

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Τμήμα Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Λογιστική και Έλεγχος
Επιχειρήσεων και Δημόσιων Οργανισμών**



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Η ΥΒΡΙΣ ΤΟΥ ΗΓΕΤΗ ΚΑΙ Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΣΤΟ
ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΟ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ»**

Βερούτη Βιργινία

Επιτροπή:

ΝΤΑΛΙΑΝΗΣ ΦΙΛΟΘΕΟΣ (Επιβλέπων)

ΣΙΝΑΝΙΩΤΗ ΑΡΙΣΤΕΑ

ΔΕΛΟΥΚΑ ΚΟΡΝΗΛΙΑ

Πειραιάς, Δεκέμβριος 2022

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


ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

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

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, του Πανεπιστημίου Πειραιώς, στη Λογιστική και Έλεγχο Επιχειρήσεων και Δημοσίων Οργανισμών» με τίτλο « Η ΥΒΡΙΣ ΤΟΥ ΗΓΕΤΗ ΚΑΙ Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΣΤΟ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΟ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ »

Έχει συγγραφεί από εμένα αποκλειστικά και στο σύνολό της. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, ούτε είναι εργασία ή τμήμα εργασίας ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού χαρακτήρα. Δηλώνω επίσης υπεύθυνα ότι οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας, αναφέρονται στο σύνολό τους, κάνοντας πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Υπογραφή Μεταπτυχιακού φοιτητή/τριας



Όνοματεπώνυμο ΒΙΡΓΙΝΙΑ ΒΕΡΟΥΤΗ

Ημερομηνία 21/12/2022

Ευρετήριο Περιεχομένων

- Ευχαριστίες
- Περίληψη

1) Εισαγωγή

2) Μορφές και Ανάλυση Επιχειρήσεων

2.1) Απλογραφικά (Ο.Ε., .Ε.Ε., Ατομική)

2.2) Διπλογραφικά (Ι.Κ.Ε., Ε.Π.Ε., Α.Ε.)

3) Ηγεσία: Το φαινόμενο της Ύβρις

3.1) Οι Μορφές της Ύβρις

3.2) Τα χαρακτηριστικά της Ύβρις

3.3) Οι Συμπεριφορές της Ύβρις

3.4) Αιτίες και επιπτώσεις

4) Ψυχολογικό Συμβόλαιο

4.1) Ορισμός Ψυχολογικού Συμβολαίου

4.2) Χαρακτηριστικά του Ψυχολογικού Συμβολαίου

4.3) Τύποι Ψυχολογικού Συμβολαίου

5) Ύβρις και Ψυχολογικό Συμβόλαιο

6) Κλίμακες (ύβρις και ψυχολογικού Συμβολαίου)

7) Ανάλυση του ερωτηματολογίου

7.1) Περιγραφική στατιστική

7.2) Συσχετίσεις μεταβλητών

- 8) Συμπεράσματα
 - 8.1) Ανασκόπηση
 - 8.2) Περιορισμοί
 - 8.3) Μελλοντική Έρευνα
 - 8.4) Πρακτικές προεκτάσεις
- 9) Βιβλιογραφία
- 10) Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο

Ευχαριστίες

Ένα όμορφο ταξίδι γνώσης έφτασε στο τέλος του. Σε αυτή μου την προσπάθεια υπήρξαν αρωγοί οι καθηγητές μου που τους ευχαριστώ θερμά για τις γνώσεις που μου πρόσφεραν. Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω τους ανθρώπους που με στήριζαν σε όλη την διάρκεια των σπουδών μου και που έδειξαν υπομονή και κατανόηση για όλο αυτό το διάστημα. Φυσικά και αναφέρομαι στην οικογένεια μου.

Περίληψη

Η ύβρις του ηγέτη έχει εμφανή επίπτωση στην ομαλή λειτουργία του επιχειρησιακού χώρου καθώς επίσης και στην ψυχολογική κατάσταση του εργαζόμενου. Η παρακάτω έρευνα υλοποιήθηκε με σκοπό την κατανόηση της ύπαρξης της επίδρασης που μπορεί να έχει η εμφάνιση της ύβρις του ηγέτη στο ψυχολογικό σύμβολο μεταξύ των συναδέλφων.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω ερωτηματολογίου το οποίο είχε εύρος απαντήσεων της τάξης των 66 εργαζομένων σε διαφορετικές εταιρείες όλες όμως του ιδιωτικού τομέα. Ερωτήθηκαν οι συμμετέχοντες της παρούσας εργασία, αρχικά για το εάν εργάζονται ή μη, σχετικά με τον εργοδότη τους και κατά πόσο συνυπάρχουν αρμονικά ή όχι μεταξύ τους, καθώς επίσης και για την προηγούμενη εργασία τους σε τι μορφή επιχείρησης ήταν.

Από τα αποτελέσματα προέκυψε αρνητική συσχέτιση μεταξύ του ηγέτη με χαρακτηριστικά της ύβρις καθώς επίσης και με το σχεσιακό περιβάλλον.

Λέξεις κλειδιά: ύβρις του ηγέτη, ψυχολογικό σύμβολο, σχεσιακό σύμβολο, συναλλακτικό σύμβολο, ισορροπημένο σύμβολο.

1) Εισαγωγή

Στην αγορά εργασίας υπάρχουν πολλές μορφές επιχειρήσεων που κάθε μία προσφέρει στον επιχειρηματία τα πράγματα που επιθυμεί. Στην παρούσα εργασία αναφέρονται οι μορφές της επιχείρησης. Χωρίζονται στις απλογραφικές εταιρείες που είναι οι ομόρρυθμες εταιρείες, οι ετερόρρυθμες εταιρείες και οι ατομικές και σε διπλογραφικές εταιρείες, που είναι οι ιδιωτικές κεφαλαιουχικές εταιρείες, οι εταιρείες περιορισμένης ευθύνης και οι ανώνυμες εταιρείες. Η κάθε μορφή επιχείρησης καλύπτει άλλες ανάγκες και διαφέρει στις ευθύνες που αναλαμβάνει ο διαχειριστής. Είναι μία από τις σημαντικότερες αποφάσεις που καλείται ο επιχειρηματίας να λάβει. Αφού καλυφθεί η μορφή επιχείρησης, επόμενος στόχος είναι η δημιουργία ενός ευχάριστου εργασιακού περιβάλλοντος. Αυτό δημιουργεί μία καλύτερη συνθήκη εργασίας, αποφυγή εντάσεων και πιο αποδοτικούς υπαλλήλους.

Έπειτα, αναφέρεται το φαινόμενο της ύβρις. Πολλοί υποστηρίζουν ότι είναι το αποτέλεσμα επαναλαμβανόμενων αλληλεπιδράσεων μεταξύ των παραγόντων εντός συγκεκριμένου οργανωτικού πλαισίου που διευκολύνουν την εμφάνισή τους. Αναλύονται τα χαρακτηριστικά της ύβρις, η οποία πολλές φορές παρουσιάζει κοινά με το ναρκισσισμό. Ενώ μπορεί να είναι εύκολο να αποφασιστεί εκ των υστέρων ότι αναλήφθηκαν πάρα πολλοί κίνδυνοι, δεν είναι σαφές πώς μπορεί να γίνει ένας τέτοιος προσδιορισμός από την αρχή. Συχνά αν μία ενέργεια ή απόφαση πετύχει χαρακτηρίζεται ως δικαιολογημένη εμπιστοσύνη ωστόσο εάν αποτύχει θεωρείται ύβρις. Άλλωστε η ύβρις ήταν βασική αντίληψη της κοσμοθεωρίας των αρχαίων Ελλήνων. Όταν κάποιος απέδιδε μεγαλύτερη αξία στην δύναμη του από αυτή που πραγματικά είχε και συμπεριφερόταν απέναντι στους άλλους με βίαιο και αλαζονικό τρόπο και κυρίως στους νόμους της πολιτείας. Η επαναλαμβανόμενη ύβρις προκαλούσε την Νέμεση η οποία οδηγούσε με την σειρά της στην Τίση δηλαδή την εκδίκηση των θεών.

Τέλος, αναφέρεται το ψυχολογικό συμβόλαιο το οποίο είναι η άποψη των εργαζομένων για το τι οφείλουν στον οργανισμό να προσφέρουν αλλά και τι οφείλει ο οργανισμό σε αυτούς αντίστοιχα, ανάλογα με την συνεισφορά τους. Ουσιαστικά το ψυχολογικό συμβόλαιο είναι ένα είδος προσύμφωνου συμβολαίου και αποτελείται από την υπόσχεση, την πληρωμή και την αποδοχή. Οι τύποι του

ψυχολογικού συμβολαίου είναι το συναλλακτικό: στο οποίο προσφέρουν οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση που εργάζονται όσα ακριβώς πιστεύουν ότι τους έχει προσφέρει και αυτή, το σχεσιακό συμβόλαιο: το οποίο περιλαμβάνει ανοικτές συμφωνίες οι οποίες διατηρούν την εργασιακή σχέση και τέλος το ισορροπημένο ψυχολογικό συμβόλαιο που περιέχει και στοιχεία συναλλακτικά και σχεσιακά. Σύμφωνα με το ισορροπημένο συμβόλαιο ο εργαζόμενος και η εταιρεία συμμετέχουν ισόποσα στην εκπαίδευση και ανάπτυξη της κοινής τους πορείας και συμβάλει στην αμοιβαία εμπιστοσύνη.

Έπειτα παρατίθεται η ανάλυση του ερωτηματολογίου σχετικά με την ηγεσία στο χώρο εργασίας καθώς επίσης και το ψυχολογικό συμβόλαιο μεταξύ των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και το αν είναι αλληλένδετα ή μη.

2) Μορφές και Ανάλυση Επιχειρήσεων

Αρχικά, λογιστική είναι η εποπτεία της οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων και οργανισμών και η τήρηση των βιβλίων όπου καταχωρούνται οι σχετικές με τη δραστηριότητα αυτή πράξεις. Επομένως, Λογιστική είναι η επιστήμη που καταχωρεί, αντιμετωπίζει και επεξεργάζεται τα οικονομικά γεγονότα των εταιρειών κερδοσκοπικών ή μη και στη συνέχεια συντάσσει ισολογισμούς και εκθέσεις ώστε τα ενδιαφερόμενα μέρη να αποφασίσουν, όσο πιο ορθολογικά μπορούν, σχετικά με τα οικονομικά. Η λογιστική ιδρύει ένα σύστημα καταγραφής και ελέγχου που αποφέρει κέρδη από οικονομικές δραστηριότητες. Με την λογιστική γίνεται καταγραφή συστηματικά σχετικά με τα χρηματικά ποσά που έχουν τα υλικά και διάφορα άλλα αγαθά και υπηρεσίες όπως επίσης και δραστηριότητες που διαφοροποιούν την χρηματική αξία των υλικών και άυλων αντικείμενων. (<https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%9B%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE>, 08/05/2022).

Η λογιστική, αν και ταυτίζεται με την μαθηματική επιστήμη, βασίζεται σε ένα σύστημα κατάταξης. Δηλαδή ανάλογα με το αν η συναλλαγή είναι παραγωγική, ανταλλαγή ή κατανάλωση δια τις ακολουθούμενες στην συνεχή ανάλυσης και σύνθεσης, αυτό επιτυγχάνεται ο ακριβής προσδιορισμός της οικονομικής πραγματικότητας και της πορείας με συγκεκριμένες οικονομικές δραστηριότητες. Με την συνεχή εξέλιξη των οικονομικών που γίνονται ολοένα και πιο περίπλοκα, η λογιστική συνεχώς τροποποιείται όσο το δυνατόν καλύτερα. Κύρια μέθοδος σήμερα της λογιστικής είναι η καταχώρηση σε διπλογραφικά παρά σε απλογραφικά βιβλία που ακολουθούνταν παλαιότερα. Η διπλογραφική μέθοδος δεν προσδιορίζεται μόνο στο κομμάτι της απλής καταχώρησης αλλά και στην συστηματική παρακολούθηση και δευτερευουσών λογαριασμών, όπως τράπεζες, ταμείο, ενοίκιο κλπ. Η λογιστική καταγράφει και ποσοτικοποιεί όλα τα μεγέθη μίας επιχείρησης ή ενός οργανισμού σε χρηματικές μονάδες. Η λογιστική λοιπόν αποτελείται από δύο κατηγορίες, που η κάθε μία προσαρμόζεται σύμφωνα με το σκοπό και τις πληροφοριακές ανάγκες των ομάδων των ενδιαφερομένων που καλείται να εξυπηρετήσει. Η αρχική διάκριση γίνεται με βάση την **Χρηματοοικονομική** και την **Διοικητική** Λογιστική.

Η Χρηματοοικονομική Λογιστική παρέχει πληροφορίες σε όλους τους ενδιαφερόμενους για τα αποτελέσματα που πέτυχε μία επιχείρηση σε μία συγκεκριμένη χρονική στιγμή ή μέσα σε μία χρήση.

Η Διοικητική Λογιστική αποτελείται από το προσδιορισμό, την συγκέντρωση, την ανάλυση, την προετοιμασία και την παρουσίαση δεδομένων Χρηματοοικονομικού ή μη χαρακτήρα, ώστε να χρησιμοποιηθούν από την διοίκηση της επιχείρησης και το σχεδιασμό, την αξιολόγηση και τον έλεγχο εντός των ορίων αυτής της μονάδας, ώστε να εξασφαλιστεί η κατάλληλη και πιο σωστή χρήση των διαθέσιμων πόρων. Οι πληροφορίες που επεξεργάζεται η διοικητική λογιστική χρησιμοποιούνται για την υποστήριξη των διοικητικών λειτουργιών οι οποίες μπορούν να αναλυθούν σε: λήψη αποφάσεων, προγραμματισμός, διοίκηση καθημερινής λειτουργίας και ο έλεγχος.

