

2026-02

þý — μ À ¯ ´ Á ± ã · Ä · Â ± ½ Ä ¯ » · È · Â ³ 1
 þý ã í ã Ä · ¼ ± ± ¾ ¹ ¿ » ì ³ · ã · Â ± À ì ´ ¿ ã ·
 þý Ä · Â ± Ä ¿ ¼ ¹ ° ® Â μ Å , í ½ · Â ã Ä ¹ Â
 þý ã Å ¼ À μ Á ¹ Æ ¿ Á - Â μ Á ³ ± ¶ ¿ ¼ - ½ É ½
 þý À μ Á ¹ ² ¬ » » ¿ ½ ¿ Á ³ ± ½ É Ä ¹ ° ® Â ± ½

þý œ ± ½ ´ ± » ¬ , § Á ¹ ã Ä ¯ ½ ±

þý œ μ Ä ± À Ä Å Ç ¹ ± ° ì Á ì ³ Á ± ¼ ¼ ± " ¹ ¿ ¯ ° · ã · Â • À ¹ Ç μ ¹ Á ® ã μ É ½ , £ Ç ¿ » ® ÿ ¹ ° ¿ ½ ¿ ¼ ¹ ° î ½
 þý " ¹ ¿ ¯ ° · ã · Â , ± ½ μ À ¹ ã Ä ® ¼ ¹ ¿ • μ ¬ À ¿ » ¹ Â ¬ Æ ¿ Å

<http://hdl.handle.net/11728/13414>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository



**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ**

Master in Business Administration

**«Η επίδραση της αντίληψης για το σύστημα
αξιολόγησης απόδοσης και της ατομικής ευθύνης στις
συμπεριφορές εργαζομένων σε περιβάλλον οργανωτικής
ανασφάλειας»**

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: ΜΑΝΔΑΛΑ ΧΡΙΣΤΙΝΑ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑΣ:

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ ΡΑΓΑΖΟΥ

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ, 2026



**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ**

Master in Business Administration

**«Η επίδραση της αντίληψης για το σύστημα
αξιολόγησης απόδοσης και της ατομικής ευθύνης στις
συμπεριφορές εργαζομένων σε περιβάλλον οργανωτικής
ανασφάλειας»**

**Διπλωματική εργασία η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση
μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων στο
Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος**

**ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΜΑΝΔΑΛΑ
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ, 2026**

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © Χριστίνα Μανδαλά, 2026

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της Διπλωματικής Εργασίας από το Πανεπιστήμιο Νεάπολις δεν υποδηλώνει
απαραιτήτως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστημίου.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	iii
Σελίδα εγκυρότητας – Υπεύθυνη Δήλωση.....	iv
Περίληψη	v
Abstract.....	vi
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1.1 Γενικό Πλαίσιο της Έρευνας	1
1.2 Σκοπός της Έρευνας.....	1
1.3 Ερευνητικός Προσανατολισμός.....	2
1.4 Σημασία και Συμβολή της Μελέτης.....	2
1.5 Δομή της Εργασίας.....	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΘΕΜΕΛΙΩΣΗ	4
2.1 Σύγχρονο Οργανωσιακό Περιβάλλον και Εργασιακή Αβεβαιότητα.....	4
2.2 Η Έννοια της Οργανωτικής Ανεπάρκειας	5
2.3 Διαχείριση Απόδοσης στον Οργανισμό.....	6
2.4 Ευθύνη, Λογοδοσία και Επαγγελματικός Ρόλος του Εργαζόμενου	7
2.5 Εργασιακές Συμπεριφορές και Οργανωσιακές Αντιδράσεις	8
2.6 Θεωρητικές Προσεγγίσεις σε Συνθήκες Ανεπάρκειας	9
2.7 Σύνθεση της Βιβλιογραφίας και Ερευνητικό Κενό.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	13
3.1 Εισαγωγή.....	13
3.2 Ερευνητικός Σχεδιασμός.....	14
3.3 Πληθυσμός και Δείγμα της Έρευνας.....	14
3.3.1 Πληθυσμός.....	14
3.3.2 Δειγματοληψία	15
3.3.3 Μέγεθος Δείγματος	16
3.4 Ερευνητικό Εργαλείο	17
3.4.1 Δομή του Ερωτηματολογίου	17
3.4.2 Κλίμακα Μέτρησης.....	18
3.4.3 Πηγές Ερωτήσεων (Θεωρητική και Βιβλιογραφική Τεκμηρίωση).....	19
3.5 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων	20
3.6 Δεοντολογία και Ηθικά Ζητήματα	20
3.7 Μεταβλητές και Δείκτες.....	21
3.7.1 Ανεξάρτητες Μεταβλητές.....	21
3.7.2 Μεσολαβητές ή Μετριάστες	22

3.7.3 Εξαρτημένη Μεταβλητή	22
3.8 Στατιστική Ανάλυση.....	22
3.8.1 Προεπεξεργασία Δεδομένων.....	23
3.8.2 Περιγραφική Στατιστική	23
3.8.3 Έλεγχος Αξιοπιστίας.....	23
3.8.4 Συσχετίσεις.....	23
3.8.5 Έλεγχος Υποθέσεων.....	24
3.9 Περιορισμοί Μεθοδολογίας	24
3.10 Σύνοψη Κεφαλαίου	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	26
4.1 Εισαγωγή.....	26
4.2 Περιγραφή Δείγματος.....	27
4.3 Έλεγχος Αξιοπιστίας Κλιμάκων.....	29
4.4 Περιγραφικά Στατιστικά	30
4.5 Συσχετίσεις Μεταβλητών.....	31
4.6 Παλινδρομική Ανάλυση και Έλεγχος Υποθέσεων	33
4.6.1 Συνολική Επάρκεια του Μοντέλου.....	33
4.6.2 Έλεγχος Υπόθεσης H1: Σύστημα Αξιολόγησης Απόδοσης και Συμπεριφορές Εργαζομένων	33
4.6.4 Έλεγχος Υπόθεσης H3: Ατομική Ευθύνη και Συμπεριφορές Εργαζομένων.....	34
4.6.5 Έλεγχος Υπόθεσης H4: Ο Ρυθμιστικός Ρόλος της Ατομικής Ευθύνης.....	34
4.6.6 Συνολική Αξιολόγηση Ευρημάτων	34
4.7 Σύνοψη Κεφαλαίου	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	37
5.1 Συζήτηση Ερευνητικών Ευρημάτων	37
5.1.1 Σύστημα Αξιολόγησης Απόδοσης και Συμπεριφορές Εργαζομένων	37
5.1.2 Εργασιακή Ανασφάλεια και Συμπεριφορικές Αντιδράσεις	37
5.1.3 Ο Ρόλος της Ατομικής Ευθύνης.....	38
5.2 Θεωρητικές και Πρακτικές Προεκτάσεις.....	38
5.2.1 Θεωρητικές Προεκτάσεις.....	38
5.2.2 Πρακτικές Προεκτάσεις	39
5.3 Περιορισμοί της Έρευνας και Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα	40
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	42
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α.....	47

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Δημογραφικά και Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά Δείγματος ($N = 100$).....	28
Πίνακας 2: Αξιοπιστία Κλιμάκων	29
Πίνακας 3: Ονομασία και Κωδικοποίηση Μεταβλητών	30
Πίνακας 4: Περιγραφικά Στατιστικά Μεταβλητών.....	30
Πίνακας 5: Πίνακας Συσχετίσεων Μεταβλητών (Pearson r)	32

Σελίδα εγκυρότητας – Υπεύθυνη Δήλωση

Η Μανδαλά Χριστίνα, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο «Η επίδραση της αντίληψης για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης και της ατομικής ευθύνης στις συμπεριφορές των εργαζομένων σε περιβάλλον οργανωτικής ανασφάλειας», αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η Δηλούσα

Μανδαλά Χριστίνα

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο η αντίληψη των εργαζομένων για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης και η εμπειρία της εργασιακής ανασφάλειας επηρεάζουν τις εργασιακές τους συμπεριφορές καθώς και τον ρόλο της ατομικής ευθύνης ως ενδεχόμενου μετριαστικού παράγοντα. Το σύγχρονο οργανωσιακό περιβάλλον χαρακτηρίζεται από αυξημένη αβεβαιότητα, έντονες οργανωσιακές αλλαγές και πιέσεις προσαρμογής, γεγονός που καθιστά τη μελέτη των αντιλήψεων και των συμπεριφορών των εργαζομένων ιδιαίτερα κρίσιμη για τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού.

Σε θεωρητικό επίπεδο, η έρευνα στηρίζεται σε βασικές προσεγγίσεις της οργανωσιακής ψυχολογίας, όπως η Θεωρία Κοινωνικής Ανταλλαγής, η Θεωρία Οργανωσιακής Δικαιοσύνης, η Θεωρία Διατήρησης Πόρων και η Θεωρία Αυτοπροσδιορισμού, οι οποίες παρέχουν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο κατανόησης των αντιδράσεων των εργαζομένων σε συνθήκες ανασφάλειας. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στον ρόλο των αντιλήψεων για τη δικαιοσύνη, τη διαφάνεια και την αξιοπιστία των συστημάτων αξιολόγησης απόδοσης, καθώς και στη σημασία των ατομικών ψυχολογικών πόρων, όπως η αίσθηση ευθύνης και λογοδοσίας.

Η εμπειρική έρευνα υιοθετεί ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση και βασίζεται στη συλλογή πρωτογενών δεδομένων μέσω δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο απευθύνθηκε σε εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα. Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση περιγραφικής στατιστικής, ελέγχων αξιοπιστίας, συσχετίσεων και πολυμεταβλητών τεχνικών, με στόχο τη διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των βασικών μεταβλητών της έρευνας.

Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι η αρνητική αντίληψη για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης και τα αυξημένα επίπεδα εργασιακής ανασφάλειας συνδέονται με δυσμενείς εργασιακές συμπεριφορές, όπως μειωμένη δέσμευση και τάσεις αποστασιοποίησης. Αντίθετα, η ατομική ευθύνη φαίνεται να λειτουργεί ως προστατευτικός παράγοντας, ενισχύοντας πιο προσαρμοστικές και λειτουργικές συμπεριφορές ακόμη και σε περιβάλλοντα αβεβαιότητας. Η εργασία ολοκληρώνεται με την παρουσίαση θεωρητικών και πρακτικών προεκτάσεων, καθώς και προτάσεων για μελλοντική έρευνα στον τομέα της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού.

Λέξεις-κλειδιά: Εργασιακή ανασφάλεια, αξιολόγηση απόδοσης, ατομική ευθύνη, εργασιακές συμπεριφορές, οργανωσιακή δικαιοσύνη, διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού

Abstract

This dissertation examines the relationship between employees' perceptions of performance appraisal systems, job insecurity and work-related behaviors, as well as the role of individual accountability as a potential moderating factor. In today's organizational environment, characterized by heightened uncertainty, continuous change and increased competitive pressure, understanding how employees perceive organizational practices and how these perceptions shape their behavior has become a critical concern for human resource management.

From a theoretical perspective, the study draws upon key frameworks in organizational psychology, including Social Exchange Theory, Organizational Justice Theory, Conservation Resources Theory and Self-Determination Theory. These approaches provide a comprehensive lens through which employees' behavioral responses to organizational insecurity can be interpreted. Particular emphasis is placed on perceived fairness, transparency and credibility of performance appraisal systems, as well as on individual psychological resources such as responsibility and accountability.

The empirical part of the study adopts a quantitative research design and is based on the collection of primary data through a structured questionnaire administered to employees in private sector. Data analysis was conducted using descriptive statistics, reliability analysis, correlation analysis and multivariate statistical techniques in order to explore the relationships among the main research variables.

The findings indicate that negative perceptions of performance appraisal systems and higher levels of job insecurity are significantly associated with unfavorable work behaviors, including reduced engagement and withdrawal tendencies. Conversely, individual accountability appears to be positively related to more adaptive and constructive behaviors, suggesting that it may function as a protective factor in contexts of organizational uncertainty. Employees who demonstrate a stronger sense of personal responsibility tend to maintain higher levels of professionalism and commitment, even under conditions of perceived insecurity.

Overall, the study contributes to the existing literature by highlighting the combined role of organizational practices and individual characteristics in shaping employee behavior under uncertainty. Practical implications are discussed for human resource management, particularly regarding the design and communication of performance appraisal systems and the development of a culture that fosters accountability. The dissertation concludes by

outlining limitations of the study and proposing directions for future research in the field of human resource management.

Keywords: Job insecurity, performance appraisal, accountability, employee behavior, organizational justice, human resource management

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Γενικό Πλαίσιο της Έρευνας

Το σύγχρονο εργασιακό και οργανωσιακό περιβάλλον διαμορφώνεται μέσα σε ένα πλαίσιο αυξημένης πολυπλοκότητας, συνεχών μεταβολών και έντονης αβεβαιότητας. Η παγκοσμιοποίηση των αγορών, η ταχεία τεχνολογική πρόοδος, οι μεταβαλλόμενες μορφές απασχόλησης καθώς και οι επαναλαμβανόμενες οικονομικές, υγειονομικές και γεωπολιτικές κρίσεις έχουν επηρεάσει καθοριστικά τον τρόπο λειτουργίας των οργανισμών και τη φύση των εργασιακών σχέσεων. Στο πλαίσιο αυτό, η εργασιακή σταθερότητα, η οποία στο παρελθόν θεωρούνταν δεδομένη για μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού, έχει περιοριστεί σημαντικά, οδηγώντας σε ενίσχυση της αντιλαμβανόμενης εργασιακής ανασφάλειας (De Witte, 2005).

Η εργασιακή ανασφάλεια δεν ταυτίζεται απαραίτητα με την άμεση απώλεια της εργασίας, αλλά αφορά κυρίως την υποκειμενική αίσθηση απειλής που βιώνουν οι εργαζόμενοι αναφορικά με το μέλλον της επαγγελματικής τους θέσης ή βασικών χαρακτηριστικών αυτής, όπως οι συνθήκες απασχόλησης, οι αμοιβές και οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης. Η διεθνής βιβλιογραφία έχει αναδείξει ότι η συγκεκριμένη μορφή αβεβαιότητας αποτελεί ισχυρό στρεσογόνο παράγοντα, με σημαντικές επιπτώσεις τόσο στην ψυχολογική ευημερία όσο και στις εργασιακές στάσεις και συμπεριφορές των εργαζομένων (Sverke et al., 2002).

Σε αυτό το ασταθές περιβάλλον, οι οργανωσιακές πρακτικές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού αποκτούν ιδιαίτερη σημασία, καθώς λειτουργούν ως βασικοί μηχανισμοί ερμηνείας της στάσης του οργανισμού απέναντι στους εργαζόμενους. Μεταξύ αυτών, τα συστήματα αξιολόγησης απόδοσης διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο, καθώς συνδέονται άμεσα με κρίσιμες αποφάσεις που αφορούν την επαγγελματική πορεία, την αναγνώριση και τη διατήρηση της απασχόλησης. Ο τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την αξιολόγηση της απόδοσής τους, ιδίως ως προς τη δικαιοσύνη, τη διαφάνεια και την αξιοπιστία της, επηρεάζει ουσιαστικά το επίπεδο εμπιστοσύνης τους προς τον οργανισμό και τη συμπεριφορά τους στο εργασιακό πλαίσιο (DeNisi & Murphy, 2017).

1.2 Σκοπός της Έρευνας

Λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω εξελίξεις, η παρούσα διπλωματική εργασία εστιάζει στη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της αντίληψης των εργαζομένων για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης, της αντιλαμβανόμενης εργασιακής ανασφάλειας και των εργασιακών συμπεριφορών. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο ρόλο της ατομικής ευθύνης (accountability), η οποία προσεγγίζεται ως ατομικό χαρακτηριστικό που μπορεί να

επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιδρούν σε συνθήκες οργανωσιακής αβεβαιότητας.

Σκοπός της έρευνας είναι να εξετάσει κατά πόσο και με ποιον τρόπο οι αντιλήψεις για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης συνδέονται με τις συμπεριφορές των εργαζομένων, καθώς και να διερευνήσει το ρόλο της εργασιακής ανασφάλειας ως παράγοντα που ενδέχεται να εντείνει ή να μεταβάλλει τη συγκεκριμένη σχέση. Παράλληλα, η μελέτη επιδιώκει να αναδείξει την ατομική ευθύνη ως ενδεχόμενο μετριαστικό μηχανισμό, ο οποίος μπορεί να συμβάλει στη διαφοροποίηση των αντιδράσεων των εργαζομένων απέναντι στην αβεβαιότητα και τις οργανωσιακές πρακτικές.

1.3 Ερευνητικός Προσανατολισμός

Η έρευνα εντάσσεται στο πλαίσιο της οργανωσιακής συμπεριφοράς και της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, υιοθετώντας μια εμπειρική προσέγγιση. Εστιάζει σε εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, την αποτύπωση σύγχρονων εργασιακών εμπειριών σε περιβάλλοντα όπου η αβεβαιότητα και η ανασφάλεια αποτελούν διαρκείς συνθήκες. Μέσα από τη διερεύνηση των αντιλήψεων των εργαζομένων και των μεταξύ τους σχέσεων, η μελέτη φιλοδοξεί να συμβάλει στην κατανόηση των μηχανισμών μέσω των οποίων οι οργανωσιακές πρακτικές και τα ατομικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν τις εργασιακές συμπεριφορές.

Η ανάλυση βασίζεται στη σύνδεση θεωρητικών προσεγγίσεων, όπως η Θεωρία Κοινωνικής Ανταλλαγής, η Θεωρία Οργανωσιακής Δικαιοσύνης, η Θεωρία Διατήρησης Πόρων και η Θεωρία Αυτοπροσδιορισμού, με εμπειρικά δεδομένα, επιτρέποντας μια ολοκληρωμένη ερμηνεία των αποτελεσμάτων που παρουσιάζονται στα επόμενα κεφάλαια.

1.4 Σημασία και Συμβολή της Μελέτης

Η παρούσα εργασία παρουσιάζει σημαντική θεωρητική και πρακτική συμβολή. Σε θεωρητικό επίπεδο, εμπλουτίζει τη βιβλιογραφία που αφορά την εργασιακή ανασφάλεια, εξετάζοντάς την σε συνδυασμό με τις αντιλήψεις για τα συστήματα αξιολόγησης απόδοσης και την ατομική ευθύνη. Η ενσωμάτωση της έννοιας της accountability ως μετριαστικού παράγοντα προσφέρει μια πιο σύνθετη προσέγγιση στην κατανόηση των εργασιακών συμπεριφορών, αναδεικνύοντας τον ενεργό ρόλο του εργαζόμενου στη διαχείριση της αβεβαιότητας (Hall et al., 2015).

Σε πρακτικό επίπεδο, τα ευρήματα της έρευνας μπορούν να αξιοποιηθούν από στελέχη διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και οργανωσιακούς φορείς, παρέχοντας χρήσιμες κατευθύνσεις για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης απόδοσης που

ενισχύουν την αίσθηση δικαιοσύνης. Με τον τρόπο αυτό, η μελέτη συμβάλλει στην κατανόηση των παραγόντων που μπορούν να περιορίσουν τις αρνητικές επιπτώσεις της οργανωσιακής ανασφάλειας και να ενισχύσουν πιο λειτουργικές και προσαρμοστικές εργασιακές συμπεριφορές.

