

Τρέχων τίτλος: ΕΡΓΑΣΙΟΜΑΝΙΑ ΚΑΙ ΣΥΖΥΓΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

**ΕΡΓΑΣΙΟΜΑΝΙΑ ΚΑΙ ΣΥΖΥΓΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ, ΜΕΛΕΤΗ ΣΕ ΔΕΙΓΜΑ
ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**

Αγγελική Οικονόμου

Τμήμα Ψυχολογίας, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Σημείωμα του Συγγραφέα

Το δοκίμιο αυτό αποτελεί πτυχιακή εργασία που συντάχθηκε για το τμήμα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών και υποβλήθηκε τον Ιανουάριο του 201Η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη

4

Πρόλογος

5

Εισαγωγή

6

Η έννοια της εργασιομανίας

6

Διαστάσεις της εργασιομανίας

7

Αίτια της εργασιομανίας

10

Τύποι εργασιομανούς ατόμου

15

Τα χαρακτηριστικά του εργασιομανούς ατόμου

17

Συνέπειες της εργασιομανίας

18

Συζυγική εξουθένωση

19

Τρόποι εκδήλωσης της συζυγικής εξουθένωσης

23

Πρόληψη της συζυγικής εξουθένωσης

25

Παρέμβαση στη συζυγική εξουθένωση

26

Συζυγική και επαγγελματική εξουθένωση: η σχέση τους

27

Μέθοδος

30

Συμμετέχοντες

31

Μέσα συλλογής δεδομένων	31
Διαδικασία συλλογής δεδομένων	33
Ευρήματα	34
Συζήτηση	38
Βιβλιογραφία	39

Περίληψη

Η παρούσα έρευνα μελετά τις έννοιες της εργασιομανίας και της συζυγικής εξουθένωσης. Στο πρώτο μέρος αναλύονται οι θεωρητικές προσεγγίσεις οι παράγοντες που συσχετίζονται με τις έννοιες αυτές. Στο δεύτερο μέρος ερευνώνται οι παράγοντες της εργασιομανίας και της συζυγικής εξουθένωσης καθώς επίσης και η μεταξύ τους σχέση σε συνδυασμό και με τους δημογραφικούς παράγοντες. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 145 άτομα που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Με βάση την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας αναμενόταν να βρεθεί υψηλή συσχέτιση τόσο ανάμεσα στην εργασιομανία και τις υποκλίμακες της όσο και στη συζυγική εξουθένωση με τις αντίστοιχες παραμέτρους της. Επιπλέον αναμενόταν να βρεθεί υψηλή συσχέτιση μεταξύ της ψυχαναγκαστικής εργασίας και της ψυχικής εξουθένωσης. Το δείγμα αποτελείται από 145 εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα εκ των οποίων οι 72 είναι άνδρες και οι 73 γυναίκες. Η ηλικία του κυμαίνεται από 18 έως 65 έτη. Η έρευνα διεξήχθη στην Ελλάδα. Το ψυχομετρικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν το ερωτηματολόγιο DUWAS των Scaufeli, Taris και Bakker (2008) και επίσης το ερωτηματολόγιο συζυγικής εξουθένωσης (Couple Burnout

Measure-BM) της Pines (1988). Τα αποτελέσματα παρουσιάζουν υψηλές συσχετίσεις μεταξύ εργασιομανίας και συζυγικής εξουθένωσης ενώ τη μικρότερη συσχέτιση παρουσιάζει η υπερβολική εργασία με τη σωματική εξουθένωση. Η υπερβολική εργασία, η ψυχαναγκαστική εργασία και η σωματική εξουθένωση παρουσιάζουν μεγαλύτερο μέσο όρο στις γυναίκες απ' ότι στους άνδρες καθώς και μεγαλύτερη μέση τιμή συναισθηματικής και ψυχικής εξουθένωσης. Τα ευρήματα συζητιούνται σε συνάρτηση με τη βιβλιογραφία

Λέξεις –κλειδιά: εργασιομανία, συζυγική εξουθένωση, δημογραφικοί παράγοντες.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια του προγράμματος σπουδών του Τμήματος Ψυχολογίας του Εθνικού Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών με σκοπό τη λήψη πτυχίου ψυχολογίας. Στόχος της εργασίας είναι να αναδείξει τη σχέση της εργασιομανίας με την συζυγική εξουθένωση.

Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την Αναπληρώτρια καθηγήτρια Αικατερίνη Γκαρή για την πολύτιμη βοήθειά της κατά την εκπόνηση της πτυχιακής μου εργασίας. Στη συνέχεια θα ήθελα να ευχαριστήσω ξεχωριστά την επαγγελματική σύμβουλο Μαριάννα Κουρουπάκη καθώς και τον Αθανάσιο Αλεβιζάκη για τη σημαντική υλική και ψυχική βοήθειά τους καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η έννοια της εργασιομανίας

Η «εργασιομανία» έρχεται για πρώτη φορά στο φως από τον Αμερικανό ψυχολόγο W. Oates (1968), ο οποίος προσπάθησε να περιγράψει την προσωπική του εξάρτηση από την εργασία. Ο Oates όρισε τον εργασιομανή ως «ένα άτομο που η ανάγκη του για εργασία είναι τόσο έντονη, που προκαλεί μια εμφανή διατάραξη της σωματικής του υγείας, της προσωπικής του υγείας, των διαπροσωπικών του σχέσεων και της κοινωνικής του λειτουργικότητας» (Oates, 1971).

Για την έννοια της εργασιομανίας έχουν διατυπωθεί πολλές απόψεις ωστόσο φαίνεται πως μέχρι και σήμερα δεν υπάρχει ένας ομόφωνος ορισμός (Anderassen , Hetland & Pallesen, 2010. Andersassen Ursin & Eriksen, 2007. , Ng. Sorensen & Feldman, 2007) πέρα από τη γενική παραδοχή πως οι εργασιομανείς είναι άτομα που δουλεύουν πολλές ώρες ή πολύ σκληρά (Mosier, 1983. Porter, 1996. Scott, Moore& Miceli, 1997). Η φύση της εργασιομανίας φαίνεται να προκαλεί ιδιαιτέρως το

ενδιαφέρον των επιστημόνων καθώς δεν είναι ξεκάθαρο αν πρέπει να χαρακτηριστεί ως «καλή», «κακή» ή και τα δύο.

Η εργασιομανία εμφανίζεται θετικά στα μάτια κάποιων επιστημόνων (Korn, Platt & Lamprou, 1987. Machlowitz, 1980. Rasmussen, 2008). Η Machlowitz (1980) στην έρευνά της όρισε την εργασιομανία ως τη στάση του ατόμου απέναντι στη δουλειά που εκφράζεται τόσο από το μέγεθος της προσπάθειας όσο και από το διατιθέμενο χρόνο. Η εργασιομανία εμφανίζεται ως μια ακραία μορφή εργασιακής εμπλοκής που όμως δεν καταλήγει πάντα στη δυστυχία του ατόμου. Η Machlowitz (1980) χαρακτηρίζει τους εργασιομανείς ικανοποιημένους και ταυτόχρονα παραγωγικούς. Οι Kornetal. (1987) αναφέρει πως η εργασιομανία έχει θετική χροιά τουλάχιστον από την πλευρά της οργάνωσης. Μάλιστα χαρακτηρίζουν τα εργασιομανή άτομα ως «υπερ-εκτελεστές». Για την Cantarow (1979) οι εργασιομανείς προσωπικότητες αντιμετωπίζονται με θετικό τρόπο καθώς το σήμα κατατεθέν τους είναι η δημιουργικότητα ενώ παράλληλα αναζητούν παθιασμένα την εμπλοκή με την εργασία και την ικανοποίησή τους μέσα από αυτήν. Οι Peiperl & Jones (2001) συμφωνούν με την παραπάνω άποψη τονίζοντας πως παρατηρούν τα εργασιομανή άτομα να αντλούν μεγάλη ικανοποίηση από την εργασία τους και να την απολαμβάνουν. Από την άλλη πλευρά η εργασιομανία αντιμετωπίζεται αρνητικά από άλλους επιστήμονες. (Cherrington, 1980. Fassel, 1990. Killinger, 1991). Η Fassel (1990) όρισε την εργασιομανία ως μια «προοδευτικά θανάσιμη ασθένεια, κατά τη διάρκεια της οποίας το άτομο εθίζεται στη διαδικασία της δουλειάς». Ο Oates (1971) αναφέρεται στην εργασιομανία ως παθολογική ή ανεξέλεγκτη ανάγκη του ατόμου να δουλεύει ασταμάτητα. Η ανάγκη αυτή του εργασιομανούς είναι τόσο υπερβολική που βάζει σε κίνδυνο την υγεία του, μειώνει το επίπεδο της ευτυχίας του και χειροτερεύει την προσωπική και κοινωνική του λειτουργικότητα. Ο Killinger (1991)

όρισε τον εργασιομανή ως «ένα άτομο το οποίο βαθμιαία μετατρέπεται σε ένα συναισθηματικό ράκος που αναζητά τον έλεγχο και τη δύναμη σε μια αναγκαστική διαδρομή αναζήτησης αποδοχής και επιτυχίας». Εξ' αιτίας του γεγονότος πώς η εργασιομανία είναι ένα είδος εθισμού που συγγενεύει με τον αλκοολισμό, πολλοί ακόμη επιστήμονες ασπάζονται την άποψη πως η εργασιομανία είναι ένα φαινόμενο αρνητικά φορτισμένο. (Cherrington, 1980. Killinger, 1991. Robinson, 1989. SchaefandFassel, 1988). ΟPorter (1996) αναφέρει πως ένας αλκοολικός παραμελεί πολλές πλευρές της ζωής του εξ' αιτίας του εθισμού του στο αλκοόλ ενώ με τον ίδιο ακριβώς τρόπο συμπεριφέρεται και ένας εργασιομανής που ενδιαφέρεται μόνο για τη δουλειά του. Ο Robinson (1996) ορίζει την εργασιομανία ως « σταδιακή, θανατηφόρο διαταραχή κατά την οποία το άτομο είναι εξαρτημένο στη διαδικασία της εργασίας, με αποτέλεσμα την αποσύνθεση της οικογένειας και την αυξημένη ανικανότητα χειρισμού των εργασιακών συνηθειών και όλων των άλλων τομέων της ζωής». Η σχέση του εργασιομανούς με την εργασία είναι όπως του εξαρτημένου με την κοκαΐνη (Robinson, 2007). Η εργασιομανία κατέχει το βασικότερο ρόλο στη ζωή του ατόμου. Η οικογένεια, οι φίλοι και όλοι οι υπόλοιποι τομείς έχουν δευτερεύοντα ρόλο. Μέσα από την εργασία, η οποία μπορεί να τρεις και τέσσερις μέρες αδιάκοπα, το άτομο προσπαθεί να αντλήσει προσωπική ικανοποίηση και ολοκλήρωση. (Robinson, 2007).

Στη βιβλιογραφία ο ορισμός που συναντάται πιο συχνά είναι αυτός των Spence & Robbins (1992), οι οποίοι μιλούν για τους εργασιομανείς ως άτομα αφοσιωμένα στη δουλειά τους αφιερώνοντας πολλές ώρες σε αυτή.(Anderssen, Hetland & Pallesen, 2010. Bonebright, Clay & Ankenmann, 2000. Kanai, Wakabayashi & Fling, 1996).

Τελικά, αν εξετάσουμε τους παραπάνω ορισμούς που αφορούν την εργασιομανία, καταλήγουμε στο συμπέρασμα πως υπάρχουν δύο κοινά χαρακτηριστικά. Αυτά είναι,

η εσωτερική ανάγκη του ατόμου για δουλειά και ο χρόνος που αφιερώνουν οι εργαζόμενοι σε βάρος της προσωπικής τους και κοινωνικής του ζωής.

Διαστάσεις της εργασιομανίας

Η εργασιομανία σχετίζεται άμεσα με την εξάρτηση (Oates, 1971). Seybold & Salomone, 1994). Όλες οι μορφές εξάρτησης ακολουθούνται από συμπεριφορές που δηλώνουν υποχρέωση και απώλεια αυτοελέγχου (Smith & Seymour, 2004) ενώ ο Oxford (1985) συνδέει την εξάρτηση με την υπερβολική ικανοποίηση και όρεξη του ατόμου για ένα πράγμα καθώς επίσης και με τα συναισθήματα ευχαρίστησης και ευγνωμοσύνης. Κατά συνέπεια, η εργασιομανία φαίνεται να έχει τρεις βασικές διαστάσεις, τη γνωστική, τη συναισθηματική και τη συμπεριφορική.

Όσο αφορά τη *γνωστική διάσταση* της εργασιομανίας περιλαμβάνει όλες τις γνωστικές διεργασίες που οδηγούν το άτομο να περνάει πάρα πολλές ώρες δουλεύοντας στο σημείο που η δουλειά του γίνεται εμμονή (Cherrington, 1980. Naughton, 1987. Oates, 1971. Scott, Moore & Miceli, 1997)

Βασικό χαρακτηριστικό της *συναισθηματικής διάστασης* είναι η ευχαρίστηση που προσφέρει η εργασία αφού πολύ συχνά οι εργαζόμενοι αναφέρουν πώς η δουλειά τους τους διασκεδάζει. Οι Spence & Robbins (1992) υποστηρίζουν πως η απόλαυση που πηγάζει από τη δουλειά είναι βασική διάσταση της εργασιομανίας και επιπλέον, οι εργασιομανείς που δεν εργάζονται βιώνουν έντονα συναισθήματα άγχους και κατάθλιψης. Οι εργασιομανείς νιώθουν ενοχές όταν δεν εργάζονται ή παίρνουν άδεια από τη δουλειά τους (Spence & Robbins, 1992).

