



**ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ**

**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ & ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΓΕΩΡΓΙΑΣ
MBA FOOD & AGRIBUSINESS**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Σύνδρομο F.O.M.O. και η επίδρασή του στην εργασιακή απόδοση

Κωνσταντίνα Δ. Μπακογιάννη

Επιβλέπων καθηγητής:

Φιλόθεος Νταλιάνης, Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Αθήνα

2023

**ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Σύνδρομο F.O.M.O. και η επίδρασή του στην εργασιακή απόδοση

F.O.M.O. syndrome and its effect on job performance

Κωνσταντίνα Δ. Μπακογιάννη

Εξεταστική Επιτροπή:

Φιλόθεος Νταλιάνης, Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστήμιο Πειραιώς (Επιβλέπων)

Γεώργιος Γεωργακόπουλος, Αναπληρωτής Καθηγητής ΓΠΑ

Μαρία Νταλιάνη, Επίκουρη Καθηγήτρια ΓΠΑ

Σύνδρομο F.O.M.O. και η επίδρασή του στην εργασιακή απόδοση

ΔΠΜΣ Οργάνωση & Διοίκηση Επιχειρήσεων Τροφίμων & Γεωργίας
Τμήμα Αγροτικής Οικονομίας & Ανάπτυξης
Τμήμα Επιστήμης Τροφίμων & Διατροφής του Ανθρώπου

Π Ε Ρ Ι Λ Η Ψ Η

Το σύνδρομο F.O.M.O. (Fear Of Missing Out) γίνεται όλο και πιο σύνηθες μεταξύ των ανθρώπων σήμερα ενώ φαίνεται να επηρεάζει αρνητικά τις προσωπικές και επαγγελματικές πτυχές της ζωής τους. Ο σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση των συνεπειών του συνδρόμου F.O.M.O. στην απόδοση των εργαζομένων.

Τα δεδομένα της έρευνας συλλέχθηκαν με τη χρήση ερωτηματολογίων που συμπλήρωσαν 204 εργαζόμενοι σε διάφορες εταιρείες, οι οποίες ανήκουν στον ιδιωτικό τομέα. Οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν για την τρέχουσα εργασιακή τους κατάσταση, για τον τρόπο που αντιμετωπίζουν τις εργασιακές τους υποχρεώσεις αλλά και για τα συναισθήματά τους, καθώς και τον τρόπο που τα διαχειρίζονται κατά την διάρκεια της εργασιακής τους ρουτίνας.

Συμπερασματικά, τα αποτελέσματα της μελέτης συμφωνούν με την υπόθεσή μας πως μεταξύ του συνδρόμου F.O.M.O. και της εργασιακής απόδοσης υπάρχει μία μικρή αρνητική συσχέτιση.

Η παρούσα μελέτη είναι το πρώτο βήμα για την διερεύνηση της συσχέτισης μεταξύ ενός ψυχολογικού παράγοντα όπως το σύνδρομο F.O.M.O. και της απόδοσης των εργαζομένων. Πιθανός περιορισμός που θα μπορούσε να επηρεάσει τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης μελέτης έγκειται στο μετρίου μεγέθους δείγμα.

Επιστημονική περιοχή: Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

Λέξεις κλειδιά: εργασιακή απόδοση, σύνδρομο F.O.M.O., άγχος, απόδοση εντός ρόλου, απόδοση εκτός ρόλου

F.O.M.O. syndrome and its effect on job performance

MBA Food & Agribusiness

Department of Agricultural Economics & Rural Development

Department of Food Science & Human Nutrition

A B S T R A C T

The F.O.M.O. syndrome (Fear of Missing Out) is more and more common in people today, with its appearance having negative consequences both on a personal and professional level. The purpose of this research is to study the effect of F.O.M.O. syndrome in work performance.

The research data was collected through a questionnaire, which was answered by 204 employees in various industry enterprises, which belong to the private sector. The participants were asked about their current work situation, about the way they deal with their work obligations but also about their emotions, as well as the way they managed them during their work routine.

In conclusion, the results of the study agree with our hypothesis that between F.O.M.O. and work performance there is a small negative correlation.

This study is a first step in examining the relationship between a psychological factor such as the F.O.M.O. syndrome and work performance. Limitations that may affect the results of this research has to do with the average sample size.

Scientific area: Human Resource Management

Keywords: Work performance, F.O.M.O. syndrome, anxiety, in role performance, extra role performance

ΔΗΛΩΣΗ ΕΡΓΟΥ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη φοιτήτρια, Μπακογιάννη Κωνσταντίνα, δηλώνω ρητά ότι η παρούσα Μεταπτυχιακή Εργασία με τίτλο «Το σύνδρομο F.O.M.O. και η επίδρασή του στην εργασιακή απόδοση», καθώς και τα ηλεκτρονικά αρχεία και πηγαίοι κώδικες που αναπτύχθηκαν ή τροποποιήθηκαν στα πλαίσια αυτής της εργασίας και αναφέρονται ρητώς μέσα στο κείμενο που συνοδεύουν, και η οποία έχει εκπονηθεί στο ΔΠΜΣ Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων Τροφίμων και Γεωργίας MBA Food & Agribusiness του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών, υπό την επίβλεψη του κ. Φιλόθεου Νταλιάνη, αποτελεί αποκλειστικά δικό μου, μη υποβοηθούμενο πόνημα, δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής. Τα σημεία όπου έχουν χρησιμοποιηθεί ιδέες, κείμενο, αρχεία 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 μεταπτυχιακή εργασία αυτή υποβάλλεται σε μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για την απονομή του Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην «Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων Τροφίμων και Γεωργίας» του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών. Δεν έχει υποβληθεί ποτέ πριν για οιοδήποτε λόγο ή για εξέταση σε οποιοδήποτε άλλο πανεπιστήμιο ή εκπαιδευτικό ίδρυμα της χώρας ή του εξωτερικού. Η εργασία αποτελεί προϊόν συνεργασίας της φοιτήτριας και του επιβλέποντος της εκπόνησής της. Τα φυσικά αυτά πρόσωπα έχουν και τα πνευματικά δικαιώματα στη δημοσίευση των αποτελεσμάτων της εργασίας σε επιστημονικά περιοδικά και συνέδρια. Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

Με την άδειά μου, η παρούσα εργασία ελέγχθηκε από την Εξεταστική Επιτροπή μέσα από λογισμικό ανίχνευσης λογοκλοπής που διαθέτει το ΓΠΑ και διασταυρώθηκε η εγκυρότητα και η πρωτοτυπία της.

ΜΠΑΚΟΓΙΑΝΝΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ

28/12/2022

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα διπλωματική μελέτη εκπονήθηκε κατά το ακαδημαϊκό έτος 2022 στο Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Η συμμετοχή μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «MBA FOOD & AGRIBUSINESS» του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών, ήταν ένας πολύ σημαντικός και φιλόδοξος στόχος για εμένα. Συνεπώς, για την ολοκλήρωση αυτής της διπλωματικής εργασίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους συνέβαλλαν στην πραγματοποίησή της.

Ειδικότερα θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερως τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Φιλόθεο Νταλιάνη, για την υποστήριξη και την συμβολή του στην διεξαγωγή της μελέτης.

Ένα τεράστιο ευχαριστώ στους φίλους μου, που αρχικά υποστήριξαν τις προσπάθειές μου και επιπλέον μου πρόσφεραν απλόχερα την βοήθεια τους ως προς την συλλογή όσο το δυνατόν περισσότερων δεδομένων. Επίσης τους ευχαριστώ θερμά για την αμέριστη βοήθειά τους σε προβλήματα που προέκυψαν κατά την υλοποίησή της, καθώς και για όλα αυτά τα χρόνια που πορευόμαστε μαζί!

Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες στην οικογένειά μου για την αμέριστη στήριξη, υπομονή και ενθάρρυνσή τους όλα αυτά τα χρόνια ώστε να συνεχίσω την προσπάθεια επίτευξης των στόχων μου.

Μπακογιάννη Κωνσταντίνα

Αθήνα 2022

Περιεχόμενα

Π Ε Ρ Ι Λ Η Ψ Η.....	3
A B S T R A C T.....	4
ΔΗΛΩΣΗ ΕΡΓΟΥ.....	5
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	6
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	10
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	11
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	12
2. ΣΥΝΔΡΟΜΟ F.O.M.O. (Fear Of Missing Out).....	14
2.1. Ορισμός.....	14
2.2. Χαρακτηριστικά του συνδρόμου F.O.M.O.	15
2.3. Αιτίες – Προέλευση του συνδρόμου F.O.M.O.....	17
2.4. Επιπτώσεις - Συνέπειες του F.O.M.O.	18
2.5. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	20
3. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ.....	22
3.1. Ορισμός.....	22
3.2. Παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων	23
3.3. Μέτρηση και αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων.....	25
3.4. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	27
4. ΤΟ ΣΥΝΔΡΟΜΟ FOMO ΚΑΙ Η ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	29
5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	31
5.1. Ερωτηματολόγιο	31
5.2. Κλίμακες	32
5.2.1. Κλίμακα συνδρόμου F.O.M.O.	32
5.2.2. Κλίμακα απόδοσης εργαζομένων	32
6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	34
6.1. Δημογραφικά Στοιχεία.....	34
6.1.1 Φύλο.....	34
6.1.2. Ηλικία.....	35
6.1.3. Οικογενειακή κατάσταση	36
6.1.4. Μορφωτικό επίπεδο	37
6.1.5. Παρούσα εργασιακή κατάσταση.....	37
6.2. Σύνδρομο F.O.M.O.....	38
6.2.1. Σύνδρομο F.O.M.O. και φύλο.....	39
6.2.2. Σύνδρομο F.O.M.O. και ηλικία.....	39
6.2.3. Σύνδρομο F.O.M.O. και οικογενειακή κατάσταση	40

6.2.4. Σύνδρομο F.O.M.O. και μορφωτικό επίπεδο	41
6.2.5. Σύνδρομο F.O.M.O. και παρούσα εργασιακή κατάσταση	41
6.3. Απόδοση εργαζομένων	42
6.3.1. Εργασιακή απόδοση και φύλο.....	43
6.3.2. Εργασιακή απόδοση και ηλικία	45
6.3.3. Εργασιακή απόδοση και οικογενειακή κατάσταση	47
6.3.4. Εργασιακή απόδοση και μορφωτικό επίπεδο	49
6.3.5. Εργασιακή απόδοση και παρούσα εργασιακή κατάσταση	51
6.4. Συσχετίσεις Μεταβλητών.....	53
6.4.1. Σύνδρομο F.O.M.O. με εργασιακή απόδοση.....	55
6.4.2. Σύνδρομο F.O.M.O. με φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά	55
6.4.3. Σύνδρομο F.O.M.O. με αντιπαραγωγική συμπεριφορά	55
6.4.4. Σύνδρομο F.O.M.O. με δημογραφικά στοιχεία.....	55
6.4.5. Εργασιακή απόδοση με δημογραφικά στοιχεία	56
6.4.6. Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά με δημογραφικά στοιχεία	56
6.4.7. Αντιπαραγωγική συμπεριφορά με δημογραφικά στοιχεία	56
6.5. Γραμμικές παλινδρομήσεις	57
7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	60
7.1. Ανασκόπηση Αποτελεσμάτων	60
7.2. Περιορισμοί Έρευνας.....	62
7.3. Μελλοντική Έρευνα.....	63
7.4. Πρακτικές Προεκτάσεις	63
8. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	65
Διεθνής Βιβλιογραφία	65
Ελληνική Βιβλιογραφία	69
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι	71
Πίνακες	71
Πίνακας 2: Δείκτης Cronbach's alpha της κλίμακας του συνδρόμου F.O.M.O.	71
Πίνακας 3: Κλίμακα του συνδρόμου F.O.M.O.....	71
Πίνακας 4: Δείκτης Cronbach's alpha της κλίμακας της εργασιακής απόδοσης.....	72
Πίνακας 5: Σύνδρομο F.O.M.O.	72
Πίνακας 6: Μέση τιμή απαντήσεων κλίμακας του συνδρόμου F.O.M.O.....	73
Πίνακας 7: Απόδοση των εργαζομένων στις υποχρεώσεις τους.....	73
Πίνακας 8: Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά του εργαζομένου	74
Πίνακας 9: Ύπαρξη αντιπαραγωγικών εργασιακών συμπεριφορών.....	74
Πίνακας 10: Παλινδρόμηση εργασιακής απόδοσης (Tests of Between-Subjects Effects)	75

Πίνακας 11: Παλινδρόμηση εργασιακής απόδοσης (Parameter Estimates).....	75
Πίνακας 12: Παλινδρόμηση οργανωτικής συμπεριφοράς εργαζομένων (Tests of Between-Subjects Effects).....	76
Πίνακας 13: Παλινδρόμηση οργανωτικής συμπεριφοράς εργαζομένων (Parameter Estimates).....	76
Πίνακας 14: Παλινδρόμηση ύπαρξης αντιπαραγωγικών εργασιακών συμπεριφορών (Tests of Between-Subjects Effects)	77
Πίνακας 15: Παλινδρόμηση ύπαρξης αντιπαραγωγικών εργασιακών συμπεριφορών (Parameter Estimates).....	78
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II	79
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	79

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Συσχετίσεις μεταβλητών	54
Πίνακας 2: Δείκτης Cronbach's alpha της κλίμακας του συνδρόμου F.O.M.O.....	71
Πίνακας 3: Κλίμακα του συνδρόμου F.O.M.O.....	71
Πίνακας 4: Δείκτης Cronbach's alpha της κλίμακας της εργασιακής απόδοσης.....	72
Πίνακας 5: Σύνδρομο F.O.M.O.....	72
Πίνακας 6: Μέση τιμή απαντήσεων κλίμακας του συνδρόμου F.O.M.O.....	73
Πίνακας 7: Απόδοση των εργαζομένων στις υποχρεώσεις τους.....	73
Πίνακας 8: Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά του εργαζομένου.....	74
Πίνακας 9: Ύπαρξη αντιπαραγωγικών εργασιακών συμπεριφορών.....	74
Πίνακας 10: Παλινδρόμηση εργασιακής απόδοσης (Tests of Between-Subjects Effects).....	75
Πίνακας 11: Παλινδρόμηση εργασιακής απόδοσης (Parameter Estimates).....	75
Πίνακας 12: Παλινδρόμηση οργανωτικής συμπεριφοράς εργαζομένων (Tests of Between-Subjects Effects).....	76
Πίνακας 13: Παλινδρόμηση οργανωτικής συμπεριφοράς εργαζομένων (Parameter Estimates).....	76
Πίνακας 14: Παλινδρόμηση ύπαρξης αντιπαραγωγικών εργασιακών συμπεριφορών (Tests of Between-Subjects Effects).....	77
Πίνακας 15: Παλινδρόμηση ύπαρξης αντιπαραγωγικών εργασιακών συμπεριφορών (Parameter Estimates).....	78

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1: Φύλο δείγματος.....	34
Διάγραμμα 2: Ηλικία συμμετεχόντων	36
Διάγραμμα 3: Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων.....	36
Διάγραμμα 4: Μορφωτικό επίπεδο συμμετεχόντων.....	37
Διάγραμμα 5: Παρούσα εργασιακή κατάσταση συμμετεχόντων	38
Διάγραμμα 6: Σύνδρομο F.O.M.O. και φύλο.....	39
Διάγραμμα 7: Σύνδρομο F.O.M.O. και ηλικία.....	40
Διάγραμμα 8: Σύνδρομο F.O.M.O. και οικογενειακή κατάσταση	40
Διάγραμμα 9: Σύνδρομο F.O.M.O. και μορφωτικό επίπεδο	41
Διάγραμμα 10: Σύνδρομο F.O.M.O. και παρούσα εργασιακή κατάσταση	42
Διάγραμμα 11: Απόδοση εργαζομένων και φύλο	43
Διάγραμμα 12: Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά και φύλο	44
Διάγραμμα 13: Αντιπαραγωγικές συμπεριφορές και φύλο.....	44
Διάγραμμα 14: Απόδοση εργαζομένων και ηλικία	45
Διάγραμμα 15: Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά και ηλικία	46
Διάγραμμα 16: Αντιπαραγωγικές συμπεριφορές και ηλικία	46
Διάγραμμα 17: Απόδοση εργαζομένων και οικογενειακή κατάσταση.....	47
Διάγραμμα 18: Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά και οικογενειακή κατάσταση.....	48
Διάγραμμα 19: Αντιπαραγωγικές συμπεριφορές και οικογενειακή κατάσταση.....	48
Διάγραμμα 20: Απόδοση εργαζομένων και μορφωτικό επίπεδο.....	49
Διάγραμμα 21: Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά και μορφωτικό επίπεδο.....	50
Διάγραμμα 22: Αντιπαραγωγικές συμπεριφορές και μορφωτικό επίπεδο	50
Διάγραμμα 23: Απόδοση εργαζομένων και παρούσα εργασιακή κατάσταση.....	51
Διάγραμμα 24: Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά και παρούσα εργασιακή κατάσταση..	52
Διάγραμμα 25: Αντιπαραγωγικές συμπεριφορές και παρούσα εργασιακή κατάσταση.....	52

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σε μια ταχέως εξελισσόμενη παγκόσμια αγορά, οι αφοσιωμένοι και αποτελεσματικοί εργαζόμενοι γίνονται όλο και πιο σημαντικοί στις επιχειρήσεις, καθώς η βελτιωμένη απόδοσή τους συμβάλλει στη βιωσιμότητα και την καλή φήμη μιας εταιρείας. Έτσι όλο και περισσότερες ελληνικές εταιρείες έχουν αρχίσει να δίνουν μεγαλύτερη σημασία στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τα τελευταία χρόνια. Σκοπός αυτής της αλλαγής είναι η ανάπτυξη των εργαζομένων, ο ενθουσιασμός και η ικανοποίησή τους από την εργασία τους, η αντίληψή τους για δίκαιη μεταχείριση και η εμπλοκή τους στην επίτευξη των εταιρικών στόχων.

Στις μέρες μας, το περιβάλλον εργασίας είναι πολύ σημαντικό. Έρευνες σε όλο τον κόσμο δείχνουν ότι το εργασιακό κλίμα διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην παραγωγικότητα των εργαζομένων και στην επιτυχία της εταιρείας. Όσο καλύτερες είναι οι συνθήκες της εταιρείας, τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίηση των εργαζομένων, γεγονός που τους παρακινεί να είναι πιο παραγωγικοί. Γίνεται λοιπόν αντιληπτό, ότι η κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση είναι κρίσιμης σημασίας, καθώς όπως προείπαμε συνδέεται άμεσα με την απόδοση των εταιρειών. Ωστόσο, υπάρχει έλλειψη κατανόησης σχετικά με τον αντίκτυπο του F.O.M.O. στο χώρο εργασίας.

Το σύνδρομο F.O.M.O. ορίζεται ως μία διάχυτη ανησυχία ότι οι άλλοι μπορεί να έχουν επωφελείς εμπειρίες ερήμην μου (Pryzbyski, Murayama, DeHaan, & Gladwell, 2013). Ο φόβος της αδράνειας κάνει τον άνθρωπο να αισθάνεται πως οι ευκαιρίες χάνονται μπροστά του ενώ κάθε φορά η αίσθηση τροφοδοτείται και ενισχύεται όλο και περισσότερο. Αυτό το συναίσθημα είναι ένα αρκετά συχνό φαινόμενο στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Οι αναρτήσεις τρίτων όπου επισημαίνουν και τονίζουν τα θετικά σημεία της ζωής τους, αφήνουν τους αναγνώστες στεναχωρημένους ή ανεπαρκείς στις δικές τους εμπειρίες. Στο πλαίσιο του εργασιακού περιβάλλοντος, το σύνδρομο F.O.M.O. αναφέρεται είτε στο φόβο που αισθάνεται ένας εργαζόμενος, είτε ακόμη και ένα διευθυντικό στέλεχος, χάνοντας μια πιθανώς επικερδή ή ωφέλιμη προς εκείνον ευκαιρία. Γενικότερα, το συγκεκριμένο σύνδρομο μπορεί να το συναντήσει κανείς υπό διάφορες μορφές σε ένα εργασιακό περιβάλλον, η κύρια αιτία όμως πίσω από αυτές τις συμπεριφορές είναι πάντα ο φόβος της μη εκμετάλλευσης μιας επερχόμενης ευκαιρίας.

Στην υπάρχουσα βιβλιογραφία υπάρχει πληθώρα μελετών που αναλύουν το σύνδρομο F.O.M.O., τα χαρακτηριστικά του και τις αιτίες που το προκαλούν. Αντιθέτως, καμία μελέτη δεν έχει αναλύσει την επίδραση του συνδρόμου στο εργασιακό περιβάλλον και πιο συγκεκριμένα στην απόδοση των εργαζομένων. Η παρούσα πτυχιακή έρευνα επιχειρεί να ανακαλύψει αν η παρουσία του συγκεκριμένου συνδρόμου στους υπαλλήλους των εταιρειών μπορεί να

επηρεάσει την εργασιακή του απόδοση, με ποιον τρόπο και σε ποιες πτυχές της εργασιακής τους καθημερινότητας.

Η έρευνα διεξήχθη χρησιμοποιώντας ερωτηματολόγια στα οποία οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν για την τρέχουσα εργασιακή τους κατάσταση, τα εργασιακά του επιτεύγματα καθώς και τις σκέψεις και τις ανησυχίες τους κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Η μελέτη ξεκινά με ένα θεωρητικό μέρος που αναλύει τον ορισμό, τα χαρακτηριστικά, την προέλευση και τις επιπτώσεις του συνδρόμου F.O.M.O. (κεφάλαιο 2). Αναλύονται, επίσης, ο ορισμός της απόδοσης των εργαζομένων και οι παράγοντες που την επηρεάζουν και η μέτρηση και αξιολόγηση της απόδοσής τους (κεφάλαιο 3). Ακολουθεί μία πιθανή συσχέτιση μεταξύ των δύο βασικών εννοιών –σύνδρομο F.O.M.O. και εργασιακής απόδοσης (κεφάλαιο 4). Τέλος, ακολουθεί το πρακτικό μέρος, όπου παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας, τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματά της (κεφάλαια 5 , 6 , και 7).

2. ΣΥΝΔΡΟΜΟ F.O.M.O. (Fear Of Missing Out)

2.1. Ορισμός

Η έντονη διείσδυση των social media στις ζωές των ανθρώπων είχε πολύ σοβαρό αντίκτυπο στη ζωή τους. Ο εθισμός στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης οδήγησε στη δημιουργία του F.O.M.O., ειδικά μεταξύ των χρηστών μετά τη δεκαετία του '90 (Wang et al. 2021). Ο Sapadin (2015) έχει δηλώσει ότι το F.O.M.O. εμφανίζεται κυρίως σε άτομα που χρησιμοποιούν εκτενώς τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Ο λόγος για αυτό είναι ότι αυτοί οι άνθρωποι παρακολουθούν τι κάνουν οι άλλοι και το μοιράζονται μέσω των εφαρμογών κοινωνικής δικτύωσης. Αυτό το συναίσθημα του «δεν πρέπει να χάσω τις εξελίξεις» μπορεί να οδηγήσει τους ανθρώπους σε παράλογες αποφάσεις. Από αυτή την άποψη, το F.O.M.O. διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη βασική αιτία πολλών ασθενειών. Το F.O.M.O. μπορεί να οριστεί ως μια «αγχώδης διαταραχή» ή «αχρείαστη θλίψη» που έχει εισέλθει πρόσφατα στη ζωή μας (Argan et al. 2018).

Πρόκειται για ένα φαινόμενο που έχει κάνει την εμφάνισή του από πολύ παλιά, καθώς υπάρχουν αναφορές ακόμη και σε αρχαία κείμενα. Στην επιστημονική κοινότητα το σύνδρομο F.O.M.O. συστήθηκε επίσημα τον 20ο αιώνα από τον Δόκτορα Dan Herman (2000 μ.Χ.), ο οποίος εργαζόταν στον κλάδο του στρατηγικού μάρκετινγκ. Η έρευνά του ξεκίνησε το 1996 όταν παρατήρησε το φαινόμενο F.O.M.O. ενώ άκουγε τους καταναλωτές να μιλούν για προϊόντα κατά τη διάρκεια της συνέντευξης στην οποία συμμετείχαν. Παρά τον μεγάλο αριθμό θεμάτων που συζητήθηκαν στην συνέντευξη, οι περισσότεροι καταναλωτές ανέφεραν ένα κοινό θέμα. Οι πλειοψηφία εξέφρασε την ανησυχία της απέναντι στην πιθανότητα να χαθεί μια ευκαιρία και αντίστοιχα τη χαρά που θα μπορούσε να προέλθει από αυτήν την ευκαιρία. Έτσι ο Δρ Herman διαπίστωσε ότι αυτό ήταν μια νέα εξέλιξη στην ψυχολογία των καταναλωτών και συνέχισε να ερευνά το F.O.M.O. ως κοινωνικο-πολιτιστικό φαινόμενο. Βέβαια η ιδέα χρειάστηκε αρκετά χρόνια για να αναδειχθεί σε φαινόμενο. Ο όρος F.O.M.O. μπήκε επίσημα το 2013 στο λεξικό της Οξφόρδης. Σήμερα, το F.O.M.O. είναι παντού. Τελευταίες μελέτες εκτιμούν ότι περίπου το 70 τοις εκατό όλων των ενηλίκων στις ανεπτυγμένες χώρες υποφέρουν από την ανυπόφορη και έντονη αίσθηση ότι κάτι συμβαίνει και δεν είναι μέρος του.

Ο φόβος απουσίας ή Fear Of Missing out (F.O.M.O.) είναι ένα ψυχολογικό έναυσμα που οι άνθρωποι δεν μπορούν να μην ανταποκριθούν. Πρόκειται για μια μορφή κοινωνικού άγχους, μια επαναλαμβανόμενη ανησυχία ότι το άτομο θα χάσει μια σημαντική ευκαιρία για κοινωνικοποίηση, για μια σπουδαία εμπειρία ή κάποιο αξιοσημείωτο γεγονός. Αυτός ο φόβος συχνά συνδέεται με την αντίληψη της κοινωνικής θέσης κάποιου και μπορεί να προκαλέσει άγχος και αισθήματα κατωτερότητας.

Φυσικά ως σύνδρομο ενισχύεται πολύ από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και τη φιλοσοφία τους που εστιάζει στον πιο επιφανειακό τρόπο ζωής. Πολλοί ερευνητές έχουν συνδυάσει το σύνδρομο αυτό με την χρήση των social media. Συγκεκριμένα στη βιβλιογραφία χαρακτηρίζεται ως ένα συναίσθημα φόβου το οποίο πυροδοτείται σε μεγάλο βαθμό από τη χρήση των Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης (Dossey, 2014). Αναλυτικότερα, τα άτομα φοβούνται και αγχώνονται μήπως χάσουν κάποιο σημαντικό γεγονός, ή θεωρούν ότι οι υπόλοιποι ζουν μια επωφελή εμπειρία από την οποία οι ίδιοι δε θέλουν να είναι απόντες. Εν ολίγοις, οι χρήστες επιθυμούν να γνωρίζουν συνεχώς τι κάνουν οι άλλοι (Song et al., 2004). Έτσι, οι χρήστες μπαίνουν σε μια διαδικασία όπου το φυσιολογικό αρχίζει να διαστρεβλώνεται και αρχίζει η σύγκριση της συνηθισμένης ζωής του ατόμου με το αποκορύφωμα της ζωής των άλλων. Τον τελευταίο καιρό φαίνεται πως το συγκεκριμένο φαινόμενο έχει ολοένα και περισσότερα κρούσματα, που φαίνεται να σχετίζονται με το σύγχρονο τρόπο ζωής.

Συνοψίζοντας, το F.O.M.O. μπορεί να οριστεί ως το αίσθημα έντασης, άγχους και κενού που προκύπτει όταν το άτομο στερείται ό,τι συμβαίνει στη ζωή των άλλων ανθρώπων. Το σύνδρομο αυτό περιλαμβάνει το φόβο του να μη χάσεις κάτι σημαντικό (ή και ασήμαντο) ή μία αξιοσημείωτη εμπειρία, ιδιαίτερα αν δεν αποτελείς κι εσύ μέρος της. Κυρίως, όμως, το F.O.M.O. σου δημιουργεί την αίσθηση ότι περνάς το χρόνο σου λανθασμένα ή άσκοπα, ενώ θα μπορούσες να κάνεις πιο συναρπαστικά ή σημαντικά πράγματα από αυτά που ήδη κάνεις.

2.2. Χαρακτηριστικά του συνδρόμου F.O.M.O.

Έρευνες για το σύνδρομο F.O.M.O. έχουν αποκαλύψει ότι τα άτομα με αυτή την πάθηση βιώνουν κοινά συναισθήματα, καταστάσεις και αντιδράσεις. Μελέτες που επικεντρώνονται στη νέα γενιά γενικά έχουν αποκαλύψει ότι η κατάσταση είναι πιο συχνή σε άτομα που μεγαλώνουν σε περίοδο αυξανόμενων τεχνολογικών εξελίξεων. Σύμφωνα με αυτές, το F.O.M.O. αυξήθηκε με την εισαγωγή των έξυπνων τηλεφώνων στη ζωή μας με υψηλό ρυθμό. Στα ευρήματα των μελετών, οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το F.O.M.O. ενεργοποιεί τη συμπεριφορά του τακτικού ελέγχου των έξυπνων τηλεφώνων. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στις μελέτες αυτές, δήλωσαν ότι αισθάνθηκαν αποκλεισμένοι όταν οι φίλοι τους έκαναν κάτι χωρίς αυτούς.

