ποσοστό 74%, ακολουθούν οι ελεύθεροι επαγγελματίες με ποσοστό 12%, στη συνέχεια υπάρχει ένα 4% που δηλώσαν επιχειρηματίες και το υπόλοιπο ποσοστό μοιράστηκε σε διάφορες θέσεις εργασίας. Τέλος σημαντικό για αναφορά είναι πως μόλις το 1% δήλωσαν άνεργοι ποσοστό σχεδόν αμελητέο.

3.2 Κλίμακες

Συναισθηματική νοημοσύνη

Ο Πετρίδης κάνει λόγο για τη συναισθηματική νοημοσύνη που σχετίζεται με την ικανότητα ή με την επεξεργασία πληροφοριών και για συναισθηματική νοημοσύνη ως γνώρισμα (trait EI). (Petrides & Fumham, 2000) Πρόκειται για δύο διαφορετικές και σαφώς διακριτές έννοιες, όπως αποδεικνύεται και από έρευνες που έχουν εντοπίσει πολύ μικρή συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μορφών νοημοσύνης. (Petrides, Fumham & Frederickson, 2004) Η συναισθηματική νοημοσύνη ως γνώρισμα αφορά την αντιλαμβανόμενη συναισθηματική νοημοσύνη, δηλαδή το τι πιστεύει το ίδιο το άτομο για τον εαυτό του, μετρά λοιπόν χαρακτηριστικά προσωπικότητας και μπορεί να μετρηθεί με ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς. Η συναισθηματική νοημοσύνη που σχετίζεται με την ικανότητα αφορά την αντικειμενική συναισθηματική νοημοσύνη, μετρά συνεπώς γνωστική ικανότητα και μπορεί να μετρηθεί με ερωτηματολόγια επίδοσης. (Πλατσίδου, 2006) Ο Πετρίδης, τονίζοντας την υποκειμενική φύση της συναισθηματικής νοημοσύνης και τις ατομικές διαφορές, διαμόρφωσε τη θεωρία του σχετικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη ως γνώρισμα. (Petrides, 2010) Σύμφωνα με αυτήν η συναισθηματική νοημοσύνη νοείται ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας, ως μια διακριτή, σύνθετη δομή, ένα γνώρισμα της προσωπικότητας το οποίο μπορεί να τοποθετηθεί στο αρχικό επίπεδο όσον αφορά την ιεραρχία της προσωπικότητας. (Petrides & Kokkinaki, 2007) Συνεπώς δε διαχωρίζεται από την προσωπικότητα αλλά αποτελεί μέρος της. (Petrides & Fumham, 2007)

Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form

Πρόκειται για τη σύντομη εκδοχή του Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue). Περιλαμβάνει 30 προτάσεις οι οποίες έχουν επιλεγεί από την πλήρη μορφή του TEIQue, δύο για κάθε μία από τις δεκαπέντε υποκλίμακες. Το άτομο καλείται να απαντήσει με βάση μια 7βάθμια κλίμακα, η οποία κυμαίνεται από το «Διαφωνώ απόλυτα» μέχρι και το «Συμφωνώ απόλυτα». Η διόρθωση του ερωτηματολογίου είναι σχετικά απλή. Αφού αντιστραφεί η φορά στις αρνητικές προτάσεις, αθροίζονται τα δεδομένα κι έπειτα διαιρούνται με το συνολικό αριθμό των προτάσεων, δηλαδή το 30. Το TEIQue-SF είναι σχεδιασμένο για να μετρά τη συνολική συναισθηματική νοημοσύνη. Όπως παρατηρεί και ο ίδιος ο Πετρίδης, το εργαλείο αυτό δεν είναι κατάλληλο για τη μέτρηση των επιμέρους 15 υποκλιμάκων ούτε για τη μέτρηση των τεσσάρων παραγόντων (ευεξία, αυτοέλεγχος, συναίσθημα, κοινωνικότητα). Το TEIQue-SF παρουσιάζει σημαντικά ψυχομετρικά πλεονεκτήματα (υψηλή διάκριση παραμέτρων, καλή αξιοπιστία) και συνιστάται η χρήση του για τη μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης στο σύνολό της.

Εξάρτηση εργαζομένων από την δουλειά – Dutch Work Addiction Scale

Το πιο προφανές χαρακτηριστικό των εργασιομανών είναι ότι εργάζονται περισσότερο από αυτό που απαιτείται. Κατά συνέπεια αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην εργασία τους. (Buelens, Poelmans, 2004, Mudrack & Naughton, 2001). Οι άνθρωποι μπορεί να εργάζονται πολλές ώρες για πολλούς λόγους όπως οικονομικά προβλήματα, κοινωνικά προβλήματα ή να έχουν έντονη επιθυμία για επαγγελματική εξέλιξη χωρίς απαραίτητα να είναι εθισμένοι σε αυτήν. Από την άλλη πλευρά ο εθισμένος στην εργασία υποκινείται από μια ενοχλητική εσωτερική κίνηση που δεν μπορεί να αντισταθεί.

Οι Scott, Moore και Miceli (1997) βρήκαν τρία κοινά χαρακτηριστικά εργασιακής συμπεριφοράς. Πρώτον οι εργαζόμενοι περνούν πολλές ώρες στην εργασία τους δεύτερον οι εργαζόμενοι είναι απρόθυμοι να απεμπλακούν από την εργασία τους και επιμένουν και συχνά σκέφτονται την

εργασία όταν δεν εργάζονται. Αυτό δείχνει ότι οι εργαζόμενοι έχουν εμμονή με την εργασία τους και ως εκ τούτου οδηγούνται στην υπερβολική εργασία.

Το τρίτο χαρακτηριστικό είναι αυτό που δείχνει ότι οι εργαζόμενοι εργάζονται σκληρότερα από ό, τι απαιτείται, από μια εμμονή εσωτερική κίνηση και όχι εξαιτίας εξωτερικών παραγόντων, όπως οικονομικών και κοινωνικών ανταμοιβών.

Η ολλανδική κλίμακα εργασιακής συμπεριφοράς χωρίζεται σε δύο κομμάτια, την υπερβολική εργασία και την εργασία υπό συμπεριφορά. Αρχικά, αυτές οι δύο κλίμακες λήφθηκαν από δύο συχνές χρησιμοποιούμενες εργασιακές σχέσεις. Η πρώτη είναι η δοκιμή κινδύνου εθισμού της εργασίας (WART,Robinson,1999) και η δεύτερη αναφέρεται στην κλίμακα workaholism battery. (WorkBat, Spence & Robbins, 1992) Η πρωτότυπη ετικέτα της κλίμακας WART χρησιμοποιείται για να εκτιμήσει την υπερβολική εργασία (Έλεγχος Τάσεων) η οποία ήταν κάπως παραπλανητική, επειδή τα περισσότερα από τα στοιχεία της αναφέρονται σε σκληρή δουλειά χωρίς καμία αναφορά στο υποκείμενο κίνητρο, ενώ τα υπόλοιπα στοιχεία της αναφέρονται στην αδυναμία χαλάρωσης και αίσθηση ενοχής όταν δεν εργαζόμαστε. Για το λόγο αυτό, η κλίμακα ελέγχου τάσεων χαρακτηρίστηκε ως υπερβολική εργασία (WE).

