

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Νέες μορφές εργασίας. Μεταβολές του κοινωνικού γοήτρου
στην εργασιακή οργάνωση. Η περίπτωση των εργαζομένων
στη ΔΕΗ.

Υποψήφιος Διδάκτωρ: Βασίλειος Λώλης

Τριμελής Συμβουλευτική Επιτροπή:

Λύτρας Ανδρέας, Καθηγητής
Λαμπρέλης Δημήτρης, Καθηγητής
Ψημμένος Ιορδάνης, Αναπληρωτής Καθηγητής

Αθήνα 2014

Copyright © Βασίλειος Λώλης, 2014.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διατριβής, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διατριβής για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση διδακτορικής διατριβής από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δε δηλώνει αποδοχή γνώμων του συγγραφέα.

Περίληψη

Η διδακτορική διατριβή επικεντρώνεται στις συνέπειες των ευέλικτων μορφών εργασίας στο κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων. Το κοινωνιολογικό πρόβλημα που απασχόλησε τη διατριβή σχετίζεται με το κατά πόσο η ευέλικτη εργασία επηρεάζει και ως προς ποια κατεύθυνση το κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων, καθώς και πως οι ίδιοι οι εργαζόμενοι βιώνουν και αντιλαμβάνονται το κοινωνικό γόητρο που απορρέει από την εργασία.

Από τη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία διαπιστώνεται ότι το κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων που διαμορφώνεται μέσα από την εργασία τους καθορίζεται ή μεταβάλλεται βάση αντικειμενικών (συνθήκες εργασίας) και υποκειμενικών (κοινωνικές σχέσεις, βιώματα) παραμέτρων. Ωστόσο, από τη δεκαετία του 1970 και μετά, παρατηρούμε ότι οι αλλαγές στη ρύθμιση της εργασίας στον πρωτογενή, δευτερογενή και τριτογενή τομέα και κατά κύριο λόγο οι αλλαγές στις ΔΕΚΟ, διαμορφώνουν ένα εργασιακό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από αστάθεια, αποσυλλογικοποίηση και προβλήματα που συνδέονται με το οικονομικό και κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων. Για τη διερεύνηση των παραπάνω επιλέχθηκε η περίπτωση των εργαζομένων στη ΔΕΗ. Οι λόγοι που με οδήγησαν να επιλέξω τους εργαζομένους της ΔΕΗ ήταν οι ακόλουθοι: α) η σημασία του συγκεκριμένου οργανισμού ως παραγωγός (και διανομέας) ενέργειας για την οικονομία της χώρας και ο ρόλος της ως ρυθμιστής των σχέσεων μεταξύ κράτους και εργασίας, β) ο κομβικός ρόλος που επιτελεί η ΔΕΗ ανάμεσα στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα της εργασίας, γ) οι πρακτικές και πολιτικές πρώτα εφαρμόζονται σε επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα και έπειτα εφαρμόζονται σε άλλες επιχειρήσεις, και δ) αποτελεί το συνδετικό κρίκο ανάμεσα στους διεθνείς οργανισμούς ρύθμισης της οικονομίας και εμπορίου με την Ελλάδα (π.χ. Ε.Ε. IMF, IEA).

Το θεωρητικό υπόβαθρο της διδακτορικής διατριβής βασίζεται σε μια σύνθεση των βασικότερων χαρακτηριστικών της μαρξιστικής και της βεμπεριανής προσέγγισης. Η έρευνα πεδίου πραγματοποιήθηκε με την πραγματοποίηση ποσοτικής (ερωτηματολόγια) και ποιοτικής (ημι-δομημένες συνεντεύξεις και παρατήρηση) έρευνας στους εργαζομένους στη ΔΕΗ σε διοικητικές υπηρεσίες, σε μονάδες παραγωγής και ορυχεία, από τον Μάιο του 2011 μέχρι και τον Οκτώβρη του 2011.

Η διατριβή συμπεραίνει ότι οι άτυπες μορφές εργασίας, η αποειδίκευση, η εξατομίκευση, η αβεβαιότητα και ανασφάλεια - που ήταν κυρίως εμφανή στο μη μόνιμο προσωπικό - αρχίζουν να κάνουν την εμφάνισή τους και στους μόνιμους εργαζομένους. Επιπλέον, παρατηρείται μια παγίωση των αρνητικών συνεπειών στην εργασιακή ταυτότητα, διότι η εργασία γίνεται ασαφής, χωρίς συγκεκριμένα καθήκοντα, δεν απαιτεί ιδιαίτερες δεξιότητες, είναι κατάλληλη για σχεδόν όλους τους εργαζομένους και χωρίς να συνδέεται στο χώρο και τον χρόνο. Από την άλλη πλευρά διαπιστώνεται ότι κάποιες ομάδες εργαζομένων, μέσα από την αβεβαιότητα και την ευελιξία, ανακαλύπτουν νέες μορφές κοινωνικο γόητρου, όπως είναι η ύπαρξη επιχειρηματικής λογικής ανάμεσα σε ομάδες εργαζομένων στο δημόσιο τομέα.

Ευχαριστίες

Για την πραγματοποίηση και ολοκλήρωση της παρούσας διδακτορικής διατριβής συνέβαλαν ορισμένα πολύ σημαντικά άτομα. Ένα μεγάλο ευχαριστώ από τα βάθη της καρδιάς μου οφείλω στα μέλη της τριμελούς συμβουλευτικής επιτροπής, τον καθηγητή Ανδρέα Λύτρα, τον αναπληρωτή καθηγητή Ιορδάνη Ψημμένο και τον καθηγητή Δημήτρη Λαμπρέλη. Χωρίς την καθοδήγηση, στήριξη, ανοχή, υπομονή και επιμονή τους καθ' όλη τη διάρκεια της διδακτορικής διατριβής, ίσως αυτή η προσπάθεια να μην είχε ευοδωθεί. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστώ και όλους εκείνους τους καθηγητές που είχα την χαρά και την τιμή να γνωρίσω σε συνέδρια, ημερίδες και άλλες εκδηλώσεις και οι οποίοι μου προσέφεραν απλόχερα τόσο τις παρατηρήσεις όσο και τις ιδέες τους.

Θα ήθελα στο σημείο αυτό να ευχαριστήσω τον Ηλία Σταμέλο, τέως αντιπρόεδρο της ΓΕΝΟΠ – ΔΕΗ, για τη στήριξη και τη βοήθεια που μου προσέφερε, ώστε να πραγματοποιηθεί η έρευνα πεδίου. Όπως θα ήθελα να ευχαριστήσω και όλους τους εργαζομένους της ΔΕΗ που αγκάλιασαν αυτή την προσπάθεια και με μεγάλη προθυμία και ενθουσιασμένο συμμετείχαν στην έρευνα.

Θα ήθελα, επίσης, να ευχαριστήσω την φιλόλογο Κατερίνα Παπαδοπούλου για την επιμέλεια του κειμένου. Ένα μεγάλο ευχαριστώ αξίζουν η ομάδα των διδακτορικών φοιτητών, καθώς και όλοι οι φίλοι μου που με στήριξαν και με εμπύχωσαν όλον αυτόν τον καιρό.

Όμως, το πιο μεγάλο ευχαριστώ ανήκει στην οικογένειά μου, η οποία πίστεψε στην προσπάθεια που έκανα και παρά τις δυσκολίες που ανέκυψαν σε όλο αυτό το διάστημα, με στήριξε με κάθε δυνατό τρόπο.

Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη	v
Εισαγωγή	1
 1. Εργασία και γόητρο: Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις.....	 14
1.1 Κλασικές θεωρητικές προσεγγίσεις.....	15
1.1.1 Durkheim: Κοινωνικός καταμερισμός της εργασίας.....	15
1.1.2 Marx: Αλλοτρίωση	19
1.1.3 Weber: Γόητρο	24
1.2 Τα χαρακτηριστικά του φορντισμού	29
1.3 Μισθωτή εργασία και κοινωνικό γόητρο.....	34
1.4 Το κοινωνικό γόητρο ως απόρροια του προσανατολισμού προς την εργασία ...	54
 2. Αλλαγές στην εργασία και στην κοινωνική στρωμάτωση που επηρεάζουν το κοινωνικό γόητρο	 65
2.1 Οικονομία και εργατικό δυναμικό.....	65
2.2 Εργασιακή ηθική και επιχειρησιακό ήθος	71
2.3 Πειθαρχικός έλεγχος.....	79
2.4 Ο παράγοντας του φύλου.....	81
2.5 Η κατανάλωση ως κριτήριο κοινωνικής διαβάθμισης.....	85
2.6 Η έννοια του κοινωνικού υποστρώματος	88
2.7 Η κοινωνία χωρίς τάξεις	91
 3. Μεθοδολογία της έρευνας	 94
3.1 Προερευνητικό στάδιο.....	95
3.1.1 Επιλογή του δείγματος της έρευνας.....	95
3.1.2 Επιλογή μεθοδολογίας	99
3.1.3 Επιλογή τεχνικών της έρευνας	101
3.1.4 Διάρθρωση εργαλείων	105
3.2 Πιλοτικό στάδιο.....	110
3.3 Κύρια ερευνητική διαδικασία	111
3.3.1 Προσέγγιση του δείγματος.....	111
3.3.2 Πραγματοποίηση έρευνας.....	111
3.4 Ανάλυση δεδομένων.....	113
3.4.1 Στατιστική επεξεργασία στοιχείων.....	113
3.4.2 Απομαγνητοφώνηση συνεντεύξεων	114
3.4.3 Κωδικοποίηση και ανάλυση.....	114

4. Το κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων της ΔΕΗ	118
4.1 Δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων της ΔΕΗ.	118
4.2 Παραγωγική διαδικασία και κοινωνικό γόητρο	132
4.2 Κοινωνικές σχέσεις και κοινωνικό γόητρο	147
4.3 Προοπτικές στο χώρο εργασίας	153
5. Στατιστική συγκριτική ανάλυση των ευρημάτων.....	159
5.1 Επίδραση της περιοχής εργασίας.	159
5.2 Επίδραση της ηλικίας.	179
5.3 Επίδραση του φύλου.....	200
5.4 Επίδραση του τομέα εργασίας.....	212
5.5 Επίδραση της σχέσης απασχόλησης.....	232
5.6 Επίδραση των ετών απασχόλησης.....	236
5.7 Επίδραση του μορφωτικού επιπέδου.....	247
5.8 Επιγραμματική παράθεση των αποτελεσμάτων της συγκριτικής στατιστικής ανάλυσης.....	258
6. Μελέτες Περίπτωσης: Αθήνα, Μεγαλόπολη, Λαύριο. Συγκριτική Ανάλυση.....	277
6.1 Περιοχές έρευνας.....	277
6.2 Συνθήκες εργασίας	279
6.3 Αλλαγή εργασιακών ρόλων	291
6.4 Αμφισβήτηση συλλογικοτήτων.....	297
Συμπεράσματα.....	301
Πηγές	308
Παραρτήματα	309
Το θεωρητικό σχήμα του Goldthorpe για την ταξική στρωμάτωση	310
Ερωτηματολόγιο	313
Οδηγός συνέντευξης.....	318
One – sample T-test.....	320
Βιβλιογραφία	325

Εισαγωγή

Η διδακτορική διατριβή έχει ως στόχο την ανάλυση της επιρροής των νέων μορφών εργασίας στο κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων της ΔΕΗ. Έναυσμα για την παραπάνω αναζήτηση αποτέλεσαν οι αλλαγές που έχουν επέλθει στον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης, καθώς και στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, συμβάλλοντας στην εμφάνιση καινούριων προβλημάτων και στην επιδείνωση των ήδη υπαρχόντων. Αυτές οι αλλαγές δεν είχαν τις ίδιες επιπτώσεις στο κοινωνικό γόητρο όλων των εργαζομένων. Παρατηρείται μια μεταβολή. Κάποιες ομάδες εργαζομένων έχουν καθοδική πορεία στο κοινωνικό γόητρο σε ζητήματα προσδοκιών από την εργασία, ενώ κάποιες άλλες ομάδες έχουν αποκτήσει επιχειρηματική λογική στο δημόσιο τομέα.

Βάσει των παραπάνω, το κοινωνιολογικό πρόβλημα που απασχόλησε τη διδακτορική διατριβή αφορά στο πώς οι νέες ευέλικτες μορφές εργασίας και οι αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας επιδρούν στο κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων. Ειδικότερα, προβληματίσε: α) ποιοι εργασιακοί παράγοντες επηρεάζουν και ως προς ποια κατεύθυνση το κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων, και β) πώς οι ίδιοι οι εργαζόμενοι βιώνουν και αντιλαμβάνονται το κοινωνικό γόητρο που απορρέει από την εργασία. Η κεντρική υπόθεση εργασίας είναι ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας και ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας με τους κανόνες, τις αξίες και τις προσδοκίες που διαμορφώνει, οδηγούν στην απώλεια δημιουργίας εργασιακής ταυτότητας από τους εργαζομένους και στις συνθήκες εκείνες που δεν επιτρέπουν την άντληση κοινωνικού γοήτρου από την εργασία τους.

Η εξέταση αυτή εντάσσεται στα πλαίσια μιας γενικότερης κοινωνιολογικής προβληματικής που αφορά τις συνέπειες των ευέλικτων μορφών εργασίας στο

κοινωνικό κύρος το οποίο απορρέει από αντικειμενικές και υποκειμενικές παραμέτρους (Brown 1978, Watson 2005). Κατ' επέκταση το κοινωνικό κύρος που προκύπτει μέσα από την εργασία είναι σημαντικό για τα άτομα διότι διαμορφώνει την κοινωνική και οικονομική θέση τους στην κοινωνία, καθορίζει ευκαιρίες ζωής και προοπτικές, καθορίζει τις αντιλήψεις τόσο για το ν εαυτό τους όσο και για το κοινωνικό τους περιβάλλον (Crompton, 2004).

Ως προς το τελευταίο, ιδιαίτερα μαρξιστές και βεμπεριανοί αναλυτές, εξετάζουν εκείνα τα στοιχεία της εργασίας που υπερβαίνουν τον εργασιακό χώρο και παράγουν νοήματα στους εργαζομένους που αφορούν την ίδια τη ζωή τους. Δεν επικεντρώθηκαν μόνο στους μισθούς των εργατών, στα ωράριά τους ή στα συμβόλαια και στις συμβάσεις που υπογράφονταν. Αντίθετα, η έμφαση δόθηκε στην επίδραση που ασκούσε η εργασία στις αξίες και αντιλήψεις των εργαζομένων, στο κοινωνικό τους κύρος αλλά και στην κοινοτική και οικογενειακή οργάνωση (Dennis et al 1956, Beynon and Austrin 1994).

Οι κύριες αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία συμβάλλουν προς τη δημιουργία μιας ευέλικτης και μικρής κλίμακας παραγωγής, της οποίας τα βασικά στοιχεία είναι η προσπάθεια μείωσης του χαμένου χρόνου, ο ποιοτικός έλεγχος των μερών της, η προσαρμογή της στη ζήτηση και η συνεχής εκπαίδευση των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της διαδικασίας της παραγωγής (Harvey, 1997). Τα νέα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού αποτελούν οι πολλαπλές δραστηριότητες, η εξάλειψη των εργασιακών ορίων, τα ατομικά συστήματα πληρωμών, η συνεχής εργασιακή κατάρτιση και τα αυξημένα επίπεδα ευθύνης του εργαζομένου. Δίνεται η δυνατότητα στην επιχείρηση για απόλυτη ελευθερία στο επίπεδο των απολύσεων, των αμοιβών και γενικότερα στην κατάργηση κοινωνικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων, με αποτέλεσμα οι άνθρωποι να εργάζονται με

συνθήκες και αμοιβές χειρότερες από ότι στο παρελθόν (Brown, 1999). Σημαντικές είναι επίσης και οι αλλαγές σε ιδεολογικό επίπεδο. Το πιο βασικό χαρακτηριστικό είναι η εξατομίκευση τόσο στο χώρο της παραγωγής όσο και στην κοινωνία. Εκείνο που κυριαρχεί είναι ένας ατομικός τρόπος εργασίας και εκπλήρωσης του εαυτού (Sennett, 2001).

Στα πλαίσια του νέου τρόπου οργάνωσης της παραγωγής, η ευελιξία επιλέγεται για να αντιμετωπιστούν οι εργασιακές δυσκαμψίες του προηγούμενου συστήματος οργάνωσης, του φορντισμού, (Harvey, 1997) επιφέροντας σημαντικές αλλαγές στις κοινωνικές διαρθρώσεις. Έννοιες, όπως η κοινότητα, το κράτος και οι κοινωνικές τάξεις, χάνονται και επικρατεί ο ατομισμός (Beck, 1999). Κριτήριο κοινωνικής διαβάθμισης και κοινωνικής διάκρισης δεν είναι το γόητρο, όπως το προσδιόρισαν ο Weber και οι Goldthorpe και Lockwood, αλλά ο τρόπος ζωής και τα καταναλωτικά πρότυπα που ακολουθούν (Harvey, 1997).

Η αγορά εργασίας δεν χαρακτηρίζεται πλέον από το γόητρο και η επαγγελματική επιτυχία γίνεται αντικείμενο ατομικού ανταγωνισμού. Τα άτομα ωθούνται σε ένα σύστημα ανταγωνιστικό και ατομοκεντρικό. Ο ατομισμός πλέον προσδιορίζει τη διαφοροποίηση του τρόπου ζωής, γεγονός που έρχεται σε αντίθεση με προηγούμενες κοινωνίες, στις οποίες η κοινωνική στρωμάτωση εξέφραζε τις διαφορές (Beck, 1999).

Απόδειξη της αύξησης της εξατομίκευσης και της μείωσης της συλλογικής ηθικής αποτελεί το γεγονός της ολοένα και μειωμένης συμμετοχής σε εργατικά σωματεία από την πλευρά των εργαζομένων. Όλες αυτές οι αλλαγές και εξελίξεις στο χώρο της εργασίας δημιουργούν προβλήματα σχετικά με το μέγεθος, τη σύνθεση και τη διανομή του εργατικού δυναμικού, τον προσανατολισμό στην εργασία και το είδος

της εργασίας για ομάδες ατόμων που χαρακτηρίζονται από την ηλικία, την εθνικότητα και το φύλο (Κασιμάτη, 2001).

Στη σημερινή εποχή έχουν παρατηρηθεί ορισμένες ποσοτικές και ποιοτικές αλλαγές στην εργασία. Η διεύρυνση των υπηρεσιών, η εφαρμογή ιδιωτικο-οικονομικών κριτηρίων από το κράτος και η ιδιωτικοποίηση φορέων του, οι τεχνολογικές αλλαγές και ο αυτοματισμός στο χώρο της παραγωγικής διαδικασίας, καθώς και η ολοένα αυξανόμενη ανεργία, έχουν οδηγήσει στον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας και την αύξηση των ευέλικτων και άτυπων μορφών απασχόλησης (Crompton, 2004). Αυτό το πλαίσιο έχει επιφέρει τις ακόλουθες συνέπειες. Η ανάθεση περισσότερων αρμοδιοτήτων και εξουσιών στο εργατικό δυναμικό και η γενίκευση της λογικής των υπηρεσιών μέσα στις ίδιες τις εταιρείες, κάνουν θολό τον διαχωρισμό ανάμεσα σε παραγωγούς και καταναλωτές (Crompton, 2004). Από την άλλη, τα αισθήματα ανασφάλειας και αβεβαιότητας που έχουν δημιουργηθεί στους εργαζομένους λόγω των οργανωτικών αλλαγών και των συνεχιζόμενων απολύσεων, δε βοηθούν στη δημιουργία μιας συλλογικής, συνεκτικής εργασιακής ταυτότητας. Οι εργαζόμενοι εισάγονται σε ένα σύστημα καθαρά ανταγωνιστικό και εξατομικευμένο (Du Gay, 1996).

Ειδικότερα, παρατηρείται απώλεια επαγγελματικής ταυτότητας. Αυτή η διαδικασία δεν περιορίζεται στη μείωση του αριθμού των ειδικευμένων εργατών, αλλά επεκτείνεται σε μια σειρά από επαγγέλματα, όπως είναι του δημοσίου υπαλλήλου, επαγγέλματα του ιατρικού κλάδου και του διευθυντή τραπεζής. Αυτού του είδους τα επαγγέλματα κατά το παρελθόν καθορίζονταν από οργανισμούς με μακρά παράδοση και σταθερές πρακτικές απασχόλησης, διαμορφώνοντας την κοινωνική θέση και το επαγγελματικό γόητρο αυτών των επαγγελματιών, αλλά επίσης διαμορφώνοντας και την εργασιακή ηθική και το περιεχόμενο της ίδιας της εργασίας

(Rubery, 1996). Η ιδιωτικοποίηση του δημόσιου τομέα και η εφαρμογή συστημάτων πληρωμών με βάση την αποδοτικότητα, έχουν προσανατολίσει την εργασία σε αυτούς τους οργανισμούς στην ολοένα μείωση του κόστους και όχι στην εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος. Παράλληλα, έχει επέλθει το τέλος της μονιμότητας που έδενε τον εργαζόμενο με την εργασία του και το επάγγελμά του για όλη του την εργασιακή ζωή (Brown, 1999).

Οι μορφές εργασίας και απασχόλησης στη σημερινή εποχή βασίζονται σε ανασφαλείς και μικρής-διάρκειας εργασιακές δραστηριότητες. Η πλήρης απασχόληση και το επάγγελμα για μια ζωή δεν είναι πλέον εφικτά. Η μερική απασχόληση, η εποχιακή εργασία, οι υπεργολαβίες και πολλές άλλες, έχουν δημιουργήσει στους εργαζομένους αισθήματα ανασφάλειας και αβεβαιότητας (Κασιμάτη, 2001).

Η τεχνολογική πρόοδος έχει κάνει την ενασχόληση με πολλά επαγγέλματα πιο απλή και εύκολη, με αποτέλεσμα να είναι δυνατή η άσκηση ενός επαγγέλματος από κάθε εργαζόμενο ανεξάρτητα από την οικογενειακή του κατάσταση, ειδίκευση ή επαγγελματική του διαδρομή. Αυτή η πρακτική οδηγεί τους εργαζόμενους να αλλάζουν όχι μόνο επαγγελματικούς ρόλους αλλά και ρόλους μέσα στην οικογένεια. Ο άντρας δεν αποτελεί πλέον τη βασική πηγή εισοδήματος για την οικογένεια, αλλά η οικονομική συντήρηση του νοικοκυριού γίνεται πλέον και από τα δύο μέλη (Sennett, 2001). Επίσης, τα συστήματα πληρωμών βασίζονται πλέον στην αποδοτικότητα του εργαζομένου και όχι στο αν επιτρέπουν ένα μέσο επίπεδο διαβίωσης. Η συγκρότηση των συστημάτων πληρωμών αντιμετωπίζεται ως κάτι το ανεξάρτητο από τις κοινωνικές δομές. Αν απαιτείται παρέμβαση με στόχο την οικονομική ανακούφιση ομάδων του πληθυσμού, αυτό πλέον πραγματοποιείται μέσα από τα κοινωνικά επιδόματα που δίνει το κράτος και όχι μέσα από τον επανακαθορισμό του

συστήματος πληρωμών και μισθών. Έτσι, επιτυγχάνεται και ο κατακερματισμός των κοινωνικών δομών (Rubery, 1996).

Η απορρύθμιση των εργασιακών πρακτικών, το είδος της διαθέσιμης απασχόλησης, καθώς και η έλλειψη πληροφόρησης ως προς τις ευθύνες, ανταμοιβές και ασφάλεια που συνδέονται με μια καριέρα, συνέβαλαν στον περιορισμό από την πλευρά των εργαζομένων των επιλογών εργασίας και καριέρας (Sennett, 2001). Τα όρια μεταξύ εργασίας και μη εργασίας γίνονται ρευστά, με αποτέλεσμα η εργασία ως παράγοντας κύρους να χάνει τη σημασία που είχε στο παρελθόν και τη θέση της να παίρνουν ο τρόπος ζωής, τα καταναλωτικά πρότυπα και οι διαπροσωπικές σχέσεις (Crompton, 2004). Δεν είναι, οπότε, εφικτή η δημιουργία σταθερών και μακροπρόθεσμων εργασιακών και επαγγελματικών πρακτικών και κατ' επέκταση η άντληση κοινωνικού γοήτρου από την εργασία (Rubery, 1996). Η υιοθέτηση των αξιών και των στόχων της διοίκησης, το γεγονός ότι σκέφτονται, ότι παίρνουν αποφάσεις και δρο νυ ως επιχειρηματίες, τους οδηγεί στην απόκτηση χαρακτηριστικών που ταυτίζονται με την αυτοαπασχολούμενη εργασία. Μετατρέπονται σε «ατομικούς επιχειρηματίες». Αποκτούν επιχειρηματική λογική παρά το γεγονός ότι εργάζονται στο δημόσιο και κατ' επέκταση αποκτούν και το ανάλογο κοινωνικό γόητρο (Du Gay, 1996).

Στην Ελλάδα από το δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1980 αρχίζουν σταδιακά να εφαρμόζονται οι ευέλικτες μορφές εργασίας και η αγορά εργασίας να απορρυθμίζεται και να κατακερματίζεται (Ψημμένος, 1999). Μια σειρά από επιχειρήσεις και υπηρεσίες του δημοσίου ιδιωτικοποιούνται και σε όλο τον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα εφαρμόζονται ιδιωτικο-οικονομικά κριτήρια στη λειτουργία τους (Κασιμάτη, 2001). Στις τράπεζες, όχι μόνο σε αυτές που ιδιωτικοποιήθηκαν αλλά και εκείνες που έμειναν στον έλεγχο του δημοσίου,

παρατηρήθηκε σύνδεση των αμοιβών με βάση την ομάδα εργασίας καθώς και σε ατομική βάση, ενώ αμφισβητήθηκαν και οι παλαιότερες πρακτικές της αρχαιότητας, του βαθμού και των τυπικών προσόντων (Γεωργακοπούλου, 1996).

Στην ενέργεια, όπως προηγουμένως και στις τηλεπικοινωνίες εφαρμόστηκε η διεθνής πρακτική (Αφουξενίδης και Ψημμένος, 1989). Μέσα από την ολοένα και μεγαλύτερη μετοχοποίηση των εταιρειών αυτών και τη σταδιακή εκχώρηση της διοίκησης σε ιδιώτες επιχειρείται η μετατροπή τους από προστατευμένες κρατικές επιχειρήσεις σε ιδιωτικές και ανταγωνιστικές. Παράλληλα, αυτές οι επιχειρήσεις σπάνε σε μικρότερες και επιτρέπεται σε ιδιώτες να δραστηριοποιούνται στην παροχή υπηρεσιών (Baldassarri, 1997). Όπως είναι επόμενο, άλλαξαν οι εργασιακές σχέσεις στις εταιρίες αυτές και ο μισθός συνδέθηκε με την αποδοτικότητα (Crew, 1987). Στη ΔΕΗ η εφαρμογή άτυπων μορφών εργασίας, η παραχώρηση κομματιών της παραγωγής σε εργολάβους, η αύξηση της ανειδίκευτης εργασίας και των ατομικών συμβάσεων, οδήγησαν στην εξατομίκευση ενός μέρους του προσωπικού και στην εμφάνιση συναισθημάτων αβεβαιότητας και ανασφάλειας στους εργαζομένους (Ψημμένος, 1996).

Από την αρχή της λειτουργίας ενός εθνικού ηλεκτρικού δικτύου (δεκαετία 1950), το θέμα της κατανάλωσης και διανομής ενέργειας στην Ελλάδα ήταν άμεσα συνδεδεμένο με τα εκάστοτε περιφερειακά ενεργειακά συμφέροντα άλλων χωρών, κυρίως των ΗΠΑ και της Βρετανίας. Ήδη από το τέλος του εμφυλίου, η Ελλάδα χρησιμοποιήθηκε σαν σύνδεσμος μεταξύ των επιχειρήσεων ενέργειας και των αποθεμάτων πετρελαίου του Ιράν και της Τουρκίας. Η δημιουργία ενός δημοσίου ενεργειακού δικτύου ήταν απαραίτητο για την εθνική οικονομία, καθώς επίσης και για τη ρύθμιση της χρήσης και της διανομής ενέργειας ανάλογα με τα παγκόσμια στρατηγικά συμφέροντα (Ψημμένος, 1999).

Η μεταπολεμική ανάπτυξη της ΔΕΗ προσέφερε το πλαίσιο για την εκμετάλλευση των ντόπιων ενεργειακών αποθεμάτων και για την εξάπλωση του εμπορίου μεταξύ των παραγωγών ενέργειας και των καταναλωτών σε παγκόσμιο επίπεδο. Αυτή η διαδικασία διαφύλαξε τη λειτουργία του τότε εμπορίου ενέργειας και επέτρεψε την οικονομική εκμετάλλευση των φυσικών αποθεμάτων πετρελαίου και λιγνίτη στην Ελλάδα. Ο στόχος ήταν να πραγματοποιηθούν διμερείς συμφωνίες μεταξύ του Ελληνικού κράτους, της ΔΕΗ και των διαφόρων πολυεθνικών επιχειρήσεων ενέργειας και να δημιουργηθούν βιομηχανικές ζώνες ελεύθερες από ντόπιες πολιτικές και οικονομικές ρυθμίσεις (εργασιακοί νόμοι, φόροι, κ.τ.λ.) (Ψημμένος, 1999).

Από τη δεκαετία του 1980 και έπειτα, η ΔΕΗ είναι υποχρεωμένη να ακολουθήσει πιο «λογικές» οικονομικές τακτικές, να αναπτυχθεί μεγάλωνοντας τις λειτουργίες της, να στραφεί προς το κέρδος, να γίνει συνέταιρος και ανταγωνιστής του ιδιωτικού τομέα ενέργειας, και να ακολουθήσει κανόνες και πρακτικές που αυξάνουν την ανταγωνιστικότητά της στην παγκόσμια αγορά ενέργειας. Η ΔΕΗ ακολουθεί και εφαρμόζει προτάσεις και οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για μια κοινή αγορά ενέργειας, ευέλικτα ρυθμισμένη και πιο ανταγωνιστική οικονομία. Όλα τα παραπάνω επιτρέπουν την ανταλλαγή χρήσης ενέργειας ανάμεσα στα κράτη - μέλη από δίκτυα στα οποία ο κρατικός έλεγχος στη διοίκηση του προσωπικού και τη διοίκηση της παραγωγής έχουν απορυθμιστεί. Στο πλαίσιο αυτό ο ρόλος των εργαζομένων στη διαδικασία των αποφάσεων έχει υποβαθμιστεί περισσότερο, αφού η λήψη αποφάσεων έχει γίνει πιο συγκεντρωποιημένη, ενώ οι συλλογικοί φορείς αντιπροσώπευσης έχουν γίνει πιο αναποτελεσματικοί και δεν είναι σε θέση να ανταποκριθούν συλλογικά σε ένα διασπασμένο εργατικό δυναμικό (Ψημμένος, 1999).

Το θεωρητικό υπόβαθρο της διδακτορικής διατριβής βασίζεται σε μια σύνθεση των βασικότερων χαρακτηριστικών της μαρξιστικής και της βεμπεριανής προσέγγισης, ώστε να προκύψουν οι παράγοντες εκείνοι που διαμορφώνουν και επηρεάζουν το κοινωνικό γόητρο, όπως αυτό απορρέει από την εργασία. Το εισόδημα και ο τρόπος ζωής που υποστηρίζει και προωθεί ο Weber (Nisbet, 1976) είναι σημαντικό για την κατηγοριοποίηση των ανθρώπων σε ομάδες κύρους. Επιπλέον, ο Le Play (Nisbet, 1976) ισχυρίστηκε ότι η οικογενειακή κατανάλωση συνδέεται με το κύρος. Τα χρήματα που βγάζει κάποιος από τη δουλειά του και το κατά πόσο αυτά καλύπτουν τις ανάγκες της οικογένειάς του, καθορίζουν το κύρος που αντλείται από την εργασία.

Η τεχνολογία επηρεάζει το αντικείμενο της εργασίας, την ειδίκευση και τον έλεγχο επάνω στην παραγωγική διαδικασία. Τα αυτοματοποιημένα συστήματα μείωσαν την ανάγκη για ειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Ο εργαζόμενος αποξενώνεται αφού χάνει κάθε έλεγχο πάνω στην παραγωγή, η εργασία του δεν του προσφέρει κάτι και ως συνέπεια η απόκτηση κοινωνικού γοήτρου από αυτή γίνεται προβληματική. Πρόκειται για μια διαδικασία που αναπαράγει την εργασία και τις αποξενωτικές της διαστάσεις (Braverman 1974). Ο τομέας των υπηρεσιών αποκτά περισσότερο υποστηρικτικό χαρακτήρα για το κεφάλαιο (Mandel 1972). Για το λόγο αυτό γίνεται ευκολότερη η ταύτιση των εργαζομένων με τα κίνητρα και τις επιδιώξεις της εργοδοσίας. Γι' αυτό και στην εργασία στις υπηρεσίες εμφανίζονται νέες μορφές ελέγχου του εργατικού δυναμικού, που αφορούν τη θέση του εργαζομένου στην επιχείρηση αλλά και στην κοινωνία (Mills 1953).

Η ειδίκευση πάντοτε ήταν από τους παράγοντες που συνέβαλαν στη διαμόρφωση του κοινωνικού γοήτρου (Penn et al, 2000). Μέσα από τις σχολές μαθητείας αλλά και τις δεξιότητες που ο εργαζόμενος αποκτά από την εργασιακή και

επαγγελματική του πορεία, αποκτά την αίσθηση της εξέλιξης και καριέρας. Η θέση που λαμβάνει ο εργαζόμενος στην ιεραρχία της επιχείρησης και η εξέλιξή του σε αυτή λόγω των γνώσεων και των δεξιοτήτων του, είναι απαραίτητα στη διαμόρφωση κοινωνικού κύρους (Grimshaw, Beynon, Rubery, Ward, 2002).

Σημαντική έμφαση δίνεται στη νοηματοδότηση της εργασίας από τους ίδιους τους εργαζομένους (Watson 2005). Πιο συγκεκριμένα, η εργασία δεν αντιμετωπίζεται ως κάτι το δεδομένο, αλλά ως ένα πεδίο διαμόρφωσης πολιτισμικών χαρακτηριστικών και αντιλήψεων. Ο τρόπος, δηλαδή, με τον οποίο ο εργάτης ερμηνεύει την εργασία του έχει για τους εκπροσώπους της βεμπεριανής σχολής, μεγαλύτερη σημασία ακόμη και από τα τυπικά χαρακτηριστικά ενός επαγγέλματος (Goldthorpe and Lockwood 1968).

Εκτός από τις παραπάνω διαστάσεις, ιδιαίτερη σημασία για το κοινωνικό γόητρο έχει η κατανόηση της εργασίας ως μια διαδικασία, της οποίας οι επιδράσεις ξεπερνούν τα στενά όρια του εργασιακού χώρου και διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίο ο εργάτης προσεγγίζει το σύνολο των κοινωνικών του σχέσεων (Beynon and Blackburn, 1993).

Πέρα από το θεωρητικό πλαίσιο η εξέταση των επιπτώσεων των ευέλικτων μορφών εργασίας στο κοινωνικό γόητρο έγινε μέσα από την υποβολή των εργαζομένων της ΔΕΗ σε ποσοτική και ποιοτική έρευνα. Η έρευνα βασίστηκε στη συλλογή εφτακοσίων σαράντα τεσσάρων ερωτηματολογίων, τη διενέργεια δεκατριών ημι-δομημένων συνεντεύξεων, καθώς και σε μελέτες περίπτωσης των περιοχών που πραγματοποιήθηκε η έρευνα. Τα ερωτηματολόγια αποτελούνται από κλειστές ερωτήσεις, αλλά και από ερωτήσεις στις οποίες ο ερωτώμενος καλείται να επιλέξει εκείνη την απάντηση που τον εκφράζει μέσα από ήδη δοσμένες επιλογές. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε διοικητικές υπηρεσίες στο λεκανοπέδιο αττικής και πιο

συγκεκριμένα σε κεντρικές υπηρεσίες και σε υποκαταστήματα στην δυτική αττική. Επίσης, στις μονάδες παραγωγής του Λαυρίου, καθώς και στις μονάδες παραγωγής και τα ορυχεία στη Μεγαλόπολη. Η μελέτη πραγματοποιήθηκε από το Μάιο του 2011 μέχρι και τον Οκτώβρη του 2011.

Οι λόγοι επιλογής των εργαζομένων της ΔΕΗ έχουν να κάνουν *πρώτον*, με τη σημασία της ενέργειας και τον σημαντικό ρόλο που έχει στην οικονομία και στο εργατικό δυναμικό της χώρας. *Δεύτερον*, συνδέει τη βαριά βιομηχανία με τις υπηρεσίες, δίνοντας έτσι τη δυνατότητα σύγκρισής τους. *Τρίτον*, οι πρακτικές και πολιτικές που εφαρμόζονται σε αυτές τις εταιρείες αποτελούν μοντέλο και για άλλες επιχειρήσεις. Εξαιτίας του δημόσιου χαρακτήρα τους οι αλλαγές που αποφασίζονται, εφαρμόζονται πρώτα σε αυτές. *Τέταρτον*, λόγω ακριβώς του δημόσιου χαρακτήρα αυτών των επιχειρήσεων υπάρχει ένα πιο ασφαλές εργασιακό περιβάλλον για τους εργαζομένους σε σχέση με άλλες εταιρείες. Αν λοιπόν σε αυτές τις επιχειρήσεις παρατηρούνται έντονα προβλήματα, εύκολα μπορεί να αντιληφθεί κανείς το τι επικρατεί στις ιδιωτικές εταιρείες. *Πέμπτον*, υπάρχει η δυνατότητα για σύγκριση με προηγούμενη μελέτη που έγινε στη ΔΕΗ τα τέλη της δεκαετίας του 1980 με αρχές της δεκαετίας του 1990 (Ψημμένος, 1999) και να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα ως προς το κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων, όπως αυτό διαμορφώνεται μέσα από την εργασία τους.

Στην προσπάθεια ανάδειξης των συνεπειών των ευέλικτων μορφών εργασίας επάνω στο κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων η διδακτορική διατριβή θα πάρει την ακόλουθη μορφή. Το *πρώτο κεφάλαιο* περιλαμβάνει τις κοινωνιολογικές προσεγγίσεις όσον αφορά τη σχέση της μισθωτής εργασίας με το κοινωνικό γόητρο του εργαζομένου. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει τις απόψεις των κλασικών Durkheim, Marx και Weber. Στη συνέχεια ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη θέση της

οργάνωσης της εργασίας και της απασχόλησης στην παραγωγική διαδικασία και τον ρόλο που αυτή διαδραματίζει στη διαμόρφωση του κοινωνικού κύρους των εργαζομένων, μέσα από τις μαρξιστικές και βεμπεριανές αναλύσεις.

Το *δεύτερο κεφάλαιο* ασχολείται με τις επιπτώσεις της ευέλικτης οργάνωσης της εργασίας στο κοινωνικό γόητρο του εργαζομένου, όπως αποτυπώνεται στη σύγχρονη εποχή. Μέσα από την ανάλυση των σύγχρονων κοινωνιολογικών προσεγγίσεων θα φανούν οι αλλαγές που έχουν επέλθει στην οικονομία, την οργάνωση της εργασίας, το εργατικό δυναμικό, την εργασιακή ηθική και στην κοινωνική στρωμάτωση.

Το ζήτημα της μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε στην έρευνα θα εξεταστεί στο *τρίτο κεφάλαιο*. Εκεί θα παρουσιαστούν αναλυτικά οι λόγοι που οδήγησαν στην επιλογή του συγκεκριμένου πληθυσμού της έρευνας, ο σχεδιασμός της έρευνας, πως πραγματοποιήθηκε, αλλά και πως έγινε η ανάλυση των ευρημάτων.

Στο *τέταρτο κεφάλαιο* γίνεται η παρουσίαση των επιπτώσεων των ευέλικτων μορφών εργασίας στο κοινωνικό γόητρο, όπως αυτό προκύπτει μέσα από την ανάλυση των ερωτηματολογίων. Μέσα από την ανάλυση, λοιπόν, προκύπτει ότι τα προβλήματα που προϋπήρχαν επιδεινώνονται, επηρεάζοντας μεγαλύτερες ομάδες εργαζομένων, αλλά εμφανίζονται και νέα, δημιουργώντας προβλήματα στους εργαζομένους στην απόκτηση κοινωνικού γοήτρου μέσα από την εργασία τους.

Στο *πέμπτο κεφάλαιο* γίνεται μια στατιστική-συγκριτική ανάλυση ώστε να αναδειχθεί κατά πόσο υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απαντήσεις που δίνονται από τους εργαζομένους, ειδικά σε εκείνες που συνδέονται περισσότερο με τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις μέσα στο χώρο εργασίας αλλά και εκτός, καθώς και στις προοπτικές τους στο μέλλον.

Τέλος, το *έκτο κεφάλαιο* αποτελεί μια συγκριτική ανάλυση των μελετών περίπτωσης στην Αθήνα, στο Λαύριο και στη Μεγαλόπολη, ώστε να διαπιστωθεί κατά πόσο οι αλλαγές που έχουν γίνει στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας έχουν επηρεάσει στον ίδιο βαθμό το κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων. Επίσης, στην ανάλυση αυτή θα γίνει προσπάθεια να αναδειχθεί πως οι ίδιοι οι εργαζόμενοι βιώνουν τις αλλαγές και ποιες νοηματοδοτήσεις αποδίδουν στην εργασία τους και στο κοινωνικό τους γόητρο.

1. Εργασία και γόητρο: Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στις κοινωνιολογικές προσεγγίσεις όσον αφορά τη σχέση της μισθωτής εργασίας με το κοινωνικό γόητρο του εργαζομένου. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει τις απόψεις των κλασικών Durkheim, Marx και Weber, που αποτελούν τη βάση, πάνω στις οποίες θα εξελιχθεί η θεωρητική συζήτηση για τη σχέση μισθωτής εργασίας και κοινωνικού γοήτρου κατά τη βιομηχανική και μετα-βιομηχανική περίοδο. Μέσα από αυτή τη θεωρητική συζήτηση θα γίνει αντιληπτή η μεταβολή του κοινωνικού γοήτρου των εργαζομένων εξαιτίας της εργασίας και ειδικότερα εξαιτίας των νέων, ευέλικτων μορφών οργάνωσης της εργασίας. Στη συνέχεια ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη θέση της οργάνωσης της εργασίας και της απασχόλησης στην παραγωγική διαδικασία και στο ρόλο που διαδραματίζει στη διαμόρφωση του κοινωνικού κύρους των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό η μισθωτή εργασία και η παραγωγική διαδικασία αποτελούν το πεδίο μέσα από το οποίο δημιουργείται μια συλλογική έκφραση των εργαζομένων με κοινά χαρακτηριστικά, ένας χώρος μέσα από τον οποίο οι υλικές συνθήκες θα δώσουν στα άτομα τα ιδεολογικά μέσα για να περιγράψουν τον εαυτό τους. Σκοπός, επομένως, του κεφαλαίου είναι να φανεί η ιστορική εξέλιξη της εργασίας και η επιρροή της στο κοινωνικό κύρος, με κύριο στόχο την κατανόηση και ανάλυση, καθώς και την επιλογή των θεωρητικών και τεχνικών εργαλείων διερεύνησης της διδακτορικής διατριβής.

1.1 Κλασικές θεωρητικές προσεγγίσεις

1.1.1 Durkheim: Κοινωνικός καταμερισμός της εργασίας

Στην ενότητα αυτή αναλύονται οι απόψεις του Durkheim (1984) ως προς το κοινωνικό γόητρο και την εργασία. Το κοινωνικό κύρος διαμορφώνεται μέσα από την κοινωνικοποίηση του ατόμου στο γενικότερο σύστημα. Η εργασία σαν κοινωνικό σύστημα, εκλαμβάνεται ως ένα σύστημα συλλογικών ιδεών και πεποιθήσεων που τις μοιράζονται όλα τα μέλη του συστήματος (Παπαστάμου & Μαντόγλου, 1995). Για τον Durkheim ιδιαίτερα σημαντικός είναι ο καταμερισμός της εργασίας, που δεν είναι απλά ένα οικονομικό φαινόμενο, αλλά επηρεάζει όλους τους τομείς της κοινωνίας. Γι' αυτό και προσπάθησε να προσδιορίσει τη λειτουργία του, τις κοινωνικές ανάγκες που ικανοποιεί, τις αιτίες και τους όρους του (Γάγγας, 2009:192-193).

Η έννοια της αλληλεγγύης κατά τον Durkheim είναι ιδιαίτερα σημαντική, διότι αποτελεί τη βάση για την κοινωνική ένταξη των ατόμων στις διαφοροποιημένες κοινωνίες. Υποστηρίζει ότι σε κοινωνίες, όπως είναι οι βιομηχανικές, στις οποίες η κοινωνική συνοχή διασφαλίζεται μέσω της ετερότητας, η ατομικότητα δεν απορροφάται από το συλλογικό και το κάθε άτομο έχει τη δική του φυσιογνωμία και αυτονομία, ενώ μέσα από τον καταμερισμό της εργασίας επιτυγχάνεται η αλληλεγγύη¹ ανάμεσα στα άτομα (Γάγγας, 2009:199). Η οργανική αλληλεγγύη, όπως την ονομάζει, επιτρέπει την ένταξη του ατόμου στην κοινωνία κάνοντας τους δεσμούς ανάμεσα στα άτομα πιο ισχυρούς. Ο ρόλος που έχει το άτομο στο σύστημα, αποτελεί την εσωτερική του πολιτιστική κανόνα (έθιμα, αξίες, πεποιθήσεις) που επικρατούν στην κοινωνία. Τα στοιχεία αυτά γίνονται τμήμα της κοινωνικής ταυτότητας των ατόμων (Gordon, 1993).

¹ Πριν την έλευση της βιομηχανικής κοινωνίας επικρατούσε ο τύπος της μηχανικής αλληλεγγύης, ο οποίος ήταν βασισμένος στην ομοιότητα (Durkheim, 1984: 174).

Ο Durkheim (1984) πίστευε ότι η κύρια λειτουργία του καταμερισμού της εργασίας είναι η κάλυψη μιας οργανικής ανάγκης του συστήματος, που οδηγεί στην κοινωνική συνοχή. Εκτός από τις οικονομικές υπηρεσίες που προσφέρει ο καταμερισμός της εργασίας, οι βασικές κοινωνικές λειτουργίες που επιτελεί είναι η ένταξη των ατόμων στην κοινωνία, καθώς και η δημιουργία αλληλεγγύης μεταξύ τους (Pearce, 1989). Ο ρόλος του καταμερισμού της εργασίας δεν είναι απλώς η βελτίωση των όρων ύπαρξης των κοινωνιών μέσα από αξίες, όπως η δημοκρατία και η δικαιοσύνη, αλλά το «δέσιμο» που πραγματοποιεί, χωρίς το οποίο δεν θα υπήρχαν καθαυτές οι κοινωνίες (Pickering, 2002). Στις κοινωνίες στις οποίες ο καταμερισμός της εργασίας είναι εξαιρετικά ανεπτυγμένος, δημιουργείται ένα είδος αλληλεγγύης ανάμεσα στα άτομα, γεγονός που συντελεί στη γενικότερη ένταξη τους στην κοινωνία. Αυτό το στοιχείο είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τον Durkheim (1984: 167), γιατί με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται η σταθερότητα της κοινωνίας. Διαμορφώνεται δηλαδή, ένα πλέγμα κοινωνικών σχέσεων που διασφαλίζουν αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, ελευθερία έκφρασης, αναγκαιότητα εκπαίδευσης, ανάπτυξη ατομικών δεξιοτήτων και δικαιοσύνη (Γάγγας, 2009).

Η οργανική αλληλεγγύη κατά τον Durkheim (1984: 181) εμφανίζεται σε κοινωνίες, οι οποίες χαρακτηρίζονται από πολλά και διαφορετικά όργανα, στις οποίες το καθένα έχει έναν ειδικό ρόλο. Αυτά τα όργανα συνεργάζονται μεταξύ τους και όλα μαζί υπάγονται σε ένα κεντρικό όργανο, το οποίο ρυθμίζει το γενικότερο σύστημα. Έτσι λοιπόν και η θέση που έχει το κάθε άτομο ξεχωριστά στην κοινωνία καθορίζεται από την κοινωνική λειτουργία με την οποία είναι επιφορτισμένο. Δηλαδή, υπάρχει μια λογική συντονισμού και υπαγωγής του ενός στοιχείου στο άλλο υπό την εποπτεία ενός κεντρικού οργάνου (Γάγγας, 2009: 202). Πάντως, ο Durkheim (1984: 181) πιστεύει ότι ο τρόπος επαγγελματικής οργάνωσης που έχει δημιουργηθεί, δεν είναι

αυτός που θα έπρεπε να είναι. Παθολογικές αιτίες τον έχουν εμποδίσει στο να φτάσει τον βαθμό ανάπτυξης που η κοινωνία χρειάζεται.

Το πρόβλημα της ανομίας στη νεωτερικότητα για τον Durkheim φαίνεται στις παθολογικές μορφές της αγοράς, της γραφειοκρατίας και της αποσύνδεσης των λειτουργιών. Οι ανόμοιες μορφές του καταμερισμού της εργασίας συνδέονται με το πρόβλημα της ανισότητας, της αδικίας, της έλλειψης δημοκρατίας και της υπονόμησης των ίδιων των όρων της κοινωνικής ζωής (Pickering, 2002: 89).

Ο Durkheim (1984: 354) θεωρεί ότι η πρώτη παθολογική μορφή προκύπτει όταν τα άτομα απομονώνονται μεταξύ τους λόγω των ολοένα και πιο εξειδικευμένων εργασιών τους, χάνοντας έτσι την αίσθηση ότι αποτελούν αναπόσπαστα κομμάτια του γενικότερου συστήματος. Ένα παράδειγμα αυτού του φαινομένου αποτελεί η εχθρότητα που υπάρχει ανάμεσα στο κεφάλαιο και το εργατικό δυναμικό. Όσο οι βιομηχανικές λειτουργίες γίνονται όλο και πιο ειδικευμένες, τόσο η απόσταση ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργάτη μεγαλώνει. Κατά τον μεσαίωνα ο εργάτης και ο εργοδότης συνεργάζονταν και είχαν μια κοινή και αρμονική πορεία, ενώ από τον δέκατο πέμπτο αιώνα και έπειτα τα πράγματα άλλαξαν. Από εκείνη τη χρονική στιγμή και μετά δημιουργήθηκε ένα μεγάλο κενό ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζομένους. Οι εργαζόμενοι διαμόρφωσαν μια διαφορετική τάξη με τις δικές τους ανεξάρτητες σχέσεις, με τους δικούς τους κανόνες και τις δικές τους συνήθειες και συμπεριφορές (Pearce, 1989).

Ο Durkheim (1984) θεωρεί ότι η παθολογική αυτή μορφή αποτελεί συνέπεια του καταμερισμού της εργασίας. Ο καταμερισμός της εργασίας μπορεί να αποβεί καταστροφικός όταν οι λειτουργίες του γίνονται όλο και πιο ειδικευμένες. Αφού ο καταμερισμός της εργασίας διατρέχει όλο το σύστημα, οι ολοένα ειδικευμένες λειτουργίες του επεκτείνονται σε όλη την κοινωνία. Αυτό το χαρακτηριστικό θέτει

υπό αμφισβήτηση την οργανική αλληλεγγύη και χάνεται η ενότητα των οργανωμένων κοινωνιών. Για παράδειγμα, οι βιομηχανικές και εμπορικές κρίσεις προκαλούν συχνά ρωγμές και ρήξεις στην οργανική αλληλεγγύη. Αυτές οι βιομηχανικές κρίσεις είναι αποτέλεσμα της διακοπής της ανάπτυξης του καταμερισμού της εργασίας, στο βαθμό που το κοινωνικό προϊόν δε διανέμεται με όρους δικαιοσύνης. Σε αυτήν τη διακοπή αποδίδεται και η σύγκρουση κεφαλαίου και εργασίας. Με την εξειδίκευση των λειτουργιών η σύγκρουση γίνεται εντονότερη και οδηγείται σε αντίθετη κατεύθυνση από την πορεία της αλληλεγγύης. Συνεπώς, γίνεται λόγος για μια παγκόσμια αγορά που δεν υπόκειται σε ρυθμίσεις. Οι όροι παραγωγής επαφίενται στην τύχη, με αποτέλεσμα να καταπατηθούν όλες οι έννοιες «οικονομικού μεγέθους» και να προκύψουν κρίσεις. Η πλημμελής ανάπτυξη του καταμερισμού της εργασίας αντανακλάται και στην αλλοτρίωση της εργατικής δύναμης από τις αυξημένες ανάγκες της καπιταλιστικής παραγωγικής διαδικασίας (Γάγγας, 2009: 216).

Κατά τον Durkheim (1984: 370) τη *δεύτερη* παθολογική μορφή αποτελεί ο επιβαλλόμενος καταμερισμός της εργασίας. Σε αυτήν την περίπτωση ο επιβαλλόμενος καταμερισμός της εργασίας παρατηρείται, όταν η κατανομή των κοινωνικών λειτουργιών δεν ανταποκρίνεται στα φυσικά ταλέντα των ατόμων. Ο Durkheim πιστεύει ότι τα άτομα δεν είναι προκαθορισμένα από τη γέννηση τους για κάποιο συγκεκριμένο επάγγελμα, αλλά στη συνέχεια βάσει κάποιων προσωπικών προτιμήσεων διαμορφώνουν τις επιλογές τους. Αν αυτές οι προτιμήσεις δεν ληφθούν υπόψη, τα άτομα υποφέρουν και προσπαθούν να απαλλαγούν από τον καταμερισμό των αρμοδιοτήτων τους (Pickering, 2002: 97). Για να μπορέσει ο καταμερισμός της εργασίας να αναδείξει την αλληλεγγύη ανάμεσα στα άτομα, θα πρέπει το κάθε άτομο όχι μόνο να έχει μια ασχολία, αλλά να είναι και της αρεσκείας του. Επίσης, η

κοινωνία κατά τον Durkheim (1984) προσπαθεί να μειώσει τις ανισότητες και να βοηθήσει με διάφορους τρόπους αυτούς που είναι σε μειονεκτική θέση.

Τέλος, η *τρίτη* παθολογική μορφή εμφανίζεται, όταν οι λειτουργίες κατανέμονται από τη διοίκηση με τέτοιο τρόπο, ώστε να αποτυγχάνουν να αποφέρουν τα αναμενόμενα σε σχέση με τις ικανότητες των ατόμων. Αυτό που συνοδεύει αυτήν την απώλεια μόχθου είναι ο ελλιπής συντονισμός των λειτουργιών (Pearce, 1989: 78). Για παράδειγμα, σε μια επιχείρηση όταν οι λειτουργίες του κάθε εργαζομένου δεν είναι καλά συντονισμένες και διενεργούνται χωρίς την απαραίτητη συγκέντρωση, τότε η αλληλεγγύη ανάμεσα στα άτομα χάνεται και παρατηρείται η ασυνέχεια και η διάλυση (Durkheim, 1984).

Σε αυτήν την περίπτωση, αν και ο καταμερισμός της εργασίας είναι ανεπτυγμένος, καταλήγει να είναι προβληματικός. Αυτή η κατάσταση πηγάζει από την έλλειψη μιας ικανής διοίκησης. Το πρωταρχικό μέλημα ενός ικανού ηγέτη θα πρέπει να είναι η αποφυγή των άχρηστων ασχολιών και το μοίρασμα των αρμοδιοτήτων με τέτοιο τρόπο, ώστε το κάθε άτομο να είναι ικανοποιητικά απασχολημένο και να αυξάνει τη λειτουργική του δραστηριότητα. Αν κάθε δραστηριότητα είναι απόλυτα καθορισμένη και εκτελείται με ακρίβεια, τότε το άτομο από μόνο του θα απαιτεί τη συνεργασία με τα άλλα άτομα (Durkheim, 1984: 383).

1.1.2 Marx: Αλλοτρίωση

Το κέντρο της ανάλυσης του Marx αποτελεί η θέση της μισθωτής εργασίας στην παραγωγική διαδικασία και τον ρόλο που διαδραματίζει στη διαμόρφωση του κύρους των εργαζομένων μέσα από την τοποθέτησή τους σε κοινωνικές τάξεις. Αν και ο ίδιος δεν μας έδωσε ένα σαφή και οριστικό ορισμό, η έννοια της τάξης μπορεί να διατυπωθεί με αναφορά στο συνολικό του έργο (Bottomore, 1988: 75). Για τον

Marx το κύρος του εργαζομένου είναι προβληματικό, διότι μέσα στην παραγωγική διαδικασία η μισθωτή εργασία είναι αποξενωμένη. Ο Marx υποστηρίζει ότι στον καπιταλισμό η εργασία για το άτομο δεν έχει νόημα και αξία.

Για τον Marx η βάση της ταξικής διαφοροποίησης είναι οικονομική και στηρίζεται στον τρόπο και στις σχέσεις παραγωγής που κυριαρχούν σε μια κοινωνία. Επομένως, επιχειρώντας έναν ορισμό, η κοινωνική τάξη είναι μια ομάδα ανθρώπων που βρίσκονται σε κοινή σχέση ως προς τα μέσα παραγωγής και αναπτύσσουν τις σχέσεις τους κατά τη διάρκεια της παραγωγικής διαδικασίας (Λύτρας 2004, Berlin 1998).

Στις βιομηχανικές κοινωνίες με την ιδιωτική ιδιοκτησία να αποτελεί τη βάση των οικονομικών σχέσεων, δύο είναι οι κύριες τάξεις. Αυτοί που κατέχουν τα μέσα παραγωγής, οι βιομήχανοι ή κεφαλαιοκράτες και εκείνοι που προσπορίζονται τα προς το ζην πουλώντας την εργασία τους στο π κατόχους των μέσων παραγωγής, η εργατική τάξη ή όπως ο Marx το αποκαλούσε, το προλεταριάτο (Bottomore and Goode, 1983: 93). Οι δύο αυτές τάξεις είναι ανταγωνιστικές γιατί και οι δύο προσπαθούν να μεγιστοποιήσουν τα οφέλη τους, είτε αυτά είναι το κέρδος του καπιταλιστή, είτε ο μισθός του εργαζομένου (Τάτσης, 1997).

Επιπλέον, η σχέση μεταξύ των κοινωνικών τάξεων είναι μια σχέση εκμετάλλευσης. Στις φεουδαρχικές κοινωνίες η εκμετάλλευση έπαιρνε συχνά τη μορφή της άμεσης μεταφοράς προϊόντος από τους χωρικούς στους αριστοκράτες. Οι δουλοπάροικοι ήταν υποχρεωμένοι να παραδώσουν ένα μέρος της παραγωγής τους στους αριστοκράτες, ή έπρεπε να εργαστούν για συγκεκριμένες μέρες κάθε μήνα στα χωράφια του αριστοκράτη (Αντωνοπούλου, 1991). Στις καπιταλιστικές κοινωνίες η πηγή της εκμετάλλευσης κατά τον Marx είναι η υπεραξία. Ο Marx θεωρεί ότι κατά τη διάρκεια μιας εργάσιμης ημέρας οι εργαζόμενοι παράγουν περισσότερο από όσο

χρειάζονται οι εργοδότες για να καλύψουν το κόστος της αμοιβής των εργαζομένων. Αυτή η υπεραξία είναι η πηγή κέρδους την οποία οι κεφαλαιοκράτες καρπώνονται (Τάτσης, 1997).

Αν και στη θεωρία του Marx υπάρχουν δύο κύριες τάξεις στην κοινωνία, εκείνοι που κατέχουν τα μέσα παραγωγής και εκείνοι που δεν τα κατέχουν, ο Marx αναγνωρίζει ότι στην πραγματικότητα τα ταξικά συστήματα είναι πιο περίπλοκα. Εκτός από τις δύο βασικές τάξεις υπάρχουν πολλές άλλες ομάδες με συγκρουόμενα συμφέροντα, αλλά είναι αμφίβολο αν αποτελούν κοινωνικές τάξεις και όχι κοινωνικά στρώματα (π.χ. λούμπεν προλεταριάτο) (Λούκατς, 2001). Αυτό συμβαίνει επειδή, πέρα από τα εξωτερικά αντικειμενικά στοιχεία της κοινωνικής τάξης ο Marx εισάγει και ένα άλλο σημαντικό χαρακτηριστικό, *την ταξική συνείδηση*. Η έννοια της ταξικής συνείδησης έχει δύο παραμέτρους: τη συνείδηση του ταξικού συμφέροντος και τη συνείδηση της ιστορικής αποστολής. Αυτές οι δύο παράμετροι αποτελούν κατά τον Marx τον όρο «πάλη των τάξεων» και λειτουργούν σε δύο επίπεδα. Την ταξική διεκδίκηση και την επαναστατική δράση (Λύτρας, 2004). Ο Marx θα λέγαμε ότι είδε τις τάξεις ως τις πραγματικές κοινωνικές δυνάμεις που μπορούν να μετασχηματίσουν την κοινωνία, έδωσε βάρος στην οικονομία και θεώρησε την ταξική συνείδηση ως το βασικό στοιχείο αναγνώρισης της κοινωνικής τάξης.

Ο βασικότερος όμως παράγοντας εξαιτίας του οποίου κατά τον Marx οι εργαζόμενοι δεν είναι σε θέση να αντιληφθούν την κοινωνική τους θέση, να αποκτήσουν ταξική συνείδηση και να αντλήσουν κοινωνικό κύρος από την εργασία τους, είναι η αλλοτρίωση. Ο Marx πιστεύει ότι η καπιταλιστική παραγωγή επιφέρει στον άνθρωπο καταστροφικές συνέπειες ως προς την εργασία του, την παραγωγική του δραστηριότητα, τη σχέση του με τους άλλους ανθρώπους και τέλος ως προς την ίδια τη φύση του (Kolakowski, 1982: 284).

Την πρώτη έκφανση της αλλοτριώσης γίνεται φανερή στη σχέση του ατόμου με την παραγωγική δραστηριότητα. Στον καπιταλισμό μέσα από την εργασία ο εργάτης δεν επιβεβαιώνει αλλά αρνείται τον εαυτό του, δεν απολαμβάνει κανένα συναίσθημα ευχαρίστησης, δεν αναπτύσσει ελεύθερα τις φυσικές και πνευματικές δυνατότητές του. Το αποτέλεσμα είναι ο εργάτης να νοιώθει τον εαυτό του ξένο από την εργασία του (Marx, 1975).

Με την ανάπτυξη του καταμερισμού της εργασίας και τον επαναληπτικό χαρακτήρα των παραγωγικών δραστηριοτήτων, το άτομο χάνει τις περισσότερες από τις δυνατότητές του. Στην καπιταλιστική εργασία ο εργάτης αντιμετωπίζεται ως ένα εξάρτημα της μηχανής. Το πνεύμα του εργάτη επίσης έχει καταστραφεί από τον τρόπο που ασκείται η εργασία. Η μη εξάσκηση του πνεύματος και η άγνοια του εργάτη για την παραγωγή καταστρέφουν την πνευματική του δυνατότητα (Bottomore, 1988: 14). Το άτομο δεν νοιώθει πλέον ότι δρα ελεύθερα παρά μόνο όταν πραγματοποιεί απλές βασικές ανάγκες, όπως το φαγητό και το ποτό. Η αφαίρεση αυτών των λειτουργιών από τις άλλες ανθρώπινες δραστηριότητες κάνουν το άτομο να νοιώθει ότι δεν διαφέρει από τα υπόλοιπα ζώα (Marx, 1975).

Η δεύτερη έκφανση της αλλοτριώσης γίνεται φανερή στη σχέση του εργάτη με το αποτέλεσμα της εργασίας του, το οποίο επίσης νοιώθει ξένο. Ο άνθρωπος είναι αποξενωμένος από το προϊόν του, γιατί η ίδια η διαδικασία της παραγωγής είναι αλλοτριωμένη. Η αποξένωση του εργάτη από το προϊόν δεν σημαίνει μόνο ότι η εργασία του γίνεται απλά ένα προϊόν αλλά το ίδιο το προϊόν υπάρχει έξω από αυτόν, αποκτώντας τη δική του δύναμη. Δημιουργείται, αυτό που ο Marx ονόμασε, φетиχισμός του προϊόντος (Kolakowski, 1982: 278). Το προϊόν είναι ξένο ως προς τον εργαζόμενο, διότι από τη στιγμή που το παράγει δεν μπορεί να το χρησιμοποιήσει για να καλύψει τις ανάγκες του. Επιπλέον ανήκει σε άλλον. Δεν έχει κανένα έλεγχο

επάνω του, ούτε γνωρίζει που καταλήγει. Ο εργάτης δεν μπορεί να αποφασίσει για τη μορφή που θα πάρει το προϊόν. Αυτό του δίνεται ως δεδομένο και θα πρέπει να το τηρήσει (Marx, 1975).

Η τρίτη έκφανση της αλλοτρίωσης γίνεται ορατή στη σχέση του ατόμου με τους συνανθρώπους του. Το γεγονός ότι το αγαθό δεν ανήκει σε εκείνον σημαίνει ότι ανήκει σε κάποιον άλλον, τον καπιταλιστή με τον οποίο έρχεται σε ευθεία αντιπαράθεση. Μέσα στην καπιταλιστική παραγωγική διαδικασία διαπιστώνει τον τρόπο με τον οποίο άλλα άτομα αποκτούν το αποτέλεσμα της εργασίας του και δυσανασχετεί με αυτή τους την κυριαρχία. Έτσι όπως το αποτέλεσμα της εργασίας του κάθε εργάτη του είναι ξένο, αντίστοιχα και η θέση του εργάτη απέναντι στον κάτοχο του προϊόντος είναι ξένη και εχθρική (Marx, 1975).

Η τέταρτη έκφανση της αλλοτρίωσης του ανθρώπου στην καπιταλιστική κοινωνία γίνεται αντιληπτή μέσα από το δεσμό του ατόμου με το ανθρώπινο είδος. Η αποξενωμένη ανθρώπινη εργασία «αφαιρεί» τις ανθρώπινες ιδιότητες από αυτόν, με την έννοια ότι η άσκηση της εργασίας αποσπά από τον ίδιο το στοιχείο που τον ξεχωρίζει από τα υπόλοιπα ζώα. Όταν ο καπιταλιστής ιδιοποιείται το προϊόν της εργασίας του εργάτη, ο Marx θεωρεί ότι το πλεονέκτημα του ανθρώπου έναντι των άλλων ζώων χάνεται, διότι η φύση του αποσπάται από τον ίδιο (Marx, 1975).

Για τον Marx (1975) η παραγωγική ζωή είναι το κύριο μέσο με το οποίο το άτομο εκφράζεται και αναπτύσσει τις δυνατότητές του, ενώ παράλληλα τον διαφοροποιεί από τη δραστηριότητα των ζώων λόγω του εύρους, της προσαρμοστικότητας, της ειδίκευσης και έντασης. Στον καπιταλισμό η εργασία για τον άνθρωπο έχει γίνει ένα μέσο για να διατηρηθεί στη ζωή και όχι για να αναπτύξει τις δυνατότητές του.

1.1.3 Weber: Γόητρο

Στο υποκεφάλαιο αυτό η έμφαση δίνεται στους εξωγενείς παράγοντες και την επίδραση που ασκούν στην εργασία και κατά συνέπεια στη διαμόρφωση του κοινωνικού γοήτρου. Τονίζεται ότι τα άτομα δεν επηρεάζονται αποκλειστικά από την εργασία τους, αλλά υπάρχει μια αμφίδρομη επιρροή ανάμεσα στην εργασία και στους διαφόρους πολιτισμικούς παράγοντες.

Ο Weber (2000) υποστηρίζει ότι το κοινωνικό γόητρο πηγάζει από το ήθος, όπως αντίστοιχα διαμορφώνεται μέσα στην επιχείρηση και από διάφορα πολιτισμικά στοιχεία. Μέσα από την εργασία του το άτομο προσπαθεί να δείξει ότι είναι «ικανό» και ότι «αξίζει» τον σεβασμό και την αναγνώριση από το κοινωνικό σύνολο (Sennett, 1999). Σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του κοινωνικού γοήτρου διαδραματίζει η θέση του ατόμου στην κοινωνική στρωμάτωση.

Η ανάλυση του Weber στο έργο του «Η προτεσταντική ηθική και το πνεύμα του καπιταλισμού» (2000) αναδεικνύει την επίδραση των πολιτισμικών παραγόντων μίας κοινωνίας στη διαμόρφωση του κοινωνικού γοήτρου. Υποστηρίζει ότι τα άτομα για να πραγματοποιήσουν τα υλικά τους συμφέροντα ασπάζονται τις ιδέες και τις αξίες που είναι κατάλληλες για το σκοπό αυτό. Ο Weber καταδεικνύει ότι οι ιδέες που αναπτύσσονται από τον Καλβίνο και τον Λούθηρο με θρησκευτικό και πνευματικό προσανατολισμό, είχαν τη μη προσδοκώμενη συνέπεια στο να συμβάλλουν στην ανάπτυξη του πνεύματος² του καπιταλισμού και στην ορθολογιστική αντίληψη του κόσμου, συνέπειες που βασικά υπονόμευαν στην ουσία τη θρησκευτική πίστη.

² Το πνεύμα του καπιταλισμού κατά τον Weber αποτελούσαν οι αξίες και ο τρόπος ζωής που συμβάδιζαν με την οικονομική δραστηριότητα (Eldridge, 1999). Πιο συγκεκριμένα οι τρεις βασικές έννοιες του προτεσταντισμού κατά τον Weber ήταν η εργατικότητα ως προς το θρησκευτικό και επαγγελματικό κάλεσμα, ο υλικός ασκητισμός και η όσο καλύτερη αξιοποίηση της ζωής (Jacob and Kadane, 2003).

Η θρησκεία δεν αποστασιοποιήθηκε από την πρακτική ζωή, αλλά της έδωσε γερά θεμέλια. Οι ανάγκες του εμπορίου και οι απαιτήσεις της θρησκείας βαδίζουν παράλληλα (Tawney, 1979). Υπάρχει μια εκλεκτική συγγένεια ανάμεσα στις ιδέες και τα συμφέροντα των ατόμων. Οι αρετές που απαιτούνται από την θρησκεία, όπως είναι η φιλοπονία, η αυτοσυγκράτηση, η σοβαρότητα και η λιτότητα είναι εκείνες που συντελούν στην εμπορική επιτυχία και εδραίωση του καπιταλισμού. Το βασικό στοιχείο όλων αυτών αποτελεί η σύνεση, μια παραλλαγή της έννοιας της «θείας σοφίας», που βάζει τα απαραίτητα όρια στις δαπάνες του ατόμου (Tawney, 1979). Δείχνοντας την αλληλεπίδραση ανάμεσα στις θρησκευτικές και οικονομικές αξίες και πεποιθήσεις ο Weber πιστεύει ότι οι πολιτισμικές πλευρές της κοινωνικής ζωής οδηγούν τους εργαζομένους προς μια ηθική στάση, σύμφωνα με την οποία οι χριστιανικές αξίες συνυπάρχουν με τον ωφελιμισμό (Tawney, 1979).

Ο πουριτανισμός αποβάλλοντας την αρνητική αντιμετώπιση των οικονομικών κινήτρων που υπήρχε κατά τον μεσαίωνα, πρόσθεσε την ηθική επικύρωση για την οικονομική σκοπιμότητα. Τα θρησκευτικά καθήκοντα και οι απαιτήσεις της οικονομικής δραστηριότητας συνδέθηκαν και έπαψαν να αποτελούν αντίθετους πόλους. Ο πουριτανισμός υποστήριζε ότι οι εγκόσμιες υποχρεώσεις έχουν επιβληθεί από τη θεία θέληση και ότι η εκτέλεση των επαγγελματικών καθηκόντων είναι μια από τις υψηλότερες θρησκευτικές και ηθικές αρετές. Η εργασία είναι ένα είδος ασκητικής πειθαρχίας που την επέβαλε η «θεία θέληση» και την οποία το άτομο πρέπει να ακολουθεί μέσα από την ακριβή εκτέλεση των εγκόσμιων καθηκόντων του (Tawney, 1979).

Με την Μεταρρύθμιση του Λούθηρου εισάγεται η άποψη ότι ο μόνος σύμφωνα με το θεό τρόπος ζωής, είναι αυτός που προκύπτει μέσα από την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που συνεπάγεται το επάγγελμά τους. Η εργασία σε ένα

επάγγελμα είναι ο «προορισμός» του ατόμου. Το ήθος του καπιταλισμού για τον απλό άνθρωπο περιέχει μια αυτοπειθαρχία, η οποία συμφωνεί με τη θρησκευτική-εκκλησιαστική αυτοπειθαρχία, που αναφέρεται σε μια συλλογική και όχι ατομική προσπάθεια για τη σωτηρία της ψυχής και την ενίσχυση των φτωχών (Jacob and Kadane, 2003). Ο καταμερισμός της εργασίας αναγκάζει το άτομο να συνεργάζεται με άλλους. Η εκπλήρωση των εγκόσμιων υποχρεώσεων ακόμα και υπό αντίξοες συνθήκες αποτελεί για το θεό τον μόνο αποδεκτό τρόπο ζωής. Το άτομο οφείλει να μένει για πάντα στη θέση και στο επάγγελμα που ο θεός τον τοποθέτησε και θα πρέπει να περιορίζει την εγκόσμια δραστηριότητά του μέσα στα όρια που έχουν τεθεί. Το επάγγελμα είναι κάτι που ο άνθρωπος πρέπει να δεχτεί σαν θείο θέλημα και στο οποίο πρέπει να προσαρμοστεί (Weber, 2000: 75).

Η ισχυρή τάση για ομοιομορφία στη ζωή που βοηθά τον καπιταλισμό με την τυποποίηση της παραγωγής, έχει τις ιδεολογικές της βάσεις στην απαγόρευση της πολυτέλειας, των χωρίς μέτρο απολαύσεων και των ατομικών σπαταλών. Η δύναμη του θρησκευτικού ασκητισμού προσέφερε επιμελείς εργάτες, προσκολλημένους στην εργασία τους, σε ένα σκοπό δοσμένο από τον θεό (Weber, 2000).

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω ένας εξίσου σημαντικός παράγοντας κοινωνικού γοήτρου αποτελεί η θέση που έχει το άτομο στην κοινωνική στρωμάτωση. Ο Weber θεωρεί τον οικονομικό παράγοντα σημαντικό για το σχηματισμό των κοινωνικών τάξεων, όμως δεν υιοθετεί το σχήμα του Marx με τις δύο τάξεις, αλλά προσθέτει τα μεσαία στρώματα που αποτελούνται από εκείνους που έχουν προσόντα και εξειδικεύσεις, δεν μπορούν να ταξινομηθούν στους προλετάριους και ταυτόχρονα δεν ανήκουν στους καπιταλιστές (Gerth and Mills, 1977). Έτσι, ο Weber παρουσίασε άλλους τρόπους στρωμάτωσης που βασίζονται στο γόητρο.

Το κύρος για τον Weber είναι ένα σύνθετο φαινόμενο που περιγράφει θέσεις που συνεπάγονται ειδικές ευκαιρίες και εκφράσεις ζωής. Οι ομάδες κύρους μοιράζονται κοινά πολιτισμικά πρότυπα ή τρόπους ζωής (Κασιμάτη, 2001). Με βάση τις ομάδες κύρους ο Weber διέκρινε 3 συστήματα κοινωνικής στρωμάτωσης. Το οικονομικό στο οποίο αντιστοιχεί η κοινωνική τάξη, το κοινωνικό στο οποίο αντιστοιχεί η κοινωνική θέση και το πολιτικό στο οποίο αντιστοιχεί το κόμμα (Λύτρας, 2004).

Σύμφωνα με τον Weber οι ταξικές διαιρέσεις δεν προέρχονται μόνο από τον έλεγχο ή μη των μέσων παραγωγής, αλλά και από οικονομικές διαφορές που προκύπτουν από τις δεξιότητες ή τα τυπικά προσόντα τα οποία αφορούν τις θέσεις εργασίας που μπορούν οι άνθρωποι να αποκτήσουν. Εκείνοι που κατέχουν διευθυντικές θέσεις κερδίζουν περισσότερα από τους χειρώνακτες χάρη στα ειδικά προσόντα που κατέχουν (πτυχία, τίτλους δεξιότητας). Ένα άλλο παράδειγμα είναι ορισμένοι ειδικευμένοι τεχνίτες, οι οποίοι λόγω των δεξιοτήτων τους εξασφαλίζουν υψηλότερους μισθούς. Η αγοραστική ικανότητα είναι για τον Weber ένα ακόμα στοιχείο που καθορίζει την ταξική κατάσταση (Ringer, 2000).

Την ομάδα κοινωνικής θέσης αποτελούν εκείνοι που βρίσκονται στο ίδιο πεδίο θετικής ή αρνητικής εκτίμησης. Στην ομάδα κοινωνικής θέσης τα μέλη που την απαρτίζουν συνδέονται με ισχυρούς δεσμούς και αίσθηση ισοτιμίας. Η κοινωνική θέση θεμελιώνεται και από μια σειρά μονοπωλιακών σχέσεων που συνίσταται στην αποκλειστική ή προνομιακή χρήση αγαθών και υπηρεσιών. Από πλευράς περιεχομένου η τιμή της κοινωνικής θέσης εκφράζεται με το γεγονός ότι από αυτούς που θέλω να ανήκουν σε αυτή, αναμένεται ένας προκαθορισμένος τρόπος ζωής (Gerth and Mills, 1977). Αυτό σημαίνει, ότι τα μέλη μιας κοινωνικής θέσης διακρίνονται από ένα συγκεκριμένο τρόπο συμπεριφοράς και χρήσης αγαθών που

θεωρούν δεσμευτικό. Αυτό το εξασφαλίζουν με διάφορους τρόπους, όπως τον αποκλεισμό από το κοινό αυτό πρότυπο, σε όσους δεν ανήκουν σε αυτήν την ομάδα. Επομένως, το σημαντικό χαρακτηριστικό της κοινωνικής θέσης είναι το είδος της κατανάλωσης ως ενός ξεχωριστού τρόπου ζωής και ταυτόχρονα εκδήλωσης γοήτρου (Λύτρας, 2004, Τάτσης 1997).

Τα κόμματα κατά τον Weber στρέφονται προς την κατάκτηση της κοινωνικής δύναμης, δηλαδή την επιρροή της συλλογικής δράσης. Ο όρος κόμμα περικλείει μια ομάδα ανθρώπων που συνεργάζονται γιατί έχουν κοινή προέλευση, σκοπού ή συμφέροντα. Τα κόμματα μπορεί να ανταποκρίνονται σε ενδιαφέροντα που υπερβαίνουν τις ταξικές διαφοροποιήσεις με βάση την οικονομία και να βασίζονται σε θρησκευτικά πιστεύω ή εθνικιστικά ιδεώδη (Ringer, 2000).

Το έργο του Weber για το κοινωνικό γόητρο είναι σημαντικό, γιατί δείχνει πως τη ζωή των ατόμων την επηρεάζουν έντονα και άλλες διαστάσεις της κοινωνικής ζωής πέρα από την οικονομία.

Το υποκεφάλαιο αυτό, αποτελώντας τη θεωρητική βάση για τη συζήτηση που θα ακολουθήσει για τη σχέση μισθωτής εργασίας και κοινωνικού γοήτρου στα διάφορα μοντέλα οργάνωσης της εργασίας, ανέδειξε τρεις βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις για τη σχέση εργασίας και κοινωνικού γοήτρου. Η πρώτη θέτει την ένταξη του ατόμου στο κοινωνικό σύστημα, αφού θεωρεί ότι οι κοινωνικές δομές είναι εκείνες που διαμορφώνουν και καθορίζουν το κοινωνικό του γόητρο. Η δεύτερη αναδεικνύει ότι η εργασία στον καπιταλισμό για το άτομο δεν έχει αξία και νόημα λόγω της θέσης της μισθωτής εργασίας στην παραγωγική διαδικασία. Η τρίτη θέτει το ζήτημα ότι το άτομο δεν διαμορφώνει το κοινωνικό του γόητρο αποκλειστικά μέσα από την εργασία του, αλλά επηρεάζεται από τις αξίες και τα νοήματα άλλων πολιτισμικών παραγόντων.

1.2 Τα χαρακτηριστικά του φορντισμού

Πριν παρουσιαστούν οι θεωρητικές προσεγγίσεις της μαρξιστικής και βεμπεριανής σχολής πάνω στη σχέση μισθωτής εργασίας και κοινωνικού γοήτρου είναι απαραίτητο να γίνει μια συνοπτική παρουσίαση του μοντέλου οργάνωσης της εργασίας στο οποίο βασίστηκαν και επηρεάστηκαν οι απόψεις αυτές. Ο φορντισμός εκείνη τη χρονική περίοδο ήταν το κυρίαρχο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας, στον δυτικό κόσμο τουλάχιστον.

Η αυτοκινητοβιομηχανία της Ford αποτελεί στον εικοστό αιώνα το παράδειγμα της εξέτασης της σχέσης ανάμεσα στην διοίκηση και την εργασιακή ηθική, και κατ' επέκταση του κοινωνικού γοήτρου. Ο φορντισμός χαρακτηρίζεται από την οργανωμένη μελέτη της εργασίας, την ανάλυση της σε μικρότερα στοιχεία και τη συστηματική αύξηση της επίδοσης του εργάτη σε κάθε εργασιακή δραστηριότητα (Braverman, 1974). Ο φορντισμός αποτέλεσε το ηγεμονικό παράδειγμα για τις βιομηχανίες σε όλον τον κόσμο (Meyer, 1981).

Το στοιχείο που ήταν ξεχωριστό στον φορντισμό, ήταν η ύπαρξη ενός νέου τρόπου ζωής. Η μαζική παραγωγή σήμαινε την μαζική κατανάλωση, ένα νέο σύστημα αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης, ένα νέο είδος ελέγχου και διοίκησης του εργατικού δυναμικού, μια νέα αισθητική και γενικά μια νέα κοινωνία (Harvey, 1997). Δημιουργείται ένας νέος τύπος εργάτη και ένας καινούριος τύπος ανθρώπου. Οι νέες μέθοδοι της εργασίας είναι συνδεδεμένες με ένα συγκεκριμένο τρόπο ζωής και σκέψης. Η ηθική, ο καταναλωτισμός και η κρατική δράση ήταν όλα συνδεδεμένα με την κατασκευή ενός συγκεκριμένου τύπου εργαζομένου, κατάλληλο για αυτόν τον τύπο της εργασίας και της παραγωγικής διαδικασίας. Ο φορντισμός σήμαινε ένα νέο πολιτισμό, που ήταν βασισμένος πάνω στις έννοιες της λειτουργικότητας και της αποδοτικότητας (Harvey, 1997).

Το κράτος από την πλευρά του είχε αναλάβει μια σειρά από υποχρεώσεις. Η μαζική παραγωγή απαιτούσε μεγάλες επενδύσεις σε σταθερό κεφάλαιο και σταθερές συνθήκες ζήτησης για την παραγωγή. Έτσι, το κράτος έκανε δημόσιες επενδύσεις σε τομείς, όπως είναι οι μεταφορές και οι επικοινωνίες, κάτι που αποτελούσε το βασικό στοιχείο της ανάπτυξης της μαζικής παραγωγής και της μαζικής κατανάλωσης και επιπλέον αποτελούσε για τις περισσότερες χώρες της δυτικής Ευρώπης εγγύηση για την πλήρη απασχόληση. Επιπρόσθετα, το κράτος ενίσχυε το εισόδημα των εργαζομένων με μια σειρά κοινωνικών μέτρων, όπως είναι η κοινωνική ασφάλεια, το σύστημα υγειονομικής περίθαλψης, η εκπαίδευση, η στέγαση και άλλα (Harvey, 1997).

Ο φορντισμός δεν είναι απλά ένα σύστημα της μαζικής παραγωγής αλλά ένας συνολικός τρόπος ζωής. Η μαζική παραγωγή σήμαινε την ομοιομορφία του προϊόντος και την μαζική κατανάλωση (Harvey, 1997). Το τελευταίο φαίνεται από την παραγωγή του μοντέλου αυτοκινήτου T, το οποίο ήταν πολύ φθηνό, τυποποιημένο και οικογενειακό. Το σημαντικό με το συγκεκριμένο μοντέλο είναι ότι παύει να αποτελεί είδος πολυτελείας και μετατρέπεται σ' ένα προϊόν που μπορεί να αποκτήσει ο καθένας, κάτι που ευνοεί τη μαζική κατανάλωση (Beynon, 1984).

Όσον αφορά την κοινωνική ταυτότητα είναι σημαντικό το γεγονός, ότι ο στόχος του φορντισμού ήταν η ύπαρξη ενός ανθρώπου, που για να ζήσει θα έπρεπε να παράγει. Σε αυτό το σύστημα παραγωγής ο εργάτης απομακρύνεται από την διοίκηση και γίνεται προσπάθεια για να μην ελέγχει την παραγωγική διαδικασία. Η δυνατότητα του κάθε εργάτη να εργαστεί κάτω από οποιεσδήποτε συνθήκες, εξαιτίας κυρίως της τεχνολογίας και των εξειδικευμένων μηχανών, στόχευε στο να μπορέσει η διοίκηση να ξεπεράσει την εξουσία και τις απαιτήσεις του ειδικευμένου εργαζομένου

που υπήρχε σε παλαιότερες εποχές από την ύπαρξη των συντεχνιών (Braverman, 1974).

Σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη του φορντισμού είχαν και οι απόψεις του Taylor μέσα από το έργο του *Η επιστημονική διεύθυνση της εργασίας* (Scientific management) (1967). Ο Taylor ασχολήθηκε με ένα διαφορετικό τρόπο οργάνωσης της εργασίας, γιατί θεωρούσε ότι ο προηγούμενος τρόπος οργάνωσης οδηγούσε σε μεγάλη σπατάλη ανθρώπινης ενέργειας και σε δραστηριότητες που δεν ήταν καθορισμένες και αποτελεσματικές. Για τον Taylor το πρωταρχικό στοιχείο αποτελεί η μέθοδος της διοίκησης. Υποστήριζε ότι κάτω από ένα επιστημονικό μάνατζμεντ ο άνθρωπος ειδικεύεται και φτάνει στο προσδοκώμενο αποτέλεσμα πιο γρήγορα και πιο σίγουρα. Θεωρείται καλύτερο αυτό το σύστημα οργάνωσης της εργασίας για τον Taylor, γιατί βασίζεται σε μια σειρά από κανόνες και αρχές και προκύπτει μέσα από τη συστηματική παρατήρηση της παραγωγικής διαδικασίας. Τονίζει ότι μπορεί να εφαρμοστεί σε κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα και με την προϋπόθεση ότι θα εφαρμοστεί κανονικά, τα αποτελέσματα είναι εξαιρετικά, τόσο για τον εργαζόμενο, όσο και για τον εργοδότη (Taylor, 1967).

Από τις πιο απλές ως τις πιο περίπλοκες αποφάσεις, μόνο το μάνατζμεντ είναι αρμόδιο σχετικά με τη λήψη των αποφάσεων, που αφορούν κάθε κομμάτι της παραγωγής. Γενικά, τρεις είναι οι αρχές του επιστημονικού μάνατζμεντ. Την πρώτη αρχή αποτελεί η δυνατότητα της διοίκησης να καθορίζει τις μεθόδους και τους τρόπους παραγωγής. Η παραγωγική διαδικασία δεν βασίζεται πάνω στον εργάτη, αλλά στις πρακτικές της διοίκησης. Την δεύτερη αρχή αποτελεί η δυνατότητα της διοίκησης να σχεδιάζει την παραγωγική διαδικασία και οι εργάτες να εκτελούν τις εντολές της διοίκησης. Τέλος, την τρίτη αρχή αποτελεί η δυνατότητα της διοίκησης να ελέγχει κάθε βήμα της παραγωγικής διαδικασίας (Braverman, 1974).

Η τεχνολογική αλλαγή, που πραγματοποιήθηκε στην εταιρεία, ήταν το αποτέλεσμα της μεγάλης αύξησης της παραγωγής και της μεγάλης επέκτασης του εργατικού δυναμικού της Ford. Το μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού της εταιρείας το αποτελούσαν μετανάστες και εργάτες που δεν είχαν καμιά προηγούμενη εμπειρία από την παραγωγή αυτοκινήτων. Οι διευθυντές της Ford βρήκαν την τεχνική λύση για να κάνουν αυτό το εργατικό δυναμικό να εργαστεί με αποτελεσματικότητα μέσα από την ανεπτυγμένη τεχνολογία των μηχανών, τον λεπτομερή καταμερισμό της εργασίας και την ταινία μαζικής παραγωγής. Με αυτόν τον τρόπο το ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό μπορούσε να φέρει εις πέρας τη συγκεκριμένη εργασία γρήγορα και σε μεγάλες ποσότητες (Meyer, 1981).