Ο McGinnis (2017) δήλωσε ότι το F.O.M.O. μπορεί να παρατηρηθεί στους περισσότερους από εμάς σήμερα, ειδικά σε άτομα που μεγαλώνουν μέσα στην τεχνολογία. Σύμφωνα με το συγγραφέα, μπορεί να υπάρχουν κάποια συμπτώματα αυτής της πάθησης όπως:

- Η έντονη επιθυμία του ατόμου να κάνει όλες τις ελκυστικές δραστηριότητες που βλέπει στις κοινωνικές πλατφόρμες και να πάει στα μέρη που βλέπει σε αυτά τα περιβάλλοντα,

- Το άτομο ακολουθεί πάντα και ελέγχει τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης,
- Εμφάνιση άσχημων συναισθημάτων όταν το άτομο δεν γνωρίζει κάποιο γεγονός ή δραστηριότητα οργανωμένη ή στην οποία οι φίλοι του ακολουθούν στα κοινωνικά δίκτυα,
- Η επιρροή που έχουν στο άτομο οι εμπειρίες που μοιράζονται άλλα άτομα στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

Από την άλλη πλευρά, ο Metz (2019) δήλωσε ότι τα άτομα που εμφανίζουν F.O.M.O. έχουν κάποια κοινά συμπτώματα. Σύμφωνα με τον συγγραφέα, αυτά είναι:

- Ο συνεχής έλεγχος των κινητών συσκευών ακόμα και όταν το άτομο είναι με φίλους σε κοινωνικά περιβάλλοντα,
- Οι επαναλαμβανόμενες ερωτήσεις στους ανθρώπους για το τι να κάνουν και που πάνε,
- Η προθυμία για κουτσομπολιά,
- Η αδυναμία απόρριψης των επιλογών που έχουν κάνει ήδη οι άλλοι,
- Η αδυναμία του ατόμου να φύγει από οποιαδήποτε κοινωνική εκδήλωση παρά το γεγονός ότι μπορεί ο ίδιος να μην επιθυμεί την παραμονή του πια σε αυτό το μέρος.

Σύμφωνα με πρόσφατες μελέτες ο Φόβος της Απώλειας (F.O.M.O.) μπορεί να προκαλέσει κατάθλιψη, μειωμένη ψυχολογική ευεξία, αυξημένα συμπτώματα άγχους, στρες, επιδείνωση της λειτουργικότητας της ζωής, αυξημένο κίνδυνο ψυχοπαθολογίας και εθισμού στην τεχνολογία (O'Connell 2020). Αυτή η αρνητική κατάσταση μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την κοινωνική, οικονομική και εκπαιδευτική ζωή του ατόμου. Τα άτομα με αυξημένο F.O.M.O. είναι πιο πιθανό να καταλήγουν συχνά σε καταχρήσεις, ενώ συχνά οδηγούνται σε κατάθλιψη και αρνητικά συναισθήματα (Baker et al., 2016). Εμφανίζουν έλλειψη ικανοποίησης από τη ζωή, αλλά και από την ικανότητα τους για προσωπική διασύνδεση (Elhai et al., 2016). Επιπλέον υποφέρουν από προβλήματα ύπνου και διατροφικές διαταραχές (Beyens et al., 2016).

Λαμβάνοντας υπόψη τα αναφερόμενα συμπτώματα, φαίνεται ότι το πιο κοινό σύμπτωμα του F.O.M.O. είναι πως το άτομο προτιμά τον τρόπο επικοινωνίας μέσω των social media, και ως εκ τούτου παρακολουθεί συνεχώς αυτό που κάνουν οι άλλοι. Όταν το άτομο προσπαθεί να αποτρέψει τον εαυτό του από αυτήν την κατάσταση, αισθάνεται άσχημα και βιώνει ένταση. Για να μειώσει αυτή την ένταση, παρακολουθεί ολοένα και περισσότερο τα social media. Ένας από τους καλύτερους τρόπους αντιμετώπισης αυτής της κατάστασης είναι να γνωρίζουμε τι είναι, τα συμπτώματά της, τις αιτίες και τους τρόπους αντιμετώπισης. Η γνώση αυτών θεωρείται ότι είναι αποτελεσματική στην καταπολέμηση του φόβου της απώλειας.

2.3. Αιτίες – Προέλευση του συνδρόμου F.O.M.O.

Ο Luna (2014) δήλωσε ότι ο Φόβος της απώλειας (F.O.M.O.) είναι ένας παλιός φόβος, αλλά έχει αποκτήσει και πάλι σημασία με τη σημερινή επικοινωνία στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Ο εγκέφαλός μας έχει ένα ειδικό μέρος που ανταποκρίνεται όταν βιώνουμε τον αποκλεισμό. Αυτό το μέρος του εγκεφάλου μας είναι η αμυγδαλή. Η δουλειά της αμυγδαλής είναι να ανιχνεύει οτιδήποτε μπορεί να αποτελέσει απειλή για τη ζωή μας. Επομένως, τα άτομα με ευαίσθητη αμυγδαλή μπορεί να αντιδρούν περισσότερο από άλλα άτομα στον αποκλεισμό και την άγνοια των εξελίξεων. Η αδυναμία να είσαι μέρος μιας ομάδας ή μιας κοινωνίας είναι ένα γεγονός που μπορεί να απειλήσει τη ζωή κάποιου και να προκαλέσει άγχος. Τα άτομα που βιώνουν το αίσθημα αποκλεισμού θέλουν να απαλλαγούν από το άγχος. Επομένως προσπαθούν διπλά προκειμένου να μη χάνουν τις εξελίξεις. Οι Karadağ and Akçinar (2019), υποστηρίζουν πως τα άτομα που έχουν βιώσει F.O.M.O. έχουν ψυχολογικό τραύμα στο παρελθόν ή ελέγχουν τα πάντα συνεχώς και υπερβολικά. Αυτό μπορεί επίσης να υποδηλώνει ότι αυτά τα άτομα μπορεί να έχουν Ιδεοψυχαναγκαστική Διαταραχή (Σπυριδάκης, Κουτσούκου, 2018). Αυτή η κατάσταση μπορεί να είναι ένας από τους σημαντικούς λόγους που προκαλείται το σύνδρομο αυτό.

Ο ορισμός του F.O.M.O. σύμφωνα με το SDT, αναφέρει ότι το F.O.M.O. εμφανίζεται όταν δεν ικανοποιούνται τρεις βασικές ατομικές ανάγκες: η ικανότητα συμμετοχής στον κόσμο, η προσωπική ανεξαρτησία και η ανάγκη για κοινωνική διασύνδεση (Beyens et al., 2016; Przybylski et al., 2013). Από επιστημονική άποψη, το F.O.M.O. μπορεί να αποδοθεί στις προσωρινές ή χρόνιες ανεκπλήρωτες ψυχολογικές ανάγκες ενός ατόμου. Η εμφάνιση και η διάδοσή του, οφείλονται στη διαφάνεια της ατομικής κοινωνικής ζωής και στον ολοένα αυξανόμενο όγκο πληροφοριών σε πραγματικό χρόνο.

Ο καθηγητής ψυχολογίας Przybylski (2013) υποστήριξε ότι το συγκεκριμένο σύνδρομο είναι πιο συχνό σε άτομα με ανικανοποίητες ψυχολογικές ανάγκες, όπως για παράδειγμα η επιθυμία τους να αρέσουν, να τους σέβονται και να τους θαυμάζει ο περίγυρός τους (Przybylski et al., 2013). Έχει παρατηρηθεί, πως οι άνθρωποι που είναι πιο επιρρεπείς στο σύνδρομο είναι εκείνοι με χαμηλότερη ψυχολογική ικανοποίηση. Μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί ανά τα χρόνια έχουν αποδείξει πως η προέλευση του συνδρόμου F.O.M.O. συνδέεται άμεσα με αυξημένα επίπεδα στρες. Με άλλα λόγια, έχει εντοπιστεί μια σημαντική συσχέτιση μεταξύ της βασικής ψυχολογικής ικανοποίησης και του F.O.M.O.

Ως προς τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά, η συσχέτιση με το Φόβο της Απώλειας (F.O.M.O.) φαίνεται να ποικίλλει. Μελέτες έδειξαν πως οι νέοι τείνουν προς υψηλότερα επίπεδα F.O.M.O. (Casale & Fioravanti, 2020; Elhai et al., 2018; Przybylski et al., 2013; Stead & Bibby, 2017), ενώ έχουν αναφερθεί αντικρουόμενα αποτελέσματα σχετικά με τις διαφορές φύλου. Ορισμένες μελέτες δείχνουν ότι οι άνδρες έχουν υψηλά επίπεδα του συνδρόμου, αλλά μόνο

σε πιο νεαρά δείγματα (Przybylski et al., 2013; Song et al., 2004). Άλλες μελέτες έχουν βρει ότι οι γυναίκες έχουν υψηλότερα επίπεδα F.O.M.O. από τους άνδρες (Casale, Rugai, & Fioravanti, 2018; Elhai et al., 2018; Stead & Bibby, 2017), ενώ άλλα ευρήματα δεν δείχνουν καν διαφορές μεταξύ των φύλων (Casale & Fioravanti, 2020).

Οι έφηβοι είναι ιδιαίτερα επιρρεπείς στην ανάπτυξη του F.O.M.O. επειδή έχουν οικειοποιηθεί την πολιτιστική νόρμα του «να είμαστε όλοι online συνέχεια» και βρίσκονται σε μια κρίσιμη περίοδο ανάπτυξης (Barry et al., 2017; Kuss & Griffiths, 2017). Πιο συγκεκριμένα, οι Bloemen και De Coninck (2020) πραγματοποίησαν μία έρευνα στην οποία εξετάζαν το ενδεχόμενο η εμφάνιση του συνδρόμου να σχετίζεται με κάποια συγκεκριμένα οικογενειακά χαρακτηριστικά. Ένα από τα συμπεράσματα που κατέληξαν είναι πως οι έφηβοι που μεγάλωσαν σε οικογένειες όπου και οι δύο γονείς ήταν παρόντες στο σπίτι βιώνουν στη ζωή τους περισσότερο τον Φόβο της Απώλειας (F.O.M.O.) από τους έφηβους που ανήκαν σε μονογονεϊκές οικογένειες. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί αν αναλογιστεί κανείς πως τα παιδιά από μονογονεϊκές οικογένειες μεγαλώνοντας γίνονται πιο ανεξάρτητα και αναγκάζονται να αναλάβουν πιο ενήλικους ρόλους. Συνεπώς η ανάγκη τους για ανεξαρτησία έχει εν μέρη καλυφθεί συγκριτικά με τα παιδιά που μεγαλώνουν και με τους δύο γονείς.

Όταν εξετάζουμε τα αίτια του συνδρόμου, φαίνεται ότι υπάρχουν πολλοί λόγοι όπως η αίσθηση της περιέργειας του ατόμου, η ανάγκη να αισθάνεται ότι ανήκει, το αίσθημα ανταγωνισμού και επίδειξης, η αλλαγή στην κουλτούρα επικοινωνίας, η επιθυμία να φτάσει τα συναισθήματα που δε μπορεί να επιτύχει στην πραγματική ζωή και το αίσθημα της μη πληρότητας. Αποκαλύπτεται επίσης από τις έρευνες, πως και το οικογενειακό περιβάλλον στο οποίο έχει μεγαλώσει το κάθε άτομο μπορεί να επηρεάσει την εμφάνιση του συνδρόμου στη μετέπειτα ζωή του.

2.4. Επιπτώσεις - Συνέπειες του F.O.M.O.

Όπως ορίσαμε και πριν, ο Φόβος της Απώλειας (F.O.M.O.) χαρακτηρίζεται από την επιθυμία του ατόμου να παραμείνει συνεχώς συνδεδεμένος με αυτό που κάνουν οι άλλοι. Πολλοί ψυχολόγοι το έχουν χαρακτηρίσει ως ένα συνεχές άγχος να χάσεις σημαντικά γεγονότα που, όπως έχουν δείξει έρευνες, συνδέεται με την υπερβολική χρήση νέων τεχνολογιών (Dugak, 2018; Tomczyk & Selmanagic-Lizde 2018).

Σύμφωνα με έρευνες που έχουν γίνει, οι επιπτώσεις που έχουν εντοπιστεί στην καθημερινότητα ατόμων που βιώνουν τον Φόβο της Απώλειας (F.O.M.O.) μια δεδομένη ημέρα είναι μεγαλύτερη κόπωση και περισσότερα σωματικά συμπτώματα εκείνη την ημέρα. Όσοι βιώνουν το σύνδρομο αυτό συχνά αναφέρουν αυξημένες αρνητικές επιπτώσεις στην καθημερινότητά τους, αυξημένο άγχος, μειωμένο ύπνο και εμφάνιση διατροφικών διαταραχών

(Beyens et al., 2016). Επιπλέον υποφέρουν από έντονα συναισθήματα λύπης, περισσότερη απόσπαση της προσοχής από τις εμπειρίες που βιώνουν εκείνη τη χρονική στιγμή και λιγότερη εστίαση σε βασικά ζητήματα. Μελέτες αναφέρουν πως πιθανότατα ο Φόβος της Απώλειας (F.O.M.O.) σχετίζεται περισσότερο με συναισθήματα άγχους, παρά με έλλειψη ευτυχίας για τις χαμένες εμπειρίες. Σύμφωνα με τους Elhai, Levine, Dvorak και Hall (2016) το σύνδρομο αυτό έχει αρνητικές συνέπειες στην ζωή των ατόμων καθώς εμφανίζουν έλλειψη ικανοποίησης από τη ζωή αλλά και από την ικανότητα τους για προσωπική διασύνδεση.

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία το σύνδρομο αυτό φαίνεται να είναι πιο έντονο σε νεαρές ηλικίες και έχει άμεση σύνδεση με τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Πιο συγκεκριμένα, μελέτες έχουν δείξει ότι άτομα που βιώνουν τον Φόβο της Απώλειας (F.O.M.O.) τείνουν να έχουν μια ανθυγιεινή σχέση με ιστότοπους κοινωνικής δικτύωσης (Σπυριδάκης, Κουτσούκου, 2018). Κατά συνέπεια η εξάρτηση αυτή μπορεί να οδηγήσει σε αρνητικές για τα άτομα συμπεριφορές όπως η χρήση των εφαρμογών κοινωνικής δικτύωσης αμέσως μόλις ξυπνήσουν, πριν κοιμηθούν και κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Ακόμη, μπορεί να οδηγήσει και σε πιο σοβαρές και επικίνδυνες συμπεριφορές όπως για παράδειγμα ο έλεγχος μηνυμάτων και ειδοποιήσεων κατά τη διάρκεια της οδήγησης. Ωστόσο, το σύνδρομο αυτό μπορεί να έχει επιπτώσεις και στις καταναλωτικές και διατροφικές συνήθειες του ατόμου. Αρκετές μελέτες αναφέρουν πως θα μπορούσε να είναι ένας παράγοντας που συμβάλλει στη μεγαλύτερη χρήση αλκοόλ και σε υψηλότερο ποσοστό αρνητικών συνεπειών που σχετίζονται με το αλκοόλ κυρίως σε φοιτητές. Σύμφωνα με την έρευνα που πραγματοποίησαν οι Riordan, Flett, Hunter, Scarf και Conner (2015), όσοι εμφάνιζαν υψηλότερα επίπεδα Φόβου της Απώλειας (F.O.M.O.) ήταν πιο πιθανό να είπαν ή να έκαναν κάτι ντροπιαστικό λόγω της κατανάλωσης αλκοόλ ή να ενήργησαν παρορμητικά και να οδηγήθηκαν σε ριψοκίνδυνες συνέπειες.

Μία ακόμη μελέτη που πραγματοποιήθηκε από τους Przybylski και συνεργάτες (2013) ερεύνησε τη συναισθηματική και συμπεριφορική συσχέτιση του F.O.M.O. σε δείγμα νεαρών ενηλίκων. Κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι, αν και το F.O.M.O. συνδέεται άμεσα και θετικά με την συνεχή χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, συνδέεται επίσης με χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή και μειωμένη κοινωνική διασύνδεση με τον περίγυρο. Επιπλέον στα άτομα που έδειξαν υψηλά επίπεδα F.O.M.O. παρατηρήθηκε δυσκολία στην υλοποίηση και επίτευξη των καθημερινών τους καθηκόντων και εργασιών.

Συνεπώς σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, το F.O.M.O. οδηγεί σε αισθήματα δυσαρέσκειας και ανικανοποίησης ενώ έχει επιζήμια επίδραση στη σωματική και ψυχική υγεία του ατόμου. Επιπλέον συνδέεται με εναλλαγές στη διάθεση, μοναξιά, αισθήματα κατωτερότητας, μειωμένη αυτοεκτίμηση, ακραίο κοινωνικό άγχος και αυξημένα επίπεδα αρνητικότητας και κατάθλιψης.

2.5. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Κυρίαρχο θέμα σε αρκετές μελέτες, είναι η σύνδεση του συνδρόμου F.O.M.O. με την χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και οι επιπτώσεις που έχουν σε εργασιακό αλλά και προσωπικό επίπεδο.

Αναλυτικότερα το σύνδρομο αυτό εμφανίζεται σε άτομα που φοβούνται συνεχώς και αγχώνονται μήπως χάσουν κάποιο σημαντικό γεγονός. Αυτό το συναίσθημα του «δεν πρέπει να χάσω τις εξελίξεις» μπορεί να οδηγήσει τους ανθρώπους σε παράλογες αποφάσεις. Σύμφωνα με τους Argan et al (2018) το F.O.M.O. μπορεί να οριστεί ως μια «αγχώδης διαταραχή» ενώ τα συναισθήματα αυτά σχετίζονται συχνά με την αντίληψη της κοινωνικής θέσης του ατόμου, κάτι που μπορεί να πυροδοτήσει το stress και τα αισθήματα κατωτερότητας.

Επιπλέον το F.O.M.O. διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη βασική αιτία πολλών ασθενειών. Σύμφωνα με αρκετές μελέτες, ο φόβος της απώλειας που χαρακτηρίζει το σύνδρομο αυτό, μπορεί να προκαλέσει κατάθλιψη, άγχος, stress, μειωμένη λειτουργικότητα της ζωής του ατόμου, καθώς και εθισμό στην τεχνολογία. Ακόμη, η εμφάνισή του σχετίζεται με αυξημένο κίνδυνο ψυχοπαθολογίας ενώ είναι αρκετά πιθανό τα άτομα που πάσχουν από αυτό να καταλήγουν συχνά σε καταχρήσεις.

Ως προς τις αιτίες εμφάνισής του συνδρόμου, οι Karadağ and Akçinar (2019), υποστηρίζουν πως τα άτομα που έχουν βιώσει F.O.M.O. είχαν ψυχολογικό τραύμα στο παρελθόν ή έχουν την τάση να ελέγχουν τα πάντα γύρω τους συνεχώς και σε υπερβολικό βαθμό. Είναι πιο συχνό σε άτομα με ανικανοποίητες ψυχολογικές ανάγκες όπως η ικανότητα συμμετοχής στον κόσμο, η προσωπική ανεξαρτησία και η ανάγκη για κοινωνική διασύνδεση. Ωστόσο, το F.O.M.O. φαίνεται να σχετίζεται άμεσα με την ηλικία του χρήστη καθώς σύμφωνα με πρόσφατες μελέτες εμφανίζεται κυρίως στις νεότερες ηλικίες. Ένας λόγος που συμβαίνει αυτό είναι πως η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και των έξυπνων τηλεφώνων γίνεται ως επί το πλείστον από άτομα νεαρής ηλικίας. Εν ολίγοις, οι χρήστες επιθυμούν συνεχώς να γνωρίζουν τι κάνουν οι άλλοι (Song et al., 2004).

Αναφορικά με τις συνέπειες του συνδρόμου, είναι αρκετά εμφανείς και έντονες στην καθημερινότητα των ατόμων που πάσχουν από αυτό. Τα άτομα που έχουν βιώσει F.O.M.O. συχνά αναφέρουν αισθήματα κόπωσης και περισσότερα σωματικά συμπτώματα μέσα στην καθημερινότητα (Κουζαρίδη Ε., 2019). Επιπλέον έχουν περισσότερα αρνητικά συναισθήματα, αυξημένο άγχος και μειωμένο ύπνο. Αυτό δημιουργεί προβλήματα αρχικά στην υγεία του ατόμου και κατ' επέκταση δυσκολία να ανταπεξέλθει στην καθημερινότητα. Είναι γνωστό πως τα επίπεδα κατάθλιψης και ψυχικών διαταραχών έχει αυξηθεί ραγδαία τα τελευταία χρόνια ενώ δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι ολοένα και περισσότεροι άνθρωποι έχουν στραφεί στην ψυχοθεραπεία στην προσπάθειά τους να ανταπεξέλθουν στην ρουτίνα της καθημερινότητας.

Ένα ακόμη μειονέκτημα με το οποίο έρχονται αντιμέτωποι οι άνθρωποι που βιώνουν F.O.M.O. είναι πως ανά πάσα στιγμή η προσοχή τους μπορεί να αποσπαστεί με αποτέλεσμα να μη βιώνουν στην πραγματικότητα τις εμπειρίες τους τη δεδομένη χρονική στιγμή (Κουζαρίδη Ε., 2019).

Συνεπώς το F.O.M.O. είναι ένα σύνδρομο που εξελίσσεται ραγδαία και επηρεάζει ολοένα και περισσότερους ανθρώπους με βασικότερη αιτία τη χαμηλή ψυχολογική ικανοποίηση. Υπάρχει αρκετή βιβλιογραφία σχετικά με τη διαταραχή αυτή, αλλά με τους ρυθμούς που εξελίσσεται σίγουρα απαιτεί περαιτέρω έρευνα.

3. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ

3.1. Ορισμός

Η εργασιακή απόδοση αποτελεί μια έννοια που εκφράζεται από ποιοτικούς και ποσοτικούς όρους ανάλογα με τη δραστηριότητα των εργαζομένων και εξετάζει τη διαδικασία εκτέλεσης της εργασίας που έχει ανατεθεί στον εργαζόμενο. Τα τελευταία χρόνια, το ζήτημα της εργασιακής παραγωγικότητας έχει προσελκύσει την προσοχή αρκετών ερευνητών που απασχολούνται στον κλάδο της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (Van De Voorde & Beijer, 2015). Αυτό συμβαίνει γιατί αποτελεί βασικό παράγοντα που επηρεάζει την ανταγωνιστικότητα και τη βιωσιμότητα μιας επιχείρησης. Η εργασιακή απόδοση αποτελεί συνδυασμό κινήτρων και ικανότητας (La Motta, 1995). Πιο συγκεκριμένα οι ικανότητες και δεξιότητες των εργαζομένων λειτουργούν ως προβλέψεις της απόδοσής τους και τελικά της αξιολόγησής τους.

Σύμφωνα με τους Miller και Broamiley (1990), η εργασιακή απόδοση είναι η ικανότητα της εταιρείας να πραγματοποιεί τους στόχους της. Από την άλλη, οι Collis και Montgomery (1995) ισχυρίζονται πως εργασιακή απόδοση είναι το άθροισμα των δυνατοτήτων και των πόρων μιας επιχείρησης που αξιοποιούνται στο έπακρον ώστε να κατακτηθούν οι στόχοι της. Οι Schat & Frone, (2011) έχουν δηλώσει πως η εργασιακή απόδοση αντιπροσωπεύει τη συμβολή των υπαλλήλων στη συνολική οργάνωση της επιχείρησης, ενώ ο Campbell (1999) αναφέρει πως η απόδοση είναι ο συνδυασμός δεξιοτήτων και κινήτρων, χαρακτηριστικά που καθορίζουν τη θέση εργασίας του εργαζόμενου. Με άλλα λόγια, η απόδοση περιγράφει την κατάλληλη επαγγελματική συμπεριφορά που ορίζεται με έμφαση στην επίτευξη των εταιρικών στόχων (Fu et al., 2015).

Σύμφωνα με τους Katz and Kahn (1951) η απόδοση διακρίνεται σε δύο είδη. Υπάρχει η εντός ρόλου απόδοση και η εκτός ρόλου. Η εργασιακή απόδοση «εντός ρόλου» αναφέρεται σε συμπεριφορές που σχετίζονται με την εκτέλεση βασικών διαδικασιών σε ένα οργανισμό (Bergman et al, 2008). Τέτοιες συμπεριφορές συνδέθηκαν θετικά με την ικανοποίηση και τη δέσμευση. Σε αντίθεση με την επίδοση εντός ρόλου, η απόδοση εκτός ρόλου ορίζεται ως ένα σύνολο συμπεριφορών που δεν αποτελούν κομμάτι της εργασίας ενός υπαλλήλου και δεν έχουν καμία επίδραση στο επίπεδο αμοιβής του (Katz, 1964). Στην ουσία, αυτές οι ενέργειες δεν καθορίζονται από το χώρο εργασίας του εργαζόμενου, αλλά ανακαλύπτονται και εφαρμόζονται από τα ίδια τα άτομα για να αυξήσουν την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα του οργανισμού στον οποίο εργάζονται (Yanhan, 2013). Κάποιες ενδεικτικές συμπεριφορές που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως εκτός ρόλου είναι η

προσφορά βοήθειας, ο υγιής ανταγωνισμός, η συνεχής αυτοβελτίωση, η προσωπική πρωτοβουλία και η αρετή (Podsakoff et al., 2000).

Με τον όρο «εργασιακή απόδοση» νοείται η ικανότητα ενός ατόμου να εκτελεί εργασία στο πλαίσιο των καθηκόντων του με απώτερο στόχο την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων και απαιτήσεων της εργασίας (Anitha, 2014). Κατά τον Campbell (1993) η εργασιακή απόδοση αποτελεί έναν πολυδιάστατο παράγοντα ο οποίος συνδυάζει τη συμπεριφορά των εργαζομένων καθώς και το αποτέλεσμα το οποίο παράγουν.

Σύμφωνα με τους Pradhan & Jena (2017) υπάρχουν τρεις διαφορετικές πτυχές της εργασιακής απόδοσης. Η πρώτη είναι η **απόδοση έργου** (task performance) όπου αφορά οτιδήποτε σχετίζεται με την εκτέλεση των επαγγελματικών καθηκόντων όπως αυτά αναφέρονται στα καθήκοντα της θέσης. Έπειτα υπάρχει η **προσαρμοστική απόδοση** (adaptive performance) η οποία σχετίζεται με την ικανότητα ενός ατόμου να προσαρμόζεται εύκολα σε αλλαγές/ανατροπές που μπορεί να παρουσιαστούν στο εργασιακό περιβάλλον είτε στις απαιτήσεις υλοποίησης ενός έργου (Huang et al., 2014). Τέλος, υπάρχει η **Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά** (Organizational citizenship behaviour) η οποία αναφέρεται στην αναμενόμενη συμπεριφορά των εργαζομένων που δεν περιγράφεται στα εργασιακά καθήκοντα. Αναλυτικότερα, είναι ένας άτυπος κώδικας συμπεριφοράς που στοχεύει στη διατήρηση ισορροπίας μεταξύ του ανθρώπινου δυναμικού και δε σχετίζονται άμεσα με τα εργασιακά καθήκοντα.

Κατά τον Sutermeister (1969) η παραγωγικότητα της επιχείρησης σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό από την αποδοτικότητα των εργαζομένων. Ενώ ο Yanhan (2013) υποστηρίζει πως η εργασιακή απόδοση είναι μέρος της εργασίας ενός υπαλλήλου και ένας τύπος συμπεριφοράς που αντικατοπτρίζεται στο βασικό σύστημα ανταμοιβής. Σύμφωνα με άλλους ερευνητές όπως ο Judge (2002), η εργασιακή απόδοση διακρίνεται σε δύο πτυχές. Η πρώτη είναι η απόδοση ως προς τις βασικές ευθύνες και τα καθήκοντα της θέσης (**task performance**). Γενικότερα, περιλαμβάνει όλες τις συμπεριφορές που σχετίζονται άμεσα με την εργασία (εμπειρία, κατάρτιση, ανταμοιβές κ.α.) Επίσης στην κατηγορία αυτή ανήκουν και παράμετροι όπως οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και ο τρόπος αντιμετώπισης των υπαλλήλων. Η δεύτερη είναι η Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά (**Organizational citizenship behaviour**) η οποία αναφέρεται σε συμπεριφορές που προκύπτουν από την προσωπικότητα και το χαρακτήρα του εργαζόμενου (συνεργασία, αφοσίωση, εμπιστευτικότητα).

3.2. Παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων

Υπάρχουν πολλοί παράγοντες που καθορίζουν την παραγωγικότητα και σχετίζονται με τις επιχειρήσεις, τους ανθρώπους και την εργασία. Πολλοί ερευνητές ασχολήθηκαν με την καταγραφή των παραγόντων που επηρεάζουν την απόδοση και την ικανοποίηση των

εργαζομένων (Van Saane και συνεργάτες, 2003). Σύμφωνα με τον Kahn (1960), οι σημαντικότεροι παράγοντες είναι το stress, η δίκαιη αμοιβή και η ηγεσία. Ενώ άλλοι υποστηρίζουν πως η εργασιακή απόδοση επηρεάζεται από τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τα κίνητρα που συνοδεύουν μία θέση και αποτελούν το πεδίο ενασχόλησης του υπαλλήλου (Campbell, 1999).