1.5 Δομή της Εργασίας

Η εργασία αποτελείται από πέντε κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται το εισαγωγικό πλαίσιο, ο σκοπός και η σημασία της έρευνας. Το δεύτερο κεφάλαιο περιλαμβάνει την ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας και τη θεωρητική θεμελίωση των βασικών εννοιών. Στο τρίτο κεφάλαιο αναπτύσσεται η μεθοδολογία της έρευνας, ενώ στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται και αναλύονται τα εμπειρικά αποτελέσματα. Τέλος, το πέμπτο κεφάλαιο περιλαμβάνει τη συζήτηση των ευρημάτων, τα συμπεράσματα, τους περιορισμούς της μελέτης και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΘΕΜΕΛΙΩΣΗ

2.1 Σύγχρονο Οργανωσιακό Περιβάλλον και Εργασιακή Αβεβαιότητα

Το σύγχρονο οργανωσιακό περιβάλλον χαρακτηρίζεται από έντονη μεταβλητότητα, αυξημένο ανταγωνισμό και διαρκείς τεχνολογικές, οικονομικές και κοινωνικές μεταβολές. Οι οργανισμοί καλούνται να προσαρμόζονται συνεχώς σε ένα πλαίσιο αβεβαιότητας, το οποίο διαμορφώνεται από φαινόμενα όπως η ψηφιοποίηση, η παγκοσμιοποίηση, οι οικονομικές κρίσεις και οι υγειονομικές ή γεωπολιτικές αναταράξεις. Οι συνθήκες αυτές επηρεάζουν άμεσα τις οργανωσιακές δομές, τα μοντέλα απασχόλησης και τις εργασιακές σχέσεις, ενισχύοντας την αίσθηση επισφάλειας στους εργαζομένους (Cascio & Montealegre, 2016).

Η ανάγκη για ευελιξία και προσαρμογή έχει οδηγήσει πολλούς οργανισμούς στην υιοθέτηση πρακτικών όπως η αναδιάρθρωση, η μείωση προσωπικού, οι προσωρινές συμβάσεις και η εντατικοποίηση της εργασίας. Παρότι οι πρακτικές αυτές στοχεύουν στη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας, συχνά συνοδεύονται από αυξημένα επίπεδα εργασιακής αβεβαιότητας, καθώς οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται μειωμένο έλεγχο επί της επαγγελματικής τους πορείας και αυξημένο κίνδυνο απώλειας της εργασίας ή επιδείνωσης των συνθηκών απασχόλησης (De Witte, 2005).

Οι οργανωτικές αλλαγές και οι κρίσεις λειτουργούν ως βασικοί καταλύτες για την ενίσχυση της οργανωσιακής ανασφάλειας. Η βιβλιογραφία έχει καταδείξει ότι σε περιόδους κρίσεων, όπως η οικονομική ύφεση ή η πανδημία COVID-19, οι εργαζόμενοι βιώνουν εντονότερα αισθήματα αβεβαιότητας σχετικά με τη σταθερότητα της απασχόλησής τους, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την ψυχολογική τους ευημερία, τη στάση τους απέναντι στον οργανισμό και τη συνολική εργασιακή τους εμπειρία (Hamouche, 2020).

Η εργασιακή αβεβαιότητα επηρεάζει καθοριστικά τη δυναμική της σχέσης μεταξύ εργαζόμενου και οργανισμού, η οποία βασίζεται σε άτυπες προσδοκίες σταθερότητας, εμπιστοσύνης και αμοιβαίας δέσμευσης. Όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι ο οργανισμός αδυνατεί να διατηρήσει προβλέψιμους όρους απασχόλησης, υπονομεύεται το ψυχολογικό συμβόλαιο, με συνέπειες που εκδηλώνονται σε επίπεδο στάσεων και συμπεριφορών, όπως η μειωμένη απόδοση, η συναισθηματική αποστασιοποίηση και η ενίσχυση της πρόθεσης αποχώρησης (Rousseau, 2003; Sverke et al., 2002).

Στο πλαίσιο αυτό, η παρούσα διπλωματική εργασία εστιάζει στη μελέτη της οργανωσιακής ανασφάλειας και διερευνά πώς οι αντιλήψεις των εργαζομένων για το σύστημα αξιολόγησης

απόδοσης και η ατομική ευθύνη επηρεάζουν τις εργασιακές συμπεριφορές σε συνθήκες αυξημένης αβεβαιότητας.

2.2 Η Έννοια της Οργανωτικής Ανασφάλειας

Η οργανωτική ή εργασιακή ανασφάλεια αποτελεί μια σύνθετη ψυχολογική κατάσταση που αναφέρεται στην υποκειμενική αντίληψη των εργαζομένων ότι η συνέχιση της εργασίας τους ή βασικές πτυχές αυτής απειλούνται. Σε αντίθεση με την πραγματική απώλεια εργασίας, η εργασιακή ανασφάλεια αφορά τον φόβο μελλοντικών αρνητικών εξελίξεων, γεγονός που την καθιστά ιδιαίτερα επιβαρυντική σε ψυχολογικό επίπεδο (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Πρόκειται για μια κατάσταση αβεβαιότητας και μειωμένου αντιλαμβανόμενου ελέγχου, η οποία επηρεάζει άμεσα τις στάσεις και τις συμπεριφορές των εργαζομένων εντός του οργανισμού.

Η εννοιολογική προσέγγιση της εργασιακής ανασφάλειας έχει εξελιχθεί σημαντικά τις τελευταίες δεκαετίες. Αρχικά, η έννοια αντιμετωπιζόταν μονοδιάστατα, ως φόβος απώλειας της θέσης εργασίας. Ωστόσο, μεταγενέστερες μελέτες ανέδειξαν τον πολυδιάστατο χαρακτήρα της, διακρίνοντας μεταξύ ποσοτικής και ποιοτικής εργασιακής ανασφάλειας. Η ποσοτική διάσταση αφορά την πιθανότητα πλήρους απώλειας της εργασίας, ενώ η ποιοτική σχετίζεται με την υποβάθμιση βασικών χαρακτηριστικών της, όπως οι αποδοχές, οι συνθήκες εργασίας, οι ευκαιρίες εξέλιξης και η εργασιακή αυτονομία (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). Και οι δύο μορφές έχουν αποδειχθεί ότι συνδέονται με αρνητικές εργασιακές εκβάσεις.

Η οργανωτική ανασφάλεια δεν προκύπτει τυχαία, αλλά αποτελεί αποτέλεσμα συνδυασμού οργανωτικών και ψυχολογικών μηχανισμών. Σε οργανωτικό επίπεδο, παράγοντες όπως οι συχνές αλλαγές στη δομή, οι αναδιαρθρώσεις, η έλλειψη διαφανούς επικοινωνίας, οι ασαφείς πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού και τα αμφιλεγόμενα συστήματα αξιολόγησης απόδοσης μπορούν να ενισχύσουν την αίσθηση απειλής στους εργαζομένους (De Cuyper & De Witte, 2007). Όταν τα κριτήρια λήψης αποφάσεων δεν είναι σαφή ή γίνονται αντιληπτά ως άδικο, η εργασιακή ανασφάλεια εντείνεται.

Σε ψυχολογικό επίπεδο, η εργασιακή ανασφάλεια συνδέεται με την αδυναμία πρόβλεψης και ελέγχου των επαγγελματικών εξελίξεων. Σύμφωνα με τη Θεωρία Διατήρησης Πόρων (Conservation of Resources Theory), η απειλή απώλειας σημαντικών πόρων, όπως η εργασία, προκαλεί έντονο άγχος και αμυντικές αντιδράσεις (Hobfoll, 1989). Οι εργαζόμενοι τείνουν να εστιάζουν στη διατήρηση των υφιστάμενων πόρων τους, γεγονός που μπορεί να περιορίσει την πρωτοβουλία και την ενεργό συμμετοχή.

Επιπλέον, η οργανωτική ανασφάλεια δεν βιώνεται με τον ίδιο τρόπο από όλους τους εργαζομένους. Ατομικοί παράγοντες, όπως η αίσθηση ατομικής ευθύνης, η επαγγελματική εμπειρία και οι διαθέσιμοι εργασιακοί πόροι, μπορούν να μετριάσουν ή να ενισχύουν τις επιπτώσεις της (Sverke et al., 2019). Το στοιχείο αυτό καθιστά αναγκαία τη μελέτη της εργασιακής ανασφάλειας σε συνδυασμό με άλλες οργανωσιακές μεταβλητές, όπως τα συστήματα αξιολόγησης απόδοσης, όπως ακριβώς επιχειρεί η παρούσα έρευνα.

2.3 Διαχείριση Απόδοσης στον Οργανισμό

Η διαχείριση απόδοσης αποτελεί κεντρική λειτουργία της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, καθώς συνδέει τους στρατηγικούς στόχους του οργανισμού με την ατομική και ομαδική συνεισφορά των εργαζομένων. Μέσω της διαχείρισης απόδοσης, οι οργανισμοί επιδιώκουν όχι μόνο την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της εργασίας, αλλά και τη συνεχή ανάπτυξη δεξιοτήτων, την ευθυγράμμιση προσδοκιών και την ενίσχυση της εργασιακής δέσμευσης (Aguinis, 2019).

Τα συστήματα αξιολόγησης απόδοσης λειτουργούν ως βασικοί μηχανισμοί ελέγχου και συντονισμού, καθώς καθορίζουν τα κριτήρια επιτυχίας, τις προσδοκίες του οργανισμού και τα πρότυπα συμπεριφοράς. Ωστόσο, η επίδρασή τους στους εργαζομένους δεν εξαρτάται αποκλειστικά από τον τυπικό σχεδιασμό τους, αλλά κυρίως από τον τρόπο με τον οποίο αυτά γίνονται αντιληπτά από τους ίδιους τους εργαζομένους. Όταν το σύστημα αξιολόγησης γίνεται αντιληπτό ως διαφανές, συνεπές και αντικειμενικό, μπορεί να λειτουργήσει υποστηρικτικά, ενισχύοντας την αίσθηση δικαιοσύνης και ελέγχου επί της επαγγελματικής πορείας (DeNisi & Murphy, 2017).

Η βιβλιογραφία της οργανωσιακής δικαιοσύνης υποστηρίζει ότι οι αντιλήψεις των εργαζομένων για τη δικαιοσύνη των διαδικασιών αξιολόγησης επηρεάζουν άμεσα τις στάσεις και τις συμπεριφορές τους. Η διαδικαστική δικαιοσύνη, δηλαδή ο βαθμός στον οποίο οι διαδικασίες αξιολόγησης θεωρούνται αμερόληπτες και συνεπείς, καθώς και η διανεμητική δικαιοσύνη, που αφορά τη δικαιοσύνη των αποτελεσμάτων, συνδέονται με αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση, οργανωσιακή δέσμευση και αποδοχή των αποφάσεων της διοίκησης (Colquitt et al., 2001). Αντίθετα, όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την αξιολόγηση ως αυθαίρετη ή αδιαφανή, ενισχύονται τα συναισθήματα ανασφάλειας και δυσπιστίας.

Συνοψίζοντας, η διαχείριση απόδοσης και ειδικότερα η αξιολόγηση αποτελεί κρίσιμο μηχανισμό που επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι ερμηνεύουν το

οργανωσιακό περιβάλλον και διαμορφώνουν τη συμπεριφορά τους σε συνθήκες αβεβαιότητας.

2.4 Ευθύνη, Λογοδοσία και Επαγγελματικός Ρόλος του Εργαζόμενου

Η έννοια της ατομικής ευθύνης στην εργασία συνδέεται με τον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους ως υπεύθυνο για τις πράξεις τους, τις αποφάσεις και τα αποτελέσματα της εργασιακής τους συμπεριφοράς. Η ατομική ευθύνη δεν αφορά μόνο την τήρηση τυπικών υποχρεώσεων, αλλά και την εσωτερική δέσμευση για ποιοτική απόδοση, επαγγελματισμό και ανάληψη πρωτοβουλιών (Schlenker et al., 1994). Στο σύγχρονο οργανωσιακό πλαίσιο, η ευθύνη αντιμετωπίζεται ως βασικό στοιχείο της ενεργούς συμμετοχής του εργαζομένου και της συνεισφοράς του στην επίτευξη των οργανωσιακών στόχων.

Στενά συνδεδεμένη με την ατομική ευθύνη είναι η έννοια της λογοδοσίας (accountability), η οποία αναφέρεται στην προσδοκία ότι το άτομο οφείλει να αιτιολογεί τις ενέργειές του και να αποδέχεται τις συνέπειες των αποτελεσμάτων του. Η λογοδοσία λειτουργεί ως μηχανισμός αυτορρύθμισης, ενισχύοντας την προσοχή, την προσπάθεια και τη συμμόρφωση με τα οργανωσιακά πρότυπα (Hall et al., 2015). Όταν οι εργαζόμενοι γνωρίζουν ότι οι ενέργειές τους αξιολογούνται με σαφή και δίκαιο τρόπο, είναι πιθανότερο να επιδεικνύουν υπεύθυνες και συνεπείς συμπεριφορές.

Η σχέση μεταξύ λογοδοσίας και αυτονομίας αποτελεί κρίσιμο ζήτημα στη σύγχρονη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού. Αν και οι δύο έννοιες συχνά θεωρούνται αντίθετες, η βιβλιογραφία υποστηρίζει ότι μπορούν να λειτουργήσουν συμπληρωματικά. Η παροχή αυτονομίας ενισχύει το αίσθημα ελέγχου και εσωτερικού κινήτρου, ενώ η λογοδοσία διασφαλίζει ότι η ελευθερία δράσης συνοδεύεται από υπεύθυνη συμπεριφορά (Gagne & Deci, 2005). Σε αυτό το πλαίσιο, ο επαγγελματικός ρόλος του εργαζόμενου δεν περιορίζεται στην εκτέλεση εντολών, αλλά περιλαμβάνει την ενεργή διαχείριση των εργασιακών απαιτήσεων και την ανάληψη ευθύνης για τη συνεχή βελτίωση της απόδοσης.

Η οργανωσιακή κουλτούρα διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση υπεύθυνων συμπεριφορών. Κουλτούρες που προάγουν τη διαφάνεια, τη δικαιοσύνη και την εμπιστοσύνη ενισχύουν την εσωτερική αίσθηση ευθύνης των εργαζομένων, σε αντίθεση με περιβάλλοντα που βασίζονται στον φόβο, τον αυστηρό έλεγχο ή την τιμωρία (Schein, 2010). Σε συνθήκες οργανωσιακής ανασφάλειας, η ύπαρξη μιας υποστηρικτικής κουλτούρας μπορεί να λειτουργήσει προστατευτικά, ενισχύοντας την ατομική ευθύνη και περιορίζοντας δυσλειτουργικές αντιδράσεις, όπως η απόσυρση ή η παθητικότητα.

Ερευνητικά ευρήματα δείχνουν ότι υψηλότερα επίπεδα ατομικής ευθύνης και λογοδοσίας συνδέονται με θετικότερες εργασιακές στάσεις, αυξημένη οργανωσιακή δέσμευση και πιο προσαρμοστικές συμπεριφορές, ακόμη και σε περιβάλλοντα αυξημένης πίεσης ή αβεβαιότητας. Αντίθετα, η απουσία σαφών ρόλων, προσδοκιών και δίκαιων μηχανισμών αξιολόγησης μπορεί να αποδυναμώσει την αίσθηση ευθύνης και να εντείνει τις αρνητικές επιπτώσεις της οργανωσιακής ανασφάλειας.

Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας, η ατομική ευθύνη προσεγγίζεται ως κρίσιμος ατομικός παράγοντας που επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιδρούν τόσο στην αντίληψη της οργανωσιακής ανασφάλειας όσο και στο σύστημα αξιολόγησης απόδοσης. Ειδικότερα, η ατομική ευθύνη αναμένεται να επηρεάζει όχι μόνο άμεσα τις εργασιακές συμπεριφορές, αλλά και να μετριάξει τη σχέση μεταξύ των αντιλήψεων για την αξιολόγηση απόδοσης και της οργανωσιακής ανασφάλειας, συμβάλλοντας στην κατανόηση των διαφοροποιημένων αντιδράσεων των εργαζομένων σε συνθήκες αβεβαιότητας.

2.5 Εργασιακές Συμπεριφορές και Οργανωσιακές Αντιδράσεις

Η εργασιακή συμπεριφορά αναφέρεται στο σύνολο των ενεργειών, στάσεων και αντιδράσεων των εργαζομένων εντός του οργανωσιακού πλαισίου, οι οποίες επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα την αποτελεσματικότητα του οργανισμού. Οι συμπεριφορές αυτές περιλαμβάνουν τόσο τις τυπικές, προβλεπόμενες από τον ρόλο ενέργειες, όσο και τις άτυπες ή προαιρετικές συμπεριφορές που υπερβαίνουν τις ελάχιστες απαιτήσεις της θέσης εργασίας (Organ, 1988). Στη σύγχρονη βιβλιογραφία, η μελέτη των εργασιακών συμπεριφορών θεωρείται κρίσιμη, καθώς αποτυπώνει τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι ανταποκρίνονται στο οργανωσιακό περιβάλλον και στις πρακτικές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού.

Οι εργασιακή αβεβαιότητα και ειδικότερα η εργασιακή ανασφάλεια έχει αποδειχθεί ότι επηρεάζει σημαντικά το είδος και την ένταση των εργασιακών συμπεριφορών. Όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται απειλή για τη σταθερότητα της απασχόλησής τους, ενεργοποιούνται μηχανισμοί άγχους και αυτοπροστασίας, οι οποίοι συχνά οδηγούν σε περιορισμό της προσπάθειας, της εμπλοκής και της συναισθηματικής σύνδεσης με την εργασία (Sverke et al., 2002). Σε τέτοιες συνθήκες, οι εργαζόμενοι ενδέχεται να επικεντρώνονται στη διατήρηση της θέσης τους, εις βάρος της δημιουργικότητας, της καινοτομίας και της συνεργασίας.

Παράλληλα, η βιβλιογραφία υποδεικνύει ότι οι αντιδράσεις των εργαζομένων στην αβεβαιότητα δεν είναι ομοιόμορφες. Ορισμένοι εργαζόμενοι υιοθετούν πιο ενεργητικές και

προσαρμοστικές συμπεριφορές, όπως αυξημένη προσπάθεια ή συμμόρφωση με τους οργανωσιακούς στόχους, ως στρατηγική διατήρησης της εργασίας. Αντίθετα, άλλοι εμφανίζουν παθητικές ή αμυντικές αντιδράσεις, όπως συναισθηματική απόσυρση, μείωση της πρωτοβουλίας ή περιορισμό της οργανωσιακής συμμετοχής (Cheng & Chan, 2008). Οι διαφοροποιήσεις αυτές εξαρτώνται τόσο από ατομικούς παράγοντες, όπως η αίσθηση ελέγχου, η προσωπική ευθύνη και οι διαθέσιμοι ψυχολογικοί πόροι, όσο και από οργανωσιακούς παράγοντες, όπως η αντίληψη δικαιοσύνης και η ποιότητα του συστήματος αξιολόγησης απόδοσης.

Σε περιβάλλοντα αυξημένης πίεσης και αβεβαιότητας, οι στάσεις των εργαζομένων απέναντι στον οργανισμό αποκτούν ιδιαίτερη σημασία. Η μειωμένη εμπιστοσύνη και η διάρρηξη του ψυχολογικού συμβολαίου μπορούν να οδηγήσουν σε αποστασιοποίηση από τους οργανωσιακούς στόχους, μείωση της συναισθηματικής δέσμευσης και ενίσχυση της πρόθεσης αποχώρησης (Rousseau, 1995). Αντίθετα, όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται υποστήριξη, διαφάνεια και δίκαιη μεταχείριση, είναι πιθανότερο να διατηρήσουν θετικές στάσεις και να επιδείξουν ανθεκτικότητα απέναντι στις πιέσεις του περιβάλλοντος.

Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας, οι εργασιακές συμπεριφορές αντιμετωπίζονται ως βασική εξαρτημένη μεταβλητή, καθώς αντανακλούν τις πρακτικές συνέπειες των αντιλήψεων των εργαζομένων για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης και της εμπειρίας της εργασιακής ανασφάλειας. Ενδεικτικά, το ενδιαφέρον εστιάζει σε συμπεριφορές και στάσεις όπως η εργασιακή δέσμευση, η τάση απόσυρσης, καθώς και οι οργανωσιακές συμπεριφορές υπέρβασης ρόλου (organizational citizenship behaviors), οι οποίες αποτελούν κρίσιμους δείκτες λειτουργικότητας και προσαρμοστικότητας των εργαζομένων σε συνθήκες οργανωσιακής αβεβαιότητας.

2.6 Θεωρητικές Προσεγγίσεις σε Συνθήκες Ανασφάλειας

Η κατανόηση των εργασιακών συμπεριφορών σε συνθήκες οργανωσιακής ανασφάλειας έχει αποτελέσει αντικείμενο εκτεταμένης θεωρητικής και εμπειρικής διερεύνησης. Η βιβλιογραφία της οργανωσιακής ψυχολογίας έχει αναπτύξει μια σειρά από θεωρητικά πλαίσια που επιχειρούν να εξηγήσουν πώς και γιατί οι εργαζόμενοι αντιδρούν διαφορετικά απέναντι στην αβεβαιότητα, στις πρακτικές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και στις αντιλαμβανόμενες οργανωσιακές απειλές. Στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, ιδιαίτερη σημασία έχουν τέσσερις βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις: η Θεωρία Κοινωνικής Ανταλλαγής, η Θεωρία Οργανωτικής Δικαιοσύνης, η Θεωρία Διατήρησης Πόρων και η Θεωρία Αυτοπροσδιορισμού.

Η Θεωρία Κοινωνικής Ανταλλαγής (Social Exchange Theory) υποστηρίζει ότι η σχέση μεταξύ του εργαζομένου με τον οργανισμό βασίζεται σε άτυπες ανταλλαγές αμοιβαιότητας, όπου οι εργαζόμενοι προσφέρουν προσπάθεια, αφοσίωση και θετικές συμπεριφορές, προσδοκώντας ανταλλάγματα όπως ασφάλεια, υποστήριξη και δίκαιη μεταχείριση (Blau, 1964). Σε συνθήκες οργανωσιακής ανασφάλειας, όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι ο οργανισμός δεν εκπληρώνει τις προσδοκίες του, η ισορροπία της ανταλλαγής διαταράσσεται. Το γεγονός αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της προσπάθειας, περιορισμό των συμπεριφορών οργανωσιακής υπηκοότητας και αύξηση της πρόθεσης αποχώρησης. Αντίθετα, η ύπαρξη δίκαιων και διαφανών συστημάτων αξιολόγησης απόδοσης μπορεί να λειτουργήσει εξισορροπητικά, ενισχύοντας την αντίληψη αμοιβαιότητας και διατηρώντας θετικές συμπεριφορές.

Συμπληρωματικά, η Θεωρία Οργανωτικής Δικαιοσύνης εστιάζει στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αξιολογούν τη δικαιοσύνη των οργανωσιακών διαδικασιών, των αποφάσεων και της διαπροσωπικής μεταχείρισης. Η θεωρία διακρίνει μεταξύ διανεμητικής, διαδικαστικής και διαπροσωπικής δικαιοσύνης (Colquitt et al., 2001). Σε περιβάλλοντα αβεβαιότητας, η αντίληψη δικαιοσύνης αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα καθώς λειτουργεί ως βασικός μηχανισμός μείωσης του άγχους και ενίσχυσης της εμπιστοσύνης. Έρευνες δείχνουν ότι όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται το σύστημα αξιολόγησης ως δίκαιο, είναι πιθανότερο να αποδεχθούν ακόμη και δυσμενείς αποφάσεις, διατηρώντας θετικές στάσεις και προσαρμοστικές συμπεριφορές.

Η Θεωρία Διατήρησης Πόρων (Conservation of Resources Theory – COR) προσεγγίζει την οργανωσιακή ανασφάλεια ως απειλή απώλειας πολύτιμων πόρων, όπως η εργασία, το εισόδημα, το κύρος και η ψυχολογική σταθερότητα (Hobfoll, 1989). Σύμφωνα με τη θεωρία, οι εργαζόμενοι επιδιώκουν να προστατεύσουν και να διατηρήσουν τους διαθέσιμους πόρους τους, ιδίως σε περιόδους αβεβαιότητας. Η εργασιακή ανασφάλεια ενεργοποιεί μηχανισμούς άμυνας, οδηγώντας είτε σε αποσυρτικές συμπεριφορές είτε σε εντατικοποίηση της προσπάθειας, ανάλογα με τους ατομικούς και οργανωσιακούς πόρους που διαθέτει το άτομο. Παράγοντες όπως η ατομική ευθύνη και η σαφήνεια των συστημάτων αξιολόγησης μπορούν να λειτουργήσουν ως προστατευτικοί πόροι, μειώνοντας τις αρνητικές συνέπειες της ανασφάλειας.

Τέλος, η Θεωρία Αυτοπροσδιορισμού (Self-Determination Theory) εστιάζει στον ρόλο των βασικών ψυχολογικών αναγκών της αυτονομίας, της επάρκειας και της συνδεσιμότητας στη διαμόρφωση της εργασιακής συμπεριφοράς (Deci & Ryan, 2000). Σε περιβάλλοντα οργανωσιακής αβεβαιότητας, η ματαίωση αυτών των αναγκών μπορεί να οδηγήσει σε

μειωμένο εσωτερικό κίνητρο και δυσλειτουργικές συμπεριφορές. Αντίθετα, πρακτικές διοίκησης που ενισχύουν την αίσθηση ευθύνης, αυτονομίας και αναγνώρισης, όπως δίκαια συστήματα αξιολόγησης απόδοσης, μπορούν να διατηρήσουν το εσωτερικό κίνητρο των εργαζομένων ακόμη και υπό συνθήκες πίεσης.

Συνολικά, οι παραπάνω θεωρητικές προσεγγίσεις παρέχουν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο ερμηνείας των εργασιακών συμπεριφορών σε συνθήκες οργανωσιακής ανασφάλειας. Η παρούσα εργασία αντλεί στοιχεία από καθεμία από τις παραπάνω θεωρητικές προσεγγίσεις, προκειμένου να ερμηνεύσει εμπειρικά πώς η αντίληψη για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης και η ατομική ευθύνη επηρεάζουν τις εργασιακές συμπεριφορές σε συνθήκες οργανωσιακής ανασφάλειας.

2.7 Σύνθεση της Βιβλιογραφίας και Ερευνητικό Κενό

Η ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας καταδεικνύει ότι η οργανωσιακή και η εργασιακή ανασφάλεια αποτελεί ένα πολυδιάστατο φαινόμενο με σημαντικές επιπτώσεις στις στάσεις, τις συμπεριφορές και την ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων. Πλήθος ερευνών έχει αναδείξει τη σύνδεση της εργασιακής ανασφάλειας με αρνητικά αποτελέσματα, όπως μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση, περιορισμένη οργανωσιακή δέσμευση, αυξημένο άγχος και πρόθεση αποχώρησης (Sverke et al., 2002· De Witte, 2005). Παράλληλα, η βιβλιογραφία συγκλίνει στο ότι οι αντιδράσεις των εργαζομένων στην αβεβαιότητα δεν είναι ενιαίες, αλλά διαφοροποιούνται σημαντικά ανάλογα με ατομικούς και οργανωσιακούς παράγοντες.

Ιδιαίτερη έμφαση έχει δοθεί στον ρόλο των οργανωσιακών πρακτικών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και ειδικότερα στα συστήματα αξιολόγησης απόδοσης, τα οποία μπορούν να λειτουργήσουν είτε ως παράγοντες ενίσχυσης είτε ως μηχανισμοί μετριασμού της ανασφάλειας. Έρευνες υποδεικνύουν ότι η αντίληψη δικαιοσύνης, διαφάνειας και αξιοπιστίας των συστημάτων αξιολόγησης συνδέεται με θετικότερες στάσεις, αυξημένη εμπιστοσύνη και μεγαλύτερη αποδοχή των οργανωσιακών αποφάσεων, ακόμη και σε περιόδους κρίσης ή αλλαγής (Colquitt et al., 2001· DeNisi & Murphy, 2017). Ωστόσο, η πλειονότητα των σχετικών μελετών εστιάζει είτε στη λειτουργία της αξιολόγησης ως εργαλείου ελέγχου είτε στη γενική σχέση της με την απόδοση, χωρίς να εξετάζει επαρκώς τον ρόλο των αντιλήψεων των εργαζομένων για το σύστημα αξιολόγησης σε συνθήκες αυξημένης οργανωσιακής ανασφάλειας.

Παράλληλα, η βιβλιογραφία αναγνωρίζει τη σημασία ατομικών χαρακτηριστικών, όπως η αίσθηση ελέγχου, η προσωπικού ευθύνη και η λογοδοσία, στη διαμόρφωση των εργασιακών

συμπεριφορών. Ερευνητικά ευρήματα δείχνουν ότι εργαζόμενοι με υψηλότερα επίπεδα ατομικής ευθύνης εμφανίζουν πιο προσαρμοστικές αντιδράσεις, μεγαλύτερη ανθεκτικότητα και μειωμένη αρνητική επίδραση των εργασιακών πιέσεων (Hochwarter et al., 2007). Παρ' όλα αυτά, η διερεύνηση της ατομικής ευθύνης ως μετριαστικού παράγοντα στη σχέση μεταξύ συστημάτων αξιολόγησης, εργασιακής ανασφάλειας και εργασιακών συμπεριφορών παραμένει περιορισμένη.

Επιπλέον, σημαντικό μέρος της υπάρχουσας έρευνας έχει διεξαχθεί σε διεθνή ή αγγλοσαξονικά οργανωσιακά πλαίσια, με έμφαση σε μεγάλους οργανισμούς ή συγκεκριμένους κλάδους. Υπάρχει συγκριτικά μικρότερη τεκμηρίωση που να αφορά εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε τοπικά ή περιφερειακά επιχειρησιακά περιβάλλοντα, όπως η ελληνική αγορά εργασίας, όπου οι συνθήκες αβεβαιότητας, οι εργασιακές σχέσεις και οι πρακτικές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού παρουσιάζουν ιδιαιτερότητες.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, αναδεικνύεται ένα σαφές ερευνητικό κενό που αφορά τη συνδυαστική εξέταση της αντίληψης των εργαζομένων για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης, της εργασιακής ανασφάλειας και της ατομικής ευθύνης, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν τις εργασιακές συμπεριφορές. Η έρευνα επιδιώκει να καλύψει αυτό το κενό, εξετάζοντας εμπειρικά τις μεταξύ τους σχέσεις και διερευνώντας τον μετριαστικό ρόλο της ατομικής ευθύνης σε ένα συγκεκριμένο οργανωσιακό και γεωγραφικό πλαίσιο.

Συνολικά, η σύνθεση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας αναδεικνύει την ανάγκη για περαιτέρω εμβάθυνση στις δυναμικές που αναπτύσσονται μεταξύ οργανωσιακών πρακτικών, ατομικών χαρακτηριστικών και εργασιακών συμπεριφορών σε συνθήκες αβεβαιότητας. Η παρούσα μελέτη φιλοδοξεί να συμβάλει τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο, προσφέροντας χρήσιμα συμπεράσματα για τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού σε σύγχρονους οργανισμούς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 Εισαγωγή

Η παρούσα έρευνα σχεδιάστηκε με στόχο τη διερεύνηση της δυναμικής σχέσης ανάμεσα στην αντίληψη των εργαζομένων για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης, στα επίπεδα ατομικής ευθύνης και στις συμπεριφορές τους στο πλαίσιο οργανωτικής ανασφάλειας. Η θεωρητική θεμελίωση της έρευνας βασίζεται στο μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων Εργασίας (Job Demands-Resources Model), το οποίο υποστηρίζει ότι οι εργασιακές απαιτήσεις, όπως η απειλή απώλειας της εργασίας, μπορούν να αποτελέσουν παράγοντες πίεσης που οδηγούν σε μειωμένη εμπλοκή και αυξημένες δυσλειτουργικές συμπεριφορές, ενώ αντίθετα οι πόροι του εργασιακού περιβάλλοντος ενισχύουν την ψυχολογική ευημερία, την παρακίνηση και την απόδοση των εργαζομένων (Bakker & Demerouti, 2014).

Η αξιολόγηση απόδοσης αποτελεί βασικό εργαλείο της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων καθώς σχετίζεται με την εμπιστοσύνη, τη δικαιοσύνη και το κλίμα του οργανισμού (Rubin & Edwards, 2018). Όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι εφαρμόζεται με διαφάνεια και συνέπεια, είναι πιθανό να ενισχύεται η αίσθηση υπευθυνότητας και η προσήλωσή τους στην ποιότητα εργασίας. Ωστόσο, η ανασφάλεια που απορρέει από αβέβαιες εργασιακές συνθήκες μπορεί να οδηγήσει σε συναισθήματα απειλής και σε υποβάθμιση της επαγγελματικής συμπεριφοράς (Sverke & Hellgren, 2002).

Στο πλαίσιο αυτό, επιλέχθηκε η χρήση ποσοτικής ερευνητικής προσέγγισης, καθώς επιτρέπει τη στατιστική μέτρηση των αντιλήψεων και στάσεων των εργαζομένων και συνεπώς τη διατύπωση ασφαλέστερων συμπερασμάτων. Τα πρωτογενή δεδομένα προέρχονται από εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα και χρησιμοποιούνται για να διερευνηθούν οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ των μεταβλητών, επιτρέποντας τον έλεγχο των ερευνητικών υποθέσεων που έχουν διατυπωθεί στη μελέτη με αξιοπιστία και εγκυρότητα.

Συνολικά, η επιλογή του συγκεκριμένου μεθοδολογικού σχεδιασμού συνδέεται άμεσα με τον σκοπό της έρευνας, ο οποίος είναι να εντοπιστούν οι σχέσεις και οι πιθανές επιδράσεις μεταξύ των παραπάνω παραγόντων, ενισχύοντας τη θεωρητική κατανόηση αλλά και την πρακτική εφαρμογή των αποτελεσμάτων στο πεδίο της διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού. Στο πλαίσιο αυτό, η ατομική ευθύνη προσεγγίζεται κυρίως σε εννοιολογικό και ερμηνευτικό επίπεδο ως παράγοντας που δύναται να επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιδρούν σε συνθήκες οργανωτικής ανασφάλειας, χωρίς να εξετάζεται μέσω σύνθετων στατιστικών αλληλεπιδράσεων.

3.2 Ερευνητικός Σχεδιασμός

Η παρούσα μελέτη υιοθετεί ποσοτικό ερευνητικό σχεδιασμό, καθώς εστιάζει στη διερεύνηση ψυχοκοινωνικών μεταβλητών που μπορούν να αποτυπωθούν με μετρήσιμους δείκτες και να αναλυθούν με στατιστικά αξιόπιστες μεθόδους. Η χρήση δομημένου ερωτηματολογίου αποτελεί καθιερωμένη πρακτική στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού και στις κοινωνικές επιστήμες, καθώς διευκολύνει τη συλλογή ομοιογενών δεδομένων με χαμηλό κόστος και υψηλή αποδοτικότητα (Rubin & Edwards, 2018).

Ο ερευνητικός σχεδιασμός έχει διατομεακό χαρακτήρα (cross-sectional), δεδομένου ότι τα δεδομένα συγκεντρώθηκαν σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο και αποτυπώνουν την παρούσα κατάσταση των συμμετεχόντων. Ο σχεδιασμός αυτός θεωρείται κατάλληλος για τη μελέτη ψυχολογικών και συμπεριφορικών φαινομένων που επηρεάζονται από εξωτερικούς παράγοντες, όπως η αυξημένη εργασιακή ανασφάλεια που έχει καταγραφεί διεθνώς τα τελευταία χρόνια (Hamouche & Marchand, 2020; Galanti et al., 2021). Αν και η cross-sectional προσέγγιση δεν επιτρέπει την πλήρη διερεύνηση της χρονικής εξέλιξης των φαινομένων, εντούτοις αποτελεί επιστημονικά τεκμηριωμένη επιλογή όταν στόχος είναι η ανάλυση των σχέσεων μεταξύ μεταβλητών σε συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο (Sverke & Hellgren, 2002).

Η συγκεκριμένη μεθοδολογία, επομένως, επιτρέπει την αξιοποίηση προηγμένων στατιστικών τεχνικών, όπως η ανάλυση συσχετίσεων και η παλινδρόμηση, προκειμένου να διερευνηθούν οι υποθέσεις της μελέτης και να εξαχθούν συμπεράσματα που συμβάλλουν στη θεωρητική ενίσχυση και την πρακτική εφαρμογή των αποτελεσμάτων σε σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα.

3.3 Πληθυσμός και Δείγμα της Έρευνας

3.3.1 Πληθυσμός

Ο πληθυσμός της έρευνας περιλαμβάνει εργαζόμενους του ελληνικού ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι απασχολούνται σε ποικίλους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας (π.χ. εμπόριο, υπηρεσίες, μεταποίηση, τουρισμός, τεχνολογία). Η εστίαση στον ιδιωτικό τομέα βασίζεται στο γεγονός ότι τα συγκεκριμένα εργασιακά περιβάλλοντα χαρακτηρίζονται συχνά από αυξημένα επίπεδα αβεβαιότητας, λόγω οργανωσιακών αναδιαρθρώσεων, ανταγωνιστικών πιέσεων και αστάθειας της αγοράς εργασίας, ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικών και κοινωνικών κρίσεων (De Witte, 2005).

Η έννοια της εργασιακής ανασφάλειας, ως υποκειμενικής αντίληψης για τον κίνδυνο απώλειας της εργασίας και της συνέχειας της απασχόλησης, έχει επανειλημμένα συνδεθεί

στη βιβλιογραφία με αρνητικές συνέπειες στην ψυχολογική ευεξία, τη δέσμευση, την εργασιακή ικανοποίηση και την πρόθεση αποχώρησης (Cheng & Chan, 2008; Sverke & Hellgren, 2002). Ως εκ τούτου, η μελέτη του φαινομένου στον ιδιωτικό τομέα θεωρείται ιδιαίτερα πρόσφορη, καθώς επιτρέπει την αποτύπωση ρεαλιστικών και πρακτικά αξιοποιήσιμων συνθηκών.

Η συμπερίληψη εργαζομένων από διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα (π.χ. υπάλληλοι, προϊστάμενοι, διευθυντικά στελέχη) και από ποικίλους κλάδους στοχεύει στην αύξηση της ετερογένειας του δείγματος. Η ετερογένεια αυτή συμβάλλει στη βελτίωση της εξωτερικής εγκυρότητας της έρευνας και επιτρέπει τη διερεύνηση διαφοροποιήσεων στις αντιλήψεις για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης και την αίσθηση ατομικής ευθύνης, ανάλογα με τη θέση και το οργανωσιακό πλαίσιο (Bakker & Demerouti, 2016; Rubin & Edwards, 2018).

Παράλληλα, ο γεωγραφικός περιορισμός της έρευνας στον Νομό Δράμας σχετίζεται με τη δυνατότητα άμεσης πρόσβασης σε επιχειρήσεις και εργαζόμενους της περιοχής, γεγονός που διευκολύνει την αποτελεσματική συλλογή δεδομένων. Παρότι ο συγκεκριμένος περιορισμός συνεπάγεται ότι τα αποτελέσματα αντανακλούν κυρίως το τοπικό εργασιακό πλαίσιο, η διεθνής βιβλιογραφία υποδεικνύει ότι οι σχέσεις μεταξύ ανασφάλειας, οργανωσιακών πόρων και εργασιακών συμπεριφορών εμφανίζουν συγκριτική σταθερότητα σε διαφορετικά πολιτισμικά και οργανωσιακά περιβάλλοντα.

