



**ΠΜΣ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**

**ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΟ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ ΜΕΤΑΞΥ
ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΚΑΙ ΜΕΛΩΝ**

Αικατερίνη Κωνσταντίνου Καλλιγέρη

Επιβλέπουσα: Λέκτορας Βικτωρία Μπέλλου

Βόλος 2011



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ & ΚΕΝΤΡΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ
ΕΙΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΗ «ΓΚΡΙΖΑ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ»**

Αριθ. Εισ.: 9598/1
Ημερ. Εισ.: 30-06-2011
Δωρεά: Συγγραφέα
Ταξιθετικός Κωδικός: Δ
331.880 949 5
ΚΑΛ

Υπεύθυνη δήλωση

Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στη διπλωματική εργασία. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η πτυχιακή εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών στην Εφαρμοσμένη Οικονομική του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Η Δηλούσα
Καλλιγέρη Αικατερίνη



Βόλος, Ιούνιος 2011

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα την επιβλέπουσα της διπλωματικής μου εργασίας, Λέκτορα κυρία Βικτωρία Μπέλλου, για τις ουσιαστικές συμβουλές, επισημάνσεις και υποστήριξη καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας. Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του Μεταπτυχιακού Προγράμματος του τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας για τις πολύτιμες γνώσεις που μου παρείχαν. Ευχαριστώ, επίσης, τον κύριο Δημήτριο Κουτσούκο, Πρόεδρο του Νομαρχιακού Τμήματος της ΑΔΕΔΥ Μαγνησίας, και όλους τους προέδρους των σωματείων και τους δημόσιους υπαλλήλους που με βοήθησαν, χωρίς τη συνεργασία των οποίων δε θα ήταν δυνατή η συγκέντρωση των δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για την υποστήριξή της, κατά τη διάρκεια της φοίτησής μου στο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών.

Περιεχόμενα

Περίληψη	5
Abstract	6
Κεφάλαιο 1.....	7
Εισαγωγή.....	7
Κεφάλαιο 2.....	9
Ψυχολογικό συμβόλαιο.....	9
2.1. Έννοια	9
2.2. Θεωρίες «κλειδιά» για την έννοια του ψυχολογικού συμβολαίου	11
2.3. Δημιουργία ψυχολογικού συμβολαίου	12
2.4. Χαρακτηριστικά και τύποι ψυχολογικού συμβολαίου	13
2.5. Το περιεχόμενο του ψυχολογικού συμβολαίου	15
2.6. Η μετάβαση από το παλιό στο νέο ψυχολογικό συμβόλαιο	18
2.7. Προσδιοριστικοί παράγοντες ψυχολογικού συμβολαίου.....	20
2.8. Η λειτουργία του ψυχολογικού συμβολαίου και τα αποτελέσματα που επιφέρει στο άτομο και τον οργανισμό	22
Κεφάλαιο 3.....	33
Εργασιακές σχέσεις.....	33
3.1. Έννοια	33
3.2. Σύγχρονες τάσεις των εργασιακών σχέσεων σε παγκόσμιο επίπεδο	34
3.3. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη.....	35
3.4. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα	37
Κεφάλαιο 4.....	41
Συνδικαλιστικές οργανώσεις	41
4.1. Έννοια	41
4.2. Ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων	41
4.3. Ποιοι συμμετέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και ο λόγος συμμετοχής	43
4.4. Ιστορική αναδρομή των συνδικάτων	44
4.5 Η αποδυνάμωση των συνδικάτων και η επικρατούσα κατάσταση.....	45
4.6. Ο συνδικαλισμός στην Ελλάδα.....	46
4.7. Διακρίσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Ελλάδα	48
Κεφάλαιο 5.....	49

Μεθοδολογία Έρευνας	49
5.1.Μεθοδολογία	49
5.2. Επιλογή δείγματος	49
5.3.Σύνταξη του ερωτηματολογίου.....	49
5.4.Διαδικασία δειγματοληψίας και συλλογής δεδομένων.....	53
Κεφάλαιο 6.....	55
Εμπειρικά αποτελέσματα	55
6.1. Εισαγωγή.....	55
6.2. Προφίλ ερωτηθέντων.....	55
6.3. Αξιολογήσεις των μελών για το βαθμό ανταπόκρισης του σωματείου τους στις υποχρεώσεις του	61
6.4. Αξιολογήσεις των μελών για το βαθμό ανταπόκρισης τους στις υποχρεώσεις τους	65
6.5. Ανάλυση των αντιλήψεων των μελών για το βαθμό ανταπόκρισης των σωματείων στις υποχρεώσεις τους, με βάση τα ατομικά τους χαρακτηριστικά	67
6.6. Ανάλυση των αντιλήψεων των μελών για το βαθμό ανταπόκρισης τους στις υποχρεώσεις τους, με βάση τα ατομικά τους χαρακτηριστικά.....	75
6.7. Επιρροή των ατομικών χαρακτηριστικών στη συνέπεια του μέλους	79
Κεφάλαιο 7.....	80
Συμπεράσματα και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	80
Κεφάλαιο 8.....	83
Βιβλιογραφία.....	83
Ξένη Βιβλιογραφία	83
Ελληνική Βιβλιογραφία	87
Παράρτημα Α.....	88
Παράρτημα Β.....	89
Παράρτημα Γ	102
Παράρτημα Δ	108
Παράρτημα Ε	109
Ερωτηματολόγιο έρευνας	110

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται το ψυχολογικό συμβόλαιο μεταξύ των συνδικάτων και των μελών τους. Υπάρχει πληθώρα μελετών για το ψυχολογικό συμβόλαιο. Εντούτοις, η διεθνής βιβλιογραφία στερείται μελετών με αυτή την κατεύθυνση. Για την εργασία συγκεντρώθηκαν 261 ερωτηματολόγια από μέλη 14 διαφορετικών συνδικάτων δημοσίων υπαλλήλων που περιλάμβαναν υποχρεώσεις και των δύο μερών. Τα δεδομένα αναλύθηκαν με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS. Όπως προκύπτει από την έρευνα, υπάρχει μια τάση ανεπαρκούς ικανοποίησης των μελών από την ανταπόκριση των συνδικάτων στις υποχρεώσεις τους, ενώ η πλειοψηφία των μελών ανταποκρίνονται σε ικανοποιητικό βαθμό στις υποχρεώσεις τους. Βρέθηκε ότι σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν τις αντιλήψεις των μελών για την ανταπόκριση των ιδίων και των συνδικάτων στις υποχρεώσεις τους είναι η ηλικία, η συνολική προϋπηρεσία, η υπηρεσία που απασχολούνται και η ιδιότητα τους ως ενεργά ή μη ενεργά μέλη.

Λέξεις Κλειδιά: Ψυχολογικό συμβόλαιο, Εργασιακές σχέσεις, συνδικαλιστικές οργανώσεις.

JEL Classification: J41, J53, J51.

ABSTRACT

This study deals with the psychological contract between the trade unions and their members. Abundance of studies exists on the psychological contract. Nevertheless, the international bibliography is deprived of studies with this direction. For the study, 261 questionnaires were collected from members of 14 different trade unions of public employees that included obligations for both parts. The data were analyzed with the statistical program SPSS. As it results from the research, a tendency of insufficient satisfaction of members exists from the correspondence of trade unions in their obligations, while the majority of members correspond in satisfactory degree in their obligations. It was found that the age, the total previous experience, the service in which they work and their attribute as active or not active members, are important factors that influence the perceptions of the members for the correspondence of trade unions and themselves to their obligations.

Key Words: Psychological contract, Labour relations, Trade unions.

JEL Classification: J41, J53, J51.

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

Το ψυχολογικό συμβόλαιο αναφέρεται στις αντιλαμβανόμενες αμοιβαίες υποχρεώσεις των μερών μιας δυαδικής σχέσης και οι περισσότερες μελέτες το έχουν εξετάσει στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης. Σύμφωνα με τους Morrison and Robinson (1997), η ποιότητα της εργασιακής σχέσης προσδιορίζεται από τον βαθμό εκπλήρωσης των υποσχέσεων, οδηγώντας μας να κατανοήσουμε ότι το ψυχολογικό συμβόλαιο και οι εργασιακές σχέσεις είναι αλληλένδετες έννοιες.

Το ψυχολογικό συμβόλαιο έχει γίνει πολύ δημοφιλές μεταξύ των ερευνητών οργανωσιακής συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια της τελευταίας 20ετίας, καθώς η ποιότητα των εργασιακών σχέσεων που διαμορφώνονται είναι ύψιστης σημασίας. Λαμβάνοντας υπόψη τις τάσεις προς την παγκοσμιοποίηση, την αναδόμηση, και την καθετοποίηση, τα ψυχολογικά συμβόλαια διαδραματίζουν έναν όλο και περισσότερο σημαντικό ρόλο στις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις. Οι οργανισμοί, υπό την πίεση να προβούν σε γρήγορες και σταθερές αλλαγές, έπρεπε να αλλάξουν τις σχέσεις απασχόλησης και τα ψυχολογικά συμβόλαια που κρύβονται κάτω από αυτές και να γίνει η μετάβαση από το παλιό στο νέο ψυχολογικό συμβόλαιο.

Οι ερευνητές έχουν προσεγγίσει τα ψυχολογικά συμβόλαια ως μέσο, όχι μόνο για την κατανόηση, αλλά και για τη διαχείριση των τοποθετήσεων και των συμπεριφορών μέσα στις οργανισμούς. Ο δεύτερος σημαντικός λόγος για την έρευνα των ψυχολογικών συμβολαίων, αφορά την κατανόηση των συνεχώς μεταβαλλόμενων όρων απασχόλησης αυτής της περιόδου, για την αποτελεσματική διαχείριση του προσωπικού.

Κατόπιν, ανασκόπησης της βιβλιογραφίας του ψυχολογικού συμβολαίου και διαπιστώνοντας τη συμβολή των συνδικάτων και την επιρροή τους στη συμπεριφορά και τις αντιλήψεις των εργαζομένων για το περιεχόμενο του εργασιακού ψυχολογικού συμβολαίου, κρίθηκε ενδιαφέρον να γίνει μια επέκταση στην ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία και να εξεταστεί το ψυχολογικό συμβόλαιο μεταξύ συνδικάτου και μέλους, καθώς πρόκειται για δυαδική σχέση.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η μελέτη του ψυχολογικού συμβολαίου μεταξύ συνδικάτου και μελών. Η έλλειψη μελετών σχετικά με το εξεταζόμενο θέμα, μας προέτρεψε να ασχοληθούμε ερευνητικά με αυτό. Μέχρι σήμερα σχετικές έρευνες εξετάζουν τη μία πλευρά του εργασιακού ψυχολογικού συμβολαίου (συνήθως τις υποχρεώσεις των εργοδοτών

προς τους εργαζόμενους). Η έρευνα μας όμως εξετάζει τις υποχρεώσεις και των δύο μερών και προσπαθεί να εξάγει συμπεράσματα και για τις δύο πλευρές.

Συνοπτικά, το δεύτερο κεφάλαιο περιλαμβάνει μια εκτενή βιβλιογραφική ανασκόπηση του ψυχολογικού συμβολαίου, ενώ το τρίτο και τέταρτο κεφάλαιο αναλύει τις έννοιες των εργασιακών σχέσεων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων αντίστοιχα και την ισχύουσα κατάσταση τους, σε παγκόσμιο, ευρωπαϊκό και εγχώριο επίπεδο. Στο πέμπτο κεφάλαιο περιγράφονται τα ερευνητικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα και η διαδικασία της διεξαγωγής της έρευνας και στο έκτο κεφάλαιο καταγράφονται τα αποτελέσματα της εμπειρικής μελέτης. Τέλος, το έβδομο κεφάλαιο εμπεριέχει αναλυτικά τα συμπεράσματα της εμπειρικής μελέτης. Στο παράρτημα βρίσκονται τα αποτελέσματα διαφόρων ελέγχων που πραγματοποιήθηκαν.

Κεφάλαιο 2

Ψυχολογικό συμβόλαιο

2.1. Έννοια

Μια σημαντική πτυχή της οργανωσιακής συμπεριφοράς και της σχέσης μεταξύ του ατόμου και της επιχείρησης είναι η έννοια του ψυχολογικού συμβολαίου. Γενικά, το ψυχολογικό συμβόλαιο καλύπτει μια δυαδική σχέση και χαρακτηρίζεται από: (α) την πεποίθηση ενός ατόμου στις αμοιβαίες υποχρεώσεις μεταξύ εκείνου του ατόμου και ενός άλλου συμβαλλόμενου μέρους, (β) την περίπτωση όπου ένα συμβαλλόμενο μέρος έχει πληρώσει ή έχει προσφέρει μια αμοιβή σε αντάλλαγμα μιας υπόσχεσης ότι το άλλο συμβαλλόμενο μέρος θα εκπληρώσει την υπόσχεσή του, (γ) όπου και η υπόσχεση και η αμοιβή είναι ιδιαίτερα υποκειμενικές και (δ) όπου εν τούτοις, η πεποίθηση του ατόμου στα πλαίσια ψυχολογικού συμβολαίου συνδέεται αυθαίρετα με την καλή πίστη, δίκαιη συναλλαγή, και εμπιστοσύνη, θεωρώντας αυτό το συμβόλαιο ως τμήμα του μεγαλύτερου φάσματος της σχέσης μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών. Όσον αφορά το εργασιακό ψυχολογικό συμβόλαιο, η δυαδική σχέση αναφέρεται στον εργοδότη και τον εργαζόμενο.

Πρόκειται για μία έννοια που υπονοεί μία σειρά αμοιβαίων προσδοκιών και ικανοποίησης των αναγκών που προκύπτουν από τη σχέση των εργαζομένων με την επιχείρηση στην οποία απασχολούνται. Περιλαμβάνει μία διαδικασία «δούναι και λαβείν» από τον εργαζόμενο και από την επιχείρηση, που αποτελούν τα τυπικά μέρη του ψυχολογικού συμβολαίου (Argyris, 1960; Levinson, 1962; Schein, 1980).

Ο Argyris το 1960, χρησιμοποίησε για πρώτη φορά το ψυχολογικό συμβόλαιο. Αποτελεί μία έννοια που παράγει ένα ευρύ επεξηγηματικό πλαίσιο για την κατανόηση των διασυνδέσεων των εργαζομένων και της επιχείρησης στην οποία εργάζονται. Αναφέρεται στις προσδοκίες του εργαζόμενου και του εργοδότη που λειτουργούν σε συνδυασμό με το επίσημο συμβόλαιο πρόσληψης. Σύμφωνα με τον Guzzo et al. (1994), πατέρας της έννοιας του ψυχολογικού συμβολαίου θεωρείται ο Levinson που ανέπτυξε εκτενέστερα την έννοια, καθώς ο Argyris απλά ανέφερε την έννοια, χωρίς να την ορίσει και δεν αναφέρεται ο όρος ούτε στο περιεχόμενο του βιβλίου του.

Το ψυχολογικό συμβόλαιο καλύπτει μία ποικιλία προσδοκιών για δικαιώματα και προνόμια, καθήκοντα και υποχρεώσεις, τα οποία δε αποτελούν μέρος μιας επίσημης συμφωνίας. Ωστόσο ασκούν σημαντική επιρροή στη συμπεριφορά των ατόμων. Η φύση και ο

βαθμός των προσδοκιών των ατόμων ποικίλουν, όπως και η δυνατότητα και η προθυμία των επιχειρήσεων να ανταποκριθούν. Είναι δύσκολο να γίνει η καταγραφή του εύρους των σιωπηρών προσδοκιών που έχουν τα άτομα, καθώς αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου. Αυτές οι προσδοκίες δεν αποτελούν νόμιμες απαιτήσεις από την επιχείρηση αλλά σχετίζονται περισσότερο με την ιδέα της κοινωνικής ευθύνης της διεύθυνσης. Και η επιχείρηση από την πλευρά της έχει σιωπηρές προσδοκίες από το προσωπικό της. Το ψυχολογικό συμβόλαιο από την πλευρά της επιχείρησης, δίνει έμφαση σε προσδοκίες, απαιτήσεις και περιορισμούς που μπορεί να διαφέρουν ή και να συγκρούονται με τις προσδοκίες του προσωπικού (Mullins, 2006).

Η Rousseau (1989) όρισε το ψυχολογικό συμβόλαιο, ως τις υποκειμενικές αντιλήψεις του ατόμου για τις αμοιβαίες υποχρεώσεις μεταξύ αυτών και των οργανισμών στους οποίους απασχολούνται. Επομένως πρόκειται για την αντίληψη του κάθε μέρους για το τι οφείλει το άλλο μέρος της εργασιακής σχέσης σε αυτό, πράγματα τα οποία μπορεί να έχουν διευκρινιστεί αλλά μπορεί και όχι στο συμβόλαιο εργασίας.. Η πλευρά του ψυχολογικού συμβολαίου που έχει γίνει το επίκεντρο της προσοχής τα τελευταία χρόνια είναι η παραδοσιακή αντίληψη του εργαζόμενου ότι η επιχείρηση υπόσχεται μια θέση για πάντα, ως ανταπόδοση στην πίστη και αφοσίωση του εργαζόμενου και στη δέσμευση του στην επιχείρηση. Τέτοιες αμοιβαίες προσδοκίες χαρακτηρίζουν την εργασιακή σχέση σε πολλούς τομείς απασχόλησης. Τυπικά παραδείγματα μπορούμε να συναντήσουμε στην τοπική αυτοδιοίκηση και στις δημόσιες υπηρεσίες (Millmore et al., 2007).

Ακολουθώντας την οικονομική ύφεση στις αρχές του 1990, το ψυχολογικό συμβόλαιο έγινε πιο διαδεδομένο. Ορίστηκε από τους Guest και Convey το 2002, ως οι αντιλήψεις των δύο μερών, εργαζόμενου και εργοδότη, όσον αφορά τις αμοιβαίες υποχρεώσεις ο ένας προς τον άλλο. Οι υποχρεώσεις αυτές είναι συχνά ανεπίσημες και ανακριβείς. Μπορεί να προκύψουν από ενέργειες ή από κάτι που συνέβη στο παρελθόν, όπως επίσης και από δηλώσεις του εργοδότη. Κάποιες υποχρεώσεις μπορεί να θεωρηθούν υποσχέσεις και άλλες προσδοκίες. Το σημαντικό είναι ότι ο εργαζόμενος πιστεύει ότι είναι μέρος της σχέσης με τον εργοδότη.

Οι προσδοκίες είναι μια ευρύτερη έννοια που δεν περιέχει μόνο πιστεύω που βασίζονται σε υποσχέσεις. Η διάκριση μεταξύ ψυχολογικού συμβολαίου και προσδοκιών είναι μεγάλης πρακτικής σημασίας, καθώς παραβιάζοντας τις υποχρεώσεις του ψυχολογικού συμβολαίου θα προκύψουν πιο έντονες αντιδράσεις, συγκριτικά με την αποτυχία ανταπόκρισης σε άλλες μορφές προσδοκιών (Rousseau & Tijoriwala, 1998).

Θεωρείται ότι το ψυχολογικό συμβόλαιο μπορεί να διακριθεί από το νόμιμο συμβόλαιο εργασίας. Στις περισσότερες περιπτώσεις, το δεύτερο προσφέρει μία περιορισμένη και αβέβαιη απεικόνιση της πραγματικής εργασιακής σχέσης. Το ψυχολογικό συμβόλαιο από την άλλη πλευρά, βλέπει την πραγματική κατάσταση όπως γίνεται αντιληπτή από τα δύο μέρη και μπορεί να έχει μεγαλύτερη επιρροή από το επίσημο συμβόλαιο, επηρεάζοντας τη συμπεριφορά των εργαζομένων καθημερινά. Το ψυχολογικό συμβόλαιο είναι αυτό που λέει αποτελεσματικά στους εργαζομένους τι απαιτείται να κάνουν για να επιτύχουν τις δικές τους διαπραγματεύσεις και τι μπορούν να περιμένουν από τη δουλειά τους.

Το ψυχολογικό συμβόλαιο επίσης διαφέρει από το σιωπηρό. Σύμφωνα με τη Rousseau (1989), η διαφορά του ψυχολογικού συμβολαίου από το σιωπηρό συμβόλαιο (implied contract) έγκειται στην υποκειμενικότητά του. Τα σιωπηρά συμβόλαια περιέχουν πρότυπα υποχρεώσεων που προκύπτουν από αλληλεπιδράσεις μεταξύ εργαζομένων και επιχείρησης, τα οποία γίνονται μέρος της κοινωνικής δομής της οποίας η σχέση αποτελεί μέρος (π.χ. με βάση τους νόμους ή την κουλτούρα). Τα σιωπηρά συμβόλαια είναι αποτέλεσμα κοινωνικής συναίνεσης σχετική με το τι συνιστά υποχρέωση που συμπεριλαμβάνεται σε συμβόλαιο.

2.2. Θεωρίες «κλειδιά» για την έννοια του ψυχολογικού συμβολαίου

Σημαντικός για την κατανόηση του ψυχολογικού συμβολαίου, είναι ο κανόνας ανταποδοτικότητας του Gouldner (1960), σύμφωνα με τον οποίο το ένα συμβαλλόμενο μέρος προσφέρει στο άλλο, με την προϋπόθεση του άλλου μέρους να ανταποδώσει στην προσφορά ή με την προσδοκία του πρώτου ότι ο δεύτερος θα αναγνωρίσει την προσφορά του και θα ανταποδώσει. Εξίσου σημαντική είναι και η θεωρία κοινωνικής ανταλλαγής του Blau (1964), βάσει της οποίας τα άτομα συνεισφέρουν στην επιχείρηση με την προσδοκία ότι η επιχείρηση θα προσφέρει προνόμια σε αντάλλαγμα.

Επιπρόσθετα, πρέπει να γίνει αναφορά στη θεωρία της ισότητας (equity theory), η οποία περιλαμβάνει τις θεωρίες της ανταλλαγής και της δικαιοσύνης (Adams, 1965). Η θεωρία της ισότητας διαπραγματεύεται τις προσδοκίες σε μια γενικότερη διάσταση από το ψυχολογικό συμβόλαιο, παρόλο που το ψυχολογικό συμβόλαιο μπορεί να θεωρηθεί ως μία ειδική περίπτωση της θεωρίας της ισότητας. Οι προσδοκίες που στηρίζονται στην ισότητα προκύπτουν από κοινωνικά στοιχεία καθώς και από εσωτερικά πρότυπα δικαιοσύνης. Οι εργαζόμενοι που πιστεύουν ότι πρέπει να έχουν περισσότερη ευθύνη (ή λιγότερη) ή

κερδίζουν περισσότερα χρήματα από το γείτονα τους έχουν προσδοκίες, αλλά όχι απαραίτητα ψυχολογικό συμβόλαιο. Οι αμοιβαίες προσδοκίες που συμμετέχουν σε ένα συμβόλαιο υπονοούν ότι το ένα συμβαλλόμενο μέρος πιστεύει ότι οι ενέργειες του δεσμεύονται με αυτές του άλλου. Ένα άτομο μπορεί να νιώθει δυσαρεστημένο με τις αποδοχές του και όμως δεν χρειάζεται να πιστεύει ότι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να δώσει μια αύξηση.

Η εμπειρία της ανισότητας είναι διαφορετική από αυτή της παραβίασης του συμβολαίου. Όταν οι ανισότητες γίνονται αντιληπτές, η ισότητα μπορεί να αποκατασταθεί με αύξηση των μισθών, αλλαγή των καθηκόντων εργασίας, ή με κάποια άλλα διορθωτικά μέτρα. Αν τα άτομα αποσυρθούν από τις σχέσεις, λόγω της ανισότητας, η θεωρία ισότητας υποστηρίζει ότι η αποχώρηση είναι συνήθως η τελευταία λύση. Η ανισότητα αυτή μπορεί να θεραπευτεί, όμως η παράβαση συμβολαίου, η οποία προκαλεί δυσπιστία, δεν μπορεί να επιδιορθωθεί εύκολα. Ένα άτομο που πληρώνεται λιγότερο από τα δεδομένα της αγοράς εργασίας, μπορεί να αισθάνεται ότι αντιμετωπίζεται άδιστα, ενώ εκείνος που του έχουν υποσχεθεί μια αύξηση για τη σκληρή δουλειά που θα καταβάλλει και αποτυγχάνει να την πάρει, είναι πιθανό να αισθανθεί αδικημένος. Ωστόσο είναι δύσκολο, να γίνει μια σαφής διάκριση ανάμεσα στο μοντέλο της ισότητας και του ψυχολογικού συμβολαίου. Η σύγχυση της διάκρισης μεταξύ των δύο συμβαίνει όταν η ανισότητα εντάσσεται στο πλαίσιο μιας σχέσης (Rousseau, 1989).

