



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΣΤΕΛΕΧΗ

Διπλωματική Εργασία

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ: ΜΕΛΕΤΗ
ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ ΚΑΙ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Δαλκυράνη Αναστασία

Πειραιάς

Νοέμβριος 2024

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΦΙΕΡΩΣΗ

Στην οικογενειά μου, και σε όσους συνέβαλαν στη δημιουργία αυτής της εργασίας .

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε κατά το έτος 2023-2024 για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα EMBA του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Η επίβλεψη έγινε από τον αναπληρωτή καθηγητή Νταλιάνη Φιλόθεο.

Σε αυτό το σημείο θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους συνέβαλαν στην εκπόνηση αυτής της εργασίας. Ευχαριστώ θερμά τον κύριο Νταλιάνη επιβλέπων καθηγητή αυτής της εργασίας για την καθοδήγηση του καθώς επίσης και για την σημαντική βοήθεια του στην διαδικασία συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων. Μία διαδικασία πολύ σημαντική χωρίς την οποία δεν θα μπορούσε να ολοκληρωθεί η εργασία.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω τα μέλη της εξεταστικής επιτροπής τις ομότιμες καθηγήτριες Πέκκα- Οικονόμου Βικτωρία και Δελούκα- Ιγγλέση Κορνηλία.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς μου για τις αξίες και τις αρχές που μου έδωσαν από παιδί και με έκαναν τον άνθρωπο που είμαι σήμερα καθώς και για την αμέριστη βοήθεια και συμπαράσταση τους για όλα όσα μου προσέφεραν και μου προσφέρουν ανιδιοτελώς.

Ακόμα, να ευχαριστήσω τον σύζυγό μου Στέργιο, για την αμέριστη συμπαράσταση και εμπύχωση του καθόλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών, ο οποίος είναι πάντα δίπλα μου σε όλες τις αποφάσεις που παίρνω στη ζωή μου.

Τέλος, να ευχαριστήσω το ίδιο το μεταπτυχιακό πρόγραμμα για την ευκαιρία που μου έδωσε να διευρύνω τις γνώσεις και τους ορίζοντες μου και να γνωρίσω υπέροχους ανθρώπους που κάποιοι πλέον είναι φίλοι μου!

Περιεχόμενα

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	iii
ABSTRACT	vi
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	vii

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	viii
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1- ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
1.1.Εισαγωγή.....	1
1.2. Προσδιορισμός του προβλήματος.....	2
1.3.Σκοπός της έρευνας.....	3
1.4.Ερευνητικά ερωτήματα	4
1.5. Δομή της έρευνας.....	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2- ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	4
2.1.Ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης.....	5
2.2. Η εργασιακή ικανοποίηση σύμφωνα με τους Hackman & Oldman.....	7
2.4. Διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης του Morgeson.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3- ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	17
3.1.Το δείγμα της έρευνας.....	17
3.2 Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε	18
3.3 Ερευνητική Μεθοδολογία	18
3.4 Κλίμακες και η ερμηνεία τους.....	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4- ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	22
4.1.Ανάλυση των δεδομένων	22
4.2.Σύνοψη.....	42
5.1.Σύντομη ανασκόπηση των αποτελεσμάτων.....	48
5.2. Περιορισμοί της έρευνας	50
5.3. Μελλοντική έρευνα	50
5.4. Πρακτικές προεκτάσεις.....	51
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	51
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	54
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1	54
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	54
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2	64
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ.....	64

ABSTRACT

Employee satisfaction is the most important tool for motivating employees. A highly satisfied employee has a better physical and mental state and therefore a better quality of life. The purpose of this research is to analyze the work planning questionnaire in terms of the sources of job satisfaction of employees and by conducting a reliability and validity study in Greece. The methodology followed is quantitative research using a closed-ended questionnaire that was distributed to 206 employees in companies in Greece in various industries and Morgeson's 21 criteria were used to identify the main characteristics of employee satisfaction in Greece. The Kolmogorov-Smirnov normality criterion was used for the scale questions. Therefore, the Mann-Whitney and Kruskal-Wallis tests were used for scale questions and discrete questions where statistically significant effects were found. From the results, a statistically significant difference is observed between gender and questions about work, work, education level and work, as well as colleagues and manager and work at this time and working conditions.

Key words: *Work Design Questionnaire, employee satisfaction, validation study*

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1- Οι τέσσερις παράγοντες από τους οποίους επηρεάζεται η επαγγελματική ικανοποίηση	3
Διάγραμμα 2- Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman & Oldham (1975).....	9
Διάγραμμα 3- Φύλο.....	22
Διάγραμμα 4-Εκπαιδευτικό επίπεδο.....	23
Διάγραμμα 5-Εργάζεστε αυτή τη στιγμή;.....	24

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1- Πίνακας περιγραφικής στατιστικής δημογραφικών ερωτήσεων	24
Πίνακας 2-Πίνακας περιγραφικής στατιστικής ερωτήσεων κλίμακας.....	29
Πίνακας 3-Πίνακας κανονικότητας Kolmogorov- Smirnov	33
Πίνακας 4- Έλεγχος Kruskal-Wallis ερωτήσεων κλίμακας και Διακριτών ερωτήσεων ...	38

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1- ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1.Εισαγωγή

Υπήρχε και επικρατεί ακόμη η κρίση στην επαγγελματική ικανοποίηση; Τι επιζητούν οι εργαζόμενοι; Σύμφωνα με τον Hackman & Oldham (1975) πιθανόν δεν θέσαμε την σωστή ερώτηση. Μία καλύτερη εκδοχή της παραπάνω ερώτησης ενδεχομένως να είναι το πώς οι οργανισμοί θα μπορούσαν να σχεδιαστούν, να στελεχωθούν και να διοικηθούν ώστε το ανθρώπινο δυναμικό να αξιοποιηθεί αλλά και να ικανοποιηθεί ταυτοχρόνως στο έπακρο, και βέβαια οι σκοποί του οργανισμού και οι προσωπικοί στόχοι των εργαζομένων να υπερισχύουν έναντι των άλλων. Πόσο ικανοποιητικές είναι οι σχέσεις του ατόμου με την εργασία του; Οι περισσότεροι άνθρωποι είναι ευχαριστημένοι με την εργασία τους ή αισθάνονται άνετα, ασφαλείς και δεν επιδιώκουν καμία αλλαγή; Γενικά, οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν τις δικές τους πηγές αντίστασης, όπως η συνήθεια, η ασφάλεια, διάφοροι οικονομικοί παράγοντες, όπως η τρέχουσα οικονομική κατάσταση της χώρας που ανήκει, ο μισθός, τα προνόμια και οι παροχές της κάθε θέσης. Ενδεχομένως, οι άνθρωποι να αντιστέκονται λόγω του φόβου για το άγνωστο, όπως νέα καθήκοντα, εργασιακό περιβάλλον. Μήπως τελικά υπάρχουν άνθρωποι τους οποίους τους ενοχλεί που η εργασία τους επειδή δεν ευθυγραμμίζεται με τις προσωπικές τους φιλοδοξίες, τους στόχους, τις ανάγκες και τις ικανότητες τους. Την δεκαετία του 1940-1950, ο George Strauss (2008) αναφέρει πως οι εργαζόμενοι υποστήριζαν πως η «σταθερή δουλειά» ήταν το μόνο που θα τους ικανοποιούσε από την εργασία τους. Σύμφωνα με νέα και πιο εμπειριστατωμένη έρευνα το 1957, ισχυρίζεται πως οι παράγοντες που επηρέαζαν την ικανοποίηση των εργαζομένων ήταν πρώτον η ασφάλεια της εργασίας τους, ακολουθούσαν οι ευκαιρίες εξέλιξης μέσα σε αυτήν, έπειτα η εταιρεία και διοίκηση, η αμοιβή και τέλος το περιβάλλον εσωτερικά. Με την πρόοδο της τεχνολογίας και του αυτοματισμού από τους οργανισμούς αυξήθηκε ο αριθμός των θέσεων εργασίας όπου πλέον ήταν εξαιρετικά απλοποιημένες και απαιτούσαν εξειδίκευση, και συνεπώς κατέληγε σε ρουτίνα. Επιπλέον, οι οργανισμοί με την εξέλιξη της τεχνολογίας αναπτύχθηκαν, αλλά λόγω της τυποποιημένης εργασίας έγιναν όλο και πιο γραφειοκρατικές οι λειτουργίες τους. Όμως, η αποδοτικότητα της παραγωγής των οργανισμών είχαν σημαντικά αυξηθεί και συνεπώς και τα οικονομικά κέρδη των οργανισμών ως απόρροια της αποδοτικότητας της τεχνολογίας, των οικονομιών κλίμακας, αλλά και λόγω του αυξημένου ελέγχου από την διοίκηση, ο οποίος πραγματοποιείται με την συνδρομή της τεχνολογίας. Αυτά τα οικονομικά οφέλη στους οργανισμούς είχαν οδηγήσει τους εργαζόμενους να απαιτούν μέσω των συνδικάτων

περισσότερα οικονομικά κέρδη και οι ίδιοι, εμμέσως, μέσω της χαμηλότερης φορολογίας των εισοδημάτων ή ακόμη διεκδικούσαν τον διαμοιρασμό μέρους των κερδών μέσα από προγράμματα όπως ασφαλιστήριο υγείας, συνταξιοδότησης, κάρτες σίτισης και άλλα προνόμια ή μέσω άλλων δραστηριοτήτων όπου θα προάγεται η ευημερία των εργαζομένων. Οι άνθρωποι από το 1940 και έπειτα γίνονται ευκατάστατοι και πλέον σπουδάζουν, εκπαιδεύονται, οι φιλοδοξίες τους γίνονται όλο και περισσότερες. Με μία νέα έρευνα το 1969, ο George Strauss (2008) συνοψίζει πως αναδείχθηκε πρώτος παράγοντας ικανοποίησης της εργασίας να υπάρχει ενδιαφέρον για το αντικείμενο της εργασίας και περιορίστηκε αρκετά ο παράγοντας της ασφάλειας της εργασίας, έχοντας μία από τις τελευταίες θέσεις στους παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία.

1.2. Προσδιορισμός του προβλήματος

Η ικανοποίηση του εργαζόμενου αποτελεί το πιο σημαντικό εργαλείο παρακίνησης των εργαζομένων, όπως πολλοί ισχυρίζονται ότι ο ευτυχισμένος εργαζόμενος είναι ο παραγωγικός εργαζόμενος. Πιο συγκεκριμένα, ο παραγωγικός εργαζόμενος είναι εκείνος που του αρέσει το αντικείμενο της εργασίας με το οποίο ασχολείται, υπάρχει το κατάλληλο κλίμα και περιβάλλον όπου τον παρακινεί να εργάζεται ευχάριστα, ικανοποιούνται οι προσωπικές του φιλοδοξίες και τα όνειρά του και έτσι αισθάνεται ικανοποιημένος και συνεπώς ευτυχισμένος. Η ευτυχία ενός ανθρώπου συνδέεται άμεσα με την εργασία του, μιας και εκεί περνάει πολύ χρόνο της ζωής του. Γι' αυτό η ικανοποίηση από την εργασία του έχει σημαντικό αντίκτυπο στην ζωή του και τον μετατρέπει σε ευχαριστημένο και ευτυχισμένο άνθρωπο και τον επηρεάζει σημαντικά και στην υπόλοιπη ζωή του. Συνοψίζοντας, ένας υψηλά ικανοποιημένος εργαζόμενος έχει καλύτερη σωματική και ψυχική κατάσταση και συνεπώς καλύτερη ποιότητα ζωής.

Τι είναι όμως τελικά η επαγγελματική ικανοποίηση; Από ποιους παράγοντες εξαρτάται, αλλά και τι μπορεί να την καθιστά σημαντική έως και ζωτικής σημασίας; Όταν αναφερόμαστε στην επαγγελματική ικανοποίηση, αναφερόμαστε στα θετικά συναισθήματα και την διάθεση που έχει ο κάθε εργαζόμενος ξεχωριστά για την εργασία του. Μερικοί από τους παρακάτω ορισμούς έχουν αναφερθεί από τους ακόλουθους επιστήμονες. Σύμφωνα με τον ψυχολόγο Edwin Locke (1968), «η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία απολαυστική και με θετικά συναισθήματα κατάσταση ως αποτέλεσμα της αξιολόγησης της εργασίας του ατόμου ή της εργασιακής του εμπειρίας» (Locke, 1968:160).

Κατά τον Feldman & Arnold (1986), «η επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται ως το ποσότητα της συνολικής διάθεσης ή συναισθημάτων που έχει το κάθε άτομο για την εργασία του» (Feldman & Arnold, 1986: 122). Ο Andrew J. Dubrin (1984), καθηγητής management στο Saunders College of Business ορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως «το ποσό της ευχαρίστησης και της ικανοποίησης που σχετίζεται με την εργασία. Αν σου αρέσει η δουλειά σου παθιασμένα, τότε αισθάνεσαι υψηλή επαγγελματική ικανοποίηση. Αν δεν σου αρέσει η δουλειά σου παθιασμένα, τότε βιώνεις επαγγελματική δυσαρέσκεια και απογοήτευση» (Durbin, 1984: 147). Σύμφωνα με τους συγγραφείς Keith Davis & John Newstrom ορίζουν «μία σειρά από θετικά και αρνητικά συναισθήματα που έχουν στην εργασία τους

Η διάθεση και τα συναισθήματα που οδηγούν στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων εξαρτώνται από τέσσερις παράγοντες οι οποίοι αναλύονται παρακάτω.



Διάγραμμα 1- Οι τέσσερις παράγοντες από τους οποίους επηρεάζεται η επαγγελματική ικανοποίηση

1.3.Σκοπός της έρευνας

Άνθρωποι που έχουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για να εκτελούν καλά τη δουλειά και που εκτιμούν ευκαιρίες για ανάπτυξη και μάθηση θα έχουν εσωτερικά κίνητρα για την εκτέλεση τέτοιων εργασιών, οι οποίες με την πάροδο του χρόνου θα πρέπει να οδηγήσουν σε μεγαλύτερη συνολική εργασιακή ικανοποίηση και υψηλότερη ποιότητα εργασιακών αποτελεσμάτων. Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να αναλυθεί το ερωτηματολόγιο του εργασιακού σχεδιασμού όσον αφορά τις πηγές της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων και διενεργώντας μια μελέτη αξιοπιστίας και εγκυρότητας στην Ελλάδα.

1.4.Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης είναι τα ακόλουθα:

- 1.Πόσο ικανοποιημένοι είναι από την εργασία τους οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα σε διάφορους κλάδους;
2. Με βάση τις 21 διαστάσεις του ερωτηματολογίου του Morgeson ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά ικανοποίησης των εργαζομένων στην Ελλάδα;

1.5. Δομή της έρευνας

Στο πρώτο κεφάλαιο της έρευνας γίνεται μια εισαγωγή στο θέμα της μελέτης, παρουσιάζεται ο σκοπός της μελέτης και τα ερευνητικά ερωτήματα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται βιβλιογραφική ανασκόπηση, ορίζοντας την εργασιακή ικανοποίηση, τα χαρακτηριστικά του εργασιακού μοντέλου, αναλύεται η εργασιακή ικανοποίηση σύμφωνα με τους Hackman και Oldman και προσδιορίζονται οι διαστάσεις της ικανοποίησης του Morgeson.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται η μεθοδολογία της έρευνας, προσδιορίζεται το δείγμα της έρευνας, τα βασικά στοιχεία του ερωτηματολογίου και η εγκυρότητα και η αξιοπιστία της έρευνας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας με το ερωτηματολόγιο και στο πέμπτο κεφάλαιο εξάγονται τα βασικά συμπεράσματα και γίνονται προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2- ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

2.1.Ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης

Υπάρχουν διαφορετικοί ορισμοί που έχουν δοθεί από διαφορετικούς συγγραφείς για την εργασιακή ικανοποίηση.

Σύμφωνα με τον Herzberg (1935) η εργασιακή ικανοποίηση συνδυάζει ψυχολογικές, φυσιολογικές και περιβαλλοντικές περιστάσεις των ατόμων για να εκφράσουν πως είναι ειλικρινά ικανοποιημένοι με την εργασία τους (Herzberg, 1935). Ωστόσο, αν και με βάση τον ορισμό αυτό η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από πολλούς εξωτερικούς παράγοντες, είναι κάτι που νιώθει εσωτερικά ο εργαζόμενος.

Ο Vroom (1964) δίνει έμφαση στο ρόλο που έχει ο εργαζόμενος στο χώρο εργασίας, ορίζοντας την εργασιακή ικανοποίηση ως συναισθηματικούς προσανατολισμούς από τον εργαζόμενο σχετικά με το ρόλο της εργασίας που έχει (Vroom, 1964).

Ένας από τους πιο συχνά αναφερόμενους ορισμούς για την ικανοποίηση από την εργασία είναι αυτός που δίνεται από τον Spector (1997). Η εργασιακή ικανοποίηση αφορά το τι νιώθουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους και τις πτυχές των εργαζομένων. Η εργασιακή ικανοποίηση συνδυάζει τα θετικά και αρνητικά συναισθήματα των ατόμων για την εργασία τους. Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται άμεσα με την ικανοποίηση από τη συμπεριφορά στο χώρο εργασίας (Davis και συνεργάτες, 1985).

Η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με τις προσδοκίες των εργαζομένων και μπορεί να επηρεάζονται και να αυξάνονται μέσω της ικανοποίησης των προσδοκιών των εργαζομένων σχετικά με τον μισθό, τη σχέση μεταξύ συναδέλφων, το άνετο εργασιακό περιβάλλον, την κατάρτιση και τις ευκαιρίες καριέρας (Sageer και συνεργάτες, 2012). Έχοντας καλές σχέσεις με τους συναδέλφους, ο υψηλός μισθός, οι καλές συνθήκες εργασίας, οι ευκαιρίες κατάρτισης και εκπαίδευσης, οι επαγγελματικές εξελίξεις ή οποιαδήποτε άλλα οφέλη μπορεί να σχετίζονται με την αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων. Σημαντικοί παράγοντες περιλαμβάνουν κοινωνικοδημογραφικές μεταβλητές (π. φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο) και μεταβλητές που αφορούν συγκεκριμένους τομείς όπως επιρροές διάθεσης (π.χ. χαρακτηριστικά προσωπικότητας) και οι εργασιακές καταστάσεις επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση (Kaliski, 2007).

Η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο ο εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος με την αμοιβή του εκτός της εργασίας, κυρίως τα εγγενή κίνητρα (Statt, 2004). Η εργασιακή ικανοποίηση αφορά τα συναισθήματα και τις στάσεις των εργαζομένων και κυρίως τα θετικά (Armstrong, 2006). Η αυξημένη ικανοποίηση σχετίζεται με την ικανοποίηση της ευημερίας ενός ατόμου και η δυσαρέσκεια οδηγεί σε

δυσαρέσκεια στην προσωπική ζωή. Η ισορροπία της επαγγελματικής οικογένειας είναι ένα επίπεδο στο οποίο τα άτομα είναι τόσο ικανοποιημένα με την επαγγελματική τους ζωή όσο και την οικογενειακή τους ζωή (Robbins, 2005). Τα άτομα, που έχουν λογική ισορροπία μεταξύ των εργασιακών ρόλων και της προσωπικής τους ζωής, είναι περισσότερο ικανοποιημένοι και παραγωγικοί στην εργασία (Mullins, 2005).

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι ο βαθμός στον οποίο αρέσει στους ανθρώπους η δουλειά τους. Με άλλα λόγια, αναφέρεται σε μια υποκειμενική αξιολόγηση που κάνει η εργαζόμενη στη δουλειά της, είτε στο σύνολό της είτε σε σχέση με τα διαφορετικά της χαρακτηριστικά. Σχετίζεται με την κοινωνιολογική έννοια της αποξένωσης και την οικονομική έννοια της (μη) χρησιμότητας που προέρχεται από την εργασία: σε σχέση με αυτές, η εργασιακή ικανοποίηση έχει πιο θετική χροιά, ορίζεται με πιο υποκειμενικό τρόπο και έχει ισχυρότερο εμπειρικό προσανατολισμό (Wayne, 2006). Ο Lyord (2000) την ορίζει ως τη γενική στάση του εργαζομένου για την εργασία. Ο Betts (2000) ορίζει την εργασιακή ικανοποίηση ως την αντίληψη που έχει ο εργαζόμενος από την εργασία, που προσδιορίζει το επίπεδο ικανοποίησης βάσει των φυσιολογικών και των ψυχολογικών αναγκών.

Η εργασιακή ικανοποίηση περιγράφει πόσο ικανοποιημένο είναι ένα άτομο με τη δουλειά του (Rajat, 2009). Οι Gupta και Joshi (2008) αναφέρουν πως με βάση την εργασιακή ικανοποίηση παρέχονται κίνητρα στον εργαζόμενο να εργαστεί περισσότερο. Οι Gupta και Joshi (2008) επεσήμαναν την επιρροή και τη σύνδεση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και της εργασιακής έμπνευσης για τους εργαζόμενους. Η παραγωγικότητα στην εργασία ενός εργαζομένου είναι αποτέλεσμα της ικανοποίησης και της παραγωγικότητας που μπορεί να ληφθεί ως δείκτης ικανοποίησης. Οι εργαζόμενοι πρέπει να περνούν τον περισσότερο χρόνο τους στο χώρο εργασίας και χρειάζονται ικανοποίηση στην εργασία τους (Bontis et. al., 2011).

Ο Spector (1997) παραθέτει τρία σημαντικά χαρακτηριστικά της ικανοποίησης από την εργασία. Πρώτον, οι επιχειρήσεις πρέπει να αντιμετωπίζουν με δικαιοσύνη και να σέβονται τους εργαζόμενους και η εργασιακή απόδοση μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως δείκτης της αποτελεσματικότητας για τους εργαζόμενους. Αν ο εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος από την εργασία του, τότε θα είναι συναισθηματικά και ψυχικά ικανοποιημένος, άρα έχει θετική συμπεριφορά ως αποτέλεσμα. Δεύτερον, η συμπεριφορά των εργαζομένων με βάση την εργασιακή τους ικανοποίηση και το βαθμό αυτής επηρεάζει και τις δραστηριότητες της επιχείρησης. Τρίτον, η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως δείκτης για οργανωτικές δραστηριότητες.

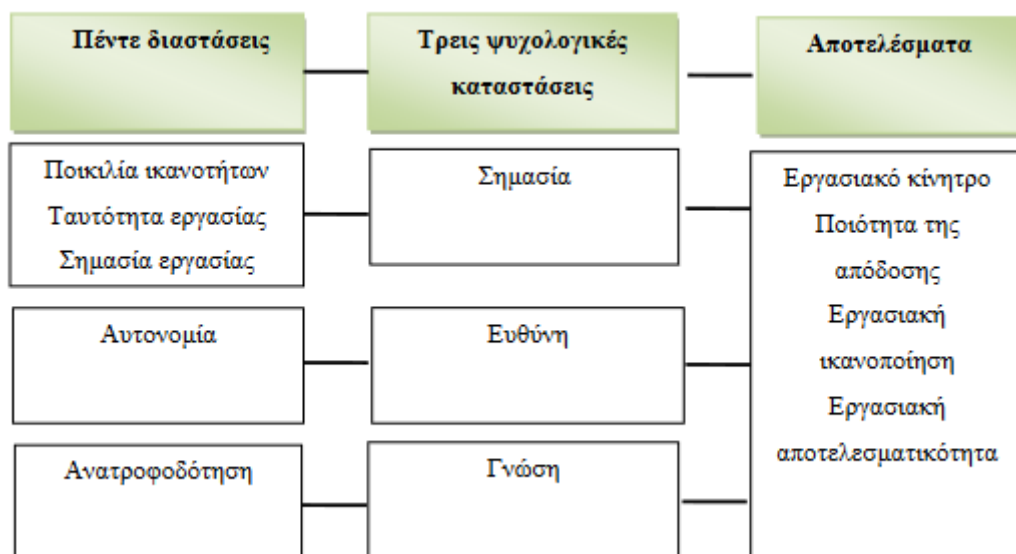
Η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένας ουσιαστικός παράγοντας που επηρεάζει την πρωτοβουλία και τον ενθουσιασμό των εργαζομένων. Η έλλειψη εργασιακής

ικανοποίησης μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένες απουσίες και περιττή εναλλαγή στο χώρο εργασίας. Η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένας σημαντικός παράγοντας για την προσωπική ικανοποίηση (Locke, 1976), τον αυτοσεβασμό, την αυτοεκτίμηση και την αυτο-ανάπτυξη. Η εργασιακή ικανοποίηση αυξάνει τον βαθμό ευτυχίας στον εργασιακό χώρο, γεγονός που οδηγεί σε μια θετική προσέγγιση εργασίας. Ο ικανοποιημένος εργαζόμενος είναι δημιουργικός, ευέλικτος, καινοτόμος και πιστός. Η εργασιακή ικανοποίηση γενικά σημαίνει ότι το εργατικό δυναμικό έχει κίνητρα και δεσμεύεται για απόδοση υψηλής ποιότητας. Η βελτίωση της ποιότητας της εργασιακής ζωής θα βοηθήσει τους εργαζόμενους να αυξήσουν την παραγωγικότητα (την ποσότητα και την ποιότητα της παραγωγής ανά ώρα εργασίας). Οι δυστυχισμένοι εργαζόμενοι δεν έχουν κίνητρο να δουλέψουν σκληρά και να δίνουν το 100% των δυνατοτήτων τους για μεγάλο χρονικό διάστημα. Η ικανοποίηση από την εργασία συνδέεται επίσης με ένα πιο υγιές εργατικό δυναμικό και έχει βρεθεί να είναι ένας καλός δείκτης μακροζωίας για μια εταιρεία (Argyle, 1989). Είναι σημαντικό να νιώθει ο ικανοποιημένος εργαζόμενος που κάνει τη δουλειά του/της και νιώθει μεγάλη αξία για τις προσπάθειές του/της. Η ικανοποίηση από την εργασία φέρνει ένα ευχάριστο συναίσθημα (Brown, 1996), που οδηγεί σε έναν αισιόδοξο τρόπο εργασίας. Ένας ικανοποιημένος εργαζόμενος είναι πιο πιθανό να είναι δημιουργικός και να δείξει μεγαλύτερη αντοχή (Engleza, 2007). Εταιρείες και οργανισμοί που θεωρούσαν την εργασιακή ικανοποίηση του εργατικού δυναμικού όσον αφορά την αποτελεσματικότητα της εργασίας και τον αριθμό των ωρών είχαν επίσης υψηλότερης ποιότητας επιδόσεις μεταξύ των εργαζομένων της. Η έρευνα δείχνει ότι οι περισσότεροι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι τείνουν να προσθέτουν μεγαλύτερη αξία για έναν οργανισμό. Οι δυστυχισμένοι εργαζόμενοι που παρακινούνται από τον φόβο της απώλειας εργασίας δεν δίνουν το 100% της προσπάθειάς τους για πολύ καιρό.

2.2. Η εργασιακή ικανοποίηση σύμφωνα με τους Hackman & Oldman

Η παραγωγικότητα και το ηθικό που έχουν οι εργαζόμενοι είναι σημαντικά στοιχεία για την επιτυχία μιας επιχείρησης. Χρησιμοποιώντας το μοντέλο των χαρακτηριστικών εργασίας μπορούν να βοηθηθούν οι υπάλληλοι να βελτιώσουν την παραγωγικότητά τους και την εργασιακή τους ικανοποίηση. Η κατανόηση των βημάτων και των τεχνικών που εμπλέκονται στην εφαρμογή του μοντέλου των χαρακτηριστικών εργασίας μπορεί να επιτρέψει μεγαλύτερη επιτυχία και να βελτιστοποιήσει την απόδοση των εργαζομένων στην εργασία.

Στη δεκαετία του 1960, οργανωτικοί ψυχολόγοι και θεωρητικοί του μάνατζμεντ άρχισαν να συνειδητοποιούν ότι η προσέγγιση της εργασίας στη γραμμή παραγωγής ήταν, σε πολλές περιπτώσεις, αντιπαραγωγική. Οι επαναλαμβανόμενες εργασίες είχαν ως αποτέλεσμα ένα αποθαρρυντικό εργατικό δυναμικό, το οποίο ήταν πολύ λιγότερο παραγωγικό από όταν ξεκίνησαν τον ρόλο τους. Το μοντέλο χαρακτηριστικών θέσεων εργασίας είναι μια θεωρία που περιλαμβάνει πέντε βασικά χαρακτηριστικά εργασίας για να έχουν καλή επίδοση οι εργαζόμενοι. Αρχικά, ο Richard Hackman και ο Greg Oldham (1974) ανέπτυξαν το μοντέλο στο βιβλίο τους «Work Redesign». Το μοντέλο προτείνει την ιδέα ότι τα κίνητρα των εργαζομένων δεν είναι τόσο ενεργά όταν βρίσκουν βαρετές τις εργασίες, αλλά τα κίνητρά τους ευδοκιμούν για εργασίες που θεωρούν προκλητικές και συναρπαστικές.



Διάγραμμα 2- Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman & Oldham (1975)

Το μοντέλο πρότεινε ότι η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση ήταν ένα θετικό προσωπικό και εργασιακό αποτέλεσμα που μπορεί να επιτευχθεί όταν υπάρχουν τρεις κρίσιμες ψυχολογικές καταστάσεις για έναν δεδομένο εργαζόμενο (σημασία της εμπειρίας της εργασίας, ευθύνη ως προς το αποτέλεσμα της εργασίας και γνώση για τα αποτελέσματα). Και οι τρεις ψυχολογικές καταστάσεις πρέπει να είναι παρούσες για το θετικό αποτελέσματα που πρέπει να πραγματοποιηθεί (Hackman and Oldman, 1974).

Το μοντέλο των χαρακτηριστικών πρότεινε πως η κρίσιμη ψυχολογική κατάσταση δημιουργεί βασικές διαστάσεις εργασίας: ποικιλία από δεξιότητες, η σημαντικότητα της εργασίας, η ταυτότητα της εργασίας και η ανατροφοδότηση. Η σημασία της εμπειρίας της εργασίας ενισχύεται κυρίως από τρεις από τις βασικές διαστάσεις: ταυτότητα εργασίας, ποικιλία δεξιοτήτων και σημασία εργασίας (Hackman and Oldman, 1974).

Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας βοηθά το διευθυντή και τους υπεύθυνους του τμήματος ανθρωπίνων πόρων να εμπλουτίσουν τον εργασιακό χώρο και χρησιμοποιούν το μοντέλο αυτό για την εξατομίκευση των εργασιών τους και την αύξηση της ελκυστικότητάς τους, προκειμένου να αυξηθεί η παραγωγικότητα των εργαζομένων (Hackman and Oldman, 1974).

Το μοντέλο χαρακτηριστικών εργασίας καθορίζει πέντε βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας που μπορούν να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων και στην ποιότητα της εργασίας τους. Αυτά τα πέντε χαρακτηριστικά είναι:

1. Ταυτότητα εργασίας

Έχει να κάνει με τους υπαλλήλους που ολοκληρώνουν τις εργασίες τους και προκύπτει όταν τις ολοκληρώνουν μόνοι τους. Όταν ένας εργαζόμενος ολοκληρώνει μικρότερα τμήματα της εργασίας του είναι πιο δύσκολο να δει κανείς τα αποτελέσματα. Με την ολοκλήρωση της εργασίας από την αρχή έως το τέλος μπορεί κανείς να δει πώς η συγκεκριμένη εργασία συμβάλλει στην ικανοποίηση των γενικών στόχων (Hackman and Oldman, 1974).

2. Σημασία εργασίας

Έχει να κάνει με το νόημα που έχει η εργασία, μιας και ένας εργαζόμενος αντλεί νόημα από την εργασία του από τα καθήκοντα που έχει αλλά και την επίδραση που έχουν αυτά στην ευημερία των άλλων (π.χ. στους συναδέλφους, τους πελάτες κ.ά.) (Hackman and Oldman, 1974).

3. Ποικιλία δεξιοτήτων

Η ποικιλία δεξιοτήτων σημαίνει ότι ένας υπάλληλος μπορεί να χρησιμοποιήσει μια σειρά από μοναδικές δεξιότητες καθώς ολοκληρώνει τις εργασίες της δουλειάς του. Όταν για την εκτέλεση μιας εργασίας απαιτούνται πολλές δεξιότητες, τότε ο εργαζόμενος μπορεί να αναπτύξει πολλές ικανότητες. Με αυτό τον τρόπο η εργασία του αποκτά ενδιαφέρον (Hackman and Oldman, 1974).

4. Αυτονομία

Ένας εργαζόμενος έχει αυτονομία έχει την ελευθερία να εργάζεται ανεξάρτητα. Αν μια θέση εργασίας έχει υψηλή αυτονομία, το αποτέλεσμα της εργασίας εξαρτάται από την πρωτοβουλία, την προσπάθεια και τις αποφάσεις που λαμβάνει ο εργαζόμενος και όχι τις οδηγίες από το διευθυντή ή από την τυπική διαδικασία λειτουργίας. Ο εργαζόμενος νιώθει μεγαλύτερη προσωπική ευθύνη για την επιτυχία και την αποτυχία από την εργασία του. Η αυτονομία μπορεί να δώσει προσωπικό νόημα και να αυξήσει την ποιότητα της εργασίας (Hackman and Oldman, 1974).

5. Ανατροφοδότηση

Το μοντέλο περιλαμβάνει επίσης την ανατροφοδότηση ως βασικό χαρακτηριστικό της εργασίας. Με την ανατροφοδότηση δίνονται σαφείς οδηγίες σχετικά με το πόσο αποτελεσματική είναι η απόδοση των εργαζομένων στη θέση εργασίας τους και πώς μπορούν να βελτιώσουν την παραγωγικότητά τους (Hackman and Oldman, 1974).

Η χρήση του μοντέλου χαρακτηριστικών εργασίας μπορεί να επιτρέψει να εμπλουτιστεί ο χώρος εργασίας με πολλούς τρόπους. Μερικά οφέλη από τη χρήση του μοντέλου είναι:

Κάνει τις θέσεις εργασίας πιο ελκυστικές: Ένα από τα βασικά οφέλη της χρήσης του μοντέλου είναι η ευκαιρία να γίνουν οι εργασίες πιο ελκυστικές για τους υπαλλήλους. Καθένα από τα βασικά χαρακτηριστικά του μοντέλου μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να αισθάνονται περισσότερο συνδεδεμένοι με την εργασία τους, γεγονός που μπορεί να αυξήσει τα κίνητρά τους και την ποιότητα της παραγωγής τους (Hackman and Oldman, 1974).

Ενίσχυση του ηθικού των εργαζομένων: Το μοντέλο μπορεί επίσης να σας βοηθήσει να ενισχύσετε το ηθικό των εργαζομένων. Το ηθικό των εργαζομένων είναι κρίσιμο για μια επιτυχημένη εταιρεία και μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερη παραγωγικότητα, καλύτερη κουλτούρα στο χώρο εργασίας και αυξημένη διατήρηση των εργαζομένων (Hackman and Oldman, 1974).

Αύξηση παραγωγικότητας: Ένα άλλο πλεονέκτημα της χρήσης του μοντέλου είναι ότι μπορεί να βοηθήσει στην αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται περισσότερο αφοσιωμένοι στη δουλειά τους, συχνά αποδίδουν σε υψηλότερο επίπεδο και βελτιστοποιούν την επαγγελματική τους αποτελεσματικότητα (Hackman and Oldman, 1974).

Βελτίωση της ποιότητας της εργασίας: Μαζί με την αύξηση του όγκου της εργασίας που ολοκληρώνει ένας εργαζόμενος, το μοντέλο μπορεί επίσης να βοηθήσει τους εργαζόμενους να βελτιώσουν την ποιότητα της εργασίας τους. Επειδή το μοντέλο μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να βρουν πιο προσωπικό νόημα στις δουλειές τους, είναι πιο πιθανό να παράγουν έργο που τους κάνει περήφανους (Hackman and Oldman, 1974).

Ανάθεση εργασιών σε ομάδες πιο εύκολα: Το μοντέλο προσφέρει μια ευκαιρία να ενθαρρύνετε και να δομήσετε την ομαδική εργασία πιο αποτελεσματικά στον οργανισμό σας. Δημιουργήστε σαφώς καθορισμένες ομάδες που είναι αφοσιωμένες στη συγκεκριμένη εργασία που εκτελούν. Η ομαδική εργασία και η συνεργασία έχουν επίσης ως αποτέλεσμα μια σαφέστερη εστίαση στο αποτέλεσμα που παράγουν τα μέλη της ομάδας. Οι εργαζόμενοι γίνονται επίσης πιο αφοσιωμένοι όταν μπορούν να δουν ξεκάθαρα τη μεγαλύτερη εικόνα και την επίδραση που έχει η εργασία τους στον οργανισμό ως σύνολο (Hackman and Oldman, 1974).

Δημιουργία ισχυρότερου δεσμού μεταξύ των εργαζομένων και των πελατών/τελικών χρηστών: Με τη σαφή χαρτογράφηση των χαρακτηριστικών της εργασίας, οι εργαζόμενοι και οι πελάτες/τελικοί χρήστες έρχονται πιο κοντά. Οι εργαζόμενοι βιώνουν τον τρόπο με τον οποίο οι πελάτες και οι τελικοί χρήστες αξιολογούν την εργασία τους, κάτι που οδηγεί σε χρήσιμα και πολύτιμα σχόλια που τους βοηθούν να βελτιώσουν την αντίληψή τους για την εργασία τους. Στη συνέχεια, αναδύεται ένας δεσμός μεταξύ των εργαζομένων και των ανθρώπων που ωφελούνται περισσότερο από την εργασία τους (Hackman and Oldman, 1974).

2.4. Διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης του Morgeson

Ο Hackman και οι συνεργάτες του ανέπτυξαν την έρευνα του σχεδιασμού της εργασίας (Job Design Survey- JDS) ως ένα όργανο για την αξιολόγηση του μοντέλου χαρακτηριστικών εργασίας (Hackman and Lawler, 1971, Hackman & Oldham, 1975, 1976), που ήταν το τυποποιημένο μοντέλο στο σχεδιασμό εργασίας τόσο για ακαδημαϊκούς όσο και για πρακτική- τα τελευταία 40 χρόνια. Το JDS είναι ένα όργανο

αυτοαναφοράς που προορίζεται να διαγνώσει τις παρακινητικές ιδιότητες μιας εργασίας πριν από τη διαδικασία επανασχεδιασμού. Η κύρια συνεισφορά της έρευνας σχεδιασμού της εργασίας και του μοντέλου των χαρακτηριστικών της εργασίας ήταν ότι διαπίστωσαν ότι συνδέονται με τα βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας με ευνοϊκές αντιδράσεις συμπεριφοράς (Grant και συνεργάτες, 2010).

Ωστόσο, οι κύριες επικρίσεις στο μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας ήταν: (α) η αντιμετώπιση των ενδοπροσωπικών σχέσεων ως σχέσεις προσώπου-κατάστασης, (β) τη δομή του μοντέλου, λόγω ορισμένων ασυνεπειών στον ρόλο του συντονιστή και των μεσολαβητών, (γ) το μικρό υποσύνολο χαρακτηριστικών που περιλαμβάνονται στο μοντέλο, (δ) ανησυχίες για τη συγκλίνουσα και αποκλίνουσα εγκυρότητα της έρευνας σχεδιασμού της εργασίας και (ε) η θεωρητική και μαθηματική αιτιολόγηση του σύνθετου δείκτη χαρακτηριστικών εργασίας (Roberts and Glick, 1981).

Λαμβάνοντας υπόψη ορισμένες από αυτές τις επικρίσεις, ένα νέο μοντέλο σχεδίου εργασίας προέκυψε: το διεπιστημονικό μοντέλο του σχεδίου εργασίας (Campion, 1988) που είχε ως στόχο την ανάπτυξη μιας νέας ταξινόμησης του σχεδίου εργασίας που περιελάμβανε 48 διαφορετικές θέσεις εργασίας με ερωτηματολόγιο 48 θεμάτων. Τα κύρια πλεονεκτήματα αυτής της προσέγγισης ήταν: (α) η συμπερίληψη νέων χαρακτηριστικών εργασίας που ήταν σχετικές με το εργασιακό πλαίσιο και (β) η ανακάλυψη που διαφέρουν οι προσεγγίσεις σχεδιασμού εργασίας επηρεάζουν διαφορετικά αποτελέσματα. Από την άλλη πλευρά, η κύρια αδυναμία του διεπιστημονικού μοντέλου ήταν στις ψυχομετρικές ιδιότητες του MJHQ, ειδικά η εγκυρότητα δομής, αφού κάθε διάσταση αξιολογήθηκε μόνο από ένα στοιχείο (Edwards και συνεργάτες, 1999).

Ένας αρκετά μεγάλος αριθμός όρων έχει χρησιμοποιηθεί για την περιγραφή των χαρακτηριστικών της εργασίας, τα οποία ορίζονται ως τα χαρακτηριστικά του έργου, της εργασίας και του κοινωνικού και οργανωτικού περιβάλλοντος. Πολλά από αυτά τα χαρακτηριστικά επικαλύπτονται τουλάχιστον εν μέρει (και, σε ορισμένες περιπτώσεις, πλήρως) με άλλα χαρακτηριστικά που έχουν διαφορετικά ονόματα.

Από αυτά τα προηγούμενα μοντέλα, οι Morgeson και Stephen ανέπτυξαν μια επαγωγικά δημιουργημένη συλλογή έργων με σχεδιαστικά χαρακτηριστικά που ενσωμάτωσαν τη βιβλιογραφία σχεδιασμού εργασίας σε τέσσερα κύρια χαρακτηριστικά εργασίας: (α) Χαρακτηριστικά εργασίας, που περιλαμβάνουν αυτονομία προγραμματισμού εργασιών, αυτονομία λήψης αποφάσεων, μεθόδους αυτονομίας εργασίας, ποικιλία εργασιών, σημασία εργασίας, καθήκον ταυτότητας και ανατροφοδότηση από την εργασία, (β) Γνωσιακά Χαρακτηριστικά, που περιλαμβάνουν πολυπλοκότητα εργασίας, επεξεργασία πληροφοριών, πρόβλημα επίλυσης, ποικιλία δεξιοτήτων και εξειδίκευση, (γ) Κοινωνικά

χαρακτηριστικά, οι οποίες περιλαμβάνουν την κοινωνική υποστήριξη, την έναρξη της αλληλεξάρτησης, αλληλεπίδραση εκτός του οργανισμού και σχόλια από άλλους. και (δ) Χαρακτηριστικά πλαισίου εργασίας, που περιλαμβάνουν εργονομία, σωματικές απαιτήσεις, συνθήκες εργασίας και χρήση εξοπλισμού (Morgeson and Humphrey, 2006). Αυτή η ταξινόμηση ενσωμάτωσε ορισμένα στοιχεία προηγούμενων μοντέλων αλλά περιλάμβανε νέα χαρακτηριστικά που υπάρχουν στους σημερινούς οργανισμούς (δηλ. χαρακτηριστικά γνώσης που αντικατοπτρίζουν την τρέχουσα εργασία γνώσης και κοινωνικά χαρακτηριστικά που αντικατοπτρίζουν την έμφαση στον οργανισμό παροχής υπηρεσιών που βασίζονται βαθύτερα στις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις).

Η κατασκευή του Ερωτηματολογίου Σχεδιασμού Εργασίας αναπτύχθηκε σε πέντε στάδια:

(α) ανασκόπηση των χαρακτηριστικών της εργασίας στη βιβλιογραφία και ομαδοποίηση που προκύπτουν χαρακτηριστικά σε μια πρόταση 21 παραγόντων, (β) ανασκόπηση για την αναζήτηση στοιχείων που αξιολογούν κάθε χαρακτηριστικό της εργασίας, (γ) προσαρμογή στοιχείων και δημιουργία νέων στοιχείων για τα 21 παράγοντες (δ) στατιστικές αναλύσεις των 21 παραγόντων θέσεων εργασίας χρησιμοποιώντας επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση (CFA) και (ε) κατασκευάσαμε αναλύσεων εγκυρότητας χρησιμοποιώντας βάση δεδομένων O*NET και έλεγχο της σχέσης μεταξύ των επαγγελματιών και των διαφόρων μέτρων αποτελέσματος (Morgeson and Humphrey, 2006). Τα αποτελέσματα αυτής της διαδικασίας υποστήριξαν μια δομή 21 παραγόντων με υψηλή αξιοπιστία και συγκλίνουσα και διακριτική εγκυρότητα, η οποία με τη σειρά της επέλυσε δύο από τα κύρια κριτήρια προηγούμενων οργάνων σχεδιασμού έργων: ο περιορισμένος αριθμός των χαρακτηριστικών εργασίας που λαμβάνονται υπόψη (JDS) και των αδύναμων ψυχομετρικών (MJDQ).

Οι Morgeson και Humphrey (2006) προσπάθησαν να εντοπίσουν όσο το δυνατόν περισσότερους χαρακτηριστικούς όρους εργασίας και να τα συνδυάσουν, όπου ισχύει, σε ομοιογενείς κατηγορίες των χαρακτηριστικών της εργασίας. Για να εντοπίσουν τους όρους των χαρακτηριστικών της εργασίας, αναζήτησαν τη βάση δεδομένων PsycInfo και ABI—για όλα τα άρθρα που σχετίζονται με το σχεδιασμό εργασίας και έλεγξαν επίσης τις ενότητες αναφοράς αυτών των άρθρων που εξετάστηκαν και εξέτασαν την πιο πρόσφατη βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με το σχεδιασμό της εργασίας στη βιβλιογραφία (Morgeson and Campion, 2003). Τα βασικά χαρακτηριστικά που ανέπτυξαν οι συγγραφείς είναι τα ακόλουθα:

1.Χαρακτηριστικά Εργασίας

Τα χαρακτηριστικά της εργασίας ασχολούνται πρωτίστως με το πώς ολοκληρώνεται το ίδιο το έργο και το εύρος και τη φύση των εργασιών που σχετίζονται με μια συγκεκριμένη εργασία.

Αυτονομία. Ίσως το πιο ευρέως μελετημένο χαρακτηριστικό της εργασίας- είναι αυτό της αυτονομίας, που έχει πάρει κεντρική θέση στις προσεγγίσεις σχεδιασμού εργασίας παρακίνησης. Αρχικά θεωρήθηκε ως το ποσό της ελευθερίας και της ανεξαρτησίας που έχει ένα άτομο όσον αφορά την εκπλήρωσή της ανάθεσης εργασίας πρόσφατη έρευνα επέκτεινε αυτή την εννοιολόγηση για να υποδηλώσει ότι η αυτονομία αντανακλά το βαθμό στον οποίο μια εργασία επιτρέπει την ελευθερία, την ανεξαρτησία και τη διακριτικότητα να προγραμματιστεί η εργασία, να ληφθούν αποφάσεις και να επιλεγθεί η μέθοδος των αποδόσεων που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση εργασιών (Wal και συνεργάτες,, 1995). Έτσι, η αυτονομία περιλαμβάνει τρεις αλληλένδετες πτυχές που επικεντρώνονται στην ελευθερία (α) στον προγραμματισμό των εργασιών, (β) στη λήψη αποφάσεων και (γ) στις μεθόδους εργασίας.

Ποικιλία εργασιών. Η ποικιλία εργασιών αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο μια θέση εργασίας απαιτεί από τους υπαλλήλους να εκτελούν ένα ευρύ φάσμα εργασιών στην εργασία. Έτσι, είναι παρόμοια με τις έννοιες της διεύρυνσης των καθηκόντων που συζητήθηκαν στη βιβλιογραφία (Lawler, 1969). Εργασίες που αφορούν την εκτέλεση ενός αριθμού διαφορετικών εργασιακών δραστηριοτήτων είναι πιθανό να είναι πιο ενδιαφέρουσες και ευχάριστες στην εκτέλεση.

Σημασία εργασίας. Η σημασία της εργασίας αντανακλά το βαθμό που η εργασία επηρεάζει τη ζωή ή την εργασία των άλλων, είτε στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό του οργανισμού που έχουν σημαντική επίδραση στη σωματική ή ψυχολογική ευημερία των άλλων είναι πιθανό να έχει μεγαλύτερη σημασία (Hackman and Oldham, 1980).

Ταυτότητα εργασίας. Η ταυτότητα της εργασίας αντικατοπτρίζει τον βαθμό στον οποίο μια θέση εργασίας περιλαμβάνει μια ολόκληρη εργασία, τα αποτελέσματα της οποίας μπορούν να ταυτοποιηθούν εύκολα. Εργασίες που περιλαμβάνουν μια ανέπαφη εργασία, όπως παροχή μιας ολοκληρωμένης μονάδας υπηρεσίας ή συναρμολόγηση ενός προϊόντος, είναι πάντα πιο ενδιαφέρουσες στην απόδοση από τις εργασίες που περιλαμβάνουν μόνο μικρά μέρη της εργασίας (Hackman and Oldham, 1980).

Ανατροφοδότηση από τη δουλειά. Η ανατροφοδότηση από την εργασία αντικατοπτρίζει το βαθμό που η εργασία παρέχει άμεσες και σαφείς πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκτέλεσης εργασιών. Η εστίαση είναι στην ανατροφοδότηση απευθείας από την ίδια την εργασία ή τη γνώση για τις δικές τις εργασιακές δραστηριότητες του κάθε ατόμου, σε αντίθεση με την ανατροφοδότηση από άλλους.

Αυτό πιστεύεται ότι ενισχύει τη γνώση των αποτελεσμάτων της εργασίας (Hackman and Oldham, 1980).

2.Χαρακτηριστικά Γνώσης

Τα χαρακτηριστικά γνώσης αντικατοπτρίζουν τα είδη γνώσης, δεξιοτήτων, και απαιτήσεων των ικανοτήτων που τίθενται σε ένα άτομο ως λειτουργία για το τι γίνεται στη δουλειά. Η διάκριση των χαρακτηριστικών της εργασίας από εκείνα της γνώσης αναγνωρίζει το γεγονός ότι οι εργασίες μπορούν να σχεδιαστούν ή επανασχεδιαστούν για να αυξήσει τις απαιτήσεις εργασιών, τις απαιτήσεις γνώσης ή και τα δύο (Campion and McClelland, 1993).

Πολυπλοκότητα εργασίας. Η πολυπλοκότητα της εργασίας αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο οι εργασίες σε μια εργασία είναι πολύπλοκες και δύσκολες στην εκτέλεση. Αν και αρχικά θεωρήθηκε ως μια πτυχή του μηχανιστικού σχεδιασμού εργασίας, Οι Edwards και συνεργάτες (2000) διαπίστωσαν ότι η πολυπλοκότητα είναι ένας ξεχωριστός παράγοντας. Επειδή η εργασία που περιλαμβάνει πολύπλοκες διαδικασίες απαιτεί τη χρήση πολλών δεξιοτήτων υψηλού επιπέδου και είναι πιο απαιτητική και προκλητική, είναι πιθανό να έχει θετικά κίνητρα.

Επεξεργασία πληροφορίας. Ο όγκος της διαδικασίας πληροφοριών στην εργασία αντικατοπτρίζει τον βαθμό στον οποίο απαιτείται παρακολούθηση και επεξεργασία δεδομένων ή άλλων πληροφοριών. Κάποιες δουλειές απαιτούν υψηλότερα επίπεδα παρακολούθησης και ενεργών πληροφοριών για διακοπή από άλλους (Wall και συνεργάτες, 1995). Οι υψηλές γνωστικές απαιτήσεις είναι χαρακτηριστικές της παρακινητικής προσέγγισης λόγω της πολυπλοκότητας της εμπλουτισμένης εργασίας.

