

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΜΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Η επίδραση της εργασιακής εξουθένωσης στη συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας του εργαζομένου και πως αυτή επηρεάζει την ισορροπία εργασιακής προσωπικής ζωής και την επωνυμία εργοδότη»

«The effect of burnout on employee's organizational citizenship behavior (ocb) and the consequent effect on employee's work-life balance and on employer's brand name»

Της

ΕΛΕΝΗΣ ΚΟΡΩΝΙΑΔΟΥ του Χαράλαμπου

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος στη
Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων

Ιανουάριος 2024



ΣΚΟΠΟΣ

Η μελέτη εστιάζει στην εξέταση ενός επίκαιρου θέματος στην ελληνική και διεθνή έρευνα και πραγματικότητα, που αφορά τη σχέση της εργασιακής εξουθένωσης με τη συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας και την ισορροπία εργασιακής προσωπικής ζωής. Μέχρι σήμερα, η έρευνα είχε επικεντρωθεί σε αυτά τα θέματα, αλλά λείπουν μελέτες που να εξετάζουν ταυτόχρονα και τις δύο αυτές πτυχές για την ελληνική πραγματικότητα.

Η παρούσα μελέτη ανταποκρίνεται σε αυτό το κενό ερευνών, εξετάζοντας τον τρόπο με τον οποίο η εργασιακή εξουθένωση επηρεάζει τη συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας και την ισορροπία εργασιακής προσωπικής ζωής. Επιπλέον, εξετάζει τον ρόλο της επωνυμίας του εργοδότη σε αυτή τη σχέση. *Συγκεκριμένα, διερευνάται η επίδραση της εργασιακής εξουθένωσης (burnout) στη συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας (από) του εργαζομένου και πως αυτή επηρεάζει την ισορροπία εργασιακής προσωπικής ζωής (work-life balance) και την επωνυμία του εργοδότη (employer's brand name).*



Ερευνητικές Υποθέσεις

Υπόθεση 1: Η εργασιακή εξουθένωση (burnout) επιδρά θετικά στη συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας (από) του εργαζομένου και στην ισορροπία εργασιακής προσωπικής ζωής (work- life balance).

Υπόθεση 2: Η εργασιακή εξουθένωση (burnout) επιδρά θετικά στη συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας (από) του εργαζομένου και την επωνυμία του εργοδότη.



ΔΟΜΗ

1^ο κεφάλαιο:

Εστίαση στη βιβλιογραφική
ανάλυση των όρων Burnout
και work-life balance

2^ο Κεφάλαιο:

Εξέταση της διαχείρισης της
εργασιακής εξουθένωσης ή
πορείας δράσης στην εταιρεία
μέσα από την πρόληψη των
επαγγελματικών κινδύνων, του
σχεδιασμού προληπτικής
δραστηριότητας στην εταιρεία ή
τον οργανισμό αλλά και των
μεθόδων αξιολόγησης και
μετριάσμού των ψυχοκοινωνικών
κινδύνων.

3^ο & 4^ο κεφάλαιο:

Μεθοδολογία / Ερευνητικό
Τμήμα & Συμπεράσματα



Σημαντικά Θεωρητικά Στοιχεία (1/4)

➤ Burnout

➤ Ο όρος «Burnout» έχει την προέλευσή του στη γλώσσα των αγγλοσαξόνων αθλητών (Renger, Miche & Casini, 2020). Εκτός αυτού του πεδίου, η πρώτη φορά που χρησιμοποιήθηκε αυτός ο όρος ήταν στη δεκαετία του 1970 για να αναφερθεί στα προβλήματα κόπωσης και επαγγελματικής κόπωσης των εργαζομένων των κοινωνικών υπηρεσιών και των υπηρεσιών υγείας (εργαζόμενοι στον τομέα της ψυχικής υγείας, των κοινωνικών υπηρεσιών, των εκπαιδευτικών επαγγελματιών κ.λπ.) (Khalid, Pan, Li, Wang & Ghaffari, 2020).

➤ Ο όρος «burnout» εισήχθη στη βιβλιογραφία από τον Freudenberguer το 1974 για να αναφερθεί στην κατάσταση που βιώνουν εκείνοι οι επαγγελματίες που εργάζονται σε κάποιο είδος ιδρύματος του οποίου το αντικείμενο εργασίας είναι οι άνθρωποι και επεσήμανε ότι αυτοί οι επαγγελματίες φτάνουν σε μια εποχή που αποτυγχάνουν, εξαντλούνται σωματικά ή εξαντλούνται συναισθηματικά επειδή συμμετέχουν υπερβολικά στο έργο τους, καθιστώντας αναποτελεσματικούς την ορθή εκτέλεση των εργασιακών δραστηριοτήτων (Khalid, Pan, Li, Wang & Ghaffari, 2020).

➤ Η «επαγγελματική εξουθένωση» έχει οριστεί με διάφορους τρόπους. Ίσως ο πιο ευρέως αποδεκτός ορισμός προσφέρεται από τους Maslach & Jackson, το 1982, οι οποίοι τον αντιλαμβάνονται ως συναισθηματική εξάντληση που οδηγεί σε απώλεια κινήτρων και συχνά εξελίσσεται σε συναισθήματα ανεπάρκειας και αποτυχίας (Friesen & Sarros, 1989). Σύμφωνα με αυτούς τους συγγραφείς, η εξάντληση εκδηλώνεται με τρία συμπτώματα: συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπική ολοκλήρωση.