2.3. Δημιουργία ψυχολογικού συμβολαίου

Το ψυχολογικό συμβόλαιο αναπτύσσεται πριν την πρόσληψη αλλά και κατά την αρχική περίοδο έναρξης της απασχόλησης. Η ανάπτυξή του είναι αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης του ατόμου και του περιβάλλοντος του οργανισμού.

Πριν την πρόσληψη, το άτομο παρακινείται από τους συναλλακτικούς (ευκαιρίες προαγωγής, πληρωμή, προνόμια) και σχεσιακούς (εργασιακή ασφάλεια, ευκαιρίες εξέλιξης, διαπροσωπικές σχέσεις) στόχους που έχει και αναζητά πληροφορίες σχετικές με το ψυχολογικό συμβόλαιο από διάφορες πηγές, όπως τον τύπο, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, τους φίλους και την οικογένεια. Το άτομο θα αναπτύξει το ψυχολογικό του συμβόλαιο επηρεαζόμενο από τους αντιπροσώπους του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού του οργανισμού και τον επόπτη του, με τους οποίους έρχεται σε πρώτη επαφή (Shore και Tetrick, 1994).

Το ψυχολογικό συμβόλαιο αναδύεται την ώρα των διαπραγματεύσεων πριν την πρόσληψη. Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων δε γίνονται μόνο συμφωνίες περί αποδοχών, αλλά γίνεται και λόγος για την φύση και την έκταση των υποχρεώσεων. Ωστόσο, πολλές φορές οι υποψήφιοι εργαζόμενοι εξάγουν αυθαίρετα συμπεράσματα για συμφωνίες στα πλαίσια του συμβολαίου, χωρίς να έχει ειπωθεί κάτι ξεκάθαρα, ορμώμενοι από τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης ή από τα συμφραζόμενα και τη γλώσσα του σώματος των εργοδοτών (Dunahee και Wangler, 1974).

Με την είσοδο στον οργανισμό και την ένταξη στο εργατικό δυναμικό, η διαδικασία κοινωνικοποίησης κατέχει σημαντική θέση στην ανάπτυξη του ψυχολογικού συμβολαίου. Κατά τη διαδικασία κοινωνικοποίησης, οι συνάδελφοι αποτελούν πηγή πληροφόρησης και συντελούν στην ανάπτυξη του ψυχολογικού συμβολαίου. Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, οι συνάδελφοι εκφράζουν την δικαιοσύνη του επόπτη, την εμπιστοσύνη που έχουν στον οργανισμό και τη μισθολογική τους κατάσταση στους νεοπροσληφθέντες, με αποτέλεσμα να οδηγεί τους νεοπροσληφθέντες στην αναθεώρηση του ψυχολογικού συμβολαίου ή στην εκτίμηση της πιθανότητας διάρρηξης του (Shore και Tetrick, 1994).

2.4. Χαρακτηριστικά και τύποι ψυχολογικού συμβολαίου

Το ψυχολογικό συμβόλαιο είναι ένα απόλυτα υποκειμενικό φαινόμενο. Εν μέρει λόγω των ατομικών ορίων στις γνώσεις και τις αντιλήψεις, αλλά και λόγω των πολλαπλών πηγών πληροφόρησης οι οποίες μπορεί να επηρεάσουν την ανάπτυξη και την τροποποίηση των συμβολαίων (Levinson, 1962). Η Rousseau (1995) πέρα από την υποκειμενικότητα του ψυχολογικού συμβολαίου, χαρακτήρισε το ψυχολογικό συμβόλαιο δυναμικό, το οποίο σημαίνει ότι αλλάζει κατά τη διάρκεια της σχέσης μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη. Επίσης, τα ψυχολογικά συμβόλαια είναι προσκολλημένα στο περιεχόμενο της σχέσης και σύμφωνα με τους Schalk και Freese (1993), τα άτομα και οι οργανισμοί δε μπορούν να δημιουργήσουν ξεχωριστά ψυχολογικά συμβόλαια. Σύμφωνα με τον Herriot (1996), οι πιο παλιοί εργαζόμενοι έχουν διαφορετικά ψυχολογικά συμβόλαια από τους νεότερους, ανεξαρτήτως του τύπου του οργανισμού, στον οποίο απασχολούνται.

Επιπλέον, πρέπει να σημειωθεί ότι το ψυχολογικό συμβόλαιο είναι ένας τύπος υποσχετικού συμβολαίου, καθώς οι πεποιθήσεις που περιλαμβάνει προκύπτουν από υποσχέσεις. Το υποσχετικό συμβόλαιο αποτελείται από τρία συστατικά, την υπόσχεση, την

πληρωμή και την αποδοχή (Rousseau & Parks, 1993). Με τις υποσχέσεις που έχουν δοθεί και τα δύο μέρη επενδύουν στη σχέση, με την προσδοκία θετικού αποτελέσματος. Υπάρχει σιωπηρή ομοφωνία των ερευνητών ότι το ψυχολογικό συμβόλαιο είναι σημαντικός παράγοντας της συμπεριφοράς και της νοοτροπίας των εργαζομένων, παρά το γεγονός ότι σπάνια έχει συζητηθεί με σαφήνεια.

Το ψυχολογικό συμβόλαιο αναφέρεται σε πεποιθήσεις των ατόμων που αφορούν όρους και συνθήκες του συμβολαίου. Υπάρχουν δύο τύποι πεποιθήσεων, ο πρώτος που αναφέρεται στις σχέσεις και ο δεύτερος στις συναλλαγές. Από αυτούς τους τύπους, προκύπτουν τα δύο είδη ψυχολογικού συμβολαίου, τα συναλλακτικά και τα σχεσιακά. Παρόλο που το ψυχολογικό συμβόλαιο είναι ατομικό και μοναδικό, υπάρχουν, σύμφωνα με τους Anderson & Schalk (1998), τα δύο είδη των συμβολαίων που διαφέρουν σε πέντε σημαντικά μεγέθη: το επίκεντρο του συμβολαίου, το χρονικό πλαίσιο, τη σταθερότητα, το σκοπό και στο κατά πόσο χειροπιαστές και ξεκάθαρες είναι οι υποχρεώσεις των μερών.

Οι Sels et al. (2004), βασισμένοι στο θεωρητικό υπόβαθρο ερευνών για το ψυχολογικό συμβόλαιο, σε μελέτες εργασιακών σχέσεων, και μια διεθνή μελέτη για τα ψυχολογικά συμβόλαια, προσδιόρισαν έξι διαστάσεις που συλλαμβάνουν τη φύση των ψυχολογικών συμβολαίων: απτότητα (tangibility), σκοπός, σταθερότητα, χρονικό πλαίσιο, συμμετρία ανταλλαγής, και επίπεδο συμβολαίου. Τα αποτελέσματα έδειξαν τη σημασία των επίσημων χαρακτηριστικών των συμβολαίων και των πρακτικών διαχείρισης ως δύο προηγούμενα που διαμορφώνουν τη φύση των ψυχολογικών συμβολαίων. Επιπλέον, οι υποτιθέμενες σχέσεις μεταξύ των τριών διαστάσεων του χρονικού πλαισίου, της συμμετρίας ανταλλαγής, και του επιπέδου συμβολαίων με τη συναισθηματική υποχρέωση επιβεβαιώνονται, καθώς επίσης και οι σχέσεις μεταξύ της απτότητας, του σκοπού και της ευελιξίας με τον προσωπικό έλεγχο. Τα αποτελέσματα δείχνουν περαιτέρω τη σημασία της αξιολόγησης των υποχρεώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων δεδομένης της διαφορετικής επίδρασης των δημιουργών των συμβολαίων.

2.5. Το περιεχόμενο του ψυχολογικού συμβολαίου

Σύμφωνα με τη Rousseau (1989) το περιεχόμενο του ψυχολογικού συμβολαίου δεν υπάρχει σε γραπτή μορφή και τις περισσότερες φορές δεν έχει ρητά δηλωθεί. Οι Herriot, Manning και Kidd (1997) διερεύνησαν το περιεχόμενο του ψυχολογικού συμβολαίου, χρησιμοποιώντας την τεχνική κρίσιμων γεγονότων (critical incident technique). Τα γεγονότα αποσπάστηκαν από την συμπεριφορά που το ένα μέρος της εργασιακής σχέσης περιμένει από το άλλο μέρος. Από τα γεγονότα αυτά προέκυψαν οι υποχρεώσεις. Η ομάδα της επιχείρησης παρέθεσε περισσότερες υποχρεώσεις που βασίζονται στη σχέση, παρά στις μεταξύ τους συναλλαγές, ενώ η ομάδα των εργαζομένων το αντίθετο. Αυτό οφείλεται στην έλλειψη εμπιστοσύνης των εργαζομένων προς την επιχείρηση και στην εργασιακή ανασφάλεια. Κατέληξαν, ότι παρά το επίπεδο συμφωνίας μεταξύ των δύο μερών, αναφορικά με τα στοιχεία του ψυχολογικού συμβολαίου, υπάρχει ο κίνδυνος διαφορετικών αντιλήψεων για την ισορροπία του συμβολαίου και οι επιχειρήσεις πρέπει να περιμένουν μόνο τη δέσμευση του εργαζόμενου, αν αυτές έχουν εκπληρώσει τη δικιά τους πλευρά του συμβολαίου.

Οι Robinson, Kraatz και Rousseau το 1994 ερεύνησαν τις αλλαγές στις εργασιακές υποχρεώσεις, όπως τις αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι. Συμπέραναν, ότι τα δύο πρώτα χρόνια απασχόλησης, οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι οφείλουν λιγότερα στους εργοδότες τους, ενώ θεωρούν ότι οι εργοδότες τους, τους οφείλουν περισσότερα. Η αποτυχία του εργοδότη να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις του, βρέθηκε ότι είναι σημαντικά συνδεδεμένη με την εξασθένηση κάποιων υποχρεώσεων του προσωπικού.

Το 1998 ο Guest κριτίκαραε το πρόβλημα του ψυχολογικού συμβολαίου που εστιάζεται στην ανικανότητα πλέον των επιχειρήσεων να υποσχεθούν την παραδοσιακή επιχειρηματική καριέρα και την εργασιακή ασφάλεια ή την μη τήρηση των υποσχέσεων τους και υποδήλωσε ότι το πρόβλημα αυτό έχει διογκωθεί. Επίσης παρουσίασε μια νέα θεωρία για τα αίτια, το περιεχόμενο και τις συνέπειες του ψυχολογικού συμβολαίου. Η Rousseau την ίδια χρονιά, αντέκρουσε την κριτική του Guest και υποστήριξε πως ο προηγούμενος έχει λάθος συμπεράνει, πρώτον, ότι το ψυχολογικό συμβόλαιο βασίζεται σε μια έννοια δανεισμένη από το νόμο και δεύτερον, ότι πρόκειται για μια μεταφορική έννοια, παρά μία επιστημονική.

Η Bellou (2007a) προσδιόρισε συγκεκριμένες αλλαγές στο περιεχόμενο του ψυχολογικού συμβολαίου κατά τη διάρκεια των συγχωνεύσεων και των εξαγορών, και εξέτασε το προηγούμενο και το τρέχον ψυχολογικό συμβόλαιο. Τα στατιστικά αποτελέσματα έδειξαν ότι αντιλήψεις των υπαλλήλων και για τις υποχρεώσεις της επιχείρησης και για τις

συνεισφορές, αλλάζουν μετά από μία συγχώνευση ή εξαγορά. Πιο συγκεκριμένα, οι υπάλληλοι θεωρούν ότι η οργάνωση πριν τη συγχώνευση υποσχόταν ασφάλεια της απασχόλησης προ πάντων και κατόρθωνε πραγματικά να το παρέχει περισσότερο από όλα τα άλλα. Δεύτερον, σε σχέση με την οργάνωση μετά τη συγχώνευση ή την εξαγορά, οι αυξανόμενες υποχρεώσεις και η συμβολή της συνεχούς εκπαίδευσης και της ενδιαφέρουσας εργασίας μπορούν να αποδοθούν στις αναπόφευκτες αλλαγές που ακολουθούν μία συγχώνευση ή εξαγορά σε ένα επίπεδο εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι, σύμφωνα με τις αντιλήψεις των υπαλλήλων, οι συνεισφορές είναι χαμηλότερες από τις υποχρεώσεις, είναι προφανές ότι το ψυχολογικό τους συμβόλαιο έχει παραβιαστεί. Μετά από μία συγχώνευση ή εξαγορά, οι υπάλληλοι τείνουν να θεωρήσουν ότι η οργάνωση μετά τη συγχώνευση ή την εξαγορά είναι λιγότερο υποχρεωμένη από πριν τη συγχώνευση ή την εξαγορά να παρέχει υψηλές αποδοχές και να πληρώνει σύμφωνα με την απόδοση, τη μακροπρόθεσμη απασχόληση, τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, και την αναγνώριση. Επιπλέον, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι υπάλληλοι με περιορισμένη ικανότητα αντιμετώπισης των αλλαγών είναι πιθανότερο να θεωρήσουν ότι το συμβόλαιο τους έχει αλλάξει μετά από μία συγχώνευση ή εξαγορά. Αυτή η μελέτη οδηγεί στο συμπέρασμα ότι σημαντικές οργανωτικές αλλαγές, όπως μία συγχώνευση ή εξαγορά, έχει σημαντικό αντίκτυπο στην άποψη των ατόμων για την εργασιακή τους σχέση. Στην πραγματικότητα, οι υπάλληλοι που αισθάνονται βέβαιοι στο χειρισμό των οργανωσιακών αλλαγών είναι πιο πιθανό να θεωρήσουν ότι το ψυχολογικό τους συμβόλαιο έχει αντικατασταθεί από ένα νέο, κατώτερο.

Την ίδια χρονιά επίσης, η Bellou (2007b) ερευνήσε τις υποχρεώσεις της επιχείρησης που εκτιμούν περισσότερο οι υπάλληλοι και πιθανές παραλλαγές στις αντιλήψεις σχετικά με το ιδανικό ψυχολογικό συμβόλαιο, μεταξύ των υπαλλήλων που εργάζονται στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Στατιστικές αναλύσεις απέδειξαν σημαντικές διαφοροποιήσεις σε επτά υποχρεώσεις της επιχείρησης, που οφείλονται τόσο σε διαφορές στις επιχειρήσεις όσο και σε δομικές αλλαγές. Με εξαίρεση μια προηγούμενη μελέτη που απέτυχε να υποστηρίξει σημαντικές διαφορές (Herriot et al., 1997), αυτή είναι η πρώτη προσπάθεια προσδιορισμού υποχρεώσεων της επιχείρησης που να συνιστούν ένα επιθυμητό ψυχολογικό συμβόλαιο. Μεταξύ των 10 σημαντικότερων υποχρεώσεων της επιχείρησης ήταν: έγκαιρες πληρωμές, υγιές και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, σεβασμός από τον επόπτη και τους συναδέλφους, ασφάλεια της απασχόλησης, μη αγχωτική εργασία, αναγνώριση προσπάθειας από τον επόπτη, συμμετοχή στις αποφάσεις και αρκετοί πόροι για την διεκπεραίωση των εργασιών. Οι σημαντικότερες υποχρεώσεις είναι σχετικές με το περιβάλλον εργασίας και την εργασία,

παρά με τις συνέπειες επιτυχούς ολοκλήρωσης της εργασίας. Μεταξύ των λιγότερων σημαντικών υποχρεώσεων ήταν: ευκαιρίες για την προσωπική επέκταση και ανάπτυξη, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων που περιλαμβάνει την επιχείρηση, ομαδική εργασία, εποπτική και συναδελφική υποστήριξη και κατανόηση κατά τη διάρκεια προσωπικών προβλημάτων. Σε αντίθεση με τους Friedman και Greenhaus (2000), ισορροπία στην προσωπική ζωή και απόδοση βασισμένη στην αμοιβή σημειώνονται κάτω του μετρίου, ενώ η συνεχής κατάρτιση επίσης δεν θεωρήθηκε μεταξύ των σημαντικότερων υποχρεώσεων της επιχείρησης όπως είχαν συμπεράνει οι Martin et al. (1998). Επιπρόσθετα, βρέθηκε ότι οι υπάλληλοι που εργάζονται στο δημόσιο τομέα έχουν διαφορετικές αντιλήψεις για το ιδανικό ψυχολογικό συμβόλαιο, από εκείνους που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Συγκεκριμένα, αποκαλύφθηκε ότι οι υπάλληλοι τοποθετούν σημαντικά διαφορετική αξία σε επτά από τις 40 υποχρεώσεις εργοδοτών που εξετάστηκαν, με βάση τον τομέα. Διαφορές εντοπίστηκαν στη δίκαιη επίβλεψη, στους αρκετούς πόρους για την ολοκλήρωση της εργασίας, στο ευέλικτο εργασιακό πρόγραμμα, στις ανταμοιβές για την αυξανόμενη απόδοση, στη συμμετοχή στις αποφάσεις, στη σταθερή ενημέρωση για τα εταιρικά ζητήματα, και στην ασφάλεια της απασχόλησης.

Το 2009 η Bellou εξέτασε τις πιθανές παραλλαγές στις αντιλήψεις των υπαλλήλων για το επιθυμητό ψυχολογικό συμβόλαιο, βασισμένες στο φύλο, την ηλικία, και το εκπαιδευτικό επίπεδο, τα οποία αποτελούν τα τρία πιο συνηθισμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά που χρησιμοποιούνται ως μεταβλητές ελέγχου στη βιβλιογραφία του ψυχολογικού συμβολαίου. Με εξαίρεση τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, που έχει επιπτώσεις στην οργάνωση, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες τείνουν να περιμένουν περισσότερα από τη εργασιακή τους σχέση. Όσον αφορά τις ηλικιακές ομάδες, η νέα γενιά δίνει έμφαση στην ισορροπία στην προσωπική ζωή και φαίνεται ότι έχει αποδεχτεί το νέο ψυχολογικό συμβόλαιο, η παλιά γενιά είναι μάλλον αδιάφορη, ενώ τα άτομα ηλικίας 35-54 ετών, είναι απαιτητικά και συνδεδεμένα με το παλιό ψυχολογικό συμβόλαιο. Τέλος, τα άτομα με τουλάχιστον πανεπιστημιακή εκπαίδευση έχουν σχετικά αυξανόμενες προσδοκίες, με εξαίρεση την υποστήριξη συναδέλφων για τα προσωπικά προβλήματα και τη συνεχή κατάρτιση.

2.6. Η μετάβαση από το παλιό στο νέο ψυχολογικό συμβόλαιο

Υπάρχουν αρκετά στοιχεία που προτείνουν ότι η φύση του ψυχολογικού συμβολαίου έχει αλλάξει εντυπωσιακά με την πάροδο του χρόνου. Ίσως η σημαντικότερη αλλαγή είναι μια απέραντη πτώση στην εργασιακή ασφάλεια που προσφέρεται στους υπαλλήλους.

Στη δεκαετία του '50, και τη δεκαετία του '60 οι περισσότεροι άνθρωποι είχαν μια αίσθηση σταθερότητας και μονιμότητας μέσα στον οργανισμό. Όχι μόνο η οργανωτική δομή ήταν ξεκάθαρη, αλλά έτσι ήταν τρέχουσα και μελλοντική θέση κάθε προσώπου στο παρόν και το μέλλον. Αυτή η σαφήνεια δημιουργούσε μεγάλη προβλεψιμότητα και ασφάλεια στους υπαλλήλους, και ενθάρρυνε πιθανώς την πίστη και τη δέσμευσή τους για τον οργανισμό. Επιπλέον, η υπόσχεση της ασφάλειας, αν και άγραφη, εντούτοις ισχυρή, οδηγούσε πιθανώς τους υπαλλήλους να δουν τα μακροπρόθεσμα ενδιαφέροντά τους σε συνδυασμό με τις μακροπρόθεσμες προοπτικές της οργάνωσης. Είναι πιθανό ότι αυτό τους ενθάρρυνε να επενδύσουν χρόνο και προσπάθεια να αποκτήσουν γνώση για τα συγκεκριμένα προϊόντα της οργάνωσής τους, τις αγορές, την τεχνολογία και τους πελάτες, υποθέτοντας ότι η γνώση θα ήταν χρήσιμη σε αυτούς, καθώς επίσης και για την επιχείρησή τους, στο μέλλον. Σε αντάλλαγμα για την πίστη και τη δέσμευση, ο εργοδότης θα παρείχε μια κατάλληλη θέση εργασίας με καλές αμοιβές, προσφέροντας ευκαιρίες προόδου, ετήσιες αυξήσεις του μισθού, ανταμοιβές στους σημαντικούς ή πιστούς υπαλλήλους με τις υψηλά αμειβόμενες θέσεις, παρέχοντας οφέλη, και επενδύοντας χρήματα στην εκπαίδευση και την ανάπτυξη των υπαλλήλων, που είναι εύλογα βέβαιο ότι οι πρόσφατα επίκτητες δεξιότητές τους δεν θα χάνονταν αμέσως σε μια άλλη επιχείρηση. Με άλλα λόγια, ο εταιρικός κόμβος μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου ήταν καλά δεμένος. Ο υπάλληλος λάμβανε την ασφάλεια και ο εργοδότης, στη συνέχεια, αποκτούσε ένα σταθερό εργατικό δυναμικό για την επιτυχία της διαχείρισης και της επικράτησης της επιχείρησης. Αυτή η σταθερότητα μπορεί να εξηγήσει γιατί μεγάλες ιαπωνικές εταιρίες, σε αντίθεση με πολλούς δυτικούς ανταγωνιστές, προσκολλώνται με τέτοια αντοχή στο σύστημά της απασχόλησης για μια ζωή, παρά τις έντονες δημογραφικές και οικονομικές πιέσεις να το εγκαταλείψουν.

Από τη δεκαετία του '70, εντούτοις, ο δεσμός των εργοδοτών με τους εργαζομένους αρχίζει να δέχεται πιέσεις. Αντιμέτωπες με την ανάγκη να κοπούν οι δαπάνες και να βελτιωθεί η παραγωγικότητα, ακόμη και οι παγκόσμιες μεγαλύτερες οργανώσεις μείωσαν όλο και περισσότερο το εργατικό δυναμικό τους και αφαίρεσαν μερικές από τις

εξουσιοδοτήσεις (ασφάλεια, προαγωγές, ετήσιες αυξήσεις του μισθού, φτηνά δάνεια, κ.λπ.) που προσφέρονταν στους υπαλλήλους στις αρχές των δεκαετιών.

Η ευέλικτη οργάνωση που αλλάζει και μετατοπίζει συνεχώς τις αγορές δεν μπορεί πλέον να προσφέρει την ασφαλή πρόοδο σταδιοδρομίας των παραδοσιακών δομών. Οι δημόσιες επιχειρήσεις προσφέρουν κάποια αναβολή, αλλά ακόμη και τα κυβερνητικά πρακτορεία δεν υπόσχονται πλέον εργασίες για μια ζωή και να παρέχουν τους γενναιόδωρους όρους σε εκείνους που επιθυμούν να προχωρήσουν. Για τις επιχειρήσεις που προστατεύονται λιγότερο, και με περισσότερες ευμετάβλητες αγορές, μια μόνιμη πολιτική πλεονασμού, όπου οι υπάλληλοι μπορούν να δουν οποιαδήποτε στιγμή τι θα τους προσφέρουν για να φύγουν, γίνεται πραγματικότητα.

