

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
Π.Μ.Σ. ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

*Συγκριτική Ανάλυση των
Επαγγελματικών Αξιών των
Εργαζομένων στο Δημόσιο και
Ιδιωτικό Τομέα και οι 4 Ιεραρχικά
Σημαντικότερες Αξίες*

- Φοιτητής: Δημήτρης Μπακάλης
- Α.Μ.: 0605M018
- Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Ελένη Νίνα-Παζαοζή

Αθήνα, Νοέμβριος 2008

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- Πρόλογος
- Κατάλογος Πινάκων και Γραφικών Παραστάσεων..... 9

ΜΕΡΟΣ Α΄

- Κεφάλαιο 1^ο – *ΕΙΣΑΓΩΓΗ*
- 1. Εννοιολογικός προσδιορισμός των εργασιακών αξιών..... 13
- 2. Θεωρητικοί εργασιακών αξιών..... 16
- 3. Θεωρητικοί των κοινωνιολογικών προσεγγίσεων..... 34
- 4. Ψυχομετρικά εργαλεία – ερωτηματολόγια επαγγελματικών αξιών 36
- 5. Συνοπτική παρουσίαση των εργασιακών αξιών..... 37
- 6. Συσχέτιση των επαγγελματικών αξιών με πολιτισμικούς και δημογραφικούς παράγοντες..... 39
- 7. Εργασιακές αξίες / Δημόσιο και Ιδιωτικός τομέας..... 44
- 8. Ερωτήματα και υποθέσεις τη παρούσας έρευνας..... 45

ΜΕΡΟΣ Β΄

- Κεφάλαιο 2^ο - *ΜΕΘΟΔΟΣ*
- 1. Δείγμα..... 49
- 2. Μέσα συλλογής δεδομένων..... 51
- 3. Διαδικασία συλλογής ερευνητικών δεδομένων..... 53

- Κεφάλαιο 3^ο – *ΕΥΡΗΜΑΤΑ*
- 1. Σχέση του τομέα εργασίας με τις 13 εργασιακές αξίες..... 55
- 2. Σχέση του φύλου με τις 13 εργασιακές αξίες..... 55
- 3. Σχέση των πηγών εσόδων και της κατοικίας με τις 13 εργασιακές αξίες..... 57
- 4. Σχέση της ηλικίας με τις 13 εργασιακές αξίες..... 58
- 5. Σχέση της οικογενειακής κατάστασης και του αριθμού των παιδιών με τις 13 εργασιακές αξίες..... 59
- 6. Σχέση του μορφωτικού επιπέδου με τις 13 εργασιακές αξίες..... 61
- 7. Σχέση του χρόνου και της θέσης εργασίας με τις 13 εργασιακές αξίες..... 62

Αλληλεπιδράσεις 2 ανεξάρτητων μεταβλητών με τις 13 εργασιακές	
8. αξίες.....	64
9. Ενδοσυνάφειες των 13 παραγόντων - εργασιακών αξιών.....	67
10. Κατανομή συχνοτήτων των 4 πιο σημαντικών εργασιακών αξιών...	68

ΜΕΡΟΣ Γ΄

- Κεφάλαιο 4^ο – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

1. Ερμηνεία ευρημάτων.....	73
2. Προτάσεις.....	82

- Βιβλιογραφία..... 85

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

- Ερωτηματολόγιο..... 91

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος «Οργανωτική και Οικονομική Ψυχολογία» του τμήματος Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου εκπονείται η παρούσα διπλωματική εργασία. Αντικείμενο έρευνας της είναι οι επαγγελματικές αξίες των εργαζομένων στους δύο σημαντικότερους τομείς εργασίας, το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Σκοπός της είναι η συγκριτική μελέτη και διερεύνηση των δύο ομάδων εργαζομένων ως προς τις επαγγελματικές τους αξίες, αλλά και κατά πόσο οι τελευταίες επηρεάζονται από μια σειρά μεταβλητών όπως είναι το φύλο των ανθρώπων, η ηλικία τους, η οικογενειακή τους κατάσταση, αν έχουν παιδιά, το μορφωτικό τους επίπεδο, αν μένουν σε ιδιόκτητη ή ενοικιαζόμενη κατοικία, αν έχουν έσοδα πέρα από τον βασικό μισθό τους, το συνολικό χρόνο που εργάζονται και τέλος την θέση από την οποία ασκούν το επάγγελμά τους. Παράλληλα, γίνεται και μια ιεραρχική καταγραφή των σημαντικότερων εργασιακών αξιών μέσα από μια λίστα που απαντάται στη διεθνή βιβλιογραφία.

Για τη διεξαγωγή αυτής της έρευνας, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την καθηγήτρια Κοινωνιολογίας στο Πανεπιστήμιο Πειραιά κα. Ελένη Νίνα-Παζαρζή για την καθοδήγησή της και τη στήριξη που μου προσέφερε σε όλες τις φάσεις της συγγραφής της εργασίας.

Δημήτρης Αν. Μπακάλης

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ ΚΑΙ ΓΡΑΦΙΚΩΝ ΠΑΡΑΣΤΑΣΕΩΝ

Πίνακες

Πίνακας 1	Αξίες (σκοποί) και Αξίες (μέσα) σύμφωνα με το ψυχομετρικό εργαλείο “Rokeach Value Survey”	σελ. 16
Πίνακας 2	Ορισμοί των κινητήριων τύπων αξιών σύμφωνα με τη θεωρία του Schwartz	σελ. 22
Πίνακας 3	Κατανομή συχνότητας των συμμετεχόντων ως προς το φύλο και την ηλικία	σελ. 42
Πίνακας 4	Κατανομή συχνότητας συμμετεχόντων βάσει μορφωτικού επιπέδου	σελ. 43
Πίνακας 5	Κατανομή συχνότητας συμμετεχόντων βάσει χρόνου και θέσης εργασίας	σελ. 43
Πίνακας 6	Μέσοι όροι, t-test και στατιστική σημαντικότητα των 13 εργασιακών αξιών ως προς τον τομέα εργασίας	σελ. 50
Πίνακας 7	Μέσοι όροι, t-test και στατιστική σημαντικότητα των 13 εργασιακών αξιών ως προς το φύλο	σελ. 50
Πίνακας 8	Μέσοι όροι, t-test και στατιστική σημαντικότητα των 13 εργασιακών αξιών ως προς τις πηγές εσόδων	σελ. 51
Πίνακας 9	Μέσοι όροι, t-test και στατιστική σημαντικότητα των 13 εργασιακών αξιών ως προς την ηλικία	σελ. 52
Πίνακας 10	Μέσοι όροι των 13 εργασιακών αξιών ως προς την οικογενειακή κατάσταση	σελ. 54
Πίνακας 11	Μέσοι όροι των 13 εργασιακών αξιών ως προς τον αριθμό των παιδιών	σελ. 54
Πίνακας 12	Μέσοι όροι, F-τιμές και στατιστική σημαντικότητα των 13 εργασιακών αξιών ως προς το μορφωτικό επίπεδο	σελ. 55
Πίνακας 13	Μέσοι όροι, F-τιμές και στατιστική σημαντικότητα των 13 εργασιακών αξιών ως προς το χρόνο εργασίας	σελ. 57
Πίνακας 14	Μέσοι όροι, F-τιμές και στατιστική σημαντικότητα των 13 εργασιακών αξιών ως προς τη θέση εργασίας	σελ. 57
Πίνακας 15	Μέσοι όροι του παράγοντα Ανεξαρτησία ως προς το φύλο και τον τομέα εργασίας	σελ. 58
Πίνακας 16	Μέσοι όροι του παράγοντα Αυτοανάπτυξη ως προς το φύλο και τον τομέα εργασίας	σελ. 59
Πίνακας 17	Μέσοι όροι του παράγοντα Δημιουργικότητα ως προς το φύλο και τον τομέα εργασίας	σελ. 59
Πίνακας 18	Μέσοι όροι του παράγοντα Συνεργατικότητα ως προς την ηλικία και τον τομέα εργασίας	σελ. 60

Πίνακας 19	Μέσοι όροι του παράγοντα Ηγετική Θέση ως προς την ηλικία και τον τομέα εργασίας	σελ. 60
Πίνακας 20	Μέσοι όροι του παράγοντα Δημιουργικότητα ως προς την οικογενειακή κατάσταση και τον τομέα εργασίας	σελ. 61
Πίνακας 21	Μέσοι όροι του παράγοντα ανεξαρτησία ως προς χρόνο εργασίας και τον τομέα εργασίας	σελ. 61
Πίνακας 22	1 ^η προτίμηση στις επαγγελματικές αξίες	σελ. 63
Πίνακας 23	2 ^η προτίμηση στις επαγγελματικές αξίες	σελ. 63
Πίνακας 24	3 ^η προτίμηση στις επαγγελματικές αξίες	σελ. 64
Πίνακας 25	4 ^η προτίμηση στις επαγγελματικές αξίες	σελ. 64

Γραφικές Παραστάσεις

Γρ. Παράσταση 1	σελ. 42
Γρ. Παράσταση 2	σελ. 44

ΜΕΡΟΣ Α'

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Εννοιολογικός προσδιορισμός των εργασιακών αξιών

Ο εννοιολογικός προσδιορισμός των αξιών έχει συγκεντρώσει το ενδιαφέρον της πλειοψηφίας των φιλοσόφων, των ψυχολόγων και των μελετητών των κοινωνικών επιστημών. Οι αξίες προκάλεσαν το φιλοσοφικό στοχασμό, πολύ πριν προβληματίσουν την ψυχολογική σκέψη τόσο θεωρητικά όσο και πειραματικά. Ωστόσο, τις τελευταίες δεκαετίες μια μερίδα ψυχολόγων και κοινωνιολόγων είχαν την πρόθεση να «κατεβάσουν» τις αξίες από τη σφαίρα της φιλοσοφίας και του θεωρητικού στοχασμού στο επίπεδο της επιστημονικής έρευνας και του πειραματικού προβληματισμού. Πιο συγκεκριμένα, προσπάθησαν να διαχωρίσουν τις αξίες από την συμπεριφορά, τις ανάγκες, τις στάσεις και τις κοινωνικές δεξιότητες, διερευνώντας τις και ορίζοντας τα χαρακτηριστικά τους.

Ένας από τους πρώτους ορισμούς που δόθηκαν για να προσδιοριστούν οι αξίες ήταν του ανθρωπολόγου C. Kluckhohn (1951), σύμφωνα με τον οποίο «οι αξίες είναι εννοιολογοποιήσεις του επιθυμητού που επιδρούν στην επιλογή μεταξύ των διαθέσιμων τρόπων πράξης, μεταξύ σκοπών και μέσων». Με άλλα λόγια, οι αξίες επιδρούν στη συμπεριφορά επιλογής, όπως συμπληρώνει ο Smith (1963).

Στις κοινωνικές επιστήμες η αξία χρησιμοποιείται συχνά με διαφορετικές νοηματικές αποχρώσεις, έτσι ώστε να ταυτίζεται λογότερο ή περισσότερο με όρους όπως στάσεις, ανάγκες, κοινωνικοί κανόνες, ενδιαφέροντα, χαρακτηριστικά προσωπικότητας. Έτσι, στο χώρο της εργασιακής ψυχολογίας ως εργασιακές αξίες ορίζονται «οι αντικειμενικοί στόχοι που επιδιώκει κανείς να επιτύχει προκειμένου να ικανοποιήσει μια ανάγκη (...), ικανοποιήσεις που μπορεί να αποτελούν τα παράγωγα ή τα αποτελέσματα της εργασίας, καθώς επίσης και τα αποτελέσματα που οι άνθρωποι επιδιώκουν κατά την εργασιακή τους δραστηριότητα» (Super, 1973 στο Κάντας και Χατζή, 1991), «οι ιδιότητες που οι εργαζόμενοι επιθυμούν και

επιδιώκουν στις δραστηριότητες στις οποίες επιδίδονται ή στα αντικείμενα που κατασκευάζουν ή αποκτούν» (Drummond et al., 1977, στο Κάντας & Χατζή, 1991), «οι στάσεις ενός ατόμου προς την εργασία γενικά...και η σημασία που προσδίδει τον εργασιακό του ρόλο» (Wollack, Goodale, Wijting & Smith, 1971, Zedeck, Middlestadt & Hayes, 1981, στο Κάντας & Χατζή, 1991). Κατά τον Zytowski (1970), η αξία αναφέρεται είτε στην εσωτερική προτίμηση ενός ατόμου είτε στις αμοιβές ή ικανοποιήσεις που περιμένει να πάρει από την δραστηριοποίησή του για να καλύψει μια εσωτερική ή εξωτερική του ανάγκη.

Σημαντική μελέτη των αξιών πραγματοποιήθηκε από τον Rokeach (1973), σύμφωνα με τον οποίο «αξία είναι μια διαρκούσα πεποίθηση ότι ένας συγκεκριμένος τρόπος συμπεριφοράς ή μια τελική υπαρξιακή κατάσταση είναι προσωπικά ή κοινωνικά προτιμότερη από μια αντίθετη. Ένα σύστημα αξιών αποτελεί ένα οργανωμένο σύνολο πεποιθήσεων αναφορικά με τους επιθυμητούς τρόπους συμπεριφοράς ή τις τελικές υπαρξιακές καταστάσεις». Ο Rokeach διαχώρισε τις αξίες από τις συμπεριφορές, τις στάσεις, τις ανάγκες, τους κοινωνικούς κανόνες, τα γνωρίσματα της προσωπικότητας και τα ενδιαφέροντα, θεωρώντας ότι οι αξίες αναφέρονται σε μεμονωμένες αντιλήψεις συγκεκριμένου είδους, ενώ οι στάσεις αντιπροσωπεύουν ένα σύνολο πεποιθήσεων σχετικά με ένα αντικείμενο-κατάσταση (Κάντας & Χατζή, 1991).

Οι αξίες αναπόφευκτα επηρεάζονται από το κοινωνικό γίνεσθαι και διαφοροποιούνται περισσότερο ή λιγότερο από τη μία κοινωνία ή την άλλη, ενώ επειδή εσωτερικεύονται στο άτομο συνειδητά ή ασυνείδητα, διατηρούνται αναλλοίωτες ή σχεδόν αναλλοίωτες καθ'όλη τη διάρκεια της ζωής του. Οι Sagie και Elizur επιχείρησαν να συσχετίσουν τις εργασιακές αξίες με τις γενικότερες αξίες ενός ατόμου (Sagie, Elizur & Koslowsky, 1996). Επίσης, ο Maze (1973) υποστήριξε ότι η έννοια των εργασιακών αξιών περιλαμβάνει την προτίμηση και τη στάση.

Συμπληρώνοντας την εννοιολογική ανάλυση των αξιών, ο Brown θεώρησε ότι οι αξίες ταυτίζονται με τις βασικές πεποιθήσεις του ατόμου, το ενεργοποιούν προς την προσωπική του ολοκλήρωση και από αυτές απορρέει μια σειρά από συνήθεις συμπεριφορές τις οποίες επιδεικνύει το άτομο (Brown & Brooks, 1996).

Μεγάλης σπουδαιότητας, επίσης, είναι ο διαχωρισμός των αξιών σε προσωπικές και κοινωνικές. Ως προσωπικές αξίες ορίζονται οι στόχοι που θέτει το ίδιο το άτομο, ενώ ως κοινωνικές αξίες νοούνται οι στόχοι που θέτει το άτομο σε σχέση με άλλους, τις συμπεριφορές που επιδεικνύουν και την κοινωνία ή το πολιτισμικό πλαίσιο στο οποίο ανήκουν. Μάλιστα ο Rosenberg (1957), μελετώντας το θέμα των κοινωνικών αξιών, έθιξε το θέμα των επαγγελματικών επιλογών και κατέληξε στη συσχέτιση του αξιολογικού προσανατολισμού (value orientation) και της επιλογής ορισμένων επαγγελμάτων. Για παράδειγμα, οι αξίες που έχουν ανθρωπιστική κατεύθυνση βρέθηκε ότι συσχετίζονται με επιλογή επαγγελμάτων όπως γιατρός, κοινωνικός λειτουργός, διευθυντής προσωπικού κ.α. Ο Rosenberg ήταν από τους πρώτους που μίλησαν για το ρόλο των αξιών στις επαγγελματικές επιλογές των ατόμων. Παρόλ' αυτά, όμως, δεν διατύπωσε εμπειριστατωμένα τον τρόπο με τον οποίο επιτελείται αυτή η διαδικασία (Κάντας & Χατζή, 1991).

Οι εργασιακές αξίες αποτελούν μια υπο-ομάδα των αξιών και, σύμφωνα με όσα προηγήθηκαν, συσχετίζονται άμεσα με εξωτερικούς παράγοντες, όπως είναι οι οικονομικές εξελίξεις, τα κοινωνικά στερεότυπα και το οικογενειακό περιβάλλον. Οι Kidd και Knasel (1980) αναφέρουν ως συνήθεις εργασιακές αξίες την ασφάλεια, το γόητρο, το μισθό, τις διαπροσωπικές σχέσεις, την ανεξαρτησία και τον αλtruισμό. Άλλες αξίες που επίσης αναφέρονται είναι οι συνθήκες εργασίας, η εξουσία-ηγεσία, η ενδιαφέρουσα εργασία και το αίσθημα επίτευξης (Κάντας & Χατζή, 1991).

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση των εργασιακών αξιών ανέδειξε ότι δεν υπάρχει ένας και μοναδικός ορισμός τους, καθώς όσοι ερευνητές ασχολήθηκαν με τις εργασιακές αξίες, αν και διατύπωσαν διαφορετικές θέσεις γ'αυτές, συναινούν στο ότι οι εργασιακές αξίες συμβάλλουν αποφασιστικά στη διαδικασία της επαγγελματικής ανάπτυξης των ατόμων και κάνουν αναφορά στην επιδίωξη των ανθρώπων για διάφορες αμοιβές, τις οποίες επιθυμούν και αναζητούν στις επαγγελματικές τους δραστηριότητες. Οι αμοιβές αυτές αποτελούν τις εργασιακές τους αξίες (Knasel, Super & Kidd, 1981).

Η περαιτέρω ενασχόληση των επιστημόνων με το πεδίο έρευνας των αξιών (εκτός των εννοιολογικών ορισμών) οδήγησε στη συγκρότηση θεωριών,

οι οποίες καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα απόψεων και οι οποίες συχνά αλληλοεπικαλύπτονται, συγκρούονται ή διαφοροποιούνται. Ωστόσο, οι περισσότερες από αυτές εμφανίζουν αρκετά κοινά στοιχεία, ενώ τα σημεία στα οποία διαφοροποιούνται είναι ίσως ο αριθμός των αξιών (μικρότερος ή μεγαλύτερος) ή η ταξινόμηση των ψυχομετρικών εργαλείων. Επιπλέον, οι περισσότεροι ερευνητές συμφωνούν με το ότι οι αξίες διαφοροποιούνται από τις στάσεις, τη συμπεριφορά και τα ενδιαφέροντα. Τέλος, παραδέχονται ότι οι αξίες αποτελούν σημείο αναφοράς στη ζωή κάθε ανθρώπου και ειδικότερα οι επαγγελματικές αξίες, εκτός του ότι προσανατολίζουν προς την επαγγελματική επιλογή, εκπροσωπούν το βαθμό στον οποίο κανείς θεωρεί την εργασία ως κάτι αξιόλογο.

Στη συνέχεια παρατίθενται οι πιο γνωστές και αποδεκτές θεωρίες που απαντώνται στη διεθνή βιβλιογραφία σχετικά με τις εργασιακές αξίες.

2. Θεωρητικοί των εργασιακών αξιών

A) D. Super

Ο Super υπήρξε από τους πρώτους ερευνητές που ασχολήθηκαν με το ζήτημα των εργασιακών αξιών. Η θεωρία του εντάσσεται στις εξελικτικές. Ορίζει τις αξίες ως επιθυμητούς στόχους ή ως μέσα που επιτυγχάνουν ένα σκοπό (1970). «Είναι ιδιότητες τις οποίες οι άνθρωποι επιθυμούν και αναζητούν στις δραστηριότητες με τις οποίες καταπιάνονται, στις καταστάσεις στις οποίες ζουν και στα αντικείμενα στα οποία κατασκευάζουν ή αποκτούν» (Brown & Brooks, 1996).

Οι αξίες παρέχουν μια αίσθηση λογικής, ένα σκοπό. Χρησιμεύουν ως οδηγοί που καθοδηγούν τα άτομα σε συγκεκριμένα σημεία μέσα στους ζωτικούς χώρους (life spaces), σημεία που μπορούν να γίνουν το κέντρο του νοήματος για τη ζωή του κάθε ατόμου, χώροι που χρησιμεύουν για την ικανοποίηση των αναγκών τους και τόποι συνάντησης για τη δήλωση των ενδιαφερόντων των ατόμων. Οι αξίες είναι περισσότερο θεμελιακές από τα ενδιαφέροντα, γιατί οι αξίες φανερώνουν ιδιότητες ή στόχους που έχουν αναζητηθεί, ενώ τα ενδιαφέροντα δηλώνουν δραστηριότητες ή πρακτικές στις

οποίες οι αξίες έχουν αναζητηθεί (Super, 1970). Για παράδειγμα, οι κοινωνικές αξίες ενσωματώνουν και παράγουν το ενδιαφέρον στη συμβουλευτική ή στην κοινωνική εργασία, ενώ οι οικονομικές αξίες οδηγούν σε επιχειρηματικά ενδιαφέροντα (Brown & Brooks, 1996).

Επομένως, γίνεται φανερό ότι ο Super θεώρησε τις αξίες αναπόσπαστες από την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου. Είναι ανταμοιβές που οι άνθρωποι προσπαθούν να αποκτήσουν με τις δραστηριότητές τους, τις προσπάθειές τους και γενικότερα με τον τρόπο ζωής τους. Στην ουσία οι αξίες αποτελούν σκοπούς της συμπεριφοράς του ατόμου.

Επιπλέον, ο Super (1962) αντιλαμβάνεται τις αξίες ως μέρος μια συγκεκριμένης ιεραρχίας που ενυπάρχει ανάμεσα στις ανάγκες, στα ατομικά χαρακτηριστικά, στις αξίες και στα ενδιαφέροντα ενός ατόμου. Τα χαρακτηριστικά, οι αξίες και τα ενδιαφέροντα διαφοροποιούνται από τις ανάγκες. Η ανάγκη να έχεις, να κάνεις ή έστω να υπάρχουν οδηγεί σε τρόπους συμπεριφοράς ή χαρακτηριστικά που αναζητούν σκοπούς διαμορφωμένους σε γενικά πλαίσια (αξίες) ή σε συγκεκριμένα πλαίσια (ενδιαφέροντα). Τα χαρακτηριστικά είναι τρόποι δράσης να εκπληρώσεις μια ανάγκη σε μια δυσμενή κατάσταση. Οι αξίες είναι σκοποί που θέτει κάποιος για να επιτύχει, να ικανοποιήσει μια ανάγκη. Τα ενδιαφέροντα είναι συγκεκριμένες δραστηριότητες και αντικείμενα, μέσω των οποίων οι αξίες μπορούν να κατακτηθούν και οι ανάγκες να πραγματοποιηθούν (Κεδράκα, 1997).

Ο Super κατασκεύασε το WVI (Work Values Inventory), που περιέχει 15 αξίες. Αυτές οι 15 αξίες ήταν αρχικά ταξινομημένες κάτω από τις 3 κατηγορίες του Ginzberg: της εργασιακής δραστηριότητας, των απορροιών και των ανταμοιβών. Αργότερα, οι κατηγορίες των απορροιών και των ανταμοιβών συναντήθηκαν κάτω από το πρίσμα των αμοιβών και προέυψε το συνεχές του εσωγενούς-εξωγενούς εργασιακού προσανατολισμού. Οι εσωγενείς αξίες συνυπάρχουν στην εργασιακή δραστηριότητα και οι εξωγενείς αξίες σχετίζονται με τις αμοιβές κάθε τύπου.

Οι O' Connor & Kinnane (1961) καταλήγουν, μετά από παραγοντική ανάλυση, ότι προκύπτουν τελικά 6 παράγοντες, στους οποίους μπορούν να κατανεμηθούν οι 15 εργασιακές αξίες του Super:

- 1^{ος} παράγοντας: Ασφάλεια – Υλικές και Οικονομικές Αμοιβές
- 2^{ος} παράγοντας: Επικοινωνία – Τέχνες
- 3^{ος} παράγοντας: Συνθήκες εργασίας και Εκπαιδευτικοί
- 4^{ος} παράγοντας: Δημιουργικότητα – Ευρυματικότητα
- 5^{ος} παράγοντας: Κύρος – Επίτευξη
- 6^{ος} παράγοντας: Ανεξαρτησία – Ποικιλία

Ο ίδιος ο Super, αν και δε διαφώνησε με την ανάλυση αυτή, προσπάθησε να μειώσει τον αριθμό των παραγόντων δίνοντας 4 διαστάσεις στο ερωτηματολόγιό του: την υλική διάσταση, τη διάσταση της ποιότητας της ζωής, τη διάσταση της αυτοέκφρασης και τη διάσταση του ελέγχου της συμπεριφοράς (Κεδράκα, 1997).

Τέλος, ένα ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε από τους Nevill και Super προκειμένου να μετρηθεί ο βαθμός σημαντικότητας στους ρόλους που διαδραματίζει το άτομο στις διάφορες δραστηριότητες της ζωής του, είναι το Salience Inventory (SI), ενώ το 1989 ανέπτυξαν το Value Scale (VS), ένα εργαλείο εξαιρετικά χρήσιμο για την επαγγελματική συμβουλευτική καθώς περιέχει 20 κατηγορίες εργασιακών και γενικότερων αξιών.

B) E. Ginzberg

Το 1951 ο Ginzberg και οι συνεργάτες του (Ginzberg, Ginsburg, Axelrod & Herma, 1951) κατέταξαν τις εργασιακές αξίες ή τις ικανοποιήσεις που προέρχονται από την εργασία σε 3 τύπους:

- 1^{ος} τύπος: αναφέρεται στην ίδια εργασιακή δραστηριότητα, που εμπεριέχει εσωτερικές ικανοποιήσεις, όπως είναι η ευχαρίστηση από συγκεκριμένη δραστηριότητα και η επίτευξη συγκεκριμένων στόχων.
- 2^{ος} τύπος: αναφέρεται στις εργασιακές ανταμοιβές, όπως είναι οι χρηματικές απολαβές, τα μπόνους και το κύρος.
- 3^{ος} τύπος: αναφέρεται στις απόρροιες από την εργασία, όπως είναι τα συνεπακόλουθα που προκύπτουν από τη δουλειά σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον ή με ιδιαίτερους συνεργάτες και διευθυντές (Ο' Connor & Kinnane, 1961).