Σημαντικά Θεωρητικά Στοιχεία (2/4)

➤ **Work-life Balance** Η κατάσταση ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο το προσωπικό ενός οργανισμού δίνει προτεραιότητα στις προσωπικές και επαγγελματικές του δραστηριότητες (Sirgy & Lee, 2018). Αυτή η ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής είναι ένα σημαντικό ζήτημα (Kalliath & Brough, 2008). Κάθε εργαζόμενος ορίζει την ιδανική ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής με διαφορετικό τρόπο, με βάση τις οικογενειακές δεσμεύσεις, τις προτεραιότητες εργασίας, την υγεία και τον ελεύθερο χρόνο. Οι όροι «ενσωμάτωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής» και «ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής» χρησιμοποιούνται μερικές φορές εναλλακτικά, αλλά υπάρχουν διαφορές (Sirgy & Lee, 2018).

➤ Η ενσωμάτωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι όταν οι υπάλληλοί συνδυάζουν τις προσωπικές και επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, ενώ συμβιβάζονται σε ορισμένες πτυχές (Sirgy & Lee, 2018).

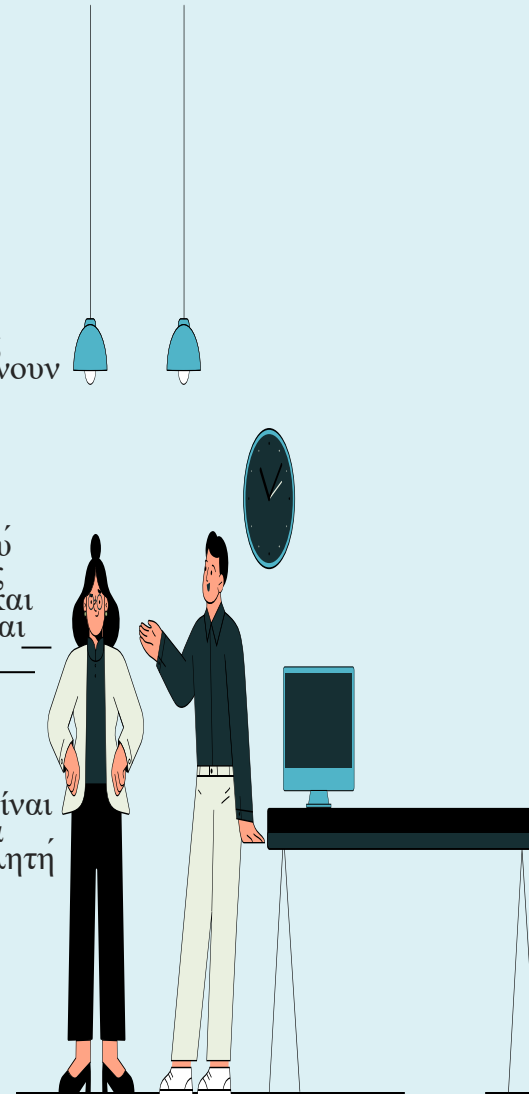
➤ Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι όταν οι υπάλληλοί δίνουν προτεραιότητα στις απαιτήσεις της εργασίας και της προσωπικής τους ζωής εξίσου (Kalliath & Brough, 2008).



Σημαντικά Θεωρητικά Στοιχεία (3/4)

➤ Συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας OCB (Organizational Citizenship Behavior)

- Η λεγόμενη συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας είναι ένας παράγοντας εντός των οργανισμών που έχει προκαλέσει το ενδιαφέρον τουλάχιστον τις τελευταίες τρεις δεκαετίες (Rezadoust, Irani & Hamidizadeh, 2017). Δύναται να οριστεί ως οι δραστηριότητες που κάνουν οι εργαζόμενοι και που υπερβαίνουν τις τυπικές απαιτήσεις της θέσης τους, συμβάλλοντας στην αποτελεσματική λειτουργία του οργανισμού (Gupta, Bhasin & Mushfaq, 2021).
- Η οργανωσιακή ιθαγένεια εκδηλώνει συμπεριφορές και στάσεις όπως η υποστήριξη μεταξύ συναδέλφων προκειμένου να επιλυθούν δυσκολίες ή / και να διατηρηθούν ευνοϊκές στάσεις όταν δεν επιτυγχάνονται αποτελέσματα ή όταν ο οργανισμός προστατεύεται, υιοθετώντας και υπερασπιζόμενος τους στόχους του ή όταν ο εργαζόμενος προωθεί την αποδοχή κανόνων και διαδικασιών ή διατηρεί ενδιαφέρον για τη ζωή του οργανισμού (Rezadoust, Irani & Hamidizadeh, 2017).
- Από την άλλη, υπάρχουν διαφορετικές θέσεις σχετικά με το αν η οργανωσιακή ιθαγένεια είναι ένα πολυδιάστατο ή μονοδιάστατο κατασκευάσμα, δηλαδή αν οι συμπεριφορές μπορούν να διαφοροποιηθούν από τύπους ή διαστάσεις ή αν πρέπει να θεωρηθούν ως μια ενιαία μεταβλητή στο σύνολο τους (Rezadoust, Irani & Hamidizadeh, 2017).



Σημαντικά Θεωρητικά Στοιχεία (4/4)

➤ Επωνυμία εργοδότη (Employer's brand name)

➤ Η "επωνυμία εργοδότη" ή "employer's brand name" αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο μια εταιρεία αναγνωρίζεται και αντιλαμβάνεται από τους εργαζομένους, τους υποψηφίους εργασίας και το ευρύτερο κοινό ως εργοδότης. Αποτελεί το σύνολο των χαρακτηριστικών, των αξιών, της φιλοσοφίας και της εικόνας που συνδέονται με μια εταιρεία ως εργοδότη, και επηρεάζει την ικανότητά της να προσελκύει, να διατηρεί και να ενθαρρύνει τους εργαζόμενους.

➤ Περιλαμβάνει τις αξίες, τις πρακτικές, την κουλτούρα και την εικόνα που συνδέονται με την εταιρεία ως εργοδότη, ενισχύοντας ή εξασθενώντας την ικανότητά της να προσελκύει, να διατηρεί και να ενθαρρύνει τους εργαζόμενους. Αυτός ο ορισμός αντλεί τα στοιχεία του από μια ευρεία γκάμα πηγών και αναφορών στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού και της διοίκησης εργασίας.