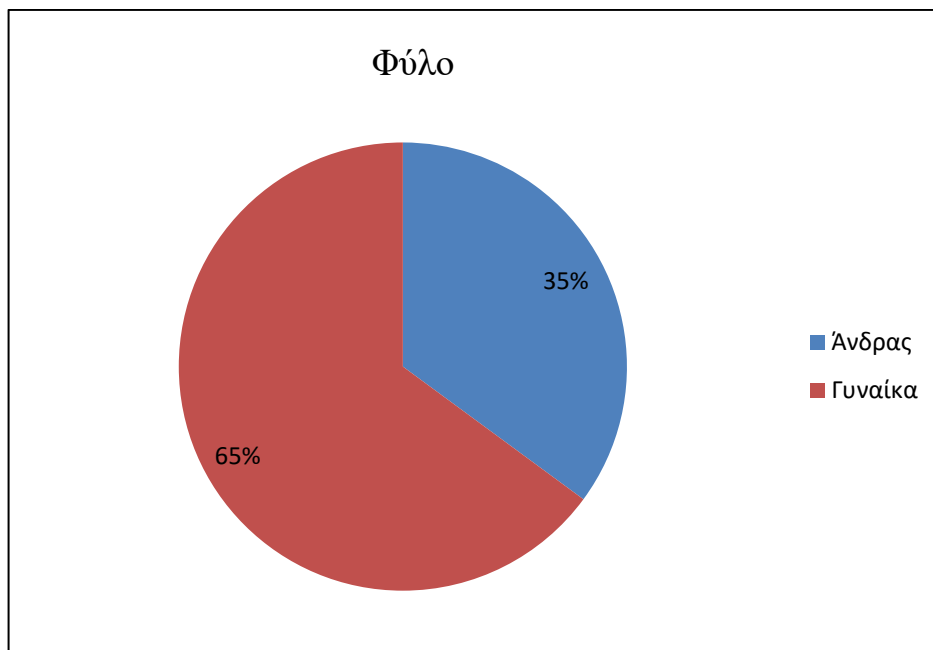
Η κλίμακα του DUWAS αποτελείται από δέκα στοιχεία και θεωρείται ένα κατάλληλο ερευνητικό εργαλείο μελέτης της εργασιομανίας. Αποτελείται από δύο βασικά στοιχεία την υπερβολική εργασία και την εργασία υπό συμπεριφορά. Επιπλέον τίθενται τέσσερα ερωτήματα σχετικά με την υπερβολική εργασία και το ωράριο εργασίας. Μέρος των προτάσεων είναι: *“Πιάνω τον εαυτό μου να συνεχίζει να δουλεύει αφού οι συνάδελφοί μου έχουν φύγει”, “Είναι σημαντικό για εμένα να δουλεύω σκληρά ακόμα και αν δεν απολαμβάνω αυτό που κάνω”, “Δαπανώ περισσότερο χρόνο δουλεύοντας παρά βγαίνοντας με τους φίλους μου, στα χόμπι μου, ή σε δραστηριότητες του ελεύθερού μου χρόνου”.*

Στο επόμενο κεφάλαιο θα αναλύσουμε τα αποτελέσματα της έρευνας με τη βοήθεια διαγραμμάτων που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

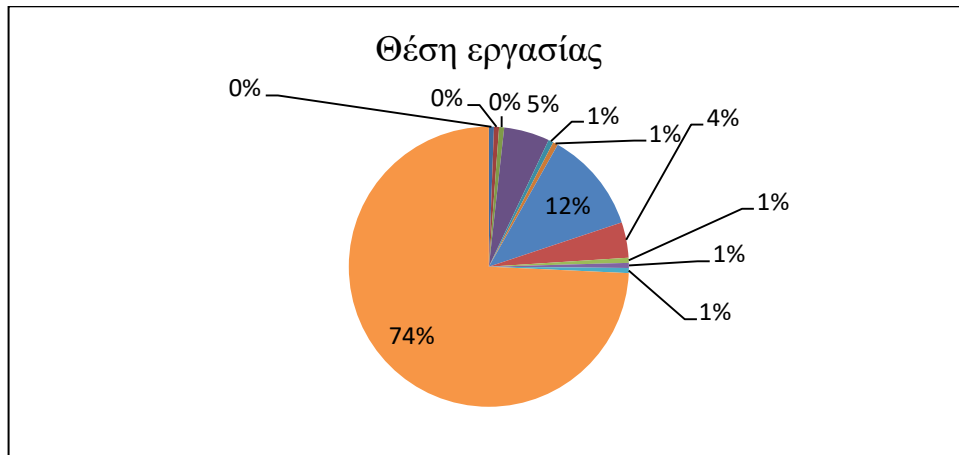
Στα γραφήματα 1-3 παρουσιάζονται τα κύρια δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, θέση εργασίας και οικογενειακή κατάσταση) των συμμετεχόντων.

Γράφημα1: Φύλο Συμμετεχόντων



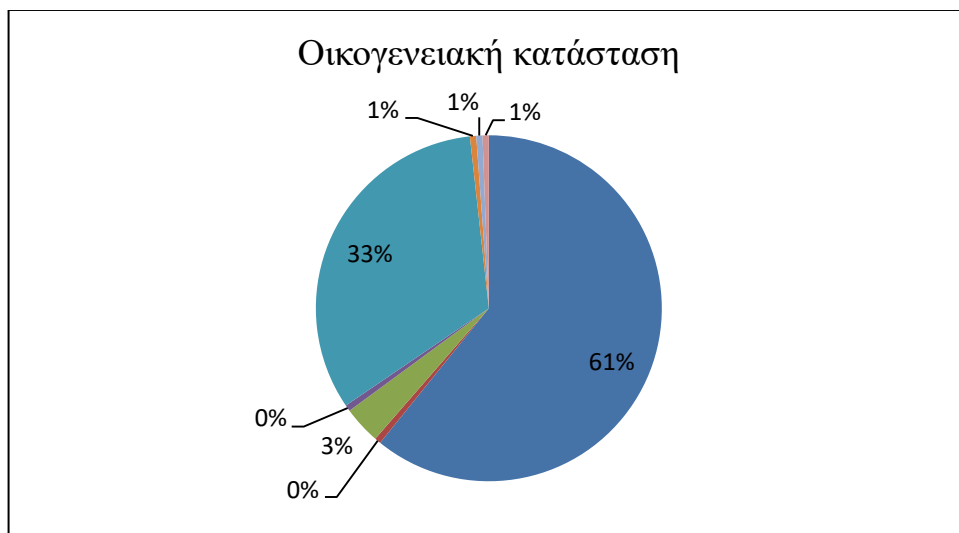
Στην έρευνα που πραγματοποιήσαμε συμμετείχαν 171 άτομα. Από αυτά όπως φαίνεται στο παραπάνω γράφημα το 65% ήταν γυναίκες και το 35 % ήταν άνδρες.

Γράφημα 2 : Θέση Εργασίας Συμμετεχόντων



Παρατηρήθηκε ότι, οι συμμετέχοντες στην έρευνα είχαν διάφορες θέσεις στην εργασία τους. Το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων έχουν την θέση Υπάλληλος στην δουλειά τους με ποσοστό 74% και η αμέσως επόμενη σε ποσοστό θέση είναι των Ελεύθερων επαγγελματιών με ποσοστό 12%. Κρίνεται απαραίτητο να αναφερθεί το ποσοστό σε Ανέργους όπου με βάση τις απαντήσεις είναι 1% , ποσοστό σημαντικά μικρό με βάση την γενικότερη κατάσταση στον τομέα της εργασίας στην χώρα μας.

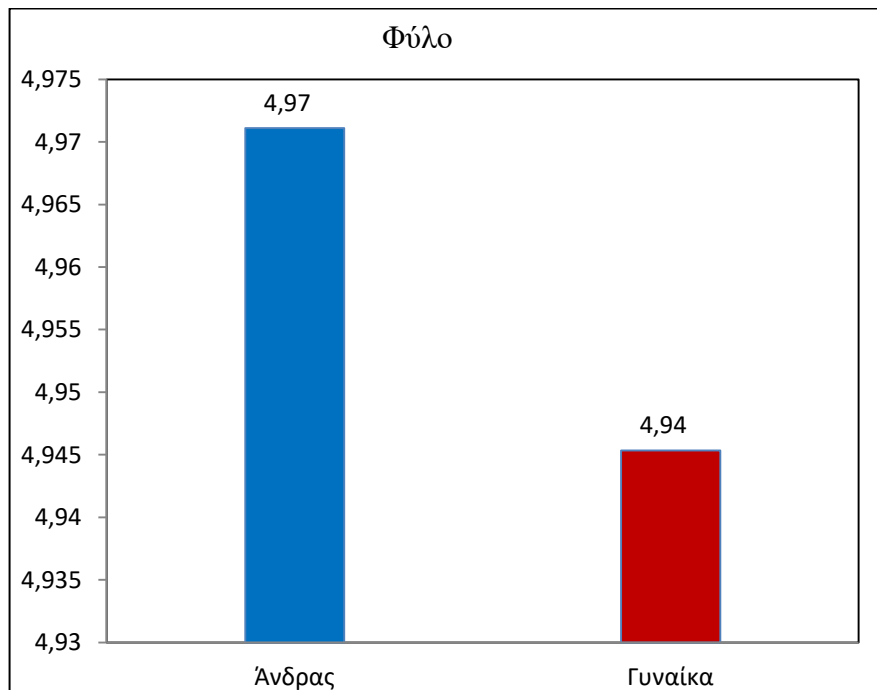
Γράφημα 3 : Οικογενειακή Κατάσταση Συμμετεχόντων



Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση του δείγματος το μεγαλύτερο ποσοστό κατέχουν οι ανύπαντροι με 61%, το οποίο με βάση το εύρος των ηλικιών κυμάνθηκε σε ηλικίες 19 έως 40 ετών κυρίως. Με βάση λοιπόν το παραπάνω δείγμα το αμέσως επόμενο ποσοστό κατείχαν οι παντρεμένοι με 33%.