Η θεωρία του Ginzberg ανήκει στις εξελικτικές θεωρίες, οι οποίες υποστηρίζουν ότι η επιλογή του επαγγέλματος αποτελεί το τελικό στάδιο μιας μακρόχρονης αναπτυξιακής διαδικασίας, της επαγγελματικής ανάπτυξης. Οι αξίες αναλύονται και προσδιορίζονται από τον Ginzberg καθώς υποστηρίζει ότι στην εξελικτική διαδικασία για την επιλογή του επαγγέλματος το άτομο δέχεται από 3 στάδια:

- A. Το στάδιο της φαντασίας (μέχρι 11 χρονών)
- B. Το στάδιο των δοκιμαστικών επιλογών (11 έως 18 χρονών), το οποίο χωρίζεται στα παρακάτω επιμέρους επίπεδα:
 - Επίπεδο ενδιαφέροντος
 - Επίπεδο ικανότητας
 - Επίπεδο αξίας
 - Επίπεδο μετάβασης
- C. Το ρεαλιστικό στάδιο (18 έως 24 χρονών), το οποίο επίσης χωρίζεται σε 3 επίπεδα:
 - Επίπεδο διερεύνησης
 - Επίπεδο αποκρυστάλλωσης
 - Επίπεδο προσδιορισμού
 (Κάντας & Χαντζή, 1991)

Κατά τη θεωρητική προσέγγιση του Ginzberg, όταν το άτομο διέρχεται τη φάση της αξίας, στην ηλικία των 15-16 χρονών, θέτει προτεραιότητες στη ζωή του και αντιλαμβάνεται την έννοια των αξιών, ενώ παράλληλα τις ιεραρχεί. Είναι η στιγμή που αρχίζει να αντιλαμβάνεται τη σπουδαιότητα του επαγγέλματος και την αναγκαιότητα να πάρει μια σωστή απόφαση, ώστε να ικανοποιήσει τις ανάγκες του. Το στάδιο της αξίας είναι σταθμός για τα άτομα, καθώς τότε αντλούν πληροφορίες από τον εαυτό τους και τον κοινωνικό περίγυρο και διαμορφώνουν το αξιοκρατικό τους σύστημα.

Γ) M. Rokeach

Η συνεισφορά του Rokeach στη μελέτη των αξιών υπήρξε καθοριστικής σημασίας και συνέβαλε στον προσδιορισμό τους, καθώς και στον περαιτέρω προβληματισμό για έρευνα. Έθεσε μια ισχυρή θεωρητική

βάση, με το να διαφοροποιήσει τις αξίες από άλλες έννοιες που σχετίζονται με αυτές, όπως τα ενδιαφέροντα, τις στάσεις και τις ανάγκες και με το να παράξει εννοιολογικούς και λειτουργικούς προσδιορισμούς των αξιών.

Για τον Rokeach, οι αξίες είναι αρκετά σταθερές δομές, σύλληψη του επιθυμητού, επιλογές και «καθοδηγητικές αρχές» στη ζωή. Επίσης, συμφωνεί με τους περισσότερους ερευνητές ότι οι αξίες συγκρίνονται ελάχιστα με τις στάσεις και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας. Η πιο σημαντική λειτουργία των αξιών είναι να παρέχουν σταθερές δομές στην επικοινωνία, συνδυάζοντας τα μέσα με τους σκοπούς και καθοδηγώντας τον τρόπο που παρουσιάζουμε τους εαυτούς μας στους άλλους (Mylonas, 1991).

Για τον Rokeach (Γκαρή, 1993) «αξία είναι μια άποψη που κατέχει μια κεντρική θέση στο συνολικό σύστημα απόψεων του ατόμου και αφορά το πως πρέπει και δεν πρέπει να συμπεριφέρεται το άτομο, τις ιδεώδεις μορφές συμπεριφοράς και τους ιδεώδεις τελικούς στόχους». Σύμφωνα με τον ίδιο, «αξία είναι μια διαρκούσα πεποίθηση ότι ένας συγκεκριμένος τρόπος συμπεριφοράς ή μια τελική υπαρξιακή κατάσταση είναι προσωπικά ή κοινωνικά προτιμότερη από μια αντίθετη. Ένα σύστημα αξιών αποτελεί ένα οργανωμένο σύνολο πεποιθήσεων αναφορικά με τους επιθυμητούς τρόπους συμπεριφοράς ή τις τελικές υπαρξιακές καταστάσεις (Rokeach, 1973).

Το 1973 ο Rokeach δημοσίευσε το γνωστό σύγγραμμά του “The Nature of Human Values”, που αποτελεί σημείο αναφοράς στη βιβλιογραφία που σχετίζεται με το χώρο των αξιών. Στο συγκεκριμένο σύγγραμμα υπαινίχθηκε ότι ο τρόπος που είχαν μελετηθεί μέχρι τότε οι αξίες ήταν κατά κάποιο τρόπο λανθασμένες. Αυτό συνέβαινε γιατί οι ποικίλες θεωρίες, οι τεχνικές και τα διάφορα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα των αξιών απέτυχαν να συμπεριλάβουν ένα αντιπροσωπευτικό αριθμό αξιών. Αυτές οι αξίες απλώς είχαν αγνοηθεί, σαν να μην υπήρχαν. Η κύρια αντίδρασή του είχε στραφεί εναντίον του γνωστότερου, ως την εποχή του, εργαλείου για τη μελέτη των αξιών, του AVL test, το οποίο θεωρήθηκε ότι εξέταζε ένα περιορισμένο αριθμό αξιών. Ο Rokeach προσέφερε ως λύση την κατασκευή ενός ψυχομετρικού εργαλείου, που ονομάζεται “Rokeach Value Survey” (Mylonas, 1991).

Το συγκεκριμένο ψυχομετρικό εργαλείο κατασκευάστηκε για να αξιολογήσει δύο βασικές κατηγορίες των αξιών, τις αξίες – μέσα (terminal) και

τις αξίες – σκοπούς (instrumental). Με τον όρο αξίες - μέσα (terminal) ορίζει αυτές που αποτελούν ένα συγκεκριμένο τρόπο συμπεριφοράς, ενώ με τον όρο αξίες - σκοπούς (instrumental) αυτές που αποτελούν μια τελική υπαρξιακή κατάσταση. Ο Rokeach πιστεύει ότι η δεύτερη κατηγορία αξιών (σωτηρία, ελευθερία, ειρήνη) είναι πιο ουσιαστικές από τις αξίες μέσα (τιμιότητα, ικανότητα, αλληλοβοήθεια). Όμως, κάτω από τους δύο τύπους αξιών, πιθανώς υπόκεινται πολλές χιλιάδες στάσεων που ένα άτομο είναι δυνατό να επιδείξει απέναντι σε συγκεκριμένες καταστάσεις και αντικείμενα (Feather, 1971).

Ο συνολικός αριθμός των αξιών αυτών είναι 36. Σε κάθε κατηγορία ανήκουν 18 αξίες, οι οποίες παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα 1. Τα δύο είδη αξιών καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα και έχουν εξαχθεί από διάφορες πηγές. Κάθε αξία συνοδεύεται από μια σύντομη περιγραφική φράση (Rokeach, 1971).

Εδώ θα πρέπει να αναφερθεί ότι ο ίδιος ομολογεί πως η διαδικασία επιλογής αυτών των 36 αξιών θα μπορούσε να χαρακτηριστεί «δαισθητική» και δεν αποκλείει άλλοι ερευνητές να καταλήξουν σε ένα διαφορετικό είδος αξιών μέσα από τις μελέτες τους (Rokeach, 1973).

Ένα άλλο πρόβλημα που προκύπτει με το Value Survey είναι ότι τα υποκείμενα της έρευνας είναι υποχρεωμένα τα ίδια να διαβαθμίζουν τις αξίες, πράγμα το οποίο δημιουργεί πέρα από μεθοδολογικά και στατιστικά προβλήματα. Άλλωστε, η παραγοντική ανάλυση κατέδειξε ότι οι 18 αξίες – μέσα (terminal values) είναι δυνατό να περιοριστούν σε 4 διαστάσεις (Feather, 1975), οι οποίες μοιάζουν καταπληκτικά με την κατηγοριοποίηση του Spranger, η θεώρηση του οποίου ακολουθεί, με αποτέλεσμα να αμφισβητείται αν το Value Survey μετρά κάτι διαφορετικό από το AVL test.

Σύμφωνα, λοιπόν, με τη θεώρηση του Rokeach για τις αξίες, αυτές είναι διαρκείς πίστεις, που ενδυναμώνουν τη συμπεριφορά του ατόμου στην επιλογή της πιο κατάλληλης από τις εναλλακτικές λύσεις, στη λύση των συγκρούσεων, στην καθιέρωση των απότερων σκοπών και στη λήψη των αποφάσεων. Επίσης, φαίνεται να διαφοροποιείται η σημασία τους από τις στάσεις, τις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα (traits). Όλη αυτή η θεωρητική βάση που διαμορφώθηκε από τον Rokeach αποτελεί μια εξαιρετικά σημαντική συνεισφορά του στη μελέτη των αξιών.

Πίνακας 1

Αξίες (σκοποί) και Αξίες (μέσα) σύμφωνα με το ψυχομετρικό εργαλείο "Rokeach Value Survey"

ΑΞΙΕΣ - ΣΚΟΠΟΙ	ΑΞΙΕΣ - ΜΕΣΑ
Άνετη ζωή (μια ευκατάστατη ζωή)	Φιλόδοξος, εργατικός
Συναρπαστική ζωή (μια προκλητική, γεμάτη ενέργεια ζωή)	Διορατικός, ανοιχτόμυαλος
Αίσθηση επίτευξης (διαρκής συνεισφορά)	Ικανός, ανταγωνιστικός, αποτελεσματικός
Ειρηνικός κόσμος (ένας κόσμος χωρίς πολέμους και διαμάχες)	Ευχάριστος, καλόκαρδος, πρόσχαρος
Όμορφος κόσμος (ομορφιά της φύσης και των τεχνών)	Καθαρός, νοικοκυρεμένος, τακτικός
Ισότητα (αδερφικότητα, αξιοκρατία)	Ευθαρσής, διεκδικητής των δικαιωμάτων του
Οικογενειακή ασφάλεια (προστασία των αγαπημένων)	Επιεικής, πρόθυμος να συγχωρέσει τους άλλους
Ελευθερία (ανεξαρτησία, ελεύθερες επιλογές)	Χρήσιμος, αγωνίζεται για την ευημερία των άλλων
Ευτυχία (ευχαρίστηση)	Τίμιος, ειλικρινής, φιλαλήθης
Εσωτερική αρμονία (απελευθέρωση από εσωτερικές συγκρούσεις)	Ευφάνταστος, τολμηρός, δημιουργικός
Ωριμη αγάπη (σεξουαλική και πνευματική οικειότητα)	Ανεξάρτητος, αυτοδύναμος, αυτοαποτελεσματικός
Εθνική ασφάλεια (προστασία από απειλές)	Διανοούμενος, ευφυής, στοχαστικός
Χαρά (μια απολαυστική και άνετη ζωή)	Λογικός, συνεπής, ορθολογικός
Σωτηρία (λυτρωμένος, αιώνια ζωή)	Στοργικός, τρυφερός
Αυτο-σεβασμός (αυτοεκτίμηση)	Ευπειθής, υπάκουος, να σέβεται τους άλλους
Κοινωνική αναγνώριση (σεβασμός, θαυμασμός)	Ευγενικός, πολιτισμένος, με καλούς τρόπους
Αληθινή φιλία (δυνατή συντροφικότητα)	Υπεύθυνος, αξιόπιστος, έμπιστος
Σοφία (μια ώριμη αντιμετώπιση της ζωής)	Αυτοκυριαρχία, αυτοσυγκράτηση, αυτοπειθαρχία

Πηγή

M. Rokeach, "The Measurement of Values and Values System". Social Psychology and Political Behaviour, Ohio, 1971.

Δ) Spranger

Ο Spranger, καθηγητής φιλοσοφίας και παιδαγωγικής στο πανεπιστήμιο του Βερολίνου, εξέδωσε το 1928 το βιβλίο του “Types of Man”. Αυτό το βιβλίο ήταν μια προσπάθειά του να προσδιορίσει θεωρητικά τα ατομικά χαρακτηριστικά που είναι κοινά στους περισσότερους ανθρώπους. Κατέληξε, έτσι σε έξι τύπους προσωπικότητας, ταξινομώντας τους ανθρώπους σε διαφορετικές κατηγορίες με βάση τα ουσιώδη και τα επουσιώδη ενδιαφέροντά τους, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους και τις αξίες τους.

Ο Spranger δε θεώρησε ότι αυτοί οι τύποι είναι εφικτό να υπάρχουν αμιγείς στην πραγματικότητα. Αυτό που ισχυρίστηκε ήταν ότι αυτοί οι έξι τύποι προσωπικότητας που προσδιόρισε επηρεάζουν, ως ένα σημείο, κάθε άτομο και βρίσκονται σε διαρκή διαμάχη για την επικράτηση ενός εξ' αυτών. Με αυτή τη λογική, οι τύποι της προσωπικότητας που προσδιόρισε δεν είναι αυστηρά οροθετημένοι. Κατά συνέπεια, όπως δήλωσαν οι Spranger και Allport, η συγκεκριμένη τυπολογία αφήνει πολλά περιθώρια για δημιουργία «μεικτών τύπων προσωπικότητας» (Mylonas, 1991).

Σε αυτό το σημείο θα γίνει μια προσπάθεια να περιγραφούν οι έξι τύποι προσωπικότητας, όπως παρουσιάζονται στο εγχειρίδιο οδηγιών του ερωτηματολογίου “Study of Values” (AVL Test), που δημιουργήθηκε από τους Allport, Vernon και Lindzey και που βασίστηκε στο έργο του Spranger για τους τύπους προσωπικότητας.

Οι έξι (6) τύποι ατόμων και οι αξίες που οδηγούν στη διαμόρφωση της συμπεριφοράς και της προσωπικότητάς τους είναι:

- Θεωρητικός: Αυτός ο τύπος έχει ως βασικό ενδιαφέρον την ανακάλυψη της αλήθειας. Κυρίαρχη είναι η γνωστική στάση και αντιμετώπιση των πραγμάτων. Ενδιαφέρεται για την παρατήρηση και το διαλογισμό, εφαρμόζοντας τη γνώση που επιτυγχάνει με πρακτικό τρόπο, καθώς επίσης και για τις διαφορές και ιδιαιτερότητες των πραγμάτων, επιδιώκοντας την ανακάλυψη της αιτίας των φαινομένων. Είναι εξαιρετικά καλός στη σύλληψη νέων ιδεών και δημιουργικών απόψεων, αλλά παρουσιάζει αδυναμία στη πραγματοποίησή τους.

- Οικονομικός: Αυτός ο τύπος ανθρώπου ενδιαφέρεται για ότι θεωρείται χρήσιμο. Εστιάζεται στα πρακτικά επιτεύγματα και ο πλούτος και τα οικονομικά οφέλη είναι οι κυρίαρχοι στόχοι του. Ακόμα και στις διαπροσωπικές του σχέσεις αποσκοπεί στην προσωπική ωφέλεια. Είναι ο τύπος του ανθρώπου για τον οποίο τα πάντα έχουν ωφελιμιστική και οικονομική αξία.
- Αισθητικός: Αυτός ο τύπος ανθρώπου ενδιαφέρεται για την αναζήτηση της αρμονίας σε κάθε εμπειρία του. Η συμμετρία και η αλληλουχία αποτελούν τους κυρίαρχους στόχους της ζωής του, τους οποίους επιτυγχάνει με την ατομική εφαρμογή υψηλών οργανωτικών στόχων. Για τον τύπο αυτό το ωραίο είναι ταυτόσημο με το αληθινό και το ηθικό.
- Κοινωνικός: Αυτός ο τύπος ανθρώπου ενδιαφέρεται για την αγάπη των ανθρώπων και αξιολογεί του άλλους ανθρώπους ως τελικό στόχο της ζωής του. Είναι χρήσιμος, ανιδιοτελής, συμπάσχων, αρωγός και θεωρεί ότι μόνο η αγάπη είναι ο κατάλληλος τρόπος για τη διαμόρφωση των ανθρώπινων σχέσεων.
- Πολιτικός: Αυτός ο τύπος ανθρώπου ενδιαφέρεται κυρίως για την εξουσία και την ισχύ. Βέβαια, αυτό δε σημαίνει καθόλου ότι ο στενός χώρος της πολιτικής είναι ο κύριος χώρος των ενδιαφερόντων του. Κύριος στόχος του είναι να επηρεάζει και να ελέγχει τις καταστάσεις που διαμορφώνουν τη ζωή του. Η επιστήμη τον αφορά μόνο στο επίπεδο που τον εξυπηρετεί και διευκολύνει το στόχο του για κυριαρχία.
- Θρησκευτικός: Αυτός ο τύπος ανθρώπου δεν είναι απαραίτητα «θρήσκος» με τη στενή έννοια του όρου. Αυτό που τον ενδιαφέρει είναι «να αντιληφθεί τον κόσμο ως ολότητα» και να περάσει από την πρόσκαιρη υπόσταση στην αιωνιότητα μέσω της ταύτισής του με τον Θεό. Η ενασχόλησή του με την επιστήμη εξυπηρετεί το σκοπό του να ανακαλύψει τα μυστικά της Θείας Δημιουργίας, καθώς δεν εννοείται πρόοδος χωρίς τη Θεία παρέμβαση.

E) D. Brown

Το μοντέλο αξιών του Brown (Brown & Brooks, 1996) έχει τις ρίζες του, σε μεγάλο βαθμό, στις θεμελιώδεις θέσεις του Rokeach, σε μικρότερο βαθμό στη θεωρία του Super (1953), ενώ έχει επηρεαστεί σε κάποιο σημείο και από τη θεωρία του Beck (1987). Σύμφωνα με αυτόν, οι αξίες είναι γνωστικές δομές που επιτρέπουν στα άτομα να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους με τρόπους κοινωνικά αποδεκτούς. Θεωρεί ακόμη ότι οι αξίες επηρεάζουν το σύνολο της ανθρώπινης δραστηριότητας και ιδιαίτερα την επεξεργασία των εμπειριών που αποκομίζει κανείς καθημερινά.

Έχει την πεποίθηση ότι κάποια αξία σταθεροποιείται όταν το άτομο τη χρησιμοποιεί για να εξηγήσει τη συμπεριφορά του. Οι αξίες ιεραρχούνται ανάλογα με τη σημασία τους ως καθοδηγητές της συμπεριφοράς ενός ατόμου. Έτσι, όταν δημιουργείται ασυμφωνία ανάμεσα σε επιθυμητές δράσεις και συμπεριφορές, οι αξίες που σχετίζονται με αυτές, ιεραρχούνται και κατά συνέπεια σταθεροποιούνται. Ωστόσο, αντικειμενικές δυσκολίες στο περιβάλλον ενός ατόμου ενδέχεται να το εμποδίσουν να λειτουργήσει σύμφωνα με την αξία του. Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος θέλει να επενδύει περισσότερο χρόνο, ενέργεια και συγκέντρωση προκειμένου να ολοκληρώσει μια ανάθεση έργου, αλλά δεν το κάνει γιατί ίσως δεν θα το δουν θετικά οι συνάδελφοί του (Zunker, 1998).

Οι βασικές αρχές που συνθέτουν τη θεωρία του Brown είναι οι εξής:

- Κάθε άτομο αναπτύσσει ένα σχετικά μικρό αριθμό αξιών, τις οποίες ιεραρχεί σε ένα σύστημα αξιών.
- Οι υψηλά ιεραρχημένες αξίες είναι οι πιο καθοριστικοί παράγοντες επιλογής ρόλων ζωής για τα άτομα με εγωκεντρικές αξίες, αν:
 - a. τουλάχιστον μια από τις διαθέσιμες επιλογές ικανοποιεί τις αξίες που διακατέχουν το άτομο,
 - b. υπάρχει πληροφόρηση σχετικά με τις επιλογές, η οποία στηρίζεται στις αξίες και είναι διαθέσιμη σε όποιον αποφασίζει,
 - c. η σχετική δυσκολία της εφαρμογής κάθε εναλλακτικής λύσης είναι σχεδόν η ίδια.
- Οι αξίες αποκτώνται ως αποτέλεσμα της αξιοκεντρικής πληροφόρησης από το περιβάλλον, το οποίο αλληλεπιδρά με τα

κληρονομημένα χαρακτηριστικά του ατόμου. Επειδή το πολιτιστικό υπόβαθρο, το φύλο και το κοινωνικο-οικονομικό επίπεδο επηρεάζουν τις κοινωνικές αλληλοεπιδράσεις και τις ευκαιρίες, οι προτεραιότητες που μπαίνουν στις αξίες από τους άνδρες και τις γυναίκες, από διαφορετικές πολιτισμικές ομάδες και ανθρώπους που εκπροσωπούν διαφορετικά κοινωνικο-οικονομικά στρώματα, θα διαφέρουν. Αυτό θα επηρεάσει την επιλογή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, αλλά και άλλους ρόλους ζωής.

- Η ικανοποίηση στη ζωή εξαρτάται από τη εκπλήρωση μιας σειράς ρόλων ζωής, που ικανοποιούν όλες τις βασικές αξίες.
- Η σπουδαιότητα ενός ρόλου σχετίζεται με τον βαθμό στον οποίο ο ίδιος αναμένεται να αποτελέσει πηγή ικανοποίησης βασικών αξιών.
- Η επιτυχία σε κάθε ρόλο ζωής εξαρτάται από ένα συνδυασμό παραγόντων. Οι σχετιζόμενες δεξιότητες που τα άτομα χρειάζονται για ένα ρόλο και οι γνωστικές, συναισθηματικές και φυσικές δυνατότητες – ικανότητες που διαθέτουν και που θα τους επιτρέψουν να προσαρμόζονται καθώς ο ρόλος θα μεταβάλλεται, αποτελούν τους κύριους παράγοντες επιτυχίας. Ωστόσο, το κίνητρο, το οποίο έρχεται ως αποτέλεσμα της ερμηνείας που δίνει το άτομο για τη καταλληλότητά του σε ένα ρόλο, θα αλληλοεπιδράσει με τις δεξιότητες που σχετίζονται με το ρόλο για να καθορίσει την απόδοση και τη διάρκεια (Brown & Brooks, 1996).

ΣΤ) S. Schwartz

Ο Shalom Schwartz, καθηγητής του πανεπιστημίου της Ιερουσαλήμ, ανέπτυξε μια θεωρία αξιών λίγο διαφορετική από τους υπόλοιπους μελετητές (Schwartz, 1996)

Θεώρησε ότι οι προηγούμενες έρευνες υιοθετούσαν δύο προσεγγίσεις: α) από τη μια πλευρά, πολλοί ερευνητές επέλεξαν μεμονωμένες αξίες-στόχους και προσπάθησαν να τις συνδέσουν με τη στάση, τη συμπεριφορά ή τα ενδιαφέροντα και στη συνέχεια να εξετάσουν τις εμπειρικές συσχετίσεις, β) από την άλλη πλευρά, άλλοι ερευνητές συσχέτισαν λίστες αξιών με ποικίλες

άλλες μεταβλητές και στη συνέχεια διερεύνησαν τις σημαντικότερες συσχετίσεις που προέκυψαν. Όπως είναι φυσικό, εκ των υστέρων, οι συσχετίσεις με τις μεμονωμένες αξίες είναι δυνατόν να ερμηνευθούν ως λογικές.

Χωρίς να θεωρήσει ανυπόστατες τις προηγούμενες θεωρίες, κυρίως του Rokeach (1973) και του Kluckhohn (1951), παρατήρησε τρεις βασικές αδυναμίες στις θεωρίες αυτές:

1. Η αξιοπιστία της κάθε μιας αξίας ξεχωριστά είναι αρκετά χαμηλή. Γι'αυτό το λόγο, η τύχη μπορεί να παίζει ουσιαστικό ρόλο στην εμφάνιση ή μη σημαντικών συσχετίσεων σε κάθε μια αξία.
2. Έλειπε ένα περιεκτικό σύνολο αξιών ή μια θεωρία που θα οδηγεί στη επιλογή των βασικών αξιών. Οι αξίες που δεν περιλαμβάνονται στις έρευνες μπορεί να έχουν εξίσου σημαντική ή και σημαντικότερη βάση σχετικά με το υπό μελέτη φαινόμενο, απ'ότι έχουν οι αξίες που περιλαμβάνονται στις έρευνες.
3. Αυτές οι προσεγγίσεις αγνοούν την ευρέως αποδεκτή υπόθεση ότι οι στάσεις και η συμπεριφορά δεν καθοδηγούνται από την προτεραιότητα που δίνεται σε μια μεμονωμένη αξία, αλλά από την αλληλοεπίδραση ανάμεσα σε αλληλοσυγκρουόμενες αξίες που εμφανίζονται ταυτόχρονα στη συμπεριφορά ή τις στάσεις.

Πράγματι, οι αξίες παίζουν σημαντικό ρόλο στη συμπεριφορά όταν υπάρχει σύγκρουση αξιών, δηλαδή όταν μια συμπεριφορά είναι επακόλουθο μιας αξίας, αλλά ταυτόχρονα αντιτίθεται σε άλλες αξίες που επίσης ενστερνίζεται ένα άτομο. Οι αξίες ενδέχεται να ενεργοποιηθούν κατά τη διάρκεια μιας σύγκρουσης, να εισέλθουν στην αντίληψη και να χρησιμοποιηθούν ως καθοδηγητικές αρχές. Αν απουσιάζει η σύγκρουση αξιών, οι αξίες μπορεί να μην παίζουν κανένα ρόλο. Αντίθετα, εκδηλώνονται αντιδράσεις που οφείλονται περισσότερο στη συνήθεια.

Η θεωρητική προσέγγιση του Schwartz προσπάθησε να ξεπεράσει τα τρία αυτά προβλήματα. Επεδίωξε να δημιουργήσει ένα ολοκληρωμένο σύνολο διαφορετικών κινητήριων τύπων αξιών, που να είναι εύκολα αναγνωρίσιμο μεταξύ των διαφορετικών πολιτισμών. Κάθε σύνολο αξιών εκπροσωπείται με ένα αριθμό μεμονωμένων αξιών που συνδυάζονται και σχηματίζουν ένα πίνακα των σημαντικότερων αξιών. Με αυτό τον τρόπο, οι σημαντικότερες

αξίες σχετίζονται με άλλες μεταβλητές με ένα ενιαίο και οργανωμένο τρόπο και όχι αποσπασματικά.

