



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ

Διπλωματική Εργασία

TEAM BUILDING ΟΜΑΔΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ
ΑΞΙΟΠΟΙΟΥΝ ΡΟΜΠΟΤΙΚΕΣ ΟΝΤΟΤΗΤΕΣ

ΤΟΥ

Μπατζιλή Κωνσταντίνου

Επιβλέπων Καθηγητής: Κος Ν. Φαχαντίδης

Περίληψη

Στόχος της παρούσας μεταπτυχιακής ερευνητικής εργασίας ήταν να διαπιστωθεί κατά πόσο η χρήση ρομποτικών οντοτήτων μπορεί να έχει θετική επίδραση σε δραστηριότητες δεσίματος ομάδας στον εργασιακό χώρο. Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος, πραγματοποιήθηκε αρχικά επισκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας ώστε να παρουσιαστούν οι έννοιες του δεσίματος ομάδας καθώς και έννοιες που σχετίζονται με αυτήν. Επίσης παρουσιάστηκαν στοιχεία από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά με την αποτελεσματικότητα δραστηριοτήτων δεσίματος ομάδας. Σύμφωνα με τα ευρήματα, η αποτελεσματικότητα εξαρτάται από πολλές παραμέτρους, όπως το μέγεθος της ομάδας, η διάρκειά τους και ο σκοπός τους. Στη συνέχεια έγινε μια επισκόπηση δραστηριοτήτων βάσει του σκοπού τους και μια αναφορά σε δραστηριότητες οι οποίες κάνουν χρήση της τεχνολογίας των ρομπότ.

Η δραστηριότητα που πραγματοποιήθηκε αποτελείτο από δύο μέρη. Το πρώτο περιελάμβανε την κατασκευή ρομπότ σε ομάδες και τον ανταγωνισμό μεταξύ τους. Στόχος αυτού του μέρους ήταν η ρύθμιση του κλίματος και η ενεργοποίηση των συμμετεχόντων. Το δεύτερο μέρος αφορούσε τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι μετέχοντες στον εργασιακό τους χώρο και τη δημιουργία κατασκευών που θεωρούν ότι συνιστούν κάποια λύση στο πρόβλημα αυτό. Στόχος του δεύτερου μέρους ήταν η δημιουργικότητα και η επικοινωνία. Από τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων προέκυψε ότι οι συμμετέχοντες είχαν πολύ μεγάλο βαθμό ικανοποίησης από τις δραστηριότητες και αξιολόγησαν θετικά κατά μέσο όρο όλους τους τομείς. Περισσότερο συμφώνησαν με τις δηλώσεις που σχετίζονταν με τη διαχείριση των συναισθημάτων τους και τις ομαδικές διεργασίες. Θεωρήθηκε ότι η χρήση των ρομπότ έπαιξε ρόλο στη θετική στάση των συμμετεχόντων. Προκειμένου να διαπιστωθεί αν το συμπέρασμα αυτό μπορεί να γενικευθεί, προτάθηκε η διεξαγωγή και άλλων ερευνών σε πλήθος ομάδων και με διαφορετικά προσδοκώμενα οφέλη.

Abstract

This thesis' goal was to research to what extent the use of robotic entities may have a positive impact on the activities of team building within a working environment. To achieve this goal, bibliography was initially investigated in order to present the meaning of team building and relative issues. Data from researches made on the effectiveness of team building activities was also presented. According to the findings, the effectiveness depends on many parameters, such as group size, duration of work, as well as their aim. Furthermore, some team building activities were described along with their purpose and activities using robot technology were mentioned.

The activity took place in two parts. The first part included the construction of a robot in groups and the competition among them. The purpose of this part was to energize the participants and set the climate. The second part concerned the problems faced by the participants in their working environment and the creation of constructions; they believe that they are a solution to this problem. The conclusion from the completion of the questionnaires was that the participants gained a lot of satisfaction from the activities and they evaluated positively all the parts. They mostly agreed to the statements concerning the handling of their feelings and the team work. They concluded that the use of robots influenced positively the attitude of the participants. In order to find out if this conclusion could be verified, it was proposed to make some more researches with various team sizes and various expected outcomes.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου Κο Νικόλαο Φαχαντίδη για τη συνεργασία μας, τον πατέρα μου που με βοήθησε σημαντικά κατά την πραγματοποίηση της δραστηριότητας της εργασίας, τους εργαζόμενους της εταιρείας όπου υλοποιήθηκε η δραστηριότητα για την άψογη συνεργασία που είχαμε και τη συμφοιτήτρια μου Ολυμπία Δεληγκάρη για τις χρήσιμες συμβουλές της όποτε είχα ανάγκη από βοήθεια.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	7
Κεφάλαιο 1: Δέσιμο ομάδας.....	9
1.1 Σύνολα και ομάδες	9
1.2 Η έννοια του δεσίματος ομάδας	9
1.3 Καθορισμός της ανάγκης για δέσιμο ομάδας.....	10
1.4 Στόχοι του δεσίματος ομάδας.....	11
1.5 Στάδια ανάπτυξης ομάδας	11
1.6 Λόγοι να χρησιμοποιηθούν παιχνίδια δεσίματος ομάδας	12
1.7 Χαρακτηριστικά των παιχνιδιών δεσίματος ομάδας	13
1.8 Κανόνες για τη χρήση ενός παιχνιδιού δεσίματος ομάδας.....	13
1.9 Αποτελεσματικότητα των δραστηριοτήτων δεσίματος ομάδας	15
1.10 Η χρήση των ρομπότ στις δραστηριότητες δεσίματος ομάδας.....	16
Κεφάλαιο 2: Κατηγορίες παιχνιδιών	18
2.1 Σπάσιμο του πάγου	18
2.2 Ρύθμιση του κλίματος.....	18
2.3 Κίνητρο.....	18
2.4 Επικοινωνία	19
2.5 Χτίσιμο εμπιστοσύνης	19
2.6 Δημιουργικότητα	20
2.7 Νοητικές προκλήσεις.....	20
2.8 Επίλυση προβλημάτων	20
2.9 Αναγνώριση.....	21
2.10 Πρακτικές της αγοράς	21
Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία έρευνας	23
3.1 Δείγμα.....	23

3.2 Η δραστηριότητα	23
3.2.1 Πρώτο μέρος (ομαδική δραστηριότητα)	23
3.2.2 Δεύτερο μέρος (ατομική δραστηριότητα)	25
3.3 Ερευνητικό εργαλείο	29
3.4 Περιορισμοί έρευνας	30
Κεφάλαιο 4: Αποτελέσματα	31
4.1 Παρουσίαση δεδομένων	31
4.2 Στατιστική επεξεργασία δεδομένων	32
4.3 Σύγκριση με αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών	37
Κεφάλαιο 5: Συμπεράσματα.....	39
5.1 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	40
Βιβλιογραφία	42

Εισαγωγή

Το αντικείμενο της παρούσας μεταπτυχιακής ερευνητικής εργασίας είναι η δημιουργία δεσμών ή η βελτίωση των σχέσεων ανάμεσα στους εργαζόμενους μιας εταιρείας ή μιας επιχείρησης, μέσω μιας διαδικασίας που στη διεθνή βιβλιογραφία απαντάται ως «χτίσιμο ομάδας» ή «team building». Πιο συγκεκριμένα θα μελετηθεί κατά πόσο μπορούν να χρησιμοποιηθούν για το σκοπό αυτό δραστηριότητες που βασίζονται στη ρομποτική, έναν κλάδο καινούργιο και συνεχώς αναπτυσσόμενο. Η επιλογή του συγκεκριμένου θέματος έγινε τόσο λόγω του αντικειμένου των σπουδών μου (πτυχίο Πληροφορικής), όσο και λόγω του επαγγέλματός μου (καθηγητής Πληροφορικής και ρομποτικής σε δημοτικό σχολείο). Παρότι το team building και η χρησιμότητά του έχουν μελετηθεί εδώ και αρκετές δεκαετίες και έχουν πραγματοποιηθεί πολλές έρευνες, η χρήση της ρομποτικής εφαρμόζεται μόλις τα τελευταία χρόνια και δεν έχει διερευνηθεί ιδιαίτερα η αποτελεσματικότητα αυτής της μεθόδου.

Η συγκεκριμένη εργασία έχει ως στόχο να μελετήσει την έννοια του team building και ειδικότερα την επίδραση που έχουν οι δραστηριότητες που θα εφαρμοστούν στη βελτίωση των σχέσεων μεταξύ των ατόμων που συνεργάζονται, καθώς και τον αντίκτυπο που υπάρχει στην αποτελεσματικότητα και την απόδοσή τους. Οι δραστηριότητες που θα εφαρμοστούν προκειμένου να επιτευχθεί το team building θα κάνουν χρήση της ρομποτικής. Πρόκειται για μία καινοτόμο μέθοδο η οποία άρχισε να εφαρμόζεται πειραματικά τα τελευταία χρόνια, λόγω της εξέλιξης της τεχνολογίας. Μέσω της έρευνας θα αξιολογηθούν τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων αυτών στις ομάδες εργαζομένων όπου θα εφαρμοστούν.

Για την υλοποίηση της έρευνας θα αναζητηθούν ομάδες εργαζομένων στις οποίες έχουν εντοπιστεί προβλήματα στη συνεργασία τους και την επικοινωνία τους. Αυτό θα γίνει μέσω της συζήτησης με τα ανώτερα στελέχη (διευθυντές, προϊστάμενους, manager) των επιχειρήσεων, οι οποίοι θα εξηγήσουν τι θέματα έχουν εντοπίσει και τι θέλουν να επιτύχουν μέσω των δραστηριοτήτων. Οι ίδιοι θα πρέπει να εγκρίνουν την παρέμβαση και να γίνει συμφωνία σχετικά με τον αριθμό των ημερών και ωρών που μπορεί να αφιερωθεί για την υλοποίηση της δράσης. Αφού πραγματοποιηθούν οι δραστηριότητες, θα γίνει αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους. Αυτό θα γίνει με τη χρήση κάποιων ερωτηματολογίων που θα κληθούν να συμπληρώσουν οι εργαζόμενοι. Οι ερωτήσεις θα αφορούν τόσο την αξιολόγηση

της ίδιας της διαδικασίας (κατά πόσον ήταν ευχάριστη, κατανόητη κτλ), όσο και τα αποτελέσματα που αυτή θα επιφέρει.

Παρά το μεγάλο πλήθος των άρθρων και των ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά με το team building, η χρήση της ρομποτικής για το σκοπό αυτό δε συναντάται σε κάποια από τις υπάρχουσες έρευνες. Αν βρεθεί ότι τα αποτελέσματα της χρήσης αυτής της μεθόδου είναι καλύτερα σε σχέση με τις μεθόδους που εφαρμόζονται μέχρι σήμερα, είναι πιθανόν η ρομποτική να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο στην υπηρεσία όσων επιχειρούν να βελτιώσουν τη λειτουργία μιας ομάδας.

Στα κεφάλαια που ακολουθούν θα παρουσιαστούν αρχικά κάποιες βασικές έννοιες σχετικές με το θέμα, όπως η έννοια της ομάδας, του δεσίματος ομάδας, λόγοι ώστε να γίνει χρήση αυτής της τεχνικής και κανόνες που πρέπει να τη διέπουν. Επίσης θα παρουσιαστούν παραδείγματα τεχνικών που εφαρμόζονται τόσο στην ελληνική όσο και στη διεθνή αγορά. Εν συνεχεία θα αναλυθεί η δραστηριότητα που υλοποιήθηκε, τα αποτελέσματα που προέκυψαν από αυτήν και θα πραγματοποιηθεί σύγκριση των ευρημάτων με όσα έχουν αναφερθεί σχετικά στην επισκόπηση της βιβλιογραφίας.

Κεφάλαιο 1: Δέσιμο ομάδας

1.1 Σύνολα και ομάδες

Έχουν γίνει εκτεταμένες έρευνες σχετικά με τα σύνολα. Ενώ όλες οι ομάδες αποτελούν σύνολα, όλα τα σύνολα δεν μπορούν να θεωρηθούν ομάδες. Για να θεωρηθεί ένα σύνολο ως ομάδα, πρέπει να πληρούνται κάποιες προϋποθέσεις. Τα μέλη που την απαρτίζουν πρέπει να βασίζονται το ένα στο άλλο και να μοιράζονται έναν κοινό στόχο. Σύμφωνα με τους Salas, Dickinson, Converse & Tannenbaum, η ομάδα ορίζεται ως ένα διακριτό σύνολο δύο ή περισσότερων ανθρώπων οι οποίοι αλληλεπιδρούν δυναμικά, προσαρμοστικά και ανεξάρτητα, έχοντας κοινό στόχο/αποστολή, και καθένας έχει συγκεκριμένο ρόλο ή εκτελεί συγκεκριμένες ενέργειες. Ένα σύνολο ανθρώπων που παρακολουθούν το ίδιο σεμινάριο δεν αποτελούν απαραίτητα μια ομάδα. Πρέπει να υπάρχει κάποια σύνδεση ανάμεσα στις εργασίες των μελών, ένας συντονισμός και μια δομή. Λόγω της δυναμικής φύσης μιας ομάδας οι ρόλοι των μελών μπορεί να εξελίσσονται και να εναλλάσσονται. Τα μέλη αναπτύσσουν νέες δεξιότητες και συμπεριφορές, τα μοτίβα επικοινωνίας μεταβάλλονται, οι στόχοι αναθεωρούνται και ιδανικά προκύπτει πρόοδος (Kelley, 1992).