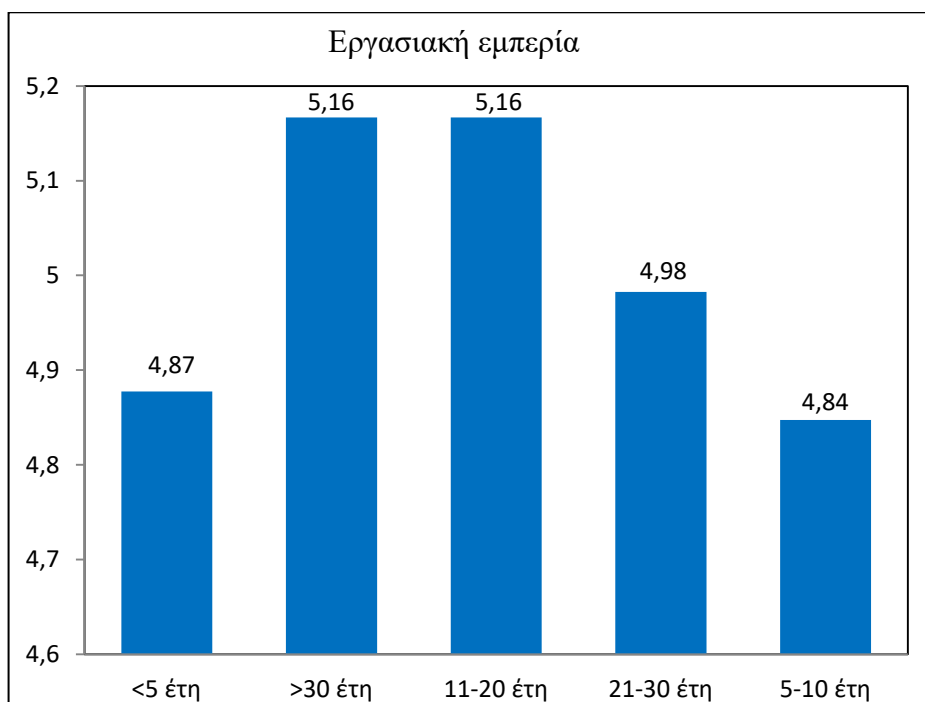
Στα γραφήματα 4-8 παρουσιάζονται τα κύρια δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, εργασιακή εμπειρία, οικογενειακή κατάσταση) των συμμετεχόντων μας με βάση τους μέσους όρους των μεταβλητών μας.

Γράφημα 4: Μ.Ο Συναισθηματικής Νοημοσύνης



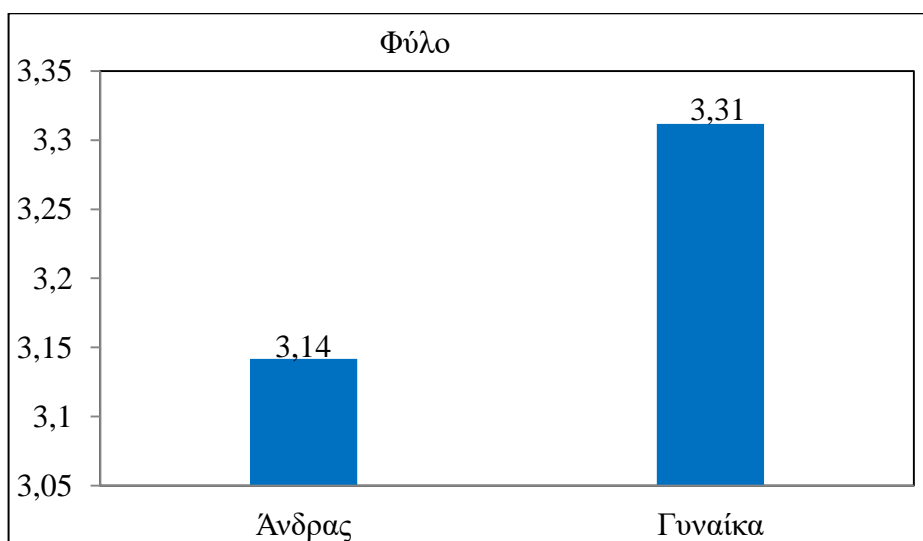
Το γράφημα 4 μας δείχνει τη σχέση συναισθηματικής νοημοσύνης που έχουν οι άνδρες και οι γυναίκες ανάλογα με το φύλο τους. Βλέπουμε ότι οι άνδρες έχουν μεγαλύτερη συναισθηματική νοημοσύνη απ' ότι οι γυναίκες.

Γράφημα 5: Μ.Ο Συναισθηματικής Νοημοσύνης



Στο γράφημα 5 παρατηρούμε ότι τα άτομα με εργασιακή εμπειρία μεταξύ 11 και 20 ετών καθώς και τα άτομα με εργασιακή εμπειρία μεγαλύτερη των 30 ετών έχουν μια ισορροπία σε σχέση με την συναισθηματική νοημοσύνη. Ενώ τα άτομα με εργασιακή εμπειρία 5 έως 10 ετών έχουν τον χαμηλότερο δείκτη συναισθηματικής νοημοσύνης. Παρατηρούμε πως τα άτομα με περισσότερα χρόνια εργασίας έχουν υψηλότερο δείκτη συναισθηματικής νοημοσύνης.

Γράφημα 6: Μ.Ο Εργασιομανίας



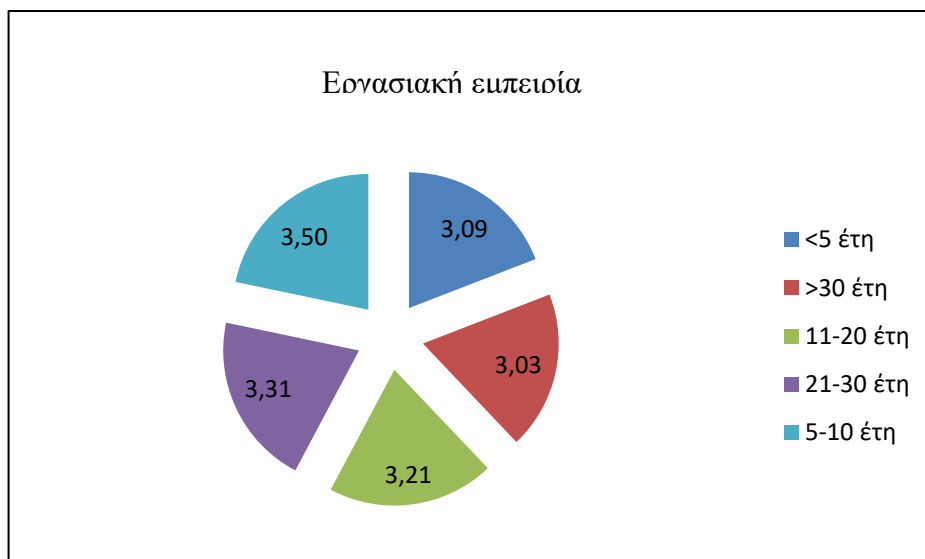
Στο γράφημα 6 παρατηρούμε ότι οι γυναίκες σύμφωνα με την έρευνα φαίνονται πιο εξαρτημένες από την εργασία τους σε σχέση με τους άνδρες. Βέβαια αυτή η διαφορά οφείλεται στο γεγονός πως στο σύνολο των απαντήσεων, οι γυναίκες κατείχαν μεγαλύτερο ποσοστό έναντι αυτού των ανδρών. Στηριζόμενοι λοιπόν σε αυτή την αρχή μπορούμε να διακρίνουμε μια σχετική ισορροπία όσον αφορά τον εργασιακό εθισμό ανάμεσα στα δυο φύλα.

Γράφημα 7: Μ.Ο Εργασιομανία



Σύμφωνα με το παραπάνω διάγραμμα των απαντήσεων, παρατηρούμε πως το αποτέλεσμα των ατόμων δεν επηρεάζεται βαθμιαία με γνώμονα την εργασιομανία. Το φαινόμενο λοιπόν επηρεάζει σε γενικό βαθμό τα άτομα, είτε είναι σε οποιαδήποτε μορφής σχέση, είτε είναι ελεύθερα όπως και είναι εμφανές με βάση το δείγμα απαντήσεων. Μπορούμε να ξεχωρίσουμε στηριζόμενοι στο γράφημα πως η κατηγορία των φοιτητών κατέχουν εύλογα το μικρότερο ποσοστό εξάρτησης από την εργασία.