➤ Οι εργοδότες μπορούν να ενθαρρύνουν μια υγιή εργασιακή κουλτούρα αναλύοντας και ρυθμίζοντας τον φόρτο εργασίας, προσφέροντας ευέλικτο ωράριο εργασίας, τακτικά διαλείμματα και δραστηριότητες δημιουργίας ομάδας (Awa, Plaumann & Walter, 2010). Εάν ένας εργαζόμενος υποφέρει από επαγγελματική εξουθένωση, είναι σημαντικό ο εργοδότης να λάβει μέτρα για να βοηθήσει στη διαχείριση της κατάστασης (Awa, Plaumann & Walter, 2010).



1^ο Κεφάλαιο (1/2)

- Τα συμπτώματα που βρέθηκαν σε διάφορες μελέτες (Gee, Weston, Harshman & Kelly, 2022) μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τέσσερις τομείς: ψυχοσωματικούς, συμπεριφορικούς, συναισθηματικούς και αμυντικούς.
- Η εναρμόνιση του χρόνου στην εργασία και εκτός εργασίας είναι αντικείμενο πολλών ερευνών. Αποδεικνύεται ότι η διαχείριση της διεπαφής ιδιωτικής ζωής – επαγγελματικής ζωής είναι ιδιαίτερα λεπτή. Αυτή η σύγκρουση ρόλων είναι μερικές φορές η αιτία ψυχολογικών, σωματικών ή/και κοινωνικών δυσκολιών. Σε γενικές γραμμές, η έρευνα δείχνει ότι η αντίληψη των επιπτώσεων της σύγκρουσης μεταξύ της ιδιωτικής ζωής και της επαγγελματικής ζωής έχει επιπτώσεις τόσο στο άτομο όσο και στον οργανισμό.
- Η μελέτη της αιτιολογίας του εργασιακού άγχους και της εξουθένωσης πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη φύση της εργασίας και τους σχετικούς στρεσογόνους παράγοντες, επομένως είναι σκόπιμο να διεξαχθεί ειδική έρευνα για κάθε εργασιακό περιβάλλον που σχετίζεται με κάθε επάγγελμα (Pradhan, Jena & Kumari, 2016).



1^ο Κεφάλαιο (2/2)

Από την κοινωνιολογία, ο Max Weber τόνισε ότι η έλλειψη αναγνώρισης των δράσεων συνεργασίας που πραγματοποιούνται ανεπίσημα, δηλαδή εκείνων που δεν δημιουργούνται από μια εντολή, αποτελούσε αδυναμία εντός των οργανώσεων (Gupta, Bhasin & Mushtaq, 2021). Ένας οργανισμός πρέπει να έχει την ικανότητα να προσελκύει και να διατηρεί τους ανθρώπους για την εκτέλεση επίσημων καθηκόντων και, πάνω απ' όλα, να ενθαρρύνει εθελοντικές συμπεριφορές που συμβάλλουν αποτελεσματικά στους στόχους του οργανισμού.

Η συντριπτική πλειοψηφία της έρευνας σχετικά με την οργανωσιακή ιθαγένεια υποθέτει την πολυδιάστατη φύση του, απηχώντας στα αρχικά αξιώματα του Organ (1988) που πρότεινε ένα μοντέλο που αποτελείται από πέντε διαστάσεις: **1. Αλτρουισμός**, **2. Ευγένεια**, **3. Αθλητικό πνεύμα**, **4. Ευσυνειδησία**, **5. Πολιτική αρετή**

Εθνική Στρατηγική για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία 2022-2027 αναδεικνύεται ως το πλαίσιο για τη βελτίωση των θεμάτων επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας στη χώρα (Theofilou, Chasapi, Vlastos & Tsironi, 2023). Ο σχεδιασμός του τομέα της Εργασιακής Ασφάλειας και Υγείας για την ίδια περίοδο κατευθύνεται προς τρεις στρατηγικούς στόχους:

α. Ανάπτυξη λειτουργικού εθνικού συστήματος διακυβέρνησης βασισμένου στις εθνικές ανάγκες και τις ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές.

β. Εκσυγχρονισμός και βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, με έμφαση στις νέες προκλήσεις του κόσμου της εργασίας.