Εάν λάβουμε υπόψιν όλη την υπάρχουσα βιβλιογραφία, οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση διακρίνονται σε δύο κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι αρμοδιότητες της εργασίας του ατόμου καθώς και ο χώρος εργασίας του, ενώ στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι ιδιότητες του ίδιου του ατόμου (Καποθανάση Μ., 2016). Το πρώτο μέρος σχετίζεται με τη δυνατότητα του εργαζομένου να είναι συνεπείς ως προς τις υποχρεώσεις του. Το δεύτερο έχει να κάνει με τις δεξιότητες του εργαζομένου ώστε να είναι αποτελεσματικός στα εργασιακά καθήκοντα που του ανατέθηκαν. Συνεπώς τα χαρακτηριστικά που ανήκουν στη δεύτερη κατηγορία και αποτελούν παράγοντες επιρροής της εργασιακής απόδοσης θα μπορούσαν να είναι ατομικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικιακή ομάδα, η υγεία, οι γνώσεις, η ευφυΐα, η οικογενειακή κατάσταση, η επαγγελματική εμπειρία, η εκπαίδευση και η ενέργεια που διαθέτουν για να υλοποιήσουν οποιαδήποτε πρόκληση.

- Ο Campbell (1990), αναφέρθηκε σε ένα ιεραρχικό μοντέλο οκτώ παραγόντων απόδοσης. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο οι πέντε κύριες διαστάσεις οι οποίες σχετίζονται με την απόδοση είναι οι εξής:
 - Ικανότητα εκπόνησης συγκεκριμένης εργασίας,
 - Επαγγελματική εξειδίκευση η οποία δεν σχετίζεται με την εργασία,
 - Γραπτή και προφορική επικοινωνία,
 - Εποπτεία/επίβλεψη,
 - Διαχείριση/διοίκηση.

Πολυάριθμοι ερευνητές όπως οι Caligiuri και Day (2000), οι Sinangil και Ones (2003) και οι Lee και συνεργάτες (2004) αναφέρουν ορισμένα μεμονωμένα χαρακτηριστικά των ατόμων που επηρεάζουν τη συμπεριφορά κάθε εργαζομένου και επομένως την εργασιακή του απόδοση. Τα χαρακτηριστικά αυτά αναφέρονται με σειρά σημαντικότητας ως εξής:

- Φύλο
- Εθνικότητα
- Επικοινωνιακή ικανότητα
- Εμπειρία και προϋπηρεσία
- Ευελιξία εργαζομένου στο χώρο απασχόλησής του
- Προσανατολισμός στόχου
- Αντοχή στην πίεση
- Πολιτιστική ευελιξία

Σύμφωνα με τους Blumberg & Pringle (1982) οι παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων ταξινομούνται σε τρεις κατηγορίες:

- ικανότητα
- προθυμία
- ευκαιρίες

Επιπλέον και ο ρόλος των συναισθημάτων φαίνεται να έχει αξιοσημείωτη επίδραση στην απόδοση των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Csikszentmihalyi (2014) όταν οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους, είναι χαρούμενοι, βρίσκονται σε κατάσταση ροής και απολαμβάνουν το χρόνο εργασίας τους. Ο Locke (1976) τόνισε επίσης τον ρόλο του συναισθήματος στην απόδοση των εργαζομένων ταυτίζοντας την εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση με την ευχαρίστηση που προκύπτει από την αξιολόγηση της εργασίας. Τα θετικά συναισθήματα φαίνεται να δημιουργούν ένα ευχάριστο εργασιακό κλίμα. Το άτομο πιστεύει ότι η εργασία του δίνει τη δυνατότητα να πετύχει τους στόχους του και όταν οι προκλήσεις ταιριάζουν με τις ικανότητές του, δημιουργείται ένα θετικό συναίσθημα που αυξάνει την αποτελεσματικότητά του. Εξάλλου τα θετικά συναισθήματα συνδέονται με την ταχύτερη ανάκαμψη από αγχωτικά επεισόδια και επομένως μπορούν να βοηθήσουν στη μείωση του άγχους των εργαζομένων αυξάνοντας ταυτόχρονα την απόδοσή τους. Σύμφωνα με τον Armstrong (2012) το να λαμβάνει υποστήριξη από τη διοίκηση του οργανισμού συμβάλλει επίσης στην απόδοση της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα απόδοσης όταν πιστεύουν ότι ο προϊστάμενός τους έχει παράσχει αποτελεσματική καθοδήγηση.

3.3. Μέτρηση και αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων

Η αξιολόγηση της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων είναι αρκετά συχνό φαινόμενο σε μία προσπάθεια ετήσιου απολογισμού των εταιρειών. Στον επιχειρηματικό κλάδο, η αξιολόγηση των εργαζομένων είναι μια διαδικασία με την οποία η διοίκηση προσπαθεί να εντοπίσει κατά πόσο ο εργαζόμενος ανταποκρίνεται στις αρμοδιότητές του και πόσο καλύτερος ή χειρότερος είναι συγκριτικά με άλλους της ίδιας εργασιακής ομάδας. Η μέτρηση της απόδοσης των εργαζομένων είναι σημαντική καθώς από αυτήν προκύπτουν πληροφορίες και συμπεράσματα σχετικά με την παρακίνηση, την αύξηση της παραγωγικότητας και τη σχεδίαση της στρατηγικής που ακολουθεί η επιχείρηση όπου ανήκουν οι εργαζόμενοι (Jackson & Schuler, 2003). Σε γενικές γραμμές, πρόκειται για μια διαδικασία συλλογής πληροφοριών, η οποία βοηθάει τη διοίκηση μιας επιχείρησης στη σωστή λήψη αποφάσεων και την αντίστοιχη κατανομή των πόρων της (Φαναριώτης, 2004; Mathis και Jackson, 2000; Byars και Rue, 2003).

Οι αξιολογήσεις απόδοσης όχι μόνο βοηθούν στον εντοπισμό ζητημάτων που μπορεί να επηρεάσουν την απόδοση των εργαζομένων και αναπτύσσουν σχέδια για την αντιμετώπισή τους, αλλά είναι επίσης καθοριστικές για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τις προαγωγές και τους μισθούς των εργαζομένων, καθώς και τον προγραμματισμό της σταδιοδρομίας τους (Friedlander, 1966; Locke, Shaw, Saari, Latham, 1981). Οι αξιολογήσεις θα πρέπει πάντα να συνοδεύονται από ανατροφοδότηση σχετικά με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των εργαζομένων, ώστε να γνωρίζουν πού βρίσκονται σε σύγκριση με τις απαιτήσεις του οργανισμού και τις προηγούμενες επιδόσεις και ποιες ενέργειες θα πρέπει να κάνουν στη συνέχεια μέχρι την επόμενη αξιολόγηση.

Οι αξιολογήσεις απόδοσης των εργαζομένων, ειδικά όταν διεξάγονται με αποτελεσματικό τρόπο, έχουν πολλαπλά οφέλη για το άτομο που αξιολογείται αλλά και για την εταιρεία στο σύνολό της. Υπάρχουν δύο κύριοι λόγοι για τη διεξαγωγή αξιολογήσεων απόδοσης, οι οποίοι είναι συχνά αντιφατικοί. Από τη μία πλευρά, η μέτρηση της απόδοσης είναι να ανταμείβει τους εργαζόμενους. Από την άλλη, σκοπός της αξιολόγησης είναι η ανάπτυξη των ιδιαίτερων ικανοτήτων κάθε εργαζομένου, ώστε να βελτιώνεται ταυτόχρονα η απόδοσή του και να αναπτύσσεται εντός της εταιρείας (Παπαγιαννάκη Α. 2011).

Η βασική κατηγοριοποίηση που θα μπορούσε κανείς να διακρίνει είναι μεταξύ των αντικειμενικών και των υποκειμενικών μεθόδων αξιολόγησης. Οι αντικειμενικές μέθοδοι ασχολούνται με μετρήσιμα χαρακτηριστικά της εργασίας, κυρίως με αυτές που σχετίζονται με την παραγωγή. Το κύριο μειονέκτημα αυτών των μεθόδων είναι ότι δείχνουν το αποτέλεσμα της συμπεριφοράς και όχι την ίδια τη συμπεριφορά, που είναι και το θέμα. Για τον λόγο αυτό τα περισσότερα συστήματα αξιολόγησης χρησιμοποιούν υποκειμενικές μεθόδους, δηλαδή μεθόδους που στηρίζονται συνήθως στην κρίση των προϊσταμένων.

Η μέτρηση της αποδοτικότητας διαφέρει από οργανισμό σε οργανισμό. Υπάρχει η επίσημη και τεκμηριωμένη αξιολόγηση, η οποία επαναλαμβάνεται σε τακτική βάση, είτε περιοδικά (κάθε χρόνο, κάθε έξι μήνες), είτε όταν ολοκληρώνεται ένα μεγάλο έργο. Επίσης υπάρχει η άτυπη/ανεπίσημη αξιολόγηση απόδοσης η οποία πραγματοποιείται κάθε φορά που οι προϊστάμενοι θεωρούν απαραίτητο να επικρίνουν τον τρόπο όπου οι υπάλληλοι κάνουν τη δουλειά τους (Μπάτσιος Χ., 2013). Αυτή η αξιολόγηση είναι χρήσιμη γιατί όσο πιο γρήγορα επισημανθεί μια λάθος ενέργεια ή συμπεριφορά, τόσο πιο εύκολο είναι να διορθωθεί, ώστε οι υπάλληλοι να μην έχουν δυσάρεστες εκπλήξεις.

Επομένως, οι βασικές αρχές της αξιολόγησης της απόδοσης του προσωπικού μιας εταιρείας μπορούν να συνοψιστούν ως εξής (Αλκαλάι, 2009) :

- Παρακίνηση των εργαζομένων για επίτευξη υψηλών επιδόσεων και συνεχούς βελτίωσης,

- Αίσθημα δικαιοσύνης και αξιοκρατίας μεταξύ των εργαζομένων,
- Διευκολύνει την αποτελεσματική διαχείριση από μέρους της διοίκησης (καθορισμός στόχων, καθοδήγηση και ανάπτυξη συνεργατών),
- Ενίσχυση του αισθήματος υπευθυνότητας των υπαλλήλων.

Αξίζει να σημειωθεί πως καθημερινά όλοι αξιολογούμε τους ανθρώπους γύρω μας καθώς και τις υπηρεσίες οι οποίες μας παρέχονται. Τις περισσότερες φορές, αυτή η διαδικασία γίνεται υποσυνείδητα. Συνεπώς η αξιολόγηση είναι μια διαδικασία στην οποία όλοι εκτιθέμεθα συστηματικά.

3.4. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Η εργασιακή απόδοση αποτελεί μια μεταβλητή, η οποία έχει μελετηθεί στο παρελθόν από αρκετούς ερευνητές. Πρόκειται για μία πολυδιάστατη έννοια με δύο πτυχές, την εντός ρόλου απόδοση και την εκτός ρόλου. Η πρώτη σύμφωνα με τους Katz και Kahn (1951), αποτελεί κομμάτι της δουλειάς των ατόμων και αναφέρεται στο τι κάνουν οι εργαζόμενοι ενώ δουλεύουν, δηλαδή τα εργασιακά τους καθήκοντα. Αντίθετα, η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει συγκεκριμένες συμπεριφορές των εργαζομένων που είναι στην κρίση του κάθε ατόμου αν θα τις υιοθετήσει ή όχι. Ορίζεται ως η διαδικασία εκτέλεσης της εργασίας που υπερβαίνει τις καθιερωμένες απαιτήσεις εργασίας. Οι εργαζόμενοι ενεργούν χωρίς προσδοκία ανταμοιβής και αναγνώρισης (Organ, 1997). Οι συμπεριφορές εκτός ρόλου είναι αρκετά σημαντικές καθώς μέσω αυτών διαμορφώνεται το οργανωσιακό, κοινωνικό και ψυχολογικό περιβάλλον της εταιρείας. Η πρακτική της σημασία έγκειται στο γεγονός ότι μπορεί να βελτιώσει την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα των λειτουργιών ενός οργανισμού καθώς μέσω αυτού επιδιώκονται οι στόχοι του οργανισμού.

Τα τελευταία χρόνια, οι ερευνητές έχουν παρουσιάσει αυξημένο ενδιαφέρον για την εργασιακή απόδοση γενικότερα, τους παράγοντες που την επηρεάζουν καθώς και τα αποτελέσματά της. Ως προς τους παράγοντες που την επηρεάζουν οι απόψεις στην υπάρχουσα βιβλιογραφία ποικίλουν. Οι Shore & Martin υποστηρίζουν ότι η απόδοση επηρεάζεται από τις ατομικές επιθυμίες και ικανότητες, τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τα κίνητρα που συνοδεύουν μία θέση (Shore & Martin, 1989) ενώ σύμφωνα με άλλους μελετητές επηρεάζεται έντονα από το stress, τη δίκαιη αμοιβή και την ηγεσία.

Ως μια από τις πιο σημαντικές λειτουργίες των οργανισμών, η μέτρηση και αξιολόγηση της εργασιακής απόδοσης περιλαμβάνει αποτελέσματα που σχετίζονται με την υλοποίηση συγκεκριμένων εργασιών ή ενεργειών σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Οι άνθρωποι είναι μέλη του οργανισμού και συμπεριφέρονται διαφορετικά ανάλογα με τη θέση τους.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η απόδοση σχετίζεται με τις στάσεις των εργαζομένων και διαφοροποιείται από τα αποτελέσματα, καθώς αυτά επηρεάζονται και μεταβάλλονται λόγω διαφόρων παραγόντων (Campbell, 1990). Η αποτελεσματικότητα των εργαζομένων, εφόσον αναγνωρίζεται σε έναν οργανισμό, συχνά αποκομίζει οικονομικά και άλλα οφέλη και αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες προϋποθέσεις για τη μελλοντική επαγγελματική τους εξέλιξη και επιτυχία στην αγορά εργασίας. Αν και υπάρχουν εξαιρέσεις, συνήθως οι εργαζόμενοι με υψηλή απόδοση είναι πιο πιθανό να προωθηθούν εντός του οργανισμού και γενικότερα έχουν καλύτερες ευκαιρίες σταδιοδρομίας από τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Όπως προκύπτει από τη βιβλιογραφία, είναι μία έννοια η οποία έχει μελετηθεί σε μεγάλη ποικιλία πεδίων και τομέων, όπως η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και το μάρκετινγκ και αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι αποτελεί σημαντικό παράγοντα επιτυχίας του οργανισμού. Η ατομική συμπεριφορά κάθε εργαζομένου αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της εργασίας του και προωθεί τους στόχους του οργανισμού.

4. ΤΟ ΣΥΝΔΡΟΜΟ FOMO ΚΑΙ Η ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Στην υπάρχουσα βιβλιογραφία δεν έχει εξεταστεί ενδελεχώς η σχέση μεταξύ του Φόβου της Απώλειας (F.O.M.O.) και της απόδοσης των εργαζομένων. Υπάρχουν πολυάριθμες μελέτες αναφορικά με την εμφάνιση του συνδρόμου και την εργασιακή ικανοποίηση, την χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και την υπερβολική κατανάλωση αλκοόλ. Παρόλα αυτά μέχρι σήμερα δεν έχουν εκπονηθεί μελέτες που να αποδεικνύουν ότι η εμφάνιση του συνδρόμου F.O.M.O. μπορεί να έχει θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο στην απόδοση των εργαζομένων ενός οργανισμού.

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, το σύνδρομο F.O.M.O. έχει απασχολήσει αρκετά ερευνητές και ψυχολόγους ανά τα χρόνια. Τον τελευταίο καιρό όμως, φαίνεται πως η εμφάνισή του αυξάνεται με ραγδαίους ρυθμούς καθώς έχει ολοένα και περισσότερα κρούσματα. Αυτό οφείλεται πιθανότατα στο σύγχρονο τρόπο ζωής και στους γρήγορους ρυθμούς της καθημερινότητας. Πολλοί το χαρακτηρίζουν ως μία μορφή κοινωνικού άγχους και μια επαναλαμβανόμενη ανησυχία ότι το άτομο θα χάσει μια σημαντική ευκαιρία για κοινωνικοποίηση (Przybylski, et al, 2013). Επιπλέον έχει ταυτιστεί με την εμφάνιση πολλών ψυχικών αλλά και σωματικών ασθενειών. Μπορεί να προκαλέσει κατάθλιψη, άγχος, διατροφικές διαταραχές, μειωμένη λειτουργικότητα του ατόμου στην καθημερινότητά του, καθώς και εθισμό στην τεχνολογία (Σπυριδάκης, Μ., Κουτσούκου, Η., 2018). Ακόμη, έχει παρατηρηθεί πως εμφανίζεται συχνότερα σε άτομα που είναι επιρρεπή στις καταχρήσεις. Έτσι θα μπορούσε κανείς να αναρωτηθεί κατά πόσο τα άτομα που βιώνουν το σύνδρομο αυτό μπορούν να είναι παραγωγικά στην εργασία τους.

Από την άλλη, η εργασιακή απόδοση έχει δύο διαστάσεις. Η μία αφορά αποκλειστικά και μόνο το εργασιακό περιβάλλον και τις αρμοδιότητες της εργασίας του ατόμου. Αντίθετα, η δεύτερη διάσταση αφορά τη συμπεριφορά του ίδιου του εργαζομένου, τις δεξιότητες και τις γνώσεις που έχει καθώς και την ενέργεια που διαθέτει για να υλοποιήσει οποιαδήποτε πρόκληση παρουσιαστεί (Καποθανάση Μ., 2016).

Στη βιβλιογραφία έχουν ήδη καταγραφεί πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση όπως το περιβάλλον της εργασίας, τα ηγετικά στυλ, η οργανωσιακή κουλτούρα αλλά και η ψυχολογία και η διάθεση του ίδιου του ατόμου (Καποθανάση Μ., 2016). Ύστερα από μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί οι υπάλληλοι που είναι πιο παραγωγικοί και αποδοτικοί στα εργασιακά τους καθήκοντα είναι εκείνοι που διαθέτουν ψυχολογική και σωματική ευημερία. Είναι λογικό και ορθό το συμπέρασμα πως οι ψυχικά καταρρακωμένοι άνθρωποι δεν είναι λειτουργικοί ούτε στην προσωπική ούτε στην εργασιακή τους ζωή. Παράγοντες όπως το στρες, οι αγχώδεις διαταραχές, η μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση, οι κρίσεις πανικού, τα αισθήματα

δυσαρέσκειας και η εμφάνιση κατάθλιψης προκαλούν μείωση της απόδοσης των εργαζομένων.

Συνεπώς, από την υπάρχουσα βιβλιογραφία, συμπεραίνουμε πως άτομα που εμφανίζουν το σύνδρομο του Φόβου της Απώλειας (F.O.M.O.) τείνουν να γίνονται λιγότερο αποδοτικοί στην εργασία τους. Πιο συγκεκριμένα φαίνεται να δυσκολεύονται να ανταποκριθούν επαρκώς στις βασικές ευθύνες και τα καθήκοντα της θέσης τους (task performance). Χαρακτηρίζονται από έλλειψη συγκέντρωσης, αδυναμία οργάνωσης του χρόνου εργασίας ενώ σε κάποιες περιπτώσεις εμφανίζουν και συμπτώματα εργασιακής εξουθένωσης (burnout). Από την άλλη, ως προς την Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά (Contextual performance), οι εργαζόμενοι που εμφανίζουν συμπτώματα του συνδρόμου, συνήθως νιώθουν εγκλωβισμένοι σε δυσλειτουργικές επαγγελματικές σχέσεις και δυσκολεύονται να συνεργαστούν ομαλά με τους συναδέλφους τους. Φαίνεται να τους διακατέχει μία έντονη ανταγωνιστική διάθεση, ενώ συχνά βιώνουν αισθήματα απόγνωσης και εμφανίζουν έλλειψη εμπιστοσύνης και αφοσίωσης ως προς τον εργασιακό τους χώρο.

Καταλήγοντας, λόγω της ραγδαίας εξάπλωσης του συνδρόμου αλλά και της έλλειψης που υπάρχει στη βιβλιογραφία, συνίσταται η μελέτη της συσχέτισης του συνδρόμου F.O.M.O. με το επίπεδο της εργασιακής απόδοσης των ατόμων.

5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

5.1. Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο αποτελούνταν από τέσσερις ενότητες. Στην αρχή, ο εργαζόμενος δήλωνε αν επιθυμεί να συμμετάσχει στην έρευνα (Ερώτηση κλειστού τύπου «Ναι» ή «Όχι»). Απαντώντας θετικά μεταφερόταν στην κύρια φόρμα, προκειμένου να απαντήσει στις υπόλοιπες ερωτήσεις.

Η πρώτη ενότητα περιελάμβανε δημογραφικά ερωτήματα, όπως το φύλο, η ηλικιακή ομάδα, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και η θέση του στην ιεραρχία της εταιρείας. Στη δεύτερη ενότητα, οι εργαζόμενοι καλούνταν να απαντήσουν 10 ερωτήσεις σχετικά με τα συναισθήματα που τους δημιουργούνται όταν μαθαίνουν για τις επωφελείς εμπειρίες που έζησαν οι γύρω τους. Η τρίτη ενότητα περιλάμβανε 13 ερωτήσεις σχετικές με τον τρόπο που αντιμετώπισαν τις εργασιακές τους υποχρεώσεις τους τελευταίους τρεις μήνες. Στην τέταρτη ενότητα, οι εργαζόμενοι ερωτήθηκαν σχετικά με τα συναισθήματά τους, καθώς και τον τρόπο που τα διαχειρίστηκαν κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους ρουτίνας για το διάστημα των τελευταίων τριών μηνών. Στη δεύτερη ενότητα οι απαντήσεις κυμαίνονται από το 1 έως το 5 , με το 1 να αντιστοιχεί στο «Απόλυτα αναληθές» και το 5 στο «Απόλυτα αληθές». Στις δύο επόμενες ενότητες, οι προτεινόμενες απαντήσεις κλιμακώνονταν από το 1 έως το 5 , με το 1 να αντιστοιχεί στο «Σπάνια» / «Ποτέ» και το 5 στο «Πάντα» / «Πολύ συχνά» αντίστοιχα. (5-βάθμια Κλίμακα Likert).

Το τελικό δείγμα της δικής μας έρευνας αποτελείται από 204 άτομα τα οποία δραστηριοποιούνται στον ιδιωτικό τομέα εργασίας. Το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε ηλεκτρονικά από όλους. Συγκριτικά με άλλες μεθόδους, η ηλεκτρονική μορφή ερωτηματολογίου επιλέχθηκε καθώς προσφέρει αρκετά πλεονεκτήματα. Το βασικότερο είναι η ταχύτητα στη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων. Επιπλέον προσφέρει ευελιξία στον ερωτηθέντα έτσι ώστε να απαντήσει μόλις είναι διαθέσιμος ενώ υπάρχει έλλειψη της επιρροής του ερευνητή που θα υπήρχε σε περίπτωση παρουσίας του.

5.2. Κλίμακες

Η έννοια της αξιοπιστίας είναι σημαντική για μία έρευνα και περιγράφει την «εμπιστοσύνη ενός ερευνητικού εργαλείου, το οποίο μπορεί να οδηγήσει σε αποδεκτά αποτελέσματα» (Winter, 2000). Για να εξασφαλιστεί η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου, η κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε βασίζεται σε προηγούμενους ερευνητές. Στο σημείο αυτό αξίζει να τονιστεί ότι η επιλογή των κλιμάκων έγινε με βάσει τις απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα που επιθυμούμε να εξετάσουμε (Bryman, 2017). Επιπλέον, η αξιοπιστία της κάθε κλίμακας υπολογίστηκε μέσω του δείκτη Cronbach's Alpha (α) ο οποίος πρέπει να υπερβαίνει την τιμή 70 (Αναστασιάδου, 2012).

5.2.1. Κλίμακα συνδρόμου F.O.M.O.

Προκειμένου να διαπιστωθεί ο βαθμός ύπαρξης του συνδρόμου F.O.M.O. μέσα στους οργανισμούς, η έρευνα βασίστηκε στην κλίμακα F.O.M.O. των Przybylski και συνεργάτες (2013). Η κλίμακα εμπεριέχει 13 ερωτήσεις με σκοπό να εντοπιστούν οι φόβοι, οι ανησυχίες και τα άγχη που μπορεί να έχουν οι άνθρωποι σε σχέση με το να είναι ή όχι σε επαφή με τα γεγονότα, τις εμπειρίες και τις συνομιλίες που συμβαίνουν στους εκτεταμένους κοινωνικούς τους κύκλους. Οι απαντήσεις δίνονταν μέσω 5-βάθμιας κλίμακας Likert, όπου το 1 ισούται με «Απόλυτα αναληθές» και το 5 με το «Απόλυτα αληθές».

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, των Przybylski και συνεργάτες (2013), έχει χρησιμοποιηθεί στις περισσότερες αν όχι σε όλες τις μελέτες που σχετίζονται με την εμφάνιση του συνδρόμου F.O.M.O. γεγονός που αποδεικνύει την εγκυρότητά του.

Μέσω του προγράμματος SPSS υπολογίσαμε τον δείκτη Cronbach's alpha (α) στην κλίμακα του συνδρόμου. Σύμφωνα με τον Πίνακα 9.1.1. (Παράρτημα), ο δείκτης ισούται με 0.746 καθιστώντας την αποδεκτή και αξιόπιστη.

5.2.2. Κλίμακα απόδοσης εργαζομένων

Για τη μέτρηση της εργασιακής απόδοσης χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα των Koormans και συνεργάτες (2014). Η απόδοση δεν είναι μόνο αποτέλεσμα των χαρακτηριστικών ενός εργαζομένου (δημογραφικά, ψυχολογικά και ικανότητα) (Χυτήρης, 2001), αλλά σχετίζεται επίσης με τις ατομικές προσπάθειες που καταβάλουν και την οργανωτική υποστήριξη που λαμβάνουν. Μέσω αυτής της κλίμακας λοιπόν μετράμε την απόδοση των εργαζομένων μας.

Η κλίμακα εμπεριέχει 18 ερωτήσεις με σκοπό να μετρήσει τις τρεις κύριες διαστάσεις της εργασιακής απόδοσης (εντός και εκτός ρόλου) σε μια μεγάλη ποικιλία τομέων εργασίας. Οι πρώτες 5 ερωτήσεις εξετάζουν την εντός ρόλου απόδοση των εργαζομένων. Οι επόμενες 8 αφορούν την Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά του ατόμου και τέλος οι 5 τελευταίες εξετάζουν την ύπαρξη τυχόν αντιπαραγωγικών εργασιακών συμπεριφορών. Οι απαντήσεις δίνονταν μέσω 5-βάθμιας κλίμακας Likert. Στην πρώτη και δεύτερη κατηγορία ερωτήσεων το 1 ισούται με «Σπάνια» και το 5 με το «Πάντα» ενώ στην τελευταία κατηγορία το 1 ισούται με «Ποτέ» και το 5 με το «Πολύ συχνά».

Μέσω του προγράμματος SPSS υπολογίσαμε τον δείκτη Cronbach's alpha (α) στην κλίμακα του συνδρόμου. Σύμφωνα με τον Πίνακα 9.1.3. ο δείκτης ισούται με 0.814 καθιστώντας την καλή και αξιόπιστη.

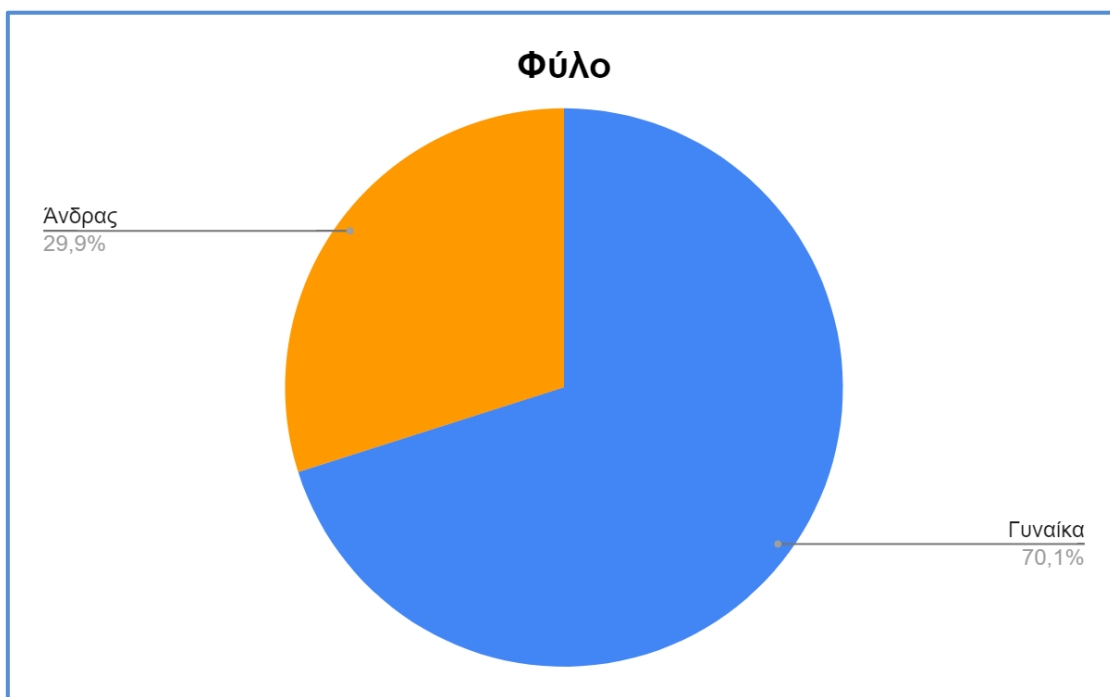
6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Οι μεταβλητές οι οποίες επεξεργάστηκαν ήταν οι δημογραφικές μεταβλητές: ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο, παρούσα εργασιακή κατάσταση, καθώς και οι μεταβλητές του συνδρόμου F.O.M.O. και της εργασιακής απόδοσης. Ως προς τη στατιστική ανάλυση, τα δεδομένα επεξεργάστηκαν και αναλύθηκαν με το στατιστικό πρόγραμμα IBM SPSS Statistics 26.

