



Ανώτατη
Σχολή
Παιδαγωγικής και
Τεχνολογικής
Εκπαίδευσης

Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη ΣΥμβουλευτική και
τον Προσανατολισμό
(Π.Ε.ΣΥ.Π)

Αυτόνομη Παρακίνηση και Καινοτομική Συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο

Καρασαρίδου Αναστασία

Επιβλέπων καθηγητής: Παπαχριστόπουλος Κωνσταντίνος

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	3
Κεφάλαιο 1. Αυτόνομη παρακίνηση και καινοτομική συμπεριφορά. Θεωρητικό υπόβαθρο.	4
1.1 Παρακίνηση.....	4
1.2 Αυτόνομη Παρακίνηση.....	8
1.3 Η σημασία της αυτόνομης παρακίνησης στον χώρο της εργασίας.....	11
1.4 Καινοτομική συμπεριφορά	13
Κεφάλαιο 2 ^ο : Μεθοδολογία Έρευνας	15
2.1 Η έρευνα.....	15
2.2 Σκοπός της έρευνας.....	15
2.3 Ερευνητικά Ερωτήματα.....	16
2.4 Δημογραφικά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων	16
2.5 Ερωτήματα Innovative Work Behavior – Motivation.....	19
Κεφάλαιο 3 ^ο . Αποτελέσματα Έρευνας	21
3.1. Περιγραφική ανάλυση δεδομένων.....	21
3.2 Εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου	25
3.3 Σύγκριση αποτελεσμάτων ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.....	29
3.4. Ανάλυση διακύμανσης	32
Συμπεράσματα	38
Επίλογος	39
Βιβλιογραφία	40
Παράρτημα.....	41

Εισαγωγή

Η παρούσα διπλωματική εργασία, η οποία έγινε στα πλαίσια για την ολοκλήρωση των σπουδών στο Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό, μελέτησε την Αυτόνομη Παρακίνηση και την Καινοτομική Συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο.

Η έρευνα με δείγμα 261 εργαζόμενων εθελοντών και η συλλογή δεδομένων έγινε σε διάστημα μόλις 13 ημερών, με εργαλείο το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο, του οποίου η διανομή έγινε μέσω δημοσιεύσεων σε κοινωνικά δίκτυα και μαζική αποστολή email. Το συνολικό ερωτηματολόγιο το οποίο υλοποιήθηκε σε συνεργασία με άλλες δύο συναδέλφους περιλάμβανε τις εξής ενότητες: α) Παρακίνηση Εργαζομένων, β) Εργασιακές Συμπεριφορές και Πρακτικές, γ) Ανάληψη Καινοτόμων δράσεων, δ) Αντίληψη Εργαζομένων και Επίδραση της Εργασίας τους και τέλος η ενότητα με τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων.

Σκοπός της εργασίας ήταν η μελέτη της έννοιας Αυτόνομης παρακίνησης και καινοτομικής συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας και η έρευνα της κατάστασης των συμπεριφορών των εργαζομένων.

Η δομή της εργασίας αποτελείται από τρία κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στο θεωρητικό υπόβαθρο της Αυτόνομης Παρακίνησης και καινοτομικής συμπεριφοράς. Στο δεύτερο κεφάλαιο, παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας της παρούσας εργασίας και στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Τεράστια διευκόλυνση για τη διεξαγωγή της διπλωματικής εργασίας αποτέλεσε η σωστή επιλογή διαφόρων μεθόδων και τεχνικών. Η δομική μέθοδος όσον αφορά το θεωρητικό κομμάτι είναι ο συστηματικός τρόπος προσέγγισης του γνωστικού αντικειμένου, ενώ τεχνικές αποτέλεσαν η βιβλιογραφική έρευνα και οι έγκυρες διαδικτυακές πηγές. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων έγινε μέσω SPSS.

Κεφάλαιο 1. Αυτόνομη παρακίνηση και καινοτομική συμπεριφορά. Θεωρητικό υπόβαθρο

1.1 Παρακίνηση

Κάθε άνθρωπος, προκειμένου να πράξει κάποιο έργο, χρειάζεται κάποιο κίνητρο, κάτι να τον παρακινήσει, ώστε στο έργο αυτό να είναι αποδοτικός και αφοσιωμένος. Στον εργασιακό χώρο, ο εργαζόμενος προσφέρει την εργασία του, με την προϋπόθεση ότι υπάρχει αντάλλαγμα. Αυτό είναι το κίνητρό του. Δέχεται το αντάλλαγμα για να ακολουθεί τους κανόνες της εργασίας. Να τηρεί το ωράριο, να είναι αποδοτικός στο ρόλο που του έχει δοθεί. Όσο σημαντικότερο είναι το κίνητρο, τόσο πιο αφοσιωμένος θα είναι ο εργαζόμενος. Όταν ένας εργοδότης, καταφέρει να προσλάβει έναν εργαζόμενο και να τον τοποθετήσει στη κατάλληλη θέση στην επιχείρησή του, οφείλει και να τον κρατήσει, να του δίνει δύναμη με σκοπό να δίνει το καλύτερο εαυτό του.

Οι εργασιακοί ψυχολόγοι έχουν ασχοληθεί κατά καιρούς με την παρακίνηση αυτή, την οποία χρειάζονται οι εργαζόμενοι προκειμένου να αποδώσουν όσο το δυνατόν καλύτερα και έχουν δημιουργήσει μια σειρά από θεωρίες.

Παρακίνηση ορίζονται οι συνθήκες που επηρεάζουν τη διέγερση, την κατεύθυνση και τη διατήρηση των συμπεριφορών που σχετίζονται με τα εργασιακά περιβάλλοντα. (Κάντας,1998)

Επιστημονικό και γραφειοκρατικό management (1890 – 1950, με το οποίο είχαν ασχοληθεί οι Taylor, Fayol, Weber). Στη συγκεκριμένη θεωρία αναφέρεται ότι όταν η Βιομηχανική Επανάσταση έφερε τεράστιες αλλαγές πολιτισμικές και οικονομικές, η κάθε εργασία λειτουργούσε πιο τυποποιημένα και ο εργαζόμενος είχε στενά όρια. Οι εργαζόμενοι εκτελούσαν αυστηρά τον ρόλο τους, ελέγχονταν συνεχώς και σε περίπτωση λάθους τιμωρούνταν. Οι εργοδότες δεν ασχολούνταν με το προσωπικό κομμάτι των εργαζομένων του, αφού το μόνο που τους απασχολούσε ήταν η μέγιστη απόδοση. Έτσι για να υπάρχει σεβασμός στο πρόσωπο του εργοδότη, υπήρχε έλεγχος και τιμωρία. Έπειτα, θεωρήθηκε πως για να βελτιωθούν οι εργαζόμενοι και για να ξέρουν ακριβώς τι πρέπει να κάνουν, πρέπει να γνωρίζουν ποια είναι η θέση τους μέσα στον εργασιακό χώρο, συγκριτικά με τους άλλους εργαζόμενους, αλλά και με τους ανωτέρους τους και έτσι με τον χρόνο άρχισε να δημιουργείται κάποια οργάνωση. Παρ' όλη την οργάνωση, οι εργαζόμενοι φυσικά δεν είχαν γνώμη, παρά μόνο καθοδηγούνταν από τους ανωτέρους τους. Εδώ, το αποδεκτό μέσο παρακίνησης ήταν ο έλεγχος, η τιμωρία και η χρηματική αμοιβή.

Η συνέχεια των θεωριών της παρακίνησης των εργαζομένων ήρθε από τον Αυστραλό ψυχολόγο και κοινωνιολόγο Elton Mayo, ο οποίος ήταν από τους

πρώτους που μελέτησε τις εργασιακές σχέσεις από άποψη ψυχικής υγιεινής και πολιτισμού. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία λοιπόν, η λεγόμενη Social Man, οι εργαζόμενοι ήταν πιο παραγωγικοί αν οι εργοδότες τους, τους φέρονταν με φροντίδα και τρυφερότητα. Οι managers όφειλαν να ικανοποιήσουν τις κοινωνικές και φυσιολογικές ανάγκες των εργαζομένων τους, ώστε να γίνουν περισσότερο αποδοτικοί. Έπρεπε δηλαδή να τους φέρονται με ανθρώπινη ευαισθησία και κατανόηση. Ήταν πρόθυμοι να ακούσουν τα προβλήματά τους, όχι όμως να τα λύσουν, διότι πίστευαν ότι το ενδιαφέρον πάνω από το εργασιακό όριο θα είχε ως συνέπεια τη μείωση της παραγωγικότητας του εργαζομένου. Από την άλλη πλευρά πίστευαν ότι αυτού του είδους η προσέγγιση θα βοηθούσε στην αύξηση της απόδοσής τους. Σε αυτή τη χρονική περίοδο είναι που εμφανίζονται και τα πρώτα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού.

Μετά την εμφάνιση των τμημάτων ανθρώπινων πόρων τη δεκαετία του 1950 ανατρέπονται οι μέχρι τώρα θεωρίες σχετικά με την παρακίνηση, που όπως προαναφέρθηκε ήταν η χρηματική αμοιβή και το ενδιαφέρον για τα προσωπικά ζητήματα που απασχολούσαν τους εργαζόμενους με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας και έρχονται νέες ιδέες.

Ο κλινικός ψυχολόγος Maslow, ήταν αυτός που μελέτησε και ιεράρχησε τις ανάγκες των ανθρώπων και στη συνέχεια την ανάγκη του ανθρώπου για εργασία. Σύμφωνα λοιπόν με τον τελευταίο, οι άνθρωποι παρακινούνται στην εργασία για να καλύψουν τις βασικές ανάγκες της επιβίωσης, όπως είναι η τροφή, το νερό, ο ύπνος. Έπειτα ακολουθεί η ανάγκη της ασφάλειας. Η ασφάλεια για την υγεία, της εργασίας, των πόρων, της στέγης. Στη συνέχεια η ανάγκη για να αγαπάει και να ανήκει κάπου. Η ανάγκη για εκτίμηση και για τους άλλους και από τους άλλους. Τέλος, φτάνει στην ανώτερη ανάγκη, που είναι η ανάγκη της αυτοπραγμάτωσης. Η πραγματοποίηση δηλαδή των πνευματικών, ψυχικών και σωματικών δυνατοτήτων του ανθρώπου, καθώς και η αίσθηση της πληρότητας που δημιουργείται ως επακόλουθο των προηγούμενων.

Στη συνέχεια της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow, έρχεται η θεωρία του F. Herzberg, ο οποίος εστίασε τη θεωρία του Maslow στον χώρο της εργασίας και χώρισε τις πέντε κατηγορίες αναγκών του τελευταίου σε δύο: στους παράγοντες υγιεινής και τους παρακινητές. Συγκεκριμένα, στους παρακινητές υγιεινής ανήκουν οι φυσιολογικές, της ασφάλειας και οι κοινωνικές ανάγκες, και στους παρακινητές η ανάγκη της αυτοεκτίμησης και της αυτοπραγμάτωσης. Η θεωρία του Herzberg βασίζεται στο ότι οι εργαζόμενοι παίρνουν δύναμη και παρακινούνται από πράγματα που τους κάνουν να αισθάνονται καλά. Οι παράγοντες που δημιουργούν ευχάριστα συναισθήματα είναι οι παρακινητές και οι παράγοντες υγιεινής είναι αυτοί που αν απουσιάζουν θα δημιουργηθεί δυσαρέσκεια στον εργαζόμενο. Πιο αναλυτικά, στους παράγοντες υγιεινής ανήκει το περιβάλλον εργασίας και τα

χαρακτηριστικά είναι οι συνθήκες εργασίας, το κύρος, οι διαδικασίες, η ποιότητα εποπτείας και οι διαπροσωπικές σχέσεις, ότι δηλαδή υπάρχει στις τρεις πρώτες ανάγκες της ιεραρχίας του Maslow. (Κόγκας 2015)

Οι παρακινήτες είναι οι εσωτερικοί παράγοντες και αναφέρονται στην αίσθηση των επιτεύξεων των στόχων, της αναγνώρισης της εργασίας, της ευθύνης, της προοπτική ανάπτυξης στον εργασιακό χώρο και της προόδου. Όταν ο εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος σ' αυτούς τους παράγοντες τότε παρακινούνται και θέλουν να δουλέψουν καλύτερα και αποδοτικότερα (Κόγκας 2015).

Στη συνέχεια ο κοινωνικός ψυχολόγος Douglas MacGregor, παρουσίασε δύο διαφορετικές θεωρίες για την οργάνωση, οι οποίες στηρίζονται σε υποθέσεις σχετικά με την ανθρώπινη παρακίνηση. Στη θεωρία Χ, υποθέτει ότι στους εργαζόμενους δεν αρέσει η εργασία, αποφεύγουν τις ευθύνες και προκειμένου να αποδώσουν χρειάζονται πίεση από τους ανωτέρους τους. Υποκινούνται από το χρήμα και την απειλή της τιμωρίας. Η απαισιόδοξη αυτή υπόθεση που παρουσιάζεται στη θεωρία Χ, αποτελεί τη βάση των αυταρχικών συστημάτων οργάνωσης στον εργασιακό χώρο, όπου επικρατεί η παροχή κυρώσεων και ανταμοιβών ως τρόπος παρακίνησης. Δεν μελετά την πραγματική ουσία των κινήτρων και εφόσον στην υπόθεση οι εργαζόμενοι είναι ανεύθυνοι, μη ειλικρινή και ανώριμοι, τότε οι εργοδότες βασίζονται στον εξωτερικό έλεγχο. Ο MacGregor βασισμένος στην ιεράρχηση των αναγκών του Maslow, κατέληξε ότι οι υποθέσεις της θεωρίας Χ είναι ανακριβείς και αυτό γιατί η διοίκηση της κάθε επιχείρησης που θα βασιστεί σε αυτή τη θεωρία, δεν θα υποκινήσουν τα άτομα ώστε να εργαστούν και να αποδώσουν σωστά για την υλοποίηση των επιχειρησιακών στόχων. Επομένως, ο MacGregor υποστηρίζει πως από τη στιγμή που για έναν εργαζόμενο έχουν καλυφθεί οι βασικές ανάγκες, τροφή, νερό, ασφάλεια, οι κοινωνικές ανάγκες, οι ανάγκες αναγνώρισης και αυτοπραγμάτωσης γίνονται ισχυρότερα τα κίνητρα. Ως αποτέλεσμα αυτών ήταν η ανάπτυξη της θεωρίας Ψ, η οποία ερμηνεύει διαφορετικά την ανθρώπινη συμπεριφορά.

Στη θεωρία Ψ, υποθέτει ότι οι εργαζόμενοι χαίρονται να εργάζονται, είναι δημιουργικοί, με τη σωστή παρακίνηση δικόι του στόχοι γίνονται οι στόχοι της επιχείρησης, αναλαμβάνει ευθύνες, εκ φύσεως καταβάλει προσπάθεια για την εργασία και ελεύθερα προσπαθεί για την πραγματοποίηση των στόχων της επιχείρησης. Τις περισσότερες φορές μία από τις μεγαλύτερες ανταμοιβές είναι η συμμετοχή του ίδιου του ατόμου στην επιτυχία των στόχων της επιχείρησης.