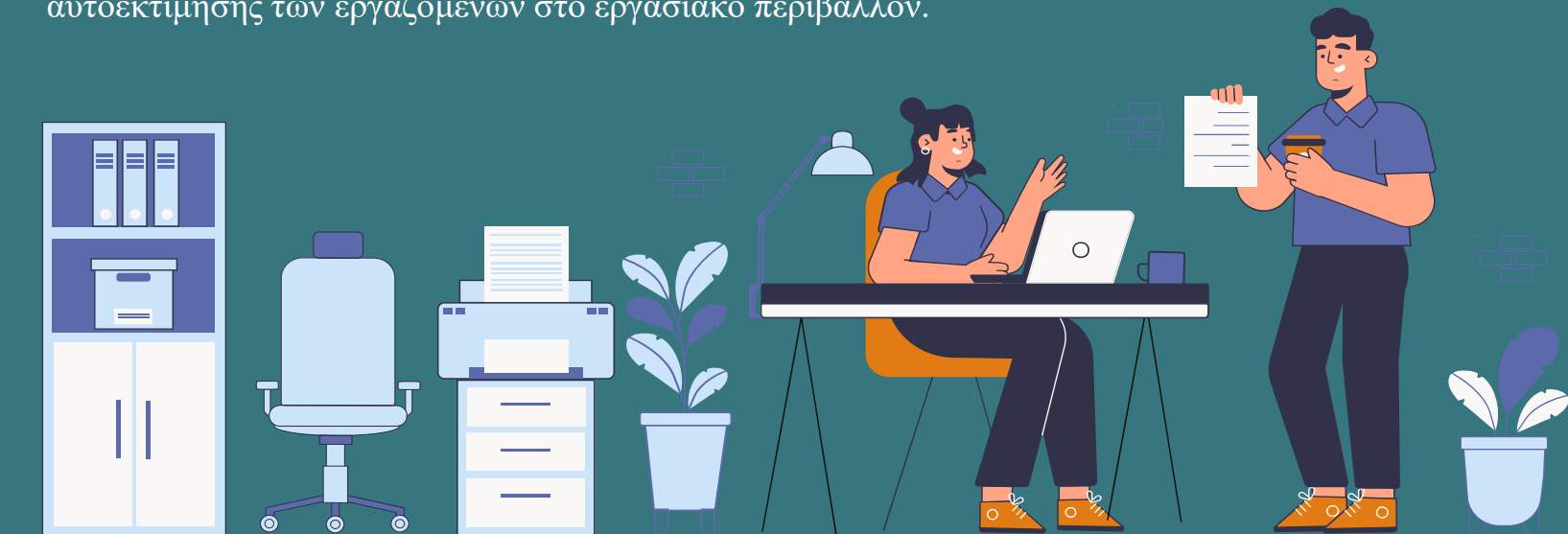
γ. Προώθηση μιας νοοτροπίας πρόληψης των κινδύνων στην εργασία, με τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων μερών στον χώρο εργασίας. (Cardás, 2020)



2^ο Κεφάλαιο (1/2)

Διαχείριση της εργασιακής εξουθένωσης ή πορεία δράσης στην εταιρεία

- Εάν ένας εργαζόμενος υποφέρει από επαγγελματική εξουθένωση, είναι σημαντικό ο εργοδότης να λάβει μέτρα για να βοηθήσει στη διαχείριση της κατάστασης (Awa, Plaumann & Walter, 2010).
- Μόλις αναλυθούν η προέλευση, τα αποτελέσματα και οι ενέργειες που πρέπει να ληφθούν για την πρόληψη της εξουθένωσης, είναι απαραίτητο να επικεντρωθούμε στο τι πρέπει να κάνουμε όταν ο κίνδυνος έχει υλοποιηθεί και υπάρχει εξουθένωση (De Merich, Gnoni, Guglielmi, Micheli, Sala, Tornese & Vitrano, 2022).
- Υπάρχουν δύο επίπεδα παρέμβασης για την επαγγελματική εξουθένωση: η ομαδική και η ατομική παρέμβαση (Fernández-Muñiz, Montes-Reón & Vázquez-Ordás, 2007). Στην ομαδική παρέμβαση χρησιμοποιείται η στρατηγική της κοινωνικής στήριξης, η οποία βασίζεται σε διάφορες τεχνικές για την αντιμετώπιση του στρες και την πρόληψη της εξουθένωσης (Fernández-Muñiz, Montes-Reón & Vázquez-Ordás, 2007). Στην ατομική παρέμβαση, οι πόροι αντίστασης ενισχύονται για να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικότερα οι στρεσογόνοι παράγοντες, προωθώντας την αντίληψη του ελέγχου και της αυτοεκτίμησης των εργαζομένων στο εργασιακό περιβάλλον.



2^ο Κεφάλαιο (2/2)

Διαχείριση της εργασιακής εξουθένωσης ή πορεία δράσης στην εταιρεία

Η μέθοδος Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) χρησιμοποιείται για τη μέτρηση της εξουθένωσης σε όλους τους τύπους εργασιών ανεξάρτητα από τις εργασίες που εκτελούνται (Schutte, Torppinen, Kalimo & Schaufeli, 2000).

Στη συνέχεια, άλλοι συγγραφείς όπως οι Schaufeli, Leiter, Maslach και Jackson, το 1996 εφάρμοσαν τη μέθοδο Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS), επικεντρωμένη κυρίως στη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε όλους τους τύπους επαγγελμάτων ή / και θέσεων εργασίας ανεξάρτητα από τα καθήκοντα που εκτελούνται και, τέλος, οι συγγραφείς Schaufeli, Bakker, Hoogduin, Schaar & Kladler (2001), οι οποίοι εφάρμοσαν τη μέθοδο Maslach Burnout Inventory - Student Survey (MBI-SS), επικεντρώθηκαν κυρίως στη μέτρηση της ακαδημαϊκής εξουθένωσης σε φοιτητές, αντιλαμβανόμενοι την «εργασία» με μια ευρύτερη έννοια, θεωρώντας τους φοιτητές ως «εργαζόμενους» λαμβάνοντας υπόψη την εξάντληση και την ευαισθησία τους να υποστούν επαγγελματική εξουθένωση (Schaufeli, Bakker, Hoogduin, Schaar & Kladler, 2001).



3^ο Κεφάλαιο (1/4)

Ο μελετητής πρέπει να επιλέγει το είδος της μεθοδολογίας για την έρευνα που να εναρμονίζεται με τους ερευνητικούς στόχους και τα ερωτήματα του.

Ερευνητική μέθοδος

Στηριζόμενη ως ερευνήτρια στον σκοπό της έρευνας που είχε ως διερεύνηση την επίδραση της εργασιακής εξουθένωσης (burnout) στη συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας (απο) του εργαζομένου και πως αυτή επηρεάζει την ισορροπία εργασιακής προσωπικής ζωής (work-life balance) και την επωνυμία του εργοδότη (employer's brand name), θεώρησα ότι το πιο σωστό είδος έρευνας που έπρεπε να υλοποιήσω ήταν η ποσοτική έρευνα, αφού είχα ως σκοπό να διερευνήσω τις απόψεις των ατόμων που συμμετέχουν στην έρευνα και να δημιουργηθεί έτσι ένα γενικό συμπέρασμα για το υπό εξέταση θέμα (Adams, 2014).