6.1. Δημογραφικά Στοιχεία

6.1.1 Φύλο

Το τελικό δείγμα της έρευνας προέκυψε από τις απαντήσεις 204 ατόμων. Όσον αφορά την κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων είναι εμφανές από το παρακάτω γράφημα ότι το ποσοστό των γυναικών υπερτερεί έναντι αυτού των ανδρών. Πιο συγκεκριμένα, από το σύνολο των 204 απαντήσεων οι 143 δόθηκαν από γυναίκες (70,1%) και οι υπόλοιπες 61 από άνδρες (29,9%) (Διάγραμμα 1).



Διάγραμμα 1: Φύλο δείγματος

6.1.2. Ηλικία

Η ηλικία των συμμετεχόντων κυμαίνεται από τα 17 έως τα 59 έτη, με μέσο όρο τα 32 έτη. Για τη δημιουργία ιστογράμματος χωρίσαμε τη μεταβλητή της ηλικίας σε 9 κλάσεις, όπου η καθεμία είχε 5 μονάδες. Ο αριθμός κλάσεων προέκυψε από τον τύπο $1 + 3,33 * \log_{10}(n)$. Οι κλάσεις διαχωρίστηκαν ως εξής:

Κλάση 1: 17-21

Κλάση 2: 22-26

Κλάση 3: 27-32

Κλάση 4: 33-37

Κλάση 5: 38-42

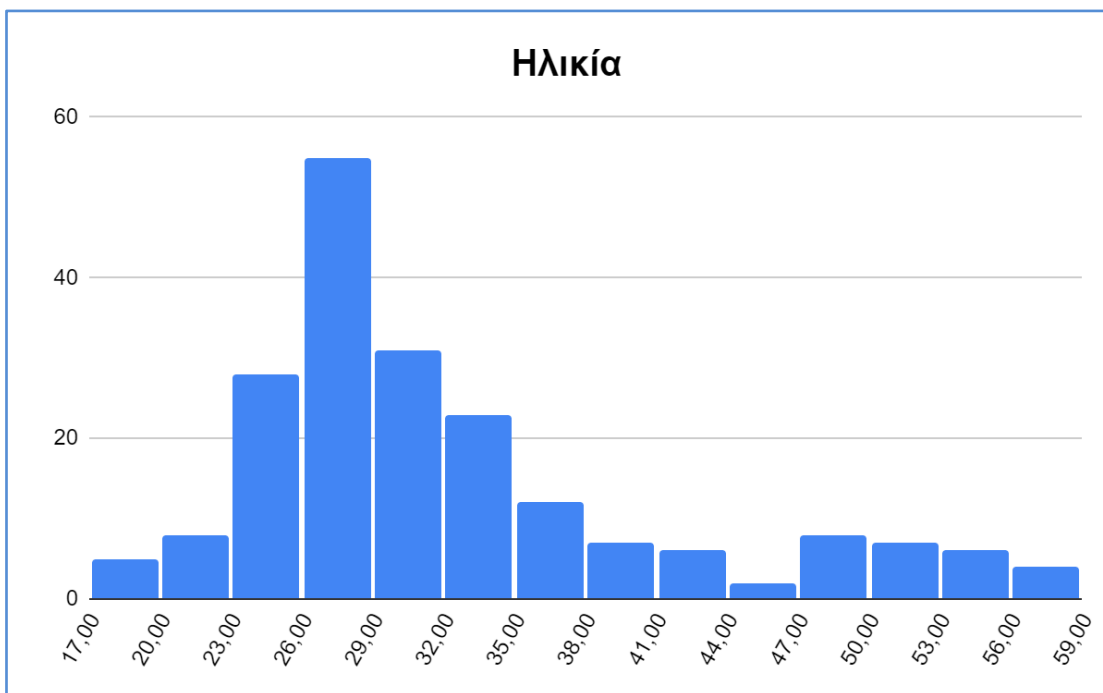
Κλάση 6: 43-47

Κλάση 7: 48-52

Κλάση 8: 53-57

Κλάση 9: άνω των 58.

Όσον αφορά την ηλικιακή κατανομή των ερωτηθέντων όπως γίνεται σαφές από το παρακάτω γράφημα, το δείγμα μας έχει κανονική κατανομή και η πλειονότητα των συμμετεχόντων ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 27-32 ετών με ποσοστό 37,7% (77 άτομα) ενώ ακολουθούν οι ηλικίες 22-26 με ποσοστό 25,5% (52 άτομα) και η ομάδα 33-37 με ποσοστό 12,7% (26 άτομα). Στην συνέχεια ακολουθούν οι ηλικίες 48-52 με ποσοστό 6,9% (14 άτομα) και η ομάδα 38-42 με ποσοστό 5,4% (5,4 άτομα). Οι ηλικίες 17-21 ετών, 43-47 ετών, 53-57 ετών και άνω των 58 ετών είχαν ένα πολύ χαμηλό ποσοστό στην έρευνα μας (Διάγραμμα 2). Το γεγονός ότι οι περισσότερες απαντήσεις δόθηκαν από εργαζομένους που βρίσκονται στις πιο παραγωγικές τους ηλικίες είναι πολύ θετικό για τα αποτελέσματά μας, καθώς οι απόψεις τους έχουν μεγαλύτερη εγκυρότητα και αξιοπιστία.



Διάγραμμα 2: Ηλικία συμμετεχόντων

6.1.3. Οικογενειακή κατάσταση

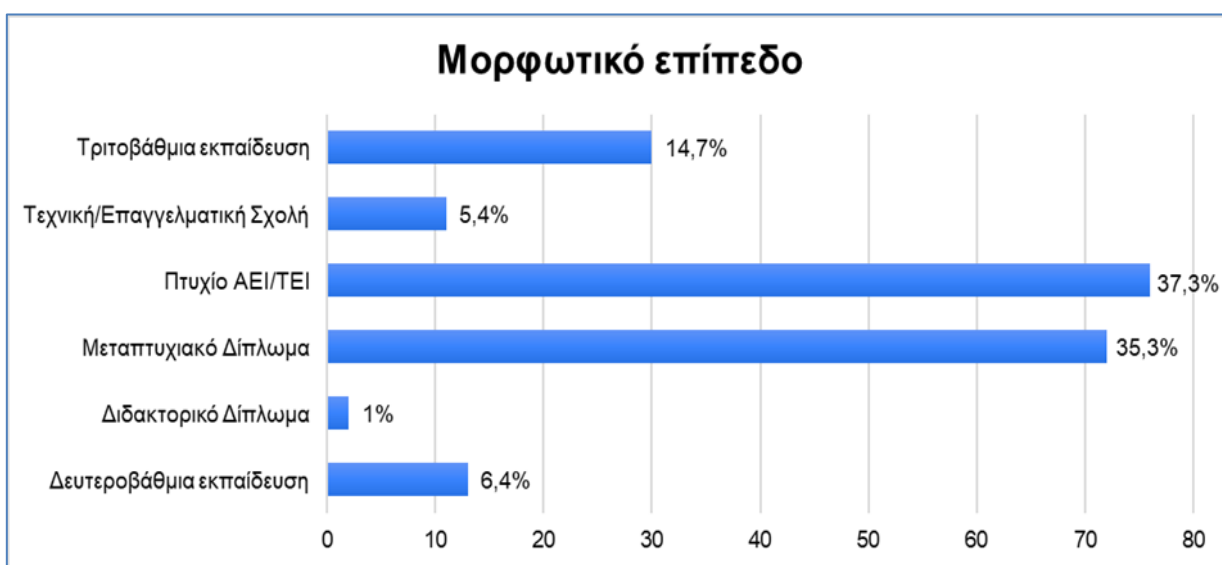
Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος ήταν ανύπαντροι (140 άτομα). Ακολούθως, το 22,1% (45 άτομα) δήλωσαν παντρεμένοι, το 5,4% (11 άτομα) διαζευγμένοι, το 1,5% (3 άτομα) χήροι και το 2,5% (5 άτομα) δήλωσε “Άλλο” (Διάγραμμα 3).



Διάγραμμα 3: Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων

6.1.4. Μορφωτικό επίπεδο

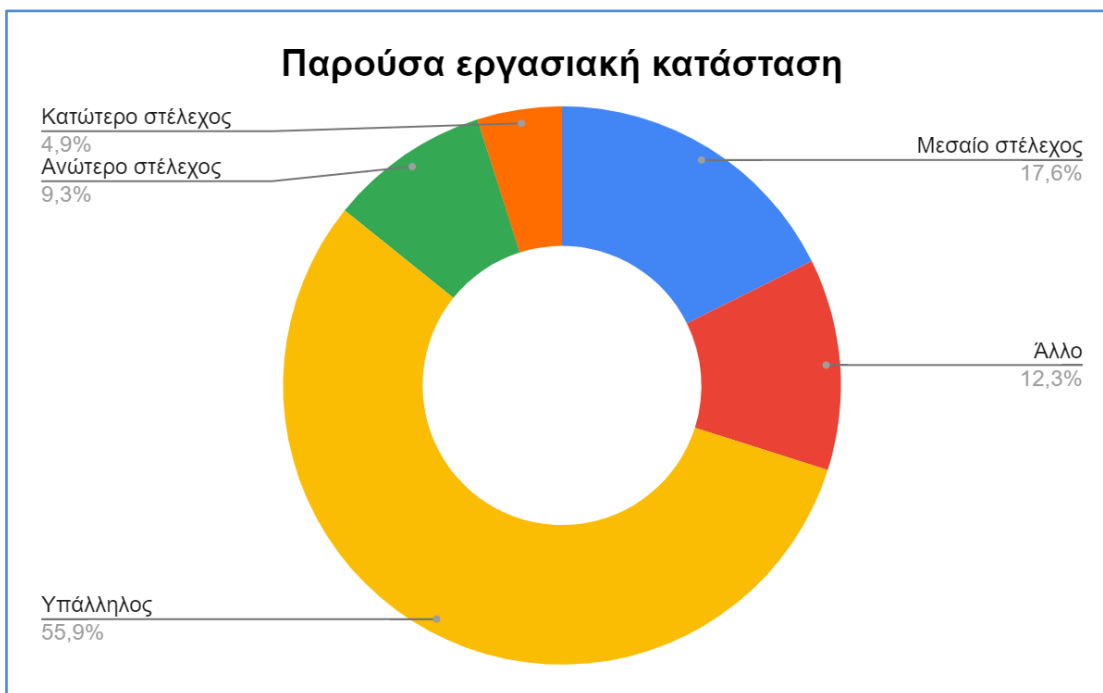
Οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν επίσης, σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσής τους (Διάγραμμα 4). Από το σύνολο των ερωτηθέντων 76 άτομα δήλωσαν κάτοχος διπλώματος ΑΕΙ/ΤΕΙ, 72 άτομα δήλωσαν κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος, ενώ μόλις 30 άτομα δήλωσαν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το 6,4% (13 άτομα) των ερωτηθέντων απάντησε πως είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, 11 άτομα πως είναι απόφοιτοι τεχνικής/επαγγελματικής σχολής. Ενώ μόλις το 1% (2 άτομα) δήλωσε κάτοχος διδακτορικού διπλώματος.



Διάγραμμα 4: Μορφωτικό επίπεδο συμμετεχόντων

6.1.5. Παρούσα εργασιακή κατάσταση

Στα στοιχεία που κλήθηκαν να δώσουν οι συμμετέχοντες σχετικά με την τρέχουσα εργασιακή τους κατάσταση, έπρεπε να αναφέρουν τη θέση την οποία κατείχαν στην ιεραρχία της εταιρείας τους (Διάγραμμα 5). Το μεγαλύτερο ποσοστό το δείγματος ήταν υπάλληλοι (114 άτομα). Ακολούθως, 36 άτομα δήλωσαν μεσαία στελέχη, 19 άτομα ανώτερα στελέχη, ενώ μόλις το 4,9% (10 άτομα) δήλωσε ότι έχει θέση κατώτερου στελέχους. Τέλος 25 άτομα επέλεξαν την απάντηση “Άλλο”. Τα ανώτερα στελέχη είναι λιγότερα συγκριτικά με τους υπαλλήλους, γεγονός που είναι φυσικό δεδομένου του ότι σε μία εταιρεία οι αναλογίες απλών εργαζομένων και προϊσταμένων ή διευθυντών ανταποκρίνεται στην αναλογία που βρήκαμε και στην έρευνά μας.



Διάγραμμα 5: Παρούσα εργασιακή κατάσταση συμμετεχόντων

6.2. Σύνδρομο F.O.M.O.

Στον Πίνακα 9.1.4. (Παράρτημα) δίνεται ο απόλυτος αριθμός των απαντήσεων που δόθηκαν, η ελάχιστη και η μέγιστη τιμή, μέση τιμή και η τυπική απόκλιση. Παρατηρώντας το μέσο με ελάχιστη τιμή το 1 και μέγιστη το 5 και λαμβάνοντας το 3 ως ουδέτερη στάση (αφού το 3 αποτελεί την μέση τιμή της κλίμακας Likert) μπορούμε να καταλήξουμε σε κάποια συμπεράσματα για το σύνολο του δείγματος.

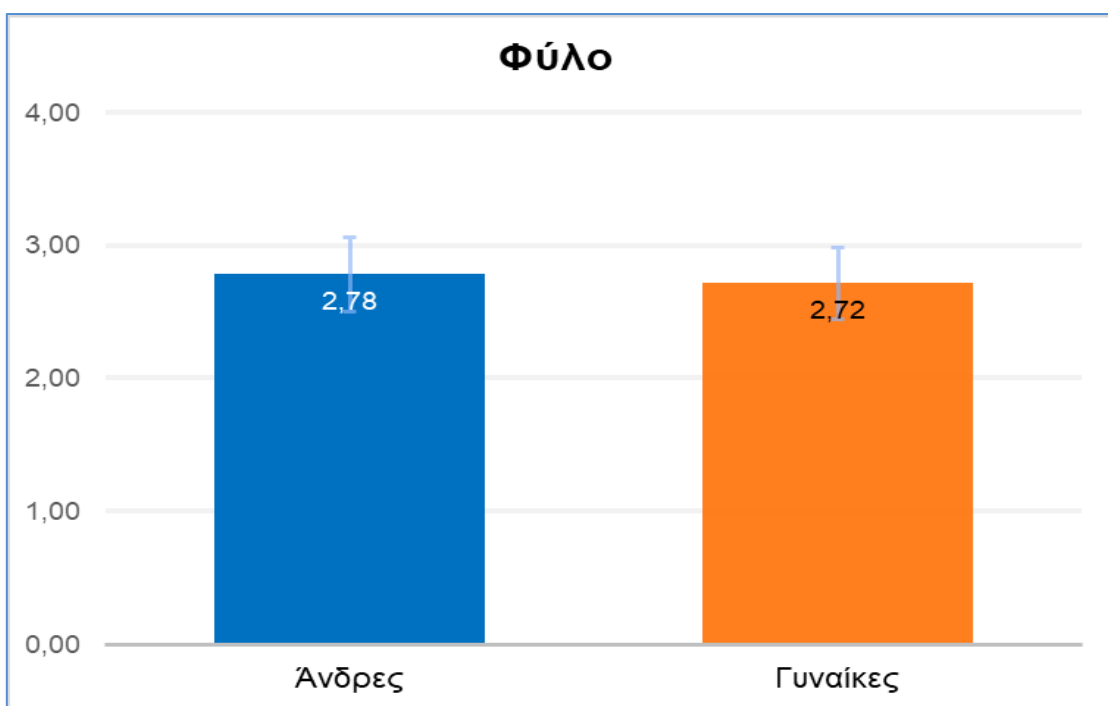
Θα γίνει συνοπτική αναφορά στα κυριότερα ευρήματα του πίνακα. Παρατηρούμε πως την υψηλότερη τιμή την έχει η ερώτηση 7 και η ερώτηση 9. Και οι δύο έχουν μέσο όρο 3,56 το οποίο σημαίνει πως η δήλωση της εκφώνησης είναι ελάχιστα αληθής για την πλειοψηφία. Ακολουθεί η ερώτηση 5 με μέσο όρο 3,31. Αυτό σημαίνει πως η πλειοψηφία απάντησε πως η δήλωση αυτή δεν είναι ούτε αληθής, ούτε αναληθής. Στις υπόλοιπες ερωτήσεις, οι μέσοι όροι είναι κάτω του 3 οπότε συμπεραίνουμε πως για το δείγμα μας είναι ελάχιστα αληθές οι υπόλοιπες δηλώσεις.

Οι δημογραφικές μεταβλητές όπως είναι το φύλο, η ηλικιακή ομάδα, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και η παρούσα εργασιακή κατάσταση έχουν χρησιμοποιηθεί σε διάφορες έρευνες για να εξηγήσουν διαφορές στη συμπεριφορά των ατόμων. Στις αναλύσεις της παρούσας έρευνας, χρησιμοποιήσαμε όλες τις παραπάνω μεταβλητές ως μεταβλητές ελέγχου.

Μέσω του προγράμματος SPSS δημιουργήσαμε τη μεταβλητή MEAN_FOMO η οποία υπολογίζει το μέσο όρο των 10 ερωτήσεων του συνδρόμου F.O.M.O. για τον κάθε συμμετέχοντα και στη συνέχεια υπολογίσαμε το μέσο όρο της μεταβλητής αυτής. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 9.1.5, ο μέσος όρος όλου του δείγματος για το σύνδρομο F.O.M.O. είναι 2,74.

6.2.1. Σύνδρομο F.O.M.O. και φύλο

Από το παρακάτω διάγραμμα φαίνεται πως και τα δύο φύλα είναι περίπου στο ίδιο επίπεδο όσον αφορά το σύνδρομο F.O.M.O. Αναφορικά με τους μέσους όρους, όπως φαίνεται το ανδρικό φύλο έχει ελάχιστα μεγαλύτερο (2,78) συγκριτικά με τις γυναίκες (2,72).

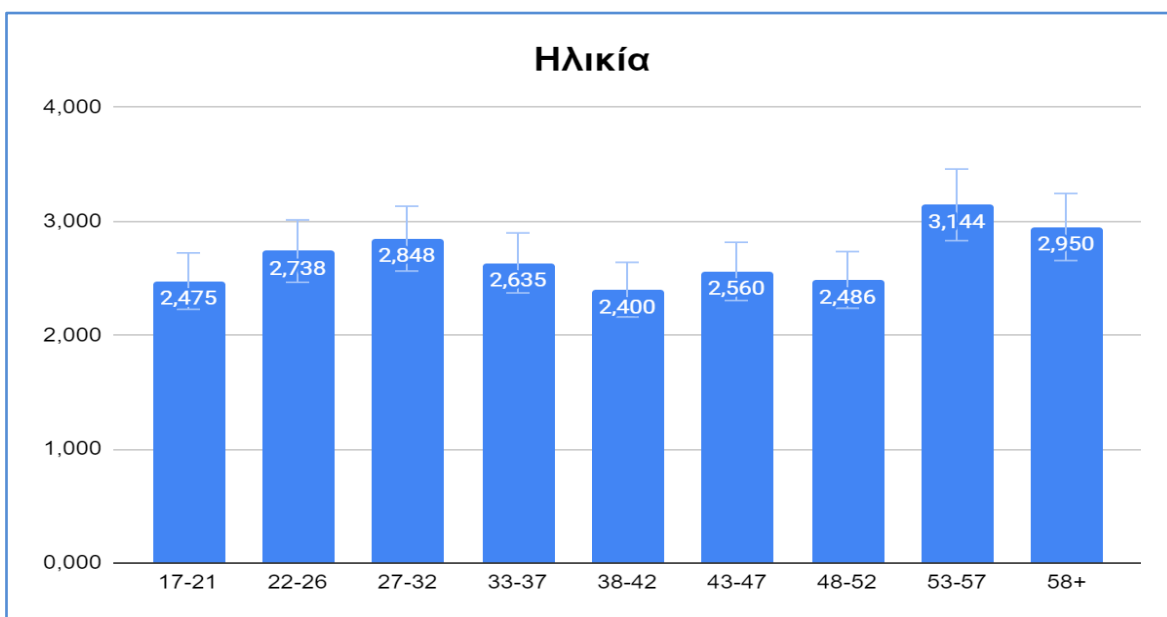


Διάγραμμα 6: Σύνδρομο F.O.M.O. και φύλο

6.2.2. Σύνδρομο F.O.M.O. και ηλικία

Ως προς την ηλικία, για την ευκολότερη ανάλυση του δείγματός μας, χωρίσαμε την μεταβλητή σε 9 κλάσεις. Η όγδοη κλάση (53-57) εμφάνισε το μεγαλύτερο μέσο όρο (3,14) ενώ η τρίτη κλάση (27-32) είχε τον αμέσως επόμενο μεγαλύτερο (2,85). Ακολουθεί η δεύτερη κλάση (22-26) με μέσο όρο 2,73 και η τέταρτη κλάση (33-37) με μέσο όρο 2,63. Στη συνέχεια είναι η ένατη

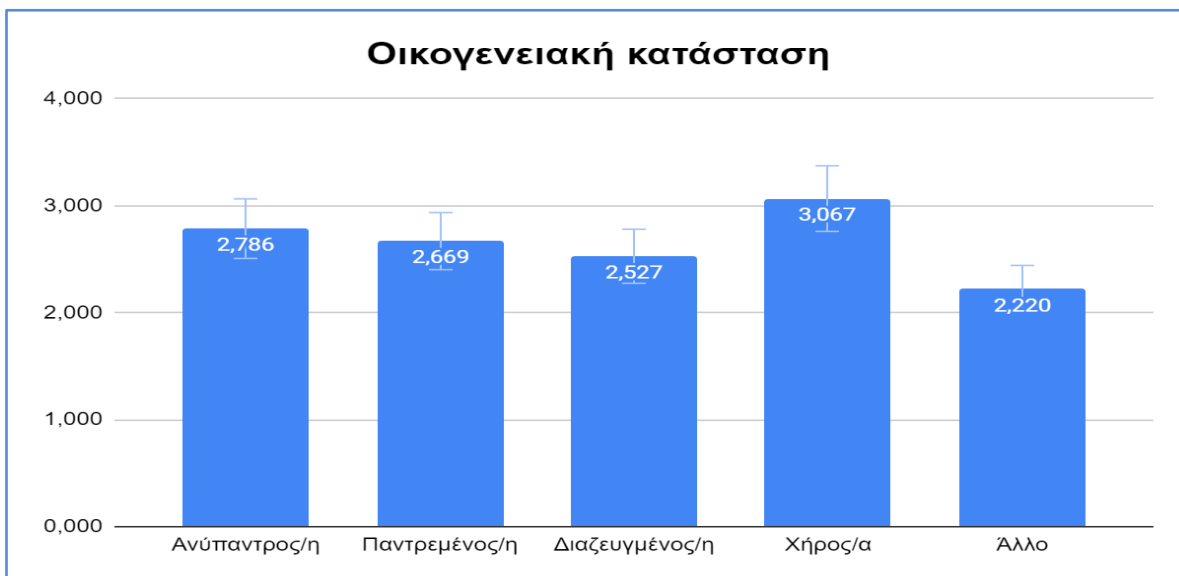
κλάση (58-59) με μέσο όρο 2,95, η έκτη κλάση (43-47) με μέσο όρο 2,56, η έβδομη (48-52) με 2,48, η πρώτη (17-21) με 2,47 και τέλος η πέμπτη (38-42) με 2,4.



Διάγραμμα 7: Σύνδρομο F.O.M.O. και ηλικία

6.2.3. Σύνδρομο F.O.M.O. και οικογενειακή κατάσταση

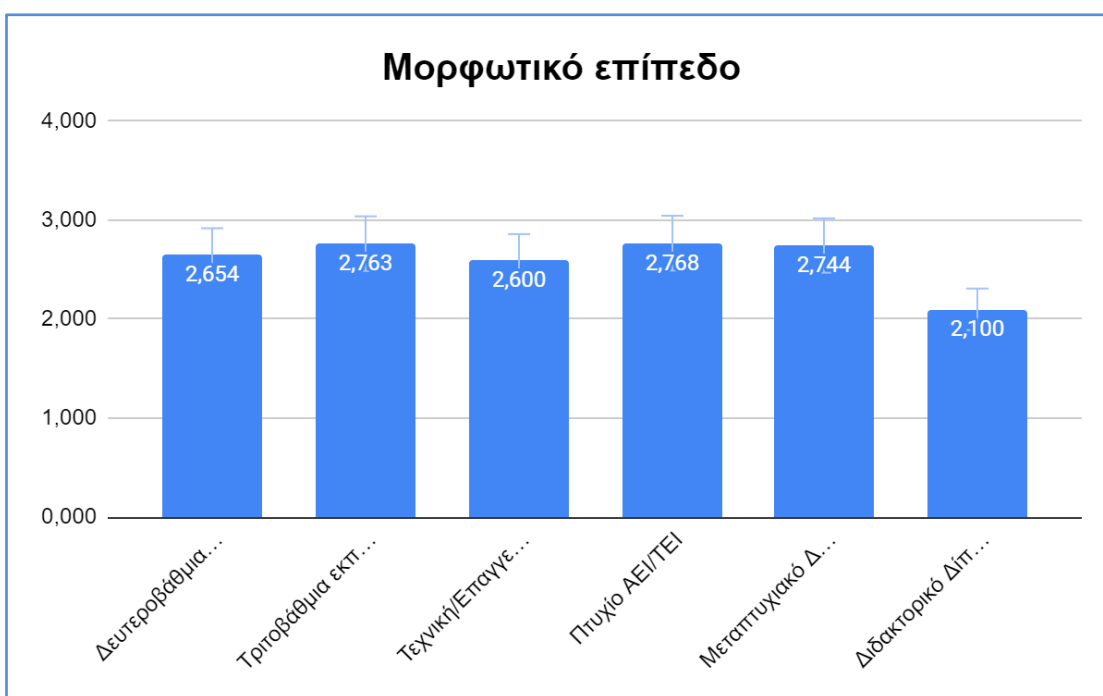
Ως προς το σύνδρομο F.O.M.O. και την οικογενειακή κατάσταση, το μεγαλύτερο μέσο όρο εμφάνισαν τα άτομα που δήλωσαν χήροι με μέσο όρο 3,06 ενώ ακολουθούν οι ανύπαντροι με μέσο όρο 2,78 και οι παντρεμένοι με μέσο όρο 2,66. Έπειτα είναι οι διαζευγμένοι με μέσο όρο 2,53 και τέλος με μέσο όρο 2,22 είναι όσοι συμμετέχοντες δήλωσαν «Άλλο».



Διάγραμμα 8: Σύνδρομο F.O.M.O. και οικογενειακή κατάσταση

6.2.4. Σύνδρομο F.O.M.O. και μορφωτικό επίπεδο

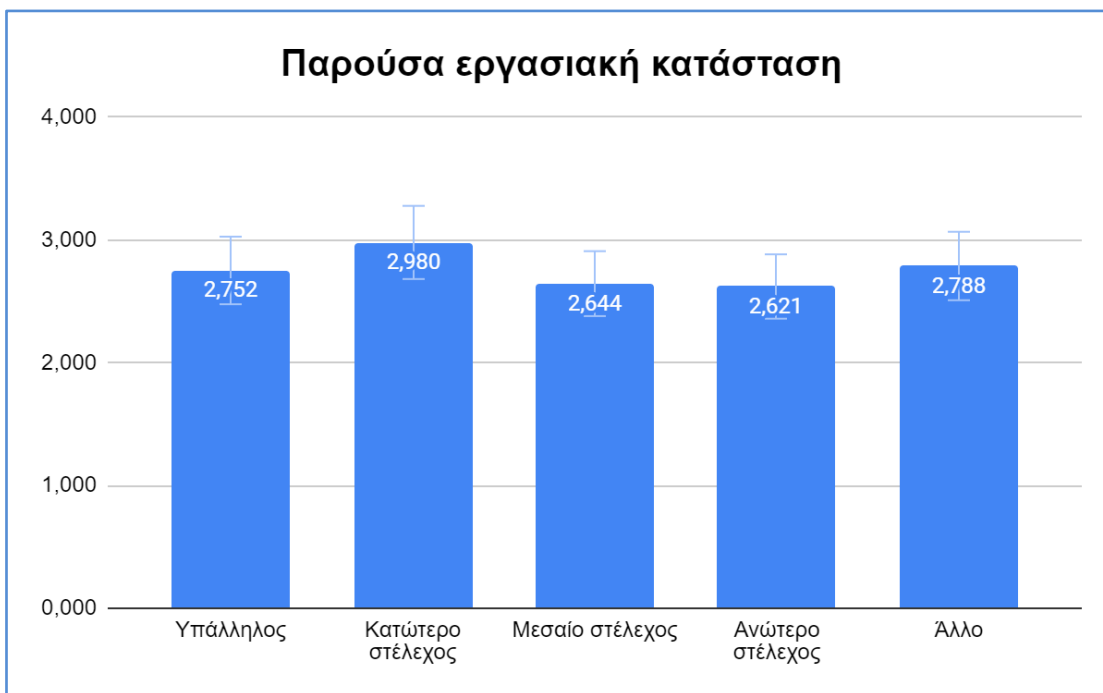
Σχετικά με την σχέση του μορφωτικού επιπέδου με το σύνδρομο F.O.M.O. το μεγαλύτερο μέσο όρο (2,77) εμφάνισαν όσοι έχουν πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ ενώ ακολουθούν όσοι έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση (2,76). Στη συνέχεια είναι όσοι έχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα (2,74), όσοι έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (2,65), όσοι έχουν αποφοιτήσει από τεχνική/επαγγελματική σχολή (2,6) και τέλος όσοι είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος (2,1).