Στην εταιρεία Ford για να μπορέσουν να παράγουν το προϊόν και να αντιμετωπίσουν την έλλειψη γνώσης του εργατικού δυναμικού πάνω στην κατασκευή αυτοκινήτων, εισήγαγαν στην παραγωγή ένα μεγάλο αριθμό αλληλοσυνδεόμενων τεχνικών και διοικητικών καινοτομιών. Καταρχάς, έκαναν σταθερό το σχέδιο της παραγωγής. Αυτό τους βοήθησε να εξειδικεύσουν και να τυποποιήσουν τις μηχανικές και εργασιακές διαδικασίες σε όλο το εργοστάσιο. Στην συνέχεια ανέλυσαν και επανασχεδιάσανε τις εργασιακές δραστηριότητες. Στην πραγματικότητα ακολούθησαν τις πρακτικές του Taylor για την εργασιακή διαδικασία και την εξάλειψη των σπάταλων κινήσεων κατά την άσκηση της εργασίας. Τέλος, επέκτειναν τη χρήση της μαζικής ταινίας παραγωγής (Meyer, 1981).

Ο καταμερισμός της εργασίας έκανε πιο απλές τις δεξιότητες κάνοντας ταυτόχρονα πιο περίπλοκες τις μηχανές και μετέφερε τις πνευματικές δεξιότητες στον σχεδιασμό της παραγωγής. Ακολούθησαν τις αρχές του Taylor για την πνευματική δραστηριότητα, η οποία θα πρέπει να είναι διαχωρισμένη από την χειρωνακτική εργασία και να βρίσκεται στο τμήμα του σχεδιασμού (Meyer, 1981). Μέσα από την

έρευνα της εργασιακής διαδικασίας το ερευνητικό τμήμα της Ford κατάφερε να μειώσει τις μη-παραγωγικές στιγμές από την εργασία. Προσπαθούσε μέσα από τον συνεχή έλεγχο της παραγωγής να κάνει τον εργάτη να δουλεύει πιο γρήγορα, να μειώσει στο ελάχιστο τον «νεκρό» χρόνο και να περιορίσει τη δυνατότητα του εργάτη να μη δουλεύει σύμφωνα με τα πρότυπα της διοίκησης (Braverman 1974 Harvey, 1997).

Ο ιδανικός εργάτης ήταν εκείνος που εργαζόταν χωρίς διαλείμματα και με συνέπεια, με στόχο να παράγει ένα προκαθορισμένο αριθμό προϊόντων που κάθε μηχανή ήταν προγραμματισμένη. Προκειμένου να γλιτώσει εργασιακό κόστος, η μηχανή έπρεπε να εκτελεί ένα μεγάλο αριθμό από ενέργειες σε κάθε κομμάτι της παραγωγής (Meyer, 1981).

Οι απόψεις του Ford για τα στοιχεία που θα πρέπει να έχει ο εργαζόμενος οδηγούν στην ανασύσταση του «*homo economicus*». Ενός ανθρώπου που δεν διαθέτει τα μέσα συντήρησής του, τα οποία θα πρέπει να τα αποκτήσει μέσα από την εργασία. Στη συνέχεια συνηθισμένος να εργάζεται, αρχίζει να αποταμιεύει. Η εργασία ουσιαστικά επιτρέπει στους πραγματικά φτωχούς να επωφελούνται από την αναγκαία φιλανθρωπία. Η εργασία μέσα από τη διαπαιδαγώγηση που προσφέρει, βοηθά τον φυγόπονο να συνειδητοποιήσει ότι η εργασία είναι πιο συμφέρουσα από την οκνηρία και δικαιώνει το απόφθεγμα ότι «όποιος θέλει να ζήσει θα πρέπει να εργάζεται» (Beynon, 1984, 40-41). Η μοναχική εργασία γίνεται άσκηση μεταμέλειας, αφού επιτρέπει στον εργάτη να στραφεί στον εσωτερικό εαυτό του και να ανακαλύψει την αρετή. Επιπρόσθετα, ο μετρημένος και πληρωμένος χρόνος θα πρέπει να είναι και ένας χρόνος απουσίας βλαβερών για τον οργανισμό ουσιών (αλκοόλ, τσιγάρο), απουσίας ελλείψεων, ένας χρόνος καλής ποιότητας που στη διάρκειά του το σώμα θα είναι προσηλωμένο στην άσκησή του. Τέλος, το

ζητούμενο από τον χρόνο εργασίας για τον Ford είναι η ύπαρξη ολοένα και περισσότερων διαθέσιμων ελεύθερων στιγμών στην εργασία (Foucault, 1989).

1.3 Μισθωτή εργασία και κοινωνικό γόητρο

Ένα βασικό στοιχείο της μισθωτής εργασίας στα πλαίσια του καπιταλισμού είναι σύμφωνα με τους μαρξιστές η αλλοτρίωση. Η φύση της εργασίας στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής είναι τέτοια που δεν επιτρέπει στο άτομο να αντλήσει αξίες και νοήματα από την εργασία του. Επιπλέον, η άνοδος του βιομηχανικού καπιταλισμού και ο ρόλος της τεχνολογίας είναι ιδιαίτερα σημαντικά, γιατί συνέβαλαν στον σχεδιασμό, στην επίβλεψη και στον έλεγχο της παραγωγής, αλλά έβαλαν ταυτόχρονα στο κέντρο της συζήτησης την έννοια της ειδίκευσης. Η εισαγωγή μηχανών στην παραγωγική διαδικασία κατέστρεψε την έννοια της ειδίκευσης που ίσχυε μέχρι τότε και εντατικοποίησε την εργασία. Επιπλέον, όλες αυτές οι αρνητικές συνέπειες οδήγησαν στην ανάπτυξη μορφών αλληλεγγύης ανάμεσα στα άτομα που είχαν την ίδια θέση στην παραγωγική διαδικασία³. Επομένως, μέσα σε αυτό το πλαίσιο είναι ενδιαφέρον να φανούν οι επιπτώσεις της μισθωτής εργασίας στο κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων.

Την πρόκληση να ερευνήσει εμπειρικά την αλλοτρίωση με αναφορά στην εργασία κατά το βιομηχανικό καπιταλισμό ανέλαβε ο Blauner (1964). Παρ' όλο που

³ (labour process), η διαδικασία στην οποία τα συμφέροντα της τάξης των κεφαλαιοκρατών εκπροσωπούνται από τα στελέχη της επιχειρησιακής διοίκησης, βασικό καθήκον των οποίων είναι να σχεδιάζουν, να ελέγχουν και να παρακολουθούν εργασιακά καθήκοντα και δραστηριότητες, έτσι ώστε να εξασφαλίζουν την αποτελεσματική αφαίρεση της υπεραξίας από την εργασία των εργαζομένων (Watson, 1995).

αποδεχόταν την μαρξιστική άποψη ότι η τεχνολογία και η βιομηχανική οργάνωση δημιουργούν έντονες αποξενωτικές τάσεις, πίστευε ότι η αποξένωση δεν ήταν αναπόφευκτη στον βιομηχανικό καπιταλισμό. Αυτό συνέβαινε, διότι οι αποξενωτικές τάσεις που περιέγραψε ο Marx δεν ίσχυαν στον ίδιο βαθμό για όλο το εργατικό δυναμικό (1964: 4). Επομένως, ο στόχος του ήταν να ερευνήσει εμπειρικά την ποικιλία των εργασιακών περιβαλλόντων ώστε να εξηγήσει την άνιση κατανομή της αλλοτρίωσης στους βιομηχανικούς εργάτες της αμερικάνικης βιομηχανίας.

Ειδικότερα, στόχευε να μελετήσει τις συνθήκες κάτω από τις οποίες οι διαφορετικές διαστάσεις της αλλοτρίωσης αυξάνονται ή μειώνονται, συγκρίνοντας τέσσερις βιομηχανίες: υφαντουργία, αυτοκινητοβιομηχανία, χημικά εργοστάσια και τυπογραφία. Για τον Blauner ο σημαντικότερος παράγοντας που δίνει σε μια βιομηχανία ιδιαίτερο χαρακτήρα είναι η *τεχνολογία* (Blauner, 1964: 6). Ο Blauner όταν χρησιμοποιεί τον όρο της τεχνολογίας αναφέρεται τόσο στον μηχανικό εξοπλισμό, όσο και στις ανθρώπινες δραστηριότητες που σχετίζονται με την χρησιμοποίηση αυτού του εξοπλισμού. Ο λόγος που για τον Blauner η τεχνολογία είναι ο σημαντικότερος παράγοντας και εκείνος που ασκεί την μεγαλύτερη επιρροή βρίσκεται στο γεγονός ότι

«καθορίζει τη φύση των εργασιακών δραστηριοτήτων που πραγματοποιούνται από τους εργαζομένους μπλε κολάρου και έχει μια σημαντική επίπτωση σε ένα μεγάλο αριθμό πλευρών της αλλοτρίωσης» (Blauner, 1964: 8)

Για παράδειγμα, η τεχνολογία επηρεάζει το είδος της εργασιακής δραστηριότητας που απαιτείται από έναν εργαζόμενο, καθώς και τη φυσική δύναμη που χρειάζεται να βάλει. Αυτά τα δύο επηρεάζουν το κατά πόσο ο εργάτης νιώθει ανίσχυρος.

Προκειμένου, λοιπόν, ο Blauner (1964: 6-8) να ερευνήσει την θεωρητική του υπόθεση, διακρίνει τέσσερις τύπους τεχνολογίας και τέσσερις διαστάσεις της

αλλοτριώσης. Τον κάθε τύπο τεχνολογίας τον απέδωσε σε μία από τις βιομηχανίες που επέλεξε να μελετήσει. Οπότε έχουμε: 1. Τέχνη – τυπογραφία, 2. Μηχανική επιμέλεια – υφαντουργία, 3. Μαζική γραμμή παραγωγής – αυτοκινητοβιομηχανία, 4. Συνεχόμενη διαδικασία – χημικά⁴.

Από την άλλη, ταξινομεί την αλλοτριώση στις εξής κατηγορίες: 1. Ανικανότητα ή έλλειψη ελευθερίας και ελέγχου στην εργασία, 2. Χωρίς νόημα ή έλλειψη κατανόησης και αίσθηση σκοπού, 3. Κοινωνική απομόνωση ή έλλειψη της αίσθησης ότι ανήκεις κάπου και μια ανικανότητα να ταυτιστείς με τον οργανισμό, και 4. Αυτό-αποξένωση ή έλλειψη συμμετοχής και επομένως εκπλήρωσης στην εργασία. Αυτές τις πλευρές της αλλοτριώσης, ο Blauner τις φέρνει σε αντιπαράθεση με τους αντίστοιχους μη-αλλοτριωτικούς παράγοντες. Όπως είναι: 1. Ελευθερία και έλεγχος, 2. Κατανόηση και σκοπός, 3. Αίσθηση ότι ανήκεις κάπου και ταυτότητα ή κοινωνική ενσωμάτωση, και 4. Συμμετοχή και αυτο-έκφραση ή αυτο-πραγμάτωση (Blauner, 1964: 15-34).

Ανάμεσα σε αυτές τις δύο τυπολογίες παρεμβαίνουν κατά τον Blauner τρεις μεταβλητές που διαμεσολαβούν ανάμεσα στην αιτία (τύπος τεχνολογίας) και το αποτέλεσμα (μορφή αλλοτριώσης), και εξηγούν τις διαφοροποιήσεις στην αλλοτριώση των εργαζομένων. Η πρώτη μεταβλητή αναφέρεται στο ότι οι διαφοροποιήσεις στο ν καταμερισμό της εργασίας ή το εύρος των υποκατηγοριοποιήσεων των εργασιακών δραστηριοτήτων μέσα στο εργοστάσιο επηρεάζουν το «νόημα και το σκοπό» που βιώνουν οι εργαζόμενοι. Η δεύτερη αναφέρεται στο ότι η κοινωνική οργάνωση, ή η παραδοσιακή οργάνωση της βιομηχανίας(προσωπικοί δεσμοί) ή οργάνωσή της με γραφειοκρατικά κριτήρια (απρόσωποι δεσμοί), είναι σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν τον τρόπο και

⁴ 1. Craft – printing, 2. Machine-tending – textiles, 3. Assembly-line – cars, 4. Continuous-process – chemicals

τύπο της ενσωμάτωσης. Τέλος, η τρίτη αναφέρεται στο ότι η οικονομική δομή μιας βιομηχανίας και ειδικότερα η οικονομική της επιτυχία, επηρεάζει την κοινωνική ενσωμάτωση (Blauner, 1964: 9).

Μέσα από τα δεδομένα της έρευνάς του ο Blauner προσπαθεί να μελετήσει τις τεχνολογικές συνθήκες που προκαλούν και εντείνουν τις διαφορετικές διαστάσεις της αλλοτρίωσης. Κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο βαθμός της αλλοτρίωσης των εργαζομένων ποικίλει. Κάποια εργασιακά περιβάλλοντα αυξάνουν, ενώ άλλα μειώνουν την αλλοτρίωση. Για τους εργαζομένους της τυπογραφίας, η τεχνολογία σε συνδυασμό με ευνοϊκές οικονομικές περιστάσεις και με ιστορικά ισχυρούς εργασιακούς οργανισμούς, έχει ως αποτέλεσμα να υπάρχει ένας μέγιστος βαθμός ελευθερίας και ελέγχου της παραγωγικής διαδικασίας (Blauner, 1964: 56). Επιπρόσθετα, η μαθητεία, η σχετικά υψηλή ειδίκευση και το μικρό μέγεθος των εργοστασίων συμβάλλουν ώστε η χρήση της τεχνολογίας να οδηγεί στην αναβάθμιση της εργασίας στα μάτια των εργαζομένων και στην υπέρμετρη ταύτιση με το επάγγελμα (Blauner, 1964: 57).

Στην περίπτωση των εργαζομένων στην υφαντουργεία, η χρήση της τεχνολογίας απαιτεί λίγη εκπαίδευση και σχετίζεται με τη μετατροπή της εργασίας σε ανειδίκευτη, χωρίς ενδιαφέρον και χωρίς να προσφέρει κανένα είδος εκπλήρωσης. Αυτά τείνουν να κάνουν εντονότερες τις διαστάσεις της εργασίας που αφορούν τα συναισθήματα αδυναμίας ελέγχου της παραγωγής, απόκτησης νοήματος και αυτο-αποξένωσης. Ωστόσο, ο Blauner υποστηρίζει ότι παρά τις περιορισμένες δυνατότητες για κοινωνική αλληλεπίδραση και προαγωγή στα υφαντουργεία, η κοινωνική απομόνωση είναι ελάχιστη και λόγω κοινωνικών παραγόντων (όπως οι οικογενειακοί, θρησκευτικοί και κοινοτικοί δεσμοί) οι αλλοτριωτικές τάσεις της εργασίας μειώνονται. Υπάρχει, δηλαδή, μια σύνθεση εργασιακών και μη-εργασιακών

παραγόντων. Αυτό είναι ιδιαίτερα εμφανές στις εργαζόμενες γυναίκες που παρά το γεγονός ότι η εργασία τους τις επιβραβεύει λιγότερο και απαιτεί λιγότερη ειδικευση, είναι λιγότερο αλλοτριωμένες από ότι οι άνδρες συνάδελφοί τους. Η εξήγηση του συγκεκριμένου φαινομένου βρίσκεται στο ότι για τις γυναίκες η εργασία δεν έχει την κεντρική σημασία και νόημα για τη ζωή τους, όπως για τους άνδρες. Για εκείνες σημαντικότεροι ρόλοι είναι εκείνοι της συζύγου και της μητέρας (Blauner, 1964: 81-88).

Περνώντας στους εργαζομένους της αυτοκινητοβιομηχανίας ο Blauner τονίζει, ότι από κάθε άποψη η τεχνολογία της γραμμής συναρμολόγησης και η οργάνωση της εργασίας που εφαρμόζεται σε αυτά τα εργοστάσια, συμβάλλουν στην πλήρη και καθολική αλλοτρίωσή τους. Αυτό συμβαίνει, διότι τέτοιου είδους εργασία περιλαμβάνει μια σειρά επαναλαμβανόμενων, απλών και συγχρονισμένων εργασιών, με το ρυθμό να καθορίζεται από άλλους. Έτσι, η εργασία καταλήγει να είναι κουραστική, χωρίς κάποια πνευματική πρόκληση και αλλοτριωτική. Η εργασία για τους εργαζομένους αυτούς μετατρέπεται σε απόλυτα αλλοτριωτική, διότι είναι απρόσωπη, ανώνυμη, ατομικοποιημένη, χωρίς να προσφέρει κανενός είδους εκπλήρωση και με τον εργαζόμενο να είναι αδύναμος να την ελέγξει (Blauner, 1964:121-122).

Τέλος, για τους εργαζομένους στα χημικά εργοστάσια ο Blauner υποστηρίζει ότι η τεχνολογία που εφαρμόζεται εκεί τους επιτρέπει να αποκτήσουν ξανά την αίσθηση του ελέγχου, του νοήματος, της κοινωνικής ενσωμάτωσης και της αυτο-εκπλήρωσης. Όλα αυτά συμβαίνουν όχι μόνο εξαιτίας της αυτοματοποιημένης τεχνολογίας, που τοποθετεί την ατομική εργασία ως ένα κομμάτι της ομάδας παραγωγής, αλλά και εξαιτίας των οικονομικών συνθηκών που βελτιώνουν την εργασιακή ασφάλεια και τα προνοιακά προνόμια. Επίσης, το μικρό μέγεθος αυτών

των αποκεντρωμένων εργοστασίων επιτρέπει την επικοινωνία και τις κοινωνικές σχέσεις ακόμα και μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων. Οπότε στα χημικά εργοστάσια οι τεχνολογικοί, οικονομικοί και κοινωνικοί παράγοντες δεν επιτρέπουν την ύπαρξη της αλλοτρίωσης (Blauner, 1964:164).

Ο Blauner συμπεραίνει ότι η αλλοτρίωση είναι ένα διαδεδομένο φαινόμενο στη βιομηχανική εργασία, αν και σε ορισμένες περιπτώσεις η κατάσταση δεν είναι τόσο ξεκάθαρη και απόλυτη. Πιστεύει ότι στο μέλλον η αυτοματοποιημένη τεχνολογία θα δώσει στους εργαζομένους την αίσθηση της ατομικής ελευθερίας (Blauner, 1964: 182-183).

Για τον Wright όπως και για τον Blauner ο χώρος της εργασίας δεν είναι κάτι το μονοδιάστατο. Διαμορφώνεται και επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες, χωρίς να έχουν τις ίδιες επιδράσεις στον εργαζόμενο. Επομένως, για τον Wright το κοινωνικό κύρος του εργαζομένου προκύπτει μέσα από τη θέση που κατέχει το άτομο στις ταξικές σχέσεις, οι οποίες πλάθονται μέσα από τον συνδυασμό των διαφορετικών κατηγοριών των σχέσεων της παραγωγής. Αυτό όμως δεν είναι ιδιαίτερα εύκολο λόγω της πολυδιάστατης και πολύπλοκης φύσης της καπιταλιστικής κουλτούρας. Εξαιτίας αυτής της δυσκολίας και ο Wright σε μια προσπάθεια να αποτυπώσει αυτή την κατάσταση, χωρίζει τους εργαζομένους σε πάρα πολλές κατηγορίες⁵. Όπως αναφέρει, ο καπιταλισμός «είναι μια διαδικασία που συνεχόμενα αυξάνει τις υλικές συνθήκες για να διευρύνει την ανθρώπινη ανάπτυξη, ενώ ταυτόχρονα μπλοκάρει τη δημιουργία των κοινωνικών συνθηκών που θα επιτρέψουν τη συνειδητοποίηση αυτής της δυνατότητας» (Wright, 2005: 7).

Μια τέτοια συνθήκη είναι η εκμετάλλευση του εργατικού δυναμικού, που βασίζεται στο πως αξιοποιείται η άνιση πρόθεση σε πόρους και στο πως

⁵ Στο παράρτημα 2 υπάρχει μια συνοπτική ανάλυση των ταξικών κατηγοριοποιήσεων του E. O. Wright.

αναδιανέμεται ένα μέρος των πόρων αυτών. Ωστόσο, υποστηρίζει ότι υπάρχει ένας μηχανισμός αντίστασης από την πλευρά των εργαζομένων. «Από τη στιγμή που η εκμετάλλευση βασίζεται στην αφαίρεση της εργασιακής προσπάθειας, και από τη στιγμή που οι άνθρωποι πάντα διατηρούν κάποιο μέγεθος ελέγχου επάνω στη δική τους προσπάθεια, πάντα αντιμετωπίζουν τους εκμεταλλευτές τους με την ικανότητα να αντιστέκονται της εκμετάλλευσης. Αυτό αποτελεί σημαντική μορφή δύναμης» (Wright, 2005: 29).

Ο Wright με βάση τη θεωρία του Μάρξ για τις κοινωνικές τάξεις προσπάθησε να φτιάξει μια ταξική κατηγοριοποίηση που κατά τον ίδιο (1985) θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί στην εμπειρική έρευνα.

Κατά την πρώτη του προσπάθεια κατηγοριοποίησης των τάξεων έκανε λόγω για «αντιφατικές τάξεις», ώστε να μπορέσει να συμπεριλάβει στο αρχικό μαρξιστικό δίπολο τις μεσαίες τάξεις. Τονίζει ότι ορισμένες θέσεις τάξεων είναι αντιφατικές, γιατί κατέχουν θέσεις που είναι ανάμεσα στις δύο βασικές τάξεις. Σε αυτές εντάσσει τους διευθυντές, γιατί έχουν μια αντιφατική θέση ανάμεσα στους αστούς και τους προλετάριους, τους ημι-αυτόνομους εργάτες, γιατί έχουν αντιφατική θέση ανάμεσα στους μικροαστούς και τους προλετάριους και τους μικρούς επιχειρηματίες, γιατί έχουν αντιφατική θέση ανάμεσα στους αστούς και τους μικροαστούς (Κασιμάτη, 2001).

Τη βάση κατά τον Wright (1985) της διαφοροποίησης αυτών των αντιφατικών τάξεων αποτελεί η δυνατότητα ελέγχου της συσσώρευσης του πλούτου, των μέσων παραγωγής και της εργατικής δύναμης. Οι κεφαλαιοκράτες είναι σε θέση να ασκήσουν και τους τρεις τύπους ελέγχου, ενώ οι προλετάριοι κανένα. Με βάση τους παραπάνω τύπους ελέγχου προκύπτουν τέσσερις αντιφατικές θέσεις εκτός από τους κεφαλαιοκράτες και τους προλετάριους. Τα ανώτερα και μεσαία διευθυντικά

στελέχη, τους τεχνοκράτες και τους προϊσταμένους. Όπως φαίνεται και από το παρακάτω σχήμα δέκα είναι οι κατηγορίες των κοινωνικών θέσεων κατά τον Wright.

1. Αστοί	Παραδοσιακοί καπιταλιστές
2. Εν μέρει αντιφατική θέση	Ανώτατοι Συνεργαζόμενοι Ειδικοί
3. Αντιφατική θέση	Ανώτατοι διευθυντές
4. Αντιφατική θέση	Μεσαία διευθυντικά στελέχη
5. Αντιφατική θέση	Τεχνοκράτες
6. Αντιφατική θέση	Εργοδηγοί προϊστάμενοι γραμμής παραγωγής
7. Προλετάριοι	
8. Αντιφατική θέση	Ημιαυτόνομοι εργάτες
9. Μικροαστοί	
10. Μικροί επιχειρηματίες	

Πηγή: Κασιμάτη (2001: 59)

Αργότερα ο Wright (1985) αναγνώρισε και παραδέχτηκε τις κριτικές που του είχαν γίνει σχετικά με τις αντιφατικές τάξεις. Αυτές αναφέρονταν στο γεγονός ότι οι αντιφατικές θέσεις δείχνανε περισσότερο σχέση κυριαρχίας παρά σχέση εκμετάλλευσης και ότι οι θέσεις στην παραγωγική διαδικασία είναι δυαδικές ή μικτές και όχι αντιφατικές (Κασιμάτη, 2001). Για αυτό τον λόγο αναθεώρησε το μοντέλο που έκανε και προσπάθησε να βάλει στο κέντρο της νέας του προσπάθειας κατηγοριοποίησης την έννοια της εκμετάλλευσης (Crompton, 2004).

Τονίζει ότι όχι μόνο οι καπιταλιστές εκμεταλλεύονται τους εργάτες εξαιτίας του ότι κατέχουν τα μέσα παραγωγής, αλλά και οι μη-ιδιοκτήτες μπορούν να εκμεταλλεύονται άλλους μη-ιδιοκτήτες λόγω των οργανωτικών τους ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Με βάση αυτή τη διαπίστωση διακρίνει τέσσερις τύπους κεφαλαίου που διαμορφώνουν διαφορετικούς τύπους εκμετάλλευσης (Crompton, 2004). Είναι το κεφάλαιο της εργατικής δύναμης, το χρηματικό κεφάλαιο, το οργανωτικό κεφάλαιο και το κεφάλαιο των εξειδικεύσεων. Επομένως, όπως φαίνεται και από το παρακάτω

σχήμα που αποτελεί τη δεύτερη κατηγοριοποίηση των τάξεων κατά τον Wright, υπάρχει ο διαχωρισμός ανάμεσα σε αυτούς που κατέχουν τα μέσα παραγωγής και αυτούς που δεν τα κατέχουν. Επίσης, υπάρχει ο επιμέρους διαχωρισμός σε αυτόν που κατέχει τα μέσα παραγωγής και εργάζεται ή δεν εργάζεται και σε αυτόν που απασχολεί ή όχι εργαζομένους. Τέλος, υπάρχει και η διάκριση σε αυτούς που δεν κατέχουν μέσα παραγωγής όμως έχουν κάποια δεξιότητα ή εξειδίκευση.

Κάτοχος Μέσων Παραγωγής		Εργαζόμενοι		
Κεφαλαιούχοι που απασχολούν εργάτες, αλλά δεν εργάζονται	Καπιταλιστής	Ειδικοί Διευθυντές	Ημειδικευμένοι Διευθυντές	Διευθυντές χωρίς ειδικά προσόντα
Κεφαλαιούχοι που απασχολούν εργάτες και εργάζονται	Μικροεπιχειρηματίες	Ειδικοί Προϊστάμενοι	Ημειδικευμένοι Προϊστάμενοι	Προϊστάμενοι χωρίς ειδικά προσόντα
Κεφαλαιούχοι που αυτοαπασχολούνται	Μικροαστοί	Ειδικοί μη Διευθυντές	Ημειδικευμένοι Προϊστάμενοι	Προλετάριοι

Πηγή: Κασιμάτη (2001:55)

Από το παραπάνω σχήμα προκύπτουν δώδεκα τάξεις. Όμως και η δεύτερη προσπάθεια κατηγοριοποίησης των τάξεων από τον Wright έγινε αντικείμενο κριτικής με κύρια κριτική, ότι ξεφεύγει από την μαρξιστική αντίληψη για τις τάξεις (Crompton, 2004).

Ο Wright αναζητά συνεχώς το σχήμα του να ανταποκρίνεται στην κοινωνική πραγματικότητα και γι' αυτό το λόγο συνεχώς τροποποιεί τις ταξικές του κατηγοριοποιήσεις, δίνοντας μεγάλη έμφαση στη σημασία της ειδίκευσης. Για παράδειγμα «ένας βιομηχανικός εργάτης που τον ελεύθερό του χρόνο εργάζεται και ως αυτοαπασχολούμενος μαραγκός τοποθετείται μέσα στις ταξικές σχέσεις με ένα πιο περίπλοκο τρόπο, από ότι ένας που δεν το κάνει» (Wright, 2005: 17).

Όμως η θέση που κατέχει το άτομο στις ταξικές θέσεις δεν είναι πάντα ξεκάθαρη. Θεωρεί ότι σε πολλές περιπτώσεις η θέση που κατέχει ένα άτομο στις ταξικές σχέσεις είναι αντικρουόμενη, δηλαδή βρίσκεται ταυτόχρονα σε δύο ή περισσότερους τύπους των κοινωνικών σχέσεων. Ένα τέτοιο παράδειγμα αποτελεί η κατηγορία του «αυτοαπασχολούμενου», η οποία συνδυάζει χαρακτηριστικά του μικροαστού και της καπιταλιστικής τάξης (Wright, 1997: 122).

Συνεχίζοντας τη συζήτηση επάνω στο πως το κοινωνικό κύρος των εργαζομένων επηρεάζεται από τη μισθωτή εργασία, ακολουθεί η απαισιόδοξη άποψη του Braverman. Τί κοινωνικό κύρος να αντλήσει ο εργαζόμενος από μια εργασία όπου λόγω της αποειδίκευσης που έχει υπάρξει έχει γίνει βαρετή, ανιαρή και χωρίς να προσφέρει κανενός είδος συγκίνησης;

Ο Braverman έχοντας ως αφετηρία τη θεωρία του Marx για την εργασία κατά τον βιομηχανικό καπιταλισμό, δηλώνει ότι σε αυτές τις κοινωνίες οι εργαζόμενοι είναι οικονομικά εγκλωβισμένοι στο να πουλούν την εργασιακή τους δύναμη σε εργοδότες, που είναι αναγκασμένοι να επιζητούν το κέρδος για να μπορέσουν να κρατήσουν τις επιχειρήσεις τους. Επομένως, μέσα στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής και την άνιση σχέση ανάμεσα στους εργοδότες και εργαζομένους, ο Braverman (1974: 53) θέλει να εξετάσει τον τρόπο με τον οποίο το εργατικό δυναμικό κυριαρχείται και διαμορφώνεται από την συσσώρευση του κεφαλαίου.

Η ανάλυση του στηρίζεται στην μαρξιστική υπόθεση ότι η εργατική δύναμη του εργαζομένου είναι μοναδική γιατί είναι ευφυής και έχει σκοπό. Αυτά τα ξεχωριστά χαρακτηριστικά κάνουν την ανθρώπινη εργασία σε μεγάλο βαθμό προσαρμόσιμη, με απεριόριστες δυνατότητες για παραγωγή. Από την πλευρά των καπιταλιστών, στο πλαίσιο των ανταγωνιστικών σχέσεων της παραγωγής, υπάρχει το πρόβλημα ότι μπορεί οι εργαζόμενοι να συνειδητοποιήσουν την πλήρη χρησιμότητα

της εργασιακής τους δύναμης. Οπότε ο καπιταλιστής είναι απαραίτητο να ασκεί έλεγχο επάνω στην εργασιακή διαδικασία, ώστε να μεγιστοποιήσει την παραγωγική δυνατότητα του εργατικού δυναμικού αυξάνοντας έτσι τα κέρδη του (Braverman, 1974: 57). Όμως με το πέρασμα του χρόνου η καπιταλιστική παραγωγή έχει αναπτυχθεί σε μεγάλο βαθμό, βασιζόμενη κυρίως στην επιστημονική γνώση και συγκεντρώθηκε σε ένα μικρό αριθμό μεγάλων επιχειρήσεων. Κατ' επέκταση και ο έλεγχος της εργασίας έγινε πιο περίπλοκος, με τους καπιταλιστές να στρέφονται στο μάνατζμεντ και τις μηχανές, οι οποίες όχι μόνο αυξάνουν τον έλεγχο της εργασίας, αλλά επίσης σταδιακά αποειδικεύουν τον εργαζόμενο (Braverman, 1974: 76).

Κατά τον Braverman (1974: 90) ο διευθυντικός έλεγχος, η επιστημονική διοίκηση ή Τεϋλορισμός έχουν ως στόχο την ανάπτυξη και τον ορισμό τρόπων και πρακτικών που αντί να καταργούν τις δυνάμεις που επέτρεψαν την εμφάνισή τους, προωθούν τις αποξενωτικές συνθήκες της εργασίας στον βιομηχανικό καπιταλισμό. Στόχος τους είναι οι διευθυντές, προκειμένου να μειώσουν τη φυσική ανυπακοή των εργαζομένων απέναντι στην ένταση της παραγωγής, να αντιμετωπίσουν την οργάνωση της εργασίας πιο επιστημονικά και να αποκτήσουν τον πλήρη έλεγχο της παραγωγικής διαδικασίας. Ο Braverman συνεχίζει παραθέτοντας τις τρεις βασικές αρχές του Τεϋλορισμού που είναι: η συλλογή και ανάπτυξη της γνώσης της παραγωγικής διαδικασίας, η συγκέντρωση της γνώσης στη διοίκηση με την ταυτόχρονη απουσία της γνώσης αυτής από τους εργαζομένους, και η χρησιμότητα αυτού του μονοπωλίου της γνώσης για να ελέγχεται κάθε κομμάτι της παραγωγικής διαδικασίας. Είναι αυτονόητο ότι με αυτές τις αρχές διαχωρίζεται η σύλληψη από την εκτέλεση μιας δραστηριότητας, κυρίως με τη μεταφορά στη διοίκηση κάθε πνευματικής δραστηριότητας και ταυτόχρονα με την απλοποίηση των χειρωνακτικών δραστηριοτήτων που πρέπει να κάνει ο εργαζόμενος (Braverman, 1974: 119-125).

Ο Braverman θεωρούσε τα παραπάνω ιδιαίτερα σημαντικά, γιατί από ένα σημείο και μετά οι διοικητές και διευθυντές θα είχαν τον απόλυτο έλεγχο του σχεδιασμού και ελέγχου όλων των δραστηριοτήτων των χειρωνακτών εργατών. Η παγίωση του διαχωρισμού ανάμεσα στην πνευματική και χειρωνακτική εργασία, συμβάλλει στη μείωση του κόστους παραγωγής και της εκφυλιστικής επίδραση στην τεχνική δυνατότητα του εργάτη (1974: 127). Αν και ο Braverman αναγνωρίζει ότι για λίγους εργαζομένους υπάρχουν δυνατότητες να αναλάβουν θέσεις στον σχεδιασμό και την επίβλεψη, πιστεύει ότι τέτοιου είδους ενέργειες έχουν μικρή χρονική διάρκεια και δεν επιτρέπουν να φανεί καθαρά η τάση για αυξανόμενη αποειδίκευση (1974: 130).

Αρχικά η τάση της αποειδίκευσης ξεκίνησε έχοντας ως στόχο τον εργάτη τεχνίτη που αποτελούσε την πλήρη ένωση της πνευματικής με τη χειρωνακτική εργασία. Στη συνέχεια ο Braverman (1974) διαπιστώνει ότι οι αρνητικές επιδράσεις της επιστημονικής διοίκησης της εργασίας πέρασαν και στη δουλειά του γραφείου, αυξάνοντας την ένταση και το μέγεθος της παραγωγής προς όφελος του κεφαλαίου, και μειώνοντας την ειδίκευση που χρειάζεται για να πραγματοποιηθεί η εργασία. Ως αποτέλεσμα η δουλειά γραφείου έχει μετατραπεί σε μια συνεχόμενη ροή εγγράφων, παράλληλη με εκείνη της μαζικής γραμμής παραγωγής των αυτοκινητοβιομηχανιών. Επιπλέον, η μαζική είσοδος των γυναικών στις δουλειές γραφείου κατά τον 20^ο αιώνα συνέβαλλε στο να μειωθεί ακόμα περισσότερο ο μισθός.

Για τον Braverman (1974) ο παράγοντας που βοήθησε στον έλεγχο της εργασίας και στην αποειδίκευσή της ήταν η χρησιμοποίηση αυτοματοποιημένων μηχανών. Η πρόοδος και η βελτίωση των μηχανών επιτρέπει στη διοίκηση να ελέγχει το εργατικό δυναμικό απρόσωπα και απρόσκοπτα. Οι μηχανές (εφόσον λειτουργούν σωστά) διασφαλίζουν στη διεύθυνση ότι οι δραστηριότητες θα πραγματοποιούνται

συνεχώς και επαναλαμβανόμενα, ενώ οι εργαζόμενοι διαμαρτύρονται για τις συνθήκες και το ρυθμό της εργασίας. Επίσης, οι μηχανές συμβάλλουν στη μείωση του κόστους αφού εξαιτίας τους χρειάζονται λιγότεροι εργάτες και ταυτόχρονα με την αποειδίκευση του εργατικού δυναμικού, αυτό γίνεται φθηνότερο.

Ο Braverman (1974), κλείνοντας, τονίζει ότι η επιστημονική διεύθυνση και ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας δεν συνέβαλαν μόνο στην αποειδίκευση του εργατικού δυναμικού, αλλά υπήρξαν και ταξικές προεκτάσεις. Πλέον τον 20^ο αιώνα στο χώρο της εργασίας πραγματοποιείται η προλεταριοποίηση του εργατικού δυναμικού.

Τη διαφωνία του για τους μηχανισμούς τους εργασιακού ελέγχου όπως περιγράφονται τόσο από τον Braverman όσο και από τον Marx, εκφράζει ο Burawoy (1975). Αν και οι περισσότερες παραδοσιακές μαρξιστικές θέσεις τον βρίσκουν σύμφωνο, πιστεύει ότι δεν θα πρέπει να αντιλαμβάνεται ο καπιταλιστικός έλεγχος σαν κάτι το ηγεμονικό ή σαν κάτι που οδηγεί απαραίτητα στην αποειδίκευση. Αντίθετα, θεωρεί ότι ο καπιταλιστικός έλεγχος βασίζεται σε ένα περισσότερο διαλεκτικό και διακριτικό εξαναγκασμό.

Θεωρεί ότι αντί να θέτουμε το βασικό μαρξιστικό ερώτημα που βασίζεται στο γεγονός ότι τα συμφέροντα των εργαζομένων είναι αντίθετα από εκείνα των καπιταλιστών - το γιατί δουλεύουν οι εργαζόμενοι - αναρωτιέται γιατί οι εργαζόμενοι δουλεύουν τόσο σκληρά γνωρίζοντας ότι η προσπάθειά τους αποφέρει περισσότερα χρήματα στους ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων. Οπότε ο Burawoy (1975) συνεχίζει λέγοντας, ότι πλέον οι εργαζόμενοι έχουν αποδεχτεί τις βασικές αρχές του καπιταλισμού.

Χρησιμοποιώντας την εμπειρία του ως εργάτης σε ένα μαγαζί με μηχανές που δο ἔβλεπε με το κομμάτι, διαπίστωσε ότι η διοίκηση πραγματικά ελέγχει τους

εργαζομένους με το να τους δίνει την «ψευδαίσθηση της επιλογής» σε ένα υψηλά περιοριστικό περιβάλλον. Η συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτό το συνδιαλλακτικό περιβάλλον δημιουργεί συναινέσεις, μειώνει τη δυνατότητα ύπαρξης μιας ταξικής συνείδησης και σύγκρουσης ανάμεσα στο εργατικό δυναμικό και τη διοίκηση, ενώ ταυτόχρονα μεγιστοποιεί την παραγωγικότητα (Burawoy, 1975).

Επομένως, κατά τον Burawoy η διοίκηση «κατασκευάζει συναινέσεις» χρησιμοποιώντας μια ποικιλία στρατηγικών ανταμοιβής, παρομοιάζοντάς αυτές τις στρατηγικές ως παιχνίδια. Ο ρόλος τους ήταν απλός: να μπορέσουν να αφαιρέσουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερη παραγωγικότητα από χαμηλού κύρους εργαζομένους. Τέτοιες πρακτικές ήταν: πρώτον, ένα σύστημα πληρωμών με το κομμάτι. Αυτό το σύστημα πληρωμών δημιουργούσε την ψευδαίσθηση της εργασίας ως παιχνίδι. Οι εργαζόμενοι ανταγωνίζονταν μεταξύ τους στο να πετύχουν και να ξεπεράσουν το αναμενόμενο καθορισμένο μερίδιο της παραγωγής που αναλογούσε στον καθένα. Με τον καιρό η εργασιακή ικανοποίηση ερχόταν από την τελειοποίηση των περίπλοκων και συχνά πονηρών στρατηγικών του να «πετύχουν» κάτω από ποικίλες συνθήκες παραγωγής. Εκείνοι που ήταν πιο επιδέξιοι στο να μπορούν «να παίζουν κάτω από οποιεσδήποτε συνθήκες» συγκέντρωναν το μεγαλύτερο σεβασμό και γόητρο. Αυτή η στρατηγική διαχώριζε τα ενδιαφέροντα των εργαζομένων και έκανε δυσδιάκριτο το γεγονός ότι η διοίκηση κέρδιζε σε παραγωγικότητα με μοναδική επιβάρυνση κάποιες μικρές αυξήσεις στους μισθούς. Το γεγονός ότι έπαιζαν το παιχνίδι δημιουργούσε συναίνεση για τους κανόνες του, ενώ παρείχε ένα καλό αντιπερισπασμό απέναντι στη γενικότερη βαρεμάρα της επαναλαμβανόμενης εργασίας (Burawoy, 1975).

Η δεύτερη πρακτική ήταν η δημιουργία μιας εσωτερικής αγοράς εργασίας. Αυξάνοντας την εργασιακή κινητικότητα μέσα στην εταιρεία επιτρεπόταν στη διοίκηση να μειώσει τη σύγκρουση και να αυξήσει την ψευδαίσθηση ότι οι

εργαζόμενοι είχαν επιλογή. Μελλοντικές εργασιακές συγκρούσεις θα μπορούσαν να αποφευχθούν διαχωρίζοντας τους εργαζομένους. Τρίτον, υπήρχε και η πρακτική της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η συλλογική διαπραγμάτευση ανάμεσα στα συνδικάτα και τη διοίκηση ήταν ένα ακόμα «παιχνίδι» που έδινε στο εργατικό δυναμικό την ψευδαίσθηση της συμμετοχής και της επιλογής (Burawoy, 1975).

Επομένως, κατά τον Burawoy (1975), αντί οι εργαζόμενοι να αλλοτριώνονται και να αποξενώνονται, ο καπιταλισμός έχει πετύχει στο να οδηγήσει τους εργαζομένους να τον αποδεχτούν ως προτιμητέα ιδεολογία, παρά τις σημαντικές και ουσιαστικές διαφορές ανάμεσα στο κεφάλαιο και το εργατικό δυναμικό.

Σε αντίθεση με τον Burawoy ο Beynon (1984) αναδεικνύει τη σύγκρουση που αναδύεται στον εργασιακό χώρο και δεν περιγράφει τα άτομα ως παθητικούς δέκτες των αποφάσεων της διοίκησης και των αρνητικών συνεπειών της εργασίας τους, ένα στοιχείο που λείπει από την ανάλυση του Braverman (1974), αλλά να αντιδρούν και να προσπαθούν να βρουν τρόπους να τις αντιμετωπίσουν. Επίσης, θεωρεί ότι στον φορντισμό η παραγωγική διαδικασία αλλοτριώνει το άτομο και δεν αποδέχεται την άποψη του Blauner (1964), ότι υπάρχουν βιομηχανίες όπου η τεχνολογία και ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας ενδέχεται να μην επιφέρουν αρνητικές συνέπειες για τον εργαζόμενο. Υποστηρίζει ότι μέσα από αυτήν την αρνητική διαδικασία η διαμόρφωση του κοινωνικού κύρους με βάση την εργασία είναι εξαιρετικά δύσκολη. Οι εργαζόμενοι παλεύουν – και αποτυγχάνουν – να αποκτήσουν νόημα από την καθημερινή εμπειρία τους στο εργοστάσιο.

Η κλασική μελέτη του Beynon «Working for Ford» (1984), παρουσιάζει την εργασία στη μαζική γραμμή παραγωγής ως μια «ρυθμισμένη πλήξη», ακόμα και «δεσμά». Μάλιστα, κατά τον Beynon (1984: 25) η «αποτελεσματικότητα» και η «πλήξη» είναι οι «δίδυμοι πυλώνες της σύγχρονης ζωής». Αυτή η μορφή εργασίας

«αιχμαλωτίζει», «αποκτηνώνει» και επιφέρει «μια απαίσια αίσθηση απομόνωσης». Η εργασία στο εργοστάσιο αποτελεί μια καθημερινή μάχη ανάμεσα στο κεφάλαιο και στο εργατικό δυναμικό. Αυτός ο δομικός ανταγωνισμός, κατά τον Beynon (1984: 114), διευθετείται μέσα από έντονους και προσωποποιημένους ανταγωνισμούς για έλεγχο ανάμεσα σε εργάτες και μεμονωμένους προϊσταμένους.

Ο Beynon πιστεύει ότι ένας τρόπος αντίδρασης των εργατών απέναντι στις δύσκολες συνθήκες εργασίας αποτελεί η μηχανική εκτέλεση της εργασίας τους, με το να σκέφτονται άλλα πράγματα διαφορετικά από την εργασία. Με αυτόν τον τρόπο προσπαθούν να κρατήσουν έξω από το μυαλό τους το τι συμβαίνει. Θεωρούν την εργασία τους ως κάτι το προσωρινό και το μεταβατικό προς κάτι καλύτερο, ακόμα και όταν αυτό δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα. Ένας τρόπος για να αντιμετωπιστούν αυτές οι εντάσεις που προκύπτουν στην δουλειά αποτελεί η άρνηση της ταύτισης με το προϊόν που παράγουν, θεωρώντας ότι αυτό είναι η πηγή του κακού στη γραμμή παραγωγής. Πολύ λίγοι εργάτες, όπως δηλώνουν, είναι υπερήφανοι που παράγουν αυτοκίνητα της Ford (Beynon, 1984). Η δουλειά στην εταιρία της Ford δεν χρειάζεται κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης για τους νέους χειριστές. Σε αυτή τη δουλειά κυριαρχούν οι «ημι-ειδικευμένοι» εργάτες. Η τοποθέτηση των νέων εργατών κατευθείαν στην ταινία παραγωγής υπήρξε για πολλούς τρομακτική εμπειρία. Μια λύση για να αντιμετωπίσουν την ταινία παραγωγής ήταν το να προσπαθήσουν να επικοινωνήσουν μεταξύ τους, αλλά το πρόβλημα του ήχου ήταν σοβαρό. Πολλές φορές υπήρχαν και «δολιοφθορές», κυρίως από τους νεαρότερους εργάτες στην ταινία παραγωγής, με στόχο να μπορέσουν να ξεκουραστούν μέσα από την προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της μέχρι την επιδιόρθωσή της (Beynon, 1984: 122).

Στον εργασιακό χώρο, ο διαχωρισμός ανάμεσα στους εργοδηγούς και τους εργάτες μπορεί κατά τον Beynon να χαρακτηριστεί ως «τα σύνορα του ελέγχου». Το δικαίωμα της διοίκησης από τη μια πλευρά και το δικαίωμα των εργαζομένων από την άλλη. Στο χαμηλότερο και βασικότερο επίπεδο η σύγκρουση βρίσκεται στον έλεγχο της ποσότητας της δουλειάς που θα πρέπει να παράγουν οι εργάτες και το ύψος της αμοιβής τους. Στο πιο προχωρημένο επίπεδο η σύγκρουση είναι ιδεολογική (Beynon, 1984). Οι εργαζόμενοι παλεύουν να βγάλουν νόημα από την εργασιακή τους εμπειρία, θέτοντας συνεχώς το ίδιο θέμα του να ανήκεις. Είναι χαρακτηριστικό το πως ένας εργαζόμενος περιγράφει την δική του κατάσταση στα τέλη της δεκαετίας του 1980:

«Μπορεί να φύγεις από το εργοστάσιο μετά από σαράντα χρόνια υπηρεσίας και να μην αποτελείς μέρος της επιχείρησης ό πως την πρώτη μέρα που μπήκες. Έχεις ακόμα τη φιλοσοφία ότι η πληρωμή σου είναι για την υπηρεσία που προσφέρεις και όταν η υπηρεσία τελειώσει η πληρωμή τελειώνει και αυτό είναι το τέλος της σύμβασης. Ένα μεγάλο μέρος του προσωπικού θα ήθελε να νιώθει μέρος της επιχείρησης» (Beynon, 1984: 126).

Η αλληλεγγύη ως ένα σημαντικό στοιχείο των ταξικών σχέσεων, δεν παρατηρείται μόνο στα πλαίσια της εργασίας αλλά και στις κοινότητες, ιδιαίτερα σε εκείνες που βασίζονται και περιστρέφονται γύρω από μια επιχείρηση. Είναι σημαντικό να φανεί το πως οι εργασιακές σχέσεις και ιεραρχίες της παραγωγικής διαδικασίας, που διαμορφώνουν και επηρεάζουν το κοινωνικό κύρος, αποτυπώνονται και αντιπροσωπεύονται στην κοινότητα. Η αμφίδρομη σχέση της εργασίας με την τοπική κοινότητα στην κατασκευή του κοινωνικού κύρους φαίνεται πιο καθαρά στις μελέτες των Beynon and Austrin (1980) και Dennis and Slaughter (1969), οι οποίοι ερευνώντας τις κοινότητες των ανθρακωρύχων προσπάθησαν να δείξουν πως τα

άτομα αντιλαμβάνονται την εργασία τους, καθώς και πως οι ταξικές σχέσεις που επικρατούν στο χώρο εργασίας επηρεάζουν την κοινότητα, αλλά και πως οι αξίες της κοινότητας επηρεάζουν το επαγγελματικό κύρος που διαμορφώνεται από την εργασία.

Και οι δύο μελέτες δείχνουν ότι η εργασία με την κοινότητα είναι δύο αλληλένδετα στοιχεία. Οι Beynon and Austrin, στο «Masters and servants» (1980), περιγράφουν το πως οι εργάτες στα ανθρακωρυχεία έβρισκαν διέξοδο από τις δυσκολίες που αντιμετώπιζαν στην εργασία τους στα έθιμα και στις καθημερινές πρακτικές της κοινότητας. Η επιβίωσή της κοινότητας βασιζόταν από ένα μόνο επάγγελμα. Στις κοινότητες των ανθρακωρύχων, ο συνδυασμός των αγροτικών πρακτικών που επικρατούσαν πριν την βιομηχανική περίοδο, της εργασίας στα ορυχεία και των εργατικών σωματείων δημιούργησε μια μορφή εμπειρίας και οργάνωσης της εργατικής τάξης. Αυτό φαινόταν σε διάφορες πλευρές της καθημερινής τους ζωής μέσα από τα έθιμα (Beynon, 1980).

Τα άτομα για να αντέξουν τις δύσκολες συνθήκες εργασίας δημιούργησαν την «*κουλτούρα*» της κοινότητας. Τα άτομα της κοινότητας δεν επέλεγαν το επάγγελμά τους. Η πλειοψηφία της κοινότητας που ζούσε γύρω από τα ανθρακωρυχεία δούλευε σε αυτά. Γι' αυτό το λόγο δεν αντιμετώπιζαν την εργασία τους ως δουλειά αλλά ως τρόπο ζωής (Beynon and Austrin, 1980).

Μέσα στην ίδια την εργασιακή διαδικασία τα άτομα μετέφεραν τις αξίες και τις παραδόσεις της κοινότητας. Ενώ υπήρχε, κυρίως από τα νεότερα άτομα, μια αντίσταση στο να πάνε να δουλέψουν στα ορυχεία, η σύνδεση του ατόμου με το «*όνομα*» της οικογένειας ήταν ισχυρή. Τα νεαρά άτομα αντιπροσώπευαν τις οικογένειες τους μέσα στα ορυχεία. Οι υπόλοιποι εργάτες τους ταύτιζαν με τα προηγούμενα μέλη των οικογενειών τους που δούλευαν παλαιότερα στα ορυχεία. Αν

οι ενέργειες του νεαρού αγοριού δυσφημούσαν την οικογένεια, τότε η τιμωρία που επιβαλλόταν από την οικογένεια ήταν πιο σοβαρή σε ισχύ από την αντίστοιχη τιμωρία του ανωτέρου (Beynon and Austrin, 1980).

Τα έθιμα και οι καθημερινές πρακτικές των εργατών είχαν διττή σημασία, από την μια βοηθούσαν τους εργάτες να ανταπεξέλθουν στις δύσκολες συνθήκες εργασίας στα ορυχεία και από την άλλη στήριζαν και αναπαρήγαγαν το παραγωγικό σύστημα. Η βιομηχανία των ανθρακωρυχείων δεν θα μπορούσε να υπάρξει χωρίς την πρωταρχική σημασία που είχαν οι αξίες, οι αρχές και τα έθιμα των εργατών τόσο για τους ίδιους, όσο και για το σύστημα το ίδιο (Beynon and Austrin, 1980).

Παρόμοια προσέγγιση υιοθετούν και οι Dennis και Slaughter με το έργο τους «Coal is our life» (1969). Η κοινωνική ταυτότητα καθορίζεται από την επαγγελματική κοινότητα. Διαμορφώνεται δηλαδή τόσο μέσα στο χώρο της εργασίας, όσο και μέσα στην κοινότητα μιας και οι δύο αυτοί χώροι συνδέονται στενά. Ο χαρακτήρας της μισθωτής εργασίας και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εργασίας στα ορυχεία καθορίζουν τις σχέσεις και τον τρόπο λειτουργίας ορισμένων τομέων της κοινωνικής ζωής, όπως είναι για παράδειγμα η οικογένεια.

Η επιβίωση ολόκληρης της κοινότητας είναι βασισμένη στα ανθρακωρυχεία, καθώς αποτελείται σε ένα πολύ μεγάλο ποσοστό από άτομα της εργατικής τάξης, που δουλεύουν στα ορυχεία. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα δεν επιθυμούν άλλο εναλλακτικό τρόπο εργασίας εκτός από τα ανθρακωρυχεία. Επιπλέον, ολόκληρη η πόλη εξαρτάται από τη ζήτηση άνθρακα που υπάρχει κάθε φορά. Για τον μέσο πολίτη αυτής της κοινότητας ο άνθρακας είναι το μέσο που του επιτρέπει να εξασφαλίσει τα προς το ζην και ταυτόχρονα κύρος και γόητρο μέσα στην κοινότητα. Το γεγονός αυτό δείχνει ότι οι οικογένειες της κοινότητας έχουν μια κοινή μοίρα καθορισμένη από την συμμετοχή ατόμων στη βιομηχανία του άνθρακα. Ταυτόχρονα, αυτή η ομοιότητα

καθορίζεται από τις ειδικές συνθήκες και την ιστορία της ίδιας της βιομηχανίας (Dennis και Slaughter, 1969).

Το αποτέλεσμα που προκύπτει από το γεγονός ότι τα άτομα της κοινότητας εργάζονται και βασίζονται στην εργασία στα ανθρακωρυχεία, είναι ότι οι διαχωρισμοί και οι διαβαθμίσεις ανάμεσα στα άτομα που πηγάζουν από το εισόδημα και το είδος της εργασίας στα ορυχεία, διαπερνά όλη την οργάνωση της κοινωνίας. Έτσι, εκτός από τις τυπικές κοινωνικές σχέσεις αναπτύσσονται και άτυπες μέσα από τους λάκκους των ορυχείων (Dennis και Slaughter, 1969).

Εξαιτίας, λοιπόν των άτυπων σχέσεων που διαμορφώνονται στο χώρο της εργασίας και της συνέχισής τους εκτός αυτής, στον εργασιακό χώρο παρατηρείται ανάμεσα στα μέλη αλληλεγγύη. Αν κάποιο μέλος της ομάδας μείνει πίσω σε απόδοση, τότε κάποιο άλλο άτομο θα το βοηθήσει να φτάσει τα επίπεδα της υπόλοιπης ομάδας. Τα μέλη της ομάδας μπορεί να παραμείνουν μαζί, με μικρές πάντα ανακατατάξεις και αλλαγές, για πολλά χρόνια. Αυτές οι ομαδοποιήσεις επηρεάζουν την καθημερινή εργασία. Αν ένα μέλος της ομάδας, όσο καλό κι αν είναι στην δουλειά του, δεν ταιριάζει κοινωνικά με τα υπόλοιπα μέλη, τότε δεν θα παραμείνει στην ομάδα. Η υπερηφάνεια για την εργασία είναι σημαντικό κομμάτι της ζωής του εργάτη. Η εργασία που κάνει ο εργάτης και ο μισθός που παίρνει αντανακλούν το κύρος του ως άνδρα αλλά και τη θέση του στον επαγγελματικό χώρο (Dennis et al, 1969).

Η εργασία στα ανθρακωρυχεία επηρεάζει εκτός από την ίδια την εργασία, τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου και την οικογένεια. Εξαιτίας του γεγονότος ότι στα ορυχεία εργάζονταν κυρίως οι άνδρες και δεν υπήρχε δυνατότητα εργασιακής αποκατάστασης για τις γυναίκες, υπήρξε ένας σαφής διαχωρισμός στην κοινωνική ζωή ανάμεσα στα δύο φύλλα. Το αποτέλεσμα ήταν να εξαιρούνται οι γυναίκες από

τις κοινωνικές δραστηριότητες, οι οποίες ήταν προνόμιο των αντρών. Συμπερασματικά, όπως διαπιστώνεται, το είδος και το περιεχόμενο των δραστηριοτήτων του ελεύθερου χρόνου ήταν συνέπεια της εργασίας στα ανθρακωρυχεία (Dennis και Slaughter, 1969).

Στην οικογένεια επίσης παρατηρήθηκαν επιρροές από την εργασία στα ορυχεία. Οι γενικώς αποδεκτές διαφορές ανάμεσα στους τύπους οικογένειας προέκυπταν από τα κοινωνικά και πολιτισμικά χαρακτηριστικά της κοινότητας, η οποία βασιζόταν στα ανθρακωρυχεία. Η συχνότητα της απασχόλησης και το ύψος του μισθού αποτελούσαν τα βασικά στοιχεία που καθόριζαν την οικογενειακή ζωή. Όμως ιδιαίτερα σημαντικό αποτελεί και το γεγονός ότι η εργασία και η ζωή στην κοινότητα δημιουργούσε ομαδοποιήσεις που διαπερνούσαν την οικογένεια. Για παράδειγμα ο πολιτισμικός διαχωρισμός ανάμεσα στα φύλλα και οι συμπεριφορές που απορρέουν από αυτόν, διαμόρφωσε ένα πατριαρχικό τύπο οικογένειας, σύμφωνα με τον οποίο ο άντρας αποτελεί τη βάση της, αφού είναι εκείνος που εργάζεται (Dennis και Slaughter, 1969).

1.4 Το κοινωνικό γόητρο ως απόρροια του προσανατολισμού προς την εργασία⁶

Οι μελέτες στην ενότητα αυτή προσπαθούν να αναδείξουν τα κριτήρια με τα οποία τα άτομα επιλέγουν την εργασία τους και τον βαθμό στον οποίο η επιλογή αυτή επηρεάζει τη ζωή τους. Υποστηρίζεται ότι το κοινωνικό γόητρο δεν διαμορφώνεται μόνο μέσα από τον χώρο της εργασίας, όπως ισχυρίζονται οι μαρξιστές, αλλά και από

⁶ (work orientation), το νόημα που τα άτομα αποδίδουν στην εργασία τους, το οποίο και τους προδιαθέτει τόσο να σκέφτονται όσο και να ενεργούν με συγκεκριμένους τρόπους σε ό,τι αφορά την εργασία αυτή (Watson, 1995).

έξω – εργασιακοί παράγοντες. Τονίζουν ότι η εργασία για το άτομο αποτελεί μέσο απόκτησης χρήματος, ένα μέσο που θα τους δώσει τη δυνατότητα να διαμορφώσουν το κοινωνικό τους γόητρο τόσο μέσα από εργασιακές όσο και από εξω-εργασιακές δραστηριότητες.

Η βρετανική μελέτη των Goldthorpe και Lockwood, “The Affluent Worker”, στα τέλη της δεκαετίας του 1960, είναι ιδιαίτερα σημαντική στο να καταλάβουμε την άνοδο της νεώτερης ταξικής κοινωνίας και πως η αλλαγή της φύσης της εργασίας σήμαινε, ότι το κοινωνικό κύρος δεν βασίζεται απλά στη διάκριση αστοί εκμεταλλευτές, μεσαία τάξη λευκού κολάρου και χειρώνακτες εργάτες. Με πάθος τόνιζαν ότι από πολλές πλευρές, οι μπλε κολάρου εργαζόμενοι άρχιζαν να απολαμβάνουν πολλές από τις υλικές απολαύσεις της μεσαίας τάξης και ότι η οικονομία της εποχής που βασιζόταν στην μαζική παραγωγή – μαζική κατανάλωση απαιτούσε την απόκτηση συγκεκριμένων αγαθών προσιτών στο ευρύ κοινό. Όμως, η μελέτη αυτή είναι επίκαιρη ακόμα και σήμερα από τη στιγμή που η εργατική τάξη συνέχεια «βομβαρδίζεται» με την προσδοκία, ότι με το να προσπαθεί να εργάζεται για να κινηθεί ανοδικά και να ενταχθεί στις ανώτερες μεσαίες τάξεις, θα καταφέρει να ανέβει στην οικονομική ιεραρχία. Όπως αναφέρει ο Goldthorpe (1972), οι φραγμοί κύρους δεν αμφισβητούνται ιδιαίτερα ευρέως στον χώρο εργασίας. Αν και το κύρος δεν θεωρείται θέμα και σίγουρα η υπερηφάνεια της εργατικής τάξης δεν εμφανίζεται να είναι ο λόγος που δεν προχωράει η ενοποίηση των κοινωνικών στρωμάτων, κατά τη δεκαετία του 1960 η άνοδος μιας διευθυντικής τάξης φαίνεται να έχει δημιουργήσει ένα φραγμό, με τον μικρο-μεσαίο εργασιακά φιλόδοξο τομέα να μην ενδιαφέρεται γι’ αυτό.

Οι Goldthorpe και Lockwood (1973) περιγράφουν πως το αρχικό σχήμα του Marx για το προλεταριάτο επηρεάστηκε από την μείωση της βιομηχανικής εργασίας

και τη θεωρητική «αστικοποίηση» (embourgeoisement) των χειρωνάκτων εργαζομένων⁷.

«Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι οι κοινωνικές ανισότητες θα επιμείνουν. Αλλά αυτές θα μετατραπούν και θα σχηματιστούν με τέτοιο τρόπο που η κοινωνία του μέλλοντος θα είναι συντριπτικά μια κοινωνία «μεσαίας τάξης», στην οποία οι διαχωρισμοί του παρελθόντος δεν θα αναγνωρίζονται πλέον» (Goldthorpe et al, 1973:6).

Με αυτή τη διαπίστωση γίνεται αντιληπτό το πως αντιλαμβάνονταν τις νέες ταξικές διαιρέσεις του μέλλοντος. Φυσικά, η τεχνολογία, επιτρέποντας την μεσολάβηση μιας δια-πολιτισμικής επαφής σε παγκόσμιο επίπεδο, έχει δημιουργήσει μεγάλες γκρίζες περιοχές, ακόμα και αν έχει αποτύχει στο να εξισώσει τις διαφορές ανάμεσα στις πολύ περισσότερο εύπορες διευθυντικές τάξεις και στις «εύπορες» (affluent) μεσαίες εργατικές τάξεις. Όπως λένε και οι Goldthorpe και Lockwood,

«Η ύπαρξη μιας μεγάλης τάξης που «δεν έχουν» (have-nots), μπορεί να υποστηριχθεί ότι ήταν ένα στοιχείο που δεν έλειπε από τη βιομηχανική κοινωνία στις πρώτες της φάσεις. Αλλά με το επίπεδο της ανάπτυξης που έχει τώρα επιτευχθεί, η φύση της οικονομίας διασφαλίζει – και πραγματικά απαιτεί – η μεγάλη μάζα του πληθυσμού να απολαμβάνει τα επίπεδα ζωής της μεσαίας τάξης» (Goldthorpe et al, 1973:8).

Όμως, από αυτό που διαπιστώνεται σήμερα είναι ότι εκείνοι που «δεν έχουν», δεν είναι μια καταναλωτική τάξη που της έχουν δοθεί τα βασικά προνόμια που επιτρέπουν ένα επίπεδο ζωής ανάλογο με εκείνο της μεσαίας τάξης, αλλά αποτελούν ατομικές υπάρξεις που ζουν δουλεύοντας σκληρά. Την έννοια της ατομικοποίησης σε πολύ πρωτόγονο βαθμό οι Goldthorpe και Lockwood την αντιλαμβάνονται λέγοντας

⁷ Στο Παράρτημα 1 υπάρχει μια συνοπτική ανάλυση των ταξικών κατηγοριοποιήσεων του Goldthorpe.

ότι οι εργατικές τάξεις που μετακινούνται και εν μέρει ελέγχουν τις φιλοδοξίες τους για να ανέβουν στην οικονομική πυραμίδα, ωστόσο βρίσκουν αυτή τη διαδικασία εξίσου αλλοτριωτική και μακριά από συγκεκριμένες αρχές της εργατικής τάξης. Ο κατεξοχήν συμβιβασμός αυτού του παραδόξου εμφανίζεται στην αναγωγή από την κοινότητα στην οικογενειακή μονάδα (Clark and Modgil, 1990).

Σύμφωνα με τους Goldthorpe και Lockwood (1973:68), ο επαναπροσδιορισμός της εργατικής τάξης μέσα στη νέα οικονομική αφθονία περιλαμβάνει την επιθυμία, πρώτον, για σταδιακή εξάλειψη των παραδοσιακών διαφορών στις συνθήκες εργασίας και κύρους των χειρωνάκτων και μη-χειρωνάκτων εργαζομένων. Δεύτερον, επιθυμία για μεγαλύτερη συμμετοχή των διοικητικών υπαλλήλων στην κοινωνική ζωή και ζητήματα της επιχείρησης, καθώς και για στενή ταύτισή τους με την επιχείρηση και τους στόχους της. Τα δύο παραπάνω αποτελέσματα στην αρχή θα φανούν ως ένα φυσιολογικό αποτέλεσμα των ανοδικά μετακινούμενων συνθηκών διαβίωσης. Στην πορεία όμως της έρευνάς τους διαπιστώνουν την αμφισβητούμενη φύση αυτών των «επιπέδων διαβίωσης» και το τι ορίζεται ως «καλύτερες συνθήκες διαβίωσης».

Αρχικά δηλώνουν ότι μέσα από την έρευνά τους φάνηκε, ότι οι εργαζόμενοι μπλε κολάρου δεν αποδέχονταν εύκολα μερικά προνόμια που ίσχυαν στους εργαζομένους λευκού κολάρου. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι η αντίθεσή τους στην αντικατάσταση του ημερομισθίου με ένα καθορισμένο μηνιαίο μισθό. «Φαίνεται καθαρά από τα ευρήματα των συνεντεύξεων μας, ότι ενώ οι πολιτικές προαγωγής της εταιρείας θα ήταν πολύ ευεργετικές για συγκεκριμένα άτομα, αυτά δεν στάθηκαν ικανά να δημιουργήσουν το ενδιαφέρον για να βελτιώσουν τη θέση τους στην εταιρεία και να ενθαρρύνουν τη μεγάλη μάζα του εργατικού δυναμικού, να δουν τον εαυτό τους μια μέρα σαν κάτι περισσότερο από εργάτες ημερομισθίου» (Goldthorpe

et al, 1973: 72). Κάνουν, επομένως, λόγο για εργαζομένους που έχουν επιλέξει να επιδιώξουν μια «εργαλειακή», οικονομικά αποδοτική εργασία και να αναγάγουν τον τομέα της εργασίας σαν κάτι το διαφορετικό από την κοινωνική τους ζωή.

Οι επιδράσεις αυτής της νέας μετα-βιομηχανικής εργατικής τάξης στο κοινωνικό κύρος των εργαζομένων καθορίζεται σαν κάτι το διαφορετικό από μια νεόπλουτη μεσοαστική αναρρίχηση. Οι Goldthorpe και Lockwood τονίζουν με σαφήνεια ότι διατηρούνται οι αρχές της εργατικής τάξης στους νέους σχηματισμούς, όπως (η επιμονή της από χρόνια εδραιωμένης πεποίθησης της εργατικής τάξης ότι το σπίτι είναι ένας χώρος κρατημένος για τους συγγενείς και για πολύ «συγκεκριμένους» φίλους μόνο)(1973: 92). Αντίστροφα, «αν η *αστικοποίηση* είναι μια πραγματικότητα, θα περιμέναμε τα ζευγάρια της εμπειρικής μας μελέτης, να έχουν ένα επίπεδο συμμετοχής σε κλαμπς, κοινότητες και οργανισμούς το οποίο κατά κύριο λόγο είναι υψηλότερο από εκείνο που έχει αναφερθεί για τους χειρώνακτες και τις γυναίκες τους» (Goldthorpe et al, 1973: 93). Αυτό που αποκαλύπτεται είναι ότι τέτοιου είδους μεσοαστικές κοινότητες και χώροι διασκέδασης αποφεύγονταν ευρέως ή αν τους επισκέπτονταν, το έκαναν σπάνια. Επιπλέον, καθώς οι εύπορες εργατικές οικογένειες μαζεύονταν πίσω στα πλαίσια της πυρηνικής οικογένειας και μακριά από τη συντροφιά άλλων εργαζομένων, η ίδια η φύση της ταξικής ταυτότητας αμφισβητούταν ή ατονούσε, μιας και η διασταύρωση συζύγων που προέρχονταν από διαφορετικές τάξεις θόλωνε ακόμα περισσότερο τον διαχωρισμό ανάμεσα στην εργατική και στις μικρο-μεσαίες τάξεις.

Οι Goldthorpe και Lockwood λένε ότι «ως ένα βαθμό αυτή η υποκοουλτούρα που εμφανίζεται στο δείγμα είναι αποτέλεσμα όχι τόσο της οικονομικής ομοιογένειας αλλά του γεγονότος ότι τουλάχιστον ένας από τους συζύγους είχε εμπειρία σε περιβάλλον λευκού κολάρου από την οικογένεια ή τον επαγγελματικό βίο. Επιπλέον,

στο βαθμό που αυτά τα ζευγάρια ίσως θεωρηθούν ότι κατά κάποιο τρόπο μετακινούνται κοινωνικά προς τα κάτω, το φαινόμενο που.... τα εμπειρικά δεδομένα δείχνουν, δεν είναι η *αστικοποίηση* αλλά μια «καταδυόμενη» (submerged) μεσαία τάξη τεραστίων διαστάσεων» (Goldthorpe et al, 1973: 96).

Κατά τους Goldthorpe και Lockwood υπάρχει μια ισορροπία ανάμεσα στην ευθύνη του εργαζομένου απέναντι στην οικογένειά του και στην ανάγκη για συνδικαλισμό, που πηγάζει από τον καταναλωτισμό. Από τη μία η οικονομική βελτίωση της καθαυτής οικογένειας γίνεται η βασική ανησυχία για τον βιομηχανικό εργάτη, από την άλλη ο καινούριος βιομηχανικός εργάτης είναι ακόμα σε θέση, εκεί όπου η συνδικαλιστική δράση είναι το κύριο μέσο, να διατηρήσει και να βελτιώσει την οικονομική του θέση. (Goldthorpe et al, 1973: 77).

Επομένως, κατά τους Goldthorpe και Lockwood υπάρχουν τρεις ιδεατοί τύποι που συγκροτούν τον προσανατολισμό προς την εργασία. Τον πρώτο τύπο αποτελεί ο *εργαλειακός προσανατολισμός* (instrumental orientation). Σε αυτή την περίπτωση η εργασία θεωρείται ως το μέσο για την απόκτηση του εισοδήματος που θα είναι ικανό να υποστηρίξει ένα συγκεκριμένο τρόπο ζωής, στον οποίο η εργασία δεν αποτελεί αυτοσκοπό ή μέρος της πνευματικής ικανοποίησης. Οι εργάτες ενεργούν με βάση την αναζήτηση του μεγαλύτερου οικονομικού κέρδους με τον μικρότερο κόπο. Η σχέση των εργατών αυτών με την επιχείρηση βασίζεται στον υπολογισμό. Θα παραμείνουν στην επιχείρηση έως ότου τους καλύπτει οικονομικά. Μιας και η εργασία τους μετατρέπεται σε υποχρεωτική και αποτελεί οργανική διαδικασία, η προσωπική εμπλοκή στην εργασία είναι μικρή. Ως συνέπεια, η ζωή των εργατών χωρίζεται ανάμεσα στην εργασιακή και στη μη-εργασιακή (Goldthorpe et al, 1972).

Ο δεύτερος τύπος είναι ο *γραφειοκρατικός προσανατολισμός* (bureaucratic orientation). Ο πρωταρχικός σκοπός της εργασίας είναι η συνεισφορά στην

επιχείρηση με αντάλλαγμα τη σταδιακή αύξηση του εισοδήματος, του κοινωνικού κύρους και μακροχρόνια ασφάλεια. Οι οικονομικές ανταμοιβές δεν θεωρούνται ως πληρωμή για ένα συγκεκριμένο μέγεθος εργασίας, αλλά ως η κατάλληλη απολαβή για τον βαθμό και την λειτουργία της εργασίας. Μιας και η εργασία σχετίζεται με τη σταδιακή βελτίωση τόσο στον οικονομικό τομέα, όσο και στο κοινωνικό γόητρο, παίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της αντίληψης του εργάτη για τον εαυτό του και το μέλλον του. Η θέση και η προοπτική εξέλιξης είναι σημαντικοί παράγοντες για την κοινωνική του ταυτότητα. Επίσης, οι προσωπικές του αντιλήψεις και οι κοινωνικές φιλοδοξίες του, που διαμορφώνονται στην εργασία του, μεταφέρονται και στις μη-εργασιακές του δραστηριότητες και σχέσεις (Goldthorpe et al, 1972).

Ο *κοινωνικός προσανατολισμός* (solidaristic orientation) αποτελεί κατά τους Goldthorpe and Lockwood τον τρίτο τύπο προσανατολισμού για την εργασία. Σε αυτή την περίπτωση η εργασία δεν αντιμετωπίζεται μόνο ως ένα μέσο για την επίτευξη του οικονομικού στόχου αλλά και ως ένας τρόπος για ομαδική δραστηριότητα. Τα άτομα που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία είναι πιθανόν να θυσιάσουν οικονομικά οφέλη, για να μην προσβάλλουν τους νόμους της ομάδας και απειληθεί η ομαδική αλληλεγγύη. Η προσωπική ανάμιξη στην εργασία είναι ισχυρή. Οι κοινωνικές σχέσεις και οι κοινές εργασιακές δραστηριότητες είναι συναισθηματικά ωφέλιμες. Έτσι, η εργασία αποτελεί ένα κεντρικό ρόλο στη ζωή των εργατών και είναι πιθανόν οι σχέσεις που αναπτύσσονται στην εργασία να βοηθούν την κοινωνική ύπαρξη των εργατών αυτών και εκτός της δουλειάς. Σε αυτή την περίπτωση η εργασία και η μη-εργασία είναι στενά συνδεδεμένες, με την εργασία να αποτελεί ένα ολόκληρο τρόπο ζωής και να καθορίζει την επαγγελματική του ταυτότητα (Goldthorpe et al, 1972).

Οι εργάτες αντιλαμβάνονται τη σχέση τους με την εταιρεία σχεδόν αποκλειστικά ως συμβατική, βασισμένη στην ανταλλαγή χρημάτων με εργασία. Θεωρώντας την επιχείρηση μόνο ως μια οικονομική σχέση, δεν συμμετείχαν στους διάφορους συλλόγους (αθλητικούς, πολιτιστικούς) που ιδρύθηκαν από την επιχείρηση. Παρ' όλο που η εταιρεία ήθελε να παρουσιάζεται ως μια κοινότητα και όχι ως απλώς ένας οικονομικός οργανισμός, ήταν κοινά αποδεκτό σε όλους ότι για την πλειοψηφία των εργατών η εταιρεία αποτελούσε το χώρο όπου εργάζονταν και πέρα από αυτό δεν επηρέαζε με οποιονδήποτε τρόπο τη ζωή τους (Goldthorpe et al, 1968).

Το σημαντικό στοιχείο που προκύπτει από την έρευνα των Goldthorpe and Lockwood είναι ότι η εργασία παραμένει ένα εργαλειακό είδος για την απόκτηση κύρους έξω από αυτή. Υποστηρίζουν ότι το κύριο στοιχείο που ωθεί τους εργαζομένους να παραμένουν στις εκάστοτε προσωρινές τους δουλειές είναι ο μισθός και η ασφάλεια που νοιώθουν. Οι περισσότεροι εργάτες αυτό που επιζητούν είναι να αυξήσουν την δύναμή τους ως καταναλωτές και να βελτιώσουν το οικογενειακό τους επίπεδο διαβίωσης. Ως καταναλωτές μπορούν να ενεργούν κάπως αυτόνομα και δημιουργικά, διαμορφώνοντας το πλαίσιο της δικής τους ζωής, θεωρώντας την εργασία ως αναγκαιότητα.

Τα κίνητρα που οδηγούν το άτομο στο να δουλέψει, τις επιπτώσεις που έχει η εργασία για το άτομο και πως αυτές κατ' επέκταση επηρεάζουν το κοινωνικό του γόητρο, κατά τον γραφειοκρατικό καπιταλισμό μελετά ο Mills. Σύμφωνα με τον Mills οι άνθρωποι δεν μπορούν να μελετηθούν έξω από το κοινωνικό και ιστορικό πλαίσιο στο οποίο διαμορφώνουν τον χαρακτήρα τους και την προσωπικότητά τους και αλληλεπιδρούν. Τα άτομα παρακινούνται και δραστηριοποιούνται από τα συστήματα κανόνων, αξιών και πεποιθήσεων που κυριαρχούν στην κοινωνία (Mills, 1985).

Η έρευνα του Mills «Οι χαρτογιακάδες» (1951) επικεντρώθηκε στην περιγραφή της νέας μεσαίας τάξης. Η τάξη αυτή κατά τον Mills είναι σημαντική γιατί έρχεται να αλλάξει την άποψη ότι η κοινωνία χωρίζεται σε βιομήχανους και εργαζομένους λόγω του μαζικού τρόπου ζωής τους. Αυτός ο τρόπος ζωής μεταμόρφωσε την αμερικανική εμπειρία. Αυτή η άνοδος κατά τον Mills προέκυψε από τις επαγγελματικές αλλαγές που έγιναν λόγω της αύξησης των γραφειοκρατικών οργανισμών, των τεχνολογικών αλλαγών και της αυξανόμενης ανάγκης προώθησης των προϊόντων.

Οι εργαζόμενοι αυτοί εξαρτώνται για την ύπαρξή τους από το γραφειοκρατικούς οργανισμούς. Οι δουλειές έχουν σπάσει σε απλές και λειτουργικές δραστηριότητες. Τα επίπεδα καθορίζονται με βάση τον ρυθμό παραγωγής και το ίδιο το παραγόμενο αποτέλεσμα. Οι μηχανές έρχονται και αντικαθιστούν τους ανθρώπους και όταν αυτό δεν είναι εφικτό οι δραστηριότητες δίνονται σε ανειδίκευτους εργάτες. Με τον αυτοματισμό του γραφείου και την ανάπτυξη του καταμερισμού της εργασίας, ο αριθμός των εργασιών ρουτίνας αυξάνεται, η εξουσία και η αυτονομία βρίσκεται μόνο στις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Επίσης, δημιουργείται ένας ακόμα μεγαλύτερος διαχωρισμός ανάμεσα σε διοικητές και εργαζομένους με όρους εξουσίας, γοήτρου και εισοδήματος (Mills, 1956: 226-7). Σε όλα τα επίπεδα της εργασιακής πυραμίδας, οι εργαζόμενοι παλεύουν να διατηρήσουν μια ξεχωριστή ειδίκευση ή τέχνη και καταλήγουν να χάνουν την ανεξαρτησία τους.

Οι χαρτογιακάδες χάνοντας την ελευθερία των κινήσεων και την δημιουργικότητά τους στη δουλειά, θα αναζητήσουν ικανοποίηση αλλού. Τα χρήματα ως το μέσο για να φτιάξουν μια ζωή έξω από την εργασία, γίνονται το κίνητρο για εργασία. Οι χαρτογιακάδες δανείζονται γοήτρο από τους κοινωνικά ανώτερούς τους, όπως ο πωλητής ταυτίζεται με το πλούσιο πελατολόγιό του, ή όταν τα μέλη ενός

οργανισμού ταυτίζουν το όνομά τους με εκείνο της εταιρείας. Όμως, καθώς η εργατική τάξη οργανωνόταν κερδίζοντας οικονομική και πολιτική δύναμη, η υλική βάση για το γόητρο διαβρωνόταν, οδηγώντας σε μια «προλεταριοποίηση του κύρους» για τους χαρτογιακάδες που βρίσκονταν χαμηλά στην πυραμίδα. Αυτοί οι εργαζόμενοι ήταν ευάλωτοι σε ένα «πανικό κύρους» κατά τον οποίο οι ανασφάλειες και οι ανησυχίες τους αναδύονταν και προσπαθούσαν να κρατηθούν από όλο και μειωμένα υπολείμματα γοήτρου (Mills, 1956).

Στο βιβλίο του «Η αριστοκρατία της εξουσίας» (1956) περιγράφει τη δομή της εξουσίας στη μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο κοινωνία. Η εξουσία βρίσκεται σε πανίσχυρα άτομα που είναι μέλη τριών ξεχωριστών αλλά αλληλοσυνδεόμενων μερών. Η πολιτική, οικονομική και στρατιωτική ελίτ. Αυτή όμως η δύναμη δεν ανήκει σε ένα άτομο άλλα σε θέση, σε έναν πανίσχυρο γραφειοκρατικό οργανισμό. Για να έχει κάποιος δύναμη, προϋποθέτει πρόσβαση σε αυτούς τους μεγάλους οργανισμούς, και η θέση στον οργανισμό προϋποθέτει ότι αποδέχεται και τηρεί τις ίδιες αξίες με τον οργανισμό (Mills, 1991: 285).

Ο Mills πιστεύει ότι ένα από τα χαρακτηριστικά της αμερικάνικης κοινωνικής δομής είναι η συστηματική δημιουργία και διατήρηση της αποξένωσης του ανθρώπου από την κοινωνία και τον εαυτό του, κάτι που πηγάζει από τον χαρακτήρα της εργασίας και τον καταμερισμό της (Mills, 1991: 340). Οι άνθρωποι είναι αποξενωμένοι από την κοινωνία, αλλοτριωμένοι από την εργασία, χωρίς προσωπικότητα και πολιτικά απαθείς (Mills, 1991: xviii-xix). Το άτομο καθοδηγείται από προκαθορισμένους ρόλους και κανόνες του οργανισμού.

Το κεφάλαιο αυτό ασχολήθηκε με την αποτύπωση της σχέσης μισθωτής εργασίας και κοινωνικού γοήτρου κατά τη βιομηχανική περίοδο. Η ανάλυση των

θεμάτων της αλλοτρίωσης, της αποειδίκευσης, της κατανομής της εργασίας και του προσανατολισμού προς την εργασία αποτελούν τη βάση για να γίνει η σύγκριση με τη σημερινή εποχή. Στόχος είναι να γίνει η ανάδειξη των ομοιοτήτων και διαφορών με τη σημερινή εποχή της ευέλικτης οργάνωσης της εργασίας.

2. Αλλαγές στην εργασία και στην κοινωνική στρωμάτωση που επηρεάζουν το κοινωνικό γόητρο

Το κεφάλαιο αυτό ασχολείται με τις επιπτώσεις της ευέλικτης οργάνωσης της εργασίας στο κοινωνικό γόητρο του εργαζομένου, όπως αποτυπώνονται στη σύγχρονη εποχή. Μέσα από την ανάλυση των κοινωνιολογικών προσεγγίσεων θα φανούν οι αλλαγές που έχουν επέλθει στην οικονομία, στην οργάνωση της εργασίας, στο εργατικό δυναμικό, στην εργασιακή ηθική και στην κοινωνική στρωμάτωση. Στο κεφάλαιο αυτό θα προκύψουν ορισμένα από τα θέματα πάνω στα οποία θα βασιστεί η έρευνα πεδίου.

2.1 Οικονομία και εργατικό δυναμικό

Η έννοια της ευελιξίας τις τελευταίες δεκαετίες κυριαρχεί στις θεωρητικές αναλύσεις κυρίως στα θέματα της εργασίας. Σημαντικές ποιοτικές αλλαγές έχουν συμβεί στο χαρακτήρα της εργασίας. Αλλαγές όπως οι τεχνολογικοί και δομικοί μετασχηματισμοί της παγκόσμιας οικονομίας, η επέκταση του τομέα των υπηρεσιών, η παγκόσμια οργάνωση της παραγωγής, η αθρόα είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας και τα αυξημένα επίπεδα της ανεργίας έχουν οδηγήσει στην αλλαγή της έννοιας της εργασίας που είχε καθιερωθεί κατά το φορντικό μοντέλο του πρόσφατου παρελθόντος (Brown, 1999). Επιπρόσθετα, οι σημαντικές αλλαγές που έχουν συμβεί στο εργατικό δυναμικό, με την εμφάνιση των νέων μορφών εργασίας και απασχόλησης, έχουν πιθανότατα διαμορφώσει τις συνθήκες για την κατασκευή ενός νέου εργατικού δυναμικού.

Στο νέο οικονομικό περιβάλλον που διαμορφώνεται, η παραγωγή είναι πιο ευέλικτη, ειδικά προσαρμοσμένη ώστε να είναι ικανή να παράγει μια μεγαλύτερη

ποικιλία προϊόντων και υπηρεσιών και να ανταποκρίνεται στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις των διαφοροποιημένων αγορών. Επομένως, μέσα από την Λευκή Βίβλο του 1988 ως ευελιξία θα μπορούσε γενικά να οριστεί η ικανότητα γρήγορης προσαρμογής σε νέες συνθήκες, με το να διακανονίζονται συνεχώς τα κόστη, οι ώρες, ο αριθμός των εργαζομένων και το περιεχόμενο της εργασιακής δραστηριότητας. Επιπλέον αλλαγές που περιλαμβάνονται είναι εκείνες της βελτίωσης του εργατικού κόστους, της μείωσης των χρονοβόρων εργασιών στην παραγωγική διαδικασία και της απλούστευσης της εργατικής νομοθεσίας (Brown, 1997).

Εν μέρει, η ευελιξία πραγματοποιήθηκε λόγω των αλλαγών που έχουν παρατηρηθεί στη Διεθνή Αγορά και χάρη στην ανάπτυξη της τεχνολογίας, κυρίως στον τομέα των ηλεκτρονικών υπολογιστών, επιτρέποντας τις αλλαγές στον τρόπο χειρισμού του μηχανικού εξοπλισμού. Ωστόσο, η επέκταση της ευελιξίας δεν θα ήταν δυνατή χωρίς να υπάρξουν αλλαγές στην οργάνωση και στον έλεγχο της παραγωγικής διαδικασίας. Μέσα από αυτές τις αλλαγές διασφαλίζεται τόσο η λειτουργική όσο και η ποσοτική ευελιξία (Brown, 1997).

Οι εργοδότες για να ανταποκριθούν στις αλλαγές των συνθηκών της αγοράς διατηρούν ένα πυρήνα ειδικευμένων και ευμετάβολων εργαζομένων, οι οποίοι είναι πρόθυμοι να πραγματοποιήσουν της κεντρικές διαδικασίες της επιχείρησης (Wood, 1989). Η λειτουργική ευελιξία επομένως είναι η μεταφορά ενός πιο ειδικευμένου προσωπικού σε διαφορετικές εργασιακές δραστηριότητες ανάλογα με τις απαιτήσεις της παραγωγής (Brown, 1997).

Παράλληλα, υπάρχει ένας αριθμός εργαζομένων οι οποίοι είναι προσωρινοί, μερικής απασχόλησης και με μικρές χρονικές συμβάσεις οι οποίοι προσλαμβάνονται και απολύονται ανάλογα με τις συνθήκες της παραγωγής. Αυτοί οι εργαζόμενοι μαζί με τους αυτό-απασχολούμενους και τους εργαζομένους στις εταιρείες υπεργολαβιών

αποτελούν ένα έμμεσο εργατικό δυναμικό για την επιχείρηση (Wood, 1989). Οπότε, η *ποσοτική ευελιξία* αφορά τη δυνατότητα της αλλαγής του μεγέθους του εργατικού δυναμικού ανταποκρινόμενο στις αλλαγές της ζήτησης (Brown, 1997).

Στον παρακάτω πίνακα συνοψίζονται οι διαφορές ανάμεσα στον φορντισμό και την ευελιξία στους τομείς της παραγωγικής διαδικασίας, του εργατικού δυναμικού και της ιδεολογίας.