Συγκεκριμένα, **χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική έρευνα**, η οποία κρίνεται σκόπιμη όταν το αντικείμενο της έρευνας είναι η περιγραφή συμπεριφορών, στάσεων, απόψεων και προσδοκιών σχετικά με ένα θέμα, προσωπικά χαρακτηριστικά, ο ορισμός του υποκειμένου και οι γνώσεις σχετικά με ένα θέμα, και επομένως θεωρήθηκε ότι είναι συνεπής με την παρούσα έρευνα (Creswell, 2018).



3^ο Κεφάλαιο (2/4)

Ερευνητικό εργαλείο

Ο πρωταρχικός στόχος της παρούσας μελέτης ήταν η διερεύνηση της επίδρασης της εργασιακής εξουθένωσης (burnout) στη συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας (απο) του εργαζομένου και πως αυτή επηρεάζει την ισορροπία εργασιακής προσωπικής ζωής (work-life balance) και την επωνυμία του εργοδότη (employer's brand name), και για την συλλογή των δεδομένων **το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν το ερωτηματολόγιο.**

*Οι βασικοί τύποι ερωτημάτων που υπάρχουν σε ένα ερωτηματολόγιο είναι οι ερωτήσεις ανοικτού και κλειστού τύπου. Τα ερωτήματα **κλειστού τύπου** που συνυφαίνονται από ένα προκαθορισμένο σύνολο απαντήσεων από το οποίο επιλέγει ο συνεντευξιαζόμενος είναι εύκολα στην ερμηνεία (Creswell, 2018), έτσι είχαν και τη μεγαλύτερη σημασία για την οικεία μελέτη. Εν κατακλείδι, **το ερωτηματολόγιο έγινε μέσω ηλεκτρονικών μέσων και φτιάχτηκε με τη φόρμα της Google.***

Οι ερωτήσεις κλειστού τύπου, απαντώνται με την βοήθεια την 7/βάθμιας κλίμακας Likert (1: Διαφωνώ απόλυτα – 2: Συμφωνώ απόλυτα).

Σε αυτή την έρευνα συμμετείχαν **130 άτομα**, όπου οι περισσότερες ήταν γυναίκες (N=76, 58.5%). Το 40.8% αυτών είναι άντρες και το 0.8% αυτο άλλο.

Συλλογή δεδομένων

Για τη συλλογή των δεδομένων, το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε μέσω διαδικτύου στους εθελοντές. Οι πληροφορίες οργανώθηκαν και υποβλήθηκαν στο πρόγραμμα SPSS προκειμένου να διευκολυνθεί η στατιστική επεξεργασία, ανάλυση και εξαγωγή.



3^ο Κεφάλαιο (3/4)

Στατιστική ανάλυση και επεξεργασία δεδομένων

Οι πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν αναλύθηκαν με το στατιστικό πακέτο SPSS για να περιγραφούν τα χαρακτηριστικά των μεταβλητών και να εντοπιστούν συσχετίσεις και διαφορές. Επιστρατεύτηκαν συχνότητες και μέσοι όροι για να περιγραφούν οι μεταβλητές, ενώ για να πραγματοποιηθεί σύγκριση και συσχέτιση επιστρατεύτηκε το t-test, η ANOVA, η δοκιμή συσχέτισης Pearson και η 2-way ANOVA.

Σύμφωνα με τις παραπάνω αναλύσεις προκύπτουν ορισμένα συμπεράσματα, όπου ένα απ τα πιο σημαντικά αναλύεται ως εξής:

Πίνακας 17. Συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων

		Ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής	Εργασιακή και εξουθένωση	Επωνυμία των εργοδοτών	Συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας
Ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής	Pearson	1	,027	,379**	,210*
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		,759	,000	,018
	N	130	130	130	127
Εργασιακή εξουθένωση	Pearson	,027	1	-,128	-,241**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,759		,147	,006
	N	130	130	130	127
Επωνυμία των εργοδοτών	Pearson	,379**	-,128	1	,504**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,000	,147		,000
	N	130	130	130	127
Συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας	Pearson	,210*	-,241**	,504**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,018	,006	,000	
	N	127	127	127	127

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

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



3^ο Κεφάλαιο (4/4)

Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι υπάρχει ελάχιστη θετική σχέση ανάμεσα στην ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των συμμετεχόντων και στην συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας ($r = 0.210$, $p < 1\%$). Πιο συγκεκριμένα καθώς αυξάνεται ο βαθμός της ισορροπίας οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αυξάνεται ο βαθμός της επωνυμίας του εργοδότη και της συμπεριφοράς της οργανωσιακής ιθαγένειας. **Επομένως η Υπόθεση 1 για τη θετική συσχέτιση, γίνεται αποδεκτή.**

Ακόμα από τον πίνακα προκύπτει ότι υπάρχει ελάχιστη αρνητική σχέση ανάμεσα στην εργασιακή εξουθένωση και στην συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας ($r = -0.241$, $p < 1\%$). Δηλαδή καθώς αυξάνεται ο βαθμός της εργασιακής εξουθένωσης μειώνεται ο βαθμός της συμπεριφοράς της οργανωσιακής ιθαγένειας. Τέλος από τον πίνακα προκύπτει ότι υπάρχει μέτρια θετική σχέση ανάμεσα στον βαθμό της επωνυμίας του εργοδότη και στην συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας ($r = 0.504$, $p < 1\%$). Δηλαδή καθώς αυξάνεται ο βαθμός της επωνυμίας του εργοδότη, αυξάνεται ο βαθμός της συμπεριφοράς της οργανωσιακής ιθαγένειας. **Επομένως η Υπόθεση 2 για τη θετική συσχέτιση, γίνεται αποδεκτή.**



