

## Intelligenza artificiale e Smart City

Ogni essere umano deve essere intelligente nel gestire il tempo e le attività in base alla scala di priorità del lavoro, soprattutto per le donne che hanno il doppio ruolo di casalinghe e donne in carriera quando devono affrontare la pandemia di Covid19. La tecnica di raccolta dei dati ha utilizzato un questionario. Nell'analisi dei dati, questo studio utilizza tecniche di analisi di regressione multipla per verificare l'eventuale influenza tra le variabili indipendenti e la variabile dipendente. Per l'elaborazione dei dati è stata utilizzata l'ultima versione del programma SPSS per Windows. Il software che supporta questa applicazione è PHP Mysql, Adobe Flash CS3, Action script e Dreamweaver CS3. La metodologia di sviluppo del sistema utilizzata è quella multimediale con le fasi di ideazione, progettazione, raccolta dei materiali, produzione e collaudo.

I risultati hanno mostrato  $R = 0,534$ , il che significa che esiste una relazione tra la gestione del tempo, il duro lavoro, i valori nobili, la competenza e le relazioni personali per il successo della carriera delle donne. Il quadrato  $R$   $0,285$  significa che la gestione del tempo, il duro lavoro, i valori nobili, la competenza e le relazioni personali hanno un'influenza sul successo professionale delle donne pari a  $0,285$  o  $28,5\%$  e il resto è influenzato da altri fattori pari a  $0,715$  o  $71,5\%$ .

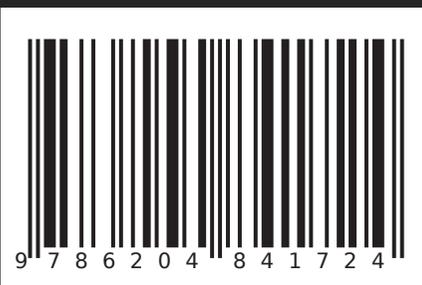


**Paryati, ST., M. KOM**

Università Pembangunan National "Veteran" di Yogyakarta.

Programma di studio Ingegneria informatica, Facoltà di Ingegneria industriale.

Città Yogyakarta, Paese Indonesia.



## Intelligenza artificiale e Smart City

*Applicazione Successo della carriera femminile*

**Paryati S.T. M. KOM.**

**Paryati S.T. M. KOM.**

**Intelligenza artificiale e Smart City**

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

**Paryati S.T. M. KOM.**

# **Intelligenza artificiale e Smart City**

**Applicazione Successo della carriera femminile**

FOR AUTHOR USE ONLY

**ScienziaScripts**

## **Imprint**

Any brand names and product names mentioned in this book are subject to trademark, brand or patent protection and are trademarks or registered trademarks of their respective holders. The use of brand names, product names, common names, trade names, product descriptions etc. even without a particular marking in this work is in no way to be construed to mean that such names may be regarded as unrestricted in respect of trademark and brand protection legislation and could thus be used by anyone.

Cover image: [www.ingimage.com](http://www.ingimage.com)

This book is a translation from the original published under ISBN 978-620-0-27001-6.

Publisher:

Scientia Scripts

is a trademark of

Dodo Books Indian Ocean Ltd., member of the OmniScriptum S.R.L  
Publishing group

str. A.Russo 15, of. 61, Chisinau-2068, Republic of Moldova Europe

Printed at: see last page

**ISBN: 978-620-4-84172-4**

Copyright © Paryati S.T. M. KOM.

Copyright © 2022 Dodo Books Indian Ocean Ltd., member of the  
OmniScriptum S.R.L Publishing group

FOR AUTHOR USE ONLY

**INTELLIGENZA ARTIFICIALE E SMART CITY  
CASO DI STUDIO "ANALISI DELL'EFFETTO DELLA GESTIONE  
DEL TEMPO",  
IL DURO LAVORO, I GRANDI VALORI, LA COMPETENZA, LE  
RELAZIONI PERSONALI, SUL SUCCESSO DI CARRIERA  
DELLE DONNE INDONESIANE NELLA REGIONE SPECIALE DI  
YOGYAKARTA  
DURANTE IL COVID-19 "**

**Paryati<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>UPN "Veterano" Yogyakarta, Paese Indonesia,

Email: [yaya\\_upn\\_cute@yahoo.com](mailto:yaya_upn_cute@yahoo.com) e Email: [upnyaya@gmail.com](mailto:upnyaya@gmail.com)

**Astratto**

Ogni essere umano deve essere intelligente nel gestire il tempo e le attività in base alla scala di priorità del lavoro, soprattutto per le donne che hanno il doppio ruolo di casalinghe e donne in carriera. Di fronte alla pandemia Covid-19, quando le nuove condizioni di normalità rappresentano una buona opportunità per le donne di avere carriere aperte e uguali a quelle degli uomini, molte donne hanno ricoperto posizioni pari agli uomini, sia come lavoratrici che a livello di leadership.

La tecnica di raccolta dei dati ha utilizzato un questionario. Nell'analisi dei dati, questo studio utilizza tecniche di analisi di regressione multipla per verificare l'eventuale influenza tra le variabili indipendenti e la variabile dipendente. Per l'elaborazione dei dati è stata utilizzata l'ultima versione del programma SPSS per Windows, un programma applicativo con elevate capacità di analisi statistica e un sistema di gestione dei dati in un ambiente grafico che utilizza menu descrittivi e finestre di dialogo. Il software che supporta questa applicazione è PhP MySQL, Adobe Flash CS3, Action script e Dreamweaver CS3. La metodologia di sviluppo del sistema utilizzata è quella multimediale con le fasi di ideazione (concept), progettazione (design), raccolta dei materiali (material collecting), produzione (assembly), collaudo (testing).

Questa applicazione di intelligenza artificiale smart city applicazione di casi di studio e implementazione dell'analisi del successo di carriera delle donne indonesiane di campagna nella regione speciale di Yogyakarta durante il covid-19 ha lo scopo di essere utilizzata come mezzo di informazione e apprendimento per le persone e gli utenti che hanno bisogno di questo sistema informativo in modo efficace ed efficiente, perché tutti i dati sono elaborati con precisione. I risultati hanno dimostrato che la competenza, le relazioni personali, il duro lavoro e i valori nobili hanno un effetto positivo sul successo della carriera delle donne, mentre la gestione del tempo ha un effetto negativo sul successo della carriera delle donne. È stato dimostrato che la variabile competenza è quella che ha avuto l'influenza dominante sul successo di carriera delle donne.  $R = 0,534$ , il che significa che esiste una relazione tra la gestione del tempo, il duro lavoro, i valori nobili, la competenza e le relazioni personali per il successo di carriera delle donne. Il quadrato  $R$   $0,285$  significa che la gestione del tempo, il duro lavoro, i valori nobili, la competenza e le relazioni personali hanno un'influenza sul successo professionale delle donne pari a  $0,285$  o  $28,5\%$ , mentre il resto è influenzato da altri fattori pari a  $0,715$  o  $71,5\%$ .

Parole chiave: Intelligenza artificiale, Smart City, Regressione lineare, Multimedia.

## INDICE DEI CONTENUTI

CAPITOLO I. INTRODUZIONE .....	5
1.1. Problemi di fondo. ....	5
1.2. Formulazione del problema .....	10
CAPITOLO II. PANORAMICA DELLA BIBLIOTECA .....	11
2.1. Gestione del tempo. ....	11
2.2. Lavoro duro. ....	15
2.3. Competenza .....	22
2.4. Relazioni personali .....	23
2.5. Successo di carriera delle donne .....	27
2.6. Rassegna delle ricerche precedenti .....	28
CAPITOLO III. OBIETTIVI E BENEFICI .....	29
3.1. Obiettivi della ricerca .....	29
3.2. Vantaggi della ricerca .....	29
CAPITOLO IV. METODI DI RICERCA .....	30
4.1. Soggetti della ricerca .....	30
4.2. Tipi di ricerca .....	30
4.3. Popolazione .....	30
4.4. Campione .....	30
4.5. Tecnica di raccolta dei dati .....	31
4.6. Scala di misurazione .....	31
4.7. Tipo di dati. ....	32
4.8. Definizione operativa delle variabili. ....	32
4.9. Test di validità e affidabilità. ....	33
4. 10. Risultati dei test di validità e affidabilità .....	35
4. 11. Analisi dei dati .....	39
CAPITOLO V . RISULTATI DELLA RICERCA .....	41
5.1. Risultato della ricerca. ....	41
CAPITOLO VI. DISCUSSIONE .....	56
6.1 Discussione Risultati Analisi di casi di studio sulle carriere femminili in Indonesia, nell'area speciale di Yogyakarta. ....	56
6.2 Competenza .....	56
6.3 Relazioni personali. ....	57
6.4 Il successo della carriera femminile. ....	61
CAPITOLO VII. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI .....	64

7.1 Conclusioni. ....	64
7.2 Suggerimento. ....	64
CAPITOLO VIII. ESERCIZI .....	65
CAPITOLO IX. BIBLIOGRAFIA .....	66
ATTACCO.....	68

FOR AUTHOR USE ONLY

## CAPITOLO I. INTRODUZIONE

### 1.1. Problemi di fondo.

Ogni essere umano deve essere intelligente nel gestire il tempo e le attività in base alla scala delle priorità lavorative, soprattutto per le donne che hanno il doppio ruolo di casalinga e di donna in carriera.

La società tradizionale considera il ruolo della donna solo come casalinga, compresa la cura e l'educazione dei figli, quindi non sorprende che le mogli si occupino dei compiti e dell'educazione dei figli a casa. Se una madre funge da moglie casalinga e lavora per vivere è considerato meno prevalente, guadagnarsi da vivere è considerato un dovere maschile. In linea con lo sviluppo dei tempi e l'avanzamento dell'istruzione, anche le donne hanno l'opportunità di raggiungere livelli più elevati. Questa condizione è l'inizio dell'emergere delle donne breadwinner. Esistono poi ruoli femminili duali, molti dei quali sono attribuiti alle donne, soprattutto con il soprannome di donne in carriera per aver raggiunto un livello superiore, come ad esempio donne manager. Nelle aree urbane ci sono molte donne in carriera con un'ampia varietà di attività. Le donne lavorano nella speranza di sostenere la vita familiare, ad esempio il reddito del marito è inferiore a quello della famiglia, in questo caso la moglie può contribuire ad alleviare il peso del marito.

In questo momento l'opportunità di carriera per le donne è aperta e pari a quella degli uomini, molte donne hanno ricoperto posizioni pari a quelle degli uomini, sia come lavoratrici che a livello di leadership.

In generale, la motivazione al lavoro delle donne è ampiamente limitata da fattori sociali e psicologici. In questo caso il fattore sociale è la visione pubblica delle donne in carriera. E i fattori psicologici includono il desiderio di sviluppare la propria personalità e le proprie conoscenze e capacità.

Le donne che hanno una posizione di leader, sia in azienda che intansi, devono certamente avere determinati requisiti e criteri che permettano alle donne di ottenere la posizione.

I risultati dello studio condotto dalla WMBO (Women Managers in Business Organization) affermano che la donna media utilizza un approccio personale con i subordinati. Il compito di approcciarsi in questo modo si è rivelato più efficace, perché questo approccio si basa sul rispetto reciproco.

Il ruolo della donna, sempre più avanzato, non causa problemi sia nell'ambiente di lavoro che in quello familiare e comunitario. La presenza di ruoli femminili causerà problemi, se il suo successo non è ottenuto in modo non equo, attraverso la morbidezza dell'attrattiva delle donne, può dare origine a immagini meno buone della donna in questione sia rispetto alle sue colleghe che ai colleghi maschi. Inoltre, il ruolo sempre più competitivo delle donne aprirà ovviamente una nuova competizione con gli uomini nel mondo del lavoro, in modo da evitare tali problemi.

I problemi che sorgono in famiglia sono soprattutto gli effetti psicologici sui bambini della relazione interna tra madre e figlio, che sposta il modello di affidamento dalla madre alla domestica o alla sorellina. Questo effetto negativo è un rischio che corrono le donne in carriera e sarà sempre più sentito dalle donne che occupano posizioni di leadership. Con le sue responsabilità, maggiore sarà il tempo a disposizione, come conseguenza delle posizioni e dei doveri di cui è investita. I risultati della ricerca della WMBO sulle donne manager in Indonesia, mostrano che in media il 60% del loro tempo è dedicato all'azienda. Il restante 40% è destinato alle relazioni familiari, ai compiti, alle attività comunitarie e familiari, all'istruzione e alla ricreazione.

Oltre ad avere un impatto sulla psicologia del bambino, la presenza di un ruolo femminile darà origine a motivazioni di carriera non solo per aiutare il marito a guadagnarsi da

vivere. Le conseguenze più fatali sono che la carriera della moglie si impenna, mentre quella del marito non si sviluppa e si crea un divario tale per cui il marito diventa un badante. In questo caso gli effetti negativi sulla carriera delle donne sarebbero evitabili se la donna fosse in grado di essere un manager bravo e attento. Sia nella divisione del tempo tra carriera e famiglia, sia nel saper dare un tocco alla propria famiglia. Il tocco sulla famiglia non è sulla quantità di incontri programmati, ma soprattutto la donna conosce il momento specifico che sta vivendo la sua famiglia. Per il bene della sua famiglia non è contemplata la possibilità che una donna in carriera cancelli la sua attività. Ciò significa che, nei momenti giusti, le donne in carriera devono comprendere le dinamiche familiari, come ad esempio i compleanni dei membri della famiglia, dedicare del tempo a guidare il figlio nell'apprendimento come accompagnatore del marito in determinati eventi e altro.

Un altro problema da affrontare è che il punto di vista della società è talvolta meno favorevole alle donne manager. Spesso, a causa dei doveri e delle posizioni di carriera, le donne devono negoziare o lavorare in un luogo lontano dalla famiglia o devono recarsi in certi luoghi che, in ultima analisi, sono considerati poveri da alcune comunità. In questo caso, generalmente il punto di vista degli abitanti delle grandi città è più tollerante di quello degli abitanti dei piccoli centri. Questo punto di vista non è disgiunto dal livello relativamente avanzato di istruzione e dalle maggiori opportunità di ottenere informazioni, dallo sviluppo della scienza e della cultura sia in patria che all'estero.

In generale, il ruolo della donna manager nella concentrazione manageriale del futuro è indubbio. L'apertura di pari opportunità e possibilità tra donne e uomini consente alle donne manager di svolgere un ruolo ottimale nel bilanciare le proprie capacità e potenzialità per l'avanzamento dell'azienda e della propria carriera. Il sostegno e la tolleranza dell'ambiente di lavoro, della comunità e della famiglia sono di grande supporto per la donna manager nei suoi compiti e ruoli.

L'opportunità di occupare la posizione di manager è sempre più grande, ma in accordo con la natura della sua femminilità il ruolo è attualmente generalmente limitato a posizioni non strategiche. In realtà la posizione di una donna manager in un'organizzazione può essere paragonata a quella di un portiere che raddoppia come capitano nell'undicesimo deve essere assolutamente presente, ma il territorio è limitato perché ha la grande responsabilità di impedire che la porta venga segnata dall'avversario.

Ma una cosa che non va dimenticata è il duplice ruolo che l'istinto e la natura femminile non devono andare perduti, perché la perdita dell'istinto e della natura femminile si verifica quando la carriera di una donna mostra subito la mancanza di rispetto per il tempo che è prezioso per la famiglia.

#### **Lavoro motivazionale e fattori chiave di successo.**

I mariti che guadagnano abbastanza, per gli intervistati la ragione principale per cui le donne lavorano non sono considerazioni economiche, ma più una realizzazione di sé. Lavorano per la soddisfazione di ottenere risultati, o per il bisogno di essere riconosciute. Tra le imprenditrici e gli imprenditori la voglia di fare soldi propri è piuttosto importante.

#### **La società è una motivazione importante.**

I fattori chiave del successo di queste donne manager possono essere sostanzialmente raggruppati in due: quelli interni e quelli esterni. I fattori interni che spiccano sono il duro lavoro, seguito dalle caratteristiche personali (tenacia, fermezza, ospitalità), dai valori nobili (onestà, lealtà) e dalla coerenza. Questi elementi emergono costantemente da tutti i gruppi di intervistati. Nel frattempo, i fattori esterni alle opinioni dei tre gruppi di intervistati non sono sempre in linea. Le reti costruite attraverso relazioni personali, familiari, scolastiche, amicali o professionali sono considerate da tutti e tre i gruppi di intervistati come i fattori principali. È

interessante notare che il sostegno del marito è considerato molto importante dai manager aziendali e dagli imprenditori, ma apparentemente non ha il peso maggiore tra i manager delle organizzazioni non profit, che risultano essere più interessati al background educativo. Il sostegno del datore di lavoro è importante per i dirigenti d'azienda e per le organizzazioni non profit, mentre gli imprenditori considerano opportunità come "un buon mercato per i prodotti o i servizi che producono, risorse finanziarie", come altri fattori alla base del loro successo". La fortuna o la buona sorte è menzionata anche da circa il 40% degli intervistati nelle organizzazioni aziendali e negli imprenditori, ma non è stato rivelato ulteriormente in questo studio se questa affermazione sia dovuta al fattore di umiltà delle donne indonesiane, o se sia una sorta di espressione di atteggiamenti religiosi che credono che "il destino dell'uomo sia nelle mani di Dio".

### **Vincoli**

Circa la metà degli intervistati avverte vari ostacoli nello sviluppo della carriera e la maggior parte di loro si sente generalmente incapace di superare questi vincoli solo con i propri sforzi. Si rendono inoltre conto che questi ostacoli possono provenire dall'interno, dall'ambiente di lavoro o dall'esterno.

I manager delle aziende e delle organizzazioni non profit ritengono che nell'ambiente di lavoro il loro principale ostacolo sia rappresentato dalle opportunità di avanzamento e dalla *discriminazione sessuale*. In realtà si tratta di un problema molto comune, anche in Paesi sviluppati come l'America. In molte aziende, le donne, soprattutto i dirigenti, devono ancora affrontare ostacoli, come pregiudizi arcaici o resistenze (*ad esempio, un supervisore donna significa guai*). Per le intervistate il *soffitto di vetro* è una questione molto rilevante, anche perché devono lavorare molto più duramente delle loro controparti maschili per raggiungere la stessa posizione. D'altra parte, forse perché non è infrequente nell'ordinamento dei valori

sociali del nostro Paese, le imprenditrici si scontrano con l'ostacolo che ci sono ancora molti uomini riluttanti a lavorare sotto una donna.

Un ostacolo esterno all'ambiente di lavoro è la mancanza di tempo per gli affari familiari, che può comunque essere superata in qualche modo con vari sforzi. Ciò che è più gravoso è il gossip, e soprattutto per le imprenditrici è una situazione che a volte le costringe a sacrificare i consueti valori morali ed etici per il successo della loro azienda. Infatti, nel suo ruolo di membro di una società, la donna che lavora in proprio non può sfuggire alle opinioni della comunità circostante. In linea con ciò, la società di solito segue le donne che lavorano, per non parlare di quelle di successo, con la lente d'ingrandimento, e giudica immediatamente se sono adeguate o meno in base ai loro valori.

## **1.2. Formulazione del problema**

1. La gestione del tempo, il duro lavoro, i valori sublimi, la competenza, le relazioni personali influiscono sul successo della carriera delle donne.
2. Se la variabile della competenza dominante determina il successo di carriera di una donna.

## CAPITOLO II. PANORAMICA DELLA BIBLIOTECA

### 2.1. Gestione del tempo.

Secondo Jack Ferner (1980), la gestione del tempo è l'uso efficiente delle risorse temporali per raggiungere efficacemente gli obiettivi personali. La gestione del tempo mira a utilizzare nel modo più efficiente possibile le risorse temporali, per poi utilizzarle per raggiungere gli obiettivi personali.

Le dieci regole per creare una gestione efficace del tempo sono le seguenti:

#### a. Concentrarsi e fare un lavoro alla volta

La prima regola da capire è quella di concentrarsi e svolgere un solo compito o lavoro in un solo momento. Il punto è che fare due lavori alla volta non fa altro che distogliere l'attenzione dal lavoro e, alla fine, i due lavori non vengono svolti correttamente.

Svolgere dei compiti producendo semplicemente un lavoro di scarsa qualità non significa dedicare il massimo dell'energia e ciò comporterà inevitabilmente un alto livello di stress. Concentrarsi su due lavori creerà solo fretta e affanno, perché fondamentalmente l'uomo lavorerà in modo efficace se la sua intera attenzione sarà dedicata a un solo lavoro alla volta.

Logicamente, svolgere il lavoro contemporaneamente a breve termine fa risparmiare tempo, ma a lungo termine è molto poco redditizio. Non si produrrà mai un lavoro di qualità se si continua ad avere l'abitudine di svolgere due compiti contemporaneamente. Fare un lavoro alla volta è un'abitudine efficace. Se volete capire le abitudini inefficaci, provate a rispondere alle affermazioni che seguono:

- a. Mi piace leggere durante la cena.

- b. Posso ricevere un telefono mentre preparo la colazione.
- c. Sono abituato a truccarmi, a radermi i baffi, a pettinarmi mentre guido.
- d. Quando ricevo una telefonata, indossavo la cravatta.
- e. Mi piace svolgere mansioni d'ufficio e chiacchierare con i colleghi.
- f. Mi piace pranzare guardando la televisione.

Se a tutte le affermazioni di cui sopra rispondete con un (Sì), siete una persona che lavora in modo inefficace. È meglio cambiare subito l'abitudine, lentamente.

#### **b. Dare priorità alle attività**

Prima di svolgere tutto il lavoro, è bene creare un elenco di priorità con il tempo necessario per portarlo a termine. Le priorità si basano sull'importanza del lavoro. Dopo aver stabilito la priorità del lavoro da completare, bisogna portarlo a termine con rigore. Non permettete interruzioni mentre lavorate a compiti che sono già nell'elenco delle priorità, solo per questioni che non sono importanti. Ci sono due motivi per cui le persone amano interrompersi mentre svolgono i compiti dell'elenco delle priorità:

Attività o affari divertenti. Ad esempio, mentre si lavora al bilancio dell'azienda, ci si ricorda di dover prendere appuntamento con un amico per nuotare di domenica. Allora lo chiama e cosa succede? Durante la telefonata la conversazione diventa molto interessante, divertente e adorabile, si è così felici che ci si dimentica che il tempo è passato di quindici minuti, e naturalmente il lavoro sarà trascorso di quindici minuti perché si è trascorso il tempo a prendere appuntamenti con gli amici.

Affari o attività che si pensa richiedano solo un po' di tempo. Ad esempio, mentre si sta preparando un rapporto di vendita, ci si ricorda improvvisamente di una lettera di

un amico arrivata questa mattina. Si pensa: "leggere la lettera richiede solo un po' di tempo", poi, iniziando a leggerla, si scopre che, una volta aperta, la lettera inviata da un amico è composta da ben cinque fogli, la storia è così interessante che è divertente leggerla. Il risultato finale è quello di dedicare trenta minuti alla lettura della lettera dell'amico, e si ha bisogno di una proroga di trenta minuti per completare il compito in sospeso.

Pertanto, domani sera stilate un elenco di compiti prioritari, in modo che al mattino, quando vi svegliate, siate pronti a combattere.

**c. Applicare la gestione del tempo per adattarsi al ritmo di lavoro**

Uno dei principali fallimenti nell'implementazione dei programmi di gestione del tempo è che il programma di gestione del tempo richiesto non è conforme alle abitudini o ai ritmi del lavoro. Pertanto, è necessario creare un programma di gestione del tempo che si adatti alle abitudini e ai ritmi di lavoro. I programmi di gestione del tempo sono creati per non ostacolare e costringere a cambiare il ritmo di lavoro. Create un programma di gestione del tempo flessibile e più adatto a voi. Non limitatevi a imitare il programma di gestione del tempo visto in un libro e ad applicarlo senza cercare di adattarlo al vostro ritmo e alle vostre abitudini di lavoro.

**d. Stabilite un limite di tempo per ogni attività nel modo più chiaro possibile.**

A ogni compito da portare a termine deve essere assegnato un limite di tempo specifico e chiaro. Questo vi permetterà di lavorare in modo più efficace e di concentrarvi completamente sul compito. Se si stabilisce un limite di tempo per ogni compito da svolgere, si otterranno i seguenti vantaggi:

Sarà termotativo completare il compito. La scadenza vi ricorda la necessità di farlo. Il limite di tempo stimolerà le vostre motivazioni a completare il compito immediatamente.

Non avrete più l'abitudine di rimandare il lavoro. Fissando una scadenza, avrete sempre un legame interiore con il vostro compito. Questo legame si chiama impegno personale: senza un impegno chiaro e forte, il lavoro verrà abbandonato.

#### **e. Controllo delle interruzioni**

Una fonte di frustrazione che le persone spesso sperimentano è il disturbo da interruzione. I manager si sentono spesso sopraffatti nella gestione di queste interruzioni. Da un lato vogliono applicare l'apertura in modo che i loro subordinati possano incontrare il loro leader in qualsiasi momento. Ma dall'altro lato questa politica richiede molto tempo e naturalmente le interruzioni sono inevitabili.

A livello di dipendente, le interruzioni possono verificarsi quando si è costretti ad aiutare un collega che ha difficoltà a usare il computer, a ricevere telefonate, a essere invitati a chattare da un collega e così via. Pertanto, è bene capire quali interruzioni interferiscono spesso con la concentrazione per comprendere la fonte delle vostre interruzioni. Compilate le colonne successive in base all'esperienza della fonte che avete vissuto.

Un modo per controllare le interruzioni è quello di essere assertivi. Un atteggiamento assertivo significa essere decisi e osare dire "no" a cose che non si pensa di poter fare. Poiché le persone hanno difficoltà a dire "no", non possono permettersi di rifiutare l'invito di un collega a fare due chiacchiere o la richiesta di un collega di aiutarlo a fare qualcosa. Se siete sempre costretti a dire "si", voi stessi subirete una perdita. I lavori subiranno dei ritardi e, naturalmente, alla fine la produttività del lavoro diminuirà.

## 2.2. Lavoro duro.

Abbiamo successo perché impariamo, come dice il proverbio, "a risalire la corrente nuotando verso i bordi, ad ammalarci per poi divertirci". Non c'è nulla al mondo che si chiami coincidenza, fortuna o fortuna. Spesso sentiamo l'espressione "cadere dal cielo". Il successo non cade dal cielo, ma inizia inevitabilmente con l'apprendimento, il duro lavoro, la forza di volontà, la determinazione e le opportunità.

Dobbiamo lottare con noi stessi per avere successo. Chiunque riesca legittimamente deve essere sottolineato e felice deve aver raggiunto i suoi obiettivi attraverso strategie meritocratiche, lotte, sacrifici, capacità e opportunità, e lotte instancabili.

Chi non ha uno scopo sano e positivo nella vita e non ha il coraggio di pagare il prezzo di un successo con sudore e lacrime, sarà "l'attesa di mancare la luna". Dobbiamo renderci conto che la vita di successo è una scelta, un impegno personale, e non è dovuta a un fattore di coincidenza o al destino, né tantomeno al KKN (Collusione, Corruzione, Nepotismo). Se vogliamo avere successo e abbiamo il coraggio di pagare la tassa, prima o poi ci riusciremo.

Pertanto, la prima cosa da fare, dall'inizio alla fine, è imparare, imparare e imparare. L'obiettivo dell'apprendimento è affinare il cervello. Un cervello intelligente deve essere accompagnato dal buon senso. Se il cervello è intelligente, i nostri sensi sono di buon senso, allora dobbiamo pensare positivamente e non pensare al negativo perché ogni essere umano è essenzialmente o la sua fitrah è buona.

Entrambi i comportamenti umani negativi, chiaramente modellati dall'io e dall'ambiente in cui l'uomo è nato. Se ci si riferisce alla filosofia trasmessa da Kong Hu Cu, che si trova anche in tutti i libri religiosi, secondo cui l'uomo è nato in buone condizioni, si allude al fatto che la

natura negativa dell'uomo si forma a causa del suo ambiente. Pertanto, il successo esiste anche dal momento in cui l'uomo è nato.

Johanes Lim, Ph.D., nel libro *No Pain No Gain*, ha affermato che le persone di successo hanno un'abitudine al successo, ossia quella di combattere con le proprie capacità e di "allungare" le proprie capacità fissando continuamente standard elevati non appena un obiettivo viene raggiunto.

Per ottenere questo successo, possiamo fare benchmarking, cioè riferirci alla natura e al comportamento di successo di altre persone che vogliamo emulare o modellare come modello di successo. Ma in futuro è meglio imitare noi stessi in base alle competenze che abbiamo. Per questo, dobbiamo gareggiare, competere e combattere con noi stessi.

Come esseri umani dobbiamo renderci conto che ogni essere umano è unico, non esistono due esseri umani identici. Siamo portatori di differenze essenziali che sono esattamente l'uno per l'altro a causa delle differenze nei fattori ereditari, nel background educativo, nella famiglia, nella religione, nella cultura e così via. Quindi, abbiamo tratti, abitudini, ambizioni, caratteri, poteri e debolezze, opportunità e minacce, che sono diversi l'uno dall'altro.

Se ci limitiamo a imitare in toto per essere come tutti gli altri, le conseguenze possono essere negative, cioè ci sentiamo frustrati. Perché? Perché noi siamo noi e gli altri non sono noi. Essere noi stessi. Indagare, riconoscere e sfruttare il potenziale che esiste per essere noi stessi in modo ottimale. Se ci limitiamo a imitare gli altri, nel migliore dei casi diventiamo come le persone che imitiamo, anche se di solito andiamo al di sotto degli standard. Come i prodotti di imitazione, anche l'imitazione ha i suoi svantaggi rispetto ai prodotti originali, o i risultati delle fotocopie saranno di qualità inferiore rispetto al master del manoscritto. Inoltre, in molti casi, l'imitatore si impelagherà in alcuni comportamenti negativi, come il rapido compiacimento,

L'invidia o la disperazione dovuti al peso mentale di volersi equiparare agli altri. Johanes lim dice che se siamo in grado di combattere con noi stessi, ci sono quattro benefici che otterremo come segue:

- a. Il sollievo o la libertà di esplorare se stessi per evitare il peso mentale, la frustrazione, l'invidia per il successo degli altri.
- b. Può stabilire i propri standard di riferimento che possono essere raggiunti e migliorati gradualmente in base alle esigenze e alle capacità.
- c. Potrebbe essere che siamo migliori o che abbiamo raggiunto un successo maggiore rispetto alle persone che siamo pronti a emulare.
- d. Poiché siamo in competizione con noi stessi, gli obiettivi e le lotte della nostra vita sono sempre stati motivanti. Questo può anche essere definito come un obiettivo senza fine, perché non appena un obiettivo si concretizza, possiamo fissare e perseguire obiettivi più alti, in modo che il valore e i benefici della nostra vita senza sentirsi in continuo e rapido aumento.
- e. In realtà, i consigli di viaggio verso il successo sono quelli sopra citati. È sbagliato pronunciare la parola "successo". Definire il successo è un compito difficile. Molte persone lo associano alla ricchezza, al potere e alla felicità. In realtà, il vero successo non è semplicemente un megacompendio a qualcosa che possiamo ottenere o raggiungere. In realtà, il successo è un viaggio che dobbiamo percorrere nel corso della nostra vita.

La persona di successo che ci esemplifica, come il Prof. Hembing, non è così facile da raggiungere come ci si immagina. Egli dovrebbe essere un esempio perché il suo successo è dovuto all'apprendimento, alla forza di volontà e alle opportunità. Secondo il Prof. Hembing, i consigli per il successo sono i seguenti:

- a. Dobbiamo conoscere lo scopo della vita
- b. Dobbiamo spargere semi che vadano a beneficio degli altri.
- c. Dobbiamo far crescere il nostro potenziale, la nostra capacità e la nostra volontà nel modo più ottimale possibile.

In realtà, il successo o la riuscita è un viaggio che chiunque può intraprendere. Il successo non è limitato alle persone che hanno determinati soldi o talenti. Il successo è disponibile per chiunque voglia imparare. Così come il prof. Hembing, che ha sempre studiato e studia fin dalle scuole elementari, medie e superiori, ha sempre "frequentato" i libri. Non ci sono giorni senza leggere un libro, anche se è molto amato dalle ragazze. Ha scelto di "uscire" con i libri perché i libri erano il suo arsenale scientifico e una finestra sul successo.

Ricordate, l'apprendimento non è solo per una laurea o un titolo, perché l'apprendimento può essere una realtà, mentre un titolo può essere una menzogna. Quindi, lo studio e la laurea sono realtà e menzogna, molte persone intelligenti ma stupide, molte persone stupide ma intelligenti, non comprano una laurea perché il fatto è comprare la stupidità. Sei un ingegnere informatico, ma non capisci come funziona un computer. Sei uno studioso di diritto che espone questioni legali, sei un MBA, ma non capisci le questioni commerciali e amministrative. Il titolo è solo una maschera. dimenticano che la laurea non rende intelligenti, al contrario delle attività di apprendimento che porteranno l'intelligenza. L'apprendimento in sé è come affilare un coltello. Più si affila, più il coltello è affilato. Più le persone imparano, più sono intelligenti.

Il Prof. Hembing, sulla base delle sue esperienze e osservazioni, ricorda a tutti noi: pensate prima di agire. Molti punti deboli e l'errore essenziale di molte persone è l'incapacità di pensare in modo logico-strategico prima di intraprendere un'azione. Di solito agiscono prima e poi cercano di pensare se hanno incontrato un problema. Sembra che diano le cose per scontate.

In effetti, molte persone non sfruttano i loro pensieri sul lavoro. Molti dei nostri lavoratori preferiscono usare i muscoli piuttosto che il cervello, sia a livello dirigenziale che di leadership. Ecco perché molti dei nostri dipendenti - a tutti i livelli di lavoro - non sono competitivi e non sono sufficientemente apprezzati, perché sono semplicemente di qualità inferiore. In realtà, in quest'epoca sempre più sofisticata, ciò che serve è la qualità (capacità, volontà e professionalità), non la quantità. E se c'è un'assunzione, anche se è economica e cattiva, ma in totale il nostro costo del lavoro diventa costoso.

Spesso le persone commettono errori inutili, come prendere la decisione sbagliata o fare il lavoro sbagliato, così che il lavoro che dovrebbe essere completato in un giorno diventa di due giorni o i materiali che dovrebbero essere di un solo chilo diventano di due chili. Ebbene, se questo è il caso, il risultato è certo: aumenterà il fattore di scarto dello spreco di tempo, energia, materiali, denaro e, naturalmente, di opportunità.

Se ciò si verifica nel settore commerciale, il costo dei beni venduti diventa più alto del prezzo che dovrebbe essere, riducendo così la competitività dell'azienda. Lo stesso vale per tutti i settori, indipendentemente dalla nostra professione. Dobbiamo prestare attenzione a questi segnali. Ciò che è chiaro è che tutti noi vogliamo e siamo in grado di pensare attentamente prima di agire con l'obiettivo di fare le cose giuste, per la prima volta (do the right things for the first time).

Perché studiamo? Perché l'apprendimento è un consiglio di successo? Anche le domande anticipatrici devono essere sollevate in superficie. Questo avviene quando è in relazione con il progresso dei tempi, soprattutto quando l'Indonesia sta svolgendo un'azione verso una nuova Indonesia.

Se si tratta dell'anticipazione del popolo indonesiano di fronte al ventesimo secolo, ossia fare scelte, padroneggiare e coltivare la scienza e la tecnologia, il problema finale

riguarda il modo in cui creare le condizioni favorevoli per questo, comprese le necessarie forme di preparazione anticipatoria. Un sistema di apprendimento impregnato di un atteggiamento autoritario basato sulla neutralizzazione del curriculum e sulla percezione degli insegnanti come unica fonte di conoscenza è superato. D'altra parte, l'educazione non è solo preparazione a riempire la techno-cultura, perché questa concezione è simile allo stile culturale per cui l'obiettivo principale dell'educazione è ottenere medici, laureati in legge e tecnici. L'educazione è anche uno sviluppo del carattere (umanesimo) che è riconosciuto come importante nel quadro della costruzione della nazione. Si spera che in futuro le condizioni per produrre nuovi indonesiani, idealmente persone che sono consapevoli della scienza e della tecnologia, sono creative ed eticamente solidali.

Allora, se ciò che si vuole è la creazione di una nuova società indonesiana con le caratteristiche della democratizzazione e dell'apertura, ovviamente non si può lasciare spazio alla libertà dell'atteggiamento errante. Ciò che serve ai pianificatori e agli attuatori dell'istruzione è un atteggiamento pluralista, che si manifesta come riconoscimento e pratica dell'istruzione in Indonesia. Pertanto, la questione fondamentale riguarda tre aspetti, tra cui l'educazione e la consapevolezza della scienza e della tecnologia, l'educazione e la creatività, l'educazione e l'etica.

Oltre a una situazione favorevole, l'apprendimento presuppone il riconoscimento delle capacità umane individuali, o dei vantaggi comparativi posseduti, soprattutto dalla nazione indonesiana. Se vogliamo, ma siamo molto deboli in termini di istituzioni e regolamenti, la fonte del capitale può anche essere una fonte di cultura che sostiene lo sviluppo, come la priorità al prestigio rispetto ai risultati.

Questo atteggiamento creativo è necessario nella pratica educativa, come ha fatto il Prof. Hembing studiando i punti di forza e di debolezza dei Paesi in via di sviluppo da tutti i punti di vista della scienza. Il Prof. Hembing ha scoperto molte cose legate all'educazione e

all'umanità, soprattutto grazie alla sua esperienza di studio, compresa l'istruzione all'estero.

Secondo il Prof. Hembing, l'intelligenza non si limita alla capacità di pensare, alla logica, alla matematica e al linguaggio, ma esistono almeno altre quattro intelligenze, le quali sono l'intelligenza musicale, l'intelligenza corporea, l'intelligenza spaziale e l'intelligenza sociale.

Su questa base, il fattore talento come vantaggio comparativo di ogni bambino umano viene utilizzato come materiale importante per la prassi educativa o l'apprendimento. Perché il problema della prassi educativa o del mondo dell'apprendimento si concentra in realtà sul grado di correlazione tra il mondo dell'apprendimento e il mondo del lavoro. Per chi vuole avere successo, è necessario creare un buon ponte tra i due mondi.

Per quanto riguarda il mondo dell'apprendimento e il mondo del lavoro, non possiamo escludere le questioni etiche. L'educazione senza etica può essere distrutta. L'etica o la morale sono un mezzo per controllare il successo. Vediamo che, nel mezzo del progresso o dell'inondazione di risultati tecnologici, le persone iniziano a sentire il bisogno di linee guida elettorali, soprattutto con valori etici in senso morale. In termini di libertà di creatività, l'apertura è un requisito assoluto.

Per questo, da un punto di vista etico, è necessario instillare un atteggiamento di cooperazione. Non si tratta solo di riconoscimento reciproco, ma di atteggiamenti etici come cittadini e società. Tali atteggiamenti sono evidenti in molti modi, tra cui quello di non sviluppare uno spirito di autodeterminazione e di egoismo: "essere uno studioso che sia scientifico e allo stesso tempo praticante" è forse il modo migliore per descrivere la necessità di andare di pari passo tra persone competenti e persone che fanno del bene. Questo è stato il principio del Prof. Hembing con le sue capacità. Conoscenza e carità sono parole equivalenti che si adattano alla realtà della vita.

Nel mondo dell'educazione, tale principio o spirito si manifesta nel rispetto del valore dell'onestà e del raggiungimento dei risultati attraverso una sana competizione. I metodi machiavellici, che mirano a giustificare qualsiasi mezzo, dovrebbero essere evitati il più possibile. Il coraggio di comportarsi, pensare e agire in modo sano è la chiave del successo.

### **2.3. Competenza**

Il concetto di base di competenza deriva dal concetto di individuo che mira a identificare, acquisire e sviluppare le capacità individuali in modo che possano lavorare con risultati straordinari. Gli individui sono i componenti principali che diventano attori dell'organizzazione. Pertanto, la capacità dell'organizzazione dipende dagli individui che vi lavorano.

Le organizzazioni possono eccellere in termini di prestazioni se le persone che vi lavorano possono contribuire al massimo all'organizzazione in base alle loro mansioni e capacità. In altre parole, queste persone sono in grado di dare il meglio di sé. Essere in grado di lavorare con le migliori prestazioni significa essere in grado di lavorare al presente e in futuro, sia in situazioni stabili che in situazioni di cambiamento, senza disturbare il lavoro degli altri. Pertanto, le misure di performance organizzativa includono le dimensioni del tempo, della situazione e dei contributi e il loro impatto sul lavoro di altre persone o aziende.

La giusta competenza, che è il fattore che determina l'eccellenza dei risultati, può essere posseduta dall'organizzazione se questa ha una solida base, che si riflette in tutti i processi che avvengono nell'organizzazione. Ciò significa che l'organizzazione deve avere una forte competenza di base ed è in accordo con il suo core business. Le competenze di base sono competenze che dovrebbero essere possedute da tutti i membri dell'organizzazione e che rendono l'organizzazione diversa dalle altre. Le competenze chiave sono solitamente componenti della missione e della cultura dell'organizzazione. Le competenze di base devono essere rafforzate dalle competenze dei dipartimenti o delle parti dell'organizzazione.

Le competenze di base che sono forti, solide e in accordo con il business dell'azienda saranno in grado di aumentare il vantaggio competitivo dell'azienda e creare la creatività, l'innovazione e l'adattamento all'ambiente dell'azienda, naturalmente questo deve essere supportato dal possesso di competenze individuali che sono in accordo con le richieste del lavoro individuale. In questo dinamico mondo degli affari, agli individui sono richieste non solo forti competenze tecniche, ma anche competenze comportamentali che determinano la capacità dell'individuo di interagire in queste mutevoli situazioni ambientali.

## **2.4. Relazioni personali**

Relazioni interpersonali efficaci nei gruppi:

### **a. Dipendenza dai leader**

Nelle prime fasi dello sviluppo del gruppo, i membri tendono a fare affidamento sul leader. Tendono a non avere l'iniziativa e il coraggio di proporre un'altra opinione diversa da quella del leader. I membri si chiedono ancora: Cosa si aspetta il leader da me?

### **b. Conflitto tra i membri**

Dopo aver conosciuto bene il campo di lavoro, ogni membro inizia a voler esprimere le proprie opinioni e idee e a riconoscere le debolezze e i punti di forza degli altri, per cui non si possono evitare conflitti grandi o piccoli, aperti o nascosti, diretti o indiretti. Ad esempio, molti membri hanno iniziato a mettere in discussione le regole del gioco, la disciplina del lavoro, gli orari, la divisione del lavoro, il libro paga e così via.

### **c. Coesione, attrazione reciproca**

Se i vari conflitti esistenti possono essere risolti in modo adeguato e sono considerati una cosa naturale, lo sviluppo successivo è l'emergere della coesione, l'attrazione reciproca tra i membri. Cominciamo ad accettare il fatto che dobbiamo aiutarci e sostenerci l'un l'altro affinché gli obiettivi del gruppo possano essere raggiunti correttamente. Abbiamo bisogno di unità e

integrità per raggiungere gli obiettivi comuni e consideriamo il conflitto come qualcosa di normale che deve essere risolto insieme.

#### **d. Dipendenti l'uno dall'altro**

Questa fase è raramente raggiunta dal gruppo. Se un gruppo riesce a raggiungere questa fase, sarà veramente efficace. Interdipendenza non significa che i membri si aspettano l'un l'altro, ma che i membri si rendono sempre conto che non stanno lavorando solo per se stessi, ma insieme in un gruppo. Il lavoro di un membro non è solo un affare suo, ma un affare comune. Quindi, se ci sono difficoltà, è meglio cercare di superarle insieme. In termini di lavoro, tutti i problemi sono comuni. I membri svolgono i rispettivi compiti, ma con la consapevolezza di far parte di un gruppo di lavoro più ampio. "Un corpo con molte membra".

#### **e. Lavoro di squadra**

In effetti, lavorare in gruppo è la soluzione migliore per raggiungere il successo. Il successo di un gruppo non dipende dai singoli, ma dal lavoro di squadra che si sostiene a vicenda. Questo approccio al lavoro di squadra renderà anche più facile la gestione e la delega dei compiti. La disposizione e la delega dei compiti e delle autorità sono organizzate in modo tale che ogni risorsa esistente venga sviluppata e promossa in base ai modelli di lavoro del team. Ci renderemo anche conto che tutte le attività lavorative fanno parte delle attività di squadra/gruppo.

#### **1. Che cos'è il lavoro di squadra.**

Un team è un insieme di individui che lavorano insieme per raggiungere obiettivi predeterminati. A tal fine, esistono regole e meccanismi di lavoro chiari per gli individui e i gruppi. Ogni membro lavora in modo indipendente. Ci sono due cose importanti da capire e da rispettare: i compiti e i loro problemi, i processi e le interazioni tra i membri.

## **2. Perché avete bisogno di un team.**

Perché una squadra è molto necessaria perché può creare risorse umane straordinariamente forti, perché i vari talenti vengono combinati e diventano una forza per raggiungere gli obiettivi. La creatività nel realizzare varie cose che richiedono un lavoro di squadra compatto e armonioso sarà molto più vantaggiosa di un gruppo con un leader capace. Nel frattempo, i membri lavorano individualmente. I membri coinvolti nelle decisioni aumenteranno la loro motivazione a lavorare e a lavorare. Le varie politiche che prevedono l'unione saranno più facili da capire. I membri sono più motivati a raggiungere gli obiettivi perché c'è chiarezza sui compiti e sulla delega che si basa sulla comprensione del compito e dei suoi problemi. Così come il processo e le modalità di interazione di una parte con l'altra. Anche l'autostima di ciascun membro aumenterà, perché viene data loro una chiara autorità e responsabilità, con obiettivi chiari sia per loro stessi che per il team.