Από την ανάλυση των θεωριών Χ και Ψ βγαίνει το συμπέρασμα ότι τα στελέχη που αποδέχονται τις υποθέσεις της θεωρίας Χ ελέγχουν στενά τους εργαζόμενους τους, ενώ τα στελέχη που αποδέχονται τις υποθέσεις της θεωρίας Ψ επιτρέπουν τον αυτοέλεγχο.

Αυτό που μπορεί να αποκομίσει κανείς από την ανάλυση των θεωριών της παρακίνησης των εργαζομένων είναι ότι το ενδιαφέρον για την εργασία, η συμμετοχή σε αποφάσεις, η αυτοεκτίμηση, η επίτευξη στόχων, καθώς και η προσωπική ικανοποίηση, ενεργοποιούν την εσωτερική παρακίνηση των εργαζομένων, χωρίς όμως να υποτιμηθούν παράγοντες όπως οι συνθήκες εργασίας, η οργάνωση, οι αποδοχές και οι εργασιακές σχέσεις, οι οποίοι δίνουν την ικανοποίηση, κάτι που είναι απαραίτητο για την απόδοση υψηλότερων παραγόντων παρακίνησης.

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας παρακίνησης σύμφωνα με τη θεωρία του Victor Vroom είναι ότι ο εργαζόμενος παρακινείται όταν πιστεύει ότι η αύξηση των προσπαθειών του θα έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της απόδοσής του, η οποία με τη σειρά της θα οδηγήσει στην απόκτηση ανταμοιβών που έχουν αξία γι' αυτόν, ενώ σύμφωνα με τον Porter, υψίστης σημασίας είναι το αίσθημα της ίσης μεταχείρισης. Αυτό σημαίνει ότι ο εργαζόμενος συγκρίνει τον εαυτό του με συναδέλφους, όσον αφορά αυτά που προσφέρει ο ίδιος και το αντάλλαγμα που παίρνει, με αυτά που προσφέρουν οι συνάδελφοί του και με το αντάλλαγμα που παίρνουν αυτοί. Θα αισθανθεί μειονεκτικά αν οι παροχές του είναι δυσανάλογες σε σχέση με την ποιότητα και την ποσότητα που προσφέρει, συγκρίνοντας πάντα και τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Η κάθε θέση εργασίας διαφέρει και αυτό γιατί κάθε εργαζόμενος είναι διαφορετικός, μοναδικός, με άλλες ανάγκες και συμπεριφορές. Επομένως, για να γίνει κατανοητή η εργασιακή συμπεριφορά των εργαζομένων εξετάζεται η αλληλεπίδραση των εξωτερικών και εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης.

Ίσως από τις τελευταίες θεωρίες της παρακίνησης, είναι αυτή της ενδυνάμωσης – empowerment. Στη θεωρία της ενδυνάμωσης, η σύνδεση που γίνεται με την ανάθεση ευθυνών και εξουσίας στο εργατικό προσωπικό, η ενθάρρυνση για λήψη πρωτοβουλιών και δημιουργικότητας στην εργασία τους, καθώς και η επιβράβευση και η συμμετοχή τους σε αποφάσεις δημιουργούν την εσωτερική παρακίνηση στον εργαζόμενο με αποτέλεσμα τη μεγαλύτερη δυνατή απόδοση και την ικανοποίησή του από την εργασία.

Η ενδυνάμωση του εργαζομένου είναι μία διαδικασία, η οποία για να είναι αποτελεσματική θα πρέπει η εργασία να ανταποκρίνεται στις ανάγκες, τις αξίες και τα πιστεύω του εργαζομένου. Ο εργαζόμενος να είναι ικανοποιημένος από το γεγονός ότι είναι αποτελεσματικός στην εργασία του, το εξωτερικό περιβάλλον του παρέχει την ελευθερία και τις απαραίτητες συνθήκες, ώστε να εκτελεστεί με το μεγαλύτερο δυνατό αποτέλεσμα η εργασία του και τέλος η δυνατότητα να επηρεάζει πρόσωπα και πράγματα μέσα στην επιχείρηση του μέσω της δουλειάς του.

Στις μέρες μας λοιπόν, οι managers, χρησιμοποιούν κοινά αποδεκτούς στόχους, ώστε να ανταποκρίνονται στην επιθυμία του εργαζόμενου. Η αναζήτηση των εσωτερικών κινήτρων, που οδηγεί τον εργαζόμενο να

εκπληρώσει επιτυχώς τους στόχους της εταιρείας, δεν έχει ολοκληρωθεί από τους επιστήμονες, μέχρι και σήμερα.

1.2 Αυτόνομη Παρακίνηση

Με την έννοια της αυτονομίας εννοείται η ικανότητα του ατόμου να καθορίζει τους στόχους και τις αξίες του, η ελευθερία του να λαμβάνει αποφάσεις και να κάνει σχέδια, αλλά και η δυνατότητα να ενεργεί με βάση αυτές τις αξίες και συγκεκριμένα σχέδια για τη ζωή και την εργασία του (O Shea, 2012)

Ένα άτομο για να χαρακτηριστεί αυτόνομο θα πρέπει να πληροί κάποιες προϋποθέσεις. Οι βασικές είναι οι εξής: α) Να έχει κριτική σκέψη και να μπορεί να λάβει σοβαρές αποφάσεις βασισμένος σε δεδομένα β) να έχει και να χρησιμοποιεί την ελευθερία, έτσι ώστε να αποφασίζει ο ίδιος για τον ίδιο και τη ζωή του γ) Οι αποφάσεις που παίρνει αντικατοπτρίζουν αδιαμφισβήτητα τον εαυτό του, τις αξίες και τους στόχους του. Η αυτονομία είναι μια ανθρώπινη ανάγκη, η οποία έχει ιδιαίτερη σημασία για την ανάπτυξη του ανθρώπου και την αυτοπραγμάτωση του .

Η έννοια της αυτονομίας πολλές φορές χρησιμοποιείται ως συνώνυμο με άλλες παρεμφερείς έννοιες, που δεν έχουν όμως το ίδιο περιεχόμενο. Αυτές οι έννοιες είναι η ανεξαρτησία, ο ατομικισμός και η ελευθερία.

Η αυτονομία δεν σημαίνει ότι το άτομο είναι ανεξάρτητο και μπορεί να κάνει ότι θέλει χωρίς να επηρεάζει το περιβάλλον του. Αντίθετα το να εξαρτάται κάποιος από το περιβάλλον του και να δρα σύμφωνα με αυτό καθορίζει την αυτονομία. Επιπλέον, η έννοια της αυτονομίας διαφέρει από αυτή του ατομικισμού. Η έννοια του ατομικισμού ορίζεται ως η στάση ζωής σύμφωνα με την οποία ο άνθρωπος ενεργεί με γνώμονα το ατομικό του συμφέρον και τις προσωπικές του επιδιώξεις, αδιαφορώντας για τις πιθανές επιπτώσεις των πράξεων το στους άλλους. Τέλος, η έννοια της ελευθερίας, όπου ελευθερία θεωρείται η ανεξαρτησία από κάθε εξωτερικό και εσωτερικό καταναγκασμό, το δικαίωμα του ανθρώπου να ενεργεί χωρίς περιορισμούς, αφού παράλληλα σέβεται τα δικαιώματα των άλλων και τους νόμους. Οπότε η ελευθερία ξεχωρίζει από την έννοια της αυτονομίας, διότι το άτομο που δρα αυτόνομα, συνειδητά κρίνει την ελευθερία του επιλέγοντας το καλύτερο δυνατό για τον ίδιο.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, βγαίνει το συμπέρασμα ότι αυτόνομος είναι αυτός, ο οποίος ασκεί κριτική και αξιολογεί δεδομένα, καταστάσεις, αξίες, ελέγχει τις επιθυμίες του και χρησιμοποιεί σωστά την ελευθερία του.

Υπό το πλαίσιο του εργασιακού χώρου η αυτονομία ρυθμίζεται από τον ίδιο τον οργανισμό, δηλαδή από το ίδιο εργασιακό περιβάλλον, το οποίο είναι αυτό που θα ορίσει τους κανόνες, θα κάνει ξεκάθαρους τους εργασιακούς ρόλους και τις αξίες της επιχείρησης, αλλά και από το ίδιο το άτομο.

Επομένως, ο εργαζόμενος ανάλογα με τη προσωπικότητά του, την εμπειρία του και τον ίδιο του τον εαυτό, οφείλει να διαχειριστεί την ανάγκη του για αυτονομία μέσα στο εργασιακό πλαίσιο.

Όταν γίνεται λόγος για αυτονομία μέσα στο εργασιακό πλαίσιο, την εργασιακή αυτονομία, μελετούνται ιδιαίτερα τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει ο εργαζόμενος μέσα στο εργασιακό πλαίσιο.

Ο ρόλος του εργαζόμενου, όπως έχει αναφερθεί και προηγουμένως στην ενότητα της παρακίνησης, από τη βιομηχανική επανάσταση και έπειτα έχει δεχθεί πολλές αλλαγές. Μέχρι τις αρχές του 1950 λοιπόν ο εργαζόμενος θεωρείται ως μια μηχανή και έχει αυστηρά όρια και σαφέστατες οδηγίες ως το πώς θα πρέπει να εκτελεί τη δουλειά του. Η εργασία σχεδιαζόταν με βάση την απλοποίηση και την εξειδίκευση. Έτσι οι εργαζόμενοι δεν έπαιρναν καμία πρωτοβουλία και δεν είχαν κανένα έλεγχο. Πίστευαν ότι ο μόνος τρόπος για να παρακινηθούν οι εργαζόμενοι ήταν η αμοιβή και επομένως δεν υπήρχε λόγος για να ικανοποιηθεί καμία ανάγκη. Μετά το 1960 δίνεται ιδιαίτερη σημασία στις ανάγκες των εργαζομένων, ώστε να γίνεται αποδοτικότερος στην εργασία του. Ο εργαζόμενος παύει να αντιμετωπίζεται σαν μηχανή και να θεωρείται ως ένα άτομο με ανάγκες. Έτσι με την πάροδο των χρόνων οι εργοδότες παρείχαν αρμοδιότητες στους εργαζόμενους και όπως επισημάνθηκε και στην προηγούμενη ενότητα, ο Herzberg υποστήριξε την άποψη πως η αυτονομία στον χώρο της εργασίας αποτελεί τον σημαντικότερο τρόπο παρακίνησης. Τη δεκαετία του 1980, οι αλλαγές στην εργασία αλλά και στον εργαζόμενο είναι φανερές. Οι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερη αυτονομία σε θέματα που αφορούν την εργασία τους, καθώς και περισσότερο “χώρο” για ευκαιρίες λήψης απόφασης. Βρίσκονται στη θέση που πρέπει να ασχοληθούν με το θέμα της σταδιοδρομίας τους, επειδή οι αλλαγές στους εργασιακούς τους ρόλους είναι συχνότερες και επιπλέον, οι ίδιοι βάζουν προτεραιότητες, σύμφωνα με τους δικούς τους προσωπικούς στόχους, για το πώς και πότε θα ολοκληρωθεί μια εργασία.

Από τα κυριότερα χαρακτηριστικά του εργασιακού χώρου αποτελεί η εργασιακή αυτονομία, η οποία ορίζεται ως *“ο βαθμός στον οποίο ένα εργασιακό περιβάλλον παρέχει ελευθερία, ανεξαρτησία και ευχέρεια δράσης στον εργαζόμενο να σχεδιάσει τη δουλειά του, να επιλέγει τρόπους να τη διεκπεραιώνει και το πώς να λαμβάνει αποφάσεις σχετικά με αυτή”*.

Αν παρατηρηθεί η έννοια της εργασιακής αυτονομίας από άλλη οπτική γωνία θα μπορούσε κανείς να την ερμηνεύσει ως την ευκαιρία που έχει ένας εργαζόμενος να ελέγχει κάποια πράγματα που λαμβάνουν χώρα στο εργασιακό του περιβάλλον σύμφωνα με τις δικές του ανάγκες με αποτέλεσμα τη καλύτερη απόδοσή του. Επομένως, η σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου λειτουργεί με αλληλενέργεια (Van Dijk, 1987)

Στον εργασιακό χώρο, προκύπτουν δύο είδη αυτονομίας: Η στρατηγική αυτονομία (strategic autonomy) και η διαχειριστική αυτονομία (operational autonomy). Αναλυτικότερα, στην στρατηγική αυτονομία ο εργαζόμενος είναι αυτός που φτιάχνει το πρόγραμμά του, όπως ο ίδιος θέλει, ενώ στη διαχειριστική αυτονομία από τη μία επιλέγει ο ίδιος τον τρόπο διαχείρισης ενός θέματος, αλλά από θέμα που έχει δοθεί από τον ίδιο τον οργανισμό.

Συνοψίζοντας, η αυτονομία μπορεί να έχει δύο πλευρές. Την εξωτερική και την εσωτερική αυτονομία. Η εξωτερική αυτονομία σχετίζεται με τον έλεγχο που δύναται να έχει ο εργαζόμενος στο αποτέλεσμα, στις αποφάσεις που αφορούν το σύνολο, καθώς και άλλα διοικητικά ζητήματα. Η εσωτερική αυτονομία αφορά διαδικασίες, αποφάσεις εκτιμήσεις και αξιολογήσεις του ίδιου του εργαζομένου σχετικά με το έργο που έχει αναλάβει .

Η έννοια της αυτονομίας για τον κάθε εργαζόμενο είναι διαφορετική, ανάλογα με τη προσωπικότητα του καθενός, καθώς και με τον τόπο από οποίο προέρχεται ο εργαζόμενος, ώστε να γίνει εργασιακά αυτόνομός.

Η ιστορία έχει δείξει πως όσο δίνεται στον εργαζόμενο εργασιακή αυτονομία τόσο καλύτερη γίνεται η παραμονή του στο χώρο εργασίας. Όσο οι εργαζόμενοι έχουν τον έλεγχο στα χέρια τους τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίησή τους, η οποία ως συνέχεια αυτών έχει ως αποτέλεσμα την εσωτερική των αξιών και των στόχων της επιχείρησης, και τη μεγαλύτερη δυνατή επιδίωξη αυτών. Παράλληλα, η εργασιακή αυτονομία και ευημερία φέρει θετικά αποτελέσματα στη ψυχική υγεία του εργαζομένου ακόμη και έξω από το εργασιακό περιβάλλον.

Τα τελευταία χρόνια μελετάται έντονα η παρακίνηση στον εργασιακό χώρο και μάλιστα είναι από τις σημαντικότερες έννοιες στον κλάδο της οργανωτικής ψυχολογίας. Ως παρακίνηση στον χώρο της εργασίας ορίζεται «ένα σύνολο ενεργητικών δυνάμεων, οι οποίες εφορμούν τόσο μέσα όσο και έξω από τον εργαζόμενο και προκαλούν μια εργασιακή συμπεριφορά καθορίζοντας παράλληλα τη μορφή της, την κατεύθυνση, την ένταση και τη διάρκεια» (Pinter, 1998, σελ 11).