Φορντισμός	Σύγχρονη εποχή
Παραγωγική διαδικασία	
μαζική παραγωγή ομογενοποιημένων προϊόντων	παραγωγή μικρής κλίμακας
ομοιομορφία και τυποποίηση	ευέλικτη και μικρής κλίμακας παραγωγή μιας ποικιλίας προϊόντων
ο έλεγχος της ποιότητας των προϊόντων γινόταν μετά την παραγωγή	ο ποιοτικός έλεγχος είναι μέρος της παραγωγής
απώλεια χρόνου λόγω μεγάλων διαστημάτων τακτοποιήσεων και ελαττωματικών μερών	μείωση του χαμένου χρόνου
βασίζεται στους πόρους	βασίζεται στη ζήτηση
κάθετη και (μερικές φορές) οριζόντια ένταξη	(ημί-) κάθετη ένταξη και υπεργολαβίες
μείωση του κόστους μέσω του ελέγχου των μισθών	μαθητεία μέσα στην παραγωγή μαζί με μακροπρόθεσμο σχεδιασμό
Εργατικό δυναμικό	
μια δραστηριότητα ανά εργάτη	πολλαπλές δραστηριότητες
καθορισμένη πληρωμή με βάση τον σχεδιασμό της εργασίας	ατομικό σύστημα πληρωμών
υψηλό επίπεδο εργασιακής εξειδίκευσης	εξάλειψη των εργασιακών ορίων
μικρή εργασιακή κατάρτιση	μακροχρόνια εργασιακή κατάρτιση
κάθετη εργασιακή οργάνωση	περισσότερο οριζόντια εργασιακή οργάνωση

έμφαση στη μείωση της ευθύνης του εργάτη καμιά εργασιακή ασφάλεια	έμφαση στην συνυπευθυνότητα του εργάτη μεγάλη επαγγελματική ασφάλεια για τον πυρήνα των εργαζομένων καθόλου ασφάλεια και άσχημες εργασιακές συνθήκες για τους προσωρινούς εργάτες
Ιδεολογία	
μαζική κατανάλωση μοντερνισμός ολοκληρωτική / δομική αναμόρφωση κοινωνικοποίηση	ατομική κατανάλωση μετα-μοντερνισμός προσδιορισμός / προσαρμογή ατομικοποίηση

Πηγή: Harvey (1997: 175-179)

Από τον πίνακα παρατηρούμε ότι οι κύριες αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία συμβάλλουν προς την δημιουργία μιας ευέλικτης και μικρής κλίμακας παραγωγής, της οποίας τα βασικά στοιχεία είναι η μείωση του χαμένου χρόνου, ο ποιοτικός έλεγχος των μερών της, η προσαρμογή της στη ζήτηση και η συνεχής εκπαίδευση των εργαζομένων μέσα στην παραγωγή. Τα νέα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού αποτελούν οι πολλαπλές δραστηριότητες, η εξάλειψη των εργασιακών ορίων, τα ατομικά συστήματα πληρωμών, η συνεχής εργασιακή κατάρτιση και τα αυξημένα επίπεδα ευθύνης του εργαζομένου. Τέλος, σημαντικές είναι και οι αλλαγές σε ιδεολογικό επίπεδο. Το πιο βασικό στοιχείο είναι η ατομικότητα τόσο στο χώρο της παραγωγής όσο και στην κοινωνία. Εκείνο που κυριαρχεί είναι ένας ατομικός τρόπος ζωής και εκπλήρωσης του εαυτού.

Για να αντιμετωπιστούν τα αρνητικά στοιχεία του φορντισμού, όπως η αποειδικευμένη και μονότονη εργασία, ο διαχωρισμός της χειρωνακτικής και πνευματικής εργασίας, οι απεργίες, ο χαμένος κύκλος εργασιών και η διαμάχη στο

χώρο της εργασίας, έγιναν ορισμένες αλλαγές στο σύστημα. Ο κύριος στόχος των αλλαγών στην επιχείρηση ήταν η μείωση των πολυέξοδων πρακτικών. Η παραγωγή των προϊόντων και των πρώτων υλών επηρεάζεται και αποφασίζεται ανάλογα με τις καθημερινές ανάγκες. Επιπλέον, επιχειρήθηκε η εξάλειψη λειτουργιών και μερών της επιχείρησης που ήταν περίπλοκα. Αυτές οι αλλαγές στην επιχείρηση δεν θα ήταν δυνατές χάρη στην τεχνολογία και αν δεν συνοδεύονταν από αλλαγές στο εργατικό δυναμικό (Murray, 1989).

Μερικοί θεωρητικοί (Wood, 1989: 35) υποστηρίζουν ότι στην ευέλικτη οργάνωση της εργασίας με την εμφάνιση στον εργασιακό χώρο των ομάδων εργασίας, οδηγούμαστε στην πολύ-ειδίκευση των εργαζομένων ή στην αναβάθμιση της θέσης τους στην παραγωγή, αφού συμμετέχουν στην διαμόρφωση της πολιτικής της επιχείρησης.

Επιπρόσθετα με τις ομάδες εργασίας δημιουργείται μια αμοιβαία εμπιστοσύνη ανάμεσα στους εργαζομένους. Αυτή η θετική εξέλιξη δεν αναιρείται από την επέκταση των αυτοματοποιημένων τεχνολογιών, οι οποίες φέρνουν τους εργαζομένους αντιμέτωπους με τη ρουτίνα και την αβεβαιότητα, ούτε και από το γεγονός ότι η ευελιξία συνέβαλε στο να αναλάβουν οι εργαζόμενοι περισσότερες αρμοδιότητες και ευθύνες, κάνοντας πιο έντονο το ρυθμό εργασίας το ψ . Αυτό συνέβη διότι οι εργαζόμενοι έχοντας μεγαλύτερη επαφή με περισσότερα κομμάτια της παραγωγικής διαδικασίας, αυξήθηκε σημαντικά η γνώση τους για την παραγωγή των προϊόντων. Το άτομο πλέον έρχεται σε επαφή με ένα αυξανόμενο αριθμό εργασιακών δραστηριοτήτων, κάτι που συνεπάγεται μια αυξανόμενη συμμετοχή και απόκτηση πολύπλευρης γνώσης κατά την παραγωγική διαδικασία (Wood, 1989).

Από μια διαφορετική οπτική γωνία ο Gorz (1987) πιστεύει ότι οι επιπτώσεις από την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών στην εργασιακή διαδικασία είναι

αρνητικές για το εργατικό δυναμικό. Θεωρεί ότι η εμφάνιση του ατομοκεντρισμού και ο κατακερματισμός των μοντέλων εργασίας και απασχόλησης έχουν ως αποτέλεσμα την αποδυνάμωση της σημασίας της εργασίας και την αναβάθμιση των δραστηριοτήτων του ελεύθερου χρόνου.

Το πέρασμα από το φορντικό μοντέλο οργάνωσης στην ευελιξία δεν άλλαξε τη φύση της εργασίας, αλλά τη φύση του δεσμού του μισθωτού εργάτη. Το προσωπικό διαιρείται σε δύο μεγάλες κατηγορίες. Από τη μία υπάρχει ένας κεντρικός πυρήνας που αποτελείται από μόνιμους και πλήρους απασχόλησης μισθωτούς. Οι εργαζόμενοι αυτοί είναι ικανοί για επαγγελματική πολύ-απασχόληση και κοινωνική κινητικότητα. Από την άλλη υπάρχει ένα πολυπληθές σύνολο από περιφερειακούς εργαζομένους, που αποτελούνται κυρίως από ημιαπασχολούμενους και εποχιακούς, με ποικίλα ωράρια και μισθούς (Gorz, 1999).

Σε αυτές τις δύο βασικές ομάδες εργαζομένων προστίθεται ένα αυξανόμενο σύνολο εργαζομένων που παρέχει μη μισθωτές υπηρεσίες και το οποίο πληρώνεται με την ώρα ή με το κομμάτι. Η εργασία αυτών των ανθρώπων προσαρμόζεται στις ανάγκες της στιγμής, ενώ ταυτόχρονα δεν καλύπτονται από το εργατικό δίκαιο, μένοντας εκτεθειμένοι στις συγκυριακές και εμπορικές διακυμάνσεις της επιχείρησης (Gorz, 1999).

Η συνεχής μείωση του προσωπικού πλήρους απασχόλησης με την ταυτόχρονη αύξηση των θέσεων με μερική απασχόληση κάνουν επισφαλή τη θέση εργασίας. Οι συμβασιούχοι εργαζόμενοι κάνουν την ίδια δουλειά όπως και το σταθερό προσωπικό, αλλά δεν έχουν ούτε την ίδια θεσμική θέση, ούτε τα ίδια δικαιώματα, ούτε την ίδια αμοιβή. Από την άλλη η μετατροπή των μισθωτών εργαζομένων σε εξωτερικούς συνεργάτες και υποαπασχολούμενους δίνει τη δυνατότητα στην επιχείρηση απόλυτης ελευθερίας στο επίπεδο των απολύσεων, των αμοιβών και γενικότερα στα κοινωνικά

κατοχυρωμένα δικαιώματα. Τελικά, οι άνθρωποι εργάζονται με συνθήκες και αμοιβές χειρότερες από ότι στο παρελθόν (Gorz, 1999).

Μέσα σε αυτό το ευέλικτο περιβάλλον ο Gorz (1987) θεωρεί ότι η εργασία δεν προσφέρει πλέον στο άτομο την ένταξη του στην κοινωνία και οι κοινωνικές σχέσεις που προκύπτουν είναι άνισες, ανταγωνιστικές και προσωποποιημένες. Στο πλαίσιο αυτό οι τάξεις, που προσέφεραν στο άτομο ένα συνεκτικό ιστό, παύουν να υπάρχουν. Η νέα κοινωνική κατάσταση που διαμορφώνεται για τον Gorz είναι εκείνη όπου τα άτομα δεν ανήκουν, ούτε αισθάνονται μέλη μιας τάξης και μένουν μόνα τους να διαχειριστούν την χειραφέτησή τους.

Έχοντας περιγράψει τις αλλαγές στην οικονομία, στο εργατικό δυναμικό και εν μέρει στην παραγωγική διαδικασία, διαπιστώνεται ότι η ευελιξία έχει διαμορφώσει μια νέα οργάνωση της εργασίας. Αυτή η νέα οργάνωση συνεπάγεται σε ιδεολογικό επίπεδο, όπως φαίνεται και στον προηγούμενο πίνακα, μια νέα ηθική της εργασίας που έχει στο κέντρο την ατομικότητα. Οι αλλαγές στην εργασιακή ηθική και κουλτούρα έχουν επηρεάσει και τον τρόπο που αντιλαμβάνονται τα άτομα την κοινωνική τους θέση. Τα άτομα ερμηνεύουν τις υλικές συνθήκες σε ζητήματα προσωπικού χαρακτήρα, κάτι που μέχρι το πρόσφατο παρελθόν συνέβαινε με τις κοινωνικές τάξεις.

2.2 Εργασιακή ηθική και επιχειρησιακό ήθος

Η νέα εργασιακή ηθική είναι εκείνη που καθορίζει μια καινούρια αντίληψη για το άτομο και οι διάφορες έννοιες και αξίες αποκτούν διαφορετικό ηθικό περιεχόμενο, βάζοντας στο κέντρο των εννοιών την ατομικότητα. Το κεντρικό σημείο στην ηθική της μετα – νεωτερικής κοινωνίας αποτελεί η εξατομίκευση. Η έμφαση

δίνεται στις ατομικές επιλογές που αναλαμβάνει ο καθένας, χωρίς να στηρίζεται πλέον στην παραδοσιακή υποστήριξη των δικτύων αλληλεγγύης. Αυτή η διαπίστωση, κατά τον Beck (2001), προκύπτει καταρχήν από το γεγονός ότι η κοινωνία είναι σε μεγάλο βαθμό διαφοροποιημένη. Η κοινωνία, λόγω των συνεχών αλλαγών που επιδέχεται, δεν εντάσσει τα άτομα στο λειτουργικό σύστημα, όπως υποστήριζαν οι εκπρόσωποι του *Δομολειτουργισμού* κατά τη βιομηχανική περίοδο, αλλά βασίζεται στο γεγονός ότι τα άτομα αναλαμβάνουν τα ίδια να ενταχθούν εν μέρει και προσωρινά.

Επιπρόσθετα, για να μπορέσει το άτομο να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της νέας εποχής θα πρέπει συνεχώς να είναι ενεργό, ευρηματικό και επινοητικό. Αυτή η συνεχής αλλαγή οδηγεί το άτομο να βιώνει την επιτυχία και την αποτυχία ατομικά και όχι συλλογικά στα πλαίσια των κοινωνικών τάξεων, αναλαμβάνοντας την ευθύνη για ότι του συμβαίνει (Beck, 2001: 167).

Πιο ειδικά, για τον Harvey (1997) η ιδιωτικοποίηση του δημόσιου χώρου και η εξατομίκευση της εργασίας, συμπιέζει τον χώρο και τον χρόνο και αποκόβει το άτομο από την αναγνώριση της κοινωνικής δομής, ενώ ταυτόχρονα τις σχέσεις του με αυτή δεν μπορεί να τις ορίσει ανάμεσα στο προσωπικό και δημόσιο πλαίσιο της ζωής του. Η σύγχυση ανάμεσα σε αυτά τα δύο σπρώχνει το άτομο στην εσωτερίκευση κανόνων και μηχανισμών που επιβάλλουν την ηθική και οικονομική ελαστικότητα. (Ψημμένος, 1999).

Αναλυτικότερα ο Harvey (1997) θεωρεί ότι η ευέλικτη εξειδίκευση μέσα από νέες οργανωτικές δομές και τεχνολογίες, κατόρθωσε να επιταχύνει την παραγωγή μέσα από οργανωτικές αλλαγές κάθετης ενσωμάτωσης και ταυτόχρονα με τον ηλεκτρονικό έλεγχο μείωσε τον χρόνο σε πολλά μέρη της παραγωγικής δραστηριότητας. Για το εργατικό δυναμικό αυτές οι εξελίξεις σημαίνουν την

εντατικοποίηση της εργασίας και την επιτάχυνση της αποειδίκευσης, ώστε να μπορεί να συμβαδίζει με τις ανάγκες της αγοράς και της παραγωγής.

Μια από τις σημαντικές συνέπειες όλων αυτών για τον Harvey (1997) αποτελεί η έμφαση στην αστάθεια και στην προσωρινότητα των προϊόντων, των παραγωγικών τεχνικών, των εργασιακών διαδικασιών, των ιδεών, των ιδεολογιών, των αξιών και των καθιερωμένων πρακτικών. Η έμφαση στις αξίες αυτές σημαίνει τη δημιουργία μιας κοινωνίας που θα μπορεί να καταναλώνει και να απορρίπτει τα πάντα άμεσα και στιγμιαία. Μέσα από αυτούς του μηχανισμούς το άτομο καλείται να έρθει αντιμέτωπο με την απόρριψη και την άμεση χρησιμοποίηση. Από μια κοινωνία που αλλάζει συνέχεια σε κάθε χρονική στιγμή, το άτομο επηρεάζεται ψυχολογικά. Η προσωρινότητα του προσωπικού και δημόσιου συστήματος αξιών ωθεί το άτομο να συναινεί με τις αξίες της αποδιοργανωμένης κοινωνίας.

Η προσωρινότητα δεν επιτρέπει στο άτομο να κάνει οποιοδήποτε μακροπρόθεσμο σχεδιασμό, κάτι που του επιτρέπει να είναι σε μεγάλο βαθμό προσαρμοζόμενος στις απαιτήσεις της αγοράς, λαμβάνοντας ως αντάλλαγμα βραχυπρόθεσμα οφέλη. Η συνεχής κατασκευή νέων συστημάτων εννοιών και αξιών αποτελεί απαραίτητο συστατικό στοιχείο της μετα-νεωτερικότητας (Harvey, 1997).

Η αναζήτηση προσωπικών σταθερών αξιών δεν είναι δυνατή σε ένα χώρο που αλλάζει συνεχώς. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι το άτομο δεν αποκτά κάποιο σταθερό χώρο που θα του επιτρέψει να αναπτυχθεί. Επομένως, χάνει κάθε δεσμό με το παρελθόν και ο ήθε μπορεί να έχει συνέχεια, κάτι που συνέβαινε με τις παραδοσιακές κοινότητες της εργατικής τάξης.

Ο Sennett (1999, 2001), από την πλευρά του πιστεύει ότι η εργασία για το άτομο αποτελεί το σημαντικότερο μέρος της ζωής του ανθρώπου, που συμβάλει στην κατασκευή της κοινωνικής του ταυτότητας. Όμως μέσα στο περιβάλλον της ευελιξίας

η εργασία έχει χάσει τη σημαντικότητά της. Ο Sennett (2001) όμως θεωρεί ότι ο σύγχρονος καπιταλισμός έχει αλλάξει ριζικά τον τρόπο που αντιλαμβάνονται οι άνθρωποι την εργασία τους, με αποτέλεσμα να μην είναι σε θέση να ταυτιστούν με αυτή. Μέσα σε μια κοινωνία που αλλάζει συνεχώς το άτομο δεν μπορεί να καθορίσει μακροπρόθεσμους στόχους και να διατηρήσει μακροπρόθεσμες κοινωνικές σχέσεις (2001: 26).

Η συνεχής εναλλαγή επαγγελματών και ειδικεύσεων, οι υπεργολαβίες, η εκμίσθωση υπαλλήλων, οι ευέλικτοι γραφειοκρατικοί οργανισμοί που μπορούν να αλλάξουν και να διαλυθούν εύκολα είναι μερικές από τις αλλαγές που συντελούν σ' αυτήν την αλλαγή του τρόπου με τον οποίο αντιλαμβάνονται οι άνθρωποι την εργασία τους. Αυτές οι αλλαγές έχουν δημιουργήσει στον εργαζόμενο το φόβο ότι για να επιβιώσει στη μοντέρνα οικονομία έχει αφήσει τη συναισθηματική, εσωτερική του ζωή « έρμαιο » των περιστάσεων (Sennett, 1999).

Η προσωρινότητα σε μια θέση εργασίας δεν επιτρέπει την ανάπτυξη κοινωνικών δεσμών. Η ομάδα εργασίας ενισχύει τους αδύναμους κοινωνικούς δεσμούς, αφού το άτομο περνά από τη μια εργασιακή δραστηριότητα στην άλλη, με το προσωπικό κάθε φορά να αλλάζει και χωρίς να υπάρχει κάτι το συνεκτικό ανάμεσά τους. Η διάρκεια του εργάσιμου χρόνου επηρεάζει τη συναισθηματική ζωή του ατόμου μέσα στην κοινωνία (Sennett, 1999).

Επακόλουθο όλης αυτής της διαδικασίας αποτελεί το γεγονός ότι η εργασιακή ηθική όπως αναπτύχθηκε στην βιομηχανική και μετα-βιομηχανική εποχή δεν ισχύει στην ευέλικτη οργάνωση της εργασίας. Ο ανταγωνισμός, η εξατομίκευση, η έμφαση στο προσωρινό, η απουσία εξουσίας που θα μπορούσε να αναγνωρίσει την αξία του είναι τα βασικά στοιχεία που κατά τον Sennett (1999) έχουν οδηγήσει στη δημιουργία ενός νέου τύπου χαρακτήρα, του «ειρωνικού» ανθρώπου. Είναι ο τύπος ανθρώπου

που δεν παίρνει στα σοβαρά τον εαυτό του, γιατί γνωρίζει ότι οι όροι με τους οποίους περιγράφει τον εαυτό του αλλάζουν συνεχώς.

Μόνο μέσα από την κοινότητα και την ενίσχυση των κοινωνικών δεσμών πιστεύει ο Sennett (1999: 116) ότι μπορεί ο άνθρωπος να οδηγηθεί στην διατήρηση μιας ταυτότητας μέσα στο χρόνο. Μία από τις αρετές που θα του επιτρέψουν να σταθεροποιήσει την εικόνα του και να αποκτήσει εμπιστοσύνη στον εαυτό του, αποτελεί η υπευθυνότητα απέναντι στους άλλους ώστε να μπορούν να βασιστούν σε αυτόν. Το μοντέρνο σύστημα προβάλλει την αδιαφορία μέσα από την αναδιοργάνωση των οργανισμών, κάνοντας το άτομο να νοιώθει και να το μεταχειρίζονται ως αναλώσιμο.

Αντίθετα, οι νεότεροι θεωρητικοί της σχολής των Ανθρωπίνων Σχέσεων (Miller and O'Leary, 1989) πιστεύουν ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας έχοντας μειώσει ή εξαλείψει τα αρνητικά του φορντισμού όφινος την ευκαιρία στον εργαζόμενο ως άτομο να βρει νόημα στην εργασία και να πετύχει την εκπλήρωσή του μέσα από αυτή. Ανεξάρτητα από τη θέση που έχει ο καθένας στην επιχείρηση, η εργασία του αποτελεί το πεδίο άντλησης νοήματος.

Ξεκινώντας την αναφορά από τους νεότερους θεωρητικούς της σχολής των Ανθρωπίνων Σχέσεων, τονίζουν ότι η επιχείρηση «μεταφέρει» χαρακτηριστικά στο άτομο. Επομένως, η επιχειρηματική κουλτούρα θεωρεί ανθρώπινες αρετές κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά όπως: η ατομική ευθύνη, η εμπιστοσύνη μόνο στον εαυτό και η προθυμία για την ανάληψη ρίσκων ώστε να επιτευχθεί ο στόχος. Η επιχείρηση μέσα από αντικειμενικές δομές, όπως είναι η γραφειοκρατία και μέσα από τον πολιτισμό προσαθεί να αλλάξει τις αξίες, τους κανόνες και τις συμπεριφορές των ατόμων προκειμένου να συνεισφέρουν στην εκπλήρωση των σκοπών της. Με αυτό τον τρόπο διαμορφώνονται πολιτισμικά πλαίσια νοημάτων και αξιών που

επιτρέπουν σε όλα τα μέλη της επιχείρησης να ταυτιστούν με την επιχείρηση που δουλεύουν (Du Gay, 1996).

Ο βασικός στόχος των ερευνών της σχολής των Ανθρωπίνων Σχέσεων ήταν η εξάλειψη της σύγκρουσης μέσα στο εργοστάσιο μέσω της ένταξης του ανθρώπου ατομικά στην επιχείρηση (Roethlisberger and Dickson, 1956). Η συμβολή της σχολής των Ανθρωπίνων Σχέσεων έγκειται στο γεγονός ότι δίνει έμφαση στην υποκειμενική διάσταση της εργασίας. Το υίζεται ότι το κοινωνικό γόητρο δεν έχει να κάνει με οικονομικά και μόνο κίνητρα, αλλά έχει να κάνει και με τη δυνατότητα δημιουργίας κοινωνικών δεσμών στον εργασιακό χώρο. Δίνεται, δηλαδή, έμφαση στο ανθρώπινο στοιχείο της εργασίας. Παράλληλα, προκύπτει ότι το κύρος συμβαδίζει με τη δυνατότητα παρέμβασης που έχουν οι εργαζόμενοι στον εργασιακό χώρο, ώστε να μπορούν να ελέγξουν το εργασιακό περιβάλλον. Επίσης, οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν και συνδέουν τις προσωπικές με τις εργασιακές τους προσδοκίες. Αυτή η αντίληψη έρχεται σε αντίθεση με τις απόψεις των εκπροσώπων της Λειτουργιστικής Σχολής, οι οποίοι υποστηρίζουν ότι η εργασία διαχωρίζεται από τα υπόλοιπα πεδία δράσης.

Οι μεταγενέστερες προσεγγίσεις των θεωρητικών της σχολής αυτής ξεκινούν από αυτό το σημείο και τονίζουν ότι η επιχείρηση είναι μια οργανική ενότητα στην οποία η βελτίωση της παραγωγικότητας, η διασφάλιση της ποιότητας, η επέκταση της ευελιξίας και η εκπλήρωση των αναγκών των μελών της δένουν αρμονικά και αποτελούν διαφορετικούς και αντικρουόμενους στόχους. Το σημαντικό στοιχείο που προκύπτει από τη θεωρία των Miller and Rose (1988) και που διαφέρει από τις αρχικές διαπιστώσεις της σχολής των Ανθρωπίνων Σχέσεων είναι το γεγονός, ότι το άτομο δεν θεωρείται πλέον κοινωνικό όν που αναζητά την εκπλήρωση των αναγκών του μέσα από την επιχείρηση, αλλά ο εργαζόμενος αναζητά την εκπλήρωση των

αναγκών του και βρίσκει «νόημα» στην εργασία του *ατομικά*. Η επιχείρηση φτιάχνει νοήματα για τους ανθρώπους με το να τους κάνει να πιστεύουν ότι εκείνοι ορίζουν την τύχη τους. Ανεξάρτητα από την θέση που έχουν στην επιχείρηση, η συνεισφορά τους θεωρείται σημαντική τόσο για την εκπλήρωση των στόχων της επιχείρησης όσο και για τη δική τους ζωή.

Η επιχείρηση κατά τους Peters και Waterman δίνει ιδιαίτερη προσοχή στην ταύτιση του ατόμου με την ίδια και ουσιαστικά επιτελεί δύο λειτουργίες. Από τη μία ασκεί αυστηρό έλεγχο και από την άλλη επιτρέπει την αυτονομία και την καινοτομία. Επομένως, η επιχείρηση την ίδια στιγμή που κάνει το άτομο να σκέφτεται συγκεντρωτικά (*totalize*), την ίδια στιγμή το ατομικοποιεί. Αυτό το πετυχαίνει με την διαμόρφωση ενός πολιτισμού της επιχείρησης αποτελούμενο από μηνύματα, αξίες και πεποιθήσεις ικανές να πραγματοποιήσουν την παραπάνω διττή λειτουργία (Du Gay, 1996).

Οι Peters και Waterman τονίζουν ότι η κουλτούρα της επιχείρησης υπάρχει σε μια σειρά από μηχανισμούς, όπως η επιλογή του προσωπικού με συνέντευξη και οι ομάδες επικοινωνίας, που μέσα από αυτούς η ανώτερη διεύθυνση αναζητά να κατευθύνει και κανονικοποιήσει την συμπεριφορά των ατόμων ώστε οι σκοποί και οι στόχοι της επιχείρησης να είναι επιθυμητοί από αυτά. Σε αυτό συνεισφέρει και το γεγονός ότι μέσα στην επιχείρηση δίνεται αρκετός χώρος στους εργαζομένους, μέσα από τη διαμόρφωση των δικών τους μεθόδων, να υποστηρίξουν τις βασικές αξίες της επιχείρησης και ως αποτέλεσμα να νοιώσουν την εργασιακή τους δραστηριότητα ως δική τους (Du Gay, 1996).

Οι Miller και Rose (1990) πιστεύουν ότι όσο πιο κοντά στο κέντρο της επιχείρησης βρίσκεται κάποιος τόσο τα ενδιαφέροντα της επιχείρησης και του ατόμου συμπίπτουν. Πάντως ανεξάρτητα από το ρόλο που έχουν στην επιχείρηση το κάθε

άτομο μπορεί να επωφεληθεί από την κουλτούρα της επιχείρησης ώστε να διαμορφώσει μια εικόνα του εαυτού του. Αυτός είναι και ένας λόγος, όπως πιστεύει ο Leavitt (2003), που ενώ οι οργανωτικές ιεραρχίες παλαιότερα έχουν ταλαιπωρήσει τα άτομα παραμένουν και επεκτείνονται. Δεν σκλαβώνουν απλώς το άτομο άλλα εκπληρώνουν τις πιο βαθιές τους ανάγκες και το «ανταμείβουν» με αισθήματα εξουσίας και κύρους.

Σε μια κοινωνία όπου τα όρια ανάμεσα στο δημόσιο και στο ιδιωτικό δεν είναι ξεκάθαρα, όπως τόνισε και ο Harvey (1997), νέα όρια δημιουργούνται. Το νέο ήθος της επιχείρησης που είναι υπεύθυνο για την ατομική βελτίωση του ανθρώπου καθορίζει μια καινούρια αντίληψη για το ποιος είναι στο περιθώριο. Είναι εκείνος που δεν μπορεί να ακολουθήσει και να συμπεριφερθεί με βάση τις νέες απαιτήσεις της παραγωγής και της αγοράς. Επομένως, υποστηρίζει ο Du Gay (1996) ότι οι παθολογικές μορφές όπως οι άστεγοι και οι άνεργοι, που παλαιότερα τις θεωρούσαν κοινωνικές, τώρα ατομικοποιούνται και αποκτούν διαφορετική ηθική έννοια, που επιτρέπει εντονότερες μορφές επιτήρησης και ελέγχου. Αυτό διότι τώρα τα άτομα έχουν το ηθικό καθήκον να φροντίζουν για τον εαυτό τους και αντίστοιχα να είναι ο εαυτός τους ο πρώτος που θα κατηγορήσουν για οτιδήποτε τους συμβεί.

Σύμφωνα με τον Du Gay (1996) το χαρακτηριστικό γνώρισμα της επιχειρηματικής ηθικής αποτελεί, το γεγονός ότι επανακαθορίζει τις κοινωνικές σχέσεις. Έτσι οι αλλαγές που γίνονται σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας ανασυνθέτουν τους θεσμικούς ρόλους με βάση την ευελιξία. Αυτή η ανάθεση μιας δραστηριότητας ή λειτουργίας σε κάποιο σημείο της διοίκησης, εμπεριέχει κάποιο είδος νοήματος για το άτομο. Δηλαδή, το άτομο μέσα από την ευέλικτη εργασία στα πλαίσια της επιχείρησης, υιοθετεί τον εργοδοτικό χαρακτήρα.

Το άτομο σε μια επιχείρηση θεωρεί τον εαυτό του ως τον μόνο υπεύθυνο για τις αλλαγές στο περιβάλλον του. Η ιδέα ότι το άτομο καθορίζει μόνο του τον εαυτό του, σημαίνει ότι ανεξάρτητα από τις συνθήκες που μπορέ να αντιμετωπίσει, το άτομο παραμένει δεσμευμένο με την επιχείρηση και θα πρέπει να κάνει ότι είναι απαραίτητο με στόχο τη διατήρηση της εργασίας του (Du Gay, 1996).

2.3 Πειθαρχικός έλεγχος

Σε όλες τις περιόδους του καπιταλισμού ο έλεγχος της εργασίας, της παραγωγής και των εργασιακών συνειδήσεων των εργαζομένων σε μια επιχείρηση, αποτελεί πάντοτε ένα κεντρικό θέμα. Κατά την περίοδο του φορντισμού στόχος ήταν η δημιουργία αντικειμενικών κριτηρίων αξιολόγησης και ελέγχου της παραγωγής. Κεντρικό θέμα ήταν η δημιουργία ενός αντικειμενικού τρόπου ελέγχου και ηθικής ρύθμισης του ατόμου στις ανάγκες της κοινωνίας, μέσα από τον συλλογικό έλεγχο του εργατικού δυναμικού. Ο στόχος ήταν η δημιουργία ομοιομορφίας στην αγορά εργασίας, αφού υπήρχε το πρόβλημα ενός ανομοιόμορφου εργατικού δυναμικού, λόγω των διαφορετικών εθνικοτήτων, ειδικεύσεων και αντιλήψεων. Το αποτέλεσμα δεν ήταν μόνο η διαμόρφωση ενός νέου συστήματος εργασίας και διαχείρισης του εργατικού δυναμικού, αλλά και μια γενικότερη θεώρηση οργάνωσης της κοινωνίας (Ψημμένος, 2007). Στην σύγχρονη όμως εποχή με την ανάδειξη στο χώρο της εργασίας και της απασχόλησης των εννοιών της ευελιξίας και της ατομικότητας, ο τρόπος και τα μέσα του πειθαρχικού ελέγχου έχουν αλλάξει. Ο στόχος πλέον δεν είναι ένας συλλογικός, ομοιόμορφος και αντικειμενικός τρόπος ελέγχου, αλλά η εξατομίκευση του ελέγχου.

Η μέχρι τώρα ανάλυση έδειξε ότι οι ανταγωνιστικές εργασιακές σχέσεις που βασίζονται στην εξατομίκευση του ανθρώπου από τους μηχανισμούς των ευέλικτων μορφών οργάνωσης και η κοινωνική καταξίωση του ατόμου προκύπτουν μέσα από την επιθυμία του να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της αγοράς και να ενταχθεί σε αυτή ατομικά. Αυτό με τη σειρά του έχει οδηγήσει στην μετατροπή του εργασιακού χώρου σε ένα σύνολο από διαφορετικούς ανθρώπους που συνδέονται διαφορετικά με τη διοίκηση.

Η έλλειψη συλλογικής προοπτικής για τους εργαζομένους οδηγεί στην ατομική διαπραγμάτευση και αντιμετώπιση του κάθε εργαζομένου από τη διοίκηση. Η προσωρινότητα, η ανάπτυξη των πολύ-ειδικεύσεων και η μεταφερόμενη εργασία αποτελούν στοιχεία που δημιουργούν τις συνθήκες μετατροπής των εργαζομένων σε φορείς διαφορετικότητας. Στον ίδιο εργασιακό χώρο η νέα κατανομή της εργασίας διασπά το εργατικό δυναμικό σε πολλά μέρη, που αν και λειτουργούν μαζί, διαφέρουν οι αντιλήψεις και οι εμπειρίες τους. Οι συνθήκες αυτές αποτελούν ένα σύνολο ηθικών διαπραγματεύσεων με τη διοίκηση και με τους εργαζομένους. Αυτές οι ηθικές διαπραγματεύσεις βασίζονται στην αποδοχή και εσωτερίκευση των κανόνων διοίκησης, κάτι που παράλληλα οδηγεί και στον αυτοέλεγχο του εργαζομένου στις απαιτήσεις της επιχείρησης (Ψημμένος, 1999).

Μέσα λοιπόν στο πλαίσιο της ευελιξίας ο εργασιακός χώρος αποδιοργανώνεται, εντατικοποιείται και εξατομικεύεται, με αποτέλεσμα ο αυτοέλεγχος των εργαζομένων σε συνδυασμό με τις απαιτήσεις της διοίκησης, να οδηγεί στην υιοθέτηση των επιβαλλόμενων αρχών και αξιών της διοίκησης από τους εργαζομένους.

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας, επομένως, δημιουργούν και χρειάζονται συστήματα επιτήρησης που θα ενεργοποιούν νέους τρόπους κοινωνικής πειθαρχίας

και με αυτό τον τρόπο θα συνεισφέρουν στον κεντρικό έλεγχο. Η ευελιξία δημιουργεί ένα είδος αυτονομίας στους εργαζομένους, οι οποίοι ελέγχουν την δική τους δραστηριότητα. Επιπλέον, μέσα από τις σύγχρονες τεχνολογίες η κεντρική διοίκηση διασφαλίζει και επιβλέπει την παραγωγή και ταυτόχρονα μεταβιβάζει τις ευθύνες στους εργαζομένους (Thompson και Ackroyd, 1995).

Επομένως, η αυτό-διοίκηση γίνεται ένα σκληρό πειθαρχικό μέτρο, καταστρέφοντας τις σχέσεις των εργαζομένων μέσα σε μια ομάδα εργασίας. Αυτό οφείλεται κατά τους Thompson και Ackroyd (1995) στο γεγονός ότι τα άτομα της ομάδας ταυτίζονται με τους κανόνες της διοίκησης και τιμωρούν εκείνους που τους παραβαίνουν. Ο έλεγχος που επιτυγχάνεται μέσα από τα τεχνολογικά μέσα μπορεί να πραγματοποιηθεί και κοινωνικά μέσα από μία ομάδα εργασίας, προερχόμενη από την υποκειμενικότητα των μεμονωμένων μελών.

Ο έλεγχος αποτελεί για τους Thompson και Ackroyd (1995) μια μορφή πειθαρχίας και λειτουργικά στοχεύει στη δημιουργία πειθήνιων εργαζομένων που θα ταυτίζουν τις ανάγκες τους με εκείνες της επιχείρησης. Η πειθαρχία προέρχεται μέσα από την πίστη στη δική του υποκειμενικότητα ως υπαλλήλου και ως καταναλωτή.

2.4 Ο παράγοντας του φύλου

Κατά το παρελθόν στη βιομηχανική κοινωνία αναπτύχθηκε ένας καταμερισμός εργασίας με βάση το φύλο. Κύριο γνώρισμά του υπήρξε το μοντέλο του άνδρα που υποστήριζε οικονομικά την οικογένεια μέσω του μισθού του και οι παντρεμένες γυναίκες ήταν κυρίως νοικοκυρές, αποκλεισμένες από τη μισθωτή εργασία (Anthias, 2001). Πάνω σε αυτό το μοντέλο η επαγγελματική ιεραρχία κατά τον φορντισμό ήταν κυρίως αντρική. Παράλληλα, αναπτύχθηκε ένα ευρύ σύστημα

κοινωνικής πρόνοιας, από το οποίο οι γυναίκες λάμβαναν αρκετά προνόμια μέσω του εργαζομένου συζύγου (Σακελλαρόπουλος, 1999).

Όμως, η επέκταση του κράτους πρόνοιας με τις υπηρεσίες που παρείχε (εκπαίδευση, υγεία), υπήρξε η κύρια πηγή της εργασιακής αύξησης των γυναικών. Έτσι, η βάση του μοντέλου με τον άνδρα τροφοδότη της οικογένειας πάνω στο οποίο στηρίχθηκαν οι οργανισμοί και οι υπηρεσίες πρόνοιας άρχισε να διαβρώνεται. Επιπρόσθετοι παράγοντες που οδήγησαν στην αύξηση της απασχόλησης των γυναικών αποτελούν, αρχικά το γεγονός ότι οι γυναίκες όλο και περισσότερο αποκτούν πρόσβαση στα ανώτατα επίπεδα μόρφωσης και στη συνέχεια η άνοδος του φεμινισμού (Morris, 1995).

Η εξάπλωση των υπηρεσιών δεν ευνοήθηκε μόνο από τον δημόσιο τομέα, αλλά και από την αύξηση των υπηρεσιών στο χώρο τον οικονομικό, επιχειρηματικό και εκείνο του ελεύθερου χρόνου. Αυτό οδήγησε στο να γίνεται όλο και πιο σημαντική η μισθωτή εργασία για τη ζωή των γυναικών και ολοένα αυξάνεται ο αριθμός των γυναικών που εισέρχονται στην εργασιακή διαδικασία. Οι αλλαγές που παρατηρούνται στη δομή της εργασίας και της απασχόλησης κατά τη σύγχρονη εποχή, δείχνουν ότι εκτός από την αύξηση του τομέα των υπηρεσιών, η εργασία θηλυκοποιείται (Crompton et al, 1996).

Με βάση τα παραπάνω, οι εκπρόσωποι του φεμινιστικού κινήματος (Hartmann, Walby) υποστηρίζουν ότι από τις θεωρητικές προσεγγίσεις και αναλύσεις επάνω στην μισθωτή εργασία, τις τάξεις και τις διαδικασίες του ταξικού σχηματισμού απουσιάζει ο παράγοντας του φύλου. Υποστηρίζουν ότι οι θεωρητικές προσεγγίσεις βασίζονται επάνω σε ένα «ουδέτερο φύλο», ενώ υπάρχουν και διαφορές με βάση το φύλο (Crompton, 2004).

Οι εκπρόσωποι του φεμινισμού ασκώντας κριτική στους μαρξιστές θεωρητικούς, τονίζουν ότι στην ανάλυσή τους για την μισθωτή εργασία και την ταξική στρωμάτωση δεν λαμβάνουν υπόψη τους την απλήρωτη οικιακή εργασία των γυναικών. Το αποτέλεσμα είναι ότι η συνεισφορά των γυναικών στην παραγωγή και κατ' επέκταση η εκμετάλλευσή τους δεν λαμβάνεται υπόψη και δεν αναλύεται. Πιστεύουν ότι η πατριαρχία και όχι οι τάξεις είναι πιο σημαντικές στην διαμόρφωση της κατάστασης των γυναικών. Οι βάσεις της πατριαρχίας είναι περισσότερο ιδεολογικές, βασισμένες στην ανθρώπινη κουλτούρα, παρά υλικές. Υποστηρίζουν ότι η ανάπτυξη του καπιταλισμού δημιουργεί την ιεραρχία ανάμεσα στους εργαζομένους, όμως η μαρξιστική ανάλυση δεν αναφέρει το ποιος θα καταλάβει μια θέση. Οι ιεραρχίες με βάση το φύλο και την εθνότητα καθορίζουν το ποιος θα καταλάβει τις άδειες θέσεις. Επομένως, η πατριαρχία είναι ένα σύστημα παρόμοιο με εκείνο της τάξης που διαμορφώνει την επαγγελματική δομή και μέσα σε αυτό το σύστημα οι γυναίκες μειονεκτούν τόσο ως προς το φύλο τους αλλά και ως προς την απασχόλησή τους (Ransome, 2001).

Παρά το γεγονός ότι με την παραπάνω ανάλυση οι βάσεις της εκμετάλλευσης των γυναικών είναι ιδεολογικές παρά υλικές, δεν μπορούν να αγνοηθούν και τα υλικά μειονεκτήματα των γυναικών σε σχέση με την εργασία και την απασχόληση. Οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε εργασίες με λιγότερες οικονομικές απολαβές και σε «γυναικεία» επαγγέλματα. Η μειονεκτική τους θέση στην αγορά εργασίας είναι αποτέλεσμα των οικογενειακών τους υποχρεώσεων και μέχρι πρόσφατα ήταν αποκλεισμένες από τις καλοπληρωμένες και με περισσότερο γόητρο επαγγελματικές θέσεις. Τέλος, οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε ευέλικτες θέσεις εργασίας ώστε να συνδυάζουν δουλειά και οικογένεια (Crompton et al, 1996).

Η μέχρι τώρα ανάλυση ως προς το φύλο θέτει ορισμένα προβλήματα στην κατηγοριοποίηση αυτής της ομάδας του πληθυσμού με βάση τα θεωρητικά σχήματα της ταξικής στρωμάτωσης. Το πρώτο αφορά τις δυσκολίες διαχωρισμού και ταυτοποίησης των μηχανισμών της τάξης από ένα μεγάλο αριθμό άλλων παραγόντων που καθορίζουν την αγορά εργασίας, εκτός από το είδος της εργασίας και το επάγγελμα. Τέτοιοι παράγοντες είναι το κύρος και το γόητρο που αποδίδεται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα με βάση το φύλο, την εθνότητα και την ηλικία. Το άλλο πρόβλημα είναι το πως θα κατηγοριοποιηθούν τα μη οικονομικά ενεργά άτομα όπως εδώ είναι οι νοικοκυρές και παρακάτω θα αναλύσουμε τους άνεργους και τα άτομα με επισφαλή εργασία (Crompton, 2004).

Τα σχήματα ταξικής κατηγοριοποίησης βασίστηκαν στο επάγγελμα με αναφορά τη δομή της ανδρικής απασχόλησης. Στα σχήματα αυτά τη θέση ενός επαγγέλματος σε μια ιεραρχία εξουσίας την λάμβαναν με βάση το κύρος και όχι με βάση το φύλο του ατόμου που την κατείχε. Αυτό δεν λαμβάνει υπόψη το γεγονός ότι ορισμένα επαγγέλματα θεωρούνται «γυναικεία», όπως είναι οι γραμματείς, με αποτέλεσμα ο μισθός τους να είναι χαμηλότερος από επαγγέλματα που απαιτούν παρόμοιο επίπεδο προσόντων και εργασιακής εμπειρίας. Επίσης, οι άνδρες και οι γυναίκες στο ίδιο επάγγελμα μπορεί να έχουν διαφορετικές επαγγελματικές προοπτικές, κάτι που δείχνει ότι η ταξική έκβαση συγκεκριμένων επαγγελμάτων είναι διαφορετική ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι η δουλειά γραφείου η οποία διαχωρίζει την εργατική από τη μεσαία τάξη σε όλα τα σχήματα κοινωνικής στρωμάτωσης. Για τους άνδρες η εργασία αυτή ήταν ένα βήμα προς την κατάκτηση διευθυντικής θέσης, ενώ για τις γυναίκες δεν προσέφερε κάτι περισσότερο. Βέβαια στη σύγχρονη εποχή με τις αλλαγές που έχουν παρατηρηθεί

στον χώρο της εργασίας και λόγω της τεχνικής και οργανωτικής αλλαγής που έχει σημειωθεί η δουλειά γραφείου έχει αλλάξει και περιοριστεί (Crompton, 2004).

Ωστόσο, από την ανάλυση που προηγήθηκε προκύπτει το ερώτημα του πώς τα σχήματα κοινωνικής στρωμάτωσης και επαγγελματικής κατηγοριοποίησης εντάσσουν ή ανταποκρίνονται στον παράγοντα του φύλου.

2.5 Η κατανάλωση ως κριτήριο κοινωνικής διαβάθμισης

Οι πρόσφατες εξελίξεις στις συνθήκες της εργασίας και της απασχόλησης στο χώρο των υπηρεσιών έχουν συμβάλει στο να μην είναι τόσο ξεκάθαρα τα όρια ανάμεσα στην εργασία και άλλους κοινωνικο ή το πεί. Αυτή η εξέλιξη έχει επηρεάσει το νόημα της εργασίας για το άτομο και κατ' επέκταση τη διαμόρφωση της τάξης με βάση τις εργασιακές εμπειρίες. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο η έννοια της κατανάλωσης αποκτά ολοένα και σημαντικότερο ρόλο ως κριτήριο κοινωνικής διαβάθμισης (Du Gay, 1996).

Η φύση και το μέγεθος της πρόσβασης σε διαφορετικές πτυχές κατανάλωσης, όπως είναι η εκπαίδευση, περίθαλψη, στέγαση και τα αγαθά, μετριοούνται και αξιολογούνται σε αντίθεση με τις επαγγελματικές τάξεις. Η κατανάλωση, επομένως, αγαθών και υπηρεσιών συνδέεται καθαρά με την κοινωνική θέση, με την εργασία να αποτελεί τη λογική ένδειξη αυτής της κοινωνικής σχέσης. Η διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στις τάξεις και τον τρόπο ζωής συμβάλλει στην ανάλυση για την μεταβολή των τάξεων (Du Gay, 1996).

Η σύγχρονη εποχή σύμφωνα με ορισμένους θεωρητικούς (Lash and Urry 1987, Featherstone 1995) βασίζεται σε πολιτισμικούς παρά οικονομικούς παράγοντες

στον καθορισμό της κοινωνικής στρωμάτωσης. Στο επίκεντρο είναι ο τρόπος ζωής και η κατανάλωση παρά η παραγωγή και οι ευκαιρίες ζωής. Ως αποτέλεσμα το μοντέλο στρωμάτωσης που προκύπτει είναι ρευστό και μεταβάλλεται ανάλογα με τις αλλαγές στις υποχρεώσεις, στα γούστα και στη μόδα. Αυτό οδήγησε και στη δημιουργία πολλών επαγγελμάτων που βασίστηκαν στην ικανοποίηση αυτών των αναγκών.

Οι Lash and Urry (1987) πιστεύουν ότι στον πρόσφατο καταναλωτικό καπιταλισμό δεν καταναλώνουμε απλά προϊόντα, αλλά σύμβολα. Οι επιχειρηματίες έχουν μετατραπεί σε παραγωγούς συμβόλων αντικαθιστώντας τους παραγωγούς αγαθών του οργανωμένου καπιταλισμού. Αυτές οι ομάδες και τα άτομα χρησιμοποιούν το πολιτιστικό κεφάλαιο για να εδραιώσουν νέα συστήματα κατηγοριοποίησης και στρωμάτωσης, ώστε η δημιουργία των επαγγελμάτων να ταιριάζει με τις φιλοδοξίες τους.

Ο (Featherstone, 1995) τοίζει ότι η γρήγορη αύξηση των καταναλωτικών προτιμήσεων έχει οδηγήσει ένα μεγάλο εύρος καταναλωτών, να θεωρούν αυτές τις προτιμήσεις ως κυρίαρχες. Αγαθά που στο παρελθόν δεν ήταν προσβάσιμα σε μια μεγάλη μερίδα του πληθυσμού (διακοπές στο εξωτερικό, ρούχα σχεδιαστών, σαμπάνια, όπερα) χάνουν την πολιτισμική τους αξία όσο γίνονται προσβάσιμα σε όσους έχουν τα χρήματα να τα αποκτήσουν. Τα πολιτισμικά αγαθά εμπορευματοποιούνται και δεν αποτελούν πλέον αναγνωρίσιμες διακρίσεις ανάμεσα στα διάφορα κοινωνικά στρώματα.

Αυτό εξηγείται λόγω της απώλειας της σημασίας της εργασίας στην σύγχρονη εποχή για το άτομο και το κενό αυτό έρχεται να καλύψει η κατανάλωση. Η συνεχώς αυξανόμενη εργασιακή ανασφάλεια, η συχνότητα που τα άτομα αλλάζουν επαγγέλματα και οι αυξανόμενες ώρες εργασίας, αντανakλούν ένα πολιτισμό του

«σήμερα», ώστε μέσα από τις ατομικές πρακτικές να δεσμευτούν με τον κάθε επιχειρηματικό οργανισμό (Sennett, 1999).

Η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών αντανακλά τις αλλαγές στο είδος της εργασίας που αναλαμβάνουν τα άτομα και ως συνέπεια αυτών τις αλλαγές στην ταξική δομή. Τα ποιοτικά χαρακτηριστικά που απαιτούνται πλέον από τους εργαζομένους δεν βασίζονται σε τεχνικά ή εργασιακά προσόντα, αλλά σε κοινωνικά προσόντα. Μερικά από αυτά είναι η διαπροσωπική επαφή, το καλωσόρισμα, η διευκόλυνση και η πώληση. Αυτά τα χαρακτηριστικά χαρακτηρίζονται ως γυναικεία προσόντα και για αυτό οι γυναίκες κυριαρχούν στα επαγγέλματα υπηρεσιών. Όμως τα κοινωνικά προσόντα έχουν επηρεάσει το περιεχόμενο της επαγγελματικής σχέσης, βάζοντας στο επίκεντρο τη «φροντίδα του πελάτη» (Crompton, 2004). Στα επαγγέλματα αυτά εκείνο που απαιτείται είναι η εμπλοκή της προσωπικότητας του εργαζομένου στην εργασιακή διαδικασία, κάτι που μπερδεύει τον διαχωρισμό ανάμεσα στον παραγωγό και καταναλωτή, καταργώντας τους διαχωρισμούς του παρελθόντος (Du Gay, 1996).

Το συμπέρασμα που προκύπτει, με αναφορά τους παραπάνω θεωρητικούς, ως προς τον τρόπο ζωής και την κατανάλωση, είναι το γεγονός ότι η κατανάλωση θα πρέπει να θεωρείται ως ανεξάρτητη μεταβλητή στην κατασκευή και εδραίωση της ταξικής θέσης. Ακόμη, ο υπερπληθωρισμός των συμβόλων, που συνδέεται με την ανάπτυξη του καταναλωτικού καπιταλισμού, έχει αυξήσει τη σημασία του καταναλωτισμού στη διαμόρφωση της κοινωνικής στρωμάτωσης (Crompton et al, 1996).

2.6 Η έννοια του κοινωνικού υποστρώματος

Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και η μακροχρόνια ανεργία σε ένα τμήμα του πληθυσμού, δεν επιτρέπει την κατηγοριοποίηση των ατόμων αυτών στην υπάρχουσα κοινωνική δομή, διότι οι κοινωνικές τάξεις βασίζονται στη θέση που έχει το άτομο στη μισθωτή εργασία (Morris, 1995). Προκύπτει επομένως το ερώτημα, σε ποιο κοινωνικό στρώμα αυτή η ομάδα μπορεί να κατηγοριοποιηθεί.

Ο Murray (Crompton, 2004) εκφράζοντας μια φιλελεύθερη άποψη, πιστεύει ότι το κράτος πρόνοιας ευθύνεται για την δημιουργία ενός κοινωνικού υποστρώματος στην κοινωνία. Ταυτίζει το κοινωνικό υπόστρωμα με συγκεκριμένες ομάδες του φτωχού πληθυσμού, όπως είναι οι ανύπαντρες μητέρες, οι άνεργοι και οι εγκληματίες. Υποστηρίζει ότι αυτές οι ομάδες του πληθυσμού ενθαρρύνονται από το κράτος πρόνοιας να μένουν εκτός της εργασιακής διαδικασίας. Για παράδειγμα τα επιδόματα που δίνονται στους ανύπαντρους ανέργους γονείς με παιδιά είναι τέτοια που γίνονται δελεαστικά τόσο για τις γυναίκες όσο και τους άνδρες, ώστε να μένουν εκτός εργασίας. Το κράτος πρόνοιας έχει στερήσει από αυτές τις ομάδες του πληθυσμού το κίνητρο για εργασία.

Αυτό κατά τον Murray έχει οδηγήσει ένα μεγάλο τμήμα του οικονομικά ενεργού πληθυσμού -το οποίο μπορεί να εργαστεί- να ζει εκτός της υπόλοιπης κοινωνίας και να έχει υιοθετήσει αξίες και έναν τρόπο ζωής που διαιωνίζει αυτή την κατάσταση. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι το κράτος πρόνοιας αντί να λύνει το πρόβλημα της φτώχειας το μεγεθύνει, ενώ παράλληλα οι φτωχοί έχουν αναπτύξει μια ηθική στάση που τους κρατά εξαρτημένους στη φτώχεια, χωρίς να έχουν τη θέληση να προσπαθήσουν να ξεφύγουν από αυτή (Crompton, 2004).

Ο Wilson αντίθετα πιστεύει ότι αν η άποψη του Murray ήταν σωστή, τότε η τάση της οικογενειακής διάλυσης και των μαύρων να μένουν εκτός εργασιακής

διαδικασίας θα είχε μειωθεί όταν το κράτος πρόνοιας θα συρρικνωνόταν, όπως συμβαίνει από τη δεκαετία του 1970 και έπειτα. Αντίθετα η τάση αυτή συνέχιζε να αυξάνεται (Crompton, 2004).

Κατά τον Wilson η μείωση των θέσεων εργασίας στη βιομηχανία και ταυτόχρονα η μείωση της πραγματικής αξίας του μισθού, αύξησε τη φτώχεια και επηρέασε σημαντικά την πόλη. Δίνοντας το παράδειγμα του γκέτο των μαύρων, αναφέρει ότι κοινωνικοί παράγοντες όπως η μετανάστευση κράτησε το όριο ηλικίας χαμηλό και άρα τα άτομα με εργασία που θα μπορούσαν να κάνουν οικογένεια ήταν πλέον πολύ λίγα. Παράλληλα τα προγράμματα της κοινωνικής πρόνοιας μειώνοντας τις κοινωνικές και φυλετικές διακρίσεις δημιούργησαν μια ολοένα και αυξανόμενη μεσαία τάξη μαύρων οι οποίοι έφευγαν από τα γκέτο, αφήνοντας πίσω τους πραγματικά μη προνομιούχους. Με αυτό το παράδειγμα ο Wilson θέλει να δείξει ότι υπάρχουν διαρθρωτικοί παράγοντες που επιτρέπουν όχι μόνο την ύπαρξη αλλά και την αύξηση της φτώχειας σε αυτές τις ομάδες (Crompton, 2004).

Το σημαντικό για τον Wilson στη συγκέντρωση της φτώχειας είναι η διάσταση του χώρου. Η χωροταξική συγκέντρωση της φτώχειας συνεπάγεται την κοινωνική απομόνωση αυτών των ατόμων από το κοινωνικό γίγνεσθαι, η οποία επιδεινώνεται από τη φτώχεια και το υψηλό κόστος των μετακινήσεων. Ο συνδυασμός της φτώχειας, της χαλαρής σύνδεσης με την εργασιακή διαδικασία, το φυλετικό υπόβαθρο και η απομόνωση από άλλες ομάδες διαφορετικών τάξεων ενισχύει τις πρακτικές γκετοποίησης (Crompton, 2004).

Τη χωροταξική διάσταση της φτώχειας έχει αναλύσει και η Morris (1995) στην έρευνα που έκανε στη βρετανική πόλη του Hartlepool. Η Morris προσπάθησε να δείξει την ύπαρξη ενός κοινωνικού υποστρώματος που αποτελείται από άτομα με μακροχρόνια ανεργία και από άτομα που δεν έχουν συνεχή επαγγελματική ιστορία.

Τονίζει ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους μακροχρόνια ανέργους και εκείνους που έχουν επισφαλή εργασία. Οι μακροχρόνια άνεργοι είναι κυρίως ανειδίκευτοι εργάτες και τα άτομα με επισφαλή εργασία ειδικευμένοι χωρίς όμως κάποια πιστοποίηση. Αυτή η διάκριση αποτελεί την πηγή της τρωτότητας τους στην εργασιακή διαδικασία και δεν αντιστοιχεί σε ταξική θέση.

Για την Morris (1995) σημαντικό ρόλο στην οδήγηση των ατόμων σε επισφαλείς εργασίες έχουν τα δίκτυα των κοινωνικών επαφών που πιθανόν έχουν τα άτομα για την εύρεση εργασίας. Η έννοια του κοινωνικού υποστρώματος για την Morris δεν περιγράφει την προσωρινή φτώχεια αλλά ένα σύνθετο πλαίσιο περιστάσεων και παραγόντων, που τα φτωχά νοικοκυριά παραμένουν σε αυτή την κατάσταση. Υποστηρίζει ότι οι κοινωνικές αλλαγές που έχουν συμβεί τα τελευταία χρόνια, παράλληλα με τις μεταβολές στην εργασία έχουν μειώσει τη σημασία και την αποτελεσματικότητα των κοινωνικών τάξεων να περιγράψουν ζητήματα όπως η διαρθρωτική ανισότητα.

Επομένως, τα θεωρητικά σχήματα των κοινωνικών τάξεων που κυριάρχησαν στο παρελθόν και βασίζονται στην εργασία και το επάγγελμα δεν είναι σε θέση να κατηγοριοποιήσουν τους μακροχρόνια ανέργους, αλλά ούτε είναι ενδεικτικά των συνθηκών ενός νοικοκυριού ή της επαγγελματικής πορείας ενός ατόμου. Τονίζει η Morris (1995) ότι αυτά τα θεωρητικά σχήματα δεν μπορούν να καταγράψουν και να αναλύσουν τις διαδικασίες κάτω από τις οποίες διαμορφώνεται το κοινωνικό υπόστρωμα.

2.7 Η κοινωνία χωρίς τάξεις

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, οι τάξεις θεωρούνται ως συλλογικές ομάδες δράσης με ταξική συνείδηση και κοινωνική αλληλεγγύη (Κασιμάτη, 2001). Όμως στη σύγχρονη εποχή, οι αλλαγές στο χώρο της εργασίας, στην εργασιακή διαδικασία, στο εργασιακό και επιχειρησιακό ήθος που παρουσιάστηκαν προηγουμένως, θέτουν υπό αμφισβήτηση την έννοια της τάξης.

Ο Beck (2001) υποστηρίζει ότι στα πλαίσια της σύγχρονης εποχής αξίες, όπως κοινότητα, κράτος και κοινωνικές τάξεις, είναι υπό αμφισβήτηση. Όπως ειπώθηκε και παραπάνω η κατανάλωση αντικαθιστά την παραγωγή ως κριτήριο κοινωνικής διαβάθμισης. Ο τρόπος ζωής και τα καταναλωτικά πρότυπα σε ατομικό επίπεδο είναι πλέον στο επίκεντρο. Η αγορά εργασίας αποδεσμεύεται από τους περιορισμούς του κύρους και τα άτομα καλούνται να πάρουν μέρος σε ένα σύστημα ανταγωνιστικό και ατομοκεντρικό. Η επιτυχία ή η αποτυχία, καθώς και οι κοινωνικές ανισότητες αντιμετωπίζονται μεμονωμένα και ατομικά και όχι στα πλαίσια του συλλογικού.

Η ατομικοποίηση της κοινωνικής ανισότητας κατά τον Beck δείχνει ότι οι τάξεις μεταβάλλονται. Η έμφαση δεν δίνεται πλέον στις παραδοσιακές αξίες και τρόπους ζωής όπως εκφράζονταν μέσα από την κοινωνική στρωμάτωση, αλλά στις ατομικές επιλογές. Το άτομο καλείται να αναλάβει τον κίνδυνο και να διαλέξει μέσα από διαφορετικές απόψεις, τρόπους ζωής και ομάδες, εκείνους που θα τον εκφράσουν καλύτερα. Σε αυτή την κοινωνία που είναι ατομοκεντρική το άτομο δεν μπορεί να υπολογίζει για βοήθεια και αλληλεγγύη σε παραδοσιακά δίκτυα όπως είναι η κοινότητα. Επομένως, κατά τον Beck, τις αξίες και τα νοήματα που χρειάζονται τα άτομα για τη ζωή τους δεν τα αναζητούν στην εργασία αλλά στις προσωπικές σχέσεις, στο γένος και στην ηλικία (Λύτρας, 2000).

Για τον Beck αυτή είναι μια μεταβατική εποχή προς μια κοινωνία κινδύνου. Σε αυτή την κοινωνία οι ανισότητες αποτελούν θέσεις κινδύνου και όχι θέσεις τάξης ή κύρους. Επίσης, οι κίνδυνοι συναρτώνται άμεσα ή έμμεσα με πολιτισμικές εννοιολογίσεις και με πρότυπα υποφερτής ή μη ζωής. Η κοινωνία αυτή για τον Beck είναι μία κοινωνία άνευ στρωμάτωσης και τάξεων, αλλά με υπαρκτή την ατομική κοινωνική ανισότητα (Λύτρας, 2000).

Σε παρόμοιο πλαίσιο οι Breen και Rottman (Crompton, 2004) πιστεύουν ότι οι κοινωνίες οδηγούνται προς το τέλος των τάξεων, διότι οι τάξεις ολοένα και περισσότερο χάνουν την σημασία τους ως παράγοντες που επηρεάζουν τις ευκαιρίες ζωής των ατόμων. Τη θέση τους παίρνουν άλλοι παράγοντες, όπως κριτήρια επαγγελματικής επιτυχίας για προσωπική κοινωνική άνοδο σε συνδυασμό με το φύλο, την εθνότητα, τη φυλή και την ηλικία. Αυτό κατά τους Breen και Rottman συμβαίνει διότι από τη μία μεριά οι τάξεις που θα κατέχουν μέσα παραγωγής θα μειώνονται αριθμητικά, ενώ ο αριθμός των απασχολούμενων θα μεγαλώνει. Από την άλλη μεριά οι θέσεις εργασίας που χρειάζονται προσόντα και εξειδικεύσεις συνεχώς αυξάνονται, κάτι που απαιτείται από τον έντονο ανταγωνισμό.

Επίσης, οι Breen και Rottman πιστεύουν ότι οι τάξεις δεν είναι πλέον πηγή κοινωνικών αξιών και στόχων και αυτό, γιατί ο ατομισμός και η διαμόρφωση μεταβατικών ομάδων στη βάση ειδικών θεμάτων έρχεται σε αντίθεση με τους συλλογικούς προσανατολισμούς και τις μακροχρόνιες δεσμεύσεις του παρελθόντος. Στο παρελθόν η ιδιότητα του μέλους μιας τάξης προσδιόριζε ένα είδος ηθικής συνείδησης, δίνοντας στις τάξεις ένα συγκεκριμένο ρόλο τον οποίο στο ατομοκεντρικό σύστημα της σύγχρονης εποχής δεν φέρουν (Crompton, 2004).

Οι Breen και Rottman συνεχίζουν υποστηρίζοντας ότι οι τάξεις στη σύγχρονη εποχή δεν μπορούν να εξηγήσουν την κοινωνική ανισότητα που παρατηρείται στις

κοινωνίες. Συνεπώς, οι τάξεις δεν αποτελούν πλέον τη βάση που προσδιορίζει τις ευκαιρίες ζωής του ατόμου, καθώς άλλοι παράγοντες έχουν αναλάβει αυτόν το ρόλο (Crompton, 2004).

Τέλος, ο Gorz (1987) θεωρεί ότι η ευελιξία στο χώρο της εργασίας και ο ατομοκεντρισμός έχουν συντελέσει στην αποδυνάμωση της σημασίας της εργασίας για το άτομο, με την έμφαση να δίνεται στις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου. Η εργασία κατά τον Gorz (1987) δεν εντάσσει το άτομο στην κοινωνία και ο ατομισμός κάνει τις κοινωνικές σχέσεις άνισες, ανταγωνιστικές και προσωποποιημένες. Στο πλαίσιο αυτό οι τάξεις, που προσέφεραν στο άτομο ένα πλαίσιο αξιών και νοήματος, παύουν να υπάρχουν και τα άτομα δεν ανήκουν, ούτε αισθάνονται μέλη μιας τάξης.

Για τον Gorz (1987) έχουν δημιουργηθεί οι προϋποθέσεις εκείνες που θα διαμορφώσουν μια κοινωνία χωρίς τις αντιφάσεις του καπιταλισμού. Χωρίς την ύπαρξη των τάξεων και με την εργασία να χάνει τη σημασία και τον ρόλο της, δεν θα υφίσταται πλέον η σχέση εξουσίας και εκμετάλλευσης ανάμεσα στα άτομα. Μέσα από άλλες δραστηριότητες τα άτομα θα είναι ελεύθερα να διαμορφώσουν την προσωπική τους ταυτότητα, ελεύθερα από τους περιορισμούς της εργασίας.

Οι νέες μορφές κοινωνικότητας και συνοχής που δημιουργούνται καθορίζουν την διαμόρφωση αξιών, προτύπων και νοήματος για τους εργαζομένους σε δραστηριότητες εκτός του πλαισίου της εργασίας, κάτι που για τον Gorz (1999) θα επιτρέψει στα άτομα να ενθαρρύνουν κάθε άτομο να ανανεώνεται και να υπερβαίνει διαρκώς τον εαυτό του μέσα από τη συνεργασία και την αμίλλα με τους άλλους.

3. Μεθοδολογία της έρευνας

Το κεφάλαιο αυτό έχει ως στόχο την αναλυτική παρουσίαση της μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε στη διατριβή. Τόσο στα πλαίσια σχεδιασμού όσο και κατά τη διάρκεια πραγματοποίησης της έρευνας προέκυψαν διάφοροι μεθοδολογικοί προβληματισμοί που αφορούσαν τον καλύτερο δυνατό τρόπο εξέτασης των υποθέσεων εργασίας που ήταν οι εξής:

- Οι επιπτώσεις των ευέλικτων μορφών εργασίας επάνω στο κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων.
- Πως, διάφορες κατηγορίες εργαζομένων βιώνουν τις αλλαγές.
- Ποια καινούρια προβλήματα προκύπτουν και ποια ήδη υπάρχοντα επιδεινώνονται.

Το σύνολο των προβληματισμών και οι πρακτικές που ακολουθήθηκαν στα πλαίσια εξέτασης των παραπάνω υποθέσεων θα παρουσιαστούν μέσα από την ανάλυση των διαφορετικών σταδίων της έρευνας. Αυτά είναι τα ακόλουθα:

Πίνακας 3.1 Στάδια έρευνας

Προερευνητικό στάδιο
Πιλοτική έρευνα
Κύρια ερευνητική διαδικασία
Ανάλυση δεδομένων

3.1 Προερευνητικό στάδιο

3.1.1 Επιλογή του δείγματος της έρευνας

Καθώς δεν είναι δυνατόν να μελετηθεί κάθε άτομο στον υπό μελέτη πληθυσμό, είναι απαραίτητο να επιλεγεί ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα του πληθυσμού αυτού. Το αντιπροσωπευτικό δείγμα είναι απαραίτητο στην ποσοτική έρευνα για να μπορέσει ο ερευνητής να οδηγηθεί σε έγκυρα αποτελέσματα. Ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα επιτρέπει τη γενίκευση των συμπερασμάτων στον υπό εξέταση πληθυσμό. Εάν το δείγμα δεν είναι σωστά επιλεγμένο τότε είναι δυνατό να διατυπωθούν μόνο τάσεις που διαφαίνονται στο συγκεκριμένο δείγμα και όχι να γενικευτούν τα συμπεράσματα (Λαμπίρη – Δημάκη, 2003).

Το δείγμα στην παρούσα έρευνα απαρτίζεται από άντρες και γυναίκες υπαλλήλους στα εργοστάσια παραγωγής ρεύματος της ΔΕΗ, ορυχεία και διοικητικές υπηρεσίες. Οι περιοχές που επιλέχθηκαν είναι η Μεγαλόπολη, το Λαύριο και το Λεκανοπέδιο Αττικής. Οι λόγοι που επιλέχθηκαν αυτές οι περιοχές έχουν να κάνουν με τον διαφορετικό τρόπο παραγωγής που χρησιμοποιείται για την παραγωγή ενέργειας και η εύκολη πρόσβαση σε αυτές. Στο εργοστάσιο του Λαυρίου οι μονάδες παραγωγής ενέργειας χρησιμοποιούν για την παραγωγή ηλεκτρικού ρεύματος πετρέλαιο (οι τρεις παλαιές μονάδες) και φυσικό αέριο (οι δύο πιο πρόσφατες). Στη Μεγαλόπολη ως καύσιμο για την παραγωγή ενέργειας χρησιμοποιείται ο λιγνίτης, λόγω των ορυχείων που υπάρχουν στην περιοχή. Στο Λεκανοπέδιο Αττικής επιλέχθηκαν κεντρικές υπηρεσίες και περιφερειακά γραφεία στη Δυτική Αττική. Στην περιοχή αυτή υπάρχουν κατά βάση διοικητικές υπηρεσίες, υπηρεσίες εξυπηρέτησης κοινού και συνεργεία επιδιόρθωσης βλαβών.

Περιοχή	Αθήνα		Λαύριο		Μεγαλόπολη		Σύνολο
Φύλλο / κατ. προσωπικού	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	
Διοικητικοί	33	36	23	18	59	53	224
Τεχνικοί	91	12	60	3	253	14	433
Μηχανικοί	11	11	5	0	24	3	54
Μη διοικητικοί	3	1	0	1	8	12	25
Άλλο	0	1	1	2	3	2	9
Σύνολο (1)	138	61	89	25	347	84	744
Σύνολο	199		114		431		744

Πίνακας 3.1 Δείγμα ποσοτικής έρευνας

Το δείγμα της διδακτορικής διατριβής αποτελείται από 744 ερωτηματολόγια και 13 συνεντεύξεις. Στον παραπάνω πίνακα φαίνεται το δείγμα που επιλέχθηκε ως προς την περιοχή, το φύλλο και τον τομέα εργασίας. Το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα βγήκε μέσω απλής τυχαίας δειγματοληψίας (simple random sampling). Είναι η πιο διαδεδομένη μέθοδος και κάθε άτομο στον πληθυσμό έχει την ίδια πιθανότητα να επιλεγεί στο δείγμα. Στον παρακάτω πίνακα φαίνονται τα δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά των συνεντευζομένων.

	Περιοχή	Ηλικία	Οικογενειακή κατάσταση	Τομέας εργασίας	Σχέση απασχόλησης	Έτη απασχόλησης	Μορφωτικό επίπεδο
Μαρία	Αθήνα	44	Χήρα - 2 παιδιά	Διοικητικός	Μόνιμη	11	Απόφοιτη Λυκείου
Γιώργος	Λαύριο	57	Παντρεμένος – 2 παιδιά	Μηχανικός	Μόνιμος	27	Σχολή Εμπορικού Ναυτικού
Νίκος	Μεγαλόπολη	53	Παντρεμένος – 3 παιδιά	Εργοδηγός	Μόνιμος	38	Σχολή ΔΕΗ
Κώστας	Μεγαλόπολη	45	Παντρεμένος – 2 παιδιά	Αρχιτεχνίτης	Μόνιμος	26	Σχολή ΔΕΗ
Τάσος	Αθήνα	49	Παντρεμένος – 2 παιδιά	Τεχνικός	Μόνιμος	25	Τεχνική Σχολή / Σχολή ΔΕΗ
Αγγελική	Λαύριο	52	Διαζευγμένη – 1 παιδί	Διοικητικός	Μόνιμος	31	Απόφοιτη Λυκείου
Γιάννης	Μεγαλόπολη	28	Ανύπαντρος	Τεχνικός	Συμβασιούχος	2	Απόφοιτος ΤΕΙ
Δημήτρης	Μεγαλόπολη	43	Παντρεμένος – 2 παιδιά	Διοικητικός	Μόνιμος	29	Απόφοιτος Λυκείου
Βασίλης	Λαύριο	52	Παντρεμένος – 2 παιδιά	Τεχνικός	Μόνιμος	30	Τεχνική Σχολή
Γιώτα	Αθήνα	31	Ανύπαντρη	Διοικητικός	Συμβασιούχα	1,5	Απόφοιτη ΑΕΙ
Κωνσταντίνα	Μεγαλόπολη	47	Παντρεμένη – 1 παιδί	Διοικητικός	Μόνιμη	23	Απόφοιτη Λυκείου
Γιάννης Μ.	Μεγαλόπολη	50	Παντρεμένος – 2 παιδιά	Μηχανικός	Μόνιμος	24	Σχολή Εμπορικού Ναυτικού
Νίκος Π.	Αθήνα	36	Παντρεμένος – 2 παιδιά	Τεχνικός	Μόνιμος	13	Τεχνική Σχολή

Πίνακας 3.2 Δείγμα ποιοτικής έρευνας

Παράλληλα, με στόχο τη δημιουργία ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος για τη διεξαγωγή της ανάλυσης, λήφθηκαν υπόψη και οι παρακάτω παράγοντες:

1. Το φύλο.
2. Ο αριθμός του προσωπικού των τριών εργοστασίων και η αντίστοιχη αναλογία στο παρόν δείγμα.
3. Η αναλογία ανάμεσα στους τύπους αρμοδιοτήτων.

Ο πληθυσμός ομαδοποιήθηκε μετά από την διαδικασία συλλογής των αρχείων από τους φορείς από όπου συλλέχθηκε το δείγμα. Πρόβλημα υπήρξε στην καταγραφή των συμβασιούχων που πολλές υπηρεσίες ενώ είχαν ακριβή αριθμό συμβασιούχων, δεν ήταν σε θέση να δώσουν λεπτομερή στοιχεία ως προς το φύλλο, τη διάρκεια της σύμβασης, αν ήταν συμβασιούχοι στην επιχείρηση κατά το παρελθόν, καθώς και πόσοι συμβασιούχοι απασχολούνταν ανά τομέα εργασίας.

Με βάση τα πληθυσμιακά στοιχεία το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος συλλέχθηκε από τα ορυχεία της Μεγαλόπολης, όπου συλλέξαμε το 30,5% του πληθυσμού του προσωπικού. Ο αριθμός του δείγματος της Μεγαλόπολης αποτελεί το 64,2% του συνολικού δείγματος, ποσοστό που αντικατοπτρίζει και την αναλογία στο συνολικό πληθυσμό εργαζομένων. Ομοίως το δείγμα από την Αθήνα αποτελεί το 23% και 12,8% του Λαυρίου. Όπως και στη Μεγαλόπολη, έτσι και στην Αθήνα και το Λαύριο το δείγμα μας είναι ανάλογο με το ποσοστό του συνολικού πληθυσμού.

3.1.2 Επιλογή μεθοδολογίας

Για την διερεύνηση της επιρροής των ευέλικτων μορφών εργασίας επάνω στο κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων, κρίθηκε απαραίτητο για την όσο το δυνατόν πληρέστερη προσέγγιση του θέματος ο συνδυασμός ποσοτικής και ποιοτικής μεθόδου.

Η μέθοδος της ποσοτικής εμπειρικής έρευνας παρέχει μια σειρά από σημαντικά πλεονεκτήματα: η τυποποίηση των ερωτήσεων κάνει δυνατή υπό προϋποθέσεις, τη μελέτη των διαχρονικών μεταβολών των συμπεριφορών και των αντιλήψεων· με αυτή μπορεί να συγκεντρωθεί μεγάλος πλούτος ποσοτικοποιημένων πληροφοριών που μπορούν να μελετηθούν σχετικά εύκολα και σύντομα· επιτρέπει τη συγκέντρωση πολύ μεγάλων δειγμάτων μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα· με τη βοήθεια της στατιστικής και των τεχνικών δειγματοληψίας κάνει δυνατή τη γενίκευση των συμπερασμάτων από το δείγμα στο σύνολο του πληθυσμού (Inglehart, 1977: 27).

Η ποσοτική μέθοδος εφαρμόζεται όταν στόχος της έρευνας είναι ο έλεγχος συγκεκριμένων θεωρητικών υποθέσεων για το υπό μελέτη κοινωνικό φαινόμενο. Η ποσοτική μέθοδος που βασίζεται σε δειγματοληπτική έρευνα με τυποποιημένο ερωτηματολόγιο, προσφέρει τη δυνατότητα στον ερευνητή να προσεγγίσει μεγάλο μέρος του πληθυσμού για τον έλεγχο της θεωρίας. Όταν τα αποτελέσματα της έρευνας στηρίζονται σε μεγάλο αριθμό περιπτώσεων, η γενική αντίληψη είναι ότι οι θεωρητικές υποθέσεις υποβάλλονται σε πιο αυστηρό και έγκυρο έλεγχο. Η τυποποίηση των στοιχείων που συλλέγονται, η δυνατότητα προσέγγισης μεγάλου μέρους πληθυσμού και η επιδεκτικότητα των στοιχείων σε στατιστικές μεθόδους

ανάλυσης καθιστούν την ποσοτική ως την πιο διαδεδομένη μορφή εμπειρικής έρευνας για τη μελέτη των κοινωνικών φαινομένων (Κυριαζή, 2002).

Παράλληλα, η ποιοτική έρευνα στηρίζεται στην υπόθεση ότι η γνώση για τους ανθρώπους είναι αδύνατη χωρίς την περιγραφή της ανθρώπινης εμπειρίας, όπως αυτή βιώνεται και όπως περιγράφεται από τους ίδιους τους πρωταγωνιστές (Σαχίνη-Καρδάση, 2004.) Η έρευνα αυτή παρέχει τη δυνατότητα μέσα από την αφήγηση να καταγραφούν τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του υπό μελέτη πληθυσμού, τα οποία σε μια ποσοτική έρευνα δεν αναδεικνύονται (Φίλιας, 1994).

Επίσης, για την διερεύνηση του θέματος της διδακτορικής διατριβής χρησιμοποιήθηκε και η μελέτη περίπτωσης, η οποία είναι μια στρατηγική διεξαγωγής έρευνας, που περιλαμβάνει μια εμπειρική διερεύνηση ενός συγκεκριμένου σύγχρονου φαινομένου, μέσα στο πραγματικό πλαίσιο της ζωής του, χρησιμοποιώντας πολλαπλές πηγές απόδειξης. Ο Bomley (1986) επισημαίνει ότι μπορούμε να βρούμε μελέτες περίπτωσης σε όλες σχεδόν τις επιστήμες. Κάτι ιδιαίτερα σημαντικό είναι ότι ενώ το προσδιοριστικό χαρακτηριστικό της είναι η επικέντρωση σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, μεγάλη σημασία έχει το πλαίσιο μέσα στο οποίο πραγματεύεται. Η περίπτωση, όπως μας λένε οι Miles & Huberman (1994: 27) λαμβάνει χώρα πάντα σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό και φυσιολογικό περιβάλλον. Δεν μπορούμε να μελετήσουμε μεμονωμένες περιπτώσεις απαλλαγμένες από το πλαίσιο τους με τον τρόπο που το κάνει συχνά ένας ποσοτικός ερευνητής.

3.1.3 Επιλογή τεχνικών της έρευνας

Οι τεχνικές που επιλέχθηκαν για τη διερεύνηση του θέματος ήταν το ερωτηματολόγιο, ο οδηγός συνέντευξης και η παρατήρηση.

Για να καταφέρει ο ερευνητής να συλλέξει πληροφορίες από ένα μεγάλο αριθμό ερωτηθέντων είναι απαραίτητο να χρησιμοποιήσει τυποποιημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο στη συνέχεια θα αναλυθεί μέσα από τη στατιστική επεξεργασία των στοιχείων (Κυριαζή, 2002).

Η διαμόρφωση των ερωτήσεων έλαβε υπόψη τους βασικότερους κανόνες διαμόρφωσης ερωτηματολογίου (Ιωσηφίδης, 2001) :

1. Να είναι γραμμένο σε απλή, κατανοητή γλώσσα.
2. Η ύπαρξη όσο το δυνατόν μικρών ερωτήσεων για να είναι ευκολονόητες.
3. Η αποφυγή ερωτήσεων που θα δυσκολέψουν την απάντησή τους.
4. Η αποφυγή ερωτήσεων που προκαλούν προκαθορισμένες απαντήσεις.
5. Η αποφυγή ερωτήσεων που περιλαμβάνουν άρνηση.
6. Η αποφυγή ερωτήσεων που χρειάζονται ειδικές γνώσεις για να απαντηθούν.
7. Οι όροι να είναι κατανοητοί από όλες τις κοινωνικές ομάδες.
8. Η αποφυγή ερωτήσεων που λόγω της αναφοράς σε ονόματα ή σύμβολα προκαλούν συγκεκριμένες απαντήσεις.
9. Η αποφυγή ερωτήσεων για μη αποδεκτές συμπεριφορές.
10. Αν σε ερωτήματα ζητηθεί η συχνότητα πρέπει να υπάρχουν πάντα χρονικά καθορισμένα διαστήματα.

Οι ερωτήσεις χωρίζονται σε κλειστές και ανοιχτές. Οι κλειστές ερωτήσεις συνοδεύονται από προκαθορισμένες απαντήσεις και ο ερωτώμενος επιλέγει την απάντηση που ταιριάζει περισσότερο στην περίπτωση του. Στο ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκαν οι κλίμακες Likert και Guttman αλλά και ερωτήσεις σύμφωνα με

τις οποίες ο ερωτώμενος καλείται να επιλέξει εκείνη την απάντηση που τον εκφράζει μέσα από ήδη δοσμένες επιλογές. Καθώς δεν είναι δυνατόν να προβλεφτούν όλες οι πιθανές απαντήσεις, υπάρχει η επιλογή «Άλλο...» όπου ο ερωτώμενος αναφέρει την δική του απάντηση.

Στην δημιουργία του ερωτηματολογίου λήφθηκαν επίσης υπόψη ορισμένες επιπλέον παρατηρήσεις για το είδος των ερωτήσεων. Είναι σαφές ότι οι κλειστές ερωτήσεις δεν παρέχουν τη δυνατότητα να εκφρασθούν οι αυθόρμητες απαντήσεις του δείγματος, καθώς ο καθένας παρασύρεται από τις έτοιμες απαντήσεις και δεν μπαίνει στη διαδικασία να σκεφθεί παρά προτιμά να επιλέξει μια απάντηση που εκείνη τη στιγμή θεωρεί πλησιέστερη στις δικές του απόψεις (Κυριαζή, 2002). Σε αντίθεση η ανοιχτή ερώτηση αφήνει τον ερωτώμενο να σκεφθεί και να διατυπώσει τη δική του άποψη, στάση, πρακτική. Το αρνητικό των ανοιχτών ερωτήσεων είναι ότι οι ερωτήσεις αυτές μένουν συνήθως κενές καθώς απαιτούν περισσότερο χρόνο και σκέψη για να απαντηθούν. Μια άλλη δυσκολία για τον ερευνητή είναι ότι οι ερωτήσεις αυτές εφόσον θα ακολουθήσει στατιστική επεξεργασία των στοιχείων πρέπει να κωδικοποιηθούν και να δοθούν ως κλειστές ερωτήσεις στον στατιστικό. Οι πληροφορίες όλες που έχουν δοθεί πρέπει να αποτελέσουν ολιγάριθμες κατηγορίες για τη στατιστική επεξεργασία, έτσι χάνονται αρκετά από τα ποιοτικά χαρακτηριστικά τους. Ο ερευνητής όμως θα πρέπει να σχολιάζει ορισμένα από αυτά τα χαρακτηριστικά στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων εφόσον έχει κάνει ο ίδιος την κωδικοποίηση και γνωρίζει τις αρχικές απαντήσεις (Ιωσηφίδης, 2001).

Μία επιπλέον τεχνική που χρησιμοποιήθηκε κατά τη διδακτορική διατριβή είναι η συνέντευξη με ημι-δομημένο ερωτηματολόγιο. Η συνέντευξη είναι η τεχνική που έχει σκοπό να οργανώσει μια σχέση προφορικής επικοινωνίας ανάμεσα σε δύο πρόσωπα, το συνεντευκτή και τον συνεντευξιζόμενο, έτσι ώστε να επιτρέψει στον

πρώτο τη συλλογή ορισμένων πληροφοριών από το δεύτερο πάνω σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο. Η έρευνα που γίνεται με αυτή τη μέθοδο πρέπει να έχει προετοιμαστεί με κάθε λεπτομέρεια καθώς ο συνεντευκτής οφείλει σε ελάχιστο χρονικό διάστημα να αποκτήσει πολυάριθμες και σημαντικές πληροφορίες. Αυτή η προετοιμασία αποτελεί τον «οδηγό συνέντευξης» και επιδιώκει να μετατρέψει τους σκοπούς της έρευνας σε ερωτήσεις (Φίλιας, 1994).

Η συνέντευξη, δημιουργεί μια κοινωνική και ψυχολογική σχέση ανάμεσα στο συνεντευκτή και τον συνεντευξιαζόμενο, για αυτό είναι απαραίτητη η εκπαίδευση των συνεντευκτών προτού ξεκινήσουν την έρευνα πεδίου. Δίνονται οδηγίες για τον τρόπο προσέγγισης των συνεντευξιαζόμενων, τη συμπεριφορά που θα πρέπει να επιδεικνύουν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, καθώς και τη σημασία της ακριβούς καταγραφής των απαντήσεων (αυτός είναι και ένας σημαντικός λόγος που ενισχύεται η χρήση μαγνητοφώνου ώστε να καταγράφονται όλες οι απαντήσεις). Από τη στιγμή της πρώτης επαφής η γενική εντύπωση που δημιουργεί ο ερευνητής στους συνεντευξιαζόμενους καθορίζει σε μεγάλο βαθμό τη συμμετοχή τους στην έρευνα. Στη συνέχεια, ο τόνος της φωνής, η μη λεκτική επικοινωνία αλλά και οι παρεμβάσεις του συνεντευκτή μπορεί να έχουν σημαντική επίδραση στα αποτελέσματα της έρευνας και στο βαθμό αξιοπιστίας τους. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης δεν θα πρέπει να παρευρίσκονται άλλα άτομα επειδή είναι πιθανόν να επηρεάσουν τις απαντήσεις του συνεντευξιαζόμενου (Κυριαζή, 2002).

Από τη στιγμή που θα δεχθεί ο συνεντευξιαζόμενος να λάβει μέρος στην έρευνα, θα πρέπει να ενημερωθεί για τη διάρκεια της συνέντευξης, ώστε να υπάρχει άνεση χρόνου και να δημιουργηθεί μια ευχάριστη ατμόσφαιρα. Ο συνεντευκτής θα πρέπει να είναι πολύ προσεκτικός όσον αφορά τη διατύπωση των ερωτήσεων και τον τρόπο που αντιδρά στις απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων και δεν θα πρέπει να

σχολιάζει, επιδοκιμάζει ή αποδοκιμάζει με λόγια ή κινήσεις τις απαντήσεις του συνεντευξιαζόμενου. Οι προσωπικές του απόψεις δεν πρέπει να διατυπωθούν γιατί θα επηρεάσουν τις απόψεις του συνεντευξιαζόμενου. Τέλος, με την ολοκλήρωση της συνέντευξης ο συνεντευκτής πρέπει να διαθέσει κάποιο χρόνο για να απαντήσει σε τυχόν απορίες ή ερωτήματα του ερωτώμενου που δεν είναι δυνατόν να απαντηθούν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Η τεχνική της συνέντευξης που κρίθηκε κατάλληλη για την εξέταση του θέματος είναι (Φύλιας, 1994):

Η ημι-δομημένη συνέντευξη χαρακτηρίζεται από την ύπαρξη οδηγού συνέντευξης και ο σκοπός της συνέντευξης είναι εντοπισμένος, χωρίς όμως το αντικείμενο να είναι περιορισμένο. Η τεχνική αυτή δεν στηρίζεται σε ένα κατάλογο προκαθορισμένων ερωτήσεων όπου ο συνεντευκτής σέβεται απόλυτα τη σειρά και τη διατύπωσή τους όπως στην περίπτωση της δομημένης συνέντευξης. Η συζήτηση είναι πιο ελεύθερη όμως ο συνεντευκτής έχει το μέλημα να επαναφέρει τη συζήτηση στο πλαίσιο της έρευνας. Η ημι-δομημένη συνέντευξη παρουσιάζει πολύ περισσότερη ευελιξία ως προς την σειρά των ερωτήσεων, ως προς τη τροποποίηση του περιεχομένου των ερωτήσεων ανάλογα με τον συνεντευξιαζόμενο και ως προς την προσθαφαίρεση ερωτήσεων και θεμάτων για συζήτηση.

Τέλος, ιδιαίτερα σημαντική τεχνική για την εξέταση του θέματος της διδακτορικής διατριβής υπήρξε η παρατήρηση. Η παρατήρηση (observation) είναι ίσως η «απλούστερη» μέθοδος συλλογής δεδομένων ποιοτικού χαρακτήρα. Συνίσταται στην οργανωμένη και συστηματική παρατήρηση κοινωνικών συμπεριφορών, κοινωνικής αλληλεπίδρασης και διαντίδρασης, κοινωνικής επικοινωνίας (λεκτικής και μη), κοινωνικών διαδικασιών και κοινωνικών πλαισίων. Τα βασικότερα πλεονεκτήματα της μεθόδου αυτής είναι η άμεση άντληση πληροφοριών για ατομικές ή κοινωνικές συμπεριφορές, η κατανόηση του κοινωνικού

πλαίσιου εντός του οποίου λαμβάνει χώρα κάποιο φαινόμενο ή κοινωνική διαδικασία και η δυνατότητα διεξαγωγής ερευνητικής δουλειάς σε φυσικά (μη τεχνητά) περιβάλλοντα (δηλαδή στα πραγματικά περιβάλλοντα εντός των οποίων λαμβάνει χώρα η κοινωνική δράση). Παρόλα αυτά η παρατήρηση παρουσιάζει και μια σειρά από μειονεκτήματα. Είναι επίπονη, χρονοβόρα και από την φύση της «δύσκολη» διαδικασία. Απαιτεί έμπειρους και απόλυτα συγκεντρωμένους παρατηρητές. Πολλές φορές η παρουσία του ερευνητή-παρατηρητή αλλάζει τις κοινωνικές συμπεριφορές και διαστρέφει το ποιοτικό υλικό που συλλέγεται. Τέλος αν η παρατήρηση είναι μη συστηματική υπάρχει ο κίνδυνος καταγραφής συμπεριφορών και διαδικασιών που να είναι αποκλειστικά μη τυπικές.

Σε πολλές περιπτώσεις η συστηματική παρατήρηση προϋποθέτει ένα καλά οργανωμένο ερευνητικό πλαίσιο – ερευνητικές κατηγορίες ή ερωτήματα. Σε άλλες περιπτώσεις το πλαίσιο αυτό μπορεί να μην υπάρχει αρχικά ή να αναδιαμορφώνεται, καθώς η έρευνα ωριμάζει και προχωρά. Συνήθως η παρατήρηση προϋποθέτει την συναίνεση των παρατηρούμενων, και στο σημείο αυτό κεντρικό ρόλο παίζουν ζητήματα ερευνητικής ηθικής και δεοντολογίας. Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω της παρατήρησης έχουν συνήθως την μορφή σημειώσεων χωρισμένων και οργανωμένων ανά θεματικές κατηγορίες.

3.1.4 Διάρθρωση εργαλείων

Για την διερεύνηση του κοινωνιολογικού προβλήματος που απασχόλησε τη διατριβή, δηλαδή στο κατά πόσο και ως προς ποια κατεύθυνση η ευέλικτη εργασία επηρεάζει το κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων, καθώς και πως οι ίδιοι οι εργαζόμενοι βιώνουν και αντιλαμβάνονται το κοινωνικό γόητρο που απορρέει από

την εργασία, το ερωτηματολόγιο και ο οδηγός συνέντευξης χωρίστηκε σε θεματικές. Οι θεματικές και οι ερωτήσεις που τις απαρτίζουν προέκυψαν μέσα από την σύνθεση των μαρξιστικών και βεμπεριανών αναλύσεων για την εργασία όπως αποτυπώνονται στην βιβλιογραφία, καθώς επίσης και μεταβλητές που εμφανίζονται σε ορισμένους δείκτες. Οι βασικότεροι είναι:

1. Ο δείκτης Treiman – (Standard International Occupational Prestige Scale)⁸

- ο καταμερισμός της εργασίας δημιουργεί μια χαρακτηριστική ιεράρχηση των επαγγελμάτων σε σχέση με τη δύναμη που τα συνοδεύει, αποτέλεσμα του διαφορετικού βαθμού συμμετοχής τους στις ειδικεύσεις, την εξουσία και την ιδιοκτησία
- οι μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν ήταν: οι εξειδικεύσεις που εκφράζονται με το επίπεδο εκπαίδευσης, το εισόδημα και ο βαθμός εκβιομηχάνισης που παρουσίασε κάθε χώρα.

2. Η κλίμακα Hope-Goldthorpe⁹

- δείκτης ιεράρχησης κοινωνικό-οικονομικού επιπέδου που περιλαμβάνει τριάντα τέσσερις κατηγορίες με βάση το κοινωνικό γόητρο των επαγγελμάτων.
- μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν: επαγγελματικός τίτλος, βαθμός οικονομικής εξασφάλισης (μόνιμη ή όχι απασχόληση), ευκαιρίες οικονομικής προαγωγής, θέση στην ιεραρχία στο επίπεδο της εργασίας γενικά, όσο και στο επίπεδο της παραγωγής ειδικά.

⁸ Treiman D. (1977) *Occupational Prestige in Comparative Perspective*, Academic Press, New York.

⁹ Goldthorpe, J. and Hope K., (1974) *The Social Grading of Occupations: A New Approach and Scale*, Oxford Studies in Social Mobility, Clarendon Press, Oxford.

3. Δείκτης Duncan – Socio-economic Index (SEI)¹⁰

- δείκτης του κοινωνικό-οικονομικού κύρους του ατόμου: χρησιμεύει στο να δει κανείς τη σχέση του εργαζομένου με την οικονομία, αναλύοντας τη σχέση ανάμεσα στο εισόδημα την εκπαίδευση και το επάγγελμα.
- μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν: το εισόδημα και το επίπεδο εκπαίδευσης του ατόμου

4. Blau-Duncan¹¹ - μοντέλα τροχιάς:

- η εξέλιξη του ατόμου επηρεάζεται από παράγοντες που υπήρχαν στη ζωή του όπως κοινωνική καταγωγή, «εθνικότητα», περιοχή που γεννήθηκε, πατρική οικογένεια» - **μοντέλα τροχιάς**: η κοινωνική καταγωγή του ατόμου έχει επακόλουθα; το επίπεδο που έφτασε σε κάποιο στάδιο της ζωής του επηρεάζει τα επόμενα στάδια;

5. Δείκτης Stamps¹² - Index of Work Satisfaction (IWS)

- συμπεριλαμβάνει επτά υπο-κλίμακες (subscales) της εργασιακής ικανοποίησης/work satisfaction και καταμετρά και την αντιλαμβανόμενη σημασία της κάθε υπο-κλίμακας. Οι επτά υπο-κλίμακες είναι: autonomy, professional status, pay, job requirements, work organization policies, interaction with physicians, interaction with nurses.

6. Lipset-Bendix¹³

- για τη διερεύνηση της κοινωνικής κινητικότητας λήφθηκαν υπόψη το ιστορικό απασχόλησης αλλά και ο βαθμός αυτονομίας.

¹⁰ Duncan, O. D. (1961). *A Socioeconomic Index for all Occupations*. In J. Reiss, Jr. (Ed.), *Occupations and Social Status* (pp. 109–138). New York: Free Press of Glencoe.

¹¹ Blau, P. and Duncan O. (1967) *The American Occupational Structure*, John Wiley and Sons, New York.

¹² Stamps P.L. (1997), *Nurses and Job Satisfaction: An Index for Measurement*, 2nd edition, Health Administration Press, Chicago.

¹³ Lipset, S. And Bendix R. (1959, 1967) *Social Mobility in Industrial Society*, University of California Press.

7. Featherman and Hauser¹⁴

- εξηγούν τη συσχέτιση ανάμεσα σε μεταβλητές που χρησιμοποιούνται σε μοντέλα στρωμάτωσης και στηρίζονται σε δεδομένα που έχουν να κάνουν με τους δείκτες κοινωνικό-οικονομικού στάτους.

Μέσα λοιπόν από την βιβλιογραφία και τους κοινωνικούς δείκτες διαμορφώθηκαν οι παράγοντες γοήτρου, όπως:

- Τα χρήματα που βγάζει κάποιος από τη δουλειά του και κατά πόσο αυτά καλύπτουν ατομικές και οικογενειακές ανάγκες.
- Η θέση που κατέχει κάποιος στην εργασιακή ιεραρχία είναι ένας άλλος σημαντικός παράγοντας. Θα περιμένει κανείς ότι όσο ανεβαίνει κάποιος στην ιεραρχία θα αυξάνεται και το εργασιακό του κύρος.
- Η τεχνολογία είναι από τους βασικούς παράγοντες που επηρεάζει την αντίληψη των εργαζομένων για το κύρος τους, καθώς επιδρά επάνω στην ειδίκευση, τον τρόπο που γίνεται η εργασία και στον έλεγχο του εργασιακού περιβάλλοντος. Τα αυτοματοποιημένα συστήματα παραγωγής δεν αφήνουν περιθώριο πρωτοβουλιών στους εργαζομένους, καθορίζουν τον ρυθμό και την ένταση της εργασίας και ο εργαζόμενος χάνει κάθε έλεγχο της παραγωγικής διαδικασίας.
- Η ειδίκευση είναι ένας παράγοντας που δίνει την δυνατότητα στον εργαζόμενο να συνδεθεί με την εργασία του, ενώ παράλληλα του δίνει την αίσθηση της καριέρας, επιτρέποντας τη διαμόρφωση του εργασιακού κύρους.

¹⁴ Featherman D. And Hauser R. (1976) "Prestige or Socioeconomic Scales in the Study of Occupational Achievement?", *Sociological Methods and Research*, no. 4, σελ. 403-422.

- Οι αξίες και οι πρακτικές που απορρέουν από την εργασιακή εμπειρία συμβάλουν στην ικανοποίηση των εργαζομένων και κατ' επέκταση στο εργασιακό τους κύρος.
- Σημαντικός παράγοντας για το εργασιακό κύρος είναι κατά πόσο ο εργαζόμενος μπορεί να ελέγξει το εργασιακό του περιβάλλον και να περιορίσει τα προβλήματα και τις δυσκολίες που υπάρχουν σε αυτό. Ένας τέτοιος τρόπος είναι η συμμετοχή του στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων μέσω της συνδικαλιστικής αντιπροσώπευσης.
- Τέλος οι αξίες και οι δεσμοί που διαμορφώνονται στον χώρο εργασίας, μεταφέρονται στην κοινωνία. Ειδικά σε περιοχές όπως η Μεγαλόπολη όπου υπάρχει στενή σχέση ανάμεσα στην κοινωνία και την επιχείρηση, παρατηρείται μια αλληλεπίδραση ανάμεσα τους. Ότι γίνεται στην επιχείρηση μεταφέρεται στην κοινότητα και το αντίστροφο.

Με βάση όλα τα παραπάνω το ερωτηματολόγιο και ο οδηγός συνέντευξης είχε τις εξής 5 θεματικές:

- α) Δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά
- β) Καταγωγή και κοινωνικές σχέσεις
- γ) Συνθήκες εργασίας στη ΔΕΗ
- δ) Προοπτικές στη ΔΕΗ
- ε) Προοπτικές γενικότερα

3.2 Πιλοτικό στάδιο

Προτού ο ερευνητής προχωρήσει στην έρευνα πεδίου θα πρέπει να δοκιμάσει το ερωτηματολόγιο και τον οδηγό συνέντευξης. Σε ένα περιορισμένο δείγμα, το οποίο συνήθως επιλέγεται με τη μέθοδο του διαθέσιμου δείγματος, ο ερευνητής συμπληρώνει τα ερωτηματολόγια με κύριο στόχο την αποφυγή λαθών στην έρευνα πεδίου (Κυριαζή, 2002). Στόχος σε αυτό το στάδιο είναι να εντοπισθούν ασάφειες, μη κατανοητοί όροι, δυσκολία στην επιλογή απάντησης ιδιαίτερα στις κλειστές ερωτήσεις όπου οι απαντήσεις είναι προκαθορισμένες κλπ. Μετά από την πιλοτική έρευνα, θα οριστικοποιηθεί το ερωτηματολόγιο ώστε να προχωρήσει ο ερευνητής στην έρευνα πεδίου. Στην πιλοτική έρευνα μέσα από τις απαντήσεις «άλλο», ο ερευνητής μπορεί να οδηγηθεί σε απαντήσεις που αναφέρονται με μεγαλύτερη συχνότητα και να τις συμπεριλάβει στις προκαθορισμένες απαντήσεις του τελικού ερωτηματολογίου.

Για αυτό τον σκοπό μοιράστηκαν τριάντα ερωτηματολόγια και πραγματοποιήθηκαν δύο συνεντεύξεις. Μετά την πραγματοποίηση της πιλοτικής έρευνας ορισμένες ερωτήσεις αποκλείστηκαν, κάποιες αναδιαμορφώθηκαν, και στα ερωτηματολόγια κάποιες απαντήσεις που εμφανίζονταν συχνά στην επιλογή «άλλο...» συμπεριλήφθηκαν στις προκαθορισμένες επιλογές. Ως προς τις συνεντεύξεις στο πιλοτικό στάδιο ξεκαθαρίστηκαν μερικά πρακτικά ζητήματα, όπως η μέση διάρκεια ολοκλήρωσης μιας συνέντευξης, καθώς και ο χρόνος που απαιτείται για την απομαγνητοφώνησή της.

3.3 Κύρια ερευνητική διαδικασία

3.3.1 Προσέγγιση του δείγματος

Η διαδικασία προσέγγισης της προς εξέταση κοινωνικής ομάδας γίνεται μέσα από τους λεγόμενους «ανθρώπους κλειδιά» (key people). Πρόκειται για άτομα που βρίσκονται σε συχνή επαφή με την κοινωνική ομάδα που ερευνάται ή αποτελούν μέλη της χαίροντας έτσι της εμπιστοσύνης της και είναι σε θέση να συστήσουν τον ερευνητή σε αρκετά από τα μέλη της (Berg 1988).

Στην περίπτωση της συγκεκριμένης διδακτορικής διατριβής ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο έπαιξαν ορισμένοι συνδικαλιστές της ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ. Τα συγκεκριμένα άτομα προσέφεραν την ανεμπόδιστη είσοδο στους χώρους εργασίας, ξενάγηση όπου αυτό ήταν δυνατό και διάφορες πληροφορίες για την επιχείρηση και για το εκάστοτε εργοστάσιο παραγωγής ενέργειας.

3.3.2 Πραγματοποίηση έρευνας

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε από τον Μάιο του 2011 μέχρι και τον Οκτώβρη του 2011. Η πρόσβαση στους χώρους εργασίας γινόταν κατά τις εργάσιμες μέρες και ώρες, κυρίως Δευτέρα έως Παρασκευή 8:00 το πρωί με 14:00 το μεσημέρι, ώρες αιχμής κατά την διάρκεια των οποίων εργάζονταν όλες οι κατηγορίες των προς εξέταση εργαζομένων.

Τα ερωτηματολόγια διανέμονταν το πρωί και συλλέγονταν το μεσημέρι. Έγινε προσπάθεια να μοιραστούν ερωτηματολόγια σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων, καθώς και να μην δοθεί έμφαση σε μια κατηγορία έναντι της άλλης. Το ερωτηματολόγιο συμπλήρωναν μόνοι τους οι εργαζόμενοι. Όπως έδειξε και ο τελικός

αριθμός των συλλεγμένων ερωτηματολογίων, οι εργαζόμενοι έδειξαν μεγάλο ενδιαφέρον και προθυμία για να συμμετάσχουν στην έρευνα.

Στο μεσοδιάστημα που μεσολαβούσε ανάμεσα στο μοίρασμα και στη συλλογή των ερωτηματολογίων, γινόταν παρατήρηση των εργασιακών συνθηκών και του τρόπου εργασίας σε διάφορους χώρους και τομείς μέσα στο εργοστάσιο, το ορυχείο ή τις διοικητικές υπηρεσίες. Παράλληλα, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα πραγματοποιήθηκαν και οι συνεντεύξεις.

Οι συνεντεύξεις διαρκούσαν από μία έως δύο ώρες. Το σύνολο της συνομιλίας μαγνητοφωνούνταν και ο εργαζόμενος είχε ενημερωθεί νωρίτερα για τον σκοπό της έρευνας, το απόρρητο των πληροφοριών και τη φύση των ερωτήσεων που θα καλούνταν να απαντήσει, όταν γίνονταν οι αρχικές επαφές και συνεννοήσεις. Μάλιστα, ορισμένοι εργαζόμενοι αρνήθηκαν να μιλήσουν, καθώς δεν μπορούσαν να πεισθούν για το απόρρητο της συζήτησης και φοβόντουσαν πως η εγγραφή της θα τους εξέθετε στην διοίκηση.

Αναφορικά με τον τόπο διεξαγωγής των συνεντεύξεων, καθοριζόταν από το χρόνο που μπορούσε να διαθέσει ο εργαζόμενος και από το αν υπήρχαν άλλα άτομα στο χώρο που θα μπορούσαν να ακούσουν ή να παρέμβουν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Οι συνεντεύξεις μπορούσαν να πραγματοποιηθούν κυρίως κατά τη διάρκεια του μεσημεριανού διαλλείματος ή προς το τέλος της βάρδιας όταν συνήθως οι ρυθμοί εργασίας μειώνονταν. Όλες οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν στο χώρο που τα άτομα δούλευαν ή σε παρακείμενο χώρο που ήταν δυνατή η ησυχία και δεν ήταν σε θέση να ακούσουν ή να παρέμβουν άλλα άτομα.

3.4 Ανάλυση δεδομένων

3.4.1 Στατιστική επεξεργασία στοιχείων

Όλα τα στοιχεία που συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια στη συνέχεια κωδικοποιήθηκαν με το στατιστικό πακέτο SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 17, ώστε να παραχθούν οι πρώτες συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών. Στη συνέχεια έγινε η ανάλυση και ερμηνεία των αποτελεσμάτων, λαμβάνοντας υπόψη ορισμένα στατιστικά εργαλεία:

- Το κριτήριο χ^2 που χρησιμοποιήθηκε για να δούμε τη σχέση δύο κατηγορικών μεταβλητών ή δύο ποιοτικών μεταβλητών ή μιας κατηγορικής και μιας ποιοτικής μεταβλητής. Στο κριτήριο αυτό δουλεύουμε πάντα με τα ποσοστά, η τιμή του χ^2 είναι θετικός αριθμός, οι αριθμοί που βγαίνουν ονομάζονται βαθμοί ελευθερίας, που προκύπτουν από $(\text{αριθμός στηλών} - 1) \times (\text{αριθμός σειρών} - 1)$ και όταν η τιμή του p-value είναι μικρότερη από 0,05 τότε υπάρχει στατιστικά σημαντική συνάφεια.
- Το κριτήριο t χρησιμοποιείται όταν θέλουμε να συγκρίνουμε μια αριθμητική μεταβλητή με μια κατηγορική ή ποιοτική μεταβλητή που έχει δύο κατηγορίες. Στο κριτήριο αυτό δουλεύουμε πάντα με τους μέσους όρους, η τιμή του t μπορεί να πάρει οποιαδήποτε θετική ή αρνητική τιμή, οι βαθμοί ελευθερίας είναι ο αριθμός των ατόμων που έχουν απαντήσει μείον δύο και όταν η τιμή του p-value είναι μικρότερη από 0,05 τότε υπάρχει στατιστικά σημαντική συνάφεια.
- Την ανάλυση διακύμανσης τη χρησιμοποιούμε όταν θέλουμε να συγκρίνουμε μια αριθμητική μεταβλητή με μια κατηγορική ή ποιοτική μεταβλητή που έχει από τρεις και πάνω κατηγορίες. Στο κριτήριο αυτό δουλεύουμε πάντα με τους

μέσους όρους, η τιμή του F είναι θετικός αριθμός, οι βαθμοί ελευθερίας είναι για τον 1^ο βαθμό ελευθερίας ο αριθμός των κατηγοριών της ποιοτικής ή κατηγορικής μεταβλητής μείον ένα και για το 2^ο βαθμό ελευθερίας ο αριθμός των από μων που έχο υ απαντήσει μείον τον αριθμό των κατηγοριών της ποιοτικής ή κατηγορικής μεταβλητής και όταν η τιμή του p-value είναι μικρότερη από 0,05 τότε υπάρχει στατιστικά σημαντική συνάφεια.

3.4.2 Απομαγνητοφώνηση συνεντεύξεων

Με την ολοκλήρωση κάθε συνέντευξης ακολουθούσε η καταγραφή ορισμένων σημειώσεων που αποτελούσαν μια περίληψη της συνομιλίας, δίνοντας έμφαση σε συγκεκριμένα γεγονότα αλλά και αντιλήψεις που παρουσιάστηκαν από τους εργαζομένους. Στη συνέχεια γινόταν η πλήρης απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων στα πλαίσια της οποίας διατηρήθηκαν όλες οι ιδιαιτερότητες του λόγου των εργαζομένων. Μέσα σε αυτές συμπεριλαμβάνονται τα γραμματικά και συντακτικά «λάθη» και ορισμένες εκφράσεις και κινήσεις που συνοδεύουν την ομιλία, καθώς με αυτόν τον τρόπο γίνεται πιο άμεση και παραστατική η αφήγηση (Silverman and Marvasti 2008).

3.4.3 Κωδικοποίηση και ανάλυση

Έπειτα από την ολοκλήρωση του μεταγραφής των απαντήσεων των ερωτηματολογίων στο SPSS και των απομαγνητοφωνήσεων των συνεντεύξεων, ακολούθησε η ανάλυση.

Από τη στιγμή που το ερωτηματολόγιο έχει σχεδιασθεί σωστά λαμβάνοντας υπόψη όσα προαναφέρθηκαν, το δείγμα είναι αντιπροσωπευτικό, οι ορισμοί έχουν

γίνει κατανοητοί από τους συνεντευξιαζόμενους και το ερωτηματολόγιο έχει συμπληρωθεί σωστά ο ερευνητής δεν αμφισβητεί τα αποτελέσματα της έρευνας, που θεωρούνται έγκυρα και αντιπροσωπευτικά της ομάδας που μελέτησε. Με βάση τα αποτελέσματα αυτά μπορεί τότε να προχωρήσει στην ερμηνεία του κοινωνικού φαινομένου που μελέτησε, καθώς και στην εξαγωγή γενικεύσιμων συμπερασμάτων. Τα συμπεράσματα αυτά στη συνέχεια μπορούν να συνδεθούν με την κοινωνιολογική θεωρία στην οποία στηρίχτηκε ο ερευνητής για τη δημιουργία των υποθέσεων και με αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται η ανάπτυξη της κοινωνιολογικής γνώσης. εφόσον αυτός ήταν ο στόχος της έρευνας. Ο ερευνητής πρέπει πάντοτε να γνωρίζει ότι μια κοινωνιολογική έρευνα δεν επαρκεί για μια ολοκληρωμένη διερεύνηση ενός κοινωνικού φαινομένου αλλά απλά ρίχνει φως σε ορισμένες πτυχές του (Κυριαζή, 2002). Για αυτό το λόγο είναι σημαντική η βιβλιογραφική ανασκόπηση, ώστε να γνωρίζει τι έχει ήδη μελετηθεί και τι φαίνεται ότι υπάρχει ενδιαφέρον να διερευνηθεί στη συνέχεια. Η κοινωνιολογική έρευνα δεν εξαντλείται, καθώς στα αποτελέσματα που θα προκύψουν από την έρευνα θα βασισθούν άλλοι ερευνητές για να προχωρήσουν ένα βήμα παραπέρα (Λαμπίρη – Δημάκη, 2003).

Όσον αφορά την ανάλυση το υ περιεχομένου των συνεντεύξεων, αυτή πραγματοποιήθηκε μέσα από την κωδικοποίηση του απομαγνητοφωνημένου υλικού. Σε αντίθεση με την απλή ανάγνωση του κειμένου, η ανάλυση περιεχομένου, που είναι η πιο διαδεδομένη τεχνική για τη μελέτη περιεχομένου, επιτρέπει τη συστηματική διερεύνησή του. Η ανάλυση περιεχομένου μετατρέπει δευτερογενές υλικό ποιοτικής φύσης σε μορφή ποσοτικών δεδομένων. Πρόκειται για μια τυποποιημένη μέθοδο που οδηγεί στη συστηματική κωδικοποίηση του γραπτού και του προφορικού λόγου και ως εκ τούτου, αντιστοιχεί στην ποσοτικοποίηση των απαντήσεων στις ανοικτές

ερωτήσεις των ερωτηματολογίων και του περιεχομένου των μη τυποποιημένων συνεντεύξεων (Κυριαζή, 2002).

Αυτό συνεπάγεται ότι α) το κείμενο εξετάζεται στην ολότητά του και όχι επιλεκτικά, β) ότι οι κατηγορίες που χρησιμοποιούνται για την ταξινόμηση των δεδομένων ορίζονται με σαφήνεια, έτσι ώστε να είναι δυνατή η επανάληψη και ο έλεγχος της διαδικασίας από άλλους ερευνητές και γ) ότι χαρακτηριστικά που εμφανίζονται στο κείμενο ποσοτικοποιούνται, ούτως ώστε να μπορεί να διαπιστωθεί η σημασία που φέρουν στο ίδιο κείμενο αλλά και σε σύγκριση με άλλα. Τα αποτελέσματα που συνοψίζονται επιτρέπουν τη στατική ή τη διαχρονική περιγραφή του υπό έρευνα κοινωνικού φαινομένου. Η βασική μονάδα καταγραφής (λέξη, έννοια) επιλέγεται από τον ερευνητή σε σχέση με τα βασικά ερωτήματα της έρευνας, και όταν η μονάδα καταγραφής (πχ λέξη) δεν είναι δυνατόν να ερμηνευθεί παρά μόνο σε σχέση με τα συμφραζόμενα (πχ πρόταση), τότε αυτό το εκτενέστερο κομμάτι του περιεχομένου αποτελεί τη μονάδα καταγραφής και συνθέτει τη μονάδα των συμφραζομένων (Κυριαζή, 2002).

Στην περίπτωση της συγκεκριμένης έρευνας δημιουργήθηκαν τρεις βασικές κατηγορίες:

- Συνθήκες εργασίας
- Κοινωνικές σχέσεις
- Προοπτικές

Η κωδικοποίηση του υλικού έχει να κάνει με την περαιτέρω εξειδίκευση των παραπάνω κατηγοριών (Okely 1994). Έτσι στην περίπτωση της εργασίας δημιουργήθηκαν εννιά κωδικοί που αφορούσαν λεγόμενα των εργαζομένων την εργασία τους στη ΔΕΗ. Οι κωδικοί επικέντρωναν στις συνθήκες εργασίας (μισθοί, ωράρια), τα καθήκοντα και το ιστορικό απασχόλησης. Στη συνέχεια ο σκοπός ήταν

να αναδειχθεί ο τρόπος που η ευέλικτη εργασία επηρέασε και επηρεάζει τη σχέση των εργαζομένων με τις επίσημες και ανεπίσημες μορφές συλλογικής δράσης και έκφρασης. Εδώ δημιουργήθηκαν πέντε κωδικοί. Τέλος, η ίδια διαδικασία χρησιμοποιήθηκε και στην τρίτη κατηγορία όπου έγινε προσπάθεια μέσα από εφτά κωδικούς να φανεί κατά πόσο οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους και ποιές χαρακτηρίζονται από αυτούς ως επιθυμητές προοπτικές σε εργασιακό, προσωπικό και οικογενειακό τομέα.

Μετά από τη διαδικασία τελικής διαμόρφωσης των κατηγοριοποιήσεων των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων πραγματοποιήθηκε η ανάλυση και η συγγραφή των κεφαλαίων 4, 5 και 6 που ακολουθούν.

4. Το κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων της ΔΕΗ

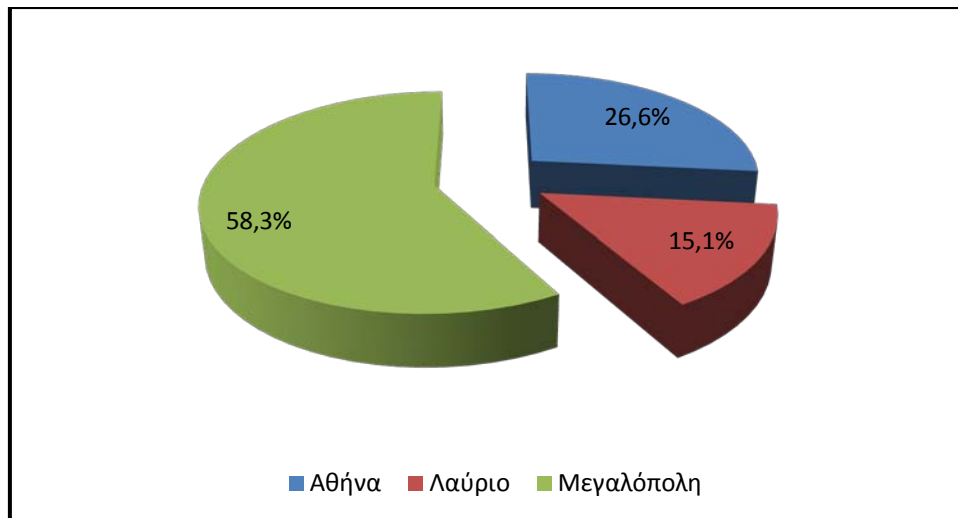
Στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει παρουσίαση των απόψεων των εργαζομένων της ΔΕΗ, όπως αυτές αποτυπώθηκαν στα ερωτηματολόγια που συμπλήρωσαν. Ο στόχος του κεφαλαίου είναι μέσα από τις απαντήσεις και τη σύγκριση με προηγούμενες μελέτες, αφενός να αναδειχθούν τα νέα προβλήματα που προκύπτουν στην ευέλικτη εργασία και αφετέρου να εξεταστεί κατά πόσο ήδη προϋπάρχοντα προβλήματα επιδεινώθηκαν. Μέσα από αυτή την ανάλυση θα προκύψει η επιρροή των ευέλικτων μορφών εργασίας στο κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων.

4.1 Δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων της ΔΕΗ.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί και στο κεφάλαιο της μεθοδολογίας η διανομή ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε στις μονάδες παραγωγής του Λαυρίου, σε διοικητικές υπηρεσίες στο Λεκανοπέδιο Αττικής, καθώς και στις μονάδες παραγωγής και τα ορυχεία της Μεγαλόπολης. Η Μεγαλόπολη συγκριτικά με τις άλλες δύο περιοχές που έγινε η έρευνα έχει και τον μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων. Παρακάτω φαίνεται η κατανομή του δείγματος ανά περιοχή:

Πίνακας 4.1 Κατανομή της περιοχής εργασίας των ατόμων του δείγματος.

Περιοχή εργασίας	f
Αθήνα	198
Λαύριο	112
Μεγαλόπολη	434
Σύνολο	744

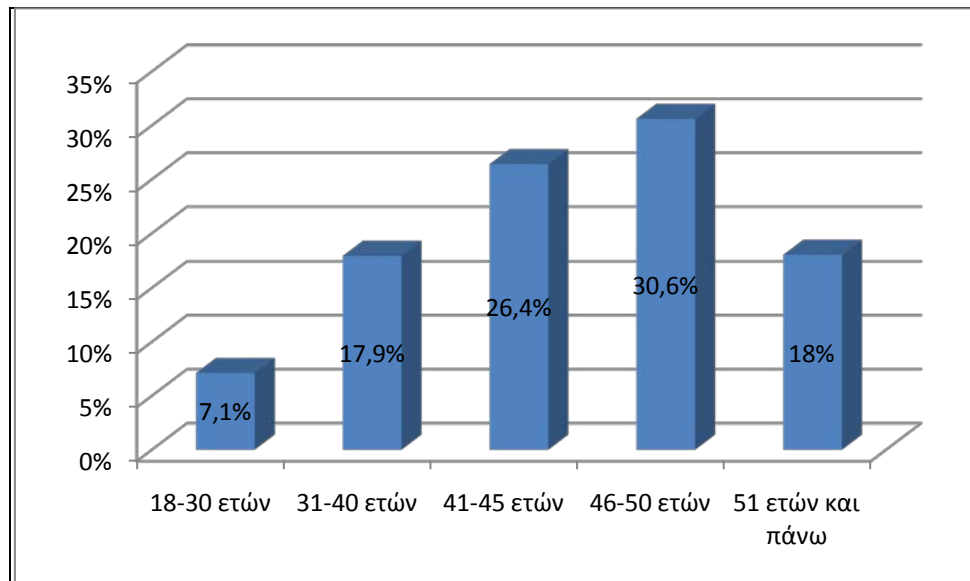


Σχήμα 4.1 Γράφημα πίτας για την περιοχή εργασίας των ατόμων του δείγματος.

Ως προς τις ηλικίες του δείγματος από τον πίνακα φαίνεται ότι πάνω από τους μισούς εργαζομένους ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα από σαράντα ένα έως πενήντα ετών. Αυτό δικαιολογείται από το γεγονός ότι η ΔΕΗ έχει χρόνια να προσλάβει προσωπικό με συμβάσεις πλήρους απασχόλησης και η τελευταία προκήρυξη για πλήρωση κενών θέσεων είχε γίνει το 2007. Τα οριστικά αποτελέσματα δεν έχουν επικυρωθεί λόγω των πολλών προσφυγών από υποψήφιους για μη διαφανείς διαδικασίες. Οι θέσεις αυτές αφορούσαν κυρίως τεχνικό προσωπικό, τομέας που σύμφωνα με τους εργαζομένους, η ΔΕΗ έχει μεγάλες ελλείψεις.

Πίνακας 4.2 Κατανομή της ηλικίας των ατόμων του δείγματος.

Ηλικία	f
18-30 ετών	53
31-40 ετών	133
41-45 ετών	196
46-50 ετών	227
51 ετών και πάνω	134
Σύνολο	743

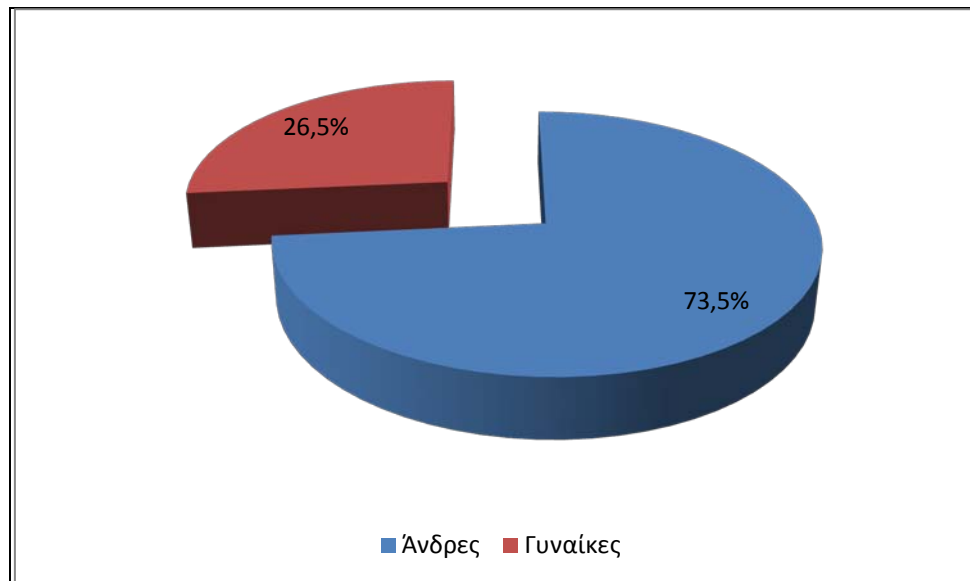


Σχήμα 4.2 Ραβδόγραμμα για την ηλικία των ατόμων του δείγματος.

Ένα ακόμα σημαντικό στοιχείο που αναδεικνύεται από το γεγονός ότι το 57% του δείγματος είναι στην ηλικιακή κατηγορία από σαράντα ενός έως πενήντα ετών, είναι ότι αυτή ειδικά η κατηγορία εργαζομένων επηρεάζεται περισσότερο από τις πρόσφατες αλλαγές στους μισθούς, τις συνθήκες εργασίας, τις παροχές και τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Από το 2009 που άρχισαν να εφαρμόζονται τα πρώτα μέτρα λιτότητας και δημοσιονομικής προσαρμογής λόγω της οικονομικής κατάστασης της χώρας, αυτή η ομάδα εργαζομένων είδε τα δικαιώματά της και τις συνθήκες εργασίας της να ανατρέπονται απότομα και βίαια. Αντίθετα, η ηλικιακή ομάδα των πενήντα ενός ετών και άνω, αφού είχε θεμελιωμένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, περίμενε να καλύψει το ελάχιστο όριο ηλικίας που χρειαζόταν για να βγει στην σύνταξη.

Πίνακας 4.3 Κατανομή του φύλου των ατόμων του δείγματος.

Φύλο	f
Άνδρες	545
Γυναίκες	197
Σύνολο	742



Σχήμα 4.3 Γράφημα πίτας για το φύλο των ατόμων του δείγματος.

Η ΔΕΗ ως επιχείρηση είναι ανδροκρατούμενη. Περίπου τα 3/4 του δείγματος είναι άνδρες, όπως φαίνεται και από το διάγραμμα παραπάνω. Το ίδιο είχε παρατηρηθεί και στην έρευνα του Ψημμένου το 1992. Ακόμα και σε τμήματα, διοικητικά, που περιμένει κανείς οι γυναίκες να είναι περισσότερες, συμβαίνει το αντίθετο. Στον παρακάτω πίνακα που δείχνει τον αριθμό εργαζομένων στη ΔΕΗ ανά εργασιακή κατηγορία και ανά φύλο, φαίνεται ότι οι άνδρες είναι πολύ περισσότεροι σε όλες τις κατηγορίες εκτός του υγειονομικού. Εντύπωση, ωστόσο, προκαλεί το γεγονός ότι υπήρχαν περίπου δύο χιλιάδες γυναίκες τεχνικοί, σε ένα τομέα κατά βάση ανδρικό, ενώ παράλληλα υπήρχαν εκείνη τη χρονική στιγμή μόνο τρεις γυναίκες στελέχη.

Θα μπορούσε κανείς να ισχυριστεί ότι για τη ΔΕΗ δεν ισχύουν οι απόψεις που θέλουν την αγορά εργασίας να θηλυκοποιείται, ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών (Crompton et al, 1996). Το συμπέρασμα αυτό προέκυψε ύστερα από ενδελεχή μελέτη των στοιχείων σχετικά με τον αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση, αλλά και από το δείγμα της έρευνας. Αν και κάποιος θα μπορούσε να ισχυριστεί ότι η ΔΕΗ ως

επιχείρηση έχει τεχνικό χαρακτήρα, είναι λογικό να είναι ανδροκρατούμενη λόγω των απαιτήσεων της εργασιακής δραστηριότητας (Ransome, 2001), ωστόσο παρατηρούμε ότι στα τεχνικά επαγγέλματα της επιχείρησης εισέρχονται όλο και περισσότερες γυναίκες. Αυτό θα μπορούσε να εξηγηθεί από το γεγονός ότι λόγω τεχνολογίας η εργασία έχει απλοποιηθεί και όλο και περισσότερες γυναίκες αποκτούν πρόσβαση σε τεχνικές σχολές και ανώτερα επίπεδα μόρφωσης (Morris, 1995). Όμως ακόμα και μετά από αυτήν την εξέλιξη οι γυναίκες εξακολουθούν να μειονεκτούν και να είναι αποκλεισμένες από τις καλοπληρωμένες και με περισσότερο γόητρο επαγγελματικές θέσεις (Crompton, 2004).

Πίνακας 4.4 Εργαζόμενοι στη ΔΕΗ τον Ιούλιο 2007

Κωδ. Κατηγ.	Κατηγορία Ολογράφως	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Γ	Στελέχη γενικών θέσεων	131	3	134
ΓΥ2	Χειριστές τεχνικού εξοπλισμού	43	23	66
ΓΥ3	Μισθωτοί ασφάλειας	484	296	780
ΓΥ4	Προσωπικό οικοκυροσύνης	354	176	530
ΓΥ5	Εργάτες	298	155	453
ΔΟ1	Πτυχιούχοι Οικονομικού	515	238	753
ΔΟ2	Λοιποί Διοικητικοοικονομικοί	3.498	1.681	5.179
ΔΟ3	Διοικητικοοικονομικοί Τεχνολόγοι	106	86	192
Ν	Δικηγόροι	47	15	62
Τ1	Διπλωματούχοι Μηχανικοί	936	242	1.178
Τ2	Πτυχιούχοι Θετικών Επιστημών	149	28	187
Τ3	Πτυχιούχοι Μηχανικοί Τ.Ε.	1.419	100	1.519
Τ4	Τεχνικοί εν γένει	12.643	1.962	14.605
Τ5	Οδηγοί Μηχανοδηγοί Χειριστές	743	98	841

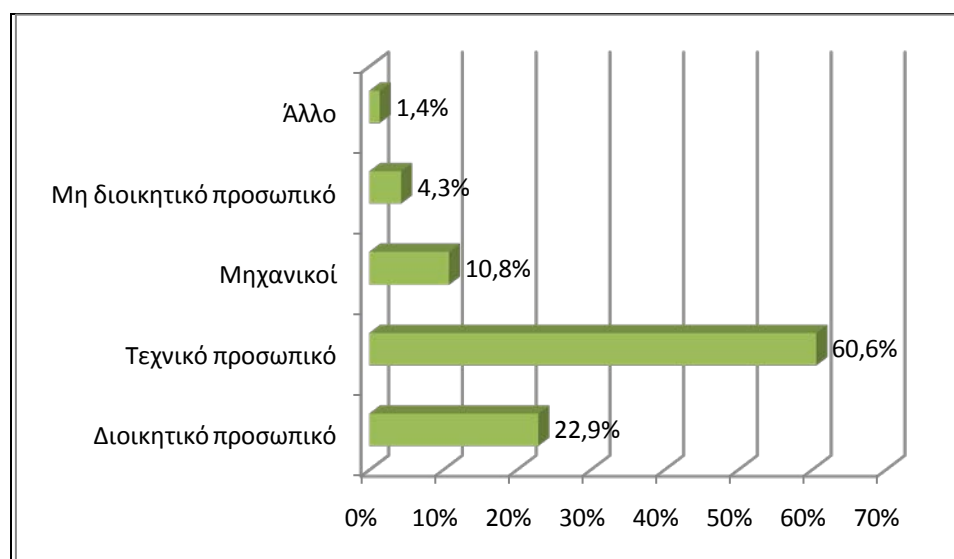
Υ1	Γιατροί	4	130	134
Υ2	Λοιποί Υγειονομικοί	37	95	132
Υ3	Υγειονομικοί Τεχνολόγοι	14	89	103
Σύνολο		21.421	5.417	26.838

Πηγή: Στοιχεία προσωπικού ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ

Όπως φαίνεται και από τον παραπάνω πίνακα αλλά και από το πίνακα 4.5 που δείχνει την κατανομή του δείγματος ανά τομέα εργασίας, μεγάλος αριθμός εργαζομένων συγκεντρώνεται στον διοικητικό και τεχνικό τομέα. Παρ' όλα αυτά, η ΔΕΗ παραμένει μια τεχνική εταιρεία με περίπου το 60% του προσωπικού της να είναι τεχνικό.

Πίνακας 4.5 Κατανομή του τομέα εργασίας των ατόμων του δείγματος.

Τομέας εργασίας	f
Διοικητικό προσωπικό	169
Τεχνικό προσωπικό	447
Μηχανικοί	80
Μη διοικητικό προσωπικό	32
Άλλο	10
Σύνολο	738

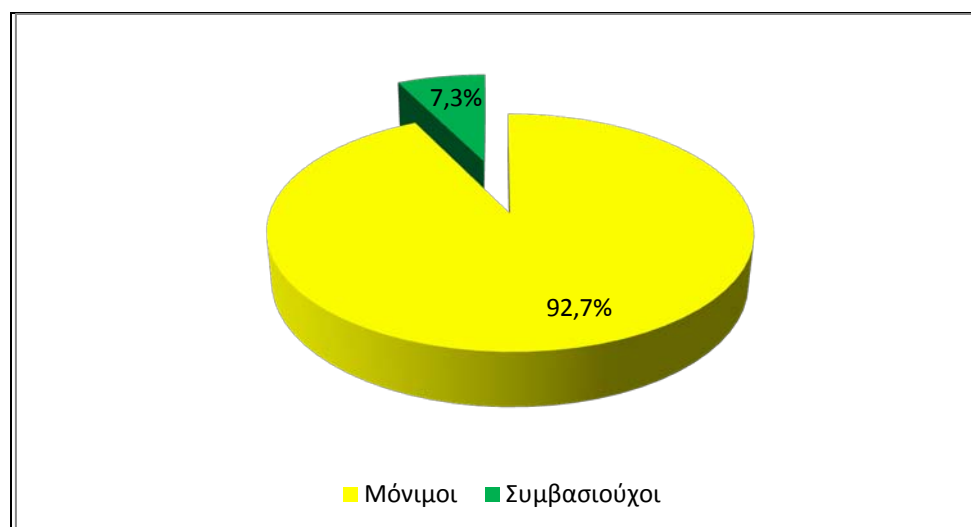


Σχήμα 4.4 Ραβδόγραμμα για τον τομέα εργασίας των ατόμων του δείγματος.

Ως προς τη σχέση απασχόλησης, η πλειοψηφία του δείγματος (92,7%) είναι μόνιμοι και το 7,3% είναι συμβασιούχοι. Η διάρκεια της σύμβασης κυμαίνεται από τρεις έως οχτώ μήνες. Συμβασιούχοι χρησιμοποιούνται κυρίως στο Λαύριο και στη Μεγαλόπολη. Ο συνολικός αριθμός των συμβασιούχων που απασχολείται καθ' όλη τη χρονιά είναι δύσκολο να προσδιοριστεί ακόμα και από τη διοίκηση της κάθε μονάδας. Η εξήγηση που δίνεται είναι ότι λόγω της διαφορετικής χρονικής διάρκειας της κάθε κατηγορίας συμβασιούχων και λόγω της ζήτησης συμβασιούχων ανάλογα με τις ανάγκες που προκύπτουν-όχι σε προκαθορισμένες χρονικές περιόδους- είναι δύσκολο να εκτιμηθεί ο αριθμός των συμβασιούχων. Το μόνο που μπορούν να γνωρίζουν είναι ο αριθμός συμβασιούχων μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Αλλά και πάλι δεν είναι σε θέση να γνωρίζουν πόσοι εργαζόμενοι απασχολούνται στη κάθε χρονική κατηγορία συμβασιούχων.

Πίνακας 4.6 Κατανομή της σχέσης απασχόλησης των ατόμων του δείγματος.

Σχέση απασχόλησης	F
Μόνιμοι	690
Συμβασιούχοι	54
Σύνολο	744



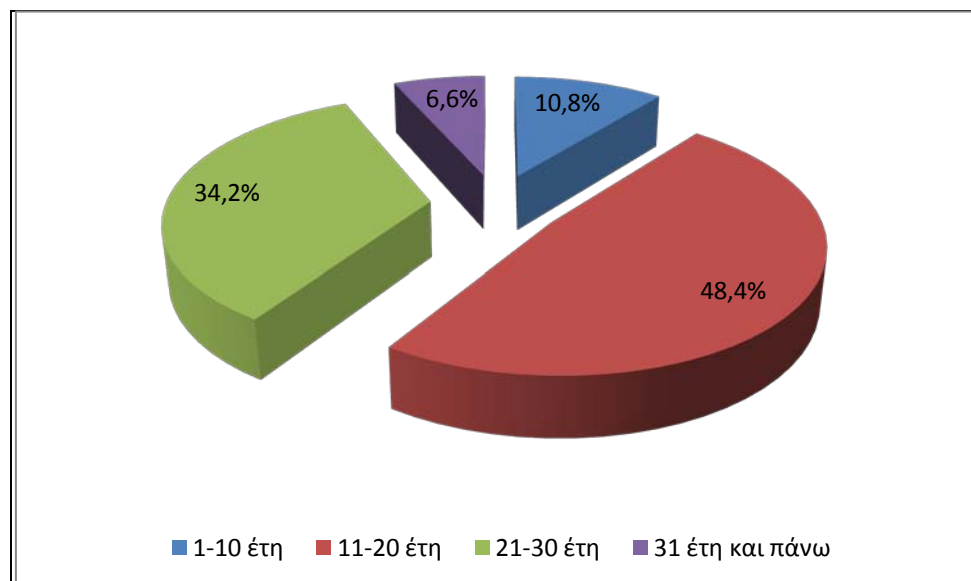
Σχήμα 4.5 Γράφημα πίτας για τη σχέση απασχόλησης των ατόμων του δείγματος.

Ως προς τα έτη προϋπηρεσίας αυτή η ερώτηση ήταν ανοιχτού τύπου και έγινε ομαδοποίηση των απαντήσεων των συνεντευξιαζόμενων. Από τον παρακάτω πίνακα φαίνεται περίπου οι μισοί εργαζόμενοι ότι είναι κοντά στα 20 χρόνια προϋπηρεσίας. Αυτή η εργασιακή ομάδα είναι και η πιο ευάλωτη στις αλλαγές που έχουν συντελεστεί.

Πίνακας 4.7 Κατανομή των ετών προϋπηρεσίας των ατόμων του δείγματος.

Έτη προϋπηρεσίας	f
1-10 έτη	85
11-20 έτη	301
21-30 έτη	237
31 έτη και πάνω	62
Σύνολο	685

Επίσης, ένα πολύ μικρό ποσοστό έχει έως δέκα χρονιά προϋπηρεσίας, δείχνοντας το μεγάλο χρονικό διάστημα που έχει η ΔΕΗ να προσλάβει προσωπικό πλήρους απασχόλησης.



Σχήμα 4.6 Γράφημα πίτας για τα έτη προϋπηρεσίας των ατόμων του δείγματος.

Όπως αναφέρουν και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι¹⁵ η διοίκηση σκόπιμα δεν προσλαμβάνει μόνιμο προσωπικό για να καλύψει τις ανάγκες που υπάρχουν στην παραγωγική διαδικασία, γιατί έχει ως στόχο την ιδιωτικοποίηση της. Αυτό το σχέδιο υλοποιείται μέσα από την παραχώρηση ολοένα και περισσότερων τμημάτων της παραγωγής σε εργολάβους, από την σταδιακή αποχώρηση λόγω συνταξιοδότησης ενός μεγάλου μέρους των εργαζομένων και τέλος από την μελλοντική πλήρη πώληση της επιχείρησης σε ιδιώτες.

Όπως αναφέρει και ο Ψημμένος (1996) ήδη από την δεκαετία του 1980 αλλά πολύ περισσότερο την δεκαετία του 1990 ο προσανατολισμός της ΔΕΗ έχει αλλάξει, ακολουθώντας την διεθνή πρακτική (Baldassarri, 1997). Όσον αφορά τις τεχνικές υποδομές η έμφαση στρέφεται προς τη συγχώνευση των τεχνολογικών συστημάτων, τα αλληλοσυνδεόμενα δίκτυα για χρήση και διανομή ενέργειας, την ανεξαρτησία από τον τύπο ενέργειας και το διμερές εμπόριο και τη στροφή προς τη πολύπλευρη χρήση (Psimmenos, 1993). Ως προς την κοινωνικό-πολιτική οργάνωση της επιχείρησης η έμφαση δίνεται στις παγκόσμιες προτεραιότητες και τα περιφερειακά συμφέροντα, την αποσύνδεση των αποκλειστικών δικαιωμάτων της ΔΕΗ στο εμπόριο και στη χρήση ενέργειας, καθώς και την απορύθμιση της σχέσης της ΔΕΗ με τις δημόσιες αρχές και τους διεθνείς εμπόρους ενέργειας (Ψημμένος, 1996). Σε συνάρτηση των παραπάνω η ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. (Διαχειριστής του Ελληνικού Δικτύου Διανομής Ηλεκτρικής Ενέργειας) συστάθηκε με την απόσχιση του κλάδου Διανομής της ΔΕΗ Α.Ε. σύμφωνα με το Ν. 4001/2011 και σε συμμόρφωση με την Οδηγία 2009/72/EK της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σχετικά με την οργάνωση των αγορών ηλεκτρικής ενέργειας, με σκοπό να αναλάβει τα καθήκοντα του Διαχειριστή του Ελληνικού Δικτύου Διανομής. Είναι κατά 100% θυγατρική εταιρεία της ΔΕΗ Α.Ε., ωστόσο είναι

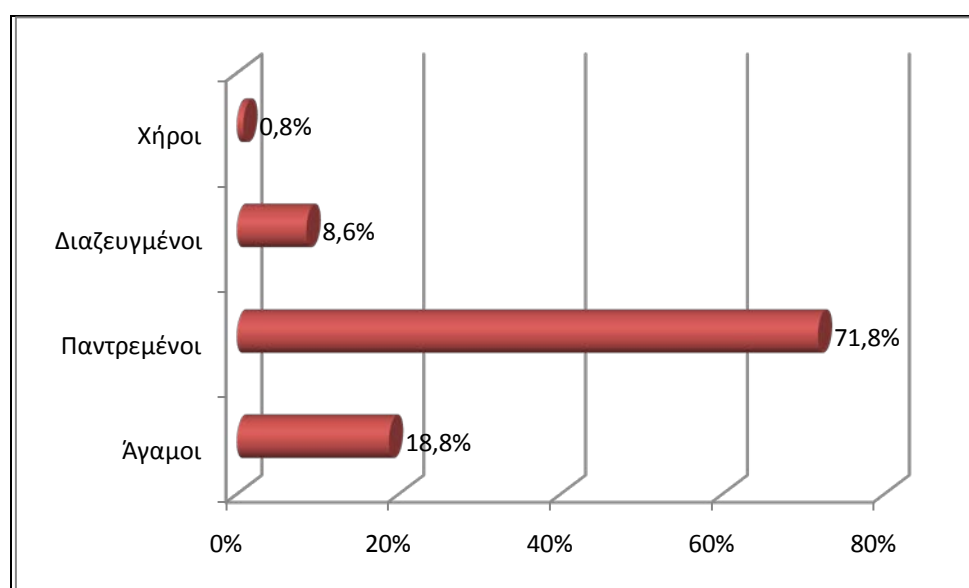
¹⁵ Βλέπε κεφάλαιο 6

ανεξάρτητη λειτουργικά και διοικητικά, τηρώντας όλες τις απαιτήσεις ανεξαρτησίας που ενσωματώνονται στο παραπάνω νομικό πλαίσιο. Παρατηρούμε, επομένως, ότι οι σκοποί και οι αρχές της επιχείρησης άλλαξαν, δίνοντας έμφαση στην αυτοχρηματοδότηση και την κερδοσκοπική ανάπτυξη.

Συνεχίζοντας, όπως φανερώνεται από το δείγμα της έρευνας η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων είναι παντρεμένη και έχουν τουλάχιστον από ένα παιδί. Αυτά τα δύο είναι πολύ σημαντικά ως προς τη σχέση ευέλικτων μορφών εργασίας και κοινωνικού γοήτρου, αφού η κάλυψη οικογενειακών αναγκών είναι από τους βασικούς παράγοντες κύρους.

Πίνακας 4.8 Κατανομή της οικογενειακής κατάστασης των ατόμων του δείγματος.

Οικογενειακή κατάσταση	f
Άγαμοι	139
Παντρεμένοι	532
Διαζευγμένοι	64
Χήροι	6
Σύνολο	741

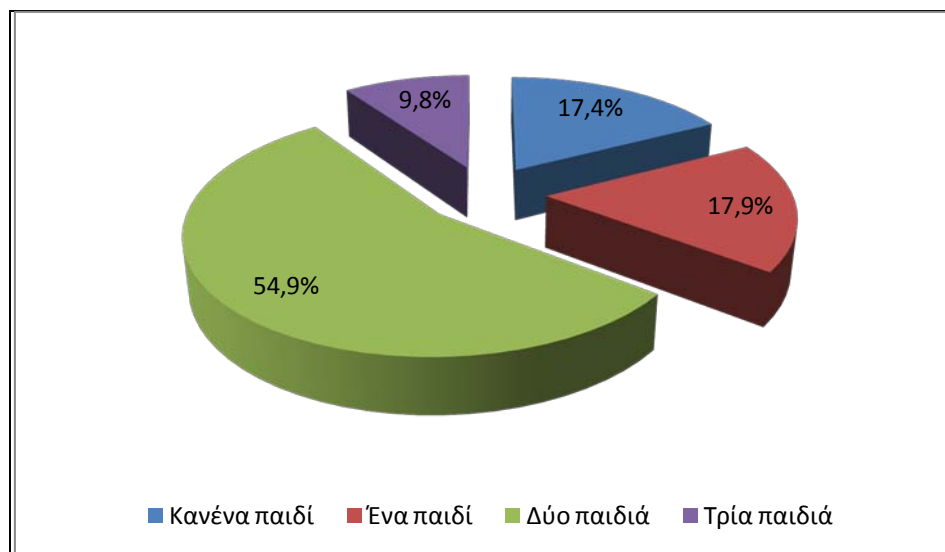


Σχήμα 4.7 Γράφημα κυλίνδρου για την οικογενειακή κατάσταση των ατόμων του δείγματος.

Ως προς τον αριθμό των παιδιών πάνω από τους μισούς έχουν τουλάχιστον δύο παιδιά.

Πίνακας 4.9 Κατανομή του αριθμού των παιδιών των ατόμων του δείγματος.

Αριθμός παιδιών	f
Κανένα παιδί	112
Ένα παιδί	115
Δύο παιδιά	353
Τρία παιδιά	63
Σύνολο	643



Σχήμα 4.8 Γράφημα πίτας για τον αριθμό των παιδιών των ατόμων του δείγματος.

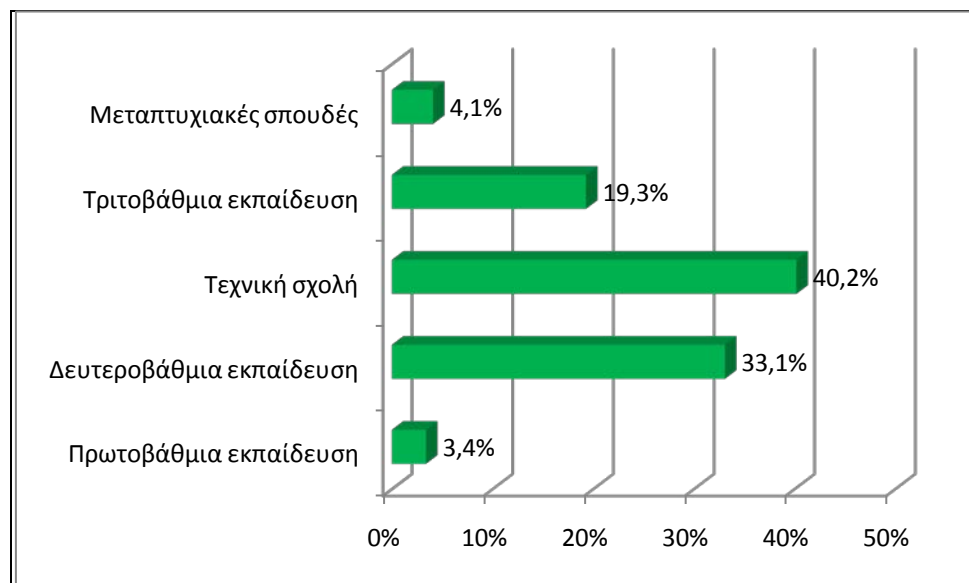
Ως προς το μορφωτικό τους επίπεδο, φαίνεται ότι οι περισσότεροι έχουν τελειώσει κάποια τεχνική σχολή ή το Λύκειο. Περίπου το 1/4 των εργαζομένων είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Πίνακας 4.10 Κατανομή του μορφωτικού επιπέδου των ατόμων του δείγματος.

Μορφωτικό επίπεδο	f
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	25
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	244
Τεχνική σχολή	296

Τριτοβάθμια εκπαίδευση	142
Μεταπτυχιακές σπουδές	30
Σύνολο	737

Αν και περίπου το 60% του δείγματος απασχολείται ως τεχνικό προσωπικό, μόνο το 40% έχει κάποιο δίπλωμα από τεχνική σχολή.

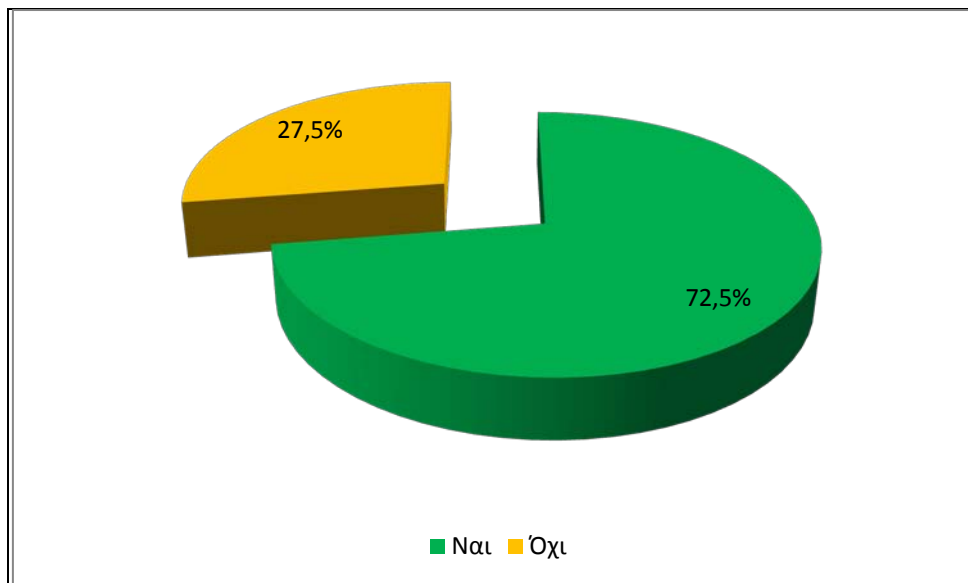


Σχήμα 4.9 Γράφημα πίτας για το μορφωτικό επίπεδο των ατόμων του δείγματος.

Στην ερώτηση σχετικά με την εργασιακή εμπειρία πριν εργαστούν στη ΔΕΗ, η μεγάλη πλειοψηφία απάντησε θετικά. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει ένα μέτρο σύγκρισης στο μυαλό της που τη βοηθά να απαντήσει πιο κατατοπιστικά στις ερωτήσεις σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στη ΔΕΗ.

Πίνακας 4.11 Κατανομή της ύπαρξης προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας.

Ύπαρξη προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας	f
Ναι	531
Όχι	201
Σύνολο	732

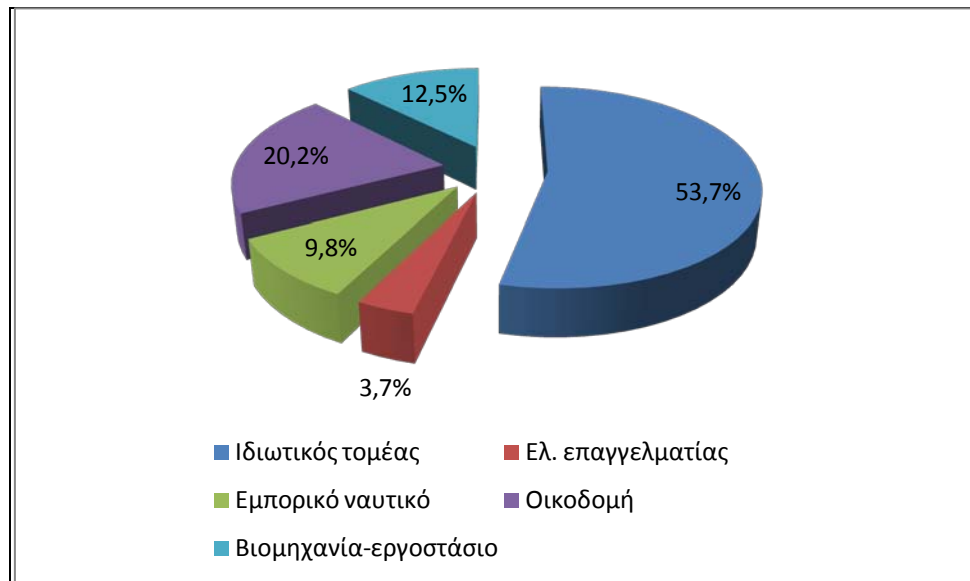


Σχήμα 4.10 Γράφημα πίτας για την ύπαρξη προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας.

Όσοι ανέφεραν ότι είχαν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία κλήθηκαν να αναφέρουν τον τομέα που είχαν απασχοληθεί. Η ερώτηση αυτή ήταν ανοιχτού τύπου και έγινε προσπάθεια κατηγοριοποίησης των απαντήσεων. Από τον παρακάτω πίνακα συμπεραίνουμε ότι πάνω από τους μισούς είχαν εμπειρία εργασίας στον ιδιωτικό τομέα. Αξίζει να σημειωθεί ότι όσοι είχαν προϋπηρεσία στο εμπορικό ναυτικό απασχολούνται στη ΔΕΗ κατά βάση ως μηχανικοί.

Πίνακας 4.12 Κατανομή της προηγούμενης εργασίας των ατόμων του δείγματος.

Προηγούμενη εργασία	f
Ιδιωτικός τομέας	202
Ελ. επαγγελματίας	14
Εμπορικό ναυτικό	37
Οικοδομή	76
Βιομηχανία-εργοστάσιο	47
Σύνολο	376

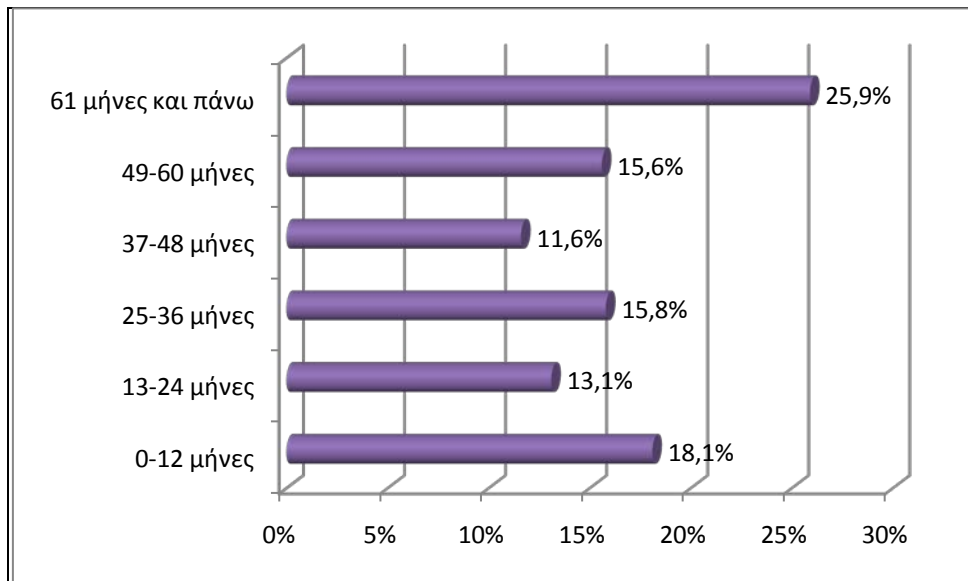


Σχήμα 4.11 Γράφημα πίτας για την προηγούμενη εργασία των ατόμων του δείγματος.

Ως προς τη διάρκεια της προηγούμενης δουλειάς, εκτός από το 20% περίπου που είχε έως ένα χρόνο, οι υπόλοιποι είχαν απασχοληθεί πάνω από δύο χρόνια σε άλλους εργοδότες πέρα από τη ΔΕΗ.

Πίνακας 4.13 Κατανομή της διάρκειας προηγούμενης προϋπηρεσίας.

Διάρκεια προηγούμενης προϋπηρεσίας (σε μήνες)	F
0-12 μήνες	72
13-24 μήνες	52
25-36 μήνες	63
37-48 μήνες	46
49-60 μήνες	62
61 μήνες και πάνω	103
Σύνολο	398



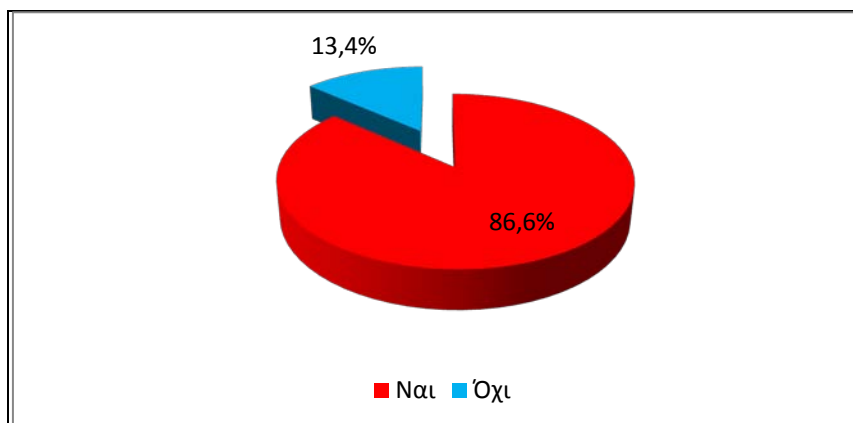
Σχήμα 4.12 Γράφημα κυλίνδρου για τη διάρκεια της προηγούμενης προϋπηρεσίας των ατόμων του δείγματος.

4.2 Παραγωγική διαδικασία και κοινωνικό γόητρο

Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων δηλώνει ότι έχουν πραγματοποιηθεί αλλαγές στην εργασία τους.

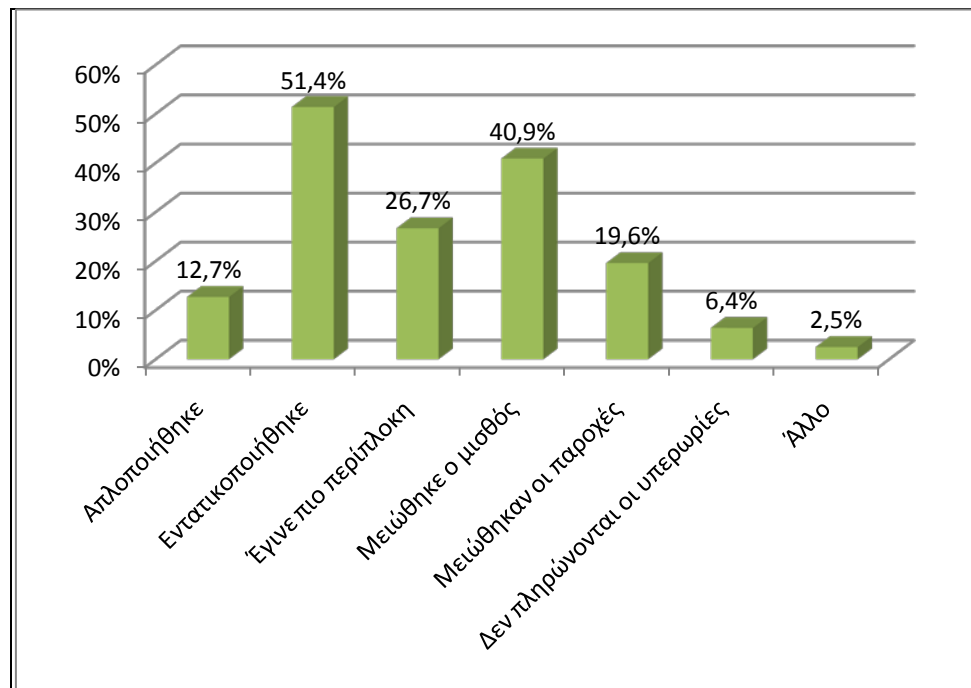
Πίνακας 4.14 Αν έχουν παρατηρηθεί αλλαγές.

Αλλαγές στην εργασία	f
Ναι	632
Όχι	98
Σύνολο	730



Σχήμα 4.13 Γράφημα πίτας για το αν έχουν παρατηρηθεί αλλαγές.

Έπειτα, τα άτομα ρωτήθηκαν για το είδος των αλλαγών. Σε αυτή την ερώτηση οι εργαζόμενοι μπορούσαν να επιλέξουν μέχρι δύο λόγους. Όπως προκύπτει από το παρακάτω σχήμα ένα μέρος των αλλαγών έχει να κάνει με οικονομικούς λόγους και ένα άλλο μέρος με τον ρυθμό της εργασίας.



Σχήμα 4.14 Ραβδόγραμμα για το είδος των αλλαγών στην εργασία των ατόμων του δείγματος.

Η μείωση του μισθού και των παροχών απασχολεί μια μεγάλη μερίδα των εργαζομένων και πάντοτε σχετιζόταν με το κοινωνικό γόητρο. Από το 2010 που άρχισαν να εφαρμόζονται οι περικοπές στους μισθούς, στις υπερωρίες και στις παροχές, οι εργαζόμενοι στη ΔΕΗ έχουν χάσει από 30 έως 50% των αποδοχών τους. Παράλληλα με τη μείωση των αποδοχών τους, οι εργαζόμενοι είδαν την εργασία τους να εντατικοποιείται και να γίνεται πιο περίπλοκη.

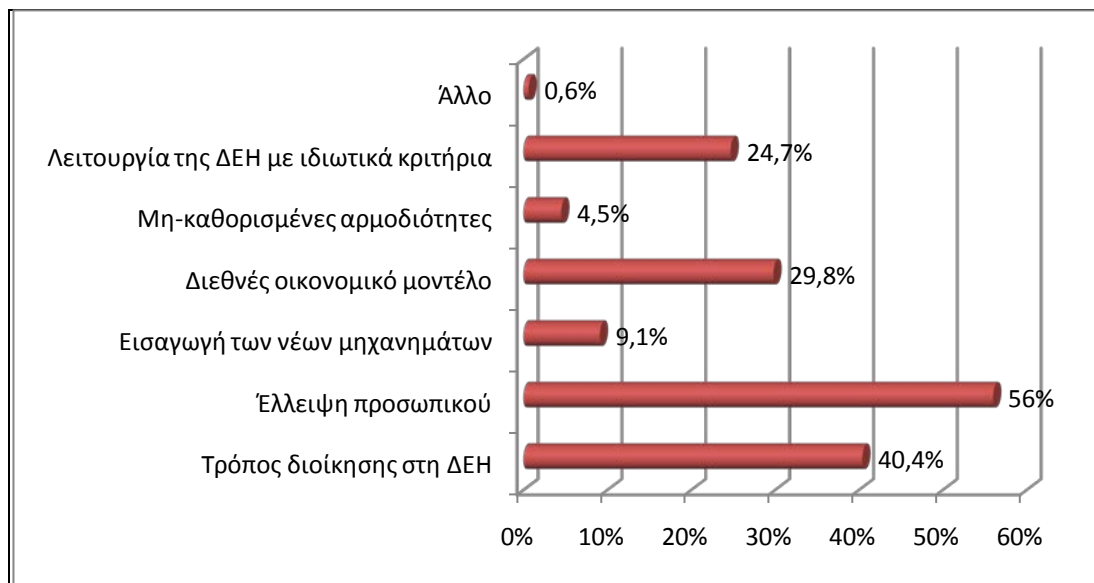
Τα άτομα ωθούνται σε ένα σύστημα ανταγωνιστικό και ατομοκεντρικό. (Beck, 1999). Όλες αυτές οι αλλαγές και εξελίξεις στο χώρο της εργασίας δημιουργούν προβλήματα στο εργατικό δυναμικό, στον προσανατολισμό στην εργασία και στο είδος της εργασίας (Κασιμάτη, 2001). Ο Sennett (2001) θεωρεί ότι

έχει αλλάξει ο τρόπος που αντιλαμβάνονται οι άνθρωποι την εργασία τους με αποτέλεσμα να μην είναι σε θέση να ταυτιστούν με αυτή. Μέσα σε μια κοινωνία που αλλάζει συνεχώς το άτομο δεν μπορεί να ορίσει μακροπρόθεσμους στόχους και να διατηρήσει μακροπρόθεσμες κοινωνικές σχέσεις. Για τον Harvey (1997) η ιδιωτικοποίηση του δημόσιου χώρου και η εξατομίκευση της εργασίας, αποκόβει το άτομο από την αναγνώριση της κοινωνικής δομής και των σχέσεών του με αυτή. Η σύγκυση ανάμεσα σε αυτά τα δύο σπρώχνει το άτομο στην εσωτερίκευση κανόνων και μηχανισμών που επιβάλλουν την ηθική και οικονομική ελαστικότητα (Ψημμένος, 1999).

Στο ερώτημα του που οφείλονται αυτές οι αλλαγές η μεγάλη πλειοψηφία τις αποδίδει στην έλλειψη προσωπικού. Για τους εργαζομένους αυτό είναι ιδιαίτερο πρόβλημα διότι ένας ολόένα και μικρότερος αριθμός εργαζομένων καλείται να καλύψει τις ίδιες ή και αυξανόμενες ανάγκες. Ιδιαίτερα στα τμήματα που ασχολούνται με τη συναλλαγή με το κοινό και στα ορυχεία παρατηρούνται τα περισσότερα προβλήματα.

Πίνακας 4.15 Κατανομή των λόγων των αλλαγών στην εργασία των ατόμων.

Λόγοι αλλαγών στην εργασία	f
Τρόπος διοίκησης στη ΔΕΗ	267
Έλλειψη προσωπικού	370
Εισαγωγή των νέων μηχανημάτων	60
Διεθνές οικονομικό μοντέλο	197
Μη-καθορισμένες αρμοδιότητες	30
Λειτουργία της ΔΕΗ με ιδιωτικά κριτήρια	163
Άλλο	4

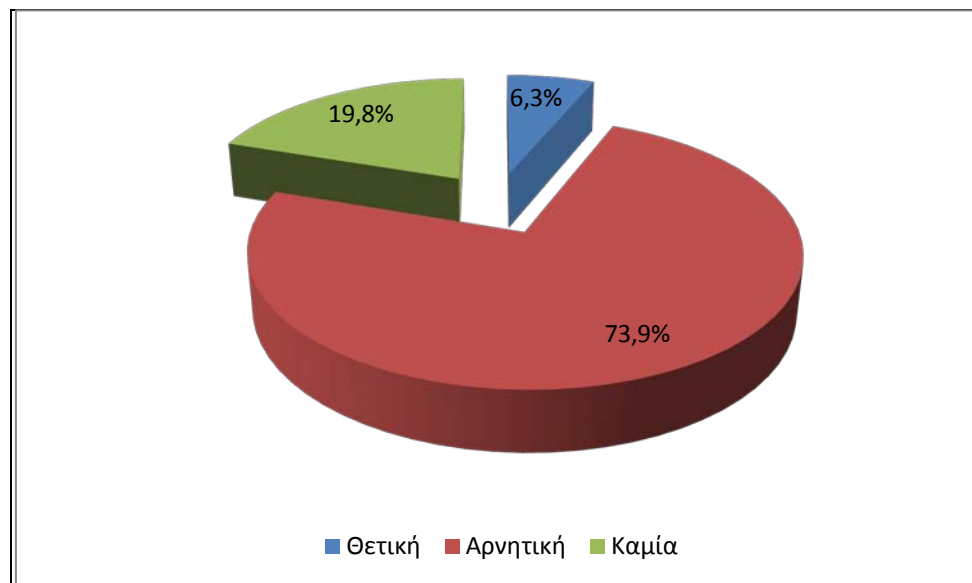


Σχήμα 4.15 Γράφημα κυλίνδρου για τους λόγους των αλλαγών στην εργασία.

Ένας άλλος παράγοντας που συμβάλλει στην εμφάνιση αλλαγών έχει να κάνει και με τον τρόπο διοίκησης της ΔΕΗ. Η εφαρμογή ιδιωτικών κριτηρίων στη λειτουργία της επιχείρησης που στοχεύει στον περιορισμό του κόστους λειτουργίας και η σύνδεση του μισθού με την παραγωγικότητα, ήταν ήδη εμφανή από τη έρευνα του Ψημμένου στις αρχές της δεκαετίας του 1990. Το καινούριο στοιχείο, όμως, που προκύπτει από την εμπειρική έρευνα της διατριβής είναι η επέκταση αυτών των συνθηκών και στο μόνιμο προσωπικό. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι οι αλλαγές που έχουν παρατηρηθεί έχουν αρνητική επίπτωση στη δουλειά τους, κάτι που φαίνεται και στο παρακάτω σχήμα.

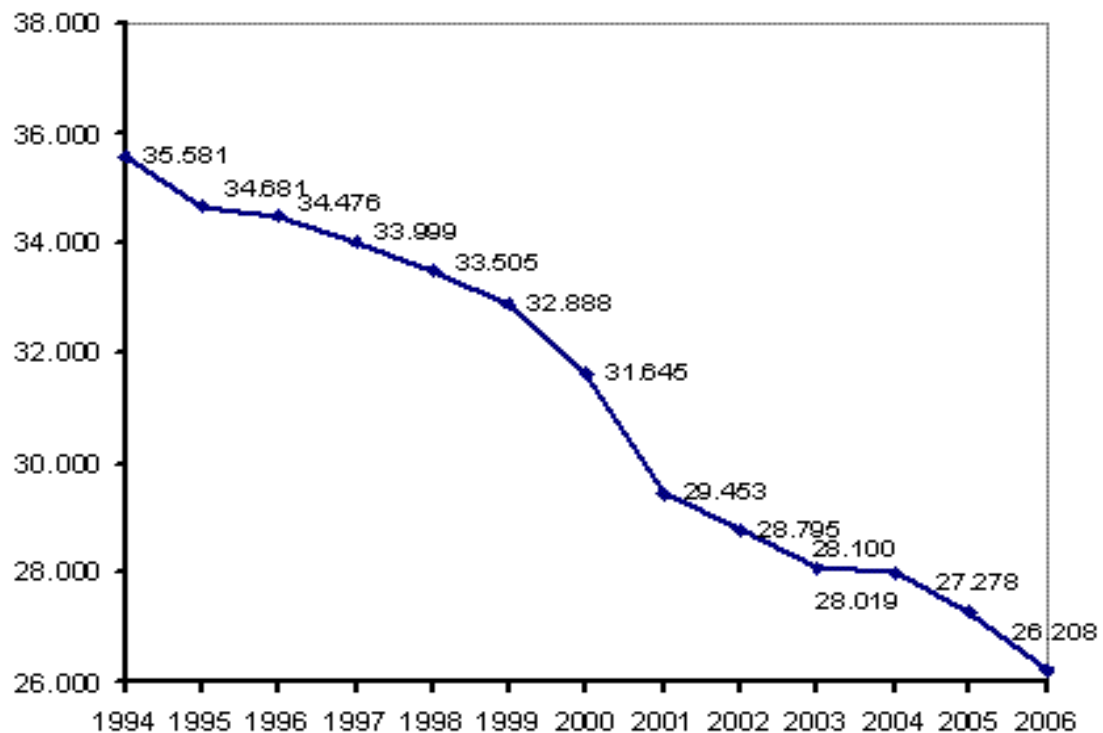
Πίνακας 4.16 Κατανομή των επιπτώσεων των αλλαγών στην εργασία.

Επιπτώσεις των αλλαγών στην εργασία	f
Θετική	41
Αρνητική	484
Καμία	130
Σύνολο	655



Σχήμα 4.16 Γράφημα πίτας για τις επιπτώσεις των αλλαγών στην εργασία.

Η έλλειψη προσωπικού, επίσης, αποτυπώνεται και στο παρακάτω σχήμα που δείχνει τη φθίνουσα πορεία του αριθμού των εργαζομένων στη ΔΕΗ την περίοδο 1994-2006. Μέσα σε αυτήν την περίοδο η ΔΕΗ μείωσε τους εργαζομένους σε αριθμό που ξεπερνούσε τα 9000 άτομα.



Σχήμα 4.17 Εξέλιξη προσωπικού ΔΕΗ (Πηγή: www.dei.gr)

Επιπρόσθετα, ο παρακάτω πίνακας δείχνει την εξέλιξη του προσωπικού της ΔΕΗ ανά τομέα εργασίας την χρονική περίοδο 2007-2011. Με δελτίο τύπου τον Μάρτιο του 2013 η ΔΕΗ ενημέρωσε ότι το προσωπικό της κατά το 2012 μετρούσε 19.998 εργαζομένους.

Κατηγορία / Έτος	2007	2008	2009	2010	2011
Διοίκηση	2660	2610	2490	2429	2187
Παραγωγή	6590	6291	6041	5828	5474
Μεταφορά	1453	1403	1349	1273	1369
Διανομή	7805	7479	7147	6953	6724
Εμπορία	1090	1075	1051	1001	959
Ορυχεία	5004	4753	4504	4361	4108
Σύνολο	24602	23611	22582	21845	20821

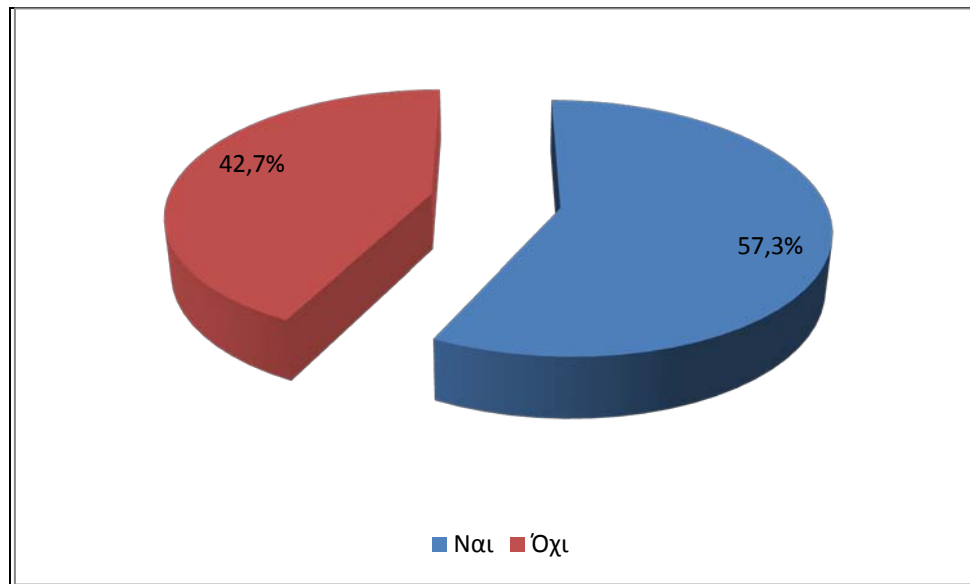
Πίνακας 4.17 Εξέλιξη προσωπικού ΔΕΗ ανά τομέα εργασίας (Πηγή: Ετήσιες Εκθέσεις ΔΕΗ)

Επομένως, την περίοδο 2006-2012 ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση μειώθηκε σε αριθμό πάνω από 6000 άτομα, ανεβάζοντας τη συνολική απώλεια θέσεων εργασίας περίπου στις 15.500, σε ένα διάστημα δεκαοχτώ ετών.

Με βάση των παραπάνω αποτελεσμάτων δεν προκαλεί έκπληξη ότι μια μεγάλη μερίδα εργαζομένων αντιμετωπίζει προβλήματα με την εργασία της.

Πίνακας 4.18 Κατανομή της ύπαρξης προβλημάτων σχετικά με τη δουλειά.

Ύπαρξη προβλημάτων;	F
Ναι	416
Όχι	310
Σύνολο	726

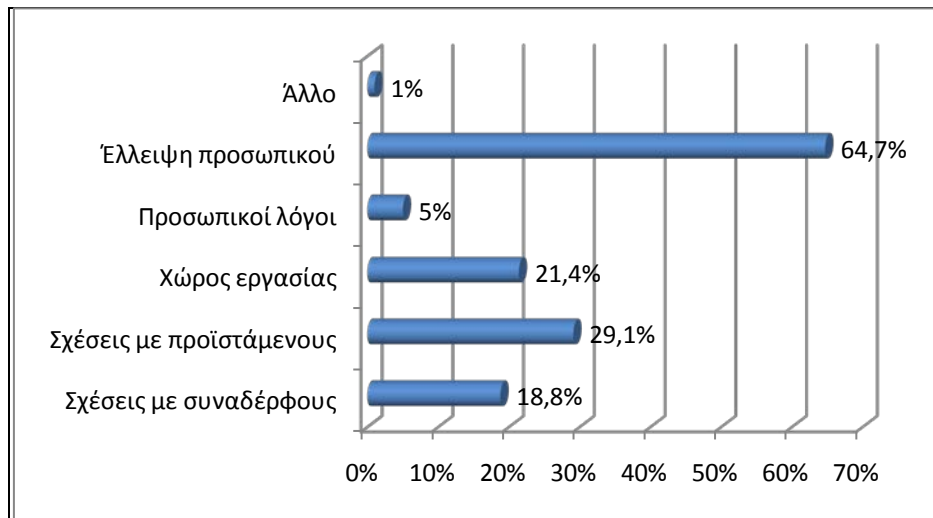


Σχήμα 4.18 Γράφημα πίτας για την ύπαρξη προβλημάτων σχετικά με τη δουλειά.

Ο βασικότερος λόγος για τους εργαζομένους που συμβάλλει στην εμφάνιση των προβλημάτων στην εργασία τους έχει να κάνει με την έλλειψη προσωπικού και δευτερευόντως με τις σχέσεις που έχουν με τους άλλους συναδέλφους και τους προϊσταμένους τους. Η έλλειψη προσωπικού είναι η βασικότερη αιτία για τους εργαζομένους που η εργασία τους έχει εντατικοποιηθεί και έχει γίνει κουραστική.

Πίνακας 4.19 Κατανομή του είδους των προβλημάτων.

Είδος προβλημάτων στην εργασία	f
Σχέσεις με συναδέλφους	78
Σχέσεις με προϊσταμένους	121
Χώρος εργασίας	89
Προσωπικοί λόγοι	21
Έλλειψη προσωπικού	269
Άλλο	4



Σχήμα 4.19 Γράφημα κυλίνδρου για το είδος των προβλημάτων.

Ως προς το αν πιστεύουν ότι μπορούν αυτά τα προβλήματα να λυθούν η πλειοψηφία απάντησε θετικά, θεωρώντας την επίλυση των προβλημάτων αυτών αρκετά εύκολη.



Σχήμα 4.20 Γράφημα πίτας για το κατά πόσο είναι εύκολη η επίλυση των προβλημάτων.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ατόμων η επίλυση των προβλημάτων μπορεί να πραγματοποιηθεί από την κεντρική διοίκηση και τους προϊσταμένους, δείχνοντας την απροθυμία της διοίκησης να επέμβει και να επιλύσει τα όποια προβλήματα, ωθώντας τους εργαζομένους να βρουν λύση ατομικά.