Διάγραμμα 9: Σύνδρομο F.O.M.O. και μορφωτικό επίπεδο

6.2.5. Σύνδρομο F.O.M.O. και παρούσα εργασιακή κατάσταση

Από το παρακάτω διάγραμμα παρατηρούμε πως τον υψηλότερο μέσο όρο κατέχουν τα κατώτερα στελέχη με μέσο όρο 2,98 και ακολουθεί η επιλογή «Άλλο» με 2,79. Στην συνέχεια είναι οι υπάλληλοι με μέσο όρο 2,75, τα μεσαία στελέχη με 2,64 και τέλος όπως ήταν αναμενόμενο τα ανώτερα στελέχη με 2,62.



Διάγραμμα 10: Σύνδρομο F.O.M.O. και παρούσα εργασιακή κατάσταση

6.3. Απόδοση εργαζομένων

Στους Πίνακες 9.1.6., 9.1.7. και 9.1.8. δίνονται ο απόλυτος αριθμός των απαντήσεων που δόθηκαν, η ελάχιστη και η μέγιστη τιμή, η μέση τιμή και η τυπική απόκλιση. Παρατηρώντας το μέσο με ελάχιστη τιμή το 1 και μέγιστη το 5 και λαμβάνοντας το 3 ως ουδέτερη στάση (αφού το 3 αποτελεί τη μέση τιμή της κλίμακας Likert) μπορούμε να καταλήξουμε σε κάποια συμπεράσματα για την κάθε μία από τις κατηγορίες των ερωτήσεων.

Θα γίνει και εδώ συνοπτική αναφορά στα κυριότερα ευρήματα του πίνακα 9.1.6.. Αναφορικά με την πρώτη κατηγορία που αναφέρεται στην απόδοση των εργαζομένων στις υποχρεώσεις τους παρατηρούμε πως τον υψηλότερο μέσο όρο (3,92) έχει η ερώτηση 4. Αυτό σημαίνει πως στην πλειοψηφία του δείγματος τους τελευταίους τρεις μήνες, η αποτελεσματική εκτέλεση της εργασίας τους είναι κάτι που τους συνέβαινε συχνά. Επιπλέον στην ερώτηση 2 ο μέσος όρος άγγιξε το 3,82. Συνεπώς για τους περισσότερους η δήλωση «Σκέφτομαι συνεχώς τα αποτελέσματα που πρέπει να πετύχω» είναι κάτι που επίσης τους συνέβαινε συχνά. Και τέλος στην δήλωση «Ήμουν σε θέση να θέσω προτεραιότητες» ο μέσος όρος έφτασε στο 3,67. Αυτό μας δείχνει πως το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων απάντησε πως αυτό είναι κάτι που τους συνέβαινε συχνά.

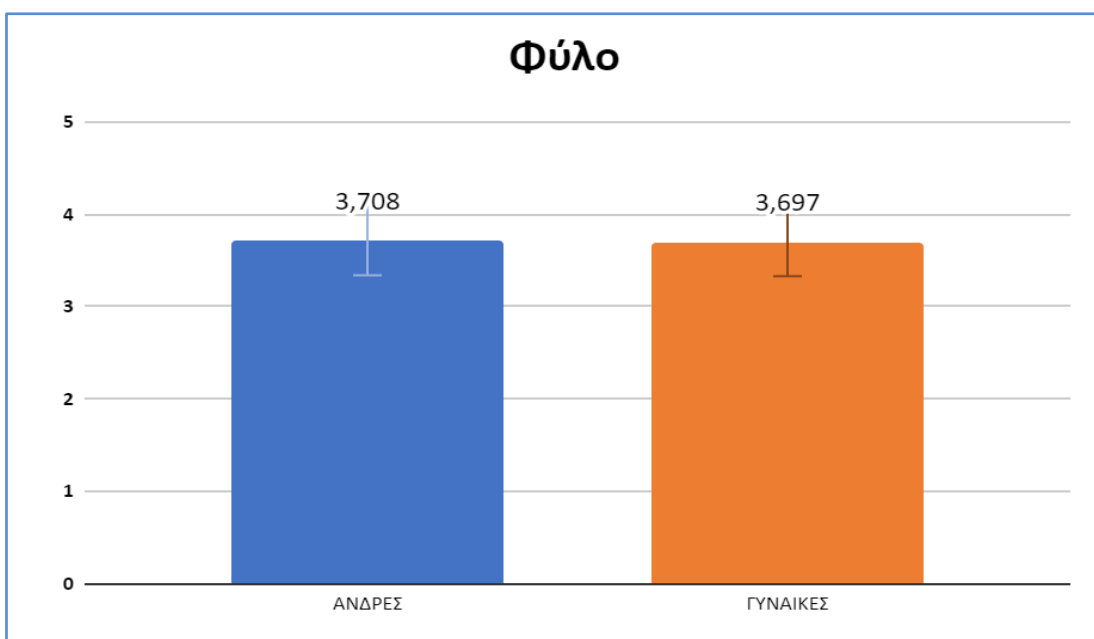
Ως προς τη δεύτερη κατηγορία, εξετάζεται η Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά του ατόμου (Πίνακας 9.1.7.). Παρατηρούμε πως από τις 8 ερωτήσεις οι 5 συγκέντρωσαν μέσο όρο

μεγαλύτερο του 3. Στην ερώτηση 6 «Ανέλαβα περισσότερες αρμοδιότητες», η οποία συγκέντρωσε το μεγαλύτερο μέσο όρο (3,76), η πλειοψηφία δήλωσε πως τους συμβαίνει συχνά. Την ίδια απάντηση έδωσαν και στις ερωτήσεις 2,3,4 και 5 με μέσους όρους 3,74, 3,64, 3,68 και 3,62 αντίστοιχα.

Ως προς τη δεύτερη κατηγορία, εξετάζεται η ύπαρξη τυχόν αντιπαραγωγικών εργασιακών συμπεριφορών. Από τον Πίνακα 9.1.8. φαίνεται πως όλες οι ερωτήσεις συγκέντρωσαν μέσο όρο από 3 και κάτω. Από τις 5 ερωτήσεις, ξεχωρίζει η ερώτηση 2 «Έκανα τα προβλήματα στη δουλειά μεγαλύτερα από όσο πραγματικά ήταν» η οποία συγκέντρωσε το χαμηλότερο μέσο όρο (2,4) με την πλειοψηφία να δηλώνει πως αυτό συμβαίνει σπάνια τους τελευταίους 3 μήνες. Αντίθετα, η ερώτηση 5 συγκέντρωσε τον μεγαλύτερο μέσο όρο (3,35) με την πλειοψηφία να δηλώνει πως η συζήτηση με ανθρώπους εκτός επιχείρησης για τις αρνητικές πτυχές της εργασίας είναι κάτι που κάνουν μερικές φορές.

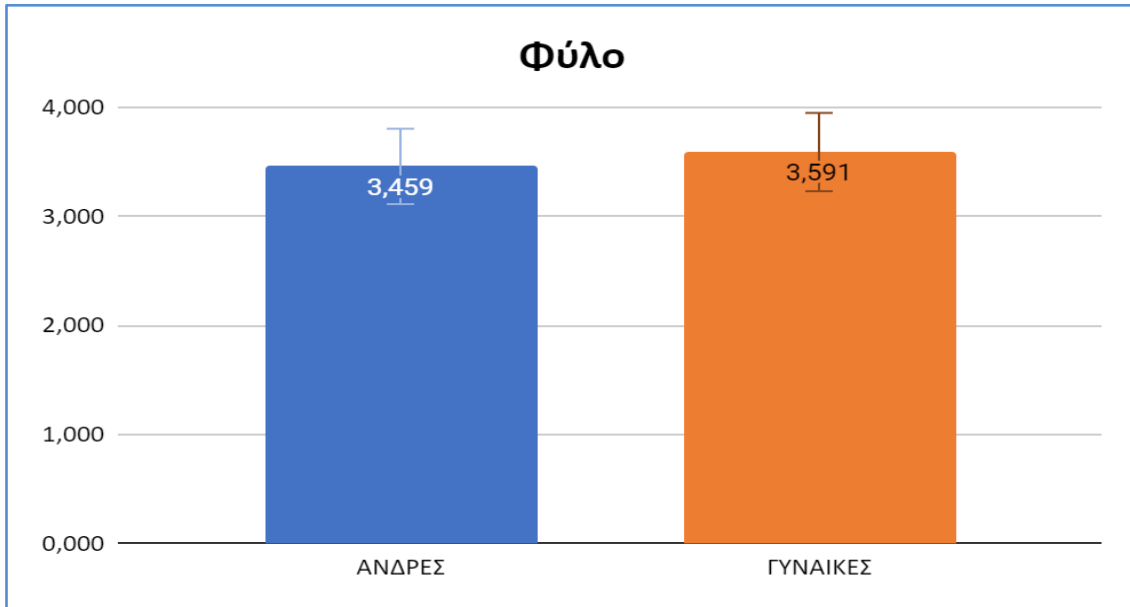
6.3.1. Εργασιακή απόδοση και φύλο

Σχετικά με την εργασιακή απόδοση, συγκρίναμε τις τιμές στα δύο φύλα, ως προς τις τρεις κατηγορίες της. Από το πρώτο διάγραμμα φαίνεται πως και τα δύο φύλα είναι περίπου στο ίδιο επίπεδο όσον αφορά την εργασιακή τους απόδοση. Αναφορικά με τους μέσους όρους, όπως φαίνεται το ανδρικό φύλο έχει ελάχιστα μεγαλύτερο (3,71) συγκριτικά με τις γυναίκες (3,60) (Διάγραμμα 11).



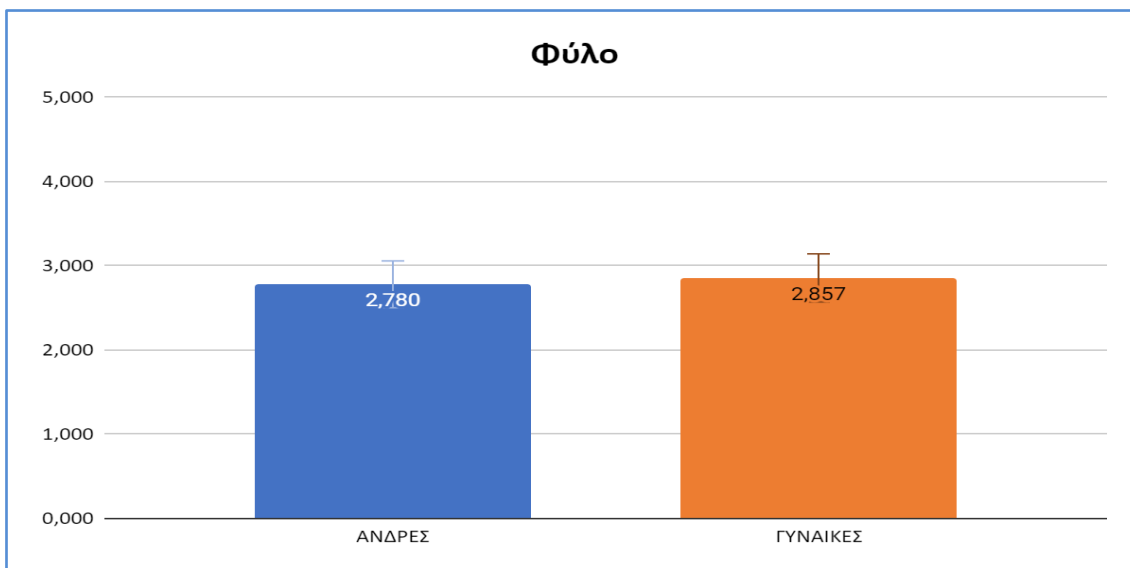
Διάγραμμα 11: Απόδοση εργαζομένων και φύλο

Ως προς την οργανωτική απόδοση, από το παρακάτω διάγραμμα φαίνεται πως και τα δύο φύλα είναι περίπου στο ίδιο επίπεδο. Αναφορικά με τους μέσους όρους, όπως φαίνεται το γυναικείο φύλο έχει ελάχιστα μεγαλύτερο (3,59) συγκριτικά με τους άντρες (3,46) (Διάγραμμα 12).



Διάγραμμα 12: Φιλότημη Οργανωσιακή Συμπεριφορά και φύλο

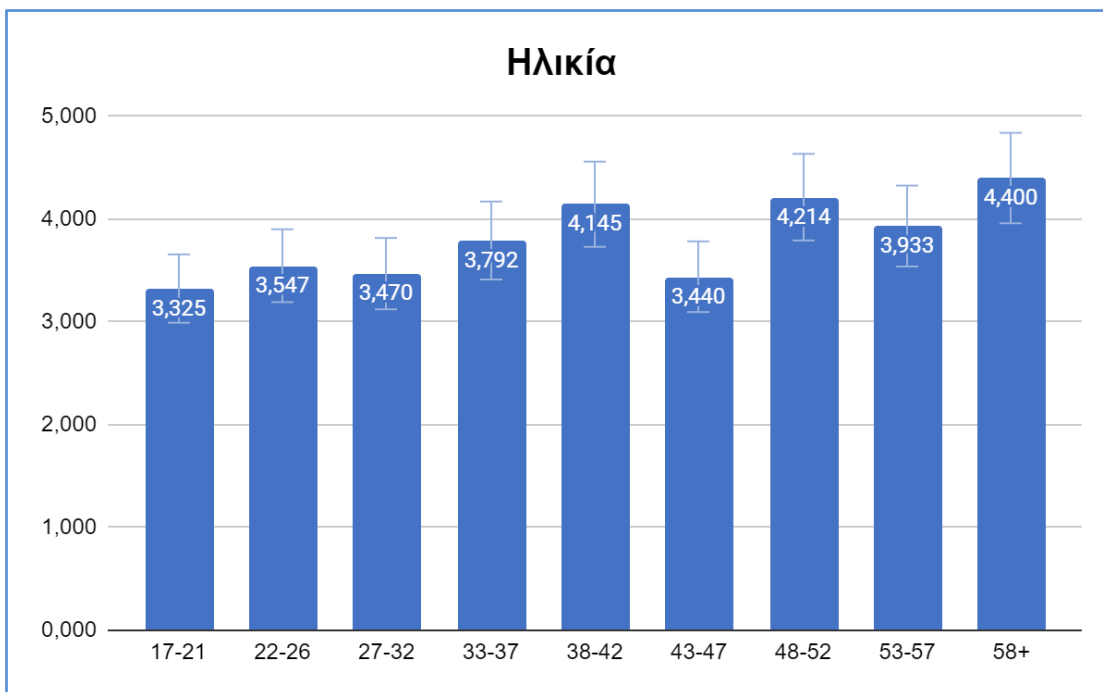
Ως προς την εμφάνιση αντιπαραγωγικών συμπεριφορών, από το παρακάτω διάγραμμα φαίνεται πως και τα δύο φύλα είναι περίπου στο ίδιο επίπεδο. Αναφορικά με τους μέσους όρους, όπως φαίνεται το γυναικείο φύλο έχει ελάχιστα μεγαλύτερο (2,9) συγκριτικά με τους άντρες (2,8) (Διάγραμμα 13).



Διάγραμμα 13: Αντιπαραγωγικές συμπεριφορές και φύλο

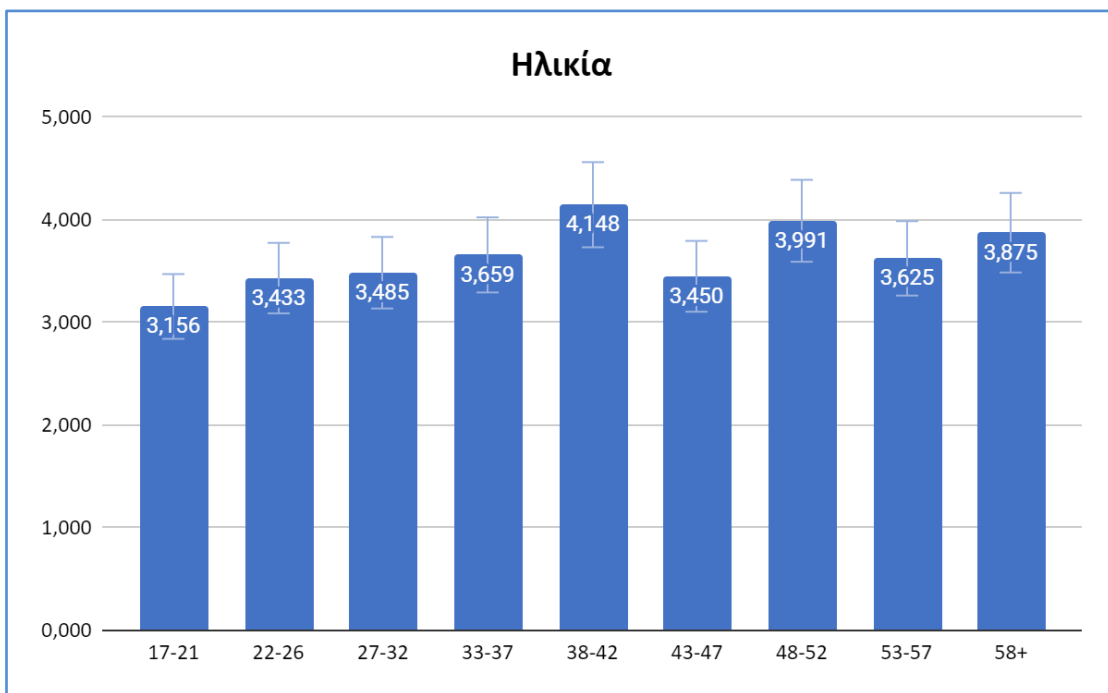
6.3.2. Εργασιακή απόδοση και ηλικία

Ως προς την ηλικία η εργασιακή απόδοση κυμάνθηκε ως εξής: Η ένατη κλάση (58-59) εμφάνισε το μεγαλύτερο μέσο όρο (4,4) ενώ η έβδομη κλάση (48-52) είχε τον αμέσως επόμενο μεγαλύτερο (4,21). Ακολουθεί η πέμπτη κλάση (38-42) με μέσο όρο 4,14 και η όγδοη κλάση (53-57) με 3,93. Στην συνέχεια είναι η τέταρτη κλάση (33-37) με μέσο όρο 3,79, η δεύτερη κλάση (22-26) με 3,55, η τρίτη (27-32) με 3,47, η έκτη (43-47) με 3,44 και τέλος η πρώτη (17-21) με 3,32.



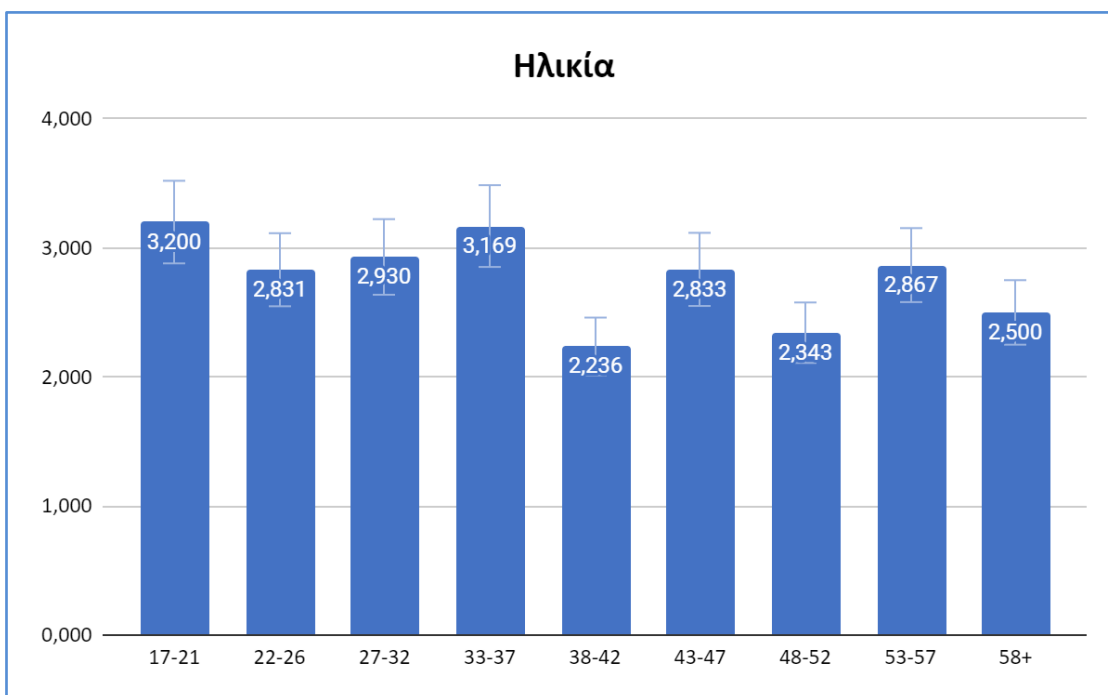
Διάγραμμα 14: Απόδοση εργαζομένων και ηλικία

Αναφορικά με την ηλικία, η Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά των εργαζομένων κυμάνθηκε ως εξής: Η πέμπτη (38-42) εμφάνισε το μεγαλύτερο μέσο όρο (4,15) ενώ η έβδομη κλάση (48-52) είχε τον αμέσως επόμενο μεγαλύτερο (4). Ακολουθεί η ένατη κλάση (58-59) με μέσο όρο 3,9 και η τέταρτη κλάση (33-37) με 3,65. Στην συνέχεια είναι η όγδοη κλάση (53-57) με μέσο όρο 3,62, η τρίτη κλάση (27-32) με 3,48, η έκτη (43-47) με 3,45, η δεύτερη (22-26) με 3,43 και τέλος η πρώτη (17-21) με 3,15.



Διάγραμμα 15: Φιλότημη Οργανωσιακή Συμπεριφορά και ηλικία

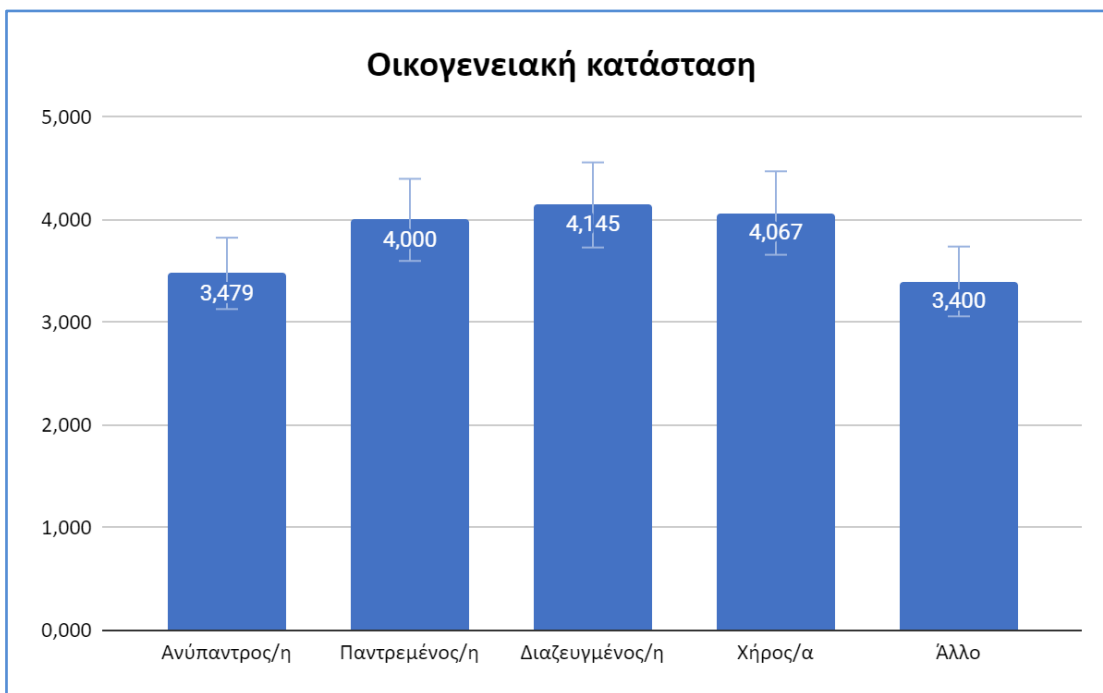
Ως προς την ηλικία, η εμφάνιση αντιπαραγωγικών συμπεριφορών κυμάνθηκε ως εξής: Η πρώτη κλάση (17-21) εμφάνισε τον μεγαλύτερο μέσο όρο (3,2) ενώ η τέταρτη κλάση (33-37) είχε τον αμέσως επόμενο μεγαλύτερο (3,1). Ακολουθεί η τρίτη κλάση (27-32) με μέσο όρο 2,9 και η όγδοη κλάση (53-57) με 2,9. Στην συνέχεια είναι η έκτη κλάση (43-47) και η δεύτερη κλάση (22-26) με μέσο όρο 2,83, η ένατη (58-59) με 2,5, η έβδομη (48-52) με 2,34 και τέλος η πέμπτη (17-21) με 2,23.



Διάγραμμα 16: Αντιπαραγωγικές συμπεριφορές και ηλικία

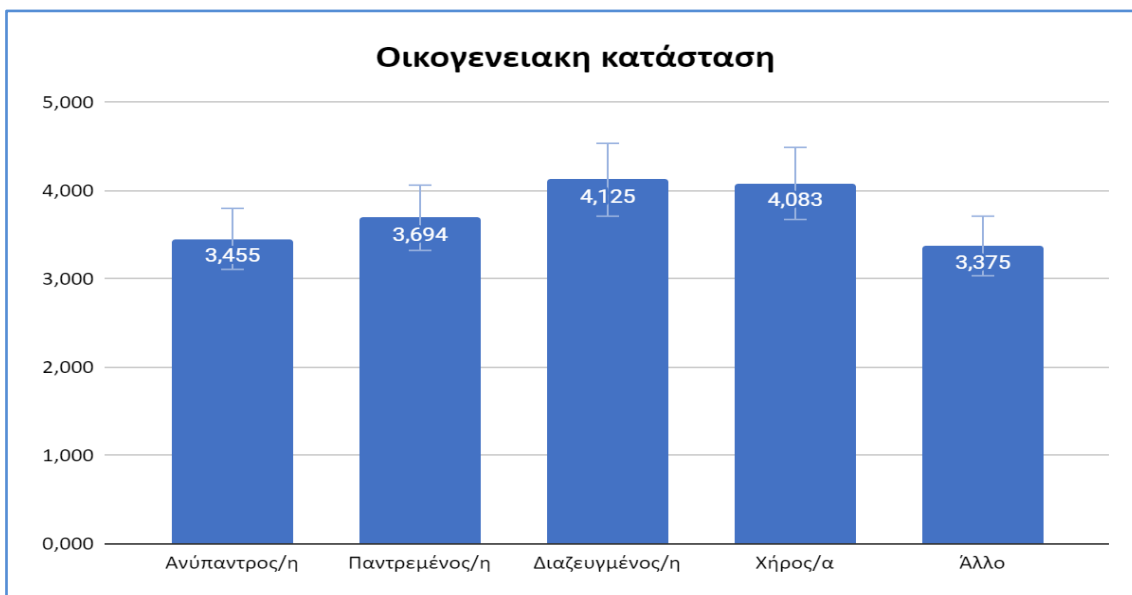
6.3.3. Εργασιακή απόδοση και οικογενειακή κατάσταση

Ως προς την εργασιακή απόδοση και την οικογενειακή κατάσταση, τον μεγαλύτερο μέσο όρο εμφάνισαν τα άτομα που δήλωσαν διαζευγμένοι με μέσο όρο 4,14 ενώ ακολουθούν οι χήροι με 4,06 και οι παντρεμένοι με 4. Έπειτα είναι οι ανύπαντροι με 3,48 και τέλος με μέσο όρο 3,4 είναι όσοι συμμετέχοντες δήλωσαν την απάντηση «Άλλο».



Διάγραμμα 17: Απόδοση εργαζομένων και οικογενειακή κατάσταση

Σχετικά με την Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά των εργαζομένων και την οικογενειακή κατάσταση, τον μεγαλύτερο μέσο όρο εμφάνισαν τα άτομα που δήλωσαν διαζευγμένοι με 4,12 ενώ ακολουθούν οι χήροι με 4,1 και οι παντρεμένοι με 3,69. Έπειτα είναι οι ανύπαντροι με 3,45 και τέλος με μέσο όρο 3,37 είναι όσοι συμμετέχοντες δήλωσαν «Άλλο».



