



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ *«Οργανωτική και Οικονομική Ψυχολογία»*

Διπλωματική εργασία με τίτλο:

*«Εργασία στο Δημόσιο Τομέα.
(Αντι)Παραγωγική πλήξη εκ του ασφαλούς
ή (Αντι)Συστημικές προσδοκίες;»*

Κεσόγλου Σταυρούλα
ΑΜ: 0603 Μ014

Επιβλέπων Καθηγητής:
Προδρομίτης Γεράσιμος

Νοέμβριος, 2006
ΑΘΗΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο : Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΚΑΙ ΤΑ ΓΕΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ

1.α. Εισαγωγικά.....	4
1.β. Έννοια/αντίληψη του δίκαιου και του άδικου.....	5
1.γ. Η απάντηση των κοινωνικών επιστημόνων για τη δικαιοσύνη και την αδικία.....	6
1.δ. Χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τη δικαιοσύνη από την αδικία.....	8

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο : Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

2.α. Το μοντέλο της Αξίας στην Ομάδα.....	11
2.β. Θεωρία της Απόδοσης και Αυτοεκτίμηση.....	12
2.γ. Κοινωνική έναντι οργανωσιακής δικαιοσύνης στους δημόσιους φορείς.....	14

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο : Η ΔΙΑΝΕΜΗΤΙΚΗ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ

3.α. Πως οικοδομείται η κρίση περί δικαιοσύνης.....	19
3.β. Διανεμητική δικαιοσύνη και κοινωνικές συγκρίσεις.....	20
3.γ. Θεωρία του Αντικειμένου Γνωστικής Αναφοράς.....	20
3.δ. Το μοντέλο των Ευρετικών της δικαιοσύνης.....	21

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο : ΚΙΝΗΤΡΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. Ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΑΡΒΙΝΙΣΜΟΣ.

4.α. Γιατί οι εργαζόμενοι αναζητούν τη δικαιοσύνη.....	24
4.β. Επαγγελματική ικανοποίηση και κίνητρα.....	25
4.γ. Θεωρία της δικαιοσύνης ως μια θεωρία επαγγελματικής ικανοποίησης.....	26
4.δ. Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας.....	27
4.ε. Δημόσιοι υπάλληλοι και δικαιοσύνη.....	28
4.στ. Κοινωνικός Δαρβινισμός.....	30

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο : Η ΕΡΕΥΝΑ. ΜΕΘΟΔΟΣ, ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ.

5.α. Μέθοδος.....	34
5.β. Αποτελέσματα.....	38
5. γ. Συζήτηση.....	74

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	79
--------------------------	-----------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο
Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΚΑΙ ΤΑ ΓΕΝΙΚΑ
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ.

1. α. Εισαγωγικά

Το θέμα της δικαιοσύνης είναι παρόν σε όλες τις εκφάνσεις της σύγχρονης κοινωνίας. Τα άτομα που βιώνουν την αδικία νιώθουν εκνευρισμό, θυμό, ενώ συχνά οδηγούνται στη ματαίωση και την παραίτηση. Μια πρωταρχική λειτουργία της κρατικής μηχανής είναι για τους παραπάνω λόγους, η διασφάλιση των δικαιωμάτων των πολιτών. Πολλές κυβερνήσεις και κοινωνικές οργανώσεις μάχονται για τη διασφάλιση των ατομικών δικαιωμάτων, που αποτελούν τελικά σημαντική συνιστώσα της πολυπόθητης δημοκρατικής μας διακυβέρνησης.

Η οργανωσιακή δικαιοσύνη, τις τελευταίες δεκαετίες, έχει αναδειχθεί ως ένας μείζων παράγοντας στην οικοδόμηση των στάσεων των εργαζομένων. Αναγνωρίζεται ως ένας συνεκτικός και ισχυρός προβλεπτικός παράγοντας της επαγγελματικής ικανοποίησης, που βρέθηκε ότι μειώνει την εξουθένωση, το επαγγελματικό άγχος και ενισχύει τη δέσμευση των εργαζομένων (Lease, 1998).

Την τελευταία 25ετία, τόσο η θεωρία όσο και η έρευνα σχετικά με τους παράγοντες που επιδρούν στις σχετικές κρίσεις περί δικαιοσύνης, έχουν οδηγήσει στη διάκριση μεταξύ δικαιοσύνης, που αφορά σε διαδικασίες, που χρησιμοποιούνται προκειμένου να επιτευχθεί ένα αποτέλεσμα (διαδικαστική δικαιοσύνη) και στη δικαιοσύνη, που αφορά σε αμοιβές (Lind & Tyler, 1988, Tribaut & Walker, 1975) . Είναι φανερό ότι η δικαιοσύνη σχετικά με τις αμοιβές μελετήθηκε πρωταρχικά σε σχέση με θέματα, όπως το εισόδημα καθαυτό, με το εισόδημα των άλλων ή ακόμα και με το επιδιωκόμενο εισόδημα, που ο εργαζόμενος θεωρεί ότι δικαιούται να απολαμβάνει (Folger, 1986).

Από την άλλη πλευρά, η διαδικαστική δικαιοσύνη, αρχικά, μελετήθηκε σε σχέση με διαφορετικές κάθε φορά οπτικές της διαδικασίας, π. χ με την ακρίβεια, τη συνεκτικότητα, την εγκυρότητα με την οποία εφαρμόζονται οι διαδικασίες στο χώρο της εργασίας (Leventhal, 1980) ή ακόμα και με τον σεβασμό, που εκδηλώνεται στο άτομο, που είναι υποκείμενο σε μια διαδικασία (Smith, & Tyler, 1996).

Ιδιαίτερα ενδιαφέρον θεωρείται το εύρημα, σύμφωνα με το οποίο οι αμοιβές έχουν συνάφεια με τα θέματα των διαδικασιών (Lind & Tyler, 1988, Tribaut & Walker, 1975). Όταν δηλ. μια διαδικασία εκλαμβάνεται ως δίκαιη, τα άτομα προσλαμβάνουν πιο θετικά ένα αποτέλεσμα από ότι όταν η διαδικασία θεωρείται άδικη. Αυτό το φαινόμενο, που ονομάστηκε ως το φαινόμενο της δίκαιης

διαδικασίας, είναι ιδιαίτερα σημαντικό, διότι αποδεικνύει ότι οι δίκαιες διαδικασίες πιθανόν ικανοποιούν τα εμπλεκόμενα άτομα, ακόμη και όταν οι αμοιβές δεν είναι δεόντως ικανοποιητικές (Lind & Tyler, 1988). Επομένως, πολλοί ερευνητές δίνουν έμφαση στη διαδικαστική δικαιοσύνη σε σχέση με τη διανεμητική σήμερα, ενώ παλαιότερα ίσχυε το αντίστροφο, καθώς ως καθοριστικός παράγοντας επαγγελματικής ικανοποίησης, κινήτρων και δέσμευσης θεωρούνταν οι αποδοχές του κάθε εργαζομένου. Σήμερα, χωρίς αυτές να υποτιμώνται, δίνεται μια νέα διάσταση, που αφορά στο δίκαιο των διαδικασιών, στο πώς αυτό προσλαμβάνεται και εννοείται από τον κάθε εργαζόμενο και στις εκφάνσεις που περικλείει σε συνάρτηση με το εργασιακό περιβάλλον.

Δεδομένο πλέον θεωρείται ότι η οργανωσιακή δικαιοσύνη στο σύνολό της αφορά σε ένα ευρύ φάσμα οργανωσιακών δραστηριοτήτων από την διαδικασία στράτευσης και πρόσληψης προσωπικού μέχρι τη διαδικασία προαγωγής αλλά και την απομάκρυνσή του εργαζομένου από έναν οργανισμό. Γι' αυτήν την πολύπλευρη έννοια έχουν γίνει πολλές έρευνες, που έχουν αποδώσει καρπούς στο χώρο εργασίας και έχουν βοηθήσει τόσο τη διοίκηση και την ηγεσία των οργανώσεων όσο και τους ίδιους τους εργαζομένους.

Οι εργαζόμενοι, άλλωστε, είναι υποκείμενα αποφάσεων καθημερινά στην επαγγελματική τους ζωή. Κάποιες από τις αποφάσεις αυτές σχετίζονται με τις αμοιβές, που απολαμβάνουν, κάποιες με τις δραστηριότητες, το έργο, που οφείλουν να φέρουν σε πέρας και κάποιες άλλες με το κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο δρουν. Οι αποφάσεις αυτές έχουν τόσο οικονομικές όσο και κοινωνικοσυναίσθηματικές συνέπειες, η βαρύτητα των οποίων συχνά εγείρει στο άτομο το ερώτημα: “Ήταν αυτό δίκαιο;”

1. β. Η έννοια/ αντίληψη του δίκαιου και άδικου

Αυτός που πρώτος ασχολήθηκε συστηματικά με την έννοια και τα κριτήρια, που στοιχειοθετούν την πρόσληψη του άδικου ήταν ο Mikula, ο οποίος το 1993, πρότεινε ένα θεωρητικό μοντέλο, το οποίο αναλύει τα 5 (πέντε) πιο σημαντικά στοιχεία, που χαρακτηρίζουν ένα γεγονός ή αποτέλεσμα ως άδικο. Ο Mikula θεωρεί ότι το άτομο αυξάνει την πιθανότητα να αντιληφθεί ένα αποτέλεσμα ως άδικο όσο περισσότερο 1)

καταπατώνται τα δικαιώματά του 2) από δράσεις εξωτερικών παραγόντων, δηλ. ατόμων, οι οποίοι, 3) θα μπορούσαν να έχουν πράξει διαφορετικά αλλά 4) επέλεξαν να πράξουν κατά τον τρόπο αυτό 5) χωρίς σαφή και αποδεκτή αιτιολόγηση της πράξης τους αυτής.

Από την άλλη πλευρά, οι Bies, Greenberg καθώς και οι Sheppard και Lewicki (1987) υιοθέτησαν με τη σειρά τους μια άλλη προσέγγιση στην προσπάθεια τους να αναγνωρίσουν τους παράγοντες εκείνους, που συντονίζουν την πρόσληψη και τη λειτουργία της δικαιοσύνης. Ο Bies ζήτησε από υποψηφίους για πρόσληψη να περιγράψουν τη δίκαιη κατ' αυτούς διαδικασία στράτευσης και πρόσληψης των υποψηφίων σε μια θέση εργασίας. Μια ανάλυση περιεχομένου των απαντήσεων των υποψηφίων φανερώνει έντονο ενδιαφέρον για την αλληλεπιδραστική, διαπροσωπική (interactional) δικαιοσύνη. Ο Greenberg με τη σειρά του (1988), ζήτησε από μεσαία στελέχη ενός μεγάλου οργανισμού να ανακαλέσουν στη μνήμη τους γεγονότα δίκαια και άδικα κατ' αυτούς. Στην ανάλυση περιεχομένου των απαντήσεων των στελεχών, που ακολούθησε διαφαίνονται δυο διαστάσεις για τη διάκριση και αξιολόγηση του δίκαιου και άδικου: η διαδικαστική και η διανεμητική.

Συνολικά, τα αποτελέσματα των ερευνών τόσο του Mikula όσο και των άλλων ερευνητών, που ασχολήθηκαν με τα κριτήρια, που απαρτίζουν την έννοια της δικαιοσύνης και της αδικίας, ξεχωρίζουν περισσότερο για την ποικιλία τους παρά για τη συνοχή τους, καθώς άλλα δίνουν έμφαση στην έννοια της διανεμητικής, άλλα στην έννοια της διαδικαστικής και άλλα στην έννοια της διαπροσωπικής δικαιοσύνης. Η ποικιλία αυτή οφείλεται κατά βάση στα διαφορετικά περιβάλλοντα, που κάθε φορά αποτέλεσαν τα περιβάλλοντα της έρευνας και στην ώθηση, που αυτά έδιναν στους συμμετέχοντες σχετικά με την πρόσληψη αυτών των εννοιών.

1.γ. Η απάντηση των κοινωνικών επιστημόνων για τη δικαιοσύνη και την αδικία

Από το Σωκράτη μέχρι σήμερα πολλοί επιστήμονες και φιλόσοφοι προσπάθησαν να μελετήσουν την έννοια και το περιεχόμενο της δικαιοσύνης και έδωσαν τις δικές τους απαντήσεις σχετικά με τα κριτήρια που την απαρτίζουν. Διακρίνονται 3 ευρείες

κατηγορίες κριτηρίων για τη δικαιοσύνη, καθεμία από τις οποίες αποτελείται από επιμέρους κριτήρια.

Μια κατηγορία αφορά σε κριτήρια που σχετίζονται με τη διανομή, γι αυτό και θα τα ονομάσουμε διανεμητικά και εστιάζουν στους κανόνες και τις νόρμες, που τα άτομα χρησιμοποιούν προκειμένου να αποφανθούν για το δίκαιο ή το άδικο της διανομής των αμοιβών ή των ποινών, που τους αντιστοιχούν. Εδώ, δεσπόζουν τα κριτήρια ή οι νόρμες της Ευθυδικίας, της Ισότητας και της Ανάγκης.

Η διαδικαστική ομάδα κριτηρίων εστιάζει στις διαδικασίες, σύμφωνα με τις οποίες πραγματοποιούνται οι διανομές. Οι Tribaut & Walker υποστηρίζουν ότι οι αποδέκτες της διαδικασίας διανομής επιθυμούν να ασκούν κάποια επιρροή και να έχουν λόγο σε αυτήν, όταν γνωρίζουν ότι αυτή η διαδικασία επηρεάζει τα προσωπικά τους οφέλη.

Η επιθυμία τους αυτή να επηρεάζουν τα μέσα, τα οποία σχετίζονται με τα προσδοκώμενο γι' αυτούς αποτελέσματα μεταμορφώνεται σε ένα εργαλειακό κίνητρο. Εν γένει, τόσο οι Tribaut & Walker, όσο και πολλοί άλλοι, όπως οι Lind & Tyler (1988) και ο Leventhal (1980) καθορίζουν αρκετές συνιστώσες της διαδικαστικής πλευράς της δικαιοσύνης και τελικά πολλά κριτήρια γι αυτήν, όπως τα παρακάτω: 1) τήρησης ρητής υπόσχεσης ή συμφωνίας, 2) τήρηση κανόνων ή νορμών 3) πρόσληψη της διαδικασίας διανομής ως δίκαιης 4) συνοχή στις αποφάσεις και ουδετερότητα στη διανομή 5) ευκαιρία έκφρασης γνώμης από τα ενδιαφερόμενα μέρη 6) έλεγχος πάνω στις αποφάσεις, που επηρεάζουν τα αποτελέσματα, 7) ακριβής πληροφόρηση για τη διαδικασία λήψης απόφασης, 8) ευκαιρίες για διόρθωση ή κατάργηση άδικων αποφάσεων.

Σχετικά με τα παραπάνω έχει γίνει μεγάλη ερευνητική προσπάθεια, ενώ ερευνητές που ασχολήθηκαν με αυτά διέκριναν εκτός από το εργαλειακό κίνητρο των Tribaut & Walker (1975) και ένα άλλο που σχετίζεται με την έννοια της ταυτότητας του ατόμου. Πρόκειται για ένα μοντέλο της αξίας της ομάδας (Lind & Tyler, 1992). Σύμφωνα με αυτό, οι ομάδες συνήθως προάγουν διαδικασίες που ενισχύουν την ταυτότητα και την αξία τους, ενώ τα άτομα προσέχουν ιδιαίτερα το πώς τους συμπεριφέρονται αυτοί που διαχειρίζονται τις αμοιβές και τις ποινές τους, καθώς αυτές οι συμπεριφορές τους παρέχουν σημαντική πληροφόρηση για την εικόνα τους.

Μια τρίτη κατηγορία περιλαμβάνει κριτήρια, που αφορούν στις διαπροσωπικές σχέσεις (interpersonal). Αυτά αναφέρονται σε διαστάσεις της διαδικασίας διανομής, που δεν επιδρά άμεσα στα αποτελέσματα αυτά καθαυτά, ούτε τόσο σε συγκεκριμένες

διαδικασίες, που οδηγούν στα αποτελέσματα αυτά, αλλά συνοδεύουν τις διαδικασίες (Brewer & Brown, 1998). Διαπροσωπική χροιά στη δικαιοσύνη φαίνεται να εμφανίζεται στην έκταση, που τα παρακάτω συμβαίνουν: 1) το άτομο είναι σεβαστό από αυτούς, που διαχειρίζονται τις διαδικασίες διανομής, 2) το ενδιαφερόμενο άτομο κατανοεί για ποιο λόγο λαμβάνει χώρα ένα αποτέλεσμα συγκεκριμένο και 3) το ενδιαφερόμενο άτομο απολαμβάνει μια τίμια συμπεριφορά στο πρόσωπό του.

1.δ. Χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τη δικαιοσύνη από την αδικία

Στο σημείο αυτό αξίζει να γίνει αναφορά στα διαφορετικά κριτήρια, που κατά περίπτωση χρησιμοποιούν τα “ανυποψίαστα” άτομα, προκειμένου να αξιολογήσουν μια κατάσταση ή ένα αποτέλεσμα ως δίκαιο ή άδικο. Σε έρευνα του Lurfer και των συνεργατών του, που διεξήχθη το 1998, βρέθηκε ότι η κρίση των συμμετεχόντων σχετικά με τη δικαιοσύνη των αποτελεσμάτων βασιζόταν περισσότερο σε κριτήρια, που αφορούσαν τη διαδικασία παρά σε αυτά που αφορούσαν τη διανομή. Από την άλλη πλευρά, όταν έπρεπε να αξιολογήσουν ένα άδικο αποτέλεσμα οι συμμετέχοντες στηρίζονταν και πάλι σε κριτήρια, που αφορούσαν τις διαδικασίες, αλλά σε μικρότερο βαθμό, ενώ αυτά που αφορούσαν τη διανομή και τις διαπροσωπικές σχέσεις αποκτούσαν μεγαλύτερη βαρύτητα.

Επίσης, σύμφωνα με τον Messick και τους συνεργάτες του (1985) τα άτομα κωδικοποιούν με διαφορετικό τρόπο τα δίκαια και τα άδικα γεγονότα, που βιώνουν. Ένα διαφοροποιητικό στοιχείο συνίσταται στο ότι η αδικία είναι πιο εμφανής από τη δικαιοσύνη. Αυτό σημαίνει ότι στα μη δίκαια αποτελέσματα δίνεται μεγαλύτερη προσοχή από ότι στα δίκαια (Kanouse & Hanson, 1972). Μια πιθανή αιτιολόγηση του φαινομένου πιθανότατα σχετίζεται με το ότι οι αδικίες είναι περισσότερο συνδεδεμένες με την απώλεια, ενώ η δικαιοσύνη με οφέλη και κέρδη. Οι θεωρητικοί της προοπτικής (Kahneman & Tversky, 1979) επανειλημμένα διατύπωσαν την άποψη ότι οι απώλειες μετρούν περισσότερο από τα οφέλη και βιώνονται εντονότερα.

Με αφετηρία τα παραπάνω συμπεράσματα, πολλοί ερευνητές θεωρούν ότι καθώς τα άδικα συμβάντα προάγουν σε μεγαλύτερο βαθμό γνωστικές και συναισθηματικές αντιδράσεις, πιθανότατα θα οδηγούν και σε προώθηση της δράσης και μεγαλύτερη κινητοποίηση του ατόμου. Αυτήν την άποψη υποστήριξε τόσο ο Adams (1965) όσο και οι Walster και οι συνεργάτες του (1978). Παρόλα αυτά, στην έρευνα των Lupfer και των συνεργατών του, οι συμμετέχοντες που ένιωσαν ότι αδικούνται, στην πλειοψηφία τους δεν ενεργοποιήθηκαν, δεν ανέλαβαν δράση, προκειμένου να αλλάξουν το άδικο αποτέλεσμα.

Σε σχέση, επιπρόσθετα, με τα εκάστοτε κριτήρια, που χρησιμοποιούνται, προκειμένου να αξιολογηθεί μια κατάσταση, η ίδια έρευνα έδειξε ότι τα άτομα προτιμούν κριτήρια, που αφορούν τις διαδικασίες σε γενικές γραμμές, αλλά και ειδικά, όταν τα αποτελέσματα έχουν άμεσο αντίκτυπο σε αυτά. Όταν, όμως, πρόκειται να αποτιμήσουν αποτελέσματα άλλων, κάνουν χρήση περισσότερο κριτηρίων διανομής (Barrett-Howard & Tyler, 1986). Αυτός ο διαχωρισμός, πιθανότατα, να οφείλεται στα διαφορετικά κατά συνθήκη κίνητρα, που διέπουν τα άτομα ή που επιδρούν σε αυτά.

Εκτός από τα κίνητρα, η διαφορετική αυτή έμφαση στα κριτήρια περί δικαιοσύνης και αδικίας σχετίζεται και με τα πληροφοριακά δεδομένα. Δηλαδή, το άτομο φαίνεται να ενδιαφέρεται περισσότερο για κίνητρα, που αφορούν στην ταυτότητά του, για εργαλειακά κίνητρα παρά για κίνητρα των άλλων και επομένως ασχολείται περισσότερο με τη διαδικαστική και τη διαπροσωπική πλευρά των αποτελεσμάτων. Είναι, επίσης, εύλογο το άτομο να γνωρίζει τα προσωπικά του κίνητρα, τις δικές του ευκαιρίες, το βαθμό που ελέγχει τα πράγματα και την εκτίμηση, που λαμβάνει κάθε φορά (Deutsch, 1985). Με βάση αυτή τη γνώση και πληροφόρηση, λοιπόν, αξιολογεί τα αποτελέσματά του. Αντίθετα, όταν πρέπει να προβεί σε αξιολογήσεις, που αφορούν τρίτους, δεδομένα που αφορούν τρίτους, τέτοιου είδους διαδικασίες δεν υφίστανται, γι αυτό και το άτομο καταφεύγει σε πιο απτές και αδιαμφισβήτητες αποδείξεις της δικαιοσύνης ή της αδικίας, που είναι οι αμοιβές και γενικότερα οι όποιου είδους παροχές. Παρακάτω, παρουσιάζονται συνοπτικά δύο θεωρίες, που επισημαίνουν με τον πλέον απλό τρόπο τη σημασία της δικαιοσύνης και τις διεργασίες, που ενεργοποιούνται τόσο για να γίνει αντιληπτή όσο και για να εκτιμηθεί από αυτόν που τη βιώνει.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο
Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ.

2.α. Το μοντέλο της Αξίας στην Ομάδα (Σχεσιακό μοντέλο)

Το μοντέλο αυτό προτείνει ότι τα άτομα παρακολουθούν τις διαδικασίες, προκειμένου να αξιολογήσουν την αξία της ομάδας, τον οργανισμό, την εξουσία που κάνει χρήση των διαδικασιών (Tyler & Lind, 1992). Σύμφωνα με τους Tyler & Lind, δίκαιες διαδικασίες οδηγούν σε θετικά συναισθήματα, διότι δικαιοσύνη σημαίνει σεβασμός στην ομάδα ή την εξουσία, που ενεργοποιεί τις διαδικασίες. Σε αντίθεση, άδικες διαδικασίες οδηγούν σε αρνητικά συναισθήματα για κάποιον που τρέφει χαμηλή εκτίμηση στην ομάδα ή την ηγεσία. Σύμφωνα, παρόλα αυτά, με τους Tyler & Lind (1988), η επίδραση των διαδικασιών στο αίσθημα αυτοεκτίμησης του ατόμου είναι ανεξάρτητη από τις αμοιβές.

Το μοντέλο της Αξίας στην Ομάδα προτείνει ότι το άτομο ενδιαφέρεται για τις μακροχρόνιες κοινωνικές σχέσεις, που εγκαθιδρύονται σε κάθε περιβάλλον και δη στο εργασιακό, όπου περνά πολύ χρόνο. Ο εργαζόμενος, σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, δεν επιδιώκει μόνο το προσωπικό του συμφέρον αλλά συχνά είναι διατεθειμένος να κάνει συμβιβασμούς και να αδικηθεί ο ίδιος για χάρη ενός θετικού ομαδικού επιτεύγματος, καθώς γνωρίζει ότι αυτό θα τον ευνοήσει μακροπρόθεσμα (Tyler, 1989).