Παρατηρούμε ότι για να μπορέσει το άτομο να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της νέας εποχής θα πρέπει να είναι ενεργό, ευρηματικό και επινοητικό συνεχώς. Αυτή

η συνεχής αλλαγή οδηγεί το άτομο να βιώνει την επιτυχία και την αποτυχία ατομικά και όχι συλλογικά στα πλαίσια των κοινωνικών τάξεων, αναλαμβάνοντας την ευθύνη για ότι του συμβαίνει (Beck, 2001). Ο χαμηλός έλεγχος από την πλευρά της διοίκησης συμβάλει στην υψηλή εργασιακή προσπάθεια εκ μέρους των εργαζομένων και στην αυξανόμενη εργασιακή πίεση (Felstead, 2011). Οι εργαζόμενοι καλούνται μέσα από την αυξημένη αυτονομία και την αφοσίωση στους στόχους της διοίκησης να αντιμετωπίσουν τα θέματα που προκύπτουν στον χώρο εργασίας. Επομένως, μέσω του αυτοελέγχου των εργαζομένων επιτυγχάνεται εντονότερος διοικητικός έλεγχος, η εργασία εντατικοποιείται και δημιουργούνται αισθήματα άγχους, ανασφάλειας, και αβεβαιότητας στους εργαζομένους (Belanger, Edwards, Wright 2003).

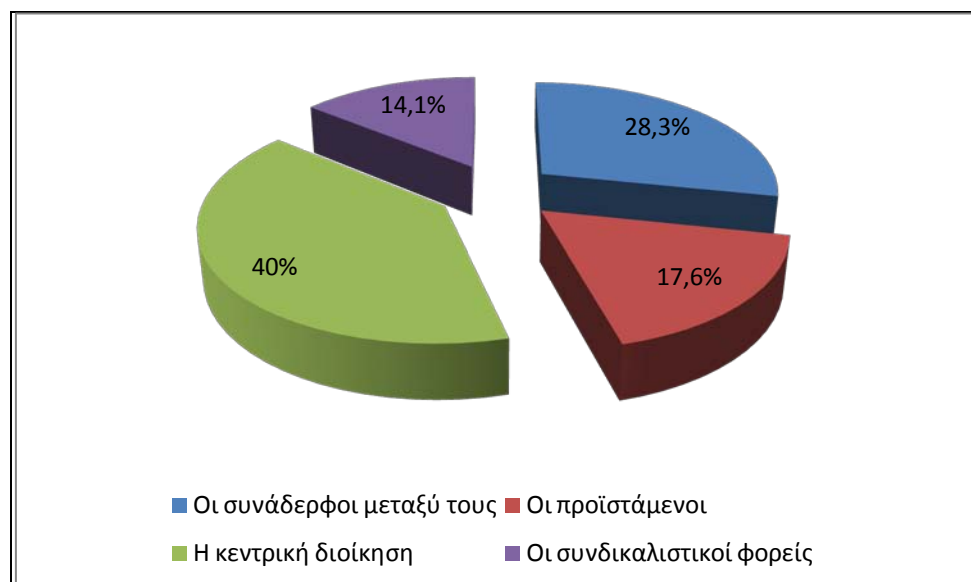
Ωστόσο, ο Blauner (1964) παρόλο που αποδέχεται την μαρξιστική άποψη ότι η τεχνολογία και η βιομηχανική οργάνωση δημιουργούν έντονες αποξενωτικές τάσεις, πιστεύει ότι οι αποξενωτικές τάσεις που περιέγραψε ο Marx δεν κατανέμονται με τον ίδιο βαθμό σε όλο το εργατικό δυναμικό. Ο Nichols (1980) από την άλλη μεριά θέτει ένα ερώτημα: «όταν οι εργαζόμενοι γνωρίζουν ότι οι συνθήκες δεν είναι καλές, πως μπορούν να πάνε για δουλειά; Πάνε μόνο για τα χρήματα»; Υποστηρίζει ότι ανεξάρτητα από τις συνθήκες στην εργασία, οι άνθρωποι προσπαθούν να βρουν νόημα σε αυτή. Επίσης, μέσα από τις αυστηρές δομές προσπαθούν να φτιάξουν τη δική τους κουλτούρα και υπάρχει ένας ανεπίσημος έλεγχος της παραγωγής από τους εργάτες. Μια άλλη διάσταση ως προς τον τύπο ελέγχου δίνει ο Friedman (1977) με τον όρο «υπεύθυνη αυτονομία» (responsible autonomy). Τονίζει ότι οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε διευθυντικές θέσεις ή έχουν υψηλή ειδίκευση βιώνουν μια σχέση υψηλής εμπιστοσύνης με τους ανωτέρους τους. Παράλληλα, οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι έχουν υψηλά επίπεδα αμοιβών, κοινωνικό κύρος και ευκαιρίες για

ανέλιξη. Όλα τα παραπάνω οι εργαζόμενοι τα ανταποδίδουν με την προθυμία τους να εσωτερικεύουν και να συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις του οργανισμού.

Πίνακας 4.20 Κατανομή των φορέων επίλυσης των προβλημάτων.

Φορείς επίλυσης των προβλημάτων	f
Οι συνάδελφοι μεταξύ τους	161
Οι προϊστάμενοι	100
Η κεντρική διοίκηση	227
Οι συνδικαλιστικοί φορείς	80
Σύνολο	568

Παράλληλα, ενώ το ένα τρίτο των εργαζομένων πιστεύει ότι συλλογικά οι εργαζόμενοι μεταξύ τους πρέπει να επιλύουν τα προβλήματα που προκύπτουν στην εργασία τους, είναι έντονη και η δυσπιστία τους και κρατούν αρνητική στάση έναντι των συνδικαλιστικών φορέων.



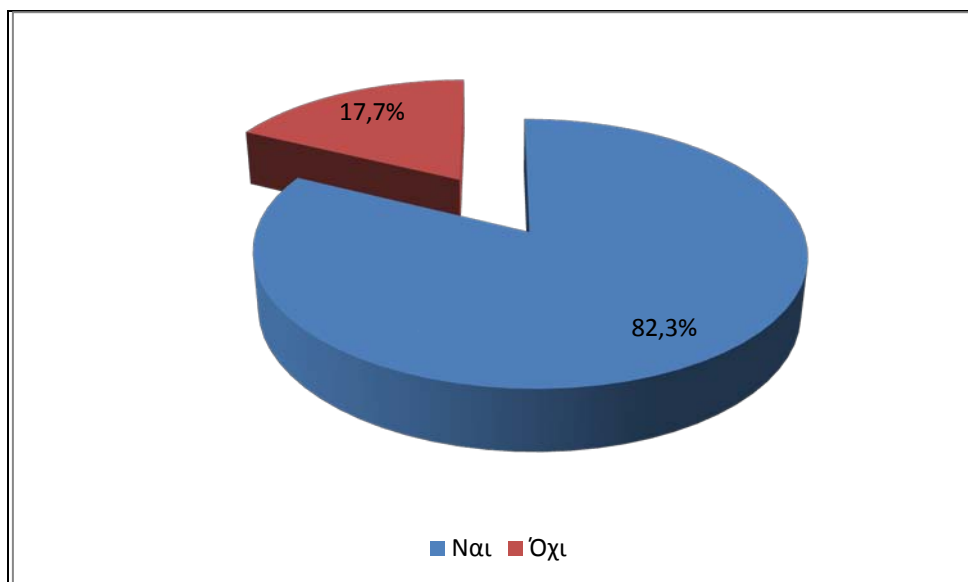
Σχήμα 4.21 Γράφημα πίτας για τους φορείς επίλυσης των προβλημάτων.

Στην ερώτηση, αν οι δεξιότητες που απέκτησαν πριν εργαστούν στη ΔΕΗ είναι συμβατές με τη θέση εργασίας τους, οι εργαζόμενοι απάντησαν θετικά. Ως προς το αντίθετο η μη αναγνώριση προσόντων από τη ΔΕΗ ή / και το κράτος, καθώς και η

μη απόκτηση εξειδίκευσης μέσα στην επιχείρηση, δείχνει την τάση της επιχείρησης να στρέψει το προσωπικό της προς εργασία χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις και δεξιότητες.

Πίνακας 4.21 Κατανομή του αν ταιριάζει η μόρφωση με την εργασία τους.

Ταιριάζει η μόρφωση με την εργασία	f
Ναι	584
Όχι	126
Σύνολο	710

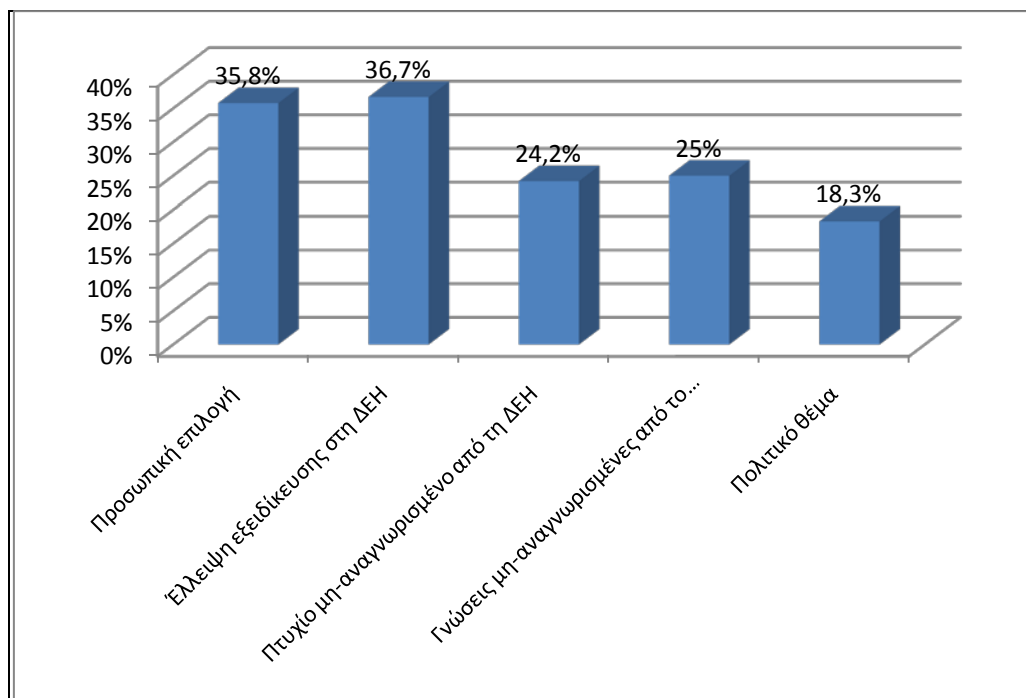


Σχήμα 4.22 Γράφημα πίτας για το αν ταιριάζει η μόρφωση με την εργασία τους.

Επίσης, το 35,8% απάντησε ότι είναι προσωπική επιλογή να μην συνδέεται η εργασία του με αυτό που έχει σπουδάσει ή διδάχτεί ώστε να μπορέσει να εργαστεί στην επιχείρηση. Ενώ το 18,3% απάντησε ότι υπήρξε πολιτική παρέμβαση ώστε άλλο άτομο να πάρει τη θέση που προοριζόταν για αυτό και εκείνο με τη σειρά του να πάει σε θέση εργασίας που δεν είχε άμεση σχέση με τη μόρφωσή του.

Πίνακας 4.22 Κατανομή της ερώτησης 32.

Ερώτηση 32	f
Προσωπική επιλογή	43
Έλλειψη εξειδίκευσης στη ΔΕΗ	44
Πτυχίο μη-αναγνωρισμένο από τη ΔΕΗ	29
Γνώσεις μη-αναγνωρισμένες από το κράτος	30
Πολιτικό θέμα	22

**Σχήμα 4.23 Ραβδόγραμμα για την ερώτηση 32.**

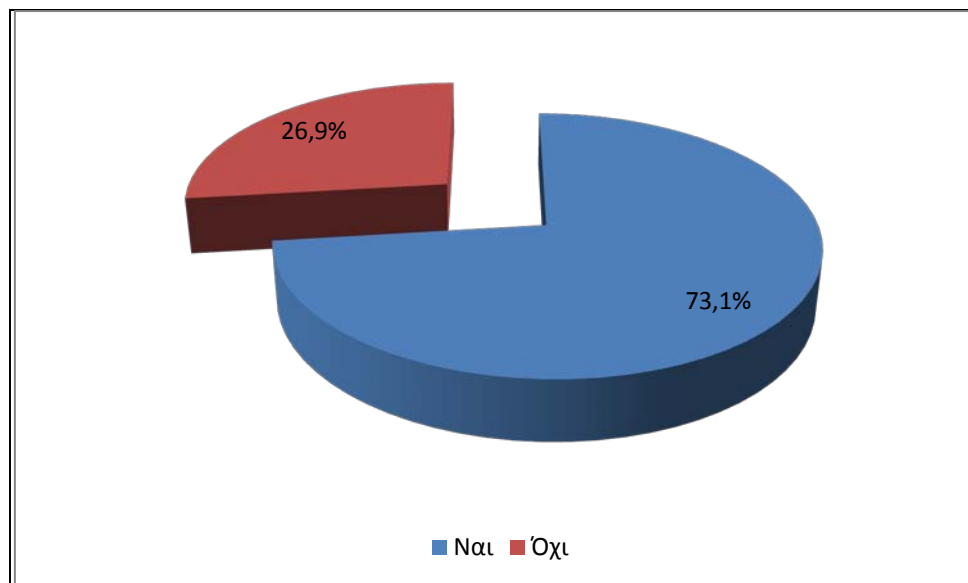
Ενώ η ΔΕΗ έχει έξι οργανωμένα εκπαιδευτικά κέντρα σε όλη την Ελλάδα:

- Δύο στην Αθήνα (Εκπαιδευτικό Κέντρο Άνοιξης και Εκπαιδευτικό Κέντρο Ν. Φαλήρου),
- Τρία στη Βόρεια Ελλάδα (Εκπαιδευτικό Κέντρο Πτολεμαΐδας, Εκπαιδευτικό Κέντρο Καρδιάς και Εκπαιδευτικό Κέντρο Φλώρινας),
- Ένα στη Νότια Ελλάδα (Εκπαιδευτικό Κέντρο Μεγαλόπολης).

Η εκπαίδευση που παρέχει είναι η διοργάνωση σεμιναρίων που τις περισσότερες φορές δεν έχουν κάτι να προσφέρουν στους εργαζομένους. Αντίθετα, μειώνεται η εξειδίκευση που παρέχει σε τεχνικά θέματα, όπως συνέβαινε κατά το παρελθόν που υπήρχε η μαθητεία και ο εργαζόμενος αποκτούσε δεξιότητες που θα του ήταν χρήσιμες στην μετέπειτα εργασία του στην επιχείρηση.

Πίνακας 4.23 Κατανομή της παροχής εκπαίδευσης από τη ΔΕΗ.

Παροχή εκπαίδευσης από τη ΔΕΗ	f
Ναι	518
Όχι	191
Σύνολο	709

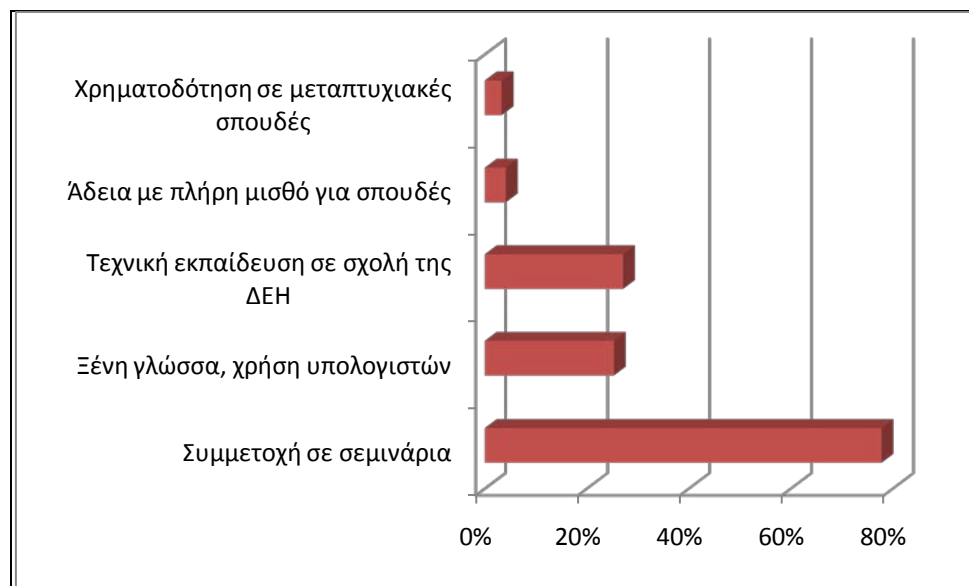


Σχήμα 4.24 Γράφημα πίτας για την παροχή εκπαίδευσης από τη ΔΕΗ.

Ο λόγος που οι εργαζόμενοι επιλέγουν να συμμετάσχουν στα σεμινάρια που παρέχει η ΔΕΗ έχει να κάνει με την πιθανή προαγωγή τους στην επιχείρηση και με το γεγονός ότι απέχουν από τα καθήκοντά τους για αρκετό χρονικό διάστημα.

Πίνακας 4.24 Κατανομή του είδους της εκπαίδευσης από τη ΔΕΗ.

Είδος εκπαίδευσης από τη ΔΕΗ	f (%)
Συμμετοχή σε σεμινάρια	397 (77,8%)
Ξένη γλώσσα, χρήση υπολογιστών	129 (25,3%)
Τεχνική εκπαίδευση σε σχολή της ΔΕΗ	138 (27,1%)
Άδεια με πλήρη μισθό για σπουδές	21 (4,1%)
Χρηματοδότηση σε μεταπτυχιακές σπουδές	17 (3,3%)

**Σχήμα 4.25 Ραβδόγραμμα για το είδος της εκπαίδευσης από τη ΔΕΗ.**

Επομένως, οι εργαζόμενοι δεν έχουν την αίσθηση ότι εξελίσσονται τα προσόντα τους με την πάροδο των χρόνων. Αυτό δεν τους επιτρέπει να ταυτιστούν με την εργασία τους και να αποκτήσουν την αίσθηση της καριέρας.

Πίνακας 4.25 Κατανομή της ερώτησης 38

Αν είναι σημαντική η εκπαίδευση της ΔΕΗ για την εξέλιξη.	Ναι f (%)	Όχι f (%)
	438 (64,9%)	237 (35,%)

Η ειδίκευση πάντοτε ήταν από τους παράγοντες που συνέβαλαν στη διαμόρφωση του κοινωνικού γοήτρου (Penn et al, 2000). Μέσα από τις σχολές μαθητείας αλλά και τις δεξιότητες που ο εργαζόμενος αποκτά μέσα από την εργασιακή και επαγγελματική του πορεία, ο εργαζόμενος έχει την αίσθηση της εξέλιξης και καριέρας. Η θέση που αποκτά ο εργαζόμενος στην ιεραρχία της επιχείρησης και η εξέλιξή του σε αυτή λόγω των γνώσεων και των δεξιοτήτων του, είναι απαραίτητα για την διαμόρφωση κοινωνικού κύρους (Grimshaw, Beynon, Rubery, Ward, 2002).

Ο Wood (1989) υποστηρίζει ότι στην ευέλικτη οργάνωση της εργασίας με την εμφάνιση στον εργασιακό χώρο των ομάδων εργασίας, οδηγούμαστε στη πολύ-ειδίκευση των εργαζομένων ή στην αναβάθμιση της θέσης τους στην παραγωγή, αφού συμμετέχουν στη διαμόρφωση της πολιτικής της επιχείρησης. Αυτό συμβαίνει εξαιτίας του ότι οι εργαζόμενοι έχοντας μεγαλύτερη επαφή με περισσότερα κομμάτια της παραγωγικής διαδικασίας, αυξάνουν σημαντικά τη γνώση τους σχετικά με την παραγωγή των προϊόντων. Το άτομο πλέον έρχεται σε επαφή με ένα αυξανόμενο αριθμό εργασιακών δραστηριοτήτων, κάτι που συνεπάγεται αυξανόμενη συμμετοχή και μεγαλύτερη γνώση στην παραγωγική διαδικασία.

Αντίθετα οι Braverman (1974), Harvey (1997) και Sennett (1999) πιστεύουν ότι οι πρακτικές που παρατηρούνται κατά την παραγωγική διαδικασία οδηγούν στην αποειδίκευση του εργατικού δυναμικού και σε αρνητικές επιπτώσεις ως προς την άντληση κοινωνικού γοήτρου από την εργασία. Η συνεχής εναλλαγή επαγγελμάτων και ειδικεύσεων και η προσωρινότητα σε μια θέση εργασίας δεν επιτρέπουν την ανάπτυξη κοινωνικών δεσμών. Η ομάδα εργασίας ενισχύει τους αδύναμους κοινωνικούς δεσμούς, αφού το άτομο περνά από τη μια εργασιακή δραστηριότητα

στην άλλη, με το προσωπικό κάθε φορά να αλλάζει και χωρίς να υπάρχει κάτι το συνεκτικό ανάμεσά του (Sennett, 1999).

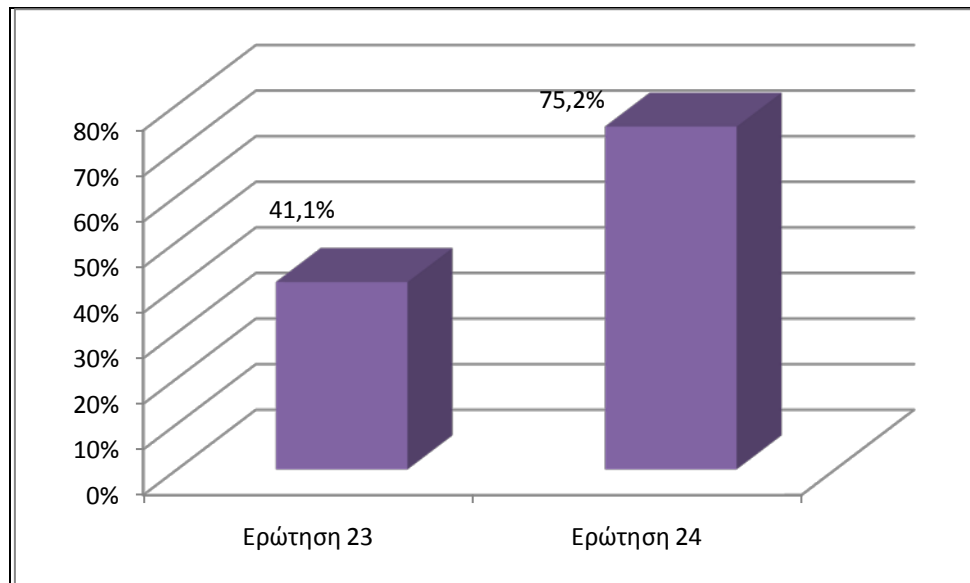
Μια συνθετική απόπειρα των δύο παραπάνω αντιθετικών αντιλήψεων για τις δεξιότητες στην παραγωγική διαδικασία επιχειρεί ο Felstead (2011). Αναφέρει ότι η δεξιότητα (skill) απαρτίζεται από τα τυπικά προσόντα, την περίοδο μαθητείας ή εκπαίδευσης και τον χρόνο που απαιτείται για να μάθει κάποιος καλά τη δουλειά. Με βάση αυτό τον ορισμό πιστεύει ότι τα άτομα εκτιμούν διαφορετικά κάποιες πλευρές της εργασίας τους ανάλογα με την ηλικία, το φύλο και την οικογενειακή τους κατάσταση. Θεωρεί επομένως ότι είναι δύσκολο να αναφερθεί κανείς για το κατά πόσο οι δεξιότητες στο χώρο εργασίας βελτιώθηκαν ή επιδεινώθηκαν.

4.2 Κοινωνικές σχέσεις και κοινωνικό γόητρο

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, οι εργαζόμενοι στη ΔΕΗ έχουν υποστεί μεγάλες μειώσεις στις αποδοχές τους. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να περιορίζονται και εκείνα που προσέφεραν έως τώρα στην κάλυψη προσωπικών και οικογενειακών αναγκών. Ως συνέπεια θεωρούν ότι ο όγκος της εργασίας τους δεν ανταποκρίνεται στο μισθό που λαμβάνουν, αν και μια μεγάλη ομάδα εργαζομένων εξακολουθεί να πληρώνεται τις υπερωρίες που κάνει.

Πίνακας 4.26 Κατανομή των ερωτήσεων 23 και 24.

Ερωτήσεις 23 και 24	Ναι	Όχι
	f	f
Αν ο μισθός ανταποκρίνεται στον όγκο εργασίας	271	389
Αν πληρώνονται τις υπερωρίες	480	158



Σχήμα 4.26 Ραβδόγραμμα για τις ερωτήσεις 23 και 24.

Ένα σημαντικό θέμα που προκύπτει από την εμπειρική έρευνα και δεν ευνοεί τους εργαζομένους να αντλήσουν κοινωνικό γόητρο από την εργασία τους, έχει να κάνει με το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι πλέον δεν βασίζονται σε κανενός είδους συλλογικότητας. Όπως φαίνεται και από τον παρακάτω πίνακα υπάρχει διακριτική μεταχείριση από την κεντρική διοίκηση ως προς την κάλυψη των αναγκών. Γι' αυτό και η άνιση κατανομή προσωπικού είναι ο κυρίαρχος παράγοντας που δίνει στους εργαζομένους την αίσθηση ενόχλησης ή απογοήτευσης.

Πίνακας 4.27 Κατανομή των χαρακτηριστικών στη δουλειά που δίνουν την αίσθηση της ενόχλησης.

Χαρακτηριστικά στη δουλειά που δίνουν την αίσθηση της ενόχλησης	f
Βαρετή εργασία	41
Τύπος εργασίας	60
Ρυθμός εργασίας	186
Μηχανικές βλάβες	66
Έλλειψη συνεννόησης με συναδέλφους	176
Έλλειψη συνεννόησης με προϊστάμενους	219
Άνιση κατανομή προσωπικού	390
Άλλο	12



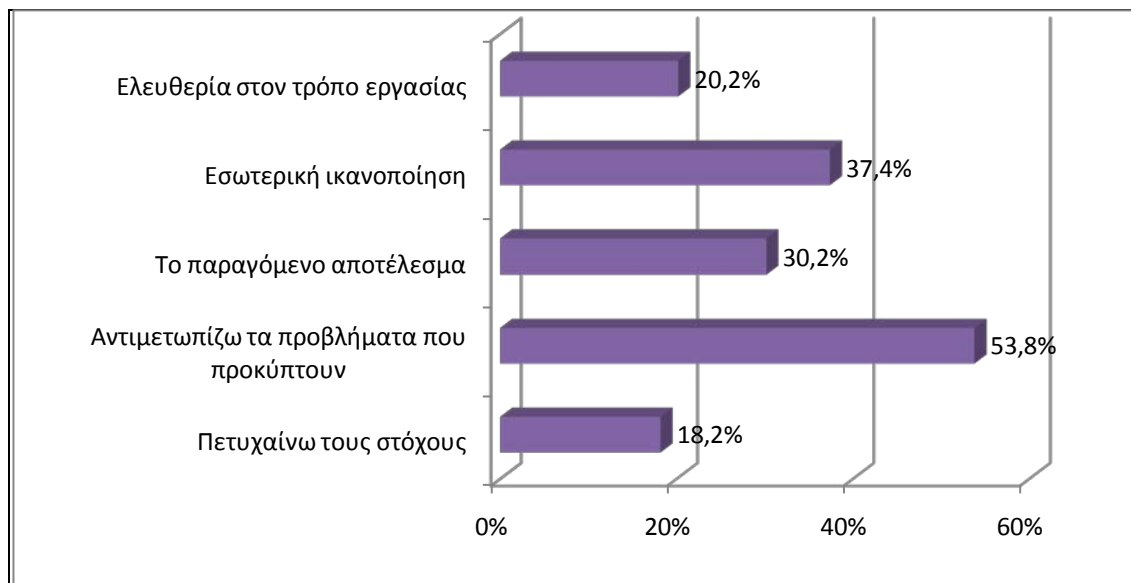
Σχήμα 4.27 Ραβδόγραμμα για τα χαρακτηριστικά στη δουλειά που δίνουν την αίσθηση της ενόχλησης.

Εκτός από τις αντικειμενικές συνθήκες, όπως ο ρυθμός εργασίας και οι μηχανικές βλάβες, ως παράγοντες ενόχλησης για τους εργαζομένους, η έλλειψη συνεννόησης με τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους είναι εξίσου σημαντικά. Οι εργαζόμενοι αφήνονται μόνοι τους να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της δουλειάς και να βρουν τρόπους ατομικά ο καθένας στο πως θα αντιμετωπίσει και θα φέρει εις πέρας τις καθημερινές του αρμοδιότητες.

Τα χαρακτηριστικά στη δουλειά που δίνουν στους εργαζομένους την αίσθηση του επιτεύγματος έχουν να κάνουν με την εσωτερίκευση της εταιρικής κουλτούρας και την εξατομίκευσή τους.

Πίνακας 4.28 Κατανομή των χαρακτηριστικών στη δουλειά που δίνουν την αίσθηση του επιτεύγματος.

Χαρακτηριστικά στη δουλειά που δίνουν την αίσθηση του επιτεύγματος	f
Πετυχαίνω τους στόχους	129
Αντιμετωπίζω τα προβλήματα που προκύπτουν	381
Το παραγόμενο αποτέλεσμα	214
Εσωτερική ικανοποίηση	265
Ελευθερία στον τρόπο εργασίας	143



Σχήμα 4.28 Ραβδόγραμμα για τα χαρακτηριστικά στη δουλειά που δίνουν την αίσθηση του επιτεύγματος.

Το γεγονός ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων δηλώνει ότι νιώθει ικανοποιημένη από τη δουλειά της επειδή αντιμετωπίζει τα προβλήματα που προκύπτουν, αναδεικνύει τις ατομικές επιλογές που αναλαμβάνει ο καθένας, χωρίς να στηρίζεται πλέον στην υποστήριξη των παραδοσιακών συλλογικών δομών. Παράλληλα, για να μπορέσει ο εργαζόμενος να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της εργασίας του θα πρέπει να είναι συνεχώς ενεργός, ευρηματικός και επινοητικός. Αυτή η συνεχής αλλαγή οδηγεί το άτομο να βιώνει την επιτυχία και την αποτυχία ατομικά και όχι συλλογικά στα πλαίσια των συλλογικών δομών, αναλαμβάνοντας την ευθύνη για ότι του συμβαίνει. Γι' αυτό και η εσωτερική ικανοποίηση και το παραγόμενο αποτέλεσμα είναι εξίσου σημαντικοί παράγοντες που δίνουν στους εργαζομένους την αίσθηση του επιτεύγματος.

Ως προς επικύρωση των παραπάνω, όταν ζητήθηκε να δηλώσουν οι εργαζόμενοι κατά πόσο διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζομένους (όπου 1=διαφέρω πολύ και 5=δεν διαφέρω καθόλου), από τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα βλέπουμε ότι αναδεικνύονται όλα εκείνα τα στοιχεία που τονίζουν την

διακριτική μεταχείριση εκ μέρους της διοίκησης, την έμφαση που δίνουν οι εργαζόμενοι στις προσωπικές γνωριμίες και ότι καλούνται μόνοι τους να αντιμετωπίσουν τα όποια προβλήματα.

Πίνακας 4.29 Μέσοι όροι για το αν διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζομένους.

Ερώτηση 25	M.O.
Συντονίζω διάφορα τμήματα μεταξύ τους	3,02
Σε τυχόν πρόβλημα θα είμαι ο πρώτος που θα το αντιμετωπίσει	2,66
Έχω ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή μου	2,52
Ακολουθώ εντολές άλλων	2,41
Μισθός	2,72
Ωράριο	2,60
Παροχές	2,91
Περισσότερα μπόνους	3,59
Ελευθερία στο τρόπο που εργάζομαι	2,64
Καλύτερη σχέση με συναδέλφους	2,60
Έχω άμεση επαφή με τη διοίκηση	3,22
Η άποψή μου ακούγεται	3,24
Είμαι ο μόνος που μπορεί να κάνει τη συγκεκριμένη δουλειά	3,53

Η αλληλεγγύη είναι ένα σημαντικό στοιχείο τόσο στον εργασιακό χώρο, όσο και εκτός αυτού. Οι εργασιακές σχέσεις και ιεραρχίες της παραγωγικής διαδικασίας, που διαμορφώνουν και επηρεάζουν το κοινωνικό κύρος, αποτυπώνονται και αντιπροσωπεύονται στην κοινότητα. Η αμφίδρομη σχέση της εργασίας με την κοινότητα στην κατασκευή του κοινωνικού κύρους τονίζεται από τους Beynon and Austrin (1980) και Dennis and Slaughter (1969) οι οποίοι προσπάθησαν να δείξουν πως οι κοινωνικοί δεσμοί και οι αξίες – αντιλήψεις που επικρατούν στο χώρο εργασίας επηρεάζουν την κοινότητα, αλλά και πως οι αξίες της κοινότητας επηρεάζουν το επαγγελματικό κύρος που διαμορφώνεται από την εργασία.

Υποστηρίζουν ότι το κοινωνικό γόητρο διαμορφώνεται τόσο μέσα στο χώρο της εργασίας, όσο και μέσα στην κοινότητα μιας και οι δύο αυτοί χώροι συνδέονται στενά. Ο χαρακτήρας της μισθωτής εργασίας και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εργασίας καθορίζουν τις σχέσεις και τον τρόπο λειτουργίας ορισμένων τομέων της κοινωνικής ζωής, όπως είναι για παράδειγμα η οικογένεια. Εξαιτίας, λοιπόν των άτυπων σχέσεων που διαμορφώνονται στο χώρο της εργασίας και συνεχίζουν να υφίστανται και εκτός αυτής, η αλληλεγγύη στον εργασιακό χώρο ενισχύεται. Η εργασία που κάνει ο εργάτης και ο μισθός που παίρνει αντανakλούν το κοινωνικό του γόητρο ταυτόχρονα ως εργαζόμενο αλλά και ως μέλος της κοινότητας (Dennis et al, 1969).

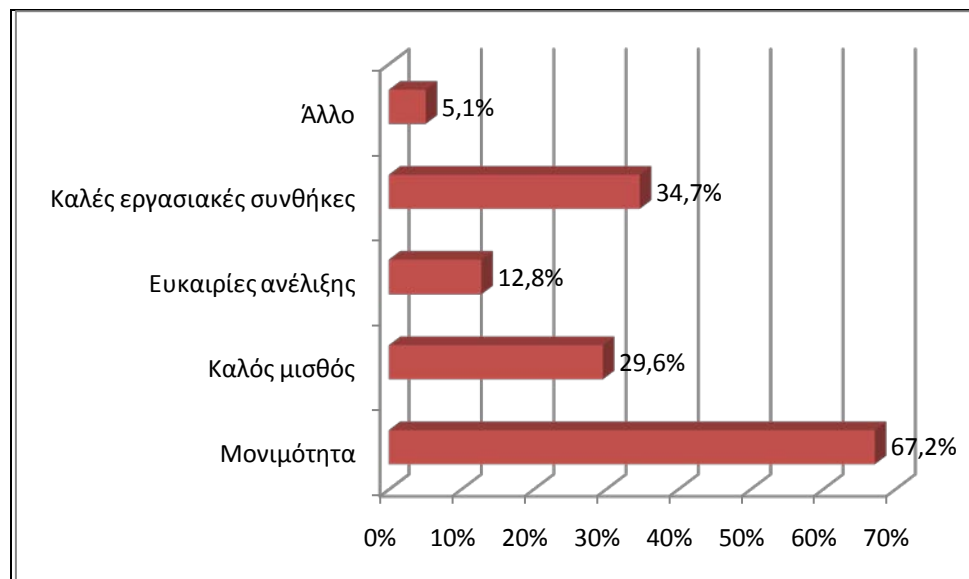
Όμως, ο ανταγωνισμός, η εξατομίκευση, η έμφαση στο προσωρινό, η απουσία εξουσίας που θα μπορούσε να αναγνωρίσει την αξία του εργαζομένου είναι τα βασικά στοιχεία που κατά τον Sennett (1999) έχουν οδηγήσει στη δημιουργία ενός νέου τύπου χαρακτήρα.. Είναι ο τύπος ανθρώπου που δεν παίρνει στα σοβαρά τον εαυτό του γιατί γνωρίζει ότι οι όροι με τους οποίους περιγράφει τον εαυτό του αλλάζουν συνεχώς. Η προσωρινότητα σε μια θέση εργασίας δεν επιτρέπει την ανάπτυξη κοινωνικών δεσμών. Η ομάδα εργασίας ενισχύει τους αδύναμους κοινωνικούς δεσμούς, αφού το άτομο περνά από τη μια εργασιακή δραστηριότητα στην άλλη, με το εργατικό δυναμικό κάθε φορά να αλλάζει και χωρίς να υπάρχει κάτι το συνεκτικό ανάμεσά του. Το σύγχρονο εργασιακό σύστημα προβάλλει την αδιαφορία και την εξατομίκευση μέσα από την αναδιοργάνωση των οργανισμών, κάνοντας το άτομο να νοιώθει και να μεταχειρίζεται ως αναλώσιμο (Sennett, 1999).

4.3 Προοπτικές στο χώρο εργασίας

Από τον παρακάτω πίνακα συμπεραίνουμε ότι ο βασικότερος λόγος που έκανε κάποιον να επιλέξει το να εργαστεί στη ΔΕΗ ήταν η μονιμότητα και η σταθερότητα του μισθού που αυτή συνεπάγεται. Επιπλέον σημαντικοί λόγοι ήταν οι καλές συνθήκες εργασίας λόγω του δημόσιου χαρακτήρα της επιχείρησης και ο καλός μισθός που τους θα το έδινε τη δυνατότητα να καλύψουν τις προσωπικές και οικογενειακές τους ανάγκες.

Πίνακας 4.30 Κατανομή των λόγων που επέλεξαν να εργασθούν στη ΔΕΗ.

Λόγοι που επέλεξαν να εργασθούν στη ΔΕΗ	f
Μονιμότητα	497
Καλός μισθός	219
Ευκαιρίες ανέλιξης	95
Καλές εργασιακές συνθήκες	257
Άλλο	38

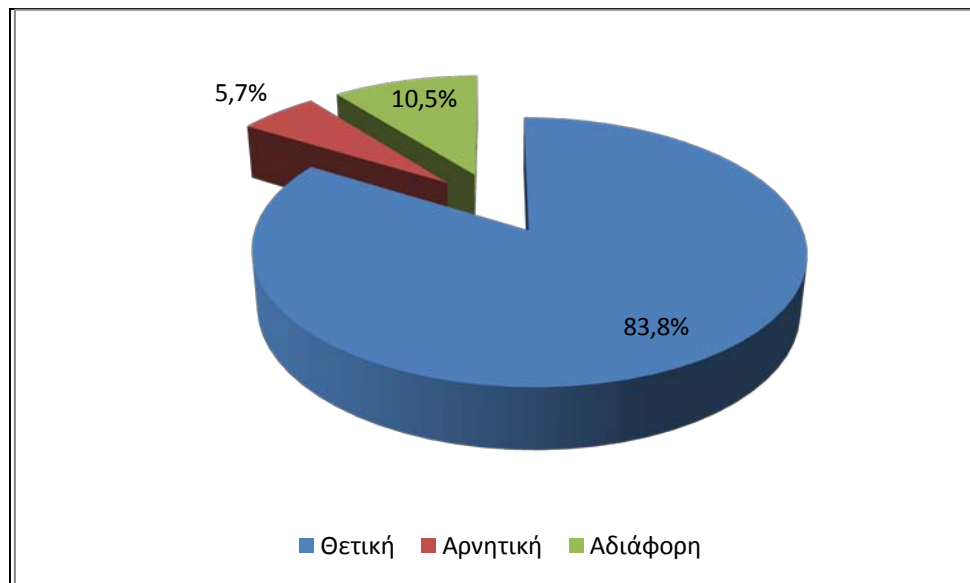


Σχήμα 4.29 Ραβδόγραμμα για τους λόγους που επέλεξαν να εργασθούν στη ΔΕΗ.

Η θετική άποψη του συγγενικού ή φιλικού τους περιβάλλοντος για τη ΔΕΗ συνέβαλλε στην απόφασή τους.

Πίνακας 4.31 Κατανομή της άποψης του συγγενικού και του φιλικού περιβάλλοντος για τη ΔΕΗ.

Άποψη του συγγενικού και φιλικού περιβάλλοντος για τη ΔΕΗ	F
Θετική	620
Αρνητική	42
Αδιάφορη	78
Σύνολο	740

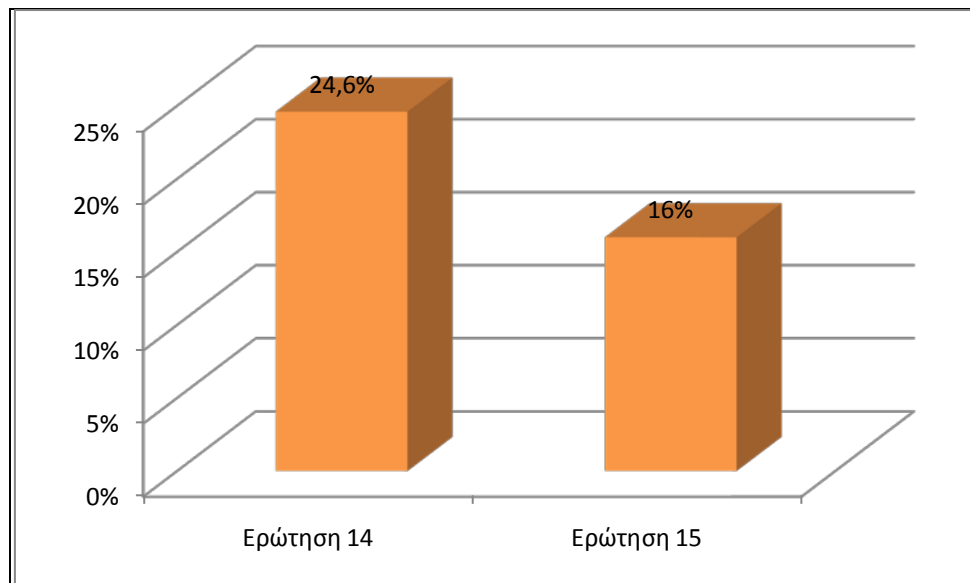


Σχήμα 4.30 Γράφημα πίτας για την άποψη του συγγενικού και του φιλικού περιβάλλοντος για τη ΔΕΗ.

Ωστόσο, το γεγονός ότι εργάζονται στη ΔΕΗ δεν είναι κάτι που τους κάνει να πιστεύουν ξεχωρίζουν από το οικογενειακό και φιλικό τους περιβάλλον και θα είχαν την ίδια αντιμετώπιση που έχουν και τώρα αν εργάζονταν σε κάποια άλλη επιχείρηση.

Πίνακας 4.32 Κατανομή των ερωτήσεων 14 και 15.

Ερωτήσεις 14 και 15	Ναι	Όχι
	f (%)	f (%)
Διαφορετική αντιμετώπιση	181 (24,6%)	556 (75,4%)
Ξεχωρίζουν από το περιβάλλον τους	118 (16%)	619 (84%)

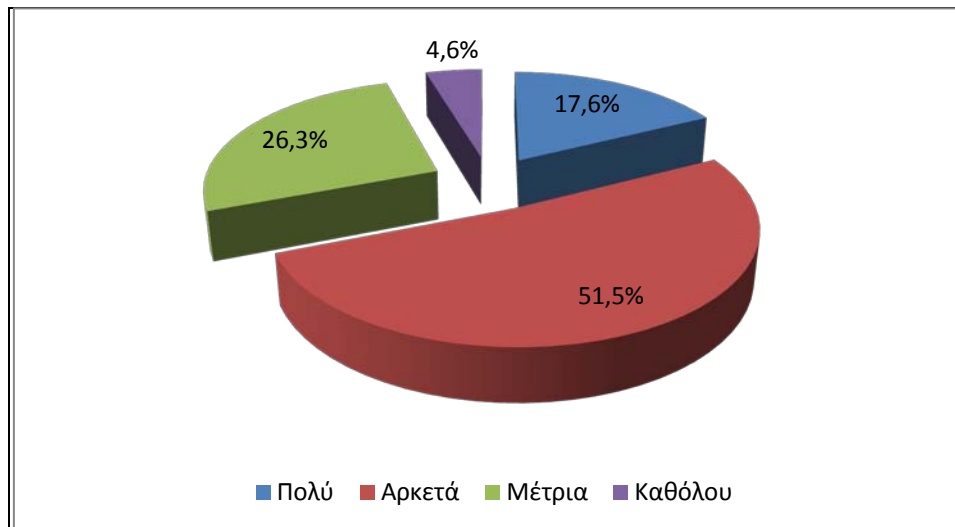


Σχήμα 4.31 Ραβδόγραμμα για τις ερωτήσεις 14 και 15.

Παρά τις όποιες αλλαγές και αρνητικές επιπτώσεις που έχουν υποστεί, όταν οι εργαζόμενοι ρωτήθηκαν για το βαθμό ικανοποίησής τους από την τωρινή τους εργασία και σύμφωνα με τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα η μεγάλη πλειοψηφία παραμένει ικανοποιημένη από την εργασία της

Πίνακας 4.33 Κατανομή της ικανοποίησης από την εργασία.

Ικανοποίηση από την εργασία	f
Πολύ	123
Αρκετά	360
Μέτρια	184
Καθόλου	32
Σύνολο	699



Σχήμα 4.32 Γράφημα πίτας για την ικανοποίηση από την εργασία.

Στη συνέχεια κλήθηκαν οι εργαζόμενοι να σημειώσουν το βαθμό ικανοποίησης τους σε μια σειρά από χαρακτηριστικά της εργασίας τους (όπου 1=απόλυτα ικανοποιητικό και 5=Καθόλου ικανοποιητικό). Από τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα συμπεραίνουμε ότι υπάρχει μια μέτρια ικανοποίηση για τα εν λόγω χαρακτηριστικά με τη μεγαλύτερη ικανοποίηση να εμφανίζεται στο ωράριο εργασίας (μ.ο.=2,48) και την μικρότερη ικανοποίηση στην εργασιακή αντιπροσώπευση (μ.ο.=3,10).

Πίνακας 4.34 Μέσοι όροι για την ικανοποίηση σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά

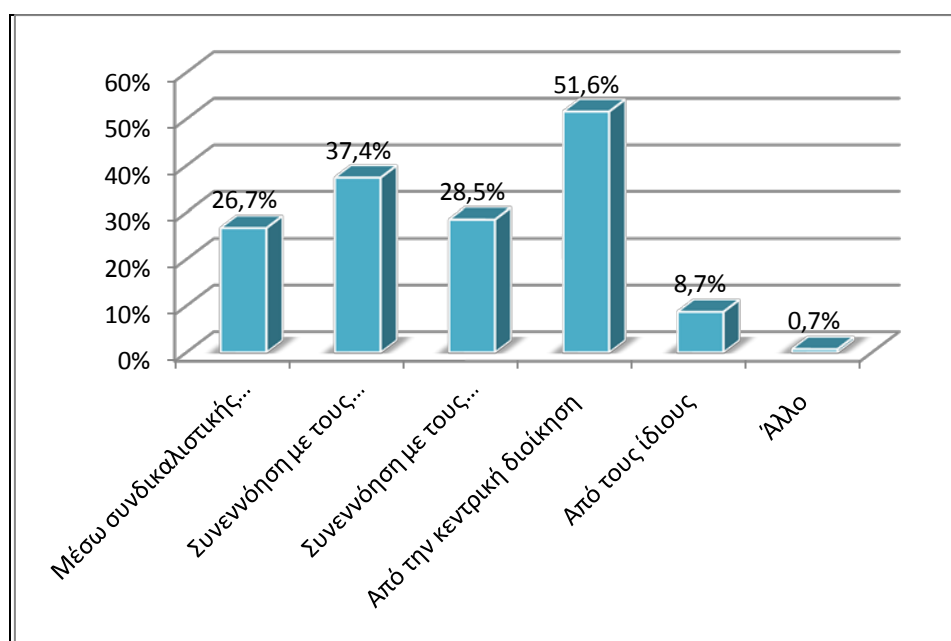
Χαρακτηριστικά	Μ.Ο.
Μισθός	2,54
Ασφάλεια	2,82
Συνθήκες εργασίας	3,21
Ωράριο εργασίας	2,48
Δυνατότητες προαγωγής	3,08
Ενδιαφέρουσα απασχόληση	2,56
Φιλικό περιβάλλον	2,76
Εύκολη πρόσβαση από το σπίτι	2,84
Παροχές	2,79

Χαρακτηριστικά	Μ.Ο.
Απασχόληση χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις	3,03
Επικοινωνία με τους προϊσταμένους	2,87
Εργασιακή αντιπροσώπευση	3,10

Τέλος, ως προς το πως θα βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας, οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να ζητούν τις συλλογικές μορφές έκφρασης και δράσης που προσφέρουν ο συνδικαλισμός αλλά και η συνεννόηση με τους προϊσταμένους και με τους συναδέλφους.

Πίνακας 4.35 Κατανομή των τρόπων βελτίωσης των συνθηκών εργασίας.

Τρόποι βελτίωσης των συνθηκών εργασίας	f
Μέσω συνδικαλιστικής διεκδίκησης	119
Συνεννόηση με τους προϊσταμένους	167
Συνεννόηση με τους συναδέλφους	127
Από την κεντρική διοίκηση	230
Από τους ίδιους	39
Άλλο	3



Σχήμα 4.33 Ραβδόγραμμα για τους τρόπους βελτίωσης των συνθηκών εργασίας.

Η αναζήτηση προσωπικών σταθερών αξιών δεν είναι ικανή σε ένα χώρο που αλλάζει συνεχώς. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι το άτομο δεν αποκτά κάποιο σταθερό χώρο που θα του επιτρέψει να αναπτυχθεί. Επομένως, χάνει κάθε δεσμό με το παρελθόν και ο ύπε μπορεί να έχει συνέχεια (Harvey, 1997). Ο Sennett (2001) θεωρεί ότι έχει αλλάξει ριζικά ο τρόπος που αντιλαμβάνονται οι άνθρωποι την εργασία τους, με αποτέλεσμα να μην είναι σε θέση να ταυτιστούν με αυτή. Μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον και σε μια κοινωνία που αλλάζουν συνεχώς, το άτομο δεν μπορεί να ορίσει μακροπρόθεσμους στόχους, να έρθει αντιμέτωπος με τις προοπτικές του στον εργασιακό του χώρο και στη ζωή του γενικότερα.

Ο Lockwood (1966) από την άλλη πλευρά πιστεύει ότι ο βασικός στόχος και η κύρια προοπτική του εργαζομένου είναι η συνεχής αύξηση του βιοτικού επιπέδου. Για τον Lockwood ο βασικός στόχος για τον εργαζόμενο είναι τα χρήματα και τα αγαθά, υλικά ή άυλα, που μπορεί να αποκτήσει με αυτά. Οπότε οι προοπτικές για τον εργαζόμενο στον εργασιακό του χώρο είναι να βελτιώνει συνεχώς τον μισθό του. Παράλληλα, οι προοπτικές του γενικότερα περιστρέφονται γύρω από τη συνεχή βελτίωση του βιοτικού του επιπέδου.

5. Στατιστική συγκριτική ανάλυση των ευρημάτων

Σε συνέχεια της έρευνας και την ανάλυσης των ερωτηματολογίων που πραγματοποιήθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει μια στατιστική παράθεση ώστε να διαπιστωθεί η σχέση των ερωτήσεων μεταξύ τους. Θα επιχειρηθεί να αναδειχθεί κατά πόσο υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απαντήσεις που δίνονται από τους εργαζομένους, ειδικά σε εκείνες που συνδέονται περισσότερο με τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις μέσα στο χώρο εργασίας αλλά και εκτός, καθώς και στις προοπτικές τους στο μέλλον. Μέσα από τη στατιστική συγκριτική ανάλυση θα προκύψει κατά πόσο υπάρχουν διαφοροποιήσεις ανάμεσα σε διάφορες υποομάδες ή υποκατηγορίες του δείγματος των εργαζομένων της ΔΕΗ στο πως αντιλαμβάνονται το κοινωνικό τους γόητρο.

5.1 Επίδραση της περιοχής εργασίας.

Στην αρχή, θα εξετάσουμε τη σχέση της περιοχής με την ερώτηση 16, δηλαδή αν υπάρχουν χαρακτηριστικά στη δουλειά των εργαζομένων που τους δίνουν την αίσθηση του επιτεύγματος.

Πίνακας 5.1.1 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 16.1 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16_1		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Περιοχή	Αθήνα	44	142	186
		23,7%	76,3%	100,0%
	Λαύριο	20	89	109
		18,3%	81,7%	100,0%

Μεγαλόπολη	65	348	413
	15,7%	84,3%	100,0%
Σύνολο	129	579	708
	18,2%	81,8%	100,0%
$\chi^2(2)=5,40$ και $p\text{-value}=0,067$			

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την περιοχή το να πετυχαίνουν τους στόχους δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 16.1 εφόσον $\chi^2(2)=5,40$ και $p\text{-value}=0,067$.

Πίνακας 5.1.2 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 16.2 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16_2		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Περιοχή	Αθήνα	82	104	186
		44,1%	55,9%	100,0%
	Λαύριο	58	51	109
		53,2%	46,8%	100,0%
	Μεγαλόπολη	241	172	413
		58,4%	41,6%	100,0%
Σύνολο		381	327	708
		53,8%	46,2%	100,0%
χ ² (2)=10,52 και p-value= 0,005				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων που εργάζονται στο Λαύριο και στη Μεγαλόπολη το να αντιμετωπίζουν τα προβλήματα που προκύπτουν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος σε αντίθεση με τους εργαζόμενους στην Αθήνα που απάντησαν κατά πλειοψηφία αρνητικά. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική

συσχέτιση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 16.2 εφόσον $\chi^2(2)=10,52$ και $p\text{-value}=0,005$.

Πίνακας 5.1.3 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 16.3 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16_3		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Περιοχή	Αθήνα	65	121	186
		34,9%	65,1%	100,0%
	Λαύριο	38	71	109
		34,9%	65,1%	100,0%
	Μεγαλόπολη	111	302	413
		26,9%	73,1%	100,0%
Σύνολο		214	494	708
		30,2%	69,8%	100,0%
x ² (2)=5,27 και p-value=0,072				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την περιοχή το παραγόμενο αποτέλεσμα δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 16.3 εφόσον $\chi^2(2)=5,27$ και $p\text{-value}=0,072$.

Πίνακας 5.1.4 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 16.4 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16_4		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Περιοχή	Αθήνα	82	104	186
		44,1%	55,9%	100,0%
	Λαύριο	44	65	109
		40,4%	59,6%	100,0%

	Μεγαλόπολη	139	274	413
		33,7%	66,3%	100,0%
Σύνολο		265	443	708
		37,4%	62,6%	100,0%
$\chi^2(2)=6,43$ και $p\text{-value}=0,040$				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την περιοχή η εσωτερική ικανοποίηση δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος με τα μεγαλύτερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να παρατηρούνται στη Μεγαλόπολη. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 16.4 εφόσον $\chi^2(2)=6,43$ και $p\text{-value}=0,040$.

Πίνακας 5.1.5 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 16.5 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16_5		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Περιοχή	Αθήνα	37	149	186
		19,9%	80,1%	100,0%
	Λαύριο	29	80	109
		26,6%	73,4%	100,0%
	Μεγαλόπολη	77	336	413
		18,6%	81,4%	100,0%
Σύνολο		143	565	708
		20,2%	79,8%	100,0%
x ² (2)=3,41 και p-value=0,182				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την περιοχή η ελευθερία στον τρόπο εργασίας δεν τους δίνει

την αίσθηση του επιτεύγματος. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 16.5 εφόσον $\chi^2(2)=3,41$ και $p\text{-value}=0,182$.

Έπειτα, θα ερευνήσουμε τη σχέση της περιοχής με την ερώτηση 17 ώστε να προκύψουν τα χαρακτηριστικά εκείνα που δίνουν στους εργαζομένους την αίσθηση της ενόχλησης ή απογοήτευσης.

Πίνακας 5.1.6 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 17.1 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_1		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Περιοχή	Αθήνα	14	147	161
		8,7%	91,3%	100,0%
	Λαύριο	1	101	102
		1%	99%	100,0%
	Μεγαλόπολη	26	391	417
		6,2%	93,8%	100,0%
Σύνολο		41	639	680
		6%	94%	100,0%
x ² (2)=6,64 και p-value= 0,036				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την περιοχή η βαρετή εργασία δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα χαμηλότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στην Αθήνα. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 17.1 εφόσον $\chi^2(2)=6,64$ και $p\text{-value}=0,036$.

Πίνακας 5.1.7 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 17.2 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_2		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Περιοχή	Αθήνα	2	159	161
		1,2%	98,8%	100,0%
	Λαύριο	2	100	102
		2%	98%	100,0%
	Μεγαλόπολη	56	361	417
		13,4%	86,6%	100,0%
Σύνολο		60	620	680
		8,8%	91,2%	100,0%
χ ² (2)=28,47 και p-value< 0,001				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την περιοχή ο τύπος εργασίας δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα χαμηλότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στη Μεγαλόπολη. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 17.2 εφόσον $\chi^2(2)=28,47$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.1.8 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 17.3 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_3		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Περιοχή	Αθήνα	38	123	161
		23,6%	76,4%	100,0%
	Λαύριο	29	73	102
		28,4%	71,6%	100,0%
	Μεγαλόπολη	119	298	417
		28,5%	71,5%	100,0%
Σύνολο		186	494	680
		27,4%	72,6%	100,0%
$\chi^2(2)=1,49$ και $p\text{-value}=0,474$				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την περιοχή ο ρυθμός εργασίας δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 17.3 εφόσον $\chi^2(2)=1,49$ και $p\text{-value}=0,474$.

Πίνακας 5.1.9 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 17.4 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_4		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Περιοχή	Αθήνα	13	148	161
		8,1%	91,9%	100,0%
	Λαύριο	9	93	102
		8,8%	91,2%	100,0%
	Μεγαλόπολη	44	373	417
		10,6%	89,4%	100,0%
Σύνολο		66	614	680
		9,7%	90,3%	100,0%
χ ² (2)=0,92 και p-value=0,631				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την περιοχή οι μηχανικές βλάβες δεν τους δίνουν την αίσθηση της ενόχλησης. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 17.4 εφόσον $\chi^2(2)=0,92$ και $p\text{-value}=0,631$.

Πίνακας 5.1.10 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 17.5 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_5		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Περιοχή	Αθήνα	48	113	161
		29,8%	70,2%	100,0%
	Λαύριο	36	66	102

	35,3%	64,7%	100,0%
Μεγαλόπολη	92	325	417
	22,1%	77,9%	100,0%
Σύνολο	176	504	680
	25,9%	74,1%	100,0%
$\chi^2(2)=9,18$ και $p\text{-value}=0,010$			

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την περιοχή η έλλειψη συνεννόησης με συναδέλφους δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα χαμηλότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στο Λαύριο. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 17.5 εφόσον $\chi^2(2)=9,18$ και $p\text{-value}=0,010$.

Πίνακας 5.1.11 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 17.6 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_6		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Περιοχή	Αθήνα	49	112	161
		30,4%	69,6%	100,0%
	Λαύριο	34	68	102
		33,3%	66,7%	100,0%
	Μεγαλόπολη	136	281	417
		32,6%	67,4%	100,0%
Σύνολο		219	461	680
		32,2%	67,8%	100,0%
$\chi^2(2)=0,32$ και $p\text{-value}=0,851$				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την περιοχή η έλλειψη συνεννόησης με προϊστάμενους δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου

συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 17.6 εφόσον $\chi^2(2)=0,32$ και $p\text{-value}=0,851$.

Πίνακας 5.1.12 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 17.7 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17.7		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Περιοχή	Αθήνα	99	62	161
		61,5%	38,5%	100,0%
	Λαύριο	52	50	102
		51%	49%	100,0%
	Μεγαλόπολη	239	178	417
		57,3%	42,7%	100,0%
Σύνολο		390	290	680
		57,4%	42,6%	100,0%
x ² (2)=2,81 και p-value=0,244				

$\chi^2(2)=2,81$ και $p\text{-value}=0,244$

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την περιοχή η άνιση κατανομή προσωπικού τους δίνουν την αίσθηση της ενόχλησης. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 17.6 εφόσον $\chi^2(2)=0,32$ και $p\text{-value}=0,851$.

Στη συνέχεια, θα εξετάσουμε αν υπάρχει διαφορά μεταξύ των περιοχών ως προς το αν η εργασία τους εντατικοποιήθηκε από τις αλλαγές που έχουν παρατηρηθεί στην εργασία τους τα τελευταία χρόνια (ερώτηση 19.2). Από τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα συμπεραίνουμε ότι η πλειοψηφία των ατόμων στο Λαύριο (το 55%) και στη Μεγαλόπολη (το 55,2%) απάντησε ότι έχει εντατικοποιηθεί η εργασία τους που μπορεί να οφείλεται και από τις μειώσεις προσωπικού ή την περιπλοκότητα της εργασίας τους ενώ οι περισσότεροι στην Αθήνα (το 59,4%) απάντησαν αρνητικά.

Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 19.2 με $\chi^2(2)=10,34$ και $p\text{-value}=0,006$.

Πίνακας 5.1.13 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 19.2 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 19.2		Σύνολο
		Ναι	Όχι	
Περιοχή	Αθήνα	67	98	165
		40,6%	59,4%	100,0%
	Λαύριο	55	45	100
		55,0%	45,0%	100,0%
	Μεγαλόπολη	201	163	364
		55,2%	44,8%	100,0%
Σύνολο		323	306	629
		51,4%	48,6%	100,0%
x ² (2)=10,34 και p-value=0,006				

Έπειτα, θα ερευνήσουμε αν υπάρχει διαφορά μεταξύ των περιοχών ως προς το αν μειώθηκε ο μισθός τους από τις αλλαγές που έχουν παρατηρηθεί στην εργασία τους τα τελευταία χρόνια (ερώτηση 19.4). Από τον παρακάτω πίνακα συμπεραίνουμε ότι η πλειοψηφία των ατόμων στο Λαύριο (το 56%) και στη Μεγαλόπολη (το 64,3%) απάντησε ότι δεν έχει μειωθεί ο μισθός τους ενώ οι περισσότεροι στην Αθήνα (το 50,3%) απάντησαν ότι έχει μειωθεί. Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 19.4 με $\chi^2(2)=10,49$ και $p\text{-value}=0,005$.

Πίνακας 5.1.14 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 19.4 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 19.4		Σύνολο
		Ναι	Όχι	
Περιοχή	Αθήνα	83	82	165
		50,3%	49,7%	100,0%
	Λαύριο	44	56	100
		44,0%	56,0%	100,0%
	Μεγαλόπολη	130	234	364
		35,7%	64,3%	100,0%
Σύνολο		257	372	629
		40,9%	59,1%	100,0%
χ ² (2)=10,49 και p-value= 0,005				

Ως προς το αν υπάρχει διαφορά μεταξύ των περιοχών στην άποψη ότι οι αλλαγές οφείλονται στην έλλειψη προσωπικού (ερώτηση 20.2) συμπεραίνουμε ότι τα περισσότερα άτομα στη Μεγαλόπολη (το 71,9%) απάντησαν ότι οι αλλαγές στην εργασία τους οφείλονται στην έλλειψη προσωπικού ενώ η πλειοψηφία των ατόμων στην Αθήνα (το 74,9%) και στο Λαύριο (το 52,9%) απάντησε αρνητικά. Αυτή η διαφοροποίηση μπορεί να οφείλεται και στο γεγονός ότι μπορεί να γινόντουσαν περισσότερες προσλήψεις εποχικού προσωπικού στην Αθήνα και στο Λαύριο και όχι τόσο στη Μεγαλόπολη ή να υπήρξε μεγαλύτερο ποσοστό συνταξιοδοτήσεων στη Μεγαλόπολη από ότι στις άλλες δύο πόλεις. Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 20.2 με $\chi^2(2)=109,21$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.1.15 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 20.2 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 20.2		Σύνολο
		Ναι	Όχι	
Περιοχή	Αθήνα	43	128	171
		25,1%	74,9%	100,0%
	Λαύριο	48	54	102
		47,1%	52,9%	100,0%
	Μεγαλόπολη	279	109	388
		71,9%	28,1%	100,0%
Σύνολο		370	291	661
		56,0%	44,0%	100,0%
χ ² (2)=109,21 και p-value< 0,001				

Στη συνέχεια, ερευνήσαμε τη σχέση της περιοχής εργασίας με την ερώτηση 22 και παραθέτουμε τις υποερωτήσεις στις οποίες παρατηρείται στατιστικά σημαντική επίδραση

Πίνακας 5.1.16 Μέσοι όροι και εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης για τις υποερωτήσεις της ερώτησης 22 ανάλογο με την περιοχή των ατόμων του δείγματος¹⁶.

Περιοχή				
Υποερωτήσεις	Αθήνα	Λαύριο	Μεγαλόπολη	F, p-value
	M.O.	M.O.	M.O.	
Μισθός	2,93α	2,61β	2,34γ	29,69 (<0,001)
Συνθήκες εργασίας	2,80α	2,74α	3,50β	34,05 (<0,001)
Ωράριο εργασίας	2,28α	2,65β	2,53α,β	3,92 (0,020)
Φιλικό περιβάλλον	2,46α	2,71α,β	2,91β	9,48 (<0,001)

¹⁶ Οι μέσοι όροι που μοιράζονται κοινό δείκτη δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους σύμφωνα με το Post hoc κριτήριο του Scheffe. Η κωδικοποίηση των απαντήσεων είναι 1=απόλυτα ικανοποιητικό έως 5=καθόλου ικανοποιητικό.

Υποερωτήσεις	Περιοχή			F, p-value
	Αθήνα	Λαύριο	Μεγαλόπολη	
	M.O.	M.O.	M.O.	
Παροχές	2,96α	2,81β	2,72γ	4,10 (0,017)
Επικοινωνία με τους προϊστάμενους	2,68α	2,67α	3β	6,06 (0,002)
Εργασιακή αντιπροσώπευση	2,91α	2,95α,β	3,22β	5,51 (0,004)

Από την εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης συμπεραίνουμε τα εξής:

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της περιοχής στο χαρακτηρισμό του μισθού με $F(2, 713)=29,69$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι στη Μεγαλόπολη παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το μισθό τους (μ.ο.=2,34) σε σχέση με τους εργαζόμενους στο Λαύριο (μ.ο.=2,61) και στην Αθήνα (μ.ο.=2,93).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της περιοχής στο χαρακτηρισμό των συνθηκών εργασίας με $F(2, 714)=34,05$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι στην Αθήνα (μ.ο.=2,80) και στο Λαύριο (μ.ο.=2,74) παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας σε σύγκριση με τους εργαζόμενους στη Μεγαλόπολη (μ.ο.=3,50). Η διαφορά αυτή μπορεί να οφείλεται και στο γεγονός ότι στην Αθήνα και το Λαύριο υπάρχουν περισσότεροι διοικητικοί υπάλληλοι ή οι τεχνικοί και μηχανικοί έχουν καλύτερες συνθήκες εργασίας.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της περιοχής στο χαρακτηρισμό του ωραρίου εργασίας με $F(2, 691)=3,92$ και $p\text{-value}=0,020$. Συγκεκριμένα, οι

εργαζόμενοι στην Αθήνα παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το ωράριο εργασίας τους ($\mu.o.=2,28$) σε σχέση με τους εργαζόμενους στο Λαύριο ($\mu.o.=2,65$) ενώ οι εργαζόμενοι στη Μεγαλόπολη κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα ($\mu.o.=2,53$).

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της περιοχής στο χαρακτηρισμό του φιλικού περιβάλλοντος με $F(2, 699)=9,48$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι στην Αθήνα παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το φιλικό περιβάλλον ($\mu.o.=2,46$) σε σύγκριση με τους εργαζόμενους στη Μεγαλόπολη ($\mu.o.=2,91$) ενώ οι εργαζόμενοι στο Λαύριο κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα ($\mu.o.=2,71$).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της περιοχής στο χαρακτηρισμό των παροχών με $F(2, 685)=4,10$ και $p\text{-value}=0,017$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι στη Μεγαλόπολη παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με τις παροχές ($\mu.o.=2,72$) σε σχέση με τους εργαζόμενους στο Λαύριο ($\mu.o.=2,81$) και στην Αθήνα ($\mu.o.=2,96$).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της περιοχής στο χαρακτηρισμό της επικοινωνίας με τους προϊστάμενους με $F(2, 704)=6,06$ και $p\text{-value}=0,002$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι στην Αθήνα ($\mu.o.=2,68$) και στο Λαύριο ($\mu.o.=2,67$) παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την επικοινωνία με τους προϊστάμενους σε σύγκριση με τους εργαζόμενους στη Μεγαλόπολη ($\mu.o.=3$).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της περιοχής στο χαρακτηρισμό της εργασιακής αντιπροσώπευσης με $F(2, 695)=5,51$ και $p\text{-value}=0,004$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι στην Αθήνα παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την εργασιακή αντιπροσώπευση ($\mu.o.=2,91$) σε σύγκριση

με τους εργαζόμενους στη Μεγαλόπολη (μ.ο.=3,22) ενώ οι εργαζόμενοι στο Λαύριο κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα (μ.ο.=2,95).

Έπειτα, εξετάσαμε αν υπάρχει διαφορά μεταξύ των περιοχών ως προς την πληρωμή των υπερωριών (ερώτηση 24) Από τον παρακάτω πίνακα συμπεραίνουμε ότι στο Λαύριο (το 81,7%) και στη Μεγαλόπολη (το 86,9%) οι περισσότεροι εργαζόμενοι απάντησαν ότι πληρώνονται τις υπερωρίες τους ενώ στην Αθήνα (το 59,9%) η πλειοψηφία απάντησε ότι δεν τις πληρώνεται. Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 24 με $\chi^2(2)=127,56$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.1.17 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 24 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 24		Σύνολο
		Ναι	Όχι	
Περιοχή	Αθήνα	59	88	147
		40,1%	59,9%	100,0%
	Λαύριο	89	20	109
		81,7%	18,3%	100,0%
	Μεγαλόπολη	332	50	382
		86,9%	13,1%	100,0%
Σύνολο		480	158	638
		75,2,9%	24,8%	100,0%
χ ² (2)=127,56 και p-value< 0,001				

Στη συνέχεια, ερευνήσαμε τη σχέση της περιοχής εργασίας με την ερώτηση 25 και παραθέτουμε τις υποερωτήσεις στις οποίες παρατηρείται στατιστικά σημαντική επίδραση.

Πίνακας 5.1.18 Μέσοι όροι και εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης για τις υπο φωτήσεις της ερώτησης 2 5 ανάλο γ με την περιο χή των από μων το υ δείγματος¹⁷.

Υποερωτήσεις	Περιοχή			F, p-value
	Αθήνα	Λαύριο	Μεγαλόπολη	
	M.O.	M.O.	M.O.	
Έχω ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή μου	2,30α	2,69β	2,56α,β	3,24 (0,040)
Ωράριο	2,75α	2,79α	2,49β	4,29 (0,014)
Παροχές	3,16α	2,85β	2,84β	4,24 (0,015)
Περισσότερα μπόνους	3,98α	3,47β	3,47β	7,29 (0,001)
Ελευθερία στον τρόπο που εργάζομαι	2,40α	2,54α,β	2,79β	7,42 (0,001)
Άμεση επαφή με τη Διοίκηση	3,43α	2,96β	3,20α,β	3,91 (0,021)

Από την εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης συμπεραίνουμε τα εξής:

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της περιοχής στην ύπαρξη συγκεκριμένου μέρους στην επίβλεψή τους με $F(2, 583)=3,24$ και $p\text{-value}=0,040$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι στην Αθήνα συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι έχουν ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή τους (μ.ο.=2,30) σε σχέση με

¹⁷ Οι μέσοι όροι που μοιράζονται κοινό δείκτη δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους σύμφωνα με το Post hoc κριτήριο του Scheffe. Η κωδικοποίηση των απαντήσεων είναι 1=απόλυτα ικανοποιητικό έως 5=καθόλου ικανοποιητικό.

τους εργαζόμενους στο Λαύριο ($\mu.o.=2,69$) ενώ οι εργαζόμενοι στη Μεγαλόπολη κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα ($\mu.o.=2,56$).

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της περιοχής στο ωράριο με $F(2, 609)=4,29$ και $p\text{-value}=0,014$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι στη Μεγαλόπολη ($\mu.o.=2,49$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από το η υπόλοιπους εργαζόμενους στο ωράριο σε σύγκριση με τους εργαζόμενους στην Αθήνα ($\mu.o.=2,75$) και στο Λαύριο ($\mu.o.=2,79$).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της περιοχής στο ωράριο με $F(2, 608)=4,24$ και $p\text{-value}=0,015$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι στην Αθήνα ($\mu.o.=3,16$) διαφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στις παροχές σε σχέση με τους εργαζόμενους στη Μεγαλόπολη ($\mu.o.=2,84$) και στο Λαύριο ($\mu.o.=2,85$).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της περιοχής στα περισσότερα μπόνους με $F(2, 571)=7,29$ και $p\text{-value}=0,001$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι στην Αθήνα ($\mu.o.=3,98$) διαφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στα περισσότερα μπόνους σε σύγκριση με τους εργαζόμενους στη Μεγαλόπολη ($\mu.o.=3,47$) και στο Λαύριο ($\mu.o.=3,47$).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της περιοχής στην ελευθερία στον τρόπο εργασίας τους με $F(2, 620)=7,42$ και $p\text{-value}=0,001$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι στην Αθήνα ($\mu.o.=2,30$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην ελευθερία στον τρόπο εργασίας τους σε σχέση με τους εργαζόμενους στη Μεγαλόπολη ($\mu.o.=2,79$) ενώ οι εργαζόμενοι στο Λαύριο κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα ($\mu.o.=2,54$).

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της περιοχής στην άμεση επαφή με τη Διοίκηση με $F(2, 606)=3,91$ και $p\text{-value}=0,021$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι στην Αθήνα ($\mu.o.=3,43$) διαφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην άμεση επαφή με τη Διοίκηση σε σχέση με τους εργαζόμενους στο Λαύριο ($\mu.o.=2,96$) ενώ οι εργαζόμενοι στη Μεγαλόπολη κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα ($\mu.o.=3,20$).

Ως προς το αν έχουν προβλήματα σχετικά με τη δουλειά τους (ερώτηση 26) συμπεραίνουμε ότι τα περισσότερα άτομα στο Λαύριο (το 52,8%) και στη Μεγαλόπολη (το 65,2%) απάντησαν ότι έχουν προβλήματα σχετικά με τη δουλειά τους ενώ η πλειοψηφία των ατόμων στην Αθήνα (το 57,8%) απάντησε αρνητικά. Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 26 με $\chi^2(2)=29,67$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.1.19 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 26 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 26		Σύνολο
		Ναι	Όχι	
Περιοχή	Αθήνα	81	111	192
		42,2%	57,8%	100,0%
	Λαύριο	56	50	106
		52,8%	47,2%	100,0%
	Μεγαλόπολη	279	149	428
		65,2%	34,8%	100,0%
Σύνολο		416	310	726
		57,3%	42,7%	100,0%
$\chi^2(2)=29,67$ και $p\text{-value}<0,001$				

Για το αν τα προβλήματα έχουν σχέση με την έλλειψη προσωπικού (ερώτηση 27.5) συμπεραίνουμε ότι τα περισσότερα άτομα στην Αθήνα (το 59,3%) και στη Μεγαλόπολη (το 71,5%) απάντησαν ότι θετικά ενώ η πλειοψηφία των ατόμων στο Λαύριο (το 59%) απάντησε αρνητικά. Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 27.5 με $\chi^2(2)=21,66$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.1.20 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 27.5 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 27.5		Σύνολο
		Ναι	Όχι	
Περιοχή	Αθήνα	48	33	81
		59,3%	40,7%	100,0%
	Λαύριο	25	36	61
		41%	59%	100,0%
	Μεγαλόπολη	196	78	274
		71,5%	28,5%	100,0%
Σύνολο		269	147	416
		64,7%	35,3%	100,0%
x ² (2)=21,66 και p-value< 0,001				

Από τον παρακάτω πίνακα παρατηρούμε ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι στην Αθήνα (το 31,7%) και στη Μεγαλόπολη (το 46%) πιστεύουν ότι τα προβλήματα στην εργασία τους μπορούν να λυθούν από την κεντρική διοίκηση ενώ οι περισσότεροι εργαζόμενοι στο Λαύριο (το 42,7%) απάντησαν από τους συναδέλφους. Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 29 με $\chi^2(6)=22,45$ και $p\text{-value}=0,001$.

Πίνακας 5.1.21 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 29 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 29				
		Οι συνάδερφοι μεταξύ μας	Οι προϊστάμενοι	Η κεντρική διοίκηση	Οι συνδικαλιστι- κοί φορείς	Σύνολο
Περιοχή	Αθήνα	43	36	46	20	145
		29,7%	24,8%	31,7%	13,8%	100,0%
	Λαύριο	32	13	20	10	75
		42,7%	17,3%	26,7%	13,3%	100,0%
	Μεγαλόπολη	86	51	161	50	348
		24,7%	14,7%	46,3%	14,4%	100,0%
Σύνολο		161	100	227	80	568
		28,3%	17,6%	40,0%	14,1%	100,0%

$\chi^2(6)=22,45$ και p-value=**0,001**

Ως προς το αν η μόρφωση τους αποτελεί βασικό παράγοντα στην προαγωγή και το μισθό (ερώτηση 34) συμπεραίνουμε ότι τα περισσότερα άτομα στην Αθήνα (το 74,3%) και στη Μεγαλόπολη (το 62%) απάντησαν ότι θετικά ενώ η πλειοψηφία των ατόμων στο Λαύριο (το 52,8%) αρνητικά. Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 34 με $\chi^2(2)=20,55$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.1.22 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της περιοχής και της ερώτησης 34 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 34		Σύνολο
		Ναι	Όχι	
Περιοχή	Αθήνα	124	43	167
		74,3%	25,7%	100,0%
	Λαύριο	50	56	106
		47,2%	52,8%	100,0%

	Μεγαλόπολη	246	151	397
		62%	38%	100,0%
Σύνολο		420	250	670
		62,7%	37,3%	100,0%
$\chi^2(2)=20,55$ και $p\text{-value}<0,001$				

5.2 Επίδραση της ηλικίας.

Στην αρχή, θα εξετάσουμε τη σχέση της ηλικίας με την ερώτηση 16.

Πίνακας 5.2.1 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της ηλικίας και της ερώτησης 16.1 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16.1		
		Ναι	όχι	Σύνολο
Ηλικία	18-30	10	43	53
		18,9%	81,1%	100,0%
	31-40	15	113	128
		11,7%	88,3%	100,0%
	41-45	58	137	195
		29,7%	70,3%	100,0%
	46-50	32	166	198
		16,2%	83,8%	100,0%
	51+	14	120	134
Σύνολο		129	579	708
		18,2%	81,8%	100,0%
$\chi^2(4)=27,02$ και $p\text{-value}<0,001$				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την ηλικία το να πετυχαίνουν τους στόχους δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος με τα μικρότερα ποσοστά να εμφανίζονται στην ηλικιακή ομάδα 41-45 ετών. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι

υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της ερώτησης 16.1
εφόσον $\chi^2(4)=27,02$ και $p\text{-value}<0,001$

Πίνακας 5.2.2 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της ηλικίας και της ερώτησης 16.2 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16.2		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Ηλικία	18-30	21	32	53
		39,6%	60,4%	100,0%
	31-40	68	60	128
		53,1%	46,9%	100,0%
	41-45	105	90	195
		53,8%	46,2%	100,0%
	46-50	100	98	198
		50,5%	49,5%	100,0%
	51+	87	47	134
		64,9%	35,1%	100,0%
Σύνολο	381	327	708	
	53,8%	46,2%	100,0%	
χ ² (4)=11,85 και p-value= 0,019				

Για την επίδραση της ηλικίας στην ερώτηση 16.2 βρίσκουμε ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων ηλικίας από 31 ετών και άνω απάντησε ότι το να αντιμετωπίζει τα προβλήματα που προκύπτουν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στις ηλικίες από 18 έως 30 ετών είναι πολύ μικρό που είναι και λογικό λόγω της έλλειψης εμπειρίας σ' αυτές τις ηλικίες. Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ της ηλικίας και της ερώτησης 16.2 με $\chi^2(4)=11,85$ και $p\text{-value}=0,019$.

Πίνακας 5.2.3 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της ηλικίας και της ερώτησης 16.3 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16_3		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Ηλικία	18-30	13	40	53
		24,5%	75,5%	100,0%
	31-40	42	86	128
		32,8%	67,2%	100,0%
	41-45	50	145	195
		25,6%	74,4%	100,0%
	46-50	71	127	198
		35,9%	64,1%	100,0%
	51+	38	96	134
		28,4%	71,6%	100,0%
	Σύνολο	214	494	708
		30,2%	69,8%	100,0%
x ² (4)=6,37 και p-value=0,173				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την ηλικία το παραγόμενο αποτέλεσμα δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της ερώτησης 16.3 εφόσον $\chi^2(4)=6,37$ και $p\text{-value}=0,173$.

Πίνακας 5.2.4 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της ηλικίας και της ερώτησης 16.4 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16_4		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Ηλικία	18-30	20	33	53
		37,7%	62,3%	100,0%
	31-40	44	84	128
		34,4%	65,6%	100,0%
	41-45	64	131	195

		32,8%	67,2%	100,0%
	46-50	84	114	198
		42,4%	57,6%	100,0%
	51+	53	81	134
		39,6%	60,4%	100,0%
	Σύνολο	265	443	708
		37,4%	62,6%	100,0%
$\chi^2(4)=4,65$ και $p\text{-value}=0,325$				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την ηλικία η εσωτερική ικανοποίηση δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της ερώτησης 16.4 εφόσον $\chi^2(4)=4,65$ και $p\text{-value}=0,325$.

Πίνακας 5.2.5 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της ηλικίας και της ερώτησης 16.5 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16_5		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Ηλικία	18-30	17	36	53
		32,1%	67,9%	100,0%
	31-40	23	105	128
		18,0%	82,0%	100,0%
	41-45	12	183	195
		6,2%	93,8%	100,0%
	46-50	62	136	198
		31,3%	68,7%	100,0%
	51+	29	105	134
		21,6%	78,4%	100,0%
Σύνολο		143	565	708
		20,2%	79,8%	100,0%
x ² (4)=44,25 και p-value<0,001				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την ηλικία η ελευθερία στον τρόπο εργασίας δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος με τα μικρότερα αρνητικά ποσοστά να εμφανίζονται στις ηλικίες 18-30 ετών. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 16.5 εφόσον $\chi^2(4)=44,25$ και $p\text{-value}<0,001$.

Έπειτα, θα ερευνήσουμε τη σχέση της περιοχής με την ερώτηση 17.

Πίνακας 5.2.6 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της ηλικίας και της ερώτησης 17.1 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_1		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Ηλικία	18-30	9	34	43
		20,9%	79,1%	100,0%
	31-40	7	123	130
		5,4%	94,6%	100,0%
	41-45	11	167	178
		6,2%	93,8%	100,0%
	46-50	8	187	195
		4,1%	95,9%	100,0%
	51+	6	128	134
		4,5%	95,5%	100,0%
Σύνολο		41	639	680
		6,0%	94,0%	100,0%
x ² (4)=18,80 και p-value= 0,001				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την ηλικία η βαρετή εργασία δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα χαμηλότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στην

ηλικία 18-30 ετών. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της ερώτησης 17.1 εφόσον $\chi^2(4)=18,80$ και $p\text{-value}=0,001$.

Πίνακας 5.2.7 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της ηλικίας και της ερώτησης 17.2 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_2		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Ηλικία	18-30	5	38	43
		11,6%	88,4%	100,0%
	31-40	22	108	130
		16,9%	83,1%	100,0%
	41-45	19	159	178
		10,7%	89,3%	100,0%
	46-50	8	187	195
		4,1%	95,9%	100,0%
	51+	6	128	134
		4,5%	95,5%	100,0%
Σύνολο		60	620	680
		8,8%	91,2%	100,0%
x ² (4)=20,33 και p-value<0,001				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την ηλικία ο τύπος εργασίας δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα χαμηλότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στις ηλικίες 31-40 ετών. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της ερώτησης 17.2 εφόσον $\chi^2(4)=20,33$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.2.8 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της ηλικίας και της ερώτησης 17.3 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_3		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Ηλικία	18-30	14	29	43
		32,6%	67,4%	100,0%
	31-40	32	98	130
		24,6%	75,4%	100,0%
	41-45	48	130	178
		27,0%	73,0%	100,0%
	46-50	47	148	195
		24,1%	75,9%	100,0%
	51+	45	89	134
		33,6%	66,4%	100,0%
Σύνολο	186	494	680	
	27,4%	72,6%	100,0%	
x ² (4)=4,74 και p-value=0,315				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την ηλικία ο ρυθμός εργασίας δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της ερώτησης 17.3 εφόσον $\chi^2(4)=4,74$ και $p\text{-value}=0,315$.

Πίνακας 5.2.9 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της ηλικίας και της ερώτησης 17.4 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_4		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Ηλικία	18-30	4	39	43
		9,3%	90,7%	100,0%
	31-40	23	107	130
		17,7%	82,3%	100,0%

41-45	12	166	178
	6,7%	93,3%	100,0%
46-50	20	175	195
	10,3%	89,7%	100,0%
51+	7	127	134
	5,2%	94,8%	100,0%
Σύνολο	66	614	680
	9,7%	90,3%	100,0%
$\chi^2(4)=14,39$ και $p\text{-value}=0,006$			

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την περιοχή οι μηχανικές βλάβες δεν το β δίνω την αίσθηση της ενόχλησης με το μικρότερο ποσοστό αρνητικής απάντησης να εμφανίζεται στην ηλικιακή ομάδα 31-40 ετών. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της ερώτησης 17.4 εφόσον $\chi^2(4)=14,39$ και $p\text{-value}=0,006$.

Πίνακας 5.2.10 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της ηλικίας και της ερώτησης 17.5 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_5		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Ηλικία	18-30	5	38	43
		11,6%	88,4%	100,0%
	31-40	31	99	130
		23,8%	76,2%	100,0%
	41-45	47	131	178
		26,4%	73,6%	100,0%
	46-50	47	148	195
		24,1%	75,9%	100,0%
	51+	46	88	134
		34,3%	65,7%	100,0%
Σύνολο		176	504	680
		25,9%	74,1%	100,0%
$\chi^2(4)=10,17$ και $p\text{-value}=0,038$				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την ηλικία η έλλειψη συνεννόησης με συναδέλφους δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα χαμηλότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στην ηλικιακή ομάδα πάνω από 50 ετών. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της ερώτησης 17.5 εφόσον $\chi^2(4)=10,17$ και $p\text{-value}=0,038$.

Πίνακας 5.2.11 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της ηλικίας και της ερώτησης 17.6 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_6		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Ηλικία	18-30	4	39	43
		9,3%	90,7%	100,0%
	31-40	28	102	130
		21,5%	78,5%	100,0%
	41-45	86	92	178
		48,3%	51,7%	100,0%
	46-50	69	126	195
		35,4%	64,6%	100,0%
	51+	32	102	134
		23,9%	76,1%	100,0%
Σύνολο		219	461	680
		32,2%	67,8%	100,0%
x ² (4)=43,42 και p-value<0,001				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την ηλικία η έλλειψη συνεννόησης με προϊστάμενους δεν τους δίνουν την αίσθηση της ενόχλησης με το μικρότερο ποσοστό αρνητικής απάντησης να παρατηρείται στην ηλικιακή ομάδα 41-45 ετών. Από την εφαρμογή του

χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 17.6 εφόσον $\chi^2(4)=43,42$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.2.12 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της ηλικίας και της ερώτησης 17.7 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_7		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Ηλικία	18-30	23	20	43
		53,5%	46,5%	100,0%
	31-40	78	52	130
		60,0%	40,0%	100,0%
	41-45	84	94	178
		47,2%	52,8%	100,0%
	46-50	130	65	195
		66,7%	33,3%	100,0%
	51+	75	59	134
		56,0%	44,0%	100,0%
	Σύνολο	390	290	680
		57,4%	42,6%	100,0%
x²(4)=15,17 και p-value= 0,004				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την ηλικία η άνιση κατανομή προσωπικού τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα μικρότερα ποσοστά θετικής απάντησης να εμφανίζονται στην ηλικιακή ομάδα 18-30 ετών. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της περιοχής και της ερώτησης 17.7 εφόσον $\chi^2(4)=15,17$ και $p\text{-value}=0,004$.

Στη συνέχεια, ερευνήσαμε τη σχέση της ηλικίας με την ερώτηση 2.2 και παραθέτουμε τις υποερωτήσεις στις οποίες παρατηρείται στατιστικά σημαντική επίδραση.

Πίνακας 5.2.13 Μέσοι όροι και εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης για τις υποερωτήσεις της ερώτησης 22 ανάλογα με την ηλικία των ατόμων του δείγματος¹⁸.