Δεν είναι περίεργο, επομένως, ότι πολλοί άνθρωποι ανησυχούν μέσα τους και σε σχέση με τους εργοδότες τους. Αντιμέτωποι με την αυξανόμενη αβεβαιότητα, λιγότερα οφέλη, και τον πολύ συχνά αυξανόμενο φόρτο εργασίας και τις ευθύνες, πολλοί άνθρωποι αισθάνονται το ψυχολογικό συμβόλαιο που γίνεται μεταξύ τους και της οργάνωσή τους να σπάει. Οι παλαιότεροι υπάλληλοι είναι πιθανό να θεωρήσουν ότι το άγραφο αλλά σημαντικό ψυχολογικό συμβόλαιο που έχουν με την οργάνωση έχει παραβιαστεί.

Συγχρόνως, οι νέες τάσεις αξίας και τα μεταβαλλόμενα δημογραφικά στοιχεία του εργατικού δυναμικού έχουν οδηγήσει σε αναθεωρημένες προσδοκίες από τους υπαλλήλους τους ίδιους. Οι βασικές τάσεις φαίνονται να είναι μια σημαντική μετατόπιση στις τοποθετήσεις και τις αξίες των υπαλλήλων σχετικά με τη διαχείριση σταδιοδρομίας, το ύψος της ηγεσίας, τις ανταμοιβές, τα κίνητρα, τις ώρες απασχόλησης, και ούτω καθεξής. Μερικοί εμπειρογνώμονες πρότειναν ότι η εργασία έχει γίνει μια λιγότερο σημαντική πτυχή της ζωής των ανθρώπων. Η νέα γενιά των μορφωμένων εργαζομένων θέλει περισσότερες ευκαιρίες για την ανάπτυξη, την αυτονομία, την ευελιξία και τις σημαντικές επαγγελματικές εμπειρίες. Θέλουν να συμμετέχουν πλήρως στο περιβάλλον εργασίας, να αντιδράσουν ενάντια στις άκαμπτες ιεραρχίες και να καταγγείλουν μια έλλειψη συμμετοχής στις αποφάσεις που έχουν επιπτώσεις σε αυτούς. Έρευνες που πραγματοποιήθηκαν, έδειξαν ότι οι νέοι που παρουσιάζονται σε μια ατμόσφαιρα ειρήνης και σχετικής ευημερίας, ενδιαφέρονται για την ποιότητα ζωής τους, είναι πιο επικριτικοί με τους εργοδότες και τις αρχές, και επιδιώκουν εργασίες που είναι προκλητικές καθώς επίσης και χρήσιμες για την κοινωνία. Οι παλαιότεροι εργαζόμενοι, ιδιαίτερα εκείνοι άνω των 50 ετών, είναι πιθανότερο σημειώσουν την προτεσταντική ηθική εργασίας, ενώ οι νέοι δίνουν αξία στην ανεξαρτησία, τη φαντασία, την ανεκτικότητα και την υπευθυνότητα. Επιπλέον, η αυξανόμενη απασχόληση των γυναικών και ο αυξανόμενος αριθμός διπλής σταδιοδρομίας των ζευγαριών, μετατοπίζουν την ισορροπία

μεταξύ της οικογένειας και του εργασιακού χώρου, που δημιουργεί τις αυξανόμενες απαιτήσεις για περισσότερη αυτονομία και περισσότερη ευελιξία με τον τρόπο συμπεριφοράς που δέχονται τα άτομα. Προφανώς, μεταξύ των επαγγελματιών γυναικών και των ζευγαριών, η ιδανική εργασία φαίνεται να είναι αυτή που προσφέρει ευελιξία, αυτονομία, ευθύνη, ποικιλία και ευκαιρίες για κατάρτιση και ανάπτυξη (Hiltrop, 1995).

Συνοπτικά, ορισμένες πρακτικές (όπως η συρρίκνωση, η αυξανόμενη χρήση της έκτακτης απασχόλησης, οι εταιρικές συγχωνεύσεις, η μεταφορά, και η μετακίνηση των διαδικασιών σε φθηνότερες παράκτιες θέσεις) και αλλαγές σε μακροοικονομικό επίπεδο (αυξανόμενος ανταγωνισμός στην αγορά, οι απαιτήσεις των πελατών, χαμηλή οικονομική ανάπτυξη, η παγκοσμιοποίηση, η πρόοδος της τεχνολογίας) μετασχημάτισαν τις εργασιακές σχέσεις, με τους υπαλλήλους να δοκιμάζουν πολλές και ποικίλες παραβιάσεις στις παραδοσιακές προσδοκίες απασχόλησης (Robinson, Kraatz, & Rousseau, 1994). Οι οργανώσεις, υπό τη πίεση να κάνουν γρήγορες και σταθερές αλλαγές, προκειμένου να γίνουν πιο ευέλικτες και να μην απορροφηθούν, έπρεπε να αλλάξουν τις εργασιακές σχέσεις και τα ψυχολογικά συμβόλαια που κρύβονται κάτω από αυτές. Σε αυτό το κλίμα της αλλαγής, το παραδοσιακό συμβόλαιο της μακροπρόθεσμης ασφάλειας, των σταθερών αμοιβών και της διάρθρωσης της σταδιοδρομίας σε αντάλλαγμα της σκληρής δουλειάς, της πίστης, της δέσμευσης και της εμπιστοσύνης δεν μπορούν πλέον να ισχύσουν (Sims, 1994), και οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες επανεξέτασαν τις αμοιβαίες υποχρεώσεις τους. Έτσι, προέκυψε το νέο-σύγχρονο ψυχολογικό συμβόλαιο που δίνει έμφαση στην απασχολησιμότητα, που σύμφωνα με κάποιους ερευνητές ευθύνεται για την απώλεια των παραδοσιακών προνομίων (Sharpe, 2006). Όπως είναι φανερό οι εργασιακές σχέσεις είναι έννοια αλληλένδετη με το ψυχολογικό συμβόλαιο και την αναλύουμε παρακάτω, παραθέτοντας πληροφορίες για τις εργασιακές σχέσεις σε παγκόσμιο, ευρωπαϊκό και εγχώριο επίπεδο.

2.7. Προσδιοριστικοί παράγοντες ψυχολογικού συμβολαίου

Ο Bunderson το 2001 πρότεινε ότι το ψυχολογικό συμβόλαιο μεταξύ ενός επαγγελματία και της επιχείρησης του, διαμορφώνεται και από επαγγελματικές και από διοικητικές ιδεολογίες εργασίας και επομένως περιλαμβάνει και τους επαγγελματικούς και διοικητικούς ρόλους και τις αντιληπτές υποχρεώσεις κάθε ρόλου. Επίσης, λόγω των σημαντικών διαφορών μεταξύ αυτών των δύο ιδεολογιών, η ανταπόκριση ενός επαγγελματία

υπαλλήλου στις αντιλήψεις ότι η επιχείρηση δεν εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της θα εξαρτηθεί από εάν η αντιληπτή παραβίαση περιλαμβάνει τις επαγγελματικές ή διοικητικές υποχρεώσεις.

Οι De Vos et al. (2003) εξέτασαν τους παράγοντες που αφορούν τις αλλαγές στις αντιλήψεις των νεοεισερχόμενων για το ψυχολογικό συμβόλαιο κατά τη διάρκεια της διαδικασίας κοινωνικοποίησης. Πρόσφεραν μια θεωρητική και εμπειρική περιγραφή των παραγόντων που συνδέονται με αλλαγές στις αντιλαμβανόμενες υποσχέσεις των νεοεισερχόμενων. Πιο συγκεκριμένα, δύο μηχανισμοί εξετάστηκαν που θα μπορούσαν να εξηγήσουν τις αλλαγές στις αντιλήψεις των νεοεισερχομένων για τις υποσχέσεις που έχουν ανταλλάξει με τον εργοδότη τους: α) μονομερής προσαρμογή των αντιληπτών υποσχέσεων στην πραγματικότητα και β) προσαρμογή των αντιληπτών υποσχέσεων όπως μια λειτουργία του κανόνα ανταποδοτικότητας. Χρησιμοποίησαν μια διαχρονική μελέτη τεσσάρων κυμάτων μεταξύ 333 νεοεισερχόμενων, καλύπτοντας το πρώτο έτος σχέσης απασχόλησής τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι αλλαγές στις αντιλήψεις των νεοεισερχομένων για τις υποσχέσεις που έχουν κάνει στον εργοδότη τους επηρεάζονται από τις αντιλήψεις για τις δικές τους συνεισφορές, καθώς επίσης και από τις αντιλήψεις για παρακινήσεις που έλαβαν από τον εργοδότη τους. Οι αλλαγές στις αντιλήψεις των νεοεισερχομένων για τις υποσχέσεις των εργοδοτών επηρεάζονται από τις αντιλήψεις τους για τις παροτρύνσεις που έλαβαν από τους εργοδότες, αλλά ο αντίκτυπος των αντιληπτών συνεισφορών των υπαλλήλων ήταν λιγότερο σαφής.

Σύμφωνα με τους Sturges et al. (2005), η διαχείριση συμπεριφορών σταδιοδρομίας τόσο οι ατομικές όσο και της επιχείρησης συνδέονται με την εκπλήρωση του ψυχολογικού συμβολαίου. Επιπρόσθετα, η βοήθεια της διαχείρισης σταδιοδρομίας της επιχείρησης συνδέεται με τη συναισθηματική δέσμευση και απόδοση εργασίας και η εκπλήρωση ψυχολογικών συμβολαίων διαδραματίζει έναν βασικό μεσολαβητικό ρόλο στη σχέση μεταξύ της διοικητικής βοήθειας σταδιοδρομίας και τέτοιων τοποθετήσεων και συμπεριφορών και τέλος, η δέσμευση στον οργανισμό απασχόλησης μπορεί να είναι παράγοντας μεσολάβησης μεταξύ της εκπλήρωσης ψυχολογικών συμβολαίων και της μεμονωμένης διοικητικής συμπεριφοράς σταδιοδρομίας που στοχεύουν στην προώθηση της σταδιοδρομίας έξω από την οργάνωση.

Το 2006 οι Ho et al. εξέτασαν τη σχέση μεταξύ των ανεπίσημων κοινωνικών δομών και των πεποιθήσεων των υπαλλήλων για τις υποχρεώσεις των ψυχολογικών συμβολαίων. Ιδιαίτερα, ερεύνησαν τη σχέση των δεσμών φιλίας και των συμβουλών των υπαλλήλων με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών που στηρίζονται στη μεταξύ τους σχέση (μακροπρόθεσμες, μη

νομισματικές), υποχρεώσεις ισορροπίας (σχετικές με την απόδοση), και συναλλακτικές (βραχυπρόθεσμες, νομισματικές). Τα στοιχεία έδειξαν ότι οι υπάλληλοι που αθετούν τις συμβουλές πιστεύουν ότι η εταιρία έχει περισσότερο ισορροπημένες και συναλλακτικές υποχρεώσεις. Οι υπάλληλοι με συνεκτικούς δεσμούς στο δίκτυο φιλίας, επίσης θεώρησαν ότι η εταιρία τους όφειλε περισσότερο υποχρεώσεις ισορροπίας και συναλλαγών .

2.8. Η λειτουργία του ψυχολογικού συμβολαίου και τα αποτελέσματα που επιφέρει στο άτομο και τον οργανισμό

Σύμφωνα με του Shore και Tetrick (1994) , η πρώτη λειτουργία του ψυχολογικού συμβολαίου είναι η μείωση της αβεβαιότητας, διότι δεν είναι δυνατό όλες οι πτυχές της εργασιακής σχέσης να είναι διατυπωμένες σε επίσημο, έγγραφο συμβόλαιο. Επομένως το ψυχολογικό συμβόλαιο συμπληρώνει τα κενά στη σχέση, καθιερώνοντας προσυμφωνημένους όρους και οι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερο αίσθημα βεβαιότητας, πιστεύοντας ότι έχουν μια κατανοητή συμφωνία με τον εργοδότη. Επιπρόσθετα, το ψυχολογικό συμβόλαιο διαμορφώνει τη συμπεριφορά των εργαζομένων, χωρίς να χρειάζεται επιτήρηση από επόπτες. Ο εργαζόμενος ζυγίζει τις υποχρεώσεις του απέναντι στον οργανισμό με τις υποχρεώσεις του οργανισμού απέναντι σ' αυτόν και προσαρμόζει τη συμπεριφορά στη βάση κρίσιμων αποτελεσμάτων. Εφόσον συμπεριφέρεται με την πεποίθηση ότι η συμπεριφορά του θα οδηγήσει σε βέβαιες ανταμοιβές, αυτό βοηθά τον οργανισμό για υπεύθυνο προσωπικό. Τέλος, το ψυχολογικό συμβόλαιο δίνει στον εργαζόμενο την αίσθηση ότι μπορεί να επηρεάσει την πορεία του μέσα στον οργανισμό, εφόσον αποτελεί συμβαλλόμενο μέρος του συμβολαίου ,έχοντας συμφωνήσει στους όρους του και έχοντας τη δυνατότητα να επιλέξει αν θα εκτελέσει τις υποχρεώσεις του.

Όσον αφορά τα αποτελέσματα που το ψυχολογικό συμβόλαιο επιφέρει στο άτομο και το οργανισμό, η πλειοψηφία των μελετών εξετάζει τη διάρρηξη του ψυχολογικού συμβολαίου. Η διάρρηξη του ψυχολογικού συμβολαίου είναι η αποτυχία των επιχειρήσεων-οργανισμών ή άλλων συμβαλλόμενων μερών να ανταποκριθούν σε μια συνεισφορά του εργαζομένου, όπως το άτομο θεωρεί ότι υποχρεούται να πράξει. Η μακροχρόνια απασχόληση σε μια επιχείρηση, υπομένοντας τους χαμηλούς μισθούς για τη διαφύλαξη της θέσης εργασίας, και την ανάπτυξη ειδικών δεξιοτήτων που να εμποδίσουν την απασχόληση , είναι παράγοντες που μπορούν να συμβάλουν στην πεποίθηση για υποχρέωση της επιχειρησιακής αμοιβαιότητας. Αποτυχία για εκπλήρωση των όρων του ψυχολογικού συμβολαίου

συνεπάγεται κάτι περισσότερο από ανεκπλήρωτες προσδοκίες. Σηματοδοτεί μια ρήξη στη σχέση μεταξύ της επιχείρησης και του ατόμου.

Η εμπιστοσύνη αποτελεί τη βάση του ψυχολογικού συμβολαίου, η οποία αναπτύσσεται από την πεποίθηση ότι οι συνεισφορές θα ανταποδοθούν και ότι μια σχέση υπάρχει, όπου οι ενέργειες ενός συμβαλλόμενου μέρους είναι συνδεδεμένες με εκείνες του άλλου. Σύμφωνα με την Atkinson (2007), η εμπιστοσύνη είναι παρούσα σε όλα τα ψυχολογικά συμβόλαια. Η παραβίαση του ψυχολογικά συμβολαίου υποβάλλει τη σχέση μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη σε μια μορφή τραύματος, όπου οι παράγοντες που οδήγησαν στην εμφάνιση μιας σχέσης, όπως η εμπιστοσύνη και η καλή πίστη, υπονομεύονται. Η αποκατάσταση της σχέσης περιλαμβάνει την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης, ενδεχομένως μέσω μιας επανάληψης της διαδικασίας που δημιούργησε αρχικά τη σχέση (Rousseau, 1989).

Σύμφωνα με τους Shore & Tetrick, (1994), ουσιαστικό σπάσιμο των συμβολαίων μπορεί να οδηγήσει την επιχείρηση σε ύφεση, σε μία περίοδο που η επιχείρηση χρειάζεται την προσπάθεια του προσωπικού που έχει παραμείνει. Σε μια περίοδο συρρίκνωσης, απολύσεων, κινήτρων για πρόωρη σύνταξη, η κατανόηση του ψυχολογικού συμβολαίου και ο ρόλος του στην επιτυχία ή αποτυχία της επιχείρησης είναι υψίστης σημασίας.

Οι Robinson, Kraatz και Rousseau το 1994, διαπίστωσαν ότι οι παραβιάσεις επηρεάζουν πιο πολύ τις υποχρεώσεις των εργαζομένων παρά των εργοδοτών, διότι οι εργαζόμενοι που έχουν βιώσει παραβιάσεις, θα προσαρμόσουν αναλόγως τις δικές τους υποχρεώσεις. Οι εργαζόμενοι προφανώς θεωρούν τους εαυτούς τους αδύναμους να προκαλέσουν την αλλαγή στη συμπεριφορά των εργοδοτών, επομένως, προκειμένου να αποζημιωθούν, θα προσαρμόσουν αναλόγως τις δικές τους υποχρεώσεις.

Η Rousseau (1995) και οι Morrison και Robinson (1997) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι δύο είναι οι βασικές αιτίες των παραβιάσεων των ψυχολογικών συμβολαίων: η ανάκληση υπόσχεσης (reneging) και η ασυμβατότητα (incongruence). Η ανάκληση υπόσχεσης εμφανίζεται όταν αθετεί εσκεμμένα η επιχείρηση μια υπόσχεση στον υπάλληλο, είτε επίτηδες είτε λόγω απρόβλεπτων περιστάσεων. Αντίθετα, η ασυμβατότητα εμφανίζεται όταν ο υπάλληλος και η επιχείρηση εκλαμβάνουν διαφορετικά τους όρους σχετικά με τις υποσχέσεις που έχουν δοθεί στον υπάλληλο. Κατά συνέπεια, στις παραβιάσεις που προκύπτουν από ασυμβατότητα, η επιχείρηση θεωρεί ότι έχει ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις της, αλλά το άτομο αντιλαμβάνεται ότι η επιχείρηση έχει αποτύχει να κρατήσει μια ή περισσότερες από τις υποσχέσεις της.

Η Robinson (1996) εξέτασε τις θεωρητικές και εμπειρικές σχέσεις μεταξύ της εμπιστοσύνης των υπαλλήλων στους εργοδότες τους και τις εμπειρίες διάρρηξης του ψυχολογικού συμβολαίου από τους εργοδότες, χρησιμοποιώντας τα στοιχεία από μια διαχρονική έρευνα 125 νεοπροσληφθέντων διευθυντών. Ερεύνησε συγκεκριμένους τύπους διάρρηξης συμβολαίων και αντιδράσεων, νοοτροπιών και συμπεριφορών των υπαλλήλων. Εξέτασε επτά διαφορετικούς τύπους υποχρεώσεων και υποσχέσεων των εργοδοτών. Οι υποσχέσεις σχεδιάστηκαν από τη μέτρηση του ψυχολογικού συμβολαίου από τη Rousseau (1990). Στην έρευνά της, η Rousseau πήρε συνέντευξη από διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού από 13 επιχειρήσεις. Προσδιόρισε τις ακόλουθες επτά υποχρεώσεις που συνηθέστερα υπόσχονται οι επιχειρήσεις στους υποψηφίους: την προαγωγή και την πρόοδο, την υψηλή αμοιβή, την πληρωμή βασισμένη στο τωρινό επίπεδο απόδοσης, την εκπαίδευση, τη μακροπρόθεσμη ασφάλεια απασχόλησης, την ανάπτυξη σταδιοδρομίας, και την ικανοποιητική δύναμη και ευθύνη (ενδυνάμωση). Η Robinson βρήκε μέτριες τις σχέσεις μεταξύ συγκεκριμένων διαρρήξεων και της εμπιστοσύνης, της αστικής δύναμης, της απόδοσης, και των προθέσεων για παραμονή στην επιχείρηση.

Οι Altman και Post (1996) κατέληξαν στο ότι η παραδοσιακή εργασιακή σχέση της μακροπρόθεσμης ασφάλειας σε ανταπόδοση της εμπιστοσύνης των υπαλλήλων έχει εκλείψει και ότι υπάλληλοι είναι τώρα κυνικοί και απρόθυμοι να εμπιστευθούν τις υποσχέσεις των εργοδοτών τους σε αυτήν την εποχή της συρρίκνωσης και της οργανωσιακής αλλαγής. Τα αποτελέσματα της Robinson (1996), εντούτοις, δεν υποστήριζαν αυτές τις αξιώσεις. Νέες προσλήψεις έδειξαν σχετικά υψηλή αρχική εμπιστοσύνη στους εργοδότες τους, και ανέφεραν ότι οι εργοδότες τους, έδιναν υποσχέσεις υποχρεώνοντας τους να προσφέρουν μια ποικιλία παραδοσιακών προνομίων σε αντάλλαγμα των συνεισφορών των υπαλλήλων στην εταιρία. Επιπλέον, αυτοί οι υπάλληλοι πίστευαν στις υποσχέσεις των εργοδοτών τους, αντιδρώντας έντονα, όταν αυτές οι υποσχέσεις δεν εκπληρώνονταν. Αυτά τα συμπεράσματα επιβεβαιώνουν και επεκτείνουν τις λίγες προγενέστερες μελέτες που έχουν βρει αρνητικές σχέσεις μεταξύ διάρρηξης των ψυχολογικών συμβολαίων και των συμπεριφορών των υπαλλήλων, όπως η συμπεριφορά πολίτη (Robinson και Morrison, 1995), οι προθέσεις για παραμονή (Robinson και Rousseau, 1994), και μειώσεις στις αντιληπτές υποχρεώσεις των υπαλλήλων στον εργοδότη τους (Robinson, Kraatz & Rousseau, 1994).

Η μελέτη της Robinson (1996), εντούτοις, έχει προνόμια συγκριτικά με άλλες. Περιλαμβάνει μια περιεκτικότερη εξέταση της σχέσης μεταξύ διάρρηξης ψυχολογικού συμβολαίου και συνεισφορών των εργαζομένων, επειδή εξέτασε τρεις διαφορετικές όψεις των συνεισφορών υπαλλήλων. Δεύτερον, αυτή η μελέτη χρησιμοποίησε ένα επικυρωμένο,

πολυσύνθετο μέτρο της διάρρηξης του ψυχολογικού συμβολαίου, ενώ προγενέστερες μελέτες έχουν στηριχθεί σε ένα ενιαίο-στοιχείο, παγκόσμιο μέτρο. Συνεπώς, αυτή η μελέτη παρέχει τα ισχυρότερα στοιχεία από τις προγενέστερες εργασίες, ότι η διάρρηξη του ψυχολογικού συμβολαίου προκαλεί μειώσεις στη μεγάλη έκταση της συμβολής των υπαλλήλων στην εταιρία.

Το 1999 οι Turnley και Feldman, εξέτασαν τις σχέσεις μεταξύ των παραβιάσεων των ψυχολογικών συμβολαίων των υπαλλήλων και της εξόδου, της έκφρασης, της πίστης τους, και των συμπεριφορών αδιαφορίας και αμέλειας. Χρησιμοποιώντας ένα μεγάλο δείγμα, διαπίστωσαν ότι οι παραβιάσεις οδηγούν σε αυξανόμενα επίπεδα εξόδου, έκφρασης, και συμπεριφορών παραμέλησης και μειωμένα επίπεδα εμπιστοσύνης στην επιχείρηση. Επιπλέον, συμπέραναν ότι περιστασιακοί παράγοντες (όπως η διαθεσιμότητα ελκυστικών εναλλακτικών στην απασχόληση) συγκρατούν τη σχέση μεταξύ των παραβιάσεων ψυχολογικών συμβολαίων και της εξόδου, αλλά όχι τις σχέσεις μεταξύ των παραβιάσεων και της έκφρασης, της πίστης, ή της παραμέλησης. Τέλος, ερεύνησαν τις διαφορές στη φύση των παραβιάσεων που βιώνονται σε τρεις κατηγορίες εργαζομένων: τους νέους διευθυντές που εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό, τους εκπατριζόμενους και τους διευθυντές σε πολυεθνικές επιχειρήσεις, και τους διευθυντές που εργάζονται στη συρρίκνωση ή την αναδόμηση των εταιριών. Τα αποτελέσματα φανέρωσαν ότι οι παραβιάσεις των ψυχολογικών συμβολαίων είναι συχνότερες και εντονότερες μεταξύ των διευθυντών που εργάζονται στη συρρίκνωση ή την αναδόμηση των εταιριών, ιδιαίτερα από την άποψη της ασφάλειας της απασχόλησης, της αποζημίωσης, και των ευκαιριών για πρόοδο. Τέλος, κατέληξαν ότι οι διαρρήξεις ψυχολογικών συμβολαίων είναι πιο ισχυρές στους νεοεισερχόμενους με πολλές δεξιότητες.

Οι ίδιοι ερευνητές (Turnley και Feldman) το 2000, εξέτασαν εάν οι σχέσεις μεταξύ παραβιάσεων ψυχολογικού συμβολαίου και τριών τύπων συμπεριφορών υπαλλήλων (πρόθεση για παραίτηση, παραμέληση των καθηκόντων εργασίας, και των οργανωσιακών συμπεριφορών) μετριάζονται από τις μη ικανοποιηθείσες προσδοκίες και τη δυσαρέσκεια από την εργασία. Χρησιμοποιώντας ένα δείγμα 800 διευθυντών, αυτή η μελέτη εξέτασε για αποτελέσματα μετριάσμου. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι μη ικανοποιηθείσες προσδοκίες και η δυσαρέσκεια από την εργασία μερικώς μετριάζουν τέτοιες σχέσεις.

Τα αποτελέσματα της έρευνας του Bunderson το 2001, έδειξαν ότι οι αντιληπτές παραβιάσεις των διοικητικών υποχρεώσεων συνδέονται εντονότερα με τη δυσαρέσκεια, τις σκέψεις για παραίτηση, ενώ οι αντιληπτές παραβιάσεις των επαγγελματικών υποχρεώσεων

συνδέονται εντονότερα με την εξασθενημένη δέσμευση στην επιχείρηση και με χαμηλότερες επιδόσεις στην εργασία (παραγωγικότητα και ικανοποίηση πελατών).

Οι Kickul και Lester (2001) εξερεύνησαν πώς διαφέρουν οι αντιδράσεις των ατόμων στη διάρρηξη ψυχολογικού συμβολαίου. Μέχρι τότε οι ερευνητές δεν είχαν ερευνήσει ακόμα πώς μια διάρρηξη ψυχολογικού συμβολαίου μπορεί να αλληλεπιδράσει με το κατασκεύασμα της ευαισθησίας ισότητας και να επηρεάσει τη νοοτροπία ενός υπαλλήλου και τη συμπεριφορά του. Δεδομένου ότι τα άτομα ποικίλλουν στην ευαισθησία τους σε άδικες εκβάσεις και καταστάσεις (King & Miles, 1994), οι Kickul και Lester θεώρησαν σημαντικό να ενσωματώσουν αυτό το κατασκεύασμα, για πρώτη φορά, για να καθορίσει τη δύναμη των συναισθηματικών και συμπεριφοριστικών αντιδράσεων που προκύπτουν από μια διάρρηξη συμβολαίου.

Σύμφωνα με τους Huseman, Hatfield, και Miles (1987), τα άτομα έχουν μια μοναδική ευαισθησία στην ισότητα που μπορεί με αυτόν τον τρόπο να έχει επιπτώσεις στη στάση και τις συμπεριφορές τους απέναντι στις αντιλήψεις για την ισότητα (ή την αδικία). Το κατασκεύασμα ευαισθησίας ισότητας αναπτύχθηκε για να προσφέρει προβλέψεις για το πώς τα άτομα μπορούν να αντιδράσουν όταν αντιμετωπίζουν απροσδόκητες εκβάσεις. Με την ενσωμάτωση της ευαισθησίας ισότητας ως μεμονωμένη μεταβλητή διαφοροποίησης, οι ερευνητές ήταν σε θέση να αυξήσουν τη χρησιμότητα της θεωρίας ισότητας στην κατανόηση της συμπεριφοράς στις οργανώσεις. Σύμφωνα με τους Huseman, Hatfield, και Miles, υπάρχουν τρεις τύποι ατόμων που παρουσιάζουν διαφορετικούς βαθμούς ευαισθησίας στην ισότητα: (α) οι φιλόδοξοι, (β) οι ευαίσθητοι στην ισότητα, και (γ) εκείνοι με αυξημένες απαιτήσεις. Από τη μία πλευρά του φάσματος είναι οι φιλόδοξοι που δίνουν έμφασή στη σχέση με τον εργοδότη τους. Οι φιλόδοξοι βρίσκουν την ικανοποίηση όταν μπορούν να εφαρμόσουν τα ταλέντα και την πείρα τους στην επιχείρηση. Στο αντίθετο άκρο του φάσματος είναι τα άτομα με αυξημένες απαιτήσεις, που θεωρούν ότι οι προσωπικές τους εκβάσεις τους είναι πρωτίστης σημασίας κατά τις διαπραγματεύσεις με την επιχείρηση τους. Τα άτομα με αυξημένες απαιτήσεις ψάχνουν συνεχώς τους τρόπους να βελτιωθεί η κατάστασή τους και να μεγιστοποιηθούν οι αμοιβές που δίνονται από την επιχείρηση. Οι ευαίσθητοι στην ισότητα δίνουν την ίδια έμφαση στην καλή εργασιακή σχέση και στην επίτευξη επιθυμητών αποτελεσμάτων.

Τα αποτελέσματα των Kickul και Lester, αποκάλυψαν ότι η ευαισθησία ισότητας μπορεί να επηρεάσει πώς ένας υπάλληλος αισθάνεται και αποκρίνεται στις ανεκπλήρωτες υποσχέσεις της επιχείρησης σε πολλά σημεία του ψυχολογικού συμβολαίου. Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα με αυξημένες απαιτήσεις αποκρίθηκαν πιο αρνητικά στις διαρρήξεις

που επηρέαζαν εξωγενή αποτελέσματα (π.χ. πληρωμές, προνόμια). Αντιθέτως, οι φιλάνθρωποι αντέδρασαν πιο αρνητικά όταν η επιχείρηση αθετούσε τις υποσχέσεις της αυτονομίας και του ελέγχου. Έκπληξη προκαλούν τα ευρήματα που αφορούν διαρρήξεις ψυχολογικών συμβολαίων στον τομέα της αύξησης και της ανάπτυξης. Αντίθετα με τις προσδοκίες, τα άτομα με αυξημένες απαιτήσεις αποκρίθηκαν πιο αρνητικά από τους φιλάνθρωπους σε αυτόν τον τύπο διάρρηξης συμβολαίου. Μια πιθανή εξήγηση είναι ότι τα άτομα με αυξημένες απαιτήσεις θεώρησαν τη διάσταση της αύξησης και ανάπτυξης ως μέσο σε έναν, παρά σε ένα ίδρυμα για μια μακροπρόθεσμη σχέση με τον εργοδότη. Τα άτομα με αυξημένες απαιτήσεις είδαν την εκπαίδευση, την συμβουλευτική, και άλλα προγράμματα ανάπτυξης σταδιοδρομίας ως εργαλεία για να αυξήσουν την εμπορευσιμότητα και τη δύναμη των αποδοχών τους (και τα δύο προσωπικά επιτεύγματα). Επομένως, οι υπάλληλοι υπερτιμούν την εκπαίδευση και τις ευκαιρίες ανάπτυξης, ανεξάρτητα από το διάστημα που προσδοκούν να μείνουν στην επιχείρηση που απασχολούνται την τρέχουσα περίοδο.

Σύμφωνα με τους Conway και Briner (2002), οι υποσχέσεις αθετούνται τακτικά και σε σχέση με οποιαδήποτε πτυχή της εργασίας, στην οποία η σημασία της υπόσχεσης συμβάλλει σημαντικά στις συναισθηματικές αντιδράσεις, που ακολουθούν τις αθετημένες υποσχέσεις. Επίσης, το ψυχολογικό συμβόλαιο είναι μια σημαντική έννοια για την κατανόηση των καθημερινών διακυμάνσεων στα συναισθήματα και την καθημερινή διάθεση. Στα συμπεράσματα τους κατέληξαν, με μια νέα προσέγγιση στην έρευνα του ψυχολογικού συμβολαίου, μέσω της χρήσης καθημερινών ημερολογίων, και διαφόρων θεμελιωδών ερωτημάτων σχετικά με τη φύση του συμβολαίου για την καλύτερη κατανόηση του. Είναι η πρώτη μελέτη που ερευνά τη διάρρηξη του ψυχολογικού συμβολαίου ως γεγονότα και τα σχετικά αποτελέσματα της καθημερινής διάθεσης και των συναισθημάτων από κοντά, όταν συμβαίνουν πραγματικά. Παρά τους περιορισμούς της μελέτης, τα αποτελέσματα στηρίζουν την άποψη, ότι η έρευνα για το ψυχολογικό συμβόλαιο μπορεί να ωφεληθεί από τις μεθόδους, εκτός από την έρευνα με τα ερωτηματολόγια (Morrison & Robinson, 1997).

Οι Lester et al. (2002), εξέτασαν τις αντιλήψεις των εποπτών και των υφισταμένων για την διάρρηξη του ψυχολογικού συμβολαίου και τις αποδόσεις. Τα στοιχεία έδειξαν ότι οι αντιλήψεις των εποπτών και των υφισταμένων είναι πλέον πιθανό να διαφέρουν στο βαθμό στον οποίο η επιχείρηση παραβίασε τις υποχρεώσεις της, όσον αφορά τις δίκαιες πληρωμές, ευκαιρίες προόδου, και μια καλή εργασιακή σχέση. Επιπλέον, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι όσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός διάρρηξης ψυχολογικού συμβολαίου που αναφέρεται από τους υφισταμένους, τόσο λιγότερο δεσμευμένοι είναι στην επιχείρηση και τόσο χαμηλότερη η απόδοση εργασίας τους (όπως εκτιμάται από τον επόπτη τους). Επιπλέον, όταν γίνεται

αντιληπτή η διάρρηξη ψυχολογικού συμβολαίου, οι αποδόσεις των εποπτών και των υφισταμένων σχετικά με τους λόγους για την διάρρηξη είναι πιθανό να διαφέρουν. Συγκεκριμένα, τα συμπεράσματα έδειξαν ότι οι υφιστάμενοι είναι πιθανότερο να αποδώσουν τη διάρρηξη στη σκόπιμη αμέλεια της επιχείρησης για τις υποσχέσεις που είχε δώσει στον υπάλληλο, ενώ οι επόπτες τείνουν για να αποδώσουν τη διάρρηξη σε καταστάσεις πέρα από τον άμεσο έλεγχο της επιχείρησης.

Oι Guest και Conway (2002), με βάση μια έρευνα που έκαναν με δείγμα 1.306 ανώτερων στελεχών, ερεύνησαν τη διαχείριση του ψυχολογικού συμβολαίου και ιδιαίτερα το ρόλο της οργανωσιακής επικοινωνίας, σε αντίθεση με τις περισσότερες μελέτες που έχουν ασχοληθεί με την ανταλλαγή των αντιλαμβανόμενων υποσχέσεων και δεσμεύσεων, εστιάζοντας στις απόψεις των εργαζομένων, αδιαφορώντας για την πλευρά της επιχείρησης και τη διαχείριση του ψυχολογικού συμβολαίου. Τρεις ευδιάκριτες και σχετικές πτυχές της οργανωσιακής επικοινωνίας προσδιορίστηκαν, σχετικές με την αρχική είσοδο, την καθημερινή εργασία και την πιο προσανατολισμένη στο μέλλον, «από επάνω προς τα κάτω» επικοινωνία. Η αποτελεσματική χρήση αυτών των μορφών επικοινωνίας συνδέεται με το ποιοι διευθυντές κρίνουν, για να είναι σαφέστερο και λιγότερο συχνά παραβιασμένο το σύνολο των υποσχέσεων και δεσμεύσεων, καθώς επίσης και μια δικαιότερη ανταλλαγή και έναν περισσότερο θετικό αντίκτυπο των αρχών και των πρακτικών στις τοποθετήσεις και τη συμπεριφορά υπαλλήλων. Η μελέτη τους επιβεβαίωσε, ότι το ψυχολογικό συμβόλαιο προσφέρει στους διευθυντές ένα χρήσιμο πλαίσιο μέσα στο οποίο μπορούν να εξετάσουν και να διαχειριστούν τη σχέση εργασίας.

Η Coyle-Shapiro (2002) εξέτασε τη συμβολή του ψυχολογικού συμβολαίου στην κατανόηση της συμπεριφοράς οργανωσιακού πολίτη, χρησιμοποιώντας τα στοιχεία ερευνών που συγκεντρώθηκαν σε τρία σημεία μέτρησης κατά τη διάρκεια μιας τρίχρονης περιόδου από 480 υπαλλήλους δημόσιου τομέα. Διαχωρίζοντας την αντιληπτή διάρρηξη συμβολαίου στα δύο συστατικά του (τις αντιληπτές υποχρεώσεις εργοδοτών και τις παρακινήσεις), τα στοιχεία έδειξαν ότι οι αντιληπτές υποχρεώσεις εργοδοτών εξήγησαν τη μοναδική διακύμανση σε τρεις διαστάσεις της συμπεριφοράς οργανωσιακού πολίτη (βοήθεια, υπεράσπιση και λειτουργική συμμετοχή) πέρα από αυτήν που αντιπροσωπεύεται από τις αντιληπτές παροτρύνσεις εργοδοτών. Η αποδοχή των υπαλλήλων του κανόνα της ανταποδοτικότητας, μετρίασε τη σχέση μεταξύ των παροτρύνσεων εργοδοτών και των διαστάσεων της υπεράσπισης και της λειτουργικής συμμετοχής. Η εμπιστοσύνη των υπαλλήλων στον εργοδότη τους μετρίασε τη σχέση μεταξύ των αντιληπτών υποχρεώσεων εργοδοτών και των διαστάσεων της υπεράσπισης και της λειτουργικής συμμετοχής. Αντίθετα

από τις αρχικές υποθέσεις, η διαδικαστική ή διεπιδραστική δικαιοσύνη, δεν βρέθηκε να συγκρατεί τη σχέση μεταξύ του ψυχολογικού συμβολαίου και της συμπεριφοράς οργανωσιακού πολίτη.

Οι Turnley et al. (2002) με τη σειρά τους, εξέτασαν τις σχέσεις μεταξύ εκπλήρωσης ψυχολογικού συμβολαίου και τριών τύπων συμπεριφορών υπαλλήλων: απόδοση στα καθήκοντα της θέσης εργασίας, συμπεριφορά οργανωσιακού πολίτη που κατευθύνεται στην επιχείρηση, και συμπεριφορά οργανωσιακού πολίτη που κατευθύνεται στα άτομα μέσα στην επιχείρηση. Χρησιμοποιώντας ένα δείγμα 134 δυάδων εποπτών-υφισταμένων, αυτή η μελέτη κατέληξε ότι ο βαθμός εκπλήρωσης του ψυχολογικού συμβολαίου συσχετίζεται θετικά με την απόδοση και των τριών τύπων συμπεριφορών υπαλλήλων. Επιπλέον, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η εκπλήρωση του ψυχολογικού συμβολαίου συσχετίζεται εντονότερα με την συμπεριφορά οργανωσιακού πολίτη που κατευθύνεται στην επιχείρηση παρά με την συμπεριφορά που κατευθύνεται στους συναδέλφους κάποιου.

Το 2003 οι Johnson και O'Leary-Kelly ερεύνησαν τα διαφορετικά αποτελέσματα στους υπαλλήλους δύο τύπων παραβιάσεων κοινωνικής ανταλλαγής: εκείνοι που παράγουν αντιλήψεις για τη διάρρηξη του ψυχολογικού συμβολαίου και εκείνοι που παράγουν αντιλήψεις για τον οργανωσιακό κυνισμό. Ο οργανωσιακός κυνισμός υπάρχει όταν θεωρούν οι υπάλληλοι ότι επιχείρηση τους στερείται την ακεραιότητα. Πιο συγκεκριμένα, αυτή η αντιληπτή έλλειψη ακεραιότητας μπορεί να προκύψει από τις αντιληπτές παραβιάσεις των θεμελιωδών προσδοκιών σχετικά με την ειλικρίνεια, τη δικαιοσύνη, και την τιμιότητα (Dean et al., 1998). Υποστήριξαν ότι οι προσδοκίες κοινωνικής ανταλλαγής που κρύβονται κάτω από τη διάρρηξη του ψυχολογικού συμβολαίου διαφέρουν από εκείνες που κρύβονται κάτω από τον οργανωσιακό κυνισμό στο βαθμό της προσωπικής ιδιαιτερότητας, και που αυτή η διαφορά είναι χρήσιμη στην κατανόηση, γιατί τα άτομα που αντιλαμβάνονται μια διάρρηξη συμβολαίου μπορούν να αντιδράσουν διαφορετικά από εκείνους που είναι κυνικοί για την επιχείρηση τους. Χρησιμοποιώντας ένα δείγμα τραπεζικών υπαλλήλων, διαπίστωσαν ότι ο κυνισμός μετρίασε μερικώς τα αποτελέσματα της διάρρηξης του ψυχολογικού συμβολαίου στις σχετικές με την εργασία τοποθετήσεις (οργανωτική υποχρέωση, ικανοποίηση εργασίας), αλλά μόνο η διάρρηξη του ψυχολογικού συμβολαίου (και όχι ο κυνισμός) πρόβλεψε τις συμπεριφοριστικές ανταποκρίσεις των υπαλλήλων (απόδοση, συστηματική αποχή από την εργασία). Περαιτέρω, ο συναισθηματικός κυνισμός μετρίασε πλήρως τη σχέση μεταξύ της διάρρηξης του ψυχολογικού συμβολαίου και της συναισθηματικής εξάντλησης, προτείνοντας ότι οι κυνικές τοποθετήσεις έχουν αρνητικές συνέπειες για τον κάτοχο της τοποθέτησης.

Οι Zhao et al. (2007) εξέτασαν την επιρροή της διάρρηξης ψυχολογικών συμβολαίων σε οκτώ σχετικά με την εργασία αποτελέσματα. Η διάρρηξη συσχετίστηκε σε όλα τα αποτελέσματα εκτός από την παραίτηση. Με βάση τη συναισθηματική θεωρία γεγονότων, ανέπτυξαν ένα μοντέλο που περιείχε διάρρηξη, επιπτώσεις (παραβίαση και δυσπιστία), νοοτροπία (ικανοποίηση εργασίας, δέσμευση στην επιχείρηση, και προθέσεις για παραίτηση), και προσωπική αποτελεσματικότητα (πραγματική παραίτηση, συμπεριφορά οργανωσιακού πολίτη, και απόδοση του ρόλου τους). Η μέθοδος SEM χρησιμοποιήθηκε για να εξετάσουν το μοντέλο. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η διάρρηξη ψυχολογικών συμβολαίων έχει έναν σημαντικό αντίκτυπο σχεδόν σε όλες τις σχετικές με την εργασία εκβάσεις. Αυτά τα συμπεράσματα υποστηρίζουν την παραδοσιακή φρόνηση ότι το ψυχολογικό συμβόλαιο είναι μια σημαντική έννοια στην κατανόηση της εργασιακής σχέσης. Σε σύγκριση με τον αντίκτυπο των ικανοποιημένων προσδοκιών που παρουσιάστηκαν σε μια προηγούμενη ανάλυση (Wanous, Poland, Premack, & Davis, 1992), η διάρρηξη είχε τα μεγαλύτερα μεγέθη επίδρασης στο μέγεθος της ικανοποίησης εργασίας, των προθέσεων για παραίτηση, και της απόδοσης στις αρμοδιότητες. Δύο παράγοντες μετριασμού εξετάστηκαν επίσης, συμπεριλαμβανομένου του τύπου μέτρησης της διάρρηξης (παγκόσμιο εναντίον σύνθετου) και του περιεχομένου της διάρρηξης του ψυχολογικού συμβολαίου.

Η Bellou το 2008 εξέτασε τις επιπτώσεις της διάρρηξης του ψυχολογικού συμβολαίου στην πρόθεση για παραίτηση και την αστική δύναμη, λαμβάνοντας υπόψη τη δέσμευση στην οργάνωση, ως παράγοντα μεσολάβησης και την αντιμετώπιση των αλλαγών ως παράγοντα μετριασμού. Αυτή η έρευνα έδειξε ότι τα άτομα που είναι ιδιαίτερα δεσμευμένα στην επιχείρησή τους είναι πιθανότερο να επιδείξουν συμπεριφορά αστικής δύναμης όταν αισθάνονται σιγουριά για τη διαχείριση της αλλαγής. Αντίθετα, τα άτομα των οποίων η δέσμευση στην οργάνωσή τους είναι περιορισμένη, είναι πιθανότερο να υιοθετήσουν συμπεριφορά πέραν του ρόλου, όταν δεν σκέφτονται ότι μπορούν επιτυχώς να χειριστούν τις αλλαγές. Σε αντίθεση με τα παραπάνω ευρήματα, καμία αλληλεπίδραση δε βρέθηκε μεταξύ της αντιμετώπισης των αλλαγών και της δέσμευσης στην οργάνωση, κατά την πρόβλεψη της πρόθεσης των ατόμων να αφήσουν την οργάνωση μετά από την εμπειρία διάρρηξης ψυχολογικού συμβολαίου. Η συγκεκριμένη μελέτη αποδεικνύει την ισχύ των ευρημάτων προηγούμενων ερευνητών και κατά τη διάρκεια συγχωνεύσεων και εξαγορών και καταλήγει ότι τα χαρακτηριστικά των υπαλλήλων επιδρούν σε μερικές μορφές αντιδράσεων των υπαλλήλων στη διάρρηξη συμβολαίου. Το γεγονός ότι το δείγμα είναι από χώρα εκτός Αμερικής και Βρετανίας, υποδηλώνει ότι τα άτομα τείνουν να αντιδρούν στη διάρρηξη συμβολαίων με παρόμοιους τρόπους στα διαφορετικά πλαίσια.

Το 2008 οι Chen et al. εξέτασαν τα όρια των αντιδράσεων από τη διάρρηξη των ψυχολογικών συμβολαίων από δύο διαφορετικές οπτικές: του εργαζομένου και του εργοδότη (επόπτη), δίνοντας έμφαση στους ρόλους των μεμονωμένων χαρακτηριστικών και του υπαλλήλου και του επόπτη, τα οποία μπορούν να αποδυναμώσουν ή να ενισχύσουν τις αντιδράσεις. Οι προηγούμενες μελέτες έτειναν να εξετάζουν τις ανταποκρίσεις των υπαλλήλων στη διάρρηξη των ψυχολογικών συμβολαίων από τον εργοδότη. Η μελέτη τους ερευνήσε τις ανταποκρίσεις του εργοδότη στις αντιλήψεις για την παραβίαση συμβολαίου από τους υπαλλήλους, επεκτείνοντας κατά συνέπεια το θεωρητικό υπόβαθρο των ψυχολογικών συμβολαίων και της διάρρηξης των συμβολαίων στη σχέση εργοδότη-υπαλλήλων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η διάρρηξη των εργοδοτών συσχετίζεται αρνητικά με τα αποτελέσματα των υπαλλήλων, όσον αφορά τη δέσμευση στην επιχείρηση, τη συμπεριφορά οργανωσιακού πολίτη και την απόδοση εργασίας, αλλά αυτή η αρνητική σχέση ήταν πιο αδύναμη για τους υπαλλήλους με τις παραδοσιακές αξίες. Τα αποτελέσματα επίσης κατέδειξαν ότι η διάρρηξη των υπαλλήλων συσχετίζεται αρνητικά με την ανταπόκριση του επόπτη, από την άποψη συμβουλευτικής παρέχοντας στον υπάλληλο και στην ανταλλαγή ηγέτη-μέλους ποιότητα. Εντούτοις, οι περισσότεροι γενναιόδωροι επόπτες αντέδρασαν λιγότερο αρνητικά από την άποψη συμβουλευτικής, από τους λιγότερο γενναιόδωροι επόπτες. Συμπεράναν, επίσης, ότι οι παραδοσιακότεροι υπάλληλοι και οι περισσότεροι γενναιόδωροι ηγέτες ήταν λιγότερο ευαίσθητοι στη διάρρηξη ψυχολογικών συμβολαίων.

Οι μελέτες που ακολουθούν αναφέρονται σε αποτελέσματα που το ψυχολογικό συμβόλαιο επιφέρει στο άτομο και το οργανισμό, αλλά περιορίζουν τη μελέτη τους σε συγκεκριμένες ομάδες ατόμων ανάλογα με τη μορφή απασχόλησης και την κατάσταση της θέσεως εργασίας.

Οι Millmard και Hopkins (1998) συμπέραναν ότι οι προσωρινοί υπάλληλοι δίνουν σημασία περισσότερο στις συναλλαγές παρά στη σχέση τους με την επιχείρηση, όσον αφορά τον προσανατολισμό του συμβολαίου. Επιπροσθέτως, βρήκαν ότι οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης είναι πιο πιθανό να αναπτύξουν ένα προσανατολισμό με βάση τη σχέση με την επιχείρηση, από τους υπαλλήλους μερικής απασχόλησης. Η έρευνα τους κατέληξε σε σημαντικά συμπεράσματα για την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα. Σε ένα οικονομικό κλίμα αυξημένης ευελιξίας, βραχυχρόνιων συμβολαίων, λιγότερων ευκαιριών για πλήρη απασχόληση, οι εργαζόμενοι κατά μέσο όρο, παρουσιάζουν στη δουλειά τους προσανατολισμό στη σχέση παρά στη συναλλαγή.

Οι Conway και Briner (2002) εξέτασαν το ψυχολογικό συμβόλαιο ως επεξηγηματικό πλαίσιο για διαφορές στη συμπεριφορά σε σχέση με την κατάσταση της θέσεως εργασίας

(δηλ., είτε πρόκειται για μερική απασχόληση είτε για πλήρη απασχόληση). Το πρότυπο εξετάστηκε σε δείγματα από δύο διαφορετικές επιχειρήσεις χρησιμοποιώντας τη μέθοδο SEM (structural equation modeling) . Η ανάλυση αποκάλυψε ότι οι μερικής απασχόλησης και πλήρους απασχόλησης υπάλληλοι διέφεραν σε διάφορες τοποθετήσεις και ότι η εκπλήρωση του ψυχολογικού συμβολαίου θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για να εξηγήσει τις διαφορές σε ορισμένες τοποθετήσεις (π.χ., ικανοποίηση) αλλά όχι άλλες (π.χ., συναισθηματική υποχρέωση). Οι αναλύσεις επίσης έδειξαν, ότι οι σχέσεις μεταξύ της εκπλήρωσης ψυχολογικών συμβολαίων και των αποτελεσμάτων μετριάζονται σπάνια από τη θέση εργασίας, που πρότεινε ότι οι μερικής απασχόλησης υπάλληλοι θα ανταποκριθούν με παρόμοιο τρόπο όπως οι πλήρους απασχόλησης υπάλληλοι στις ρυθμίσεις του ψυχολογικού συμβολαίου τους. Παλαιότερες μελέτες έχουν δείξει ότι τα άτομα μερικής απασχόλησης αντιμετωπίζονται διαφορετικά από την επιχείρηση από την άποψη της εργασίας που τους ανατίθενται, της κάλυψης οφελών, της ποικιλίας εργασιών, της αυτονομίας, και των ευκαιριών για πρόοδο (Levanoni και Sales, 1990).

Ο Guest το 2004 μελέτησε τον αντίκτυπο της ευέλικτης μορφής απασχόλησης στις τοποθετήσεις και τη συμπεριφορά των υπαλλήλων στα πλαίσια του ψυχολογικού συμβολαίου. Εκείνοι που κάνουν το συμβόλαιο από επιλογή, ιδιαίτερα μορφωμένοι εργαζόμενοι που επιδιώκουν σταδιοδρομίες χωρίς σύνορα, είναι ιδιαίτερα πιθανό να εκφράσουν θετικά αποτελέσματα. Τα στοιχεία επίσης έδειξαν ότι ένα πλαίσιο που ενσωματώνει το ψυχολογικό συμβόλαιο παρέχει πρόσθετη αξία στην επεξήγηση παραλλαγών στα αποτελέσματα. Τέλος, τα αποτελέσματα φανέρωσαν ότι η κατάσταση του ψυχολογικού συμβολαίου των εργαζομένων στις ευέλικτες συμβάσεις απασχόλησης είναι το ίδιο θετική και μερικές φορές θετικότερη από αυτή που αναφέρεται από τους εργαζομένους στις μόνιμες συμβάσεις. Μια ερμηνεία αυτού είναι ότι το περιεχόμενο του ψυχολογικού συμβολαίου των προσωρινών εργαζομένων είναι στενότερο και πιο συναλλακτικό και ευκολότερο και για τις δύο πλευρές να το ελέγξουν από τα συμβόλαια που βασίζονται στις σχέσεις και ότι πολλοί από εκείνους στις προσωρινές συμβάσεις το προτιμούν.

Κεφάλαιο 3

Εργασιακές σχέσεις

3.1. Έννοια

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν κλάδο των κοινωνικών και οικονομικών επιστημών. Η οικονομία, η πολιτική, η κοινωνιολογία, και τα νομικά είναι επιστήμες που σχετίζονται άμεσα με τις εργασιακές σχέσεις.

Οι εργασιακές σχέσεις αναφέρονται στο σύνολο των σχέσεων που διαμορφώνονται στον χώρο της εργασίας και τον ευρύτερο τομέα της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής, και ιδιαίτερα στους κανόνες που καθορίζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και στον τρόπο λήψης αποφάσεων που αφορούν την κατανομή των καρπών της παραγωγής μεταξύ εργοδοτών και μισθωτών. Ο μισθωτός είναι ο απασχολούμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ενώ ο εργοδότης είναι το άτομο ή η επιχείρηση που απασχολεί μισθωτούς με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Εργασιακοί εκπρόσωποι του κράτους είναι τα Υπουργεία, οι υπηρεσίες και οι φορείς που κατά κύριο λόγο ασχολούνται με εργασιακά ζητήματα όπως είναι στην Ελλάδα λ.χ. τα Υπουργεία Εργασίας, Οικονομικών, Εθνικής Οικονομίας, ο ΟΑΕΔ, η Εργατική Εστία, η Εργατική Κατοικία, ο Οργανισμός Διαμεσολάβησης και Διαιτησίας, κ.λ.π.

Στις κοινοβουλευτικές δημοκρατίες λειτουργούν θεσμοί τριμερούς συνεργασίας ανάμεσα σε συνδικαλιστικούς εκπρόσωπους των μισθωτών, των εργοδοτών και των εργασιακών φορέων του κράτους και ο όρος εργασιακές σχέσεις εκφράζει αυτή την τριμερή σχέση.

Το αντικείμενο των εργασιακών σχέσεων συνίσταται στη μελέτη παραγόντων (ιστορικών, πολιτικών, κοινωνικών, οικονομικών, νομικών) που επηρεάζουν και καθορίζουν την εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων και των ομάδων μέσα σε ένα σύστημα εξαρτημένης μισθωτής εργασίας. Ειδικότερα, οι εργασιακές σχέσεις ασχολούνται με τη διαμόρφωση των όρων εργασίας. Συνεπώς εξετάζονται και οι κύριοι διαμορφωτές αυτών των όρων, δηλαδή οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων (τις οποίες εξετάζουμε παρακάτω και αποτελούν κομμάτι της εμπειρικής μελέτης), οι εργοδοτικοί σύνδεσμοι και η εκάστοτε παρέμβαση του Κράτους.

Οι εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνουν, εκτός από τις σχέσεις εργασίας, με τους μισθούς και τα ημερομίσθια, την απασχόληση και την ανεργία, τις συλλογικές

διαπραγματεύσεις, τις συλλογικές συμβάσεις, τις συλλογικές διαφορές και τις απεργίες. Επίσης, ερευνούν την συμπεριφορά των εργαζομένων απέναντι στους μισθωτούς και αντίστροφα, παρακολουθούν το ωράριο εργασίας και τους εργοδοτικούς συνδέσμους και την επίδραση αυτών στη διαμόρφωση των όρων εργασίας, εξετάζουν τις συνθήκες εργασίας, τα μέσα με τα οποία επιδιώκονται οι σκοποί (απεργίες, διαπραγματεύσεις). Τέλος, ασχολούνται και με παρεπόμενα θέματα όπως λ.χ.: οι επιπτώσεις της νέας τεχνολογίας στην απασχόληση, οι εργασιακές σχέσεις και η παραγωγικότητα, η επιμόρφωση και η εκπαίδευση των εργαζομένων κ.λ.π. Σύμφωνα με τους Morrison and Robinson (1997), η ποιότητα της εργασιακής σχέσης προσδιορίζεται από τον βαθμό εκπλήρωσης των υποσχέσεων.

Η έννοια των εργασιακών σχέσεων που αναπτύσσεται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, είναι σχετικά νέα και είναι αποτέλεσμα των πιεστικών αναγκών για βελτίωση των συνθηκών εργασίας και για αύξηση της παραγωγής και της παραγωγικότητας, μέσα στους ολοένα δημιουργούμενους και αναπτυσσόμενους οργανισμούς.

3.2. Σύγχρονες τάσεις των εργασιακών σχέσεων σε παγκόσμιο επίπεδο

Η ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων με τη πάροδο του χρόνου, δημιούργησαν νέους όρους και συνθήκες εργασίας, οι οποίες είχαν σαν αποτέλεσμα όχι μόνο την βελτίωση της θέσης των εργαζομένων μέσα στην κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική πραγματικότητα, αλλά και την ανάπτυξη του βιοτικού επιπέδου των ανθρώπων. Πιο συγκεκριμένα, η βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας, η καλύτερη οργάνωση και ο καταμερισμός της εργασίας μέσα στον χώρο της κάθε παραγωγικής μονάδας, η ρύθμιση βασικών θεμάτων οργάνωσης της παραγωγής, η κατανομή των εισοδημάτων και η ποιότητα της εργασιακής ζωής με την κρατική επέμβαση, αλλά και η συμμετοχή των εργαζομένων στην λήψη αποφάσεων στην επιχείρηση, συνέβαλε στην καλύτερη ένταξη των κοινωνικών παραγωγικών ομάδων μέσα στην κοινωνία.

Σημαντική είναι η αναθεώρηση των κοινωνικών δεοντολογιών στον εργασιακό χώρο. Οι εργαζόμενοι δραστηριοποιούνται σε ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον όπου οι διακρίσεις σχετικά με το φύλο, την ηλικία, την θρησκεία, την εθνικότητα, τις πολιτικές πεποιθήσεις και τις σεξουαλικές προτιμήσεις έχουν σχεδόν εξαλειφθεί. Επίσης, ο ρόλος της γυναίκας στον εργασιακό χώρο έχει αναβαθμιστεί τις τελευταίες δεκαετίες. Τα άτομα με ειδικές ανάγκες δεν περιθωριοποιούνται και αντιμετωπίζονται διαφορετικά από τους εργοδότες και τους άλλους εργαζομένους. Πολλές επιχειρήσεις και οργανισμοί μάλιστα,

έχουν δημιουργήσει ειδικές θέσεις εργασίας στις οποίες μπορούν να απασχολούνται άτομα με ειδικές ανάγκες. Η βελτίωση που παρατηρείται στην επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων και προϊσταμένων κάνει αποτελεσματικότερη την λειτουργία της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι συμμετέχουν πιο ενεργά στην λήψη αποφάσεων, με αποτέλεσμα να αισθάνονται αναπόσπαστο κομμάτι του οργανισμού και να επιτρέπεται η διευθέτηση των όποιων διαφορών ανακύπτουν, γρηγορότερα και ευκολότερα.

Μεγαλύτερη έμφαση δίνεται στην εκπαίδευση των εργαζομένων τους από τους εργοδότες, σε αντίθεση με το παρελθόν. Δαπανώνται ποσοστά εσόδων των οργανισμών σε εκπαιδευτικά σεμινάρια και προγράμματα των εργαζομένων, με σκοπό την συνεχή επανεκπαίδευση τους και την αύξηση της αποτελεσματικότητάς τους και κατ' επέκταση του οργανισμού.

3.3. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη

Η έλλειψη διακριτής πολιτικής για τις εργασιακές σχέσεις, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, έχει ως συνέπεια οι μεταβολές που παρατηρούνται στις πολιτικές για την αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση και όπως αυτές απορρέουν από τις κοινοτικές κατευθύνσεις και τα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση και την κοινωνική προστασία, να προκαλούν αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Η τάση τριτογενοποίησης της οικονομίας και της απασχόλησης, που παρατηρείται σε συνδυασμό με την αυξημένη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και με τις αλλαγές στο ρόλο και το ειδικό βάρος του θεσμού της οικογένειας επιβάλλουν την αναπροσαρμογή του πλαισίου ρύθμισης της εργασίας. Το εργατικό δυναμικό χαρακτηρίζεται πλέον από μεγαλύτερη ποικιλία και οι πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας καλούνται να ανταποκριθούν στις σύγχρονες ανάγκες των πολιτών. Συγκεκριμένες πολιτικές καλούνται να ανταπεξέλθουν σε εξωτερικές απειλές και προκλήσεις, οι οποίες προέρχονται από την τάση διεθνοποίησης της οικονομίας και την παρατηρούμενη διογκούμενη πολιτική αστάθεια και την όξυνση του οικονομικού ανταγωνισμού που συντελείται με όρους απελευθέρωσης σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι συνθήκες αυτές προκαλούν την άσκηση πολιτικών τόνωσης της ανταγωνιστικότητας των εθνικών οικονομιών και των επιχειρήσεων, οι οποίες δίνουν έμφαση στην ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας και στην μείωση του άμεσου και έμμεσου κόστους εργασίας.

Η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης στις διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27 (ΕΕ-27), συνοδεύεται από την αυξημένη ανάγκη εναρμόνισης των προαγόμενων πολιτικών με στόχο την προώθηση των λεγόμενων διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων. Αν και ο ακριβής χαρακτηρισμός και η αντικειμενική αναγκαιότητα υλοποίησης των μεταρρυθμίσεων δεν μπορεί να αποσαφηνισθεί με ακρίβεια, ο προσανατολισμός τους αφορά: αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος σε μια προοπτική αύξησης των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης και περιορισμού των δυνατοτήτων πρόωρης συνταξιοδότησης, αναδιοργάνωση του δημόσιου τομέα μέσα από την επαναδιαπραγμάτευση των εργασιακών σχέσεων στο χώρο του δημοσίου και την εισαγωγή στοιχείων αγοράς στο πρότυπο διοίκησης και λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών, μεγαλύτερη ποικιλία συμβάσεων εργασίας στην αγορά εργασίας (ευελιξία) , μεταφορά του κέντρου βάρους της συλλογικής διαπραγμάτευσης από το κλαδικό και εθνικό στο επιχειρησιακό/ τοπικό επίπεδο, εισαγωγή πολιτικών μετανάστευσης επιλεκτικού χαρακτήρα, έμφαση σε πολιτικές σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα και σε πολιτικές συγκράτησης των αυξήσεων στους μισθούς.

Εξαιτίας των διαφορετικών δεδομένων από χώρα σε χώρα, καθώς και σε επίπεδο κλάδου ή περιφέρειας, τα οποία αναδεικνύουν διαφορετικές εκάστοτε ανάγκες και προκλήσεις, οι οποίες ωστόσο πάντοτε βασίζονται στο εκάστοτε υπόστρωμα εργασιακής ευελιξίας που εντοπίζεται στην αγορά εργασίας, καθώς και στις διαφορετικές δυναμικές που αναδεικνύει το εκάστοτε σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και το εκάστοτε ισχύον επίπεδο ρύθμισης της εργασίας, παρατηρούνται διαφορετικές εξελίξεις στα εθνικά συστήματα οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων. Επιπλέον, παρατηρούνται ισχυρές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των διαφόρων χωρών της Ευρώπης και ένας αυξημένος διαχρονικά βαθμός διεθνοποίησης των εργασιακών σχέσεων, οι οποίες από κοινού έχουν ως αποτέλεσμα την εμφάνιση κοινών προβλημάτων και τάσεων στο πεδίο ρύθμισης και οργάνωσης της εργασίας. Έτσι για παράδειγμα διαπιστώνουμε πλέον την ύπαρξη υψηλού μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στις γυναίκες ή στους άνδρες και την αύξηση των περιστασιακών και υποβαθμισμένων θέσεων εργασίας από πλευράς δικαιωμάτων, ασφαλιστικής προστασίας και αμοιβών τόσο στη Γερμανία όσο και στη Βρετανία, παρά τις προφανείς ιστορικές διαφορές στο πρότυπο οργάνωσης και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στις δύο χώρες. Αντίστοιχα διαπιστώνεται η αύξηση της ανασφάλιστης, αδήλωτης εργασίας των μεταναστών στις χώρες της Κεντρικής Ευρώπης, στη Βρετανία και την Ιρλανδία, όπως ακριβώς στις χώρες-μέλη της Μεσογείου τις τελευταίες δύο δεκαετίες.

Αξιοσημείωτη είναι η δραματική αύξηση, με την επέκταση των ευρωπαϊκών και διεθνών αγορών, των απειλών μεταφοράς της παραγωγής πολλών επιχειρήσεων σε χώρες χαμηλού κόστους εργασίας και σε περιφέρειες/ οικονομικούς κλάδους, όπου η παρουσία των συνδικάτων είναι περιορισμένη. Αν και αυτό δεν αφορά αποκλειστικά και μόνο τις χώρες της Ένωσης ή τις οικονομικές δραστηριότητες τεχνολογικής έντασης, συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την ταχεία οικονομική ανάπτυξη της Κίνας και της Ινδίας στον παγκόσμιο οικονομικό χάρτη. Εντούτοις, είναι ίσως περισσότερο όσο ποτέ πιο εμφανής η ανάγκη να γίνονται αναγωγές των προβλημάτων και των επιπτώσεων των στρατηγικών αποφάσεων των επιχειρήσεων στις εργασιακές σχέσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η μεταφορά ωστόσο των επενδύσεων στις νέες χώρες-μέλη της ΕΕ-27 και ο αντίστοιχος περιορισμός τους στις χώρες της παλιάς Ευρώπης (ΕΕ-15) δεν έχει μόνο εμφανείς αρνητικές επιπτώσεις για τα συνδικάτα και τον κόσμο της εργασίας σε όρους μείωσης των θέσεων εργασίας. Αντίθετα η απειλή μεταφοράς των μελλοντικών παραγωγικών επενδύσεων είναι πιο σημαντική και έχει πιο ουσιαστικές επιπτώσεις γιατί συμβάλλει στην επιδείνωση των όρων εργασίας και απασχόλησης στις χώρες της ΕΕ των 15 με την έννοια της άσκησης ισχυρών πιέσεων αποδοχής από τα συνδικάτα δραστικών αλλαγών στους μισθούς, στα εργασιακά δικαιώματα και στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Βέβαια για την εμφάνιση των παρατηρούμενων αρνητικών εξελίξεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και της συλλογικής διαπραγμάτευσης, δεν ευθύνεται εξολοκλήρου η διαδικασία της ευρωπαϊκής διεύρυνσης και ολοκλήρωσης. Ωστόσο, ο τρόπος με τον οποίο πραγματοποιείται μέχρι στιγμής η διεύρυνση της Ευρώπης βασίζεται σε αμιγώς οικονομικούς όρους προκαλώντας σοβαρό κοινωνικό έλλειμμα στο όλο εγχείρημα, θέτοντας το όραμα της κοινωνικής σύγκλισης σε δεύτερη μοίρα σε σχέση με αυτό της οικονομικής ενοποίησης και οδηγώντας στη διαδικασία απελευθέρωσης των ευρωπαϊκών αγορών και στον άνοιγμα του ανταγωνισμού (Κούζης και Κρέτσος, 2006).

3.4. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα ακολουθούν τη γενικότερη πορεία απορρύθμισης της εργασίας και του κοινωνικού κράτους στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο. Τα σημάδια της επιρροής είναι έκδηλα με διάφορες μορφές, όπως η ένταση του φαινομένου των ιδιωτικοποιήσεων, των εξαγορών και συγχωνεύσεων, η τάση περιορισμού του δημοσίου τομέα της οικονομίας, η άσκηση πιέσεων για επέκταση και ένταση της ευελιξίας στην

ελληνική αγορά εργασίας, αλλά και η προσπάθεια υποβάθμισης του ρόλου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της αποδυνάμωσης του ρόλου του συνδικαλιστικού κινήματος.

Σε μια συγκυρία που στην Ευρώπη οι εργασιακές σχέσεις υπηρετούν τις πολιτικές ανταγωνιστικότητας και απασχόλησης με άξονα την μείωση και συμπίεση του εργασιακού κόστους, στην Ελλάδα έχοντας από παράδοση υιοθετήσει ένα παραγωγικό μοντέλο που στηρίζεται στο χαμηλό κόστος εργασίας (χαμηλές αμοιβές, παράνομη και νόμιμη ευελιξία) ενισχύεται αυτή η παράδοση που οδηγεί στην περαιτέρω υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων (Κούζης, 2008β).

Πιο αναλυτικά, ο χαρακτήρας της ελληνικής οικονομίας επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό και διαμορφώνει το σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Η οικονομία της Ελλάδας χαρακτηρίζεται σε μεγάλο βαθμό από τον παραδοσιακό αγροτικό της χαρακτήρα, την έλλειψη της βαριάς βιομηχανίας αλλά και τις επενδύσεις σε κλάδους υπηρεσιών. Κατά την τελευταία 20ετία και με την συνεχή επίδραση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καταγράφεται η μείωση του αγροτικού τομέα σε όφελος των απασχολουμένων στον τριτογενή τομέα και γενικά, ο ενεργός πληθυσμός υφίσταται σημαντικές αλλαγές. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί και η ελληνική ιδιαιτερότητα του ιδιαίτερα χαμηλού ποσοστού της μισθωτής εργασίας, με διαφορά από το μέσο κοινοτικό επίπεδο κατά 20 % (Κούζης, 2008α). Εξάλλου, η οικονομική δομή της αγοράς εργασίας είναι σε μεγάλο βαθμό κατακερματισμένη λόγω του πολυάριθμου των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων και επιπλέον λόγω της επιτεινόμενης τάσης για μεγαλύτερη ανάπτυξη του φαινομένου της εργολαβίας και της υπεργολαβίας. Με την ολοένα και μεγαλύτερη αύξηση της μη τυπικής εργασίας αλλά και την έκταση της παραοικονομίας, η οποία αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό ποσοστό του εθνικού μας προϊόντος, (30-35% σύμφωνα με εκτιμήσεις) η πολλαπλότητα, η πολυδιάσπαση και η χαλαρή ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων επιτείνεται.

Η ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζει τον υψηλότερο βαθμό παράνομης ευελιξίας στην Ένωση. Σύμφωνα με τις ετήσιες εκθέσεις του ΣΕΠΕ το ποσοστό ανασφάλιστων που απασχολούνται στην Ελλάδα υπολογίζεται σε 20%-22% (7 στους 10 είναι Έλληνες). Παράλληλα παρατηρείται εκτεταμένη παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων σε όλο το φάσμα της εργατικής νομοθεσίας (ύψος μισθού, καταβολή δεδουλευμένων, ωράρια, πληρωμή υπερωριών, χορήγηση αδειών, υγιεινή ασφάλεια, κλπ).

Η ανάπτυξη της ευελιξίας στο πεδίο της αγοράς εργασίας με την χρήση ευέλικτων πρακτικών στο περιεχόμενο των μορφών απασχόλησης του εργάσιμου χρόνου και των αμοιβών αποτελεί πρακτική που προωθείται από τις ασκούμενες πολιτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο με διακηρυγμένο σκοπό την αντιμετώπιση της ανεργίας, την αύξηση της

απασχόλησης και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας . Η χρήση της ευέλικτης εργασίας στην Ελλάδα ενισχύεται σημαντικά από τις αρχές της δεκαετίας του '90 με αλληπάλληλες θεσμικές παρεμβάσεις στο πεδίο της μερικής απασχόλησης, των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, τον δανεισμό εργαζομένων, των ελαστικών διευθετήσεων του ωραρίου εργασίας που οδηγούν σε πρακτικές ενίσχυσης της παρουσίας τους σε συνδυασμό με την ανάπτυξη όλου του φάσματος των μορφών ευέλικτης και φθηνής εργασίας (π.χ. χρήση εργολαβιών, συμβάσεις ανεξάρτητης εργασίας που υποκρύπτουν μισθωτή σχέση, παράνομες ευελιξίες) συνθέτοντας ένα φαινόμενο προσφυγής στις ευελιξίες με όρους τυπικής ή άτυπης καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων. Η ανάπτυξη των ευέλικτων πρακτικών στην εργασία συμβάλλει στην περαιτέρω μείωση του ήδη φθηνού εργασιακού κόστους στην Ελλάδα, ενισχύει την κατάκτηση της εργασίας και την ύπαρξη εργαζόμενων πολλαπλών ταχυτήτων, δημιουργεί ανταγωνισμούς ανάμεσά τους και αποδυναμώνει την συνδικαλιστική δράση. Επιπλέον, ασκεί πιέσεις στην τυπική εργασία συμπιέζοντας τις διεκδικήσεις και το περιεχόμενό της, συμβάλλοντας στην γενικότερη και συνολική υποβάθμιση της εργασίας. Η αυξημένη ανασφάλεια που κατά κανόνα εκδηλώνεται με αφορμή την χρήση της ευέλικτης εργασίας επιδρά αρνητικά στους εργαζόμενους και ιδιαίτερα στην κατηγορία εκείνη που προσφεύγει στην ευελιξία με όρους πραγματικής ανάγκης και όχι εθελοντικά, ενώ η ευάλωτη θέση τους ενισχύει πρακτικές καταστρατήγησης της νομοθεσίας. Η εμμονή στη λογική του χαμηλού κόστους εργασίας οδηγεί σε αποτελέσματα που μεταφράζονται σε σοβαρό κοινωνικό κόστος, λόγω των περιορισμένων δικαιωμάτων και των αμοιβών που συνεπάγεται, χωρίς να αντιμετωπίζεται και το πρόβλημα της ανεργίας που διατηρεί υψηλά ποσοστά, ενώ η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, και προς όφελος της οποίας ενισχύεται η ευελιξία, παρουσιάζει θέση ουραγού για την Ελλάδα αποδεικνύοντας ότι η ανταγωνιστικότητα δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται μονομερώς με όρους χαμηλού κόστους εργασίας (Κούζης, 2008α).

Παράλληλα, η εισδοχή μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας έχει επηρεάσει σημαντικά την εικόνα της, καθώς σύμφωνα με μελέτες και πρόσφατα στοιχεία ο αριθμός των μεταναστών που έχει ενταχθεί στην αγορά εργασίας, αποτελεί το 1/10 του συνολικού εργατικού δυναμικού και ανέρχεται σε 431.300 άτομα, εκ των οποίων 416.145 απασχολούνται νόμιμα (Ρόμπολης, 2007)

Μεταξύ άλλων παραγόντων που διαμορφώνουν την σύγχρονη μορφή του ελληνικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων, είναι η είσοδος των γυναικών στην μισθωτή εργασία, με τις ιδιαιτερότητες που την χαρακτηρίζουν: συγκέντρωση σε ορισμένους κλάδους οικονομίας, δυσκολία εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ανισότητα αμοιβών. Στην Ελλάδα, άλλωστε, είναι υψηλό το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνται,

είτε ως αμειβόμενα είτε ως συμβοηθούμενα και μη αμειβόμενα μέλη, στις οικογενειακές επιχειρήσεις. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί ο ρόλος της οικογένειας στην Ελλάδα, όσον αφορά τα εισοδήματα των εργαζομένων. Η ελληνική οικογένεια, ως κοινωνικός ιστός, διατηρεί ακόμη, σε μεγάλο βαθμό τις ισορροπίες, χάρη στις πολλαπλές οικονομικές σχέσεις και ανταλλαγές που υπάρχουν μεταξύ των μελών της (Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2008) .

Όσον αφορά τον δημόσιο τομέα, κατά την τελευταία 15ετία πλήττεται σοβαρά από τις πολιτικές ιδιωτικοποιήσεων, μετοχοποιήσεων και την παρεπόμενη ενίσχυση των ιδιωτικοοικονομικών κριτηρίων λειτουργίας του σε βάρος του δημόσιου συμφέροντος. Οι εργασιακές σχέσεις και το περιεχόμενό τους επηρεάζονται σημαντικά υπό το βάρος των εξελίξεων αυτών σε συνδυασμό με το μέγεθος της απασχόλησης που συνεχώς περιορίζεται στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Η ανάπτυξη μιας ποικιλίας μορφών ευέλικτης εργασίας στο στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα, το διαφορετικό εργασιακό καθεστώς για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό με όρους αρνητικής απόκλισης από το ήδη απασχολούμενο, η δημιουργία εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων στους ίδιους εργασιακούς χώρους, η δυνατότητα αλλαγής των γενικών κανονισμών προσωπικού και για τους ήδη εργαζόμενους και η ουσιαστική κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων, αποτελούν κύριες εκδηλώσεις αυτού του φαινομένου . Παράλληλα, στη δημόσια διοίκηση ενισχύεται η απασχόληση με όρους ιδιωτικού δικαίου επηρεάζοντας αρνητικά τον θεσμό των δημοσίων υπαλλήλων, και τη μονιμότητα, σε συνδυασμό με τη γενικότερη άρση των προστατευτικών διατάξεων για τους εργαζόμενους στο σύνολο του δημόσιου τομέα και στην κατεύθυνση της σύγκλισης με τα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας. Η υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα ενισχύει την περαιτέρω απόκλιση του επιπέδου αμοιβών και δικαιωμάτων των εργαζομένων στην Ελλάδα από τους εργαζόμενους του αναπτυγμένου πυρήνα της Ευρώπης, σε αντίθεση με τις επικαλούμενες διακηρύξεις προς αυτή την κατεύθυνση. Τέλος η επιβουλή της μονιμότητας και της προστασίας του εργαζόμενου αποδίδει την χαμηλή παραγωγικότητα του δημόσιου τομέα στη σταθερότητα της απασχόλησης , σε αντίθεση με τα αποτελέσματα ερευνών που αποδεικνύουν το αντίθετο για το ρόλο της σταθερής εργασίας, υποκρύπτοντας το αντιπαραγωγικό πελατειακό σύστημα δόμησης και λειτουργίας του δημόσιου τομέα (Κούζης, 2008α).

Κεφάλαιο 4

Συνδικαλιστικές οργανώσεις

4.1. Έννοια

Η πορεία αναβάθμισης των εργασιακών σχέσεων είναι στενά συνδεδεμένη με το ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες αποτελούν όπως προαναφέραμε κύριο διαμορφωτή των εργασιακών όρων. Ο σκοπός που η εργασία ασχολείται με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι, όπως είναι προφανές, ότι έχουν αντίκτυπο στις εργασιακές σχέσεις και κατ' επέκταση στο εργασιακό ψυχολογικό συμβόλαιο. Η Gill (2009) συμπεράνει ότι οι ισχυρές συνδικαλιστικές ενώσεις με μια σχέση συνεργασίας με τη διεύθυνση, προστατεύουν και επουλώνουν τις διαρρήξεις των ψυχολογικών συμβολαίων και διευκολύνουν για την ύπαρξη ενός πραγματικού κύκλου εμπιστοσύνης, που είναι σημαντικός για την εφαρμογή νέων πρακτικών εργασίας, οι οποίες ενισχύουν τις δεξιότητες των εργαζομένων και τη συμμετοχή τους.

Ο όρος συνδικαλιστική οργάνωση σημαίνει κάθε οργάνωση εργαζομένων και εργοδοτών, σκοπός της οποίας είναι η προαγωγή και η προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Τέσσερα είναι τα κύρια στοιχεία της έννοιας της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων : η ελεύθερη σύσταση από τα μέλη της, ο ορισμένος τύπος οργάνωσης, η ιδιότητα του εργαζομένου υπό καθεστώς εξάρτησης και η επιδίωξη συγκεκριμένου σκοπού, που είναι η διαφύλαξη και η προαγωγή εργασιακών, οικονομικών, κοινωνικών, συνδικαλιστικών, ασφαλιστικών συμφερόντων της κατηγορίας εργαζομένων που εκπροσωπεί.

Η δημιουργία επαγγελματικών-συνδικαλιστικών σωματείων και συνακόλουθα η πορεία του συνδικαλιστικού κινήματος σε μία χώρα, συνδέεται άμεσα με την όλη πολιτικο-οικονομική εξέλιξη, φανερώνοντας ιστορικο-φιλοσοφικά το ποιόν της, καθώς τα συνδικάτα των εργαζομένων αποτελούν οργανώσεις με βασικό σκοπό την προάσπιση των συμφερόντων των μελών τους.

4.2. Ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Τα συνδικάτα είναι το κύριο όργανο των εργαζομένων στις σύγχρονες καπιταλιστικές κοινωνίες. Για πάνω από 200 έτη, από τις ημέρες του Adam Smith, οικονομολόγοι και

κοινωνιολόγοι, συνδικαλιστές και επιχειρηματίες έχουν συζητήσει τα κοινωνικά αποτελέσματα του συνδικαλισμού. Παρά τη μακροχρόνια συζήτηση, εντούτοις, καμία συμφωνημένη απάντηση δεν έχει προκύψει για το τι αυτά κάνουν.

Υπάρχουν πολλοί οικονομολόγοι που βλέπουν τις ενώσεις κατά ένα μεγάλο μέρος ως μονοπώλια στη αγορά εργασίας, της οποίας πρωταρχικός οικονομικός σκοπός είναι η αύξηση των αμοιβών των μελών εις βάρος της ανοργάνωτης εργασίας και της αποδοτικής λειτουργίας της οικονομίας. Αυτοί οι αναλυτές τονίζουν τα δυσμενή αποτελέσματα των κανόνων εργασίας της ένωσης στην παραγωγικότητα, την απώλεια απασχόλησης στον οργανωμένο τομέα, λόγω των αποτελεσμάτων της ένωσης στις αμοιβές, και την επακόλουθη συσσώρευση του μη συνδικαλιστικού τομέα με τους εργαζομένους που έχουν εκτοπιστεί. Σύμφωνοι με αυτήν την άποψη, διευθυντές συχνά κάνουν παράπονα για τις άκαμπτες διαδικασίες και τις διασπάσεις εργασίας λόγω των ενώσεων, ενώ πολλοί κοινωνικοί κριτικοί χαρακτηρίζουν τις ενώσεις ως κοινωνικά αδιάφορες και μη δημοκρατικές,

Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν αυτοί που πιστεύουν ότι οι ενώσεις έχουν ευεργετικά οικονομικά και πολιτικά αποτελέσματα. Οι εμπειρογνώμονες εργασιακών σχέσεων έχουν τονίσει από καιρό τους τρόπους με τους οποίους οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να προκαλέσουν την καλύτερη διαχείριση και την υψηλότερη παραγωγικότητα. Αυτοί οι ειδικοί σημειώνουν ότι οι ενώσεις μπορούν να αυξήσουν την ανάπτυξη και τη διατήρηση των δεξιοτήτων, να βελτιώνουν το ηθικό, και να πιέσουν τους υπεύθυνους να είναι αποδοτικότεροι στους χειρισμούς τους. Οι συνδικαλιστές επισημαίνουν ότι εκτός από την αύξηση των αμοιβών, οι ενώσεις παρέχουν στους εργαζομένους και την προστασία ενάντια στις αυθαίρετες διοικητικές αποφάσεις και μια φωνή στο χώρο εργασίας και στη πολιτική αρένα για τις πιο αδύναμες και ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, αλλά και για τα μέλη τους.

Οι ενώσεις έχουν δύο πρόσωπα, κάθε ένα από τα οποία οδηγεί σε μια διαφορετική οπτική του οργάνου: ένα μονοπωλιακό πρόσωπο, που συνδέεται με τη μονοπωλιακή δύναμή τους να αυξήσουν τις αμοιβές και μια συλλογική φωνή/ένα θεσμικό πρόσωπο αντιλόγου, που συνδέεται με την αντιπροσώπευση των μελών μέσα στις επιχειρήσεις (Freeman & Medoff, 1984)

Στις περισσότερες αναπτυγμένες συνδικαλιστικά χώρες, ο ρόλος των συνδικάτων αφορά τη διαπραγματευτική τους ικανότητα: α) στις αμοιβές, στα επιδόματα και στην προσαρμογή των αμοιβών στο εκάστοτε κόστος ζωής, β) στο αριθμητικό ύψος της απασχόλησης ανά επιχείρηση ή κλάδο ή ακόμη στην πολιτική ανατροπής των απολύσεων, γ) στον καθορισμό του ωραρίου και των αδειών των εργαζομένων, δ) στα κοινωνικά εργασιακά θέματα, π.χ. συνταξιοδότηση, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, λοιπές κοινωνικές παροχές,

ε) στην βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος, ζ) στην προώθηση και κατοχύρωση συνδικαλιστικών ελευθεριών και η) στη δυνατότητα συμμετοχής των συνδικαλιστών στη λήψη των αποφάσεων της διοίκησης.

Κατόπιν ερευνών, βρέθηκε ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις συσχετίζονται με υψηλότερους μισθούς, λιγότερη διασπορά στις αποδοχές, περισσότερες πρόσθετες παροχές, χαμηλότερη εργασιακή ανάπτυξη, μεγαλύτερη πιθανότητα συνταξιοδοτικής κάλυψης, μικρότερα ποσοστά παραίτησης και μεγαλύτερη θητεία, μικτές αποδείξεις για την επίδραση στο επίπεδο και την ανάπτυξη της παραγωγικότητας, λιγότερα έξοδα για έρευνα, ανάπτυξη και επενδύσεις, λιγότερες ώρες για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και χαμηλότερη κερδοφορία (Blanchflower, 1996).

4.3. Ποιοι συμμετέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και ο λόγος συμμετοχής

Οι Guest και Devne (1988) μελέτησαν τους λόγους για τους οποίους τα άτομα συμμετέχουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Παράγοντες που επηρεάζουν αυτή τους την απόφαση είναι το επίπεδο της ανεργίας, οι πολιτικές της κυβέρνησης και η δομή της βιομηχανίας. Όσον αφορά την επίδραση του φύλου, βρέθηκε μεταξύ των αντρών, ότι οι κυριότεροι παράγοντες που διαχώριζαν τα μέλη σωματείων από τα άτομα που δεν ανήκαν σε σωματείο, βασίζονταν ολοκληρωτικά σε αντιλήψεις και νοοτροπίες. Τα μέλη βρέθηκε ότι είναι λιγότερο ικανοποιημένα με την εργασία τους, λιγότερα δεσμευμένα στον οργανισμό τους, νιώθουν λιγότερο ανταγωνιστικοί, περισσότερο αβέβαιοι για το ρόλο τους και λιγότερο ευχαριστημένοι με τους συναδέλφους και τους επόπτες. Αυτές οι διαφορές δεν προέκυψαν μεταξύ γυναικών. Αντ' αυτού, η θητεία και η επαγγελματική κατάσταση ήταν οι καλύτεροι προσδιοριστικοί παράγοντες. Επίσης, συμπέραναν, ότι τα άτομα με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης είναι πιο πιθανό να γίνουν μέλη σωματείων, όπως και οι νεότεροι και οι γηραιότεροι εργαζόμενοι από τους εργαζόμενους μέσης ηλικίας. Κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι αντιλήψεις και οι νοοτροπίες είναι πιο σημαντικές από τους δημογραφικούς παράγοντες.

Τα εμπειρικά αποτελέσματα των Groom και Van den Berg (1994), έδειξαν ότι η πιθανότητα της ιδιότητας μέλους σε συνδικαλιστική ένωση αυξάνεται με την ηλικία, την εκπαίδευση (σε αντίθεση με τα αποτελέσματα των Guest και Devne), και τον αριθμό ωρών εργασίας. Επιπλέον, στη μελέτη τους έγινε φανερό ότι οι εργαζόμενοι στις μεταφορές και το δημόσιο τομέα είναι πιο οργανωμένοι, ενώ οι εργαζόμενοι στις γεωργικές, εμπορικές

υπηρεσίες, και στον τραπεζικός τομέα οργανώνονται λιγότερο συχνά από τους εργαζομένους στο βιομηχανικό τομέα.

Ο Blanchflower το 1996 συμπέρανε ότι υπάρχουν πολλές ομοιότητες μεταξύ των χωρών αναφορικά με το ποιοι ανήκουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι άντρες γίνονται πιο εύκολα μέλη από τις γυναίκες αλλά αυτό το χάσμα σταδιακά εξαλείφεται με τη πάροδο του χρόνου, τουλάχιστον στις Ηνωμένες Πολιτείες και το Ηνωμένο Βασίλειο. Οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα συμμετοχής σε σωματείο από τους ιδιωτικούς υπαλλήλους, όπως και τα άτομα με χειρωνακτική εργασία συγκριτικά με τα άτομα που προσφέρουν υπηρεσίες. Οι νέοι έχουν μικρότερη πιθανότητα να ανήκουν σε σωματείο, ενώ η πιθανότητα μεγιστοποιείται στην ηλικία των 45 ετών, σε αντίθεση με τα πορίσματα των Guest και Devne. Στους πλήρως απασχολούμενους όπως και στους έγχρωμους σημειώνεται μεγαλύτερη συνδικαλιστική πυκνότητα.

4.4. Ιστορική αναδρομή των συνδικάτων

Το συνδικάτο διατρέχει μέσα σε λιγότερο από δύο αιώνες μια τριπλή μεγαλειώδη ιστορική διαδρομή: την ηρωική εποχή, την εποχή της ισχύος και την εποχή της παρακμής.

Η πρώτη χαρακτηρίζεται από σκληρούς αγώνες, στις τρομερές τότε συνθήκες των εργοστασίων και των ορυχείων, με γυναίκες και παιδιά να εργάζονται από 12 έως 15 ώρες την ημέρα σε ανθυγιεινές συνθήκες. Οι πρώτες εργατικές οργανώσεις καταδιώχθηκαν με φυλακίσεις και οι πρώτες απεργίες είχαν θύματα. Το συνδικάτο γεννήθηκε μέσα σε δύσκολες συνθήκες και αναπτύχθηκε με την πάροδο των ετών.

Η δεύτερη εποχή είναι η εποχή του θριάμβου του συνδικάτου. Μέσα από τις μεγάλες απεργίες, την κοινωνική νομοθεσία, το κράτος πρόνοιας, το συνδικάτο γίνεται μεταξύ των μέσων του 19^{ου} και των μέσων του 20^{ου} αιώνα, ένας από τους μεγάλους θεσμούς της σύγχρονης δημοκρατίας. Επίσης και ένας από τους πιο ισχυρούς. Ορισμένες φορές μάλιστα χρησιμοποίησε καταχρηστικά την ισχύ του, με αποτέλεσμα να γεννηθούν γραφειοκρατικά προνόμια και να προκληθούν πληθωριστικές τάσεις.

Η τρίτη είναι η εποχή της παρακμής που εγκαινιάζεται στις καπιταλιστικές κοινωνίες με την απελευθέρωση των διεθνών κινήσεων του κεφαλαίου, η οποία ανατρέπει τους συσχετισμούς δύναμης μεταξύ των μεγάλων πολυεθνικών επιχειρήσεων των εθνικών κρατών και μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας. Το συνδικάτο με το ένδοξο παρελθόν του, ζει σήμερα μια κατάσταση αγωνιώδους αβεβαιότητας με τους εργαζόμενους να κινδυνεύουν να

διαιρεθούν μεταξύ προστατευμένων και επισφαλών, σε έναν οικονομικό κόσμο εκτεθειμένο στη χρηματιστική κερδοσκοπία και σε έναν πολιτικό κόσμο που χαρακτηρίζεται από ασυνέπεια.

4.5. Η αποδυνάμωση των συνδικάτων και η επικρατούσα κατάσταση

Η εμφάνιση των συγκεκριμένων τάσεων στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη, οφείλονται κυρίως στη σταδιακή διαχρονικά υποχώρηση της δύναμης των συνδικάτων. Η αλλαγή του πολιτικού συσχετισμού δύναμης μεταξύ του κεφαλαίου και της εργασίας αποτελεί όχι μόνο ικανή, αλλά και αναγκαία συνθήκη για την προώθηση των αλλαγών στο εργασιακό πρότυπο και την προώθηση των ευρύτερων μεταρρυθμίσεων στην οικονομία και το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Σε γενικές γραμμές η τάση αποδυνάμωσης των συνδικάτων έχει συγκεντρώσει το ενδιαφέρον αρκετών μελετητών των εργασιακών σχέσεων. Παράγοντες που οδήγησαν σε αυτήν την εξέλιξη συνδέονται με δομικές αλλαγές στην παραγωγή και στην απασχόληση (αποβιομηχάνιση, τριτογενοποίηση της παραγωγής, διεύρυνση μικρών και συχνά εχθρικών προς τα συνδικάτα επιχειρήσεων, διάδοση ευέλικτων μορφών εργασίας κτλ.), αλλά και με τις επιμέρους εργοδοτικές στρατηγικές και τους κυβερνητικούς προσανατολισμούς (Παλαιολόγος, 2006, Κουζής 2007).

Οι αντιδράσεις των συνδικάτων απέναντι στις παρατηρούμενες οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές ασκούν σημαντικές επιδράσεις για τη βιωσιμότητα και την ανανέωση τους (union revitalization).

Οι μετακινήσεις των συνδικάτων στην Ευρώπη αντιμετωπίζουν πολλαπλές προκλήσεις. Μεταξύ των αντιπαλοτήτων που οι επικεφαλής των συνδικάτων αντιμετωπίζουν, πιάζουν και τα οργανωτικά προβλήματα: διάβρωση ιδιότητας μέλους λόγω των δομικών αλλαγών στην οικονομία και την κοινωνία, δυσμενείς πολιτικοί και θεσμικοί όροι που καθιστούν την οργάνωση δυσκολότερη και οι προσπάθειες να προσελκυστούν και να αντιπροσωπευθούν νέες κοινωνικές ομάδες παραμένουν ανεπαρκείς (Ebbinghaus, 2002).

Στην ευρωπαϊκή ιστορία των δύο προηγούμενων αιώνων, το συνδικάτο συνδέθηκε με τη συλλογική πάλη των εργαζομένων για την κοινωνική χειραφέτηση, με τη βαθμιαία συνειδητοποίηση των δικαιωμάτων τους, με την ιστορική διαδικασία που οδήγησε στην διεύρυνση της ελευθερίας, την ενίσχυση της αλληλεγγύης και τη διεκδίκηση της ισότητας.

Σήμερα φαίνεται να κυριαρχούν συμφέροντα και ιδεολογίες που υποβαθμίζουν το ρόλο και τη δύναμη της εργασίας και εξαίρουν, αντίθετα, το δυναμισμό της αγοράς και του χρηματιστικού κεφαλαίου.

Η αποδυνάμωση των συνδικάτων κατά ένα μεγάλο μέρος οφείλεται στην αύξηση της αντίστασης των εργοδοτών στο συνδικαλισμό, πιθανώς που οφείλεται στο αυξανόμενο προϊόν της ανταγωνιστικής αγοράς και στη μείωση της ζήτησης για αντιπροσώπευση από ένωση από τους μη συνδικαλιζόμενους εργαζομένους που οφείλεται στην αύξηση της ικανοποίησης από τους μη συνδικαλιζόμενους εργαζομένους από τις εργασίες τους και στην αμφισβήτηση της ικανότητας των ενώσεων να βελτιώσουν τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας από τους συνδικαλιζόμενους εργαζόμενους (Farber, 1990).

Η εκτίμηση των πραγματικών διαστάσεων της φαινομενικής μείωσης του συνδικαλιστικού κινήματος είναι εξαιρετικά δύσκολη. Στη διεθνή βιβλιογραφία εντοπίζεται μια πληθώρα μελετών, οι οποίες προσπαθούν να απεικονίσουν το βαθμό της υποχώρησης της πολιτικής δύναμης των συνδικάτων και της ικανότητας τους να επιβάλλουν τις διεκδικητικές τους θέσεις. Οι περισσότερες από αυτές εστιάζουν στα πιο ορατά συμπτώματα της κρίσης του συνδικαλιστικού κινήματος, δηλαδή στη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στο σύνολο των εργαζομένων ή σε επιμέρους ομάδες του πληθυσμού (νέοι, γυναίκες, μετανάστες) καθώς επίσης και στη μείωση του αριθμού των μισθωτών που καλύπτονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

4.6. Ο συνδικαλισμός στην Ελλάδα

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, που ξεκίνησε δειλά-δειλά τη δράση του από τα πρώτα υποτυπώδη εργοστάσια της Αθήνας, του Πειραιά, της Σύρου, του Βόλου, της Καβάλας, της Πάτρας και αλλού μετά το 1860, συνδέει την τύχη του με την όλη προσπάθεια εκβιομηχάνισης της χώρας, που όντας μη επιτυχής σε σχέση με τις άλλες χώρες, δε μπορούσε παρά να δεχτεί σημαντικές επιδράσεις στην ανάπτυξη του. Το ελληνικό εργατικό κίνημα και η συνδικαλιστική δράση προσέκρουσαν στα διαρθρωτικά προβλήματα της οικονομίας του ελληνικού κράτους αφού το μικρό και μεσαίο μέγεθος των επιχειρήσεων δεν ευνοούσε την ανάπτυξη του συνδικαλισμού. Επιπλέον, η ανάπτυξη του τριτογενούς τομέα της παραγωγής υπήρξε πολύ μεγάλη σε σχέση με τη βιομηχανία, αποτελώντας τροχοπέδη για τη συνδικαλιστική ανάπτυξη. Η έλλειψη αναπτυγμένης βιομηχανικής υποδομής οδήγησε σε αποσπασματικές δυνατότητες συνδικαλιστικής ανάπτυξης, με συνέπεια το ελληνικό

συνδικαλιστικό κίνημα να υπόκειται συνεχώς στις εξαρτήσεις της εκάστοτε εκτελεστικής εξουσίας και των πολιτικών κομμάτων και να μη επιτύχει ικανοποιητικά αποτελέσματα σχετικά με την οργανωτική συνοχή και τη μαζικότητα που θα επιθυμούσαν.

Παρά τα σημαντικά βήματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων που καταγράφονται κυρίως κατά την περίοδο 1980-90, σήμερα δεν ανταποκρίνονται στα σύγχρονα δεδομένα και κυρίως στις ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς εργασίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι σήμερα μόνο στο 2% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα υπάρχει οποιαδήποτε μορφή εκπροσώπησης των εργαζομένων τη στιγμή που η κυριαρχία των μικρών επιχειρήσεων (98% μέχρι 20 εργαζόμενους) απαιτεί ειδικές ρυθμίσεις ώστε η ανάγκη συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων να καλύπτεται στο ευρύτερο φάσμα των ΜΜΕ που απασχολούν και τη συντριπτική πλειοψηφία των μισθωτών. Η απουσία εκπροσώπησης των εργαζομένων στις μικρές επιχειρήσεις, έχει πολλαπλές αρνητικές επιδράσεις για τις εργασιακές σχέσεις. Πρώτον, στερεί από τη μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων να έχουν φωνή εκπροσώπησης στον εργασιακό χώρο και τη δυνατότητα παρέμβασης υπέρ των συμφερόντων τους. Δεύτερον, ενθαρρύνει την ασυδοσία των εργοδοτών και τις συχνότερες παραβιάσεις της νομοθεσίας. Τέλος, ευνοεί τη διατήρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Ελλάδα σε χαμηλά επίπεδα, την έντονη παραταξιοποίηση και την έλλειψη οικονομικής αυτοδυναμίας.

Παράλληλα, η απουσία θεσμών συλλογικής εκπροσώπησης της εργασίας απέναντι σε φαινόμενα γεωγραφικής συγκέντρωσης ή και κεντρικού σχεδιασμού οικονομικών δραστηριοτήτων (πχ. όμιλοι επιχειρήσεων) ευνοούν τη δυνατότητα ευέλικτων ελιγμών των εργοδοτικών κέντρων σε βάρος της εργασίας και την αδυναμία των εργαζομένων να εκπροσωπηθούν ενιαία και να παρέμβουν αποτελεσματικά απέναντι σε κεντρικούς σχεδιασμούς που διαμορφώνουν την απασχόληση και πολλές πτυχές των εργασιακών σχέσεων.

Ιδιαίτερα περιορισμένη είναι η συμμετοχή του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος σε συντονισμένες θεσμικές παρεμβάσεις διεθνοποιημένου χαρακτήρα με στόχο την ενίσχυση της συλλογικής παρέμβασης της εργασίας σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο για την ενίσχυση των ατομικών εργασιακών δικαιωμάτων και την καθιέρωση και ανάπτυξη των αντίστοιχων συλλογικών, όπως οι ευρωπαϊκές συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις, η ευρωπαϊκή εργασία, η ενίσχυση του ρόλου των ευρωπαϊκών συμβουλίων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις (Κούζης, 2008).

4.7. Διακρίσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Ελλάδα

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στην Ελλάδα διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες με κύρια και σημαντική μορφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης, το σωματείο, το οποίο οργανώνεται κατά κύριο λόγο σε επίπεδο επιχείρησης ή επαγγέλματος, ενώ τον κύριο κορμό των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελούν οι ομοσπονδίες, οι οποίες συνιστούν την κάθετη δομή του συνδικαλισμού στη Ελλάδα και οι οποίες μαζί με τα Εργατικά Κέντρα, αποτελούν την δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Στην κορυφή της ιεραρχικής διάρθρωσης κατατάσσονται οι συνομοσπονδίες και ειδικότερα η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), η οποία υπογράφοντας την ΕΓΣΣΕ, θέτει τα κατώτατα πλαίσια προστασίας και θεσπίζει τις κατώτατες αμοιβές στον ιδιωτικό τομέα. Ο δημόσιος τομέας και ιδιαίτερα ο χώρος των δημοσίων υπαλλήλων διαθέτουν ξεχωριστή οργάνωση, την ΑΔΕΔΥ (Ανώτατη Διεύθυνση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων), η οποία συγκεντρώνει όλες τις ομοσπονδίες, τις πανελλήνιες ενώσεις και τα παραρτήματα.

Κεφάλαιο 5

Μεθοδολογία Έρευνας

5.1.Μεθοδολογία

Για τη μέτρηση των ψυχολογικών συμβολαίων, διαφορετικές μέθοδοι, συμπεριλαμβανομένων ποσοτικών (Robinson et al, 1994;Robinson and Morrison, 1995;Conway & Briner, 2002; De Vos et al., 2003) και ποιοτικών (Argyris, 1960; Herriot et al., 1997; Herriot and Pemberton, 1996; Levinson et al., 1962;) μεθόδων, υιοθετήθηκαν.

Από την άποψη της ποιοτικής αξιολόγησης, οι ερευνητές χρησιμοποίησαν αρχικά τις μη δομημένες συνεντεύξεις για να περιγράψουν την άποψη των υπαλλήλων για τα ψυχολογικά συμβόλαια μέσα στις εταιρίες (Argyris, 1960; Levinson et al., 1962).Ποσοτικές μέθοδοι, που χρησιμοποιούν ερωτηματολόγια, παρά το γεγονός ότι υιοθετήθηκαν αργότερα (η Rousseau το 1990), έχουν καταστεί πλέον πιο διαδεδομένες. Μέχρι τώρα, αυτή είναι η πιο ευρέως αποδεκτή και ενσωματωμένη, είτε πλήρως είτε μερικώς, προσέγγιση (Bellou, 2007b).

Επομένως, για τη διενέργεια της έρευνας μας, επιλέξαμε το ερωτηματολόγιο ως τρόπο συλλογής δεδομένων καθώς θα μας επέτρεπε σε λίγο χρόνο τη συλλογή δεδομένων από ένα ικανοποιητικό αριθμό δημοσίων υπαλλήλων με τη ιδιότητα τους ως μέλη σωματείων, τους οποίους δε μπορούσαμε να απασχολήσουμε για μεγάλο χρονικό διάστημα από τις εργασιακές τους υποχρεώσεις και καθήκοντα. Το ερωτηματολόγιο, άλλωστε, επιτρέπει τη διασφάλιση της ανωνυμίας και της αντικειμενικότητας, καθώς όλοι οι συμμετέχοντες απαντούν στις ίδιες ερωτήσεις σε παρόμοιες συνθήκες.

5.2.Επιλογή δείγματος

Στην έρευνα συμμετείχαν δημόσιοι υπάλληλοι που είναι μέλη σωματείων, τα οποία ανήκουν στο Νομαρχιακό Τμήμα της ΑΔΕΔΥ Μαγνησίας. Κατόπιν προσωπικής επαφής με τον Πρόεδρο του Νομαρχιακού Τμήματος της ΑΔΕΔΥ Μαγνησίας, μας δόθηκαν στοιχεία για τα σωματεία των δημοσίων υπαλλήλων που ανήκουν στο Νομαρχιακό Τμήμα της ΑΔΕΔΥ Μαγνησίας και παρατίθενται στον πίνακα 5.1 (με κάποιες διορθώσεις μετά από διασταύρωση των στοιχείων με Προέδρους Συλλόγων και Διευθυντές αντιστοίχων υπηρεσιών).

Πίνακας 5.1¹: Συγκεντρωτική κατάσταση των σωματείων του Νομαρχιακού Τμήματος της ΑΔΕΔΥ Μαγνησίας

ΣΩΜΑΤΕΙΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΕΛΩΝ
1.Ι.Κ.Α.	140
2.ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΟΙ Ι.Κ.Α.	70
3.ΓΙΑΤΡΟΙ Ι.Κ.Α.	120
4.ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ	600
5.Ο.Τ.Α. ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	460
6.ΔΑΣΚΑΛΟΙ	1200
7.ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΠΟΡΑΔΩΝ	200
8.ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	60
9.Υ.Π.Ε.Χ.Ω.Δ.Ε.	25
10.ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	80
11.ΦΥΛΑΚΕΣ ΚΑΣ/ΒΕΤΗΣ	84
12.ΕΞΩΤ. ΦΥΛΑΚΕΣ ΚΑΣ/ΒΕΤΗΣ	40
13.ΦΥΛΑΚΕΣ ΒΟΛΟΥ	44
14.ΕΞΩΤ. ΦΥΛΑΚΕΣ ΒΟΛΟΥ	35
15.ΙΔΡΥΜΑ ΑΓΩΓΗΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ	20
16.ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	57
17.304 Π.Ε.Β.	170
18.111 ΠΤΕΡΥΓΑ ΜΑΧΗΣ	90
19.207 Τ.Σ.Υ.Α.	70
20.Υ.Ε.Θ.Α.	29
21.Ε.Ο.Τ.	10
22.ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ	420
23.ΠΥΡΟΣΒΕΣΤΙΚΗ	90
24.ΛΙΜΕΝΙΚΟ	150
25.ΠΟΛΙΤ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ	10
26.ΕΦΟΡΙΑ	120
27.ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ	60
28.Ο.Α.Ε.Ε. (πρώην Τ.Ε.Β.Ε.)	25
29.Ο.Α.Ε.Δ.	40
30.Ο.Π.Α.Δ.	7
ΣΥΝΟΛΟ	4066

Για να επιτευχθεί ένα ομοιογενές δείγμα, εξαιρέσαμε τα σώματα ασφαλείας, και αποφασίσαμε το δείγμα μας να περιλαμβάνει δημόσιους υπαλλήλους με διοικητικές θέσεις (εργασίες γραφείου) , που έχουν άμεση επαφή με τον πολίτη και που απασχολούνται σε υπηρεσίες με έδρα το Βόλο.

¹ Οι πληροφορίες αντλήθηκαν από τον Πρόεδρο του Νομαρχιακού Τμήματος της ΑΔΕΔΥ Μαγνησίας μετά από προσωπική επικοινωνία

Επομένως, οι σύλλογοι που θα ενταχθούν στο δείγμα μας ενσωματώνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 5.2: Κατάσταση σωματείων υπηρεσιών με θέσεις γραφείου

ΣΩΜΑΤΕΙΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΕΛΩΝ
1.Ι.Κ.Α.	140
2.ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ	600
3.Ο.Τ.Α. ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	460
4.ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΠΟΡΑΔΩΝ	200
5.ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	60
6.Υ.Π.Ε.Χ.Ω.Δ.Ε.	25
7.ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	80
8.ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	57
9.Ε.Ο.Τ.	10
10.ΕΦΟΡΙΑ	120
11.ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ	60
12.ΟΑΕΕ (πρώην ΤΕΒΕ)	35
13.Ο.Α.Ε.Δ.	40
14.Ο.Π.Α.Δ.	7
ΣΥΝΟΛΟ	1834

Από αυτούς, στη πορεία εξαιρέσαμε τον σύλλογο του Πανεπιστημίου που ανήκει στο Νομαρχιακό Τμήμα ΑΔΕΔΥ Μαγνησίας, γιατί αναφέρεται στο Σύλλογο Μελών Ε.Τ.Ε.Π. (Ειδικού Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού). Επίσης εξαιρέθηκε και τα μέλη του Συλλόγου του Ε.Ο.Τ. γιατί ο Σύλλογος έχει έδρα την Αθήνα.

Όπως αναφέραμε το δείγμα μας περιλαμβάνει μόνο τους δημόσιους υπαλλήλους με διοικητικές θέσεις (εργασίες γραφείου), που απασχολούνται σε υπηρεσίες με έδρα το Βόλο. Συνεπώς, από τον πίνακα 2, εξαιρέσαμε τα μέλη που δεν ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό και τα μέλη που εργάζονται σε παραρτήματα των παραπάνω υπηρεσιών με έδρα εκτός Βόλου, και καταλήξαμε στο τελικό μας δείγμα (Πίνακας 3). Το τελικό μας δείγμα περιλαμβάνει 14 σωματεία, με ποσοστά συμμετοχής στο συνολικό δείγμα, που αναγράφονται στον πίνακα 5.3.

Πίνακας 5.3: Κατάσταση σωματείων του συνολικού δείγματος

ΣΥΛΛΟΓΟΙ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΕΛΩΝ
1.ΙΚΑ	140
2.ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ	90
3.ΟΤΑ ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	180
4.ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΠΟΡΑΔΩΝ	120
5.ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	40
6.ΥΠΕΧΩΔΕ	25
7.ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	80
8.ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	36
10.ΕΦΟΡΙΑ	120
12.ΟΑΕΕ (πρώην ΤΕΒΕ)	35
13.ΟΑΕΔ	40
14.ΟΠΑΔ	7
ΣΥΝΟΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ	913

5.3. Σύνταξη του ερωτηματολογίου

Εφόσον δεν υπήρχε προηγούμενη εμπειρική μελέτη που να εξετάζει τις αμφότερες υποχρεώσεις των συνδικάτων και των μελών για μπορέσουμε να βασιστούμε σε αυτή και να κατασκευάσουμε ερωτηματολόγιο με γνώμονα αυτή, έπρεπε να πραγματοποιηθεί προσεκτική μελέτη για τις ενότητες και τις προτάσεις που θα περιελάμβανε το ερωτηματολόγιο.

Για το σχεδιασμό του ερωτηματολογίου, κατόπιν μελέτης άρθρων σχετικά με το ψυχολογικό συμβόλαιο και τα εργατικά συνδικάτα, καταλήξαμε σε ερωτήσεις-κλειδιά και κατασκευάσαμε ένα πλάνο συνέντευξης με βάση το οποίο κλήθηκαν να απαντήσουν πρόεδροι σωματείων δημόσιων υπηρεσιών και μέλη (δημόσιοι υπαλλήλοι) αντιστοίχων σωματείων. Προκειμένου να αποσπάσουμε τις αντιλαμβανόμενες αμοιβαίες υποχρεώσεις των μερών (των συνδικάτων και των μελών) που θέλαμε να εξετάσουμε, βασιστήκαμε στη μελέτη των Herriot et al. (1997), οι οποίοι διερεύνησαν το περιεχόμενο του ψυχολογικού συμβολαίου μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και κατέληξαν στις αντιλαμβανόμενες αμοιβαίες υποχρεώσεις, αποσπώντας πληροφορίες από τη συμπεριφορά των δύο μερών.

Στις συνεντεύξεις δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή στη διατύπωση των ερωτήσεων. Αποφύγαμε τις καθοδηγητικές ερωτήσεις, όπου ο ερωτώμενος οδηγείται σε επιθυμητή απάντηση. Προσπαθήσαμε οι ερωτήσεις να είναι σαφείς και περιεκτικές. Συνυπολογίζοντας τις απόψεις και των δύο μερών καταλήξαμε στη μορφή του ερωτηματολογίου.

Στη συνέχεια, προχωρήσαμε σε πιλοτική εφαρμογή του ερωτηματολογίου για να καταλήξουμε στην οριστική μορφή του ερωτηματολογίου πάνω στην οποία πραγματοποιήθηκε η έρευνα.

Το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο, δομήθηκε σε 3 ενότητες και απαρτίστηκε από 54 ερωτήματα (βλ. Παράρτημα Ζ). Για την μέτρηση της εκπλήρωσης των υποχρεώσεων βασιστήκαμε στο εργαλείο που ανέπτυξαν οι Robinson et al. (1994). Συγκεκριμένα, για τις αντιλαμβανόμενες υποχρεώσεις του σωματίου χρησιμοποιήθηκε ως κλίμακα μέτρησης η Likert scale με επτάβαθμια διαβάθμιση από το 1 (Καθόλου, παρότι το θέλω) έως το 7 (Πολύ, παρότι δεν το θέλω), όπου ο ερωτώμενος αξιολόγησε κάποιες θέσεις επιλέγοντας εντός της κλίμακας, εκείνη την τιμή με την οποία συμφωνεί. Και για τις αντιλαμβανόμενες υποχρεώσεις του μέλους και για τα ερωτήματα που σχετίζονται με την αντίληψη για την συνέπεια του σωματίου και του μέλους, χρησιμοποιήθηκε επταβάθμια κλίμακα τύπου Likert από το 1(Καθόλου) έως το 7 (Πάρα πολύ). Στο ερωτηματολόγιο συμπεριλήφθηκαν ερωτήματα, σχετικά με το φύλο, την ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο (όπως και η Bellou το 2009), τα οποία αποτελούν τα τρία πιο συνηθισμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά που χρησιμοποιούνται ως μεταβλητές ελέγχου στη βιβλιογραφία του ψυχολογικού συμβολαίου. Επίσης, υπάρχουν ερωτήματα για την οικογενειακή κατάσταση, την προϋπηρεσία, τη δημόσια υπηρεσία στην οποία απασχολούνται, αν υπάρχουν υφιστάμενοι και τα χρόνια που είναι μέλη του σωματίου, για να ελέγξουμε αν και αυτοί οι παράγοντες είναι σημαντικοί και παίζουν κάποιο ρόλο στη διαμόρφωση των αντιλήψεων των δύο μερών. Τέλος, το ερωτηματολόγιο συμπεριέλαβε ερώτημα για το αν θεωρούν τα μέλη τον εαυτό τους ενεργό μέλος, για να ερευνήσουμε και πώς αυτός ο παράγοντας επηρεάζει τις αντιλαμβανόμενες υποχρεώσεις.

5.4. Διαδικασία δειγματοληψίας και συλλογής δεδομένων

Αρχικά, το ερωτηματολόγιο τέθηκε σε πιλοτική εφαρμογή 10 ατόμων από τρεις διαφορετικές υπηρεσίες από άτομα με διαφορετικά δημογραφικά χαρακτηριστικά, για να ελέγξουμε αν το ερωτηματολόγιο είναι πλήρες και κατανοητό. Δεν έγιναν κάποιες σημαντικές αλλαγές. Αφαιρέθηκε μόνο ένα ερώτημα και καταλήξαμε στην οριστική του μορφή.

Ύστερα από την πιλοτική εφαρμογή, προχωρήσαμε στη διανομή των ερωτηματολογίων. Μοιράστηκαν ερωτηματολόγια στο 50% του συνολικού δείγματος με

τυχαία δειγματοληψία. Δόθηκαν μόνο σε διοικητικούς υπαλλήλους και η διανομή έγινε τυχαία ανά δεύτερο γραφείο σε κάθε υπηρεσία. Ο αριθμός των ερωτηματολογίων που τελικά συγκεντρώθηκε είναι 267 ερωτηματολόγια, εκ των οποίων τα 6 δε συμπεριλήφθηκαν, διότι δεν ήταν πλήρως απαντημένα. Τα ερωτηματολόγια της πιλοτικής εφαρμογής περιλήφθηκαν στο τελικό δείγμα. Το ποσοστό απόκρισης ανήλθε στο 58%, δηλαδή συλλέξαμε στοιχεία για το 28,6% του συνολικού δείγματος.

Η διανομή των ερωτηματολογίων ξεκίνησε τον Απρίλιο και ολοκληρώθηκε τον Μάιο του 2011. Σε κάποιες υπηρεσίες απαιτήθηκε χρόνος μέχρι να εγκριθεί το αίτημα μας, για να πάρουμε την άδεια να ξεκινήσουμε τη διανομή των ερωτηματολογίων. Αυτός είναι και ένας από τους λόγους της χαμηλής ανταπόκρισης κάποιων υπηρεσιών. Πρέπει να επισημανθεί ότι κατά τη διανομή και συλλογή των ερωτηματολογίων ήταν έντονη η δυσαρέσκεια των συμμετεχόντων για τα σωματεία, πολλοί εξέφρασαν την εξασθένιση του ρόλου των σωματείων, σίγουρα επηρεαζόμενοι από τη γενικότερη κατάσταση της χώρας.

Κεφάλαιο 6

Εμπειρικά αποτελέσματα

6.1.Εισαγωγή

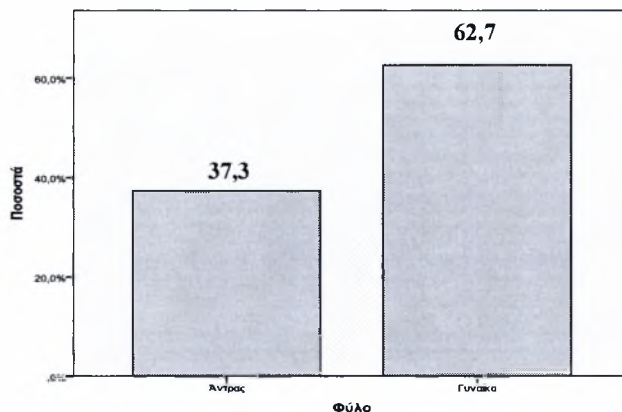
Τα δεδομένα κωδικοποιήθηκαν και αναλύθηκαν με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS. Πραγματοποιήσαμε περιγραφική ανάλυση των απαντήσεων και στη συνέχεια επαγωγική ανάλυση: σύγκριση των απόψεων των μελών με διαφορετικά δημογραφικά στοιχεία. Αρχικά παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά των ατόμων (προφίλ) του δείγματος και έπειτα αποτυπώνονται οι απόψεις των ερωτηθέντων αναφορικά με τις υποχρεώσεις του σωματείου και των ιδίων. Ακολουθεί ανάλυση της επιρροής των διαφορετικών ατομικών χαρακτηριστικών τόσο στις στάσεις των μελών για τις υποχρεώσεις του σωματείου και των ιδίων, όσο και στη συνέπεια του μέλους.

6.2.Προφίλ ερωτηθέντων

Ο συνολικός αριθμός του δείγματος της έρευνας είναι 261 άτομα. Όπως αναφέραμε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, στο ερωτηματολόγιο συμπεριλήφθηκαν ερωτήσεις αναφορικά με το προφίλ των συμμετεχόντων στην έρευνα. Ειδικότερα, καταγράφηκαν στοιχεία που αφορούν το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης, την συνολική προϋπηρεσία, τη δημόσια υπηρεσία στην οποία εργάζονται, την ύπαρξη ή όχι υφισταμένων, τη βαθμίδα θέσης και την ιδιότητα του μέλους ως ενεργού ή όχι. Με τη βοήθεια όλων των στοιχείων αυτών, έχουμε μια εικόνα και μια ένδειξη για την ποιότητα του δείγματος μας, ενώ ορισμένα από αυτά τα στοιχεία συσχετίζονται μετέπειτα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων σχετικά με τις αμφότερες υποχρεώσεις του σωματείου και των μελών.