Τέλος, η συμπεριφορική διάσταση της εργασιομανίας, περιλαμβάνει δύο βασικά στοιχεία. Από τη μία πλευρά τις πολλές ώρες εργασίας και από την άλλη την εισβολή της εργασίας στην προσωπική ζωή του ατόμου. Πρέπει να προστεθεί πως η

προσωπικότητα του ατόμου είναι αυτή που θα καθορίσει σε τι βαθμό θα επηρεαστεί η προσωπική ζωή του εργασιομανούς ατόμου από την εργασία του.

Οι ώρες της εργασίας είναι αυτές που κίνησαν ιδιαίτερα το ενδιαφέρον των επιστημόνων γύρω από το θέμα της εργασιομανίας. Ο Mosier (1983) όρισε την εργασιομανία ως το να δουλεύει κάποιος πάνω από 50 ώρες την εβδομάδα αλλά και οι Spence & Robbins (1992), Scott, Moore & Miceli (1997) και McMillan, Brady, O' Driscoll & Marsh (2002) έδωσαν μεγάλη έμφαση στο θέμα του υπερβολικού χρόνου που αφιερώνεται στη δουλειά τους σε έρευνές τους. Οι εργασιομανείς όπως προαναφέρθηκε έχουν να αντιμετωπίσουν την προσωπική τους εξάρτηση από τη δουλειά, έχουν ανάγκη να αφιερώσουν πολλές ώρες σε αυτή με βασικό στόχο τους την ικανοποίηση και ολοκλήρωσή τους. Οι μη εργασιομανείς αντιθέτως, αντλούν ευχαρίστηση και από τους υπόλοιπους τομείς της ζωής τους, εργάζονται με σκοπό να ανταπεξέλθουν στις οικονομικές τους ανάγκες χωρίς αυτό να καταλήγει σε εμμονή (Naughton, 1987).

Το δεύτερο χαρακτηριστικό είναι η εμπλοκή της εργασίας στην προσωπική ζωή του ατόμου σε βαθμό που παρεμποδίζει τη λειτουργικότητά του. Τα εργασιομανή άτομα δυσκολεύονται να διαχειριστούν το χρόνο τους όταν αυτός δεν έχει να κάνει με την εργασία. (Cherrington, 1980). Το μυαλό τους βρίσκεται συνεχώς στη δουλειά και ψάχνουν τρόπους να συνδυάσουν τον ελεύθερο χρόνο τους με την εργασία. Ακόμη, οι εργασιομανείς σκέφτονται τη δουλειά τους όταν τρώνε ή όταν είναι σε διακοπές. (Machlowitz, 1980).

Αίτια της εργασιομανίας

Οι ερευνητές παρουσιάζουν μεγάλο ενδιαφέρον για τα αίτια που προκαλούν την εργασιομανία (Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006. Ng. Sorensen & Feldman, 2007). Τα αίτια της εργασιομανίας χωρίζονται σε τρεις βασικές κατηγορίες : α) τα

προσωπικά χαρακτηριστικά, β) η οικογένεια και το κοινωνικό – πολιτισμικό περιβάλλον, γ) η ενίσχυση των συμπεριφορών εργασιομανίας.

1) Προσωπικά χαρακτηριστικά

Τα προσωπικά χαρακτηριστικά παίζουν σημαντικό ρόλο στη συμπεριφορά του εργασιομανούς ατόμου. Στην έρευνα των Burke, Matthiesen & Pallesen (2006) βρέθηκε θετική σχέση ανάμεσα στην εργασιομανία και σε δύο από τους πέντε παράγοντες του Μοντέλου των Πέντε παραγόντων των Costa & McCrae (1992), το Νευρωτισμό και την Ενσυναίσθηση. Άλλα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την εργασιομανία είναι η ανάγκη για συνεχή διέγερση, η αναζήτηση νέων εμπειριών, η ανάγκη για προσωπική επίτευξη και η αποτυχία σε άλλους τομείς της ζωής (Machlowitz, 1980). Κάποιοι ερευνητές έχουν συνδέσει την εργασιομανία με την προσωπικότητα τύπου Α (Machlowitz, 1980. Robinson, 1998) που χαρακτηρίζεται από επιθετικότητα, ανυπομονησία και φιλοδοξία. Η υπερβολική ενασχόληση με την εργασία σε συνάρτηση με την αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας του ατόμου μπορεί να αποτελέσουν το ουσιαστικό μέσο για την επίτευξη επαγγελματικών στόχων, ικανοποιώντας με τον τρόπο αυτό την ανάγκη του για αυτοπροβολή και προσωπική ικανοποίηση. Βασικό χαρακτηριστικό της εργασιομανίας θεωρείται η τελειομανία.

Η μειωμένη αυτοεκτίμηση καθορίζει επίσης τη συμπεριφορά του εργασιομανούς ατόμου (Porter, 1996). Τα άτομα που αντλούν μεγάλη ικανοποίηση και ολοκληρώνονται μέσα από την υπερβολική ενασχόληση με την εργασία φαίνεται πως καταφέρνουν να αυξήσουν το επίπεδο αυτοεκτίμησής τους με αποτέλεσμα να απομακρύνονται από τους υπόλοιπους τομείς της ζωής τους (Robinson, 1996). Οι Machlowitz (1980) και Robinson (1996) θεωρούν την έντονη εργασία ως μια προσπάθεια απόκρυψης των μειονεκτημάτων, που πιστεύουν πως έχει ο

εργασιομανής, συγκάλυψης ισχυρών αμφιβολιών για τον εαυτό του ή αποτέλεσμα του φόβου της αποτυχίας (Robinson&Post, 1997).

Τέλος, η ιεράρχηση των αξιών του ατόμου φαίνεται να αποτελεί σημαντικό αίτιο της εργασιομανίας. Ο τρόπος συμπεριφοράς του ατόμου στο χώρο της εργασίας είναι πιθανό να καθορίζεται από τις αξίες του. (Feldman, 2002). Τα άτομα που θεωρούν την ανάγκη για επιτυχία και τον προσανατολισμό στον εαυτό υψίστης σημασίας, είναι πιο πιθανό να επιδείξουν εργασιομανιακές συμπεριφορές. Αυτές οι αξίες φαίνεται να προδιαθέτουν τα άτομα να αφοσιωθούν υπερβολικά με την εργασία τους και τα επαγγελματικά τους επιτεύγματα και έτσι δημιουργείται η ισχυρή πεποίθηση ότι η εργασία είναι έργο ζωής (Schwartz, 1992)

2) Οικογένεια και κοινωνικο-πολιτισμικό περιβάλλον

Οι εξαρτήσεις, όπως είναι η εργασιομανία, είναι γενικά προϊόντα των κοινωνικών και πολιτισμικών εμπειριών που έχουν τα άτομα στην παιδική, εφηβική και ενήλικη ζωή (Thombs, 1994). Κάποιες εξαρτήσεις μπορούν να απελευθερώσουν τον εξαρτημένο από τις συνήθειες κοινωνικές υποχρεώσεις. Το άτομο που αφιερώνει πολύ χρόνο στην εργασία του, έχει θα λέγαμε άλλοθι στο γεγονός ότι αποφεύγει άλλες κοινωνικές δραστηριότητες (Ng. Sorensen & Feldman, 2007). Ο Berglas (2004) υποστηρίζει ότι εργασιομανείς γίνονται οι άνθρωποι που δεν μπορούν να αναπτύξουν κοινωνικές δεξιότητες και να έρθουν σε επαφή με άλλους ανθρώπους.

Σύμφωνα με τον Robinson (2007), στους περιβαλλοντικούς παράγοντες συμπεριλαμβάνονται άνθρωποι και συνθήκες που ενισχύουν τον κύκλο της εργασιομανίας στέλνοντας το μήνυμα ότι το άτομο μπορεί να δουλέψει κι άλλο. Οι παράγοντες αυτοί είναι διαφορετικοί από άτομο σε άτομο και χωρίζονται σε τέσσερα επίπεδα. Στο πρώτο επίπεδο, ανήκουν η οικογένεια, το σχολείο, η δουλειά, η εκκλησία. Στο δεύτερο επίπεδο ανήκουν «συνδέσεις μεταξύ παραγόντων» όπως η

οικογένεια με την εργασία, η οικογένεια με το σχολείο, η οικογένεια με τη θρησκεία κλπ.. Στο τρίτο επίπεδο, «γειτονιά και κοινότητα», περιλαμβάνονται όλα εκείνα τα πρότυπα που προβάλλονται από την ευρύτερη κοινωνία μέσω των εφημερίδων, της τηλεόρασης και των διαφημίσεων. Στο τέταρτο επίπεδο ανήκουν οι απόψεις της κοινωνίας, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις. Συγκεκριμένα, στην κατηγορία αυτή τοποθετούνται οι γυναίκες, οι ομοφυλόφιλοι που είναι περιθωριοποιημένοι και στιγματισμένοι.

3) Οικογένεια και εργασιομανία

Αρκετοί ερευνητές αποδίδουν την εργασιομανία σε δυσλειτουργικά οικογενειακά περιβάλλοντα (Ferraro, 1999. Machlowitz, 1980). Η εξάρτηση του ατόμου από την εργασία είναι ένα σύμπτωμα δυσλειτουργικού οικογενειακού συστήματος (Burke, 1999). Άτομα που προέρχονται από τέτοιας μορφής οικογενειακό σύστημα έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να αναζητήσουν στη συνέχεια αγχογόνες εργασίες, απαιτητικές, καθώς έχουν διαμορφώσει υψηλή ανοχή για τέτοιες καταστάσεις.

Σύμφωνα με τον Robinson (2007), η εργασιομανία έχει τις βάσεις της στην παιδική ηλικία. Οι γονείς περιγράφουν το παιδί ως φιλότιμο, εργατικό, αποδοτικό και οι καθηγητές το επιβραβεύουν συχνά ενώ το υποδεικνύουν και ως παράδειγμα προς μίμηση στα υπόλοιπα παιδιά. Ο Pietropinto (1986) υποστηρίζει ότι η εργασιομανία οφείλεται στις υψηλές προσδοκίες των εργασιομανών γονέων για τις επιδόσεις των παιδιών τους. Οι Lawson, Peterson & Lawson (1983) αναφέρουν ότι οι υπερπροστατευτικοί γονείς που έχουν ταυτόχρονα και πολλές απαιτήσεις δημιουργούν στα παιδιά εξαρτήσεις. Τα παιδιά από τη μία πλευρά νιώθουν ότι δε μπορούν να ανταποκριθούν στις προσδοκίες των γονέων τους ενώ επίσης μπορεί να νιώθουν ανασφάλεια ότι οι γονείς δεν μπορούν να τους προσφέρουν ασφάλεια.

Τέλος, τα παιδιά τείνουν να μιμούνται τα πρότυπα συμπεριφοράς των πιο κοντινών τους ανθρώπων, όπως για παράδειγμα γονείς αδέρφια συγγενείς. Αποτέλεσμα αυτού, τα άτομα μπορούν να επηρεαστούν από τους σημαντικούς γι' αυτούς άλλους και να θελήσουν να εργαστούν και αυτά το ίδιο σκληρά καθώς θέλουν να εργάζονται και αυτοί με τον ίδιο τρόπο. Τα παραπάνω υποστηρίζονται από τις κοινωνικές θεωρίες μάθησης (Bandura, 1986).

3) Εργασιακό περιβάλλον και εργασιομανία

Η ευρεία εξέλιξη της τεχνολογίας (π.χ. κινητό, υπολογιστής) δίνει τη δυνατότητα στους εργαζομένους να δουλεύουν και εκτός του χώρου εργασίας τους. Φαίνεται πως το γεγονός αυτό αυξάνει τον πληθυσμό των εργασιομανών.

Οι εμπειρίες στον κοινωνικό χώρο μπορούν να οδηγήσουν στην εργασιομανία. Η έννοια της μίμησης προτύπων του Bandura (1986) συναντάται πολύ συχνά στα πλαίσια μιας εταιρείας. Αναλυτικά, το άτομο που μιμείται άλλα εργασιακά πρότυπα είναι πιθανό να καλλιεργήσει τον ανταγωνισμό και να οδηγήσει σε εργασιομανία (Seybold & Salamone, 1994). Η ανταγωνιστικότητα μπορεί να οδηγήσει το άτομο να δουλεύει περισσότερες ώρες και να ξοδεύει πολύ από τον προσωπικό ελεύθερο χρόνο του δουλεύοντας.

Η έννοια της «ενίσχυσης» που παρουσιάζεται στις συμπεριφοριστικές θεωρίες, με εκπρόσωπο τον B.F. Skinner, φαίνεται να παίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση συμπεριφορών εργασιομανίας. Σύμφωνα, λοιπόν, με τον Skinner (1975), η παροχή οποιουδήποτε είδους ενίσχυσης, είτε θετικής είτε αρνητικής, σε ένα άτομο ως αποτέλεσμα της εκδήλωσης μιας συμπεριφοράς, προκαλεί εξάρτηση στη συγκεκριμένη συμπεριφορά και αυξάνει τη συχνότητα της μελλοντικής εμφάνισής της. Έτσι, όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι οι συμπεριφορές εργασιομανίας επιβραβεύονται είτε μέσω αύξησης του μισθού, είτε μέσω προαγωγών και λεκτικών

επιβραβεύσεων από τους σημαντικούς άλλους, είναι πιθανό να συνεχίσουν να επιβραβεύονται. Η συμπεριφορά αυτή εσωτερικεύεται, με αποτέλεσμα το άτομο να συνηθίζει την πολύωρη εργασία και να αισθάνεται έντονες ενοχές και τύψεις όταν δε δουλεύει. Άλλοι παράγοντες που μπορούν να λειτουργήσουν ως ενισχυτές των εργασιομανιακών συμπεριφορών είναι το υψηλό κοινωνικό status που μπορεί να αποφέρει η εργασία. Ο Hodson (2004) παράτησε ότι δουλειές με υψηλούς μισθούς προτιμώνται έναντι αυτών με χαμηλότερους μισθούς, όχι μόνο για την οικονομική διαφορά, αλλά περισσότερο για το κοινωνικό status που απορρέει από τις καλοπληρωμένες δουλειές. Επίσης, οι πρόσθετες παροχές από την πλευρά της εταιρείας στους εργαζομένους, όπως γυμναστήρια, χώροι απασχόλησης των παιδιών, εστιατόρια, αλλά και οι χώροι εργασίας υψηλής αισθητικής με άνετα γραφεία, διάθεση της τελευταίας λέξης της τεχνολογίας, μπορούν να επηρεάσουν το άτομο στην επιλογή του να δουλεύει περισσότερο και να μένει περισσότερες ώρες στον εργασιακό χώρο (Feldman, 2002. Lewicki, 1981).

