



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ:

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑΣ:

ΠΑΠΑΔΑΚΗ ΜΑΡΓΑΡΙΤΑΣ

ΑΜ : 0604Μ027

ΥΠΕΥΘ.ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:

ΓΕΡΑΣΙΜΟΣ ΠΡΟΔΡΟΜΙΤΗΣ



Η Εργασία αυτή αποτελεί την ολοκλήρωση του Κύκλου Σπουδών μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα «Οργανωτική & Οικονομική Ψυχολογία» του τμήματος Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου.

Κατά τη διάρκεια της φοίτησής μου σε αυτό ,άνοιξαν οι ορίζοντές μου σε νέες κατευθύνσεις , τόσο σε ότι αφορά στο γνωστικό, όσο και στο επαγγελματικό μου πεδίο.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω από καρδιάς τον κο Προδρομίτη Γεράσιμο , για την πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγηση του στα μονοπάτια της ερευνητικής μου προσπάθειας.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους, συμπληρώνοντας το ερευνητικό ερωτηματολόγιο, μοιράστηκαν μαζί μου τις σκέψεις τους.

Πίνακας περιεχομένων

1.ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ	6
1.1 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ	7
1.1.1 Η ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΟΥ F.W TAYLOR	7
1.1.2 ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ & ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΣΜΟΣ	8
1.1.3 MAX WEBER & KARL MARX	8
1.1.4 Η ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ HENRY FORD.	9
1.1.5 ΤΟ ΙΑΠΩΝΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	10
1.1.6 ΜΕΤΑ –ΜΟΝΤΕΡΝΙΣΜΟΣ & ΜΕΤΑ- ΦΟΡΤΝΙΣΜΟΣ	11
1.2 ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	12
1.3 ΥΠΕΡ-ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΣΥΓΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ	15
1.3.1 ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΣΜΟΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ	16
1.4 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ	17
1.4.1 ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ. ΥΠΕΡΒΑΙΝΕΙ ΤΟ ΒΙΟΠΟΡΙΣΜΟ?	17
1.4.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ.....	18
1.4.2.1 ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ- ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ.....	18
1.4.2.2 ΣΧΕΣΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ	20
1.5 ΑΞΙΕΣ. Η ΕΠΙΡΡΟΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	21
2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ.....	26
2.1 ΑΝΑΓΚΗ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	28
2.2 ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΙ ΕΡΓΑΣΙΑ	31
2.3 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΩΝ.....	32
2.4 ΑΙΤΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ	34
3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	36
3.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	36
3.2 ΕΞΑΓΩΓΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ	36
3.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΛΙΜΑΚΩΝ ΕΝΔΟ-ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ (ΑΝΑΓΚΩΝ- ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ-ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ).....	38
3.4 ΚΛΙΜΑΚΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΦΑΙΝΟΜΕΝΩΝ (ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΣΜΟΣ – ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ).....	45
3.5 ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΩΝ	52
3.6 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ	55
4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	60
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	65
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	66
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	69

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η απασχόληση στην επιθυμητή θέση εργασίας είναι πολλές φορές για το σύγχρονο εργαζόμενο ένας πολύτιμος ,αλλά πολύ δύσκολος στόχος ζωής. Η εργασία σήμερα δεν είναι ένα μέσο με το οποίο θα εξασφαλίσουμε απλώς και μόνο τα προς το ζην. Είναι συχνά ένα μέσο ολοκλήρωσης της προσωπικής και κοινωνικής μας ουσίας.

Ως λειτουργία είναι αυτόνομη και ταυτόχρονα ιδιαίτερη και περίπλοκη. Είναι ένας συντελεστής θεμελιώδους σημασίας για το οικονομικό και κοινωνικό στερώνμα. Επειδή, όμως, αποτελείται από ανθρώπους, μπορούμε να πούμε πως είναι ένας ζωντανός οργανισμός που η μαγεία του βρίσκεται στη μη – προβλεψιμότητά του. Τα τελευταία έτη έχει μελετηθεί σε πολύ μεγάλο βαθμό , τόσο από την κοινωνιολογία , όσο και την ψυχολογία , ώστε να μπορέσουν να βρεθούν τρόποι για την καλύτερη διαχείρισή του. Η προσωπική μου αίσθηση είναι πως η δυναμικότητα των ατόμων που εργάζονται , καθώς και οι ομάδες που δημιουργούνται μέσα στους χώρους εργασίας , είναι πάντοτε μεταβαλλόμενα όπως γίνεται άλλωστε και με την ευρύτερη κοινωνία. Συνεπώς ,δεν είναι εύκολο να βρεθούν με μαθηματική ακρίβεια οι αντίστοιχοι χειρισμοί.

Ωστόσο, αυτού του είδους οι μελέτες είναι χρήσιμες και ιδιαίτερα στη σημερινή εποχή όπου η αμοιβή για την εργασία έχει υποστεί αισθητές περικοπές, πράγμα που δυσχεραίνει τη ζωή του μεγαλύτερου μέρους των ανθρώπων. Αυτό που απαιτείται είναι η εύρεση του σημείου ισορροπίας και η εγκαθίδρυση ισχυρών κοινωνικών δεσμών , ώστε να αποφευχθεί το ενδεχόμενο κοινωνικής και οικονομικής οπισθοδρόμησης.

Στην παρούσα ερευνητική εργασία, λοιπόν, θα γίνει μια προσπάθεια κατανόησης της αντίληψης που έχουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι για την εργασία. Θα μελετηθούν , δηλαδή , οι Κοινωνικές Αναπαραστάσεις της εργασίας ,εστιασμένες στο εργασιακό δυναμικό. Ο σκοπός εδώ είναι να ρίξουμε λίγο φώς στο πως αντιλαμβάνονται τα άτομα το νόημα της εργασίας, ποια είναι η σχέση των αναγκών και της εργασίας , τι τους ικανοποιεί και τι τους κινητοποιεί για αύξηση της απόδοσής τους. Επιπλέον, θα γίνει μια προσπάθεια για εξαγωγή συμπερασμάτων του τρόπου που επηρεάζουν τα φαινόμενα της Παγκοσμιοποίησης και του Υπερ-καταναλωτισμού.

Ένα άλλο κομμάτι που θα μελετηθεί είναι η σχέση Αξιών – σύμφωνα με την εννοιολογική τοποθέτηση του Slalom Schwartz για τις αξίες- και εργασιακών στόχων και συμπεριφορών. Οι

προσωπικές μας αξίες ,ως βάση της προσωπικότητά μας , κατευθύνουν τόσο τη συμπεριφορά , όσο και τις επιλογές μας. Συνεπώς, ενυπάρχουν ενεργές και στις εργασιακές μας τοποθετήσεις.

Τέλος, δεν θα μπορούσε να είναι αυτή η ερευνητική προσπάθεια επίκαιρη αν δεν λάμβανε υπόψη της το σημερινό οικονομικό πεδίο της χώρας μας. Για το λόγο αυτό έχει προστεθεί μια κλίμακα στο τελευταίο κομμάτι του ερωτηματολογίου της έρευνας που αναφέρεται στα αίτια της Οικονομικής Κρίσης που βιώνουμε σήμερα στην Ελλάδα, όπως την αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι.

Η δομή που έχει ακολουθηθεί στην παρούσα εργασία είναι η εξής: Αρχικά ο αναγνώστης θα περιηγηθεί στο θεωρητικό πεδίο των εννοιών που πλαισιώνουν την Εργασία και αφορούν στους δύο μεγάλους τομείς προσέγγισής της, την Βιομηχανική Κοινωνιολογία και την Εργασιακή Ψυχολογία. Στη συνέχεια θα διαβάσει τις μεθοδολογικές σημειώσεις για την έρευνα, δηλαδή την κατασκευή του ερωτηματολογίου και τις υποθέσεις που έγιναν. Ακολουθεί η ανάλυση των δεδομένων με πίνακες κι επεξηγήσεις και στο τέλος η καταγραφή των συμπερασμάτων που λήφθηκαν και κάποιες σημειώσεις που χρίζουν περαιτέρω ανάλυση.

1.ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ

Το ταξίδι μας στη μελέτη των κοινωνικών αναπαραστάσεων για την εργασία ξεκινά έχοντας ως αφετηρία δύο κύριες κατευθύνσεις που είναι αντίστοιχες και του τρόπου θεώρησης αυτής της πολυσύνθετης έννοιας. Η πρώτη είναι η Βιομηχανική Κοινωνιολογία που μελετά την οργάνωση της Εργασίας ως μέρος ευρύτερων κοινωνικών μεταβολών και η δεύτερη είναι η Εργασιακή Ψυχολογία που διερευνά το πώς η εργασία βιώνεται ενδο-ατομικά ως εμπειρία.

Θα αρχίσουμε εδώ την περιήγησή μας στον Κόσμο της Βιομηχανικής Κοινωνιολογίας – αλλιώς των Εργασιακών Σχέσεων¹ φωτίζοντας συνοπτικά αλλά περιεκτικά τη σχέση της αντίληψης που έχουμε όλοι για την εργασία με ευρύτερα κοινωνικά ρεύματα, όπως είναι ο Μοντερνισμός με τον Τεϋλορισμό και το Φορντισμό και ο Μετα – μοντερνισμός με τη σύγχρονη οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα γνωστή ως Παγκοσμιοποίηση. Στην καθημερινή μας ζωή , δεν έχουμε συχνά γνώση αυτών των διασυνδέσεων. Διαβάζοντας ,όμως, κείμενα από τη Βιομηχανική Κοινωνιολογία κατανοούμε πως οι πρακτικές που βιώνουμε στον εργασιακό μας χώρο συνδέονται με τα κοινωνικά συστήματα και διαφέρουν ανάλογα με την εποχή στην οποία ζούμε και εργαζόμαστε. Κι αυτό είναι απόλυτα λογικό να συμβαίνει καθώς η εργασία μπορεί να παρομοιαστεί ως ένας ζωντανός οργανισμός που αλληλεπιδρά και με τις Οικονομικές συνθήκες και με τις κοινωνικές δομές.

Στη συνέχεια θα κατέβουμε στο ενδο-ατομικό επίπεδο και θα δούμε θέματα, τα οποία γίνονται αντιληπτά πιο άμεσα, όπως η ανάγκη για εργασία, η εργασιακή ικανοποίηση και η κινητοποίηση των εργαζομένων να αποδώσουν περισσότερο. Η Εργασιακή Ψυχολογία αντιλαμβάνεται ότι η συμπεριφορά των εργαζομένων συσχετίζεται με τις επιθυμίες και τις προσδοκίες που έχουν για την εργασία τους. Συνεπώς μελετά τι ικανοποιεί τις εσωτερικές ανάγκες των ατόμων. Ο σκοπός για αυτό είναι – πέρα από μια απλή καταγραφή – να διαμορφωθούν μοντέλα διοίκησης που θα προσφέρουν ικανοποίηση στους εργαζόμενους και θα τους ωθούν να είναι περισσότερο δεσμευμένοι με την επιχείρηση στην οποία εργάζονται και να αποδίδουν περισσότερο.

¹ Ο όρος «Εργασιακές Σχέσεις» είναι μετάφραση του αγγλικού Industrial Relations . Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν μέρος των κοινωνικών επισημών και αναλύουν τον τρόπο διασύνδεσης της εργασίας με την εργοδοσία και την κοινωνία (Rose,2001:10).

1.1 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ

Ας ξεκινήσουμε όμως σκιαγραφώντας το κοινωνικό πλαίσιο της εποχής του Μοντερνισμού που βρίσκεται στη βάση της συζήτησης για τις Εργασιακές Σχέσεις. Ο Μοντερνισμός είναι η εποχή που καθορίζεται από την αξία της Εργασιακής Ηθικής. Είναι η εποχή που η φτώχεια καταπολεμείται μέσω της εργασίας η οποία κατά κύριο λόγο καταβάλλεται σε μεγάλες μονάδες παραγωγής. Οι μηχανές αποκτούν ολοένα και περισσότερο ρόλο στην παραγωγική διαδικασία , αλλά η χειρωνακτική εργασία είναι ακόμη πρωτεύουσα. Η ζωή του εργαζόμενου είναι προκαθορισμένη και πειθαρχημένη. Καλύπτεται από αρκετές ώρες στην εργασία του , η οποία είναι συχνό φαινόμενο να είναι εξαιρετικά εξειδικευμένη και να επαναλαμβάνεται καθημερινά η ίδια ρουτίνα. Ωστόσο, η έννοια της παραγωγικής εργασίας κατέχει πρωτεύοντα ρόλο στη ζωή του και θεωρείται ως ο τρόπος για να αποφευχθεί ο κίνδυνος μιας φτωχής και εξαθλιωμένης ύπαρξης (Waters ,1999:15-25).

1.1.1 Η ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΟΥ F.W TAYLOR

Προχωρώντας , λοιπόν , την περιήγησή μας είναι σκόπιμο να σταματήσουμε στον F.W.Taylor και την Επιστημονική Επιχειρησιακή Διοίκηση. Η Διοίκηση καλείται «επιστημονική» διότι τα άτομα που την απαρτίζουν, κι όχι ο εργαζόμενος , επωμίζονται όλο το βάρος της στρατηγικής , του σχεδιασμού της πορείας της επιχείρησης και της λήψης αποφάσεων με μεθόδους μετρήσεων κι εξαγωγής συμπερασμάτων. Αυτή η θεώρηση γίνεται και η αφετηρία για τη μεγάλη προσπάθεια και απόκτηση επιστημονικών γνώσεων στον τομέα της Διοίκησης Επιχειρήσεων. Τα στελέχη των εταιριών είναι επιστήμονες, σπουδάζουν κι αναμένουν βάση αυτών των σπουδών να εργαστούν και να καταξιωθούν ως επαγγελματίες. Αντίθετα, ο απλός εργαζόμενος θεωρείται από τον Taylor ως οικονομικό ζώο το οποίο εκτελεί τις εντολές της διοίκησης και απολαμβάνει οικονομικές αμοιβές. Εισηγούνται , λοιπόν, εκείνη τα πρώτα συστήματα αμοιβών και η έννοια της οικονομικής αμοιβής με το κομμάτι και του «Μπόνους» , ενώ παράλληλα γίνονται διάφορες μελέτες μείωσης των κενών χρόνων των εργατών και αύξησης της παραγωγικότητας τους. Οι σχέσεις εργαζομένων και προϊσταμένων είναι τυπικές. Υπάρχει απόσταση , καθώς οι εργαζόμενοι είναι εκτελεστικά όργανα που κινούνται βάση προκαθορισμένου πλάνου δράσης , ενώ τα στελέχη της διοίκησης είναι άτομα με μόρφωση και συνδυαστική σκέψη. Οι κατευθύνσεις του μοντέλου αυτού

αγκαλιάστηκαν από τον Δυτικό κόσμο και είναι τόσο ισχυρές που ακόμη και σήμερα τις συναντάμε στον χώρο των επιχειρήσεων(Watson ,2005 :46-48).

1.1.2 ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ & ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΣΜΟΣ

Αντίλογος στον Τεϋλορισμό υπήρξε μέσω του έργου της Σχολής των Ανθρωπίνων Σχέσεων και του Δημοκρατικού Ανθρωπισμού. Εδώ για πρώτη φορά τίθενται θέματα όπως η θετικότερη προσέγγιση των εργαζομένων από τη διοίκηση και η ικανοποίηση των αναγκών τους. Σημαντικό ρόλο σε αυτή τη στροφή κατέχει ο Maslow με την ιεράρχηση των αναγκών και αργότερα ο Herzberg με την πρώτη προσπάθεια διερεύνησης της εργασιακής ικανοποίησης, για την οποία θα μιλήσουμε σε επόμενο τμήμα της εργασίας(Watson ,2005: 48-51).

Στην ίδια γραμμή αναφοράς μπορούμε να βάλουμε τον Mayo και τα πειράματα του Χώθωρν. Όπως είναι ευρέως γνωστό στο χώρο των Εργασιακών Σχέσεων, ο Mayo πειραματίστηκε με τις συνθήκες εργασίας στα εργοστάσια Χώθωρν με αποτέλεσμα , την αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων ανεξάρτητα από τη μεταβλητή που κάθε φορά χειριζόταν. Το συμπέρασμα που βγήκε είναι ότι οι εργαζόμενοι ανταποκρίνονταν, όχι στους χειρισμούς, αλλά στη γνώση ότι βρίσκονται υπό την επήρεια αυτών των χειρισμών. Με αφορμή αυτό το αποτέλεσμα ξεκίνησε μια ολόκληρη συζήτηση για τη διαφορετική αντιμετώπιση των εργαζομένων και την προσπάθεια βελτίωσης των εργασιακών χώρων , με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας(Watson,2005 :48-51).

1.1.3 MAX WEBER & KARL MARX

Μια ακόμη συνεισφορά στη συζήτηση των Εργασιακών Σχέσεων έρχεται από τον Max Weber στον οποίο οφείλουμε την ιδέα της Γραφειοκρατίας , της μεγάλης δηλαδή επιχείρησης -ή οργανισμού- με την έννοια που τη γνωρίζουμε ακόμα και σήμερα. Μέσα από αυτή την οργανωμένη Δομή παραγωγής και πώλησης αγαθών οι άνθρωποι συνδέουν την παροχή της εργασίας τους με την απόκτηση υλικών αγαθών. Ο σκοπός βέβαια, είναι η αύξηση των κερδών για την επιχείρηση και η συντήρηση στη ζωή και την κοινωνία για τον εργαζόμενο. Ο Weber αιτιολόγησε την διάσταση αυτή λέγοντας ότι οι άνθρωποι τείνουν να υιοθετούν ιδέες και πρακτικές που τους ωθούν άμεσα στην

απόκτηση περισσότερων υλικών αγαθών. Με αυτό τον τρόπο συμπεριφέρονται οικονομικά και εξορθολογίζουν τις επιλογές τους (Ransome,2001:25-31).

Μια άλλη οπτική του θέματος προσέφερε ο Karl Marx. Μίλησε για τον υλισμό την υπεραξία και την αλλοτρίωση. Η εκπλήρωση της υπόστασης των ανθρώπων που επέρχεται μέσω της εργασίας είναι για τον Marx η βάση του υλισμού. Οι εργαζόμενοι, όμως και οι εργοδότες βρίσκονται σε άνιση σχέση μεταξύ τους, καθώς οι πρώτοι λαμβάνουν μια οικονομική αμοιβή και οι δεύτεροι απολαμβάνουν κέρδος. Αυτή η διαφορά ονομάστηκε ως Υπεραξία. Σε συνδυασμό με το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι δεν ελέγχουν τα μέσα παραγωγής, φθάνουμε στο συμπέρασμα ότι δεν μπορούν να φτάσουν την αυτοπραγμάτωση μέσω της εργασίας τους και αισθάνονται αυτό που ο Marx ονόμασε αλλοτρίωση(Ransome,2001 :33-42).

1.1.4 Η ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ HENRY FORD.

Ο επόμενος μεγάλος σταθμός στην ιστορία των εργασιακών σχέσεων που προσπάθησε να βελτιώσει τους όρους εργασίας και τις αμοιβές των εργαζομένων ήρθε με το έργο του Henry Ford. Ο Ford εγκατέστησε την πρώτη κινούμενη αλυσίδα συναρμολόγησης τ στο πλαίσιο μιας σειράς καινοτομιών με σκοπό την περικοπή κόστους και την εξασφάλιση μαζικής παραγωγής. Η ιδέα ήταν προσαρμογή του συστήματος που χρησιμοποιούσαν στα εργοστάσια επεξεργασίας κρεάτων του Chicago και των ταινοδρόμων που χρησιμοποιούσαν στους αλευρόμυλους. Με τη μεταφορά των μερών στους εργάτες υπήρξε σημαντική εξοικονόμηση χρόνου. Συνεπώς ο Φορντισμός είναι συνέχεια και προσαρμογή του Τεϋλορισμού (Amin,1994 : 75-78).

Ο Φορντισμός διαφέρει από τον Τεϋλορισμό κατά το ότι δεν ασχολείται μόνο με την παραγωγή των προϊόντων αλλά και με την κατανάλωσή τους από το αγοραστικό κοινό. Δεν ήταν μόνο θέμα μείωσης κόστους παραγωγής. Σχεδιάστηκαν και δημιουργήθηκαν συντονισμένα δίκτυα προώθησης και πώλησης των προϊόντων που επικοινωνούσαν με τους αγοραστές και επηρέαζαν μ' αυτό τον τρόπο, με τη χρήση των κατάλληλων μεθόδων πώλησης (μάρκετινγκ), τις καταναλωτικές συνήθειες. Η Μαζική παραγωγή προϋποθέτει μαζική κατανάλωση. Συνεπώς, ο φορντισμός έγινε ένα μοντέλο ρύθμισης σε γενικότερη βάση των κοινωνικών σχέσεων. Ο εργάτης δεν αντιμετωπίζεται σε αυτό το στάδιο ανάπτυξης του καπιταλιστικού συστήματος ως απλός

φορέας εργατικής δύναμης αλλά και ως καταναλωτής των προϊόντων που ο ίδιος παράγει. Πρακτικά κάτι τέτοιο σημαίνει ότι εργάζεται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης, δεν εγκαταλείπει εύκολα την εργασία του, αλλά προσπαθεί να γίνει καλύτερος σε αυτή και αμείβεται πολύ ικανοποιητικά, καθώς για να μπορεί να καταναλώσει πρέπει και να έχει το απαραίτητο οικονομικό υπόβαθρο(Farnham,1997 :134-135). Με τον Φορντισμό δημιουργείται η ιδέα ότι μέσω της εργασίας μπορεί ο άνθρωπος να αποκτήσει ένα καλύτερο επίπεδο ζωής. Κι αυτό συνδέεται πρωτίστως με την κατανάλωση.

1.1.5 ΤΟ ΙΑΠΩΝΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Ο Φορντισμός ως μοντέλο παραγωγής και διευθέτησης των εργασιακών σχέσεων ήκμασε για αρκετές δεκαετίες. Όμως δεν ήταν το μοναδικό μοντέλο παραγωγής. Η Ιαπωνία θέτει ένα διαφορετικό στυλ προσέγγισης του θέματος μέσω της θεμελίωσης ενός διαφορετικού τρόπου παραγωγής και μιας διαφορετικής οπτικής γωνίας στη διοίκηση των επιχειρήσεων. Αυτή τη διαφοροποίηση τη βλέπουμε κύρια στο έργο του Τογιότα και της δικής του παραγωγικής μεθόδου. ο Τογιότα «εφάρμοσε» στην ομώνυμη αυτοκινητοβιομηχανία του το λεγόμενο «σύστημα άμεσης ανταπόκρισης(Just in time)» μεταξύ των ανταλλακτικών και της γραμμής συναρμολόγησης, παράγοντάς τα αυθημερόν και τοποθετώντας τα δίπλα σε αυτή. Με την σχεδίαση αυτή ο Τογιότα κατάφερε να περιορίσει στο ελάχιστο δυνατό τον αριθμό των ανταλλακτικών και των λειτουργιών, ενώ ταυτόχρονα ανέπτυξε ένα σύστημα αυτοματοποίησης και ελέγχων ποιότητας των προϊόντων που ελεγχόταν από ηλεκτρονικούς υπολογιστές. ο Τογιότα κατάφερε να ξεπεράσει τις δυσλειτουργίες του τεϊλορισμού με την εισαγωγή νέων μεθόδων ελέγχου και οργάνωσης της εργασίας. Συγκεκριμένα, ο τογιοταϊσμός, σε απάντηση της απόλυτης και μονομερούς εξειδίκευσης των εργατών του φορντισμός και του τεϊλορισμού, δημιούργησε τον θεσμό του πολύ-ειδικευμένου εργάτη, ο οποίος πέρα από τη «μεταποίηση» είχε επίσης τη δυνατότητα να εργάζεται για τη συντήρηση και τη βελτίωση των προϊόντων, αρμοδιότητες που ο φορντισμός ανέθετε στην κεντρική διαχείριση. Ο εργάτης στο σύστημα αυτό λαμβάνει πρωτοβουλίες και συμμετέχει στις αποφάσεις που αφορούν την τέλεση των καθηκόντων του. Επίσης, αυτό το ιαπωνικό σύστημα παραγωγής προέβλεπε την εξασφάλιση «εφ' όρου ζωής» εργασίας, πρόνοιας και ασφάλειας στους εργαζόμενους και τους επιχειρηματίες. Αναπτύχθηκε , λοιπόν, ανάμεσα στους εργοδότες και τους

εργαζομένους ένα σχήμα υψηλής αμοιβαίας εμπιστοσύνης ,το οποίο απέτρεψε τις μεγάλες συγκρούσεις μεταξύ τους και τις διακοπές της παραγωγής(Freyssenet ,1998 :66-90).

Επιπλέον, στην Ιαπωνία βλέπουμε για πρώτη φορά ένα καινοτόμο σύστημα διοίκησης , το οποίο επιτρέπει το σχηματισμό Ομάδων Εργασίας (focus groups) και κυψελών(Buchanan ,2007:55-70). Η εφαρμογή αυτού του συλ διοίκησης διαμορφώνει επιχειρήσεις που ξεφεύγουν από τη διοίκηση στο ιεραρχικό σχήμα της Πυραμίδας και κινούνται οριζόντια μέσω ομάδων από άτομα οι οποίες για να υπάρχει το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα πρέπει να συνδυαστούν αρμονικά μεταξύ τους (Ackroyd&Burell , 2007: 11-17). Οι Ιάπωνες πέτυχαν έτσι τη μέγιστη δέσμευση του προσωπικού, την αύξηση της παραγωγικότητας και τη μείωση των χρόνων αναμονής ανάμεσα στην παραγωγή του προϊόντος και στη διάθεσή του στην αγορά. Επιπλέον, εξασφάλισαν μια καλύτερη εξυπηρέτηση του πελάτη μετά την πώληση, οπότε μεγιστοποίησαν και την ικανοποίηση του.

1.1.6 META –ΜΟΝΤΕΡΝΙΣΜΟΣ &META- ΦΟΡΤΝΙΣΜΟΣ

Με την πάροδο των ετών και το πέρασμα στην εποχή του μετά-μοντερνισμού δημιουργήθηκε ανισορροπία προσφοράς και ζήτησης στις αγορές . Σε συνδυασμό με την ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας , των πληροφοριακών συστημάτων και τη χρήση τους στην παραγωγή , πράγμα που μείωσε τις θέσεις εργασίας παγκοσμίως, το μοντέλο του Φορντισμού , άρχισε να αποσταθεροποιείται. Σήμερα πλέον βιώνουμε μοντέλα εργασιακών σχέσεων μετά -τον Φορντισμό. Η μαζική παραγωγή αγαθών χαμηλής ποιότητας αντικαθίσταται από μαζική παραγωγή ποιοτικότερων αγαθών , ενώ συνάμα υπάρχει μια συνεχής αναζήτηση για νέα και βελτιωμένα προϊόντα. Βρισκόμαστε στην οικονομία της αφθονίας των αγαθών. Ταυτόχρονα, υπάρχει η απαίτηση από τις αγορές για τη μείωση του κόστους των παραγόμενων αγαθών, ώστε να είναι προσιτά στο αγοραστικό κοινό, και να εξασφαλίζουν οι επιχειρήσεις τη βιωσιμότητα τους. Συνεπώς, οι σχέσεις εργασίας είναι πλέον ευέλικτες με μειωμένα ωράρια παρουσίας και μικρότερες αποδοχές. Ο μεγάλος όγκος παροχής εργασίας έχει στραφεί στον τομέα των υπηρεσιών κι έχει απομακρυνθεί από την εργοστασιακή παραγωγή. Επιπλέον, μεγάλος αριθμός ατόμων έχει προχωρήσει στην αυτό – απασχόληση σε μια προσπάθεια να αποκτήσει καλύτερο οικονομικό επίπεδο(Koch, 2006:37-41). Στην εποχή του μετά-μοντερνισμού, οι γυναίκες εκπαιδεύονται και αποτελούν πού σημαντικό μέρος της αγοράς εργασίας, καθώς το εισόδημα που

έρχεται από ένα άτομο δεν επαρκεί για να συντηρήσει την οικογένεια (Bell, 1976:213-315). Όλες αυτές οι πτυχές της σύγχρονης οικονομικής και κοινωνικής πραγματικότητας ομαδοποιούνται υπό το φαινόμενο της Παγκοσμιοποίησης των αγορών και της αύξησης του Καταναλωτισμού στα οποία θα αναφερθούμε ακολούθως.

1.2 ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Διερευνώντας τις Κοινωνικές Αναπαραστάσεις της Εργασίας, φτάνουμε στο σημείο να δούμε πως έχουν επηρεαστεί από τη σύγχρονη οικονομική πραγματικότητα, που σκιαγραφείται από το φαινόμενο της Παγκοσμιοποίησης.

Η λέξη Παγκοσμιοποίηση περιγράφει την οικονομική, κοινωνική και πολιτική πραγματικότητα που οριοθετεί τη σύγχρονη εποχή. Ακολουθεί την εποχή του μετα-μοντερνισμού και είναι πρωτίστως ένας οικονομικός όρος που έχει επεκταθεί και στα υπόλοιπα επίπεδα κι αντανακλάται από τα πιο σύνθετα σχήματα, όπως οι οικονομικές και πολιτικές αποφάσεις των κρατών και των ενώσεών τους, έως και την καθημερινότητά μας και τις επιλογές μας. Ουσιαστικά μιλάμε για ένα μοντέλο παγκόσμιας αγοράς το οποίο επιφέρει συγκεκριμένες αλλαγές και στον εργασιακό τομέα (Lamberdon, 2002 : 99-118). Η παροχή εργασίας, ιδωμένη ως παροχή κεφαλαίου κι ενδεχομένως ως «πρώτη ύλη» σε ένα οικονομικό σύστημα έχει επηρεαστεί από το φαινόμενο της Παγκοσμιοποίησης με συγκεκριμένους τρόπους, τους οποίους θα αναλύσουμε ακολούθως.

Ποια είναι όμως τα χαρακτηριστικά της νέας αυτής εποχής?

Καταρχάς η Παγκοσμιοποίηση δεν είναι μια απλή οικονομική πρακτική που περιορίζεται στον τομέα των διεθνών αγορών. Είναι ένα σύστημα που ενώνει τις τοπικές οικονομίες, κοινωνίες και κουλτούρες μέσα σε ένα σχήμα διεθνούς αλληλεπίδρασης το οποίο εκφράζεται πρωτίστως στις οικονομικές συναλλαγές και το εμπόριο, αλλά επεκτείνεται στην πολιτική των σημερινών κρατών και ακολούθως σε όλη τη ζωή μας. Ακολουθεί την εποχή του μετα-μοντερνισμού κι ως νέο σύστημα διαγράφει τις δικές του καινοτομίες και τις δικές του επιπτώσεις, θετικές και αρνητικές.

Η πρώτη μεγάλη διαφοροποίηση είναι η Παγκόσμια Αγορά. Η σημερινή αγορά υπερβαίνει τις τοπικές οικονομίες και τα στενά γεωγραφικά όρια των κρατών. Το εμπόριο διεξάγεται με διεθνείς όρους, το ίδιο και η βιομηχανική παραγωγή. Ο σκοπός των οικονομικών διεργασιών είναι η

απόκτηση περισσότερου κέρδους , και η παραγωγή των αγαθών με όσο το δυνατόν λιγότερο κόστος. Τα ίδια ακριβώς προϊόντα παράγονται με συγκεκριμένους τρόπους και μπορεί να τα βρει κανείς σε πολλά κράτη. Ισχύει όμως και το αντίθετο. Μεγάλος αριθμός αγαθών που παράγονταν σε συγκεκριμένες χώρες και χαρακτηρίζονταν ως τοπικά αγαθά , έχουν γίνει γνωστά και στον υπόλοιπο κόσμο και μπορεί κανείς να τα προμηθευτεί με μεγάλη ευκολία. Αυτή η πρακτική επεκτείνεται και στην κουλτούρα μας . Για παράδειγμα σήμερα είμαστε εξοικειωμένοι σε κάποιο βαθμό και με άλλους πολιτισμούς. Γνωρίζουμε , για τον κινεζικό πολιτισμό ή την Ιταλική κουζίνα, αρκετά περισσότερα πράγματα από ότι οι προηγούμενες γενιές. Επιπλέον, με τη χρήση του διαδικτύου έχουμε άμεση πρόσβαση τόσο στη διεθνή αγορά, όπου μπορούμε να προβούμε σε οικονομικές συναλλαγές, όσο και σε ένα τεράστιο και παγκόσμιο όγκο πληροφοριών που μας φέρνει κοντά με άλλους πολιτισμούς υπερβαίνοντας τις γεωγραφικές αποστάσεις(Lamberdon , 2002 :145-148).

Βλέπουμε, λοιπόν, ότι σήμερα στρεφόμαστε ολοένα και περισσότερο σε μια παγκόσμια πολιτισμική ομοιομορφία. Κάτι τέτοιο μπορεί να είναι λειτουργικό από την άποψη ότι χαμηλώνοντας το κόστος των αγαθών εκείνα είναι προσβάσιμα από περισσότερες ομάδες ατόμων. Από την άλλη πλευρά όμως , εξαφανίζονται η διαφορετικότητα και τα τοπικά χαρακτηριστικά. Επιπλέον, καταργείται η φυσική παρουσία και δημιουργούνται , μέσω του κυβερνοχώρου, διαφορετικού είδους σχέσεις που παρόλο που φέρνουν τους ανθρώπους σε επικοινωνία δεν μπορούμε σε καμία περίπτωση να πούμε ότι προσφέρουν την ειλικρίνεια και την αμεσότητα της φυσικής επαφής(Bauman , 1998 b : 17-43).

Όλες αυτές οι καινοτομίες αντικατοπτρίζονται και στο εργασιακό πεδίο μέσα από μια σειρά αλλαγών που είναι πλέον αισθητές στην καθημερινή πραγματικότητα.

Η πρώτη από αυτές είναι η δημιουργία μεγάλων Πολυεθνικών εταιριών που συνήθως εδρεύουν σε μία χώρα και έχουν υποκαταστήματα σχεδόν σε όλο τον κόσμο. Οι εταιρίες αυτές είναι απρόσωπες, συνήθως ανήκουν σε πολλούς μετόχους κι όχι σε συγκεκριμένους ιδιοκτήτες κι εφαρμόζουν κοινή πολιτική σε όλες τις χώρες στις οποίες δραστηριοποιούνται. Ο όγκος του προσωπικού τους είναι τόσο μεγάλος που είναι δύσκολο να το διαχειριστεί η κεντρική διοίκηση, και για το λόγο αυτό συνήθως επενδύουν τεράστια ποσά στην εκπαίδευση των εργαζομένων με στόχο τη δημιουργία ενιαίας εταιρικής κουλτούρας και την υπέρβαση των εθνικών τοπικών χαρακτηριστικών. Με τον τρόπο αυτό , οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι ανήκουν σε μια

διαφορετική «ομάδα» ατόμων και συμπεριφέρονται συμμορφωμένοι με την πολιτική της επιχείρησης , ώστε να παραμένουν αποτελεσματικοί και να διατηρούν τις θέσεις εργασίας τους και την εργασιακή ασφάλεια που ενδεχομένως να απολαμβάνουν σε μια τέτοια επιχείρηση.

Αποτέλεσμα αυτής της νέας μορφής επιχείρησης είναι η σύγχρονη παγκόσμια Εργασιακή Κινητικότητα. Οι εργαζόμενοι - κυρίως τα υψηλότερα στελέχη -μετακινούνται με σχετικά μεγάλη ευκολία στο εξωτερικό. Οι ίδιες οι εταιρίες συχνά μετακινούν το προσωπικό τους, ώστε να χρησιμοποιήσουν όπου υπάρχει ανάγκη τις γνώσεις και τις δεξιότητές του ή για λόγους εκπαιδευτικούς. Επιπλέον, στην ενίσχυση της Εργασιακής Κινητικότητας έχει συμβάλει και η αποδυνάμωση των τοπικών οικονομιών που ωθεί τα άτομα που επιθυμούν να βρουν μια δουλειά αντίστοιχη των προσόντων τους και δεν μπορούν να τη βρουν στη χώρα καταγωγής τους.

Κινητικότητα υπάρχει όμως και στις ίδιες επιχειρήσεις. Οι Πολυεθνικές που λειτουργούν με γνώμονα την απόκτηση κέρδους μετακινούν τις μονάδες παραγωγής τους εκεί όπου μπορούν να επιτύχουν καλύτερες τιμές στους παραγωγικούς συντελεστές. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι οι τοπικές οικονομίες πιέζονται για να είναι ανταγωνιστικές με σκοπό να διατηρούν οι εταιρίες τις μονάδες τους και να συνεχίζουν να παρέχουν θέσεις εργασίας σε πολύ μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού. Η πολιτική αυτή των σύγχρονων πολυεθνικών επιφέρει μια σειρά επιπτώσεων στην αγορά εργασίας με πρώτη την εργασιακή ανασφάλεια που δημιουργούν. Από τη στιγμή που σε μια τέτοια εταιρία υπάρχει οδηγία από την κεντρική της διοίκηση για μειώσεις προσωπικού ή καταργήσεις συγκεκριμένων τμημάτων , δεν υπάρχει κανείς φορέας να που μπορεί να επέμβει ουσιαστικά και να προσφέρει προστασία στις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας(Raymond 2009: 21-30).

Αποτέλεσμα , λοιπόν, της παρούσας κατάστασης είναι να ακμάζει σήμερα παγκοσμίως η ζήτηση για ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Μειωμένη απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία, τηλεργασία και κάθε είδους μορφή εργασίας που προσφέρει ευελιξία στην επιχείρηση είναι πρώτη σε ζήτηση, με σκοπό βέβαια τη μείωση των αποδοχών και την εξοικονόμηση οικονομικών πόρων(Raymond 2009: 21-30).

Συνέπεια , βέβαια, όλων αυτών είναι τέλος η αποδυνάμωση σε παγκόσμιο επίπεδο των εργατικών σωματείων και των συνδικάτων, καθώς τα περιθώρια δράσης τους – θεωρούμενα βέβαια ότι τα σωματεία κάνουν την προσπάθειά τους με γνώμονα την κοινωνική ηθική κι όχι για εξυπηρέτηση προσωπικών συμφερόντων- είναι πλέον εξαιρετικά στενά.

Βλέπουμε , λοιπόν, ότι στην εποχή της Παγκοσμιοποίησης έχει μεταβληθεί η ζωή των εργαζομένων και πλέον οι μεγάλες αμοιβές και το καλό επίπεδο ζωής έχουν αντικατασταθεί, σε μεγάλο βαθμό, με την αγωνιώδη ζήτηση μιας εργασιακής απασχόλησης- έστω και μειωμένων αποδοχών. Η ύφεση που βιώνουμε προωθεί αυτές τις αλλαγές και , προφανώς, οδηγεί τις οικονομίες σε μια αναπτυξιακή στάση και ενδεχομένως τις κοινωνίες σε οπισθοχώρηση.

1.3 ΥΠΕΡ-ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΣΥΓΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

Ερχόμαστε , λοιπόν, στην ανάλυσή μας στο σημείο όπου θέλουμε να δούμε τη θέση του εργαζόμενου μέσα στο σύγχρονο κοινωνικό και οικονομικό σύστημα. Και κυρίως τη σχέση του με την κατανάλωση του έργου το οποίο παράγει.

Ο νέος εργαζόμενος έχει προφανώς υπερβεί την Ηθική της Εργασίας που περιγράψαμε πριν , κι αφορούσε τα παλαιότερα συστήματα παραγωγής και βρίσκεται στη νέα εποχή που δεσπόζει η ηθική της κατανάλωσης. Η παγκόσμια βιομηχανία παράγει πληθώρα αγαθών σε ολοένα και οικονομικότερες τιμές. Η βιωσιμότητά της κρίνεται άμεσα από την κατανάλωσή τους. Ταυτόχρονα , οι ίδιες οι επιχειρήσεις επιζητούν φθηνό εργατικό κόστος που όπως είδαμε σημαίνει μείωση των αποδοχών των εργαζομένων και κατά συνέπεια της αγοραστικής τους δύναμης. Αυτό , συνεπώς που παρατηρείται είναι η δημιουργία ενός νέου είδους κατανάλωσης που εστιάζει σε οικονομικότερα, ποιοτικά χαμηλότερα, αγαθά με πολύ βραχεία διάρκεια ζωής. Ο άνθρωπος απολαμβάνει την κατανάλωσή τους, αλλά σύντομα στρέφεται σε νέα αγαθά κι αυτό συνεχίζεται διαρκώς όπως ένα φαύλος κύκλος, από τη στιγμή που ή ίδια αυτή κατανάλωση συντηρεί και τη δική του θέση εργασίας(Bauman, 1998:1-17).

Οι αιτίες για αυτή τη μεταστροφή είναι , σύμφωνα με τον Bauman η υπερπληθώρα παραγόμενων αγαθών, η μείωση των στρατιωτικών θητειών, η τεχνολογική επανάσταση που βοήθησε να παράγονται μαζικά αγαθά και η πιο εξειδικευμένη παροχή εργασίας. Επιπλέον, η συρρίκνωση του εργατικού δυναμικού από τη Βιομηχανία και η μεγάλη απορρόφησή του στον τομέα των υπηρεσιών συνετέλεσε στην στροφή από μια κοινωνία επικεντρωμένη στην παραγωγή ύλης σε μια κοινωνία που παράγει κι εμπορεύεται άυλα αγαθά όπως οι τηλεπικοινωνίες , η διασκέδαση και το θέαμα(Bauman,1998:24).

Στη σημερινή εποχή, η κοινωνική θέση κρίνεται από τα αγαθά που έχουμε κι από τον τρόπο ζωής μας. Επιπλέον, το επάγγελμά κρίνει σε μεγάλο βαθμό την ταυτότητα του ατόμου. Ανάλογα με τη δυναμική της εταιρίας στην οποία κανείς εργάζεται διαμορφώνεται και η δική του κοινωνική παρουσία. Οι εργαζόμενοι, σήμερα, πρώτα και κύρια καταναλώνουν και στη συνέχεια παράγουν σε αντίθεση με την εποχή του μοντερνισμού. Επιπλέον, εργάζονται για να συνεχίσουν να συντηρούν το επίπεδο ζωής τους κι όχι για να εξαλείψουν τη φτώχεια (Bauman, 1998: 26).

Το αποτέλεσμα αυτών των πρακτικών είναι η δημιουργία της έννοιας του Νέου Φτωχού. Ο Νέος Φτωχός δεν είναι εκείνος που στερείται τα μέσα για να επιβιώσει. Είναι εκείνος που δεν μπορεί να καταναλώσει τα σύγχρονα αγαθά που προτείνουν τα εκάστοτε οικονομικά συστήματα (Bauman, 1998: 31). Ο Bauman δανείζεται, λοιπόν, τον όρο «Κατώτερη Τάξη (Underclass)» και του δίνει νέα σημασία. Η τάξη αυτή δεν είναι πλέον το γνωστό «περιθώριο» αλλά ένα σύγχρονο δημιούργημα των νέων συνθηκών ζωής κι εργασίας κι αποτελείται από τους ανθρώπους που διαθέτουν λιγότερα μέσα από τους υπόλοιπους και κατά συνέπεια ένα προφίλ ζωής χαμηλότερης κατανάλωσης (Bauman, 1998: 66).

1.3.1 ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΣΜΟΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

Ωστόσο, δεν μπορούμε να παραβλέψουμε το φαινόμενο της Οικονομικής Κρίσης που βιώνουμε σήμερα παγκοσμίως και, ακολούθως, και στη χώρα μας. Στη σημερινή εποχή, οι οικονομικές πρακτικές και οι πολιτικές αποφάσεις φαίνεται πως οδηγούν τις οικονομίες σε οπισθοδρόμηση. Οι συνέπειες που έχουν γίνει πλέον αισθητές, είναι η έλλειψη ρευστότητας χρήματος στην αγορά, η μειωμένη δανειοδότηση, η στροφή σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης και η στενότητα επιλογών στην αγορά εργασίας. Οι επιχειρήσεις παγκοσμίως μειώνουν τα έξοδά τους και περικόπτουν θέσεις εργασίας, αμοιβές και παροχές. Αποτέλεσμα είναι η αύξηση της ανεργίας η οποία αυτομάτως οδηγεί σε μειωμένη κατανάλωση και σε ανάγκη για ακόμη μεγαλύτερη μείωση των τιμών των αγαθών (Federman, 2010 : 27-34). Συνεπώς είναι σκόπιμο να αναμένουμε χαμηλότερη κατανάλωση στη σημερινή εποχή. Περισσότερα, όμως θα δούμε στο ερευνητικό μέρος της εργασίας.

1.4 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

1.4.1 ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ. ΥΠΕΡΒΑΙΝΕΙ ΤΟ ΒΙΟΠΟΡΙΣΜΟ?

Συνεχίζουμε την περιγραφή των θεωρητικών κατευθύνσεων, από την προσέγγιση της ψυχολογίας.

Προσπαθώντας να επιλύσουμε το ερώτημα του γιατί οι άνθρωποι επιλέγουν να εργαστούν φτάνουμε σε ένα σημείο που βρίσκεται πέρα από τις υλικές απολαβές και την παροχή της εργασίας για βιοποριστικούς λόγους. Το σημείο αυτό είναι η ανάγκη της αυτοπραγμάτωσης. Την ανάγκη αυτή την συναντούμε στο έργο του Maslow ο οποίος κατέταξε τις ανθρώπινες ανάγκες σε μια ιεραρχία.

Το πρώτο επίπεδο αποτελείται από τις φυσιολογικές ανάγκες . Τέτοιες είναι η καταπολέμηση της πείνας , της δίψας και των σεξουαλικών επιθυμιών.

Το δεύτερο επίπεδο αποτελείται από τις ανάγκες για ασφάλεια , όπου ο άνθρωπος επιθυμεί να αποφεύγει καταστάσεις που τον κάνουν να νιώθει να απειλείται.

Το τρίτο επίπεδο περιλαμβάνει την ανάγκη για αγάπη , την επιθυμία να ανήκει κανείς σε μια ευρύτερη ομάδα ατόμων αμοιβαίας αλληλεπίδρασης.

Στο τέταρτο επίπεδο υπάρχουν οι ανάγκες εκτίμησης. Αυτές καλύπτουν το κύρος , την κοινωνική θέση των ατόμων , την επιτυχία τους και την ανάληψη ρόλων υψηλότερης δυναμικής μέσα στην ομάδα.

Στο τελευταίο επίπεδο που είναι και το υψηλότερο ιεραρχικά βρίσκεται η ανάγκη της Αυτοπραγμάτωσης. Αυτή δεν είναι άλλη από την επιθυμία του ατόμου να εκμεταλλευτεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο το εσωτερικό δυναμικό του και να γίνει όλο και περισσότερο αυτό που είναι προορισμένο –ή επιθυμεί- να γίνει(Watson,2005: 50-51).

Το μοντέλο αυτό χρησιμοποιήθηκε στα μέσα της δεκαετίας του 1960 ως αντίλογος στα παραδοσιακά μοντέλα αναγκών για την εργασία και είναι αυτό που σηματοδότησε την αρχή για όλη τη μεταγενέστερη συζήτηση για τα κύρια θέματα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού όπως η Εργασιακή Ικανοποίηση , η Κινητοποίηση των εργαζομένων για περισσότερη απόδοση και τα Ιαπωνικά μοντέλα ανάλυσης των εργασιακών ομάδων.

1.4.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ.

Η Εργασιακή Ικανοποίηση είναι μια έννοια που μελετάται συστηματικά στο χώρο της Εργασιακής Ψυχολογίας από τη δεκαετία του 1990 ως και τις μέρες μας. Ουσιαστικά συνοψίζεται στην αναζήτηση των χαρακτηριστικών που ικανοποιούν το προσωπικό με την κρυφή προσδοκία ότι όταν ένας οργανισμός έχει προσωπικό που νιώθει ευχαριστημένο από την εργασία του, τότε θα επιτυγχάνει μεγαλύτερη εργασιακή απόδοση και αύξηση των κερδών. Δηλαδή, με τα ίδια άτομα θα παράγεται περισσότερο και καλύτερο προϊόν από ότι θα παραγόταν αν το προσωπικό δεν ήταν ευχαριστημένο, κατά συνέπεια υπάρχει εξοικονόμηση πόρων για την επιχείρηση.

Εδώ υπάρχουν πολλά σημεία προς διερεύνηση. Με ποιο τρόπο είναι κινητοποιημένο το προσωπικό? Μήπως οι μέθοδοι κινητοποίησής του είναι πιο ακριβές από το αποτέλεσμα που πραγματικά παράγεται? Μήπως με το να δίνουμε ολοένα και περισσότερα αγαθά στο εργατικό δυναμικό οδηγούμαστε σε μια περίοδο άκρατου καταναλωτισμού, η οποία έχει ένα σημείο οριακής ευχαρίστησης, πάνω από το οποίο τα άτομα δεν αισθάνονται ευχαριστημένα, αλλά εγκλωβισμένα σε ένα συγκεκριμένο στυλ ζωής? Αυτό που τελικά συνεισφέρει περισσότερο στην αύξηση της απόδοσης είναι η παροχή υλικών αγαθών ή η ικανοποίηση των ανώτερων αναγκών των ατόμων, μέσω ενός πιο δημοκρατικού στυλ διοίκησης των επιχειρήσεων?

1.4.2.1 ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ- ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

Μια πρώτη προσέγγιση στο θέμα της Εργασιακής Ικανοποίησης είναι η μελέτη του Herzberg, η οποία επηρεάστηκε από το έργο του Maslow. Ο Herzberg διέκρινε σε δύο παράγοντες. Το αποτέλεσμα αυτό λήφθηκε μέσα από μια σειρά συνεντεύξεων με εργάτες, οι οποίοι όταν ερωτούνταν τι είναι αυτό που επιθυμούν για να αποδώσουν περισσότερο απαντούσαν γενικά, όπως ότι αυτό που τους ευχαριστεί είναι ή ίδια η φύση της δουλειάς, η επιτυχία σε ένα δύσκολο έργο. Αντίθετα όταν ερωτούνταν τι τους δυσαρεστεί αναφέρονταν σε εξωτερικούς παράγοντες όπως τα οικονομικά οφέλη, οι πολιτικές της επιχείρησης. Ο Herzberg κατέληξε πως ακόμα κι αν εξαφανιστούν οι παράγοντες που δυσαρεστούν τους εργαζομένους, δεν επέρχεται αυτόματα ικανοποίηση. Η Εργασιακή ικανοποίηση έρχεται πρωτίστως όταν καλύπτονται οι εσωτερικές ανάγκες. Η κριτική που δέχτηκε η μελέτη αυτή κατέδειξε ότι και οι εξωτερικοί παράγοντες είναι σημαντικοί για την αύξηση της απόδοσής των ατόμων. Μεταγενέστερες μελέτες έδειξαν ότι το αποτέλεσμα επιτυγχάνεται με συνδυασμό και των δύο παραγόντων (Herzberg, 1959).

Μια άλλη προσέγγιση που έγινε από τον Locke(1976) συσχετίζει τις αξίες με την εργασιακή ικανοποίηση. Από τη θεωρία των αξιών δανείζεται την έννοια της σημαντικότητας και στη συνέχεια τη προσθέτει ως παράγοντα στην ατομική επιθυμία. Προσπαθεί , δηλαδή να μετρήσει πόσο σημαντικά είναι κάποια εργασιακά χαρακτηριστικά – και τι βαρύτητα έχουν – στο σύνολο της εργασιακής ικανοποίησης. Για ποιο λόγο, για παράδειγμα, να επιθυμεί κάποιος μια μεγάλη αμοιβή , αν για αυτόν τα χρήματα δεν έχουν μεγάλη σημασία? Η σκέψη αυτή του Locke αποδείχθηκε διορατική και χρησιμοποιήθηκε έπειτα και σε εργαλεία μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης.

Μια άλλη διάσταση που προστέθηκε στη συζήτηση είναι η οπτική των ρόλων και η διασύνδεσή τους με την κοινωνική και οικονομική πραγματικότητα την οποία βιώνει ένας εργαζόμενος (Hullin 1991). Ένας εργασιακός ρόλος είναι φορτισμένος με κάποια επιθυμητά στοιχεία που πρωτεύουν, όπως η φύση της εργασίας, η εκπαίδευση που παρέχει μια συγκεκριμένη θέση ή οι προοπτικές για εξέλιξη, και κάποια δευτερεύοντα που είναι ο μισθός και οι πρόσθετες παροχές. Το οικονομικό – κοινωνικό πλαίσιο καθορίζει την αξία και τη σημαντικότητά τους. Για παράδειγμα , σε περιόδους υπερ-προσφοράς εργασίας και μεγάλης ανεργίας το άτομο αποφορτίζει τον εργασιακό του ρόλο από τα εσωτερικά και πρωτεύοντα χαρακτηριστικά και υπερτονίζει τα εξωτερικά , δηλαδή τα χρήματα ή το εργασιακό ωράριο. Αντίθετα , σε περιόδους ακμής των οικονομιών , η Εργασιακή Ικανοποίηση στρέφεται περισσότερο στην κάλυψη των εσωτερικών αναγκών, δεδομένου ότι δεν υπάρχει μεγάλη δυσκολία στην εύρεση εργασίας και την κάλυψη των βασικών αναγκών. Αυτή είναι μια διάσταση που στην παρούσα έρευνα που η οποία διεξάγεται σε περίοδο οικονομικής ύφεσης είναι ενδιαφέρον να παρατηρηθεί.

Το μοντέλο των ‘Εργασιακών Χαρακτηριστικών’ είναι μια ακόμα ενδιαφέρουσα τοποθέτηση στην συζήτηση αυτή. Οι Hackman και Oldham με αφετηρία την ιδέα τους ότι ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοι των οποίων το αντικείμενο εργασίας εμπλουτίζεται κατά τη διάρκεια της καριέρας τους ,εστιάζουν σε πέντε κύρια εργασιακά χαρακτηριστικά. Η *πληρότητα* στην εργασία δηλαδή κατά πόσο μπορεί κανείς να παρακολουθήσει το έργο του από την αρχή ως το τέλος, η σημαντικότητα της εργασίας, δηλαδή πόσο σημαντική είναι για την πορεία της επιχείρησης η δουλειά του, η ποικιλία έργων, η αυτονομία στην εκτέλεση των εργασιών , η δυνατότητα δηλαδή λήψης πρωτοβουλιών και η ανατροφοδότηση, να κοινοποιούνται δηλαδή στον εργαζόμενο –από τους ανωτέρους του- τα αποτελέσματα των εργασιών του. Η μεταγενέστερη έρευνα συσχέτισης των χαρακτηριστικών αυτών και της εργασιακής ικανοποίησης εργαζομένων κατέδειξε θετικές

συσχετίσεις και απετέλεσε κι αυτή σταθμό για τις σύγχρονες μεθόδους μετρήσεων της Ικανοποίησης (Cooper & Locke, 2000:166-172).

Περαιτέρω και πιο σύγχρονες έρευνες έχουν διενεργηθεί από εργασιακούς ψυχολόγους και αφορούν συσχετίσεις της Εργασιακής Ικανοποίησης με την Εσωτερική έδρα ελέγχου και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του εργαζομένου με σκοπό να προβλεφθούν κάποια στοιχεία διαφορετικά σε κάθε εργαζόμενο , τα οποία θα μπορέσουν να κατευθύνουν τις διοικήσεις των επιχειρήσεων στο χειρισμό του εργατικού δυναμικού.

1.4.2.2 ΣΧΕΣΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

Η σχέση της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Αύξησης της απόδοσης δεν είναι όπως θα περίμενε κανείς, πάντοτε θετική. Σύμφωνα με πειράματα όπως στο Hawthorn δεν έχει επιβεβαιωθεί. Ενώ σε άλλες έρευνες έχει επιβεβαιωθεί η σχέση της όσον αφορά στα υψηλότερης ιεραρχίας επαγγέλματα. Παρόλα αυτά έχουν παρατηρηθεί χαμηλές συσχετίσεις με τον αριθμό των απουσιών και την αλλαγή εργασίας. Δηλαδή φαίνεται ότι όταν το προσωπικό είναι ικανοποιημένο τείνει να απουσιάζει λιγότερο από την εργασία του και να έχει και χαμηλότερη κινητικότητα. Αυτά τα δύο χαρακτηριστικά , όμως είναι πολύ σημαντικά για την εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων κι όταν κρατούνται σε ένα χαμηλό επίπεδο εξοικονομούνται πόροι , πρώτον γιατί όταν το προσωπικό δεν απουσιάζει δεν διακόπτεται η παραγωγική λειτουργία της επιχείρησης και δεύτερον διότι όταν δεν εγκαταλείπουν οι εργαζόμενοι τις θέσεις τους εξοικονομούνται χρήματα από την εκπαίδευση που θα χρειαζόταν ένας νέος υπάλληλος για να είναι αποδοτικός στην κάθε θέση εργασίας. Αυτό που είναι σημαντικό εύρημα των σύγχρονων ερευνών είναι πως όταν μια επιχείρηση έχει σύγχρονη εταιρική κουλτούρα , δίνει αξία στην εργασία των υπαλλήλων και καλλιεργεί το ομαδικό πνεύμα συνεργασίας , η Εργασιακή Ικανοποίηση επηρεάζεται θετικά και αυξάνεται η Κινητοποίηση των ατόμων για περαιτέρω απόδοση(Cooper&Locke , 2000:174).

Το εργαλείο μετρήσεων που χρησιμοποιείται περισσότερο στις έρευνες των επιχειρήσεων είναι το MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire).Δημιουργήθηκε το 1977 κι αποτελείται από 100 ερωτήσεις που καλύπτουν ευρύ φάσμα θεμάτων που απαντώνται στους εργασιακούς χώρους. Στην παρούσα εργασία έχει γίνει μια ομαδοποίηση των αξόνων του ερωτηματολογίου αυτού κι έχουν διαχωριστεί δύο μεγάλες κατηγορίες ερωτήσεων , μια που αφορά τα εσωτερικά

χαρακτηριστικά ικανοποίησης και μία δεύτερη που αφορά σε εξωτερικά χαρακτηριστικά, ακολουθώντας την προσέγγιση του Herzberg.

1.5 ΑΞΙΕΣ. Η ΕΠΙΡΡΟΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Σε ένα εργασιακό περιβάλλον παρατηρούμε συμπεριφορές που αντανακλούν τις αξίες των σύγχρονων ατόμων καθώς. Οι αξίες είναι αναπόσπαστο κομμάτι της προσωπικότητας των εργαζομένων κι εκφράζονται κι αναπτύσσονται στο εργασιακό περιβάλλον , όπως συμβαίνει και στην υπόλοιπη ζωή. Για να συμπληρώσουμε , λοιπόν, την εικόνα μας για τις Κοινωνικές Αναπαραστάσεις της Εργασίας στη σύγχρονη εποχή χρειάζεται να μελετήσουμε και το σύγχρονο σύστημα αξιών , καθώς και τις αλληλεπιδράσεις του με τα άλλα θεμελιώδη σημεία της παρούσας έρευνας.

Τόσο η ανάλυση της έννοιας της αξίας, όσο και το μεθοδολογικό εργαλείο που έχουμε χρησιμοποιήσει εδώ προέρχονται από το έργο του Slalom Schwartz για την ομαδοποίηση των αξιών σε διαφορετικές κουλτούρες.

Σύμφωνα με το συγγραφέα οι αξίες ορίζονται ως *«ποθητοί στόχοι που διέπουν διάφορες καταστάσεις, ποικίλλουν σε σημασία , και καθοδηγούν τη ζωή ατόμων ή και ολόκληρων κοινωνιών»*. Συνεπώς, επειδή είναι στόχοι «ζωής» μπορούν να υπηρετούν το κοινό συμφέρον των κοινωνιών, να προωθούν τις πράξεις των ατόμων, ενισχύοντάς τις συναισθηματικά. Επιπλέον , λειτουργούν ως σημεία αναφοράς για κριτική ή δικαιολόγηση των πράξεων των ατόμων και μεταφέρονται στα νεότερα άτομα μέσω της κοινωνικοποίησης αλλά και όλων των μηχανισμών μάθησης κοινωνικών πρακτικών (Schwartz ,1994).

Άλλα χαρακτηριστικά των αξιών είναι και τα εξής:

- Οι αξίες συνδέονται στενά με τις πεποιθήσεις . Είναι γνωστικά συστήματα που όταν ενεργοποιούνται , φορτίζονται και συναισθηματικά και για το λόγο αυτό τα άτομα τα υπερασπίζονται με σθένος, δυσκολεύοντας οποιαδήποτε προσπάθεια για αλλαγή ή αντιπρόταση.

- Αναφέρονται σε επιθυμητούς από πολλά άτομα στόχους, όπως για παράδειγμα η κοινωνική ισότητα, η δικαιοσύνη, η τάση για αλληλοβοήθεια.
- Οι ίδιες αξίες μπορούν να ενεργοποιούνται σε διαφορετικές κοινωνικές συμπεριφορές. Για παράδειγμα η Καλοσύνη ή η Συμμόρφωση βρίσκονται πίσω από τις επιλογές και τις πράξεις των ατόμων και εμφανίζονται με τη συμπεριφορά τους στο χώρο εργασίας, στην οικογένειά τους, στις πολιτικές τους πεποιθήσεις, στη συμπεριφορά τους απέναντι στους φίλους τους.
- Μία κοινωνική πρακτική μπορεί να ενεργοποιεί πολλές διαφορετικές αξίες. Αυτό είναι το αντίστροφο από αυτό που περιγράψαμε πριν. Για παράδειγμα, η επίσκεψη στην εκκλησία μπορεί να ενεργοποιείται από την αξία για διαφύλαξη της παράδοσης, την τάση για συμμόρφωση και την ανάγκη για ασφάλεια.
- Τέλος, οι αξίες έχουν την τάση να ομαδοποιούνται με κριτήριο το πόσο συσχετίζονται η μία με την άλλη. Δηλαδή, αν ένα άτομο ή μια κοινωνία priμοδοτεί τη σημασία μιας αξίας, τότε θα δούμε ως σημαντικές και άλλες αξίες που σχετίζονται υψηλά με τη συγκεκριμένη (Schwartz,1994).

Σύμφωνα με αυτές τις διαπιστώσεις, με ερευνητική μελέτη και με ανάλυση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, ο Schwartz κατέληξε σε 10 βασικούς τύπους αξιών. Οι τύποι αυτοί προέκυψαν μέσα από διαπολιτισμική μελέτη.

Έχουμε, λοιπόν, τις ομάδες αξιών που περιλαμβάνει ο παρακάτω πίνακας:

Πίνακας 1

Ομάδες αξιών, όπως παρουσιάζονται στην ανάλυση του Slalom Schwartz

Δύναμη (POWER): Η ύπαρξη κοινωνικής ισχύος, υψηλού κύρους και η απόκτηση τέτοιας εξουσίας, ώστε να μπορεί να ελέγχει κανείς τις συμπεριφορές των άλλων ατόμων.

Επιτυχία (ACHIEVEMENT): Προσωπική επιτυχία που αποκτά κανείς όταν προσαρμόζεται στα αντίστοιχα κοινωνικά δεδομένα. Κατέχει δηλαδή πλούτο, εργασία με κύρος, είναι φιλόδοξος ή επηρεάζει άλλους με τη ζωή του.

Ηδονισμός (HEDONISM): Ευχαρίστηση που προσφέρουν τα άτομα στον εαυτό τους. Απόλαυση υλικών ή πνευματικών αγαθών, συμπεριφορές που κάνουν τους ανθρώπους να αισθάνονται ευχάριστα.

Αυθορμητισμός(STIMULATION): Είναι η επιθυμία να ζει κανείς μια συναρπαστική ζωή , κατά την οποία δεν φοβάται τις αλλαγές και λειτουργεί με βάση το ένστικτο και το ρίσκο.

Αυτό – κατεύθυνση(SELF-DIRECTION): Ανεξάρτητη σκέψη κι επιλογή κινήσεων. Τάση για εξερεύνηση νέων πραγμάτων και έκφραση δημιουργικότητας.

Παγκόσμια Οπτική (UNIVERSALISM): Σημαίνει την ανάγκη για κατανόηση, εκτίμηση και προστασία του κοινού συμφέροντος για όλους τους ανθρώπους και για τη φύση. Εδώ εντάσσονται αξίες όπως η κοινωνική δικαιοσύνη, η ισότητα , η ευρύτητα του μυαλού, η προστασία της φύσης και η παγκόσμια ειρήνη.

Καλοσύνη(BENEVOLENCE) : Προώθηση και προστασία του συμφέροντος των πολύ κοντινών ατόμων ενός υποκειμένου, όπως η οικογένεια, οι συνάδελφοι και το φιλικό περιβάλλον.

Παράδοση (TRADITION): Αποδοχή των ιδεών της παραδοσιακής κουλτούρας και της θρησκείας με ταυτόχρονη συμμετοχή στις πρακτικές αυτές με σκοπό τη συνέχισή τους.

Συμμόρφωση(CONFORMITY) : Μεταβολή της συμπεριφοράς ενός ατόμου όπως την επιθυμεί ο κύκλος του ,ώστε να μην κρίνεται αρνητικά αλλά αντίθετα να γίνεται αποδεκτό από αυτόν. Μπορεί να αναφέρεται στο κοινωνικό περιβάλλον , στο εργασιακό περιβάλλον ή στο φιλικό και οικογενειακό περίγυρο.

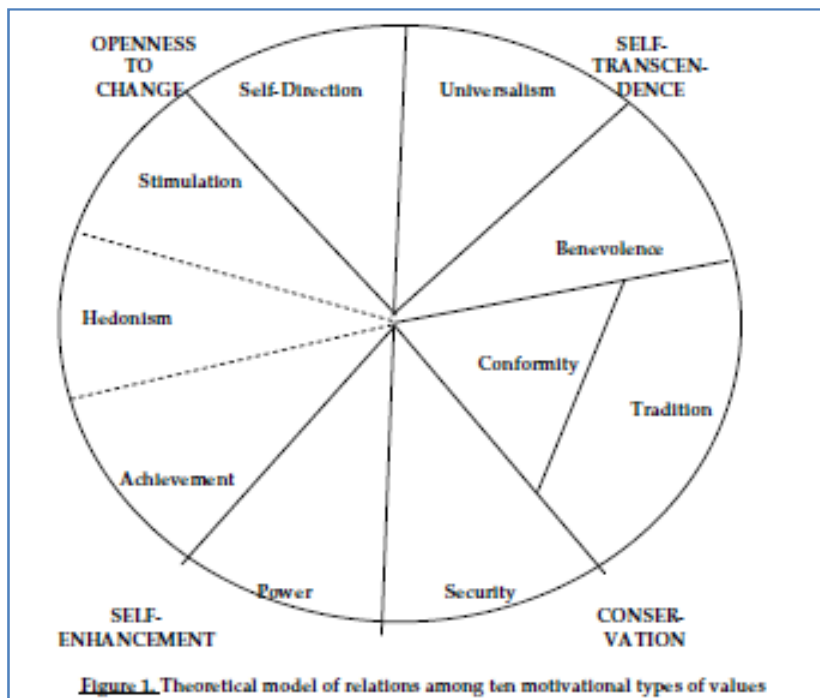
Ασφάλεια(SECURITY): Επιθυμία για ασφάλεια , ισορροπία και σταθερότητα στην κοινωνία, στις διαπροσωπικές σχέσεις και στην εργασία. Επιπλέον, είναι η ανάγκη του ατόμου να νιώθει ότι δεν απειλείται η εθνική κυριαρχία του κράτους του.

Οι δέκα αυτοί τύποι των αξιών διαμορφώνουν και οι ίδιοι ομάδες , κατά την ανάλυσή τους και , ενδεχομένως και συγκρούσεις.

Παρακάτω θα δούμε ένα σχήμα ανάλυσης παραγόντων , όπως μας το δίνει κι ο συγγραφέας στο έργο του , κατά το οποίο εμφανίζονται οι κατηγοριοποιήσεις εντός του συστήματος αξιών.

Πίνακας 2

Σχηματική απεικόνιση της ομαδοποίησης των αξιών.



Βλέπουμε, λοιπόν, ότι δημιουργούνται τέσσερις μεγάλες κατηγορίες ενοποίησης των αξιών :

- Η τάση να είμαστε ανοιχτοί στην αλλαγή , που ομαδοποιεί την αυτό – καθοδήγηση, τον αυθορμητισμό και τον ηδονισμό
- η συντήρηση με τις αξίες Ασφάλεια, Συμμόρφωση και παράδοση
- η αυτό- βελτίωση που περιλαμβάνει την Επιτυχία , τη Δύναμη κι εν μέρει την αξία του ηδονισμού
- η τάση για υπέρβαση του εαυτού με τις αξίες Καλοσύνη και τάση για Παγκόσμια Θεώρηση.

Οι κατηγορίες αυτές είναι και αλληλοσυγκρουόμενες μεταξύ τους . Για παράδειγμα, η αξίες της δύναμης και της επιτυχίας αντιβαίνουν με την Καλοσύνη και την Παγκόσμια Θεώρηση , ενώ πλησιάζουν τον Ηδονισμό ή τον Αυθορμητισμό. Αντίστοιχα, οι αξίες για Συμμόρφωση , Παράδοση και Ασφάλεια είναι αντίθετες με την αξία της Αποδοχής της Αλλαγή ή σε νέες ιδέες(Schwartz 2007).

Στην παρούσα εργασία, όμως, δεν μας ενδιαφέρει η «συμπεριφορά» των αξιών τόσο πολύ όσο η διασύνδεσή τους με τις εργασιακές αξίες, επιθυμίες και συμπεριφορές. Μπορούμε να πούμε πως ανάλογα με το αξιακό σύστημα του εργαζόμενου, μπορεί να εντοπιστεί κι ένα αντίστοιχο εργασιακό προφίλ. Για παράδειγμα, ενδεχομένως άτομα τα οποίο προτιμούν την αξία του Ηδονισμού, τις επιτυχίες και της δύναμης να επιθυμούν γρήγορη ανέλιξη στο επαγγελματικό πεδίο και βελτίωση της οικονομικής τους κατάστασης. Αντίστοιχα, άνθρωποι που δίνουν υψηλή προτίμηση στην αξία της Καλοσύνης ή της Παγκόσμιας Οπτικής ίσως να ενδιαφέρονται περισσότερο για μια εργασιακή θέση με υψηλή ασφάλεια, κι όχι με μεγάλη επαγγελματική δυναμική.

2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

Το μεθοδολογικό εργαλείο με το οποίο διεξήχθη η έρευνα είναι ένα ερωτηματολόγιο καταγραφής συμφωνίας / διαφωνίας. Η κλίμακα είναι 7 βαθμη τύπου Likert και ξεκινά από το 1 που σημαίνει την απόλυτη διαφωνία μέχρι το 7 που αντιστοιχεί στην απόλυτη συμφωνία. Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε τέσσερις κλίμακες και οι προτάσεις προς απάντηση είναι συνολικά 108. Η κάθε μία από τις κλίμακες έχει άμεση σχέση με τον τρόπο που χωρίζεται το θέμα της έρευνας όπως τα έχουμε ήδη αναλύσει στο θεωρητικό κομμάτι της εργασίας. Οι προτάσεις που έχουν χρησιμοποιηθεί για την κατασκευή του ερωτηματολογίου έχουν επιλεγθεί με ιδιαίτερη προσοχή και σύμφωνα με τους κανόνες κατασκευής ερωτήσεων για κοινωνικές έρευνες. Σημαντική προσπάθεια καταβλήθηκε -κατά την κατασκευή του ερωτηματολογίου- στην απλή και όσο το δυνατόν πληρέστερη διατύπωση των ερευνητικών υποθέσεων από τις κλίμακες ερωτήσεων, αλλά και στην επιλογή των κατάλληλων λεκτικών σχηματισμών που δεν θα προκαταβάλλουν, ούτε θα κατευθύνουν τις απαντήσεις των υποκειμένων.

Οι τέσσερις κλίμακες, λοιπόν, που έχουν χρησιμοποιηθεί καλύπτουν την εξής θεματολογία:

- Η εργασία ως ανάγκη. Τι ικανοποιεί το σύγχρονο εργαζόμενο και τι τον κινητοποιεί να αυξήσει την απόδοσή του.
- Η αντίληψη των εργαζομένων για το φαινόμενο της Παγκοσμιοποίησης και ο τρόπος που επηρεάζει την εργασία και τη ζωή τους
- Ποια είναι η διασύνδεση του Καταναλωτισμού και της εργασίας
- Οι αξίες των εργαζομένων σύμφωνα με την κλίμακα 21 δεικτών της European –Social Survey (Slalom Schwartz) .
- Τι θεωρούν οι εργαζόμενοι ως αίτιο για την Οικονομική Κρίση στη χώρα μας.

Παρακάτω ακολουθεί μια ανάλυση για κάθε μία από τις κλίμακες αυτές , η οποία περιλαμβάνει τις ερευνητικές υποθέσεις , τον τρόπο κατασκευής των κλιμάκων κι ενδεικτικά κάποιες ερωτήσεις , όπως τελικά διατυπώθηκαν.

Πίνακας 3
Δομή Ερωτηματολογίου

A. ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Ανάγκες που καλύπτονται από την εργασία Εργασιακή Ικανοποίηση Κινητοποίηση Καταναλωτισμός
B. ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ Εργασιακή Μετακίνηση Εργασιακή Ανασφάλεια Ευέλικτες μορφές απασχόλησης Αποδυνάμωση συνδικάτων
Γ. ΚΛΙΜΑΚΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΑΞΙΩΝ Καλοσύνη Παγκόσμια Θεώρηση Αυτό-κατεύθυνση Αυθορμητισμός Ηδονισμός Επιτυχία Δύναμη Ασφάλεια Συμμόρφωση Παράδοση
Δ. ΑΙΤΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ Εξωτερικοί παράγοντες Δημόσιος Τομέας Πολιτική Ηγεσία Κοινωνικό σύνολο Οικονομικοί παράγοντες Κρατικοί παράγοντες

2.1 ΑΝΑΓΚΗ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σκοπός της κλίμακας αυτής είναι να καταγράψει τις σύγχρονες ανάγκες για την εργασία . Η ερευνητική υπόθεση που έχουμε εδώ υποστηρίζει μια σειρά από ιδέες για τον εργασιακό χώρο που προέκυψαν τόσο από θεωρητική μελέτη, όσο και από προσωπική εμπειρία σε αρκετά εργασιακά περιβάλλοντα. Τα τελευταία έτη έχει παρατηρηθεί και στη χώρα μας μια στροφή - ή αλλαγή- της εργασιακής νοοτροπίας που έχει απομακρύνει πρακτικές που χρησιμοποιούνταν κατά κόρον στο παρελθόν(Πατηνιώτης,2007: 172-180). Υποθέτουμε, λοιπόν , ερευνητικά ότι οι άνθρωποι, πέρα από το οικονομικό όφελος, εργάζονται και για την ικανοποίηση υψηλότερων αναγκών όπως η αυτοπραγμάτωση και η κοινωνική ανάδειξη. Επιπλέον, ότι οι εργαζόμενοι έχουν υπερβεί το παθητικό στυλ εργασίας που εφαρμοζόταν κατά τις αρχές και τα μέσα του αιώνα κι επιθυμούν να έχουν συμμετοχή στις αποφάσεις που λαμβάνονται από τη διοίκηση , καθώς και στη στοχοθέτηση τους. Ακόμη και τρόπος άσκησης εργασίας φαίνεται πλέον ότι επιλέγεται από τον εργαζόμενο ή τουλάχιστον είναι ένα ζητούμενο δικό του , ώστε να αυξήσει την εργασιακή του προσπάθεια και την αποδοτικότητά του.

Με βάση αυτές τις παραδοχές σχεδιάστηκε η αντίστοιχη κλίμακα και χωρίστηκε σε πέντε υποενότητες.

- Η πρώτη υποενότητα έχει άμεση σχέση με την ιεράρχηση των αναγκών των ατόμων όπως έχει παρουσιαστεί από τον Maslow. Η υποενότητα έχει προσαρμοστεί στην εργασιακή ιδιότητα των ατόμων και αποτελείται από 8 ερωτήματα, τα οποία εστιάζουν στην κάλυψη αναγκών όπως είναι οι οικονομικές ανάγκες, η αυτοπραγμάτωση, η δημιουργικότητα στην εργασία, το κοινωνικό στάτους που αποκτιέται μέσω της εργασίας , η ευχαρίστηση ,η κοινωνική συνεύρεση με άλλους εργαζομένους και τέλος η αποδοχή της εργασίας ως κοινωνική πρακτική και μόνο. Η υπόθεση μας εδώ είναι ότι υψηλά στην προτίμηση των ατόμων θα είναι η κάλυψη των οικονομικών αναγκών ,η αυτοπραγμάτωση και η δημιουργικότητα στην εργασία.
- Η δεύτερη υποενότητα έχει άμεση σχέση με την Εργασιακή Ικανοποίηση. Το θέμα την ικανοποίησης σχετίζεται υψηλά με την αποτύπωση των στάσεων που έχουν διαμορφώσει οι άνθρωποι για την εργασία. Ουσιαστικά, ρωτώντας τα άτομα τι είναι αυτό που τους ικανοποιεί , λαμβάνεις ένα σχήμα για το πώς γίνεται πλέον αντιληπτή ή ίδια η έννοια και η ουσία της εργασίας. Εδώ χρησιμοποιήθηκε ως πηγή έμπνευσης της κατασκευής της

αντίστοιχης κλίμακας το Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (Short Form, 1977) και έχουμε 10 ερωτήσεις που περιλαμβάνουν συσχετίσεις της ικανοποίησης που προσλαμβάνουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους με τα εξής θέματα: συνάφεια αντικειμένου σπουδών και εργασία, ωράριο εργασίας κι ελεύθερος χρόνος, προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη μέσω της εργασίας, απόκτηση περισσότερων επαγγελματικών δεξιοτήτων και γνώσεων, ύπαρξη σε ένα αξιοκρατικό περιβάλλον εργασίας, καλλιέργεια αρμονικών σχέσεων μεταξύ συναδέλφων και προϊσταμένων, απόκτηση υψηλού κοινωνικού στάτους από την άσκηση της εργασίας. Με την εισαγωγή της κλίμακας στο σημείο αυτό επιδιώκουμε, πέρα από τα υπόλοιπα, να αναδειχτεί και ο νέος ρόλος της εργασίας στο κοινωνικό γίγνεσθαι και το πώς ενδεχομένως έχει μεταβληθεί από τα προηγούμενα έτη. Δηλαδή υποθέτουμε ότι πλέον οι εργαζόμενοι απαιτούν και περιμένουν από τη δουλειά τους να τους ικανοποιεί και να αισθάνονται ευχαρίστηση μέσω αυτής, ξεφεύγοντας από τα πολύ στενά όρια της άσκησης εργασίας για λόγους βιοπορισμού. Η υπόθεσή μας είναι ότι ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων θα υπερβεί το θέμα του ωραρίου και των χρηματικών απολαβών και θα εστιάσει στην απόκτηση ενός καλού επιπέδου ζωής και στην επαγγελματική εξειδίκευση.

- Η τρίτη υποενότητα αναφέρεται στην Κινητοποίηση των εργαζομένων και συγκεκριμένα στο ποια είναι εκείνα τα εργασιακά χαρακτηριστικά που τους ωθούν να εργάζονται περισσότερο και να είναι πιο αποδοτικοί. Επί σειρά ετών, περισσότερο στο εξωτερικό, διερευνείται το τι επιθυμούν τα άτομα για να αυξήσουν την απόδοσή τους. Εδώ για τη δημιουργία των ερωτήσεων έχουν χρησιμοποιηθεί ιδέες που πηγάζουν από το θεωρητικό πεδίο της Βιομηχανικής Κοινωνιολογίας, αλλά από μια σειρά αντίστοιχων μελετών σχετικά με την κινητοποίηση των εργαζομένων, από την εργασιακή ψυχολογία. Υπάρχουν, λοιπόν, 5 ερωτήματα που θέτουν άμεσα τις εξής επιλογές σε σχέση με το τι ωθεί τα άτομα να αποδώσουν περισσότερο στην εργασία τους: περισσότερες χρηματικές απολαβές, λήψη πρωτοβουλιών στην άσκηση εργασίας, ακολούθηση σαφούς πλάνου εργασίας, σωστή επικοινωνία με τους προϊσταμένους για τη στοχοθέτηση της εργασίας κι ενεργή συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων. Αναμένουμε εδώ, λοιπόν, υψηλό σκορ στην ενεργή συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων και στη λήψη των πρωτοβουλιών κι αμέσως μετά στις χρηματικές απολαβές.

- Στη συνέχεια υπάρχει μια υποενότητα που επιχειρεί να συνδέσει τη σκέψη των ατόμων με πρακτικές που πηγάζουν αφ'ενός από τις παραδοσιακές θεωρήσεις της Βιομηχανικής Κοινωνιολογίας και είναι επηρεασμένες από τους Taylor και Ford κι αφ'εταίρου από τα πιο σύγχρονα μοντέλα συμμετοχικής διοίκησης. Έτσι διακρίνουμε δύο τύπους ατόμων , δηλαδή, άτομα που αποδίδουν καλύτερα όταν οι προϊστάμενοί τους δίνουν τις οδηγίες κι εκείνα τις εκτελούν και ταυτόχρονα θεωρούν ότι η εξειδίκευση και η επιστημονική προσέγγιση στο μάνατζμεντ είναι εκείνοι που παράγει τα καλύτερα αποτελέσματα και εκείνα που αντίθετα κινητοποιούνται να εργαστούν περισσότερο όταν συμμετέχουν στις αποφάσεις που τους αφορούν και θεωρούν ότι πρέπει να συμβαδίζουν οι εργαζόμενοι με την τεχνολογία και τα σύγχρονα μοντέλα διοίκησης. Η υπόθεση που έχει γίνει για εδώ είναι ότι αναμένουμε περισσότερη συμφωνία στις απαντήσεις που αφορούν στην συμμετοχική διοίκηση , αλλά και λόγω των κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών που επικρατούν στις μέρες μας, αρκετή συμφωνία στα ερωτήματα που αφορούν στα οικονομικά κίνητρα. Ένα άλλο κομμάτι της ίδιας υποενότητας αναφέρεται στον τύπο σχέσεων που ενυπάρχουν ανάμεσα σε προϊσταμένους και υφισταμένους , επίσης στο δίπολο «παραδοσιακής – σύγχρονης» διοίκησης και διαχωρίζει τα άτομα που προτιμούν ένα τυπικό επαγγελματικό περιβάλλον με απόσταση στις διαπροσωπικές σχέσεις, από εκείνους που συμπεριφέρονται πιο κινητοποιημένοι όταν και οι διαπροσωπικές σχέσεις με τους προϊστάμενους είναι καλές και φιλικότερες.
- Η πέμπτη και τελευταία ενότητα προσπαθεί να καταγράψει την στροφή που έχει γίνει στη σύγχρονη κοινωνία στον καταναλωτισμό , στα γρήγορης κατανάλωσης , εφήμερα αγαθά , όπως την αναλύσαμε και προηγουμένως , επηρεασμένη από τις σκέψεις του Zygmound Bauman(Bauman,1998) Ξεκινά προσπαθώντας να συλλέξει πληροφορίες για το αν οι εργαζόμενοι αλλάζουν συχνά εργασία και κάθε πόσα έτη κρίνεται σκόπιμο να γίνεται αυτό , με το σκεπτικό ότι σε μια καταναλωτική κοινωνία που αναζητούνται ολοένα και περισσότερες απολαύσεις από οικονομικά αγαθά τα άτομα δεν θα παραμένουν για πολύ μεγάλα χρονικά διαστήματα στις θέσεις εργασίας τους αλλά θα αναζητούν την περαιτέρω οικονομική και προσωπική ανέλιξη. Συνεχίζει με μια κλίμακα ερωτήσεων για το ποιοι είναι οι λόγοι που θα αναζητούσε κανείς αλλαγή στην εργασία του. Δίνονται ως επιλογές η απόκτηση μιας καλύτερης θέσης που προσφέρει την ευκαιρία απόκτησης καλύτερων

οικονομικών αγαθών, η αλλαγή που συνοδεύεται από απώλεια ενδιαφέροντος για την παρούσα εργασία, η αλλαγή με σκοπό την απόκτηση περισσότερων επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων και τέλος η αλλαγή λόγω μη ικανοποιητικών εργασιακών σχέσεων. Η κλίμακα συνεχίζει καταγράφοντας τη συμφωνία / διαφωνία με συγκεκριμένες στάσεις που αναφέρονται στη σχέση μισθού και άμεσης κατανάλωσης ή μισθού ως μέσο απόκτησης περιουσιακών αγαθών. Κάποιες ερωτήσεις προτείνουν την απόκτηση υλικών αγαθών, δηλαδή πριμοδοτούν την κατανάλωση ενώ άλλες την αποταμίευση. Τέλος, ερωτάται και η διασύνδεση μιας καλής ζωής που προκύπτει από τα ακριβά υλικά αγαθά και μιας ζωής που δίνει βαρύτητα στα ποιοτικά αγαθά. Η υπόθεση που θέλουμε να διερευνήσουμε είναι ότι τα άτομα θα δώσουν αρκετά μεγάλο σκορ στην κατανάλωση αγαθών ως μέσο καλυτέρευσης της ζωής τους με το σκεπτικό ότι ο μισθός δεν είναι ένα μέσο το οποίο το χρησιμοποιούν τα άτομα για αποταμίευση κι ενίσχυση των περιουσιακών τους στοιχείων.

2.2 ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η δεύτερη μεγάλη κλίμακα του ερωτηματολογίου παρουσιάζει θέματα που «βλέπουν» την εργασία υπό το πρίσμα του φαινομένου της Παγκοσμιοποίησης. Το πρώτο μεγάλο τμήμα του φαινομένου αυτού είναι η εργασιακή κινητικότητα που υπερβαίνει τα στενά εθνικά και κρατικά όρια. Για το σκοπό αυτό υπάρχουν αρκετές ερωτήσεις που σχετίζονται με το πόσο οι εργαζόμενοι επιθυμούν μια μετακίνηση σε ένα άλλο κράτος για να εργαστούν εκεί και στη συνέχεια προτείνονται μια σειρά από αιτίες για αυτή την επιλογή, όπως η δυσκολία εύρεσης στη χώρα μας μιας ικανοποιητικής θέσης εργασίας, η σύγχρονη πραγματικότητα της οικονομικής κρίσης που μπορεί να ωθήσει κάποιους από εμάς να ασκήσουν ένα άλλο επάγγελμα από αυτό που έχουμε επιλέξει, οι καλύτερες οικονομικές απολαβές που ενδεχομένως υπάρχουν σε άλλα κράτη και τέλος η βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και γνώσεων που προκύπτει μέσω της εργασίας στο εξωτερικό. Η υπόθεση είναι ότι η πιθανότητα εργασίας στο εξωτερικό θα λάβει υψηλό σκορ υπό το πρίσμα της σύγχρονης οικονομικής κατάστασης της χώρας μας, αλλά και ως μέσο για βελτίωση των οικονομικών απολαβών και των επαγγελματικών γνώσεων. Μια άλλη διάσταση που καταγράφεται στη συνέχεια αφορά στην σχέση Παγκοσμιοποίησης εργασιακής ασφάλειας, των οποίων η συσχέτιση αναμένουμε να είναι μικρή δεδομένου του ότι οι επιχειρήσεις που λειτουργούν με

γνώμονα το κέρδος αναζητούν πάντα το μικρότερο εργασιακό κόστος με αποτέλεσμα να απειλούνται όπως έχουμε δει και προηγουμένως οι θέσεις εργασίας στα αναπτυγμένα κράτη. Ακολουθούν ερωτήσεις για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης που είναι κι αυτές αποτέλεσμα των σύγχρονων κοινωνικών πρακτικών , καθώς και για το πόσο είναι διατεθειμένοι οι εργαζόμενοι να προβούν σε αλλαγές των εργασιακών τους όρων (ωράριο- αντικείμενο εργασίας- τόπος παροχής εργασίας) προκειμένου να ωφεληθεί η επιχείρηση στην οποία εργάζονται. Σε αυτά αναμένουμε χαμηλά σκορ διότι ενεργοποιούνται μηχανισμοί , όπως η αντίσταση στην αλλαγή, η αντίδραση στους νέους όρους, ειδικά όταν είναι δυσμενείς σε σχέση με τους προηγούμενους, Τέλος , από τις πιο σημαντικές παραμέτρους της Παγκοσμιοποίησης είναι η δημιουργία μεγάλων πολυεθνικών ομίλων στους οποίους οι εργαζόμενοι αισθάνονται περισσότερο ασφάλεια αλλά ταυτόχρονα και πιο ευάλωτοι σε σχέση με τις τοπικές επιχειρήσεις. Θα προσπαθήσουμε , λοιπόν, να διαπιστώσουμε αν υπάρχουν συσχετίσεις μεταξύ της εργασίας σε ένα τέτοιο όμιλο και των εργασιακών συμπεριφορών.

2.3 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΩΝ

Στο σημείο αυτό του ερωτηματολογίου, χρησιμοποιείται αυτούσια και μεταφρασμένη στα ελληνικά η κλίμακα αξιών 21 σημείων του Slalom Schwartz². Για λόγους απλοποίησης προτιμήθηκε αυτή , καθώς σύμφωνα και με το δημιουργό της μετρά ιδιαίτερα ικανοποιητικά κι έγκυρα τη διακύμανση αξιών των σύγχρονων ατόμων. Η κατασκευή της κλίμακας έγινε μετά από την μελέτη του δημιουργού της για το ποια ερωτήματα ομαδοποιούνται καλύτερα και δίνουν αποτελέσματα που μετρούν τα ίδια χαρακτηριστικά. Επιπλέον, χρησιμοποιήθηκαν ερωτήματα που για κάθε αξία καλύπτουν ευρύ εννοιολογικό πλαίσιο. Έχουμε λοιπόν τις εξής κατηγορίες αξιών :

1. Καλοσύνη: εδώ έχουμε δύο ερωτήματα. Το πρώτο αφορά στο πόσο αρέσει στα άτομα να βοηθούν και να νοιάζονται για τους άλλους γύρω τους. Το δεύτερο κατά πόσο είναι πιστά στους φίλους τους και αφιερώνουν τον εαυτό τους στους κοντινούς τους ανθρώπους.
2. Παγκόσμια οπτική: Αυτή είναι από τις πιο δυνατές υποκλίμακες του ερωτηματολογίου και περιλαμβάνει τρία ερωτήματα. Το πρώτο ρωτά πόσο είναι σημαντικό όλοι οι άνθρωποι να

² Σύμφωνα με την μετατροπή στην Ελληνική Γλώσσα από το European Social Survey (www.europeansocialsurvey.org)

μεταχειρίζονται ίσα και δίκαια. Το δεύτερο ερώτημα αναφέρεται στο πόσο είναι κάποιος διατεθειμένος να ακούει τη γνώμη διαφορετικών από εκείνον ανθρώπων και να προσπαθεί να τους καταλάβει ακόμα κι αν διαφωνεί μαζί τους. Τέλος, το τρίτο ερώτημα αναφέρεται στη φύση και στο ενδιαφέρον των ατόμων για το περιβάλλον.

3. Αυτό – κατεύθυνση: εδώ έχουμε δύο ερωτήματα. Το ένα αφορά στο κατά πόσον είναι κάποιος δημιουργικός και αρέσκεται στο να πράττει με το δικό του τρόπο και το δεύτερο πόση σημασία δίδεται στο να λαμβάνει το άτομο τις αποφάσεις από μόνο του και να είναι ελεύθερο να προγραμματίζει τις δραστηριότητες που το αφορούν.
4. Αυθορμητισμός: Οι προτάσεις μας εδώ ερευνούν τη διάθεση που έχει κάποιος στο να δέχεται εκπλήξεις, να ψάχνει νέα πράγματα να κάνει και να ασχολείται με ποικιλία ενδιαφερόντων στη ζωή του. Επιπλέον, το δεύτερο ερώτημα αφορά στο κατά πόσον είναι κάποιος δεκτικός στο να ρισκάρει σε νέες δραστηριότητες.
5. Ηδονισμός: όπως λέει και ο τίτλος της ομάδας αυτής αξιών , έχουμε καταγραφή της τάσης των σύγχρονων ανθρώπων να περιποιούνται και να «κακο-μαθαίνουν» τον εαυτό τους , αλλά και να αναζητούν κάθε ευκαιρία για να διασκεδάζουν και να προχωρούν σε δραστηριότητες που δίνουν ευχαρίστηση.
6. Επιτυχία: έχουμε δύο ερωτήσεις σχετικά με την αξία αυτή. Η πρώτη μετράει πόσο είναι σημαντικό για τα άτομα να μπορούν να επιδεικνύουν τις ικανότητες τους και η δεύτερη , πόσο θέλουν να είναι επιτυχημένα σε αυτό που κάνουν και να εντυπωσιάζουν τους άλλους.
7. Δύναμη: Στο σημείο αυτό αναφέρονται δύο θέματα που σχετίζονται άμεσα με το ευρύ πλαίσιο της αντίστοιχης αξίας. Το ένα είναι η απόκτηση πλούτου και ακριβών υλικών αγαθών και το δεύτερο να είναι κανείς σε θέση εξουσίας, να διοικεί και να δίνει εντολές σε άλλα άτομα.
8. Ασφάλεια: Η αξία αυτή προσεγγίζεται μέσα από δύο ερωτήματα. Το πρώτο αφορά στο κατά πόσον το άτομο επιθυμεί να ζει σε ένα ασφαλές περιβάλλον κι αποφεύγει κινήσεις που μπορεί να διαταράξουν αυτή την ασφάλεια και το δεύτερο μεταφέρεται από το ατομικό στο κοινωνικό κι εθνικό περιβάλλον κι αφορά στο πόσο σημαντική θεωρείται η εθνική ασφάλεια και η προστασία του κράτους από εξωτερικές επιθέσεις, καθώς και η διατήρηση της κοινωνικής ηρεμίας.

9. Συμμόρφωση: Όπως αναφέρει και η λέξη , εξετάζεται η θέληση του ατόμου να συμμορφώνεται με τις κοινωνικές πρακτικές και να ακολουθεί κανόνες τους οποίους τους επιβάλλει το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Τα ερωτήματα που έχουμε εδώ είναι δύο . Το ένα σχετίζεται με την αντίληψη του ατόμου για τους κανόνες και το κατά πόσο είναι εκείνο διατεθειμένο να τους ακολουθεί , ακόμα κι αν δεν το ν βλέπουν οι άλλοι. Το επόμενο αναφέρεται στη συμπεριφορά του και το πόσο τον επηρεάζει η αρνητική κριτική των άλλων στις πράξεις του.
10. Παράδοση: Η τελευταία ενότητα με την ονομασία αυτή διερευνά τις στάσεις των σύγχρονων ανθρώπων απέναντι σε πρακτικές και συμπεριφορές που ήκμασαν κατά το παρελθόν. Ερωτούνται λοιπόν δύο πράγματα. Αρχικά πόσο συμφωνεί κανείς με το να επαναπαύεται σε αυτά που έχει χωρίς να αναζητά νέες προκλήσεις ή νέες ευκαιρίες και στη συνέχεια κατά πόσο θεωρεί τη θρησκευτική πίστη σημαντική για τον εαυτό του.

2.4 ΑΙΤΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Προκειμένου να διερευνηθεί η στάση των ατόμων στο τι προκάλεσε την Οικονομική Κρίση στη χώρα μας, συμπεριλαμβάνονται στο ερωτηματολόγιο 22 ερωτήσεις αναλόγου αντικειμένου³. Για να τις παρουσιάσουμε μπορούμε να τις ομαδοποιήσουμε εννοιολογικά - κι ανάλογα με το υπευθυνότητας για την οικονομική κατάσταση της χώρας μας - ως εξής:

- Το πρώτο πεδίο ευθύνης αναφέρεται σε παράγοντες μη κρατικούς και έξω από τα κρατικά μας όρια. Περιλαμβάνει ερωτήσεις που θεωρούν την Οικονομική Κρίση ως παγκόσμιο φαινόμενο που μοιραία φθάνει και στη χώρα μας ή ως μια συνομωσία ξένων δυνάμεων απέναντι στην πατρίδα μας. Εναλλακτικά ως αποτέλεσμα κερδοσκοπίας κάποιων οικονομικών κύκλων και τέλος ως συνέπεια των Ολυμπιακών Αγώνων και των τεράστιων χρεών που επέφερε μια τέτοια μεγάλη διοργάνωση.
- Μια δεύτερη ομάδα ερωτήσεων έχουν άμεση σχέση με το Δημόσιο Τομέα και τη διαχείριση των δημόσιων πόρων. Θέματα που εντάσσονται εδώ είναι οι υπερβολικές αμοιβές των Golden Boys, δηλαδή των υψηλών διοικητικών στελεχών του Δημοσίου τομέα,

³ Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κο Προδρομίτη Γεράσιμο για την παραχώρηση των εν λόγω ερωτήσεων.

ο υπερβολικός αριθμός προσλήψεων δημοσίων υπαλλήλων, η κομματικοποίηση του δημοσίου τομέα που δεν επιτρέπει τη σωστή άσκηση εξουσίας, η τάση των Ελλήνων να αναζητούν την εργασιακή ασφάλεια που «καλλιεργεί» ο δημόσιος τομέας και η μεγάλη γραφειοκρατία του Δημοσίου που λειτουργεί ως αποτρεπτικός παράγοντας για νέους επιχειρηματίες.

- Μια μεγάλη ομάδα ερωτήσεων τοποθετείται στο πεδίο της δικής μας ευθύνης ως χώρα. Οι ερωτήσεις εδώ αναφέρονται σε παράγοντες όπως οι εξής: η διαπίστωση ότι ως χώρα δεν αξιοποιήσαμε σωστά τον τουρισμό μας, η συνειδητοποίηση πως δεν έχουμε σημαντική βιομηχανική παραγωγή κι έχουμε εκμηδενίσει τις εξαγωγές των προϊόντων μας, η παραδοχή ότι έχουμε κατασπαταλήσει τα προηγούμενα χρηματικά κεφάλαια που έφθασαν στη χώρα μας από την Ε.Ε για να καλύψουν επενδυτικούς σκοπούς και το συμπέρασμα ότι ο κρατικός έλεγχος στους δημόσιους λειτουργούς της χώρας όσον αφορά την διαχείριση των χρηματικών κεφαλαίων ήταν μηδαμινός.
- Ένα άλλος άξονας ερωτημάτων συνδέεται με το επίπεδο ευθύνης της πολιτικής ηγεσίας της χώρας μας. Τα άτομα ερωτούνται πόσο συμφωνούν/διαφωνούν ότι αίτια της κρίσης είναι η διαφθορά της πολιτικής μας ηγεσίας, κατά πόσο χρησιμοποιείται η κρίση ως μέσο χειραγώγησης των οικονομικά ασθενέστερων από τους οικονομικά ισχυρούς ή αν έχει συμβάλει η υποχώρηση της ηγεσίας σε συνδικαλιστικές πιέσεις και η παραχώρηση παροχών σε διάφορες επαγγελματικές ομάδες.
- Η ευθύνη όλων μας ως μέρη ενός κοινωνικού συνόλου συμπεριλαμβάνεται στα ερωτήματα με τη μορφή της πτώσης των αξιών της ευρύτερης κοινωνίας μας και τις υπερβολικής κατανάλωσης.
- Τέλος, οικονομικοί όροι όπως η εισαγωγή του Ευρώ, και η κερδοσκοπία και η αλόγιστη δανειοδότησης των νοικοκυριών και των επιχειρήσεων από τις τράπεζες συμπεριλαμβάνονται στην κλίμακά διευρύνοντας τον κατάλογο πιθανών απαντήσεων.

3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Το δείγμα μας αποτελείται από 93 άτομα, από τα οποία οι 68 είναι γυναίκες και οι 25 άνδρες ηλικίας από 22 ετών έως 60 , με Μ.Ο τα 29 έτη. Το επίπεδο μόρφωσης των εν λόγω ατόμων κατανέμεται ως εξής: 29% απόφοιτοι λυκείου (n 27) , 35,5% απόφοιτοι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (n 33) , 34,4% κάτοχοι τίτλου μεταπτυχιακής εκπαίδευσης (n 32) και 1,1% κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος (n 1). Ο Μ.Ο παραμονής τους στην τρέχουσα εργασία τους είναι 7 έτη και σχετικά με το είδος της απασχόλησης έχουμε το 94,6% των ατόμων (n 88) σε πλήρη απασχόληση και 5,4% (n 5) σε μερική απασχόληση. Όσον αφορά στο είδος της επιχείρησης έχουμε συμμετοχή 58,1 % (n 54) από ιδιωτικές ελληνικές επιχειρήσεις, 24,7 % (n 23) από πολυεθνικές επιχειρήσεις και 17,2% (n 16) από το δημόσιο τομέα.

Τέλος όσον αφορά στον κλάδο απασχόλησης το δείγμα μας κατανέμεται ως εξής : 52,7% (n 49) στον τομέα Παροχής Υπηρεσιών, 18,3% (n 17) στο Λιανικό εμπόριο , το 10,8 % (n 10) στη Βιομηχανία, το 4,3 % (n 4) στο Χονδρικό εμπόριο , το 3,2%(n 3) στις Κατασκευές και τέλος το 3,2% (n 3) στις Τηλεπικοινωνίες.

3.2 ΕΞΑΓΩΓΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ

Για να μπορέσουμε να παρακολουθήσουμε καλύτερα την εξαγωγή των αποτελεσμάτων και να βγάλουμε συμπεράσματα παραθέτονται σε πίνακα συγκεντρωμένοι όλοι οι παράγοντες που σχηματίστηκαν μετά από Παραγοντική Ανάλυση σε όλες τις κλίμακες του ερωτηματολογίου εκτός από την κλίμακα αξιών του Schwartz , όπου εκεί χρησιμοποιήθηκε η δική του κλείδα ανάλυσης.

Πίνακας 4.

Αποτελέσματα παραγοντικής ανάλυσης στο σύνολο του δείγματος ανά κλίμακα.

ΚΛΙΜΑΚΕΣ	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ
ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ (MASLOW)	• Αυτοπραγμάτωση • Κοινωνικές Ανάγκες • Οικονομικές Ανάγκες
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	• Εσωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση • Εξωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση
ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗ	• Κινητοποίηση
ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ	• Σύγχρονες- Συμμετοχικές Πρακτικές
ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΣΜΟΣ	• Οικονομική Ευημερία • Επαγγελματική Ανάπτυξη • Ποιότητα Ζωής και αγαθά • Χρόνος παραμονής σε μια Εργασιακή θέση
ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ	• Εργασία στο Εξωτερικό • Εργασιακή Ευελιξία • Εργασιακή Ανεσφάλεια • Εργατικά Συνδικάτα
ΑΙΤΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗ ΧΩΡΑ ΜΑΣ	• Πρακτικές Ελληνικού Κράτους • Οικονομικές πρακτικές • Κοινωνικο-πολιτικές πρακτικές • Έλλειψη Παραγωγής • Παγκόσμιο Φαινόμενο • Εξωτερικοί παράγοντες • Κομματικοποίηση Δημοσίου

3.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΛΙΜΑΚΩΝ ΕΝΔΟ-ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ (ΑΝΑΓΚΩΝ-ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ-ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ)

Η πρώτη κλίμακα όπως παρατηρούμε ταξινομείται σε τρεις παράγοντες. Ανάλογα με το είδος ανάγκης που ικανοποιείται από την εργασία έχουν χωριστεί οι ερωτήσεις σε τρεις ομάδες, στην Αυτοπραγμάτωση, στις Οικονομικές Ανάγκες και στις Κοινωνικές Ανάγκες.

Πριν προχωρήσουμε στην ανάλυση των παραγόντων ας δούμε την αξιοπιστία της Κλίμακας αναγκών:

Βλέπουμε ότι ισχύουν οι παρακάτω πίνακες:

**Πίνακας 5:Στατιστική
Ανάλυση Αξιοπιστίας
κλίμακας Αναγκών**

Cronbach's Alpha	Πλήθος
,750	8

Πίνακας 6 :Περίληψη Υποθέσεων

	N	%
Υποθέσεις Έγκυρα	93	100,0
Αφαιρεμένα ^a	0	,0
Συνολο	93	100,0

a. Διαγραφή που βασίζεται σε όλες τις μεταβλητές της διαδικασίας

Στο παράρτημα μπορούμε να δούμε και τον πίνακα 2 επηρεασμού της ανάλυση εγκυρότητας , ανά ερώτημα σε περίπτωση που εκείνο διαγραφεί.

Παρακάτω ακολουθεί ένας πίνακας που περιγράφει τους Μέσους Όρους των παραγόντων της κλίμακας στο σύνολο του δείγματος:

ΠΙΝΑΚΑΣ 7

Μ.Ο Παραγόντων της κλίμακας Αναγκών(Maslow) στο σύνολο του δείγματος.

Παράγοντας	Μ.Ο	Τυπική Απόκλιση	Τυπικό σφάλμα	Πλήθος
Αυτοπραγμάτωση	5,1452	1,06661	.111	93
Οικονομικές Ανάγκες	6,1398	1,17576	.122	93
Κοινωνικές Ανάγκες	3,9427	1,27558	.142	93

Βλέπουμε ,λοιπόν, ότι από τους τρεις παράγοντες οι Οικονομικές ανάγκες συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο μέσο όρο. Συνεπώς επιβεβαιώνουμε αυτό που ήδη είναι γνωστό , ότι δηλαδή, μια πρώτη ανάγκη για εργασία είναι ο βιοπορισμός και οι οικονομικές απολαβές. Αμέσως μετά ακολουθεί η Αυτοπραγμάτωση με Μ.Ο : 5,14 και αρκετά χαμηλότερα η κοινωνικοποίηση που προσφέρει η εργασία με Μ.Ο: 3.14. Ο Μ.Ο της Αυτοπραγμάτωσης⁴⁵.

Η δεύτερη κλίμακα που αναφέρεται στην Εργασιακή Ικανοποίηση μας δύο παράγοντες οι οποίοι επιβεβαιώνουν την οπτική γωνία του Herzberg.

Η ανάλυση της Αξιοπιστίας της κλίμακας μας έδωσε τον παρακάτω πίνακα , στον οποίο παρατηρούμε ότι η αξιοπιστία της είναι ισχυρή(βλ. παράρτημα πίνακα 3):

Πίνακας 8 :Στατιστική Ανάλυση**Αξιοπιστίας Εργασιακής****Ικανοποίησης**

Πλήθος Ερωτημάτων	Cronbach's Alpha
10	.871

Πίνακας 9:Περίληψη Υποθέσεων

	N	%
Υποθέσεις Έγκυρα	93	100,0
Αφαιρεμένα ^a	0	,0

⁴Για την ακριβή παρουσίαση της Παραγοντικής Ανάλυσης βλ Παράρτημα πίνακα 10.

⁵Για την ακριβή παρουσίαση της στατιστικής σημαντικότητας των Μ.Ο βλ παράρτημα πίνακα 17.

Συνολο	93	100,0
--------	----	-------

a. Διαγραφή που βασίζεται σε όλες τις μεταβλητές της διαδικασίας

Πράγματι ο ένας παράγοντας συγκεντρώνει τις ερωτήσεις που αναφέρονται σε εσωτερικά στοιχεία ικανοποίησης, όπως είναι η επαγγελματική εξέλιξη, η απόκτηση περισσότερων γνώσεων και η κατάκτηση μιας υψηλής θέσης στο κοινωνικό σύνολο. Αντίστοιχα ο δεύτερος παράγοντας ομαδοποιεί τα εξωτερικά χαρακτηριστικά, όπως οι οικονομικές απολαβές, το ωράριο, η σχέση σπουδών και αντικειμένου εργασίας⁶.

Πίνακας 10
Μ.Ο για την Εργασιακή Ικανοποίηση

	Μ.Ο	Τυπική Απόκλιση	Τυπικό σφάλμα	Πλήθος
Εσωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση	5,2957	1,30983	,136	93
Εξωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση	4,7231	1,32054	,137	93

Υψηλότερο Μ.Ο συγκεντρώνει, όπως βλέπουμε ο παράγοντας της εσωτερικής Ικανοποίησης αλλά είναι αρκετά κοντά και με τον παράγοντα των εξωτερικών χαρακτηριστικών ικανοποίησης⁷.

Όσον αφορά στον παράγοντα Κινητοποίηση, μας έδειξε ότι όλες οι ερωτήσεις ομαδοποιούνται σε ένα παράγοντα.

Η ανάλυση Αξιοπιστίας μας έδωσε κι εδώ ένα ισχυρό δείκτη Cronbach's α φαίνεται στον ακόλουθο πίνακα (βλ.παράρτημα πίνακα 4):

Πίνακας 11 :Στατιστική Ανάλυση
Αξιοπιστίας Κινητοποίησης

	Πλήθος
Cronbach's Alpha	Ερωτημάτων

⁶ Βλ. Παράρτημα, πίνακα 11 για την παρουσίαση της Παρουσίαση της Παραγοντικής ανάλυσης

⁷ Βλ.Παράρτημα πίνακα 18 για τα τεστ σημαντικότητας των Μ.Ο.

Πίνακας 11 :Στατιστική Ανάλυση**Αξιοπιστίας Κινητοποίησης**

Cronbach's Alpha	Πλήθος Ερωτημάτων
,825	5

Πίνακας 12:Περίληψη Υποθέσεων

	N	%
Υποθέσεις Έγκυρα	93	100,0
Αφαιρεμένα ^a	0	,0
Συνολο	93	100,0

a. Διαγραφή που βασίζεται σε όλες τις μεταβλητές της διαδικασίας

Ας δούμε όμως τον Μ.Ο των θεμάτων αυτών ο οποίος θα μας δώσει επιπλέον πληροφορίες για τον παράγοντα.⁸

Πίνακας 13

Μ.Ο των ερωτήσεων του παράγοντα Κινητοποίηση στο σύνολο του δείγματος.

	Μ.Ο	Τυπική απόκλιση	Τυπικό σφάλμα	Πλήθος
Οικονομικές Απολαβές	5,2258	1,58203	,164	93
Λήψη Πρωτοβουλιών	5,4194	1,53455	,159	93
Ακολούθηση προδιαγεγραμμένου πλάνου εργασίας.	4,9032	1,37576	,143	93
Εξήγηση της γενικότερης στρατηγικής από τη διοίκηση	5,2151	1,50975	,157	93
Συμμετοχή στη στοχοθέτηση	5,6559	1,28955	,134	93

Θέτοντας στα άτομα την ερώτηση **τι είναι αυτό που τους ωθεί να αυξήσουν την απόδοση στην εργασία τους** και παρουσιάζοντάς τους τις ανωτέρω επιλογές, παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο Μ.Ο απαντήσεων έχουν η «Συμμετοχή στη στοχοθέτηση» και η «Λήψη πρωτοβουλιών».

⁸ Στατ. Σημαντικότητα των Μ.Ο βλ στο Παράρτημα πίνακα 19.

Ακολουθούν οι «Οικονομικές απολαβές» και στην τελευταία θέση έρχεται το «Προδιαγεγραμμένο πλάνο εργασίας». Τα αποτελέσματα αυτά επιβεβαιώνουν ότι πλέον ο σύγχρονος εργαζόμενος δεν κινητοποιείται απλώς λαμβάνοντας κάποια έκτακτη οικονομική αμοιβή, αλλά επιθυμεί να κατέχει περισσότερο στρατηγικό ρόλο μέσα στην επιχείρηση και να επενδύει στα ποιοτικά χαρακτηριστικά της δουλειάς του⁹.

Ας προσπαθήσουμε ,όμως να συσχετίσουμε τους παράγοντες μεταξύ τους. Παρακάτω ακολουθεί ο πίνακας συσχετισμών των παραγόντων Αυτοπραγμάτωση, Οικονομικές Ανάγκες και Κοινωνικές Ανάγκες με τον παράγοντα Κινητοποίηση.

Πίνακας 14
Συσχετίσεις Παραγόντων των κλιμάκων Αναγκών και Κινητοποίησης.

		Αυτοπραγμ άτωση	Οικονομικές Ανάγκες	Κοινωνικές Ανάγκες	Κινητοποίησ η
Αυτοπραγμάτωση	Συσχέτιση Pearson	1	,209*	,396**	,344**
	Επίπεδο Στατ. Σημαντικότητας		,044	,000	,001
Οικονομικές Ανάγκες	Συσχέτιση Pearson	,209*	1	,245*	,024
	Επίπεδο Στατ. Σημαντικότητας	,044		,018	,819
Κοινωνικές Ανάγκες	Συσχέτιση Pearson	,396**	,245*	1	,166
	Επίπεδο Στατ. Σημαντικότητας	,000	,018		,112
Κινητοποίηση	Συσχέτιση Pearson	,344**	,024	,166	1
	Επίπεδο Στατ. Σημαντικότητας	,001	,819	,112	

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

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

Αυτό που βλέπουμε εδώ είναι ότι ο παράγοντας Κινητοποίηση συσχετίζεται θετικά μόνο με τον παράγοντα της Αυτοπραγμάτωσης (δείκτης Pearson 0,344). Αν θέλουμε ,λοιπόν ,να εξάγουμε ένα συμπέρασμα μπορούμε να πούμε ότι οι μηχανισμοί που κινητοποιούν τον εργαζόμενο να

⁹ Για την παραγοντική ανάλυση βλ.παράρτημα πίνακα 12.

αποδώσει περισσότερο στην δουλειά του φαίνεται να είναι εσωτερικοί και να συσχετίζονται περισσότερο με την εκπλήρωση των προσδοκιών που έχει για τον εαυτό του και τις επιδιώξεις του παρά με το οικονομικό όφελος. Επιπλέον, ο παράγοντας Αυτοπραγμάτωση συσχετίζεται θετικά και με τις Κοινωνικές ανάγκες για εργασία. Οι Οικονομικές ανάγκες εμφανίζουν ασθενείς συσχετίσεις με την Αυτοπραγμάτωση και τις Κοινωνικές ανάγκες.

Οι απόψεις, συνεπώς, των εργαζομένων για την έννοια της εργασίας πριμοδοτούν τη σύγχρονη οπτική γωνία της συμμετοχής στη διοίκηση, της κάλυψης των ενδότερων αναγκών και τις κοινωνικοποίησης και απομακρύνονται από το αυστηρά διαμορφωμένο πλαίσιο των παραδοσιακών θεωριών των εργασιακών Σχέσεων που θεωρούσαν ότι την αποτελεσματικότητα στην εργασία την επιτύγχαναν οι οικονομικές αμοιβές και η πειθαρχία στα πλάνα της διοίκησης.

Ένα άλλο θέμα που προκύπτει στην ανάλυσή μας, είναι να δούμε πως συσχετίζουν τα άτομα την Εργασιακή Ικανοποίηση και την Κινητοποίηση. Δηλαδή πότε είναι πιο κινητοποιημένα να εργαστούν, όταν ικανοποιούνται οι εσωτερικές ανάγκες τους και οι μηχανισμοί υποκίνησης ή όταν είναι ικανοποιητικά τα τυπικά στοιχεία μιας εργασιακής θέσης?

Πίνακας 15

Δείκτες Συσχέτισης για τις κλίμακες Κινητοποίηση & Εργασιακή Ικανοποίηση

		Εσωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση	Εξωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση	Κινητοποίηση
Εσωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση	Συσχέτιση Pearson	1	,511**	,394**
	Επίπεδο Στατ. Σημαντικότητας		,000	,000
Εξωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση	Συσχέτιση Pearson	,511**	1	,291**
	Επίπεδο Στατ. Σημαντικότητας	,000		,005
Κινητοποίηση	Συσχέτιση Pearson	,394**	,291**	1
	Επίπεδο Στατ. Σημαντικότητας	,000	,005	
	Πλήθος	93	93	93

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

Και εδώ η πληροφορία που λαμβάνεται είναι συναφής με την προηγούμενη. Παρατηρούμε ότι η Κινητοποίηση συσχετίζεται θετικά και με τους δύο παράγοντες Ικανοποίησης σε μεγαλύτερο, όμως, βαθμό με την Εσωτερική Ικανοποίηση(δείκτης Pearson 0,511 για την Εσωτερική έναντι 0,291 για την Εξωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση). Συνεπώς μπορούμε να πούμε πως φαίνεται ότι η εσωτερική υποκίνηση είναι αυτή που περισσότερο κινητοποιεί τους εργαζόμενους να αυξήσουν την αποδοτικότητά τους.

Για να διευκρινίσουμε περισσότερο το αποτέλεσμα μας θα λάβουμε υπόψη μας και έναν άλλο δείκτη που αναφέρεται στις σύγχρονες και συμμετοχικές πρακτικές εργασίας. Ο δείκτης αυτός προέκυψε από την επεξεργασία της κλίμακας για τις εργασιακές σχέσεις, κατά την οποία εμφάνισαν εγκυρότητα μόνο η υποκλίμακα με τα θέματα σύγχρονης διοίκησης. Τα υποκείμενα ρωτήθηκαν όπως είδαμε κατά πόσο η συμμετοχή στις αποφάσεις της διοίκησης, η καλή σχέση με τους προϊσταμένους και η χρήση σύγχρονων εργαλείων επηρεάζει θετικά την απόδοσή τους.

Η ανάλυση Αξιοπιστίας της κλίμακας αυτής είναι(Βλ .Παράρτημα πίνακας 5) :

Πίνακας 16:Ανάλυση Αξιοπιστίας

Cronbach's Alpha	N of Items
,605	4

Πίνακας 17:Περίληψη Υποθέσεων

	N	%
Υποθέσεις Έγκυρα	93	100,0
Αφαιρεμένα ^a	0	,0
Συνολο	93	100,0

a. Διαγραφή που βασίζεται σε όλες τις μεταβλητές της διαδικασίας

Ακολουθεί η συσχέτιση του δείκτη αυτού με την Κινητοποίηση και την Εργασιακή Ικανοποίηση.

Πίνακας 18

Δείκτες συσχετίσεων ανάμεσα στις κλίμακες Κινητοποίηση , Σύγχρονες πρακτικές, Εργασιακή ικανοποίηση

		Σύγχρονες- Συμμετοχικές Πρακτικές	Κινητοποίηση	Εσωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση	Εξωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση
Σύγχρονες- Συμμετοχικές Πρακτικές	Συσχέτιση	1	,462**	,221*	,249*
	Pearson				
	Επίπεδο Στατ. Σημαντικότητας		,000	,034	,016
	Πλήθος	93	93	93	93

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

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

Όπως παρατηρούμε υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με τον παράγοντα της Κινητοποίησης¹⁰. Επιπλέον, διαπιστώνεται και σημαντική – σε χαμηλότερο επίπεδο (0.05) - συσχέτιση και με τους δύο παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης. Αυτό το αποτέλεσμα ενισχύει την υπόθεσή μας ότι η συμμετοχική και σύγχρονη προσέγγιση στο χώρο εργασίας αυξάνει και την Κινητοποίηση και την Ικανοποίηση και συνεπώς μεταφράζεται σε αύξηση της παραγωγικότητας.

3.4 ΚΛΙΜΑΚΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΦΑΙΝΟΜΕΝΩΝ (ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΣΜΟΣ – ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ)

Η επόμενη διάσταση στην ανάλυση των δεδομένων είναι όπως έχουμε δει το φαινόμενο του υπερκαταναλωτισμού και του διαφορετικού νοήματος που προσδίδει στην έννοια της εργασίας και της οικονομικής στενότητας. Από το δείγμα μας καταλήγουμε σε τέσσερις παράγοντες. Η «Επαγγελματική ανάπτυξη» συγκεντρώνει όλα τα θέματα που κάνουν λόγο για απόκτηση γνώσεων κι εμπειριών που αφορούν το εργασιακό αντικείμενο. Η οικονομική ευημερία ομαδοποιεί της ερωτήσεις που εμφανίζουν τους εργαζόμενους να αναζητούν περισσότερες οικονομικές απολαβές, παροχές κι ευκαιρίες για βελτίωση του βιοτικού επιπέδου μέσω της εργασίας. Ο παράγοντας «Ευτυχία στα ποιοτικά αγαθά» περιγράφει την αντίστοιχη τάση αλλά και την μη-θεώρηση του μισθού ως μέσο για την απόκτηση πλούτου. Και τέλος ο «Χρόνος παραμονής σε μια εργασιακή

¹⁰ Βλ παραγοντική ανάλυση παράρτημα πίνακας 13.

θέση» δείχνει κατά πόσο θεωρούν οι εργαζόμενοι την εργασιακή τους θέση ως εφήμερη και ταυτόχρονα δεν θεωρούν ο μισθός γίνεται πηγή απόκτησης περιουσίας¹¹.

Ακολουθεί η ανάλυση Αξιοπιστίας (για περαιτέρω διερεύνηση της αξιοπιστίας με διαγραφή ερωτημάτων βλ παράρτημα πίνακα 6).

Πίνακας 19:Ανάλυση Αξιοπιστίας

Κλίμακας Καταναλωτισμού

Cronbach's Alpha	Πλήθος Ερωτημάτων
,629	11

Πίνακας 20:Περίληψη Υποθέσεων

	N	%
Υποθέσεις Έγκυρα	93	100,0
Αφαιρεμένα ^a	0	,0
Συνολο	93	100,0

a. Διαγραφή που βασίζεται σε όλες τις μεταβλητές της διαδικασίας

Πίνακας 21

M.O Κλίμακας Καταναλωτισμού στο σύνολο του δείγματος

	M.O	Τυπική απόκλιση	Τυπικό σφάλμα	Πλήθος
Επαγγελματική ανάπτυξη	4,1774	,84986	,088	93
Οικονομική ευημερία	4,2559	1,05886	,110	93
Ευτυχία στα ποιοτικά αγαθά	5,5269	1,29876	,135	93
Χρόνος παραμονής στην εργασία	4,8925	1,59798	,166	93

Λαμβάνοντας τους M.O συμπεραίνουμε ότι τον μεγαλύτερο συγκεντρώνει ο παράγοντας «Ευτυχία στα ποιοτικά αγαθά». Μπορούμε να μιλήσουμε για μια τάση που εμφανίζει πριμοδότηση των

¹¹ Βλ.παράρτημα πίνακα 14 για την ακριβή εξαγωγή παραγόντων.

ποιοτικών αγαθών έναντι των υλικών . Στον ίδιο παράγοντα έχει ομαδοποιηθεί η άποψη ότι με τον μισθό δεν μπορείς να κάνεις πλέον περιουσία. Αυτό μπορεί να ερμηνευτεί ως απογοήτευση για τις σύγχρονες οικονομικές απολαβές –εν μέσω κρίσης- και στροφή στα ποιοτικά στοιχεία των ανθρωπίνων σχέσεων. Ακολουθεί ο χρόνος παραμονής στην εργασία με 4,89 που μας δείχνει ότι ενυπάρχει μια μέτρια προς υψηλή τάση για μετακίνηση στην αγορά εργασίας, αλλά ο λόγος για αυτήν δεν διασαφηνίζεται αν είναι η Οικονομική ευημερία ή η επαγγελματική ανάπτυξη. Τα δύο θέματα είναι αρκετά κοντά με μεγαλύτερο βέβαια Μ.Ο την Οικονομική ευημερία¹².

Παρακάτω ακολουθεί ο πίνακας που προέκυψε από τις θετικές συσχετίσεις της κλίμακας του καταναλωτισμού με τις κλίμακες των Αναγκών, της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Κινητοποίησης.

Πίνακας 22

Συσχετίσεις κλίμακας Καταναλωτισμού , Αναγκών, Κινητοποίησης, Εργασιακής ικανοποίησης

	Αυτοπραγμ άτωση	Οικονομικές Ανάγκες	Εσωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση	Εξωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση	Κοινωνικές Ανάγκες	Κινητοπ οίηση
Επαγγελματική Ανάπτυξη	0,303(sig 0,01)	0,29(sig 0,01)	3.14(sig 0,01)	0,309(sig 0,01)		
Ευτυχία στα ποιοτικά αγαθά	0,236(sig0, 05)		0,255 (Sig 0,05)	0,224(sig 0,05)	0,209(Sig 0,05)	0,218 (Sig.0,05)
Οικονομική Ευημερία				0,242(sig 0,05)		

Οι τρεις παράγοντες που αλληλεπιδρούν στατιστικά σημαντικά είναι ο παράγοντας Επαγγελματική Ανάπτυξη , ο παράγοντας Ευτυχία στα ποιοτικά αγαθά και ο παράγοντας Οικονομική Ευημερία.

Η Επαγγελματική ανάπτυξη συσχετίζεται θετικά (με σημαντικότητα 0,01) περισσότερο με την Εσωτερική Ικανοποίηση(0,314) , ακολούθως με την Εξωτερική Ικανοποίηση(0,309) , στη συνέχεια με την Αυτοπραγμάτωση (0,303) και τέλος με τις Οικονομικές ανάγκες. Τόσο, οι παράγοντες

¹²¹² Στατ. Ανάλυση των Μ.Ο της κλίμακας Καταναλωτισμού υπάρχει στο Παράρτημα πίνακας 20

συσχέτισης, όσο και τα μεγέθη των συσχετίσεων αυτών δείχνουν να υπάρχει μεγαλύτερη διασύνδεση της Επαγγελματικής Ανάπτυξης με την ικανοποίηση εσωτερικών αναγκών κι ακολούθως με τις οικονομικές ανάγκες. Βεβαίως, η αναπαράσταση της Επαγγελματικής ανάπτυξης συνδέεται και με τα δύο χαρακτηριστικά.

Στη συνέχεια, παρατηρούμε θετικές συσχετίσεις του παράγοντα «Ευτυχία στα ποιοτικά αγαθά» (με στατιστική σημαντικότητα 0,05) και με δείκτες Pearson πολύ κοντινούς με την Εσωτερική (0,255) και την Εξωτερική(0,224) Εργασιακή Ικανοποίηση, με την Αυτοπραγμάτωση (0,236), τις Κοινωνικές ανάγκες(0,209) και την Κινητοποίηση(0,218). Σημειώνουμε ότι η Κινητοποίηση συσχετίζεται μόνο με αυτό τον παράγοντα. Το γεγονός ότι ο παράγοντας αυτός μας δίνει μέτριες συσχετίσεις με όλες σχεδόν τις κλίμακες, μπορεί να ερμηνευθεί ότι αφορά μια γενικότερη αξία που υποστηρίζεται ανεξάρτητα από τις εργασιακές επιδιώξεις των ατόμων. Θα δούμε περισσότερα για αυτών ακολούθως στην ανάλυση των Αξιών.

Τέλος, έχουμε την στατιστικά σημαντική (0.05) θετική συσχέτισης του παράγοντα Οικονομικής ευημερίας με την Εξωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση (0,245). Αυτό θεωρείται αναμενόμενο εφόσον ο πρώτος παράγοντας καλύπτει την επιδίωξη των εργαζομένων για καλύτερο βιοτικό οικονομικό επίπεδο, πράγμα που –όπως έχουμε δει- εκφράζεται και από την Εξωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση.

Η κλίμακα της Παγκοσμιοποίησης στη στατιστική ανάλυση δίνει τέσσερις παράγοντες.

Η αξιοπιστία της είναι μέτρια, όπως βλέπουμε και στον παρακάτω πίνακα. Ωστόσο αποφασίστηκε η χρήση της για την εξαγωγή σημαντικών συμπερασμάτων(για περαιτέρω διερεύνηση της αξιοπιστίας με διαγραφή ερωτημάτων βλ παράρτημα πίνακα 7).

Πίνακας 23 :Στατιστική Αξιοπιστίας

Κλίμακας Παγκοσμιοποίησης

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Με βάση σπάντα ερωτήματα	Πλήθος Ερωτημάτων
,607	,615	15

Πίνακας 24:Περίληψη Υποθέσεων

	N	%
Υποθέσ Έγκυρα	66	71,0
εις Αφαιρεμένα	27	29,0
Σύνολο	93	100,0

α. Διαγραφή που βασίζεται σε όλες τις μεταβλητές της διαδικασίας.

Ο πρώτος είναι η «Εργασία στο εξωτερικό» που δείχνει την τάση των εργαζομένων να μετακινηθούν από τη χώρα μας λόγω αναζήτησης εργασίας. Ο δεύτερος αναφέρεται στην αποδυνάμωση των Εργατικών συνδικάτων , ο τρίτος την σημερινή «Εργασιακή ευελιξία» κι ο τέταρτος την «Εργασιακή ανασφάλεια»¹³.

Πίνακας 25

Μ.Ο Κλίμακας Παγκοσμιοποίησης στο σύνολο του δείγματος

	Μ.Ο	Τυπική απόκλιση	Τυπικό σφάλμα	Πλήθος
Εργασία στο Εξωτερικό	4,4391	1,32607	,138	92
Εργατικά Συνδικάτα	2,76630	1,453399	,152	92
Εργασιακή Ευελιξία	3,6522	1,08812	,113	92
Εργασιακή Ανασφάλεια	3,8804	1,32260	,138	92

Ο υψηλότερος Μ.Ο της κλίμακας είναι η Εργασία στο εξωτερικό. Παρατηρούμε ότι υπάρχει μια μέτρια προτίμηση των εργαζομένων για μετακίνηση σε κάποιο άλλο κράτος κι ότι παρόλο που δεν συγκεντρώνει υψηλό βαθμό , με το Μ.Ο 4,39 συμπεραίνουμε ότι έχει τεθεί ως ζήτημα στη σκέψη των Ελλήνων Εργαζομένων. Αμέσως ακολουθεί η «εργασιακή ανασφάλεια» η οποία συγκεντρώνει Μ.Ο 3,88 ο οποίος δεν είναι υψηλός. Η εργασιακή ευελιξία που ακολουθεί με Μ.Ο 3,65 μας δείχνει ότι οι εργαζόμενοι δεν είναι ιδιαίτερα διατεθειμένοι να προσαρμοστούν σε περισσότερο ευέλικτες μορφές εργασίας. Τέλος , η σημασία των εργατικών συνδικάτων ως πρακτική διευκόλυνσης της εργασιακής πραγματικότητας διαφαίνεται ιδιαίτερα χαμηλή με Μ.Ο 2,76¹⁴.

Στο σημείο αυτό μπορούμε να συσχετίσουμε το χώρο εργασίας με δύο θέματα της παραπάνω κλίμακας.

¹³ Για ακριβή εξαγωγή παραγόντων βλ.παράρτημα πίνακα 15.

¹⁴ Στατ. Ανάλυση των Μ.Ο για την Κλίμακα της Παγκοσμιοποίησης υπάρχει στο παράρτημα, πίνακας 21

Πίνακας 26

Μ.Ο Για την Εργασιακή Ευελιξία και την Εργασιακή Ανασφάλεια ανά είδος επιχείρησης.

		Πλήθος	Μ.Ο	Τυπική Απόκλιση	Τυπικό Σφάλμα
Εργασιακή Ευελιξία	ιδιωτική ελληνική	54	3,6157	1,19127	,16211
	Πολυεθνική	23	4,0000	,92932	,19378
	δημόσιος τομέας	16	3,1719	,80477	,20119
	Total	93	3,6344	1,09567	,11362
Εργασιακή Ανασφάλεια	ιδιωτική ελληνική	54	3,6481	1,28720	,17517
	Πολυεθνική	23	4,0435	1,27843	,26657
	δημόσιος τομέας	16	4,3750	1,38444	,34611
	Total	93	3,8710	1,31856	,13673

Βλέπουμε ότι η εργασιακή ευελιξία είναι μεγαλύτερη στο πολυεθνικό περιβάλλον εργασίας και μικρότερη στο Δημόσιο τομέα , ενώ η εργασιακή ανασφάλεια μεγαλύτερη στο Δημόσιο τομέα και μικρότερη στις ελληνικές ιδιωτικές εταιρίες. Αυτό μπορεί να ερμηνευθεί ως αποτέλεσμα της σύγχρονης οικονομικής κατάστασης της χώρας μας, όπου οι όροι εργασίας στο Δημόσιο τομέα έχουν υποστεί μεγάλες αλλαγές.

Αν δούμε και τη μεταξύ τους συσχέτιση θα διαπιστώσουμε ότι συσχετίζονται θετικά και στατιστικά σημαντικά. Η εργασιακή ανασφάλεια προκαλεί σκέψεις για εργασιακή ευελιξία , δηλαδή για μετατροπή των όρων εργασίας παρόλο που το δείγμα μας δεν την έχει φορτίσει με υψηλούς Μ.Ο.

Πίνακας 27

Συσχετίσεις Εργασιακής ευελιξίας & Εργασιακής Ανασφάλειας

		Εργασιακή Ευελιξία	Εργασιακή Ανασφάλεια
Εργασιακή Ευελιξία	Συσχέτιση Pearson	1	,276**
	Επίπεδο Στατ. Σημαντικότητας		,007
	Πλήθος	93	93
Εργασιακή Ανασφάλεια	Συσχέτιση Pearson	,276**	1
	Επίπεδο Στατ. Σημαντικότητας	,007	
	Πλήθος	93	93

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

Ακολούθως, παρατηρούμε ότι μια σημαντική διαφοροποίηση της θετικής τάσης για εργασία στο εξωτερικό από τα άτομα που εργάζονται σε πολυεθνική εταιρία, έναντι των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις και το δημόσιο τομέα.

Πίνακας 28

Μ.Ο της Εργασίας στο εξωτερικό ανά είδος επιχείρησης

Εργασία στο Εξωτερικό

	Πλήθος	Μ.Ο	Τυπική Απόκλιση	Τυπικό Σφάλμα
ιδιωτική ελληνική	53	4,1585	1,26269	,17344
Πολυεθνική	23	5,3652	1,19034	,24820
δημόσιος τομέας	16	4,0375	1,13893	,28473
Total	92	4,4391	1,32607	,13825

ANOVA

Εργασία στο Εξωτερικό

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	26,481	2	13,240	8,824	,000
Within Groups	133,538	89	1,500		
Total	160,019	91			

Αυτό χρειάζεται περισσότερη μελέτη σε μια νέα έρευνα με θέμα τη διαφορετικότητα των όρων εργασίας των Πολυεθνικών έναντι των Ελληνικών επιχειρήσεων, όπου ενδεχομένως οι πρώτες να εξοικειώνουν μέσω ταξιδιών και άλλων μέσων το προσωπικό τους με την ιδέα της εργασίας σε άλλο κράτος.

Ο παρακάτω πίνακας περιγράφει τις θετικές συσχετίσεις που μας έδωσε η κλίμακα για την Παγκοσμιοποίηση με τις κλίμακες των Αναγκών, της Ικανοποίησης και της Κινητοποίησης.

Πίνακας 29

Συσχετίσεις κλίμακας Παγκοσμιοποίησης, Αναγκών,

Κινητοποίησης, Εργασιακής ικανοποίησης

	Αυτοπραγμάτωση	Κοινωνικές ανάγκες	Εσωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση	Κινητοποίηση
Εργασιακή Ευελιξία	0,247(sig0,05)		0,348 (sig 0,01)	0,218(sig 0,05)

Εργατικά Συνδικάτα		0,33(sig 0,01)		
-----------------------	--	-------------------	--	--

Συσχετίστηκαν μόνο οι παράγοντες Εργασιακή ευελιξία και Εργατικά συνδικάτα. Ο πρώτος με την Αυτοπραγμάτωση(δείκτης Pearson 0,247) , την Εσωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση(δείκτης Pearson 0,348) και την Κινητοποίηση(δείκτης Pearson 0,218). Ο δεύτερος με τις Κοινωνικές ανάγκες (δείκτης Pearson 0,330), πράγμα που είναι συνυφασμένο με την κοινωνική υπόσταση του συνδικαλισμού.

3.5 ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΩΝ

Συνεχίζουμε με την ανάλυση των Μ.Ο στην κλίμακα των αξιών.

Παρουσιάζουμε αρχικά την ανάλυση Αξιοπιστίας της κλίμακας(για περαιτέρω διερεύνηση της αξιοπιστίας με διαγραφή ερωτημάτων βλ παράρτημα πίνακα 8):

Πίνακας 30 : Ανάλυση

Αξιοπιστίας κλίμακας Αξιών

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	20

Πίνακας 31:Περίληψη Υποθέσεων

	N	%
Υποθέσεις Έγκυρα	93	100,0
Αφαιρεμένα ^a	0	,0
Συνολο	93	100,0

a. Διαγραφή που βασίζεται σε όλες τις μεταβλητές της διαδικασίας

Τον υψηλότερο Μ.Ο έχει συγκεντρώσει η αξία της Καλοσύνης (Μ.Ο 5,97) και ακολουθεί η Ασφάλεια (Μ.Ο 5,77), η Αυτό-κατεύθυνση(Μ.Ο 5,75) και η Παγκόσμια Οπτική (Μ.Ο 5,67). Η Επιτυχία , ο Ηδονισμός, ο Αυθορμητισμός και η Παράδοση ακολουθούν και συγκεντρώνουν Μ.Ο κοντά στο 5. Χαμηλότερες αποδείχθηκαν στις προτιμήσεις οι αξίες της Δύναμης και της Συμμόρφωσης. Η αξία του Ηδονισμού και η Αξία της Δύναμης δεν μπορεί να χρησιμοποιηθούν στις

αναλύσεις μας διότι η μεταξύ των ερωτημάτων τους συσχέτιση δεν απεδείχθη Στατιστικά σημαντική (βλ. παράρτημα πίνακας 24).

Πίνακας 32

Μ.Ο Κλίμακας αξιών

	Μ.Ο	Τυπική Απόκλιση	Τυπικό Σφάλμα	N
Καλοσύνη	5,9731	,84173	,87	93
Παγκόσμια Οπτική	5,6720	1,20121	,125	93
Αυτο-Κατεύθυνση	5,7527	1,22169	,127	93
Αυθορμητισμός	4,9409	1,22219	,127	93
Ηδονισμός	5,0806	1,06396	,110	93
Επιτυχία	5,1720	1,17837	,122	93
Δύναμη	4,1989	1,09132	,113	93
Ασφάλεια	5,7742	1,13136	,117	93
Συμμόρφωση	4,1882	1,31031	,136	93
Παράδοση	5,0376	1,17083	,121	93

Οι αξίες όπως έχουμε ήδη δει επηρεάζουν και διαμορφώνουν τις σκέψεις και τις επιλογές των ατόμων σε όλα τα επίπεδα της ζωής τους. Μπορούμε να δούμε κάποιες πολύ ενδιαφέρουσες συσχετίσεις που παρατηρήθηκαν μεταξύ των αξιών και των παραγόντων των εργασιακών κλιμάκων¹⁵.

Ξεκινώντας από την κλίμακα των αναγκών, παρατηρήθηκαν συσχετίσεις τους με τις αξίες, με τον τρόπο που απεικονίζεται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 33

Συσχετίσεις κλίμακας Αξιών & Αναγκών

	ΑΣΦΑΛΕΙΑ	ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ
Αυτοπραγμάτωση		0,245 (sig 0,05)
Οικονομικές Ανάγκες	0,232 (sig 0,05)	

¹⁵ Στατιστική ανάλυση της Κλίμακας Αξιών υπάρχει στο παράρτημα , πίνακας 22.

Κοινωνικές Ανάγκες	0,339 (sig 0,01)	0,273 (sig 0,01)
-----------------------	---------------------	------------------

Η πιο ισχυρά σημαντική συσχέτιση είναι αυτή των κοινωνικών αναγκών με την ασφάλεια και τη συμμόρφωση. Ακολούθως η Αυτοπραγμάτωση συσχετίζεται με την Συμμόρφωση και οι Οικονομικές ανάγκες με την αξία της Ασφάλειας. Δηλαδή, όσοι έχουν προμοδοτήσει τις παραπάνω ανάγκες είναι και θετικά διακείμενοι με τις παραπάνω ανάγκες.

Όσον αφορά στην Εργασιακή Ικανοποίηση, συσχετίζεται στατιστικά σημαντικά μόνο ο παράγοντας Εξωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση με την αξία Δύναμη και Ασφάλεια όπως βλέπουμε παρακάτω.

Πίνακας 34

Συσχετίσεις κλίμακας Αξιών & Εργασιακής Ικανοποίησης

	ΕΠΙΥΧΙΑ	ΑΣΦΑΛΕΙΑ
Εξωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση	0,23 (sig 0,05)	0,291 (sig 0,05)

Αν το δούμε συνδυαστικά με τα ευρήματα του επόμενου πίνακά συσχέτισης της έννοιας του Καταναλωτισμού με τις αξίες, όπου βλέπουμε πως ο παράγοντας Οικονομική Ευημερία συσχετίζεται ακριβώς με τις ίδιες αξίες, μπορούμε να πούμε ότι ενισχύεται το συμπέρασμα πως όσοι επιζητούν βελτίωση των οικονομικών τους εσόδων μέσω της εργασίας, καθώς και του επιπέδου ζωής τους, έχουν σχηματίσει ένα σύστημα αξιών που βασίζεται στην επιθυμία απόκτησης Δύναμης και Ασφάλειας. Επιπλέον, παρατηρήθηκε θετική συσχέτιση της Επαγγελματική ανάπτυξης με την αξία της αυτό-κατεύθυνσης. Οι εργαζόμενοι, που ενδιαφέρονται να αναπτύξουν το επαγγελματικό τους επίπεδο θεωρούν σημαντικό να μπορούν να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες στην εργασία τους. Τέλος, παρατηρούμε συσχέτιση του παράγοντα «Ευτυχία στα ποιοτικά αγαθά» με την αξία της Καλοσύνης.

Πίνακας 35

Συσχετίσεις κλίμακας Αξιών & Καταναλωτισμού

	ΕΠΙΤΥΧΙΑ	ΑΣΦΑΛΕΙΑ	ΑΥΤΟ-ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ	ΚΑΛΟΣΥΝΗ
Οικονομική Ευημερία	0,529(sig 0,01)	0,339(sig 0,01)		
Επαγγελματική Ανάπτυξη			0,263(sig 0,05)	
Ευτυχία στα ποιοτικά αγαθά				0,341(sig 0,01)

Όσον αφορά στην τάση για Εργασία στο εξωτερικό (παρατηρούμε τον παρακάτω πίνακα) βλέπουμε ότι λαμβάνουμε θετικές συσχετίσεις με την αξία του Αυθορμητισμού και της Ασφάλειας. Προφανώς, η απόφαση για να ,μετακομίσει κάποιος εργαζόμενος σε ένα άλλο κράτος για εργασία επιθυμεί ένα σημαντικό βαθμό αυθορμητισμού. Από την άλλη πλευρά, η αναζήτηση ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος αποδεικνύεται πρωτεύουσας σημασίας στη σύγχρονη εποχή που βιώνουμε. Επιπλέον, η Εργασιακή Ευελιξία και η Εργασιακή ανασφάλεια συσχετίζονται θετικά και με ισχυρή στατιστική σημαντικότητα με την αξία της Παγκόσμιας οπτικής (επίπεδο στατ. Σημαντικότητας 0.01) και με τη Συμμόρφωση (επίπεδο στατ. Σημαντικότητας 0.05).

Πίνακας 36

Συσχετίσεις κλίμακας Αξιών & Παγκοσμιοποίησης

	ΑΥΘΟΡΜΗΤΙΣΜΟΣ	ΑΣΦΑΛΕΙΑ	ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΟΠΤΙΚΗ	ΕΠΙΤΥΧΙΑ	ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ
Εργασία στο Εξωτερικό	0,284 (sig 0,01)	0,248(sig 0,05)			
Εργασιακή Ευελιξία			0,307(sig 0,01)	0,225(sig 0,05)	0,206(sig0,05)
Εργασιακή Ανασφάλεια			0,318(sig 0,01)		0,243 (sig0,05)

3.6 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Στο τελευταίο τμήμα της έρευνας αυτής θέλαμε να δούμε τι πιστεύουν οι εργαζόμενοι της χώρας μας για τα αίτια της Οικονομικής Κρίσης που βιώνουμε σήμερα. Προχωράμε, λοιπόν, με την ανάλυση των αποτελεσμάτων για αυτή την κλίμακα.

Ακολουθώς βλέπουμε κι εδώ υψηλή Αξιοπιστία(για περαιτέρω διερεύνηση της αξιοπιστίας με διαγραφή ερωτημάτων βλ παράρτημα πίνακα 9):

**Πίνακας 37: Ανάλυση
Αξιοπιστίας Κλίμακας Αιτιών
Οικονομικής Κρίσης**

Cronbach's Alpha	Πλήθος Ερωτημάτων
,778	22

Πίνακας 38:Περίληψη Υποθέσεων

	N	%
Υποθέσεις Έγκυρα	93	100,0
Αφαιρεμένα ^a	0	,0
Συνολο	93	100,0

a. Διαγραφή που βασίζεται σε όλες τις μεταβλητές της διαδικασίας

Η κλίμακα των αιτιών της Οικονομικής Κρίσης στη χώρα μας, έδειξε επτά διαφορετικούς παράγοντες, οι οποίοι διαφοροποιούνται σε κάποιο βαθμό από την αρχική κι εννοιολογική ομαδοποίηση που παρουσιάστηκε στο προηγούμενο μέρος της εργασίας και αφορούσε στο ερωτηματολόγιο της έρευνας.

**Πίνακας 39
Μ.Ο Παραγόντων Αιτιών Οικονομικής Κρίσης**

	Μ.Ο	Τυπική απόκλιση	Τυπικό Σφάλμα	N
Κοινωνικοπολιτικές Πρακτικές	5,3978	1,19691	,124	93
Οικονομικές πρακτικές	5,4172	1,17535	,122	93
Πρακτικές Ελληνικού Κράτους	6,4435	,66362	,069	93

Εξωτερικοί Παράγοντες	4,2832	1,37432	,143	93
Έλλειψη Παραγωγής	5,6613	1,34561	,140	93
Παγκόσμιο Φαινόμενο	4,5161	1,72332	,179	93
Κομματικοποίηση	5,6129	1,42213	,147	93

Αρχικά έχουμε τον παράγοντα «Πρακτικές του Ελληνικού κράτους» όπου συγκεντρώνει και τον μεγαλύτερο Μ.Ο (6,44) . Εδώ έχουμε την ομαδοποίηση θεμάτων που αφορούν την έλλειψη του κρατικού ελέγχου στα Δημόσια Οικονομικά, την κατασπατάληση των χρηματικών κεφαλαίων της Ε.Ε , την αλόγιστη πρόσληψη εργαζομένων στο Δημόσιο και την διαφθορά και την ανικανότητα της πολιτικής μας ηγεσίας.

Στη συνέχεια και με διαφορά περίπου ενός βαθμού κατατάσσεται ο παράγοντας «Έλλειψη παραγωγής»(Μ.Ο 5.66). Αυτός αναφέρεται στην απουσία βιομηχανικής παραγωγής , αλλά και στην ταυτόχρονη αδράνεια της χώρας μας έναντι στην αξιοποίηση των τουριστικών της υποδομών.

Το αμέσως επόμενο αίτιο της Οικονομικής Κρίσης στη χώρα μας που περιλαμβάνει μόνο ένα ερώτημα , αλλά στέκεται ως παράγοντας από μόνο του και μάλιστα συγκεντρώνει Μ.Ο απαντήσεων 5,61 είναι η Κομματικοποίηση του Δημόσιου που εμποδίζει την ανάπτυξη ενός αξιοκρατικού περιβάλλοντος¹⁶.

Ακολουθούν οι «Οικονομικές Πρακτικές» (Μ.Ο 5,42) που ομαδοποιούν παράγοντες όπως η εισαγωγή και κακή χρήση του Ευρώ, η κερδοσκοπία έναντι της οικονομίας μας, η υπερβολική ακρίβεια των προϊόντων, η ανεξέλεγκτη δανειοδότηση των νοικοκυριών από τις τράπεζες, οι

¹⁶ Βλ. πίνακα 16 με τις ακριβείς παραγοντικές αναλύσεις.

τεράστιες αμοιβές ορισμένων κρατικών στελεχών (golden boys) και η οικονομική εξασθένηση δημόσιων φορέων από ιδιώτες προμηθευτές.

Στη συνέχεια ταξινομείται-βάση προτιμήσεως- ο παράγοντας «Κοινωνικοπολιτικές πρακτικές» (Μ.Ο 5.39), ο οποίος περιλαμβάνει αρκετά μεγάλο αριθμό θεμάτων , όπως η γραφειοκρατία του δημοσίου τομέα, η προτίμηση που δείχνουν οι έλληνες εργαζόμενοι στη σιγουριά του, η τάση της κοινωνίας μας να καταναλώνει περισσότερο από όσο παράγει, η γενικότερη διαφθορά των ηθικών αξιών και η υποχώρηση της πολιτικής ηγεσίας του τόπου μας σε συνδικαλιστικές πιέσεις.

Προτελευταίος είναι ο παράγοντας που περιγράφει την Οικονομική κρίση ως Παγκόσμιο Φαινόμενο (Μ.Ο 4,56) και τέλος, με ένα μικρό Μ.Ο (4,28) βλέπουμε ως αίτιο της κρίσης τους εξωτερικούς παράγοντες. Αυτοί δεν είναι άλλοι από την τέλεση των ολυμπιακών αγώνων, τη συνομωσία εναντίον της χώρας μας από ξένες δυνάμεις και την πρακτική της χειραγώγησης των ασθενέστερων από τους ισχυρότερους¹⁷.

¹⁷ Στατιστική Ανάλυση της Κλίμακας για την Οικονομική Κρίση Υπάρχει στο παράρτημα πίνακας 23.

4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα ερευνητική εργασία είχε ως σκοπό να μελετήσει τις Κοινωνικές αναπαραστάσεις του σύγχρονου εργατικού δυναμικού. Πιο συγκεκριμένα, να απαντήσει σε ερωτήματα όπως , πώς θεωρούν την άσκηση εργασίας οι εργαζόμενοι, ως ανάγκη για επιβίωση ή ως κάλυψη των ενδότερών τους αναγκών; Κι επιπλέον πως έχουν επηρεάσει, τόσο τα ευρύτερα κοινωνικά συστήματα, όσο και τα προσωπικά τους συστήματα αξιών την άποψή τους για την ίδια την εργασία και κατά συνέπεια τις επιλογές τους στη ζωή; Τέλος, έγινε μια σημαντική προσπάθεια διερεύνησης του τι θεωρούν οι εργαζόμενοι ως αίτιο για την Οικονομική κρίση που σήμερα βιώνουμε στη χώρα μας.

Το δείγμα αποτελείται από άτομα με Μ.Ο ηλικίας τα 29 έτη και το μεγαλύτερο ποσοστό από αυτά απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα. Όσον αφορά στην πρώτη κλίμακα που αφορούσε στην ανάγκη για εργασία , το μεγαλύτερο Μ.Ο απαντήσεων συγκέντρωσαν οι Οικονομικές ανάγκες, που σχετίζονται με την αμοιβή και τον βιοπορισμό. Πολύ κοντά σε αυτές όμως ταξινομήθηκε η ανάγκη για Αυτοπραγμάτωση , η οποία συσχετίζεται θετικά με αρκετούς παράγοντες , όπως θα δούμε στη συνέχεια. Οι Κοινωνικές ανάγκες ήρθαν αρκετά χαμηλότερα στις προτιμήσεις των εργαζομένων.

Επιπλέον, η κλίμακα για την Εργασιακή Ικανοποίηση, επιβεβαίωσε τη θεωρία του Herzberg κι έδειξε ότι ταξινομείται σε δύο παράγοντες σε έναν που συγκεντρώνει τα ποιοτικά χαρακτηριστικά εργασιακής ικανοποίησης , δηλαδή ότι αφορά την επαγγελματική ανέλιξη, την αναγνώριση των προσπαθειών, την απόκτηση νέων γνώσεων , και σε έναν που συγκεντρώνει τα τυπικά χαρακτηριστικά που ικανοποιούν έναν εργαζόμενο δηλαδή το ύψος των οικονομικών απολαβών και ενός ωραρίου που αφήνει ελεύθερο χρόνο. Ο Μ.Ο του παράγοντα Εσωτερικής Εργασιακής Ικανοποίησης είναι υψηλότερος από τον παράγοντα Εξωτερικής Εργασιακής Ικανοποίησης. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει ένα μικρό προβάδισμα των εσωτερικών στοιχείων ικανοποίησης έναντι των εξωτερικών.

Η κλίμακα για την Κινητοποίηση- δηλαδή για τα χαρακτηριστικά εκείνα που ωθούν τους εργαζόμενους να αυξήσουν την παραγωγικότητα τους -αναλύθηκε σε έναν μόνο παράγοντα. Αν δούμε όμως τους Μ.Ο απαντήσεων των εσωτερικών της αξόνων , διαπιστώνουμε ότι τον υψηλότερο συγκεντρώνει η Συμμετοχή του εργαζόμενου στη στοχοθέτηση (Μ.Ο 5,62). Δηλαδή οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι περισσότερο από τους άλλους παράγοντες –ακόμα κι από την αύξηση

των οικονομικών απολαβών (Μ.Ο 5,22)- η συμμετοχή τους στη διαδικασία συμφωνίας των στόχων τους, τους δίνει ώθηση για να αυξήσουν την απόδοσή τους. Αμέσως μετά, κατατάσσεται η Λήψη πρωτοβουλιών που συνάδει και με τη συμμετοχή στη στοχοθέτηση , η αύξηση –όπως είδαμε- των οικονομικών απολαβών και τέλος , με το μικρότερο Μ.Ο(4,90) η Εξήγηση από την διοίκηση του στρατηγικού πλάνου της επιχείρησης.

Περνώντας στις συσχετίσεις μεταξύ κλιμάκων και παραγόντων , διαπιστώνουμε ότι η κλίμακα της Κινητοποίησης συσχετίζεται θετικά με τον παράγοντα Αυτοπραγμάτωση (δείκτης Pearson 0,344 και στατ. σημαντικότητα 0,01). Από αυτό μπορούμε να συμπεράνουμε ευθέως ότι η κάλυψη αυτής της ομάδας αναγκών και η ανάπτυξη μιας αντίστοιχης κουλτούρας που θα προσφέρει γνώση , αναγνώριση των προσπαθειών και ευκαιρίες για εξέλιξη είναι το κλειδί για την επίτευξη αυξημένης εργασιακής απόδοσης. Αυτή τη λογική έρχεται να ενισχύσει και η συσχέτιση της Κινητοποίησης με την Εργασιακή Ικανοποίηση. Παρατηρούμε θετικές συσχετίσεις και με τους δύο παράγοντες, με μεγαλύτερο δείκτη Pearson με την Εσωτερική Εργασιακή Ικανοποίηση (0,511). Επιπλέον, η Κινητοποίηση αλληλεπιδρά θετικά και με την Κλίμακα «Σύγχρονη-Συμ(5,62) συμμετοχική Διοίκηση» (δείκτης Pearson 0,469 , στατ.σημαντ. 0,01). Αυτό δείχνει ότι υπάρχει μια στροφή στη σκέψη του σύγχρονου εργατικού δυναμικού, το οποίο επιθυμεί να έχει *ενεργό ρόλο και στο στρατηγικό σχεδιασμό των επιχειρησιακών πλάνων*.

Περνώντας στο πεδίο των Κοινωνικών θεωρήσεων συνεχίζουμε με την κλίμακα για τον Καταναλωτισμό , που έχει ως βάση το σκεπτικό του Zygmound Bauman(Bauman,1998). Εδώ μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι δεν εντυπώθηκε μεγάλη τάση των ατόμων για κατανάλωση , ως μέσο Ικανοποίησης των εργασιακών τους αναγκών , καθώς δεν διαπιστώθηκε καμία στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τις εν λόγω κλίμακες που να δικαιολογεί τέτοιου είδους ευρήματα. Αυτό που είδαμε είναι πριμοδότηση των ποιοτικών αγαθών έναντι του καταναλωτισμού, καθώς ο μεγαλύτερος Μ.Ο της κλίμακας ήταν στον παράγοντα «Ευτυχία στα ποιοτικά αγαθά»(Μ.Ο 5,53). Όσον αφορά τη συσχέτιση της κλίμακας αυτής με τις προηγούμενες βλέπουμε ότι ο παράγοντας «Οικονομική ευημερία» που μετράει ουσιαστικά την τάση των ατόμων να ζητούν την οικονομική ανέλιξη στην εργασία τους και τη δυνατότητα για περισσότερη κατανάλωση αγαθών , συσχετίζεται θετικά μόνο με τις Οικονομικές ανάγκες από την κλίμακα αναγκών (δείκτης Pearson 0,242). Αρκετές , αντίθετα συσχετίσεις παρατηρούμε ανάμεσα στον παράγοντα «Επαγγελματική Ανάπτυξη» και τους παράγοντες Αυτοπραγμάτωσης, Οικονομικών αναγκών , Εσωτερική κι Εξωτερική επαγγελματική ικανοποίηση. Το ίδιο συμβαίνει και με τον παράγοντα «Ευτυχία στα

ποιοτικά αγαθά» (συσχέτιση με όλες τους παραπάνω παράγοντες , εκτός των Οικονομικών αναγκών). Καταλήγουμε, λοιπόν, πως η έννοια της προτίμησης της Οικονομικής Ευημερίας και του καταναλωτισμού ακριβών υλικών αγαθών , φαίνεται αποδυναμωμένη στο σύνολο του δείγματος.

Συνεχίζοντας με την κλίμακα για την Παγκοσμιοποίηση βλέπουμε αρκετά ενισχυμένες (σε σχέση με τους παράγοντες της κλίμακας) στο σύνολο του δείγματος την τάση για «Εργασία στο εξωτερικό»(Μ.Ο 4,44) την αίσθηση της «Εργασιακής Ανασφάλειας»(3,88), ενώ ακολουθεί μια μέτρια προσέγγιση στην «Εργασιακή ευελιξία»(3.65) και ο μικρότερος – από άποψη Μ.Ο στο σύνολο του δείγματος – παράγοντας , η εμπιστοσύνη στα «Εργατικά συνδικάτα»(2,77). Οι θεωρίες για τις αλλαγές που έχει επιφέρει η Παγκοσμιοποίηση και που έχουμε ήδη περιγράψει στις εργασιακές σχέσεις φαίνεται να επιβεβαιώνονται. Ωστόσο, η εργασία στο εξωτερικό φαίνεται να προτιμάται από τους υπάλληλους των πολυεθνικών εταιριών έναντι των εργαζομένων στο δημόσιο και τον ελληνικό ιδιωτικό τομέα.

Ένα ακόμα ενδιαφέρον εύρημα, όσον αφορά στην κλίμακα της Παγκοσμιοποίησης είναι η συσχέτιση της «Εργασιακής Ευελιξίας» με την Αυτοπραγμάτωση , την Εξωτερική εργασιακή ικανοποίηση και την Κινητοποίηση. Εδώ τίθεται το ερώτημα το οποίο χρίζει περισσότερη διερεύνηση αν έχει γίνει ήδη συνείδηση από τους εργαζομένους ότι για να διατηρήσουν μια εργασιακή θέση που τους προσφέρει τα παραπάνω πρέπει να δεχτούν να προσαρμοστούν στις νέες εργασιακές συνθήκες , παρόλο που άμεσα δεν τις αποδέχονται.

Η διερεύνηση της κλίμακας αξιών του Slalom Schwartz(Schwartz ,1994) στους Έλληνες εργαζομένους και η σχέση της με τις αναπαραστάσεις για την εργασία έδειξε πολύ ενδιαφέροντα αποτελέσματα. Η αξία με το μεγαλύτερο Μ.Ο (5,97) αποδείχθηκε ότι είναι η Καλοσύνη . Ακολουθούν η Ασφάλεια (Μ.Ο 5,77) , Αυτό – κατεύθυνση(Μ.Ο 5,75) και η Παγκόσμια Οπτική(Μ.Ο 5.65). Οι δυο τελευταίες σε προτίμηση αξίες είναι η Δύναμη (Μ.Ο 4,19) και η Συμμόρφωση (Μ.Ο 4,18). Μια ευρύτερη έρευνα για τις αξίες , σίγουρα θα προσέφερε περισσότερη γνώση και αιτιολόγηση για αυτή την κατάταξη.

Η συσχέτιση των αξιών με τις κλίμακες που αφορούν την εργασία απέκαλυψε στατιστικά σημαντικές θετικές διασταυρώσεις. Αρχικά ,έχουμε την Αυτοπραγμάτωση , η οποία φαίνεται να συνδέεται θετικά με την αξία της Συμμόρφωσης(δείκτης Pearson 0,245 στατ.σημαντ.0,05). Επιπλέον, οι Οικονομικές ανάγκες συσχετίζονται με την αξία της Ασφάλειας (Pearson

0,239,στατ.σημαντ.0,05) και οι Κοινωνικές ανάγκες με την Ασφάλεια(Pearson 0,339 , στατ.σημαντ 0.05) και τη συμμόρφωση(Pearson 0,273 , στατ.σημαντ 0.05).

Όσον αφορά στην Εργασιακή ικανοποίηση παρατηρήθηκαν συσχετίσεις μόνο με την Εξωτερική εργασιακή ικανοποίηση και τις ανάγκες Επιτυχία(Pearson 0,0,266 , στατ.σημαντ 0.05) και Ασφάλεια(Pearson 0,291 , στατ.σημαντ 0.05), πράγμα που νοητικά ενισχύεται, καθώς προχωρώντας στην κλίμακα του Καταναλωτισμού, θα δούμε ότι και η τάση για Οικονομική Ευημερία συσχετίζεται θετικά με τις αξίες της Επιτυχίας(Pearson 0,374 , στατ.σημαντ 0.01) και της ασφάλειας(Pearson 0,339 , στατ.σημαντ 0.01). Ο παράγοντας Επαγγελματική ανάπτυξη συσχετίζεται με την αξία της Αυτό-κατεύθυνσης (Pearson 0,263 , στατ.σημαντ 0.05) ενώ η «Ευτυχία στα ποιοτικά αγαθά» με την Καλοσύνη(Pearson 0,341 , στατ.σημαντ 0.01). Βλέπουμε ότι οι συσχετίσεις αυτές είναι πολύ λογικές εννοιολογικά. Συμπεραίνουμε, λοιπόν , ότι η κύρια υπόθεσή μας ότι πίσω από τις εργασιακές προτιμήσεις και συμπεριφορές ενυπάρχουν συγκεκριμένα συστήματα αξιών επιβεβαιώνεται.

Περεταίρω διερεύνηση αποκαλύπτει συσχετίσεις ανάμεσα στον Αυθορμητισμό και τον παράγοντα «Εργασία στο εξωτερικό» (Pearson 0,284 , στατ.σημαντ 0.01), όπως και των αξιών Παγκόσμια Οπτική (Pearson 0,307 , στατ.σημαντ 0.05) και Συμμόρφωση(Pearson 0,206 , στατ.σημαντ 0.05) με τον παράγοντα «Εργασιακή Ευελιξία» και με τον παράγοντα «Εργασιακή ανασφάλεια» (Παγκοσμια Οπτική 0,318 στατ.σημ 0,01 και Συμμόρφωση 0,247, στατ.σημαν.0,05) - από την κλίμακα της Παγκοσμιοποίησης. Η Παγκόσμια οπτική προδιαθέτει σκέψη για το κοινό συμφέρον και ίσως είναι αυτή η βάση με την οποία προκαλούνται οι συσχετίσεις αυτές. Στο παράρτημα της εργασίας υπάρχει ένας πίνακας με πολύ ενδιαφέρουσες συσχετίσεις ανάμεσα στις ίδιες τις αξίες.

Στο τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου τέθηκε μια κλίμακα που έχει ως σκοπό να διερευνήσει τα αίτια της Οικονομικής Κρίσης στη χώρα μας, από την οπτική γωνία των Ελλήνων εργαζομένων. Σίγουρα το δείγμα των 93 ατόμων που έχουμε εδώ είναι ιδιαίτερα μικρό για να εξάγει κανείς συμπεράσματα με ασφάλεια. Ωστόσο , μπορούμε να αναφέρουμε τις ομαδοποιήσεις των θεμάτων και τις ταξινομήσεις τους από τον πιο δημοφιλή μέχρι τον λιγότερο προτιμητέο. Το αίτιο που συγκέντρωσε το μεγαλύτερο Μ.Ο συμφωνίας ήταν ο παράγοντας «Πρακτικές του Ελληνικού κράτους»(Μ.Ο 6,44) και αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο έχει διαχειριστεί η χώρα μας τα δημοσιονομικά της ζητήματα. Ακολουθεί ή «Έλλειψη Παραγωγής» (Μ.Ο 5,66) που όπως είδαμε αναφέρεται στην Βιομηχανική παραγωγή και τον τουρισμό. Τρίτο σε προτίμηση αίτιο αποδείχθηκε

η «Κομματικοποίηση» του Δημόσιου τομέα (Μ.Ο 5,61). Ακολουθούν στην κατάταξη οι «Οικονομικές πρακτικές» (5,41) , ο τρόπος που η οικονομία λειτουργεί, κυρίως με την αλόγιστη δανειοδότηση των νοικοκυριών και την κακή χρήση του ευρώ , οι «Κοινωνικο-πολιτικές πρακτικές» (Μ.Ο 5,39) που αναφέρονται περισσότερο στη νοοτροπία Ελλήνων έναντι στο κράτος και την πολιτεία τους. Στις χαμηλότερες θέσεις βρίσκονται οι εξωτερικοί παράγοντες δηλαδή η Οικονομική κρίση ως αποτέλεσμα ενός ευρύτερου «Παγκοσμίου φαινομένου» (Μ.Ο 4,51)που κάποια στιγμή θα έφτανε κι εδώ και ως γέννημα «Εξωτερικών παραγόντων» (Μ.Ο 4,28) , όπως δηλαδή μια συνομωσία ξένων δυνάμεων εναντίων μας, ή ως κατάλοιπο των Ολυμπιακών αγώνων.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Σήμερα, ίσως περισσότερο από ποτέ άλλοτε, υπάρχει η ανάγκη για περισσότερη διερεύνηση της έννοιας της εργασίας και των αναγκών των εργαζομένων στον ελληνικό χώρο.

Η οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα της χώρας μας, εν μέσω οικονομικής κρίσης, αλλάζει συνεχώς. Η αμοιβή της εργασίας και οι εργασιακές συνθήκες μεταβάλλονται και δημιουργούν την αίσθηση της ανασφάλειας για τους εργαζομένους και κυρίως για όσους νέους προσπαθούν να εισέλθουν στο χώρο εργασίας. Όπως είδαμε από την παρούσα έρευνα η ικανοποίηση των ενδότερων αναγκών είναι εκείνη που αυξάνει την κινητοποίηση και τη δέσμευση των εργαζομένων με τις επιχειρήσεις.

Συνεπώς, η ανάγκη για περισσότερη διερεύνηση των ζητημάτων αυτών στον ελληνικό πληθυσμό είναι επιτακτική, ώστε να υπάρχουν ελπίδες για αποκατάσταση της ισορροπίας στην αγορά εργασίας.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ackroyd,S ,Burrell,G (2007),*The Japanisation of a British Industry?*, Industrial Relations Journal, Vol. 19, No 1, pp 11-23

Allen S(1997), *The changing shape of Work*, Houndmills, Basingstoke, Hampshire Macmillan.

Amin, A (1994), *Post-Fordism: A Reader*, Blackwell Publishers LTD, Oxford.

Argyle M(1990), *The social Psychology of work*, Penguin , London.

Bauman Z(1998), *Work, Consumerism and the new poor*, Open University Press,

Bauman Z(1998 b), *Παγκοσμιοποίηση, οι συνέπειες για τον άνθρωπο*, μτφρ. Βαλιανός Χ, Εκδ. ΠΟΛΥΤΡΟΠΟΝ.

Bell,D (1976), *The coming of the Post-Industrial Society: A Venture in social forecasting*, Basic Books, New York.

Breakwell, M.G (1993), *Social Representation and Social Identity*, Papers on Social Representation , Vol.2, No 3, 1-217

Brenner Y,J(2000), *A theory of full employment* , Transaction Publishers, New Jersey.

Buchanan,D, Preston D(1991), *Life in the cell: Supervision and teamwork in an "Manufacturing Systems Engineering" Environment*, Human Resource Management Journal, vol 2 ,No 4,pp 55-76

Cahoone , L (2003), *From modernism to Post-Modernism: an anthology*, Blackwell Publishing LTD, Oxford UK.

Cornfield B.D(2001), *Working in restructured workplaces*, Sage Publications,California USA.

Cooper G& Locke E (2000), *Idustrial and Organizational Psychology*,Linkint theory with practice,Blavkwell Publishera, Oxford.

Deal J.J(2007), *Retiring the Generation Gap: How employees young and old can find common ground*, San Fransisco, JOSSEY – BASS.

Debrah,Y(2002),*Globalization, employment and the workplace*, Routledge.

Eagleton T(2000), *Η έννοια της κουλτούρας*, μτφ Ηλίας Μαγκλίνης, εκδ. ΠΟΛΙΣ.

Federman,B(2010), *Reengaging the Workforce During Tough Times*, published online in Wiley InterScience .

Farnham D(1997),*Employee Relations in Context*, Institute of Personnel Management, London.

Freyssenet M (1998), *One best way? Trajectories and Industrial models of the world's automobile producers*, Oxford University Press, Oxford.

Handell M. J(2003), *The sociology of organizations*, Sage Publications, California USA.

Herzberg F, Mausner B, Snyderman B(1959), *The motivation to work*, Wiley, New York .

Hughes C.E.(1994), *On work , race and the sociological imagination*, University Chicago Press, Chicago USA

Koch,M(2006), *Roads to Post-Fordism : labour markets and Social Structure in Europe*, Ashgate Publishing LTD, Hampshire UK.

Lieber D,L(2010), *How HR can assist in managing the four generations in today's workplace*, published online in Wiley Interscience.

Lamberdon D(2002), *Managing the global'Globalization, employment and the quality of life*, Toda Institute of global peace and Policy Research, New York

Mc Guinness,S , Wooden M (2009), *Overskilling, Job Insecurity and Career Mobility*, Industrial Relations Vol.48, No 2,pp 265-295

McKay , H (2001), *Investigating the Information Society*, The Open University, Oxford UK.

Πατινώτης N(2007), *Γνώση και Εργασία* , Αθήνα , METAIXMIO.

Ransome P(2001), *Sociology and the future of work: contemporary discourses and debates*, England : Ashgate.

Raymond R(2009), *Globalization, wages and the quality of jobs: five country studies*, The world Bank, Washington DC.

Rose, E(2001), *Employment Relations* , Pearson Education LTD, Essex UK.

Scholte J.A (2000), *Globalization:A critical introduction*, MacMillan Press LTD, London.

Schwartz, S (1994), *Are there Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values ?* ,Journal of Social Issues, Vol.50,No.4,pp 19-45.

Schwartz,S (2007), *Universalism Values and the Inclusiveness of Our Moral Universe*, Journal of Cross-Cultural Psychology vol 38 ,pp 711-728.

Schwartz, S (2009), *A proposal of Measuring Value Orientations across Nations*, European Social Survey, The Questionnaire , Chpt 7.

Spini, D (2003), *Measurement Equivalence of 10 value types from the Schwartz Value Survey across 21 countries*, Journal of Cross-cultural psychology, vol.34, pp 3-23.

Thomson,P(1989),The nature of work :an introduction to debates of labor process, Mac Millan Education Ltd, London.

Waters M (1999),Modernity, Routledge.

Watson J.T(2005) , Κοινωνιολογία, Εργασία και Βιομηχανία , Αλεξάνδρεια.

Zemke R(2000), Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers and Nexters in your Workplace , New York.

Studies:

Human resource implications of globalization and restructuring in commerce: report for discussion at the Tripartite Meeting on the Human Resource Implications of Globalization and Restructuring in Commerce, Geneva, 1999

[Sectoral Activities Programme,](#)

International Labor Organization, 1999

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. :ΣΥΣΧΕΤΙΣΜΟΙ ΑΞΙΩΝ

	ΚΑΛΟΣΥΝΗ	ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΟΠΤΙΚΗ	ΑΥΤΟΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ	ΑΥΘΟΡΜΗΤΙΣΜΟΣ	ΗΔΟΝΙΣΜΟΣ	ΕΠΙΤΥΧΙΑ	ΔΥΝΑΜΗ	ΑΣΦΑΛΕΙΑ	ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ	ΠΑΡΑΔΟΣΗ
ΚΑΛΟΣΥΝΗ		0,445(sig, 0,01)	0,21 (sig 0,05)	0,297 (sig0,01)	0,455(0.01)	0,249 (sig0,05)		0,547 (sig 0,01)	0,419 (sig 0,01)	0,384 (sig0,01)
ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΟΠΤΙΚΗ	0,445(sig, 0,01)							,411 (sig 0,01)	0,245 (sig0,05)	0,250 (sig0,05)
ΑΥΤΟ-ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ	0,21 (sig 0,05)							0,278 (sig 0,01)		
ΑΥΘΟΡΜΗΤΙΣΜΟΣ	0,297 (sig0,01)				0,328 (sig 0,01)		0,288 (sig 0,01)			0,243 (sig0,05)
ΗΔΟΝΙΣΜΟΣ	0,455(0.01)			0,328 (sig 0,01)		0,470 (sig 0,01)	0,492 (sig 0,01)	0,358 (sig 0,01)	0,313(sig 0,01)	0,211 (sig 0,01)
ΕΠΙΤΥΧΙΑ	0,249 (sig0,05)			0,288 (sig 0,01)	0,492 (sig 0,01)	0,463 (sig 0,01)		0,205 (sig 0,05)	0,216 (sig 0,05)	0,206 (sig 0,05)
ΔΥΝΑΜΗ				0,288 (sig 0,01)	0,492 (sig 0,01)	0,463 (sig 0,01)		0,237 (sig 0,05)	0,314 (sig 0,01)	0,251 (sig 0,05)
ΑΣΦΑΛΕΙΑ	0,547 (sig 0,01)	,411 (sig 0,01)	0,278 (sig 0,01)		0,358 (sig 0,01)	0,205 (sig 0,05)	0,237 (sig 0,05)		0,355 (sig 0,01)	0,450 (sig 0,01)
ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ	0,419 (sig 0,01)	0,245 (sig0,05)			0,313(sig 0,01)	0,216 (sig 0,05)	0,314 (sig 0,01)	0,355 (sig 0,01)		0,553 (sig 0,01)
ΠΑΡΑΔΟΣΗ	0,384 (sig0,01)	0,250 (sig0,05)		0,243 (sig0,05)	0,211 (sig 0,01)	0,206 (sig 0,05)	0,251 (sig 0,05)	0,450 (sig 0,01)	0,553 (sig 0,01)	

ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Κλίμακα Αναγκών Maslow

Ανάλυση Αξιοπιστίας με διαγραφή έκαστου θέματος				
	M.O	Διακύμανση	Συσχετισμός με διόρθωση Ερωτήματος	Cronbach's Alpha με διαγραφή Ερωτήματος
Έτσι καλύπτω τις οικονομικές μου υποχρεώσεις	32,4194	45,811	,285	,749
Πιστεύω ότι με την εργασία μου μπορώ να βελτιώσω το επίπεδο της ζωής μου.	32,7957	39,490	,594	,697
Μέσω της εργασίας μου αισθάνομαι δημιουργικός/η .	33,2258	38,851	,589	,697
Θεωρώ ότι πραγματοποιώ τις προσωπικές μου επιδιώξεις και τα όνειρα που έχω για τον εαυτό μου.	33,8172	44,455	,281	,752
Κοινωνικοποιούμαι και δημιουργώ φιλικές σχέσεις.	33,7527	38,058	,556	,701
Η εργασία μου προσφέρει ευχαρίστηση.	33,7742	40,481	,533	,709
Αποκτώ ένα κοινωνικό στάτους ανώτερο από αυτό που θα είχα αν δεν εργαζόμουν.	34,1183	38,410	,457	,723
Έτσι κάνουν και οι άλλοι	35,9355	42,474	,303	,753

ΠΙΝΑΚΑΣ 3:Κλίμακα Εργασιακή Ικανοποίηση

Στατιστική Συνολικών ερωτημάτων				
	M.O	Διακύμανση	Συσχετισμός με διόρθωση Ερωτήματος	Cronbach's Alpha με διαγραφή Ερωτήματος

Αυτή έχει άμεση σχέση με το αντικείμενο σπουδών μου	45,7419	111,107	,439	,872
Οι χρηματικές απολαβές και οι παροχές από αυτήν μου δίνουν τη δυνατότητα να καταναλώνω καλύτερα αγαθά.	45,4409	114,336	,509	,864
Εργάζομαι με πλήρες ωράριο που δεν επεκτείνεται.	45,9677	104,858	,551	,863
Το εργασιακό μου περιβάλλον μου προσφέρει νέες γνώσεις στο επάγγελμά μου.	45,0645	106,713	,661	,853
Εργάζομαι σε ένα όμορφο εργασιακό χώρο.	45,3333	107,529	,722	,849
Μέσω της εργασίας μου μπορώ να εξελιχθώ προσωπικά.	45,4194	106,420	,707	,850
Κατέχω υψηλή κοινωνική θέση μέσω του επαγγέλματός μου.	46,6237	112,563	,449	,870
Βρισκομαι σε ένα εργασιακό περιβαλλον που ενισχύει τη συνεργασία μεταξύ εργαζομένων	45,5484	111,642	,537	,862
Αισθάνομαι αναγνώριση κι επιβράβευση της προσπάθειας μου από τους ανώτερους μου.	45,4624	103,338	,760	,845
Αισθάνομαι ότι στο χώρο που εργάζομαι οι ευκαιρίες για εξέλιξη δίνονται αξιολογικά.	45,3978	106,633	,630	,855

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 :Κλίμακα Κινητοποίησης

Στατιστική στο σύνολο των ερωτημάτων με διαγραφή κάθε ερωτήματος				
	M.O	Διακύμανση	Συσχετισμός με διόρθωση Ερωτήματος	Cronbach's Alpha με διαγραφή Ερωτήματος
Όταν αναμένω ότι θα λάβω περισσότερες , από τις συνήθειες μου, οικονομικές απολαβές .	21,1935	22,266	,447	,843
Όταν εργάζομαι σε ένα περιβάλλον όπου μπορώ να λαμβάνω πρωτοβουλίες στην άσκηση της εργασίας μου.	21,0000	19,761	,684	,771
Όταν υπάρχει ένα προδιαγεγραμμένο πλάνο εργασίας κι εγώ το ακολουθώ.	21,5161	22,644	,527	,815
Όταν μου εξηγεί η διοίκηση ή ο προϊστάμενος μου τη λογική πίσω από τις αποφάσεις που λαμβάνονται για την άσκηση της εργασίας.	21,2043	19,034	,769	,744
Όταν συμμετέχω ενεργά στη λήψη των αποφάσεων που αφορούν τον τρόπο δουλειάς μου & τους στόχους μου.	20,7634	21,313	,711	,768

ΠΙΝΑΚΑΣ 5 :Κλίμακα Σύγχρονων Πρακτικών Διοίκησης

Στατιστική στο σύνολο των ερωτημάτων με διαγραφή κάθε ερωτήματος

	M.O	Διακύμανση	Συσχετισμός με διόρθωση Ερωτήματος	Συσχετισμός Πολλαπλών Τετραγώνων	Cronbach's Alpha με διαγραφή ερωτήματος
Οι εργαζόμενοι αποδίδουν καλύτερα όταν έχουν καλές σχέσεις με τους προϊσταμένους τους.	17,1398	9,252	,368	,142	,559
Οι σπουδές και η εξειδικευμένη εργασία δεν είναι πλέον τα μόνα απαραίτητα εφόδια για να βρεθεί μια ικανοποιητική εργασία.	17,2366	7,661	,436	,199	,497
Η αποδοτικότητα ενός εργαζομένου καθορίζεται από το πόσο ο ίδιος συμμετέχει στον καθορισμό των στόχων της εργασίας του.	17,9785	7,456	,355	,141	,561
Θεωρώ ότι οι σύγχρονοι εργαζόμενοι δεν μπορούν να εργαστούν σε μια ικανοποιητική θέση αν δεν χρησιμοποιήσουν υπολογιστή και διαδίκτυο.	17,4516	6,750	,416	,201	,513

ΠΙΝΑΚΑΣ 6: Κλίμακα Καταναλωτισμού

Στατιστική στο σύνολο των ερωτημάτων με διαγραφή κάθε ερωτήματος				
	M.O	Διακύμανση	Συσχετισμός με διόρθωση Ερωτήματος	Cronbach's Alpha με διαγραφή Ερωτήματος

Συνήθως παραμένω σε μια συγκεκριμένη εργασία για μεγάλο χρονικό διάστημα και δεν αναζητώ ευκαιρίες αλλού.	47,9462	48,943	,166	,632
Θεωρώ ότι το χρονικό διάστημα παραμονής σε ένα εργασιακό περιβάλλον που πρέπει να έχει κανείς ώστε να αναζητά να αλλάξει εργασία είναι:	50,1613	54,245	,098	,632
Μπορούσα να βρω μια θέση με περισσότερες απολαβές και περισσότερες ευκαιρίες να αποκτήω τα αγαθά που χρειάζομαι.	47,4301	45,530	,351	,592
Είχα χάσει το ενδιαφέρον μου για την παρούσα εργασία μου	47,2796	46,378	,312	,600
Οι σχέσεις με το εργασιακό μου περιβάλλον δεν ήταν ικανοποιητικές.	47,3226	44,569	,389	,583
Μπορούσα να βρω μια θέση εργασίας που να μου έδινε περισσότερες γνώσεις να εξελιχθώ στο επάγγελμά μου	47,2043	47,708	,326	,599
Θεωρώ ότι η εργασία είναι ένα μέσο με το οποίο ο σύγχρονος άνθρωπος μπορεί να αυξήσει την περιουσία του.	48,5591	49,336	,151	,635
Θεωρώ ότι ο μισθός δεν επαρκεί για αύξηση της περουσίας και πρέπει να καταναλώνεται σε αγαθά που προφέρουν ευχαρίστηση.	48,3548	46,558	,300	,603

Πιστεύω ότι δεν πρέπει να επαναπαυόμαστε σε αυτά που ήδη κατέχουμε, αλλά να αναζητούμε τρόπους για απόκτηση περισσότερων αγαθών.	48,2581	43,737	,449	,570
Θεωρώ ότι σημασία για την ευτυχία του ανθρώπου έχουν τα ποιοτικά κι όχι τα υλικά αγαθά.	47,3118	49,673	,210	,620
Αισθανομαι δυσaréσκεια όταν στερούμαι , λόγω έλλειψης χρημάτων, συγχρονα καταναλωτικά αγαθά που κατέχει ο περίγυρός μου.	48,5591	43,793	,357	,590

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 :Κλίμακα Παγκοσμιοποίησης.

Στατιστική στο σύνολο των ερωτημάτων με διαγραφή κάθε ερωτήματος

	M.O	Διακύμανση	Συσχετισμός με διόρθωση Ερωτήματος	Cronbach's Alpha με διαγραφή Ερωτήματος
Θεωρώ ότι η παροχή εργασίας δεν έχει στις μέρες μας συγκεκριμένα τοπικά όρια .	49,7879	81,831	,294	,585
Αν υπήρχε μεγάλος βαθμός δυσκολίας να βρω μια ικανοποιητική θέση εργασίας στη χώρα μου θα επέλεγα να εργαστώ σε άλλο κράτος.	50,6212	81,470	,182	,599
Θα προτιμούσα να εργαστώ σε ένα άλλο κράτος στη θέση που επιθυμώ παρά να στραφώ στη χώρα μου σε κάποια άλλη εργασιακή ιδιότητα	51,0606	80,027	,260	,587

Θα αναζητούσα άλλου μια θέση με καλύτερες οικονομικές απολαβές από εκείνες που μπορώ να βρω στη χώρα μου	50,9091	83,561	,125	,607
Θα αναζητούσα μια θέση εργασίας σε άλλο κράτος θεωρώντας ότι θα βελτίωνε την επαγγελματική μου ιδιότητα.	50,8636	84,212	,095	,612
Δεν θεωρώ ότι η εργασία σε κάποια άλλη χώρα μπορεί να μου προσφέρει κάτι καλύτερο από την τοπική αγορά εργασίας.	51,5152	79,546	,248	,588
Αυτή την χρονική περίοδο αισθάνομαι την ασφάλεια ότι δεν απειλείται ο μισθός μου.	52,3030	80,676	,182	,600
Αισθάνομαι ότι η θέση εργασίας μου είναι σίγουρη.	51,6515	80,507	,182	,600
Θεωρώ ότι στη σύγχρονη οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα υπάρχει ανάγκη για την ύπαρξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης.	50,2121	79,647	,194	,598
Θα δεχόμουν να μετατραπεί η σχέση απασχόλησης μου σε μερικής απασχόλησης αν με αυτό τον τρόπο βοηθούσα την επιχείρηση στην οποία εργάζομαι.	51,9545	78,167	,225	,593
Θα δεχόμουν να μεταβληθεί το αντικείμενο της εργασίας μου , αν χρειαζόταν να γίνει για το καλό της επιχείρησης στην οποία εργάζομαι.	51,0152	74,292	,394	,561
Θα δεχόμουν να αλλάξω τόπο εργασίας αν κρινόταν απαραίτητο	50,7121	77,470	,285	,582

Οι εργατικές ενώσεις και τα συνδικάτα μπορούν να μου προσφέρουν ουσιαστική στήριξη στις δυσκολίες που αντιμετωπίζω ως εργαζόμενος.	51,7879	77,400	,347	,572
Οι εργατικές ενώσεις δείχνουν πραγματικά ενδιαφέρον για την εξασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων.	51,8182	77,413	,365	,570
Πιστεύω ότι είναι ευκολότερο να μεταβληθούν οι όροι εργασίας μου αρνητικά σε μια πολυεθνική διότι οι αποφάσεις λαμβάνονται από παραρτηματα εξωτερικού.	49,7576	81,940	,196	,597

ΠΙΝΑΚΑΣ 8 :Κλίμακα Αξιών.

Στατιστική στο σύνολο των ερωτημάτων με διαγραφή κάθε ερωτήματος				
	M.O	Διακύμανση	Συσχετισμός με διόρθωση Ερωτήματος	Cronbach's Alpha με διαγραφή Ερωτήματος
Είναι σημαντικό για μένα να είμαι πλούσιος, επιθυμώ να έχω πολλά λεφτά και ακριβά πράγματα	100,2473	157,253	,139	,826
Θεωρώ σημαντικό κάθε άνθρωπος στον κόσμο να αντιμετωπίζεται ισότιμα. Πιστεύω ότι όλοι πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες στη ζωή.	97,9247	154,223	,245	,818
Είναι σημαντικό για μένα να φαίνονται οι ικανότητές μου. Θέλω οι άλλοι να θαυμάζουν αυτά που κάνω	98,3871	152,109	,354	,811

Είναι σημαντικό για μένα να ζω σε ένα ασφαλές περιβάλλον. Αποφεύγω οτιδήποτε θα μπορούσε να βάλει σε κίνδυνο την ασφάλειά μου.	98,1075	148,771	,484	,805
Μου αρέσουν οι εκπλήξεις και ψάχνω πάντα να κάνω καινούργια πράγματα. Πιστεύω ότι είναι σημαντικό να κάνω πολλά και διαφορετικά πράγματα στη ζωή μου.	98,4624	152,882	,349	,812
Πιστεύω ότι οι άνθρωποι πρέπει να κάνουν ότι τους λένε. Θεωρώ ότι πρέπει να ακολουθούν κανόνες κάθε στιγμή ακόμα και όταν κανείς δεν τους βλέπει.	100,1935	146,049	,385	,811
'Είναι σημαντικό για μένα να ακούω τι λένε άνθρωποι διαφορετικοί από μένα. Ακόμα και όταν διαφωνώ μαζί τους εξακολουθώ να θέλω να τους κατανοήσω.	98,3441	157,532	,212	,818
Είναι σημαντικό για μένα να είμαι ταπεινός και μετριοφρων. Προσπαθώ να μην τραβάω την προσοχή επάνω μου.	98,6022	151,416	,374	,810
Είναι σημαντικό για μένα να περνάω καλά. Μου αρέσει να «κακομαθαίνω» τον εαυτό μου	98,9892	151,815	,310	,814
Είναι σημαντικό για μένα να παίρνω ο ίδιος τις αποφάσεις για τις πράξεις μου. Μου αρέσει να είμαι ελεύθερος και να μην εξαρτώμαι από άλλους.	98,0538	157,508	,226	,817

Είναι σημαντικό για μένα να βοηθώ τους άλλους γύρω μου. Θέλω να τους βοηθώ να αισθάνονται καλά.	97,8387	150,115	,602	,802
Είναι σημαντικό για μένα να είμαι πολύ επιτυχημένος. Ελπίζω ότι οι άλλοι θα αναγνωρίσουν τα επιτεύγματά μου	98,8817	152,127	,386	,810
Είναι σημαντικό για μένα η κυβέρνηση να με προστατεύει από κάθε απειλή. Θέλω το κράτος να είναι τόσο δυνατό ώστε να διασφαλίζει τους πολίτες του.	97,9570	146,824	,524	,802
Αναζητώ την περιπέτεια και μου αρέσει να ρισκάρω. Θέλω η ζωή μου να είναι συναρπαστική.	99,2688	154,177	,275	,816
Είναι σημαντικό για μένα πάντα να συμπεριφέρομαι όπως πρέπει. Θέλω να αποφεύγω να κάνω κάτι που οι άλλοι θα θεωρούσαν λάθος.	99,0430	145,520	,538	,801
Είναι σημαντικό για μένα να έχω τον σεβασμό των άλλων. Θέλω οι άλλοι να κάνουν αυτό που λέω.	98,9677	148,010	,541	,802
Είναι σημαντικό για μένα να είμαι αφοσιωμένος στους φίλους μου. Θέλω να αφιερώνω τον εαυτό μου στους κοντινούς μου ανθρώπους.	97,8280	152,405	,514	,806
Πιστεύω ακράδαντα ότι οι άνθρωποι πρέπει να φροντίζουν για τη φύση. Η 'μέριμνα για το περιβάλλον είναι σημαντική για μένα.	97,8280	154,274	,409	,809

Η παράδοση είναι σημαντική για μένα. Προσπαθώ να ακολουθώ τις συνήθειες και τα έθιμα που μου παραδόθηκαν από την θρησκεία μου ή την οικογένειά μου.	98,9355	143,474	,574	,799
Αναζητώ κάθε ευκαιρία για να διασκεδάζω. Είναι σημαντικό για μένα να κάνω πράγματα που μου δίνουν απόλαυση.	98,4624	147,512	,539	,802

ΠΙΝΑΚΑΣ 9:Κλίμακα για την Οικονομική Κρίση

Στατιστική στο σύνολο των ερωτημάτων με διαγραφή κάθε ερωτήματος				
	M.O	Διακύμανση	Συσχετισμός με διόρθωση Ερωτήματος	Cronbach's Alpha με διαγραφή Ερωτήματος
Διότι είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο το οποίο κάποια στιγμή θα έφτανε και στη χώρα μας	115,7204	390,943	,114	,780
Διότι ως χώρα δεν παράγουμε τίποτα –δεν διαθέτουμε καμίας μορφής βιομηχανία, δεν παράγουμε κανένα προϊόν που να είμαστε σε θέση να εξάγουμε στο εξωτερικό	114,7634	380,248	,272	,773
Διότι ως χώρα δεν αξιοποιήσαμε σωστά τον τουρισμό και τον πολιτισμό μας, τα μόνα δυνατά «χαρτιά» που διαθέτουμε	114,3871	382,827	,299	,772

Εξαιτίας της έλλειψης κρατικού ελέγχου- απτά παραδείγματα αποτελούν η φοροδιαφυγή, τα αυθαίρετα, τα ρουσφέτια κ.λπ.	113,6129	392,718	,371	,774
Διότι ως χώρα κατασπαταλήσαμε τα προηγούμενα χρήματα που μας δόθηκαν από την Ε.Ε. και έτσι πολλά εκατομμύρια Ευρώ χάθηκαν χωρίς να αξιοποιηθούν κατάλληλα	113,7419	385,172	,424	,771
Εξαιτίας της διαφθοράς και της ανικανότητας της πολιτικής ηγεσίας της χώρας μας	113,6344	391,778	,353	,774
Εξαιτίας της αλόγιστης πρόσληψης εργαζομένων στο δημόσιο	114,2903	373,404	,569	,763
Διότι είναι μια συνωμοσία των ξένων δυνάμεων εναντίον της Ελλάδας	116,4946	369,144	,372	,767
Εξαιτίας των Ολυμπιακών αγώνων- η Ελλάδα δεν ήταν σε θέση να αντεπεξέλθει στις οικονομικές απαιτήσεις μιας τέτοιας διοργάνωσης και χρεώθηκε αλόγιστα	116,3441	379,467	,262	,773
Εξαιτίας της γενικότερης διαφθοράς και πτώσης των ηθικών αξιών της ευρύτερης ελληνικής κοινωνίας	114,5376	376,817	,410	,768
Διότι είναι ένα μέσο χειραγώγησης των οικονομικά και κοινωνικά ασθενέστερων από την πολιτική ηγεσία και τους ισχυρούς της χώρας	115,0215	373,500	,432	,766
Εξαιτίας της ακρίβειας- οι επιχειρήσεις αφέθηκαν ανεξέλεγκτες και οι τιμές των προϊόντων εκτινάχθηκαν στα ύψη	115,0860	365,145	,575	,760

Προέκυψε εξαιτίας του ευρώ- μετά την αλλαγή του νομίσματος έγιναν σημαντικές ανατιμήσεις σε προϊόντα και υπηρεσίες	115,1505	368,694	,479	,763
Εξαιτίας των υπερβολικών αμοιβών σε διευθυντικά στελέχη που απαρτίζουν το κρατικό φορέα ("golden boys")	114,8602	366,013	,536	,761
Επειδή οι τράπεζες άρχισαν να δίνουν αλόγιστα δάνεια σε πολλά νοικοκυριά και επιχειρήσεις που δεν είχαν την δυνατότητα να αντεπεξέλθουν στα χρέη τους	114,7097	361,013	,660	,756
Εξαιτίας των παιχνιδιών κερδοσκοπίας διαφόρων οικονομικών κύκλων	114,4086	373,201	,563	,763
Επειδή στην Ελλάδα δεν υπάρχει επιχειρηματική τάξη που να μην βασίζεται στο κράτος –πολλές επιχειρήσεις «ζουν» από τις προμήθειες και τις επενδύσεις του δημοσίου	114,6774	366,547	,607	,760
Επειδή οι Έλληνες αναζητούν τη σιγουριά της εργασίας στο Δημόσιο	115,0968	364,001	,533	,760
Επειδή η γραφειοκρατία του Δημοσίου εμποδίζει την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας	114,9785	365,347	,597	,759
Λόγω της κομματικοποίησης του Δημοσίου που εμποδίζει την αξιοκρατία	113,8710	285,961	,231	,879
Λόγω του ότι καταναλώνουμε ως κοινωνία περισσότερα απ'όσα παράγουμε	114,5699	362,074	,666	,756

Επειδή η πολιτική ηγεσία υποκύπτοντας σε συνδικαλιστικές πιέσεις έκανε αλόγιστες παροχές σε διάφορες επαγγελματικές ομάδες	115,0108	363,467	,589	,759
---	----------	---------	------	------

ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΕΣ ΑΝΑΛΥΣΕΙΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 10 :Κλίμακα Αναγκών

Πίνακας περιστρεφόμενων παραγόντων ^a			
	Παράγοντες		
	1	2	3
Μέσω της εργασίας μου αισθάνομαι δημιουργικός/η .	,886		
Η εργασία μου προσφέρει ευχαρίστηση.	,840		
Θεωρώ ότι πραγματοποιώ τις προσωπικές μου επιδιώξεις και τα όνειρα που έχω για τον εαυτό μου.	,663		-,481
Πιστεύω ότι με την εργασία μου μπορώ να βελτιώσω το επίπεδο της ζωής μου.	,514		,466
Έτσι κάνουν και οι άλλοι		,915	
Αποκτώ ένα κοινωνικό στάτους ανώτερο από αυτό που θα είχα αν δεν εργαζόμουν.		,627	,434
Κοινωνικοποιούμαι και δημιουργώ φιλικές σχέσεις.	,533	,558	
Έτσι καλύπτω τις οικονομικές μου υποχρεώσεις			,858

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση Παραγόντων.

Μέθοδος Περιστροφής: Varimax με Kaiser Normalization.

a. Η περιστροφή συνέβη σε 6 ερωτήματα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 11 :Κλίμακα Εργασιακή Ικανοποίηση

Πίνακας περιστρεφόμενων παραγόντων ^{a a}		
	Παράγοντες	
	1	2

Αισθάνομαι αναγνώριση κι επιβράβευση της προσπάθειάς μου από τους ανώτερους μου.	,876	
Μέσω της εργασίας μου μπορώ να εξελιχθώ προσωπικά.	,855	
Εργάζομαι σε ένα όμορφο εργασιακό χώρο.	,830	
Αισθάνομαι ότι στο χώρο που εργάζομαι οι ευκαιρίες για εξέλιξη δίνονται αξιολογικά.	,797	
Το εργασιακό μου περιβάλλον μου προσφέρει νέες γνώσεις στο επάγγελμά μου.	,698	
Βρισκομαι σε ένα εργασιακό περιβαλλον που ενισχύει τη συνεργασία μεταξύ εργαζομένων	,620	
Οι χρηματικές απολαβές και οι παροχές από αυτήν μου δίνουν τη δυνατότητα να καταναλώνω καλύτερα αγαθά.		,840
Αυτή έχει άμεση σχέση με το αντικείμενο σπουδών μου		,755
Εργάζομαι με πλήρες ωράριο που δεν επεκτείνεται.		,750
Κατέχω υψηλή κοινωνική θέση μέσω του επαγγέλματός μου.		,488

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση Παραγόντων.

Μέθοδος Περιστροφής: Varimax με Kaiser Normalization.

a. Η περιστροφή συνέβη σε 3 ερωτήματα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 :Κλίμακα Κινητοποίηση

Πίνακας Παραγόντων	
	Παράγοντ ας
	1
Όταν μου εξηγεί η διοίκηση ή ο προϊστάμενος μου τη λογική πίσω από τις αποφάσεις που λαμβανονται για την άσκηση της εργασίας.	,891
Όταν συμμετέχω ενεργά στη λήψη των αποφάσεων που αφορούν τον τρόπο δουλειάς μου & τους στόχους μου.	,857
Όταν εργάζομαι σε ένα περιβάλλον όπου μπορώ να λαμβάνω πρωτοβουλίες στην άσκηση της εργασίας μου.	,814
Όταν υπάρχει ένα προδιαγεγραμμένο πλάνο εργασίας κι εγώ το ακολουθώ.	,692
Όταν αναμένω ότι θα λάβω περισσότερες , από τις συνήθεις μου, οικονομικές απολαβές .	,588

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση
Παραγόντων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 13 : ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ – ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΤΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Πίνακας παραγόντων ^a	
	Παράγων
	1

Θεωρώ ότι οι σύγχρονοι εργαζόμενοι δεν μπορούν να εργαστούν σε μια ικανοποιητική θέση αν δεν χρησιμοποιήσουν υπολογιστή και διαδίκτυο.	,717
Οι σπουδές και η εξειδικευμένη εργασία δεν είναι πλέον τα μόνα απαραίτητα εφόδια για να βρεθεί μια ικανοποιητική εργασία.	,713
Η αποδοτικότητα ενός εργαζομένου καθορίζεται από το πόσο ο ίδιος συμμετέχει στον καθορισμό των στόχων της εργασίας του.	,646
Οι εργαζόμενοι αποδίδουν καλύτερα όταν έχουν καλές σχέσεις με τους προϊσταμένους τους.	,645

Μεθοδος Εξαγωγής: Παραγοντική Ανάλυση.

a. 1 παράγων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 14 :Κλίμακα Καταναλωτισμού

Πίνακας περιστρεφόμενων παραγόντων^a

	Παράγοντες			
	1	2	3	4

Αισθανομαι δυσaréσκεια όταν στερούμαι , λόγω έλλειψης χρημάτων, συγχρονα καταναλωτικά αγαθά που κατέχει ο περίγυρός μου.	,777			
Πιστεύω ότι δεν πρέπει να επαναπαυόμαστε σε αυτά που ήδη κατέχουμε, αλλά να αναζητούμε τρόπους για απόκτηση περισσότερων αγαθών.	,722			
Θεωρώ πως αναγκαίο συστατικό για μια ζωή καλης ποιότητας είναι να μπορεί να αποκτά κανείς ακριβά υλικά αγαθά	,692			
Μπορουν να βρω μια θέση με περισσότερες απολαβές και περισσότερες ευκαιρίες να αποκτώ τα αγαθά που χρειάζομαι.	,558			
Μπορουν να βρω μια θέση εργασίας που να μου έδινε περισσότερες γνώσεις να εξελιχθώ στο επάγγελμά μου		,796		
Οι σχέσεις με το εργασιακό μου περιβάλλον δεν ήταν ικανοποιητικές.		,768		
Είχα χάσει το ενδιαφέρον μου για την παρούσα εργασία μου		,679		
Θεωρώ ότι η εργασία είναι ένα μέσο με το οποίο ο σύγχρονος άνθρωπος μπορεί να αυξήσει την περιουσία του.				

Θεωρώ ότι το χρονικό διάστημα παραμονής σε ένα εργασιακό περιβάλλον που πρέπει να έχει κανείς ωστα να αναζητά να αλλάξει εργασία είναι:			,826	
Συνήθως παραμένω σε μια συγκεκριμένη εργασία για μεγάλο χρονικό διάστημα και δεν αναζητώ ευκαιρίες αλλού.			,796	
Θεωρώ ότι σημασία για την ευτυχία του ανθρώπου έχουν τα ποιοτικά κι όχι τα υλικά αγαθά.				,857
Θεωρώ ότι ο μισθός δεν επαρκεί για αύξηση της περουσίας και πρέπει να καταναλώνεται σε αγαθά που προφέρουν ευχαρίστηση.	,496			,557

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση Παραγόντων.

Μέθοδος Περιστροφής: Varimax με Kaiser Normalization.

a. Η περιστροφή συνέβη σε 5 ερωτήματα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 15 : Κλίμακα Παγκοσμιοποίησης

Πίνακας περιστρεφόμενων παραγόντων ^a				
	Παράγοντες			
	1	2	3	4
Αν υπήρχε μεγάλος βαθμός δυσκολίας να βρω μια ικανοποιητική θέση εργασίας στη χώρα μου θα επέλεγα να εργαστώ σε άλλο κράτος.	,917			

Θα αναζητούσα άλλού μια θέση με καλύτερες οικονομικές απολαβές από εκείνες που μπορώ να βρω στη χώρα μου	,913			
Θα αναζητούσα μια θέση εργασίας σε άλλο κράτος θεωρώντας ότι θα βελτίωνε την επαγγελματική μου ιδιότητα.	,908			
Θα προτιμούσα να εργαστώ σε ένα άλλο κρατος στη θέση που επιθυμώ παρά να στραφώ στη χώρα μου σε κάποια άλλη εργασιακή ιδιότητα	,873			
Οι εργατικές ενώσεις δείχνουν πραγματικά ενδιαφέρον για την εξασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων.		,944		
Οι εργατικές ενώσεις και τα συνδικάτα μπορούν να μου προσφέρουν ουσιαστική στήριξη στις δυσκολίες που αντιμετωπίζω ως εργαζόμενος.		,939		
Δεν θεωρώ ότι η εργασία σε κάποια άλλη χώρα μπορεί να μου προσφέρει κάτι καλύτερο από την τοπική αγορά εργασίας.		,475		
Θα δεχόμουν να μεταβληθεί το αντικείμενο της εργασίας μου , αν χρειαζόταν να γίνει για το καλό της επιχείρησης στην οποία εργάζομαι.			,821	
Θα δεχόμουν να μετατραπεί η σχέση απασχόλησης μου σε μερικής απασχόλησης αν με αυτό τον τρόπο βοηθούσα την επιχείρηση στην οποία εργάζομαι.			,777	

Θα δεχόμουν να αλλάξω τόπο εργασίας αν κρινόταν απαραίτητο			,742	
Θεωρώ ότι στη σύγχρονη οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα υπάρχει ανάγκη για την ύπαρξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης.			,442	
Αισθάνομαι ότι η θέση εργασίας μου είναι σίγουρη.				,858
Αυτή την χρονική περίοδο αισθάνομαι την ασφάλεια ότι δεν απειλείται ο μισθός μου.				,856
Πιστεύω ότι στη σημερινή αγορά εργασίας είναι πιο εύκολο να βρώ μια θέση:				-,534

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση Παραγόντων.

Μέθοδος Περιστροφής: Varimax με Kaiser Normalization.

α. Η περιστροφή συνέβη σε 5 ερωτήματα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 16 : Κλίμακα Αιτίων Οικονομικής Κρίσης

Πίνακας περιστρεφόμενων παραγόντων ^a							
	Παράγοντες						
	1	2	3	4	5	6	7
Επειδή η γραφειοκρατία του Δημοσίου εμποδίζει την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας	,822						
Επειδή οι Έλληνες αναζητούν τη σιγουριά της εργασίας στο Δημόσιο	,773						

Λόγω του ότι καταναλώνουμε ως κοινωνία περισσότερα απ'όσα παράγουμε	,734						
Επειδή η πολιτική ηγεσία υποκύπτοντας σε συνδικαλιστικές πιέσεις έκανε αλόγιστες παροχές σε διάφορες επαγγελματικές ομάδες	,612						
Εξαίτιας της γενικότερης διαφθοράς και πτώσης των ηθικών αξιών της ευρύτερης ελληνικής κοινωνίας	,562					-,427	
Εξαίτιας της ακρίβειας- οι επιχειρήσεις αφέθηκαν ανεξέλεγκτες και οι τιμές των προϊόντων εκτινάχθηκαν στα ύψη		,776					
Εξαίτιας των υπερβολικών αμοιβών σε διευθυντικά στελέχη που απαρτίζουν το κρατικό φορέα ("golden boys")		,775					
Προέκυψε εξαιτίας του ευρώ- μετά την αλλαγή του νομίσματος έγιναν σημαντικές ανατιμήσεις σε προϊόντα και υπηρεσίες		,731					
Επειδή οι τράπεζες άρχισαν να δίνουν αλόγιστα δάνεια σε πολλά νοικοκυριά και επιχειρήσεις που δεν είχαν την δυνατότητα να αντεπεξέλθουν στα χρέη τους	,525	,672					
Εξαίτιας των παιχνιδιών κερδοσκοπίας διαφόρων οικονομικών κύκλων		,667					

Επειδή στην Ελλάδα δεν υπάρχει επιχειρηματική τάξη που να μην βασίζεται στο κράτος –πολλές επιχειρήσεις «ζουν» από τις προμήθειες και τις επενδύσεις του δημοσίου	,434	,447					
Εξαιτίας της έλλειψης κρατικού ελέγχου- απτά παραδείγματα αποτελούν η φοροδιαφυγή, τα αυθαίρετα, τα ρουσφέτια κ.λπ.			,857				
Εξαιτίας της διαφθοράς και της ανικανότητας της πολιτικής ηγεσίας της χώρα μας			,843				
Διότι ως χώρα κατασπαταλήσαμε τα προηγούμενα χρήματα που μας δόθηκαν από την Ε.Ε. και έτσι πολλά εκατομμύρια Ευρώ χάθηκαν χωρίς να αξιοποιηθούν κατάλληλα			,703		,472		
Εξαιτίας της αλόγιστης πρόσληψης εργαζομένων στο δημόσιο	,545		,571				
Εξαιτίας των Ολυμπιακών αγώνων- η Ελλάδα δεν ήταν σε θέση να αντεπεξέλθει στις οικονομικές απαιτήσεις μιας τέτοιας διοργάνωσης και χρεώθηκε αλόγιστα				,761			
Διότι είναι μια συνωμοσία των ξένων δυνάμεων εναντίον της Ελλάδας				,736			
Διότι είναι ένα μέσο χειραγώγησης των οικονομικά και κοινωνικά ασθενέστερων από την πολιτική ηγεσία και τους ισχυρούς της χώρας		,456		,578			

Διότι ως χώρα δεν αξιοποιήσαμε σωστά τον τουρισμό και τον πολιτισμό μας, τα μόνα δυνατά «χαρτιά» που διαθέτουμε					,794		
Διότι ως χώρα δεν παράγουμε τίποτα –δεν διαθέτουμε καμίας μορφής βιομηχανία, δεν παράγουμε κανένα προϊόν που να είμαστε σε θέση να εξάγουμε στο εξωτερικό					,750		
Διότι είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο το οποίο κάποια στιγμή θα έφτανε και στη χώρα μας						,852	
Λόγω της κομματικοποίησης του Δημοσίου που εμποδίζει την αξιοκρατία							,792

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση Παραγόντων.

Μέθοδος Περιστροφής: Varimax με Kaiser Normalization.

α. Η περιστροφή συνέβη σε 9 ερωτήματα.

ΑΝΑΛΥΣΗ ΜΕΣΩΝ ΟΡΩΝ – REPEATED MEASURES

ΠΙΝΑΚΑΣ 17 :ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΝΑΓΚΩΝ - MAASLOW

Multivariate Tests^b

Effect		Αξία	F	Υπόθεση df	Σφάλμα df	Στατιστική Σημαντικότη ητα (Sig)
MaslowNeeds	Pillai's Trace	,687	99,897 ^a	2,000	91,000	,000
	Wilks' Lambda	,313	99,897 ^a	2,000	91,000	,000
	Hotelling's Trace	2,196	99,897 ^a	2,000	91,000	,000
	Roy's Largest Root	2,196	99,897 ^a	2,000	91,000	,000

A Ακριβής Στατιστική Ανάλυση

b. Σχεδιασμός: Intercept

Within Subjects Design: MaslowNeeds

Mauchly's Test of Sphericity^b

Measure:MEASURE_1

Within Subjects Effect	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	Df	Sig.
MaslowNeeds	,971	2,715	2	,257

Tests of Within-Subjects Effects

Measure:MEASURE_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MaslowNeeds	Sphericity Assumed	225,144	2	112,572	113,362	,000
	Greenhouse-Geisser	225,144	1,943	115,881	113,362	,000
	Huynh-Feldt	225,144	1,984	113,470	113,362	,000
	Lower-bound	225,144	1,000	225,144	113,362	,000
Error(MaslowNeeds)	Sphericity Assumed	182,718	184	,993		
	Greenhouse-Geisser	182,718	178,745	1,022		
	Huynh-Feldt	182,718	182,543	1,001		
	Lower-bound	182,718	92,000	1,986		

Tests of Within-Subjects Contrasts

Measure: MEASURE_1

Source	MaslowNeeds	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MaslowNeeds	Linear	67,240	1	67,240	79,746	,000
	Quadratic	157,903	1	157,903	138,162	,000
Error(MaslowNeeds)	Linear	77,572	92	,843		
	Quadratic	105,145	92	1,143		

Tests of Between-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Transformed Variable: Average

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Intercept	7188,273	1	7188,273	3326,151	,000
Error	198,825	92	2,161		

ΠΙΝΑΚΑΣ 18 : ΚΛΙΜΑΚΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Multivariate Tests^b

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
JobSatisfaction	Pillai's Trace	,164	18,015 ^a	1,000	92,000	,000
	Wilks' Lambda	,836	18,015 ^a	1,000	92,000	,000
	Hotelling's Trace	,196	18,015 ^a	1,000	92,000	,000
	Roy's Largest Root	,196	18,015 ^a	1,000	92,000	,000

a. Exact statistic

b. Design: Intercept

Within Subjects Design: JobSatisfaction

Mauchly's Test of Sphericity^b

Measure: MEASURE_1

Within Subjects Effect	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.
JobSatisfaction	1,000	,000	0	,000
Constant				

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JobSatisfaction	Sphericity Assumed	15,245	1	15,245	18,015	,000
	Greenhouse-Geisser	15,245	1,000	15,245	18,015	,000
	Huynh-Feldt	15,245	1,000	15,245	18,015	,000
	Lower-bound	15,245	1,000	15,245	18,015	,000
Error(JobSatisfaction)	Sphericity Assumed	77,856	92	,846		
	Greenhouse-Geisser	77,856	92,000	,846		
	Huynh-Feldt	77,856	92,000	,846		
	Lower-bound	77,856	92,000	,846		

Tests of Within-Subjects Contrasts

Measure: MEASURE_1

Source	JobSatisfaction	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JobSatisfaction	_ Linear	15,245	1	15,245	18,015	,000
Error(JobSatisfaction)	_ Linear	77,856	92	,846		

Tests of Between-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Transformed Variable: Average

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Intercept	4667,516	1	4667,516	1786,107	,000
Error	240,418	92	2,613		

ΠΑΝΑΚΑΣ 19: ΚΛΙΜΑΚΑ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Multivariate Tests ^b						
Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Motivation1	Pillai's Trace	,295	9,292 ^a	4,000	89,000	,000
	Wilks' Lambda	,705	9,292 ^a	4,000	89,000	,000
	Hotelling's Trace	,418	9,292 ^a	4,000	89,000	,000
	Roy's Largest Root	,418	9,292 ^a	4,000	89,000	,000

a. Exact statistic

b. Design: Intercept

Within Subjects Design: Motivation1

Mauchly's Test of Sphericity^b

Measure: MEASURE_1

Within Subjects Effect	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.
Motivation1	,481	66,101	9	,000

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivation1	Sphericity Assumed	28,809	4	7,202	6,541	,000
	Greenhouse-Geisser	28,809	3,036	9,488	6,541	,000
	Huynh-Feldt	28,809	3,152	9,141	6,541	,000
	Lower-bound	28,809	1,000	28,809	6,541	,012
Error(Motivation1)	Sphericity Assumed	405,191	368	1,101		
	Greenhouse-Geisser	405,191	279,344	1,451		
	Huynh-Feldt	405,191	289,949	1,397		
	Lower-bound	405,191	92,000	4,404		

Tests of Within-Subjects Contrasts

Measure: MEASURE_1

Source	Motivation1	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivation1	Linear	4,001	1	4,001	2,446	,121
	Quadratic	11,620	1	11,620	14,755	,000
	Cubic	6,542	1	6,542	8,423	,005
	Order 4	6,646	1	6,646	5,519	,021
Error(Motivation1)	Linear	150,499	92	1,636		
	Quadratic	72,452	92	,788		
	Cubic	71,458	92	,777		
	Order 4	110,783	92	1,204		

Tests of Between-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Transformed Variable: Average

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Intercept	12982,471	1	12982,471	2064,524	,000
Error	578,529	92	6,288		

ΠΙΝΑΚΑΣ20 :ΚΛΙΜΑΚΑ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΣΜΟΥ

Multivariate Tests^b

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Consumerism	Pillai's Trace	,598	44,691 ^a	3,000	90,000	,000
	Wilks' Lambda	,402	44,691 ^a	3,000	90,000	,000
	Hotelling's Trace	1,490	44,691 ^a	3,000	90,000	,000
	Roy's Largest Root	1,490	44,691 ^a	3,000	90,000	,000

a. Exact statistic

b. Design: Intercept

Within Subjects Design: Consumerism

Mauchly's Test of Sphericity^b

Measure: MEASURE_1

Within Subjects Effect	Mauchly y's W	Approx. Chi- Square	df	Sig.
Consum- erism	,762	24,647	5	,000

