



**ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ
& ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ**

**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ & ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΓΕΩΡΓΙΑΣ
MBA FOOD & AGRIBUSINESS**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Ψυχολογικό σύμβολαιο του εργασιομανούς

Μαρία Γ. Σιούλα

Επιβλέπων καθηγητής:

Νταλιάνης Φιλόθεος, Αναπληρωτής Καθηγητής ΓΠΑ

**ΑΘΗΝΑ
2023**

**ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ
& ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Ψυχολογικό συμβόλαιο του εργασιομανούς

Psychological contract of the workaholic

Μαρία Γ. Σιούλα

Εξεταστική Επιτροπή:

Φιλόθεος Νταλιάνης, Αναπληρωτής Καθηγητής ΓΠΑ (επιβλέπων)

Κωνσταντίνα Κωστοπούλου, Καθηγήτρια ΓΠΑ

Μαρία Νταλιάνη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια ΓΠΑ

Ψυχολογικό συμβόλαιο του εργασιομανούς

*ΔΠΜΣ Οργάνωση & Διοίκηση Επιχειρήσεων Τροφίμων & Γεωργίας
Τμήμα Αγροτικής Οικονομίας & Ανάπτυξης
Τμήμα Επιστήμης Τροφίμων & Διατροφής του Ανθρώπου*

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η βιβλιογραφία για το ψυχολογικό συμβόλαιο έχει ανθίσει προοδευτικά τα τελευταία δέκα χρόνια σε βαθμό που πλέον εντοπίζεται σταθερά στη βιβλιογραφία του κλάδου Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού και της εργασιακής ψυχολογίας. Ωστόσο, όπως δείχνει αυτή η ανασκόπηση, οι θεωρητικές παραδοχές που φαίνεται να απασχολούν τη βιβλιογραφία των ψυχολογικών συμβολαίων έχουν ακόμα περιθώριο βελτίωσης.

Αυτή η μελέτη έχει σχεδιαστεί για να διερευνήσει τη σχέση μεταξύ εργασιομανίας και ψυχολογικού συμβολαίου. Πιο συγκεκριμένα προσπαθούμε να κατανοήσουμε τι είδους ψυχολογικό συμβόλαιο συνάπτει με τον εργοδότη του κάποιος ο οποίος εργάζεται με ψυχαναγκαστικά υπερβάλλοντα ζήλο.

Στο ερευνητικό μέρος της παρούσας εργασίας, πραγματοποιήθηκε ερωτηματολόγιο στο οποίο συμμετείχαν άνδρες και γυναίκες, με εύρος ηλικίας από 20 έως 60 ετών και ερωτήθηκαν για θέματα που αφορούν την δική τους οπτική στην εργασία τους.

Συμπερασματικά, από τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου παρατηρήθηκε τάση πεποίθησης υψηλής απόδοσης στην εργασία τους και υψηλής ασφάλειας για το μέλλον τους. Τέλος, παρατηρήθηκε από το μεγαλύτερο ποσοστό η τάση πεποίθησης της σωστής αξιοποίησης του χρόνου και της σωστής οργάνωσης του φόρτου εργασίας (workload).

Πιθανός βασικός περιορισμός της συγκεκριμένης έρευνας ήταν το μέτριο δείγμα και ότι δεν υπήρχε αντικειμενικό κριτήριο αξιολόγησης και επιβεβαίωσης των απαντήσεων των ερωτηθέντων, καθώς αυτοί έδωσαν την δική τους υποκειμενική γνώμη, η οποία επηρεάζεται από τη προσωπική τους προκατάληψη (personal bias).

Επιστημονική περιοχή : Ανθρώπινο δυναμικό

Λέξεις κλειδιά: Ψυχολογικό συμβόλαιο, εργασιομανία, προσωπική προκατάληψη, σχεσιακό συμβόλαιο, συναλλακτικό συμβόλαιο

Psychological contract of the workaholic

MBA Food & Agribusiness

Department of Agricultural Economics & Rural Development

Department of Food Science & Human Nutrition

ABSTRACT

The literature on the psychological contract has progressively blossomed over the last ten years to the extent that it is now firmly embedded in the literature of the field of Human Resource Management and work psychology. However, as this review shows, the theoretical assumptions that seem to preoccupy the psychological contract literature still have room for improvement.

This study is designed to investigate the relationship between workaholism and psychological contract. More specifically, we are trying to understand what kind of psychological contract someone who works with compulsive overzealousness enters into with his employer.

In the research part of this work, a questionnaire was carried out in which men and women, aged between 20 and 60, participated and were asked about issues concerning their own perspective on their work.

In conclusion, from the answers to the questionnaire, a tendency to believe high performance in their work and high security for their future was observed. Finally, the tendency to believe in the correct utilization of time and the correct organization of the workload (workload) was observed by the largest percentage.

A possible main limitation of this research was the modest sample and that there was no objective criterion for evaluating and confirming the responses of the respondents, as they gave their own subjective opinion, which is influenced by their personal bias.

Scientific area: Human resources

Keywords: Psychological contract, workaholism, personal bias, relational contract, transactional contract

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, Φιλόθεο Νταλιάνη, για την καθοδήγησή του και το χρόνο του για την ολοκλήρωση της εργασίας μου. Ακόμη, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου για τη συνολική της στήριξη.

Με την άδειά μου, η παρούσα εργασία ελέγχθηκε από την Εξεταστική Επιτροπή, μέσα από λογισμικό ανίχνευσης λογοκλοπής που διαθέτει το ΓΠΑ, και διασταυρώθηκε η εγκυρότητα και η πρωτοτυπία της.

Πίνακας Περιεχομένων

Κεφάλαιο 1. Ψυχολογικό Συμβόλαιο	4
1.1 Ορισμός ψυχολογικού συμβολαίου	4
1.2 Διαστάσεις ψυχολογικού συμβολαίου	6
1.2.1 Προσδοκία	6
1.2.2 Υποχρέωση.....	7
1.2.3 Αντίληψη.....	7
1.3 Τύποι ψυχολογικού συμβολαίου	8
1.3.1 Σχισιακό ψυχολογικό συμβόλαιο.....	8
1.3.2 Ισορροπημένο ψυχολογικό συμβόλαιο.....	9
1.3.3 Μεταβατικό ψυχολογικό συμβόλαιο	10
1.4 Διάρρηξη συμβολαίου	11
1.4.1 Διαδικασία διάρρηξης ψυχολογικού συμβολαίου	12
Κεφάλαιο 2. Εργασιομανία.....	14
2.1 Ορισμός εργασιομανίας	14
2.2 Κατηγορίες εργασιομανίας.....	15
2.3 Μέθοδος μέτρησης εργασιομανίας	18
2.4 Αρνητικές επιπτώσεις εργασιομανίας.....	19
Κεφάλαιο 3. Εργασιακή Δέσμευση.....	22
3.1 Ορισμός εργασιακής δέσμευσης.....	22
3.2 Παράγοντες επίδρασης εργασιακής δέσμευσης.....	23
3.3 Παρουσία στην εργασία λόγω εργασιακής δέσμευσης	24
3.4 Κακή υγεία και εξάρτηση λόγω παρουσίας στην εργασία	25
Κεφάλαιο 4. Στατιστική ανάλυση	27
4.1 Μεθοδολογία.....	27
4.1 Περιγραφική στατιστική ανάλυση.....	28
4.2 Γραμμική παλινδρόμηση	41
Κεφάλαιο 5. Συμπεράσματα.....	45
Βιβλιογραφία.....	47
Παράρτημα 1	53
Παράρτημα 2	54

Κεφάλαιο 1. Ψυχολογικό Συμβόλαιο

Το ψυχολογικό συμβόλαιο είναι μια έννοια που προτάθηκε από την οργανωτική μελετήτρια Denise Rousseau (1989) στη σύγχρονη έρευνα, η οποία αντιπροσωπεύει τις αμοιβαίες πεποιθήσεις, αντιλήψεις και άτυπες υποχρεώσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Καθορίζει την ορμή για τη σχέση και καθορίζει λεπτομερείς πρακτικές λεπτομέρειες για τη δουλειά που πρέπει να γίνει. Διαφέρει από μια επίσημη γραπτή σύμβαση εργασίας, η οποία στις περισσότερες περιπτώσεις ορίζει μόνο τις αμοιβαίες υποχρεώσεις και ευθύνες σε γενική μορφή.

1.1 Ορισμός ψυχολογικού συμβολαίου

Η έννοια του ψυχολογικού συμβολαίου ξεκίνησε τη δεκαετία του 1960. Αναφέρει ότι τόσο ο εργαζόμενος όσο και ο οργανισμός συμφωνούν να παρέχουν ο ένας στον άλλο ψυχολογικές υπηρεσίες. Αυτές περιλαμβάνουν ανάγκες για στοργή και την επίτευξη στόχων και ιδανικών. Οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι το ψυχολογικό συμβόλαιο είναι απαραίτητο για την ευημερία τους, όπως αναφέρουν οι Argyris (1960), Levinsonetal (1962). Οι ατομικές ψυχολογικές ανάγκες των εργαζομένων ικανοποιούνται στο βαθμό που η σκληρή δουλειά τους ανταμείβεται. Επιπλέον, η συμμόρφωση με άγραφες προσδοκίες αμοιβαιότητας εξασφαλίζει την εκπλήρωση των ατομικών του αναγκών. Εξαιτίας αυτού, έχει μεγάλο κίνητρο για να εκτελέσει σκληρή δουλειά.

Ο Argyris (1960) χρησιμοποίησε τον όρο γροθιά για να περιγράψει μια ομάδα εργαζομένων και την κατανόηση της σχέσης τους από τον προϊστάμενό τους. Το «ψυχολογικό συμβόλαιο εργασίας» δημιουργείται όταν τόσο ο προϊστάμενος όσο και οι εργαζόμενοι κατανοούν ότι μια πιο αποτελεσματική εργασιακή σχέση επιτυγχάνεται με την εφαρμογή ενός παθητικού στυλ ηγεσίας. Και τα δύο μέρη συμφωνούν σε αυτή τη συμφωνία, η οποία μπορεί να οριστεί ως συμβατική συμφωνία μακράς διάρκειας.

Ο Levinson αποκάλυψε την ιδέα του μυστηρίου το 1962 σε μια εφημερίδα με συνεργάτες. Μιλώντας για την κατανόηση του ποια δύο μέρη σε μια σχέση δεν συνειδητοποιούν απαραίτητα, είπε ότι κατευθύνει τη σχέση μεταξύ τους. Σύμφωνα με τον Schein, το 1965 δήλωσε ότι «το ψυχικό συμβόλαιο αποτελείται από άγραφους όρους που επηρεάζουν τη φύση της ανταλλαγής μεταξύ εργαζομένων και οργανισμών». δήλωσε επίσης ότι η έννοια του ψυχολογικού συμβολαίου υπονοεί ότι το άτομο έχει ποικίλες προσδοκίες από τον οργανισμό και ότι ο οργανισμός έχει διαφορετικές προσδοκίες από αυτόν.

Το 1973, ο Kotter (1973) περιέγραψε το ψυχολογικό συμβόλαιο ως «μια σιωπηρή σύμβαση μεταξύ ενός ατόμου και του οργανισμού» που θέτει προσδοκίες μεταξύ των δύο μερών. Δήλωσε περαιτέρω ότι αυτές οι συμφωνίες είναι «συγκεκριμένες για τη σχέση εργασίας» και είναι «σιωπηρές» τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον εργοδότη (Kotter, 1973, σελ. 92).

Όταν δύο μέρη συνάπτουν μια σχέση, συνάπτεται ένα άτυπο συμβόλαιο μεταξύ τους. Το ψυχολογικό συμβόλαιο είναι η άτυπη σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ ενός εργαζομένου και του χώρου εργασίας του. Μπορεί να θεωρηθεί ως οι γραπτοί και άγραφοι όροι που προκύπτουν από αμοιβαίες υποσχέσεις μεταξύ των δύο μερών. Αν και είναι μια ευρύτερη σύμβαση από τη γραπτή που υπογράφηκε μεταξύ των δύο, εξακολουθεί να είναι μια σύμβαση μεταξύ των δύο.

Αυτός ο ορισμός του ψυχολογικού συμβολαίου προέρχεται από έναν ερευνητή που μελέτησε το σύμφωνο μεταξύ ενός υποκειμένου και ενός άλλου συμβαλλόμενου μέρους. Αναφέρει ότι η σύμβαση είναι συμφωνία μεταξύ δύο μερών σχετικά με τους όρους και τις προϋποθέσεις μιας συμφωνίας αμοιβαίας ανταλλαγής.

Οι Morrison & Robinson (1997) τις αρχές της Rousseau ότι περιλαμβάνουν τόσο προφορικές όσο και γραπτές συμφωνίες μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη τους. Θεώρησε ότι αυτές οι συμφωνίες επικεντρώνονται σε αμοιβαίες προσδοκίες ανταμοιβών, όπως υλική, κοινωνική και συναισθηματική συντήρηση. Επιπλέον, απέδειξαν ότι οι εργαζόμενοι κερδίζουν ανταμοιβές από την εργασία τους με βάση τις γραπτές και προφορικές συμφωνίες με τον εργοδότη τους. Το 1996, ο Robinson (1996) πρόσθεσε στον ορισμό του Morrison την έννοια των δικαιολογημένων προσδοκιών των εργαζομένων για ανταμοιβές. Ο Robinson (1996) δήλωσε ότι οι εργαζόμενοι αντλούν ανταμοιβές από την εργασία τους βάσει συμφωνιών που έχει συνάψει ο εργοδότης μαζί τους - είτε άμεσα είτε έμμεσα. Αυτό έγινε επειδή ο Robinson πίστευε ότι οι εργαζόμενοι συμφωνούσαν να συνεισφέρουν στον εργοδότη τους αυτό που περιμένουν να λάβουν από αυτόν. Η ανάπτυξη του ψυχολογικού συμβολαίου βασίζεται στην υπόθεση ότι και τα δύο μέρη θεωρούν ότι τηρούν τα ίδια πρότυπα όταν σχετίζονται με τη σχέση εργασίας τους (Morrison & Robinson, 1997).

Οι σύγχρονοι ερευνητές είναι αποκομμένοι από τις αρχικές ψυχολογικές τους ανάγκες όταν σκέφτονται μια θέση εργασίας. Αυτή η νεοανακαλυφθείσα απόσπαση τους έχει ωθήσει προς μια νέα προσέγγιση για την κατανόηση της σχέσης. Ονομάζεται ερμηνευτικό πλαίσιο της Rousseau, το οποίο εξηγεί και αξιολογεί τη σχέση με τα συμβαλλόμενα μέρη. Επιπλέον, αυτή η αποκόλληση βοηθά τους ανθρώπους να κατανοήσουν την υπονοούμενη συμπεριφορά

και στάση της σχέσης στους εργαζόμενους. Προκειμένου να μάθουν ποια σύμβαση είναι πιο αποτελεσματική, οι ερευνητές εξετάζουν τις υποσχέσεις που δόθηκαν είτε άμεσα είτε έμμεσα και από τα δύο μέρη. Το αποτέλεσμα αυτού είναι το Ψυχολογικό Συμβόλαιο, το οποίο λαμβάνει υπόψη την ικανοποίηση των εργαζομένων και την υποστήριξη από τον οργανισμό. Αυτή η σύμβαση ξεπερνά τις άλλες παραλλαγές όσον αφορά την αντιμετώπιση άμεσων ή έμμεσων υποσχέσεων. Εάν κάποιο από τα μέρη παραβεί το συμβόλαιό του, είναι μόνο επειδή αθέτησε μια παρόμοια υπόσχεση.

Ουσιαστικά, το ψυχολογικό συμβόλαιο μεταξύ ενός εργαζομένου και του εργοδότη του διαμορφώνεται μέσω ενός συνδυασμού ρητών και σιωπηρών συμφωνιών που μεταφέρονται από τους εκπροσώπους του εργοδότη καθώς και προσδοκιών που προκύπτουν από άμεσες ή έμμεσες ενέργειες.

1.2 Διαστάσεις ψυχολογικού συμβολαίου

Σύμφωνα με τον Conway (1996), οι εργασιακές σχέσεις έχουν τρία κύρια μέρη: Οι εργαζόμενοι έχουν διαφορετικά επίπεδα εμπλοκής σε κάθε μέρος. Το πρώτο είναι το ψυχολογικό συμβόλαιο, το οποίο περιλαμβάνει τις προσδοκίες, τις υποχρεώσεις και τις αντιλήψεις των εργαζομένων για αυτούς.

1.2.1 Προσδοκία

Όταν εξετάζουν τις προσδοκίες στο χώρο εργασίας, τα άτομα λαμβάνουν υπόψη τον τρόπο με τον οποίο η συνολική τους εμπειρία στην εργασία σχετίζεται με τις συνθήκες του περιβάλλοντος. Αυτό περιλαμβάνει προσωπικές ανταμοιβές και τιμωρίες, καθώς και συνθήκες εργασίας. Τα αναμενόμενα περιστατικά εξαρτώνται κατά κύριο λόγο από τις πεποιθήσεις και τις σκέψεις των ίδιων των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Vroom (1964), οι προσδοκίες των ανθρώπων τους επηρεάζουν όταν πιστεύουν ότι βλέπουν κάτι. Στο άρθρο του το 1964, σημείωσε ότι οι εργαζόμενοι επηρεάζονται από τις προσδοκίες όταν νομίζουν ότι βλέπουν κάτι:

- Είναι πιθανό να ανταποκριθούν στις προσδοκίες.
- Οι ανταμοιβές που προσφέρονται αξίζουν τον κόπο και η απόδοση ανταμείβεται στο επιθυμητό επίπεδο.

Ο Vroom (1964) εξηγεί ότι η ικανοποίηση των ανθρώπων από τις εργασιακές τους αλληλεπιδράσεις εξαρτάται από τις προσδοκίες τους καθώς και από τα οφέλη που λαμβάνουν πραγματικά από αυτούς. Η θεωρία του υποστηρίζεται από τα επίμαχα κείμενα, τα

οποία δηλώνουν ότι οι προσδοκίες των ανθρώπων είναι σημαντικές κοντά στο τέλος μιας δημοσίευσης του 1964.

1.2.2 Υποχρέωση

Οι υποχρεώσεις προκαλούνται από ένα κίνητρο για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης ενέργειας - που συνήθως δημιουργείται από μια υπόσχεση ή μια συμφωνία. Το κίνητρο προέρχεται από την πεποίθηση ότι ένα άλλο άτομο θα εκτελέσει τη δράση όπως υποσχέθηκε. Αυτό αναφέρεται ως ψυχολογικό συμβόλαιο. Ορισμένες υποχρεώσεις προέρχονται από υπονοούμενες ή σαφείς υποσχέσεις για μελλοντική ανταλλαγή ή αμοιβαιότητα. Επιπλέον, πολλές από τις ανταλλαγές που αποτελούν μέρος του ψυχολογικού συμβολαίου προκαλούνται από υποχρεώσεις. Η Rousseau ισχυρίζεται ότι το ψυχολογικό συμβόλαιο σχηματίζεται από υποχρεώσεις που σχηματίζονται από υποσχέσεις. Ως εκ τούτου, στοιχεία αυτής της σύμβασης περιέχουν συχνά όρους όπως "υπόσχεση" και "υποχρέωση". Όταν οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι είναι δεσμευμένοι σε ένα συγκεκριμένο ψυχολογικό συμβόλαιο, περιμένουν από τους εργοδότες τους να τηρήσουν ορισμένες υποσχέσεις. Οι Robinson, Kraatz και Rousseau (1994) σημείωσαν ότι οι εργαζόμενοι δεν λαμβάνουν υπόψη μόνο το εργασιακό τους περιβάλλον όταν διαμορφώνουν αυτή τη γνώμη. Θα πρέπει επίσης να λάβουν υπόψη το περιβάλλον του εργοδότη τους. Αυτό συμβαίνει επειδή οι συμπεριφορές των εργαζομένων επηρεάζονται τόσο από το εργασιακό τους περιβάλλον όσο και από το ευρύτερο περιβάλλον του εργοδότη τους. Επιπλέον, οι Roehlingetal. (1997) απέδειξαν ότι ο προσδιορισμός των αντιληπτών εργασιακών καθηκόντων των εργαζομένων μπορεί να γίνει ταυτόχρονα με τη διερεύνηση των οργανωτικών και περιβαλλοντικών παραγόντων που επηρεάζουν τη λειτουργία και την απασχόλησή τους στην εταιρεία.