1.2 Η έννοια του δεσίματος ομάδας

Μια ομάδα είναι ένα σύνολο ανθρώπων που εργάζονται για έναν κοινό σκοπό. Το δέσιμο ομάδας ενισχύει αυτό το σύνολο ώστε να επιτύχει το στόχο του. Τα βασικά του στάδια είναι η αποσαφήνιση των στόχων της ομάδας, ο εντοπισμός των εμποδίων που ενδεχομένως υπάρχουν, η αντιμετώπιση των δυσκολιών που έχουν εντοπιστεί και τελικά η επίτευξη του στόχου. Σύμφωνα με τους Katzenbach & Smith (1993) ως ομάδα μπορεί να οριστεί ένας μικρός αριθμός ανθρώπων, με ένα σύνολο στόχων απόδοσης, που είναι αφοσιωμένοι στον ίδιο σκοπό και ο καθένας έχει μια ευθύνη προς τους υπόλοιπους. Το βασικότερο είναι ότι οι ομάδες πρέπει να αποτελούνται από έναν διαχειρίσιμο αριθμό ατόμων και ότι όλα τα μέλη πρέπει να είναι αφοσιωμένα στην επίτευξη του στόχου. Επίσης τα μέλη της ομάδας πρέπει να έχουν την ευθύνη των πράξεων τους καθώς και τον αποτελεσμαμάτων που αυτές έχουν.

Στη διαδικασία του δεσίματος ομάδας υπάρχουν δύο βασικές δεξιότητες. Η πρώτη περιλαμβάνει την αναγνώριση των θεμάτων, η δεύτερη την αντιμετώπιση τους με το σωστό τρόπο και τη σωστή σειρά. Το δέσιμο ομάδας έχει διάφορες μορφές ανάλογα με το μέγεθος

και τη φύση της ομάδας. Όταν για παράδειγμα η σύνθεση της ομάδας αλλάζει διαρκώς, πρέπει να δοθεί έμφαση στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του ατόμου ώστε να λειτουργεί σε μία ή περισσότερες ομάδες. Αντιθέτως, εάν το περιβάλλον είναι πιο σταθερό, το σημαντικότερο είναι να βελτιωθούν οι σχέσεις μεταξύ των μελών της ομάδας.

Ένας από τους κυριότερους στόχους του δεσίματος ομάδας είναι να υπάρξει αλλαγή στην επικρατούσα συμπεριφορά και στάση στον οργανισμό, το οποίο είναι σχεδόν ανεξάρτητο από τα άτομα τα οποία εργάζονται εκεί. Το δέσιμο ομάδας δεν φέρνει απλά πιο κοντά την ομάδα. Είναι κάτι περισσότερο από γενικές δραστηριότητες που εφαρμόζονται στις ομάδες χωρίς να υπάρχει γνώση των επιθυμιών και των αναγκών τους. Υπάρχει ανάγκη για μια πιο μελετημένη προσέγγιση και κυρίως να μπορούν να καθοριστούν και να επιτευχθούν οι στόχοι. Είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψιν ειδικά θέματα προς επίλυση καθώς και τα είδη των χαρακτήρων που εμπλέκονται στην ομάδα (Tinuke, 2013).

Σε αντίθεση με τη συλλογική εργασία, η οποία βασίζεται στην ανταλλαγή, η ομαδική εργασία βασίζεται στη συζήτηση. Συζήτηση υπάρχει όταν κάθε μέλος μοιράζεται την οπτική του και τα υπόλοιπα μέλη την ακούνε. Η συζήτηση προϋποθέτει ίση μεταχείριση, ώστε οι ιδέες κάθε μέλους να ακούγονται και να εφαρμόζονται ισορροπημένα. Ενδέχεται να διαρκέσει περισσότερο από την ανταλλαγή, όμως με εξάσκηση και θέσπιση κανόνων μπορούν να πραγματοποιηθούν αποτελεσματικές συζητήσεις χωρίς σπατάλη χρόνου.

Εφόσον οι δραστηριότητες είναι συλλογικές, τα αποτελέσματα προκύπτουν με κάποιους συμβιβασμούς και διαπραγματεύσεις. Δεν επικρατεί απόλυτα η άποψη ενός και μόνο μέλους αλλά υπάρχουν στοιχεία από τις καλύτερες σκέψεις και τις προτεραιότητες κάθε μέλους. Η αίσθηση που έχουν τα μέλη ότι οι απόψεις τους λαμβάνονται υπόψη ισότιμα με των υπολοίπων είναι από τους παράγοντες που καθιστούν την ομαδική εργασία αποτελεσματική. Η συζήτηση βοηθάει να προσδιοριστούν οι προτεραιότητες κάθε ατόμου ενώ μέσω της διαπραγμάτευσης και του συμβιβασμού συντίθεται ένα αποτέλεσμα που αντανακλά τις συλλογικές προτεραιότητες για την επιτυχία (Tinuke, 2013).

1.3 Καθορισμός της ανάγκης για δέσιμο ομάδας

Υπάρχει πλήθος παραγόντων που μπορούν να αποτελούν ενδείξεις ότι υπάρχει η ανάγκη για δέσιμο ομάδας. Μερικά παραδείγματα είναι: αρνητικές αντιδράσεις στους ανώτερους, μειωμένη παραγωγικότητα, αδιαφορία και απουσία εμπλοκής, παράπονα σχετικά με την ποιότητα των υπηρεσιών, έλλειψη φαντασίας και καινοτομίας, επιλοκές ή εχθρότητα

ανάμεσα στο προσωπικό, ανεπιτυχή meeting προσωπικού/χαμηλή συμμετοχή/ αναποτελεσματικές αποφάσεις, παρανοήσεις σχετικά με τις αρμοδιότητες, λανθασμένα μηνύματα, περίπλοκες διαπροσωπικές σχέσεις ή/και παράπονα για διάκριση και προτιμήσεις (Tinuke, 2013).

1.4 Στόχοι του δεσίματος ομάδας

Το δέσιμο ομάδας έχει πολλούς βασικούς στόχους, ένας εκ των οποίων είναι η καλή επικοινωνία, με τους συμμετέχοντες να είναι ταυτόχρονα μέλη της ομάδας αλλά και μονάδες. Υπάρχει επίσης αυξημένη παραγωγικότητα και δημιουργικότητα. Ένας ακόμα στόχος του δεσίματος ομάδας είναι η βελτίωση των πολιτικών λειτουργίας και των διαδικασιών, δίνοντας έτσι κίνητρα στα μέλη της ομάδας να επιτύχουν τους στόχους τους. Αποσαφηνίζει τους εργασιακούς στόχους και δημιουργεί ένα κλίμα συνεργασίας και ομαδικότητας στην επίλυση προβλημάτων. Επίσης, το δέσιμο ομάδος αυξάνει τα επίπεδα εμπιστοσύνης και στήριξης. Ακόμα και συνεργάτες με διαφορετικό χαρακτήρα εργάζονται καλά μαζί και επιτυγχάνονται υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και αφοσίωσης (Tinuke, 2013).

1.5 Στάδια ανάπτυξης ομάδας

Το δέσιμο ομάδας περιλαμβάνει πέντε στάδια καθένα από τα οποία έχει τις δικές του προκλήσεις σύμφωνα με τον Tuckman (1975), αναδιατυπώνοντας το μοντέλο των τεσσάρων σταδίων που είχε διατυπώσει αρχικά το 1965. Το πρώτο στάδιο του δεσίματος ομάδας είναι ο σχηματισμός (forming) κατά τον οποίο ένα σύνολο ανθρώπων ενώνεται για να φέρει εις πέρας έναν κοινό στόχο. Στη συνέχεια είναι το στάδιο των συγκρούσεων (storming) κατά το οποίο παρατηρούνται διαφωνίες σχετικά με την αποστολή, την οπτική και τις προσεγγίσεις και τα μέλη της ομάδας αρχίζουν να γνωρίζονται μεταξύ τους. Ακολουθεί το στάδιο της εξομάλυνσης (norming) όπου η ομάδα έχει - συνειδητά ή υποσυνείδητα - δημιουργήσει εργασιακές σχέσεις που ευνοούν την πρόοδο προς τους στόχους της ομάδας. Τέταρτο είναι το στάδιο της εκτέλεσης (performing) κατά το οποίο οι σχέσεις, οι ομαδικές διεργασίες και η αποτελεσματικότητα της ομάδας να εργάζεται για τον κοινό στόχο, όλα συγχρονίζονται για να δημιουργήσουν μια λειτουργική ομάδα. Τέλος, υπάρχει το στάδιο του μετασχηματισμού (transforming) όπου είτε η ομάδα αποδίδει τόσο καλά ώστε τα μέλη να θεωρούν ότι είναι η πιο πετυχημένη ομάδα που έχουν βιώσει, είτε πρόκειται για το τελικό στάδιο όπου η ομάδα έχει ολοκληρώσει την αποστολή ή το σκοπό της και είναι η ώρα τα μέλη της να κυνηγήσουν νέους στόχους.

Πρέπει να τονιστεί ωστόσο ότι δεν περνάνε όλες οι ομάδες από αυτά τα στάδια με τη σειρά που αναφέρθηκαν. Επίσης, διάφορες δραστηριότητες, όπως η προσθήκη ενός νέου μέλους, μπορεί να επαναφέρουν την ομάδα σε προηγούμενα στάδια. Η εμπειρία των μελών, η υποστήριξη που λαμβάνει η ομάδα, καθώς και οι γνώσεις και οι δεξιότητες των μελών της ομάδας είναι παράγοντες που καθορίζουν το χρόνο που χρειάζεται για τη μετάβαση από κάθε στάδιο στο επόμενο (Tinuke, 2013).

1.6 Λόγοι να χρησιμοποιηθούν παιχνίδια δεσίματος ομάδας

Έχει αποδειχθεί ότι οι βιωματικές μαθησιακές δραστηριότητες και ασκήσεις μπορούν να βελτιώσουν τις διαπροσωπικές ικανότητες που είναι καθοριστικές για την επιτυχία μιας ομάδας. Φαίνεται ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί και μέσω των παιχνιδιών. Όταν οι μετέχοντες εμπλέκονται σε αυτή τη διαδικασία, η αλληλεπίδραση δεν είναι μόνο πιο απολαυστική αλλά και σημαντικά πιο παραγωγική. Από τη μεριά των εμπλεκόμενων υπάρχει η προσδοκία ότι μπορούν να πάρουν στα χέρια τους τον έλεγχο της μάθησής τους. Υπάρχουν αρκετοί λόγοι που καθιστούν τα παιχνίδια μια καλή επιλογή:

- Βοηθούν τον διαμεσολαβητή να κάνει σαφή το στόχο του, με τρόπο ώστε να τον θυμούνται εύκολα οι εμπλεκόμενοι και να είναι σχετικός με την εργασία που πρέπει να εκτελεστεί.
- Εξυψώνουν το ηθικό. Παρέχουν μια έντονη αντίθεση σε σχέση με τη συνηθισμένη εργασία, εισάγοντας στις ομαδικές επαγγελματικές συναντήσεις το στοιχείο του παιχνιδιού και της διασκέδασης.
- Μπορούν να βοηθήσουν τα μέλη της ομάδας να εμπιστευτούν το ένα το άλλο. Παρέχουν ευκαιρίες για διαμοιρασμό βαθύτερων σκέψεων, συναισθημάτων και εμπειριών, καθώς η ομάδα αναπτύσσει λύσεις. Η αυξημένη κατανόηση και η εκτίμηση των απόψεων του άλλου είναι επίσης σημαντικά αποτελέσματα των συζητήσεων που πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων.
- Βοηθούν τα μέλη της ομάδας να γίνουν πιο ευέλικτα και προσαρμοστικά. Τα μέλη γρήγορα αντιλαμβάνονται και εκτιμούν ότι υπάρχουν περισσότεροι από ένας τρόποι να λυθεί ένα πρόβλημα.
- Παρέχουν τη δυνατότητα στους διοργανωτές να ενισχύσουν τις επιθυμητές συμπεριφορές. Όταν η ομάδα επιδεικνύει κλίμα δημιουργικότητας και συνεργασίας, ή όταν σπάνε οι διαπροσωπικοί φραγμοί, ο διοργανωτής μπορεί να δείξει την εκτίμηση του για τα αποτελέσματα του παιχνιδιού.

- Παρέχουν τη δυνατότητα σύνδεσης. Όπως έχει πει ο Πλάτωνας “Μπορείς να ανακαλύψεις περισσότερα για έναν άνθρωπο σε μία ώρα παιχνιδιού παρά σε ένα χρόνο συζήτησης”. Όταν συνδεόμαστε με την ομάδα μας, καταργούνται τα εμπόδια. Η τεχνολογία, παρά τα οφέλη της και τα θετικά της, μπορεί να αποτελεί τροχοπέδη στην ανθρώπινη σύνδεση.

1.7 Χαρακτηριστικά των παιχνιδιών δεσίματος ομάδας

Τα παιχνίδια που είναι κατάλληλα για χρήση σε εκπαιδευτικές συνεδρίες, ομαδικές συναντήσεις και προγράμματα δεσίματος ομάδας έχουν κάποια γενικά χαρακτηριστικά:

- Είναι γρήγορα και εύκολα. Η διάρκεια του παιχνιδιού είναι αρκετά μικρή, συνήθως διαρκούν λίγα λεπτά. Η συζήτηση που ακολουθεί ενδέχεται να διαρκέσει περισσότερο, ανάλογα με το σκοπό της δραστηριότητας.
- Είναι οικονομικά. Χρειάζονται λίγα υλικά, πολλά εκ των οποίων είναι επαναχρησιμοποιήσιμα.
- Είναι συμμετοχικά. Τα παιχνίδια εμπλέκουν όλη την ομάδα, δεν αποκλείεται κανείς από το παιχνίδι. Βοηθούν τους συμμετέχοντες να εστιάσουν την ενέργεια και την προσοχή τους, κάνοντας τους έτσι να σκεφτούν, να αλληλεπιδράσουν και να διασκεδάσουν, μαθαίνοντας ταυτόχρονα να είναι καλύτεροι ομαδικοί παίκτες.
- Είναι διασκεδαστικά. Η χρήση εξαρτημάτων εγείρει το ενδιαφέρον και προσθέτει ρεαλισμό και ποικιλία στο πρόγραμμα.
- Είναι χαμηλής επικινδυνότητας. Γενικά είναι φιλικά προς το χρήστη και οι άνθρωποι ανταποκρίνονται θετικά.

1.8 Κανόνες για τη χρήση ενός παιχνιδιού δεσίματος ομάδας

Υπάρχουν κάποιες κατευθυντήριες γραμμές οι οποίες αν και είναι απλές είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία τόσο της ομάδας όσο και της εταιρείας στην οποία θα εφαρμοστούν.

1. Τελικός στόχος. Κάποιοι εκπαιδευτές επιλέγουν ένα παιχνίδι χωρίς να έχουν μια ξεκάθαρη ιδέα του τι ελπίζουν να επιτύχουν με το συγκεκριμένο παιχνίδι. Με απλά λόγια, τους λείπει ο στόχος, το λογικό σημείο αφετηρίας. Σαν αποτέλεσμα το παιχνίδι μπορεί να επιλεγθεί απλά επειδή ήταν διαθέσιμο ή έμοιαζε ενδιαφέρον.

2. Προσεκτική επιλογή του παιχνιδιού. Πρέπει να ληφθούν υπόψη η φύση κάθε παιχνιδιού, οι στόχοι και οι απαιτήσεις, τόσο σε υλικά όσο και σε χρόνο. Επίσης ο εκπαιδευτής πρέπει να αναλογιστεί εάν το συγκεκριμένο παιχνίδι ταιριάζει με τη γενικότερη φύση και το χαρακτήρα της ομάδας αλλά και με τους ίδιους τους μετέχοντες.
3. Δοκιμασία του παιχνιδιού. Είναι σημαντικό το παιχνίδι να παίζεται δοκιμαστικά πριν την εφαρμογή του στους συμμετέχοντες. Η δοκιμαστική εφαρμογή μπορεί να γίνει σε συναδέλφους, συγγενείς ή φίλους.
4. Ύπαρξη εναλλακτικού σχεδίου. Ειδικά εάν οι δραστηριότητες είναι εξωτερικού χώρου υπάρχει πιθανότητα οι καιρικές συνθήκες να μην είναι ευνοϊκές. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να έχει προετοιμαστεί ακόμα ένα παιχνίδι. Επίσης μπορεί να χαλάσει κάποιο από τα απαραίτητα εξαρτήματα ή μέλη της ομάδας να έχουν παίξει το παιχνίδι πρόσφατα. Για όλες αυτές τις περιπτώσεις είναι σημαντικό να υπάρχει εναλλακτική λύση.

Εκτός από τις τέσσερις αυτές βασικές αρχές υπάρχουν και κάποιοι άλλοι κανόνες που είναι καλό να ακολουθηθούν. Τα παιχνίδια πρέπει να μην περιέχουν κινδύνους, ούτε σωματικούς ούτε ψυχολογικούς. Η διάρκεια πρέπει να είναι όσο το δυνατόν συντομότερη γιατί ο χρόνος των υπαλλήλων είναι πολύτιμος. Η αποδοχή και η αποτελεσματικότητα του κάθε παιχνιδιού πρέπει να αξιολογείται αφήνοντας ανοιχτό το ενδεχόμενο να γίνουν κάποιες τροποποιήσεις. Ο διοργανωτής πρέπει να είναι καλά προετοιμασμένος τόσο για τα απρόοπτα που μπορεί να υπάρξουν κατά τη διάρκεια του παιχνιδιού, όσο και για την ενδεχόμενη αρνητική στάση κάποιων από τους παίκτες. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να γίνεται σαφής ο σκοπός για τον οποίο παίζεται το παιχνίδι καθώς και στο τέλος να τονίζονται οι προσδοκώμενοι μαθησιακοί στόχοι.

Οι Porras και Berg (1978) παρατήρησαν ότι το team building ήταν από τις συχνότερα χρησιμοποιούμενες παρεμβατικές μεθόδους για την ανάπτυξη ενός οργανισμού. Υπάρχει πλήθος αναφορών που αναφέρονται με ενθουσιασμό στην εφαρμογή του team building σε επιχειρήσεις διαφόρων ειδών, τόσο στη βιομηχανία όσο και στους τομείς της υγείας και του αθλητισμού. Σύμφωνα με τους Shandler και Egan (1996) με την εφαρμογή των αρχών του team building «κάθε σύνολο μπορεί να μεταμορφωθεί... σε μια ομάδα υψηλής απόδοσης» (Salas et al, 1999).

1.9 Αποτελεσματικότητα των δραστηριοτήτων δεσίματος ομάδας

Υπάρχουν τρία κίνητρα ώστε να κατανοηθεί η αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων δεσίματος ομάδας σε έναν οργανισμό. Αρχικά, το δέσιμο ομάδας είναι η παρέμβαση που υλοποιείται συχνότερα σε διάφορους οργανισμούς με σκοπό την ανάπτυξη της ομάδας. Χρησιμοποιείται ευρέως και με διάφορες μορφές, όπως εξωτερικές βιωματικές δραστηριότητες και εσωτερικές ομαδικές συζητήσεις. Παρόλα αυτά, δεν είναι απόλυτα βέβαιος ο λόγος και ο τρόπος για τον οποίο αυτές οι παρεμβάσεις έχουν αποτέλεσμα ή ακόμα και αν υπάρχει όντως αποτέλεσμα. Αν ληφθεί υπόψιν ο μεγάλος όγκος χρημάτων που δαπανούν οι οργανισμοί προς αυτήν την κατεύθυνση, είναι σημαντικό να κατανοηθεί σε βάθος τόσο η αποτελεσματικότητα της μεθόδου όσο και οι περιορισμοί σχετικά με τη χρήση της.

Δεύτερον, η πληθώρα επιλογών που διαθέτουν οι οργανισμοί προκειμένου να βελτιώσουν την ομαδική εργασία, καθιστά σημαντική την απόφαση εάν το δέσιμο ομάδας είναι η κατάλληλη επιλογή. Κάποιες από αυτές τις δραστηριότητες είναι οργανωτικής ή δομικής φύσης και δεν αποσκοπούν ειδικά στην αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών της ομάδας. Εν αντιθέσει, οι παρεμβάσεις ανάπτυξης ομάδας – αυτές δηλαδή που αποσκοπούν άμεσα στη λειτουργικότητα και την αποτελεσματικότητα της ομαδικής εργασίας – είναι καταλληλότερες για το σκοπό της συγκεκριμένης έρευνας. Αυτές οι παρεμβάσεις, όταν διεξάγονται σωστά, μπορούν να έχουν θετική επίδραση στους οργανισμούς. Σύμφωνα με την έρευνα των Macy & Izumi (1993) οι οποίοι ανέλυσαν 131 μελέτες σχετικά με την οργανωτική αλλαγή, οι παρεμβάσεις με τη μεγαλύτερη επίδραση στα οικονομικά μεγέθη ενός οργανισμού ήταν αυτές που ανέπτυσαν τη λειτουργία της ομάδας.

Τρίτον, πέρα από την οικονομική απόδοση, είναι ευρέως κατανοητό ότι οι παρεμβάσεις που αναπτύσσουν την ομάδα είναι οι κύριοι μηχανισμοί που μπορούν να ευνοήσουν την αποδοτικότητα μιας ομάδας (Noe, 2002). Συνεπώς, είναι σημαντικό να γίνει σαφές με ποιον τρόπο επιτυγχάνεται η μέγιστη απόδοση αυτών των παρεμβάσεων. Γενικά, οι παρεμβάσεις ανάπτυξης ομάδας μπορούν να περιέχουν δραστηριότητες εκπαίδευσης ομάδας ή δεσίματος ομάδας. Παρότι και οι δύο τύποι δραστηριοτήτων αποσκοπούν στη βελτίωση της λειτουργίας και της αποτελεσματικότητας της ομάδας, υπάρχουν κάποιες σημαντικές διαφορές. Η εκπαίδευση ομάδας επικεντρώνεται στην απόκτηση δεξιοτήτων, έχει πρακτικό κομμάτι και πραγματοποιείται σε κάποιο πλαίσιο. Σε γενικές γραμμές είναι επίσημη και συστηματική. Το δέσιμο ομάδας, αντιθέτως, δεν αποσκοπεί στην απόκτηση δεξιοτήτων, δεν είναι συστηματικό

και δεν υλοποιείται σε περιβάλλον που προσομοιάζει το εργασιακό περιβάλλον. Πρόκειται για κάθε - επίσημη ή μη - παρέμβαση σε επίπεδο ομάδας, η οποία έχει ως στόχο τη βελτίωση των κοινωνικών σχέσεων και την αποσαφήνιση των ρόλων, καθώς και την επίλυση διαπροσωπικών προβλημάτων που έχουν αντίκτυπο στη λειτουργία της ομάδας. Το δέσιμο ομάδας λειτουργεί βοηθώντας τα άτομα και τις ομάδες να εξετάσουν, να διαγνώσουν και να δράσουν σχετικά με τη συμπεριφορά τους και τις διαπροσωπικές σχέσεις (Schein, 1999).

Παρότι τέτοιου είδους δραστηριότητες χρησιμοποιούνται ευρέως και με διάφορες μορφές, κανείς δεν είναι απόλυτα σίγουρος για το λόγο και τον τρόπο που τέτοιου είδους επεμβάσεις είναι αποτελεσματικές, ή κατά πόσο είναι αποτελεσματικές. Λαμβάνοντας υπόψιν και το οικονομικό κόστος για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τις δραστηριότητες, είναι σημαντικό να κατανοηθούν πλήρως η αποτελεσματικότητα και οι περιορισμοί του team building. Σύμφωνα με μια έρευνα του Salas (1999), βρέθηκε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στις δραστηριότητες του team building και την απόδοση της ομάδας ($r=0.10$). Επίσης βρέθηκε ότι η αποτελεσματικότητα μειώνεται όσο το μέγεθος της ομάδας αυξάνεται ($r=-.34$) και όσο η διάρκεια της παρέμβασης αυξάνεται ($r=-.20$).

Πέρα από τα γενικά αυτά στοιχεία, έχει πραγματοποιηθεί πλήθος ερευνών σχετικά με την επίδραση δραστηριοτήτων βάσει του προσδοκώμενου αποτελέσματος. Μία μεγάλης έκτασης μετα-αναλυτική έρευνα υλοποιήθηκε από τους Klein, DiazGranados, Salas, Le, Burke και Lyons (2009). Η έρευνα αυτή βασίστηκε σε είκοσι προηγούμενες έρευνες που αφορούσαν έναν συνολικό αριθμό 1.562 ομάδων. Βάσει του στόχου κάθε παρέμβασης, ορίστηκαν τέσσερις διαφορετικές κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία στόχος ήταν η διεύρυνση των γνώσεων των μελών, στη δεύτερη η βελτίωση διαχείρισης των συναισθημάτων, στην τρίτη οι ομαδικές διεργασίες και στην τέταρτη η βελτίωση της απόδοσης. Η συσχέτιση με τη γνωστική ικανότητα και την απόδοση ήταν ελαφρώς θετική ($r=.11$ και $r=.25$ αντίστοιχα). Όσον αφορά τις άλλες δύο κατηγορίες βρέθηκε ένας μεγαλύτερος βαθμός συσχέτισης. Στην περίπτωση των ομαδικών διεργασιών υπολογίστηκε $r=.39$ και στην περίπτωση διαχείρισης συναισθημάτων $r=.41$.

1.10 Η χρήση των ρομπότ στις δραστηριότητες δεσίματος ομάδος

Η αλληλεπίδραση ανθρώπου-ρομπότ για τις εφαρμογές κοινωνικής υποστήριξης είναι ένα καινούριο πεδίο έρευνας. Σε αυτού του είδους τις εφαρμογές, το ρομπότ έχει ως στόχο να δημιουργήσει στενή και αποτελεσματική αλληλεπίδραση με τον άνθρωπο αποσκοπώντας

μεταξύ άλλων στην παροχή βοήθειας και τη βελτίωση της μάθησης. (Huang et al, 2003). Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε, διαπιστώθηκε ότι η χρήση των ρομπότ συμβάλλει σημαντικά στην επιτυχία μιας δραστηριότητας team building. Η ευφύια και η αλληλεπιδραστικότητα των ρομπότ τράβηξε την προσοχή των συμμετεχόντων. Βρέθηκε επίσης ότι ο συνδυασμός της τεχνολογίας με παραδοσιακές τεχνικές παρέχουν κατάλληλο πλαίσιο τόσο για μάθηση όσο και για team building. Η κοινωνική αλληλεπίδραση με τα ρομπότ παρείχε κίνητρο στους συμμετέχοντες να επιτύχουν πρόοδο στη μάθηση αλλά και να συνεργαστούν/επικοινωνήσουν καλύτερα ως ομάδα (Φαχαντίδης, Αλεξανδρίδου & Τοσίου, 2012).

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκαν οι έννοιες που σχετίζονται με το δέσιμο ομάδας ώστε να καταστεί σαφές τι είναι, πότε χρειάζεται αλλά και ποιες προϋποθέσεις πρέπει να πληροί. Επίσης παρουσιάστηκαν αποτελέσματα ερευνών σχετικά με την αποτελεσματικότητα τέτοιου είδους δραστηριοτήτων ώστε να αποτελέσει υλικό για σύγκριση με τα αποτελέσματα που θα προκύψουν από την παρούσα έρευνα. Στο κεφάλαιο που ακολουθεί θα παρουσιαστούν ενδεικτικά κάποιες από τις τεχνικές που εφαρμόζονται από επιχειρήσεις τόσο στην Ελλάδα όσο και στον υπόλοιπο κόσμο.

Κεφάλαιο 2: Κατηγορίες παιχνιδιών

Προκειμένου να επιτευχθεί το δέσιμο της ομάδας, υπάρχει μεγάλο πλήθος παιχνιδιών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν. Για την κάθε περίπτωση, κάποια από αυτά είναι πιο κατάλληλα από τα υπόλοιπα. Αυτό έχει να κάνει κυρίως με το επιθυμητό αποτέλεσμα. Ένας τρόπος λοιπόν να κατηγοριοποιηθούν τα διάφορα παιχνίδια είναι βάσει του στόχου τους. Στο κεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστούν επιγραμματικά κάποια παιχνίδια ανάλογα με το στόχο που έχουν (Scannell, 2010).

2.1 Σπάσιμο του πάγου

“Απάντησε την ερώτηση”

Οι παίκτες κάθονται σε κύκλο και κάνουν ερώτηση στον διπλανό τους, την οποία πρέπει να απαντήσει. Στη συνέχεια οι παίκτες αλλάζουν θέσεις μεταξύ τους, και ο καθένας κάνει την ίδια ερώτηση που είχε κάνει αρχικά, ενώ ο διπλανός του δίνει την ίδια απάντηση που είχε δώσει. Αυτό ενδέχεται να δημιουργήσει κάποιους αρκετά αστείους διαλόγους. Τέλος, γίνεται συζήτηση σχετικά με τις επιδράσεις που έχει το γέλιο καθώς και άλλους τρόπους μείωσης του άγχους σε μια ομάδα.