## **3. Ciclo di vita del team**

La vita di un team di lavoro vive un ciclo normale e il principio è lo stesso del ciclo del gruppo di lavoro. Ecco una breve spiegazione.

## **4. Formazione o formazione**

- a. I membri accettano di unirsi al gruppo per raggiungere obiettivi comuni.
- b. Ogni membro porta con sé i propri valori, le proprie opinioni, i propri modi di lavorare e i modi di lavorare degli altri.
- c. Ognuno di loro si sente ancora timido, schivo, tanto che c'è sì coesione, ma falsa.
- d. Tra loro, non sono riusciti a scegliere un leader perché non si conoscono a fondo.

## **5. Tempesta o caos**

- a. In questa fase inizia a emergere il caos a causa dei diversi valori, opinioni, modi

- di lavorare e di sperimentare scontri reciproci.
- b. I membri iniziano a dubitare delle capacità del leader perché stanno conoscendo i punti di forza e di debolezza, le doti e i talenti di ciascuno.
  - c. Sono emersi piccoli gruppi, fazioni, che confondono compiti e problemi, i loro processi e le interazioni con i problemi personali.
  - d. In questa fase, la comunicazione e le relazioni di ogni individuo sono ancora molto ridotte, ci sono voci e relazioni di comunicazione segrete.
  - e. Normalizzazione o situazione normale dopo il caos
  - f. Iniziare a crescere la consapevolezza di lavorare insieme ed evitare di distruggere l'unità di lavoro o il gruppo a causa del caos.
  - g. Inizia a crescere lo spirito di collaborazione. C'è un'autentica libertà di esprimere sentimenti e opinioni, anche se possono differire l'uno dall'altro.
  - h. Ognuno dei membri ha iniziato a diventare un buon ascoltatore.
  - i. Ognuno di loro ha iniziato a rispettare i regolamenti e i meccanismi di lavoro stabiliti.
  - j. Prestazioni affidabili della squadra o ricostruzione
  - k. Se una squadra riesce a raggiungere questa fase, allora questa fase è l'apice del successo.
  - l. Il sistema di lavoro implementato è molto produttivo, efficiente ed efficace.
  - m. Le prestazioni del lavoro di gruppo, individuale e di processo, così come le interazioni tra persone e parti, sono molto buone.
  - n. Esiste una stretta relazione e comunicazione per quanto riguarda il lavoro e le

questioni familiari personali.

o. Competenze dei membri

p. Manageriale

q. I membri devono avere competenze nella compilazione di piani di lavoro.

r. I membri devono essere intelligenti nel determinare gli obiettivi che sono in accordo con le loro responsabilità e competenze, nonché con gli obiettivi del gruppo come squadra.

s. I membri devono anche essere abili nel monitorare il proprio lavoro, in modo da poter misurare e valutare per migliorare le proprie prestazioni.

t. I membri sono in grado di monitorare i progressi dell'attuazione delle loro responsabilità e autorità.

u. I membri hanno fiducia e garanzia che il lavoro venga svolto, in modo adeguato e corretto.

## **2.5. Il successo della carriera delle donne**

I traduttori che sbagliano a considerare la lotta di Kartini come l'emancipazione delle donne indonesiane possono essere visti in un passaggio della lettera di Kartini: "Siamo qui a chiedere l'insegnamento e l'educazione delle ragazze, non perché vogliamo che queste ragazze siano rivali degli uomini nelle loro battaglie di vita. Ma perché crediamo che ciò avrà un'enorme influenza sulle donne, in modo che esse siano più capaci di adempiere agli obblighi che la natura ha lasciato nelle loro mani: diventare madri, educatrici umane prima di tutto" (lettera di Kartini al Prof. Anton e alla Signora, 4 ottobre 1902). Kartini si sforza di insegnare ed educare le donne al solo scopo di risvegliare il pensiero del suo popolo affinché sia più abile nell'adempiere ai propri obblighi di donna. Sulla base del Dr. Herien, risulta che al giorno d'oggi c'è la tendenza a far sì che i bambini di successo provengano da famiglie di successo

(famiglie armoniose, altamente istruite e con un reddito elevato).

## 2.6. Rassegna delle ricerche precedenti

Indarti e Wulandaru (2018) hanno esaminato il profilo e la motivazione delle donne imprenditrici a Yogyakarta e hanno scoperto che, rispetto alle dipendenti, le imprenditrici hanno maggiori bisogni di affiliazione e di dominio. Tuttavia, il livello di bisogno di realizzazione e di autonomia di gruppo delle dipendenti è relativamente lo stesso. Il livello di istruzione influisce in modo significativo sul bisogno di realizzazione e di affiliazione, mentre l'età influisce sul livello di bisogno economico e di dominio.

Suradi (2018) esamina la relazione tra leadership e ambiente di lavoro e le posizioni accademiche delle università private di Surakarta. I risultati mostrano che esiste una relazione positiva e significativa tra le variabili di leadership e ambiente di lavoro sul raggiungimento della posizione accademica nelle università private di Surakarta. Chrysanti Hasibuan-Sedyono MIM (2019) afferma che i fattori determinanti del successo di una donna in carriera sono determinati da fattori interni ed esterni. Sulla base delle ricerche precedenti, i ricercatori hanno rivelato ciò che Wulandaru, Suradi e Chrysanti Hasibuan-Sedyono MIM hanno fatto con aggiustamenti all'oggetto di ricerca e al modello di analisi. Il modello di ricerca è schematizzato come segue: il duro lavoro, i valori nobili, la competenza, le relazioni personali influiscono sul successo della carriera di una donna, tranne la gestione del tempo. In questo studio, oltre ai fattori interni ed esterni, anche la gestione del tempo è inclusa nel raggiungimento del successo delle donne nella carriera.

## 2.7. Sviluppo dell'ipotesi

**H1: Esiste un'influenza che la competenza, le relazioni personali influenzano il successo della carriera di una donna, tranne la gestione del tempo, il duro lavoro e i valori nobili.**

**H2: La competenza ha un'influenza dominante nel determinare il successo nella carriera di una donna.**

## CAPITOLO III. OBIETTIVI E BENEFICI

### 3.1. Obiettivi della ricerca

Questa ricerca è stata concepita per raggiungere i seguenti obiettivi:

1. Analizzare se il duro lavoro, i valori nobili, la competenza e le relazioni personali influiscono sul successo delle carriere femminili.
2. Analizzare se esiste l'influenza della competenza dominante nel determinare la carriera delle donne.

### 3.2 Vantaggi della ricerca

Sulla base dei risultati della ricerca, si spera di ottenere i seguenti benefici:

1. Le donne in carriera possono organizzare il tempo tra gli interessi del lavoro e la gestione della famiglia.
2. In modo che il doppio ruolo delle donne non crei problemi sia nell'ambiente di lavoro che in quello familiare e comunitario. Le donne hanno ancora una buona immagine.
3. Per i ricercatori, si spera che questa ricerca possa diventare un punto di riferimento per ulteriori ricerche, in particolare quelle relative alla gestione del tempo, al duro lavoro, alla competenza e alle relazioni personali per il successo professionale delle donne.

## **CAPITOLO IV. METODI DI RICERCA**

### **4.1. Soggetti della ricerca**

I soggetti di questa ricerca sono donne in carriera che lavorano nel campo dell'informatica in istituzioni pubbliche e private di Yogyakarta.

### **4.2. Tipi di ricerca**

Il tipo di ricerca utilizzato in questo studio è di tipo survey. La ricerca per sondaggio è una ricerca condotta su popolazioni grandi o piccole, ma i dati studiati provengono da campioni presi da quella popolazione (Sugiyono, 2019).

### **4.3. Popolazione**

La popolazione è il gruppo interessato allo studio, ovvero il gruppo che sarà sottoposto o trattato con i risultati dello studio (Sigit S, 2019). La popolazione di questo studio è costituita da donne in carriera che lavorano nel campo dell'informatica in istituzioni pubbliche e private di Yogyakarta.

### **4.4. Campione**

Un campione è una parte o un numero di determinati campioni prelevati da una popolazione ed esaminati in dettaglio, o è una miniatura della popolazione ed esaminata in dettaglio, o è una miniatura della popolazione (Santoso e Tjiptono 2017). Il campione preso in esame è costituito da donne in carriera che lavorano nel campo dell'informatica in istituzioni pubbliche e private di Yogyakarta.

#### **4.4.1. Metodo di campionamento**

Il metodo di campionamento utilizzato è stato un campionamento non probabilistico con una tecnica di campionamento mirato. Il campionamento mirato è una tecnica di campionamento che utilizza considerazioni che includono alcuni elementi che sono considerati (giudicati) che in questo modo possono ottenere informazioni corrette o individui che sono

effettivamente campionati riflettono la popolazione (Soehardi Sigit, 1999). Il campionamento a fini di ricerca viene utilizzato perché il ricercatore ritiene che solo alcuni individui possano rappresentare (rappresentativi), in quanto i soggetti selezionati per il campionamento sono donne in carriera che lavorano nel campo dell'informatica in istituzioni pubbliche e private a Yogyakarta.

#### **4.4.2. Determinazione del numero di campioni**

Secondo Singarimbun ed Effendi (2017), se la tecnica di analisi utilizzata è una tecnica di regressione o di correlazione, il campione che può essere preso è di almeno 40 casi. Mantra e Kastro in Singarimbun e Effendi (2017) affermano che la dimensione del campione non dovrebbe essere inferiore al 10%. In questo studio, la dimensione del campione è stata determinata in 240 donne in carriera che lavorano nel campo dell'informatica in istituzioni pubbliche e private di Yogyakarta. Si spera che questo numero sia sufficientemente rappresentativo, nel senso che tutte le caratteristiche o i tratti che esistono nella popolazione possono essere rappresentati.

#### **4.5. Tecnica di raccolta dei dati**

Le tecniche di raccolta dei dati utilizzate sono state: il questionario, ovvero la tecnica di raccolta dei dati che consiste nel fornire all'intervistato un questionario con un elenco di domande a cui l'intervistato risponde per iscritto.

#### **4.6. Scala di misurazione**

La misurazione delle variabili in questo studio è stata effettuata utilizzando la scala di Linkert, che è un metodo per misurare gli atteggiamenti dicendo di essere d'accordo o in disaccordo con il soggetto, con determinati oggetti (Indriantoro e Supomo, 2019). Attraverso la scala di Linkert le variabili da misurare vengono tradotte in indicatori di variabili, che vengono poi utilizzati come punti di partenza per organizzare gli item sotto forma di domande. I risultati o le risposte per ogni item utilizzando la scala di Linkert hanno un gradiente da molto positivo

a molto negativo e possono essere descritti come segue:

Le misurazioni degli indicatori utilizzano una scala Likert a 4 segmenti, come segue:

- a. All'affermazione con risposta Fortemente d'accordo (SS) viene assegnato un punteggio di 4
- b. All'affermazione a cui è stata data risposta Concordo (S) viene assegnato un punteggio di 3
- c. Alle affermazioni con risposta Disaccordo (TS) viene attribuito un punteggio di 2
- d. Alle affermazioni con risposta Fortemente in disaccordo (STS) viene attribuito un punteggio di 1

#### **4.7. Tipo di dati.**

Questo studio utilizza dati primari. I dati primari sono una fonte di dati di ricerca ottenuti direttamente dalla fonte originale (non attraverso intermediari) e sotto forma di opinioni individuali o di gruppo di soggetti (persone) (Indriantoro e Supomo, 2019). I dati primari di questo studio sono i risultati delle risposte ai questionari compilati da donne in carriera che lavorano nel campo dell'informatica in istituzioni pubbliche e private di Giava Centrale.

#### **4.8. Definizione operativa delle variabili.**

La definizione operativa di una variabile è la determinazione di costrutti con vari valori per fornire una panoramica del fenomeno in modo da poterlo misurare. Il costrutto è un'astrazione di un fenomeno o di una realtà che, ai fini della ricerca, deve essere operazionalizzata sotto forma di variabili misurate da vari valori (Indriantoro e Supomo, 2019). La definizione operativa ha lo scopo di facilitare la preparazione di una lista di questionari. La definizione operativa utilizzata in questa ricerca è:

Gestione del tempo (X1)

Tempo di aggregazione sociale (X1,1)  
Attività religiose (X1,2)  
Visita alla famiglia (X1,3)  
Eventi sociali (X1,4)  
Lavoro duro (X2)  
Lavoro duttile (X2,1)  
Coraggioso (X2,2)  
Suave (X2,3)  
Valore nobile (X3)  
Onesto (X3,1)  
Fedele (X3,2)  
Competenza (X4)  
Capacità di lavorare (X4,1)  
Puntualità (X4,2)  
Prendere decisioni (X4,3)  
Relazioni personali (X5)  
Famiglia (X5,1)  
Compagni di lavoro (X5,2)  
Relazione (X5,3)  
Successo professionale per le donne (X6)  
Posizione strategica (X6,1)  
Alta produttività (X6,2)  
Buona immagine (X6,3)

#### **4.9. Test di validità e affidabilità.**

##### **Variabile di ricerca**

Tabella 4.1 Variabili della ricerca

Variabile	Indicatore	Fonte
Gestione del tempo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dedico tempo alla frequentazione di arisan</li> <li>2. Fornisco le seguenti attività religiose</li> <li>3. Passo il tempo a visitare la mia famiglia</li> <li>4. Offro tempo per gli eventi sociali</li> </ol>	Kamardy Arief (2019)
Lavoro duro	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sono resiliente sul lavoro</li> <li>2. Sono costante nel mio lavoro</li> <li>3. Sono amichevole con gli altri</li> </ol>	Crysanti (2019)
Grande valore	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sono onesto sul lavoro</li> <li>2. Sono fedele e leale nel lavorare in agenzia</li> </ol>	Crysanti (2019)
Competenza	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sono in grado di fare un buon lavoro</li> <li>2. Sono in grado di completare il lavoro in tempo.</li> <li>3. Sono in grado di prendere decisioni sagge</li> </ol>	Crysanti (2019)
Relazione personale	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ho un buon rapporto con la mia famiglia</li> <li>2. Ho un buon rapporto con i miei colleghi di lavoro</li> <li>3. Ho buoni rapporti con le relazioni</li> </ol>	Crysanti (2019)
Il successo di una donna in carriera	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sono in una posizione strategica</li> <li>2. Ho un'elevata produttività lavorativa</li> </ol>	Crysanti (2019)

	3. Ho una buona immagine nella società	
--	--	--

#### 4. 10. Risultati dei test di validità e affidabilità

##### a. Test di validità

Secondo Suharsimi Arikunto, la validità è "una misura che mostra i livelli di validità e validità di uno strumento. Uno strumento si dice valido se è in grado di misurare ciò che si desidera e se è in grado di rivelare correttamente i dati delle variabili studiate" (2019). Per testare la validità di ciascun item, i punteggi relativi all'item in questione vengono correlati al punteggio totale. "Il punteggio del grano è visto come un valore X e il punteggio totale è visto come un valore r" (Suharsimi Arikunto, 2019).

Tabella 4. 2 Gestione del tempo

Domanda Voce	Momento prodotto (rxy)	Significativo	Informazioni
MW1	0,747	0,000	Valido
MW2	0,691	0,000	Valido
MW3	0,694	0,000	Valido
MW4	0,633	0,000	Valido

I risultati del test di validità, ottenuti con il programma SPSS 12.0 per Windows, mostrano nelle tabelle che il coefficiente di correlazione del momento prodotto per tutte le domande della variabile gestione del tempo ha un livello di significatività inferiore a 0,05, per cui si può affermare che tutte le voci del questionario sulla gestione del tempo sono dichiarate

valide.