1.2.3 Αντίληψη

Ο τρόπος με τον οποίο κάποιος αντιλαμβάνεται τον κόσμο είναι μέσω της επεξεργασίας περιβαλλοντικών πληροφοριών, όπως εντυπώσεις και αντιλήψεις. Αυτή η διαδικασία αναφέρεται ως γνώση και βασίζεται σε θεωρίες για νοητικά σχήματα όπως οι Morrison&Robinson (1997) και Χυτήρης (2001). Τα νοητικά πρότυπα κάθε ατόμου είναι μοναδικά και δεν έχουν καμία σημασία για οποιαδήποτε εργασιακή σχέση. Αυτό καθιστά δύσκολο για δύο εργαζόμενους σε μια εργασιακή σχέση να κατανοήσουν ο ένας τις απόψεις του άλλου για το ρόλο. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που συνάπτουν εργασιακή σχέση με έναν οργανισμό μπορούν να έχουν διαφορετική κατανόηση του τι συνεπάγεται ο ρόλος από τους συναδέλφους τους.

1.3 Τύποι ψυχολογικού συμβολαίου

Υπάρχουν τέσσερις τύποι ψυχολογικών συμβολαίων που περιλαμβάνουν το συναλλακτικό, το σχεσιακό, το ισορροπημένο και το μεταβατικό (Rousseau, 1989). Το συναλλακτικό ψυχολογικό συμβόλαιο αναφέρεται σε βραχυπρόθεσμες ανταλλαγές εργασιακών συμφωνιών για συγκεκριμένους όρους απόδοσης, πράγμα που σημαίνει ότι οι συμφωνίες των μερών είναι στενές και έχουν περιορισμένο χρονικό διάστημα και δεν έχουν κατάρτιση και άλλες εξελίξεις (Rousseau, 2000). Επιπλέον, ο Blau (1964) υποστηρίζει ότι η συναλλακτική ψυχολογική επικεντρώνεται στους οικονομικούς όρους και προϋποθέσεις σε αντάλλαγμα συμφωνιών.

Το σχεσιακό ψυχολογικό συμβόλαιο αναφέρεται σε μακροπρόθεσμες ανταλλαγές σε συμφωνίες εργασίας και μη ειδικούς όρους απόδοσης, οι οποίοι «ο εργοδότης δεσμεύτηκε να προσφέρει σταθερούς μισθούς και μακροχρόνια απασχόληση και να υποστηρίζει την ευημερία και το συμφέρον του εργαζομένου καθώς και της οικογένειάς του» (Rousseau, 2000). Επιπλέον, το σχεσιακό ψυχολογικό συμβόλαιο εστιάζει σε κοινωνικές ανταλλαγές και οικονομικούς όρους υπό την προϋπόθεση της συμφωνίας ανταλλαγής των μερών (Blau, 1964).

Το ισορροπημένο ψυχολογικό συμβόλαιο αφορά τις συμφωνίες των μερών με μακροπρόθεσμους και συγκεκριμένους όρους απόδοσης τους οποίους ο εργοδότης παρέχει «συνεχή εκπαίδευση και ενίσχυση της μακροχρόνιας ζωής του εργαζομένου εκτός και εντός της εταιρείας» (Rousseau, 2000). Το ισορροπημένο ψυχολογικό συμβόλαιο εστιάζει σε κοινωνικο-συναισθηματικούς και οικονομικούς όρους, συνθήκες σε αντάλλαγμα συμφωνιών και σχέσεις των μερών (Hui et al. 2004).

Το μεταβατικό ψυχολογικό συμβόλαιο αφορά τη συμφωνία των μερών με βραχυπρόθεσμη ανταλλαγή χωρίς συγκεκριμένους όρους απόδοσης (Rousseau, 2000). Το μεταβατικό ψυχολογικό συμβόλαιο δεν παρουσιάζει καμία δέσμευση από κανένα από τα μέρη, επομένως δεν συνιστούν αληθινό ψυχολογικό συμβόλαιο (Hui et al. 2004).

1.3.1 Σχεσιακό ψυχολογικό συμβόλαιο

Η αναζήτηση μιας συμφωνίας σχετικά με το τι συνιστά φυσιολογικές, υγιείς σχέσεις είναι μια συνεχής διαδικασία. Όλο και περισσότεροι ενήλικες επικεντρώνονται στην ανάπτυξη και τη βελτίωση αυτού του ψυχολογικού συμβολαίου. Τα σχεσιακά ψυχολογικά συμβόλαια περιέχουν ανοιχτές ρήτρες που αφορούν χρονικά πλαίσια και ευθύνες. Πιο συγκεκριμένα, τα χαρακτηριστικά ενός σχεσιακού ψυχολογικού συμβολαίου είναι (Rousseau, 2000):

- Σταθερότητα: Οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να παραμείνουν στην εταιρεία και να κάνουν ό,τι είναι απαραίτητο για να διατηρήσουν τη δουλειά τους. Οι εργοδότες δεσμεύονται να παρέχουν σταθερούς μισθούς και μακροχρόνια απασχόληση.
- Πιστότητα: Ο εργαζόμενος υποχρεούται να υποστηρίζει την επιχείρηση, να εκδηλώνει πίστη και δέσμευση στις ανάγκες και τα συμφέροντα του οργανισμού. Να είστε καλός οργανωτικός πολίτης. Ο εργοδότης έχει δεσμευτεί να υποστηρίζει την ευημερία και τα συμφέροντα των εργαζομένων και των οικογενειών τους.

Αυτές οι συμβάσεις δημιουργούν και διατηρούν εργασιακές σχέσεις. Τα τυπικά σχεσιακά συμβόλαια περιλαμβάνουν τους ακόλουθους όρους (Rousseau&McLeanParks, 1993), (Rousseau, 2000):

- Οι ανοιχτοί χρονικοί ορίζοντες επιτρέπουν να περάσει περισσότερος χρόνος.
- Αυτή η σχέση περιλαμβάνει τόσο συναισθηματικές όσο και οικονομικές ανταλλαγές.
- Το ενδιαφέρον για την ανάπτυξη των εργαζομένων προηγείται συνολικά της έκρηξης της αυτοβελτίωσης.
- Πολλοί όροι μπαίνουν στο παιχνίδι καθώς λέγεται η ιστορία.
- Η συνολική ικανότητα προσαρμογής αλλάζει με το χρόνο.
- Οι υποχρεώσεις των εργαζομένων μπορεί να έχουν αντίκτυπο στη ζωή ενός εργαζομένου και της οικογένειάς του.

1.3.2 Ισορροπημένο ψυχολογικό συμβόλαιο

Το ισορροπημένο ψυχολογικό συμβόλαιο αποτελείται από γενικούς όρους εργασίας μαζί με συγκεκριμένους σχεσιακούς όρους. Εστιάζει στην αμοιβαία εμπιστοσύνη και συνεισφορά μεταξύ των εργαζομένων και των οργανισμών. Τα ψυχολογικά συμβόλαια είναι απαραίτητα για τους οργανισμούς που υφίστανται συνεχείς αλλαγές. Πρόκειται για συμφωνίες που συνάπτονται μεταξύ μιας εταιρείας και των εργαζομένων της που εξισορροπούν τη σταθερότητα και την προσαρμογή σε διαφορετικές συνθήκες. Ένας από τους όρους αυτών των συμβάσεων είναι ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να προσαρμόζονται και να συναναστρέφονται μεταξύ τους προκειμένου να καλύψουν τις ανάγκες και των δύο. Αυτό δημιουργεί ένα περιβάλλον μάθησης που ευνοεί τη δημιουργία πιο προσαρμοστικών εταιρειών. Πιο συγκεκριμένα, τα χαρακτηριστικά ενός ισορροπημένου ψυχολογικού συμβολαίου είναι (Rousseau, 2000):

- **Εξωτερική απασχολησιμότητα:** Ανάπτυξη σταδιοδρομίας σε ξένες αγορές εργασίας. Οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύξουν εμπορεύσιμες δεξιότητες. Οι εργοδότες δεσμεύονται να ενισχύσουν τη μακροπρόθεσμη απασχολησιμότητα των εργαζομένων τόσο εντός όσο και εκτός του οργανισμού.
- **Εσωτερική πρόοδος:** Ανάπτυξη σταδιοδρομίας στην εσωτερική αγορά εργασίας. Οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύξουν τις δεξιότητες που εκτιμούν οι σημερινοί εργοδότες. Οι εργοδότες δεσμεύονται να δημιουργήσουν ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης για τους εργαζόμενους εντός της εταιρείας.
- **Δυναμική απόδοση:** Οι εργαζόμενοι πρέπει να εκτελούν με επιτυχία νέους και πιο απαιτητικούς στόχους που μπορεί να αλλάζουν ξανά και ξανά στο μέλλον για να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις να γίνουν και να παραμείνουν ανταγωνιστικές. Οι εργοδότες δεσμεύονται να διευκολύνουν τη συνεχή μάθηση και να βοηθήσουν τους εργαζομένους να εκτελούν με επιτυχία τις κλιμακούμενες απαιτήσεις απόδοσης.

1.3.3 Μεταβατικό ψυχολογικό συμβόλαιο

Οι μεταβατικές συμβάσεις είναι ασαφείς λόγω της νεφελώδους φύσης των αντίστοιχων οργανισμών τους σε περιόδους μεγάλων αλλαγών και αναταραχών. Σύμφωνα με την Rousseau, η εργασιακή σχέση σε αυτά τα χρονικά πλαίσια χαρακτηρίζεται από δυσπιστία, αβεβαιότητα και στάσιμη εργασιακή απόδοση. Πιο συγκεκριμένα, τα χαρακτηριστικά ενός μεταβατικού ψυχολογικού συμβολαίου είναι (Rousseau, 2000):

- **Δυσπιστία:** Ο εργαζόμενος πιστεύει ότι η επιχείρηση στέλνει ασυνεπή και μικτά μηνύματα σχετικά με τις προθέσεις της. Ο εργαζόμενος δεν εμπιστεύεται την εταιρεία. Ο εργοδότης έχει αποκρύψει σημαντικές πληροφορίες από τους εργαζόμενους. Η εταιρεία δεν εμπιστεύεται τους εργαζομένους της.
- **Αβεβαιότητα:** Ο εργαζόμενος είναι αβέβαιος σχετικά με τη φύση των δικών του υποχρεώσεων προς την επιχείρηση. Το μέτρο εργοδότη αξιολογεί τον βαθμό στον οποίο ο εργαζόμενος είναι αβέβαιος σχετικά με τις μελλοντικές δεσμεύσεις του εργοδότη απέναντί του.
- **Διάβρωση:** Ο εργαζόμενος αναμένει να λάβει λιγότερες μελλοντικές αποδόσεις από τις συνεισφορές του στην επιχείρηση σε σύγκριση με το παρελθόν. Αναμένει συνεχείς μειώσεις στο μέλλον. Δεδομένου ότι οι νέες πολιτικές της εταιρείας μειώνουν τις παροχές και τους μισθούς των εργαζομένων, η ποιότητα της επαγγελματικής τους ζωής μειώνεται σε σύγκριση με τα προηγούμενα χρόνια.

1.4 Διάρρηξη συμβολαίου

Οι περισσότερες τρέχουσες έρευνες συμφωνούν ότι η παραβίαση και η παράβαση του ψυχολογικού συμβολαίου αναφέρονται και οι δύο στην ίδια έννοια: την αντίληψη ενός εργαζομένου για έναν οργανισμό που δεν τηρεί τις υποσχέσεις του. Αυτή η έννοια χρησιμοποιείται συνήθως σε έρευνα με μια στατιστική συνιστώσα, όπως υποδεικνύεται από τους Robinson et al. (1994), Morrison και Robinson (1997).

Η εργασία των Morrison και Robinson (1997) αποδεικνύει ότι υπάρχει μια ξεχωριστή σχέση αιτίου-αποτελέσματος μεταξύ παραβίασης και παράβασης. Σύμφωνα με τους συγγραφείς, η παράβαση συμβαίνει όταν ένας εργαζόμενος γνωρίζει ότι ο χώρος εργασίας του έχει παραβιάσει μια υποχρέωση του ψυχολογικού συμβολαίου. Οι εργαζόμενοι που πιστεύουν ότι δεν έχουν λάβει τις κατάλληλες υπηρεσίες από τους εργοδότες τους αντιστέκονται στη συνεργασία. Η αξιολόγηση παραβίασης είναι μια ποιοτική ανάλυση του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων σε σχέση με τους όρους της σύμβασης.

Υπάρχει επίσης μια προσωπική συνιστώσα στον θυμό που νιώθει ένα άτομο όταν πιστεύει ότι έχει εργασιακά προδοθεί. Αυτό το συναίσθημα συνδέεται με οργή, πικρία, αγανάκτηση και προσβολή - όλα προέρχονται από την οπτική του ατόμου (Parks & Rousseau, 1993).

Πέρα από τις εμπειρίες του εργαζομένου, ο υποκειμενικός χαρακτήρας του ψυχολογικού συμβολαίου σημαίνει ότι η νομιμότητα ή η αναλήθεια του είναι άσχετη. Οι αντιλήψεις των εργαζομένων ότι η σύμβαση έχει παραβιαστεί καθορίζουν τις ενέργειες και τις αντιλήψεις τους - ανεξάρτητα από το αν οι πράξεις τους είναι δικαιολογημένες ή οι παραλείψεις τους είναι έγκυρες. Οι ενέργειες και οι αδράνειες των οργανισμών συμβάλλουν άμεσα σε αυτή την πεποίθηση.

Ο Bruce (2000) διερευνά τις συνέπειες μιας ρήξης ενός ψυχολογικού συμβολαίου σε φιλοσοφικό επίπεδο μέσα από το έργο του το 2000. Δηλώνει ότι η παραβίαση μιας διαθήκης οδηγεί σε επιπτώσεις που επηρεάζουν την ηθική κάποιου. Τα ψυχολογικά συμβόλαια των εργαζομένων ορίζουν τι θεωρείται ανήθικη συμπεριφορά. Η άσκηση αυτής της συμπεριφοράς αγνοεί τις κατανοήσεις που καθορίζονται από τη σύμβαση. Αυτή η ανεύθυνη συμπεριφορά αποδεικνύεται όταν οι εκπρόσωποι της εταιρείας δεν λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων.

1.4.1 Διαδικασία διάρρηξης ψυχολογικού συμβολαίου

Η Rousseau (1995) αναφέρει ότι ορισμένοι παράγοντες οδηγούν στη ρήξη του ψυχολογικού συμβολαίου στην αρχική του διαμόρφωση. Αυτοί οι παράγοντες είναι παρόμοιοι με εκείνους που διαμόρφωσαν το συμβόλαιο εξ αρχής (Rousseau, 1995), (Turnley & Feldman, 1999b):

- Οι διαμορφωτές συγγέουν, καταχρώνται ή παραβιάζουν τις συμβάσεις στις περισσότερες περιπτώσεις.
- Αλλαγές στις μεθόδους διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και η ακατάλληλη χειραγώγηση επηρεάζει και την απόδοση της εταιρείας.
- Μια άλλη κοινή αιτία φθοράς είναι η αλλαγή στον προϊστάμενο ενός υπαλλήλου. Αυτό οδηγεί συχνά στην αμφισβήτηση δυσχερών όρων της αρχικής σύμβασης και από τα δύο μέρη.

Η άρνηση και η επίδειξη αντιφατικότητας είναι οι πιο πιθανοί παράγοντες που διασπών το ψυχολογικό συμβόλαιο. Η ανεπαρκής επικοινωνία μεταξύ των μερών συμβάλλει σημαντικά στις παρατηρούμενες αποκλίσεις. Σε μεγάλο βαθμό λόγω αυτής της έλλειψης συνεκτικής επικοινωνίας, οι παρατηρούμενες αποκλίσεις κυμαίνονται από μεγάλες έως μαζικές. Η αντίληψη των εργαζομένων για μια απόκλιση από τις πολιτικές και τα πρότυπα της εταιρείας παίζει σημαντικό ρόλο στη διαδικασία σύγκρισης. Οι εργαζόμενοι έχουν συγκεκριμένα ελάχιστα πρότυπα από τη σχέση εργασίας τους που επιλύουν τυχόν αντικρουόμενες προκαταλήψεις. Εάν 'παραβιαστεί' η εργασιακή σχέση, η συμπεριφορά και η απόδοσή σας ως εργαζόμενος θα επηρεάσει αρνητικά την πρόοδο του οργανισμού (Pate et al., 2003), (Schein, 1980).

Σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, οι οργανισμοί πιστεύουν ότι έχουν ικανοποιήσει πλήρως όλες τις υποσχέσεις τους και απορρίπτουν κάθε δυσαρέσκεια από τους υπαλλήλους τους. Παρόλα αυτά, δεν μπορούν να πραγματοποιήσουν αυτό που υποσχέθηκαν προηγουμένως λόγω αλλαγμένων συνθηκών, όπως η μαζική αύξηση της κλίμακας ή η μειωμένη απόδοση εργασίας.

Πολλοί ερευνητές εξέτασαν τις επιπτώσεις των εργαζομένων που σπάζουν το ψυχολογικό συμβόλαιο με τον εργοδότη τους. Το πιο δημοφιλές από αυτά τα αποτελέσματα περιλαμβάνει την αποστασιοποίηση των εργαζομένων μέσω της έμφασης στα χρηματικά οφέλη αντί της κοινωνικής ή συναισθηματικής υποστήριξης. Αυτή η μετατόπιση της αντίληψης μετακινεί το ψυχολογικό συμβόλαιο από το σχεσιακό στο συναλλακτικό επίπεδο.

Λόγω του ανεκπλήρωτου ψυχολογικού συμβολαίου, οι εργαζόμενοι είναι πιθανό να ερμηνεύσουν οποιαδήποτε ασυμφωνία μεταξύ αυτού που είχε υποσχεθεί και αυτού που

παραδόθηκε ως απόδειξη ότι η σύμβασή τους δεν είχε εκπληρωθεί. Αυτό τους επιτρέπει να δημιουργήσουν μια συγκριτική διαδικασία στην οποία αξιολογούν τις μεμονωμένες συνεισφορές τους σε αντάλλαγμα για υποσχέσεις που δεν τηρήθηκαν. Λόγω της συνεχούς αφοσίωσής του στον οργανισμό, το άτομο πιστεύει ότι έχει παραβιάσει ένα συμβόλαιο όταν δεν έχει ανταμειφθεί για τις προσπάθειές του (Parks & Schmedemann, 1994).

Κεφάλαιο 2. Εργασιομανία

Η εργασία είναι συνηθισμένη και απαραίτητη για τους περισσότερους ανθρώπους και μας παρέχει αρκετά θετικά πράγματα. Μας δίνει μισθό, ορίζει την ημέρα, μας δίνει την αίσθηση του ποιοι είμαστε, διαμορφώνει σχέσεις και μας δίνει σκοπό. Ωστόσο, παρά τις πολλές θετικές πτυχές της εργασίας, μερικοί άνθρωποι φαίνεται να εργάζονται υπερβολικά και καταναγκαστικά, οδηγούμενοι από εσωτερικές και εξωτερικές δυνάμεις. Αυτοί οι άνθρωποι αναφέρονται συχνά ως εργασιομανείς (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008). Η εργασιομανία μπορεί να έχει αντιφατικές ψυχολογικές, σωματικές και κοινωνικές επιπτώσεις/εκβάσεις για το εν λόγω άτομο και για τους πιο κοντινούς του/της. Μπορεί επίσης να επηρεάσει αρνητικά το εργασιακό περιβάλλον.