Για την παρακίνηση στον εργασιακό χώρο έχουν διατυπωθεί τρεις θεωρίες από τον κλάδο της οργανωτικής ψυχολογίας, όπου ο συγκεκριμένος κλάδος ασχολείται με τις αλληλεπιδράσεις του ατόμου με την εργασία του, αλλά και με τις σχέσεις των ανθρώπων στον εργασιακό τους χώρο. Συγκεκριμένα, οι θεωρίες αυτές είναι: Οι θεωρίες των αναγκών, όπου υποστηρίζεται ότι οι άνθρωποι παρακινούνται με στόχο να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους. Οι θεωρίες του ενισχύοντος περιβάλλοντος, όπου τονίζεται ότι οι άνθρωποι αντιδρούν με αυτά που συμβαίνουν στον χώρο και η παρακίνηση των ανθρώπων στοχεύει στη σωστή αντίδραση με τη σωστή συμπεριφορά. Έτσι, έχει υπογραμμιστεί ότι η συμπεριφορά των ανθρώπων στον εργασιακό χώρο εξαρτάται και δημιουργείται από τους εξωτερικούς παράγοντες που τους

παρέχονται, όπως η αμοιβή, η θέση, η εξέλιξη που έχουν ή ενδέχεται να έχουν μέσα στον οργανισμό. Τέλος, οι θεωρίες αλληλεπίδρασης ατόμου και περιβάλλοντος, οι οποίες εστιάζουν κυρίως στις αντιδράσεις του ατόμου έπειτα από την τριβή που είχε με το περιβάλλον.

Οι θεωρίες παρακίνησης στον εργασιακό χώρο επισημαίνουν ότι η παρακίνηση εξαρτάται τόσο από το ίδιο το εργασιακό περιβάλλον, όσο και από το ίδιο το άτομο. Στη περίπτωση που εξαρτάται από το ίδιο το άτομο, δηλαδή την εσωτερική παρακίνηση, ο εργαζόμενος ο οποίος είναι ελεύθερος να επιλέξει μόνος του μία αντίδραση, αισθάνεται πληρότητα, ευχαρίστηση και τροφοδοτείται με χαρά από αυτό, με αποτέλεσμα να ψάχνει συνεχώς νέους τρόπους να γίνεται συνεχώς καλύτερα η δουλειά του. Σύμφωνα με τους Frey & Osterloh (2002) η εσωτερική παρακίνηση, αυτή δηλαδή που πηγάζει από το ίδιο το άτομο, μπορεί να παρατηρηθεί με τρεις διαφορετικούς τρόπους. Α) Υπάρχει εσωτερική παρακίνηση όταν κάποιες ενέργειες – δραστηριότητες είναι από μόνες τους λόγος ευχαρίστησης, όπως για παράδειγμα η ελεύθερη πτώση, που αποτελεί χόμπι για κάποιον που του αρέσει η αδρεναλίνη. Β) Υπάρχει εσωτερική παρακίνηση όταν είναι επιθυμητό και ευχάριστο το αποτέλεσμα, αλλά όχι η διαδικασία με την οποία γίνεται. Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος παιδεύεται να ολοκληρώσει σωστά και στην ώρα του μία εργασία που του έχει δοθεί, αλλά το αποτέλεσμα της επιτυχίας είναι αυτό που τον χαροποιεί. Γ) Υπάρχει εσωτερική παρακίνηση όταν το άτομο αντιπροσωπεύει κάποια αξία, όπως ο δικηγόρος τη δικαιοσύνη.

Επιπροσθέτως ο κοινωνιολόγος Siegmant Lindenberg χωρίζει την εσωτερική παρακίνηση σε δύο κατηγορίες. Την εσωτερική παρακίνηση η οποία βασίζεται στην υποχρέωση και το καθήκον και στην εσωτερική παρακίνηση, η οποία βασίζεται στην ευχαρίστηση. Με άλλα λόγια μπορεί μία ενέργεια να παρέχει ευχαρίστηση και χαρά, αλλά προέρχεται από το πάθος να λειτουργεί το άτομο σύμφωνα με τους κανόνες. Ο τελευταίος ισχυρίζεται πως στο εργασιακό πλαίσιο η εσωτερική παρακίνηση λειτουργεί καλύτερα όταν γίνεται βάση υποχρέωσης και καθήκοντος, παρά όταν γίνεται βάση ευχαρίστησης. Εξίσου σημαντικό όσον αφορά την εσωτερική παρακίνηση είναι η άποψη ότι πολλές φορές η εσωτερική παρακίνηση υποκινείται από εξωτερικούς παράγοντες. Δηλαδή ένας εργαζόμενος καταβάλλει τεράστια προσπάθεια στη δουλειά του και ικανοποιείται από αυτό. Στοχεύει όμως και αναμένει ανταμοιβή. Επομένως, ενώ τον ευχαριστεί η αίσθηση της παραγωγής της εργασίας, στην πραγματικότητα παρακινείται από εξωτερικό παράγοντα.

1.3 Η σημασία της αυτόνομης παρακίνησης στον χώρο της εργασίας

Για πολλά χρόνια στον εργασιακό χώρο δίνονταν έμφαση στις αρνητικές συμπεριφορές. Δηλαδή εστίαζαν στο ότι οι εργαζόμενοι ήταν εξουθενωμένοι, δυσαρεστημένοι, αγχωμένοι. Με την παρατήρηση αυτή έπειτα από επιστημονικές μελέτες και έρευνες, στον εργασιακό χώρο εφαρμόζεται η Θετική Οργανωσιακή Συμπεριφορά, η οποία έχει επισημανθεί από τον κλάδο

της Θετικής Ψυχολογίας, η οποία ασχολείται με τη μελέτη των ψυχολογικών καταστάσεων, τα οποία με αποτελεσματική ανάπτυξη και ρύθμιση καταφέρνουν να βελτιώσουν την εργασιακή απόδοση, την ανάπτυξη και την ευημερία τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωσιακό επίπεδο. Στη θετική οργανωσιακή συμπεριφορά μερικές από τις έννοιες οι οποίες έχουν ιδιαίτερη σημασία είναι η αισιοδοξία (optimism), η ανάπτυξη (thriving), η δέσμευση (engagement) και τα θετικά συναισθήματα (positive emotions).

Οι επιχειρήσεις στις μέρες μας, λοιπόν, δεν ξοδεύουν εργατούρες με το να ασχοληθούν με εργαζόμενους οι οποίοι απλά δεν έχουν σκοπό να παρατήσουν τη θέση εργασίας τους, επειδή έχουν “βολευτεί” ή ακόμη δεν τους είναι αρκετό να έχουν εργαζόμενους οι οποίοι απλά έτυχε να μην παρουσιάζουν το σύνδρομο του burn out, δηλαδή την επαγγελματική εξουθένωση. Αντιθέτως, αυτό που ζητούν περιμένουν από τους εργαζόμενους είναι να παίρνουν πρωτοβουλίες, να είναι δημιουργικοί, να φέρουν την αλλαγή και να αποτελούν μέρος της αλλαγής και της βελτίωσης του οργανισμού. Για να υλοποιηθούν όλα αυτά, δεν είναι αρκετό ο εργαζόμενος απλά να μην είναι δυσαρεστημένος, αλλά χρειάζεται να είναι ενθουσιασμένος και με θετική συμπεριφορά, ώστε να καταφέρει να γίνει αυτόνομος στον εργασιακό του ρόλο. Το να είναι κάποιος ευτυχισμένος στον εργασιακό χώρο, δεν αρκεί να είναι εργασιακά ικανοποιημένος.

Σύμφωνα με τους Bakker & Oerlemans, αποτελέσματα των ερευνών τους έδειξαν ότι η εργασιακή ικανοποίηση έχει υψηλά επίπεδα ευχαρίστησης όχι όμως υψηλά επίπεδα κινητοποίησης, που είναι το πλέον απαραίτητο χαρακτηριστικό για έναν εργαζόμενο, ο οποίος οφείλει να είναι δημιουργικός και αποδοτικός στον εργασιακό του ρόλο.

Επιπλέον, σπουδαίο ρόλο για την απόδοση αλλά και την παρακίνηση και ιδιαίτερα την αυτόνομη παρακίνηση έχει η ευτυχία ή όπως λέγεται στον εργασιακό χώρο η υποκειμενική ευημερία, όπου εδώ το άτομο αξιολογεί τη ζωή του και βιώνει τα ανάλογα συναισθήματα. Τα βασικά χαρακτηριστικά της υποκειμενικής ευημερίας είναι α) υποκειμενική. Η υποκειμενική ευημερία του κάθε ατόμου έχει να κάνει με το πώς έχει ζήσει το κάθε άτομο και τις καταστάσεις που έχει βιώσει, β) το κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο έχει ζήσει το κάθε άτομο και το πώς αντιλαμβάνεται την ευτυχία για να νιώθει ολοκληρωμένος, γ) εκτός από τον εσωτερικό κόσμο του καθενός που εξαρτάται προσωπικά και ατομικά από τον καθένα, ταυτόχρονα επηρεάζεται και από εξωτερικούς παράγοντες, όπως είναι η οικογένεια, η κοινωνική ζωή, η εργασία. Ιδιαίτερα τη σημερινή εποχή η εργασία παίζει σπουδαίο ρόλο στην υποκειμενική ευημερία του ατόμου.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί παραπάνω, η παρακίνηση διακρίνεται στην εσωτερική και την εξωτερική και σε σύγκριση αυτών των δύο, η εσωτερική παρακίνηση έχει θετικότερα αποτελέσματα τόσο για το ίδιο το άτομο όσο και για την επιχείρηση στην οποία εργάζεται.

Η αυτόνομη παρακίνηση όμως σχετίζεται με την ικανοποίηση 3 βασικών ψυχολογικών ανθρώπινων αναγκών, που έχει ως αποτέλεσμα τη μεγαλύτερη δυνατή ανάπτυξη του ατόμου. Οι τρεις αυτές ανάγκες σύμφωνα με τη θεωρία των Βασικών Ψυχολογικών Αναγκών είναι α) η ανάγκη για το αίσθημα της ικανότητας (competence), β) η ανάγκη για τις κοινωνικές σχέσεις (relatedness), γ) η ανάγκη για αυτονομία (autonomy). Έτσι, όταν ικανοποιηθούν και οι τρεις αυτές ανάγκες το άτομο οδηγείται στην αυτόνομη παρακίνηση μέσα σε εργασιακό πλαίσιο. Επομένως, όταν ένας εργαζόμενος νιώθει ικανός, οι κοινωνικές του σχέσεις είναι καλές και αισθάνεται ελεύθερος να δημιουργήσει με τρόπο που τον κάνει να νιώθει χαρούμενο, τότε παρακινείται αυτόνομα και αυτό έχει θετική κατάληξη και για τον ίδιο, αλλά και για την επιχείρηση. Αντιθέτως, όταν η παρακίνηση είναι ελεγχόμενη, τότε ματαιώνονται οι βασικές ψυχολογικές ανάγκες και οδηγούν σε λιγότερο επιθυμητό αποτέλεσμα. *“Μια σειρά ερευνών στο χώρο της οργανωτικής ψυχολογίας και της διοίκησης επιχειρήσεων έχει δείξει ότι η αυτόνομη παρακίνηση συνδέεται με την οργανωσιακή αφοσίωση, την εργασιακή απόδοση, την επιτυχή εκπλήρωση στόχων, την εργασιακή ικανοποίηση, την εργασιακή δέσμευση, αλλά και με μικρότερη πιθανότητα παραίτησης από μία θέση.. μπορεί να θεωρηθεί ως μία πηγή δύναμης και ως ένα προσωπικό εφόδιο, τα οποία βοηθούν τον εργαζόμενο να αυξήσει την εργασιακή του ευημερία και να επηρεάσει θετικά το εργασιακό του περιβάλλον”.*

1.4 Καινοτομική συμπεριφορά

Μετά τη Βιομηχανική Επανάσταση, ο τρόπος λειτουργίας των επιχειρήσεων τόσο για τη συμπεριφορά προς τους εργαζόμενους, όσο και προς τη βελτίωση και την επιβίωσή τους είναι τεράστια. Σήμερα πλέον, η καινοτομία και η δημιουργικότητα είναι από τις βασικές προτεραιότητες που προσπαθούν να πετύχουν οι επιχειρήσεις.

Όταν γίνεται λόγος για καινοτομία εννοείται «η εφαρμοσμένη χρήση της γνώσης με σκοπό την παραγωγή ή/και την παροχή νέων ή ουσιαστικά βελτιωμένων προϊόντων, διαδικασιών ή/και υπηρεσιών που βρίσκουν άμεσης παραγωγικής χρηστικής ή/και εμπορικής εφαρμογής. Η καινοτομία συνίσταται στην παραγωγή, την αφομοίωση και την εκμετάλλευση με επιτυχία των νέων επιτευγμάτων ή ιδεών στον οικονομικό και κοινωνικό τομέα. Συγκριτικά με την καινοτομία, η δημιουργικότητα περιλαμβάνει την παραγωγή νέων ιδεών ή τον συνδυασμό γνωστών δεδομένων σε κάτι καινούργιο, παρέχοντας αξία στο τελικό αποτέλεσμα. Μία ακόμα πιο ενδιαφέρουσα άποψη είναι αυτή του Albert Einstein, ο οποίος αναφέρει χαρακτηριστικά “Creativity is intelligence having fun”.

Οι Ferr & Ford (1990), ορίζουν την καινοτομική συμπεριφορά ως την εργασιακή συμπεριφορά που σκοπεύει στη στοχευόμενη εφαρμογή και

παραγωγή νέων ιδεών, διαδικασιών, προϊόντων και υπηρεσιών ο κάθε εργαζόμενος ξεχωριστά μέσα από τον δικό του ρόλο ο καθένας. Μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον η καινοτομική συμπεριφορά μπορεί να αναγνωριστεί α) από την επισήμανση των προβλημάτων και την έρευνα για λύσεις και ιδιαίτερα δημιουργικές λύσεις β) από την εύρεση ανθρώπων και “υλικών”, οι οποίοι στηρίζουν την ενσωμάτωση των καινούριων ιδεών στην εργασία γ) τον έμπρακτο έλεγχο και την εκτέλεση νέων ιδεών. Η καινοτομική συμπεριφορά εξαρτάται τόσο από τον ίδιο τον εργαζόμενο όσο και από το εργασιακό περιβάλλον που τον πλαισιώνει. Μέσα στο εργασιακό πλαίσιο λοιπόν, η εργασιακή αυτονομία είναι το σημείο που στηρίζεται η καινοτομική συμπεριφορά των εργαζομένων.

Όταν σε ένα εργαζόμενο δίνεται η ευκαιρία για εργασιακή αυτονομία, τότε καταφέρνει να αποφασίσει αυτόνομα, να διαχειρίζεται τον χρόνο, τη μέθοδο, τον τρόπο που θα γίνει η εργασία του, τον στόχο του όπως ο ίδιος θεωρεί καλύτερα και έτσι του δημιουργείται το αίσθημα της προσωπικής ευθύνης, με αποτέλεσμα να είναι πιο εύκολο για τον ίδιο να καινοτομήσει τόσο στη διαχείριση των καθηκόντων του, όσο και στην εύρεση εναλλακτικών τρόπων εφαρμογής. Το συμπέρασμα όλων αυτών των κινήσεων είναι ότι ο εργαζόμενος νιώθει ευχαριστημένος και καινοτομεί.

Η σχέση λοιπόν που υπάρχει ανάμεσα στην αυτόνομη παρακίνηση και στην καινοτομική συμπεριφορά είναι ότι η αυτόνομη παρακίνηση βελτιώνεται όταν υπάρχει η εργασιακή αυτονομία και αυτή οδηγεί στη καινοτομική συμπεριφορά, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να ικανοποιεί τις βασικές του ανάγκες. Αυτό δε σημαίνει απαραίτητα ότι όταν ένα άτομο παρακινείται εσωτερικά, ταυτόχρονα παράγονται και καινοτόμες ιδέες, δημιουργούνται όμως δημιουργικές σκέψεις.