Επίλυση προβλήματος. Η επίλυση προβλημάτων αντανάκλα το βαθμό στον οποίο μια εργασία απαιτεί μοναδικές ιδέες ή λύσεις και αντανάκλα τις πιο δραστήριες απαιτήσεις γνωστικής επεξεργασίας μιας εργασίας (Wall και συνεργάτες, 1995). Η επίλυση προβλημάτων περιλαμβάνει τη δημιουργία μοναδικών ή καινοτόμων ιδεών ή λύσεων, διάγνωση και επίλυση προβλημάτων μη ρουτίνας και πρόληψη ή αποκατάσταση από αυτά τα λάθη. Ως εκ τούτου, σχετίζεται εννοιολογικά με τη δημιουργικότητα των απαιτήσεων της εργασίας και είναι μια φυσική επέκταση των πληροφοριών για τις απαιτήσεις μιας δουλειάς (Shalley και συνεργάτες, 2000).

Ποικιλία δεξιοτήτων. Η ποικιλία δεξιοτήτων αντικατοπτρίζει τον βαθμό στον οποίο μια εργασία απαιτεί από ένα άτομο να χρησιμοποιήσει μια ποικιλία διαφορετικών δεξιοτήτων για να ολοκληρώσει το έργο (Hackman and Oldham, 1980). Είναι σημαντική η διάκριση

ποικιλίας δεξιοτήτων από ποικιλία εργασιών λόγω της χρήσης των πολλαπλών δεξιοτήτες διαφέρει από την εκτέλεση πολλαπλών εργασιών.

Εξειδίκευση. Η εξειδίκευση αντικατοπτρίζει τον βαθμό στον οποίο μια θέση εργασίας περιλαμβάνει την εκτέλεση εξειδικευμένων εργασιών ή την κατοχή εξειδικευμένης γνώσης και δεξιότητας. Η εξειδίκευση αντικατοπτρίζει το βάθος των πλεονεκτημάτων της γνώσης και την ικανότητα σε έναν συγκεκριμένο τομέα (Shalley και συνεργάτες, 2000).

3. Κοινωνικά Χαρακτηριστικά

Κοινωνική υποστήριξη. Η κοινωνική υποστήριξη αντανακλά το βαθμό στον οποίο η εργασία παρέχει ευκαιρίες για συμβουλές και βοήθεια από άλλους.

Αλληλεξάρτηση. Η αλληλεξάρτηση αντανακλά το βαθμό στον οποίο η εργασία εξαρτάται από άλλους και άλλοι εξαρτώνται από αυτήν για να την ολοκληρώσουν την εργασία. Ως εκ τούτου, η αλληλεξάρτηση αντανακλά τη «σύνδεση» των θέσεων εργασίας μεταξύ τους. Αναπόσπαστο μέρος αυτού του ορισμού είναι δύο διακριτές μορφές αλληλεξάρτησης): (α) ο βαθμός στον οποίο η εργασία ρέει από μια εργασία σε άλλες εργασίες και (β) ο βαθμός στον οποίο επηρεάζεται μια εργασία από άλλες θέσεις εργασίας (λαμβάνομενη αλληλεξάρτηση) (Shalley και συνεργάτες, 2000).

Αλληλεπίδραση εκτός του οργανισμού. Αλληλεπίδραση έξω από τον οργανισμό αντικατοπτρίζει τον βαθμό στον οποίο η εργασία απαιτεί απασχόληση να αλληλεπιδρούν και να επικοινωνούν με άτομα εξωτερικά από τον οργανισμό. Αυτή η αλληλεπίδραση θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί με προμηθευτές, πελάτες ή οποιαδήποτε άλλη εξωτερική οντότητα (Shalley και συνεργάτες, 2000).

Ανατροφοδότηση από άλλους. Τα σχόλια από άλλους αντικατοπτρίζουν το βαθμό στον οποίο άλλοι στον οργανισμό παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την εκτέλεση. Αν και οι Hackman και Oldham (1975) εστίασαν στην ανατροφοδότηση από την ίδια την εργασία, η πρώιμη θεωρία πρότεινε ότι θα μπορούσε επίσης να έρθει από άλλους ανθρώπους δεδομένης της ιδιαίτερης θέσης μιας εργασίας στην οργανωτική δομή. Συγκεκριμένα, οι συνάδελφοι και οι προϊστάμενοι είναι δύο δυναμικά σημαντικές πηγές ανατροφοδότησης.

4. Συμφραζόμενα Χαρακτηριστικά

Εργονομία. Η εργονομία αντικατοπτρίζει το βαθμό στον οποίο μια εργασία επιτρέπει τη σωστή ή κατάλληλη στάση και κίνηση.

Φυσικές απαιτήσεις. Οι φυσικές απαιτήσεις αντικατοπτρίζουν το επίπεδο σωματικής δραστηριότητας ή προσπάθειας που απαιτείται στην εργασία. Αυτό είναι παρόμοιο με τον

παράγοντα φυσικής ευκολίας που προσδιορίστηκε από τον Edwards και συνεργάτες (1999) και είναι συνεπής με τη διάσταση της φυσικής ζήτησης.

Συνθήκες εργασίας. Οι συνθήκες εργασίας αντικατοπτρίζουν το περιβάλλον εντός του οποίου εκτελείται μια εργασία. Περιλαμβάνει την παρουσία των κινδύνων υγείας και το θόρυβο, τη θερμοκρασία και την καθαριότητα του εργασιακού περιβάλλοντος.

Χρήση εξοπλισμού. Η χρήση του εξοπλισμού αντικατοπτρίζει την ποικιλία και την πολυπλοκότητα της τεχνολογίας και του εξοπλισμού που χρησιμοποιείται σε μια εργασία. Αν και δεν έχει προηγουμένως αξιολογηθεί από μέτρα σχεδιασμού εργασίας, άλλες έρευνες έχουν προσδιορίσει τη σημασία της εξέτασης του εξοπλισμού και της τεχνολογίας που χρησιμοποιείται στην εργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3- ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1.Το δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της έρευνας αποτελείτο από 206 άτομα, εργαζόμενους σε εταιρείες στην Ελλάδα που εκπροσωπούσαν διάφορους κλάδους. Στόχος της έρευνας ήταν να διερευνηθούν τα χαρακτηριστικά και οι συνθήκες των επαγγελματιών τους, με τη χρήση ενός ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου το οποίο διανεμήθηκε μέσω της πλατφόρμας Google Forms. Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε για να συλλέξει ακριβή και ειλικρινή δεδομένα χωρίς την αναγκαιότητα προσωπικών στοιχείων, διασφαλίζοντας έτσι την ανωνυμία των συμμετεχόντων και τη διαφύλαξη της εμπιστευτικότητας.

Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε τρεις κύριες ενότητες. Η πρώτη ενότητα κάλυπτε δημογραφικά στοιχεία, όπως φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης, συνολική εργασιακή εμπειρία, καθώς και πληροφορίες για τις ώρες και τον τόπο εργασίας. Η δεύτερη ενότητα αφορούσε τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας των συμμετεχόντων, περιλαμβάνοντας δηλώσεις για την αντίληψή τους σχετικά με την απόδοση, τη σημαντικότητα της εργασίας τους, τον αντίκτυπο που αυτή έχει στους άλλους και την πολυπλοκότητα των καθηκόντων. Στην τρίτη ενότητα, το ερωτηματολόγιο εξερευνούσε την αυτονομία και τη δημιουργικότητα στον χώρο εργασίας, εστιάζοντας στην ελευθερία λήψης αποφάσεων και στην πολυπλοκότητα των δεξιοτήτων που απαιτούνται.

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να βαθμολογήσουν τις δηλώσεις του ερωτηματολογίου χρησιμοποιώντας μία πενταβάθμια κλίμακα Likert, από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 5 (συμφωνώ απόλυτα), αντανακλώντας τον βαθμό συμφωνίας τους με κάθε δήλωση. Οι

απαντήσεις τους συλλέχθηκαν ανώνυμα, με την απαιτούμενη χρονική διάρκεια για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου να εκτιμάται στα 12-15 λεπτά.

3.2 Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε

Το SPSS v24 (Statistical Package for the Social Sciences) είναι ένα ισχυρό λογισμικό στατιστικής ανάλυσης που χρησιμοποιείται ευρέως στην κοινωνική έρευνα, την ψυχολογία, την εκπαίδευση, και άλλους κλάδους. Προσφέρει εργαλεία για την επεξεργασία, ανάλυση και οπτικοποίηση δεδομένων, διευκολύνοντας τη διαδικασία εξαγωγής συμπερασμάτων από μεγάλες βάσεις δεδομένων. Οι δυνατότητες του SPSS περιλαμβάνουν την περιγραφική στατιστική, τη διασταύρωση μεταβλητών, τις αναλύσεις παλινδρόμησης, τη στατιστική υπόθεση και άλλες προηγμένες τεχνικές ανάλυσης. Το SPSS v24 έχει επίσης βελτιωμένα γραφήματα και αναφορές που βοηθούν τους ερευνητές να παρουσιάσουν τα αποτελέσματά τους με σαφή και κατανοητό τρόπο. Χρησιμοποιείται συχνά σε έρευνες που απαιτούν τη χρήση τυχαίων δειγμάτων ή αντιπροσωπευτικών πληθυσμών για την εξαγωγή στατιστικά αξιόπιστων συμπερασμάτων. Μέσω του SPSS, οι ερευνητές μπορούν να πραγματοποιούν πολύπλοκες αναλύσεις δεδομένων, να εντοπίζουν σχέσεις και μοτίβα και να αξιολογούν υποθέσεις, κάνοντας τις ερευνητικές εργασίες πιο ακριβείς και έγκυρες.

3.3 Ερευνητική Μεθοδολογία

Πραγματοποιώντας έρευνα πεδίου με την χρήση ερωτηματολογίων θα γίνει χρήση των παρακάτω στατιστικών ελέγχων:

1. Η **Ανάλυση Περιγραφικών Μέτρων** στο SPSS αναφέρεται στη χρήση στατιστικών μεθόδων για την περιγραφή και σύνοψη των δεδομένων. Αυτή η ανάλυση περιλαμβάνει βασικά στατιστικά μέτρα όπως ο μέσος όρος, η διάμεσος, η τυπική απόκλιση, το εύρος και οι εκατοστημόρια. Το SPSS επιτρέπει στους χρήστες να υπολογίζουν γρήγορα αυτά τα μέτρα και να παρουσιάζουν τα αποτελέσματα με πίνακες και γραφήματα. Η ανάλυση περιγραφικών μέτρων είναι απαραίτητη στην αρχική φάση μιας έρευνας, καθώς βοηθά στην κατανόηση των χαρακτηριστικών των δεδομένων πριν από τη διεξαγωγή πιο σύνθετων στατιστικών αναλύσεων. Μέσω του SPSS, οι ερευνητές μπορούν να αντλήσουν σημαντικές πληροφορίες για τη δομή των δεδομένων και να ανιχνεύσουν πιθανά σφάλματα ή αποκλίσεις.

2. Ο **Έλεγχος Κανονικότητας Kolmogorov - Smirnov (K-S)** είναι μια στατιστική δοκιμή που χρησιμοποιείται για να ελέγξει αν ένα δείγμα δεδομένων ακολουθεί μια συγκεκριμένη κατανομή, συνήθως την κανονική κατανομή. Ο έλεγχος αυτός συγκρίνει την εμπειρική κατανομή των δεδομένων με την αναμενόμενη κατανομή, λαμβάνοντας υπόψη την απόλυτη διαφορά μεταξύ αυτών των δύο. Στο SPSS, ο έλεγχος K-S είναι χρήσιμος για τη διάγνωση της κανονικότητας, που αποτελεί μια βασική προϋπόθεση για πολλές παραμετρικές στατιστικές αναλύσεις, όπως η ανάλυση διασποράς (ANOVA) και η παλινδρόμηση. Εάν τα δεδομένα δεν είναι κανονικά κατανομημένα, μπορεί να χρειαστούν μη παραμετρικές μέθοδοι ανάλυσης. Ο έλεγχος αυτός είναι κατάλληλος για μεγάλα δείγματα, ενώ για μικρότερα δείγματα χρησιμοποιείται συχνά ο έλεγχος Shapiro-Wilk. Στις ερευνητικές εργασίες, ο έλεγχος κανονικότητας είναι κρίσιμος για να διασφαλιστεί ότι τα στατιστικά συμπεράσματα που προκύπτουν είναι αξιόπιστα και βασίζονται σε σωστές υποθέσεις. Η χρήση του SPSS επιτρέπει στους ερευνητές να εφαρμόσουν τον έλεγχο Kolmogorov-Smirnov με ευκολία, αξιολογώντας γρήγορα αν τα δεδομένα τους ακολουθούν την κανονική κατανομή ή όχι. (Field A. 2016: 193).
3. Ο **Έλεγχος Kruskal-Wallis** και ο **Έλεγχος Mann-Whitney** είναι δύο μη παραμετρικές στατιστικές δοκιμές που χρησιμοποιούνται όταν δεν πληρούνται οι προϋποθέσεις της κανονικότητας ή της ομοιογένειας των διασπορών στα δεδομένα. Ο έλεγχος Kruskal-Wallis χρησιμοποιείται για τη σύγκριση των διαμέσων σε περισσότερες από δύο ομάδες, λειτουργώντας ως μη παραμετρικό ισοδύναμο της ανάλυσης διασποράς (ANOVA). Ο έλεγχος αυτός αξιολογεί αν οι κατανομές των δεδομένων στις διάφορες ομάδες είναι διαφορετικές, χωρίς να απαιτεί κανονική κατανομή. Από την άλλη, ο έλεγχος Mann-Whitney χρησιμοποιείται για τη σύγκριση δύο ανεξάρτητων ομάδων, και είναι το μη παραμετρικό ισοδύναμο του t-test ανεξάρτητων δειγμάτων. Ο έλεγχος αυτός είναι ιδιαίτερα χρήσιμος σε περιπτώσεις όπου τα δεδομένα είναι διατακτικής κλίμακας ή παρουσιάζουν αποκλίσεις από την κανονικότητα. Και οι δύο έλεγχοι είναι ευέλικτοι και χρησιμοποιούνται σε ποικιλία ερευνητικών σχεδιασμών, όπου οι παραδοχές των παραμετρικών δοκιμών δεν μπορούν να τηρηθούν. Στο SPSS, αυτοί οι έλεγχοι μπορούν να εφαρμοστούν με λίγα κλικ, παρέχοντας στους ερευνητές τη δυνατότητα να συγκρίνουν αποτελεσματικά τις ομάδες τους, ακόμα και σε περιπτώσεις όπου τα δεδομένα είναι ακανόνιστα ή υπάρχουν ακραίες τιμές. (Draper & Smith, 1997: 401).

3.4 Κλίμακες και η ερμηνεία τους

Το ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε περιλαμβάνει δύο κύριες ενότητες, την Ενότητα II και την Ενότητα III, οι οποίες αποσκοπούν στη διερεύνηση διαφόρων διαστάσεων της εργασιακής εμπειρίας των συμμετεχόντων. Και στις δύο ενότητες, χρησιμοποιείται κλίμακα Likert πέντε διαβαθμίσεων, η οποία καθιστά δυνατή τη βαθμολόγηση της στάσης των εργαζομένων σε κάθε δήλωση ανάλογα με τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους. Συγκεκριμένα, οι απαντήσεις δίνονται ως εξής: 1 = Διαφωνώ απόλυτα, 2 = Διαφωνώ, 3 = Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4 = Συμφωνώ, και 5 = Συμφωνώ απόλυτα. Η χρήση της συγκεκριμένης κλίμακας επιτρέπει τη συγκέντρωση ποσοτικών δεδομένων για τις απόψεις των εργαζομένων σε διαφορετικές παραμέτρους της εργασιακής τους εμπειρίας, επιτυγχάνοντας ομοιογένεια και ευκολία στη στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων.

Η Ενότητα II περιλαμβάνει 32 προτάσεις, οι οποίες καλύπτουν πέντε βασικές διαστάσεις της εργασιακής εμπειρίας. Αυτές οι διαστάσεις περιλαμβάνουν την αυτονομία στον χώρο εργασίας, την ανατροφοδότηση από την εργασία, τη σημαντικότητα της εργασίας, την αλληλεξάρτηση μεταξύ των καθηκόντων, καθώς και το κοινωνικό και φυσικό περιβάλλον της εργασίας. Για παράδειγμα, οι προτάσεις που αναφέρονται στην αυτονομία αξιολογούν το βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να προγραμματίσουν και να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους με δική τους πρωτοβουλία. Άλλες προτάσεις εξετάζουν την ανατροφοδότηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από τη φύση της εργασίας τους ή από τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους τους, και τη σημαντικότητα που νιώθουν ότι έχει η εργασία τους ως προς τον αντίκτυπό της στους άλλους. Οι προτάσεις αυτές επιτρέπουν στους ερευνητές να κατανοήσουν το πώς οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τον ρόλο και την αξία της θέσης τους, καθώς και το πόσο επηρεάζει την προσωπική τους ικανοποίηση και δέσμευση.

Στην Ενότητα III, οι 25 προτάσεις επικεντρώνονται σε διαστάσεις που σχετίζονται με την αυτονομία, τη δημιουργικότητα, τη ποικιλία των απαιτούμενων δεξιοτήτων και την επιρροή που έχουν οι εργαζόμενοι στη διαμόρφωση του τρόπου εργασίας τους. Ειδικότερα, οι προτάσεις αυτής της ενότητας αξιολογούν τον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι έχουν την ελευθερία να αποφασίζουν για τις μεθόδους εργασίας τους, να λαμβάνουν ανεξάρτητες αποφάσεις, και να χρησιμοποιούν δημιουργικές δεξιότητες για την επίλυση προβλημάτων. Οι προτάσεις που επικεντρώνονται στην ποικιλία δεξιοτήτων επιτρέπουν την ανάλυση του εύρους των καθηκόντων που απαιτούνται από τους εργαζόμενους και της πρόκλησης που αυτά τους

προσφέρουν. Αυτό δίνει στους ερευνητές τη δυνατότητα να αξιολογήσουν πόσο καλά οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι αξιοποιούνται πλήρως στον ρόλο τους και ότι έχουν την ευκαιρία για ανάπτυξη και βελτίωση των δεξιοτήτων τους.

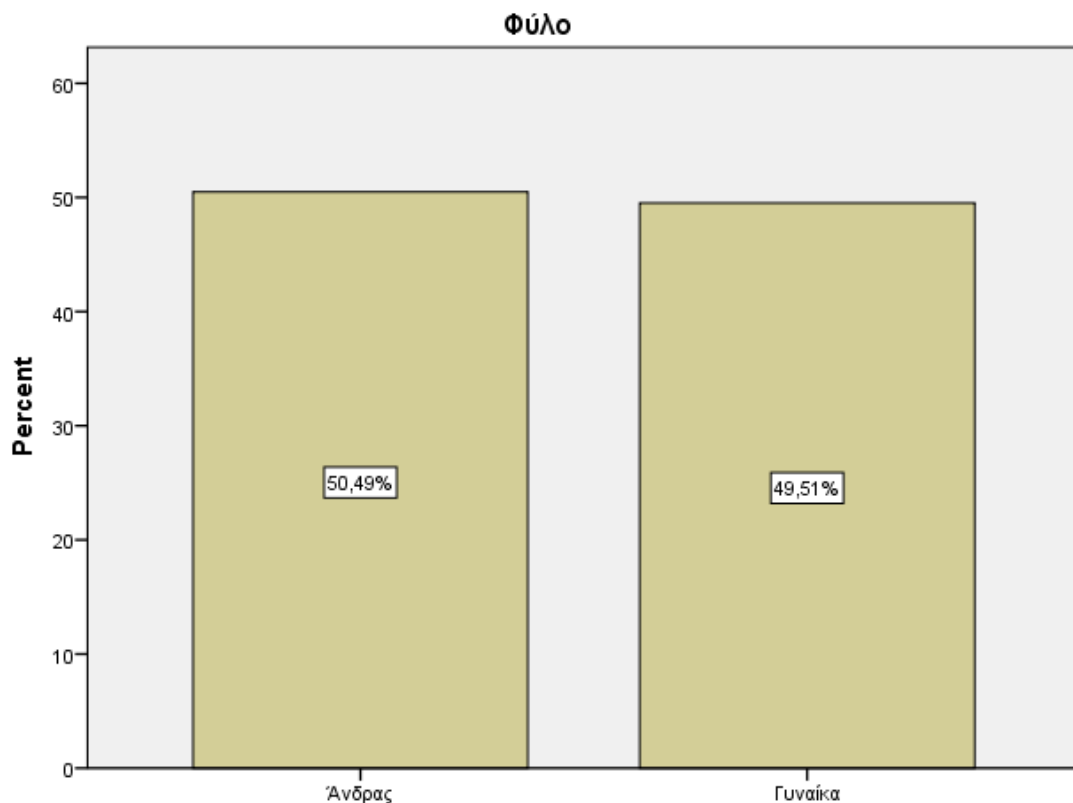
Η χρήση της πενταβάθμιας κλίμακας Likert σε κάθε μία από τις δηλώσεις των ενοτήτων II και III διασφαλίζει την ευκολία κατανόησης και απάντησης από τους συμμετέχοντες, καθώς και τη συγκέντρωση μετρήσιμων δεδομένων. Η αξιοπιστία των κλιμάκων αυτών, που υπολογίζεται συνήθως μέσω του δείκτη Cronbach's Alpha, είναι σημαντική για την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων. Η κατανομή των ερωτήσεων σε διαστάσεις που καλύπτουν διαφορετικές πτυχές της εργασιακής εμπειρίας επιτρέπει τη σταθερή αποτύπωση των απόψεων των εργαζομένων, διασφαλίζοντας την εσωτερική συνέπεια των κλιμάκων. Χρησιμοποιώντας πολλαπλές προτάσεις ανά διάσταση, οι κλίμακες επιτυγχάνουν υψηλή αξιοπιστία, καθώς διασφαλίζουν ότι η αντίληψη του κάθε εργαζομένου για την εργασία του αντικατοπτρίζεται με ακρίβεια και σταθερότητα.

Συνολικά, οι ενότητες II και III παρέχουν μια περιεκτική αποτύπωση της εργασιακής εμπειρίας των συμμετεχόντων και επιτρέπουν την ανάλυση των απόψεων τους σχετικά με την αυτόνομη και δημιουργική συνεισφορά τους στον χώρο εργασίας τους, προσφέροντας χρήσιμα δεδομένα για την κατανόηση των εργασιακών συνθηκών και της ικανοποίησης που απορρέει από αυτές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4- ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

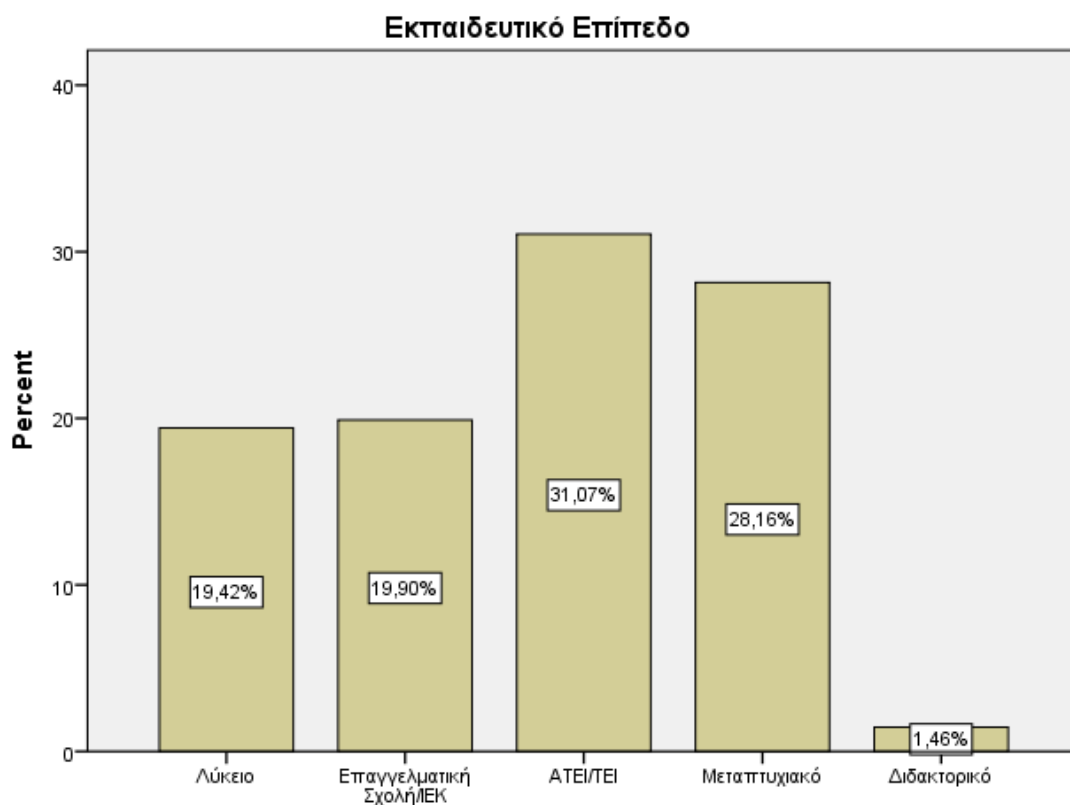
4.1.Ανάλυση των δεδομένων

Η εν λόγω ενότητα της ανάλυσης δεδομένων μέσω της χρήσης του Google Forms περιλαμβάνει την περιγραφή της διαδικασίας συλλογής δεδομένων από ερωτηματολόγια και την επεξεργασία τους. Τα δεδομένα εξάγονται αυτόματα σε υπολογιστικά φύλλα (Google Sheets), όπου μπορούν να αναλυθούν περαιτέρω με βασικά στατιστικά εργαλεία ή να εισαχθούν σε άλλα προγράμματα, όπως το SPSS. Η χρήση του Google Forms διευκολύνει τη γρήγορη συγκέντρωση και οργάνωση απαντήσεων, προσφέροντας αυτοματοποιημένα διαγράμματα και περιλήψεις για την αρχική ανάλυση. Μετά από την ανάλυση των δεδομένων είχαμε τα παρακάτω πρώτα αποτελέσματα. Στην ερώτηση που αφορά το φύλο, στο παρακάτω σχήμα παρουσιάζονται τα ακόλουθα αποτελέσματα.



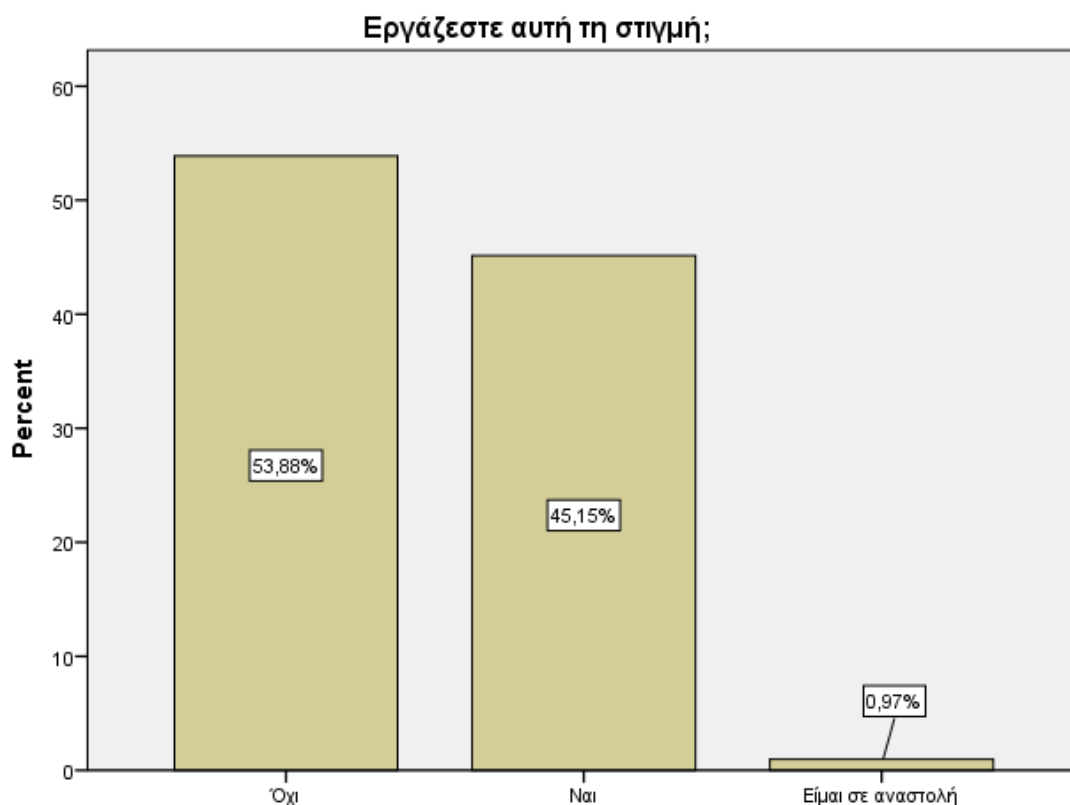
Διάγραμμα 3- Φύλο

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ερώτησης φύλου, 50,49% των συμμετεχόντων ήταν άνδρες, ενώ 49,51% ήταν γυναίκες. Στην ερώτηση περί εκπαιδευτικού επιπέδου, στο παρακάτω σχήμα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αυτά.



Διάγραμμα 4-Εκπαιδευτικό επίπεδο

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ερώτησης περί εκπαιδευτικού επιπέδου, 19,42% των συμμετεχόντων απάντησαν πως ήταν απόφοιτοι Λυκείου, 19,9% επαγγελματικής σχολής/ΙΕΚ, 31,07% απόφοιτοι μεταπτυχιακού, ενώ 1,46% κάτοχοι διδακτορικού. Στην ερώτηση εάν εργάζεστε αυτή την στιγμή, στο παρακάτω σχήμα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αυτά.



Διάγραμμα 5-Εργάζεστε αυτή τη στιγμή;

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ερώτησης εάν εργάζεστε αυτή την στιγμή, 53,88% των συμμετεχόντων απάντησαν όχι, 45,15% απάντησαν ναι, ενώ 0,97% απάντησαν είμαι σε αναστολή. Στις συνεχείς ερωτήσεις που αφορούν την ηλικία, την εργασιακή εμπειρία, στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα εν λόγω αποτελέσματα.

Ερωτήσεις	N	Mean	Std. Deviation
Ηλικία	206	38,51	10,19
Εργασιακή Εμπειρία	206	16,10	12,99
Ώρες Εργασίας	206	41,37	10,02
Αν εργάζεστε από το σπίτι, πόσες ημέρες την εβδομάδα εργάζεστε;	206	0,71	1,51

Πίνακας 1- Πίνακας περιγραφικής στατιστικής δημογραφικών ερωτήσεων

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του πίνακα περιγραφικής στατιστικής ο μέσος όρος ηλικίας του δείγματος ήταν 38,51 ετών, η εργασιακή τους εμπειρία ήταν 16,1 ετών, με 41,37 ώρες εργασίες, ενώ αν εργάζονταν από το σπίτι εργάζονταν 0,7 ημέρες την εβδομάδα. Στις ερωτήσεις κλίμακας που αφορούν την Ηγεσία των γυναικών στην σχολική μονάδα, σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα περιγραφικής στατιστικής η πλειοψηφία των απαντήσεων ήταν άνω του Μετρίου δηλαδή άνω του 2,5 (βλέπε αναλυτική παρουσίαση των διαγραμμάτων ερωτήσεων κλίμακας στο παράρτημα).

Ερωτήσεις	N	Mean	Std. Deviation
Οι ίδιες οι δραστηριότητες της εργασίας παρέχουν ευθείς και ξεκάθαρες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα (π.χ ποιότητα και ποσότητα) της εργασιακής μου απόδοσης	206	3,61	1,01
Η ίδια η εργασία παρέχει ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοση μου	206	3,60	1,02
Η ίδια η εργασία μου παρέχει πληροφορίες σχετικά με την απόδοση μου	206	3,71	0,99
Τα αποτελέσματα της εργασίας μου πιθανώς να επηρεάσουν σημαντικά τις ζωές άλλων ανθρώπων	206	3,69	1,25
Μέσα στη γενικότερη εικόνα η ίδια η εργασία μου είναι πολύ ουσιώδης και σημαντική	206	3,90	1,04
Η εργασία μου έχει μεγάλο αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός οργανισμού/επιχείρησης	206	3,54	1,17
Η δουλειά που εκτελείται στην εργασία μου έχει σημαντικό αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός της επιχείρησης/οργανισμού	206	3,56	1,13
Η εργασία μου απαιτεί να εκτελώ μόνο ένα καθήκον ή δραστηριότητα τη φορά	206	2,35	1,25
Τα καθήκοντα της εργασίας μου είναι απλά και όχι περίπλοκα	206	2,49	1,23
Η εργασία μου αποτελείται από σχετικά απλά καθήκοντα	206	2,38	1,22
Η εργασία μου περιλαμβάνει την εκτέλεση σχετικά απλών καθηκόντων	206	2,44	1,22
Η εργασία μου είναι άκρως εξειδικευμένη όσον αφορά το σκοπό, τα καθήκοντα ή τις δραστηριότητες	206	3,66	1,08
Τα εργαλεία, οι διαδικασίες, τα υλικά και ό,τι άλλο χρησιμοποιούνται σε αυτή την εργασία είναι άκρως εξειδικευμένα σε ό,τι αφορά τον σκοπό (της εργασίας μου)	206	3,61	1,15

Η εργασία μου απαιτεί πολύ εξειδικευμένη γνώση ή δεξιότητες	206	3,77	1,07
Η εργασία μου απαιτεί εις βάθος γνώση και εξειδίκευση	206	3,82	1,06
Έχω την ευκαιρία να αναπτύσσω στενές φιλίες στην εργασία μου	206	3,52	0,99
Έχω την ευκαιρία να γνωρίσω καλύτερα άλλους ανθρώπους στην εργασία μου	206	3,73	1,04
Έχω την ευκαιρία να συναντιέμαι με άλλους στην εργασία μου	206	3,72	1,09
Ο προϊστάμενός μου ενδιαφέρεται για την ευημερία των ανθρώπων που εργάζονται για αυτόν	206	3,55	1,18
Οι άνθρωποι με τους οποίους συνεργάζομαι ενδιαφέρονται προσωπικά για εμένα	206	3,37	1,03
Οι άνθρωποι με τους οποίους συνεργάζομαι είναι φιλικοί	206	3,65	0,95
Η εργασία μου απαιτεί να έχω ολοκληρώσει την δουλειά μου πριν να ολοκληρώσουν οι άλλοι την δική τους	206	2,98	1,11
Άλλες εργασίες εξαρτώνται άμεσα από τη δική μου	206	3,62	1,06
Αν δεν ολοκληρωθεί η εργασία μου, δεν μπορούν να ολοκληρωθούν άλλες εργασίες	206	3,50	1,13
Οι δραστηριότητες της εργασίας μου επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από τη δουλειά των άλλων	206	3,62	1,03
Η ολοκλήρωση της εργασίας μου εξαρτάται από τη δουλειά πολλών διαφορετικών ανθρώπων	206	3,65	1,09
Η εργασία μου δεν μπορεί να γίνει εάν δεν κάνουν οι άλλοι τη δουλειά τους	206	3,50	1,09
Η εργασία απαιτεί να περνάω αρκετό χρόνο με ανθρώπους εκτός του οργανισμού/επιχείρησης	206	2,77	1,35
Η εργασία περιλαμβάνει συναναστροφή με ανθρώπους που δεν είναι μέλη του οργανισμού/επιχείρησης	206	3,15	1,36
Στη δουλειά, συχνά επικοινωνώ με ανθρώπους που δεν εργάζονται για τον ίδιο οργανισμό/επιχείρησης με εμένα	206	3,31	1,39
Η εργασία περιλαμβάνει αρκετές συναναστροφές με ανθρώπους εκτός οργανισμού/επιχείρησης	206	3,25	1,38
Λαμβάνω πάρα πολλές πληροφορίες από τον διευθυντή μου και από τους συνεργάτες μου σχετικά με την εργασιακή απόδοσή μου	206	3,27	1,153
Άλλοι άνθρωποι στον οργανισμό/επιχείρησης μου όπως διευθυντής και συνεργάτες, παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα (π.χ ποιότητα και ποσότητα) της εργασιακής απόδοσης μου	206	3,32	1,12

Λαμβάνω ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοση μου από άλλους ανθρώπους στον οργανισμό/επιχείρησής μου(Όπως τον διευθυντή ή τους συνεργάτες μου)	206	3,37	1,13
Η διαρρύθμιση καθισμάτων/γραφείων στην εργασία μου είναι επαρκής (π.χ αρκετές θέσεις για να καθίσει κάποιος, άνετες καρέκλες, καλή σωματική στήριξη)	206	3,38	1,28
Ο εργασιακός μου χώρος καλύπτει τις ανάγκες όλων των εργαζομένων ανεξαρτήτως σωματότυπου, δηλαδή να καθίσει κανείς άνετα, το ύψος των γραφείων, χώρου, έκτασης ...	206	3,48	1,22
Η εργασία μου απαιτεί να τεντώνομαι υπερβολικά για να την πραγματοποιήσω	206	2,54	1,27
Ο εργασιακός μου χώρος είναι απαλλαγμένος από τον υπερβολικό θόρυβο	206	3,08	1,40
Το κλίμα στον χώρο εργασίας μου είναι άνετο όσον αφορά την θερμοκρασία και την υγρασία	206	3,48	1,27
Η εργασία μου έχει χαμηλό ρίσκο ατυχήματος	206	3,38	1,35
Η εργασία μου λαμβάνει χώρα σε ένα περιβάλλον χωρίς κινδύνους για την υγεία (π.χ χημικά, καυσαέρια κτλ)	206	3,48	1,42
Η εργασία μου πραγματοποιείται σε ένα καθαρό περιβάλλον	206	3,66	1,25
Η εργασία μου περιλαμβάνει τη χρήση ποικίλου εξοπλισμού	206	3,50	1,24
Η εργασία μου περιλαμβάνει τη χρήση περίπλοκου εξοπλισμού και τεχνολογίας	206	3,20	1,30
Πολύς χρόνος απαιτήθηκε για την εκμάθηση του εξοπλισμού που χρησιμοποιώ στην εργασία μου	206	2,96	1,25
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παίρνω τις δικές μου αποφάσεις για το πως θα προγραμματίσω την δουλειά μου	206	3,52	1,11
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αποφασίσω τη σειρά με την οποία θα γίνουν τα πράγματα σε αυτήν	206	3,54	1,09
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σχεδιάσω το πως θα κάνω τη δουλειά μου	206	3,72	1,02
Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιώ την προσωπική μου πρωτοβουλία η κρίση κατά τη διεξαγωγή της δουλειάς	206	3,71	0,98
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παίρνω πολλές αποφάσεις μόνος μου	206	3,45	1,05

Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρέχει σημαντική αυτονομία στην λήψη αποφάσεων	206	3,35	1,09
Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) παίρνω αποφάσεις σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιώ για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου	206	3,62	0,95
Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) δίνει σε μεγάλο βαθμό την ευκαιρία να έχω ανεξαρτησία και ελευθερία στο πως κάνω τη δουλειά μου	206	3,48	1,01
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αποφασίσω μόνος μου για το πως θα προχωρήσω για να κάνω τη δουλειά μου	206	3,51	0,98
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία καθηκόντων	206	3,82	1,01
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει τη διεξαγωγή διαφόρων πραγμάτων	206	3,91	0,92
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να απαιτεί την εκτέλεση μεγάλης ποικιλίας καθηκόντων	205	3,88	0,95
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει την εκτέλεση μεγάλου εύρους καθηκόντων	206	3,87	0,95
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει την ολοκλήρωση μίας δουλειάς η οποία έχει ξεκάθαρη αρχή και τέλος	206	3,52	1,04
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να είναι οργανωμένη ώστε να μπορώ να ολοκληρώσω μια δουλειά από την αρχή μέχρι το τέλος	206	3,54	0,99
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρέχει την ευκαιρία να ολοκληρώσω τα μέρη της δουλειάς που ξεκινώ	206	3,64	0,94
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να επιτρέπει να ολοκληρώσω τη δουλειά που ξεκινώ	206	3,64	0,97
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρακολουθώ πολλές πληροφορίες	206	3,87	0,95
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σκέφτομαι πάρα πολύ	206	3,86	0,99
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρακολουθώ περισσότερα από ένα πράγμα τη φορά	206	4,06	0,91
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αναλύω πολλές πληροφορίες	206	3,96	0,95
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει την επίλυση προβλημάτων που δεν έχουν ξεκάθαρη και σωστή απάντηση	206	3,71	1,07
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να είμαι δημιουργικός	206	3,69	1,06

Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να συχνά περιλαμβάνει τον χειρισμό προβλημάτων που δεν έχω ξανασυναντήσει	206	3,62	1,01
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μοναδικές ιδέες ή λύσεις σε προβλήματα	206	3,44	1,02
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να ένα εύρος δεξιοτήτων	206	3,74	0,98
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ πολλές διαφορετικές δεξιότητες για να ολοκληρώσω τη δουλειά	206	3,69	0,99
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ αρκετές περίπλοκες ή υψηλού επιπέδου δεξιότητες	206	3,48	1,06
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ διάφορες δεξιότητες	206	3,73	0,99
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή αντοχή	206	2,47	1,25
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή δύναμη	206	2,46	1,298
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη σωματική προσπάθεια	206	2,63	1,34

Πίνακας 2-Πίνακας περιγραφικής στατιστικής ερωτήσεων κλίμακας

Εξαίρεση αποτελούν ωστόσο οι ερωτήσεις «Η εργασία μου απαιτεί να εκτελώ μόνο ένα καθήκον ή δραστηριότητα τη φορά», «Τα καθήκοντα της εργασίας μου είναι απλά και όχι περίπλοκα», «Η εργασία μου αποτελείται από σχετικά απλά καθήκοντα», «Η εργασία μου περιλαμβάνει την εκτέλεση σχετικά απλών καθηκόντων», «Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή αντοχή» και «Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή δύναμη» όπου οι απαντήσεις ήταν ελαφρώς κάτω του μετρίου δηλαδή κάτω του 2,5 στην κλίμακα τιμών από 1 έως 5.

Έχοντας λοιπόν παρουσιάσει μέσω της περιγραφικής στατιστικής όλες τις ερωτήσεις μας, αρκεί να προχωρήσουμε στο επόμενο βήμα που είναι ο έλεγχος ύπαρξης σημαντικής διαφοράς ανάμεσα στους μέσους όρους των διάφορων εξεταζόμενων ομάδων του δείγματος με τις διακριτές ερωτήσεις. Αυτό σημαίνει πως κοιτάμε την ύπαρξη σημαντικής διαφοράς των ερωτήσεων κλίμακας μας με βάση τις απαντήσεις των λοιπών διακριτών ερωτήσεων (Φύλο, Μορφωτικό επίπεδο). Για την εφαρμογή του εν λόγω ελέγχου είναι απαραίτητη η εφαρμογή του κριτηρίου Κανονικότητας Kolmogorov – Smirnov στις ερωτήσεις κλίμακας μας. Εάν οι ερωτήσεις μας αυτές γίνονται αποδεκτές από το εν λόγω κριτήριο τότε ακολουθούν την Κανονική κατανομή που είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την εφαρμογή παραμετρικού στατιστικού ελέγχου (χ^2 , πίνακας ANOVA) ή μη παραμετρικού στατιστικού ελέγχου. Στους παρακάτω πίνακες παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του κριτηρίου Κανονικότητας Kolmogorov – Smirnov.

Ερωτήσεις	P-value
Οι ίδιες οι δραστηριότητες της εργασίας παρέχουν ευθείς και ξεκάθαρες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα (π.χ ποιότητα και ποσότητα) της εργασιακής μου απόδοσης	0,000
Η ίδια η εργασία παρέχει ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοση μου	0,000
Η ίδια η εργασία μου παρέχει πληροφορίες σχετικά με την απόδοση μου	0,000
Τα αποτελέσματα της εργασίας μου πιθανώς να επηρεάσουν σημαντικά τις ζωές άλλων ανθρώπων	0,000
Μέσα στη γενικότερη εικόνα η ίδια η εργασία μου είναι πολύ ουσιώδης και σημαντική	0,000
Η εργασία μου έχει μεγάλο αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός οργανισμού/επιχείρησης	0,000
Η δουλειά που εκτελείται στην εργασία μου έχει σημαντικό αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός της επιχείρησης/οργανισμού	0,000
Η εργασία μου απαιτεί να εκτελώ μόνο ένα καθήκον ή δραστηριότητα τη φορά	0,000
Τα καθήκοντα της εργασίας μου είναι απλά και όχι περίπλοκα	0,000
Η εργασία μου αποτελείται από σχετικά απλά καθήκοντα	0,000
Η εργασία μου περιλαμβάνει την εκτέλεση σχετικά απλών καθηκόντων	0,000
Η εργασία μου είναι άκρως εξειδικευμένη όσον αφορά το σκοπό, τα καθήκοντα ή τις δραστηριότητες	0,000
Τα εργαλεία, οι διαδικασίες, τα υλικά και ό,τι άλλο χρησιμοποιούνται σε αυτή την εργασία είναι άκρως εξειδικευμένα σε ό,τι αφορά τον σκοπό (της εργασίας μου)	0,000
Η εργασία μου απαιτεί πολύ εξειδικευμένη γνώση ή δεξιότητες	0,000
Η εργασία μου απαιτεί εις βάθος γνώση και εξειδίκευση	0,000
Έχω την ευκαιρία να αναπτύσσω στενές φιλίες στην εργασία μου	0,000
Έχω την ευκαιρία να γνωρίσω καλύτερα άλλους ανθρώπους στην εργασία μου	0,000
Έχω την ευκαιρία να συναντιέμαι με άλλους στην εργασία μου	0,000
Ο προϊστάμενός μου ενδιαφέρεται για την ευημερία των ανθρώπων που εργάζονται για αυτόν	0,000
Οι άνθρωποι με τους οποίους συνεργάζομαι ενδιαφέρονται προσωπικά για εμένα	0,000
Οι άνθρωποι με τους οποίους συνεργάζομαι είναι φιλικοί	0,000

Η εργασία μου απαιτεί να έχω ολοκληρώσει την δουλειά μου πριν να ολοκληρώσουν οι άλλοι την δική τους	0,000
Άλλες εργασίες εξαρτώνται άμεσα από τη δική μου	0,000
Αν δεν ολοκληρωθεί η εργασία μου, δεν μπορούν να ολοκληρωθούν άλλες εργασίες	0,000
Οι δραστηριότητες της εργασίας μου επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από τη δουλειά των άλλων	0,000
Η ολοκλήρωση της εργασίας μου εξαρτάται από τη δουλειά πολλών διαφορετικών ανθρώπων	0,000
Η εργασία μου δεν μπορεί να γίνει εάν δεν κάνουν οι άλλοι τη δουλειά τους	0,000
Η εργασία απαιτεί να περνάω αρκετό χρόνο με ανθρώπους εκτός του οργανισμού/επιχείρησης	0,000
Η εργασία περιλαμβάνει συναναστροφή με ανθρώπους που δεν είναι μέλη του οργανισμού/επιχείρησης	0,000
Στη δουλειά, συχνά επικοινωνώ με ανθρώπους που δεν εργάζονται για τον ίδιο οργανισμό/επιχείρησης με εμένα	0,000
Η εργασία περιλαμβάνει αρκετές συναναστροφές με ανθρώπους εκτός οργανισμού/επιχείρησης	0,000
Λαμβάνω πάρα πολλές πληροφορίες από τον διευθυντή μου και από τους συνεργάτες μου σχετικά με την εργασιακή απόδοσή μου	0,000
Άλλοι άνθρωποι στον οργανισμό/επιχείρησης μου όπως διευθυντής και συνεργάτες, παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα (π.χ ποιότητα και ποσότητα) της εργασιακής απόδοσης μου	0,000
Λαμβάνω ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοση μου από άλλους ανθρώπους στον οργανισμό/επιχείρησης μου(Όπως τον διευθυντή ή τους συνεργάτες μου)	0,000
Η διαρρύθμιση καθισμάτων/γραφείων στην εργασία μου είναι επαρκής (π.χ αρκετές θέσεις για να καθίσει κάποιος, άνετες καρέκλες, καλή σωματική στήριξη)	0,000
Ο εργασιακός μου χώρος καλύπτει τις ανάγκες όλων των εργαζομένων ανεξαρτήτως σωματότυπου, δηλαδή να καθίσει κανείς άνετα, το ύψος των γραφείων, χώρου, έκτασης	0,000
Η εργασία μου απαιτεί να τεντώνομαι υπερβολικά για να την πραγματοποιήσω	0,000

Ο εργασιακός μου χώρος είναι απαλλαγμένος από τον υπερβολικό θόρυβο	0,000
Το κλίμα στον χώρο εργασίας μου είναι άνετο όσον αφορά την θερμοκρασία και την υγρασία	0,000
Η εργασία μου έχει χαμηλό ρίσκο ατυχήματος	0,000
Η εργασία μου λαμβάνει χώρα σε ένα περιβάλλον χωρίς κινδύνους για την υγεία (π.χ χημικά, καυσαέρια κτλ)	0,000
Η εργασία μου πραγματοποιείται σε ένα καθαρό περιβάλλον	0,000
Η εργασία μου περιλαμβάνει τη χρήση ποικίλου εξοπλισμού	0,000
Η εργασία μου περιλαμβάνει τη χρήση περίπλοκου εξοπλισμού και τεχνολογίας	0,000
Πολύς χρόνος απαιτήθηκε για την εκμάθηση του εξοπλισμού που χρησιμοποιώ στην εργασία μου	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παίρνω τις δικές μου αποφάσεις για το πως θα προγραμματίσω την δουλειά μου	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αποφασίσω τη σειρά με την οποία θα γίνουν τα πράγματα σε αυτήν	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σχεδιάσω το πως θα κάνω τη δουλειά μου	0,000
Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιώ την προσωπική μου πρωτοβουλία η κρίση κατά τη διεξαγωγή της δουλειάς	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να επιτρέπει να παίρνω πολλές αποφάσεις μόνος μου	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρέχει σημαντική αυτονομία στην λήψη αποφάσεων	0,000
Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) παίρνω αποφάσεις σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιώ για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου	0,000
Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) δίνει σε μεγάλο βαθμό την ευκαιρία να έχω ανεξαρτησία και ελευθερία στο πως κάνω τη δουλειά μου	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αποφασίσω μόνος μου για το πως θα προχωρήσω για να κάνω τη δουλειά μου	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία καθηκόντων	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει τη διεξαγωγή διαφόρων πραγμάτων	0,000

Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να απαιτεί την εκτέλεση μεγάλης ποικιλίας καθηκόντων	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει την εκτέλεση μεγάλου εύρους καθηκόντων	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει την ολοκλήρωση μίας δουλειάς η οποία έχει ξεκάθαρη αρχή και τέλος	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να είναι οργανωμένη ώστε να μπορώ να ολοκληρώσω μια δουλειά από την αρχή μέχρι το τέλος	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρέχει την ευκαιρία να ολοκληρώσω τα μέρη της δουλειάς που ξεκινώ	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να επιτρέπει να ολοκληρώσω τη δουλειά που ξεκινώ	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρακολουθώ πολλές πληροφορίες	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σκέφτομαι πάρα πολύ	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρακολουθώ περισσότερα από ένα πράγμα τη φορά	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αναλύω πολλές πληροφορίες	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει την επίλυση προβλημάτων που δεν έχουν ξεκάθαρη και σωστή απάντηση	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να είμαι δημιουργικός	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να συχνά περιλαμβάνει τον χειρισμό προβλημάτων που δεν έχω ξανασυναντήσει	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μοναδικές ιδέες ή λύσεις σε προβλήματα	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να ένα εύρος δεξιοτήτων	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ πολλές διαφορετικές δεξιότητες για να ολοκληρώσω τη δουλειά	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ αρκετές περίπλοκες ή υψηλού επιπέδου δεξιότητες	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ διάφορες δεξιότητες	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή αντοχή	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή δύναμη	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη σωματική προσπάθεια	0,000

Πίνακας 3-Πίνακας κανονικότητας Kolmogorov- Smirnov

Μετά τη διενέργεια του ελέγχου κανονικότητας Kolmogorov-Smirnov στον Πίνακα 3, για τις ερωτήσεις κλίμακας, διαπιστώθηκε ότι καμία από τις ερωτήσεις δεν ακολουθεί την κανονική κατανομή. Το συμπέρασμα αυτό βασίζεται στις τιμές p-value που προέκυψαν από τον έλεγχο, οι οποίες είναι μικρότερες από το επίπεδο σημαντικότητας (συνήθως 0,05). Αυτό σημαίνει ότι απορρίπτουμε την υπόθεση της κανονικότητας και, συνεπώς, δεν μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε παραμετρικούς ελέγχους για την ανάλυση των δεδομένων αυτών. Αντίθετα, θα προχωρήσουμε σε μη παραμετρικούς ελέγχους, οι οποίοι είναι πιο κατάλληλοι για δεδομένα που δεν ικανοποιούν την υπόθεση της κανονικής κατανομής. Ενδεικτικά παραδείγματα μη παραμετρικών ελέγχων που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν είναι ο έλεγχος Mann-Whitney για τη σύγκριση δύο ομάδων και ο έλεγχος Kruskal-Wallis για τη σύγκριση περισσότερων από δύο ομάδων. Αυτοί οι έλεγχοι δεν απαιτούν κανονική κατανομή και θα μας επιτρέψουν να εξαγάγουμε έγκυρα συμπεράσματα για τα δεδομένα μας. Από τον εν λόγω έλεγχο έχουμε τα παρακάτω στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα τα οποία παρουσιάζουν p-value μικρότερο του 0,05.