2.1 Ορισμός εργασιομανίας

Η εργασιομανία ως κατασκεύασμα πηγάζει αρχικά, κατ' αναλογία, από τον όρο αλκοολισμός. Ο όρος εργασιομανία επινοήθηκε για πρώτη φορά το 1971 από τον Oates. Ο Oates (1971) όρισε τον εργασιομανή ως ένα άτομο του οποίου η ανάγκη για δουλειά έχει γίνει τόσο υπερβολική που δημιουργεί μια αισθητή διαταραχή ή παρεμβολή στη σωματική του υγεία, την προσωπική ευτυχία και τις διαπροσωπικές του σχέσεις και στην ομαλή κοινωνική του λειτουργία. Το μέρος αυτού του ορισμού που τονίζεται περισσότερο είναι η συγκέντρωση της εργασίας ως συμπεριφοράς στη ζωή ενός ατόμου. Ο Mosier (1983) όρισε τους εργασιομανείς απλώς ως εκείνους που εργάζονται τουλάχιστον 50 ώρες την εβδομάδα. Ο Oates (1971) το όρισε ως έναν εθισμό που περιλαμβάνει μια ανεξέλεγκτη ανάγκη ή καταναγκασμό για συνεχή εργασία.

Η πρώιμη περιγραφή περιλαμβάνει δύο βασικά στοιχεία που επιστρέφουν σε μεταγενέστερους ορισμούς της εργασιομανίας: η υπερβολική σκληρή δουλειά και η ύπαρξη μιας ισχυρής, ακαταμάχητης εσωτερικής ορμής. Το πρώτο επισημαίνει το γεγονός ότι οι εργασιομανείς τείνουν να αφιερώνουν έναν εξαιρετικό χρόνο στην εργασία τους και ότι εργάζονται πέρα από αυτό που εύλογα αναμένεται να καλύψει τις οργανωτικές ή οικονομικές απαιτήσεις. Ο τελευταίος αναγνωρίζει ότι οι εργασιομανείς σκέφτονται επίμονα και συχνά τη δουλειά, ακόμη και όταν δεν εργάζονται, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι εργασιομανείς έχουν «εμμονή» με τη δουλειά τους. Οι Snir και Zohar (2008) ορίζουν την εργασιομανία ως συχνή και ουσιαστική κατανομή χρόνου σε δραστηριότητες και ιδέες που σχετίζονται με την εργασία που δεν οδηγούνται από εξωτερικές απαιτήσεις. Υποστηρίζουν ότι η εργασιομανία πρέπει να ερμηνεύεται ως εθισμός όπου η υπερβολική και επίμονη συμπεριφορά έχει επιβλαβείς συνέπειες, αποκλείοντας έτσι την ιδέα της εργασιομανίας ως θετικής κατάστασης.

Η εργασία για περισσότερες από 50 ώρες την εβδομάδα είναι ο πρώτος ορισμός της υπερκόπωσης. Οι Brett και Stroh, (2003), δήλωσαν ότι ο μέσος εργασιομανής εκτελεστικός υπάλληλος ξοδεύει τουλάχιστον 50 ώρες εργασίας. Αυτό δήλωσε ο Mosier, (1983), ο οποίος επίσης σημείωσε ότι ορισμένοι ορισμοί περιόριζαν την υπερκόπωση στους υπαλλήλους που εργάζονται περισσότερες από 50 ώρες. Αυτή η δήλωση είναι ακριβής επειδή πολλοί εργαζόμενοι εργάζονται περισσότερες από 50 ώρες την εβδομάδα.

Σύμφωνα με τον Machlowitz, οι εργασιομανείς θεωρούν ότι η εργασία είναι πιο σημαντική από ό,τι είναι απαραίτητο (1980). Οι σύγχρονοι ερευνητές χρησιμοποιούν την ίδια νοοτροπία όταν ορίζουν την εργασιομανία. Θεωρούν εργασιομανή κάποιον που του αρέσει να εργάζεται τόσο πολύ που επενδύουν υπερβολικό χρόνο και ενέργεια στη δουλειά τους. Αντί να λαμβάνουν υπόψη μόνο τον χρόνο που αφιερώνουν στην εργασία, αυτά τα άτομα επικεντρώνονται στο πόσο εμμονή έχουν με τη δουλειά τους (Griffiths, 2011). Ορισμένες προοπτικές παραμένουν αμφιλεγόμενες. Ορισμένοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι η εργασιομανία είναι ένα θετικό χαρακτηριστικό δίνοντας έμφαση στα οφέλη που αποκομίζονται από τις βαριές επενδύσεις εργασίας (π.χ. πρόσθετες προσπάθειες εργασίας), ενώ οι περισσότεροι μελετητές έχουν επισημάνει τις αρνητικές και πιο επικίνδυνες πλευρές.

2.2 Κατηγορίες εργασιομανίας

Μερικοί άνθρωποι θεωρούν ότι οι εργασιομανείς είναι άνθρωποι που έχουν υψηλό επίπεδο επιθυμίας και εμπλοκής στη δουλειά τους. Ωστόσο, ταξινομούνται ως παθολογικοί εάν δεν απολαμβάνουν τη δουλειά τους. Αυτό δήλωσαν οι Spence και Robbins (1992) οι οποίοι δημιούργησαν μια θεωρία για το θέμα. Ωστόσο, ορισμένοι ερευνητές πιστεύουν ότι η εργασιακή απόλαυση είναι άσχετη (Mudrack, 2006). Πρόσφατη έρευνα έχει δείξει ότι η εργασιομανή συμπεριφορά πηγάζει από έλλειψη κινήτρων – όχι από έλλειψη υποχρεώσεων, ευθυνών ή δέσμευσης. Η ιδέα ότι η εργασιομανία είναι πολυδιάστατη εκτοπίζεται από την κατανόηση ότι είναι μονοδιάστατη και πηγάζει από την εστίαση στα προσωπικά κίνητρα. Επιπλέον, πολλές μελέτες χρησιμοποιούν την υποκλίμακα εργασιακής δέσμευσης για να μετρήσουν τη δέσμευση των εργαζομένων στην εργασία τους. Αυτή η κλίμακα αποδεικνύεται σταθερά ανακριβής και άκυρη.

Ο Robinson (2013) απεικόνισε τέσσερις εργασιομανείς τύπους: τους βουλμικούς που κάνουν τη δουλειά τέλεια ή καθόλου, τους αδυσώπητους που οδηγούνται καταναγκαστικά να εργαστούν γρήγορα και τηρούν τις προθεσμίες και που δυσκολεύονται να σταματήσουν να εργάζονται. Η “τροφή” που καταναλώνεται από μια ενασχόληση με τις λεπτομέρειες και το έλλειμμα προσοχής που ξεκινούν πολλά έργα/επιχειρήματα, αλλά γίνονται εύκολα θαμποί

και ανήσυχοι, έχουν συνεχώς κίνητρο να αναζητούν περαιτέρω προκλήσεις. Μια εμπειρικά υποστηριζόμενη διάκριση είναι μεταξύ των εργασιωμανών που εκτιμούν τη δουλειά τους και εκείνων που δεν εκτιμούν. Συγκεκριμένα, οι Spence και Robbins (1992) ανακάλυψαν ενθουσιώδεις εργασιωμανείς που χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα εμπλοκής στην εργασία, οδηγούνται από έναν εσωτερικό καταναγκασμό για εργασία και που βρίσκουν μεγάλη χαρά και ικανοποίηση στην εργασία και μη ενθουσιώδεις εργασιωμανείς που ασχολούνται παρόμοια με την εργασία και οδηγούνται εσωτερικά, αλλά που φαίνεται να αντλούν λίγη ευχαρίστηση από την υπερβολική εργασία. Οι μη ενθουσιώδεις τύποι ονομάστηκαν αρχικά πραγματικοί εργασιωμανείς, ενώ η ονομασία μη ενθουσιώδης προστέθηκε τελικά στην τυπολογία (Bonebright et al., 2000). Παρά αυτή τη φαινομενικά απλή διάκριση μεταξύ των τύπων εργασιωμανίας, η ταξινόμηση είναι χρήσιμη, επίκαιρη και ουσιαστική.

Οι εργασιωμανείς εργάζονται σκληρότερα από ό,τι απαιτούν οι συμβάσεις εργασίας τους και καταβάλλουν πολύ περισσότερη προσπάθεια στη δουλειά τους από ό,τι αναμένεται από τα άτομα με τα οποία ή για τα οποία εργάζονται, και με αυτόν τον τρόπο παραμελούν τη ζωή τους εκτός δουλειάς. Συνήθως, εργάζονται τόσο σκληρά από έναν εσωτερικό καταναγκασμό, ανάγκη ή ορμή, και όχι λόγω εξωτερικών παραγόντων όπως οι οικονομικές ανταμοιβές, οι προοπτικές σταδιοδρομίας, ή η οργανωτική κουλτούρα (Schaufeli et al., 2009). Ο "χαρούμενος εργασιωμανής" μπορεί να αισθάνεται οδηγημένος στη δουλειά, αλλά ταυτόχρονα να αντλεί μεγάλη ευχαρίστηση από αυτή τη δουλειά (Spence και Robbins, 1992). Οι Buelens και Poelmans (2004) πρότειναν ότι η εργασιωμανία έχει τρεις βασικές διαστάσεις: πάνω από τη δέσμευση στην εργασία, τον καταναγκαστικό εθισμό στην εργασία και την εργασιακή απόλαυση.

Scott et al. (1997) ορίζουν τους εργασιωμανείς ως εκείνους που ξοδεύουν πολύ χρόνο σε εργασιακές δραστηριότητες (ακόμη και με το κόστος να θυσιάζουν χρόνο για άλλες μη εργασιακές δραστηριότητες), σκέφτονται επίμονα τη δουλειά όταν δεν εργάζονται και εργάζονται πέρα από τις οργανωτικές ή οικονομικές απαιτήσεις. ανάγκες. Τα μέλη του οργανισμού εμπλέκονται σε εργασιωμανή συμπεριφορά όταν (Andreassen, 2014): (α) αφιερώνουν πολύ χρόνο σε εργασιακές δραστηριότητες όταν τους δίνεται η διακριτική ευχέρεια να το κάνουν, με αποτέλεσμα να εγκαταλείπουν σημαντικές κοινωνικές, οικογενειακές ή ψυχαγωγικές δραστηριότητες λόγω εργασίας. (β) σκέφτονται επίμονα και συχνά τη δουλειά όταν δεν είναι στη δουλειά και (γ) εργάζονται πέρα από αυτό που εύλογα αναμένεται να καλύψει τις απαιτήσεις της εργασίας ή να καλύψει τις βασικές οικονομικές

ανάγκες. Οι εργασιομανείς είναι πιο τελειομανείς, έχουν μεγαλύτερη δυσκολία να αναθέσουν εργασία σε άλλους, αντιμετωπίζουν περισσότερες συγκρούσεις και εντάσεις στις διαπροσωπικές τους σχέσεις και αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους από τους μη εργασιομανείς (Andreassen, 2014). Εκτός από το ότι είναι απασχολημένοι με την εργασία, οι «εργασιομανείς» έχουν περιγραφεί ως προσανατολισμένοι στην εργασία, ψυχαναγκαστικοί, τελειομανείς, νευρωτικοί, άκαμπτοι, με υψηλά κίνητρα, επινοητικοί, ανυπόμονοι και εγωκεντρικοί.

Scott et al. (1997) πρότεινε ένα άλλο σύνολο εργασιομανικών τύπων που χαρακτηρίζονται ως: (1) ψυχαναγκαστικά εξαρτημένοι, (2) τελειομανείς-εμμονές και (3) προσανατολισμένοι στα επιτεύγματα (Andreassen, 2014). Προτείνουν ότι η ψυχαναγκαστική εξαρτώμενη εργασιομανία θα σχετίζεται θετικά με τα επίπεδα άγχους, στρες και σωματικών και ψυχολογικών προβλημάτων και αρνητικά με την εργασιακή απόδοση και την ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή. Η τελειομανία εργασιομανίας θα σχετίζεται θετικά με τα επίπεδα άγχους, τα σωματικά και ψυχολογικά προβλήματα, τις εχθρικές διαπροσωπικές σχέσεις, τη χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση, την απόδοση και την εκούσια εναλλαγή και απουσία. Τέλος, η εργασιομανία προσανατολισμένη στα επιτεύγματα θα σχετίζεται θετικά με τη σωματική και ψυχολογική υγεία, την ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή, την εργασιακή απόδοση, τη χαμηλή εθελοντική εναλλαγή και τις φιλοκοινωνικές συμπεριφορές (Andreassen, 2014). Ng et al. (2007) πρότεινε έναν συνεκτικό ορισμό της εργασιομανίας που αντικατοπτρίζει το συναίσθημα, τη γνώση και τη συμπεριφορά. Όρισαν τους εργασιομανείς ως εκείνους που απολαμβάνουν την πράξη της εργασίας, που έχουν εμμονή με την εργασία και αφιερώνουν πολλές ώρες και προσωπικό χρόνο στη δουλειά. Υπάρχουν δύο υποσυστατικά που αποτελούν τη βάση της συναισθηματικής διάστασης της εργασιομανίας: η χαρά στην εργασία και η ενοχή και το άγχος όταν δεν εργάζεσαι. Η γνωστική διάσταση της εργασιομανίας είναι μια εμμονή με την εργασία και αντανακλά μια έντονη ενασχόληση που οι εργασιομανείς δεν μπορούν να καταστείλουν και να ελέγξουν. Τέλος, δύο υποσυστατικά της συμπεριφορικής διάστασης είναι οι υπερβολικές ώρες εργασίας και η ανάμειξη εργασίας και προσωπικής ζωής. Η εργασιομανία έχει οριστεί και ταξινομηθεί διαφορετικά στη βιβλιογραφία. Τέσσερις διακριτικές πτυχές είναι αν (Andreassen, 2014):

- Ορίζεται συμπεριφορικά
- Θεωρείται ότι είναι εθισμός.
- Θεωρείται θετικά ή αρνητικά και
- Αναγνωρίζεται με διάφορα προηγούμενα αποτελέσματα και διαφορετικούς τύπους

2.3 Μέθοδος μέτρησης εργασιομανίας

Από τότε που ο όρος εργασιομανία εισήχθη στην ακαδημαϊκή βιβλιογραφία, οι μελετητές τον έχουν αντιληφθεί ως στάση, χαρακτηριστικό, καταναγκασμό ή/και καταναγκασμό και εθισμό. Πιο πρόσφατα, οι αρχικές προσεγγίσεις θεραπείας του εθισμού έχουν αποκτήσει αξιοπιστία (Andreassen, 2013), (Sussman, 2012). Έτσι, από τη σκοπιά του εθισμού, η εργασιομανία μπορεί να περιγραφεί ως «ένα ανεξέλεγκτο κίνητρο για εργασία, για υπερβολική ενασχόληση με την εργασία και για να αφιερώσουμε τόση ενέργεια και προσπάθεια σε αυτήν που βλάπτει τις ιδιωτικές σχέσεις, τις δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου και την υγεία. Η εργασιομανία μπορεί να αντιμετωπίζεται υποκειμενικά ως απώλεια ελέγχου και η εργασιομανία συνεχίζει να ασχολείται με την εργασία παρά τις αναγνωρισμένες αρνητικές συνέπειες. Είναι σημαντικό ότι η εργασιομανία διαφέρει από συμπεριφορές όπως η διπολική διαταραχή. Τα κριτήρια του DSM-5 για ένα μανιακό επεισόδιο περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων παραγόντων, την υπερβολική εμπλοκή σε δραστηριότητες με τεράστιες δυνατότητες για επιζήμια αποτελέσματα (Roehr, , 2013).

Η υπερβολική ενασχόληση με την εργασιακή δραστηριότητα είναι απλώς ένα περιστατικό μανιακής συμπεριφοράς και όχι όλοι οι διπολικοί είναι εργασιομανείς. Αυτό ισχύει και για τη διαταραχή ελλειμματικής προσοχής υπερκινητικότητας (ADHD). Επιπλέον, η εργασιομανία θεωρείται ως μια μάλλον σταθερή τάση προσωπικής συμπεριφοράς – μια τάση που σίγουρα μπορεί να επιδεινωθεί από τις ευκαιρίες που συναντώνται σε νέες τεχνολογικές καινοτομίες (λάπτοπ, smartphone, Διαδίκτυο). Επομένως, η εργασιομανία διαφέρει από την πρόσθετη εργασιακή προσπάθεια λόγω εσωτερικών (π.χ. οξεία ανάγκη για χρήματα) ή εξωτερικών (π.χ. τεράστια ζήτηση παραγγελιών) καταστάσεων (Snir & Harpaz, 2012). Πολύ πρόσφατα, οι εργασιομανείς διακρίθηκαν από τρεις άλλες ομάδες με προφανώς την ίδια τάση για χρόνιες επενδύσεις υψηλής ποιότητας (Snir & Harpaz, 2012). Αυτοί χαρακτηρίστηκαν ως αφοσιωμένοι στην εργασία, αυτοί που αποφεύγουν την οικειότητα, που εργάζονται υπερβολικά για να αποφύγουν την οικειότητα/στοργή και τους ελεύθερους που εργάζονται πολύ για να γεμίσουν τον κατά τα άλλα άδειο ελεύθερο χρόνο τους. Αυτή η διαφοροποίηση παραμένει ανεξερεύνητη. Συνολικά, από μια διαφορική διαγνωστική άποψη, είναι σημαντικό να αποκλείονται πιθανές ιατρικές καταστάσεις που μπορεί να προκαλέσουν υπερβολική εργασιακή συμπεριφορά. Επίσης, πρέπει να αναγνωρίσουμε ότι δεν είναι κάθε υπερβολική εργασία παθολογική.

Το Workaholism Battery (WorkBAT) αναπτύχθηκε από τους Spence και Robbins το 1992 και έχει χρησιμοποιηθεί σε περίπου 500 μελέτες, καθιστώντας το το πιο ευρέως

χρησιμοποιούμενο μέτρο εργασιομανίας μέχρι στιγμής. Το WorkBAT αποτελείται από 25 στοιχεία που κατανέμονται σε τρεις υποκλίμακες - Συμμετοχή στην Εργασία (οκτώ στοιχεία, π.χ., «Ξοδεύω τον ελεύθερο χρόνο μου σε έργα και άλλες δραστηριότητες»), Κίνητρο (επτά στοιχεία, π.χ., «Φαίνεται να έχω έναν εσωτερικό καταναγκασμό να εργαστώ σκληρά»), και Εργασιακή απόλαυση (δέκα στοιχεία, π.χ. «Μερικές φορές απολαμβάνω τη δουλειά τόσο πολύ που δυσκολεύομαι να σταματήσω»). Όλα τα στοιχεία βαθμολογούνται σε μια συνέχεια μορφής Likert 5 σημείων που κυμαίνεται από διαφωνώ κάθεται (1) έως συμφωνώ απόλυτα (5). Αυτές οι υποκλίμακες ονομάζονται μερικές φορές η τριάδα της εργασιομανίας, αντανακλώντας τον ορισμό του φαινομένου από τους συγγραφείς.