Η θεωρία του Schwartz ορίζει τις αξίες ως επιθυμητούς, διαχρονικούς στόχους, που λειτουργούν ως καθοδηγήτριες αρχές στη ζωή του ανθρώπου. Κατέληξε στη τυπολογία του διαφορετικού περιεχόμενου των αξιών, γιατί οι αξίες αντιπροσωπεύουν τρία πανανθρώπινα στοιχεία της ανθρώπινης ύπαρξης, τις βιολογικές ανάγκες, την ανάγκη για συντονισμένη κοινωνική αλληλεπίδραση και την ανάγκη επιβίωσης.

Απόρροια της θεωρίας του και πολλών διαπολιτισμικών ερευνών του, τις οποίες διεξήγαγε σε 41 χώρες, ήταν η δημιουργία δέκα τύπων αξιών, οι οποίοι παρουσιάζονται στον πίνακα 2, που ακολουθεί. Ο Schwartz υπογραμμίζει τις δυναμικές σχέσεις που διέπουν τους τύπους των αξιών μεταξύ τους. Οι ενέργειες που γίνονται από ένα άτομο για την ικανοποίηση ενός τύπου αξιών έχουν ψυχολογική, πρακτική και κοινωνική συνέπεια, η οποία μπορεί να έρχεται σε σύγκρουση ή να είναι ασύμφωνη με την επιδίωξη άλλων τύπων αξιών. Όλο το σχέδιο των σχέσεων των αξιών, των συγκρούσεων και των συσχετίσεων μπορεί να περιγραφεί από ένα κυκλικό σχήμα. Κάθε τύπος αξίας αποτελεί ένα κομμάτι του κύκλου. Οι συγκρουόμενοι τύποι αξιών βρίσκονται σε εκ διαμέτρου αντίθετη θέση στον κύκλο αυτό, ενώ οι συμβατοί τύποι βρίσκονται σε άμεση ή σχετική γειτνίαση.

Πίνακας 2

Ορισμοί των κινητήριων τύπων αξιών σύμφωνα με τη θεωρία του Schwartz

Δύναμη	Κοινωνική εκτίμηση, έλεγχος κυριαρχίας σε ανθρώπους και πηγές
Επίτευξη	Προσωπική επιτυχία μέσα από την επίδειξη της ανταγωνιστικότητας σύμφωνα με τα κοινωνικά κριτήρια
Ηδονή	Ευχαρίστηση και ενσυνείδητη ικανοποίηση για τον εαυτό του (χαρά, απόλαυση ζωής)
Διέγερση	Ενθουσιασμός, νεωτερισμός, πρόκληση στη ζωή
Αυτοκαθοδήγηση	Ανεξάρτητη σκέψη και επιλογή πράξεων, δημιουργία, εξερεύνηση
Παγκοσμιότητα	Κατανόηση, εκτίμηση, ανεκτικότητα και προστασία της ευημερίας όλων των ανθρώπων και της φύσης

Καλοσύνη	Διατήρηση και προώθηση της ευημερίας των ανθρώπων
Παράδοση	Σεβασμός, δέσμευση και αποδοχή των εθίμων και των «πιστεύω» που η παράδοση ή η θρησκεία παρέχει σε κάποιον
Υπακοή	Συγκράτηση των πράξεων και των παρορμήσεων που είναι πιθανό να αναστατώσουν ή να βλάψουν τους άλλους
Ασφάλεια	Προστασία, αρμονία και σταθερότητα της κοινωνίας, των σχέσεων και του εαυτού

Πηγή

S. Schwartz, "Value Priorities and Behavior: Applying a theory of Integrated Value Systems". The Psychology of Values: The Ontario Symposium, vol. 8, New Jersey, 1996.

Z) H. Kazanas, L. Hanaah & T. Gregor

Οι Kazanas, Hanaah & Gregor (1975) αποτέλεσαν μια ομάδα ερευνητών που διαχώρισαν τις εργασιακές αξίες σε εσωγενείς και εξωγενείς, προτείνοντας ένα τεστ για τη μέτρηση του νοήματος και της αξίας που σχετίζονται με την εργασία. Το ερωτηματολόγιο που κατασκεύασαν ονομάστηκε MVWS (Meaning and Value of Work Scale) και αποτελείται από δύο μέρη προκειμένου να μετρήσει τις παραμέτρους που αναφέρθηκαν παραπάνω:

- a) Στο πρώτο μέρος εξετάζονται οι παράγοντες που σχετίζονται με το νόημα της εργασίας και είναι οι εξής: ευκαιρία για ανέλιξη, ακαδημαϊκός προσανατολισμός, κοινωνικός προσανατολισμός, εμπειρία, ικανοποίηση, κοινωνική θέση, δραστηριότητα και παραγωγικότητα.
- b) Στο δεύτερο μέρος εξετάζονται οι παράγοντες που σχετίζονται με την αξία της εργασίας και χωρίζονται σε εσωγενείς και εξωγενείς. Οι εσωγενείς είναι η ικανοποίηση, η ανεξαρτησία, η αυτοπειθαρχία, ο αλτρουισμός, η αυτογνωσία και η αυτοπραγμάτωση. Οι εξωγενείς είναι οι οικονομικές απολαβές, οι συνθήκες εργασίας, το κύρος, οι διαπροσωπικές σχέσεις, η κοινωνική θέση, η αναγνώριση και η ασφάλεια.

Οι ερευνητές υιοθετούν τον παραπάνω διαχωρισμό, γιατί πιστεύουν ότι είναι σημαντικό να εντοπίσει ο νέος άνθρωπος το ποιος είναι, ποιες δραστηριότητες του φέρνουν μεγαλύτερη χαρά και πλήρωση στη ζωή και ποιες είναι ακριβώς οι εκφάνσεις εκείνες που του επιτρέπουν, στο πλαίσιο της εργασίας του, να αναπτύξει το προσωπικό δυναμικό του. Στηρίζουν τη διπλή αυτή προσέγγιση στο ότι θέλουν να βοηθήσουν τους νέους, κυρίως, να προσδιορίσουν την πραγματική διάσταση της εργασίας.

H) S. Wollack & F. Herzberg

Οι Wollack και Herzberg έφεραν στο προσκήνιο την έννοια της επαγγελματικής ηθικής, η οποία συνδέεται άμεσα με τον Προτεσταντισμό (Herzberg, 1966). Ο Προτεσταντισμός υπαγορεύει τις επαγγελματικές αξίες για το άτομο και τις διαχωρίζει σε δύο κατηγορίες:

- a) Στις εσωγενείς αξίες που είναι η υπερηφάνεια, η προσωπική εμπλοκή, το ενεργό ενδιαφέρον για την εργασία και η δραστηριότητα που κρατά τον εργαζόμενο απασχολημένο,
- b) Στις εξωγενείς αξίες που είναι η στάση προς τις οικονομικές απολαβές και η κοινωνική θέση, όπως και το κύρος που απορρέει από την εργασία.

Σύμφωνα με τους Wollack και Herzberg, η εργασία πρέπει να αντιμετωπίζεται με την εσωγενή της διάσταση, δηλαδή να αποτελεί κάτι σημαντικό για το άτομο, καθώς αυτή η διάσταση αντιπροσωπεύει το καλύτερο μέρος του δυναμικού και της ενασχόλησης του ατόμου και λιγότερο με την εξωτερική της διάσταση, σύμφωνα με την οποία η εργασία αποτελεί απλώς το μέσο για την απόκτηση υλικών αγαθών.

Τέλος, η θεωρία αναφέρεται και σε δύο αξίες μεικτού χαρακτήρα, α) στην προσπάθεια για καταξίωση και β) στην υπευθυνότητα στην εργασία. Οι δύο αυτές αξίες αναφέρονται στην ηθική υποχρέωση να εργάζεται κανείς και να στηρίζεται στις προσωπικές του δυνάμεις, προκειμένου να ανταπεξέλθει στις αντιξοότητες της προσωπικής και επαγγελματικής του ζωής.

Θ) *J. Impelliteri & J. Kapes*

Οι Impelliteri και Kapes (1971), συνοψίζοντας τις εργασιακές αξίες που είχαν εντοπίσει σε άλλα ερωτηματολόγια, κατασκεύασαν το OVI (Occupational Values Inventory), καταλήγοντας να μετρήσουν επτά αξίες με τις παρακάτω διαστάσεις:

1. το ενδιαφέρον και η ικανοποίηση από την εργασία,
2. η ανέλιξη, την οποία προσδοκά το άτομο από τη δουλειά του,
3. ο μισθός, η οικονομική ανταμοιβή που απορρέει από τη δουλειά,
4. το κύρος, που πηγάζει από το σεβασμό που αποκτά κανείς από τη δουλειά,
5. ο προσωπικός σκοπός, αν η συγκεκριμένη εργασία ταιριάζει στον τρόπο ζωής του ατόμου,
6. η προετοιμασία και η ικανότητα να πετύχει κάποιος στο επάγγελμά του,
7. η ασφάλεια που νιώθει κάποιος ότι θα βρει απασχόληση και ευκαιρίες στον τομέα που τον ενδιαφέρει.

Ι) *D. Elizur, I. Borg, R. Hunt & I. Beck*

Σε μια πρόσφατη θεώρηση, οι Elizur, Borg, Hunt και Beck (1991) όρισαν τη δομή των εργασιακών αξιών, κάνοντας συγχρόνως και μια διαπολιτισμική έρευνα, καθώς τα στοιχεία της έρευνάς τους συγκεντρώθηκαν από 8 χώρες. Τη βάση για την έρευνα τους στον τομέα των εργασιακών αξιών αποτέλεσε η δομή των αξιών που είχε προτείνει παλαιότερα ο Elizur (1984).

Η πρόταση αυτή διχотоμεί τις εργασιακές αξίες σε δύο τμήματα, στο τμήμα που προσδιορίζει τη «μορφή» του αποτελέσματος της εργασίας (λειτουργική, συναισθηματική, γνωστική) και στο τμήμα που προσδιορίζει το «ενδεχόμενο της συστηματικής απόδοσης» του αποτελέσματος της εργασίας (ανταμοιβή ή οφέλη).

Στην εννοιολογική αυτή προσέγγιση των αξιών παρουσιάζονται και υποσύνολα, όπως ο διαχωρισμός σε εσωγενείς – εξωγενείς, που θεωρείται ότι καλύπτεται από το τμήμα της «μορφής». Τα εσωγενή αποτελέσματα είναι

τα γνωστικά, ενώ τα εξωγενή αποτελέσματα είναι τα λειτουργικά ή τα συναισθηματικά. Προτιμήθηκε η προσέγγιση της «μορφής» με τα τρία στοιχεία, γιατί φαίνεται να παρέχει μια ταξινόμηση πιο λεπτομερή και γενικεύσιμη από ότι η διχοτόμηση σε εσωγενείς – εξωγενείς αξίες.

Η δομή των εργασιακών αξιών, η οποία προτείνεται από την προσέγγιση αυτή, μπορεί να χωριστεί σε δύο επιμέρους τομείς:

- ✓ στο τμήμα της υλικής πλευράς των ανταμοιβών από την εργασία και
- ✓ στο τμήμα της χρονικής ακολουθίας της συστηματικής απόδοσης της ανταμοιβής.

Το πρώτο τμήμα προσδιορίζει το αποτέλεσμα της εργασίας (ανταμοιβή, οφέλη), ενώ το δεύτερο τμήμα αναφέρεται στη χρονική στιγμή κατά την οποία προσφέρονται οι αμοιβές.

Στο πρώτο τμήμα, οι εργασιακές αξίες χωρίζονται σε τρεις τομείς, ανάλογα με το είδος της αμοιβής που προσφέρουν:

1. στις λειτουργικές/υλικές/πρακτικές αξίες (μισθός, βολικό ωράριο, ασφάλεια),
2. στις συναισθηματικές αξίες (αναγνώριση, αλληλεπίδραση, συνεργάτες, εκτίμηση) και
3. στις γνωστικές αξίες (πρόοδος, κοινωνική συνεισφορά, ανατροφοδότηση, υπευθυνότητα, επίτευξη στόχων).

Στο δεύτερο τμήμα οι εργασιακές αξίες κατατάσσονται:

1. σε απολαβές – απόρροιες, οι οποίες πηγάζουν άμεσα από την ιδιότητα του «ανήκειν» σε ένα οργανισμό ή μια εταιρεία, πράγμα που συχνά παρέχει κάποια οφέλη, χωρίς αυτά να συνδέονται με την άμεση απόδοση στην εργασία και
2. σε αμοιβές, οι οποίες είναι άμεσα συνδεδεμένες με την απόδοση στη δουλειά και τις αποκτά κανείς με την προσφορά της εργασίας του.

K) C. Halaby

Ο Halaby (2003) διεξήγαγε μια έρευνα σύμφωνα με την οποία οι εργασιακές αξίες χωρίζονται σε δύο μεγάλες ομάδες, α) αυτές που σχετίζονται με την επιχειρηματικότητα και β) αυτές που σχετίζονται με τη γραφειοκρατία. Η

πρώτη ομάδα περιλαμβάνει, εκτός από την αυτονομία και την αυτεπάρκεια, το ρίσκο για μεγιστοποίηση του κέρδους και τη φιλόδοξη ροπή προς την ευτυχία, δύο στοιχεία που εκπροσωπούνται από τις αξίες «μισθός» και γόητρο». Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει χαμηλό ρίσκο, σταθερή σχέση του εργαζόμενου με τον εργοδότη, σταθερότητα και ασφάλεια, εκπαίδευση και συνταξιοδοτικά προγράμματα.

Λ) *S. Harding & F. Hiksroors*

Μια άλλη έρευνα, που πραγματοποίησαν οι Harding και Hiksroors (1995), καταλήγει σε μια διαφορετική κατηγοριοποίηση των εργασιακών αξιών. Οι κατηγορίες που ανέδειξαν είναι: α) η προσωπική ανάπτυξη (πρόκειται για το εσωτερικό περιεχόμενο της εργασίας και περιλαμβάνει στοιχεία όπως είναι η πρωτοβουλία, η υπεύθυνη δουλειά και η επίτευξη), β) η άνεση (περιλαμβάνει στοιχεία που έχουν να κάνουν με τις ευχάριστες ή δυσάρεστες πτυχές μιας εργασίας, όπως είναι το καλό ωράριο, οι διακοπές, κτλ) και γ) οι υλικές συνθήκες (περιλαμβάνει στοιχεία που έχουν να κάνουν με την ασφάλεια και την αμοιβή, όπως είναι ο καλός μισθός και η σταθερότητα της εργασίας). Ο διαχωρισμός των εργασιακών αξιών στις τρεις παραπάνω ομάδες βασίζεται, σύμφωνα με τους Harding και Hiksroors, στη θεωρία του Herzberg (1966) για την επαγγελματική ικανοποίηση.

Στην έρευνά τους αυτή οι παραπάνω ερευνητές υπέθεσαν ότι οι πιο νέοι άνθρωποι που εισέρχονται στον εργασιακό χώρο δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα σε ατομικιστικές αξίες από ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία που αφήνουν τον εργασιακό χώρο. Πράγματι, βρέθηκε ότι υπάρχει αύξηση της τάσης προς τις αξίες που σχετίζονται με την προσωπική ανάπτυξη και ότι οι υπάλληλοι είναι πιο απαιτητικοί όσον αφορά την αυτοέκφραση και την ανάπτυξη στο επάγγελμά τους.

3. Θεωρητικοί των κοινωνιολογικών προσεγγίσεων

Οι κοινωνικές – ψυχολογικές ή κοινωνιολογικές προσεγγίσεις εξετάζουν την επαγγελματική επιλογή και εξέλιξη ως προσπάθεια του ατόμου για επίτευξη των αξιών του. Σε αυτή την προσέγγιση ανήκουν οι θεωρίες των Rosenberg, Philips, Ford & Box και Blaikie. Παρακάτω γίνεται μια αναλυτικότερη παράθεση των θεωριών αυτών.

A) *M. Rosenberg*

Η θεωρία του Rosenberg (1975) παρόλο που ανήκει στις κοινωνιολογικές θεωρίες, έχει πολλά στοιχεία από τις ψυχολογικές. Ο Rosenberg είναι ο πρώτος, που στην προσπάθειά του να μελετήσει το θέμα των κοινωνικών αξιών, πλησίασε έμμεσα το θέμα των επαγγελματικών επιλογών και υποστήριξε ότι οι επαγγελματικές επιλογές του ατόμου περιορίζονται στα επαγγέλματα εκείνα για τα οποία έχει γνώση, είναι προσιτά στη διανοητική του ικανότητα, ταιριάζουν με την ταξική του θέση, εναρμονίζονται με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, ικανοποιούν τις ανάγκες του και προσφέρουν προοπτικές για την πρόσβασή τους.

Επίσης, αναφέρθηκε στη μεταβολή των αξιών των ατόμων και συγκεκριμένα των φοιτητών, όταν αυτές δε συμπίπτουν με τις επαγγελματικές τους επιλογές. Έτσι, διαπίστωσε την προσαρμογή των αξιών στα νέα επαγγελματικά δεδομένα. Παρά το γεγονός, όμως, ότι είναι από τους πρώτους που μίλησαν για το ρόλο των αξιών στις επαγγελματικές επιλογές των ατόμων, δεν προχώρησε στον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται αυτό (Κάντας & Χατζή, 1991).

B) *B. Philips*

Ο Philips (1964) ήταν από τους πρώτους που επιχείρησαν να περιγράψουν τον τρόπο υλοποίησης των αξιών του ατόμου. Η επαγγελματική επιλογή είναι το αποτέλεσμα της προσπάθειας για την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη μείωση της αποστέρησης των αξιών, σύμφωνα με τον ίδιο. Η

έρευνά του αξιολογείται ως μια από τις πρώτες προσπάθειες για τη σύνδεση των αξιών και του βαθμού επίτευξής τους στο πλαίσιο της επαγγελματικής σταδιοδρομίας (Κάντας & Χατζή, 1991).

Γ) *J. Ford & S. Box*

Οι Ford και Box (1967) απέρριψαν τελείως με τη θεωρία τους το τυχαίο και το επιβεβλημένο στην επαγγελματική επιλογή. Το φαινόμενο της επαγγελματικής επιλογής πρέπει να θεωρηθεί, κατά τη γνώμη τους, ως «λογική διαδικασία κατά την οποία ορισμένοι επιθυμητοί στόχοι σταθμίζονται με βάση τη διαβλεπόμενη πιθανότητα επίτευξής τους».

Η θεωρία που προτείνουν αποτελείται από δύο προτάσεις:

1. Το άτομο ιεραρχεί τα επαγγέλματα ανάλογα με τη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στις δικές του αξίες και τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματός του. Το επάγγελμα, που παρουσιάζει τα περισσότερα κοινά χαρακτηριστικά με τις αξίες του ατόμου, ιεραρχείται σε υψηλότερη κλίμακα.
2. Όσο μεγαλύτερη πιθανότητα διαβλέπει το άτομο να εισέλθει σε ένα επάγγελμα που έχει ιεραρχήσει ψηλά, τόσο περισσότερες πιθανότητες έχει να επιλέξει το επάγγελμα αυτό τελικά.

Είναι φανερό ότι στην άποψη των Ford και Box επιχειρείται να συνδυαστεί η θεωρία των αποφάσεων με την αντίληψη ότι το άτομο κατά την επιλογή επαγγέλματος επιδιώκει πραγμάτωση των αξιών του (Κάντας & Χατζή, 1991).

Δ) *N. Blaikie*

Η θεωρία του Blaikie (1971) επικεντρώνεται κυρίως στην προέλευση των αξιών του ατόμου. Το μοντέλο που προτείνει είναι θεωρητικό και οι κυριότερες προτάσεις του είναι οι εξής:

1. Τα άτομα έχουν στόχους και αναζητούν τα μέσα επίτευξής τους. Η πράξη είναι στοχοκεντρική.

2. Οι αξίες που έχει ένα άτομο καθορίζουν τη σχετική σπουδαιότητα που αποδίδεται στους στόχους αυτούς. Τα άτομα προσδίδουν μεγαλύτερη σπουδαιότητα στους στόχους που βρίσκονται σε συμφωνία με τις αξίες που έχουν.
3. Οι αξίες εσωτερικεύονται στο άτομο κατά τη διάρκεια της πρωτογενούς κοινωνικοποίησης. Στη συνέχεια, οι αξίες τροποποιούνται στις διαφορετικές φάσεις της κοινωνικοποίησης ή αντικαθίστανται στην επανακοινωνικοποίηση.
4. Τα άτομα επιλέγουν ένα επάγγελμα μειώνοντας στο μέγιστο βαθμό την αποστέρηση της αξίας, αν διαβλέπουν σε αυτό πιθανότητες παρεμπόδισης των εργασιακών τους στόχων (Κάντας & Χατζή, 1991).

4. Ψυχομετρικά εργαλεία - ερωτηματολόγια επαγγελματικών αξιών

Σε αυτό το κομμάτι γίνεται μια συνοπτική παρουσίαση των ψυχομετρικών εργαλείων που αφορούν στις εργασιακές αξίες, καθώς αυτή κρίνεται απαραίτητη. Βεβαίως, στις προηγούμενες παραγράφους, όπου παρουσιάστηκαν οι περισσότεροι θεωρητικοί, έχει γίνει μια αναφορά στα περισσότερα εξ' αυτών. Έτσι, τα ερωτηματολόγια είναι:

- Study of Values Test (AVL): κατασκευάστηκε από τους Allport, Vernon και Lindzey το 1931 και περιλαμβάνει 45 ερωτήσεις.
- Rokeach Value Survey (RVS): είναι ίσως το πιο γνωστό ερωτηματολόγιο αξιών και αποτελείται από δύο μέρη, το πρώτο μετρά 18 αξίες – σκοπούς, ενώ το δεύτερο 18 αξίες – μέσα.
- Work Values Inventory (WVI): αναπτύχθηκε από τον Super το 1951 με σκοπό τη μέτρηση των εργασιακών αξιών (εσωγενών και εξωγενών).
- Salience Inventory (SI): δημιουργήθηκε από τους Nevill και Super προκειμένου να μετρηθεί ο βαθμός σημαντικότητας των ρόλων που διαδραματίζει το άτομο στις διάφορες δραστηριότητές της ζωής του. Το 1989 ανέπτυξαν το Value Scale (VS), ένα εργαλείο εξαιρετικά

χρήσιμο για την επαγγελματική συμβουλευτική, καθώς περιέχει 20 κατηγορίες εργασιακών και γενικότερων αξιών.

- **Work Aspect Preference Scale (WASP):** κατασκευάστηκε από τον Pryor και αποτελείται από 13 διαφορετικές κλίμακες, οι οποίες αντιστοιχούν σε 13 εργασιακές αξίες.
- **Occupational Values Inventory (OVI):** κατασκευάστηκε από τους Impelliteri και Kapes και αξιολογεί 7 επαγγελματικές αξίες.
- **Meaning and Value of Work Scale (MVWS):** κατασκευάστηκε από τους Kazanas, Hannah και Gregor με σκοπό τη μέτρηση του νοήματος και της αξίας που αποδίδουν οι έφηβοι στην εργασία.
- **Ohio Work Values Inventory (OWVI).**

5. Συνοπτική παρουσίαση των εργασιακών αξιών

Συνοψίζοντας την παρουσίαση των εργασιακών αξιών κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί ότι οι Kidd και Knasel (1980) και Knasel et al. (1981) έκαναν μια προσπάθεια να ταξινομήσουν τις εργασιακές αξίες, τις οποίες μπορούμε να ορίσουμε ως εξής:

- ★ **Επαγγελματική σταθερότητα:** η επιθυμία για μόνιμη δουλειά με κανονικό μισθό.
- ★ **Ασφάλεια:** ο ενθουσιασμός ή η απέχθεια για το φυσικό κίνδυνο, το απρόβλεπτο, το άγνωστο, το οικονομικό κέρδος ή τη ζημιά.
- ★ **Εξουσία και Διοίκηση:** η επιθυμία για εργασία με εξουσία, δύναμη και επιρροή στους άλλους.
- ★ **Ανεξαρτησία – Αυτονομία:** η επιθυμία για δουλειά όπου το άτομο παίρνει μόνο του τις αποφάσεις για το σχεδιασμό και τη πραγματοποίηση της εργασίας του.
- ★ **Υπευθυνότητα:** η επιθυμία να αναλαμβάνει κανείς τις ευθύνες του, να μπορεί να είναι υπόλογος για τις συνέπειες των πράξεών του.
- ★ **Επαγγελματική Εμπλοκή:** συναισθηματική σύνδεση με ένα επάγγελμα. Ταύτιση κάποιου με το επάγγελμά του, αίσθημα υπερηφάνειας και αφοσίωσης σε αυτό.

- ★ Οργανωτική Εμπλοκή: αίσθημα κάποιου πως ανήκει σε κάποιον οργανισμό (εταιρεία), εκδήλωση ενδιαφέροντος για τους σκοπούς του.
- ★ Αλτουισμός: η επιθυμία να βοηθάς άλλους.
- ★ Θρησκευτικότητα: ανάγκη να ακολουθείς ηθικές ή θρησκευτικές αρχές, να υπηρετείς το Θεό, την κοινωνία, τον άνθρωπο.
- ★ Δημιουργικότητα και Ικανότητες: η επιθυμία κάποιου να χρησιμοποιεί με τρόπο πρωτότυπο τα ταλέντα, τις δεξιότητες και τις ικανότητές του να βρίσκει διεξόδους στα ενδιαφέροντά του.
- ★ Επίτευξη: το αίσθημα ικανοποίησης που προκαλείται όταν η εργασία ολοκληρώνεται με επιτυχία.
- ★ Πρόοδος: ενθάρρυνση, ανοδική κίνηση, εξέλιξη στην καριέρα, αύξηση των ευκαιριών για μάθηση και για χρήση των ικανοτήτων, ώστε να κάνει κάποιος πιο ενδιαφέροντα πράγματα, να έχει καλύτερο επίπεδο ζωής, να ζει σε καλύτερο περιβάλλον, να έχει καλύτερο εισόδημα.
- ★ Καλλιτεχνική Αντίληψη: να μπορεί κανείς να δημιουργήσει και να απολαύσει την ομορφιά των μεθόδων, των προϊόντων και του φυσικού και τεχνικού περιβάλλοντος.
- ★ Κοινωνικές Σχέσεις: να εκτιμά κανείς τις ευχάριστες και φιλικές επαφές, ιδιαίτερα με ανθρώπους που συνεργάζονται στη δουλειά, το σπίτι και τον ελεύθερο χρόνο.
- ★ Περιβάλλον: να εκτιμά κανείς το φυσικό περιβάλλον στο οποίο ζει και κινείται, το σπίτι, το σχολείο, το πανεπιστήμιο, το χώρο της δουλειάς, τον ελεύθερο χρόνο.
- ★ Οικονομική Ανταμοιβή: μισθός, έξτρα αμοιβή, επιδόματα, έσοδα από επενδύσεις. Τα προσωπικά αποκτήματα και η πραγματική ιδιοκτησία από τα εισοδήματα.
- ★ Πνευματική Δραστηριότητα: η επιθυμία να ασκείται κάποιος, να μαθαίνει και να σκέφτεται ανεξάρτητα, να βρίσκει λύσεις και να ασχολείται με δυσεπίλυτα προβλήματα.
- ★ Τρόπος Ζωής: ο τρόπος ζωής που προτιμάται από το άτομο, η ελευθερία να επιλέξει να ζει κανείς όπως θέλει, σύμφωνα με τις αξίες του.