2.2 Ρύθμιση του κλίματος

“Παντομίμα”

Η ομάδα χωρίζεται σε υποομάδες των πέντε έως επτά ατόμων. Μοιράζονται χαρτιά και στυλό στις ομάδες. Η κάθε ομάδα καλείται να γράψει το όνομα ενός ζώου και μια δραστηριότητα (π.χ. “Ένας ελέφαντας οδηγεί ποδήλατο” ή “Μια μαϊμού βουρτσίζει τα δόντια της”). Δύο ομάδες τοποθετούνται σε παράλληλες σειρές και ανταλλάσσουν τα χαρτιά τους. Οι λέξεις πρέπει να φτάσουν από τον τελευταίο στον πρώτο παίκτη με τη χρήση μη λεκτικής επικοινωνίας. Στο τέλος της δραστηριότητας ακολουθεί συζήτηση σχετικά με την αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας, τα σημεία που την έκαναν πιο αποτελεσματική, καθώς και το πόσο ισχυρή και αποτελεσματική είναι εν γένει η μη λεκτική επικοινωνία.

2.3 Κίνητρο

“Η χειρότερη ομάδα όλων των εποχών”

Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες των πέντε έως επτά ατόμων. Κάθε ομάδα παίρνει χαρτί και μαρκαδόρους. Οι ομάδες έχουν είκοσι λεπτά να αναπαραστήσουν τα χαρακτηριστικά της χειρότερης ομάδας που μπορούν να φανταστούν κάνοντας ένα σκίτσο. Στο τέλος του χρόνου οι ομάδες παρουσιάζουν το σχέδιο τους. Ακολουθεί συζήτηση σχετικά με παρόμοιες εμπειρίες των συμμετεχόντων και τι μπορεί να γίνει στην περίπτωση μιας ομάδας που δε λειτουργεί. Επίσης καλούνται οι συμμετέχοντες να αναγνωρίσουν πώς μπορεί μια τέτοια δραστηριότητα να βοηθήσει στη δημιουργία μιας καλύτερης ομάδας και την ατομική ευθύνη του καθενός.

2.4 Επικοινωνία

“Σχέδιο”

Οι συμμετέχοντες στέκονται σε μία γραμμή. Ο τελευταίος της γραμμής βλέπει ένα σχέδιο και προσπαθεί να το περιγράψει στον μπροστινό του με τη χρήση του δαχτύλου του μόνο. Η διαδικασία αυτή συνεχίζεται μέχρι να φτάσουν στον πρώτο της γραμμής. Όταν το μήνυμα φτάσει σε αυτόν το σχεδιάζει σε χαρτί. Ακολουθεί σύγκριση ανάμεσα σε αυτό και στο αρχικό σχέδιο για να διαπιστωθεί πόσα διαφορετικά μηνύματα μεταδόθηκαν.

Τελικά γίνεται συζήτηση σχετικά με τους λόγους για τους οποίους δεν ήταν αποτελεσματική η επικοινωνία, τις κινήσεις που μπορούν να γίνουν ώστε να μεταδοθεί το μήνυμα αποτελεσματικότερα και το πώς αυτό μπορεί να αξιοποιηθεί στον εργασιακό χώρο.

2.5 Χτίσιμο εμπιστοσύνης

“Πλάτη με πλάτη”

Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ζευγάρια και κάθονται σε καρέκλες ακουμπώντας ο ένας την πλάτη του άλλου. Ο ένας - ο καλλιτέχνης - παίρνει ένα στυλό και ένα πίνακα. Ο άλλος - ο σκηνοθέτης - παίρνει μια εικόνα. Στόχος του σκηνοθέτη είναι ο καλλιτέχνης να ζωγραφίσει ένα αντίγραφο της εικόνας όσο το δυνατόν πλησιέστερο στο αρχικό χρησιμοποιώντας μόνο λεκτική καθοδήγηση. Αρχικά ο καλλιτέχνης δεν επιτρέπεται να μιλάει στον σκηνοθέτη. Στον δεύτερο γύρο οι ρόλοι αντιστρέφονται και ο σκηνοθέτης παίρνει μια άλλη εικόνα. Τα πρώτα πέντε λεπτά επιτρέπεται να κάνει ο καλλιτέχνης ερωτήσεις που απαντώνται με ναι ή όχι. Τα επόμενα πέντε λεπτά ο καλλιτέχνης μπορεί να κάνει οποιαδήποτε ερώτηση. Όταν ολοκληρωθούν οι δύο γύροι, μπορούν να συγκρίνουν τα σχέδια τους.

2.6 Δημιουργικότητα

“Τρεις φίλοι”

Οι συμμετέχοντες σχηματίζουν ένα μεγάλο κύκλο και ένα άτομο στέκεται στο κέντρο του κύκλου. Ο στόχος του παιχνιδιού είναι να αποφύγεις να είσαι το Αυτό, δηλαδή το άτομο στο κέντρο του κύκλου. Ο Αυτό δείχνει ένα από τα άτομα που βρίσκονται στον κύκλο, λέει το όνομα ενός ζώου και μετράει μέχρι το τρία. Στο χρόνο αυτό πρέπει το άτομο αυτό μαζί με τους δύο διπλανούς του να κάνουν μια αναπαράσταση του ζώου. Εάν κάποιος από τους τρεις δεν ανταποκριθεί σωστά, παίρνει θέση στο κέντρο του κύκλου. Μετά το πέρας της δραστηριότητας πραγματοποιείται συζήτηση σχετικά με την πρόκληση και το διασκεδαστικό κομμάτι της δραστηριότητας, τη δημιουργικότητα στον εργασιακό χώρο και τους τρόπους ώστε να συνεργαζόμαστε αποτελεσματικά και αποδοτικά.

2.7 Νοητικές προκλήσεις

“Κλασικές σπαζοκεφαλίες”

Κάθε συμμετέχων λαμβάνει ένα χαρτί με μερικές σπαζοκεφαλίες. Πρέπει σε χρόνο λίγων λεπτών να τις σκεφτεί και να βρει τις απαντήσεις. Στη συνέχεια δημιουργούνται ομάδες από τρία έως πέντε άτομα έτσι ώστε να συζητήσουν τις απαντήσεις και ως ομάδα πλέον να ανακαλύψουν πιο ακριβείς απαντήσεις. Μετά από πέντε ακόμα λεπτά αποκαλύπτονται οι απαντήσεις και συζητείται η διαφορά ανάμεσα στην ατομική και την ομαδική σκέψη, τα πλεονεκτήματα της συνεργασίας και πώς αυτή μπορεί να εφαρμοστεί στην εργασία.

2.8 Επίλυση προβλημάτων

“Πιάσε και άφησε”

Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες των έξι ή επτά ατόμων και σχηματίζουν κύκλους. Ο κάθε παίκτης παίρνει από μία μπάλα. Οι παίκτες πρέπει να ανταλλάσουν συνεχώς τις μπάλες χωρίς αυτές να αγγίζουν το έδαφος. Ένας εθελοντής μετράει πόσες μπάλες έπεσαν στο έδαφος κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας. Η διαδικασία επαναλαμβάνεται αφού οι παίκτες πάρουν δύο λεπτά χρόνο ώστε να σχεδιάσουν πώς θα παίξουν. Η συζήτηση που ακολουθεί αφορά κατά κύριο λόγο το σχεδιασμό. Οι συμμετέχοντες ερωτώνται για τη διαφορά ανάμεσα στους δύο γύρους, το κατά πόσο αφιερώνουν χρόνο για να σχεδιάσουν τις

ενέργειες τους κατά την εργασία τους και γιατί είναι πολύ σημαντικό να σχεδιάζουμε ακόμα και όταν υπάρχει πίεση χρόνου.

2.9 Αναγνώριση

“Πισώπλατες λέξεις”

Οι συμμετέχοντες αναφέρουν τα χαρακτηριστικά ενός αποτελεσματικού μέλους ομάδας και όλες οι απαντήσεις καταγράφονται σε έναν πίνακα. Τα χαρακτηριστικά πρέπει να είναι όσα και οι συμμετέχοντες. Κάθε μέλος καταγράφει όλα τα χαρακτηριστικά σε αυτοκόλλητα χαρτάκια. Στη συνέχεια κολλάνε στις πλάτες των υπολοίπων το χαρτάκι με το χαρακτηριστικό που θεωρούν ότι τους αντιπροσωπεύει, ένα χαρτάκι για τον καθένα. Ακολουθεί συζήτηση σχετικά με το πόσο σημαντικό είναι να αναγνωρίζει ο καθένας τα θετικά χαρακτηριστικά του άλλου και πώς μπορούμε να το εντάξουμε αυτό περισσότερο στην καθημερινότητα μας.

2.10 Πρακτικές της αγοράς

Ανάλογα με τα θέματα που αντιμετωπίζει η εκάστοτε εταιρεία και τον σκοπό τον οποίο επιθυμεί να επιτύχει, μπορεί να επιλέξει κάποια από τις δραστηριότητες που αναφέρθηκαν παραπάνω ή και ένα συνδυασμό των δραστηριοτήτων αυτών. Τα τελευταία χρόνια, παρουσιάζεται μια πληθώρα νέων δραστηριοτήτων, τόσο στη διεθνή όσο και στην ελληνική αγορά. Αρκετές από τις δραστηριότητες υλοποιούνται σε εξωτερικούς χώρους και μπορεί να συνδυάζονται με κάποιο ταξίδι.

Ένα παράδειγμα τέτοιας δραστηριότητας είναι το “The Mystery Tour” το οποίο υλοποιείται στην πόλη της Αθήνας. Πρόκειται για μία δραστηριότητα στην οποία οι συμμετέχοντες επιβαίνουν σε ηλεκτρικά σκούτερ, επισκέπτονται κάποια από τα σημαντικότερα αξιοθέατα της πόλης και καλούνται να λύσουν γρίφους. Απαραίτητη, ώστε να επιτύχουν το στόχο τους μέσα σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, είναι η αποτελεσματική συνεργασία.

Μια άλλη δραστηριότητα που καλλιεργεί το κλίμα της συνεργασίας είναι τα “Escape Rooms”. Μια ομάδα αποτελούμενη από τέσσερα έως έξι άτομα κλείνεται σε ένα χώρο και έχει στη διάθεση της μία ώρα ώστε να αποδράσει. Προκειμένου να τα καταφέρει πρέπει να συνεργαστεί ώστε να λύσει μία σειρά από γρίφους.

Πέρα από τις εξωτερικές δραστηριότητες, οι εταιρείες που διοργανώνουν δράσεις δεσίματος ομάδας εμπνέονται αρκετές φορές και από δημοφιλή τηλεοπτικά παιχνίδια. Ένα πλεονέκτημα αυτών των δραστηριοτήτων είναι ότι οι συμμετέχοντες είναι ήδη εξοικειωμένοι με τους κανονισμούς. Επίσης μπορούν να υλοποιηθούν σε εσωτερικούς χώρους μειώνοντας τόσο το κόστος όσο και το χρόνο που απαιτείται. Παραδείγματα τέτοιων δραστηριοτήτων από την ελληνική τηλεόραση είναι το “Minute to win it” και το “Celebrity Game Night”.

Ένας κλάδος που αρχίζει να αναπτύσσεται τα τελευταία χρόνια είναι η χρήση των ρομπότ. Στις περισσότερες δραστηριότητες οι ομάδες καλούνται να κατασκευάσουν το δικό τους ρομπότ και στη συνέχεια τα ρομπότ των διαφόρων ομάδων ανταγωνίζονται μεταξύ τους. Παραδείγματα τέτοιων δραστηριοτήτων είναι το “Mr Roboto”, το “Robot Wars” και το “Robot team building”. Το τελευταίο μάλιστα έχει χρησιμοποιηθεί από πολύ μεγάλες διεθνείς επιχειρήσεις όπως η Google, η Facebook, η Intel, η Bosch, η Sony και πολλές άλλες. Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα δεν φαίνεται να έχουν εντάξει προς το παρόν τη χρήση των ρομπότ στις δραστηριότητές τους, καθώς καμία από τις πολυάριθμες δραστηριότητες που προτείνονται στο Διαδίκτυο δεν τα αξιοποιεί.

Στο κεφάλαιο αυτό έγινε μια σύντομη παρουσίαση παιχνιδιών που χρησιμοποιούνται στην αγορά, βάσει του στόχου που θέλουν να επιτύχουν. Στο επόμενο κεφάλαιο θα αναλυθεί ο τρόπος συλλογής των δεδομένων και οι περιορισμοί της έρευνας.

Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία έρευνας

3.1 Δείγμα

Για την υλοποίηση της δραστηριότητας επιλέχθηκε η εταιρεία Epsilon Net. Πρόκειται για έναν Όμιλο Εταιρειών που δραστηριοποιείται από το 1999 στους τομείς της πληροφορικής, (Epsilon Net Software), της δημιουργίας ψηφιακού περιεχομένου στο διαδίκτυο (Epsilon Net Network) και της εκπαίδευσης (Epsilon Net Training). Απασχολεί συνολικά πάνω από 400 εργαζόμενους σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη και διαθέτει ένα διαρκώς αυξανόμενο δίκτυο 300 συνεργατών στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα υπήρξε επικοινωνία με τα γραφεία της εταιρείας στην Πυλαία Θεσσαλονίκης. Κατά τη συζήτηση με τον υπεύθυνο αλλά και με άλλους εργαζόμενους της εταιρείας, προέκυψε ότι υπάρχει δυσαρέσκεια σε πολλές περιπτώσεις από την πλευρά των υπαλλήλων. Αυτή εκφράζεται κατά βάση με παράπονα προς τους ανωτέρους, αλλά σε αρκετές περιπτώσεις η κακή διάθεση και ο εκνευρισμός προκαλεί επίσης προστριβές μεταξύ των υπαλλήλων. Κατά τη συνομιλία με τον υπεύθυνο προσωπικού και αφού αναφέρθηκαν τα θέματα που αντιμετωπίζει η εταιρεία, εξηγήθηκε αναλυτικά η έννοια του δεσίματος ομάδας, καθώς επίσης και ο σκοπός της συγκεκριμένης ερευνητικής εργασίας. Ο υπεύθυνος προσωπικού έδειξε ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την παρέμβαση που του προτάθηκε και μετά από συζήτηση με τα υπόλοιπα στελέχη της εταιρείας προέκυψε συμφωνία. Προκειμένου να υλοποιηθεί η δραστηριότητα ζητήθηκε μία αίθουσα του κτιρίου όπου στεγάζεται η εταιρεία και η εθελοντική συμμετοχή οκτώ ατόμων.