Από τα παραπάνω, καθίσταται εύλογο ότι το Μοντέλο της Αξίας στην Ομάδα αναφέρεται σε θέματα ταυτότητας και κοινωνικού κύρους σε σχέση με τη δικαιοσύνη και τα κίνητρα. Πρόκειται μια σημαντική θεώρηση της έννοιας της δικαιοσύνης, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι βρίσκει εφαρμογή σε όλα τα περιβάλλοντα. Παρακάτω, παρατίθεται και άλλη μία σημαντική προσέγγιση σχετικά με τη δικαιοσύνη.

2.β. Θεωρία της απόδοσης και αυτοεκτίμηση

Οι αποδόσεις, που κάνει το άτομο αναφορικά με τα αποτελέσματα της εργασίας του επιδρούν άμεσα στην αυτοεκτίμησή του (Klein, Fencil & Seligman, 1976). Τα άτομα τείνουν να προβαίνουν σε αποδόσεις που τους εξυπηρετούν προσωπικά. Οι επιτυχίες εσωτερικοποιούνται, ενώ αποτυχημένες ενέργειες αποδίδονται σε εξωτερικά αίτια. Έτσι, η ευθύνη της αποτυχίας απορρίπτεται. Η έρευνα σχετικά με τις αποδόσεις αυτοεξυπηρέτησης προτείνει ότι η τάση αυτή ξεκινά από το κίνητρο προστασίας του εγώ του κάθε ατόμου ή της αύξησης της αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης (Bradley, 1978, Zuckerman, 1979). Παρόλο που τα άτομα έχουν την τάση της αυτοεξυπηρέτησης, κάποιες φορές είναι δύσκολο να αρνηθούν την ευθύνη για μια αποτυχία. Παρόμοια, είναι αναπόφευκτο κάποιες φορές να αποδώσει στον εαυτό του την επιτυχία, όταν υπάρχουν πολλές πιθανές αιτίες εκτός από την ικανότητα και την προσπάθεια, που κάποιες φορές δεσμεύει το αποτέλεσμα. Σε γενικές γραμμές πάντως, οι αποδόσεις που κάνει το άτομο σχετίζονται με την προστασία του εγώ του και με αυτόν τον τρόπο συχνά χρησιμοποιούν και τη διαδικαστική και τη διανεμητική δικαιοσύνη. Σε αντίθεση με το μοντέλο της Αξίας στην Ομάδα, στο πλαίσιο των αποδόσεων θεωρείται ότι οι αδικίες δεν οδηγούν απαραίτητα σε εξασθένηση της αυτοεκτίμησης, αλλά κάποιες φορές συμβαίνει και το αντίθετο (Landy et al., 1978). Αναπτύσσουν την αυτοεκτίμηση του ατόμου, όπως στην περίπτωση που ένα αποτυχημένο αποτέλεσμα αποδοθεί σε μια διαδικαστική αδικία και όχι στις ικανότητες του δράστη, ο τελευταίος τείνει να νιώθει ανακούφιση. Σε θετικά αποτελέσματα, από την άλλη πλευρά, το άτομο θεωρεί ότι υπάρχει το δίκαιο των διαδικασιών και η έλλειψη εύνοιας στο πρόσωπό του.

Εν γένει, δίκαιες διαδικασίες και αμοιβές οδηγούν σε υψηλότερη αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση του ατόμου και δη του υπαλλήλου, που ασχολείται με τη διεκπεραίωση μιας συγκεκριμένης εργασίας (Lerner, 1965). Αντίθετα, αρνητικά αποτελέσματα σε συνδυασμό με δίκαιες διαδικασίες οδηγούν σε χαμηλότερη αυτοεκτίμηση από ότι οι άδικες διαδικασίες.

Μπορεί, επίσης, να υποστηριχθεί ότι η διαδικαστική δικαιοσύνη μπορεί να έχει επίδραση και σε διαφορετικούς τύπους αυτοεκτίμησης. Για παράδειγμα, ο αντίκτυπος που φέρει μια πληροφορία περί διαδικαστικής δικαιοσύνης πάνω στην κοινωνική αυτοεκτίμηση του ατόμου μπορεί να είναι σύμφωνος με το μοντέλο που προβλέπει η

θεωρία της Αξίας στην Ομάδα (Lind et al., 1990). Κι αυτό διότι τόσο το πρότυπο της κοινωνικής αυτοεκτίμησης όσο και το μοντέλο της αξίας της ομάδας μοιράζονται τον παράγοντα “διαπροσωπικές σχέσεις”. Η κοινωνική αυτοεκτίμηση εστιάζει στο ενδιαφέρον του ατόμου για τις σχέσεις του με τους άλλους και πως αυτοί το προσλαμβάνουν και το μοντέλο της αξίας της ομάδας επικεντρώνει στις κοινωνικές σχέσεις μεταξύ των μελών της ομάδας.

Στην έρευνα των Schroth & Shah, σημαντική είναι η διαπίστωση ότι οι διάφορες αντιδράσεις σχετικά με την αυτοεκτίμηση, έτσι όπως βιώθηκαν από τους συμμετέχοντες στην έρευνα μοιάζουν με τις αντιδράσεις των γυναικών, που πιστεύουν ότι σε διαδικασίες επιλογής ευνοήθηκαν (διαδικασίες άδικες) και δεν απέκτησαν την θέση τους αξιοκρατικά (Folger et al., 1978). Συγκεκριμένα, οι γυναίκες που επελέγησαν για μια θέση εργασίας με υποκειμενικά, ευνοϊκά γι’ αυτές κριτήρια, υπήρξαν περισσότερο σκληρές στην αυτοκριτική τους πάνω στα αποτελέσματα της δουλειάς τους και στις ικανότητες τους, λιγότερο κινητοποιημένες και επίμονες στον ηγετικό τους ρόλο απαξιώνοντας τα επιτεύγματα και τις ικανότητες τους, ενώ αναζητούσαν να αναλάβουν εργασίες με προκλήσεις σε σύγκριση με αυτές που επελέγησαν σε μια πιο αξιοκρατική βάση (Heilman, Lucas & Karlow, 1990).

Από τα προηγούμενα, γίνεται εύκολα αντιληπτό το πόσο ευάλωτα και ανεπαρκή νιώθουν συχνά τα άτομα, που επιλέγονται ή αντιμετωπίζονται σε μια βάση προτιμησησική, ενώ συχνά αδυνατούν να εσωτερικοποιήσουν τα επιτεύγματα και τις επιτυχίες τους. Επιπρόσθετα, η χρήση διαδικασιών αλλά και η διανομή των αγαθών, που δεν είναι σύμφωνες με τη νόρμα της δικαιοσύνης, ενεργοποιεί διαδικασίες που με τη σειρά τους οδηγούν σε αρνητική πρόσληψη του εαυτού (Tyler & Lind, 1992). Το μοντέλο της Αξίας στην Ομάδα υποστηρίζει ότι το φαινόμενο αυτό είναι περισσότερο έκδηλο σε ομάδες χαμηλού κύρους, που γίνονται συχνά στόχος προγραμμάτων προτιμησησικών επιλογών.

Τα παραπάνω σχετίζονται άμεσα με το γεγονός ότι τα άτομα και δη οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για το δίκαιο των διαδικασιών και των αμοιβών, επειδή η αναπαραγωγή του δίνει πληροφόρηση σχετικά με τη θέση του ατόμου και το βαθμό στον οποίο δείχνει εκτίμηση στο πρόσωπο του ένα άλλο άτομο, μια ομάδα ή ένας οργανισμός, που θέτει σε κίνηση τους εκάστοτε μηχανισμούς (Lind & Tyler, 1992). Η ενεργοποίηση δίκαιων διαδικασιών εκφράζει μια θετική κοινωνική αξιολόγηση (σεβασμό, κύρος, αίσθηση του ανήκειν), ενώ άδικες διαδικασίες και αμοιβές εκφράζουν έλλειψη σεβασμού και περιθωριοποίηση του ατόμου, που τις

υφίσταται μέσα σε μια ομάδα ή έναν οργανισμό(Tyler, Degoe, & Smith, 1996). Ο σχεσιακός, αλληλεπιδραστικός παράγοντας των διαδικασιών είναι ιδιαίτερα καθοριστικός στην ανταπόκριση του ατόμου αναλογικά με τον τρόπο που το περιβάλλον του συμπεριφέρεται. Τα θέματα των διαδικασιών σχετίζονται, έτσι, άμεσα με την κοινωνική αξιολόγηση περισσότερο παρά με ζητήματα αμοιβών. Επίσης, έρευνες των Koper και των συνεργατών του διασαφήνισαν ότι ο προβληματισμός σχετικά με τις διαδικασίες γίνεται εντονότερος σε καταστάσεις, όπου είναι αισθητή η εμπλοκή του „εγώ” του ατόμου (με την έννοια του να νιώθει σημαντικό) (Koper, van Knippenberg, Bouhuijs, Vermunt, & Wilke, 1993). Επομένως, οι διαφορές των ατόμων σχετικά με τις αξίες τους, που βασίζονται από τη μια στην ισότητα και από την άλλη στην ευθυδικία, σχετικά με τις δημόσιες πολιτικές, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον τρόπο που το άτομο αντιδρά σε δίκαιες ή άδικες διαδικασίες (Skarlicki, Folger & Tesluk, 1999). Το σημείο αυτό θα αναλυθεί παρακάτω.

2.γ. Κοινωνική έναντι οργανωσιακής δικαιοσύνης στους δημόσιους φορείς

Όπως έχει αναφερθεί τόσο στην παρούσα εργασία όσο και σε πολλές άλλες μελέτες, η δικαιοσύνη και η διασφάλισή της είναι ένα καίριας σημασίας ζήτημα στις σύγχρονες κοινωνίες. Τα άτομα που βιώνουν την αδικία, νιώθουν θυμό, ματαίωση, απόρριψη. Αυτά τα συναισθήματα με τη σειρά τους οδηγούν σε παραίτηση, έλλειψη κινητοποίησης και εν γένει αίσθηση μη ικανοποίησης. Μια από τις πρωταρχικές λειτουργίες κάθε κυβέρνησης αποτελεί η διαβεβαίωση ότι δεν θα καταπατηθούν τα δικαιώματα του κάθε πολίτη. Πολλές κυβερνήσεις και κοινωνικές οργανώσεις μάχονται γι' αυτά τα δικαιώματα, ενώ προβαίνουν σε κάθε δυνατή ενέργεια, που διασφαλίζει τη σωστή και δίκαιη αντιμετώπιση των πολιτών-πελατών των δημοσίων υπηρεσιών.

Καθώς είναι σημαντικό οι δημόσιοι υπάλληλοι ως όργανα της κρατικής μηχανής να συμπεριφέρονται με τέτοιο τρόπο στους πολίτες-πελάτες των δημοσίων

υπηρεσιών, ώστε οι τελευταίοι να νιώθουν ισότιμοι με όλους τους πολίτες, συγχρόνως ανάλογης σημασίας ζήτημα αποτελεί η δικαιοσύνη, που διέπει τον κάθε οργανισμό σε σχέση με τους υπαλλήλους, που τον απαρτίζουν.

Άλλωστε, είναι συχνό το φαινόμενο, ενώ τα αποτελέσματα να είναι δίκαια, η διαδικασία για να φτάσει κανείς σε αυτά να είναι άδικη αλλά και το αντίστροφο. Γι' αυτό το λόγο, τα διοικητικά στελέχη ενός οργανισμού, δεν αρκεί να είναι μόνο δίκαια και ακριβή στις αποφάσεις τους, αλλά πρέπει να εκλαμβάνονται και ως δίκαια από τους υπαλλήλους κατά τη διαδικασία λήψης απόφασης (Greenberg, 1990). Οι Lind και Tyler (1988) διαπίστωσαν ότι τα άτομα ενδιαφέρονται περισσότερο για θέματα, που σχετίζονται με διαδικασίες και λιγότερο με ζητήματα αμοιβών. Ακόμη και στην περίπτωση που οι αμοιβές είναι ικανοποιητικές, ο υπάλληλος που βιώνει μια άδικη διαδικασία είναι πιθανόν να νιώθει δυσαρέσκεια για το αποτέλεσμα, ακόμα και στην περίπτωση, που αυτό τον ευνοεί (Dailey & Kirk, 1992). Άλλοι πάλι ερευνητές υποστηρίζουν ότι το θέμα των αμοιβών είναι σημαντικότερο, καθώς όταν οι αμοιβές είναι ανάλογες της συνεισφοράς του καθενός, παύουν τα παράπονα και οι εργαζόμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι από τα αποτελέσματα της δουλειάς τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο
Η ΔΙΑΝΕΜΗΤΙΚΗ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ
ΤΗΣ.

3.α. Διανεμητική Δικαιοσύνη

Στην έρευνά μας, η δικαιοσύνη μας ενδιαφέρει όχι τόσο από τη νομική της πλευρά όσο από την κοινωνική, αναφερόμενη στην υποκειμενική πρόσληψη του ατόμου σχετικά με το πόσο δίκαιη ή άδικη είναι η μεταχείρισή του στο εργασιακό του περιβάλλον. Πολλοί είναι οι εργαζόμενοι, που αξιολογούν τη δικαιοσύνη βασισμένοι στις αμοιβές και τις παροχές, που απολαμβάνουν από την εργασία τους.

Ο Cohen (1987) καθώς και ο Greenberg (1987) όρισαν την Διανεμητική Δικαιοσύνη ως την εφαρμογή μιας κανονιστικής νόρμας για τη διανομή των πόρων στους εκάστοτε δικαιούχους. Οι Hegtvedt και Markovsky ταύτισαν την ύπαρξη της δικαιοσύνης με τη σύμπτωση μεταξύ προσδοκώμενων αμοιβών βασισμένων σε μία κανονιστική νόρμα και πραγματικών αμοιβών.

Οι θεωρίες περί Διανεμητικής Δικαιοσύνης αφορούν πρωταρχικά στο πώς οι άνθρωποι αξιολογούν και αντιδρούν στις κάθε είδους αμοιβές, στο κατά πόσο τις θεωρούν δίκαιες ή άδικες και με ποια κριτήρια γίνεται αυτή η αξιολόγηση. Συνήθως, υπογραμμίζουν διαδικασίες, όπου η πρόσληψη της αδικίας στη διανομή προκαλεί συναισθηματική σύγχυση στο άτομο, το οποίο οδηγείται σε προσπάθεια, προκειμένου να αποκαταστήσει τη δικαιοσύνη (Adams, 1965). Αυτές οι προσπάθειες αποκατάστασης της δικαιοσύνης του αδικημένου ατόμου περιλαμβάνουν συναισθηματικές, γνωστικές αλλά και εμφανείς εκδηλώσεις και αντιδράσεις (Adams, 1965). Οι αντιδράσεις αυτές ποικίλουν από πολιτισμό σε πολιτισμό. Στην ερώτηση του τι είναι δίκαιο, τρεις είναι οι αρχές μιας δίκαιης διανομής: η ευθυδικία, η ανάγκη και η ισότητα.

Δικαιοσύνη, σύμφωνα με τον κανόνα της ευθυδικίας, δικαιοσύνη υφίσταται, όταν υπάρχει ισότητα του λόγου των εισερχομένων (ικανότητες, προσόντα, γνώσεις, δεξιότητες, κ.α) προς τα εξερχόμενα (αμοιβές, ποινές, προαγωγές κ.α) ενός ατόμου με τον ίδιο λόγο τρίτων, με τους οποίους το άτομο συγκρίνεται. Εάν το μέτρο σύγκρισης είναι ένα άλλο άτομο, τότε ο λόγος του ενδιαφερόμενου ατόμου συγκρίνεται με τον λόγο εισερχομένων προς τα εξερχόμενα του άλλου ατόμου. Εάν η σύγκριση είναι ενδοατομική, τότε το άτομο συγκρίνει τον τωρινό του λόγο με έναν προηγούμενο, όταν π.χ είχε κάποιον άλλο ως προϊστάμενο (Lind et al., 1980). Η νόρμα της ευθυδικίας φαίνεται περισσότερο κυρίαρχη, όταν το άτομο δίνει

προτεραιότητα στα ατομικά του αποτελέσματα και σε κοινωνίες με περισσότερο ατομικιστικές αξίες (James, 1993).

Η νόρμα της Ανάγκης αναφέρεται στη διανομή και παραχώρηση αμοιβών σε εκείνα τα άτομα που δεν έχουν τα απαραίτητα εισερχόμενα, προκειμένου να αξίζουν αυτές τις αμοιβές (Peterson, 1994). Αυτή η αρχή κυριαρχεί σε συστήματα περισσότερο ανθρωποκεντρικά, σε συστήματα, όπου οι ατομικές διαφορές δε θεωρούνται σημαντικές ή σε συστήματα κοινωνικής πρόνοιας με μια αίσθηση ηθικής, π.χ σε ένα κοινωνικό κράτος δικαίου, οι εργαζόμενοι με πολλά παιδιά αμείβονται καλύτερα σε σύγκριση με τους υπόλοιπους εξαιτίας των αυξημένων αναγκών και υποχρεώσεών τους.

Η νόρμα της Ισότητας (ίσες αμοιβές σε όλους, κοινό μοίρασμα ανεξάρτητα από ανάγκες και εισροές) εφαρμόζεται κυρίως, όταν υπάρχει ένας κοινός στόχος, υπεράνω όλων, που μειώνει τις συγκρούσεις μέσα σε ένα ομαδικό περιβάλλον. Η νόρμα αυτή είναι περισσότερο αποδεκτή στις ανατολίτικες κοινωνίες, όπου το ομαδικό πνεύμα κυριαρχεί του ατομικού (Schwinger, 1980). Στις δυτικές κοινωνίες τόσο η Ισότητα όσο και η Ευθυδικία είναι εκτιμητέες, αλλά με διαφορετικό η καθεμία τρόπο και σε διαφορετικές περιστάσεις. Η νόρμα της Ισότητας θα πρέπει να χαρακτηρίζει τις κάθε είδους ευκαιρίες επίτευξης ενός στόχου, ενώ η νόρμα της Ευθυδικίας εφαρμόζεται στη διανομή των αμοιβών. Έτσι, η οικονομική ανισότητα είναι ανεκτή και δίκαιη συχνά για τις δυτικές κοινωνίες. Όταν υφίσταται ισότητα ευκαιριών για όλους, τότε ο καθένας είναι υπεύθυνος για τα αποτελέσματα, που επιτυγχάνει (Cook & Hegtvedt, 1986). Αυτά τα αποτελέσματα ή εκροές είναι διαφορετικά από άτομο σε άτομο καθώς το καθένα φέρει διαφορετικές εισροές και εκμεταλλεύεται με διαφορετικό τρόπο τις ευκαιρίες, τις ικανότητες, τα ταλέντα του. Εξαιτίας αυτής της αναλογικότητας στη σχέση μεταξύ εισροών και εκροών, η διανομή των αμοιβών θεωρείται δίκαιη.

Αρκετοί ερευνητές ανίχνευσαν συστηματικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων σε σχέση με την προτίμηση τους σε μια νόρμα διανομής. Οι Major και Deaux (1982), έδειξαν ότι οι γυναίκες επεδείκνυν μια κλίση προς τον κανόνα της ισότητας, ενώ οι άνδρες προς αυτόν της ευθυδικίας. Με το πέρασμα του χρόνου και την αλλαγή των εργασιακών συνθηκών για τις γυναίκες, αυτή η διαφοροποίηση φαίνεται ότι αμβλύνεται (Crosby, 1982).

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθούν ευρήματα ερευνών, που αφορούν στην κοινωνική θέση σε σχέση με την προτίμηση της νόρμας της διανομής. Φαίνεται

μέσα από πολλές έρευνες, γενικά, ότι τα άτομα με υψηλό κοινωνικό status επιλέγουν ως νόρμα διανομής την ευθυδικία, ενώ η νόρμα της ισότητας και της ανάγκης είναι πιο προσφιλής στα χαμηλότερα κοινωνικά στρώματα (Rasinski, 1987).

Αυτές οι εκφάνσεις της Διανεμητικής Δικαιοσύνης φαίνεται να βρίσκουν εφαρμογή παγκοσμίως, σε ποικίλα περιβάλλοντα, καθώς και στο εργασιακό, που αφορά την έρευνα αυτή.

3.β. Πως οικοδομείται η κρίση περί δικαιοσύνης

Προσεγγίζοντας τη δικαιοσύνη ως μια πτυχή των κινήτρων της συμπεριφοράς μπορούμε να κατανοήσουμε τον τρόπο οικοδόμησης της έννοιάς της.. Διαφορετικά άτομα σε διαφορετικά περιβάλλοντα δημιουργούν και διαφορετικές αναπαραστάσεις περί δικαίου και αδίκου και ενεργοποιούν διαφορετικές γνωστικές και συναισθηματικές αντιδράσεις, που καθοδηγούν τη συμπεριφορά τους. Εάν η δικαιοσύνη ιδωθεί ως ένα είδος κινήτρου της συμπεριφοράς, τότε η έρευνα πάνω στα εργασιακά κίνητρα μπορεί να προάγει σημαντικές διαπιστώσεις.

Οι οργανωσιακοί ψυχολόγοι ταξινομούν τις θεωρίες των κινήτρων σε 2 μεγάλες κατηγορίες, στις θεωρίες της διαδικασίας και στις θεωρίες περιεχομένου. Οι θεωρητικοί της διαδικασίας προάγουν μια γενικευμένη εξήγηση σχετικά με τις γνωστικές διαδικασίες, που ενεργοποιούν τα κίνητρα. Οι θεωρίες περιεχομένου από την άλλη πλευρά, αντί να εξηγούν γενικευμένες διαδικασίες, ασχολούνται κυρίως με την ταυτοποίηση μεταβλητών, που επιδρούν στα κίνητρα (όπως αμοιβές, ανάγκες, ένστικτα). Αναγνωρίζουν μεταβλητές σχετικές με τα κίνητρα, χωρίς να διευκρινίζουν απαραίτητα πώς αυτές οι μεταβλητές ενεργοποιούν και αλληλεπιδρούν η μια με την άλλη.

Αυτή η διάκριση των θεωριών σε διαδικασίας και περιεχομένου είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για την κατηγοριοποίηση των θεωριών περί δικαιοσύνης. Αμέσως παρακάτω θα εξετάσουμε τις θεωρίες δικαιοσύνης, που αφορούν στο περιεχόμενο, καθώς αυτές διευκολύνουν την κατανόηση κάποιων μεταβλητών της έρευνάς μας.

3.γ. Διανεμητική Δικαιοσύνη και κοινωνικές συγκρίσεις

Μια από τις πρώτες θεωρίες που ασχολήθηκαν με τις ψυχολογικές διεργασίες που λαμβάνουν χώρα στη διαμόρφωση των αναπαραστάσεων περί δικαιοσύνης είναι η θεωρία της δικαιοσύνης (Adams, 1965). Η κλασική αυτή θεωρία υποστηρίζει ότι τα άτομα αξιολογούν το δίκαιο ή το άδικο βασισμένα στο λόγο των εισερχομένων (προσπάθεια, χρόνος, ικανότητες) προς τα εξερχόμενα (αμοιβές, προαγωγές, ευκαιρίες για εξέλιξη) και εν συνεχεία συγκρίνουν το δικό τους λόγο εισερχομένων/εξερχομένων με τον αντίστοιχο ενός άλλου. Βασισμένοι σε αυτές τις συγκρίσεις, οι υπάλληλοι σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, φτάνουν σε συμπεράσματα για το δίκαιο ή το άδικο της συμπεριφοράς των άλλων απέναντί τους. Τη θεωρία αυτή θα την εξετάσουμε αναλυτικότερα παρακάτω σε σχέση με την ικανοποίηση και τα κίνητρα του εργαζόμενου.