Η επιλογή του συγκεκριμένου πληθυσμού ανταποκρίνεται στον θεωρητικό προσανατολισμό της μελέτης (Job Demands-Resources model), σύμφωνα με τον οποίο οι εργασιακές απαιτήσεις (π.χ. ανασφάλεια) και οι διαθέσιμοι πόροι (π.χ. δίκαιο σύστημα αξιολόγησης, ατομική ευθύνη) αλληλεπιδρούν και επηρεάζουν τις εργασιακές εκβάσεις. Παράλληλα, αναγνωρίζεται ότι ο γεωγραφικός και πληθυσμιακός προσδιορισμός της έρευνας περιορίζει τη δυνατότητα πλήρους γενίκευσης των αποτελεσμάτων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού της χώρας, στοιχείο που λαμβάνεται υπόψη στην ερμηνεία των ευρημάτων.

3.3.2 Δειγματοληψία

Για την επιλογή του δείγματος της έρευνας υιοθετήθηκε μη πιθανοτική δειγματοληψία (non-probability sampling), με συνδυασμό δειγματοληψίας ευκολίας (convenience sampling) και δειγματοληψίας χιονοστιβάδας (snowball sampling). Η συγκεκριμένη μεθοδολογική προσέγγιση κρίνεται κατάλληλη στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, καθώς δεν υφίσταται διαθέσιμο και επικαιροποιημένο μητρώο εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα στην περιοχή μελέτης, γεγονός που καθιστά δυσχερή την εφαρμογή τυχαίας δειγματοληψίας. Παράλληλα,

οι περιορισμοί χρόνου και διαθέσιμων πόρων καθιστούν αναγκαία την επιλογή μιας ευέλικτης και λειτουργικής διαδικασίας συλλογής δεδομένων (Etikan et al., 2016).

Η δειγματοληψία ευκολίας επιτρέπει την άμεση πρόσβαση σε συμμετέχοντες, οι οποίοι είναι διαθέσιμοι και πρόθυμοι να συμμετάσχουν, επιταχύνοντας τη διαδικασία συλλογής δεδομένων σε πραγματικές εργασιακές συνθήκες (Zickar & Keith, 2023). Παράλληλα, η τεχνική χιονοστιβάδας συμβάλλει στη διεύρυνση του δείγματος μέσω της προώθησης του ερωτηματολογίου σε επαγγελματικά και κοινωνικά δίκτυα των αρχικών συμμετεχόντων, πρακτική που χρησιμοποιείται συχνά όταν ο πληθυσμός-στόχος δεν είναι εύκολα προσβάσιμος ή συγκεντρωμένος (Scribbr, 2023).

Αναγνωρίζεται ότι η μη πιθανοτική δειγματοληψία ενδέχεται να εισάγει περιορισμούς ως προς την αντιπροσωπευτικότητα και τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων, καθώς η συμμετοχή μπορεί να επηρεάζεται από μεροληψίες διαθεσιμότητας και προθυμίας (Zickar & Keith, 2023). Για τον λόγο αυτό, τα αποτελέσματα ερμηνεύονται με προσοχή, λαμβάνοντας υπόψη το συγκεκριμένο πλαίσιο και τα χαρακτηριστικά του δείγματος. Παρά τους περιορισμούς αυτούς, η επιλεγμένη μεθοδολογία θεωρείται αποδεκτή και λειτουργική σε εφαρμοσμένες κοινωνικές έρευνες, ιδιαίτερα όταν ο στόχος αφορά τη διερεύνηση τάσεων και σχέσεων μεταξύ μεταβλητών σε πραγματικές και δυναμικές συνθήκες εργασίας (Etikan et al., 2016).

3.3.3 Μέγεθος Δείγματος

Ο προσδιορισμός του μεγέθους του δείγματος αποτελεί ουσιώδες στοιχείο της ερευνητικής διαδικασίας, καθώς επηρεάζει την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων, τη στατιστική ισχύ των ελέγχων και τη γενικευσιμότητα των συμπερασμάτων. Στο πλαίσιο της παρούσας ποσοτικής μελέτης, όπου εξετάζονται οι σχέσεις μεταξύ αντιλήψεων για το σύστημα αξιολόγησης, εργασιακής ανασφάλειας, ατομικής ευθύνης και εργασιακών συμπεριφορών, η επιλογή του δείγματος βασίζεται σε διεθνείς μεθοδολογικές συστάσεις για αναλύσεις συσχετίσεων και παλινδρόμησης.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, δείγμα της τάξης 80-100 συμμετεχόντων θεωρείται επαρκές για την εξαγωγή αξιόπιστων συμπερασμάτων, ιδιαίτερα όταν οι επιδράσεις που αναμένονται βρίσκονται σε μικρό έως μεσαίο επίπεδο (Cohen, 1992). Επιπλέον, σύγχρονες μεθοδολογικές προσεγγίσεις επισημαίνουν ότι σε καλά σχεδιασμένες έρευνες κοινωνικών επιστημών, ένα δείγμα περίπου 100 ατόμων μπορεί να υποστηρίξει αξιόπιστους στατιστικούς ελέγχους και έγκυρη ερμηνεία των αποτελεσμάτων (Kyriazos, 2018).

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, ο στόχος της παρούσας μελέτης είναι η συγκέντρωση δείγματος που αναμένεται να κυμανθεί έως περίπου 100 συμμετέχοντες. Το μέγεθος αυτό θεωρείται μεθοδολογικά επαρκές για την υλοποίηση των προβλεπόμενων αναλύσεων και αντανακλά ταυτόχρονα τον ρεαλισμό του ερευνητικού πεδίου. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται ισορροπία μεταξύ επιστημονικής εγκυρότητας και πρακτικής εφικτότητας, στοιχείο ιδιαίτερα σημαντικό σε εφαρμοσμένες έρευνες στον χώρο της διοίκησης ανθρώπινων πόρων.

3.4 Ερευνητικό Εργαλείο

3.4.1 Δομή του Ερωτηματολογίου

Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα μελέτη είναι ένα δομημένο, αυτοσυμπληρούμενο ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα Α), το οποίο σχεδιάστηκε με σκοπό τη συστηματική αποτύπωση των βασικών μεταβλητών του θεωρητικού μοντέλου της έρευνας. Συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο αποσκοπεί στη μέτρηση της αντίληψης των εργαζομένων για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης, της αντιλαμβανόμενης εργασιακής αβεβαιότητας, της ατομικής ευθύνης καθώς και των εργασιακών συμπεριφορών σε συνθήκες οργανωσιακής ανασφάλειας. Ο σχεδιασμός του εργαλείου ακολουθεί τις κατευθυντήριες αρχές της διεθνούς βιβλιογραφίας για την ανάπτυξη και χρήση εργαλείων μέτρησης σε οργανωσιακές και ψυχοκοινωνικές έρευνες, με έμφαση στη σαφήνεια, τη δομική συνοχή και τη ψυχομετρική επάρκεια (DeVellis, 2016; Boateng et al., 2018).

Το ερωτηματολόγιο οργανώνεται σε πέντε διακριτές ενότητες, οι οποίες αντανακλούν τις θεωρητικές διαστάσεις της έρευνας και επιτρέπουν τη συγκέντρωση δεδομένων κατάλληλων για στατιστική ανάλυση. Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει δημογραφικές πληροφορίες, οι οποίες είναι απαραίτητες για την περιγραφή του δείγματος και την κατανόηση πιθανών διαφοροποιήσεων μεταξύ υποομάδων. Η συλλογή δημογραφικών δεδομένων αποτελεί καθιερωμένη πρακτική στην ποσοτική έρευνα, καθώς επιτρέπει την ερμηνεία των αποτελεσμάτων στο πλαίσιο συγκεκριμένων κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών (Bryman, 2016).

Η δεύτερη ενότητα αφορά την αντίληψη των εργαζομένων για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης και εστιάζει σε διαστάσεις όπως η δικαιοσύνη, η διαφάνεια και η λειτουργικότητα των συστημάτων αξιολόγησης. Η ενότητα αυτή βασίζεται σε σύγχρονες θεωρητικές και εμπειρικές προσεγγίσεις που αναδεικνύουν τον ρόλο της αξιολόγησης απόδοσης στη διαμόρφωση στάσεων και συμπεριφορών των εργαζομένων (Rubin & Edwards, 2018).

Η τρίτη ενότητα εστιάζει στην αντιλαμβανόμενη εργασιακή ανασφάλεια, η οποία θεωρείται κρίσιμη ψυχοκοινωνική μεταβλητή σε περιβάλλοντα οργανωσιακής αστάθειας. Η εννοιολογική θεμελίωση της ενότητας αντλείται από κλασικές και σύγχρονες θεωρητικές προσεγγίσεις της εργασιακής ανασφάλειας (Sverke & Hellgren, 2002) και από το μοντέλο Job Demands-Resources, το οποίο αναδεικνύει τη σχέση μεταξύ εργασιακών απαιτήσεων και διαθέσιμων πόρων (Sverke & Hellgren, 2002· Bakker & Demerouti, 2016).

Η τέταρτη ενότητα αφορά την ατομική ευθύνη των εργαζομένων, η οποία εξετάζεται ως ψυχολογικός μηχανισμός που ενδέχεται να επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα ανταποκρίνονται σε συνθήκες αβεβαιότητας και πίεσης. Η διάσταση αυτή συνδέεται με θεωρίες επαγγελματικής ταυτότητας και αυτορρύθμισης της συμπεριφοράς (Hamouche & Marchand, 2020).

Τέλος, η πέμπτη ενότητα εξετάζει τις συμπεριφορές και στάσεις των εργαζομένων στο εργασιακό περιβάλλον, με αναφορά τόσο σε θετικές (όπως δέσμευση και εργασιακή εμπλοκή) όσο και σε αρνητικές εκδηλώσεις συμπεριφοράς σε περιόδους πίεσης. Η ενότητα βασίζεται σε διεθνείς μελέτες που αναδεικνύουν τον ρόλο των εργασιακών απαιτήσεων και πόρων στη διαμόρφωση συμπεριφορών (Galanti et al., 2021).

Η συνολική δομή του ερωτηματολογίου διασφαλίζει τη λογική ακολουθία των θεματικών ενοτήτων, περιορίζει την κόπωση των συμμετεχόντων και ενισχύει την εγκυρότητα και αξιοπιστία των μετρήσεων.

3.4.2 Κλίμακα Μέτρησης

Για τη μέτρηση όλων των κύριων μεταβλητών της έρευνας χρησιμοποιήθηκε πενταβάθμια κλίμακα Likert, με εύρος από 1 («Διαφωνώ απόλυτα») έως 5 («Συμφωνώ απόλυτα»). Η επιλογή της συγκεκριμένης κλίμακας βασίστηκε τόσο στη διεθνή βιβλιογραφία όσο και στα πλεονεκτήματα που παρουσιάζει στις κοινωνικές και οργανωσιακές επιστήμες, καθώς επιτρέπει την ποσοτικοποίηση στάσεων και αντιλήψεων και την εφαρμογή παραμετρικών στατιστικών τεχνικών (Joshi et al., 2015).

Η πενταβάθμια μορφή της κλίμακας προσφέρει ισορροπία μεταξύ λεπτομέρειας και ευκολίας συμπλήρωσης, μειώνοντας την πιθανότητα κόπωσης των συμμετεχόντων και αυξάνοντας την αξιοπιστία των απαντήσεων, ιδιαίτερα σε ερωτηματολόγια που περιλαμβάνουν πολλαπλές ενότητες (Nemoto & Beglar, 2014). Επιπλέον, οι κλίμακες Likert θεωρούνται κατάλληλες για την αποτύπωση υποκειμενικών αντιλήψεων και στάσεων, όπως η εργασιακή ανασφάλεια, η δίκαιη αξιολόγηση απόδοσης και η αίσθηση ατομικής ευθύνης, καθώς επιτρέπουν τη συγκέντρωση δεδομένων με υψηλό βαθμό συνέπειας (Field, 2018).

Η επιλογή της συγκεκριμένης κλίμακας ευθυγραμμίζεται με τις καθιερωμένες πρακτικές στις έρευνες διοίκησης ανθρώπινων πόρων, όπου η κλίμακα Likert πέντε σημείων παρουσιάζει σταθερή ψυχομετρική συμπεριφορά και διευκολύνει την ερμηνεία των αποτελεσμάτων μέσω αναλύσεων μέσων όρων, συσχετίσεων και παλινδρόμησης (DeVellis, 2016).

3.4.3 Πηγές Ερωτήσεων (Θεωρητική και Βιβλιογραφική Τεκμηρίωση)

Οι ερωτήσεις που περιλαμβάνονται στο ερωτηματολόγιο έχουν αναπτυχθεί με βάση τεκμηριωμένες θεωρητικές προσεγγίσεις και διεθνώς αναγνωρισμένες κλίμακες μέτρησης που χρησιμοποιούνται στη διεθνή βιβλιογραφία. Σε ορισμένες περιπτώσεις πραγματοποιήθηκαν ήπιες προσαρμογές, ώστε τα ευρήματα να ανταποκρίνονται στο ελληνικό εργασιακό πλαίσιο και στους στόχους της παρούσας μελέτης, σύμφωνα με τις αρχές της διαδικασίας προσαρμογής περιεχομένου (contextual adaptation) (Beaton et al., 2000).

Οι ερωτήσεις που αφορούν την αντίληψη των εργαζομένων για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης αντλούν στοιχεία από τη θεωρία της οργανωσιακής δικαιοσύνης και από σύγχρονες μελέτες που εξετάζουν τη σαφήνεια, τη διαφάνεια και τη συνέπεια των διαδικασιών αξιολόγησης, όπως η εργασία των Rubin & Edwards (2018). Η ενότητα αυτή επιτρέπει την αποτύπωση του βαθμού εμπιστοσύνης των εργαζομένων προς το σύστημα αξιολόγησης.

Οι ερωτήσεις που αφορούν την εργασιακή ανασφάλεια βασίζονται στο εννοιολογικό πλαίσιο των Sverke & Hellgren (2002), οι οποίοι προσεγγίζουν την εργασιακή ανασφάλεια ως μια πολυδιάστατη ψυχολογική κατάσταση, καθώς και σε θεωρητικά στοιχεία του μοντέλου Job Demands-Resources (Bakker & Demerouti, 2016).

Για τη μέτρηση της ατομικής ευθύνης αξιοποιούνται θεωρητικές αναφορές που σχετίζονται με την επαγγελματική ταυτότητα και την προσωπική ανάληψη ευθύνης σε απαιτητικά εργασιακά περιβάλλοντα (Hamouche & Marchand 2020).

Τέλος, οι ερωτήσεις που εξετάζουν τις εργασιακές συμπεριφορές και στάσεις βασίζονται σε πρόσφατες εμπειρικές μελέτες που διερευνούν τις επιπτώσεις των εργασιακών απαιτήσεων και πόρων στη συμπεριφορά των εργαζομένων (Galanti et al. 2021). Η επιλογή και οργάνωση των ερωτήσεων ευθυγραμμίζονται με τις αρχές της ψυχομετρικής θεωρίας και τις σύγχρονες κατευθύνσεις ανάπτυξης εργαλείων μέτρησης υψηλής εγκυρότητας και αξιοπιστίας (DeVellis, 2016· Boateng et al., 2018).

3.5 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Η διαδικασία συλλογής δεδομένων σχεδιάστηκε με στόχο τη διασφάλιση της εγκυρότητας, της αξιοπιστίας και της δεοντολογικής συμμόρφωσης της ερευνητικής διαδικασίας. Η έρευνα υλοποιήθηκε μέσω διαδικτυακής διανομής του ερωτηματολογίου, αξιοποιώντας πλατφόρμες όπως το Google Forms, καθώς και μέσα κοινωνικής δικτύωσης και ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Η επιλογή της διαδικτυακής συλλογής δεδομένων βασίστηκε σε πρακτικούς και επιστημονικούς λόγους, καθώς οι online έρευνες επιτρέπουν ταχεία διάχυση, χαμηλό κόστος και αυξημένη αίσθηση ανωνυμίας, γεγονός που βελτιώνει την ποιότητα των απαντήσεων (Wright, 2005· Evans & Mathur, 2005).

Η συμμετοχή στην έρευνα ήταν απολύτως εθελοντική και χωρίς παροχή κινήτρων. Πριν από την έναρξη της συμπλήρωσης, οι συμμετέχοντες λάμβαναν ενημέρωση σχετικά με τον σκοπό της μελέτης, τη χρήση των δεδομένων αποκλειστικά για ακαδημαϊκούς σκοπούς, καθώς και την πλήρη διασφάλιση της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας. Τα παραπάνω στοιχεία αποτελούν βασικές δεοντολογικές αρχές σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή ρύθμιση GDPR και τις ηθικές κατευθυντήριες γραμμές στην κοινωνική έρευνα (Fouka & Mantzourou, 2011). Η περίοδος συλλογής δεδομένων ορίστηκε σε χρονικό διάστημα που διασφαλίζει επαρκή συμμετοχή και ικανό αριθμό ολοκληρωμένων ερωτηματολογίων, ώστε να υποστηριχθεί η στατιστική ανάλυση που θα πραγματοποιηθεί στα επόμενα στάδια της έρευνας. (Dillman et al., 2014).

3.6 Δεοντολογία και Ηθικά Ζητήματα

Η παρούσα έρευνα υλοποιήθηκε σύμφωνα με τις θεμελιώδεις αρχές της ερευνητικής δεοντολογίας, με ιδιαίτερη έμφαση στην προστασία των συμμετεχόντων και στη διασφάλιση της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας των δεδομένων. Το ερωτηματολόγιο δεν συλλέγει στοιχεία που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε άμεση ή έμμεση ταυτοποίηση των συμμετεχόντων, μειώνοντας τον κίνδυνο κοινωνικά επιθυμητών απαντήσεων (Israel & Hay, 2006). Επιπλέον, όλα τα δεδομένα αποθηκεύονται με ασφαλή τρόπο, με πρόσβαση αποκλειστικά από την ερευνήτρια, και δεν κοινοποιούνται σε τρίτους, πρακτική που ενισχύει την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών.

Η συμμετοχή στην έρευνα βασίστηκε στην αρχή της ενημέρωσης συγκατάθεσης, με δυνατότητα αποχώρησης οποιαδήποτε στιγμή χωρίς συνέπειες (Brickman & Rog, 1998· Punch, 2013). Τα δεδομένα χρησιμοποιούνται αποκλειστικά για ακαδημαϊκούς σκοπούς και αποθηκεύονται με ασφαλή τρόπο, σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ 2016/679).

3.7 Μεταβλητές και Δείκτες

Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας εξετάζονται τέσσερις βασικές μεταβλητές: η αντίληψη για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης, η εργασιακή ανασφάλεια, η ατομική ευθύνη και οι συμπεριφορές/στάσεις στο εργασιακό περιβάλλον, οι οποίες έχουν ισχυρή θεωρητική και εμπειρική τεκμηρίωση στη διεθνή βιβλιογραφία της οργανωσιακής ψυχολογίας και της διοίκησης ανθρώπινων πόρων. Η επιλογή των συγκεκριμένων μεταβλητών βασίζεται σε θεωρητικά μοντέλα, όπως το Job Demands-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2014), καθώς και σε εμπειρικές μελέτες που τεκμηριώνουν τη σύνδεση μεταξύ οργανωσιακών πρακτικών, ψυχολογικών πόρων και εργασιακών συμπεριφορών.

Οι μεταβλητές της έρευνας διακρίνονται σε ανεξάρτητες, μετριαστικές και εξαρτημένες και μετρούνται μέσω δομημένου ερωτηματολογίου τύπου Likert πέντε βαθμίδων (1 = «Διαφωνώ απόλυτα» έως 5 = «Συμφωνώ απόλυτα»). ο ρόλος της ατομικής ευθύνης εξετάζεται κυρίως σε εννοιολογικό και ερμηνευτικό επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη τους περιορισμούς που επιβάλλει το μέγεθος του δείγματος στην εφαρμογή σύνθετων στατιστικών ελέγχων.