Κεφάλαιο 2^ο: Μεθοδολογία Έρευνας

2.1 Η έρευνα

Η έρευνα που έγινε, απευθύνεται αποκλειστικά σε εργαζόμενους και εργαζόμενες, και αποτελεί μέρος μιας έρευνας που έχει στόχο να αναζητηθούν προσωπικά και οργανωτικά χαρακτηριστικά, τα οποία σχετίζονται με την εργασιακή παρακίνηση και τα αποτελέσματα αυτής στο εργασιακό περιβάλλον. Η έρευνα στη συγκεκριμένη εργασία εστιάζει στην ανάληψη καινοτομικών δράσεων, καθώς και στην παρακίνηση των εργαζομένων, και αποτελεί μέρος από άλλες δύο αλληλοσυμπληρούμενες εμπειρικές έρευνες, με τις οποίες ασχολήθηκαν συνάδελφοι από το Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό της ΑΣΠΑΙΤΕ στο πλαίσιο της υποχρεωτικής διπλωματικής εργασίας για την ολοκλήρωση των σπουδών. Συγκεκριμένα, η συνάδελφος υποψήφια διδάκτορας Κατσαμώρη Θεοδώρα στην Αντίληψη των εργαζομένων για την επίδραση της εργασίας (Social Impact) και της εκπαιδευτικού και κοινωνιολόγου Βικεντίου Όλγα, στις Εργασιακές συμπεριφορές και πρακτικές υπό την έννοια του “Job Crafting”. Απώτερος στόχος της όλης διαδικασίας είναι η δημοσίευση της έρευνας.

Η συλλογή δεδομένων έγινε από τις 22 Μαΐου έως και τις 3 Ιουνίου 2016. Το ερωτηματολόγιο ήταν σε ηλεκτρονική μορφή και κατασκευάστηκε μέσω της εφαρμογής Google Forms, και η διανομή έγινε μέσω διαδικτύου, με δημοσιεύσεις που έγιναν σε κοινωνικά δίκτυα, με μαζική αποστολή email, καθώς και διάχυση του ερωτηματολογίου από τους συμμετέχοντες. Το εργαλείο για τη συλλογή των δεδομένων ήταν το ερωτηματολόγιο της έρευνας, το οποίο περιλάμβανε τις ενότητες α) Ανάληψη Καινοτόμων Δράσεων (9 ερωτήσεις) β) Την παρακίνηση των εργαζομένων (19 ερωτήσεις) γ) Εργασιακές Συμπεριφορές και πρακτικές (21 ερωτήσεις) δ) Αντίληψη Εργαζομένων για την επίδραση της εργασίας τους (18 Ερωτήσεις) και η ενότητα των δημογραφικών στοιχείων, τα οποία αφορούν το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, τον κλάδο απασχόλησης, τον τύπο απασχόλησης και την οικογενειακή κατάσταση.

Ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων που απάντησαν εθελοντικά στην έρευνα ήταν 261 άτομα από διάφορους τομείς απασχόλησης και με διαφορετικά εργασιακά χαρακτηριστικά ο καθένας.

2.2 Σκοπός της έρευνας

Ο σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να μελετήσει σε τι βαθμό οι εργαζόμενοι εμφανίζουν συμπεριφορές καινοτομικές στον εργασιακό τους χώρο, καθώς και την παρακίνηση των εργαζομένων, δηλαδή για ποιον λόγο καταβάλλουν προσπάθεια στη δουλειά τους.

2.3 Ερευνητικά Ερωτήματα

Σχετικές έρευνες για τον ελληνικό πληθυσμό δεν υπάρχουν, επομένως μερικά ερευνητικά ερωτήματα θα μπορούσαν να είναι τα εξής:

- 1) Πόσο συχνά ο Έλληνας εργαζόμενος ιδιωτικού και δημόσιου τομέα αναπτύσσουν καινοτόμες ιδέες και τεχνικές στον χώρο εργασίας τους
- 2) Πόσο συχνά ο Έλληνας εργαζόμενος ιδιωτικού και δημόσιου τομέα αναζητά καινοτόμες ιδέες και λύσεις προκειμένου να τον βοηθήσουν στην ολοκλήρωση μιας εργασίας
- 3) Πόσο παρακινημένοι είναι οι Έλληνες εργαζόμενοι ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, ώστε να καταφέρουν να αποδίδουν σωστά στον εργασιακό τους ρόλο
- 4) Ποιοι είναι οι λόγοι που τους παρακινούν, ώστε να καταβάλλουν προσπάθεια

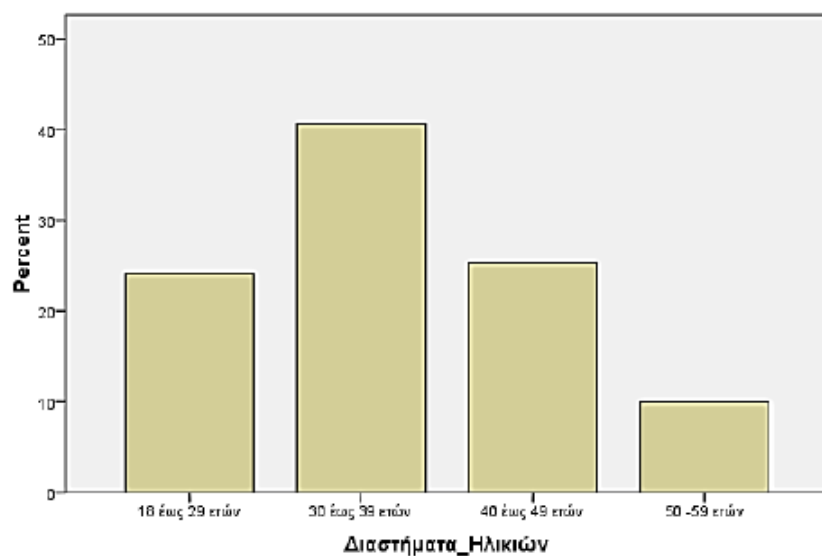
2.4 Δημογραφικά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων

Το ερωτηματολόγιο συνολικά το συμπλήρωσαν 261 εργαζόμενοι, εκ των οποίων οι 87 ήταν άντρες και οι 174 γυναίκες. Οι ηλικίες των συμμετεχόντων ήταν 19 μέχρι 59 ετών.

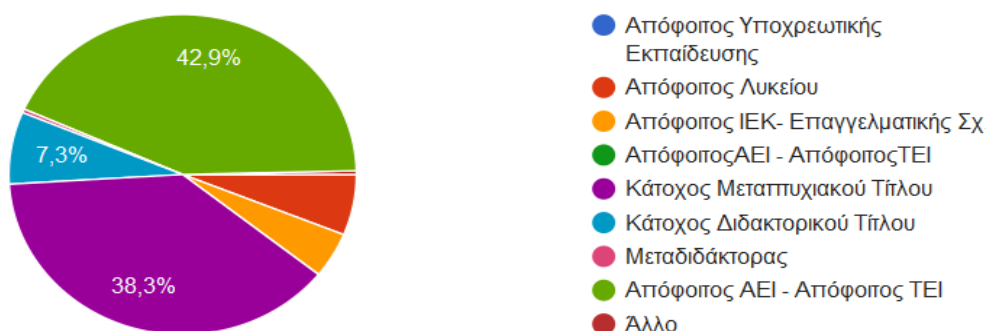
Συγκεκριμένα, ο μεγαλύτερος πληθυσμός των ερωτηθέντων ανήκε στην ηλικιακή ομάδα 30 έως 39 ετών.

Διαστήματα_Ηλικιών

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18 έως 29 ετών	63	24,1	24,1	24,1
30 έως 39 ετών	106	40,6	40,6	64,8
40 έως 49 ετών	66	25,3	25,3	90,0
50 -59 ετών	26	10,0	10,0	100,0
Total	261	100,0	100,0	

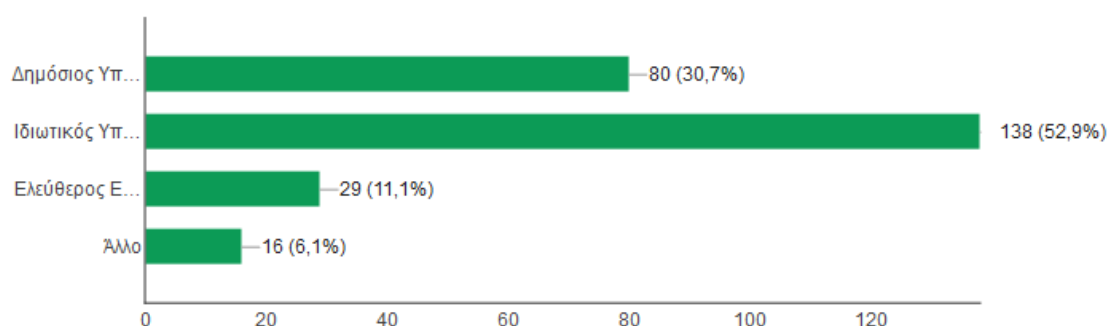


Το εκπαιδευτικό επίπεδο των ερωτώμενων ήταν εξαιρετικά υψηλό, αφού όπως φαίνεται το 42,9%, δηλαδή 112 άτομα ήταν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και 38,3%, δηλαδή 100 άτομα ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου



Αναλυτικότερα:

Επίπεδο Εκπαίδευσης					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος Λυκείου	16	6,1	6,1	6,1
	Απόφοιτος ΙΕΚ- Επαγγελματικής Σχολής	12	4,6	4,6	10,7
	Απόφοιτος ΑΕΙ - Απόφοιτος ΤΕΙ	112	42,9	42,9	53,6
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	100	38,3	38,3	92,0
	Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου	19	7,3	7,3	99,2
	Άλλο	2	,8	,8	100,0
	Total	261	100,0	100,0	



Στην ερώτηση για την τωρινή εργασιακή κατάσταση των εργαζομένων η πλειοψηφία αυτών, 52,9% δήλωσε ότι είναι ιδιωτικός υπάλληλος. Στα 261 άτομα οι 80 εργάζονται στο δημόσιο τομέα, 29 δηλώνουν ελεύθεροι επαγγελματίες.

Τύπος Απασχόλησης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ιδιωτικός Υπάλληλος	138	52,9	52,9	52,9
Δημόσιος Υπάλληλος	84	32,2	32,2	85,1
Ελεύθερος Επαγγελματίας	30	11,5	11,5	96,6
Άλλο	9	3,4	3,4	100,0
Total	261	100,0	100,0	

Από τα αποτελέσματα των απαντήσεων όσον αφορά την προϋπηρεσία, φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων στην έρευνα έχει επαγγελματική εμπειρία από 0 έως 10 έτη, ενώ μόνο 3 άτομα από τα 261 έχουν 31 έως 40 χρόνια εργασιακής εμπειρίας.

Προϋπηρεσία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0 έως 10 έτη	129	49,4	49,4	49,4
11 έως 20 έτη	89	34,1	34,1	83,5
21 έως 30 έτη	40	15,3	15,3	98,9
31 έως 40 έτη	3	1,1	1,1	100,0
Total	261	100,0	100,0	

2.5 Ερωτήματα Innovative Work Behavior – Motivation

Το ερωτηματολόγιο και μεταφράστηκε για τις ανάγκες της εργασίας. Η Ανάληψη Καινοτόμων Δράσεων (Innovation Working Behavior), όπου μετρήθηκε η καινοτομική συμπεριφορά μέσα από 9 ερωτήσεις σε μία πεντάβαθμη κλίμακα Likert. Έπρεπε δηλαδή να περιγράψουν με μία μέτρηση πόσο συχνά εμφανίζουν τέτοιου είδους συμπεριφορές στον εργασιακό τους χώρο, με μονάδες μέτρησης: 1. Ποτέ, 2. Σχεδόν Ποτέ, 3. Σπάνια, 4. Τακτικά, 5. Πολύ Συχνά, 6. Σχεδόν Πάντα, 7. Πάντα.

Η συγκεκριμένη ενότητα ρώτησε τους συμμετέχοντες 1. Πόσο συχνά αναπτύσσουν νέες ιδέες για δύσκολα ζητήματα που προκύπτουν στην καθημερινότητα της δουλειάς. 2. Πόσο συχνά αναζητούν νέες μεθόδους και τεχνικές έτσι ώστε να βελτιώσουν τις διαδικασίες ή/και τις υπηρεσίες στο χώρο της εργασίας τους. 3. Πόσο συχνά αναπτύσσουν και προτείνουν πρωτότυπες λύσεις για προβλήματα που προκύπτουν. 4. Πόσο συχνά αναζητούν και προσφέρουν υποστήριξη για τις καινοτόμες ιδέες. 5. Πόσο συχνά φροντίζουν να εξασφαλιστεί η «έγκριση» από όποιον χρειάζεται, έτσι ώστε να υποστηριχθεί και να προαχθεί μια καινοτόμα ιδέα. 6. Πόσο συχνά βοηθούν ώστε οι συνεργάτες να ενθουσιαστούν και να εμπλακούν στην υλοποίηση καινοτόμων ιδεών. 7. Πόσο συχνά μετατρέπουν καινοτόμες ιδέες σε πρακτικές και χρήσιμες εφαρμογές στην καθημερινότητα της δουλειάς. 8. Εισάγουν και προτείνουν συστηματικά καινοτόμες ιδέες. 9. Πόσο συχνά αξιολογούν την χρησιμότητα και την ουσία καινοτόμων ιδεών.

Στην ενότητα Παρακίνηση Εργαζομένων (Motivation) μετρήθηκε κατά πόσο καθημερινά στην εργασία τους οι άνθρωποι καταβάλλουν προσπάθεια για διάφορους λόγους. Η ενότητα αυτή διακρίθηκε σε πέντε διαστάσεις της Παρακίνησης των Εργαζομένων, η οποία μετρήθηκε σε εξάβαθμη κλίμακα Likert. Έπρεπε δηλαδή να βαθμολογήσουν σε τι βαθμό συμφωνούν και διαφωνούν με τις προτάσεις: 1. Διαφωνώ απόλυτα 2. Διαφωνώ. 3. Μάλλον διαφωνώ 4. Μάλλον συμφωνώ 5. Συμφωνώ 6. Συμφωνώ απόλυτα

Οι διαστάσεις της Παρακίνησης των Εργαζομένων (Motivation)

1. Amotivation – Έλλειψη κινήτρων. 1. Καταβάλλω την ελάχιστη δυνατή προσπάθεια, διότι ειλικρινά πιστεύω ότι χάνω τον χρόνο μου σε αυτή τη δουλειά. 2. Προσπαθώ λίγο επειδή δεν νομίζω ότι αξίζει να επενδύει κάποιος κόπο σε αυτή την εργασία. 3. Δεν προσπαθώ καθόλου γιατί η συγκεκριμένη δουλειά δεν έχει νόημα για μένα.
2. Extrinsic motivation – Εξωγενή κίνητρα. 4. Στη δουλειά μου καταβάλλω προσπάθεια για να κερδίσω την επιδοκιμασία των ανθρώπων γύρω μου (π.χ. εργοδοτών, συναδέλφων, οικογένειας, πελατών) 5. Στη δουλειά μου καταβάλλω προσπάθεια επειδή με αυτό τον τρόπο οι άνθρωποι γύρω μου (π.χ. εργοδότες, συνάδελφοι, οικογένεια, πελάτες) με εκτιμούν περισσότερο. 6. Στη δουλειά μου καταβάλλω προσπάθεια για να αποφύγω την κριτική από ανθρώπους γύρω μου (π.χ.