3.δ. Θεωρία του Αντικειμένου Γνωστικής Αναφοράς

Η θεωρία αυτή του Folger υπήρξε μια προσπάθεια συγκεκριμενοποίησης της θεωρίας της ισότητας. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, μια άδικη κρίση συνίσταται σε μια κατάσταση, όπου το άτομο θεωρεί ότι θα έπρεπε να είχε λάβει πιο επιθυμητές αμοιβές από εναλλακτικές διαδικασίες, που θα έπρεπε να είχαν χρησιμοποιηθεί.

Μια τροποποίηση του μοντέλου αυτού αποτελεί η θεωρία της δικαιοσύνης, σύμφωνα με την οποία για να θεωρηθεί μια κατάσταση μια κατάσταση άδικη, πρέπει να συνυπάρχουν 3 προϋποθέσεις (Sweeney & McFarlin, 1993):

α) πρώτον, πρέπει να υπάρχει μια δυσάρεστη κατάσταση. Στα μάτια του θύματος, θα πρέπει να υφίσταται μια αντίφαση, η οποία όσο πιο μεγάλη είναι τόσο ενδυναμώνει την αντίδρασή του στην κατάσταση αυτή (would).

β) δεύτερον, θα πρέπει να έχει προσδιοριστεί ένα άτομο ως υπεύθυνο για την αδικία. Σ αυτήν την κατάσταση, θα πρέπει ο δράστης της αδικίας να είχε την επιλογή να λειτουργήσει διαφορετικά (could). Εάν αυτή η συνθήκη δεν ισχύει και απλά τα πράγματα δεν μπορούσαν να είναι διαφορετικά, δεν υφίσταται αδικία.

γ) η τρίτη προϋπόθεση (should) σχετίζεται με αρνητικές δράσεις, που παραβιάζουν ηθικές αρχές. Μια κατάσταση δεν θεωρείται άδικη, εάν δεν διέπεται από παραβίαση ηθικών κανόνων.

3.ε. Το μοντέλο των ευρετικών της δικαιοσύνης: η σύνδεση διαφορετικών θεωριών και η προσπάθεια εναρμόνισής τους.

Πρόκειται για μια κριτική προσέγγιση σχετικά με το πώς δομούνται οι αναπαραστάσεις για τη δικαιοσύνη, που προσπαθεί να πραγματοποιήσει μια σύνδεση μεταξύ διαδικαστικής και διανεμητικής δικαιοσύνης. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, τα άτομα και δη οι εργαζόμενοι εκ των συνθηκών συχνά αναγκάζονται να παραχωρούν την εξουσία τους σε άλλους και αυτή η πράξη συχνά εγκυμονεί τον κίνδυνο εκμετάλλευσης, απόρριψης ή και απώλειας της ταυτότητάς τους.

Εξαιτίας αυτού του κινδύνου, το άτομο και δη ο εργαζόμενος αισθάνεται ανασφάλεια στις σχέσεις του με τη διοίκηση και την εξουσία. Αυτή η ανασφάλεια σχετίζεται με το πόσο η διοίκηση είναι αξιόπιστη, δίκαιη και νομιμοποιημένη. Για να βγει το άτομο από αυτήν τη σύγχυση, χρησιμοποιεί ευρετικές και εύκολα μονοπάτια, ακολουθώντας 3 βήματα κατά τους Van de Bos και τους συνεργάτες του (2001).

Στο πρώτο στάδιο, αυτό της προ- διαμόρφωσης της κρίσης περί δικαιοσύνης, το άτομο συλλέγει πληροφορίες σχετικά με την αξιοπιστία της διοίκησης. Στο στάδιο αυτό, επειδή η πληροφόρηση, που συχνά είναι απαραίτητη, δεν είναι διαθέσιμη, χρησιμοποιούνται κάθε είδους ευρετικές (Lind & Lissak, 1985). Στο δεύτερο στάδιο, στο στάδιο διαμόρφωσης της κρίσης, το άτομο αναζητά πληροφόρηση για την ενσωμάτωση ή την έξοδο, την απομάκρυνσή του από την ομάδα στην οποία ανήκει. Διαδικασίες και δεδομένα, όπως η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, ο σεβασμός της

αξίας της εργασίας, που το άτομο προσφέρει καθώς και άλλα παρόμοια, αξιολογούνται θετικά (Martin & Bennett, 1996).

Σε ένα επόμενο στάδιο, αυτό μετά τη διαμόρφωση της κρίσης περί δικαιοσύνης, καθορίζονται οι εκάστοτε αντιδράσεις με βάση την κρίση που έχει παγιωθεί. Συχνά, οι κρίσεις για το κατά πόσο υπάρχει δικαιοσύνη ή αδικία είναι αυτόματες και γίνονται βάσει ευρετικών, δεν είναι απαραίτητα και ορθές (Tyler & Caine, 1981). Όπως και να έχουν τα πράγματα όμως, οι ευρετικές επιδρούν στο πως ο υπάλληλος αντιμετωπίζει την εργασία και τον οργανισμό στον οποίο υπάγεται.

Οι Lind και Tyler (1988) υποστηρίζουν ότι οι άνθρωποι ενδιαφέρονται περισσότερο για διαδικασίες παρά για αποτελέσματα. Άλλοι ερευνητές θεωρούν τη διανεμητική δικαιοσύνη πιο βαρύνουσα συνισταμένη για τη διαμόρφωση αναπαραστάσεων για τη δικαιοσύνη (Lerner & Whitehead, 1980). Το συγκεκριμένο μοντέλο, παρέχει μια νέα οπτική και τονίζει ότι οι συνθήκες και τα γεγονότα ενεργοποιούν τότε τη μία μορφή δικαιοσύνης και τότε την άλλη. Τα αρνητικά γεγονότα στις περισσότερες των περιπτώσεων θέτουν σε κίνηση έντονη νοητική διεργασία και έτσι όταν τα άτομα λαμβάνουν ένα θετικό αποτέλεσμα, αυτό επιδρά σημαντικότερα στην περίπτωση, που η διαδικασία θεωρείται άδικη. Με τον ίδιο μηχανισμό, μια διαδικασία επιθυμητή επιδρά εντονότερα, όταν το αποτέλεσμα είναι δυσμενές για το άτομο, παρά όταν το αποτέλεσμα είναι ευνοϊκό (Van de Bos, Vermunt & Wilke, 1997). Επομένως, σύμφωνα με το μοντέλο αυτό διαδικαστική και διανεμητική δικαιοσύνη αλληλεπιδρούν στο βαθμό, που τους επιτρέπουν οι εκάστοτε συνθήκες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο:
ΚΙΝΗΤΡΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΉ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ
ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΤΙΣ
ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. Ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ
ΔΑΡΒΙΝΙΣΜΟΣ.

4.α. Γιατί οι εργαζόμενοι αναζητούν τη δικαιοσύνη

Στο θεμελιώδες αυτό ερώτημα, απαντήσεις έρχονται να δώσουν πολλές θεωρίες. Σύμφωνα με το εργαλειακό μοντέλο (Tyler, 1987), οι προθέσεις και οι επιθυμίες των ατόμων για δίκαιη μεταχείριση οφείλεται στο ότι το βασικό τους κίνητρο είναι ο έλεγχος του περιβάλλοντός τους, καθώς αυτός τους εξασφαλίζει τα επιθυμητά αποτελέσματα μακροπρόθεσμα. Με άλλα λόγια, η δικαιοσύνη σε έναν οργανισμό, επιδιώκεται από τους εργαζομένους, καθώς οι τελευταίοι πιστεύουν ότι μακροπρόθεσμα ένα δίκαιο καθεστώς θα τους βοηθήσει να μεγιστοποιήσουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Από την άλλη, σύμφωνα με το μοντέλο της αξίας της ομάδας- σχεσιακό μοντέλο (Tyler & Lind, 1992) δίνεται έμφαση στην ενσωμάτωση του εργαζομένου σε μια ομάδα, που προωθεί την αίσθηση της αυτοεκτίμησης και της ταυτότητας του υπαλλήλου. Η δικαιοσύνη επομένως είναι σημαντική διότι παρέχει πληροφόρηση σχετικά με την ποιότητα των σχέσεων μεταξύ του εργαζομένου και της ηγεσίας ή του εργαζομένου με τους συναδέλφους του.

Ένα πιο σύνθετο μοντέλο περί δικαιοσύνης, που εμπερικλείει τα προηγούμενα, θεωρεί τη δικαιοσύνη σημαντική σε κάθε οργανισμό, στο βαθμό που υπηρετεί και ικανοποιεί ουσιώδεις ψυχολογικές ανάγκες. Σύμφωνα με το Williams (1997), τα άτομα χαρακτηρίζονται από τέσσερις αλληλοσχετιζόμενες ανάγκες. Αυτές είναι η ανάγκη ελέγχου, του ανήκειν, της αυτοπεποίθησης και της ουσιαστικής ύπαρξης. Όλες αυτές οι ανάγκες διέπονται από την έννοια και την αίσθηση του δικαίου, προκειμένου να ικανοποιηθούν (Greenberg, 1990).

4.β. Επαγγελματική ικανοποίηση και κίνητρα

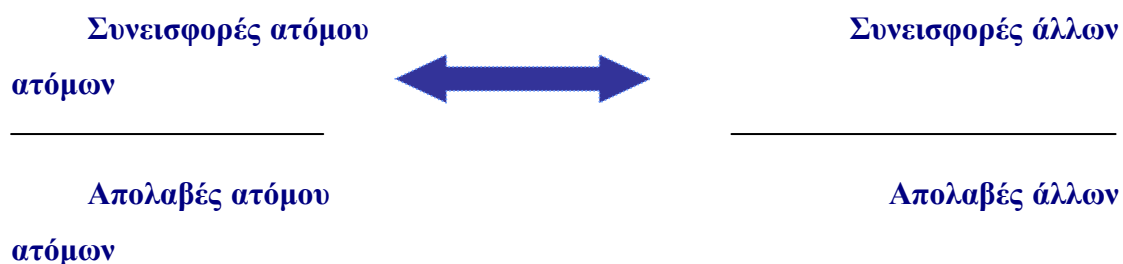
Οι άνθρωποι καταθέτουν στη δουλειά τους πνευματικές και φυσικές ικανότητες καθώς και πολύτιμο χρόνο. Πολλοί, μάλιστα, προσπαθούν να αλλάξουν τον τρόπο και την ποιότητα της ζωής τους, και την ζωή των άλλων μέσω της εργασίας τους. Τις περισσότερες φορές η εργασία είναι κάτι παραπάνω από την απλή χρηματική αμοιβή. Συνήθως συναντάται ή επεκτείνει ατομικές προσδοκίες και στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος βιώνει ευχάριστα συναισθήματα, τα οποία εκφράζουν την επαγγελματική ικανοποίηση, η οποία με τη σειρά της αποτελεί σημαντικό παράγοντα της ικανοποίησης από την ζωή γενικότερα (Smith, 1985).

Η μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι πολύπλοκη και έχει προκαλέσει πολλές συζητήσεις. Ο Locke, όρισε την επαγγελματική ικανοποίηση *«ως την αυτοαναφερόμενη θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την εκτίμηση του εργαζόμενου για την δουλειά του ή από εργασιακές εμπειρίες»*. Επίσης, οι Inancevich και Donnelly την όρισαν ως *«τη θετική στάση του εργαζόμενου απέναντι στον εργασιακό του ρόλο, με τον οποίο απασχολείται στο παρόν»*, ενώ σχετίζεται με το πόσο καλά συμβαδίζουν οι προσωπικές προσδοκίες του εργαζόμενου με τα αποτελέσματα της εργασίας του (Taylor & Vest, 1992). Πολλοί μελετητές ασχολήθηκαν με την διερεύνηση των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης και των κινήτρων της εργασίας. Οι θεωρίες που σχετίζονται με το θέμα είναι πολλές, κάποιες από αυτές πολύ σημαντικές. Στόχο της παρούσας έρευνας δεν αποτελεί η παράθεση όλων αυτών των θεωρητικών οικοδομημάτων. Παρακάτω, θα γίνει μια αναφορά στη θεωρία της δικαιοσύνης του Adams, προκειμένου να γίνει κατανοητή η σύνδεση της επαγγελματικής ικανοποίησης με την έννοια της δικαιοσύνης.

4.γ. Η θεωρία της δικαιοσύνης ως μια θεωρία επαγγελματικής ικανοποίησης.

Η Θεωρία της Δικαιοσύνης (Equity Theory) του Adams (1963), συνιστά το μοντέλο αυτό, όπου ένας δείκτης αποδοτικότητας - παραγωγικότητας του εργαζομένου, ο οποίος ισούται με το λόγο της συνεισφοράς του προς τις απολαβές του (εισροές / εκροές) προσμετρά την ικανοποίησή του. Οι εισροές περιλαμβάνουν τις γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρίες, την εκπαίδευση του εργαζομένου, και οτιδήποτε άλλο θεωρεί ο ίδιος ότι συνεισφέρει στην εργασία του, ενώ οι εκροές αφορούν αμοιβές, προνόμια, ευκαιρίες για προαγωγή, status και ασφάλεια ή οτιδήποτε άλλο οι εργαζόμενοι επιθυμούν και δέχονται από έναν οργανισμό (Gruneberg, 1979). Ο δείκτης αυτός είναι τυποποιημένος, για αυτό ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να τον χρησιμοποιεί για να κάνει συγκρίσεις όχι μόνο με όμοιους του ιεραρχικά, αλλά και με ανωτέρους του και άτομα που εργάζονται σε άλλες επιχειρήσεις.

Η θεωρία της δικαιοσύνης στηρίζεται σε τρεις βασικές υποθέσεις. Πρώτον, οι άνθρωποι αναπτύσσουν προσωπικές αντιλήψεις για το τι συνιστά μια δίκαιη και ισότιμη αμοιβή αναφορικά με τη συνεισφορά τους στην εργασία. Δεύτερον, τα άτομα έχουν την τάση να συγκρίνουν τις αμοιβές τους με αυτές των συναδέλφων τους. Ο Adams αποκαλεί αυτή τη διαδικασία «αναφορά» σε άλλο άτομο. Η αναφορά αυτή είναι απλά ένα άλλο άτομο ή ομάδα ατόμων που ο εργαζόμενος θεωρεί ισάξια με αυτόν. Τρίτον, όταν οι αμοιβές του εργαζόμενου είναι μικρότερες από αυτές της ομάδας αναφοράς, τότε αυτός θεωρεί ότι η μεταχείριση δεν είναι δίκαιη και κινητοποιείται να αποκαταστήσει την ισότητα (Jewell & Siegal, 1990). Συχνά, όταν συμβαίνει αυτό, ο εργαζόμενος, νιώθει αδικημένος, μειώνει τις προσπάθειες του και παράγει λιγότερο. Αντίθετα, στην περίπτωση που οι αμοιβές του είναι συγκρίσιμες, ισότιμες με αυτές της ομάδας αναφοράς, τότε βιώνει το αίσθημα της επαγγελματικής ικανοποίησης και κινητοποιείται ώστε να διατηρήσει αυτή την ισότητα ή ακόμη και να ξεπεράσει τις αμοιβές των συναδέλφων του. Τέλος, η επιλογή της ομάδας αναφοράς είναι εξίσου σημαντική. Περιγραφικά δηλαδή θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ότι ο κάθε εργαζόμενος συγκρίνει τους παρακάτω δείκτες:



Όταν οι παραπάνω δείκτες είναι άνισοι, το άτομο αισθάνεται ότι δεν υπάρχει δικαιοσύνη στον οργανισμό και προσπαθεί να τους εξισώσει ή δημιουργεί αρνητικές αναπαραστάσεις για την εργασία του και με τον τρόπο αυτό μειώνονται τα κίνητρα του για αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα.

4.δ. Μοντέλο των Χαρακτηριστικών της Εργασίας

Σημαντικό, επίσης, για την έρευνά μας είναι το Μοντέλο των Χαρακτηριστικών της Εργασίας (Job characteristic model) των Hackman & Oldham (1975), το οποίο διαφωτίζει τα στοιχεία, που πρέπει να έχει μια θέση εργασίας, ώστε να οδηγεί σε επαγγελματική ικανοποίηση. Βασικό χαρακτηριστικό της εργασίας είναι η ταυτότητα της, δηλαδή, η δυνατότητα να προβάλλει σημαντική στον εργαζόμενο, ώστε να έχει νόημα. Αυτό συνήθως επιτυγχάνεται όταν ανατίθεται στον εργαζόμενο ένας ολοκληρωμένος κύκλος εργασίας, ώστε τα αποτελέσματα της δουλειάς του να γίνονται σε αυτόν άμεσα αντιληπτά. Επίσης, σημαντική είναι η αύξηση της προσωπικής ευθύνης πάνω στα αποτελέσματα της εργασίας καθώς και το αίσθημα της ελευθερίας του ατόμου (Levy, 2003). Με αυτό το χαρακτηριστικό συνδέεται άμεσα και η δυνατότητα που παρέχει μια θέση εργασίας για ανάπτυξη και οι ευκαιρίες ώστε το άτομο να εξαντλεί όλες τις ικανότητες και γνώσεις του και με τον τρόπο αυτό να νιώθει χρήσιμος, αίσθημα μέγιστης σημασίας για την επαγγελματική ικανοποίηση. Παράλληλα, η επανατροφοδότηση, η οποία δίνει πληροφορίες για τα αποτελέσματα της εργασίας είναι αναπόσπαστο κομμάτι της, η οποία στο τελικό της

στάδιο θετικό είναι να εισάγει και νέους δυσκολότερους στόχους, ως νέα κινητοποίηση για το άτομο.

Μέσα από το μοντέλο των χαρακτηριστικών εισάγεται η έννοια της οριζόντιας (Job enlargement) και κάθετης επέκτασης (Job enrichment) της θέσης εργασίας, που αυξάνει την επαγγελματική ικανοποίηση αλλά και την παραγωγικότητα (McKenna, 2000). Όλα τα παραπάνω χαρακτηριστικά (ταυτότητα έργου, υπευθυνότητα, επανατροφοδότηση, εισαγωγή νέων στόχων) οδηγούν σε παρακίνηση, η οποία διαδραματίζει πρωταγωνιστικό ρόλο στην επίδοση. Η επίδοση με τη σειρά της αποτελεί συστατικό απαραίτητο της ικανοποίησης, που τελικά οδηγεί σε δέσμευση.

4.ε. Δημόσιοι υπάλληλοι και δικαιοσύνη

Όλες οι σχετικές έρευνες, που έχουν διεξαχθεί σε σχέση με τη πρόσληψη της δικαιοσύνης και τις στάσεις και τις αξίες των εργαζομένων, αφορούσαν γενικά όλους τους εργαζομένους σε οποιονδήποτε οργανισμό. Στην παρούσα έρευνα υπήρξε η προσδοκία διερεύνησης της αντιμετώπισης της δικαιοσύνης από μια ειδική κατηγορία υπαλλήλων, αυτή των δημοσίων υπαλλήλων. Και γίνεται λόγος για μια ειδική κατηγορία υπαλλήλων, διότι το καθεστώς και οι συνθήκες εργασίας τους διαφέρουν από των υπόλοιπων υπαλλήλων σε αρκετά σημεία.

Πρωταρχικά, το δημοσιοϋπαλληλικό καθεστώς διέπεται από μονιμότητα, κατάσταση που δεν υφίσταται σε κανέναν άλλο εργασιακό χώρο. Ο μόνιμος χαρακτήρας της εργασίας συνεπάγεται εξασφάλιση και σιγουριά από μέρους του υπαλλήλου, ο οποίος γνωρίζει ότι ανεξάρτητα από την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητά του, είναι δύσκολο έως και αδύνατο να χάσει τη θέση του. Αυτή η εξασφάλιση σταθερού εισοδήματος και θέσης από τη μία μειώνει το άγχος του για το αύριο, από την άλλη όμως τον αδρανοποιεί και δεν του προσφέρει κίνητρα για αύξηση της απόδοσής του. Συχνά, παρατηρείται στον δημόσιο τομέα η έλλειψη κινήτρων των υπαλλήλων και η μειωμένη απόδοσή τους σε σχέση με τον αριθμό

τους. Πολλοί μιλούν γι' έναν υδροκέφαλο και υπέρβαρο δημόσιο τομέα, ανίκανο να ικανοποιήσει τα αιτήματα των πολιτών-πελατών.

Παράλληλα, αν και υπάρχει μια τάση βελτίωσης, ο γραφειοκρατικός χαρακτήρας των δημοσίων υπηρεσιών είναι ιδιαίτερα εμφανής. Ο τρόπος οργάνωσης του δημοσίου τομέα χαρακτηρίζεται από τυπολατρεία και αυστηρή ιεραρχία. Υπάρχει σαφής διάκριση εργασιών και το έργο του κάθε υπαλλήλου είναι καθορισμένο σε μεγάλο βαθμό. Αυτό δεν ευνοεί την πρωτοβουλία του υπαλλήλου, ο οποίος εγκλωβίζεται στη μηχανική διεκπεραίωση των αρμοδιοτήτων του, κατάσταση που οδηγεί στη ρουτινοποίηση της εργασίας και στην έλλειψη δημιουργικής δράσης.

Πέρα από αυτήν την τελμάτωση, ο δημόσιος υπάλληλος βιώνει συχνά στον εργασιακό του χώρο και τη στασιμότητα. Αυτό σημαίνει ότι η εξέλιξη και η προαγωγή του πραγματοποιούνται με αργό ρυθμό και συνήθως βάσει των ετών προϋπηρεσίας του. Επίσης, κάποιες διευθυντικές θέσεις με αποφασιστικό ρόλο υποκρύπτουν σχέσεις με κρατικούς παράγοντες και κατέχονται από άτομα που βρίσκονται σε πολιτικούς κύκλους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την ματαίωση των δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι δεν εξελίσσονται, δεν προάγονται βάσει της απόδοσής τους και την αποδυνάμωση των κινήτρων τους.

Σε ένα τέτοιο γραφειοκρατικό, κλειστό, αυστηρά ιεραρχικά δομημένο περιβάλλον, έχει έντονο ενδιαφέρον να εξετάσει κανείς το πώς βιώνεται η έννοια της δικαιοσύνης και ποιες στάσεις και αξίες αναπτύσσονται στο δημόσιο υπάλληλο ανάλογα με το επίπεδο ιεραρχίας στο οποίο βρίσκεται, το μορφωτικό του επίπεδο, τα χρόνια υπηρεσίας του και άλλες μεταβλητές.

4.στ. Ο Κοινωνικός Δαρβινισμός

Ο Κοινωνικός Δαρβινισμός συνιστά ένα αρχικά ιδεολογικο-φιλοσοφικό ρεύμα, το οποίο αναδύθηκε στα τέλη του 19^{ου} αι. και μεταφέρει τους βιολογικούς νόμους της εξέλιξης του Δαρβίνου σε κοινωνικοοικονομικό επίπεδο. Πρόκειται για ένα ρεύμα που δέχτηκε έντονες κριτικές από τους οπαδούς του κοινωνικού κράτους και τους κοινωνικούς αναμορφωτές, ενώ θεωρήθηκε ως η ιδεολογική προσέγγιση του βιολογικού ντετερμινισμού (Klein, 2003). Από την άλλη πλευρά όμως απέκτησε πολλούς οπαδούς και έγινε ιδεολογικό εργαλείο στα χέρια των Αμερικανών καπιταλιστών.

Ο Κοινωνικός δαρβινισμός συνοψίζεται σε φράσεις του τύπου: “ο ικανότερος επιβιώνει”, και “ο Θεός για όλους, ο καθένας για τον εαυτό του”. Εκείνο, που όντως αποτελεί τον πυρήνα της επιχειρηματολογίας του Κοινωνικού Δαρβινισμού κατά της διανεμητικής δικαιοσύνης είναι η απαξίωση της προβληματικής της κοινωνικής ολότητας, της ηθικής προϋπόθεσης για κάθε συζήτηση περί κοινωνικής δικαιοσύνης (Bowles, 1997). Και όχι μόνον η τελευταία αλλά και η κοινωνική ολότητα εκτιμάται ως ιδέα εννοιολογικά ανυπόστατη και αξιολογικά ύποπτη. Είναι αδύνατον να έχουμε συνολική εικόνα της κοινωνίας, επομένως, δεν μπορούμε να εκτιμήσουμε τη συμβολή του κάθε ατόμου στο κοινωνικό σύνολο. Γι αυτό, η έννοια της κοινωνικής δικαιοσύνης είναι διπλά κενή. Ό,τι ισχύει για τα εισοδήματα ισχύει και για τις αξίες. Το ανθρώπινο είδος δεν υπάρχει παρά μέσα από διαχωρισμένες ατομικότητες. Οι αξίες είναι, λοιπόν, ζήτημα ατομικό. Κοινωνικά δικαιώματα δεν πρέπει να υφίστανται, επειδή δεν υφίστανται κοινωνικές αξίες, που να τα θεμελιώνουν (Δρόσος, 1996).