Tab. 4.3 Lavoro duro

Domanda Voce	Momento prodotto (rxy)	Significativo	Informazioni
KK1	0,877	0,000	Valido
KK2	0,846	0,000	Valido
KK3	0,788	0,000	Valido

I risultati del test di validità, effettuato con il programma SPSS 12.0 per Windows, mostrano nelle tabelle che il coefficiente di correlazione del momento prodotto per tutte le domande della variabile lavoro duro ha un livello di significatività inferiore a 0,05, per cui si può affermare che tutte le voci del questionario relative al lavoro duro sono dichiarate valide.

Tabel 4.4 Grande valore

Domanda Voce	Momento prodotto (rxy)	Significativo	Informazioni
NL1	0,876	0,000	Valido
NL2	0,838	0,000	Valido

I risultati del test di validità, ottenuti con il programma SPSS 12.0 per Windows, mostrano nelle tabelle che il coefficiente di correlazione del momento prodotto per tutte le domande della variabile alto valore ha un livello di significatività inferiore a 0,05, per cui si può affermare che tutti gli item di alto valore del questionario sono dichiarati validi.

#### Scheda 4.5 Competenza

Domanda Voce	Momento prodotto (rxy)	Significativo	Informazioni
KPTS1	0,626	0,000	Valido
KPTS2	0,729	0,000	Valido
KPTS3	0,743	0,000	Valido

I risultati del test di validità, ottenuti con il programma SPSS 12.0 per Windows, mostrano nelle tabelle che il coefficiente di correlazione del momento prodotto per tutte le domande della variabile competenza ha un livello di significatività inferiore a 0,05, per cui si può affermare che tutte le voci di competenza del questionario sono dichiarate valide.

Tab. 4.6 Rapporto personale

Domanda Voce	Momento prodotto (rxy)	Significativo	Informazioni
HP1	0,773	0,000	Valido
HP2	0,767	0,000	Valido
HP3	0,758	0,000	Valido

I risultati del test di validità, ottenuti con il programma SPSS 12.0 per Windows, mostrano nelle tabelle che il coefficiente di correlazione del momento prodotto per tutte le domande della variabile relazione personale ha un livello di significatività inferiore a 0,05, per cui si può affermare che tutte le voci della relazione personale nel questionario sono dichiarate valide.

Tab. 4.7 Successo delle donne in carriera

Domanda Voce	Momento prodotto (rxy)	Significativo	Informazioni
KWK1	0,765	0,000	Valido
KWK2	0,745	0,000	Valido
KWK3	0,723	0,000	Valido

I risultati del test di validità, ottenuti con il programma SPSS 12.0 per Windows, mostrano che il coefficiente di correlazione del momento prodotto per tutte le domande della variabile successo della donna in carriera ha un livello di significatività inferiore a 0,05, per cui si può affermare che tutte le voci del questionario sul successo della donna in carriera sono valide.

#### **b. Uji Reliabilitas**

L'affidabilità dimostra, in un certo senso, che uno strumento può essere sufficientemente affidabile per essere utilizzato come strumento di raccolta dati, perché è uno strumento valido. L'affidabilità può essere fiducia o affidabilità, quindi l'affidabilità mostra il livello di affidabilità. Si può dire che un test ha un alto livello di affidabilità se è in grado di dare i risultati giusti (Suharsimi Arikunto, 2019).

Si dice che uno strumento è affidabile se il prezzo di  $r_1$  è superiore a 0,5. In questo studio, quindi, il test di affidabilità dello strumento è stato effettuato utilizzando la formula dell'alfa di Cronbach (Azwar, 2015).

Tab. 4.8 Affidabilità delle variabili

Variabile	Coefficiente di affidabilità (Alpha)	Informazioni
X1	0,678	Affidabile
X2	0,786	Affidabile
X3	0,637	Affidabile
X4	0,682	Affidabile
X5	0,647	Affidabile
Y	0,609	Affidabile

I risultati del test di affidabilità con il programma SPSS 12.0 per Windows, riportati nella tabella 3.5, mostrano che il valore del coefficiente di affidabilità (alfa) per tutte le variabili della ricerca è superiore a 0,50, quindi si può affermare che tutte le domande del questionario sono affidabili.

#### 4. 11. Analisi dei dati

##### Analisi di regressione multipla

Questo studio utilizza tecniche di analisi di regressione multipla con l'obiettivo di verificare se esiste un'influenza tra le variabili indipendenti e la variabile dipendente (Sugiyono, 2019: 210). In generale, la regressione lineare multipla utilizzata è formulata come segue.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan : Y = Successo di carriera delle donne

X1= Tempo

X2 = Lavoro duro

X3= Grande valore

X4 = Competenza

X5 = Relazione personale

a= Costante

b= Coefficiente di regressione

e= *Termine di errore (residuo)*

FOR AUTHOR USE ONLY

## CAPITOLO V . RISULTATI DELLA RICERCA

### 5.1. Risultato della ricerca.

#### A. Analisi descrittiva.

I risultati dell'esposizione delle identità di 240 intervistate in carriera sono i seguenti:

#### 1. Caratteristiche degli intervistati.

Di seguito vengono presentate le caratteristiche degli intervistati in base all'indirizzo, all'età, all'ultima istruzione, all'occupazione, allo stato civile e all'agenzia di collocamento.

#### a. Caratteristiche degli intervistati in base all'indirizzo.

Le descrizioni degli intervistati per indirizzo sono presentate nella tabella seguente.

Tab. 5.1 Descrizione dell'intervistato in base all'indirizzo

Numero	Indirizzo	Totale	Percentuale
1	Bantul	24	10,0
2	Kulon Progo	1	0,4
3	Sleman	88	36,7
4	Yogyakarta	127	52,9
	Totale	240	100,0

#### b. Caratteristiche degli intervistati in base all'età

Le descrizioni degli intervistati per età sono presentate nella tabella seguente.

Tab. 5.2 Descrizione degli intervistati in base all'età

Numero	Età	Totale	Percentuale
1	22	1	0,4
2	23	1	0,4
3	24	4	1,7
4	25	34	14,2
5	26	23	9,6
6	27	23	9,6
7	28	19	7,9
8	29	12	5,0
9	30	14	5,8
10	31	7	2,9
11	32	11	4,6
12	33	19	7,9
13	34	7	2,9
14	35	14	5,8
15	36	13	5,4
16	37	3	1,3

17	38	6	2,5
18	39	2	0,8
19	40	3	1,3
20	41	5	2,1
21	42	9	3,8
22	43	4	1,7
23	44	1	0,4
24	45	1	0,4
25	47	1	0,4
26	48	2	0,8
27	49	1	0,4
	Totale	240	100,0

**c. Caratteristiche degli intervistati in base all'ultima istruzione**

Le descrizioni dei rispondenti in base a quest'ultima sono presentate nella tabella seguente:

Tabel 5.3 Descrizione dell'intervistato in base all'ultima istruzione

Numero	Ultima istruzione	Totale	Percentuale
1	S1	169	70,4
2	S2	71	29,6
	Totale	240	100,0

#### d. Caratteristiche degli intervistati in base all'occupazione

Le descrizioni dei rispondenti in base sono presentate nella tabella seguente:

Tab. 5.4 Descrizione dell'intervistato in base all'occupazione

Numero	Professione	Totale	Percentuale
1	Admin Kontrol Sistem	2	0,8
2	Software amministrativo	1	0,4
3	Sviluppatore di software per applicazioni aziendali	15	6,3
4	Sviluppatore di giochi per computer	1	0,4
5	Sistema di consulenza	9	3,8
6	Amministratore di database	62	25,8
7	Sviluppatore di software per il commercio elettronico	12	5,0

8	Consulente IT	24	10,0
9	Sistema di ricerca IT	11	4,6
10	Komputer Jaringan	1	0,4
11	Rete e amministratore	19	7,9
12	Programmatore sviluppatore web	37	15,4
13	Programma di analisi sistemica	8	3,3
14	Ingegnere software e web	24	10,0
15	Analista di sistema Dati	3	1,3
16	Tecnopreneur IT	1	0,4
17	Ricerca e sviluppo di TI	1	0,4
18	Amministratore Web	3	1,3
19	Web Design	3	1,3
20	Ingegnere web	3	1,3
	Totale	240	100,0

#### **e. Caratteristiche degli intervistati in base allo stato civile**

Le descrizioni degli intervistati in base al matrimonio sono presentate nella tabella seguente:

Tab. 5.5 Descrizione degli intervistati in base allo stato civile

Numero	Stato	Totale	Percentuale
1	Singolo	60	25,0
2	Sposarsi	180	75,0
	Totale	240	100

**f. Caratteristiche degli intervistati in base all'agenzia di lavoro**

Le descrizioni dei rispondenti per agenzia sono presentate nella tabella seguente:

Tab. 5.6 Descrizioni degli intervistati in base alle agenzie di lavoro

No	Università	Totale	Percentuale
1	STNIK P	1	0,4
2	AKAKOM	37	15,4
3	AKINDO	5	2,1
4	STIKES RESPATI	1	0,4
5	AKPRIND	4	0,4
6	AMIKOM	9	3,8
7	ATMAJAYA	35	14,6
8	IST AKPRIND	1	0,4

9	MERCU BUANA	4	1,7
10	STIE YKPN	3	1,3
11	SURYA GLOBAL	9	3,8
12	UAD	26	10,8
13	UGM	15	6,3
14	UII	13	5,4
15	UIN	15	5,8
16	UKDW	11	4,6
17	UMY	11	4,6
18	UNY	13	5,4
19	UPN	5	2,1
20	UTY	21	8,8
21	STIE YKPN	2	0,8
	Totale	240	100,0

## 2. Descrizione della variabile

### A. Gestione del tempo

Tab. 5.7 Descrizione delle variabili di gestione del tempo

Skor	TSS	TS	S	SS	Totale
Indicatore	1	2	3	4	Totale
MW1	0	32	178	30	240
MW2	0	7	123	110	240
MW3	0	0	122	118	240
MW4	0	12	178	50	240

Le donne in carriera hanno dichiarato di poter dedicare tempo all'arisan (MW1). La maggioranza ha risposto di essere d'accordo con 178 persone. Le donne in carriera hanno dichiarato di poter dedicare del tempo alla partecipazione ad attività religiose (MW2); la maggioranza ha risposto di essere d'accordo con 123 persone. Le donne in carriera hanno dichiarato di poter concedere del tempo per visitare la famiglia (MW3); la maggioranza ha risposto di essere d'accordo con 122 persone. Le donne in carriera hanno dichiarato di poter dedicare tempo ad altri eventi sociali (MW4). La maggioranza ha risposto di essere d'accordo con 178 persone.

## B. Lavoro duro

Tab. 5.8 Variabili del lavoro duro

Skor	TSS	TS	S	SS	Totale
Indicatore	1	2	3	3	
KK1	0	4	162	74	240
KK2	0	14	165	61	240
KK3	0	4	158	78	240

Le donne in carriera hanno dichiarato di essere resilienti sul lavoro (KK1), la maggioranza ha risposto di essere d'accordo con 162 persone. Le donne in carriera hanno dichiarato di essere determinate nel lavoro (KK2), la maggioranza ha risposto di essere d'accordo con 165 persone. Le donne in carriera hanno dichiarato di essere amichevoli con gli altri (KK3), la maggioranza ha risposto di essere d'accordo con 158 persone.

## C. Ottimo valore

Tabel 5.9 Deskripsi Variabel Nilai Luhur

Skor	TSS	TS	S	SS	Totale
Indicatore	1	2	3	4	
NL1	0	3	145	92	240
NL2	0	78	92	66	240

Le donne in carriera hanno dichiarato di essere oneste nel lavoro (NL1), la maggioranza ha risposto di essere d'accordo con 145 persone. Le donne in carriera hanno dichiarato di essere fedeli e leali nel lavoro in agenzia (NL2), la maggioranza ha risposto di essere d'accordo con 170 persone.

#### D. Competenza

Tabella 5.10 Variabile di competenza Descrizione

Skor	TSS	TS	S	SS	Totale
Indicatore	1	2	3	4	
KPTS1	0	4	174	62	240
KPTS2	0	16	169	55	240
KPTS3	0	11	180	49	240

Le donne in carriera hanno dichiarato di essere in grado di lavorare bene (KPTS1), la maggior parte delle quali ha risposto di essere d'accordo con 174 persone. Le donne in carriera hanno dichiarato di essere in grado di completare il proprio lavoro in tempo (KPTS2). La maggioranza ha risposto di essere d'accordo con 169 persone. Le donne in carriera hanno dichiarato di saper prendere decisioni con saggezza (KPTS3), la maggioranza ha risposto di essere d'accordo con 180 persone.

## E. Rapporto personale

Tabel 5.11 Descrizione della variabile personale

Skor	TSS	TS	S	SS	Totale
Indicatore	1	2	3	4	
HP1	0	8	123	109	240
HP2	0	5	165	70	240
HP3	0	9	173	58	240

Le donne in carriera hanno dichiarato di avere un buon rapporto con la famiglia (HP1), la maggioranza ha risposto di essere d'accordo con 123 persone. Le donne in carriera hanno dichiarato di avere buoni rapporti con i colleghi di lavoro (HP2), la maggioranza ha risposto di essere d'accordo con 165 persone. Le donne in carriera hanno dichiarato di avere un buon rapporto con la propria relazione (HP3), la maggioranza ha risposto di essere d'accordo con 173 persone.

## F. Donna di successo in carriera

Tab. 5.12 Variabili del successo delle donne in carriera

Skor	TSS	TS	S	SS	Totale
Indicatore	1	2	3	4	
KWK1	0	30	167	43	240
KWK2	0	12	170	58	240
KWK3	0	9	180	51	240

Le donne in carriera hanno dichiarato di avere una posizione strategica (KWK1), la

maggioranza ha risposto di essere d'accordo con 167 persone. Le donne in carriera hanno dichiarato di avere un'elevata produttività lavorativa (KWK2), la maggioranza ha risposto di essere d'accordo con 170 persone. Le donne in carriera hanno dichiarato di avere una buona immagine nella società (KWK3), la maggioranza ha risposto di essere d'accordo con 180 persone.

## **B. Analisi quantitativa**

L'analisi quantitativa utilizzata in questa ricerca è l'analisi di regressione.

### **1. Analisi di regressione**

Dall'analisi dei dati riportata in appendice, si ottengono i seguenti risultati  $R = 0,534$

Quadrato  $R = 0,285$

F sig. = 0,000

Si ottiene così il seguente modello:

$R = 0,534$ , ciò significa che esiste una relazione tra la gestione del tempo, il duro lavoro, i valori nobili, la competenza e la relazione personale con il successo di carriera delle donne  $R$  Square 0,285, ciò significa che la gestione del tempo, il duro lavoro, i valori nobili, la competenza e la relazione personale con il successo di carriera delle donne sono pari a 0,285 e il resto è influenzato da altri fattori pari a 0,715

### **2. Test di ipotesi.**

La prima ipotesi afferma che le variabili lavoro, valori nobili, competenza e relazioni personali hanno un'influenza congiunta sul successo professionale delle donne, ad eccezione della gestione del tempo.

Questo si evince dal test F come segue:

Il valore significativo di F è 0,000 < 0,05, quindi  $H_0$  è respinto, c'è un'influenza congiunta delle variabili lavoro duro, valori nobili, competenza e relazioni personali sul successo di carriera delle donne, tranne la gestione del tempo.