Υποερωτήσεις	Ηλικία					F, p-value
	18-30	31-40	41-45	46-50	51 ετών	
	ετών Μ.Ο.	ετών Μ.Ο.	ετών Μ.Ο.	ετών Μ.Ο.	και άνω Μ.Ο.	
Μισθός	2,66β	2,51α,β	2,54α,β	2,69β	2,26α	4,98 (0,001)
Ασφάλεια	2,68α,β	2,72α,β	3,22γ	2,87β,γ	2,30α	15,23 (<0,001)
Συνθήκες εργασίας	2,96α	2,95α	3,59β	3,17α,β	3,05α	7,90 (<0,001)
Ωράριο εργασίας	2,08α	2,45α,β	2,80β	2,48α,β	2,21α	6,35 (<0,001)
Δυνατότητες προαγωγής	3,63γ	3,18β,γ	3,36β,γ	2,96α,β	2,55α	11,18 (<0,001)
Ενδιαφέρουσα απασχόληση	2,58β,γ	2,44α,β	3,03γ	2,45α,β	2,12α	14,44 (<0,001)
Φιλικό περιβάλλον	2,43α	2,61α	3,10β	2,80α,β	2,50α	7,01 (<0,001)
Εύκολη πρόσβαση	2,87α,β	2,89α,β	2,97β	2,89α,β	2,45α	2,43 (0,047)
Απασχόληση χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις	3α,β	3,24α	3,13α,β	2,89α,β	2,85β	2,85 (0,023)
Επικοινωνία με τους προϊστάμενους	2,19α	3,20γ,δ	3,28δ	2,73β,γ	2,46α,β	16,30 (<0,001)
Εργασιακή αντιπροσώπευση	2,81α	3,38β	3,23α,β	2,96α,β	2,98α,β	4,22 (0,002)

Από την εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης συμπεραίνουμε τα εξής:

¹⁸ Οι μέσοι όροι που μοιράζονται κοινό δείκτη δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους σύμφωνα με το Post hoc κριτήριο του Scheffe. Η κωδικοποίηση των απαντήσεων είναι 1=απόλυτα ικανοποιητικό έως 5=καθόλου ικανοποιητικό.

-
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στο χαρακτηρισμό του μισθού με $F(4, 711)=4,98$ και $p\text{-value}=0,001$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το μισθό τους ($\mu.o.=2,26$) σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 18-30 ετών ($\mu.o.=2,66$) και 46-50 ετών ($\mu.o.=2,69$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα. Η διαφοροποίηση αυτή οφείλεται στη μισθολογική διαφορά που έχουν οι υπάλληλοι ανάλογα με τα έτη εργασίας (κλιμάκια στο δημόσιο).
 - Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στο χαρακτηρισμό της ασφάλειας με $F(4, 700)=15,23$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την ασφάλεια ($\mu.o.=2,30$) σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών ($\mu.o.=3,22$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στο χαρακτηρισμό των συνθηκών εργασίας με $F(2, 712)=7,90$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι ηλικίας 41-45 ετών ($\mu.o.=3,59$) παρουσιάζονται πιο δυσαρεστημένοι με τις συνθήκες εργασίας σε σύγκριση με τους εργαζόμενους ηλικίας 18 έως 40 ετών και 51 ετών και πάνω ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στο χαρακτηρισμό του ωραρίου εργασίας με $F(2, 689)=6,35$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι ηλικίας από 18-30 ετών ($\mu.o.=2,08$) και 51 ετών και πάνω ($\mu.o.=2,21$) παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το ωράριο εργασίας τους

σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41 έως 45 ετών ($\mu.o.=2,80$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στο χαρακτηρισμό των δυνατοτήτων προαγωγής με $F(4, 681)=11,18$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με τις δυνατότητες προαγωγής ($\mu.o.=2,55$) οι οποίοι σίγουρα έχουν και μεγαλύτερη πιθανότητα στην προαγωγή σύμφωνα με τα έτη προϋπηρεσίας τους σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 18-30 ετών ($\mu.o.=3,63$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στο χαρακτηρισμό της ενδιαφέρουσας απασχόλησης με $F(4, 695)=14,44$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την ενδιαφέρουσα απασχόληση ($\mu.o.=2,12$) σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών ($\mu.o.=3,03$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στο χαρακτηρισμό του φιλικού περιβάλλοντος με $F(4, 697)=7,01$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που είναι από 18 έως 30 ετών ($\mu.o.=2,43$), από 31 έως 40 ετών ($\mu.o.=2,61$) και από 51 ετών και πάνω ($\mu.o.=2,50$) παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το φιλικό περιβάλλον σε σύγκριση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών ($\mu.o.=3,10$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στο χαρακτηρισμό της εύκολης πρόσβασης με $F(4, 689)=2,43$ και $p\text{-value}=0,047$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω ($\mu.o.=2,45$) παρουσιάζονται πιο

ικανοποιημένοι με την εύκολη πρόσβαση σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών ($\mu.o.=2,97$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στο χαρακτηρισμό της απασχόλησης χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις με $F(4, 649)=2,85$ και $p\text{-value}=0,023$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω ($\mu.o.=2,85$) παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την απασχόληση χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις σε σύγκριση με τους εργαζόμενους ηλικίας 31-40 ετών ($\mu.o.=3,24$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα. Αυτή η διαφορά μπορεί να οφείλεται στο ότι τα άτομα που είναι μεγαλύτερα σε ηλικία και έχουν περισσότερη εμπειρία στην εργασία τους οπότε δεν κρίνουν ότι έχει και ιδιαίτερες απαιτήσεις.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στο χαρακτηρισμό της επικοινωνίας με τους προϊστάμενους με $F(4, 702)=16,30$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι που είναι από 18 έως 30 ετών ($\mu.o.=2,19$) παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την επικοινωνία με τους προϊστάμενους σε σύγκριση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών ($\mu.o.=3,28$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Τέλος, υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στο χαρακτηρισμό της εργασιακής αντιπροσώπευσης με $F(4, 693)=4,22$ και $p\text{-value}=0,002$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που είναι από 18 έως 30 ετών ($\mu.o.=2,81$) παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την εργασιακή αντιπροσώπευση σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 31-40 ετών ($\mu.o.=3,38$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

Από τον παρακάτω πίνακα συμπεραίνουμε ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων ηλικίας από 51 ετών και άνω (το 57%) απάντησε ότι ο τωρινός τους μισθός ανταποκρίνεται στον όγκο εργασίας τους και αυτό οφείλεται και στις μεγαλύτερες αμοιβές που έχουν αυτά τα άτομα ή ότι μπορεί να κατέχουν και θέσεις προϊσταμένου ή διευθυντή ενώ οι υπόλοιποι απάντησαν κατά πλειοψηφία αρνητικά. Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ της ηλικίας και της ερώτησης 23 με $\chi^2(4)=14,03$ και $p\text{-value}=0,007$.

Πίνακας 5.2.14 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της ηλικίας και της ερώτησης 23 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 23		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Ηλικία	18-30	18	33	51
		35,3%	64,7%	100,0%
	31-40	53	73	126
		42,1%	57,9%	100,0%
	41-45	72	111	183
		39,3%	60,7%	100,0%
	46-50	71	129	200
		35,5%	64,5%	100,0%
	51+	57	43	100
		57%	43%	100,0%
Σύνολο	271	389	660	
	41,1%	58,9%	100,0%	
x ² (4)=14,03 και p-value= 0,007				

Στη συνέχεια, εξετάσαμε τη σχέση της ηλικίας με την ερώτηση 25 και παραθέτουμε τις υποερωτήσεις στις οποίες παρατηρείται στατιστικά σημαντική επίδραση.

Πίνακας 5.2.15 Μέσοι όροι και εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης για τις υποερωτήσεις της ερώτησης 25 ανάλογα με την ηλικία των ατόμων του δείγματος¹⁹.

Υποερωτήσεις	Ηλικία					F, p-value
	18-30	31-40	41-45	46-50	51 ετών	
	ετών M.O.	ετών M.O.	ετών M.O.	ετών M.O.	και άνω M.O.	
Συντονίζω διάφορα τμήματα μεταξύ τους	2,98α,β	3,16α,β	3,24α	2,87α,β	2,75β	3,62 (0,006)
Σε τυχόν πρόβλημα θα είμαι ο πρώτος που θα το αντιμετωπίσει	2,93α	2,57α,β	2,88α	2,61α,β	2,31β	4,55 (0,001)
Ακολουθώ εντολές άλλων	2,06α	2,23α,β	2,25α,β	2,61β	2,70β	6,24 (<0,001)
Μισθός	2,53α,β	3,15γ	2,82β,γ	2,71β,γ	2,27α	8,89 (<0,001)
Ωράριο	2,58α,β	2,60α,β	2,80β	2,56α,β	2,34α	2,85 (0,023)
Περισσότερα μπόνους	3,43α,β	3,49α,β	3,89β	3,37α	3,55α,β	3,38 (0,009)
Ελευθερία στον τρόπο που εργάζομαι	2,57α,β	2,71β	3,29γ	2,20α	2,23α	29,74 (<0,001)
Καλύτερη σχέση με συναδέλφους	2,25α	2,62α,β	2,89β	2,44α,β	2,50α,β	5,69 (<0,001)
Άμεση επαφή με τη Διοίκηση	2,72α	3,50γ	3,25α,β	3,34β,γ	2,89α,β	4,92 (0,001)

¹⁹ Οι μέσοι όροι που μοιράζονται κοινό δείκτη δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους σύμφωνα με το Post hoc κριτήριο του Scheffe. Η κωδικοποίηση των απαντήσεων είναι 1=απόλυτα ικανοποιητικό έως 5=καθόλου ικανοποιητικό.

Υποερωτήσεις	Ηλικία					F, p-value
	18-30	31-40	41-45	46-50	51 ετών και άνω	
	ετών Μ.Ο.	ετών Μ.Ο.	ετών Μ.Ο.	ετών Μ.Ο.	Μ.Ο.	
Η άποψή μου ακούγεται	3,41β,γ	3,45β,γ	3,54γ	3,01α,β	2,83α	9,01 (<0,001)
Είμαι ο μόνος που μπορεί να κάνει αυτή τη δουλειά	3,28α	3,60α,β	3,76β	3,39α,β	3,41α,β	2,79 (0,026)

Από την εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης συμπεραίνουμε τα εξής:

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στο συντονισμό διάφορων τμημάτων μεταξύ τους με $F(4, 562)=3,62$ και $p\text{-value}=0,006$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω (μ.ο.=2,75) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι συντονίζουν διάφορα τμήματα μεταξύ τους (αυτό μπορεί να προέρχεται και από τη θέση που κατέχουν στην ΔΕΗ τα άτομα αυτής της ηλικίας) σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών (μ.ο.=3,24) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στην αντιμετώπιση προβλήματος με $F(4, 581)=4,55$ και $p\text{-value}=0,001$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω (μ.ο.=2,31) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι σε τυχόν πρόβλημα θα είναι οι πρώτοι που θα το αντιμετωπίσουν το οποίο μπορεί να οφείλεται και από τη θέση που κατέχουν στην ΔΕΗ τα άτομα αυτής της ηλικίας σε σύγκριση με τους εργαζόμενους ηλικίας 18-30 ετών

(μ.ο.=2,93) και 41-45 ετών (μ.ο.=2,88) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στην εκτέλεση εντολών άλλων με $F(4, 636)=6,24$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που είναι από 46 έως 50 ετών (μ.ο.=2,61) και από 51 ετών και πάνω (μ.ο.=2,70) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι ακολουθούν εντολές άλλων σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 18-30 ετών (μ.ο.=2,06) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα. Αυτό είναι λογικό διότι τα νεότερα άτομα κατέχουν χαμηλότερη ιεραρχική θέση και είναι εκείνα που δέχονται εντολές από άλλους.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στο μισθό με $F(4, 627)=8,89$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω (μ.ο.=2,27) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο μισθό σε σύγκριση με τους εργαζόμενους ηλικίας 31-40 ετών (μ.ο.=3,15) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στο ωράριο με $F(4, 607)=2,85$ και $p\text{-value}=0,023$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω (μ.ο.=2,34) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ωράριο σε σχέση με το Φ εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών (μ.ο.=2,80) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στα περισσότερα μπόνους με $F(4, 569)=3,38$ και $p\text{-value}=0,009$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι

που είναι 46-50 ετών ($\mu.o.=3,37$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στα περισσότερα μόνους σε σύγκριση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών ($\mu.o.=3,89$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στην ελευθερία στον τρόπο που εργάζονται με $F(4, 618)=29,74$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που είναι από 46-50 ετών ($\mu.o.=2,20$) και 51 ετών και πάνω ($\mu.o.=2,23$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην ελευθερία στον τρόπο που εργάζονται (αυτό μπορεί να προέρχεται και από τη θέση που κατέχουν στην ΔΕΗ τα άτομα αυτής της ηλικίας) σε σχέση με τους εργαζόμενο η ηλικίας 41-45 ετών ($\mu.o.=3,29$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στην καλύτερη σχέση με συναδέλφους με $F(4, 608)=5,69$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι που είναι 18-30 ετών ($\mu.o.=2,25$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην καλύτερη σχέση με συναδέλφους σε σύγκριση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών ($\mu.o.=2,89$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στην άμεση επαφή με τη διοίκηση με $F(4, 604)=4,92$ και $p\text{-value}=0,001$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που είναι 18-30 ετών ($\mu.o.=2,72$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην άμεση επαφή με τη διοίκηση σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 31-40 ετών ($\mu.o.=3,50$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

-
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στο ότι η άποψή τους ακούγεται με $F(4, 613)=2,79$ και $p\text{-value}=0,026$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι που είναι 18-30 ετών ($\mu.o.=3,28$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι η άποψή τους ακούγεται σε σύγκριση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών ($\mu.o.=3,76$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Τέλος, υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στη μοναδικότητα για τη συγκεκριμένη δουλειά με $F(4, 610)=2,79$ και $p\text{-value}=0,026$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που είναι 18-30 ετών ($\mu.o.=3,28$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι είναι οι μόνοι που μπορούν να κάνουν τη συγκεκριμένη δουλειά σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 31-40 ετών ($\mu.o.=3,76$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

Ως προς το αν μπορούν να συμμετάσχουν περισσότερο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων η πλειοψηφία των εργαζομένων ηλικίας από 18 έως 30 ετών (το 54,7%) απάντησε αρνητικά ενώ οι υπόλοιποι απάντησαν κατά πλειοψηφία θετικά. Η διαφορά αυτή μπορεί να οφείλεται στο ότι τα άτομα νεαρότερης ηλικίας δεν έχουν ακόμα μεγάλη εργασιακή εμπειρία ή μεγάλη συμμετοχή στο συνδικαλισμό όπως οι υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες. Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ της ηλικίας και της ερώτησης 33 με $\chi^2(4)=38,46$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.2.16 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της ηλικίας και της ερώτησης 33 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 33		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Ηλικία	18-30	24	29	53
		45,3%	54,7%	100,0%
	31-40	78	42	120
		65%	35%	100,0%
	41-45	144	50	194
		74,2%	25,8%	100,0%
	46-50	159	28	187
		85%	15%	100,0%
	51+	88	33	121
		72,7%	27,3%	100,0%
Σύνολο	493	182	675	
	73%	27%	100,0%	
x ² (4)=38,46 και p-value<0,001				

Για το αν η ΔΕΗ τους παρείχε κάποιου είδους εκπαίδευση η πλειοψηφία των εργαζομένων ηλικίας από 18 έως 30 ετών (το 83,7%) απάντησε αρνητικά ενώ οι υπόλοιποι απάντησαν κατά πλειοψηφία θετικά. Από τα αποτελέσματα αυτά συμπεραίνουμε ότι οι νεοπροσλαμβανόμενοι δεν έχουν λάβει εκπαίδευση από τη ΔΕΗ όπως οι παλαιότεροι υπάλληλοι ή ότι η ηλικιακή ομάδα από 18 έως 30 ετών είναι κυρίως εποχικό προσωπικό που σίγουρα δεν τους παρέχει εκπαίδευση η ΔΕΗ. Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ της ηλικίας και της ερώτησης 36 με $\chi^2(4)=97,09$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.2.17 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της ηλικίας και της ερώτησης 36 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 36		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Ηλικία	18-30	8	41	49
		16,3%	83,7%	100,0%
	31-40	97	28	125
		77,6%	22,4%	100,0%
	41-45	140	56	196
		71,4%	28,6%	100,0%
	46-50	160	49	209
		76,6%	23,4%	100,0%
	51+	113	16	129
		87,6%	12,4%	100,0%
Σύνολο		518	190	708
		73,2%	26,8%	100,0%
		$\chi^2(4)=97,09$ και $p\text{-value}<0,001$		

5.3 Επίδραση του φύλου.

Στην αρχή, θα εξετάσουμε αν το φύλο επιδρά στο αν η άποψη του συγγενικού και φιλικού περιβάλλοντος επηρέασε την απόφαση των ατόμων να εργαστούν στη ΔΕΗ. Από τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα συμπεραίνουμε ότι οι περισσότερες γυναίκες (το 52,1%) απάντησαν θετικά ενώ η πλειοψηφία των ανδρών αρνητικά (το 59,2%). Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ του φύλου και της ερώτησης 13 με $\chi^2(1)=7,34$ και $p\text{-value}=0,007$.

Πίνακας 5.3.1 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του φύλου και της ερώτησης 13 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 13		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Φύλο	Άνδρας	221	321	542
		40,8%	59,2%	100,0%
	Γυναίκα	99	91	190
		52,1%	47,9%	100,0%
Σύνολο		320	412	732
		43,7%	56,3%	100,0%
		$\chi^2(1)=7,34$ και $p\text{-value}=\mathbf{0,007}$		

Στη συνέχεια θα ερευνήσουμε την επίδραση του φύλου στις ερωτήσεις 16 και 17.

Πίνακας 5.3.2 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του φύλου και της ερώτησης 16.1 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16.1		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Φύλο	Άνδρας	97	428	525
		18,5%	81,5%	100,0%
	Γυναίκα	32	149	181
		17,7%	82,3%	100,0%
Σύνολο		129	577	706
		18,3%	81,7%	100,0%
		$\chi^2(1)=0,06$ και $p\text{-value}=0,811$		

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από το φύλο το να πετυχαίνουν τους στόχους δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της ερώτησης 16.1 εφόσον $\chi^2(1)=0,06$ και $p\text{-value}=0,811$.

Πίνακας 5.3.3 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του φύλου και της ερώτησης 16.2 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16.2		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Φύλο	Άνδρας	308	217	525
		58,7%	41,3%	100,0%
	Γυναίκα	71	110	181
		39,2%	60,8%	100,0%
Σύνολο		379	327	706
		53,7%	46,3%	100,0%
		$\chi^2(1)=20,46$ και $p\text{-value}<0,001$		

Για την επίδραση του φύλου στην ερώτηση 16.2 βρίσκουμε ότι η πλειοψηφία των ανδρών (το 58,7%) απάντησε ότι το να αντιμετωπίζει τα προβλήματα που προκύπτουν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος ενώ οι περισσότερες γυναίκες (το 60,8%) απάντησαν αρνητικά. Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ του φύλου και της ερώτησης 16.2 με $\chi^2(1)=20,46$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.3.4 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του φύλου και της ερώτησης 16.3 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16_3		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Φύλο	Άνδρας	160	365	525
		30,5%	69,5%	100,0%
	Γυναίκα	54	127	181
		29,8%	70,2%	100,0%
Σύνολο		214	492	706
		30,3%	69,7%	100,0%
		$\chi^2(1)=0,03$ και $p\text{-value}=0,871$		

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από το φύλο το παραγόμενο αποτέλεσμα δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της ερώτησης 16.3 εφόσον $\chi^2(1)=0,03$ και $p\text{-value}=0,871$.

Πίνακας 5.3.5 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του φύλου και της ερώτησης 16.4 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16_4		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Φύλο	Άνδρας	198	327	525
		37,7%	62,3%	100,0%
	Γυναίκα	65	116	181
		35,9%	64,1%	100,0%
Σύνολο		263	443	706
		37,3%	62,7%	100,0%
		$\chi^2(1)=0,19$ και $p\text{-value}=0,665$		

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από το φύλο η εσωτερική ικανοποίηση δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της ερώτησης 16.4 εφόσον $\chi^2(1)=0,19$ και $p\text{-value}=0,665$.

Πίνακας 5.3.6 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του φύλου και της ερώτησης 16.5 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16_5		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Φύλο	Άνδρας	98	427	525
		18,7%	81,3%	100,0%
	Γυναίκα	45	136	181
		24,9%	75,1%	100,0%

Σύνολο	143	563	706
	20,3%	79,7%	100,0%
$\chi^2(1)=3,20$ και $p\text{-value}=0,074$			

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από το φύλο η ελευθερία στον τρόπο εργασίας δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της ερώτησης 16.5 εφόσον $\chi^2(1)=3,20$ και $p\text{-value}=0,074$.

Πίνακας 5.3.7 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του φύλου και της ερώτησης 17.1 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_1		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Φύλο	Ανδρας	19	481	500
		3,8%	96,2%	100,0%
	Γυναίκα	22	156	178
		12,4%	87,6%	100,0%
Σύνολο		41	637	678
		6,0%	94,0%	100,0%
$\chi^2(1)=16,93$ και $p\text{-value}<0,001$				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από το φύλο η βαρετή εργασία δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα χαμηλότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στις γυναίκες. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της ερώτησης 17.1 εφόσον $\chi^2(1)=16,93$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.3.8 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του φύλου και της ερώτησης 17.2 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_2		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Φύλο	Άνδρας	49	451	500
		9,8%	90,2%	100,0%
	Γυναίκα	11	167	178
		6,2%	93,8%	100,0%
Σύνολο		60	618	678
		8,8%	91,2%	100,0%
$\chi^2(1)=2,13$ και $p\text{-value}=0,144$				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από το φύλο ο τύπος εργασίας δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της ερώτησης 17.2 εφόσον $\chi^2(1)=2,13$ και $p\text{-value}=0,144$.

Πίνακας 5.3.9 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του φύλου και της ερώτησης 17.3 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_3		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Φύλο	Άνδρας	121	379	500
		24,2%	75,8%	100,0%
	Γυναίκα	63	115	178
		35,4%	64,6%	100,0%
Σύνολο		184	494	678
		27,1%	72,9%	100,0%
$\chi^2(1)=8,32$ και $p\text{-value}=\mathbf{0,004}$				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από το φύλο ο ρυθμός εργασίας δεν τους δίνει την αίσθηση της

ενόχλησης με το ποσοστό αρνητικής απάντησης να είναι μικρότερο στις γυναίκες. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της ερώτησης 17.3 εφόσον $\chi^2(1)=8,32$ και $p\text{-value}=0,004$.

Πίνακας 5.3.10 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του φύλου και της ερώτησης 17.4 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_4		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Φύλο	Άνδρας	54	446	500
		10,8%	89,2%	100,0%
	Γυναίκα	12	166	178
		6,7%	93,3%	100,0%
Σύνολο		66	612	678
		9,7%	90,3%	100,0%
		$\chi^2(1)=2,46$ και $p\text{-value}=0,117$		

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από το φύλο οι μηχανικές βλάβες δεν τους δίνουν την αίσθηση της ενόχλησης. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της ερώτησης 17.4 εφόσον $\chi^2(1)=2,46$ και $p\text{-value}=0,117$.

Πίνακας 5.3.11 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του φύλου και της ερώτησης 17.5 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_5		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Φύλο	Άνδρας	128	372	500
		25,6%	74,4%	100,0%
	Γυναίκα	46	132	178
		25,8%	74,2%	100,0%

Σύνολο	174	504	678
	25,7%	74,3%	100,0%
$\chi^2(1)=0$ και $p\text{-value}=0,949$			

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από το φύλο η έλλειψη συνεννόησης με συναδέλφους δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης. Από την εφαρμογή το χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της ερώτησης 17.5 εφόσον $\chi^2(1)=0$ και $p\text{-value}=0,949$.

Πίνακας 5.3.12 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του φύλου και της ερώτησης 17.6 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_6		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Φύλο	Άνδρας	180	320	500
		36,0%	64,0%	100,0%
	Γυναίκα	39	139	178
		21,9%	78,1%	100,0%
Σύνολο		219	459	678
		32,3%	67,7%	100,0%
χ ² (1)=11,92 και p-value<0,001				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από το φύλο η έλλειψη συνεννόησης με προϊστάμενους δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με το μικρότερο ποσοστό αρνητικής απάντησης να παρατηρείται στους άνδρες. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της ερώτησης 17.6 εφόσον $\chi^2(1)=11,92$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.3.13 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του φύλου και της ερώτησης 17.7 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_7		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Φύλο	Ανδρας	298	202	500
		59,6%	40,4%	100,0%
	Γυναίκα	92	86	178
		51,7%	48,3%	100,0%
Σύνολο		390	288	678
		57,5%	42,5%	100,0%
$\chi^2(1)=3,37$ και $p\text{-value}=0,067$				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από το φύλο η άνιση κατανομή προσωπικού τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της ερώτησης 17.7 εφόσον $\chi^2(1)=3,37$ και $p\text{-value}=0,067$.

Στη συνέχεια, εξετάσαμε τη σχέση του φύλου με τις ερωτήσεις 22 και 25 και παραθέτουμε τις υποερωτήσεις στις οποίες παρατηρείται στατιστικά σημαντική επίδραση.

Πίνακας 5.3.14 Μέσοι όροι των υποερωτήσεων της ερώτησης 22 ως προς το φύλο και εφαρμογή του t-κριτηρίου για το συνολικό δείγμα²⁰.

Υποερωτήσεις	Φύλο		t-τιμή (p-value)
	Ανδρες M.O.	Γυναίκες M.O.	
Ασφάλεια	2,94	2,48	4,91 (<0,001)
Συνθήκες εργασίας	3,33	2,89	4,40 (<0,001)

²⁰ Οι μέσοι όροι που μοιράζονται κοινό δείκτη δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους σύμφωνα με το Post hoc κριτήριο του Scheffe. Η κωδικοποίηση των απαντήσεων είναι 1=απόλυτα ικανοποιητικό έως 5=καθόλου ικανοποιητικό.

Υποερωτήσεις	Φύλο		t-τιμή (p-value)
	Άνδρες Μ.Ο.	Γυναίκες Μ.Ο.	
Ωράριο εργασίας	2,59	2,17	4,08 (<0,001)
Δυνατότητες προαγωγής	2,96	3,47	-4,61 (<0,001)
Φιλικό περιβάλλον	2,87	2,47	3,97 (<0,001)
Εύκολη πρόσβαση	2,91	2,62	2,22 (0,027)
Απασχόληση χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις	3,14	2,70	4,41 (<0,001)
Επικοινωνία με τους προϊστάμενους	2,94	2,70	2,17 (0,031)

Από την εφαρμογή του t-κριτηρίου συμπεραίνουμε τα ακόλουθα:

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του φύλου στην ασφάλεια με $t(701)=4,91$ και $p<0,001$. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες είναι πιο ικανοποιημένες από το μισθό (μ.ο.=2,48) σε σχέση με τους άνδρες (μ.ο.=2,94).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του φύλου στις συνθήκες εργασίας με $t(713)=4,40$ και $p<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι γυναίκες είναι πιο ικανοποιημένες από τις συνθήκες εργασίας (μ.ο.=2,89) σε σύγκριση με τους άνδρες (μ.ο.=3,33).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του φύλου στο ωράριο εργασίας με $t(690)=4,08$ και $p<0,001$. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες είναι πιο ικανοποιημένες από το ωράριο εργασίας (μ.ο.=2,17) σε σχέση με τους άνδρες (μ.ο.=2,59).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του φύλου στις δυνατότητες προαγωγής με $t(682)=-4,61$ και $p<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι άνδρες είναι πιο

ικανοποιημένοι από τις δυνατότητες προαγωγής ($\mu.o.=2,96$) σε σύγκριση με τις γυναίκες ($\mu.o.=3,47$).

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του φύλου στο φιλικό περιβάλλον με $t(698)=3,97$ και $p<0,001$. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες είναι πιο ικανοποιημένες από το φιλικό περιβάλλον ($\mu.o.=2,47$) σε σχέση με τους άνδρες ($\mu.o.=2,87$).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του φύλου στην εύκολη πρόσβαση με $t(690)=2,22$ και $p=0,027$. Πιο αναλυτικά, οι γυναίκες είναι πιο ικανοποιημένες από την εύκολη πρόσβαση ($\mu.o.=2,62$) σε σύγκριση με τους άνδρες ($\mu.o.=2,91$).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του φύλου στην απασχόληση χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις με $t(650)=4,41$ και $p<0,001$. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες είναι πιο ικανοποιημένες από την απασχόληση χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις ($\mu.o.=2,70$) σε σχέση με τους άνδρες ($\mu.o.=3,14$).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του φύλου στην επικοινωνία με τους προϊστάμενους με $t(703)=2,17$ και $p=0,031$. Πιο αναλυτικά, οι γυναίκες είναι πιο ικανοποιημένες από την επικοινωνία με τους προϊστάμενους ($\mu.o.=2,70$) σε σύγκριση με τους άνδρες ($\mu.o.=2,94$).

Γενικά, οι παραπάνω διαφοροποιήσεις έχουν να κάνουν με τις διαφορές στα δύο φύλα π.χ. ευνοϊκότερα ωράρια στις μητέρες ή στις καλύτερες συνθήκες εργασίας που μπορεί να οφείλεται στο ότι η πλειοψηφία των γυναικών είναι διοικητικοί υπάλληλοι στη ΔΕΗ και όχι τεχνίτες ή μηχανικοί όπως οι άντρες.

Πίνακας 5.3.15 Μέσοι όροι των υποερωτήσεων της ερώτησης 25 ως προς το φύλο και εφαρμογή του t-κριτηρίου για το συνολικό δείγμα²¹.

Υποερωτήσεις	Φύλο		t-τιμή (p-value)
	Άνδρες Μ.Ο.	Γυναίκες Μ.Ο.	
Σε τυχόν πρόβλημα θα είμαι ο πρώτος που θα το αντιμετωπίσει	2,58	2,91	-2,76 (0,006)
Έχω ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή μου	2,58	2,28	2,42 (0,016)
Παροχές	2,81	3,24	-3,89 (<0,001)
Καλύτερη σχέση με συναδέλφους	2,67	2,41	2,51 (0,012)
Είμαι ο μόνος που μπορεί να κάνει αυτή τη δουλειά	3,60	3,31	2,41 (0,016)

Από την εφαρμογή του t-κριτηρίου συμπεραίνουμε τα ακόλουθα:

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του φύλου στην αντιμετώπιση προβλήματος με $t(582)=-2,76$ και $p=0,006$. Συγκεκριμένα, οι άνδρες συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι σε τυχόν πρόβλημα θα είναι οι πρώτοι που θα το αντιμετωπίσουν (μ.ο.=2,58) σε σχέση με τις γυναίκες (μ.ο.=2,91).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του φύλου στο ότι έχουν ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή τους με $t(582)=2,42$ και $p=0,016$. Πιο αναλυτικά, οι γυναίκες συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι έχουν ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή τους (μ.ο.=2,28) σε σχέση με τους άνδρες (μ.ο.=2,58).

²¹ Οι μέσοι όροι που μοιράζονται κοινό δείκτη δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους σύμφωνα με το Post hoc κριτήριο του Scheffe. Η κωδικοποίηση των απαντήσεων είναι 1=απόλυτα ικανοποιητικό έως 5=καθόλου ικανοποιητικό.

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του φύλου στις παροχές με $t(607)=3,89$ και $p<0,001$. Συγκεκριμένα, οι άνδρες συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στις παροχές ($\mu.o.=2,81$) σε σχέση με τις γυναίκες ($\mu.o.=3,24$).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του φύλου στην καλύτερη σχέση με συναδέρφους με $t(609)=2,51$ και $p=0,012$. Πιο αναλυτικά, οι γυναίκες συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην καλύτερη σχέση με συναδέρφους ($\mu.o.=2,41$) σε σχέση με τους άνδρες ($\mu.o.=2,67$).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του φύλου στην μοναδικότητα του ατόμου για την εργασία με $t(611)=2,41$ και $p=0,016$. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι είναι οι μόνες που μπορούν να κάνουν τη συγκεκριμένη εργασία ($\mu.o.=3,31$) σε σύγκριση με τους άνδρες ($\mu.o.=3,60$).

5.4 Επίδραση του τομέα εργασίας.

Στην αρχή, θα εξετάσουμε τη σχέση της ηλικίας με την ερώτηση 16.

Πίνακας 5.4.1 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του τομέα εργασίας και της ερώτησης 16.1 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16.1		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Τομέας εργασίας	Διοικητικό	26	127	153
		17,0%	83,0%	100,0%
	Τεχνικό	80	348	428
		18,7%	81,3%	100,0%
	Μηχανικοί	14	66	80
		17,5%	82,5%	100,0%

	Μη Διοικητικό	8	23	31
		25,8%	74,2%	100,0%
	Άλλο	1	9	10
		10,0%	90,0%	100,0%
Σύνολο		129	573	702
		18,4%	81,6%	100,0%
$\chi^2(4)=1,87$ και $p\text{-value}=0,759$				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από τον τομέα εργασίας το να πετυχαίνουν τους στόχους δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του τομέα εργασίας και της ερώτησης 16.1 εφόσον $\chi^2(4)=1,87$ και $p\text{-value}=0,759$.

Πίνακας 5.4.2 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του τομέα εργασίας και της ερώτησης 16.2 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16.2		
Τομέας εργασίας		Ναι	Όχι	Σύνολο
Τομέας εργασίας	Διοικητικό	74	79	153
		48,4%	51,6%	100,0%
	Τεχνικό	239	189	428
		55,8%	44,2%	100,0%
	Μηχανικοί	49	31	80
		61,3%	38,8%	100,0%
	Μη Διοικητικό	14	17	31
		45,2%	54,8%	100,0%
	Άλλο	5	5	10
		50,0%	50,0%	100,0%
Σύνολο		381	321	702
		54,3%	45,7%	100,0%
$\chi^2(4)=5,26$ και $p\text{-value}=0,262$				

Για την επίδραση του τομέα εργασίας στην ερώτηση 16.2 βρίσκουμε ότι η πλειοψηφία των τεχνικών και των μηχανικών απάντησε ότι το να αντιμετωπίζει τα προβλήματα που προκύπτουν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος ενώ οι περισσότεροι διοικητικοί και μη διοικητικοί απάντησαν αρνητικά και στον άλλο τομέα εργασίας τα αποτελέσματα είναι μοιρασμένα. Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ του τομέα εργασίας και της ερώτησης 16.2 με $\chi^2(4)=5,26$ και $p\text{-value}=0,262$.

Πίνακας 5.4.3 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του τομέα εργασίας και της ερώτησης 16.3 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16_3		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Τομέας εργασίας	Διοικητικό	41	112	153
		26,8%	73,2%	100,0%
	Τεχνικό	137	291	428
		32,0%	68,0%	100,0%
	Μηχανικοί	25	55	80
		31,3%	68,8%	100,0%
	Μη Διοικητικό	4	27	31
		12,9%	87,1%	100,0%
	Άλλο	1	9	10
		10,0%	90,0%	100,0%
Σύνολο		208	494	702
		29,6%	70,4%	100,0%
χ ² (4)=7,86 και p-value=0,097				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από τον τομέα εργασίας το παραγόμενο αποτέλεσμα δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου

συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του τομέα εργασίας και της ερώτησης 16.3 εφόσον $\chi^2(4)=7,86$ και $p\text{-value}=0,097$.

Πίνακας 5.4.4 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του τομέα εργασίας και της ερώτησης 16.4 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16_4		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Τομέας εργασίας	Διοικητικό	60	93	153
		39,2%	60,8%	100,0%
	Τεχνικό	157	271	428
		36,7%	63,3%	100,0%
	Μηχανικοί	33	47	80
		41,3%	58,8%	100,0%
	Μη Διοικητικό	12	19	31
		38,7%	61,3%	100,0%
	Άλλο	3	7	10
		30,0%	70,0%	100,0%
Σύνολο		265	437	702
		37,7%	62,3%	100,0%
χ ² (4)=1,03 και p-value=0,905				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από τον τομέα εργασίας η εσωτερική ικανοποίηση δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του τομέα εργασίας και της ερώτησης 16.4 εφόσον $\chi^2(4)=1,03$ και $p\text{-value}=0,905$.

Πίνακας 5.4.5 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του τομέα εργασίας και της ερώτησης 16.5 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16_5		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Τομέας εργασίας	Διοικητικό	37	116	153
		24,2%	75,8%	100,0%
	Τεχνικό	69	359	428
		16,1%	83,9%	100,0%
	Μηχανικοί	17	63	80
		21,3%	78,8%	100,0%
	Μη Διοικητικό	10	21	31
		32,3%	67,7%	100,0%
Σύνολο	Άλλο	4	6	10
		40,0%	60,0%	100,0%
		137	565	702
		19,5%	80,5%	100,0%
		$\chi^2(4)=11,29$ και $p\text{-value}=0,023$		

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από τον τομέα εργασίας η ελευθερία στον τρόπο εργασίας δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος με τα μικρότερα αρνητικά ποσοστά να εμφανίζονται στον άλλο τομέα εργασίας. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του τομέα εργασίας και της ερώτησης 16.5 εφόσον $\chi^2(4)=11,29$ και $p\text{-value}=0,023$.

Έπειτα, θα ερευνήσουμε τη σχέση της περιοχής με την ερώτηση 17.

Πίνακας 5.4.6 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του τομέα εργασίας και της ερώτησης 17.1 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_1		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Τομέας εργασίας	Διοικητικό	15	134	149
		10,1%	89,9%	100,0%
	Τεχνικό	17	396	413
		4,1%	95,9%	100,0%
	Μηχανικοί	2	74	76
		2,6%	97,4%	100,0%
	Μη Διοικητικό	6	20	26
		23,1%	76,9%	100,0%
Σύνολο	Άλλο	1	9	10
		10,0%	90,0%	100,0%
		41	633	674
		6,1%	93,9%	100,0%
		$\chi^2(4)=21,93$ και $p\text{-value}<0,001$		

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από τον τομέα εργασίας η βαρετή εργασία δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα χαμηλότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στο μη διοικητικό τομέα. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του τομέα εργασίας και της ερώτησης 17.1 εφόσον $\chi^2(4)=21,93$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.4.7 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του τομέα εργασίας και της ερώτησης 17.2 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_2		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Τομέας εργασίας	Διοικητικό	22	127	149
		14,8%	85,2%	100,0%
	Τεχνικό	33	380	413

		8,0%	92,0%	100,0%
	Μηχανικοί	3	73	76
		3,9%	96,1%	100,0%
	Μη Διοικητικό	0	26	26
		,0%	100,0%	100,0%
	Άλλο	2	8	10
		20,0%	80,0%	100,0%
Σύνολο		60	614	674
		8,9%	91,1%	100,0%
$\chi^2(4)=13,10$ και $p\text{-value}=0,011$				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από τον τομέα εργασίας ο τύπος εργασίας δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα χαμηλότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στον άλλο τομέα εργασίας. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του τομέα εργασίας και της ερώτησης 17.2 εφόσον $\chi^2(4)=13,10$ και $p\text{-value}=0,011$.

Πίνακας 5.4.8 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του τομέα εργασίας και της ερώτησης 17.3 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_3		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Τομέας εργασίας	Διοικητικό	41	108	149
		27,5%	72,5%	100,0%
	Τεχνικό	99	314	413
		24,0%	76,0%	100,0%
	Μηχανικοί	31	45	76
		40,8%	59,2%	100,0%
	Μη Διοικητικό	12	14	26
		46,2%	53,8%	100,0%
	Άλλο	3	7	10

	30,0%	70,0%	100,0%
Σύνολο	186	488	674
	27,6%	72,4%	100,0%
$\chi^2(4)=13,85$ και $p\text{-value}=\mathbf{0,008}$			

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από τον τομέα εργασίας ο ρυθμός εργασίας δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα μικρότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στο μη διοικητικό τομέα εργασίας. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του τομέα εργασίας και της ερώτησης 17.3 εφόσον $\chi^2(4)=13,85$ και $p\text{-value}=0,008$.

Πίνακας 5.4.9 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του τομέα εργασίας και της ερώτησης 17.4 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_4		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Τομέας εργασίας	Διοικητικό	3	146	149
		2,0%	98,0%	100,0%
	Τεχνικό	57	356	413
		13,8%	86,2%	100,0%
	Μηχανικοί	6	70	76
		7,9%	92,1%	100,0%
	Μη Διοικητικό	0	26	26
		,0%	100,0%	100,0%
	Άλλο	0	10	10
		,0%	100,0%	100,0%
Σύνολο		66	608	674
		9,8%	90,2%	100,0%
x ² (4)=21,94 και p-value< 0,001				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από τον τομέα εργασίας οι μηχανικές βλάβες δεν τους δίνουν την αίσθηση της ενόχλησης με το μικρότερο ποσοστό αρνητικής απάντησης να εμφανίζεται στους τεχνικούς. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ τομέα εργασίας και της ερώτησης 17.4 εφόσον $\chi^2(4)=21,94$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.4.10 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του τομέα εργασίας και της ερώτησης 17.5 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_5		
Τομέας εργασίας		Ναι	Όχι	Σύνολο
Διοικητικό		38	111	149
		25,5%	74,5%	100,0%
	Τεχνικό	109	304	413
		26,4%	73,6%	100,0%
Μηχανικοί		18	58	76
		23,7%	76,3%	100,0%
Μη Διοικητικό		8	18	26
		30,8%	69,2%	100,0%
Άλλο		3	7	10
		30,0%	70,0%	100,0%
Σύνολο		176	498	674
		26,1%	73,9%	100,0%
		$\chi^2(4)=0,65$ και $p\text{-value}=0,958$		

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από τον τομέα εργασίας η έλλειψη συνεννόησης με συναδέλφους δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του τομέα εργασίας και της ερώτησης 17.5 εφόσον $\chi^2(4)=0,165$ και $p\text{-value}=0,958$.

Πίνακας 5.4.11 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του τομέα εργασίας και της ερώτησης 17.6 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_6		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Τομέας εργασίας	Διοικητικό	38	111	149
		25,5%	74,5%	100,0%
	Τεχνικό	158	255	413
		38,3%	61,7%	100,0%
	Μηχανικοί	12	64	76
		15,8%	84,2%	100,0%
	Μη Διοικητικό	4	22	26
		15,4%	84,6%	100,0%
	Άλλο	1	9	10
		10,0%	90,0%	100,0%
Σύνολο		213	461	674
		31,6%	68,4%	100,0%
x ² (4)=25,14 και p-value< 0,001				

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από τον τομέα εργασίας η έλλειψη συνεννόησης με προϊστάμενους δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με το μικρότερο ποσοστό αρνητικής απάντησης να παρατηρείται στον τεχνικό τομέα εργασίας. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του τομέα εργασίας και της ερώτησης 17.6 εφόσον $\chi^2(4)=25,14$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.4.12 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του τομέα εργασίας και της ερώτησης 17.7 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 17_7		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Τομέας εργασίας	Διοικητικό	89	60	149
		59,7%	40,3%	100,0%

Τεχνικό	227	186	413
	55,0%	45,0%	100,0%
Μηχανικοί	52	24	76
	68,4%	31,6%	100,0%
Μη Διοικητικό	11	15	26
	42,3%	57,7%	100,0%
Άλλο	5	5	10
	50,0%	50,0%	100,0%
Σύνολο	384	290	674
	57,0%	43,0%	100,0%
$\chi^2(4)=7,68$ και $p\text{-value}=0,104$			

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι για την πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από τον τομέα εργασίας η άνιση κατανομή προσωπικού τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του τομέα εργασίας και της ερώτησης 17.7 εφόσον $\chi^2(4)=7,68$ και $p\text{-value}=0,104$.

Στη συνέχεια, θα εξετάσουμε τη σχέση του τομέα εργασίας με την ερώτηση 22 και παραθέτουμε τις υποερωτήσεις στις οποίες παρατηρείται στατιστικά σημαντική επίδραση.

Πίνακας 5.4.13 Μέσοι όροι και εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης για τις υποερωτήσεις της ερώτησης 22 ανάλογα με τον τομέα εργασίας των ατόμων του δείγματος²².

Υποερωτήσεις	Τομέας εργασίας					F, p-value
	Διοικητικό Μ.Ο.	Τεχνικό Μ.Ο.	Μηχανικοί Μ.Ο.	Μη Διοικητικό Μ.Ο.	Άλλο Μ.Ο.	
Μισθός	2,34α,β	2,65β	2,47α,β	2,62β	1,88α	5,11 (<0,001)
Ασφάλεια	2,40α,β	3,05β	2,53α,β	2,82β	1,71α	14,67 (<0,001)
Συνθήκες εργασίας	2,84α	3,37α,β	2,95α	3,45α,β	3,89β	8,28 (<0,001)
Δυνατότητες προαγωγής	3,14α	2,89α	3,74α,β	3,64α,β	4,57β	11,59 (<0,001)
Ενδιαφέρουσα απασχόληση	2,43α,β	2,66α,β	2,30β	2,89α	2,43α,β	2,88 (0,022)
Φιλικό περιβάλλον	2,66α	2,83α,β	2,66α	2,39α	3,71β	2,51 (0,041)
Παροχές	2,55α,β	2,91β	2,92β	2,61α,β	2,43α	5,02 (0,001)
Απασχόληση χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις	2,82α,β	3,12α,β	3,30α,β	2,46α	3,57β	5,44 (<0,001)
Επικοινωνία με τους προϊστάμενους	2,69α,β	3,06β	2,65α,β	1,81α	1,71α	10,68 (<0,001)
Εργασιακή αντιπροσώπευση	3,02α,β	3,23β	3α,β	2,44α	2,43α	4,30 (0,002)

Από την εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης συμπεραίνουμε τα εξής:

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στο χαρακτηρισμό του μισθού με $F(4, 705)=5,11$ και $p\text{-value}<0,001$.

Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι σε άλλο τομέα εργασίας παρουσιάζονται πιο

²² Οι μέσοι όροι που μοιράζονται κοινό δείκτη δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους σύμφωνα με το Post hoc κριτήριο του Scheffe. Η κωδικοποίηση των απαντήσεων είναι 1=απόλυτα ικανοποιητικό έως 5=καθόλου ικανοποιητικό.

ικανοποιημένοι με το μισθό τους ($\mu.o.=1,8$ $\text{\textyen}$ σε σχέση με τους μη διοικητικούς υπαλλήλους ($\mu.o.=2,62$) και τους τεχνικούς ($\mu.o.=2,65$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στην ασφάλεια με $F(4, 694)=14,67$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι σε άλλο τομέα εργασίας παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την ασφάλεια ($\mu.o.=1,71$) σε σύγκριση με τους μη διοικητικούς υπαλλήλους ($\mu.o.=2,82$) και τους τεχνικούς ($\mu.o.=3,05$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στις συνθήκες εργασίας με $F(4, 706)=8,28$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, οι διοικητικοί υπάλληλοι ($\mu.o.=2,84$) και οι μηχανικοί ($\mu.o.=2,95$) παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας σε σχέση με τους υπαλλήλους που δουλεύουν σε άλλο τομέα ($\mu.o.=3,89$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στις δυνατότητες προαγωγής με $F(4, 675)=11,59$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι διοικητικοί υπάλληλοι ($\mu.o.=3,14$) και οι τεχνικοί ($\mu.o.=2,89$) παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με τις δυνατότητες προαγωγής σε σύγκριση με τους υπαλλήλους που δουλεύουν σε άλλο τομέα ($\mu.o.=4,57$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στην ενδιαφέρουσα απασχόληση με $F(4, 689)=2,88$ και $p\text{-value}=0,022$. Συγκεκριμένα, οι μηχανικοί ($\mu.o.=2,30$) παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι

με την ενδιαφέρουσα απασχόληση σε σχέση με τους μη-διοικητικούς υπαλλήλους ($\mu.o.=2,89$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στο φιλικό περιβάλλον με $F(4, 691)=2,51$ και $p\text{-value}=0,041$. Πιο αναλυτικά, οι διοικητικοί υπάλληλοι ($\mu.o.=2,66$), οι μηχανικοί ($\mu.o.=2,66$) και οι μη-διοικητικοί υπάλληλοι ($\mu.o.=2,39$) παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το φιλικό περιβάλλον σε σύγκριση με τους υπαλλήλους που δουλεύουν σε άλλο τομέα ($\mu.o.=3,71$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στις παροχές με $F(4, 677)=5,02$ και $p\text{-value}=0,001$. Συγκεκριμένα, όσοι εργάζονται σε άλλο τομέα ($\mu.o.=2,43$) παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με τις παροχές σε σχέση με τους τεχνικούς ($\mu.o.=2,91$) και τους μηχανικούς ($\mu.o.=2,92$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στην απασχόληση χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις με $F(4, 643)=5,44$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι μη-διοικητικοί υπάλληλοι ($\mu.o.=2,46$) παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την απασχόληση χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις σε σύγκριση με τους υπαλλήλους που δουλεύουν σε άλλο τομέα ($\mu.o.=3,57$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στην επικοινωνία με τους προϊστάμενους με $F(4, 696)=10,68$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, όσοι εργάζονται σε άλλο τομέα ($\mu.o.=1,71$) και ως μη-διοικητικοί υπάλληλοι ($\mu.o.=1,81$) παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την επικοινωνία με τους προϊστάμενους σε σχέση με τους τεχνικούς ($\mu.o.=3,06$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

- Τέλος, υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στην εργασιακή αντιπροσώπευση με $F(4, 687)=4,30$ και $p\text{-value}=0,002$. Πιο αναλυτικά, όσοι εργάζονται σε άλλο τομέα ($\mu.o.=2,43$) και ως μη-διοικητικοί υπάλληλοι ($\mu.o.=2,44$) παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την εργασιακή αντιπροσώπευση σε σχέση με τους τεχνικούς ($\mu.o.=3,23$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

Έπειτα, θα εξετάσουμε αν ο τομέας εργασίας επιδρά στην ερώτηση 23. Από τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα συμπεραίνουμε ότι οι διοικητικοί (το 51,9%) και μη-διοικητικοί υπάλληλοι (το 59,4%) απάντησαν ότι ο τωρινός τους μισθός ανταποκρίνεται στον όγκο εργασίας τους ενώ η πλειοψηφία των υπολοίπων απάντησε αρνητικά. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ του τομέα εργασίας και της ερώτησης 23 με $\chi^2(4)=21,04$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.4.14 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του τομέα εργασίας και της ερώτησης 23 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 23		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Τομέας εργασίας	Διοικητικό	84	78	162
		51,9%	48,1%	100,0%
	Τεχνικοί	140	243	383
		36,6%	63,4%	100,0%
	Μηχανικοί	18	49	67
		26,9%	73,1%	100,0%
	Μη- διοικητικό	19	13	32
		59,4%	40,6%	100,0%
	Άλλο	4	6	10
		40,0%	60,0%	100,0%

Σύνολο	265	389	654
	40,5%	59,5%	100,0%
$\chi^2(4)=21,04$ και $p\text{-value}<0,001$			

Στη συνέχεια, θα εξετάσουμε τη σχέση του τομέα εργασίας με την ερώτηση 25 και παραθέτουμε τις υποερωτήσεις στις οποίες παρατηρείται στατιστικά σημαντική επίδραση.

Πίνακας 5.4.15 Μέσοι όροι και εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης για τις υποερωτήσεις της ερώτησης 25 ανάλογα με τον τομέα εργασίας των ατόμων του δείγματος²³.

Υποερωτήσεις	Τομέας εργασίας					F, p-value
	Διοικητικό Μ.Ο.	Τεχνικό Μ.Ο.	Μηχανικοί Μ.Ο.	Μη Διοικητικό Μ.Ο.	Άλλο Μ.Ο.	
Έχω ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψη μου	2,27α,β	2,67α,β	2,38α,β	2,19α	2,86β	3,51 (0,008)
Ακολουθώ εντολές άλλων	2,36α,β	2,36α,β	2,89β	2,29α,β	1,78α	4,63 (0,001)
Μισθός	2,55α,β	2,78α,β	3,17β	1,90α	3β	7,99 (<0,001)
Παροχές	2,85α	2,85α	3,32α,β	3,11α,β	4β	4,39 (0,002)
Καλύτερη σχέση με συναδέλφους	2,39α,β	2,74β	2,62α,β	1,74α	2,29α,β	7,36 (<0,001)
Άμεση επαφή με	2,80α,β	3,54β	2,72α,β	2,85α,β	2α	14,31 (<0,001)

²³ Οι μέσοι όροι που μοιράζονται κοινό δείκτη δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους σύμφωνα με το Post hoc κριτήριο του Scheffe. Η κωδικοποίηση των απαντήσεων είναι 1=απόλυτα ικανοποιητικό έως 5=καθόλου ικανοποιητικό.

Τομέας εργασίας						F, p-value
Υποερωτήσεις	Διοικητικό Μ.Ο.	Τεχνικό Μ.Ο.	Μηχανικοί Μ.Ο.	Μη Διοικητικό Μ.Ο.	Άλλο Μ.Ο.	
τη Διοίκηση						
Η άποψή μου ακούγεται	3,10α,β	3,36α,β	3,11α,β	2,86α	3,86β	2,77 (0,027)
Είμαι ο μόνος που μπορεί να κάνει αυτή τη δουλειά	3,33α,β	3,63α,β	3,47α,β	3,04α	4,43β	3,47 (0,008)

Από την εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης συμπεραίνουμε τα εξής:

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στην ύπαρξη συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψη των ατόμων με $F(4, 575)=3,51$ και $p\text{-value}=0,008$. Συγκεκριμένα, οι μη-διοικητικοί υπάλληλοι (μ.ο.=2,19) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι έχουν ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή τους σε σχέση με όσους εργάζονται σε άλλο τομέα (μ.ο.=2,86) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στην ύπαρξη εντολών από άλλους με $F(4, 636)=4,63$ και $p\text{-value}=0,001$. Πιο αναλυτικά, όσοι εργάζονται σε άλλο τομέα (μ.ο.=1,78) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι ακολουθούν εντολές άλλων σε σύγκριση με τους μηχανικούς (μ.ο.=3,17) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στο μισθό με $F(4, 621)=7,99$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, οι μη-διοικητικοί

υπάλληλοι ($\mu.o.=1,90$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο μισθό σε σχέση με όσους εργάζονται σε άλλο τομέα ($\mu.o.=3$) και τους μηχανικούς ($\mu.o.=3,17$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στις παροχές με $F(4, 600)=4,39$ και $p\text{-value}=0,002$. Πιο αναλυτικά, οι διοικητικοί υπάλληλοι ($\mu.o.=2,85$) και οι τεχνικοί ($\mu.o.=2,85$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στις παροχές σε σύγκριση με όσους εργάζονται σε άλλο τομέα ($\mu.o.=4$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στην καλύτερη σχέση με συναδέλφους με $F(4, 608)=7,36$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, οι μη-διοικητικοί υπάλληλοι ($\mu.o.=1,74$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην καλύτερη σχέση με συναδέλφους σε σχέση με τους τεχνικούς ($\mu.o.=2,74$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στην άμεση επαφή με τη Διοίκηση με $F(4, 598)=14,31$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, όσοι εργάζονται σε άλλο τομέα ($\mu.o.=2$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην άμεση επαφή με τη Διοίκηση σε σύγκριση με τους τεχνικούς ($\mu.o.=3,54$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στο ότι η άποψή τους ακούγεται με $F(4, 607)=2,77$ και $p\text{-value}=0,027$. Συγκεκριμένα, οι μη-διοικητικοί υπάλληλοι ($\mu.o.=2,86$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι

διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι η άποψή τους ακούγεται σε σχέση με όσους εργάζονται σε άλλο τομέα (μ.ο.=3,86) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του τομέα εργασίας στη μοναδικότητα στην εργασία με $F(4, 604)=3,47$ και $p\text{-value}=0,008$. Πιο αναλυτικά, οι μη-διοικητικοί υπάλληλοι (μ.ο.=3,04) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι είναι οι μόνοι που μπορούν να κάνουν τη συγκεκριμένη δουλειά σε σχέση με όσους εργάζονται σε άλλο τομέα (μ.ο.=4,43) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

Έπειτα, θα εξετάσουμε αν ο τομέας εργασίας επιδρά στην ερώτηση 27.3 που αναφέρει αν τα προβλήματα στη δουλειά έχουν σχέση με το χώρο εργασίας. Από τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα συμπεραίνουμε ότι μόνο η πλειοψηφία των μη-διοικητικών υπαλλήλων (το 55,6%) απάντησαν ότι τα προβλήματα στη δουλειά τους έχουν σχέση με το χώρο εργασίας ενώ η πλειοψηφία των υπολοίπων απάντησε αρνητικά. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ του τομέα εργασίας και της ερώτησης 23 με $\chi^2(4)=29,69$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.4.16 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του τομέα εργασίας και της ερώτησης 27.3 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 27.3		
Τομέας εργασίας	Διοικητικό	Ναι	Όχι	Σύνολο
		24	67	91
		26,4%	73,6%	100,0%
	Τεχνικοί	55	194	249

		22,1%	77,9%	100,0%
	Μηχανικοί	0	51	51
		0%	100,0%	100,0%
	Μη- διοικητικό	10	8	18
		55,6%	44,4%	100,0%
	Άλλο	0	7	7
		0%	100,0%	100,0%
Σύνολο		89	327	416
		21,4%	78,6%	100,0%
$\chi^2(4)=29,69$ και $p\text{-value}<0,001$				

Τέλος, θα ερευνήσουμε αν ο τομέας εργασίας επιδρά στην ερώτηση 32.2 που αναφέρει ότι η έλλειψη εξειδίκευσης στη ΔΕΗ είναι ο λόγος που η μόρφωσή τους δεν ταιριάζει με τη θέση εργασίας τους. Από τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα συμπεραίνουμε ότι μόνο η πλειοψηφία των μηχανικών (το 83,3%) απάντησαν ότι η έλλειψη εξειδίκευσης στη ΔΕΗ είναι ο λόγος που η μόρφωσή τους δεν ταιριάζει με τη θέση εργασίας τους ενώ η πλειοψηφία των υπολοίπων απάντησε αρνητικά. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ του τομέα εργασίας και της ερώτησης 32.2 με $\chi^2(4)=15$ και $p\text{-value}=0,005$.

Πίνακας 5.4.17 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του τομέα εργασίας και της ερώτησης 32.2 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 32.2		
Τομέας εργασίας		Ναι	Όχι	Σύνολο
		8	20	28
	Διοικητικό	28,6%	71,4%	100,0%
	Τεχνικοί	31	42	73
		42,5%	57,5%	100,0%
	Μηχανικοί	5	1	6
		83,3%	16,7%	100,0%

	Μη- διοικητικό	0	11	11
		0%	100,0%	100,0%
	Άλλο	0	2	2
		0%	100,0%	100,0%
Σύνολο		44	76	120
		36,7%	63,3%	100,0%
$\chi^2(4)=15$ και p-value= 0,005				

5.5 Επίδραση της σχέσης απασχόλησης.

Στην αρχή, θα εξετάσουμε αν η σχέση απασχόλησης επιδρά στην ερώτηση 21 «τι επίπτωση είχαν οι αλλαγές στη εργασία σας». Από τα αποτελέσματα το παρακάτω πίνακα συμπεραίνουμε ότι οι περισσότεροι μόνιμοι υπάλληλοι (το 76,1%) απάντησαν ότι οι αλλαγές είχαν αρνητικές επιπτώσεις στην εργασία τους ενώ η πλειοψηφία των συμβασιούχων (το 54,3%) ότι δεν είχαν καμία επίπτωση. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ της σχέσης απασχόλησης και της ερώτησης 21 με $\chi^2(2)=31,52$ και p-value<0,001.

Πίνακας 5.5.1 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της σχέσης απασχόλησης και της ερώτησης 21 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 21			
Σχέση απασχόλησης		Θετική	Αρνητική	Καμία	Σύνολο
Μόνιμος		37	472	111	620
		6,0%	76,1%	17,9%	100,0%
Συμβασιούχος		4	12	19	35
		11,4%	34,3%	54,3%	100,0%
Σύνολο		41	484	130	655
		6,3%	73,9%	19,8%	100,0%
$\chi^2(2)=31,52$ και p-value< 0,001					

Στη συνέχεια, εξετάσαμε τη σχέση της σχέσης απασχόλησης με τις ερωτήσεις 22 και 25 και παραθέτουμε τις υποερωτήσεις στις οποίες παρατηρείται στατιστικά σημαντική επίδραση.

Πίνακας 5.5.2 Μέσοι όροι των υποερωτήσεων της ερώτησης 22 ως προς τη σχέση απασχόλησης και εφαρμογή του t-κριτηρίου για το συνολικό δείγμα²⁴.

Υποερωτήσεις	Σχέση απασχόλησης		t-τιμή (p-value)
	Μόνιμοι Μ.Ο.	Συμβασιούχοι Μ.Ο.	
Ωράριο εργασίας	2,51	2,07	2,34 (0,019)
Δυνατότητες προαγωγής	3,03	3,92	-4,33 (<0,001)
Φιλικό περιβάλλον	2,80	2,27	2,84 (0,005)
Εύκολη πρόσβαση	2,87	2,30	2,48 (0,013)
Επικοινωνία με τους προϊστάμενους	2,92	2,16	3,92 (<0,001)
Εργασιακή αντιπροσώπευση	3,12	2,75	2,02 (0,044)

Από την εφαρμογή του t-κριτηρίου συμπεραίνουμε τα ακόλουθα:

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της σχέσης απασχόλησης στο ωράριο εργασίας με $t(692)=2,34$ και $p=0,019$. Συγκεκριμένα, οι συμβασιούχοι είναι πιο ικανοποιημένοι από το ωράριο εργασίας (μ.ο.=2,07) επειδή μπορεί να εργάζονται και λιγότερες ώρες σε σχέση με τους μόνιμους (μ.ο.=2,51).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της σχέσης απασχόλησης στις δυνατότητες προαγωγής με $t(684)=-4,33$ και $p<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι

²⁴ Οι μέσοι όροι που μοιράζονται κοινό δείκτη δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους σύμφωνα με το Post hoc κριτήριο του Scheffe. Η κωδικοποίηση των απαντήσεων είναι 1=απόλυτα ικανοποιητικό έως 5=καθόλου ικανοποιητικό.

μόνιμοι είναι πιο ικανοποιημένοι από τις δυνατότητες προαγωγής (μ.ο.=3,03) σε σύγκριση με τους συμβασιούχους (μ.ο.=3,92).

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της σχέσης απασχόλησης στο φιλικό περιβάλλον με $t(700)=2,84$ και $p=0,005$. Συγκεκριμένα, οι συμβασιούχοι είναι πιο ικανοποιημένοι από το φιλικό περιβάλλον (μ.ο.=2,27) σε σχέση με τους μόνιμους (μ.ο.=2,80).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της σχέσης απασχόλησης στην εύκολη πρόσβαση με $t(692)=2,48$ και $p=0,013$. Πιο αναλυτικά, οι συμβασιούχοι είναι πιο ικανοποιημένοι από την εύκολη πρόσβαση (μ.ο.=2,30) σε σύγκριση με τους μόνιμους (μ.ο.=2,87).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της σχέσης απασχόλησης στην επικοινωνία με τους προϊστάμενους με $t(705)=3,92$ και $p<0,001$. Συγκεκριμένα, οι συμβασιούχοι είναι πιο ικανοποιημένοι από την επικοινωνία με τους προϊστάμενους (μ.ο.=2,16) σε σχέση με τους μόνιμους (μ.ο.=2,92).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της σχέσης απασχόλησης στην εργασιακή αντιπροσώπευση με $t(696)=2,02$ και $p=0,044$. Πιο αναλυτικά, οι συμβασιούχοι είναι πιο ικανοποιημένοι από την εργασιακή αντιπροσώπευση (μ.ο.=2,75) σε σύγκριση με τους μόνιμους (μ.ο.=3,12).

Πίνακας 5.5.3 Μέσοι όροι των υποερωτήσεων της ερώτησης 25 ως προς τη σχέση απασχόλησης και εφαρμογή του t-κριτηρίου για το συνολικό δείγμα²⁵.

Υποερωτήσεις	Σχέση απασχόλησης		t-τιμή (p-value)
	Μόνιμοι M.O.	Συμβασιούχοι M.O.	
Σε τυχόν πρόβλημα θα είμαι ο πρώτος που θα το αντιμετωπίσει	2,60	3,41	-3,90 (<0,001)

²⁵ Οι μέσοι όροι που μοιράζονται κοινό δείκτη δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους σύμφωνα με το Post hoc κριτήριο του Scheffe. Η κωδικοποίηση των απαντήσεων είναι 1=απόλυτα ικανοποιητικό έως 5=καθόλου ικανοποιητικό.

Υποερωτήσεις	Σχέση απασχόλησης		t-τιμή (p-value)
	Μόνιμοι Μ.Ο.	Συμβασιούχοι Μ.Ο.	
Έχω ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή μου	2,49	3,09	-2,77 (0,006)
Καλύτερη σχέση με συναδέλφους	2,63	2,14	2,83 (0,005)
Άμεση επαφή με τη Διοίκηση	3,27	2,43	3,77 (<0,001)

Από την εφαρμογή του t-κριτηρίου συμπεραίνουμε τα ακόλουθα:

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της σχέσης απασχόλησης στην αντιμετώπιση προβλήματος με $t(584)=-3,90$ και $p<0,001$. Συγκεκριμένα, οι μόνιμοι συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι σε τυχόν πρόβλημα θα είναι οι πρώτοι που θα το αντιμετωπίσουν (μ.ο.=2,60) σε σχέση με τους συμβασιούχους (μ.ο.=3,41).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της σχέσης απασχόλησης στο ότι έχουν ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή τους με $t(584)=-2,77$ και $p=0,006$. Πιο αναλυτικά, οι μόνιμοι συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι έχουν ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή τους (μ.ο.=2,49) σε σχέση με τους συμβασιούχους (μ.ο.=3,09).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της σχέσης απασχόλησης στην καλύτερη σχέση με συναδέλφους με $t(611)=2,83$ και $p=0,005$. Πιο αναλυτικά, οι συμβασιούχοι συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην καλύτερη σχέση με συναδέλφους (μ.ο.=2,14) σε σχέση με τους μόνιμους (μ.ο.=2,63).

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της σχέσης απασχόλησης στην άμεση επαφή με τη Διοίκηση με $t(607)=3,77$ και $p<0,001$. Συγκεκριμένα, οι συμβασιούχοι συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην άμεση επαφή με τη Διοίκηση ($\mu.o.=2,43$) σε σχέση με τους μόνιμους ($\mu.o.=3,27$).

5.6 Επίδραση των ετών απασχόλησης.

Αρχικά, θα ερευνήσουμε αν υπάρχει διαφορά μεταξύ των ετών απασχόλησης ως προς το αν η εργασία το Ψ εντατικοποιήθηκε από τις αλλαγές που έχουν παρατηρηθεί στην εργασία τους τα τελευταία χρόνια (ερώτηση 19.2.) Από τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα συμπεραίνουμε ότι η πλειοψηφία των ατόμων που έχουν 11-20 έτη απασχόλησης (το 57,7%) απάντησε ότι δεν έχει εντατικοποιηθεί η εργασία τους ενώ οι υπόλοιποι απάντησαν κατά πλειοψηφία θετικά. Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ των ετών απασχόλησης και της ερώτησης 19.2 με $\chi^2(3)=21,50$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.6.1 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) των ετών απασχόλησης και της ερώτησης 19.2 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 19.2		Σύνολο
		Ναι	Όχι	
Έτη απασχόλησης	1-10 έτη	20	19	39
		51,3%	48,7%	100,0%
	11-20 έτη	88	120	208
		42,3%	57,7%	100,0%
	21-30 έτη	102	56	158
		64,6%	35,4%	100,0%

	31-38 έτη	16	6	22
		72,7%	27,3%	100,0%
Σύνολο		226	201	427
		52,9%	47,1%	100,0%
$\chi^2(3)=21,50$ και $p\text{-value}<0,001$				

Στη συνέχεια, ερευνήσαμε τη σχέση των ετών απασχόλησης με τις ερωτήσεις 22 και 25 και παραθέτουμε τις υποερωτήσεις στις οποίες παρατηρείται στατιστικά σημαντική επίδραση.

Πίνακας 5.6.2 Μέσοι όροι και εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης για τις υποερωτήσεις της ερώτησης 22 ανάλογα με τα έτη απασχόλησης των ατόμων του δείγματος²⁶.

Υποερωτήσεις	Έτη απασχόλησης				F, p-value
	1-10 έτη M.O.	11-20 έτη M.O.	21-30 έτη M.O.	31-38 έτη M.O.	
Μισθός	2,83β	2,47β	2,54β	1,97α	7,19 (<0,001)
Ασφάλεια	2,83β	2,75β	2,89β	1,76α	10,11 (<0,001)
Ωράριο εργασίας	2,57β	2,53β	2,69β	1,48α	8,87 (<0,001)
Δυνατότητες προαγωγής	3,83α	3,11β	2,59β	2,76β	15,83 (<0,001)
Ενδιαφέρουσα απασχόληση	2,61β	2,42β	2,72β	1,73α	7,91 (<0,001)
Εύκολη πρόσβαση	3,63α	2,81β	2,56β	2,67β	6,83 (<0,001)
Παροχές	3,04β	2,84β	2,76β	2,30α	4,61 (0,003)
Απασχόληση χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις	3,04β	2,95β	3,19β	2,33α	5,26 (0,001)

²⁶ Οι μέσοι όροι που μοιράζονται κοινό δείκτη δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους σύμφωνα με το Post hoc κριτήριο του Scheffe. Η κωδικοποίηση των απαντήσεων είναι 1=απόλυτα ικανοποιητικό έως 5=καθόλου ικανοποιητικό.

Έτη απασχόλησης					
Υποερωτήσεις	1-10 έτη M.O.	11-20 έτη M.O.	21-30 έτη M.O.	31-38 έτη M.O.	F, p-value
Επικοινωνία με τους προϊστάμενους	2,61β	2,99β	2,74β	1,91α	8,33 (<0,001)
Εργασιακή αντιπροσώπευση	3,46γ	2,87α,β	3,27β,γ	2,38α	10,09 (<0,001)

Από την εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης συμπεραίνουμε τα εξής:

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο χαρακτηρισμό του μισθού με $F(3, 486)=7,19$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το μισθό τους ($\mu.o.=1,97$) σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Η διαφοροποίηση αυτή οφείλεται στη μισθολογική διαφορά που έχουν οι υπάλληλοι ανάλογα με τα έτη απασχόλησης (κλιμάκια στο δημόσιο).
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο χαρακτηρισμό της ασφάλειας με $F(3, 481)=10,11$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι που έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την ασφάλειά τους ($\mu.o.=1,76$) σε σύγκριση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο χαρακτηρισμό του ωραρίου εργασίας με $F(3, 476)=8,87$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το ωράριο εργασίας τους ($\mu.o.=1,48$) σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

-
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο χαρακτηρισμό των δυνατοτήτων προαγωγής με $F(3, 479)=15,83$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι που έχουν από 1 έως 10 έτη απασχόλησης παρουσιάζονται λιγότερο ικανοποιημένοι με τις δυνατότητες προαγωγής τους ($\mu.o.=3,83$) σε σύγκριση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.
 - Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο χαρακτηρισμό της ενδιαφέρουσας απασχόλησης με $F(3, 476)=7,91$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την ενδιαφέρουσα απασχόληση ($\mu.o.=1,73$) σε σύγκριση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.
 - Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο χαρακτηρισμό της εύκολης πρόσβασης με $F(3, 465)=6,83$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι που έχουν από 1 έως 10 έτη απασχόλησης παρουσιάζονται λιγότερο ικανοποιημένοι με την εύκολη πρόσβαση ($\mu.o.=3,63$) σε σύγκριση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.
 - Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο χαρακτηρισμό των παροχών με $F(3, 481)=4,61$ και $p\text{-value}=0,003$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με τις παροχές ($\mu.o.=2,30$) σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.
 - Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο χαρακτηρισμό της απασχόλησης χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις με $F(3, 454)=5,26$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι που έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την

απασχόληση χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις (μ.ο.=2,33) σε σύγκριση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο χαρακτηρισμό της επικοινωνίας με τους προϊστάμενους με $F(3, 481)=8,33$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την επικοινωνία με τους προϊστάμενους (μ.ο.=1,91) σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.
- Τέλος, υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο χαρακτηρισμό της εργασιακής αντιπροσώπευσης με $F(3, 477)=10,09$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι που έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την εργασιακή αντιπροσώπευση (μ.ο.=2,38) σε σύγκριση με τους εργαζόμενους που έχουν 1 έως 10 έτη απασχόλησης (μ.ο.=3,46) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

Πίνακας 5.6.3 Μέσοι όροι και εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης για τις υποερωτήσεις της ερώτησης 25 ανάλογα με τα έτη απασχόλησης των ατόμων του δείγματος²⁷.

Υποερωτήσεις	Έτη απασχόλησης				F, p-value
	1-10 έτη M.O.	11-20 έτη M.O.	21-30 έτη M.O.	31-38 έτη M.O.	
Συντονίζω διάφορα τμήματα μεταξύ τους	3,06β	3β	2,86α,β	2,24α	3,24 (0,022)
Σε τυχόν πρόβλημα θα είμαι πρώτος που θα το αντιμετωπίσει	2,35β	2,65β	2,45β	1,61α	6,29 (<0,001)

²⁷ Οι μέσοι όροι που μοιράζονται κοινό δείκτη δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους σύμφωνα με το Post hoc κριτήριο του Scheffe. Η κωδικοποίηση των απαντήσεων είναι 1=απόλυτα ικανοποιητικό έως 5=καθόλου ικανοποιητικό.

Έτη απασχόλησης					
Υποερωτήσεις	1-10 έτη M.O.	11-20 έτη M.O.	21-30 έτη M.O.	31-38 έτη M.O.	F, p-value
Έχω ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή μου	2,40α,β	2,64β	2,17α,β	1,74α	6,38 (<0,001)
Ακολουθώ εντολές άλλων	2,29α,β	2,21α	2,84β	2,28α,β	9,21 (<0,001)
Μισθός	2,90β	2,88β	2,66β	1,72α	8,33 (<0,001)
Ωράριο	2,83β	2,65α,β	2,76β	2,04α	2,86 (0,037)
Παροχές	3,12β	3β	2,83β	1,74α	7,43 (<0,001)
Ελευθερία στον τρόπο που εργάζομαι	2,75β	2,74β	2,40α,β	2,10α	4,28 (0,005)
Καλύτερη σχέση με συναδέλφους	2,15α	2,56α,β	2,62β	2,40α,β	3,14 (0,025)
Η άποψή μου ακούγεται	3,31β	3,18β	2,91α,β	2,52α	4,12 (0,007)
Είμαι ο μόνος που μπορεί να κάνει αυτή τη δουλειά	4,04γ	3,31α,β	3,57β,γ	2,92α	6,86 (<0,001)

Από την εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης συμπεραίνουμε τα εξής:

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο συντονισμό διαφόρων τμημάτων μεταξύ τους με $F(3, 391)=3,24$ και $p\text{-value}=0,022$. Συγκεκριμένα, όσοι έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης ($\mu.o.=2,24$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι συντονίζουν διάφορα τμήματα μεταξύ τους

σε σχέση με όσους εργάζονται από 1 έως 20 έτη ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα. Το συμπέρασμα αυτό είναι λογικό εφόσον όσοι έχουν μεγαλύτερη εμπειρία και προϋπηρεσία στην υπηρεσία κατέχουν και ανώτερη θέση και συνεπώς συντονίζουν διάφορα τμήματα μεταξύ τους.

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο ότι σε τυχόν πρόβλημα θα είναι πρώτοι που θα το αντιμετωπίσουν με $F(3, 402)=6,29$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, όσοι έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης ($\mu.o.=1,61$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι σε τυχόν πρόβλημα θα είναι πρώτοι που θα το αντιμετωπίσουν σε σύγκριση με τους υπόλοιπους.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο ότι έχουν ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή τους με $F(3, 397)=6,38$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, όσοι έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης ($\mu.o.=1,74$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι έχουν ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή τους σε σχέση με όσους εργάζονται από 11 έως 20 έτη ($\mu.o.=2,64$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο ότι ακολουθούν εντολές άλλων με $F(3, 428)=9,21$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, όσοι έχουν από 11 έως 20 έτη απασχόλησης ($\mu.o.=2,21$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι ακολουθούν εντολές άλλων σε σύγκριση με όσους έχουν από 21 έως 30 έτη απασχόλησης ($\mu.o.=2,84$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

-
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο μισθό με $F(3, 439)=8,33$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, όσοι έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης ($\mu.o.=1,72$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους ως προς το μισθό τους σε σχέση με τους υπόλοιπους που είναι λογικό γιατί τα έτη απασχόλησης συνδέονται με το ύψος του μισθού.
 - Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο ωράριο με $F(3, 416)=2,86$ και $p\text{-value}=0,037$. Συγκεκριμένα, όσοι έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης ($\mu.o.=2,04$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους ως προς το ωράριο σε σχέση με όσους εργάζονται από 1 έως 10 έτη ($\mu.o.=2,83$) και από 21 έως 30 έτη ($\mu.o.=2,76$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στις παροχές με $F(3, 422)=7,43$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, όσοι έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης ($\mu.o.=1,74$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους ως προς τις παροχές σε σχέση με τους υπόλοιπους.
 - Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στην ελευθερία στον τρόπο που εργάζονται με $F(3, 431)=4,28$ και $p\text{-value}=0,005$. Συγκεκριμένα, όσοι έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης ($\mu.o.=2,10$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην ελευθερία στον τρόπο που εργάζονται σε σχέση με όσους εργάζονται από 1 έως 20 έτη ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

-
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στην καλύτερη σχέση με συναδέλφους με $F(3, 420)=3,14$ και $p\text{-value}=0,001$. Πιο αναλυτικά, όσοι έχουν από 1 έως 10 έτη απασχόλησης ($\mu.o.=2,15$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην καλύτερη σχέση με συναδέλφους σε σύγκριση με όσους έχουν από 21 έως 30 έτη απασχόλησης ($\mu.o.=2,62$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο ότι η άποψή τους ακούγεται με $F(3, 423)=4,12$ και $p\text{-value}=0,007$. Συγκεκριμένα, όσοι έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης ($\mu.o.=2,52$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι η άποψή τους ακούγεται σε σχέση με όσους εργάζονται από 1 έως 20 έτη ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των ετών απασχόλησης στο ότι είναι οι μόνοι που μπορούν να κάνουν αυτή τη δουλειά με $F(3, 428)=6,86$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, όσοι έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης ($\mu.o.=2,92$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι είναι οι μόνοι που μπορούν να κάνουν αυτή τη δουλειά σε σύγκριση με όσους εργάζονται από 1 έως 10 έτη ($\mu.o.=4,04$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

Από τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα συμπεραίνουμε ότι η πλειοψηφία των ατόμων που έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης (το 40%) απάντησε ότι είναι μέτρια ικανοποιημένοι από την τωρινή τους εργασία ενώ οι υπόλοιποι απάντησαν κατά πλειοψηφία ότι είναι αρκετά. Αυτή η διαφορά μπορεί να οφείλεται και στο ότι

τα άτομα που έχουν τα περισσότερα έτη απασχόλησης πλησιάζουν στη συνταξιοδότηση οπότε δεν αντλούν τόσο μεγάλη ικανοποίηση πλέον από την εργασία τους. Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ των ετών απασχόλησης και της ερώτησης 30 με $\chi^2(9)=29,33$ και $p\text{-value}=0,001$.

Πίνακας 5.6.4 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) των ετών απασχόλησης και της ερώτησης 30 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 30				
		Πολύ	Αρκετά	Μέτρια	Καθόλου	Σύνολο
Έτη απασχόλησης	1-10 έτη	9	43	2	0	54
		16,7%	79,6%	3,7%	,0%	100,0%
	11-20 έτη	37	121	73	3	234
		15,8%	51,7%	31,2%	1,3%	100,0%
	21-30 έτη	33	92	39	0	164
		20,1%	56,1%	23,8%	,0%	100,0%
	31-38 έτη	7	8	10	0	25
		28,0%	32,0%	40,0%	,0%	100,0%
Σύνολο		86	264	124	3	477
		18,0%	55,3%	26,0%	,6%	100,0%
x ² (9)=29,33 και p-value= 0,001						

Έπειτα, θα ερευνήσουμε αν υπάρχει διαφορά μεταξύ των ετών απασχόλησης ως προς το αν η μόρφωσή τους αποτελεί βασικό παράγοντα στην προαγωγή και το μισθό (ερώτηση 34). Από τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα συμπεραίνουμε ότι η πλειοψηφία των ατόμων που έχουν 1 - 10 έτη απασχόλησης (το 51,9%) απάντησε ότι η μόρφωσή τους δεν αποτελεί βασικό παράγοντα στην προαγωγή και το μισθό τους ενώ οι υπόλοιποι απάντησαν κατά πλειοψηφία θετικά και μάλιστα όσο αυξάνονται τα έτη απασχόλησης τόσο πιο πολύ πιστεύουν ότι η μόρφωσή τους

αποτελεί βασικό παράγοντα στην προαγωγή και το μισθό. Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ των ετών απασχόλησης και της ερώτησης 34 με $\chi^2(3)=23,62$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.6.5 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) των ετών απασχόλησης και της ερώτησης 34 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 34		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Έτη απασχόλησης	1-10 έτη	26	28	54
		48,1%	51,9%	100,0%
	11-20 έτη	116	88	204
		56,9%	43,1%	100,0%
	21-30 έτη	111	2	163
		68,1%	31,9%	100,0%
	31-38 έτη	31	2	33
		93,9%	6,1%	100,0%
Σύνολο	284	170	454	
	62,6%	37,4%	100,0%	
χ ² (3)=23,62 και p-value< 0,001				

Τέλος, θα εξετάσουμε αν υπάρχει σχέση μεταξύ των ετών απασχόλησης ως προς το αν η επιχείρηση τους παρείχε κάποιου είδους εκπαίδευσης (ερώτηση 36). Παρατηρώντας τα αποτελέσματα του ακόλουθου πίνακα συμπεραίνουμε ότι η πλειοψηφία των ατόμων που έχουν 1 - 10 έτη απασχόλησης (το 56%) απάντησε ότι δεν έλαβε κάποια εκπαίδευση από τη ΔΕΗ ενώ οι υπόλοιποι απάντησαν κατά πλειοψηφία θετικά με αυξητική τάση των ποσοστών αυτών ως προς τα έτη απασχόλησης. Με την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ των ετών απασχόλησης και της ερώτησης 36 με $\chi^2(3)=47,36$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.6.6 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) των ετών απασχόλησης και της ερώτησης 36 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 36		Σύνολο
		Ναι	Όχι	
Έτη απασχόλησης	1-10 έτη	22	28	50
		44%	56%	100,0%
	11-20 έτη	182	47	229
		79,5%	20,5%	100,0%
	21-30 έτη	143	28	171
		83,6%	16,4%	100,0%
	31-38 έτη	33	0	33
		100%	0%	100,0%
	Σύνολο	380	103	483
		78,7%	21,3%	100,0%
	$\chi^2(3)=47,36$ και $p\text{-value}<0,001$			

5.7 Επίδραση του μορφωτικού επιπέδου.

Στη συνέχεια της έρευνας, θα παρουσιάσουμε τη σχέση του μορφωτικού επιπέδου με κάποιες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Στο παρακάτω πίνακα παρουσιάζουμε τη σχέση του μορφωτικού επιπέδου με την ερώτηση 16.2 (το ότι αντιμετωπίζω τα προβλήματα που προκύπτουν μου δίνω την αίσθηση του επιτεύγματος). Έτσι, οι περισσότεροι απόφοιτοι τεχνικής σχολής (το 64,6%) και κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος (το 56,7%) απάντησαν ότι το να αντιμετωπίζουν τα προβλήματα που προκύπτουν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος ενώ η πλειοψηφία των αποφοίτων πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης απάντησαν αρνητικά. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε

ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου και της ερώτησης 16.2 με $\chi^2(4)=30,26$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.7.1 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του μορφωτικού επιπέδου και της ερώτησης 16.2 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 16.2			
		Ναι	Όχι	Σύνολο	
Μορφωτικό επίπεδο	Πρωτοβάθμια	5	20	25	
		20,0%	80,0%	100,0%	
	Δευτεροβάθμια	107	120	227	
		47,1%	52,9%	100,0%	
	Τεχνική σχολή	184	101	285	
		64,6%	35,4%	100,0%	
	Τριτοβάθμια	68	71	139	
		48,9%	51,1%	100,0%	
	Μεταπτυχιακές σπουδές	17	13	30	
		56,7%	43,3%	100,0%	
	Σύνολο		381	325	706
			54,0%	46,0%	100,0%
		x ² (4)=30,26 και p-value< 0,001			

Έπειτα, θα εξετάσουμε τη σχέση του μορφωτικού επιπέδου με την ερώτηση 19.2 (τα τελευταία χρόνια έχουν παρατηρηθεί αλλαγές και η εργασία έχει εντατικοποιηθεί) και οι περισσότεροι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (το 84%), τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (το 57,7%) και κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος (το 81%) απάντησαν ότι η εργασία τους έχει εντατικοποιηθεί με τις αλλαγές που έχουν παρατηρηθεί τα τελευταία χρόνια ενώ η πλειοψηφία των αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και οι απόφοιτοι τεχνικής σχολής απάντησαν αρνητικά. Από την εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου βρίσκουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική

επίδραση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου και της ερώτησης 19.2 με $\chi^2(4)=25,74$ και $p\text{-value}<0,001$.

Πίνακας 5.7.2 Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του μορφωτικού επιπέδου και της ερώτησης 19.2 και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου.

		Ερώτηση 19.2			
		Ναι	Όχι	Σύνολο	
Μορφωτικό επίπεδο	Πρωτοβάθμια	21	4	25	
		84,0%	16,0%	100,0%	
	Δευτεροβάθμια	91	119	210	
		43,3%	56,7%	100,0%	
	Τεχνική σχολή	125	130	255	
		49,0%	51,0%	100,0%	
	Τριτοβάθμια	64	47	111	
		57,7%	42,3%	100,0%	
	Μεταπτυχιακές σπουδές	17	4	21	
		81,0%	19,0%	100,0%	
	Σύνολο		318	304	622
			51,1%	48,9%	100,0%
x ² (4)=25,74 και p-value< 0,001					

Στη συνέχεια, θα ερευνήσουμε τη σχέση του μορφωτικού επιπέδου με τις ερωτήσεις 22 και 25 και παραθέτουμε τις υποερωτήσεις στις οποίες παρατηρείται στατιστικά σημαντική επίδραση.

Πίνακας 5.7.3 Μέσοι όροι και εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης για τις υποερωτήσεις της ερώτησης 22 ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο των ατόμων του δείγματος²⁸.

Μορφωτικό επίπεδο						
Υποερωτήσεις	Πρωτοβάθμια Μ.Ο.	Δευτεροβάθμια Μ.Ο.	Τεχνική σχολή Μ.Ο.	Τριτοβάθμια Μ.Ο.	Μεταπτ. σπουδές Μ.Ο.	F, p-value
Ασφάλεια	2,33α	2,70α,β	3,06α,β	2,52α,β	3,27β	8,88 (<0,001)
Συνθήκες εργασίας	4,47α	3,02β	3,49β	2,80β	3,03β	16,08 (<0,001)
Ωράριο	2,67α	2,28β	2,53α,β	2,64α,β	2,63α,β	2,43 (0,047)
Δυνατότητες προαγωγής	3,33α,β	3,11α,β	2,90α	3,29α,β	3,40β	2,89 (0,022)
Ενδιαφέρουσα απασχόληση	1,78α	2,36α,β	2,80β	2,41α,β	2,70β	6,82 (<0,001)
Φιλικό περιβάλλον	2,78α,β	2,65α,β	3β	2,55α,β	2,50α	5,05 (0,001)
Εύκολη πρόσβαση	1α	2,61β	3,08β	2,77β	3,40β	7,89 (<0,001)
Επικοινωνία με τους προϊστάμενους	1,78α	2,99β	2,90β	2,76β	2,30α,β	4,17 (0,002)
Εργασιακή αντιπροσώπευ- ση	4,11α	2,97β	3,16β	3,15β	3,03β	2,52 (0,040)

Από την εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης συμπεραίνουμε τα εξής:

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στο χαρακτηρισμό του μισθού με $F(4, 693)=8,88$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την ασφάλεια (μ.ο.=2,33) σε σχέση με τους κατόχους

²⁸ Οι μέσοι όροι που μοιράζονται κοινό δείκτη δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους σύμφωνα με το Post hoc κριτήριο του Scheffe. Η κωδικοποίηση των απαντήσεων είναι 1=απόλυτα ικανοποιητικό έως 5=καθόλου ικανοποιητικό.