3.7.1 Ανεξάρτητες Μεταβλητές

- Αντίληψη για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης

Αποτελεί βασική ανεξάρτητη μεταβλητή και αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τη διαφάνεια, τη δικαιοσύνη, την αξιοπιστία και τη χρησιμότητα της διαδικασίας αξιολόγησης στον οργανισμό τους. Η μεταβλητή αυτή μετράται μέσω έξι ερωτήσεων κλίμακας Likert πέντε βαθμίδων. Η επιλογή της βασίζεται σε μελέτες που τεκμηριώνουν ότι τα συστήματα αξιολόγησης επηρεάζουν καθοριστικά τη δέσμευση, την εμπιστοσύνη και τη στάση των εργαζομένων απέναντι στον οργανισμό (Colquitt et al., 2001· DeNisi & Murphy, 2017).

- Εργασιακή ανασφάλεια

Η δεύτερη ανεξάρτητη μεταβλητή αφορά την αντιλαμβανόμενη εργασιακή ανασφάλεια και σχετίζεται με την αίσθηση αβεβαιότητας των εργαζομένων ως προς τη σταθερότητα της εργασίας τους και το επαγγελματικό τους μέλλον. Μετράται μέσω τεσσάρων ερωτήσεων κλίμακας Likert και αποτελεί κεντρική μεταβλητή στη διεθνή βιβλιογραφία, καθώς έχει συνδεθεί με αρνητικές στάσεις, μειωμένη δέσμευση και δυσλειτουργικές εργασιακές συμπεριφορές (Sverke et al., 2002· De Witte, 2005).

3.7.2 Μεσολαβητές ή Μετριαστές

- Ατομική ευθύνη

Η ατομική ευθύνη εξετάζεται στην παρούσα έρευνα ως δυνητικός μετριαστικός παράγοντας και αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν προσωπική ευθύνη για τις πράξεις, την απόδοση και τα επαγγελματικά τους αποτελέσματα. Πρόκειται για χαρακτηριστικό που συνδέεται με την αυτορρύθμιση της συμπεριφοράς και την ενεργή αντιμετώπιση απαιτητικών εργασιακών συνθηκών.

Στο πλαίσιο της μελέτης, η ατομική ευθύνη αναμένεται να επηρεάζει την ένταση και την κατεύθυνση της σχέσης μεταξύ της αντίληψης για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης, της εργασιακής ανασφάλειας και των εργασιακών συμπεριφορών. Η μεταβλητή μετράται μέσω τεσσάρων ερωτήσεων κλίμακας Likert, βασισμένων σε αντίστοιχα εργαλεία της διεθνούς βιβλιογραφίας (Hall et al., 2015· Hochwarter et al., 2007). Ωστόσο, ο ρόλος της εξετάζεται κυρίως σε εννοιολογικό και ερμηνευτικό επίπεδο, χωρίς την εφαρμογή σύνθετων στατιστικών όρων αλληλεπίδρασης, λόγω περιορισμών του μεγέθους του δείγματος.

3.7.3 Εξαρτημένη Μεταβλητή

- Συμπεριφορές και στάσεις εργαζομένων

Η εξαρτημένη μεταβλητή της έρευνας αφορά τις συμπεριφορές και στάσεις που εκδηλώνουν οι εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας, ιδίως σε συνθήκες ανασφάλειας. Περιλαμβάνει τόσο θετικές συμπεριφορές, όπως η αφοσίωση, η εργασιακή δέσμευση και η προθυμία για αυξημένη προσπάθεια, όσο και αρνητικές εκδηλώσεις, όπως η απόσυρση, η μείωση ενδιαφέροντος ή η μειωμένη απόδοση (Bakker & Demerouti, 2016).

Η μεταβλητή μετράται μέσω έξι ερωτήσεων κλίμακας Likert και επιτρέπει την αποτύπωση των συμπεριφορικών αντιδράσεων των εργαζομένων σε περιβάλλοντα όπου συνυπάρχουν η αξιολόγηση απόδοσης, η εργασιακή ανασφάλεια και οι ατομικοί ψυχολογικοί πόροι. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, οι συμπεριφορές αυτές επηρεάζονται από την αντιλαμβανόμενη δικαιοσύνη, το βαθμό ελέγχου και τους διαθέσιμους εργασιακούς πόρους (Galanti et al., 2021).

3.8 Στατιστική Ανάλυση

Η στατιστική ανάλυση της έρευνας αποσκοπεί στην περιγραφή του δείγματος, στον έλεγχο της αξιοπιστίας των ερευνητικών εργαλείων και στη διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των βασικών μεταβλητών. Η ανάλυση βασίστηκε σε 100 έγκυρα ερωτηματολόγια και υλοποιήθηκε με τη χρήση κατάλληλων περιγραφικών και επαγωγικών στατιστικών

τεχνικών, οι οποίες κρίνονται συμβατές με το μέγεθος του δείγματος και τον ποσοτικό χαρακτήρα της έρευνας.

3.8.1 Προεπεξεργασία Δεδομένων

Πριν από την κύρια στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε έλεγχος της ποιότητας των δεδομένων. Αρχικά, εξετάστηκαν οι ελλιπείς τιμές (missing values), προκειμένου να διαπιστωθεί η πληρότητα των απαντήσεων, γεγονός που επέτρεψε τη συμπερίληψη όλων των ερωτηματολογίων στην ανάλυση. Παράλληλα, πραγματοποιήθηκε έλεγχος για την ύπαρξη ακραίων τιμών (outliers) μέσω περιγραφικών στατιστικών και γραφικών μεθόδων, χωρίς να εντοπιστούν παρατηρήσεις που να επηρεάζουν ουσιωδώς τη διανομή των μεταβλητών.

3.8.2 Περιγραφική Στατιστική

Σε επόμενο στάδιο εφαρμόστηκε περιγραφική στατιστική με στόχο την παρουσίαση των βασικών χαρακτηριστικών του δείγματος. Για τις δημογραφικές μεταβλητές υπολογίστηκαν συχνότητες και ποσοστά, προκειμένου να αποτυπωθεί η σύνθεση των συμμετεχόντων ως προς το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, τα έτη προϋπηρεσίας, τη θέση εργασίας και τον κλάδο απασχόλησης.

Για τις κύριες ερευνητικές μεταβλητές (αντίληψη συστήματος αξιολόγησης απόδοσης, εργασιακή ανασφάλεια, ατομική ευθύνη και συμπεριφορές εργαζομένων) υπολογίστηκαν μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις. Οι δείκτες αυτοί επιτρέπουν την αρχική κατανόηση των επιπέδων των μεταβλητών και τη σύγκριση μεταξύ τους.

3.8.3 Έλεγχος Αξιοπιστίας

Η αξιοπιστία των κλιμάκων μέτρησης εξετάστηκε μέσω του δείκτη Cronbach's alpha, ο οποίος αποτελεί έναν από τους πλέον διαδεδομένους δείκτες εσωτερικής συνοχής στις κοινωνικές επιστήμες (Cronbach, 1951). Τιμές άνω του 0,70 θεωρούνται γενικά αποδεκτές για τους έρευνες στις κοινωνικές επιστήμες, ενώ σε διερευνητικά πλαίσια μπορούν να γίνουν αποδεκτές και ελαφρώς χαμηλότερες τιμές, ιδίως όταν οι κλίμακες περιλαμβάνουν ετερογενείς διαστάσεις (Nunnally & Bernstein, 1994). Στην παρούσα έρευνα, οι περισσότερες κλίμακες εμφάνισαν ικανοποιητικά έως υψηλά επίπεδα αξιοπιστίας, επιτρέποντας τη δημιουργία σύνθετων δεικτών μέσω του υπολογισμού μέσων όρων των επιμέρους ερωτήσεων.

3.8.4 Συσχετίσεις

Για τη διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των βασικών μεταβλητών της έρευνας πραγματοποιήθηκε ανάλυση συσχετίσεων Pearson. Ο συντελεστής Pearson r

χρησιμοποιήθηκε για την εκτίμηση της κατεύθυνσης και της έντασης των γραμμικών σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών, αποτελώντας ένα προκαταρκτικό στάδιο πριν την παλινδρομική ανάλυση (Field, 2018).

3.8.5 Έλεγχος Υποθέσεων

Ο έλεγχος των ερευνητικών υποθέσεων πραγματοποιήθηκε μέσω πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, με εξαρτημένη μεταβλητή τις συμπεριφορές των εργαζομένων και ανεξάρτητες μεταβλητές την αντίληψη του συστήματος αξιολόγησης απόδοσης, την εργασιακή ανασφάλεια και την ατομική ευθύνη. Η μέθοδος αυτή επιτρέπει την ταυτόχρονη εκτίμηση της επίδρασης πολλαπλών παραγόντων και θεωρείται κατάλληλη για ποσοτικές έρευνες οργανωσιακής συμπεριφοράς (Tabachnick & Fidell, 2019). Ο ρυθμιστικός ρόλος της ατομικής ευθύνης εξετάστηκε σε εννοιολογικό επίπεδο, μέσω της ερμηνείας των αποτελεσμάτων της παλινδρόμησης, χωρίς την εφαρμογή ανάλυσης αλληλεπίδρασης (interaction terms), καθώς το μέγεθος του δείγματος δεν επέτρεπε πιο σύνθετες πολυμεταβλητές τεχνικές.

3.9 Περιορισμοί Μεθοδολογίας

Παρά τον προσεκτικό σχεδιασμό της έρευνας, ορισμένοι μεθοδολογικοί περιορισμοί πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την ερμηνεία των αποτελεσμάτων, οι οποίοι συνδέονται άμεσα με τη μεθοδολογική προσέγγιση που υιοθετήθηκε. Πρώτον, τα δεδομένα συλλέχθηκαν αποκλειστικά μέσω αυτοαναφερόμενων απαντήσεων, γεγονός που αποτελεί συνήθη πρακτική σε ποσοτικές κοινωνικές έρευνες, αλλά μπορεί να οδηγήσει σε συγκεκριμένες μορφές μεροληψίας, όπως κοινωνικά επιθυμητές απαντήσεις ή κοινή μεροληψία μεθόδου, η οποία ενδέχεται να επηρεάσει τις συσχετίσεις μεταξύ μεταβλητών (Podsakoff et al., 2003). Παρότι η ανωνυμία και η εθελοντική συμμετοχή μειώνουν τέτοιους κινδύνους, δεν είναι δυνατόν να εξαλειφθούν πλήρως.

Δεύτερον, η έρευνα υιοθέτησε διαστρωματικό σχεδιασμό (cross-sectional), δηλαδή τα δεδομένα συλλέχθηκαν σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Η επιλογή αυτή ευθυγραμμίζεται με τον στόχο διερεύνησης σχέσεων μεταξύ αντιλήψεων και συμπεριφορών, επιτρέποντας την αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης με αποτελεσματικό και πρακτικά εφαρμόσιμο τρόπο. Ωστόσο, η φύση του σχεδιασμού δεν επιτρέπει την εξαγωγή αιτιωδών συμπερασμάτων, καθώς δεν μπορεί να διαπιστωθεί με βεβαιότητα η χρονική αλληλουχία των φαινομένων. Συνεπώς, οι σχέσεις που εντοπίζονται πρέπει να ερμηνεύονται ως συσχετιστικές και όχι αιτιολογικές (Bryman, 2016).

Τρίτον, το δείγμα συλλέχθηκε με μη πιθανή δειγματοληψία, συγκεκριμένα με μεθόδους convenience και snowball sampling. Αν και οι αυτές οι μέθοδοι είναι ιδιαίτερα χρήσιμες όταν απαιτείται πρόσβαση σε εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα και εξασφαλίζουν ταχεία συλλογή δεδομένων, δεν επιτρέπουν την εξασφάλιση αντιπροσωπευτικότητας και περιορίζουν τον βαθμό γενίκευσης των ευρημάτων (Etikan et al., 2016). Επιπλέον, ο γεωγραφικός περιορισμός του δείγματος κυρίως στον Νομό Δράμας ενισχύει τον περιορισμό της εξωτερικής εγκυρότητας, καθώς τα αποτελέσματα αντανακλούν κυρίως τα χαρακτηριστικά αυτού του πληθυσμού.

Επιπλέον, το μέγεθος του δείγματος περιόρισε τη δυνατότητα εφαρμογής πιο σύνθετων στατιστικών τεχνικών, όπως η παραγοντική ανάλυση ή ο πλήρης έλεγχος μετριάστικών επιδράσεων μέσω όρων αλληλεπίδρασης, γεγονός που θα μπορούσε να διερευνηθεί σε μελλοντικές μελέτες με μεγαλύτερα δείγματα.

Παρά τους παραπάνω περιορισμούς, η έρευνα προσφέρει ουσιαστικές ενδείξεις σχετικά με τις σχέσεις μεταξύ αξιολόγησης απόδοσης, ατομικής ευθύνης, εργασιακής ανασφάλειας και επαγγελματικών συμπεριφορών. Ωστόσο, οι μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να υιοθετήσουν διαχρονικά δεδομένα, πιθανή δειγματοληψία, ή μικτές μεθοδολογικές προσεγγίσεις για την ενίσχυση της εξωτερικής εγκυρότητας και της αιτιώδους τεκμηρίωσης.

3.10 Σύνοψη Κεφαλαίου

Το παρόν κεφάλαιο παρουσίασε αναλυτικά τη μεθοδολογική προσέγγιση της έρευνας, με στόχο τη συστηματική διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ της αντίληψης για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης, της εργασιακής ανασφάλειας, της ατομικής ευθύνης και των εργασιακών συμπεριφορών. Αρχικά, αναλύθηκε ο ερευνητικός σχεδιασμός, το δείγμα και η διαδικασία συλλογής των δεδομένων, καθώς και τα ερευνητικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση των βασικών μεταβλητών της μελέτης.

Στη συνέχεια, παρουσιάστηκε η στρατηγική στατιστικής ανάλυσης, η οποία περιλάμβανε διαδικασίες προεπεξεργασίας δεδομένων, περιγραφική στατιστική και έλεγχο αξιοπιστίας των κλιμάκων, διασφαλίζοντας την εγκυρότητα και την αξιοπιστία των ευρημάτων. Τέλος, αναλύθηκαν οι μεθοδολογικοί περιορισμοί της έρευνας και οι δεοντολογικές διασφαλίσεις που υιοθετήθηκαν, προσδιορίζοντας το πλαίσιο εντός του οποίου πρέπει να ερμηνευθούν τα αποτελέσματα.

Η ολοκλήρωση του κεφαλαίου αυτού θέτει τη βάση για την παρουσίαση και ανάλυση των ερευνητικών αποτελεσμάτων στο επόμενο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.1 Εισαγωγή

Το παρόν κεφάλαιο εστιάζει στην εμπειρική ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν στο πλαίσιο της παρούσας διπλωματικής εργασίας και αποσκοπεί στη διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ της αντίληψης για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης, της αντιλαμβανόμενης εργασιακής ανασφάλειας, της αίσθησης ατομικής ευθύνης (accountability) και των συμπεριφορών των εργαζομένων σε περιβάλλον οργανωσιακής αβεβαιότητας. Η ανάλυση αυτή επιτρέπει την εμπειρική τεκμηρίωση των ερευνητικών υποθέσεων που διαπιστώθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο και συμβάλλει στην κατανόηση των μηχανισμών μέσω των οποίων οι οργανωσιακές πρακτικές και τα ατομικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων.

Η επιλογή του συγκεκριμένου ερευνητικού πλαισίου κρίνεται ιδιαίτερα επίκαιρη, καθώς τα σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα χαρακτηρίζονται από αυξημένη αβεβαιότητα, οργανωσιακές αναδιαρθρώσεις και εντεινόμενες πιέσεις απόδοσης. Στο πλαίσιο αυτό, το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης αποτελεί έναν από τους βασικότερους μηχανισμούς διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, ενώ η εργασιακή ανασφάλεια αναγνωρίζεται από τη διεθνή βιβλιογραφία ως κρίσιμος παράγοντας που επηρεάζει τόσο τη στάση όσο και τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Παράλληλα, η αίσθηση ατομικής ευθύνης αναδεικνύεται ως σημαντικός ψυχοκοινωνικός πόρος, ικανός να ενισχύσει τη λειτουργική προσαρμογή και την επαγγελματική συνέπεια σε συνθήκες αστάθειας.

Στο κεφάλαιο αυτό εφαρμόζεται συνδυασμός περιγραφικών και επαγωγικών στατιστικών τεχνικών, με στόχο την ολοκληρωμένη αποτύπωση των δεδομένων και τον έλεγχο των ερευνητικών υποθέσεων. Αρχικά, παρουσιάζονται τα βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος και τα περιγραφικά στατιστικά των κύριων μεταβλητών. Στη συνέχεια, εξετάζεται η αξιοπιστία των κλιμάκων μέτρησης μέσω του δείκτη Cronbach's alpha, ώστε να διασφαλιστεί η εσωτερική συνοχή των σύνθετων μεταβλητών που χρησιμοποιούνται στην ανάλυση. Ακολούθως, διερευνώνται οι συσχετίσεις μεταξύ των βασικών εννοιών της έρευνας, προκειμένου να εντοπιστούν οι κατευθύνσεις και η ισχύς των σχέσεων μεταξύ τους.

Το κύριο μέρος της ανάλυσης επικεντρώνεται στην πολυμεταβλητή παλινδρομική διερεύνηση, η οποία επιτρέπει την εκτίμηση της ανεξάρτητης επίδρασης κάθε μεταβλητής στις συμπεριφορές των εργαζομένων, ελέγχοντας ταυτόχρονα τις υπόλοιπες. Μέσω της διαδικασίας αυτής καθίσταται δυνατός ο συστηματικός έλεγχος των υποθέσεων H1-H3,

καθώς και η εννοιολογική διερεύνηση της H4, που αφορά τον ρυθμιστικό ρόλο της ατομικής ευθύνης.

Η δομή του κεφαλαίου έχει σχεδιαστεί με τρόπο που να εξασφαλίζει σαφήνεια, λογική ακολουθία και επιστημονική πληρότητα. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με τη χρήση πινάκων και συνοδεύονται από αναλυτική ερμηνεία, ώστε να διευκολύνεται η κατανόησή τους και να διασφαλίζεται η σύνδεσή τους με το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας. Με τον τρόπο αυτό, το παρόν κεφάλαιο λειτουργεί ως γέφυρα μεταξύ της θεωρητικής θεμελίωσης και της συζήτησης των ευρημάτων που ακολουθεί στο επόμενο κεφάλαιο.

4.2 Περιγραφή Δείγματος

Η παρούσα ενότητα παρουσιάζει τα βασικά δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά του δείγματος της έρευνας, με σκοπό την αποτύπωση της σύνθεσής τους και την κατανόηση του πλαισίου εντός του οποίου διαμορφώνονται οι αντιλήψεις και οι συμπεριφορές των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα. Η περιγραφική ανάλυση του δείγματος αποτελεί κρίσιμο στάδιο της εμπειρικής διαδικασίας, καθώς παρέχει το υπόβαθρο για την ερμηνεία των αποτελεσμάτων που ακολουθούν.

Το συνολικό δείγμα της έρευνας αποτελείται από 100 εργαζόμενους, οι οποίοι απασχολούνται σε διαφορετικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και οργανωσιακά περιβάλλοντα στο γεωγραφικό διαμέρισμα της Δράμας. Η ποικιλομορφία αυτή επιτρέπει την αποτύπωση ενός ευρέος φάσματος εργασιακών εμπειριών και ενισχύει τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων της έρευνας. Αναφορικά με το φύλο, στο δείγμα συμμετέχουν τόσο άνδρες όσο και γυναίκες, γεγονός που επιτρέπει τη διερεύνηση αντιλήψεων και στάσεων χωρίς έντονη έμφυλη μεροληψία. Ως προς την ηλικιακή κατανομή, οι συμμετέχοντες καλύπτουν όλες τις βασικές ηλικιακές ομάδες της ενεργού επαγγελματικής ζωής, με μεγαλύτερη συγκέντρωση στις ηλικίες από 26 έως 45 ετών, που αντιπροσωπεύουν το πιο παραγωγικό τμήμα του εργατικού δυναμικού.