Τέλος, ένας άλλος σημαντικός παράγοντας για τη διαμόρφωση συμπεριφορών εργασιομανίας είναι η αυτό-αποτελεσματικότητα, δηλαδή, κατά πόσο τα άτομα έχουν εμπιστοσύνη στις δυνάμεις τους και στον έλεγχο που ασκούν σε σημαντικά ζητήματα της ζωής τους. Τα άτομα που πιστεύουν ότι έχουν μειωμένη αίσθηση αυτο-αποτελεσματικότητας είναι πιο επιρρεπή στις εξαρτήσεις σαν μέθοδο διαφυγής (Thombs, 1994). Όσον αφορά την εργασιομανία, τα άτομα τα οποία πιστεύουν ότι έχουν μεγαλύτερη αυτό-αποτελεσματικότητα στα εργασιακά ζητήματα απ' ότι σε δραστηριότητες εκτός εργασίας είναι πιθανότερο να γίνουν εργασιομανείς και μπορεί να δαπανούν περισσότερο χρόνο (Ng, Sorensen & Feldman, 2007).

Τύποι εργασιομανούς ατόμου

Ο Oates (1971) αναγνώρισε πέντε τύπους εργασιομανών: τους «πέρα ως πέρα εργασιομανείς», τους «μεταλλαγμένους εργασιομανείς», τους «περιστασιακούς εργασιομανείς» και τους «εκ συνηθείας αποφεύγοντες τη δουλειά, που παριστάνουν τους εργασιομανείς» (Burke, 1999).

Ο Naughton (1987) στηρίχθηκε στις διαστάσεις της εργασιακής δέσμευσης και της εμμονής- καταναγκασμού για να περιγράψει τέσσερις τύπους εργασιομανών: τους «εμπλεγμένους στην εργασία εργασιομανείς» (με υψηλή εργασιακή δέσμευση και χαμηλά επίπεδα εμμονής- καταναγκασμού), τους «καταναγκαστικούς εργασιομανείς» (με υψηλή εργασιακή δέσμευση και υψηλά επίπεδα εμμονής-καταναγκασμού), και τους «μη εργασιομανείς» (με χαμηλή εργασιακή δέσμευση και χαμηλά επίπεδα εμμονής- καταναγκασμού) και τους «καταναγκαστικά μη εργασιομανείς» (με χαμηλή εργασιακή δέσμευση και υψηλά επίπεδα εμμονής- καταναγκασμού).

Η Fassel (1990) περιέγραψε τέσσερις τύπους εργασιομανών: τους «παθολογικά εργαζόμενους», τους «αχόρταγους εργαζόμενους», τους «κρυφά εργαζόμενους» και τους «ανορεξικούς εργαζόμενους» (Burke, 1999).

Οι Spence & Robbins (1992), βασιζόμενοι στις τρεις θεωρητικές διαστάσεις του μοντέλου τους για την εργασιομανία (εργασιακή εμπλοκή- εσωτερική παρακίνηση για εργασία-χαρά για εργασία), διέκριναν τρεις τύπους εργασιομανών: τους «εξαρτημένους από τη δουλειά» (με υψηλά επίπεδα εργασιακής εμπλοκής και εσωτερικής παρακίνησης για εργασία), τους «ενθουσιώδεις εξαρτημένους» (με υψηλά επίπεδα και στις τρεις διαστάσεις και τους «λάτρεις της δουλειάς» (με υψηλά επίπεδα εργασιακής εμπλοκής και χαράς για εργασία).

Οι Scott, Moor e& Miceli (1997), προτείνουν τρεις τύπους εργασιομανών: τους «καταναγκαστικά εξαρτημένους εργασιομανείς», τους «τελειομανείς εργασιομανείς» και τους «προσανατολισμένους στην επίτευξη εργασιομανείς». Οι «καταναγκαστικά

εξαρτημένοι εργασιομανείς» αναγνωρίζουν ότι δουλεύουν υπερβολικά, δε μπορούν όμως να το ελέγξουν (DSM-IV). Επιπλέον, συχνά βιώνουν συμπτώματα εξαναγκαστικής-μανιακής διαταραχής (APA, 1994) και συνδέονται θετικά με υψηλά επίπεδα άγχους, στρες και σωματικών και ψυχολογικών προβλημάτων και αρνητικά με την παρουσία στην εργασία και την εργασιακή και οικογενειακή ικανοποίηση (Burke, 1999). Οι «τελειομανείς εργασιομανείς» είναι άτομα τα οποία επιμένουν στη λεπτομέρεια, στην τήρηση κανόνων καθώς και στη δημιουργία λιστών και καταλόγων των υποχρεώσεων και των ευθυνών τους (Fassel, 1990. Machlowitz, 1980). Γι' αυτούς η «δουλειά και η παραγωγικότητα θεωρούνται ένα είδος βραβείου για την απόκλιση του ελεύθερου χρόνου και των φιλικών σχέσεων» (APA, 1994). Οι εργασιομανείς αυτής της κατηγορίας συνδέονται θετικά με υψηλά επίπεδα στρες, σωματικά και ψυχολογικά προβλήματα, εχθρικές διαπροσωπικές σχέσεις, χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση, χαμηλή εθελοντική προσέλευση και προσανατολισμένες κοινωνικά συμπεριφορές (Burke, 1999). Οι «προσανατολισμένοι στην επίτευξη εργασιομανείς» παρουσιάζουν χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την ανοδική πορεία, το κίνητρο για επίτευξη και την προσωπικότητα Τύπου Α. Τα άτομα τα οποία έχουν επιθυμία για ανοδική πορεία χαρακτηρίζονται από την ανάγκη για επαγγελματική εξέλιξη και αναγνώριση, εργάζονται πολλές ώρες και θυσιάζουν τον ελεύθερο χρόνο τους για χάρη της δουλειάς τους (London, 1983).

Τα χαρακτηριστικά του εργασιομανούς ατόμου

Ο εργασιομανής δεν επιθυμεί να σταματήσει να εργάζεται, δεν ενδιαφέρεται για άλλες απολαύσεις της ζωής του και αδιαφορεί για τη σύνταξή του. Συχνά αναζητά την «τέλεια δουλειά» και του αρέσει να εργάζεται και στο σπίτι (Oates, 1968).

Οι εργασιομανείς είναι άτομα εξαρτημένα από τον έλεγχο και την εξουσία (Robinson, 1996), χαρακτηρίζονται για την περιορισμένη κοινωνική τους ζωή (Robinson, 1996. Robinson & Post, 1997), από την τελειομανία τους (Porter, 1996. Robinson & Post, 1997. Spence & Robbins, 1992), από τη συνεχή αίσθηση του επείγοντος, την παραμέληση του εαυτού, τα συναισθήματα ανικανότητας, την αδυναμία χαλάρωσης και διασκέδασης (Robinson, 1996). Επίσης, η εξάρτηση από ουσίες, τα συχνά σφάλματα κατά την εργασία, η αισιοδοξία και η αναρρίχηση της επαγγελματικής ιεραρχίας (Scott, Moore & Miceli, 1997), οι κακόβουλες συγκρίσεις της αποδοτικότητάς τους με αυτή των άλλων και ο έντονος ανταγωνισμός (Oates, 1971). Σύμφωνα με τον Robinson (2007), οι εργασιομανείς δε ζητούν άδειες, δουλεύουν ακόμη και σε περιόδους που έχουν άδεια. Η διασκέδαση γι' αυτούς δεν έχει καμία ουσιαστική σημασία και επιπλέον δεν μπορούν να έχουν φίλους οι οποίοι είναι χαλαροί και ανέμελοι καθώς πιστεύουν πως χάνουν πολύτιμο χρόνο μαζί τους και αποσπώνται από τα σημαντικά επαγγελματικά τους καθήκοντα. Οι εργασιομανείς είναι αυτοί που θα φτάσουν πρώτοι στη δουλειά τους και θα φύγουν τελευταίοι ενώ πολλοί από αυτούς θα κρατήσουν δουλειά και για το σπίτι.

Σύμφωνα με τον Oates (1968), η εργασιομανία σχετίζεται με την αυτολύπηση. Η εργασιομανία συνδέεται επίσης με έντονα ξεσπάσματα θυμού και δυσκολία στη συγκέντρωση (Robinson, 1996). Μεγάλος αριθμός συμπτωμάτων οφείλεται στην εργασιομανία, τα επίπεδα στρες αυξάνονται και η επαγγελματική εξουθένωση ακολουθεί (Machlowitz, 1980. Oates, 1997).

Συνέπειες της εργασιομανίας

Η εργασιομανία επηρεάζει σημαντικά τόσο την προσωπική ζωή του ατόμου όσο και το εργασιακό του περιβάλλον.

Όσον αφορά στην προσωπική ζωή του ατόμου, η εργασιομανία φαίνεται πως το εμποδίζει να απολαύσει διάφορους τομείς της ζωής πέρα από την εργασία του. Η οικογένεια, οι κοινωνικές σχέσεις, ο ελεύθερος χρόνος πλήττονται σε μεγάλο βαθμό. Σύμφωνα με τους Greenhaus (1998) και Wallace (1997), προτεραιότητα έχει ο ρόλος του εργαζομένου και ύστερα ακολουθούν οι υπόλοιποι ρόλοι όπως αυτός του φίλου ή του συντρόφου. Οι πολλές ώρες που δαπανούνται στην εργασία οδηγούν το άτομο στην εγκατάλειψη την προσωπικής τους ζωής και την εξασθένηση των κοινωνικών σχέσεων. Οι εργαζόμενοι αξιοποιούν τον ελάχιστο ελεύθερο χρόνο που επιτρέπουν στον εαυτό τους κάνοντας επιπλέον εργασίες, ενώ ακόμη και τα χόμπι τους πρέπει να συσχετίζονται με αυτές.

Η εργασιομανία μπορεί επίσης να κρύβεται πίσω από ένα νοσηρό οικογενειακό περιβάλλον (Porter, 1996. Robinson & Post, 1997). Δεν είναι λίγες οι φορές που τα εργασιομανή άτομα προκαλούν στο σύντροφό τους υποψίες για εξωσυζυγικές σχέσεις (Machlowitz, 1980), με αποτέλεσμα την αύξηση των διαζυγίων (Robinson, 1996). Σύμφωνα με τον Robinson (1998), το να είσαι ο σύζυγος ενός εργασιομανή ατόμου είναι ένας ζωντανός εφιάλτης. Τα αισθήματα που κυριαρχούν στην περίπτωση αυτή δεν είναι άλλα από απογοήτευση, μοναξιά, λύπη, παραμέληση και εγκατάλειψη (Robinson, 1998).

ΣΥΖΥΓΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Η έννοια

Ο έρωτας είναι ένα σημαντικό γεγονός στη ζωή των ανθρώπων μέσα από το οποίο ολοκληρώνονται πνευματικά και οι δύο σύντροφοι. Χαρακτηρίζεται από μοναδικότητα, ένωση, πλήρωση των ψυχικών αναγκών και ευοδώνεται σε συνθήκες

γειννίασης και συναισθηματικής διέγερσης. Έτσι ο έρωτας είναι η έκφραση αντίστασης στην ατέλεια, στη θνητότητα και στην έλλειψη νοήματος στη ζωή.

Ο έρωτας είναι μια στάση που συγκροτείται από ποικιλία αντιλήψεων σχετικά με το σύντροφο, που ξεκινούν αφαιρετικά από συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και ικανότητες και καταλήγουν σε οικουμενικές και γενικές αξιολογήσεις. Είναι μια έννοια δομημένη σε μια οργανωμένη, ιεραρχική κλίμακα χαρακτηριστικών (Neff & Karney, 2005). Η παρεμβολή δυσμενών συνθηκών στην προσωπική ή στην εργασιακή ζωή ενός ζευγαριού δυσχεραίνει με την πάροδο του χρόνου την ερωτική σχέση του. Εργασία και προσωπική ζωή αλληλεπιδρούν, δημιουργώντας είτε συναισθήματα ικανοποίησης, είτε συναισθήματα ματαιώσης, με πιθανή συνέπεια, στη δεύτερη περίπτωση, την επαγγελματική και τη συζυγική εξουθένωση.

Η συζυγική εξουθένωση (couple burnout) είναι το αποτέλεσμα μιας ασυμβατότητας μεταξύ των προσδοκιών από το σύντροφο και της πραγματικότητας της συμβίωσης, και περιλαμβάνει σωματική, συναισθηματική και πνευματική κόπωση. Η σωματική κόπωση συνίσταται στα συμπτώματα της κούρασης, της αϋπνίας, των καταχρήσεων, των στομαχικών διαταραχών, του πονοκεφάλου και των ασθενειών. Η συναισθηματική κόπωση περιλαμβάνει την απογοήτευση, την απελπισία, την αίσθηση της απουσίας νοήματος, την κατάθλιψη, την έλλειψη ενέργειας, το νευρικό κλονισμό και τάσεις αυτοκτονίας. Η πνευματική κόπωση διακρίνεται από την έλλειψη αυτογνωσίας, την αρνητική στάση σε κάθε συνήθεια του συντρόφου, την απογοήτευση και την αρνητική αντίληψη για τον εαυτό (Pines, 2007).

Η συζυγική εξουθένωση πηγάζει, σύμφωνα με την Pines (2000) και την υπαρξιακή-ψυχχαναλυτική θεώρηση, από την τάση των ανθρώπων να δώσουν νόημα στη ζωή τους και να πραγματώσουν την ολοκλήρωσή τους, βαίνοντας ενάντια στην

απειλή του θανάτου και βιώνοντας ξανά μέσα από την σχέση ή την εργασία τους, γεγονότα της παιδικής τους ηλικίας. Έτσι, οι προσδοκίες από το σύντροφο ανάγονται στο περιβάλλον ή στις αξίες του ανθρώπου προκαλώντας φόβο στο ενδεχόμενο να μην επαληθευτούν. Όταν η αρχική αυτή ανάγκη δε συμβαδίζει με την πραγματικότητα, προκαλείται η συζυγική εξουθένωση με συμπτώματα τη σωματική, συναισθηματική και πνευματική κατάπτωση του ζευγαριού. Η φθορά, ως εκ τούτου, πλήττει τους ερωτευμένους περισσότερο από αυτούς που παντρεύτηκαν με συννοικέσιο ή για οικονομικούς λόγους.

Ως παράγοντες που μπορεί να οδηγήσουν στην εξουθένωση θεωρούνται οι καθημερινές εμπειρίες που βιώνει το ζευγάρι, όπως τα προβλήματα και οι ασθένειες που σχετίζονται με τους συγγενείς και αναμένουν να προκαλέσουν συναισθήματα ανίας, πίεσης και άγχους στους συντρόφους, συμπληρωματικά στην ευαλωτότητα της εκάστοτε προσωπικότητας. Οι εμπειρίες αυτές μπορούν να ενταχθούν στα φαινόμενα της *υπερφόρτισης*, των *αντικρουόμενων υποχρεώσεων* και των *οικογενειακών δεσμεύσεων*. Η *υπερφόρτιση*, λόγω των πολλών αυτών καθηκόντων και των περιορισμένων δυνατοτήτων, χωρίζεται σε ποιοτική και ποσοτική. Η ποσοτική υπερφόρτιση προκαλείται στην περίπτωση που ο φόρτος των καθηκόντων υπερβαίνει την ικανότητα ή το διαθέσιμο χρόνο για την αποπεράτωσή τους. Η ποιοτική υπερφόρτιση επέρχεται όταν οι δυνατότητες δεν επαρκούν για την εκτέλεση ενός καθήκοντος. Επιπλέον, οι *αντικρουόμενες υποχρεώσεις* συνίστανται στην παγίδευση ανάμεσα στα αντιφατικά καθήκοντα, για παράδειγμα στη γυναίκα ανάμεσα στην φροντίδα των παιδιών και την ενασχόληση με το σύζυγο και στον άντρα ανάμεσα στην εξασφάλιση εισοδήματος και την αφιέρωση χρόνου στη γυναίκα του. Οι *οικογενειακές δεσμεύσεις*, ακόμα, προξενούν πιέσεις και προσδοκίες που, σε συνδυασμό με το φόβο της αποτυχίας, ενισχύουν τη φθορά (Pines, 1996).

Η συζυγική εξουθένωση προβλέπεται, επίσης, από τη φύση της σχέσης. Μια σχέση μπορεί να χαρακτηρίζεται από την παροχή της αίσθησης ασφάλειας αλλά πλήττεται αρνητικά αν παρουσιάζει ταυτόχρονα πλήξη και αυταρχισμό. Η σχέση αυτή έχει “ρίζες” αλλά όχι “φτερά”. Άλλο είδος σχέσης χαρακτηρίζεται από προσωπική και ανεξάρτητη ανάπτυξη των δύο συντρόφων, χωρίς όμως την επικοινωνία μεταξύ τους. Η σχέση αυτή έχει “φτερά” αλλά όχι “ρίζες” (Pines, 2007).

Είναι σκόπιμο να σημειωθούν οι παράγοντες που διακρίνουν τη μικρή από τη μεγάλη συζυγική φθορά. Οι παράγοντες που αντιπροσωπεύουν τα “φτερά” δηλαδή την ανάπτυξη, οι οποίοι προστατεύουν από τη διάλυση της σχέσης είναι η ποσότητα και, συνεπώς, η ποιότητα της επικοινωνίας, η επιλογή άμεσων-δραστήριων τρόπων επίλυσης προβλημάτων αντιμετωπίζοντας ευθέως τα ζητήματα και η αποφυγή των έμμεσων-δραστήριων ή παθητικών τρόπων, όπως η συνομιλία με φίλους, η αποφυγή του προβλήματος, ή οι καταχρήσεις. Η φυσική έλξη, ένας επίσης σημαντικός παράγοντας, συνενώνει τους συντρόφους και η επιδίωξή της αυξάνει την αυτοπεποίθηση και των δύο, μέσω της αυτοεκπληρούμενης προφητείας. Ζευγάρια με μεγάλη φθορά βιώνουν ελάχιστη έλξη, μέχρι και απέχθεια. Η έλξη επηρεάζεται και επηρεάζεται από τη σεξουαλική ζωή, η οποία με τη σειρά της ενισχύεται από τον έρωτα.

Τέλος, ο εμπλουτισμός της συζυγικής ζωής με ποικιλία, δηλαδή όπως την ορίζει ο Block (1982) “η εσκεμμένη απόδραση από τα συνηθισμένα πρότυπα και η αλλαγή της συμπεριφοράς”, μειώνει την πιθανότητα φθοράς, σε αντίθεση με την πλήξη, αλλά παρεμποδίζεται, από την τάση των ανθρώπων να μην υποχωρούν, να διατηρούν τη σταθερότητα των συνηθειών τους και να φοβούνται την αλλαγή.

Οι παράγοντες που αποτελούν τις “ρίζες” της σχέσης, δηλαδή τη δέσμευση, και διακρίνουν, αλληλεπιδρώντας, τη μικρή από τη μεγάλη φθορά είναι η εκτίμηση, σε

αντίθεση με την ανυπομονησία και την αρνητική κριτική που μειώνει την αυτοεικόνα του δέκτη, η ασφάλεια, σε αντίθεση με την ανασφάλεια που συνήθως δεν είναι ρητή και καταλήγει στη διάλυση της σχέσης, και η υποστήριξη. Η υποστήριξη, σύμφωνα με την Cobb (1976), είναι η παροχή φροντίδας, δηλαδή η έκφραση της εκτίμησης που προστατεύει από ασθένειες, κατάθλιψη και συζυγική φθορά. Περιλαμβάνει την ικανότητα ακρόασης, την επαγγελματική και συναισθηματική αναγνώριση, την πρόκληση, τη συναισθηματική υποστήριξη και την κοινή κοσμοαντίληψη. Επιπλέον, αν η σχέση επιτρέπει την αυτοπραγμάτωση, δηλαδή την ανίχνευση των σημαντικών παραμέτρων που θα οδηγήσουν στην εξεύρεση νοήματος και την πνευματική έλξη, δηλαδή στην απουσία της πλήξης, δεν κινδυνεύει από τη φθορά. Τέλος, η συμμετοχή στις οικιακές εργασίες, αναληφθείσες κυρίως από τις γυναίκες, δε σχετίζονται με τη συζυγική εξουθένωση.

Η συζυγική εξουθένωση μπορεί να αναχθεί, επίσης, σε κοινωνικούς και νομικούς παράγοντες όπως στο φαινόμενο της αποκοπής από την ευρύτερη οικογένεια και την ανάληψη πολλών υποχρεώσεων από τους δημόσιους φορείς. Οι συνθήκες αυτές επιτρέπουν τη μεγαλύτερη προσωπική ελευθερία στους ρόλους και τις προσδοκίες των συντρόφων. Έτσι, σε συνδυασμό με την οικονομική αυτάρκεια που έχουν επιτύχει πολλές γυναίκες, η αποκοπή από τη συζυγική δέσμευση καθίσταται ευκολότερη, αν η σχέση δεν ικανοποιεί τις προσδοκίες. Επιπλέον, οι άντρες, με την κατάργηση της επαφής με την ευρύτερη οικογένεια, αποποιήθηκαν το ρόλο του οικογενειάρχη. Η νομοθεσία, από την άλλη, με τη διεύρυνση των αιτιών διαζυγίου και την αποποινικοποίηση του, διευκόλυνε τη διαδικασία του χωρισμού (Pines, 2007).

Τρόποι εκδήλωσης της συζυγικής εξουθένωσης

Οι εκδηλώσεις της συζυγικής εξουθένωσης ποικίλουν στα ζευγάρια και στα δύο φύλα. Η έρευνα των Rusbult & Zembrodt (1983) κατέδειξε τέσσερις κατηγορίες

χαρακτηριστικών αντιδράσεων στη συζυγική δυσλειτουργία: την *έξοδο* (*exit*), τη *φωνή* (*voice*), την *αφοσίωση* (*loyalty*), και την *παραμέληση* (*neglect*).

Η *έξοδος* είναι η έκφραση της δυσφορίας με τη χρήση βίας, λεκτικών αποδοκιμασιών και την απόφαση για έκδοση διαζυγίου. Η *φωνή* είναι η προσπάθεια βελτίωσης των συνθηκών μέσω της συζήτησης, της έκκλησης για υποστήριξη, και του συμβιβασμού. Η *αφοσίωση* είναι παθητική αντίδραση αλλά περιλαμβάνει την αισιόδοξη άποψη για πιθανή βελτίωση των συνθηκών μέσω της στήριξης του συντρόφου, και η *παραμέληση* είναι η παθητική άφεση της εξασθένησης της σχέσης, μέσω της αδιαφορίας, της άρνησης της συζήτησης, της κριτικής, των προσβολών και της απουσίας από το σπίτι (Rusbult & Zembrodt, 1986).

Η *έξοδος* και η *φωνή* ανήκουν στις *ενεργητικές αντιδράσεις*, ενώ η *αφοσίωση* και η *παραμέληση* στις *παθητικές*. Η ενεργητικότητα και η παθητικότητα, σημειωτέον, αναφέρονται στο μέγεθος του προβλήματος και όχι στη συμπεριφορά. Η *φωνή* και η *αφοσίωση* είναι εποικοδομητικές αντιδράσεις (*constructivereactions*) ενέχουν, δηλαδή, την επιθυμία να διατηρηθεί η σχέση, ενώ η *έξοδος* και η *παραμέληση* είναι καταστροφικές αντιδράσεις (*destructivereactions*) και αποσκοπούν έμμεσα στη διάλυση της σχέσης. Οι εποικοδομητικές αντιδράσεις, σύμφωνα με τα ευρήματα των ερευνών του Rusbult, προβλέπουν την υγεία του ζευγαριού σε αντίθεση με τις καταστροφικές αντιδράσεις που προβλέπουν την εκδήλωση δυσφορίας (*distress*). Η δυσφορία ενισχύεται όταν οι καταστροφικές αντιδράσεις συνδυάζονται με *φωνή* και ελαττώνεται όταν συνδυάζονται με *αφοσίωση* (Rusbult & Zembrodt, 1986).

Σε διαφυλικό επίπεδο, οι γυναίκες εμφανίζουν περισσότερο τις αντιδράσεις της *φωνής* και της *αφοσίωσης*, επαληθεύοντας την υπόθεση για τη θεωρία της κοινωνικοποίησης του ρόλου του φύλου, σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες ενθαρρύνονται να αναπτύξουν κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες και να

διατηρούν τη λειτουργικότητα των σχέσεων που συνάπτουν. Αν επιλέξουν την αντίδραση της εξόδου, η σχέση κινδυνεύει να διαλυθεί γιατί οι άντρες δεν τείνουν προς τις επικοινωνιακές συμπεριφορές αλλά προς την παραμέληση. Το συναίσθημα είναι ουσιαστικός παράγοντας στην ένδειξη της ποιότητας του γάμου.

Σύμφωνα με τους Gottman & Krokoff (1989), τα συναισθήματα κυριαρχίας που φανερώνουν την συζυγική εξουθένωση είναι ο θυμός, η κριτική, η διαμαρτυρία και η εχθρικήτητα για τους άντρες και τα υποτακτικά συναισθήματα της δυσφορίας, της λύπης, του φόβου και της ευαλωτότητας που εμφανίζουν συνήθως οι γυναίκες. Τα συναισθήματα που μαρτυρούν, αντίθετα, μια υγιή σχέση είναι η προσκόλληση χωρίς την πλήρη ταύτιση, η εμπάθεια, η επιβεβαίωση, η θέρμη και η επιθυμία για αλληλοκατανόηση. Ορισμένες φορές, οι άντρες εκδηλώνουν δυσφορία και ευαλωτότητα σε μια φαινομενικά υγιή σχέση (Waldinger et al., 2004).

Πρόληψη της συζυγικής εξουθένωσης

Η συζυγική εξουθένωση προλαμβάνεται όταν πληρούνται τα κριτήρια της *ποικιλίας*, της *εκτίμησης* και των *ευκαιριών αυτοπραγμάτωσης* (Pines, 2007). Η *ποικιλία* εντοπίζεται μεταξύ της υπερφόρτισης και της ανίας, απαιτεί διαρκή τόνωση, και για το κάθε ζευγάρι το κατώφλι της είναι διαφορετικό. Η υπερφόρτιση είναι το υψηλότερο επίπεδο ποικιλίας και προκαλεί άγχος και πίεση, ενώ το χαμηλότερο επίπεδο ποικιλίας είναι η βίωση της ανίας, της πλήξης και της μονοτονίας.