Τα άτομα που εκδήλωσαν ενδιαφέρον για συμμετοχή στη δραστηριότητα ήταν μόνο άντρες, απασχολούμενοι στο τμήμα της τεχνικής υποστήριξης της εταιρείας. Οι ηλικίες τους κυμαίνονται από είκοσι επτά έως και τριάντα δύο έτη και ο χρόνος κατά τον οποίο εργάζονται στην εταιρεία δεν ξεπερνάει τα τρία έτη.

3.2 Η δραστηριότητα

3.2.1 Πρώτο μέρος (ομαδική δραστηριότητα)

Η δραστηριότητα σχεδιάστηκε ώστε να αποτελείται από δύο μέρη. Το πρώτο μέρος ήταν αυτό στο οποίο αξιοποιήθηκε και η τεχνολογία των ρομπότ. Ο στόχος του πρώτου μέρους της δραστηριότητας ήταν να σπάσει τον πάγο μεταξύ των συμμετεχόντων αλλά και να

δημιουργήσει ένα κλίμα συνεργασίας και εμπιστοσύνης, τόσο μεταξύ τους όσο και ανάμεσα στους συμμετέχοντες και τον διευκολυντή. Το λογισμικό που χρησιμοποιήθηκε ήταν το Lego Mindstorms EV3. Πρόκειται για ένα εκπαιδευτικό κυρίως λογισμικό το οποίο αποτελείται από διάφορα τουβλάκια Lego, κινητήρα και αισθητήρες. Ο χρήστης μπορεί να προγραμματίσει την κατασκευή του ώστε να εκτελέσει μια σειρά από κινήσεις.

Το σύνολο των οκτώ εθελοντών χωρίστηκε σε τέσσερις ομάδες των δύο ατόμων η καθεμία. Σε κάθε ομάδα δόθηκε ένα ολοκληρωμένο σετ από το Lego Mindstorms EV3. Μετά από μια σύντομη παρουσίαση των εξαρτημάτων μοιράστηκε στις ομάδες ένα φυλλάδιο με αναλυτικές οδηγίες για την κατασκευή ενός οχήματος. Διευκρινίστηκε ότι μετά την κατασκευή θα ακολουθήσει αναμέτρηση ανάμεσα στα οχήματα, έχοντας ως στόχο το κάθε όχημα να απωθήσει το αντίπαλο. Η κάθε ομάδα είχε στη διάθεση της χρόνο είκοσι λεπτών ώστε να ολοκληρώσει την κατασκευή του δικού της οχήματος-ρομπότ. Μέσα στο χρόνο αυτό θα έπρεπε να προσθέσει και επιπλέον εξαρτήματα ώστε να αποκτήσει πλεονέκτημα κατά τη διάρκεια της αναμέτρησης με τον αντίπαλο. Καθώς στο χρόνο των είκοσι λεπτών μόνο μία από τις τέσσερις ομάδες είχε ολοκληρώσει την κατασκευή της δόθηκε μία παράταση πέντε λεπτών ώστε όλες οι ομάδες να είναι έτοιμες. Το κομμάτι του προγραμματισμού θεωρήθηκε ότι δεν πρέπει να αποτελεί μέρος της διαδικασίας καθώς οι περισσότεροι συμμετέχοντες δεν ήταν εξοικειωμένοι με τέτοιες διαδικασίες και θα απαιτούσε σαφώς περισσότερο χρόνο. Έτσι είχε προηγηθεί προγραμματισμός των οχημάτων ώστε να κινούνται μόνο ευθύγραμμα μέχρι να πατηθεί το κουμπί του τερματισμού. Στη συνέχεια τοποθετήθηκαν στο πάτωμα της αίθουσας δύο καλώδια, παράλληλα το ένα με το άλλο και σε απόσταση περίπου μισού μέτρου, τα οποία οριοθετούσαν το χώρο μέσα στον οποίο θα κινούνταν τα οχήματα. Οι κανόνες της αναμέτρησης ήταν οι εξής:

Η κάθε ομάδα τοποθετούσε το όχημα που κατασκεύασε ακριβώς μπροστά από το ένα καλώδιο. Η τοποθέτηση γινόταν με τέτοιο τρόπο ώστε να βρίσκονται στην ίδια ευθεία, στραμμένα το καθένα προς το άλλο. Στη συνέχεια και μετά από αντίστροφη μέτρηση, κάθε ομάδα πατούσε το κουμπί του οχήματος της ώστε αυτό να αρχίσει να κινείται. Σύντομα, τα οχήματα συγκρούονταν μεταξύ τους. Νικητής της αναμέτρησης ήταν το όχημα το οποίο ανάγκαζε το άλλο να μετατοπιστεί πίσω από το καλώδιο από όπου ξεκίνησε.

Πραγματοποιήθηκαν αρχικά δύο αναμετρήσεις μεταξύ των ομάδων. Η κάθε μία αναμέτρηση αποτελείτο από δύο γύρους. Για να ανακηρυχθεί δηλαδή μια ομάδα νικήτρια, έπρεπε να βγάλει το αντίπαλο όχημα εκτός ορίων δύο φορές. Σε περίπτωση ισοβαθμίας υπήρχε και

τρίτος γύρος. Στη συνέχεια, υπήρξε μια επιπλέον αναμέτρηση ανάμεσα στους δύο νικητές των πρώτων αγώνων ώστε να προκύψει ο τελικός νικητής.

Πραγματοποιήθηκαν συνολικά οκτώ γύροι καθώς μία φορά υπήρξε ισοπαλία και χρειάστηκε να πραγματοποιηθεί τρίτος γύρος και μία φορά τα οχήματα συγκρούστηκαν και κανένα δεν ωθούσε το άλλο προς τα πίσω. Η συνολική διάρκεια των αναμετρήσεων ήταν περίπου είκοσι λεπτά. Οι συμμετέχοντες αποσυναρμολόγησαν τα οχήματά τους και επέστρεψαν στις θέσεις τους προκειμένου να ξεκινήσει το δεύτερο μέρος της δραστηριότητας.

3.2.2 Δεύτερο μέρος (ατομική δραστηριότητα)

Το δεύτερο μέρος είχε ως στόχο την επικοινωνία μεταξύ των υπαλλήλων αλλά και την επίλυση προβλημάτων. Αρχικά πραγματοποιήθηκε μια συζήτηση σχετικά με θέματα που μπορεί να τους απασχολούν στο χώρο εργασίας τους. Σκοπός της συζήτησης ήταν να ακουστούν διάφορες απόψεις και μέσω του διαλόγου να καταλήξουν σαν ομάδα σε αυτό που θεωρούν ως το κυριότερο. Αναφέρθηκαν διάφορα θέματα όπως η συχνή ανάγκη για υπερωρίες οι οποίες δεν αμείβονται ικανοποιητικά, η πίεση που υπάρχει ώστε να καλυφθεί μεγάλος όγκος εργασίας σε σύντομο χρονικό διάστημα, η περιορισμένη δυνατότητα για πρωτοβουλία και δημιουργικότητα, οι πενιχρές αμοιβές και η προβληματική επικοινωνία που εντοπίζεται κυρίως μεταξύ προϊστάμενων και υφιστάμενων. Αυτό το οποίο κατέληξαν ότι είναι το κυριότερο και απασχολεί την πλειοψηφία των εργαζόμενων στη συγκεκριμένη εταιρεία είναι η πίεση που δέχονται από τους ανωτέρους σε συνδυασμό με το οικονομικό αντίκρισμα που υπάρχει. Θεωρούν δηλαδή ότι οι απαιτήσεις είναι πολύ μεγάλες και δε συνοδεύονται από την ανάλογη αμοιβή. Στη συνέχεια, τους ζητήθηκε με τα τουβλάκια που είχαν από το λογισμικό Lego Mindstorms EV3 να πραγματοποιήσουν μια κατασκευή η οποία να συνιστά μία λύση στο πρόβλημά τους. Οι κατασκευές αυτή τη φορά ήταν ατομικές. Ο χρόνος που δόθηκε ώστε να σκεφτούν και να υλοποιήσουν τις κατασκευές τους ήταν δεκαπέντε λεπτά. Με το πέρας του χρόνου, έξι από τους οκτώ συμμετέχοντες είχαν ολοκληρώσει τις κατασκευές τους, ενώ οι άλλοι δύο δήλωσαν αδυναμία να κατασκευάσουν κάτι. Με τυχαία σειρά, ο καθένας έπαιρνε το λόγο και αφού παρουσίαζε την κατασκευή του εξηγούσε τι ακριβώς κατασκεύασε και γιατί θεωρεί πως αυτό αποτελεί κάποια λύση στο πρόβλημα. Η συνολική διάρκεια αυτής της διαδικασίας ήταν περίπου δεκαπέντε λεπτά.

Οι κατασκευές των συμμετεχόντων ήταν ιδιαίτερες δημιουργικές και ευφάνταστες. Είναι αξιοσημείωτο ότι ενώ υπήρχε ως κοινό σημείο αναφοράς το πρόβλημα που αναφέρθηκε, τόσο οι κατασκευές όσο και οι επεξηγήσεις των δημιουργών διέφεραν σημαντικά μεταξύ τους.

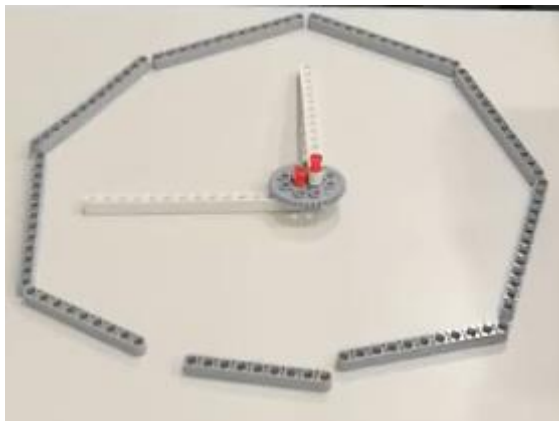
Η πρώτη κατασκευή που παρουσιάστηκε ήταν το σύμβολο του ευρώ.



Εικόνα 1 - Αυξημένες απολαβές

Η εξήγηση που δόθηκε ήταν η προφανής, ότι ένα σημαντικό κίνητρο για τους εργαζόμενους είναι να αμείβονται καλά για την εργασία τους. Μία καλή αμοιβή μπορεί να δημιουργήσει θετικότερη διάθεση από τη μεριά των εργαζομένων και αυξημένη ανοχή σε τυχόν πιέσεις.

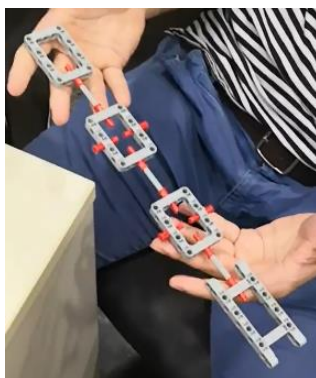
Η δεύτερη κατασκευή απεικόνιζε ένα ρολόι.



Εικόνα 2 - Ο χρόνος

Η κατασκευή αναφερόταν στο χρόνο εργασίας ο οποίος σύμφωνα με τους εργαζόμενους είναι αυξημένος και τους περιορίζει σημαντικά το χρόνο από την προσωπική τους ζωή.

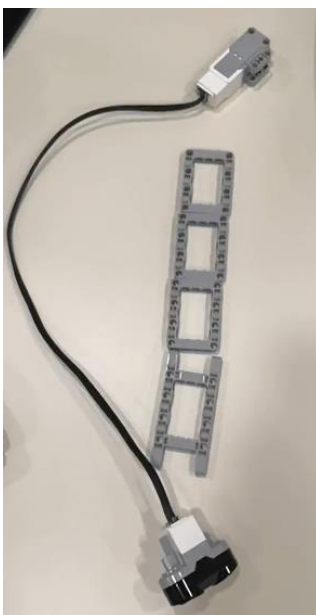
Επόμενη κατασκευή ήταν μια σειρά από ενωμένα ορθογώνια παραλληλόγραμμα.



Εικόνα 3 - Συνεργατικότητα

Σύμφωνα με τον δημιουργό, ο συμβολισμός ήταν η αποτελεσματική συνεργασία ανάμεσα στα μέλη μιας ομάδας που πρέπει να λειτουργούν αρμονικά ώστε να επιτευχθεί το βέλτιστο αποτέλεσμα, αλλά και τα δεσμά του καπιταλισμού που δημιουργούν πίεση.

Η τέταρτη κατασκευή απεικόνιζε και πάλι τέσσερα ενωμένα ορθογώνια παραλληλόγραμμα αλλά και ένα καλώδιο τοποθετημένο στην πάνω μεριά σαν ημικύκλιο



Εικόνα 4 - Σκληρή δουλειά ή μέσον

Ο δημιουργός εξήγησε ότι απεικονίζονται οι δύο δρόμοι προς την επιτυχία. Ο ένας είναι η σκληρή δουλειά μέσω της οποίας ξεκινάει κανείς από τη χαμηλή κλίμακα της εργασίας (το κάτω ορθογώνιο) και βήμα βήμα ανεβαίνει στην ιεραρχία μέχρι να φτάσει ψηλά και να έχει καλύτερες εργασιακές συνθήκες. Ο δεύτερος είναι να έχει τις κατάλληλες γνωριμίες ώστε να παρακάμψει όλα τα ενδιάμεσα στάδια και να φτάσει στις ανώτερες βαθμίδες του επαγγέλματος του χωρίς να καταβάλλει την ανάλογη προσπάθεια.