Σημαντική είναι η θεωρία του Hayek, που εντάσσεται στο γενικότερο ρεύμα του Κοινωνικού Δαρβινισμού και εισάγει την ιδέα της “αυθόρμητης τάξης”, που η οικονομική θεωρία έχει χρησιμοποιήσει για την ανάλυση της αγοράς. Στην οικονομία οι αυθόρμητες τάξεις σημαίνουν αγορά (Prilleltensky, & Fox, 1997). Στην πολιτική σημαίνουν φιλελεύθερο κράτος, αλλά και στις δύο περιπτώσεις οι αυθόρμητες τάξεις υπήρξαν αποτέλεσμα της εξέλιξης και όχι ανθρώπινου σχεδίου. Ακόμα περισσότερο, οι αυθόρμητες τάξεις κινδυνεύουν από τη στιγμή, που ο άνθρωπος επιχειρεί να τις υποτάξει στα σχέδιά του. Αυτό ακριβώς συνέβη με το κοινωνικό κράτος (Τσουκαλάς, 2002).

Με το πρόσχημα της εξυπηρέτησης του γενικού καλού, οι δημόσιες υπηρεσίες και η κρατική γραφειοκρατία συγκέντρωναν βαθμιαία εξουσίες, που φυσιολογικά ανήκαν στα δικαιώματα των πολιτών. Έτσι, οι πολίτες των δημοκρατικών χωρών κινδύνεψαν να παραδώσουν εθελοντικά τα θεμελιώδη ατομικά δικαιώματά τους στον κρατικό Λεβιάθαν (Ανδριανόπουλος, 1997). Αιχμή αυτής της κριτικής των από μέρους των κοινωνικών δαρβινιστών είναι η πολιτική των οργανωμένων συμφερόντων. Σύμφωνα με αυτούς, πραγματικοί εκμεταλλευτές δεν είναι οι καπιταλιστές αλλά οι οργανώσεις και η βαθμιαία επικράτηση της συντεχνιακής κινητοποίησης των συμφερόντων, της οποίας νομιμοποίηση αποτέλεσε η “αυταπάτη της κοινωνικής δικαιοσύνης”.

Σύμφωνα με τον Hayek το λάθος των υποστηρικτών της κοινωνικής δικαιοσύνης συνίσταται στο ότι ανάγουν την κοινωνία σε υποκείμενο προικισμένο με βούληση, που διανέμει προνόμια ή προκαλεί ζημιές (Kapstein, 1994). Η κοινωνία κατ’ αυτόν είναι μια απατηλή έννοια. Δεν είναι τίποτα παραπάνω από άθροισμα ατόμων. Γι’ αυτό και η πολιτική διανομή και αναδιανομή είναι εξ ορισμού καταπιεστική στο μέτρο, που υποτάσσει τα άτομα σε εντολές, που εκπορεύονται από κάποια ανθρώπινη ή διοικητική θέληση. Αντίθετα η οικονομία της αγοράς κατοχυρώνει τις ατομικές ελευθερίες, αφού δεν δίνει το δικαίωμα σε κανέναν άλλο μηχανισμό, εκτός του προσωπικού συμφέροντος του κάθε ανθρώπου, να θέτει όρια και περιορισμούς στις επιδιώξεις και στην εκδήλωση ενδιαφέροντος του καθενός (Geis, 1998). Οι οικονομικές αγορές επιτρέπουν την άνετη έκφραση των επιμέρους επιλογών μέσω του μηχανισμού των τιμών. Η κοινωνική δικαιοσύνη επομένως, δεν μπορεί να συνυπάρχει με μια ελεύθερη κοινωνία ανεξάρτητων ατόμων. Η μόνη ηθικά αποδεκτή διανομή του πλούτου είναι εκείνη που πραγματοποιείται από την αγορά και τον κανόνα της ευθυδικίας, απορρίπτοντας σε κάθε περίπτωση τον κανόνα της ισότητας ή της ανάγκης (Fox, 1999).

Οι απόψεις αυτές του Κοινωνικού Δαρβινισμού υιοθετήθηκαν από τη Νέα Δεξιά του Reagan στις ΗΠΑ και από τους συντηρητικούς της Thatcher στη Βρετανία. Γίνεται αντιληπτή η επιστροφή ενός δραστικά περιορισμένου κράτους, που παρεμβαίνει μόνο αρνητικά στις κοινωνικές διαδικασίες με σκοπό να παραμερίζει οτιδήποτε εμποδίζει την ελεύθερη λειτουργία της αγοράς στην οικονομική σφαίρα και την ελεύθερη διαμόρφωση των ποικιλόμορφων ατομικών επιδιώξεων στον κοινωνικοπολιτικό χώρο (Kohn, 1986). Η ιδεολογία του Κοινωνικού Δαρβινισμού έχει γίνει ευρέως αποδεκτή από κοινωνικές ομάδες ποικίλης προέλευσης, ενώ

φαίνεται να υποστηρίζει θεωρητικά όλο το οικοδόμημα του ατομοκεντρικού κοινωνικοοικονομικού συστήματος.

Είναι για την έρευνα μας ενδιαφέρον να ανιχνευτούν οι τάσεις και οι ροπές μιας ειδικής κατηγορίας υπαλλήλων, αυτής των δημοσίων υπαλλήλων, που από τη μία ανήκουν στην κρατική μηχανή και υλοποιούν ή διεκπεραιώνουν την κρατική παρέμβαση, από την άλλη όμως δρουν στα πλαίσια μιας ελεύθερης οικονομίας και μέσα από ένα αρκετά περιορισμένο εργασιακό καθεστώς επιδιώκουν, ως οικονομικοί δρώντες τη μεγιστοποίηση των προσωπικών τους κερδών. Η ανίχνευση των τάσεων αυτών των δημοσίων υπαλλήλων αποβαίνει ενδιαφέρουσα, καθώς στην παρούσα έρευνα εξετάζεται σε σχέση με τα κίνητρα και την ικανοποίηση από την εργασία τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο
Η ΕΡΕΥΝΑ. ΜΕΘΟΔΟΣ, ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ
ΣΥΖΗΤΗΣΗ.

5.α. ΜΕΘΟΔΟΣ

Συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες ήταν 101 δημόσιοι υπάλληλοι, προερχόμενοι από το Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών (εφορίες και τελωνεία) καθώς και από το Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων. Το δείγμα αποτελούνταν από 60 (59,4%) άνδρες και 41 γυναίκες (39,6%), με μέσο όρο ηλικίας τα 41 έτη (η τυπική απόκλιση ισούται με 10,3, η ελάχιστη τιμή είναι τα 20 χρόνια και η μέγιστη τα 59 χρόνια). Το 24,8% είναι παντρεμένοι, το 67,3% ελεύθεροι, το 5% χωρισμένοι, το 1% εν διαστάσει και το 2% χήροι. Από το δείγμα μας το 45,5% διαθέτει πτυχίο ΤΕΙ ή ΑΕΙ, το 47,5 απολυτήριο Λυκείου, το 1% απολυτήριο γυμνασίου, το 3% πτυχίο ΙΕΚ και το άλλο 3% μεταπτυχιακό τίτλο. Από αυτούς το μεγαλύτερο ποσοστό ήταν απλοί υπάλληλοι (76,2%), το 19,2% προϊστάμενοι τμήματος και μόνον το 1% διευθυντές. Τέλος, ο μέσος όρος των χρόνων εργασίας είναι 15,4 χρόνια, με τυπική απόκλιση τα 10 χρόνια. Οι συμμετέχοντες έλαβαν μέρος συμπληρώνοντας το ερωτηματολόγιο εθελοντικά.

Υλικό και Διαδικασία

Όσον αφορά τη διαδικασία, η αρχική προσέγγιση πραγματοποιήθηκε με το διευθυντή του κάθε τμήματος, στον οποίο δόθηκαν κάποιες πληροφορίες σχετικά με το αντικείμενο της έρευνας. Δεν δόθηκαν πολλές πληροφορίες, παρά μόνον ότι πρόκειται για μία έρευνα, μεταπτυχιακής φοιτήτριας στα πλαίσια της διπλωματικής της εργασίας, που διερευνά τα κίνητρα και τις στάσεις των δημοσίων υπαλλήλων. Τους δόθηκαν, επίσης τα ερωτηματολόγια καθώς και κάποιες διευκρινήσεις σχετικά με τον τρόπο και το χρόνο, που απαιτείται για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Μετά την αρχική έγκριση του διευθυντή, ορίστηκε ημερομηνία κατά την οποία, θα χορηγούνταν τα ερωτηματολόγια. Με τον τρόπο, αυτό έγινε η προσέγγιση των υπαλλήλων στο χώρο εργασίας τους, όπου και συμπληρώθηκαν τα ερωτηματολόγια.

Το ερωτηματολόγιο αποτελούνταν από πέντε (5) υπο-ερωτηματολόγια. Το πρώτο αφορούσε τα κίνητρα των δημοσίων υπαλλήλων και προσδοκούσε να ανιχνεύσει το

κατά πόσο οι υπάλληλοι του δημόσιου τομέα έχουν κίνητρα. Πρόκειται το *Intrinsic Job Motivation Questionnaire (Warr, Cook & Wall, 1979)*, το οποίο αποτελείται από έξι (6) προτάσεις. Το ερωτηματολόγιο αυτό εμπλουτίστηκε με άλλες έξι (6) προτάσεις, που αφορούσαν τα κίνητρα σε συνδυασμό με τη δικαιοσύνη σε έξι διαφορετικές καταστάσεις. Αυτό έγινε με σκοπό το αρχικό ερωτηματολόγιο να εξυπηρετεί καλύτερα την παρούσα έρευνα. Πρόκειται, λοιπόν για ένα ερωτηματολόγιο, που αποτελείται από δώδεκα (12) προτάσεις στις οποίες οι συμμετέχοντες απαντούν κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν σε μία 7βάθμια κλίμακα Likert, όπου το 1 ισούται με "διαφωνώ απόλυτα" και το 7 με "συμφωνώ απόλυτα". Ο δείκτης αξιοπιστίας του Cronbach α ισούται στην παρούσα έρευνα με 0,664.

Ακολουθεί ένα ερωτηματολόγιο, που σκοπό έχει να ανιχνεύσει το βαθμό *εργασιακής ικανοποίησης* των δημοσίων υπαλλήλων σχετικά με κάποιους παράγοντες, που θεωρούνται θεμελιώδεις για την ικανοποίηση των εργαζομένων. Πρόκειται για τους εξής παράγοντες: ασφάλεια, ύψος αποδοχών, τακτικό ωράριο, χαλαρή επίβλεψη, μειωμένες ευθύνες, δυνατότητες εξέλιξης, κοινωνική αναγνώριση, συγκεκριμένο πλάνο ζωής. Σε σχέση με αυτούς τους παράγοντες οι συμμετέχοντες καλούνταν να εκφράσουν το βαθμό ικανοποίησής τους σε μία 7βάθμια κλίμακα Likert, όπου το 1 ισούται με "καθόλου" και το 7 με "πάρα πολύ". Το ερωτηματολόγιο αυτό έχει ικανοποιητικό δείκτη αξιοπιστίας Cronbach α ίσο με 0,766.

Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες καλούνταν να εκφράσουν το βαθμό συμφωνίας τους με 19 προτάσεις (18 ήταν οι προτάσεις, με μία πρόταση να επαναλαμβάνεται) σε μία επταβάθμια κλίμακα Likert. Οι προτάσεις αυτές αναφέρονταν σε τρόπους διανομής αγαθών, δηλ. στις νόρμες της ευθυδικίας, της ισότητας και της ανάγκης, σύμφωνα με το θεωρητικό μοντέλο του Deutsch (Deutsch, 1975, Schwinger, 1980, Steil & Makowski, 1989). "*Η κλίμακα των κανόνων διανομής*", συντέθηκε αρχικά από την Κασιώτη Ι. στα πλαίσια της έρευνας της για τις μαζικές απολύσεις και τις σχετικές εκτιμήσεις των παρατηρητών, ενώ στην παρούσα έρευνα οι προτάσεις προσαρμόστηκαν στις ανάγκες του δημοσιοϋπαλληλικού καθεστώτος. Δηλ. οι προτάσεις αφορούσαν την πρόσληψη, την αξιολόγηση, τη συμπεριφορά των προϊσταμένων προς τους υπαλλήλους, τις αμοιβές, τις προοπτικές εξέλιξης και γενικά συνιστώσες, που ενδιαφέρουν τους δημοσίους υπαλλήλους σε σχέση με την

επαγγελματική τους δραστηριότητα. Τρεις διαφορετικές προτάσεις χρησιμοποιήθηκαν για κάθε νόρμα διανομής. Οι προτάσεις παρατέθηκαν με συμπτωματική σειρά. Η αξιοπιστία της κλίμακας μετρήθηκε με το δείκτη Cronbach α , που είναι ίσος με 0,663.

Ακολουθούσε η *“Κλίμακα Κοινωνικού Δαρβινισμού”*, η οποία δημιουργήθηκε από την Κασιώτη Ι. στην έρευνα της για τις μαζικές απολύσεις και τις σχετικές εκτιμήσεις των παρατηρητών. Η μισές προτάσεις της κλίμακας εξέφραζαν τον θετικό τρόπο πρόσληψης του Κοινωνικού Δαρβινισμού, δηλ. την ανταγωνιστικότητα, την ανυπαρξία κράτους και κρατικών ενισχύσεων, την παραγωγικότητα, την κυριαρχία των πιο ικανών, ενώ οι άλλες μισές τον αρνητικό τρόπο, δηλ. αναφέρονταν στην κοινωνική αδικία και την ανισότητα. Οι προτάσεις παρατέθηκαν στο ερωτηματολόγιο με συμπτωματική σειρά και οι συμμετέχοντες στην έρευνα καλούνταν να εκφράσουν το βαθμό ικανοποίησής τους σε μία 7βάθμια κλίμακα τύπου Likert, όπου 1 “διαφωνώ απόλυτα” και 7 “συμφωνώ απόλυτα”. Ο δείκτης Cronbach α της κλίμακας ισούται με 0,710.

Τέλος, δινόταν στους συμμετέχοντες μία *“Κλίμακα Χαρακτηριστικών της Εργασίας”*, με είκοσι (20) χαρακτηριστικά θετικά και αρνητικά, από τα οποία οι συμμετέχοντες στην έρευνα μπορούσαν να επιλέξουν μέχρι επτά (7), τα οποία να χαρακτηρίζουν την εργασία τους. Η κλίμακα αυτή προσδοκούσε να διερευνήσει τις αναπαραστάσεις, που έχουν οικοδομήσει οι δημόσιοι υπάλληλοι του δείγματός μας για τη θέση εργασίας τους.

Στην τελευταία σελίδα, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να συμπληρώσουν κάποια βιογραφικά τους στοιχεία, όπως φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο, θέση στην ιεραρχία της υπηρεσίας, χρόνια εργασίας. Τα στοιχεία αυτά θεωρήθηκαν σημαντικές μεταβλητές για την παρούσα έρευνα.

Υποθέσεις:

- Οι άνδρες είναι πιο ένθερμοι οπαδοί της νόρμας της ευθυδικίας, ενώ οι γυναίκες υποστηρίζουν τη νόρμα της ισότητας και της ανάγκης. Επίσης, οι γυναίκες θα πρέπει να λαμβάνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από παράγοντες εργασιακούς, που σχετίζονται με την εξασφάλιση και τη σταθερότητα του δημοσιοϋπαλληλικού καθεστώτος, ενώ οι άνδρες από παράγοντες, που αναφέρονται στην επαγγελματική εξέλιξη.
- Οι δημόσιοι υπάλληλοι με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την θέση τους στο δημόσιο τομέα και υποστηρίζουν περισσότερο τη νόρμα της ισότητας σε σχέση με τους δημοσίους υπαλλήλους με πτυχίο ανώτερης ή ανώτατης σχολής ή με μεταπτυχιακό, που δεν είναι στον ίδιο βαθμό ικανοποιημένοι, ενώ ασπάζονται τη νόρμα της ευθυδικίας.
- Οι νεότεροι υπάλληλοι έχουν περισσότερα κίνητρα για εργασία, ικανοποιούνται από παράγοντες εργασιακούς, που αναφέρονται στην επαγγελματική εξέλιξη, ενώ πρόσκεινται κυρίως στη νόρμα της ευθυδικίας.
- Οι υπάλληλοι, που πρόσκεινται στον Κοινωνικό Δαρβινισμό επιλέγουν τη νόρμα της ευθυδικίας.
- Η νόρμα της ευθυδικίας σχετίζεται περισσότερο με την ικανοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων, που πηγάζει από τους παράγοντες προόδου και εξέλιξης παρά από τους παράγοντες εξασφάλισης. Το αντίστροφο ισχύει για όσους δημοσίους υπαλλήλους υποστηρίζουν τη νόρμα της ισότητας.
- Όσοι δημόσιοι υπάλληλοι είναι οπαδοί της νόρμας της ισότητας αντλούν τα κίνητρά τους από την ίδια τη θέση εργασίας και από την ισότητα ευκαιριών, ενώ όσοι υποστηρίζουν τη νόρμα της ευθυδικίας ανιχνεύουν τα κίνητρά τους περισσότερο στις αμοιβές.

5.β. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ

ΚΛΙΜΑΚΑ ΝΟΡΜΩΝ ΔΙΑΝΟΜΗΣ

Στον Πίνακα 1 διακρίνουμε τις δηλώσεις της «Κλίμακας των Κανόνων Διανομής» και την αποδοχή τους από τους συμμετέχοντες στην έρευνα.

Πίνακας 1. περιγραφικά χαρακτηριστικά για κάθε μια από τις δηλώσεις της “Κλίμακας των Κανόνων Διανομής”, (επταβάθμια κλίμακα Likert, όπου το 1 εκφράζει απόλυτη διαφωνία και το 7 απόλυτη συμφωνία).

	N	Μέσος όρος	Τυπική Απόκλιση
Ίδιες πιθανότητες απόλυσης σε όλους	100	5,3700	2,21863
αναλογία σπουδαιότητας θέσης εργασίας και προσοχής του προϊστάμενου	101	5,1881	2,05773
θετική αξιολόγηση ανεξάρτητα από τη συνεισφορά σε ειδικές περιπτώσεις	101	4,6733	1,91368
κοινωνικές παροχές ανάλογες της προσφοράς του καθενός	100	3,8600	2,27423
λήψη απόφασης για μετάθεση ανάλογη με τις ανάγκες του εργαζομένου	101	6,4059	1,18472
προτεραιότητα πρόσληψης των ατόμων με αυξημένες ευθύνες	101	3,8119	1,92724
σε ομαδικό έργο ισόποσες αμοιβές	101	5,7327	1,69641
προτεραιότητα πρόσληψης σε άτομα με ειδικές ανάγκες	101	5,7030	1,33824
ισότητα των υπαλλήλων αναφορικά με την επαγγελματική εξέλιξη	101	6,3465	1,47266
κοινωνικές παροχές ανάλογες με τις ανάγκες	100	4,6300	2,16797
προαγωγή ανάλογη της αποδοτικότητας	101	6,6832	,79913
αναλογία ειδικών αναγκών και προσοχής από τον προϊστάμενο	101	5,3762	1,83222
ίδια αγαθά και υπηρεσίες σε όλους τους πολίτες	101	5,9010	1,62791
κατάληψη διευθυντικών θέσεων από τους πιο ικανούς	100	6,7000	,64354
ίση μεταχείριση από τον προϊστάμενο σε όλους	101	5,9406	1,34775
οι γνώσεις και τα προσόντα κριτήρια για πρόσληψη	101	6,2376	1,15020
Ίδιες πιθανότητες πρόσληψης για όλους ανεξαρτήτως προσόντων	101	4,6634	2,16461
αναλογία αμοιβής και προσπάθειας	101	5,2673	1,94366

Στον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 1), ο μέσος όρος των δηλώσεων των συμμετεχόντων φαίνεται να κινείται στο μέσο της κλίμακας.

Παραγοντική Δομή της Κλίμακας

Για τη δημιουργία παραγόντων, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος των Κύριων Συνιστωσών (Principal Component analysis) καθώς και η ορθογώνια περιστροφή των αξόνων (Varimax). Από την ανάλυση προέκυψαν 7 παράγοντες, με ιδιοτιμή (eigenvalue) μεγαλύτερη του 1, οι οποίοι ερμηνεύουν το 65,351% της συνολικής διακύμανσης.

Στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 2) παρατίθενται τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης, μετά από την περιστροφή των αξόνων Varimax και σημειώνονται οι φορτίσεις που είναι μεγαλύτερες του 0,40.

Πίνακας 2. Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση της Κλίμακας των Κανόνων Διανομής

	Παράγοντες						
	1	2	3	4	5	6	7
ίδιες πιθανότητες πρόσληψης για όλους ανεξαρτήτως προσόντων	,705						
ίση μεταχείριση από τον προϊστάμενο σε όλους	,697						
σε ομαδικό έργο ισόποσες αμοιβές	,687						
αναλογία ειδικών αναγκών και προσοχής από τον προϊστάμενο	,596						
οι γνώσεις και τα προσόντα κριτήρια για πρόσληψη		,805					
προαγωγή ανάλογη της αποδοτικότητας		,699					
θετική αξιολόγηση ανεξάρτητα από τη συνεισφορά σε ειδικές περιπτώσεις			,781				
κοινωνικές παροχές ανάλογες με τις ανάγκες			,553				

ισότητα των υπαλλήλων αναφορικά με την επαγγελματική εξέλιξη				,796		
ίδια αγαθά και υπηρεσίες σε όλους τους πολίτες				,646		
προτεραιότητα πρόσληψης σε άτομα με ειδικές ανάγκες					,821	
προτεραιότητα πρόσληψης των ατόμων με αυξημένες ευθύνες			,520		,603	
αναλογία σπουδαιότητας θέσης εργασίας και προσοχής του προϊσταμένου					-,533	
αναλογία αμοιβής και προσπάθειας						-,753
κατάληψη διευθυντικών θέσεων από τους πιο ικανούς						,590
λήψη απόφασης για μετάθεση ανάλογη με τις ανάγκες του εργαζομένου						,444
κοινωνικές παροχές ανάλογες της προσφοράς του καθενός						,745
ίδιες πιθανότητες απόλυσης σε όλους				,504		,667

Ο αμέσως προηγούμενος πίνακας μέσα από τις δηλώσεις που ανήκουν σε κάθε συνιστώσα, φανερώνει τους εξής εννοιολογικούς παράγοντες:

Ο πρώτος παράγοντας αναφέρεται στη νόρμα της *Ισότητας σχετικά με τις ευκαιρίες*, που απολαμβάνουν τα άτομα στο περιβάλλον της εργασίας τους (ιδιοτιμή 3,019 και ερμηνεύει το 16,773% της αποδιδόμενης διακύμανσης).

Ο δεύτερος παράγοντας αφορά στη νόρμα της *Ευθυδικίας, βασισμένης στα προσόντα*, δηλ. τη γνώση και την απόδοση του εκάστοτε υπαλλήλου (ιδιοτιμή 2,195 και ερμηνεύει το 12,194% της αποδιδόμενης διασποράς).