Il secondo test di ipotesi afferma che esiste un'influenza parziale delle variabili di gestione del tempo, del duro lavoro, dei valori nobili, della competenza e delle relazioni personali sul successo professionale delle donne.

Il coefficiente di regressione sulla variabile gestione del tempo ( $X_1$ ) è pari a -0,90 e indica che la variabile gestione del tempo ha un'influenza negativa sul successo delle donne in carriera ( $Y$ ). Se la gestione del tempo è migliore ( $X_1$ ), la probabilità di successo delle donne in carriera non sarà raggiunta ( $Y$ ). Al contrario, se la gestione del tempo è scarsa ( $X_1$ ), la probabilità di successo della carriera femminile può essere raggiunta.

Il coefficiente di regressione sulla variabile gestione del tempo ( $X_2$ ) è pari a 0,54, a indicare che il duro lavoro ha un effetto positivo sul successo.

Donna in carriera ( $Y$ ). Se il duro lavoro porta al successo di una donna in carriera ( $Y$ ). D'altra parte, se non si lavora duramente ( $X_2$ ), la tendenza al successo delle donne in carriera non sarà raggiunta ( $Y$ ).

Il coefficiente di regressione sulla variabile valore nobile ( $X_3$ ) è pari a 0,137 e indica che il valore nobile ha un'influenza positiva sul successo delle donne in carriera ( $Y$ ). Se si hanno buoni valori nobiliari ( $X_3$ ), la probabilità di successo delle donne in carriera sarà raggiunta ( $Y$ ). Al contrario, se non hanno un valore elevato ( $X_3$ ), la tendenza al successo delle donne in carriera non viene raggiunta.

Il coefficiente di regressione sulla variabile competenza ( $X_4$ ) è 0,346 e indica che la

competenza ha un'influenza positiva sul successo delle donne in carriera (Y). Se si dispone di una buona e sana competenza (X4), la tendenza al successo delle donne in carriera sarà raggiunta (Y). Al contrario, se non si dispone di una buona e sana competenza (X4), la tendenza al successo delle donne in carriera non viene raggiunta.

Il coefficiente di regressione sulla variabile delle relazioni personali (X5) è pari a 0,158 e indica che le relazioni personali hanno un'influenza positiva sul successo delle donne in carriera (Y). Se le buone relazioni personali portano al successo delle donne in carriera (Y). Al contrario, se non si hanno buone relazioni personali (X5), la probabilità di successo delle donne in carriera non sarà raggiunta (Y).

Questo si evince dal test t

Le ipotesi che si possono formulare sono le seguenti:

**H1: La gestione del tempo ha un'influenza significativa sul successo delle donne in carriera.**

Se la probabilità t-statistica < livello di significatività = 0,05, allora  $H_0$  è accettato, il che significa che non vi è alcuna influenza significativa tra la variabile indipendente sulla variabile dipendente. I risultati hanno mostrato che il livello di significatività della gestione del tempo è superiore a 0,05, quindi  $H_0$  è stato accettato, il che significa che la gestione del tempo non ha un effetto significativo sul successo delle donne in carriera.

**H2: il duro lavoro ha un effetto significativo sul successo della carriera delle donne.**

Se la probabilità t-statistica < livello di significatività = 0,05, allora  $H_0$  è accettato, il che significa che non esiste un'influenza significativa tra la variabile indipendente e la variabile dipendente. I risultati hanno mostrato un livello di significatività del lavoro duro > 0,05, quindi  $H_0$  è stato accettato, il che significa che il lavoro duro non ha un effetto significativo sul

successo delle donne in carriera.

**H3: I valori nobili hanno un'influenza significativa sul successo di una donna in carriera.**

Se la probabilità t-statistica  $<$ livello di significatività = 0,05, allora  $H_0$  è accettato, il che significa che non vi è alcuna influenza significativa tra la variabile indipendente sulla variabile dipendente. I risultati hanno mostrato che il livello di significatività del valore nobile  $>$  0,05, quindi  $H_0$  è stato accettato, il che significa che il valore nobile non ha un effetto significativo sul successo delle donne in carriera.

**H4: la competenza ha un'influenza significativa sul successo delle donne in carriera.**

Se la probabilità t-statistica  $<$ livello di significatività = 0,05, allora  $H_0$  viene respinto, il che significa che esiste un'influenza significativa tra la variabile indipendente e la variabile dipendente. I risultati hanno mostrato un livello di significatività della competenza  $<$ 0,05, quindi  $H_0$  è stato respinto, il che significa che la competenza ha un effetto significativo sul successo delle donne in carriera.

**H5: le relazioni personali hanno un'influenza significativa sul successo delle donne in carriera.**

Se la probabilità t-statistica  $<$ livello di significatività = 0,05, allora  $H_0$  viene respinto, il che significa che esiste un'influenza significativa tra la variabile indipendente sulla variabile dipendente. I risultati hanno mostrato un livello di significatività delle relazioni personali  $<$ 0,05, quindi  $H_0$  è stato respinto, il che significa che le relazioni personali hanno un effetto significativo sul successo delle donne in carriera.

La seconda ipotesi che incide maggiormente sul successo delle donne in carriera è la competenza, il cui beta mostra un numero di 0,342.

## CAPITOLO VI. DISCUSSIONE

### **6.1 Discussione Risultati Analisi di casi di studio sulle carriere femminili in Indonesia, nell'area speciale di Yogyakarta.**

I test di ipotesi mostrano che la gestione del tempo, il duro lavoro, i valori nobili, la competenza e le relazioni personali influenzano insieme il successo di carriera delle donne, tranne che la gestione del tempo, il duro lavoro e i valori nobili non influenzano parzialmente il successo di carriera delle donne. La variabile dominante della competenza determina il successo di carriera delle donne.

La gestione del tempo non influisce sul successo della carriera di una donna, perché se ha troppo tempo per partecipare a incontri sociali, attività religiose e visite alla famiglia, il tempo per lavorare in ufficio è molto limitato.

Il duro lavoro non influisce sul successo della carriera di una donna, perché anche se è tenace, ferma e calorosa, se l'atmosfera e l'ambiente di lavoro non sono di supporto, il successo della carriera di una donna non può essere raggiunto.

I valori nobili non influiscono sul successo di carriera delle donne perché l'onestà, la lealtà e la fedeltà sul lavoro non possono influire sul successo di carriera delle donne se non sono supportati da sane e buone relazioni personali e da fattori di competenza.

### **6.2 Competenza.**

La competenza inizia con un concetto individuale che mira a identificare, acquisire e sviluppare le capacità individuali in modo che possano lavorare con risultati straordinari. Gli individui sono i componenti principali che diventano attori dell'organizzazione. Pertanto, la capacità dell'organizzazione dipende dagli individui che vi lavorano.

Le organizzazioni possono fornire il massimo contributo all'organizzazione in base alle loro mansioni e capacità. In altre parole, queste persone sono in grado di dare il meglio di sé.

Essere in grado di lavorare con le migliori prestazioni significa essere in grado di lavorare al presente e in futuro, sia in situazioni stabili che in situazioni di cambiamento, senza disturbare il lavoro degli altri. Pertanto, le misure di performance organizzativa includono le dimensioni del tempo, della situazione e dei contributi e il loro impatto sul lavoro di altre persone o aziende.

La giusta competenza, che è il fattore che determina l'eccellenza dei risultati, può essere posseduta dall'organizzazione se questa ha una solida base, che si riflette in tutti i processi che avvengono nell'organizzazione. Ciò significa che l'organizzazione deve avere una forte competenza di base ed è in accordo con il suo core business. Le competenze di base sono competenze che dovrebbero essere possedute da tutti i membri dell'organizzazione e che rendono l'organizzazione diversa dalle altre. Le competenze chiave sono solitamente componenti della missione e della cultura dell'organizzazione. Le competenze di base devono essere rafforzate dalle competenze dei dipartimenti o delle parti dell'organizzazione.

Le competenze di base che sono forti, solide e in accordo con il business dell'azienda saranno in grado di aumentare il vantaggio competitivo dell'azienda e di creare la creatività, l'innovazione e l'adattamento all'ambiente dell'azienda, naturalmente questo deve essere supportato dal possesso di competenze individuali che sono in accordo con le esigenze del lavoro individuale. In questo dinamico mondo degli affari, agli individui sono richieste non solo forti competenze tecniche, ma anche competenze comportamentali che determinano la capacità dell'individuo di interagire in queste mutevoli situazioni ambientali.

### **6.3 Relazioni personali.**

Relazioni interpersonali efficaci nei gruppi:

#### **a. Dipendenza dai leader.**

Nelle prime fasi dello sviluppo del gruppo, i membri tendono a fare affidamento sul leader. Tendono a non avere l'iniziativa e il coraggio di proporre un'altra opinione diversa da quella del

leader. I membri si chiedono ancora: Cosa si aspetta il leader da me?

**b. Conflitto tra i membri.**

Dopo aver conosciuto bene il campo di lavoro, ogni membro inizia a voler esprimere le proprie opinioni e idee e a riconoscere le debolezze e i punti di forza degli altri, per cui non si possono evitare conflitti grandi o piccoli, aperti o nascosti, diretti o indiretti. Ad esempio, molti membri hanno iniziato a mettere in discussione le regole del gioco, la disciplina del lavoro, gli orari, la divisione del lavoro, il libro paga e così via.

**c. Coesione, attrazione reciproca.**

Se i vari conflitti esistenti possono essere risolti in modo adeguato e sono considerati una cosa naturale, lo sviluppo successivo è l'emergere dell'attrazione reciproca tra i membri. Cominciamo ad accettare il fatto che dobbiamo aiutarci e sostenerci a vicenda affinché gli obiettivi del gruppo possano essere raggiunti correttamente. Abbiamo bisogno di unità e integrità per raggiungere gli obiettivi comuni e consideriamo il conflitto come qualcosa di normale che deve essere risolto insieme.

**d. Dipendono l'uno dall'altro.**

Questa fase è raramente raggiunta dal gruppo. Se un gruppo riesce a raggiungere questa fase, sarà veramente efficace. L'interdipendenza in questo caso non significa che i membri si aspettano l'un l'altro, ma che i membri sempre consapevole che non lavora solo per se stesso, ma insieme in un gruppo. Il lavoro di un membro non è solo un affare suo, ma un affare comune. Quindi, se ci sono delle difficoltà, è meglio cercare di superarle insieme. In termini di lavoro, tutti i problemi sono comuni. I membri svolgono i rispettivi compiti, ma con la consapevolezza di far parte di un gruppo di lavoro più ampio. "Un corpo con molte membra".

#### **e. Lavoro di squadra.**

Il successo del gruppo non dipende dagli individui, ma piuttosto dal lavoro di squadra che si sostiene a vicenda. Questo approccio al lavoro di squadra renderà anche più facile la gestione e la delega dei compiti. La disposizione e la delega dei compiti e delle autorità sono organizzate in modo tale che ogni risorsa esistente venga sviluppata e promossa in base ai modelli di lavoro del team. Ci renderemo anche conto che tutte le attività lavorative fanno parte delle attività di squadra/gruppo.

Un team è un insieme di individui che lavorano insieme per raggiungere obiettivi predeterminati. A tal fine, esistono regole e meccanismi di lavoro chiari per gli individui e i gruppi. Ogni membro lavora in modo indipendente. Ci sono due cose importanti da capire e da rispettare: i compiti e i loro problemi, i processi e le interazioni tra i membri.

#### **f. Perché avete bisogno di un team.**

Perché una squadra è molto necessaria perché può creare risorse umane straordinariamente forti, perché i vari talenti vengono combinati e diventano una forza per raggiungere gli obiettivi. La creatività nel realizzare varie cose che richiedono un lavoro di squadra compatto e armonioso sarà molto più vantaggiosa di un gruppo con un leader capace. Nel frattempo, i membri lavorano individualmente. I membri coinvolti nelle decisioni aumenteranno la loro motivazione a lavorare e a lavorare. Le varie politiche che prevedono l'unione saranno più facili da capire. I membri sono più motivati a raggiungere gli obiettivi perché c'è chiarezza sui compiti e sulla delega che si basa sulla comprensione del compito e dei suoi problemi. Così come il processo e le modalità di interazione di una parte con l'altra. Anche l'autostima di ciascun membro aumenterà, perché viene data loro una chiara autorità e responsabilità, con obiettivi chiari sia per loro stessi che per il team.

**g. Ciclo di vita del team.**

La vita di un team di lavoro vive un ciclo normale e il principio è lo stesso del ciclo del gruppo di lavoro. Ecco una breve spiegazione. Formazione dei dati di formazione.

- a. I membri accettano di unirsi al gruppo per raggiungere obiettivi comuni.
- b. Ogni membro porta con sé i propri valori, le proprie opinioni, i propri modi di lavorare e i modi di lavorare degli altri.
- c. Ognuno di loro si sente ancora timido, schivo, per cui c'è sì coesione, ma falsa.
- d. Tra loro non sono riusciti a scegliere un leader perché non si conoscono a fondo.

**h. Tempesta o caos.**

- a. In questa fase inizia a emergere il caos a causa di valori, opinioni, modi di lavorare diversi e scontri reciproci.
- b. I membri iniziano a dubitare delle capacità del leader perché stanno conoscendo i punti di forza e di debolezza, le doti e i talenti di ciascuno.
- c. Sono emersi piccoli gruppi, fazioni, che hanno confuso compiti e problemi, i loro processi e le interazioni con i problemi personali.
- d. In questa fase, la comunicazione e le relazioni di ogni individuo sono ancora molto ridotte, ci sono voci e relazioni di comunicazione segrete.

**i. Normalizzazione o situazione normale dopo il caos.**

- a. Iniziare a crescere la consapevolezza di lavorare insieme ed evitare di distruggere l'unità di lavoro o il gruppo a causa del caos.
- b. Iniziare a coltivare lo spirito di collaborazione. C'è un'autentica libertà di esprimere sentimenti e opinioni, anche se possono differire l'uno dall'altro.

- c. Ciascuno dei membri iniziò a diventare un buon ascoltatore.
- d. Ognuno di loro ha iniziato a rispettare i regolamenti e i meccanismi di lavoro che erano stati stabiliti.

**j. Prestazioni affidabili della squadra o ricostruzione.**

- a. Se una squadra riesce a raggiungere questa fase è l'apice del successo.
- b. Il sistema di lavoro implementato è molto produttivo, efficiente ed efficace.
- c. Le prestazioni lavorative dei singoli gruppi e dei processi, così come l'interazione tra individui e parti, sono molto buone.
- d. C'è relazione e comunicazione sia per quanto riguarda il lavoro che per le questioni personali e familiari in modo intimo.

**k. Capacità di gestione del membro.**

- a. I membri devono essere in grado di compilare piani di lavoro.
- b. I membri devono essere intelligenti nel determinare gli obiettivi che sono in accordo con le loro responsabilità e autorità e con gli obiettivi del gruppo come squadra.
- c. I membri devono essere abili nel monitorare il proprio lavoro, in modo da poter misurare e valutare per aumentare le prestazioni indipendenti.
- d. I membri sono in grado di monitorare i progressi nell'attuazione delle loro responsabilità e autorità.
- e. I membri hanno la fiducia e la certezza che sarà portato a termine, in modo adeguato e corretto.

**6.4 Il successo professionale delle donne.**

I traduttori che sbagliano a considerare la lotta di Kartini come l'emancipazione delle

donne indonesiane possono essere visti in un passaggio della lettera di Kartini: "Siamo qui a chiedere l'insegnamento e l'istruzione delle ragazze, non perché vogliamo che queste ragazze siano rivali degli uomini nelle loro lotte di vita. Ma perché crediamo che ciò avrà un'enorme influenza sulle donne, in modo che esse siano più capaci di adempiere agli obblighi che la natura ha lasciato nelle loro mani: diventare madri, educatrici umane prima di tutto" (lettera di Kartini al Prof. Anton e alla Signora, 4 ottobre 1902). Kartini si sforza di insegnare ed educare le donne al solo scopo di risvegliare il pensiero del suo popolo affinché sia più abile nell'adempire ai suoi obblighi di donna.

Secondo il dottor Herien, è emerso che al giorno d'oggi i bambini di successo provengono da famiglie di successo (famiglie armoniose, con un alto livello di istruzione e con un reddito elevato).

La relazione tra questa ricerca e le ricerche precedenti è la seguente:

Indarti e Wulandaru (2018) hanno esaminato il profilo e la motivazione delle donne imprenditrici a Yogyakarta e hanno scoperto che, rispetto alle dipendenti, le imprenditrici hanno un bisogno più elevato di affiliazione e di dominanza. Tuttavia, il livello di bisogno di realizzazione e di autonomia di gruppo delle dipendenti è relativamente lo stesso. Il livello di istruzione influisce in modo significativo sul bisogno di realizzazione e di affiliazione, mentre l'età influisce sul livello di bisogno economico e di dominio. Da questo studio risulta che la competenza influisce sul successo di carriera delle donne.

Suradi (2018) esamina la relazione tra leadership e ambiente di lavoro e le posizioni accademiche delle università private di Surakarta. I risultati mostrano che esiste una relazione positiva e significativa tra le variabili leadership e ambiente di lavoro sul raggiungimento della posizione accademica nelle università private di Surakarta. È emerso che le buone relazioni personali influiscono notevolmente sul successo della carriera delle donne.

Chrysanti Hasibuan-Sedyono MIM (2019) afferma che le determinanti del successo della donna in carriera sono determinate da fattori interni ed esterni. In generale, questo studio supporta i risultati di diversi studi precedenti, anche se a causa di oggetti e situazioni diverse, questa ricerca non può essere generalizzata ad altri studi.

FOR AUTHOR USE ONLY

## CAPITOLO VII. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

### 7.1 Conclusioni.

Sulla base dei risultati della ricerca e della discussione, si possono trarre le seguenti conclusioni:

1. Competenza, relazioni personali influiscono sul successo professionale delle donne, tranne la gestione del tempo, il duro lavoro e i valori nobili.
2. La variabile dominante delle competenze determina il successo di carriera delle donne.

### 7.2 Suggerimento.

1. La competenza e le relazioni personali influiscono sul successo della carriera di una donna. La gestione del tempo, il duro lavoro e i valori nobili non influiscono sul successo delle donne in carriera.
2. Ogni dipendente, soprattutto le donne in carriera, deve prestare attenzione alle competenze e alle relazioni personali per raggiungere il successo. La cosa più importante è prestare attenzione alle competenze relative alla capacità di lavorare bene, di completare il lavoro in tempo e di prendere decisioni sagge.

## CAPITOLO VIII. ESERCIZI

- 1.1 Spiegare la definizione di popolazione e fornire un campione di popolazione.
- 1.2 Come determinare le variabili per effettuare l'analisi di regressione lineare multipla.
- 1.3 Qual è la differenza tra la variabile dipendente e la variabile indipendente?
- 1.4 Come fare i test di ipotesi e fornire esempi.
- 1.5 I test di validità servono a verificare qualsiasi cosa e a fornire esempi.
- 1.6 I test di affidabilità vengono utilizzati per verificare qualsiasi cosa e fornire esempi.
- 1.7 Come si calcola il valore di **R** e **R quadrato**.
- 1.8 Come si determina una variabile dominante rispetto ad altre variabili.
- 1.9 Come si determina che  $H_0$  è accettato e  $H_0$  è rifiutato e fornire esempi di casi.
- 1.10 Descrivete la formula per il calcolo degli analisti della regressione lineare multipla e fornite un esempio di soluzione di un caso.

## CAPITOLO IX. BIBLIOGRAFIA

As'ad, *Scienze delle risorse umane Psicologia industriale*, Edisi 4, Editore Liberty, Yogyakarta, 2018.

Clegg Brian, *Motivazione istantanea 79 modi immediati per motivare*, Kogan Page, Londra, 2018.

Chrysanti Hasibuan, *Riconoscere le donne indonesiane nella gestione dei profili e nell'esperienza*, Entrepreneur Magazine, n. 3, 2019.

David O Sears, Michael Adryanto, *Psicologia sociale, traduzione linguistica*, Editore Erlangga, 2019.

Hutapea Parulian, Thoha Nuriana, *Competencies Plus Theory, Case Design and Application to HR for Dynamic as Well as Organizations*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2018

Jack Farner, *Gestione della qualità del tempo*, PT Gramedia Pustaka Utama, Giacarta, 2018.

Kirwani, *The Influence of the Situational Leadership Style of Small Women Entrepreneurs, on Employee Performance, A Case Study of the Small Embroidery Industry in Tanggulangin Sub District Sidoarjo*, Journal of Women's Empowerment, Jakarta, 2019.

Liswiyati Dwi, *Il genere non è un tabù*, Editore PT Elex Media Komputindo, Giacarta, 2019.

Ace, Julia Cleves, *Genere e sviluppo*, Editore Pustaka Pelajar, 2017.

Ollenburger, Sc.Jane e Moore, A.Helen, *Sociologia delle donne*, Editore Rineka Cipta. Paul B Horton, Sociologia, Editore Erlangga, 2019.

Phil Astrid dan S. Susanto, *Introduzione alla sociologia e al cambiamento sociale*,

Editore Binacipta, 2019.

Sutoyo Agus, *Kist Success Prof. Hembing*, Editore Gema Insani, Jakarta, 2015.

Soerjono Soekanto, *Sociologia, Introduzione*, Editore PT Raja grafindo Persada, Jakarta, 2015.

Sugiyono, *Metodi di ricerca aziendale*, Editore CV. Alfabete, Bandung, 2019.

Suhardi Sigit, *An Introduction to Methodology for Research*, Editore, Edizione 1 Facoltà di Economia Università Sarjana Wiyata Tamansiswa, Yogyakarta, 2019,

Tinaprilla Netti, *Get Rich by Doing Business at Home Practical Tips For Women to Achieve Financial Burden Without Having to Leave the Family*, Editore PT Elex Media Komputindo Gramedia, Jakarta, *Get Rich by Doing Business at Home Practical Tips For Women to Achieve Financial Burden Without Having to Leave the Family*, 2017.

FOR AUTHOR USE ONLY

## ATTACCO

### 1. QUESTIONARIO PER L'INDAGINE

A: Gentile. Sorella in carriera  
nella Regione Speciale di Yogyakarta

Cordiali saluti,

Sono un docente della Facoltà di Tecnologia Industriale, Dipartimento di Informatica, UPN "Veteran" Yogyakarta, e intendo condurre una ricerca su "INTELLIGENZA ARTIFICIALE E SMART CITY ANALISI DI CASO DELL'EFFETTO DELLA GESTIONE DEL TEMPO, LAVORO, GRANDI VALORI, COMPETENZA, RELAZIONI PERSONALI, SUL SUCCESSO DI CARRIERA DELLE DONNE INDONESIA NELLA REGIONE SPECIALE DI YOGYAKARTA DURANTE IL COVID-19".

Alle donne in carriera nel campo dell'Information Technology (IT) a Yogyakarta. Spero che vi prendiate un momento per compilare l'elenco delle domande disponibili. Ciascuna delle vostre risposte sarà molto utile come fonte di dati e informazioni per questa ricerca; i dati ottenuti sono esclusivamente a scopo di ricerca.

Vi ringrazio per la vostra attenzione e disponibilità.

Cordiali saluti,

Ricercatore

## 2. UN ELENCO DI DOMANDE

### Identità dell'intervistato

Nome : (Può non essere compilato)  
 Indirizzo :  
 Et  : (22-50 anni)  
 Ultima istruzione : (D3/S1/S2/S3)\*.  
 Professione :  
 Stato civile : (sposato/non sposato)\*  
 Agenzia per il lavoro :  
 Descrizione : \* Cancellare le voci non necessarie.

### Istruzioni :

Mettete una crocetta (X) nell'apposita casella in base alla vostra scelta di risposta.

STS : Fortemente in disaccordo

TS : Non sono d'accordo

S : Accettare

SS : Completamente d'accordo

NO	DOMANDA	RISPOSTA			
		1	2	3	4
	<b>Gestione del tempo</b>	1	2	3	4
1.	Trovo il tempo per partecipare agli incontri sociali.	STS	TS	S	SS
2.	Trovo il tempo per partecipare alle attivit� religiose.	STS	TS	S	SS
3.	Trovo il tempo per visitare la famiglia.	STS	TS	S	SS
4.	Trovo il tempo per gli eventi sociali.	STS	TS	S	SS
	<b>Lavoro duro</b>	1	2	3	4
1.	Sono tenace sul lavoro.	STS	TS	S	SS
2.	Sono determinato sul lavoro.	STS	TS	S	SS
3.	Sono amichevole con gli altri.	STS	TS	S	SS
	<b>Alto valore</b>	1	2	3	4

1.	Sono onesto sul lavoro.	STS	TS	S	SS
2.	Sono fedele e leale nel lavoro in agenzia.	STS	TS	S	SS
	<b>Competenza</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.	Sono in grado di lavorare bene.	STS	TS	S	SS
2.	Sono in grado di finire il lavoro in tempo.	STS	TS	S	SS
3.	Sono in grado di prendere decisioni sagge.	STS	TS	S	SS
	<b>Relazione personale</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.	Ho un buon rapporto con la mia famiglia.	STS	TS	S	SS
2.	Ho buoni rapporti con i colleghi.	STS	TS	S	SS
3.	Ho un buon rapporto con le relazioni.	STS	TS	S	SS
	<b>Successo della donna in carriera</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.	Ho una posizione strategica.	STS	TS	S	SS
2.	Ho un'elevata produttività lavorativa.	STS	TS	S	SS
3.	Ho una buona immagine nella società.	STS	TS	S	SS

\*\*\*\*\* BUONA FORTUNA\*\*\*\*\*

### 3. RISULTATI DEL TEST DI VALIDITÀ

#### Correlazioni

Correlations

		MW1	MW2	MW3	MW4	MW
MW1	Pearson Correlation	1	,282	,095	,327*	,747**
	Sig. (2-tailed)	.	,078	,560	,039	,000
	N	40	40	40	40	40
MW2	Pearson Correlation	,282	1	-,168	,088	,691**
	Sig. (2-tailed)	,078	.	,300	,591	,001
	N	40	40	40	40	40
MW3	Pearson Correlation	,095	-,168	1	,188	,694**
	Sig. (2-tailed)	,560	,300	.	,246	,001
	N	40	40	40	40	40
MW4	Pearson Correlation	,327*	,088	,188	1	,633**
	Sig. (2-tailed)	,039	,591	,246	.	,000
	N	40	40	40	40	40
MW	Pearson Correlation	,747**	,491**	,494**	,633**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,000	.
	N	40	40	40	40	40

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

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

#### Correlazioni

Correlations

		KR1	KR2	KR3	KR
KR1	Pearson Correlation	1	,674**	,537**	,877**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40
KR2	Pearson Correlation	,674**	1	,445**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,004	,000
	N	40	40	40	40
KR3	Pearson Correlation	,537**	,445**	1	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	.	,000
	N	40	40	40	40
KR	Pearson Correlation	,877**	,846**	,788**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	40	40	40	40

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

## Correlazioni

Correlations

		NL1	NL2	NL
NL1	Pearson Correlation	1	,471**	,876**
	Sig. (2-tailed)	.	,002	,000
	N	40	40	40
NL2	Pearson Correlation	,471**	1	,838**
	Sig. (2-tailed)	,002	.	,000
	N	40	40	40
NL	Pearson Correlation	,876**	,838**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
	N	40	40	40

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

## Correlazioni

Correlations

		KPTS1	KPTS2	KPTS3	KPTS
KPTS1	Pearson Correlation	1	,157	,204	,626**
	Sig. (2-tailed)	.	,334	,206	,000
	N	40	40	40	40
KPTS2	Pearson Correlation	,157	1	,342*	,729**
	Sig. (2-tailed)	,334	,031	,000	,000
	N	40	40	40	40
KPTS3	Pearson Correlation	,204	,342*	1	,743**
	Sig. (2-tailed)	,206	,031	.	,000
	N	40	40	40	40
KPTS	Pearson Correlation	,626**	,729**	,743**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	40	40	40	40

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

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

## Correlazioni

Correlations

		HP1	HP2	HP3	HP
HP1	Pearson Correlation	1	,373*	,385*	,773**
	Sig. (2-tailed)	.	,018	,014	,000
	N	40	40	40	40
HP2	Pearson Correlation	,373*	1	,382*	,767**
	Sig. (2-tailed)	,018	.	,015	,000
	N	40	40	40	40
HP3	Pearson Correlation	,385*	,382*	1	,758**
	Sig. (2-tailed)	,014	,015	.	,000
	N	40	40	40	40
HP	Pearson Correlation	,773**	,767**	,758**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	40	40	40	40

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

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

## Correlazioni

Correlations

		KWK1	KWK2	KWK3	KWK
KWK1	Pearson Correlation	1	,191	,362*	,765**
	Sig. (2-tailed)	.	,237	,022	,000
	N	40	40	40	40
KWK2	Pearson Correlation	,191	1	,026	,745**
	Sig. (2-tailed)	,237	.	,872	,000
	N	40	40	40	40
KWK3	Pearson Correlation	,362*	,026	1	,723**
	Sig. (2-tailed)	,022	,872	.	,000
	N	40	40	40	40
KWK	Pearson Correlation	,765**	,645**	,623**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	40	40	40	40

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

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

#### 4. RISULTATO DEL TEST DI AFFIDABILITÀ

##### Affidabilità

###### Riepilogo dell'elaborazione dei casi

		N	%
Casi	Valido	40	100.0
	Escluso(a)	0	.0
	Totale	40	100.0

a Eliminazione in senso orario basata su tutte le variabili della procedura.

###### Statistiche di affidabilità

Alfa di Cronbach	Alpha di Cronbach basato sugli item standardizzati	N di articoli
.678	.685	4

###### Statistiche degli articoli

	Media	Deviazione std. Deviazione	N
MW1	2.8500	.53349	40
MW2	3.2750	.45220	40
MW3	3.5000	.50637	40
MW4	3.1250	.40430	40

###### Statistiche totali dell'articolo

	Media della scala se l'elemento viene eliminato	Varianza della scala se l'item viene eliminato	Correzione della correlazione totale degli item	Correlazione multipla al quadrato	Alpha di Cronbach se l'elemento è stato eliminato
MW1	9.9000	.656	.380	.178	.073
MW2	9.4750	.974	.102	.118	.415
MW3	9.2500	.962	.052	.077	.482
MW4	9.6250	.856	.334	.132	.193

###### Statistiche della scala

Media	Varianza	Deviazione std. Deviazione	N di articoli
12.7500	1.269	1.12660	4

## Affidabilità

### Riepilogo dell'elaborazione dei casi

		N	%
Casi	Valido	40	100.0
	Escluso(a)	0	.0
	Totale	40	100.0

a Eliminazione in senso orario basata su tutte le variabili della procedura.