Διακριτή Ερώτηση	Ερώτηση κλίμακας	P-value
Φύλο	Η δουλειά που εκτελείται στην εργασία μου έχει σημαντικό αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός της επιχείρησης/οργανισμού	0,027
	Τα εργαλεία, οι διαδικασίες, τα υλικά και ό,τι άλλο χρησιμοποιούνται σε αυτή την εργασία είναι άκρως εξειδικευμένα σε ό,τι αφορά τον σκοπό (της εργασίας μου)	0,047
	Η εργασία μου απαιτεί πολύ εξειδικευμένη γνώση ή δεξιότητες	0,034
	Η εργασία μου απαιτεί να έχω ολοκληρώσει την δουλειά μου πριν να ολοκληρώσουν οι άλλοι την δική τους	0,043
	Η εργασία απαιτεί να περνάω αρκετό χρόνο με ανθρώπους εκτός του οργανισμού/επιχείρησης	0,001
	Η εργασία μου απαιτεί να τεντώνομαι υπερβολικά για να την πραγματοποιήσω	0,005
	Η εργασία μου έχει χαμηλό ρίσκο ατυχήματος	0,025
	Η εργασία μου λαμβάνει χώρα σε ένα περιβάλλον χωρίς κινδύνους για την υγεία (π.χ χημικά, καυσαέρια κτλ)	0,003
	Η εργασία μου πραγματοποιείται σε ένα καθαρό περιβάλλον	0,000
	Η εργασία μου περιλαμβάνει τη χρήση περίπλοκου εξοπλισμού και τεχνολογίας	0,000
	Πολύς χρόνος απαιτήθηκε για την εκμάθηση του εξοπλισμού που χρησιμοποιώ στην εργασία μου	0,000
	Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή αντοχή	0,002

	Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή δύναμη	0,005
	Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη σωματική προσπάθεια	0,004
Εκπαιδευτικό Επίπεδο	Οι ίδιες οι δραστηριότητες της εργασίας παρέχουν ευθείς και ξεκάθαρες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα (π.χ ποιότητα και ποσότητα) της εργασιακής μου απόδοσης	0,030
	Η εργασία μου απαιτεί να εκτελώ μόνο ένα καθήκον ή δραστηριότητα τη φορά	0,000
	Τα καθήκοντα της εργασίας μου είναι απλά και όχι περίπλοκα	0,000
	Η εργασία μου αποτελείται από σχετικά απλά καθήκοντα	0,001
	Η εργασία μου περιλαμβάνει την εκτέλεση σχετικά απλών καθηκόντων	0,000
	Η εργασία μου απαιτεί εις βάθος γνώση και εξειδίκευση	0,007
	Έχω την ευκαιρία να συναντιέμαι με άλλους στην εργασία μου	0,041
	Λαμβάνω πάρα πολλές πληροφορίες από τον διευθυντή μου και από τους συνεργάτες μου σχετικά με την εργασιακή απόδοσή μου	0,021
	Άλλοι άνθρωποι στον οργανισμό/επιχείρησή μου όπως διευθυντής και συνεργάτες, παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα (π.χ ποιότητα και ποσότητα) της εργασιακής απόδοσης μου	0,035
	Η εργασία μου απαιτεί να τεντώνομαι υπερβολικά για να την πραγματοποιήσω	0,021
	Η εργασία μου έχει χαμηλό ρίσκο ατυχήματος	0,027
	Η εργασία μου πραγματοποιείται σε ένα καθαρό περιβάλλον	0,012
	Πολύς χρόνος απαιτήθηκε για την εκμάθηση του εξοπλισμού που χρησιμοποιώ στην εργασία μου	0,018
	Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παίρνω τις δικές μου αποφάσεις για το πως θα προγραμματίσω την δουλειά μου	0,020
	Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σχεδιάσω το πως θα κάνω τη δουλειά μου	0,010

	Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιώ την προσωπική μου πρωτοβουλία η κρίση κατά τη διεξαγωγή της δουλειάς	0,013
	Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία καθηκόντων	0,011
	Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει τη διεξαγωγή διαφόρων πραγμάτων	0,001
	Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να απαιτεί την εκτέλεση μεγάλης ποικιλίας καθηκόντων	0,000
	Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει την εκτέλεση μεγάλου εύρους καθηκόντων	0,000
	Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σκέφτομαι πάρα πολύ	0,032
	Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρακολουθώ περισσότερα από ένα πράγματα τη φορά	0,009
	Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αναλύω πολλές πληροφορίες	0,001
	Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να συχνά περιλαμβάνει τον χειρισμό προβλημάτων που δεν έχω ξανασυναντήσει	0,040
	Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ πολλές διαφορετικές δεξιότητες για να ολοκληρώσω τη δουλειά	0,019
	Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή αντοχή	0,000
	Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή δύναμη	0,000
	Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη σωματική προσπάθεια	0,000
Εργάζεστε αυτή τη στιγμή	Η εργασία μου έχει μεγάλο αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός οργανισμού/επιχείρησης	0,032
	Η δουλειά που εκτελείται στην εργασία μου έχει σημαντικό αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός της επιχείρησης/οργανισμού	0,014
	Η εργασία μου απαιτεί να εκτελώ μόνο ένα καθήκον ή δραστηριότητα τη φορά	0,000
	Τα καθήκοντα της εργασίας μου είναι απλά και όχι περίπλοκα	0,003
	Η εργασία μου αποτελείται από σχετικά απλά καθήκοντα	0,003
	Η εργασία μου περιλαμβάνει την εκτέλεση σχετικά απλών καθηκόντων	0,006
	Έχω την ευκαιρία να αναπτύσσω στενές φιλίες στην εργασία μου	0,049
	Η εργασία μου απαιτεί να τεντώνομαι υπερβολικά για να την πραγματοποιήσω	0,004
	Η εργασία μου έχει χαμηλό ρίσκο ατυχήματος	0,030
	Η εργασία μου λαμβάνει χώρα σε ένα περιβάλλον χωρίς κινδύνους για την υγεία (π.χ χημικά, καυσαέρια κτλ)	0,045

Η εργασία μου περιλαμβάνει τη χρήση ποικίλου εξοπλισμού	0,016
Η εργασία μου περιλαμβάνει τη χρήση περίπλοκου εξοπλισμού και τεχνολογίας	0,048
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παίρνω τις δικές μου αποφάσεις για το πως θα προγραμματίσω την δουλειά μου	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αποφασίσω τη σειρά με την οποία θα γίνουν τα πράγματα σε αυτήν	0,001
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σχεδιάσω το πως θα κάνω τη δουλειά μου	0,000
Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιώ την προσωπική μου πρωτοβουλία ή κρίση κατά τη διεξαγωγή της δουλειάς	0,004
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να επιτρέπει να παίρνω πολλές αποφάσεις μόνος μου	0,002
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρέχει σημαντική αυτονομία στην λήψη αποφάσεων	0,024
Η εργ. μου επιτρέπει/απαιτεί να παίρνω αποφάσεις σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιώ για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου	0,021
Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) δίνει σε μεγάλο βαθμό την ευκαιρία να έχω ανεξαρτησία και ελευθερία στο πως κάνω τη δουλειά μου	0,011
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αποφασίσω μόνος μου για το πως θα προχωρήσω για να κάνω τη δουλειά μου	0,045
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία καθηκόντων	0,033
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να απαιτεί την εκτέλεση μεγάλης ποικιλίας καθηκόντων	0,020
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει την εκτέλεση μεγάλου εύρους καθηκόντων	0,037
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρακολουθώ πολλές πληροφορίες	0,016
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σκέφτομαι πάρα πολύ	0,018
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρακολουθώ περισσότερα από ένα πράγματα τη φορά	0,002
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αναλύω πολλές πληροφορίες	0,002
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να συχνά περιλαμβάνει τον χειρισμό προβλημάτων που δεν έχω ξανασυναντήσει	0,022
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ πολλές διαφορετικές δεξιότητες για να ολοκληρώσω τη δουλειά	0,007

Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ αρκετές περίπλοκες ή υψηλού επιπέδου δεξιότητες	0,038
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ διάφορες δεξιότητες	0,018
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή αντοχή	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή δύναμη	0,000
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη σωματική προστάθεια	0,000

Πίνακας 4- Έλεγχος Kruskal-Wallis ερωτήσεων κλίμακας και Διακριτών ερωτήσεων

Μετά την εφαρμογή των μη-παραμετρικών ελέγχων Kruskal-Wallis, τα στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 4. Τα αποτελέσματα αξιολογήθηκαν με βάση το p-value, όπου τιμές μικρότερες από το επίπεδο σημαντικότητας (συνήθως 0,05) δείχνουν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων που εξετάστηκαν. Αυτό σημαίνει ότι για αυτές τις περιπτώσεις απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση της ισότητας των κατανομών μεταξύ των ομάδων, υποδεικνύοντας σημαντικές διαφορές στις μεταβλητές που εξετάστηκαν. Τα αποτελέσματα αυτά θα συζητηθούν περαιτέρω στην ανάλυση των ευρημάτων της έρευνας. Συνεπώς, η διαφοροποίηση λόγω της κατηγορικής μεταβλητής σχετίζεται με τη συνεχή μεταβλητή:

- ❖ Φύλο και Η δουλειά που εκτελείται στην εργασία μου έχει σημαντικό αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός της επιχείρησης/οργανισμού
- ❖ Φύλο και Τα εργαλεία, οι διαδικασίες, τα υλικά και ό,τι άλλο χρησιμοποιούνται σε αυτή την εργασία είναι άκρως εξειδικευμένα σε ό,τι αφορά τον σκοπό (της εργασίας μου)
- ❖ Φύλο και Η εργασία μου απαιτεί πολύ εξειδικευμένη γνώση ή δεξιότητες
- ❖ Φύλο και Η εργασία μου απαιτεί να έχω ολοκληρώσει την δουλειά μου πριν να ολοκληρώσουν οι άλλοι την δική τους
- ❖ Φύλο και Η εργασία απαιτεί να περνάω αρκετό χρόνο με ανθρώπους εκτός του οργανισμού/επιχείρησης
- ❖ Φύλο και Η εργασία μου απαιτεί να τεντώνομαι υπερβολικά για να την πραγματοποιήσω
- ❖ Φύλο και Η εργασία μου έχει χαμηλό ρίσκο ατυχήματος
- ❖ Φύλο και Η εργασία μου λαμβάνει χώρα σε ένα περιβάλλον χωρίς κινδύνους για την υγεία (π.χ χημικά, καυσαέρια κτλ)
- ❖ Φύλο και Η εργασία μου πραγματοποιείται σε ένα καθαρό περιβάλλον

- ❖ Φύλο και Η εργασία μου περιλαμβάνει τη χρήση περίπλοκου εξοπλισμού και τεχνολογίας
- ❖ Φύλο και Πολύς χρόνος απαιτήθηκε για την εκμάθηση του εξοπλισμού που χρησιμοποιώ στην εργασία μου
- ❖ Φύλο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή αντοχή
- ❖ Φύλο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή δύναμη
- ❖ Φύλο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη σωματική προσπάθεια
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Οι ίδιες οι δραστηριότητες της εργασίας παρέχουν ευθείς και ξεκάθαρες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα (π.χ ποιότητα και ποσότητα) της εργασιακής μου απόδοσης
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου απαιτεί να εκτελώ μόνο ένα καθήκον ή δραστηριότητα τη φορά
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Τα καθήκοντα της εργασίας μου είναι απλά και όχι περίπλοκα
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου αποτελείται από σχετικά απλά καθήκοντα
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου περιλαμβάνει την εκτέλεση σχετικά απλών καθηκόντων
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου απαιτεί εις βάθος γνώση και εξειδίκευση
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Έχω την ευκαιρία να συναντιέμαι με άλλους στην εργασία μου
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Λαμβάνω πάρα πολλές πληροφορίες από τον διευθυντή μου και από τους συνεργάτες μου σχετικά με την εργασιακή απόδοσή μου
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Άλλοι άνθρωποι στον οργανισμό/επιχείρησής μου όπως διευθυντής και συνεργάτες, παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα (π.χ ποιότητα και ποσότητα) της εργασιακής απόδοσης μου
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου απαιτεί να τεντώνομαι υπερβολικά για να την πραγματοποιήσω
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου έχει χαμηλό ρίσκο ατυχήματος
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου πραγματοποιείται σε ένα καθαρό περιβάλλον
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Πολύς χρόνος απαιτήθηκε για την εκμάθηση του εξοπλισμού που χρησιμοποιώ στην εργασία μου
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παίρνω τις δικές μου αποφάσεις για το πως θα προγραμματίσω την δουλειά μου

- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σχεδιάσω το πως θα κάνω τη δουλειά μου
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιώ την προσωπική μου πρωτοβουλία η κρίση κατά τη διεξαγωγή της δουλειάς
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία καθηκόντων
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει τη διεξαγωγή διαφόρων πραγμάτων
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να απαιτεί την εκτέλεση μεγάλης ποικιλίας καθηκόντων
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει την εκτέλεση μεγάλου εύρους καθηκόντων
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σκέφτομαι πάρα πολύ
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρακολουθώ περισσότερα από ένα πράγμα τη φορά
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αναλύω πολλές πληροφορίες
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να συχνά περιλαμβάνει τον χειρισμό προβλημάτων που δεν έχω ξανασυναντήσει
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ πολλές διαφορετικές δεξιότητες για να ολοκληρώσω τη δουλειά
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή αντοχή
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή δύναμη
- ❖ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη σωματική προσπάθεια
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου έχει μεγάλο αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός οργανισμού/επιχείρησης
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η δουλειά που εκτελείται στην εργασία μου έχει σημαντικό αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός της επιχείρησης/οργανισμού
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου απαιτεί να εκτελώ μόνο ένα καθήκον ή δραστηριότητα τη φορά
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Τα καθήκοντα της εργασίας μου είναι απλά και όχι περίπλοκα

- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου αποτελείται από σχετικά απλά καθήκοντα
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου περιλαμβάνει την εκτέλεση σχετικά απλών καθηκόντων
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Έχω την ευκαιρία να αναπτύσσω στενές φιλίες στην εργασία μου
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου απαιτεί να τεντώνομαι υπερβολικά για να την πραγματοποιήσω
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου έχει χαμηλό ρίσκο ατυχήματος
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου λαμβάνει χώρα σε ένα περιβάλλον χωρίς κινδύνους για την υγεία (π.χ χημικά, καυσαέρια κτλ)
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου περιλαμβάνει τη χρήση ποικίλου εξοπλισμού
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου περιλαμβάνει τη χρήση περίπλοκου εξοπλισμού και τεχνολογίας
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παίρνω τις δικές μου αποφάσεις για το πως θα προγραμματίσω την δουλειά μου
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αποφασίσω τη σειρά με την οποία θα γίνουν τα πράγματα σε αυτήν
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σχεδιάσω το πως θα κάνω τη δουλειά μου
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιώ την προσωπική μου πρωτοβουλία η κρίση κατά τη διεξαγωγή της δουλειάς
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να επιτρέπει να παίρνω πολλές αποφάσεις μόνος μου
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρέχει σημαντική αυτονομία στην λήψη αποφάσεων
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργ. μου επιτρέπει/απαιτεί να παίρνω αποφάσεις σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιώ για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) δίνει σε μεγάλο βαθμό την ευκαιρία να έχω ανεξαρτησία και ελευθερία στο πως κάνω τη δουλειά μου
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αποφασίσω μόνος μου για το πως θα προχωρήσω για να κάνω τη δουλειά μου
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία καθηκόντων

- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να απαιτεί την εκτέλεση μεγάλης ποικιλίας καθηκόντων
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει την εκτέλεση μεγάλου εύρους καθηκόντων
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρακολουθώ πολλές πληροφορίες
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σκέφτομαι πάρα πολύ
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρακολουθώ περισσότερα από ένα πράγμα τη φορά
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αναλύω πολλές πληροφορίες
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να συχνά περιλαμβάνει τον χειρισμό προβλημάτων που δεν έχω ξανασυναντήσει
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ πολλές διαφορετικές δεξιότητες για να ολοκληρώσω τη δουλειά
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ αρκετές περίπλοκες ή υψηλού επιπέδου δεξιότητες
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ διάφορες δεξιότητες
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή αντοχή
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή δύναμη
- ❖ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη σωματική προσπάθεια

4.2.Σύνοψη

Στη συγκεκριμένη ανάλυση δεδομένων, αρχικά πραγματοποιήθηκε Ανάλυση Περιγραφικών Μέτρων για να εξεταστούν τα βασικά στατιστικά χαρακτηριστικά των μεταβλητών, όπως ο μέσος όρος, η διάμεσος, η τυπική απόκλιση και το εύρος. Αυτή η αρχική φάση μας έδωσε μια εικόνα για τη γενική κατανομή και τη διασπορά των δεδομένων. Στη συνέχεια, προκειμένου να διαπιστωθεί αν οι μεταβλητές ακολουθούν την κανονική κατανομή, εφαρμόστηκε ο έλεγχος κανονικότητας Kolmogorov-Smirnov. Τα αποτελέσματα αυτού του ελέγχου έδειξαν ότι καμία από τις μεταβλητές δεν ακολουθεί

την κανονική κατανομή, καθώς το p-value ήταν μικρότερο από το επίπεδο σημαντικότητας (0,05), οδηγώντας στην απόρριψη της υπόθεσης κανονικότητας.

Με βάση αυτά τα ευρήματα, αποφασίστηκε η χρήση μη παραμετρικών ελέγχων, οι οποίοι είναι πιο κατάλληλοι για δεδομένα που δεν ικανοποιούν την υπόθεση της κανονικής κατανομής. Πιο συγκεκριμένα, εφαρμόστηκε ο έλεγχος Mann-Whitney για τη σύγκριση δύο ανεξάρτητων ομάδων και ο έλεγχος Kruskal-Wallis για τη σύγκριση περισσότερων από δύο ομάδων. Αυτοί οι μη παραμετρικοί έλεγχοι είναι λιγότερο ευαίσθητοι στις αποκλίσεις από την κανονικότητα και επιτρέπουν την εξαγωγή στατιστικά σημαντικών συμπερασμάτων ακόμα και σε περιπτώσεις μη κανονικά κατανεμημένων δεδομένων.

Τα αποτελέσματα των μη παραμετρικών ελέγχων έδειξαν την ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των ομάδων, καθώς τα p-values που προέκυψαν ήταν και πάλι μικρότερα από το επίπεδο σημαντικότητας. Αυτό σημαίνει ότι απορρίφθηκε η μηδενική υπόθεση της ισότητας των κατανομών και επιβεβαιώθηκε η ύπαρξη σημαντικών διαφορών μεταξύ των ομάδων που εξετάστηκαν. Τα ευρήματα αυτά είναι καθοριστικά για τη συνέχιση της ανάλυσης, καθώς αποδεικνύουν ότι οι διαφορές που εντοπίστηκαν δεν είναι τυχαίες, αλλά αντικατοπτρίζουν πραγματικές διαφοροποιήσεις στα δεδομένα. Οι παραπάνω έλεγχοι βοήθησαν στην αξιόπιστη αξιολόγηση των δεδομένων, επιτρέποντας τη λήψη έγκυρων συμπερασμάτων για την έρευνα.

Συνεπώς τα στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα από τους μη παραμετρικούς ελέγχους Mann-Whitney και Kruskal-Wallis υποδεικνύουν ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ των ομάδων στους συνδυασμούς συγκεκριμένων ερωτήσεων κλίμακας και διακριτών ερωτήσεων. Αυτές οι διαφορές υποδηλώνουν ότι οι απαντήσεις σε συγκεκριμένες κλίμακες επηρεάζονται από δημογραφικούς ή άλλους παράγοντες που εξετάζονται, ενισχύοντας την κατανόηση των παραγόντων που διαφοροποιούν τις απόψεις ή εμπειρίες των συμμετεχόντων:

:

- ✓ Φύλο και Η δουλειά που εκτελείται στην εργασία μου έχει σημαντικό αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός της επιχείρησης/οργανισμού
- ✓ Φύλο και Τα εργαλεία, οι διαδικασίες, τα υλικά και ό,τι άλλο χρησιμοποιούνται σε αυτή την εργασία είναι άκρως εξειδικευμένα σε ό,τι αφορά τον σκοπό (της εργασίας μου)
- ✓ Φύλο και Η εργασία μου απαιτεί πολύ εξειδικευμένη γνώση ή δεξιότητες
- ✓ Φύλο και Η εργασία μου απαιτεί να έχω ολοκληρώσει την δουλειά μου πριν να ολοκληρώσουν οι άλλοι την δική τους
- ✓ Φύλο και Η εργασία απαιτεί να περνάω αρκετό χρόνο με ανθρώπους εκτός του οργανισμού/επιχείρησης
- ✓ Φύλο και Η εργασία μου απαιτεί να τεντώνομαι υπερβολικά για να την πραγματοποιήσω

- ✓ Φύλο και Η εργασία μου έχει χαμηλό ρίσκο ατυχήματος
- ✓ Φύλο και Η εργασία μου λαμβάνει χώρα σε ένα περιβάλλον χωρίς κινδύνους για την υγεία (π.χ χημικά, καυσαέρια κτλ)
- ✓ Φύλο και Η εργασία μου πραγματοποιείται σε ένα καθαρό περιβάλλον
- ✓ Φύλο και Η εργασία μου περιλαμβάνει τη χρήση περίπλοκου εξοπλισμού και τεχνολογίας
- ✓ Φύλο και Πολύς χρόνος απαιτήθηκε για την εκμάθηση του εξοπλισμού που χρησιμοποιώ στην εργασία μου
- ✓ Φύλο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή αντοχή
- ✓ Φύλο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή δύναμη
- ✓ Φύλο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη σωματική προσπάθεια
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Οι ίδιες οι δραστηριότητες της εργασίας παρέχουν ευθείς και ξεκάθαρες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα (π.χ ποιότητα και ποσότητα) της εργασιακής μου απόδοσης
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου απαιτεί να εκτελώ μόνο ένα καθήκον ή δραστηριότητα τη φορά
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Τα καθήκοντα της εργασίας μου είναι απλά και όχι περίπλοκα
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου αποτελείται από σχετικά απλά καθήκοντα
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου περιλαμβάνει την εκτέλεση σχετικά απλών καθηκόντων
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου απαιτεί εις βάθος γνώση και εξειδίκευση
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Έχω την ευκαιρία να συναντιέμαι με άλλους στην εργασία μου
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Λαμβάνω πάρα πολλές πληροφορίες από τον διευθυντή μου και από τους συνεργάτες μου σχετικά με την εργασιακή απόδοσή μου
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Άλλοι άνθρωποι στον οργανισμό/επιχείρησής μου όπως διευθυντής και συνεργάτες, παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα (π.χ ποιότητα και ποσότητα) της εργασιακής απόδοσής μου
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου απαιτεί να τεντώνομαι υπερβολικά για να την πραγματοποιήσω
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου έχει χαμηλό ρίσκο ατυχήματος
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου πραγματοποιείται σε ένα καθαρό περιβάλλον

- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Πολύς χρόνος απαιτήθηκε για την εκμάθηση του εξοπλισμού που χρησιμοποιώ στην εργασία μου
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παίρνω τις δικές μου αποφάσεις για το πως θα προγραμματίσω την δουλειά μου
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σχεδιάσω το πως θα κάνω τη δουλειά μου
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιώ την προσωπική μου πρωτοβουλία η κρίση κατά τη διεξαγωγή της δουλειάς
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία καθηκόντων
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει τη διεξαγωγή διαφόρων πραγμάτων
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να απαιτεί την εκτέλεση μεγάλης ποικιλίας καθηκόντων
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει την εκτέλεση μεγάλου εύρους καθηκόντων
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σκέφτομαι πάρα πολύ
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρακολουθώ περισσότερα από ένα πράγμα τη φορά
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αναλύω πολλές πληροφορίες
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να συχνά περιλαμβάνει τον χειρισμό προβλημάτων που δεν έχω ξανασυναντήσει
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ πολλές διαφορετικές δεξιότητες για να ολοκληρώσω τη δουλειά
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή αντοχή
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή δύναμη
- ✓ Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη σωματική προσπάθεια
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου έχει μεγάλο αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός οργανισμού/επιχείρησης
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η δουλειά που εκτελείται στην εργασία μου έχει σημαντικό αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός της επιχείρησης/οργανισμού

- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου απαιτεί να εκτελώ μόνο ένα καθήκον ή δραστηριότητα τη φορά
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Τα καθήκοντα της εργασίας μου είναι απλά και όχι περίπλοκα
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου αποτελείται από σχετικά απλά καθήκοντα
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου περιλαμβάνει την εκτέλεση σχετικά απλών καθηκόντων
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Έχω την ευκαιρία να αναπτύσσω στενές φιλίες στην εργασία μου
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου απαιτεί να τεντώνομαι υπερβολικά για να την πραγματοποιήσω
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου έχει χαμηλό ρίσκο ατυχήματος
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου λαμβάνει χώρα σε ένα περιβάλλον χωρίς κινδύνους για την υγεία (π.χ χημικά, καυσαέρια κτλ)
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου περιλαμβάνει τη χρήση ποικίλου εξοπλισμού
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου περιλαμβάνει τη χρήση περίπλοκου εξοπλισμού και τεχνολογίας
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παίρνω τις δικές μου αποφάσεις για το πως θα προγραμματίσω την δουλειά μου
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αποφασίσω τη σειρά με την οποία θα γίνουν τα πράγματα σε αυτήν
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σχεδιάσω το πως θα κάνω τη δουλειά μου
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιώ την προσωπική μου πρωτοβουλία η κρίση κατά τη διεξαγωγή της δουλειάς
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να επιτρέπει να παίρνω πολλές αποφάσεις μόνος μου
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρέχει σημαντική αυτονομία στην λήψη αποφάσεων
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργ. μου επιτρέπει/απαιτεί να παίρνω αποφάσεις σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιώ για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) δίνει σε μεγάλο βαθμό την ευκαιρία να έχω ανεξαρτησία και ελευθερία στο πως κάνω τη δουλειά μου

- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αποφασίσω μόνος μου για το πως θα προχωρήσω για να κάνω τη δουλειά μου
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία καθηκόντων
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να απαιτεί την εκτέλεση μεγάλης ποικιλίας καθηκόντων
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει την εκτέλεση μεγάλου εύρους καθηκόντων
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρακολουθώ πολλές πληροφορίες
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σκέφτομαι πάρα πολύ
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρακολουθώ περισσότερα από ένα πράγμα τη φορά
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αναλύω πολλές πληροφορίες
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να συχνά περιλαμβάνει τον χειρισμό προβλημάτων που δεν έχω ξανασυναντήσει
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ πολλές διαφορετικές δεξιότητες για να ολοκληρώσω τη δουλειά
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ αρκετές περίπλοκες ή υψηλού επιπέδου δεξιότητες
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ διάφορες δεξιότητες
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή αντοχή
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή δύναμη
- ✓ Εργάζεστε αυτή τη στιγμή και Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη σωματική προσπάθεια

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5- ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

5.1.Σύντομη ανασκόπηση των αποτελεσμάτων

Στην παρούσα μελέτη αναλύθηκαν διαφορετικά μοντέλα για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης σε μια επιχείρηση και έγινε ποσοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου ερωτήσεων κλειστού τύπου σε 205 εργαζομένους σε επιχειρήσεις στην Ελλάδα σε διαφορετικούς κλάδους. Σύμφωνα με το μοντέλο των Hackman και Oldham (1974) υπάρχουν πέντε χαρακτηριστικά που επηρεάζουν τα πέντε βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας – ποικιλία δεξιοτήτων, ταυτότητα εργασίας, σημασία

εργασίας, αυτονομία και ανατροφοδότηση – τα οποία είναι γνωστό ότι επηρεάζουν ψυχολογικές καταστάσεις, όπως η έμπειρη σημασία της εργασίας, η ευθύνη για τα αποτελέσματα, η γνώση των αποτελεσμάτων.

Οι Morgeson και Humphrey (2006) προσπάθησαν να εντοπίσουν όσο το δυνατόν περισσότερους χαρακτηριστικούς όρους εργασίας και να τα συνδυάσουν, όπου ισχύει, σε ομοιογενείς κατηγορίες των χαρακτηριστικών της εργασίας. Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκαν οι 21 παράγοντες του μοντέλου τους (Morgeson and Campion, 2003).

Από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων προέκυψε ότι οι περισσότεροι είναι άντρες και είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και έπειτα κάτοχοι Μεταπτυχιακού. Όσον αφορά τη μέση ηλικία των ερωτηθέντων είναι 38,51 έτη, η εργασιακή εμπειρία είναι 16,1 έτη, οι ώρες εργασίας του 41,37 ώρες και εκτός σπιτιού εργάζονται κατά μέσο όρο 0,7136 ημέρες.

Αναφορικά με τις ερωτήσεις σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες αναφέρουν πως η ίδια η εργασία τους είναι πολύ ουσιώδης και σημαντική, τους παρέχει πληροφορίες σχετικά με την απόδοσή τους, τα αποτελέσματα της εργασίας τους επηρεάζουν σημαντικά τις ζωές των άλλων και οι ίδιες οι δραστηριότητες της εργασίας παρέχουν ευθείς και ξεκάθαρες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εργασιακής τους απόδοσης, η εργασία τους απαιτεί πολύ εξειδικευμένη γνώση ή δεξιότητες και εις βάθος γνώση και εξειδίκευση, μπορούν να γνωρίσουν καλύτερα τους φίλους τους και επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από την εργασία των άλλων.

Για τις ερωτήσεις «Η εργασία μου απαιτεί να εκτελώ μόνο ένα καθήκον ή δραστηριότητα τη φορά», «Τα καθήκοντα της εργασίας μου είναι απλά και όχι περίπλοκα», «Η εργασία μου αποτελείται από σχετικά απλά καθήκοντα», «Η εργασία μου περιλαμβάνει την εκτέλεση σχετικά απλών καθηκόντων», «Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή αντοχή» και «Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μυϊκή δύναμη» οι απαντήσεις ήταν ελαφρώς κάτω του μετρίου δηλαδή κάτω το 2,5 στην κλίμακα τιμών από 1 έως 5.

Καμία από τις 21 ερωτήσεις δεν ακολουθεί κανονική κατανομή οπότε υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των ερωτήσεων κλίμακας μας και των διακριτών ερωτήσεων στην χρήση Μη Παραμετρικών ελέγχων και συγκεκριμένα στην εφαρμογή του κριτηρίου Mann – Whitney για 2 ανεξάρτητα δείγματα. Η διαφοροποίηση λόγω της κατηγορικής μεταβλητής σχετίζεται με τη συνεχή μεταβλητή.

Πρώτα απ' όλα, το επίπεδο της επιχείρησης, η εργασία των εργαζομένων περιβάλλον, οι μισθοί και οι παροχές και ο σχεδιασμός σταδιοδρομίας έχουν σημαντικό θετικό

αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίηση. Ένα άνετο εργασιακό περιβάλλον, ο κατάλληλος μισθός και ξεκάθαρο πλάνο σταδιοδρομίας μπορεί να αυξήσει το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης και κινήτρων των εργαζομένων. Εκτός από αυτό, το στυλ ηγεσίας επίσης επηρεάζει την ικανοποίηση των εργαζομένων. Ένα πιο βολικό και χαλαρό στυλ ηγεσίας τείνει να έχει περισσότερα αποτελέσματα για την ικανοποίηση των εργαζομένων και την υψηλότερη απόδοση. Δεύτερον, σε ατομικό επίπεδο εργαζομένων υπάρχουν διάφορα ευρήματα σχετικά με τον αντίκτυπο της ηλικίας και της εργασιακής εμπειρίας των εργαζομένων στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων έχει αποδειχθεί ότι έχει αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων.

Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να παρέχουν στους εργαζόμενους πιο κατάλληλο μισθό και εργασιακό περιβάλλον, να σχεδιάσουν μια ξεκάθαρη καριέρα στην αναπτυξιακή πορεία για τους υπαλλήλους, να είναι πιο ανεκτικές με την ποικιλομορφία των εργαζομένων, να επικοινωνούν ενεργά με τους υπαλλήλους και να ακούνε τις ανάγκες τους. Αυτό θα βοηθήσει την εταιρεία να βελτιώσει την εργασιακή ικανοποίηση και την αφοσίωση, η οποία ευνοεί τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη της επιχείρησης.

5.2. Περιορισμοί της έρευνας

Ένας περιορισμός της έρευνας είναι το δείγμα της, που διανεμήθηκαν τα ερωτηματολόγια σε εργαζομένους σε συγκεκριμένους κλάδους. Ένας άλλος περιορισμός της έρευνας είναι ότι χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης των ερωτηθέντων μόνο οι 21 παράγοντες του μοντέλου των Morgeson και Humphrey (2006).

5.3. Μελλοντική έρευνα

Μια πρόταση για μελλοντική έρευνα είναι να διευρυνθεί το δείγμα και να γίνει διανομή του ερωτηματολογίου σε περισσότερους κλάδους. Επίσης, μπορεί να γίνει συγκριτική ανάλυση από τις απαντήσεις με βάση τον κάθε κλάδο και να εντοπιστούν ομοιότητες και διαφορές.

Σε μεταγενέστερες μελέτες, θα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση σε συγκριτικές μελέτες ικανοποίησης συναδέλφων εργαζομένων. Για παράδειγμα, είναι σημαντικό να μελετηθούν οι διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στον ίδιο κλάδο ή στην εταιρεία σε διάφορες χώρες ή περιοχές, καθώς και σε διαφορετικές κουλτούρες. Αυτό θα καλύψει το ερευνητικό κενό στον τομέα της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων.

5.4. Πρακτικές προεκτάσεις

Η έρευνα μπορεί να χρησιμοποιηθεί από επιχειρήσεις των κλάδων που διανεμήθηκε το ερωτηματολόγιο για βελτίωση των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Επίσης, μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να βελτιωθούν οι παράγοντες στους οποίους δίνουν οι εργαζόμενοι σημασία για την εργασιακή τους ικανοποίηση.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Argyle, M. (1989). *The social Psychology of work*, 2nd edn. Harmondsworth: Penguin

Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human resource Management Practice*, 10th edn, London: Kogan Page Publishing

Bontis, N, Richards, D and Serenko, A. (2011). "Improving service delivery: Investigating the role of information sharing, job characteristics, and employee satisfaction", *The Learning Organization*, 18(3), 239-250

Brown, M. G. (1996). *Keeping Score: Using the Right Metrics to Drive World-Class Performance*. New York: Quality Resources

- Campion, M. A. (1988). Interdisciplinary approaches to job design: A constructive replication with extensions. *Journal of Applied Psychology*, 73, 467–481
- Campion, M. A. and McClelland, C. L. (1991). Interdisciplinary examination of the costs and benefits of enlarged jobs: A job design quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 76, 186–198
- Davis, K. and Nestrom, J.W. (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*, 7th edn. New York : McGraw Hill
- Draper, N.R. and Smith, H. (1998). *Applied Regression Analysis*, 3rd Edition, New York: Wiley
- DuBrin, A.J. (1984). *Human Relations: A Job Oriented Approach*. London: Reston Publishing Company
- Edwards, J. R., Scully, J. A. and Brtek, M. D. (1999). The measurement of work: Hierarchical representation of the multimethod job design questionnaire. *Personnel Psychology*, 52, 305–334.
- Engleza, R. (2007). Job Satisfaction, 24 Englezahtt, Ανακτήθηκε από://www.e-referate.ro/referate/Job_satisfaction_-_essay2007-10-24.html
- Field, A. (2016). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*, 4th Edition, London: Sage Publications
- George, J.M. and Jones, G.R. (2008). *Understanding and Managing Organizational behavior*, 5th edn, New Jersey: Pearson/Prentice Hall
- Grant, A. M., Fried, Y. and Juillerat, T. (2010). Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*, Vol 1: Building and developing the organization (pp. 417–453). Washington, DC, US: American Psychological Association
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. Department of Administrative Sciences: Yale University.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159–170.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279

- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, New York: Harper and Brothers
- Kaliski, B.S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*, 2nd edn, London: Thompson Gale
- Lawler, E. E. (1969). Job design and employee motivation. *Personnel Psychology*, 22, 426 – 435
- Locke, E. A. (May 1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*. 3(2), 157–189
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette, ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally
- Morgeson, F. P. and Campion, M. A. (2003). Work design. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, 423– 452. Hoboken, NJ: Wiley.
- Morgeson, F. P. and Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339
- Mullins, J.L. (2005). *Management and organizational behavior*, 7th edn, Essex: Pearson Education Limited, Essex
- Norman, R. D. and Smith, H. (1998) *Applied Regression Analysis*, 3rd Edition, London: Wiley
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior*. 11th Ed., Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Roberts, K. H. and Glick, W. (1981). The job characteristics approach to task design: A critical review. *Journal of Applied Psychology*, 66, 193–217.
- Shalley, C. E., Gilson, L. L., & Blum, T. C. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy of Management Journal*, 43, 215–223
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, Sage Publications, Inc

Statt, D. (2004). *The Routledge Dictionary of Business Management*, 3rd edn, Detroit: Routledge Publishing

Strauss, G. (2008). Human Relations- 168 Style. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 7. 262-278

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*, New York: John Wiley and Sons

Wall, T. D., Jackson, P. R. and Mullarkey, S. (1995). Further evidence on some new measures of job control, cognitive demand and production responsibility. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 431– 455

Wayne, F. C. (2006). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work life Profits*. 7th Ed. New York: McGraw-Hill

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Η υπάρχουσα έρευνα αποτελεί βασικό μέρος για την ολοκλήρωση των σπουδών μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα EMBA στο Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Ο κύριος σκοπός της έρευνάς μου είναι να εξετάσω τα χαρακτηριστικά των διαφόρων επαγγελματιών και έπειτα με το ερωτηματολόγιο αυτό του εργασιακού σχεδιασμού να εξετάσω την αξιοπιστία και εγκυρότητά του στην Ελλάδα.

Παρακαλώ απαντήστε όσο το δυνατόν με περισσότερη ακρίβεια και ειλικρίνεια όλες τις ερωτήσεις. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Για κάθε ερώτηση επιλέξτε την

απάντηση στην κλίμακα η οποία αντιστοιχεί καλύτερα στην γνώμη σας. Δε θα χρειαστείτε περισσότερα από 12-15 λεπτά για να απαντήσετε στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου.

Η έρευνα είναι εμπιστευτική έτσι ώστε να εξασφαλίσει ειλικρινείς απαντήσεις. Δε χρειάζεται να αναφέρετε πουθενά κάποιο προσωπικό σας δεδομένο.

Οι απαντήσεις σας είναι πολύ σημαντικές ώστε να ολοκληρώσω τη διπλωματική μου εργασία. Αν έχετε ερωτήσεις επικοινωνήστε μαζί μου ελεύθερα στο email: natasadalkyr@hotmail.com.

Ερωτήσεις

Το ερωτηματολόγιο συμπληρώνεται ανώνυμα και οι πληροφορίες που συλλέγονται είναι εμπιστευτικές. Θέλετε να λάβετε μέρος στην έρευνα;

- ΝΑΙ, Συναινώ
- ΟΧΙ, Δεν συναινώ
-

ΕΝΟΤΗΤΑ Ι: ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. ΦΥΛΟ

- Άνδρας
- Γυναίκα

2. ΗΛΙΚΙΑ

Συμπληρώστε με αριθμό π.χ. 30

3. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Λύκειο
- Επαγγελματική Σχολή/ΙΕΚ
- ΑΤΕΙ/ΤΕΙ
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό
- Άλλο: _____

4. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

Αναγράψτε τον αριθμό της συνολικής εργασιακής εμπειρίας, π.χ. 12

5. ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ)

Αναγράψτε μόνο τον αριθμό, π.χ. 40

6. ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΑΥΤΗ ΤΗ ΣΤΙΓΜΗ;

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ
- ΕΙΜΑΙ ΣΕ ΑΝΑΣΤΟΛΗ

7. ΑΝ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟ ΣΠΙΤΙ, ΠΟΣΕΣ ΗΜΕΡΕΣ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ;

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

ΕΝΟΤΗΤΑ II: ΓΕΝΙΚΑ

Οι ερωτήσεις σε αυτή την ενότητα αφορούν χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας σας. Χρησιμοποιώντας την παρακάτω βαθμολογική κλίμακα, παρακαλώ αναφέρατε κατά πόσο συμφωνείτε με κάθε δήλωση. Οι απαντήσεις σας θα πρέπει να εστιάσουν μόνο στη θέση εργασίας σας, και όχι μόνο στο πώς αισθάνεσθε και αντιδράτε καθημερινά σε αυτή.

1= Διαφωνώ απόλυτα

2= Διαφωνώ

3= Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ

4= Συμφωνώ

5= Συμφωνώ απόλυτα

8.

Γενικά,	1	2	2	4	5
Οι ίδιες οι δραστηριότητες της εργασίας παρέχουν ευθείς και ξεκάθαρες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα (π.χ ποιότητα και ποσότητα) της εργασιακής μου απόδοσης.					
Η ίδια η εργασία παρέχει ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοση μου.					

Η ίδια η εργασία μου παρέχει πληροφορίες σχετικά με την απόδοση μου.					
Τα αποτελέσματα της εργασίας μου πιθανώς να επηρεάσουν σημαντικά τις ζωές άλλων ανθρώπων.					
Μέσα στη γενικότερη εικόνα η ίδια η εργασία μου είναι πολύ ουσιώδης και σημαντική.					
Η εργασία μου έχει μεγάλο αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός οργανισμού/επιχείρησης.					
Η δουλειά που εκτελείται στην εργασία μου έχει σημαντικό αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός της επιχείρησης/οργανισμού.					
Η εργασία μου απαιτεί να εκτελώ μόνο ένα καθήκον ή δραστηριότητα τη φορά.					
Τα καθήκοντα της εργασίας μου είναι απλά και όχι περίπλοκα.					
Η εργασία μου αποτελείται από σχετικά απλά καθήκοντα.					
Η εργασία μου περιλαμβάνει την εκτέλεση σχετικά απλών καθηκόντων.					
Η εργασία μου είναι άκρως εξειδικευμένη όσον αφορά το σκοπό, τα καθήκοντα ή τις δραστηριότητες.					
Τα εργαλεία, οι διαδικασίες, τα υλικά και ό,τι άλλο χρησιμοποιούνται σε αυτή την εργασία είναι άκρως εξειδικευμένα σε ό,τι αφορά τον σκοπό (της εργασίας μου).					
Η εργασία μου απαιτεί πολύ εξειδικευμένη γνώση ή δεξιότητες.					
Η εργασία μου απαιτεί εις βάθος γνώση και εξειδίκευση.					

Έχω την ευκαιρία να αναπτύσσω στενές φιλίες στην εργασία μου.					
Έχω την ευκαιρία να γνωρίσω καλύτερα άλλους ανθρώπους στην εργασία μου.					
Έχω την ευκαιρία να συναντιέμαι με άλλους στην εργασία μου.					
Ο προϊστάμενός μου ενδιαφέρεται για την ευημερία των ανθρώπων που εργάζονται για αυτόν.					
Οι άνθρωποι με τους οποίους συνεργάζομαι ενδιαφέρονται προσωπικά για εμένα.					
Οι άνθρωποι με τους οποίους συνεργάζομαι είναι φιλικοί.					
Η εργασία μου απαιτεί να έχω ολοκληρώσει την δουλειά μου πριν να ολοκληρώσουν οι άλλοι την δική τους					
Άλλες εργασίες εξαρτώνται άμεσα από τη δική μου.					
Αν δεν ολοκληρωθεί η εργασία μου, δεν μπορούν να ολοκληρωθούν άλλες εργασίες.					
Οι δραστηριότητες της εργασίας μου επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από τη δουλειά των άλλων.					
Η ολοκλήρωση της εργασίας μου εξαρτάται από τη δουλειά πολλών διαφορετικών ανθρώπων.					
Η εργασία μου δεν μπορεί να γίνει εάν δεν κάνουν οι άλλοι τη δουλειά τους					
Η εργασία απαιτεί να περνάω αρκετό χρόνο με ανθρώπους εκτός του οργανισμού/επιχείρησης.					
Η εργασία περιλαμβάνει συναναστροφή με ανθρώπους που δεν					

είναι μέλη του οργανισμού/επιχείρησης.					
Στη δουλειά, συχνά επικοινωνώ με ανθρώπους που δεν εργάζονται για τον ίδιο οργανισμό/επιχείρησης με εμένα.					
Η εργασία περιλαμβάνει αρκετές συναναστροφές με ανθρώπους εκτός οργανισμού/επιχείρησης.					
Λαμβάνω πάρα πολλές πληροφορίες από τον διευθυντή μου και από τους συνεργάτες μου σχετικά με την εργασιακή απόδοσή μου					
Άλλοι άνθρωποι στον οργανισμό/επιχείρησης μου όπως διευθυντής και συνεργάτες, παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα (π.χ. ποιότητα και ποσότητα) της εργασιακής απόδοσης μου.					
Λαμβάνω ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοση μου από άλλους ανθρώπους στον οργανισμό/επιχείρησης μου(Όπως τον διευθυντή ή τους συνεργάτες μου).					
Η διαρρύθμιση καθισμάτων/γραφείων στην εργασία μου είναι επαρκής (π.χ. αρκετές θέσεις για να καθίσει κάποιος, άνετες καρέκλες, καλή σωματική στήριξη).					
Ο εργασιακός μου χώρος καλύπτει τις ανάγκες όλων των εργαζομένων ανεξαρτήτως σωματότυπου, δηλαδή να καθίσει κανείς άνετα, το ύψος των γραφείων, χώρου, έκτασης					

Η εργασία μου απαιτεί να τεντώνομαι υπερβολικά για να την πραγματοποιήσω.					
Ο εργασιακός μου χώρος είναι απαλλαγμένος από τον υπερβολικό θόρυβο.					
Το κλίμα στον χώρο εργασίας μου είναι άνετο όσον αφορά την θερμοκρασία και την υγρασία.					
Η εργασία μου έχει χαμηλό ρίσκο ατυχήματος.					
Η εργασία μου λαμβάνει χώρα σε ένα περιβάλλον χωρίς κινδύνους για την υγεία (π.χ. χημικά, καυσαέρια κτλ.)					
Η εργασία μου πραγματοποιείται σε ένα καθαρό περιβάλλον.					
Η εργασία μου περιλαμβάνει τη χρήση ποικίλου εξοπλισμού.					
Η εργασία μου περιλαμβάνει τη χρήση περίπλοκου εξοπλισμού και τεχνολογίας.					
Πολύς χρόνος απαιτήθηκε για την εκμάθηση του εξοπλισμού που χρησιμοποιώ στην εργασία μου.					

ΕΝΟΤΗΤΑ III: Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ (ΕΠΙΤΡΕΠΕΙ/ΑΠΑΙΤΕΙ ΝΑ)...

Οι ερωτήσεις σε αυτή την ενότητα αφορούν χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας σας. Χρησιμοποιώντας την παρακάτω βαθμολογική κλίμακα, παρακαλώ αναφέρατε κατά πόσο συμφωνείτε με κάθε δήλωση. Οι απαντήσεις σας θα πρέπει να εστιάσουν μόνο στη θέση εργασίας σας, και όχι μόνο στο πώς αισθάνεσθε και αντιδράτε καθημερινά σε αυτή.

- 1= Διαφωνώ απόλυτα
- 2= Διαφωνώ
- 3= Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- 4= Συμφωνώ
- 5= Συμφωνώ απόλυτα

Η εργασία μου (επιτρέπει/ απαιτεί να)...	1	2	3	4	5
παίρνω τις δικές μου αποφάσεις για το πως θα προγραμματίσω την δουλειά μου.					
αποφασίσω τη σειρά με την οποία θα γίνουν τα πράγματα σε αυτήν.					
σχεδιάσω το πως θα κάνω τη δουλειά μου.					
δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιώ την προσωπική μου πρωτοβουλία η κρίση κατά τη διεξαγωγή της δουλειάς.					
επιτρέπει να παίρνω πολλές αποφάσεις μόνος μου.					
παρέχει σημαντική αυτονομία στην λήψη αποφάσεων.					
παίρνω αποφάσεις σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιώ για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου.					
δίνει σε μεγάλο βαθμό την ευκαιρία να έχω ανεξαρτησία και ελευθερία στο πως κάνω τη δουλειά μου.					
αποφασίσω μόνος μου για το πως θα προχωρήσω για					

να κάνω τη δουλειά μου.					
περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία καθηκόντων.					
περιλαμβάνει τη διεξαγωγή διαφόρων πραγμάτων.					
απαιτεί την εκτέλεση μεγάλης ποικιλίας καθηκόντων.					
περιλαμβάνει την εκτέλεση μεγάλου εύρους καθηκόντων.					
περιλαμβάνει την ολοκλήρωση μίας δουλειάς η οποία έχει ξεκάθαρη αρχή και τέλος.					
είναι οργανωμένη ώστε να μπορώ να ολοκληρώσω μια δουλειά από την αρχή μέχρι το τέλος.					
παρέχει την ευκαιρία να ολοκληρώσω τα μέρη της δουλειάς που ξεκινώ.					
επιτρέπει να ολοκληρώσω τη δουλειά που ξεκινώ.					
παρακολουθώ πολλές πληροφορίες.					
σκέφτομαι πάρα πολύ.					
παρακολουθώ περισσότερα από ένα πράγμα τη φορά.					
αναλύω πολλές πληροφορίες.					
περιλαμβάνει την επίλυση					

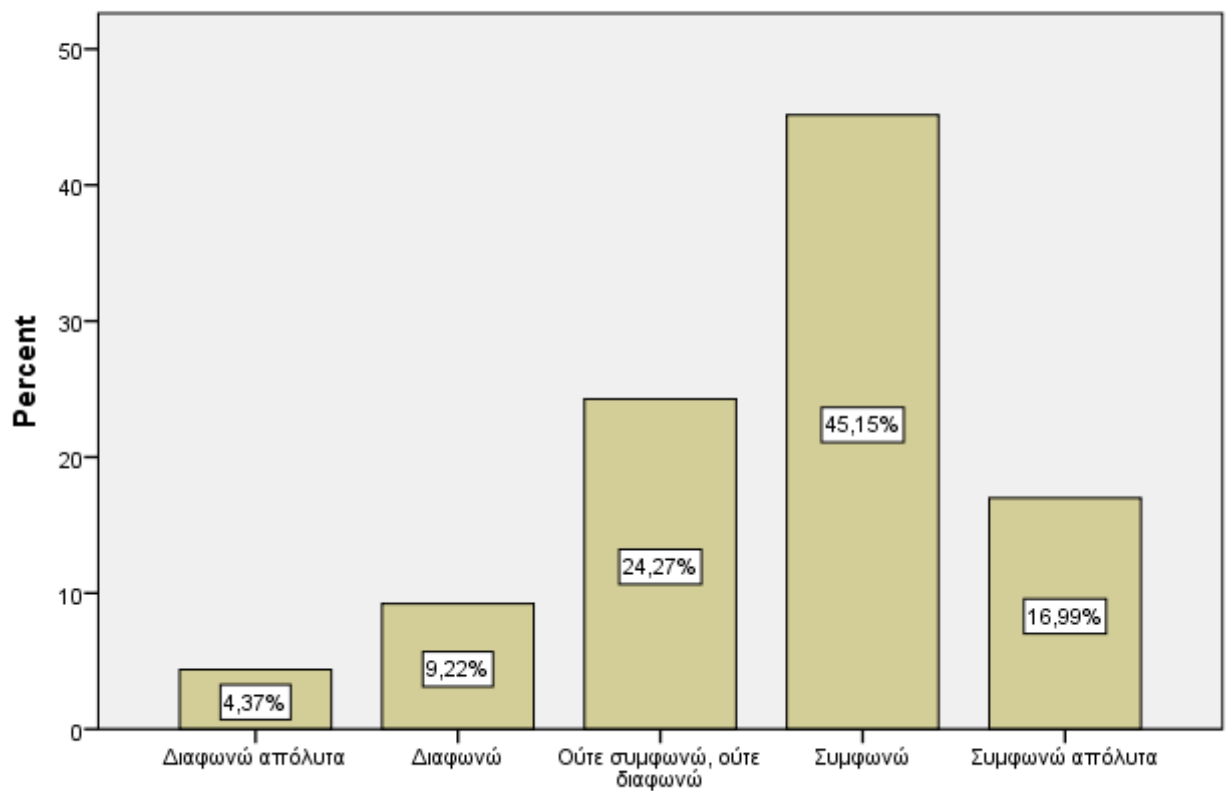
προβλημάτων που δεν έχουν ξεκάθαρη και σωστή απάντηση.					
είμαι δημιουργικός.					
συχνά περιλαμβάνει τον χειρισμό προβλημάτων που δεν έχω ξανασυναντήσει.					
μοναδικές ιδέες ή λύσεις σε προβλήματα.					
ένα εύρος δεξιοτήτων.					
χρησιμοποιώ πολλές διαφορετικές δεξιότητες για να ολοκληρώσω τη δουλειά.					
χρησιμοποιώ αρκετές περίπλοκες ή υψηλού επιπέδου δεξιότητες.					
χρησιμοποιώ διάφορες δεξιότητες.					
μεγάλη μυϊκή αντοχή.					
μεγάλη μυϊκή δύναμη.					
μεγάλη σωματική προσπάθεια.					

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google.

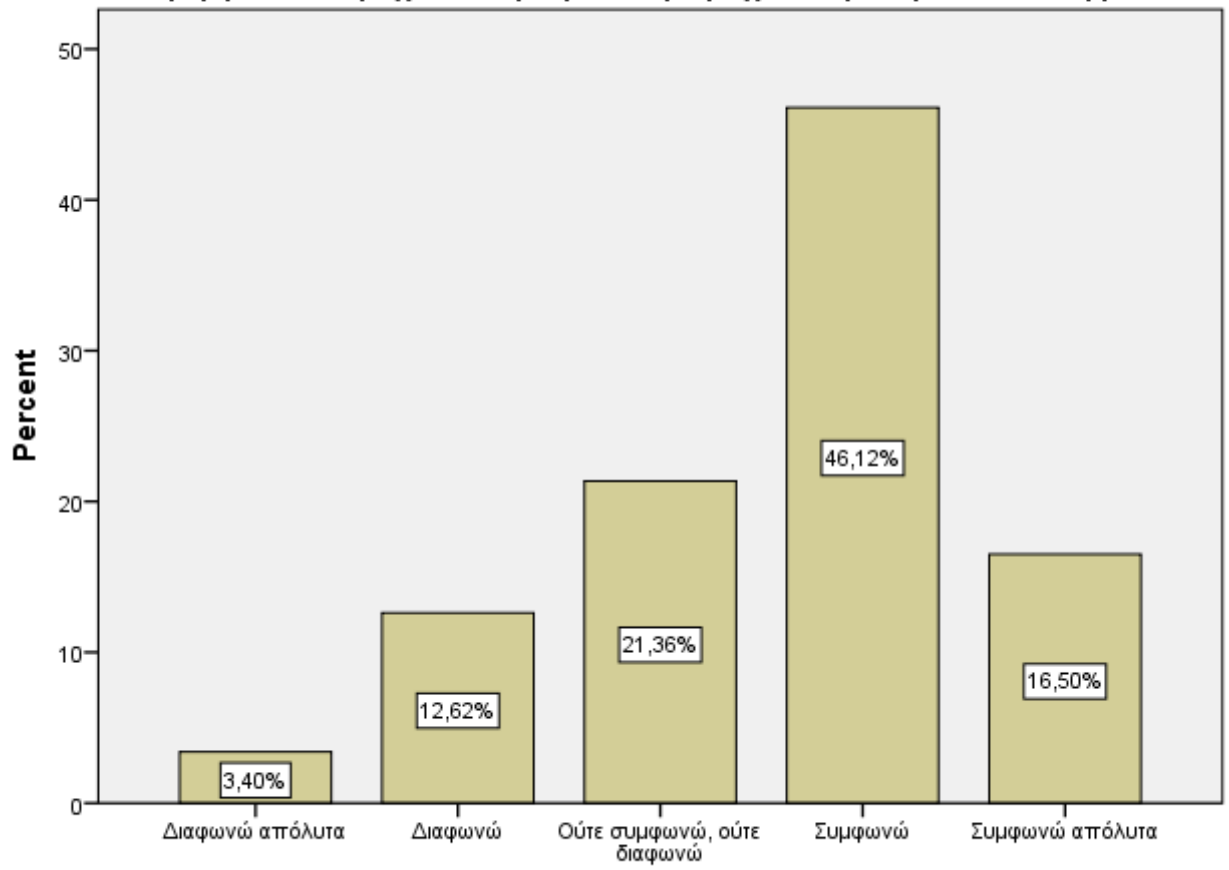
Το παραπάνω ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε στο πλαίσιο της διπλωματικής μου εργασίας με την βοήθεια του προγράμματος Google Φόρμες.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

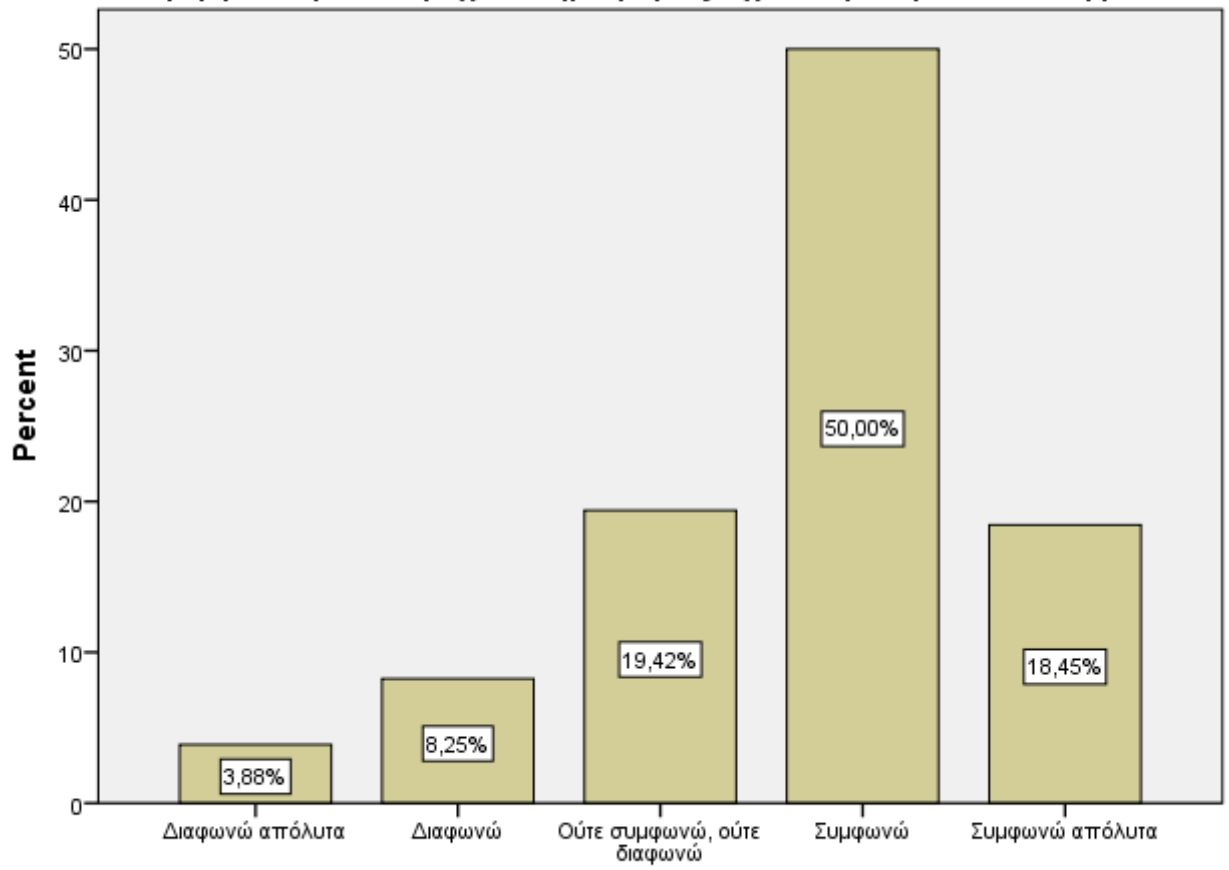
Οι ίδιες οι δραστηριότητες της εργασίας παρέχουν ευθείς και ξεκάθαρες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα (π.χ ποιότητα και ποσότητα) της εργασιακής μου απόδοσης



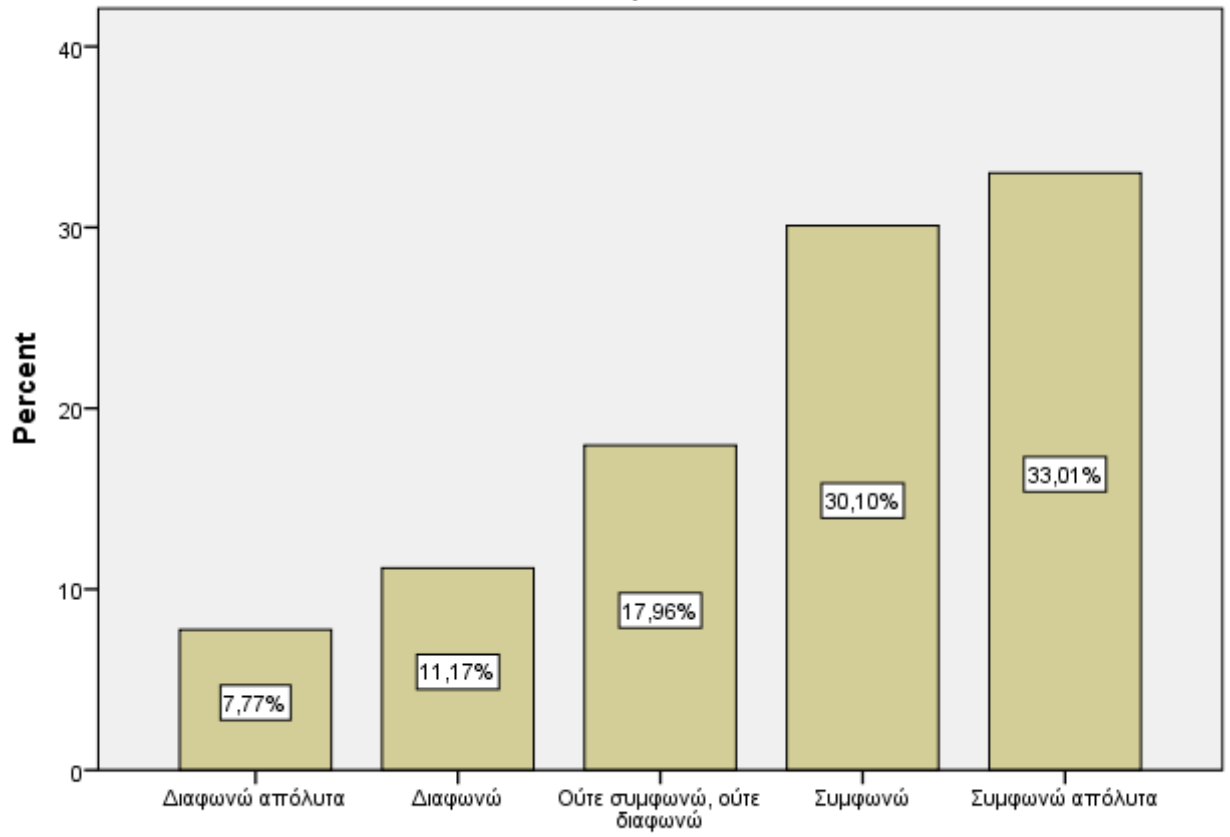
Η ίδια η εργασία παρέχει ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοσή μου



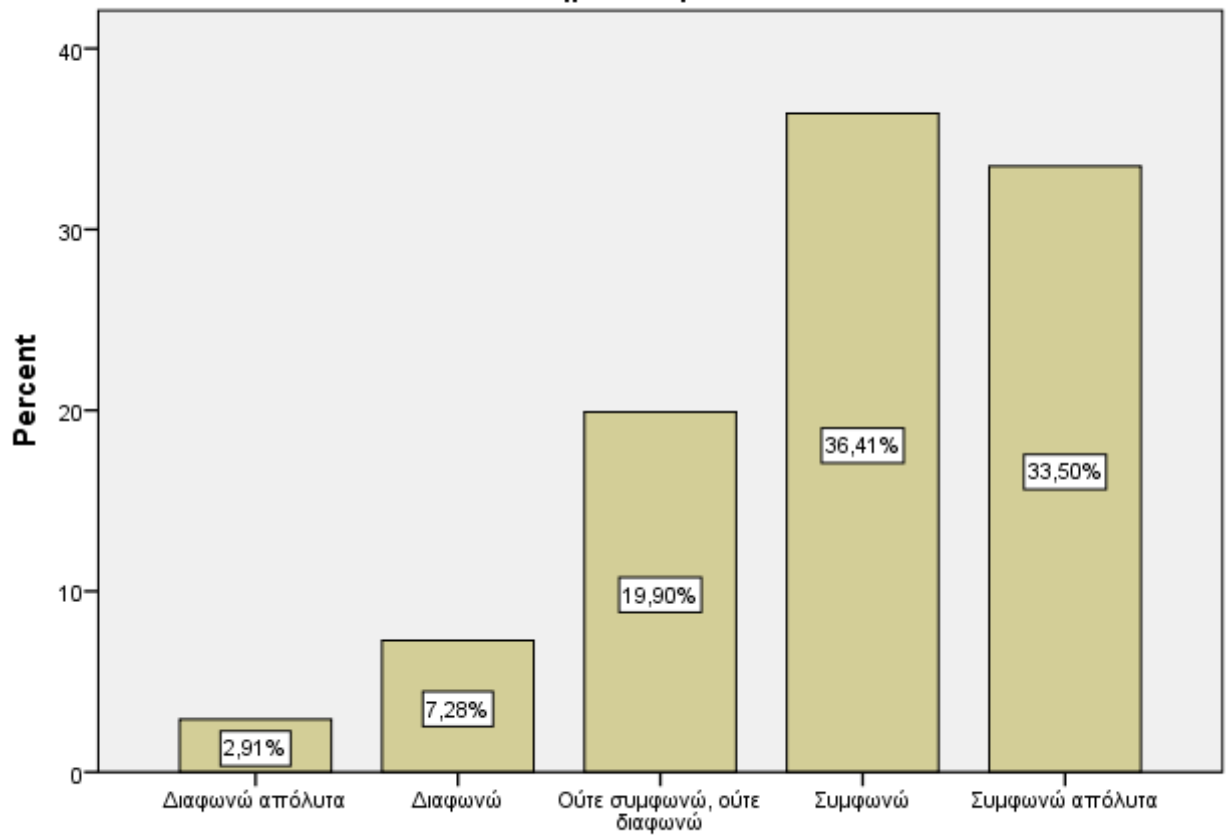
Η ίδια η εργασία μου παρέχει πληροφορίες σχετικά με την απόδοσή μου



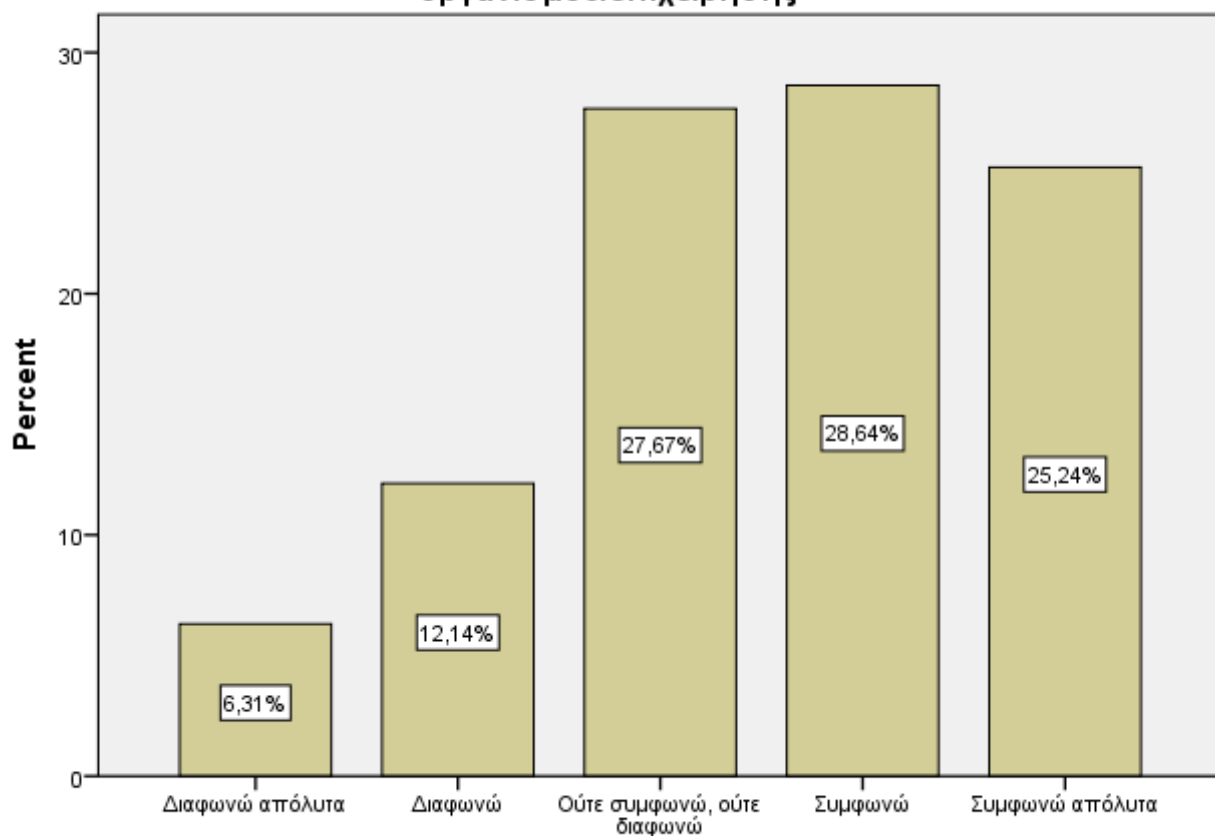
Τα αποτελέσματα της εργασίας μου πιθανώς να επηρεάσουν σημαντικά τις ζωές άλλων ανθρώπων



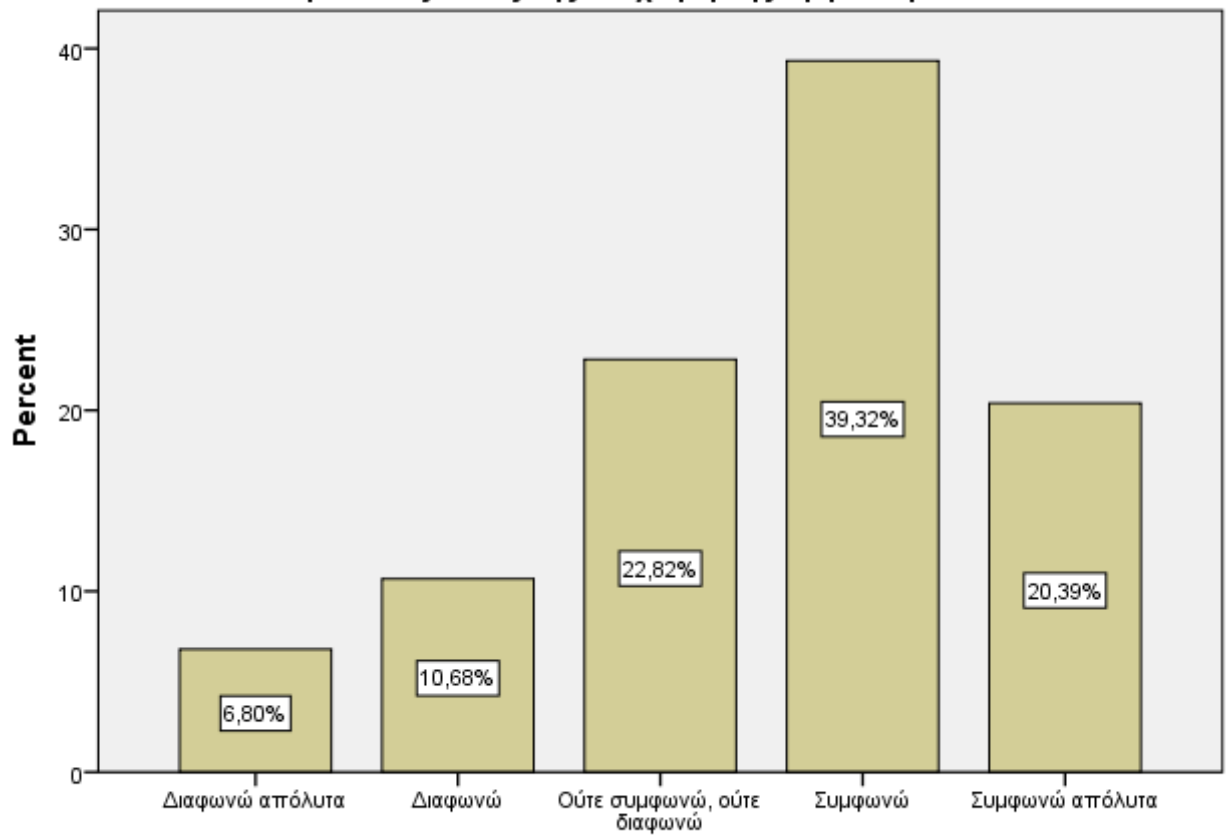
Μέσα στη γενικότερη εικόνα η ίδια η εργασία μου είναι πολύ ουσιώδης και σημαντική



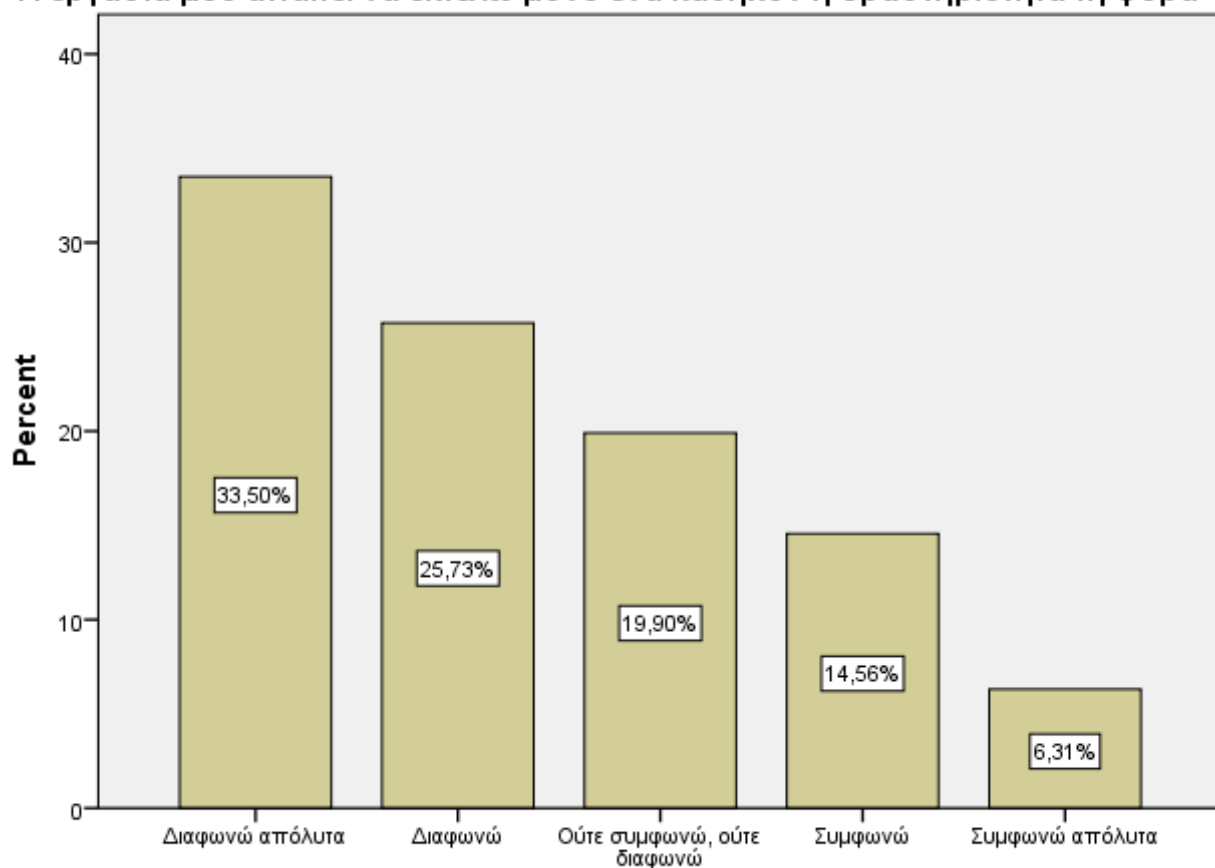
Η εργασία μου έχει μεγάλο αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός οργανισμού/επιχείρησης



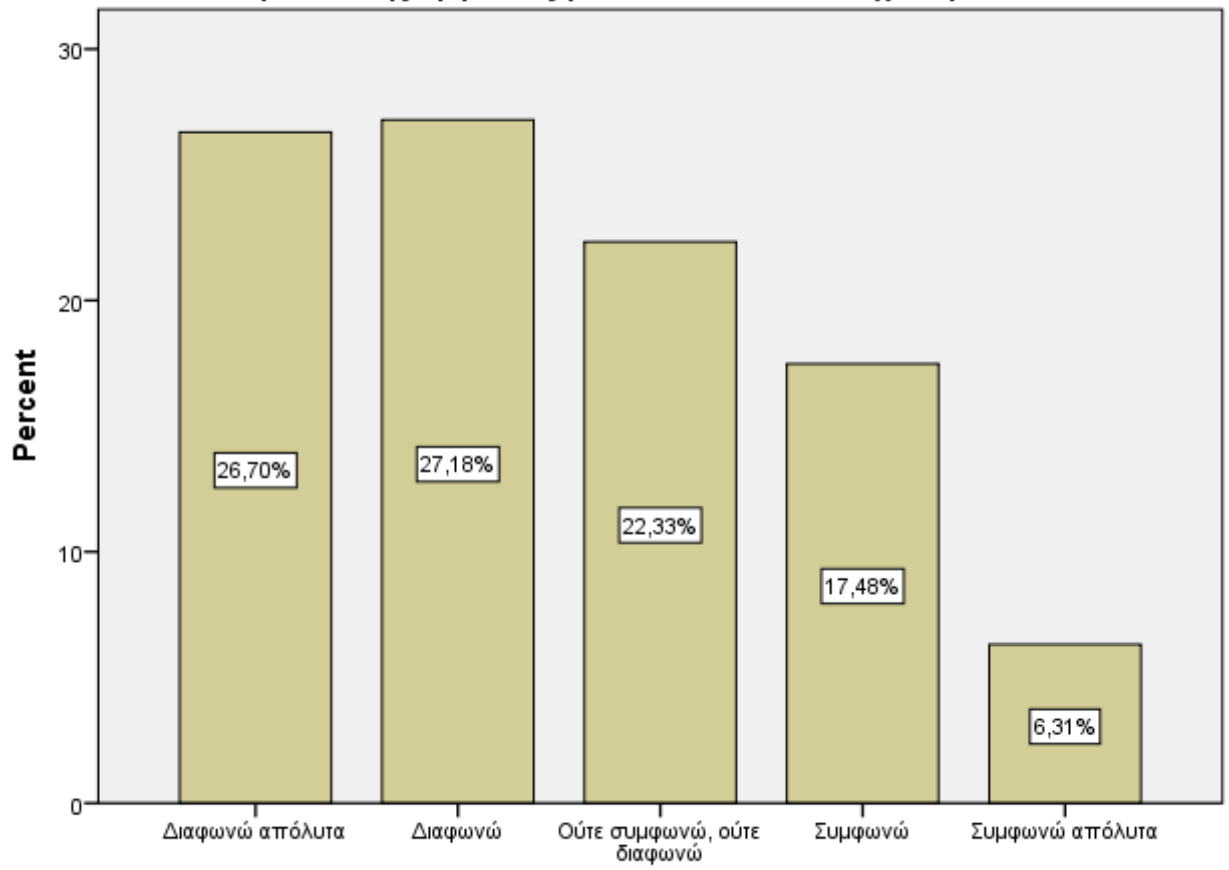
Η δουλειά που εκτελείται στην εργασία μου έχει σημαντικό αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός της επιχείρησής/οργανισμού



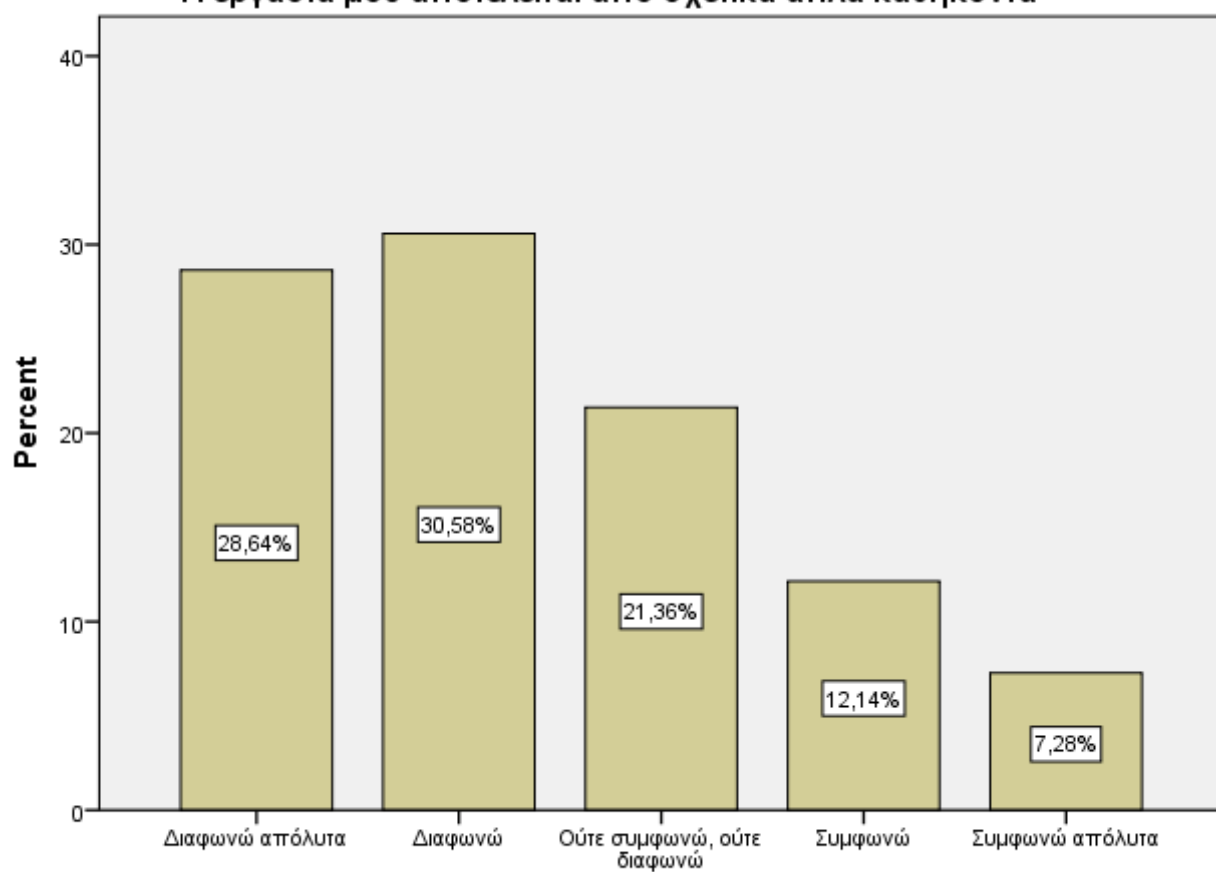
Η εργασία μου απαιτεί να εκτελώ μόνο ένα καθήκον ή δραστηριότητα τη φορά



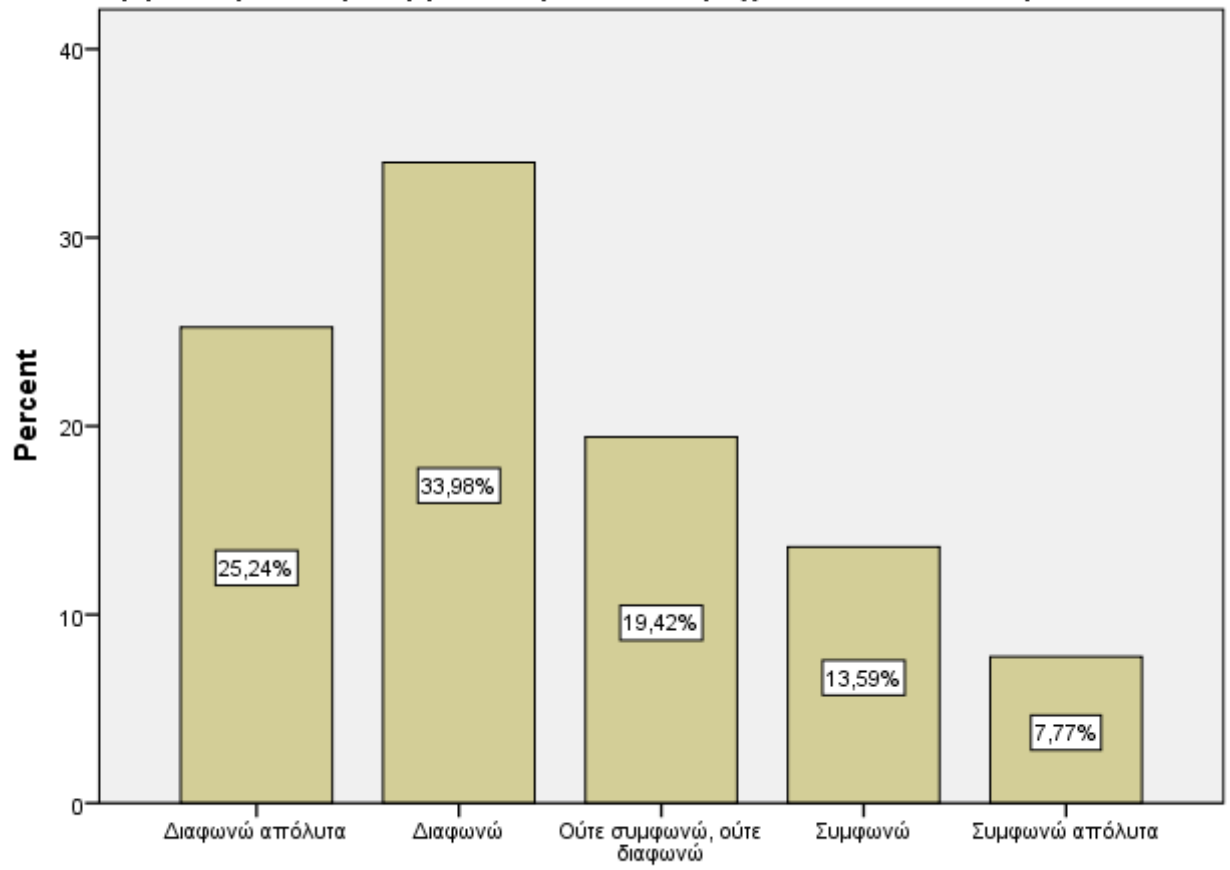
Τα καθήκοντα της εργασίας μου είναι απλά και όχι περίπλοκα



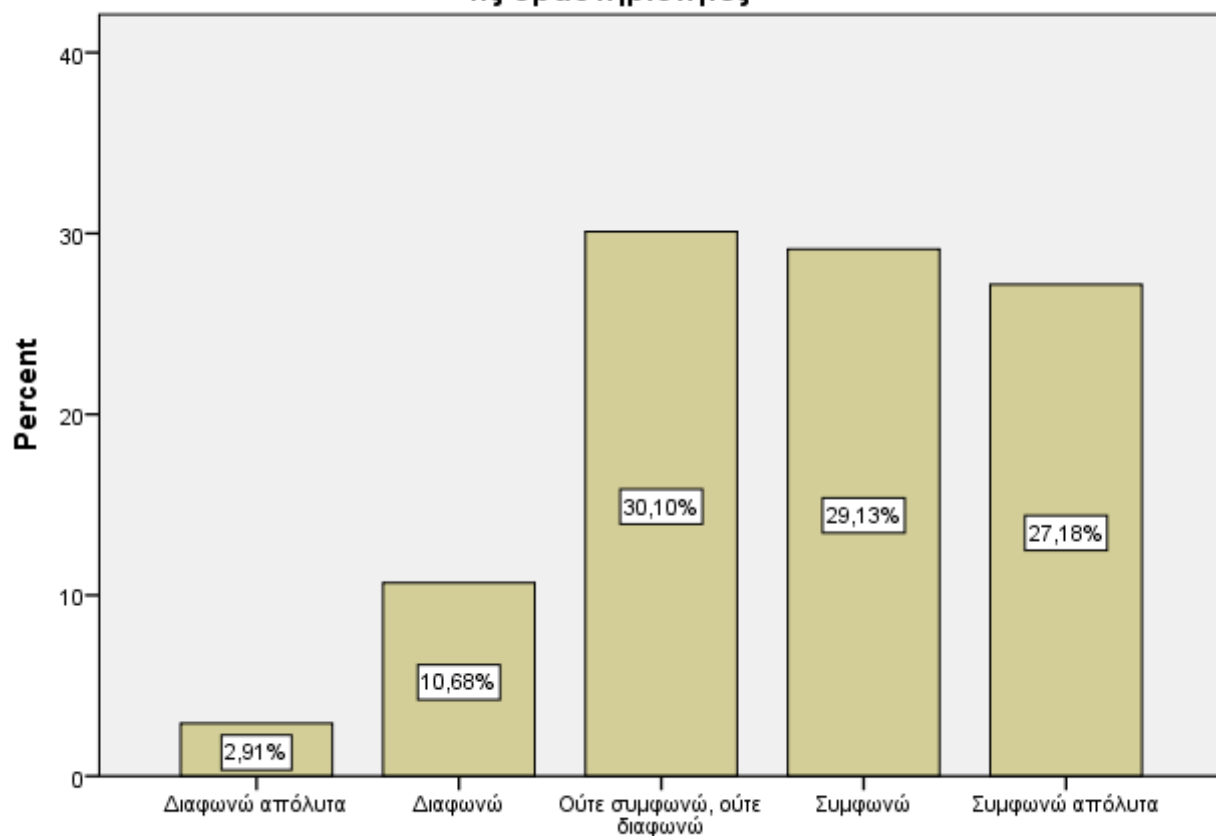
Η εργασία μου αποτελείται από σχετικά απλά καθήκοντα



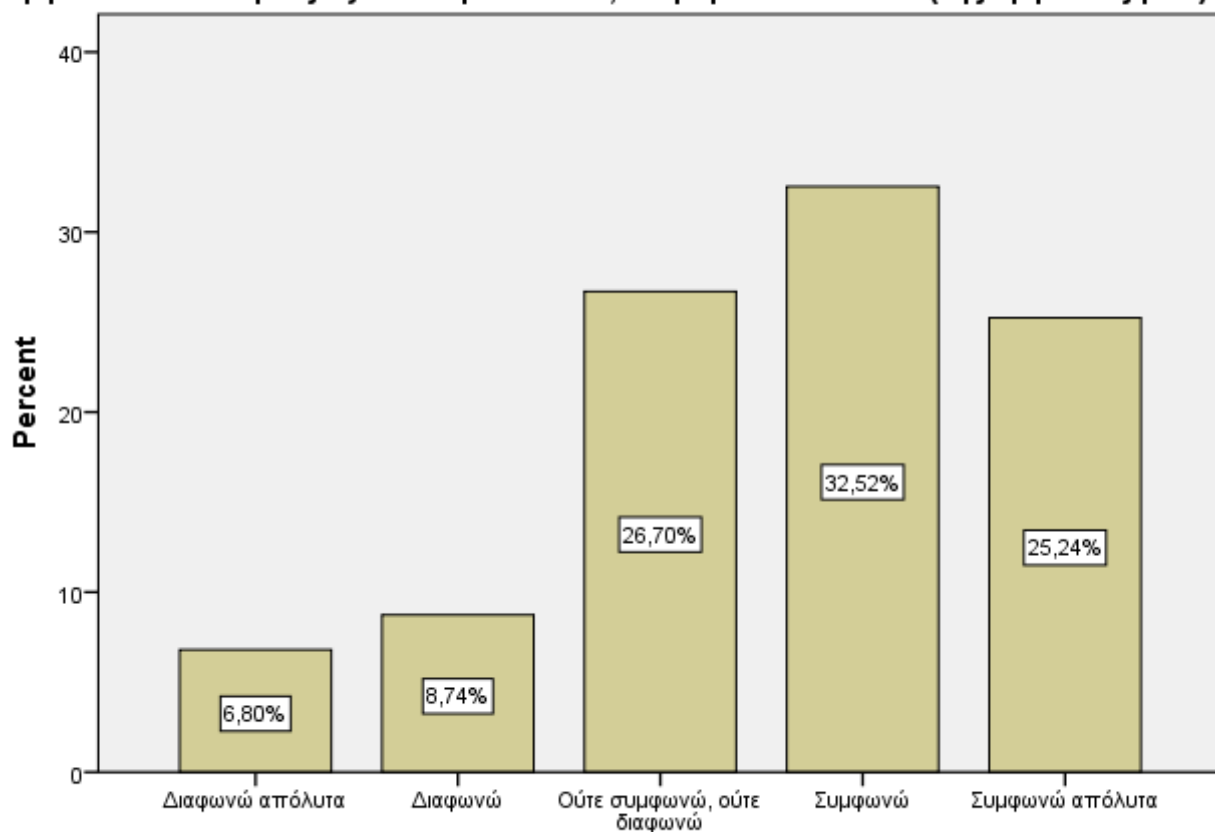
Η εργασία μου περιλαμβάνει την εκτέλεση σχετικά απλών καθηκόντων



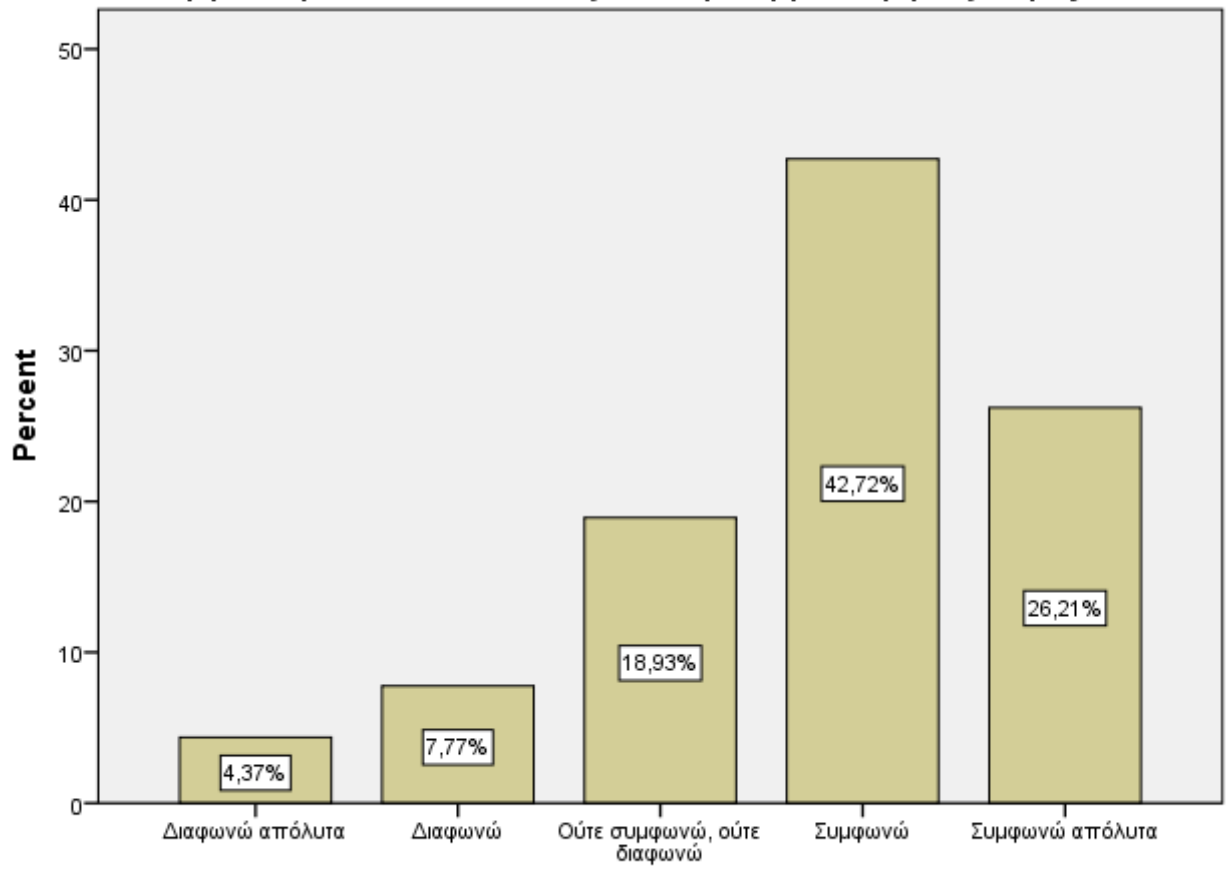
Η εργασία μου είναι άκρως εξειδικευμένη όσον αφορά το σκοπό, τα καθήκοντα ή τις δραστηριότητες



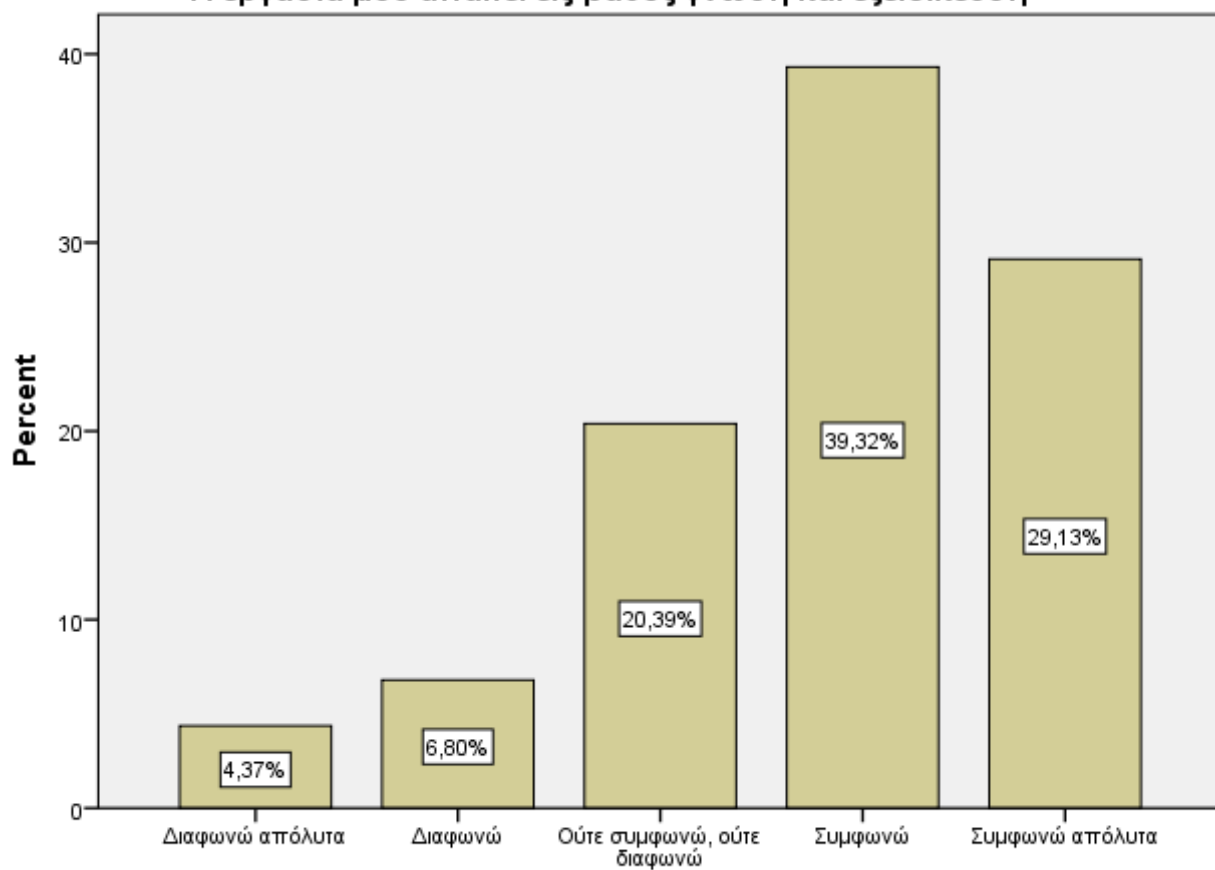
Τα εργαλεία, οι διαδικασίες, τα υλικά και ό,τι άλλο χρησιμοποιούνται σε αυτή την εργασία είναι άκρως εξειδικευμένα σε ό,τι αφορά τον σκοπό (της εργασίας μου)