- εργοδότες, συνάδελφοι, οικογένεια, πελάτες) 7. Στη δουλειά μου καταβάλλω προσπάθεια επειδή οι γύρω μου θα με ανταμείψουν οικονομικά μόνο εάν προσπαθήσω αρκετά (π.χ. προϊστάμενος, εργοδότης), 8. Στη δουλειά μου καταβάλλω προσπάθεια επειδή οι γύρω μου (π.χ. προϊστάμενος, εργοδότης) θα μου εξασφαλίσουν μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια μόνο εάν προσπαθήσω αρκετά 9. Καταβάλλω προσπάθεια επειδή υπάρχει κίνδυνος να χάσω τη δουλειά μου αν δεν προσπαθήσω αρκετά.
3. Motivation introjection – Εισαγωγή κινήτρων. 10. Καταβάλλω προσπάθεια στην εργασία μου επειδή πρέπει να αποδείξω στον εαυτό μου ότι μπορώ να τα καταφέρω. 11. Στη δουλειά μου καταβάλλω προσπάθεια επειδή όταν προσπαθώ νιώθω περήφανος 12 Στη δουλειά μου καταβάλλω προσπάθεια επειδή διαφορετικά θα ντρεπόμεν για τον εαυτό μου και θα είχα ενοχές. 13. Στη δουλειά μου καταβάλλω προσπάθεια επειδή διαφορετικά θα ένιωθα άσχημα για τον εαυτό μου.
4. Motivation identification - Προσδιορισμός κινήτρων. 14. Καταβάλλω προσπάθεια επειδή προσωπικά πιστεύω, ότι είναι σημαντικό να προσπαθείς για τη συγκεκριμένη δουλειά 15. Καταβάλλω προσπάθεια επειδή το να προσπαθώ στη δουλειά μου ταυτίζεται με τις προσωπικές μου αξίες 16. Καταβάλλω προσπάθεια επειδή το να προσπαθώ στη δουλειά μου είναι σημαντικό για μένα τον ίδιο.
5. Intrinsic motivation – Εσωτερικά κίνητρα. 17. Καταβάλλω προσπάθεια επειδή με ευχαριστεί να κάνω καλά τη δουλειά μου 18. Καταβάλλω προσπάθεια επειδή η δουλειά μου είναι ενδιαφέρουσα 19. Καταβάλλω προσπάθεια επειδή αυτό που κάνω στη δουλειά μου είναι συναρπαστικό

Κεφάλαιο 3°. Αποτελέσματα Έρευνας

3.1. Περιγραφική ανάλυση δεδομένων

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων θα ξεκινήσει με την παρουσίαση των γενικών χαρακτηριστικών του δείγματος. Πιο συγκεκριμένα, θα διερευνηθούν τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του δείγματος καθώς και τυχόν δημογραφικές ιδιαιτερότητες που παρουσιάζουν και μπορούν να αποτυπωθούν στα ερωτηματολόγια. Τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του υπό εξέταση δείγματος μπορούν να συμπυκνωθούν στις παρακάτω ερωτήσεις:

- Ερωτήσεις σχετικές με την καινοτομική συμπεριφορά και την αυτόνομη παρακίνηση
- Οικογενειακή κατάσταση
- Φύλο
- Ηλικία
- Εργασιακή εμπειρία

Το δείγμα μας αποτελείται από 261 παρατηρήσεις εκ των οποίων οι 87 είναι άνδρες και οι 174 γυναίκες, σε ποσοστά 33,3% και 66,7% αντίστοιχα (Πίνακας 1) .

Πίνακας 1

Φύλο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	87	33,3	33,3	33,3
	Γυναίκα	174	66,7	66,7	100,0
Total		261	100,0	100,0	

Το 1/3 του δείγματος (31,8%) δήλωσαν πως συζούν μαζί με τον/την σύντροφο και έχουν παιδιά ενώ το 22% πώς συζούν με τον/την σύντροφο αλλά χωρίς παιδιά. Επίσης, οι ερωτώμενοι που μένουν με τους γονείς τους καθώς και εκείνοι που μένουν μόνοι χωρίς παιδιά εμφάνισαν παρόμοια ποσοστά (19,5%

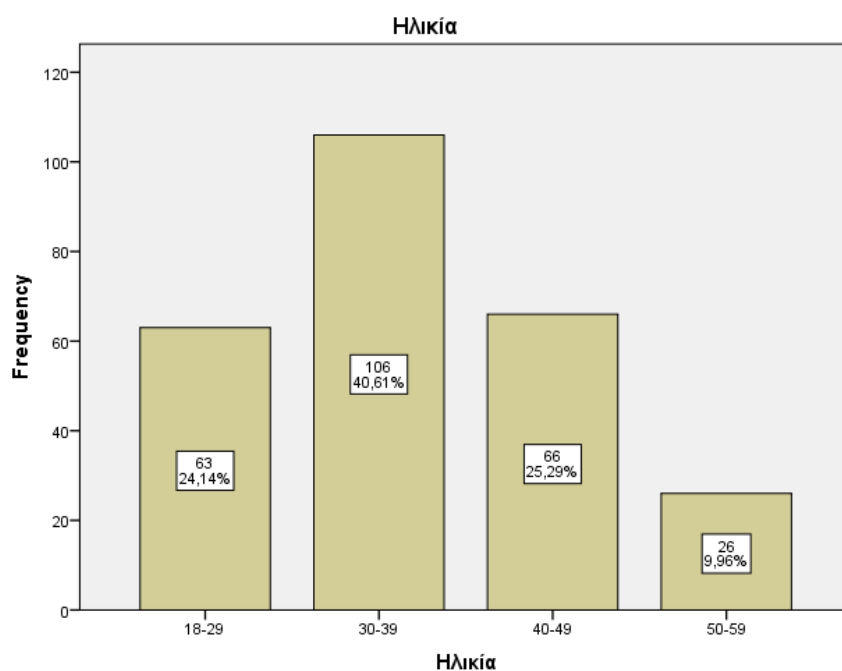
και 18% αντίστοιχα) και μόνο έντεκα άτομα δήλωσαν πως μένουν μόνοι με παιδιά (Πίνακας 2).

Πίνακας 2

Οικογενειακή κατάσταση					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μένω μόνος/η χωρίς παιδιά στο σπίτι	47	18,0	18,0	18,0
	Μένω με τους γονείς μου	51	19,5	19,5	37,5
	Συζώ με το/τη σύζυγό/ σύντροφό μου χωρίς παιδιά στο σπίτι	58	22,2	22,2	59,8
	Συζώ με το/τη σύζυγό/ σύντροφό μου με παιδιά στο σπίτι	83	31,8	31,8	91,6
	Μένω μόνος με παιδιά	11	4,2	4,2	95,8
	Άλλο	11	4,2	4,2	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Αναλύοντας την εργασιακή κατάσταση των ερωτώμενων μπορούμε να διαπιστώσουμε πως σε σύνολο 261 ατόμων το 40% ανήκουν σε ηλικίες 30-39 ετών, ενώ έπονται οι ομάδες 40-49 και 18-29 με απόλυτα νούμερα 66 και 63 αντίστοιχα. Τέλος, η μεγαλύτερη ηλικιακή ομάδα, 50-59 ετών, αποτελεί το 9,96% του δείγματος (Γράφημα 1).

Γράφημα 1

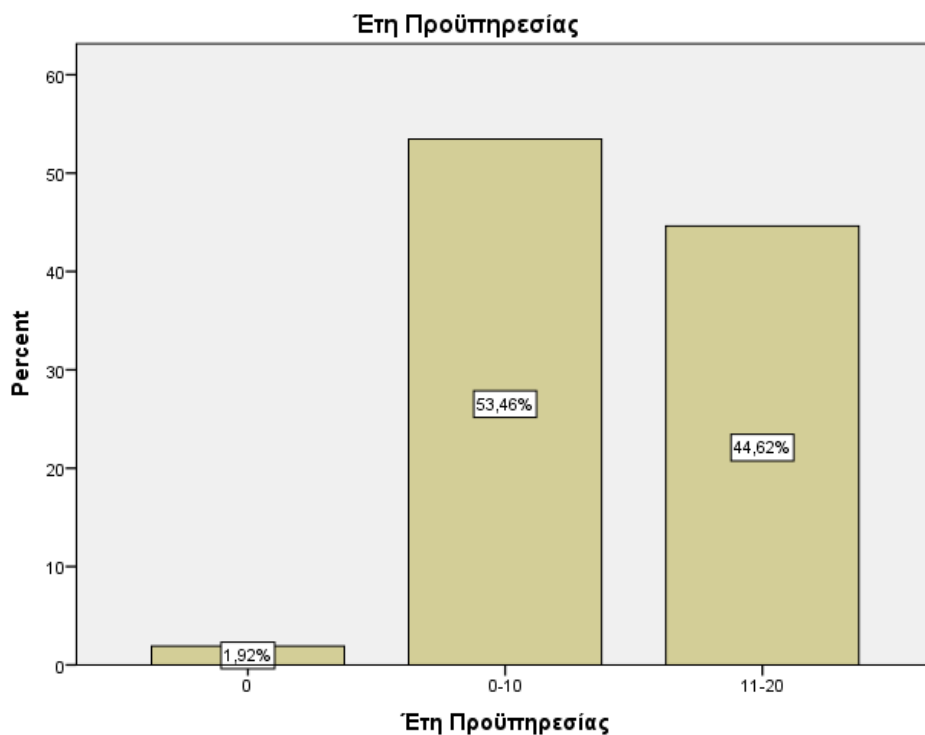


Το δείγμα μας παράλληλα εξετάστηκε για την εργασιακή του κατάσταση. Στο σύνολο του δείγματος, περίπου το μισό (52,5%) απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα ακολουθώντας οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα (80 άτομα) και οι ελεύθεροι επαγγελματίες (28 άτομα). Τέλος, μόνο το 6% δήλωσε πως απασχολείται αλλού (Πίνακας 3). Αναφορικά με τα έτη προϋπηρεσίας των ερωτηθέντων, 139 από τα 261 άτομα (53,46%) εργάζονται μέχρι 10 έτη, ενώ το 44,62% εργάζονται από 11 μέχρι 20 έτη (Γράφημα 2).

Πίνακας 3

Τωρινή Εργασιακή Κατάσταση					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δημόσιος Υπάλληλος	80	30,7	30,7	30,7
	Ιδιωτικός Υπάλληλος	137	52,5	52,5	83,1
	Ελεύθερος	28	10,7	10,7	93,9
	Επαγγελματίας				
	Άλλο	16	6,1	6,1	100,0
Total		261	100,0	100,0	

Γράφημα 2



Τελειώνοντας την παρουσίαση των βασικών ποιοτικών στοιχείων του δείγματος, θα εξετάσουμε εκπαιδευτικό επίπεδο που έχουν οι συμμετέχοντες. Στον Πίνακα 4 παρουσιάζεται η κατανομή των δειγματος βάσει του επιπέδου τους, το 42,9% κατέχει ένα πτυχίο από ανώτατο εκπαιδευτικό ίδρυμα (ΑΕΙ,ΤΕΙ), το 38,3% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος εξειδίκευσης ενώ μόλις το 6,1% είναι απόφοιτοι λυκείου.

Πίνακας 4

		Εκπαίδευση			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος Λυκείου	16	6,1	6,1	6,1
	Απόφοιτος ΙΕΚ-Επαγγελματικής Σχολής	12	4,6	4,6	10,7
	Απόφοιτος ΑΕΙ - Απόφοιτος ΤΕΙ	112	42,9	42,9	53,6
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	100	38,3	38,3	92,0
	Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου	20	7,7	7,7	99,6

Μεταδιδάκτορας	1	,4	,4	100,0
Total	261	100,0	100,0	

3.2 Εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου

Στη συνέχεια, θα διερευνηθεί η εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου κάνοντας χρήση του μέτρου Cronbach's Alpha. Το ερωτηματολόγιο είναι χωρισμένο σε δύο μεγάλες κατηγορίες, ερωτήσεις για την Καινοτομική Συμπεριφορά και για την Αυτόνομη Παρακίνηση οπότε θα υπολογιστεί και ο δείκτης για κάθε ένα ξεχωριστά. Ο δείκτης εσωτερικής συνοχής για το πρώτο ερωτηματολόγιο – και ειδικότερα για τις ερωτήσεις γύρω από την Καινοτομική Συμπεριφορά- κρίνεται ως πολύ ικανοποιητικός (0,931) υποδηλώνοντας ένα υψηλό δείκτη εσωτερικής συνοχής (Πίνακας 5).

Πίνακας 5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,931	9

Σε ότι αφορά τη δεύτερη ομάδα ερωτήσεων ο δείκτης εσωτερικής συνοχής κρίνεται ως ικανοποιητικός ($\alpha=0,781$) υποδηλώνοντας ένα υψηλό δείκτη εσωτερικής συνοχής (Πίνακας 6).

Πίνακας 6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,781	19

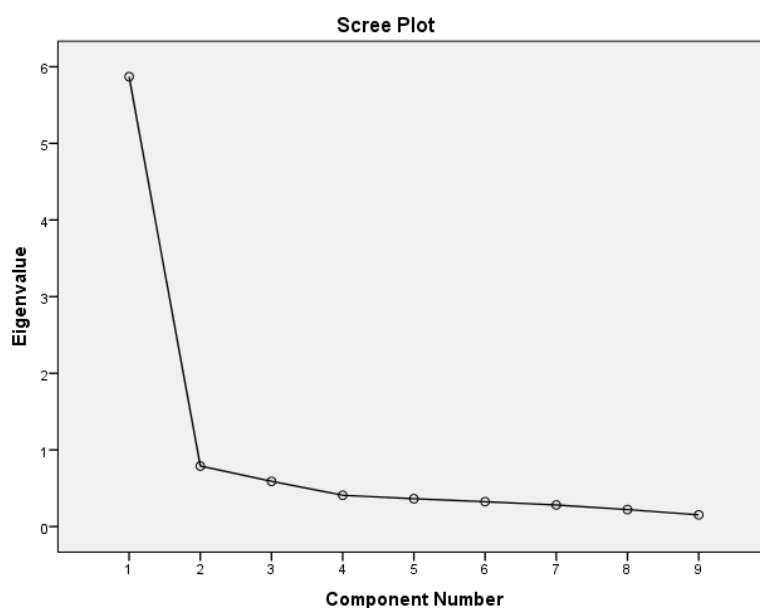
Τέλος, εξετάστηκε η συνολική συνοχή του ερωτηματολογίου ($\alpha=0,852$) που κρίνεται ως πολύ ικανοποιητική.

Πίνακας 7

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,852	28

Επίσης, εξετάζουμε την συνοχή του δείγματος και σχετική προστιθέμενη αξία που εμφανίζει κάθε ερώτηση. Στο παρακάτω γράφημα φαίνεται η επιπλέον πληροφορία που παρέχει κάθε ερώτηση δίνοντας μας την δυνατότητα να επιλέξουμε τη μείωση των παραγόντων του ερωτηματολογίου.

