



Τεχνολογικό
Εκπαιδευτικό
Ίδρυμα Αθήνας

Ελεύθερη Έκφραση Απόψεων: Εμπειρική μελέτη σε εργαζόμενους σε οργανισμούς πληροφόρησης

Πτυχιακή Εργασία
Λαγογιάννη Ευσταθία (Α.Μ. 11005)
Επιβλέπουσα: Δρ Ευτυχία Βραϊμάρη

Μάιος, 2017

Κίνητρο & Σκοπός Έρευνας

Κίνητρο

Σκοπός

- Οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με καταστάσεις στις οποίες:

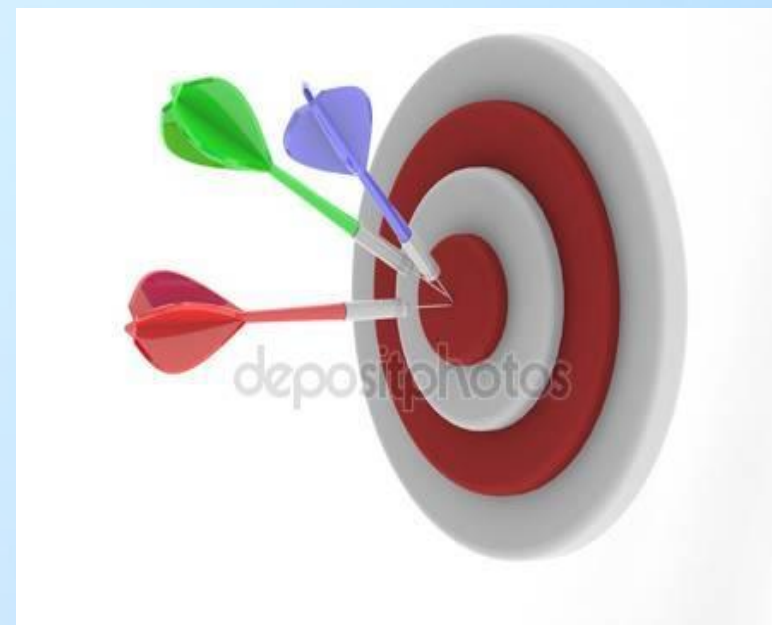


- Ελεύθερη έκφραση απόψεων (φωνή)
- Θετική συσχέτιση με παράγοντες

- Νέες ιδέες, πληροφορίες και απόψεις
➔ Βελτίωση της παροχής υπηρεσιών

Στόχοι Έρευνας

- Μελέτη της συμπεριφοράς της φωνής των εργαζομένων σε οργανισμούς πληροφόρησης
- Διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την φωνή
- Βαθμός συσχέτισης της φωνής με την απόδοση και τη δημιουργικότητα των εργαζομένων



Η φωνή (voice) & η σιωπή (silence)

Φωνή (voice)	Σιωπή (silence)
➤ <u>Van Dyne et al. (2003)</u> Συμπεριφορά που εκφράζει και δεν αποκρύπτει ιδέες, πληροφορίες και απόψεις σχετικά με βελτιώσεις της δουλειάς	➤ <u>Brinsfield et al. (2009)</u> Η συνειδητή απόκρυψη πληροφοριών, προτάσεων, ιδεών και ερωτήσεων ή ανησυχιών σχετικά με θέματα εργασίας

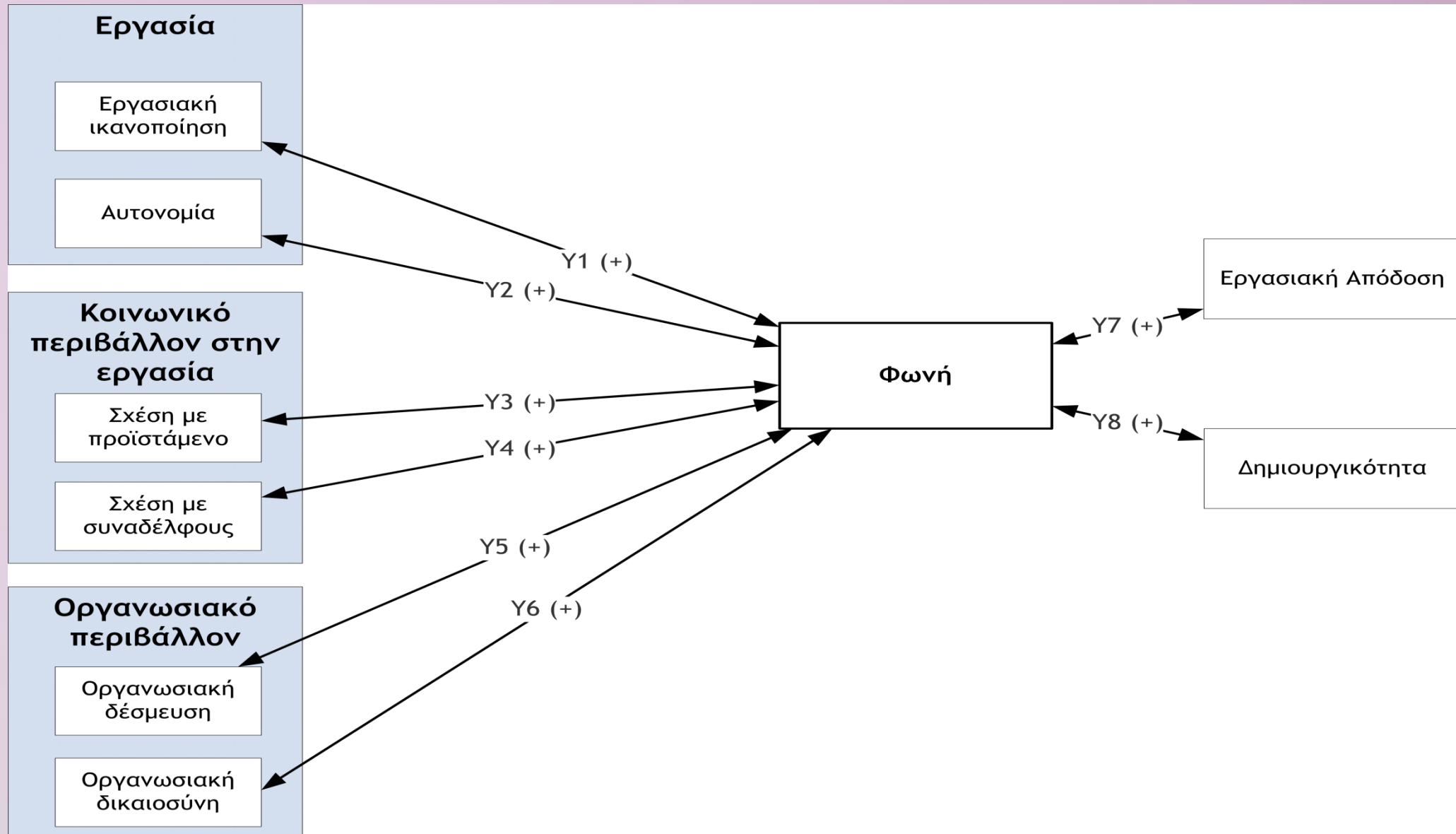
↙ ↘
Ξεχωριστές και πολυδιάστατες έννοιες

Διαφοροποίηση φωνής & σιωπής:

Η παρακράτηση απόψεων ή πληροφοριών

Υπάρχουν διάφορα είδη φωνής. Εδώ, εξετάζεται η **προ-κοινωνική** συμπεριφορά της φωνής.

Ερευνητικό Μοντέλο



Μεθοδολογία Έρευνας 1/2

- Δομημένο ερωτηματολόγιο
- Οι παράγοντες βασίζονται σε δημοσιευμένες στη διεθνή βιβλιογραφία κλίμακες μέτρησης
 - 5-βάθμια κλίμακα Likert
- 80 φορείς (βιβλιοθήκες, αρχεία, πολιτιστικοί οργανισμοί), αλλά και στην ηλεκτρονική λίστα επικοινωνίας του ΣΕΑΒ
- Τελικό δείγμα: 90 απαντήσεις

Μεθοδολογία Έρευνας 2/2

Παράγοντας	Ορισμός	Αριθμός προσδιοριστικών μεταβλητών	Πηγή
Θετική Έκφραση Γνώμης	Η έκφραση ιδεών που σχετίζεται με την εργασία, με πληροφορίες ή γνώμες βασισμένες σε συνεργατικά κίνητρα.	5	Van Dyne et al. (2003)
Ικανοποίηση από την εργασία	Η στάση και τα συναισθήματα που έχουν οι άνθρωποι για την εργασία τους.	13	Wright & Cropanzano (1998)
Αυτονομία	Ο βαθμός στον οποίο οι άνθρωποι μπορούν να παίρνουν τις δικές τους αποφάσεις στην εργασία τους.	3	Morgeson & Humphrey (2006)
Σχέση με προϊστάμενο	Η συνεργασία και η σχέση που έχει αναπτυχθεί ανάμεσα σε έναν εργαζόμενο και τον προϊστάμενο του στα πλαίσια της εργασίας τους.	4	Coelho et al. (2011)
Σχέση με συναδέλφους	Η συνεργασία και η σχέση που έχει αναπτυχθεί ανάμεσα στους συναδέλφους μιας εταιρείας.	3	Coelho et al. (2011)
Οργανωσιακή Δικαιοσύνη	Η αντίληψη των εργαζομένων για τη δικαιοσύνη ως προς τις διάφορες πρακτικές και δραστηριότητες του οργανισμού.	6	Ambrose & Schminke (2009)
Συναισθηματική οργανωσιακή δέσμευση	Ο βαθμός στον οποίο οι εργαζόμενοι έχουν δεθεί συναισθηματικά με τον οργανισμό και κατά πόσο νιώθουν δεσμευμένοι σε αυτόν.	6	Meyer et al. (1993)
Εργασιακή απόδοση	Συμπεριφορές που αποσκοπούν στην αποτελεσματική λειτουργία του οργανισμού.	5	Williams & Anderson (1991)
Δημιουργικότητα/ Καινοτομική Συμπεριφορά	Οι νέες και καινοτόμες ιδέες που αναπτύσσουν οι εργαζόμενοι για δύσκολα θέματα της εργασίας τους και πόσο δημιουργικοί μπορούν να γίνουν.	9	Ramamoorthy et al. (2005)