Συμπεράσματα

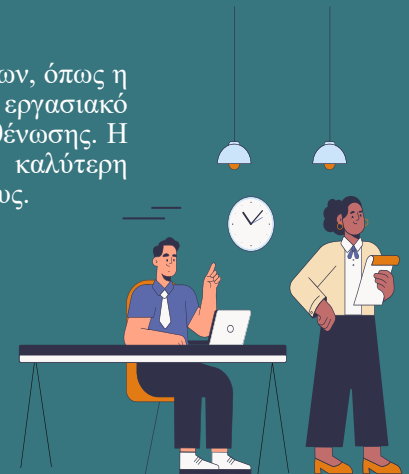
Η έρευνα ανέδειξε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες διατηρούν ουδέτερη άποψη ως προς το αν η έρευνα για την ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής αντανακλά επαρκώς την προσωπική τους εμπειρία. Επιπλέον, οι περισσότεροι συμφωνούν ελάχιστα ότι μπορούν να εξισορροπήσουν τις δύο ζωές και ότι ο εργοδότης τους προωθεί ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Επίσης, παρατηρούν ότι φέρνουν εργασία στο σπίτι και ότι ο εργοδότης τους υποστηρίζει ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Η έρευνα των Liu, Wang, Li & Zhou (2019) συνάγει ότι η ενσωμάτωση των προτιμήσεων εργασίας-οικογένειας με τα οργανωτικά εφόδια επιφέρει υψηλότερη ισορροπία εργασίας-οικογένειας. Αντίθετα, η έρευνα δείχνει ότι η εργασιακή εξουθένωση μειώνει τη συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας. Επιπλέον, η φήμη του εργοδότη επηρεάζει τη συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας. Τέλος, η επαγγελματική εξουθένωση δεν επηρεάζει την ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής αλλά επηρεάζει τη συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας.

Περιορισμοί της έρευνας

Η μελέτη παρουσιάζει περιορισμούς στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων λόγω του συγχρονικού σχεδιασμού και της μεροληψίας στη διαδικασία πρόσληψης. Η χρήση διαδικτυακής πρόσληψης οδήγησε σε δείγμα που δεν αντιπροσωπεύει πλήρως τον πληθυσμό, ενώ η δυσκολία στην παροχή πληροφοριών σε όλους οδήγησε σε μειωμένη ανταπόκριση. Προτείνεται ο καλύτερος έλεγχος των παραμέτρων της μελέτης για αξιόπιστα συμπεράσματα.

Μελλοντικές έρευνες

Η έρευνα επαγγελματικής εξουθένωσης εστιάζεται κυρίως στις επιπτώσεις των δημογραφικών παραμέτρων, όπως η ηλικία του εργαζομένου. Μελλοντικές μελέτες πρέπει να εξετάσουν περαιτέρω παράγοντες όπως το εργασιακό περιβάλλον και η προσωπικότητα του εργαζομένου, τα οποία επίσης επηρεάζουν την εμπειρία της εξουθένωσης. Η ταυτόχρονη ανάλυση αυτών των παραγόντων με τις δημογραφικές μεταβλητές θα βοηθήσει στην καλύτερη κατανόηση και αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και των επιπτώσεών της στους εργαζόμενους.



Βιβλιογραφία (1/6)

- Adamopoulos, I., Lamnisis, D., Syrou, N., & Boustras, G., 2022. "Public health and work safety pilot study: Inspection of job risks, burn out syndrome and job satisfaction of public health inspectors in Greece", *Safety Science*, 147, p. 105592.
- Adams, J., 2014. *Research Methods for Business and Social Science Students* (2nd Edition). Dehli: SAGE Publications Ltd.
- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., & Shirom, A., 2010. "Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: a 10-year prospective register-linkage study", *Journal of psychosomatic research*, 69(1), pp. 51-57.
- Appleyard, J., 2019. "INTERNATIONAL PERSPECTIVES ON WELL-BEING AND BURNOUT WITHIN HEALTH SYSTEMS", *International Journal of Person Centered Medicine*, 9(1), pp. 11-25.
- Arenofsky, J., 2017. *Work-life balance*. Bloomsbury Publishing USA.
- Asante, J. O., Li, M. J., Liao, J., Huang, Y. X., & Hao, Y. T., 2019. "The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study", *BMC health services research*, 19(1), pp. 1-10.
- Aslam, M. S., Ahmad, F., & Anwar, S., 2012. "Job burnout and organizational citizenship behaviors: Mediating role of affective commitment", *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(8), pp. 8120-8129.
- Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U., 2010. "Burnout prevention: A review of intervention programs", *Patient education and counseling*, 78(2), pp. 184-190.
- Bakker, A.B., Van der Zee, K.I., Ledwig, K.A., & Dollard, M.F. (2006). The relationship between the Big-Five personality factors and burnout: A study among volunteer counsellors. *The Journal of Social Psychology*, 146, 31-50.
- Bolino, M. C., Hsiung, H. H., Harvey, J., & LePine, J. A., 2015. "Well, I'm tired of tryin'!" Organizational citizenship behavior and citizenship fatigue", *Journal of Applied Psychology*, 100(1), p. 56.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J., 2016. "From internal brand management to organizational citizenship behaviours: Evidence from frontline employees in the hotel industry", *Tourism Management*, 57, pp. 256-271.
- Burisch, M. (2006). *Das Burnout-Syndrom: Theorie der inneren Erschöpfung* [The Burnout- Syndrome: A Theory of inner Exhaustion]. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Byrne, U., 2005. "Work-life balance: Why are we talking about it at all?", *Business Information Review*, 22(1), pp. 53-59.