Γράφημα 3



Για την περεταίρω διερεύνηση των ερωτήσεων χρησιμοποιήθηκαν δύο έλεγχοι, το Bartlett's Test of Sphericity που εξετάζει εάν οι υποκλίμακες είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους και το κριτήριο KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy), που εξετάζει την επάρκεια του δείγματος. Όσον αφορά το Bartlett's Test είναι επιθυμητές στατιστικά σημαντικές τιμές και για το δείκτη

ΚΜΟ τιμές μεγαλύτερες του 0.60 θεωρούνται ικανοποιητικές. Στον πίνακα 8 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που υποδηλώνουν ένα πολύ υψηλό δείκτη ΚΜΟ (0,922) ενώ η τιμή αυτή θεωρείται στατιστικά σημαντική ($p\text{-value} < 0,0001$).

Πίνακας 8

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,922
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1712,939
	df	36
	Sig.	,000

Στη συνέχεια εξετάστηκε η συνολική διακύμανση που εξηγείται από τον κάθε παράγοντα. Ειδικότερα ο πρώτος παράγοντας εξηγεί περίπου το 65% της συνολικής διακύμανσης ενώ ο δεύτερος προσθέτει περίπου 8% ανεβάζοντας τη συνολική επεξηγηματική δύναμη στο 73% (Πίνακας 9).

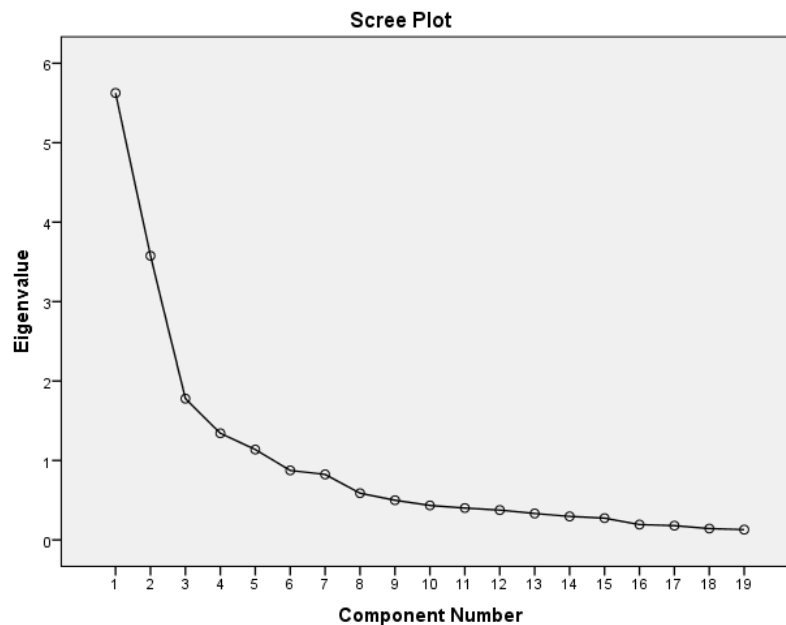
Πίνακας 9

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,870	65,218	65,218	5,870	65,218	65,218
2	,790	8,773	73,991			
3	,590	6,559	80,550			
4	,408	4,537	85,088			
5	,363	4,030	89,117			
6	,324	3,604	92,722			
7	,281	3,126	95,848			
8	,221	2,458	98,306			
9	,152	1,694	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Ακολουθώντας την προαναφερθείσα μεθοδολογία για τη δεύτερη ομάδα ερωτήσεων, παρουσιάζουμε στο παρακάτω γράφημα τους συντελεστές και την συνολική διακύμανση που εξηγούν (Γράφημα 4).

Γράφημα 4



Η τιμή του δείκτη KMO κρίνεται ως πολύ ικανοποιητική (0,812) ενώ και σε αυτή την περίπτωση η τιμή αυτή θεωρείται στατιστικά σημαντική ($p\text{-value} < 0,0001$).

Πίνακας 10

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,812
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2846,475
	df	171
	Sig.	,000

Ο πίνακας της συνολικής διακύμανσης που εξηγείται από τον κάθε παράγοντα υποδηλώνει πως οι πρώτοι πέντε παράγοντες εξηγούν το 70% της συνολικής διακύμανσης, ποσοστό πολύ ικανοποιητικό ώστε να περιοριστούμε σε αυτούς και να μειώσουμε την διάσταση του πίνακα.

Πίνακας 11

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,626	29,609	29,609	5,626	29,609	29,609	3,568	18,781	18,781
2	3,576	18,822	48,432	3,576	18,822	48,432	2,786	14,662	33,443
3	1,778	9,358	57,790	1,778	9,358	57,790	2,659	13,994	47,437
4	1,342	7,063	64,853	1,342	7,063	64,853	2,232	11,747	59,184
5	1,137	5,984	70,837	1,137	5,984	70,837	2,214	11,653	70,837
6	,874	4,601	75,437						
7	,825	4,340	79,777						
8	,588	3,093	82,870						
9	,499	2,628	85,499						
10	,434	2,282	87,780						
11	,401	2,111	89,891						
12	,375	1,975	91,866						
13	,332	1,747	93,613						
14	,296	1,556	95,168						
15	,274	1,443	96,611						
16	,193	1,013	97,625						
17	,179	,944	98,568						
18	,143	,753	99,321						
19	,129	,679	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

3.3 Σύγκριση αποτελεσμάτων ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Σκοπός της παρακάτω ανάλυσης είναι η διερεύνηση του δείγματος με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του και τυχόν διαφοροποιήσεις που παρουσιάζουν. Ειδικότερα, γίνεται προσπάθεια να εξαχθούν συμπεράσματα για το σύνολο του πληθυσμού χρησιμοποιώντας ένα υποσύνολο του – το δείγμα- εξετάζοντας εάν τα αντικειμενικά στοιχεία του δείγματος αποτελούν παράγοντες διαφοροποίησης για τους υπό εξέταση δείκτες. Στη συνέχεια θα γίνει μελέτη των παρακάτω χαρακτηριστικών:

- Φύλο
- Ηλικιακή ομάδα
- Εργασιακή κατάσταση
- Εκπαιδευτικό επίπεδο

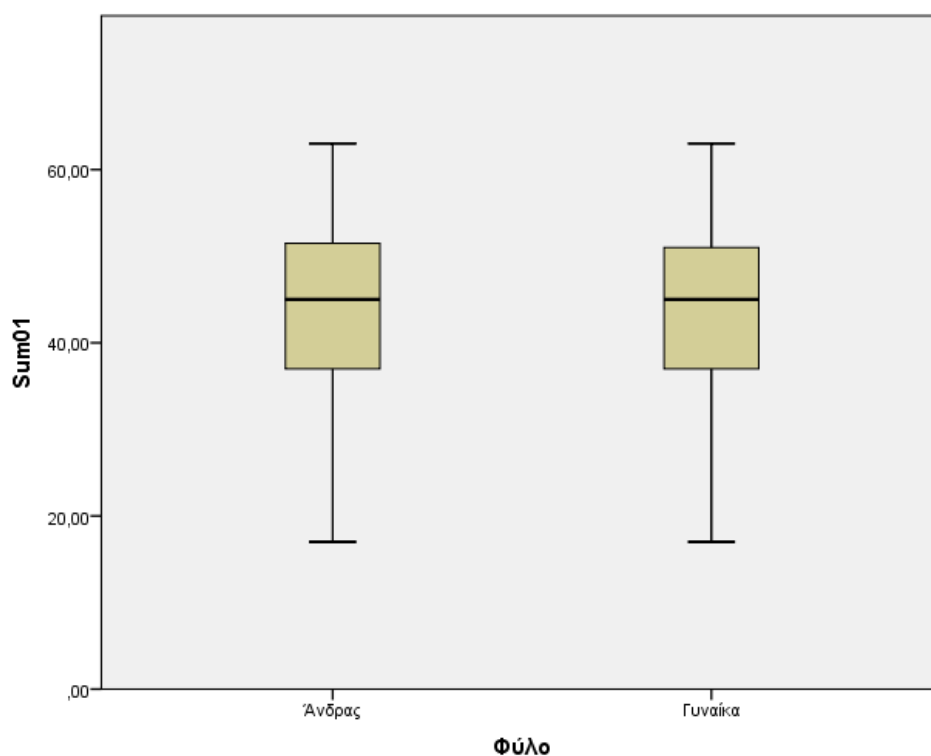
Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τα βασικά μέτρα θέσης και διασποράς για τις υπό εξέταση κατηγορίες μεταβλητών. Ο μέσος όρος για την πρώτη κατηγορία ερωτήσεων είναι 43,9 με μία διακύμανση 101,3 ενώ για τη δεύτερη ομάδα τα μεγέθη είναι 72,8 και 124,7 αντίστοιχα. Θα πρέπει να λάβουμε υπόψιν τον διαφορετικό αριθμό ερωτήσεων που επιδρά στα προαναφερθέντα στατιστικά μέτρα.

Πίνακας 12

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Sum01	261	17,00	63,00	43,9042	10,06605	101,325
Sum02	261	26,00	102,00	72,7969	11,16902	124,747
Valid N (listwise)	261					

Στο παρακάτω θηκόγραμμα (box-plot) παρατηρούμε τα βασικά περιγραφικά μεγέθη για την πρώτη ομάδα ως προς το φύλο. Εκ πρώτης όψεως, δεν παρατηρούνται ακραίες τιμές, άνω ή κάτω, ενώ οι διάμεσοι φαίνεται να μην παρουσιάζουν μεγάλη διαφορά (Γράφημα 5). Ωστόσο η οπτική απεικόνιση θα πρέπει να συνοδευτεί και από τον αντίστοιχο στατιστικό έλεγχο προκειμένου να επιβεβαιώσει την οπτική παρατήρηση. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του ελέγχου μέσων τιμών (t-test) δεν έχουμε επαρκεί στοιχεία για να απορρίψουμε την μηδενική υπόθεση άρα οι μέσες τιμές των δύο φύλων δεν παρουσιάζουν στατιστικώς σημαντικές διαφορές (p-value = .962) (Πίνακας 12).

Γράφημα 5

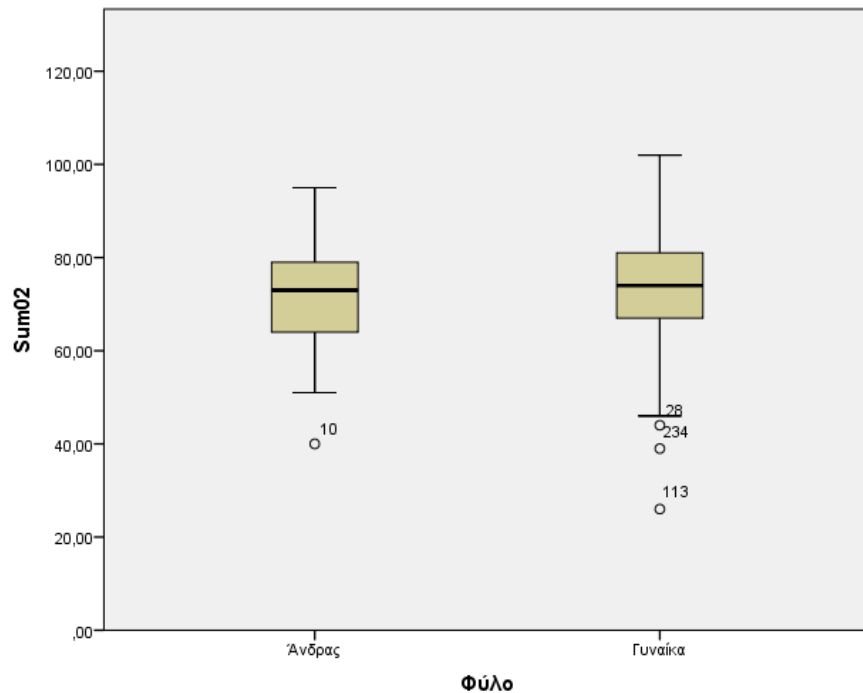


Πίνακας 12

Independent Samples Test										
Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means					
					95% Confidence Interval of the Difference					
					Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference			
					F	Sig.	t	df		
Sum	Equal variances assumed	1,437	,232	-,048	259	,962	-,06322	1,32428	-2,67095	2,54451
01	not assumed									
	Equal variances not assumed			-,045	149,85	,964	-,06322	1,39694	-2,82347	2,69703
					8					

Ομοίως ελέγχουμε και για τη δεύτερη ομάδα ερωτήσεων, χρησιμοποιώντας τα αντίστοιχα στατιστικά εργαλεία. Σε αυτή την περίπτωση παρατηρούνται ακραίες τιμές, ενώ οι μέσες τιμές δεν φαίνεται να παρουσιάζουν διαφορές. Ο έλεγχος κατέδειξε και σε αυτή την περίπτωση πως δεν υπάρχουν στατιστικώς σημαντικές διαφορές για την δεύτερη ομάδα ερωτήσεων (Πίνακας 13).

Γράφημα 6



Πίνακας 13

Independent Samples Test										
Levene's Test for Equality of Variances						t-test for Equality of Means				
		F		Sig.		95% Confidence Interval of the Difference				
						Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Sum of Squares	Equal variances assumed	,594	,442	-1,596	259	,112	-2,33333	1,46222	-5,21269	,54602
	not assumed			-1,587	169,679	,114	-2,33333	1,47007	-5,23532	,56865

3.4. Ανάλυση διακύμανσης

Έχοντας εξετάσει το φύλο ως προσδιοριστικό παράγοντα θα συνεχίσουμε την ανάλυση μας διερευνώντας και τις υπόλοιπες ποιοτικές μεταβλητές. Ωστόσο, εξαιτίας της φύσης των μεταβλητών θα εφαρμόσουμε την ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) προκειμένου να διαπιστώσουμε αν υπάρχουν

στατιστικώς σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων που συνθέτουν την κάθε ποιοτική μεταβλητή. Ειδικότερα, οι έλεγχοι θα βασιστούν στην υπόθεση πως οι μέσοι όροι μεταξύ των ομάδων δεν παρουσιάζουν διαφορές.

Η ανάλυση για την ηλικία των εργαζομένων κατέδειξε πως υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά στον δείκτη της Καινοτομικής Συμπεριφοράς σε σχέση με την ηλικία των εργαζομένων (p -value: 0.003). Ειδικότερα οι διαφορές παρουσιάζονται ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες 18-29 με 50-59 και 30-39 με 50-59. Αντιθέτως, δεν παρατηρείται διαφορά στο δεύτερο δείκτη (Πίνακας 14).

Πίνακας 14

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Sum01	Between Groups	1356,899	3	452,300	4,652	,003
	Within Groups	24987,706	257	97,228		
	Total	26344,605	260			
Sum02	Between Groups	599,567	3	199,856	1,613	,187
	Within Groups	31834,671	257	123,870		
	Total	32434,238	260			

Σε ότι αφορά τα έτη προϋπηρεσίας δεν καταγράφονται στατιστικώς σημαντικές διαφορές για το σύνολο των ηλικιακών ομάδων σε κανένα από τους δύο δείκτες (p -value > 0.005). Στους παρακάτω πίνακες παρουσιάζονται αναλυτικά και οι συγκρίσεις μεταξύ των ομάδων.