- ★ Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων: ενεργός συμμετοχή στις αποφάσεις που επηρεάζουν τη ζωή ή τη λειτουργία μιας ομάδας στη δουλειά, την οικογένεια ή την κοινωνία. Περιλαμβάνει τον καθορισμό του προβλήματος, τη λήψη αποφάσεων και την εφαρμογή τους.
- ★ Κύρος: το αίσθημα της δύναμης, του θαυμασμού και του σεβασμού από τους άλλους.
- ★ Αποδοχές: η επιθυμία για υψηλές οικονομικές απολαβές από τη δουλειά.
- ★ Ποικιλία: η επιθυμία για αλλαγή και απομάκρυνση από τη ρουτίνα.
- ★ Επαναλαμβανόμενη δραστηριότητα: η επιθυμία για μια εργασία απλή, οργανωμένη σε δραστηριότητες που επαναλαμβάνονται με μεγάλη συχνότητα.
- ★ Αποστασιοποίηση: άρνηση να ασχολείται κανείς συνεχώς με τη δουλειά. Αποφυγή απασχόλησης με τη δουλειά ακόμα και τον ελεύθερο χρόνο.
- ★ Σωματική δραστηριότητα: η επιθυμία για εργασία που περιλαμβάνει κίνηση και χρήση σωματικής δραστηριότητας.
- ★ Ελεύθερος χρόνος: η επιθυμία και η δυνατότητα να απολαμβάνει κανείς μεγάλα διαστήματα ξεκούρασης, διακοπών, μικρού ωραρίου απασχόλησης.
- ★ Συνθήκες εργασίας: η επιθυμία αναζήτησης ευχάριστου περιβάλλοντος, ωραρίου, χώρου, συναδέλφων (Κεδράκα, 1997).

6. Συσχέτιση των επαγγελματικών αξιών με πολιτισμικούς και δημογραφικούς παράγοντες

Κληρονομικότητα, περιβάλλον και εργασιακές αξίες

Οι Sagie et al. (1996) αναφέρουν ότι σε μια μελέτη των Keller, Arvey, Bouchard, Segal & Dawis (1992) βρέθηκε ότι το 40% της διακύμανσης στη μέτρηση των εργασιακών αξιών οφειλόταν σε γενετικούς παράγοντες, ενώ το 60% σε περιβαλλοντικούς. Πιο συγκεκριμένα, οι εργασιακές αξίες της επίτευξης, άνεσης, κύρους, ασφάλειας και αυτονομίας βρέθηκε ότι

κληρονομούνται. Ωστόσο, το μικρό μέγεθος του δείγματος και οι ασταθείς ενδείξεις για την κληρονομικότητα περιορίζουν τη γενίκευση αυτών των αποτελεσμάτων.

Φύλο και εργασιακές αξίες

Το φύλο είναι ο πιο διαδεδομένος παράγοντας που μελετάται σε σχέση με τις εργασιακές αξίες. Το πιο συχνό εύρημα στις διάφορες μελέτες είναι ότι οι άνδρες τείνουν να ενδιαφέρονται πιο πολύ για τα χρήματα και άλλες οικονομικές απολαβές, για την ανεξαρτησία, την κυριαρχία, τον ανταγωνισμό και τους μακροπρόθεσμους επαγγελματικούς στόχους, ενώ από την άλλη οι γυναίκες τείνουν να ενδιαφέρονται πιο πολύ για την αναγνώριση, την κοινωνική αποδοχή και τους βραχυπρόθεσμους επαγγελματικούς στόχους (Elizur 1994, Furnham 1984, Lynn 1993, Sagie et al. 1996).

Οι Rowe και Snizek (1995) αναφέρονται σε μελέτες με παρόμοια ευρήματα. Οι Bartol (1976), Brief και Aldag (1975) και Schuler (1975) κατέληξαν στο ότι οι άνδρες ήταν πιο επικεντρωμένοι στο μισθό και την επαγγελματική ανέλιξη, ενώ οι γυναίκες έδιναν μεγαλύτερη σημασία στις κοινωνικές διαστάσεις της εργασίας τους. Στην ίδια κατεύθυνση και τα αποτελέσματα των Betz και O'Connell (1989), που βρήκαν ότι ακόμα και μέσα στο ίδιο επάγγελμα οι άνδρες εξέφραζαν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για το εισόδημα, την ασφάλεια και την ανέλιξη, ενώ οι γυναίκες για την εργασία με ανθρώπους, το ευέλικτο ωράριο και τη δυνατότητα να χρησιμοποιούν τις κλίσεις τους. Αυτά τα ευρήματα, όπως τονίζουν οι Rowe και Snizek, δείχνουν ότι η κοινωνικοποίηση των δύο φύλων είναι τέτοια που επηρεάζει τις εργασιακές τους αξίες.

Ωστόσο, σε μια πρόσφατη έρευνά τους, οι Harding και Hicksroors (1995), ενώ επιβεβαιώνουν τα παραπάνω ευρήματα, ότι δηλαδή οι άνδρες δίνουν έμφαση σε αξίες που αφορούν την προσωπική τους εξέλιξη περισσότερο από ότι οι γυναίκες, τονίζουν ότι το χάσμα αυτό τείνει να γεφυρωθεί. Τέλος, ο Halaby βρήκε ότι οι άνδρες έχουν μια πιο έντονη προτίμηση στις επαγγελματικές αξίες.

Ολοκληρώνοντας, κρίνεται απαραίτητο να σημειωθεί ένα μειονέκτημα της μελέτης του παράγοντα φύλο σε σχέση με τις εργασιακές αξίες. Είναι αρκετά δύσκολο να καθοριστεί το πραγματικό αίτιο, γιατί είναι πιθανό το φύλο, η φυλή ή η ηλικία να μην επηρεάζουν άμεσα τις εργασιακές αξίες, αλλά να είναι πρωτογενείς αιτίες για την υιοθέτηση συγκεκριμένων κοινωνικών ρόλων, κοινωνικοποίησης και προσδοκιών (Elizur 1994, Mannheim 1993, Sagie et al. 1996). Γι'αυτό το λόγο πρέπει κάποιος να είναι αρκετά προσεκτικός όταν αποδίδει αίτια στα δημογραφικά στοιχεία, ανεξάρτητα από την κοινωνία και την κουλτούρα.

Ηλικία και εργασιακές αξίες

Οι Harding και Hicksroors (1995) βρήκαν ότι τα μεγαλύτερα σε ηλικία άτομα (55 ετών και άνω) έχουν αξίες που σχετίζονται περισσότερο με πιο παραδοσιακά μοντέλα εργασίας, ενώ τα νεότερα άτομα (18-34 ετών) τείνουν περισσότερο προς την αυτονομία και την αυτοέκφραση.

Σε μια άλλη έρευνα, οι Smola και Sutton (2002) βρήκαν ότι οι εργασιακές αξίες αλλάζουν καθώς τα άτομα ωριμάζουν. Παρόλα αυτά, η φύση της αλλαγής δεν ήταν αναμενόμενη από τις ερευνήτριες. Αντί τα άτομα να γίνονται πιο υπεύθυνα και να εκφράζουν μεγαλύτερη δέσμευση, ανέπτυξαν μια λιγότερο ιδανική εικόνα της δουλειάς και τόνιζαν περισσότερο την προσωπική αξία. Πάντως, τα ευρήματα αυτά υποστηρίζονται και από μια παλαιότερη έρευνα των Kidd και Knasel (1980), οι οποίοι τονίζουν ότι οι επαγγελματικές αξίες των νέων τείνουν με τα χρόνια να γίνονται πιο ρεαλιστικές, όσον αφορά το περιεχόμενο των διαφόρων επαγγελμάτων, τους μισθούς, τις προαπαιτούμενες σπουδές και τις απαιτήσεις για απόδοση από τους εργοδότες (Κάντας, Κεδράκα, Μπεζεβέγκης & Γιαννίτσας, 2001).

Επίσης, με τη πάροδο της ηλικίας, τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες τείνουν να εμφανίζουν λιγότερη προτίμηση ανέλιξης. Αυτό συμβαίνει είτε γιατί έχουν επιτύχει κάποια ευκαιρία προαγωγής, είτε γιατί οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι προσαρμόζονται στη πραγματικότητα που λέει ότι με την πάροδο του χρόνου οι ευκαιρίες για άνοδο μειώνονται (Rowe & Snizek, 1995).

Οικογενειακή κατάσταση και εργασιακές αξίες

Ο Witt (1988) βρήκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων ήταν ένα σημαντικό θέμα στην εκτίμηση των διαφορών όσον αφορά τις εργασιακές αξίες. Ειδικότερα, οι εργαζόμενες μητέρες βρέθηκε ότι παρουσιάζουν χαμηλότερο βαθμό εμπλοκής με την εργασία (Walker, Tausky & Oliver, 1982 στο Rowe & Snizek, 1995).

Μορφωτικό επίπεδο και εργασιακές αξίες

Σύμφωνα με τους Harding και Hiksproors (1995) τα άτομα που έχουν λάβει περισσότερη εκπαίδευση είναι πιο πιθανό να προτιμήσουν αξίες που σχετίζονται με την προσωπική ανάπτυξη. Στη λεπτομερή ανάλυσή του, ο Zanders (1993) παραθέτει αποδείξεις για να υποστηρίξει την άποψη ότι η παραπάνω διαφορά συνοψίζεται σε αντικατάσταση της μιας γενεάς από την άλλη. Για παράδειγμα, μια σταδιακή αύξηση σε αξίες που σχετίζονται με την προσωπική ανάπτυξη λαμβάνει χώρα σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο (Harding και Hiksproors, 1995).

Κοινωνικές, οικονομικές συνθήκες και εργασιακές αξίες

Παρόλο που η έρευνα σε αυτόν το χώρο δε θεωρείται επαρκής, υπάρχουν στοιχεία που δείχνουν ότι τα άτομα προερχόμενα από διαφορετικές κοινωνικο-οικονομικές τάξεις, με διαφορετική εκπαίδευση, ανάγκες και πρότυπα στρέφονται προς διαφορετικές επαγγελματικές κατευθύνσεις και αναπτύσσουν διαφορετικά συστήματα εργασιακών αξιών. Φαίνεται πως οι εργατικές τάξεις είναι προσανατολισμένες περισσότερο σε «υλικές» (εξωγενείς) αξίες, ενώ οι ανώτερες τάξεις σε αξίες πιο «πνευματικές» (εσωγενείς) (Kidd & Knasel 1980, Super 1970, στο Κάντας et al. 2001). Η διαφοροποίηση αυτή μπορεί να αποδοθεί στο ότι η εργατική τάξη μπορεί να αποκομίσει οικονομικού τύπου αμοιβές από την εργασία, ενώ οι λεγόμενες

πνευματικές αμοιβές θεωρούνται πολυτέλεια που μπορούν να απολαμβάνουν οι ανώτερες τάξεις.

Γενικότερα, οι κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες διαμορφώνουν διαφορετικές σε κάθε εποχή αξίες. Ο Schnall (1981) αναφέρει ότι κατά την περίοδο 1930-1950 το ενδιαφέρον επικεντρωνόταν στους άλλους και όχι στο άτομο, κατά τη δεκαετία του 1960 το επίκεντρο έγινε ο εαυτός, κατά τη δεκαετία του 1970 κυρίαρχη τάξη ήταν το να βασίζεται κανείς στον εαυτό του και να μην έχει πολλή εμπιστοσύνη στους άλλους, ενώ κατά τη δεκαετία του 1980 έγινε μια μετατόπιση του ενδιαφέροντος στους άλλους, αλλά με ταυτόχρονη ανάγκη για προσωπική ικανοποίηση (Zuckner, 1998).

Ιεραρχία και εργασιακές αξίες

Σε μια έρευνα του Zanders (1993) βρέθηκε ότι οι διευθυντές δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στα θέματα προσωπικής ανάπτυξης, όπως είναι η υπευθυνότητα και η πρωτοβουλία, παρόλο που αυτό το χάσμα τείνει να ελλοτρωθεί (Harding και Hicksroors, 1995).

Πολιτισμικές διαφορές και εργασιακές αξίες

Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει ορισμένες διαπολιτισμικές έρευνες γύρω από τις εργασιακές αξίες, που οδήγησαν στο συμπέρασμα ότι οι γενικότερες πολιτισμικές διαφορές που ενυπάρχουν στις κουλτούρες και στις υποκουλτούρες των πληθυσμών που εξετάστηκαν, οδηγούν σε κάποιες διαφοροποιήσεις ως προς τη βασική δομή των εργασιακών αξιών, τον αριθμό και το περιεχόμενό τους.

Σε έρευνα των Harding και Hicksroors (1995) βρέθηκε ότι οι χώρες της Βόρειας Ευρώπης δίνουν μεγαλύτερη έμφαση σε εσωγενείς εργασιακές αξίες (πνευματικές), ενώ αυτές της Νότιας Ευρώπης ενδιαφέρονται περισσότερο για αξίες άνεσης (υλικές). Ωστόσο, δεν έχει ερευνηθεί επαρκώς η σχέση των εργασιακών αξιών με τις πολιτισμικές ιδιαιτερότητες των ατόμων, ώστε να καταλήξουμε με ασφάλεια σε ορισμένα συμπεράσματα.

7. Εργασιακές αξίες – δημόσιος/ιδιωτικός τομέας

Δημόσιος υπάλληλος είναι το μισθωτό όργανο του κράτους, που η σχέση του είναι προαιρετική, άμεση, υπηρεσιακή και πειθαρχική, όπως ορίζει ο ελληνικός υπαλληλικός κώδικας (Π.Δ. 611/1977, άρθρο 1, παρ. 2). Είναι, με άλλα λόγια, το πρόσωπο που δέχεται να διοριστεί και να εξαρτιέται άμεσα, υπηρεσιακά και πειθαρχικά από το κράτος και που φυσικά πληρώνεται με μισθό για τις υπηρεσίες που προσφέρει, γι' αυτό και λέγεται μισθωτό όργανο του κράτους. Η εργασία που εκτελεί δεν είναι σωματική, καθώς εργάζεται σε τράπεζα, δημόσια αρχή, γραφείο κάτω από τις εντολές ενός προϊστάμενου.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι πολιτικοί και στρατιωτικοί. Ο υπάλληλος του δημοσίου διορίζεται με αίτησή του (σχέση προαιρετική) σε θέση που προβλέπεται από το νόμο (νομοθετημένη) και εφόσον έχει τα προσόντα που προβλέπονται από ειδικό νόμο για τη θέση αυτή. Τον τρόπο διορισμού (με ή χωρίς διαγωνισμό), ορκομωσίας, ανάληψης υπηρεσίας, τα καθήκοντα, τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του δημοσίου υπαλλήλου καθορίζει με κάθε λεπτομέρεια το Π.Δ. 611/1977, που λέγεται και «Υπαλληλικός Κώδικας», και τον οποίο θα πρέπει να γνωρίζει κάθε δημόσιος υπάλληλος. Ωστόσο, ο ορισμός της έννοιας του δημοσίου υπαλλήλου δεν καλύπτει όλες τις περιπτώσεις υπαλλήλων-οργάνων του κράτους, γι' αυτό όχι λίγες φορές προκύπτουν αμφιβολίες, που για τη λύση τους πρέπει να καταφύγει σε ειδικά δικαστήρια, όπως το Συμβούλιο Επικρατείας και άλλα όργανα εφαρμογής των κανόνων του δικαίου των δημοσίων υπαλλήλων (Κεσσόπουλος, 1991α,β).

Ιδιωτικός υπάλληλος είναι το πρόσωπο που βρίσκεται σε σχέση εξαρτημένης εργασίας απέναντι σε μια ιδιωτική επιχείρηση. Σύμφωνα με το νομοθετικό διάταγμα 2653/1953, ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται κάθε πρόσωπο που έχει σαν κύριο επάγγελμα την απασχόληση σε ιδιωτικό γραφείο ή κατάστημα, γενικά σε μια επιχείρηση, ενώ η εργασία του συνήθως είναι μη σωματική. Ο ιδιωτικός υπάλληλος πληρώνεται με μισθό, έχει δικαίωμα άδειας, εφόσον συμπληρώσει ένα χρόνο υπηρεσίας, δικαίωμα ασφάλισης στο Ι.Κ.Α. ή στα ειδικά κλαδικά ασφαλιστικά ταμεία και προστατεύεται σε περίπτωση που απολυθεί από την εργασία του ή στρατευτεί. Το ωράριο και οι συνθήκες εργασίας, οι αργίες και γενικά όλα τα θέματα που είναι σχετικά με την εργασία, την ασφάλεια, την άδεια και το μισθό

ρυθμίζονται από πολλά νομοθετήματα, σε συνδυασμό με τις διατάξεις του Αστικού κώδικα για τη μίσθωση εργασίας. Ακόμα, ιδιωτικός υπάλληλος ορίζεται και αυτός που παρέχει εξαρτημένη εργασία ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο ή στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Κεσσόπουλος, 1991γ).

8. Ερωτήματα και υποθέσεις της παρούσας έρευνας

Οι σκοποί της παρούσας έρευνας είναι οι παρακάτω:

- 1) Να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα και των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα ως προς τις επαγγελματικές τους αξίες.
- 2) Να διερευνηθεί η σχέση διαφόρων δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων (φύλου, ηλικίας, οικογενειακής κατάστασης, αριθμού παιδιών, μορφωτικού επιπέδου, κατοικίας, πηγών εσόδων – εκτός εργασίας, συνολικού χρόνου εργασίας και θέσης εργασίας) με τις επαγγελματικές τους αξίες.
- 3) Να καταγραφούν ιεραρχικά οι τέσσερις σημαντικότερες επαγγελματικές αξίες των εργαζομένων.

Ως προς το βασικό ερευνητικό θέμα, κρίνοντας από την υπάρχουσα βιβλιογραφία, δε μπορούμε να προβούμε με ασφάλεια σε συγκεκριμένες υποθέσεις ως προς το ποια θα είναι η ακριβής σχέση μεταξύ των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα και των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα ως προς τις επαγγελματικές τους αξίες.

Όσον αφορά στη σχέση των ανεξάρτητων μεταβλητών (δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων) με τις επαγγελματικές τους αξίες, υποθέτουμε ότι θα υπάρχει διαφοροποίηση ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και τον αριθμό παιδιών, το μορφωτικό επίπεδο, τις οικονομικές συνθήκες (κατοικία, πηγές εσόδων) και τη θέση εργασίας, σύμφωνα πάντα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία. Από την άλλη, δεν υπάρχουν ευρήματα βάσει των οποίων να μπορούν να διαμορφωθούν υποθέσεις όσον αφορά στη σχέση του συνολικού χρόνου εργασίας των συμμετεχόντων με τις επαγγελματικές τους αξίες.

Σχετικά με τις 4 πιο συχνά απαντημένες επαγγελματικές αξίες, δηλαδή τις αξίες που κατά κανόνα θεωρούνται σημαντικότερες, υποθέτουμε ότι αυτές θα πρέπει να εμπεριέχονται στις επαγγελματικές αξίες που αναφέρονται στη διεθνή βιβλιογραφία ως συχνά απαντημένες. Αυτές είναι η ασφάλεια, το γόητρο, ο μισθός, οι διαπροσωπικές σχέσεις, η ανεξαρτησία και ο αλtruισμός (Kidd & Knasel, 1980), καθώς επίσης και οι συνθήκες εργασίας, η εξουσία-ηγεσία, η ενδιαφέρουσα εργασία και το αίσθημα επίτευξης (Κάντας & Χατζή, 1991).

ΜΕΡΟΣ Β'

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΜΕΘΟΔΟΣ

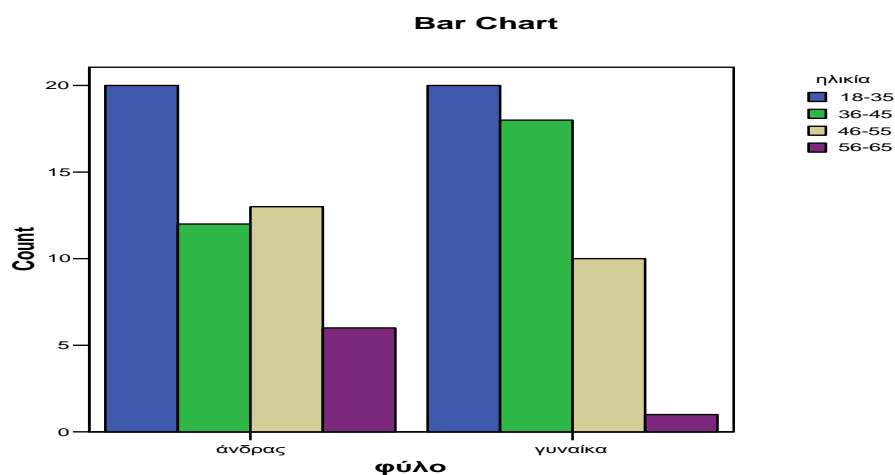
1. Δείγμα

Το δείγμα αποτέλεσαν 100 συμμετέχοντες, οι οποίοι ήταν εργαζόμενοι στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και επελέγησαν με τη μέθοδο της τυχαίας δειγματοληψίας. Από τους 100 συμμετέχοντες, οι 50 ήταν εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα και οι άλλοι 50 στον ιδιωτικό τομέα. Ειδικότερα, από τους 100, οι 51 ήταν άντρες και οι υπόλοιποι 49 γυναίκες, ενώ τα 40 άτομα ήταν έως 35 χρονών, 30 ήταν από 36 έως 45 χρονών και 30 άτομα ήταν από 46 ετών και άνω (πίνακας 3, γραφική παράσταση 1).

Πίνακας 3
Κατανομή συχνότητας των συμμετεχόντων ως προς το φύλο και την ηλικία

Φύλο	Ηλικία				Σύνολο
	18-35	36-45	46-55	56-65	
Άνδρας	20	12	13	6	51
Γυναίκα	20	18	10	1	49
Σύνολο	40	30	23	7	100

Γρ. Παράσταση 1



Ως προς το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, μια κατηγορία αρκετά σημαντική, περισσότεροι από τους μισούς ήταν απόφοιτοι κάποιας ανώτατης σχολής, δηλαδή Α.Ε.Ι. Πιο συγκεκριμένα, 51 άτομα είχαν αποφοιτήσει από κάποιο πανεπιστήμιο, 21 είχαν πτυχίο ανώτερης σχολής, οι 18 ήταν απόφοιτοι λυκείου, 8 ήταν απόφοιτοι γυμνασίου, ενώ 2 άτομα είχαν τελειώσει το δημοτικό (πίνακας 4).

Πίνακας 4
Κατανομή συχνότητας συμμετεχόντων βάσει μορφωτικού επιπέδου

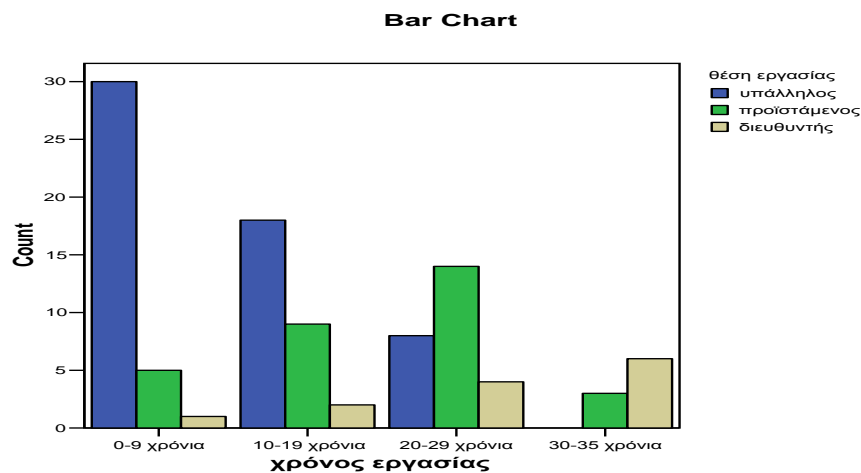
Μορφ. επίπεδο	Frequency	%
Δημοτικό	2	2,0
Γυμνάσιο	8	8,0
Λύκειο	18	18,0
T.E.I.	21	21,0
A.E.I.	51	51,0
Σύνολο	100	100,0

Αναφορικά με τα χρόνια εργασίας έγινε κατηγοριοποίηση ανά δέκα χρόνια, προκειμένου να γίνουν μετέπειτα οι στατιστικές αναλύσεις. Έτσι 36 ερωτώμενοι είχαν εργαστεί έως 9 χρόνια, 29 από 10 έως 19 χρόνια, 26 άτομα από 20 έως 29 χρόνια, ενώ 9 άτομα είχαν εργαστεί από 30 έως 35 χρόνια. Από τους 100 συμμετέχοντες οι 56 είχαν υπαλληλική θέση (ποσοστό 56%), οι 31 ήταν προϊστάμενοι (31%), ενώ οι 13 άτομα βρίσκονταν σε διευθυντικά γραφεία (ποσοστό 13%) (πίνακας 5, γραφική παράσταση 2).

Πίνακας 5
Κατανομή συχνότητας συμμετεχόντων βάσει χρόνου και θέσης εργασίας

Χρόνος εργασίας		Θέση εργασίας			Σύνολο
		Υπάλληλος	Προϊστάμενος	Διευθυντής	
0-9 χρόνια		30	5	1	36
	%	30,0%	5,0%	1,0%	36,0%
10-19 χρόνια		18	9	2	29
	%	18,0%	9,0%	2,0%	29,0%
20-29 χρόνια		8	14	4	26
	%	8,0%	14,0%	4,0%	26,0%
30-35 χρόνια		0	3	6	9
	%	,0%	3,0%	6,0%	9,0%
Σύνολο		56	31	13	100
	%	56,0%	31,0%	13,0%	100,0%

Γρ. Παράσταση 2



Κλείνοντας, σχετικά με τις υπόλοιπες κατηγορίες ενδεικτικά να αναφέρουμε ότι 41 άτομα ήταν άγαμοι, 47 έγγαμοι, 10 διαζευγμένοι και 2 άτομα ήταν χήροι/ες. Σχετικά με τον αριθμό των παιδιών που είχαν ή όχι οι ερωτώμενοι, 51 από αυτούς δεν είχαν κανένα παιδί, 17 είχαν 1 παιδί, 22 είχαν 2 παιδιά, 8 είχαν 3 παιδιά και 2 άτομα είχαν 4 παιδιά. Το 63% από τους συμμετέχοντες ζούσαν σε ιδιόκτητη κατοικία σε αντίθεση με το 37% που ζούσαν σε ενοικιαζόμενο σπίτι, ενώ μοιρασμένοι είναι οι ερωτώμενοι στο ζήτημα των πηγών των εσόδων πέρα από την εργασία τους. Έτσι, 52 είχαν έσοδα και από άλλες πηγές, ενώ 48 είχαν έσοδα μόνο από τη δουλειά τους.