Η επόμενη κατασκευή απεικόνιζε ένα σύστημα από συνδεδεμένα γρανάζια.



Εικόνα 5 - Συνεργασία

Όπως και μια από τις προηγούμενες κατασκευές, η κατασκευή αυτή συμβολίζει τη μεγάλη σημασία της σωστής συνεργασίας. Επιπλέον ο δημιουργός της κίνησε το μικρό γρανάζι, κάνοντας όλα τα υπόλοιπα να κινηθούν. Στη συνέχεια παραλλήλισε την κίνηση αυτή με τον εργασιακό χώρο, όπου η δουλειά ακόμα και ενός απλού υπαλλήλου μπορεί να είναι ζωτικής σημασίας για την καλή λειτουργία ολόκληρης της επιχείρησης.

Η τελευταία κατασκευή απεικόνιζε ένα σφυρί και ένα δρεπάνι.



Εικόνα 6 - Σοσιαλισμός και Κομμουνισμός

Σύμφωνα με τον κατασκευαστή, η λύση είναι μια σοσιαλιστική και κομμουνιστική κοινωνία στην οποία οι άνθρωποι δε θα δουλεύουν για το κέρδος, αλλά θα εργάζονται ανάλογα με τις τρέχουσες ανάγκες της κοινωνίας. Έτσι θα έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο να κοινωνικοποιηθούν, να καλλιεργηθούν αλλά και να διασκεδάσουν.

Αμέσως μετά την ολοκλήρωση της δραστηριότητας μοιράστηκαν στους συμμετέχοντες τα ερωτηματολόγια. Συμπληρώθηκαν από όλους και επιστράφηκαν εντός δέκα λεπτών.

Η συνολική διάρκεια της δραστηριότητας ήταν μιάμιση ώρα, όπως αρχικά είχε σχεδιαστεί. Δεν υπήρξαν απρόοπτα κατά τη διαδικασία και το κλίμα ήταν ιδιαίτερα ευχάριστο καθόλη τη

διάρκεια, γεγονός το οποίο αποτυπώθηκε και στις απαντήσεις που έδωσαν οι μετέχοντες όταν συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια.

3.3 Ερευνητικό εργαλείο

Η αξιολόγηση της διαδικασίας έγινε από τους συμμετέχοντες με τη χρήση ερωτηματολογίου το οποίο τους μοιράστηκε αμέσως μετά την ολοκλήρωση της δραστηριότητας. Στόχος ήταν η αξιολόγηση των εξής παραμέτρων:

- Ευχαρίστηση/Ικανοποίηση
- Επίδραση στις σκέψεις και τις απόψεις τους (εργαλείο έκφρασης)
- Κατανόηση των απόψεων των άλλων (εργαλείο επικοινωνίας)
- Αξιολόγηση και σύνθεση όλων των απόψεων της ομάδας (εργαλείο συνεργασίας)

Μετά από εκτενή έρευνα δε βρέθηκε κάποιο ερωτηματολόγιο το οποίο να ανταποκρίνεται επακριβώς στις ανάγκες της έρευνας. Για το λόγο αυτό δημιουργήθηκε ένα νέο ερωτηματολόγιο με τη σύνθεση ερωτήσεων που βρέθηκαν στα ήδη υπάρχοντα. Οι περισσότερες ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν ήταν από τα «End-of-session Questionnaires» των Taylor-Powell και Renner και από το «Team building event recap questionnaire». Σχετικά με την ευχαρίστηση των συμμετεχόντων από τη δραστηριότητα υπήρχαν οκτώ ερωτήσεις. Από αυτές οι έξι ήταν κλειστού τύπου ενώ οι δύο τελευταίες ερωτήσεις ήταν ανοιχτού τύπου και αφορούσαν το στοιχείο της δραστηριότητας το οποίο τους άρεσε περισσότερο και λιγότερο. Στο δεύτερο σκέλος (εργαλείο έκφρασης) υπήρχαν πέντε ερωτήσεις κλειστού τύπου και μία ανοιχτού. Σχετικά με την επικοινωνία υπήρχαν τέσσερις ερωτήσεις κλειστού τύπου ενώ όσον αφορά τη συνεργασία έξι ερωτήσεις κλειστού τύπου.

Όλες οι ερωτήσεις κλειστού τύπου έκαναν χρήση μιας πενταβάθμιας κλίμακας όπου το ένα (1) αντιστοιχούσε στο “Συμφωνώ απόλυτα” ενώ το πέντε (5) στο “Διαφωνώ απόλυτα”.

Αφού ετοιμάστηκε, μοιράστηκε σε μικρό δείγμα ατόμων ώστε να εντοπιστούν τυχόν ασάφειες ή παρανοήσεις. Από τις παρατηρήσεις που έγιναν προέκυψαν κάποιες μικρές τροποποιήσεις στη διατύπωση και το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε και πάλι. Μετά τη δεύτερη δοκιμαστική συμπλήρωση των ερωτηματολογίων δεν παρατηρήθηκαν παρανοήσεις συνεπώς δεν διαπιστώθηκε ανάγκη για περαιτέρω αλλαγές.

3.4 Περιορισμοί έρευνας

Η συγκεκριμένη έρευνα υπόκειται σε κάποιους περιορισμούς. Οι περιορισμοί αυτοί έχουν να κάνουν κατά κύριο λόγο με το δείγμα των συμμετεχόντων. Καταρχάς όλοι οι συμμετέχοντες ήταν άντρες οπότε δεν υπήρχε αντιπροσωπευτικότητα όσον αφορά το φύλο. Επίσης ανήκαν όλοι στην ίδια ηλικιακή ομάδα. Ως αποτέλεσμα δε μελετάται η συμπεριφορά ατόμων του άλλου φύλου ή διαφορετικών ηλικιών. Μία άλλη παράμετρος είναι το μέγεθος της ομάδας. Έχει αναφερθεί ότι η αποτελεσματικότητα τέτοιου είδους παρεμβάσεων εξαρτάται σημαντικά από το πλήθος των ατόμων που συμμετέχουν σε αυτήν. Στη συγκεκριμένη περίπτωση μελετήθηκε μόνον η παρέμβαση σε μία ομάδα οκτώ ατόμων. Ταυτόχρονα, ο μικρός αριθμός των ερωτηματολογίων δεν προσφέρεται για γενίκευση των αποτελεσμάτων. Η στατιστική ανάλυση που πραγματοποιήθηκε επί των απαντήσεων είχε ως μόνο στόχο την οπτικοποίηση των ευρημάτων. Τέλος, υπάρχουν ακόμα δύο περιορισμοί που σχετίζονται κυρίως με τη χρήση των ρομπότ. Πρώτον, προκειμένου να υλοποιηθούν τέτοιες δραστηριότητες χρειάζεται και το κατάλληλο υλικό και λογισμικό. Η αγορά του κατάλληλου εξοπλισμού είναι αρκετά δαπανηρή και ιδιαίτερος αν πρόκειται για ομάδες με μεγάλο αριθμό ατόμων μπορεί το κόστος που προκύπτει ώστε το υλικό να επαρκεί για όλους τους συμμετέχοντες να είναι δυσβάσταχτο. Δεύτερον, η έρευνα υλοποιήθηκε σε εταιρεία πληροφορικής και όλοι οι μετέχοντες είχαν επιστημονικό υπόβαθρο σχετικό με το αντικείμενο αυτό. Συνεπώς η εξοικείωση τους με την τεχνολογία είναι δεδομένη και πιθανώς επηρεάζει τα αποτελέσματα της έρευνας. Ενδέχεται η αντιμετώπιση ατόμων που δυσκολεύονται να κάνουν χρήση της τεχνολογίας να μετέβαλλε σημαντικά τα αποτελέσματα.

Στο κεφάλαιο αυτό πραγματοποιήθηκε η ανάλυση του δείγματος των συμμετεχόντων στην έρευνα. Στη συνέχεια έγινε καταγραφή της δραστηριότητας που υλοποιήθηκε. Συγκεκριμένα, αναλύθηκε η διαδικασία που ακολούθησαν οι συμμετέχοντες στο πρώτο μέρος της δραστηριότητας και οι κανόνες αυτού. Αμέσως μετά έγινε η επεξήγηση του δεύτερου μέρους και η παρουσίαση των ατομικών κατασκευών που πραγματοποιήθηκαν, συνοδευόμενη από το σχολιασμό της καθεμίας. Τέλος, έγινε αναφορά στο ερευνητικό εργαλείο, το ερωτηματολόγιο δηλαδή που χρησιμοποιήθηκε καθώς και στους περιορισμούς της συγκεκριμένης έρευνας. Στο κεφάλαιο που ακολουθεί θα παρουσιαστούν και θα αναλυθούν τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων.

Κεφάλαιο 4: Αποτελέσματα

4.1 Παρουσίαση δεδομένων

Η πλειοψηφία των ερωτήσεων που τέθηκαν στους συμμετέχοντες ήταν κλειστού τύπου. Έγινε χρήση της κλίμακας Likert, με δυνατές απαντήσεις τις εξής: “Συμφωνώ απόλυτα”, “Συμφωνώ”, “Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ”, “Διαφωνώ” και “Διαφωνώ απόλυτα”. Προκειμένου να μπορέσει να γίνει η στατιστική ανάλυση των απαντήσεων, αντιστοιχίστηκε στην απάντηση “Συμφωνώ απόλυτα” ο αριθμός ένα (1), στην απάντηση “Συμφωνώ” ο αριθμός δύο (2) και συνεχίζοντας με τον ίδιο τρόπο στην απάντηση “Διαφωνώ απόλυτα” ο αριθμός πέντε (5). Στη συνέχεια, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στις ερωτήσεις κλειστού τύπου καταχωρήθηκαν σε ένα φύλλο εργασίας του Microsoft Excel. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 1).

	Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
Οι δραστηριότητες ανταποκρίθηκαν στις προσδοκίες μου	4	3			
Μου άρεσε που εργάστηκα σε ομάδα	6	1			
Η διάρκεια των δραστηριοτήτων ήταν η κατάλληλη	3	2	2		
Συνολικά, είμαι ευχαριστημένος από τις δραστηριότητες	6	2			
Θα ήθελα να συμμετέχω σε αντίστοιχη δραστηριότητα στο μέλλον	4	3			
Μου άρεσε που είχα την ευκαιρία να μοιραστώ τις σκέψεις μου με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας	5	2			
Πιστεύω ότι οι επαγγελματικές μου δεξιότητες βελτιώθηκαν μέσα από τις δραστηριότητες	4	3			
Βελτίωση επικοινωνιακών δεξιοτήτων	2	3	2		
Διαχείριση διαπροσωπικών συγκρούσεων	1	4	1	1	
Βελτίωση συνεργασίας	3	3	1		
Αισθάνομαι ότι αναπτύχθηκε ένα κλίμα εμπιστοσύνης όπου μπορώ να μιλάω ανοιχτά και με ειλικρίνεια	3	3	1	1	
Έμαθα ή βίωσα κάτι νέο και χρήσιμο σχετικά με τον εαυτό μου και τους συναδέλφους μου	2	3	3		
Η ευκαιρία να δείξω τις σκέψεις μου στους συναδέλφους μου με βοήθησε να ενισχύσω την αυτοπεποίθησή μου	2	3	3		
Βρήκα εποικοδομητικούς τρόπους να διαχειρίζομαι διαφορές και να αποφεύγω πιθανές συγκρούσεις	3	1	3	1	

Έμαθα πώς να παρέχω στους άλλους την απαραίτητη υποστήριξη και βοήθεια	2	2	3	1	
Αισθάνομαι πιο άνετα με κάποιους συναδέλφους ή με την ομάδα ως σύνολο	2	5	1		
Πιστεύω ότι οι δραστηριότητες θα επιφέρουν θετική αλλαγή στον τρόπο που θα λειτουργώ στο εξής	2	3	3		
Πιστεύω ότι οι δραστηριότητες θα επιφέρουν θετική αλλαγή στον τρόπο που θα λειτουργεί στο εξής η ομάδα	3	2	2		
Πιστεύω ότι οι αλλαγές που θα προκύψουν από τη δραστηριότητα θα έχουν θετικό αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητά μου	4	2	2		
Πιστεύω ότι οι αλλαγές που θα προκύψουν από τη δραστηριότητα θα έχουν θετικό αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητά της ομάδας	3	2	2		
Θεωρώ ότι ενισχύθηκε το αίσθημα της ομάδας	4	2	2		

Πίνακας 1 - Αποτελέσματα ερωτηματολογίων

Όπως φαίνεται παρατηρώντας τον παραπάνω πίνακα, οι συμμετέχοντες απάντησαν «Συμφωνώ» ή «Συμφωνώ απόλυτα» στις περισσότερες δηλώσεις. Συγκεκριμένα, σε σύνολο 21 ερωτήσεων υπήρχαν συνολικά 68 «Συμφωνώ απόλυτα», 54 «Συμφωνώ», 31 «Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ», μόλις 4 «Διαφωνώ» ενώ ούτε σε μία δήλωση δε δόθηκε η απάντηση «Διαφωνώ απόλυτα» από κανέναν από τους συμμετέχοντες. Αυτό που μπορεί επίσης να παρατηρηθεί είναι ότι σε κάποιες από τις δηλώσεις το σύνολο των απαντήσεων είναι επτά αντί για οκτώ που ήταν το αναμενόμενο. Αυτό συμβαίνει γιατί σε δύο από τα ερωτηματολόγια κάποιες από τις ερωτήσεις κλειστού τύπου δεν απαντήθηκαν.

4.2 Στατιστική επεξεργασία δεδομένων

Μετά την ολοκλήρωση της καταχώρησης υπολογίστηκαν οι μέσες τιμές των απαντήσεων για κάθε ερώτηση ξεχωριστά. Βάσει των αντιστοιχίσεων που αναφέρθηκαν παραπάνω, μια μέση τιμή που προσεγγίζει το ένα δείχνει την απόλυτη συμφωνία των ερωτώμενων με τη δήλωση, ενώ μια μέση τιμή που προσεγγίζει το πέντε εκφράζει απόλυτη διαφωνία.

Όσον αφορά τις ερωτήσεις για την ικανοποίηση και την ευχαρίστηση που έλαβαν οι μετέχοντες από τη δραστηριότητα, τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί (Πίνακας 2).