Πίνακας 15

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Sum01	Between Groups	433,077	2	216,539	2,153	,118
	Within Groups	25845,734	257	100,567		
	Total	26278,812	259			
Sum02	Between Groups	206,422	2	103,211	,823	,440

Within Groups	32227,178	257	125,398
Total	32433,600	259	

Πίνακας 16

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Έτη Προϋπηρεσίας	(J) Έτη Προϋπηρεσίας	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Sum01	0	0-10	,29496	4,56475	,998	-10,4659	11,0558
		11-20	-2,31034	4,58043	,869	-13,1081	8,4875
	0-10	0	-,29496	4,56475	,998	-11,0558	10,4659
		11-20	-2,60531	1,26113	,099	-5,5783	,3677
	11-20	0	2,31034	4,58043	,869	-8,4875	13,1081
		0-10	2,60531	1,26113	,099	-,3677	5,5783
Sum02	0	0-10	-6,25180	5,09722	,439	-18,2679	5,7643
		11-20	-5,50862	5,11474	,529	-17,5660	6,5487
	0-10	0	6,25180	5,09722	,439	-5,7643	18,2679
		11-20	,74318	1,40825	,858	-2,5766	4,0629
	11-20	0	5,50862	5,11474	,529	-6,5487	17,5660
		0-10	-,74318	1,40825	,858	-4,0629	2,5766

Εξετάζοντας τους δύο δείκτες ως προς την οικογενειακή κατάσταση των ερωτώμενων προκύπτει πως μόνο για τον δείκτη 1 της Καινοτομικής Συμπεριφοράς παρατηρείται στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στην οικογενειακή κατάσταση. Πιο συγκεκριμένα, διαφορά καταγράφεται μεταξύ των ατόμων που μένουν μόνοι τους χωρίς παιδιά και εκείνων που συζούν με τον/την σύζυγο και έχουν παιδιά (Πίνακας 17,18).

Πίνακας 17

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Sum01	Between Groups	1415,893	5	283,179	2,897	,015
	Within Groups	24928,712	255	97,760		

	Total	26344,605	260			
Sum02	Between Groups	609,654	5	121,931	,977	,432
	Within Groups	31824,584	255	124,802		
	Total	32434,238	260			

Πίνακας 18

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Sum01

Tukey HSD

(I) Οικογενειακή κατάσταση	(J) Οικογενειακή κατάσταση	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval	
		(I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
Μένω μόνος/η χωρίς παιδιά στο σπίτι	Μένω με τους γονείς μου	-,95327	1,99921	,997	-6,6941	4,7875
	Συζώ με το/τη σύζυγό/ σύντροφό μου χωρίς παιδιά στο σπίτι	-3,81805	1,94049	,364	-9,3902	1,7541
	Συζώ με το/τη σύζυγό/σύντροφό μου με παιδιά στο σπίτι	-5,69341*	1,80494	,022	-10,8763	-,5105
	Μένω μόνος με παιδιά	-6,58607	3,31168	,352	-16,0956	2,9235
	Άλλο	-4,40426	3,31168	,768	-13,9138	5,1053
Μένω με τους γονείς μου	Μένω μόνος/η χωρίς παιδιά στο σπίτι	,95327	1,99921	,997	-4,7875	6,6941
	Συζώ με το/τη σύζυγό/ σύντροφό μου χωρίς παιδιά στο σπίτι	-2,86477	1,89799	,659	-8,3149	2,5853
	Συζώ με το/τη σύζυγό/σύντροφό μου με παιδιά στο σπίτι	-4,74014	1,75917	,080	-9,7916	,3114
	Μένω μόνος με παιδιά	-5,63280	3,28696	,524	-15,0714	3,8058
	Άλλο	-3,45098	3,28696	,900	-12,8895	5,9876
Συζώ με το/τη σύζυγό/ σύντροφό μου χωρίς παιδιά στο σπίτι	Μένω μόνος/η χωρίς παιδιά στο σπίτι	3,81805	1,94049	,364	-1,7541	9,3902
	Μένω με τους γονείς μου	2,86477	1,89799	,659	-2,5853	8,3149
	Συζώ με το/τη σύζυγό/σύντροφό μου με παιδιά στο σπίτι	-1,87536	1,69214	,878	-6,7344	2,9837
	Μένω μόνος με παιδιά	-2,76803	3,25158	,957	-12,1050	6,5689
	Άλλο					

	Άλλο	-,58621	3,25158	1,000	-9,9232	8,7508
Συζώ με το/τη σύζυγό/σύντροφό μου με παιδιά στο σπίτι	Μένω μόνος/η χωρίς παιδιά στο σπίτι	5,69341*	1,80494	,022	,5105	10,8763
	Μένω με τους γονείς μου	4,74014	1,75917	,080	-,3114	9,7916
	Συζώ με το/τη σύζυγό/σύντροφό μου χωρίς παιδιά στο σπίτι	1,87536	1,69214	,878	-2,9837	6,7344
	Μένω μόνος με παιδιά	-,89266	3,17255	1,000	-10,0027	8,2174
	Άλλο	1,28916	3,17255	,999	-7,8209	10,3992
Μένω μόνος με παιδιά	Μένω μόνος/η χωρίς παιδιά στο σπίτι	6,58607	3,31168	,352	-2,9235	16,0956
	Μένω με τους γονείς μου	5,63280	3,28696	,524	-3,8058	15,0714
	Συζώ με το/τη σύζυγό/σύντροφό μου χωρίς παιδιά στο σπίτι	2,76803	3,25158	,957	-6,5689	12,1050
	Συζώ με το/τη σύζυγό/σύντροφό μου με παιδιά στο σπίτι	,89266	3,17255	1,000	-8,2174	10,0027
	Άλλο	2,18182	4,21598	,995	-9,9245	14,2881
Άλλο	Μένω μόνος/η χωρίς παιδιά στο σπίτι	4,40426	3,31168	,768	-5,1053	13,9138
	Μένω με τους γονείς μου	3,45098	3,28696	,900	-5,9876	12,8895
	Συζώ με το/τη σύζυγό/σύντροφό μου χωρίς παιδιά στο σπίτι	,58621	3,25158	1,000	-8,7508	9,9232
	Συζώ με το/τη σύζυγό/σύντροφό μου με παιδιά στο σπίτι	-1,28916	3,17255	,999	-10,3992	7,8209
	Μένω μόνος με παιδιά	-2,18182	4,21598	,995	-14,2881	9,9245

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Τέλος, ελέγχθηκαν οι δύο δείκτες για τυχόν διαφορές λαμβάνοντας υπόψιν το εκπαιδευτικό επίπεδο των ερωτώμενων. Οι δύο δείκτες δεν παρουσιάζουν στατιστικές σημαντικές διαφορές ($p\text{-value} > 0.05$). (Πίνακας 19)

Πίνακας 19

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Sum01	Between Groups	497,921	5	99,584	,982	,429
	Within Groups	25846,685	255	101,360		
	Total	26344,605	260			
Sum02	Between Groups	332,347	5	66,469	,528	,755
	Within Groups	32101,891	255	125,890		
	Total	32434,238	260			

Συμπεράσματα

Στόχος της συγκεκριμένης έρευνας όπως έχει ήδη αναφερθεί ήταν η μελέτη της έννοιας Αυτόνομη Παρακίνηση και Καινοτομική Συμπεριφορά στο χώρο της εργασίας και η κατάσταση των συμπεριφορών των εργαζομένων.

Το ενδιαφέρον κινήθηκε στη μελέτη για το πόσο συχνά ο Έλληνας εργαζόμενος ιδιωτικού και δημοσίου τομέα αναπτύσσει καινοτόμες ιδέες και τεχνικές στον χώρο εργασίας του, πόσο συχνά ο εργαζόμενος αναζητά καινοτόμες ιδέες και λύσεις προκειμένου να τον βοηθήσει στην ολοκλήρωση μιας εργασίας. Πόσο παρακινημένοι είναι οι Έλληνες εργαζόμενοι ώστε να καταφέρουν να αποδίδουν σωστά στον εργασιακό τους ρόλο και να αναδειχτούν οι λόγοι που τους παρακινούν, ώστε να καταβάλλουν προσπάθεια. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας τα συμπεράσματα ήταν τα εξής:

Αρχικά, οι Έλληνες εργαζόμενοι ιδιωτικού και δημοσίου τομέα αναπτύσσουν σχετικά συχνά νέες ιδέες για τα δύσκολα ζητήματα που προκύπτουν στην καθημερινότητα. Στο ερωτηματολόγιο που δόθηκε στη συγκεκριμένη ερώτηση από τα 261 άτομα του δείγματος τα 79 απάντησαν 5 στην 7βαθμη κλίμακα Likert. Τον ίδιο αριθμό απαντήσεων έδωσαν οι ερωτώμενοι όταν τους ζητήθηκε να βαθμολογήσουν πόσο συχνά εφαρμόζαν καινοτόμες ιδέες στην καθημερινότητα της εργασίας τους. Δηλαδή 5 στην 7βαθμη κλίμακα με ποσοστό 29,5%.

Αντίστοιχα στην παράμετρο της παρακίνησης αυτό που φαίνεται από την έρευνα είναι οι λόγοι για τους οποίους οι περισσότεροι Έλληνες εργαζόμενοι καταβάλλουν προσπάθεια για να παρακινήθούν είναι α) για να κερδίσουν την επιδοκιμασία των ανθρώπων γύρω τους, β) οι άνθρωποι γύρω τους τους εκτιμούν περισσότερο γ) για να αποδείξουν στον εαυτό τους ότι μπορούν να τα καταφέρουν δ) όταν προσπαθούν οι ίδιοι νιώθουν περήφανοι ε) η προσπάθεια ταυτίζεται με τις προσωπικές τους αξίες στ) είναι σημαντικό για αυτούς τους ίδιους ζ) τους ευχαριστεί να κάνουν καλά τη δουλειά τους η) επειδή αυτό που κάνουν στη δουλειά τους είναι συναρμπαστικό.

Επίλογος

Με την πάροδο των χρόνων και κυρίως μετά τη Βιομηχανική Επανάσταση, οι επιχειρήσεις και οι εργοδότες σταμάτησαν να βλέπουν τον εργαζόμενο σαν μια μηχανή που απλώς παράγει έργο, αλλά πλέον τον βλέπουν σαν άνθρωπο που χρειάζεται κίνητρα για να είναι αποδοτικός. Τα κίνητρα αυτά χρειάζονται τόσο για την ίδια την επιχείρηση, όσο και για τον ίδιο τον εργαζόμενο, ώστε αυτό που κάνει να τον γεμίζει και να τον κάνει να αισθάνεται ολοκληρωμένος, και επιπλέον με τη σωστή παρακίνηση, γίνονται δικοί του στόχοι οι στόχοι της επιχείρησης.

Οι οργανωσιακοί ψυχολόγοι υποστηρίζουν πως ένα σημαντικό κίνητρο για να καταφέρει ο εργαζόμενος να φτάσει στην αυτοπραγμάτωση είναι η εργασιακή αυτονομία, η οποία περιγράφεται ως το μέτρο που ένα εργασιακό περιβάλλον δίνει την ελευθερία και την ανεξαρτησία στον εργαζόμενο να σχεδιάζει τη δουλειά του, όπως ο ίδιος αξιολογεί καλύτερα.

Έχει παρατηρηθεί πως, οι εργοδότες αυτό που ζητούν πλέον από τους εργαζόμενους είναι η δημιουργικότητα και η καινοτομία στην εργασία τους. Έτσι δίνοντάς του την ελευθερία και την ανεξαρτησία να κινείται αυτόνομα στον εργασιακό του ρόλο, είναι ευκολότερο στον εργαζόμενο να παράγει καινοτόμες και δημιουργικές ιδέες, οι οποίες έχουν αποτέλεσμα και στον ίδιο αλλά και στην ίδια την επιχείρηση.

Η παρούσα διπλωματική εργασία δεν θα μπορούσε να έρθει σε πέρας χωρίς τη βοήθεια σημαντικών προσώπων, οι οποίοι με τον τρόπο τους βοήθησαν στην ολοκλήρωση της εργασίας. Οι συμφοιτήτριές μου Όλγα Βικεντίου και Θεοδώρα Κατσαμώρη, όπου η αρχική συνεργασία ήταν εντυπωσιακή για τον σχεδιασμό του ερωτηματολογίου της έρευνας και της διανομής. Επιπροσθέτως, ο επιβλέπων καθηγητής κος Κωνσταντίνος Παπαχριστόπουλος για την καθοδήγηση και κατανόησή του. Τέλος ο στατιστικός Μιχαήλ Χουζούρης για την στατιστική ανάλυση της έρευνας.

Βιβλιογραφία

- Ασημακοπούλου, Β. (2008). *Η τέχνη της Ειρήνης στον εργασιακό χώρο*. Αθήνα: Κριτική.
- Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική και Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κόγκας, Δ. (2015). *Οργανωσιακή θεωρία και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*.: F. Herzberg.
- Martínez-Sánchez, A., Vela-Jiménez, M., Pérez, M. & Carnicer, P. (2011). The Dynamics of Labour Flexibility: Relationships between Employment Type and Innovativeness. *Journal of Management Studies*, Vol 48 (No 4), 715 – 736.
- García-Zamora, E., González-Benito O, & Gallego To, P. (2013). Organizational and environmental factors as moderators of the relationship between multidimensional innovation and performance. *Innovation Management, Policy & Practice*, Vol 15 (No 2), 224 – 244.

Ηλεκτρονικές πηγές

- Ελληνικός Σύνδεσμος Coaching, Ανακτήθηκε 16 Οκτωβρίου, 2016, από το <http://www.hca.com.gr/el/>
- ΤΕΙ Ηρακλείου, Ανακτήθηκε 12 Σεπτεμβρίου, 2016, από το <http://www.lib.teiher.gr/webnotes/sdo/Epixeirimatikotita/notes2.pdf>
- BMS MANAGEMENT CONSULTANTS S.A., Ανακτήθηκε 16 Σεπτεμβρίου, 2016, από το <http://www.bms-sa.gr/kainotomia-orismos.aspx>
- The Economist, Ανακτήθηκε 14 Σεπτεμβρίου, 2016, από το <http://www.economist.com/node/12370445>

Παράρτημα

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Το παρόν ερωτηματολόγιο αναφέρεται αποκλειστικά σε εργαζόμενους και εργαζόμενες και αποτελεί μέρος μιας έρευνας που έχει στόχο να αναζητηθούν προσωπικά και οργανωτικά χαρακτηριστικά τα οποία σχετίζονται με την εργασιακή παρακίνηση και τα αποτελέσματα αυτής στο εργασιακό περιβάλλον.

Παρακάτω ακολουθεί μία σειρά από ερωτήσεις σχετικά με το πώς αντιλαμβάνεστε τον εαυτό σας στο χώρο της εργασίας σας. Επισημαίνεται, ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Σημειώστε την επιλογή που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο, διαλέγοντας μία από τις επιλογές που παρουσιάζονται. Απαντήστε σε κάθε πρόταση. Οι απαντήσεις είναι εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας.

Σας ευχαριστούμε πολύ εκ των προτέρων για το χρόνο σας.

Σημείωση: Παρακαλώ στο Επάγγελμα σημειώστε την ιδιότητά σας ή κλάδο εργασίας (π.χ. πωλήσεις, εκπαίδευση, υγεία, εστίαση ή λογιστής, μηχανικός υπολογιστών, κτλ. και ΟΧΙ ιδιωτικός υπάλληλος ή δημόσιος υπάλληλος).