Το κριτήριο της *εκτίμησης* δημιουργεί θετικά αισθήματα στους συντρόφους, αυξάνοντας την αυτοπεποίθηση και των δύο, με αποτέλεσμα να εκδηλώνουν, σύμφωνα με το φαινόμενο της αυτοεκπληρούμενης προφητείας, θέρμη και ευχαρίστηση. Αντίθετα, οι επικρίσεις οδηγούν στη μειωμένη αυτοεικόνα και συνεπώς στη δυσαρέσκεια και την απομάκρυνση. Οι *ευκαιρίες για αυτοπραγμάτωση*

συνίστανται στην εστίαση στην προσωπική ανάπτυξη, στην καλλιέργεια των ατομικών δυνατοτήτων και της αυτογνωσίας. Σύμφωνα με τους Abraham Maslow (1962) και Carl Rogers (1961) η τάση προς αυτήν την κατάκτηση είναι έμφυτη και όταν επιτυγχάνεται αυτό στα ζευγάρια, η φθορά απουσιάζει. Στοιχεία που ευοδώνουν την καλή λειτουργία του ζευγαριού είναι η έκφραση της αγάπης μέσα από γενικευμένους χαρακτηρισμούς και μέσα από εκδηλώσεις *συγκεκριμένης ακριβείας* (*specific accuracy*). Η εκδήλωση *αγάπης συγκεκριμένης ακριβείας* είναι η επέκταση της συμφωνίας των αντιλήψεων του ενός συντρόφου για τον άλλο, με τις αντιλήψεις του τελευταίου για τον εαυτό του. Σύμφωνα με τους Schlenker & Swann (1984) όταν υπάρχει ταύτιση αντιλήψεων, οι αλληλεπιδράσεις είναι αρμονικές και οι στόχοι του ζευγαριού επιτυγχάνονται (Neff & Karney, 2005).

Παρέμβαση στη συζυγική εξουθένωση

Οι προσεγγίσεις που δομούν το παρεμβατικό πλαίσιο στη συζυγική εξουθένωση είναι η *ψυχοδυναμική*, η *συμπεριφοριστική*, η *συστημική* και η *υπαρξιακή*. Η *ψυχοδυναμική προσέγγιση* στοχεύει στην ανάκληση των ασυνείδητων προβλημάτων της παιδικής ηλικίας που μετατέθηκαν στη σχέση και στη συσχέτισή τους με το παρόν. Η *συμπεριφοριστική προσέγγιση* στοχεύει, με τη μέθοδο της συμπεριφορικής γαμήλιας θεραπευτικής (ΣΓΘ), στην αλλαγή των διαδραστικών και αμοιβαίων δυσπροσαρμοστικών ενισχύσεων που προκαλεί η συμπεριφορά των δύο συντρόφων και στην ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων. Η *συστημική προσέγγιση*, θεωρώντας το ζευγάρι σαν ένα κυκλικό διαδραστικό σύστημα, που υπερβαίνει το άθροισμα των μερών του, επιδιώκει την αλλαγή των κανόνων αλληλεπίδρασης ώστε να επηρεαστούν και τα δύο μέρη της σχέσης, υπό τη στενή επίβλεψη του θεραπευτή. Τέλος, η *υπαρξιακή μέθοδος* σε συνδυασμό με την αρωγή της κοινωνικής ψυχολογίας, ανακαλύπτει τα αρχικά στοιχεία που ένωσαν τους δύο συντρόφους

και αυτά που τους οδηγούν στη διάλυση, ανιχνεύοντας αν οι εξηγήσεις που δίνονται είναι εξωγενείς ή ιδιοσυγκρασιακές, δηλαδή αν το πρόβλημα αποδίδεται στο περιβάλλον ή στα χαρακτηριστικά του συντρόφου. Ο στόχος είναι η απόδοση των προβλημάτων, από τη μεριά των συντρόφων, σε εξωγενείς επιρροές (Pines, 2007).

Η ενσωμάτωση όλων των προαναφερθεισών θεραπευτικών τεχνικών στην παρέμβαση της συζυγικής εξουθένωσης είναι η πληρέστερη προσέγγιση για επιτυχή αποτελέσματα.

Συζυγική και επαγγελματική εξουθένωση: η σχέση τους

Η συζυγική ζωή αλληλεπιδρά με την επαγγελματική και εμφανίζει με εκείνη κοινά στοιχεία. Η αλληλεπίδρασή τους καθορίζει αν στο τέλος θα κυριαρχήσει το συναίσθημα της ικανοποίησης ή της εξουθένωσης.

Έρευνα των Kinnunen & Mauno (1999) κατέδειξε πέντε παράγοντες που καθορίζουν τη συζυγική ικανοποίηση. Οι παράγοντες συνίστανται στην *επαγγελματική ανασφάλεια*, στην *επαγγελματική αυτονομία*, στην *πίεση χρόνου*, στις *σχέσεις με την ηγεσία* και στη *σύγκρουση εργασίας-οικογένειας* (Αντωνίου, 2010).

Η επαγγελματική ανασφάλεια συνίσταται στην αβεβαιότητα για το μέλλον στην εργασία, η *επαγγελματική αυτονομία* στα περιθώρια που διαθέτει ο εργαζόμενος να ελέγχει την κατάσταση και τους στόχους σχετικά με την εργασία, η *πίεση χρόνου* στην ποσότητα των απαιτήσεων που πρέπει να εκπληρωθούν μέσα σε μικρό χρονικό διάστημα, γεγονός που οδηγεί σε συναισθηματική εξάντληση, οι *σχέσεις με την ηγεσία* στη στήριξη ή την αδιαφορία των προϊσταμένων προς τους υπαλλήλους τους και η *σύγκρουση εργασίας-οικογένειας* στα επίπεδα στρες και εξάντλησης από την αντιπαλότητα των δύο αυτών τομέων. Αντίθετα, το υποστηρικτικό οικογενειακό περιβάλλον, προλαμβάνει την εξουθένωση στην εργασία.

Τέλος, τα δύο είδη εξουθένωσης προλαμβάνονται στην περίπτωση των ζευγαριών διπλής καριέρας, γιατί, εκτός από το μεγάλο εισόδημα που εισρέει στο σπίτι προσφέροντας άνεση, επικρατεί η αυτοεκτίμηση, η ικανοποίηση και η αποτελεσματικότητα (Pines, 2007).

Η συζυγική εξουθένωση είναι πιθανότερη σε ζευγάρια που ερωτεύτηκαν και σε συζύγους που παρουσιάζουν εργασιομανή χαρακτήρα, οι οποίοι θέτουν την εργασία τους ως ύψιστη αξία, παραμερίζοντας τα συζυγικά τους καθήκοντα (Αντωνίου, 2010). Στο σημείο αυτό έγκειται η ομοιότητα της συζυγικής και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Όπως η συζυγική φθορά επέρχεται λόγω της απογοήτευσης από τα ερωτικά “ιδεώδη”, έτσι και η εργασιακή εξουθένωση επέρχεται όταν οι προσδοκίες και η εξεύρεση νοήματος από την εργασία δεν εκπληρώνεται. Η απογοήτευση από την εργασία, εκδηλώνεται με απομόνωση από τους συναδέλφους και υπερβολικές απαιτήσεις από το σύντροφο. Ο σύντροφος, τότε, αντιδρά αρνητικά και εμφανίζεται η συζυγική εξουθένωση. Η δυσμενής οικογενειακή αυτή κατάσταση, εξωθεί τον άλλο σύντροφο σε περισσότερες ώρες εργασίας για να αποφύγει την αντιπαλότητα, όμως μια ενδεχόμενη κρίση στην εργασία, χωρίς την οικογενειακή στήριξη, οδηγεί σε επαγγελματική εξουθένωση και στην πλήρη εξάντληση. Μερικές φορές, η κατάσταση αυτή επιδεινώνεται στα ζευγάρια διπλής καριέρας γιατί παραμελούνται εντελώς οι οικογενειακοί ρόλοι και επικρατούν ο ανταγωνισμός και οι ανικανοποίητες προσδοκίες (Pines, 2007). Η διάδραση αυτή στηρίζει τα ευρήματα ερευνών που κατέδειξαν τη θετική συσχέτιση και αλληλεπίδραση μεταξύ εργασιακής και συζυγικής εξουθένωσης, μέσω του φαινομένου της υπερχείλισης (Pines et al., 2011).

Συγκεκριμένα, ευρήματα ερευνών ανέδειξαν την ύπαρξη διαφυλικών διαφορών στην εκδήλωση της συζυγικής και επαγγελματικής εξουθένωσης. Σύμφωνα με την έρευνα των Ward & Spitze (1998), οι γυναίκες έπασχαν από υψηλότερα επίπεδα

επαγγελματικής και συζυγικής εξουθένωσης από ότι οι άντρες, λόγω των υποχρεώσεων που αναλάμβαναν απέναντι στα παιδιά και στους ηλικιωμένους γονείς τους. Επιπλέον, σύμφωνα με την έρευνα της Pines και των συνεργατών της (2011), η συζυγική εξουθένωση των γυναικών αυξανόταν επίσης, όσο μεγάλωνε το συζυγικό άγχος που βίωναν οι άντρες τους, ενώ όσο μεγάλωνε το επαγγελματικό άγχος των πρώτων, τόσο αυξανόταν η εργασιακή εξουθένωση των ανδρών. Τα φαινόμενα αυτά της μεταβίβασης (crossover) από τον ένα σύζυγο στον άλλο, ερμηνεύονται από τους διαφορετικούς ρόλους που καλούνται τα δύο φύλα να φέρουν εις πέρας, οι άντρες στην εργασία και οι γυναίκες στο σπίτι. Στην ίδια έρευνα προέκυψαν ευρήματα, σχετικά με το φαινόμενο της υπερχειλίσης (spillover) από τον ένα τομέα στον άλλο.

Όπως προαναφέρθηκε, η εργασιακή εξουθένωση των ανδρών επιδεινωνόταν από το επαγγελματικό άγχος των γυναικών και μειωνόταν ταυτόχρονα από την επιβράβευση που λάμβαναν οι γυναίκες τους από το γάμο τους. Αντίστοιχα, ενώ το συζυγικό άγχος των γυναικών αυξανόταν όσο αυξανόταν το επαγγελματικό άγχος των ανδρών, μειωνόταν από τις εργασιακές επιβραβεύσεις των τελευταίων. Ακόμα, σημαντικά φαινόμενα υπερχειλίσης εντοπίστηκαν από το γάμο στην εργασία και από την εργασία στο γάμο. Συγκεκριμένα, όσο υψηλότερα ήταν τα επίπεδα του συνολικού συζυγικού στρες και όσο περισσότεροι ήταν οι συζυγικοί στρεσογόνοι παράγοντες, τόσο υψηλότερη ήταν η εργασιακή εξουθένωση αλλά και όσο υψηλότεροι ήταν οι στρεσογόνοι εργασιακοί παράγοντες, τόσο υψηλότερη ήταν η συζυγική εξουθένωση, ευρήματα που συμφωνούν με προηγούμενη έρευνα των Kossek & Oseki (1998) και των Burke & Greenglass (2001). Τα ευρήματα φανερώνουν ότι η εργασιακή και η συζυγική εξουθένωση παρουσιάζει αρνητική συσχέτιση με τις επιβραβεύσεις από τους διάφορους εργασιακούς και οικογενειακούς ρόλους, που σημαίνει, όπως

αναφέρουν οι Neal & Hammer (2007) ότι η ανάληψη ρόλων συνεισφέρει στην προαγωγή της υγείας (Pines et al., 2011).

Εν κατακλείδι, όπως αναφέρει η Pines, τα ευρήματα αυτής της μελέτης αναδεικνύουν ότι η έρευνα σε εργαζόμενα ζευγάρια συνεισφέρει στην κατανόηση του συστήματος της οικογένειας και στις αλληλεπιδράσεις του συστήματος της οικογένειας με το σύστημα της εργασίας.

ΜΕΘΟΔΟΣ

Συμμετέχοντες

Στην παρούσα έρευνα, το δείγμα είναι συμπτωματικό και αποτελείται από 145 άτομα, εκ των οποίων οι 72 (49,66 %) είναι άντρες και οι 73 (50,33%) γυναίκες. Το ηλικιακό εύρος κυμαίνεται από 18 έως 65 έτη και πιο συγκεκριμένα: 49 άτομα ήταν ηλικίας από 18-30 ετών (33,8%), 52 ήταν ηλικίας από 31-40 ετών (35,9%) και 44 ήταν ηλικίας από 41-65 (30,3%). Τα ερωτηματολόγια χορηγήθηκαν σε εργαζομένους στην ευρύτερη περιοχή της Αττικής (N = 145). Όσον αφορά στην *οικογενειακή κατάσταση* του δείγματος, οι 49 από τους συμμετέχοντες (33,8%) είναι παντρεμένοι με παιδιά, 2 (1,4%) είναι παντρεμένοι χωρίς παιδιά, οι 56 (38,6) είναι άγαμοι, οι 6 (4,1) είναι χωρισμένοι, οι 14 (9,7) βρίσκονται σε διάσταση, οι 16 (11,00%) σε μόνιμη σχέση, ενώ 2 (1,4%) άτομα επέλεξαν «Άλλο». Ως προς το *μορφωτικό επίπεδο* των συμμετεχόντων, οι 3 (2,1%) είναι απόφοιτοι γυμνασίου, οι 18 (12,4%) είναι απόφοιτοι λυκείου (Γενικό λύκειο / Τεχνικό λύκειο), οι 38 (26,2%) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ, οι 20 (13,8%) είναι απόφοιτοι ΤΕΙ, οι 32 (22,1%) είναι απόφοιτοι ΙΕΚ, οι 32 (22,1%) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος, ενώ 2 άτομα (1,4%) επέλεξαν