Σε ότι αφορά την λογιστική αναφερόμαστε είτε στην διπλογραφική καταγραφή είτε στην απλογραφική.

Οι μορφές εταιρειών που ασχολείται η λογιστική χωρίζονται σε:

- Προσωπικές εταιρείες, που είναι οι εξής: ομόρρυθμη εταιρεία, ετερόρρυθμη εταιρεία και η ατομική και
- Κεφαλαιουχικές εταιρείες, που είναι οι ακόλουθες: ανώνυμη εταιρεία, εταιρεία περιορισμένης ευθύνης, ιδιωτική κεφαλαιουχική και η ετερόρρυθμη εταιρεία κατά μετοχές

Θα πρέπει λοιπόν να παρατεθούν οι ιδιότητες της κάθε μίας εταιρείας, οι οποίες ανήκουν στις πιο πάνω κατηγορίες. (Ιθακήσιος Διονύσιος, 2013 (σελ. 23))

2.1) Απλογραφικά

Οι προσωπικές (το στοιχείο που τις καθορίζει είναι τα πρόσωπα που την αποτελούν, οι εταίροι) και διαθέτουν απλογραφικά βιβλία είναι (σελ. 24):

- Η *Ομόρρυθμη Εταιρεία (Ο.Ε.)*, όπου όλοι οι εταίροι είναι υπεύθυνοι απεριόριστα και εξ ολοκλήρου, όχι μόνο για το ποσό της εισφοράς τους, αλλά και με κίνδυνο όλη τους την περιουσία.

- Η *Ετερόρρυθμη Εταιρεία (απλή) (Ε.Ε.)*, στην οποία ένας τουλάχιστον εταίρος ευθύνεται απεριόριστα και εξ ολοκλήρου για τα χρέη της εταιρείας και ένας τουλάχιστον ευθύνεται ως προς το ποσό της εισφοράς του.
- Η *Ατομική Εταιρεία*, είναι η πιο παλιά και πιο απλή εταιρεία. Ιδρύεται και διοικείται από ένα άτομο, το οποίο ως ιδιοκτήτης και διοικητής έχει την ευθύνη όλων των αποφάσεων και των συνεπειών τους.

2.2) Διπλογραφικά

Και υπάρχουν και οι κεφαλαιουχικές (το στοιχείο που τις καθορίζει είναι ότι υπάρχουν μετοχές, καθώς και πως οι συμμετέχοντες ονομάζονται μέτοχοι) και διαθέτουν διπλογραφικά βιβλία είναι (σελ. 26):

- Η *Ανώνυμη Εταιρεία*. Σε αυτό το είδος εταιρείας το κεφάλαιο διαιρείται σε μετοχές και όλοι οι εταίροι ευθύνονται ανάλογα με την αξία της εισφοράς τους. Το καταστατικό της ανώνυμης εταιρείας πρέπει να εγκριθεί από το αρμόδιο υπουργείο. Είναι νομικό πρόσωπο, καθώς και τα όργανα διοίκησης της είναι οι διοικητές, οι ελεγκτές και η γενική συνέλευση.
- Η *Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης (Ε.Π.Ε.)*, είναι η εταιρεία με μικρό μετοχικό κεφάλαιο, έχει νομική προσωπικότητα και περιουσία καθώς και η ευθύνη της εταιρείας για τα χρέη της είναι απεριόριστη .
- Η *Ετερόρρυθμη Εταιρεία κατά μετοχές (Ε.Ε.)*, εδώ ανήκουν οι εταιρείες που υπάρχουν οι ομόρρυθμοι εταίροι και ευθύνονται εξ ολοκλήρου και απεριόριστα. Παράλληλα, υπάρχουν και οι ετερόρρυθμοι που ευθύνονται ως την αξία της εισφοράς τους. Το κεφάλαιο της εταιρείας διαιρείται σε μετοχές.
- Η *Ιδιωτική Κεφαλαιουχική Εταιρεία (Ι.Κ.Ε.)*, είναι η εταιρεία με νομική προσωπικότητα και είναι εμπορική ακόμα και αν ο σκοπός της δεν είναι εμπορικός. Εμφανίστηκε με τον νόμο 4072/2012 και είναι η μορφή εταιρείας που χρησιμοποιείται πλέον περισσότερο.

Αυτές είναι λοιπόν οι διακρίσεις των εταιρειών, καθώς και τα χαρακτηριστικά που κάνουν κάθε μια από αυτές ξεχωριστές. Έτσι λοιπόν ιδρύθηκαν κάθε λογής εταιρείες προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις διάφορες απαιτήσεις που έχει ο εκάστοτε ιδρυτής μιας επιχείρησης. Γι' αυτό και κάθε είδος από αυτές τις εταιρείες είναι αρμόδια, για τον τρόπο ίδρυσης, αντιμετώπισης χρεών κλπ., που θα θέλει ο κάθε εταίρος.

3) Ηγεσία: Το φαινόμενο της Ύβρις

Η ύβρις ήταν η βασική αντίληψη της κοσμοθεωρίας των αρχαίων Ελλήνων. Όταν κάποιος απέδιδε μεγαλύτερη αξία στην δύναμη του από αυτή που πραγματικά είχε και συμπεριφερόταν με βίαιο και αλαζονικό τρόπο απέναντι σε άλλους ανθρώπους. Υπάρχουν τα εξής στάδια **την Ύβρις, την Νέμεσιν και φυσικά την Κάθαρση**. Η λέξη ύβρις πέρα από τη σημασία <βρισιά> σημαίνει και <κάτι που θίγει την τιμή και την αξιοπρέπεια κάποιου>.

3.1) Οι Μορφές της Ύβρις

Η παγκόσμια οικονομία υπέστη μακροπρόθεσμη ζημιά από τις επιπτώσεις της Μεγάλης Ύφεσης που έλαβε χώρα το 2008. Μια ανάλυση των επιπτώσεών της σε 23 χώρες κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι «Οι απώλειες στη δυνητική παραγωγή κυμαίνονται από σχεδόν καθόλου στην Αυστραλία και την Ελβετία έως περισσότερο από 30% στην Ελλάδα, την Ουγγαρία και την Ιρλανδία· η μέση απώλεια, σταθμισμένη με βάση το μέγεθος της οικονομίας, είναι 8,4%» (Ball, 2014: 1).

Ωστόσο, η διαχείριση στους χρηματοοικονομικούς και τραπεζικούς τομείς εμπλέκεται σαφώς σε αυτό που οι Kerr και Robinson (2011) χαρακτηρίζουν ως «αυτοκαταστροφικές συμπεριφορές» (σελ. 776) που οδήγησαν προηγουμένως επιτυχημένους οργανισμούς στην καταστροφή, προκαλώντας εκτεταμένη κοινωνική ζημιά καθώς το έκαναν. Η αποτυχία αντιμετώπισης τέτοιων συμπεριφορών βλάπτει την ικανότητά μας να προστατευτούμε από παρόμοιες κρίσεις στο μέλλον.

Πράγματι, οι Bollaert και Petit (2010) υποστηρίζουν ότι στην «εταιρική χρηματοδότηση και στρατηγική διαχείριση, η ιδέα της εκτελεστικής ύβρεως έχει κυριαρχήσει στις αντιλήψεις της ψυχολογίας των κορυφαίων μάνατζερ» (σελ. 362). Παρόλα αυτά, δεν έχουμε συστηματική κατανόηση του πώς εμφανίζεται η ύβρις, πώς τα συστήματα διαχείρισης και τα οργανωτικά πλαίσια την υποστηρίζουν και πώς θα μπορούσαμε να ενεργήσουμε για να περιορίσουμε τις χειρότερες επιπτώσεις της.

Η υβριστική ηγεσία μπορεί να έχει ήδη αποτελέσει μία πολιτισμική μορφή ηγεσίας της οποίας η υπερβολική χρήση έχει δυσκολέψει την ικανότητά μας να κατανοούμε τις οριακές συνθήκες εντός των οποίων λειτουργεί. Για να αντιμετωπιστεί αυτό, το άρθρο διερευνά την οργανωτική δυναμική που ενθαρρύνει την ύβρις. Στη

εργασία υποστηρίζεται ότι η ύβρις είναι το αποτέλεσμα επαναλαμβανόμενων αλληλεπιδράσεων μεταξύ των παραγόντων εντός συγκεκριμένων οργανωτικών πλαισίων που διευκολύνουν την εμφάνισή της. Η συνεισφορά της παρούσας εργασίας αναπτύσσει την άποψη ότι η ύβρις είναι πολύ περισσότερο ένα οργανωτικό παρά ένα ψυχολογικό φαινόμενο.

Το Φαινόμενο της Ύβρις είναι μια υπεροπτική αλλαγή συμπεριφοράς, χωρίς προφανή αιτία, που εμφανίζεται όταν κάποιος αναλάβει την εξουσία. Εκδηλώνεται συνήθως με την πάροδο κάποιου χρονικού διαστήματος μετά την ανάληψη ηγετικών θέσεων όχι μόνο στην πολιτική αλλά γενικότερα στην διοίκηση ομάδων. Η ύβρις της ηγεσίας έχει αρνητικά χαρακτηριστικά που διακατέχουν έναν ηγέτη δηλαδή αλαζόνας, εγωκεντρικός, υπερόπτης, αυτάρεσκος και σνομπ. Υπάρχουν όμως και θετικά χαρακτηριστικά που αποδεικνύουν έναν καλό ηγέτη δηλαδή καταξιωμένος, επιτυχημένος, γεμάτος αυτοπεποίθηση, παραγωγικός, καταφέρνει τους στόχους του και γεμάτος ικανοποίηση. Το Φαινόμενο της Ύβριδος επηρεάζει όσους αποκτούν εξουσία και μεθούν από αυτήν.

3.2) Τα Χαρακτηριστικά της Ύβρις

Το κομμάτι που απασχολεί πιο πολύ όσους ασχολούνται με θέματα οργάνωσης και διαχείρισης του χώρου εργασίας σε εταιρείες και οργανισμούς, είναι αδιαμφισβήτητο το ερώτημα ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά που καλείται ένας ηγέτης να διαθέτει στο χώρο εργασίας του. Η απάντηση εξαρτάται αρχικά από το πώς βλέπει μία επιχείρηση την ηγεσία και ποια θεωρία υιοθετεί.

Αν επιλέξει τη «γενετική θεωρία», τότε δίνεται περισσότερο έμφαση στις κληρονομικές ικανότητες. Η επιχειρηματική μονάδα εστιάζει στα γονίδια «ηγεσίας» που κληρονομούνται από τη μια γενιά στην άλλη. Διαφορετικά, αν επιλέξει τη «θεωρία χαρακτηριστικών», τότε τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα των ηγετών που υιοθετεί για να επιλέξει τον κατάλληλο ηγέτη είναι παραδείγματος χάρη η κοινωνική θέση, το φύλο, η ηλικία, η εμφάνιση κ.λπ. (Κουτούζης, 1999).

Εάν αφηθεί ανεξέλεγκτη, η υβριστική ηγεσία μπορεί να υπονομεύσει τους θεσμούς, να απειλήσει την κοινωνική ευημερία και να αποσταθεροποιήσει την παγκόσμια ασφάλεια (Claxton et al., 2014· Isiko and Corn, 2006· Owen, 2012). Με βάση <Η θεωρία της Ηγεσίας που εστιάζει στη διατήρηση της απόδοσης> (J. Misoumi

και M.Peterson, Τετράμηνη Διοικητική Επιστήμη 30,ν.2, Ιούνιος 1985.) τα χαρακτηριστικά που αποδεικνύουν ακράδαντα ότι μιλάμε για ύβρις και όχι για ηγεσία είναι:

- Ο προϊστάμενος είναι αυστηρός αναφορικά με την παρακολούθηση των κανονισμών
- Ο προϊστάμενος δίνει διαταγές για την υλοποίηση της εργασίας
- Ο προϊστάμενος είναι αυστηρός σχετικά με την ποσότητα της δουλειάς που υλοποιείται
- Ο προϊστάμενος πιέζει για να ολοκληρωθεί η εργασία μέσα σε συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο
- Προσπαθεί να κάνει τους εργαζομένους να εργάζονται στο maximum των δυνατοτήτων τους
- Όταν η εργασία δεν είναι ικανοποιητική ο προϊστάμενος εστιάζει στον μη ικανοποιητικό τρόπο που έγινε η εργασία.

Με καθαρά ψυχολογικούς όρους, η ύβρις έχει απεικονιστεί ότι έχει πολλά κοινά με τον ναρκισσισμό, ο τελευταίος ορίζεται ότι περιλαμβάνει εκείνους που «έχουν πολύ διογκωμένες απόψεις για τον εαυτό τους και που ασχολούνται με τη συνεχή ενίσχυση αυτών των αντιλήψεων» (Chatterjee και Hambrick, 2007: 351).

Ο Kets de Vries (1990) έχει περιγράψει την ύβρις ως «ένα προβλέψιμο παρακλάδι του αχαλίνωτου ναρκισσισμού» (σελ. 755). Οδηγεί τα άτομα να δώσουν προτεραιότητα στις δικές τους ανάγκες έναντι εκείνων των οργανισμών που ηγούνται (Rosenthal and Pittinsky, 2006). Αυτό υποδηλώνει ότι ο ναρκισσισμός μπορεί να είναι μια διάθεση που λαμβάνει κατά τα άλλα λανθάνουσες υβριστικές μορφές υπό ορισμένες συνθήκες.