μεταπτυχιακού διπλώματος (μ.ο.=3,27) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στο χαρακτηρισμό των συνθηκών εργασίας με $F(4, 705)=16,08$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζονται λιγότερο ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας (μ.ο.=2,33) σε σύγκριση με τους υπόλοιπους.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στο χαρακτηρισμό του ωραρίου με $F(4, 682)=2,43$ και $p\text{-value}=0,047$. Συγκεκριμένα, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζονται λιγότερο ικανοποιημένοι με το ωράριο (μ.ο.=2,67) σε σχέση με τους αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (μ.ο.=2,28) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στο χαρακτηρισμό των δυνατοτήτων προαγωγής με $F(4, 674)=2,89$ και $p\text{-value}=0,022$. Πιο αναλυτικά, οι απόφοιτοι τεχνικής σχολής παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με τις δυνατότητες προαγωγής (μ.ο.=2,90) σε σύγκριση με τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος (μ.ο.=3,40) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στο χαρακτηρισμό της ενδιαφέρουσας απασχόλησης με $F(4, 688)=6,82$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την ενδιαφέρουσα απασχόληση (μ.ο.=1,78) σε σχέση με τους απόφοιτους τεχνικής σχολής (μ.ο.=2,80) και τους

κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ($\mu.o.=2,70$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στο χαρακτηρισμό του φιλικού περιβάλλοντος με $F(4, 690)=5,05$ και $p\text{-value}=0,001$. Πιο αναλυτικά, οι απόφοιτοι τεχνικής σχολής παρουσιάζονται λιγότερο ικανοποιημένοι με το φιλικό περιβάλλον ($\mu.o.=3$) σε σύγκριση με τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ($\mu.o.=2,50$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στο χαρακτηρισμό της εύκολης πρόσβασης με $F(4, 682)=7,89$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την εύκολη πρόσβαση ($\mu.o.=1$) σε σχέση με τους υπόλοιπους.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στο χαρακτηρισμό της επικοινωνίας με τους προϊστάμενους με $F(4, 695)=4,17$ και $p\text{-value}=0,002$. Πιο αναλυτικά, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την επικοινωνία με τους προϊστάμενους ($\mu.o.=1,78$) σε σύγκριση με τους απόφοιτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ($\mu.o.=2,99$), τους απόφοιτους τεχνικής σχολής ($\mu.o.=2,90$) και τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ($\mu.o.=2,76$) ενώ οι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Τέλος, υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στο χαρακτηρισμό της εργασιακής αντιπροσώπευσης με $F(4, 686)=2,52$ και $p\text{-value}=0,040$. Συγκεκριμένα, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης

παρουσιάζονται λιγότερο ικανοποιημένοι με την εργασιακή αντιπροσώπευση
(μ.ο.=4,11) σε σχέση με τους υπόλοιπους.

Πίνακας 5.7.4 Μέσοι όροι και εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης για τις υποερωτήσεις της ερώτησης 25 ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο των ατόμων του δείγματος²⁹.

Μορφωτικό επίπεδο						
Υποερωτήσεις	Πρωτοβάθμια Μ.Ο.	Δευτεροβάθμια Μ.Ο.	Τεχνική σχολή Μ.Ο.	Τριτοβάθμια Μ.Ο.	Μεταπτ. σπουδές Μ.Ο.	F, p-value
Συντονίζω διάφορα τμήματα μεταξύ τους	2,44α	3,43β	2,83α,β	2,79α,β	3,32α,β	9,06 (<0,001)
Σε τυχόν πρόβλημα θα είμαι πρώτος που θα το αντιμετωπίσει	2,29α	2,88α,β	2,40α,β	2,69α,β	3β	4,91 (0,001)
Έχω ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψη μου	3,14α	2,76α,β	2,23β	2,63α,β	2,36α,β	6,19 (<0,001)
Ακολουθώ εντολές άλλων	2,19α	2,32α,β	2,32α,β	2,70β	2,63α,β	3,28 (0,011)
Ωράριο	2,11α	2,37α,β	2,57α,β	2,95α,β	3,03β	6,83 (<0,001)
Παροχές	4α	2,86β	2,73β	3,31α,β	2,72β	7,40 (<0,001)
Περισσότερα bonus	4,29β	3,69α,β	3,32α	3,92α,β	3,32α	4,93 (0,001)
Καλύτερη σχέση με	3,29β	2,39α	2,62α,β	2,79α,β	2,97α,β	4,49 (0,001)

²⁹ Οι μέσοι όροι που μοιράζονται κοινό δείκτη δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους σύμφωνα με το Post hoc κριτήριο του Scheffe. Η κωδικοποίηση των απαντήσεων είναι 1=απόλυτα ικανοποιητικό έως 5=καθόλου ικανοποιητικό.

Μορφωτικό επίπεδο

Υποερωτήσεις	Πρωτοβάθμια Μ.Ο.	Δευτεροβάθμια Μ.Ο.	Τεχνική σχολή Μ.Ο.	Τριτοβάθμια Μ.Ο.	Μεταπτ. σπουδές Μ.Ο.	F, p-value
συναδέρφους						
Έχω άμεση επαφή με τη διοίκηση	2α	3,36β	3,29β	3,05α,β	2,88α,β	3,24 (0,012)
Η άποψή μου ακούγεται	2,29α	3,48β	3,13α,β	3,26α,β	2,76α,β	4,81 (0,001)

Από την εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης συμπεραίνουμε τα εξής:

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στο συντονισμό διαφόρων τμημάτων μεταξύ τους με $F(3, 555)=9,06$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (μ.ο.=2,44) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι συντονίζουν διάφορα τμήματα μεταξύ τους σε σχέση με τους απόφοιτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (μ.ο.=3,43) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στο ότι σε τυχόν πρόβλημα θα είναι οι πρώτοι που θα το αντιμετωπίσουν με $F(3, 574)=4,91$ και $p\text{-value}=0,001$. Πιο αναλυτικά, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (μ.ο.=2,29) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι σε τυχόν πρόβλημα θα είναι οι πρώτοι που θα το αντιμετωπίσουν σε σύγκριση με τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος (μ.ο.=3) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στο ότι έχουν ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή τους με $F(3, 574)=6,19$ και $p\text{-value}=0,001$.

value<0,001. Συγκεκριμένα, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (μ.ο.=3,14) διαφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι έχουν ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή τους σε σχέση με τους απόφοιτους τεχνικής σχολής (μ.ο.=2,23) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στο ότι ακολουθούν εντολές άλλων με $F(3, 629)=3,28$ και $p\text{-value}=0,011$. Πιο αναλυτικά, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (μ.ο.=2,19) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι ακολουθούν εντολές άλλων σε σύγκριση με τους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (μ.ο.=2,70) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στο ωράριο με $F(3, 600)=6,83$ και $p\text{-value}<0,001$. Συγκεκριμένα, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (μ.ο.=2,11) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ωράριο σε σχέση με τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος (μ.ο.=3,03) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στις παροχές με $F(3, 598)=7,40$ και $p\text{-value}<0,001$. Πιο αναλυτικά, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (μ.ο.=4) διαφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στις παροχές σε σύγκριση με τους αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (μ.ο.=2,86), τους αποφοίτους τεχνικής σχολής (μ.ο.=2,73) και τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος (μ.ο.=2,72) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

-
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στα περισσότερα bonus με $F(3, 562)=4,93$ και $p\text{-value}=0,001$. Συγκεκριμένα, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ($\mu.o.=4,29$) διαφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στα περισσότερα bonus σε σχέση με τους αποφοίτους τεχνικής σχολής ($\mu.o.=3,32$) και τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ($\mu.o.=3,32$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στην καλύτερη σχέση με συναδέρφους με $F(3, 601)=4,49$ και $p\text{-value}=0,001$. Πιο αναλυτικά, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ($\mu.o.=3,29$) διαφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην καλύτερη σχέση με συναδέρφους σε σύγκριση με τους αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ($\mu.o.=2,39$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στην άμεση επαφή με τη διοίκηση με $F(3, 597)=3,24$ και $p\text{-value}=0,012$. Συγκεκριμένα, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ($\mu.o.=2$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην άμεση επαφή με τη διοίκηση σε σχέση με τους αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ($\mu.o.=3,36$) και τους αποφοίτους τεχνικής σχολής ($\mu.o.=3,29$) ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στο ότι η άποψή τους ακούγεται με $F(3, 606)=4,81$ και $p\text{-value}=0,001$. Πιο αναλυτικά, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ($\mu.o.=2,29$) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι η άποψή τους

5.8 Επιγραμματική παράθεση των αποτελεσμάτων της συγκριτικής στατιστικής ανάλυσης

- Η πλειοψηφία των ατόμων που εργάζονται στο Λαύριο και στη Μεγαλόπολη το να αντιμετωπίζουν τα προβλήματα που προκύπτουν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος σε αντίθεση με τους εργαζόμενους στην Αθήνα που απάντησαν κατά πλειοψηφία αρνητικά.
- Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την περιοχή η εσωτερική ικανοποίηση δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος με τα μεγαλύτερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να παρατηρούνται στη Μεγαλόπολη.
- Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την περιοχή η βαρετή εργασία δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα χαμηλότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στην Αθήνα.
- Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την περιοχή ο τύπος εργασίας δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα χαμηλότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στη Μεγαλόπολη.
- Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την περιοχή η έλλειψη συνεννόησης με συναδέλφους δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα χαμηλότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στο Λαύριο.
- Η πλειοψηφία των ατόμων στο Λαύριο και στη Μεγαλόπολη απάντησε ότι έχει εντατικοποιηθεί η εργασία τους ενώ οι περισσότεροι στην Αθήνα απάντησαν αρνητικά.
- Η πλειοψηφία των ατόμων στο Λαύριο και στη Μεγαλόπολη απάντησε ότι δεν έχει μειωθεί ο μισθός τους ενώ οι περισσότεροι στην Αθήνα απάντησαν ότι έχει μειωθεί.

-
- Τα περισσότερα άτομα στη Μεγαλόπολη απάντησαν ότι οι αλλαγές στην εργασία τους οφείλονται στην έλλειψη προσωπικού ενώ η πλειοψηφία των ατόμων στην Αθήνα και στο Λαύριο απάντησε αρνητικά.
 - Οι εργαζόμενοι στο Μεγαλόπολη παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το μισθό και τις παροχές σε σχέση με τους εργαζόμενους στο Λαύριο και στην Αθήνα.
 - Οι εργαζόμενοι στην Αθήνα και στο Λαύριο παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας και την επικοινωνία με τους προϊστάμενους σε σύγκριση με τους εργαζόμενους στη Μεγαλόπολη.
 - Οι εργαζόμενοι στην Αθήνα παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το ωράριο εργασίας τους σε σχέση με τους εργαζόμενους στο Λαύριο ενώ οι εργαζόμενοι στη Μεγαλόπολη κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Οι εργαζόμενοι στην Αθήνα παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το φιλικό περιβάλλον και την εργασιακή αντιπροσώπευση σε σύγκριση με τους εργαζόμενους στη Μεγαλόπολη ενώ οι εργαζόμενοι στο Λαύριο κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Στο Λαύριο και στη Μεγαλόπολη οι περισσότεροι εργαζόμενοι απάντησαν ότι πληρώνονται τις υπερωρίες τους ενώ στην Αθήνα η πλειοψηφία απάντησε ότι δεν τις πληρώνεται.
 - Οι εργαζόμενοι στην Αθήνα συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι έχουν ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή τους σε σχέση με τους εργαζόμενους στο Λαύριο ενώ οι εργαζόμενοι στη Μεγαλόπολη κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

-
- Οι εργαζόμενοι στη Μεγαλόπολη συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ωράριο σε σύγκριση με τους εργαζόμενους στην Αθήνα και στο Λαύριο.
 - Οι εργαζόμενοι στην Αθήνα διαφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στις παροχές και στα περισσότερα μπόνους σε σχέση με τους εργαζόμενους στη Μεγαλόπολη και στο Λαύριο.
 - Οι εργαζόμενοι στην Αθήνα συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην ελευθερία στον τρόπο εργασίας τους σε σχέση με τους εργαζόμενους στη Μεγαλόπολη ενώ οι εργαζόμενοι στο Λαύριο κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Οι εργαζόμενοι στην Αθήνα διαφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην άμεση επαφή με τη Διοίκηση σε σχέση με τους εργαζόμενους στο Λαύριο ενώ οι εργαζόμενοι στη Μεγαλόπολη κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Τα περισσότερα άτομα στο Λαύριο και στη Μεγαλόπολη απάντησαν ότι έχουν προβλήματα σχετικά με τη δουλειά τους ενώ η πλειοψηφία των ατόμων στην Αθήνα απάντησε αρνητικά.
 - Τα περισσότερα άτομα στην Αθήνα και στη Μεγαλόπολη απάντησαν ότι τα προβλήματα στην εργασία τους έχουν σχέση με την έλλειψη προσωπικού ενώ η πλειοψηφία των ατόμων στο Λαύριο απάντησε αρνητικά.
 - Οι περισσότεροι εργαζόμενοι στην Αθήνα και στη Μεγαλόπολη πιστεύουν ότι τα προβλήματα στην εργασία τους μπορούν να λυθούν από την κεντρική διοίκηση ενώ οι περισσότεροι εργαζόμενοι στο Λαύριο απάντησαν από τους συναδέλφους.

-
- Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την ηλικία το να πετυχαίνουν τους στόχους δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος με τα μικρότερα ποσοστά να εμφανίζονται στην ηλικιακή ομάδα 41-45 ετών.
 - Η πλειοψηφία των εργαζομένων ηλικίας από 31 ετών και άνω απάντησε ότι το να αντιμετωπίζει τα προβλήματα που προκύπτουν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στις ηλικίες από 18 έως 30 ετών είναι πολύ μικρό.
 - Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την ηλικία η ελευθερία στον τρόπο εργασίας δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος με τα μικρότερα αρνητικά ποσοστά να εμφανίζονται στις ηλικίες 18-30 ετών.
 - Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την ηλικία η βαρετή εργασία δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα χαμηλότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στην ηλικία 18-30 ετών.
 - Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την περιοχή οι μηχανικές βλάβες δεν τους δίνουν την αίσθηση της ενόχλησης με το μικρότερο ποσοστό αρνητικής απάντησης να εμφανίζεται στην ηλικιακή ομάδα 31-40 ετών.
 - Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την ηλικία η έλλειψη συνεννόησης με συναδέλφους δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα χαμηλότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στην ηλικιακή ομάδα πάνω από 50 ετών.
 - Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την ηλικία η έλλειψη συνεννόησης με προϊστάμενους δεν τους δίνουν την αίσθηση της ενόχλησης με το μικρότερο ποσοστό αρνητικής απάντησης να παρατηρείται στην ηλικιακή ομάδα 41-45 ετών.

- Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από την ηλικία η άνιση κατανομή προσωπικού τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα μικρότερα ποσοστά θετικής απάντησης να εμφανίζονται στην ηλικιακή ομάδα 18-30 ετών.
- Οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το μισθό τους σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 18-30 ετών και 46-50 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την ασφάλεια, την ενδιαφέρουσα απασχόληση και την εύκολη πρόσβαση σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι εργαζόμενοι ηλικίας 41-45 ετών παρουσιάζονται πιο δυσαρεστημένοι με τις συνθήκες εργασίας σε σύγκριση με τους εργαζόμενους ηλικίας 18 έως 40 ετών και 51 ετών και πάνω ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι εργαζόμενοι ηλικίας από 18-30 ετών και 51 ετών και πάνω παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το ωράριο εργασίας το Ψ σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41 έως 45 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με τις δυνατότητες προαγωγής σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 18-30 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι εργαζόμενοι που είναι από 18 έως 40 ετών και από 51 ετών και πάνω παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το φιλικό περιβάλλον σε σύγκριση με

τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

- Οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την απασχόληση χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις σε σύγκριση με τους εργαζόμενους ηλικίας 31-40 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι εργαζόμενοι που είναι από 18 έως 30 ετών παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την επικοινωνία με τους προϊστάμενους σε σύγκριση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι εργαζόμενοι που είναι από 18 έως 30 ετών παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την εργασιακή αντιπροσώπευση σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 31-40 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Η πλειοψηφία των εργαζομένων ηλικίας από 51 ετών και άνω απάντησε ότι ο τωρινός τους μισθός ανταποκρίνεται στον όγκο εργασίας τους ενώ οι υπόλοιποι απάντησαν κατά πλειοψηφία αρνητικά.
- Οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι συντονίζουν διάφορα τμήματα μεταξύ τους σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι σε τυχόν πρόβλημα θα είναι οι πρώτοι που θα το αντιμετωπίσουν σε σύγκριση με τους

εργαζόμενους ηλικίας 18-30 ετών και 41-45 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

- Οι εργαζόμενοι που είναι από 46 έως 50 ετών και από 51 ετών και πάνω συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι ακολουθούν εντολές άλλων σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 18-30 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο μισθό σε σύγκριση με τους εργαζόμενους ηλικίας 31-40 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι εργαζόμενοι που είναι από 51 ετών και πάνω συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ωράριο σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι εργαζόμενοι που είναι 46-50 ετών συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στα περισσότερα μόνους σε σύγκριση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι εργαζόμενοι που είναι από 46-50 ετών και 51 ετών και πάνω συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην ελευθερία στον τρόπο που εργάζονται σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι εργαζόμενοι που είναι 18-30 ετών συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην καλύτερη σχέση με

συναδέρφους σε σύγκριση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

- Οι εργαζόμενοι που είναι 18-30 ετών συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην άμεση επαφή με τη διοίκηση σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 31-40 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι εργαζόμενοι που είναι 18-30 ετών συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι η άποψή τους ακούγεται σε σύγκριση με τους εργαζόμενους ηλικίας 41-45 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι εργαζόμενοι που είναι 18-30 ετών συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι είναι οι μόνοι που μπορούν να κάνουν τη συγκεκριμένη δουλειά σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 31-40 ετών ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Ως προς το αν μπορούν να συμμετάσχουν περισσότερο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων η πλειοψηφία των εργαζομένων ηλικίας από 18 έως 30 ετών απάντησε αρνητικά ενώ οι υπόλοιποι απάντησαν κατά πλειοψηφία θετικά.
- Οι περισσότερες γυναίκες απάντησαν ότι η άποψη του συγγενικού και φιλικού περιβάλλοντος επηρέασε την απόφασή τους να εργαστούν στη ΔΕΗ ενώ η πλειοψηφία των ανδρών αρνητικά.
- Η πλειοψηφία των ανδρών απάντησε ότι το να αντιμετωπίζει τα προβλήματα που προκύπτουν το φθινόπωρο δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος ενώ οι περισσότερες γυναίκες απάντησαν αρνητικά.

-
- Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από το φύλο η βαρετή εργασία δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα χαμηλότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στις γυναίκες.
 - Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από το φύλο ο ρυθμός εργασίας δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με το ποσοστό αρνητικής απάντησης να είναι μικρότερο στις γυναίκες.
 - Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από το φύλο η έλλειψη συνεννόησης με προϊστάμενους δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με το μικρότερο ποσοστό αρνητικής απάντησης να παρατηρείται στους άνδρες.
 - Οι γυναίκες είναι πιο ικανοποιημένες από το μισθό, τις συνθήκες εργασίας, το ωράριο εργασίας, το φιλικό περιβάλλον, την εύκολη πρόσβαση, την απασχόληση χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις και την επικοινωνία με τους προϊστάμενους ενώ οι άνδρες είναι πιο ικανοποιημένοι από τις δυνατότητες προαγωγής.
 - Οι άνδρες συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι σε τυχόν πρόβλημα θα είναι οι πρώτοι που θα το αντιμετωπίσουν και στις παροχές σε σχέση με τις γυναίκες.
 - Οι γυναίκες συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι έχουν ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή τους, στην καλύτερη σχέση με συναδέλφους και στο ότι είναι οι μόνες που μπορούν να κάνουν τη συγκεκριμένη εργασία σε σχέση με τους άνδρες.
 - Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από τον τομέα εργασίας η ελευθερία στον τρόπο εργασίας δεν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος με τα μικρότερα αρνητικά ποσοστά να εμφανίζονται στον άλλο τομέα εργασίας.

-
- Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από τον τομέα εργασίας ο τύπος εργασίας δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα χαμηλότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στον άλλο τομέα εργασίας.
 - Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από το ν τομέα εργασίας ο ρυθμός εργασίας δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με τα μικρότερα ποσοστά αρνητικής απάντησης να εμφανίζονται στο μη διοικητικό τομέα εργασίας.
 - Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από τον τομέα εργασίας οι μηχανικές βλάβες δεν τους δίνουν την αίσθηση της ενόχλησης με το μικρότερο ποσοστό αρνητικής απάντησης να εμφανίζεται στους τεχνικούς.
 - Η πλειοψηφία των ατόμων ανεξάρτητα από τον τομέα εργασίας η έλλειψη συνεννόησης με προϊστάμενους δεν τους δίνει την αίσθηση της ενόχλησης με το μικρότερο ποσοστό αρνητικής απάντησης να παρατηρείται στον τεχνικό τομέα εργασίας.
 - Οι εργαζόμενοι σε άλλο τομέα εργασίας παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το μισθό και την ασφάλεια σε σχέση με τους μη διοικητικούς υπαλλήλους και τους τεχνικούς ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Οι διοικητικοί υπάλληλοι και οι μηχανικοί παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας σε σχέση με τους υπαλλήλους που δουλεύουν σε άλλο τομέα ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Οι διοικητικοί υπάλληλοι και οι τεχνικοί παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με τις δυνατότητες προαγωγής σε σύγκριση με τους υπαλλήλους που δουλεύουν σε άλλο τομέα ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

-
- Οι μηχανικοί παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την ενδιαφέρουσα απασχόληση σε σχέση με τους μη-διοικητικούς υπαλλήλους ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Οι διοικητικοί υπάλληλοι οι μηχανικοί και οι μη-διοικητικοί υπάλληλοι παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το φιλικό περιβάλλον σε σύγκριση με τους υπαλλήλους που δουλεύουν σε άλλο τομέα ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Όσοι εργάζονται σε άλλο τομέα παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με τις παροχές σε σχέση με τους τεχνικούς και τους μηχανικούς ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Οι μη-διοικητικοί υπάλληλοι παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την απασχόληση χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις σε σύγκριση με τους υπαλλήλους που δουλεύουν σε άλλο τομέα ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Όσοι εργάζονται σε άλλο τομέα και ως μη-διοικητικοί υπάλληλοι παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την επικοινωνία με τους προϊστάμενους και την εργασιακή αντιπροσώπευση σε σχέση με τους τεχνικούς ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Οι διοικητικοί και μη-διοικητικοί υπάλληλοι απάντησαν ότι ο τωρινός τους μισθός ανταποκρίνεται στον όγκο εργασίας το ψ ενώ η πλειοψηφία των υπολοίπων απάντησε αρνητικά.
 - Οι μη-διοικητικοί υπάλληλοι συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι έχουν ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή τους σε σχέση με όσους εργάζονται σε άλλο τομέα ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

-
- Όσοι εργάζονται σε άλλο τομέα συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι ακολουθούν εντολές άλλων σε σύγκριση με τους μηχανικούς ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Οι μη-διοικητικοί υπάλληλοι συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο μισθό σε σχέση με όσους εργάζονται σε άλλο τομέα και τους μηχανικούς ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Οι διοικητικοί υπάλληλοι και οι τεχνικοί συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στις παροχές σε σύγκριση με όσους εργάζονται σε άλλο τομέα ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Οι μη-διοικητικοί υπάλληλοι συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην καλύτερη σχέση με συναδέλφους σε σχέση με τους τεχνικούς ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Όσοι εργάζονται σε άλλο τομέα συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην άμεση επαφή με τη Διοίκηση σε σύγκριση με τους τεχνικούς ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Οι μη-διοικητικοί υπάλληλοι συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι η άποψή τους ακούγεται και στο ότι είναι οι μόνοι που μπορούν να κάνουν τη συγκεκριμένη δουλειά σε σχέση με όσους εργάζονται σε άλλο τομέα ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

-
- Η πλειοψηφία των μη-διοικητικών υπαλλήλων απάντησαν ότι τα προβλήματα στη δουλειά τους έχουν σχέση με το χώρο εργασίας ενώ η πλειοψηφία των υπολοίπων απάντησε αρνητικά.
 - Η πλειοψηφία των μηχανικών απάντησαν ότι η έλλειψη εξειδίκευσης στη ΔΕΗ είναι ο λόγος που η μόρφωσή τους δεν ταιριάζει με τη θέση εργασίας τους ενώ η πλειοψηφία των υπολοίπων απάντησε αρνητικά.
 - Οι περισσότεροι μόνιμοι υπάλληλοι απάντησαν ότι οι αλλαγές είχαν αρνητικές επιπτώσεις στην εργασία τους ενώ η πλειοψηφία των συμβασιούχων ότι δεν είχαν καμία επίπτωση.
 - Οι συμβασιούχοι είναι πιο ικανοποιημένοι από το ωράριο εργασίας, το φιλικό περιβάλλον, την εύκολη πρόσβαση, την επικοινωνία με τους προϊστάμενους και την εργασιακή αντιπροσώπευση σε σχέση με τους μόνιμους.
 - Οι μόνιμοι είναι πιο ικανοποιημένοι από τις δυνατότητες προαγωγής σε σύγκριση με τους συμβασιούχους.
 - Οι μόνιμοι συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι σε τυχόν πρόβλημα θα είναι οι πρώτοι που θα το αντιμετωπίσουν και ότι έχουν ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή τους σε σχέση με τους συμβασιούχους.
 - Οι συμβασιούχοι συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην καλύτερη σχέση με συναδέλφους και στην άμεση επαφή με τη Διοίκηση σε σχέση με τους μόνιμους.
 - Η πλειοψηφία των ατόμων που έχουν 11-20 έτη απασχόλησης απάντησε ότι δεν έχει εντατικοποιηθεί η εργασία τους ενώ οι υπόλοιποι απάντησαν κατά πλειοψηφία θετικά.

-
- Οι εργαζόμενοι που έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με το μισθό τους, την ασφάλειά τους, το ωράριο εργασίας τους, την ενδιαφέρουσα απασχόληση, τις παροχές, την απασχόληση χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις, την επικοινωνία με τους προϊστάμενους και την εργασιακή αντιπροσώπευση σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.
 - Οι εργαζόμενοι που έχουν από 1 έως 10 έτη απασχόλησης παρουσιάζονται λιγότερο ικανοποιημένοι με τις δυνατότητες προαγωγής τους και την εύκολη πρόσβαση σε σύγκριση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.
 - Όσοι έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι συντονίζουν διάφορα τμήματα μεταξύ τους, στην ελευθερία στον τρόπο που εργάζονται και στο ότι η άποψή τους ακούγεται σε σχέση με όσους εργάζονται από 1 έως 20 έτη ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Όσοι έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι σε τυχόν πρόβλημα θα είναι πρώτοι που θα το αντιμετωπίσουν σε σύγκριση με τους υπόλοιπους.
 - Όσοι έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι έχουν ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή τους σε σχέση με όσους εργάζονται από 11 έως 20 έτη ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Όσοι έχουν από 11 έως 20 έτη απασχόλησης συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι ακολουθούν εντολές άλλων σε σύγκριση με όσους έχουν από 21 έως 30 έτη απασχόλησης ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

-
- Όσοι έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους ως προς το μισθό και τις παροχές σε σχέση με τους υπόλοιπους.
 - Όσοι έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους ως προς το ωράριο σε σχέση με όσους εργάζονται από 1 έως 10 έτη και από 21 έως 30 έτη ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Όσοι έχουν από 1 έως 10 έτη απασχόλησης συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην καλύτερη σχέση με συναδέλφους σε σύγκριση με όσους έχουν από 21 έως 30 έτη απασχόλησης ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Όσοι έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι είναι οι μόνοι που μπορούν να κάνουν αυτή τη δουλειά σε σύγκριση με όσους εργάζονται από 1 έως 10 έτη ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Η πλειοψηφία των ατόμων που έχουν από 31 έως 38 έτη απασχόλησης απάντησε ότι είναι μέτρια ικανοποιημένοι από την τωρινή τους εργασία ενώ οι υπόλοιποι απάντησαν κατά πλειοψηφία ότι είναι αρκετά.
 - Η πλειοψηφία των ατόμων που έχουν 1 - 10 έτη απασχόλησης απάντησε ότι η μόρφωσή τους δεν αποτελεί βασικό παράγοντα στην προαγωγή και το μισθό τους ενώ οι υπόλοιποι απάντησαν κατά πλειοψηφία θετικά και μάλιστα όσο αυξάνονται τα έτη απασχόλησης τόσο πιο πολύ πιστεύουν ότι η μόρφωση τους αποτελεί βασικό παράγοντα στην προαγωγή και το μισθό.

-
- Η πλειοψηφία των ατόμων που έχουν 1 - 10 έτη απασχόλησης απάντησε ότι δεν έλαβε κάποια εκπαίδευση από τη ΔΕΗ ενώ οι υπόλοιποι απάντησαν κατά πλειοψηφία θετικά με αυξητική τάση των ποσοστών αυτών ως προς τα έτη απασχόλησης.
 - Οι περισσότεροι απόφοιτοι τεχνικής σχολής και κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος απάντησαν ότι το να αντιμετωπίζουν τα προβλήματα που προκύπτουν τους δίνει την αίσθηση του επιτεύγματος ενώ η πλειοψηφία των αποφοίτων πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης απάντησαν αρνητικά.
 - Οι περισσότεροι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος απάντησαν ότι η εργασία τους έχει εντατικοποιηθεί με τις αλλαγές που έχουν παρατηρηθεί τα τελευταία χρόνια ενώ η πλειοψηφία των αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και οι απόφοιτοι τεχνικής σχολής απάντησαν αρνητικά.
 - Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την ασφάλεια σε σχέση με τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζονται λιγότερο ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας σε σύγκριση με τους υπόλοιπους.
 - Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζονται λιγότερο ικανοποιημένοι με το ωράριο σε σχέση με τους αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Οι απόφοιτοι τεχνικής σχολής παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με τις δυνατότητες προαγωγής σε σύγκριση με τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

-
- Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την ενδιαφέρουσα απασχόληση σε σχέση με τους απόφοιτους τεχνικής σχολής και τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Οι απόφοιτοι τεχνικής σχολής παρουσιάζονται λιγότερο ικανοποιημένοι με το φιλικό περιβάλλον σε σύγκριση με τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την εύκολη πρόσβαση σε σχέση με τους υπόλοιπους.
 - Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι με την επικοινωνία με τους προϊστάμενους σε σχέση με τους απόφοιτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τους απόφοιτους τεχνικής σχολής και τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ενώ οι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζονται λιγότερο ικανοποιημένοι με την εργασιακή αντιπροσώπευση σε σχέση με τους υπόλοιπους.
 - Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι συντονίζουν διάφορα τμήματα μεταξύ τους σε σχέση με τους απόφοιτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
 - Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι σε τυχόν πρόβλημα θα είναι οι πρώτοι που θα το αντιμετωπίσουν σε σύγκριση με τους κατόχους

μεταπτυχιακού διπλώματος ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

- Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης διαφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι έχουν ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή τους σε σχέση με τους απόφοιτους τεχνικής σχολής ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι ακολουθούν εντολές άλλων σε σύγκριση με τους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ωράριο σε σχέση με τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης διαφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στις παροχές σε σύγκριση με τους αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τους αποφοίτους τεχνικής σχολής και τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης διαφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στα περισσότερα bonus σε σχέση με τους αποφοίτους τεχνικής σχολής και τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης διαφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην καλύτερη σχέση με

συναδέρφους σε σύγκριση με τους αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.

- Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην άμεση επαφή με τη διοίκηση σε σχέση με τους αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και τους αποφοίτους τεχνικής σχολής ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο ότι η άποψή τους ακούγεται σε σύγκριση με τους αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ενώ οι υπόλοιποι κυμαίνονται σε ενδιάμεσα επίπεδα.
- Οι περισσότεροι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης απάντησαν ότι οι συνδικαλιστικοί φορείς μπορούν να πετύχουν την επίλυση των προβλημάτων ενώ η πλειοψηφία των υπολοίπων απάντησαν την κεντρική διοίκηση.

6. Μελέτες Περίπτωσης: Αθήνα, Μεγαλόπολη, Λαύριο. Συγκριτική Ανάλυση

Το κεφάλαιο αυτό, μέσα από την παρατήρηση στους χώρους εργασίας και μέσα από τις συνεντεύξεις των εργαζομένων, στοχεύει να αναδείξει πως οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται και ερμηνεύουν τις συνθήκες εργασίας τους και τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί σε αυτήν. Η ποσοτική και στατιστική ανάλυση που προηγήθηκαν ανέδειξαν θέματα και προβληματισμούς σχετικά με τη σχέση ευελιξίας και κοινωνικού γοήτρου. Μέσα από τη ματιά των εργαζομένων, θα γίνουν αντιληπτές οι υποκειμενικές διαστάσεις και οι αντιλήψεις των ίδιων των εργαζομένων σχετικά με τις επιπτώσεις των εύελκτων μορφών εργασίας στο κοινωνικό το γόητρο . Επιπλέον, το κεφάλαιο αυτό στοχεύει στην περαιτέρω ανάλυση ορισμένων θεμάτων που έχουν προκύψει από τα δύο προηγούμενα κεφάλαια, καθώς και από την προηγηθείσα χρονικά μελέτη του Ψημμένου (1999) στη ΔΕΗ.

6.1 Περιοχές έρευνας

Οι συνεντεύξεις σε βάθος και η παρατήρηση πραγματοποιήθηκαν στις διοικητικές υπηρεσίες και στις μονάδες παραγωγής του Λαυρίου. Στη Μεγαλόπολη πραγματοποιήθηκαν στις μονάδες παραγωγής, στις διοικητικές υπηρεσίες των ορυχείων και στις τεχνικές υπηρεσίες των μονάδων και των ορυχείων. Στην Αθήνα έλαβαν χώρα στις διοικητικές υπηρεσίες και στο τεχνικό τμήμα ενός υποκαταστήματος της ΔΕΗ στα δυτικά προάστια των Αθηνών.

Το ενεργειακό κέντρο ηλεκτροπαραγωγής Λαυρίου έχει πέντε μονάδες. Η κατασκευή του εργοστασίου άρχισε το 1969 και η πρώτη μονάδα τέθηκε σε

λειτουργία το 1972, ενώ η τελευταία το 2006. Οι μονάδες I και II χρησιμοποιούν ως καύσιμο μαζούτ. Οι μονάδες IV και V δουλεύουν με φυσικό αέριο. Η μονάδα III χρησιμοποιεί φυσικό αέριο και diesel και αυτό γιατί στην ουσία η μονάδα αυτή περιέχει μηχανήματα από άλλες μονάδες ανά τη χώρα. Όπως λένε οι εργαζόμενοι η μονάδα αυτή είναι ένα κολάζ.

Το ενεργειακό κέντρο Λαυρίου είναι κοντά στην ομώνυμη πόλη και προμηθεύει την Αττική με ηλεκτρική ενέργεια. Το εργοστάσιο της ΔΕΗ στο Λαύριο έπαιξε ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στη μετατροπή του ντόπιου κυρίως πληθυσμού από γεωργούς σε βιομηχανικούς εργάτες (Πετράκη, 2002).

Παράλληλα, η λεκάνη της Μεγαλόπολης που βρίσκεται στο κέντρο της Πελοποννήσου περιλαμβάνει τα ορυχεία λιγνίτη και τις μονάδες παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας. Οι έρευνες που έγιναν στην περιοχή από το 1958 έως το 1966 έδειξαν ότι τα αποθέματα λιγνίτη στην περιοχή επαρκούν έως το 2028 για να καλύψουν τις ανάγκες σε καύσιμα των τεσσάρων μονάδων που λειτουργούν στην περιοχή. Οι μονάδες I και II τέθηκαν σε λειτουργία το 1970, μονάδα III λειτούργησε το 1975 και η μονάδα IV το 1991. Στα άμεσα σχέδια είναι η δημιουργίας μίας καινούριας μονάδας που θα λειτουργεί με φυσικό αέριο, ώστε να αντικατασταθούν οι παλαιότερες μονάδες.

Μελετώντας κάποιος τα δύο εργοστάσια της ΔΕΗ στο Λαύριο και στη Μεγαλόπολη, είναι εύκολο να αντιληφθεί το πόσο διαφορετικά είναι μεταξύ τους. Εκτός από τη διαφορά τους στο μέγεθος, σε σύγκριση πάντα με το εργοστάσιο του Λαυρίου, το οποίο είναι μικρότερο σε έκταση, το εργοστάσιο αλλά και όλη η ευρύτερη περιοχή είναι καλυμμένα με σκόνη. Αυτό προέρχεται από την εκσκαφή του λιγνίτη από τα υπέργεια ορυχεία και από το γεγονός ότι η καύση λιγνίτη από τις μονάδες καλύπτει σε καπνό και τέφρα όλη τη λεκάνη της Μεγαλόπολης.

Ο παρακάτω πίνακας αποτυπώνει ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά για τις περιοχές της έρευνας.

	Αθήνα	Λαύριο	Μεγαλόπολη
Αριθμός εργαζομένων	57	200	900
Βασική κατηγορία εργαζομένων	Διοικητικοί	Τεχνικοί	Τεχνικοί
Συμβασιούχοι	Ελάχιστοι	Λίγοι	1/3 των εργαζομένων
Εργολαβίες	Καθαριότητα	Καθαριότητα / Συντήρηση	Γενικευμένες
Ωράριο	οχτάωρο	δωδεκάωρες βάρδιες	οχτάωρες βάρδιες
Πληρωμή υπερωριών	Όχι	Όχι	Ναι

Πίνακας 6.1 Βασικά χαρακτηριστικά των περιοχών έρευνας³⁰

6.2 Συνθήκες εργασίας

Η κάθε περιοχή έχει το δικό της ωράριο λειτουργίας. Στην Αθήνα οι ώρες λειτουργίας είναι 7.30 – 15.30, ενώ ένας περιορισμένος αριθμός συνεργείων είναι σε επιφυλακή για τυχόν βλάβες. Στο Λαύριο οι βάρδιες είναι δωδεκάωρες και υπάρχουν πέντε άτομα τη βάρδια ανά μονάδα. Στη Μεγαλόπολη το βασικό ωράριο είναι 7.00 – 15.00 και οι βάρδιες στις μονάδες αλλάζουν ανά οχτώ ώρες. Η εξήγηση που δίνεται είναι:

³⁰ Ο πίνακας αυτός περιέχει στοιχεία μόνο για τις περιοχές που πραγματοποιήθηκε η ποιοτική έρευνα και τα στοιχεία δεν προέρχονται από επίσημες πηγές αλλά τα έδωσαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις.

«Αυτό υπάρχει μόνο εδώ στον ΑΗΣ Λαυρίου από τότε που έγινε ο σταθμός. Επειδή υπήρχε δύσκολη μετακίνηση, όλο το προσωπικό του σταθμού έμενε Αθήνα – Πειραιά και δεν μπορούσε να έχει τόσα πολλά αυτοκίνητα και για αυτό κάνανε το δωδεκάωρο. Το δωδεκάωρο δε σημαίνει ότι σε πληρώνει υπερωρία. Σου δίνει μέσα στο μήνα ένα ρεπό επιπλέον για τις δώδεκα ώρες που δούλεψες». (Γιώργος, 57, Λαύριο)

Οι υπερωρίες πληρώνονται μόνο στη Μεγαλόπολη. Στην Αθήνα και στο Λαύριο οι παραπάνω ώρες που δουλεύουν οι εργαζόμενοι δίνονται σε ρεπό. Αυτή η εξέλιξη έχει περιορίσει ακόμα περισσότερο το εισόδημα τους και αποτελεί μία ακόμα δυσκολία σε συνδυασμό με τις περικοπές που έχουν υποστεί λόγω της οικονομικής κατάστασης της χώρας.

«Μπορεί να τύχει σε βλάβες να κάθεται υπερωρίες. Αλλά συνήθως έχουνε και το Σάββατο που δουλεύεις το παίρνεις σε υποχρεωτικό ρεπό. Την Κυριακή παίρνεις υποχρεωτική ρεπό. Μόνο το 0,75 πληρώνεσαι. Τώρα με το καινούριο έχει κάνα δύο χρόνια που τις μαζεύουνε και στις δίνουν ρεπό τις καθημερινές υπερωρίες. Παλιά τα πληρώνανε αλλά τώρα τα κόψανε. Τώρα με τα καινούρια μόλις ένας συμπληρώνει έξι ώρες υπερωρία (...) σου έβγαине ένα οχτάωρο υποχρεωτικό ρεπό που έπρεπε να πάρεις μέσα σε σαράντα πέντε μέρες. (...) Ήταν αρκετά χρήματα σε καθαρά λεφτά, γιατί όταν έκανες το μήνα δέκα με δεκαπέντε ώρες υπερωρίες ήταν καθαρά λεφτά από ογδόντα ευρώ. Καθαρά πήγαινε εφτά ευρώ η ώρα και άμα είχες δεκαπέντε ώρες μαζευόντουσαν. Ήταν σημαντικά και συναν

δούλευες και δύο Κυριακές, φανήκανε στο μισθό δηλαδή.» (Τάσος, 49, Αθήνα).

Με τον τρόπο αυτό η ΔΕΗ επιτυγχάνει τη «μείωση κόστους με το να μην καλεί όλους τους εργαζομένους, να τους δίνει ρεπό». (Βασίλης, 52, Λαύριο)

Κατά το παρελθόν, αλλά ακόμα και σήμερα μια μερίδα εργαζομένων δημιουργούσαν πλασματικές ανάγκες για υπερωρίες, με στόχο την άνευ εργασίας αύξηση του εισόδημά τους. Είναι χαρακτηριστικό το παράδειγμα:

«Αν θέλεις βέβαια κάποιες φορές να στήσεις μια υπερωρία, εγώ σου λέω δεν το έχω κάνει ποτέ γιατί δεν αγαπάω την υπερωρία. Αν θες να στήσεις υπερωρία μπορείς. Όχι να μην την κάνεις και να την πάρεις. Δηλαδή τι. Να βγάλεις μια ανωμαλία στις 14:30 η ώρα που να είναι τέτοια η ανωμαλία που λες ότι φράκαρε ο μύλος και δεν μπορώ να τον ξεφρακάρω. Πρέπει να κάτσουμε πίσω μετά τις 15:00. Ενώ μου την έχουμε δώσει από τις 9:00 τη δουλειά και εγώ χάζενα μέχρι τις 14:00 και δεν πρόλαβα. Μετά τι να σου πει ο προϊστάμενος. Εκ των πραγμάτων αυτό είναι το στήσιμο της υπερωρίας». (Νίκος, 53, Μεγαλόπολη)

Αλλά και

«Παλιά πριν έρθω εγώ στο συνεργείο γινόταν συνέχεια από ότι μου έλεγαν τα παιδιά. Πήγαιναν σε ένα σημείο νευραλγικό, βάζανε ένα τούβλο σε ένα φρεάτιο, φρακάριζε, πλημμύριζε το υπόγειο, να τυναχτούνε όλα τα μηχανήματα στον αέρα. Υπερωρία το συνεργείο αυλής. Καθόντουσαν πέντε με έξι άτομα, πήγαιναν έβγαζαν το τούβλο στις 19:00 το απόγευμα, ξεφρακάριζε το υπόγειο, εντάξει η δουλειά». (Νίκος, 53, Μεγαλόπολη)

Η διαφορετική αντιμετώπιση των υπερωριών από τη ΔΕΗ έχει δημιουργήσει αντιπαλότητες ανάμεσα στους εργαζομένους στο ίδιο αντικείμενο που εργάζονται σε διαφορετικές περιοχές, νιώθοντας ότι αδικούνται.

«Αυτά που δουλεύουνε τα παίρνουνε σε ρεπό μαζεμένα. Μπορεί να δουλεύουνε τρεις μέρες δωδεκάωρα και μετά να κάθονται έξι μέρες συνεχόμενα. Είσαι καλά; Πληρώνονται πάρα πολύ καλά. Ο διευθυντής του σταθμού εκεί ήτανε εδώ διευθυντής. Και είναι φίλος μου πολύ. Όταν ήρθε μου είπε φίλε εκεί να δεις λεφτά. Και παίρνουν όλοι. Δεν μπορείς να τους μαζέψεις με τίποτα. Πολλά λεφτά παίρνουν στο Λαύριο». (Δημήτρης, 43, Μεγαλόπολη)

Στο Λαύριο το συνεχόμενο ωράριο δημιουργεί προβλήματα στους εργαζομένους, όπως η εξάντληση και η αδυναμία πραγματοποίησης οικογενειακού προγραμματισμού.

«Θα αρχίσω από τα αρνητικά. Το μεγαλύτερο αρνητικό σε μας είναι (...) το ωράριο. Γιατί τη μία μέρα είσαι πρωί, την άλλη μέρα νύχτα. Και αυτό σε εξουθενώνει. Γιατί σήμερα το βράδυ θα πάω να κοιμηθώ σπίτι μου και αύριο το βράδυ θα πρέπει να είμαι ξύπνιος όλο το δωδεκάωρο, τη νύχτα, για να μπορέσω να κάνω τη βάρδια μου. Άρα αυτό σε εξουθενώνει. Τελείως». (Γιώργος, 57, Λαύριο)

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι έχει να κάνει με την εντατικοποίηση της παραγωγικής διαδικασίας. Η συνεχόμενη μείωση του αριθμού των εργαζομένων είναι από τις βασικότερες αιτίες.

«Παλιά υπήρχαν οι διπλάσιοι εργαζόμενοι σε αυτό το πρακτορείο και ο κόσμος στην περιοχή ήταν λιγότερος. Τώρα και ο κόσμος στην

περιοχή εδώ είναι πάρα πολύ περισσότερος και οι υπάλληλοι μειωθήκαμε. Βλέπετε το χώρο αυτό που είναι γεμάτος γραφεία; Εδώ υπήρχε σε κάθε γραφείο συνάδελφος. Τώρα από τους δέκα περίπου που ήμασταν έχουμε μείνει μόνο τρεις. Και ο αριθμός πελατών αυξάνεται με τα χρόνια. Έκλεισαν και το υποκατάστημα στο Μενίδι και τώρα όλη η περιοχή εξυπηρετείται μόνο από αυτό το υποκατάστημα (Αγίων Αναργύρων). Ίλιον, Πετρούπολη, Άγιοι Ανάργυροι, Ανάκασα, Μενίδι μόνο από εδώ». (Μαρία, 44, Αθήνα)

Η έλλειψη προσωπικού έχει οδηγήσει τους εργαζομένους να δουλεύουν υπό πίεση, δημιουργώντας τους άγχος. Στον έλεγχο του εργαζομένου πλέον συμμετέχουν και ο απλός κόσμος, οι πελάτες της ΔΕΗ.

«Να το πιστέψετε ότι τώρα έξω στο χωριό δεν κοτάς να πας ούτε ένα καφέ. Θα τον πάρεις σε πλαστικό ποτήρι και θα φύγεις. Γιατί κοιτάνε και λένε να κοίτα κάθονται. Θα καθίσεις δέκα λεπτά ένα τέταρτο να πιεις ένα νερό. Τον παίρνεις στο χέρι στο αυτοκίνητο και πας αλλού για να μη με βρίζουν όταν με βλέπει ο άλλος». (Τάσος, 49, Αθήνα)

Επίσης, ο αυξανόμενος ρυθμός εργασίας οδηγεί πολλούς εργαζομένους να μην ακολουθούν τους κανόνες ασφαλείας, έχοντας ως στόχο στο μυαλό τους μόνο πως θα βγει η δουλειά.

«Εντατικοποίηση. Η πίεση η μεγάλη που υπάρχει. Και παραβλέπουμε κάποιους κανόνες. Από μόνη της η δουλειά είναι επικίνδυνη. Μετακινείς βάρη, σηκώνεις ράουλα που είναι βαριά, κάτι να ξεφύγει κάτι αυτό, το ατύχημα μπορεί να γίνει ανά πάσα στιγμή. Αν τα πας σύμφωνα με το γράμμα του νόμου όλα, εκεί που είναι να γίνει η

δουλειά σε δύο ώρες τρεις, μπορεί να γίνει σε ένα οχτάωρο. Και αυτό είναι κόστος για τη ΔΕΗ. (Γιάννης Μ, 50, Μεγαλόπολη)

Η έλλειψη προσωπικού, η παραχώρηση ολοένα και περισσότερων τμημάτων της παραγωγής σε εργολάβους και η συρρίκνωση των δομών της εταιρείας, δημιουργεί συναισθήματα ανασφάλειας και αβεβαιότητας για το μέλλον. Εκείνοι που πλήττονται περισσότερο από την έλλειψη προσωπικού είναι οι διοικητικοί υπάλληλοι και οι εργάτες στα ορυχεία.

«Δεν ξέρω στο άμεσο μέλλον που θα με στείλουν.... Με αγχώνει αυτή η κατάσταση.... Λένε ότι θα κλείσουν το υποκατάστημα. Είμαι μητέρα δύο παιδιών. Τώρα είμαι κοντά. Όμως αν με στείλουν κάπου μακριά δεν ξέρω πόση ώρα θα χάνω στις μετακινήσεις.» (Γιώτα, 31, Αθήνα)

Την αβεβαιότητα και το άγχος των εργαζομένων για το μέλλον επιτείνει και η κατάσταση που επικρατεί στην οικονομία και την αγορά εργασίας. Η μονιμότητα και η σταθερότητα που προσέφερε κατά το παρελθόν η ΔΕΗ, πλέον δεν προσφέρονται.

«Φαντάζομαι (η κατάσταση είναι) καλύτερη από αυτή που επικρατεί έξω αυτή τη στιγμή. Εντάξει η ΔΕΗ είναι μια επιχείρηση αρκετά μεγάλη, ήταν τέλος πάντων. Τώρα έχει μια φθίνουσα πορεία. Πάντως από αυτά που επικρατούν έξω είναι καλύτερα τα πράγματα. Υπάρχει ένα μεροκάματο, γιατί έξω είναι δύσκολα. Μην ξεχνάς ότι πριν είκοσι χρόνια η μονιμότητα ήταν η σιγουριά της ζωής. Τώρα δεν μπορείς να το πεις αυτό έτσι όπως εξελίσσονται τα πράγματα και αλλάζουν οι εργασιακές σχέσεις. Τότε ήταν πολύ διαφορετικά πριν από είκοσι χρόνια. Ήταν πολύ σημαντικός λόγος η σταθερότητα και η σιγουριά. Μετά το 1990 άρχισε αυτό σιγά σιγά. Με την πορεία άλλαξαν όλα

σιγά σιγά όπως όλα τα πράγματα αλλάζουν. Η άποψη που επικρατούσε τότε ήταν πολύ διαφορετική από ότι τώρα που άλλαξε το καθεστώς. Ήταν πιο θετική όταν υπήρχε η μονιμότητα. Τώρα δεν υπάρχει αυτό. Είναι 8μηνα, είσαι στην αβεβαιότητα. Δεν παίρνει μόνιμο προσωπικό τα τελευταία χρόνια. Εδώ εκκρεμούν κάποιες προσλήψεις από το 2007». (Κωνσταντίνα, 47, Μεγαλόπολη)

Στον παρακάτω πίνακα συνοψίζονται οι βασικές αιτίες που θεωρούν οι εργαζόμενοι πως ευθύνονται για τα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν στον χώρο εργασίας τους.

	Αθήνα	Λαύριο	Μεγαλόπολη
Αιτία	Έλλειψη προσωπικού	Ωράριο	Εργολαβίες

Πίνακας 6.2 Κύριες αιτίες προβλημάτων στο χώρο εργασίας

Οι εργαζόμενοι πάντως πιστεύουν ότι η ΔΕΗ εσκεμμένα δεν προσλαμβάνει προσωπικό για τους εξής λόγους: πρώτον, θέλουν να μειώσουν το προσωπικό της εταιρείας περιμένοντας τον μεγάλο όγκο των εργαζομένων που είναι κοντά στα 50 και άνω να πάρει σύνταξη, και μετά να την πουλήσουν σε ιδιώτες. Δεύτερον, παραχωρούν σε εργολάβους πολλά κομμάτια της παραγωγικής διαδικασίας, δίνοντας τη δυνατότητα σε ιδιώτες να μπούν στην εταιρεία, αλλά και στους διευθυντές να βγάλουν έξτρα χρήματα από τις αναθέσεις των έργων, κυρίως είναι απευθείας αναθέσεις. Τρίτον, χρησιμοποιούν μεγάλο αριθμό εποχικών εργαζομένων που τους προσλαμβάνουν και απολύουν όποτε θέλουν και δεν τους στοιχίζουν όσο οι μόνιμοι υπάλληλοι.

«Είναι η πολιτική έτσι. Η ιδιωτικοποίηση των πάντων. Κάνουν όλοι τη δουλειά τους με τους εργολάβους. Και σου λέει γιατί να πληρώνω

μόνιμους αφού είναι οι εργολάβοι. Αυτοί κοστολογούν φτηνότερο το προσωπικό του εργολάβου. Έτσι μας λένε». (Κώστας, 45, Μεγαλόπολη)

Παράλληλα, η επιχείρηση έχει σχεδόν άλλο τόσο χρονικό διάστημα που δεν έχει προσλάβει μόνιμο προσωπικό, για να καλύψει τις ανάγκες της σε τεχνικό κυρίως προσωπικό. Ο τελευταίος διαγωνισμός της ΔΕΗ για πρόσληψη προσωπικού έγινε το 2007 και αφορούσε κυρίως τεχνικό προσωπικό αλλά μέχρι ακόμα και σήμερα δεν έχει γίνει καμία πρόσληψη από τους επιτυγχόντες. Όμως η ΔΕΗ συνεχίζει να παίρνει συμβασιούχους τρίμηνης, εξάμηνης και οχτάμηνης διάρκειας, πολλοί από τους οποίους είναι επιτυγχόντες αυτού του διαγωνισμού κρατώντας τους στην πραγματικότητα σε ομηρία.

«Αυτή η πολιτική των πάγωμα των προσλήψεων οδήγησε σε άλλη πολιτική της επέκτασης των εργολαβιών. Οι εργολάβοι που έρχονται τώρα έχουν μετανάστες, έχουν δηλαδή το χαμηλό μεροκάματο και με όλες τις αντιξοότητες που υπάρχουν στο ορυχείο. Δεν είναι ίδιο το κόστος. Αλλά όταν έχει εκείνος Πακιστανούς και τους δίνει είκοσι ευρώ το μεροκάματο και τους έχει και ανασφάλιστους και άλλους αφήνει και άλλους πιάνει κάθε μέρα, φυσικά και θα τι βγάλει πιο φτηνά τη δουλειά από εμάς που έχουμε ένα μεροκάματο αυτό που έχουμε μετά από τόσα χρόνια. Δεν μπορούμε να συγκριθούμε με τον Πακιστανό και σε καμία δουλειά δεν μπορεί να συγκρίνεται έτσι». (...). «Παλιά είχαμε πέντε λιπαντές στον σταθμό. Φύγανε και οι πέντε σε σύνταξη. κάποιος έπρεπε να γρασάρει τα μηχανήματα. Υπάρχουνε 3500 σημεία. Πρέπει αυτά να γρασαριστούν. Υπάρχει εργολάβος λοιπόν που κάνει αυτή τη δουλειά. Έχει δύο άτομα που γυρνάνε στον

σταθμό και έχουν ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα που του λέει σήμερα θα κάνεις αυτά, αύριο θα κάνεις αυτά. Κάθε μέρα συγκεκριμένο πρόγραμμα το οποίο τηρείται. Σε άλλα πόστα υπάρχουν και άλλες εργολαβίες». (Νίκος, 53, Μεγαλόπολη)

Η απασχόληση ανειδίκευτου προσωπικού και μεταναστών στη θέση των εργολάβων, οι οποίοι δεν μιλούν ελληνικά, έχει συμβάλει στην εμφάνιση πολλών προβλημάτων στον χώρο εργασίας και κίνδυνο ατυχημάτων. Και αυτό χωρίς να προκύπτει κάποιο όφελος για την εταιρεία. Ένα άλλο ζήτημα που προκύπτει είναι το γεγονός ότι αυτοί οι εργαζόμενοι αλλάζουν σε τακτά χρονικά διαστήματα με αποτέλεσμα να χρειάζεται να τους μαθαίνουν συνέχεια τη δουλειά.

«Οι εργολάβοι που λέει ο κόσμος να τα πάρει όλα ο ιδιώτης, αυτό είναι λάθος. Γιατί η ΔΕΗ δεν έχει όφελος όταν το παίρνει ο εργολάβος. Ένα έργο κάνει 100.000 ευρώ. Τόσο θα το πάρει και ο εργολάβος. Βάζει ξένους να δουλεύουν, ανασφάλιστους και πάει ο εργολάβος να βγάλει κάποια χρήματα και αυτά τα χρήματα τα τρώνε μεταξύ τους. Όχι ότι το παίρνει ο εργολάβος και στοιχίζει πιο φτηνά. Πιο ακριβά στοιχίζει». (Τάσος, 49, Αθήνα)

Και

«ο εργολάβος έρχεται με τα χαρτιά του και φεύγει. Απλά μου έχει φέρει εδώ πέντε με έξι άτομα που είναι Αλβανοί, Πακιστανοί, είναι Ρωσοπόντιοι, ξέρω εγώ τι είναι, ανειδίκευτο προσωπικό και λένε πάρε κάνε δουλειά σου. Μόνοι τους δεν μπορούν να κάνουν τίποτα στο λέω εγώ αυτό. Τους έχουμε εμείς υπό επίβλεψη. Υπογράφω χαρτιά, εμείς τους κατευθύνουμε, τους μαθαίνουμε, και για λόγους ασφαλείας. Γιατί μπορούν να σκοτωθούνε. Πως θα πάνε μέσα στον σταθμό αυτοί.

Ξέρουν που να πατήσουν και που να κινηθούνε; Θα σκοτωθο ύνε».

(Νίκος, 53, Μεγαλόπολη)

Επίσης, οι αλλοδαποί ειδικά τώρα που η οικονομική κρίση επιδεινώθηκε γίνονται συχνά στόχος ρατσιστικών σχολίων και επιθέσεων. Οι συμβασιούχοι κυρίως χειρώνακτες εργαζόμενοι επιτίθενται φραστικά απέναντι στους αλλοδαπούς κατηγορώντας τους ότι τους στερούν τη δυνατότητα να εργαστούν σε μόνιμη βάση στην επιχείρηση.

Η αυτοματοποίηση που επήλθε στην παραγωγή σε συνδυασμό με την έλλειψη προσωπικού και την παράλληλη ώθηση των εργαζομένων να αναλαμβάνουν όλο και περισσότερα καθήκοντα έχει συμβάλλει στην αποειδίκευση μιας μεγάλης μερίδας του εργατικού δυναμικού της ΔΕΗ.

«Οι αυτοματισμοί στους υποσταθμούς τους μεγάλους, υψηλής τάσης που λέμε, που έχουμε πολλούς, που είναι όλα αυτόματα, δεν υπάρχει πιο ο τεχνίτης που ήταν παλιά και έκανε το υ χειρισμούς. Τον έπαιρνες τηλέφωνο και του έλεγες βγάλε μου την τάδε γραμμή έξω και να την γειώσεις για να μπορέσει και ο άλλος που είναι πενήντα χιλιόμετρα μακριά για να δουλέψει. Τώρα όλα αυτά γίνονται on-line από το κέντρο της κάθε περιοχής. Σε κάθε υποσταθμό δουλεύανε πάνω από τέσσερα άτομα. Αυτά καταργηθήκανε. Και παίρνει το computer από μέσα, δίνει εντολή και βγάζει τη γραμμή έξω». Και «Πιο πολλές ευθύνες τώρα που δεν έχει άτομα. Ένα είναι αυτό. Και παίρνεις πιο πολλές ευθύνες να κάνεις κάτι, με τι; Δεν έχω άτομα. Βλέπω παραδείγματα που είναι εργοδηγοί και μόνο το όνομα έχουν και κάνουν τη δουλειά του εργάτη έξω. Όταν είχα πρωτοπάει ο εργοδηγός είχε μια εξουσία». (Τάσος, 49, Αθήνα)

Το γεγονός ότι η εργασία έχει γίνει κάτι το ακαθόριστο, έχει εντατικοποιηθεί και αποξενωθεί, συνέβαλε στην απουσία κάθε ενδιαφέροντος από τους εργαζομένους γι' αυτό που κάνουν. Μέσα από την σύντομη επαφή με τους χώρους εργασίας όπου πραγματοποιήθηκε η έρευνα, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει μια μεγάλη μερίδα εργαζομένων οι οποίοι από το πρωί που πάνε για δουλειά μέχρι να φύγουν-και πολλές φορές νωρίτερα από το ωράριό τους- το μόνο που κάνουν είναι να περιφέρονται. Από τον πρωινό καφέ στο κολατσιό, μετά στην κουβεντούλα με τους συναδέλφους σε άλλα τμήματα, έπειτα στο μεσημεριανό και τέλος στην επιστροφή στο σπίτι. Μερικοί παίρνουν έναν υπνάκο στα γραφεία τους, άλλοι περιφέρονται στον χώρο μιλώντας με συναδέλφους, άλλοι σε μια απόμερη μεριά περνάνε την ώρα τους πίνοντας αλκοόλ ή να μεθούν καθημερινά. Η εργασία γι' αυτούς τους εργαζομένους δεν έχει κάποιο νόημα, ούτε τους προσφέρει κάποιο κίνητρο.

«Πιστεύω ότι το κατώτερο προσωπικό δεν έχει καμία ευθύνη, καμία προοπτική, καμία εξέλιξη. Αυτό το προσωπικό πιστεύω ότι κοιτάζει έξω από την πύλη. Όσο πιο χαμηλά, τόσο πιο αγγαρεία κάνει τη δουλειά του. Εμένα μου αρέσει, ο άλλος την κάνει αγγαρεία». (Νίκος, 53, Μεγαλόπολη)

Ιδιαίτερα σημαντικά είναι τα προβλήματα υγείας και τα ατυχήματα που προκύπτουν από την εργασία τους. Είναι πολλοί οι εργαζόμενοι που οι ίδιοι απέκτησαν κάποια αναπηρία ή έχουν ακούσει για προβλήματα υγείας συναδέλφων.

«Ο θόρυβος. Χωρίς ωτοασπίδες δεν πας πουθενά. Και όχι ότι οι ωτοασπίδες σε σώζουν. Εγώ πήρα ένα κουσούρι από τη ΔΕΗ. Έχω χάσει το 40% στο δεξί μου αφτί από την ακοή. Από τους θορύβους και όλα αυτά. Που ήταν και βλακεία δικιά μου γιατί δεν πρόσεχα, δεν

έμπαινα πάντοτε με τις ωτοασπίδες και την πάτησα. (...) Στην Κοζάνη είχαμε θανατηφόρα. Πρώτα θανατηφόρα, δεύτερο αναπνευστικό καρκινογόνα. Καρκίνους που βγαίνανε μετά από χρόνια. Έχω συναδέλφους φίλους που είναι σαράντα πέντε χρονών σήμερα και πενήντα, και ξεκίναγαν όταν εγώ ήμουν μέσα στη ΔΕΗ τα πρώτα τους βήματα και ο ένας γυρνάει σε ένα καροτσάκι αναπηρικό και ο άλλος έχει καρκίνο του φάρυγγα και μιλάει με μηχανάκι. Αυτά είναι τα δύσκολα. Έχω δει να σκοτώνονται με ρεύμα και και και. Πολλούς». (Γιώργος, 57, Λαύριο)

«Εντάξει, ακούγεται στην πόλη και ακούμε και συνάδελφοι ότι έχουνε πεθάνει πολλοί από καρκίνους, από καρδιακά. (...) Αυτό που είναι αποδεδειγμένο είναι ότι έχω χάσει την ακοή μου. Λόγω του θορύβου». (Νίκος, 53, Μεγαλόπολη)

Εντύπωση, ωστόσο προκαλεί και η κατηγοριοποίηση που κάνει η ΔΕΗ των εργατικών ατυχημάτων. Πολλά ατυχήματα που γίνονται εν ώρα εργασίας στον εργασιακό χώρο, τα ονομάζει ως οδικά ατυχήματα. Προφανώς, οι παροχές που δίνονται στους εργαζομένους με αυτή την κατηγοριοποίηση είναι πολύ λιγότερες.

«Για παράδειγμα τέσσερα ατυχήματα στη δουλειά. Τριακόσια είκοσι εκτός εργασίας. Πολλά ατυχήματα γίνονται προς τη δουλειά και όχι τόσο πάνω στη δουλειά. Έχει το δρόμο. Έχει και τα τροχαία που μπορεί να προκύψουν ή να ανεβαίνει κάποιος στη σκάλα. Όταν έχει σπάσει το μηχάνημα και πάει κάποιος να ανεβεί στη σκάλα. Μη νομίζεις ότι στο δρόμο χτυπάνε όλοι. Όμως επειδή στο μηχάνημα η επέμβαση, η εργασία που μπορεί να κάνεις μπορεί να είναι στο ιστίο

αλλά από το δάπεδο μέχρι να ανέβεις στο ιστίο έχεις διακόσια σκαλιά. Μπορεί εκεί να γλιστρήσεις ή κάτι να γίνει. Ή κατά τη φόρτωση εξαρτημάτων για να πιάς να κάνεις τη δουλειά μπορεί να συμβεί κάτι. Εγώ μια φορά πήγα να φάω τον μηχανικό γιατί δεν πιάνανε τα φρένα στο αμάξι». (Κώστας, 45, Μεγαλόπολη)

6.3 Αλλαγή εργασιακών ρόλων

Παρά τις αρνητικές επιπτώσεις που σημειώθηκαν παραπάνω, οι εργολαβίες έχουν δώσει αρκετή εξουσία στους μόνιμους υπαλλήλους. Πιο έντονο είναι το φαινόμενο στους τεχνικούς υπαλλήλους κυρίως της Μεγαλόπολης. Και αυτό διότι εκεί υπάρχουν πολλές υπεργολαβίες και πολλοί συμβασιούχοι που επιβλέπουν οι τεχνικοί υπάλληλοι.

«Ξέρω ότι παντού παραπονιούνται όλοι. Το προσωπικό είναι ανειδίκευτο που έρχεται. Οπότε οι ίδιοι πρέπει να είναι πολύ κοντά, πολύ στενά. Είναι η δουλειά μας βεβαία σαν επιβλέποντες. Πρέπει να το δούμε αυτό. Γιατί πρέπει να κάνει τη δουλειά σωστά. Γιατί αν δεν είσαι από πάνω δεν γίνεται η δουλειά σωστά. Απλά δεν βάζουμε χέρια εμείς τώρα. Χειρονακτικά δεν δουλεύουμε εμείς τώρα, πιο πολύ οργάνωση κάνουμε. Επίβλεψη και οργάνωση. Και πιο παλιά βάζαμε και χέρι πολύ. Προσωπική εργασία κάργα. Λέω για πιο παλιά όταν δεν ήταν οι εργολάβοι. Με τους εργολάβους απλά τους κατευθύνουμε. Δεν ξέρουν από που να πάρουν νερό, από που να πάρουν ρεύμα, από που να ξεκινήσουν και να σταματήσουν. Αφού οι δουλειές είναι τέτοιες που πρέπει να ειδικευτείς σε αυτά». (Νίκος, 53, Μεγαλόπολη)

Αυτή η κατάσταση έχει μετατρέψει ακόμα και τον πιο απλό εργάτη σε επιστάτη, του έχει δημιουργήσει την αίσθηση ότι είναι ένα κομμάτι του μάνατζμεντ της εταιρείας.

«Η εξουσία είναι γλυκιά..... Παλιά ήταν δύσκολο να έκανες έναν μόνιμο κατώτερο σε ιεραρχία να κάνει κάτι.... Δεν σε άκουγε.... Τώρα ακόμα και ο τελευταίος έχει άλλους από κάτω να διατάζει... Έχει εξουσία..... Λες κάτι και γίνεται.... Νιώθεις διαφορετικά.» (Γιάννης Μ, 50, Μεγαλόπολη)

Η εξουσία των μόνιμων υπαλλήλων είναι εμφανής και στους συμβασιούχους. Όπως αναφέρει ο Γιάννης, 28, ο οποίος είναι στους επιτυχόντες του τελευταίου διαγωνισμού που είχε κάνει η ΔΕΗ το 2007, δεν έχει διοριστεί ακόμα και εργάζεται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου,

«Οι μόνιμοι μου συμπεριφέρονται χειρότερα και από τους μετανάστες. Εγώ όμως δεν μπορώ να τους πω τίποτα. Δεν μπορώ να αντιμιλήσω γιατί μπορούν να κάνουν παράπονα στη διοίκηση για μένα και να μην διοριστώ ποτέ. (...) Δεν με αντιμετωπίζουν ως ισάξιο. Παρ' όλο που είμαι πιο μορφωμένος από αυτούς».

Η μετατροπή του εργαζομένου σε άτομο με χαρακτηριστικά αυτοαπασχολούμενου ξεκίνησε με την σύνδεση του μισθού με την παραγωγικότητα. Η εμφύσηση, δηλαδή, στον εργαζόμενο της φιλοσοφίας ότι ο μισθός του μπορεί να αυξηθεί εάν πετύχει τους στόχους που του ανατίθενται από τη διοίκηση. Προκειμένου όμως να πιάσει τους στόχους ο ίδιος, θα πρέπει και οι άλλοι εργαζόμενοι που βρίσκονται υπό τον έλεγχό του να εργαστούν προς αυτή την κατεύθυνση. Επομένως, ομάδες εργαζομένων αποκτούν επιχειρηματικές λογικές.

«Αν βγει η δουλειά υπάρχει μπόνους. (...) Ένα έχει θετικό η ΔΕΗ ότι έχεις ένα μισθό. Ξέρεις ποιος είναι ο μισθός σου. Μπορείς να το ν αυξήσεις αν μπορείς να δουλέψεις παραπάνω. (...) Ένας μισθός για να ζήσεις εσύ και η οικογένειά σου. Κάπως καλά». (Γιάννης Μ., 50, Μεγαλόπολη)

Οι εργαζόμενοι υιοθετο ύ τις αξίες και τους στόχο ρ της διοίκησης, σκέφτονται, παίρνουν αποφάσεις και δρουν ως κομμάτι του μάνατζμεντ. Οι ρυθμοί εργασίας τους αυξάνονται και ο χρόνος που απαιτείται για την ολοκλήρωση μιας εργασιακής δραστηριότητας μειώνεται. Αυτό επιτυγχάνεται ατομικά για κάθε εργαζόμενο και αποδίδεται στην εμπειρία που έχει αποκτηθεί, χωρίς να παρέχεται από την διοίκηση κάποια τεχνογνωσία ή τεχνική στήριξη.

«Μπορώ να σου πω ότι έχει βελτιώσει με την εμπειρία. Έχουμε βελτιώσει τον τρόπο που πάμε, κουραζόμαστε λιγότερα, κάνουμε τη δουλειά πιο γρήγορα και με μεγαλύτερη ασφάλεια. Δηλαδή όσο περνάνε τα χρόνια μαθαίνεις. Γιατί εγώ όταν πρωτοήρθα στο συνεργείο ψαχνόμουνα. Έμαθα. Είδα. Το έκανα μια φορά έτσι, μια φορά αλλιώς και κάποια στιγμή βρήκαμε τον ιδανικό τρόπο απόδοσης εργασίας και ασφάλειας, που είναι βασικό αυτό. Να μην κουράζεις τον κόσμο και να είναι ασφαλής». (Νίκος, 53, Μεγαλόπολη)

και

«Λόγω πείρας το προσωπικό βελτιώνεται και γίνονται πιο γρήγορα οι δουλειές γιατί αποκτάς κάποια πείρα όλο και περισσότερη. Παλιά καθυστερούσανε, κάνανε πέντε μέρες με μια βδομάδα. Τώρα την κάνεις σε δύο μέρες. Και με λιγότερο προσωπικό». Κώστας, 45, Μεγαλόπολη

Στα παραπάνω συμβάλλει και το γεγονός ότι οι μαθητείες που υπήρχαν κατά το παρελθόν και προσέφεραν εξειδικευμένη εκπαίδευση πάνω στους διάφορους τομείς της παραγωγικής δραστηριότητας, τώρα πλέον δεν υπάρχουν. Αφήνονται οι εργαζόμενοι μόνοι τους μέσα από την καθημερινή τριβή και τις συμβουλές των παλαιότερων εργαζομένων να μάθουν το αντικείμενο της εργασίας τους.

«Τώρα από τη δουλειά και επειδή είμαι για σύνταξη... να πω να είχε μια καλύτερη εκπαίδευση, συνεχή εκπαίδευση. Ειδικά στους νέους. Να έμπαινε κόσμος με περισσότερη εκπαίδευση και μόρφωση. Για μένα η ΔΕΗ πρέπει να χτίσει στην εκπαίδευση και τη μόρφωση των εργαζομένων. (...) Υπάρχει ένα τμήμα, είναι το γραφείο εκπαίδευσης το οποίο εκπαιδεύει όλους τους συναδέλφους. Εδώ είχε γίνει πριν περίπου οχτώ χρόνια το οποίο λόγω του ότι το προσωπικό έχει μειωθεί πάρα πολύ, κάπου σταμάτησε. Τώρα έρχονται οι συνάδελφοι από τις παλαιές μονάδες που δεν δουλεύουν αυτή τη στιγμή, τους φέρνει από εδώ για εκπαίδευση, όπως έχω εγώ ένα συνάδελφο εδώ τώρα. Έχει έρθει από την παλιά μονάδα. Αλλά θέλει για μένα εκπαίδευση. Και κεντρικά». (Γιώργος, 57, Λαύριο)

Όμως, τώρα οι σχολές μαθητείας που έχουν απομείνει έχουν ως στόχο τη διενέργεια σεμιναρίων και παροχή πιστοποιητικών που χρησιμοποιούνται για την ιεραρχική εξέλιξη του εργαζομένου, χωρίς να παρέχουν ουσιαστική και χρηστική γνώση και επιμόρφωση στους εργαζομένους.

«Σεμινάρια εκπαιδύσεως όχι δεν υπάρχουν. Σου λέω μόνο κατά διαστήματα κάποιοι που γίνανε Τ4 (τεχνικοί) που ήταν εργάτες και για να γίνουν έπρεπε να περάσουν μια σχολή, να του δώσουν κάποιο χαρτί

για να μπορέσουν να του το αναγνωρίσουν. Δεν μπορούσε να μεταταχθεί διαφορετικά στη ΔΕΗ αν δεν είχε αυτό το χαρτί. Και αναγκάζονταν και τους πηγαίνανε. Τα παιδιά που έχω εγώ στο συνεργείο, γιατί έχω καμιά εικοσαριά άτομα έχουν περάσει όλοι από την σχολή αυτή. Έχει στο Ελληνικό μια η ΔΕΗ και εκπαιδεύει. Τώρα άλλα σεμινάρια δεν έχουνε γίνει». (Νίκος, 53, Μεγαλόπολη)

Στην Αθήνα οι διοικητικοί υπάλληλοι για να αντιμετωπίσουν την πίεση της δουλειάς αλλά και για να ελέγξουν τη ροή της εργασίας δημιουργούν στο κοινό προσχώματα σχετικά με τα δικαιολογητικά που χρειάζεται να προσκομίσουν.

«Αλλά δικαιολογητικά χρειάζονται για να κάνεις μια καινούρια σύνδεση και διαφορετικά για να τροποποιήσεις στοιχεία της σύνδεσης που έχεις. Και δεν είναι μόνο η εξυπηρέτηση προς τον πελάτη. Μετά πρέπει τα χαρτιά που σου έφεραν να τα πας στα άλλα τμήματα. (...) Σε εμάς εδώ για να ανοίξει κάποιος μια νέα παροχή πρέπει να φέρει μια σειρά από δικαιολογητικά όταν κάνει την αίτηση. Χωρίς αυτά δεν μπορεί να πάρει ρεύμα. Αντίγραφο της άδειας οικοδομής, αντίγραφο ΑΦΜ από την εφορία και άλλα. Εγώ πρέπει να τα ζητήσω. Αν δεν έχει έστω και ένα από αυτά που λέει ο κανονισμός εγώ δεν μπορώ να πάρω την αίτηση και να την στείλω στο επόμενο τμήμα για έγκριση. Όταν θα έχω όλα τα δικαιολογητικά, διαφορετικά δεν μπορώ». (Γιώτα, 31, Αθήνα)

Η εργασία είναι πλέον κάτι ασαφές. Η μείωση του προσωπικού αναγκάζει τους εργαζομένους να κάνουν πολλά περισσότερα από τα τυπικά καθήκοντά τους.

«Το συνεργείο παλιά είχε σαράντα άτομα. Αλλά τώρα επειδή φεύγουνε συνεχώς με συντάξεις και δεν παίρνουμε καινούριο προσωπικό καθόλου, έχει και είκοσι χρόνια να προσλάβει η ΔΕΗ. Έχει μειωθεί το προσωπικό και όπως καταλαβαίνεις τραβιόμαστε παραπάνω οι υπόλοιποι που μείναμε γιατί πρέπει να αντικαταστήσουμε τον υπόλοιπο κόσμο. Κάποιες στιγμές έχουμε πολύ τσίτα που αναγκάζομαστε και καθόμαστε υπερωρίες και άλλες στιγμές έχουμε τα τρέχοντα μόνο. Αλλά συμβαίνουν έκτακτα πολλά». (Νίκος, 53, Μεγαλόπολη)

Αλλά και

«(έχουμε) δύο με τρία άτομα το πολύ. Δεν έχει παραπάνω. Δηλαδή δεν έχουμε και άτομα. Ενώ παλιά ήταν τρία με τέσσερα. Είχαμε και εργάτη κοντά για να φτιάξει τα καλώδια και το ένα και το άλλο. Τώρα ή εσύ θα είσαι οδηγός χειριστής ή θα του δώσεις του εναερίτη που είναι πάνω είτε με το καλάθι είτε με τον γερανό θα του δώσεις από κάτω τα υλικά που θα χρειαστεί». (Τάσος, 49, Αθήνα)

Στο παρελθόν τα καθήκοντα ήταν καθορισμένα, κάτι που πλέον δεν ισχύει.

«Γιατί ήξερε ο καθένας τα καθήκοντά του και τι πρέπει να κάνει. Είναι προκαθορισμένα γιατί υπάρχει ένας κανονισμός της ΔΕΗ που λέει ότι ο τεχνίτης κάνει αυτή τη δουλειά, ο αρχιτεχνίτης κάνει αυτή τη δουλειά, ο ηλεκτρολόγος κάνει αυτή τη δουλειά, ο μηχανολόγος κάνει αυτή τη δουλειά». (Γιώργος, 57, Λαύριο)

6.4 Αμφισβήτηση συλλογικοτήτων

Η μείωση του προσωπικού και η έντονη γραφειοκρατία που επικρατεί στη ΔΕΗ αναγκάζουν τους εργαζομένους να αντιμετωπίζουν μόνοι τους τα τυχόν προβλήματα που προκύπτουν και να μην βασίζονται σε συλλογικές μορφές.

«Στην πυραμίδα ψηλά ψηλά, πρόεδρος, γενικός διευθυντής. Από κάτω υπάρχουν κάποιοι που λέγονται υποδιευθυντές, διευθυντές τμημάτων. Υπάρχει διευθυντής προσωπικού. Διευθυντής οικονομικού. Διευθυντής ορυχείων. Διευθυντής σταθμών παραγωγής. Και κατεβαίνει στους αποκάτω, στους γραμματείς και φαρισαίους και πάμε μετά ανά τμήμα, δηλαδή εκεί που είναι ο διευθυντής παραγωγής έχει αποκάτω του όλους τους διευθυντές που είναι στους σταθμούς. Πάμε τώρα εδώ μέσα, πως είναι η πυραμίδα εδώ. Είναι διευθυντής, τομεάρχης. Είναι τομεάρχης λειτουργίας, τομεάρχης συντηρήσεως, τομεάρχης χημείου. Κάτω από αυτούς υπάρχουν, υποτομεάρχης. δύο σε κάθε ένα. Κάτω από τους υποτομεάρχες υπάρχουν οι μηχανικοί υπηρεσίας. Υπάρχουν οι μηχανικοί που κάνουν βάρδια και αυτοί που είναι στη συντήρηση. Κάτω από αυτούς έρχονται οι εργοδηγοί. Και κάτω από αυτούς ξεκινάνε αρχιτεχνίτες, τεχνίτες.... Και αυτή είναι η πυραμίδα. Άρα, τα προβλήματα εμείς τα λέμε στους αποπάνω, ο αποπάνω θα το πει στον αποπάνω, ο αποπάνω στον αποπάνω και πάμε προς τα μέσα. Όταν φτάνουμε μέσα εκεί χάνεται». (Γιώργος, 57, Λαύριο)

Στην αποσάθρωση των συλλογικών μορφών συνέβαλε και η αμφισβήτηση του συνδικαλιστικού κινήματος. Η άποψη των εργαζομένων για τους συνδικαλιστές είναι

αρνητική. Πιστεύουν ότι ενδιαφέρονται μόνο για το προσωπικό τους συμφέρον. Η συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στις δραστηριότητες των σωματείων ολοένα και μειώνεται. Στο Λαύριο υπάρχει μόνο ένας συνδικαλιστικός εκπρόσωπος και έχουν πάνω από τρία χρόνια να κάνουν συνέλευση.

«Οι συνδικαλιστές κοιτάνε πρώτα την πάρτι τους, να λύσουν τα δικά τους, τα προσωπικά τους, τα οικογενειακά τους και μετά το συμφέρον των συναδέλφων. Τους έχουνε βγάλει για να μην δουλεύουνε ποτέ. (...) Αλλά ξέρεις παλαιότερα υπήρχε η συσπείρωση του κόσμου. Δεν υπήρχε περίπτωση να είσαι σε οποιοδήποτε μέρος της ΔΕΗ, σε οποιοδήποτε τμήμα της ΔΕΗ και να μην πηγαίνεις στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Κάναμε συνέλευση, το Λαύριο είχε τριακόσια άτομα και μαζεύνοντουσαν διακόσια πενήντα. Και τώρα έχει μια τριετία που δεν μπορούμε να κάνουμε απαρτία». (Γιώργος, 57, Λαύριο)

Κάτι ανάλογο συμβαίνει και στη Μεγαλόπολη. Παρά το γεγονός ότι στην Μεγαλόπολη απασχολούνται περίπου δύο χιλιάδες εργαζόμενοι, δύσκολα βρίσκεις κάποιον συνδικαλιστικό εκπρόσωπο και η συμμετοχή στα σωματεία είναι πολύ μικρή. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι όταν αποφασίζεται κάποια απεργία από την ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ, πηγαίνει εκπρόσωπός της από την Αθήνα τόσο στη Μεγαλόπολη όσο και στο Λαύριο και κλείνει τις μονάδες και τα ορυχεία αυθαίρετα, χωρίς την νομιμοποίηση των αποφάσεών τους από τους εκεί εργαζομένους.

«Εγώ επί τριάντα οχτώ χρόνα στη ΔΕΗ δεν είμαι γραμμένος σε κανένα σωματείο και τους έχω γράψει κανονικά εκεί που πρέπει γιατί έχω διαπιστώσει ότι αυτοί κοιτάνε μόνο την πάρτι τους. Τίποτα άλλο. Είναι όλοι βολεμένοι, δεν έχει δουλέψει ποτέ κανένας τους. Πουθενά

δεν θα τους δεις στο σταθμό. Ποτέ κανείς. Ας βρεθεί κανείς να μου πει ότι έχω κάνει ένα μεροκάματο. Όλοι γυρνάνε από εδώ από εκεί, δήθεν ασχολούνται με συνδικαλιστικές, με θέματα των εργαζομένων αλλά κοιτάνε μόνο την πάρτι τους. Ούτε που ασχολούνται μαζί μου. Ξέρουν με ποιον έχουν να κάνουν και δεν έχω κανένα πρόβλημα. Κακό αυτό αλλά δυστυχώς έτσι είναι». (Νίκος, 53, Μεγαλόπολη)

Ένας ακόμα σημαντικός λόγος που οι συλλογικές μορφές δράσεις έχουν περιοριστεί κατά πολύ, έχει να κάνει και με το γεγονός ότι πολύ σημαντικό ρόλο στη ΔΕΗ παίζουν οι γνωριμίες και οι δημόσιες σχέσεις, τόσο μέσα στην επιχείρηση, όσο και έξω από αυτήν. Οι εργαζόμενοι έχουν μυηθεί σ' ένα πελατοκεντρικό σύστημα για να διευθετήσουν οποιοδήποτε αίτημα, απαίτηση ή ακόμα και για να εξελιχτούν στην ιεραρχία της επιχείρησης.

«Εκεί που τελειώνουν οι ηλιθιότητες και οι βλακείες του στρατού, οι ηλιθιότητες και οι βλακείες της ΔΕΗ είναι πολύ μεγαλύτερες. (...) Να σου δώσω (παράδειγμα) όχι ένα χίλια. Εγώ έχω κάποιον βουλευτή και εσύ δεν έχεις κανέναν. Εσύ που έχεις τον βουλευτή, ας έχεις λιγότερα προσόντα από εμένα, θα προαχθείς εσύ και εγώ θα μείνω πίσω. Το οποίο ισχύει μέχρι σήμερα στη ΔΕΗ. Οι κολλητοί και οι γλυπηματίες που λέμε, βουλευτών, υπουργών και τα ρέστα, πολιτικών γενικά... στη ΔΕΗ περνάνε πολύ καλύτερα από έναν που θα μπει με το ν διαγωνισμό και θα πάει στην επαρχία να κάτσει δέκα χρόνια να δει τον λιγνίτη και επειδή πήγες και από τους λιγνιτικούς σταθμούς θα τα είδες τα μαύρα χάλια. Και άλλο είναι να είσαι εκεί και άλλο είναι να είσαι στο σπίτι σου, στην καταγωγή σου εκεί που έχεις, στο σπίτι από όπου είσαι και να είσαι σε ένα γραφείο και να δίνεις εντολές. Είναι

πολύ διαφορετικά. Και αυτά όλα πηγαίνουνε προς την πυραμίδα της ΔΕΗ ακόμα χειρότερα». (Γιώργος, 57, Λαύριο)

Αλλά και:

«Πιστεύω ότι έχω την κοινωνική αναγνώριση, έχω τον σεβασμό γιατί κάνουμε και πολλές δουλειές στην πόλη. Για παράδειγμα με πήρανε σήμερα από το κέντρο υγείας, ο διοικητής και μου λέει σε παρακαλώ στείλε μου προσωπικό για να κουρέψουμε το γκαζόν. Ένα παράδειγμα. Έχω στείλει τώρα κόσμο εκεί πέρα. Έχω μια επαφή τέτοια με την κοινωνία της πόλης. Στο μεταξύ ήμουν και στην ομάδα, έπαιζα μπάλα δεκαέξι χρόνια. Μετά ήμουν προπονητής στην ομάδα άλλα δεκαέξι χρόνια. Όπως καταλαβαίνεις είμαι γνωστός στην πόλη. Με ξέρουνε οι πάντες». (Νίκος, 53, Μεγαλόπολη)

Το κεφάλαιο αυτό είχε ως στόχο την ανάδειξη των αντιλήψεων των ίδιων των εργαζομένων, σχετικά με το πώς αντιλαμβάνονται την εργασία τους στη ΔΕΗ και πως βιώνουν τις αλλαγές που έχουν κατά καιρούς πραγματοποιηθεί στον εργασιακό τους χώρο. Επιχειρήθηκε να δοθεί η υποκειμενική διάσταση στα θέματα που προέκυψαν από την ποσοτική έρευνα και τη στατιστική ανάλυση.

Συμπεράσματα

Το τελευταίο μέρος της διατριβής έχει ως στόχο την ανασύνθεση και παρουσίαση των βασικών ευρημάτων της μελέτης. Έναυσμα για την παραπάνω αναζήτηση αποτέλεσαν οι αλλαγές που έχουν επέλθει στον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης, καθώς και στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, συμβάλλοντας στην εμφάνιση καινούριων προβλημάτων και στην επιδείνωση των ήδη υπαρχόντων. Το κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων δεν μεταβάλλεται ως προς τη θέσης τους στην οικονομία, αλλά ως προς τη σχέση τους με την οικονομία. Το κοινωνιολογικό πρόβλημα, επομένως, που απασχόλησε τη διδακτορική διατριβή αφορά στο ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας και ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας με τους κανόνες, τις αξίες και τις προσδοκίες που διαμορφώνει, οδηγούν στην απώλεια δημιουργίας εργασιακής ταυτότητας από τους εργαζομένους και στις συνθήκες εκείνες που δεν επιτρέπουν την άντληση κοινωνικού γόητρου από την εργασία τους. Η εξέταση αυτού του προβλήματος έγινε μέσα από την μελέτη των συνεπειών των ευέλικτων μορφών εργασίας στο κοινωνικό γόητρο των εργαζομένων της ΔΕΗ.