«Άλλο». Ως προς το *επάγγελμα* των συμμετεχόντων, οι 20 (13,8%) ασχολούνται με τεχνικά επαγγέλματα (ηλεκτρολόγοι, ηλεκτρονικοί κλπ), οι 22 (15,2%) εργάζονται σε διαφημιστικές εταιρείες, οι 19 (13,1%) είναι πωλητές, οι 17 (11,7%) είναι λογιστές (λογιστές, ορκωτοί ελεγκτές), οι 13 (9%) είναι γυμναστές, οι 6 (4,1%) είναι δημοσιογράφοι, οι 5 (3,4%) είναι κομμωτές, οι 4 (2,8%) είναι δικηγόροι, οι 3 (2,1%) είναι παιδαγωγοί, οι 3 (2,1%) είναι φωτογράφοι και οι 8 (5,5%) είναι μηχανολόγοι-μηχανικοί. Ωστόσο, ένας μικρός αριθμός ατόμων που συμμετείχαν στη διαδικασία, δεν μπόρεσε να καταταγεί σε κάποια από τις προαναφερθείσες κατηγορίες και ως εκ τούτου ταξινομήθηκε με βάση το μορφωτικό επίπεδο και το μηνιαίο εισόδημα, όπως αυτά προέκυψαν από τις απαντήσεις στις σχετικές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Επομένως, 5 άτομα (3,4%) εντάχθηκαν στην κατηγορία «Υψηλό μορφωτικό επίπεδο- Υψηλός μισθός», 5 άτομα (3,4%) εντάχθηκαν στην κατηγορία «Υψηλό μορφωτικό επίπεδο- χαμηλός μισθός» και 15 (10,3%) στην κατηγορία «Χαμηλό μορφωτικό επίπεδο- Χαμηλός μισθός». Ως «Υψηλό μορφωτικό επίπεδο» ορίσαμε τη φοίτηση σε ΑΕΙ, ΤΕΙ, κατοχή μεταπτυχιακού- διδακτορικού διπλώματος και ως «Χαμηλό μορφωτικό επίπεδο» την ολοκλήρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (δημοτικό, γυμνάσιο, λύκειο) καθώς και τη φοίτηση σε ΙΕΚ. Ως «υψηλό μισθό» ορίσαμε το μισθό των 1.400 ευρώ ως κατώτατο όριο. Ως προς τη θέση που κατέχουν οι συμμετέχοντες στο χώρο εργασίας τους, οι 7 (4, 8%) είναι γενικοί διευθυντές, οι 7 (4,8%) είναι διευθυντές, οι 15 (10,3%) είναι προϊστάμενοι και οι 116 (80%) είναι υπάλληλοι. Ως προς την *οικονομική τους κατάσταση*, 28 (19,3%) συμμετέχοντες εισπράττουν μηνιαίως <600 €, οι 52 (35,9%) 600-800 €, οι 40 (27,6%) 900 - 1.300 €, 19 (13,1%) εισπράττουν μηνιαίως 1.400 - 1.800 €, 3 άτομα (2,1%) εισπράττουν μηνιαίως 1.900 - 3.000 €, 2 άτομα (1,4%) 3.100 – 5.000 €, ενώ 1 άτομο (0,7%) εισπράττει μηνιαίως > 8.000 €.

Μέσα Συλλογής Δεδομένων.

Η παρούσα πτυχιακή εργασία πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια ερευνητικού προγράμματος που διεξάγεται από το Τμήμα Ψυχολογίας του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών. Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκαν 2 εργαλεία, τα οποία θα περιγραφούν λεπτομερώς στην συνέχεια.

Ερωτηματολόγιο DUWAS (Dutch Workaholism Scale)

Το ερωτηματολόγιο DUWAS, αποτελεί ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς των Scaufeli, Tariskai Bakker (2008) και περιλαμβάνει δύο κλίμακες : την «υπερβολική εργασία» (Working Excessively) και την «ψυχαναγκαστική εργασία» (Working Compulsively).

Αναλυτικότερα, οι κλίμακες αυτές αποτελούν σύντομη εκδοχή του

Work Addiction Risk Test (WART) του Robinson και το Workaholism Battery (WorkBat)

των Spence & Robbins, αντίστοιχα. Χρησιμοποιώντας τρία διαφορετικά ολλανδικά

δείγματα προέκυψε ότι η κλίμακα εννέα ερωτήσεων «υπερβολική εργασία (WE)»

μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως σύντομη εκδοχή του αρχικού ερωτηματολογίου WART

των 25 ερωτήσεων. Για τη διερεύνηση της ψυχαναγκαστικής πλευράς της εργασίας

χρησιμοποιήθηκαν οκτώ ερωτήσεις που προέρχονταν από την Κλίμακα της

Ενόρμησης του WorkBat. Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιείται η σύντομη εκδοχή

του ερωτηματολογίου DUWAS που χρησιμοποίησε δείγματα Ολλανδών και

Ιαπώνων. Η νέα κλίμακα αποτελείται από δέκα ερωτήσεις, πέντε για κάθε υποκλίμακα

(WE-Scale, WC-Scale). Οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν

χρησιμοποιώντας μια 5βαθμη κλίμακα τύπου Likert, όπου 1= «ποτέ», 2= «σπάνια»,

3= «αρκετές φορές», 4= «συχνά», 5= «πάντα». Ο βαθμός συσχέτισης μεταξύ των

αρχικών και των συντομευμένων κλιμάκων κυμαίνεται μεταξύ .90 και .95 στο δείγμα

Ολλανδών και Ιαπώνων και ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach ήταν .68 και .78

αντίστοιχα στις συντομευμένες κλίμακες. Ο βαθμός συσχέτισης ανάμεσα στις τελικές κλίμακες ήταν .50 και .59 για τους Ολλανδούς και τους Ιάπωνες αντίστοιχα (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008). Για το παρόν δείγμα, ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach είναι .74 για την κλίμακα της εργασιομανίας, .67 για την υποκλίμακα της υπερβολικής εργασίας και .66 για την υποκλίμακα της ψυχαναγκαστικής εργασίας.

Ερωτηματολόγιο συζυγικής εξουθένωσης (Couple Burnout Measure-BM)

Το ερωτηματολόγιο των Pines & Aronson , (1988) είναι ένα ευρέως χρησιμοποιούμενο μέτρο αυτοαναφοράς της επαγγελματικής εξουθένωσης . Περιλαμβάνει 21 ερωτήσεις οι οποίες αξιολογούνται σε μια 7βαθμη κλίμακα συχνότητας (1= ποτέ και 7=πάντα). Σε αυτή την κλίμακα αξιολογείται το επίπεδο της σωματικής ,συναισθηματικής και ψυχική εξάντλησης ενός ατόμου. Έχει παρατηρηθεί ότι η εσωτερική συνοχή των συντελεστών της κλίμακας εξακριβώθηκε από τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από διαφορετικές εθνικότητες, καριέρες και ομάδες μαθητών και διαφέρουν μεταξύ .85 και .92. Στο παρόν δείγμα ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach για τη συζυγική εξουθένωση είναι .83 για την υποκλίμακα «σωματική εξουθένωση» είναι .76, για την υποκλίμακα «συναισθηματική εξουθένωση» είναι .65 και για την «ψυχική εξουθένωση» ο δείκτης είναι .61

Δημογραφικά στοιχεία

Οι 16 ερωτήσεις που αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία βασίζονται σε αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο. Συγκεκριμένα οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν σε ερωτήσεις που αφορούν στο φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το

μορφωτικό επίπεδο, το επάγγελμά τους (είδος, ώρες /χρόνια, θέση, μισθός).

Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων ξεκίνησε το Μάιο του 2015 και τελείωσε τον Αύγουστο του 2015 στην Αθήνα. Απαραίτητη προϋπόθεση για τη συμμετοχή των υποκειμένων ήταν να εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν ότι η παρούσα έρευνα διεξάγεται στα πλαίσια ερευνητικού προγράμματος του Πανεπιστημίου Αθηνών, για το σκοπό της και λάμβαναν σαφείς οδηγίες για τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων που τους χορηγήθηκε. Διευκρινίστηκε πως η συμμετοχή είναι προαιρετική και ανώνυμη, πως δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις καθώς και ότι υπάρχει η δυνατότητα να λάβουν γνώση των αποτελεσμάτων μετά την ολοκλήρωση της έρευνας. Τα κίνητρα που δόθηκαν στους συμμετέχοντες ήταν η συμμετοχή και η συμβολή τους σε πανεπιστημιακή έρευνα. Τα ερωτηματολόγια χορηγήθηκαν στον τόπο κατοικίας ή εργασίας των συμμετεχόντων, με ανώτατο όριο επιστροφής στην ερευνήτρια τις δύο εβδομάδες. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου διαρκούσε περίπου 20 λεπτά. Ορισμένοι συμμετέχοντες ωστόσο ανέφεραν δυσκολίες ως προς τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου που αφορούσαν τη σαφήνεια των ερωτήσεων, τη δομή του και το μέγεθός του. Κρίνεται απαραίτητο να αναφερθεί ότι από τα 150 ερωτηματολόγια που χορηγήθηκαν, επεστράφησαν τα 145. Τέλος, η ερευνήτρια ευχαριστούσε τους συμμετέχοντες για την πολύτιμη συνεισφορά τους.

EYPHMATA

Περιγραφικοί στατιστικοί δείκτες

Στον πίνακα 1 (βλ. παράρτημα) παρουσιάζεται η κατανομή συχνότητας των απαντήσεων των εργαζομένων στις ερωτήσεις του εργαλείου DUWAS για την

εργασιομανία. Υψηλός αριθμός συμμετεχόντων ($f=74$, $rf=51$) δήλωσε ότι δε νιώθει ποτέ ενοχές όταν κάνει διάλειμμα (ερώτηση 9), ενώ υψηλός ήταν επίσης και ο αριθμός των συμμετεχόντων ($f=61$ $rf=42,1$) που δήλωσαν ότι αρκετές φορές εργάζονται ενώ οι συνάδελφοι τους έχουν σταματήσει τη δουλειά (ερώτηση 2). Σε γενικές γραμμές, παρατηρείται μεγαλύτερη συγκέντρωση τιμών στις μεσαίες βαθμίδες της κλίμακας και μικρότερη στις ακραίες βαθμίδες «Ποτέ» και «Πάντα». Στον πίνακα 2 παρουσιάζονται οι στατιστικοί δείκτες των 2 υποκλιμάκων της κλίμακας DUWAS του ερωτηματολογίου. Συγκεκριμένα αναφέρονται ο μέσος όρος και η τυπική απόκλιση. Η μέτρηση έγινε με βάση τις απαντήσεις των ατόμων σχετικά με το βαθμό που οι ερωτήσεις της κλίμακας για την «υπερβολική» και «ψυχαναγκαστική» εργασία ταιριάζουν σε αυτούς.

Πίνακας 2

Μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις, εύρος και δείκτης αξιοπιστίας της κλίμακας και των υποκλιμάκων του εργαλείου μέτρησης της Εργασιομανίας DUWAS

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Alpha</i>
Εργασιομανία	2,88	1,18	1	5	0,74
Υπερβολική Εργασία	3,18	1,03	1	5	0,67
Ψυχαναγκαστική Εργασία	2,58	1,25	1	5	0,66

Ο μέσος όρος της εργασιομανίας είναι 2,88, δηλαδή μέτριος προς υψηλός και η τυπική απόκλιση 1,18. Οι μέσοι όροι είναι 3,18 και 2,58 αντίστοιχα στην υπερβολική και ψυχαναγκαστική εργασία. Η υπερβολική εργασία παρουσιάζει σχετικά υψηλό μέσο όρο ($M=3,18$ $SD=1,03$) εφόσον οι απαντήσεις εκτείνονται από 1 «ποτέ» έως 5 «πάντα». Τέλος, ο μέσος όρος της ψυχαναγκαστικής εργασίας είναι μέτριος ($M=2,58$

$SD=1,25$). Οι δείκτες αξιοπιστίας για την κλίμακα της εργασιομανίας ($\alpha=0,74$), την υποκλίμακα της υπερβολικής εργασίας ($\alpha=0,67$) και της ψυχαναγκαστικής εργασίας ($\alpha=0,66$) είναι υψηλοί.

Στον πίνακα 3 (βλ. παράρτημα) παρουσιάζεται η κατανομή συχνότητας των απαντήσεων των εργαζομένων στις ερωτήσεις του εργαλείου της Pines για τη συζυγική εξουθένωση. Παρατηρούμε πως 44 άτομα ($rf=30,34$) απαντούν πως «ποτέ» δεν αισθάνονται κατάθλιψη (πρόταση 2), 47 άτομα ($rf=32,41$) απαντούν «σπάνια» και μόλις ένα άτομο ($rf=0,69$) απαντά «πάντα». Στο δείγμα επιπλέον βλέπουμε το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων ($f=30$) ($rf=34,48$) να απαντά πως νιώθει σωματική εξάντληση «μερικές φορές», (πρόταση 4). Το ίδιο ποσοστό του δείγματος σύμφωνα με τον πίνακα 3 φαίνεται να απαντούν «πολύ σπάνια» στην πρόταση 8 του ερωτηματολογίου «αισθάνομαι ότι δεν αντέχω άλλο» ενώ μόλις δύο από τους συμμετέχοντες ($f=2$), ($rf=1,38$) απαντούν «πάντα». Κανένας από τους συμμετέχοντες δεν απάντησε «πάντα» στην πρόταση «αισθάνομαι δυστυχισμένος». Μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων απαντούν «ποτέ» στην πρόταση 11 «αισθάνομαι παγιδευμένος» ($f=60$), ($rf=41,38$) και μόλις δύο άτομα ($f=2$), ($rf=1,38$) απαντούν «πάντα». Στην πρόταση 12 του ερωτηματολογίου «αισθάνομαι ανάξιος» κανένας δεν απαντάει «πάντα» ή «σχεδόν πάντα» αλλά το μεγαλύτερο ποσοστό ($f=79$) ($rf=54,48$) απαντά «ποτέ». Επίσης, κανείς από τους συμμετέχοντες δεν απαντά «πάντα» στην ερώτηση «αισθάνομαι κουρασμένος/η, ότι δεν έχω τίποτα να δώσω». Έχουμε 48 άτομα ($f=48$), ($rf=33,10$) που στην ίδια ερώτηση απαντούν «ποτέ». «σπάνια» είναι η πιο συχνή απάντηση που παρατηρούμε στην πρόταση 14 «αισθάνομαι ανήσυχος» ($f=41$) ($rf=28,27$). Από τους συμμετέχοντες, οι 61 ($f=61$) ($rf=42,07$) «ποτέ» δεν αισθάνονται αδύναμοι, και ότι έχουν προβλήματα στον ύπνο τους ενώ μόλις 1 ($rf=0,69$) και 5 συμμετέχοντες ($f=3,45$) απαντούν «πάντα» και «συνήθως»

αντίστοιχα». Στην πρόταση 17 του ερωτηματολογίου «αισθάνομαι απελπισμένος», το μεγαλύτερο ποσοστό ($f=72$) ($rf=49,65$) απαντά «ποτέ», κανείς δεν απαντά «συνήθως» και μόλις 1 ($f=1$) ($rf=0,69$) απαντά «πάντα». Μόλις 2 από τους συμμετέχοντες ($rf=1,38$) απαντούν πως αισθάνονται απόρριψη από το σύντροφό τους «πάντα» και ίδιος αριθμός συμμετεχόντων απαντά «συνήθως». Κανένας από τους συμμετέχοντες δεν απαντά «ποτέ» στην πρόταση 19 «αισθάνομαι αισιόδοξος».