Βιβλιογραφία (2/6)

Cardás, T., 2020. National strategies in the field of OSH in the EU. Διαθέσιμο στο:

https://visualisation.osha.europa.eu/osh-barometer/osh-steering/country-profile/National-Strategies-Mapping_Greece.pdf [Πρόσβαση 23.1.2024].

Chirico, F., & Magnavita, N., 2020. “Burnout syndrome and meta-analyses: Need for evidence-based research in occupational health. comments on prevalence of burnout in medical and surgical residents: A meta-analysis. *int. j. environ. res. public. Health*”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), p. 741.

Chiu, S. F., & Tsai, M. C., 2006. “Relationships among burnout, job involvement, and organizational citizenship behavior”, *The Journal of psychology*, 140(6), pp. 517-530.

Creswell, J., 2018. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th edn.). Thousand Oaks: Sage.

Creswell, J., 2018. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th edn.). Thousand Oaks: Sage.

De Merich, D., Gnoni, M. G., Guglielmi, A., Micheli, G. J., Sala, G., Tornese, F., & Vitrano, G., 2022. “Designing national systems to support the analysis and prevention of occupational fatal injuries: Evidence from Italy”, *Safety science*, 147, p. 105615.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001b). The job demands: resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.

Demirci, S., Yildirim, Y. K., Ozsaran, Z., Uslu, R., Yalman, D., & Aras, A. B., 2010. “Evaluation of burnout syndrome in oncology employees”, *Medical Oncology*, 27, pp. 968-974.

Dierdorff, E. C., Rubin, R. S., & Bachrach, D. G. (2012). Role expectations as antecedents of citizenship and the moderating effects of work context. *Journal of Management*, 38(2), 573-598.

Dwicahyani, M. Y. O., & Gorda, A. O. S., 2023. “The Moderating Role Of Employee Engagement On The Influence Of Work Life Balance On Organizational Citizenship Behavior Through Burnout”, *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(04), 902-919.

Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A., 2022. Burnout: A review of theory and measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), p.1780.

Fenwick, J., Lubomski, A., Creedy, D. K., & Sidebotham, M., 2018. “Personal, professional and workplace factors that contribute to burnout in Australian midwives”, *Journal of advanced nursing*, 74(4), pp. 852-863.

Fernández Prada, M., González Cabrera, J., Iribar-Ibabe, C., & Peinado, J. M., 2017. “Psychosocial risks and stress as predictors of burnout in junior doctors performing emergency guards”, *Gac Med Mex*, 153(4), pp. 450-8.

Βιβλιογραφία (3/6)

- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J., 2007. "Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions", *Journal of safety research*, 38(6), pp. 627-641.
- Forastieri, V., 2016. "Prevention of psychosocial risks and work-related stress", *International Journal of Labour Research*, 8(1/2), p. 11.
- Friesen, D., & Sarros, J. C., 1989. "Sources of burnout among educators", *Journal of Organizational Behavior*, pp. 179-188.
- Gee, P. M., Weston, M. J., Harshman, T., & Kelly, L. A., 2022. "Beyond burnout and resilience: the disillusionment phase of COVID-19", *AACN Advanced Critical Care*, 33(2), pp. 134-142.
- Gorji, M., 2011. "The effect of job burnout dimension on employees' performance", *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(4), p. 243.
- Guercovich, A., Piazzioni, G., Waisberg, F., Mandó, P., & Angel, M., 2021. "Burnout syndrome in medical oncologists during the COVID-19 pandemic: Argentinian national survey", *ecancermedicalscience*, 15.
- Gupta, S., Bhasin, J., & Mushtaq, S., 2021. "Employer brand experience and organizational citizenship behavior: mediating role of employee engagement", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(3), pp. 357-382.
- Huseyin, A. K. A. R., 2018. "The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers", *European Journal of Educational Research*, 7(2), pp. 169-180.
- Iavicoli, S., & Di Tecco, C., 2020. "The management of psychosocial risks at work: state of the art and future perspectives", *La Medicina del lavoro*, 111(5), p. 335.
- Iavicoli, S., Cesana, G., Dollard, M., Leka, S., & Sauter, S. L., 2015. "Psychosocial factors and workers' health and safety", *BioMed research international*, 2015.
- Ilić, I. M., Arandjelović, M. Ž., Jovanović, J. M., & Nešić, M. M., 2017. "Relationships of work-related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout—Questionnaire survey among emergency physicians and nurses", *Medycyna pracy*, 68(2), pp. 167-178.
- Jain, A., Hassard, J., Leka, S., Di Tecco, C., & Iavicoli, S., 2021. "The role of occupational health services in psychosocial risk management and the promotion of mental health and well-being at work", *International journal of environmental research and public health*, 18(7), p. 3632.
- Kalliath, T. J., O'Driscoll, M. P., Gillespie, D. F., & Bluedorn, A. C., 2000. "A test of the Maslach Burnout Inventory in three samples of healthcare professionals", *Work & Stress*, 14(1), pp. 35-50.
- Kalliath, T., & Brough, P., 2008. "Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct", *Journal of management & organization*, 14(3), pp. 323-327.

Βιβλιογραφία (4/6)

Khairy, H. A., Agina, M. F., Aliane, N., & Hashad, M. E., 2023. "Internal Branding in Hotels: Interaction Effects of Employee Engagement, Workplace Friendship, and Organizational Citizenship Behavior", *Sustainability*, 15(5), p. 4530.

Khalid, A., Pan, F., Li, P., Wang, W., & Ghaffari, A. S., 2020. "The impact of occupational stress on job burnout among bank employees in Pakistan, with psychological capital as a mediator", *Frontiers in public health*, 7, p. 410.

Khan, S., Jehan, N., Shaheen, S., & Ali, G., 2018. "Effect of burnout on organizational citizenship behaviors: Mediating role of affective and continuance commitment", *Abasyn Journal of Social Sciences*, 2, pp. 1-13.

Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K., 2019. "The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis", *Frontiers in psychology*, 10, p. 284.

Kowalczyk, K., Krajewska-Kułak, E., & Sobolewski, M., 2020. "Working excessively and burnout among nurses in the context of sick leaves", *Frontiers in psychology*, 11, p. 285.

Lambert, E. G., 2010. "The relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, turnover intent, life satisfaction, and burnout among correctional staff", *Criminal Justice Studies*, 23(4), pp. 361-380.

Liu, P., Wang, X., Li, A., & Zhou, L., 2019. "Predicting work-family balance: a new perspective on person-environment fit", *Frontiers in psychology*, 10, p.1804.

Lockwood, N. R., 2003. "Work/life balance. Challenges and Solutions", *SHRM Research, USA*, 2(10).

Maricuțoiu, L. P., Sava, F. A., & Butta, O., 2016. "The effectiveness of controlled interventions on employees' burnout: A meta-analysis", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(1), pp. 1-27.

Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C., 2005. "Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination", *Journal of vocational behavior*, 67(2), pp. 215-232.

Møller, C. M., Clausen, T., Aust, B., & Eiberg, J. P., 2022. "A cross-sectional national study of burnout and psychosocial work environment in vascular surgery in Denmark", *Journal of vascular surgery*, 75(5), pp. 1750-1759.

Neuman, L. W., 2013. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. 7th Edition. London: Pearson.

Nuss, P., Tessier, C., Masson, M., Fossati, P., Gaillard, R., Lapidus, N., & Gourion, D., 2020. "Factors associated with a higher score of burnout in a population of 860 French psychiatrists", *Frontiers in psychiatry*, 11, p. 371.

O'Grady, S., 2018. "Organisational citizenship behaviour: Sensitization to an organisational phenomenon", *Journal of nursing management*, 26(7), pp.795-801.

Βιβλιογραφία (5/6)

Panagioti, M., Panagopoulou, E., Bower, P., Lewith, G., Kontopantelis, E., Chew-Graham, C., ... & Esmail, A., 2017. "Controlled interventions to reduce burnout in physicians: a systematic review and meta-analysis", *JAMA internal medicine*, 177(2), pp. 195-205.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P., 2016. "Recommendations for creating better concept definitions in the organizational, behavioral, and social sciences", *Organizational Research Methods*, 19(2), pp. 159-203.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Ahearne, M., & Bommer, W. H., 1995. "Searching for a needle in a haystack: Trying to identify the illusive moderators of leadership behaviors", *Journal of Management*, 21(3), pp. 422-470.

Podsakoff, P., Mackenzie, S., Beth Paine, J., & Bachrach, D., 2000. "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research", *Journal Of Management*, 26(3), pp. 513-563

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V., 1974. "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians", *Journal of applied psychology*, 59(5), p. 603.

Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G., 2016. "Effect of work-life balance on organizational citizenship behaviour: Role of organizational commitment", *Global Business Review*, 17(3_suppl), pp. 15S-29S.

Reklitis, P., Trivellas, P., Mantzaris, I., Mantzari, E., & Reklitis, D., 2018. "Employee perceptions of corporate social responsibility activities and work-related attitudes: the case of a Greek management services organization", *Sustainability and Social Responsibility: Regulation and Reporting*, pp. 225-240.

Renger, D., Miché, M., & Casini, A., 2020. "Professional recognition at work: the protective role of esteem, respect, and care for burnout among employees", *Journal of occupational and environmental medicine*, 62(3), pp. 202-209.

Rezadoust, M., Irani, H., & Hamidzadeh, A., 2017. "Investigating the Effect of Employer Brand on Employee Retention with Mediating roles of Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior", *Quarterly Journal of Brand Management*, 3(4), pp. 65-94.

Robson, C. & McCartan, K., 2016. *Real World Research*. Chichester: John Wiley. Roquelaure, Y., 2016. "Promoting a shared representation of workers' activities to improve integrated prevention of work-related musculoskeletal disorders", *Safety and health at*

work, 7(2), pp. 171-174.

Salehi, M., & Gholtash, A., 2011. "The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University—first district branches, in order to provide the appropriate model", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, pp. 306-310.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaan, C., & Kladler, A., 2001. "On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure", *Psychology & health*, 16(5), pp. 565-582.

Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., & Schaufeli, W., 2000. "The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations", *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 73(1), pp. 53-66.

Sirgy, M. J., & Lee, D. J., 2018. "Work-life balance: An integrative review", *Applied Research in Quality of Life*, 13, pp. 229-254.

Βιβλιογραφία (6/6)

Theofilou, P., Chasapi, A., Vlastos, D. D., & Tsironi, M., 2023. “A cross-sectional study in Greece to investigate burnout, anxiety, and depression in health staff: the impact of occupational and demographic factors”, *Academia Medicine*, 1.

Upadhyaya, K., & Salmela-Aro, K., 2020. “Social demands and resources predict job burnout and engagement profiles among Finnish employees”, *Anxiety, Stress, & Coping*, 33(4), pp. 403-415.

Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 37(4), 765-802.

Vayre, É. (2019). *Comportements en contexte professionnel*. Στο É. Vayre, 20 grandes notions de psychologie du travail et des organisations (pp. 57-96). Paris: Dunod.

World Health Organization. (2020). Coronavirus disease (COVID-19) outbreak: rights, roles and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety and health: interim guidance, 19 March 2020 (No. WHO/2019-nCov/HCW_advice/2020.2). World Health Organization.

Zeng, C., Permyakova, T. M., Smolianina, E. A., & Morozova, I. S. (2020). Exploring the relationships between employee burnout, organizational dissent and work-family culture in Russian organizations. *Journal of Intercultural Communication Research*, 49(2), 119-132.

Σας ευχαριστώ
για την
προσοχή σας!