Ο τρίτος παράγοντας εκφράζει τη νόρμα της *Ανάγκης*, (ιδιοτιμή 1,577 και ερμηνεύει το 8,762% της αποδιδόμενης διασποράς), ενώ ο τέταρτος τη νόρμα της *Ισότητας αναφορικά με τις παροχές*, που απολαμβάνει ο υπάλληλος (ιδιοτιμή 1,439 και ερμηνεύει το 7,995% της αποδιδόμενης διασποράς).

Ο πέμπτος παράγοντας περιγράφει τη νόρμα της *Ανάγκης κατά τις διαδικασίες πρόσληψης* (ιδιοτιμή 1,338 και ερμηνεύει το 7,434% της αποδιδόμενης διασποράς) , ενώ ο έκτος τη νόρμα της *Ευθυδικίας* (ιδιοτιμή 1,131 και ερμηνεύει το 6,285% της αποδιδόμενης διασποράς).

Ο έβδομος παράγοντας δεν αποτελεί ένα ενιαίο εννοιολογικό σύνολο, γι' αυτό το λόγο και δεν συμπεριλήφθηκε στις αναλύσεις.

ΚΛΙΜΑΚΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΑΡΒΙΝΙΣΜΟΥ

Η κλίμακα του Κοινωνικού Δαρβινισμού, που αποτελείται από προτάσεις που εκφράζουν τόσο τον θετικό όσο και τον αρνητικό τρόπο πρόσληψής του, απαντήθηκε από τους συμμετέχοντες και έδωσε τα παρακάτω αποτελέσματα σε σχέση με τη μέση τιμή συμφωνίας και την τυπική απόκλιση για κάθε δήλωση.

Από τους μέσους όρους των απαντήσεων εύκολα γίνεται αντιληπτή η αντίθεση των συμμετεχόντων με τις αρχές του Κοινωνικού Δαρβινισμού και η προτίμησή τους στις προτάσεις που σχετίζονται με τις αξίες της ανθρωπιάς. Ενδεικτικά είναι τα νούμερα, σύμφωνα με τα οποία οι προτάσεις περί βοήθειας των αδυνάτων και ενός κοινωνικού κράτους είναι πολύ περισσότερο αρεστές από αυτές που στηρίζουν την ιδεολογία του Κοινωνικού Δαρβινισμού (Πίνακας 3). Με τον τρόπο αυτό φαίνεται να προηγούνται οι δηλώσεις εκείνες, που αναφέρονται στην κοινωνική αλληλεγγύη, στη βοήθεια προς τα άτομα που έχουν ανάγκη και γενικά στο κοινωνικό κράτος, ακόμα και αν αυτό, δεν ενδείκνυται για την ανάπτυξη της οικονομίας. Ακολουθούν στην προτίμηση των συμμετεχόντων οι δηλώσεις εκείνες που αναφέρονται στην αναλογία μεταξύ αποδοτικότητας, προσόντων, ικανοτήτων και αμοιβών, ενώ φαίνεται να αποδοκιμάζονται οι δηλώσεις, που περιγράφουν ένα στυγνό, απάνθρωπο για χάρη της ανάπτυξης κράτος.

Πίνακας 3. Δηλώσεις της Κλίμακας Κοινωνικού Δαρβινισμού, με μέση τιμή συμφωνίας και τυπική απόκλιση για κάθε δήλωση (επταβάθμια κλίμακα, τύπου Likert, όπου το 1 δηλώνει απόλυτη διαφωνία και το 7 απόλυτη συμφωνία).

	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
αναγκαιότητα ύπαρξης συστήματος κοινωνικής πρόνοιας για ευπαθείς ομάδες	6,3366	,97239
αναγκαία η παροχή οικονομικής βοήθειας ακόμα και αν επιβραδύνει την ανάπτυξη	5,5900	1,26407
αύξηση παραγωγικότητας μέσω της πρόσληψης των καλύτερων	5,5800	1,49869
παροχή βοήθειας αποτρέπει κοινωνική αδικία και ανισότητα	5,5758	1,32550
λήψη αποφάσεων με βάση μόνο το κέρδος οδηγεί σε μια σκληρή κοινωνία	5,5743	1,61460
προσφορά θέσης εργασίας στους ικανούς σημαίνει μείωση ευκαιριών για τους λιγότερο ικανούς	5,3400	1,39422
κοινωνική αναληψία όταν οι λιγότερο ικανοί περιθωριοποιούνται	5,2376	1,62572
ανταγωνιστική οικονομία προϋποθέτει κατάληψη θέσεων από ικανούς	5,1782	1,78547
κατάργηση ή μείωση επιδομάτων ανεργίας σημαίνει κοινωνική αδιαφορία	5,1616	1,66419
αύξηση ευημερίας της οικονομίας με αμοιβές ανάλογες της εργασίας	5,1386	1,72064
υπονόμευση της ανάπτυξης όταν η λήψη απόφασης βασίζεται σε συναισθηματισμούς	4,6238	1,73696
συντήρηση αυτών που δεν παράγουν συνεπάγεται επιβράδυνση της ανάπτυξης	4,5446	1,93662
η κοινωνική δικαιοσύνη συνίσταται στην ανταμοιβή του καθενός με βάση τις ανάγκες του	3,9406	1,97394
εδραίωση εξάρτησης από το κράτος δημιουργείται από το σύστημα κοινωνικής πρόνοιας	3,8600	1,63312
παροχή οικονομικής βοήθειας σε αδύναμες ομάδες διαβρώνει τις αξίες τους	3,7723	1,83238
τα επιδόματα ανεργίας επιβαρύνουν τους εργαζομένους	3,1300	1,93143
δικαιολογημένη η διακοπή παροχής βοήθειας για χάρη της ανάπτυξης	2,7700	1,69881

ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΣΥΝΕΠΕΙΑΣ

Την αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας τη μετρήσαμε με τον δείκτη Cronbach α που ήταν ίσος με 0,770. Πριν προβούμε στον υπολογισμό του δείκτη, αντιστρέψαμε την κλίμακα Likert στις δηλώσεις εκείνες, που εξέφραζαν τον αρνητικό τρόπο πρόσληψης του Κοινωνικού Δαρβινισμού, έτσι ώστε τα μεγάλα νούμερα να δείχνουν την μεγαλύτερη αποδοχή του.

ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ

Η ανάλυση των παραγόντων της κλίμακας πραγματοποιήθηκε με διερευνητική παραγοντική ανάλυση με τη μέθοδο των Κύριων Συνιστωσών και την ορθογώνια περιστροφή των αξόνων (Varimax). Από την ανάλυση προέκυψαν 4 παράγοντες, με ιδιοτιμή ανώτερη της μονάδας, που ερμηνεύουν το 58,180% της συνολικής διακύμανσης. Στον πίνακα που ακολουθεί (Πίνακας 4) δίνονται οι φορτίσεις των δηλώσεων της Κλίμακας, που είναι πάνω από 0,4, έτσι όπως προέκυψαν με τη μέθοδο Varimax.

Πίνακας 4. Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση της Κλίμακας Κοινωνικού Δαρβινισμού, μετά από περιστροφή των αξόνων.

	Παράγοντες			
	1	2	3	4
παροχή οικονομικής βοήθειας σε αδύναμες ομάδες διαβρώνει τις αξίες τους	,833			
εδραίωση εξάρτησης από το κράτος δημιουργείται από το σύστημα κοινωνικής πρόνοιας	,797			
δικαιολογημένη η διακοπή παροχής βοήθειας για χάρη της ανάπτυξης	,694			
τα επιδόματα ανεργίας επιβαρύνουν τους εργαζομένους	,656			
η παροχή βοήθειας αποτρέπει την κοινωνική αδικία και ανισότητα		,757		
η προσφορά θέσης εργασίας στους ικανούς σημαίνει μείωση των ευκαιριών για τους λιγότερο ικανούς		,698		
αναγκαία η ύπαρξη συστήματος κοινωνικής πρόνοιας για τις ευπαθείς ομάδες 2		,688		
η λήψη αποφάσεων με βάση μόνο το κέρδος οδηγεί σε μια σκληρή κοινωνία 2		,639		
αναγκαία είναι η παροχή οικονομικής βοήθειας ακόμα κι αν επιβραδύνει την ανάπτυξη 2		,623		
υπονόμηση της ανάπτυξης όταν η λήψη απόφασης βασίζεται σε συναισθηματισμούς			,669	
αύξηση παραγωγικότητας μέσω της πρόσληψης των καλύτερων			,590	
ανταγωνιστική οικονομία προϋποθέτει κατάληψη θέσεων από ικανούς			,581	,531
αύξηση ευημερίας της οικονομίας με αμοιβές ανάλογες της εργασίας			,575	
συντήρηση αυτών που δεν παράγουν συνεπάγεται επιβράδυνση της ανάπτυξης	,524		,547	
κοινωνική αναλγησία όταν οι λιγότερο ικανοί περιθωριοποιούνται		,460	,482	
η κατάργηση ή η μείωση επιδομάτων σημαίνει κοινωνική αδιαφορία				,707
η κοινωνική δικαιοσύνη συνίσταται στην ανταμοιβή του καθενός με βάση τις ανάγκες του 2				,633

Οι παραπάνω παράγοντες φαίνεται να συνιστούν εννοιολογικές οντότητες με νόημα δυναμικό. Οι δηλώσεις, που συνιστούν τον πρώτο παράγοντα εκφράζουν αντίθεση στο κράτος πρόνοιας και στην κάθε είδους βοήθεια, που δύναται το κράτος να παράσχει προκειμένου να βοηθήσει τους οικονομικά αδύνατους. Ο παράγοντας αυτός έχει ιδιοτιμή 4,014 και ερμηνεύει το 23,612% της αποδιδόμενης διασποράς.

Ο δεύτερος παράγοντας είναι εξίσου καθαρός και εκφράζει την υιοθέτηση της έννοιας της αλληλεγγύης και της βοήθειας του κράτους προς τον πολίτη (ιδιοτιμή 3,199 και ερμηνεύει το 18,818% της αποδιδόμενης διασποράς).

Ο τρίτος παράγοντας (6 δηλώσεις) αναφέρεται στην νόρμα της ευθυδικίας, βασισμένης στην αποδοτικότητα και τα προσόντα των υπαλλήλων, με έμφαση στη δικαιοσύνη και τον αξιοκρατικό τρόπο αντιμετώπισης των υπαλλήλων (ιδιοτιμή 1,540 και ερμηνεύει το 9,056% της αποδιδόμενης διασποράς).

Ο τέταρτος παράγοντας (2 δηλώσεις) συνίσταται από δηλώσεις, που αφορούν στην ενίσχυση των αδυνάτων, αυτών που χρήζουν βοήθειας, με σκοπό την προώθηση και εδραίωση ενός κοινωνικού κράτους χωρίς μεγάλες ανισότητες (ιδιοτιμή 1,138 και ερμηνεύει το 6,694% της αποδιδόμενης διασποράς).

Ακολούθησε μέτρηση της αξιοπιστίας της εσωτερικής συνέπειας του κάθε παράγοντα ξεχωριστά με τα εξής αποτελέσματα:

Ο πρώτος παράγοντας με 4 δηλώσεις έχει αξιοπιστία της τάξεως του 0,774.

Ο δεύτερος παράγοντας με 5 δηλώσεις έχει δείκτη Cronbach α ίσο με 0,759.

Ο τρίτος παράγοντας με 6 δηλώσεις έχει α ίσο με 0,696,

ενώ ο τέταρτος ίσο με 0,460, ο οποίος δεν θεωρείται ικανοποιητικός.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΚΙΝΗΤΡΩΝ

Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελείται από 6 προτάσεις που αναφέρονται γενικά στα κίνητρα των υπαλλήλων και από 6 προτάσεις, που αφορούν ειδικότερα τα

κίνητρα σε στενή συνάφεια με τη δικαιοσύνη, έτσι όπως προσλαμβάνεται από τους υπαλλήλους της κάθε υπηρεσίας.

Στον πίνακα που ακολουθεί (Πίνακας 5) παρουσιάζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των απαντήσεων των συμμετεχόντων. Γενικά παρατηρούμε σημαντικά κίνητρα στους δημοσίους υπαλλήλους, γεγονός μη αναμενόμενο. Διαπιστώνουμε ότι οι συμμετέχοντες συμφωνούν σε απόλυτο σχεδόν βαθμό με τις δηλώσεις εκείνες, που αναφέρονται στην ικανοποίηση που δίνει η καλύτερη δυνατή εκτέλεση των καθηκόντων τους και το βέλτιστο δυνατό αποτέλεσμα.

Τα αποτελέσματα αυτά δεν μπορούν να ληφθούν μεμονωμένα για τη διεξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με την ισχυρή ή λιγότερο δυναμική κινητοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων. Δεν πρέπει να ξεχνάει κανείς άλλωστε το μεγάλο ποσοστό των κοινωνικά επιθυμητών απαντήσεων, που συχνά αποπροσανατολίζουν τα αποτελέσματα των ερευνών. Τα κίνητρα θα ιδωθούν κατόπιν πιο ολοκληρωμένα σε συνδυασμό με τους παράγοντες ικανοποίησης και τα αναπαραστασιακά χαρακτηριστικά που προσδίδουν οι ερωτηθέντες στην εργασία τους.

Πίνακας 5. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των απαντήσεων στην Κλίμακα Εργασιακών Κινήτρων (οι απαντήσεις δίνονται σε κλίμακα, τύπου Likert, όπου 1 σημαίνει απόλυτη διαφωνία και 7 απόλυτη συμφωνία).

	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Προσωπική ικανοποίηση όταν κάνω καλά τη δουλειά	6,6733	,80136
προσπάθεια για πιο αποτελεσματική εργασία	6,5248	,85550
αίσθηση ικανοποίησης όταν μία δουλειά τελειώνει σωστά	6,5248	,91208
ισότιμη αντιμετώπιση όλων	6,2970	1,52673
αντικειμενικές διαδικασίες πρόσληψης και προαγωγής	6,2772	1,25793
περήφανος που κάνω καλά τη δουλειά μου	6,2475	1,30695
γνώση και συμμετοχή στη διαδικασία λήψης απόφασης	6,2100	1,22512
αμοιβές ανάλογες της συνεισφοράς	5,8100	1,56150
αισθάνομαι άσχημα όταν η δουλειά μου δεν είναι καλή	5,5743	1,49229
ανακολουθία ικανότητας και αμοιβών	5,2929	1,72764
αρνητική γνώμη όταν δεν κάνω καλά την δουλειά μου	5,2277	1,87019
μη ανταμοιβή της σκληρής δουλειάς	4,4300	1,97077

Στη συνέχεια, ο δείκτης αξιοπιστίας α του Cronbach βρέθηκε ότι είναι ίσος με 0,664 για τις 12 δηλώσεις της κλίμακας. Η απομάκρυνση οποιασδήποτε μεταβλητής δεν αύξανε καθόλου το δείκτη α . Η αξιοπιστία αυτού του μεγέθους δεν είναι ικανοποιητική. Αυτό πιθανότατα να οφείλεται στο ότι η κλίμακα περιέχει δηλώσεις, που αναφέρονται σε διαφορετικές καταστάσεις και συνθήκες.

ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ

Η διερευνητική παραγοντική ανάλυση πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο των Κύριων Συνιστωσών με περιστροφή των αξόνων (Varimax). Οι τέσσερις παράγοντες που βρέθηκαν με ιδιοτιμή μεγαλύτερη της μονάδας ερμηνεύουν το 67,162% της συνολικής διακύμανσης της κλίμακας. Οι παράγοντες αυτοί φαίνεται να διαθέτουν εννοιολογική σαφήνεια.

Πίνακας 6. Φορτίσεις των δηλώσεων της Κλίμακας Εργασιακών Κινήτρων στους παράγοντες, που προέκυψαν από τη Παραγοντική Ανάλυση με τη Μέθοδο των Κύριων Συνιστωσών, μετά από περιστροφή των αξόνων Varimax (παρουσιάζονται οι φορτίσεις, που είναι μεγαλύτερες του 0,40).

	Παράγοντες			
	1	2	3	4
Προσωπική ικανοποίηση όταν κάνω καλά τη δουλειά	,824			
αίσθηση ικανοποίησης όταν μία δουλειά τελειώνει σωστά	,812			
προσπάθεια για πιο αποτελεσματική εργασία	,810			
γνώση και συμμετοχή στη διαδικασία λήψης απόφασης	,700			
περήφανος που κάνω καλά τη δουλειά μου	,639			
ανακολουθία ικανότητας και αμοιβών		,822		
αμοιβές ανάλογες της συνεισφοράς		,711		

μη ανταμοιβή της σκληρής δουλειάς		,682		
αισθάνομαι άσχημα όταν η δουλειά μου δεν είναι καλή			,886	
αρνητική γνώμη όταν δεν κάνω καλά την δουλειά μου			,865	
ισότιμη αντιμετώπιση όλων				,860
αντικειμενικές διαδικασίες πρόσληψης και προαγωγής	,405			,754

Η πρώτη συνιστώσα, που αποτελείται από 5 δηλώσεις, όπως φαίνεται και στον παραπάνω πίνακα, αναφέρεται στην ικανοποίηση, που λαμβάνει ο υπάλληλος μέσα από την επιτυχημένη διεκπεραίωση της εργασίας του. Ικανοποίηση από την εργασία δηλαδή με αξιοπιστία $\alpha=0,801$ (ιδιοτιμή 3,447 και ερμηνεύει το 28,726% της αποδιδόμενης διασποράς).

Η δεύτερη συνιστώσα αποτελούμενη από 3 δηλώσεις, αφορά στην ικανοποίηση που μπορούν να λάβουν οι υπάλληλοι από τις αμοιβές τους. Η αξιοπιστία του παράγοντα αυτού ισούται με 0,712 (ιδιοτιμή 1,884 και ερμηνεύει το 15,702% της αποδιδόμενης διασποράς).

Η τρίτη συνιστώσα, που αποτελείται από 2 δηλώσεις συνιστά τον παράγοντα μη ικανοποίηση, με δείκτη αξιοπιστίας α ίσο με 0,750 (ιδιοτιμή 1,537 και ερμηνεύει το 12,807% της αποδιδόμενης διασποράς), ενώ η τέταρτη περιγράφει την ικανοποίηση που παρέχει στους υπαλλήλους η αξιοκρατία στο χώρο εργασίας. Ο δείκτης Cronbach α ισούται με 0,661 (ιδιοτιμή 1,191 και ερμηνεύει το 9,926% της αποδιδόμενης διασποράς).

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Πρόκειται για μια κλίμακα, που αποτελείται από 8 παράγοντες, οι οποίοι μπορούν να παρέχουν ικανοποίηση στον υπάλληλο. Καλούνται με τον τρόπο αυτό οι συμμετέχοντες να δηλώσουν κατά πόσο υφίστανται οι 8 παράγοντες, που ικανοποιούν στη συγκεκριμένη θέση εργασίας, που κατέχουν. Η κλίμακα είναι 7βάθμια με 1=καθόλου και 7=πάρα πολύ. Παρακάτω παρουσιάζονται οι απαντήσεις τους με τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις.

Από τον πίνακα 7 διαπιστώνει εύκολα κανείς ότι οι υπάλληλοι στο δημόσιο τομέα δίνουν έμφαση σε παράγοντες της εργασίας τους, που τους παρέχουν σταθερότητα. Ενδεικτικό είναι το ότι ικανοποιούνται περισσότερο από το τακτικό ωράριο, το ύψος των αποδοχών τους, την ασφάλεια και το συγκεκριμένο πλάνο ζωής, που τους παρέχει η συγκεκριμένη θέση εργασίας, παρά από παράγοντες όπως η κοινωνική αναγνώριση και οι δυνατότητες εξέλιξης.

Πίνακας 7. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των απαντήσεων στο Ερωτηματολόγιο των Παραγόντων Ικανοποίησης (οι απαντήσεις δόθηκαν σε κλίμακα τύπου Likert, όπου 1 ισοδυναμεί με καθόλου και 7 με πάρα πολύ).

	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
τακτικό ωράριο	5,6170	1,63369
ύψος αποδοχών	5,2421	1,82019
ασφάλεια	5,1489	1,87202
συγκεκριμένο πλάνο ζωής	4,8105	1,89228
κοινωνική αναγνώριση	4,6211	1,95252
χαλαρή επίβλεψη	4,3696	1,70788
δυνατότητες εξέλιξης	3,9787	1,89498
μειωμένες ευθύνες	3,1290	1,62337

Ακολούθησε η μέτρηση της αξιοπιστίας της εσωτερικής συνέπειας της κλίμακας μέσω του δείκτη Cronbach α , ο οποίος ισούται με 0,766.

Παραγοντική Ανάλυση της Κλίμακας

Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων με τη μέθοδο των Κύριων Συνιστωσών και ορθογώνια περιστροφή των αξόνων (Varimax). Από την ανάλυση προέκυψαν 2 Συνιστώσες με ιδιοτιμή μεγαλύτερη της μονάδας, που ερμηνεύουν 57,844% της συνολικής διακύμανσης. Στον Πίνακα 8, που ακολουθεί παρατίθενται οι φορτίσεις του κάθε χαρακτηριστικού, που είναι μεγαλύτερες του 0,40.

Πίνακας 8. Φορτίσεις των δηλώσεων της Κλίμακας Παραγόντων Ικανοποίησης στους παράγοντες, που προέκυψαν από την Παραγοντική Ανάλυση με τη μέθοδο των Κύριων Συνιστωσών μετά από περιστροφή των αξόνων Varimax (παρουσιάζονται φορτίσεις μεγαλύτερες του 0,40).

	Παράγοντες	
	1	2
κοινωνική αναγνώριση	,826	
συγκεκριμένο πλάνο ζωής	,798	
ασφάλεια	,789	
ύψος αποδοχών	,689	
δυνατότητες εξέλιξης	,685	
χαλαρή επίβλεψη		,850
μειωμένες ευθύνες		,748
τακτικό ωράριο		,480

Οι δύο παράγοντες που προέκυψαν από την ανάλυση φαίνεται να διαθέτουν εννοιολογική συνοχή. Η πρώτη Συνισταμένη, που περιλαμβάνει 5 χαρακτηριστικά, περιγράφει κατά έναν τρόπο τον *Παράγοντα Προόδου*, ο οποίος αναζητάται από τους υπαλλήλους στο εργασιακό τους περιβάλλον (ιδιοτιμή 3,197 και ερμηνεύει το 39,960% της αποδιδόμενης διασποράς).

Η δεύτερη Συνισταμένη, που αποτελείται 3 παράγοντες, αντανακλά αυτό που θα αποκαλούσε κανείς σήμερα "δημοσιοϋπαλληλικό καθεστώς" (ιδιοτιμή 1,431 και ερμηνεύει το 17,885% της αποδιδόμενης διασποράς). Εδώ, μπορούμε να αποκαλέσουμε αυτή τη Συνισταμένη ως *Παράγοντα Εξασφάλισης και Οκνηρίας*.

A. Επιδράσεις της μεταβλητής του φύλου των συμμετεχόντων

Θεωρήσαμε ότι το φύλο συνιστά μια σημαντική μεταβλητή στην έρευνά μας τόσο σε σχέση με τα κίνητρα και την ικανοποίηση από την εργασία όσο και με τις αναπαραστάσεις, που διαμορφώνονται για την εργασία στο δημοσιοϋπαλληλικό καθεστώς. Μέσα από τις αναλύσεις, διαπιστώσαμε μικρές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, που κατέχουν μια θέση στο δημόσιο.

Σε ό, τι αφορά την ικανοποίηση και τα κίνητρα δεν διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές αλλαγές (Πίνακας 9). Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες φάνηκαν ικανοποιημένες από τη θέση εργασίας και τις αμοιβές τους. Αντίθετα, στατιστικά σημαντικές διαφορές, όπως ήταν αναμενόμενο, διαπιστώθηκαν στη συμφωνία με τις διάφορες νόρμες διανομής. Δηλ. φάνηκε ότι οι άνδρες υπόκεινται περισσότερο στη νόρμα της ευθυδικίας, θεωρούν περισσότερο δίκαιο να αμείβονται οι εργαζόμενοι με βάση την απόδοσή τους, αλλά από την άλλη-και εδώ έγκειται η αντίφαση- φαίνεται να είναι και πιο ένθερμοι οπαδοί της νόρμας της ανάγκης (κοινός τόπος).