Διάγραμμα 18: Φιλότημη Οργανωσιακή Συμπεριφορά και οικογενειακή κατάσταση

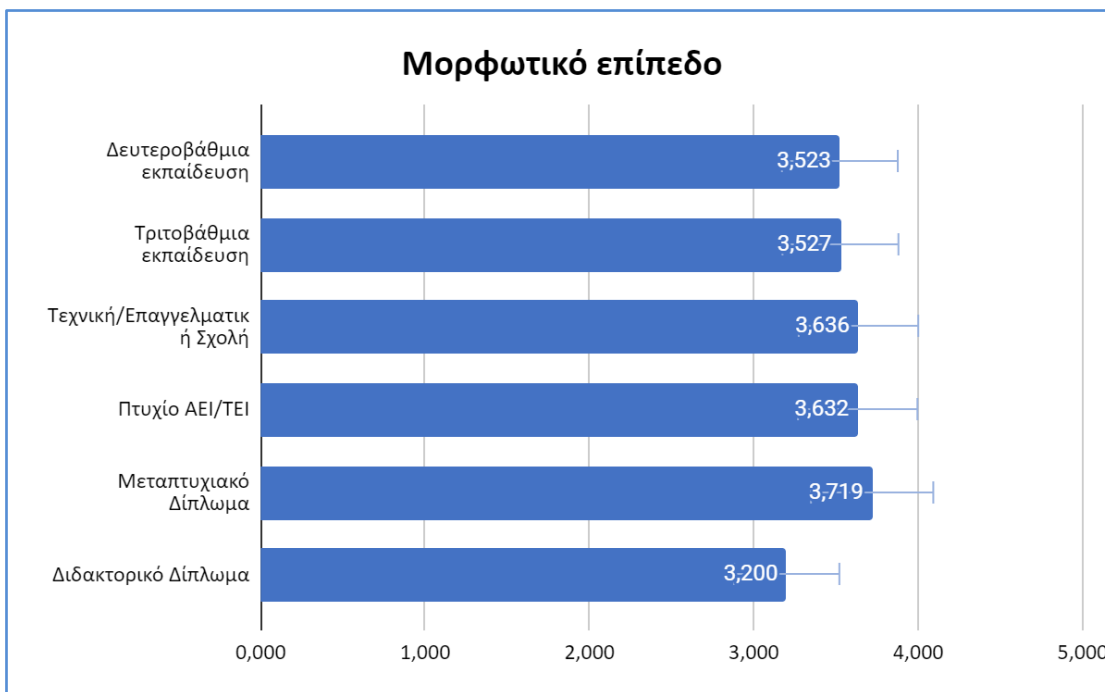
Ως προς την εμφάνιση αντιπαραγωγικών συμπεριφορών και την οικογενειακή κατάσταση, το μεγαλύτερο μέσο όρο εμφάνισαν τα άτομα που δήλωσαν ανύπαντροι με 2,93 ενώ ακολουθούν όσοι επέλεξαν την απάντηση «Άλλο» με 2,92 και οι χήροι με 2,8. Έπειτα είναι οι παντρεμένοι με 2,73 και τέλος με μέσο όρο 2,6 είναι όσοι συμμετέχοντες δήλωσαν πως είναι διαζευγμένοι.



Διάγραμμα 19: Αντιπαραγωγικές συμπεριφορές και οικογενειακή κατάσταση

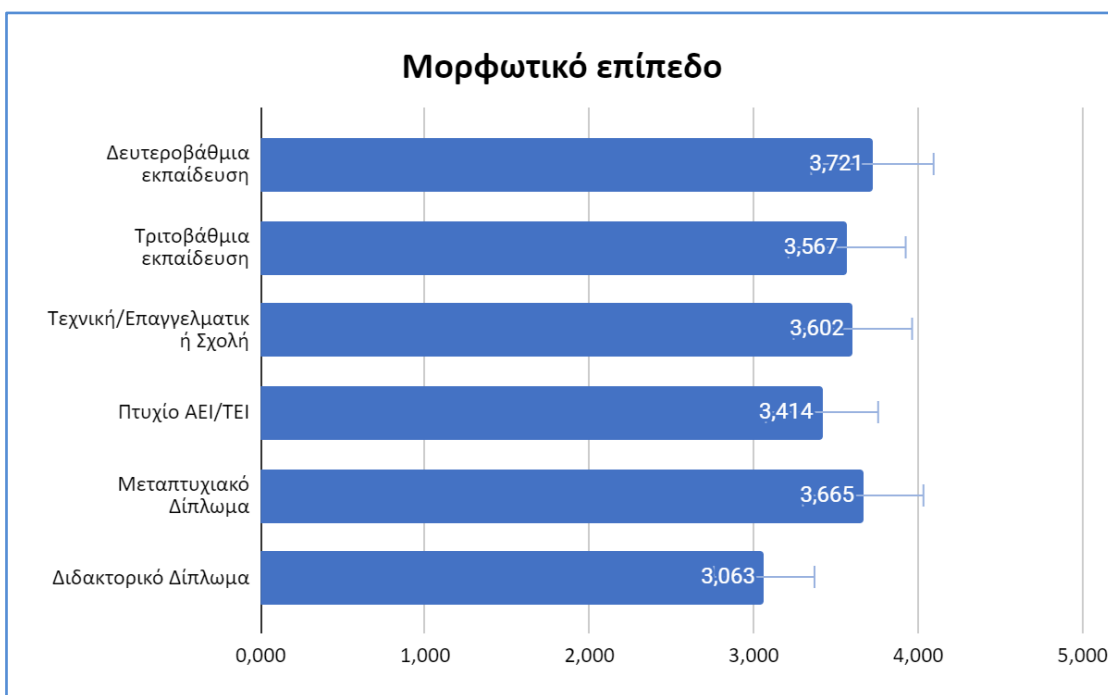
6.3.4. Εργασιακή απόδοση και μορφωτικό επίπεδο

Σχετικά με τη σχέση του μορφωτικού επιπέδου με την εργασιακή απόδοση το μεγαλύτερο μέσο όρο (3,72) εμφάνισαν όσοι είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος ενώ ακολουθούν όσοι έχουν αποφοιτήσει από τεχνική/επαγγελματική σχολή (3,64). Στη συνέχεια είναι όσοι είναι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ (3,63), όσοι έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση (3,53), όσοι έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (3,52) και τέλος όσοι είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος (3,2).



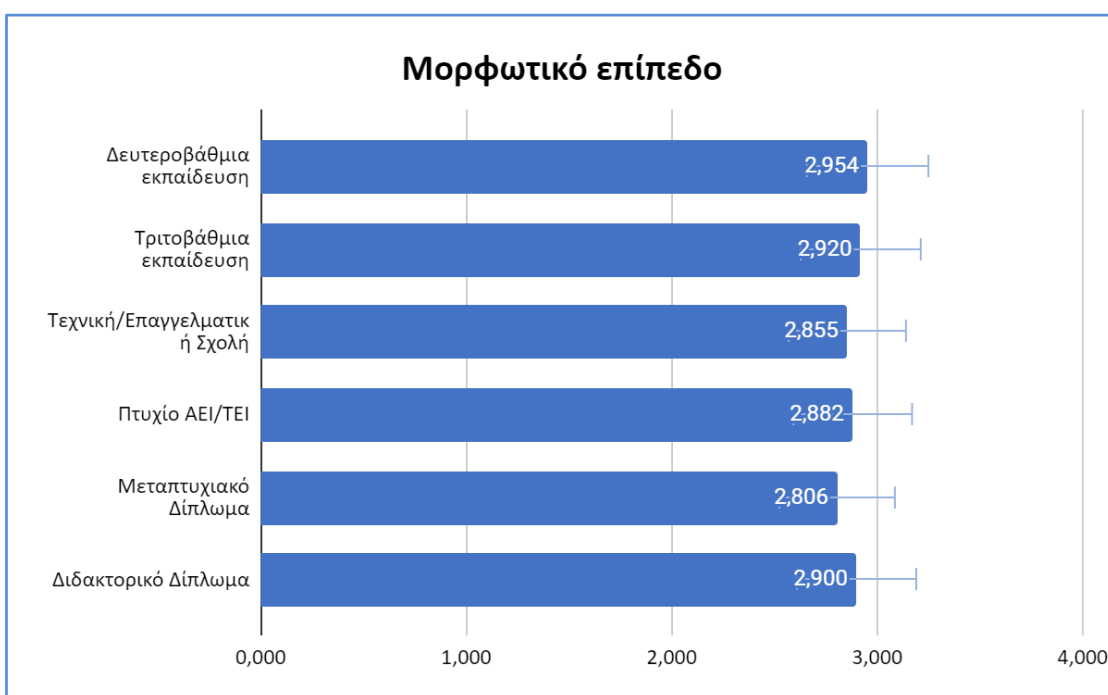
Διάγραμμα 20: Απόδοση εργαζομένων και μορφωτικό επίπεδο

Σχετικά με τη σχέση του μορφωτικού επιπέδου με την Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά των εργαζομένων, το μεγαλύτερο μέσο όρο (3,72) εμφάνισαν όσοι έχουν ολοκληρώσει την δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ ακολουθούν όσοι είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος (3,7). Στην συνέχεια είναι εκείνοι που έχουν αποφοιτήσει από τεχνική/επαγγελματική σχολή (3,6), εκείνοι που έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση (3,57), οι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ (3,41) και τέλος όσοι είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος (3,1).



Διάγραμμα 21: Φιλότητα Οργανωσιακή Συμπεριφορά και μορφωτικό επίπεδο

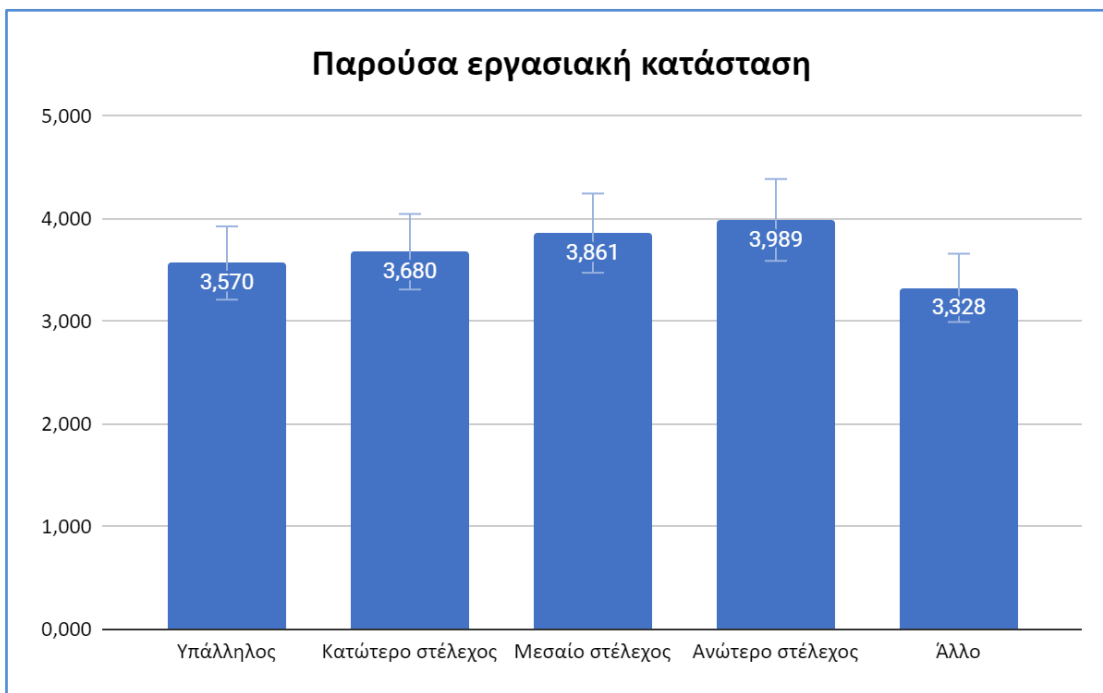
Σχετικά με τη σχέση του μορφωτικού επιπέδου με την εμφάνιση αντιπαραγωγικών συμπεριφορών, το μεγαλύτερο μέσο όρο (2,95) εμφάνισαν όσοι έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ενώ ακολουθούν όσοι έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση (2,92). Στη συνέχεια είναι οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος (2,90), όσοι είναι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ (2,88), όσοι έχουν αποφοιτήσει από τεχνική/επαγγελματική σχολή (2,85) και τέλος όσοι είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος (2,81).



Διάγραμμα 22: Αντιπαραγωγικές συμπεριφορές και μορφωτικό επίπεδο

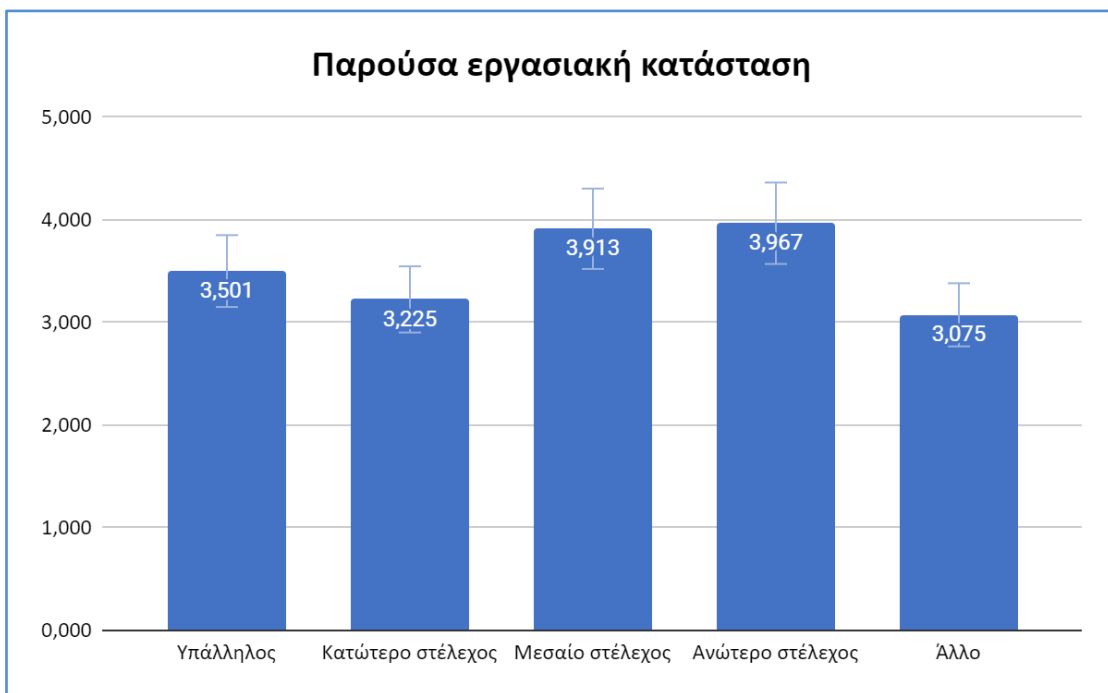
6.3.5. Εργασιακή απόδοση και παρούσα εργασιακή κατάσταση

Από το παρακάτω διάγραμμα παρατηρούμε πως τον υψηλότερο μέσο όρο κατέχουν τα ανώτερα στελέχη με μέσο όρο 3,98 και ακολουθούν τα μεσαία στελέχη με 3,86. Στην συνέχεια είναι τα κατώτερα στελέχη με μέσο όρο 3,70, οι υπάλληλοι με 3,60 και η επιλογή «Άλλο» με 3,33.



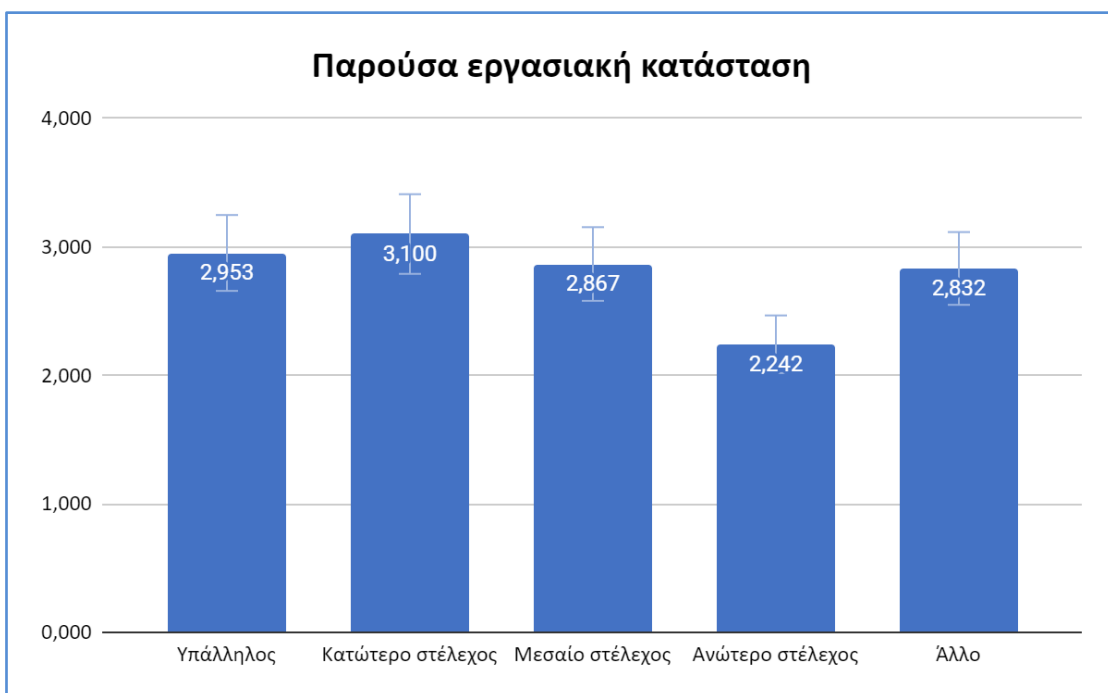
Διάγραμμα 23: Απόδοση εργαζομένων και παρούσα εργασιακή κατάσταση

Από το παρακάτω διάγραμμα παρατηρούμε πως τον υψηλότερο μέσο όρο κατέχουν τα ανώτερα στελέχη με μέσο όρο 3,97 και ακολουθούν τα μεσαία στελέχη με 3,91. Στην συνέχεια είναι οι υπάλληλοι με μέσο όρο 3,5, τα κατώτερα στελέχη με 3,23 και η επιλογή «Άλλο» με 3,10.



Διάγραμμα 24: Φιλότητα Οργανωσιακή Συμπεριφορά και παρούσα εργασιακή κατάσταση

Από το παρακάτω διάγραμμα παρατηρούμε πως τον υψηλότερο μέσο όρο κατέχουν τα κατώτερα στελέχη με μέσο όρο 3,1 και ακολουθούν οι υπάλληλοι με 2,95. Στην συνέχεια είναι τα μεσαία στελέχη με μέσο όρο 2,9, η επιλογή «Άλλο» με 2,8 και τα ανώτερα στελέχη με 2,24.



Διάγραμμα 25: Αντιπαραγωγικές συμπεριφορές και παρούσα εργασιακή κατάσταση

6.4. Συσχετίσεις Μεταβλητών

Οι δημογραφικές μεταβλητές όπως είναι το φύλο, η ηλικιακή ομάδα, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και η παρούσα εργασιακή κατάσταση έχουν χρησιμοποιηθεί σε διάφορες έρευνες για να ελέγξουν τις διαφορές στη συμπεριφορά των ατόμων. Στις αναλύσεις της παρούσας έρευνας, χρησιμοποιήσαμε όλες τις παραπάνω μεταβλητές ως μεταβλητές ελέγχου.

Στον Πίνακα 1 που δημιουργήθηκε με το πρόγραμμα SPSS Statistics, ελέγχεται η ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών μας. Για να πραγματοποιήσουμε την ανάλυση χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης Pearson καθώς και ο έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας που διαθέτει το πρόγραμμα SPSS Statistics.

Πίνακας 1: Συσχετίσεις μεταβλητών

		Correlations									
		ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑ ΣΗ	ΜΟΡΦΩΣΗ	ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	MEAN_FOMO	PERF_MEAN	CONT_MEAN	COUNT_MEAN	
ΦΥΛΟ	Pearson Correlation	1	-,077	-,004	-,070	-,055	-,048	-,058	,076	,057	
	Sig. (2-tailed)		,276	,959	,323	,438	,491	,411	,278	,421	
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204	
ΗΛΙΚΙΑ	Pearson Correlation	-,077	1	,413**	-,045	,169*	-,002	,244**	,186**	-,122	
	Sig. (2-tailed)	,276		,000	,524	,016	,981	,000	,008	,083	
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204	
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Pearson Correlation	-,004	,413**	1	-,136	,315**	-,134	,188**	,146*	-,072	
	Sig. (2-tailed)	,959	,000		,052	,000	,056	,007	,037	,307	
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204	
ΜΟΡΦΩΣΗ	Pearson Correlation	-,070	-,045	-,136	1	,023	,007	,073	-,009	-,044	
	Sig. (2-tailed)	,323	,524	,052		,741	,922	,299	,896	,533	
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204	
ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Pearson Correlation	-,055	,169*	,315**	,023	1	-,029	,024	-,005	-,124	
	Sig. (2-tailed)	,438	,016	,000	,741		,681	,731	,944	,076	
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204	
MEAN_FOMO	Pearson Correlation	-,048	-,002	-,134	,007	-,029	1	-,211**	-,127	,309**	
	Sig. (2-tailed)	,491	,981	,056	,922	,681		,003	,071	,000	
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204	
PERF_MEAN	Pearson Correlation	-,058	,244**	,188**	,073	,024	-,211**	1	,495**	-,205**	
	Sig. (2-tailed)	,411	,000	,007	,299	,731	,003		,000	,003	
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204	
CONT_MEAN	Pearson Correlation	,076	,186**	,146*	-,009	-,005	-,127	,495**	1	,029	
	Sig. (2-tailed)	,278	,008	,037	,896	,944	,071	,000		,684	
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204	
COUNT_MEAN	Pearson Correlation	,057	-,122	-,072	-,044	-,124	,309**	-,205**	,029	1	
	Sig. (2-tailed)	,421	,083	,307	,533	,076	,000	,003	,684		
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204	

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

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

6.4.1. Σύνδρομο F.O.M.O. με εργασιακή απόδοση

($r = -0,211^{**}$, $p = 0,003 < 0,05$)

Ο συντελεστής Pearson είναι αρνητικός, οπότε οι δύο μεταβλητές έχουν αρνητική συσχέτιση. Αυτό σημαίνει πως όταν αυξάνεται η μία μεταβλητή, μειώνεται η άλλη. Επιπλέον ισούται με 0,211, συνεπώς οι δύο μεταβλητές εμφανίζουν μεταξύ τους στατιστικά μικρού μεγέθους σχέση.

6.4.2. Σύνδρομο F.O.M.O. με φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά

($r = -0,127$, $p = 0,071 > 0,05$)

Ο συντελεστής Pearson είναι αρνητικός, οπότε οι δύο μεταβλητές έχουν αρνητική συσχέτιση. Επιπλέον ισούται με 0,127, άρα φαίνεται να υπάρχει μία στατιστικά μικρού μεγέθους σχέση μεταξύ των μεταβλητών.

6.4.3. Σύνδρομο F.O.M.O. με αντιπαραγωγική συμπεριφορά

($r = 0,309^{**}$, $p = 0,000 < 0,05$)

Ο συντελεστής Pearson είναι θετικός, οπότε οι δύο μεταβλητές έχουν θετική συσχέτιση. Αντίστοιχα αυτό σημαίνει πως όταν αυξάνεται η μία μεταβλητή, αυξάνεται και η άλλη. Επιπλέον ισούται με 0,309, συνεπώς φαίνεται να υπάρχει μία στατιστικά μεσαίου μεγέθους σχέση μεταξύ των μεταβλητών.

6.4.4. Σύνδρομο F.O.M.O. με δημογραφικά στοιχεία

Το σύνδρομο F.O.M.O. όπως φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 1), έχει αρνητική συσχέτιση με όλα τα δημογραφικά στοιχεία εκτός του μορφωτικού επιπέδου. Αναλυτικότερα, εμφανίζει στατιστικά ασήμαντου μεγέθους σχέση με την μεταβλητή Φύλο ($r = -0,048$), Ηλικία ($r = -0,002$), Μόρφωση ($r = -0,007$) και Θέση εργασίας ($r = -0,029$) ενώ φαίνεται να έχει στατιστικά μικρού μεγέθους σχέση με την μεταβλητή Οικογενειακή κατάσταση ($r = -0,134$).

6.4.5. Εργασιακή απόδοση με δημογραφικά στοιχεία

Η απόδοση των εργαζομένων, όπως φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 1), έχει θετική συσχέτιση με όλα τα δημογραφικά στοιχεία εκτός του φύλου. Επιπλέον φαίνεται πως με τις μεταβλητές Φύλο, Μόρφωση και Θέση εργασίας έχει στατιστικά ασήμαντου μεγέθους συσχέτιση καθώς ο συντελεστής Pearson ισούται με -0,058, 0,073 και 0,024 αντίστοιχα. Αντίθετα με τις μεταβλητές Ηλικία και Οικογενειακή κατάσταση υπάρχει στατιστικά μικρού μεγέθους σχέση με τον συντελεστή r να ισούται αντίστοιχα με 0,244 και 0,188. Συνεπώς, συγκριτικά με τα υπόλοιπα δημογραφικά στοιχεία, η μεγαλύτερη συσχέτιση φαίνεται να υπάρχει με την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση.

6.4.6. Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά με δημογραφικά στοιχεία

Η Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά των εργαζομένων, όπως φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 1), έχει θετική συσχέτιση με όλα τα δημογραφικά στοιχεία εκτός από τη Μόρφωση και την Παρούσα εργασιακή κατάσταση. Αναλυτικότερα, φαίνεται πως μόνο με τις μεταβλητές Ηλικία και Οικογενειακή κατάσταση υπάρχει μικρού μεγέθους συσχέτιση, με το r να ισούται με 0,186 και 0,146 αντίστοιχα. Αντιθέτως με τα υπόλοιπα δημογραφικά στοιχεία φαίνεται να υπάρχει στατιστικά ασήμαντου μεγέθους σχέση.

6.4.7. Αντιπαραγωγική συμπεριφορά με δημογραφικά στοιχεία

Η αντιπαραγωγική συμπεριφορά των εργαζομένων, όπως φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 1), έχει αρνητική συσχέτιση με όλα τα δημογραφικά στοιχεία εκτός από το Φύλο. Επιπλέον φαίνεται πως συγκριτικά με τα υπόλοιπα δημογραφικά στοιχεία, μόνο με τις μεταβλητές Ηλικία και Παρούσα εργασιακή κατάσταση υπάρχει στατιστικά μικρού μεγέθους συσχέτιση με το r να ισούται με -0,122 και -0,124 αντίστοιχα. Αντίθετα με τα υπόλοιπα δημογραφικά στοιχεία η συσχέτιση είναι στατιστικά ασήμαντου μεγέθους.

6.5. Γραμμικές παλινδρομήσεις

Για να μελετηθεί περαιτέρω η σχέση μεταξύ της Κλίμακας της απόδοσης και της Κλίμακας του συνδρόμου F.O.M.O. χρησιμοποιήσαμε τη μέθοδο της γραμμικής παλινδρόμησης. Η εξαρτημένη μεταβλητή Y είναι η απόδοση των εργαζομένων και οι ανεξάρτητες μεταβλητές X είναι το σύνδρομο F.O.M.O. και τα δημογραφικά στοιχεία. Πραγματοποιήσαμε τρία διαφορετικά μοντέλα παλινδρόμησης, ένα για κάθε διάσταση της απόδοσης. Συνεπώς στο πρώτο μοντέλο, η εξαρτημένη μεταβλητή είναι η απόδοση των εργαζομένων στις υποχρεώσεις τους (TASK_PERF), στο δεύτερο είναι η Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά του ατόμου (PERF_CONTEXTUAL) και στο τρίτο η ύπαρξη αντιπαραγωγικών εργασιακών συμπεριφορών (PERF_COUNTERPRODUCTIVE).

Ως προς το πρώτο μοντέλο παλινδρόμησης, το R όπως φαίνεται στον Πίνακα 9.1.9, είναι 0,134. Αυτό σημαίνει πως ερμηνεύεται το 13,4% της μεταβλητότητας της εργασιακής απόδοσης. Θεωρητικά το ποσοστό ερμηνείας είναι αρκετά μικρό. Όσο πιο κοντά στο 100% τόσο καλύτερη η προσαρμογή της ευθείας της παλινδρόμησης στις παρατηρήσεις του δείγματός μας. Από τον Πίνακα του Παραρτήματος 9.1.9 βλέπουμε επίσης πως το Sig. <0,05 για τις μεταβλητές Οικογενειακή κατάσταση και Σύνδρομο F.O.M.O. και επομένως η γραμμική παλινδρόμηση είναι στατιστικά σημαντική. Πιο αναλυτικά, από τον Πίνακα 9.1.11. φαίνεται πως σε επίπεδο σημαντικότητας 10% ($\alpha=0,10$, $p<10\%$), στατιστικά σημαντικές θα μπορούσαν να θεωρηθούν οι κατηγορίες 1 (Παντρεμένος/-η) και 2 (Διαζευγμένος/-η) της μεταβλητής «Οικογενειακή κατάσταση». Αναφορικά με τους συντελεστές των μεταβλητών, από τον Πίνακα 9.1.10. συμπεραίνουμε τα εξής:

- Το $B_0 = 3,951$ οπότε για την Υπόθεση 0 (H_0) ισχύει πως το $B_0 = 0$ και για την Υπόθεση 1 (H_1) το B_0 είναι διάφορο του μηδενός. Αφού $P_{\text{value}} = 0 < 0,05$ τότε απορρίπτεται η Υπόθεση 0. Συνεπώς ο συντελεστής B_0 είναι στατιστικά σημαντικός.
- Το B_1 για την μεταβλητή του συνδρόμου F.O.M.O. ισούται με 0,248. Συνεπώς για την Υπόθεση 0 (H_0) ισχύει πως το $B_1 = 0$ και για την Υπόθεση 1 (H_1) το B_1 είναι διάφορο του μηδενός. Αφού $P_{\text{value}} = 0,004 < 0,05$ τότε απορρίπτεται η Υπόθεση 0. Συνεπώς ο συντελεστής B_1 είναι στατιστικά σημαντικός.
- Για την μεταβλητή της Οικογενειακής κατάστασης, παρατηρούμε πως το P_{value} για τις κατηγορίες Ανύπαντροι και Χήροι είναι μεγαλύτερο του 0,05. Συνεπώς οι συντελεστές B των δύο αυτών κατηγοριών δεν είναι στατιστικά σημαντικοί καθώς αποδεχόμαστε την Υπόθεση 0. Αντίθετα για τις κατηγορίες Παντρεμένοι και Διαζευγμένοι, οι συντελεστές B είναι 0,711 και 0,822 αντίστοιχα. Οπότε για την Υπόθεση 0 (H_0) ισχύει πως τα $B = 0$ και για την Υπόθεση 1 (H_1) τα B είναι διάφορα του μηδενός. Αφού $P_{\text{value}} =$

$0,05 = 0,05$ και $P_{\text{value}} = 0,049 < 0,05$ αντίστοιχα, τότε απορρίπτουμε την Υπόθεση 0. Συνεπώς οι συντελεστές B και των δύο κατηγοριών είναι στατιστικά σημαντικοί.