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Consumerism	Sphericity Assumed	134,852	3	44,951	33,568	,000
	Greenhouse-Geisser	134,852	2,574	52,400	33,568	,000
	Huynh-Feldt	134,852	2,654	50,811	33,568	,000
	Lower-bound	134,852	1,000	134,852	33,568	,000
Error(Consumerism)	Sphericity Assumed	369,584	276	1,339		
	Greenhouse-Geisser	369,584	236,765	1,561		
	Huynh-Feldt	369,584	244,168	1,514		
	Lower-bound	369,584	92,000	4,017		

Tests of Within-Subjects Contrasts

Measure: MEASURE_1

Source	Consumerism	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--------	-------------	----------------------------	----	-------------	---	------

Consumerism	Linear	76,251	1	76,251	84,114	,000
	Quadratic	2,787	1	2,787	2,277	,135
	Cubic	55,813	1	55,813	29,580	,000
Error(Consumerism)	Linear	83,400	92	,907		
	Quadratic	112,592	92	1,224		
	Cubic	173,592	92	1,887		

Tests of Between-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Transformed Variable: Average

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Intercept	9763,639	1	9763,639	4631,613	,000
Error	193,940	92	2,108		

ΠΙΝΑΚΑΣ 21 : ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ

Multivariate Tests ^b						
Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Globalization	Pillai's Trace	,432	22,535 ^a	3,000	89,000	,000
	Wilks' Lambda	,568	22,535 ^a	3,000	89,000	,000
	Hotelling's Trace	,760	22,535 ^a	3,000	89,000	,000
	Roy's Largest Root	,760	22,535 ^a	3,000	89,000	,000

a. Exact statistic

b. Design: Intercept

Within Subjects Design: Globalization

Mauchly's Test of Sphericity^b

Measure: MEASURE_1

Within Subjects Effect	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.	Epsilon ^a		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower-bound
Globalization	,819	17,880	5	,003	,901	,932	,333

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Globalization	Sphericity Assumed	133,583	3	44,528	26,366	,000
	Greenhouse-Geisser	133,583	2,704	49,405	26,366	,000
	Huynh-Feldt	133,583	2,795	47,800	26,366	,000
	Lower-bound	133,583	1,000	133,583	26,366	,000
Error(Globalization)	Sphericity Assumed	461,044	273	1,689		
	Greenhouse-Geisser	461,044	246,050	1,874		
	Huynh-Feldt	461,044	254,310	1,813		
	Lower-bound	461,044	91,000	5,066		

Tests of Within-Subjects Contrasts

Measure: MEASURE_1

Source	Globalization	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Globalization	Linear	2,872	1	2,872	1,517	,221
	Quadratic	83,125	1	83,125	63,375	,000
	Cubic	47,585	1	47,585	25,573	,000
Error(Globalization)	Linear	172,358	91	1,894		
	Quadratic	119,359	91	1,312		
	Cubic	169,327	91	1,861		

Tests of Between-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Transformed Variable: Average

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Intercept	4995,828	1	4995,828	2874,970	,000
Error	158,130	91	1,738		

ΠΙΝΑΚΑΣ 22 : ΑΞΙΕΣ

Mauchly's Test of Sphericity ^b						
Measure: MEASURE_1						
Within Subjects Effect		Approx. Chi-Square	df			Sig.
SchwartzValues		146,889	44			,000

Tests of Within-Subjects Effects						
Measure: MEASURE_1						
Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SchwartzValues	Sphericity Assumed	333,479	9	37,053	36,686	,000
	Greenhouse-Geisser	333,479	6,615	50,415	36,686	,000
	Huynh-Feldt	333,479	7,181	46,438	36,686	,000
	Lower-bound	333,479	1,000	333,479	36,686	,000
Error(SchwartzValues)	Sphericity Assumed	836,296	828	1,010		
	Greenhouse-Geisser	836,296	608,546	1,374		
	Huynh-Feldt	836,296	660,661	1,266		
	Lower-bound	836,296	92,000	9,090		

Tests of Within-Subjects Contrasts						
Measure: MEASURE_1						
Source	SchwartzValues	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SchwartzValues	Linear	122,317	1	122,317	99,556	,000
	Quadratic	23,930	1	23,930	17,541	,000

	Cubic	,075	1	,075	,093	,761
	Order 4	,241	1	,241	,203	,654
	Order 5	6,832	1	6,832	7,239	,008
	Order 6	22,570	1	22,570	23,015	,000
	Order 7	25,374	1	25,374	29,241	,000
	Order 8	117,651	1	117,651	109,931	,000
	Order 9	14,489	1	14,489	22,713	,000
Error(SchwartzValues)	Linear	113,034	92	1,229		
	Quadratic	125,509	92	1,364		
	Cubic	74,400	92	,809		
	Order 4	109,320	92	1,188		
	Order 5	86,834	92	,944		
	Order 6	90,218	92	,981		
	Order 7	79,833	92	,868		
	Order 8	98,461	92	1,070		
	Order 9	58,686	92	,638		

Tests of Between-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Transformed Variable: Average

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Intercept	24944,809	1	24944,809	6044,580	,000
Error	379,666	92	4,127		

ΠΙΝΑΚΑΣ 23 : ΑΙΤΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Multivariate Tests ^b						
Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
EconomicCrisis	Pillai's Trace	,775	49,925 ^a	6,000	87,000	,000
	Wilks' Lambda	,225	49,925 ^a	6,000	87,000	,000
	Hotelling's Trace	3,443	49,925 ^a	6,000	87,000	,000
	Roy's Largest Root	3,443	49,925 ^a	6,000	87,000	,000

a. Exact statistic

b. Design: Intercept

Within Subjects Design: EconomicCrisis

Mauchly's Test of Sphericity^b

Measure:MEASURE_1

Within Subjects Effect	Mauchl y's W	Approx. Chi- Square	Df	Sig.
Economic Crisis	,208	140,757	20	,000

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
EconomicCrisis	Sphericity Assumed	297,618	6	49,603	,000
	Greenhouse-Geisser	297,618	3,903	76,252	,000
	Huynh-Feldt	297,618	4,098	72,632	,000
	Lower-bound	297,618	1,000	297,618	,000
Error(EconomicCrisis)	Sphericity Assumed	735,585	552	1,333	
	Greenhouse-Geisser	735,585	359,081	2,049	
	Huynh-Feldt	735,585	376,978	1,951	
	Lower-bound	735,585	92,000	7,995	

Tests of Within-Subjects Contrasts

Measure: MEASURE_1

Source	EconomicCrisis	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
EconomicCrisis	Linear	12,491	1	12,491	13,446	,000
	Quadratic	2,858	1	2,858	2,015	,159
	Cubic	55,860	1	55,860	37,964	,000
	Order 4	1,025	1	1,025	,622	,432
	Order 5	,009	1	,009	,008	,930
	Order 6	225,375	1	225,375	169,879	,000
Error(EconomicCrisis)	Linear	85,465	92	,929		
	Quadratic	130,450	92	1,418		
	Cubic	135,369	92	1,471		
	Order 4	151,685	92	1,649		
	Order 5	110,563	92	1,202		
	Order 6	122,054	92	1,327		

Tests of Between-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Transformed Variable: Average

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Intercept	18516,089	1	18516,089	4686,845	,000
Error	363,460	92	3,951		

ΠΙΝΑΚΑΣ 24.ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΜΩΝ ΚΛΙΜΑΚΑΣ ΑΞΙΩΝ SCHWARTZ

ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΟΠΤΙΚΗ:

Correlations			
		Θεωρώ σημαντικό κάθε άνθρωπος στον κόσμο να αντιμετωπίζεται ισότιμα. Πιστεύω ότι όλοι πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες στη ζωή.	Έίναι σημαντικό για μένα να ακούω τι λένε άνθρωποι διαφορετικοί από μένα. Ακόμα και όταν διαφωνώ μαζί τους εξακολουθώ να θέλω να τους κατανοήσω.
Θεωρώ σημαντικό κάθε άνθρωπος στον κόσμο να αντιμετωπίζεται ισότιμα. Πιστεύω ότι όλοι πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες στη ζωή.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 93	,456** ,000 93
Έίναι σημαντικό για μένα να ακούω τι λένε άνθρωποι διαφορετικοί από μένα. Ακόμα και όταν διαφωνώ μαζί τους εξακολουθώ να θέλω να τους κατανοήσω.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,456** ,000 93	1 93

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

ΚΑΛΟΣΥΝΗ:

Correlations			
		Είναι σημαντικό για μένα να βοηθώ τους άλλους γύρω μου. Θέλω να τους βοηθώ να αισθάνονται καλά.	Είναι σημαντικό για μένα να είμαι αφοσιωμένος στους φίλους μου. Θέλω να αφιερώνω τον εαυτό μου στους κοντινούς μου ανθρώπους.
Είναι σημαντικό για μένα να βοηθώ τους άλλους γύρω μου. Θέλω να τους βοηθώ να αισθάνονται καλά.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 93	,426** ,000 93
Είναι σημαντικό για μένα να είμαι αφοσιωμένος στους φίλους μου. Θέλω να αφιερώνω τον εαυτό μου στους κοντινούς μου ανθρώπους.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,426** ,000 93	1 93

Correlations

		Είναι σημαντικό για μένα να είμαι αφοσιωμένος στους φίλους μου. Θέλω να αφιερώνω τον εαυτό μου στους κοντινούς μου ανθρώπους.
Είναι σημαντικό για μένα να βοηθώ τους άλλους γύρω μου. Θέλω να τους βοηθώ να αισθάνονται καλά.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,426** ,000 93
Είναι σημαντικό για μένα να είμαι αφοσιωμένος στους φίλους μου. Θέλω να αφιερώνω τον εαυτό μου στους κοντινούς μου ανθρώπους.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,426** ,000 93

ΑΥΘΟΡΜΗΤΙΣΜΟΣ:

Correlations

		Μου αρέσουν οι εκπλήξεις και ψάχνω πάντα να κάνω καινούργια πράγματα. Πιστεύω ότι είναι σημαντικό να κάνω πολλά και διαφορετικά πράγματα στη ζωή μου.	Αναζητώ την περιπέτεια και μου αρέσει να ρισκάρω. Θέλω η ζωή μου να είναι συναρπαστική.
Μου αρέσουν οι εκπλήξεις και ψάχνω πάντα να κάνω καινούργια πράγματα. Πιστεύω ότι είναι σημαντικό να κάνω πολλά και διαφορετικά πράγματα στη ζωή μου.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,590** ,000 93	93
Αναζητώ την περιπέτεια και μου αρέσει να ρισκάρω. Θέλω η ζωή μου να είναι συναρπαστική.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,590** ,000 93	1 93

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

ΗΔΟΝΙΣΜΟΣ:

Correlations

		Είναι σημαντικό για μένα να περνάω καλά. Μου αρέσει να «κακομαθαίνω» τον εαυτό μου	Αναζητώ κάθε ευκαιρία για να διασκεδάζω. Είναι σημαντικό για μένα να κάνω πράγματα που μου δίνουν απόλαυση.
Είναι σημαντικό για μένα να περνάω καλά. Μου αρέσει να «κακομαθαίνω» τον εαυτό μου	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 93	,131 ,209 93
Αναζητώ κάθε ευκαιρία για να διασκεδάζω. Είναι σημαντικό για μένα να κάνω πράγματα που μου δίνουν απόλαυση.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,131 ,209 93	1 93

ΕΠΙΤΥΧΙΑ :

Correlations

		Είναι σημαντικό για μένα να φαίνονται οι ικανότητές μου. Θέλω οι άλλοι να θαυμάζουν αυτά που κάνω	Είναι σημαντικό για μένα να είμαι πολύ επιτυχημένος. Ελπίζω ότι οι άλλοι θα αναγνωρίσουν τα επιτεύγματά μου
Είναι σημαντικό για μένα να φαίνονται οι ικανότητές μου. Θέλω οι άλλοι να θαυμάζουν αυτά που κάνω	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 93	,583** ,000 93
Είναι σημαντικό για μένα να είμαι πολύ επιτυχημένος. Ελπίζω ότι οι άλλοι θα αναγνωρίσουν τα επιτεύγματά μου	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,583** ,000 93	1 93

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

ΔΥΝΑΜΗ :

Correlations

		Είναι σημαντικό για μένα να είμαι πλούσιος, επιθυμώ να έχω πολλά λεφτά και ακριβά πράγματα	Είναι σημαντικό για μένα να έχω τον σεβασμό των άλλων. Θέλω οι άλλοι να κάνουν αυτό που λέω.
Είναι σημαντικό για μένα να είμαι πλούσιος, επιθυμώ να έχω πολλά λεφτά και ακριβά πράγματα	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 93	,090 ,390 93
Είναι σημαντικό για μένα να έχω τον σεβασμό των άλλων. Θέλω οι άλλοι να κάνουν αυτό που λέω.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,090 ,390 93	1 93

ΑΣΦΑΛΕΙΑ :

Correlations

		Είναι σημαντικό για μένα να ζω σε ένα ασφαλές περιβάλλον. Αποφεύγω οτιδήποτε θα μπορούσε να βάλει σε κίνδυνο την ασφάλειά μου.	Είναι σημαντικό για μένα η κυβέρνηση να με προστατεύει από κάθε απειλή. Θέλω το κράτος να είναι τόσο δυνατό ώστε να διασφαλίζει τους πολίτες του.
Είναι σημαντικό για μένα να ζω σε ένα ασφαλές περιβάλλον. Αποφεύγω οτιδήποτε θα μπορούσε να βάλει σε κίνδυνο την ασφάλειά μου.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 93	,439** ,000 93
Είναι σημαντικό για μένα η κυβέρνηση να με προστατεύει από κάθε απειλή. Θέλω το κράτος να είναι τόσο δυνατό ώστε να διασφαλίζει τους πολίτες του.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,439** ,000 93	1 93

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

ΠΑΡΑΔΟΣΗ :

Correlations

		Η παράδοση είναι σημαντική για μένα. Προσπαθώ να ακολουθώ τις συνήθειες και τα έθιμα που μου παραδόθηκαν από την θρησκεία μου ή την οικογένειά μου.	Είναι σημαντικό για μένα να είμαι ταπεινός και μετριοφρων. Προσπαθώ να μην τραβάω την προσοχή επάνω μου.
Η παράδοση είναι σημαντική για μένα. Προσπαθώ να ακολουθώ τις συνήθειες και τα έθιμα που μου παραδόθηκαν από την θρησκεία μου ή την οικογένειά μου.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 93	,351** ,001 93
Είναι σημαντικό για μένα να είμαι ταπεινός και μετριοφρων. Προσπαθώ να μην τραβάω την προσοχή επάνω μου.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,351** ,001 93	1 93

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

ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ:

Correlations

		Πιστεύω ότι οι άνθρωποι πρέπει να κάνουν ότι τους λένε. Θεωρώ ότι πρέπει να ακολουθούν κανόνες κάθε στιγμή ακόμα και όταν κανείς δεν τους βλέπει.	Είναι σημαντικό για μένα πάντα να συμπεριφέρομαι όπως πρέπει. Θέλω να αποφεύγω να κάνω κάτι που οι άλλοι θα θεωρούσαν λάθος.
Πιστεύω ότι οι άνθρωποι πρέπει να κάνουν ότι τους λένε. Θεωρώ ότι πρέπει να ακολουθούν κανόνες κάθε στιγμή ακόμα και όταν κανείς δεν τους βλέπει.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 93	,323** ,002 93
Είναι σημαντικό για μένα πάντα να συμπεριφέρομαι όπως πρέπει. Θέλω να αποφεύγω να κάνω κάτι που οι άλλοι θα θεωρούσαν λάθος.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,323** ,002 93	1 93

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

ΚΛΙΜΑΚΕΣ:

ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΝΑΓΚΩΝ MASLOW

Εργάζομαι γιατί:
-Έτσι καλύπτω τις οικονομικές μου υποχρεώσεις
-Πιστεύω ότι με την εργασία μου μπορώ να βελτιώσω το επίπεδο της ζωής μου.
-Μέσω της εργασίας μου αισθάνομαι δημιουργικός/η .
-Θεωρώ ότι πραγματοποιώ τις προσωπικές μου επιδιώξεις και τα όνειρα που έχω για τον εαυτό μου.
-Κοινωνικοποιούμαι και δημιουργώ φιλικές σχέσεις.
-Η εργασία μου προσφέρει ευχαρίστηση.
-Αποκτώ ένα κοινωνικό στάτους ανώτερο από αυτό που θα είχα αν δεν εργαζόμουν.
-Έτσι κάνουν και οι άλλοι

ΚΛΙΜΑΚΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Θεωρώ μια εργασία ως ικανοποιητική όταν:
-Αυτή έχει άμεση σχέση με το αντικείμενο σπουδών μου
-Οι χρηματικές απολαβές και οι παροχές από αυτήν μου δίνουν τη δυνατότητα να καταναλώνω καλύτερα αγαθά.
-Εργάζομαι με πλήρες ωράριο που δεν επεκτείνεται.
-Το εργασιακό μου περιβάλλον μου προσφέρει νέες γνώσεις στο επάγγελμά μου.
-Εργάζομαι σε ένα όμορφο εργασιακό χώρο.
-Μέσω της εργασίας μου μπορώ να εξελιχθώ προσωπικά.
-Κατέχω υψηλή κοινωνική θέση μέσω του επαγγέλματός μου.
-Βρίσκομαι σε ένα εργασιακό περιβάλλον που ενισχύει τη συνεργασία μεταξύ εργαζομένων
-Αισθάνομαι αναγνώριση κι επιβράβευση της προσπάθειας μου από τους ανώτερους μου.
-Αισθάνομαι ότι στο χώρο που εργάζομαι οι ευκαιρίες για εξέλιξη δίνονται αξιολογικά.

Εργάζομαι περισσότερο :

-Όταν αναμένω ότι θα λάβω περισσότερες , από τις συνήθειες μου, οικονομικές απολαβές .
-Όταν εργάζομαι σε ένα περιβάλλον όπου μπορώ να λαμβάνω πρωτοβουλίες στην άσκηση της εργασίας μου.
-Όταν υπάρχει ένα προδιαγεγραμμένο πλάνο εργασίας κι εγώ το ακολουθώ.
-Όταν μου εξηγεί η διοίκηση ή ο προϊστάμενος μου τη λογική πίσω από τις αποφάσεις που λαμβάνονται για την άσκηση της εργασίας.
-Όταν συμμετέχω ενεργά στη λήψη των αποφάσεων που αφορούν τον τρόπο δουλειάς μου & τους στόχους μου.

ΣΥΓΧΡΟΝΗ- ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Οι εργαζόμενοι αποδίδουν καλύτερα όταν έχουν καλές σχέσεις με τους προϊσταμένους τους.
Η αποδοτικότητα ενός εργαζομένου καθορίζεται από το πόσο ο ίδιος συμμετέχει στον καθορισμό των στόχων της εργασίας του.
.Οι σπουδές και η εξειδικευμένη εργασία δεν είναι πλέον τα μόνα απαραίτητα εφόδια για να βρεθεί μια ικανοποιητική εργασία.
Θεωρώ ότι οι σύγχρονοι εργαζόμενοι δεν μπορούν να εργαστούν σε μια ικανοποιητική θέση αν δεν χρησιμοποιήσουν υπολογιστή και διαδίκτυο.

ΚΛΙΜΑΚΑ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΣΜΟΥ

Συνήθως παραμένω σε μια συγκεκριμένη εργασία για μεγάλο χρονικό διάστημα και δεν αναζητώ ευκαιρίες αλλού.
Θα άλλαζα εργασία αν :
μπορούσα να βρω μια θέση με περισσότερες απολαβές και περισσότερες ευκαιρίες να αποκτήω τα αγαθά που χρειάζομαι.
είχα χάσει το ενδιαφέρον μου για την παρούσα εργασία μου
Οι σχέσεις με το εργασιακό μου περιβάλλον δεν ήταν ικανοποιητικές.
Μπορούσα να βρω μια θέση εργασίας που να μου έδινε περισσότερες γνώσεις να εξελιχθώ στο επάγγελμά μου
Θεωρώ ότι η εργασία είναι ένα μέσο με το οποίο ο σύγχρονος άνθρωπος μπορεί να αυξήσει την περιουσία του.
Θεωρώ ότι ο μισθός δεν επαρκεί για αύξηση της περιουσίας και πρέπει να καταναλώνεται σε αγαθά που προφέρουν ευχαρίστηση.
Πιστεύω ότι δεν πρέπει να επαναπαυόμαστε σε αυτά που ήδη κατέχουμε, αλλά να αναζητούμε τρόπους για απόκτηση περισσότερων αγαθών.

Θεωρώ ότι σημασία για την ευτυχία του ανθρώπου έχουν τα ποιοτικά κι όχι τα υλικά αγαθά.
Αισθανομαι δυσαρέσκεια όταν στερούμαι , λόγω έλλειψης χρημάτων, σύγχρονα καταναλωτικά αγαθά που κατέχει ο περίγυρός μου.
18.Θεωρώ πως αναγκαίο συστατικό για μια ζωή καλής ποιότητας είναι να μπορεί να αποκτή κανείς ακριβά υλικά αγαθά

ΚΛΙΜΑΚΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ

Θεωρώ ότι η παροχή εργασίας δεν έχει στις μέρες μας συγκεκριμένα τοπικά όρια .
Αν υπήρχε μεγάλος βαθμός δυσκολίας να βρω μια ικανοποιητική θέση εργασίας στη χώρα μου θα επέλεγα να εργαστώ σε άλλο κράτος.
Θα προτιμούσα να εργαστώ σε ένα άλλο κράτος στη θέση που επιθυμώ παρά να στραφώ στη χώρα μου σε κάποια άλλη εργασιακή ιδιότητα
Θα αναζητούσα αλλού μια θέση με καλύτερες οικονομικές απολαβές από εκείνες που μπορώ να βρω στη χώρα μου
Θα αναζητούσα μια θέση εργασίας σε άλλο κράτος θεωρώντας ότι θα βελτίωνε την επαγγελματική μου ιδιότητα.
Δεν θεωρώ ότι η εργασία σε κάποια άλλη χώρα μπορεί να μου προσφέρει κάτι καλύτερο από την τοπική αγορά εργασίας.
Αυτή την χρονική περίοδο αισθάνομαι την ασφάλεια ότι δεν απειλείται ο μισθός μου.
Αισθάνομαι ότι η θέση εργασίας μου είναι σίγουρη.
Θεωρώ ότι στη σύγχρονη οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα υπάρχει ανάγκη για την ύπαρξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης.
Θα δεχόμουν να μετατραπεί η σχέση απασχόλησης μου σε μερικής απασχόλησης αν με αυτό τον τρόπο βοηθούσα την επιχείρηση στην οποία εργάζομαι.
Θα δεχόμουν να μεταβληθεί το αντικείμενο της εργασίας μου , αν χρειαζόταν να γίνει για το καλό της επιχείρησης στην οποία εργάζομαι.
Θα δεχόμουν να αλλάξω τόπο εργασίας αν κρινόταν απαραίτητο
Θεωρώ ότι το εργασιακό περιβάλλον μιας πολυεθνικής εταιρίας είναι αυτό που προσφέρει περισσότερα εφόδια για να ικανοποιήσω τις επιδιώξεις μου.

Οι εργατικές ενώσεις και τα συνδικάτα μπορούν να μου προσφέρουν ουσιαστική στήριξη στις δυσκολίες που αντιμετωπίζω ως εργαζόμενος.

Οι εργατικές ενώσεις δείχνουν πραγματικά ενδιαφέρον για την εξασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων.

Είναι σημαντικό για μένα να είμαι πλούσιος, επιθυμώ να έχω πολλά λεφτά και ακριβά πράγματα

Θεωρώ σημαντικό κάθε άνθρωπος στον κόσμο να αντιμετωπίζεται ισότιμα. Πιστεύω ότι όλοι πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες στη ζωή.

Είναι σημαντικό για μένα να φαίνονται οι ικανότητές μου. Θέλω οι άλλοι να θαυμάζουν αυτά που κάνω

Είναι σημαντικό για μένα να ζω σε ένα ασφαλές περιβάλλον. Αποφεύγω οτιδήποτε θα μπορούσε να βάλει σε κίνδυνο την ασφάλειά μου.

Μου αρέσουν οι εκπλήξεις και ψάχνω πάντα να κάνω καινούργια πράγματα. Πιστεύω ότι είναι σημαντικό να κάνω πολλά και διαφορετικά πράγματα στη ζωή μου.

Πιστεύω ότι οι άνθρωποι πρέπει να κάνουν ό,τι τους λένε. Θεωρώ ότι πρέπει να ακολουθούν κανόνες κάθε στιγμή ακόμα και όταν κανείς δεν τους βλέπει.

Είναι σημαντικό για μένα να ακούω τι λένε άνθρωποι διαφορετικοί από μένα. Ακόμα και όταν διαφωνώ μαζί τους εξακολουθώ να θέλω να τους κατανοήσω.

Είναι σημαντικό για μένα να είμαι ταπεινός και μετριοφρων. Προσπαθώ να μην τραβάω την προσοχή επάνω μου.

Είναι σημαντικό για μένα να περνάω καλά. Μου αρέσει να «κακομαθαίνω» τον εαυτό μου

Είναι σημαντικό για μένα να παίρνω ο ίδιος τις αποφάσεις για τις πράξεις μου. Μου αρέσει να είμαι ελεύθερος και να μην εξαρτώμαι από άλλους.

Είναι σημαντικό για μένα να βοηθώ τους άλλους γύρω μου. Θέλω να τους βοηθώ να αισθάνονται καλά.

Είναι σημαντικό για μένα να είμαι πολύ επιτυχημένος. Ελπίζω ότι οι άλλοι θα αναγνωρίσουν τα επιτεύγματά μου

Είναι σημαντικό για μένα η κυβέρνηση να με προστατεύει από κάθε απειλή. Θέλω το κράτος να είναι τόσο δυνατό ώστε να διασφαλίζει τους πολίτες του.
Αναζητώ την περιπέτεια και μου αρέσει να ρισκάρω. Θέλω η ζωή μου να είναι συναρπαστική.
Είναι σημαντικό για μένα πάντα να συμπεριφέρομαι όπως πρέπει. Θέλω να αποφεύγω να κάνω κάτι που οι άλλοι θα θεωρούσαν λάθος.
Είναι σημαντικό για μένα να έχω τον σεβασμό των άλλων. Θέλω οι άλλοι να κάνουν αυτό που λέω.
Είναι σημαντικό για μένα να είμαι αφοσιωμένος στους φίλους μου. Θέλω να αφιερώνω τον εαυτό μου στους κοντινούς μου ανθρώπους.
Πιστεύω ακράδαντα ότι οι άνθρωποι πρέπει να φροντίζουν για τη φύση. Η 'μέριμνα για το περιβάλλον είναι σημαντική για μένα.
Η παράδοση είναι σημαντική για μένα. Προσπαθώ να ακολουθώ τις συνήθειες και τα έθιμα που μου παραδόθηκαν από την θρησκεία μου ή την οικογένειά μου.
Αναζητώ κάθε ευκαιρία για να διασκεδάζω. Είναι σημαντικό για μένα να κάνω πράγματα που μου δίνουν απόλαυση.

ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΙΤΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗ ΧΩΡΑ ΜΑΣ

-Διότι είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο το οποίο κάποια στιγμή θα έφτανε και στη χώρα μας
-Διότι ως χώρα δεν παράγουμε τίποτα –δεν διαθέτουμε καμίας μορφής βιομηχανία, δεν παράγουμε κανένα προϊόν που να είμαστε σε θέση να εξάγουμε στο εξωτερικό
-Διότι ως χώρα δεν αξιοποιήσαμε σωστά τον τουρισμό και τον πολιτισμό μας, τα μόνα δυνατά «χαρτιά» που διαθέτουμε
-Εξαιτίας της έλλειψης κρατικού ελέγχου- απτά παραδείγματα αποτελούν η φοροδιαφυγή, τα αυθαίρετα, τα ρουσφέτια κ.λπ.
-Διότι ως χώρα κατασπαταλήσαμε τα προηγούμενα χρήματα που μας δόθηκαν από την Ε.Ε. και έτσι πολλά εκατομμύρια Ευρώ χάθηκαν χωρίς να αξιοποιηθούν κατάλληλα
-Εξαιτίας της διαφθοράς και της ανικανότητας της πολιτικής ηγεσίας της χώρα μας
-Εξαιτίας της αλόγιστης πρόσληψης εργαζομένων στο δημόσιο

-Διότι είναι μια συνωμοσία των ξένων δυνάμεων εναντίον της Ελλάδας
-Εξαιτίας των Ολυμπιακών αγώνων- η Ελλάδα δεν ήταν σε θέση να αντεπεξέλθει στις οικονομικές απαιτήσεις μιας τέτοιας διοργάνωσης και χρεώθηκε αλόγιστα
-Εξαιτίας της γενικότερης διαφθοράς και πτώσης των ηθικών αξιών της ευρύτερης ελληνικής κοινωνίας
-Διότι είναι ένα μέσο χειραγώγησης των οικονομικά και κοινωνικά ασθενέστερων από την πολιτική ηγεσία και τους ισχυρούς της χώρας
-Εξαιτίας της ακρίβειας- οι επιχειρήσεις αφέθηκαν ανεξέλεγκτες και οι τιμές των προϊόντων εκτινάχθηκαν στα ύψη
-Προέκυψε εξαιτίας του ευρώ- μετά την αλλαγή του νομίσματος έγιναν σημαντικές ανατιμήσεις σε προϊόντα και υπηρεσίες
-Εξαιτίας των υπερβολικών αμοιβών σε διευθυντικά στελέχη που απαρτίζουν το κρατικό φορέα ("golden boys")
-Επειδή οι τράπεζες άρχισαν να δίνουν αλόγιστα δάνεια σε πολλά νοικοκυριά και επιχειρήσεις που δεν είχαν την δυνατότητα να αντεπεξέλθουν στα χρέη τους
-Εξαιτίας των παιχνιδιών κερδοσκοπίας διαφόρων οικονομικών κύκλων
-Επειδή στην Ελλάδα δεν υπάρχει επιχειρηματική τάξη που να μην βασίζεται στο κράτος –πολλές επιχειρήσεις «ζουν» από τις προμήθειες και τις επενδύσεις του δημοσίου
-Επειδή οι Έλληνες αναζητούν τη σιγουριά της εργασίας στο Δημόσιο
-Επειδή η γραφειοκρατία του Δημοσίου εμποδίζει την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας
-Λόγω της κομματικοποίησης του Δημοσίου που εμποδίζει την αξιοκρατία
-Λόγω του ότι καταναλώνουμε ως κοινωνία περισσότερα απ'όσα παράγουμε
-Επειδή η πολιτική ηγεσία υποκύπτοντας σε συνδικαλιστικές πιέσεις έκανε αλόγιστες παροχές σε διάφορες επαγγελματικές ομάδες