Η προτίμησή τους στη νόρμα της ευθυδικίας συγκεκριμενοποιείται όταν οι άνδρες αποδεικνύεται να στηρίζουν σε μεγαλύτερο από τις γυναίκες βαθμό, τη νόρμα της ευθυδικίας σε σχέση με τις αμοιβές.

Σημαντική διαφοροποίηση σε σχέση με το φύλο υφίστανται και οι παράγοντες ικανοποίησης. Οι γυναίκες παρουσιάζονται περισσότερο ικανοποιημένες από παράγοντες της εργασίας τους, που σχετίζονται με την εξασφάλιση, όπως ήταν αναμενόμενο. Η σταθερότητα και η ασφάλεια, που διέπει το δημοσιοϋπαλληλικό καθεστώς είναι στοιχεία, που αποτελούν δέλεαρ για τις γυναίκες υπαλλήλους και αυτό έχει πολλές κοινωνικές προεκτάσεις αλλά και αιτίες.

Πίνακας 9. Μέσες τιμές ανδρών και γυναικών στο ερωτηματολόγιο των Κινήτρων Εργασίας.

	Άνδρες	Γυναίκες	Sig.
Ικανοποίηση από την θέση εργασίας	6,52	6,29	0,372
Ικανοποίηση από συνθήκες Ισότητας	6,35	6,17	0,482
Νόρμα ισότητας ευκαιριών	5,34	5,54	0,432
Νόρμα ευθυδικίας αναφορικά με τα προσόντα	6,62	6,21	0,012*
Νόρμα της ανάγκης	6,62	6,21	0,012*
Νόρμα ισότητας σε σχέση με τις παροχές	6,13	6,10	0,899
Νόρμα ανάγκης σχετικά με την πρόσληψη	6,13	6,10	0,899
Νόρμα ευθυδικίας	6,11	6,12	0,949
Αντίθεση με το κοινωνικό κράτος	3,47	3,2	0,360
Αξία της κοινωνικής αλληλεγγύης	2,28	2,29	0,987
Αξία παραγωγικής ευθυδικίας	4,87	4,28	0,008*
Αρχή ενίσχυσης των αδυνάτων	3,65	3,22	0,168
Παράγοντες εξασφάλισης	4,08	4,77	0,002*
Παράγοντες προόδου	4,75	4,77	0,963

B. Επιδράσεις της μεταβλητής του μορφωτικού επιπέδου των συμμετεχόντων

Μια ακόμη σημαντική μεταβλητή για την παρούσα έρευνα θεωρήσαμε και το **μορφωτικό επίπεδο** των υπαλλήλων. Το δείγμα μας όμως είναι περιορισμένο σε σχέση με το εύρος των διαφόρων μορφωτικών επιπέδων. Δεν υπήρχε κανένας απόφοιτος Δημοτικού, μόνον ένας (1) απόφοιτος Γυμνασίου, δύο (2) απόφοιτοι ΙΕΚ και τρεις (3) κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου. Γι' αυτό το λόγο, οι συγκρίσεις τελικά πραγματοποιήθηκαν μεταξύ των δύο μεγάλων ομάδων του δείγματός μας, τους αποφοίτους Λυκείου (44 συμμετέχοντες) και τους πτυχιούχους Ανώτερης ή Ανώτατης Σχολής (46 συμμετέχοντες).

Οι διαφοροποιήσεις, εντούτοις, διαφάνηκαν σε συγκεκριμένα μόνο σημεία. Έτσι, δεν φάνηκε να υφίσταται καμία σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ των διαφόρων μορφωτικών επιπέδων και της κινητοποίησης ή της ικανοποίησης από την εργασία (Πίνακας 10 και 11). Αντίθετα, διαφοροποίηση διαφάνηκε σε σχέση με τη έννοια της Διανεμητικής Δικαιοσύνης και δη, στη νόρμα, που αφορά την Ισότητα των ευκαιριών (Πίνακας 12). Μεταξύ αποφοίτων Λυκείου και πτυχιούχων ΑΕΙ και ΤΕΙ υπήρξε σημαντική διαφοροποίηση, καθώς από μια ανάλυση T-test βρέθηκε ότι οι μέσοι όροι των τιμών σχετικά με τη νόρμα της Ισότητας των ευκαιριών ήταν μεγαλύτεροι στους δημοσίους υπαλλήλους με απολυτήριο Λυκείου ($5,86 > 4,86$, $t=4,16$, $df=92$). Το αποτέλεσμα αυτό δεν μας αιφνιδιάζει, καθώς είναι αναμενόμενο οι κάτοχοι ανώτερου ή ανώτατου πτυχίου να μην επιθυμούν την εξίσωσή τους είτε σε σχέση με τις ευκαιρίες είτε σε σχέση με τις αμοιβές με τους υπαλλήλους, που δεν κατέχουν τίτλους σπουδών. Βέβαια, καθίσταται απορίας άξιο το γεγονός ότι δεν διαπιστώνεται καμία διαφοροποίηση στατιστικά σημαντική με καμία άλλη νόρμα διανομής.

Πίνακας 10. Σύγκριση μέσων παραγοντικών τιμών των κινήτρων της εργασίας σε σχέση με την ανεξάρτητη μεταβλητή “μορφωτικό επίπεδο”.

	Μορφωτικό επίπεδο	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Sig.
Κίνητρα από την εργασία	Απόφοιτοι Λυκείου	6,51	0,57	0,649
	Πτυχιούχοι	6,32	0,97	
Κίνητρα από τις αμοιβές	Απόφοιτοι Λυκείου	5,28	1,20	0,349
	Πτυχιούχοι	5,01	1,39	
Κίνητρα από τις συνθήκες ισότητας	Απόφοιτοι Λυκείου	6,54	0,81	0,131
	Πτυχιούχοι	6,10	1,30	
Έλλειψη κινήτρων	Απόφοιτοι Λυκείου	5,28	0,81	0,349
	Πτυχιούχοι	5,01	1,30	

Πίνακας 11. Μέσες παραγοντικές τιμές για τους παράγοντες ικανοποίησης των υπαλλήλων σε σχέση με την ανεξάρτητη μεταβλητή “μορφωτικό επίπεδο”.

	Μορφωτικό επίπεδο	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Sig.
Παράγοντες εξέλιξης-προόδου	Απόφοιτοι Λυκείου	4,89	1,24	0,072
	Πτυχιούχοι	4,83	1,45	
Παράγοντες εξασφάλισης-οκνηρίας	Απόφοιτοι Λυκείου	4,35	1,23	0,868
	Πτυχιούχοι	4,42	1,17	

Πίνακας 12. Σύγκριση μέσων παραγοντικών τιμών των Νορμών Διανομής της Διανεμητικής Δικαιοσύνης σε σχέση με την ανεξάρτητη μεταβλητή “μορφωτικό επίπεδο”.

	Μορφωτικό επίπεδο	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Sig.
Νόρμα Ισότητας ευκαιριών	Απόφοιτοι Λυκείου	5,86	1,13	0,00
	Πτυχιούχοι	4,86	1,18	
Νόρμα Ευθυδικίας σε σχέση με τα προσόντα	Απόφοιτοι Λυκείου	6,48	0,58	0,529
	Πτυχιούχοι	6,40	1,30	
Νόρμα Ανάγκης	Απόφοιτοι Λυκείου	6,49	0,58	0,529
	Πτυχιούχοι	6,40	1,03	
Νόρμα Ανάγκης σε σχέση με την πρόσληψη	Απόφοιτοι Λυκείου	6,09	1,36	0,888
	Πτυχιούχοι	6,08	1,25	
Νόρμα Ευθυδικίας	Απόφοιτοι Λυκείου	6,26	0,70	0,332
	Πτυχιούχοι	5,98	0,75	
Νόρμα Ισότητας ως προς τις παροχές	Απόφοιτοι Λυκείου	6,09	1,36	0,888
	Πτυχιούχοι	6,08	1,25	

Μέσω της σύγκρισης των μέσων τιμών των παραγόντων του Κοινωνικού Δαρβινισμού των αποφοίτων Λυκείου με αυτούς των πτυχιούχων ΑΕΙ ή ΤΕΙ (Πίνακας 13), διαπιστώσαμε ότι οι απόφοιτοι Λυκείου αντιτίθενται σε σημαντικά μεγαλύτερο βαθμό στο κοινωνικό κράτος, χωρίς όμως να διαπιστώνουμε μία πιο συγκεκριμένη τάση. Αυτό το εύρημα έχει μία αξία, αν κανείς περιμένει το αντίθετο. Από τη στιγμή όμως, που δεν υπάρχουν πιο συγκεκριμένες διαφοροποιήσεις, τα συμπεράσματα δεν είναι ασφαλή. Αμέσως παρακάτω, παρατίθενται τα αποτελέσματα των συγκρίσεων (πίνακας 13, 14).

Πίνακας 13. Σύγκριση μέσων παραγοντικών τιμών του Κοινωνικού Δαρβινισμού σε σχέση με την ανεξάρτητη μεταβλητή “μορφωτικό επίπεδο”.

	Μορφωτικό επίπεδο	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Sig.
Αντίθεση με το κοινωνικό κράτος	Απόφοιτοι Λυκείου	3,81	1,40	0,004
	Πτυχιούχοι	2,99	1,29	
Αξία κοινωνικής αλληλεγγύης	Απόφοιτοι Λυκείου	2,35	0,90	0,909
	Πτυχιούχοι	2,29	0,90	
Αξία Παραγωγικής Ευθυδικίας	Απόφοιτοι Λυκείου	4,87	1,01	0,146
	Πτυχιούχοι	4,43	1,15	
Αρχή ενίσχυσης των αδυνάτων	Απόφοιτοι Λυκείου	3,64	1,70	0,474
	Πτυχιούχοι	3,21	1,34	

Πίνακας 14. Σύγκριση μέσων παραγοντικών τιμών των αναπαραστάσεων της εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων σε σχέση με την ανεξάρτητη μεταβλητή “μορφωτικό επίπεδο”.

	Μορφωτικό επίπεδο	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Sig.
Μη ελκυστική θέση	Απόφοιτοι Λυκείου	0,93	0,14	0,086
	Πτυχιούχοι	0,85	0,24	
Θέση βολής- οκνηρίας	Απόφοιτοι Λυκείου	0,57	0,16	0,082
	Πτυχιούχοι	0,53	0,14	
Θέση υψηλού κύρους	Απόφοιτοι Λυκείου	0,25	0,29	0,941
	Πτυχιούχοι	0,23	0,32	
Θέση με ευθύνες	Απόφοιτοι Λυκείου	0,54	0,31	0,137
	Πτυχιούχοι	0,43	0,34	

Γ. Επιδράσεις της μεταβλητής των χρόνων εργασίας των συμμετεχόντων

Επιπλέον, στην έρευνά μας επικαλεστήκαμε ως σημαντική και τη μεταβλητή, που αφορά στα **χρόνια εργασίας** και διαχωρίσαμε το δείγμα μας, έτσι όπως μας υπαγόρευσε η στατιστική ανάλυση, σε παλιούς και νέους (νέοι από 1 έως 17 χρόνια εργασίας, παλιοί από 18 έως 35 χρόνια εργασίας). Σε ότι αφορά τα κίνητρα, παρά τις αντίθετες προβλέψεις μας, δεν φαίνεται να υφίστανται στατιστικά σημαντικές διαφορές (Πίνακας 15). Νέοι και παλαιότεροι δημόσιοι υπάλληλοι επιδεικνύουν ίδια επίπεδα κινητοποίησης στην εργασία. Αυτό το αποτέλεσμα μπορεί να οφείλεται είτε στο γεγονός ότι το εργασιακό περιβάλλον παραμένει σχετικά στατικό και ίδιο, επομένως και οι εξεταζόμενες στάσεις των υπαλλήλων δεν διαφοροποιούνται είτε στο συχνά παρατηρούμενο φαινόμενο των παραπλανητικών απαντήσεων, οι οποίες δεν αντιπροσωπεύουν τις πραγματικές στάσεις των υπαλλήλων. Η μόνη διαφοροποίηση έγκειται στο ότι η ισότητα και η ίση μεταχείριση στο χώρο εργασίας αποτελεί κίνητρο για τους παλιούς σε βαθμό μεγαλύτερο από ότι στους νέους δημοσίου υπαλλήλους ($6,53 > 6,08$).

Σχετικά με τις νόρμες της Διανεμητικής Δικαιοσύνης, τα αποτελέσματα των αναλύσεων (Πίνακας 17) έδειξαν την στατιστικά σημαντική προτίμηση των παλαιότερων για τη νόρμα της Ισότητας και κυρίως σε σχέση με τις ευκαιρίες ($5,81 > 5,12$). Ως προς τις υπόλοιπες νόρμες, δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ παλιών και νέων δημοσίων υπαλλήλων.

Επιπρόσθετα, ως προς την πρόσληψη της εργασίας, οι νέοι φαίνεται να διέπονται από μια πιο αισιόδοξη διάθεση, όπως ήταν αναμενόμενο άλλωστε, καθώς θεωρούν ότι η θέση τους μπορεί να τους παρέχει προοπτικές εξέλιξης σε αντίθεση με τους παλαιότερους, που δεν τρέφουν τέτοιες φιλοδοξίες (Πίνακας 19). Οι παλιοί υπάλληλοι, μέσα από την έρευνα φαίνεται να τρέφουν αρνητικές αναπαραστάσεις για την θέση, που κατέχουν στο δημόσιο τομέα. Θεωρούν σε στατιστικά σημαντικότερο βαθμό τη θέση τους ως μη ελκυστική, ως μία θέση βολής και οκνηρίας, αλλά επίσης γνωρίζουν καλύτερα τους νέους ότι έχουν ευθύνες.

Πίνακας 15. Σύγκριση μέσων παραγοντικών τιμών των παραγόντων, που απαρτίζουν τα κίνητρα της εργασίας σε σχέση με την ανεξάρτητη μεταβλητή “χρόνια εργασίας” (όπου νέοι, χρόνια εργασίας από 1-17 χρόνια και παλιοί, χρόνια εργασίας από 18-35).

	Χρόνια εργασίας	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Sig.
Κίνητρα από εργασία	Νέοι	6,30	0,92	0,059
	Παλιοί	6,60	0,54	
Κίνητρα από αμοιβές	Νέοι	5,16	1,20	0,873
	Παλιοί	5,20	1,40	
Κίνητρα από τις συνθήκες ισότητας	Νέοι	6,08	1,42	0,064
	Παλιοί	6,53	0,84	
Έλλειψη κινήτρων	Νέοι	6,08	1,42	0,873
	Παλιοί	6,53	0,84	

Πίνακας 16. Μέσες παραγοντικές τιμές για τους παράγοντες ικανοποίησης των υπαλλήλων σε σχέση με την ανεξάρτητη μεταβλητή “χρόνια εργασίας”.

	Χρόνια εργασίας	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Sig.
Παράγοντες εξέλιξης-προόδου	Νέοι	4,48	1,55	0,041
	Παλιοί	5,09	1,21	
Παράγοντες εξασφάλισης-οικονομίας	Νέοι	4,39	1,28	0,944
	Παλιοί	4,40	1,13	

Πίνακας 17. Σύγκριση μέσων παραγοντικών τιμών των Νορμών Διανομής της Διανεμητικής Δικαιοσύνης σε σχέση με την ανεξάρτητη μεταβλητή “χρόνια εργασία”.

	Χρόνια εργασίας	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Sig.
Νόρμα Ισότητας ευκαιριών	Νέοι	5,12	1,22	0,06
	Παλιοί	5,81	1,18	
Νόρμα Ευθυδικίας σε σχέση με τα προσόντα	Νέοι	6,42	0,94	0,513
	Παλιοί	6,53	0,57	
Νόρμα Ανάγκης	Νέοι	6,42	0,94	0,513
	Παλιοί	6,53	0,57	
Νόρμα Ανάγκης σε σχέση με την πρόσληψη	Νέοι	6,16	1,16	0,740
	Παλιοί	6,07	1,41	
Νόρμα Ευθυδικίας	Νέοι	6,11	1,16	0,810
	Παλιοί	6,07	1,41	
Νόρμα Ισότητας ως προς τις παροχές	Νέοι	6,16	1,16	0,740
	Παλιοί	6,07	1,41	

Τέλος, σημαντικό θεωρείται το εύρημα, σύμφωνα με το οποίο, οι παλαιότεροι δημόσιοι υπάλληλοι είναι πιο ένθερμοι οπαδοί της αξίας της Παραγωγικής Ευθυδικίας (Πίνακας 18), που αποτελεί θεωρητικό υπόβαθρο της ιδεολογίας του Κοινωνικού Δαρβινισμού. Αυτό είναι εν μέρει αντιφατικό, καθώς από τη μία πλευρά αντλούν κίνητρα από συνθήκες εργασίας, όπου επικρατεί η ισότητα, ενώ από την άλλη πλευρά τους εκφράζει ή Παραγωγική Ευθυδικία. Τέλος, εντύπωση προκαλεί η μεγαλύτερη ικανοποίηση, που λαμβάνουν οι παλαιότεροι δημόσιοι υπάλληλοι από παράγοντες της εργασίας, που σχετίζονται με την εξέλιξη και την πρόοδο συγκριτικά με τους νέους. Αναμενόταν να ισχύει το αντίθετο. Αυτό το στοιχείο της ανάλυσης θα πρέπει να προκαλέσει προβληματισμό.

Πίνακας 18. Σύγκριση μέσων παραγοντικών τιμών του Κοινωνικού Δαρβινισμού σε σχέση με την ανεξάρτητη μεταβλητή “χρόνια εργασία”.

	Χρόνια εργασίας	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση	Sig.
Αντίθεση με το κοινωνικό κράτος	Νέοι	3,23	1,43	0,229
	Παλιοί	3,57	1,30	
Αξία κοινωνικής αλληλεγγύης	Νέοι	2,29	0,91	0,893
	Παλιοί	2,32	0,90	
Αξία Παραγωγικής Ευθυδικίας	Νέοι	4,45	1,10	0,048
	Παλιοί	4,88	1,02	
Αρχή ενίσχυσης των αδυνάτων	Νέοι	3,30	1,47	0,139
	Παλιοί	3,75	1,57	

Πίνακας 19. Σύγκριση μέσων παραγοντικών τιμών των αναπαραστάσεων της εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων σε σχέση με την ανεξάρτητη μεταβλητή “χρόνια εργασία”.

	Χρόνια εργασίας	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση	Sig.
Μη ελκυστική θέση	Νέοι	0,81	0,29	0,003
	Παλιοί	0,94	0,11	
Θέση βολής-οκνηρίας	Νέοι	0,51	1,16	0,028
	Παλιοί	0,58	1,14	
Θέση υψηλού κύρους	Νέοι	0,18	0,28	0,456
	Παλιοί	0,21	0,31	
Θέση με ευθύνες	Νέοι	0,42	0,34	0,050
	Παλιοί	0,56	0,31	

Νέοι και παλιοί δημόσιοι υπάλληλοι: διαφοροποιητικές τάσεις και στάσεις μεταξύ των δυο ομάδων στο χώρο της εργασίας τους.

Στο σημείο αυτό της ανάλυσης μας θεωρήσαμε σκόπιμη τη σύγκριση των στάσεων αναφορικά με την εργασία μεταξύ νέων (1-17 χρόνια εργασίας) και παλαιότερων (17-15) δημοσίων υπαλλήλων. Αυτό πραγματοποιήθηκε μέσω της εφαρμογής του Split file, που χώρισε το δείγμα μας στις δυο κατηγορίες, που μας ενδιέφεραν. Ακολούθησε η ανίχνευση στατιστικά σημαντικών συσχετίσεων, με τη χρήση του δείκτη r του Pearson.

Μέσα από τις συσχετίσεις, που παρατηρούμε στον αμέσως παρακάτω πίνακα (Πίνακας 20), βρέθηκε ότι στους νέους δημοσίους υπαλλήλους τα κίνητρα από τις αμοιβές συσχετίζονται σημαντικά και αρνητικά με παράγοντες ικανοποίησης, που εκφράζουν την πρόοδο και την ανάπτυξή τους. Αυτό σημαίνει ότι τα κίνητρα, που λαμβάνει ένας νέος υπάλληλος από τις αμοιβές του μειώνονται, όσο περισσότερο εξασφαλίζονται παράγοντες εργασίας, που ικανοποιούν την ανάγκη του για ανάπτυξη και εξέλιξη ($r=-0,372$, $p=0,01$). Το ίδιο δεν ισχύει και για τους παλαιότερους υπαλλήλους, όπως ήταν αναμενόμενο. Αυτό το εύρημα μπορεί να έχει άμεση επίδραση και εφαρμογή στην αναδιοργάνωση των δημοσίων υπηρεσιών, έτσι ώστε να δίνεται έμφαση στις πραγματικές ανάγκες, που έχει ο δημόσιος υπάλληλος, που σίγουρα δεν εξισώνονται με την αύξηση των αμοιβών, όπως πολλοί αρέσκονται να πιστεύουν.

Πίνακας 20. Συσχετίσεις κινήτρων της εργασίας με τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης συγκρίνοντας τις 2 κατηγορίες υπαλλήλων, τους νέους (1-17χρόνια εργασίας) και τους παλιούς (18-35 χρόνια εργασίας)

ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			Παράγοντες Προόδου	Παράγοντες Εξασφάλισης
	Κίνητρα από την εργασία	Νέοι	-0,037	-0,199
		Παλιοί	0,042	-0,039
	Κίνητρα από τις αμοιβές	Νέοι	-0,372**	-0,055
		Παλιοί	-0,223	0,008
	Κίνητρα από τις συνθήκες ισότητας	Νέοι	-0,105	-0,072
		Παλιοί	0,137	0,009
	Έλλειψη κινήτρων	Νέοι	-0,372**	0,055
		Παλιοί	-0,223	0,008

Αξιοσημείωτο είναι επίσης το εύρημα, σύμφωνα με το οποίο οι αναπαραστάσεις που δομούν οι νέοι υπάλληλοι για την εργασία τους, τόσο θετικές όσο και αρνητικές σχετίζονται σημαντικά και θετικά με την ικανοποίηση, που πηγάζει από τους παράγοντες προόδου και εξέλιξης (Πίνακας 21). Ακόμη και όταν χαρακτηρίζουν τη θέση τους μη ελκυστική ή θέση βολής, αναζητούν την ικανοποίησή τους όχι τόσο σε παράγοντες, όπως η σταθερότητα, η μονιμότητα, ο μισθός, που προσφέρει ο δημόσιος τομέας, αλλά σε παράγοντες πιο δυναμικούς, όπως οι δυνατότητες εξέλιξης, η ανάπτυξη, η αναγνώριση. Στους παλιούς δεν παρατηρούμε ανάλογα φαινόμενα, γι αυτό και πάλι, στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονιστεί η σημασία που λαμβάνει ο παράγοντας της ανάπτυξης και της εξέλιξης για τους νέους υπαλλήλους όχι μόνον του ιδιωτικού τομέα, αλλά καθώς φαίνεται και του δημοσίου. Παρακάτω, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των συσχετίσεων.

Πίνακας 21. Συσχετίσεις αναπαραστάσεων της εργασίας με τους παράγοντες ικανοποίησης των νέων υπαλλήλων σε σύγκριση με τους παλαιότερους.

ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			Παράγοντες Προόδου	Παράγοντες Εξασφάλισης
	Μη ελκυστική θέση	Νέοι	0,530**	0,148
		Παλιοί	0,225	-0,259
	Θέση οκνηρίας- βολής	Νέοι	0,484**	-0,012
		Παλιοί	0,097	-0,101
	Θέση υψηλού κύρους	Νέοι	0,473**	0,076
		Παλιοί	0,114	-0,245
	Θέση με ευθύνες	Νέοι	0,141	-0,093
		Παλιοί	0,021	-0,042

ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ

Α. ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΝΟΡΜΩΝ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΑΡΒΙΝΙΣΜΟΥ.