Οι δραστηριότητες ανταποκρίθηκαν στις προσδοκίες μου	1,43
Μου άρεσε που εργάστηκα σε ομάδα	1,14
Η διάρκεια των δραστηριοτήτων ήταν η κατάλληλη	1,86
Συνολικά, είμαι ευχαριστημένος από τις δραστηριότητες	1,25
Θα ήθελα να συμμετέχω σε αντίστοιχη δραστηριότητα στο μέλλον	1,43
Μου άρεσε που είχα την ευκαιρία να μοιραστώ τις σκέψεις μου με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας	1,29

Πίνακας 2 - Ευχαρίστηση/Ικανοποίηση από τις δραστηριότητες

Όπως φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα, υπήρξε πολύ μεγάλος βαθμός ικανοποίησης από τη συμμετοχή στη δραστηριότητα. Σε πέντε από τις έξι δηλώσεις, οι μέσες τιμές βρίσκονται κάτω από το 1,50, γεγονός το οποίο εκφράζει ιδιαίτερη ευχαρίστηση τόσο από την ομαδική όσο και από την ατομική δραστηριότητα και επιθυμία για συμμετοχή σε ανάλογη δραστηριότητα στο μέλλον. Η μοναδική δήλωση με μέση τιμή που πλησιάζει το δύο, ήταν αυτή σχετικά με τη διάρκεια των δραστηριοτήτων (με μέση τιμή 1,86). Μια πιθανή εξήγηση είναι ότι η δραστηριότητα πραγματοποιήθηκε μετά το πέρας του εργασιακού ωραρίου, ώρα κατά την οποία οι εργαζόμενοι ήταν ήδη κουρασμένοι και σε κάποιους φάνηκε δυσάρεστη η παράταση του χρόνου επιστροφής στο σπίτι τους κατά μιάμιση ώρα.

Οι επόμενες δύο ερωτήσεις ήταν ανοιχτού τύπου και αφορούσαν το στοιχείο των δραστηριοτήτων που άρεσε στον καθένα περισσότερο και λιγότερο. Η πρώτη ερώτηση ήταν για το στοιχείο που τους άρεσε περισσότερο και απαντήθηκε από όλους. Οι τέσσερις από τους οκτώ ανέφεραν τα ρομπότ και την κατασκευή του οχήματος, ενώ ένας ακόμη αναφέρθηκε στο διαγωνιστικό μέρος το οποίο σχετίζεται και πάλι με τα ρομπότ. Επίσης, τρία άτομα θεώρησαν σαν αγαπημένο τους στοιχείο τη συνεργασία με την ομάδα. Η απάντηση αυτή αναφέρεται και πάλι στο πρώτο κομμάτι της δραστηριότητας κατά το οποίο εργάστηκαν σε ομάδες. Ένας συμμετέχων ανέφερε την ομαδική συζήτηση, η οποία αποτέλεσε το εισαγωγικό κομμάτι του δεύτερου μέρους της δραστηριότητας και ένας άλλος είπε “την αφηρημένη τέχνη”, εννοώντας τις ατομικές κατασκευές που πραγματοποίησαν. Ο αριθμός των απαντήσεων ήταν μεγαλύτερος των οκτώ, δέκα συγκεκριμένα, γιατί δύο από τους μετέχοντες έδωσαν δύο απαντήσεις αντί για μία.

Στη δεύτερη ερώτηση που αφορούσε το στοιχείο που τους άρεσε λιγότερο, απάντησαν μόνον οι πέντε από τους οκτώ. Οι τρεις είπαν “το δεύτερο κομμάτι της δραστηριότητας”, ένας αναφέρθηκε στην επεξήγηση αυτού του μέρους της δραστηριότητας και ένας είπε “το ερωτηματολόγιο”.

Είναι εμφανές ότι το μέρος της δραστηριότητας που έκανε τη χρήση των ρομπότ και περιελάμβανε συνεργασία έγινε δεκτό με μεγαλύτερη ευχαρίστηση σε σύγκριση με το δεύτερο μέρος που απαιτούσε δημιουργικότητα και ατομική εργασία.

Όσον αφορά τις ερωτήσεις κλειστού τύπου σχετικά με την επίδραση στις σκέψεις και τις απόψεις τους (ως εργαλείο έκφρασης δηλαδή), τα αποτελέσματα εμφανίζονται στον Πίνακα 3.

Πιστεύω ότι οι επαγγελματικές μου δεξιότητες βελτιώθηκαν μέσα από τις δραστηριότητες	2,43
Βελτίωση επικοινωνιακών δεξιοτήτων	2,00
Διαχείριση διαπροσωπικών συγκρούσεων	2,29
Βελτίωση συνεργασίας	1,71
Αισθάνομαι ότι αναπτύχθηκε ένα κλίμα εμπιστοσύνης όπου μπορώ να μιλάω ανοιχτά και με ειλικρίνεια	2,00

Πίνακας 3 - Αξιολόγηση ως εργαλείο έκφρασης

Σε αυτή την περίπτωση, εμφανίζεται και πάλι ένας αρκετά μεγάλος βαθμός συμφωνίας με τις δηλώσεις, μειωμένος ωστόσο σε σχέση με την προηγούμενη ενότητα του ερωτηματολογίου. Η δήλωση με το μεγαλύτερο βαθμό συμφωνίας ήταν αυτή σχετικά με τη βελτίωση της συνεργασίας (μέση τιμή 1,71). Επίσης, σε ικανοποιητικό βαθμό (μέση τιμή 2,00) συμφώνησαν με τη δημιουργία ενός κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ τους και με τη βελτίωση των επικοινωνιακών τους δεξιοτήτων. Μικρότερος ήταν ο βαθμός συμφωνίας όσον αφορά τη βελτιωμένη διαχείριση διαπροσωπικών συγκρούσεων (2,29), ίσως επειδή σε κάποιες ομάδες η συνεργασία ήταν αρμονική και δεν υπήρξαν ιδιαίτερες συγκρούσεις κατά την κατασκευή των οχημάτων τους. Τέλος, υψηλή μέση τιμή παρουσιάστηκε σχετικά με τη βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων (2,43), με αξιοσημείωτο ωστόσο ότι όλες οι απαντήσεις ήταν

“Συμφωνώ” ή “Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ”. Δεν υπήρξε δηλαδή κάποιος συμμετέχων που να διαφώνησε με αυτή τη δήλωση.

Η ερώτηση ανοιχτού τύπου που ακολουθούσε ήταν “Τι θα θυμάστε περισσότερο σχετικά με τις δραστηριότητες;”. Στην ερώτηση αυτή απάντησαν επτά από τους οκτώ συμμετέχοντες. Οι τρεις ανέφεραν και σε αυτήν την περίπτωση την κατασκευή ή/και τη μάχη μεταξύ των ρομπότ, οι δύο το ωραίο κλίμα που υπήρχε κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας, ο ένας τη γνωριμία με το λογισμικό Lego Mindstorms EV3, ενώ ο τελευταίος είπε απλά “όλα”.

Στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4), φαίνονται οι ερωτήσεις που αφορούν την αξιολόγηση ως εργαλείο επικοινωνίας.

Έμαθα ή βίωσα κάτι νέο και χρήσιμο σχετικά με τον εαυτό μου και τους συναδέλφους μου	2,13
Η ευκαιρία να δείξω τις σκέψεις μου στους συναδέλφους μου με βοήθησε να ενισχύσω την αυτοπεποίθησή μου	2,13
Βρήκα εποικοδομητικούς τρόπους να διαχειρίζομαι διαφορές και να αποφεύγω πιθανές συγκρούσεις	2,25
Έμαθα πώς να παρέχω στους άλλους την απαραίτητη υποστήριξη και βοήθεια	2,38

Πίνακας 4 - Αξιολόγηση ως εργαλείο επικοινωνίας

Εδώ φαίνεται ότι και στις τέσσερις ερωτήσεις ο βαθμός συμφωνίας των συμμετεχόντων με τις δηλώσεις κυμαίνεται σε παραπλήσια επίπεδα. Ελαφρώς περισσότερο (μέση τιμή 2,13) θεωρούν ότι έμαθαν κάτι χρήσιμο σχετικά με τον εαυτό τους και τους συναδέλφους τους, καθώς και ότι ενισχύθηκε η αυτοπεποίθησή τους λόγω της ευκαιρίας που είχαν να δείξουν τις σκέψεις τους στα υπόλοιπα μέλη της ομάδας. Σε μικρότερο βαθμό ότι βρήκαν εποικοδομητικούς τρόπους να διαχειρίζονται τις διαφορές τους και να αποφεύγουν πιθανές συγκρούσεις (μέση τιμή 2,25) καθώς και ότι έμαθαν να παρέχουν στήριξη και βοήθεια στους συναδέλφους τους (μέση τιμή 2,38).

Σχετικά με την αξιολόγηση και σύνθεση όλων των απόψεων της ομάδας (εργαλείο συνεργασίας) τα αποτελέσματα που προέκυψαν παρουσιάζονται στον πίνακα 5.

Αισθάνομαι πιο άνετα με κάποιους συναδέλφους ή με την ομάδα ως σύνολο	1,88
Πιστεύω ότι οι δραστηριότητες θα επιφέρουν θετική αλλαγή στον τρόπο που θα λειτουργώ στο εξής	2,13
Πιστεύω ότι οι δραστηριότητες θα επιφέρουν θετική αλλαγή στον τρόπο που θα λειτουργεί στο εξής η ομάδα	1,86
Πιστεύω ότι οι αλλαγές που θα προκύψουν από τη δραστηριότητα θα έχουν θετικό αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητά μου	1,75
Πιστεύω ότι οι αλλαγές που θα προκύψουν από τη δραστηριότητα θα έχουν θετικό αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητά της ομάδας	1,86
Θεωρώ ότι ενισχύθηκε το αίσθημα της ομάδας	1,75

Πίνακας 5 - Αξιολόγηση ως εργαλείο συνεργασίας

Σε αυτή την ενότητα του ερωτηματολογίου ο βαθμός συμφωνίας των ερωτώμενων εμφανίζεται αυξημένος. Περισσότερο συμφώνησαν ότι ενισχύθηκε το αίσθημα της ομάδας και ότι θα προκύψουν αλλαγές με θετικό αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητά τους (μέση τιμή 1,75). Με μικρή διαφορά ότι θα υπάρχει θετικός αντίκτυπος στην αποτελεσματικότητά της ομάδας, ότι οι δραστηριότητες θα επιφέρουν θετική αλλαγή στον τρόπο λειτουργίας της ομάδας (μέση τιμή 1,86) και ότι πλέον αισθάνονται πιο άνετα με κάποιους συναδέλφους ή με την ομάδα ως σύνολο (μέση τιμή 1,88). Αισθητά μικρότερος ήταν ο βαθμός συμφωνίας στη δήλωση “Πιστεύω ότι οι δραστηριότητες θα επιφέρουν θετική αλλαγή στον τρόπο που θα λειτουργώ στο εξής” (μέση τιμή 2,13).

Αυτό που μπορεί να παρατηρηθεί κοιτώντας συνολικά τα αποτελέσματα, είναι ότι οι δραστηριότητες που επιλέχθηκαν ήταν ευχάριστες και διασκεδαστικές για τους συμμετέχοντες. Σε αυτό επηρέασε θετικά και η χρήση των ρομπότ στο πρώτο κομμάτι της δραστηριότητας, κάτι το οποίο ήταν εμφανές τόσο από την παρατήρηση κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας όσο και από τις απαντήσεις που δόθηκαν στις ερωτήσεις ανοιχτού τύπου. Όλα τα μέλη της ομάδας φάνηκε να απολαμβάνουν ιδιαίτερα την ομαδική κατασκευή του ρομπότ αλλά και τη διαδικασία της αναμέτρησης με τις άλλες ομάδες. Όσον αφορά τα οφέλη που οι ίδιοι θεωρούν ότι αποκόμισαν, οι απαντήσεις ήταν θετικές σε όλους τους τομείς.

Ωστόσο, αυτό που θεωρούν ότι κυρίως βελτιώθηκε μέσω των δραστηριοτήτων είναι η συνεργασία τους. Στις δηλώσεις που αφορούσαν την επικοινωνία και την έκφραση οι απαντήσεις ήταν και πάλι θετικές αλλά σε μικρότερο βαθμό.

4.3 Σύγκριση με αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η παρέμβαση που πραγματοποιήθηκε αξιολογήθηκε θετικά από τους συμμετέχοντες. Οι δηλώσεις οι οποίες αξιολογήθηκαν θετικότερα κατά μέσο όρο ήταν αυτές που σχετίζονται με την επικοινωνία. Το εύρημα αυτό έρχεται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα της έρευνας που αναφέρθηκαν στο Κεφάλαιο 1, σύμφωνα με το οποίο η μεγαλύτερη συσχέτιση μεταξύ των δραστηριοτήτων δεσίματος ομάδας και των αποτελεσμάτων που επιφέρουν αφορούσε τις ομαδικές διεργασίες (όπως επικοινωνία και συντονισμός) και τη διαχείριση συναισθημάτων (όπως η εμπιστοσύνη). Για παράδειγμα η δήλωση «Αισθάνομαι πιο άνετα με κάποιους συναδέλφους ή με την ομάδα ως σύνολο» είχε μέσο όρο 1,88.

Όσον αφορά τις γνώσεις που θεωρούν ότι απέκτησαν για τη λειτουργία της ομάδας μετά την ολοκλήρωση των δραστηριοτήτων παρατηρήθηκε μικρότερος βαθμός συμφωνίας. Για παράδειγμα στη δήλωση «Βρήκα εποικοδομητικούς τρόπους να διαχειρίζομαι διαφορές και να αποφεύγω πιθανές συγκρούσεις» ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 2,25 που δείχνει μια ελαφρώς ουδέτερη στάση, όπως και η «Διαχείριση διαπροσωπικών συγκρούσεων» με μέσο όρο 2,29. Και στην περίπτωση αυτή υπάρχει συμφωνία με τα ευρήματα που αναφέρθηκαν στη βιβλιογραφία.