2. Μέσα συλλογής δεδομένων

Από το δείγμα συλλέχθηκαν πληροφορίες για τις επαγγελματικές αξίες των συμμετεχόντων, καθώς και πληροφορίες που αφορούσαν σε διάφορα δημογραφικά τους στοιχεία. Τα ψυχομετρικά μέσα που χρησιμοποιήθηκαν για το σκοπό αυτό ήταν:

A) Ερωτηματολόγιο για τις σημαντικές πλευρές της εργασίας

Για την αξιολόγηση των επαγγελματικών αξιών χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο WAPS (Work Aspect Preference Scale), που κατασκευάστηκε από τον R. Pryor το 1983. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται

από 13 διαφορετικές κλίμακες, οι οποίες αντιστοιχούν σε 13 εργασιακές αξίες. Η μετάφραση και προσαρμογή του στα ελληνικά δεδομένα έγινε από την ψυχολόγο - σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού κα Κυριακή Σωτηροπούλου. Πρόκειται για μια σειρά 52 κλειστών ερωτήσεων – δηλώσεων που αξιολογούν τις σημαντικές πλευρές της εργασίας. Οι συμμετέχοντες μπορούσαν να σημειώσουν κατά πόσο ενδιαφέρονταν για αυτό που δηλωνόταν κάθε φορά ή κατά πόσο το θεωρούσαν σημαντικό γι' αυτούς, με βάση μια 5βάθμια κλίμακα Likert που εκτεινόταν από τη δήλωση «εντελώς ασήμαντο» (1) έως «πάρα πολύ σημαντικό» (5). Οι 52 ερωτήσεις συνδυάζονται ανά 4 και με βάση την παραγοντική ανάλυση προκύπτουν 13 παράγοντες – εργασιακές αξίες. Συγκεκριμένα, οι 13 επιμέρους εργασιακές αξίες είναι:

1. Ανεξαρτησία (ερωτήσεις 1, 16, 28, 40)
2. Συνεργατικότητα (ερωτήσεις 2, 14, 29, 41)
3. Αυτοανάπτυξη (ερωτήσεις 3, 15, 27, 42)
4. Δημιουργικότητα (ερωτήσεις 5, 17, 31, 43)
5. Οικονομικές απολαβές (ερωτήσεις 4, 18, 30, 44)
6. Τρόπος ζωής (ερωτήσεις 7, 19, 33, 45)
7. Κύρος (ερωτήσεις 6, 20, 32, 46)
8. Βοήθεια προς το συνάνθρωπο (ερωτήσεις 9, 21, 35, 47)
9. Ασφάλεια/Επαγγελματική σταθερότητα (ερωτήσεις 8, 22, 34, 48)
10. Διοίκηση/Ηγετική θέση (ερωτήσεις 11, 23, 37, 49)
11. Αποδέσμευση/Ελεύθερος χρόνος (ερωτήσεις 10, 24, 36, 50)
12. Σωματική δραστηριότητα (ερωτήσεις 13, 25, 39, 51)
13. Εργασιακό περιβάλλον (ερωτήσεις 12, 26, 38, 52)

B) Ερωτηματολόγιο επαγγελματικών αξιών

Για την αξιολόγηση των επαγγελματικών αξιών, εκτός από το κυρίως ψυχομετρικό εργαλείο που προαναφέρθηκε, χρησιμοποιήθηκε και ένα συμπληρωματικό ερωτηματολόγιο επαγγελματικών αξιών. Σε αυτό το ερωτηματολόγιο δίνονταν και περιγράφονταν 14 επαγγελματικές αξίες, από τις οποίες οι συμμετέχοντες καλούνταν να καταγράψουν με τη σειρά τους τις 4 πιο σημαντικές γι' αυτούς. Αναλυτικότερα, οι 14 επαγγελματικές αξίες που περιέχονταν είναι:

1. Επαγγελματική σταθερότητα
2. Κύρος, γόητρο
3. Υψηλές αποδοχές
4. Υψηλοί στόχοι
5. Επαναλαμβανόμενη δραστηριότητα (ρουτίνα)
6. Συχνή αλλαγή δραστηριοτήτων
7. Δημιουργικότητα
8. Πνευματική δραστηριότητα
9. Ανεξαρτησία
10. Ανθρώπινη επαφή
11. Ηγετική θέση
12. Σωματική δραστηριότητα
13. Ελεγχόμενη επαγγελματική δραστηριότητα
14. Χειρωνακτική δραστηριότητα

Τέλος, εκτός από τα δεδομένα που συλλέχτηκαν με τα δύο ερωτηματολόγια, υπήρξε και ειδικό φύλο για την καταγραφή των δημογραφικών όπως φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, παιδιά, μορφωτικό επίπεδο, κατοικία, πηγές εσόδων εκτός εργασίας, τομέας εργασίας, συνολικός χρόνος εργασίας και θέση εργασίας.

3. Διαδικασία συλλογής ερευνητικών δεδομένων

Η χορήγηση των ερωτηματολογίων (φύλλο δημογραφικών στοιχείων, ερωτηματολόγιο επαγγελματικών αξιών και ερωτηματολόγιο για τις σημαντικές πλευρές της εργασίας) πραγματοποιήθηκε στο χώρο διαφόρων δημόσιων και ιδιωτικών υπηρεσιών, τόσο ατομικά όσο και ομαδικά. Τα άτομα του δείγματος ενημερώθηκαν για τους σκοπούς της έρευνας και για την ανωνυμία των ερωτηματολογίων. Επιπλέον, τους επισημάνθηκε η σπουδαιότητα της σωστής και έγκυρης συμπλήρωσής τους. Αν και υπήρχαν γραπτές οδηγίες για τη συμπλήρωση καθενός ερωτηματολογίου, ωστόσο δίνονταν και προφορικές οδηγίες καθώς και διευκρινιστικές απαντήσεις, όπου υπήρχαν επιπλέον ερωτήσεις. Ο πραγματικός χρόνος συμπλήρωσης των

ερωτηματολογίων κυμαίνεται από 15 έως 20 λεπτά, αλλά για λόγους διευκόλυνσης των συμμετεχόντων διατέθηκε μεγαλύτερο χρονικό περιθώριο, καθώς και η δυνατότητα συμπλήρωσής τους στο σπίτι και επιστροφής τους εντός 10 ημερών.

Η επιλογή των υπηρεσιών έγινε τυχαία και η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων σε εθελοντική βάση. Ωστόσο, σημειώνεται ότι κανένας εργαζόμενος δεν αρνήθηκε να συμμετάσχει στη διεξαγωγή της έρευνας και ότι γενικά υπήρξε μεγάλη προθυμία. Τέλος, κατά τη διαδικασία συλλογής των ερωτηματολογίων, οι συμμετέχοντες δέχθηκαν εκ μέρους του ερευνητή τις θερμές ευχαριστίες για την πολύτιμη βοήθεια κ συνδρομή στην εργασία αυτή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΕΥΡΗΜΑΤΑ

Στο κεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστούν τα ευρήματα από την ανάλυση των δεδομένων. Τα δεδομένα των ερωτηματολογίων, που ήταν ποσοτικά, αναλύθηκαν με στατιστική επεξεργασία. Οι στατιστικές αναλύσεις παρουσιάζουν τους μέσους όρους, τις τυπικές αποκλίσεις, τους δείκτες συνάφειας και τις αναλύσεις διακύμανσης.

1. Σχέση του τομέα εργασίας με τις 13 εργασιακές αξίες

Για τον έλεγχο της επίδρασης του τομέα της εργασίας, δηλαδή δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα στις 13 εργασιακές αξίες των ερωτώμενων χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση του t-κριτηρίου.

Από τις αναλύσεις προέκυψε ότι η διαφοροποίηση των εργαζομένων στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα ως προς τις επαγγελματικές τους αξίες είναι στατιστικώς σημαντική στις οικονομικές απολαβές και τη δημιουργικότητα (το $\text{sig} < 0.05$ στις δύο αυτές κατηγορίες) (πίνακας 6). Βλέποντας και τους μέσους όρους συμπεραίνουμε ότι όσοι εργάζονταν στον ιδιωτικό τομέα θεωρούν τις οικονομικές απολαβές και τη δημιουργικότητα της εργασίας περισσότερο σημαντικές αξίες από ότι όσοι εργάζονταν στον δημόσιο τομέα [μ.ο. 4,45 και 3,78 (ιδιωτ. τομέας) & μ.ο. 4,21 και 3,52 (δημ. τομέας) αντίστοιχα].

2. Σχέση του φύλου με τις 13 εργασιακές αξίες

Για τον έλεγχο της επίδρασης του φύλου των συμμετεχόντων στις 13 εργασιακές αξίες χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση του t-κριτηρίου, όπως και στην προηγούμενη παράγραφο. Από τις αναλύσεις, προέκυψε ότι η διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τις επαγγελματικές τους αξίες είναι στατιστικώς σημαντική στον παράγοντα διοίκηση/ηγετική

θέση. Διαφορετικά προσεγγίζουν οι άνδρες τις διευθυντικές αξίες και λιγότερο απαραίτητες τις θεωρούν οι γυναίκες. Πιο συγκεκριμένα, όπως φαίνεται και στον πίνακα 7, οι άνδρες θεωρούν σημαντικότερη την ύπαρξή τους σε μια ηγετική θέση (μ.ο. 3,12) από ότι οι γυναίκες (μ.ο. 2,81), οι οποίες δεν προβάλλουν ως ιδιαίτερο παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης την ηγεσία.

Πίνακας 6

Μέσοι όροι, t-test και στατιστική σημαντικότητα των 13 εργασιακών αξιών ως προς τον τομέα εργασίας

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ - ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΞΙΕΣ	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	t	df	sig
	M.O.	M.O.			
Ανεξαρτησία	3,56	3,63	-0,49	98	0,74
Συνεργατικότητα	3,83	3,74	0,55	98	0,59
Αυτοανάπτυξη	3,97	3,91	0,39	98	0,29
Δημιουργικότητα	3,52	3,78	-1,53	98	0,04
Οικονομικές Απολαβές	4,21	4,45	-2,11	98	0,01
Τρόπος Ζωής	3,6	3,6	-0,21	98	0,11
Κύρος	3,25	3,86	-3,2	98	0,82
Βοήθεια προς το Συνάνθρωπο	3,78	3,53	1,49	98	0,47
Ασφάλεια/Επαγ. Σταθ.	4,26	3,87	2	98	0,14
Διοίκηση/Ηγετική Θέση	2,66	3,35	-3,8	98	0,22
Αποδέσμευση/Ελεύθ. Χρόνος	3,7	3,91	-1,18	98	0,4
Σωματική Δραστηριότητα	3,1	2,94	0,94	98	0,74
Εργασιακό Περιβάλλον	3,89	3,7	1,36	98	0,74

Πίνακας 7

Μέσοι όροι, t-test και στατιστική σημαντικότητα των 13 εργασιακών αξιών ως προς το φύλο

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ - ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΞΙΕΣ	ΑΝΤΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ	t	df	sig
	M.O.	M.O.			
Ανεξαρτησία	3,49	3,7	-1,58	98	0,31
Συνεργατικότητα	3,59	3,99	-2,81	98	0,54
Αυτοανάπτυξη	3,88	4,01	-0,9	98	0,13
Δημιουργικότητα	3,67	3,63	0,22	98	0,58
Οικονομικές Απολαβές	4,28	4,41	-1,02	98	0,73
Τρόπος Ζωής	3,37	3,84	-3,19	98	0,17
Κύρος	3,65	3,43	1,12	98	0,33
Βοήθεια προς το Συνάνθρωπο	3,53	3,8	-1,61	98	0,41
Ασφάλεια/Επαγ. Σταθ.	3,91	4,43	-2	98	0,11
Διοίκηση/Ηγετική Θέση	3,12	2,81	1,89	98	0,05
Αποδέσμευση/Ελεύθ. Χρόνος	3,49	4,13	-3,76	98	0,18
Σωματική Δραστηριότητα	3	3,06	-0,38	98	0,26
Εργασιακό Περιβάλλον	3,69	3,92	-1,7	98	0,64

3. Σχέση των πηγών εσόδων και της κατοικίας με τις 13 εργασιακές αξίες

Οι αναλύσεις της επίδρασης των πηγών εσόδων εκτός της εργασίας στις εργασιακές αξίες των συμμετεχόντων, με την εφαρμογή του t-test, έδειξαν ότι υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ όσων έχουν έσοδα πέρα από τη δουλειά τους και όσων δεν έχουν, με την δημιουργικότητα που θα ήθελαν να έχουν στην εργασία τους. Όπως φαίνεται και στον πίνακα 8, υπάρχει μια ελαφρά διαφοροποίηση στην αξία της δημιουργικότητας και πιο συγκεκριμένα, αυτοί που δήλωσαν επιπλέον χρήματα πέρα από το μισθό τους θεωρούν τη δημιουργικότητα στην εργασία σημαντικότερη από όσους έχουν έσοδα μόνο από το μισθό τους (μ.ο. 3,66>3,64 αντίστοιχα).

Πίνακας 8
Μέσοι όροι, t-test και στατιστική σημαντικότητα
των 13 εργασιακών αξιών ως προς τις πηγές εσόδων

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ - ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΞΙΕΣ	ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΕΣΟΔΑ ΕΚΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΕΣΟΔΑ ΕΚΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	t	df	sig
	M.O.	M.O.			
Ανεξαρτησία	3,63	3,58	0,42	98	0,26
Συνεργατικότητα	3,84	3,74	0,65	98	0,94
Αυτοανάπτυξη	3,94	3,94	-0,34	98	0,24
Δημιουργικότητα	3,66	3,64	0,15	98	0,03
Οικονομικές Απολαβές	4,37	4,32	0,41	98	0,82
Τρόπος Ζωής	3,59	3,62	-0,17	98	0,14
Κύρος	3,61	3,49	0,62	98	0,48
Βοήθεια προς το Συνάνθρωπο	3,65	3,67	-0,13	98	0,32
Ασφάλεια/Επαγ. Σταθ.	4,04	4,11	-0,38	98	0,47
Διοίκηση/Ηγετική Θέση	3,07	2,92	0,77	98	0,64
Αποδέσμευση/Ελεύθ. Χρόνος	3,77	3,84	-0,41	98	0,85
Σωματική Δραστηριότητα	3,05	3,01	0,27	98	0,99
Εργασιακό Περιβάλλον	3,88	3,74	0,99	98	0,35

Σχετικά με την κατοικία και τις εργασιακές αξίες η ανάλυση του t-test έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφοροποίηση στους μέσους όρους όσων κατοικούν σε ιδιόκτητη κατοικία και όσων σε ενοικιαζόμενη (το sig>0,05 σε όλες τις κατηγορίες). Ενδεικτικά, όμως, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε πως όσοι πλήρωναν ενοίκιο στην κατοικία τους «σκόραραν» υψηλότερα στις οικονομικές απολαβές ως αξία, με μέσο όρο 4,43 και την

ασφάλεια/επαγγελματική σταθερότητα, με μέσο όρο 4,12, κάτι το οποίο φαντάζει απολύτως φυσιολογικό. Όσοι, τώρα, δήλωσαν ιδιόκτητη κατοικία απάντησαν θετικότερα στις οικονομικές απολαβές με μέσο όρο 4,29.

4. Σχέση της ηλικίας με τις 13 εργασιακές αξίες

Σε αυτή τη παράγραφο, χρησιμοποιήθηκε η μονοπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης (One-way ANOVA) για να διερευνηθεί η επίδραση της ηλικίας στις εργασιακές αξίες των συμμετεχόντων. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ότι υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των μέσων όρων των ηλικιακών ομάδων «έως35» και «36-45» στον παράγοντα βοήθεια προς το συνάνθρωπο. Όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα (πιν. 9), οι συμμετέχοντες που ηλικιακά άνηκαν στην ομάδα 36-45 ενδιαφέρονται αρκετά περισσότερο για μια εργασία που βοηθά τον συνάνθρωπο (μ.ο. 4,01) από ότι οι νεότεροί τους που βρίσκονταν μεταξύ 18-35 (μέσο όρο 3,4) και οι οποίοι θεωρούν αυτό τον παράγοντα ως λιγότερο σημαντικό.

Πίνακας 9
Μέσοι όροι, F-τιμές και στατιστική σημαντικότητα
των 13 εργασιακών αξιών ως προς την ηλικία

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ - ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΞΙΕΣ	ΕΩΣ 35	36-45	46-55	56 ΚΑΙ ΑΝΩ	F	df	sig
	M.O.	M.O.	M.O.	M.O.			
Ανεξαρτησία	3,58	3,73	3,5	3,46	0,6	3	0,62
Συνεργατικότητα	3,74	3,98	3,72	3,5	1,11	3	0,35
Αυτοανάπτυξη	3,93	4,18	3,71	3,71	2,35	3	0,08
Δημιουργικότητα	3,69	3,88	3,29	3,54	2,11	3	0,1
Οικονομικές Απολαβές	4,36	4,45	4,27	4,04	0,94	3	0,43
Τρόπος Ζωής	3,53	3,73	3,67	3,29	0,85	3	0,47
Κύρος	3,54	3,74	3,29	3,57	0,89	3	0,45
Βοήθεια προς το Συνάνθρωπο	3,4	4,01	3,65	3,46	3,97	3	0,01
Ασφάλεια/Επαγ. Σταθ.	3,95	4,18	4,24	3,79	1,01	3	0,39
Διοίκηση/Ηγετική Θέση	2,86	3,15	2,84	3,58	1,6	3	0,2
Αποδέσμευση/Ελεύθ. Χρόνος	3,79	3,96	3,74	3,46	0,65	3	0,59
Σωματική Δραστηριότητα	3,09	3,05	2,89	3	0,27	3	0,85
Εργασιακό Περιβάλλον	3,66	3,91	4	3,54	1,78	3	0,16

5. Σχέση της οικογενειακής κατάστασης και του αριθμού των παιδιών με τις 13 εργασιακές αξίες

Σε αυτές τις δύο ανεξάρτητες μεταβλητές (οικογενειακή κατάσταση & αριθμός παιδιών) χρησιμοποιήθηκε η μονοπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης (One-way ANOVA). Οι στατιστικές αναλύσεις έδειξαν πως και στις δύο μεταβλητές δεν υπάρχει καμία στατιστικά σημαντική διαφορά και πως ούτε το γεγονός πως οι ερωτώμενοι ήταν ή όχι παντρεμένοι και αν είχαν ή όχι παιδιά επηρέασε τις απαντήσεις τους αναφορικά με τις εξαρτημένες μεταβλητές – επαγγελματικές αξίες.

Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση ενδιαφέρον παρουσιάζεται στους μέσους όρους της κατηγορίας χήρος/α. Ενώ στις άλλες κατηγορίες (άγαμος, έγγαμος, διαζευγμένος) οι παράγοντες οικονομικές απολαβές και επαγγελματική σταθερότητα βρίσκονται υψηλότερα στους μέσους όρους, στην κατηγορία χήρος/α βλέπουμε να υπάρχουν υψηλά ποσοστά στις αξίες ηγετική θέση και συνεργατικότητα. Ειδικότερα, οι οικονομικές απολαβές βρίσκονται υψηλότερα στις προτιμήσεις των άγαμων και των έγγαμων με μέσους όρους 4,52 και 4,24, ενώ έρχονται δεύτερες στις απαντήσεις των διαζευγμένων με 4,2. Αντίστροφα η ασφάλεια στην εργασία βρίσκεται στην πρώτη θέση των τελευταίων με 4,3 ενώ έρχεται δεύτερη σε σειρά για τους άγαμους κ τους έγγαμους με 4,07 και 4,05 αντίστοιχα. Ωστόσο, όσοι συμμετέχοντες δήλωσαν χήροι/ες δεν πριμοδότησαν τις παραπάνω αξίες (απολαβές και ασφάλεια) και δήλωσαν ως σημαντικότερες την ηγετική θέση (μ.ο. 4,13) και τη συνεργατικότητα (μ.ο. 3,88).

Αναφορικά με τη δεύτερη ανεξάρτητη μεταβλητή σε αυτή εδώ την παράγραφο, τον αριθμό των παιδιών, τα αποτελέσματα των ερωτήσεων είναι μάλλον φυσιολογικά. Πιο συγκεκριμένα, όσοι δεν είχαν παιδιά και όσοι είχαν ένα παιδί, θεωρούν σημαντικότερη αξία τις οικονομικές απολαβές (μ.ο. 4,39 & 4,38 αντίστοιχα) και την επαγγελματική σταθερότητα (μ.ο. 4,08 & 4,12 αντίστοιχα). Αυτοί που είχαν δύο παιδιά κατατάσσουν σημαντικότερη αξία τα χρήματα που κερδίζουν, με ποσοστό 4,41 και ως δεύτερη επιλογή έχουν τον ελεύθερο χρόνο, με 4,1. Η ασφάλεια στην εργασία και οι απολαβές μαζί με την αυτοανάπτυξη ιεραρχούνται από τους τρίτεκνους με ποσοστά 4,34 και 3,81 αντίστοιχα, ενώ, τέλος, οι δηλώνοντες τέσσερα παιδιά τοποθετούν πρώτη τη

συνεργατικότητα (μ.ο. 4,38) ακολουθούμενη από τις χρηματικές απολαβές (μ.ο. 4,25).

Στους πίνακες 10 και 11, παρακάτω, παρουσιάζονται αναλυτικά μόνο οι μέσοι όροι των 2 μεταβλητών καθώς τα υπόλοιπα στοιχεία δεν χρειάζονται από τη στιγμή που δεν υπάρχει στατιστική σημαντικότητα ($\text{sig} > 0.05$ παντού).

Πίνακας 10
Μέσοι όροι των 13 εργασιακών αξιών
ως προς την οικογενειακή κατάσταση

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ - ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΞΙΕΣ	ΑΓΑΜΟΣ	ΕΓΓΑΜΟΣ	ΔΙΑΖ/ΝΟΣ	ΧΗΡΟΣ/Α
	Μ.Ο.	Μ.Ο.	Μ.Ο.	Μ.Ο.
Ανεξαρτησία	3,76	3,49	3,48	3,25
Συνεργατικότητα	3,9	3,64	4,03	3,88
Αυτοανάπτυξη	3,98	4,03	3,48	3,25
Δημιουργικότητα	3,8	3,68	3,03	3
Οικονομικές Απολαβές	4,52	4,24	4,2	3,75
Τρόπος Ζωής	3,62	5,59	3,68	3,38
Κύρος	3,78	3,43	3,28	2,75
Βοήθεια προς το Συνάνθρωπο	3,6	3,69	4,03	2,38
Ασφάλεια/Επαγ. Σταθ.	4,07	4,05	4,3	3,63
Διοίκηση/Ηγετική Θέση	3	3,01	2,65	4,13
Αποδέσμευση/Ελεύθ. Χρόνος	3,75	3,79	4,15	3,63
Σωματική Δραστηριότητα	3,05	2,97	3,33	2,5
Εργασιακό Περιβάλλον	3,76	3,82	4,08	3

Πίνακας 11
Μέσοι όροι των 13 εργασιακών αξιών
ως προς τον αριθμό των παιδιών

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ - ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΞΙΕΣ	ΚΑΝΕΝΑ	ΈΝΑ	ΔΥΟ	ΤΡΙΑ	ΤΕΣΣΕΡΑ
	Μ.Ο.	Μ.Ο.	Μ.Ο.	Μ.Ο.	Μ.Ο.
Ανεξαρτησία	3,67	3,47	3,69	3,25	3
Συνεργατικότητα	3,87	3,72	3,65	3,63	4,38
Αυτοανάπτυξη	3,95	3,84	4,08	3,81	3,5
Δημιουργικότητα	3,71	3,41	3,83	3,22	3,88
Οικονομικές Απολαβές	4,39	4,38	4,41	3,81	4,25
Τρόπος Ζωής	3,6	3,78	3,63	3,31	3
Κύρος	3,63	3,43	3,55	3,22	3,63
Βοήθεια προς το Συνάνθρωπο	3,57	3,63	3,94	3,78	2,63
Ασφάλεια/Επαγ. Σταθ.	4,08	4,12	4,01	4,34	3,25
Διοίκηση/Ηγετική Θέση	2,92	3,02	3,18	2,81	3,25
Αποδέσμευση/Ελεύθ. Χρόνος	3,74	3,9	4,1	3,47	2,88
Σωματική Δραστηριότητα	3,09	3,03	2,94	3,13	2,13
Εργασιακό Περιβάλλον	3,75	3,81	4,08	3,47	3,38

6. Σχέση του μορφωτικού επιπέδου με τις 13 εργασιακές αξίες

Και η επίδραση του μορφωτικού επιπέδου των συμμετεχόντων ελέγχθηκε με την One-way ANOVA, δηλαδή με μονοπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης. Βλέποντας, από τον πίνακα 12, ότι η πιθανότητα είναι μικρότερη του 0.05 στις αξίες αυτοανάπτυξη και δημιουργικότητα, συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους ερωτώμενους και πιο συγκεκριμένα σε αυτούς που έχουν τελειώσει το λύκειο και στους αποφοίτους πανεπιστημίου.