Οι Owen και Davidson (2009) απαριθμούν 14 βασικά χαρακτηριστικά της ύβρεως και πώς αντιστοιχούν στα χαρακτηριστικά των διαταραχών. Υποστηρίζουν ότι πέντε από αυτά είναι μοναδικά για την ύβρη και βοηθούν στη διάκρισή της από έννοιες όπως ο ναρκισσισμός. Αυτά είναι τα εξής:

1. Τάση να θεωρούν τα συμφέροντά τους πανομοιότυπα με εκείνα του έθνους ή του οργανισμού.

2. Τάση να μιλούν σε τρίτο πρόσωπο ή να χρησιμοποιούν το βασιλικό «εμείς».
3. Μια ακλόνητη πεποίθηση ότι θα δικαιωθούν τελικά από, για παράδειγμα, την ιστορία ή τον Θεό.
4. Ανησυχία, απερίσκεψία και παρορμητικότητα.
5. Τάση να επιτρέπουν στο όραμα και την πεποίθησή τους την καταλληλότητα μιας πορείας δράσης να αποτρέπουν την ανάγκη να λάβουν υπόψη την πρακτικότητα, το κόστος ή το αποτέλεσμα της.

Άλλα χαρακτηριστικά περιλαμβάνουν την υπερβολική εμπιστοσύνη στη δική του κρίση, έναν μεσσιανικό τρόπο ομιλίας και μια δυσανάλογη ανησυχία για την εικόνα και την παρουσίαση.

Ωστόσο, πολλά από αυτά είναι δύσκολο να εφαρμοστούν ή να παρατηρηθούν με σαφήνεια (Craig and Amernic, 2014). Δεν είναι σαφές πώς οι άνθρωποι που το έχουν αντιληφθεί μπορούν να καθορίσουν πότε η εμπιστοσύνη μετατρέπεται σε «υπερβολική» εμπιστοσύνη, πότε μια ανησυχία για την εικόνα και την παρουσίαση γίνεται «δυσανάλογη» ή τι ακριβώς συνιστά «απερίσκεψία». Αυτό θέτει ένα ερωτηματικό σχετικά με τον βαθμό στον οποίο μπορεί να θεωρηθεί καθαρά ως ψυχολογική κατάσταση, καθώς η ασάφεια των κριτηρίων του DSM προσφέρεται για αδιάκριτη απόδοση και διάγνωση.

Επιπλέον, ενώ η ύβρις συχνά θεωρείται ως αυξημένη τάση για ανάληψη κινδύνων, η «ευκαιρία» και ο «κίνδυνος» εντός των οργανισμών τείνουν να είναι ομοιογενείς (Power, 2014). Η αβεβαιότητα σηματοδοτεί την πιθανότητα επιτυχίας και αποτυχίας (Drummond, 2014). Ενώ μπορεί να είναι εύκολο να αποφασιστεί εκ των υστέρων ότι αναλήφθηκαν πάρα πολλοί κίνδυνοι, δεν είναι σαφές πώς μπορεί να γίνει ένας τέτοιος προσδιορισμός a priori και όχι post hoc (Rosenzweig, 2007). Συχνά, εάν μια ενέργεια ή απόφαση πετύχει, χαρακτηρίζεται ως δικαιολογημένη εμπιστοσύνη. Ωστόσο, εάν η ίδια ενέργεια αποτύχει, θεωρείται ύβρις (Reina et al., 2014).

3.3) Οι Συμπεριφορές της Ύβρις

Η ύβρις ήταν βασική αντίληψη της κοσμοθεωρίας των αρχαίων Ελλήνων. Η βίαη και αλαζονική συμπεριφορά, ανέντροπε την κοινωνική ισορροπία που υπήρχε,

προκαλώντας έτσι την μήνιν των θεών. Η επαναλαμβανόμενη ύβρις προκαλούσε την οργή των θεών δηλαδή τη Νέμεση, που με την σειρά της οδηγούσε στην Τίση την εκδίκηση και την τιμωρία του υβριστή με τη συντριβή του. Η πολιτεία ζει κατά βάση εγωκεντρικά μέσα σε καθεστώς βίας, αλαζονείας και διαφθοράς, κόντρα στις χρηστές αξίες και ενάντια στη σεμνότητα και την ταπεινοφροσύνη και σε οποιαδήποτε άλλη ενάρετη αρχή.

Στην καθημερινότητα μας, επιτρέπουμε, είτε ενεργητικά είτε παθητικά, θέλοντας ή μη, να θεριεύουν οι αλαζόνες και οι υβριστές. Η απάθεια και η αδιαφορία για τα κοινά, μας καθιστούν συνένοχους για αυτή την κατάσταση που επικρατεί. Είναι νομοτέλεια πως, όταν η ύβρις ξεχειλίζει, η Τίσις έρχεται και το αποτέλεσμα είναι αμείλικτο, είτε σε ατομικό επίπεδο είτε σε οικογενειακό, κοινωνικό και κατ' επέκτασιν κρατικό.

(<https://www.reporter.gr/Apypseis/MarketingBrowser/Swthrhs-Kyriakoy/367499-To-Syndromo-ths-Ybrews>Κυριάκου Σωτήριος, 2018, Ανακτήθηκε 11/04/2022)

3.4) Αιτίες και επιπτώσεις

Παρά τα εννοιολογικά προβλήματα και τα προβλήματα μέτρησης, οι ερευνητές υποστήριξαν ότι η ύβρη έχει πολλαπλά αρνητικά αποτελέσματα (π.χ. Haynes et al., 2015· Sadler-Smith, 2015). Αυτά περιλαμβάνουν τους κορυφαίους φορείς λήψης αποφάσεων να υπερβάλλουν τη σκοπιμότητα των εξαγορών (Roll, 1986), να πιστεύουν ανακριβώς ότι έχουν πλήρη γνώση του λειτουργικού τους περιβάλλοντος (Stein, 2003), να υπερπληρώνουν για πιθανά περιουσιακά στοιχεία (Hayward και Hambrick, 1997). να υπερεκτιμούν τα δικά τους ταλέντα και ικανότητες (Kahneman et al., 1982) και κατά συνέπεια να ευνοούν φαινομενικά απλές φόρμουλες επιτυχίας που βλάπτουν πραγματικά την απόδοση (Picone et al., 2014).

Μεγάλο μέρος αυτής της βιβλιογραφίας (π.χ. Bianchi and Mohliver, 2016; Petit and Bollaert, 2012), επικεντρώνεται στην υπόθεση ότι η θέση ισχύος τους τους κάνει διατεθειμένους να διαπραξουν ύβρη από τον γενικό πληθυσμό (Hiller and Hambrick, 2005). Οι ερευνητές υποστήριξαν ότι οι υβριστικοί CEO «αναπτύσσουν ένα υπερφιλόδοξο όραμα» (Kroll et al., 2000: 454), δεν δίνουν επαρκή προσοχή στη διαμόρφωση στρατηγικής και στη βιωσιμότητα (Grant and Visconti, 2006), προκαλούν μεγαλύτερες απώλειες για τους μετόχους από εξαγορές που βασίζονται στην ύβρη

(McManus , 2016), προτιμούν τις δικές τους διαισθητικές κρίσεις έναντι των σχετικών πληροφοριών (Claxton et al., 2015) και είναι πιο πιθανό να εμπλέκονται σε λανθασμένες οικονομικές αναφορές (Cormier et al., 2016). Εν ολίγοις, τα υβριστικά άτομα απεικονίζονται ως υποδείγματα κακεντρέχειας.

Η έμφαση στο Φαινόμενο της ύβρις στο επίπεδο των CEO είναι επίσης συνεπής με την τάση να θεωρείται «διαταραχή της κατοχής εξουσίας, ιδίως εξουσίας που έχει συνδεθεί με συντριπτική επιτυχία, που διατηρείται για μια περίοδο ετών και με ελάχιστους περιορισμούς στον ηγέτη». (Owen and Davidson, 2009: 1397). Αλλά η μελέτη του μόνο σε αυτό το επίπεδο περιορίζει την ικανότητά μας να αναγνωρίζουμε συμπεριφορές πρώιμης έναρξης και τις βαθιά ενσωματωμένες οργανωτικές δυναμικές που διευκολύνουν τη σταδιακή ανάδειξή του σε άτομα και την άνοδό τους σε ηγετικές θέσεις.

Επιπλέον, ορισμένες συμπεριφορές που σχετίζονται με την ύβρη μπορεί να είναι ευεργετικές. Οι Paulhus και Williams (2002) έχουν τονίσει ότι «κανένα χαρακτηριστικό της προσωπικότητας δεν είναι καθολικά προσαρμοστικό ή δυσπροσαρμοστικό» (σελ. 561). Σε σχέση με την ύβρη, οι Owen και Davidson (2009) αναγνωρίζουν ότι «το χάρισμα, η γοητεία, η ικανότητα έμπνευσης, η πειστικότητα, το εύρος του οράματος, η προθυμία για ανάληψη κινδύνων, οι μεγαλειώδεις φιλοδοξίες και η τολμηρή αυτοπεποίθηση... συχνά συνδέονται με την επιτυχημένη ηγεσία» (σελ. 1396). Οι άνθρωποι με υπερβολική αυτοπεποίθηση είναι πιο πιθανό να γίνουν Διευθύνοντες Σύμβουλοι από ό,τι οι πιο μετρημένοι συνάδελφοί τους (Goel και Thakor, 2008), ενώ οι «θετικές ψευδαισθήσεις» βοηθούν τους ανθρώπους να αντιμετωπίσουν τις αντιξοότητες, να αναπτύξουν ανθεκτικότητα έναντι των οπισθοδρομήσεων και να επιδείξουν περισσότερη δημιουργικότητα (Taylor και Brown, 1988). Αυτό διαφέρει από την ανόητη αισιοδοξία ή την άποψη ότι μια θετική στάση μπορεί πάντα να αντισταθμίσει τις αντικειμενικά δύσκολες συνθήκες.

Όπως ο Hayward et al. (2010) κατέληξε στο συμπέρασμα <Η θεωρία της ύβρεως μπορεί να σπύσει στο εσφαλμένο συμπέρασμα ότι η υπερβολική αυτοπεποίθηση βλάπτει αναγκαστικά τους φορείς, τις οργανώσεις και τις κοινωνίες τους... Στην πράξη, μπορεί να υπάρχουν πολλές καταστάσεις όπου οι προσεκτικοί και συνειδητοποιημένοι κινδύνου πρέπει να έχουν μεγάλη αυτοπεποίθηση και να

κινδυνεύουν από υπερβολική αυτοπεποίθηση, επειδή τα μακροπρόθεσμα οφέλη τέτοια εμπιστοσύνη κατακλύζει κάθε ανησυχία για λάθος κρίσης.> (σελ. 576).

Αυτή η αυξημένη αυτοπεποίθηση, που χαρακτηρίζει την ύβρη, μπορεί να είναι επιβλαβής μόνο όταν ασκείται υπερβολικά – δηλαδή, όταν εφαρμόζεται αδιακρίτως σε πολλαπλές καταστάσεις (Kaiser et al., 2015). Συνοπτικά, αυτή η ανασκόπηση υποδηλώνει ότι η ύβρη είναι μια πολύπλευρη κατάσταση που έχει πολλά κοινά με τον ναρκισσισμό. Σύμφωνα με αυτό, οι Sadler-Smith και συνεργάτες (2017) περιγράφουν την ύβρη ως επίκτητη διαταραχή (χαρακτηριστικό που δημιουργείται ως αποτέλεσμα περιβαλλοντικών παραγόντων) και τονίζουν τα προηγούμενα που σχετίζονται με την κατάσταση (δηλαδή οργανωτικά). Επιπλέον, ορισμένα περιβάλλοντα – όπως τα χρηματοοικονομικά και τα τραπεζικά – μπορεί να παρέχουν ένα πιο φιλόξενο κλίμα για την εμφάνισή της από άλλα.

4) Ψυχολογικό συμβόλαιο

4.1) Ορισμός Ψυχολογικού Συμβολαίου

Η σχέση μεταξύ ατόμων και των εργοδοτικών οργανώσεων επισημοποιείται τυπικά από ένα γραπτό συμβόλαιο. Όμως, στο μυαλό των εργαζομένων υπάρχει και ένα **Ψυχολογικό Συμβόλαιο**, μία ομάδα αντιλήψεων για το τι χρωστούν στους εργοδότες τους και τι τους χρωστούν οι εργοδότες τους σ' αυτούς. Αυτό το συμβόλαιο, είτε θεωρείται πως τιμάται είτε πως παραβιάζεται, και είτε η μια πλευρά εμπιστεύεται την άλλη είτε όχι, έχει σημαντικές επιπτώσεις στην εργασιακή ικανοποίηση και υποκίνηση, όπως και στην αποτελεσματικότητα της οργάνωσης. (Σδρόλιας Λάμπρος, 2012 σελ. 874)

Το εργασιακό περιβάλλον είναι αν όχι ο πιο σημαντικός τότε ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που διαμορφώνουν την σωστή και αρμονική λειτουργία μιας επιχείρησης. Όταν στο περιβάλλον στο οποίο καλούνται οι εργαζόμενοι να δουλέψουν υπάρχουν διαμάχες και συγκρούσεις τότε θεωρείτε ένα τοξικό περιβάλλον. Οι Harder και συνεργάτες το 2014 όρισε ένα Τοξικό περιβάλλον εργασίας ως ένα περιβάλλον το οποίο επηρεάζει αρνητικά την λειτουργία μιας επιχείρησης. Διευκρινίζουν ότι μία επιχείρηση μπορεί να θεωρηθεί τοξική αν είναι αναποτελεσματική και καταστροφική για τους εργαζόμενους της και υπάρχει η πεποίθηση ότι αυτό συμβαίνει όταν οι εργαζόμενοι υποφέρουν από την παράβαση του ψυχολογικού συμβολαίου.

Επομένως, το σύνολο των πεποιθήσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων που διαμορφώνει τους άγραφους όρους της «συμφωνίας»-ανταλλαγής στις εργασιακές σχέσεις των οργανισμών είναι το **Ψυχολογικό Συμβόλαιο**. Οι λέξεις που περιγράφουν το ψυχολογικό συμβόλαιο είναι:

Πεποίθηση: Αναφέρεται στην αποδοχή ότι υπάρχει κάτι και είναι αληθές

Υπόσχεση: αναφέρεται στο ότι γίνεται από ένα συμβαλλόμενο μέρος σε ένα άλλο

Υποχρέωση: Αναφέρεται στην δέσμευση που αναλαμβάνει ένα συμβαλλόμενο μέρος σε αντιστοιχία με μια υποχρέωση

Προσδοκία: Είναι λιγότερο δεσμευτική λέξη από την υπόσχεση και την υποχρέωση. Τι συμβαίνει όμως που σε περιπτώσεις όπου ένα από τα δύο μέρη της συμφωνίας σπάει

αυτή την δέσμευση ; Σε αυτές τις περιπτώσεις το ψυχολογικό συμβόλαιο σπάει με τις εξής μορφές:

Ρήξη: η αντίληψη του εργαζόμενου ότι ο οργανισμός στον οποίο εργάζεται απέτυχε να εκπληρώσει μία ή περισσότερες υποχρεώσεις που συνιστούν το ψυχολογικό του συμβόλαιο.

Παραβίαση: η ισχυρή συναισθηματική εμπειρία, όπως για παράδειγμα τα συναισθήματα οργής, αγανάκτησης, πικρίας, και προσβολής, τα οποία προκύπτουν από την αντίληψη του εργαζόμενου ότι ο οργανισμός τον πρόδωσε ή τον κακομεταχειρίστηκε.

Υπαναχώρηση: η περίπτωση που συμβαίνει λόγω της αδυναμίας ή της απροθυμίας του εργοδότη να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του προς τους εργαζομένους.

Ασυμφωνία: η περίπτωση που συμβαίνει όταν ο εργοδότης και οι εργαζόμενοι έχουν κατανοήσει διαφορετικά τις εκατέρωθεν υποσχέσεις τους.

(McLean Parks & Kidder.1994; Robinson και συνεργάτες ,1994; Rousseau,1994)

Η έννοια του ψυχολογικού συμβολαίου, όπως αναφέρετε από τον Chris Argyris (1960) ως "ψυχολογικό εργασιακό συμβόλαιο", ορίζεται ως η αντίληψη της εργασιακής σχέσης μεταξύ του προϊσταμένου και των εργαζομένων και στην αμοιβαία κατανόηση μεταξύ τους.

Ψυχολογικό συμβόλαιο είναι η άποψη των εργαζομένων για το πρέπει να προσφέρουν στον οργανισμό αλλά και αντίστροφα τι οφείλει να προσφέρει ο οργανισμός σε αυτούς. Ο εργαζόμενος, μπορεί να πιστεύει ότι η επιχείρηση έχει συμφωνήσει σε κάποια πράγματα όπως για παράδειγμα προαγωγή με αντάλλαγμα σκληρή δουλειά, αυτό δεν σημαίνει όμως ότι και τα ανώτερα μέλη έχουν την ίδια αντίληψη σχετικά με το ψυχολογικό συμβόλαιο. (Robinson και συνεργάτες ,1994; Rousseau,1994) & (<https://hrpro.gr/o-rolos-tou-hr-sto-psychologiko-symvoleo-ergazomenou-ergodoti/> ,Θεοφοροπούλου Νιόβη. 04/12/2017, Ανακτήθηκε 15/05/2022)

Το *ψυχολογικό συμβόλαιο* είναι σαν ένα προσύμφωνο και αποτελείται από τρία σκέλη. **Α) την υπόσχεση, β) την πληρωμή και γ) την αποδοχή** (Rousseau & Parks 1993).

Η υπόσχεση αποτελείται από μία δέσμευση. Το ψυχολογικό συμβόλαιο βασίζεται σε υποσχέσεις που δίνονται από τον οργανισμό στον εργαζόμενο. Είναι μία άτυπη σύμβαση που εκφράζει τις άγραφες προσδοκίες, τόσο από τη μεριά του εργοδότη όσο και από εκείνη του εργαζομένου που πρώτο-διατυπώθηκε από τον οργανωσιακό λόγο Denise Rousseau(1989,1995).

Το εργασιακό περιβάλλον χαρακτηρίζεται πια από τις έντονες και συνεχείς μεταβολές σε όλα τα επίπεδα και από τις συνεχόμενες αλλαγές στις ανάγκες του οργανισμού.

4.2) Χαρακτηριστικά του ψυχολογικού Συμβολαίου

Παρόλο που δεν έχουν γραφεί ποτέ και δεν είναι σαφής οι όροι του ψυχολογικού συμβολαίου, υπάρχουν στις σκέψεις των εργαζομένων και με αυτό το τρόπο δημιουργούνται οι αντιλήψεις και οι πεποιθήσεις όλων όσων εμπλέκονται. Το Ψυχολογικό Συμβόλαιο αφορά το κάθε άτομο ξεχωριστά και είναι μοναδικό αλλά μπορεί να γραφεί γύρω από κάποιες διαστάσεις (Morrison & Robinson, 1997,2004):

- Το *Χρονικό Πλαίσιο* που αναμένεται να διαρκέσει η πρόσληψη. Τα άτομα που έχουν υπογράψει σύμβαση ορισμένου χρόνου αντιμετωπίζουν διαφορετικά το ψυχολογικό συμβόλαιο σε σχέση με άτομα που η πρόσληψη τους έχει γίνει με αορίστου χρόνου.
- Τις *Απαιτήσεις για επίδοση*. Κάποιες επιχειρήσεις πληρώνουν βάση την παραγωγικότητα, ενώ για άλλες εργασίες οι απαιτήσεις για επίδοση δεν διευκρινίζονται και μπορεί να είναι κάτι διαφορετικό από την χρηματική αμοιβή και την υποστήριξη σε συναισθηματικό και κοινωνικό επίπεδο.
(Rousseau (1990) ενστερνίστηκε τις απόψεις του MacNeil (1985)).

Σύμφωνα με τους Sparrow και Cooper, (2003) οι πολυάριθμοι ορισμοί του Ψυχολογικού Συμβολαίου συμβάλουν στην ανέλιξη των βασικών χαρακτηριστικών:

- *Υποκειμενικότητα*: οι απόψεις και οι προσδοκίες που έχει κάθε άτομο, ακόμα και όταν εργάζονται σε ομάδες, διαφέρει γιατί βασίζεται στην υποκειμενική αξιολόγηση και ερμηνεία.
- *Αμοιβαιότητα*: Το ψυχολογικό συμβόλαιο για να υπάρξει πρέπει να υπάρχουν δύο συμβαλλόμενοι, ο εργαζόμενος και ο οργανισμός. Η επιχείρηση δεν διαθέτει δικό της ψυχολογικό συμβόλαιο παρόλα αυτά οι ερευνητές τονίζουν

ότι το ψυχολογικό συμβόλαιο βιώνεται από τους εργαζομένους που βασίζονται στις αντιλήψεις και στα πιστεύω τους, σε σχέση με την εργασιακή σχέση που έχουν απέναντι στον οργανισμό και όχι με κάποιο μέλος του. (Levinson και οι συνεργάτες, 1962; Rousseau, 1989; Schein, 1965). Κατά μία έννοια, ο οργανισμός είχε ανθρωπομορφική διάσταση στα μάτια του εργαζόμενου.

- *Εθελοντικός Χαρακτήρας*: Το χαρακτηριστικό του Ψυχολογικού Συμβολαίου που βασίζεται στις αμοιβαίες υποσχέσεις. Αυτές οι υποσχέσεις μπορούν να διατυπωθούν με διαφορετικά μέσα: γραπτό έγγραφο, προφορικές συζητήσεις, οργανωτικές πρακτικές και πολιτικές της διοίκησης του οργανισμού. Σύμφωνα με τα παραπάνω φαίνεται ότι το Ψυχολογικό Συμβόλαιο έχει ένα μεγάλο εύρος δομής. Όμως με βάση τους ερευνητές αν σε μία υποτιθέμενη υπόσχεση δεν υπάρχει η βεβαιότητα ότι έχει μεταφερθεί μια υπόσχεση τότε δεν υπάρχει το ψυχολογικό συμβολαίο.
- *Δυναμικότητα*: το ψυχολογικό συμβόλαιο βασίζεται στις πεποιθήσεις των ατόμων και οι πυλώνες για την διάπλαση του παίρνουν θέση από την αρχή της εργασιακής σχέσης δηλαδή από την πρόσληψη του εργαζόμενου. Η δυναμικότητα του Ψυχολογικού συμβολαίου δεν μένει στάσιμη αλλά αντιθέτως εξελίσσεται συνέχεια. Επιπλέον, παράγοντες που επηρεάζουν την δυναμικότητα του ψυχολογικού συμβολαίου ως προς την εκπλήρωση του είναι το εξωτερικό και το εσωτερικό περιβάλλον του εργαζόμενου των επιχειρήσεων. (Rousseau & Mclean Parks, 1993 ; Sparroo & Cooper, 2003 ; Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008).

4.3) Οι Τύποι του ψυχολογικού συμβολαίου

Πρώτα ο Blau (1964) ξεχώρισε τα συμβόλαια τα οποία ενώνονται μεταξύ της επιχείρησης και μελών τους σε Κοινωνικά και Οικονομικά με βάση την δυνατότητα ή μη χρηματικής απεικόνισης τους ενώ ο McNeil (1985). τα ονόμασε *Σχεσιακά* και *Συναλλακτικά*.

Συναλλακτικό (οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται ως εποχικό προσωπικό) η χρονική διάρκεια είναι μικρή, εύκολη έξοδος – μεγαλύτερα ποσοστά αποχώρησης, δεν δεσμεύονται, υπάρχει μεγαλύτερη ελευθερία στο να ενταχθεί σε νέα συμβόλαια, περιορισμένη μάθηση και περιορισμένη ταύτιση.

Σχεσιακό (είναι μέλος σε οικογενειακή επιχείρηση) μεγάλο ποσοστό δέσμευσης και σε συναισθηματικό επίπεδο, μέλλον, αυξημένη αναγνώριση και σταθερότητα.

Συναλλακτικό Ψυχολογικό Συμβόλαιο. Το Συναλλακτικό Ψυχολογικό Συμβόλαιο ενσωματώνει συγκεκριμένες ανταλλαγές μεταξύ των μερών της σύμβασης στην σύντομη διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης. Τα τυπικά συναλλακτικά συμβόλαια αποτελούνται από τους εξής όρους: συγκεκριμένα κίνητρα, περιορισμένη προσωπική επένδυση στην εργασία, συγκεκριμένη χρονική διάρκεια, χρήση υπάρχοντων δεξιοτήτων και αρκετά κατανοητοί όροι, ώστε να μπορεί να το καταλάβει και κάποιιο τρίτο πρόσωπο.

Στο συναλλακτικό συμβόλαιο, οι εργαζόμενοι επιθυμούν να παρέχουν στην επιχείρηση ότι ακριβώς έχει προσφέρει και εκείνη στους εργαζομένους της. Δεν είναι ανάλογη η αμοιβή και τα άτομα δεν προσφέρουν στην επιχείρηση αφοσίωση, δέσμευση και όσο το δυνατόν περισσότερη εργασία με μελλοντικό στόχο την προαγωγή ή μεγαλύτερη χρηματική αμοιβή (Rousseau & Mclean-Parks 1993 ; Morrison & Robinson 1997 ; Raja και συνεργάτες 2004).

Σχεσιακό Ψυχολογικό Συμβόλαιο. Το σχεσιακό ψυχολογικό συμβόλαιο, αποτελείται από συμφωνίες, οι οποίες διατηρούν την εργασιακή σχέση. Τα τυπικά σχεσιακά συμβόλαια αποτελούνται από το ανεκτό χρονικό περιθώριο, την συναισθηματική και οικονομική ανταλλαγή, το ενδιαφέρον που υπάρχει για την ανάπτυξη του, γραπτούς και προφορικούς όρους, συνθήκες εργασίες οι οποίες επηρεάζουν την προσωπική και την οικογενειακή ζωή.

Τα σχεσιακά συμβόλαια ουσιαστικά δηλώνουν την επιθυμία και των δύο μερών για μία μακροπρόθεσμη σχέση. Έτσι η ύπαρξη τους είναι κυρίως σε επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν εργαζομένους σε μικρή ηλικία, είτε σε πρακτική, είτε άτομα με γνώση του αντικειμένου σε αρχικό επίπεδο προκειμένου να αναπτυχθούν μέσα στη διάρκεια του χρόνου και εντός της εταιρείας έτσι ώστε να μπορέσουν να ικανοποιήσουν μελλοντικές ανάγκες. (Rousseau & Mclean-Parks 1993; Conway & Briner 2005; Morrison & Robinson 1997; Raja και συνεργάτες 2004).

Ισορροπημένο Ψυχολογικό Συμβόλαιο. Το ισορροπημένο συμβόλαιο σχετίζεται και με τα δύο ανωτέρω συμβόλαια και με το συναλλακτικό και το σχεσιακό, το οποίο συνδέεται με τις εργασιακές ρυθμίσεις που οδηγούν στην οικονομική επιτυχία της

εταιρείας καθώς και στην εργασιακή ανάπτυξη των εργαζομένων. Και τα δύο μέλη παίρνουν μέρος στην εκπαίδευση και ανάπτυξη τους και αυτό συμβάλλει στην αμοιβαία εμπιστοσύνη. Η αμοιβή των εργαζομένων βασίζεται στην απόδοση και την συνεισφορά στα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα της επιχείρησης. Τα ισορροπημένα συμβόλαια αποτελούνται, από την μία μεριά, με την δέσμευση που έχει ο εργοδότης για την απασχόληση και την ανάπτυξη των εργαζομένων και αντίστοιχα από τον εργαζόμενο να προσαρμόζεται εύκολα σε τυχόν αλλαγές στις οικονομικές συνθήκες. Εάν ο εργαζόμενος το επιθυμεί και προσαρμοστεί τότε θα υπάρξει σταδιακή άνοδος και θα χωριστεί το ρίσκο μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη. (Rousseau,2000, 2004)

Μεταβατικό Συμβόλαιο. Το μεταβατικό συμβόλαιο είναι ασαφές. Σύμφωνα με τη Rousseau (2000), είναι μία κατάσταση που καθρεπτίζει τις συνέπειες που υπάρχουν όταν ο οργανισμός μετακινείται από την κατάσταση στην οποία βρίσκεται για να μεταβεί σε μία καλύτερη, παρά μία μορφή ψυχολογικού συμβολαίου. Η έλλειψη της σαφήνειας του μεταβατικού συμβολαίου δημιουργείται από την αβεβαιότητα που υπάρχει στις επιχείρηση σε περιόδους κρίσης ή σημαντικών αλλαγών. Επομένως η σχέση μεταξύ εργαζομένων και εργοδότη φθείρει και χαρακτηρίζεται από δυσπιστία. (Rousseau 2000).

5) Ύβρις και Ψυχολογικό Συμβόλαιο

Το ψυχολογικό συμβολαίου και η τήρηση του αποτελεί το πιο σημαντικό πράγμα στην σχέση το εργαζόμενου-εργοδότη και βασίζεται στη πεποίθηση των εργαζομένων σχετικά με την υποχρέωση που έχουν να προσφέρουν στον οργανισμό και αντίστοιχα τι οφείλει ο οργανισμός να προσφέρει στους εργαζομένους. (Rousseau 1989 ; Shein, 1965). Πολλές φορές όμως, οι εργαζόμενοι οδηγούνται στο συμπέρασμα ότι η επιχείρηση δεν ήταν συνεπής στις υποχρεώσεις της, με αποτέλεσμα την παραβίαση του ψυχολογικού συμβολαίου (Morrison & Robinson, 1997). Σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος δεν έχει πλέον την θέληση να διατηρήσει την μεταξύ τους σχέση, κατά συνέπεια οδηγείται στη μείωση της εργασιακής ικανοποίησης, της οργανωσιακής δέσμευσης, καθώς και της εργασιακής απόδοσης. (Robinson, 1996 ; Morrison & Robinson, 1995; Robinson & Rousseau, 1994 ; Raja et al., 2004 ; Suazo et al, 2005). Παύει πλέον ο σεβασμός απέναντι στον εργοδότη και δεν υπάρχει πια εμπιστοσύνη στο πρόσωπο του λόγω της αθέτησης του συμβολαίου (Robinson & Rousseau, 1994).

Με βάση τα παραπάνω χαρακτηριστικά, της ύβρις και του ψυχολογικού συμβολαίου, *θεωρείτε πώς σε ένα εργασιακό περιβάλλον όπου ο παριστάμενος-ηγέτης παρουσιάζει ύβρις ποιο ψυχολογικό συμβόλαιο θα έχουν οι υφιστάμενοι του?*

Οι υφιστάμενοι σε περίπτωση που ο ηγέτης τους παρουσιάζει ύβρις θα είχαν το Συναλλακτικό Συμβόλαιο. Θα παρείχαν στην εταιρεία ακριβώς όσα θεωρούν ότι έχουν λάβει από αυτή και σε συνέπεια των παραπάνω θα φεύγανε και από την εταιρεία σε σύντομο χρονικό διάστημα.

Δεν θα μπορούσαν να αναπτύξουν Σχεσιακό Συμβόλαιο διότι θα πρέπει να υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη και κατανόηση, συναισθηματική και οικονομική ανταλλαγή και να έχουν την επιθυμία να χτίσουν μία μακροπρόθεσμη σχέση μεταξύ τους.

Τέλος, δεν θα γινόταν να αναπτυχθεί Ισορροπημένο Συμβόλαιο διότι τα δύο μέρη συμμετέχουν ισόποσα στην αμφίδρομη εκπαίδευση και ανάπτυξη της κοινής τους πορείας και υπάρχει πλήρη κατανόηση και εμπιστοσύνη.

6) Μεθοδολογία

Κλίμακες ύβρις και ψυχολογικό συμβόλαιο

Προκειμένου να διαπιστωθεί η παρουσία της ύβρις ή της αυθεντικότητας στο χώρο εργασίας η εξέταση του ερωτηματολογίου έγινε με βοήθεια του συντελεστή Alpha του Chronbach. Αρχικά ερωτάται η ιεραρχική θέση του ατόμου που συμπληρώνει το ερωτηματολόγιο καθώς επίσης και σε τι μορφή εταιρείας εργάζεται.

Αναφερόμαστε στα χαρακτηριστικά που έχει ο προϊστάμενος προκειμένου να εντοπίσουμε κατά πόσο χρησιμοποιεί την ύβρη ή όχι στο χώρο εργασίας του. Η ύβρις της ηγεσίας είναι τα **αρνητικά** επίθετα που χαρακτηρίζουν τον ηγέτη δηλαδή αλαζόνας, εγωκεντρικός, υπερόπτης, αυτάρεσκος και σνομπ. Στην αυθεντικότητα είναι τα **θετικά** επίθετα που χαρακτηρίζουν τον ηγέτη δηλαδή καταξιωμένος, επιτυχημένος, γεμάτος αυτοπεποίθηση, παραγωγικός, καταφέρνει τους στόχους του και γεμάτος ικανοποίηση.

Επίσης πραγματοποιούνται ερωτήσεις που αφορούν το εργασιακό περιβάλλον του ατόμου προκειμένου να κατανοήσουμε το ψυχολογικό συμβόλαιο που έχει αναπτυχθεί μέσα στην εταιρεία που εργάζεται. Οι κλίμακες του ψυχολογικού συμβολαίου είναι με βάση το **συναλλακτικό** συμβόλαιο: *Δουλεύω μόνο τις ώρες που ορίζεται στην σύμβαση μου και όχι περισσότερο, η αφοσίωση μου στην επιχείρηση είναι άμεσα συνδεδεμένη με την σύμβαση μου, η εργασία μου αντιπροσωπεύει κάτι περισσότερο για μένα από ένα μέσο για να πληρώνω λογαριασμούς, δεν ταυτίζομαι με τους στόχους επιχειρήσεις, εργάζομαι για να επιτύχω μόνο τους βραχυπρόθεσμους στόχους της δουλειάς μου και προτιμώ να εργάζομαι ένα αυστηρά καθορισμένο ωράριο, και με βάση το **σχεσιακό** συμβόλαιο είναι: αισθάνομαι μέλος της ομάδας σε αυτή την επιχείρηση, έχω αρκετές πιθανότητες για προαγωγή εάν εργαστώ σκληρά, αισθάνομαι ότι θα πάρω προαγωγή σε αυτή την εταιρία εφόσον εργαστώ για αρκετό χρονικό διάστημα και καταβάλω προσπάθεια, έχω κίνητρο να συνεισφέρω 100% σε αυτή την επιχείρηση ως αντάλλαγμα για μελλοντικά εργασιακά προνόμια, αισθάνομαι ότι η εταιρεία ανταποδίδει την προσπάθεια που καταβάλλεται από εργαζόμενους της, η επιχείρηση προσφέρει ευκαιρίες ανάπτυξης – επιβραβεύει όσους καταβάλουν σημαντική προσπάθεια και δουλεύουν σκληρά. Επιπλέον αξιολογεί τον οργανισμό – επιχείρηση κατά πόσο είναι ικανοποιημένος-η με το χώρο εργασίας του και αν αυτός είναι αποτελεσματικός ή μη.*

7) Ανάλυση ερωτηματολογίου

7.1) Περιγραφική Στατιστική

7.1.α) Αξιοπιστία κλιμάκων

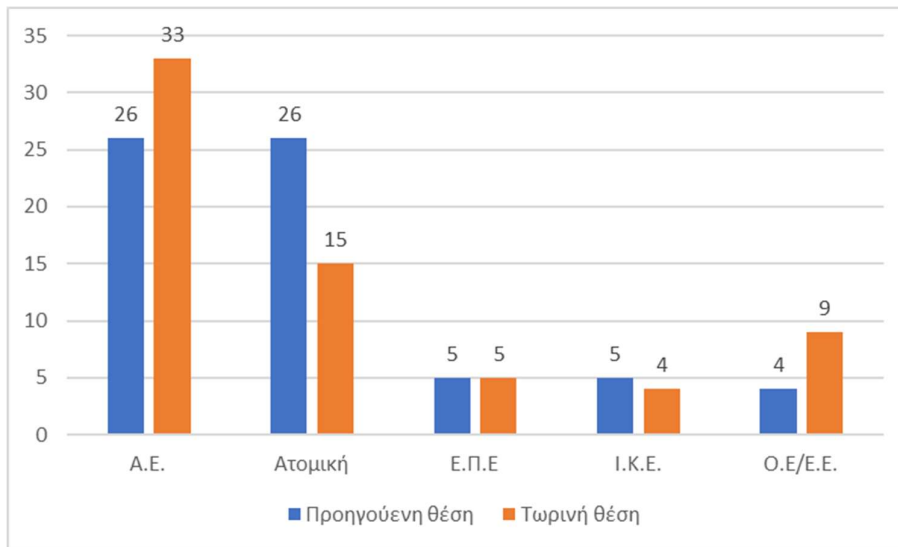
Τα αποτελέσματα της εξέτασης έγιναν με την βοήθεια του συντελεστή alpha του Cronbach και διαπιστώθηκε ότι το ερωτηματολόγιο είναι αξιόπιστο καθώς ο συντελεστής alpha ήταν ίσος με 0,749 ο οποίος είναι μεγαλύτερος της κριτικής τιμής 0,7 που δηλώνει ένα αξιόπιστο ερευνητικό εργαλείο.

Περιγραφή δείγματος

Το δείγμα της έρευνας αποτελούσαν 66 άτομα από τα οποία το 63,6% (N=42) είναι γυναίκες. Η μέση ηλικία των συμμετεχόντων ήταν περίπου ίση με 38 έτη (M=37,98, TA=13,243) και είχαν περίπου 15 χρόνια εργασιακής εμπειρίας (M=15,41, TA=11,572). Το 37,9% (N=25) είναι σε άγαμη οικογενειακή κατάσταση, το 36,4% (N=24) σε έγγαμη και το 21,2% (N=14) σε σχέση. Το 48,5% (N=32) είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το 25,8% (N=17) και το 15,2% (N=10) είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το 21,2% (N=14) απασχολείται στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση πελατών, το 19,7% (N=13) στο λογιστήριο ενώ το 36,4% (N=24) επέλεξε άλλο, δηλαδή μια διαφορετική απασχόληση από τις αναγραφόμενες. Το 61,5% (N=40) απασχολούνται ως υπάλληλοι, το 16,9% (N=11) ως ανώτερα στελέχη, το 12,3% (N=8) ως μεσαία στελέχη, ένα άτομο δήλωσε κατώτερο στέλεχος και 5 συμμετέχοντες επέλεξαν άλλη ιεραρχική θέση. Ένας στους δύο συμμετέχοντες απασχολούνται σε ΑΕ (N=33, N%=50%), το 22,7% (N=15) σε ατομική επιχείρηση, το 13,6% (N=9) σε ΟΕ/ΕΕ, το 7,6% (N=5) σε ΕΠΕ και το 6,1% (N=4) σε ΙΚΕ. Επιπλέον η προηγούμενη θέση τους ήταν σε ΑΕ ή Ατομική επιχείρηση με το ίδιο ποσοστό εμφάνισης (N=26, N%=39,4%) όπως και ΕΠΕ και ΙΚΕ (N=5, N%=7,6%) και το 6,1% (N=4) σε ΟΕ/ΕΕ. Τέλος, από το γράφημα 1 παρουσιάζεται μια μετακίνηση των συμμετεχόντων στην έρευνα σε εταιρείες ΑΕ και ΟΕ και αποχώρηση από ατομικές επιχειρήσεις.

Πίνακας 2. Περιγραφή δείγματος

		N	N%
1. Φύλο	Άνδρας	24	36,4%
	Γυναίκα	42	63,6%
3. Οικογενειακή Κατάσταση	Άγαμος/η	25	37,9%
	Διαζευγμένος/η	3	4,5%
	Έγγαμος/η	24	36,4%
	Σε σχέση	14	21,2%
4. Επίπεδο εκπαίδευσης	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	10	15,2%
	Επαγγελματική εκπαίδευση	7	10,6%
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	32	48,5%
	Μεταπτυχιακό	17	25,8%
6. Τρέχων τομέας απασχόλησης	Άλλος	24	36,4%
	Γραμματειακή υποστήριξη	2	3,0%
	Εμπόρια/ Μεταποίηση	3	4,5%
	Λογιστήριο	13	19,7%
	Πληροφορική	3	4,5%
	Πωλήσεις/ Εξυπηρέτηση Πελατών	14	21,2%
	Τομέας Υγείας	3	4,5%
	Τουρισμός/ Εστίαση	4	6,1%
7. Ιεραρχική θέση	Υπάλληλος	40	61,5%
	Κατώτερο στέλεχος	1	1,5%
	Μεσαίο στέλεχος	8	12,3%
	Ανώτερο στέλεχος	11	16,9%
	Άλλη	5	7,7%
8. Σε τι μορφή εταιρείας εργάζεστε;	A.E.	33	50,0%
	Ατομική	15	22,7%
	E.Π.E	5	7,6%
	I.K.E.	4	6,1%
9. Οι τελευταία μου δουλειά (πριν από αυτή) ήταν σε μορφή εταιρείας	O.E/E.E.	9	13,6%
	A.E.	26	39,4%
	Ατομική	26	39,4%
	E.Π.E	5	7,6%
	I.K.E.	5	7,6%
	O.E/E.E.	4	6,1%



Γράφημα 1. Σύγκριση τωρινής και προηγούμενης θέσης εργασίας.

Αποτελέσματα Ύβρις- Αυθεντικότητα στον εργασιακό χώρο.

Ύβρις

Στο μέρος της παρουσίασης των αποτελεσμάτων γίνεται εξέταση των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα σχετικά με το θέμα **Ύβρις της ηγεσίας**, δηλαδή τα αρνητικά επίθετα που χαρακτηρίζουν τον ηγέτη, άμεσα προϊστάμενο, της εργασίας τους. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 3 και έδειξαν χαμηλές μέσες βαθμολογίες οι οποίες κυμαίνονταν μεταξύ των τιμών 2,05 και 2,48 παραπέμποντας στην επιλογή 'Λίγο'. Παρόλα αυτά, θα πρέπει να επισημανθεί η υψηλή τυπική απόκλιση σε όλες τις βαθμολογίες, δείχνοντας τη μεγάλη απόκλιση των βαθμολογιών από την μέση τιμή, δηλαδή διαφορές των απόψεων των συμμετεχόντων στην έρευνα. Ο συντελεστής μεταβλητότητας κυμαινόταν μεταξύ 53,99% και 66,54% επιβεβαιώνοντας αυτή την διαφορά των απόψεων των συμμετεχόντων στην έρευνα. Η επιμέρους εξέταση των αρνητικών βαθμολογιών των δηλώσεων έδειξε ότι η υψηλότερη μέση τιμή παρατηρήθηκε στην δήλωση «Αυτάρεσκος» (M=2,74, TA=1,502), και στην συνέχεια «Εγωκεντρικός» (M=2,48, TA=1,339), «Αλαζόνας» (M=2,27, TA=1,342), «Υπερόπτης» (M=2,27, TA=1,442), «Ψωνισμένος» (M=2,14, TA=1,424) και τέλος «Σνομπ» (M=2,05, TA=1,306),

Πίνακας 3. Μέσος όρος τυπικής απόκλισης και διαστάσεων της Ύβρις

	M	TA	CV
1. αλαζόνας	2,27	1,34	59,12%
3.εγωκ/κος	2,48	1,33	53,99%
5. υπερόπτης	2,27	1,44	63,52%
7. αυτάρεσκος	2,74	1,50	54,77%
9. σνομπ	2,05	1,30	63,71%
11.ψων/μένος	2,14	1,42	66,54%

7.1β) Ψυχολογικό συμβόλαιο και θέση ιεραρχίας της επιχείρησης.

1. Συναλλακτικό συμβόλαιο

Στην συνέχεια, παρουσιάζεται ο μέσος όρος στις επιμέρους ερωτήσεις της διάστασης του **Συναλλακτικού Ψυχολογικού συμβολαίου**, δηλαδή την άποψη των εργαζομένων ότι οφείλουν να παρέχουν στον οργανισμό τόσα όσα προσφέρει και ο οργανισμός σε αυτούς. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 4 και έδειξαν ότι ο μέσος όρος παρουσιάζει ένα μεγάλο εύρος που κυμαίνονταν μεταξύ των τιμών 2,56 και 3,68 παραπέμποντας στις επιλογές "Λίγο" και "Μέτρια". Οι υψηλότερες μέσες βαθμολογίες παρατηρήθηκαν στις προτάσεις «3. Η εργασία μου αντιπροσωπεύει κάτι περισσότερο για εμένα από ένα μέσο για να πληρώσω λογαριασμούς» (M=3,68, TA=1,326) και «12. Προτιμώ να εργάζομαι ένα αυστηρά καθορισμένο ωράριο» (M=3,18, TA=1,08). Στην συνέχεια παρατηρήθηκαν μέσες βαθμολογίες που ήταν μικρότερες της μέσης τιμής 3. Αυτές ήταν «1. Δουλεύω μόνο τις ώρες που ορίζονται στη σύμβαση μου και όχι περισσότερο» (M=2,85, TA=1,327), «2. Η αφοσίωση μου στην επιχείρηση είναι άμεσα συνδεδεμένη με τη σύμβαση μου» (M=2,79, TA=1,17), «9. Εργάζομαι για να επιτύχω μόνο τους βραχυπρόθεσμους στόχους της δουλειάς μου.» (M=2,58, TA=1,203) και «8. Δεν ταυτίζομαι με τους στόχους της επιχείρησης» (M=2,56, TA=1,178).

Πίνακας 4. Μέσος όρος και τυπική απόκλιση των επιμέρους ερωτήσεων του Συναλλακτικού συμβολαίου.

	M	TA
1. Δουλεύω μόνο τις ώρες που ορίζονται στη σύμβαση μου και όχι περισσότερο	2,85	1,32
2. Η αφοσίωση μου στην επιχείρηση είναι άμεσα συνδεδεμένη με τη σύμβαση μου	2,79	1,17
3. Η εργασία μου αντιπροσωπεύει κάτι περισσότερο για εμένα από ένα μέσο για να πληρώσω λογαριασμούς	3,68	1,32
8. Δεν ταυτίζομαι με τους στόχους της επιχείρησης	2,56	1,17
9. Εργάζομαι για να επιτύχω μόνο τους βραχυπρόθεσμους στόχους της δουλειάς μου.	2,58	1,20
12. Προτιμώ να εργάζομαι ένα αυστηρά καθορισμένο ωράριο	3,18	1,08

2. Σχεσιακό συμβόλαιο

Στην συνέχεια, παρουσιάζεται ο μέσος όρος στις επιμέρους ερωτήσεις της διάστασης **Σχεσιακό συμβόλαιο**, δηλαδή το πώς οι σχέσεις μεταξύ υπαλλήλου και άμεσα προϊσταμένου επηρεάζουν την αποδοτικότητα των υπαλλήλων. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 5 και έδειξαν ότι ο μέσος όρος κυμαίνεται μεταξύ των τιμών 3,33 και 3,82 παραπέμποντας στις επιλογές “Μέτρια” και “Πολύ”. Οι υψηλότερες μέσες βαθμολογίες παρατηρηθήκαν στις δηλώσεις «4. Αισθάνομαι μέλος της ομάδας σε αυτή την επιχείρηση» (M=3,82, TA=1,19) και «5. Έχω αρκετές πιθανότητες για προαγωγή, εάν εργαστώ σκληρά» (M=3,53, TA=1,27). Στην συνέχεια, ακολούθησαν οι μέσες βαθμολογίες των δηλώσεων «6. Αισθάνομαι ότι θα πάρω προαγωγή σε αυτή την εταιρεία εφόσον εργαστώ για αρκετό χρονικό διάστημα και καταβάλω προσπάθεια» (M=3,47, TA=1,28), «7. Έχω κίνητρο να συνεισφέρω 100% σε αυτή την εταιρεία ως αντάλλαγμα για μελλοντικά εργασιακά προνόμια.» (M=3,47, TA=1,13), «11. Η επιχείρηση προσφέρει ευκαιρίες ανάπτυξης/ επιβραβεύει όσους καταβάλουν σημαντική προσπάθεια και δουλεύουν σκληρά» (M=3,45, TA=1,15) και «10. Αισθάνομαι ότι η εταιρεία ανταποδίδει την προσπάθεια που καταβάλλεται από τους εργαζομένους της» (M=3,33, TA=1,25).

Πίνακας 5. Μέσος όρος και τυπική απόκλιση των επιμέρους ερωτήσεων του Σχεσιακού συμβολαίου.

	M	TA
4. Αισθάνομαι μέλος της ομάδας σε αυτή την επιχείρηση	3,82	1,19
5. Έχω αρκετές πιθανότητες για προαγωγή, εάν εργαστώ σκληρά	3,53	1,27
6. Αισθάνομαι ότι θα πάρω προαγωγή σε αυτή την εταιρεία εφόσον εργαστώ για αρκετό χρονικό διάστημα και καταβάλω προσπάθεια	3,47	1,28
7. Έχω κίνητρο να συνεισφέρω 100% σε αυτή την εταιρεία ως αντάλλαγμα για μελλοντικά εργασιακά προνόμια.	3,47	1,13
10. Αισθάνομαι ότι η εταιρεία ανταποδίδει την προσπάθεια που καταβάλλεται από τους εργαζομένους της	3,33	1,25
11. Η επιχείρηση προσφέρει ευκαιρίες ανάπτυξης/ επιβραβεύει όσους καταβάλουν σημαντική προσπάθεια και δουλεύουν σκληρά	3,45	1,15

3. Περιγραφή νέων μεταβλητών

Στην συνέχεια, υπολογίστηκαν 5 νέες μεταβλητές, μία από κάθε υποενότητα ως η μέση τιμή των ερωτήσεων που περιέχει. Αυτές είναι η Ύβρις, η Αυθεντικότητα, το Ψυχολογικό συμβόλαιο, Το σχεσιακό συμβόλαιο και η Βελτίωση της επιχείρησης. Τα μέτρα θέσης και διασποράς αυτών των μεταβλητών παρουσιάζονται στον πίνακα 6 και έδειξαν ότι η μεγαλύτερη μέσης βαθμολογία παρατηρήθηκε στην βελτίωση της επιχείρησης (M=3,73, TA=0,68 στην αυθεντικότητα (M=3,72, TA=0,86) και στο σχεσιακό συμβόλαιο (M=3,51, TA=0,95). Αυτές οι μέσες βαθμολογίες ήταν μεγαλύτερες της κριτικής τιμής 3 ενώ το ψυχολογικό συμβόλαιο (M=2,94, TA=0,54) και η ύβρις (M=2,33, TA=1,23) ήταν μικρότερες.

Πίνακας 6. Περιγραφική στατιστική μεταβλητών.

	M	Διά/σος	TA	Εύρος	Ελ. τιμή	Μεγ. τιμ.
Ύβρις	2,33	2,00	1,23	4,00	1,00	5,00
Αυθεντικότητα	3,72	3,83	0,86	3,83	1,17	5,00
Ψυχολογικό Συμβόλαιο	2,94	3,00	0,54	2,67	1,67	4,33
Σχεσιακό Συμβόλαιο	3,51	3,67	0,95	3,67	1,33	5,00

7.2) Συσχέτιση μεταβλητών

7.2 α) Εξέταση συσχετίσεων

Έπειτα εξετάστηκαν οι σχέσεις αυτών των νέων μεταβλητών μεταξύ τους με την βοήθεια του συντελεστή συσχέτισης Pearson. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 7 και έδειξαν ότι η ύβρις συσχετίζεται αρνητικά και στατιστικά σημαντικά με την αυθεντικότητα ($r=-0.30$) και με το σχεσιακό συμβόλαιο ($r=-0.32$). Με την βοήθεια αυτών των δύο αδύναμων σχέσεων διαπιστώθηκε ότι η αύξηση της απαξίωσης των υπαλλήλων προς τον προϊστάμενο αναμένεται να μειώσει την απόδοση των υπάλληλων που διοικεί όπως και την θετική άποψη που έχουν οι υπάλληλοι του προς αυτόν τον ηγέτη. Η αυθεντικότητα συσχετίζεται θετικά και μέτρια με το σχεσιακό συμβόλαιο ($r=0.59$) και την βελτίωση της επιχείρησης ($r=0.55$), κάτι που δείχνει ότι η θετική άποψη των υπαλλήλων προς τον ηγέτη τους αναμένεται να έχει ως αποτέλεσμα την βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων και κατεπέκταση της ίδιας της επιχείρησης. Η αυθεντικότητα βρέθηκε ότι συσχετίζεται αρνητικά με το ψυχολογικό συμβόλαιο ($r=-0.28$). Μέσα από αυτή την αδύναμη σχέση διαπιστώνεται ότι η θετικότερη άποψη των υφισταμένων προς τον ηγέτη έχει ως αποτέλεσμα λιγότερες απαιτήσεις από τον οργανισμό. Τέλος η μέτρια σχέση μεταξύ σχεσιακού συμβολαίου και βελτίωσης της επιχείρησης δείχνει ότι η βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων λόγω του προϊσταμένου τους έχει ως αποτελέσματα και την βελτίωση του οργανισμού στον οποίο εργάζονται.

Πίνακας 7. Αποτελέσματα εξέτασης συσχετίσεων μεταξύ των νέων μεταβλητών.

	Ύβρις	Αυθεντ/τα	Ψυχολογικό Συμβόλαιο	Σχεσιακό Συμβόλαιο	Βελτίωση της επιχείρησης
Ύβρις	1				
Αυθεντικότητα	-0,30*	1			
Ψυχολογικό Συμβόλαιο	0,20	-0,28*	1		
Σχεσιακό Συμβόλαιο	-0,32*	0,59**	-0,16	1	
Βελτίωση της επιχείρησης	-0,23	0,55**	-0,15	0,58**	1

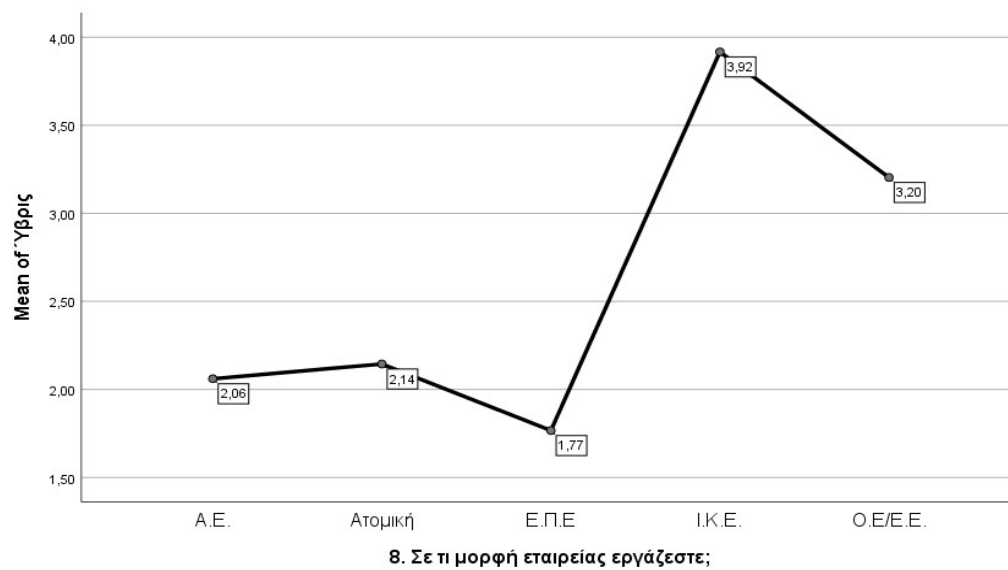
*p-level = 0.05 **p-level = 0.01

7.2β) Εξέταση του είδους επιχείρησης

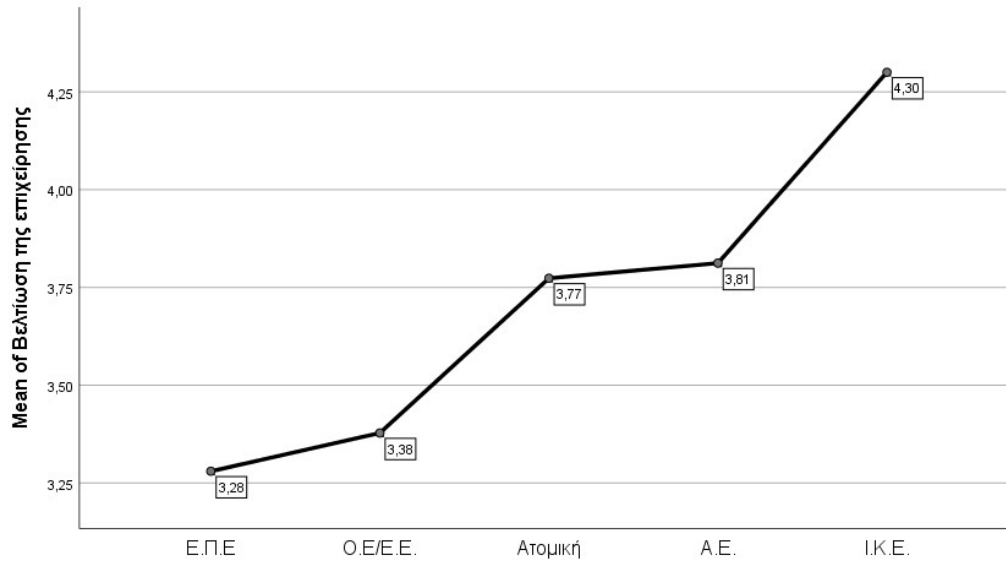
Για την εύρεση της μορφής της επιχείρησης που είναι πιο αποδοτική εξετάστηκε ο μέσος όρος των νέων μεταβλητών αλλά και των μεταβλητών των χαρακτηριστικών ανάπτυξης της επιχείρησης ανά κατηγορία της μορφής της εταιρείας. Η εξέταση αυτή έγινε με την βοήθεια της ανάλυσης της διασποράς με ένα παράγοντα και τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 8. Σύμφωνα με αυτά, διαπιστώθηκε ότι η αποδοτικότητα μιας επιχείρησης δεν εξαρτάται από την μορφή της, καθώς οι μέσες τιμές της υποκλίμακας βελτίωση της επιχείρησης αλλά και των επιμέρους ερωτήσεων δεν ήταν στατιστικά σημαντικές. Η μόνη στατιστικά σημαντική διαφορά παρατηρήθηκε στην ύβρη [$F(4,65) = 4.22, p=0.01$]. Σύμφωνα με το γράφημα 2 η απαξίωση προς των ηγέτη αναμένεται να είναι μεγαλύτερη σε εταιρικές μορφές ΙΚΕ (M=3,92) και ΟΕ/ΕΕ και χαμηλότερες σε ΕΠΕ (M=1,77). Επίσης διαπιστώθηκε ένα σταθερό μοτίβο μεταβολής των μέσων τιμών της απόδοσης ανά μορφή επιχείρησης παρόμοιο με αυτό του γραφήματος 3. Η διάταξη αυτή παρατηρήθηκε σε όλες τις επιμέρους μεταβλητές που χαρακτηρίζουν την απόδοση μιας επιχείρησης (Αποτελεσματικότητα, Αποδοτικότητα, Ανάπτυξη, Καινοτομία και Ποιότητα). Παρόλα αυτά, οι διαφορές των μέσων τιμών τους δεν ήταν στατιστικά σημαντικές.

Πίνακας 8. Αποτελέσματα εξέτασης μέσων τιμών (τρέχουσα εργασία)

	F(4,65)	P
Ύβρις	4,22	0,01
Αυθεντικότητα	0,61	0,66
Ψυχολογικό Συμβόλαιο	0,53	0,71
Σχεσιακό Συμβόλαιο	0,86	0,49
Βελτίωση της επιχείρησης	2,10	0,09
1. Αποτελεσματικότητα	1,86	0,13
2. Αποδοτικότητα	1,078	0,375
3. Ανάπτυξη	2,499	0,052
4. Καινοτομία	1,250	0,299
5. Ποιότητα	0,989	0,420



Γράφημα 2. Μέσες τιμές της διάστασης Ύβρις ανά μορφή εταιρείας



8. Σε τι μορφή εταιρείας εργάζεστε;

Γράφημα 3. Συνολική βελτίωση ανά μορφή επιχείρησης (τρέχουσα εργασία)

Καθώς η επιχείρηση στην οποία εργάζονται δεν μπόρεσε να δώσει σημαντικά αποτελέσματα πραγματοποιήθηκε παρόμοια εξέταση με ανεξάρτητη μεταβλητή την μορφή της προηγούμενης επιχείρησης που εργάζονταν οι συμμετέχοντες στην έρευνα. Τα αποτελέσματα εμφανίζονται στον πίνακα 9 και έδειξαν ότι σε αυτή την περίπτωση και η συνολική βελτίωση της επιχείρησης [$F(4,65) = 2.875, p=0.030$] αλλά και η αποδοτικότητα της [$F(4,65) = 2.557, p=0.048$] παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Τα μοτίβα σε αυτή την περίπτωση ήταν διαφορετικά και έδειξαν χαμηλότερες τιμές στην ατομική επιχείρηση και στις ΕΠΕ και υψηλότερες ΟΕ/ΕΕ και ΙΚΕ σύμφωνα με τα γραφήματα 5 και 6.

Πίνακας 9. Αποτελέσματα εξέτασης μέσων τιμών (προηγούμενη εργασία)

	F(4,65)	P
Ύβρις	0,144	0,96
Αυθεντικότητα	0,518	0,72
Ψυχολογικό Συμβόλαιο	0,623	0,65
Σχεσιακό Συμβόλαιο	0,742	0,56
Βελτίωση της επιχείρησης	2,875	0,03
1. Αποτελεσματικότητα	1,502	0,21
2. Αποδοτικότητα	2,557	0,05
3. Ανάπτυξη	2,477	0,05
4. Καινοτομία	1,857	0,13
5. Ποιότητα	0,958	0,44

8) Συμπεράσματα

Ερευνητικά συμπεράσματα:

Με βάση τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι με κριτήριο την τρέχουσα θέση εργασίας δεν μπορεί να διαπιστωθεί ποια μορφή επιχειρήσεις είναι πιο αποδοτική. Όμως η εξέταση με την παλαιότερη θέση εργασίας απέδωσε στατιστικά σημαντικές διαφορές και την συνολικής απόδοσης της επιχειρήσεις αλλά και της αποδοτικότητας της επιχείρησης ανά εξεταζόμενη μορφή. Έτσι, διαπιστώθηκε ότι οι ατομικές επιχειρήσεις και οι ΕΠΕ παρουσίασαν στατιστικά σημαντικά χαμηλότερη απόδοση ενώ οι ΟΕ/ΕΕ και ΙΚΕ υψηλότερη. Ως προς την επίδραση του ηγέτη στην απόδοση μιας επιχείρησης, διαπιστώθηκε ότι η αύξηση της απαξίωσης των υπαλλήλων προς τον προϊστάμενο αναμένεται να μειώσει την απόδοση των υπάλληλων που διοικεί όπως και την θετική άποψη που έχουν οι υπάλληλοι του προς αυτόν τον ηγέτη. Επίσης συμπεράθηκε ότι η θετική άποψη των υπαλλήλων προς τον ηγέτη τους αναμένεται να έχει ως αποτέλεσμα την βελτίωση και της απόδοσης των εργαζομένων αλλά και της επιχείρησης όπως και ότι η θετικότερη άποψη των υφισταμένων προς τον ηγέτη έχει και ως αποτέλεσμα λιγότερες απαιτήσεις από τον οργανισμό. Τέλος διαπιστώθηκε ότι η βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων λόγω του προϊσταμένου τους έχει και ως αποτελέσματα και την βελτίωση του οργανισμού στον οποίο εργάζονται.

8.1) Ανασκόπηση

Η παρούσα έρευνα έγινε με σκοπό να αποδειχθεί πόσο αποτελεσματικός είναι ο ηγέτης και τι δυσκολίες θα αντιμετωπίσει μία επιχείρηση επιλέγοντας ηγέτη με χαρακτηριστικά ύβρις, στην εξέλιξη της εταιρείας. Τα στοιχεία που μελετήθηκαν συγκεντρώθηκαν, μέσω ερωτηματολογίου, το οποίο απαντήθηκε από 66 άτομα. Το Φαινόμενο της ύβρις στους προϊσταμένους είναι αυτό που οδηγεί τους υφισταμένους τους να θέλουν να αποχωρήσουν από το χώρο εργασίας ή να εργάζονται λιγότερο αποδοτικά ή ακόμα και να προσφέρουν στην επιχείρηση όσα θεωρούν ότι τους προσφέρει και εκείνη. Με αυτό το τρόπο ερχόμαστε στην επιλογή του Ψυχολογικού Συμβολαίου που προτιμούν οι υφιστάμενοι ανάλογα με τον ηγέτη-προϊστάμενο που έχουν.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, ως προς την επίδραση του ηγέτη στην απόδοση μιας επιχείρησης, διαπιστώθηκε ότι η αύξηση της απαξίωσης των υπαλλήλων προς τον προϊστάμενο αναμένεται να μειώσει την απόδοση των υπάλληλων που διοικεί όπως και την θετική άποψη που έχουν οι υπάλληλοι του προς αυτόν τον ηγέτη. Επίσης, οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι η θετική άποψη των υπαλλήλων προς τον ηγέτη τους αναμένεται να έχει ως αποτέλεσμα την βελτίωση και της απόδοσης των εργαζομένων αλλά και της επιχείρησης όπως και ότι η θετικότερη άποψη των υφισταμένων προς τον ηγέτη έχει και ως αποτέλεσμα λιγότερες απαιτήσεις από τον οργανισμό. Τέλος, διαπιστώθηκε ότι η βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων λόγω του προϊσταμένου τους έχει και ως αποτελέσματα και την βελτίωση του οργανισμού στον οποίο εργάζονται.

8.2) Περιορισμοί

Η παρούσα έρευνα υπόκειται σε αρκετούς περιορισμούς. Αρχικά η συλλογή δεδομένων μέσω ερωτηματολογίου δε δίνει τη δυνατότητα για περαιτέρω διευκρινίσεις σχετικά με τις ερωτήσεις λόγω του ότι είναι ανώνυμο, επίσης ο αριθμός του δείγματος είναι μικρός. Το σύνολο του δείγματος μελετά συγκεκριμένα μόνο τον ιδιωτικό τομέα με αποτέλεσμα αυτό να μην καθιστά το αποτέλεσμα πλήρως αντιπροσωπευτικό για όλους τους εργαζόμενους. Λόγω, λοιπόν, των ανωτέρω δεν γνωρίζουμε αν τα αποτελέσματα που προέκυψε στην εν λόγω έρευνα θα ήταν τα ίδια, ή θα ήταν διαφορετικά σε περίπτωση που το δείγμα θα ήταν μεγαλύτερο ή θα μελετιούνταν και σε άλλες επιχειρήσεις, όπως για παράδειγμα στον δημόσιο τομέα.

8.3) Μελλοντική έρευνα

Η παρούσα μελέτη ασχολήθηκε με το φαινόμενο της ύβρις του ηγέτη και με το ψυχολογικό σύμβολο των εργαζομένων. Το φαινόμενο της ύβρις παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στον εργασιακό χώρο διότι αναδεικνύει έναν ηγέτη σε καλό ή μη έχοντας χαρακτηριστικά της ύβρις. Επομένως η ύβρις θα μπορούσε να μελετηθεί σε περαιτέρω επίπεδο λαμβάνοντας υπόψη και άλλες παραμέτρους είτε σε συνδυασμό με το ψυχολογικό σύμβολο.

Από τη στιγμή που μελετήθηκε το φαινόμενο της ύβρις μόνο σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα θα μπορούσε κάλλιστα να διεξαχθεί περαιτέρω έρευνα και σε δημόσιους φορείς.

Επιπλέον θα μπορούσα να πραγματοποιηθούν μελέτες και γύρω από την συμπεριφορά των εργαζομένων και τον τρόπο που αντιμετωπίζουν τους ηγέτες με αυτά τα χαρακτηριστικά ανάλογα με το είδος του ψυχολογικού συμβολαίου που ακολουθεί ο κάθε εργαζόμενος. Επίσης θα μπορούσε να εστιάσει στις κοινωνικές διαστάσεις της επίδρασης και αν η επίδραση που έχει ο ηγέτης πάνω στους υφισταμένους επηρεάζει και την ψυχολογική συμπεριφορά του υφιστάμενου απέναντι στους συναδέλφους του.

8.4) Πρακτικές προεκτάσεις

Τα δεδομένα έδειξαν επανειλημμένα μια κατηλευτική στάση στη διαχείριση κινδύνων, οδηγούμενη από την προσδοκία υψηλών ανταμοιβών όταν οι κίνδυνοι αποδώσουν. Η Έκθεση Turner (2009) προέτρεπε τα συστήματα κινήτρων να αποφεύγουν την επιβράβευση της ανάληψης αδικαιολόγητων κινδύνων και να ενσωματώνουν τις αποφάσεις διαχείρισης κινδύνου στη διαδικασία αποδοχών. Παρά αυτή τη συμβουλή, μια πιο ισορροπημένη προσέγγιση σε αυτό έχει αποδειχτεί άπιαστη. Μακροπρόθεσμα, είναι ζωτικής σημασίας.

Τα συστήματα διαχείρισης απόδοσης πρέπει να αλλάξουν με πολλούς τρόπους. Τα δεδομένα μου υπογραμμίζουν τις τοξικές συμπεριφορές ως εκδήλωση ύβρεως και υποδηλώνουν ότι συχνά δεν αντιμετωπίζονται με κατάλληλες πειθαρχικές διαδικασίες. Όπως και σε άλλους τομείς της επαγγελματικής ζωής, μια προσέγγιση μηδενικής ανοχής στις απειλές βίας και της υβριστικής γλώσσας, η σαφής άρθρωση αποδεκτών προτύπων συμπεριφοράς και σθεναρής δράσης κατά των παραβατών φαίνεται κατάλληλη.

9) Βιβλιογραφία:

- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την εταιρική κοινωνική ευθύνη, ΒΡΥΞΕΛΕΣ (COM,2001),366 τελικό 18-7-2001,σελ. 13-17
- Μιλτιάδης κ. Λεοντάρης (2015), προσωπικές εταιρείες Ε.Π.Ε.-Ι.Κ.Ε.-κοινοπραξίες, εκδόσεις ΠΑΜΙΣΟΣ (για τις ιδιωτικές κεφαλαιουχικές εταιρείες σελ.598), (για τις εταιρείες περιορισμένης ευθύνης σελ.164), (για τις ετερόρρυθμες εταιρείες σελ. 107), (και για τις ομόρρυθμες εταιρείες σελ.13)
- Εσωτερικός Έλεγχος. Σεμινάριο 2020 Ε.Κ.Π.Α.
- Εμμανουήλ Ι. Σακέλλη (2011), Τα έσοδα & έξοδα (Δαπάνες) των επιχειρήσεων, εκδόσεις ΒΡΥΚΟΥΣ.
- Ball, L. (2014) Long-term damage from the great recession in OECD countries (NBER Working Paper No. 20185, JEL No. E32, E65, E66). Cambridge, MA: NBER.
- Bianchi, E., Mohliver, A. (2016) ‘Do Good Times Breed Cheats? Prosperous Times Have Immediate and Lasting Implications for CEO Misconduct’, *Organization Science* 27: 1488–503.
- Bollaert, H., Petit, V. (2010) ‘Beyond the Dark Side of Executive Psychology: Current Research and New Directions’, *European Management Journal* 28: 362–76.
- Bott, G., Tourish, D. (2016) ‘The Critical Incident Technique Reappraised: Using Critical Incidents to Illuminate Organizational Practices and Build Theory’, *Qualitative Research in Organizations and Management* 11: 276–300.
- Bourdieu, P. (1977) *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bourdieu, P. (1985) ‘The Social Space and the Genesis of Groups’, *Theory and Society* 14: 723–44.
- Bourdieu, P. (1991a) *Language and Symbolic Power*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, P. (1991b) ‘Social Space, Symbolic Space and Appropriated Physical Space, Russell Sage/Maison Des Sciences De L’Homme Conference on ‘Poverty, Immigration and Urban Marginality in Advanced Societies’, Maison Des Science De L’Homme, Maison Suger, Paris, 10–11 May 1991. Reproduced In’, *International Journal of Urban and Regional Research* 42: 106–14.

- Bourdieu, P., Wacquant, L., (1992) *An Invitation to Reflexive Sociology*. Cambridge: Polity.
- Bourdieu, P. (2011) *On Television*. Cambridge: Polity Press.
 - Braun, V., Clarke, V. (2006) 'Using Thematic Analysis in Psychology', *Qualitative Research in Psychology* 2: 77–101.
 - Button, J. (2011) "'Hubris Breeds the Tyrant": The Anti-politics of Hubris from Thebes to Abu Ghraib', *Law, Culture and the Humanities* 8: 305–32.
 - Cairns, D. (1996) 'Hybris, Dishonour and Thinking Big', *Journal of Hellenic Studies* 116: 1–32.
 - Chatterjee, A., Hambrick, D. C. (2007) 'It's All about Me: Narcissistic Chief Executive Officers and Their Effects on Company Strategy and Performance', *Administrative Science Quarterly* 52: 352–86.
 - Claxton, G., Owen, D., Sadler-Smith, E. (2015) 'Hubris in Leadership: A Peril of Unbridled Intuition', *Leadership* 11: 57–78.
 - Cormier, D., Lapointe-Antunes, P., Magnan, M. (2016) 'CEO Power and CEO Hubris: A Prelude to Financial Misreporting', *Management Decision* 54: 522–54.
 - Craig, R., Amernic, J. (2014) 'Exploring Signs of Hubris in CEO Language', in Hart, R.P. (ed.) *Communication and Language Analysis in the Corporate World*, pp. 69–88. Austin, TX: IGI-Global.
 - Cunha, M., Cunha, R., Rego, A. (2009) 'Exploring the Role of Leader-Subordinate Interactions in the Construction of Organizational Positivity', *Leadership* 5: 81–101.
 - DiMaggio, P., Powell, W. (1983) 'The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields', *American Sociological Review* 48: 147–60.
 - Drummond, H. (2014) 'Escalation of Commitment: When to Stay the Course', *Academy of Management Perspectives* 28: 430–46.
 - Flanagan, J. (1954) 'The Critical Incident Technique', *Psychological Bulletin* 51: 327–58.
 - Gabriel, Y. (1997) 'Meeting God: When Organizational Members Come Face to Face with the Supreme Leader', *Human Relations* 50: 315–42.

- Gabriel, Y. (2000) *Storytelling in Organizations: Facts, Fictions, and Fantasies*. Oxford: Oxford University Press.
- Galbraith, J. (2014) *The End of Normal: The Great Crisis and the Future of Growth*. New York: Simon & Schuster.
- Goel, A., Thakor, A. (2008) 'Overconfidence, CEO Selection, and Corporate Governance', *Journal of Finance* 63: 2737–84.
- Goodman, L. (2011) 'Comment: On Respondent-Driven Sampling and Snowball Sampling in Hard-To Populations and Snowball Sampling Not in Hard-To Populations', *Sociological Methodology* 41: 347–53.

10) Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο



ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Βιργινίας Βερούτη

Το παρόν ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε με σκοπό να συμβάλει στην ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού προγράμματος του Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο. Όλες οι απαντήσεις που θα δοθούν θα διατηρηθούν αυστηρά εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για τους σκοπούς της εν λόγω έρευνας. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για το χρόνο και την βοήθεια σας.

 dr.filotheos@gmail.com (not shared) [Switch account](#)



* Required

Θέλετε να συμμετάσχετε στην έρευνα ; *

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

1. Φύλο *

- Γυναίκα
 Άνδρας

2. Ηλικία *

π.χ. 33

Your answer _____

3. Οικογενειακή Κατάσταση ; *

- Άγαμος/η
 Έγαμος/η
 Διαζευμένος/η
 Σε σχέση
 Other: _____

4. Επίπεδο εκπαίδευσης ; *

- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
 Επαγγελματική εκπαίδευση
 Τριτοβάθμια εκπαίδευση
 Μεταπτυχιακό
 Διδακτορικό
 Other: _____

5. Έτη συνολικής εργασιακής εμπειρίας ; *

π.χ. 18

Your answer

6. Τρέχων τομέας απασχόλησης ;

Choose



7. Ιεραρχική θέση

Choose



8. Σε τι μορφή εταιρείας εργάζεστε ; *

Choose



9. Οι τελευταία μου δουλειά (πριν από αυτή) ήταν σε μορφή εταιρείας ; *

Choose



Ενότητα II

II. Παρακάτω αναφέρονται κάποιες λέξεις ή φράσεις που περιγράφουν διάφορα συναισθήματα. Λιαβάστε την κάθε μία λέξη ή φράση και προσδιορίστε γενικά κατά πόσο πιστεύετε ότι έτσι αισθάνεται/ είναι ο/η προϊστάμενος/η, χρησιμοποιώντας την ακόλουθη κλίμακα βαθμολόγησης.

Γενικά ο/η προϊστάμενος- εργοδότης μου είναι/έχει:

1= καθόλου, 2=λίγο, 3=μέτρια, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ

1. αλαζόνας *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. καταξιωμένος *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. εγωκεντρικός *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. επιτυχημένος *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. υπερόπτης *

1

2

3

4

5

6. γεμάτος αυτοπεποίθηση *

1

2

3

4

5

7. αυτάρεσκος *

1

2

3

4

5

8. παραγωγικός *

1

2

3

4

5

9. σοφία *

1

2

3

4

5

10. επιτυχημένος *

1

2

3

4

5

11. ψωνισμένος *

1

2

3

4

5

12. γαμάτος ικανοποίηση *

1

2

3

4

5

Ενότητα III

III. Διαβάστε τις παρακάτω προτάσεις και επιλέξτε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με αυτές.

1= διαφωνώ απόλυτα, 2=διαφωνώ, 3=ούτε συμφωνώ/ ούτε διαφωνώ, 4=συμφωνώ, 5=συμφωνώ απόλυτα.

1. Λουλεύω μόνο τις ώρες που ορίζονται στη σύμβαση μου και όχι περισσότερο *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Η αφοσίωση μου στην επιχείρηση είναι άμεσα συνδεδεμένη με τη σύμβαση μου *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Η εργασία μου αντιπροσωπεύει κάτι περισσότερο για εμένα από ένα μέσο για να πληρώσω λογαριασμούς *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Αισθάνομαι μέλος της ομάδας σε αυτή την επιχείρηση *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Έχω αρκετές πιθανότητες για προαγωγή, εάν εργαστώ σκληρά *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Αισθάνομαι ότι θα πάρω προαγωγή σε αυτή την εταιρεία εφόσον εργαστώ για αρκετό χρονικό διάστημα και καταβάλω προσπάθεια *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Έχω κίνητρο να συνεισφέρω 100% σε αυτή την εταιρεία ως αντάλλαγμα για μελλοντικά εργασιακά προνόμια. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Δεν ταυτίζομαι με τους στόχους της επιχείρησης *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Εργάζομαι για να επιτύχω μόνο τους βραχυπρόθεσμους στόχους της δουλειάς μου. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Εργάζομαι για να επιτύχω μόνο τους βραχυπρόθεσμους στόχους της δουλειάς μου. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Αισθάνομαι ότι η εταιρεία ανταποδίδει την προσπάθεια που καταβάλλεται από τους εργαζομένους της *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Η επιχείρηση προσφέρει ευκαιρίες ανάπτυξης/ επιβραβεύει όσους καταβάλουν σημαντική προσπάθεια και δουλεύουν σκληρά *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Προτιμώ να εργάζομαι ένα αυστηρά καθορισμένο ωράριο *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Back

Next

Clear form

Ενότητα IV

Σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα αξιολογήστε τον οργανισμό/επιχείρηση στον οποίο εργάζεστε σήμερα:

1=Πάρα πολύ κακή, 2=Κακή, 3=Μέτρια, 4= Καλή, 5=Πάρα πολύ καλή

1. Αποτελεσματικότητα (εάν ο Οργανισμός επιτυγχάνει τους στόχους του) *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Αποδοτικότητα (εάν ο Οργανισμός χρησιμοποιεί τα λιγότερα δυνατά διαθέσιμα για την επίτευξη των στόχων του) *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Ανάπτυξη (εάν ο Οργανισμός αναπτύσσεται μέσα στις δυνατότητές του για την επίτευξη μελλοντικών ευκαιριών και προκλήσεων) *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Καινοτομία (αναφορικά με τις υπηρεσίες που παρέχει και τις διαδικασίες που ακολουθεί) *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Ποιότητα (αναφορικά με το επίπεδο των υπηρεσιών ή προϊόντων που παρέχει) *

- 1 2 3 4 5
-

Θέλετε να προσθέσετε κάτι άλλο;

Your answer _____

Σας ευχαριστώ πολύ για την συμμετοχή σας!

Back

Submit

Clear form