Λιγότερο σαφή είναι τα αποτελέσματα που αφορούν την απόδοση της ομάδας στο χώρο της εργασίας. Η δήλωση «Πιστεύω ότι οι επαγγελματικές μου δεξιότητες βελτιώθηκαν μέσα από τις δραστηριότητες» είχε τον υψηλότερο μέσο όρο με 2,43. Αντιθέτως οι απαντήσεις που αφορούν την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με την απόδοση τους μετά το πέρας των δεξιοτήτων δείχνουν μεγάλο βαθμό συμφωνίας. Η δήλωση «Πιστεύω ότι οι αλλαγές που θα προκύψουν από τη δραστηριότητα θα έχουν θετικό αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητά μου» έχει μέσο όρο μόλις 1,75 και η «Πιστεύω ότι οι αλλαγές που θα προκύψουν από τη δραστηριότητα θα έχουν θετικό αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητά της ομάδας» έχει μέσο όρο 1,86.

Όσον αφορά τη χρήση των ρομπότ, επιβεβαιώθηκαν τα όσα αναμενόταν και όσα αναφέρονται στη βιβλιογραφία. Φάνηκε από τις απαντήσεις ότι στο σύνολο τους οι

συμμετέχοντες ενθουσιάστηκαν από τη συμμετοχή τους στη δραστηριότητα, ειδικά από το τμήμα στο οποίο εμπλέκονταν τα ρομπότ. Ενδεικτικά, με τη δήλωση «Συνολικά, είμαι ευχαριστημένος από τις δραστηριότητες» συμφώνησαν με μέσο όρο 1,25 και «Θα ήθελα να συμμετέχω σε αντίστοιχη δραστηριότητα στο μέλλον» με μέσο όρο 1,43. Φαίνεται ότι τα ρομπότ έχουν την ιδιότητα να κερδίζουν την προσοχή των συμμετεχόντων και να δημιουργούν θετικό κλίμα. Αυτό ευνοεί την επίτευξη του στόχου που είναι η βλεπωμένη λειτουργία της ομάδας.

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκαν τα δεδομένα της έρευνας, έγινε η στατιστική ανάλυση αυτών και η σύγκριση με αντίστοιχα δεδομένα από έρευνες που είχαν πραγματοποιηθεί στο παρελθόν. Στο επόμενο, και τελευταίο, κεφάλαιο θα καταγραφούν τα συμπεράσματα που προκύπτουν καθώς και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Κεφάλαιο 5: Συμπεράσματα

Η παρούσα εργασία είχε ως στόχο να μελετήσει τη χρήση των ρομπότ ως εργαλείο για δραστηριότητες δεσίματος ομάδας και κατά πόσο αυτή ευνοεί την επίτευξη των στόχων. Αρχικά παρουσιάστηκαν οι βασικές έννοιες που σχετίζονται με το θέμα. Ορίστηκε η έννοια της ομάδας, η έννοια του δεσίματος ομάδας (team building), πότε υπάρχει ανάγκη να εφαρμοστούν τέτοιου είδους δραστηριότητες, τα χαρακτηριστικά τους, οι στόχοι τους, κάποιιοι βασικοί κανόνες που πρέπει να τις διέπουν, τα στάδια ανάπτυξης τους και η αποτελεσματικότητά τους. Σχετικά με την αποτελεσματικότητα παρουσιάστηκαν στοιχεία από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί και ειδικότερα από μία μετα-ανάλυση που βασίστηκε σε μεγάλο δείγμα προηγούμενων ερευνών. Το συμπέρασμα των ερευνών αυτών ήταν ότι η αποτελεσματικότητα τέτοιου είδους παρεμβάσεων εξαρτάται από πολλές παραμέτρους, μεταξύ των οποίων το μέγεθος της ομάδας, η διάρκεια των δραστηριοτήτων αλλά και τα προσδοκώμενα αποτελέσματα. Βάσει του επιθυμητού αποτελέσματος παρουσιάστηκαν ενδεικτικά κάποιες δραστηριότητες που πραγματοποιούνται διεθνώς.

Ακολούθως πραγματοποιήθηκε η ανάλυση του δείγματος των συμμετεχόντων στην έρευνα και της δραστηριότητας που υλοποιήθηκε. Συγκεκριμένα, αναλύθηκε η διαδικασία που ακολούθησαν οι συμμετέχοντες στο πρώτο μέρος της δραστηριότητας καθώς και οι κανόνες της ομαδικής αυτής δραστηριότητας. Αμέσως μετά έγινε η επεξήγηση του δεύτερου μέρους και η παρουσίαση των ατομικών κατασκευών που πραγματοποιήθηκαν, συνοδευόμενη από το σχολιασμό της καθεμίας, όπως αυτός έγινε από τους ίδιους τους κατασκευαστές τους. Εν συνεχεία, έγινε αναφορά στο ερευνητικό εργαλείο, το ερωτηματολόγιο δηλαδή που χρησιμοποιήθηκε καθώς και στους περιορισμούς της συγκεκριμένης έρευνας.

Στο επόμενο κεφάλαιο πραγματοποιήθηκε αρχικά η παρουσίαση των αποτελεσμάτων με τη χρήση ενός πίνακα. Ο πίνακας αυτός είχε τις εικοσιμία (21) ερωτήσεις κλειστού τύπου και το βαθμό στον οποίο συμφώνησαν οι ερωτώμενοι. Ακολούθησε στατιστική ανάλυση των απαντήσεων αυτών ώστε να είναι εμφανής ο βαθμός κατά τον οποίον το σύνολο των ερωτώμενων συμφωνούσαν ή διαφωνούσαν με την κάθε δήλωση. Επίσης καταγράφηκαν συνοπτικά οι απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχοντες στις ερωτήσεις ανοιχτού τύπου.

Συγκρίνοντας τα ευρήματα της παρούσας έρευνας με αυτά που απαντώνται στη διεθνή βιβλιογραφία, παρατηρήθηκε ότι τα αποτελέσματα ήταν παρόμοια. Οι τομείς στους οποίους

οι ερωτώμενοι θεώρησαν ότι είχαν το μεγαλύτερο όφελος από τη συμμετοχή τους στην έρευνα ήταν οι ομαδικές διεργασίες και η καλύτερη διαχείριση των συναισθημάτων τους. Ωστόσο και στις υπόλοιπες δηλώσεις οι απαντήσεις τους ήταν κατά μέσο όρο θετικές. Δεν υπήρξε καμία δήλωση στην οποία ο μέσος όρος ξεπέρασε το 2,5 (όπου το 2 αντιστοιχούσε στο «Συμφωνώ» και το 3 στο «Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ»). Επίσης πάρα πολύ θετικές ήταν οι απαντήσεις των ερωτώμενων στις δηλώσεις που σχετίζονταν με την ικανοποίηση τους από τη δραστηριότητα. Και στις έξι σχετικές δηλώσεις, οι μέσοι όροι των απαντήσεων κυμάνθηκαν από 1,14 μέχρι και 1,86 (όπου 1 το «Συμφωνώ απόλυτα»). Επίσης στην ερώτηση ανοιχτού τύπου σχετικά με το στοιχείο που τους άρεσε περισσότερο, η πλειοψηφία των απαντήσεων σχετιζόταν με την κατασκευή των ρομπότ και το διαγωνιστικό κομμάτι.

Αυτό που μπορεί να υποθεθεί, είναι ότι η χρήση των ρομπότ έπαιξε ρόλο στην ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τη δραστηριότητα. Δημιούργησε από την αρχή ένα ιδιαίτερος θετικό κλίμα και μια καλή διάθεση, η οποία ενδεχομένων τους έκανε πιο δεκτικούς και πιο θετικά προσκείμενους και στη δεύτερη δραστηριότητα, παρότι αυτή ήταν ατομική και σαφώς λιγότερο διασκεδαστική από την πρώτη. Μπορεί λοιπόν να προταθεί η διεύρυνση της χρήσης των ρομπότ σε τέτοιου είδους παρεμβάσεις, αρχικά με σκοπό να ενεργοποιούν τους συμμετέχοντες και να δημιουργούν ένα θετικό κλίμα και στη συνέχεια ενδεχομένως και σε δραστηριότητες με διαφορετικούς στόχους, αν αποδειχθεί ότι στην περίπτωση αυτή τα αποτελέσματα είναι εξίσου θετικά.

5.1 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Η παρούσα εργασία έδειξε κάποια αποτελέσματα σχετικά με τη χρήση των ρομπότ σε δραστηριότητες δεσίματος ομάδας, αφήνει όμως μεγάλα περιθώρια για περαιτέρω διερεύνηση. Τα περιθώρια αυτά σχετίζονται κατά κύριο λόγο με τους περιορισμούς της έρευνας που αναφέρθηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο.

Αρχικά, μια σημαντική παράμετρος για την αποτελεσματικότητα δραστηριοτήτων δεσίματος ομάδας είναι το μέγεθος της ίδιας της ομάδας. Στη συγκεκριμένη περίπτωση είχαμε μόνο μια ομάδα η οποία αποτελείτο από οκτώ άτομα και τα οποία γνωρίζονταν ήδη μεταξύ τους. Πιθανώς τα αποτελέσματα να διαφοροποιούνται σημαντικά σε ομάδες με διαφορετικό μέγεθος ή αποτελούμενες από μέλη τα οποία δε γνωρίζονται καθόλου. Επίσης θα πρέπει να δοκιμαστούν ανάλογες δραστηριότητες σε άτομα και του άλλου φύλου (γυναίκες) καθώς και σε άτομα διαφορετικών ηλικιών. Όπως αναφέρθηκε, σημαντικό ρόλο παίζει και ο

επαγγελματικός προσανατολισμός των συμμετεχόντων. Η συγκεκριμένη δραστηριότητα υλοποιήθηκε σε εταιρεία πληροφορικής όπου το επαγγελματικό υπόβαθρο των υπαλλήλων σχετίζεται άμεσα με τη χρήση της τεχνολογίας. Υπάρχει πιθανότητα μία παρόμοια δραστηριότητα σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας ή ενός πιο θεωρητικού υπόβαθρου να τύγχανε διαφορετικής αντιμετώπισης. Αν για παράδειγμα δεν κατάφεραν να κατασκευάσουν το ρομπότ που τους ζητήθηκε μπορεί να προκαλούσε απογοήτευση ή εκνευρισμό.

Προτείνεται επίσης να πραγματοποιηθούν δραστηριότητες με τη χρήση των ρομπότ οι οποίες να έχουν διαφορετικούς στόχους. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η δραστηριότητα αποσκοπούσε στη ρύθμιση του κλίματος και στην επικοινωνία. Μπορεί να μελετηθεί κατά πόσο τα αποτελέσματα είναι εξίσου θετικά αν τα ρομπότ χρησιμοποιηθούν επί παραδείγματι σε μια δραστηριότητα με στόχο την ανάδειξη ρόλων ή την αμοιβαία εμπιστοσύνη.

Γενικά πρόκειται για ένα πολύ καινούριο αντικείμενο. Τα πρώτα δείγματα είναι θετικά και περαιτέρω μελέτες μπορεί να επιβεβαιώσουν ότι η χρήση αυτής της νέας τεχνολογίας μπορεί να επιδράσει πολύ θετικά στην προσπάθεια των εταιρειών για βελτιωμένη απόδοση και συνεργασία των ομάδων εργασίας τους.

Βιβλιογραφία

- 10 Questions to Ask on Your Post-Event Survey. (2015, November 18). Retrieved August 10, 2019, from Fourth Wall Events website: <https://www.fourthwallevents.com/10-questions-to-ask-on-your-post-event-survey/>
- De Meuse, K. P., & Liebowitz, S. J. (1981). An Empirical Analysis of Team-Building Research. *Group & Organization Studies*, 6(3), 357–378. <https://doi.org/10.1177/105960118100600311>
- Ekimova, V., & Kokurin, A. (2015). Students' Attitudes Towards Different Team Building Methods. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186, 847–855. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.157>
- Fachantidis, N., Paraskevi, A., & Tosiou, D. (2012). *Robots Facilitate Team Building at Adults' Learning Groups for Cultural Studies*.
- Fapohunda, T. (2013). Towards Effective Team Building in the Workplace. *International Journal of Education and Research*, 1(4).
- Kelley, K. (1992). *Issues, theory, and research in industrial/organizational psychology*. Amsterdam: Elsevier Science.
- Klein, C., DiazGranados, D., Salas, E., Le, H., Burke, C. S., Lyons, R., & Goodwin, G. F. (2009). Does Team Building Work? *Small Group Research*, 40(2), 181–222. <https://doi.org/10.1177/1046496408328821>
- Levin, R. P. (2014). The three essentials for successful team building. *The Journal of the American Dental Association*, 145(12), 1274–1275. <https://doi.org/10.14219/jada.2014.81>
- Macy, B. A., & Izumi, H. (1993). Organizational change, design and work innovation: A meta-analysis of 131 North American field experiments, 1961-1991. In W. Pasmore & R. Woodman (Eds.), *Research in organizational change and development* (pp. 235-313). Greenwich, CT: JAI.
- Midura, D. W., & Glover, D. R. (2005). *Essentials of team building : principles and practices*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Noe, R. A. (2002). *Employee training and development* (2nd ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Salas, E., DiazGranados, D., Klein, C., Burke, C. S., Stagl, K. C., Goodwin, G. F., & Halpin, S. M. (2008). Does Team Training Improve Team Performance? A Meta-

- Analysis. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 50(6), 903–933. <https://doi.org/10.1518/001872008x375009>
- Salas, E., Rozell, D., Mullen, B., & Driskell, J. E. (1999). The Effect of Team Building on Performance. *Small Group Research*, 30(3), 309–329. <https://doi.org/10.1177/104649649903000303>
- Scannell, E. E., & Scannell, M. (2010). *The big book of team motivating games spirit-building, problem-solving and communication games for every group*. New York, Ny McGraw-Hill Professional.
- Schein, E. H. (1999). *Process consultation revisited: Building the helping relationship*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Taylor-Powell, E., & Renner, M. (2009). *Collecting Evaluation Data: End-of-Session Questionnaires*.
- The CLEAR Guide How to evaluate activities*. (2009). Retrieved from http://www.enablingchange.com.au/community_tools/How_to_evaluate_activities.pdf