Αναζητώντας στην ανάλυσή μας για στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις, διαπιστώσαμε ότι συχνά οι νόρμες διανομής της διανεμητικής δικαιοσύνης σχετίζονται με τη στάση απέναντι στον κοινωνικό δαρβινισμό.

Έτσι, βρέθηκε στατιστικά σημαντική, θετική συσχέτιση μεταξύ της νόρμας της ευθυδικίας αναφορικά με τα προσόντα και της αξίας της παραγωγικής ευθυδικίας, που πρόσκειται στον Κοινωνικό Δαρβινισμό ($r=0,362$ $p=0,01$). Επίσης, παρατηρήσαμε αρνητική, υψηλή συσχέτιση μεταξύ της νόρμας της ισότητας και δη ως προς τις παροχές και την αξία της κοινωνικής αλληλεγγύης ($r=-0,362$ $p=0,01$). Αυτό σημαίνει ότι η κοινωνική αλληλεγγύη δεν εκλαμβάνεται από το δείγμα μας ως ισότητα σε σχέση με τις αμοιβές (Πίνακας 22). Το εύρημα αυτό έρχεται να ενισχύσει και η στατιστικά σημαντική, αρνητική συσχέτιση της αξίας της κοινωνικής αλληλεγγύης με τη νόρμα της ισότητας αναφορικά με τις ευκαιρίες ($r=-0,372$ $p=0,01$). Δηλ. ισότητα στις ευκαιρίες, όπως και ισότητα στις αμοιβές δεν σημαίνει απαραίτητα και αποδοχή της αξίας της κοινωνικής αλληλεγγύης.

Αντιθέτως, τις υποθέσεις μας έρχεται να επιβεβαιώσει το εύρημα σύμφωνα με το οποίο υπάρχει στατιστικά σημαντική, αρνητική συσχέτιση ($r=-0,368$ $p=0,01$) της νόρμας της ευθυδικίας με την αρχή της ενίσχυσης των αδυνάτων. Αυτό σημαίνει ότι οι υπάλληλοι που πρόσκεινται θετικά στη νόρμα της ευθυδικίας, δε συμμερίζονται την αρχή της ενίσχυσης των αδυνάτων, πράγμα κατανοητό και από τη θεωρία, καθώς η ευθυδικία συνάδει με τον Κοινωνικό Δαρβινισμό, σύμφωνα με τον οποίο ο καθένας έχει αυτό που του αξίζει και η οποιαδήποτε ενίσχυση και βοήθεια μόνο αρνητικά αποτελέσματα μπορεί να έχει.

Πίνακας 22. Συσχετίσεις των παραγόντων του Κοινωνικού Δαρβινισμού με τις Νόρμες Διανομής της Διανεμητικής Δικαιοσύνης

Νόρμες Διανομής	Κοινωνικός Δαρβινισμός			
Συσχετίσεις	Αντίθεση με το κοινωνικό κράτος	Αξία κοινωνικής αλληλεγγύης	Αξία παραγωγικής ευθυδικίας	Αρχή ενίσχυσης των αδυνάτων
Νόρμα ισότητας ευκαιριών	0,102	-0,372**	0,170	-0,114
Νόρμα ευθυδικίας σε σχέση με τα προσόντα	0,135	-0,068	0,362**	0,028
Νόρμα ανάγκης	0,135	-0,068	0,362**	0,028
Νόρμα ισότητας σχετικά με τις παροχές	-0,121	-0,362**	-0,035	-0,005
Νόρμα ανάγκης σχετικά με την πρόσληψη	-0,121	-0,362**	-0,035	-0,005
Νόρμα ευθυδικίας	0,179	-0,150	0,205*	-0,368**

B. ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΝΟΡΜΩΝ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΜΕ ΤΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αναλύοντας τις κάθε είδους συσχετίσεις μεταξύ νορμών διανομής της Διανεμητικής Δικαιοσύνης και στάσεων απέναντι στην εργασία, διαπιστώσαμε ότι τα άτομα που ασπάζονται περισσότερο τη νόρμα της Ισότητας αναφορικά με τις ευκαιρίες, δηλώνουν ότι λαμβάνουν κίνητρα από τις αμοιβές ($r=0,207$ $p=0,05$) και από την ίδια την εργασία τους ($r=0,231$ $p=0,05$). Από την άλλη πλευρά, οι υπάλληλοι, που υιοθετούν τη νόρμα της Ευθυδικίας, δείχνουν να κινητοποιούνται από τις αμοιβές τους ($r=0,246$ $p=0,05$). Αυτό το εύρημα πέραν του ότι φαίνεται αναμενόμενο, χωρίζει και τους εργαζόμενους σε κατηγορίες, εμφανείς στο χώρο της εργασίας (Πίνακας 23).

Προκαλεί όμως μεγαλύτερη εντύπωση το ότι οι υποστηρικτές της ευθυδικίας, φαίνεται να πιστεύουν και στην ισότητα στο χώρο της εργασίας και να λαμβάνουν κίνητρα και ικανοποίηση από αυτήν. Η συσχέτιση αυτή ($r=0,265$ $p=0,01$) δεν είναι αντιφατική. Αντίθετα, αποδεικνύει πως οι υπάλληλοι επιδιώκουν την ευθυδικία ως έναν τρόπο εδραίωσης της ισότητας. Επίσης, μέσα από τη συσχέτιση αυτή φαίνεται πως η πρόσληψη και η αποδοχή της μιας έννοιας, δεν αναιρεί την άλλη. Τέλος, οι οπαδοί της ευθυδικίας κινητοποιούνται και από την ίδια τη θέση εργασίας τους σύμφωνα με τις στατιστικές αναλύσεις της έρευνας αυτής ($r=0,204$, $p=0,05$)

Πίνακας 23. Συσχετίσεις των παραγόντων των Νορμών Διανομής της Διανεμητικής Δικαιοσύνης με τα κίνητρα για εργασία.

Νόρμες Διανομής	Κίνητρα από τη θέση εργασίας	Κίνητρα από αμοιβές	Έλλειψη κινήτρων	Κίνητρα από τις συνθήκες ισότητας
Νόρμα ισότητας ευκαιριών	0,231*	0,207*	0,117	0,118
Νόρμα ισότητας σε σχέση με τα προσόντα	0,018	0,086	0,086	0,343**
Νόρμα ανάγκης	0,018	0,086	0,086	0,343**
Νόρμα ισότητας σχετικά με τις παροχές	0,061	0,014	0,014	-0,009
Νόρμα ανάγκης σχετικά με την πρόσληψη	0,061	0,014	0,014	-0,009
Νόρμα ευθυδικίας	0,204*	0,246*	0,131	0,265**

Γ. ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΝΟΡΜΩΝ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ.

Σε αυτήν την ανάλυση, επιβεβαιώνεται η υπόθεσή μας σύμφωνα με την οποία οι υποστηρικτές της νόρμας της ισότητας αναζητούν τα κίνητρα και την ικανοποίησή τους τόσο στην ίδια τη θέση εργασίας ($r=0,231$, $p=0,01$) όσο και στην ισότητα ευκαιριών, που παρέχει το εργασιακό περιβάλλον (πίνακας 24). Επιβεβαιώνεται, επίσης, η υπόθεση, σύμφωνα με την οποία η νόρμας της ευθυδικίας σχετίζεται σημαντικά με τα κίνητρα, που προσφέρουν οι αμοιβές ($r=0,246$ $p=0,05$). Πέραν τούτου όμως, φαίνεται ότι τα πράγματα δεν είναι ούτε τόσο ξεκάθαρα ούτε τόσο κατηγοριοποιημένα, καθώς η νόρμα της ισότητας των ευκαιριών σχετίζεται σημαντικά και θετικά και με τα κίνητρα που παρέχουν οι αμοιβές ($r=0,207$, $p=0,05$), ενώ η νόρμα της ευθυδικίας σχετίζεται σημαντικά, θετικά με τα κίνητρα που παρέχουν όχι μόνον οι αμοιβές, αλλά και η θέση εργασίας ($r=0,204$, $p=0,05$) καθώς και η ισότητα στο χώρο της εργασίας ($r=0,265$, $p=0,01$). Επιπρόσθετα, η νόρμα της ανάγκης σχετίζεται σημαντικά και θετικά με τα κίνητρα της ισότητας ($r=0,343$, $p=0,01$).

Τα παραπάνω αποτελέσματα αποδεικνύουν για άλλη μια φορά ότι δεν υφίστανται με απόλυτο τρόπο διαχωριστικές γραμμές μεταξύ των τριών νορμών διανομής της δικαιοσύνης και από την άλλη οι νόρμες αυτές δεν συνεπάγονται πάντοτε κάτι συγκεκριμένο.

Πίνακας 24. Συσχετίσεις Νορμών Διανομής με τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης

	Νόρμα ισότητας ευκαιριών	Νόρμα ευθυδικίας σχετικά με τα προσόντα	Νόρμα ανάγκης	Νόρμα ισότητας σε σχέση με τις παροχές	Νόρμα ανάγκης σε σχέση με την πρόσληψη	Νόρμα ευθυδικί ας
Παράγοντες προόδου	-0,063	-0,035	-0,035	-0,094	-0,094	-0,180
Παράγοντες εξασφάλισης	-0,064	-0,040	-0,040	0,021	0,021	0,051

Αξιοπερίεργο για την έρευνα αυτή είναι και το εύρημα, σύμφωνα με το οποίο δεν υφίστανται πολλές στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ των νορμών διανομής και των αναπαραστάσεων (Πίνακας 25), που δομούνται για τη θέση εργασίας του δημοσίου υπαλλήλου από τους ίδιους. Από την ανάλυση, διαπιστώνουμε ότι αναπαραστάσεις απωθητικές για την εργασία τους οικοδομούν οι δημόσιοι υπάλληλοι, που υποστηρίζουν τη νόρμα της Ανάγκης ($r=0,327$, $p=0,01$) καθώς και οι οπαδοί της νόρμας της Ευθυδικίας αναφορικά με τα προσόντα ($r=0,327$, $p=0,01$). Επομένως, φαίνεται πως οι νόρμες διανομής της Διανεμητικής Δικαιοσύνης, που υποστηρίζονται από τον κάθε υπάλληλο, δεν συσχετίζονται σημαντικά με το πώς αυτός προσλαμβάνει την εργασία του και το ποια χαρακτηριστικά της προσδίδει. Ενδεχομένως, από την άλλη πλευρά, να μην υπάρχουν σαφείς και απόλυτα διαχωρισμένες αναπαραστάσεις, αλλά πιο συγκεχυμένες και συχνά αντιφατικές. Αυτό, άλλωστε, είναι κάτι, που έχει διαπιστωθεί και παραπάνω. Αμέσως παρακάτω παρατίθεται ο πίνακας 25, που παρουσιάζει τα στοιχεία, για τα οποία έγινε λόγος στην παράγραφο αυτή.

Πίνακας 25. Συσχετίσεις παραγόντων των Νορμών Διανομής της Διανεμητικής Δικαιοσύνης με τους παράγοντες των αναπαραστάσεων της εργασίας.

	Μη ελκυστική θέση	Θέση βολής και οκνηρίας	Θέση υψηλού κύρους	Θέση με ευθύνες
Νόρμα Ισότητας ευκαιριών	0,070	-0.065	-0,050	0,136
Νόρμα Ευθυδικίας σε σχέση με τα προσόντα	0,327**	0,096	0,103	-0,005
Νόρμα Ισότητας σε σχέση με τις παροχές	0,014	0.012	0,013	0,108
Νόρμα Ανάγκης σε συνθήκες πρόσληψης	0,014	0,012	-0,015	0,108
Νόρμα Ευθυδικίας	-0,058	-0,064	-0,143	-0,114
Νόρμα Ανάγκης	0,327**	0,096	0,103	-0,005

Δ. ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΑΡΒΙΝΙΣΜΟΥ ΜΕ ΤΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Στην αναζήτηση συσχετίσεων μεταξύ κοινωνικά προσδιορισμένων ομάδων και κινήτρων εργασίας διαπιστώσαμε ότι υπάρχουν κάποιες σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των ομάδων.

Εν γένει, οι δημόσιοι υπάλληλοι που μάχονται υπέρ της αξίας της κοινωνικής αλληλεγγύης, δηλαδή είναι αντίθετοι με τον Κοινωνικό Δαρβινισμό, φαίνονται να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από το εργασιακό καθεστώς καθαυτό. Αυτό το εύρημα ενισχύεται από το γεγονός ότι βρέθηκε στατιστικά σημαντική, αρνητική συσχέτιση μεταξύ της αξίας της κοινωνικής αλληλεγγύης και των κινήτρων της εργασίας, που πηγάζουν από τις αμοιβές ($r=-0,204$, $p=0,05$). Αυτό σημαίνει ότι οι αμοιβές δεν αποτελούν ισχυρό κίνητρο για τους υπαλλήλους που δεν υποστηρίζουν τον Κοινωνικό Δαρβινισμό σε ιδεολογικό αλλά και πρακτικό επίπεδο, εύρημα αναμενόμενο με βάση τη θεωρία (Πίνακας 26).

Παράλληλα, βρέθηκε από τις αναλύσεις ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι, που πιστεύουν στην αρχή της ενίσχυσης των αδυνάτων και είναι και αυτοί αντίθετοι με τον Κοινωνικό Δαρβινισμό, είναι περισσότερο ευαίσθητοι και κινητοποιούνται περισσότερο από κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες και όχι από την εργασία τους καθαυτή. Φαίνεται ότι η κοινωνική τους ευαισθησία τείνει να καθορίζει και την εργασία τους, γι αυτό και παρατηρούμε μια στατιστικά σημαντική, θετική συσχέτιση μεταξύ της αρχής ενίσχυσης των αδυνάτων και των κοινωνικοοικονομικών κινήτρων της εργασίας ($r=0,203$, $p=0,05$).

Πίνακας 26. Συσχετίσεις των παραγόντων του Κοινωνικού Δαρβινισμού με τα κίνητρα της εργασίας.

	Κίνητρα από τη θέση εργασίας	Κίνητρα από τις αμοιβές	Έλλειψη κινήτρων	Κίνητρα από τις συνθήκες ισότητας
Αντίθεση με το κοινωνικό κράτος	-0,049	0,024	0,024	0,101
Αξία κοινωνικής αλληλεγγύης	-0,124	-0,204*	-0,204*	0,062
Αξία παραγωγικής ευθυδικίας	-0,046	0,149	0,149	0,132
Αρχή ενίσχυσης των αδυνάτων	0,027	-0,017	-0,017	-0,119

Όσον αφορά στη συσχέτιση του Κοινωνικού Δαρβινισμού με τους παράγοντες ικανοποίησης (Πίνακας 27), δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα στην ανάλυσή μας, παρά μόνο μια στατιστικά σημαντική, θετική συσχέτιση μεταξύ της αξίας της Παραγωγικής Ευθυδικίας, που άπτεται του Κοινωνικού Δαρβινισμού και των παραγόντων εκείνων ικανοποίησης, που εκφράζουν την πρόοδο στο χώρο της εργασίας ($r=0,253$, $p=0,05$). Αυτό σημαίνει ότι η ικανοποίηση, που λαμβάνουν οι δημόσιοι υπάλληλοι, οπαδοί του Κοινωνικού Δαρβινισμού, προέρχεται από παράγοντες, που εκφράζουν τις δυνατότητες εξέλιξή τους, την πρόοδο τους στο χώρο της εργασίας τους και όχι παράγοντες, που εκφράζουν την εξασφάλιση, όπως η μονιμότητα, η ασφάλεια και η σιγουριά των αμοιβών, το σταθερό ωράριο κ.α.

Πίνακας 27. Συσχετίσεις των παραγόντων του Κοινωνικού Δαρβινισμού με παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης.

	Παράγοντες προόδου	Παράγοντες εξασφάλισης
Αντίθεση με το κοινωνικό κράτος	0,147	-0,038
Αξία της κοινωνικής αλληλεγγύης	0,130	0,025
Αξία παραγωγικής ευθυδικίας	0,253*	-0,077
Αρχή ενίσχυσης των αδυνάτων	0,151	-0,138

Ε. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΑΡΒΙΝΙΣΜΟΥ ΜΕ ΤΙΣ ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε γενικές γραμμές διαπιστώνουμε ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι, που πρόσκεινται στις αρχές του Κοινωνικού Δαρβινισμού έχουν κατά βάση θετική πρόσληψη της εργασίας τους. Όσοι αντιτίθενται στο κοινωνικό κράτος, σύμφωνα με τις αναλύσεις μας (Πίνακας 28), προσλαμβάνουν τη θέση τους ως σημαντική, με αυξημένες ευθύνες ($r=0,202$, $p=0,05$) και υπεύθυνη ($r=0,308$, $p=0,01$). Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνει την υπόθεσή μας, σύμφωνα με την οποία οι οπαδοί του Κοινωνικού Δαρβινισμού έχουν θετικές αναπαραστάσεις για τη θέση εργασίας τους, καθώς έχουν την άποψη ότι ο καθένας θα πρέπει να λαμβάνει ό,τι του αξίζει.

Όσοι, επίσης, υπάλληλοι υπερασπίζονται την αξία της παραγωγικής ευθυδικίας, όσοι δηλαδή πιστεύουν ότι οι κάθε είδους αμοιβές πρέπει να είναι ανάλογες της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας τους τείνουν να θεωρούν τη θέση τους ως μία θέση βολής και οκνηρίας ($r=0,244$, $p=0,05$), μη ελκυστική ($r=0,281$, $p=0,01$), ανεπιθύμητη ($r=0,281$, $p=0,01$), βαρετή ($r=0,292$, $p=0,01$) αλλά και υψηλού κύρους ($r=0,310$, $p=0,01$). Αυτό με μια πρώτη ματιά φαίνεται αντιφατικό, αλλά επί της ουσίας οι αναπαραστάσεις που έχουν οικοδομήσει οι δημόσιοι υπάλληλοι, που πρόσκεινται στον κοινωνικό δαρβινισμό και δη στην αξία της παραγωγικής ευθυδικίας είναι σαφείς. Προσδίδουν στην εργασία τους τα χαρακτηριστικά εκείνα,

που στην πραγματικότητα υπερτονίζουν τις ικανότητες και τα προσόντα των ίδιων, αφού τη θεωρούν υψηλών προσόντων και με προοπτικές, αλλά από την άλλη πλευρά ανιαρή και ανεπιθύμητη για τους ίδιους, που θεωρούν ότι αξίζουν περισσότερα αναφορικά με τις ικανότητές τους.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι, που στηρίζουν την αξία της κοινωνικής αλληλεγγύης δεν φαίνεται να έχουν ξεκάθαρες αναπαραστάσεις σχετικά με την εργασία τους, αφού δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις, παρά μόνο μία, αρνητική με την πρόσληψη της εργασίας ως χαμηλών απαιτήσεων. Όσοι, επίσης, συμφωνούν με την αρχή της ενίσχυσης των αδυνάτων, και αυτοί αντιτιθέμενοι στον Κοινωνικό Δαρβινισμό, θεωρούν ότι η θέση τους τους προσφέρει κύρος ($r=0,222$, $p=0,05$).

Διαπιστώνουμε ότι σε επίπεδο πρόσληψης της εργασίας, όσοι υπάλληλοι πρόσκεινται στον Κοινωνικό Δαρβινισμό έχουν πιο πλούσιες αναπαραστάσεις για τη θέση εργασίας τους και την υπερασπίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τις άλλες κοινωνικές ομάδες του δείγματός μας, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι οι τελευταίες δεν οικοδομούν αναπαραστάσεις.

Πίνακας 28. Συσχετίσεις παραγόντων του Κοινωνικού Δαρβινισμού με τις αναπαραστάσεις για την εργασία.

	Μη ελκυστική θέση	Θέση βολής και οκνηρίας	Θέση υψηλού κύρους	Θέση με ευθύνες
Αντίθεση με το κοινωνικό κράτος	0,201	0,152	0,082	0,202**
Αξία της κοινωνικής αλληλεγγύης	-0,049	0,058	0,195	-0,140
Αξία της παραγωγικής ευθυδικίας	0,281**	0,244*	0,310**	0,078
Αρχή της ενίσχυσης των αδυνάτων	-0,028	0,018	0,222*	0,037

5.γ. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η έρευνά μας και τα αποτελέσματά της είχαν ενδιαφέρον όχι μόνον γιατί αφορούσαν τα κίνητρα και την επαγγελματική ικανοποίηση υπαλλήλων σε σχέση με κοινωνικές δομές και νόρμες, όπως οι νόρμες διανομής και ο Κοινωνικός Δαρβινισμός, αλλά γιατί όλα αυτά ανιχνεύτηκαν σε ένα "ιδιαιτέρο" και συχνά παρεξηγημένο πληθυσμό, τους δημοσίους υπαλλήλους.

Κάποια από τα ευρήματα μας ήταν αναμενόμενα και κάποια άλλα προκάλεσαν ένα προβληματισμό. Από τις συσχετίσεις διεξήχθη το συμπέρασμα ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι, που ασπάζονται τη νόρμα της ευθυδικίας αντλούν τα κίνητρά τους από τις αμοιβές, όπως αναμενόταν, ενώ οι οπαδοί του Κοινωνικού Δαρβινισμού εξαργυρώνουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση με παράγοντες, που αφορούν στην εξέλιξη, την ανάπτυξη και την κοινωνική αναγνώριση.

Όσον αφορά στις αναπαραστάσεις της εργασίας τους, οι δημόσιοι υπάλληλοι επιδεικνύουν μια σύγχυση, καθώς δεν υφίστανται σαφείς διαχωρισμοί και κατηγοριοποιήσεις. Αυτό είναι αξιοπερίεργο, διότι κατά κύριο λόγο οι θέσεις εργασίας είναι στο δημόσιο τομέα σαφώς προσδιορισμένες, τα καθήκοντα του κάθε υπαλλήλου διασαφηνισμένα και η ιεραρχία αυστηρή. Με αυτά τα δεδομένα, θα υπέθετε εύλογα κανείς ότι και οι αναπαραστάσεις των υπαλλήλων σχετικά με την εργασία τους θα είχαν συγκεκριμένη υφή και κατεύθυνση. Αυτό δεν ισχύει με βάση τα δεδομένα της παρούσας έρευνας. Υπάλληλοι, που χαρακτηρίζουν τη θέση τους ως σημαντική, με κύρος και προοπτικές, δεν διστάζουν να κάνουν λόγο και για μία θέση βολής. Δεν δομείται κατά τον τρόπο αυτό μια συγκεκριμένη ταυτότητα της θέσης εργασίας, συνθήκη αρνητική τόσο για τους υπαλλήλους, όσο και για την αποδοτικότητά τους. Δεδομένου ότι οι υποστηρικτές της νόρμας της ευθυδικίας και κατ' επέκταση οι οπαδοί του Κοινωνικού Δαρβινισμού θεωρούν ότι ο καθένας λαμβάνει αυτό, που του αξίζει και του αναλογεί σε σχέση με τις ικανότητες και τις εισροές του, οι αναπαραστάσεις που οικοδομούν για τη θέση εργασίας τους έχουν μια πιο θετική χροιά σε σχέση όμως με τους ίδιους και τα προσόντα τους.

Επιπρόσθετα, οι οπαδοί του Κοινωνικού Δαρβινισμού στην συγκεκριμένη έρευνα δείχνουν να ικανοποιούνται περισσότερο από παράγοντες της εργασίας τους, που εγγυώνται την ανέλιξη στην ιεραρχία και την ανάπτυξη, ενώ οι πολέμιοι του Κοινωνικού Δαρβινισμού και υποστηρικτές της νόρμας της ισότητας ικανοποιούνται περισσότερο από τη θέση εργασίας με τα χαρακτηριστικά, που αυτή φέρει.