Το παραπάνω ζήτημα διερευνήθηκε μέσα από συγκεκριμένες θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις. Η θεωρητική προσέγγιση που ακολουθήθηκε είναι βασισμένη στη σύνθεση της μαρξιστικής και της βεμπεριανής θεωρίας αναφορικά με την κατανόηση των συνεπειών της εργασίας στους εργαζόμενους. Η μαρξιστική προσέγγιση αναφέρεται στον εντοπισμό των διαστάσεων της εργασίας που στοιχειοθετούν την εκμετάλλευση του εργαζομένου και τον έλεγχο του από την εργοδοσία (Brown, 1992). Στην περίπτωση της εργασίας στη βιομηχανία ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στη διαδικασία παραγωγής της εργασίας (labour process). Πιο

συγκεκριμένα, οι μαρξιστικές μελέτες ανέδειξαν το ζήτημα του ελέγχου μέσα από την αποειδίκευση των εργατών (Braverman, 1974) και την αλλοτρίωση ως κεντρικό χαρακτηριστικό της βιομηχανικής εργασίας (Blauner, 1964). Στα πλαίσια μιας τέτοιας προσέγγισης, πέρα από την αναζήτηση των στοιχείων εκμετάλλευσης του εργαζομένου ιδιαίτερη σημασία έχουν και οι διαδικασίες ανάπτυξης συναίνεσης των εργατών στις εργοδοτικές πρακτικές (Burawoy, 1979). Επίσης, οι σχέσεις με την εργοδοσία εξετάζονται ως άξονες που επηρεάζουν και διαμορφώνουν τον τρόπο που οι άνθρωποι προσεγγίζουν τις κοινωνικές τους σχέσεις και εκτός εργασιακού χώρου (Brown 1984, Benyon and Blackburn 1993). Η οργάνωση της εργασίας στις υπηρεσίες, ωστόσο, προσεγγίστηκε ως μια προέκταση των κανόνων της βιομηχανικής παραγωγής (Braverman 1974, Beynon 1997). Παράλληλα όμως, η εργασία στον τριτογενή τομέα εξετάστηκε και από την οπτική της δημιουργίας ενός στρώματος εργαζομένων που παρά των ομοιοτήτων του με τους βιομηχανικούς εργάτες διαφοροποιείται σε επίπεδο εργασιακών προσανατολισμών (Mills, 1953).

Η βεμπεριανή θεωρία αναδεικνύει θεωρητικά τα ζητήματα που άπτονται του κοινωνικού κύρους και του τρόπου με τον οποίον τα υποκείμενα ερμηνεύουν τα διάφορα κοινωνικά μορφώματα. Οι ερμηνείες που δίνουν τα ίδια τα υποκείμενα στις κοινωνικές δομές αποτέλεσαν τη βάση πάνω στην οποία εξετάζονται οι νοηματοδοτήσεις της εργασίας από τους ίδιους τους εργαζομένους. Πρόκειται για αντιλήψεις που επηρεάζουν όχι μόνο την κατανόηση της εργασίας, αλλά και την άντληση κοινωνικού γοήτρου από αυτή.

Αναφορικά με τη μέθοδο που ακολουθήθηκε, η μελέτη βασίστηκε στη συλλογή εφτακοσίων σαράντα τεσσάρων ερωτηματολογίων, στη διενέργεια δεκατριών ημι-δομημένων συνεντεύξεων, καθώς και σε μελέτες περίπτωσης των περιοχών που πραγματοποιήθηκε η έρευνα, ώστε να εξεταστούν οι επιπτώσεις των

ευέλικτων μορφών εργασίας πάνω στο κοινωνικό γόητρο και να αποδοθεί η αντικειμενική και υποκειμενική διάσταση του φαινομένου. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε διοικητικές υπηρεσίες στο λεκανοπέδιο Αττικής, ειδικότερα στις κεντρικές υπηρεσίες και σε υποκαταστήματα στην δυτική Αττική. Επίσης, στις μονάδες παραγωγής του Λαυρίου, καθώς και στις μονάδες παραγωγής και στα ορυχεία στην Μεγαλόπολη. Οι αλλαγές που συντελέστηκαν δεν είχαν τις ίδιες επιπτώσεις στο κοινωνικό γόητρο όλων των εργαζομένων. Οι διοικητικοί και οι τεχνικοί υπάλληλοι βιώνουν διαφορετικά τις αλλαγές. Ακόμα, όμως και μέσα στις δύο αυτές μεγάλες κατηγορίες υπάρχουν ομάδες εργαζομένων που πλήττονται διαφορετικά.

Στην Ελλάδα από το δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1980 αρχίζουν σταδιακά να εφαρμόζονται οι ευέλικτες μορφές εργασίας και η αγορά εργασίας να απορρυθμίζεται και να κατακερματίζεται (Ψημμένος, 1999). Στη ΔΕΗ η εφαρμογή άτυπων μορφών εργασίας, η παραχώρηση κομματιών της παραγωγής σε εργολάβους, η αύξηση της ανειδίκευτης εργασίας και των ατομικών συμβάσεων, οδήγησαν στην εξατομίκευση ενός μέρους του προσωπικού και στην εμφάνιση συναισθημάτων αβεβαιότητας και ανασφάλειας στους εργαζομένους (Ψημμένος, 1996). Αυτό που διαπιστώθηκε από τη μελέτη είναι ότι πλέον οι παραπάνω επιπτώσεις επεκτάθηκαν και στο μόνιμο προσωπικό και επιδείνωσαν την κατάσταση για τους συμβασιούχους και για τους εργαζομένους με άλλες μορφές απασχόλησης.

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που δεν ευνοούν την άντληση κοινωνικού γόητρου από την εργασία έχει να κάνει με την εντατικοποίηση της παραγωγικής διαδικασίας. Η συνεχόμενη μείωση του αριθμού των εργαζομένων κατά την τελευταία δεκαετία και το γεγονός ότι η επιχείρηση δεν προσλαμβάνει μόνιμο προσωπικό για να καλύψει τις ανάγκες της, δημιουργούν μεγάλα προβλήματα σε

διοικητικούς υπαλλήλους που έχουν επαφή με το κοινό και στο τεχνικό προσωπικό. Οι προσωρινές ανάγκες σε προσωπικό καλύπτονται από τη ΔΕΗ με την πρόσληψη συμβασιούχων και την παραχώρηση τμημάτων της παραγωγής σε εργολάβους. Αυτή η πρακτική δεν επιτρέπει την ομαλή λειτουργία της παραγωγικής διαδικασίας αφενός λόγω του σύντομου χρόνου παραμονής των συμβασιούχων στον εργασιακό χώρο που δεν τους επιτρέπει να μάθουν τη δουλειά, και αφετέρου οι εργολάβοι προσλαμβάνουν μετανάστες ως φθινό εργατικό δυναμικό, οι οποίοι τις περισσότερες φορές δεν μιλάνε ελληνικά, κάνοντας την επικοινωνία με το μόνιμο προσωπικό αδύνατη.

Επιπρόσθετα, επιχειρείται η αποειδίκευση του εργατικού δυναμικού. Οι σχολές μαθητείας της ΔΕΗ που επέτρεπαν στον εργαζόμενο να συνδεθεί με την εργασία του έχουν κλείσει. Ακόμα και όσες έχουν απομείνει έχουν αλλάξει φιλοσοφία και προσανατολισμό. Στα κέντρα αυτά πλέον διοργανώνονται κυρίως σεμινάρια που στοχεύουν στην ενημέρωση του προσωπικού σε θέματα νέων πρακτικών και απαιτήσεων της διοίκησης, καθώς και στην επιμόρφωση του προσωπικού ώστε να μπορούν να αλλάζουν εργασιακά καθήκοντα και εργασιακό χώρο όποτε τους ζητηθεί. Οι εργασιακές θέσεις τείνουν να γίνουν κατάλληλες για την πλειοψηφία των εργαζομένων ανεξάρτητα των δεξιοτήτων τους ή της επαγγελματικής τους ιστορίας. Η εργασία είναι πλέον κάτι ασαφές. Ο εργαζόμενος δεν ταυτίζεται πλέον με την εργασία του και χάνει την αίσθηση της εξέλιξης και της επιθυμίας για καριέρα που ίσχυε στο παρελθόν. Όμως, η θέση που αποκτά ο εργαζόμενος στην ιεραρχία της επιχείρησης και η εξέλιξή του σε αυτή λόγω των γνώσεων και των δεξιοτήτων του, είναι απαραίτητα στοιχεία για τη διαμόρφωση κοινωνικού γοήτρου.

Το γεγονός ότι η εργασία από τη μια μεριά έχει γίνει κάτι το ασαφές, το ακαθόριστο και ότι παράλληλα έχει εντατικοποιηθεί, έχουν συμβάλλει στην αποξένωση και την απουσία κάθε ενδιαφέροντος από τους εργαζομένους γι' αυτό που

κάνουν. Γι' αυτό και παρατηρούνται αρκετές ομάδες εργαζομένων, κυρίως τεχνικών συντήρησης ή διοικητικών υπαλλήλων που οι τομείς αρμοδιοτήτων τους δεν έχουν μεγάλο φόρτο εργασίας, είτε να περιφέρονται άσκοπα μέσα στο χώρο εργασίας, είτε να καταναλώνουν μεγάλες ποσότητες αλκοόλ από το μέσον της βάρδιας και έπειτα. Η εργασία για αυτούς τους εργαζομένους δεν έχει κάποιο νόημα, ούτε τους προσφέρει κάποιο κίνητρο.

Οι εργαζόμενοι εισάγονται σε ένα σύστημα καθαρά ανταγωνιστικό και εξατομικευμένο. Η αύξηση των ατομικών συμβάσεων, η σύνδεση του μισθού με την παραγωγικότητα, η επιβολή ατομικών στόχων και η ώθηση της διοίκησης προς την ατομική επίλυση των επικείμενων προβλημάτων, έχει οδηγήσει τους εργαζομένους να μην βασίζονται σε μορφές συλλογικότητας όπως συνέβαινε κατά το παρελθόν. Στο πλαίσιο αυτό η επίδραση στις συλλογικές δράσεις των απόψεων των εργαζομένων είναι «αρνητική» και «απαξιωτική». Πιστεύουν ότι ενδιαφέρονται μόνο για το προσωπικό τους συμφέρον. Φυσικό επακόλουθο είναι η ολοένα και περιορισμένη συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στις δραστηριότητες των σωματείων.

Από την άλλη, οι οργανωτικές αλλαγές και η συνεχιζόμενη συρρίκνωση του προσωπικού έχουν δημιουργήσει αισθήματα ανασφάλειας και αβεβαιότητας για το μέλλον. Η μείωση του προσωπικού οδηγεί στον περιορισμό των υφιστάμενων δομών και το προσωπικό είτε απολύεται, είτε μετατίθεται σε περιοχές πολύ μακριά από το σπίτι του. Επιπρόσθετα, η σημαντική μείωση του μισθού δύσκολα πλέον επιτρέπει στον εργαζόμενο να καλύψει τις προσωπικές ή οικογενειακές ανάγκες, δημιουργώντας τους ακόμα περισσότερο άγχος. Ως αποτέλεσμα των λόγων που προκαλούν δυσaréσκεια στους εργαζομένους είναι η δημιουργία συναισθημάτων ανασφάλειας και αβεβαιότητας, αλλά και η πεποίθηση ότι κανένας δεν νοιάζεται γι'

αυτό που κάνουν. Γενικά, για το σύνολο των εργαζομένων στη ΔΕΗ, η κοινωνία τους θεωρεί προνομιούχους, οι πελάτες τους αντιμετωπίζουν εχθρικά και οι προϊστάμενοί τους, τους αγνοούν. Όλα αυτά δεν βοηθούν στη δημιουργία μιας συλλογικής, συνεκτικής εργασιακής ταυτότητας και στην ύπαρξη κοινωνικού γοήτρου από την εργασία.

Από την έρευνα, επίσης, προέκυψε το γεγονός ότι γίνεται ευκολότερη η ταύτιση των εργαζομένων με τα κίνητρα και τις επιδιώξεις της εργοδοσίας. Γι' αυτό και οι λόγοι που τους δίνουν την αίσθηση του επιτεύγματος έχουν να κάνουν με όρους μανάτζμεντ. Δίνεται στους εργαζομένους της ΔΕΗ αυτονομία στο χειρισμό των καθημερινών εργασιών, καθώς και περισσότερες αρμοδιότητες. Πιο έντονο είναι το φαινόμενο στους τεχνικούς υπαλλήλους κυρίως της Μεγαλόπολης. Και αυτό διότι εκεί υπάρχουν πολλές υπεργολαβίες και πολλοί συμβασιούχοι που επιβλέπουν οι τεχνικοί υπάλληλοι. Ακόμα και οι πιο απλοί εργάτες, που κατά το παρελθόν δεν είχαν καμία εξουσία, έχουν υπό την επίβλεψή τους άλλους εργαζομένους, ασκώντας τους εξουσία. Μέσα από την αποδοχή των αξιών και την εφαρμογή των αποφάσεων της διοίκησης από τους εργαζομένους ως δικές τους αξίες και πρακτικές, επιτυγχάνεται η εσωτερίκευση της εταιρικής κουλτούρας.

Ιδιαίτερη σημασία για το κοινωνικό γόητρο έχει η κατανόηση της εργασίας ως μια διαδικασία κατά την οποία οι επιδράσεις ξεπερνούν τα στενά όρια του εργασιακού χώρου και διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίον ο εργάτης προσεγγίζει το σύνολο των κοινωνικών του σχέσεων (Beynon and Blackburn, 1993). Η έμφαση από την πλευρά των εργαζομένων δίνεται στις γνωριμίες. Χτίζουν τις κοινωνικές τους σχέσεις όχι μέσα από την εργασία τους, αλλά μέσα από τις δημόσιες σχέσεις και τις εξυπηρετήσεις που προσφέρουν ή επιδιώκουν από άλλους.

Μια ορισμένη ομάδα εργαζομένων μέσα στη ΔΕΗ αποκτά επιχειρηματική λογική. Πρόκειται για τεχνικούς κυρίως εργαζομένους που έχουν υπό την επίβλεψη τους εργαζομένους των εργολαβιών και τους συμβασιούχο υ. Αυτή η ομάδα εργαζομένων υιοθετεί τις αξίες και τους στόχους της διοίκησης, καθώς επίσης σκέφτονται, παίρνουν αποφάσεις και δρουν ως επιχειρηματίες, αποκτώντας χαρακτηριστικά που ταυτίζονται με την αυτοαπασχολούμενη εργασία ή το μάνατζμεντ.

Συνοψίζοντας, διαπιστώνουμε ότι σε ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι ευέλικτο, ανταγωνιστικό και εξατομικευμένο, αναδύονται πρότυπα και αξίες που συμβάλλουν στην εμφάνιση καινούριων προβλημάτων και στην επιδείνωση των ήδη υπαρχόντων. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο η άντληση κοινωνικού γοήτρου για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων ακολουθεί καθοδική πορεία, ενώ κάποιες άλλες κατηγορίες αποκτούν επιχειρηματική λογική και πρακτικές μέσα στο δημόσιο. Όμως, όπως επισημαίνει και η Crompton (2004), ακόμα και σε αυτό το δυσχερές περιβάλλον η εργασία αποτελεί ένα από τους σημαντικότερους, αν όχι τον σημαντικότερο, παράγοντα που δίνει αξία και νόημα στον άνθρωπο.

Πηγές

www.dei.gr

Ετήσια δελτία ΔΕΗ για τα έτη 2001 – 2012

Δελτίο τύπου ΔΕΗ 2013

Εφημερίδες και περιοδικά

Ενημερωτικά έντυπα ΔΕΗ για τις μονάδες παραγωγής και τα ορυχεία.

Ενημερωτικά έντυπα ΓΕΝΟΠ – ΔΕΗ

Εγχειρίδιο διαχείρισης της νέας διαδικασίας διοίκησης και απόδοσης (2001)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Το θεωρητικό σχήμα του Goldthorpe για την ταξική στρωμάτωση

Ο Goldthorpe αναλύει την ταξική διάρθρωση της βρετανικής κοινωνίας μέσα από μια σειρά εμπειρικών ερευνών. Μέσα από αυτές τις έρευνες προσπαθεί να διαμορφώσει ένα θεωρητικό σχήμα για τη θέση των τάξεων στο πλαίσιο της κοινωνικής στρωμάτωσης (Crompton, 2004).

Στην αρχική του προσπάθεια το 1963 ο Goldthorpe προσπάθησε να κάνει τον διαχωρισμό μεταξύ των χειρωνάκτων (εργατική τάξη) και των μη χειρωνάκτων (μεσαίες τάξεις) με βάση το επαγγελματικό κύρος. Μετέπειτα το 1968 τροποποίησε αυτή την κλίμακα και χρησιμοποίησε το σχήμα των τάξεων, με βάση την κλίμακα της «Κοινωνικής διαβάθμισης των επαγγελμάτων». Και στις δύο καταγραφές των τάξεων συμπεριέλαβε ομάδες επαγγελμάτων, τις οποίες χώρισε σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: τις υπηρεσίες, τα μεσαία στρώματα και τα εργατικά στρώματα.

Ο Goldthorpe συγκέντρωσε τα επαγγέλματα σε επτά ομάδες και στη συνέχεια τις κατένειμε σε τρεις κατηγορίες ή τάξεις. Βασική αντίληψη για την κατανομή των επαγγελμάτων στις τάξεις αυτές ήταν η θέση του ατόμου στην αγορά και την εργασία και κατ' επέκταση το κύρος της απασχόλησης. Για τον Goldthorpe οι αυτοαπασχολούμενοι έχουν διαφορετικό κύρους από τους υπόλοιπους μισθωτούς που βρίσκονται στην αγορά εργασίας (Crompton, 2004). Το γεγονός ότι ο Goldthorpe χρησιμοποιεί τη θέση στην αγορά, κάτι που αναφέρει ο Βέμπερ στο έργο του, κάνει την εργασία του Goldthorpe να θεωρείται νεοβεμπεριανή.

Στον παρακάτω πίνακα φαίνεται η αρχική και μεταγενέστερη προσπάθεια κατηγοριοποίησης των επαγγελμάτων από τον Goldthorpe.

Τάξεις	Αρχικό σχήμα
Τάξη υπηρεσιών	1. Ανώτερα επιστημονικά επαγγέλματα, αυτοαπασχολούμενοι ή μισθωτοί – Ανώτερα διοικητικά στελέχη και υπάλληλοι – Διευθυντές σε μεγάλες βιομηχανικές επιχειρήσεις και μεγάλοι ιδιοκτήτες
	2. Χαμηλότερα επιστημονικά επαγγέλματα και ανώτεροι τεχνικοί – χαμηλότερα διοικητικά στελέχη και υπάλληλοι – διευθυντές μικρών επιχειρήσεων, βιομηχανικών μονάδων και υπηρεσιών – προϊστάμενοι μη χειρωνακτών
Ενδιάμεση τάξη	3. Υπάλληλοι ρουτίνας μη χειρωνακτες στη διοίκηση και το εμπόριο – προσωπικό πωλήσεων και άλλοι απασχολούμενοι στις υπηρεσίες
	4. Μικροϊδιοκτήτες – αυτοαπασχολούμενοι τεχνίτες και άλλοι αυτοαπασχολούμενοι (εκτός επιστημονικών επαγγελμάτων)
Εργατική τάξη	5. Χαμηλόβαθμοι τεχνικοί – προϊστάμενοι των χειρωνακτών εργατών
	6. Ειδικευμένοι μισθωτοί εργάτες σε όλους τους κλάδους της βιομηχανίας
	7. Ημειδικευμένοι και ανειδίκευτοι χειρωνακτες και γεωργικοί εργάτες

Τάξεις	Αναθεωρημένο σχήμα
Τάξη υπηρεσιών	1. Όλοι οι επιστήμονες, Διοικητικά στελέχη και διευθυντές (μεγάλοι ιδιοκτήτες). Ανώτεροι τεχνικοί και προϊστάμενοι των μη χειρωνακτών (1 + 2 του αρχικού σχήματος)
	2. Υπάλληλοι ρουτίνας μη χειρωνακτών στη διοίκηση και στο εμπόριο – προσωπικό πωλήσεων και λοιποί απασχολούμενοι στις υπηρεσίες (το 3 του αρχικού σχήματος)
Ενδιάμεση τάξη	3. Μικροϊδιοκτήτες – αυτοαπασχολούμενοι τεχνίτες και άλλοι αυτοαπασχολούμενοι εργάτες με ή χωρίς απασχολούμενους (εκτός γεωργίας) (μέρος τους 4 αρχικού)
	4. Γεωργοί, μικροϊδιοκτήτες και αυτοαπασχολούμενοι εργάτες στον πρωτογενή τομέα (γεωργία) (μέρος του 4 αρχικού)
Εργατική τάξη	5. Χαμηλόβαθμοι τεχνικοί – προϊστάμενοι των χειρωνακτών εργατών και ειδικευμένων χειρωνακτών (5 + 6 αρχικού)
	6. Ημειδικευμένοι και ανειδίκευτοι χειρωνακτες εργάτες (εκτός γεωργίας) (μέρος του 7 αρχικού)
	7. Γεωργοί και άλλοι εργάτες στον πρωτογενή τομέα (γεωργία) (μέρος του 7 αρχικού)

Πηγή: Κασσιμάτη (2001: 59)

Η παραπάνω κατάταξη των επαγγελμάτων δεν είναι για τον Goldthorpe ιεραρχική. Οι επτά κατηγορίες είναι για τον ίδιο εντελώς διακριτές μεταξύ τους με σαφή όρια, εξασφαλίζοντας υψηλό βαθμό διαφοροποίησης ως προς το επάγγελμα και ως προς το κύρος που συνεπαγόταν από αυτό (Crompton, 2004).

Η βασική υπόθεση για τις τρεις τάξεις που προκύπτουν κατά τον Goldthorpe, βασίζεται στο γεγονός ότι οι ομαδοποιήσεις αυτές των επαγγελμάτων μπορούν να συγκριθούν ως προς την εργασία και τη θέση τους στην αγορά. Η μεταφορά των επαγγελμάτων σε κατηγορίες και στη συνέχεια σε τάξεις μπορεί να αντανakλούν γόητρο και ένα συγκεκριμένο τρόπο ζωής, αν και ο Goldthorpe τονίζει ότι το σχήμα που κατασκεύασε δεν είναι ιεραρχικό αλλά βασίζεται στις σχέσεις απασχόλησης (Κασιμάτη, 2001).

Ερωτηματολόγιο

0. Περιοχή εξέτασης:	Αθήνα	199 / 26,5%
	Λαύριο	114 / 15%
	Μεγαλόπολη	431 / 58,5%
	Σύνολο	744
1. Ηλικία:	18-30	33 / 7,2%
	31-40	133 / 18%
	41-45	194 / 26,3%
	46-50	226 / 30,6%
	51+	132 / 17,9%
2. Φύλο:	Ανδρας	541 / 73,2%
	Γυναίκα	196 / 26,5%
3. Τομέας εργασίας:	Διοικητικό προσωπικό	168 / 22,7%
	Τεχνικό προσωπικό	447 / 60,5%
	Μηχανικοί	78 / 10,6%
	Μη-διοικητικό προσωπικό	30 / 4,1%
	Άλλο	10 / 1,4%
4. Σχέση απασχόλησης:	Μόνιμος	685 / 92,7%
	Συμβασιούχος	54 / 7,3%
5. Έτη απασχόλησης:	1-10	85 / 11,5%
	11-20	301 / 40,7%
	21-30	237 / 32%
	31-38	62 / 8,4%
6. Οικογενειακή κατάσταση:	Άγαμος/η	139 / 18,8%
	Παντρεμένος/η	528 / 71,4%
	Διαζευγμένος/η	64 / 8,7%
	Χήρος/α	5 / 0,7%
7. Πόσα παιδιά έχετε;	Κανένα	112 / 15,2%
	Ένα	115 / 15,6%
	Δύο	349 / 47,2%
	Τρία	62 / 8,4%
8. Μορφωτικό επίπεδο:	Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	25 / 3,4%
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	243 / 32,9%
	Τεχνική σχολή	292 / 39,5%
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	142 / 19,2%
	Μεταπτυχιακές σπουδές	30 / 4,1%

9. Είχατε προηγούμενη εργασιακή εμπειρία πριν εργαστείτε στη ΔΕΗ;		
NAI	527 / 71,3%	OXI 200 / 27,1%
10. Αν ναι, σε τι;		
Διάφορες εργασίες στον ιδιωτικό τομέα		198 / 26,8%
Ελεύθερος επαγγελματίας		14 / 1,9%
Εμπορικό ναυτικό		37 / 5%
Οικοδομή		71 / 9,6%
Βιομηχανία / Εργοστάσιο		47 / 6,4%
Για πόσο χρονικό διάστημα (σε μήνες);	0-12	32 / 4,3%
	13-24	52 / 7%
	25-36	54 / 7,3%
	37-48	46 / 6,2%
	49-60	61 / 8,3%
	61+	98 / 13,3%
11. Για ποιο λόγο επιλέξατε να εργαστείτε στη ΔΕΗ; (μέχρι 2 επιλογές)		
Μονιμότητα	493 / 66,6%	
Καλός μισθός	218 / 29,6%	
Ευκαιρίες ανέλιξης	79 / 12,9%	
Καλές εργασιακές συνθήκες	256 / 34,7%	
Άλλο:	36 / 4,8%	
12. Ποια ήταν η άποψη του συγγενικού ή / και φιλικού σας περιβάλλοντος για τη ΔΕΗ;		
Θετική	616 / 83,4%	
Αρνητική	41 / 5,5%	
Αδιάφορη	78 / 10,6%	
13. Επηρέασε η παραπάνω άποψη την απόφασή σας να εργαστείτε στη ΔΕΗ;		
NAI	321 / 43,4%	OXI 409 / 55,3%
14. Πιστεύετε ότι αν δεν εργαζόσασταν στη ΔΕΗ θα σας αντιμετώπιζαν διαφορετικά;		
NAI	180 / 24,4%	OXI 555 / 75,1%
15. Το γεγονός ότι δουλεύετε στη ΔΕΗ πιστεύετε ότι σας κάνει να ξεχωρίζετε στο οικογενειακό και φιλικό σας περιβάλλον;		
NAI	117 / 15,8%	OXI 618 / 83,6%
16. Υπάρχουν χαρακτηριστικά στη δουλειά σας που σας δίνουν την αίσθηση του επιτεύγματος; (μέχρι 2 επιλογές)		
Πετυχαίνω τους στόχους		129 / 16,5%
Αντιμετωπίζω τα προβλήματα που προκύπτουν		382 / 51,8%
Το παραγόμενο αποτέλεσμα	213 / 28,8%	
Εσωτερική ικανοποίηση		263 / 35,6%
Ελευθερία στον τρόπο εργασίας		143 / 19,4%
17. Υπάρχουν χαρακτηριστικά στη δουλειά σας που σας δίνουν την αίσθηση της		

ενόχλησης ή απογοήτευσης; (μέχρι 2 επιλογές)	
Βαρετή εργασία	41 / 5,5%
Τύπος εργασίας	60 / 8,2%
Ρυθμός εργασίας	185 / 25%
Μηχανικές βλάβες	64 / 8,7%
Έλλειψη συνεννόησης με συναδέλφους	176 / 23,8%
Έλλειψη συνεννόησης με προϊσταμένους	219 / 29,6%
Άνιση κατανομή προσωπικού	387 / 52,3%
Άλλο	12 / 1,7%

18. Τα τελευταία χρόνια έχουν παρατηρηθεί αλλαγές στην εργασία σας;	
ΝΑΙ 630 / 85,3%	ΟΧΙ 96 / 13%

19. Αν ναι τι είδους; (μέχρι 2 επιλογές)	
Απλοποιήθηκε	79 / 10,6%
Εντατικοποιήθηκε	308 / 41,5%
Έγινε πιο περίπλοκη	167 / 22,5%
Μειώθηκε ο μισθός	253 / 34,2%
Μειώθηκαν οι παροχές	124 / 16,7%
Δεν πληρώνονται οι υπερωρίες	40 / 5,4%
Άλλο	16 / 2%

20. Που πιστεύετε ότι οφείλονται; (μέχρι 2 επιλογές)	
Στον τρόπο διοίκησης της ΔΕΗ	266 / 35,9%
Στην έλλειψη προσωπικού	368 / 49,8%
Στην εισαγωγή νέων μηχανημάτων	59 / 7,9%
Στο διεθνές οικονομικό μοντέλο	197 / 26,6%
Μη-καθορισμένες αρμοδιότητες	30 / 4,1%
Στην λειτουργία της ΔΕΗ με ιδιωτικά κριτήρια	163 / 22%
Άλλο	4 / 0,3%

21. Οι αλλαγές αυτές τι επίπτωση είχαν στη δουλειά σας;	
Θετική 40 / 5,4%	
Αρνητική 481 / 65,1%	
Καμία 131 / 17,6%	

22. Πώς θα χαρακτηρίζατε τα παρακάτω αν το 1 = απόλυτα ικανοποιητικό και το 5 =καθόλου ικανοποιητικό					
	1	2	3	4	5
Μισθός	110 / 14,9%	194 / 26,3%	332 / 44,9%	64 / 8,7%	11 / 1,5%
Ασφάλεια	93 / 12,6%	163 / 22,1%	274 / 37,1%	116 / 15,7%	54/ 7,3%
Συνθήκες εργασίας	72 / 9,7%	108 / 14,6%	250 / 33,8%	159 / 21,5%	123/ 16,6%
Ωράριο εργασίας	188 / 25,4%	175 / 23,7%	174 / 23,5%	108 / 14,6%	44/ 6%
Δυνατότητες προαγωγής	86 / 11,6%	133 / 18%	232 / 31,4%	98 / 13,3%	132/ 17,9%
Ενδιαφέρουσα απασχόληση	155 / 21%	171 / 23,1%	233 / 31,5%	97 / 13,1%	39 / 5,3%
Φιλικό περιβάλλον	118 / 16%	163 / 22,1%	251 / 34%	91 / 12,3%	74 / 10%
Εύκολη πρόσβαση από το					

σπίτι	199 / 26,9%	108 / 14,6%	124 / 16,8%	120 / 16,2%	138/ 18,7%
Παροχές	72 / 9,7%	159 / 21,5%	319 / 43,2%	108 / 14,6%	25 / 3,4%
Απασχόληση χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις	76 / 10,3%	88 / 11,9%	309 / 41,8%	96 / 13%	80 / 10,8%
Επικοινωνία με τους προϊσταμένους	114 / 15,4%	165 / 22,3%	209 / 28,3%	121 / 16,4%	93/ 12,6%
Εργασιακή αντιπροσώπευση	68/ 9,2%	137/ 18,5%	261 / 35,3%	108 / 14,6%	119/ 16,1%
23. Πιστεύετε ότι ο τωρινός σας μισθός ανταποκρίνεται στον όγκο εργασίας σας;					
NAI	270 / 36,5%	OXI 385 / 52,1%			
24. Πληρώνετε τις υπερωρίες;					
NAI	477 / 64,5%	OXI 157 / 21,2%			
25. Σε σχέση με τα παρακάτω πόσο συμφωνείτε ό τι διαφέρετε από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;					
	1 = συμφωνώ πολύ και το 5 = δεν συμφωνώ καθόλου				
	1	2	3	4	5
Συντονίζω διάφορα τμήματα μεταξύ τους	61 / 8,3%	127 / 17,2%	207 / 28%	70 / 9,5%	98 / 13,3%
Σε τυχόν πρόβλημα θα είμαι ο πρώτος που θα το αντιμετωπίσει	115 / 15,6%	156 / 21,1%	188 / 25,4%	58 / 7,8%	65 / 8,8%
Έχω ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψη μου	130 / 17,6%	192 / 26%	141 / 19,1%	61 / 8,3%	58 / 7,8%
Ακολουθώ εντολές άλλων	165 / 22,3%	185 / 25%	186 / 25,2%	63 / 8,5%	38 / 5,1%
Μισθός	111 / 15%	145 / 19,6%	235 / 31,8%	79 / 10,7%	58 / 7,8%
Ωράριο	113 / 15,3%	177 / 24%	211 / 28,6%	50 / 6,8%	57 / 7,7%
Παροχές	78 / 10,6%	133 / 18%	228 / 30,9%	100 / 13,5%	68 / 9,2%
Περισσότερα μπόνους	62 / 8,4%	58 / 7,8%	162 / 21,9%	55 / 7,4%	233/ 31,5%
Ελευθερία στο τρόπο που εργάζομαι	111 / 15%	161 / 21,8%	233 / 31,5%	64 / 8,7%	50 / 6,8%
Καλύτερη σχέση με συναδέλφους	101 / 13,7%	183 / 24,8%	231 / 31,3%	47 / 6,4%	47 / 6,4%
Έχω άμεση επαφή με τη διοίκηση	63 / 8,5%	129 / 17,5%	182 / 24,6%	72 / 9,7%	159/ 21,5%
Η άποψή μου ακούγεται	39 / 5,3%	141 / 19,1%	201 / 27,2%	96 / 13%	137 / 18,5%
Είμαι ο μόνος που μπορεί να κάνει τη συγκεκριμένη δουλειά	40 / 5,4%	88 / 11,9%	192 / 26%	85 / 11,5%	206 / 27,9%
26. Έχετε προβλήματα σχετικά με τη δουλειά σας;					
NAI	415 / 56,2%	OXI 306 / 41,4%			

27. Αν ναι με τι έχουν σχέση;		
Σχέσεις με τους συναδέλφους	78 / 10,6%	
Σχέσεις με τους προϊσταμένους	124 / 16,8%	
Χώρο εργασίας	94 / 12,7%	
Προσωπικοί λόγοι	21 / 2,8%	
Έλλειψη προσωπικού	268 / 36,3%	
Άλλο	4 / 0,5%	
28. Πόσο εύκολα πιστεύετε ότι μπορούν τα προβλήματα αυτά να λυθούν;		
Πολύ	90 / 12,2%	
Αρκετά	329 / 44,5%	
Καθόλου	174 / 23,5%	
29. Ποιος πιστεύετε ότι μπορεί να το πετύχει αυτό;		
Οι συνάδελφοι μεταξύ μας	161 / 21,8%	
Οι προϊστάμενοι	100 / 13,5%	
Η κεντρική διοίκηση	226 / 30,6%	
Οι συνδικαλιστικοί φορείς	80 / 10,8%	
30. Πόσο σας ικανοποιεί η τωρινή σας δουλειά;		
Πολύ	122 / 16,5%	
Αρκετά	356 / 48,2%	
Μέτρια	184 / 24,9%	
Καθόλου	32 / 4,3%	
31. Η μόρφωσή σας ταιριάζει με τη θέση εργασίας σας;		
ΝΑΙ	579 / 78,3%	ΟΧΙ 126 / 17,1%
32. Αν όχι γιατί; (μέχρι 2 επιλογές)		
Προσωπική επιλογή	43 / 35,8%	
Έλλειψη εξειδίκευσης στη ΔΕΗ	44 / 36,7%	
Πτυχίο μη-αναγνωρισμένο από τη ΔΕΗ	29 / 24,2%	
Γνώσεις μη-αναγνωρισμένες από το κράτος	30 / 25%	
Πολιτικό θέμα	22 / 18,3%	
33. Πιστεύετε ότι μπορείτε να συμμετέχετε περισσότερο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων;		
ΝΑΙ	492 / 66,6%	ΟΧΙ 178 / 24,1%
34. Η μόρφωσή σας αποτελεί βασικό παράγοντα στην προαγωγή και το μισθό;		
ΝΑΙ	416 / 56,3%	ΟΧΙ 250 / 33,8%
35. Αν όχι γιατί; (μέχρι 2 επιλογές)		
Ενιαίο σύστημα προαγωγών και μισθολογίου	131 / 42,2%	
Μη αναγνώριση διπλώματος	54 / 10,6%	
Πολιτικές διακρίσεις	45 / 13,3%	
Η απόδοση κατά της εργασίας είναι πιο σημαντική	39 / 8,7%	
Άλλο	2 / 0,9%	

36. Η επιχείρησή σας παρέχει κάποιου είδους εκπαίδευση;			
NAI	513 / 69,4%	OXI	191 / 25,8%
37. Αν ναι τι είδους;			
Συμμετοχή σε σεμινάρια	404 / 54,6%		
Ξένη γλώσσα / χρήση υπολογιστών	129 / 17,5%		
Τεχνική εκπαίδευση σε σχολή της ΔΕΗ	137 / 18,5%		
Άδεια με πλήρη μισθό για σπουδές	21 / 2,9%		
Χρηματοδότηση σε μεταπτυχιακές σπουδές	17 / 2,3%		
38. Είναι σημαντική η εκπαίδευση που παρέχει η ΔΕΗ για την εξέλιξη του εργαζομένου μέσα στην επιχείρηση;			
NAI	434 / 58,7%	OXI	236 / 31,9%
39. Πιστεύετε πως στο μέλλον οι συνθήκες εργασίας μπορεί να βελτιωθούν;			
NAI	446 / 60,4%	OXI	255 / 34,5%
40. Αν ναι πως; (μέχρι 2 επιλογές)			
Μέσω συνδικαλιστικής διεκδίκησης	119 / 16,2%		
Με συνεννόηση με τους προϊσταμένους	168 / 20,4%		
Με συνεννόηση με τους συναδέλφους	127 / 19,4%		
Από την κεντρική διοίκηση	229 / 31%		
Από εμένα	39 / 5,3%		
Άλλο	3 / 0,4%		

Οδηγός συνέντευξης

Δημογραφικά

1. Ηλικία
2. Οικογενειακή κατάσταση
3. Τομέας εργασίας
4. Σχέση απασχόλησης
5. Έτη απασχόλησης
6. Μορφωτικό επίπεδο
7. Συνάφεια εργασίας με σπουδές
8. Ποιο είναι το αντικείμενο εργασίας σας;
9. Δουλεύετε αρκετό καιρό στο ίδιο αντικείμενο;
10. Πόσες ώρες δουλεύετε;
11. Κάνετε υπερωρίες; Αν ναι τις πληρώνετε;

Καταγωγή – κοινωνικές σχέσεις

1. Πριν δουλέψετε στη ΔΕΗ εργαζόσασταν αλλού; Πόσα καιρό;
2. Γιατί επιλέξατε να εργαστείτε στη ΔΕΗ;
3. Ποια ήταν η άποψη του συγγενικού ή φιλικού σας περιβάλλοντος για τη ΔΕΗ;
4. Επηρέασε αυτή η άποψη την απόφασή σας να εργαστείτε στη ΔΕΗ;

Συνθήκες εργασίας στη ΔΕΗ

1. Περιγράψτε μου μια τυπική ημέρα στη δουλειά.
2. Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει αλλαγές στον τρόπο που δουλεύετε; Ποιες είναι αυτές; Πως έχουν επηρεάσει τη δουλειά σας;
3. Ο τρόπος με το ν ο ποίο εργάζεστε είναι αυστηρά καθορισμένος από τη διοίκηση; Υπάρχουν περιθώρια ή δυνατότητα για προσωπική πρωτοβουλία; (αυτονομία)
4. Πως είναι η σχέση σας με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους σας;
5. Πιστεύετε ότι έχετε κοινά στοιχεία με τους συναδέλφους σας; Ποια είναι αυτά;
6. Έχετε επαφή μαζί τους και εκτός δουλειάς;
7. Όταν συναντάτε κάποιο πρόβλημα στη δουλειά σε ποιον απευθύνεστε;
8. Ποια πιστεύεται ότι είναι τα θετικά και ποια τα αρνητικά πράγματα στη δουλειά σας;
9. Όταν είστε στη δουλειά, τι είναι αυτό που σκέπτεστε;
10. Όταν ξεκινάτε το πρωί να έρθετε στη δουλειά τι σκέφτεστε / νοιώθετε;
11. Όταν τελειώνετε από τη δουλειά τι σκέφτεστε / νοιώθετε;
12. Αν είχατε τη δυνατότητα να αλλάξατε κάποια πράγματα στη δουλειά σας, ποια θα ήταν;
13. Είναι δύσκολο να γίνουν αυτές οι αλλαγές; Από ποιόν εξαρτώνται;
14. Ποια η άποψή σας για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις;
15. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν μπορούν να βοηθήσουν;
16. Είστε μέλος σε σωματείο; Συμμετέχετε σε εκλογές ή συνεδριάσεις; Πόσο συχνά;

Προοπτικές στη ΔΕΗ

1. Υπάρχει γενικότερα δυνατότητα για επιπλέον εκπαίδευση και απόκτηση δεξιοτήτων; Μέσα στην επιχείρηση; Πως μπορεί να συμμετάσχει κανείς;
2. Πιστεύετε ότι υπάρχουν εργαζόμενοι ή κατηγορίες εργαζομένων που αντιμετωπίζονται διαφορετικά; Αν ναι ποιοι; Και πως;
3. Τώρα που έχουν περάσει καιρός που δουλεύετε στη ΔΕΗ, βρήκατε αυτό που περιμένατε;
4. Μετά από μερικά χρόνια ποια πιστεύετε ότι θα είναι η θέση σας στη ΔΕΗ;
5. Τι προοπτικές εξέλιξης υπάρχουν; Από τι εξαρτάται; Τι θα σημαίνει αυτό για εσάς;
6. Αν δουλεύετε σε άλλη επιχείρηση πιστεύετε ότι θα ήταν διαφορετικά;

Προοπτικές γενικότερα

1. Τι σχέδια κάνετε για τον εαυτό σας ή για την οικογένειά σας για το μέλλον;
2. Πώς φαντάζεστε τον εαυτό σας σε 5 ή 10 χρόνια από τώρα;

One - sample T-test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
0. Περιοχή Εξέτασης	72.862	738	.000	2.319	2.26	2.38
1. Κατηγορίες Ηλικίας	77.372	737	.000	3.340	3.26	3.42
2. Φύλο	77.731	736	.000	1.266	1.23	1.30
3. Τομέας εργασίας	68.605	732	.000	2.000	1.94	2.06
4. Σχέση απασχόλησης	112.011	738	.000	1.073	1.05	1.09
6. Οικογενειακή κατάσταση	95.391	735	.000	1.912	1.87	1.95
7. Αριθμός παιδιών	44.432	637	.000	1.566	1.50	1.64
8. Μορφωτικό επίπεδο	86.333	731	.000	2.876	2.81	2.94
9. Προηγούμενη εργασιακή εμπειρία στη ΔΕΗ	76.936	726	.000	1.275	1.24	1.31

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
11. Λόγος επιλογής για εργασία στη ΔΕΗ	41.424	734	.000	4.978	4.74	5.21
12. Η άποψη του συγγενικού ή φιλικού περιβάλλοντος για τη ΔΕΗ	53.755	734	.000	1.268	1.22	1.31
13. Επηρέασε η παραπάνω άποψη την απόφασή σας να εργαστείτε στη ΔΕΗ;	84.874	729	.000	1.560	1.52	1.60
14. Πιστεύετε ότι αν δεν εργαζόσασταν στη ΔΕΗ θα σας αντιμετώπιζαν διαφορετικά;	110.575	734	.000	1.755	1.72	1.79
15. Η δουλειά στη ΔΕΗ σας κάνει να ξεχωρίζετε στο οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον σας;	136.320	734	.000	1.841	1.81	1.87
16. Χαρακτηριστικά επιτεύγματος	45.370	703	.000	7.570	7.24	7.90
17. Λόγοι ενόχλησης	45.503	674	.000	20.670	19.78	21.56
18. Τα τελευταία χρόνια έχουν παρατηρηθεί αλλαγές στην εργασία σας;	89.998	725	.000	1.132	1.11	1.16
19. Αν ναι, τι αλλαγές	34.936	624	.000	10.853	10.24	11.46
20. Που οφείλονται οι αλλαγές;	38.372	656	.000	9.610	9.12	10.10
21. Τι επίπτωση είχαν στη δουλειά σας;	110.812	650	.000	2.138	2.10	2.18
22.1 Χαρακτηρίζω μισθό	74.215	710	.000	2.539	2.47	2.61
22.2 Χαρακτηρίζω ασφάλεια	67.906	699	.000	2.821	2.74	2.90
22.3 Χαρακτηρίζω συνθήκες εργασίας	71.828	711	.000	3.215	3.13	3.30
22.4 Χαρακτηρίζω ωράριο εργασίας	53.355	688	.000	2.485	2.39	2.58
22.5 Χαρακτηρίζω δυνατότητες προαγωγής	63.322	680	.000	3.084	2.99	3.18

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
22.6 Χαρακτηρίζω ενδιαφέρουσα απασχόληση	58.954	694	.000	2.560	2.47	2.64
22.7 Χαρακτηρίζω φιλικό περιβάλλον	61.474	696	.000	2.770	2.68	2.86
22.8 Χαρακτηρίζω εύκολη πρόσβαση στο σπίτι	49.537	688	.000	2.840	2.73	2.95
22.9 Χαρακτηρίζω παροχές	76.152	682	.000	2.788	2.72	2.86
22.10 Χαρακτηρίζω απασχόληση χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις	69.022	648	.000	3.025	2.94	3.11
22.11 Χαρακτηρίζω επικοινωνία με προϊσταμένους	60.766	701	.000	2.877	2.78	2.97
22.12 Χαρακτηρίζω εργασιακή αντιπροσώπευση	68.508	692	.000	3.105	3.02	3.19
23. Ανταποκρίνεται ο μισθός στον όγκο εργασίας;	82.492	654	.000	1.588	1.55	1.63
24. Πληρώνετε τις υπερωρίες;	72.723	633	.000	1.248	1.21	1.28
25.1 Συντονίζω διάφορα τμήματα μεταξύ τους	59.075	562	.000	3.030	2.93	3.13
25.2 Τυχόν πρόβλημα θα είμαι ο πρώτος που θα το αντιμετωπίσει	52.539	581	.000	2.660	2.56	2.76
25.3 Έχω ένα συγκεκριμένο μέρος στην επίβλεψή μου	49.684	581	.000	2.527	2.43	2.63
25.4 Ακολουθώ εντολές άλλων	52.982	636	.000	2.410	2.32	2.50
25.5 Μισθός	58.575	627	.000	2.726	2.63	2.82
25.6 Ωράριο	55.541	607	.000	2.607	2.51	2.70
25.7 Παροχές	61.979	606	.000	2.913	2.82	3.00
25.8 Περισσότερα μπόνους	61.969	569	.000	3.595	3.48	3.71

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
25.9 Ελευθερία στον τρόπο εργασίας	58.174	618	.000	2.646	2.56	2.74
25.10 Καλύτερη σχέση με συναδέλφους	58.774	608	.000	2.599	2.51	2.69
25.11 Άμεση επαφή με τη διοίκηση	59.876	604	.000	3.223	3.12	3.33
25.12 Η άποψή μου ακούγεται	66.237	613	.000	3.246	3.15	3.34
25.13 Ο μόνος που μπορεί να κάνει την συγκεκριμένη δουλειά	69.011	610	.000	3.538	3.44	3.64
26. Έχετε προβλήματα με τη δουλειά σας;	77.331	720	.000	1.424	1.39	1.46
27. Αν ναι, με τι έχουν σχέση	84.030	419	.000	3.269	3.12	3.42
28. Πόσο εύκολη η επίλυσή τους	79.919	592	.000	2.142	2.09	2.19
29. Αυτό ποιος μπορεί να το πετύχει	54.631	566	.000	2.397	2.31	2.48
30. Πόσο σας ικανοποιεί η τωρινή σας δουλειά;	74.615	693	.000	2.182	2.12	2.24
31. Η μόρφωση ταιριάζει με τη θέση εργασίας;	81.632	704	.000	1.179	1.15	1.21
32. Αν όχι, γιατί;	14.387	119	.000	5.525	4.76	6.29
33. Περισσότερη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;	74.117	669	.000	1.266	1.23	1.30
34. Η μόρφωση είναι παράγοντας για την προαγωγή και το μισθό;	73.247	665	.000	1.375	1.34	1.41
35. Αν όχι, γιατί;	17.209	217	.000	3.335	2.95	3.72
36. Η επιχείρηση παρείχε εκπαίδευση;	75.810	703	.000	1.271	1.24	1.30
37. Αν ναι, τι είδους;	78.413	511	.000	1.348	1.29	1.41

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
38. Είναι σημαντική η εκπαίδευση της ΔΕΗ για την εξέλιξη του εργαζομένου μέσα στην επιχείρηση;	73.222	669	.000	1.352	1.32	1.39
39. Θα βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας στο μέλλον;	75.001	700	.000	1.364	1.33	1.40
40. Αν ναι, πως;	31.907	442	.000	7.977	7.49	8.47

Βιβλιογραφία

- Abrams, P. (1977), *Work, Urbanism and inequality*, London, Weildenfeid and Nicolson
- Acemocluc, D. (2002) "Technical change, inequality and the labour market", in *Journal of economic literature*, vol XL, 7-72
- Αγριαντώνη, Χ. (1986), *Οι απαρχές της εκβιομηχάνισης στην Ελλάδα τον 19^ο αιώνα*, Αθήνα, Εμπορική τράπεζα της Ελλάδος
- Adkins, L. and Celia, L. (1999), "The labour of identity: performing identities, performing economies", in *Economy and Society*, vol 28, no 4, 598-614
- Adret, (1977), *Travailler deux heures par jours*, Paris, Du Seuil
- Aglietta, M. (1987), *A theory of capitalist regulation. The US experience*, London, Verso
- Aglietta, M. and Breton, R. (2001), "Financial systems, corporate control and capital accumulation", *Economy and Society*, Vol. 30, No. 4, 433-466
- Alexander, J. (1998), *Neofunctionalism and after*, London, Blackwell
- Αντωνοπούλου, Μ. (1991), *Θεωρία και ιδεολογία στη σκέψη των κλασσικών της κοινωνιολογίας*, Αθήνα, Παπαζήσης
- Antonopoulou, S. (2000), "The process of globalization and class transformation in the west", *Democracy and nature*, vol. 6, no 1, 37-54
- Anthias, F. (1980), "Women and the reserve army of labour: a critique of Veronica Beechey", *Capital and Class*, no 10, 49-63
- Anthias, F. (2001), "The material and the symbolic in theorizing social stratification: issues of gender, ethnicity and class", *The British Journal of sociology*, vol.52, no.3, 367-390
- Antonopoulou, S. (2000), "The process of globalisation and class transformation in the west", *Democracy and Nature*, vol 6, No 1, 37-54
- Αντόρνο, Τ. και Χορκχάιμερ, Μ. (1987), *Κοινωνιολογία. Εισαγωγικά δοκίμια*, Αθήνα, Κριτική
- Argyris, C. (1972), *The applicability of organizational sociology*, Cambridge, Cambridge University Press

- Ashley, D. (1997), *History without a subject*, Colorado, Westview Press
- Ashton, T. S. (1997), *The industrial revolution*, London, Opus
- Aznar, G. (1997), *Λιγότερη δουλειά, δουλειά για όλους*, Αθήνα, Τραυλός – Κωσταράκη
- Αφουξενίδης, Α. και Ψημμένος, Ι. (1989), «Συμμετοχή εργαζομένων: Η περίπτωση του ΟΤΕ και της ΔΕΗ», *Δημόσιος τομέας*, No. 41
- Bach, S. (1989), “Health services after the White Paper”, *Capital and Class*, no 39, 7-15
- Baldassarri, M. (ed) (1997), *The privatization of public utilities. The case of Italy*, London, MacMillan Press
- Baudrillard, J. (1999), *The consumer society: myths and structures*, London, Sage
- Bartholomew, D.J. (1996), *Στοχαστικά μοντέλα για κοινωνικές διαδικασίες*, Αθήνα, Παπαζήσης
- Bauman, Z. (1999), *Work, consumerism and the new poor*, Philadelphia, Open University Press
- Bauman, Z. (2001), *Liquid modernity*, Cambridge, Polity
- Beck, U. (2001), “Living your own life in a runaway world: individualisation, globalisation and politics”, 164-174, in Giddens, A. and Hutton, W. (eds), *On the edge: living with global capitalism*, London, Versus
- Belanger, J., Edwards, P.K. and Wright, M. (2003), “Commitment at work and independence from management”, *Work and Occupations*, vol. 30, no 2, 234-252
- Bell, D. (1976), *The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting*, New York, Basic Books
- Bentham, J. (1998), *Defence of usury: shewing the impolicy of the present legal restraints on the terms of pecuniary bargains*, London, Routledge
- Βεντούρα, Λ. (2003) «Η συνύφανση παλαιών αντιλήψεων περί πολιτισμού και ταυτότητας με το ρατσισμό στη σημερινή Ελλάδα», στο συνέδριο *Κράτος, κοινωνία και μετανάστες*, Ναύπλιο, 14-15 Νοεμβρίου

-
- Berger, P. (1963), *Invitation to sociology*, New York, Anchor
- Berger, P. and Luckmann, Th. (1987), *The social construction of reality*, London, Penguin
- Berlin, I. (1995), *Κάπλ Μάρξ*, Αθήνα, Scripta
- Beynon, H. (1997), "The changing practices of work", 20-53, in Brown, R. (ed), *The changing shape of work*, London, Macmillan
- Beynon, H. (1984), *Working for Ford*, New York, Penguin
- Beynon, H. (ed) (1985), *Digging deeper: issues in the miners' strike*, London, Verso
- Beynon, H. (1999), "A classless society?", 36-53, in Beynon, H and Glavanis, P. (eds), *Patterns of social inequality, essays for Richard Brown*, London, Longman
- Beynon, H. and Austrin, T. (1980), *Masters and servants*, London, Rivers Oram Press
- Beynon, H. and Blackburn, R.M. (1972), *Perceptions of work. Variations within a factory*, Cambridge, Cambridge University Press
- Beynon, H. and Nichols, Th. (1980), "Bureaucratic control and psycho-sociology in England in the early 1970s", 434-447, in Nichols, Th. (ed), *Capital and labour: studies in the capitalist labour process*, Glasgow, Fontana
- Blackburn, P., Coombs, R. and Green, K. (1985), *Technology, economic growth and the labour process*, New York, St. Martin's Press
- Blaikie N. (2000), *Designing Social Research*, Polity Press, Cambridge.
- Blalock, H. (1981), *Social statistics*, London, McGraw-Hill
- Blank, R. and Rothschild, E. (1985), "The effect of United States defense spending on employment and output", *International Labour Review*, vol 124, no 6, 677-697
- Blau, P. and Duncan O. (1967) *The American Occupational Structure*, John Wiley and Sons, New York.
- Blauner, R. (1964), *Alienation and freedom*, Chicago, University of Chicago Press
- Bolli, P. (1997), "Part-time work: solution or trap?", *Industrial Labour Organisation*, vol.136, no. 4

Booth, W., Colomb, G. and Williams, J. (2003), *The craft of research*, Chicago, The university of Chicago Press

Bottomore, T. (ed) (1988), *A dictionary of Marxist thought*, Oxford, Blackwell

Bottomore, T. and Goode, P. (eds) (1983), *Readings in Marxist sociology*, Oxford, Clarendon Press

Braverman, H. (1974), *Labor and monopoly capital*, New York, Monthly Review

Brint, S. (2001), "Professionals and the knowledge economy: rethinking the theory of post-industrial society", *Current Sociology*, vol 49, no 4, 101-132

Bromley, S. (1991), "The politics of postmodernism", *Capital and Class*, No. 49, 129-150

Brown, R. (et al), (1968), *The sociology of industry*, London, George Allen and Unwin

Brown, R. (1997), "Flexibility and security", 69-86, in Brown, R. (ed), *The changing shape of work*, London, Macmillan

Brown, R. (1997), "Work and employment in the 1990s", 1-19, in Brown, R. (ed), *The changing shape of work*, London, Macmillan

Brown, R. (1999), "The challenge of the work of the future for the social sciences of work", 59-81, in Castillo, J. (ed), *The work of the future*, Madrid, Editorial Complutense

Brown, R. (1992), *Understanding industrial organizations*, London, Routledge

Brown, R. (1978), "Work", 55-152, in Abrams, P. (ed), *Work, urbanism and inequality*, London, Weidenfeld and Nicolson

Brugel, I. (2000), "No more jobs for boys? Gender and class in the restructuring of the British economy", *Capital and class*, no 71, 79-101

Burawoy, M. (1975), *Manufacturing consent*, London, New Left Books

Burnham, J., *Η επανάσταση των διευθυντών*, Αθήνα, Κάλβος

Γάγγας, Σ. (2009), *Κοινωνία και ηθική. Αξίες και νεωτερικότητα στην κοινωνιολογία και τη φιλοσοφία του Emile Durkheim*, Αθήνα, Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα

Carey, A. (1967), "The Hawthorne studies: a radical criticism", *American sociological review*, vol. 23, 403-416

Carnoy, M. (1985), "High technology and international labour markets", *International Labour Review*, vol. 124, no 6, 643-659

Carter, P. and Jackson, N. (1994), "Modernism, postmodernism and motivation, or why expectancy theory failed to come up to expectation", 83-100, in Hassard, J. and Parker, M. (eds), *Postmodernism and organizations*, London, Sage

Castels, M. (1998), *The information age. Economy, society and culture. Vol. II: The power of identity*, Oxford, Blackwell

Castillo, J. (1997), "Looking for the meaning of work", *Work and Occupations*, vol. 24, no 4, 413-425

Γεωργακοπούλου, Β. (1996), *Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας*, Αθήνα, ΙΝΕ – ΓΣΕΕ

Γεωργακοπούλου, Β. (1996), *Η αγορά εργασίας και σύγχρονες εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα, ΙΝΕ – ΟΤΟΕ

Γεωργακοπούλου, Β. (1996), *Πολιτικές και συστήματα πρόσθετων αμοιβών στον τραπεζικό κλάδο*, Αθήνα, ΙΝΕ – ΟΤΟΕ

Γεωργακοπούλου, Β. (1998), *Ευελιξίες της εργασίας και γυναικεία απασχόληση στον τραπεζικό τομέα*, Αθήνα, ΙΝΕ – ΟΤΟΕ

Chamberlayne P., J Bornat, T. Wengraf, (2000), (eds) "*The turn to Biographical Methods in Social Science*", Routledge Pub. London.

Γκέφου-Μαδιανού, Δ. (επιμ.) (2003), *Ο εαυτός και «άλλος»*, Αθήνα, Gutenberg

Clark, J., Modgil, C. and Modgil, S. (1990), *John H. Goldthorpe: consensus and controversy*, London, Routledge

Cohen, G. (1988), *History, labour and freedom: themes from Marx*, Oxford, Clarendon Press

Conway, D. (1987), *A farewell to Marx: an outline and appraisal of his theories*, Middlesex, Penguin

Cooley, C. (1966), *Social process*, Carbondale, Southern Illinois University Press

-
- Coser, L. (1965), *Georg Simmel*, New Jersey, Prentice-Hall
- Coser, L. and Rosenberg, B. (eds) (1964), *Sociological theory*, New York, Macmillan
- Cousins, M. (1992), "Social security and atypical workers in Ireland", *International Labour Review*, vol. 131, no 6, 647-660
- Craib, I. (1998), *Σύγχρονη κοινωνική θεωρία: από τον Πάρσονς στον Χάμπερμας*, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα
- Craig, C., Garnsey, E. and Rubery, J. (1985), "Labour market segmentation and women's employment: a case study from the United Kingdom", *International Labour Review*, vol. 124, no 3, 267-280
- Crew, A. (ed) (1987), *Regulating utilities in an era of deregulation*, London, MacMillan Press
- Crompton, R. (et al) (1996), *Changing forms of employment*, London, Sage
- Crompton, R. (2004), *Class and stratification: an introduction to current debates*, Cambridge, Polity
- Curran, J. (1980), "Advertising as a patronage system", 71-140, in Christian, H. (ed), *The sociology of journalism and the press*, Keele, University of Keele Press
- Δασκαλάκης, Δ. (1995), *Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας*, Αθήνα, Σάκκουλα
- De Vaus D.A., (1996),. "'Surveys in Social Research'", UCL Press, London
- Dennis, N., Henriques, F. and Slaughter, C. (1969), *Coal is our life*, London, Tavistock Publications
- Dolishny, M. (1985), "Regional programmes for improving labour productivity: an example from the western Ukraine", *International Labour Review*, vol. 124, no 3, 323-333
- Δουκάκης, Ν. (1988), *Εργασιακές σχέσεις: οικονομία και θεσμοί*, Αθήνα, Οδυσσέας
- Draper, N. and Smith, H. (1997), *Εφαρμοσμένη ανάλυση παλινδρόμησης*, Αθήνα, Παπαζήσης
- Du Gay, P. (1996), *Consumption and identity at work*, London, Sage

-
- Duncan, O. D. (1961). *A Socioeconomic Index for all Occupations*. In J. Reiss, Jr. (Ed.), *Occupations and Social Status* (pp. 109–138). New York: Free Press of Glencoe.
- Dunlop, J. (1993), *Industrial Relations systems*, Boston, Harvard Business School Press
- Durkheim, E. (1984), *The division of labour in society*, London, Macmillan
- Eldridge, L. (1999), “Culture at work”, 97-108, in Beynon, H. and Glavanis, P. (eds), *Patterns of social inequality*, London, Longman
- Elger, T. and Smith, C. (1998), “New town, new capital, new workplace? The employment relations of Japanese inward investors in a West Midlands new town”, *Economy and Society*, vol. 27, no 4, 523-553
- Erickson, R. and Wharton, A. (1997), “Inauthenticity and depression. Assessing the consequences of interactive service work”, *Work and Occupations*, vol. 24, no 2, 188-213
- Ευσταθόπουλος, Γ. και Ιωακείμογλου, Η. (2004), *Ο τομέας των υπηρεσιών, η ανταγωνιστικότητα και η εργασία*, Αθήνα, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ
- Eyraud, F. (1993), “Equal pay and the value of work in industrialized countries”, *International Labour Review*, vol. 132, no 1, 33-48
- Featherman D. And Hauser R. (1976) “Prestige or Socioeconomic Scales in the Study of Occupational Achievement?”, *Sociological Methods and Research*, no. 4, σελ. 403-422.
- Featherstone, M. (1995), *Undoing culture: globalization, postmodernism and identity*, London, Sage
- Felstead, A. (2011), “Changes in the quality and the inequality of work in Britain: new measures and emerging trends”, 79-96, in *The Greek Review of Social Research*, special issue 136 C
- Foucault, M. (1989), *Επιτήρηση και τιμωρία: η γέννηση της φυλακής*, Αθήνα, Ράππα
- Friedman, A.L. (1977), *Industry and Labour*, London, Macmillan
- Froud, J., Haslam, C., Johal, S., Williams, K. and Willis, R. (1998), “British pharmaceuticals: a cautionary tale”, *Economy and Society*, vol. 27, no 4, 554-584

Gerth, H.H. and Mills, C.W. (1977), *From Max Weber, Essays in sociology*, London, Routledge

Giddens, A. (1971), *Capitalism and modern social theory: an analysis of the writings of Marx, Durkheim and Max Weber*, Cambridge, Cambridge University Press

Giddens, A. (1981), *A contemporary critique of historical materialism*, London, Macmillan

Giddens, A. (1982), *Sociology: a brief but critical introduction*, London, Macmillan

Giddens, A. (1993), *Πολιτική και κοινωνιολογία στη σκέψη του Max Weber*, Αθήνα, Οδυσσέας

Giddens, A. (1993), *Εισαγωγή στην κοινωνιολογία*, Αθήνα, Οδυσσέας

Giddens, A. (1998), *Ο τρίτος δρόμος. Η ανανέωση της σοσιαλδημοκρατίας*, Αθήνα, Πόλις

Giddens, A. (2002), *Κοινωνιολογία*, Αθήνα, Gutenberg

Goffman, E. (1961), *Asylums: essays on the social situation of mental patients and other inmates*, California, Winston

Goldthorpe, J., Lockwood, D., Bechhofer, F. and Platt, J. (1972), *The affluent worker: industrial attitudes and behaviour*, Cambridge, Cambridge University Press

Goldthorpe, J., Lockwood, D., Bechhofer, F. and Platt, J. (1973), *The affluent worker in the class structure*, Cambridge, Cambridge University Press

Goldthorpe, J. et al (1980), *Social mobility and class structure in modern Britain*, Oxford, Clarendon Press

Goldthorpe, J. (1996), "Class and politics in advanced industrial societies", 196-208, in Lee, D. and Turner, B. (eds), *Conflicts about class: debating inequality in late industrialism*, London, Longman

Goldthorpe, J. and Hope K., (1974) *The Social Grading of Occupations: A New Approach and Scale*, Oxford Studies in Social Mobility, Clarendon Press, Oxford.

Goldthorpe, J. and Marshal, G. (1996), "The promising future of class analysis", 98-109, in Lee, D. and Turner, B. (eds), *Conflicts about class: debating inequality in late industrialism*, London, Longman

-
- Gordon, S. (1993), *The history and philosophy of social science*, London, Routledge
- Gorz, A. (1987), *Αντίο προλεταριάτο*, Αθήνα, Νέα Σκέψη
- Gorz, A. (1993), *Καπιταλισμός, σοσιαλισμός, οικολογία*, Αθήνα, Εναλλακτικές Εκδόσεις
- Gorz, A. (1999), *Η αθλιότητα του σήμερα και η προοπτική για το αύριο*, Αθήνα, Νέα Σύνορα
- Grint, K. (2000), *The sociology of work*, London, Polity Press
- Gubrium, J. (1988), *Analyzing field reality*, London, Sage
- Hall, S. and Jacques, M. (1989), *New times. The changing face of politics in the 1990s*, London, Lawrence & Wishart
- Hamel, J., Dufour, S. and Fortin, D. (1993), *Case study methods*, London, Sage
- Harvey, D. (1997), *The condition of postmodernity*, London, Blackwell
- Hedstrom, P. and Swedbergs, R. (1998), *Social mechanisms: an analytical approach to social theory*, Cambridge, Cambridge University Press
- Hirst, P. and Thompson, G. (2000), *Η παγκοσμιοποίηση σε αμφισβήτηση*, Αθήνα, Παπαζήσης
- Hobsbown, E. (1996), *Η εποχή του κεφαλαίου*, Αθήνα, Μορφωτικό Ίδρυμα Εθνικής Τράπεζας
- Hobsbown, E. (1997), *Η εποχή των επαναστάσεων*, Αθήνα, Μορφωτικό Ίδρυμα Εθνικής Τράπεζας
- Howard, K. and Sharp, J.A. (1998), *Η επιστημονική μελέτη*, Αθήνα, Gutenberg
- Howitt, P. (2002), "Looking inside the labor market: a review article", *Journal of Economic Literature*, vol. XL, 125-138
- Hughes, E. (1981), *Men and their work*, Connecticut, Greenwood Press
- Huton, W. and Giddens, A. (ed) (2001), *On the edge. Living with global capitalism*, London, Vintage

Θανοπούλου, Μ. (1992), *Η γυναικεία απασχόληση ή εργασία στην Ελλάδα: κύριες τάσεις και κατευθύνσεις της μεταπολεμικής βιβλιογραφίας*, Αθήνα, ΕΚΚΕ

Inglehart, (1977), *The silent revolution: Changing values and political styles among Western publics*, Princeton, Princeton University Press

Ioannidi- Kapolou E., Mestheneos E., (2002) “Male Journeys into uncertainty” in: (eds.) Chamberlayne P., Rustin M., Wengraf T., *Biography and social exclusion in Europe. Experiences and life journeys*, The Policy Press, London

Ιωαννίδης, Ε. (1999), *Τεχνολογία, δεξιότητες και απασχόληση στην Ελλάδα: διάρθρωση και τάσεις*, Αθήνα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας

Jacob, M. and Kadane, M. (2003), “Missing, now found in the eighteenth century: Weber’s protestant capitalist”, *The American Historical Review*, vol.108, no1, 20-49

Jones, R. (1986), *Emile Durkheim*, London, Sage

Joyce, P. (1980), *Work, society and politics*, Bristol, The Harvester Press

Καλαματιανού, Α. (1997), *Κοινωνική στατιστική*, Αθήνα, Το οικονομικό

Kalleberg, A. (2003), “Flexible firms and labour market segmentation”, *Work and Occupations*, vol. 30, no 2, 154-175

Καραντινός, Δ. (επιμ.) (1997), *Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές*, Αθήνα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας

Karantinos, D. (1998), *Flexible employment and employment insertion in Greece*, Athens, ΕΚΚΕ

Κασιμάτη, Κ. (1998), *Η επιλογή του επαγγέλματος: θεωρητικές αναφορές και εμπειρική διερεύνηση*, Αθήνα, ΕΚΚΕ

Κασιμάτη, Κ. (2001), *Δομές και ροές, το φαινόμενο της κοινωνικής και επαγγελματικής κινητικότητας*, Αθήνα, Gutenberg

Κασιμάτη, Κ. και Μουσούρου, Α. (2008), *Φύλο και μετανάστευση. Τόμος Ι. Θεωρητικές αναφορές και εμπειρική διερεύνηση*, Αθήνα, Gutenberg

Κατσανέβας, Θ. (1997), *Οικονομική της εργασίας και εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα, Σταμούλης

Kolakowski, L. (1982), *Main currents of Marxism, the founders*, Oxford, Oxford University Press

Kolakowski, L. (1985), *Main currents of Marxism, its origins, growth and dissolution: the breakdown*, Oxford, Oxford University Press

Κονιαβίτης, Θ. (1994), *Πλουραλισμός στην κοινωνιολογία. Μεθοδολογική προσέγγιση. Τόμος Πρώτος*. Αθήνα, Οδυσσέας

Koniordos, S., Brown, A., Strietska-Ilina, O., Patiniotis, N. (2001), “Changing vocational identities in Europe: reflections on how vocational identities are decomposed and reconstructed from the Czech Republic and Greece”, paper in Fourth International Conference: *Vocational Education and Training Research*, University of Wolverhampton, 16-18 July

Kornbluh, H., Crowfoot, J. and Cohen-Rosenthal, E. (1985), “Worker participation in energy and natural conservation”, *International Labour Review*, vol. 124, no 6, 737-754

Κουζής, Γ. (2001), *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση*, Αθήνα, INE- ΓΣΕΕ

Kumar, K. (1995), *From post-industrial to post-modern society*, Oxford, Blackwell

Kvale, S. (1996), *Interviews. An introduction to qualitative research interviewing*, London, Sage

Κυπραίος, Μ. (1989), *Max Weber: η επιστήμη ως επάγγελμα, κριτική της θεωρίας του Stammer*, η γέννηση του σύγχρονου καπιταλισμού, Αθήνα, Παπαζήσης

Κυριαζή, Ν. (2005), *Η κοινωνιολογική έρευνα*, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα

Κωνσταντοπούλου, Χ. (1992), *Για μια κοινωνιολογία της εργασίας*, Θεσσαλονίκη, Παρατηρητής

Λαμπίρη – Δημάκη, Ι. (2003), *Η κοινωνιολογία και η μεθοδολογία της. Τόμος Α*. Αθήνα, Σάκκουλα

Λαμπίρη – Δημάκη, Ι. (2003), *Η κοινωνιολογία και η μεθοδολογία της. Τόμος Β*. Αθήνα, Σάκκουλα

Lane, C. (1998), “European companies between globalization and localization: a comparison of internalization strategies of British and German MNCs”, *Economy and Society*, vol. 27, no 4, 462-485

Lansbury, R. and Davis, E. (1992), "Employee participation. Some Australian cases", *International Labour Review*, vol. 131, no. 2, 231-248

Lash, S. and Urry, J. (1987), *The end of organised capitalism*, Cambridge, Polity

Lawrence, P.A. (1976), *Georg Simmel: sociologist and European*, Surrey, Nelson

Leadbeater, Ch. (1989), "Power to the person", 137-150, in Hall, S. and Jacques, M. (eds), *New times: the changing face of politics in the 1990s*, London, Lawrence & Wishart

Leadbeater, Ch. (2002), *Up and down escalator*, London, Penguin

Λεάνδρος, Ν. (1993), *Μαζικά έντυπα επικοινωνίας στην Ελλάδα*, Αθήνα, Δελφίνι

Λεάνδρος, Ν. (2000), *Πολιτική οικονομία των ΜΜΕ*, Αθήνα, Καστανιώτης

Leavitt, H. (2003), "Why hierarchies thrive", *Harvard Business Review*, vol. 81, no 3, 97-102

von Liemt, G. (1992), "Economic Globalization: labour options and business strategies in high labour cost countries", *International Labour Review*, vol. 131, no 4-5, 453-470

Λινάρδος – Ρυλμόν, Π. (επιμ) (2003), *Νέες τεχνολογίες, οργάνωση της εργασίας και σχηματισμός των ειδικοτήτων*, Αθήνα, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

Lipset, S. And Bendix R. (1959, 1967), *Social Mobility in Industrial Society*, University of California Press.

Lockwood, D. (1966) "Sources of variation in working class images of society", *Sociological Review*, vol.14, November, 249-267

Lodziak, C. (2000), "On explaining consumption", *Capital and Class*, no. 72, 111-133

Λουκατς, Γκ. (2001), *Ιστορία και ταξική συνείδηση*, Αθήνα, Οδυσσέας

Λυμπεράκη, Α. και Μουρίκη, Α. (1996), *Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*, Αθήνα, Gutenberg

Lyotard, J.F. (1993), *Η μεταμοντέρνα κατάσταση*, Αθήνα, Εκδόσεις Σκέψη

Λύτρας, Α. (1993), *Προλεγόμενα στη θεωρία της Ελληνικής Κοινωνικής Δομής*, Αθήνα, Νέα Σύνορα – Α.Α. Λιβάνη

Λύτρας, Α. (2000), *Κοινωνία και εργασία, ο ρόλος των κοινωνικών τάξεων*, Αθήνα, Παπαζήση

Λύτρας, Α. (2004), *Δοκιμές στην ταξική ανάλυση*, Αθήνα, Παπαζήσης

Λύτρας, Α. (2007), *Αναλύσεις περί κοινωνικής δομής. Κοινωνική οργάνωση και πολιτική στον εικοστό πρώτο αιώνα*, Αθήνα, Παπαζήσης

Mandel, E. and Novack, G. (1986), *The Marxist theory of alienation*, New York, Pathfinder Press

Mandel, E. (1972), *Late capitalism*, London, Verso

Mandel, E. (1990) «Introduction of Capital», σελ 11-87, στο Marx, K. *Capital: volume 1*, London, Penguin

Marhuenda, F., Navas, A., Pitarch, M.D., Roda, F., Ros, A. (2001), “Concepts on identity, flexibility, mobility, profession, work and vocation”, 207-213, in Project Papers: *Vocational Identity, Flexibility and Mobility in the European Labour Market*, University of Broomen

Marx, K. (1974), *Capital, vol. III*, London, Lawrence & Wishart

Μάρξ, Κ. (1975), *Οικονομικά και φιλοσοφικά χειρόγραφα*, Αθήνα, Γλάρος

Μάρξ, Κ. (1986), *Η 18^η Μπρυμair του Λουδοβίκου Βοναπάρτη*, Αθήνα, Θεμέλιο

Marx, K. (1990), *Capital, vol. I*, London, Penguin

Marx, K. (1992), *Capital, vol. II*, London, Penguin

Μάρξ, Κ. (1998), *Μισθός, τιμή και κέρδος*, Αθήνα, Σύγχρονη Εποχή

Marx, K. (1999), *Το εβραϊκό ζήτημα*, Αθήνα, Οδυσσέας

Μάρξ, Κ. (2000), *Η γένεση του κεφαλαίου*, Αθήνα, Κοροντζή

Marx, K. and Engels, F. (1985), *The communist manifesto*, London, Penguin

Μαρξ, Κ. και Ένγκελς, Φ., *Διαλεκτά έργα*, Αθήνα, Γνώσεις

-
- Marx, K. and Engels, F. (1989), *Η Γερμανική Ιδεολογία*, Αθήνα, Gutenberg
- Mayo, E. (1975), *The social problems of an industrial civilization*, London, Macmillan and Kegan Paul
- Mead, G. (1967), *Mind, self and society*, London, University of Chicago Press
- Merton, R. (1968), *Social theory and social structure*, New York, Macmillan
- Mestheneos E., Ioannidi- Kapolou E., (2002) “ Gender and Family in the development of Greek state and society” in (eds.) Chamberlayne P., Rustin M., Wengraf T., *Biography and social exclusion in Europe. Experiences and life journeys*, The Policy Press, London
- Meszaros, I. (1986), *Marx’s theory of alienation*, London, Merlin Press
- Meyer, S. (1981), *The five dollar day: labor management and social control in the Ford motor company 1908-1921*, New York, Albany
- Miller, P. and Rose, N. (1990), “Governing economic life”, *Economy and Society*, vol 19, no 1, 1-31
- Miller, P. and Rose, N. (1988), “The Tavistock programme: the government of subjectivity and social life”, *Sociology*, vol 22, no 2, 171-192
- Mills C.W., (1956) *The White Collar*, New York: Oxford University Press.
- Mills, C.W., (1985), *Η κοινωνιολογική φαντασία*, Αθήνα, Παπαζήσης
- Mills, C.W. (1991), *Η αριστοκρατία της εξουσίας*, Αθήνα, Αρσενίδης
- Mills, C.W. and Gerthe, H. (1974), *From Max Weber: essays in sociology*, London, Routledge and Kegan Paul
- Morris, L. (1995), *Social divisions, economic decline and social structural change*, London, UCL
- Morris, L. (1996), “Classes, underclasses and the labour market”, 184-195, in Lee, D. and Turner, B. (eds), *Conflicts about class in the late industrialism*, London, Longman
- Murray, F. (1987), “Flexible specialization in the Third Italy”, *Capital and Class*, no. 33, 84-95

Murray, R. (1989), "Fordism and post- fordism", 38-54, in Hall, S. and Jacques, M. (eds), *New times: the changing face of politics in the 1990s*, London, Lawrence & Wishart

Nichols, T. (2001), "The condition of labour – a retrospect", *Capital and Class*, No 75, 185-198

Nichols, T. (1999), "Industrial sociology and the labour process", 109-119, in Beynon, H. and Glavanis, P. (eds), *Patterns of social inequality*, London, Longman

Nichols, Th. (ed) (1980), *Capital and labour: studies in the capitalist labour process*, Glasgow, Fontana

Nisbet, R. (1976), *The sociological tradition*, London, Heinemann

Okely J.(1994) "Thinking Through Fieldwork" in Bryman A. and R. G. Burgess (eds), *Analyzing Qualitative Data*. London: Sage. pp 18-34.

Ollman, B. (1971), *Alienation: Marx's conception of man in capitalist society*, London, Cambridge University Press

Πανσεληνά, Γ. (2001), *Ελληνικές επιχειρήσεις στον 20^ο αιώνα: πρόσωπα και δραστηριότητες*, Αθήνα, Εκδόσεις Κερκύρα

Παπαγεωργίου, Γ. (επιμ.) (1998), *Μέθοδοι στην κοινωνιολογική έρευνα*, Αθήνα, Τυπωθήτω

Παπαδημητρίου, Ζ. (1996), *Κοινωνιολογικά ανάλεκτα. Όψεις της σύγχρονης βιομηχανικής κοινωνίας*, Θεσσαλονίκη, University Studio Press

Παπαστάμου Σ., (2001). «Εισαγωγή στην Κοινωνική Ψυχολογία», *Επιστημολογικοί προβληματισμοί και μεθοδολογικές κατευθύνσεις*, Τόμος Α', Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα

Παπαστάμου, Σ. και Μαντόγλου, Α. (επιμ.) (1995), *Σύγχρονες έρευνες στην κοινωνική ψυχολογία. Κοινωνικές αναπαραστάσεις*, Αθήνα, Οδυσσέας

Pappenheim, F. (1958), *The alienation of modern man*, New York, Modern Reader

Park, R. (1972), *The crowd and the public*, Chicago, The University of Chicago Press

Parker, S. (1968), "The subjective experience of work", 147-158, in Brown et al, *The sociology of industry*, London, Unwin

Parsons, T. and Smelser, N. (1984), *Economy and society: a study in the integration of economic and social theory*, London, Routledge and Kegan Paul

Pearce, F. (1989), *The radical Durkheim*, London, Unwin Hyman

Πετράκη, Γ. (2002), *Από το χωράφι στο εργοστάσιο. Η διαμόρφωση του βιομηχανικού προλεταριάτου στο σύγχρονο Λαύριο*. Αθήνα, Τυπωθήτω

Πέτροβιτς, Γ., Χόφμαν και Β., Αντόρνο, Τ. (1973), *Αλλοτρίωση*, Αθήνα, Επίκουρος

Phillips, B. (1976), *Social research strategy and tactics*, New York, Macmillan

Pickering, W.S.F. (ed) (2002), *Durkheim today*, New York, Berghahn Books

Piore, M. and Sabel, C. F. (1984), *The second industrial divide*, New York, Basic Books

Plummer, K. (2000), *Τεκμήρια ζωής*, Αθήνα, Gutenberg

Pollert, A. (1988), "Dismantling flexibility", *Capital and Class*, no. 34, 42-75

Poole, M. (1981), *Theories of trade unionism*, London, Routledge

Πόππερ, Κ. (2003), *Η ανοιχτή κοινωνία και οι εχθροί της, τόμος II*, Αθήνα, Παπαζήσης

Psimmenos, I. (1993), "The EC single market and employee's participation. Experience from the telecommunication and energy utilities.", *Utilities Policy*, January 1993, 24-38

Psimmenos, I. and Kassimati, K. (2003), "Immigration control pathways: organizational culture and work values of Greek welfare officers", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol 29, no 2, 337-371

Pugh, D., Hickson, D. and Hinings, C. (1984), *Writers on organizations*, London, Penguin

Purcell, K. and Wood. St. (1989), "Restructuring and recession", 1-18, in Wood, St. and Allen, Sh., *The changing experience of employment*, London, Macmillan

Ransome, P. (2001), *Sociology and the future of work*, Aldershot, Ashgate

Ringer, F. (2000), *Max Weber's methodology. The unification of the cultural and social sciences*, Cambridge, Harvard University Press

Roethlisberger, F., Dickson, W. and Wright, H. (1956), *Management and the worker*, Cambridge, Harvard University Press

Rubery, J. (1996), "The labour market outlook and the outlook for labour market analysis", 23-39, in Crompton, R. (et al), *Changing forms of employment*, London, Sage

Sabel, C. F. (1982), *Work and politics*, Cambridge, Cambridge University Press

Σακελλαρόπουλος, Θ. (επιμ) (1999), *Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους*, Αθήνα, Κριτική

Salaman, G. and Thompson, K. (eds) (1980), *People and organizations*, London, Longman

Sennett, R. and Cobb, J. (1972), *The hidden injuries of class*, London, Faber and Faber

Sennett, R. (1999), *The corrosion of character*, London, Norton

Sennett, R. (2001), "Street and office", 175-190, in Giddens, A. (eds), *Living on the edge*, London, Versus

Σεραφετινίδου, Μ. (2002), *Εισαγωγή στην πολιτική κοινωνιολογία*, Αθήνα, Gutenberg

Σεραφετινίδου, Μ. (2003), *Το φαινόμενο της γραφειοκρατίας*, Αθήνα, Gutenberg

Silverman, D. (1974), *The theory of organisations*, London, Heinemann

Simmel, G. (1978), *The philosophy of money*, Boston, Routledge & Kegan Paul

Stamps P.L. (1997), *Nurses and Job Satisfaction: An Index for Measurement*, 2nd edition, Health Administration Press, Chicago.

Stirling, J. (2001), "Britain at work", *Capital and Class*, no 73, 173-180

Στρατηγάκη, Μ. (1996), *Φύλο, εργασία, τεχνολογία*, Αθήνα, Εκδόσεις Ο Πολίτης

Supiot, A. (1996), "Perspectives on work", in *International Labour Review*, vol. 135, no 6

Swedberg, R. (1987), "Economic sociology: past and present", in *Current Sociology*, vol. 35, no 1 spring

Τάτσης, Ν. (1997), *Κοινωνιολογία, ιστορική εισαγωγή και θεωρητικές θεμελιώσεις, τόμος πρώτος*, Αθήνα, Οδυσσέας

Τάτσης, Ν. (ed) (1998), *Max Weber: ερμηνευτικά κείμενα*, Αθήνα, Οδυσσέας

Τάτσης, Ν. (1999), *Κοινωνιολογία. Κοινωνική οργάνωση και πολιτισμικές διεργασίες*, Αθήνα, Οδυσσέας

Taylor, F. W. (1967), *The principles of scientific management*, New York, Norton & Company

Tawney, R. H. (1979), *Η θρησκεία και η άνοδος του καπιταλισμού*, Αθήνα, Κάλβος

Thompson, E. P. (1991), *The making of the English working class*, London, Penguin Books

Thompson, K. (1980), *Emile Durkheim*, London, Routledge

Thompson, P. (1989), *The nature of work*, London, Macmillan

Thompson, P. and Ackroyd, P. (1995), "All quiet on the workplace front? A critique of recent trends in british industrial sociology", *Sociology*, vol.29, no. 4, 615-633

Thompson, P. and Findlay, P. (1999), "Changing the people: social engineering in the contemporary workplace", 162-188, in Ray, L. and Sayer, A. (eds), *Culture and economy after the cultural turn*, London, Sage

Thompson, P. and Warhurst, C. (eds) (1988), *Workplaces of the future*, London, Macmillan

Tomaney, J. (1990), "The reality of workplace flexibility", in *Capital and class*, no 40, 29-60

Τόουνυ, Ρ.Χ. (1979), *Η θρησκεία και η άνοδος του καπιταλισμού*, Αθήνα, Κάλβος

Treiman, D. (1977), *Occupational prestige in comparative perspective*, New York, Academic Press

Treu, T. (1992), "Labour flexibility in Europe", *Industrial Labour Organisation*, vol. 131, no. 4-5, 497-512

Τσοτσόρος, Σ. (1995), *Ενέργεια και ανάπτυξη στην μεταπολεμική περίοδο: η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού, 1950-1992*, Αθήνα, Κέντρο Νεοελληνικών Ερευνών Εθνικού Ιδρύματος Ερευνών

-
- Turner, B. (ed) (1995), *Theories of modernity and postmodernity*, London, Sage
- Turner, J. and Maryanski, A. (1979), *Functionalism*, California, The Benjamin/Cummings
- Φίλιας Β., (2001), «Εισαγωγή στη Μεθοδολογία και τις τεχνικές των Κοινωνικών Ερευνών», (επιμ) Εκδ. Gutenberg, Αθήνα
- Φίλιας, Β. (1976), *Μαξ Βεμπερ: Συστηματική κοινωνιολογία και μεθοδολογία*, Αθήνα, Νέα Σύνορα
- Vail, J., Wheelock, J. and Hill, M. (eds) (1999), *Insecure times. Living with insecurity in contemporary society*, London, Routledge
- Watkins, E. (1993), *Throwaways: work, culture and consumer education*, Stanford, Stanford University Press
- Watson, T. (1995), *Sociology work and industry*, London, Routledge
- Weber, M. (1978), *Economy and society*, Berkeley, University of California Press
- Weber, M. (1988), *The agrarian sociology of ancient civilizations*, London, Verso
- Weber, M. (2000), *Η προτεσταντική ηθική και το πνεύμα του καπιταλισμού*, Αθήνα, Gutenberg
- Weber, M. (1989), *Η επιστήμη ως επάγγελμα, κριτική της θεωρίας του Stammer, η γέννηση του σύγχρονου καπιταλισμού*, Αθήνα, Παπαζήσης
- Weinkopf, C. (2002), “Call centres between service orientation and efficiency”, Paper presented in the 23rd Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, *Job Quality*, Spetses – Greece, 18-20 July
- Weiss, R., Harwood, E. and Riesman, D. (1971), “Work and automation: problems and prospects”, p.545-600, in Merton, R. and Nisbet, R. (eds), *Contemporary social problems*, New York, Harcourt Brace Jovanovich
- Weiss, R., Harwood, E. and Riesman, D. (1976), “The world of work”, p.605-637, in Merton, R. and Nisbet, R. (eds), *Contemporary social problems*, New York, Harcourt Brace Jovanovich
- Wolff, J. (2002), *Why read Marx today?*, New York, Oxford University Press

-
- Wood, St. (1989), *The transformation of work?*, London, Unwin Hyman, 1-44
- Wright, E. (1997), *Class counts: comparative studies in class analysis*, Cambridge, Cambridge University Press
- Wright, E. (1989), *The debate on classes*, London, Verso
- Wright, E. (2005), *Approaches to class analysis*, Cambridge, Cambridge University Press
- Ψημμένος, Ι. (1999), «Παγκοσμιοποίηση και εργασία», 365-398, στο Σακελλαρόπουλος, Θ. (επιμ), *Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους*, Αθήνα, Κριτική
- Ψημμένος, Ι. (1999), *Παγκοσμιοποίηση και συμμετοχή εργαζομένων*, Αθήνα, Gutenberg
- Ψημμένος, Ι. (2004), *Μετανάστευση από τα βαλκάνια. Κοινωνικός αποκλεισμός στην Αθήνα*. Αθήνα, Παπαζήσης
- Ψημμένος, Ι. (2007), «Εισαγωγή επιμελητή», σελ. 9-55, στο Taylor, F. W., *Αρχές του επιστημονικού μάνατζμεντ*, Αθήνα, Παπαζήση
- Ψημμένος, Ι. και Σκαμνάκης Χ. (2008), *Οικιακή εργασία των μεταναστριών και κοινωνική προστασία. Η περίπτωση των γυναικών από την Αλβανία και την Ουκρανία*, Αθήνα, Παπαζήσης