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, το δείγμα περιλαμβάνει εργαζόμενους με δευτεροβάθμια, ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση, καθώς και κατόχους μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων σπουδών. Η παρουσία διαφορετικών εκπαιδευτικών επιπέδων επιτρέπει τη σύγκριση αντιλήψεων και συμπεριφορών μεταξύ εργαζομένων με διαφορετικό γνωστικό υπόβαθρο και επαγγελματικές προσδοκίες.

Σε σχέση με την επαγγελματική εμπειρία, οι συμμετέχοντες κατανέμονται σε όλες τις κατηγορίες ετών προϋπηρεσίας στην τρέχουσα θέση ή εταιρεία, από εργαζόμενους με λιγότερο από ένα έτος εμπειρίας έως εργαζόμενους με περισσότερα από οκτώ έτη. Η

διαφοροποίηση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς η εργασιακή εμπειρία ενδέχεται να επηρεάζει τόσο την αντίληψη της εργασιακής ασφάλειας όσο και τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται και αξιολογούν τα συστήματα απόδοσης.

Αναφορικά με τη θέση εργασίας, το δείγμα περιλαμβάνει υπαλλήλους, προϊσταμένους ή διευθυντικά στελέχη, καθώς και συμβασιούχους και εποχικούς εργαζομένους. Η σύνθεση αυτή επιτρέπει την αποτύπωση διαφοροποιήσεων στις αντιλήψεις που ενδέχεται να προκύπτουν λόγω ιεραρχικής θέσης ή μορφής απασχόλησης, στοιχεία που σχετίζονται άμεσα με το αίσθημα εργασιακής ασφάλειας και ευθύνης.

Τέλος, οι συμμετέχοντες προέρχονται από ένα ευρύ φάσμα κλάδων, όπως το εμπόριο, οι υπηρεσίες, ο τουρισμός και η εστίαση, η εκπαίδευση, η υγεία, η μεταποίηση, η τεχνολογία και οι μεταφορές. Η διακλαδική αυτή εκπροσώπηση επιτρέπει την εξέταση των ερευνητικών μεταβλητών σε διαφορετικά οργανωσιακά πλαίσια και μειώνει τον κίνδυνο μεροληψίας που θα μπορούσε να προκύψει από την εστίαση σε ένα μόνο κλάδο.

Συνολικά το δείγμα της έρευνας παρουσιάζει ικανοποιητικό βαθμός ετερογένειας (δες Πίνακα 4.1 ως προς τα βασικά δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά, γεγονός που ενισχύει την αξιοπιστία και την ερμηνευτική ισχύ των αποτελεσμάτων που παρουσιάζονται στις επόμενες ενότητες του κεφαλαίου.

Πίνακας 1: Δημογραφικά και Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά Δείγματος (N = 100)

Μεταβλητή	Κατηγορία	Συχνότητα (n)	Ποσοστό (%)
Φύλο	Γυναίκα	55	55.0
	Άνδρας	45	45.0
Ηλικιακή Ομάδα	18–25	12	12.0
	26–35	34	34.0
	36–45	28	28.0
	46–55	20	20.0
	56+	6	6.0
Επίπεδο Εκπαίδευσης	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	31	31.0
	Πτυχίο ΑΕΙ	42	42.0
	Μεταπτυχιακός Τίτλος	23	23.0
	Διδακτορικό	4	4.0
Οικογενειακή Κατάσταση	Άγαμος/η	46	46.0
	Έγγαμος/η	44	44.0
	Διαζευγμένος/η	10	10.0
Έτη Προϋπηρεσίας	< 1 έτος	14	14.0
	1–3 έτη	26	26.0
	4–7 έτη	32	32.0
	8+ έτη	28	28.0

Θέση Εργασίας	Υπάλληλος	58	58.0
	Προϊστάμενος / Διευθυντής	18	18.0
	Συμβασιούχος	14	14.0
	Εποχικός	10	10.0
Κλάδος Επιχείρησης	Εμπόριο	18	18.0
	Υπηρεσίες	24	24.0
	Τουρισμός / Εστίαση	12	12.0
	Εκπαίδευση	10	10.0
	Υγεία	8	8.0
	Μεταποίηση / Βιομηχανία	14	14.0
	Τεχνολογία / Πληροφορική	10	10.0
	Logistics / Μεταφορές	4	4.0

4.3 Έλεγχος Αξιοπιστίας Κλιμάκων

Ο έλεγχος της αξιοπιστίας των κλιμάκων αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη διασφάλιση της εγκυρότητας των εμπειρικών αποτελεσμάτων. Η χρήση του δείκτη Cronbach's alpha επιτρέπει την αξιολόγηση της εσωτερικής συνοχής των ερωτήσεων που συγκροτούν κάθε σύνθετη μεταβλητή, διασφαλίζοντας ότι οι επιμέρους δείκτες μετρούν συνεκτικά την ίδια υποκείμενη έννοια. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.2

Πίνακας 2: Αξιοπιστία Κλιμάκων

Κλίμακα	Ερωτήσεις	Cronbach's α
Αντίληψη Συστήματος Αξιολόγησης Απόδοσης	Q8–Q13	0.922
Αντίληψη Εργασιακής Ανασφάλειας	Q14–Q17	0.823
Ατομική Ευθύνη (Accountability)	Q18–Q21	0.711
Συμπεριφορές Εργαζομένων	Q22–Q27	0.505

Η ιδιαίτερα υψηλή τιμή αξιοπιστίας της κλίμακας της αντίληψης του συστήματος αξιολόγησης απόδοσης (0.922) υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται τη δικαιοσύνη, τη διαφάνεια και τη συνέπεια της αξιολόγησης ως ενιαία και σαφώς ορισμένη έννοια. Αντίστοιχα, η υψηλή αξιοπιστία της κλίμακας εργασιακής ανασφάλειας (0.823) καταδεικνύει ότι οι σχετικές ανησυχίες των εργαζομένων συγκροτούν ένα συνεκτικό ψυχολογικό βίωμα.

Η κλίμακα της ατομικής ευθύνης (0.711) εμφανίζει αποδεκτό επίπεδο αξιοπιστίας, γεγονός που θεωρείται επαρκές για έρευνες κοινωνικών επιστημών, δεδομένης της πολυδιάστατης φύσης της έννοιας. Η χαμηλότερη αξιοπιστία κλίμακας συμπεριφορών ερμηνεύεται ως αναμενόμενη (0.505), καθώς περιλαμβάνει διαφορετικού τύπου συμπεριφορικές αντιδράσεις, οι οποίες αντανακλούν ποικίλες πτυχές της εργασιακής στάσης και δεν

συγκροτούν μία μονοδιάστατη συμπεριφορική έκφραση (δέσμευση, πρόθεση αποχώρησης, αποφυγή πρόσθετων καθηκόντων και αντιλαμβανόμενη αδικία).

4.4 Περιγραφικά Στατιστικά

Η παρούσα ενότητα αποσκοπεί στην περιγραφική αποτύπωση των βασικών μεταβλητών της έρευνας, προκειμένου να εξεταστούν τα επίπεδα στα οποία αυτές καταγράφονται στο δείγμα και να διαμορφωθεί ένα σαφές εμπειρικό υπόβαθρο για τις επόμενες αναλύσεις. Όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 4.3, οι σύνθετες μεταβλητές προέκυψαν από τον υπολογισμό του μέσου όρου των αντίστοιχων ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, εξασφαλίζοντας συγκρίσιμη κλίμακα μέτρησης (1-5) για όλες τις έννοιες.

Πίνακας 3: Ονομασία και Κωδικοποίηση Μεταβλητών

Κωδικός	Μεταβλητή	Περιγραφή
PERF_SYS	Αντίληψη Συστήματος Αξιολόγησης Απόδοσης	Μέσος όρος Q8–Q13
JOB_INSEC	Αντιλαμβανόμενη Εργασιακή Ανασφάλεια	Μέσος όρος Q14–Q17
ACCOUNT	Ατομική Ευθύνη / Accountability	Μέσος όρος Q18–Q21
BEHAV	Συμπεριφορές Εργαζομένων	Μέσος όρος Q22–Q27

Τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία των μεταβλητών παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.4 και περιλαμβάνουν τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση καθώς και τις ελάχιστες και μέγιστες τιμές, επιτρέποντας την αξιολόγηση τόσο της κεντρικής τάσης όσο και της διασποράς των δεδομένων.

Πίνακας 4: Περιγραφικά Στατιστικά Μεταβλητών

Μεταβλητή	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση	Ελάχιστο	Μέγιστο
PERF_SYS	2.61	0.96	1.00	5.00
JOB_INSEC	3.42	0.88	1.00	5.00
ACCOUNT	4.02	0.67	2.25	5.00
BEHAV	3.63	0.54	2.17	4.83

Αναφορικά με την αντίληψη του συστήματος αξιολόγησης απόδοσης (PERF_SYS), ο μέσος όρος διαμορφώνεται στο 2.61 (SD = 0.96), υποδηλώνοντας συνολικά μάλλον αρνητική ή ουδέτερη στάση των εργαζομένων απέναντι στη δικαιοσύνη, τη διαφάνεια και την αξιοπιστία του συστήματος αξιολόγησης. Η σχετικά υψηλή τυπική απόκλιση καταδεικνύει σημαντική διαφοροποίηση στις αντιλήψεις των συμμετεχόντων, γεγονός που υποδηλώνει ότι η εμπειρία της αξιολόγησης δεν είναι ομοιόμορφη στο σύνολο του δείγματος, αλλά επηρεάζεται από οργανωσιακά ή ατομικά χαρακτηριστικά.

Η αντιλαμβανόμενη εργασιακή ανασφάλεια (JOB_INSEC) εμφανίζει μέσο όρο 3.42 (SD = 0.88), τιμή που υποδηλώνει σχετικά αυξημένα επίπεδα αβεβαιότητας σχετικά με τη σταθερότητα της απασχόλησης και το επαγγελματικό μέλλον των εργαζομένων. Το εύρημα αυτό αντανάκλα το ευρύτερο περιβάλλον οργανωσιακής αστάθειας και ενισχύει τη σημασία της συγκεκριμένης μεταβλητής στο ερευνητικό πλαίσιο της μελέτης. Η διασπορά των τιμών δείχνει ότι, αν και η ανασφάλεια είναι διάχυτη, δεν βιώνεται με την ίδια ένταση από όλους τους εργαζόμενους.

Αντίθετα, η ατομική ευθύνη (ACCOUNT) καταγράφεται σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα, με μέσο όρο 4.02 (SD = 0.67). Το αποτέλεσμα αυτό υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες εμφανίζουν ισχυρή εσωτερική δέσμευση, αίσθηση προσωπικής υπευθυνότητας και προσανατολισμό στην εκπλήρωση των επαγγελματικών τους υποχρεώσεων. Η σχετικά χαμηλή τυπική απόκλιση καταδεικνύει μεγαλύτερη ομοιογένεια στις απαντήσεις, γεγονός που υποδηλώνει ότι η ατομική ευθύνη αποτελεί ένα σταθερό χαρακτηριστικό στο δείγμα.

Τέλος, οι συμπεριφορές εργαζομένων (BEHAV) εμφανίζουν μέσο όρο 3.63 (SD = 0.54), τιμή που υποδηλώνει μέτρια προς υψηλή παρουσία συμπεριφορικών αντιδράσεων που σχετίζονται με τη δέσμευση, την αποστασιοποίηση και την πρόθεση αποχώρησης. Η περιορισμένη διασπορά των τιμών υποδηλώνει σχετική συνοχή στις συμπεριφορικές εκβάσεις, γεγονός που ενισχύει τη δυνατότητα ερμηνείας των σχέσεών τους με τις οργανωσιακές και ατομικές μεταβλητές που εξετάζονται.

Συνολικά, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία αναδεικνύουν ένα ερευνητικό πλαίσιο στο οποίο συνυπάρχουν αυξημένα επίπεδα εργασιακής ανασφάλειας και σχετικά αρνητικές αντιλήψεις για το σύστημα αξιολόγησης, παράλληλα με υψηλή ατομική ευθύνη των εργαζομένων. Ο συνδυασμός αυτός δημιουργεί πρόσφορο έδαφος για τη διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών και δικαιολογεί την εφαρμογή των επαγωγικών στατιστικών αναλύσεων που ακολουθούν.

4.5 Συσχετίσεις Μεταβλητών

Η ανάλυση συσχετίσεων Pearson αποσκοπεί στη διερεύνηση της κατεύθυνσης και της ισχύος των γραμμικών σχέσεων μεταξύ των βασικών μεταβλητών της έρευνας, παρέχοντας μια πρώτη εμπειρική ένδειξη για τη στήριξη των ερευνητικών υποθέσεων. Τα αποτελέσματα, τα οποία παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.5, αναδεικνύουν ένα συνεκτικό πλέγμα στατιστικά σημαντικών σχέσεων, ευθυγραμμισμένων με το θεωρητικό πλαίσιο της μελέτης.

Πίνακας 5: Πίνακας Συσχετίσεων Μεταβλητών (Pearson r)

Μεταβλητή	PERF_SYS	JOB_INSEC	ACCOUNT	BEHAV
PERF_SYS	1.000	-0.409**	0.053	-0.437**
JOB_INSEC	-0.409**	1.000	-0.100	0.432**
ACCOUNT	0.053	-0.100	1.000	0.171*
BEHAV	-0.437**	0.432**	0.171*	1.000

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Η αντίληψη του συστήματος αξιολόγησης απόδοσης (PERF_SYS) εμφανίζει ισχυρή αρνητική συσχέτιση με την αντιλαμβανόμενη εργασιακή ανασφάλεια (JOB_INSEC) ($r = -0.409$, $p < 0.01$), γεγονός που υποδηλώνει ότι ένα δίκαιο, διαφανές και προβλέψιμο σύστημα αξιολόγησης συνδέεται με χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής αβεβαιότητας που βιώνουν οι εργαζόμενοι. Το εύρημα αυτό αναδεικνύει τον ρόλο της αξιολόγησης ως μηχανισμού ενίσχυσης της αίσθησης ελέγχου και σταθερότητας στο εργασιακό περιβάλλον.

Παράλληλα, η αντίληψη του συστήματος αξιολόγησης παρουσιάζει επίσης ισχυρή και στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση με τις συμπεριφορές των εργαζομένων (BEHAV) ($r = -0.437$, $p < 0.01$), υποδεικνύοντας ότι αρνητικές αντιλήψεις σχετικά με τη δικαιοσύνη και την αξιοκρατία της αξιολόγησης συνδέονται με αυξημένες δυσμενείς συμπεριφορικές εκβάσεις, όπως μειωμένη δέσμευση και πρόθεση αποχώρησης. Το εύρημα αυτό ενισχύει τη θέση ότι το σύστημα αξιολόγησης δεν λειτουργεί ουδέτερα, αλλά επηρεάζει άμεσα τη συμπεριφορική ανταπόκριση των εργαζομένων.

Η εργασιακή ανασφάλεια (JOB_INSEC) εμφανίζει ισχυρή θετική συσχέτιση με τις συμπεριφορές εργαζομένων ($r = 0.432$, $p < 0.01$), γεγονός που επιβεβαιώνει ότι η εργασιακή ανασφάλεια λειτουργεί ως παράγοντας απορρύθμισης της εργασιακής στάσης, επηρεάζοντας τόσο τη συναισθηματική όσο και τη συμπεριφορική διάσταση της εργασιακής εμπειρίας.

Σε αντίθεση με τις παραπάνω σχέσεις, η συσχέτιση μεταξύ της αντίληψης του συστήματος αξιολόγησης και της ατομικής ευθύνης (ACCOUNT) δεν εμφανίζεται στατιστικά σημαντική ($r = 0.053$, $p > 0.05$), γεγονός που υποδηλώνει ότι η αίσθηση προσωπικής ευθύνης δεν εξαρτάται άμεσα από την ποιότητα ή τη λειτουργία του συστήματος αξιολόγησης, αλλά ενδέχεται να αποτελεί πιο σταθερό ατομικό χαρακτηριστικό ή ψυχολογικό πόρο, ο οποίος δεν επηρεάζεται άμεσα από οργανωσιακές διαδικασίες.

Αντίστοιχα, η ασθενής και μη στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ εργασιακής ανασφάλειας και ατομικής ευθύνης ($r = -0.100$, $p > 0.05$) υποδηλώνει ότι, αν και η αυξημένη αβεβαιότητα ενδέχεται να σχετίζεται με μικρότερη αίσθηση ελέγχου, η

προσωπική ευθύνη των εργαζομένων δεν φαίνεται να αποδυναμώνεται ουσιαστικά υπό συνθήκες ανασφάλειας.

Τέλος, η ατομική ευθύνη εμφανίζει ασθενή αλλά στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με τις συμπεριφορές εργαζομένων ($r = 0.171, p < 0.05$), υποδηλώνοντας ότι οι εργαζόμενοι με υψηλότερα επίπεδα accountability τείνουν να υιοθετούν πιο λειτουργικές και υπεύθυνες συμπεριφορές, ακόμη και όταν εκτίθενται σε οργανωσιακές πιέσεις ή αβεβαιότητα. Αν και η ένταση της σχέσης είναι περιορισμένη, η στατιστική της σημαντικότητα αναδεικνύει τον εν δυνάμει προστατευτικό ρόλο της ατομικής ευθύνης.

Συνολικά, τα αποτελέσματα της ανάλυσης συσχετίσεων καταδεικνύουν ότι οι οργανωσιακοί παράγοντες εμφανίζουν ισχυρότερες άμεσες σχέσεις με τις συμπεριφορές των εργαζομένων, ενώ η ατομική ευθύνη λειτουργεί συμπληρωματικά ως ψυχολογικός πόρος.

4.6 Παλινδρομική Ανάλυση και Έλεγχος Υποθέσεων

Στο παρόν υποκεφάλαιο εξετάζεται η ταυτόχρονη επίδραση της αντίληψης για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης, της αντιλαμβανόμενης εργασιακής ανασφάλειας και της αίσθησης ατομικής ευθύνης στις συμπεριφορές των εργαζομένων. Για το σκοπό αυτό εφαρμόστηκε **πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση**, με εξαρτημένη μεταβλητή τον σύνθετο δείκτη συμπεριφορών εργαζομένων (BEHAV) και ανεξάρτητες μεταβλητές τους δείκτες PERF_SYS, JOB_INSEC και ACCOUNT.

4.6.1 Συνολική Επάρκεια του Μοντέλου

Το παλινδρομικό μοντέλο εμφανίζεται στατιστικά σημαντικό ($F = 14.78, p < 0.001$) και παρουσιάζει συντελεστή προσδιορισμού $R^2 = 0.316$, γεγονός που υποδηλώνει ότι περίπου το 31,6% της διακύμανσης των συμπεριφορών εργαζομένων εξηγείται από τις τρεις εξεταζόμενες μεταβλητές. Το επίπεδο αυτό θεωρείται ικανοποιητικό για έρευνα στις κοινωνικές και οργανωσιακές επιστήμες, ενώ η τιμή του προσαρμοσμένου συντελεστή ($\text{Adjusted } R^2 = 0.295$) επιβεβαιώνει τη σταθερότητα του μοντέλου και δείχνει ότι η προσθήκη των ανεξάρτητων μεταβλητών συμβάλλει ουσιαστικά στην εξήγηση της εξαρτημένης μεταβλητής, χωρίς να οδηγεί σε υπερπροσαρμογή.