Στην έρευνα αυτή θεωρήσαμε ως σημαντικές κάποιες μεταβλητές όπως το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο και τα χρόνια εργασίας και προβλέψαμε κάποιες διαφοροποιήσεις σε σχέση με άλλες εξεταζόμενες μεταβλητές. Διαπιστώσαμε ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες δηλώνουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε μεγάλο βαθμό. Οι άνδρες υποστηρίζουν τη νόρμα της ευθυδικίας και κυρίως σε σχέση με τις αμοιβές τους, όπως ήταν αναμενόμενο, ως ομάδα ισχύος στο χώρο της εργασίας. Η νόρμα της ανάγκης, ως κοινός τόπος είναι προσφιλής και στα δύο φύλα, αλλά κυρίως στους άνδρες. Σημαντικό και επιβεβαιωτικό είναι το εύρημα, που δείχνει ότι παράγοντες εξασφάλισης ικανοποιούν περισσότερο τις γυναίκες δημοσίους υπαλλήλους. Αυτό έχει σημαντικές προεκτάσεις και ποικίλες ερμηνείες. Φαίνεται ότι οι γυναίκες επιλέγουν το δημόσιο τομέα εξαιτίας της μονιμότητας και της σταθερότητας αναφορικά με τους μισθούς και τις ώρες εργασίας, που προσφέρει. Ο κοινωνικός ρόλος, που έχει αναλάβει η γυναίκα, δεν της επιτρέπει ακόμη και τώρα μεγάλες επαγγελματικές προσδοκίες. Από την εργασία της επιδιώκει την εξασφάλιση, χωρίς να αποζητά συνήθως την εξέλιξη. Παρά τις αλλαγές, που έχουν σημειωθεί στο εργασιακό περιβάλλον υπέρ της ισότητας των δύο φύλων, η γυναίκα στην προσπάθεια της να ανακαλύψει μια νέα ταυτότητα, φαίνεται να διχάζεται ανάμεσα στον παραδοσιακό τρόπο της γυναικείας προσφοράς, που βιώνει μέσα από το οικογενειακό και ευρύτερο κοινωνικό της περιβάλλον και στην ικανοποίηση των προσωπικών της αναγκών.

Αυτό είναι ένα θέμα, το οποίο χρήζει όχι μόνον σοβαρής εξέτασης, αλλά και διευθέτησης επί της ουσίας. Ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα οι γυναίκες, παρόλο που αποτελούν σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού, οι περισσότερες εγκλωβίζονται σε θέσεις εκτελεστικές, χωρίς πολλές αρμοδιότητες και ευθύνες, αν και πληρούν τις προϋποθέσεις για προαγωγή και επαγγελματική εξέλιξη. Με τον τρόπο αυτό, δεν βιώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση, μειώνουν τα κίνητρά τους για ανάπτυξη και καθηλώνονται σε ένα καθεστώς βολής, που ούτε για τις ίδιες είναι θεμιτό, αλλά ούτε για την κρατική μηχανή και τους πολίτες, διότι κατά τον τρόπο αυτό γίνονται λιγότερο αποδοτικές και αποτελεσματικές. Είναι σημαντικό βήμα, επομένως, να δοθούν κίνητρα για εξέλιξη και στις γυναίκες δημοσίους υπαλλήλους μέσα από προγράμματα επιμόρφωσης και επαγγελματικής ανάπτυξης, μέσα από προαγωγές και εμπλουτισμό των καθηκόντων τους, έτσι ώστε να καταστούν όχι μόνον παραγωγικές αλλά και οι ίδιες να αναδιαμορφώσουν τις αναπαραστάσεις, που έχουν για την εργασία τους.

Επιπρόσθετα, στην παρούσα έρευνα εξετάστηκε ως καίριας σημασίας μεταβλητή και το μορφωτικό επίπεδο σε σχέση με τα κίνητρα και γενικότερα τις στάσεις των εργαζομένων. Στατιστικά σημαντικές διαφορές δεν βρέθηκαν. Η διαφοροποίηση μεταξύ των διαφόρων μορφωτικών επιπέδων έγκειται στη νόρμα της ισότητας, την οποία, όπως ήταν αναμενόμενο, υποστηρίζουν σε στατιστικά μεγαλύτερο βαθμό οι απόφοιτοι Λυκείου. Και εδώ, η εξήγηση σχετίζεται με το κοινωνικό κύρος και την εξουσία. Οι δημόσιοι υπάλληλοι με πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ κυρίως μέσα στις δημόσιες υπηρεσίες, νιώθουν ανώτεροι, ικανότεροι και επιδιώκουν να προωθούνται στις ανώτερες ιεραρχικά βαθμίδες μέσα από την αναγνώριση των προσόντων τους και τον κανόνα της ευθυδικίας. Από την άλλη πλευρά, οι δημόσιοι υπάλληλοι με απολυτήριο Λυκείου, επιζητούν την ισότητα ευκαιριών, προκειμένου να απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες εξέλιξης και να μην περιθωριοποιηθούν. Παρά το γεγονός όμως, ότι οι κοινωνικές ομάδες με χαμηλό κύρος, σε διάφορες έρευνες, αντιτίθενται στην ιδεολογία του Κοινωνικού Δαρβινισμού, στην παρούσα έρευνα οι απόφοιτοι Λυκείου φαίνεται να διατίθενται εχθρικά απέναντι στο κοινωνικό κράτος. Αυτή βέβαια η αρνητική στάση απέναντι στις παροχές του κοινωνικού κράτους φαίνεται να αποτελεί τις τελευταίες δεκαετίες μια γενικότερη τάση, σχεδόν παγκόσμια, ανεξάρτητη από το κοινωνικό υπόβαθρο και τις προσωπικές προσδοκίες. Τείνει να αποτελεί, θα μπορούσε να πει κανείς, έναν γενικό κανόνα προώθησης της ελεύθερης οικονομίας αλλά και της ελεύθερης βούλησης, μέσα σε μια ατομοκεντρική Δύση.

Σχετικά με τα χρόνια εργασίας, τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ότι οι παλαιότεροι δημόσιοι υπάλληλοι αντλούν τα κίνητρά τους από τις συνθήκες ισότητας στο χώρο της εργασίας και λαμβάνουν επαγγελματική ικανοποίηση από παράγοντες της εργασίας, που σχετίζονται με την εξέλιξη. Επιζητούν, δηλαδή, συνθήκες εργασίας με πρόκληση, δυνατότητες εξέλιξης και ανέλιξης στην ιεραρχία καθώς και κοινωνική αναγνώριση. Το ίδιο φαίνεται να ισχύει και για τους νέους δημοσίου υπαλλήλους, που προσδοκούν την ανάδειξη παραγόντων ανάπτυξης στην εργασία τους, καθώς αυτοί τους προσφέρουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση αλλά και περισσότερα κίνητρα. Πάρα τη καθιερωμένη άποψη ότι δημόσιοι υπάλληλοι γίνονται όσοι επιδιώκουν τη βολή, την ανευθυνότητα και την εξασφάλιση, στην έρευνα αυτή ανιχνεύονται στοιχεία δυναμισμού και προσδοκίες για επαγγελματική εξέλιξη, τα οποία δεν θα πρέπει να παραμείνουν ανεκμετάλλευτα, κυρίως στους νέους δημοσίου υπαλλήλους.

Επιπρόσθετα, σε σχέση με τη μεταβλητή “χρόνια εργασίας”, αναμενόμενο, αλλά όχι και προσδοκώμενο είναι το εύρημα, σύμφωνα με το οποίο, οι παλαιότεροι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν δομήσει και τρέφουν αρνητικές αναπαραστάσεις για την εργασία τους. Την παρουσιάζουν ως μη ελκυστική, θέση βολής, αλλά αναγνωρίζουν τις ευθύνες, που φέρει. Η διαφοροποίηση με τους νεότερους είναι ότι ακόμη και αυτοί που τρέφουν αρνητικές αναπαραστάσεις για την θέση τους, επιδιώκουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση μέσα από παράγοντες, που προάγουν την εξέλιξή τους, ενώ δεν συγχέουν τα κίνητρα των αμοιβών με τους παράγοντες αυτούς. Αυτό το στοιχείο είναι ελπιδοφόρο για το μέλλον των δημοσίων υπηρεσιών και πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη κατά τη διαδικασία αναδιάρθρωσης του δημοσίου τομέα.

Από όλα τα παραπάνω, συμπεραίνουμε ότι παρά τα μελανά σημεία της, η Δημόσια Διοίκηση υποκρύπτει δυναμικά στοιχεία, στα οποία θα πρέπει να δοθεί η κατάλληλη ώθηση, ώστε να ενεργοποιηθούν. Η διοικητική μεταρρύθμιση, που λαμβάνει χώρα τις τελευταίες δεκαετίες, από την Αλβανία μέχρι τη Ζιμπάμπουε και τις σκανδιναβικές χώρες, θα πρέπει και στην Ελλάδα να προχωρήσει σε βάθος και να ξεπεράσει προϋπάρχουσες νοοτροπίες αναζητώντας νέα οργανωτικά πρότυπα μέσω του δημοσίου management.

Διαφάνηκε από την έρευνά μας ότι η έννοια της δικαιοσύνης είναι εξίσου σημαντική για τους δημοσίους υπαλλήλους, ενώ συνδέεται με τα κίνητρα και την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Προκειμένου οι δημόσιοι υπάλληλοι να βιώνουν τη δικαιοσύνη ως κίνητρο, θα πρέπει να οικοδομηθεί ένα σύστημα αξιών και μια κουλτούρα, που πλέον θα προσανατολίζεται στην επίτευξη των αποτελεσμάτων (result oriented) και όχι απλά στην εφαρμογή τυπικών κανόνων (rule oriented), όπως κατά παράδοση ισχύει μέχρι σήμερα. Ένα τέτοιο εγχείρημα καθιερώνεται σταδιακά με το νόμο 3230/2004, που εισάγει τη Διοίκηση μέσω Στόχων (Management by Objectives).

Προκειμένου να ανασυγκροτηθεί η εικόνα και η φύση της Δημόσιας Διοίκησης τόσο από τους δημοσίους υπαλλήλους όσο και από τους πολίτες-πελάτες, αναγκαία αποβαίνει η χρήση δεικτών για την αξιολόγηση και τη σύγκριση διοικητικών επιδόσεων, με τρόπο ώστε η διαδικασία των μετρήσεων και η χρήση των δεικτών για την αξιολόγηση και τη σύγκριση διοικητικών επιδόσεων, με τρόπο, ώστε η διαδικασία των μετρήσεων και η χρήση των δεικτών να μην γίνεται αντιληπτή ως μια κατ’εξάιρεση απολογιστική διαδικασία, όπως συμβαίνει σήμερα. Πρέπει να αποτελεί κομμάτι της υπηρεσιακής καθημερινότητας, το οποίο θα ενεργοποιεί τα κίνητρα των

δημοσίων υπαλλήλων και θα δίνει μορφή και ταυτότητα στις αναπαραστάσεις της θέσης εργασίας τους, καθώς θα συγκεκριμενοποιεί τους στόχους και τα αποτελέσματα της εργασίας τους. Αυτό είναι ιδιαίτερα επιτακτικό, διότι από την έρευνα διαφαίνεται ότι οι αναπαραστάσεις που έχουν οικοδομήσει οι δημόσιοι υπάλληλοι για την εργασία τους, ανεξαρτήτως φύλου και χρόνων εργασίας και μορφωτικού επιπέδου είναι από αρνητικές έως συγκεχυμένες.

Γενικά, η έρευνα θα πρέπει να στραφεί προς την έννοια και τη μορφοποίηση του δημόσιου management ως τη νέα υποσχόμενη προοπτική για την μεταρρύθμιση του δημόσιου τομέα, ο οποίος υδροκέφαλος, υπέρβαρος και δυσκίνητος καθώς είναι, αδυνατεί να παράγει ικανοποιητικά αποτελέσματα αλλά και να κινητοποιήσει το πολυπληθές εργατικό δυναμικό. Βέβαια, ο δημόσιος τομέας σε σχέση με τον ιδιωτικό διαφέρει σημαντικά σε αρκετά σημεία. Γι αυτό το λόγο, οι έρευνες θα πρέπει να δώσουν μορφή στο ήδη ικανοποιητικό θεωρητικό οικοδόμημα περί του δημόσιου management, ώστε να ανιχνευτούν τα κατάλληλα μέσα με τα οποία θα εισαχθεί ομαλά στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση και θα λειτουργήσει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τόσο για τους ίδιους τους δημοσίους υπαλλήλους, όσο και για τους πολίτες-πελάτες της.

Βιβλιογραφία

Adams, J.S. (1963). Toward an understanding of inequality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.

Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 2, Berkowitz, L. (Ed.); Academic Press: New York, 267-299.

Aquino, K. (1995). Relationships among pay inequity, perceptions of procedural justice, and organizational citizenship. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 8, 21-33.

Barrett-Howard, E., & Tyler, T.R. (1986). Procedural Justice as a criterion in allocation decisions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50 (2), 296-304.

Bennett, R.G. (1998). Taking the sting out of the whip: Reactions to consistent punishment for unethical behavior. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 4, 248-262.

Bies, R.J. (1987). The predicament of injustice: The management of moral outrage. *Research in Organizational Behavior*, 9, 289-319.

Bies, R.J., & Shapiro, D.L. (1987). Interactional fairness judgments: The influence of causal accounts. *Social Justice Research*, 1, 199-218.

Bies, R.J., & Shapiro, D.L. (1988). Voice and justification: Their influence on procedural fairness judgments. *Academy of Management Journal*, 31, 676-685.

Bowles, M. (1997). The myth of Management: Direction and failure in contemporary organizations. *Human Relations*, 50 (7), 779-803.

Brewer, M. B., & Brown, R.J. (1998). Intergroup relations. In D.T. Gilbert, S.T.Fiske & G.Lindzey (Eds.). *The handbook of social psychology* (4th edition, Vol.2, pp.554-594). New York: McGraw-Hill.

Cohen, R.L.(1987). Distributive Justice: Theory and research. *Social Justice Research*,1, 19-40.

Cook, K.S., & Hegvedt, K.A. (1986). Justice and power: An exchange analysis. In H.W. Bierhoff, R.L. Cohen, & J. Greenberg (Eds.), *Justice in social relations* (pp. 19-43). New York: Plenum.

Crosby, F. (1982). *Relative deprivation and working women*. New York: Oxford University Press.

Currihan, D.B (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resources Management Review*, 9(4): 495-524.

Dailey, R.C., & Kirk D.J. (1992). Distributive and Procedural Justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover. *Human Relations*, 45 (3), 305-316.

Deutsch, M. (1985). *Distributive justice: A social-psychological perspective*. New Haven: Yale University Press.

Folger, R. (1986). *The sense of injustice: Social psychological perspectives*. New York: Plenum.

Folger, R., Rosenfield, D., & Hays, R.P. (1978). Equity and intrinsic motivation: The role of choice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 268-273.

Fox, D.R. (1999). Psycholegal scholarship's contribution to false consciousness about injustice. *Law and Human Behavior*, 23, 9-30.

Geis, G. (1998). Fox on corporate personhood, limited liability and community control: A critique. *Behavioral Sciences and the Law*, 16.

Gordon, M., & Fryxell, G. (1993). The role of interpersonal justice in organizational grievance systems. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 231-255). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Greenberg, J. (1990). In Lambert, E., G., Cluse-Tolar, I., Pasupeleti, S., Hall, D.E., Jenkins, M. (2005). The impact of distributive and procedural justice on social service workers. *Social Justice Research*, (18), 4, 411-427.

Greenberg, J. (1987). Reactions to procedural injustice in payment distributions: Do the means justify the ends? *Journal of Applied Psychology*, 72 (1), 55-61.

Greenberg, J. (1988). Equity and workplace status: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 73, 606-613.

Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.

Gruneberg, M.M. (1979). *Understanding job satisfaction*, New York: The Mac Millan Press, Ltd.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.

Hayek, F.A. (1982). *Law, Legislation and Freedom*. London: Routledge and Kegan Paul.

Heilman, Lucas & Kaplow, 1990. Self-derogating consequences of sex-based preferential selection: The moderating role of initial self-confidence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 46, 202-216.

James, K. (1993). The social context of organizational justice: Cultural, intergroup, and structural effects on justice behaviours and perceptions. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 21-50). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Jewell, L. N. & Siegal, M. (1990), *Contemporary Industrial / Organizational Psychology*, New York: West Publishing Company.

Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: an analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47: 263-291.

Kanouse, D.E., & Hanson, L.R. (1972). *Negativity in Evaluation*. General Learning Press: Morristown, NJ.

Kapstein, E. (1994). *Governing the Global Economy*, Harvard University Press, Cambridge.

Klein, S. (2003). The natural roots of Capitalism and its virtues and values. *Journal of Business Ethics*, 45, 387-401.

Kohn, A. (1986). *No contest: The case against competition*. Boston: Houghton-Mifflin.

Konovsky, M.A., Folger, R., & Cropanzano, R. (1987). Relative effects of procedural and distributive justice on employee attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 17:15-24.

Koper, G., van Knippenberg, D., Bouhuijs, F., Vermunt, R., & Wilke, H. (1993). Procedural fairness and self-esteem. *European Journal of Social Psychology*, 23, 313-325.

Landy, F.J., Barns, J.L., & Murphy, K.R. (1978). Correlates of perceived fairness and accuracy of performance evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 65, 355-356.

Lease, S.H. (1998). Annual review, 1993-1997: Work attitudes and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 53(2),154-183.

Lerner, M.J. (1965). Evaluation of performance as a function of performer's reward and attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 355-360.

Leventhal, G.S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relation. In K. Gergen, M.Greenberg, & R. Willis (Eds.),*Social exchange:Advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum.

Levy, P.E. (2003). Understanding the workplace: Industrial/Organizational Psychology. Boston, MA: Houghton Mifflin.

Lind, E.A., & Lissak, R.I. (1985). Apparent impropriety and procedural fairness judgments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 21, 19-29.

Lind, E.A., & Tyler, T.R. (1988). The Social Psychology of Procedural Justice, Plenum, New York.

Lind, E.A., Kanfer, R., & Earley, P.C. (1990). Voice, control and procedural justice: Instrumental and noninstrumental concerns in fairness judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 952-959.

Lind, E.A., Kurtz, S., Musante, L., Walker, L., & Tribaut, J. (1980). Procedure and outcome effects on reactions to adjudicated resolutions of conflict of interest. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 952-959.

Loom, S., Boldizar, J.P., & Samuelson, C.D. (1985). Why we are fairer than others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45: 84-93.

Lupfer, M.B., Doan, K., Houston, D.A. (1998). Explaining unfair and fair outcomes: The therapeutic value of attributional analysis. *British Journal of Social Psychology*. 37: 495-511.

Major, B., & Deaux, K. (1982). Individual differences in justice behavior. In J. Greenberg & R.L. Cohen (Eds.), *Equity and Justice in Social Behavior* (pp. 43-76). New York: Academic Press.

Martin, C.L., & Bennett, N. (1996). The role of justice judgments in explaining the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Group Organizational Management*, 21(1), 84-104.

McKenna, E. (2000). *Business Psychology and Organizational Behavior*. East Sussex: Psychology Press Ltd.

Messick, D.M., B Melamed, S., Kushnir, T., & Meir, E.I. (1991). Attenuating the impact of job demands: Additive and interactive effects of perceived control and social support. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 40-53

Mikula, G. (1986). The experience of injustice: Toward a better understanding of its phenomenology. In H. W. Bierhoff, R. L. Cohen, & J. Greenberg (Eds.), *Justice in social relations* (pp. 103-124). New York: Plenum.

Muchinsky, P. (1999). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Wadsworth Pub Co.

Mueller, C.W. & Wallace, J.E. (1996). Justice and the paradox of the contented female worker. *Journal of Applied Psychology*, 59(4): 338-349.

Murphy, S.E. & Ensher, E.A. (1999). The effects of leader and subordinate characteristics in the development of leader – member exchange quality. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(7), 1371-1394.

Peterson, R.S. (1994). The role of values in predicting fairness judgments and support of affirmative action. *Journal of Social Psychology*, 25, 57-75.

Ployhart, R.E. & Ryan, A.M. (1997). Toward an explanation of applicant reactions: An examination of organizational justice and attribution framework. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 72, 308-335.

Prilleltensky, I., & Fox, D. (1997). Introducing critical psychology: Values, assumptions and the status quo. In D. Fox & I. Prilleltensky (Eds.), *Critical Psychology: An introduction* (pp. 3-20). London: Sage Publications.

Rasinski, K.A. (1987). What's fair is fair...Or is it? Value differences underlying public views about social justice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(1), 201-211.

Reis, H.T. (1986). The nature of the justice motive. In J.C. Masters & W.P. Smith (Eds.), *Social comparison, social justice and relative deprivation* (pp.131-150). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Schwinger, T. (1980). Just allocation of goods: Decisions among three principles. In G. Mikula (Ed.), *Justice and social interaction* (pp. 90-126). New York: Springer-Verlag.

Sheppard, B.H., & Lewicki, R.J. (1987). Toward general principles of managerial Fairness. *Social Justice Research*, 1, 161-176.

Skarlicki, D.P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.

Skarlicki, D.P., Folger, R. & Tesluk, P. (1999). Personality as a moderator in the relationship between fairness and retaliation. *Academy of management Journal*, 42, 100-108.

Smith, H.J., & Tyler, T.R. (1996). Justice and power: When will justice concerns encourage the advantaged to support policies which redistribute economic resources and the disadvantaged to willingly obey the law? *European Journal of Social Psychology*, 26, 171-200.

Smith, K.B. (1985). Seeing justice in poverty: The belief in a just world and ideas about inequalities. *Sociological Spectrum*, 5, 17-29.

Stanton, J.M. (2000). Traditional and electronic monitoring from an organizational justice perspective. *Journal of Business and Psychology*, 15, 129-147.

Sweeney, P.D., & McFarlin, D.B. (1993). Workers evaluations of the ends and the means: An examination of four models of distributive and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 55 (1), 23-40.

Taylor, G.S. & Vest, M.J. (1992). Pay comparisons and pay satisfaction among public sector employees. *Public Personnel Management*, 21(4), 445-454.

Tribaut, J.W., and Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*, Erlbaum, Hillsdale, NJ.

Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, 185, 1124-1131.

Tyler, T.R. (1987). Conditions leading to value-expressive effects in judgments of procedural justice: A test of four models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 333-344.

Tyler, T.R. (1994). Psychological models of the justice motive: Antecedents of distributive and procedural justice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 850-863.

Tyler, T.R., & Caine, A. (1981). The influence of outcomes and procedures on satisfaction with formal leaders. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(4), 642-655.

Tyler, T.R., & Lind, E.A. (1992). A relational model of authority in groups. In *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 25, Zanna, M. (Ed.) Academic Press: New York:115-192.

Tyler, T.R., Degoe, P. & Smith, H.(1996). Understanding why the justice of group procedures matters: A test of psychological dynamics of the group-value model. *Journal of personality and social Psychology*, 70, 913-930.

Van de Bos, K. (2001). Fairness heuristic theory: Assessing the information to which people are reacting has a pivotal role of understanding organizational justice. In S.W. Gilliland, D.D. Steiner, & D. Skarlicki (Eds.), *Research in Social Issues in Management*. Greenwich, CT: Information Age Publishing.

Van de Bos, K., Vermunt, R., & Wilke, H.A.M. (1996). The consistency rule and the voice effect: The influence of expectations on procedural justice and performance. *European Journal of Social Psychology*, 26, 411-428.

Walster, E., Berscheid, E., & Walster, G.W. (1973). New directions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 151-176.

Walster, E., Walster, G.W., & Berscheid, E. (1978). *Equity: Theory and research*. Allyn Bacon: Boston, MA.

Williams, L.J. & Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.

Ανδριανόπουλος, Α. (1997). Δημοκρατικός Καπιταλισμός και Κοινωνία της Γνώσης. Αθήνα: Libro.

Δρόσος, Δ.Γ.(1996). Η απαξίωση της Δημοσιότητας στο Νεοφιλελευθερισμό. Αθήνα. Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα.

Μπουραντάς, Δ. (2002). *Μάνατζμεντ*: Θεωρητικό Υπόβαθρο, Σύγχρονες Πρακτικές, Αθήνα: Μπένου.

Τσουκαλάς, Κ. (2002). Ανοιχτές Αγορές και Κλειστές Κοινωνίες, το *Βήμα της Κυριακής*, 14 Ιουλίου.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