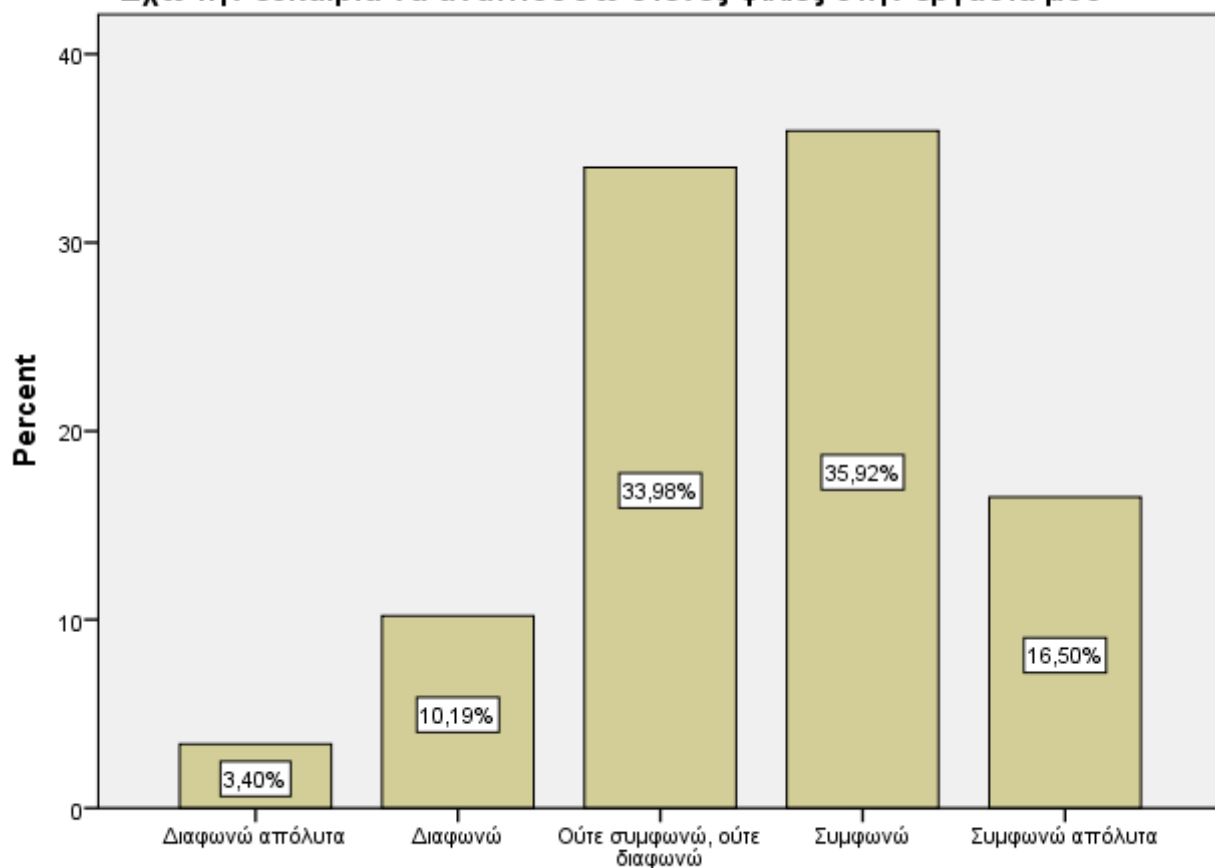
Η εργασία μου απαιτεί πολύ εξειδικευμένη γνώση ή δεξιότητες



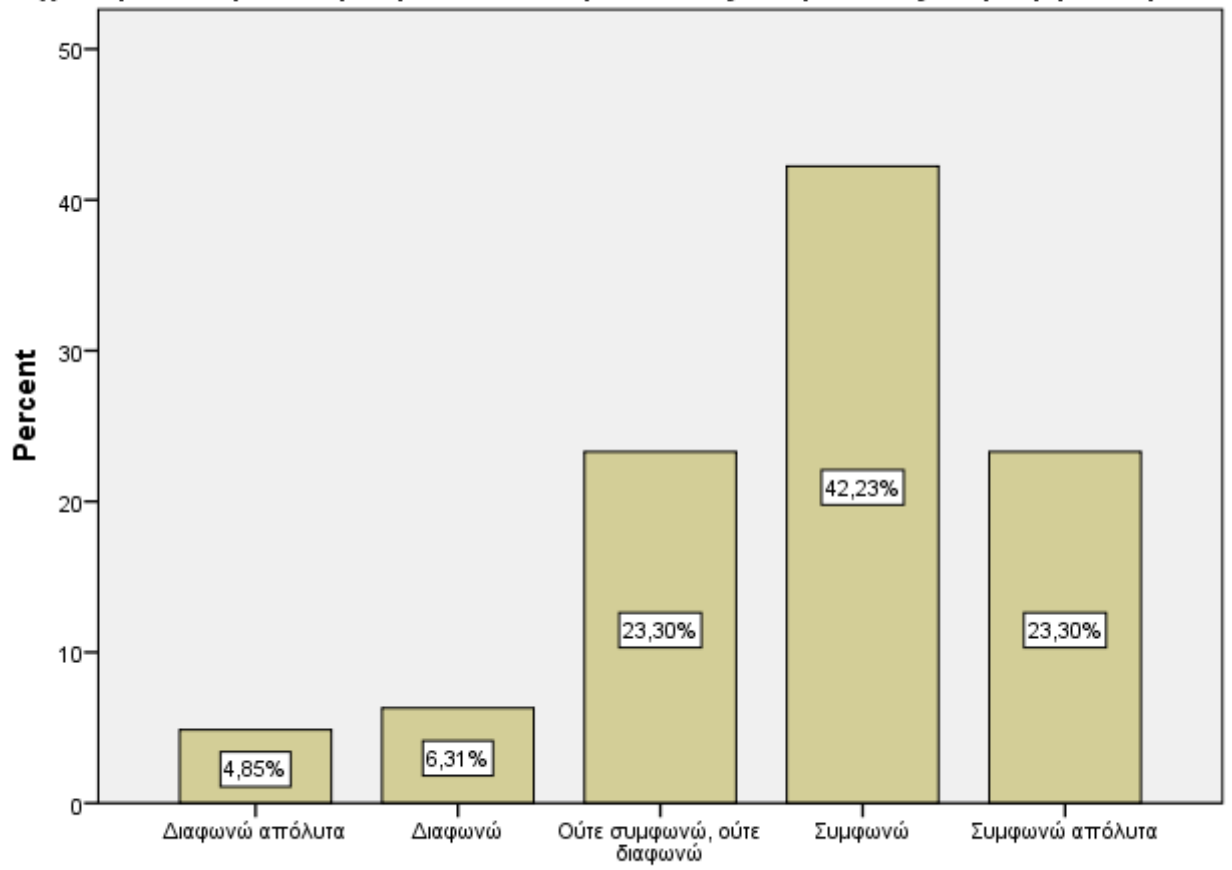
Η εργασία μου απαιτεί εις βάθος γνώση και εξειδίκευση



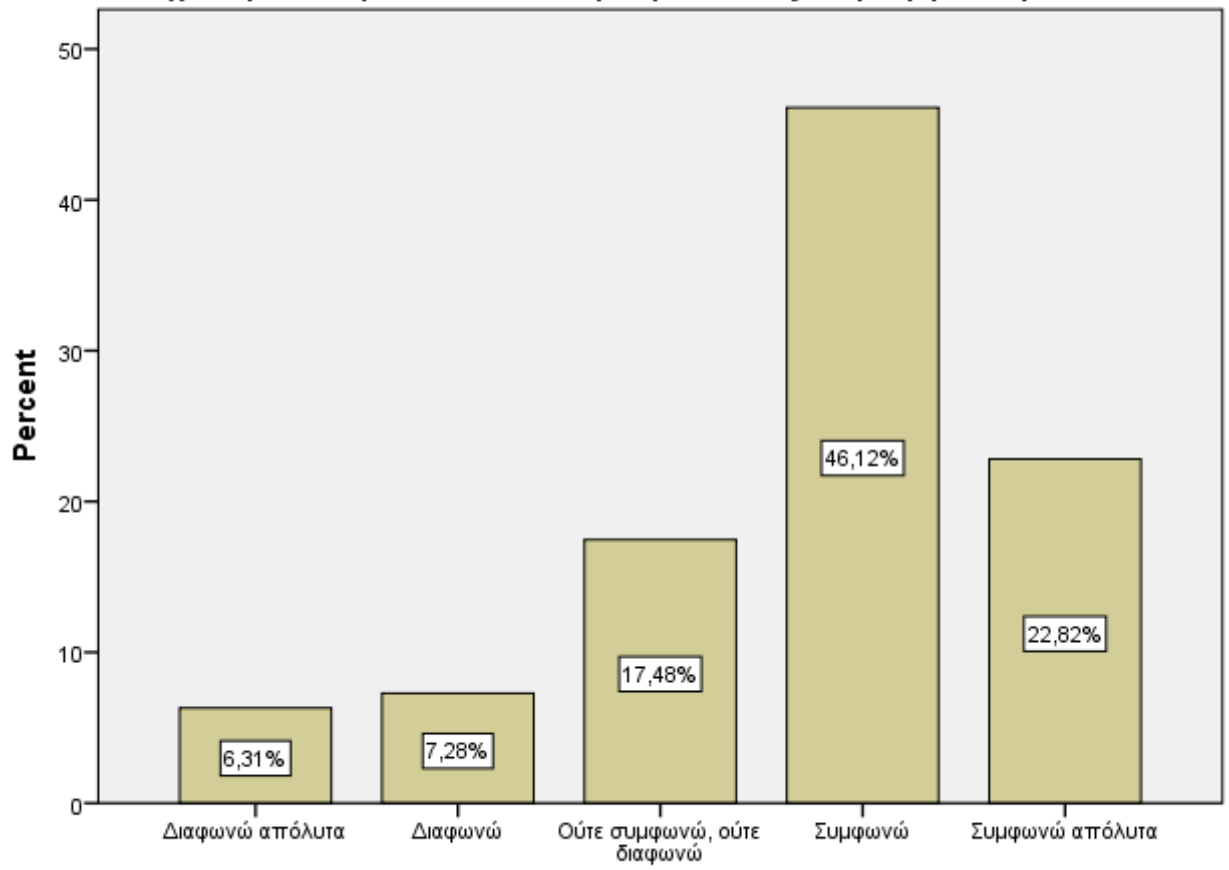
Έχω την ευκαιρία να αναπτύσσω στενές φιλίες στην εργασία μου



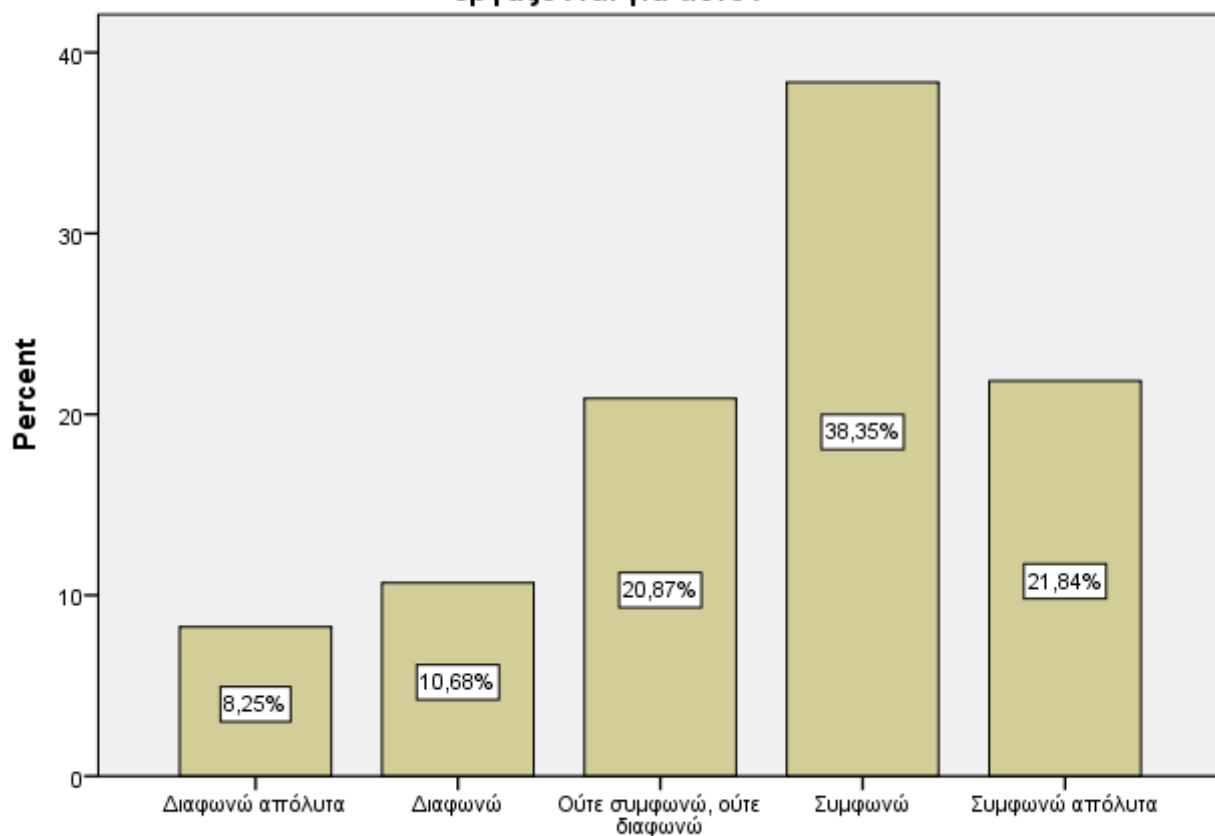
Έχω την ευκαιρία να γνωρίσω καλύτερα άλλους ανθρώπους στην εργασία μου



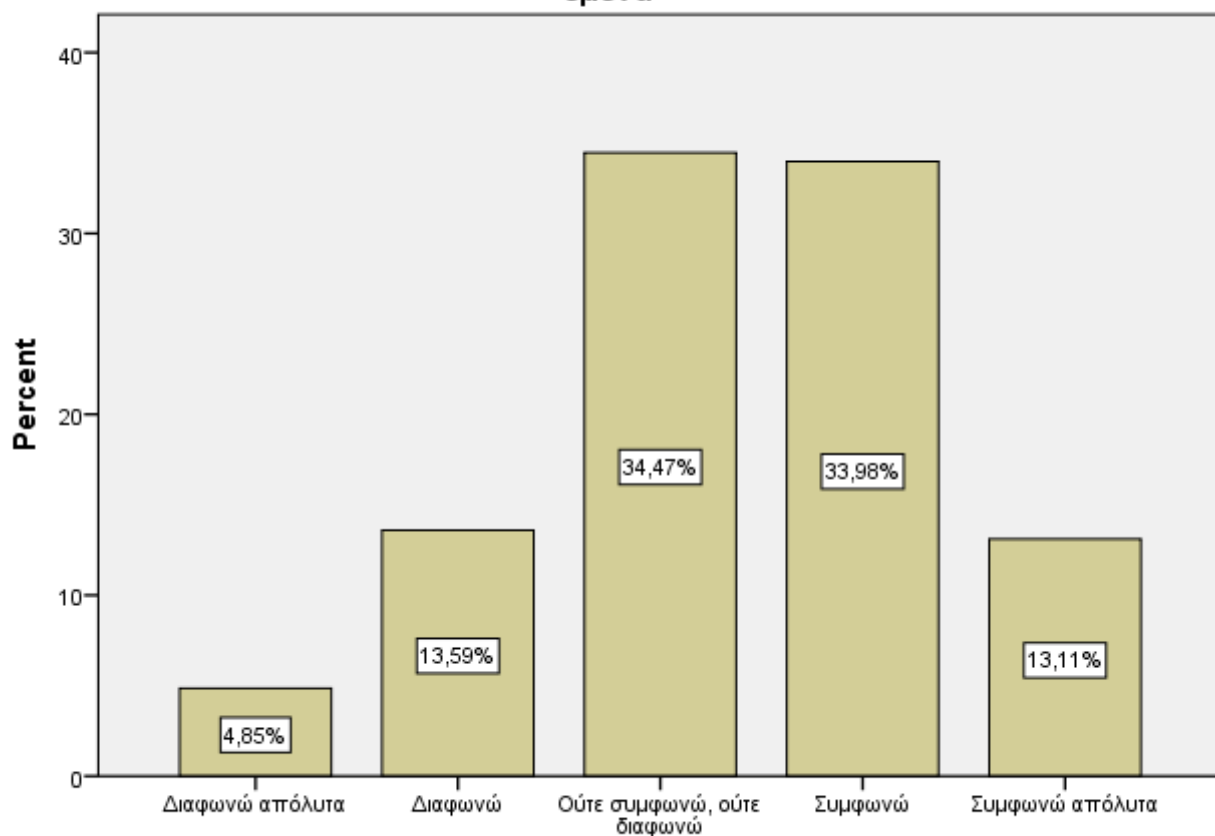
Έχω την ευκαιρία να συναντιέμαι με άλλους στην εργασία μου



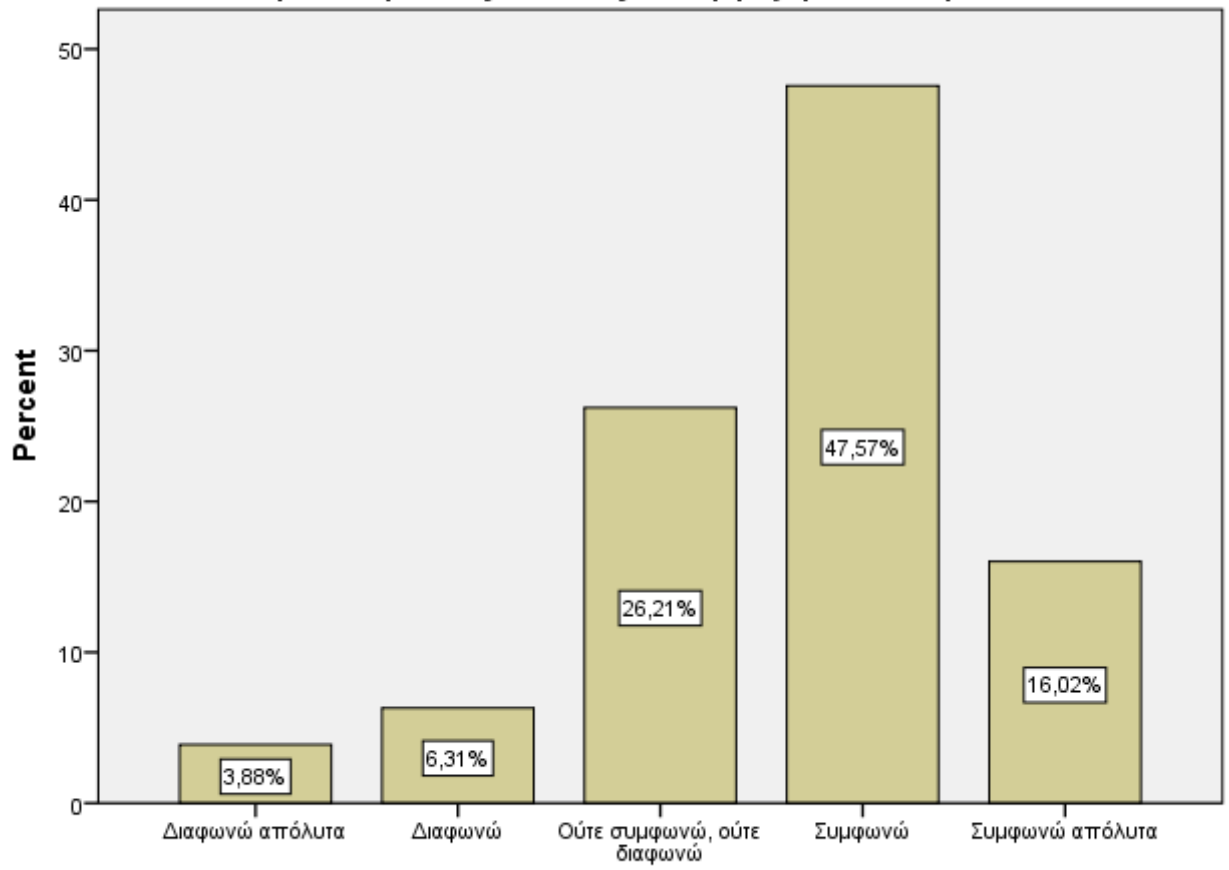
Ο προϊστάμενός μου ενδιαφέρεται για την ευημερία των ανθρώπων που εργάζονται για αυτόν



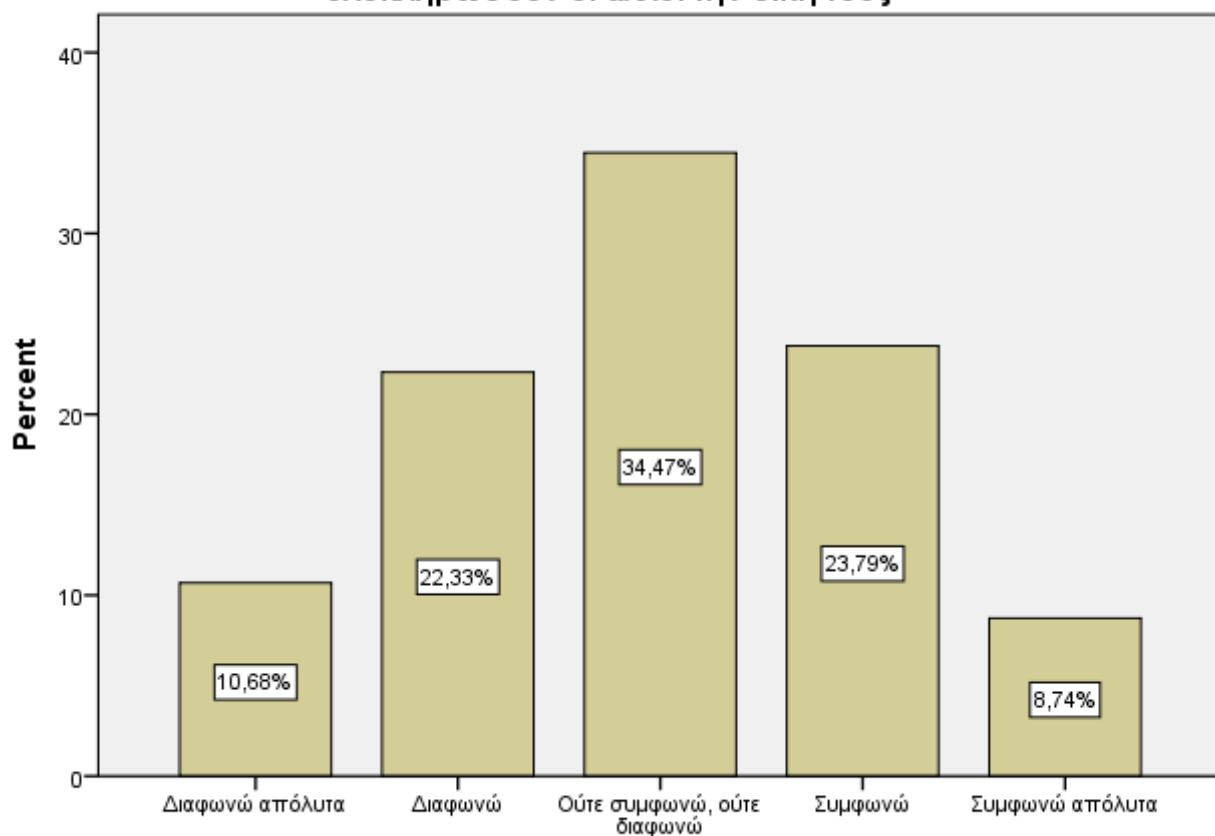
Οι άνθρωποι με τους οποίους συνεργάζομαι ενδιαφέρονται προσωπικά για εμένα



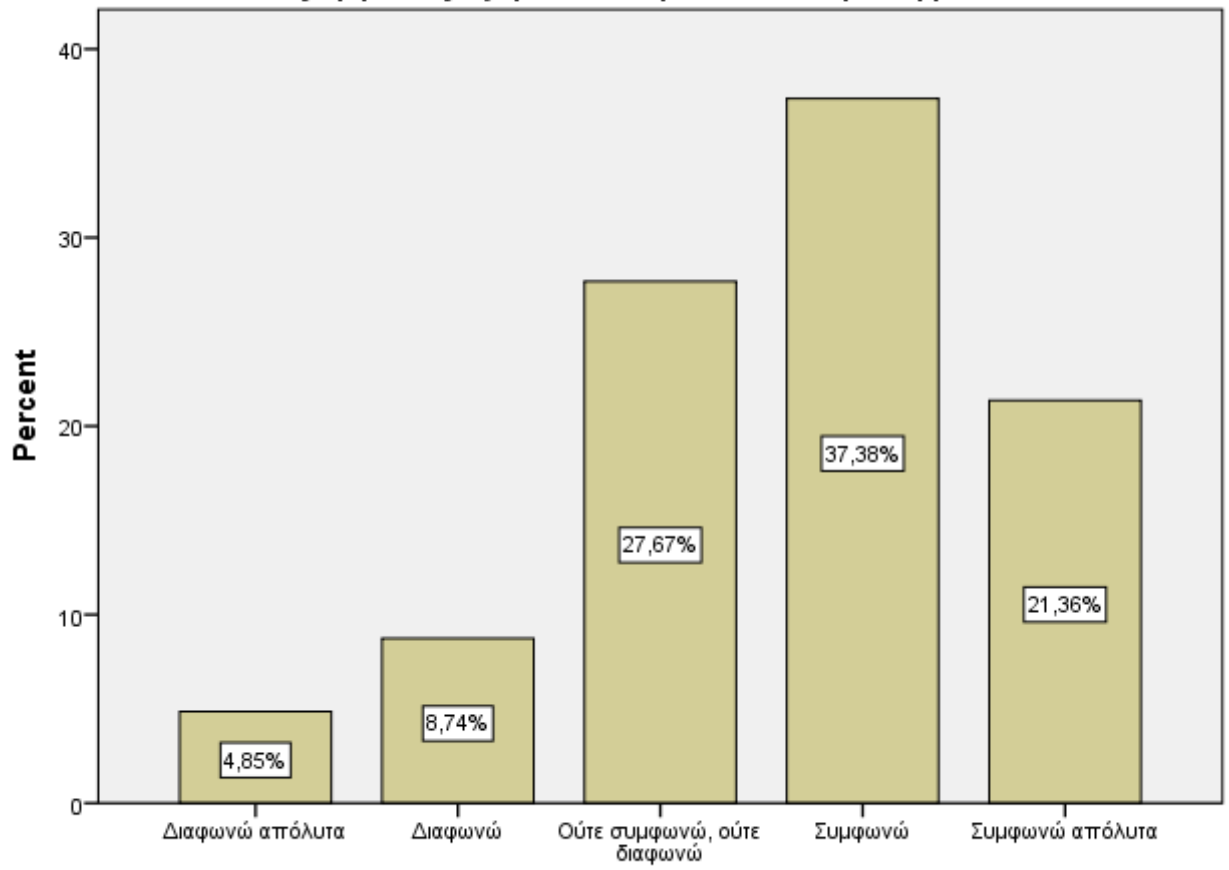
Οι άνθρωποι με τους οποίους συνεργάζομαι είναι φιλικοί



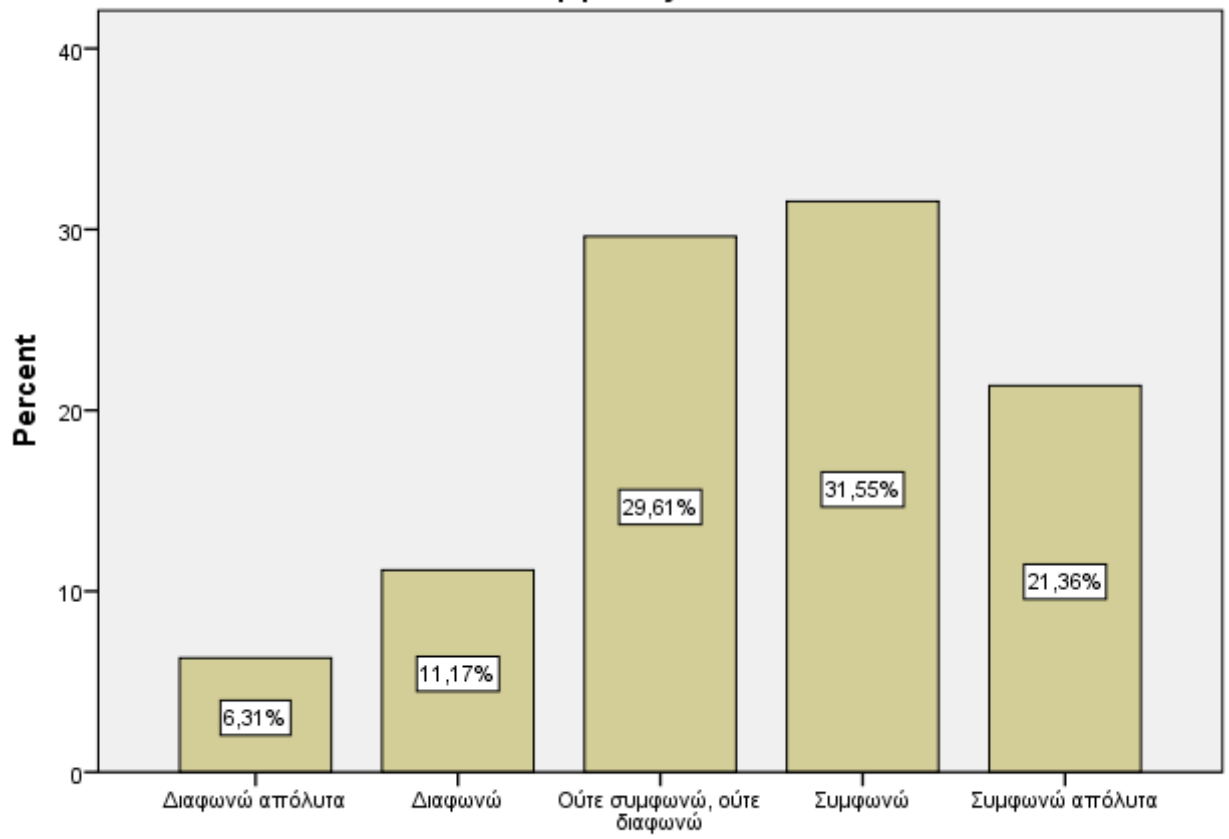
Η εργασία μου απαιτεί να έχω ολοκληρώσει την δουλειά μου πριν να ολοκληρώσουν οι άλλοι την δική τους



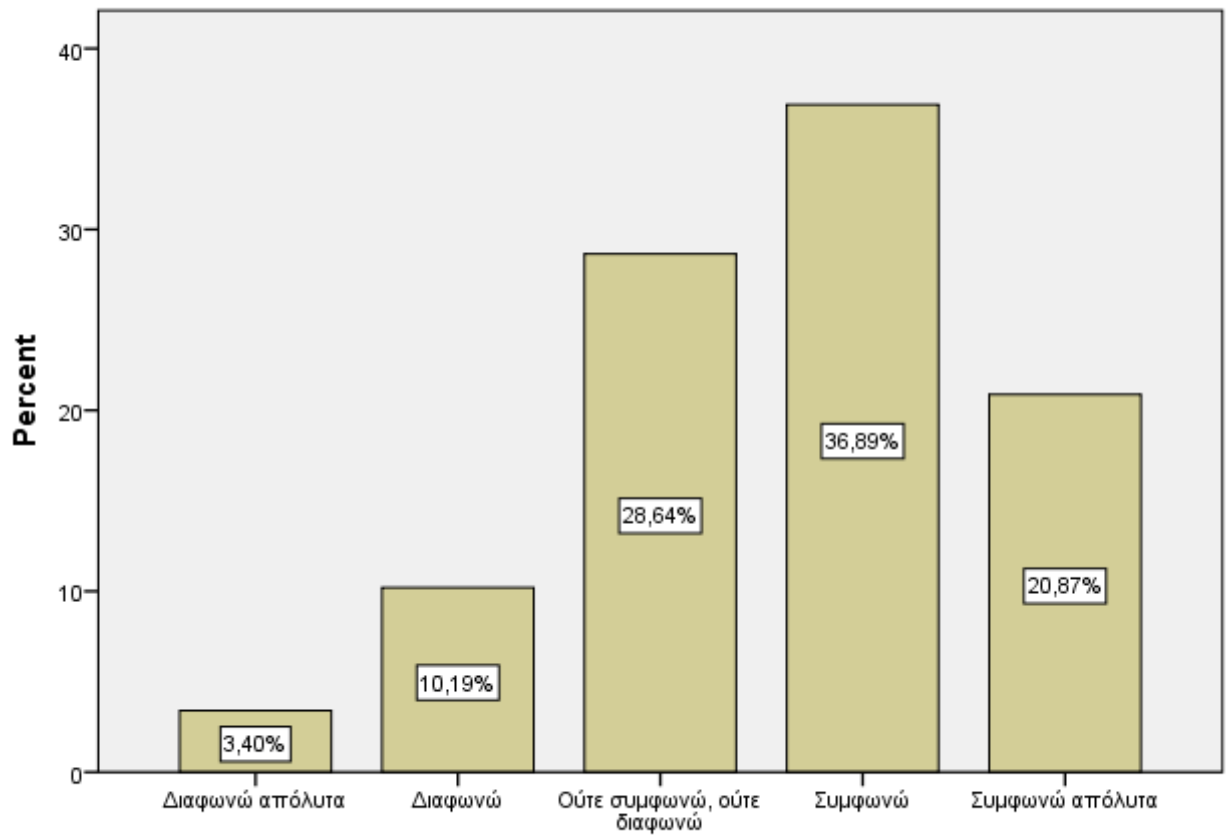
Άλλες εργασίες εξαρτώνται άμεσα από τη δική μου



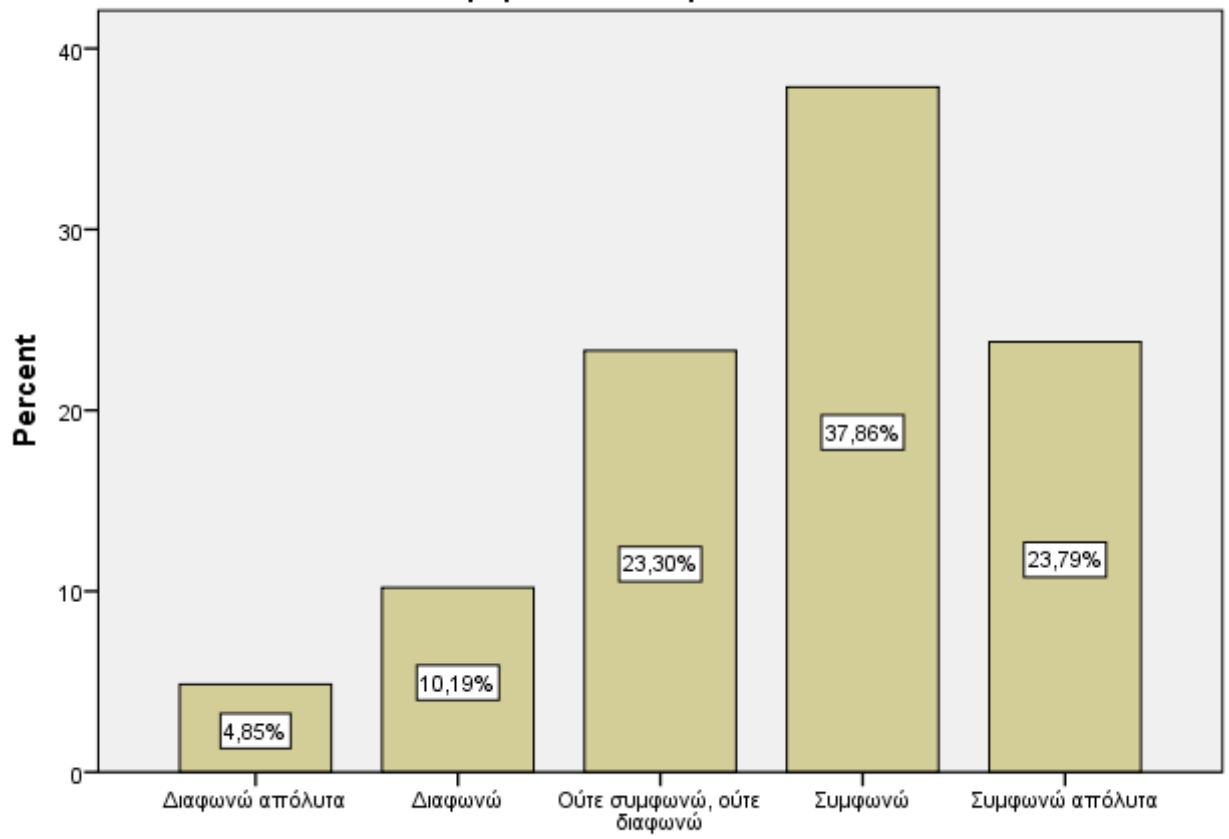
Αν δεν ολοκληρωθεί η εργασία μου, δεν μπορούν να ολοκληρωθούν άλλες εργασίες



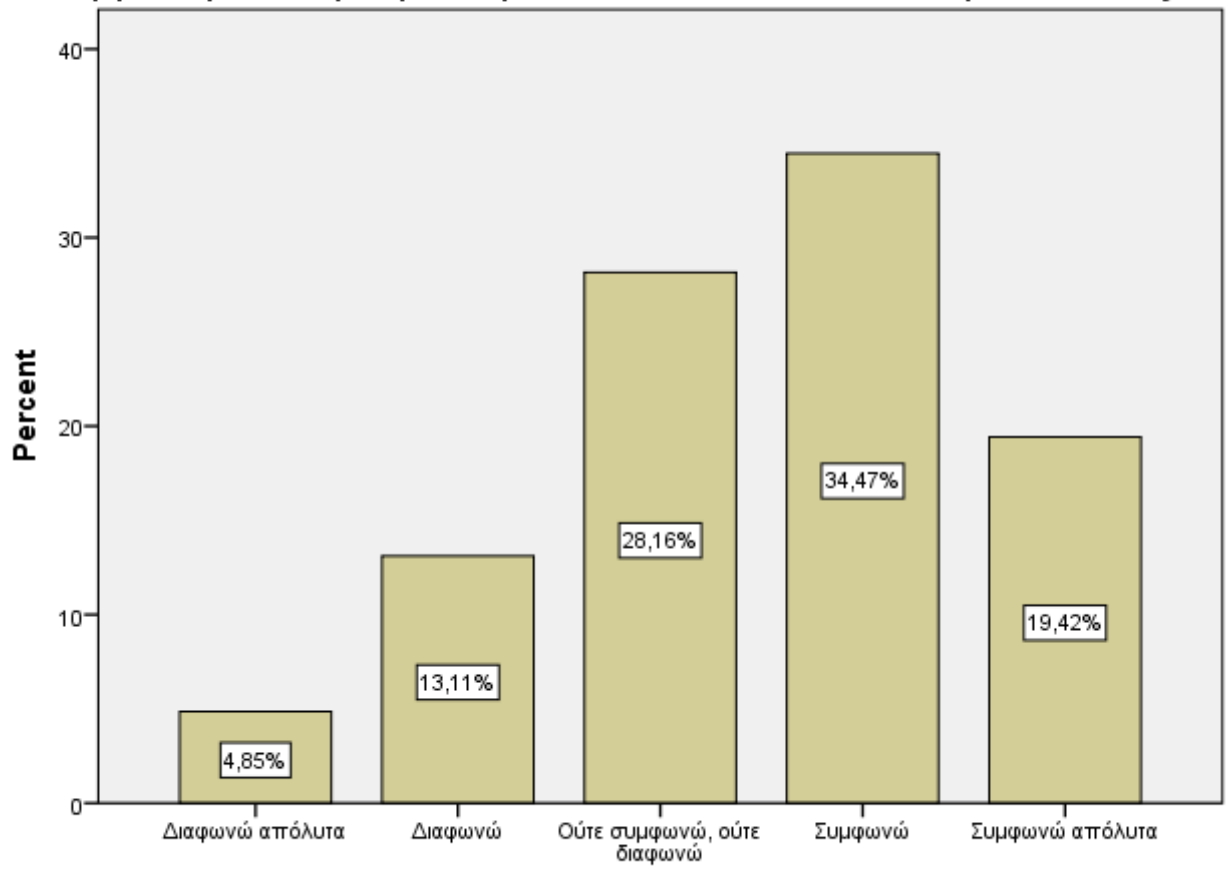
Οι δραστηριότητες της εργασίας μου επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από τη δουλειά των άλλων



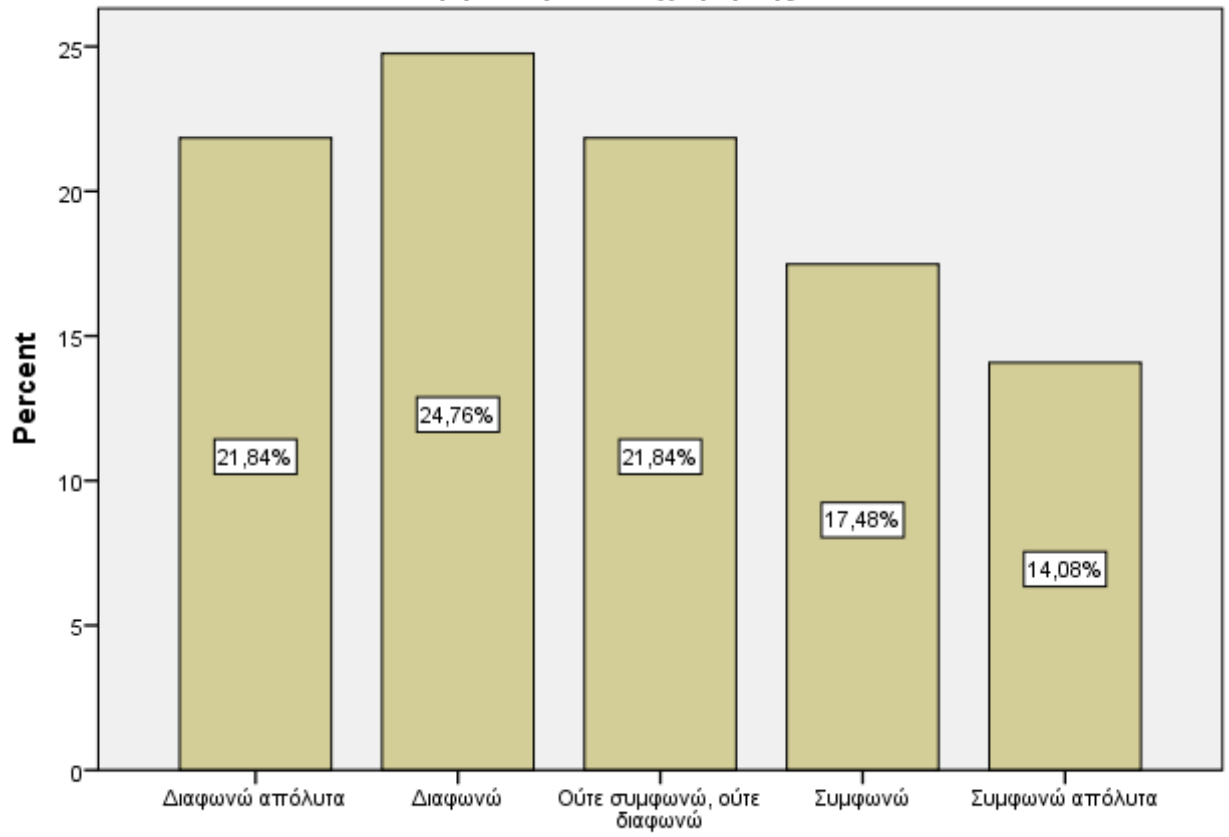
Η ολοκλήρωση της εργασίας μου εξαρτάται από τη δουλειά πολλών διαφορετικών ανθρώπων



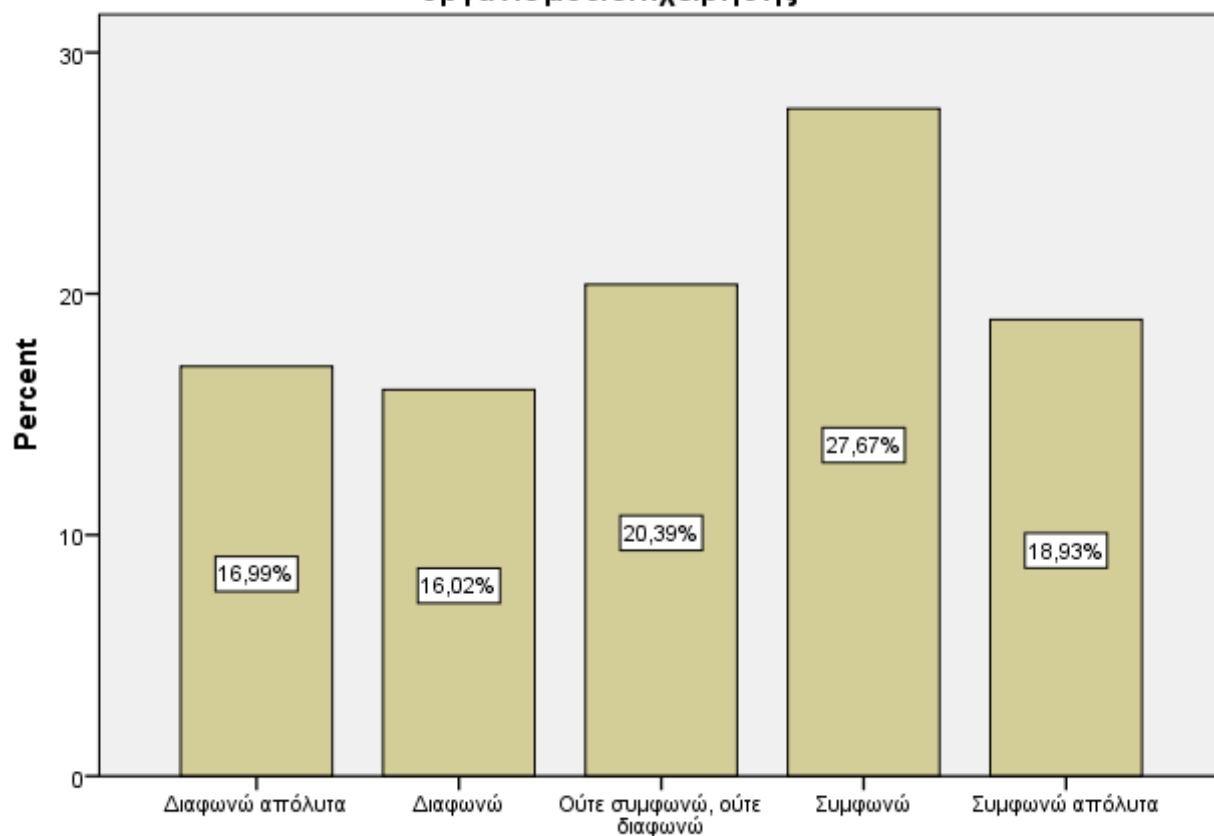
Η εργασία μου δεν μπορεί να γίνει εάν δεν κάνουν οι άλλοι τη δουλειά τους



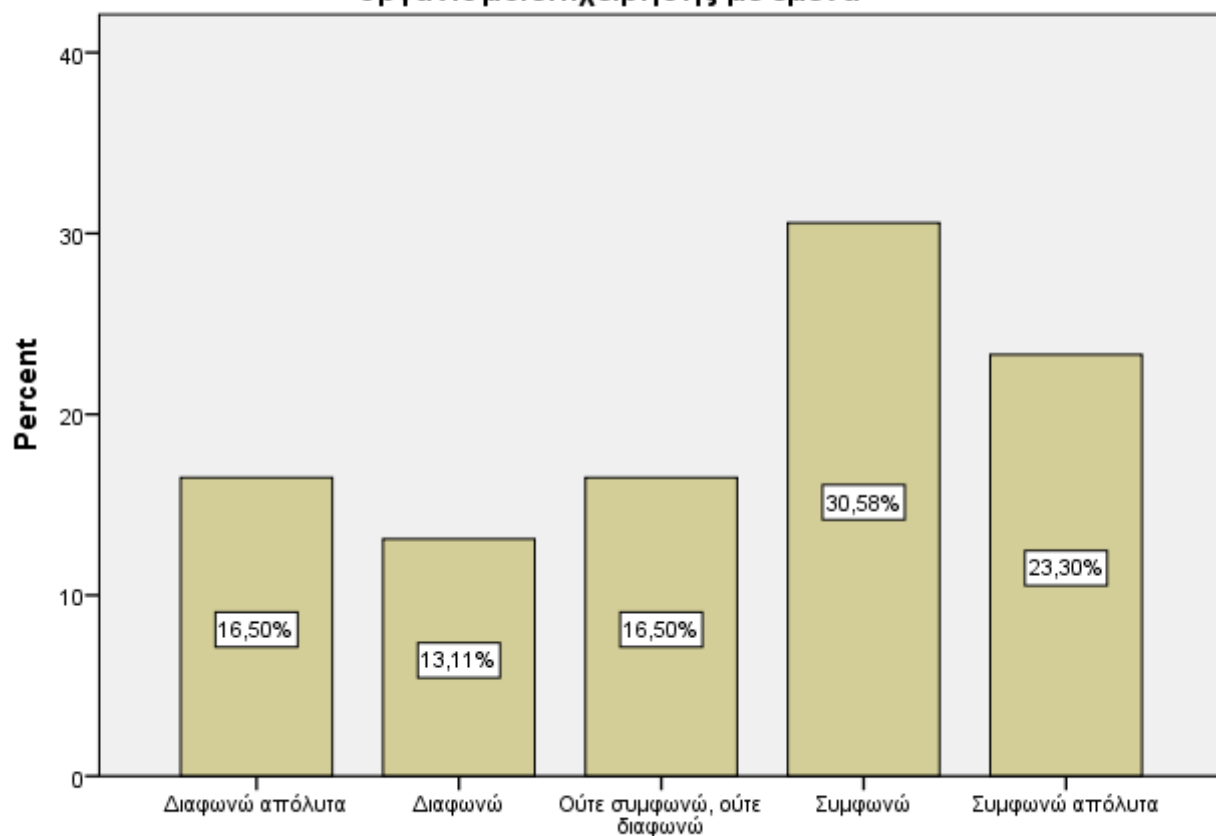
Η εργασία απαιτεί να περνάω αρκετό χρόνο με ανθρώπους εκτός του οργανισμού/επιχείρησης



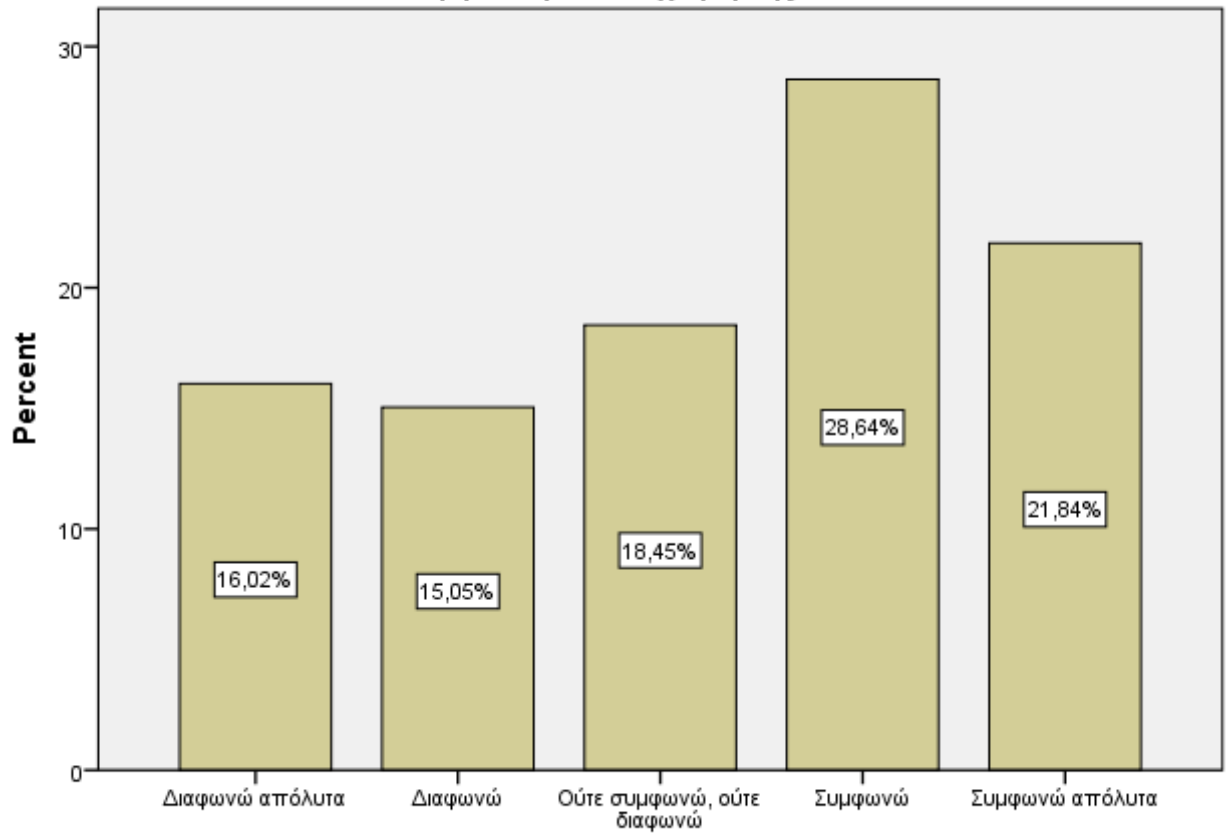
Η εργασία περιλαμβάνει συναναστροφή με ανθρώπους που δεν είναι μέλη του οργανισμού/επιχείρησης



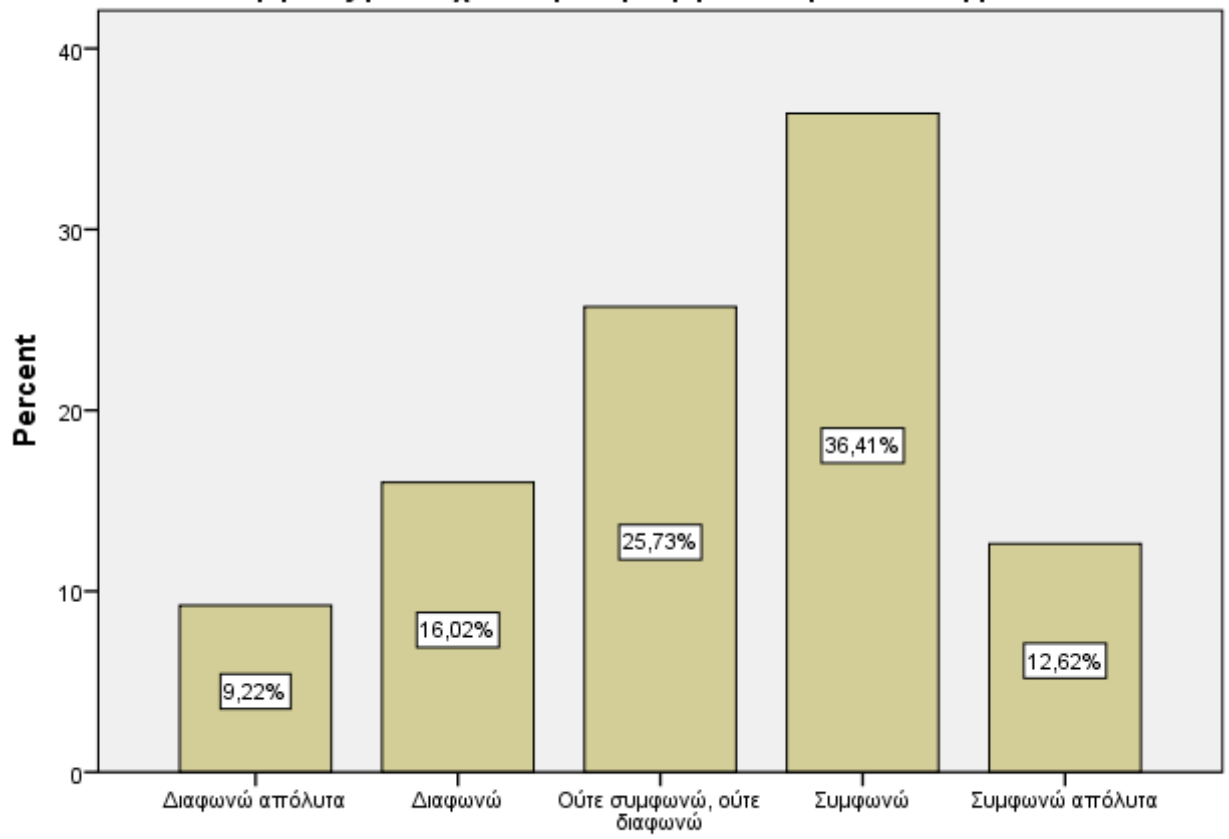
Στη δουλειά, συχνά επικοινωνώ με ανθρώπους που δεν εργάζονται για τον ίδιο οργανισμό/επιχείρησης με εμένα



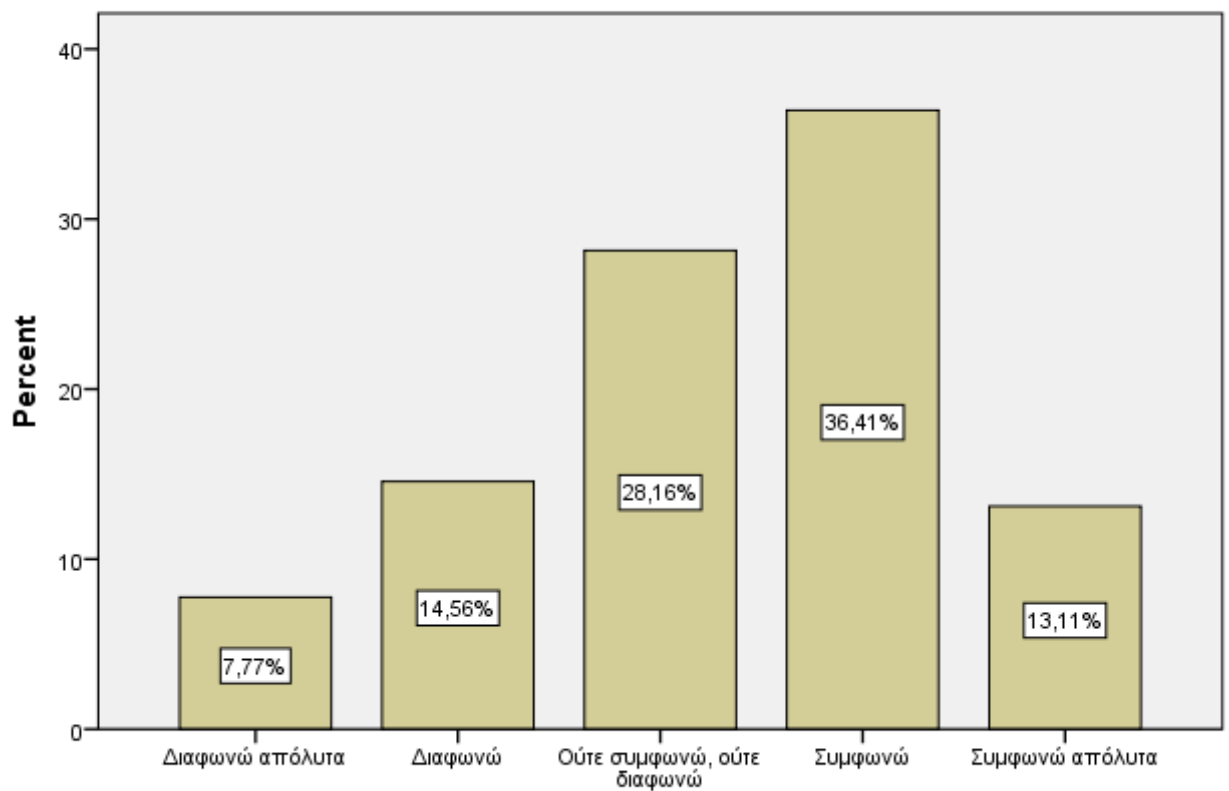
Η εργασία περιλαμβάνει αρκετές συναναστροφές με ανθρώπους εκτός οργανισμού/επιχείρησης



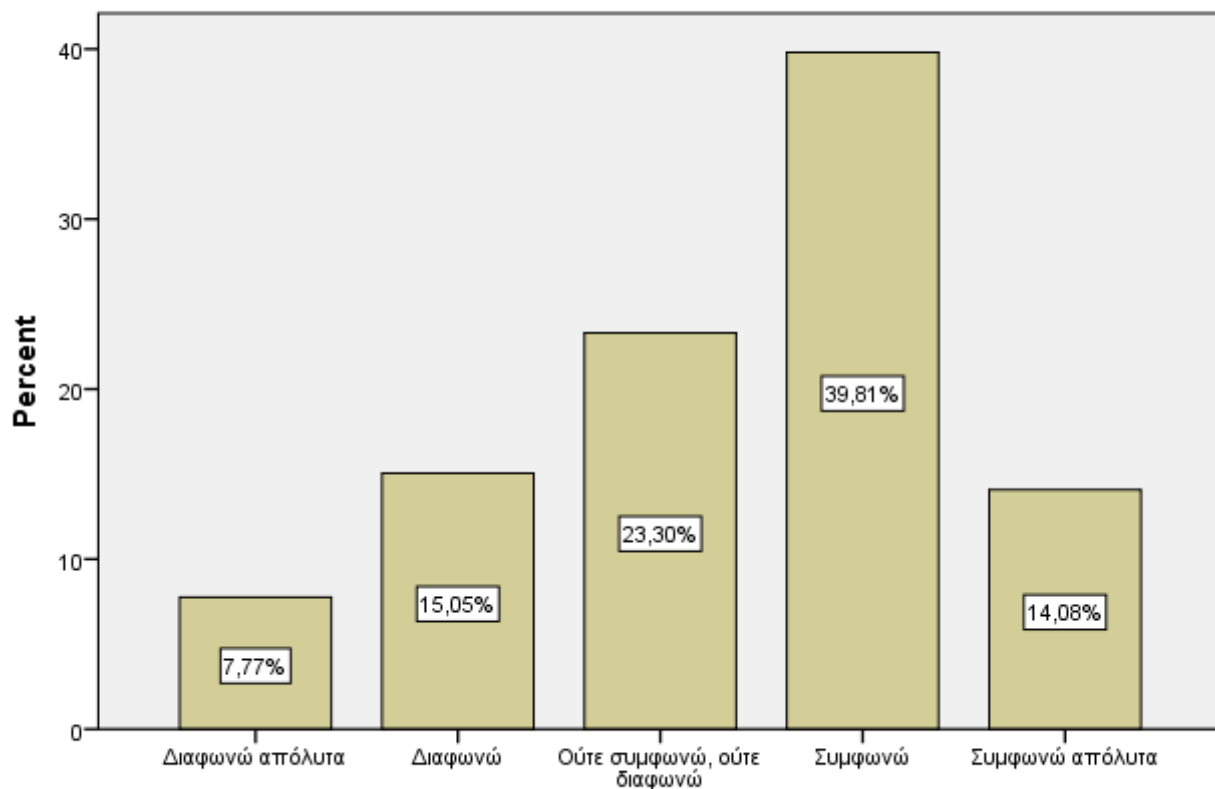
Λαμβάνω πάρα πολλές πληροφορίες από τον διευθυντή μου και από τους συνεργάτες μου σχετικά με την εργασιακή απόδοσή μου



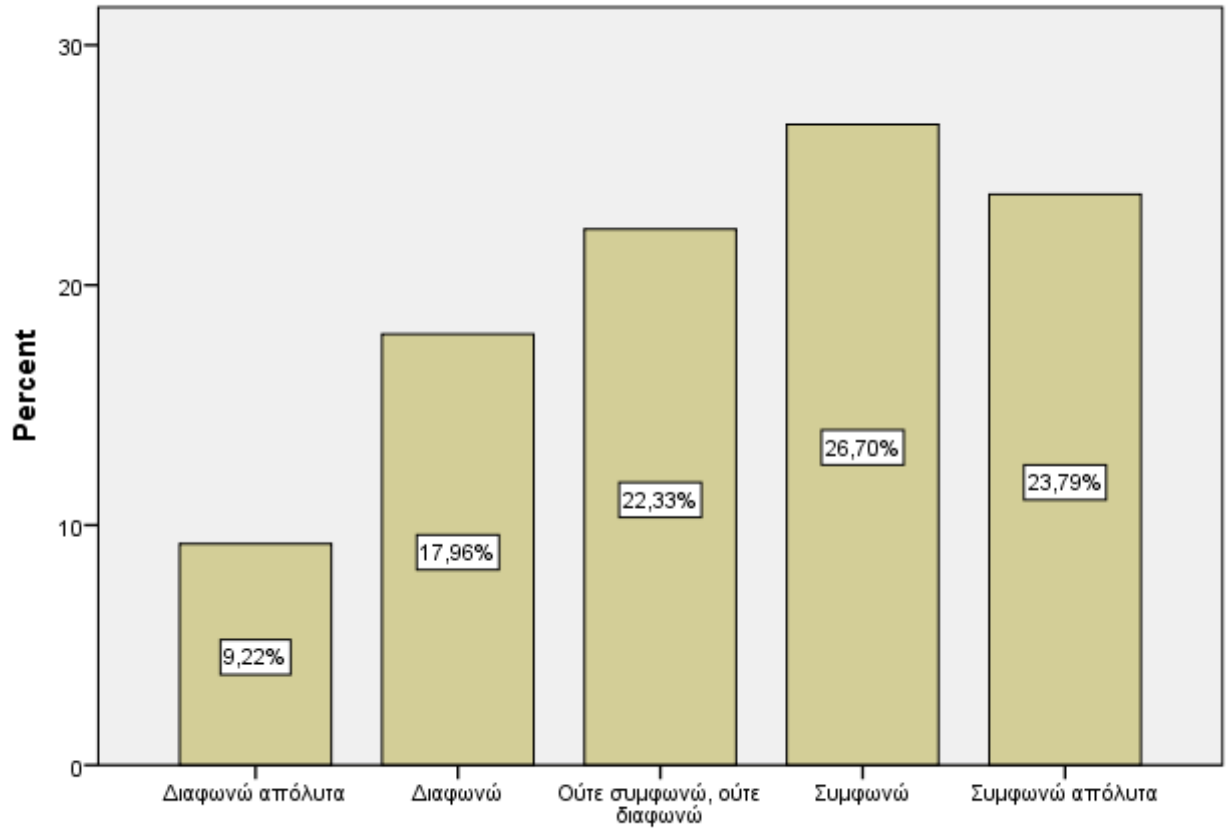
Άλλοι άνθρωποι στον οργανισμό/επιχείρησής μου όπως διευθυντής και συνεργάτες, παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα (π.χ ποιότητα και ποσότητα) της εργασιακής απόδοσής μου



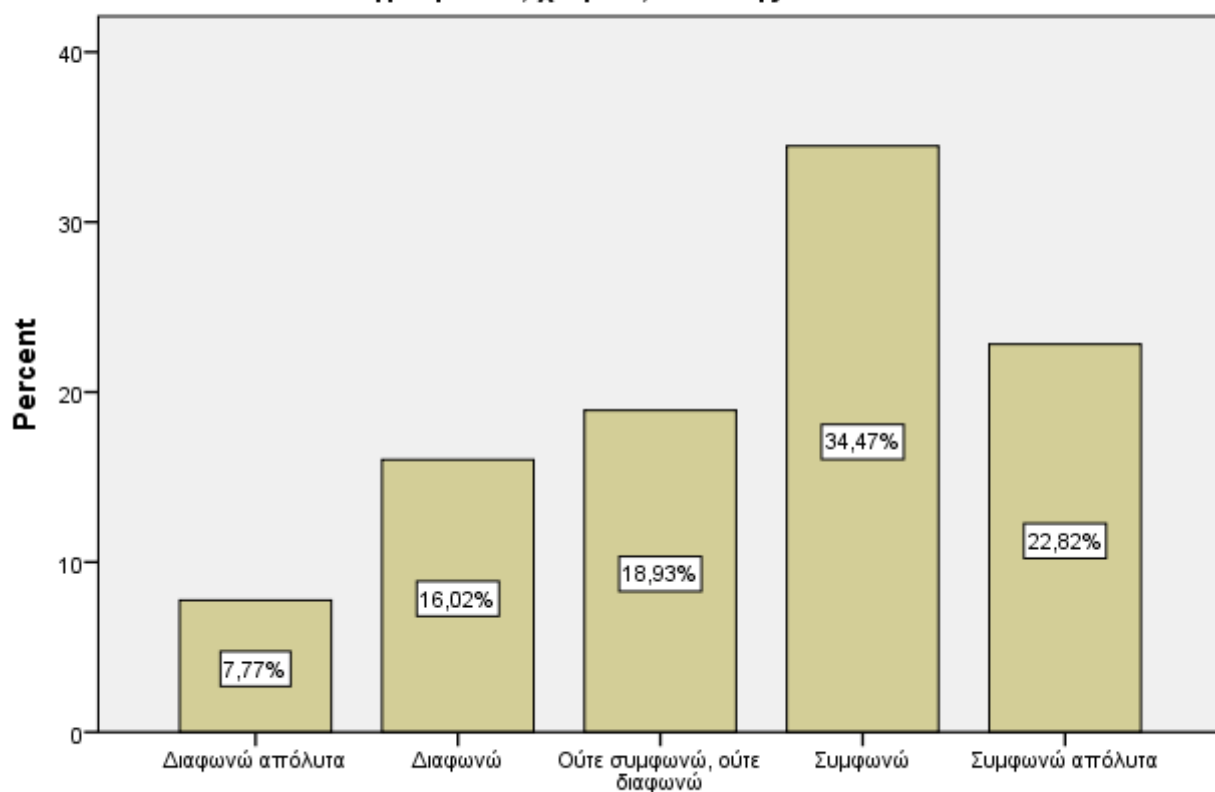
Λαμβάνω ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοση μου από άλλους ανθρώπους στον οργανισμό/επιχείρησή μου (Όπως τον διευθυντή ή τους συνεργάτες μου)



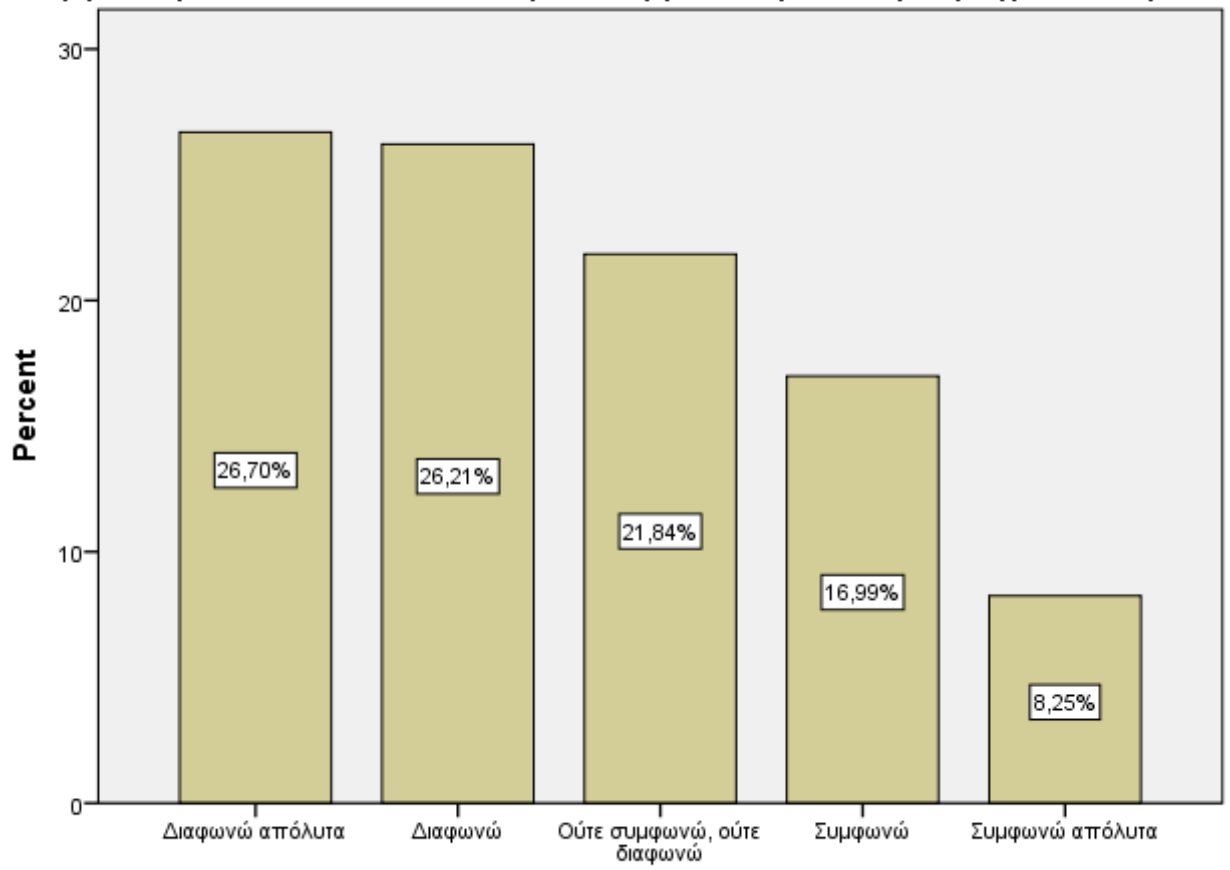
Η διαρρύθμιση καθισμάτων/γραφείων στην εργασία μου είναι επαρκής (π.χ αρκετές θέσεις για να καθίσει κάποιος, άνετες καρέκλες, καλή σωματική στήριξη)



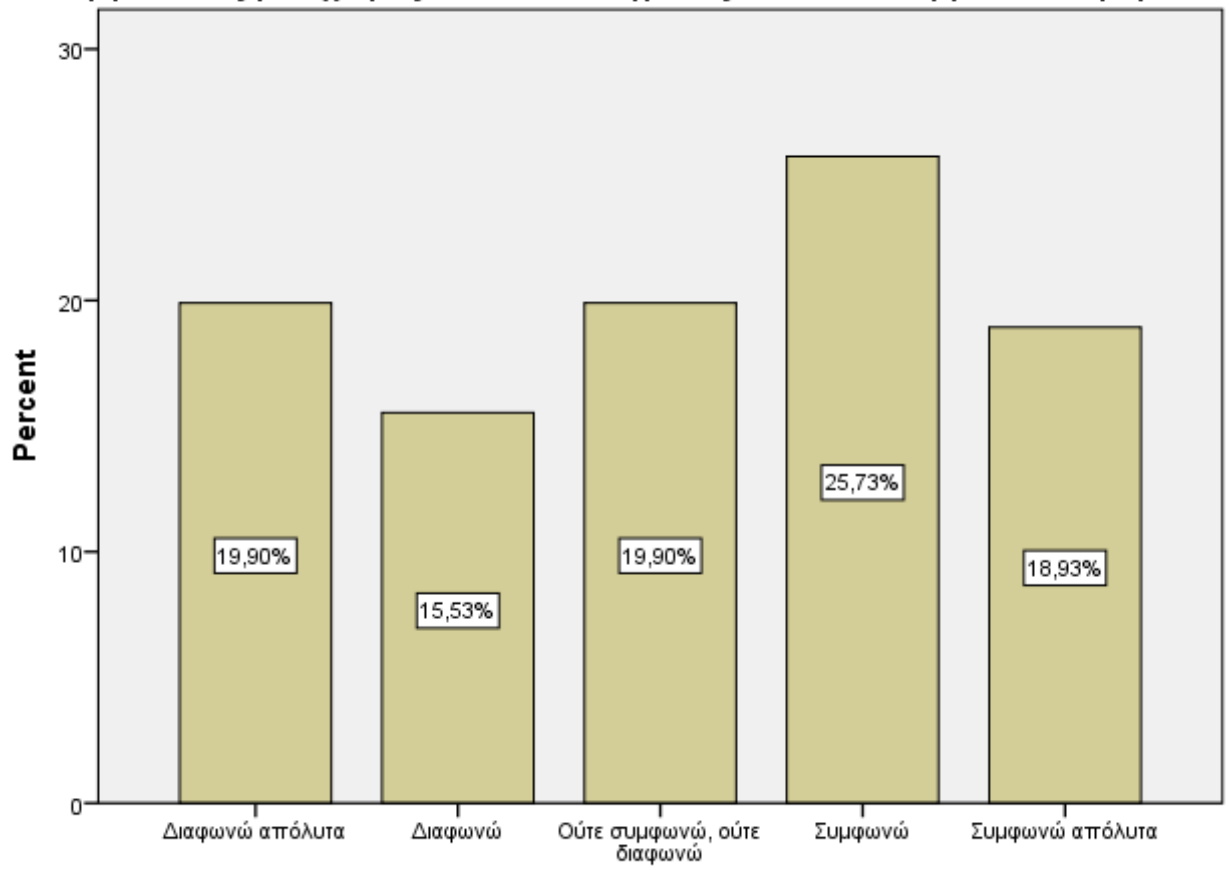
Ο εργασιακός μου χώρος καλύπτει τις ανάγκες όλων των εργαζομένων ανεξαρτήτως σωματότυπου, δηλαδή να καθίσει κανείς άνετα, το ύψος των γραφείων, χώρου, έκτασης κλπ



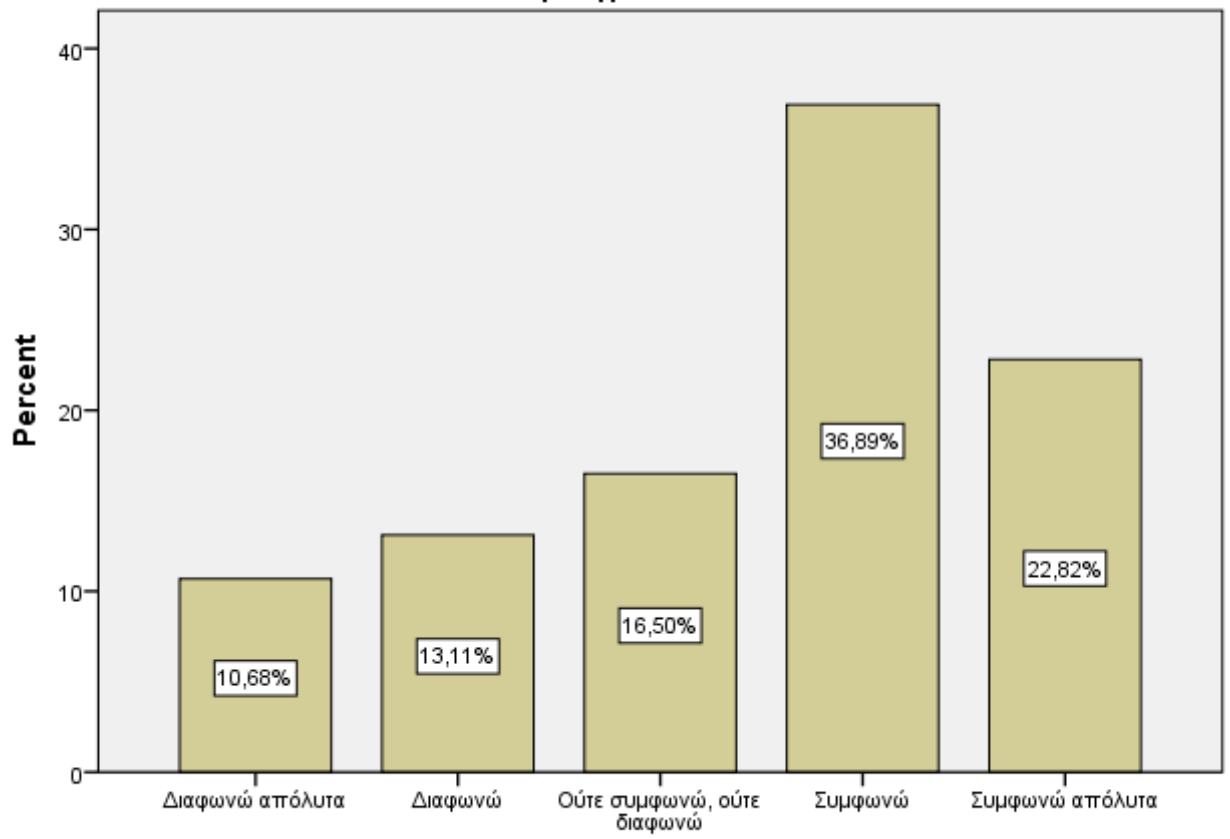
Η εργασία μου απαιτεί να τεντώνομαι υπερβολικά για να την πραγματοποιήσω



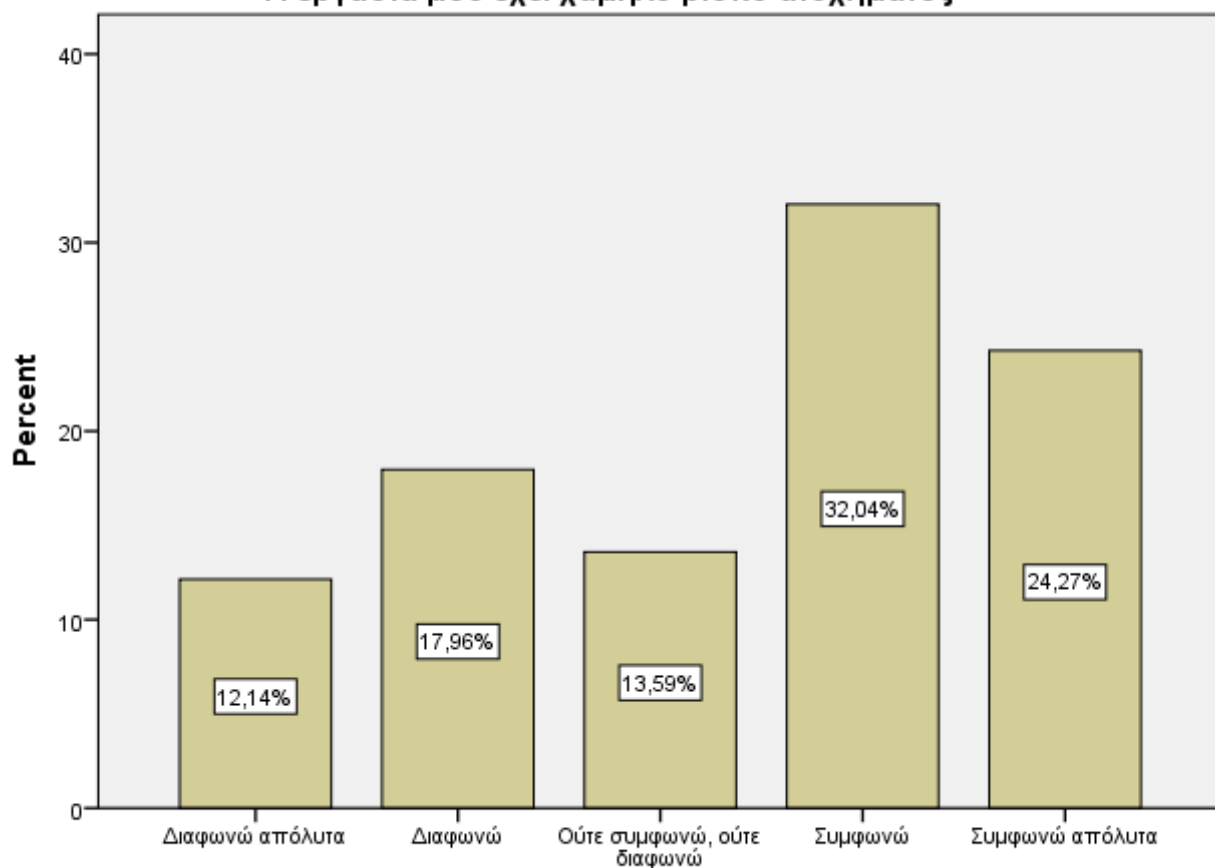
Ο εργασιακός μου χώρος είναι απαλλαγμένος από τον υπερβολικό θόρυβο



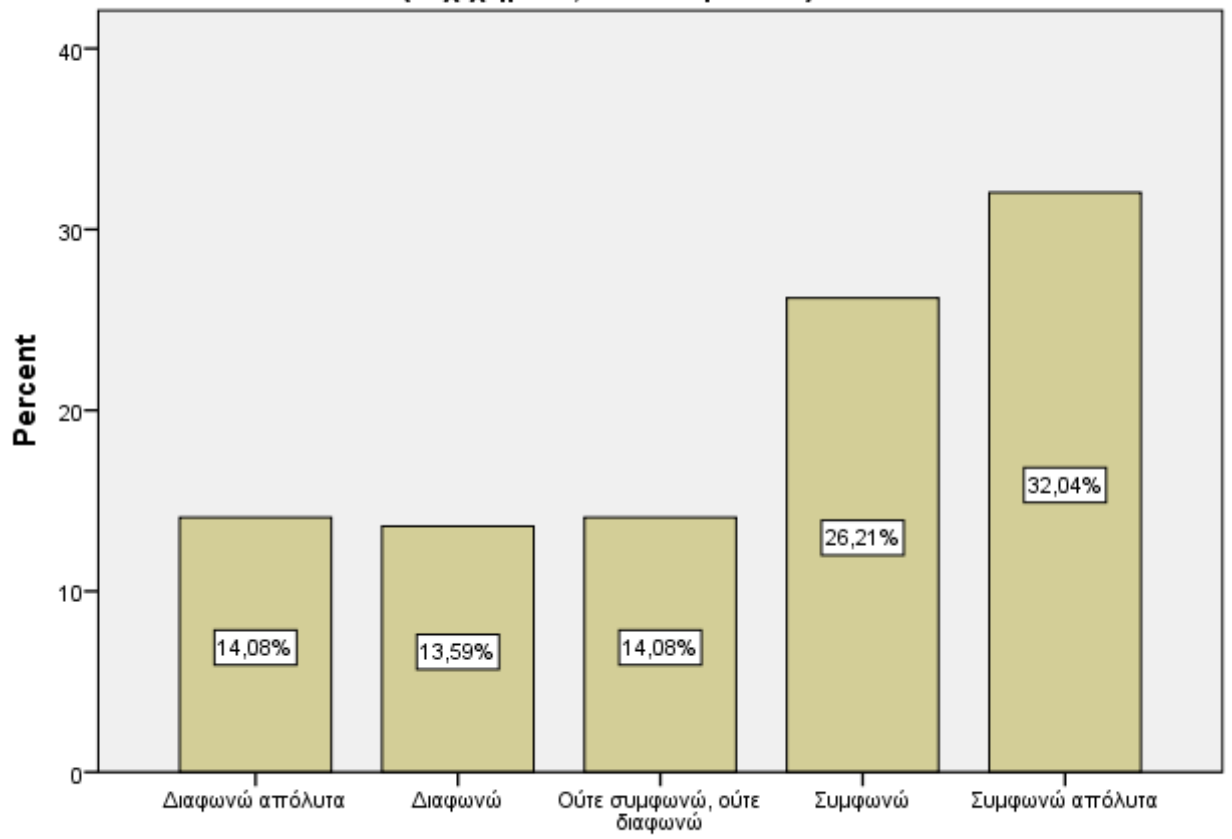
Το κλίμα στον χώρο εργασίας μου είναι άνετο όσον αφορά την θερμοκρασία και την υγρασία



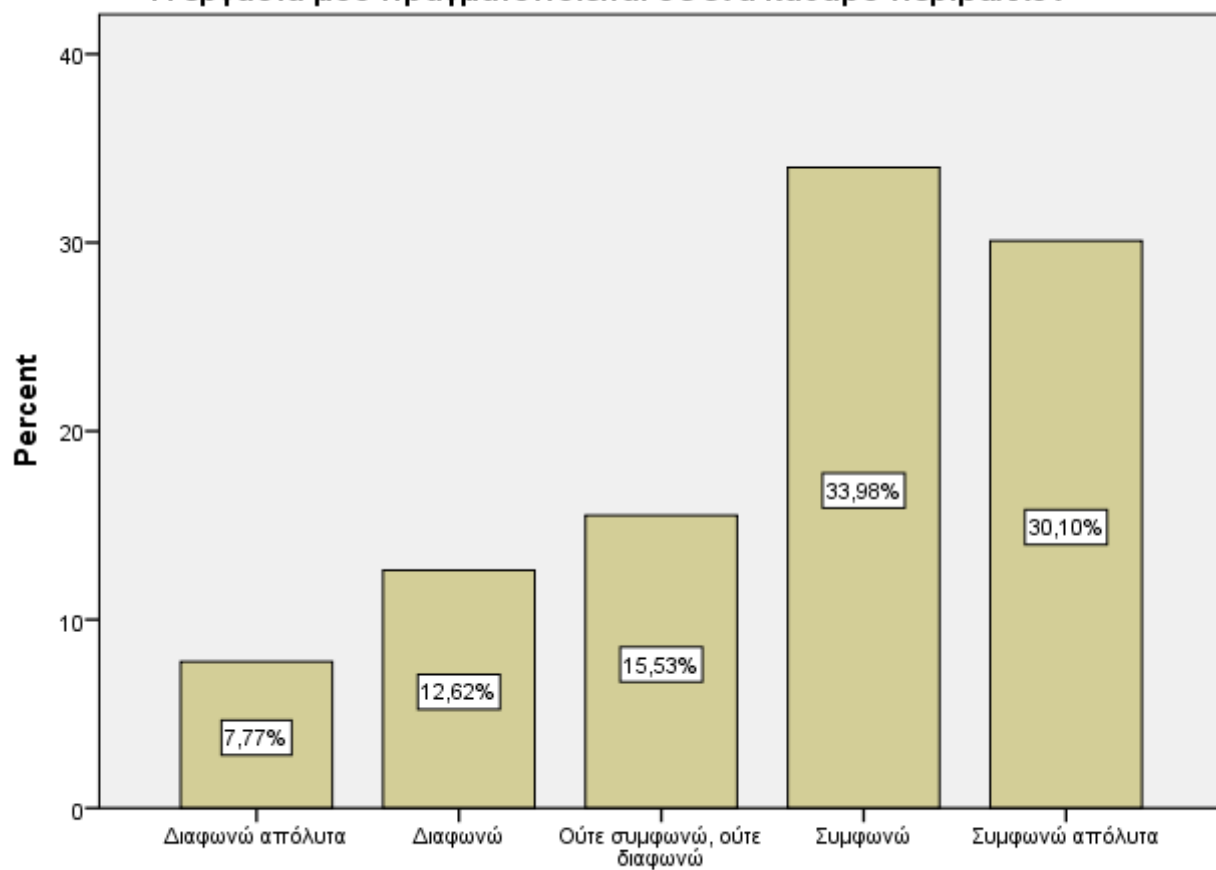
Η εργασία μου έχει χαμηλό ρίσκο ατυχήματος



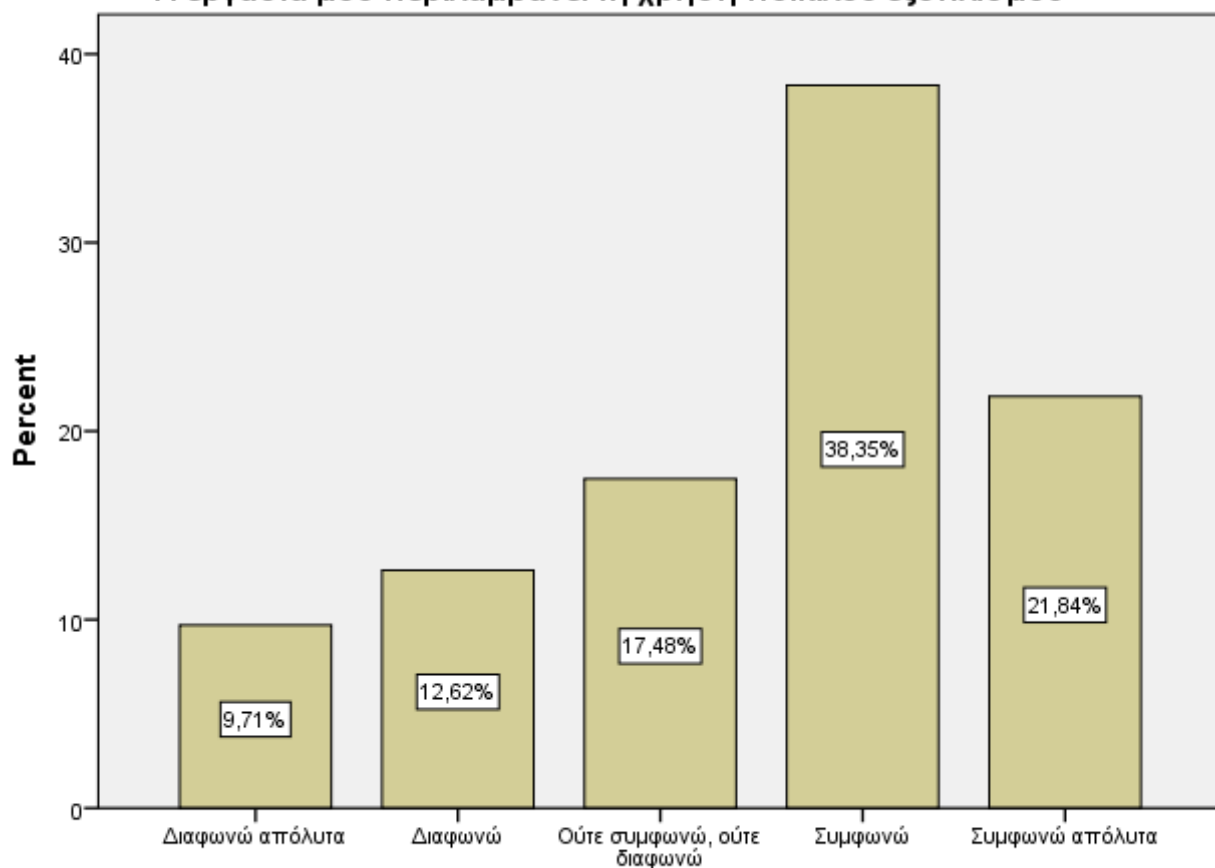
Η εργασία μου λαμβάνει χώρα σε ένα περιβάλλον χωρίς κινδύνους για την υγεία
(π.χ χημικά, καυσαέρια κτλ)



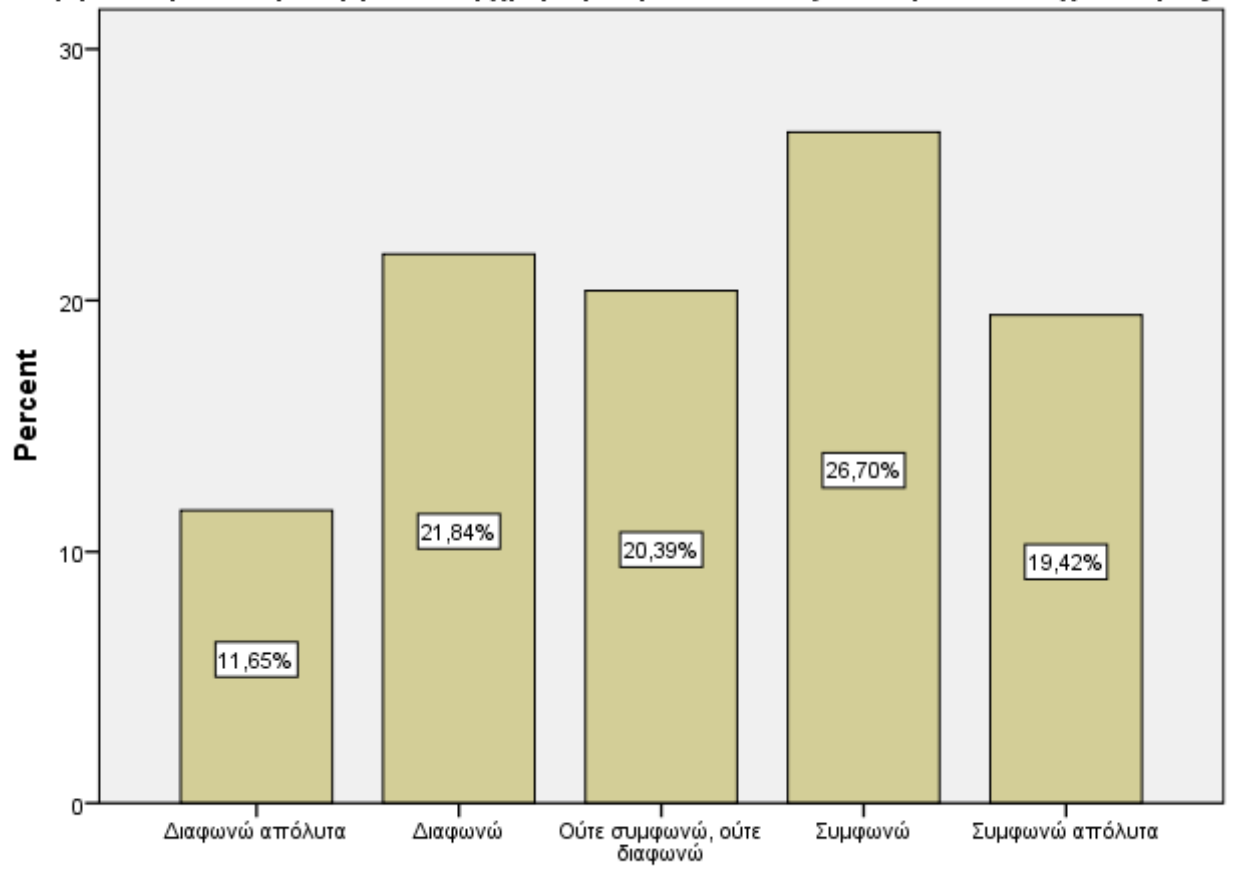
Η εργασία μου πραγματοποιείται σε ένα καθαρό περιβάλλον



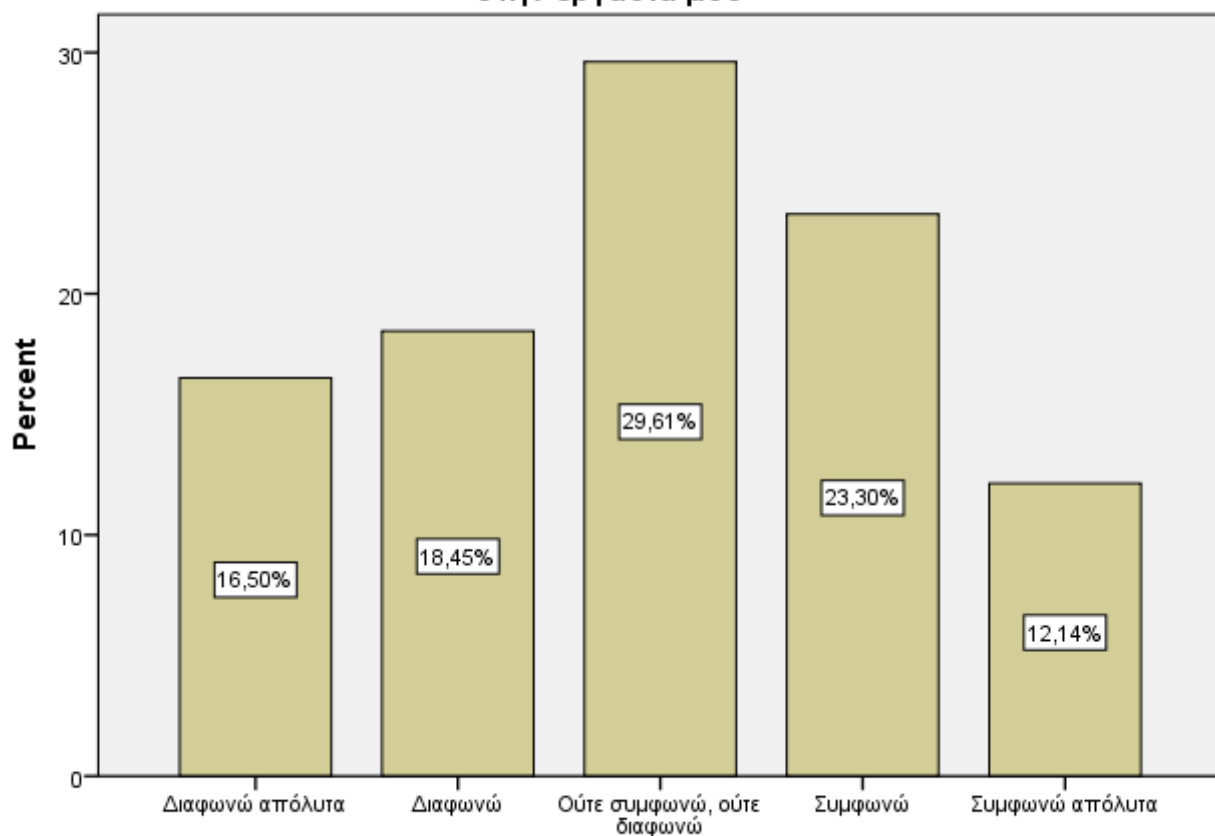
Η εργασία μου περιλαμβάνει τη χρήση ποικίλου εξοπλισμού



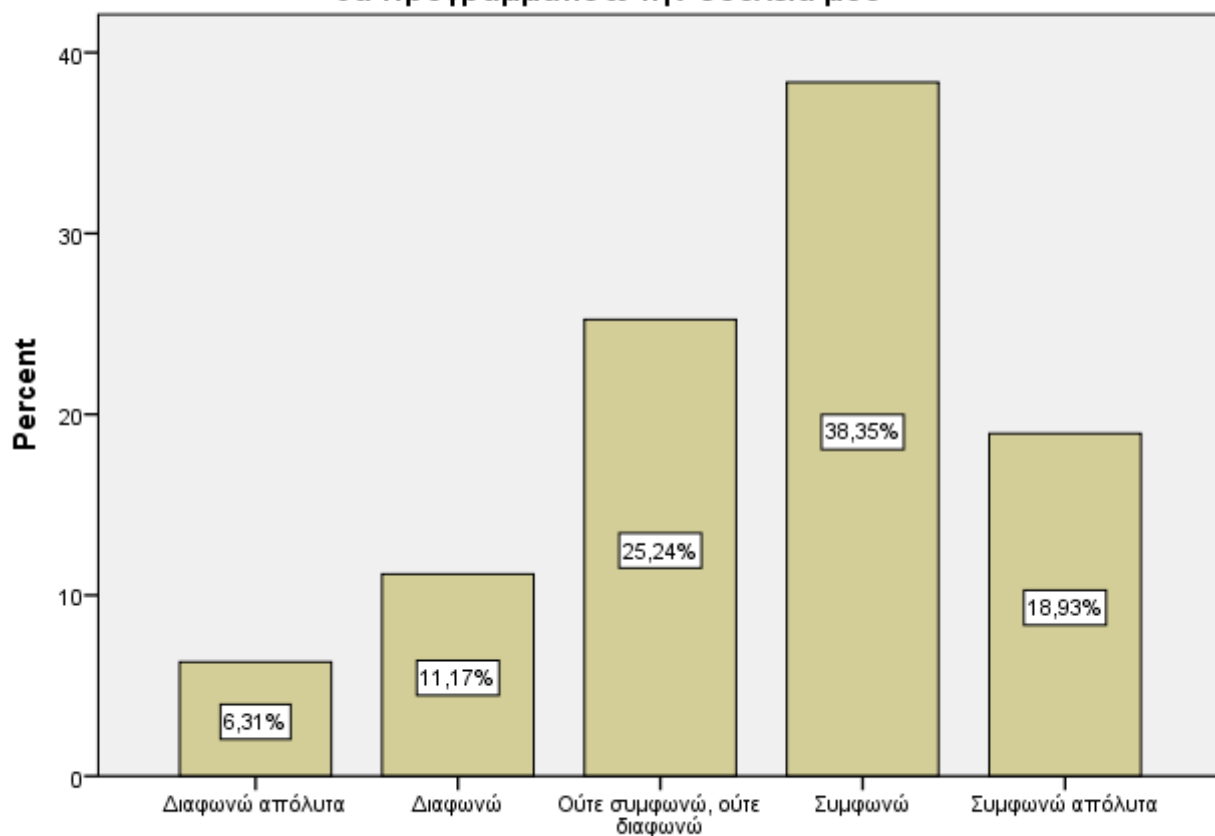
Η εργασία μου περιλαμβάνει τη χρήση περίπλοκου εξοπλισμού και τεχνολογίας



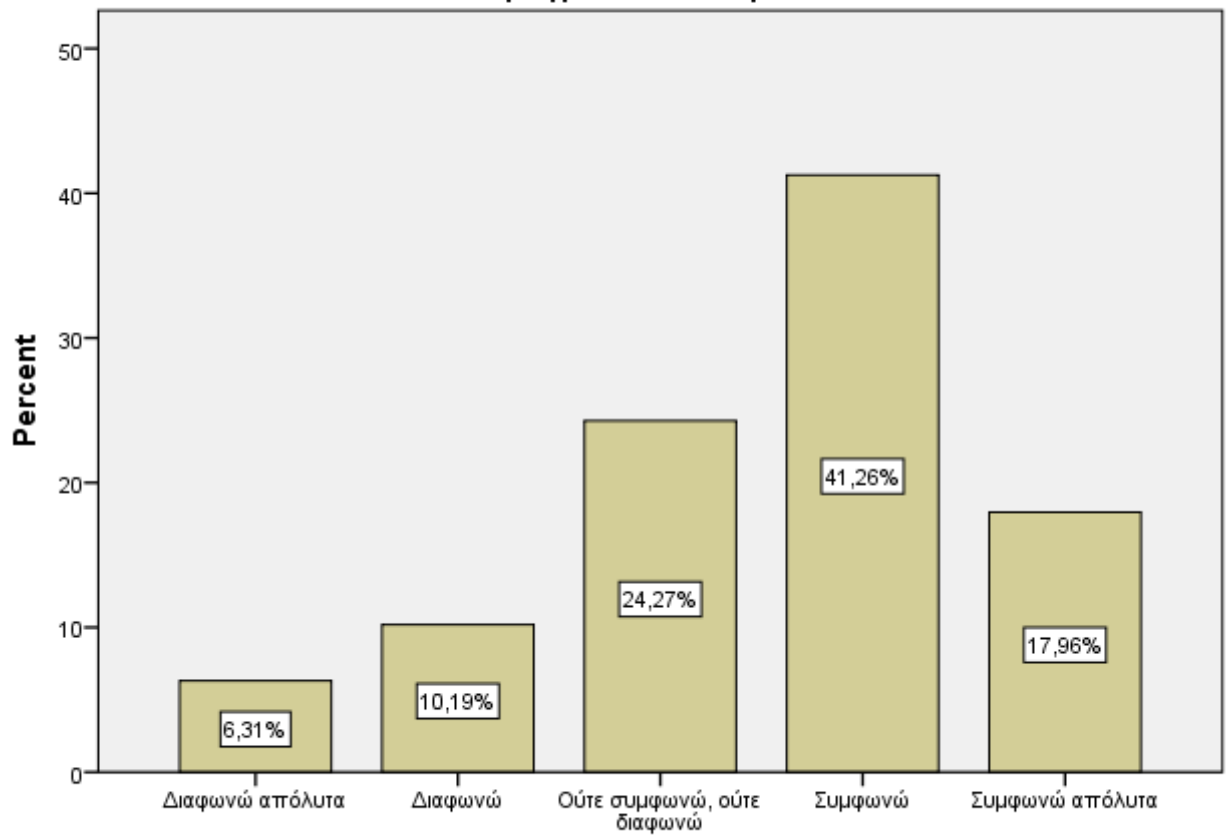
Πολύς χρόνος απαιτήθηκε για την εκμάθηση του εξοπλισμού που χρησιμοποιώ στην εργασία μου



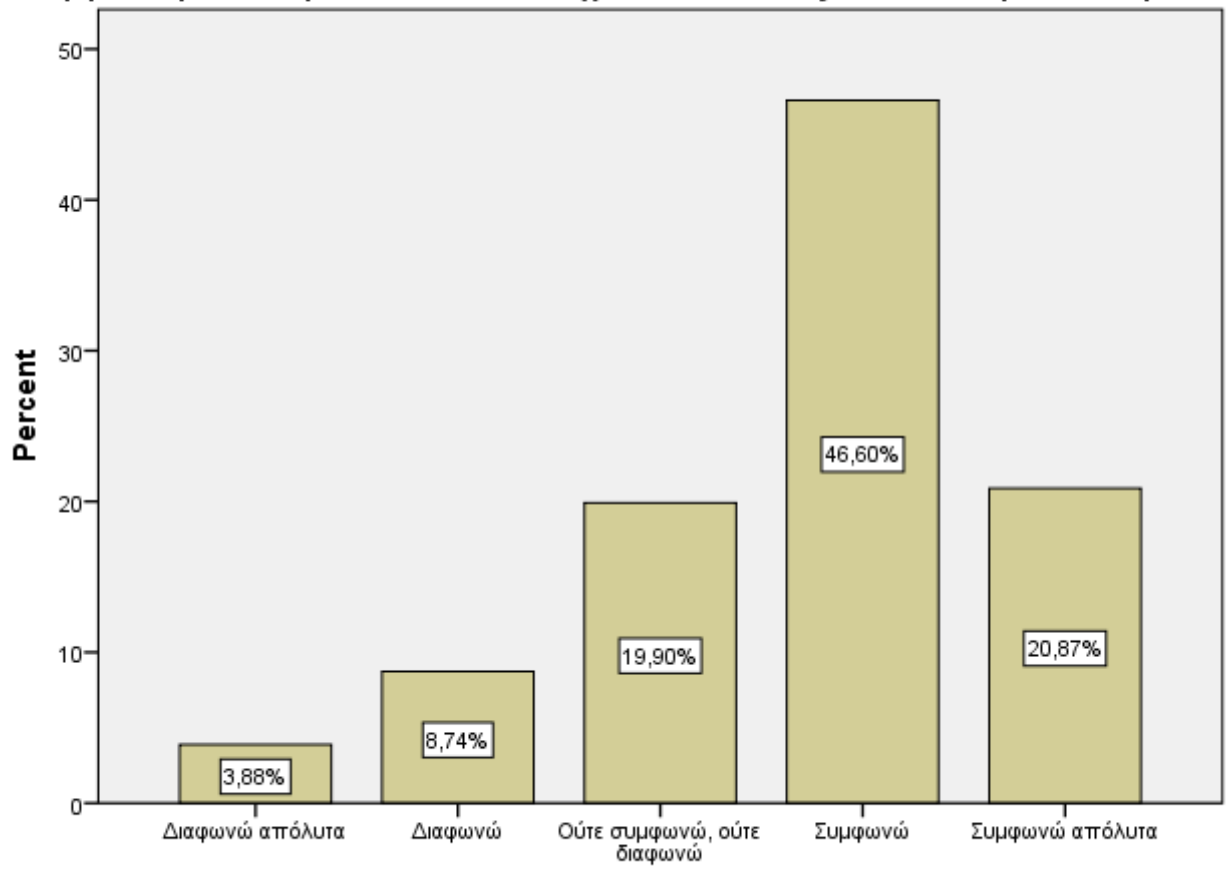
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παίρνω τις δικές μου αποφάσεις για το πως θα προγραμματίσω την δουλειά μου



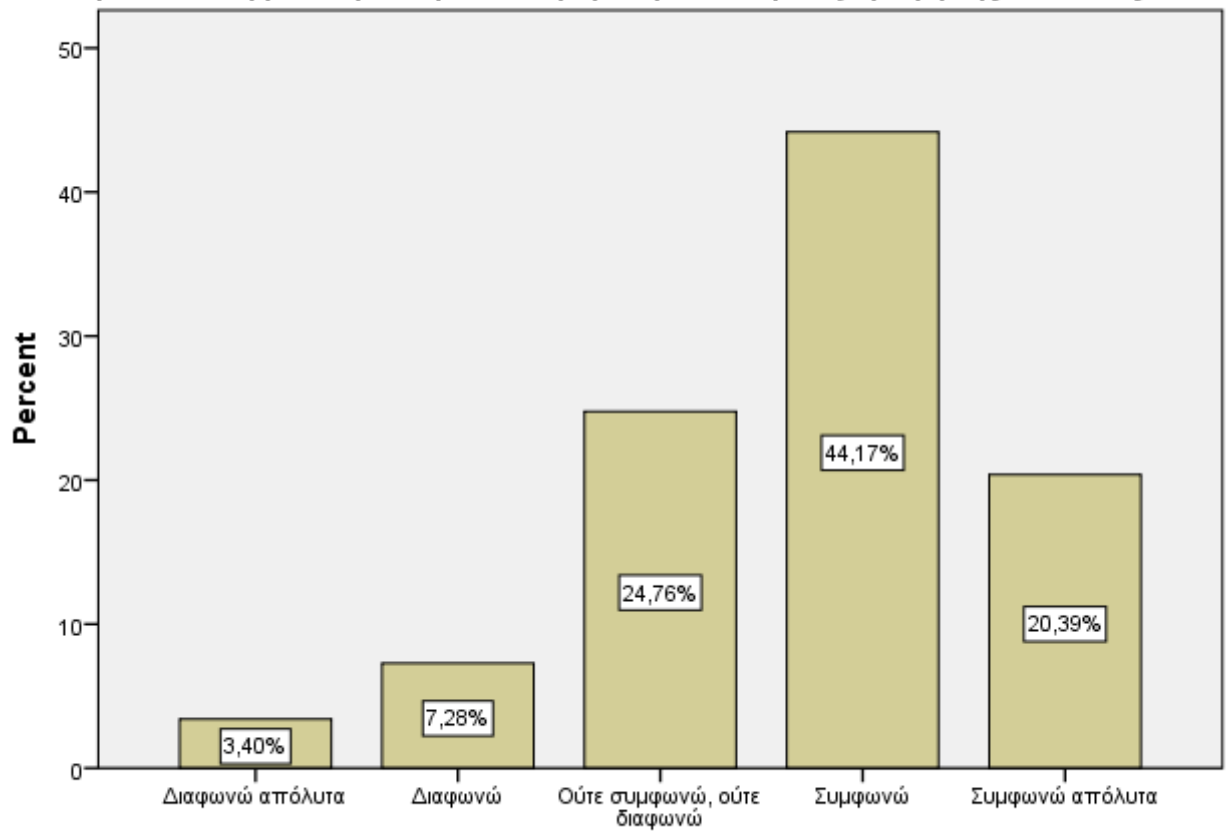
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αποφασίσω τη σειρά με την οποία θα γίνουν τα πράγματα σε αυτήν



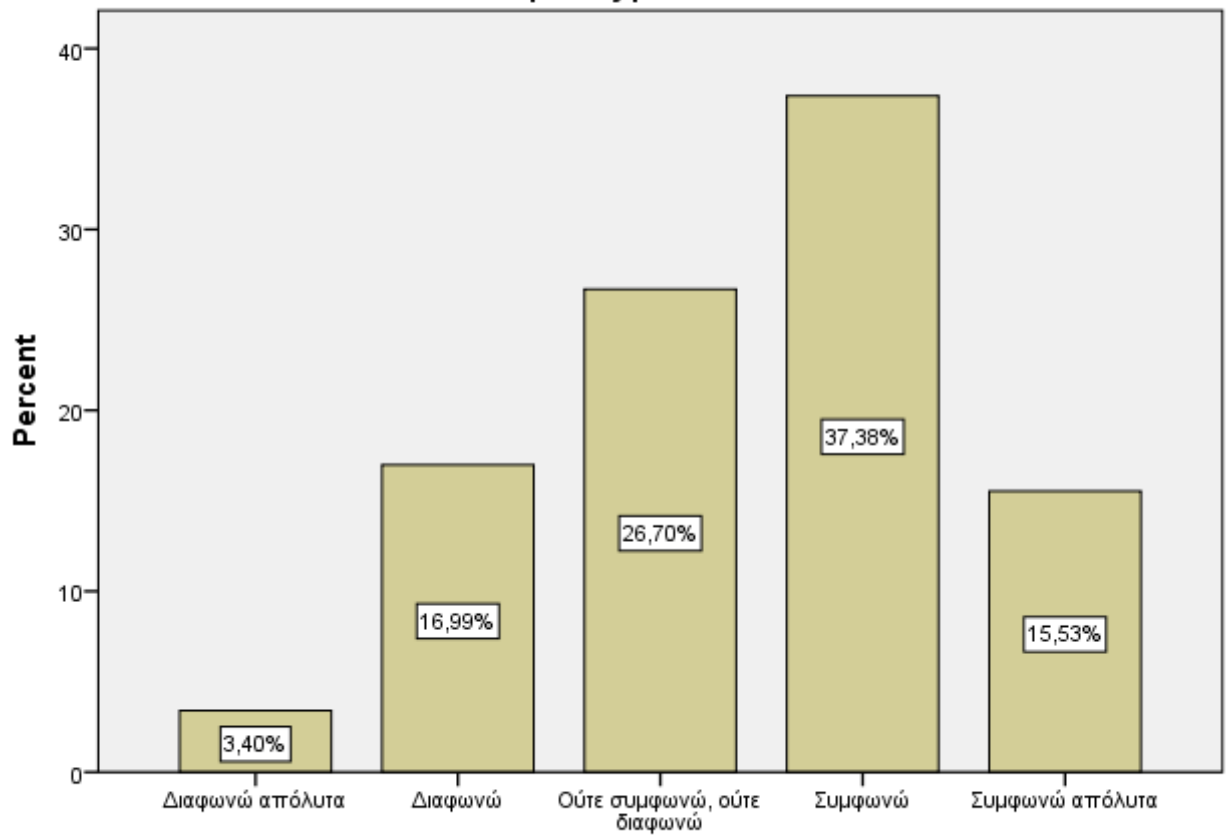
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σχεδιάσω το πως θα κάνω τη δουλειά μου



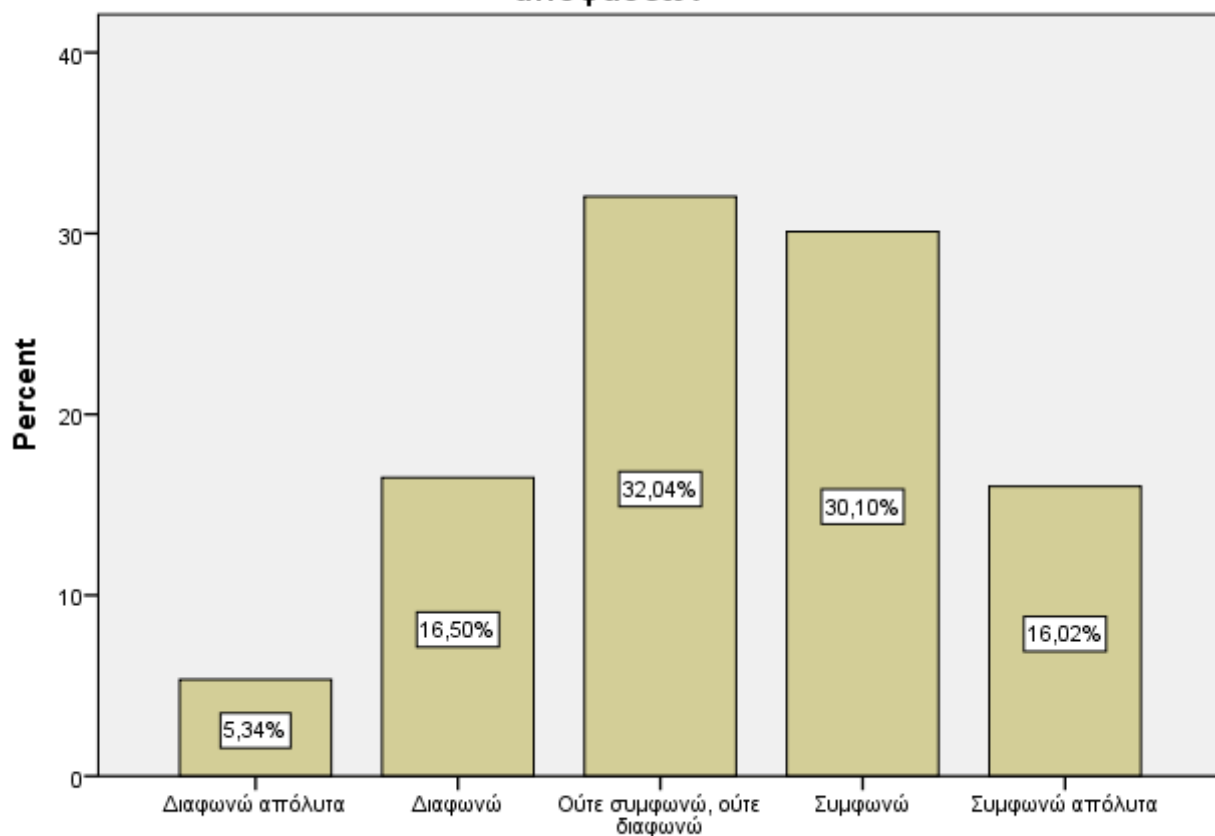
Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιώ την προσωπική μου πρωτοβουλία ή κρίση κατά τη διεξαγωγή της δουλειάς



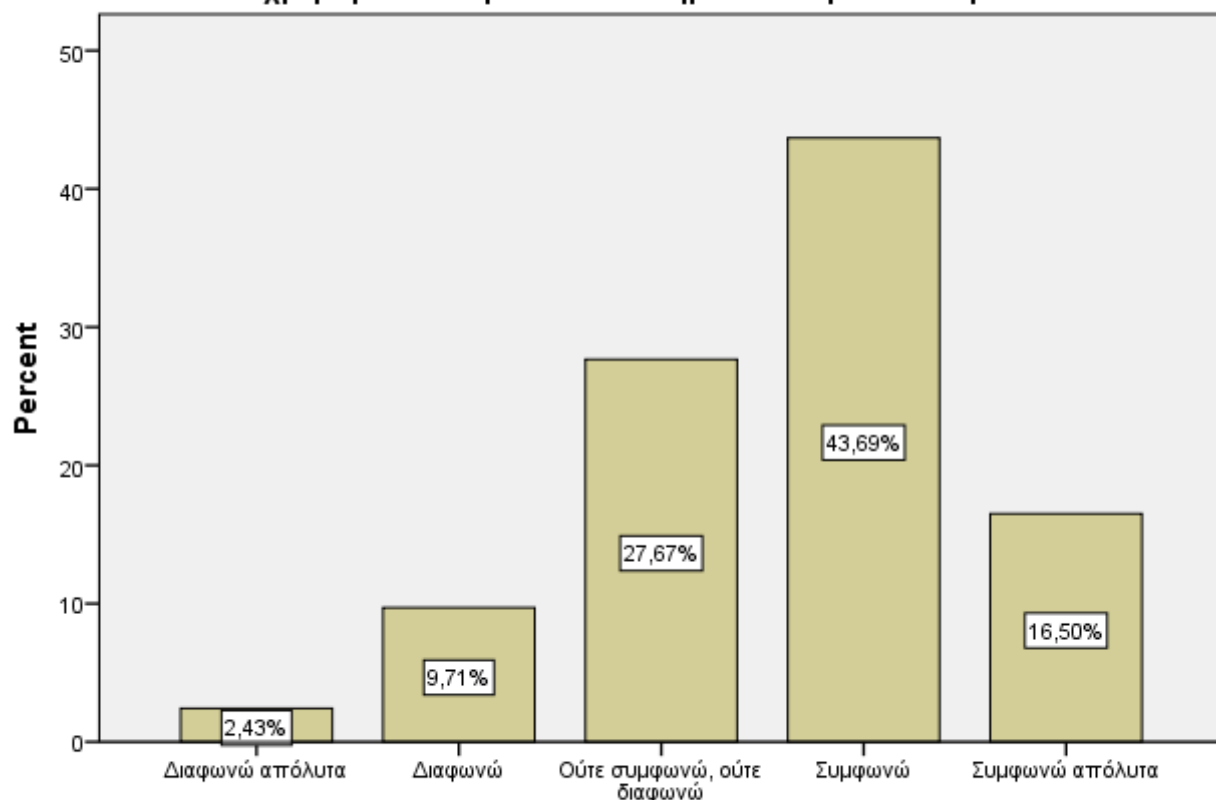
**Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να επιτρέψει να παίρνω πολλές αποφάσεις
μόνος μου**



Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρέχει σημαντική αυτονομία στην λήψη αποφάσεων

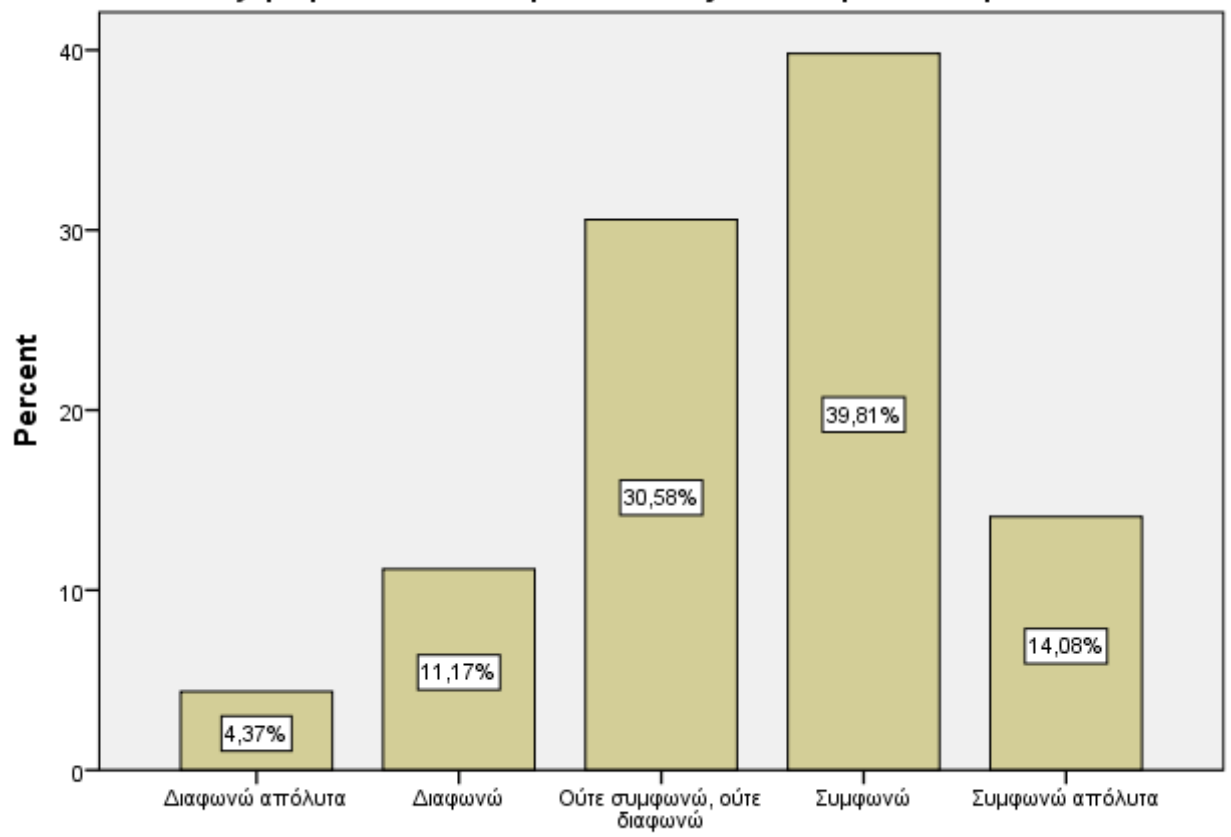


Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) παίρνω αποφάσεις σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιώ για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου

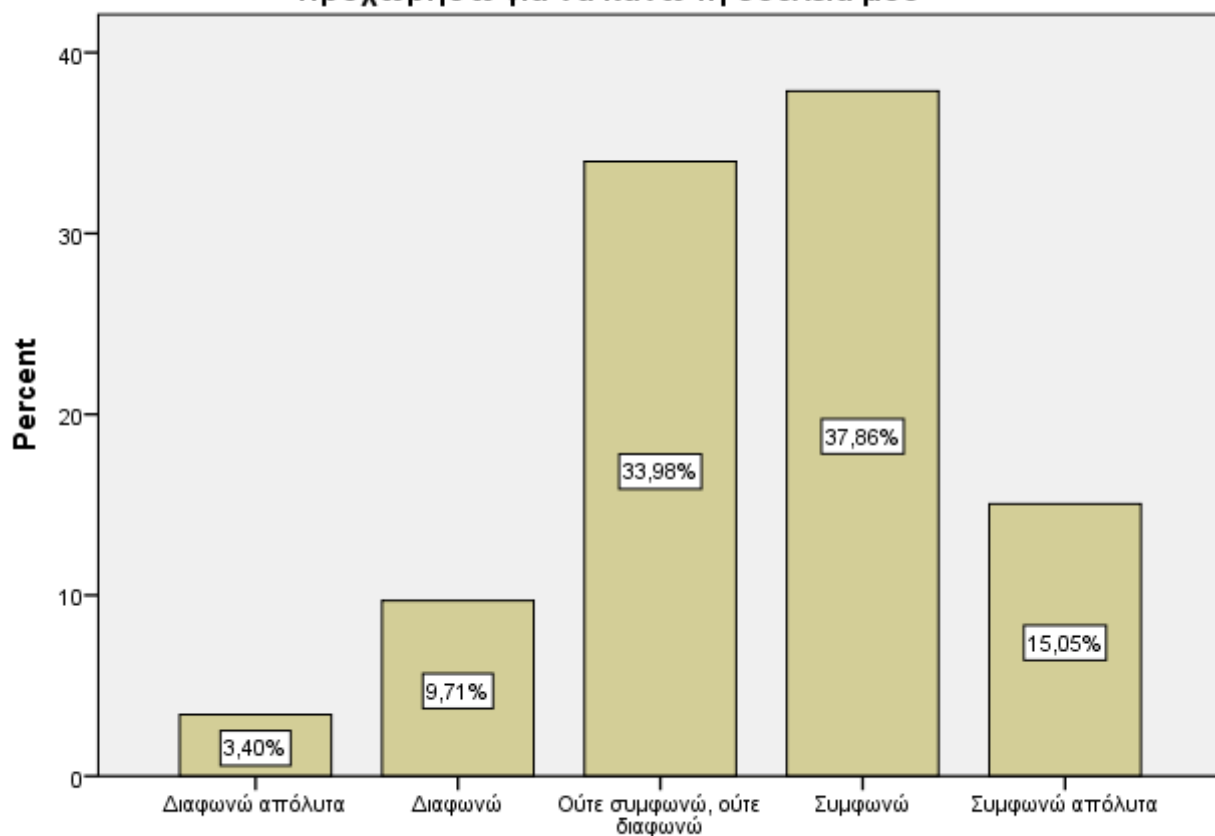


Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) παίρνω αποφάσεις σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιώ για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου

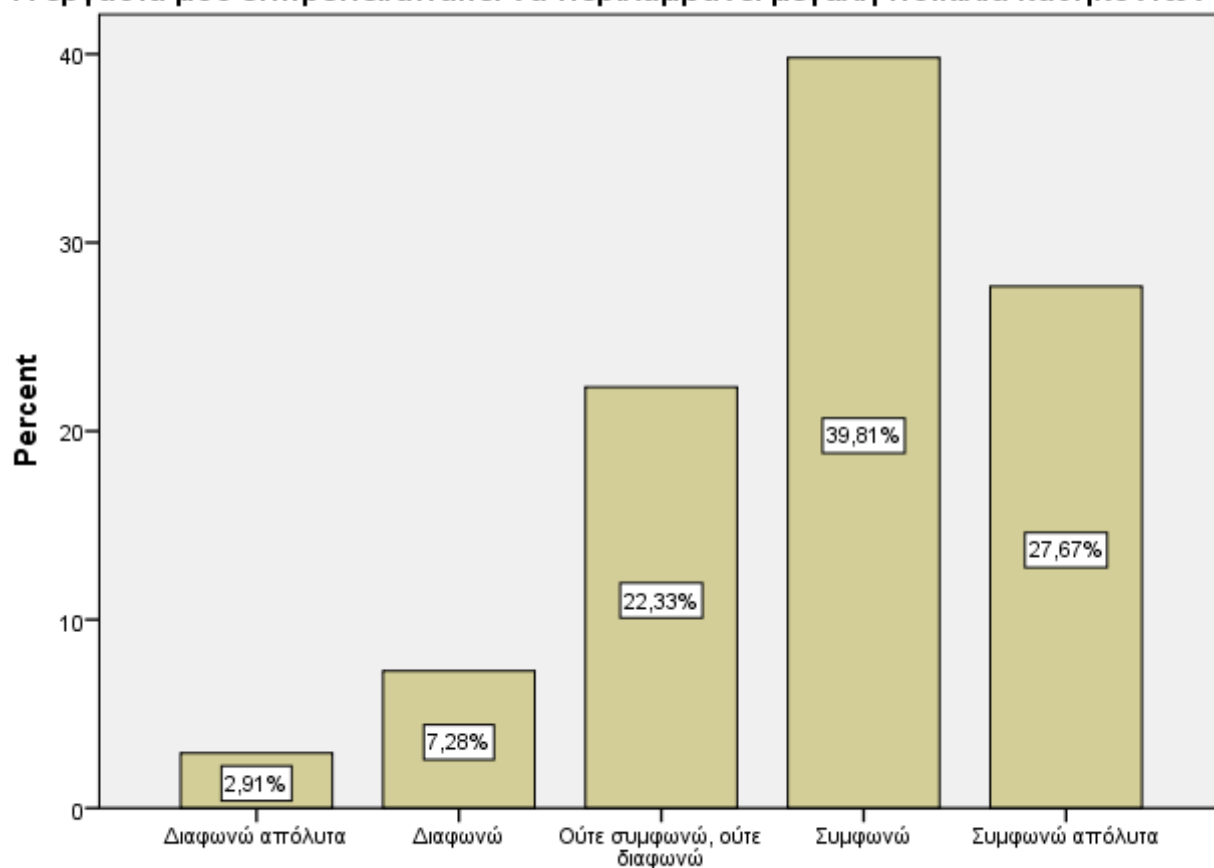
Η εργασία μου (επιτρέπει/απαιτεί να) δίνει σε μεγάλο βαθμό την ευκαιρία να έχω ανεξαρτησία και ελευθερία στο πως κάνω τη δουλειά μου



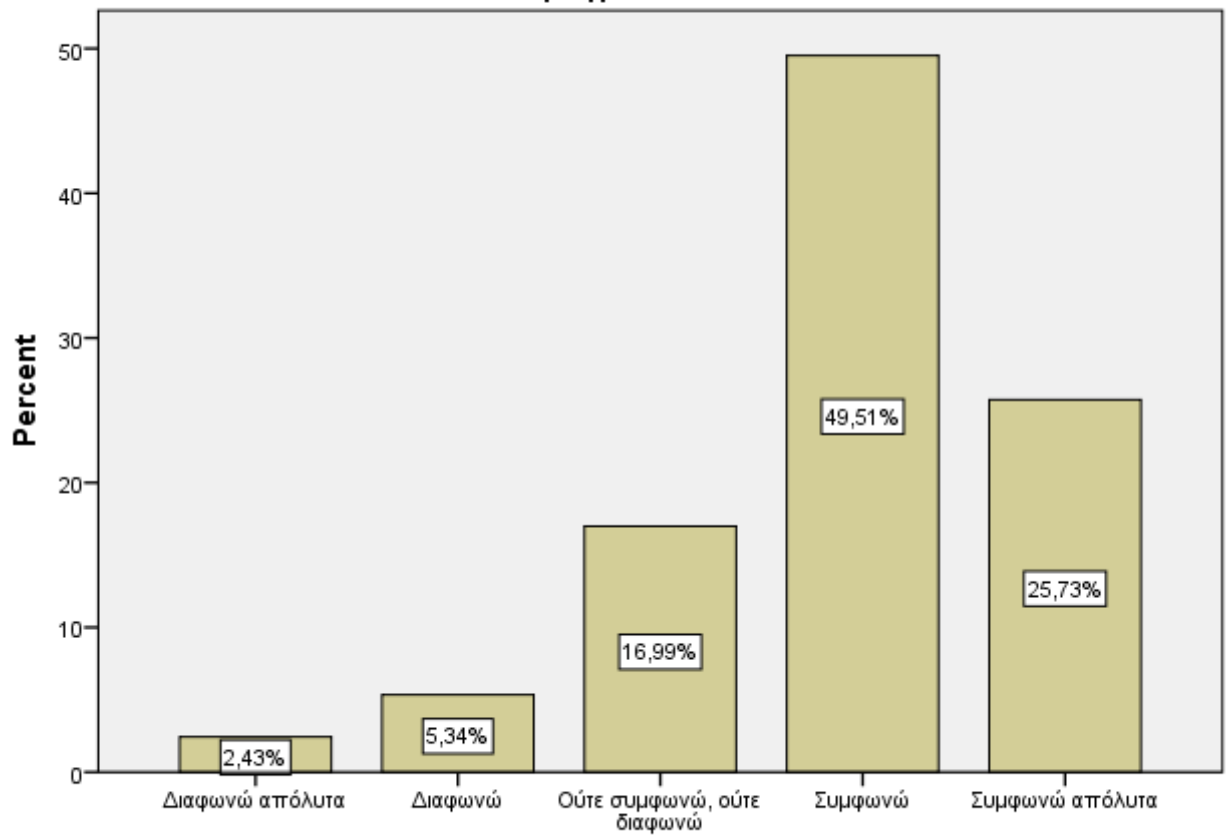
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αποφασίσω μόνος μου για το πως θα προχωρήσω για να κάνω τη δουλειά μου



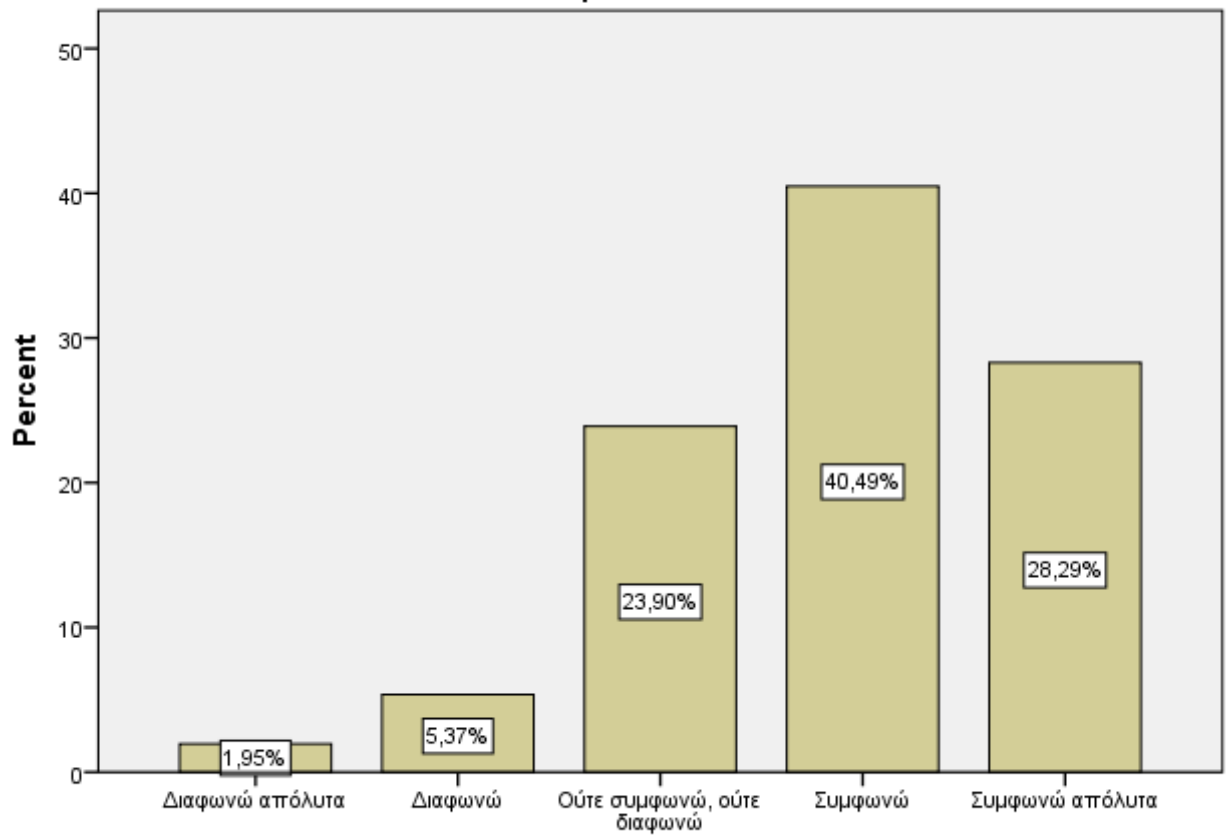
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία καθηκόντων



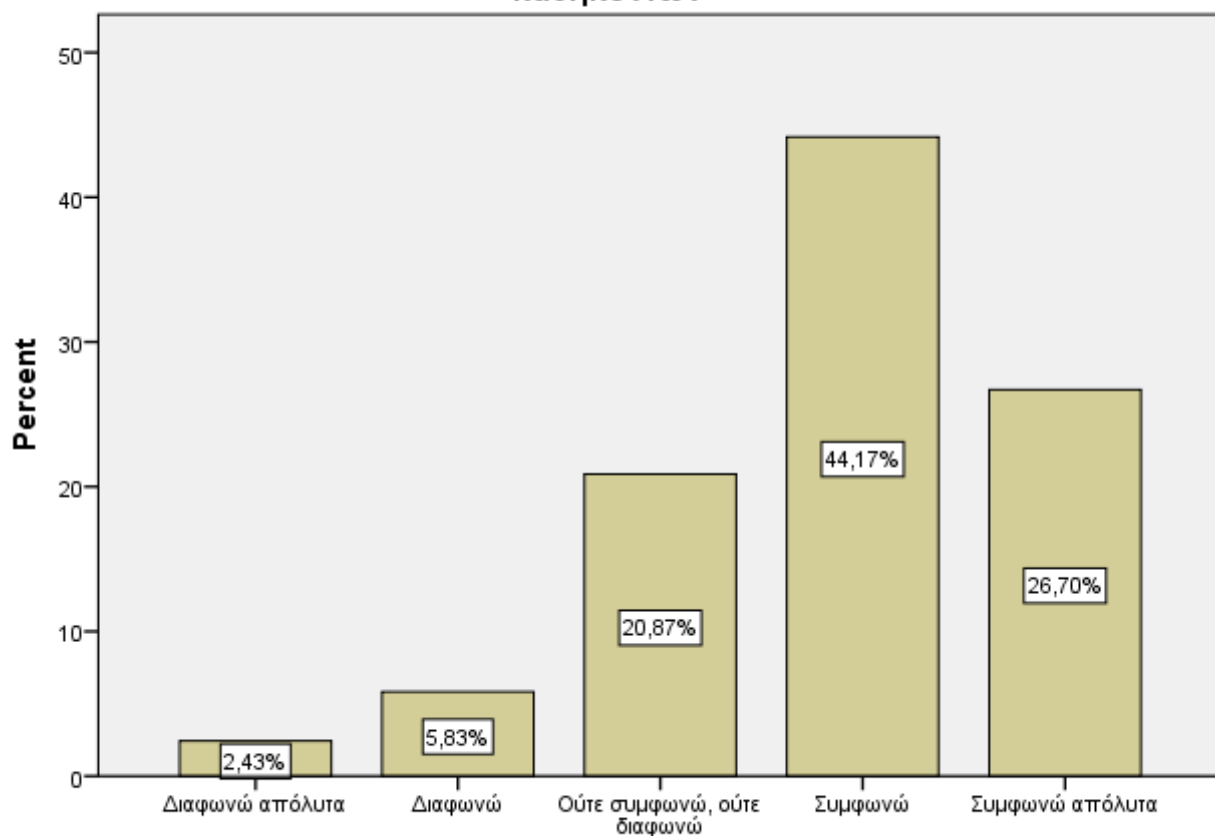
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει τη διεξαγωγή διαφόρων πραγμάτων



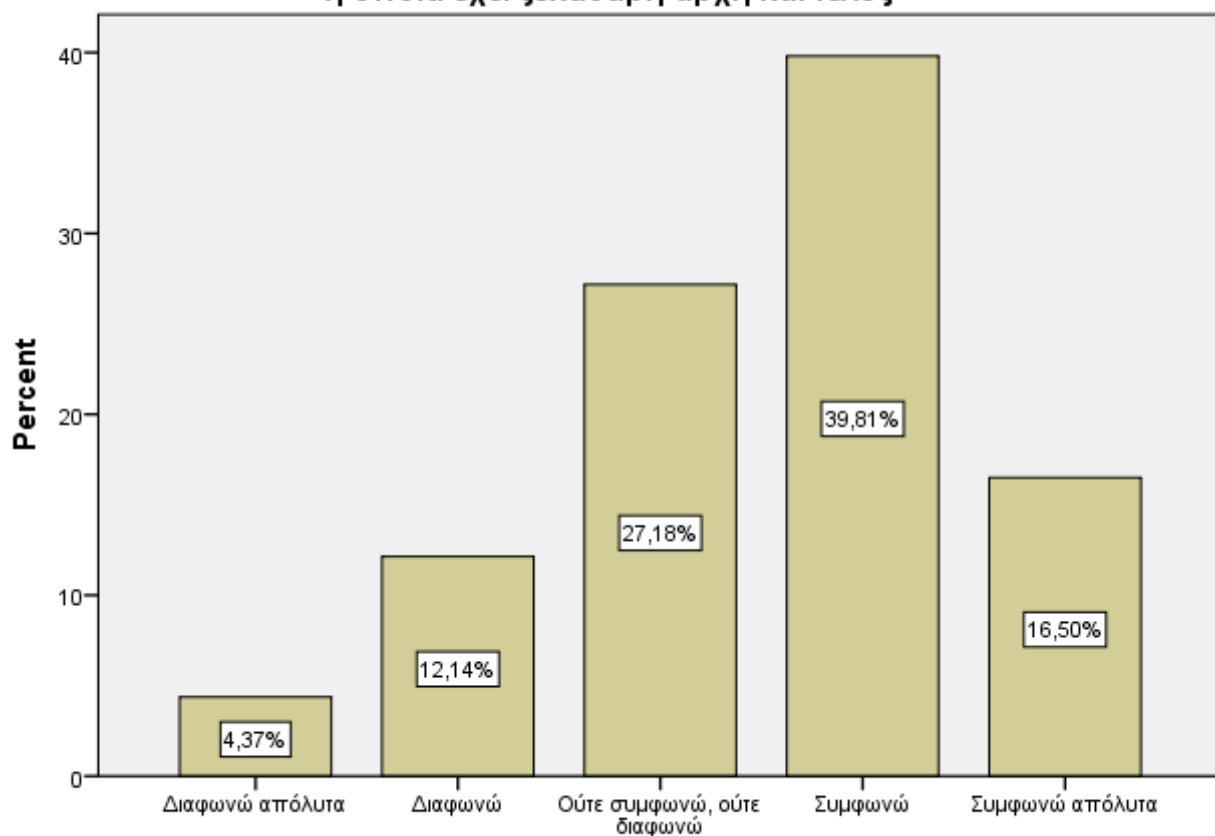
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να απαιτεί την εκτέλεση μεγάλης ποικιλίας καθηκόντων



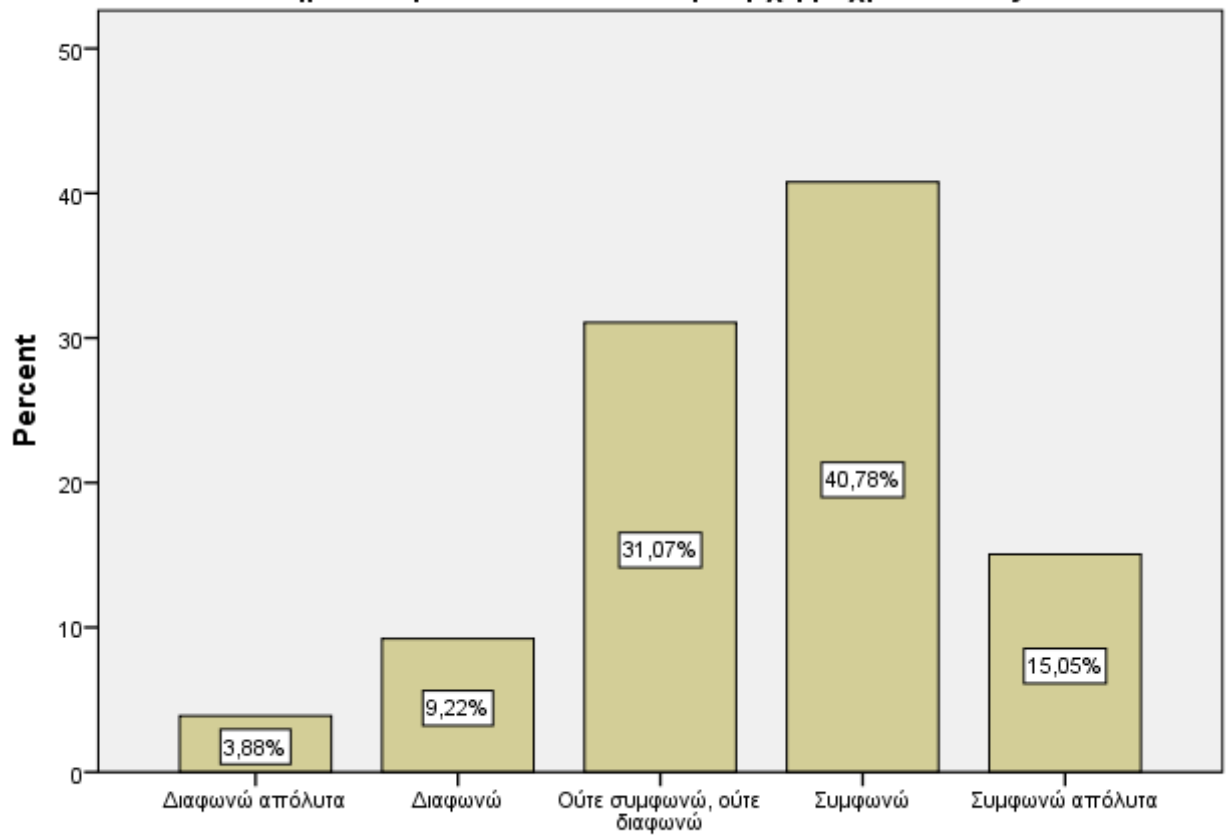
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει την εκτέλεση μεγάλου εύρους καθηκόντων



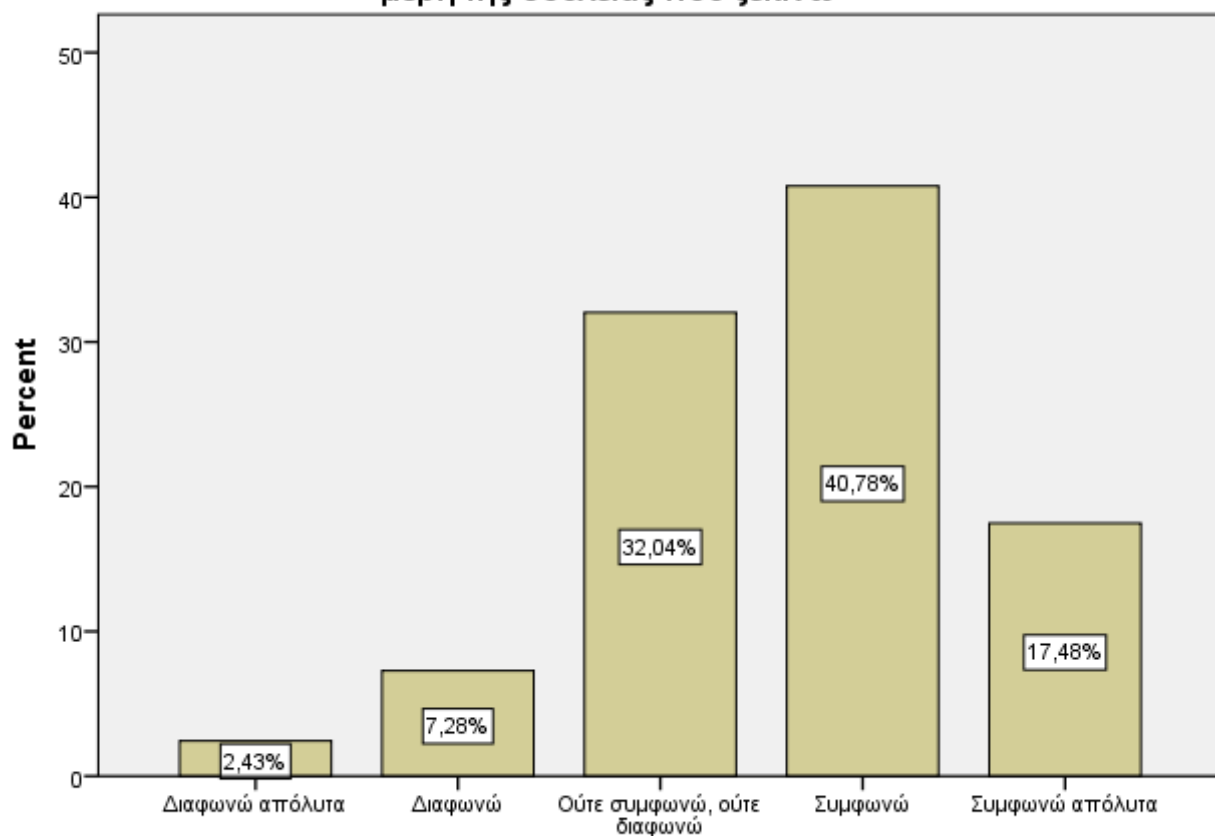
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει την ολοκλήρωση μίας δουλειάς η οποία έχει ξεκάθαρη αρχή και τέλος



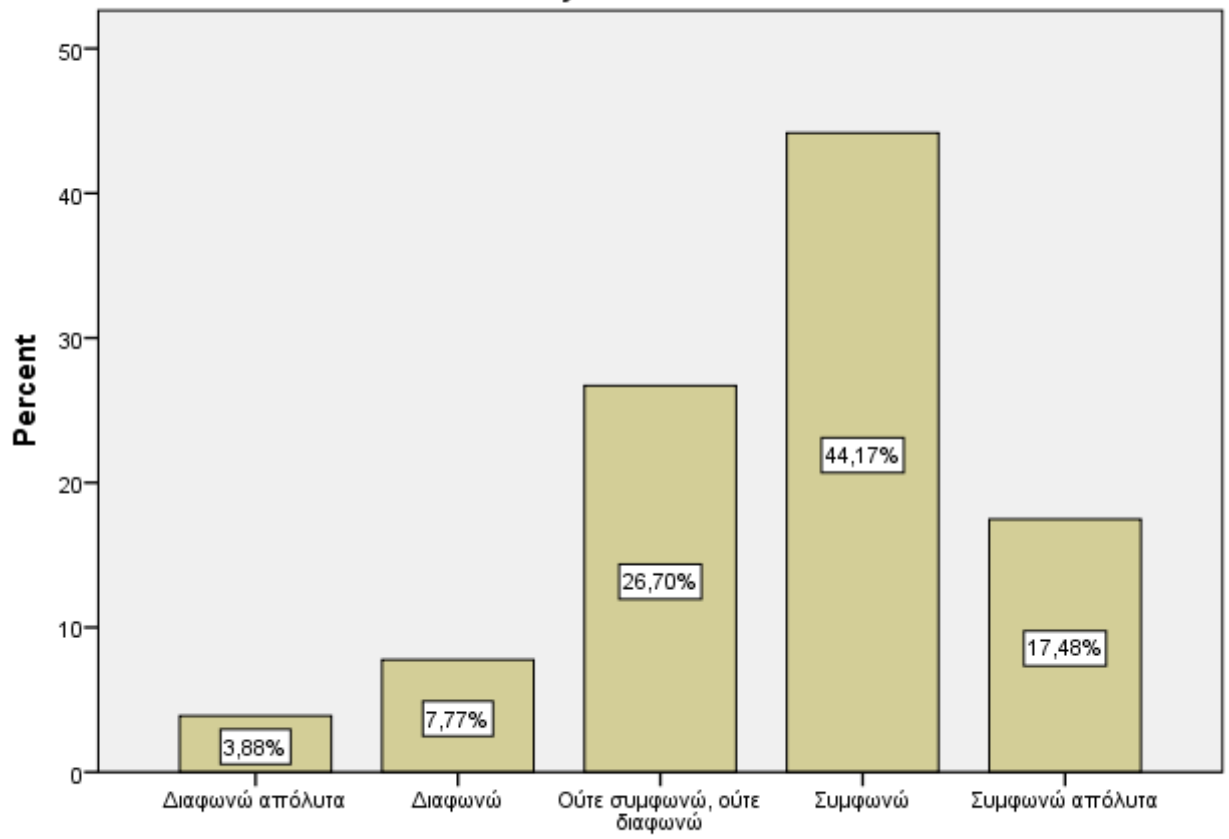
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να είναι οργανωμένη ώστε να μπορώ να ολοκληρώσω μια δουλειά από την αρχή μέχρι το τέλος



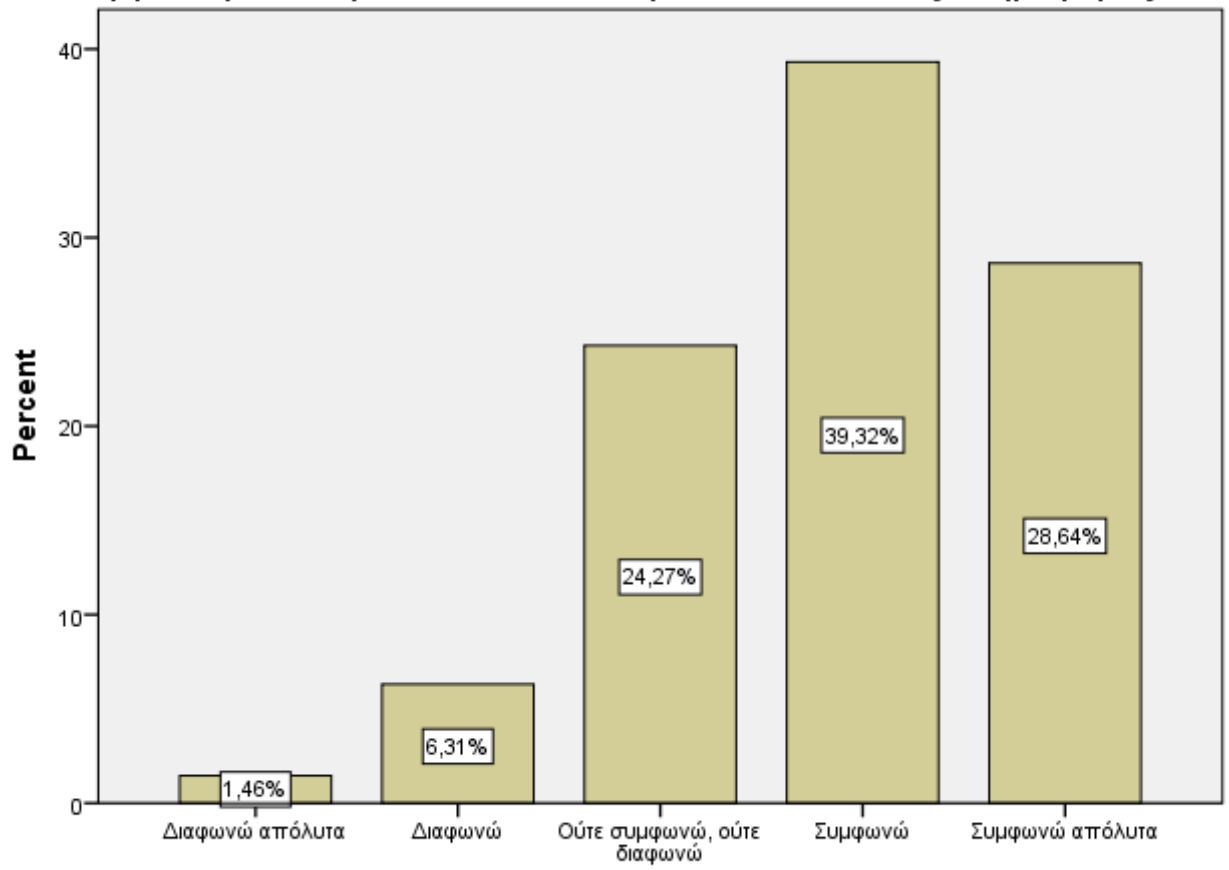
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρέχει την ευκαιρία να ολοκληρώσω τα μέρη της δουλειάς που ξεκινώ



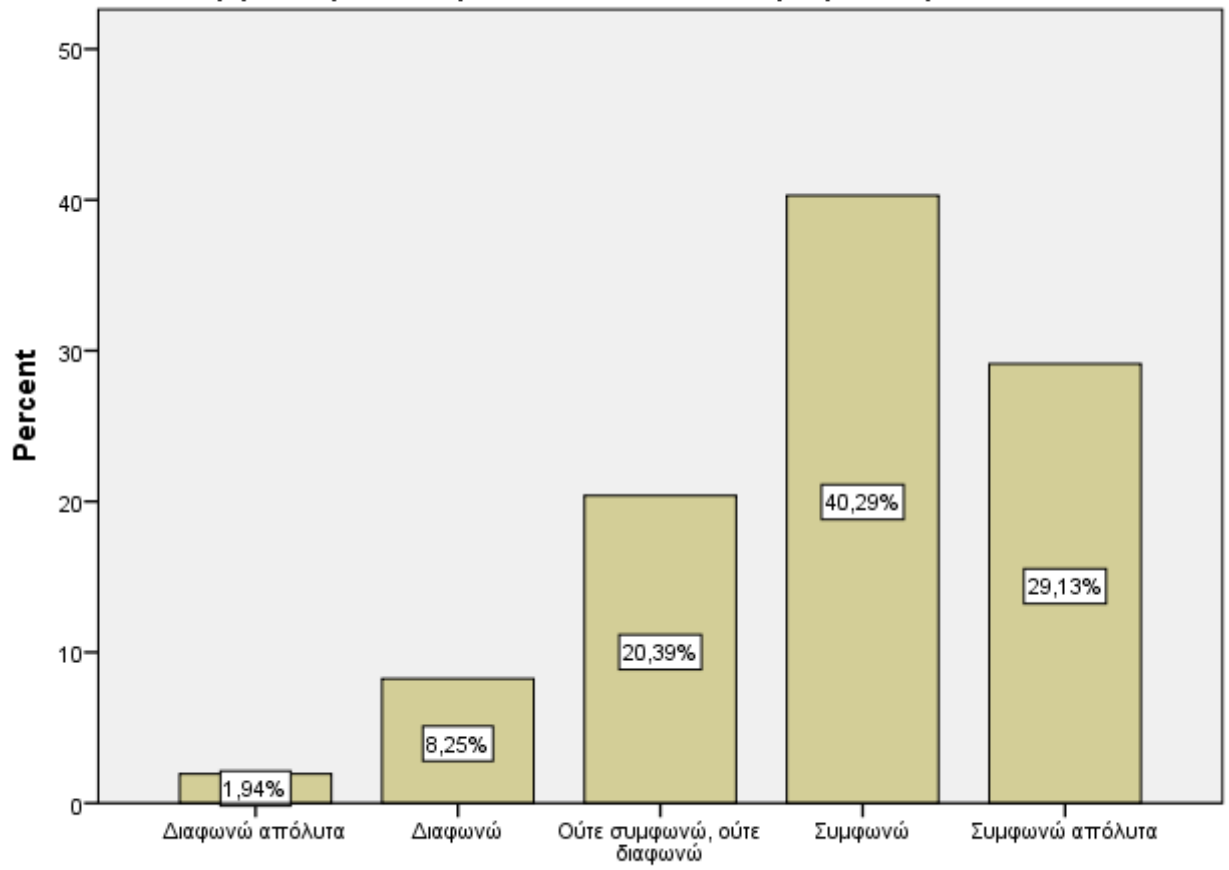
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να επιτρέψει να ολοκληρώσω τη δουλειά που ξεκινώ



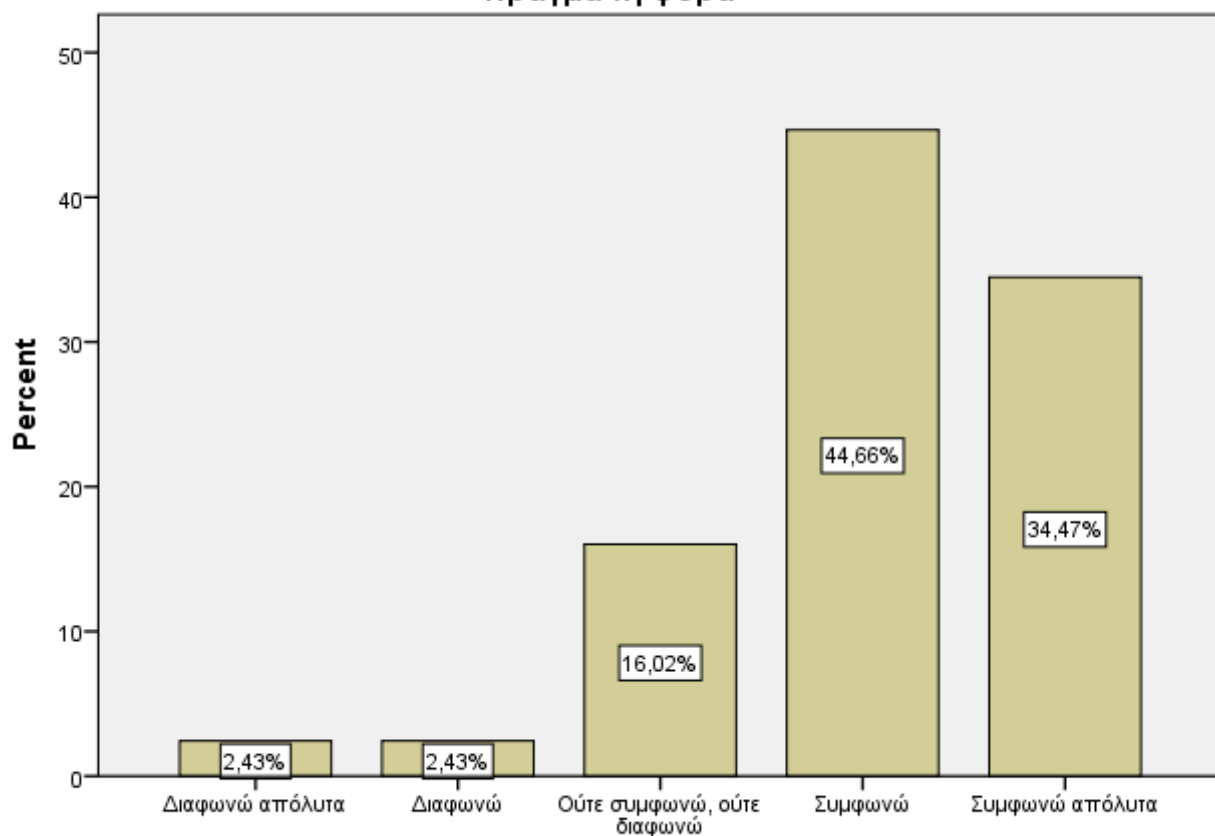
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρακολουθώ πολλές πληροφορίες



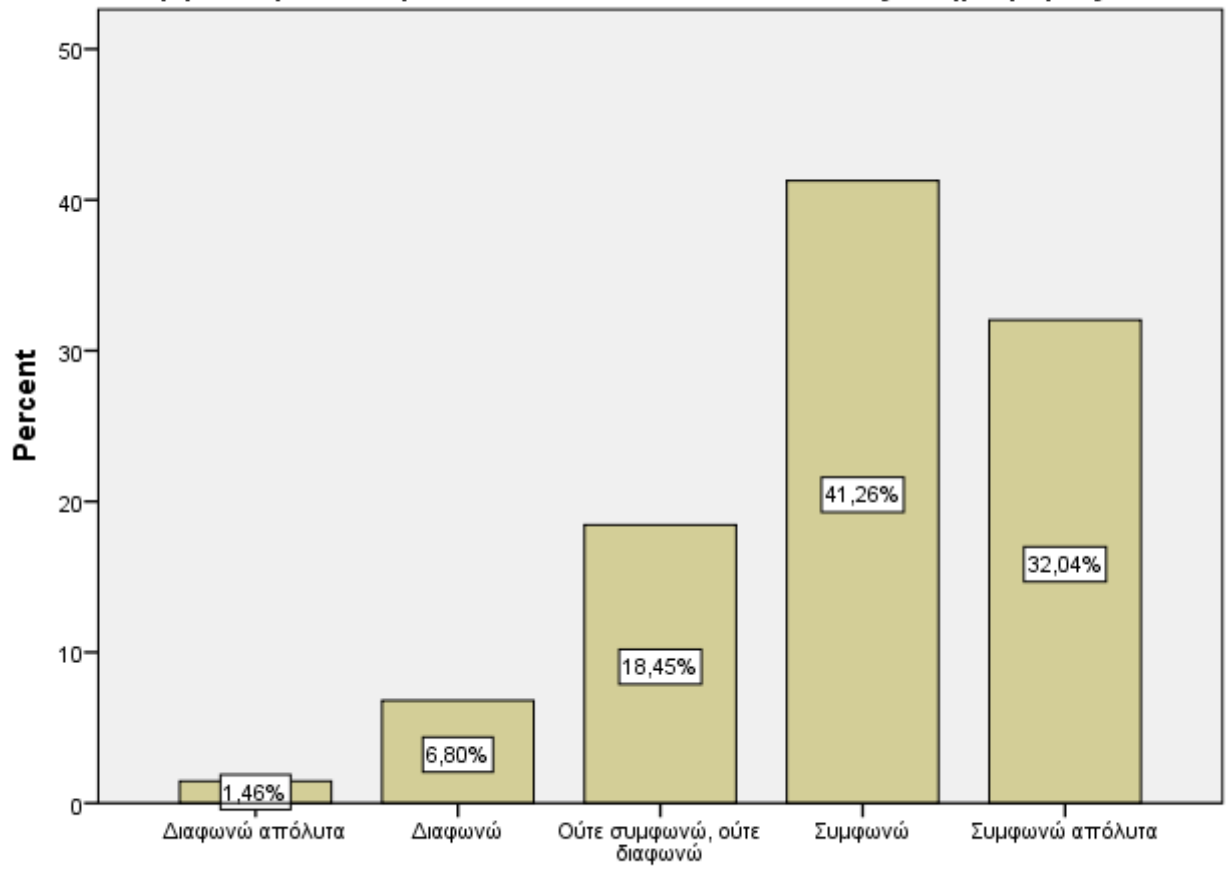
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να σκέφτομαι πάρα πολύ



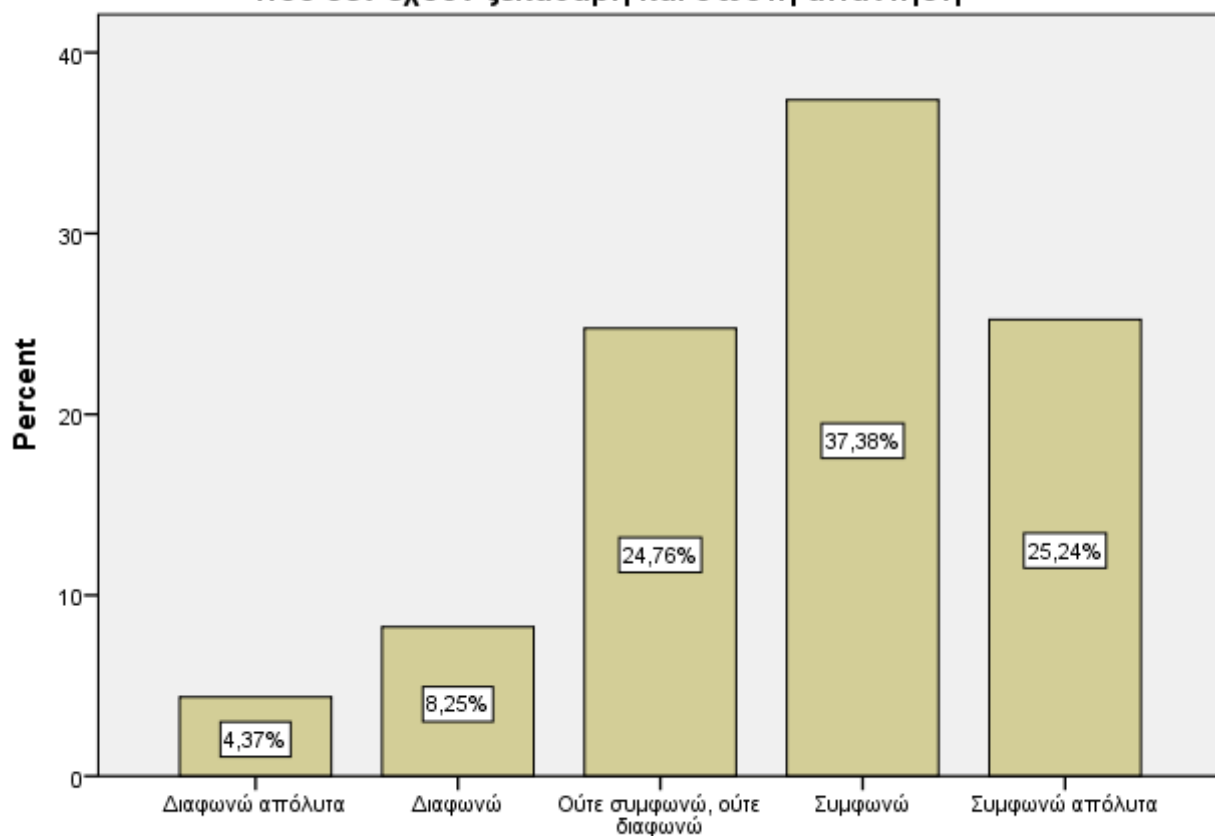
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να παρακολουθώ περισσότερα από ένα πράγμα τη φορά



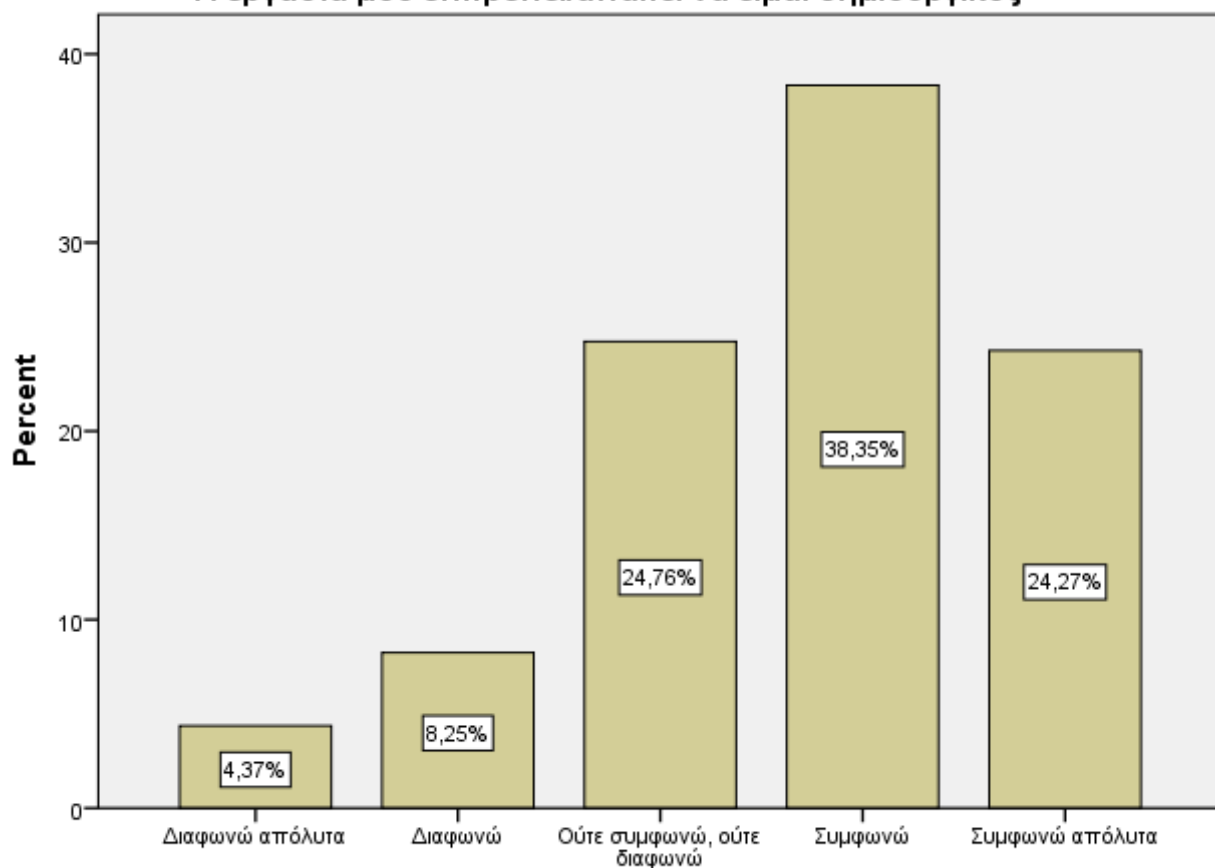
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να αναλύω πολλές πληροφορίες



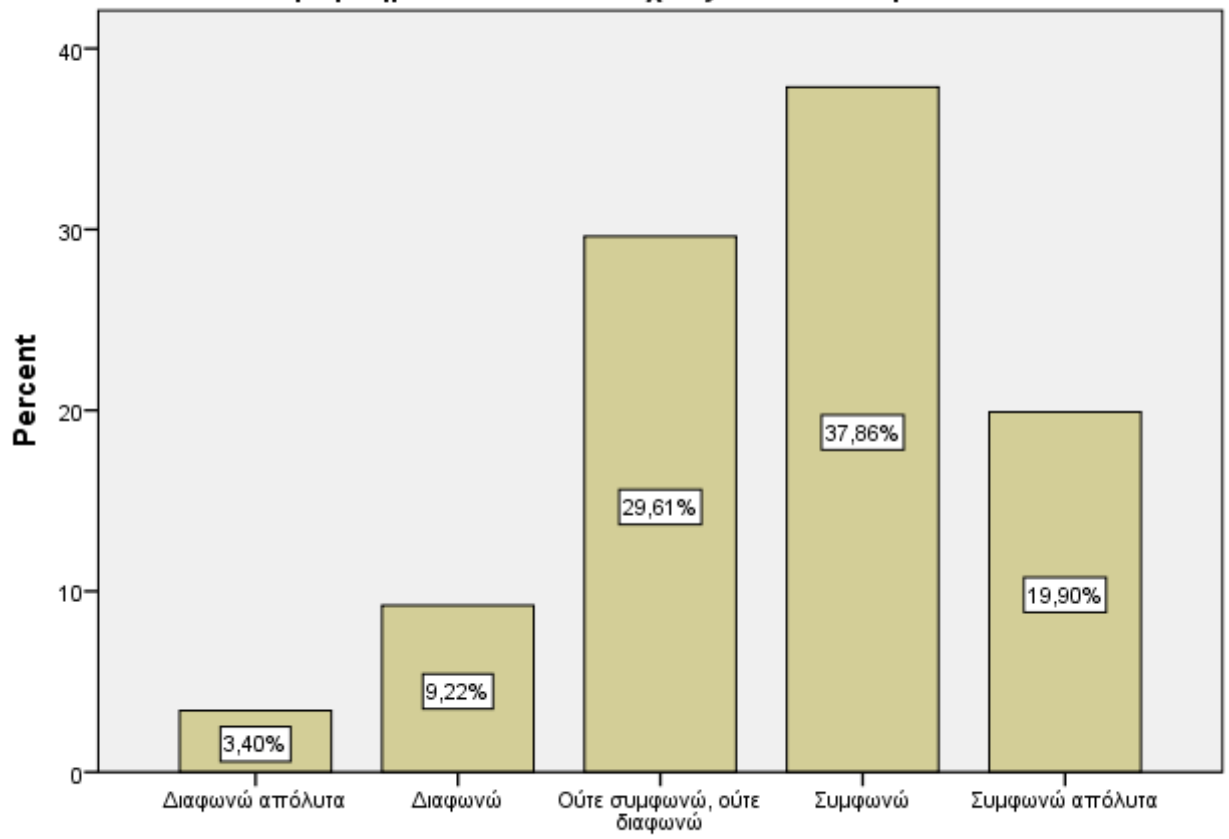
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να περιλαμβάνει την επίλυση προβλημάτων που δεν έχουν ξεκάθαρη και σωστή απάντηση



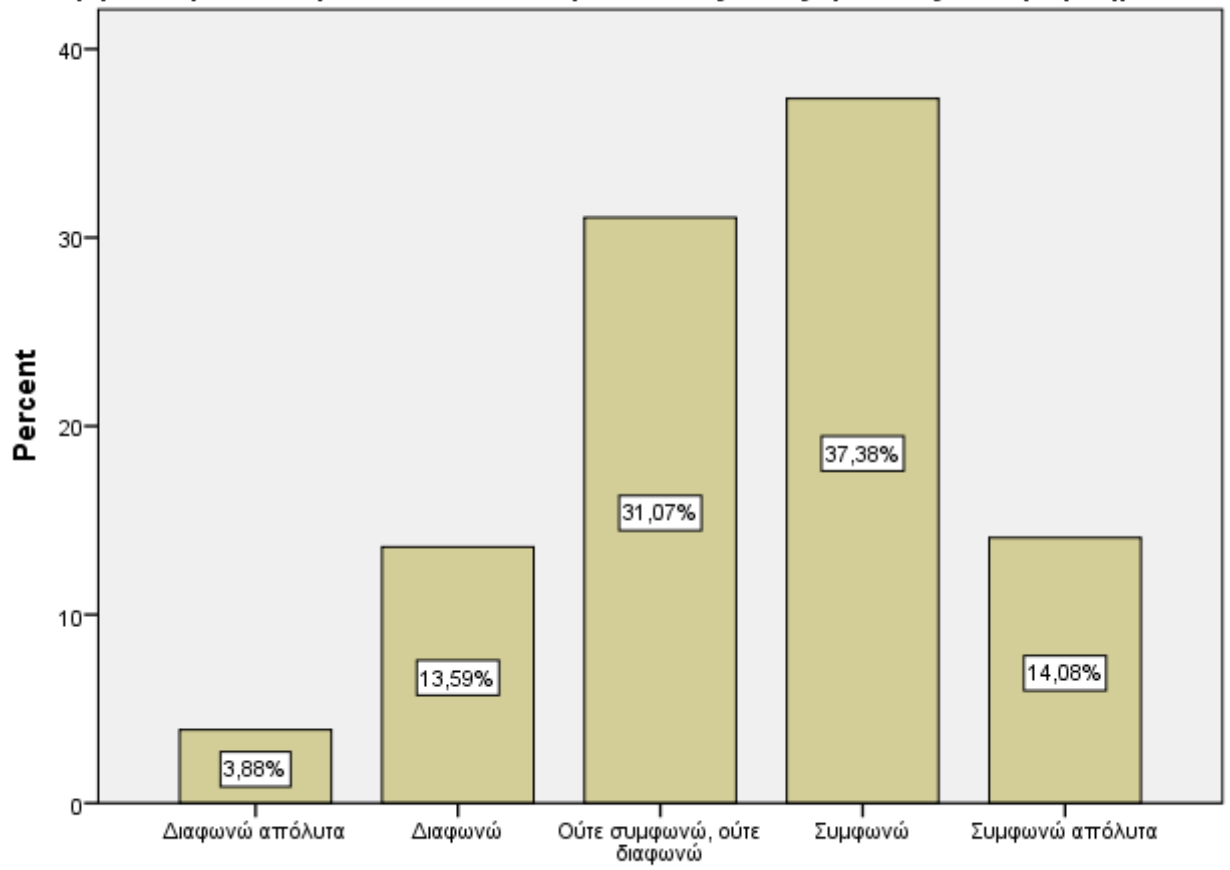
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να είμαι δημιουργικός



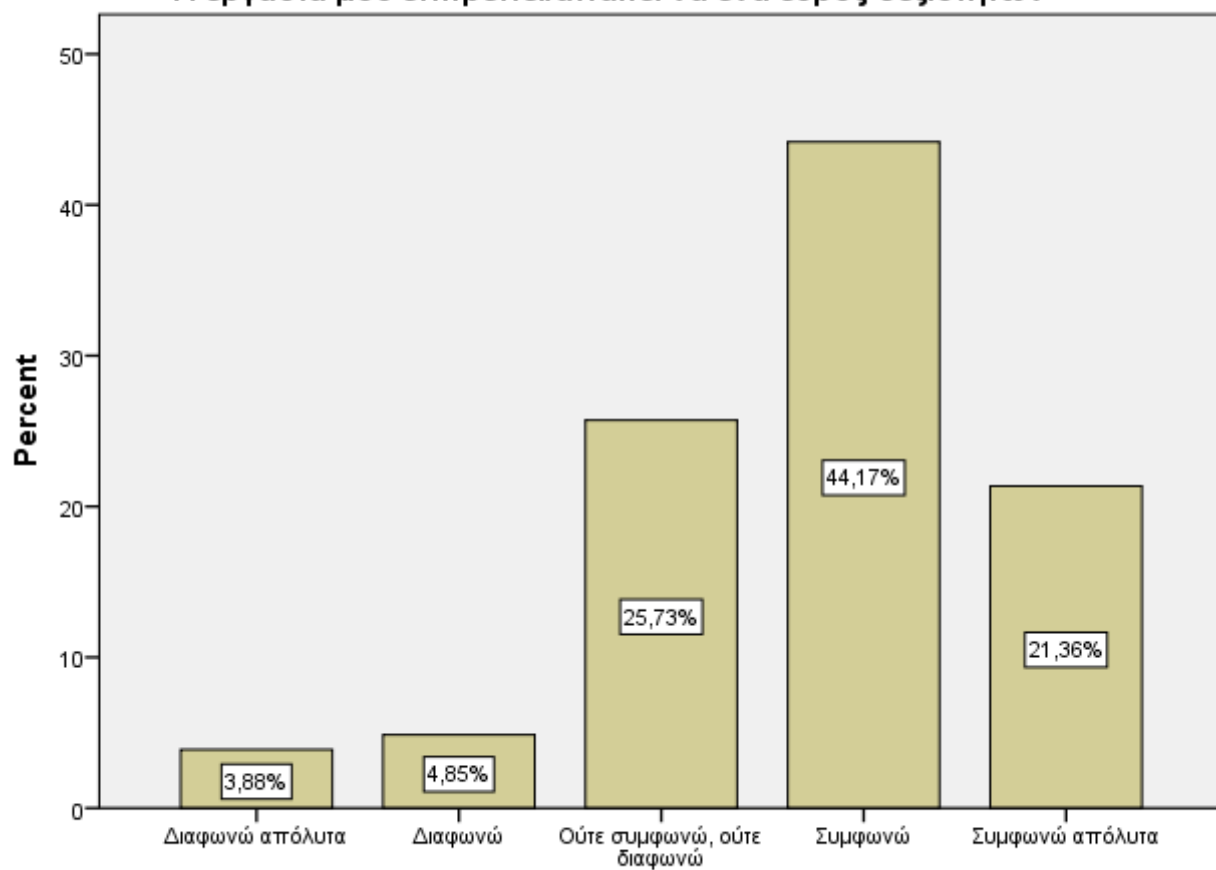
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να συχνά περιλαμβάνει τον χειρισμό προβλημάτων που δεν έχω ξανασυναντήσει



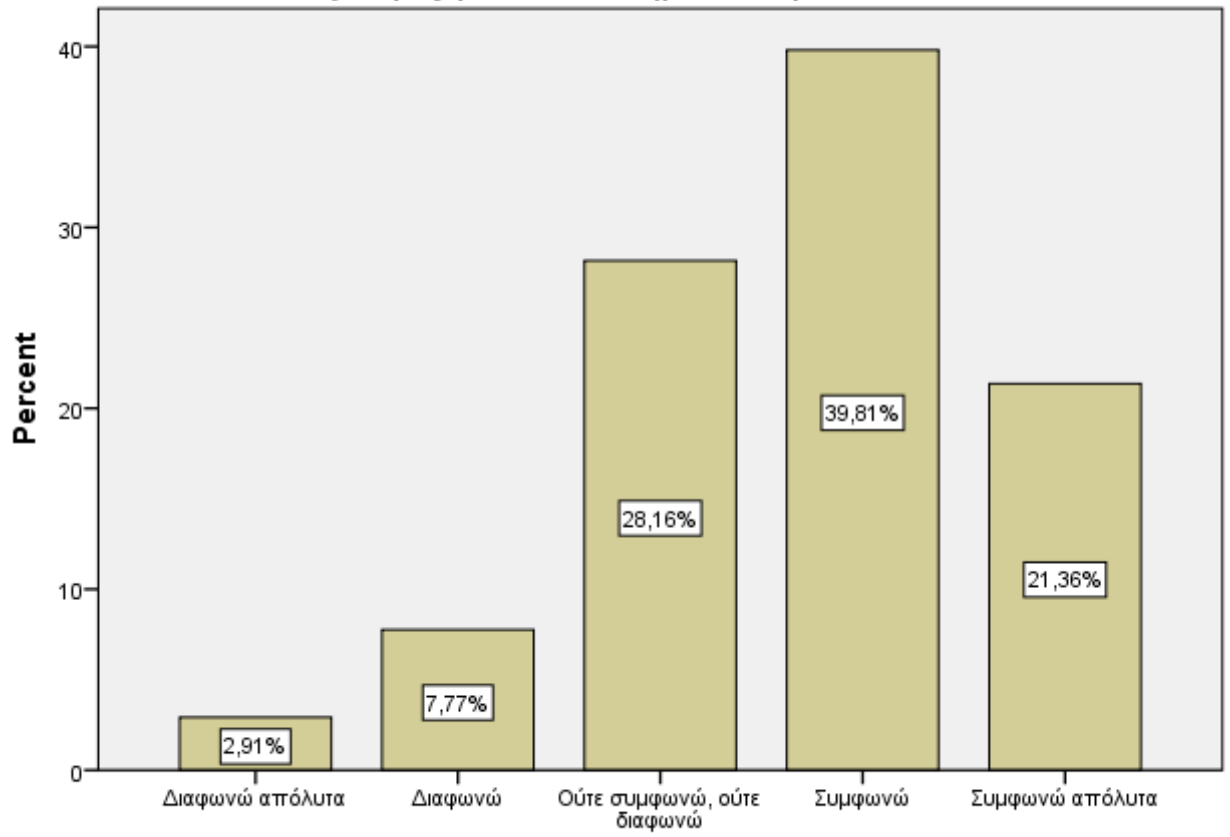
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μοναδικές ιδέες ή λύσεις σε προβλήματα



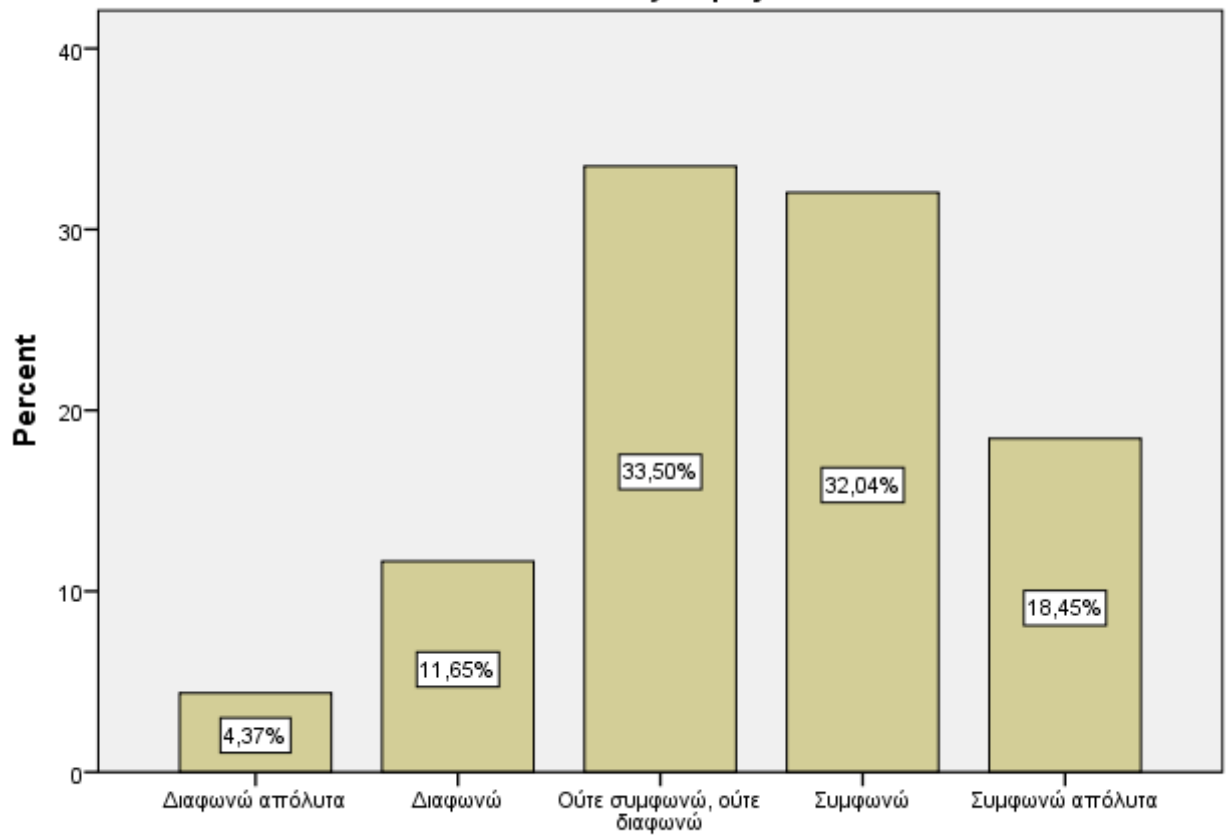
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να ένα εύρος δεξιοτήτων



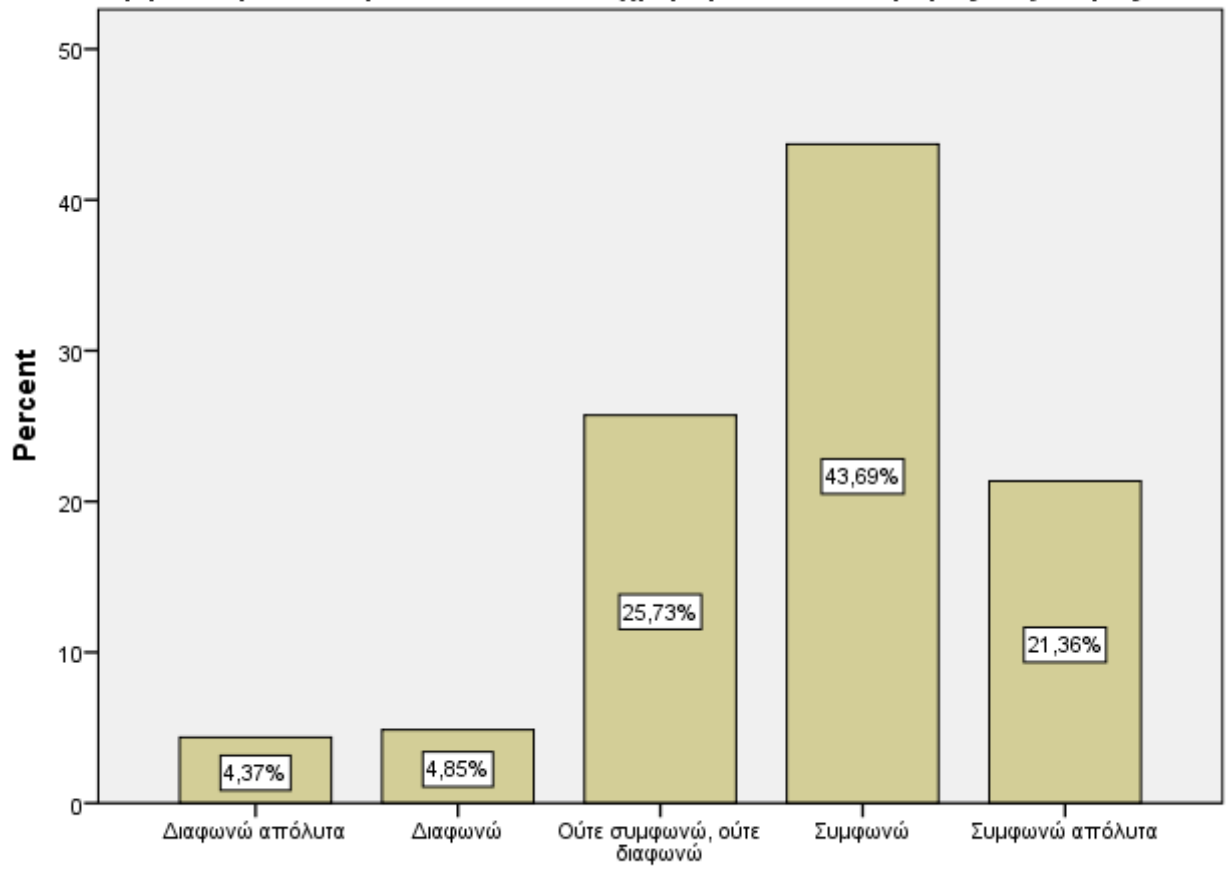
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ πολλές διαφορετικές δεξιότητες για να ολοκληρώσω τη δουλειά



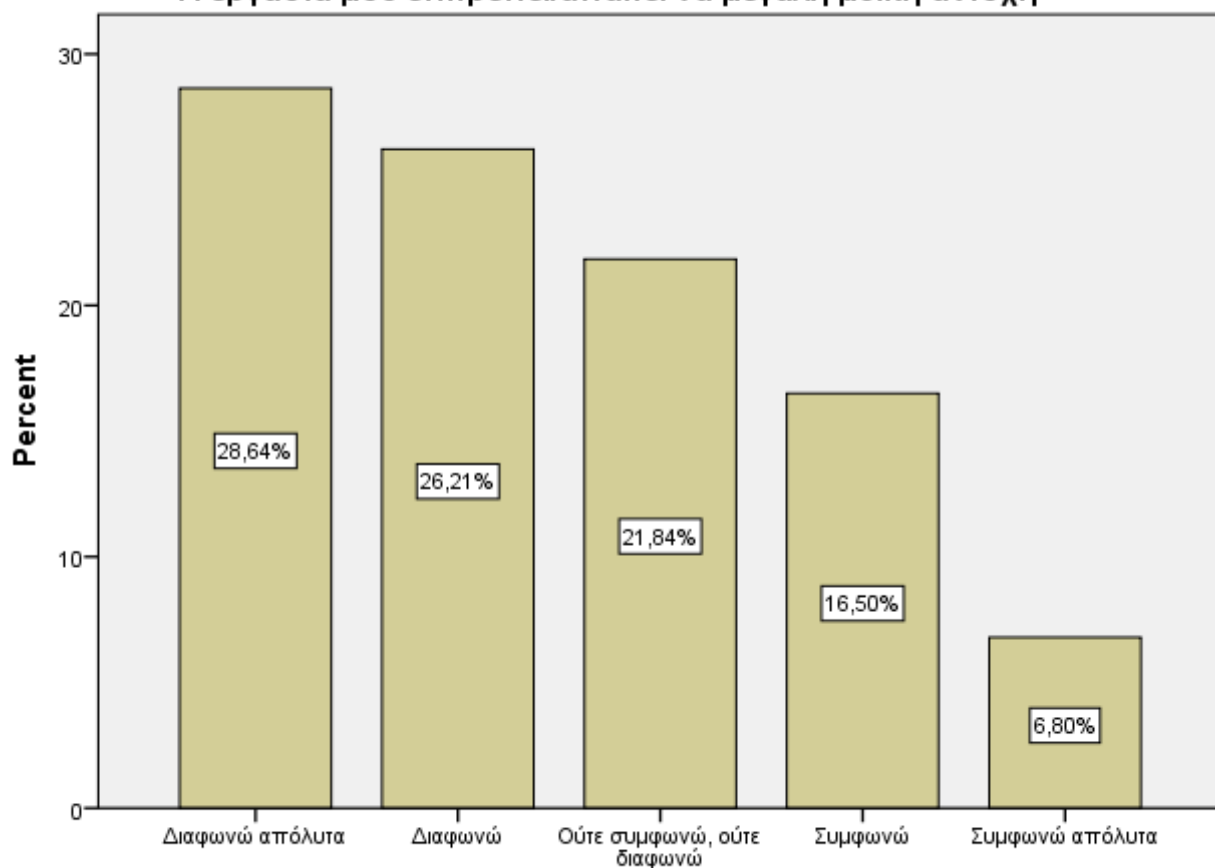
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ αρκετές περίπλοκες ή υψηλού επιπέδου δεξιότητες



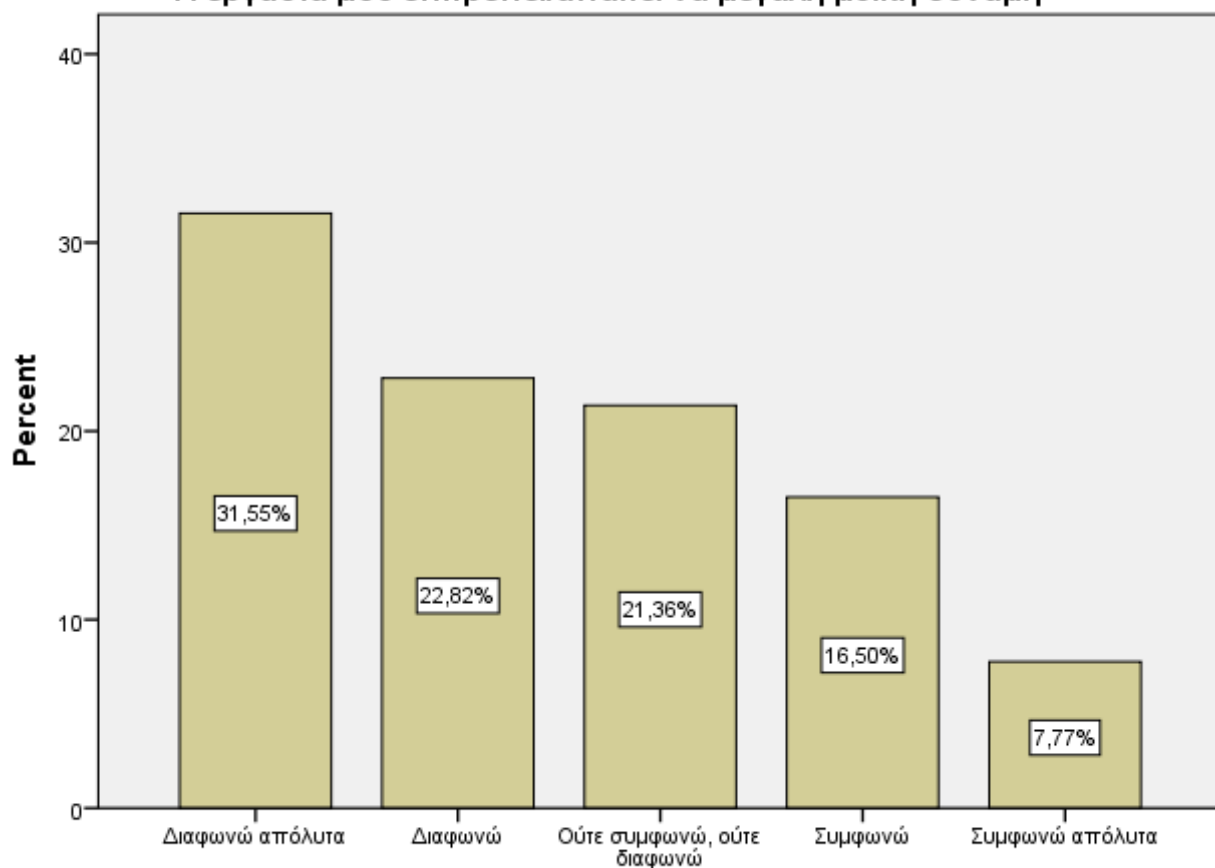
Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να χρησιμοποιώ διάφορες δεξιότητες



Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μουϊκή αντοχή



Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη μουσική δύναμη



Η εργασία μου επιτρέπει/απαιτεί να μεγάλη σωματική προσπάθεια