Δημογραφικά στοιχεία

Φύλο	64,4% Γυναίκες 35,6% Άνδρες
Ηλικία (Μ.Ο.)	38 ετών
Εκπαίδευση	46,7% Μεταπτυχιακό 44,4% Τριτοβάθμια Εκπαίδευση 6,7% Διδακτορικό 2,2% Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
Εργασιακή Εμπειρία (Μ.Ο.)	15 χρόνια
Είδος Οργανισμού Πληροφόρησης	44,4% Βιβλιοθήκη 23,3% Μουσείο 18,9% Αρχείο 8,9% Πολιτιστικός Οργανισμός
Σχέση Εργασίας	47,2% Αορίστου Χρόνου 40,4% Τακτικός / Μόνιμος 12,4% Ορισμένου Χρόνου / Σύμβαση Έργου

Ανάλυση Αποτελεσμάτων

Παράγοντας	Μέσος Όρος
Θετική έκφραση γνώμης	3,5
Ικανοποίηση από την εργασία	3,15
Αυτονομία	3
Σχέση με προϊστάμενο	3,15
Σχέση με συναδέλφους	3,5
Οργανωσιακή Δικαιοσύνη	3,08
Οργανωσιακή Δέσμευση	3,16
Εργασιακή Απόδοση	3,5
Δημιουργικότητα/ Καινοτομική Συμπεριφορά	3,3

Πίνακας Συσχετίσεων

[illegible]

Ερευνητικές Υποθέσεις

Ερευνητική Υπόθεση	Συσχέτιση	Βαθμός Συσχέτισης	Αποτέλεσμα
Υ1	Εργασιακή Ικανοποίηση --> Φωνή	0,500**	Επιβεβαιώνεται
Υ2	Αυτονομία --> Φωνή	0,432**	Επιβεβαιώνεται
Υ3	Σχέση με προϊστάμενο --> Φωνή	0,229*	Επιβεβαιώνεται
Υ4	Σχέση με συναδέλφους --> Φωνή	0,352**	Επιβεβαιώνεται
Υ5	Συναισθηματική Οργανωσιακή Δέσμευση --> Φωνή	0,601**	Επιβεβαιώνεται
Υ6	Οργανωσιακή Δικαιοσύνη --> Φωνή	0,381**	Επιβεβαιώνεται
Υ7	Φωνή --> Εργασιακή Απόδοση	0,463**	Επιβεβαιώνεται
Υ8	Φωνή --> Δημιουργικότητα	0,603**	Επιβεβαιώνεται

Συμπεράσματα 1/2

- Οι εργαζόμενοι τηρούν ουδέτερη στάση έναντι στην έκφραση των απόψεων τους
- **Η ελεύθερη έκφραση απόψεων:**
 - παράγει σημαντικά θετικά αποτελέσματα για τον οργανισμό
 - ενισχύει την απόδοση των εργαζομένων και τη δημιουργικότητά τους
 - αναπτύσσει νέες και καινοτόμες ιδέες ➔ ενίσχυση της απόδοσης του οργανισμού

Συμπεράσματα 2/2

- Η ηγεσία των οργανισμών πληροφόρησης
 - δημιουργία των αναγκαίων συνθηκών εργασίας
 - αισθάνονται οι εργαζόμενοι ότι αντιμετωπίζονται με δίκαιο τρόπο



- «ανήκειν» (συναισθηματική δέσμευση)
 - Εργασιακή ικανοποίηση



Περιορισμοί & Προτάσεις

Περιορισμοί

- Το μικρό δείγμα της μελέτης
- Η μελέτη βασίστηκε αποκλειστικά και μόνο στην ποσοτική ερευνητική προσέγγιση
- Μελέτη μιας έκφρασης της φωνής

Προτάσεις

- Μεγαλύτερο δείγμα εργαζομένων και διερεύνηση των διάφορων δημογραφικών και ατομικών παραγόντων
- Ανάλυση αρνητικής έκφρασης απόψεων (φωνής - voice) και ποιοι παράγοντες την επηρεάζουν
- Μελέτη και των άλλων διαστάσεων της φωνής και μελέτη της συμπεριφοράς της σιωπής

Τέλος Παρουσίασης

Ευχαριστώ πολύ για την προσοχή σας!!!!

*Thank
you*