Η κατασκευή και τα θεωρητικά θεμέλια του WorkBAT βασίστηκαν σε χαρακτηριστικά εργασιομανίας στη βιβλιογραφία και στις υποθέσεις των ίδιων των συγγραφέων (Spence & Robbins, 1992). Αρχικά το WorkBAT δοκιμάστηκε μεταξύ των μαθητών – όπου τα στοιχεία αναφέρονταν σε σχολικές εργασίες. Στη συνέχεια, οι ψυχομετρικές δοκιμές βασίστηκαν σε δεδομένα από 291 κοινωνικούς λειτουργούς των ΗΠΑ (134 άνδρες, διάμεση ηλικία 43 για άνδρες, 40 για γυναίκες) με ακαδημαϊκές θέσεις που συμμετείχαν σε μια εθνική έρευνα αλληλογραφίας - τυχαία επιλεγμένα από μια βάση δεδομένων της Εθνικής Ένωσης Κοινωνικών Λειτουργών. Ο υπολογισμός των εσωτερικών συνεπειών έδειξε τα άλφα Cronbach (άνδρας/γυναίκα) 0,69/0,67 για τη συμμετοχή στην εργασία, 0,81/0,67 για την Drive και 0,86/0,86 για την απόλαυση στην εργασία. Μια ανάλυση συστάδων έδειξε ότι προέκυψαν δύο τύποι εργασιομανών. Όσοι σημείωσαν πάνω από το μέσο όρο και στις τρεις υποκλίμακες ονομάστηκαν ενθουσιώδεις εργασιομανείς, λαμβάνοντας υπόψη ότι όσοι σημείωσαν πάνω από το μέσο όρο στην Εργασιακή Συμμετοχή και την Ενθάρρυνση, και κάτω από το μέσο όρο στην Απόλαυση στην Εργασία υποδηλώθηκαν ως μη ενθουσιώδεις εργασιομανείς. Οι εργασιομανείς σημείωσαν υψηλότερη βαθμολογία από τους λάτρεις της εργασίας και άλλους όσον αφορά την τελειομανία, τη μη ανάθεση ευθυνών, το εργασιακό άγχος και τα παράπονα για την υγεία στη μελέτη κατασκευής κλίμακας (Spence & Robbins, 1992).

2.4 Αρνητικές επιπτώσεις εργασιομανίας

Το κοινωνικο-περιβαλλοντικό πλαίσιο είναι μια αρκετά σημαντική μετριαστική επιρροή στα αρνητικά αποτελέσματα της εργασιομανικής συμπεριφοράς. Ένα παράδειγμα είναι πώς η ηλικία του εργασιομανούς μπορεί να αλληλεπιδράσει με το πλαίσιο. Δηλαδή, ένας νεαρός εργαζόμενος χωρίς οικογένεια είναι πιθανό να αισθάνεται μια αίσθηση ολοκλήρωσης και να δέχεται σχετικά λίγες κοινωνικές επικρίσεις σε σχέση με ένα ηλικιωμένο άτομο με σύζυγο και παιδιά που εκδηλώνει την ίδια συμπεριφορά. Ως δεύτερο παράδειγμα, η πολύωρη

εργασία για να βοηθήσει μια οικογένεια να επιβιώσει σε μια σχετικά φτωχή οικονομία μπορεί να θεωρηθεί ως θαρραλέος παρά ως εργασιομανής. Από την άλλη πλευρά, καθώς συμβαίνουν οικονομικές πτώσεις, η πτυχή της έλλειψης απόλαυσης της εργασιομανίας τείνει να επιδεινώνεται μεταξύ εκείνων που είναι όλοι έτοιμοι με υψηλή κινητικότητα. Έτσι, συνέπειες που σχετίζονται με την εργασιομανία μπορεί να προκύψουν σε πολλές οικονομικές συνθήκες. Ως τρίτο παράδειγμα, σε ζευγάρια με διπλά εισοδήματα, στον βαθμό που οι σύντροφοι παρέχουν κοινωνική υποστήριξη ο ένας στον άλλο (ακρόαση, ενίσχυση της αυτοεκτίμησης), μπορεί να δημιουργήσουν ένα πλαίσιο που ελαχιστοποιεί τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας που διαφορετικά θα προέκυπτε λόγω εργασιομανίας (Sussman, 2012).

Ως τελευταίο παράδειγμα, ένας χώρος εργασίας που ασκεί μεγάλη εργασιακή πίεση έχει βρεθεί ότι σχετίζεται με σχετικά υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ώθησης και χαμηλότερα επίπεδα απόλαυσης στην εργασία, ιδίως στις επιχειρηματικές υπηρεσίες έναντι των επαγγελματιών κοινωνικών υπηρεσιών. Αντίθετα, ένα σύστημα στο οποίο οι προϊστάμενοι παρέχουν ευέλικτο προγραμματισμό στην εργασία σχετίζεται με σχετικά χαμηλή σύγκρουση εργασίας-οικογένειας μεταξύ των ενθουσιωδών εργασιομανών αλλά όχι των μη ενθουσιωδών (καταναγκαστικών) εργασιομανών. Δηλαδή, οι ψυχαναγκαστικοί εργασιομανείς φαίνεται σχετικά απίθανο να επηρεαστούν από το εργασιακό περιβάλλον. Καταναγκαστικός (οδηγούμενος αλλά απολαυστικός) (Sussman, 2012).

Η εργασία επίσης αποτυγχάνει να διαφέρει ως συνάρτηση της αυτοαπασχόλησης ή της εργασίας για άλλους, αν και οι μισθωτοί που εργάζονται καταναγκαστικά θα τείνουν να είναι σχετικά πιθανό να καταβάλλουν κάθε προσπάθεια για να βοηθήσουν άλλους και τον οργανισμό.

Η εργασιομανία, λοιπόν, ως «αρνητικός εθισμός», περιλαμβάνει (Sussman, 2012):

- (α) υπερβολικό χρόνο εργασίας και, σημαντικό,
- (β) δυσκολία αποδέσμευσης από την εργασία, πολύ πέρα από την απαίτηση της δουλειάς, που συχνά προκαλεί αρνητικά συναισθήματα κατά τη διάρκεια και μετά από ένα επεισόδιο εργασίας
- (γ) απογοήτευση και ταραχή όταν εμποδίζεται να εργαστεί (π.χ. όταν βρίσκεται με την οικογένεια)
- (δ) συσχέτιση με ένα άκαμπτο ή καταναγκαστικό τρόπο εργασίας, που οδηγεί δυνητικά σε κακές σχέσεις με άλλους στην εργασία και στο σπίτι, αν και τόσο οι

ενθουσιώδεις εργασιομανείς όσο και οι μη ενθουσιώδεις εργασιομανείς αντιμετωπίζουν σχετικά υψηλή σύγκρουση εργασίας-οικογένειας

- (ε) αρνητικά αποτελέσματα ζωής, όπως υψηλό αντιληπτό άγχος, χαμηλή αυτοεκτίμηση, χαμηλή ικανοποίηση από τη ζωή, δυσκολίες στον ύπνο, δυσαρέσκεια σταδιοδρομίας και κακή απόδοση, καθυστέρηση προγραμματισμένης συνταξιοδότησης, επαγγελματική εξουθένωση και κακή υγεία

Το «burnout» είναι ένα σημαντικό υποτιθέμενο αποτέλεσμα κακής υγείας της εργασιομανίας. Οι Ackerley et al. (1988) συμπεριέλαβαν την υποκειμενική έλλειψη ελέγχου, την υπερδέσμευση, τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση ως συστατικά της επαγγελματικής εξουθένωσης στη μελέτη τους με αδειοδοτημένους ψυχολόγους. Αυτοί οι τύποι συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης έχει βρεθεί ότι εμφανίζονται ως συνάρτηση (α) της εξάντλησης της εργασίας σε άλλες σφαίρες της ζωής και (β) της ώθησης στην εργασία «στον τοίχο» (δηλαδή, εξάντληση των ενεργειακών πόρων). Ειδικότερα, οι χώροι εργασίας που εφαρμόζουν εξαιρετικές απαιτήσεις εργασίας αλλά παρέχουν λίγους υποστηρικτικούς πόρους θα τείνουν να οδηγήσουν σε επαγγελματική εξουθένωση. Έτσι, η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να υποδηλώνει κάτι σχετικά με τις απαιτήσεις εργασίας, ανεξάρτητα από το καθεστώς εργασιομανίας. Ένας άλλος προφανής καθοριστικός παράγοντας της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η «σύγκρουση ρόλων».

Κεφάλαιο 3. Εργασιακή Δέσμευση

Η δέσμευση των εργαζομένων είναι η δύναμη μιας σχέσης μεταξύ ενός οργανισμού και του προσωπικού του. Ένας αφοσιωμένος εργαζόμενος είναι παθιασμένος και ενθουσιώδης με τη δουλειά του και θα συμμετέχει με ενθουσιασμό σε ενέργειες για να βοηθήσει τον εργοδότη του να προωθήσει την εικόνα και τα ενδιαφέροντά του.

Υπάρχουν πολλοί ορισμοί για την εργασιακή δέσμευση (Work Engagement). Μερικοί ερευνητές το θεωρούν αφοσίωση των εργαζομένων, ενώ άλλοι εστιάζουν στη δέσμευση και την παραγωγικότητα. Ανεξάρτητα από τον ορισμό που έχει επιλεγεί, οι ερευνητές αναμένουν ότι οι υψηλές δεσμεύσεις εργασίας θα υπερτερούν των χαμηλών εργασιακών δεσμεύσεων - ανεξάρτητα από άλλους δείκτες. Η δημιουργία εργασιακής δέσμευσης θεωρείται συχνά πιο σημαντική από την εύρεση τρόπων μέτρησής της. Πολλοί οργανισμοί αποφάσισαν να επικεντρωθούν στη δημιουργία εργασιακής δέσμευσης αντί να προσπαθούν να το μετρήσουν. Ως εκ τούτου, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή κατά την εξέταση των στατιστικών που σχετίζονται με την Εργασιακή Δέσμευση.

3.1 Ορισμός εργασιακής δέσμευσης

Ο William Kahn, 1990 παρουσίασε τον πρώτο επίσημο ορισμό της προσωπικής δέσμευσης. Δήλωσε ότι η δέσμευση είναι η εκμετάλλευση του εαυτού κατά τη διάρκεια της εργασίας με τη χρήση συναισθηματικών, γνωστικών και σωματικών συμπεριφορών. Αυτό είναι σύμφωνα με τη θεωρία της δέσμευσης, η οποία αναφέρεται στην έκφραση του εαυτού κατά τη διάρκεια της εργασίας υιοθετώντας μια σωματική, συναισθηματική και γνωστική συμπεριφορά. Κατά τον καθορισμό της δέσμευσης των εργαζομένων, τη συνέδεσε τόσο με την εργασιακή ικανοποίηση όσο και με την οργανωτική δέσμευση δηλώνοντας ότι το πρώτο είναι ένα μέτρο της συνολικής σύνδεσης ενός εργαζομένου με την εργασία του ενώ το δεύτερο είναι μια μέτρηση της σύνδεσης ενός εργαζομένου με μια εργασία.

Ο Shuck και ο Wollard (2011) αναγνωρίζουν τέσσερις κύριες υποδιαστάσεις εντός του όρου. Σε μια νοοτροπία «ικανοποίησης ανάγκης», η επιμονή στην εργασία είναι μια επίδειξη αυτοεκτίμησης. Η υπερκόπωση, ο κυνισμός και η έλλειψη εννοιών ολοκλήρωσης αντιτίθενται στην αντίθεση της προσέγγισης της υπερβολικής εργασίας, η οποία αντίθετα παρουσιάζει ενέργεια, συμμετοχή και αποτελεσματικότητα.

Η γενική ιδέα της δέσμευσης περιλαμβάνει πολλές πτυχές της αλληλεπίδρασης, όπως ο τόνος της σχέσης και η προσωπικότητα. Οι ακόλουθες τέσσερις επιμέρους έννοιες ασχολούνται με διαφορετικές πτυχές της δέσμευσης:

- Ο τρόπος με τον οποίο κάποιος δεσμεύεται να παίξει έναν ρόλο επηρεάζει την απόδοσή του. Υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της δέσμευσης και της καλής σωματικής υγείας των εργαζομένων.
- Αντί να αισθάνονται εξαντλημένοι, οι εργαζόμενοι αποφεύγουν να καταβάλλουν υπερβολική εργασία.
- Η δέσμευση έχει στενή σχέση με δημιουργικές θέσεις εργασίας.
- Η σχέση μεταξύ δέσμευσης και εργασίας και οργάνωσης συμβαίνουν ταυτόχρονα.

3.2 Παράγοντες επίδρασης εργασιακής δέσμευσης

Ενώ τη δεκαετία του 1920 εμφανίστηκαν τα κίνητρα και η εργασιακή ηθική στη Θεωρία Διοίκησης, στις αρχές της δεκαετίας του 1990 ο όρος εργασιακή δέσμευση έγινε δημοφιλής. Ο Frederick Herzberg (2017) δοκίμασε τις ψυχικές ιδιότητες της ηγεσίας και του ηθικού της ομάδας και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι αναπτυξιακές ευκαιρίες οδηγούν θετικά κίνητρα μεταξύ των εργαζομένων μέσω κάθετου εμπλουτισμού. Τα βασικά χαρακτηριστικά της εργασιακής δέσμευσης είναι:

- Συμμετοχή
- Δέσμευση
- Παραγωγικότητα

Συμμετογή

Η Appelbaum et al. (2000) και η ομάδα της μελέτησαν 15 εταιρείες σιδήρου, 17 εταιρείες ένδυσης και 10 εταιρείες ηλεκτρονικών οργάνων και εξοπλισμού απεικόνισης. Στόχος τους ήταν να καθορίσουν τις εταιρείες με τις καλύτερες επιδόσεις χρησιμοποιώντας ευέλικτα συστήματα παραγωγής υψηλής απόδοσης. Αυτό περιελάμβανε εταιρείες που χρησιμοποιούσαν συστήματα με υψηλή συμμετοχή, κατάρτιση και ανταγωνιστικά συστήματα αμοιβών. Πολλές μελέτες δείχνουν μια συσχέτιση μεταξύ της υψηλής συμμετοχής των εργαζομένων και της αυξημένης παραγωγικότητας. Αυτό οφείλεται στο ότι οι εργαζόμενοι έχουν πιο θετικές στάσεις, συμπεριλαμβανομένης της εμπιστοσύνης, της οργανωτικής δέσμευσης και της εγγενούς απόλαυσης της εργασίας. Πολλοί συνδέουν επίσης την υψηλή συμμετοχή με την ιδέα της φωνής και της ενδυνάμωσης των εργαζομένων. Μελέτες μεγάλης κλίμακας διαπίστωσαν ότι οι πεποιθήσεις των εργαζομένων σχετικά με την εξουσία, τις γνώσεις και την αποτελεσματικότητά τους επηρέασαν θετικά την απόδοση στο χώρο εργασίας τους.

Δέσμευση

Οι υπάλληλοι που έχουν τοποθετηθεί στα υψηλότερα επίπεδα δέσμευσης αποδίδουν 20% περισσότερο από τους λιγότερο αφοσιωμένους συναδέλφους τους. Έχουν επίσης 87% λιγότερες πιθανότητες να εγκαταλείψουν τον οργανισμό τους (Appelbaum et al., 2000).

Παραγωγικότητα

Ο Όμιλος Hay διαπίστωσε ότι οι εταιρείες με αφοσιωμένους υπαλλήλους είναι έως και 43% πιο παραγωγικές από τους συναδέλφους τους. Ένας λόγος είναι ο υψηλός βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία.

3.3 Παρουσία στην εργασία λόγω εργασιακής δέσμευσης

Πολλοί ερευνητές έχουν προχωρήσει στον ορισμό του όρου presenteeism, που μεταφράζεται ως παρουσιασμός, αλλά στην ουσία είναι η τάση του εργαζόμενου να παραμένει στη δουλειά όταν είναι άρρωστος (Aronsson et al., 2000). Ο Johns πρότεινε το 2010 ότι δεν υπήρχε γενική συναίνεση για τον ορισμό. Το επιχειρήμά του ήταν ότι ο πιο συχνά χρησιμοποιούμενος ορισμός είναι "απουσία λόγω ασθένειας": κάποιος έρχεται στη δουλειά όταν είναι πολύ άρρωστος για να εργαστεί.

Οι εργασιομανείς ορίζονται ως άτομα που έχουν καταναγκαστικά κίνητρα να εργαστούν. Επιδεικνύουν υπερβολικό όγκο εργασίας από τους μη εργασιομανείς. Σύμφωνα με το άρθρο που γράφτηκε από τους Schaufeli et al. (2009), οι εργασιομανείς έχουν υψηλά επίπεδα «παρουσίας» - που σημαίνει ότι δεν μπορούν να κάνουν διαλείμματα κατά τη διάρκεια της εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα χαμηλότερα επίπεδα ευτυχίας σε σύγκριση με όλους τους άλλους. Επιπλέον, το ίδιο άρθρο λέει ότι οι εργασιομανείς έχουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και λιγότερη ευτυχία από άλλους μη εργασιομανείς.

Η αυτοεκτίμηση που βασίζεται στην απόδοση αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο τα άτομα με υψηλή αυτοεκτίμηση θεωρούν τον εαυτό τους. Η αυτοεκτίμηση που βασίζεται στην απόδοση, ή PBSE, θεωρείται πηγή «παρουσίας». Αυτός ο όρος αναφέρεται στην ιδέα ότι η αυτοεκτίμηση των ατόμων μπορεί να εξαρτάται από την απόδοσή τους στην εργασία. Πολλοί εργαζόμενοι αισθάνονται μεγαλύτερη ανάγκη να αποδείξουν την αξία τους εάν επιδεικνύουν υψηλά επίπεδα αυτής της ιδέας. Μελέτη διαπίστωσε ότι η παρουσία σε τέτοιες περιπτώσεις συσχετίστηκε θετικά με τα πρωτόκολλα αξιολόγησης που ονομάζονται PBSE. Επιπλέον, η μελέτη αποκάλυψε ότι οι εργαζόμενοι με υψηλές απαιτήσεις εργασίας έτειναν να επιδεικνύουν περισσότερο Παρουσιαστικό όταν το εργασιακό τους περιβάλλον ήταν απαιτητικό. Αυτό αποδεικνύει ότι περιβάλλοντα εργασίας με υψηλές σωματικές και

συναισθηματικές απαιτήσεις μπορούν να οδηγήσουν τους υπαλλήλους να ανεβάσουν την αδιαπέραστη απόδοση στο επόμενο επίπεδο. Αυτό τελικά οδηγεί σε υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής και παρουσίαση στο χώρο εργασίας.

3.4 Κακή υγεία και εξάρτηση λόγω παρουσίας στην εργασία

Η ασφάλεια της εργασίας είναι μια σημαντική ανησυχία κατά τη διερεύνηση των πηγών της Παρουσίας. Αυτό συμβαίνει επειδή η διακοπή ή η προσωρινή απασχόληση θα φέρει τους εργαζόμενους σε μια θέση όπου πρέπει να εργάζονται συχνά ακόμη και αν είναι άρρωστοι. Ωστόσο, λίγοι άνθρωποι πιστεύουν ότι αυτή η υπόθεση έχει αποδειχθεί αληθινή. Τόσο οι Aronsson et al (2000) όσο και οι Aronsson και Gustafson (2005) ανέφεραν ότι οι εργαζόμενοι σε θέσεις που είναι κυκλικές τείνουν να είναι πιο πιθανό να είναι Παρουσιαστές από εκείνους σε μόνιμες θέσεις. Ωστόσο, οι Aronsson και Gustafson δεν βρήκαν καμία διαφορά μεταξύ των τύπων εργασίας στη μελέτη τους του 2005. Η ασφάλεια της εργασίας δεν είναι η αιτία του συνδρόμου άρρωστου χώρου εργασίας. Αρκετές μελέτες από το 2010 σημειώνουν ότι οι εργαζόμενοι με θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου είναι λιγότερο πιθανό να είναι άρρωστοι στην εργασία από τους εργαζόμενους με μόνιμες θέσεις εργασίας. Επιπλέον, οι Bockerman και Laukkanen (2009) διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενοι με θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ήταν πιο πιθανό να αναφέρουν ότι εργάζονται ενώ ήταν άρρωστοι από τους εργαζόμενους με μόνιμες θέσεις εργασίας. Αυτό οδήγησε τον Johns να προτείνει στους ερευνητές να επανεξετάσουν την υπόθεση της εργασιακής ανασφάλειας στο άρθρο του το 2010.

Όταν κάποιος πιστεύει ότι δεν μπορεί να αντικατασταθεί στη δουλειά, τον κάνει πιο πιθανό να παρουσιάσει όταν είναι άρρωστος. Αυτό επηρεάζει τα Επίπεδα Παρουσίας στην αγορά εργασίας. Συχνά μελετάται από μελετητές της Παρουσίας πώς εργάζονται οι επαγγελματίες υγείας ενώ είναι άρρωστοι. Αρκετές μελέτες εξέτασαν την πρακτική των επαγγελματιών γιατρών και διαπίστωσαν ότι πάνω από το 80% από αυτούς έχουν εργαστεί ενώ ήταν άρρωστοι. Οι Jena et al. (2010) μελέτησαν τον Παρουσιαστικό μεταξύ ειδικών γιατρών και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οφειλόταν στην αναντικατάστατη. Ο McKevitt et al (1997) μελέτησε εκατοντάδες επαγγελματίες υγείας και διαπίστωσε ότι πάνω από το 80% από αυτούς είχαν Παρουσίαση. Οι άνθρωποι δήλωσαν ότι δεν πήραν αναρρωτική άδεια επειδή ένιωθαν υπερβολική πίεση στο χώρο εργασίας και πολλοί γιατροί δήλωσαν ότι δεν ήθελαν να επιβαρύνουν τους συναδέλφους τους με την απουσία τους. Ορισμένοι γιατροί ανέφεραν την έντονη αφοσίωσή τους στην εργασία ως λόγους για τους οποίους δεν πήραν αναρρωτική άδεια.

Το στρες στο χώρο εργασίας και ο φόρτος εργασίας προκαλούν μακροπρόθεσμα προβλήματα υγείας. Το Εθνικό Ινστιτούτο για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία αποκάλυψε το 2012 ότι οι εργαζόμενοι με πρόσβαση σε άδεια υγείας μετ' αποδοχών είχαν 28% χαμηλότερες πιθανότητες να υποστούν επαγγελματικό τραυματισμό από εκείνους που δεν είχαν πρόσβαση σε άδεια υγείας μετ' αποδοχών. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι με πρόσβαση σε άδεια υγείας μετ' αποδοχών είναι πιο πιθανό να επισκεφτούν έναν επαγγελματία υγείας για λόγους που σχετίζονται με την υγεία τους. Αυτό είναι αποτέλεσμα της επίδρασης της παρουσίας στην εργασία σε περίπτωση ασθένειας.

Διάφοροι μελετητές προτείνουν διάφορα σχέδια δράσης για εφαρμογή κατά την εξέταση του κόστους και της προβολής της παρουσίας στην εργασία σε περίπτωση ασθένειας. Μερικοί προτείνουν στους εργοδότες να εφαρμόσουν προγράμματα ευεξίας που αυξάνουν την παραγωγικότητα και την υγεία - και τα δύο επηρεάζουν την «παρουσία». Άλλοι συνιστούν αποτελεσματική εκπαίδευση για την καλύτερη διαχείριση της υγείας των εργαζομένων. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι επιπτώσεις της «παρουσίας» που σχετίζονται με την υγεία μπορούν να επηρεάσουν την παραγωγικότητα και το χρηματικό κόστος για τους εργοδότες. Οι υποστηρικτές της υγείας συνιστούν την παροχή αναρρωτικής άδειας μετ' αποδοχών για όλους τους εργαζόμενους.

Κεφάλαιο 4. Στατιστική ανάλυση

Βασικός σκοπός της έρευνας είναι να μελετήσει το ψυχολογικό συμβόλαιο, το οποίο συνάπτει ο εργασιομανής με την επιχείρησή του. Η παρούσα στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε τον Δεκέμβριο 2022 και δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο 2 ενοτήτων.

4.1 Μεθοδολογία

Τα ερωτηματολόγια συλλέγουν δεδομένα ζητώντας από τους ανθρώπους να απαντήσουν στο ίδιο σύνολο ερωτήσεων με συγκεκριμένη σειρά. Παρέχουν πολλά οφέλη σε σχέση με άλλες μορφές συλλογής δεδομένων, όπως έρευνες και ερωτηματολόγια. Αυτά τα οφέλη περιλαμβάνουν την ακρίβεια, την εύκολη συμπλήρωση και τη λήψη λιγότερου χρόνου για την ολοκλήρωση.

- Μπορεί να σταλεί σε μεγάλο κοινό.
- Είναι εύκολο να δημιουργηθούν και να χρησιμοποιηθούν.
- Οι άνθρωποι μπορούν να εκφράσουν ελεύθερα τις απόψεις και τις σκέψεις τους.
- Οι τυπικές προσεγγίσεις για την ανάλυση υλικού είναι καλά καθιερωμένες.
- Ο Ερευνητής δεν μπορεί να επηρεάσει την απάντηση σε καμία περίπτωση.
- Ο λιγότερο χρονοβόρος τρόπος

Τα κύρια μειονεκτήματα των ερευνών με ερωτηματολόγιο είναι τα εξής:

- Οι ερευνητές δεν μπόρεσαν να διευκρινίσουν ερωτήσεις ανοιχτού τύπου,
- Αναγκάστε τους ερωτηθέντες να απαντήσουν με συγκεκριμένο τρόπο

Η πρώτη ενότητα επικεντρώνεται στην παρουσίαση των δημογραφικών χαρακτηριστικών, μέσα από 3 ερωτήσεις κλειστού τύπου και 2 ερωτήσεις ανοιχτού τύπου. Στην δεύτερη ενότητα περιλαμβάνονται συνολικά 35 ερωτήσεις τύπου Likert, 11 εκ των οποίων επικεντρώνονται στις συμπεριφορές εργασιομανίας που παρουσιάζουν οι ερωτώμενοι. Παράλληλα, 3 ερωτήσεις αντιπροσωπεύουν την αποτελεσματικότητα των συμμετεχόντων στην εργασία τους και 9 ερωτήσεις επικεντρώνονται στο συναλλακτικό συμβόλαιο εργασίας που παρουσιάζουν οι ερωτώμενοι. Ακολουθούν 9 ερωτήσεις που αποτυπώνουν το επίπεδο στο οποίο οι συμμετέχοντες παρουσιάζουν συμπεριφορές σχεσιακού συμβολαίου στην εργασία τους και οι τελευταίες 4 ερωτήσεις διερευνούν την ανασφάλεια που αισθάνονται οι εργαζόμενοι αναφορικά με την θέση εργασίας τους.

Η συλλογή των δεδομένων διεξήχθη ηλεκτρονικά με την χρήση κατάλληλου Google form. Το Google form περιέχει όλες τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, ενώ συνοδεύεται από εισαγωγικό σημείωμα το οποίο ενημερώνει τους συμμετέχοντες για τον λόγο διεξαγωγής και τον στόχο της έρευνας. Το Google form διαμοιράστηκε σε ομάδες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης που θα προσέλκυαν εργαζόμενους στην Ελλάδα.

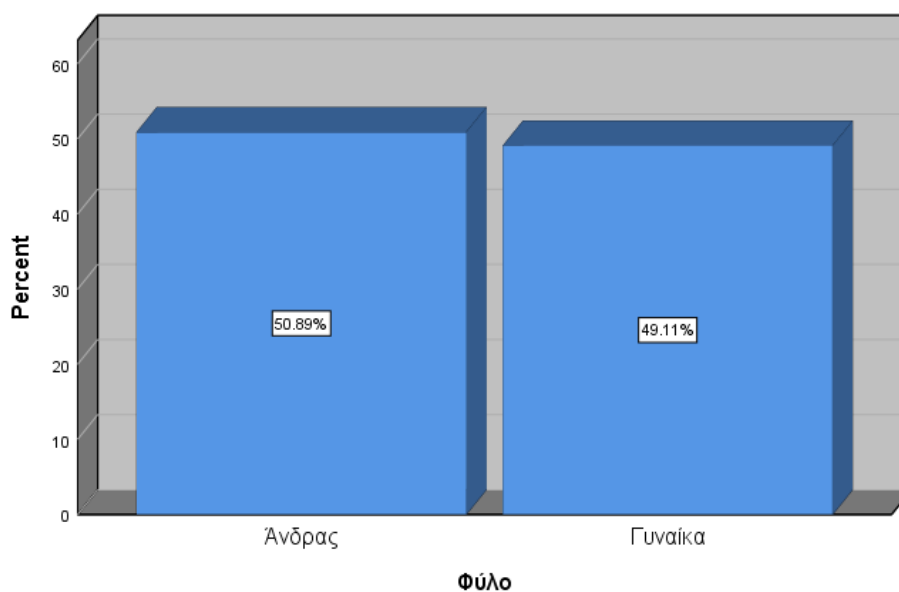
Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS v.25. Πιο συγκεκριμένα στο περιγραφικό κομμάτι της έρευνας παρουσιάζονται οι μεταβλητές του ερωτηματολογίου με τη χρήση συχνοτήτων, ποσοστών, μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων. Παράλληλά, για το ερευνητικό ερώτημα πραγματοποιήθηκε γραμμική παλινδρόμηση.

4.1 Περιγραφική στατιστική ανάλυση

Στην ακόλουθη ενότητα, παρουσιάζεται η περιγραφική ανάλυση των μεταβλητών του ερωτηματολογίου. Στον Πίνακα 4.1 και το Γράφημα 4.1, παρατηρείται πως το 50.9% των συμμετεχόντων είναι άνδρες, με το 49.1% να αντιπροσωπεύουν οι γυναίκες.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Συσσωρευμένο Ποσοστό
Ανδρας	57	50.9	50.9
Γυναίκα	55	49.1	100.0
Σύνολο	112	100.0	

Πίνακας 4.1 Φύλο

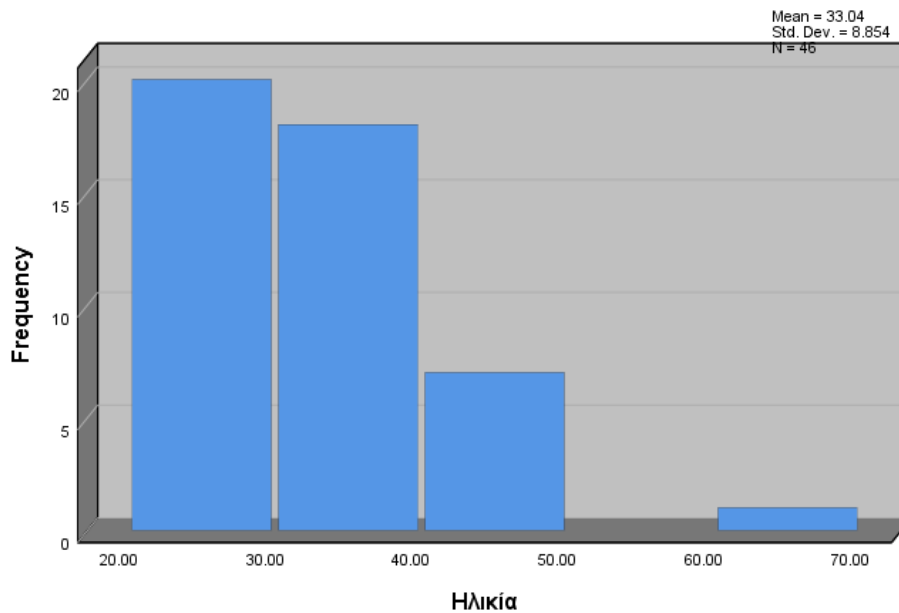


Γράφημα 4.1 Φύλο

Στον Πίνακα 2 και το Γράφημα 2, διερευνάται η ηλικία των συμμετεχόντων. Όπως φαίνεται η μικρότερη ηλικία αγγίζει τα 22 έτη και η μεγαλύτερη τα 62 έτη. Παράλληλα, η μέση ηλικία ισούται με 33.04 έτη.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Συσσωρευμένο Ποσοστό
20-30 έτη	43	38.4	38.4
31-40 έτη	41	36.6	75.0
41-50 έτη	24	21.4	96.4
51-60 έτη	3	2.6	99.0
61-70 έτη	1	1.0	100.0
Σύνολο	112	100.0	

Πίνακας 4.2 Ηλικιακή κατανομή

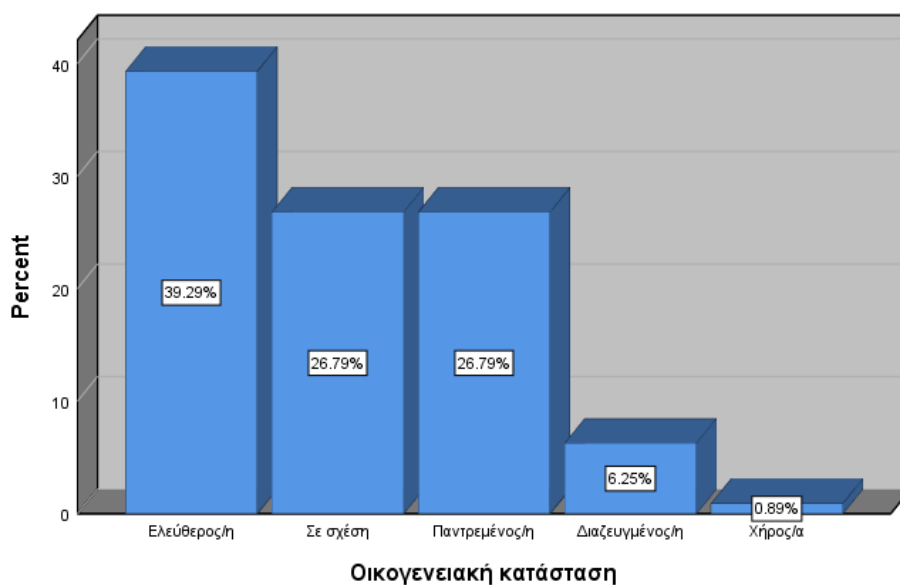


Γράφημα 4.2 Ηλικιακή κατανομή

Ο Πίνακας 4.3 και το Γράφημα 4.3, αποτυπώνουν την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων. Το 39.3% φτάνουν όσοι είναι άγαμοι, με όσους βρίσκονται σε σχέση ή είναι παντρεμένοι να αντιπροσωπεύουν από 26.8% έκαστος. Παράλληλα, το 6.3% καταλαμβάνουν οι διαζευγμένοι συμμετέχοντες και το 0.9% ανήκει σε όσους είναι χήροι.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Συσσωρευμένο Ποσοστό
Ελεύθερος/η	44	39.3	39.3
Σε σχέση	30	26.8	66.1
Παντρεμένος/η	30	26.8	92.9
Διαζευγμένος/η	7	6.3	99.1
Χήρος/α	1	.9	100.0
Σύνολο	112	100.0	

Πίνακας 4.3 Οικογενειακή κατάσταση

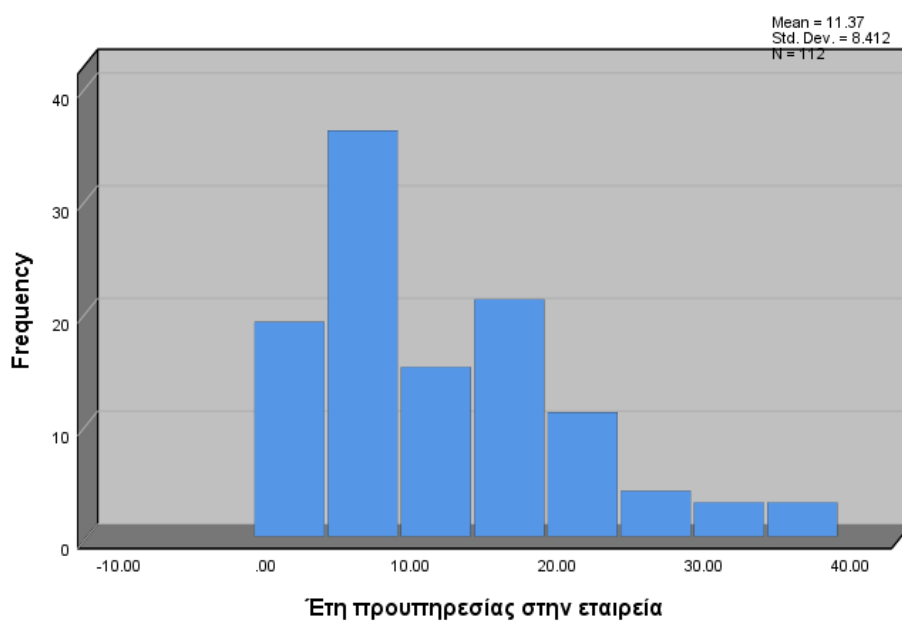


Γράφημα 4.3 Οικογενειακή κατάσταση

Αναφορικά με τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων στην εταιρεία στην οποία απασχολούνται, παρουσιάζεται στον Πίνακα 4.4 και το Γράφημα 4.4. Πιο συγκεκριμένα, φαίνεται πως η μικρότερη τιμή φτάνει το 1 έτος και η μεγαλύτερη τα 37 έτη. Επιπλέον, ο μέσος όρος προϋπηρεσίας στην εταιρεία αγγίζει τα 11.37 έτη.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Συσσωρευμένο Ποσοστό
0-5 έτη	31	27.6	27.6
6-10 έτη	34	30.3	57.9
11-15 έτη	17	15.2	73.1
16-20 έτη	15	13.4	86.5
21-25 έτη	7	6.2	92.7
26-30 έτη	4	3.7	96.4
31-35 έτη	2	1.8	98.2
36-40 έτη	2	1.8	100
Σύνολο	112	100.0	

Πίνακας 4.4 Έτη προϋπηρεσίας

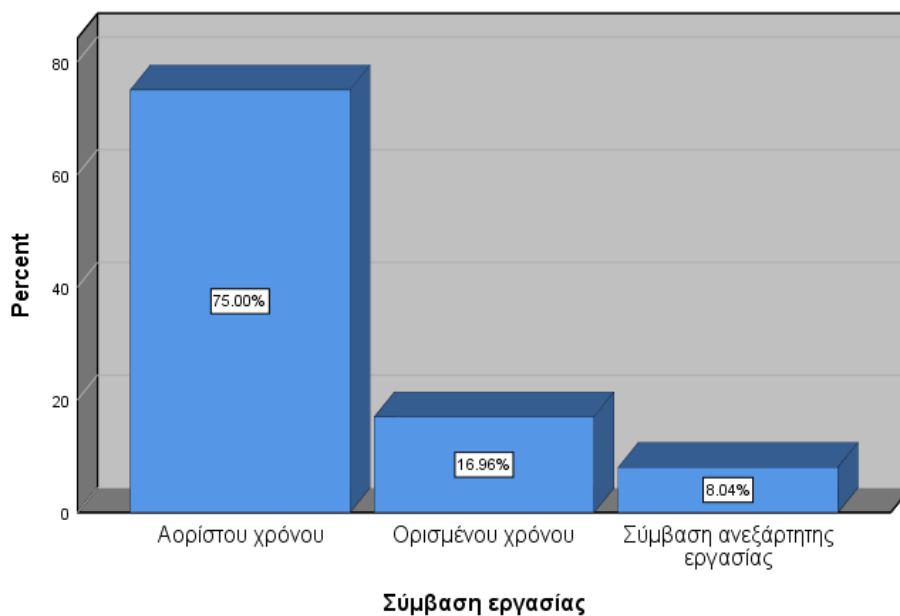


Γράφημα 4.4 Έτη προϋπηρεσίας

Στον Πίνακα 4.5 και το Γράφημα 4.5, παρατίθεται η σύμβαση εργασίας των συμμετεχόντων. Το 75% των συμμετεχόντων δηλώνουν πως έχουν σύμβαση αορίστου χρόνου, με το 17% να φτάνουν όσοι έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου. Το υπόλοιπο 8% αγγίζουν όσοι έχουν σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Συσσωρευμένο Ποσοστό
Αορίστου χρόνου	84	75.0	75.0
Ορισμένου χρόνου	19	17.0	92.0
41-50 έτη	9	8.0	100.0
Σύνολο	112	100.0	

Πίνακας 4.5 Είδος σύμβασης εργασίας

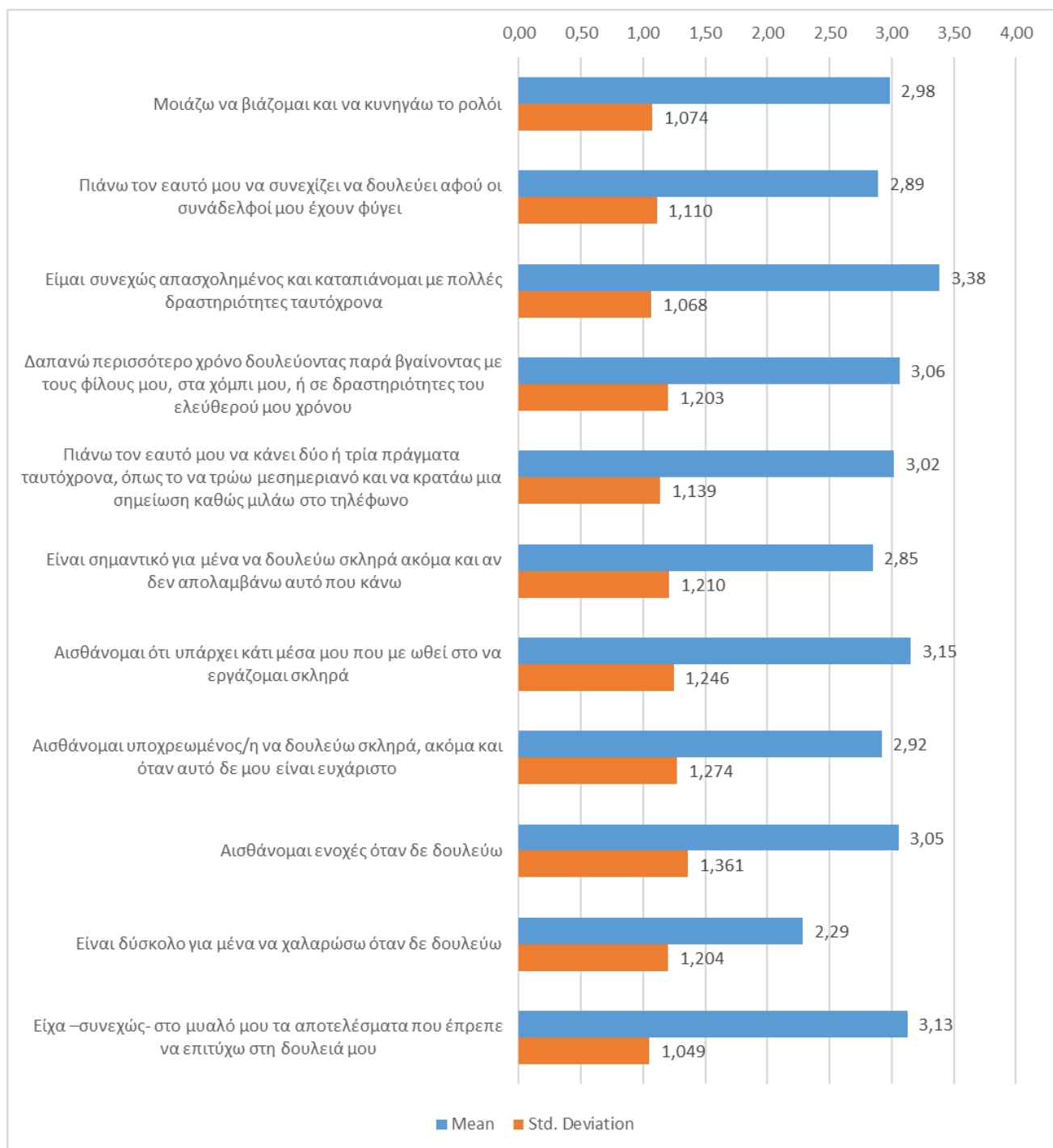


Γράφημα 4.5 Είδος σύμβασης εργασίας

Στον Πίνακα 4.6 και το Γράφημα 4.6, διερευνώνται οι συμπεριφορές εργασιομανίας που παρουσιάζουν οι συμμετέχοντες. Οι απαντήσεις δέχονται τιμές από το 1 έως το 5 (1-Ποτέ, 2-Σπάνια, 3-Μερικές φορές, 4-Συχνά, 5-Πάντα) και όσο αυξάνεται ο μέσος όρος, τόσο πιο συχνά οι συμμετέχοντες παρουσιάζουν την εκάστοτε συμπεριφορά και στάση. Μεταξύ των απαντήσεων «Μερικές φορές» και «Συχνά», με τάση προς το δεύτερο, βρίσκονται οι συμμετέχοντες ως προς το ότι είναι συνεχώς απασχολημένοι και καταπιάνονται με πολλές δραστηριότητες ταυτόχρονα (3.38). Επιπλέον, μερικές φορές αισθάνονται ότι υπάρχει κάτι μέσα τους που τους ωθεί να εργάζονται σκληρά (3.15), πως έχουν συνεχώς στο μυαλό τους το αποτέλεσμα που προσπαθούν να επιτύχουν (3.13) και πως δαπανούν περισσότερο χρόνο στην εργασία παρά με φίλους (3.06). Ταυτόχρονα, μερικές φορές φαίνεται να αισθάνονται ενοχές όταν δουλεύουν (3.05), πιάνουν τον εαυτό τους να κάνουν 2-3 πράγματα ταυτόχρονα (3.02), μοιάζουν να βιάζονται και να κυνηγούν το ρολόι (2.98) και αισθάνονται υποχρεωμένοι να εργάζονται σκληρά (2.92). Ακολούθως, μερικές φορές οι συμμετέχοντες υποστηρίζουν πως συνεχίζουν να δουλεύουν όταν οι συνάδελφοι τους έχουν φύγει (2.89) και είναι σημαντικό να δουλεύουν σκληρά ακόμη και όταν δεν απολαμβάνουν την εργασία τους (2.85). Τέλος, μεταξύ του «Σπάνια» και του «Μερικές φορές», τείνοντας προς το δεύτερο, βρίσκονται αναφορικά με το ότι είναι δύσκολο να χαλαρώσουν όταν δεν δουλεύουν (2.29).

	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
Μοιάζω να βιάζομαι και να κυνηγάω το ρολόι	2.98	1.074
Πιάνω τον εαυτό μου να συνεχίζει να δουλεύει αφού οι συνάδελφοί μου έχουν φύγει	2.89	1.110
Είμαι συνεχώς απασχολημένος και καταπιάνομαι με πολλές δραστηριότητες ταυτόχρονα	3.38	1.068
Δαπανώ περισσότερο χρόνο δουλεύοντας παρά βγαίνοντας με τους φίλους μου, στα χόμπι μου, ή σε δραστηριότητες του ελεύθερου μου χρόνου	3.06	1.203
Πιάνω τον εαυτό μου να κάνει δύο ή τρία πράγματα ταυτόχρονα, όπως το να τρώω μεσημεριανό και να κρατάω μια σημείωση καθώς μιλάω στο τηλέφωνο	3.02	1.139
Είναι σημαντικό για μένα να δουλεύω σκληρά ακόμα και αν δεν απολαμβάνω αυτό που κάνω	2.85	1.210
Αισθάνομαι ότι υπάρχει κάτι μέσα μου που με ωθεί στο να εργάζομαι σκληρά	3.15	1.246
Αισθάνομαι υποχρεωμένος/η να δουλεύω σκληρά, ακόμα και όταν αυτό δε μου είναι ευχάριστο	2.92	1.274
Αισθάνομαι ενοχές όταν δε δουλεύω	3.05	1.361
Είναι δύσκολο για μένα να χαλαρώσω όταν δε δουλεύω	2.29	1.204
Είχα –συνεχώς– στο μυαλό μου τα αποτελέσματα που έπρεπε να επιτύχω στη δουλειά μου	3.13	1.049

Πίνακας 4.6 Συμπεριφορές εργασιομανίας

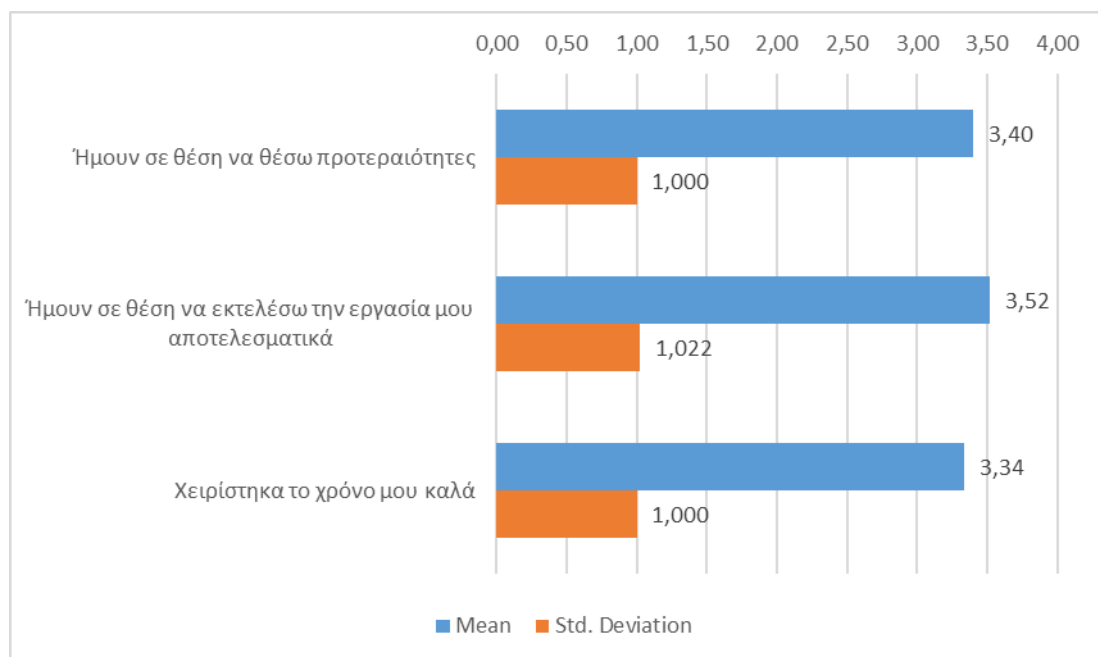


Γράφημα 4.6 Συμπεριφορές εργασιομανίας

Μέσα από τον Πίνακα 4.7 και το Γράφημα 4.7, μελετάται η αποτελεσματικότητα των συμμετεχόντων στην εργασία τους. Οι απαντήσεις όπως και προηγουμένως, δέχονται τιμές από το 1 έως το 5 (1-Ποτέ, 2-Σπάνια, 3-Μερικές φορές, 4-Συχνά, 5-Πάντα) με την αύξηση του μέσου όρου να συνεπάγεται με αύξηση της αποτελεσματικότητας. Μεταξύ του «Μερικές φορές» και του «Συχνά», με τάση προς το δεύτερο, βρίσκονται οι συμμετέχοντες αναφορικά με το ότι είναι σε θέση να εκτελέσουν την εργασία τους αποτελεσματικά (3.52). Επιπλέον, στην ίδια κλίμακα, με τάση προς το «Μερικές φορές», τοποθετούνται οι εργαζόμενοι ως προς το ότι ήταν σε θέση να θέσουν προτεραιότητες (3.40) και πως χειρίστηκαν σωστά και αποτελεσματικά τον χρόνο τους (3.34).

	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
Έμουν σε θέση να θέσω προτεραιότητες	3.40	1.000
Έμουν σε θέση να εκτελέσω την εργασία μου αποτελεσματικά	3.52	1.022
Χειρίστηκα το χρόνο μου καλά	3.34	1.000

Πίνακας 4.7 Αποτελεσματικότητα εργαζομένων

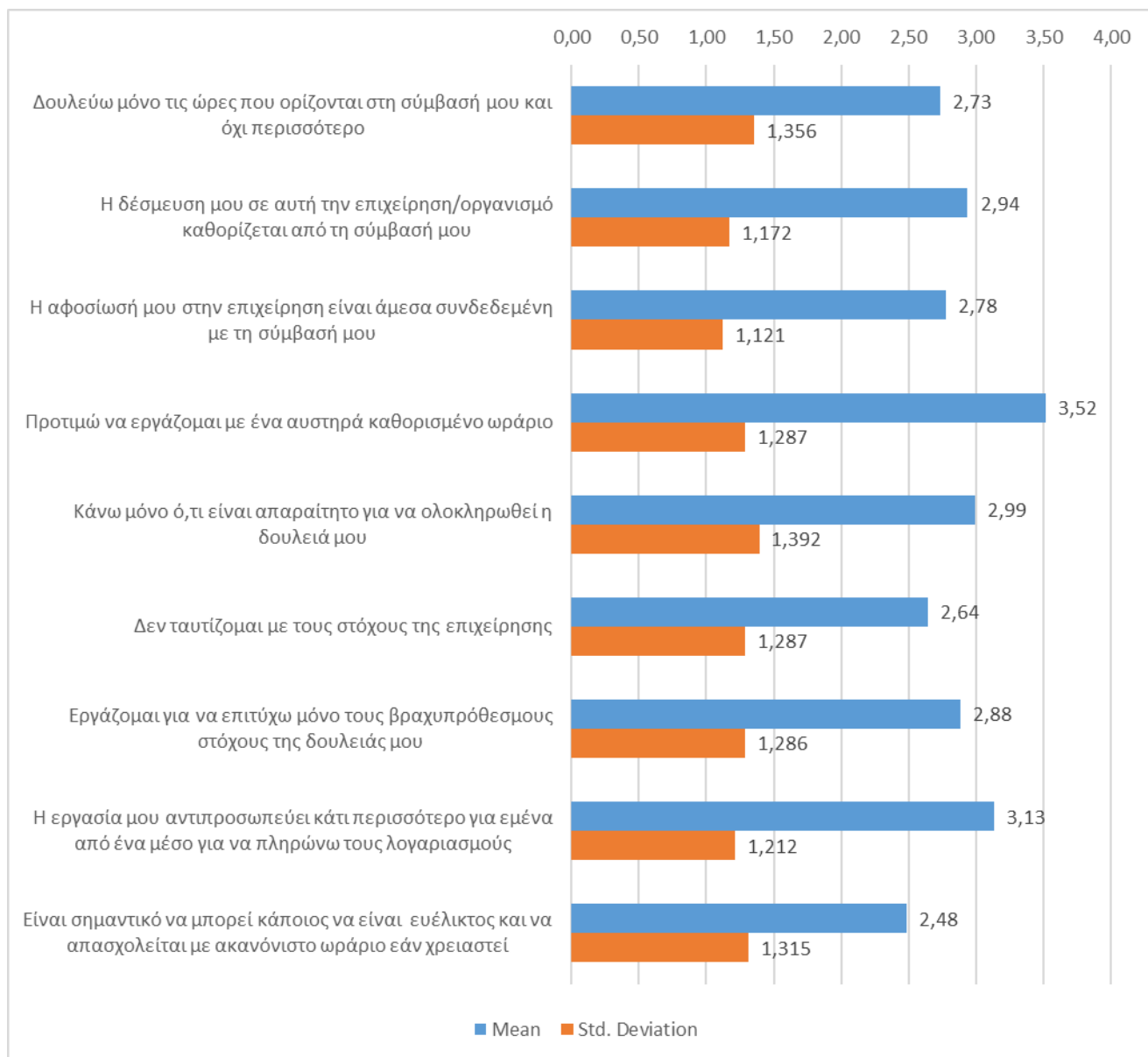


Γράφημα 4.7 Αποτελεσματικότητα εργαζομένων

Στον Πίνακα 4.8 και το Γράφημα 4.8, διερευνώνται οι συμπεριφορές συναλλακτικού συμβολαίου που παρουσιάζουν οι συμμετέχοντες στην εργασία τους. Οι απαντήσεις δέχονται τιμές από το 1 έως το 5 (1-Καθόλου, 2-Λίγο, 3-Αρκετά, 4-Πολύ, 5-Πάρα πολύ) και όσο αυξάνεται ο μέσος όρος, τόσο περισσότερο οι εργαζόμενοι παρουσιάζουν την εκάστοτε συμπεριφορά. Μεταξύ του «Αρκετά» και του «Πολύ», τείνοντας προς το δεύτερο, τοποθετούνται οι συμμετέχοντες ως προς το ότι προτιμούν να εργάζονται σε ένα αυστηρά καθορισμένο ωράριο (3.52). Επιπλέον, σε μέτριο βαθμό υποστηρίζουν πως η εργασία τους αντιπροσωπεύει κάτι περισσότερο από ένα μέσο για να πληρώνουν τους λογαριασμούς (3.13) και πως κάνουν μόνο ό,τι είναι απαραίτητο για να ολοκληρωθεί η δουλειά τους (2.99). Συνεχίζοντας, σε μέτριο επίπεδο συμφωνούν πως η δέσμευση στην επιχείρηση καθορίζεται από την σύμβαση τους (2.94), πως εργάζονται για να επιτύχουν μόνο τους βραχυπρόθεσμους στόχους της δουλειάς τους (2.88) και πως η αφοσίωση τους στην επιχείρηση είναι άμεσα συνδεδεμένη με την σύμβαση τους (2.78).

	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
Δουλεύω μόνο τις ώρες που ορίζονται στη σύμβασή μου και όχι περισσότερο	2.73	1.356
Η δέσμευση μου σε αυτή την επιχείρηση/οργανισμό καθορίζεται από τη σύμβασή μου	2.94	1.172
Η αφοσίωσή μου στην επιχείρηση είναι άμεσα συνδεδεμένη με τη σύμβασή μου	2.78	1.121
Προτιμώ να εργάζομαι με ένα αυστηρά καθορισμένο ωράριο	3.52	1.287
Κάνω μόνο ό,τι είναι απαραίτητο για να ολοκληρωθεί η δουλειά μου	2.99	1.392
Δεν ταυτίζομαι με τους στόχους της επιχείρησης	2.64	1.287
Εργάζομαι για να επιτύχω μόνο τους βραχυπρόθεσμους στόχους της δουλειάς μου	2.88	1.286
Η εργασία μου αντιπροσωπεύει κάτι περισσότερο για εμένα από ένα μέσο για να πληρώνω τους λογαριασμούς	3.13	1.212
Είναι σημαντικό να μπορεί κάποιος να είναι ευέλικτος και να απασχολείται με ακανόνιστο ωράριο εάν χρειαστεί	2.48	1.315

Πίνακας 4.8 Συμπεριφορές συναλλακτικού συμβολαίου

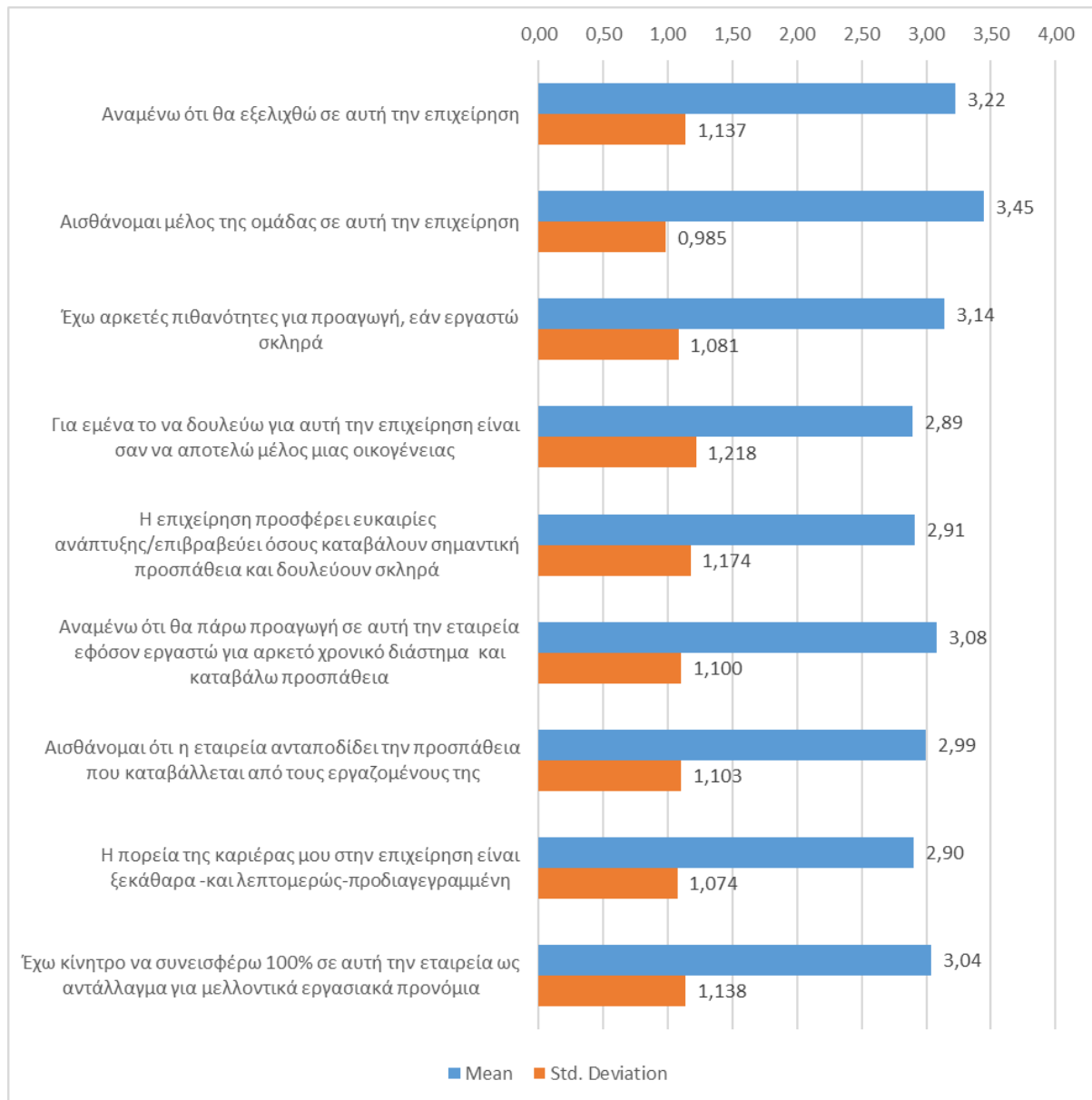


Γράφημα 4.8 Συμπεριφορές συναλλακτικού συμβολαίου

Στον Πίνακα 4.9 και το Γράφημα 4.9, παρουσιάζονται οι συμπεριφορές σχεσιακού συμβολαίου τις οποίες ενστερνίζονται οι εργαζόμενοι. Για άλλη μια φορά, οι απαντήσεις κυμαίνονται από το 1 έως το 5 (1-Καθόλου, 2-Λίγο, 3-Αρκετά, 4-Πολύ, 5-Πάρα πολύ), ενώ η αύξηση του μέσου όρου, ταυτίζεται με αύξηση της εμφάνισης της κάθε συμπεριφοράς που μελετάται. Ανάμεσα στις απαντήσεις «Αρκετά» και «Πολύ», τείνοντας προς το πρώτο, βρίσκονται οι συμμετέχοντες αναφορικά με το ότι αισθάνονται μέλη της ομάδας στην επιχείρηση όπου απασχολούνται (3.45). Επιπλέον, σε μέτριο βαθμό υποστηρίζουν πως αναμένουν ότι θα εξελιχθούν σε αυτή την επιχείρηση (3.22) και πως έχουν αρκετές πιθανότητες για προαγωγή, σε περίπτωση που εργαστούν σκληρά (3.14). Ταυτόχρονα, αρκετά αναμένουν πως θα πάρουν προαγωγή στην εταιρεία που απασχολούνται εφόσον εργαστούν για αρκετό χρονικό διάστημα και καταβάλουν προσπάθειες (3.08) και πως έχουν κίνητρο να συνεισφέρουν 100% σε αυτή την εταιρεία ως αντάλλαγμα για μελλοντικά εργασιακά προνόμια (3.04). Μετριοπαθή στάση παρουσιάζουν οι συμμετέχοντες όταν αισθάνονται ότι η εταιρεία ανταποδίδει την προσπάθεια που καταβάλλεται από τους εργαζόμενους της (2.99) και πως η επιχείρηση προσφέρει ευκαιρίες ανάπτυξης και επιβραβεύει όσους καταβάλουν σημαντική προσπάθεια και δουλεύουν σκληρά (2.91). Τέλος, σε μέτριο επίπεδο οι εργαζόμενοι υποστηρίζουν ότι η πορεία της καριέρας τους στην επιχείρηση είναι ξεκάθαρα και λεπτομερώς προδιαγεγραμμένη (2.90) και ως για τους ίδιους το να δουλεύουν για αυτή την επιχείρηση είναι σαν να αποτελούν μέλος μιας οικογένειας (2.89).

	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
Αναμένω ότι θα εξελιχθώ σε αυτή την επιχείρηση	3.22	1.137
Αισθάνομαι μέλος της ομάδας σε αυτή την επιχείρηση	3.45	0.985
Έχω αρκετές πιθανότητες για προαγωγή, εάν εργαστώ σκληρά	3.14	1.081
Για εμένα το να δουλεύω για αυτή την επιχείρηση είναι σαν να αποτελώ μέλος μιας οικογένειας	2.89	1.218
Η επιχείρηση προσφέρει ευκαιρίες ανάπτυξης/επιβραβεύει όσους καταβάλουν σημαντική προσπάθεια και δουλεύουν σκληρά	2.91	1.174
Αναμένω ότι θα πάρω προαγωγή σε αυτή την εταιρεία εφόσον εργαστώ για αρκετό χρονικό διάστημα και καταβάλω προσπάθεια	3.08	1.100
Αισθάνομαι ότι η εταιρεία ανταποδίδει την προσπάθεια που καταβάλλεται από τους εργαζομένους της	2.99	1.103
Η πορεία της καριέρας μου στην επιχείρηση είναι ξεκάθαρα -και λεπτομερώς- προδιαγεγραμμένη	2.90	1.074
Έχω κίνητρο να συνεισφέρω 100% σε αυτή την εταιρεία ως αντάλλαγμα για μελλοντικά εργασιακά προνόμια	3.04	1.138

Πίνακας 4.9 Συμπεριφορές σχεσιακού συμβολαίου



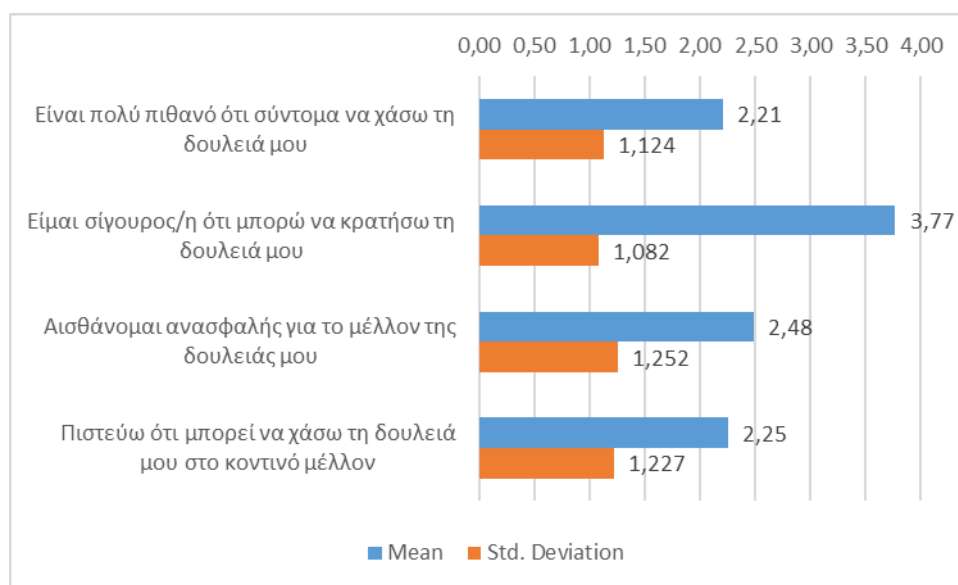
Γράφημα 4.9 Συμπεριφορές σχεσιακού συμβολαίου

Στον Πίνακα 4.10 και το Γράφημα 4.10, διερευνάται η ανασφάλεια που αισθάνονται οι συμμετέχοντες για την θέση εργασίας τους. Οι απαντήσεις δέχονται τιμές από το 1 έως το 5 (1-Καθόλου, 2-Λίγο, 3-Αρκετά, 4-Πολύ, 5-Πάρα πολύ) και αύξηση της μέσης τιμής, ταυτίζεται με αύξηση της ανασφάλειας για την θέση εργασίας. Πολύ συμφωνούν οι συμμετέχοντες πως είναι σίγουροι ότι μπορούν να κρατήσουν την εργασία τους (3.77), ενώ ανάμεσα στο «Λίγο» και το «Αρκετά», με τάση προς το δεύτερο, βρίσκονται αναφορικά με το ότι αισθάνονται ανασφαλής για το μέλλον της δουλειάς τους (2.48). Επιπλέον, λίγο οι

εργαζόμενοι υποστηρίζουν πως μπορεί να χάσουν την δουλειά τους στο κοντινό μέλλον (2.25) και πως είναι πολύ πιθανό να χάσουν την δουλειά τους σύντομα (2.21).

	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
Είναι πολύ πιθανό ότι σύντομα να χάσω τη δουλειά μου	2.21	1.124
Είμαι σίγουρος/η ότι μπορώ να κρατήσω τη δουλειά μου	3.77	1.082
Αισθάνομαι ανασφαλής για το μέλλον της δουλειάς μου	2.48	1.252
Πιστεύω ότι μπορεί να χάσω τη δουλειά μου στο κοντινό μέλλον	2.25	1.227

Πίνακας 4.10 Ανασφάλεια εργασίας



Γράφημα 4.10 Ανασφάλεια εργασίας

Για τη διερεύνηση του ερευνητικού ερωτήματος δημιουργήθηκαν 5 καινούργιες μεταβλητές-s-scores χρησιμοποιώντας την κλίμακα από το 1 έως το 5. Παρατηρήθηκε ότι όσο αυξάνεται ο μέσος όρος, τόσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εργασιομανίας, τόσο αυξάνεται η εμφάνιση συμπεριφορών συναλλακτικού και σχεσιακού εργασιακού συμβολαίου, τόσο μεγαλύτερη ανασφάλεια αισθάνονται οι συμμετέχοντες για την εργασία τους και τόσο αυξάνεται η εργασιακή αποτελεσματικότητά τους. Οι ομάδες των ερωτήσεων ελέγχθηκαν ως προς τις αξιοπιστίες τους με τη χρήση του δείκτη Cronbach's Alpha και αναδείχθηκε υψηλές με τιμές

από το 0.768 έως το 0.918. Επομένως, οι μεταβλητές-Scores αποθηκεύουν αξιόπιστα τις πληροφορίες των μεταβλητών από τις οποίες αποτελούνται. Τα παραπάνω παρουσιάζονται στον Πίνακα 11 που ακολουθεί.

	Cronbach's Alpha	Αριθμός Μεταβλητών
Εργασιομανία	0.833	11
Αποτελεσματικότητα στην εργασία	0.918	3
Συναλλακτικό συμβόλαιο	0.768	9
Σχεσιακό συμβόλαιο	0.895	9
Ανασφάλεια για την θέση εργασίας	0.815	4

Πίνακας 4.11 Δείκτης Cronbach

Ακολούθως, οι παραπάνω μεταβλητές παρουσιάζονται με την χρήση μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων. Στον Πίνακα 4.12 παρατηρείται πως υψηλότερο είναι το επίπεδο αποτελεσματικότητας της εργασίας (3.42), ενώ ακολουθεί λίγο χαμηλότερα το επίπεδο σχεσιακού συμβολαίου στην εργασία (3.07). Οριακά κάτω του μετρίου ωστόσο, τοποθετείται το επίπεδο συναλλακτικού συμβολαίου (2.99) και το επίπεδο εργασιομανίας (2.97), ενώ χαμηλή είναι η ανασφάλεια που αισθάνονται για την θέση εργασίας του (2.29).

	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
Επίπεδο εργασιομανίας	2.97	0.722
Αποτελεσματικότητα στην εργασία	3.42	0.934
Επίπεδο συναλλακτικού συμβολαίου	2.99	0.752
Επίπεδο σχεσιακού συμβολαίου	3.07	0.822
Ανασφάλεια για την θέση εργασίας	2.29	0.941

Πίνακας 4.12 S-scores μεταβλητές

4.2 Γραμμική παλινδρόμηση

Η ανάλυση παλινδρόμησης είναι ο κλάδος της Στατιστικής που εξετάζει την σχέση μεταξύ δύο οι περισσότερων μεταβλητών με στόχο την πρόβλεψη της τιμής μιας μεταβλητής από τις τιμές μίας ή πολλών άλλων γνωστών μεταβλητών. Η μεταβλητή Y, που δέχεται την επίδραση της X ονομάζεται εξαρτημένη μεταβλητή (Response variable). Η μεταβλητή X ονομάζεται ανεξάρτητη ή ερμηνευτική μεταβλητή (Predictor). Απλή ονομάζεται η γραμμική παλινδρόμηση κατά την οποία χρησιμοποιούμε τις τιμές μίας μόνο μεταβλητής για να προβλέψουμε τη μεταβλητή κριτήριο. Πολλαπλή ονομάζεται η γραμμική παλινδρόμηση

κατά την οποία χρησιμοποιούμε τις τιμές πολλών προβλεπτικών μεταβλητών για να προβλέψουμε τη μεταβλητή κριτήριο. Η σχέση μεταξύ των μεταβλητών X και Y δεν είναι συναρτησιακή, αλλά στατιστική, δηλαδή οι τιμές της Y δεν ορίζονται μονοσήμαντα από τις αντίστοιχες τιμές της X . Στην περίπτωση της γραμμικής παλινδρόμησης, το μοντέλο που εφαρμόζουμε είναι μια ευθεία γραμμή.

Για να εκτελέσουμε ορθά την στατιστική ανάλυση της παλινδρόμησης πρέπει να ελέγξουμε τα παρακάτω σημεία έτσι ώστε τα αποτελέσματα και η ερμηνεία τους να είναι αξιόπιστα:

- Συνέχεια των μεταβλητών
 - Οι μεταβλητές μπορεί να είναι ποσοτικές, είτε διαστήματος (interval) είτε αναλογίας (ratio).
 - Οι μεταβλητές πρέπει να είναι συνεχείς (Στην περίπτωση κατηγορικών μεταβλητών αυτές εισάγονται στο μοντέλο με μορφή ψευδομεταβλητών)
 - Δεν υπάρχει στατιστικό τεστ για τον έλεγχο βασίζεται στη λογική
- Ανεξαρτησία των παρατηρήσεων
 - Οι παρατηρήσεις πρέπει να είναι ανεξάρτητες, δηλαδή θα πρέπει να έχει εξασφαλιστεί πως μια παρατήρηση από το ένα δείγμα δεν πρόκειται να ανήκει και στο άλλο
 - Δεν βασίζεται σε κάποιο στατιστικό τεστ, αλλά στη λογική της έρευνας
- Γραμμικότητα των μεταβλητών
- Πριν την εκτέλεση την γραμμικής παλινδρόμησης πρέπει να γίνει ο έλεγχος της σχέσης μεταξύ της ανεξάρτητης και της εξαρτημένης μεταβλητής (μέσω του συντελεστή συσχέτισης ο οποίος πρέπει να είναι υψηλός και στατιστικά σημαντικός)

Από τον Πίνακα 4.13, αναδείχθηκε πως το μοντέλο έχει χαμηλή προβλεπτική ισχύ (R -Square=0.144). Ωστόσο, μέσα από τον Πίνακα 4.14, φαίνεται πως το μοντέλο παλινδρόμησης που πραγματοποιείται προσαρμόζεται καλά στα δεδομένα της έρευνας (sig=0.002).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.144	.112	.68040

a. Predictors: (Constant), Ανασφάλεια για την θέση εργασίας, Αποτελεσματικότητα στην εργασία, Επίπεδο συναλλακτικού συμβολαίου, Επίπεδο σχεσιακού συμβολαίου

Πίνακας 4.13 Προβλεπτική ισχύ μοντέλου

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.353	4	2.088	4.511	.002 ^b
	Residual	49.535	107	.463		
	Total	57.888	111			

a. Dependent Variable: Επίπεδο εργασιομανίας

b. Predictors: (Constant), Ανασφάλεια για την θέση εργασίας, Αποτελεσματικότητα στην εργασία, Επίπεδο συναλλακτικού συμβολαίου, Επίπεδο σχεσιακού συμβολαίου

Πίνακας 4.14 Προσαρμογή μοντέλου στα δεδομένα

Τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης που παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.15, αναδεικνύουν πως υπάρχουν 2 στατιστικά σημαντικοί προβλεπτικοί παράγοντες του επιπέδου εργασιομανίας, η αποτελεσματικότητα στην εργασία ($p=0.032$) και το επίπεδο σχεσιακού συμβολαίου στην εργασία ($p=0.003$). Επιπλέον, οι θετικοί συντελεστές του μοντέλου ($b=0.155$ και $b=0.255$ αντίστοιχα) αναδεικνύουν πως αύξηση της εργασιακής αποτελεσματικότητας και του επιπέδου σχεσιακού συμβολαίου οδηγούν σε αύξηση του επιπέδου εργασιομανίας.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.691	.502		3.366	.001
	Αποτελεσματικότητα στην εργασία	.155	.072	.201	2.172	.032
	Επίπεδο συναλλακτικού συμβολαίου	-.030	.090	-.031	-.334	.739
	Επίπεδο σχεσιακού συμβολαίου	.255	.084	.290	3.034	.003
	Ανασφάλεια για την θέση εργασίας	.025	.075	.033	.341	.734
a. Dependent Variable: Επίπεδο εργασιομανίας						

Πίνακας 4.15 Προβλεπτικοί παράγοντες μοντέλου γραμμικής παλινδρόμησης

Κεφάλαιο 5. Συμπεράσματα

Τα τελευταία χρόνια, η Denise Rousseau, οργανωτική μελετήτρια, δημιούργησε τον όρο «ψυχολογικό συμβόλαιο» ως τρόπο να περιγράψει τις άτυπες συμφωνίες μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Είναι μια επίσημη συμφωνία που δεν υπάρχει καν στις περισσότερες περιπτώσεις. Αντίθετα, είναι μια έννοια που αναπτύχθηκε από αυτήν που υποδηλώνει τις πεποιθήσεις, τις αντιλήψεις και τις άτυπες υποχρεώσεις μεταξύ των δύο μερών. Δίνει τον τόνο για μια επαγγελματική σχέση και περιγράφει τις πρακτικές λεπτομέρειες οποιασδήποτε δουλειάς που γίνεται.

Ο όρος εργασιομανία επινοήθηκε για πρώτη φορά το 1971 από τον Oates. Ο Oates (1971) όρισε τον εργασιομανή ως ένα άτομο του οποίου η ανάγκη για δουλειά έχει γίνει τόσο υπερβολική που δημιουργεί μια αισθητή διαταραχή ή παρεμβολή στη σωματική του υγεία, την προσωπική ευτυχία και τις διαπροσωπικές του σχέσεις και στην ομαλή κοινωνική του λειτουργία.

Το Workaholism Battery (WorkBAT) αναπτύχθηκε από τους Spence και Robbins το 1992 και έχει χρησιμοποιηθεί σε περίπου 500 μελέτες, καθιστώντας το το πιο ευρέως χρησιμοποιούμενο μέτρο εργασιομανίας μέχρι στιγμής. Το WorkBAT αποτελείται από 25 στοιχεία που κατανέμονται σε τρεις υποκλίμακες - συμμετοχή στην εργασία, κίνητρο και εργασιακή.

Βασικός σκοπός της έρευνας είναι να μελετήσει το ψυχολογικό συμβόλαιο, το οποίο συνάπτει ο εργασιομανής με την επιχείρησή του. Η παρούσα στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε τον Δεκέμβριο 2022 και δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο 2 ενοτήτων. Στην παραπάνω έρευνα αναλύθηκαν οι παράγοντες που επηρεάζουν το επίπεδο εργασιομανίας σε εργαζόμενους στην Ελλάδα. Το τελικό δείγμα απαρτίζεται συνολικά από 112 συμμετέχοντες, τόσο άνδρες όσο και γυναίκες, με μέσο όρο ηλικίας τα 33 έτη. Ακόμη, οι περισσότεροι συμμετέχοντες είναι άγαμοι και όχι σε σχέση, έχουν σύμβαση αορίστου χρόνου και εργάζονται στην εταιρεία στην οποία απασχολούνται κατά την διεξαγωγή της έρευνας κατά μέσο όρο 11.37 έτη.

Μέσα από την έρευνα αναδείχθηκε πως οι συμμετέχοντες συμφωνούν σε υψηλότερο βαθμό πως είναι συνεχώς απασχολημένοι και καταπιάνονται με πολλές δραστηριότητες ταυτόχρονα, καθώς και πως είναι σε θέση να εκτελέσουν την εργασία τους αποτελεσματικά. Επιπλέον, φαίνεται να έχουν πιο θετική στάση ως προς το ότι προτιμούν να εργάζονται σε ένα αυστηρά καθορισμένο ωράριο και ότι αισθάνονται μέλη της ομάδας στην επιχείρηση

όπου απασχολούνται. Ταυτόχρονα, σε υψηλότερο επίπεδο δηλώνουν ότι είναι σίγουροι ότι μπορούν να κρατήσουν την εργασία τους.

Γενικότερα, οι συμμετέχοντες παρουσιάζουν υψηλό επίπεδο αποτελεσματικότητας στην εργασία και λίγο άνω του μετρίου βρίσκεται το επίπεδο σχεσιακού συμβολαίου που παρουσιάζουν στην εργασία τους. Ακόμη, λίγο κάτω του μετρίου τοποθετούν το επίπεδο συναλλακτικού συμβολαίου και το επίπεδο εργασιομανίας τους, ενώ χαμηλό κρίνεται το επίπεδο ανασφάλειας για την θέση εργασίας τους. Μέσα από το γραμμικό μοντέλο παλινδρόμησης που πραγματοποιήθηκε, αναδείχθηκε πως αύξηση του επιπέδου εργασιομανίας ταυτίζεται με αύξηση της αποτελεσματικότητας στην εργασία και αύξηση του επιπέδου σχεσιακού συμβολαίου.

Σχετικά με τους περιορισμούς της έρευνας, πρώτος είναι το σχετικά μικρό δείγμα ερωτηματολογίων, καθώς δεύτερον η μη γνώση ως δημογραφικού στοιχείου του μορφωτικού επιπέδου των ερωτηθέντων. Επίσης, ένα στοιχείο που αποτελεί περιορισμό της έρευνας, είναι το πιθανό ανομοιογενές δείγμα των απαντήσεων, καθώς το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε ηλεκτρονικά και ίσως το δείγμα να είχε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τα οποία επηρεάζουν το τελικό αποτέλεσμα. Τέλος, σε επίπεδο στατιστικής ανάλυσης, πραγματοποιήθηκε γραμμική παλινδρόμηση και αυτό δίνει μια οπτική επί των αποτελεσμάτων.

Οι περιορισμοί αποτελούν ταυτόχρονα και σημεία εκκίνησης για μελλοντική έρευνα. Πιο συγκεκριμένα, θα αύξανα τον αριθμό των ερωτηθέντων, όπως επίσης θα αύξανα και τον αριθμό των μεταβλητών (μορφωτικό επίπεδο, κλάδος εργασίας). Μετά από την απλή γραμμική παλινδρόμηση θα εκτελούσα κάποιον έλεγχο συσχετίσεων και έλεγχο υποθέσεων μεταξύ μεταβλητών για να μπορώ να εξάγω περισσότερα συμπεράσματα για το υπό εξέταση δείγμα.

Βιβλιογραφία

- Ackerley, G. D., Burnell, J., Holder, D. C., & Kurdek, L. A. (1988). Burnout among licensed psychologists. *Professional psychology: Research and practice*, 19(6), 624.
- Anderson, N., & Schalk, R. (1998). The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of organizational behavior*, 19, 637-647.
- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of behavioral addictions*, 3(1), 1-11.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 502-509.
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of occupational and environmental medicine*, 958-966.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.
- Blau, P. 1964. *Exchange and power in social life*. Wiley: New York
- Bonebright, C. A., Clay, D. L. & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469–477.
- Brett, J. M. & Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours per week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88, 67–78.
- Bruce, W. (2000). Breaking the psychological contract: An act of anti-ethics. *Global Virtue Ethics Review*, Vol. 2, No. 2, pp. 134-144.
- Burton, W. N., Conti, D. J., Chen, C. Y., Schultz, A. B., & Edington, D. W. (2001). The impact of allergies and allergy treatment on worker productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64-71.
- Buelens, M. & Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism. Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 440–458.
- Böckerman, P., & Laukkanen, E. (2009). Presenteeism in Finland: Determinants by gender and the sector of economy. *Ege Academic Review*, 9(3).
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1993). The psychological impact of merger and acquisition on the individual: A study of building society managers. *Human relations*, 46(3), 327-347.
- Cavanaugh, M. A., & Noe, R. A. (1999). Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(3), 323-340.

- Caverley, N., Cunningham, J. B., & MacGregor, J. N. (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies*, 44(2), 304-319.
- Conway, N. (1996). The psychological contract: a metaphor too far? Paper presented to the British Academy of Management Conference, Bradford, September 1996.
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*.
- Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005). 'Choosing' to work when sick: workplace presenteeism. *Social science & medicine*, 60(10), 2273-2282.
- Erkmen, T., Cerik, S., Bozkurt, S., & Ozarslan, E. (2010). The development of Spence and Robbins Workaholism Scale with its validity and reliability measurement. *International Journal of Business and Management Studies*, 2(1), 89-95.
- Gakovic, A., & Tetrick, L. E. (2003). Psychological contract breach as a source of strain for employees. *Journal of business and Psychology*, 18, 235-246.
- Griffiths, M. D. (2011). Workaholism: A 21st century addiction. *The Psychologist: Bulletin of the British Psychological Society*, 24, 740-744.
- Herriot, P., Manning, W. E. G., & Kidd, J. M. (1997). The content of the psychological contract. *British Journal of management*, 8(2), 151-162.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge.
- Hiltrop, J. M. (1995). The changing psychological contract: the human resource challenge of the 1990's. *European Management Journal*, Vol. 13, No. 3, pp. 286-294. HILTROP, J. M. (1996). Managing the changing psychological contract. *Employee Relations*, Vol. 18, No. 1, pp. 36-49.
- Hind, P., Frost, M., & Rowley, S. (1996). The resilience audit and the psychological contract. *Journal of Managerial Psychology*, 11(7), 18-29.
- Hui, C., Lee, C., & Rousseau, D. M. (2004). Psychological contract and organizational citizenship behavior in China: investigating generalizability and instrumentality. *Journal of applied psychology*, 89(2), 311.
- Jena, A. B., Baldwin, D. C., Daugherty, S. R., Meltzer, D. O., & Arora, V. M. (2010). Presenteeism among resident physicians. *Jama*, 304(11), 1166-1168.
- Johns, G. (2010): Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31, pp. 519-542.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kotter, J. P. (1973). The psychological contract. *California Management Review*, Vol. 15, pp. 91-99.

- Lerner, D., Amick III, B. C., Rogers, W. H., Malspeis, S., Bungay, K., & Cynn, D. (2001). The work limitations questionnaire. *Medical care*, 72-85.
- Lester, S. W., Claire, E., & Kickul, J. (2001). Psychological Contracts in the 21st Century: What Employees Value Most and How Well Organizations Are Responding to These Expectations. *Human Resource Planning*, 24(1).
- Levinson, H., Price, C.R., Munden, K.J. and Solley, C.M. (1962) *Men, Management, and Mental Health*. Harvard University Press, Cambridge, MA
- Lofland, J. H., Pizzi, L., & Frick, K. D. (2004). A review of health-related workplace productivity loss instruments. *Pharmacoeconomics*, 22, 165-184.
- Löve, J., Grimby-Ekman, A., Eklöf, M., Hagberg, M., & Dellve, L. (2010). " Pushing Oneself Too Hard": Performance-Based Self-Esteem as a Predictor of Sickness Presenteeism Among Young Adult Women and Men—A Cohort Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 603-609.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Macneil, I. (1985). Relational contracts: what we do and do not know. *Wisconsin Law Review*, pp. 483-525.
- Martin, G., Staines, H., & Pate, J. (1998). Linking job security and career development in a new psychological contract. *Human Resource Management Journal*, 8(3).
- McDonald, D. J., & Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.
- McKevitt, C., Morgan, M., Dundas, R., & Holland, W. W. (1997). Sickness absence and 'working through' illness: a comparison of two professional groups. *Journal of Public Health*, 19(3), 295-300.
- Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success, and priorities*. Unpublished master's thesis, University of Texas, Austin, TX, USA.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of management Review*, 22(1), 226-256.
- Mudrack, P. E. (2006). Understanding workaholism: The case for behavioral tendencies. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 108–128). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111–136.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World

- Parks, J. M., & Schmedemann, D. A. (1994). When promises become contracts: Implied contracts and handbook provisions on job security. *Human Resource Management*, 33(3), 403-423.
- Pate, J., & Malone, C. (2000). Post-“psychological contract” violation: the durability and transferability of employee perceptions: the case of TimTec. *Journal of European Industrial Training*, 24(2/3/4), 158-166.
- Pate, J., Martin, G., & McGoldrick, J. (2003). The impact of psychological contract violation on employee attitudes and behaviour. *Employee Relations*, 25(6), 557-573.
- Paul, R. J., Niehoff, B. P., & Turnley, W. H. (2000). Empowerment, expectations, and the psychological contract—managing the dilemmas and gaining the advantages. *The Journal of Socio-Economics*, 29(5), 471-485.
- Purvis, L. J. M., & Cropley, M. (2003). Psychological contracting: Processes of contract formation during interviews between nannies and their ‘employers’. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 213-241.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, pp. 574-599.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of management Journal*, 37(1), 137-152.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of organizational behavior*, 15(3), 245-259.
- Robinson, S. L., & Wolfe Morrison, E. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of organizational Behavior*, 21(5), 525-546.
- Robinson, B. E. (2013). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them* (3rd edn.). New York: New York University Press
- Roehling, M. V. (1997). The origins and early development of the psychological contract. *Journal of Management History*, Vol. 3, No.2, pp. 204-217.
- Roehr, B. (2013). American psychiatric association explains DSM-5. *Bmj*, 346.
- Rogers, R. (1995a). The psychological contract of trust: Part I. *Executive Development*, Vol. 8, No. 1, pp. 15-19.
- Rogers, R. (1995b). The psychological contract of trust: Part II. *Executive Development*, Vol. 8, No. 2, pp. 7-15.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 2, No. 2, pp. 121-139.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: a study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 11, pp. 389-400.

- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, Sage Publications, USA.
- Rousseau, D. M. (1998a). The "problem" of the psychological contract considered. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, pp. 665-671.
- Rousseau, D. M. (2000). *Psychological Contract Inventory Technical Report*. Pennsylvania, Version 2.
- Rousseau, D. M. (2003). Extending the psychology of the psychological contract : A reply to "putting psychology back into psychological contracts". *Journal of Management Inquiry*, Vol. 12, No. 3, pp. 229-238.
- Rousseau, D. M. (Eds.), *Trends in organizational behavior*, pp. 91-109. New York: Wiley. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 25, No. 7, pp. 592-599.
- Rousseau, D. M., & McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in organizational behavior*, 15, 1-1.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A. & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard. The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320–348
- Schein, E. H. (1980). *Organizational Psychology* (3rd ed.), Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ
- Scott, K. S., Moore, K. S. & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287–314.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E. (1994). The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship. In C.L. Cooper & D. M.
- Simpson, R. (1998). Presenteeism, Power and Organizational Change: Long Hours as a Career Barrier and the Impact on the Working Lives of Women Managers. *British Journal of Management*, Vol. 9, pp. 37-50.
- Snir, R., & Zohar, D. (2008). Workaholism as discretionary time investment at work: An experience-sampling study. *Applied Psychology*, 57(1), 109-127.
- Snir, R. & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22, 232–243.
- Spence, J. T. & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of addiction research & therapy*, (1).
- Turnley W. H., Feldman D. C. (1999a). The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect. *Human Relations*, Vol. 52, pp. 895-922.
- Turnley W. H., Feldman D. C. (1999b). A discrepancy model of psychological contract violations. *Human Resource Management Review*, Vol. 9, No. 3, pp. 367- 386.

Turnley W. H., Feldman D. C. (2000a). The impact of psychological contract violations on managers' exit, voice, loyalty, and neglect behaviors. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 34, pp. 521-539.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*.

Wollard, K. K., & Shuck, B. (2011). Antecedents to employee engagement: A structured review of the literature. *Advances in developing human resources*, 13(4), 429-446.

Χυτήρης, Λ. Σ. (2001Α). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά: Η ανθρώπινη συμπεριφορά σε οργανισμούς & επιχειρήσεις*. Interbooks, Αθήνα.

Παράρτημα 1

Ο ΤΡΟΠΟΣ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ

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

ποτέ	σπάνια	μερικές φορές	συχνά	πάντα
1	2	3	4	5

1.	Μοιάζω να βιάζομαι και να 'κυνηγάω το ρολόι'.	1	2	3	4	5
2.	Πιάνω τον εαυτό μου να συνεχίζει να δουλεύει αφού οι συνάδελφοί μου έχουν φύγει.	1	2	3	4	5
3.	Είμαι συνεχώς απασχολημένος και καταπιάνομαι με πολλές δραστηριότητες ταυτόχρονα.	1	2	3	4	5
4.	Δαπανώ περισσότερο χρόνο δουλεύοντας παρά βγαίνοντας με τους φίλους μου, στα χόμπι μου, ή σε δραστηριότητες του ελεύθερού μου χρόνου.	1	2	3	4	5
5.	Πιάνω τον εαυτό μου να κάνει δύο ή τρία πράγματα ταυτόχρονα, όπως το να τρώω μεσημεριανό και να κρατάω μια σημείωση καθώς μιλάω στο τηλέφωνο.	1	2	3	4	5
6.	Είναι σημαντικό για μένα να δουλεύω σκληρά ακόμα και αν δεν απολαμβάνω αυτό που κάνω.	1	2	3	4	5
7.	Αισθάνομαι ότι υπάρχει κάτι μέσα μου που με ωθεί στο να εργάζομαι σκληρά.	1	2	3	4	5
8.	Αισθάνομαι υποχρεωμένος/η να δουλεύω σκληρά, ακόμα και όταν αυτό δε μου είναι ευχάριστο.	1	2	3	4	5
9.	Αισθάνομαι ενοχές όταν δε δουλεύω.	1	2	3	4	5
10.	Είναι δύσκολο για μένα να χαλαρώσω όταν δε δουλεύω.	1	2	3	4	5

Items 1-5: Working Excessively

Items 6-10: Working Compulsively

Adapted from:

Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A.B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. Burke & C. Cooper (Eds.), *The long work hours culture* (pp. 203-225). Emerald Group Publishing.

Παράρτημα 2

Psychological Contract Items	
<i>Transactional contracts</i>	<i>Συναλλακτικά συμβόλαια</i>
I work only the hours set out in my contract and no more.	Δουλεύω μόνο τις ώρες που ορίζονται στη σύμβασή μου και όχι περισσότερο.
My commitment to this organization is defined by my contract.	Η δέσμευσή μου σε αυτή την επιχείρηση/οργανισμό καθορίζεται από τη σύμβασή μου.
My loyalty to the organization is contract specific.	Η αφοσίωσή μου στην επιχείρηση είναι άμεσα συνδεδεμένη με τη σύμβασή μου.
I prefer to work a strictly defined set of working hours.	Προτιμώ να εργάζομαι ένα αυστηρά καθορισμένο ωράριο.
I only carry out what is necessary to get the job done.	Κάνω μόνο ό,τι είναι απαραίτητο για να ολοκληρωθεί η δουλειά μου.
I do not identify with the organization's goals.	Δεν ταυτίζομαι με τους στόχους της επιχείρησης.
I work to achieve the purely short-term goals of my job.	Εργάζομαι για να επιτύχω μόνο τους βραχυπρόθεσμους στόχους της δουλειάς μου.
My job means more to me than just a means of paying the bills. (reverse coded)	Η εργασία μου αντιπροσωπεύει κάτι περισσότερο για εμένα από ένα μέσο για να πληρώσω τους λογαριασμούς.
It is important to be flexible and to work irregular hours if necessary. (reverse coded)	Είναι σημαντικό να μπορεί κάποιος να είναι ευέλικτος και να απασχολείται με ακανόνιστο ωράριο (π.χ. βράδυ ή σαββατοκύριακα), εάν χρειαστεί.
<i>Relational contracts</i>	<i>Σχεσιακά Συμβόλαια</i>
I expect to grow in this organization.	Αναμένω ότι θα εξελιχθώ σε αυτή την επιχείρηση.
I feel part of a team in this organization.	Αισθάνομαι μέλος της ομάδας σε αυτή την επιχείρηση.
I have a reasonable chance of promotion if I work hard.	Έχω αρκετές πιθανότητες για προαγωγή, εάν εργαστώ σκληρά.
To me working for this organization is like being a member of a family.	Για εμένα το να δουλεύω για αυτή την επιχείρηση είναι σαν να αποτελώ μέλος μιας οικογένειας.
The organization develops/rewards employees who work hard and exert themselves.	Η επιχείρηση προσφέρει ευκαιρίες ανάπτυξης/επιβραβεύει όσους καταβάλουν σημαντική προσπάθεια και δουλεύουν σκληρά.
I expect to gain promotion in this company with length of service and effort to achieve goals.	Αναμένω ότι θα πάρω προαγωγή σε αυτή την εταιρεία εφόσον εργαστώ για αρκετό χρονικό διάστημα και καταβάλω προσπάθεια για την επίτευξη των-εργασιακών- στόχων.
I feel this company reciprocates the effort put in by its employees.	Αισθάνομαι ότι η εταιρεία ανταποδίδει την προσπάθεια που καταβάλλεται από τους εργαζομένους της.
My career path in the organization is clearly mapped out.	Η πορεία της καριέρας μου στην επιχείρηση είναι ξεκάθαρα -και λεπτομερώς-προδιαγεγραμμένη.
I am motivated to contribute 100% to this company in return for future employment benefits.	Έχω κίνητρο να συνεισφέρω 100% σε αυτή την εταιρεία ως αντάλλαγμα για μελλοντικά εργασιακά προνόμια.