Σχετικά με το δεύτερο μοντέλο παλινδρόμησης, το R είναι 0,205 όπως φαίνεται στον Πίνακα 9.1.11. Αυτό σημαίνει πως ερμηνεύεται το 20% της μεταβλητότητας της οργανωτικής συμπεριφοράς των εργαζομένων. Από τον Πίνακα 9.1.11 βλέπουμε επίσης πως το Sig. $>0,05$ για όλες τις μεταβλητές εκτός της παρούσας εργασιακής κατάστασης. Συνεπώς η πλειοψηφία των μεταβλητών και ιδιαίτερα του συνδρόμου F.O.M.O. που μας ενδιαφέρει, δεν είναι στατιστικά σημαντική. Αναφορικά με τους συντελεστές των μεταβλητών, από τον Πίνακα 9.1.12. συμπεραίνουμε τα εξής: Στον Πίνακα 9.1.12. φαίνεται πως μόνο οι κατηγορίες 2 (Μεσαίο στέλεχος) και 3 (Ανώτερο στέλεχος) της μεταβλητής «Παρούσα εργασιακή κατάσταση» έχουν Sig. $<0,05$ και επομένως θα μπορούσαν να θεωρηθούν στατιστικά σημαντικές. Σε επίπεδο σημαντικότητας 10% ($\alpha=0,10$, $p<10\%$) φαίνεται πως στατιστικά σημαντικές θα μπορούσαν να θεωρηθούν η κατηγορία 0 του φύλου (Άνδρας) και η κατηγορία 0 της παρούσας εργασιακής κατάστασης (Υπάλληλος). Αναφορικά με τους συντελεστές των μεταβλητών, από τον Πίνακα 9.1.12. συμπεραίνουμε τα εξής:

- Το $B_0 = 3,109$ οπότε για την Υπόθεση 0 (H_0) ισχύει πως το $B_0 = 0$ και για την Υπόθεση 1 (H_1) το B_0 είναι διάφορο του μηδενός. Αφού $P_{\text{value}} = 0,001 < 0,05$ τότε απορρίπτεται η Υπόθεση 0. Συνεπώς ο συντελεστής B_0 είναι στατιστικά σημαντικός.
- Για την μεταβλητή του Φύλου παρατηρούμε πως το P_{value} είναι μεγαλύτερο του 0,05. Συνεπώς οι συντελεστές B των δύο αυτών κατηγοριών δεν είναι στατιστικά σημαντικοί καθώς αποδεχόμαστε την Υπόθεση 0.
- Για την μεταβλητή της Οικογενειακής κατάστασης, παρατηρούμε πως το P_{value} είναι μεγαλύτερο του 0,05. Συνεπώς οι συντελεστές B όλων των κατηγοριών δεν είναι στατιστικά σημαντικοί καθώς αποδεχόμαστε την Υπόθεση 0.
- Για την μεταβλητή του Μορφωτικού επιπέδου, παρατηρούμε πως το P_{value} είναι μεγαλύτερο του 0,05. Συνεπώς οι συντελεστές B όλων των κατηγοριών δεν είναι στατιστικά σημαντικοί καθώς αποδεχόμαστε την Υπόθεση 0.
- Για την μεταβλητή της Ηλικίας, παρατηρούμε πως το P_{value} είναι μεγαλύτερο του 0,05. Συνεπώς οι συντελεστές B όλων των κατηγοριών δεν είναι στατιστικά σημαντικοί καθώς αποδεχόμαστε την Υπόθεση 0.
- Για την μεταβλητή του συνδρόμου F.O.M.O., παρατηρούμε πως το P_{value} είναι μεγαλύτερο του 0,05. Συνεπώς οι συντελεστές B όλων των κατηγοριών δεν είναι στατιστικά σημαντικοί καθώς αποδεχόμαστε την Υπόθεση 0.
- Για την μεταβλητή Τρέχουσα εργασιακή κατάσταση, παρατηρούμε πως για τις κατηγορίες Μεσαίο και Ανώτερο στέλεχος οι συντελεστές B είναι 0,864 και 0,961 αντίστοιχα. Οπότε για την Υπόθεση 0 (H_0) ισχύει πως τα $B = 0$ και για την Υπόθεση 1 (H_1) τα B είναι διάφορα του μηδενός. Αφού $P_{\text{value}} = 0,000 < 0,05$ και $P_{\text{value}} = 0,001 < 0,05$

αντίστοιχα, τότε απορρίπτουμε την Υπόθεση 0. Συνεπώς οι συντελεστές B και των δύο κατηγοριών είναι στατιστικά σημαντικοί.

Ως προς το τελευταίο μοντέλο παλινδρόμησης, το R όπως φαίνεται στον Πίνακα 9.1.13, είναι 0,134. Αυτό σημαίνει πως ερμηνεύεται το 13,4% της μεταβλητότητας της ύπαρξης αντιπαραγωγικών εργασιακών συμπεριφορών. Από τον Πίνακα 9.1.13 βλέπουμε επίσης πως το Sig. <0,05 για τη μεταβλητή του συνδρόμου F.O.M.O. και επομένως η γραμμική παλινδρόμηση είναι στατιστικά σημαντική. Όσον αφορά τη μεταβλητή «Παρούσα εργασιακή κατάσταση», παρατηρούμε πως το P-value είναι ελαφρώς πάνω από το 0,05 αλλά από τον Πίνακα 9.1.14. φαίνεται πως συγκεκριμένα η κατηγορία 3, έχει Sig= 0,064. Συνεπώς θα μπορούσαμε να πούμε πως για επίπεδο σημαντικότητας 10% ($\alpha=0,10$, $p<10\%$), η κατηγορία 3 (Ανώτερο στέλεχος) φαίνεται να είναι στατιστικά σημαντική. Αναφορικά με τους συντελεστές των μεταβλητών, από τον Πίνακα 9.1.14. συμπεραίνουμε τα εξής:

- Το $B_0 = 1,582$ οπότε για την Υπόθεση 0 (H_0) ισχύει πως το $B_0 = 0$ και για την Υπόθεση 1 (H_1) το B_0 είναι διάφορο του μηδενός. Αφού $P_{\text{value}} = 0,000 < 0,05$ τότε απορρίπτεται η Υπόθεση 0. Συνεπώς ο συντελεστής B_0 είναι στατιστικά σημαντικός.
- Για την μεταβλητή της Παρούσας εργασιακής κατάστασης παρατηρούμε πως το P_{value} είναι μεγαλύτερο του 0,05. Συνεπώς οι συντελεστές B όλων των κατηγοριών δεν είναι στατιστικά σημαντικοί καθώς αποδεχόμαστε την Υπόθεση 0.
- Για την μεταβλητή του συνδρόμου F.O.M.O., παρατηρούμε πως ο συντελεστής B είναι 0,448. Οπότε για την Υπόθεση 0 (H_0) ισχύει πως το $B = 0$ και για την Υπόθεση 1 (H_1) το B είναι διάφορο του μηδενός. Αφού $P_{\text{value}} = 0,000 < 0,05$, τότε απορρίπτουμε την Υπόθεση 0. Συνεπώς ο συντελεστής B είναι στατιστικά σημαντικός.

7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

7.1. Ανασκόπηση Αποτελεσμάτων

Αυτή η μελέτη διεξήχθη για τη διερεύνηση των επιπτώσεων του συνδρόμου F.O.M.O. στην παραγωγικότητα των εργαζομένων. Τα δεδομένα που χρειάζονται για τη μελέτη συλλέχθηκαν με τη χρήση ερωτηματολογίου που απάντησαν 204 άτομα.

Η εμπειρία των συμμετεχόντων από την εμφάνιση του συνδρόμου F.O.M.O. υπολογίστηκε σύμφωνα με τις απαντήσεις τους, σε ερωτήσεις σχετικές με την εμφάνιση συναισθημάτων όπως φόβος, ανησυχία και άγχος που σχετίζονται με τη συμμετοχή τους ή μη σε γεγονότα, εμπειρίες και συνομιλίες που συμβαίνουν στους εκτεταμένους κοινωνικούς τους κύκλους. Λαμβάνοντας, αρχικά, υπόψιν τα δημογραφικά στοιχεία, διαπιστώθηκε πως δεν φαίνεται να υπάρχει κάποια γραμμική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και του συνδρόμου F.O.M.O. καθώς και στα δύο φύλα φαίνεται να είναι παρόμοιο το ποσοστό εμφάνισης. Ως προς την ηλικία ο μεγαλύτερος μέσος όρος παρατηρείται σε ηλικίες άνω των 50 γεγονός που μας οδηγεί στο συμπέρασμα πως το δείγμα μας είναι αρκετά μικρό σε αυτές τις ηλικίες και θα μπορούσαν να θεωρηθούν ακραίες τιμές. Η αμέσως επόμενη ηλικιακή κλάση είναι η 27-32, το οποίο είναι λογικό και αναμενόμενο καθώς σε αυτές τις ηλικίες τα άτομα χρησιμοποιούν περισσότερο τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Αυτό επιβεβαιώνεται και από το διάγραμμα του μορφωτικού επιπέδου καθώς οι κατηγορίες απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, κάτοχος πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ και κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος έχουν τους μεγαλύτερους μέσους όρους και αντιστοιχούν περισσότερο σε μικρότερες ηλικίες. Αντίθετα ως προς την οικογενειακή κατάσταση ξεχώρισε η κατηγορία χήρος/-α το οποίο θα μπορούσε να οδηγήσει στο συμπέρασμα πως η απώλεια συντρόφου δημιουργεί αισθήματα ανασφάλειας, άγχους και ανάγκης για κοινωνικοποίηση. Αξίζει να σημειωθεί πως όσον αφορά την παρούσα εργασιακή κατάσταση, το μεγαλύτερο ποσοστό εμφάνισαν τα κατώτερα στελέχη. Αναμενόμενο αν αναλογιστούμε πως τα κατώτερα στελέχη συνήθως είναι μικρότερης ηλικίας και συνεπώς επηρεάζονται περισσότερο από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Συμπερασματικά, το σύνδρομο F.O.M.O. εμφανίζεται περισσότερο σε άτομα μικρότερης ηλικίας, με ανώτερο μορφωτικό επίπεδο και τα οποία συνήθως κατέχουν χαμηλότερες θέσεις εργασίας.

Η απόδοση των εργαζομένων αξιολογήθηκε μέσω δομημένου ερωτηματολογίου που σκοπό είχαν να μετρήσουν τις τρεις κύριες διαστάσεις της εργασιακής απόδοσης. Αρχικά εξετάστηκε η απόδοση των εργαζομένων στις υποχρεώσεις τους, έπειτα η Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά του ατόμου και τέλος η ύπαρξη τυχόν αντιπαραγωγικών εργασιακών συμπεριφορών. Λαμβάνοντας, υπόψιν τα δημογραφικά στοιχεία, διαπιστώθηκε πως δε

φαίνεται να υπάρχει κάποια γραμμική συσχέτιση μεταξύ αυτών και της εργασιακής απόδοσης. Ως προς το φύλο οι μέσοι όροι της εργασιακής απόδοσης δεν έχουν κάποια στατιστικώς σημαντική διαφορά. Αναφορικά με την ηλικία θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε πως φαίνεται να υπάρχει μία μικρή και θετική συσχέτιση κυρίως με την απόδοση των εργαζομένων ως προς τις υποχρεώσεις τους η οποία φαίνεται να είναι και στατιστικώς σημαντική. Συνεπώς σύμφωνα με το δείγμα μας, όσο πιο μεγάλη είναι η ηλικιακή ομάδα που ανήκει κάποιος τόσο πιο πιθανό να είναι συνεπής και αποδοτικός στις εργασιακές του υποχρεώσεις. Ειδικότερα, οι ηλικίες 38-42 είναι αναμενόμενο να παρουσιάζουν μεγάλο μέσο όρο καθώς συνήθως σε αυτή την ηλικιακή ομάδα οι εργαζόμενοι είτε κατέχουν θέσεις υψηλότερης ιεραρχίας σε εταιρίες, είτε είναι οι ίδιοι ελεύθεροι επαγγελματίες και διαθέτουν την δική τους επιχείρηση. Ως προς την οικογενειακή κατάσταση παρατηρούμε πως μία από τις κατηγορίες που ξεχώρισε είναι οι διαζευγμένοι. Σε συνδυασμό με τα προηγούμενα αποτελέσματα θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε πως οι περισσότεροι διαζευγμένοι ανήκουν πιθανόν σε μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες και δίνουν περισσότερο έμφαση στην δουλεία τους. Ως προς το μορφωτικό επίπεδο μεγαλύτερο μέσο όρο εμφάνισαν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος το οποίο είναι λογικό καθώς η παρακολούθηση μεταπτυχιακών προγραμμάτων δεν είναι υποχρεωτική και συνεπώς επιλέγεται συνειδητά από τον εργαζόμενο ώστε να εξελιχθεί και να γίνει πιο παραγωγικός στην εργασία του. Αξίζει να σημειωθεί πως αναφορικά με την παρούσα εργασιακή κατάσταση, φαίνεται πως στην εργασιακή απόδοση και την φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά, πιο αποδοτικά είναι τα ανώτερα στελέχη ενώ είναι λιγότερο πιθανό να εμφανίσουν αντιπαραγωγικές συμπεριφορές.

Στην παρούσα μελέτη επιβεβαιώνεται η υπόθεσή μας πως η εμφάνιση του συνδρόμου F.O.M.O. έχει κάποια επίδραση στην απόδοση των εργαζομένων, σύμφωνα και με τον πίνακα συσχέτισης (Πίνακας 9.1.9.). Πιο συγκεκριμένα όσον αφορά την απόδοση των εργαζομένων στις υποχρεώσεις τους φαίνεται να σχετίζεται ελάχιστα και αρνητικά με την εμφάνιση του συνδρόμου. Αυτό σημαίνει πως όσο πιο έντονα είναι τα συμπτώματα του συνδρόμου που εμφανίζει ένα άτομο, τόσο πιο μικρή είναι η απόδοσή του ως προς την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του. Ως προς την Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά δεν φαίνεται να υπάρχει καμία συσχέτιση με το σύνδρομο F.O.M.O. Αντίθετα, ως προς την εμφάνιση αντιπαραγωγικών συμπεριφορών φαίνεται να υπάρχει μέτρια και θετική συσχέτιση με το σύνδρομο. Αυτό σημαίνει πως όσο πιο έντονα και εμφανή είναι τα συμπτώματα του συνδρόμου, τόσο πιο έντονη είναι η εμφάνιση αντιπαραγωγικών συμπεριφορών.

Εκτενέστερα κατά την ανάλυση της παλινδρόμησης φαίνεται να επιβεβαιώνεται η μικρή συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών. Συγκεκριμένα, από τους πίνακες 9.1.10, 9.1.12 και 9.1.14 φαίνεται πως ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 ισούται με 13,4% για την εργασιακή απόδοση και την εμφάνιση αντιπαραγωγικών συμπεριφορών και με 20% για την φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά. Ο συντελεστής αυτός στην ουσία μας δίνει το ποσοστό

μεταβλητότητας των τιμών της εξαρτημένης μεταβλητής (εργασιακή απόδοση) που υπολογίζεται από την ανεξάρτητη μεταβλητή (σύνδρομο F.O.M.O. και δημογραφικά στοιχεία). Είναι ένας εύκολος τρόπος να συνοψίσουμε τη συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών. Συνεπώς και οι τρεις διαστάσεις της εργασιακής απόδοσης φαίνεται να ερμηνεύονται σε ποσοστό 13,4% και 20% αντίστοιχα.

Εν κατακλείδι, η έρευνα που πραγματοποιήθηκε αποδεικνύει ότι υπάρχει μικρή αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στην εργασιακή απόδοση και στο σύνδρομο F.O.M.O.

7.2. Περιορισμοί Έρευνας

Η μελέτη που πραγματοποιήθηκε υπόκειται σε κάποιους περιορισμούς. Αρχικά η συλλογή δεδομένων έγινε μέσω ανώνυμου ερωτηματολογίου. Αυτό δε μας δίνει τη δυνατότητα για περαιτέρω διευκρινήσεις στις απαντήσεις που μας δόθηκαν, σε περίπτωση που αυτό χρειαστεί. Επιπλέον, λόγω του περιορισμένου χρόνου που δόθηκε για τη συμπλήρωσή του ερωτηματολογίου, ο αριθμός του δείγματος ήταν σχετικά μικρός. Σε μία εκτενέστερη έρευνα με μεγαλύτερο δείγμα, πιθανόν τα αποτελέσματα να διαφοροποιούνταν. Επίσης το σύνολο του δείγματός μας διασπάται σε συγκεκριμένους εργασιακούς τομείς, κυρίως στον κλάδο των τροφίμων, και μόνο σε εταιρείες του ιδιωτικού τομέα. Συνεπώς τα αποτελέσματα δεν είναι απόλυτα αντιπροσωπευτικά για όλους τους εργαζόμενους.

Επιπλέον το ψυχολογικό προφίλ των ερωτηθέντων, καθώς και η ύπαρξη ψυχικών ασθενειών όπως για παράδειγμα η κατάθλιψη και οι κρίσεις πανικού είναι μεταβλητές που θα μπορούσαν να επηρεάσουν σημαντικά τα αποτελέσματά μας αν υπήρχε η δυνατότητα να εντοπιστούν με επιπλέον ερωτήσεις.

Τέλος, οι εξωτερικοί παράγοντες είναι εξίσου σημαντικοί. Θα πρέπει να λάβουμε υπόψιν πως η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε εν μέσω πανδημίας. Με την εμφάνισή της πολλά από τα δεδομένα άλλαξαν στον εργασιακό τομέα, με βασικότερο την τηλεργασία. Σε ατομικό επίπεδο, αυξήθηκε κατά πολύ η χρήση των μέσων κοινωνική δικτύωσης σαν εναλλακτικός τρόπος χαλάρωσης και διαφυγής από την καθημερινότητα. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης επηρεάζει άμεσα την εμφάνιση του συνδρόμου που μελετάμε. Συνεπώς, τα αποτελέσματα θα μπορούσαν να παρουσιάζουν κάποια διαφοροποίηση αν η έρευνα αυτή είχε πραγματοποιηθεί σε διαφορετική χρονική περίοδο.

7.3. Μελλοντική Έρευνα

Η παρούσα μελέτη ασχολήθηκε με την εμφάνιση του συνδρόμου F.O.M.O και την επίδραση που έχει στην απόδοση των εργαζομένων. Το σύνδρομο αυτό παρότι έχει αναγνωριστεί εδώ και πολλά χρόνια, έχει κάνει πιο έντονη την εμφάνισή του την τελευταία πενταετία. Για το λόγο αυτό έχει προσελκύσει την προσοχή του ακαδημαϊκού και εργασιακού κόσμου, με τη βιβλιογραφία να αυξάνεται ραγδαία. Συνεπώς δημιουργείται εύφορο έδαφος για μελλοντική έρευνα.

Επιπλέον, η επίδραση του συνδρόμου F.O.M.O. εξετάστηκε έχοντας ως παράμετρο μόνο τις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Έτσι δίνεται η δυνατότητα να διεξαχθεί περαιτέρω έρευνα για τις συνέπειές του στην εργασιακή απόδοση του δημόσιου τομέα.

Ακόμη, μελλοντικές έρευνες για το σύνδρομο που εξετάσαμε θα μπορούσαν να εστιάσουν σε πιο προσωποποιημένες ερωτήσεις με την παράλληλη χρήση ερωτηματολογίου και συνέντευξης. Πιο γενικευμένες πληροφορίες θα μπορούσαν να συλλεχθούν με το ερωτηματολόγιο, αλλά σε ερωτήσεις σχετικές με την ψυχική κατάσταση του ατόμου καλό θα είναι να υπάρχει πεδίο για την καταγραφή αναλυτικών πληροφοριών και επεξηγήσεων. Έτσι θα μπορέσει να σχηματιστεί μια καλύτερη εικόνα του ατόμου και θα υπάρχει η δυνατότητα αξιολόγησης του ψυχολογικού του προφίλ.

Τέλος, σε μία μελλοντική έρευνα θα ήταν χρήσιμο να εξετασθεί η συσχέτιση σε μεγαλύτερο δείγμα εργαζομένων καθώς ενδέχεται τα αποτελέσματα να διαφοροποιηθούν ως προς την συσχέτιση των δύο μεταβλητών.

7.4. Πρακτικές Προεκτάσεις

Οι πρακτικές προεκτάσεις θα πρέπει να επικεντρωθούν στην κατανόηση των παραγόντων του συνδρόμου F.O.M.O. και στους τρόπους αντιμετώπισής του εντός και εκτός εργασιακού περιβάλλοντος. Το σύνδρομο αυτό σχετίζεται άμεσα με την ψυχική υγεία και την ψυχολογική ευημερία του ατόμου. Συνεπώς η επιχείρηση μπορεί να ενθαρρύνει τους εργαζομένους του προς την ψυχοθεραπεία καθώς και να παρέχει η ίδια η επιχείρηση δωρεάν ψυχολογική υποστήριξη από επαγγελματίες ψυχοθεραπευτές.

Η επιχείρηση που θα θελήσει να καταπολεμήσει το σύνδρομο F.O.M.O. των εργαζομένων έτσι ώστε να αυξήσει την απόδοσή τους, θα πρέπει πρώτα να κάνει μία ολιστική αξιολόγηση της υπάρχουσας κατάστασης, και μία ανασκόπηση όλων των οργανωτικών λειτουργιών ώστε να αποφασίσει για τους τομείς που πρέπει να αλλάξουν. Επιπλέον με τη συμβολή ψυχολόγων

μπορεί να δημιουργηθεί χώρος όπου οι εργαζόμενοι θα περνούν τις ώρες του διαλείμματος τους ευχάριστα ώστε να συμβάλλουν στη δημιουργία θετικών συναισθημάτων.

Οι επιχειρήσεις, θα πρέπει επίσης να προσπαθήσουν να οικοδομήσουν μακροπρόθεσμες επαγγελματικές σχέσεις με τους υπαλλήλους τους. Αυτό θα βοηθήσει αρχικά στην καταπολέμηση του άγχους και κατ' επέκταση θα αυξήσει την αποδοτικότητα τους. Η σχέση εταιρείας – εργαζομένου θα πρέπει να διακρίνεται από πίστη, κατανόηση και αναγνώριση της προσφοράς των συμβαλλόμενων πλευρών. Με αυτόν τον τρόπο θα ενισχυθεί η ευημερία της επιχείρησης βραχυπρόθεσμα αλλά και μακροπρόθεσμα.

Το σύνδρομο F.O.M.O. είναι ένα φαινόμενο της σύγχρονης εποχής που όπως φαίνεται ήρθε για να μείνει. Οι έντονοι ρυθμοί ζωής σε συνδυασμό με την εμφάνιση του συνδρόμου, δημιουργούν εργασιακά προβλήματα που είναι αρκετά σημαντικά. Σε κάθε περίπτωση, η μελέτη γύρω από το σύνδρομο F.O.M.O, συνδυαστικά με οποιονδήποτε παράγοντα κι αν αυτό εξετάζεται, συνδράμει σημαντικά στον εντοπισμό και την καταπολέμησή του.

8. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Διεθνής Βιβλιογραφία

- Abel, J. P., Buff, C. L., & Burr, S. A. (2016). Social media and the fear of missing out: scale development and assessment. *Journal of Business & Economics Research*, 14(1), 33–44
- Argan M, Argan MT, Gamze İ (2018) I wish i were! anatomy of a fomsumer. *Journal of Internet Applications and Management*, 9(1), 43-57
- Armstrong, M. (2012). *A Handbook of Human Resource Management Practice*, London: Kogan Page, 31(2), 117-41
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323
- Baker, Z., Krieger, H. and LeRoy, A., 2016. Fear of missing out: Relationships with depression, mindfulness, and physical symptoms. *Translational Issues in Psychological Science*, 63(3), 275–282
- Barry, C. T., Sidoti, C. L., Briggs, S. M., Reiter, S. R., & Lindsey, R. A. (2017). Adolescent social media use and mental health from adolescent and parent perspectives. *Journal of Adolescence*, 61(1), 1–11
- Bergman, M., Donovan, M., Drasgow, F., Overton, R., Henning, J. (2008), "Test of Motowidlo et al.'s (1997) Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance", *Human Performance*, 21(3), 227-253
- Beyens, I., Frison, E., & Eggermont, S. (2016). "I don't want to miss a thing": Adolescents' fear of missing out and its relationship to adolescents' social needs, Facebook use, and Facebook related stress. *Computers in Human Behavior*, 64, 1–8
- Bloemen, N., & De Coninck, D. (2020). Social Media and Fear of Missing Out in Adolescents: The Role of Family Characteristics, 6(4), 2-9
- Blumberg, M., & Pringle, C.D. (1982). The Missing Opportunity in Organizational Research: Some Implications for a Theory of Work Performance. *Academy of Management Review* , 7(4), 560-69
- Bryman, A. (2017). Quantitative and qualitative research: further reflections on their integration. In *Mixing Methods: Qualitative and Quantitative Research*, 57-78
- Budnick, C. J., Rogers, A. P., & Barber, L. K. (2019). The Fear of missing out at work: Examining costs and benefits to employee health and motivation. *Computers in Human Behavior*, 104, 106-161
- Byars. L.L. και Rue. L.W., (2003), *Human Resource Management*. Boston: McGraw Hill, 9(7), 1103-1104
- Caligiuri, P.M., and Day, D.V. (2000). Effects of Self-Monitoring on Technical, Contextual, and Assignment-Specific Performance. *Group & Organization Management*, 25(2), 154-174
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology, In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 313-575

- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In C.W. Schmitt & W.C.A. Borman (Eds), *Personnel selection in organizations*, 18(4), 35–70
- Campbell, J. P. (1999). The definition and measurement of performance in the new age. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of performance. Implications for staffing, motivation, and development*, 12(2), 399–429
- Casale S., Fioravanti G. (2020) Factor structure and psychometric properties of the Italian version of the fear of missing out scale in emerging adults and adolescents, 102, 83-87
- Casale S., Rugai L., Fioravanti G. (2018), Exploring the role of positive metacognitions in explaining the association between the fear of missing out and social media addiction, 85, 83-87
- Csikszentmihalyi M., Robinson R. E., (2014). *Culture, Time, and the Development of Talent*, 27-46
- Collis, D.J., and Montgomery, C. (1995). *Competing on Resources*. Harvard Business Review, 12(2), 118-128
- Cronbach, L. J., & Gleser, C. G. (1957). *Psychological tests and personnel decisions*. Urbana, IL: University of Illinois Press, 19(1), 115-117
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985), *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, Plenum Press, 11-40
- Dossey, L., 2014. FOMO, Digital Dementia, and Our Dangerous Experiment. *EXPLORE*, 10(2), 69-73
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171-193
- Durak, H. Y. (2018). Investigation of nomophobia and smartphone addiction predictors among adolescents in Turkey: Demographic variables and academic performance. *The Social Science Journal*, 56(4), 492-517
- Elhai, J., Levine, J., Dvorak, R. and Hall, B., 2016. Fear of missing out, need for touch, anxiety and depression are related to problematic smartphone use. *Computers in Human Behavior*, 63, 509-516
- Elhai J., Levine J., Ahmad M., Alghraibehd, Ali A., Alafnan, Ahmad A., Aldraiweesh, Brian J. Hall (2018), Fear of missing out: Testing relationships with negative affectivity, online social engagement, and problematic smartphone use, 89, 105-107
- Friedlander F., "Motivation to Work and Organisational Performance", *Journal of Applied Psychology*, 1966, 50(2), 143-152
- Fu, N., Flood, P. C., Bosak, J., Morris, T., & O'Regan, P. (2015). How do high performance work systems influence organizational innovation in professional service firms, *Employee Relations*, 37(2), 209-231
- Huang, J. L., Ryan, A. M., Zabel, K. L., & Palmer, A. (2014). Personality and adaptive performance at work: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 162-179
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 4(2), 90-103
- Jackson, E.S & Schuler, R. (2003). *Managing Human Resources through Strategic Partnerships*. (8th Ed.). Thomson South-Western Publishing 103-129

- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 376-407
- Kahn, R., L., (1960). Productivity and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 13(3), 275-287
- Karadağ A, Akçınar B (2019) Üniversite öğrencilerinde sosyal medya bağımlılığı ve psikolojik semptomlar arasındaki ilişki. *Bağımlılık Dergisi*, 23(2), 154-166
- Katz, D., Kahn, R.(1951), "Human Organization and worker motivation", In *Industrial Productivity*. Tripp, R.(ed), Madison Wis. Industrial Relations Research Association, 5(1), 108
- Katz, D. (1964), "The motivational basis of organizational behavior", *Journal of the Society for General Systems Research*, 9(2), 131-146
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2014). Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), 56(3), 331-337
- Kuss, D., & Griffiths, M. (2017). Social networking sites and addiction: Ten lessons learned. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14, 1-17
- La Motta T. (1995), *Recognition The Quality Way*, NY, Kraus Organizations Limited, 351-372
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., and Holtom, B. C. (2004). Job Embeddedness in a Culturally Diverse Environment. *Academy of Management Journal*, 47(5), 131-142
- Locke E. A. (1976), *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, 1297-1343
- Locke E.A., Shaw K.M., Saari L.M., Latham G.P., "Goal Setting and Job Performance: 1969-1980", *Psychological Bulletin*, 90, 1981
- Luna K. (2014), Impact of Fear of Missing Out on Psychological Well-Being Among Emerging Adulthood Aged Social Media Users, 2(2), 23-30
- Mathis, R. και Jackson, J., (2000), *Human Resource Management, USA: SouthWestern Thomson Learning*, 25(3), 677-679
- McGinnis P. (2017) 7 symptoms of fomo you need to treat now, 13(4), 22
- Metz J (2019) Fomo and regret for non-doings. *Soc Theory Pract*, 45,451-470
- Miller, K., and Bromiley, P. (1990). Strategic Risk and Corporate Performance: An Analysis of Alternative Risk Measure. *Academy of Management Journal*, 33(4), 9-16
- O'Connell C. (2020), How FOMO (Fear of Missing Out), the Smartphone, and Social Media May Be Affecting University Students in the Middle East, *North American Journal of Psychology*, 22, 83-102
- Organ D. W. (1997), «Organizational citizenships behavior: It's construct cleanup time», *Human Performance*, 10(2), 337-368
- Podsakoff P. M., MacKenzie S. B., Paine J. B. & Bachrach D. G., (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85
- Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1841–1848

- Riordan BC, Flett JA, Cody LM, Conner TS, Scarf D (2021) The fear of missing out (fomo) and event-specific drinking: the relationship between fomo and alcohol use, harm, and breath alcohol concentration during orientation week. *Curr Psychol*, 40, 3691–3701
- Saane van A., J. K. Sluiter, J. H. A. M. Verbeek, M. H. W. Frings-Dresen (2003), Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction—a systematic review, 53(3), 191-200
- Sapadin L (2015). Fear of missing out!
- Schat, A. C., & Frone, M. R. (2011). Exposure to psychological aggression at work and job performance: The mediating role of job attitudes and personal health. *Work & Stress*, 25(1), 23-40
- Shore L. M., Martin, H. J. (1989), «Satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions», *Human Relations*, 42(7), 149-164
- Sinangil, H.K., and Ones, D.S. (2003). Gender differences in expatriate job performance. *Applied Psychology: An International Review*, 52(3), 461-475
- Song, L., Larose, R., & Eastin, M. (2004). Internet gratifications and Internet addiction: On the uses and abuses of new media. *CyberPsychology & Behavior*, 7(4), 384-389
- Stead H., Bibby P. A., (2017), Personality, fear of missing out and problematic internet use and their relationship to subjective well-being, 76, 534–540
- Sutcliffe R. (1969), Employee Performance and Employee Need Satisfaction—Which Comes First?, 13(4), 43-47
- Tomczyk, L., & Selmanagic-Lizde, E. (2018). Fear of missing out (FOMO) among youth in Bosnia and Herzegovina—Scale and selected mechanisms. *Children and Youth Services Review*, 88, 541–549
- Van De Voorde, K., & Beijer, S. (2015). The role of employee HR attributions in the relationship between high-performance work systems and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, 25(1), 62-78
- Wang P., L Yin, J Nie, J Guo, J Feng, L Lei (2021). Social networking sites addiction and FoMO: The mediating role of envy and the moderating role of need to belong. *Current Psychology*, 146, 136–142
- Wheeler, A. R., Harris, K. J., & Sablinski, C. J. (2012). How do employees invest abundant resources? The mediating role of work effort in the job-embeddedness/job-performance relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 244-266
- Winter, G. (2000). A comparative discussion of the notion of validity in qualitative and quantitative research. *The Qualitative Report*, 4(3), 1-14
- Yanhan, Z. (2013), "Individual Behavior: In-role and Extra-role", *International Journal of Business Administration*, 4(1), 23-27

Ελληνική Βιβλιογραφία

Αβραμίδου Ιωάννα (2019), «Η επίδραση των επαγγελματιών υγείας στην αποτελεσματικότητα των δημόσιων νοσοκομείων σύμφωνα με την εμπειρία και το επίπεδο σπουδών τους», Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, 5, 30-34

Αλκαλάι Καρολίνα (2009), Ανάπτυξη συστήματος αξιολόγησης απόδοσης εργαζομένων σε τραπεζικό οργανισμό, Πολυτεχνείο Κρήτης, 1, 12-36

Αναγνώστου Ευσταθία (2015), Διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης, εργασιακής απόδοσης και επαγγελματικής εξουθένωσης στο ανθρώπινο δυναμικό του Δημόσιου Επαρχιακού Νοσοκομείου Άμφισσας, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, 3, 21-26

Αναστασιάδου, Δ. Σ. (2012) Στατιστική και μεθοδολογία έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες. Αθήνα: Κριτική, 1, 12-20

Αντωνιάδου Σοφία (2019), Η επίδραση των οργανωσιακών αλλαγών στην εργασιακή ασφάλεια και απόδοση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, 4, 65-69

Δεμερτζής, Ν. (2002), Πολιτική Επικοινωνία: Διακινδύνευση, Δημοσιότητα, Διαδίκτυο, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση

Ζαβλάνος, Μ. (2002). Μάνατζμεντ, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα

Καλίκη Αγγελική (2020), «Εργασιακή Ικανοποίηση και Απόδοση: Μελέτη Περίπτωσης Μοντεσσोरιανή Σχολή Αθηνών Μαρία Γουδέλη», Πανεπιστήμιο Αιγαίου, 1, 19-21

Καλκανάκου Λουκία (2021), Σύγχρονες πρακτικές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού: Επιπτώσεις στην εργασιακή ικανοποίηση και στην εργασιακή απόδοση, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, 2, 20-45

Καποθανάση Μαριλένα (2016), «Εργασιακή ενσωμάτωση, διατήρηση ανθρωπίνου δυναμικού και εργασιακή απόδοση», Πανεπιστήμιο Πατρών, 3, 8-34

Κατσαφάδου Βαρβάρα (2022), «Επίδραση των Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης (Social Media) στις διατροφικές επιλογές, τα συναισθήματα γύρω από την κατανάλωση τροφής και την εικόνα σώματος σε εφήβους και νέους ενήλικες», Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο, 1, 12-21

Κουζαρίδη Έμιλυ, (2019), Μπορώ να μείνω μόνος μου στην εποχή του αδιάκοπου online;, 1, 11-12

Κούρτη, Ε. (2003), Η Επικοινωνία στο Διαδίκτυο. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Κυριακάκη Έλλη (2019), «Διερεύνηση της επίδρασης της Μετασχηματιστικής Ηγεσίας στην εργασιακή απόδοση σε εργαζομένους στο δημόσιο τομέα της Κρήτης. Η περίπτωση των διοικητικών υπαλλήλων του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης των υπαλλήλων του ΟΑΕΔ Κρήτης, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, 2, 32-44

Μακρής Ιωάννης Δημητρίου (2017), «Μετασχηματιστική ηγεσία, εργασιακή απόδοση και ψυχολογικό κεφάλαιο», Πανεπιστήμιο Πειραιώς, 2, 4-14

Μπαγάκη Γεωργία (2018), «Σχέση εργασιακών προτύπων υψηλής απόδοσης με σημαντικά εργασιακά αποτελέσματα στον τραπεζικό τομέα», Πολυτεχνείο Κρήτης, 1, 12-44

Μπάτσιος Χ., (2013), Συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης: 1, 13-45

Οικονόμου Αριάδνη (2020), Πως οι συνθήκες εργασίας επηρεάζουν το αίσθημα ικανοποίησης και την ποιότητα της απόδοσης των εργαζομένων, Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, 1, 10-20

- Παναγιώτη Ζ., (2020). Η χρήση του Instagram : τα κίνητρα και τα χαρακτηριστικά των χρηστών στην Ελλάδα, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
- Παπαγιαννάκη Α., (2011), Αξιολόγηση της Απόδοσης των Εργαζομένων στις Επιχειρήσεις ή Οργανισμούς, Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Κρήτης: 1, 9-16
- Πασιαντά Κωνσταντίνα (2016), « Παρουσιασμός και αποδοτικότητα», Πανεπιστήμιο Πειραιώς, 2, 11-18
- Ρωσσίδης, Ι. (2014), Εφαρμογές του Επιχειρησιακού Μάνατζμεντ στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση, Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλης, 1, 3-10
- Σαρανταυγά Μαρία (2020), Η επίδραση του εργασιακού ωραρίου στην επίδοση των εργαζομένων του ναυτιλιακού κλάδου, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, 2, 23-27
- Σκάζα Βασιλική (2021), «Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης: Χρήσεις και Αντιλήψεις», Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, 2, 25-42
- Σπυριδάκης, Μ., Κουτσούκου, Η., Μαρινοπούλου, Α. (2018), Κοινωνία του Κυβερνοχώρου, Αθήνα: Εκδόσεις Σίδερης, 1, 10-17
- Τερζίδης Κ. & Τζωρτζάκης Κ. (2004), «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων», Rosili.
- Φαναριώτης, Π., (2004), Εργασιακές Σχέσεις, 2η έκδοση, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα, 1, 5-18
- Χριστόφα Νίκη (2018), Πως το εργασιακό κλίμα επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή δέσμευση, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, 1, 4-30
- Χυτήρης, Λ. (2013), Οργανωσιακή Συμπεριφορά, η Ανθρώπινη Συμπεριφορά σε Οργανισμούς και Επιχειρήσεις, Αθήνα: Εκδόσεις Interbooks, 1, 15-30

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Πίνακες

Πίνακας 2: Δείκτης Cronbach's alpha της κλίμακας του συνδρόμου F.O.M.O.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,746	,747	10

Πίνακας 3: Κλίμακα του συνδρόμου F.O.M.O.

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ΟΙ ΑΛΛΟΙ ΕΧΟΥΝ ΠΙΟ ΕΠΩΦΕΛΕΙΣ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ	24,47	35,285	,341	,338	,734
ΟΙ ΦΙΛΟΙ ΕΧΟΥΝ ΠΙΟ ΕΠΩΦΕΛΕΙΣ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ	24,91	34,952	,332	,358	,736
ΟΙ ΦΙΛΟΙ ΜΟΥ ΠΕΡΝΑΝΕ ΚΑΛΑ ΧΩΡΙΣ ΕΜΕΝΑ	25,18	31,529	,567	,398	,700
ΑΓΧΩΝΟΜΑΙ ΟΤΑΝ ΔΕΝ ΞΕΡΩ ΤΙ ΚΑΝΟΥΝ ΟΙ ΦΙΛΟΙ ΜΟΥ	25,06	32,676	,479	,274	,714
ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΝΑ ΠΙΑΝΩ ΤΑ ΑΣΤΕΙΑ ΤΗΣ ΠΑΡΕΑΣ	24,05	34,485	,340	,223	,736
ΞΟΔΕΥΩ ΠΟΛΥ ΧΡΟΝΟ ΣΤΟ ΝΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΩ ΤΙ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	24,38	33,548	,370	,190	,732
ΜΕ ΕΝΟΧΛΕΙ ΝΑ ΧΑΝΩ ΕΥΚΑΙΡΙΑ ΝΑ ΒΡΕΘΩ ΜΕ ΦΙΛΟΥΣ	23,80	34,427	,416	,321	,724
ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΝΑ ΜΟΙΡΑΖΟΜΑΙ ΣΤΙΓΜΕΣ ΣΤΑ SOCIAL MEDIA	25,73	35,814	,388	,243	,729

ΜΕ ΕΝΟΧΛΕΙ ΟΤΑΝ ΧΑΝΩ ΜΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΕΝΗ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΜΕ ΦΙΛΟΥΣ	23,80	34,828	,373	,326	,730
ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΩ ΤΙ ΚΑΝΟΥΝ ΟΙ ΦΙΛΟΙ ΜΟΥ ΟΤΑΝ ΕΙΜΑΙ ΔΙΑΚΟΠΕΣ	24,88	33,034	,472	,294	,715

Πίνακας 4: Δείκτης Cronbach's alpha της κλίμακας της εργασιακής απόδοσης

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,814	,826	18

Πίνακας 5: Σύνδρομο F.O.M.O.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ΟΙ ΑΛΛΟΙ ΕΧΟΥΝ ΠΙΟ ΕΠΩΦΕΛΕΙΣ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ	204	1	5	2,89	1,091
ΟΙ ΦΙΛΟΙ ΕΧΟΥΝ ΠΙΟ ΕΠΩΦΕΛΕΙΣ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ	204	1	5	2,46	1,167
ΟΙ ΦΙΛΟΙ ΜΟΥ ΠΕΡΝΑΝΕ ΚΑΛΑ ΧΩΡΙΣ ΕΜΕΝΑ	204	1	5	2,18	1,232
ΑΓΧΩΝΟΜΑΙ ΟΤΑΝ ΔΕΝ ΞΕΡΩ ΤΙ ΚΑΝΟΥΝ ΟΙ ΦΙΛΟΙ ΜΟΥ	204	1	5	2,30	1,226
ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΝΑ ΠΙΑΝΩ ΤΑ ΑΣΤΕΙΑ ΤΗΣ ΠΑΡΕΑΣ	204	1	5	3,31	1,227
ΞΟΔΕΥΩ ΠΟΛΥ ΧΡΟΝΟ ΣΤΟ ΝΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΩ ΤΙ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	204	1	5	2,98	1,313
ΜΕ ΕΝΟΧΛΕΙ ΝΑ ΧΑΝΩ ΕΥΚΑΙΡΙΑ ΝΑ ΒΡΕΘΩ ΜΕ ΦΙΛΟΥΣ	204	1	5	3,56	1,083

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΝΑ ΜΟΙΡΑΖΟΜΑΙ ΣΤΙΓΜΕΣ ΣΤΑ SOCIAL MEDIA	204	1	5	1,63	,914
ΜΕ ΕΝΟΧΛΕΙ ΟΤΑΝ ΧΑΝΩ ΜΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΕΝΗ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΜΕ ΦΙΛΟΥΣ	204	1	5	3,56	1,101
ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΩ ΤΙ ΚΑΝΟΥΝ ΟΙ ΦΙΛΟΙ ΜΟΥ ΟΤΑΝ ΕΙΜΑΙ ΔΙΑΚΟΠΕΣ	204	1	5	2,49	1,189
Valid N (listwise)	204				

Πίνακας 6: Μέση τιμή απαντήσεων κλίμακας του συνδρόμου F.O.M.O.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MEAN_FOMO	204	1,30	4,90	2,7363	,63947
Valid N (listwise)	204				

Πίνακας 7: Απόδοση των εργαζομένων στις υποχρεώσεις τους

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ΣΧΕΔΙΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΝΑ ΤΕΛΕΙΩΣΩ ΕΓΚΑΙΡΩΣ	204	1	5	3,43	1,183
ΣΚΕΦΤΟΜΑΙ ΣΥΝΕΧΩΣ ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΕΤΥΧΩ	204	1	5	3,82	1,045
ΘΕΤΩ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ	204	1	5	3,67	1,086
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	204	1	5	3,92	,909
ΧΕΙΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΛΑ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΜΟΥ	204	1	5	3,35	1,101
Valid N (listwise)	204				

Πίνακας 8: Φιλότημη Οργανωσιακή Συμπεριφορά του εργαζομένου

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ΞΕΚΙΝΗΣΑ ΝΕΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	204	1	5	3,49	1,071
ΑΝΕΛΑΒΑ ΑΠΑΙΤΗΤΙΚΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	204	1	5	3,74	1,026
ΕΝΗΜΕΡΩΜΕΝΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ	204	1	5	3,64	1,034
ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	204	1	5	3,68	1,027
ΣΚΑΡΦΙΣΤΗΚΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΕΣ ΛΥΣΕΙΣ	204	1	5	3,62	1,017
ΑΝΕΛΑΒΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ	204	1	5	3,76	1,015
ΕΨΑΧΝΑ ΓΙΑ ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ	204	1	5	3,26	1,122
ΕΝΕΡΓΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΣΥΝΑΝΤΗΣΕΙΣ	204	1	5	3,22	1,326
Valid N (listwise)	204				

Πίνακας 9: Ύπαρξη αντιπαραγωγικών εργασιακών συμπεριφορών

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ΠΑΡΑΠΟΝΑ ΓΙΑ ΑΣΗΜΑΝΤΑ ΘΕΜΑΤΑ	204	1	5	2,62	1,264
ΜΕΓΑΛΟΠΟΙΗΣΑ ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ	204	1	5	2,40	1,238
ΕΣΤΙΑΣΑ ΣΤΙΣ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΠΤΥΧΕΣ	204	1	5	2,90	1,240
ΣΥΖΗΤΗΣΑ ΜΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΠΤΥΧΕΣ	204	1	5	3,04	1,261
ΣΥΖΗΤΗΣΑ ΜΕ ΑΛΛΟΥΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΠΤΥΧΕΣ	204	1	5	3,35	1,272
Valid N (listwise)	204				

Πίνακας 10: Παλινδρόμηση εργασιακής απόδοσης (Tests of Between-Subjects Effects)

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: PERF_MEAN

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	18,062 ^a	5	3,612	6,139	,000
Intercept	176,045	1	176,045	299,176	,000
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	12,099	4	3,025	5,140	,001
MEAN_FOMO	4,940	1	4,940	8,395	,004
Error	116,510	198	,588		
Total	2831,960	204			
Corrected Total	134,572	203			

a. R Squared = ,134 (Adjusted R Squared = ,112)

Πίνακας 11: Παλινδρόμηση εργασιακής απόδοσης (Parameter Estimates)

Parameter Estimates

Dependent Variable: PERF_MEAN

Parameter	B	Std. Error	t	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Intercept	3,951	,392	10,074	,000	3,177	4,724
[ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ=0]	,219	,352	,621	,535	-,476	,914
[ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ=1]	,711	,364	1,956	,052	-,006	1,428
[ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ=2]	,822	,415	1,982	,049	,004	1,639
[ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ=3]	,877	,565	1,552	,122	-,237	1,991
[ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ=4]	0 ^a
MEAN_FOMO	-,248	,086	-2,897	,004	-,417	-,079

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Πίνακας 12: Παλινδρόμηση οργανωτικής συμπεριφοράς εργαζομένων (Tests of Between-Subjects Effects)

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: CONT_MEAN

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	26,151 ^a	19	1,376	2,492	,001
Intercept	109,945	1	109,945	199,071	,000
ΦΥΛΟ	2,058	1	2,058	3,727	,055
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ	2,651	5	,530	,960	,444
ΘΕΣΗ_ΣΤΗΝ_ΕΤΑΙΡΕΙΑ	10,753	4	2,688	4,867	,001
AGE	5,154	8	,644	1,166	,322
MEAN_FOMO	,265	1	,265	,481	,489
Error	101,621	184	,552		
Total	2700,813	204			
Corrected Total	127,772	203			

a. R Squared = ,205 (Adjusted R Squared = ,123)

Πίνακας 13: Παλινδρόμηση οργανωτικής συμπεριφοράς εργαζομένων (Parameter Estimates)

Parameter Estimates

Dependent Variable: CONT_MEAN

Parameter	B	Std. Error	t	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Intercept	3,109	,917	3,391	,001	1,300	4,918
[ΦΥΛΟ=0]	-,220	,121	-1,822	,070	-,458	,018
[ΦΥΛΟ=1]	0 ^a
[ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ=0]	-,295	,385	-,768	,444	-1,054	,464
[ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ=1]	-,265	,406	-,651	,516	-1,066	,537
[ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ=2]	,017	,480	,035	,972	-,931	,965
[ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ=3]	-,070	,621	-,113	,910	-1,296	1,156
[ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ=4]	0 ^a
[ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ=0]	,672	,620	1,084	,280	-,551	1,895
[ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ=1]	,384	,587	,654	,514	-,775	1,543
[ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ=2]	,386	,605	,638	,524	-,807	1,579

[ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ=3]	,238	,576	,412	,680	-,899	1,375
[ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ=4]	,354	,580	,610	,543	-,790	1,497
[ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ=5]	0 ^a
[ΘΕΣΗ_ΣΤΗΝ_ΕΤΑΙΡΕΙΑ=0]	,517	,191	2,706	,007	,140	,893
[ΘΕΣΗ_ΣΤΗΝ_ΕΤΑΙΡΕΙΑ=1]	,252	,298	,846	,399	-,336	,841
[ΘΕΣΗ_ΣΤΗΝ_ΕΤΑΙΡΕΙΑ=2]	,864	,228	3,785	,000	,414	1,315
[ΘΕΣΗ_ΣΤΗΝ_ΕΤΑΙΡΕΙΑ=3]	,961	,284	3,385	,001	,401	1,522
[ΘΕΣΗ_ΣΤΗΝ_ΕΤΑΙΡΕΙΑ=4]	0 ^a
[AGE=1,00]	-,171	,633	-,270	,787	-1,420	1,078
[AGE=2,00]	,050	,578	,086	,931	-1,091	1,191
[AGE=3,00]	-,037	,577	-,065	,949	-1,175	1,101
[AGE=4,00]	,066	,579	,114	,909	-1,076	1,208
[AGE=5,00]	,668	,613	1,088	,278	-,543	1,878
[AGE=6,00]	-,089	,676	-,131	,896	-1,423	1,246
[AGE=7,00]	,081	,594	,137	,892	-1,091	1,254
[AGE=8,00]	-,076	,606	-,125	,901	-1,271	1,120
[AGE=9,00]	0 ^a
MEAN_FOMO	-,052	,089	-,591	,555	-,227	,123

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Πίνακας 14: Παλινδρόμηση ύπαρξης αντιπαραγωγικών εργασιακών συμπεριφορών (Tests of Between-Subjects Effects)

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: COUNT_MEAN

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	25,268 ^a	5	5,054	6,124	,000
Intercept	23,901	1	23,901	28,965	,000
ΘΕΣΗ_ΣΤΗΝ_ΕΤΑΙΡΕΙΑ	7,218	4	1,805	2,187	,072
MEAN_FOMO	16,441	1	16,441	19,925	,000
Error	163,384	198	,825		
Total	1861,640	204			
Corrected Total	188,652	203			

a. R Squared = ,134 (Adjusted R Squared = ,112)

Πίνακας 15: Παλινδρόμηση ύπαρξης αντιπαραγωγικών εργασιακών συμπεριφορών
(Parameter Estimates)

Parameter Estimates

Dependent Variable: COUNT_MEAN

Parameter	B	Std. Error	t	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Intercept	1,582	,334	4,738	,000	,923	2,240
[ΘΕΣΗ_ΣΤΗΝ_ΕΤΑΙΡΕΙΑ=0]	,137	,201	,682	,496	-,259	,533
[ΘΕΣΗ_ΣΤΗΝ_ΕΤΑΙΡΕΙΑ=1]	,182	,340	,534	,594	-,489	,853
[ΘΕΣΗ_ΣΤΗΝ_ΕΤΑΙΡΕΙΑ=2]	,099	,237	,418	,676	-,368	,566
[ΘΕΣΗ_ΣΤΗΝ_ΕΤΑΙΡΕΙΑ=3]	-,515	,277	-1,859	,064	-1,061	,031
[ΘΕΣΗ_ΣΤΗΝ_ΕΤΑΙΡΕΙΑ=4]	0 ^a
MEAN_FOMO	,448	,100	4,464	,000	,250	,647

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ



Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας

Η παρακάτω έρευνα διεξάγεται στα πλαίσια μεταπτυχιακής διατριβής του προγράμματος MBA Food & Agribusiness του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Οι απαντήσεις σας είναι αυστηρά εμπιστευτικές και δεν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν για άλλους σκοπούς.

Ο χρόνος για την απάντησή του ερωτηματολογίου υπολογίζεται περίπου στα 5 με 7 λεπτά.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για το χρόνο σας και τη συμμετοχή σας.

Μπακογιάννη Κωνσταντίνα
(nadia.bakogianni@gmail.com)

Θέλετε να απαντήσετε στην παρούσα έρευνα ; *

Ναι

Όχι

Δημογραφικά στοιχεία

Απαιτείται*

1. Φύλο *

- Άνδρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία *

(Σε έτη - ακέραιος αριθμός)*

Η απάντησή σας _____

3. Οικογενειακή κατάσταση *

- Ανύπαντρος/η
- Παντρεμένος/η
- Διαζευγμένος/η
- Χήρος/α
- Άλλο

4. Μορφωτικό επίπεδο *

- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
- Τριτοβάθμια εκπαίδευση
- Τεχνική/Επαγγελματική Σχολή
- Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ
- Μεταπτυχιακό Δίπλωμα
- Διδακτορικό Δίπλωμα

5. Θέση στην ιεραρχία της εταιρείας *

- Υπάλληλος
- Κατώτερο στέλεχος
- Μεσαίο στέλεχος
- Ανώτερο στέλεχος
- Άλλο

Ενότητα 1

Διαβάζοντας τις παρακάτω προτάσεις και σκεπτόμενοι την καθημερινότητα σας, παρακαλώ δείξτε σε τι βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με καθεμία από τις ακόλουθες προτάσεις.

1. Απόλυτα αναληθές, 2. Ελάχιστα αναληθές, 3. Ούτε αναληθές/Ούτε αληθές, 4. Ελάχιστα αληθές, 5. Απόλυτα αληθές

1. Φοβάμαι ότι οι άλλοι έχουν περισσότερες επωφελείς εμπειρίες από εμένα. *

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

2. Φοβάμαι ότι οι φίλοι μου έχουν περισσότερες επωφελείς εμπειρίες από εμένα.

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

3. Ανησυχώ όταν μαθαίνω πως οι φίλοι μου περνάνε καλά χωρίς εμένα. *

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

4. Αγχώνομαι όταν δεν ξέρω τι κάνουν οι φίλοι μου. *

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

5. Είναι σημαντικό να «πιάνω» τα αστεία της παρέας μου. *

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

6. Μερικές φορές αναρωτιέμαι αν ξοδεύω πολύ χρόνο στο να παρακολουθώ ό,τι συμβαίνει. *

1 2 3 4 5
Απόλυτα αναληθές Απόλυτα αληθές

7. Με ενοχλεί όταν χάνω την ευκαιρία να βρεθώ με φίλους. *

1 2 3 4 5
Απόλυτα αναληθές Απόλυτα αληθές

8. Όταν περνάω καλά, είναι σημαντικό για εμένα να μοιράζομαι τις λεπτομέρειες στο διαδίκτυο (π.χ. ανανέωση του status). *

1 2 3 4 5
Απόλυτα αναληθές Απόλυτα αληθές

9. Με ενοχλεί όταν χάνω μία προγραμματισμένη -φιλική- συνάντηση. *

1 2 3 4 5
Απόλυτα αναληθές Απόλυτα αληθές

10. Όταν πηγαίνω διακοπές, συνεχίζω να παρακολουθώ τι κάνουν οι φίλοι μου. *

1 2 3 4 5
Απόλυτα αναληθές Απόλυτα αληθές

Ενότητα 2

Διαβάζοντας τις παρακάτω προτάσεις, παρακαλώ επιλέξτε τη συχνότητα που συναντάτε παρόμοιες καταστάσεις σε σχέση με την εργασίας σας.

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

Τους τελευταίους 3 μήνες πόσο συχνά...

1. Κατάφερα να σχεδιάσω την εργασία μου ώστε να την τελειώσω εγκαίρως. *

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

2. Είχα -συνεχώς- στο μυαλό μου τα αποτελέσματα που έπρεπε να επιτύχω στη δουλειά μου. *

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

3. Ήμουν σε θέση να θέσω προτεραιότητες. *

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

4. Ήμουν σε θέση να εκτελέσω την εργασία μου αποτελεσματικά. *

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

5. Χειρίστηκα το χρόνο μου καλά. *

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

6. Με δική μου πρωτοβουλία ξεκίνησα νέα καθήκοντα όταν τα προηγούμενα -καθήκοντά μου- ολοκληρώθηκαν. *

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

7. Ανέλαβα απαιτητικά καθήκοντα όταν ήταν διαθέσιμα. *

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

8. Εργάστηκα ώστε να διατηρήσω τις εργασιακές μου γνώσεις ενημερωμένες. *

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

9. Εργάστηκα ώστε να διατηρήσω τις εργασιακές μου ικανότητες επικαιροποιημένες. *

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

10. Σκαρφίστηκα δημιουργικές λύσεις σε νέα προβλήματα. *

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

11. Ανέλαβα περισσότερες αρμοδιότητες. *

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

12. Έφαχα διαρκώς για νέες προκλήσεις στην εργασία μου. *

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

13. Συμμετείχα ενεργά σε συναντήσεις και συμβούλια. *

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

Ενότητα 3

Διαβάζοντας τις παρακάτω προτάσεις, παρακαλώ επιλέξτε τη συχνότητα που συναντάτε παρόμοιες καταστάσεις σε σχέση με την εργασίας σας.

1. Ποτέ, 2. Σπάνια, 3. Μερικές φορές, 4. Συχνά, 5. Πολύ συχνά

Τους τελευταίους 3 μήνες πόσο συχνά...

1. Παραπονέθηκα για ασήμαντα εργασιακά θέματα στη δουλειά. *

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

2. Έκανα τα προβλήματα στη δουλειά μεγαλύτερα από όσο πραγματικά ήταν. *

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

3. Εστίασα σε αρνητικές πτυχές μιας κατάστασης στη δουλειά μου, παρά στις θετικές. *

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

4. Συζήτησα με συναδέλφους για τις αρνητικές πτυχές της δουλειάς μου. *

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

5. Συζήτησα με ανθρώπους εκτός επιχείρησης για τις αρνητικές πτυχές της εργασίας μου. *

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