Πίνακας 12
Μέσοι όροι, F-τιμές και στατιστική σημαντικότητα
των 13 εργασιακών αξιών ως προς το μορφωτικό επίπεδο

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ - ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΞΙΕΣ	ΔΗΜΟΤΙΚΟ	ΓΥΜΝΑΣΙΟ	ΛΥΚΕΙΟ	Τ.Ε.Ι.	Α.Ε.Ι.	F	sig
	Μ.Ο.	Μ.Ο.	Μ.Ο.	Μ.Ο.	Μ.Ο.		
Ανεξαρτησία	3,38	3,41	3,67	3,68	3,57	0,33	0,85
Συνεργατικότητα	3,75	3,88	3,58	4,05	3,74	1,05	0,38
Αυτοανάπτυξη	2,75	3,69	3,23	4,13	4,09	4,83	0,001
Δημιουργικότητα	2,5	3,44	3,14	3,75	3,86	3,68	0,01
Οικονομικές Απολαβές	4,25	4,13	4,5	4,41	4,3	0,63	0,64
Τρόπος Ζωής	3,63	3,47	3,65	3,69	3,57	0,17	0,95
Κύρος	2,38	2,94	3,61	3,88	3,52	2,19	0,76
Βοήθεια προς το Συνάνθρωπο	2,86	3,75	3,42	3,98	3,64	1,58	0,19
Ασφάλεια/Επαγ. Σταθ.	4,38	4,03	4,21	4,35	3,91	1,2	0,32
Διοίκηση/Ηγετική Θέση	2,13	3,19	2,75	3,06	3,05	0,83	0,51
Αποδέσμευση/ Ελεύθ. Χρόνος	4	3,59	3,97	3,8	3,78	0,29	0,89
Σωματική Δραστηριότητα	4,13	2,84	2,89	3,1	3,03	1,05	0,39
Εργασιακό Περιβάλλον	4,13	3,78	3,93	3,98	3,68	0,98	0,42

Ειδικότερα, οι συμμετέχοντες που ήταν απόφοιτοι Α.Ε.Ι. θεωρούν ότι η αυτοανάπτυξη και η δημιουργικότητα ως αξία στον επαγγελματικό χώρο είναι κατά πολύ σημαντικότερες από τους αντίστοιχους συμμετέχοντες αποφοίτους λυκείου. Η ποσοστιαία διαφορά της τάξης των 0,8 μονάδων στον παράγοντα αυτοανάπτυξη (3,23 απόφοιτοι λυκείου & 4,09 απόφοιτοι Α.Ε.Ι.) και των 0,7 μονάδων στον παράγοντα δημιουργικότητα (3,14 απόφοιτοι λυκείου & 3,86

απόφοιτοι Α.Ε.Ι.) καταδεικνύει τη σπουδαιότητα των δύο αξιών μεταξύ αυτών των ομάδων αποφοίτων.

7. Σχέση του χρόνου και της θέσης εργασίας με τις 13 εργασιακές αξίες

Με την μέθοδο One-way ANOVA αναλύθηκαν και οι τελευταίες δύο ανεξάρτητες μεταβλητές, ο χρόνος και η θέση εργασίας των συμμετεχόντων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά του χρόνου εργασίας με τους 13 παράγοντες, σε αντίθεση με την θέση που απασχολούνται οι ερωτώμενοι, η οποία βρέθηκε ότι συσχετίζεται με στατιστικά σημαντική διαφορά με τις εργασιακές αξίες.

Σχετικά με την πρώτη μεταβλητή, το χρόνο εργασίας από τις αναλύσεις δεν βρέθηκε συσχετισμός με καμία εργασιακή αξία. Έτσι, στον παρακάτω πίνακα 13, παρατίθενται μόνο οι μέσοι όροι όλων των ομάδων εργασιακού χρόνου. Παρατηρώντας τις τιμές, γίνεται αντιληπτό ότι οι υψηλότερες τιμές σε όλες τις ομάδες σημειώνονται στις οικονομικές απολαβές ως εργασιακή αξία και ακολουθεί η ασφάλεια/επαγγελματική σταθερότητα. Αξιοσημείωτο είναι πως ενώ στις τρεις πρώτες ομάδες οι μέσοι όροι της αξίας οικονομικές απολαβές είναι περίπου ίσοι (4,4 – 4,47 & 4,3) στην ομάδα «29-35» πέφτει ο μ.ο. στο 3,86, πράγμα που δείχνει την μείωση ίσως της ανάγκης για μεγάλους μισθούς και την στροφή των ατόμων σε άλλες ανάγκες.

Αντιθέτως, από τις αναλύσεις βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση της θέσης από την οποία εργάζονται οι ερωτώμενοι ως προς τις εργασιακές τους αξίες και πιο συγκεκριμένα της διοίκησης/ηγετικής θέσης. Έτσι, οι μέσοι όροι των υπαλλήλων (μ.ο. 2,76) και των διευθυντών (μ.ο. 3,78) σε αυτόν τον παράγοντα (πίνακας 14) καταδεικνύουν ότι τα ανώτερα στελέχη προτιμούν να αναλαμβάνουν διοικητικά και ηγετικά καθήκοντα κατά μια ποσοστιαία μονάδα περισσότερο από ότι οι απλοί υπάλληλοι. Αξίζει να σημειωθεί πως και εδώ, οι υψηλότερες τιμές εμφανίζονται στον παράγοντα οικονομικές απολαβές.

Πίνακας 13
Μέσοι όροι, F-τιμές και στατιστική σημαντικότητα
των 13 εργασιακών αξιών ως προς το χρόνο εργασίας

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ - ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΞΙΕΣ	0-9	10-19	20-29	29-35
	M.O.	M.O.	M.O.	M.O.
Ανεξαρτησία	3,57	3,7	3,49	3,67
Συνεργατικότητα	3,78	3,99	3,6	3,72
Αυτοανάπτυξη	3,91	4,09	3,89	3,72
Δημιουργικότητα	3,7	3,64	3,64	3,47
Οικονομικές Απολαβές	4,4	4,47	4,3	3,86
Τρόπος Ζωής	3,5	3,8	3,61	3,36
Κύρος	3,69	3,71	3,33	3,06
Βοήθεια προς το Συνάνθρωπο	3,3	3,86	3,9	3,53
Ασφάλεια/Επαγ. Σταθ.	3,96	4,19	4,16	3,92
Διοίκηση/Ηγετική Θέση	3	2,89	2,94	3,42
Αποδέσμευση/Ελεύθ. Χρόνος	3,67	4,04	3,78	3,64
Σωματική Δραστηριότητα	3,1	2,98	3,01	2,94
Εργασιακό Περιβάλλον	3,6	3,92	4,01	3,64

Πίνακας 14
Μέσοι όροι, F-τιμές και στατιστική σημαντικότητα
των 13 εργασιακών αξιών ως προς τη θέση εργασίας

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ - ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΞΙΕΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	F	df	sig
	M.O.	M.O.	M.O.			
Ανεξαρτησία	3,67	3,46	3,62	0,9	2	0,41
Συνεργατικότητα	3,9	3,73	3,46	1,99	2	0,14
Αυτοανάπτυξη	3,87	4,02	4,06	0,7	2	0,5
Δημιουργικότητα	3,59	3,63	3,94	0,86	2	0,43
Οικονομικές Απολαβές	4,46	4,23	4,14	2,17	2	0,12
Τρόπος Ζωής	3,64	3,62	3,39	0,61	2	0,55
Κύρος	3,52	3,54	3,65	0,09	2	0,91
Βοήθεια προς το Συνάνθρωπο	3,56	3,85	3,35	1,11	2	0,33
Ασφάλεια/Επαγ. Σταθ.	4,16	4,09	3,67	1,78	2	0,17
Διοίκηση/Ηγετική Θέση	2,76	3,07	3,78	6,54	2	0,02
Αποδέσμευση/Ελεύθ. Χρόνος	3,92	3,78	3,35	2,2	2	0,12
Σωματική Δραστηριότητα	3,05	2,91	3,19	0,54	2	0,59
Εργασιακό Περιβάλλον	3,78	3,91	3,64	0,76	2	0,47

8. Αλληλεπιδράσεις 2 ανεξάρτητων μεταβλητών με τις 13 εργασιακές αξίες

Σε αυτή την παράγραφο εξετάζεται η σχέση μεταξύ δύο ανεξάρτητων μεταβλητών, η μια εξ' αυτών είναι ο τομέας εργασίας των συμμετεχόντων, με τις 13 εργασιακές αξίες που προέκυψαν από την παραγοντοποίηση των ερωτήσεων. Σκοπός είναι να βρεθεί, όπου υπάρχει, αλληλεξάρτηση των μεταβλητών και ως προς ποια κατεύθυνση κινείται, αναφορικά πάντα με τους παράγοντες επαγγελματικών αξιών. Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε είναι η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης Two-way ANOVA. Οι στατιστικές αναλύσεις έδειξαν ότι σε επτά περιπτώσεις υπάρχει ισχυρή αλληλεπίδραση των μεταβλητών με τις αξίες (στις αναλύσεις καλύφθηκαν οι 2 βασικές προϋποθέσεις, 1^ο η κανονικότητα στα κελιά είναι μεγαλύτερη του 30, N>30 και 2^ο το sig Levene>5%).

1^η περίπτωση: οι μεταβλητές τομέας εργασίας και φύλο αλληλεπιδρούν στατιστικώς σημαντικά στον παράγοντα ανεξαρτησία (sig=0.041<0.05). Έτσι, όπως βλέπουμε και στον πίνακα 15, οι άνδρες του ιδιωτικού τομέα θεώρησαν πιο σημαντική αξία την ανεξαρτησία στην εργασία τους από ότι οι άνδρες που εργάζονταν στο δημόσιο. Αντίστροφα, οι γυναίκες δημόσιοι υπάλληλοι θεώρησαν σημαντικότερη την ανεξαρτησία από ότι οι γυναίκες ιδιωτικοί υπάλληλοι.

Πίνακας 15
Μέσοι όροι του παράγοντα Ανεξαρτησία
ως προς το φύλο και τον τομέα εργασίας

ΦΥΛΟ	ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΣΥΝΟΛΟ
	ΔΗΜΟΣΙΟΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	
ΑΝΔΡΑΣ	3,31	3,66	3,49
ΓΥΝΑΙΚΑ	3,8	3,6	3,7
ΣΥΝΟΛΟ	3,56	3,63	3,6

2^η περίπτωση: οι μεταβλητές τομέας εργασίας και φύλο αλληλεπιδρούν στατιστικώς σημαντικά στον παράγοντα αυτοανάπτυξη (sig=0.015<0.05). Όπως και στην 1^η περίπτωση, έτσι κ εδώ υπάρχει αναντιστοιχία ανδρών και γυναικών δημοσίου και ιδιωτικού τομέα ως προς την σημαντικότητα της αυτοανάπτυξης στη εργασία. Οι άντρες ιδιωτικοί υπάλληλοι και οι γυναίκες

δημόσιοι θεώρησαν την αυτοανάπτυξη πιο σημαντικό χαρακτηριστικό από ότι οι άνδρες δημόσιοι και οι γυναίκες ιδιωτικοί υπάλληλοι (πίνακας 16).

Πίνακας 16
Μέσοι όροι του παράγοντα Αυτοανάπτυξη
ως προς το φύλο και τον τομέα εργασίας

ΦΥΛΟ	ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΣΥΝΟΛΟ
	ΔΗΜΟΣΙΟΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	
ΑΝΔΡΑΣ	3,73	4,02	3,88
ΓΥΝΑΙΚΑ	4,19	3,78	4,01
ΣΥΝΟΛΟ	3,97	3,91	3,94

3^η περίπτωση: οι ίδιες μεταβλητές, τομέας και φύλο, επιδρούν μεταξύ τους στον παράγοντα δημιουργικότητα ($\text{sig}=0.015<0.05$). Και εδώ φαίνεται, πίνακας 17, ότι οι άνδρες ιδιωτικοί υπάλληλοι και οι γυναίκες δημόσιοι υπάλληλοι τοποθέτησαν τη δημιουργικότητα στην εργασία τους σε σημαντικότερο βαθμό από τους άνδρες και τις γυναίκες του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα αντίστοιχα.

Πίνακας 17
Μέσοι όροι του παράγοντα Δημιουργικότητα
ως προς το φύλο και τον τομέα εργασίας

ΦΥΛΟ	ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΣΥΝΟΛΟ
	ΔΗΜΟΣΙΟΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	
ΑΝΔΡΑΣ	3,32	4	3,67
ΓΥΝΑΙΚΑ	3,7	3,53	3,63
ΣΥΝΟΛΟ	3,52	3,79	3,65

4^η περίπτωση: σε αυτή την περίπτωση οι μεταβλητές που αλληλεπιδρούν είναι ο τομέας εργασίας και η ηλικία των συμμετεχόντων ως προς τη συνεργατικότητα ($\text{sig}=0.049<0.05$). Βέβαια η πιθανότητα αγγίζει το 5%, παρόλα αυτά δεν παύει να θεωρείται στατιστικώς σημαντική. Έτσι, βλέποντας παρακάτω, στον πίνακα 18, γίνεται αντιληπτό πως οι συμμετέχοντες που άνηκαν στις ηλικιακές ομάδες «έως 35» και «36-45» και εργάζονταν στον δημόσιο τομέα θεώρησαν την συνεργασία στο επάγγελμά τους πολύ σημαντικότερη από τους συνομήλικούς τους στον ιδιωτικού τομέα. Αντίθετα, τα άτομα ηλικίας από 46 και άνω εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα θεώρησαν την συνεργασία ως πολύ πιο ιδιαίτερη αξία από ότι αυτοί του δημοσίου.

5^η περίπτωση: οι μεταβλητές τομέας εργασίας και ηλικία αλληλεπιδρούν στατιστικώς σημαντικά και στον παράγοντα ηγετική θέση ($\text{sig}=0.08<0.05$). Όπως φαντάζει λογικό, οι συμμετέχοντες ηλικίας έως 55 χρονών που εργάζονταν στον ιδιωτικό τομέα δήλωσαν ότι τους ενδιαφέρει περισσότερο μια ηγετική/διοικητική θέση από ότι αυτοί που απασχολούνταν σε δημόσιες υπηρεσίες. Τα αποτελέσματα, όμως, για τα άτομα της τελευταίας ηλικιακής ομάδας («56και άνω») έδειξαν ότι όσοι δούλευαν στο δημόσιο θεωρούσαν την ηγεσία ως σημαντικότερη αξία από ότι οι ιδιωτικοί υπάλληλοι. Οι μέσοι όροι, όπως φαίνονται και στον παρακάτω πίνακα, δείχνουν αυτή ακριβώς την τάση.

Πίνακας 18
Μέσοι όροι του παράγοντα Συνεργατικότητα
ως προς την ηλικία και τον τομέα εργασίας

ΗΛΙΚΙΑ	ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΣΥΝΟΛΟ
	ΔΗΜΟΣΙΟΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	
Έως 35	4,02	3,53	3,74
36-45	4,05	3,9	3,98
46-55	3,6	3,94	3,72
56και άνω	3,2	4,25	3,5
ΣΥΝΟΛΟ	3,83	3,75	3,79

Πίνακας 19
Μέσοι όροι του παράγοντα Ηγετική θέση
ως προς την ηλικία και τον τομέα εργασίας

ΗΛΙΚΙΑ	ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΣΥΝΟΛΟ
	ΔΗΜΟΣΙΟΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	
Έως 35	2,68	2,99	2,86
36-45	2,37	3,93	3,15
46-55	2,58	3,31	2,84
56και άνω	3,7	3,35	3,57
ΣΥΝΟΛΟ	2,66	3,35	2,99

6^η περίπτωση: στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση αποδείχτηκε ότι υπάρχει μεταξύ των μεταβλητών του τομέα εργασίας και της οικογενειακής κατάστασης ως προς την δημιουργικότητα στο χώρο εργασίας ($\text{sig}=0.034<0.05$). Κοιτώντας τον πίνακα 20, φαίνεται ότι η δημιουργικότητα θεωρήθηκε σημαντικότερη αξία από όσους δούλευαν στον ιδιωτικό τομέα και είναι άγαμοι, έγγαμοι ή χήροι/ες συγκριτικά με τους αντίστοιχους ερωτώμενους που εργάζονταν στο δημόσιο. Από την άλλη μεριά, τα άτομα που δήλωσαν διαζευγμένα και εργάζονταν στο δημόσιο τοποθέτησαν τον παράγοντα

δημιουργικότητα σε σημαντικότερο επίπεδο από ότι οι διαζευγμένοι του ιδιωτικού τομέα.

Πίνακας 20

Μέσοι όροι του παράγοντα δημιουργικότητα
ως προς την οικογενειακή κατάσταση και τον τομέα εργασίας

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΣΥΝΟΛΟ
	ΔΗΜΟΣΙΟΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	
ΑΓΑΜΟΣ	3,75	3,84	3,79
ΕΓΓΑΜΟΣ	3,5	3,89	3,68
ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ	3,1	2,95	3,03
ΧΗΡΟΣ/Α	1,25	4,75	3
ΣΥΝΟΛΟ	3,52	3,79	3,65

7^η περίπτωση: τελευταία περίπτωση στατιστικά σημαντικής αλληλεπίδρασης βρέθηκε να υπάρχει μεταξύ των μεταβλητών χρόνος εργασίας και τομέα εργασίας ως προς τον παράγοντα της ανεξαρτησίας στην εργασία ($\text{sig}=0.005<0.05$). Ειδικότερα, οι δημόσιοι υπάλληλοι με έως 9 χρόνια υπηρεσία και 30 και πάνω πίστευαν ότι η ανεξαρτησία είναι σημαντικότερη από τα άτομα της ίδιας ομάδας που εργάζονταν στον ιδιωτικό τομέα. Αντίθετα, όσοι δούλευαν 10 έως 29 έτη στον ιδιωτικό τομέα θεώρησαν αυτό τον παράγοντα περισσότερο σημαντικό από τους αντίστοιχους του δημοσίου.

Πίνακας 21

Μέσοι όροι του παράγοντα ανεξαρτησία
ως προς χρόνο εργασίας και τον τομέα εργασίας

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΣΥΝΟΛΟ
	ΔΗΜΟΣΙΟΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	
0-9	3,82	3,39	3,57
10-19	3,65	3,73	3,7
20-29	3,17	4	3,49
30-35	3,72	3,25	3,67
ΣΥΝΟΛΟ	3,56	3,63	3,6

9. Ενδοσυνάφειες των 13 παραγόντων – εργασιακών αξιών

Σε αυτή την παράγραφο θα γίνει μια μικρή αναφορά για τις θετικές και αρνητικές συνάφειες μεταξύ των παραγόντων. Για την εξέταση αυτών χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης “r” του Pearson. Μεταξύ των παραγόντων βρέθηκαν πολλές στατιστικά σημαντικές συνάφειες. Σε γενικές γραμμές

πρέπει να τονιστεί πως η συντριπτική πλειοψηφία των συναφειών μεταξύ των 13 εργασιακών αξιών βρέθηκε να έχει θετικό πρόσημο, γεγονός που δείχνει ότι οι παράγοντες σχετίζονται θετικά μεταξύ τους και είναι στατιστικώς σημαντικοί.

Οι μεγαλύτερες ενδοσυνάφειες σημειώθηκαν μεταξύ των παραγόντων *αυτοανάπτυξη* και *ελεύθερος χρόνος* με ποσοστό $r=0,63$ και στους παράγοντες *ηγετική θέση* και *κύρος* με ποσοστό $r=0,6$. Αντίθετα, οι μικρότερες ενδοσυνάφειες σημειώθηκαν μεταξύ των παραγόντων *σωματική δραστηριότητα* και *οικονομικές απολαβές*, που ήταν της τάξεως 0,03 και μεταξύ των παραγόντων *αυτοανάπτυξη* και *ασφάλεια/επαγγελματική σταθερότητα*, που ήταν της τάξεως του -0,04.

10. Κατανομή συχνοτήτων των 4 πιο σημαντικών επαγγελματικών αξιών

Σε αυτή την παράγραφο γίνεται αναφορά στις 4 πιο σημαντικές επαγγελματικές αξίες που δηλώθηκαν από τους συμμετέχοντες στο ερωτηματολόγιο των επαγγελματικών αξιών.

Σημαντικότερη εργασιακή αξία, όπως δηλώθηκε από το σύνολο των εργαζομένων, ήταν η Επαγγελματική σταθερότητα με ποσοστό 36%, ενώ ακολούθησαν με ποσοστά 22% οι Υψηλές αποδοχές, με 15% οι Υψηλοί στόχοι και με 9% η Δημιουργικότητα. Οι αξίες που δεν δηλώθηκαν καθόλου ως πρώτη προτίμηση των εργαζομένων ήταν η Επαναλαμβανόμενη δραστηριότητα (ρουτίνα), η Συχνή αλλαγή δραστηριοτήτων, η Σωματική δραστηριότητα, η Ελεγχόμενη επαγγελματική δραστηριότητα και η Χειρωνακτική δραστηριότητα (πίνακας 22).

Δεύτερη σε συχνότητα επαγγελματική αξία καταγράφηκαν οι Υψηλές αποδοχές, που την επέλεξαν 30 ερωτώμενοι. Οι αμέσως επόμενες αξίες βρέθηκαν να είναι η Δημιουργικότητα και οι Υψηλοί στόχοι με ποσοστά 12% και 11% αντίστοιχα. Η Επαναλαμβανόμενη δραστηριότητα (ρουτίνα), η Ελεγχόμενη επαγγελματική δραστηριότητα και η Χειρωνακτική δραστηριότητα ήταν οι τρεις αξίες που δε δηλώθηκαν καθόλου στη δεύτερη αυτή κατηγορία (πίνακας 23).

Πίνακας 22
1^η προτίμηση στις επαγγελματικές αξίες

1η επαγγελματική αξία	Freq.	%
επαγγ. σταθερότητα	36	36,0
κύρος - γόητρο	3	3,0
υψηλές αποδοχές	22	22,0
υψηλοί στόχοι	15	15,0
δημιουργικότητα	9	9,0
πνευματική δραστηρ.	8	8,0
ανεξαρτησία	3	3,0
ανθρώπινη επαφή	3	3,0
ηγετική θέση	1	1,0
Σύνολο	100	100,0

Πίνακας 23
2^η προτίμηση στις επαγγελματικές αξίες

2η επαγγελματική αξία	Freq.	%
επαγγ. σταθερότητα	3	3,0
κύρος - γόητρο	9	9,0
υψηλές αποδοχές	30	30,0
υψηλοί στόχοι	11	11,0
συχνή αλλαγή δραστηρ.	5	5,0
δημιουργικότητα	12	12,0
πνευματική δραστηρ.	9	9,0
ανεξαρτησία	9	9,0
ανθρώπινη επαφή	5	5,0
ηγετική θέση	6	6,0
σωματική δραστηρ.	1	1,0
Σύνολο	100	100,0

Αντιστοίχως, πρώτη σε προτιμήσεις ως τρίτη ιεραρχικά σημαντικότερη εργασιακή αξία δηλώθηκε η Δημιουργικότητα (21%) με δεύτερη τις Υψηλές αποδοχές (16%) και τρίτη σε προτίμηση την Πνευματική δραστηριότητα (13%). Εδώ, οι αξίες που δεν παρουσιάζονταν καθόλου στις απαντήσεις ήταν η Σωματική δραστηριότητα και η Ελεγχόμενη επαγγελματική δραστηριότητα (πίνακας 24).

Τέλος, σύμφωνα με τον πίνακα 25 για την τέταρτη προτίμηση, οι συχνότερες δηλωμένες ήταν η Δημιουργικότητα και η Ανθρώπινη επαφή με ποσοστό 17% ακολουθούμενες από τη Συχνή αλλαγή δραστηριοτήτων με 14%. Ως μη δηλωμένες βρέθηκαν να είναι η Επαναλαμβανόμενη

δραστηριότητα (ρουτίνα), η Ελεγχόμενη επαγγελματική δραστηριότητα και η Χειρωνακτική δραστηριότητα.

Συμπερασματικά, από τις παραπάνω αναλύσεις προκύπτει πως από τους 100 συμμετέχοντες στην έρευνα οι αξίες που ιεραρχήθηκαν ως οι σημαντικότερες είναι η Επαγγελματική δραστηριότητα, οι Υψηλές αποδοχές, η Δημιουργικότητα και η Ανθρώπινη επαφή.

Πίνακας 24
3^η προτίμηση στις επαγγελματικές αξίες

3η επαγγ. αξία	Freq.	%
επαγγ. σταθερότητα	9	9,0
κύρος - γόητρο	5	5,0
υψηλές αποδοχές	16	16,0
υψηλοί στόχοι	11	11,0
ρουτίνα	1	1,0
συχνή αλλαγή δραστηρ.	4	4,0
δημιουργικότητα	21	21,0
πνευματική δραστηρ.	13	13,0
ανεξαρτησία	9	9,0
ανθρώπινη επαφή	7	7,0
ηγετική θέση	3	3,0
χειρωνακτική δραστηρ.	1	1,0
Σύνολο	100	100,0

Πίνακας 25
4^η προτίμηση στις επαγγελματικές αξίες

4η επαγγ. αξία	Freq.	%
επαγγ. σταθερότητα	2	2,0
κύρος - γόητρο	7	7,0
υψηλές αποδοχές	8	8,0
υψηλοί στόχοι	7	7,0
συχνή αλλαγή δραστηρ.	14	14,0
δημιουργικότητα	17	17,0
πνευματική δραστηρ.	9	9,0
ανεξαρτησία	10	10,0
ανθρώπινη επαφή	17	17,0
ηγετική θέση	8	8,0
σωματική δραστηρ.	1	1,0
Σύνολο	100	100,0

ΜΕΡΟΣ Γ΄

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

1. Ερμηνεία ευρημάτων

Σκοπός αυτής της έρευνας ήταν να μελετηθεί η συσχέτιση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα και των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα ως προς τις επαγγελματικές τους αξίες. Παράλληλα, εξετάστηκε η επίδραση ανεξάρτητων μεταβλητών, όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, ο αριθμός των παιδιών, το μορφωτικό επίπεδο, οι πηγές των εσόδων εκτός της εργασίας, η κατοικία (ιδιόκτητη ή ενοικιαζόμενη), ο συνολικός χρόνος εργασίας καθώς και η θέση από την οποία εργάζονταν οι ερωτώμενοι. Τέλος καταγράφηκαν ιεραρχικά οι 4 επαγγελματικές αξίες που αναφέρονται συχνότερα από τους εργαζόμενους ως οι πιο σημαντικές.

Τα αποτελέσματα των στατιστικών αναλύσεων των δεδομένων της έρευνας επιβεβαίωσαν κάποιες από τις υποθέσεις, ενώ άλλες όχι. Συγκεκριμένα, ως προς το βασικό ερευνητικό ερώτημα, παρουσιάστηκε σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ των δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων ως προς τις επαγγελματικές τους αξίες και ειδικότερα ως προς τις Οικονομικές απολαβές και τη Δημιουργικότητα.