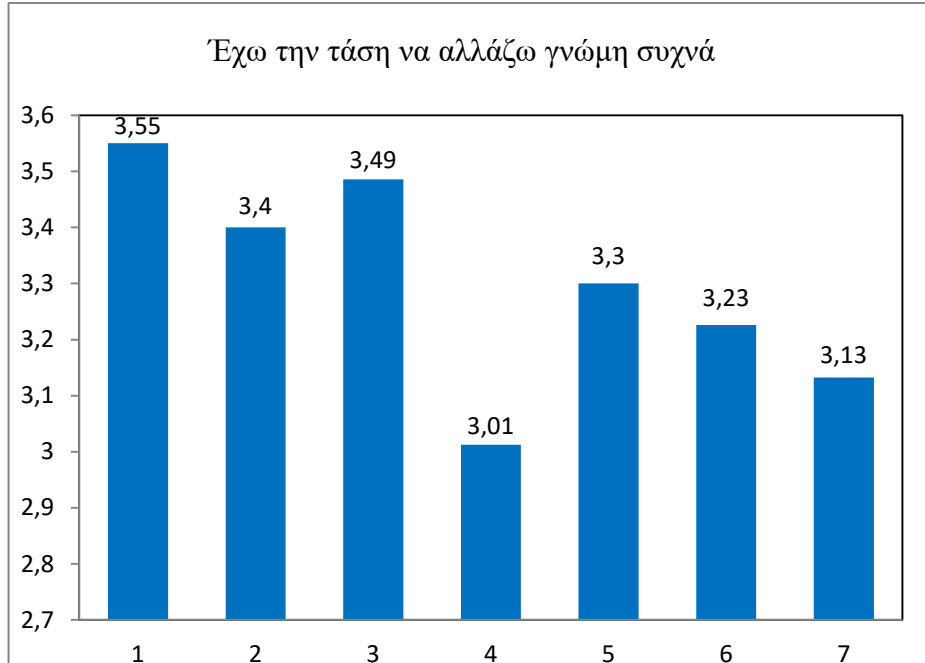
Γράφημα 8: Μ.Ο Εργασιομανίας



Στο γράφημα 8 παρατηρούμε ότι η εξάρτηση από την εργασία εμφανίζεται περισσότερο στα άτομα που έχουν εργασιακή εμπειρία από 5 έως 10 έτη. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι αυτό είναι λογικό μιας και τα άτομα αυτά στην αρχή της επαγγελματικής τους πορείας δίνουν περισσότερη έμφαση στην εργασία στοχεύοντας στην καταξίωση μέσα στο εργασιακό τους περιβάλλον. Στην αντίπερα όχθη βλέπουμε ότι τα άτομα που έχουν ξεπεράσει τα 30 χρόνια εργασιακής εμπειρίας έχουν το μικρότερο ποσοστό εξάρτησης από την εργασία.

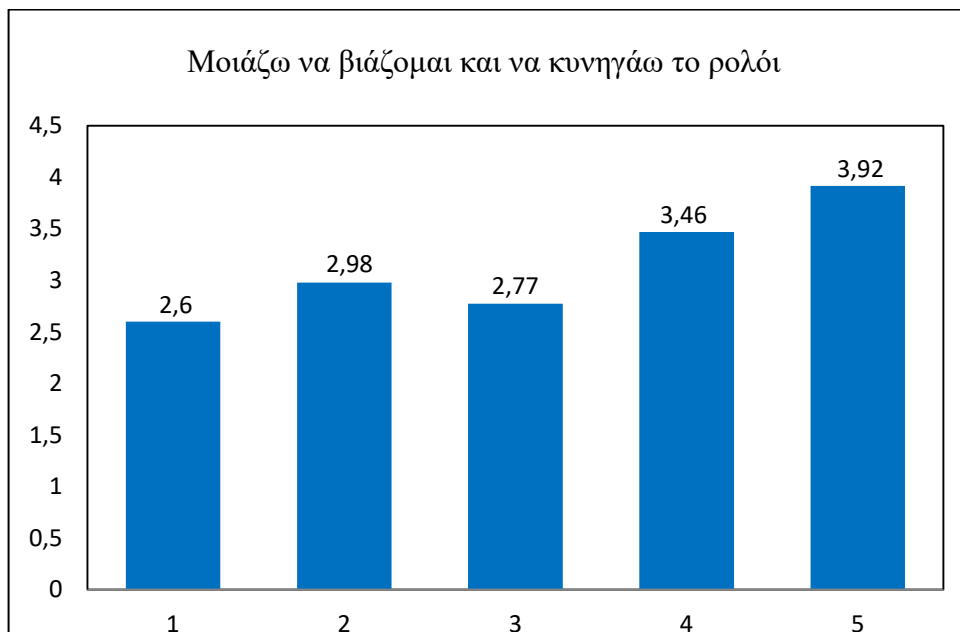
Στα γραφήματα 9-18 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι των μεταβλητών μας με βάση τα ερωτήματα που τέθηκαν στους συμμετέχοντες από το ερωτηματολόγιο.

Γράφημα 9: (Εργασιομανία): Έχω την τάση να αλλάζω γνώμη συχνά



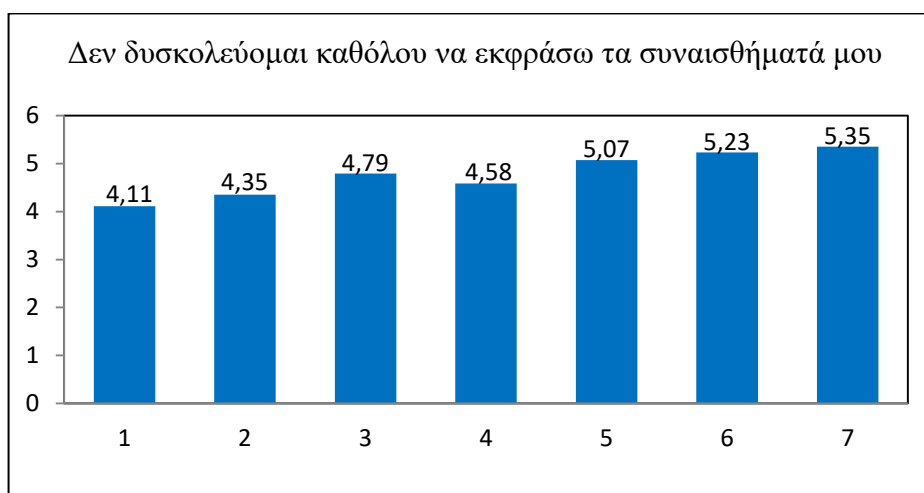
Στο γράφημα 9 συσχέτισαμε την ερώτηση " Έχω την τάση να αλλάζω γνώμη συχνά " με τον μέσο όρο της εργασιομανίας του δείγματος. Παρατηρούμε ότι τα άτομα που δεν αλλάζουν γνώμη συχνά έχουν τάσεις εξάρτησης προς την εργασία τους. Όμως παρατηρούμε πως και τα άτομα που συναισθηματικά είναι ευάλωτα έχουν ένα σημαντικό ποσοστό εργασιομανίας. Συμπερασματικά μπορούμε να κατανοήσουμε ορμώμενοι από τα άνω αποτελέσματα πως οι συναισθηματικά ανίσχυροι και ισχυροί έχουν εργασιακή εξάρτηση.

Γράφημα 10: (Εργασιομανία):Μοιάζω να βιάζομαι και να κνηγάω το ρολόι



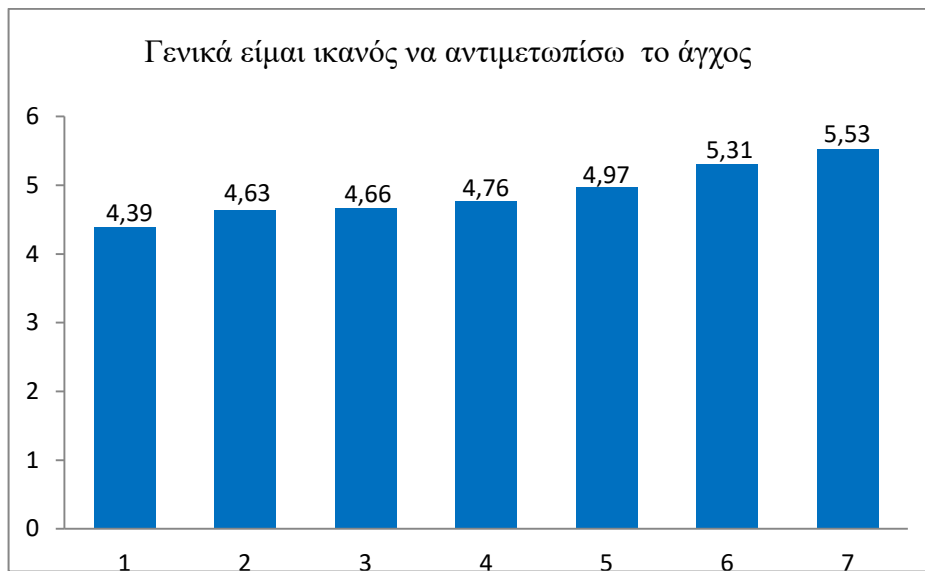
Στην ερώτηση “Μοιάζω να βιάζομαι και να κνηγάω το ρολόι” σε σύνδεση με το μέσο όρο της εργασιομανίας του δείγματος, βλέπουμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό εμφανίζει βιασύνη στον τρόπο εργασίας του. Το συγκεκριμένο αποτέλεσμα είναι εύλογο λόγω πως τα άτομα με υψηλά ποσοστά εργασιομανίας επηρεάζονται από τέτοιου είδους καταστάσεις.

Γράφημα 11: (Συναισθηματικής Νοημοσύνη): Δεν δυσκολεύομαι καθόλου να εκφράσω τα συναισθήματά μου με λόγια



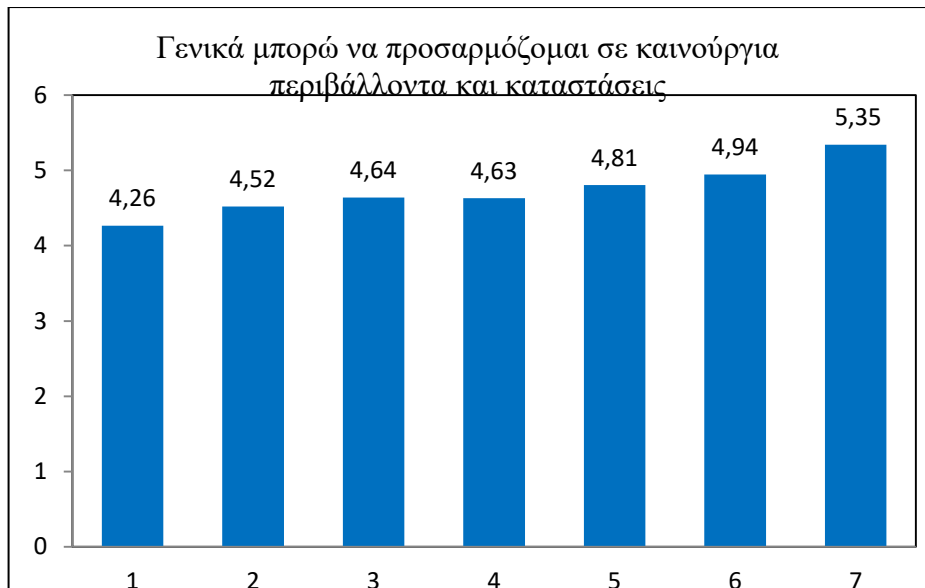
Στην ερώτηση “Δεν δυσκολεύομαι καθόλου να εκφράσω τα συναισθήματά μου με λόγια” σε σύνδεση με το μέσο όρο της συναισθηματικής νοημοσύνης του δείγματος, παρατηρούμε ότι δεν υπάρχουν μεγάλες διαφορές στις απαντήσεις των ερωτηθέντων. Βέβαια το μεγαλύτερο ποσοστό θεωρεί ότι μπορεί να εκφράσει τα συναισθήματά του με λόγια.

Γράφημα 12: (Συναισθηματικής Νοημοσύνη): Γενικά είμαι ικανός να αντιμετωπίσω το άγχος



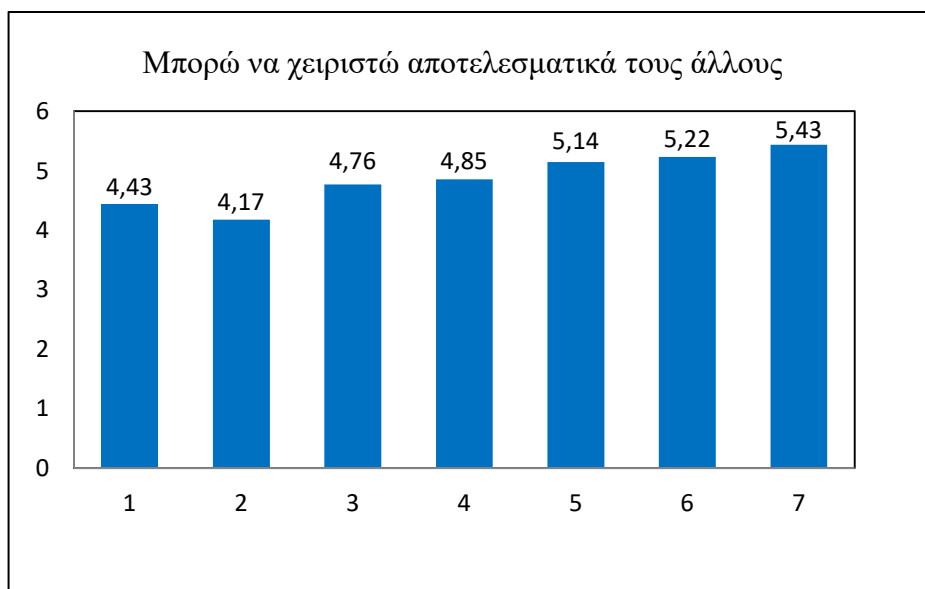
Στην ερώτηση “Γενικά είμαι ικανός να αντιμετωπίσω το άγχος” σε σύνδεση με το μέσο όρο της συναισθηματικής νοημοσύνης του δείγματος, παρατηρούμε ότι τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα αυτή μπορούν να διαχειριστούν τον άγχος τους ενώ μόνο το 4,39% διαφωνεί απόλυτα.

Γράφημα 13: (Συναισθηματικής Νοημοσύνη): Γενικά μπορώ να προσαρμόζομαι σε καινούργια περιβάλλοντα και καταστάσεις



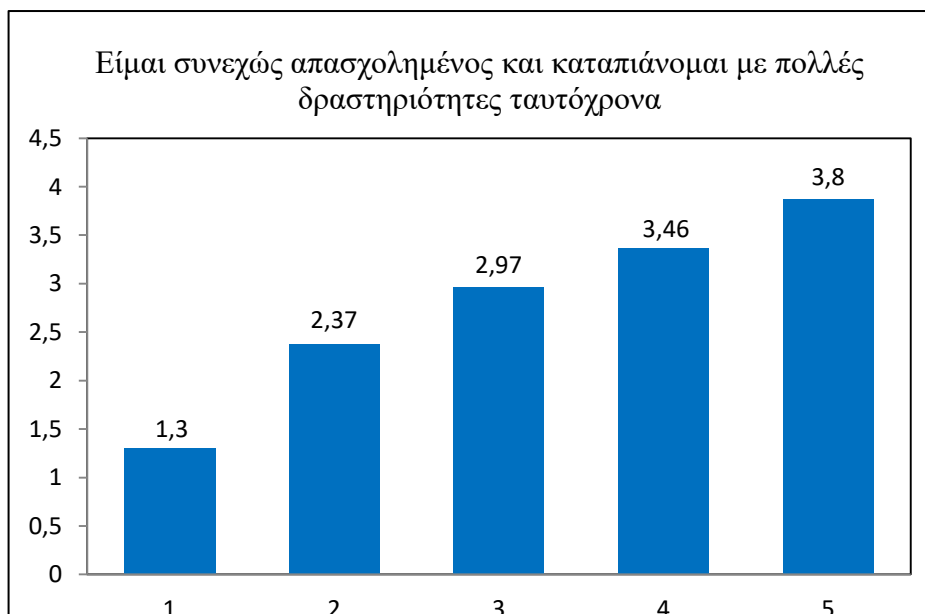
Στην ερώτηση “Γενικά μπορώ να προσαρμόζομαι σε καινούργια περιβάλλοντα και καταστάσεις” σε σύνδεση με το μέσο όρο της συναισθηματικής νοημοσύνης το 5,35% απάντησε ότι συμφωνεί απόλυτα ενώ το 4,26 % θεωρεί ότι δεν μπορεί να προσαρμοστεί σε καινούργια περιβάλλοντα και καταστάσεις ποσοστό το οποίο είναι αρκετά σημαντικό.

Γράφημα 14: (Συναισθηματικής Νοημοσύνη): Μπορώ να χειριστώ αποτελεσματικά τους άλλους



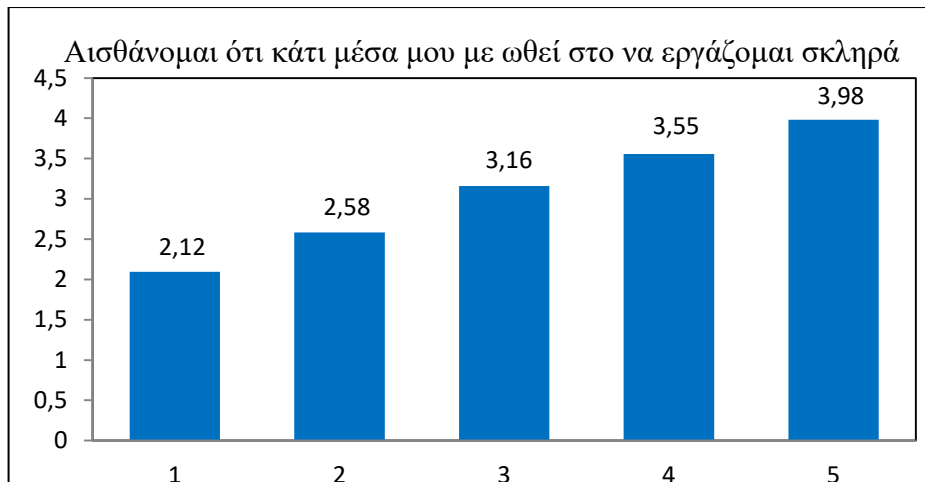
Στην ερώτηση "Μπορώ να χειριστώ αποτελεσματικά τους άλλους ανθρώπους" σε σύνδεση με το μέσο όρο της συναισθηματικής νοημοσύνης το 5,43% απάντησε ότι συμφωνεί απόλυτα ενώ το 4,43 % θεωρεί ότι δεν μπορεί να χειριστεί αποτελεσματικά τους άλλους ανθρώπους. Όπως είναι φανερό η διαφορά αυτή είναι μικρή κάτι το οποίο αξίζει να σημειωθεί.

Γράφημα 15: (Εργασιομανία): Είμαι συνεχώς απασχολημένος και καταπιάνομαι με πολλές δραστηριότητες ταυτόχρονα



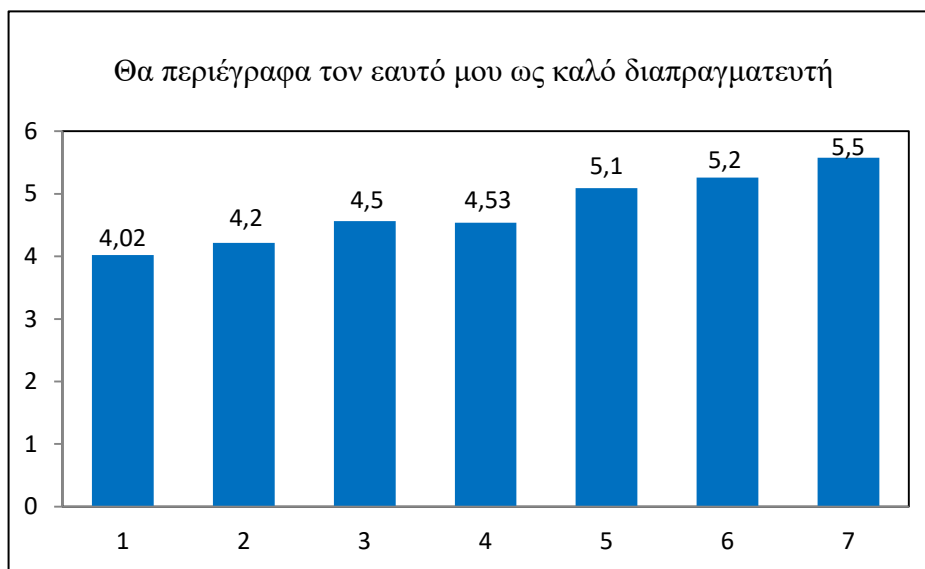
Στην ερώτηση " Είμαι συνεχώς απασχολημένος και καταπιάνομαι με πολλές δραστηριότητες" σε σύνδεση με το μέσο όρο της εργασιομανίας το 3,8% θεωρεί ότι ΠΑΝΤΑ συμβαίνει αυτό ενώ το 1,3% απαντά ΠΟΤΕ. Η διαφορά αυτή είναι αρκετά μεγάλη στην συγκεκριμένη ερώτηση κάτι το οποίο είναι θετικό.

Γράφημα 16: (Εργασιομανία): Αισθάνομαι ότι κάτι μέσα μου με ωθεί στο να εργάζομαι σκληρά



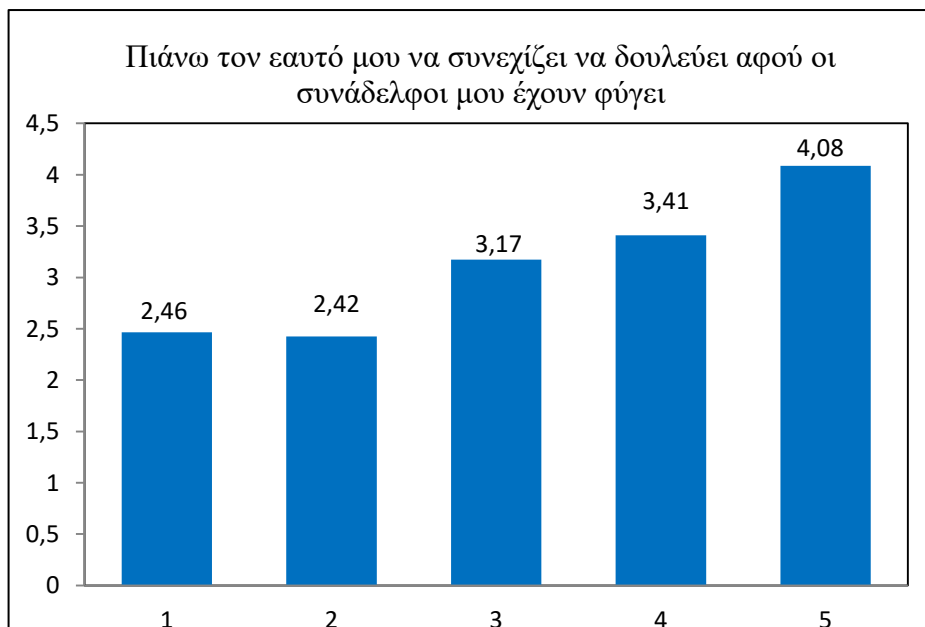
Στην ερώτηση “ αισθάνομαι ότι κάτι μέσα μου με ωθεί στο να εργάζομαι σκληρά” σε σύνδεση με το μέσο όρο της εργασιομανίας παρατηρούμε ότι πάλι το μεγαλύτερο ποσοστό έχει απαντήσει ότι ΠΑΝΤΑ αισθάνεται ότι κάτι μέσα του το ωθεί να εργάζεται σκληρά το οποίο δείχνει ότι υπάρχει ένα ποσοστό 3,98% το οποίο έχει σημάδια εξάρτησης προς την εργασία του.

Γράφημα 17: (Συναισθηματικής Νοημοσύνη): Θα περιέγραφα τον εαυτό μου ως καλό διαπραγματευτή



Στην ερώτηση "θα περιέγραφα τον εαυτό μου ως καλό διαπραγματευτή" σε σύνδεση με τον μέσο όρο της συναισθηματικής νοημοσύνης παρατηρούμε ότι το 5,5% απάντα θετικά ενώ το 4,02% απαντά αρνητικά ποσοστό το οποίο πρέπει να λάβουμε υπόψη.

Γράφημα 18: (Εργασιομανία): Πιάνω τον εαυτό μου να συνεχίζει να δουλεύει αφού οι συνάδελφοι μου έχουν φύγει



Στην ερώτηση " Πιάνω τον εαυτό μου να συνεχίζει να δουλεύει αφού οι συνάδελφοί μου έχουν φύγει" σε σύνδεση με το μέσο όρο της εργασιομανίας παρατηρούμε ότι αυτό το φαινόμενο συμβαίνει στο ποσοστό τον 4,08% πάντα, το 3,17% απάντα ότι μερικές φορές του συμβαίνει αυτό ενώ το 2,46% απάντα ότι δεν του έχει συμβεί ποτέ.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑ

Η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί ένα ακόμα σημαντικό αλλά σχετικά ανεξερεύνητο κομμάτι επηρεάζοντας τις αποφάσεις που παίρνουμε. Δηλαδή καθορίζει τον βαθμό στον οποίο ένα άτομο προσαρμόζεται εύκολα στο περιβάλλον, κατανοεί τα κίνητρα και τα συναισθήματα των υπολοίπων και ουσιαστικά βλέπει τις καταστάσεις από την δική του οπτική πλευρά. Έτσι, αναπτύσσοντας την συναισθηματική του νοημοσύνη το άτομο έχει την ευχέρεια, να γνωρίζει και να διαχειρίζεται τυχόν διαφωνίες, να είναι αισιόδοξο, να είναι ικανό στην ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων και στην επικοινωνία.

Η παρούσα μελέτη, προσεγγίζοντας την συναισθηματική νοημοσύνη εμπειρικά και θεωρητικά είχε ως στόχο να κατανοήσουμε το πώς η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει και λειτουργεί στο μυαλό ενός ατόμου με εργασιομανή συμπεριφορά. Η εργασιομανία υποδηλώνει ένα άτομο με μεγάλη αυτοεκτίμηση αλλά και αγάπη για την παραγωγικότητα, όπου δέχεται προκλήσεις από την εργασία του και νιώθει μία αίσθηση ικανοποίησης και επιτυχίας σε κάθε κομμάτι της εργασίας του. Έτσι, κάθε φορά περιμένει και μία νέα πρόκληση ώστε να γίνει ανταγωνιστικός και παραγωγικός αλλά και να σπρώξει τον εαυτό του και τις δυνατότητές του στα άκρα. Υποδηλώνει με άλλα λόγια ένα άτομο με υψηλό δείκτη συναισθηματικής νοημοσύνης που είναι όμως κλειδωμένο με εργασιακά αισθήματα.

Η παρούσα διπλωματική εργασία ερεύνησε, την συναισθηματική νοημοσύνη ως κατασκευή αλλά και το φαινόμενο της εργασιομανίας που παρουσιάζουν τα άτομα. Στόχος της έρευνας αυτής ήταν να μελετήσει την αλληλεπίδραση των δυο αυτών στοιχείων, δηλαδή το κατά πόσο η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει τα άτομα με εργασιομανή συμπεριφορά, βασιζόμενοι σε αρχές ερευνητών που ανέπτυξαν τις δικές τους θεωρίες αναφορικά με το αντικείμενο της έρευνας.

Η έρευνα έδειξε πως η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει τα εργασιομανή άτομα, ανάλογα με το φύλο τους, την ηλικία τους και τη θέση που έχουν στην εργασία τους, χωρίς όμως να μπορεί να εστιάσει στο κατά

πόσο η εργασιομανή συμπεριφορά σχετίζεται με τον υψηλό ή χαμηλό δείκτη συναισθηματικής νοημοσύνης του κάθε ατόμου.

Αντικείμενο που χρήζει εστίασης σε μελλοντικές έρευνες, με σκοπό να κατανοηθεί η επιρροή του δείκτη συναισθηματικής νοημοσύνης των ατόμων σε σχέση με την εμμονή τους στην εργασία. Οι managers, θα πρέπει μελλοντικά να εστιάσουν στον λόγο εργασιομανούς συμπεριφοράς των ατόμων, λαμβάνοντας υπόψιν την συναισθηματική νοημοσύνη του κάθε ατόμου ξεχωριστά. Να μελετήσουν εκτενέστερα το φαινόμενο, ώστε να οδηγηθούν σε εύλογα συμπεράσματα, όπως για παράδειγμα ποιοι είναι οι λόγοι που οδηγούν τα άτομα με υψηλό δείκτη συναισθηματικής νοημοσύνης σε εργασιομανείς συμπεριφορές. Προσεγγίζοντας ουσιαστικά, τα άτομα και λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες του κάθε ατόμου. Επιπλέον η έρευνα των δύο αυτών μεταβλητών θα πρέπει να εστιάσει στο γεγονός και άλλων μεταβλητών που επηρεάζουν είτε την συναισθηματική νοημοσύνη είτε την εργασιομανή συμπεριφορά των ατόμων. Ένας παράγοντας είναι το στρες το οποίο χρήζει μεγαλύτερη εξέταση στον τρόπο επηρεασμού των δύο μεταβλητών και το πώς αυτό τις επηρεάζει. Ακόμα η παρακίνηση των εργαζομένων από τα διευθυντικά στελέχη είναι ένας πολύ ενδιαφέρον παράγοντας ο οποίος πρέπει να αναλυθεί. Τέλος η έρευνα θα ήταν συνετό να επεκταθεί και σε επιχειρηματικούς τομείς δηλαδή ανά κλάδο έτσι ώστε ο τρόπος εστίασης να εμπεριέχεται σε τομείς όπως η οικονομία, το management, το marketing και η ναυτιλία ούτω ώστε η έρευνα αυτή να κατηγοριοποιηθεί με στόχο την επικέντρωση στο κάθε τομέα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

25/9/2017

Ερωτηματολόγιο (Α. Μαυρογιάννη)

Ερωτηματολόγιο (Α. Μαυρογιάννη)

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο πρόκειται να χρησιμοποιηθεί για την διεκπεραίωση διπλωματικής εργασίας στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Τα στοιχεία είναι εντελώς ανώνυμα και ο χρόνος ολοκλήρωσης δεν ξεπερνά τα 5 λεπτά για να τα συμπληρώσετε.

* Απαιτείται

1. 1.Θέλετε να συμμετάσχετε στην παρακάτω έρευνα; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Ναι

Όχι Σταματήστε να συμπληρώνετε αυτή τη φόρμα.

Πείτε μας την γνώμη σας...



Προσωπικά στοιχεία

Παρακαλούμε οι απαντήσεις σας να είναι αληθείς για την σωστή άντληση αποτελεσμάτων. Σας θυμίζουμε ότι οι απαντήσεις σας είναι ανώνυμες.

25/9/2017

Ερωτηματολόγιο (Α. Μαυρογιάννη)

7. 1= Διαφωνώ απόλυτα.....4= Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ.....7= Συμφωνώ απόλυτα *
Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

1 2 3 4 5 6 7

25/9/2017

Ερωτηματολόγιο (Α. Μαυρογιάννη)

2. 2.Φύλο *



Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Γυναίκα
 Άνδρας

3. 3.Ηλικία *

π.χ. 28

4. 4.Ποία η οικογενειακή σας κατάσταση; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Παντρεμένος
 Ανύπαντρος
 Διαζευγμένος
 Άλλο: _____

5. 5.Πόσα χρόνια εργασιακής εμπειρίας έχετε; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- <5 έτη
 5-10 έτη
 11-20 έτη
 21-30 έτη
 >30 έτη

6. 6.Τι θέση έχετε στην εργασία σας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Υπάλληλος
 Διευθυντής
 Επιχειρηματίας
 Ελεύθερος επαγγελματίας
 Άλλο: _____

Α. Σας παρακαλώ να σημειώσετε τον αριθμό που αντανακλά καλύτερα το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας με κάθε μια

https://docs.google.com/forms/d/1248R8Hz7RuFHyrTcZxaKLR74G-H5sR1kyl_R2X9U4M8/edit

https://docs.google.com/forms/d/1248R8Hz7RuFHyrTcZxaKLR74G-H5sR1kyl_R2X9U4M8/edit

2/6

4/6

25/9/2017

Ερωτηματολόγιο (Α. Μαυρογιάννη)

από τις προτάσεις που ακολουθούν.

Σκεφτείτε άμεσα και προσπαθήστε να απαντήσετε γρήγορα στις παρακάτω ερωτήσεις. Διαλέξτε μια απάντηση για κάθε ερώτηση και να θυμάστε πως δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις.

7. 1= Διαφωνώ απόλυτα.....4= Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ.....7= Συμφωνώ απόλυτα *
 Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	1	2	3	4	5	6	7
7. Δε δυσκολεύομαι καθόλου να εκφράσω τα συναισθήματά μου με λόγια.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Συχνά το βρίσκω δύσκολο να δω τα πράγματα από την οπτική γωνία των άλλων.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Γενικά είμαι ένα ιδιαίτερα δραστήριο άτομο με στόχους.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Συνήθως μου είναι δύσκολο να ελέγξω τα συναισθήματά μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Γενικά δεν βρίσκω την ζωή διασκεδαστική.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Μπορώ να χειριστώ αποτελεσματικά τους άλλους ανθρώπους.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Έχω την τάση να αλλάζω γνώμη συχνά.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Γενικά δυσκολεύομαι να κατανοήσω τι ακριβώς νιώθω.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Πιστεύω πως έχω πολλά χαρίσματα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Συχνά δυσκολεύομαι να υπερασπισθώ τα δικαιώματά μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Συνήθως μπορώ να επηρεάσω τα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Γενικά είμαι απαισιόδοξος άνθρωπος.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Οι κοντινοί μου άνθρωποι παραπονιούνται ότι δεν τους συμπεριφέρομαι σωστά.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Συνήθως δυσκολεύομαι να προσαρμοζώ τη ζωή μου ανάλογα με τις περιστάσεις.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Γενικά είμαι ικανός να αντιμετωπίσω το άγχος.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Συχνά δυσκολεύομαι να δείχνω στοργή στους κοντινούς μου ανθρώπους.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Συνήθως μπορώ να <<μπω στη θέση του άλλου>> και να καταλάβω τα συναισθήματά του.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Δεν έχω αρκετά κίνητρα στη ζωή μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Συνήθως μπορώ να βρω τρόπους να ελέγξω τα συναισθήματά μου όταν το θέλω.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Σε γενικές γραμμές, είμαι ευχαριστημένος από την ζωή μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Θα περιέγραφα τον εαυτό μου ως καλό διαπραγματευτή.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Συχνά ανακατεύομαι σε καταστάσεις και αργότερα το μετανιώνω.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Συχνά σταματώ αυτό που κάνω και συγκεντρώνομαι σε αυτό που νιώθω.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Αισθάνομαι καλά με τον εαυτό μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Έχω την τάση να υποχωρώ ακόμα και όταν γνωρίζω πως έχω δίκιο.	<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
32. Πιστεύω πως δεν έχω καθόλου επιρροή στα συναισθήματα των άλλων.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Πιστεύω ότι γενικά τα πράγματα θα εξελιχθούν καλά στη ζωή μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Δυσκολεύομαι να δεθώ πολύ ακόμη και με όσους βρίσκονται πολύ κοντά μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Γενικά, μπορώ να προσαρμόζομαι σε καινούργια περιβάλλοντα και καταστάσεις.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Οι άλλοι με θαυμάζουν γιατί είμαι <<άνετος>>.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Β. Σας παρακαλώ να σημειώσετε τον αριθμό που αντανακλά καλύτερα το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας με κάθε μια από τις προτάσεις που ακολουθούν.