Ευχαριστώ!

* Απαιτείται

Παράβλεψη και μετάβαση στην ερώτηση 18.

Συμπληρωματικά Στοιχεία

Φύλο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- ☐ Γυναίκα
- ☐ Άνδρας

Ηλικία *

Επάγγελμα *

Τωρινή Εργασιακή Κατάσταση *

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

- ☐ Δημόσιος Υπάλληλος
- ☐ Ιδιωτικός Υπάλληλος
- ☐ Ελεύθερος Επαγγελματίας
- ☐ Άλλο:

Έτη Προϋπηρεσίας *

Οικογενειακή κατάσταση *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- ☐ Συζώ με το/τη σύζυγό/ σύντροφό μου χωρίς παιδιά στο σπίτι
- ☐ Συζώ με το/τη σύζυγό/σύντροφό μου με παιδιά στο σπίτι
- ☐ Μένω μόνος/η χωρίς παιδιά στο σπίτι
- ☐ Μένω μόνος/η με παιδιά στο σπίτι
- ☐ Μένω με τους γονείς μου
- ☐ Άλλο

Πόλη Κατοικίας *

Εκπαίδευση *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- ☐ Απόφοιτος Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
- ☐ Απόφοιτος Λυκείου
- ☐ Απόφοιτος ΙΕΚ- Επαγγελματικής Σχολής

- ☐ Απόφοιτος ΑΕΙ – Απόφοιτος ΤΕΙ
- ☐ Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου
- ☐ Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου
- ☐ Μεταδιδάκτορας

Σταματήστε να συμπληρώνετε αυτή τη φόρμα.

Ανάλυση Καινοτόμων Δράσεων

Οι προτάσεις που ακολουθούν αφορούν τη διάσταση της καινοτομίας. Παρακαλώ να υποδείξετε πόσο συχνά εμφανίζετε τέτοιες συμπεριφορές στο δικό σας εργασιακό χώρο. Για κάθε πρόταση επιλέξτε την απάντηση που αρμόζει καλύτερα στην εμπειρία σας, ως ακολούθως: 1. Ποτέ 2. Σχεδόν Ποτέ 3. Σπάνια 4. Τακτικά 5. Πολύ Συχνά 6. Σχεδόν Πάντα 7. Πάντα

Στην τωρινή σου εργασία...

1. Πόσο συχνά αναπτύσσεις νέες ιδέες για δύσκολα ζητήματα που προκύπτουν στην καθημερινότητα της δουλειάς; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	6	7	
Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	Πάντα

2. Πόσο συχνά αναζητάς νέες μεθόδους και τεχνικές έτσι ώστε να βελτιώσεις τις διαδικασίες ή/και τις υπηρεσίες στο χώρο της εργασίας σου; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	6	7	
Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Πάντα

3. Πόσο συχνά αναπτύσσεις και προτείνεις πρωτότυπες λύσεις για προβλήματα που προκύπτουν; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Πάντα
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------

4. Πόσο συχνά αναζητάς και προσφέρεις υποστήριξη για τις καινοτόμες ιδέες; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Πάντα
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------

5. Πόσο συχνά φροντίζεις να εξασφαλιστεί «έγκριση» από όποιον χρειάζεται, έτσι ώστε να υποστηριχθεί και να προαχθεί μια καινοτόμα ιδέα; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Πάντα
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------

6. Πόσο συχνά βοηθάς ώστε οι συνεργάτες σου να ενθουσιαστούν και να εμπλακούν στην υλοποίηση καινοτόμων ιδεών; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Πάντα
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------

7. Πόσο συχνά μετατρέπεις καινοτόμες ιδέες σε πρακτικές και χρήσιμες εφαρμογές στην καθημερινότητα της δουλειάς; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Πάντα
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------

8. Εισαγάγεις και προτείνεις συστηματικά καινοτόμες ιδέες; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Πάντα
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------

9. Πόσο συχνά αξιολογείς την χρησιμότητα και την ουσία καινοτόμων ιδεών; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Πάντα
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------

Παράβλεψη και μετάβαση στην ερώτηση 37.

Παρακίνηση Εργαζομένων

Οι άνθρωποι καθημερινά στην εργασία τους καταβάλλουν προσπάθεια για διαφορετικούς λόγους. Εσείς για ποιο λόγο καταβάλλετε ή θα καταβάλατε προσπάθεια στη δουλειά σας; Σας παρακαλώ να επιλέξετε μια απάντηση για να δείξετε σε ποιο βαθμό η κάθε πρόταση ανταποκρίνεται στη δική σας περίπτωση. Χρησιμοποιώντας την ακόλουθη κλίμακα απαντήσεων, υποδείξτε τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας για κάθε πρόταση επιλέγοντας την ένδειξη που επιθυμείτε ως ακολούθως: 1. Διαφωνώ απόλυτα 2. Διαφωνώ 3. Μάλλον Διαφωνώ 4. Μάλλον Συμφωνώ 5. Συμφωνώ 6. Συμφωνώ απόλυτα

1. Καταβάλλω την ελάχιστη δυνατή προσπάθεια, διότι ειλικρινά πιστεύω ότι χάνω τον χρόνο μου σε αυτή την δουλειά. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

2. Προσπαθώ λίγο επειδή δεν νομίζω ότι αξίζει να επενδύει κάποιος κόπο σε αυτή την εργασία. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

3. Δεν προσπαθώ καθόλου γιατί η συγκεκριμένη δουλειά δεν έχει νόημα για εμένα. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

4. Στη δουλειά μου καταβάλλω προσπάθεια για να κερδίσω την επιδοκιμασία των ανθρώπων γύρω μου (π.χ. εργοδοτών, συναδέλφων, οικογένειας, πελατών). *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

5. Στη δουλειά μου καταβάλλω προσπάθεια επειδή με αυτό τον τρόπο οι άνθρωποι γύρω μου (π.χ. εργοδότες, συνάδελφοι, οικογένεια, πελάτες) με εκτιμούν περισσότερο. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

6. Στη δουλειά μου καταβάλλω προσπάθεια για να αποφύγω την κριτική από τους ανθρώπους γύρω μου (π.χ. εργοδότες, συνάδελφοι, οικογένεια, πελάτες). *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

7. Στη δουλειά μου καταβάλλω προσπάθεια επειδή οι γύρω μου θα με ανταμείψουν οικονομικά μόνο εάν προσπαθήσω αρκετά (π.χ. προϊστάμενος, εργοδότης). *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

8. Στη δουλειά μου καταβάλλω προσπάθεια επειδή οι γύρω μου (π.χ. προϊστάμενος, εργοδότης) θα μου εξασφαλίσουν μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια μόνο εάν προσπαθήσω αρκετά. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

9. Καταβάλλω προσπάθεια επειδή υπάρχει κίνδυνος να χάσω τη δουλειά μου αν δεν προσπαθήσω αρκετά. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☒	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	----------------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

10. Καταβάλλω προσπάθεια στην εργασία μου επειδή πρέπει να αποδείξω στον εαυτό μου ότι μπορώ να τα καταφέρω. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

11. Στη δουλειά μου καταβάλλω προσπάθεια επειδή όταν προσπαθώ νιώθω περήφανος. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

12. Στη δουλειά μου καταβάλλω προσπάθεια επειδή διαφορετικά θα ντρεπόμουν για τον εαυτό μου και θα είχα ενοχές. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

13. Στη δουλειά μου καταβάλλω προσπάθεια επειδή διαφορετικά θα ένιωθα άσχημα για τον εαυτό μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

14. Καταβάλλω προσπάθεια επειδή προσωπικά πιστεύω, ότι είναι σημαντικό να προσπαθείς στη συγκεκριμένη δουλειά. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

15. Καταβάλλω προσπάθεια επειδή το να προσπαθώ στη δουλειά μου ταυτίζεται με τις προσωπικές μου αξίες. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

16. Καταβάλλω προσπάθεια επειδή το να προσπαθώ στη δουλειά μου είναι σημαντικό για μένα τον ίδιο. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

17. Καταβάλλω προσπάθεια επειδή με ευχαριστεί να κάνω καλά τη δουλειά μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

18. Καταβάλλω προσπάθεια επειδή η δουλειά μου είναι ενδιαφέρουσα. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

19. Καταβάλλω προσπάθεια επειδή αυτό που κάνω στη δουλειά μου είναι συναρπαστικό. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

Παράβλεψη και μετάβαση στην ερώτηση 9.

Εργασιακές Συμπεριφορές και Πρακτικές

Οι προτάσεις που ακολουθούν αφορούν συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο. Παρακαλώ να υποδείξετε πόσο συχνά εμφανίζετε τέτοιες συμπεριφορές στον δικό σας εργασιακό χώρο. Για κάθε πρόταση επιλέξτε την απάντηση που αρμόζει καλύτερα στην εμπειρία σας, ως ακολούθως: 1. Ποτέ 2. Σπάνια 3. Τακτικά 4. Συχνά 5. Πολύ συχνά

1. Προσπαθώ να αναπτύσσω τις ικανότητές μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

2. Προσπαθώ να αναπτύσσομαι επαγγελματικά. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

3. Προσπαθώ να μαθαίνω νέα πράγματα στη δουλειά. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

4. Χρησιμοποιώ τις ικανότητές μου στο μέγιστο βαθμό. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

5. Αποφασίζω μόνος/η μου για το πώς να κάνω τα πράγματα. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

6. Βεβαιώνομαι ότι η δουλειά μου είναι πνευματικά λιγότερο έντονη. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

7. Προσπαθώ να διασφαλίσω ότι η εργασία μου είναι λιγότερο έντονη συναισθηματικά. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

8. Διαχειρίζομαι την εργασία μου έτσι ώστε να προσπαθώ να ελαχιστοποιώ τη δυνατότητα επαφής μου με άτομα, των οποίων τα προβλήματα με επηρεάζουν συναισθηματικά. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

9. Οργανώνω την εργασία μου έτσι ώστε να ελαχιστοποιείται η επαφή μου με ανθρώπους, των οποίων οι προσδοκίες είναι μη ρεαλιστικές. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

10. Προσπαθώ να διασφαλίσω, ότι δεν θα χρειαστεί να πάρω πολλές δύσκολες αποφάσεις στην εργασία μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

11. Οργανώνω την εργασία μου με τέτοιο τρόπο, ώστε να διασφαλίσω ότι δεν θα χρειαστεί να συγκεντρωθώ για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα αμέσως. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

12. Ζητώ από τον/την προϊστάμενο/νη μου να με καθοδηγεί. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

13. Θα ρωτήσω εάν ο/η επόπτης/ρια μου είναι ικανοποιημένος/η από τη δουλειά μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

14. Στρέφομαι στον προϊστάμενο ή στην προϊσταμένη μου για έμπνευση. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

15. Ζητώ από τους άλλους ανατροφοδότηση σχετικά με την επίδοσή μου στην εργασία μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

16. Ζητώ συμβουλές από τους συναδέλφους μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

17. Όταν ένα ενδιαφέρον σχέδιο εμφανίζεται, προσφέρομαι ενεργά ως συμμετέχων/χουσα σε αυτό. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

18. Εάν υπάρχουν νέες εξελίξεις στον τομέα μου, είμαι από τους/τις πρώτους/ες που μαθαίνουν γι' αυτές και τις δοκιμάζουν. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

19. Όταν δεν υπάρχει πολλή δουλειά το βλέπω σαν ευκαιρία για να ξεκινήσω νέα έργα. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

20. Αναλαμβάνω τακτικά πρόσθετα καθήκοντα, ακόμη κι αν δεν λαμβάνω επιπλέον μισθό για αυτά. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

21. Προσπαθώ να κάνω την εργασία μου πιο ενδιαφέρουσα εξετάζοντας τις υποκείμενες σχέσεις μεταξύ των διαστάσεων της εργασίας. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Ποτέ	☐	☐	☐	☐	☐	Πολύ Συχνά
------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

Αντίληψη Εργαζομένων για την Επίδραση της Εργασία τους

Οι ακόλουθες ερωτήσεις εστιάζουν στα συναισθήματά σας σχετικά με την επίδραση σας στους άλλους στον χώρο εργασίας. Χρησιμοποιώντας την ακόλουθη κλίμακα απαντήσεων, υποδείξτε τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας για κάθε πρόταση επιλέγοντας την ένδειξη που επιθυμείτε ως ακολούθως: 1. Διαφωνώ απόλυτα 2. Διαφωνώ 3. Μάλλον Διαφωνώ 4. Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ 5. Μάλλον Συμφωνώ 6. Συμφωνώ 7. Συμφωνώ

απόλυτα Σημείωση: Οι «άλλοι άνθρωποι» μπορεί να είναι συγκεκριμένες ομάδες ανθρώπων ανάλογα με τον χώρο εργασίας του/της εκάστοτε ερωτώμενου/νης (π.χ. πελάτες, μαθητές, ασθενείς, συνεργάτες, επόπτες, φίλοι, μέλη της οικογένειας, μέτοχοι κτλ.)

1. Νιώθω ότι η δουλειά μου έχει σημαντική θετική επίδραση στις ζωές άλλων ανθρώπων. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

2. Έχω καλή επίγνωση των τρόπων μέσω των οποίων η δουλειά μου ωφελεί άλλους ανθρώπους. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

3. Γνωρίζω τη θετική επίδραση που έχει η δουλειά μου στους άλλους. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

4. Η δουλειά μου κάνει πραγματικά τη ζωή των άλλων καλύτερη. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ
---------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------

Απόλυτα								Απόλυτα
---------	--	--	--	--	--	--	--	---------

5. Επιδρώ θετικά στους άλλους στο χώρο της δουλειάς μου σε τακτική βάση. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

6. Η δουλειά μου έχει θετικό αντίκτυπο σε μεγάλο αριθμό ανθρώπων. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

7. Η δουλειά μου κάνει πραγματικά τη ζωή των άλλων χειρότερη. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

8. Επιδρώ αρνητικά στους άλλους στο χώρο της δουλειάς μου σε τακτική βάση. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

9. Η δουλειά μου έχει αρνητικές επιπτώσεις σε πολλούς ανθρώπους. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

10. Οι άνθρωποι που επωφελούνται από τη δουλειά έχουν μεγάλη σημασία για εμένα. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

11. Ενδιαφέρομαι πολύ για τα άτομα που επωφελούνται από την δουλειά μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

12. Αισθάνομαι ότι οι άλλοι άνθρωποι εκτιμούν τη δουλειά μου/το έργο μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

13. Αισθάνομαι ότι οι άλλοι άνθρωποι εκτιμούν τη συμβολή μου στη δουλειά. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

14. Αισθάνομαι ότι οι άλλοι άνθρωποι με σέβονται λόγω της δουλειάς μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

15. Η δουλειά μου περιλαμβάνει μεγάλο βαθμό αλληλεπίδρασης με ανθρώπους που επωφελούνται από αυτή. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

16. Κατά την εργασία μου, συχνά επικοινωνώ με ανθρώπους που επηρεάζονται από τη δουλειά μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

17. Η εργασία μου απαιτεί να ξοδεύω πολύ χρόνο με ανθρώπους που επωφελούνται από τη δουλειά μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

18. Η εργασία μου περιλαμβάνει αλληλεπίδραση με ανθρώπους που επηρεάζονται από τη δουλειά μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ Απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ Απόλυτα
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------