Σχετικά με την επίδραση των ανεξάρτητων μεταβλητών στους επαγγελματικούς παράγοντες των συμμετεχόντων, επιβεβαιώθηκαν οι αρχικές υποθέσεις για την ύπαρξη διαφοροποίησης ανάλογα το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, τις πηγές εσόδων εκτός εργασίας καθώς και με την θέση από την οποία εργάζονται οι ερωτώμενοι. Αντίθετα, δεν επιβεβαιώθηκαν οι αρχικές υποθέσεις, καθώς οι αναλύσεις έδειξαν στατιστικώς ασήμαντη σχέση, για τις μεταβλητές αριθμός παιδιών, οικογενειακή κατάσταση, κατοικία και χρόνος εργασίας. Αναλυτικότερη επιχειρηματολογία για το είδος των συσχετίσεων που βρέθηκαν, δηλαδή ποιοι παράγοντες έχουν συσχέτιση με τις διάφορες μεταβλητές, γίνεται στις επόμενες σελίδες της παρούσας εργασίας.

Σχετικά με τις συχνότερα αναφερόμενες ως σημαντικότερες εργασιακές αξίες, η αρχική υπόθεση που είχε γίνει επαληθεύτηκε σε αρκετά μεγάλο βαθμό, καθώς η συχνότητα των αξιών που δήλωσαν ότι επιθυμούν να βρουν οι ερωτώμενοι στο χώρο εργασίας τους συμβαδίζει σε γενικές γραμμές με τις αξίες που αναφέρονται στη διεθνή βιβλιογραφία ως συχνότερα δηλωμένες.

Όσον αφορά στο βασικό ερώτημα της συγκεκριμένης έρευνας σχετικά με τη συσχέτιση του τομέα εργασίας και των επαγγελματικών αξιών, η ανάλυση των δεδομένων έδειξε ότι υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση στους τομείς Οικονομικές απολαβές και Δημιουργικότητα. Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα τοποθετούν τους δύο αυτούς παράγοντες σε σημαντικότερη θέση από ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι. Είναι αδιαμφισβήτητο το γεγονός πως ο ιδιωτικός τομέας έχει περισσότερα οικονομικά οφέλη από ότι ο δημόσιος τομέας. Η μονιμότητα, που χαρακτηρίζει τον τελευταίο, αντισταθμίζει το μικρότερο μισθό. Επομένως, φαντάζει απόλυτα φυσιολογικό οι υπάλληλοι που θα επιλέξουν να εργαστούν σε ιδιωτικές επιχειρήσεις να το κάνουν για οικονομικούς λόγους. Δεν είναι τυχαίο, άλλωστε, πως στον πίνακα 6 (κεφάλαιο 3), ο μεγαλύτερος μέσος όρος των ιδιωτικών υπαλλήλων είναι στις οικονομικές απολαβές.

Επιπρόσθετα, η γραφειοκρατία που επικρατεί στις δημόσιες υπηρεσίες αποθαρρύνει τους υπαλλήλους να αναπτύξουν οποιαδήποτε μορφή ατομικού σχεδιασμού της εργασίας τους. Η εργασία πρέπει να γίνει μέσα στα στενά όρια που ορίζει το υπάρχον σύστημα. Από την άλλη, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα δεν έχουν φόβο να αναπτύξουν δίκες τους τεχνικές και να χρησιμοποιήσουν κάτι νέο που να βασίζεται στις δικές τους ικανότητες. Μάλιστα, δεν είναι λίγες οι εταιρείες που ενθαρρύνουν τους υπαλλήλους να δράσουν αυτόνομα και να δημιουργήσουν νέες ιδέες και καινοτόμα προγράμματα. Επομένως, εύκολα εξηγείται το γεγονός που διαπιστώθηκε σε αυτή την εργασία, ότι οι ιδιωτικοί υπάλληλοι επιθυμούν μια εργασία με αυξημένο τον παράγοντα της δημιουργικότητας, σε αντίθεση με τους υπαλλήλους στο δημόσιο.

Η δεύτερη μεταβλητή που μελετήθηκε είναι η επίδραση του φύλου στη διαμόρφωση των εργασιακών αξιών. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του φύλου στον παράγοντα Διοίκηση/Ηγετική θέση. Ειδικότερα, βρέθηκε ότι ο μέσος όρος των ανδρών είναι μεγαλύτερος

από των γυναικών. Αυτό σημαίνει πρακτικά ότι το «ισχυρό φύλο» κατά κανόνα προτιμά σε μεγαλύτερο βαθμό μια δουλειά με εξουσία, δύναμη και επιρροή στους άλλους. Η θέση αυτή μπορεί να αποδοθεί, από κοινωνιολογική σκοπιά, στους διαφορετικούς μηχανισμούς κοινωνικοποίησης που λειτουργούν για τα αγόρια και τα κορίτσια, καθώς τα πρώτα ανατρέφονται και διαπαιδαγωγούνται ώστε ως ενήλικες να μπορούν να γίνουν στυλοβάτες της οικογένειάς τους, να μπορούν να παίρνουν αποφάσεις για σημαντικά θέματα που αφορούν την οικογένεια και να καθοδηγούν τα μέλη της, ενώ τα κορίτσια μαθαίνουν να έχουν ένα περισσότερο υποτακτικό, υποστηρικτικό και παθητικό ρόλο, εστιασμένο στην ανατροφή των παιδιών και στέκοντας πίσω από τον άνδρα. Επομένως, είναι πολύ πιθανό οι άνδρες να αναπτύσσουν ηγετικές ικανότητες και προσόντα, που να αντικατοπτρίζονται και να παρουσιάζονται στον εργασιακό χώρο.

Η διεθνής βιβλιογραφία έχει αρκετές έρευνες, οι οποίες παρουσιάζουν τους άνδρες να δίνουν έμφαση σε αξίες που αφορούν την προσωπική τους ανάπτυξη, οικονομική και επαγγελματική εξέλιξη, περισσότερο από ότι οι γυναίκες, οι οποίες ενδιαφέρονται για τις κοινωνικές διαστάσεις της εργασίας τους. Στην παρούσα έρευνα δεν παρουσιάστηκε καμία τέτοια διαφοροποίηση σε κανένα από τους οικονομικούς και κοινωνικούς παράγοντες. Ίσως αυτό να δικαιολογείται από το γεγονός πως τα τελευταία χρόνια το παραπάνω χάσμα τείνει να γεφυρωθεί και πλέον οι γυναίκες διεκδικούν και επιτυγχάνουν θέσεις με οικονομική ευρωστία και κοινωνικό κύρος.

Σε ότι αφορά την επίδραση της ηλικίας στη διαμόρφωση των επαγγελματικών αξιών, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά στον παράγοντα Βοήθεια προς τον συνάνθρωπο. Ειδικότερα, τα νεότερα άτομα (έως 35χρονών) δεν θεωρούν το συγκεκριμένο παράγοντα τόσο ιδιαίτερο όσο οι μεγαλύτερης ηλικίας (36-45χρονών). Συγκεκριμένα, οι ενήλικες δεν θεωρούν την δυνατότητα να μπορεί κάποιος να βοηθάει τους άλλους μέσα από τη δουλειά του τόσο σημαντική όσο οι μεγαλύτεροι άνθρωποι πιστεύουν. Ο αλτρουισμός και η ευσυνειδησία που επιδεικνύουν οι μεγαλύτεροι γίνεται περισσότερο συνειδητά και επιθυμητά από ότι κάνουν οι νεότεροι, γεγονός που μπορεί να ερμηνευτεί από το ότι οι μεγαλύτεροι έχοντας δημιουργήσει οικογένειες με παιδιά και βρισκόμενοι απέναντι σε πολλαπλές υποχρεώσεις προς τα μέλη της μικρής οικογενειακής

τους κοινότητας, έχουν αναπτύξει περισσότερο το αίσθημα της βοήθειας. Είναι λογικό, επομένως, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία άνθρωποι, ευαισθητοποιημένοι περισσότερο σε θέματα κοινωνικής προσφοράς και αλληλεγγύης, να κατανοούν και να συμμαρρίζονται τα προβλήματα των συνανθρώπων τους σε μεγαλύτερο βαθμό και να θέλουν να προσφέρουν απλόχερα τη βοήθειά τους σε σχέση με τους νεότερους, έχοντας μεγαλύτερη προσωπική πείρα στη αντιμετώπιση προβλημάτων και δυσκολιών. Επιπλέον, έχει βρεθεί ότι οι νέοι και πρωτοερχόμενοι σε εργασιακό περιβάλλον άνθρωποι δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα σε ατομικιστικές αξίες (αυτονομία, αυτοέκφραση, αυτοανάπτυξη) από ότι οι μεγαλύτεροι υπάλληλοι (Harding & Hiksroors, 1995). Είναι φυσικό, έτσι, να υποθέσουμε ότι η διαφοροποίηση που βρέθηκε στον συγκεκριμένο παράγοντα μπορεί να αποδοθεί στο παραπάνω επιχείρημα.

Ευρήματα της έρευνας των Smola & Sutton (2002) έδειξαν ότι οι εργασιακές αξίες αλλάζουν καθώς τα άτομα ωριμάζουν και τείνουν με τα χρόνια να γίνουν πιο ρεαλιστικές, όσων αφορά το περιεχόμενο των διάφορων επαγγελματιών, τους μισθούς, τις προαπαιτούμενες σπουδές και τις απαιτήσεις για απόδοση από τους εργοδότες (Kidd & Knasel, 1980). Ακόμα, τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες τείνουν να εμφανίζουν λιγότερη προτίμηση ανέλιξης με την πάροδο του χρόνου (Rowe & Snizek, 1995). Στην παρούσα εργασία, δεν βρέθηκε σε κανένα άλλο παράγοντα σημαντική διαφοροποίηση συσχετιζόμενη με την ηλικία που να μπορεί να συμβαδίσει με τις δύο παραπάνω θέσεις. Αντίθετα, οι ηλικιακές ομάδες βρέθηκε να έχουν, κατά κανόνα, κοινές επαγγελματικές αξίες. Βεβαίως, η επίδραση της ηλικίας ως παράγοντα συσχέτισης με τις επαγγελματικές αξίες χρήζει περαιτέρω ανάλυσης κ έρευνας.

Οι αναλύσεις από την παρούσα έρευνα έδειξαν ότι και το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει τις επαγγελματικές αξίες που θεωρούν οι εργαζόμενοι πιο σημαντικές. Πιο συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι οι υπάλληλοι που έχουν πτυχίο ανώτατης σχολής (Α.Ε.Ι.) θεωρούν την Αυτοανάπτυξη και τη Δημιουργικότητα ως σημαντικότερους επαγγελματικούς παράγοντες από τους υπαλλήλους με απολυτήριο λυκείου. Και για τις δύο αξίες, η ανάλυση κ η επιχειρηματολογία φαντάζει και είναι απόλυτα φυσιολογική, καθότι το γεγονός και μόνο πως όσοι εργαζόμενοι συνέχισαν τις σπουδές τους μετά το λύκειο, αντί να σταματήσουν

εκεί, φανερώνει τη διάθεση και τη δίψα για να βελτιώσουν αυτά που ήδη ξέρουν και να αποκτήσουν ειδικευμένες γνώσεις ώστε να αυξήσουν τις ικανότητές τους στον τομέα εργασίας τους. Ως γνωστόν, στο πανεπιστήμιο οι γνώσεις που αποκτούνται είναι πιο εξειδικευμένες, προτείνονται νέοι τρόποι μάθησης κ εργασίας και κατ' επέκταση οι φοιτητές πειραματίζονται με νέες ιδέες και σχεδιάζουν καινούργια πράγματα αξιοποιώντας τις νέες αυτές ιδέες. Έτσι, περνώντας στον εργασιακό χώρο, αναζητούν να βρουν πρόσφορο έδαφος ώστε να αναπτύξουν τις δικές τους ιδέες και να καταπιαστούν με καινοτόμα προγράμματα κ προϊόντα. Από την άλλη μεριά όσοι τελειώνουν το λύκειο και περνάνε αμέσως σε εργασιακό περιβάλλον δεν έχουν τόσες πολλές βλέψεις, ίσως διότι η λογική τους, τους έκανε να αναζητήσουν μια οποιαδήποτε εργασία, χωρίς να φιλτράρουν τους παράγοντες που θα τους έκαναν να επιλέξουν μια δουλειά περισσότερο κοντά στα ενδιαφέροντά τους. Παρόλα αυτά, το μορφωτικό επίπεδο χρήζει περισσότερης ανάλυσης κ μια πρόταση θα ήταν να εξεταστεί το κατά πόσο είναι οι απόφοιτοι πανεπιστημίου ευχαριστημένοι από το εργασιακό περιβάλλον κ αν συμβαδίζουν οι σπουδές με το αντικείμενο εργασίας τους.

Ένας άλλος από τους οικονομικούς παράγοντες που εξετάστηκε για την επίδρασή του στις αξίες των εργαζομένων είναι η ύπαρξη ή μη πηγών εσόδων εκτός εργασίας. Από τις αναλύσεις διαπιστώθηκε ότι η παραπάνω μεταβλητή επιδρά στατιστικώς σημαντικά στον παράγοντα Δημιουργικότητα. Βέβαια η ανάλυση έδειξε διαφοροποίηση στους μέσους όρους 0,02%, ποσοστό που δεν είναι ικανό να αποτελέσει αντικείμενο ανάλυσης (πίνακας 8, κεφάλαιο «Ευρήματα»). Έτσι, θα θεωρηθεί πως δεν υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις δύο ομάδες, σε αυτούς που έχουν έσοδα πέρα από την εργασία τους και σε αυτούς που έχουν μόνο το μισθό σαν έσοδο και κατά αυτό τον τρόπο θα γίνει και η ανάλυση παρακάτω. Επομένως, η αρχική υπόθεση δεν θα επαληθευτεί, δηλαδή όλοι οι ερωτώμενοι έχουν, σε γενικές γραμμές, τις ίδιες περίπου εργασιακές αξίες και αυτό γιατί, ίσως, η μεταβλητή αυτή δε μπορεί να οριστεί σαν ένα τόσο ζωτικό κομμάτι ολόκληρης της οικονομικής επίδρασης στις στάσεις των εργαζόμενων. Το παραπάνω εύρημα δε συμφωνεί με ανάλογες έρευνες που έχουν γίνει για την επιρροή των κοινωνικο-οικονομικών συνθηκών γενικότερα πάνω στις εργασιακές αξίες. Σύμφωνα με άλλες έρευνες, λοιπόν, άτομα προερχόμενα από διαφορετικές

κοινωνικο-οικονομικές τάξεις, με διαφορετική εκπαίδευση, ανάγκες, πρότυπα και άλλα, στρέφονται προς διαφορετικές επαγγελματικές κατευθύνσεις και αναπτύσσουν διαφορετικά συστήματα εργασιακών αξιών (Kidd & Knawel, 1980. Super, 1970 στο Κάντας et al, 2001). Γενικότερα, έχει βρεθεί ότι οι κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες διαμορφώνουν διαφορετικές σε κάθε εποχή εργασιακές αξίες (Zunker, 1998). Παρά ταύτα, η έρευνα σε αυτόν τον χώρο δε θεωρείται επαρκής, γι' αυτό κρίνεται απαραίτητη η εκτενέστερη μελέτη τόσο για τον έλεγχο της επίδρασης των οικονομικών συνθηκών, όσο και για τον έλεγχο της επίδρασης των κοινωνικών συνθηκών.

Η επόμενη ανεξάρτητη μεταβλητή που ελέγχθηκε ως προς την επίδρασή της πάνω στις εργασιακές αξίες των εργαζομένων είναι η θέση εργασίας τους. Όπως ήταν αναμενόμενο, παρουσιάστηκε διαφοροποίηση μεταξύ των υπαλλήλων και των διευθυντικών στελεχών. Σύμφωνα με τις στατιστικές αναλύσεις, ο παράγοντας που βρέθηκε να επηρεάζεται από τη θέση εργασίας των συμμετεχόντων είναι η Διοίκηση/Ηγετική θέση, καθώς εκεί σημειώθηκε στατιστικώς σημαντική διαφορά των μέσων όρων των δύο ομάδων. Αναλυτικότερα, προέκυψε ότι τα ανώτατα στελέχη, δηλαδή οι διευθυντές, πιστεύουν, σε μεγάλο βαθμό, σε μια δουλειά όπου θα έχουν εξουσία και δύναμη και θα ασκούν επιρροή πάνω στους άλλους συγκριτικά με τους υπαλλήλους. Αυτό, βεβαίως, είναι εμφανές και δικαιολογείται από την ίδια την θέση εργασίας των ερωτώμενων. Υπάρχει, δηλαδή, μια συμφωνία επαγγελματικών επιλογών και στάσεων, όπως προέκυψαν από τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων. Παράλληλα, το προαναφερθέν εύρημα συμφωνεί και με τα αποτελέσματα παρόμοιας έρευνας που έχει διεξαχθεί και σύμφωνα με την οποία οι διευθυντές δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στα θέματα προσωπικής ανάπτυξης, όπως είναι η υπευθυνότητα και η πρωτοβουλία (Harding & Hicksroors, 1995). Αυτά τα δύο στοιχεία είναι κατεξοχήν χαρακτηριστικά και προαπαιτούμενα των ηγετικών θέσεων. Ωστόσο, στις υπόλοιπες εργασιακές αξίες δε βρέθηκε καμία διαφοροποίηση στατιστικά σημαντική ώστε να παράγει κάποια συσχέτιση.

Ένα μη αναμενόμενο αποτέλεσμα των στατιστικών αναλύσεων, σύμφωνα με τις αρχικές υποθέσεις, σχετίζεται με τον έλεγχο της επίδρασης της οικογενειακής κατάστασης των εργαζομένων στους παράγοντες-εργασιακές αξίες. Αυτό που προέκυψε είναι ότι η οικογενειακή κατάσταση δε

διαδραματίζει κανένα διαφοροποιητικό ρόλο στις επαγγελματικές αξίες, δηλαδή άγαμοι, έγγαμοι, διαζευγμένοι και χήροι τείνουν να έχουν παρόμοιες επαγγελματικές στάσεις. Το παραπάνω αποτέλεσμα έρχεται σε αντίθεση με συμπεράσματα άλλων ερευνητών, οι οποίοι αναφέρουν ότι η οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων είναι ένα σημαντικό θέμα στην εκτίμηση των διαφορών πάνω στις εργασιακές αξίες (Rowe & Snizek, 1995). Η ασυμφωνία αυτή πιθανότατα να οφείλεται στο μικρό αριθμό των συμμετεχόντων σε αυτή την έρευνα. Άρα, κρίνεται απαραίτητος ο αναλυτικότερος έλεγχος της σχέσης οικογενειακής κατάστασης-εργασιακές αξίες και κυρίως σε μεγαλύτερο δείγμα.

Σε συνέχεια της προηγούμενης παραγράφου, ερευνήθηκε μια διάσταση του οικογενειακού περιβάλλοντος, ο αριθμός των παιδιών, πάνω στις επαγγελματικές στάσεις. Και εδώ, οι αναλύσεις δεν έδωσαν κάποια στατιστικώς σημαντική συσχέτιση και έτσι δεν επιβεβαιώθηκαν οι αρχικές υποθέσεις για επιρροή της συγκεκριμένης μεταβλητής στις αρχές που διέπουν τους εργαζόμενους. Όλοι οι εργαζόμενοι, χωρίς παιδί, με ένα, δύο, τρία ή και τέσσερα παιδιά, έχουν συστηματικά σχεδόν παρόμοιες προτιμήσεις στο εργασιακό περιβάλλον τους. Παρόλα αυτά, σε άλλες έρευνες έχει διαπιστωθεί ότι ειδικά οι εργαζόμενες μητέρες παρουσιάζουν χαμηλότερο βαθμό εμπλοκής με την εργασία (Rowe & Snizek, 1995).

Τέλος, αναφορικά τις δύο τελευταίες μεταβλητές του ερωτηματολογίου, την κατοικία των ερωτώμενων και αν αυτή είναι ιδιόκτητη ή ενοικιαζόμενη και το συνολικό χρόνο εργασίας, οι αναλύσεις έδειξαν ότι δε διαδραματίζεται διαφοροποιητικός ρόλος στις υπό μελέτη εργασιακές τους αξίες, καθώς οι διαφορές των μέσων όρων και στην πρώτη μεταβλητή, αλλά και στη δεύτερη, η οποία απαρτίζεται από τις τέσσερις ομάδες χρόνου εργασίας (1-9 χρόνια, 10-19, 20-29, 30-35) δεν ήταν στατιστικά σημαντικές. Ως εκ τούτου, γίνεται φανερό ότι όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από την οικία τους και τα χρόνια υπηρεσίας τους, διακατέχονται από παρόμοιες επαγγελματικές αξίες. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι το παραπάνω εύρημα θα χρειαστεί να αναλυθεί περαιτέρω, αφενός γιατί δεν υπάρχει κάποια σχετική έρευνα στη διεθνή βιβλιογραφία και αφετέρου γιατί τα άτομα στις υπο-ομάδες της μεταβλητής χρόνος εργασίας ήταν λίγα.

Στην παρούσα έρευνα έγινε, ακόμα, η προσπάθεια συσχέτισης δύο μεταβλητών με τις 13 εργασιακές αξίες και επιχειρήθηκε να βρεθεί

οποιαδήποτε αλληλεξάρτηση υπήρχε, σε όποιο βαθμό και ως προς όλες τις κατευθύνσεις. Πρέπει να τονιστεί, ότι οι ερμηνείες σε αυτό το στάδιο είναι δύσκολο να γίνουν, καθώς η έρευνα δεν έχει προσανατολιστεί σε αυτό το κομμάτι και ως εκ τούτου είναι επιδερμικές. Βρέθηκε, λοιπόν, ότι οι δέκα ανεξάρτητες μεταβλητές πληρούν τα στατιστικά κριτήρια και παρουσιάζουν αλληλεπιδράσεις με τους εργασιακούς παράγοντες σε επτά περιπτώσεις.

Οι μεταβλητές φύλο και τομέας εργασίας παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση στους παράγοντες Ανεξαρτησία, Αυτοανάπτυξη και Δημιουργικότητα. Ειδικότερα, αποδείχτηκε πως οι άνδρες του ιδιωτικού τομέα θεωρούν τις παραπάνω αξίες ζωτικότερης σημασίας στον εργασιακό χώρο από ότι οι άνδρες του δημοσίου. Αντίθετα οι γυναίκες σε ιδιωτικές επιχειρήσεις δεν έδειξαν το ίδιο ενδιαφέρον θεωρώντας ότι οι αξίες αυτές δεν έχουν τόση βαρύτητα όση έχουν για τις γυναίκες του δημοσίου. Παρότι οι προαναφερόμενοι επαγγελματικοί παράγοντες ευδοκιμούν στον ιδιωτικό τομέα, γεγονός που εξηγεί το ανδρικό μέρος της συσχέτισης, θα ήταν ιδιαίτερα ενδιαφέρον να διερευνηθεί εκτενέστερα το δεύτερο σκέλος αυτής, δηλαδή η τάση που δείχνουν οι γυναίκες του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.

Στατιστικά σημαντική αλληλεξάρτηση φάνηκε να παρουσιάζεται ως προς τους παράγοντες Συνεργατικότητα και Ηγετική θέση αναφορικά με τον τομέα εργασίας και την ηλικία των συμμετεχόντων. Πιο συγκεκριμένα οι ιδιωτικοί υπάλληλοι άνω των 46 χρόνων δίνουν περισσότερη σημασία στη συνεργασία ως αξία παρά οι συνομήλικοί τους στο δημόσιο. Αντίθετα οι νεαρότερης ηλικίας (18-45 χρόνων) δημόσιοι υπάλληλοι θεωρούν τη συνεργατικότητα σημαντικότερη από ότι οι υπάλληλοι του ιδιωτικού τομέα. Οι τελευταίοι μπαίνοντας στην αγορά εργασίας έχουν στο μυαλό τους το ενδεχόμενο μελλοντικής καριέρας και ανέλιξης γεγονός που τους αναδεικνύει το ατομικιστικό πρότυπο. Σχετικά με τη ηγεσία, οι ιδιωτικοί υπάλληλοι από 18 έως 45 χρόνων δείχνουν σημαντική κλίση προς θέσεις που να μπορούν να αποφασίσουν και να επηρεάσουν τους άλλους, κάτι που έρχεται σε αντίθεση με τους ίδιους ηλικιακά ανθρώπους που εργάζονται στο δημόσιο. Αυτό ακούγεται φυσιολογικό καθώς στη γραφειοκρατία του δημοσίου δεν ευδοκιμεί το ηγετικό μοντέλο εργασίας, ενώ στις ιδιωτικές επιχειρήσεις όπου η ανταγωνιστικότητα είναι μεγάλη απαιτούνται ισχυρές διευθυντικές θέσεις και

σε αυτή τη λογική γαλουχούνται οι νεοεισερχόμενοι υπάλληλοι και προϊστάμενοι.

Τελευταίο ζευγάρι αλληλοσυσχετίσεων προέκυψε από τις μεταβλητές τομέας εργασίας και οικογενειακή κατάσταση και τομέας εργασίας και χρόνος εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, βρέθηκε από τις αναλύσεις ότι το μεν πρώτο ζευγάρι επηρεάζει τα άτομα στατιστικώς σημαντικά στην Δημιουργικότητα της εργασίας, ενώ το δεύτερο στην Ανεξαρτησία. Ειδικότερα, οι άγαμοι κ έγγαμοι ιδιωτικοί υπάλληλοι θεωρούν σημαντικότερη την έννοια της δημιουργίας μέσα από την εργασία τους, καθώς επίσης, οι ιδιωτικοί υπάλληλοι με χρόνια υπηρεσίας που κυμαίνονται από 10 έως 29 πιστεύουν πως η ανεξαρτησία της δουλειάς τους είναι αρκετά μεγάλο πλεονέκτημα. Βέβαια, οι δύο αυτές αλληλεπιδράσεις δεν είναι εύκολο να αποδοθούν σε κάποια συγκεκριμένη αιτιολογία και, για να υπάρξει θεμελιωμένη επιχειρηματολογία, θα χρειαστεί να γίνει μια περισσότερο εις βάθος έρευνα.

Ολοκληρώνοντας, μια αρκετά σημαντική διάσταση που μελετήθηκε είναι η καταγραφή των 4 πιο σημαντικών επαγγελματικών αξιών, σύμφωνα με τα ερωτηματολόγια που συμπλήρωσαν όλοι οι συμμετέχοντες. Η κατανομή των συχνοτήτων που έγινε ανέδειξε ως πρώτη επιλογή στις προτιμήσεις των ατόμων την Επαγγελματική Σταθερότητα με ποσοστό 36%. Ένα ασταθές επάγγελμα αποτελεί πηγή άγχους για κάθε άνθρωπο και γι' αυτό είναι απόλυτα φυσιολογικό η πλειοψηφία να αποζητά τη μονιμότητα στην εργασία ελαχιστοποιώντας τις πιθανότητες απόλυσης. Δεύτερος σε προτιμήσεις αναδείχτηκε ο παράγοντας Υψηλές αποδοχές, με ποσοστό 30%, δείχνοντας, έτσι, τη σαφή επιθυμία των εργαζομένων για καλές αμοιβές, ειδικά στις μέρες μας όπου ο καταναλωτισμός αυξάνεται ραγδαία και δημιουργούνται επίπλαστες ανάγκες, τις οποίες καλούνται οι άνθρωποι να ικανοποιήσουν προς ευχαρίστηση και ανακούφιση.