Πίνακας 4

Μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις και δείκτης αξιοπιστίας των υποκλιμάκων της συζυγικής εξουθένωσης

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Alpha</i>
Συζυγική εξουθένωση	3,18	1,19	1	7	0,83
Σωματική Εξουθένωση	3,35	1,66	1	7	0,76
Συναισθηματική εξουθένωση	2,62	1,55	1	7	0,65
Ψυχική εξουθένωση	3,24	1,76	1	7	0,61

Στον πίνακα 4 παρουσιάζονται ο μέσος όρος, η τυπική απόκλιση και το εύρος όσο αφορά τη συζυγική εξουθένωση και τις υποκλίμακές της. Ο μέσος όρος της συζυγικής εξουθένωσης είναι μέτριος προς υψηλός ($M=3,18$ $SD=1,19$). Η σωματική εξουθένωση παρουσιάζει υψηλό μέσο όρο ($M=3,35$ $SD=1,66$). Η συναισθηματική εξουθένωση έχει μέτριο προς υψηλό μέσο όρο ($M=2,62$ $SD=1,55$) και τέλος η ψυχική εξουθένωση παρουσιάζει μέτριο προς υψηλό μέσο όρο.

Συνάφειες: ενδοσυνάφειες και διασυνάφειες

Υπολογίστηκαν οι δείκτες συνάφειας r του *Pearson* ανάμεσα στις κλίμακες εργασιομανίας (DUWAS), συζυγικής εξουθένωσης (GIKI) καθώς και δημογραφικούς παράγοντες όπως το φύλο.

Πίνακας 5

Συνάφειες (Pearson r) μεταξύ των διαστάσεων της Εργασιομανίας και της Συζυγικής Εξουθένωσης

	Σωματική Εξουθένωση	Συναισθηματική Εξουθένωση	Ψυχική Εξουθένωση
Υπερβολική Εργασία	0,52	0,44	0,65
Ψυχαναγκαστική Εργασία	0,76	0,69	0,92

Σημείωση. ** $p < 0,01$

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 5, όλοι οι συντελεστές *Pearson r* που συσχετίζουν την υπερβολική εργασία και την ψυχαναγκαστική εργασία με την σωματική, την συναισθηματική και στην ψυχική εξουθένωση, είναι στατιστικά σημαντικοί. Οι συντελεστές που υπολογίστηκαν είναι όλοι θετικοί. Αυτό σημαίνει ότι η υπερβολική εργασία και η ψυχαναγκαστική εργασία προσεγγίζουν μία σχεδόν γραμμική συνάρτηση σε σχέση με την σωματική, την συναισθηματική και την ψυχική εξουθένωση. Πιο συγκεκριμένα όσο περισσότερο τείνει ο συντελεστής συσχέτισης *Pearson* προς τη τιμή 1, η σχέση μεταξύ των δύο μελετούμενων δειγμάτων μπορεί να περιγραφεί με αρκετά μεγάλη ακρίβεια ως γραμμική. Συμπερασματικά βλέπουμε ότι για ολόκληρο το δείγμα μας, η ψυχαναγκαστική εργασία παρουσιάζει πολύ μεγάλη συσχέτιση σε σχέση με την ψυχική εξουθένωση ($r=0.92$). Πολύ καλή συσχέτιση παρουσιάζουν επιπλέον και η ψυχαναγκαστική εργασία με την σωματική εξουθένωση ($r=0.75$), ενώ η ψυχαναγκαστική εργασία φαίνεται να συνδέεται έντονα και με την

συναισθηματική εξουθένωση του ατόμου ($r=0.69$). Η μικρότερη συσχέτιση εμφανίζεται μεταξύ της υπερβολικής εργασίας και της σωματικής εξουθένωσης ($r=0.44$).

Πίνακας 6

Μέσοι όροι, Τυπικές Αποκλίσεις και t-τιμές για τους παράγοντες της Εργασιομανίας και της Συζυγικής Εξουθένωσης

	Άνδρες		Γυναίκες		t-τιμή	p-value
	M	SD	M	SD		
Υπερβολική Εργασία	2,12	1,21	2,42	1,23	3,17	0,88
Ψυχαναγκαστική Εργασία	2,48	1,24	2,68	1,25	3,17	0,82
Σωματική Εξουθένωση	2,86	1,17	3,14	1,19	3,17	0,94
Συναισθηματική Εξουθένωση	2,79	1,07	3,21	1,044	3,17	1,11
Ψυχική εξουθένωση	2,65	1,17	2,80	1,17	3,17	0,96

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 6, ο μέσος όρος υπερβολικής εργασίας, της ψυχαναγκαστικής εργασίας και της σωματικής εξουθένωσης είναι μεγαλύτερος στις γυναίκες απ' ότι στους άνδρες. Η ομάδα των γυναικών παρουσιάζει επίσης μεγαλύτερη μέση τιμή όσον αφορά την συναισθηματική εξουθένωση και την ψυχική εξουθένωση. Οι τιμές p φαίνονται να είναι μεγαλύτερες από 0,01 με συνέπεια να θεωρούμε την υπόθεσή μας ότι οι μέσες τιμές είναι κοντινές, σωστή.

Πίνακας 7

Κριτήριο t σε 2 υποομάδες της συζυγικής εξουθένωσης ως προς τις 2 υποκλίμακες της εργασιομανίας

	Άνδρες		Γυναίκες		t -τιμή	p -value
	M	SD	M	SD		
Υπερβολική Εργασία	2,12	1,21	2,42	1,23	3,17	0,88
Min	0,78	0,74	0,98	0,81	0,57	1,99
Max	3,31	0,60	3,36	0,59	0,57	0,97
Ψυχαναγκαστική Εργασία	2,48	1,24	2,68	1,25	3,17	0,82
Min	1,52	0,06	1,58	0,76	0,57	1,63
Max	3,70	0,25	3,74	0,85	0,49	0,77
Σωματική Εξουθένωση	2,86	1,17	3,14	1,19	3,17	0,94
Min	1,65	0,49	1,67	0,38	0,34	1,02
Max	3,66	0,71	3,78	0,53	0,34	0,75
Συναισθηματική Εξουθένωση	2,79	1,07	3,21	1,04	3,17	1,11
Min	1,75	1,77	1,67	0,47	0,61	0,75
Max	3,63	1,61	3,62	0,50	0,61	0,52
Ψυχική εξουθένωση	2,65	1,17	2,80	1,17	3,17	0,96
Min	1,13	1,07	1,62	0,38	0,53	0,63
Max	3,71	2,08	3,62	0,50	0,61	0,57

Σημείωση. ** $p < 0,01$

Όπως φαίνεται στον πίνακα 7 για την υποκλίμακα «υπερβολική εργασία» οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερο μέσο όρο ($M=2,42$, $SD=1,23$) απ' ότι οι άντρες ($M=2,12$, $SD=1,21$). Το ίδιο συμβαίνει και για την υποκλίμακα «ψυχαναγκαστική εξουθένωση» όπου οι γυναίκες σκοράρουν υψηλότερα από τους άντρες ($M=2,68$, $SD=1,25$) και ($M=2,48$, $SD=1,24$) αντίστοιχα. Οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερους μέσους όρους στη σωματική και συναισθηματική εξουθένωση ($M=3,14$, $SD=1,19$) και ($M=3,21$, $SD=1,04$) απ' ότι οι άντρες ($M=2,86$, $SD=1,17$) και ($M=2,79$, $SD=1,07$). Τέλος, στην ψυχική εξουθένωση οι γυναίκες παρουσιάζουν τις μεγαλύτερες τιμές με μέσο όρο ($M=2,80$, $SD=2,65$) ενώ οι άντρες έχουν μέσο όρο ($M=2,65$, $SD=1,17$) .Οι τυπικές

αποκλίσεις και για τους άντρες και για τις γυναίκες είναι παρόμοιες, με πολύ μικρές διαφορές και κυμαίνονται περίπου στην τιμή 1. Αυτό σημαίνει ότι οι μέσοι όροι δεν έχουν μεγάλες αποκλίσεις σε σχέση με τις υπόλοιπες τιμές που παρατηρήθηκαν.

Τα αποτελέσματα αυτά παρουσιάζουν στατιστική σημαντικότητα, αφού η τιμή p είναι μεγαλύτερη από 0,01.

Διακρίνοντας δύο επιπλέον υποομάδες των κατώτερων και των ανώτερων τιμών που βρέθηκαν, παρατηρούμε ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερες μέσες τιμές στις υποκατηγορίες των χαμηλότερων και υψηλότερων τιμών εργασιομανίας, στις περιπτώσεις «υπερβολική εργασία», «ψυχαναγκαστική εργασία», «σωματική εξουθένωση» και στις χαμηλότερες τιμές της ψυχικής εξουθένωσης. Αντίθετα, στις περιπτώσεις της συναισθηματικής εξουθένωσης και στις υψηλές τιμές της ψυχικής εξουθένωσης οι άντρες παρουσιάζουν μεγαλύτερες μέσες τιμές. Παρά ταύτα, στην περίπτωση συναισθηματικής εξουθένωσης και στην περίπτωση των υψηλών τιμών της ψυχικής εξουθένωσης οι τιμές των τυπικών αποκλίσεων για τους άντρες είναι πολύ μεγάλες, που σημαίνει ότι οι τιμές που δε βρίσκονται κοντά στη μέση τιμή αποκλίνουν σημαντικά από αυτή. Εκτελώντας το student test και το f-test για να υπολογίσουμε τις τιμές t και p , συμπαιρνούμε ότι τα αποτελέσματά μας παρουσιάζουν μεγάλη στατιστική σημαντικότητα.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Κύριος στόχος της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση της εργασιομανίας ως προς τη συνολική εικόνα της καθώς και τις επιμέρους διαστάσεις της. Επιπλέον, στην έρευνα αναλύεται η έννοια της συζυγικής εξουθένωσης, των παραμέτρων της, ενώ παράλληλα συσχετίζεται με την εργασιομανία και το φύλο.

Αρχικά, ερευνήθηκαν τα επίπεδα στα οποία κυμάνθηκε η μεταβλητή της εργασιομανίας και των παραγόντων της ως προς το παρόν δείγμα, βάσει των δεδομένων που συλλέχθηκαν από τη χορήγηση των ερωτηματολογίων. Οι βαθμολογίες στις κλίμακες του DUWAS για την εργασιομανία χαρακτηρίζονται μέτριες προς υψηλές.

Υψηλή θετική συνάφεια με το συνολικό δείκτη εργασιομανίας παρουσιάζουν και οι δύο κλίμακες του ερωτηματολογίου, «υπερβολική εργασία» και «ψυχαναγκαστική εργασία». Η υψηλή συσχέτιση της εργασιομανίας με την κλίμακα «υπερβολική

εργασία» αποδεικνύει τις θεωρίες των ερευνητών σύμφωνα με τις οποίες η εργασιομανία είναι η αφιέρωση πολλών ωρών στην εργασία. Επιπλέον, ο δείκτης της εργασιομανίας παρουσιάζει υψηλή συσχέτιση με την υποκλίμακα «ψυχαναγκαστική εργασία» επαληθεύοντας όλους τους ερευνητές που θεωρούν την εργασιομανία ως ψυχαναγκαστική παρόρμηση για εργασία. Επίσης τα ευρήματά μας δείχνουν την υψηλή συνάφεια ανάμεσα στην εργασιομανία και τη σωματική εξουθένωση. Η πρόταση αυτή επαληθεύεται από τον ορισμό του Oates για τον εργασιομανή ως «ένα άτομο που η ανάγκη του για εργασία είναι τόσο έντονη, που προκαλεί μια εμφανή διατάραξη της σωματικής του υγείας (Oates, 1971). Η Pines (2007) αναφέρει πως η εργασιομανία προκαλεί ψυχική κόπωση στο άτομο. Στο δείγμα μας βρίσκουμε υψηλή συνάφεια ανάμεσα στην εργασιομανία και την ψυχική εξουθένωση .

Σύμφωνα και με τους Ward & Spitz (1998) , οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής και συζυγικής εξουθένωσης από ότι οι άντρες πράγμα που μπορεί να δικαιολογηθεί λόγω των υποχρεώσεων που αναλάμβαναν απέναντι στα παιδιά και στους ηλικιωμένους γονείς.

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ

Προκειμένου να ερμηνευτούν σωστά τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη κάποιοι περιορισμοί. Καταρχήν θα πρέπει να τονιστεί πως η έρευνα δε μπορεί να γενικευτεί καθώς το δείγμα μας είναι μόλις 145 άτομα και αποτελείται από συγκεκριμένους ιδιωτικούς φορείς, οι οποίοι επιλέχθηκαν ως δείγμα ευκολίας. Συνεπώς, η γενίκευση σε όλο τον ελληνικό πληθυσμό θα ήταν ένα ριψοκίνδυνο εγχείρημα.

Στους περιορισμούς της έρευνας αυτής θα λέγαμε πως η φύση των ερωτηματολογίων μειώνει την ισχύ των αποτελεσμάτων καθώς βασίζονται σε

αυτοαναφορές και όχι σε παρατήρηση των εργαζομένων στο οικογενειακό και εργασιακό τους περιβάλλον. Κατά συνέπεια δουλεύουμε με υποκειμενικές εκτιμήσεις των ερωτηθέντων.