### Statistiche di affidabilità

Alfa di Cronbach	Alfa di Cronbach basato sugli item standardizzati	N di articoli
.786	.787	3

### Statistiche degli articoli

	Media	Deviazione std. Deviazione	N
KK1	3.3750	.54006	40
KK2	3.2000	.56387	40
KK3	3.4500	.55238	40

### Statistiche totali dell'articolo

	Media della scala se l'elemento viene eliminato	Varianza della scala se l'item viene eliminato	Correzione della correlazione totale degli item	Correlazione multipla al quadrato	Alfa di Cronbach se l'elemento è stato eliminato
KK1	6.6500	.900	.713	.524	.615
KK2	6.8250	.917	.636	.463	.699
KK3	6.5750	1.020	.535	.301	.805

### Statistiche della scala

Media	Varianza	Deviazione std. Deviazione	N di articoli
10.0250	1.922	1.38652	3

## Affidabilità

### Riepilogo dell'elaborazione dei casi

		N	%
Casi	Valido	40	100.0
	Escluso(a)	0	.0
	Totale	40	100.0

a Eliminazione in senso orario basata su tutte le variabili della procedura.

### Statistiche di affidabilità

Alfa di Cronbach	Alfa di Cronbach basato sugli item standardizzati	N di articoli
.637	.641	2

### Statistiche degli articoli

	Media	Deviazione std. Deviazione	N
NL1	3.4000	.49614	40
NL2	3.2500	.43853	40

### Statistiche totali dell'articolo

	Media della scala se l'elemento viene eliminato	Varianza della scala se l'item viene eliminato	Correzione della correlazione totale degli item	Correlazione moltiplicata al quadrato	Alpha di Cronbach se l'elemento è stato eliminato
NL1	3.2500	.192	.471	.222	.(a)
NL2	3.4000	.246	.471	.222	.(a)

a Il valore è negativo a causa di una covarianza media negativa tra gli item. Questo viola le assunzioni del modello di affidabilità. Si consiglia di controllare la codifica degli item.

### Statistiche della scala

Media	Varianza	Deviazione std. Deviazione	N di articoli
6.6500	.644	.80224	2

### Affidabilità

#### Riepilogo dell'elaborazione dei casi

		N	%
Casi	Valido	40	100.0
	Escluso(a)	0	.0
	Totale	40	100.0

a Eliminazione in senso orario basata su tutte le variabili della procedura.

### Statistiche di affidabilità

Alfa di Cronbach	Alpha di Cronbach basato sugli item standardizzati	N di articoli
.682	.679	3

### Statistiche degli articoli

	Media	Deviazione std. Deviazione	N
KPTS1	3.2250	.42290	40
KPTS2	3.2000	.46410	40
KPTS3	3.2750	.45220	40

### Statistiche totali dell'articolo

	Media della scala se l'elemento viene eliminato	Varianza della scala se l'item viene eliminato	Correzione della correlazione totale degli item	Correlazione multipla al quadrato	Alpha di Cronbach se l'elemento è stato eliminato
KPTS1	6.4750	.563	.220	.050	.510
KPTS2	6.5000	.462	.325	.125	.339
KPTS3	6.4250	.456	.363	.140	.270

### Statistiche della scala

Media	Varianza	Deviazione std. Deviazione	N di articoli
9.7000	.882	.93918	3

### Affidabilità

#### Riepilogo dell'elaborazione dei casi

		N	%
Casi	Valido	40	100.0
	Escluso(a)	0	.0
	Totale	40	100.0

a Eliminazione in senso orario basata su tutte le variabili della procedura.

### Statistiche di affidabilità

Alfa di Cronbach	Alpha di Cronbach basato sugli item standardizzati	N di articoli
.647	.648	3

### Statistiche degli articoli

	Media	Deviazione std. Deviazione	N
HP1	3.4750	.55412	40
HP2	3.4000	.54538	40
HP3	3.3000	.51640	40

### Statistiche totali dell'articolo

	Media della scala se l'elemento viene eliminato	Varianza della scala se l'item viene eliminato	Correzione della correlazione totale degli item	Correlazione multipla al quadrato	Alpha di Cronbach se l'elemento è stato eliminato
HP1	6.7000	.779	.456	.208	.553
HP2	6.7750	.794	.454	.206	.555
HP3	6.8750	.830	.463	.215	.544

### Statistiche della scala

Media	Varianza	Deviazione std. Deviazione	N di articoli
10.1750	1.533	1.23802	3

### Affidabilità

#### Riepilogo dell'elaborazione dei casi

		N	%
Casi	Valido	40	100.0
	Escluso(a)	0	.0
	Totale	40	100.0

a Eliminazione in senso orario basata su tutte le variabili della procedura.

#### Statistiche di affidabilità

Alfa di Cronbach	Alpha di Cronbach basato sugli item standardizzati	N di articoli
.609	.618	3

#### Statistiche degli articoli

	Media	Deviazione std. Deviazione	N
KWK1	3.0750	.52563	40
KWK2	3.2750	.55412	40
KWK3	3.2500	.43853	40

### Statistiche totali dell'articolo

	Media della scala se l'elemento viene eliminato	Varianza della scala se l'item viene eliminato	Correzione della correlazione totale degli item	Correlazione multipla al quadrato	Alpha di Cronbach se l'elemento è stato eliminato
KWK1	6.5250	.512	.370	.164	.050
KWK2	6.3250	.635	.141	.039	.525
KWK3	6.3500	.695	.246	.133	.321

### Statistiche della scala

Media	Varianza	Deviazione std. Deviazione	N di articoli
9.6000	1.067	1.03280	3

FOR AUTHOR USE ONLY

#### 4. RISULTATO DEL TEST DI REGRESSIONE

##### Regressione

###### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X1, X2, X3, X4	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

###### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,534 <sup>a</sup>	,285	,270	,31377

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

###### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,196	5	1,839	18,681	,000 <sup>a</sup>
	Residual	23,038	234	,098		
	Total	32,234	239			

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

###### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,261	,296		4,254	,000
	X1	-,090	,076	-,068	-1,181	,239
	X2	,054	,058	,061	,917	,360
	X3	,113	,059	,128	1,897	,059
	X4	,346	,074	,342	4,700	,000
	X5	,158	,054	,175	2,936	,004

a. Dependent Variable: Y

## 5. RISULTATO DEL TEST DI IDENTITÀ

### Frequenze STATISTICHE

	ALAMAT	USIA	PENDIDIKAN	PEKERJAAN	STATO	INSTANS I
N Valido	240	240	240	240	240	240
Mancante	0	0	0	0	0	0

### INDIRIZZO

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido BANTUL	24	10.0	10.0	10.0
KULON	1	.4	.4	10.4
PROGO	88	36.7	36.7	47.1
SLEMAN	127	52.9	52.9	100.0
YOGYAKAR	240	100.0	100.0	
Totale				

### VECCHIO

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido 22.00	1	.4	.4	.4
23.00	1	.4	.4	.8
24.00	4	1.7	1.7	2.5
25.00	34	14.2	14.2	16.7
26.00	23	9.6	9.6	26.3
27.00	23	9.6	9.6	35.8
28.00	19	7.9	7.9	43.8
29.00	12	5.0	5.0	48.8
30.00	14	5.8	5.8	54.6
31.00	7	2.9	2.9	57.5
32.00	11	4.6	4.6	62.1
33.00	19	7.9	7.9	70.0
34.00	7	2.9	2.9	72.9
35.00	14	5.8	5.8	78.8
36.00	13	5.4	5.4	84.2
37.00	3	1.3	1.3	85.4
38.00	6	2.5	2.5	87.9
39.00	2	.8	.8	88.8
40.00	3	1.3	1.3	90.0
41.00	5	2.1	2.1	92.1
42.00	9	3.8	3.8	95.8
43.00	4	1.7	1.7	97.5
44.00	1	.4	.4	97.9

45.00	1	.4	.4	98.3
47.00	1	.4	.4	98.8
48.00	2	.8	.8	99.6
49.00	1	.4	.4	100.0
Totale	240	100.0	100.0	

### ISTRUZIONE

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido S1	169	70.4	70.4	70.4
S2	71	29.6	29.6	100.0
Totale	240	100.0	100.0	

### LAVORO

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido KONTROL AMMINISTRAZIONE	2	.8	.8	.8
UFFICIALE DI ASSISTENZA	1	.4	.4	1.3
APPLICAZIONE AZIENDALE	15	6.3	6.3	7.5
SVILUPPO DI GIOCHI PER COMPUTER	1	.4	.4	7.9
CONSULENTE AMMINISTRATORE DI DATABASE	9	3.8	3.8	11.7
SOFTWARE DI E-COMMERCE	62	25.8	25.8	37.5
CONSULENTE IT	12	5.0	5.0	42.5
RICERCA E SVILUPPO	24	10.0	10.0	52.5
SVILUPPO DI GIOCHI PER COMPUTER	11	4.6	4.6	57.1
RETE E AMMINISTRAZIONE	1	.4	.4	57.5
PROGRAMMATORE E SVILUPPO WEB	19	7.9	7.9	65.4
ANALISI DEL SISTEMA	37	15.4	15.4	80.8
SOFTWARE E WEB ENG	8	3.3	3.3	84.2
	24	10.0	10.0	94.2

ANALISTA DI SISTEMA	3	1.3	1.3	95.4
TECNOPRENEUR IT	1	.4	.4	95.8
TI RICERCA	1	.4	.4	96.3
AMMINISTRATOR E WEB	3	1.3	1.3	97.5
DESIGN WEB	3	1.3	1.3	98.8
INGEGNERE WEB	3	1.3	1.3	100.0
Totale	240	100.0	100.0	

### STATO

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido BELUM KA	60	25.0	25.0	25.0
KAWIN	180	75.0	75.0	100.0
Totale	240	100.0	100.0	

### ISTITUZIONI

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido AMIK	1	.4	.4	.4
KARTIKA	37	15.4	15.4	15.8
AKAKOM	5	2.1	2.1	17.9
AKINDO	1	.4	.4	18.3
AA YKPN	4	1.7	1.7	20.0
AKPRIND	9	3.8	3.8	23.8
AMIKOM	35	14.6	14.6	38.3
ATMAJAYA	1	.4	.4	38.8
IMKL	4	1.7	1.7	40.4
MERCU BUAN	3	1.3	1.3	41.7
STIE YKPN	9	3.8	3.8	45.4
GLOBO DI SURYA	26	10.8	10.8	56.3
UAD	15	6.3	6.3	62.5
UGM	13	5.4	5.4	67.9
UUI	14	5.8	5.8	73.8
UIN	11	4.6	4.6	78.3
UKDW	11	4.6	4.6	82.9
UMY	13	5.4	5.4	88.3
UNY	5	2.1	2.1	90.4
UPN	21	8.8	8.8	99.2
UTY	2	.8	.8	100.0
USD	240	100.0	100.0	
Totale				

## 6. DESCRIZIONE DELLA FREQUENZA RISULTATO DEL TEST

### Frequenze

#### Statistics

		MW1	MW2	MW3	MW4
N	Valid	240	240	240	240
	Missing	0	0	0	0

### Tabella di frequenza

#### MW1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	32	13,3	13,3	13,3
	3,00	178	74,2	74,2	87,5
	4,00	30	12,5	12,5	100,0
Total		240	100,0	100,0	

#### MW2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	2,9	2,9	2,9
	3,00	123	51,3	51,3	54,2
	4,00	110	45,8	45,8	100,0
Total		240	100,0	100,0	

#### MW3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	122	50,8	50,8	50,8
	4,00	118	49,2	49,2	100,0
Total		240	100,0	100,0	

#### MW4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	5,0	5,0	5,0
	3,00	178	74,2	74,2	79,2
	4,00	50	20,8	20,8	100,0
Total		240	100,0	100,0	

## Frequenze

### Statistics

		KK1	KK2	KK3
N	Valid	240	240	240
	Missing	0	0	0

## Tabella di frequenza

### KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	1,7	1,7	1,7
	3,00	162	67,5	67,5	69,2
	4,00	74	30,8	30,8	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

### KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	14	5,8	5,8	5,8
	3,00	165	68,8	68,8	74,6
	4,00	61	25,4	25,4	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

### KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	1,7	1,7	1,7
	3,00	158	65,8	65,8	67,5
	4,00	78	32,5	32,5	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

## Frequenze

### Statistics

		NL1	NL2
N	Valid	240	240
	Missing	0	0

## Tabella di frequenza

### NL1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	1,3	1,3	1,3
	3,00	145	60,4	60,4	61,7
	4,00	92	38,3	38,3	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

**NL2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	1,7	1,7	1,7
3,00	170	70,8	70,8	72,5
4,00	66	27,5	27,5	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**Frequenze****Statistics**

	KPTS1	KPTS2	KPTS3
N Valid	240	240	240
Missing	0	0	0

**Tabella di frequenza****KPTS1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	1,7	1,7	1,7
3,00	174	72,5	72,5	74,2
4,00	62	25,8	25,8	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**KPTS2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	16	6,7	6,7	6,7
3,00	169	70,4	70,4	77,1
4,00	55	22,9	22,9	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**KPTS3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	11	4,6	4,6	4,6
3,00	180	75,0	75,0	79,6
4,00	49	20,4	20,4	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**Frequenze****Statistics**

	HP1	HP2	HP3
N Valid	240	240	240
Missing	0	0	0

**Tabella di frequenza**

**HP1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	3,3	3,3	3,3
	3,00	123	51,3	51,3	54,6
	4,00	109	45,4	45,4	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

**HP2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	2,1	2,1	2,1
	3,00	165	68,8	68,8	70,8
	4,00	70	29,2	29,2	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

**HP3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	3,8	3,8	3,8
	3,00	173	72,1	72,1	75,8
	4,00	58	24,2	24,2	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

**Frequenze**

**Statistics**

		KWK1	KWK2	KWK3
N	Valid	240	240	240
	Missing	0	0	0

**Tabella di frequenza**

**KWK1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	30	12,5	12,5	12,5
	3,00	167	69,6	69,6	82,1
	4,00	43	17,9	17,9	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

**KWK2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	5,0	5,0	5,0
	3,00	170	70,8	70,8	75,8
	4,00	58	24,2	24,2	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

**KWK3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	3,8	3,8	3,8
	3,00	180	75,0	75,0	78,8
	4,00	51	21,3	21,3	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

**More  
Books!**



yes  
**I want morebooks!**

Buy your books fast and straightforward online - at one of world's fastest growing online book stores! Environmentally sound due to Print-on-Demand technologies.

Buy your books online at  
**[www.morebooks.shop](http://www.morebooks.shop)**

Compra i tuoi libri rapidamente e direttamente da internet, in una delle librerie on-line cresciuta più velocemente nel mondo!  
Produzione che garantisce la tutela dell'ambiente grazie all'uso della tecnologia di "stampa a domanda".

Compra i tuoi libri on-line su  
**[www.morebooks.shop](http://www.morebooks.shop)**

KS OmniScriptum Publishing  
Brivibas gatve 197  
LV-1039 Riga, Latvia  
Telefax: +371 686 20455

[info@omniscryptum.com](mailto:info@omniscryptum.com)  
[www.omniscryptum.com](http://www.omniscryptum.com)

OMNIScriptum



FOR AUTHOR USE ONLY