4.6.2 Έλεγχος Υπόθεσης H1: Σύστημα Αξιολόγησης Απόδοσης και Συμπεριφορές Εργαζομένων

Η πρώτη ερευνητική υπόθεση (H1) διερευνούσε κατά πόσο η αντίληψη για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης επηρεάζει τις συμπεριφορές των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης δείχνουν ότι ο συντελεστής της μεταβλητής PERF_SYS είναι αρνητικός και στατιστικά σημαντικός ($\beta = -0.173, p = 0.001$). Το εύρημα αυτό καταδεικνύει ότι οι

αρνητικές αντιλήψεις για τη δικαιοσύνη και την αξιοκρατία της αξιολόγησης συνδέονται με αυξημένες δυσμενείς συμπεριφορικές στάσεις.

4.6.3 Έλεγχος Υπόθεσης H2: Εργασιακή Ανεσφάλεια και Συμπεριφορές Εργαζομένων

Η δεύτερη υπόθεση (H2) αφορούσε την επίδραση της αντιλαμβανόμενης εργασιακής ανασφάλειας στις συμπεριφορές εργαζομένων. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η μεταβλητή JOB_INSEC έχει θετική και στατιστικά σημαντική επίδραση στη συμπεριφορική έκβαση ($\beta = 0.189$, $p = 0.001$). Το αποτέλεσμα αυτό ενισχύει τη θέση ότι η αβεβαιότητα σχετικά με τη διατήρηση της εργασίας λειτουργεί ως κρίσιμος απορρυθμιστικός παράγοντας της εργασιακής συμπεριφοράς.

4.6.4 Έλεγχος Υπόθεσης H3: Ατομική Ευθύνη και Συμπεριφορές Εργαζομένων

Η τρίτη υπόθεση (H3) εξέτασε την επίδραση της αίσθηση ατομικής ευθύνης στις συμπεριφορές εργαζομένων. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η μεταβλητή ACCOUNT έχει θετική και στατιστικά σημαντική επίδραση ($\beta = 0.242$, $p = 0.011$). Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο ατομικής ευθύνης και εσωτερικής δέσμευσης τείνουν να διατηρούν λειτουργικές, υπεύθυνες και προσανατολισμένες στην επίτευξη στόχων συμπεριφορές, ακόμη και σε περιβάλλοντα αυξημένης αβεβαιότητας και οργανωσιακής πίεσης.

4.6.5 Έλεγχος Υπόθεσης H4: Ο Ρυθμιστικός Ρόλος της Ατομικής Ευθύνης

Η τέταρτη υπόθεση (H4) αφορούσε τον ενδεχόμενο ρυθμιστικό ρόλο της ατομικής ευθύνης στη σχέση μεταξύ οργανωσιακών παραγόντων (σύστημα αξιολόγησης και εργασιακή ανασφάλεια) και συμπεριφορών εργαζομένων. Αν και στο παρόν ερευνητικό σχέδιο δεν πραγματοποιήθηκε ρητή ανάλυση αλληλεπίδρασης (moderation analysis), τα ευρήματα υποστηρίζουν εννοιολογικά την H4. Συγκεκριμένα, η στατιστικά σημαντική και θετική επίδραση της accountability, σε συνδυασμό με τις ισχυρές επιδράσεις των οργανωσιακών παραγόντων, υποδηλώνει ότι η ατομική ευθύνη λειτουργεί ως σταθεροποιητικός μηχανισμός, περιορίζοντας την ένταση των αρνητικών συμπεριφορικών αντιδράσεων σε συνθήκες αβεβαιότητας.

4.6.6 Συνολική Αξιολόγηση Ευρημάτων

Συνοψίζοντας, η παλινδρομική ανάλυση καταδεικνύει ότι οι συμπεριφορές των εργαζομένων αποτελούν προϊόν αλληλεπίδρασης οργανωσιακών και ατομικών παραγόντων. Η ποιότητα του συστήματος αξιολόγησης και το επίπεδο εργασιακής ασφάλειας

διαμορφώνουν το συμπεριφορικό πλαίσιο, ενώ η ατομική ευθύνη ενισχύει τη λειτουργική προσαρμογή και τη διατήρηση επαγγελματικών στάσεων.

Τα ευρήματα της παρούσας ενότητας αποτελούν τη βάση για τη συζήτηση του επόμενου κεφαλαίου, όπου θα εξεταστεί η σύνδεσή τους με την υφιστάμενη βιβλιογραφία και οι πρακτικές τους προεκτάσεις για τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού.

4.7 Σύνοψη Κεφαλαίου

Το παρόν κεφάλαιο επικεντρώθηκε στην εμπειρική ανάλυση των δεδομένων της έρευνας και στην παρουσίαση των βασικών ερευνητικών αποτελεσμάτων, με στόχο τη διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ της αντίληψης για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης, της αντιλαμβανόμενης εργασιακής ανασφάλειας, της αίσθησης ατομικής ευθύνης και των συμπεριφορών των εργαζομένων σε περιβάλλον οργανωσιακής αβεβαιότητας.

Αρχικά, η περιγραφή του δείγματος ανέδειξε ένα ετερογενές σύνολο εργαζομένων ως προς τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά, γεγονός που ενισχύει την ερμηνευτική αξία των αποτελεσμάτων και επιτρέπει την εξέτασή τους σε διαφορετικά οργανωσιακά και εργασιακά πλαίσια. Η ποικιλομορφία ως προς το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, την προϋπηρεσία, τη θέση εργασίας και τον κλάδο απασχόλησης παρέχει ένα ρεαλιστικό υπόβαθρο για την κατανόηση των εργασιακών εμπειριών που καταγράφονται.

Στη συνέχεια, ο έλεγχος αξιοπιστίας των κλιμάκων επιβεβαίωσε την επάρκεια των περισσότερων μετρήσεων, με ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα εσωτερικής συνοχής για την κλίμακα αντίληψης του συστήματος αξιολόγησης απόδοσης και ικανοποιητικά επίπεδα για την εργασιακή ανασφάλεια και την ατομική ευθύνη. Η χαμηλότερη αξιοπιστία της κλίμακας συμπεριφορών ερμηνεύονται ως αναμενόμενη, δεδομένου ότι περιλαμβάνει διαφορετικές και εννοιολογικά ετερογενείς συμπεριφορικές διαστάσεις, οι οποίες αποτυπώνουν σύνθετες αντιδράσεις των εργαζομένων.

Τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία ανέδειξαν υψηλό επίπεδο ατομικής ευθύνης στο δείγμα, γεγονός που υποδηλώνει ισχυρή επαγγελματική δέσμευση, παράλληλα όμως με αυξημένα επίπεδα αντιλαμβανόμενης εργασιακής ανασφάλειας. Το εύρημα αυτό αναδεικνύει την συνύπαρξη εσωτερικών ψυχολογικών πόρων και εξωτερικών οργανωσιακών πιέσεων στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

Η ανάλυση συσχετίσεων κατέδειξε στατιστικά σημαντικές σχέσεις μεταξύ των βασικών μεταβλητών, επιβεβαιώνοντας ότι η αντίληψη για το σύστημα αξιολόγησης και η εργασιακή ανασφάλεια συνδέονται ουσιαστικά με τις συμπεριφορές των εργαζομένων. Παράλληλα, η

ατομική ευθύνη εμφάνισε θετική συσχέτιση με λειτουργικές συμπεριφορές, υποδηλώνοντας τον δυνητικά σταθεροποιητικό της ρόλο.

Η παλινδρομική ανάλυση παρείχε ισχυρή εμπειρική τεκμηρίωση των ερευνητικών υποθέσεων, αναδεικνύοντας ότι οι συμπεριφορές των εργαζομένων δεν αποτελούν αποκλειστικά αποτέλεσμα ατομικών χαρακτηριστικών, αλλά διαμορφώνονται σε μεγάλο βαθμό από οργανωσιακές συνθήκες και πρακτικές. Η αντίληψη για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης και η εργασιακή ανασφάλεια αναδείχθηκαν ως κρίσιμοι παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά τις συμπεριφορές, ενώ η ατομική ευθύνη λειτουργεί ενισχυτικά και προστατευτικά.

Συνολικά, τα ευρήματα του κεφαλαίου επιβεβαιώνουν τη σύνθετη και πολυπαραγοντική φύση της εργασιακής συμπεριφοράς και θέτουν τις βάσεις για τη συζήτηση που ακολουθεί στο επόμενο κεφάλαιο. Εκεί, τα αποτελέσματα θα ερμηνευθούν υπό το πρίσμα της διεθνούς βιβλιογραφίας και θα αναδειχθούν οι θεωρητικές και πρακτικές προεκτάσεις για τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

5.1 Συζήτηση Ερευνητικών Ευρημάτων

Η παρούσα ενότητα αποσκοπεί στη συζήτηση και ερμηνεία των εμπειρικών ευρημάτων της έρευνας, σε συνάρτηση με το θεωρητικό πλαίσιο και την υφιστάμενη διεθνή βιβλιογραφία. Τα αποτελέσματα που παρουσιάστηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο επιτρέπουν την εις βάθος κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι οργανωσιακές πρακτικές και τα ατομικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν τις συμπεριφορές των εργαζομένων σε περιβάλλοντα αυξημένης αβεβαιότητας.

5.1.1 Σύστημα Αξιολόγησης Απόδοσης και Συμπεριφορές Εργαζομένων

Τα ευρήματα της έρευνας επιβεβαιώνουν ότι η αντίληψη των εργαζομένων για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης αποτελεί καθοριστικό παράγοντα διαμόρφωσης των εργασιακών τους συμπεριφορών. Η αρνητική και στατιστικά σημαντική επίδραση της αντίληψης του συστήματος αξιολόγησης στις συμπεριφορές εργαζομένων καταδεικνύει ότι όταν το σύστημα γίνεται αντιληπτό ως άδικο, αδιαφανές ή αναξιόπιστο, ενισχύονται συμπεριφορές αποστασιοποίησης, μειωμένης δέσμευσης και πρόθεσης αποχώρησης.

Το αποτέλεσμα αυτό ευθυγραμμίζεται πλήρως με τη θεωρία της οργανωσιακής δικαιοσύνης, σύμφωνα με την οποία οι αντιλαμβανόμενες αδικίες στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και αξιολόγησης υπονομεύουν τη σχέση εργαζόμενου – οργανισμού και οδηγούν σε αρνητικές συμπεριφορικές εκβάσεις (Colquitt et al., 2001). Παράλληλα, επιβεβαιώνει ότι δεν έχει σημασία μόνο ο αντικειμενικός σχεδιασμός του συστήματος αξιολόγησης, αλλά κυρίως ο τρόπος με τον οποίο αυτό γίνεται αντιληπτό από τους εργαζομένους, στοιχείο που είχε τεθεί εξ αρχής ως κεντρικός άξονας της παρούσας έρευνας.

5.1.2 Εργασιακή Ανασφάλεια και Συμπεριφορικές Αντιδράσεις

Η θετική και στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ εργασιακής ανασφάλειας και δυσμενών συμπεριφορών επιβεβαιώνει τον επιβαρυντικό ρόλο της αβεβαιότητας στο εργασιακό περιβάλλον. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν έντονο φόβο απώλειας της εργασίας ή υποβάθμισης βασικών χαρακτηριστικών της τείνουν να εμφανίζουν αυξημένη ψυχολογική πίεση, μειωμένη εμπλοκή και αμυντικές στάσεις.

Το εύρημα αυτό συνάδει με τη Θεωρία Διατήρησης Πόρων (Hobfoll, 1989), σύμφωνα με την οποία η απειλή απώλειας σημαντικών πόρων ενεργοποιεί μηχανισμούς αυτοπροστασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η εργασιακή ανασφάλεια λειτουργεί ως παράγοντας αποσταθεροποίησης, επηρεάζοντας όχι μόνο την ψυχολογική ευημερία αλλά και τη λειτουργική συμπεριφορά των εργαζομένων.

Ιδιαίτερη σημασία αποκτά το γεγονός ότι η εργασιακή ανασφάλεια εμφανίζεται να έχει ισχυρή επίδραση ακόμη και όταν ελέγχεται η ποιότητα του συστήματος αξιολόγησης, γεγονός που αναδεικνύει την αυτοτελή και διακριτή της συμβολή στη διαμόρφωση συμπεριφοράς.

5.1.3 Ο Ρόλος της Ατομικής Ευθύνης

Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι η ατομική ευθύνη (accountability) συνδέεται θετικά με πιο λειτουργικές και προσαρμοστικές συμπεριφορές εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι με υψηλό αίσθημα προσωπικής ευθύνης φαίνεται να διατηρούν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματισμού, συνέπειας και εσωτερικής δέσμευσης, ακόμη και σε συνθήκες οργανωσιακής πίεσης.

Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνει τη θεωρητική προσέγγιση που αντιμετωπίζει την accountability ως μηχανισμό αυτορρύθμισης και ψυχολογικό πόρο, ο οποίος ενισχύει την ανθεκτικότητα των εργαζομένων (Hall et al., 2017). Παράλληλα, προσφέρει εμπειρική υποστήριξη στην υπόθεση ότι τα ατομικά χαρακτηριστικά μπορούν να λειτουργήσουν προστατευτικά απέναντι στις αρνητικές επιπτώσεις της οργανωσιακής ανασφάλειας.

Αν και ο ρυθμιστικός ρόλος της ατομικής ευθύνης δεν εξετάστηκε εμπειρικά μέσω ανάλυσης αλληλεπίδρασης, τα συνολικά αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι η accountability διαμορφώνει το πλαίσιο μέσα στο οποίο οι εργαζόμενοι ερμηνεύουν και διαχειρίζονται τις οργανωσιακές πιέσεις.

5.2 Θεωρητικές και Πρακτικές Προεκτάσεις

Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζουν ουσιαστικές θεωρητικές και πρακτικές προεκτάσεις για τον τομέα της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, καθώς ενισχύουν και εμπλουτίζουν την υπάρχουσα γνώση γύρω από τη σχέση οργανωσιακών πρακτικών, ατομικών χαρακτηριστικών και εργασιακών συμπεριφορών σε συνθήκες αβεβαιότητας.

5.2.1 Θεωρητικές Προεκτάσεις

Σε θεωρητικό επίπεδο, η έρευνα συμβάλλει στη βιβλιογραφία της εργασιακής ανασφάλειας, επιβεβαιώνοντας τον πολυπαραγοντικό χαρακτήρα της και τον τρόπο με τον οποίο αλληλεπιδρά με οργανωσιακές πρακτικές και ατομικούς παράγοντες. Τα αποτελέσματα ενισχύουν την άποψη ότι η εργασιακή ανασφάλεια δεν αποτελεί απλώς ένα εξωτερικό εργασιακό στρεσογόνο παράγοντα, αλλά μια υποκειμενική εμπειρία που διαμορφώνεται από τις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με τη δικαιοσύνη, τη διαφάνεια και την προβλεψιμότητα του οργανωσιακού περιβάλλοντος.

Ιδιαίτερη θεωρητική συμβολή της παρούσας μελέτης έγκειται στην ανάδειξη της σημασίας της αντίληψης για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης, και όχι της αντικειμενικής του λειτουργίας. Τα ευρήματα επιβεβαιώνουν τις βασικές παραδοχές της θεωρίας της οργανωσιακής δικαιοσύνης και της θεωρίας κοινωνικής ανταλλαγής, σύμφωνα με τις οποίες οι εργαζόμενοι ανταποκρίνονται όχι στις ίδιες τις οργανωσιακές πρακτικές, αλλά στον τρόπο με τον οποίο τις ερμηνεύουν και τις αξιολογούν.

Επιπλέον, η ένταξη της ατομικής ευθύνης στο θεωρητικό μοντέλο εμπλουτίζει τη σχετική βιβλιογραφία, καθώς αναδεικνύει τον ρόλο των ατομικών ψυχολογικών πόρων στη διαχείριση της οργανωσιακής αβεβαιότητας. Παρότι προηγούμενες μελέτες έχουν εξετάσει μεμονωμένα την accountability, η παρούσα έρευνα συμβάλλει στη συνδυαστική κατανόηση της σχέσης μεταξύ αξιολόγησης απόδοσης, εργασιακής ανασφάλειας και συμπεριφοράς εργαζομένων, σε ένα ολοκληρωμένο ερευνητικό πλαίσιο.

Τέλος, η μελέτη προσθέτει εμπειρικά δεδομένα από ένα ελληνικό οργανωσιακό πλαίσιο, το οποίο παραμένει σχετικά υποεκπροσωπημένο στη διεθνή βιβλιογραφία, ενισχύοντας τη διαπολιτισμική εγκυρότητα των σχετικών θεωριών.

5.2.2 Πρακτικές Προεκτάσεις

Σε πρακτικό επίπεδο, τα ευρήματα της έρευνας παρέχουν σημαντικές κατευθύνσεις για τα στελέχη διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και τη διοίκηση οργανισμών, ιδίως σε περιβάλλοντα αυξημένης αβεβαιότητας και οργανωσιακών αλλαγών.

Καταρχάς, τα αποτελέσματα αναδεικνύουν ότι τα συστήματα αξιολόγησης απόδοσης μπορούν να λειτουργήσουν είτε ως παράγοντας σταθεροποίησης είτε ως πηγή πρόσθετης πίεσης για τους εργαζομένους. Όταν η αξιολόγηση γίνεται αντιληπτή ως δίκαιη, διαφανής και αξιόπιστη, ενισχύει το αίσθημα ελέγχου και μειώνει την ανασφάλεια. Αντίθετα, όταν βιώνεται ως αυθαίρετη ή ασαφής, επιτείνει αρνητικές στάσεις και δυσλειτουργικές συμπεριφορές. Συνεπώς, οι οργανισμοί οφείλουν να επενδύσουν όχι μόνο στον τεχνικό σχεδιασμό των συστημάτων αξιολόγησης, αλλά και στη σαφή επικοινωνία των κριτηρίων και των σκοπών τους.

Παράλληλα, η ανάδειξη της ατομικής ευθύνης ως προστατευτικού παράγοντα υπογραμμίζει τη σημασία της ανάπτυξης κουλτούρας λογοδοσίας και επαγγελματισμού. Πρακτικές όπως η ενίσχυση της αυτονομίας, η παροχή ουσιαστικής ανατροφοδότησης και η σαφής οριοθέτηση ρόλων μπορούν να ενισχύσουν το αίσθημα ευθύνης των εργαζομένων και να περιορίσουν τις αρνητικές επιπτώσεις της οργανωσιακής ανασφάλειας.

Τέλος, τα ευρήματα υποδεικνύουν ότι η αποτελεσματική διαχείριση της αβεβαιότητας δεν μπορεί να βασίζεται αποκλειστικά σε δομικές ή τυπικές παρεμβάσεις. Αντιθέτως, απαιτεί μια ολιστική προσέγγιση που λαμβάνει υπόψη τις αντιλήψεις, τις στάσεις και τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, ενσωματώνοντάς τα στη στρατηγική διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού.

5.3 Περιορισμοί της Έρευνας και Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

Παρά τη μεθοδική οργάνωση και τη συστηματική ανάλυση των δεδομένων, η παρούσα έρευνα υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς, οι οποίοι θα πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την ερμηνεία και γενίκευση των αποτελεσμάτων. Οι περιορισμοί αυτοί συνδέονται άμεσα με τις μεθοδολογικές επιλογές που υιοθετήθηκαν και τα χαρακτηριστικά του ερευνητικού πλαισίου.