Σκεφτείτε άμεσα και προσπαθήστε να απαντήσετε γρήγορα στις παρακάτω ερωτήσεις. Διαλέξτε μια απάντηση για κάθε ερώτηση και να θυμάστε πως δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις.

8. 1= Ποτέ... 2= Σπάνια... 3= Μερικές φορές... 4= Συχνά... 5= Πάντα *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	1	2	3	4	5
37. Μοιάζω να βιάζομαι και να "κυνηγάω το ρολόι".	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Πιάνω τον εαυτό μου να συνεχίζει να δουλεύει αφού οι συνάδελφοί μου έχουν φύγει.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Είμαι συνεχώς απασχολημένος και καταπιάνομαι με πολλές δραστηριότητες ταυτόχρονα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Δαπανώ περισσότερο χρόνο δουλεύοντας παρά βγαίνοντας με τους φίλους μου, στα χόμπι μου, ή σε δραστηριότητες του ελεύθερου μου χρόνου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. Πιάνω τον εαυτό μου να κάνει δυο ή τρία πράγματα ταυτόχρονα, όπως το να τρώω μεσημεριανό και να κρατάω μια σημείωση καθώς μιλάω στο τηλέφωνο.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. Είναι σημαντικό για εμένα να δουλεύω σκληρά ακόμα και αν δεν απολαμβάνω αυτό που κάνω.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Αισθάνομαι ότι υπάρχει κάτι μέσα μου που με ωθεί στο να εργάζομαι σκληρά.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Αισθάνομαι υποχρεωμένος/η να δουλεύω σκληρά, ακόμα και όταν αυτό δεν μου είναι ευχάριστο.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. Αισθάνομαι ενοχές όταν δε δουλεύω.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. Είναι δύσκολο για μένα να χαλαρώσω όταν δε δουλεύω.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Με την υποστήριξη της



BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Andreassen Cecilie S, 2014, Workaholism: An overview and current status of the research.
- Andreassen C, 2013, *Comprehensive addictive behaviors and disorders*
- Andreassen C.S, Griffiths M, Hetland J, Pallesen S, 2012, *Development of a work addiction scale*
- Andreassen C.S, Hetland J, Molde H, Pallesen S, 2011, *Workaholism and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample*
- Bar-On, R, 2006, *The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). Psicothema.*
- Bonebright C.A, Clay D.L, Ankenmann R, 2000, The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life
- Coleman A, 2008, *A Dictionary of Psychology, Oxford University Press*
- Chen C.P, 2006, *Improving work-life balance: REBT for workaholic treatment*
- Dr. Desti Kannaiah, Dr. R. Shanthi, 2015 *A Study on Emotional Intelligence At Work Place*
- Ebrahim Rezaei Dogahneh , Mohammad Khaledian , Ali Reza Mohammadi Arya, 2013, *The Relationship of Psychological Hardiness with Emotional Intelligence and Workaholism.*
- Eysenck H.J., 2000, *Intelligence: A New Look*
- Fabian O. Ugwu, 2017, *Going beyond borders: Work centrality, emotional intelligence and employee optimism as predictors of organizational citizenship behavior.*
- Griffiths M.D, 2011, *Workaholism: A 21st century addiction*
- Jose M.Mestre , Carolyn MacCann, Rocio Guil, Richard D.Roberts, 2016, *Models of Cognitive Ability and Emotion Can Better Inform Contemporary Emotional Intelligence Frameworks.*
- Khaledian M, 2013, *The relationship between attachment lifestyles with depression and life expectancy and Emotional Intelligence*
- Khaledian M, Hassanvand B, Hasanpour S, 2013, *The relationship of psychological hardiness with workaholism*

- Kokkinos C, Kipritsi E, 2011, *The relationship between bullying victimization trait emotional intelligence self- efficacy and empathy among preadolescents*
- Lamb J, Pepler, Debra J, 2009, «*Approach to bullying and victimization*».
- Locke E.A., 2005, *why emotional intelligence is an invalid concept, Journal of Organizational Behavior.*
- Lehr D, Koch S, Hillert A, 2010 *Necessity and construction of evaluated cut-off points for effort-reward imbalance and over commitment*
- Lamb J, Pepler D, Craig W, 2009, *Approach to bullying and victimization*
- Lomas J, Stough C, Hansen K, Downey A, 2012, *Emotional intelligence victimization and bullying in adolescents*
- Locke E.A, 2005 *Why emotional intelligence is an invalid concept*
- Mary E, Guy, Hyun Jung Lee, 2013, *How Emotional Intelligence Mediates Emotional Labor in Public Service Jobs.*
- Mustafa Zincirkiran, 2014, *Workaholism Research on Junior Administrative Police Officers in the Police Department.*
- Mayer J.D, Roberts, R.D Barasade, 2008, *Human abilities: Emotional intelligence.*
- Mckenna J, Wedd J, 2013, *Emotional intelligence, British Journal of Occupational Therapy.*
- Martins A, 2010, *A comprehensive meta-analysis of the relationship between Emotional Intelligence and health.-*
- Mayer J, Caruso D, Salovey P, 2000, *Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence.*
- Mosier S.K, 1983, *Workaholics: An analysis of their stress, success, and priorities*
- Machlowitz M, 1980, *Workaholics: Living with them, working with them*
- Mudrack P, 2006, *Understanding workaholism: The case for behavioral tendencies*
- Mayer J.D, Roberts R.D, Barasade, 2008, *Human abilities : emotional intelligence*
- Mattiuzzi P.G, 2008, *Emotional intelligence*
- Mckenna J Webb, 2013, *Emotional intelligence*

- Martins A, 2010, *A comprehensive meta-analysis of the relationship between Emotional intelligence and health*
- Priyanka Yadav, 2016, *Emotionality Does but Spirituality Does Not: The Effect of Emotional and Spiritual Intelligence on Organisational Citizenship Behaviour.*
- Petrides V and Adrian Furnham, 2001, *Trait Emotional Intelligence: Psychometric, Investigation with Reference to Established, Trait Taxonomies.*
- Paek Ellen, 2006, *Religiosity and perceived emotional intelligence among Christians, Personality and Individual Differences.*
- Πλατσιδου Μ, 2006, *Ο λειτουργικός ρόλος της αντιλαμβανόμενης συναισθηματικής νοημοσύνης στο σύστημα του εαυτού*
- Randall B. Brown, 2003, *Emotions And Behavior: Exercises In Emotional Intelligence.*
- Robinson B.E, 2013, *A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*
- Schutte, 2007, *A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health.*
- Schaufeli W, Taris W, Van Rhenen W, 2008, *Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?*
- Spence J, Robbins A, 1992, *Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results*
- Snir R, Harpaz I, 2012, *Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment*
- Scott K, Moore K, Miceli M, 1997, *An exploration of the meaning and consequences of workaholism.*
- Schutte, 2007, *A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health*
- Tolegenova A, Jakupov S.M, Cheun Man, Saduova S, 2012, *A theoretical formation of emotional intelligence and childhood trauma among adolescents.*

- Tischler L, Biberman J, McKeage R, 2002, *Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance: Definitions, models and ideas for research*
- Van Beek I, Schaufeli W, Taris T, Schreurs B, 2012, *What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work?*