Λαμβάνοντας λοιπόν υπόψη τον περιορισμό αυτό, θα μπορούσαμε να προτείνουμε για το μέλλον, τη διεξαγωγή μιας έρευνας η οποία θα βασίζεται πέραν των ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς, στην παρατήρηση των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους και στην αξιολόγηση των ατόμων από το σύντροφό τους ή τους συνεργάτες τους. Με τη μέθοδο αυτή μπορεί να διερευνηθεί η συμφωνία μεταξύ των απαντήσεων του ατόμου και των ανθρώπων του περιβάλλοντός του.

Επίσης, η ύπαρξη λιγοστών ερευνών σχετικά με την εργασιομανία στην Ελλάδα καθιστά σκόπιμη περαιτέρω έρευνα ιδίως αν αναλογιστούμε την επικρατούσα οικονομική κατάσταση στη χώρα μας.

Τέλος, θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί μια διαχρονική έρευνα, η οποία θα εξέταζε την εξέλιξη της εργασιομανίας και της συζυγικής εξουθένωσης, σε διαφορετικές στιγμές της ζωής του ατόμου, καθώς θα μεταβάλλονταν οι συνθήκες εργασίας(για παράδειγμα μια προαγωγή ή αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος) και η οικογενειακή του κατάσταση (για παράδειγμα η γέννηση ενός παιδιού).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Anderssen, C. S., Hetland, J. & Pallesen, S. (2010). The relationship between workaholism”, basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of personality*, 24, 3-17.

- Anderssen, C. S., Ursin, H. & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, “workaholism” and health. *Psychology and Health*, 22, 615-629.
- Αντωνίου, Α. Σ. (2010). *Στρες-Προσωπική Ανάπτυξη & Ενημερία*. Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Berglas, S. (2004). *Treating workaholism*. In R. H. Coombs, *Handbook of addictive disorders* (pp. 338-407). New Jersey: John Wiley & Sons, inc.
- 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.
- Burke, R.J. (1999). Workaholism in organizations: *work and well-being consequences*. In: Antoniou, A. S., & Cooper, L. C., *Research companion of the Organizational Health Psychology*. Edward Elgar Publishing.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., Pallesen, S. (2006). *Personality correlates of workaholism*. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223-1233.
- Cantarow, E. (1979). *Women workaholics*. *Mother Jones*, 6, 56
- Cherrington, D. J. (1980). *The work ethic*. New York: American Management Association.
- Doerfler, M.C. & Kammer, P.P. (1986). Workaholism, sex and sex role stereotyping among female professionals. *Sex Roles*, 14, 551-560.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: the high costs of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco, CA: Harper Collins.

- Feldman, D. C. (2002). Managers propensity to work longer hours: a multilevel analysis. *Human Resource Management Review*, 12, 339-357.
- Feldman, D. C. (2002). *Stability in the midst of change: A developmental perspective on the study of careers. In Work careers: A developmental perspective (pp. 3-26). San Francisco: Jossey-Bass.*
- Ferraro, T. (1999). *Facing America's addiction to work, money. Long Island Business News*, 46 (18), 47A.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour*, 63, 510-531.
- Harpaz, I. & Snir, R. (2003). Workaholism: its definition and nature. *Human Relations*, 56, 292-519.
- Haymon, S.W. (1992). *The relationship of work addiction and depression, anxiety and anger in college males. Doctoral Dissertation. Florida State University. Dissertation Abstracts International* 53, 5401-B.
- Hodson, R. (2004). *Work life and social fulfillment: does social affiliation at work reflect a carrot or a stick? Social Science Quarterly*, 85, 221-239.
- Kanai, A. Wakabayashi, M. & Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: an examination based on the Japanese version of the workaholism scales. *Japanese Psychological Research*, 38, 192-203
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: the respectable addicts*, New York: Simon & Schuster
- Korn, E. R., Pratt, G.J. & Lamprou, P. T. (1987). *Hyper-performance. The A.I.M. Strategy of releasing your business potential*. New York: John Wiley.

- Lawson, G., Peterson, J. S. & Lawson, A. (1983). *Alcoholism and the family: a guide to treatment and prevention*. Rockville, MD: Aspen.
- Lewicki, R. J. (1981). Organizational seduction: building commitment to organization. *Organizational dynamics*, 10, 5-22.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8, 620-630.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: living with them, working with them*. Reading Massachusetts: Addison- Wesley Publishing Company.
- McMillan, L. H. W. & O' Driscoll, M., P., (2004). Workaholism and health: implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 5, 509-519.
- Mc Millan, L., O' Driscoll, M., Marsh, N. & Brady, E. (2002). *Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique and future design strategies*. *International Journal of Stress Management*, 8, 2.
- Mc Millan, L., O' Driscoll, M., P. & Brady, E. (2004). *The impact of workaholism in personal relationships*. *British Journal of Guidance & Counseling*. 32, 2.
- Morris, S. & Charney, N. (1983). *Workaholism: Thank God it's Monday*. *Psychology Today*, 3, 88.
- Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*. *Unpublished MA, Thesis, University of Texas at Austin*.
- Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for counseling and research. *Career Development Quarterly*, 6, 180-187.
- 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, 11-136.

- Neff, L. A. & Karney, B. R. (2005). To Know You Is To Love You. The implications of Global Adoration and Specific Accuracy for Marital Relationships. *Journal of Personality and social Psychology*, 88, 480- 497.
- Oates, W. E. (1968). On being a “workaholic” (a serious jest). *Pastoral Psychology*, 19 (10), 16-20.
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction*. New York: World Publishing.
- Oxford, J. (1985). *Excessive appetites: A psychological view of addictions*. New York: Wiley.
- Pines, A. M. (2007). *Η Φθορά στην Ερωτική Σχέση. Αιτίες και Θεραπείες*. Εκδόσεις Περίπλους.
- Pines, A. M., Neal, M. B., Hammer, L. B., Icekson, T. (2011). Job Burnout and Couple Burnout in Dual-earner Couples in the Sandwiched Generation. *Social Psychology Quarterly*, 74, 361-386.
- Pietropinto, A. (1986). *The workaholic spouse*. Medical Aspects of Human Sexuality, 20, 89-96
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Παρασκευόπουλος, Ι. Ν. (1993). *Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας. Τόμος α'*, Αθήνα.
- Παρασκευόπουλος, Ι. Ν. (1993). *Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας. Τόμος β'*, Αθήνα.
- Παρασκευόπουλος, Ι. Ν. (1993). *Στατιστική Εφαρμοσμένη στις Επιστήμες της Συμπεριφοράς. Τόμος α', Περιγραφική Στατιστική*, Αθήνα.

- Παρασκευόπουλος, Ι. Ν. (1993). *Στατιστική Εφαρμοσμένη στις Επιστήμες της Συμπεριφοράς. Τόμος β', Επαγωγική Στατιστική*, Αθήνα.
- Ravlin, E. C. (1995). *Values in N. Nicholson, The Blackwell encyclopaedic dictionary of organizational behavior (pp. 598-599)*. Oxford, England: Blackwell Publishers.
- Robinson, B. E. (1996). The psychosocial and familiar dimensions of work addiction: preliminary perspectives and hypotheses. *Journal of Counseling and Development, 74, 447-452*.
- Robinson, B. E. (1998). *Chained to the desk: a guidebook for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them*. New York: New York University Press.
- Robinson, B. E. & Flowers, C. P. (2002). *A Structural and Discriminant Analysis of the Work Addiction Risk Test. Educational and Psychological Measurement, 62 (3), 517-526*.
- Robinson, B. E. & Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: self concept, anxiety, depression, and locus of control. *The American Journal of Family Therapy, 26, 223-238*.
- Robinson, B. E. & Post, P. (1995). Work addiction as a function of family of origin and its influence on current family functioning. *The family Journal, 3, 200-206*.
- Robinson, B. E. & Post, P. (1997). *Risk of work addiction to family functioning. Psychological Reports, 81, 91-95*.
- Schaufeli, W. B. Taris, W. T. & Bakker, A. B. (2008), *It takes two to tango: workaholism is a working excessively and working compulsively*. In: Burke,

R. J. & Cooper, C. L. *The long hours culture: causes, consequences and choices*.

Emerald Group Publishing Limited.

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

Schwartz. S. H. (1992). *Universal in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 centuries*. In: M. P. Zanna. Advances in experimental social psychology, 25, 1-24. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Seybold, K.C.& Salamone, P. R. (1994). Understanding workaholism: a review of causes and counseling approaches. *Journal of counseling and development*, 73, 4-9.

Skinner, B. F. (1975). *Beyond freedom and dignity*, New York : Bantam..

Spence, J. T. & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement and preliminary results. *Journal of personality Assessment*, 58 (1), 160-178.

Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Verhoven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology: An international Review*, 54 (1), 37-60.

Waldinger, R. J., Hauser, S. T., Schultz, M. S., Allen, J. P., & Crowell, J. A. (2004).

Reading Others' Emotions: The Role of Intuitive Judgments in Predicting Marital Satisfaction, Quality, and Stability. *Journal of Family Psychology*, 18, 58-71. National Institutes of Health

Wallace, J. E. (1997). Its about time: a study of hours worked and work spillover among law firm lawyers. *Journal Vocational Behavior*, 50, 227-248.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Πίνακας 1

Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων των 145 εργαζομένων στην κλίμακα DUWAS

για την εργασιομανία

Ερωτήσεις	Απαντήσεις											Σύνολο	
	1		2		3		4		5				
	F	rf %	f	rf%	f	rf%	F	rf%	f	rf%	f	rf%	
1	2	1,4	32	22,1	51	35,2	39	26,9	21	14,5			
2	9	6,2	42	29	61	42,1	28	19,3	5	3,4			
3	2	1,4	25	17,2	53	36,6	40	30,3	21	14,5			
4	7	4,8	22	15,2	50	34,5	48	33,1	18	12,4			
5	13	9	35	24,1	46	31,7	41	28,3	10	6,9			
6	21	14,5	49	33,8	27	18,6	33	22,8	15	10,3			
7	5	3,4	24	16,6	44	30,3	43	29,7	29	20			
8	16	11	42	29	48	33,1	29	20	10	6,9			
9	74	51	44	30,3	17	11,7	8	5,5	2	1,4			
10	56	38,6	49	33,8	22	15,2	13	9	5	3,4	145	100	

Πίνακας 3

*Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων των 145 εργαζομένων στην κλίμακα GIKI
για τη συζυγική εξουθένωση*

Ερωτήσ εις	Απαντήσεις														Σύνολο	
	1		2		3		4		5		6		7			
	f	rf%	f	rf%	f	rf%	f	rf%	F	rf%	f	rf%	f	rf%	f	rf%
1	1	0,69	1	6,90	1	9,65	4	31,7	5	34,4	1	13,1	5	3,45		
			0		4		6	2	0	8	9	0				
2	4	30,3	4	32,4	1	11,0	3	20,6	5	3,45	2	1,38	1	0,69		
	4	4	7	1	6	3	0	9								
3	3	2,07	3	2,07	8	5,52	4	31,0	5	35,1	3	22,7	2	1,38		
							5	4	1	7	3	6				
4	3	2,07	1	10,3	2	15,1	5	34,4	3	20,6	2	14,4	4	2,75		
			5	4	2	7	0	8	0	9	1	8				
5	1	7,59	3	20,6	2	19,3	4	29,6	2	15,1	9	6,21	2	1,38		
	1		0	9	8	1	3	5	2	7						
6	2	1,38	4	2,75	1	6,90	4	27,5	4	31,0	3	23,4	1	6,90		
					0		0	9	5	3	4	5	0			
7	1	10,3	3	23,4	3	20,6	2	17,9	2	15,8	1	6,90	7	4,83		
	5	4	4	5	0	9	6	3	3	6	0					
8	2	13,7	5	34,4	2	14,4	3	23,4	1	8,97	5	3,45	2	1,38		
	0	9	0	8	1	8	4	5	3							
9	5	37,2	4	28,2	1	13,1	2	17,9	5	3,45	0	0	0	0		
	4	4	1	7	9	0	6	3								

10	4	29,6	4	32,4	2	15,1	2	13,7	8	5,52	3	2,07	2	1,38		
	3	5	7	1	2	7	0	9								
11	6	41,3	3	24,1	1	9,65	1	11,7	1	9,65	3	2,07	2	1,38		
	0	8	5	4	4		7	2	4							
12	7	54,4	3	23,4	1	8,97	1	11,0	3	2,07	0	0	0	0		
	9	8	4	5	3		6	3								
13	4	33,1	4	32,4	2	16,5	2	13,7	5	3,45	1	0,69	0	0		
	8	0	7	1	4	5	0	9								
14	1	10,3	4	28,2	3	25,5	4	27,5	8	5,52	3	2,07	1	0,69		
	5	4	1	7	7	2	0	9								
15	4	31,7	4	31,0	1	10,3	2	15,8	1	8,27	2	1,38	2	1,38		
	6	2	5	3	5	4	3	6	2							
16	6	42,0	4	27,5	1	9,65	1	9,65	1	6,90	5	3,45	1	0,69		
	1	7	0	9	4		4		0							
17	7	49,6	3	26,2	1	9,65	1	11,0	4	2,76	0	0	1	0,69		
	2	5	8	1	4		6	3								
18	8	55,1	3	23,4	1	6,90	1	8,27	5	3,45	2	1,38	2	1,38		
	0	7	4	5	0		2									
19	0	0	6	4,14	1	7,59	3	23,4	3	25,5	3	26,2	1	13,1		
					1		4	5	7	2	8	1	9	0		
20	1	0,69	3	2,07	1	6,90	2	17,9	4	31,0	3	26,9	2	14,4		
					0		6	3	5	3	9	0	1	8		
21	1	8,96	3	21,3	2	15,8	4	28,2	2	14,4	1	8,96	3	2,07	14	10
	3		1	8	3	6	1	7	1	8	3				5	0