Πρώτον, η έρευνα βασίστηκε αποκλειστικά σε αυτοαναφερόμενα δεδομένα, τα οποία συλλέχθηκαν μέσω δομημένου ερωτηματολογίου. Αν και η μέθοδος αυτή είναι ευρέως αποδεκτή και ιδιαίτερα διαδεδομένη στις οργανωσιακές και κοινωνικές έρευνες, ενδέχεται να εμπεριέχει κινδύνους μεροληψίας, όπως κοινωνικά επιθυμητές απαντήσεις ή κοινή μεθοδολογική μεροληψία (common method bias). Παρότι η ανωνυμία και η εθελοντική συμμετοχή των ερωτώμενων μειώνουν σημαντικά τις εν λόγω επιδράσεις, εντούτοις δεν είναι δυνατόν να εξαλειφθούν πλήρως.

Δεύτερον, ο διαστρωματικός (cross-sectional) χαρακτήρας της έρευνας περιορίζει τη δυνατότητα εξαγωγής αιτιωδών συμπερασμάτων. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή, γεγονός που επιτρέπει τη διερεύνηση συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών, όχι όμως τη διαπίστωση της χρονικής αλληλουχίας ή της κατεύθυνσης των επιδράσεων. Συνεπώς τα ευρήματα θα πρέπει να ερμηνεύονται ως ενδείξεις σχέσεων και όχι ως αποδείξεις αιτιότητας.

Τρίτον, το δείγμα της έρευνας συλλέχθηκε μέσω μη πιθανών μεθόδων δειγματοληψίας (convenience και snowball sampling), γεγονός που περιορίζει τον βαθμό αντιπροσωπευτικότητας του πληθυσμού. Αν και η επιλογή αυτή διευκόλυνε την πρόσβαση σε εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα και επέτρεψε την επαρκή συλλογή δεδομένων, περιορίζει τη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού. Επιπλέον, ο γεωγραφικός περιορισμός κυρίως σε συγκεκριμένο γεωγραφικό διαμέρισμα της χώρας ενδέχεται να επηρεάζει την εξωτερική εγκυρότητα των ευρημάτων, καθώς οι εργασιακές συνθήκες και οργανωσιακές πρακτικές ενδέχεται να διαφοροποιούνται σε άλλα περιβάλλοντα.

Τέταρτον, αν και η ατομική ευθύνη εντάχθηκε στο ερευνητικό μοντέλο ως πιθανός ρυθμιστικός παράγοντας, δεν πραγματοποιήθηκε εμπειρικός έλεγχος μετριάσμου μέσω ανάλυσης αλληλεπίδρασης (moderation analysis). Η μη εφαρμογή αυτής της τεχνικής περιορίζει τη δυνατότητα ποσοτικής επιβεβαίωσης του ρυθμιστικού ρόλου της accountability, παρά το γεγονός ότι τα ευρήματα υποστηρίζουν εννοιολογικά τη σημασία της.

Λαμβάνοντας υπόψη τους παραπάνω περιορισμούς, ανακύπτουν σημαντικές προτάσεις για μελλοντική έρευνα. Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να υιοθετήσουν διαχρονικό ερευνητικό σχεδιασμό, προκειμένου να εξετάσουν τη δυναμική εξέλιξη της εργασιακής ανασφάλειας και των συμπεριφορικών αντιδράσεων των εργαζομένων σε βάθος χρόνου. Επιπλέον, η χρήση πιθανών μεθόδων δειγματοληψίας ή η διεύρυνση του γεωγραφικού και κλαδικού πλαισίου θα ενίσχυε την εξωτερική εγκυρότητα και τη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η εμπειρική διερεύνηση του ρυθμιστικού ρόλου της ατομικής ευθύνης μέσω ανάλυσης αλληλεπίδρασης ή δομικών εξισώσεων (SEM), ώστε να αποσαφηνιστεί ο μηχανισμός μέσω του οποίου λειτουργεί ως προστατευτικός παράγοντας. Τέλος, μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να ενσωματώσουν ποιοτικές μεθόδους, όπως συνεντεύξεις ή ομάδες εστίασης, προσφέροντας βαθύτερη κατανόηση των υποκειμενικών εμπειριών των εργαζομένων σε συνθήκες οργανωσιακής αβεβαιότητας.

Συνολικά, παρά τους περιορισμούς, η παρούσα έρευνα θέτει στέρεες βάσεις για περαιτέρω επιστημονική διερεύνηση και αναδεικνύει κρίσιμα ζητήματα που αφορούν τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Aguinis, H., 2013. *Performance Management*. 3rd edn. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education (Prentice Hall)
- Bakker, A., Demerouti, E., 2014. 'Job Demands-Resources Theory', in Chen, P.Y. and Cooper, C.L. (eds.) *Work and Wellbeing; A Complete Reference Guide, Volume III*. Chichester: John Wiley & Sons. DOI: 10.1002/9781118539415.wbwell019
- Bakker, A., Demerouti, E., 2016. Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, [e-journal] DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Beaton, D., Bombardier, C., Guillemin, F., Ferraz, M., 2000. Guidelines for the Process of Cross-Cultural Adaptation of Self-Report Measures. *Spine*, 25(24), pp. 3186-3191. DOI: 10.1097/00007632-200012150-00014
- Blau, P., 1964. *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Boateng, G., Neilands, T., Frongillo E., Melgar-Quinonez H., Young S., 2018. Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A Primer. *Frontiers in Public Health*, DOI: 10.3389/fpubh.2018.00149
- Brickman, L., Rog, D., 1998. *Handbook of Applied Social Research Methods*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Bryman, A., 2016. *Social Research Methods*. 5th edn. Oxford: Oxford University Press.
- Cascio, W., Montealegre, R., 2016. How Technology Is Changing Work and Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, [e-journal] (3) pp.349-375. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352
- Cheng, G., Chan, D., 2008. Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *International Association of Applied Psychology*, [e-journal] 57(2) pp.272-303. DOI: 10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x
- Cohen, J., 1988. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2nd edn. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cohen, J., 1992. A Power Primer. *Methodological issues and strategies in clinical research*, 112(1), pp. 155-159.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S., 2003. Aiken, L., *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. 3rd edn. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Colquitt, J., 2001. On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), pp. 386-400. DOI: 10.1037//0021-9010.86.3.386
- Colquitt, J., Conlon, D., Wesson, M., Porter, C., Yee Ng, K., 2001. Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, [e-journal] 86(3) pp.425-445. DOI: 10.1037//0021-9010.86.3.425
- Cronbach, J., 1951. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334. DOI: <https://doi.org/10.1007/BF02310555>

- De Cuyper, N., De Witte, H., 2007. Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, [e-journal] 21(1) pp.65-84. DOI: 10.1080/02678370701229050
- Deci, E., Ryan, R., 2000. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, [e-journal] 11(4) pp.227-268. DOI: https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- DeNisi, A., Murphy, K., 2017. Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress? *Journal of Applied Psychology*, [e-journal] DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000085>
- DeVellis, R., Thorpe, C., 2016. *Scale Development: Theory and Applications*. 5th edn. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- De Witte, H., 2005. JOB INSECURITY: REVIEW OF THE INTERNATIONAL LITERATURE ON DEFINITIONS, PREVALENCE, ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES. *SA Journal of Industrial Psychology*, [e-journal] 31(4) pp.1-6
- Dillman, D., Smyth, J., Christian, L., 2014. *Internet, Phone, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method*. 4th edn. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Dirks, K., Ferrin, D., 2002. Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), pp.611-628. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611>
- Etikan, I., Musa, S.A, Alkassim, R.S., 2016. Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, [e-journal] 5(1), pp. 1-4. DOI: 10.11648/j.ajtas.20160501.11
- European Parliament and Council, 2016. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation). Official Journal of the European Union, L 119/1-88, \$ May 2016. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj> [Accessed: 5 December 2025].
- Evans, J., Mathur, A., 2005. The value of online surveys. *Internet Research*, 15(2), pp. 195-219. DOI: <https://doi.org/10.1108/10662240510590360>
- Field, A., 2018. *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. 6th edn. London & Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Fouka, G., Mantzorou, M., 2011. What are the Major Ethical Issues in Conducting Research? Is there a Conflict between the Research Ethics and the Nature of Nursing? *HEALTH SCIENCE JOURNAL*, 5(1), pp. 3-15.
- Gagne, M., Deci, E., 2005. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, [e-journal] 26 pp.331-362. DOI: 10.1002/job.322
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappala, S., Toscano, F., 2021. Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, [e-journal] 63(7), pp. 426-432. DOI: 10.1097/JOM.0000000000002236

- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z., 1984. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, [e-journal] 9(3) pp.438-448. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Hall, A., Frink, D., Buckley, R., 2015. An accountability account: A review and synthesis of the theoretical and empirical research on felt accountability. *Journal of Organizational Behavior*, [e-journal] DOI: 10.1002/job.2052
- Hamouche, S., 2020. COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, [e-journal] pp.1-15. DOI: <https://doi.org/10.35241/emeraldopenres.13550.1>
- Hamouche, S., Marchand, A., 2020. Linking work, occupational identity and burnout: the case of managers. *International Journal of Workplace Health Management*, [e-journal] 14(1), pp. 12–31. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJWHM-01-2020-0008>
- Hellgren, J., Sverke, M., Isaksson, K., 1999. A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Wellbeing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, [e-journal] 8(2) pp.179-195. DOI: <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Hobfoll, S., 1989. 'Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress.' *American Psychological Association*, [e-journal] 44(3) pp.513-524. Available at: https://www.researchgate.net/profile/Stevan-Hobfoll-2/publication/228079206_Conservation_of_Resources/links/53ed1c190cf2981ada12af0c/Conservation-of-Resources.pdf [Accessed 13 Δεκεμβρίου 2025].
- Hochwarter, A, Ferris, R., Gavin, B., Perrewe, L., Hall, T., Frink, D., 2007. Political skill as neutralizer of felt accountability – job tension effects on job performance ratings: A longitudinal investigation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102(2), pp. 226-239. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.09.003>
- Israel, M., Hay, I., 2006. *Research Ethics for Social Scientists*. London: SAGE Publications.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., Pal, D.K., 2015. Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, [e-journal] 7(4), pp. 396-403. DOI: 10.9734/BJAST/2015/14975
- Kyriazos, T., 2018. Applied Psychometrics: Sample Size and Sample Power Considerations in Factor Analysis (EFA, CFA) and SEM in General. *Psychology*, 9, pp. 2207-2230. DOI: <https://doi.org/10.4236/psych.2018.98126>
- Kyriazos, T., 2018. Applied Psychometrics: Sample Size and Sample Power Considerations in Factor Analysis (EFA, CFA) and SEM in General. *Scientific Research Publishing*, 9, pp. 2207-2230 DOI: [10.4236/psych.2018.98126](https://doi.org/10.4236/psych.2018.98126).
- Nemoto, T., Beglar, D., 2014. . Developing Likert-scale questionnaires. In N. Sonda & A. Krause (Eds.), *JALT2013 Conference Proceedings*. Tokyo: JALT.
- Nikolopoulou, K., 2023. What Is Snowball Sampling? Definition & Examples. Scribbr. Available at: <https://www.scribbr.com/methodology/snowball-sampling/> [Accessed: 3 December 2025]

- Nunnally, J., 1975. Psychometric Theory - 25 Years Ago and Now, *Educational Researcher*, 4(10), pp. 7-21 DOI: <https://doi.org/10.3102/0013189X004010007>
- Organ, D.W., 1988, *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J.Y., Podsakoff, N., 2003. Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), pp. 879-903. DOI: 10.1037/0021-9010.88.5.879
- Punch, F., 2013. *Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches*. 2nd edn, London: Sage Publications.
- Rousseau, D., 1995. Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Rousseau, D., 2003. Extending the Psychology of the Psychological Contract: A Reply to "Putting Psychology Back Into Psychological Contracts". *JOURNAL OF MANAGEMENT INQUIRY*, [e-journal] 12(3) pp.229-238. DOI: 10.1177/1056492603256339
- Rubin, E., Edwards, A., 2018. The performance of performance appraisal systems: understanding the linkage between appraisal structure and appraisal discrimination complaints. *The International Journal of Human Resource Management*, [e-journal] pp. 1938-1957 DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1424015>
- Schein, E., 2010. *Organizational Culture and Leadership*. 4th edn. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schlenker, B., Britt, T., Pennington, J., Murphy, R., Doherty, K., 1994. The Triangle Model of Responsibility. *Psychological Review*, [e-journal] 101(4) pp.632-652 DOI: 10.1037/0033-295X.101.4.632
- Sieber, J., 2009. 'Planning Ethically responsible research', in *The SAGE Handbook of Applied Social Research Methods*. 2nd edn. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Sverke, M., Hellgren, J., 2002. The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW*, 51 (1), pp. 23-42 DOI: <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Sverke, M., Hellgren, J., Naswall, K., 2002. No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, [e-journal] 7(3) pp.242-264. DOI: 10.1037//1076-8998.7.3.242
- Sverke, M., Hellgren, J., Naswall, K., 2002. No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, [e-journal] 7(3) pp.242-264. DOI: 10.1037//1076-8998.7.3.242
- Sverke, M., Lastad, L., Hellgren, J., Richter, A., Naswall, K., 2019. A Meta-Analysis of Job Insecurity and Employee Performance: Testing Temporal Aspects, Rating Source, Welfare Regime, and Union Density as Moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, [e-journal] 16, 2536. DOI: 10.3390/ijerph16142536
- Tabachnik, B., Fidell, L., 2019. *Using multivariate statistics*. 7th edn. New York: Pearson Education.

Tourangeau, R., Yan, T., 2007. Sensitive Questions in Surveys. *Psychological Bulletin*, 133(5), pp. 859-883. DOI: 10.1037/0033-2909.133.5.859

Wright, K., 2005. Researching Internet-Based Populations: Advantages and Disadvantages of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages, and Web Survey Services. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 10(3), DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2005.tb00259.x>

Zickar, M., Keith, M., 2023. Innovations in Sampling: Improving the Appropriateness and Quality of Samples in Organizational Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, pp. 315-337. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-052946>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Ερωτηματολόγιο Έρευνας

Αγαπητέ/ή συμμετέχοντα/ουσα

Στο πλαίσιο εκπόνησης της Διπλωματικής μου εργασίας στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα MBA του Πανεπιστημίου Νεάπολις Πάφου, με τίτλο «Η Επίδραση της Αντίληψης για το Σύστημα Αξιολόγησης Απόδοσης και της Ατομικής Ευθύνης στις Συμπεριφορές Εργαζομένων σε Περιβάλλον Οργανωτικής Ανασφάλειας», σας καλώ να αφιερώσετε λίγα λεπτά απ' το χρόνο σας για τη συμπλήρωση του παρόντος ερωτηματολογίου.

Σκοπός της έρευνας είναι να εξεταστεί πώς η αντίληψη για το σύστημα αξιολόγησης και η ατομική ευθύνη συνδέονται με τις συμπεριφορές και τη στάση των εργαζομένων σε συνθήκες εργασιακής ανασφάλειας.

Η συμπλήρωση παίρνει περίπου 5-8 λεπτά. Οι απαντήσεις είναι ανώνυμες και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ακαδημαϊκούς σκοπούς.

Εάν χρειαστείτε περαιτέρω πληροφορίες ή διευκρινίσεις παρακαλώ επικοινωνήστε μαζί μου στο email μου: c.mandala@nup.ac.cy

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων.

Με εκτίμηση,

Μανδαλά Χριστίνα

Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια MBA

Ενότητα Α: Δημογραφικά Στοιχεία

1. Φύλο: ☐ Γυναίκα ☐ Άνδρας ☐ Άλλο
2. Ηλικιακή ομάδα: ☐ 18–25 ☐ 26–35 ☐ 36–45 ☐ 46–55 ☐ 56+
3. Εκπαίδευση: ☐ Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση ☐ Πτυχίο Ανώτερης ή Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ) ☐ Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών ☐ Διδακτορικό
4. Οικογενειακή κατάσταση: ☐ Έγγαμος/η ☐ Άγαμος/η ☐ Διαζευγμένος/η
5. Έτη προϋπηρεσίας στην τρέχουσα θέση/ εταιρεία: ☐ <1 ☐ 1-3 ☐ 4-7 ☐ 8+
6. Θέση εργασίας: ☐ Υπάλληλος ☐ Προϊστάμενος/ Διευθυντής ☐ Συμβασιούχος ☐ Εποχικός
7. Κλάδος/Τομέας επιχείρησης: ☐ Εμπόριο ☐ Υπηρεσίες ☐ Τουρισμός / Εστίαση ☐ Εκπαίδευση ☐ Υγεία ☐ Μεταποίηση / Βιομηχανία ☐ Τεχνολογία / Πληροφορική ☐ Logistics / Μεταφορές ☐ Άλλο: _____

Β. Αντίληψη για το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης

Για κάθε πρόταση, επιλέξτε τον βαθμό συμφωνίας σας στην κλίμακα από **1 έως 5**, όπου:

1 = Διαφωνώ απόλυτα

2 = Διαφωνώ

- 3 = Ούτε συμφωνώ/ ούτε διαφωνώ
4 = Συμφωνώ και
5 = Συμφωνώ απόλυτα.

1. Οι διαδικασίες αξιολόγησης στην εταιρεία μου εφαρμόζονται με δίκαιο και αντικειμενικό τρόπο.
2. Λαμβάνω τακτική και εποικοδομητική ανατροφοδότηση από τον προϊστάμενό μου.
3. Η αξιολόγηση της απόδοσής μου αντικατοπτρίζει με ακρίβεια τη συνεισφορά μου στην εργασία.
4. Η διαδικασία αξιολόγησης εφαρμόζεται με συνέπεια και χωρίς μεροληπτική αντιμετώπιση.
5. Θεωρώ ότι το σύστημα αξιολόγησης ενισχύει την ανάπτυξη και τη βελτίωσή μου.
6. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης αξιοποιούνται με δίκαιο τρόπο σε αποφάσεις που αφορούν αποδοχές ή επιβράβευση.

Γ. Αντίληψη εργασιακής ανασφάλειας

7. Η εργασιακή μου θέση εξαρτάται από παράγοντες που δεν μπορώ να ελέγξω.
8. Ανησυχώ ότι σύντομα μπορεί να χάσω τη δουλειά μου λόγω αλλαγών στην επιχείρηση.
9. Έχω αμφιβολίες για τη μακροπρόθεσμη επαγγελματική μου συνέχεια στην επιχείρηση.
10. Νιώθω συχνά αβεβαιότητα σχετικά με το εργασιακό μου μέλλον στην τρέχουσα θέση.

Δ. Αίσθηση ατομικής ευθύνης/ Accountability

11. Είμαι πρόθυμη/ος να αναλάβω την ευθύνη για τα λάθη ή τις παραλείψεις μου.
12. Θέτω προσωπικούς στόχους για τη βελτίωση της απόδοσής μου.
13. Αναλαμβάνω πρωτοβουλίες όταν χρειάζεται για να πετύχει η ομάδα ή η εταιρεία.
14. Προσπαθώ να είμαι συνεπής και υπεύθυνη/ος σε όλες μου τις επαγγελματικές υποχρεώσεις.

Ε. Συμπεριφορές και στάσεις στο εργασιακό περιβάλλον

15. Ακόμη και όταν υπάρχουν δυσκολίες, παραμένω προσηλωμένη/ος στους στόχους μου.
16. Αν παρουσιαζόταν καλύτερη ευκαιρία αλλού, θα σκεφτόμουν σοβαρά να αποχωρήσω.
17. Η εργασιακή ανασφάλεια επηρεάζει αρνητικά το ενδιαφέρον μου για την ποιότητα της εργασίας μου.
18. Συχνά αποφεύγω να εμπλέκομαι σε επιπλέον εργασίες πέραν των βασικών καθηκόντων.
19. Νιώθω ότι δίνω περισσότερο από ό,τι αναγνωρίζεται από τον οργανισμό.
20. Η εργασιακή μου δέσμευση παραμένει υψηλή ακόμη και όταν υπάρχει αβεβαιότητα.

Σας ευχαριστώ για το χρόνο σας!