Τρίτη στη σειρά επαγγελματική αξία αναδείχτηκε η έννοια της Δημιουργικότητας με ποσοστό 21%. Εύκολα συνάγεται το συμπέρασμα πως πλέον οι άνθρωποι επιδιώκουν μια εργασία όπου θα μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους ώστε να σχεδιάσουν καινούργια πράγματα ή να ξεκινήσουν νέες ιδέες, βρίσκοντας διέξοδο στα ενδιαφέροντά τους. Άλλωστε ο άνθρωπος είναι εκ φύσεως ων δημιουργικό και σκεπτόμενο. Τέλος τέταρτη προτίμηση των εργαζομένων δηλώθηκε η

Ανθρώπινη επαφή (ποσοστό 17%), δηλαδή η δυνατότητα να βοηθούν, να πλησιάζουν και να γνωρίζουν τους συνανθρώπους τους μέσα από την εργασία που κάνουν. Με άλλα λόγια, πριμοδοτήθηκε στη τέταρτη θέση η αμεσότητα, οι διαπροσωπικές σχέσεις, ο αλτρουισμός και η αλληλεγγύη προς το κοινωνικό σύνολο, ιδιαίτερα σε αυτούς που το έχουν ανάγκη.

Αξίζει να τονιστεί πως οι 4 σημαντικότεροι παράγοντες που βρέθηκαν σε αυτή την έρευνα, συμφωνούν σε αρκετά μεγάλο βαθμό με την διεθνή βιβλιογραφία. Κατά τους Kidd και Knasel (1980) συχνότερα απαντημένες αξίες αναφέρθηκαν η ασφάλεια, το γόητρο, ο μισθός, οι διαπροσωπικές σχέσεις και η ανεξαρτησία. Κατά τους Κάντα και Χατζή (1991) είναι οι συνθήκες εργασίας, η εξουσία, η ενδιαφέρουσα εργασία και το αίσθημα επίτευξης.

Προκύπτει, επομένως, από όλα όσα προηγήθηκαν, ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν σημαντικά τους δημόσιους και ιδιωτικούς υπαλλήλους και προτιμώνται στις εργασίες τους, σε όποια από τις 9 ανεξάρτητες μεταβλητές και να ανήκουν, είναι κατά κύριο λόγο η Δημιουργικότητα, η Ηγετική θέση, η Αυτοανάπτυξη, η Ανεξαρτησία, οι Οικονομικές απολαβές, η Επαγγελματική σταθερότητα, η Ανθρώπινη επαφή, η Βοήθεια προς το συνάνθρωπο και η Συνεργατικότητα. Στους υπόλοιπους 6 παράγοντες δε βρέθηκε κάποια σημαντική διαφοροποίηση ανάλογα με τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Επισημαίνεται ότι οι στατιστικώς ασήμαντες διαφορές μεταξύ των μέσων όρων που προέκυψαν από τις αναλύσεις είναι πολλές. Μια πιθανή αιτιολογία αυτών των αποτελεσμάτων μπορεί να είναι ο μικρός αριθμός του δείγματος της έρευνας, γι' αυτό οποιαδήποτε γενίκευση πρέπει να γίνει με κάθε επιφύλαξη.

2. Προτάσεις

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας ανέδειξαν αρκετά σημαντικά θέματα που χρήζουν περαιτέρω ανάλυσης και συστηματικότερης διερεύνησης. Ίσως η σημαντικότερη και πιο ενδιαφέρουσα ανάλυση να κρύβεται πίσω από τις 4 συχνότερες προτιμήσεις των επαγγελματιών αξιών. Εδώ, το κύριο ερώτημα που προκύπτει, γιατί αυτές οι 4 είναι πρώτες, απλά αναλύθηκε σε μια πρώτη φάση. Ειδικότερα στον ελλαδικό χώρο η πρώτη

επιλογή στην έρευνα αυτή, η Επαγγελματική σταθερότητα, κρύβει πίσω της πολλές προκαταλήψεις και μια δημοσιοϋπαλληλική νοοτροπία. Σε μια μελλοντική έρευνα, θα μπορούσε να εξεταστεί ο λόγος για τον οποίο δόθηκαν αυτές οι απαντήσεις καθώς και να αναλυθούν εκτενέστερα ο οικονομικός και κοινωνικός περίγυρος των συμμετεχόντων.

Προτείνεται, επίσης, διεξοδικότερη ανάλυση στην επιχειρηματολογία για το γεγονός πως ορισμένες ανεξάρτητες μεταβλητές δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις. Ειδικότερα το φύλο, ο αριθμός των παιδιών, η οικογενειακή κατάσταση, η ύπαρξη ιδιόκτητης ή ενοικιαζόμενης κατοικίας και ο συνολικός χρόνος εργασίας των συμμετεχόντων δεν έδωσαν σημαντικές διαφορές με τους 13 εργασιακούς παράγοντες.

Μια ακόμα πρόταση που θα μπορούσε να μελετηθεί, αφορά το βασικό ερώτημα της παρούσας έρευνας και έχει να κάνει με το είδος και το ύφος των επιχειρήσεων του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα που εμπλέκονται. Δηλαδή μια εξειδίκευση στους οργανισμούς και της υπηρεσίες κοινής ή ατομικής ωφέλειας. Ενδιαφέρον θα ήταν να αναζητηθούν οι σημαντικότερες εργασιακές αξίες σε πολυεθνικές επιχειρήσεις, σε μικρομεσαίες εταιρίες, σε δημόσιες υπηρεσίες και υπουργεία καθώς και στο στρατό.

Παρόλα αυτά, η συγκεκριμένη έρευνα αποτελεί ένα ακόμη βήμα στο χώρο των επαγγελματικών αξιών και τα ευρήματά της μπορούν να αποτελέσουν πηγή προβληματισμού σε περαιτέρω έρευνες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

1. Αθανασίου, Λ. (2000). «Το μέγεθος και ο ρόλος του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα: εξελίξεις και συγκρίσεις με άλλες χώρες». Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα.
2. Γκαρή, Α. (1993). Εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των μαθητών στην Ελλάδα: αξίες-στάσεις παραδοσιακές και σύγχρονες». Διεθνές Συνέδριο Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού, Αθήνα.
3. Κάντας, Α. & Χατζή Α. (1991). «Ψυχολογία της εργασίας, θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, στοιχεία συμβουλευτικής». Ελληνικά Γράμματα. Αθήνα.
4. Κάντας Α., Κέδρακα, Α., Μπεζεβέγκης, Η. & Γιαννίτσας, Ν. (2001). Τεστ εργασιακών αξιών. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Αθήνα.
5. Κεσσόπουλος, Α. (1991). Δημόσιος υπάλληλος: Εγκυκλοπαίδεια Κόσμος, (σελ. 370-371). Kosmos. Αθήνα.
6. Κεσσόπουλος, Α. (1991). Ιδιωτικός υπάλληλος: Εγκυκλοπαίδεια Κόσμος, (σελ. 270-272). Kosmos. Αθήνα.
7. Νεγρεπόντη, Μ. (1993). «Ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις». Σάκκουλα. Αθήνα.
8. Νίνα-Παζαρζή, Ε. (2007). «Εργασιακές σχέσεις». Σημειώσεις Πανεπιστημιακών Παραδόσεων, Πειραιάς.
9. Νίνα-Παζαρζή, Ε. (1991). «Απασχόληση στην Ελλάδα: Διεπιστημονική προσέγγιση». Διδακτορική διατριβή. Τομέας Νομικών και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Πειραιώς.
10. Νίνα-Παζαρζή, Ε. «Φύλο και Εργασία». Φυλοπαίδια. www.isotita.uoa.gr
11. Νίνα-Παζαρζή, Ε. & Πέκκα-Οικονομίδου, Β. «Φύλο και μάνατζμεντ».
12. Σωτηροπούλου, Κ. (2000). «Οι επαγγελματικές αξίες των μαθητών της Γ' λυκείου». Αθήνα.

Ξενόγλωσση

1. Beck, A.T. (1981). Beck's Depression Inventory. Guilford. New York.
2. Blaikie, N. (1971). "Towards a theoretical model for the study of Occupational Choice". *Sociology*, 5, 313-333.
3. Brown, D. & Brook, L. (1996). Career choice and development. Jossey-Bass Publishers. San Fransisco.
4. Elizur, D. (1984). "Facets of Work Values: a stucturl analysis of work outcomes". *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.
5. Feather, N.T. (1971). "Value systems and education: the flinder programme of value research". *The Australian Journal of Education*, 16.
6. Feather, N.T. (1975). Values in education and society. The Free Press.
7. Ford, J. & Box, S. (1967). "Sociological theory of occupational choice. *Sociological Review*, 15, 287-299.
8. Zedeck, S., Middlestadt, S. & Hayes, E. (1981). "Police work values: a comparison of police science students and current officers". *Journal of Organizational Psychology*, 54, 187-194.
9. Zytowski, D.G. (1970). "The concept of work values". *Vocational Guidance Quarterly*, 18, 176-186.
10. Zunker, V.G. (1998). Carer Counseling: applied concepts of life planning. Brooks/Cole Publishing Company. California.
11. Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S. & Herma, J.L. (1951). Occupational choice. Columbia University Pres. New York.
12. Halaby, C.N. (2003). "Where job values come from: family and schooling backround, cognitive ability and gender" *American Sociological Review*, 668, 251-278.
13. Harding, S.D. & Hikspoor, F. J. (1995). "New York values: in theory and in practise". *International Social Science Journal*, 145, 441-455.
14. Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. World Publishing. Cleveland.
15. Impelliteri, J.T. & Kapes, J.T. (1971). The measurement of occupational values. Pennsylvania State University.

16. Kazanas, H.C., Haaah, L.D. & Gregor, T.G. (1975). "An instrumental to measure the meaning and the value associated with work". *Journal of Industrial Teacher Education*, 12, 68-73.
17. Kidd, J.M. & Knasel, E.G. (1980). *Work values and work salience: a review of british and north american research*. NICEC, Bayfordbury House.
18. Kluckholm, C. (1951). "Values and value orientations in the theory of action: an exploration in definition and classification", στο Κάντας, Α. & Χατζή Α. (1991). «Ψυχολογία της εργασίας, θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, στοιχεία συμβουλευτικής». Ελληνικά Γράμματα. Αθήνα.
19. Knasel, E.G., Super, d.E. & Kidd, J.M. (1981). "Work Salience and work values: their dimensions, assessment and significance". NICEC, Bayfordbury House.
20. Maze, J.R. (1973). The concept of Attitude. *Inquiry*, 16,168-205.
21. Mylonas, K. (1991). "Value profiles, value attributions and their multiple contingencies with social cognition effects". Thesis submitted by Kostas Mylonas to University College London.
22. Nina-Pazarzi, E. & Giannacourou, M. (2005). "Female entrepreneurs and entrepreneurship: occupational choice trends in Greece". *European Research Studies*, Vol. 4-5.
23. O' Connor, J. & Kinnane, J. (1961). "A factor analysis of work values". *Journal of Counseling Psychology*, 8, 263-267.
24. Philips, B.S. (1964). Expected value deprivation and occupational preference. *Sociometry*, 27, 151-160.
25. Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
26. Rosenberg, M. (1957). *Occupations and values*. Glencoe, Illinois: The Free Press.
27. Rowe, R. & Snizek, W.E. (1995). "Gender differences in work values: perpetuating the myth". *Work and Occupations*, 22 (2), 215-229.
28. Sagie, A., Elizur, D. & Koslowsky, M. (1996). "Work values: a theoretical overview and a model of their effects". *Journal of Organizational Behavior*, 17, 503-514.
29. Schwartz, S. (1996). "Value priorities and behavior: applying a theory of integrated value systems". *The Psychology of Values: The Ontario Symposium*, 8, New York.

30. Smith, M.B. (1963). Personal values in the study of lives, στο Κάντας, Α. & Χατζή Α. (1991). «Ψυχολογία της εργασίας, θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, στοιχεία συμβουλευτικής». Ελληνικά Γράμματα. Αθήνα.
31. Smola, K.W. & Sutton, C.D. (2002). "Generational Differences: revisiting Generational work values for the new millennium". *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.
32. Super, D.E. (1953). "A theory of vocational development". *American Psychologist*, 8, 185-190.
33. Super, D.E. (1962). "The structure of work values in relation to status achievement, interests and adjustment". *Journal of Applied Psychology*, 46, 231-239.
34. Super, D.E. (1970). *The Work Values Inventory*. Houghton Mifflin, Boston.
35. Wollack, S., Goodale, J.G., Wijting, J.P. & Smith, P.C. (1971). "Development of the survey of work values". *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Α. ΦΥΛΟ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

ΦΥΛΟ	<table border="1"><tr><td>Ανδρας</td><td></td></tr></table>	Ανδρας		<table border="1"><tr><td>Γυναίκα</td><td></td></tr></table>	Γυναίκα										
Ανδρας															
Γυναίκα															
ΗΛΙΚΙΑ	<table border="1"><tr><td>έως 35</td><td></td></tr><tr><td>36-45</td><td></td></tr><tr><td>46-55</td><td></td></tr><tr><td>56 και άνω</td><td></td></tr></table>	έως 35		36-45		46-55		56 και άνω							
έως 35															
36-45															
46-55															
56 και άνω															
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	<table border="1"><tr><td>Άγαμος</td><td></td></tr><tr><td>Έγγαμος</td><td></td></tr><tr><td>Διαζευγμένος</td><td></td></tr><tr><td>Χήρος/α</td><td></td></tr></table>	Άγαμος		Έγγαμος		Διαζευγμένος		Χήρος/α							
Άγαμος															
Έγγαμος															
Διαζευγμένος															
Χήρος/α															
ΠΑΙΔΙΑ	<table border="1"><tr><td>0</td><td></td></tr></table>	0		<table border="1"><tr><td>1</td><td></td></tr></table>	1		<table border="1"><tr><td>2</td><td></td></tr></table>	2		<table border="1"><tr><td>3</td><td></td></tr></table>	3		<table border="1"><tr><td>4</td><td></td></tr></table>	4	
0															
1															
2															
3															
4															
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	<table border="1"><tr><td>Απόφοιτος Δημοτικού</td><td></td></tr><tr><td>Απόφοιτος Γυμνασίου</td><td></td></tr><tr><td>Απόφοιτος Λυκείου</td><td></td></tr><tr><td>Απόφοιτος Ανώτερης Σχολής (Τ.Ε.Ι.)</td><td></td></tr><tr><td>Απόφοιτος Ανώτατης Σχολής (Α.Ε.Ι.)</td><td></td></tr></table>	Απόφοιτος Δημοτικού		Απόφοιτος Γυμνασίου		Απόφοιτος Λυκείου		Απόφοιτος Ανώτερης Σχολής (Τ.Ε.Ι.)		Απόφοιτος Ανώτατης Σχολής (Α.Ε.Ι.)					
Απόφοιτος Δημοτικού															
Απόφοιτος Γυμνασίου															
Απόφοιτος Λυκείου															
Απόφοιτος Ανώτερης Σχολής (Τ.Ε.Ι.)															
Απόφοιτος Ανώτατης Σχολής (Α.Ε.Ι.)															
ΚΑΤΟΙΚΙΑ	<table border="1"><tr><td>Ιδιόκτητη</td><td></td></tr></table>	Ιδιόκτητη		<table border="1"><tr><td>Ενοικιαζόμενη</td><td></td></tr></table>	Ενοικιαζόμενη										
Ιδιόκτητη															
Ενοικιαζόμενη															
ΠΗΓΕΣ ΕΣΟΔΩΝ (εκτός εργασίας)	<table border="1"><tr><td>Υπάρχουν</td><td></td></tr></table>	Υπάρχουν		<table border="1"><tr><td>Δεν Υπάρχουν</td><td></td></tr></table>	Δεν Υπάρχουν										
Υπάρχουν															
Δεν Υπάρχουν															
ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	<table border="1"><tr><td>Δημόσιος</td><td></td></tr></table>	Δημόσιος		<table border="1"><tr><td>Ιδιωτικός</td><td></td></tr></table>	Ιδιωτικός										
Δημόσιος															
Ιδιωτικός															
ΣΥΝΟΛ. ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	<table border="1"><tr><td>Χρόνια</td><td></td></tr></table>	Χρόνια		<table border="1"><tr><td>Μήνες</td><td></td></tr></table>	Μήνες										
Χρόνια															
Μήνες															
ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	<table border="1"><tr><td>Υπάλληλος</td><td></td></tr><tr><td>Προϊστάμενος</td><td></td></tr><tr><td>Διευθυντής</td><td></td></tr></table>	Υπάλληλος		Προϊστάμενος		Διευθυντής									
Υπάλληλος															
Προϊστάμενος															
Διευθυντής															

Οι παραπάνω ερωτήσεις αφορούν σε δημογραφικά στοιχεία. Ακολουθούν τα κυρίως ερωτηματολόγια. Σας παρακαλούμε να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις/προτάσεις. Όλες οι πληροφορίες που θα δώσετε θα κρατηθούν εμπιστευτικές. Σας ευχαριστούμε για τη συνεργασία.

B. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΑΞΙΩΝ

Παρακάτω υπάρχουν 14 στοιχεία, κάποια από τα οποία ψάχνουν οι άνθρωποι να βρουν στη δουλειά τους. Πρόκειται για στοιχεία που δίνουν επαγγελματική ικανοποίηση. Μελετήστε τον κατάλογο με προσοχή και επιλέξτε τα 4 πιο σημαντικά στοιχεία για σας. Σημειώστε τις προτιμήσεις σας στην επόμενη σελίδα.

1. **Επαγγελματική Σταθερότητα:** Να υπάρχει σταθερή δουλειά με ελάχιστες πιθανότητες απόλυσης.
2. **Κύρος, γόητρο:** Να σου παρέχει η δουλειά κύρος, να εμπνέει σεβασμό σε τρίτους.
3. **Υψηλές Αποδοχές:** Να αμείβεσαι καλά για τη δουλειά σου.
4. **Υψηλοί Στόχοι:** Να σου παρέχεται η δυνατότητα να κάνεις σπουδαία πράγματα ή να πετύχεις σε δύσκολη εργασία.
5. **Επαναλαμβανόμενη Δραστηριότητα (ρουτίνα):** Δουλειά που να είναι απλή και οργανωμένη σε δραστηριότητες με μεγάλη συχνότητα.
6. **Συχνή Αλλαγή Δραστηριοτήτων:** Να σου δίνεται η ευκαιρία να κάνεις πολλά διαφορετικά πράγματα.
7. **Δημιουργικότητα:** Να έχεις μια δουλειά που μπορείς να χρησιμοποιήσεις τη φαντασία σου και τη δημιουργικότητά σου.
8. **Πνευματική Δραστηριότητα:** Να έχεις μια δουλειά που μπορείς να χρησιμοποιήσεις τις πνευματικές σου ικανότητες.
9. **Ανεξαρτησία:** Να έχεις μια δουλειά που να ορίζεις τον εαυτό σου, να ακολουθείς τα πιστεύω σου και να μην ελέγχεσαι από κανένα.
10. **Ανθρώπινη Επαφή:** Η δουλειά να σου δίνει τη δυνατότητα να βοηθάς και να καθησυχάζεις άλλους μέσα από αυτό που κάνεις.
11. **Ηγετική Θέση:** Να είσαι υπεύθυνος και να καθοδηγείς τη δουλειά άλλων, να παίρνεις αποφάσεις που να επηρεάζουν άλλους.
12. **Σωματική Δραστηριότητα:** η δουλειά σου να απαιτεί κίνηση και χρήση σωματικής δύναμης.
13. **Ελεγχόμενη Επαγγελματική Δραστηριότητα:** Να δουλεύεις με συγκεκριμένες εντολές προϊσταμένων, να κάνεις ότι σου λένε.
14. **Χειρωνακτική Δραστηριότητα:** Η δουλειά σου να απαιτεί τη χρήση των χεριών σου ή τη χρήση μηχανών και εργαλείων για την κατασκευή ή επιδιόρθωση αντικειμένων.

Σημειώστε, τώρα, με τη σειρά τις επαγγελματικές αξίες που πιστεύετε ότι είναι πιο σημαντικές για εσάς:

1.....

2.....

3.....

4.....

Γ. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΠΛΕΥΡΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Διαφορετικοί άνθρωποι προσελκύονται από διαφορετικές πλευρές της εργασίας. Μερικές από τις πλευρές αυτές υπάρχουν στο ερωτηματολόγιο που ακολουθεί. Για κάθε μία από τις προτάσεις, θα δηλώνετε το βαθμό προτίμησής σας, σύμφωνα με τις οδηγίες που δίνονται.

Οδηγίες: Μπροστά από κάθε ερώτηση θα σημειώνετε έναν από τους αριθμούς 1-5, ανάλογα με το ποια απάντηση σας εκφράζει.

1. *Εντελώς ασήμαντο*
2. *Λιγότερο ασήμαντοι*
3. *Ούτε σημαντικό, ούτε ασήμαντο*
4. *Αρκετά σημαντικό*
5. *Πάρα πολύ σημαντικό*

Προσοχή:

- Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Σημειώνετε απλά τον αριθμό που σας εκφράζει.
- Να εξετάζετε την κάθε πρόταση χωριστά, από μόνη της, χωρίς να συγκρίνετε την απάντηση που δώσατε με τις προηγούμενες.
- Να απαντάτε προσεκτικά, χωρίς όμως να ξοδεύετε πολύ χρόνο σε κάθε ερώτηση. Συνήθως η πρώτη σκέψη είναι και η σωστή.
- Να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις.

Για κάθε ερώτηση θα σκέφτεστε ότι αρχίζει..

«Δουλειά που...»

<input type="checkbox"/>	1 ...μπορείς να εργαστείς όσο γρήγορα ή αργά θέλεις
<input type="checkbox"/>	2 ...υπάρχουν ευχάριστοι άνθρωποι - συνεργάτες
<input type="checkbox"/>	3 ...μπορείς να βελτιώσεις αυτά που ήδη ξέρεις
<input type="checkbox"/>	4 ...παίρνεις υψηλό μισθό
<input type="checkbox"/>	5 ...σχεδιάζεις καινούργια πράγματα
<input type="checkbox"/>	6 ...ξέρεις ότι οι άλλοι τη θεωρούν σημαντική
<input type="checkbox"/>	7 ...είσαι ελεύθερος να κατοικείς όπου σου αρέσει
<input type="checkbox"/>	8 ...είσαι σίγουρος ότι θα παραμείνεις
<input type="checkbox"/>	9 ...θα βοηθήσεις για τη βελτίωση της κοινωνίας
<input type="checkbox"/>	10 ...δε σου ζητούν να δουλεύεις τον ελεύθερο χρόνο σου
<input type="checkbox"/>	11 ...σχεδιάζεις και ρυθμίζεις τη δουλειά των άλλων
<input type="checkbox"/>	12 ...ο χώρος εργασίας είναι ασφαλής
<input type="checkbox"/>	13 ...καταβάλλεις σωματική ενέργεια
<input type="checkbox"/>	14 ...κάνεις γνωριμίες με τους συναδέλφους σου
<input type="checkbox"/>	15 ...αυξάνεις τις ικανότητες που ήδη έχεις

	16	...μπορείς να κάνεις τη δουλειά σου με το δικό σου τρόπο
	17	...μπορείς να ξεκινήσεις νέες ιδέες ή προϊόντα
	18	...η καλή εργασία αμείβεται ιδιαίτερα
	19	...δε χρειάζεται να αλλάξεις τον τρόπο ζωής σου
	20	...αποκτάς καλή φήμη για τη δουλειά σου
	21	...βοηθάς αυτούς που έχουν ανάγκη
	22	...έχεις τη σιγουριά ότι δε θα βρεθείς άνεργος
	23	...θέτονται στόχοι για να τους πετύχουν οι εργαζόμενοι
	24	...δε χρειάζεται να τη σκέφτεσαι όταν θα γυρνάς σπίτι
	25	...δε χρειάζεται να περνάς όλη την ημέρα πίσω από ένα γραφείο
	26	...το φυσικό περιβάλλον (ο χώρος) είναι ελκυστικό
	27	...αυξάνεις συνεχώς τις γνώσεις σου
	28	...μπορείς να αρχίσεις και να τελειώσεις την εργασία σου όποτε θέλεις
	29	...οι συνεργάτες σου πραγματικά σε συμπαθούν
	30	...μπορείς πραγματικά να αποκτήσεις πολλά χρήματα
	31	...μπορείς να πειραματιστείς με νέους τρόπου εργασίας
	32	...έχεις το θαυμασμό άλλων μελών της κοινωνίας
	33	...δε χρειάζεται να αλλάξεις κατοικία λόγω μετάθεσης
	34	...είσαι σίγουρος ότι θα διαρκέσει
	35	...βοηθάς τους άλλους να ζήσουν πιο καλά
	36	...δε χρειάζεται να τη σκέφτεσαι μόλις τελειώνεις το ωράριο
	37	...έχεις εξουσία πάνω σε άλλους
	38	...εργάζεσαι σε ωραία περιοχή της πόλης ή την εξοχή
	39	...δεν είσαι καθιστός όλη μέρα
	40	...καθορίζεις με ποιο τρόπο θα γίνει η εργασία σου
	41	...απολαμβάνεις τη συντροφικότητα των άλλων
	42	...μπορείς να αποκτήσεις ειδικευμένες γνώσεις
	43	...χρησιμοποιείς και αξιοποιείς ιδέες ή δημιουργείς νέες ιδέες, νέα υλικά
	44	...παίρνεις αρκετά λεφτά ώστε να ζεις καλά
	45	...δε χρειάζεται να αλλάξεις τόπο κατοικίας για να πάρεις προαγωγή
	46	...μπορείς να αποκτήσεις υψηλό κύρος στα μάτια των άλλων
	47	...κάνεις σημαντική προσφορά στην κοινότητα
	48	...έχεις σίγουρο μέλλον
	49	...κατευθύνεις τους άλλους πώς να εργάζονται καλύτερα
	50	...δε σου ζητούν να παίρνεις δουλειά στο σπίτι
	51	...έχεις σωματική δραστηριότητα
	52	...ο χώρος εργασίας είναι καθαρός και με τάξη

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ.