



**Πανεπιστήμιο Πειραιώς**

**Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων**

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών**

**Στη Διοίκηση Επιχειρήσεων για Στελέχη (Executive MBA)**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΡΙΣΚΟΥ ΣΤΗΝ  
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ**

**Σπυρίδων Φωτ. Κοντομίχαλος**

**Επιτροπή:**

**Νταλιάνης Φιλόθεος – Αναπληρωτής καθηγητής (επιβλέπων)**

**Α. Μπουραντά – Αναπληρώτρια καθηγήτρια**

**Γ. Μποχώρης – Καθηγητής**

**Πειραιάς, Σεπτέμβριος 2024**



# Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΡΙΣΚΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

## Περίληψη

Η συγκεκριμένη εργασία διερευνά την πιθανή επίδραση της ανάληψης κινδύνου και τις δυσμενείς συνέπειές του στο ψυχοσυναισθηματικό κόσμο(άγχος) και στην απόδοση των εργαζομένων. Η σωστή διαχείριση του ρίσκου σε ένα οργανισμό, αυξάνει σημαντικά τις πιθανότητες επιβίωσής και άμυνάς του στις έντονα μεταβαλλόμενες συνθήκες του παγκόσμιου ανταγωνισμού.

Η συγκεκριμένη εργασία περιλαμβάνει στη δομή της δύο μέρη, το θεωρητικό και το πρακτικό. Στο θεωρητικό μέρος αναλύονται οι έννοιες της ανάληψης κινδύνου και της απόδοσης σε μία επιχείρηση-οργανισμό καθώς και οι παράγοντες που προκαλούν το άγχος κατά την εργασία. Από τη θεωρητική προσέγγιση, μέσω της βιβλιογραφικής επισκόπησης, προκύπτει ότι η αποκόμιση πλεονεκτημάτων και κερδών για ένα οργανισμό δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς τις κατάλληλες τομές, που στηριζόμενες σε ριψοκίνδυνες ενέργειες θα επιφέρουν τις αναγκαίες αλλαγές. Ωστόσο, όμως αρκετές φορές η επίτευξή τους εγκυμονεί στρεσογόνες καταστάσεις για το ανθρώπινο δυναμικό του οργανισμού.

Ακολουθεί το πρακτικό μέρος, στο οποίο πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα με χρήση δομημένου ερωτηματολογίου. Τα αποτελέσματα της, απεικονίζονται με κατάλληλες κλίμακες. Από την επεξεργασία αυτών, διαπιστώνεται ότι η ανάληψη παρακινδυνευμένων ενεργειών σε ένα οργανισμό αυξάνει την αποδοτικότητά του. Ωστόσο, αρκετές φορές ελλοχεύει κινδύνους και δημιουργεί ένα αίσθημα ανασφάλειας στους υπαλλήλους.

**Λέξεις κλειδιά:** κίνδυνος, εργασιακή απόδοση, εργασιακό κέρδος, εργασιακό άγχος, λήψη αποφάσεων.

## **Abstract**

This paper explores the potential impact of risk taking and its adverse effects on the psycho-emotional world (stress) and employee performance. Proper risk management in an organization significantly increases its chances of survival and defense in the intensely changing conditions of global competition.

This paper includes in its structure two parts, theoretical and practical. The theoretical part analyses the concepts of risk taking and performance in a business-organization and the factors that cause stress at work. From the theoretical approach, through the literature review, it can be seen that gaining advantages and profits for an organization cannot be realized without the right cuts, based on risk taking actions that will bring about the necessary changes. However, many times their achievement is stressful for the human resources of the organisation.

The following is the practical part, in which a quantitative survey was carried out using a structured questionnaire. Its results are illustrated with appropriate scales. From the processing of these, it is found that taking risky actions in an organization increases its efficiency. However, several times it poses risks and creates a feeling of insecurity among employees.

**Key words:** risk, job performance, job profit, job stress, decision making.

## Ευχαριστίες

*Ολοκληρώνοντας την παρούσα μεταπτυχιακή εργασία θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους εκείνους που με βοήθησαν σημαντικά στην συγγραφή της. Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του Πανεπιστημίου Πειραιώς, που με τη διδασκαλία τους μου έδωσαν το αναγκαίο επιστημονικό υπόβαθρο, ώστε να μπορώ να διαπραγματευτώ τη συγκεκριμένη εργασία.*

*Ιδιαίτερα θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή κύριο Φιλόθεο Νταλιάνη, του οποίου η υποστήριξη ήταν ιδιαίτερα καθοριστική για την επιτυχή έκβασή της. Θα ήθελα να τονίσω ότι ήταν πάντα διαθέσιμος να με βοηθήσει σε όλα τα στάδια της εκπόνησής της. Μέσω της εποικοδομητικής ανατροφοδότησης που μου παρείχε μου έδωσε το κίνητρο να ασχοληθώ με ιδιαίτερο ζήλο και ενδιαφέρον από τη στιγμή της επιλογής του θέματός της, μέχρι την ολοκλήρωσή της.*

*Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τους κυβερνήτες των πλοίων που υπηρετούσα για τις διευκολύνσεις που μου παρείχαν, κατά την διάρκεια των σπουδών μου.*

## Περιεχόμενα

Περίληψη .....	iii
Λέξεις κλειδιά .....	iii
Abstract .....	iv
Key Words .....	iv
Ευχαριστίες .....	v
Κατάλογος Πινάκων - Γραφημάτων .....	vii
Κεφάλαιο 1 - Εισαγωγή .....	1
Κεφάλαιο 2 - Ανάλυση ρίσκου .....	2
2.1 Η έννοια της ανάληψης ρίσκου .....	2
2.2 Αιτίες ανάληψης ρίσκου .....	3
2.3 Σημασία της ανάληψης ρίσκου στη λήψη αποφάσεων .....	4
2.4 Το προφίλ του ατόμου που αναλαμβάνει ρίσκο .....	5
Κεφάλαιο 3 - Εργασιακή απόδοση .....	6
3.1 Ορισμός εργασιακής απόδοσης .....	6
3.2 Σημασία της εργασιακής απόδοσης .....	7
3.3 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση .....	8
Κεφάλαιο 4 - Εργασιακό άγχος .....	10
4.1 Ορισμός εργασιακού άγχους .....	10
4.2 Παράγοντες που οδηγούν στη δημιουργία εργασιακού άγχους .....	11
4.3 Επίδραση του εργασιακού άγχους στη λήψη αποφάσεων .....	13
Κεφάλαιο 5 - Ανάλυση ρίσκου - Εργασιακή απόδοση - Εργασιακό άγχος .....	15
Κεφάλαιο 6 - Μεθοδολογία .....	16
6.1 Ερωτηματολόγιο .....	17
6.2 Κλίμακες .....	17
6.2.1 Κλίμακα ανάληψης ρίσκου .....	17
6.2.2 Κλίμακα εργασιακής απόδοσης .....	19
6.2.3 Κλίμακα εργασιακού άγχους .....	20
Κεφάλαιο 7 - Αποτελέσματα .....	22
7.1 Δημογραφικά στοιχεία .....	22
7.2 Εργασιακή κατάσταση .....	25
7.3 Ανάλυση ρίσκου .....	26
7.3.1 Ανάλυση της ανάληψης ρίσκου με βάση το φύλο .....	27
7.3.2 Ανάλυση της ανάληψης ρίσκου με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης .....	27
7.3.3 Ανάλυση της ανάληψης ρίσκου με βάση τον τομέα εργασίας .....	28
7.4 Εργασιακή απόδοση .....	28
7.4.1 Ανάλυση της εργασιακής απόδοσης με βάση το φύλο .....	29
7.4.2 Ανάλυση της εργασιακής απόδοσης με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης .....	29
7.5 Εργασιακό άγχος .....	30
7.5.1 Ανάλυση του εργασιακού άγχους με βάση το φύλο .....	31
7.5.2 Ανάλυση του εργασιακού άγχους με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης .....	31
7.5.3 Ανάλυση του εργασιακού άγχους με βάση τον τομέα εργασίας .....	32
7.6 Συσχετίσεις μεταβλητών - Γραφήματα .....	32
7.7 Γραμμική Παλινδρόμηση .....	35

Κεφάλαιο 8 - Συμπεράσματα.....	37
8.1 Ανασκόπηση αποτελεσμάτων.....	37
8.2 Περιορισμοί έρευνας.....	40
8.3 Μελλοντική έρευνα.....	40
8.4 Πρακτικές προεκτάσεις.....	41
Βιβλιογραφία.....	42
Κεφάλαιο 9 - Παραρτήματα.....	45
9.1 Πίνακες.....	45
9.2 Ερωτηματολόγιο.....	50

## Κατάλογος Πινάκων – Γραφημάτων

### Πίνακες

Πίνακας 6.2.1 Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας μέτρησης ανάληψης ρίσκου.....	19
Πίνακας 6.2.2 Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας μέτρησης εργασιακής απόδοσης.....	20
Πίνακας 6.2.3 Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας μέτρησης εργασιακού άγχους.....	22
Πίνακας 7.1.1 Ηλικία Δείγματος.....	23
Πίνακας 7.2.1 Συνολικά έτη εργασιακής εμπειρίας δείγματος.....	25
Πίνακας 7.3.1 Τάση ανάληψης ρίσκου.....	26
Πίνακας 7.6.1 Συσχέτιση μεταβλητών (correlation).....	35
Πίνακας 7.7.1 Γραμμική παλινδρόμηση ανάληψης ρίσκου με εργασιακή απόδοση.....	36
Πίνακας 7.7.2 Γραμμική παλινδρόμηση ανάληψης ρίσκου με εργασιακό άγχος.....	36
Πίνακας 7.7.3 Analysis of Variance (ANOVA) ανάληψης ρίσκου και εργασιακής απόδοσης.....	37
Πίνακας 7.7.4 Analysis of Variance (ANOVA) ανάληψης ρίσκου και εργασιακού άγχους.....	37
Πίνακας 9.1.1 Ανάληψη ρίσκου και φύλο.....	45
Πίνακας 9.1.2 Ανάληψη ρίσκου και επίπεδο εκπαίδευσης.....	46
Πίνακας 9.1.3 Ανάληψη ρίσκου και τομέας εργασίας.....	46
Πίνακας 9.1.4 Εργασιακή απόδοση δείγματος.....	47
Πίνακας 9.1.5 Εργασιακή απόδοση και φύλο.....	47
Πίνακας 9.1.6 Εργασιακή απόδοση και επίπεδο εκπαίδευσης.....	48
Πίνακας 9.1.7 Εργασιακό άγχος δείγματος.....	48
Πίνακας 9.1.8 Εργασιακό άγχος και φύλο.....	48
Πίνακας 9.1.9 Εργασιακό άγχος και επίπεδο εκπαίδευσης.....	49

Πίνακας 9.1.10 Εργασιακό άγχος και τομέας εργασίας.....	49
Πίνακας 9.1.11 Κατανομή αποτελεσμάτων.....	49

## **Γραφήματα**

7.6 Κανονική Κατανομή και ύπαρξη ακραίων τιμών συνόλου μεταβλητών.....	33
Γράφημα 7.6.1 Ανάλυση ρίσκου.....	33
Γράφημα 7.6.2 Εργασιακή απόδοση.....	33
Γράφημα 7.6.3 Εργασιακό άγχος.....	34



## Κεφάλαιο 1 - Εισαγωγή

Σε αρκετές εκφάνσεις της καθημερινής ζωής που λαμβάνουν χώρα σε προσωπικό ή επαγγελματικό επίπεδο ο άνθρωπος καλείται να αντιμετωπίσει διάφορες στρεσογόνες και ενίοτε επικίνδυνες καταστάσεις. Ιδιαίτερα στο εργασιακό του περιβάλλον έρχεται αντιμέτωπος με καταστάσεις των οποίων η διαχείριση απαιτεί την ανάληψη ρίσκου, με αποτέλεσμα την πιθανότητα αποτυχίας, αλλά και την πιθανότητα δημιουργικότητας, που πηγάζει από την προσπάθειά του να εφαρμόσει νέες ιδέες και να αποκτήσει νέες δεξιότητες. Η αρνητική έννοια του κινδύνου μπορεί να αντιμετωπισθεί, εάν γίνουν οι απαραίτητες ενέργειες διαχείρισής του, που θα μειώσουν στο μεγαλύτερο δυνατό ποσοστό την αβεβαιότητα και το άγχος που προκαλεί(Hunziker, 2021).

Ωστόσο ο κίνδυνος δεν έχει μόνο αρνητική έννοια, αλλά επιφέρει και ευκαιρίες για αύξηση της απόδοσης και της μεγιστοποίησης του κέρδους για ένα οργανισμό. Η ανάληψη παρακινδυνευμένων αποφάσεων είναι συχνά αναπόφευκτη στις περισσότερες επιχειρηματικές δραστηριότητες, αφού υπάρχει ο περιορισμός των πόρων. Το πέρασμα λοιπόν, μέσα από την αβεβαιότητα είναι στις περισσότερες φορές μονόδρομος, αφού όσο μεγαλύτερη είναι η έκθεση στον κίνδυνο, τόσο μεγαλύτερη θα είναι και η οικονομική απόδοση του οργανισμού(Chapelle & Hillson, 2016). Θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς, ότι η έλλειψη παρακινδυνευμένων ενεργειών ίσως να δημιουργούσε μείωση του κινήτρου για την δημιουργία νέων επιχειρήσεων, με αποτέλεσμα την μελλοντική οικονομική ύφεση των χωρών.

Περαιτέρω οι περισσότεροι οργανισμοί προκειμένου να αποκτήσουν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, επιλέγουν αντί να στηριχτούν στην τεχνολογία και στις στρατηγικές μάρκετινγκ, να δώσουν έμφαση στην αποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Για το σκοπό αυτό αναζητούν στους υπαλλήλους τους ιδιαίτερα ταλέντα, κάνοντάς τους ταυτόχρονα συμμετοχούς στη λήψη αποφάσεων, οι οποίες όμως τους δημιουργούν πίεση. Πολλές φορές δε, τους ζητούν να υπερβούν τους οικονομικούς φραγμούς και να ρισκάρουν αναζητώντας νέες καινοτόμες μεθόδους εργασίας, που θα τους συνδέσουν άμεσα με τη διοικητική στρατηγική διαδικασία της επιχείρησης και που προφανώς δεν θα είναι άμεσα ορατές από τους εξωτερικούς ανταγωνιστές(Pekka - Economou & Hadjidema, 2011).

## **Βιβλιογραφία**

### **Ξενόγλωσση**

Chapelle, A., & Hillson, D. (2016). *The Risk Management Handbook: A Practical Guide to Managing the Multiple Dimensions of Risk*. London: Kogan Page.

Hunziker, S. (2021). *Enterprise Risk Management: Modern Approaches to Balancing Risk and Reward*. 2nd ed. London: Springer Gabler.

Pekka – Economou, V., & Hadjidema, St. (2011). *Innovative Organizational Forms that Add Value to Both Organizations and Community: The Case of Knowledge Management*. *European Research Studies*, 14 (2), p.81 – 96.

## **Κεφάλαιο 2 - Ανάλυση Ρίσκου**

### **2.1 Η έννοια της ανάληψης ρίσκου**

Το ρίσκο ως έννοια αποτελεί ένα αβέβαιο γεγονός που εάν πραγματοποιηθεί μπορεί να προκαλέσει θετικές ή αρνητικές επιπτώσεις στους επιχειρησιακούς στόχους ενός οργανισμού. Οδηγεί συνήθως, στην πιθανότητα δημιουργίας αρνητικών αποτελεσμάτων από την πραγματοποίηση ενός μη αναμενόμενου συμβάντος (Hampton, 2009). Συνήθως ως έννοια είναι συνυφασμένη με την αρνητική διάστασή της, δηλαδή αυτής της πιθανής απώλειας και των δυσμενών συνεπειών μιας απόφασης με αποτέλεσμα να ταυτίζεται με την έννοια του κινδύνου. Παρά το γεγονός ότι η αβεβαιότητα μιας επιλογής αποτελεί την καρδιά του ρίσκου, δεν μπορεί κανείς να ισχυριστεί απόλυτα τον αρνητικό αντίκτυπο που θα προκαλέσει μία παρακινδυνευμένη επιλογή.

Αποτελεί λοιπόν, μια συνάρτηση της πιθανότητας να συμβεί κάτι και των επιπτώσεων του συμβάντος αυτού. Είναι λοιπόν προφανές, ότι εννοιολογικά δεν ταυτίζεται πάντα με την έννοια του κινδύνου, αφού ο κίνδυνος έχει μόνο αρνητική σημασία προκαλώντας μόνο βλάβες, ενώ το ρίσκο αποτελεί ένα πιθανό αποτέλεσμα από την έκθεση σε ένα κίνδυνο με θετικές ή αρνητικές συνέπειες. Στην ουσία λοιπόν μία ριψοκίνδυνη ενέργεια αποτελεί μία πηγή ρίσκου.

Ωστόσο οι περισσότεροι οργανισμοί αποδίδουν ιδιαίτερη σημασία και στη δεύτερη διάσταση του ρίσκου, ως πηγή δημιουργικότητας και αποκόμισης οφέλους για αυτές. Για το σκοπό αυτό ωθούν τους εργαζομένους να αναλάβουν οικειοθελώς

πρωτοβουλίες που θα προκαλέσουν τα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα για τις επιχειρήσεις. Θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι η αποτελεσματική διαχείριση του ρίσκου δεν θα πρέπει να εστιάσει μόνο στην αποφυγή ανεπιθύμητων καταστάσεων, αλλά και στην επιβράβευση των εργαζομένων, οδηγώντας σε μία δυναμική ισορροπία ανάμεσα στις δυσμενείς επιπτώσεις και τα οικονομικά οφέλη(Frigo, 2008).

## 2.2 Αιτίες ανάληψης ρίσκου

Όταν ένας εργαζόμενος – στέλεχος μιας επιχείρησης προτίθεται να αναλάβει το ρίσκο μιας απόφασης αντισταθμίζει τα αναμενόμενα θετικά αποτελέσματα καθώς και τους πιθανούς κινδύνους ή απώλειες από την ανάληψη της πρωτοβουλίας αυτής. Από το γεγονός αυτό γίνεται εύκολα αντιληπτό, ότι μία από τις βασικές αιτίες ανάληψης παρακινδυνευμένων πρωτοβουλιών είναι η προσδοκία της πιθανότητας το άτομο αυτό να αποκτήσει προστιθέμενη αξία μέσα στον οργανισμό(Kungwani, 2014).

Περαιτέρω οι οργανισμοί αποτελούν ένα ανοικτό σύστημα που επηρεάζεται από εξωτερικούς παράγοντες, όπως ο διεθνής ανταγωνισμός, η κυβερνητική πολιτική, η αλλαγή των φορολογικών συντελεστών, το επενδυτικό κλίμα της αγοράς, οι φυσικές καταστροφές, κλπ., που δημιουργούν ένα αβέβαιο και δυναμικά εξελισσόμενο περιβάλλον. Διαπιστώνεται λοιπόν, ότι κάθε στασιμότητα είναι πολύ πιθανό να δημιουργήσει οικονομική ύφεση σε μία επιχείρηση, εάν αυτή δεν ρισκάρει και δεν δείξει γρήγορα αντανάκλαστικά. Είναι λοιπόν, πολλές φορές επιτακτική ανάγκη η ανάληψη στρατηγικού ρίσκου από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη με απώτερο σκοπό την αναπροσαρμογή του οργανισμού στα νέα δεδομένα. Η επιχειρηματικότητα απαιτεί μια αναγκαία ριψοκίνδυνη προσπάθεια από τους μάνατζερ των υψηλών κλιμακίων, με στόχο να δημιουργηθούν και να εμπορευματοποιηθούν νέες τεχνολογικές ιδέες ενός προϊόντος ή μιας υπηρεσίας, αναλαμβάνοντας το ρίσκο των επιλογών τους με σκοπό την πιθανή ανταμοιβή τους, αλλά και την επιβίωση του οργανισμού στο δύσκολο οικονομικά ανταγωνιστικό περιβάλλον του. Θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς, ότι παρά το φόβο του κινδύνου, η αγορά επιζητά επενδύσεις με μεγάλες αποδόσεις και άρα υψηλότερο ρίσκο(Jordan & Miller 2009).

## 2.3 Σημασία της ανάληψης ρίσκου στη λήψη αποφάσεων

Για τη λήψη μιας απόφασης ένα στέλεχος απαραίτητο είναι αρχικά να μελετήσει διεξοδικά και να αναλύσει τις πιθανές επιπτώσεις της και στη συνέχεια να καταλήξει σε μία κοινά αποδεκτή και συμφέρουσα λύση που προκύπτει από τη σύγκλιση όλων των εμπλεκόμενων μελών. Από τα ανωτέρω γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι η ανάλυση όλων των δεδομένων έχει εξέχουσα σημασία στην λήψη μιας απόφασης, ιδιαίτερα όταν αυτή λαμβάνεται υπό καθεστώς ρίσκου και αβεβαιότητας, έτσι ώστε να ελαχιστοποιηθούν στο μέγιστο δυνατό οι δυσμενείς συνέπειες για τον οργανισμό(Nguyen, 1997). Επειδή οι επιχειρήσεις λειτουργούν σε ένα αβέβαιο οικονομικό περιβάλλον δημιουργούνται αρκετοί παράγοντες που συντελούν στην λήψη ριψοκίνδυνων αποφάσεων. Τα ανακριβή ή ελλιπή δεδομένα, οι περιορισμένοι οικονομικοί πόροι, ο έντονος ανταγωνισμός, η ασάφεια των ρόλων εντός του οργανισμού, η έλλειψη κεντρικής στρατηγικής, αναγκάζουν τους εργαζομένους να λάβουν δύσκολες και ριψοκίνδυνες αποφάσεις υψίστης σημασίας για το μέλλον το δικό τους και ολόκληρου του οργανισμού. Για τους λόγους αυτούς υποχρεώνονται να αναλάβουν εκείνες τις δράσεις που παρά το γεγονός ότι έχουν αβέβαιο αποτέλεσμα, είναι δυνατόν να προσφέρουν υψηλές αποδόσεις στον οργανισμό(Chiles & McMackin, 1996).

Θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι μέσα σε ένα ταχέως εξελισσόμενο επιχειρηματικό περιβάλλον αβεβαιότητας, η ευθύνη της ανάληψης πρωτοβουλιών έχει βαρύνουσα σημασία για την επιτυχή ολοκλήρωση των στόχων ενός οργανισμού. Για το λόγο αυτό χρήσιμο είναι τα στελέχη που επωμίζονται την ευθύνη των αποφάσεών τους, να έχουν πριν από αυτές την καλύτερη δυνατή πληροφόρηση, έτσι ώστε ο οργανισμός να εκτεθεί στο μικρότερο δυνατό κίνδυνο(Holloway, 1979). Συμπερασματικά λοιπόν, η ανάληψη μιας ριψοκίνδυνης απόφασης έχει ιδιαίτερη σημασία, γιατί αφενός ελλοχεύει κινδύνους και αφετέρου δίνει ευκαιρίες των οποίων η επιτυχής εκμετάλλευση αποτελεί βασικό παράγοντα επιτυχίας και κέρδους για μία επιχείρηση.

## 2.4 Το προφίλ του ατόμου που αναλαμβάνει ρίσκο

Όλα τα άτομα δεν αντιμετωπίζουν την έννοια του ρίσκου με τον ίδιο τρόπο. Εκτός από τις δύο ακραίες περιπτώσεις ανθρώπων, δηλαδή αυτών που κυνηγούν την αδρεναλίνη με κάθε τρόπο και αυτών που είναι επιφυλακτικοί και απαισιόδοξοι σε κάθε καινοτομία, οι υπόλοιποι συνήθως αποτελούν μια ενδιάμεση κατηγορία, διαθέτοντας μέτρια αυτοπεποίθηση και ενδιάμεσο αυθορμητισμό.

Η ανάληψη εργασιακού κινδύνου υπό φυσιολογικά πλαίσια λειτουργεί ωφέλιμα για τους περισσότερους ανθρώπους. Οι εργαζόμενοι που έχουν μεγάλη εμπιστοσύνη στις δυνατότητές και την προσωπικότητά τους, μπορούν ελαχιστοποιώντας τους κινδύνους να ρισκάρουν και να παίρνουν τις κρίσιμες αποφάσεις. Στον αντίποδα αυτών βρίσκονται εκείνοι που είναι πολύ συντηρητικοί και οι οποίοι υπό το βάρος μιας ριψοκίνδυνης απόφασης λυγίζουν και αναστέλλουν κάθε πρωτοβουλία τους. Ωστόσο όταν ένα άτομο διαθέτει «επιχειρηματικό μυαλό», μπορεί αξιοποιώντας τις τεχνικές γνώσεις και δεξιότητές του να πάρει εκείνες τις αποφάσεις που θα ικανοποιήσουν τις μελλοντικές ανάγκες της αγοράς, με πιθανότητα αποκόμισης οικονομικού οφέλους για τον οργανισμό (Βενιοπούλου & Ζαννή-Τελιοπούλου, 1997).

Το προφίλ των ανθρώπων που είναι έτοιμοι να σχεδιάσουν και να υλοποιήσουν καινοτόμες ιδέες εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την προσωπικότητά τους. Οπωσδήποτε πρέπει να διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες, όπως την ικανότητα ανάληψης κινδύνου, την ικανότητα λήψης αποφάσεων και πρωτοβουλιών. Περαιτέρω να είναι δημιουργικοί και να έχουν έφεση στην εισαγωγή νεωτερισμών, αντέχοντας προπάντων στην πίεση που προκαλεί μία αβέβαιη και ριψοκίνδυνη απόφαση (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2001). Ωστόσο θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι ένας υπάλληλος μπορεί να μην διαθέτει τα παραπάνω χαρακτηριστικά, αλλά να τα αποκτήσει μέσα από κατάλληλα εκπαιδευτικά προγράμματα, που έχουν ως στόχο να συνδέσουν τις γνώσεις των μαθητών-μελλοντικών εργαζομένων με το εγχώριο και διεθνή εργασιακό χώρο. Το παραπάνω εγχείρημα θα επιφέρει την ομαλή ένταξη των νέων ανθρώπων, στον επαγγελματικό στίβο και θα τους δώσει εκείνα τα εφόδια που θα τους επιτρέψουν να καλλιεργήσουν επιχειρηματικό πνεύμα και να αποκτήσουν την ικανότητα να παίρνουν τολμηρές αποφάσεις, έχοντας μέσα τους μία θετική στάση σε κάθε καινοτόμο δράση (Isaacson & Brown, 1997).

## Βιβλιογραφία

### Ελληνόγλωσση

Βενιοπούλου, Κ., & Ζαννή-Τελιοπούλου, Κ. (1997). *Επαγγελματικά πορτραίτα επιτυχημένων γυναικών*. Αθήνα: ΙΕΚΕΠ - ΓΓΛΕ.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2001). «*Νέες Δεξιότητες στη Σύγχρονη Αγορά Εργασίας: Νέα Δεδομένα για τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό*», Στο: *Πρακτικά του Β' Ελλαδο-Κυπριακού Συνεδρίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Σπάρτη 22/4/9*. Στο: <http://sep.pi-schools.gr>. (Προσπελάστηκε στις 10/07/2023).

### Ξενόγλωσση

Chiles, T. H., & McMackin, J. F. (1996). Integrating variable risk preferences, trust, and transaction cost economics. *Academy of management review*, 21(1), 73-99.

Frigo, M. (2008). *'Return Driven: Lessons from High-Performance Companies'*, *Strategic Finance*, 90 (1), p. 25.

Jordan, B. D. & Miller, T. W. (2009). *Fundamentals of Investments*. 5 th ed. New York: McGraw - Hill / Irwin.

Hampton, J., J. (2009). *Fundamentals of Enterprise Risk Management - How Top Companies Assess Risk, Manage Exposure, and Seize Opportunity*. New York: American Management Association.

Holloway, C. (1979). *'Decision Making under Uncertainty: Models and Choices'*. Stanford University.

Isaacson, L., E., & Brown, D. (1997). *Career Information Career Counseling and Career Development (6th ed)*. Allyn & Bacon.

Kungwani, P. (2014). *Risk Management - An analytical study*. *IOSR-Journal of Business and Management*, 16, 83-89.

Nguyen, D. (1997). *'Marketing Decisions under Uncertainty'*. University of Pittsburgh.

## Κεφάλαιο 3 - Εργασιακή απόδοση

### 3.1 Ορισμός εργασιακής απόδοσης

Η εργασιακή απόδοση αποτελεί αντικείμενο πολλών μελετητών, λόγω της πολυπλοκότητας που εμφανίζει ως έννοια και λόγω των διαφορετικών διαστάσεων που έχει. Ανάλογα με τη φύση της εργασίας, άλλοτε χρησιμοποιούνται ποσοτικοί όροι για τη μέτρησή της και άλλοτε ποιοτικοί. Περιλαμβάνει ως έννοια την

αποτελεσματικότητα ενός εργαζομένου, όσον αφορά την άσκηση των καθηκόντων του, δηλαδή κατά πόσο μπορεί να επιτύχει τους προκαθορισμένους στόχους της θέσης εργασίας του, σε συγκεκριμένο χρόνο και με τη χρησιμοποίηση των λιγότερων αναγκαίων πόρων(Miller & Bromiley, 1990).

Παρά το γεγονός ότι υπάρχουν πολλοί και διαφορετικοί ορισμοί, οι περισσότεροι από αυτούς συγκλίνουν σε δύο διαστάσεις. Η μία διάσταση αφορά την επίδοση των εργαζομένων και αντιπροσωπεύει, όλα εκείνα τα ορατά χαρακτηριστικά που εμφανίζει ο εργαζόμενος, δηλαδή η ικανότητά του να μετατρέπει αποτελεσματικά τους πόρους της επιχείρησης σε αγαθά και υπηρεσίες, όπως για παράδειγμα η αύξηση πωλήσεων. Η δεύτερη διάσταση σχετίζεται με τη συνάφεια των επιδόσεών του, όσον αφορά τη συμπεριφορά του εντός του οργανισμού, τις ικανότητές επικοινωνίας του, τις διαπροσωπικές ικανότητες, τις ηγετικές ικανότητες, την προσπάθεια που καταβάλει, την οργανωσιακή του δέσμευση, το ομαδικό πνεύμα συνεργασίας και γενικά το σύνολο των ψυχοκινητικών του δεξιοτήτων που ενδυναμώνουν την κουλτούρα του οργανισμού(Viswesvaran et al., 1996).

### **3.2 Σημασία της εργασιακής απόδοσης**

Οι σύγχρονες επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν διαρκώς υψηλού επιπέδου ανταγωνιστικές προκλήσεις που σε συνδυασμό με το έντονο κλίμα οικονομικής αστάθειας που επικρατεί, τους δημιουργεί ασφυκτικές συνθήκες λειτουργίας. Για το λόγο αυτό αναγκάζονται να διερευνούν καινοτόμους τρόπους παραγωγής που θα τις βοηθήσει να μείνουν ζωντανές στο παιχνίδι της προσφοράς και της ζήτησης, διεκδικώντας όσο το δυνατό γίνεται μεγαλύτερο οικονομικό μερίδιο από την αγορά. Στην προσπάθειά τους λοιπόν αυτή, εστιάζουν κυρίως στην αύξηση της απόδοσης του εργατικού δυναμικού, με απώτερο σκοπό την μεγιστοποίηση της παραγωγικότητάς τους. Θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς, ότι όταν ένας οργανισμός επενδύει μόνο σε τεχνολογικό εξοπλισμό, χωρίς να ενδιαφέρεται ταυτόχρονα για την εκπαίδευση, τις γνώσεις και την ικανοποίηση των υπαλλήλων του, θα έχει ως αποτέλεσμα την άσκοπη κατασπατάληση πόρων, που δεν θα συνοδεύεται από ταυτόχρονη αύξηση της απόδοσης και της αποτελεσματικότητάς του. Το κλειδί της επιτυχίας βρίσκεται στην ανεύρεση τρόπων που θα αυξήσουν την απόδοση των εργαζομένων και για το λόγο αυτό δίνεται μεγάλη σημασία στην επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, έτσι ώστε να βελτιώσουν τις οργανωσιακές τους επιδόσεις

(Burke & Cooper, 2006). Κύριο μέλημα της διοίκησης, είναι η παροχή των κατάλληλων κινήτρων στους εργαζομένους, έτσι ώστε να αφοσιωθούν με όλες τους τις ψυχικές και σωματικές τους δυνάμεις στην εργασία τους, αυξάνοντας τις επιδόσεις τους και συνεισφέροντας με αυτό τον τρόπο στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού(Eriksson & Kovalainen, 2008).

### **3.3 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση**

Ο κάθε άνθρωπος αφιερώνει αρκετές ώρες της καθημερινής του ζωής στην εργασία του. Είναι λοιπόν φανερό, ότι για να είναι χρήσιμος και παραγωγικός στον οργανισμό θα πρέπει να αισθάνεται ψυχικά ικανοποιημένος από την εργασία του(Luthans, 1998). Όταν ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης είναι υψηλός θα είναι περισσότερο αφοσιωμένος στην επίτευξη των στόχων του, θα απουσιάζει λιγότερο, θα εκφράζεται θετικά για τον οργανισμό και θα βοηθά με προθυμία τους συνεργάτες του όταν αντιμετωπίζουν δυσκολίες. Εάν είναι υπάλληλος πρώτης γραμμής θα συμπεριφέρεται με άριστο τρόπο στους πελάτες, με αποτέλεσμα αυτοί να είναι ευχαριστημένοι. Όταν το εργασιακό περιβάλλον είναι ευχάριστο και δημιουργεί ένα κλίμα ευφορίας στον εργαζόμενο, τότε αυτός επιζητεί να αυξήσει την απόδοσή του, ώστε να μεγιστοποιήσει τις πιθανότητές του να παραμείνει στον οργανισμό, γεγονός πολύ σημαντικό και για τον ίδιο τον οργανισμό, αφού μειώνεται το κόστος ανεύρεσης νέου εργατικού δυναμικού λόγω πιθανών αποχωρήσεων(Χυτήρης, 2001). Ταυτόχρονα δε, η επιχείρηση θα αποκτήσει καλύτερη φήμη, προσελκύνοντας άτομα με περισσότερα προσόντα και δεξιότητες(Rudman, 2003).

Η εργασιακή ικανοποίηση ως έννοια είναι σύνθετη και πολυδιάστατη, από τη μια έχει να κάνει με την υποκειμενική έννοια της ψυχικής ευχαρίστησης(ενδογενείς παράγοντες) που αισθάνεται ο εργαζόμενος από την εργασία του και από την άλλη με την αντικειμενική αξιολόγηση των συνθηκών εργασίας(εξωγενείς παράγοντες) που βιώνει ο εργαζόμενος. Υπάρχουν λοιπόν και προσωπικοί παράγοντες που την επηρεάζουν, όπως η ηλικία, αφού διαπιστώνεται ότι οι νέοι συνήθως νιώθουν απογοήτευση, όταν δεν βρίσκουν αυτό που ονειρεύονται(Spector, 2000) και το φύλο. Οι γυναίκες για παράδειγμα, δίνουν μεγαλύτερη σημασία στις κοινωνικές διαπροσωπικές σχέσεις, στις συνθήκες εργασίας και επιζητούν την έντονη προβολή. Επίσης η οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου, το επίπεδο μόρφωσης σε



συνδυασμό με την προσωπικότητά του, όσον αφορά την πίστη στον εαυτό του και στις δυνατότητές του αποτελούν σημαντικούς παράγοντες που την επηρεάζουν.

Ωστόσο υπάρχουν και εξωγενείς παράγοντες που επηρεάζουν την ΕΙ και επομένως και την απόδοση των εργαζομένων, όπως το θετικό οργανωσιακό κλίμα, το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, ο λογικός φόρτος εργασίας, η αντικειμενική αξιολόγηση από τους μάνατζερ υψηλών κλιμακίων, η δικαιοσύνη, το κίνητρο παροχής ίσων ευκαιριών εξέλιξης, η συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων, οι εξτρά αμοιβές(μπόνους), και κυρίως η αναγνώριση του έργου τους από τους ανωτέρους τους(Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2016). Περαιτέρω η ανατροφοδότηση, οι άριστες κοινωνικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, τόσο εντός, όσο και εκτός της επιχείρησης, η διαμόρφωση θετικής κουλτούρας στον οργανισμό ενδυναμώνει το αίσθημα της οργανωσιακής δέσμευσης και αυξάνει συνολικά την αποτελεσματικότητα του οργανισμού. Η οργανωτική δομή της επιχείρησης, δηλαδή το σύστημα διοίκησης, όταν διαθέτει ικανούς ηγέτες που μπορούν να μεταλαμπαδεύσουν το όραμά τους, στους υφισταμένους τους, ώστε αυτοί να επιθυμούν οικειοθελώς να εργαστούν αποδοτικότερα επιζητώντας να ξεπεράσουν τον εαυτό τους, συμβάλει καθοριστικά στην επίτευξη των κοινών στόχων τους(Κάντας, 1993).

Τέλος σημαντικό ρόλο στην αύξηση της εργασιακής απόδοσης διαδραματίζει ο κοινωνικός ρόλος και η εταιρική κοινωνική ευθύνη του οργανισμού, που αποτελεί ένα ξεχωριστό κίνητρο, αφού είναι προφανές ότι οι εργαζόμενοι θα επιθυμούν να εργαστούν σκληρότερα αισθανόμενοι ότι η αύξηση της απόδοσής τους ωφελεί ολόκληρο το κοινωνικό σύνολο(Robbins & Judge, 2018).

## **Βιβλιογραφία**

### **Ελληνόγλωσση**

Κάντας, Α. (1993). *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία-Κίνητρα-Επαγγελματική ικανοποίηση-Ηγεσία*, Μέρος 1ο , Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.

Παπαλεξανδρή, Ν., & Μπουραντάς, Δ. (2016). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα.

Χυτήρης, Λ. (2001). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα.

### **Ξενόγλωσση**

Burke, R., & Cooper, C.L. (2006), *The Human Resources Revolution, In The Human Resources Revolution: Why Putting People First Matters*, Oxford, UK: Elsevier Ltd, pp. 3–11.

Eriksson, P., & Kovalainen, A. (2008). *Qualitative Methods in Business Research*, 1st ed, SAGE Publications Ltd., London.

Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*, 8th edn, Irwin McGraw-Hill, Boston.

Miller, K., & Bromiley, P. (1990). «*Strategic Risk and Corporate Performance: An Analysis of Alternative Risk Measure*», *Academy of Management Journal*, 33(4), pp. 756-779.

Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Οργανωσιακή συμπεριφορά. Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Rudman, R., S. (2003). *Performance planning and review: Making employee appraisals work*. Allen & Unwin.

Spector P.,E. (2000). *Introduction, job analysis-accuracy versus consequential validity*, John Wiley & Sons Ltd.

Viswesvaran, C., Ones, D., S., & Schmidt, F., L. (1996). 'Comparative analysis of the reliability of job performance ratings', *Journal of applied psychology*, vol. 81, no. 5, 557-574.

## **Κεφάλαιο 4 - Εργασιακό άγχος**

### **4.1 Ορισμός εργασιακού άγχους**

Το άγχος ή στρες αποτελεί ένα τρόπο αντίδρασης του ανθρώπου στα ερεθίσματα που του δημιουργεί το περιβάλλον στο οποίο ζει. Είναι δηλαδή μια δυσάρεστη ψυχολογική κατάσταση που του δημιουργεί ένταση και πολλές φορές ακόμα και δυσφορία (Μαρούδας, 1996). Οι περισσότεροι άνθρωποι εργάζονται σε ένα περιβάλλον δυναμικά μεταβαλλόμενο, προσπαθώντας να ανταποκριθούν με επιτυχία στις προκλήσεις που τους παρουσιάζονται, επιβεβαιώνοντας καθημερινά τις επαγγελματικές και κοινωνικές τους ικανότητες. Συνέπεια αυτού του ανελέητου ανταγωνισμού είναι η υπερβολική αύξηση του άγχους που τους δημιουργεί μια απρόσωπη εχθρότητα(Ιωάννου, 2003). Όταν λοιπόν ένας εργαζόμενος διαπιστώσει ότι δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις εργασιακές του απαιτήσεις, εκμεταλλευόμενος τους διαθέσιμους πόρους, τότε βιώνει έντονη πίεση που του δημιουργεί μία υπερδιέγερση, δηλαδή μία στρεσογόνα κατάσταση την οποία αδυνατεί να διαχειριστεί, αφού ξεπερνά τα ψυχικά του αποθέματα(Moorhead & Griffin, 1998).

Θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι τις περισσότερες φορές ξεκινά από ασήμαντα περιστατικά, αλλά στην πορεία εξελίσσεται δυναμικά ιδιαίτερα όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δεν στηρίζονται όσο πρέπει από τη διοίκηση και τους συναδέλφους τους, με αποτέλεσμα να νιώθουν ότι απειλείται η θέση εργασίας τους. Η όλη αυτή κατάσταση διαταράσσει τις μεταξύ τους σχέσεις, καθώς και την πνευματική τους ισορροπία και γαλήνη, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι που το βιώνουν εντονότερα, να εμφανίζουν τάση για πολλές απουσίες, ψυχοσωματικές ασθένειες, αίσθημα αποτυχίας και απομόνωσης, καθώς και αλλαγή στη συμπεριφορά τους. Ωστόσο θα μπορούσε να τονίσει κανείς, ότι το εργασιακό άγχος είναι και υποκειμενικό, δηλαδή ανάλογα με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του εργαζομένου, κάποιες καταστάσεις για ορισμένους αποτελούν πηγή άγχους, ενώ για κάποιους άλλους ανθρώπους με δυνατότερα χαρακτηριστικά και ισχυρή προσωπικότητα συνιστούν πρόκληση(Κάντας, 1999).

#### **4.2 Παράγοντες που οδηγούν στη δημιουργία εργασιακού άγχους**

Ανάλογα με τη φύση του κάθε επαγγέλματος και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του κάθε εργαζόμενου, οι αιτίες που προκαλούν το εργασιακό στρες διαφέρουν. Ωστόσο, αρκετές από αυτές θεωρείται ότι είναι κοινές για τα περισσότερα επαγγέλματα. Οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας, όπως το άσχημο εργασιακό περιβάλλον με ελλιπή φωτισμό, ακατάλληλη θερμοκρασία, δυνατό θόρυβο από μηχανήματα, ελλιπή εξαερισμό, ακατάλληλες κτηριακές εγκαταστάσεις, κακή εργονομία των γραφείων, πιθανή έκθεση σε επιβλαβείς χημικές ουσίες, αποτελούν περιβαλλοντολογικές εστίες άγχους στους υπαλλήλους(Fontana, 1993).

Περαιτέρω ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, που συνεπάγεται παρατεταμένα εργασιακά ωράρια(πολλές φορές χωρίς εξτρά αποδοχές), με μη φυσιολογικές συνεχόμενες άσχημες βάρδιες διαταράσσουν το βιολογικό κύκλο του οργανισμού του ανθρώπου και προκαλούν υπερβολική πίεση στους υπαλλήλους και αγχώδεις διαταραχές(Cooper et al., 2002). Στον αντίποδα αυτών, η υποαπασχόληση προκαλεί μειωμένο κίνητρο για εργασία και μια μόνιμη πηγή άγχους, λόγω ανασφάλειας και μικρών οικονομικών απολαβών.

Επιπλέον ένας σημαντικός παράγοντας άγχους είναι και η ασάφεια των ρόλων σε ένα οργανισμό. Όταν οι μάντζερ, δεν έχουν ξεκαθαρίσει τις υποχρεώσεις και τους

στόχους της κάθε θέσης εργασίας, τότε ο κάθε υπάλληλος δεν γνωρίζει επακριβώς τα καθήκοντά του. Πολλές φορές δε, φτάνουν σε αυτόν αντικρουόμενα μηνύματα και οδηγίες με αποτέλεσμα να βρίσκεται σε σύγχυση και πανικό. Επιπλέον, οι συνεχείς διοικητικές αλλαγές προϊσταμένων, η μη σωστή αξιολόγηση, που στερεί τη δυνατότητα εξέλιξης, η ανάληψη ρίσκου ή η μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, δημιουργεί στους εργαζόμενους αβεβαιότητα και ανασφάλεια. Στην περίπτωση δε, που η θέση εργασίας του είναι πολύ υποδεέστερη των προσόντων του, πάλι μπορεί να βιώσει άγχος και έλλειψη κινήτρου (Siegrist, 1996). Στον αντίποδα αυτού, η υψηλή θέση ευθύνης, που συνεπάγεται αυξημένο ρίσκο αποφάσεων, δημιουργεί μια πίεση στον εργαζόμενο και μία ανασφάλεια, όσον αφορά την επιτυχή εκτέλεση των νέων του καθηκόντων (Leka & Kortum, 2008).

Στα επαγγέλματα όπου, ο εργαζόμενος έρχεται σε επαφή με το κοινό, δημιουργούνται αρκετές φορές προστριβές, άσχημες κριτικές, άγχος πίεση και πολλές φορές ακόμα και επιθετικότητα. Επιπλέον όταν η φύση της δουλειάς απαιτεί διαρκείς μετακινήσεις και ταξίδια, με αποτέλεσμα να αναστατώνεται η οικογενειακή του ζωή, προκαλείται ένα επιπλέον άγχος που οδηγεί ακόμα και σε ματαίωση (Αντωνίου, 2003). Το αρνητικό κλίμα του οργανισμού και η έλλειψη συνεργατικής κουλτούρας, δημιουργεί πολλαπλά προβλήματα στις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και αποτελούν εστίες στρες για αυτούς.

Θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς, ότι σε ορισμένα επαγγέλματα, που από τη φύση τους είναι ιδιαίτερα απαιτητικά και εγκυμονούν φυσικούς κινδύνους για τους εργαζόμενους (σώματα ασφαλείας, ένοπλες δυνάμεις, επικίνδυνες χειρονακτικές εργασίες με αυξημένα ποσοστά σε ατυχήματα), εδράζονται αυξημένες πηγές άγχους. Στις ένοπλες δυνάμεις, η ίδια η φύση της εργασίας, που απαιτεί διαρκή ετοιμότητα με έμφαση στη στρατιωτική ηθική και προϋποθέτει αφοσίωση στο έθνος, στο καθήκον, αλλά και στην εκτέλεση της υπηρεσίας με υπευθυνότητα και ασφάλεια, δημιουργεί ένα ιδιαίτερο άγχος στα στελέχη (Keith, 1994). Επιπλέον, η ανεπαρκής στήριξη από την ηγεσία, η επικινδυνότητα των ασκήσεων, οι συνεχείς μεταθέσεις, τα συνεχόμενα ταξίδια (Πολεμικό Ναυτικό), οι προκαθορισμένες και πολλές φορές περιορισμένες (για τους υπαξιωματικούς) συνθήκες επαγγελματικής εξέλιξης, οι άσχημες κοινωνικές σχέσεις με τους συναδέλφους τους, η αναποτελεσματική επικοινωνία, το ρίσκο της μη επιτυχούς σχεδίασης και εκτέλεσης μιας άσκησης, οι κρίσεις προαγωγών ή αποστρατειών, η έλλειψη πόρων (ανταλλακτικά, τεχνολογικός εξοπλισμός), η ανισορροπία μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής αποτελούν ειδικούς στρεσογόνους παράγοντες για τα στελέχη των ενόπλων δυνάμεων μιας

χώρας(Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας – Διεύθυνση Υγειονομικής Υποστήριξης, 2008).

### **4.3 Επίδραση του εργασιακού άγχους στη λήψη αποφάσεων**

Το υπερβολικό και παρατεταμένο άγχος κατά τη διάρκεια της εργασίας επηρεάζει δυσμενώς τη ψυχοσωματική υγεία των εργαζομένων, οδηγώντας τους σε πολλές απουσίες, εξάντληση των αναρρωτικών αδειών που δικαιούνται με τελική κατάληξη ακόμα και την επαγγελματική τους εξουθένωση. Εκτός όμως από αυτές τις επιπτώσεις σε προσωπικό επίπεδο, δημιουργεί και ένα αίσθημα απογοήτευσης και αδιαφορίας για τα εργασιακά τους καθήκοντα, μειώνοντας το κίνητρο να εργαστούν αποδοτικά, οδηγώντας τους σε εσφαλμένες αποφάσεις, με αποτέλεσμα να ζημιώνεται οικονομικά ο οργανισμός(Tennant, 2001).

Περαιτέρω, προκαλεί ευερεθιστικότητα με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι που το βιώνουν έντονα να γίνονται επιθετικοί, να διαταράσσουν τις σχέσεις τους με τους υπόλοιπους που εργάζονται στην ίδια ομάδα, να υποβαθμίζουν τους κινδύνους των αποφάσεών τους, να κάνουν συχνά λάθη που να μην τα παραδέχονται και εν τέλει εκτός από την υγεία τους να υποβαθμίζουν και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών τους. Ως παράδειγμα θα μπορούσε να αναφέρει κανείς τους επαγγελματίες υγείας, οι οποίοι μην μπορώντας να διαχειριστούν το στρες, συμπεριφέρονται προς τους ασθενείς με ψυχρότητα, αδιαφορία, αγένεια, δίνοντας τους πολλές φορές λανθασμένες ιατρικές κατευθύνσεις, με αποτέλεσμα να επιδεινώνεται η υγεία τους(Παπαγεωργίου και συν., 2007).

Ιδιαίτερα οι μάνατζερ των υψηλών κλιμακίων όσο πιο πολλούς υπαλλήλους έχουν να διαχειριστούν, τόσο πιο πιθανό είναι να αισθανθούν έντονη πίεση και στρες για το ρίσκο της λήψης μιας καθοριστικής απόφασης. Ο υπερβολικός φόρτος εργασίας μπορεί να τους προκαλέσει χρόνιο άγχος, που εάν συνδυαστεί με ένα μη υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον, οδηγεί στην μείωση της απόδοσής τους, αναβλητικότητα ή ακόμα και ματαίωση στη λήψη κρίσιμων και καθοριστικών αποφάσεων για τον οργανισμό. Η αναποφασιστικότητά τους, οι επιβλαβείς για την υγεία κακές συνήθειες, όπως για παράδειγμα το αλκοόλ, τα ψυχοφάρμακα, ή και το κάπνισμα, έχουν ως επακόλουθο τη συχνή εναλλαγή των θέσεών τους, την αλλαγή

των ρόλων τους στον οργανισμό, την αλλαγή του διοικητικού σχεδιασμού και γενικότερα την αλλαγή στρατηγικής στην επιλογή των αποφάσεων.

## **Βιβλιογραφία**

### **Ελληνόγλωσση**

Αντωνίου, Σ. (2003). *Σύγχρονα θεωρητικά μοντέλα στρες και ενδεχόμενες συνέπειες εργασιακών στρεσογόνων παραγόντων*, Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, Τεύχος13.

Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας-Διεύθυνση Υγειονομικής Υποστήριξης, (2008). *Εγχειρίδιο επί Θεμάτων Ψυχοκοινωνικής Μέριμνας Προσωπικού*. Αθήνα: Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας-Διεύθυνση Υγειονομικής Υποστήριξης-Τυπογραφείο Ελληνικού Στρατού.

Ιωάννου, Α. (2003). *Άγχος στο χώρο της υγείας, Καλή ζωή*, 24/10/2003, Φιλελεύθερος.

Κάντας, Α. (1999). *Επαγγελματικό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση στους δημόσιους υπαλλήλους*. Στο: Η Ψυχολογία στο σταυροδρόμι των επιστημών του ανθρώπου και της κοινωνίας. Εκδόσεις: Καστανιώτης, Αθήνα.

Μαρούδας, Η. (1996). *Το επαγγελματικό στρες των εκπαιδευτικών*. Τα εκπαιδευτικά, τεύχος 73-74.

Παπαγεωργίου Δ. και συν., (2007). *Επίπεδα άγχους και αυτοεκτίμησης νοσηλευτών που εργάζονται σε δημόσια νοσοκομεία*. Νοσηλευτική, 46:237-245.

### **Ξενόγλωσση**

Cooper, C.L., Cooper, R.D., Eaker, L.H. (2002). *Ζώντας με Στρες*. Αθήνα: Εκδόσεις Παρισιάνου.

Fontana, D. (1993). *Managing Stress: Problems in practice*. Great Britain: The British Psychological Society and Routledge Ltd.

Keith, S. (1994). *The Army and the Leadership*. Strategic and Conflict Studies Institute.

Leka, S., & Kortum, E. (2008). *A European Framework to address psychosocial Hazards*. Journal of Occupational Health, 50: 294-296.

Moorhead, G., & Griffin, Ricky, W. (1998). *Organizational Behavior: Managing people and organizations*. Houghton Mifflin, 1998.

Siegrist, J. (1996). *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*, J Occup Health Psychol, 1, 27-41.

Tennant, C. (2001). *Work-related stress and depressive disorders*. J Psychosom Res, 51: 697-704.

## Κεφάλαιο 5 - Ανάλυση ρίσκου - Εργασιακή απόδοση - Εργασιακό Άγχος

Οι ιλιγγιώδεις αλλαγές στο οικονομικό-πολιτικό περιβάλλον, ο διεθνής ανταγωνισμός και η επιτακτική ανάγκη για την αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση των πελατών, απαιτούν από τις επιχειρήσεις την κατανόηση της μεγάλης σημασίας της ανάλυσης ρίσκου στις αποφάσεις τους, ως μια ευκαιρία για την επίτευξη των στόχων τους (Καραμάνης, 2008). Βέβαια, όπως γίνεται εύκολα αντιληπτό, ο κάθε οργανισμός ανάλογα με τον τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται, αντιμετωπίζει διαφορετικούς παράγοντες αβεβαιότητας (οικονομικούς, πολιτικούς κλπ.), η σωστή διαχείριση των οποίων οδηγεί στη λήψη εκείνων των αποφάσεων, που άλλοτε αυξάνουν και άλλοτε διακυβεύουν την αποτελεσματικότητα του (Oestreich et al., 2011). Σε κάθε μεγάλη ευκαιρία κρύβεται και ένα ρίσκο. Αρκετοί εργαζόμενοι μπορεί να σκέφτονται τις καινοτομίες, αλλά υπό το φόβο της αποτυχίας να μην τις προσπαθούν ποτέ.

Όταν το περιβάλλον εργασίας δεν ευνοεί τις αλλαγές, τότε η στασιμότητα και η έλλειψη ενδιαφέροντος δεν θα βελτιώσει τις επιδόσεις του οργανισμού. Στον αντίποδα αυτών, εάν η στρατηγική ανάπτυξη της επιχείρησης ενθαρρύνει και επιβραβεύει την ανάλυση του ρίσκου των αποφάσεων, τότε υπάρχουν αυξημένες πιθανότητες ο πειραματισμός και η αυτοσχεδίαση να οδηγήσουν στην επιτυχία. Οι μάνατζερ λοιπόν, απαραίτητο είναι, να προσφέρουν το κίνητρο στους εργαζόμενους να επιθυμούν να ξεπεράσουν τα όριά τους, να σκεφτούν με διαφορετικό τρόπο, να εφαρμόσουν νέες εναλλακτικές λύσεις και ακόμα και στην περίπτωση της αποτυχίας, να συζητήσουν τι δεν πήγε καλά, ώστε να το βελτιώσουν. Η ενθάρρυνση ανάλυσης νέων projects, εισάγουν την ανάλυση του ρίσκου στην κουλτούρα του οργανισμού και δημιουργούν ένα περιβάλλον δημιουργικότητας και καινοτομίας (Κυριάζογλου & Πολίτου, 2005).

Ωστόσο, συνήθως οι εργαζόμενοι αντιδρούν και φοβούνται να αναλάβουν το ρίσκο των αλλαγών. Το αβέβαιο αποτέλεσμα του ρίσκου παρά το γεγονός ότι κρύβει ενθουσιασμό και υπόσχεται πρόοδο και επιτυχία, αρκετές φορές προκαλεί αντίσταση, αγωνία, φόβο, θυμό αλλά και το σημαντικότερο εργασιακό στρες. Η σιγουριά και η ασφάλεια έρχεται αντιμέτωπη με την αβεβαιότητα και τους άγνωστους δρόμους προς την επιτυχία. Η ανάλυση ρίσκου λοιπόν, παρά το γεγονός ότι υπόσχεται αύξηση της παραγωγικότητας, ταυτόχρονα αποτελεί μία σημαντική πηγή δημιουργίας εργασιακού άγχους. Όταν η ηγεσία είναι μετασχηματιστική και υποστηρικτική και

προάγει την δημιουργικότητα, επιβραβεύει την καινοτομία και δεν τιμωρεί τα λάθη, αλλά τα θεωρεί ως πηγή έμπνευσης τότε ο εργαζόμενος αισθάνεται ασφαλής, έτοιμος για ουσιαστικές αλλαγές, που μπορούν να προσφέρουν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην επιχείρηση.

## **Βιβλιογραφία**

### **Ελληνόγλωσση**

Καραμάνης, Κ. (2008). *Σύγχρονη ελεγκτική: Θεωρία και πρακτική σύμφωνα με τα διεθνή ελεγκτικά πρότυπα*. Εκδόσεις Ο.Π.Α, Αθήνα.

Κυριάζογλου, Ι., Πολίτου, Δ. (2005). *Μέτρηση απόδοσης για Επιχειρήσεις και Οργανισμούς*. Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα.

### **Ξενόγλωσση**

Oestreich, T., Buytendijk, F., Hatch, T. (2011). *Uncertainty Management: Risk and Performance, two sides of the same coin*. Cost Management Jan/Feb 2011.

## **Κεφάλαιο 6 - Μεθοδολογία**

Σκοπός της έρευνας που πραγματοποιήθηκε είναι η μελέτη της επίδρασης της ανάληψης ρίσκου στο άγχος και στην απόδοση των εργαζομένων. Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε αποσκοπεί στην εξαγωγή συμπερασμάτων πάνω σε περιπτώσεις όπου το άτομο αναλαμβάνει οποιοδήποτε ρίσκο και πως αυτή η κατάσταση θα προκαλέσει άγχος στον εργαζόμενο και στη συνέχεια θα επηρεάσει την απόδοσή του. Με τη συλλογή δεδομένων έγινε προσπάθεια να αξιολογηθεί η ανωτέρω συνθήκη ποιοτικά αλλά και ποσοτικά. Για τη εύρεση των απαραίτητων στοιχείων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο μέσω της εφαρμογής Google forms, το οποίο διανεμήθηκε ηλεκτρονικά σε εργαζομένους του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα αλλά και στελέχη των ενόπλων δυνάμεων – σωμάτων ασφαλείας. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα είχαν περιθώριο τριάντα (30) ημερών προκειμένου να συμπληρώσουν και να υποβάλλουν το ερωτηματολόγιο. Έγινε προσπάθεια να εξασφαλιστούν απαντήσεις από εργαζομένους / στελέχη όλων των διοικητικών επιπέδων. Τόσο η επεξεργασία όσο και η ανάλυση των δεδομένων, πραγματοποιήθηκαν μέσω του προγράμματος JASP (έκδοση 18.3).



## 6.1 Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο που εκπονήθηκε αποτελείτο από έξι (6) ενότητες. Στην πρώτη ενότητα, ο εργαζόμενος δήλωνε τη συναίνεση του στο να συμμετάσχει στην έρευνα. Απαντώντας «Ναι», μεταφερόταν αυτόματα στην ενότητα 2, όπου συμπλήρωνε τα δημογραφικά του στοιχεία καθώς και τον τομέα όπου εργάζεται αλλά και τα συνολικά έτη εργασιακής εμπειρίας. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά που επιλέχθηκαν να καταγραφούν στην εν λόγω έρευνα είναι το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και το επίπεδο εκπαίδευσης. Η Τρίτη ενότητα περιλάμβανε τριάντα (30) ερωτήσεις, οι οποίες αντανakλούν την ανάληψη ρίσκου και στις οποίες ο εργαζόμενος έπρεπε να δηλώσει το πόσο συμφωνεί ή διαφωνεί. Η συμφωνία αυτή κλιμακωνόταν από το ένα (1) έως το επτά (7), με το ένα (1) να αντιστοιχεί στο «εξαιρετικά απίθανο» και το επτά (7) στο «εξαιρετικά πιθανό» (7-βάθμια κλίμακα Likert). Ακολουθεί η τέταρτη ενότητα, στην οποία ο συμμετέχων καλείται να απαντήσει πόσο συχνά προέβη τους τελευταίους τρεις μήνες σε μία σειρά δέκα οκτώ (18) ενεργειών, οι οποίες αντανakλούν την απόδοση του εντός του οργανισμού όπου ανήκει. Οι απαντήσεις κλιμακώνονταν από το ένα (1) έως το πέντε (5), με το ένα (1) να αντιστοιχεί στο «σπάνια» και το πέντε (5) στο «πάντα» (5-βάθμια κλίμακα Likert). Η πέμπτη ενότητα περιλαμβάνει δέκα (10) ερωτήσεις σχετικά με καταστάσεις εργασιακού άγχους, στις οποίες ο εργαζόμενος απαντάει σχετικά με το πόσο συχνά τις αντιμετώπισε τον τελευταίο μήνα. Οι απαντήσεις κλιμακώνονταν από το ένα (1) έως το πέντε (5), με το ένα (1) να αντιστοιχεί στο «ποτέ» και το πέντε (5) στο «πολύ συχνά» (5-βάθμια κλίμακα Likert). Συμπληρώνοντας και την Πέμπτη ενότητα, ο συμμετέχων οδηγείτο στην έκτη και τελευταία, όπου δέχεται τις ευχαριστίες μας για το χρόνο που διέθεσε για την συμμετοχή του στην έρευνα και το ερωτηματολόγιο τερματίζεται.

## 6.2 Κλίμακες

### 6.2.1 Κλίμακα ανάληψης ρίσκου

Προκειμένου να διαπιστωθεί ο βαθμός της ανάληψης ρίσκου από τον εργαζόμενο χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα μέτρησης ρίσκου των Weber, Blais και Betz (2002), "A

Domain Risk-Taking (DOSPERT) scale for adult populations”. Πρόκειται για ένα εργαλείο αξιολόγησης που αναπτύχθηκε με σκοπό να μετρά την προδιάθεση των ατόμων να αναλαμβάνουν ρίσκα σε διάφορους τομείς της ζωής τους. Η φιλοσοφία πίσω από την εν λόγω κλίμακα βασίζεται στην κατανόηση ότι η προδιάθεση αυτή εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το πλαίσιο ή τον τομέα στον οποίο βρίσκεται το άτομο. Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε, αναλύει το ρίσκο σε δύο (2) διαστάσεις: Αντίληψη κινδύνου(Risk perception) – το πώς δηλαδή το άτομο αντιλαμβάνεται τον κίνδυνο που επισύρει η ανάληψη μίας δράσης και Ανάληψη κινδύνου( Risk Taking) – το πόσο πιθανό είναι το άτομο να αναλάβει ένα συγκεκριμένο ρίσκο. Η αρχική της έκδοση περιλάμβανε σαράντα (40) στοιχεία ενώ στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε η συντομευμένη έκδοση, η οποία περιέχει τριάντα (30) ερωτήσεις. Η κλίμακα εμπεριέχει τριάντα (30) στοιχεία μέσω των οποίων εξετάζεται η ανάληψη ρίσκου, ο οποίος αποτελείται από πέντε (5) υποδιαστάσεις: Ethical (ηθικό) (6 στοιχεία) – περιλαμβάνει αποφάσεις που έχουν ηθικές συνέπειες, Financial (οικονομικό) (6 στοιχεία) – περιέχει δράσεις όπως επενδύσεις και συμμετοχή σε τυχερά παιχνίδια, health / safety (υγεία / ασφάλεια) (6 στοιχεία) – αποτελείται από ενέργειες που δύνανται να επηρεάσουν την υγεία και την προσωπική ασφάλεια, Recreational (ψυχαγωγικό) (6 στοιχεία) – απαρτίζεται από δραστηριότητες αναψυχής που ελλοχεύουν κινδύνους και Social (κοινωνικός) (6 στοιχεία) – ρίσκα που αναλαμβάνονται μέσα από κοινωνικές καταστάσεις. Οι απαντήσεις δίνονται μέσω 7βάθμιας κλίμακας Likert η οποία αντανάκλα τη συμφωνία του συμμετέχοντα με την κάθε πρόταση, όπου το ένα (1) αντιστοιχεί σε «εξαιρετικά απίθανο» και το επτά (7) σε «εξαιρετικά πιθανό». Η κλίμακα DOSPERT (A Domain Risk – Taking (DOSPERT) scale for adult populations (2002)) έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως με σκοπό να μελετήσει τη συμπεριφορά ανάληψης ρίσκου από ποικίλες πληθυσμιακές ομάδες και πολιτισμούς και έχει συμβάλει σε μεγάλο βαθμό στην κατανόηση του πώς η διάφορες πτυχές της ζωής επηρεάζουν την προδιάθεση των ανθρώπων να αναλαμβάνουν ρίσκα. Επειδή δεν υφίσταται σε ελληνική έκδοση, για την υλοποίηση της έρευνας μέσα από το εργαλείο αυτό, επιστρατεύθηκε δίγλωσσος μεταφραστής. Ο δείκτης Cronbach’s alpha στην κλίμακα της ανάληψης ρίσκου ισούται με 0.89, γεγονός που καθιστά το εργαλείο απολύτως αξιόπιστο. Επιπλέον, ο δείκτης αξιοπιστίας των υποδιαστάσεων μετρήθηκε ως ακολούθως: Ethical:  $\alpha=0.66$  ; Financial:  $\alpha=0,84$ ; health/safety:  $\alpha=0.75$  ; Recreational:  $\alpha=0.85$ ; Social:  $\alpha=0.74$ .

**Πίνακας 6.2.1. Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας μέτρησης ανάληψης ρίσκου.**

<b>Ηθικό</b>	
estimate	Cronbach's α
Point estimate	<b>0.658</b>
95% CI lower bound	0.562
95% CI upper bound	0.736

<b>Οικονομικό</b>	
estimate	Cronbach's α
Point estimate	<b>0.836</b>
95% CI lower bound	0.790
95% CI upper bound	0.874

<b>Υγεία/Ασφάλεια</b>	
estimate	Cronbach's α
point estimate	<b>0.754</b>
95% CI lower bound	0.684
95% CI upper bound	0.809

<b>Ψυχαγωγικό</b>	
estimate	Cronbach's α
point estimate	<b>0.845</b>
95% CI lower bound	0.807
95% CI upper bound	0.882

<b>Κοινωνικό</b>	
estimate	Cronbach's α
point estimate	<b>0.735</b>
95% CI lower bound	0.670
95% CI upper bound	0.801

<b>Ανάληψη Ρίσκου</b>	
estimate	Cronbach's α
point estimate	<b>0.892</b>
95% CI lower bound	0.864
95% CI upper bound	0.915

## 6.2.2 Κλίμακα εργασιακής απόδοσης

Όσον αφορά την αξιολόγηση της απόδοσης του ατόμου εντός του εργασιακού του περιβάλλοντος χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα μέτρησης εργασιακής απόδοσης των Koormans, Bernaards, Hildebrandt, Buuren, Vander Beek, De Vet (2012). Η αρχική έκδοση του εργαλείου αποτελείτο από σαράντα επτά στοιχεία, ενώ στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε η συντομευμένη μορφή του, η οποία απαρτίζεται από δέκα οκτώ (18). Το εν λόγω εργαλείο μετράει την εργασιακή απόδοση την οποία την διαχωρίζει σε τρεις (3) διαστάσεις: Task performance (Εκτέλεση εργασιών) (5 στοιχεία) – αφορά την αποτελεσματικότητα εκπλήρωσης των καθηκόντων του εργαζομένου, Contextual performance (Συγκυριακές αποδόσεις) (8 στοιχεία) – αναφέρεται σε συμπεριφορές που συντελούν στην δημιουργία οργανωτικού περιβάλλοντος και Counterproductive work behavior (Αντιπαραγωγική εργασιακή συμπεριφορά) (5 στοιχεία) – εξετάζει συμπεριφορές που όταν εκδηλώνονται επηρεάζουν αρνητικά την επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Χρησιμοποιείται

5βάθμια κλίμακα Likert, όπου ο συμμετέχων εξετάζεται ως προς τη συχνότητα, που τους τελευταίους τρεις (3) μήνες ανταποκρίθηκε σε συγκεκριμένες καταστάσεις κατά την εκτέλεση του έργου του, με το ένα (1) να ισούται με «Σπάνια» και το πέντε (5) με «Πάντα». Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελεί ένα από τα πιο ολοκληρωμένα και αξιόπιστα εργαλεία μέτρησης της ικανότητας του εργαζομένου να αποδίδει συμβάλλοντας σε μεγάλο βαθμό στη βελτίωση της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων. Ο δείκτης Cronbach's alpha στην κλίμακα της εργασιακής απόδοσης ισούται με 0.89, γεγονός που καθιστά το εργαλείο απολύτως αξιόπιστο. Επιπλέον, ο δείκτης αξιοπιστίας των διαστάσεων μετρήθηκε ως ακολούθως: Task performance: 0.87; Contextual performance: 0.91; Counterproductive work behavior: 0.79.

**Πίνακας 6.2.2. Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας μέτρησης εργασιακής απόδοσης.**

<b>Εκτέλεση καθήκοντος</b>	
estimate	Cronbach's $\alpha$
point estimate	<b>0.872</b>
95% CI lower bound	0.835
95% CI upper bound	0.902

<b>Συγκυριακές αποδόσεις</b>	
estimate	Cronbach's $\alpha$
point estimate	<b>0.909</b>
95% CI lower bound	0.886
95% CI upper bound	0.931

<b>Αντιπαραγωγική εργασιακή συμπεριφορά</b>	
estimate	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	<b>0.789</b>
95% CI lower bound	0.730
95% CI upper bound	0.838

<b>Ατομική απόδοση εργασίας</b>	
estimate	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	<b>0.888</b>
95% CI lower bound	0.860
95% CI upper bound	0.912

### 6.2.3 Κλίμακα εργασιακού άγχους

Προκειμένου να εκτιμηθεί και να αξιολογηθεί η ύπαρξη άγχους εντός του εργασιακού περιβάλλοντος χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο που εκπονήθηκε από τους Reyes, Cerezo, Alarcon, Blanca, "Psychometric properties of the perceived stress scale" (2022). Η έρευνα των ανωτέρω βασίστηκε στην κλίμακα: Cohen, Kamarck, & Mermelstein, (1983). Η αρχική έκδοση του εργαλείου αποτελείτο από δέκα τέσσερα (14) στοιχεία, ενώ στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε η πιο σύντομη μορφή

του, η οποία απαρτίζεται από δέκα (10). Πρόκειται για ένα ψυχομετρικό εργαλείο του οποίου σκοπός είναι να μετρήσει το βαθμό στον οποίο το άτομο αντιλαμβάνεται μία κατάσταση ως αγχωτική. Αποτελείται από δύο διαστάσεις: Perceived helplessness (Αντιλαμβανόμενη αδυναμία) (6 στοιχεία – αναφέρεται στην μη επαρκή ικανότητα ελέγχου των συναισθημάτων που απορρέουν από την αδυναμία αντιμετώπισης των απαιτήσεων και Perceived Self–efficacy (Αντιλαμβανόμενη αυτοαποτελεσματικότητα) (4 στοιχεία) – εστιάζει στα αισθήματα που προκύπτουν έπειτα από την αποτελεσματική αντιμετώπιση των καθημερινών προκλήσεων. Χρησιμοποιείται 5βάθμια κλίμακα Likert, όπου ο συμμετέχων εξετάζεται ως προς τη συχνότητα που τον τελευταίο μήνα ένιωσε συγκεκριμένα συναισθήματα, με το ένα (1) να ισούται με «Ποτέ» και το πέντε (5) με «Πολύ συχνά». Ο δείκτης Cronbach's alpha στην κλίμακα του εργασιακού άγχους ισούται με 0.76, γεγονός που καθιστά το εργαλείο αξιόπιστο. Επιπλέον, ο δείκτης αξιοπιστίας των διαστάσεων μετρήθηκε ως ακολούθως: Perceived helplessness: 0.78; Perceived Self–efficacy: 0.73.

**Πίνακας 6.2.3. Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας μέτρησης εργασιακού άγχους.**

<b>Αντιλαμβανόμενη αδυναμία</b>		<b>Αντιλαμβανόμενη αυτοαποτελεσματικότητα</b>	
estimate	Cronbach's α	estimate	Cronbach's α
point estimate	<b>0.778</b>	point estimate	<b>0.726</b>
95% CI lower bound	0.718	95% CI lower bound	0.646
95% CI upper bound	0.828	95% CI upper bound	0.791

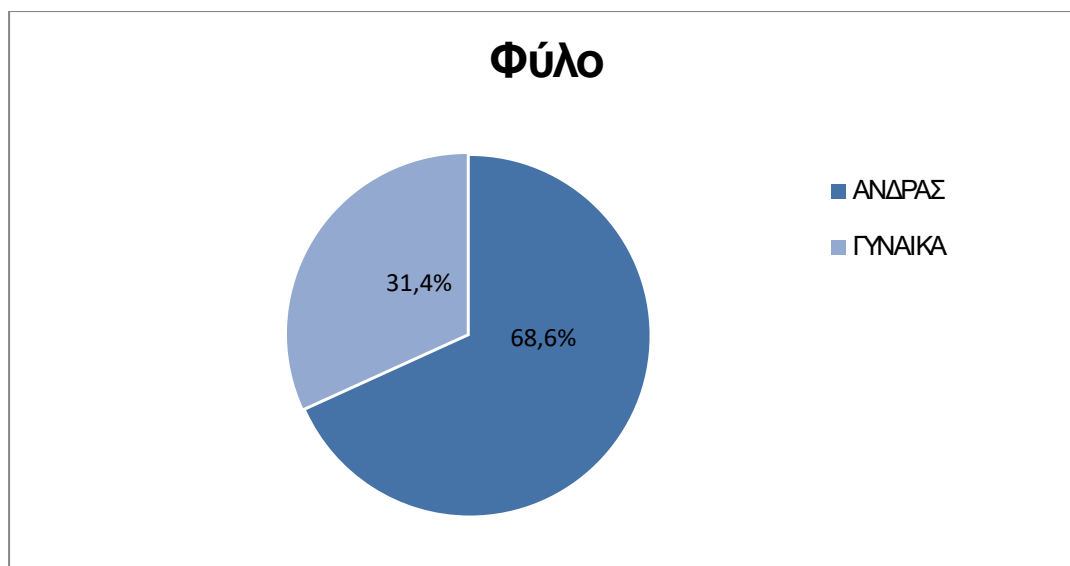
<b>Αντιλαμβανόμενο άγχος</b>	
estimate	Cronbach's α
Point estimate	<b>0.762</b>
95% CI lower bound	0.700
95% CI upper bound	0.814

## **Κεφάλαιο 7 - Αποτελέσματα**

### **7.1 Δημογραφικά στοιχεία**

Το δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε κυμάνθηκε στα 151 άτομα, με 103 να είναι άνδρες και 48 να είναι γυναίκες (Διάγραμμα 1)

Η ηλικία των συμμετεχόντων κυμαινόταν από 23 έως 59 έτη με μέσο όρο 35 έτη (πίνακας 7.1.1).

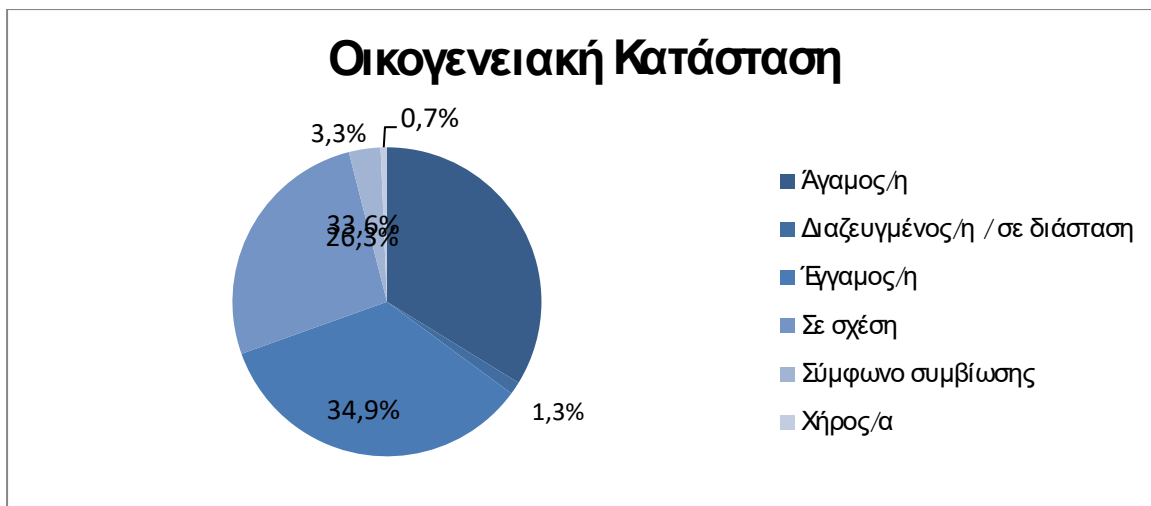


**Διάγραμμα 1: Φύλο δείγματος**

**Πίνακας 7.1.1. Ηλικία Δείγματος**

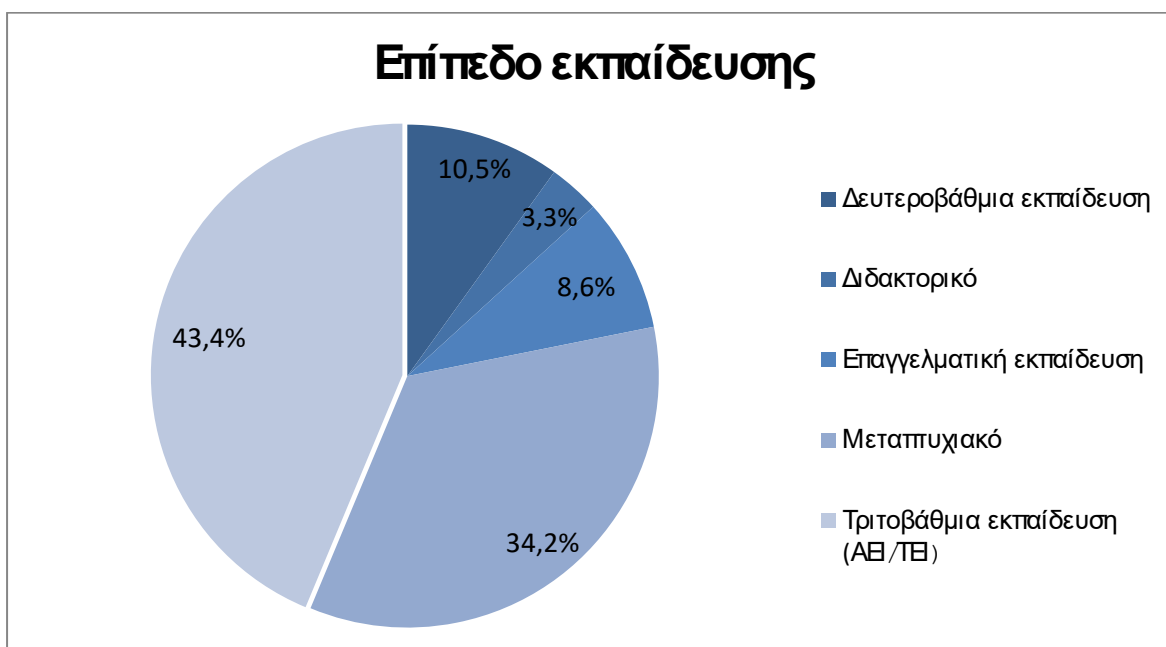
	Ηλικία
Έγκυρες	151
Απώλειες	0
Μέσος Όρος	<b>34.709</b>
Απόκλιση	8.961
Ελάχιστη	23.000
Μέγιστη	59.000

Ακολούθως, όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των ατόμων που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο, προέκυψε ότι η πλειοψηφία αυτών ήταν έγγαμοι (52) και άγαμοι (51). Ακολουθούν οι συμμετέχοντες που δήλωσαν ότι είναι σε σχέση (40) και τέλος εκείνοι / εκείνες που έχουν συνάψει σύμφωνο συμβίωσης (5) καθώς και οι διαζευγμένοι / διαζευγμένες (2), χήροι / χήρες (1) (Διάγραμμα 2).



**Διάγραμμα 2: Οικογενειακή κατάσταση Δείγματος**

Επιπροσθέτως, όσοι έλαβαν μέρος στην έρευνα, κλήθηκαν να δηλώσουν το επίπεδο εκπαίδευσής τους, με την πλειοψηφία αυτών να είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (65). Ακολουθούν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (52), οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (16). Τέλος υπάρχουν οι απόφοιτοι επαγγελματικής εκπαίδευσης (13) και οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου (5) (Διάγραμμα 3).

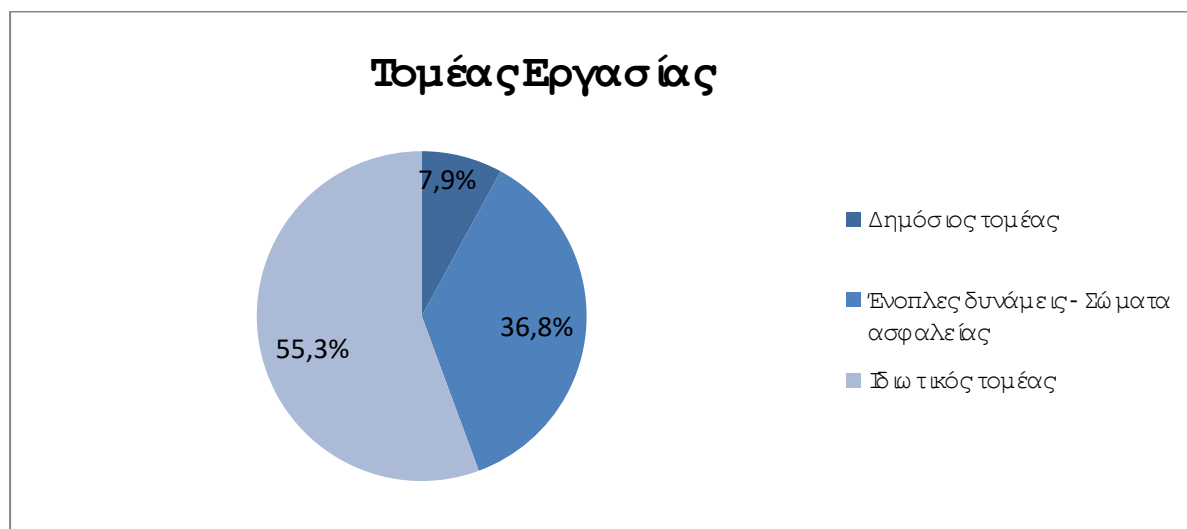


**Διάγραμμα 3: Επίπεδο εκπαίδευσης Δείγματος**



## 7.2 Εργασιακή κατάσταση

Επιπλέον, ένα στοιχείο που οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν, ήταν ο τομέας εργασίας τους. Από αυτούς 83 δήλωσαν ότι εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, 56 είναι στελέχη των ενόπλων δυνάμεων – σωμάτων ασφαλείας και 12 εργάζονται στο δημόσιο τομέα (Διάγραμμα 4).



**Διάγραμμα 4: Τομέας Εργασίας Δείγματος**

Τέλος, το δείγμα καλείτο να συμπληρώσει τα συνολικά έτη εργασιακής εμπειρίας που διαθέτετε, τα οποία κυμαίνονταν από 0 (λιγότερο από 1 χρόνο) έως 40, με μέση τιμή τα 12 έτη (Πίνακας 7.2.1).

**Πίνακας 7.2.1. Συνολικά έτη εργασιακής εμπειρίας δείγματος**

	Συνολικά έτη εργασιακής εμπειρίας
Έγκυρες	151
Απώλειες	0
Μέσος Όρος	<b>12.411</b>
Απόκλιση	8.865
Ελάχιστη	0.000
Μέγιστη	40.000

### 7.3 Ανάλυση ρίσκου

Όπως προαναφέρθηκε, στην τρίτη ενότητα του ερωτηματολογίου τοποθετήθηκαν τριάντα (30) ερωτήσεις που αντανακλούν την τάση του εργαζομένου να αναλαμβάνει ρίσκο. Οι κλιμάκωση των απαντήσεων κυμαινόταν από το ένα (1) («εξαιρετικά απίθανο») έως το επτά (7) («εξαιρετικά πιθανό»). Μέσω της συλλογής των απαντήσεων, έγινε προσπάθεια εντοπισμού του βαθμού στον οποίο οι συμμετέχοντες προβαίνουν σε ενέργειες / αποφάσεις που εμπεριέχουν το στοιχείο του ρίσκου.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες παρουσιάζουν μικρή έως μέτρια τάση ανάληψης ρίσκου (risk taking – 3.13). Συγκεκριμένα, διερευνώντας τις μέσες τιμές των υποδιαστάσεων της μεταβλητής, παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο μέρος του ρίσκου που αναλαμβάνεται είναι εκείνο που προκύπτει μέσα από κοινωνικές καταστάσεις (social – 4.73) Ακολουθεί η προδιάθεση λήψης αποφάσεων με αντίκτυπο στην υγεία και την ασφάλεια (health and safety– 3.19) αλλά και η επιλογή ψυχαγωγικών δραστηριοτήτων που ενέχουν κινδύνους (recreational–2.91). Στις τελευταίες θέσεις ως προς την προτεραιότητα επιλογής, χωρίς μεγάλη διαφορά στους μέσους όρους, βρίσκονται οι ενέργειες με ηθικό (ethical– 2.50) και οικονομικό κόστος (financial– 2.34) (Πίνακας 7.3.1)

**Πίνακας 7.3.1. Τάση ανάληψης ρίσκου**

	ηθικό	οικονομικό	υγεία/ασφάλεια	ψυχαγωγικό	κοινωνικό	ανάληψη ρίσκου
Έγκυρες	151	151	151	151	151	151
Απώλειες	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	<b>2.497</b>	<b>2.338</b>	<b>3.185</b>	<b>2.908</b>	<b>4.729</b>	<b>3.131</b>
Απόκλιση	1.090	1.323	1.273	1.552	1.173	0.920
Ελάχιστη	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Μέγιστη	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000

### **7.3.1 Ανάλυση της ανάληψης ρίσκου με βάση το φύλο**

Έχοντας παρατηρήσει την τάση να παίρνει ο κάθε συμμετέχοντας αποφάσεις που ενέχουν ρίσκο, προχωρήσαμε σε ανάλυση των δεδομένων ως προς κάποια χαρακτηριστικά. Σκοπός της ανάλυσης αυτής είναι να δούμε πως οι διαφορές που παρουσιάζει το δείγμα ως προς το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης και τον τομέα εργασίας, επηρεάζουν την πρόθεση του για ρίσκο.

Αρχικά, εστιάζοντας στο φύλο, παρατηρούμε ελαφριά μεγαλύτερη τάση των ανδρών ως προς την ανάληψη ρίσκου (risk taking– 3.25), έναντι των γυναικών (risk taking– 2.88). Ίδια εικόνα στα δεδομένα παρατηρούμε όσον αφορά και τις υποδιαστάσεις της μεταβλητής ως προς το φύλο, καθώς στους άνδρες (ethical– 2.57, financial– 2.54, health and safety–3.35, recreational – 3.0, social – 4.80) εντοπίζεται σταθερά μεγαλύτερος μέσος όρος από ότι στις γυναίκες (ethical– 2.34, financial–1.92, health and safety–2.84, recreational – 2.72, social – 4.56). Καταλήγουμε συνεπώς στο συμπέρασμα ότι το φύλο επιδρά σε μικρό βαθμό στην πρόθεση του ατόμου να προβεί αποφάσεις πίσω από τις οποίες κρύβεται το στοιχείο του κινδύνου (Παράρτημα, Πίνακας 9.1.1).

### **7.3.2 Ανάλυση της ανάληψης ρίσκου με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης**

Προκειμένου να διευκολυνθεί οι εξέταση των δεδομένων με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης, χωρίσαμε το δείγμα σε δύο τμήματα. Το πρώτο αποτελείται από τους «λιγότερο μορφωμένους» (απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, απόφοιτοι επαγγελματικής εκπαίδευσης) και το δεύτερο από τους «περισσότερο μορφωμένους» (απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου, κάτοχοι διδακτορικού τίτλου). Παρατηρήσαμε, λοιπόν, ότι η εκπαίδευση που έχει λάβει ο κάθε συμμετέχοντας στην έρευνα επηρεάζει ελάχιστα την πρόθεση του να προβεί σε αποφάσεις που ενέχουν ρίσκο, καθώς ο μέσος όρος της μεταβλητής όσον αφορά τους πρώτους (risk taking– 3.27) κυμαίνεται σε περίπου ίδια επίπεδα με αυτόν που αφορά τους δεύτερους (risk taking– 3.10). Επίσης, ακόμα και οι μέσοι όροι των υποδιαστάσεων της κύριας μεταβλητής παρουσιάζουν ελάχιστη διαφορά, με αυτούς που αφορούν τους «λιγότερο μορφωμένους»(ethical– 2.73, financial– 2.49, health and safety–3.74, social – 4.76) να είναι ελαφρώς σε υψηλότερο επίπεδο

από εκείνους που αφορούν τους «περισσότερο μορφωμένους» (ethical– 2.45, financial– 2.30, health and safety–3.06, social – 4.72). Εξαίρεση αποτελεί μόνο η υποδιάσταση που αφορά την εκτέλεση δραστηριοτήτων αναψυχής που ελλοχεύουν κίνδυνο όπου οι δεύτεροι (recreational 2.92) παρουσιάζουν μεγαλύτερο μέσο όρο από τους πρώτους (recreational – 2.63) (Παράρτημα, Πίνακας 9.1.2).

### **7.3.3 Ανάλυση της ανάληψης ρίσκου με βάση τον τομέα εργασίας**

Όπως προαναφέραμε, το δείγμα απαρτίζεται από στελέχη των Ενόπλων δυνάμεων – Σωμάτων ασφαλείας και εργαζόμενους στον ιδιωτικό αλλά και δημόσιο τομέα. Εξετάζοντας τους μέσους όρους της μεταβλητής που αντικατοπτρίζει την ανάληψη ρίσκου, παρατηρούμε ότι τα στελέχη των ενόπλων δυνάμεων – Σωμάτων ασφαλείας ρισκάρουν σε μεγαλύτερο βαθμό (risk taking– 3.25) από τους άλλους δύο τύπους εργαζομένων. Ακολουθούν οι δημόσιοι υπάλληλοι (risk taking– 3.08) και οι ιδιωτικοί υπάλληλοι (risk taking–3.06). Βλέπουμε ότι η πρόθεση ρίσκου είναι περίπου η ίδια σε εργαζομένους δημοσίου και ιδιωτικού τομέα. Η ίδια εικόνα παρατηρείται αν εξετάσουμε και τις υποδιαστάσεις της κύριας μεταβλητής, με μόνη σημαντική διαφορά να διαφαίνεται στο μέσο όρο που αντανακλά τις αποφάσεις που μπορούν να επηρεάσουν την υγεία και την προσωπική ασφάλεια (health and safety), όπου και πάλι τα στελέχη των Ενόπλων δυνάμεων – Σωμάτων ασφαλείας εμφανίζουν μεγαλύτερη τάση (Παράρτημα, Πίνακας 9.1.3).

## **7.4 Εργασιακή απόδοση**

Όπως είδαμε προηγουμένως, κατά την τέταρτη ενότητα του ερωτηματολογίου, συναντάμε δέκα οκτώ (18) ερωτήσεις οι οποίες αντανακλούν την απόδοση του εργαζομένου εντός του οργανισμού. Οι απαντήσεις κυμαίνονταν από το ένα (1) («Σπάνια») έως το πέντε (5) («Πάντα»). Συλλέγοντας τις απαντήσεις, έγινε προσπάθεια να κατανοηθεί το κατά πόσο αποδίδει ο κάθε εργαζόμενος εντός του οργανισμού στον οποίον ανήκει.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες αποδίδουν σε άνω του μετρίου βαθμό (individual work performance – 3.43). Όσον αφορά τη διάσταση που

δείχνει την αποτελεσματικότητα εκπλήρωσης των στόχων, αλλά και εκείνη που αντανακλά συμπεριφορές που οδηγούν στη δημιουργία οργανωτικού κλίματος, παρατηρήθηκαν μέσοι όροι άνω του μετρίου (Task performance – 3.62 και Contextual performance – 3.46) Τέλος, η τρίτη διάσταση που αντικατοπτρίζει την αντιπαραγωγική συμπεριφορά, ο μέσος όρος εμφανίστηκε ελαφρώς μικρότερος (Counterproductive work behavior – 3.18) (Παράρτημα, Πίνακας 9.1.4)

#### **7.4.1 Ανάλυση της εργασιακής απόδοσης με βάση το φύλο**

Αυτό που διαπιστώσαμε αναλύοντας την απόδοση των συμμετεχόντων στην έρευνα με βάση το φύλο, είναι πως τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες επιτυγχάνουν τους στόχους τους σε ικανοποιητικό βαθμό (individual work performance – 3.46 και individual work performance – 3.36). Το ίδιο προκύπτει και όσον αφορά τις δύο (2) θετικές διαστάσεις της κύριας μεταβλητής με πολύ μικρές διαφορές στους μέσους όρους (για άνδρες: Task performance – 3.64, Contextual performance – 3.50 και για γυναίκες: Task performance – 3.55, Contextual performance – 3.39) Τέλος, βλέποντας την αρνητική διάσταση της εργασιακής ικανοποίησης, ο μέσος όρος της κυμαίνεται σε παρόμοιο επίπεδο και για τα δύο φύλα (για άνδρες: Counterproductive work behavior – 3.21 και για γυναίκες: Counterproductive work behavior – 3.13) (Παράρτημα, Πίνακας 9.1.5)

#### **7.4.2 Ανάλυση της εργασιακής απόδοσης με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης**

Για την ανάλυση των δεδομένων με βάση το μορφωτικό επίπεδο, έγινε ο διαχωρισμός του δείγματος που αναφέρθηκε σε προγενέστερο κεφάλαιο («λιγότερο μορφωμένοι» και «περισσότερο μορφωμένοι»). Αυτό στο οποίο καταλήξαμε ότι η απόδοση παραμένει σχεδόν στο ίδιο επίπεδο για όλα τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα ανεξαρτήτως της εκπαίδευσης που έχουν λάβει (για «λιγότερο μορφωμένους»: individual work performance – 3.40 και για «περισσότερο μορφωμένους»: individual work performance – 3.43). Η ίδια εικόνα παρατηρείται και εξετάζοντας τους μέσους όρους των διαστάσεων της κύριας μεταβλητής με ένα πολύ

μικρό προβάδισμα υπέρ των «περισσότερο μορφωμένων» όσον αφορά τις δύο θετικές (για «περισσότερο μορφωμένους»: Task performance – 3.62, Contextual performance – 3.48 και για «λιγότερο μορφωμένους»: Task performance – 3.60, Contextual performance – 3.38). Αντίθετα, όσον αφορά την τρίτη και αρνητική διάσταση της μεταβλητής που αντανακλά την αντιπαραγωγική συμπεριφορά παρατηρούμε λίγο υψηλότερο τον μέσο όρο που αφορά τα άτομα με το χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (για «λιγότερο μορφωμένους»: Counterproductive work behavior – 3.24 και για «περισσότερο μορφωμένους»: Counterproductive work behavior – 3.17) (Παράρτημα, Πίνακας 9.1.6)

## 7.5 Εργασιακό άγχος

Όπως αναφέραμε προηγουμένως, στην πέμπτη ενότητα του εργαλείου που χρησιμοποιήθηκε, τοποθετήθηκαν δέκα (10) ερωτήσεις που σκοπό είχαν τον εντοπισμό του κατά πόσο το άτομο βρίσκεται σε μία αγχωτική κατάσταση. Ο κάθε συμμετέχων διάλεγε μία απάντηση από το ένα (1) που αντιστοιχούσε στο «Ποτέ» έως το πέντε (5) που αντιστοιχούσε στο «Πολύ συχνά».

Τα ευρήματα απέδειξαν ότι τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα αγχώνονται σε κάτω το μετρίου βαθμό (Perceived stress – 2.84). Αναφορικά με τις διαστάσεις της μεταβλητής, η πρώτη, που εκπροσωπεί την αδυναμία ελέγχου των συναισθημάτων που προκύπτουν από την αδυναμία ικανοποίησης των απαιτήσεων, βρίσκεται σε σχεδόν μέτριο επίπεδο (Perceived helplessness – 2.98), ενώ η δεύτερη, που αντανακλά την πίστη του ατόμου ως προς τις δυνατότητες που έχει να ανταπεξέλθει στις καθημερινές προκλήσεις, εντοπίζεται σε χαμηλότερο επίπεδο (Perceived Self-efficacy – 2.63) (Παράρτημα, Πίνακας 9.1.7)

### 7.5.1 Ανάλυση του εργασιακού άγχους με βάση το φύλο

Ομαδοποιώντας τα δεδομένα με βάση το φύλο, θα οδηγηθούμε στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες είναι αυτές στις οποίες εντοπίζεται περισσότερο άγχος από ότι στους άνδρες. Αυτό προκύπτει κοιτάζοντας τον μέσο όρο της κύριας μεταβλητής (για τις γυναίκες: Perceived stress – 3.03 και για τους άνδρες: Perceived stress – 2.76). Βλέπουμε λοιπόν, ότι η γυναίκες του δείγματος εμφανίζονται μετρίως αγχωμένες, ενώ οι άνδρες εμφανίζουν χαρακτηριστικά άγχους σε κάτω του μετρίου επίπεδο. Την ίδια εικόνα συναντάμε και κοιτώντας τον μέσο όρο της πρώτης διάστασης της μεταβλητής (για τους άνδρες: Perceived helplessness – 2.88 και για τις γυναίκες: Perceived helplessness – 3.20). Μικρότερη είναι η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων στην δεύτερη διάσταση της μεταβλητής που αφορά την έλλειψη αυτοεκτίμησης του ατόμου (για τους άνδρες: Perceived Self–efficacy – 2.57 και για τις γυναίκες: 2.76) (Παράρτημα, Πίνακας 9.1.8)

### 7.5.2 Ανάλυση του εργασιακού άγχους με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης

Χρησιμοποιώντας τον διαχωρισμό που προαναφέρθηκε, συγκρίναμε τους μέσους όρους της κύριας μεταβλητής και καταλήξαμε στο ότι τόσο τα άτομα με το χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, όσο και εκείνα με το υψηλότερο τείνουν να αντιμετωπίσουν καταστάσεις άγχους σε περίπου ίδιο επίπεδο (για τους «λιγότερο μορφωμένους»: Perceived stress – 2.91 και για τους «περισσότερο μορφωμένους»: Perceived stress – 2.83). Η ίδια εικόνα προκύπτει και για την δεύτερη διάσταση, με μέσο όρο με ελάχιστη διαφορά (για τους «λιγότερο μορφωμένους»: Perceived Self–efficacy– 2.50 και για τους «περισσότερο μορφωμένους»: Perceived stress – 2.66). Μικρή αλλά λίγο πιο αισθητή διαφορά, παρατηρείται στην πρώτη διάσταση, όπου μεγαλύτερο μέσο όρο εμφανίζουν τα άτομα χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου (για τους «λιγότερο μορφωμένους»: Perceived helplessness – 3.18 και για τους «περισσότερο μορφωμένους»: Perceived helplessness – 2.94) (Παράρτημα, Πίνακας 9.1.9).

### 7.5.3 Ανάλυση του εργασιακού άγχους με βάση τον τομέα εργασίας

Όπως και στην εξέταση της ανεξάρτητης μεταβλητής (ανάληψη ρίσκου), έτσι και κατά την εξέταση της δεύτερης εξαρτημένης, επιλέξαμε να κάνουμε συγκρίσεις στους μέσους όρους όσον αφορά τον τομέα εργασίας των συμμετεχόντων στην έρευνα. Εξετάζοντας το βαθμό κατά τον οποίο μία κατάσταση θεωρείται αγχωτική, παρατηρούμε ότι τα στελέχη των ιδιωτικών επιχειρήσεων παρουσιάζουν το μεγαλύτερο μέσο όρο, αγγίζοντας μια τιμή μετρίου επιπέδου (Perceived stress – 2.95). Ακολουθούν με μέσο όρο σχεδόν στο ίδιο επίπεδο οι δημόσιοι υπάλληλοι (Perceived stress – 2.73) και στα στελέχη των ενόπλων δυνάμεων – Σωμάτων ασφαλείας (Perceived stress – 2.70) Η ίδια κατάσταση παρατηρείται και στις διαστάσεις της κύριας μεταβλητής, με τους ιδιωτικούς υπαλλήλους να εμφανίζουν μεγαλύτερη τιμή στο μέσο όρο από τους άλλους δύο τύπους εργαζομένων (για τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα: Perceived helplessness – 3.07 , Perceived Self–efficacy– 2.77, για τους δημόσιους υπαλλήλους: Perceived helplessness – 2.82 , Perceived Self–efficacy– 2.60 και για τους ένστολους: Perceived helplessness – 2.88 , Perceived Self–efficacy– 2.44 ) (Παράρτημα, Πίνακας 9.1.10).

### 7.6 Συσχετίσεις μεταβλητών - Γραφήματα

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε με σκοπό να εξετάσει την αλληλεπίδραση τριών (3) μεταβλητών. Πώς δηλαδή, η ανάληψη ρίσκου (ανεξάρτητη μεταβλητή) επηρεάζει αφενός την εργασιακή απόδοση και αφετέρου το εργασιακό άγχος (εξαρτημένες μεταβλητές). Ως προαναφέρθηκε, ως εργαλείο, επιλέχθηκε ερωτηματολόγιο το οποίο απαντήθηκε από 151 άτομα προερχόμενα κατά το δυνατόν από διαφορετικά επίπεδα ιεραρχίας εντός των οργανισμών που ανήκουν. Για την ανάλυση των απαντήσεων, χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα jasp (έκδοση 18.3).

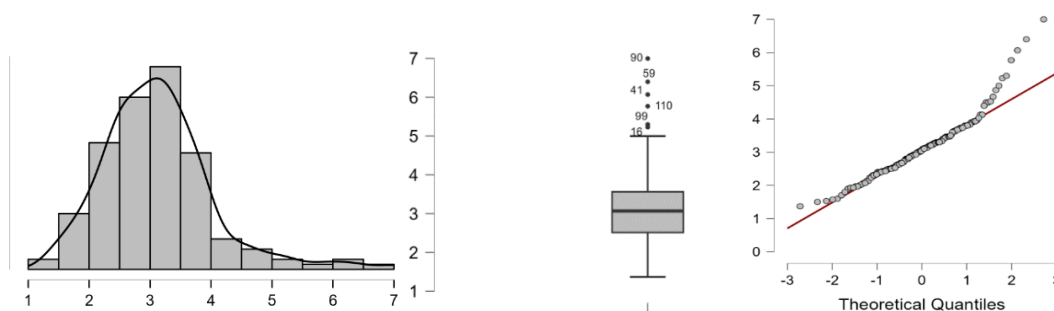
Αρχικά, τοποθετώντας τα δεδομένα στο πρόγραμμα παρατηρούμε ότι υφίσταται ζήτημα κανονικής κατανομής και ύπαρξης ακραίων τιμών, όπως φαίνεται στα παρακάτω γραφήματα. Το πρόβλημα εντοπίζεται στις πρώτες δύο μεταβλητές (ανάληψη ρίσκου και εργασιακή απόδοση), ενώ στην τρίτη (εργασιακό άγχος) τα δεδομένα παρουσιάζουν κανονική κατανομή. Λόγω του μεγέθους του δείγματος, δεν αφαιρέθηκαν οι ακραίες τιμές, καθώς κάτι τέτοιο θα το μείωνε αρκετά, σε βαθμό που



θα καθιστούσε την έρευνα εντελώς αναξιόπιστη και επισφαλής ως προς την εξαγωγή συμπερασμάτων. Πέραν από τη σχηματική αναπαράσταση, χρησιμοποιώντας τους δείκτες του προγράμματος, επιβεβαιώνουμε ότι τα δεδομένα της ανεξάρτητης μεταβλητής δεν έχουν κανονική κατανομή ( $p\text{-value}<0.001$ ) και παρουσιάζουν σκίαση ( $z=6.08>1.96$ ) και κύρτωση ( $z=7.46>1.96$ ). Όσον αφορά την εργασιακή απόδοση, τα αποτελέσματα επίσης δεν παρουσιάζουν κανονική κατανομή ( $p\text{-value}=0.009<0.05$ ) και παρουσιάζουν σκίαση ( $z=2.63>1.96$ ) αλλά όχι κύρτωση ( $z=0.29<1.96$ ). Τέλος, όσον αφορά το εργασιακό άγχος τα δεδομένα εμφανίζουν κανονική κατανομή ( $p\text{-value}=0.597>0.05$ ). Δεν υφίσταται θέμα τόσο σκίασης ( $z=0.19<1.96$ ), όσο κύρτωσης ( $z=0.14<1.96$ ) (Παράρτημα, Πίνακας 9.1.11).

## Γραφήματα 7.6 Κανονική Κατανομή και ύπαρξη ακραίων τιμών συνόλου μεταβλητών.

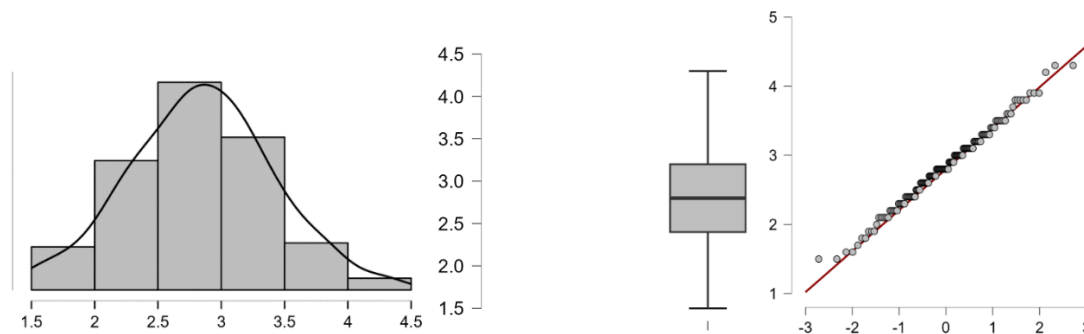
### Γράφημα 7.6.1 Ανάλυση Ρίσκου



### Γράφημα 7.6.2 Εργασιακή απόδοση



### Γράφημα 7.6.3 Εργασιακό άγχος



Ως αποτέλεσμα των ανωτέρω ζητημάτων, προκειμένου να προβούμε στην συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών χρησιμοποιήσαμε την μέθοδο μη παραμετρικής στατιστικής (non parametric statistic). Για να το πετύχουμε αυτό, εξετάζουμε τις μεταβλητές ανά δυο. Δηλαδή, σκοπός μας είναι να διερευνήσουμε τη συσχέτιση της ανεξάρτητης μεταβλητής με καθεμιά από τις δύο εξαρτημένες. Αρχικά, όσον αφορά τη στατιστική σχέση (correlation) μεταξύ της ανάληψης ρίσκου και της εργασιακής απόδοσης, παρατηρούμε ότι ο δείκτης  $\rho$  δεν βρίσκεται εντός των επιθυμητών ορίων. Επιπροσθέτως, ο δείκτης spearman's rho υποδεικνύει πως οι μεταβλητές σχεδόν δεν έχουν καμία συσχέτιση (spearman's rho=0.091 $\approx$ 0). Την ίδια διαδικασία εκτελούμε για εξέταση του βαθμού της συσχέτισης της ανεξάρτητης μεταβλητής με την δεύτερη εξαρτημένη. Και σε αυτή την περίπτωση, όπως προέκυψε από τους ανάλογους δείκτες, παρατηρούμε ότι πως η ανάληψη ρίσκου δεν έχει στατιστικά σημαντική σχέση με το εργασιακό άγχος, καθώς αφενός ο δείκτης  $\rho$  δεν βρίσκεται στο φάσμα επιτρεπτών τιμών ( $<0.05$ ) και αφετέρου ο δείκτης spearman's rho τείνει και πάλι στο μηδέν (0) (spearman's rho= - 0.026). Τέλος, παρατηρείται μία στατιστική σχέση μεταξύ των εξαρτημένων μεταβλητών καθώς  $\rho < 0.05$  και spearman's rho=-0.166,  $\rho > 0.1$ . Αυτό μας δείχνει ότι η εργασιακή απόδοση έχει μία στατιστικά σημαντική σχέση με το εργασιακό άγχος και μάλιστα αρνητική, όπως υποδεικνύει το πρόσημο του δεύτερου δείκτη. Επιπλέον, το γεγονός ότι είναι μεγαλύτερος του 0.1 μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η σχέση μεταξύ εργασιακής απόδοσης και εργασιακού άγχους είναι κυμαίνεται σε μικρά αλλά σημαντικά επίπεδα (Πίνακας 7.6.1.)

**Πίνακας 7.6.1. Συσχέτιση μεταβλητών (correlation)**

Spearman's Correlations		Risk Taking	perceived stress	individual work performance
1. Risk Taking	Spearman's rho	—		
2. perceived stress	Spearman's rho	-0.026	—	
3. individual work performance	Spearman's rho	0.091	-0.166 *	—

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

## 7.7 Γραμμική Παλινδρόμηση

Ακολουθώντας, καλούμαστε να διερευνήσουμε τη γραμμική παλινδρόμηση των δεδομένων, την «ποσοτική σχέση» μεταξύ των μεταβλητών. Ως προς την σειρά εξέτασης, θα ακολουθήσουμε την ίδια διαδικασία, δηλαδή θα εξετάσουμε και πάλι τις μεταβλητές ανά δύο. Αρχικά, στη λειτουργία Linear regression του προγράμματος jasp, παρατηρώ ότι αν η ανάληψη ρίσκου μεταβληθεί «κατά ένα (1)» τότε η εργασιακή ικανοποίηση του εργαζομένου «μεταβάλλεται κατά 0.097» (Unstandardized=0.097), δείκτης που φανερώνει πολύ μικρή επίδραση της πρώτης μεταβλητής στη δεύτερη. Επίσης από το ανάλογο πεδίο του πίνακα, παρατηρούμε ότι το διάστημα μεταξύ του lower και του upper περιέχει αρνητική τιμή (lower = -0.058, upper = 0.236), χωρίς να περιλαμβάνεται ανάμεσα η τιμή μηδέν (0), γεγονός που μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι το μοντέλο δεν είναι στατιστικά σημαντικό (πίνακας 7.7.1). Ανάλογα, πράττουμε και για την εξέταση της ανάληψης ρίσκου με το εργασιακό άγχος. Στην συγκεκριμένη περίπτωση, παρατηρούμε ότι αν η ανάληψη ρίσκου μεταβληθεί «κατά ένα (1)», τότε η ποσοτική μεταβολή που υφίσταται το εργασιακό άγχος είναι -0.018 (Unstandardized=-0.018), ένδειξη που φανερώνει την σχεδόν αμυδρή επίδραση της ανάληψης ρίσκου στο εργασιακό άγχος. Αυτό επιβεβαιώνεται και στο διάστημα μεταξύ του lower και του upper, καθώς και πάλι περιέχεται αρνητική τιμή (lower = -0.127, upper = 0.070), εύρημα που μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι το μοντέλο δεν είναι στατιστικά σημαντικό (πίνακας 7.7.2.). Την μη ύπαρξη στατιστικά σημαντικού μοντέλου την επιβεβαιώνουμε και από τους πίνακες ANOVA, όπου ο δείκτης ρ είναι

εκτός των επιθυμητών τιμών ( $p=0.145 > 0,05$  και  $p=0.735>0.05$ ) (Παράρτημα, πίνακες 7.7.3., 7.7.4.)

**Πίνακας 7.7.1. Γραμμική παλινδρόμηση ανάληψης ρίσκου με εργασιακή απόδοση**

Bootstrap Coefficients							
Model		Unstandardized	Bias	Standard Error	p*	95% CI*	
						Lower	Upper
H <sub>0</sub>	(Intercept)	3.447	-0.001	0.052	< .001	3.343	3.549
H <sub>1</sub>	(Intercept)	3.152	-0.002	0.241	< .001	2.696	3.637
	Risk Taking	0.097	$9.404 \times 10^{-4}$	0.076	0.239	-0.058	0.236

Note. Bootstrapping based on 5000 replicates.  
 Note. Coefficient estimate is based on the median of the bootstrap distribution.  
 \* Bias corrected accelerated.

**Πίνακας 7.7.2. Γραμμική παλινδρόμηση ανάληψης ρίσκου με εργασιακό άγχος**

Bootstrap Coefficients							
Model		Unstandardized	Bias	Standard Error	p*	95% CI*	
						Lower	Upper
H <sub>0</sub>	(Intercept)	2.833	$5.558 \times 10^{-4}$	0.047	< .001	2.743	2.925
H <sub>1</sub>	(Intercept)	2.885	-0.004	0.159	< .001	2.608	3.244
	Risk Taking	-0.018	0.001	0.049	0.614	-0.127	0.070

Note. Bootstrapping based on 5000 replicates.  
 Note. Coefficient estimate is based on the median of the bootstrap distribution.  
 \* Bias corrected accelerated.

**Πίνακας 7.7.3. Analysis of Variance (ANOVA) ανάληψης ρίσκου και εργασιακής απόδοσης**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	0.839	1	0.839	2.143	0.145
	Residual	56.745	145	0.391		
	Total	57.584	146			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

**Πίνακας 7.7.4. Analysis of Variance (ANOVA) ανάληψης ρίσκου και εργασιακού άγχους**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	0.038	1	0.038	0.115	0.735
	Residual	48.505	145	0.335		
	Total	48.543	146			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

## Κεφάλαιο 8 - Συμπεράσματα

### 8.1 Ανασκόπηση αποτελεσμάτων

Η παρούσα μελέτη πραγματοποιήθηκε με σκοπό να εξετάσει το βαθμό στον οποίο το ρίσκο που αναλαμβάνει ένας εργαζόμενος προκαλεί άγχος και επηρεάζει την εργασιακή του απόδοση. Διεξήχθη, δηλαδή, μία στατιστική έρευνα μεταξύ τριών

μεταβλητών. Μίας ανεξάρτητης (ανάληψη ρίσκου) και δύο εξαρτημένων (εργασιακή απόδοση και εργασιακό άγχος).

Όπως προαναφέρθηκε, η συλλογή δεδομένων εκτελέστηκε μέσω ερωτηματολογίου που διανεμήθηκε και απαντήθηκε από εκατό πενήντα ένα (151) συμμετέχοντες. Το δείγμα αποτελείται από άνδρες (68.4%) και γυναίκες (31.6%) που εργάζονται στο δημόσιο (7.9%) και ιδιωτικό (55.3%) τομέα αλλά και στελέχη των ενόπλων δυνάμεων – σωμάτων ασφαλείας (36.8%). Η μέση εργασιακή εμπειρία του δείγματος ήταν τα δώδεκα (12) έτη, γεγονός που σημαίνει ότι το οι συμμετέχοντες εν γένει έχουν μία ικανή προϋπηρεσία σε εργασιακό χώρο με σεβαστό αριθμό βιωμάτων και εμπειριών. Επιπλέον, έγινε μία προσπάθεια συλλογής απαντήσεων από άτομα διαφορετικού μορφωτικού επιπέδου. Έτσι, η πλειοψηφία αυτών ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (43.4%) ενώ ακολουθούν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (34.2%), εκείνοι που έλαβαν δευτεροβάθμια εκπαίδευση (10.5%), ενώ τέλος υπάρχουν οι απόφοιτοι επαγγελματικής εκπαίδευσης (8.6%) και οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου (3.3%). Η ηλικία του δείγματος κυμαινόταν μεταξύ είκοσι τρία (23) και πενήντα εννέα (59) έτη με μέση τιμή τα τριάντα πέντε (35). Τέλος, το δείγμα διαχωρίστηκε ως προς την οικογενειακή του κατάσταση, όπου οι περισσότεροι ερωτώμενοι δήλωσαν έγγαμοι (34.9%) και άγαμοι (33.6%), ενώ ακολούθησαν εκείνοι που βρίσκονται σε σχέση (26.3%), τέλος εκείνοι που έχουν συνάψει σύμφωνο συμβίωσης (3.3%), οι διαζευγμένοι – σε διάσταση (1.3%) και οι χήροι (0.7%).

Συλλέγοντας τα δεδομένα μας, αρχικά έγινε προσπάθεια εντοπισμού, του πως τα δημογραφικά στοιχεία, το επίπεδο εκπαίδευσης και ο τομέας εργασίας επηρεάζουν την τάση που έχει το άτομο να αναλαμβάνει αποφάσεις που εμπεριέχουν το στοιχείο του ρίσκου. Παρατηρήσαμε λοιπόν, ότι το φύλο διαδραματίζει ένα σχετικά σημαντικό ρόλο, με τους άνδρες να εμφανίζονται ελαφρώς πιο έτοιμοι να ρισκάρουν από τις γυναίκες. Καταλήξαμε συνεπώς στο συμπέρασμα ότι το φύλο επιδρά σε μικρό αλλά αξιοσημείωτο βαθμό στην πρόθεση του ατόμου να προβεί σε αποφάσεις πίσω από τις οποίες ελλοχεύει το στοιχείο του κινδύνου. Επιπροσθέτως, παρατηρήσαμε ότι το επίπεδο εκπαίδευσης που είχε ο κάθε συμμετέχων επηρεάζει ελάχιστα την πρόθεση του να ρισκάρει. Τέλος, όσον αφορά τον τομέα εργασίας, εντοπίσαμε το αναμενόμενο, ότι δηλαδή τα στελέχη των ενόπλων δυνάμεων – σωμάτων ασφαλείας είναι εκείνα που αναλαμβάνουν περισσότερο ρίσκο. Ακολουθούν οι ιδιωτικοί αλλά και οι δημόσιοι υπάλληλοι με σχεδόν την ίδια τάση ανάληψης ρίσκου.

Στη συνέχεια, οδηγηθήκαμε στην εξαγωγή συμπερασμάτων ως προς την εργασιακή απόδοση του δείγματος. Αρχικά, λαμβάνοντας υπόψη τα δημογραφικά στοιχεία

καταλήξαμε στο ότι και τα δύο φύλα αποδίδουν ικανοποιητικά στην εργασία τους. Επιπλέον, το επίπεδο εκπαίδευσης παρατηρήθηκε πως δεν επηρεάζει σχεδόν καθόλου την αποτελεσματικότητα του ατόμου εντός της εργασίας του. Συνεπώς, καταλήγουμε ότι οι διαφορές που παρουσίασε του δείγμα ως προς κάποια χαρακτηριστικά του δεν επιδρά στην εργασιακή του απόδοση.

Επιπροσθέτως, μελετήθηκε η ύπαρξη εργασιακού άγχους λαμβάνοντας υπόψιν και πάλι το φύλο των συμμετεχόντων, το επίπεδο εκπαίδευσης τους και τον τομέα εργασίας. Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες εμφανίζουν περισσότερο συμπεριφορές εργασιακού στρες από ότι οι άνδρες. Ακολούθως, το πόσο μορφωμένος είναι κάποιος, φάνηκε να μην επηρεάζει το πόσο ευάλωτος είναι σε αγχωτικές συμπεριφορές. Τέλος, εκείνοι στους οποίους παρατηρήθηκε περισσότερο εργασιακό άγχος ήταν οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ενώ ακολουθούν οι δημόσιοι υπάλληλοι και τα στελέχη των ενόπλων δυνάμεων – σωμάτων ασφαλείας με μικρότερη και σχεδόν ίδια εμφάνιση άγχους.

Αφού μελετήσαμε τα αποτελέσματα των μεταβλητών με βάση τα διαφορετικά χαρακτηριστικά κάθε συμμετέχοντα, προσπαθήσαμε να ερευνήσουμε τις επιδράσεις μεταξύ ανεξάρτητης και εξαρτημένων. Ξεκινώντας και αφού τοποθετήσαμε τα δεδομένα στο πρόγραμμα που επιλέχθηκε για τις στατιστικές αναλύσεις (jasp), καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι υφίσταται θέμα ως προς την κανονική κατανομή των δεδομένων, όπως αναλύθηκε σε προγενέστερο κεφάλαιο. Αυτό μας οδηγεί υποχρεωτικά στην χρήση μη παραμετρικής στατιστικής (non parametric statistic) προκειμένου να εξάγουμε ασφαλή συμπεράσματα. Ουσιαστικά, ενώ περιμέναμε ότι το ρίσκο που θα κληθεί να αναλάβει ένας εργαζόμενος θα επηρεάσει τόσο την απόδοση του όσο και την ύπαρξη εργασιακού άγχους, εμείς καταλήξαμε στο ότι στο συγκεκριμένο δείγμα αυτό δε συμβαίνει πλήρως. Όσον αφορά, δηλαδή, τις εκατό πενήντα μία (151) απαντήσεις που λάβαμε, η ανάληψη ρίσκου δεν επιδρά σε μεγάλο ποσοστό στην εργασιακή απόδοση και το εργασιακό άγχος. Τέλος, παρατηρήθηκε ότι υφίσταται στατιστική σχέση μεταξύ των δύο εξαρτημένων μεταβλητών και μάλιστα αρνητική. Καταλήξαμε επομένως, στο ότι οι αποφάσεις που εμπεριέχουν το στοιχείο του ρίσκου δεν επηρεάζουν την απόδοση και το άγχος των συμμετεχόντων, όμως η εργασιακή τους απόδοση επιδρά αρνητικά σε σημαντικό βαθμό στην εμφάνιση άγχους. Συμπερασματικά, όσο περισσότερο αποδίδει το άτομο, τόσο λιγότερο αγχώνεται εντός του εργασιακού του περιβάλλοντος, αποτέλεσμα το οποίο ήταν αναμενόμενο.

## 8.2 Περιορισμοί έρευνας

Ωστόσο, η εν λόγω έρευνα υπόκειται σε κάποιους περιορισμούς. Κατ' αρχάς, η συλλογή δεδομένων έγινε μέσα από τη διανομή ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε ανώνυμα γεγονός που δεν επέτρεψε στους συμμετέχοντες την παροχή διευκρινήσεων η οποία θα συνέβαλε στην εγκυρότερη συμπλήρωση του. Επίσης, το μέγεθος του δείγματος (151 άτομα) θεωρείται όχι ιδιαίτερα μεγάλο. Αυτό, αφενός επηρέασε την στατιστική ισχύ της ανάλυσης και την γενίκευση των αποτελεσμάτων, αφετέρου δεν μας έδωσε το δικαίωμα αφαίρεσης των ακραίων τιμών που παρατηρήθηκαν με σκοπό να οδηγηθούμε ίσως σε ασφαλέστερα συμπεράσματα. Καθώς, σε εκείνη την περίπτωση ο αριθμός του θα μειωνόταν ακόμα περισσότερο. Επιπροσθέτως, ένα σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων (36.8%) αποτελείτο από στελέχη των ενόπλων δυνάμεων – σωμάτων ασφαλείας, των οποίων η εργασία είναι πλήρως συνυφασμένη με το στοιχείο του ρίσκου. Με άλλα λόγια ένα μεγάλο μέρος των συμμετεχόντων στην έρευνα έχουν πολύ συγκεκριμένη αντίληψη σχετικά με τον κίνδυνο τον οποίο αναλαμβάνουν διαρκώς και ενδέχεται να τους επηρεάσει ως προς την απόδοση και το άγχος σε πολύ διαφορετικό βαθμό από το υπόλοιπο δείγμα.

## 8.3 Μελλοντική έρευνα

Η παρούσα έρευνα προσπάθησε να εστιάσει στη μελέτη της σχέσης μεταξύ της ανάληψης ρίσκου, της εργασιακής απόδοσης καθώς και του εργασιακού άγχους του εργαζόμενου. Δυστυχώς, τα αποτελέσματα δεν ήταν τα επιθυμητά. Περιμέναμε στατιστικές σχέσεις οι οποίες δεν εμφανίστηκαν. Οι κυριότεροι λόγοι στους οποίους οφείλεται αυτό εντοπίζονται στα χαρακτηριστικά του δείγματος όπως εξηγήθηκε σε στο προηγούμενο κεφάλαιο. Κατόπιν τούτου, προτείνεται να εκτελεστεί μελλοντική έρευνα με πιο διευρυμένο και σταθμισμένο δείγμα. Διεύρυνση όσον αφορά τον τομέα εργασίας αλλά και διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές. Επίσης, στην περίπτωση που επιλεχθούν για την έρευνα στελέχη από τις ένοπλες δυνάμεις – σώματα ασφαλείας, είναι δόκιμο τα αποτελέσματα τους να μην αναμειχθούν με αυτά των εργαζομένων άλλων κλάδων, αλλά να εξεταστούν ως υποσύνολο, καθώς ως αναφέρθηκε η ανάληψη ρίσκου είναι πλήρως συνυφασμένη με την καθημερινότητα



τους και ενδέχεται να επηρεάσει την απόδοσή τους και το άγχος σε πολύ διαφορετικό βαθμό από ότι στους άλλους τύπους εργαζομένων. Ακόμα, κρίνεται αναγκαίο να ληφθούν υπόψη και άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση και το στρες, όπως η οργανωσιακή κουλτούρα και η συναισθηματική νοημοσύνη με όλες τις διαστάσεις της. Αυτή η προσέγγιση θα μπορούσε να αποκαλύψει πιο σύνθετες σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών που εξετάστηκαν. Περαιτέρω, κρίνεται απαραίτητο να εξεταστεί, πως η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας και η είσοδός της στους εργασιακούς χώρους, θα επηρεάσει την ανάληψη ρίσκου και τις συνέπειές του. Τέλος, είναι σημαντικό να μελετηθεί, πως η τεχνητή νοημοσύνη, με τα ψηφιακά εργαλεία και τους αυτοματισμούς που διαθέτει, θα επηρεάσει την ανάληψη ρίσκου και την εργασιακή απόδοση. Συνοψίζοντας, η μελλοντική έρευνα θα πρέπει να στοχεύσει στη διεύρυνση και εμβάθυνση της κατανόησης της επίδρασης της ανάληψης ρίσκου στην εργασιακή απόδοση και το εργασιακό άγχος, λαμβάνοντας υπόψη τους παραπάνω προτεινόμενους συντελεστές. Αυτές οι μελέτες θα συμβάλουν αφενός στην ανάπτυξη πιο αποτελεσματικών στρατηγικών διαχείρισης του ρίσκου και αφετέρου στη βελτίωση της ικανοποίησης και της απόδοσης των εργαζομένων.

#### **8.4 Πρακτικές προεκτάσεις**

Η κατανόηση των αποτελεσμάτων της ανωτέρω έρευνας, δύναται να αναδείξει τρόπους με τους οποίους οι επιχειρήσεις μπορούν αφενός να μειώσουν το άγχος των εργαζομένων και αφετέρου να αυξήσουν την απόδοσή τους. Προς την κατεύθυνση αυτή, οι οργανισμοί ενδείκνυται να σχεδιάσουν και να υλοποιήσουν προγράμματα κατάρτισης των εργαζομένων που θα περιλαμβάνουν τεχνικές αξιολόγησης του ρίσκου στη λήψη κρίσιμων αποφάσεων, έτσι ώστε τα στελέχη να είναι κατάλληλα προετοιμασμένα να αναλάβουν κινδύνους χωρίς μεγάλο άγχος (Clarke & Cooper, 2004). Επιπλέον, θα πρέπει να ενθαρρύνουν και να επιβραβεύουν τις πρωτοβουλίες των εργαζομένων που ενέχουν κίνδυνο, αλλά και υψηλές αποδόσεις, καλλιεργώντας μια υποστηρικτική εργασιακή κουλτούρα, στην οποία ακόμα και το λάθος αντιμετωπίζεται ως ευκαιρία μάθησης. Περαιτέρω, η παροχή ελευθερίας στους υπαλλήλους, όπως για παράδειγμα η δυνατότητα τηλεργασίας και ευελιξίας στα εργασιακά τους καθήκοντα, το ευέλικτο ωράριο, η συμβουλευτική υποστήριξη, η αποτελεσματική επικοινωνία και η συχνή ανατροφοδότηση, αποτελούν στρατηγικές που μειώνουν το άγχος, αυξάνουν την εργασιακή ικανοποίηση και ενισχύουν τη ψυχική ανθεκτικότητα των εργαζομένων.

Μόνο ένας οργανισμός που ενθαρρύνει τη δημιουργικότητα και την καινοτομία μπορεί να δημιουργήσει ένα ασφαλές περιβάλλον, μέσα στο οποίο οι εργαζόμενοι θα επιθυμούν να εργαστούν αποδοτικότερα ξεπερνώντας τον εαυτό τους. Η εμπειρία, η τεχνολογική γνώση, η έρευνα και η ανάπτυξη αποτελούν πηγές που γενούν ιδέες, οι οποίες στη συνέχεια μετουσιώνονται σε καινοτομίες και δίνουν το επιχειρηματικό πλεονέκτημα στον οργανισμό(Κατσίκης, 2013).

## **Βιβλιογραφία**

### **Ελληνόγλωσση**

Κατσίκης, Ι. (2013). *Καινοτομία και Συνεργατικοί Σχηματισμοί σε μικρές επιχειρήσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις ΓΣΕΒΒΕ – Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων.

### **Ξενόγλωσση**

Clarke, S., & Cooper, C.L. (2004). *Managing the Risks of Workplace Stress: Health and Safety Hazards*. London and New York: Routledge.

## **Βιβλιογραφία**

### **Ελληνόγλωσση**

Αντωνίου, Σ. (2003). *Σύγχρονα θεωρητικά μοντέλα στρες και ενδεχόμενες συνέπειες εργασιακών στρεσογόνων παραγόντων, Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας*, Τεύχος13.

Βενιοπούλου, Κ., & Ζαννή-Τελιοπούλου, Κ. (1997). *Επαγγελματικά πορτραίτα επιτυχημένων γυναικών*. Αθήνα: ΙΕΚΕΠ - ΓΓΛΕ.

Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας-Διεύθυνση Υγειονομικής Υποστήριξης, (2008). *Εγχειρίδιο επί Θεμάτων Ψυχοκοινωνικής Μέριμνας Προσωπικού*. Αθήνα: Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας-Διεύθυνση Υγειονομικής Υποστήριξης-Τυπογραφείο Ελληνικού Στρατού.

Ιωάννου, Α. (2003). *Άγχος στο χώρο της υγείας, Καλή ζωή*, 24/10/2003, Φιλελεύθερος.

- Κάντας, Α. (1993). *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία-Κίνητρα-Επαγγελματική ικανοποίηση-Ηγεσία*, Μέρος 1ο , Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. (1999). *Επαγγελματικό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση στους δημόσιους υπαλλήλους*. Στο: *Η Ψυχολογία στο σταυροδρόμι των επιστημών του ανθρώπου και της κοινωνίας*. Εκδόσεις: Καστανιώτης, Αθήνα.
- Καραμάνης, Κ. (2008). *Σύγχρονη ελεγκτική: Θεωρία και πρακτική σύμφωνα με τα διεθνή ελεγκτικά πρότυπα*. Εκδόσεις Ο.Π.Α, Αθήνα.
- Κατσίκης, Ι. (2013). *Καινοτομία και Συνεργατικοί Σχηματισμοί σε μικρές επιχειρήσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις ΓΣΕΒΒΕ – Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων.
- Κυριάζογλου, Ι., Πολίτου, Δ. (2005). *Μέτρηση απόδοσης για Επιχειρήσεις και Οργανισμούς*. Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα.
- Μαρούδας, Η. (1996). *Το επαγγελματικό στρες των εκπαιδευτικών*. Τα εκπαιδευτικά, τεύχος 73-74.
- Παπαγεωργίου Δ. και συν., (2007). *Επίπεδα άγχους και αυτοεκτίμησης νοσηλευτών που εργάζονται σε δημόσια νοσοκομεία*. Νοσηλευτική, 46:237-245.
- Παπαλεξανδρή, Ν., & Μπουραντάς, Δ. (2016). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2001). «*Νέες Δεξιότητες στη Σύγχρονη Αγορά Εργασίας: Νέα Δεδομένα για τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό*», Στο: *΄Πρακτικά του Β΄ Ελλαδο-Κυπριακού Συνεδρίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Σπάρτη 22/4/9΄*. Στο: <http://sep.pi-schools.gr>. (Προσπελάσθηκε στις 10/07/2023).
- Χυτήρης, Λ. (2001). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα.

## Ξενόγλωσση

- Burke, R., & Cooper, C.L. (2006), *The Human Resources Revolution, In The Human Resources Revolution: Why Putting People First Matters*, Oxford, UK: Elsevier Ltd, pp. 3–11.
- Chapelle, A., & Hillson, D. (2016). *The Risk Management Handbook: A Practical Guide to Managing the Multiple Dimensions of Risk*. London: Kogan Page.
- Chiles, T. H., & McMackin, J. F. (1996). Integrating variable risk preferences, trust, and transaction cost economics. *Academy of management review*, 21(1), 73-99.
- Clarke, S., & Cooper, C.L. (2004). *Managing the Risks of Workplace Stress: Health and Safety Hazards*. London and New York: Routledge.
- Cooper, C.L., Cooper, R.D., Eaker, L.H. (2002). *Ζώντας με Στρες*. Αθήνα: Εκδόσεις Παρισιάνου.

- Eriksson, P., & Kovalainen, A. (2008). *Qualitative Methods in Business Research*, 1st ed, SAGE Publications Ltd., London.
- Fontana, D. (1993). *Managing Stress: Problems in practice*. Great Britain: The British Psychological Society and Routledge Ltd.
- Frigo, M. (2008). 'Return Driven: Lessons from High-Performance Companies', *Strategic Finance*, 90 (1), p. 25.
- Hampton, J., J. (2009). *Fundamentals of Enterprise Risk Management - How Top Companies Assess Risk, Manage Exposure, and Seize Opportunity*. New York: American Management Association.
- Jordan, B. D. & Miller, T. W. (2009). *Fundamentals of Investments*. 5 th ed. New York: McGraw - Hill / Irwin.
- Holloway, C. (1979). 'Decision Making under Uncertainty: Models and Choices'. Stanford University.
- Hunziker, S. (2021). *Enterprise Risk Management: Modern Approaches to Balancing Risk and Reward*. 2nd ed. London: Springer Gabler.
- Isaacson, L., E., & Brown, D. (1997). *Career Information Career Counseling and Career Development (6th ed)*. Allyn & Bacon.
- Keith, S. (1994). *The Army and the Leadership*. Strategic and Conflict Studies Institute.
- Kungwani, P. (2014). *Risk Management - An analytical study*. IOSR-Journal of Business and Management, 16, 83-89.
- Leka, S., & Kortum, E. (2008). *A European Framework to address psychosocial Hazards*. *Journal of Occupational Health*, 50: 294-296.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*, 8th edn, Irwin McGraw-Hill, Boston.
- Miller, K., & Bromiley, P. (1990). «Strategic Risk and Corporate Performance: An Analysis of Alternative Risk Measure», *Academy of Management Journal*, 33(4), pp. 756-779.
- Moorhead, G., & Griffin, Ricky, W. (1998). *Organizational Behavior: Managing people and organizations*. Houghton Mifflin, 1998.
- Nguyen, D. (1997). 'Marketing Decisions under Uncertainty'. University of Pittsburgh.
- Oestreich, T., Buytendijk, F., Hatch, T. (2011). *Uncertainty Management: Risk and Performance, two sides of the same coin*. *Cost Management* Jan/Feb 2011.
- Pekka – Economou, V., & Hadjidema, St. (2011). *Innovative Organizational Forms that Add Value to Both Organizations and Community: The Case of Knowledge Management*. *European Research Studies*, 14 (2), p.81 – 96.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Οργανωσιακή συμπεριφορά. Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- Rudman, R., S. (2003). *Performance planning and review: Making employee appraisals work*. Allen & Unwin.

Siegrist, J. (1996). *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*, J Occup Health Psychol, 1, 27-41.

Spector P.,E. (2000). *Introduction, job analysis-accuracy versus consequential validity*, John Wiley & Sons Ltd.

Tennant, C. (2001). *Work-related stress and depressive disorders*. J Psychosom Res, 51: 697-704.

Viswesvaran, C., Ones, D., S., & Schmidt, F., L. (1996). '*Comparative analysis of the reliability of job performance ratings*', Journal of applied psychology, vol. 81, no. 5, 557-574.

## Κεφάλαιο 9 - Παραρτήματα

### 9.1 Πίνακες

#### Πίνακας 9.1.1. Ανάλυση ρίσκου και φύλο

	ethical		financial		health/safety		recreational		social		risk taking	
	male	female	male	female	male	female	male	female	male	female	male	female
Valid	103	48	103	48	103	48	103	48	103	48	103	48
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	<b>2.570</b>	<b>2.340</b>	<b>2.535</b>	<b>1.916</b>	<b>3.346</b>	<b>2.841</b>	<b>2.999</b>	<b>2.715</b>	<b>4.799</b>	<b>4.577</b>	<b>3.249</b>	<b>2.877</b>
Std. Deviation	1.066	1.135	1.327	1.225	1.261	1.243	1.589	1.469	1.113	1.291	0.0886	0.948
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.170	1.500	1.530	1.370
Maximum	7.000	6.830	7.000	6.500	7.000	6.330	7.000	6.830	7.000	6.670	7.000	6.400

**Πίνακας 9.1.2. Ανάλυση ρίσκου και επίπεδο εκπαίδευσης**

education level	ethical		financial		health/safety		recreational		social		risk taking	
	lower	higher	lower	higher	lower	higher	lower	higher	lower	higher	lower	higher
Valid	28	123	28	123	28	123	28	123	28	123	28	123
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	<b>2.727</b>	<b>2.445</b>	<b>2.494</b>	<b>2.303</b>	<b>3.744</b>	<b>3.058</b>	<b>2.631</b>	<b>2.972</b>	<b>4.755</b>	<b>4.722</b>	<b>3.270</b>	<b>3.100</b>
Std. Deviation	1.427	0.997	1.696	1.229	1.612	1.154	1.659	1.527	1.246	1.161	1.173	0.854
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.330	1.800	1.800	1.370
Maximum	7.000	6.830	7.000	6.500	6.330	7.000	7.000	6.830	7.000	7.000	7.000	6.400

**Πίνακας 9.1.3. Ανάλυση ρίσκου και τομέας εργασίας**

Τομέας Εργασίας	ethical			financial			health/safety		
	Ένοπλες δυνάμεις - σώματα ασφαλείας	Δημόσιος Τομέας	Ιδιωτικός Τομέας	Ένοπλες δυνάμεις - σώματα ασφαλείας	Δημόσιος Τομέας	Ιδιωτικός Τομέας	Ένοπλες δυνάμεις - σώματα ασφαλείας	Δημόσιος Τομέας	Ιδιωτικός Τομέας
Valid	55	12	84	55	12	84	55	12	84
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	<b>2.489</b>	<b>2.653</b>	<b>2.480</b>	<b>2.354</b>	<b>2.362</b>	<b>2.325</b>	<b>3.488</b>	<b>2.888</b>	<b>3.030</b>
Std. Deviation	0.981	1.414	1.119	1.153	1.386	1.430	1.201	1.878	1.194
Minimum	1.000	1.500	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	6.170	6.830	7.000	5.830	6.170	7.000	6.000	6.830	7.000
Τομέας Εργασίας	recreational			social			risk taking		
	Ένοπλες δυνάμεις - σώματα ασφαλείας	Δημόσιος Τομέας	Ιδιωτικός Τομέας	Ένοπλες δυνάμεις - σώματα ασφαλείας	Δημόσιος Τομέας	Ιδιωτικός Τομέας	Ένοπλες δυνάμεις - σώματα ασφαλείας	Δημόσιος Τομέας	Ιδιωτικός Τομέας
Valid	55	12	84	55	12	84	55	12	84
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	3.064
Mean	<b>3.025</b>	<b>2.903</b>	<b>2.833</b>	<b>4.870</b>	<b>4.582</b>	<b>4.657</b>	<b>3.245</b>	<b>3.077</b>	<b>3.064</b>
Std. Deviation	1.677	1.607	1.473	0.977	1.543	1.236	0.791	1.231	0.953
Minimum	1.000	1.000	1.000	2.170	2.330	1.500	1.570	1.530	1.370
Maximum	6.670	6.330	7.000	6.330	6.830	7.000	5.770	6.400	7.000

**Πίνακας 9.1.4. Εργασιακή απόδοση δείγματος**

	Task performance	Contextual performance	Counterproductive work behavior	individual work performance
Valid	151	151	151	151
Missing	0	0	0	0
Mean	<b>3.615</b>	<b>3.460</b>	<b>3.181</b>	<b>3.425</b>
Std. Deviation	0.869	0.915	0.444	0.659
Minimum	1.000	1.000	2.400	1.440
Maximum	5.000	5.000	4.600	4.670

**Πίνακας 9.1.5. Εργασιακή απόδοση και φύλο**

	Task performance		Contextual performance		Counterproductive work behavior		individual work performance	
	male	female	male	female	male	female	male	female
Valid	103	48	103	48	103	48	103	48
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	<b>3.643</b>	<b>3.554</b>	<b>3.495</b>	<b>3.385</b>	<b>3.206</b>	<b>3.129</b>	<b>3.455</b>	<b>3.360</b>
Std. Deviation	0.891	0.827	0.927	0.894	0.448	0.438	0.668	0.641
Minimum	1.000	1.000	1.250	1.250	2.400	2.400	1.440	1.560
Maximum	5.000	5.000	5.000	5.000	4.600	4.000	4.670	4.500

**Πίνακας 9.1.6. Εργασιακή απόδοση και επίπεδο εκπαίδευσης**

	Task performance		Contextual performance		Counterproductive work behavior		individual work performance	
	lower	higher	lower	higher	lower	higher	lower	higher
Valid	28	123	28	123	28	123	28	123
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	<b>3.600</b>	<b>3.618</b>	<b>3.382</b>	<b>3.478</b>	<b>3.243</b>	<b>3.167</b>	<b>3.402</b>	<b>3.430</b>
Std. Deviation	0.989	0.844	0.956	0.908	0.590	0.406	0.752	0.640
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000	2.400	2.400	1.440	1.560
Maximum	5.000	5.000	5.000	5.000	4.600	4.200	4.670	4.560

**Πίνακας 9.1.7. Εργασιακό άγχος δείγματος**

	Perceived Helplessness	Perceived Self – Efficacy	Perceived Stress
Valid	151	151	151
Missing	0	0	0
Mean	<b>2.980</b>	<b>2.632</b>	<b>2.841</b>
Std. Deviation	0.735	0.685	0.571
Minimum	1.330	1.000	1.500
Maximum	4.830	4.500	4.300

**Πίνακας 9.1.8. Εργασιακό άγχος και φύλο**

	Perceived Helplessness		Perceived Self – Efficacy		Perceived Stress	
	male	female	male	female	male	female
Valid	103	48	103	48	103	48
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	<b>2.877</b>	<b>3.201</b>	<b>2.573</b>	<b>2.760</b>	<b>2.755</b>	<b>3.025</b>
Std. Deviation	0.705	0.756	0.725	0.579	0.580	0.511
Minimum	1.330	1.500	1.000	1.750	1.500	2.100
Maximum	4.500	4.830	4.500	4.500	4.300	4.300



**Πίνακας 9.1.9. Εργασιακό άγχος και επίπεδο εκπαίδευσης**

	Perceived Helplessness		Perceived Self – Efficacy		Perceived Stress	
	lower	higher	lower	higher	lower	higher
Valid	28	123	28	123	28	123
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	<b>3.178</b>	<b>2.935</b>	<b>2.500</b>	<b>2.663</b>	<b>2.907</b>	<b>2.826</b>
Std. Deviation	0.603	0.757	0.758	0.668	0.427	0.600
Minimum	1.830	1.330	1.250	1.000	2.100	1.500
Maximum	4.170	4.830	4.500	4.500	3.800	4.300

**Πίνακας 9.1.10. Εργασιακό άγχος και τομέας εργασίας**

Τομέας Εργασίας	Perceived Helplessness			Perceived Self – Efficacy			Perceived Stress		
	Ένοπλες δυνάμεις - σώματα ασφαλείας	Δημόσιος Τομέας	Ιδιωτικός Τομέας	Ένοπλες δυνάμεις - σώματα ασφαλείας	Δημόσιος Τομέας	Ιδιωτικός Τομέας	Ένοπλες δυνάμεις - σώματα ασφαλείας	Δημόσιος Τομέας	Ιδιωτικός Τομέας
Valid	55	12	84	55	12	84	55	12	84
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	<b>2.875</b>	<b>2.819</b>	<b>3.071</b>	<b>2.436</b>	<b>2.604</b>	<b>2.765</b>	<b>2.700</b>	<b>2.733</b>	<b>2.949</b>
Std. Deviation	0.666	0.825	0.760	0.749	0.548	0.633	0.573	0.624	0.547
Minimum	1.330	1.330	1.330	1.000	1.750	1.750	1.500	1.500	1.900
Maximum	4.170	4.500	4.830	4.000	3.500	4.500	3.800	3.800	4.300

**Πίνακας 9.1.11. Κατανομή αποτελεσμάτων**

	Risk Taking	individual work performance	perceived stress
Valid	151	151	151
Missing	0	0	0
Mean	3.131	3.425	2.841
Std. Deviation	0.920	0.659	0.571
skewness	1.198	-0,518	0.038
Std. Error of skewness	0.197	0.197	0.197
kurtosis	2.926	0.114	-0,055
Std. Error of kurtosis	0.392	0.392	0.392
Shapiro-wilk	0.930	0.976	0.992
p-value of Shapiro-wilk	<.001	0.009	0.597
Minimum	1.370	1.440	1.500
Maximum	7.000	4.670	4.300

## 9.2 Ερωτηματολόγιο

### Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας

Το ακόλουθο ερωτηματολόγιο έχει δημιουργηθεί για τη συλλογή δεδομένων με σκοπό την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας στο **EMBA** του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Η συμμετοχή σας είναι εντελώς ανώνυμη και όλες οι πληροφορίες που συλλέγονται θα χρησιμοποιηθούν μόνο για αυτήν την έρευνα και θα παραμείνουν εμπιστευτικές. Δεν θα υπάρχει σύνδεση των απαντήσεων που δίνεται με εσάς ως άτομο σε κανένα σημείο της διαδικασίας της έρευνας ή σε μελλοντική δημοσίευση των αποτελεσμάτων. Επιπλέον, η συμμετοχή σας είναι αυστηρά εθελοντική και μπορείτε να αποσυρθείτε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή χωρίς καμία συνέπεια.

Καλείστε να απαντήσετε στις ερωτήσεις που περιλαμβάνει το ερωτηματολόγιο, εκφράζοντας την προσωπική σας γνώμη. Δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις, παρά μόνο η δική σας άποψη για το πώς είναι η πραγματικότητα. Οι απαντήσεις σας είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές, καθώς τα αποτελέσματα της έρευνας θα αφορούν στο σύνολο των συμμετεχόντων.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας.  
Σπυρίδων Κοντομίχαλος (shortmichael123@gmail.com)

\* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση

1. Συμφωνείτε να χρησιμοποιηθούν τα δεδομένα σας και ότι συμμετέχετε εθελοντικά για την παρακάτω έρευνα; \*

- Συμφωνώ
- Δε συμφωνώ

# Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας

shortmichael123@gmail.com [Εναλλαγή λογαριασμού](#)



Δεν κοινοποιήθηκε

\* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση

## Δημογραφικά στοιχεία

### 2.1 Φύλο \*

Άνδρας

Γυναίκα

### 2.2 Ηλικία \*

π.χ. 35 (ΑΝΑΓΡΑΨΤΕ ΜΟΝΟ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ)

Η απάντησή σας

### 2.3 Οικογενειακή κατάσταση \*

### 2.4 Επίπεδο εκπαίδευσης \*

### 2.5 Τομέας εργασίας \*

- Ιδιωτικός τομέας
- Δημόσιος τομέας
- Ένοπλες δυνάμεις - Σώματα ασφαλείας

### 2.6 Συνολικά έτη εργασιακής εμπειρίας \*

π.χ. 12 (ΑΝΑΓΡΑΨΤΕ ΜΟΝΟ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ)

Η απάντησή σας

# Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας

shortmichael123@gmail.com [Εναλλαγή λογαριασμού](#)



Δεν κοινοποιήθηκε

\* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση

## Ενότητα 3η

A1. Σημειώστε τον αριθμό που αντανακλά σε μεγαλύτερο βαθμό την συμφωνία σας ή την διαφωνία σας με τις ακόλουθες προτάσεις. Χρησιμοποιείστε την ακόλουθη κλίμακα βαθμολόγησης:

\*

- 1=Εξαιρετικά απίθανο
- 2= Μετρίως απίθανο
- 3= Κάπως απίθανο
- 4=Δεν είμαι σίγουρος/η
- 5= Κάπως πιθανό
- 6= Μετρίως πιθανό
- 7= εξαιρετικά πιθανό

	1	2	3	4	5	6	7
1. Το να παραδέχεσαι ότι τα γούστα σου είναι διαφορετικά από του φίλου σου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Πηγαίνοντας κάμπινγκ (κατασκήνωση) στην ερημιά.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Στοιχηματίζοντας το εισόδημα μιας μέρας στον ιππόδρομο.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Επενδύοντας 10% του ετήσιου εισοδήματός σου σε μέτριας ανάπτυξης εταιρία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Πίνοντας πολύ σε μια κοινωνική εκδήλωση.

6. Λαμβάνοντας αμφισβητήσιμη έκπτωση στη δήλωση φόρου του εισοδήματός σου.

7. Διαφωνώντας με άτομο εξουσίας για ένα σημαντικό ζήτημα.

8. Ποντάροντας το ημερήσιο εισόδημα σε ένα παιχνίδι πόκερ υψηλού κινδύνου.

9. Διατηρώντας σχέση με παντρεμένο-η.

10. Οικειοποιώντας τη δουλειά κάποιου άλλου για δική σου.

11. Κατεβαίνοντας μια πίστα του σκι που είναι πέρα από τις δυνατότητές σου.

12. Επενδύοντας 5% του ετήσιου εισοδήματός σου σε μια αμφίβολη κερδοσκοπική μετοχή.

13. Κάνοντας ράφτινγκ την άνοιξη με τα νερά να βρίσκονται στην υψηλότερη στάθμη.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Ποντάροντας το εισόδημα μιας μέρας στο αποτέλεσμα ενός αθλητικού γεγονότος.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Κάνοντας σεξ χωρίς προφυλάξεις.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Αποκαλύπτοντας το μυστικό ενός φίλου. σε κάποιον άλλο .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Οδηγώντας αυτοκίνητο χωρίς να φοράς. ζώνη ασφαλείας .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Επενδύοντας το 10% του ετήσιου εισοδήματος σε ένα νέο επιχειρηματικό εγχείρημα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Παίρνοντας μαθήματος skydiving(ελεύθερη πτώση με αλεξιπτώτο).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Οδηγώντας μοτοσυκλέτα χωρίς κράνος.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Διαλέγοντας μια καριέρα που απολαμβάνεις πραγματικά από την σιγουριά που θα σου προσέφερε μια άλλη.

22. Λέγοντας τη γνώμη σου για ένα μη δημοφιλές (άσχετο?)ζήτημα σε επαγγελματική σύσκεψη.

23. Κάνοντας ηλιοθεραπεία χωρίς αντηλιακό.

24. Κάνοντας bungee jumping από μια ψηλή γέφυρα.

25. Πιλοτάροντας ένα μικρό αεροπλάνο.

26. Γυρίζοντας στο σπίτι μόνος-η , νύχτα , από μια επικίνδυνη περιοχή της πόλης.

27. Μετακομίζοντας σε μια πόλη μακριά από την οικογένειά σου

28. Ξεκινώντας μια καινούρια καριέρα στα 35 σου.



29. Αφήνοντας τα  
παιδιά σου μόνα  
στο σπίτι για να  
κάνεις μια  
εξωτερική δουλειά

30. Το να μην  
επιστρέψεις ένα  
πορτοφόλι που  
βρήκες που  
περιέχει 200 ευρώ.

# Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας

shortmichael123@gmail.com [Εναλλαγή λογαριασμού](#)



Δεν κοινοποιήθηκε

\* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση

## Ενότητα 4η

B1. Παρακαλώ επιλέξτε τη συχνότητα που συναντάτε παρόμοιες καταστάσεις σε σχέση με την εργασία σας. Χρησιμοποιώντας την ακόλουθη κλίμακα;

**"Τους τελευταίους 3 μήνες πόσο συχνά..." \***

- 1= Σπάνια
- 2= Μερικές φορές
- 3= Τακτικά/σε τακτά χρονικά διαστήματα
- 4= Συχνά
- 5= Πάντα

	1	2	3	4	5
1. Κατάφερα να σχεδιάσω την εργασία μου ώστε να την τελειώσω εγκαίρως.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Είχα –συνεχώς- στο μυαλό μου τα αποτελέσματα που έπρεπε να επιτύχω στη δουλειά μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Ήμουν σε θέση να θέσω προτεραιότητες.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ήμουν σε θέση να εκτελέσω την εργασία μου αποτελεσματικά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Χειρίστηκα το χρόνο μου καλά.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Με δική μου πρωτοβουλία ξεκίνησα νέα καθήκοντα όταν τα προηγούμενα – καθήκοντά μου- ολοκληρώθηκαν.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ανέλαβα απαιτητικά καθήκοντα όταν ήταν διαθέσιμα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Εργάστηκα ώστε να διατηρήσω τις εργασιακές μου γνώσεις ενημερωμένες.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Εργάστηκα ώστε να διατηρήσω τις εργασιακές μου ικανότητες επικαιροποιημένες.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Σκαρφίστηκα δημιουργικές λύσεις σε νέα προβλήματα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Ανέλαβα περισσότερες αρμοδιότητες.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Έψαχνα διαρκώς για νέες προκλήσεις στην εργασία μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Συμμετείχα ενεργά σε συναντήσεις και συμβούλια.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Παραπονέθηκα για ασήμαντα εργασιακά θέματα στη δουλειά.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Έκανα τα προβλήματα στη δουλειά μεγαλύτερα από όσο πραγματικά ήταν.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Εστίασα σε αρνητικές πτυχές μιας κατάστασης στη δουλειά μου, παρά στις θετικές.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Συζήτησα με συναδέλφους για τις αρνητικές πτυχές της δουλειάς μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Συζήτησα με ανθρώπους εκτός επιχείρησης για τις αρνητικές πτυχές της εργασίας μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

# Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας

shortmichael123@gmail.com [Εναλλαγή λογαριασμού](#)



Δεν κοινοποιήθηκε

\* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση

## Ενότητα 5η

Γ1. Οι παρακάτω ερωτήσεις σας ρωτούν για τα συναισθήματα και τις σκέψεις σας κατά τη διάρκεια του τελευταίου μήνα. Στη κάθε περίπτωση, παρακαλώ δείξτε πόσο συχνά αισθανθήκατε ή σκεφτήκατε κατά τον συγκεκριμένο τρόπο. Χρησιμοποιείστε την ακόλουθη κλίμακα βαθμολόγησης:

### "Τον τελευταίο μήνα πόσο συχνά..." \*

- 1 = Ποτέ,
- 2 = Σπάνια
- 3 = Μερικές φορές
- 4 = Αρκετά συχνά
- 5 = Πολύ συχνά

1                      2                      3                      4                      5

1.  
αναστατωθήκατε  
επειδή κάτι  
συνέβη  
απροσδόκητα.

2. νοιώσατε  
ανίκανος(η) να  
ελέγξετε τα  
σημαντικά  
πράγματα στη  
ζωή σας;

3. νοιώσατε  
νευρικός(η) και  
"αγχωθήκατε";

4. νοιώσατε  
σιγουριά για την  
ικανότητα σας να  
χειριστείτε  
προσωπικά  
προβλήματα;

5. νοιώσατε ότι  
όλα πηγαιναν  
όπως τα θέλετε;

6. νοιώσατε ότι  
δεν θα  
μπορούσατε να  
αντιμετωπίσετε  
όλα όσα έπρεπε  
να κάνετε;

7. νοιώσατε  
ικανός να  
ελέγξετε διάφορα  
ερεθίσματα  
(προκλήσεις) στη  
ζωή σας;

8. νοιώσατε ότι  
είστε "κύριος(α)"  
των  
καταστάσεων;

9. οργιστήκατε  
επειδή τα  
πράγματα  
ξέφυγαν από τον  
έλεγχό σας;