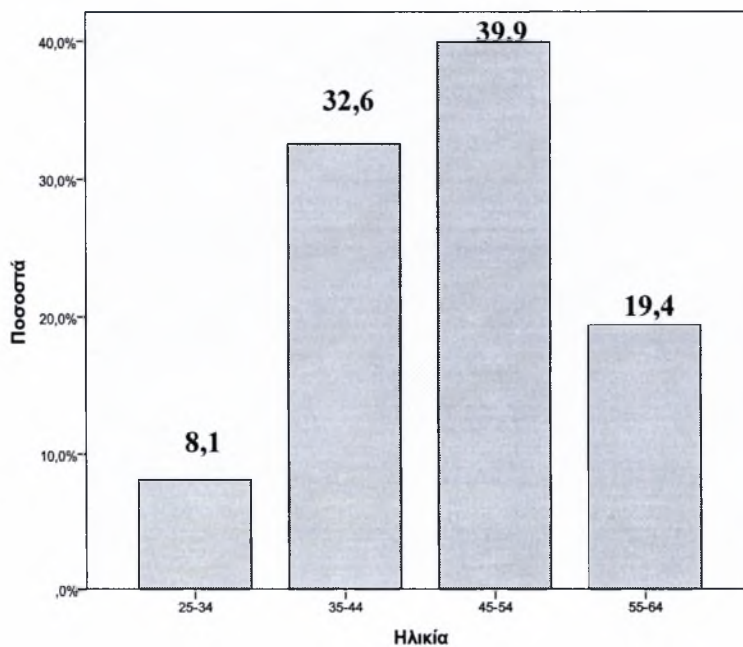
Αναφορικά με το φύλο (Διάγραμμα 6.1), το 62,7% των ερωτηθέντων ήταν γυναίκες και το 37,3% άντρες. Κάτι απολύτως αναμενόμενο, καθώς οι θέσεις γραφείου στο δημόσιο τομέα στη χώρα μας, έχουν καλυφθεί σε μεγαλύτερο ποσοστό από γυναίκες, λόγω της επικρατούσας προτίμησης των ανδρών για απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα.

Διάγραμμα 6.1: Φύλο



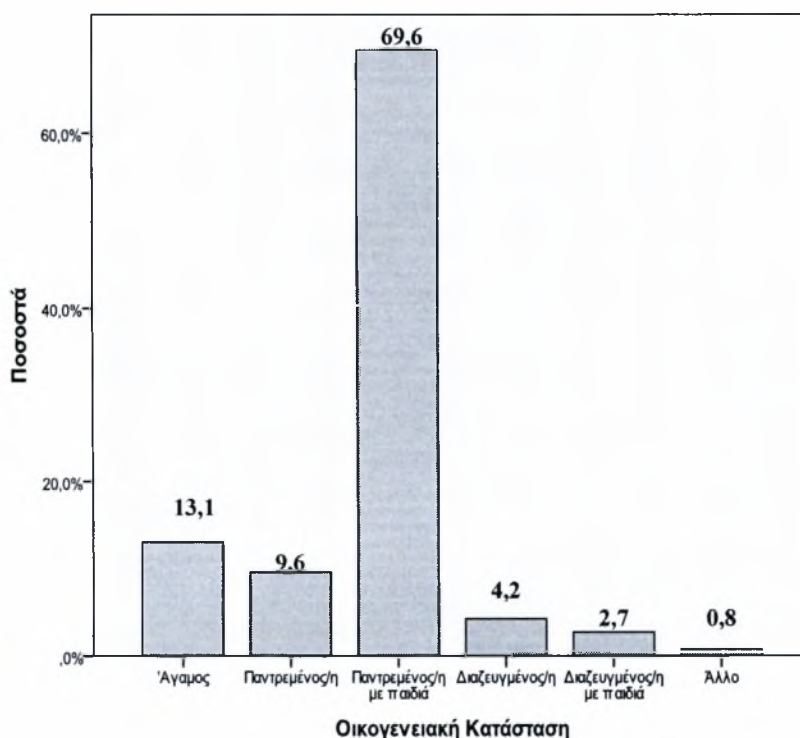
Όσον αφορά την ηλικιακή κατανομή (Διάγραμμα 6.2), το 39,9% του δείγματος ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 45-54 ετών, το 32,6% ανήκει στην κατηγορία από 35 έως 44 ετών, το 19,4% στις ηλικίες από 55 έως 64 ετών και το 8,1% είναι από 25 έως 34 ετών.

Διάγραμμα 6.2: Ηλικιακή κατανομή



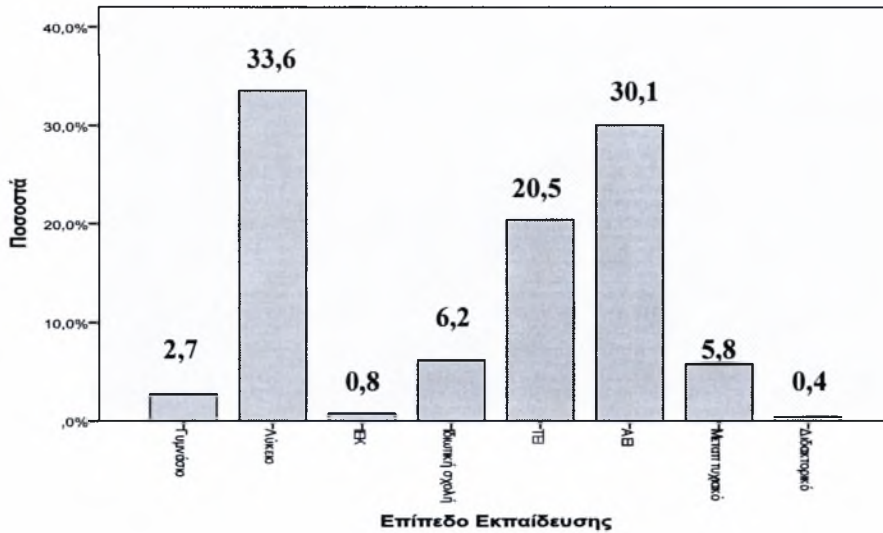
Η οικογενειακή κατάσταση παρουσιάζεται στο διάγραμμα 6.3. Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (69,9%) είναι παντρεμένοι με παιδιά, το επόμενο μεγαλύτερο ποσοστό (13,1%) είναι άγαμοι, το 9,6% παντρεμένοι, το 4,2% διαζευγμένοι και το μικρότερο ποσοστό (2,7%) είναι διαζευγμένοι με παιδιά.

Διάγραμμα 6.3: Οικογενειακή κατάσταση



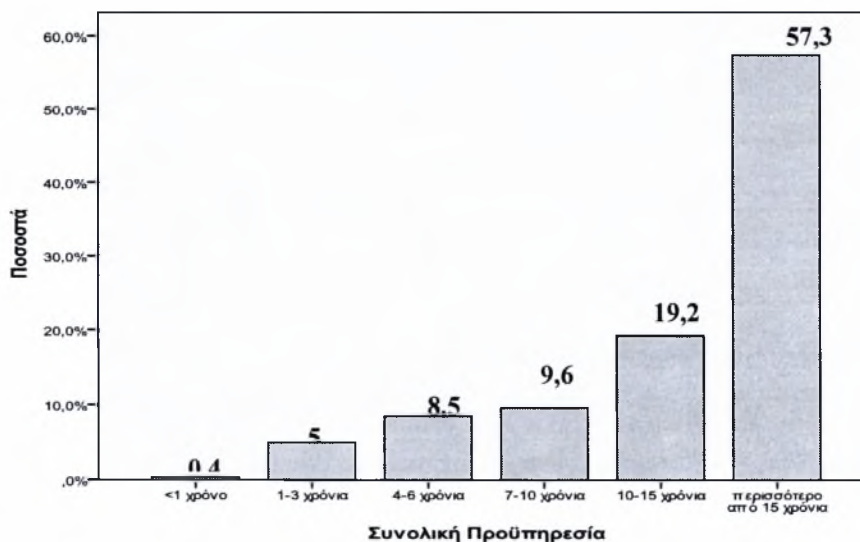
Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης (Διάγραμμα 6.4), είναι υψηλό το μορφωτικό επίπεδο των ατόμων που έλαβαν μέρος στην έρευνα, καθώς για τη διεκδίκηση των συγκεκριμένων θέσεων εργασίας, η κατοχή τίτλου σπουδών είναι προϋπόθεση. Πιο συγκεκριμένα, το 33,6% του δείγματος είναι απόφοιτοι Λυκείου, το 30,1% απόφοιτοι ΑΕΙ, το 20,5% απόφοιτοι ΤΕΙ, το 6,2% απόφοιτοι ιδιωτικής σχολής, το 5,8% κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο, το 2,7% είναι απόφοιτοι Γυμνασίου και το 0,4% έχει κάνει διδακτορικό.

Διάγραμμα 6.4: Επίπεδο εκπαίδευσης



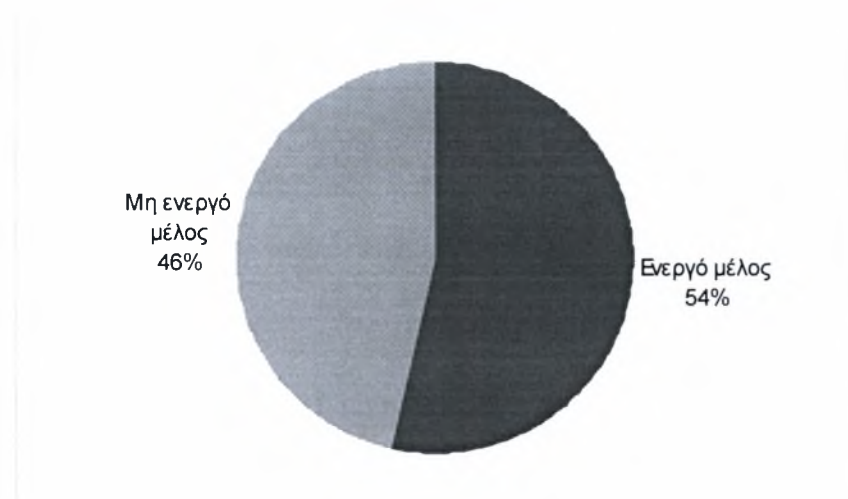
Σχετικά με την προϋπηρεσία (Διάγραμμα 6.5), το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (57,3%) έχει συνολική προϋπηρεσία άνω των 15 χρόνων, ακολουθούν τα άτομα με προϋπηρεσία από 10 έως 15 χρόνια με ποσοστό 19,2% , το 9,6% έχει προϋπηρεσία 7 έως 10 χρόνια, το 8,5% έχει προϋπηρεσία 4 έως 6 χρόνια, έπειτα το 5% έχει προϋπηρεσία 1 έως 3 χρόνια και τέλος το μικρότερο ποσοστό (0,4%) έχει προϋπηρεσία μικρότερη του έτους. Τα αποτελέσματα φαίνονται να αντικατοπτρίζουν πλήρως την πραγματικότητα, καθώς οι προσλήψεις στο δημόσιο έχουν ελαχιστοποιηθεί με το πέρας του χρόνου, και οι δημόσιοι υπάλληλοι στην πλειοψηφία τους, όπως διακρίνουμε και από την ηλικιακή κατανομή, είναι από 35 ετών έως 64 ετών (προ συνταξιοδότησης).

Διάγραμμα 6.5: Προϋπηρεσία



Από τους συμμετέχοντες το 53,7% δήλωσαν τους εαυτούς τους ενεργά μέλη του σωματείου και το 46,3% όχι (Σχήμα 6.1), διαπιστώνοντας τον διχασμό του πληθυσμού, αναφορικά με τον ενεργό ρόλο των σωματείων.

Σχήμα 6.1: Ποσοστιαία κατανομή ενεργών και μη ενεργών μελών



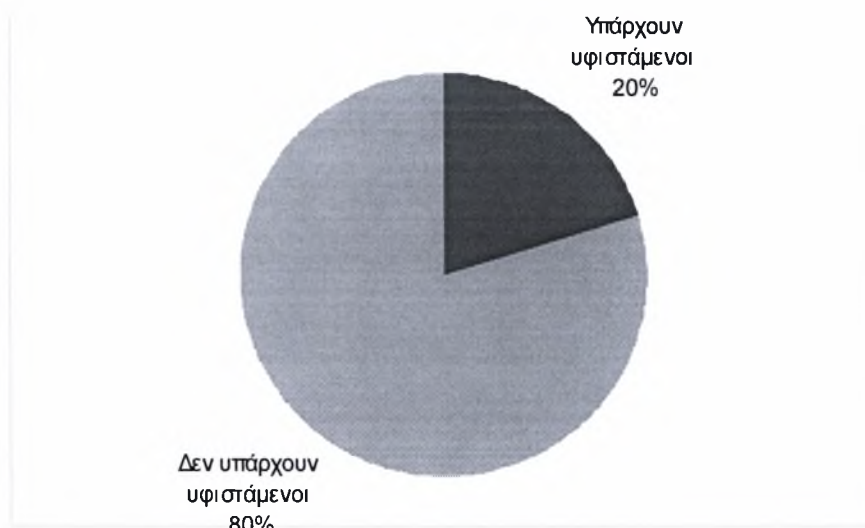
Όσον αφορά τη κατανομή του δείγματος στις δημόσιες υπηρεσίες που αποταθήκαμε (Πίνακας 6.1), το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηματολογίων συλλέχθηκε από τους υπαλλήλους του Ι.Κ.Α., των Ο.Τ.Α. Μαγνησίας, της Εφορίας και της Περιφερειακής Ενότητας Μαγνησίας και Σποράδων, που σημειώνουν και το μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων σε θέσεις γραφείου.

Πίνακας 6.1.: Κατανομή των συμμετεχόντων στις δημόσιες υπηρεσίες

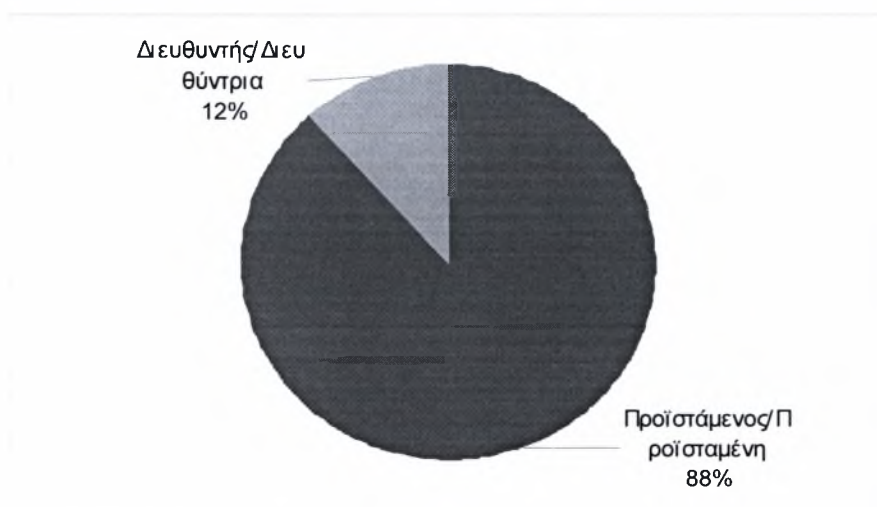
Δημόσια Υπηρεσία	Αριθμός	Ποσοστό %
ΟΑΕΔ	4	1,5
ΙΚΑ	61	23,4
ΟΑΕΕ	9	3,4
ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	23	8,8
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	17	6,5
ΕΦΟΡΙΑ	35	13,4
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΠΟΡΑΔΩΝ	31	11,9
ΥΠΕΧΩΔΕ	7	2,7
ΟΠΑΔ	2	,8
ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	18	6,9
Ο.Τ.Α. ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	44	16,9
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ	10	3,8
Σύνολο	261	100,0

Τέλος, το 79,7% του δείγματος δεν έχει υφισταμένους, ενώ το 20,3% έχει (Σχήμα 6.2). Από τα μέλη που έχουν υφισταμένους, το 88,4% κατέχει θέση Προϊσταμένου/Προϊσταμένης, ενώ το 11,6% κατέχει θέση Διευθυντή/Διευθύντριας (Σχήμα 6.3).

Σχήμα 6.2: Ποσοστιαία κατανομή ύπαρξης ή όχι υφισταμένων



Σχήμα 6.3: Ποσοστιαία κατανομή ανάλογα με τη βαθμίδα θέσης



6.3. Αξιολογήσεις των μελών για το βαθμό ανταπόκρισης του σωματείου τους στις υποχρεώσεις του

Αναφορικά με τα ερωτήματα, που αφορούν το βαθμό στον οποίο τα σωματεία ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις τους, παρακάτω παρατίθεται ο πίνακας 6.2. που δείχνει τα ποσοστά επί τοις εκατό για κάθε πιθανή απάντηση από το 1 (Καθόλου, παρότι το θέλω) έως το 7 (Πολύ, παρότι δεν το θέλω), τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις. Οι μέσους όροι ενέχουν τον κίνδυνο να χαθεί η λεπτομερής εικόνα, αλλά μας παρέχει το όφελος της αποτύπωσης της γενικής εικόνας των δεδομένων.

Πίνακας 6.2: Αντιλήψεις σχετικά με το βαθμό ανταπόκρισης του σωματείου τους στις υποχρεώσεις του (%)

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Καθόλου, παρότι το θέλω	Πολύ λιγότερο από όσο θέλω	Λιγότερο από όσο θέλω	Ακριβώς όσο θέλω	Περισσότερο από όσο θέλω	Πολύ περισσότερο από όσο θέλω	Πολύ, παρότι ΔΕΝ το θέλω	M.O.	T.A.
φροντίζει για τη συσπείρωση και τη δραστηριοποίηση όλων των εργαζομένων;	21,2	23,8	30,4	19,6	2,7	1,9	0,4	2,66	1,231
προτρέπει τα μέλη για ενεργό συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;	20,3	24,1	31,8	19,2	1,5	2,7	0,4	2,67	1,227
ενημερώνει τα μέλη για τις εργασιακές εξελίξεις;	12	26,4	26	25,6	5	3,1	1,9	3,02	1,341
ενημερώνει τα μέλη για τις ενέργειες του;	15,4	23,9	24,3	27,4	3,5	3,5	1,9	2,98	1,378
κάνει προσπάθεια για ανάπτυξη επαγγελματικής συνείδησης στα μέλη;	28,6	20,8	30,9	15,1	1,9	0,8	1,9	2,51	1,313
έχει μεριμνήσει για τη δημιουργία λέσχης (χώρου συνάθροισης) για τα μέλη;	56	12,7	18,1	11,2	0,8	0,4	0,8	1,92	1,23
εκδίδει και κυκλοφορεί έντυπο υλικό κ.λ.π. σχετικά με τις εργασιακές εξελίξεις και τις ενέργειες του συνδικάτου;	29,1	22,6	22,6	20,3	2,7	1,9	0,8	2,54	1,337
φροντίζει για την ανάπτυξη του μορφωτικού επιπέδου των μελών με επιμορφωτικά σεμινάρια;	48,6	20,4	21,6	5,9	2,4	0,4	0,8	1,97	1,189
οργανώνει πολιτιστικές εκδηλώσεις, γιορτές και εκδρομές;	20,8	31,5	20	20	2,3	3,5	1,9	2,7	1,405
συγκροτεί επιτροπές για τη διοργάνωση πολιτιστικών και άλλων εκδηλώσεων;	49,2	17,3	20,4	9,6	0,8	1,9	0,8	2,04	1,286

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Καθόλου, παρότι το θέλω	Πολύ λιγότερο από όσο θέλω	Λιγότερο από όσο θέλω	Ακριβώς όσο θέλω	Περισσότερο από όσο θέλω	Πολύ περισσότερο από όσο θέλω	Πολύ, παρότι ΔΕΝ το θέλω	M.O.	T.A.
είναι συνεπές στην εκπροσώπηση του Συλλόγου σε όλες τις σχέσεις με τις Δημόσιες Αρχές, τα Δικαστήρια και τρίτους;	12,1	22,6	30	27,6	1,9	2,3	3,5	3,06	1,355
Παρακολουθεί την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας από τους εργοδότες;	11,7	21,9	26,6	30,5	3,1	2,3	3,9	3,14	1,393
κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες στο χώρο εργασίας;	12	21,7	29,8	26	5,4	2,3	2,7	3,09	1,348
προσπαθεί να ανεξαρτησιά του συνδικαλιστικού κινήματος από κάθε εξωσυνδικαλιστική παρέμβαση;	13,5	26,9	29,2	24,6	1,5	2,7	1,5	2,88	1,263
οργανώνει, κατευθύνει και συντονίζει τις κινήσεις των εργαζομένων με διαμαρτυρίες, συγκεντρώσεις, πορείες και απεργίες;	10,3	24,9	32,2	23,8	4,2	3,1	1,5	3,02	1,263
ενεργεί για τη προάσπιση των οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων που αφορούν μισθούς και επιδόματα;	15,3	23,4	31	23,8	3,4	0,8	2,3	2,88	1,285
διαφυλάσσει και προάγει τα ασφαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων;	12,7	23,5	30	26,9	4,2	1,2	1,5	2,96	1,239
διασφαλίζει τα εργασιακά δικαιώματα των μελών (π.χ. ωράριο, άδειες);	9,6	21,9	28,1	31,5	5,8	1,5	1,5	3,13	1,235
προσπαθεί να προστατεύσει τους όρους συνταξιοδότησης και το ύψος των συντάξεων;	16,2	22,4	30,1	25,5	3,9	0,8	1,2	2,85	1,233
προσπαθεί να βελτιώσει την υγειονομική περίθαλψη των εργαζομένων;	15,5	22,1	32,2	24,4	2,7	1,9	1,2	2,87	1,243
φροντίζει για λοιπές κοινωνικές παροχές στα μέλη;	17	21,6	30,9	25,1	2,7	1,5	1,2	2,84	1,249
κάνει ενέργειες για τη διατήρηση και τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος;	19,6	27,7	28,5	18,1	3,5	1,9	0,8	2,67	1,254
μεριμνά για την ισότιμη μεταχείριση της γυναίκας και την προστασία της μητρότητας;	14,5	17,6	28,1	33,2	2,3	2,7	1,6	3,06	1,296

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Καθόλου, παρότι το θέλω	Πολύ λιγότερο από όσο θέλω	Λιγότερο από όσο θέλω	Ακριβώς όσο θέλω	Περισσότερο από όσο θέλω	Πολύ περισσότερο από όσο θέλω	Πολύ, παρότι ΔΕΝ το θέλω	M.O.	T.A.
προωθεί και μεσολαβεί για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων από τα διοικητικά όργανα;	18,2	18,6	33,3	24	3,5	0,8	1,6	2,84	1,263
φροντίζει για την παροχή ίσων ευκαιριών στους εργαζομένους όσον αφορά τις προαγωγές, τα επιμορφωτικά σεμινάρια κ.λπ.;	20,3	27,2	33	16,1	1,5	0,4	1,5	2,59	1,192
ανταποκρίνεται στα παράπονα των μελών πάσης φύσεως;	13,6	28,3	28,7	20,2	3,9	3,1	2,3	2,91	1,354
ανταποκρίνεται στα αιτήματα των μελών για μετατάξεις, μετακινήσεις και μεταθέσεις;	12,8	23,6	31	24	3,5	3,5	1,6	2,98	1,302
ανταποκρίνεται και συμπαραστέκεται στα μέλη όταν παρουσιαστεί κάποιο πρόβλημα υγείας;	8,1	18,9	27	34,7	5	3,1	3,1	3,31	1,32
ανταποκρίνεται και βοηθά τα μέλη όταν αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα;	11,7	23,7	29,2	27,6	3,1	3,1	1,6	3,02	1,281

Παρατηρούμε ότι στα περισσότερα ερωτήματα, η πλειοψηφία των μελών επιλέγει από την τιμή 1 στην κλίμακα Likert (καθόλου, παρότι το θέλω) μέχρι την τιμή 4 (ακριβώς όσο θέλω) με αξιόλογα ποσοστά και στις τέσσερις θέσεις. Στην πλειοψηφία των ερωτήσεων οι συμμετέχοντες συγκεντρώνουν τα μεγαλύτερα ποσοστά στην τιμή 3 (λιγότερο από όσο θέλω).

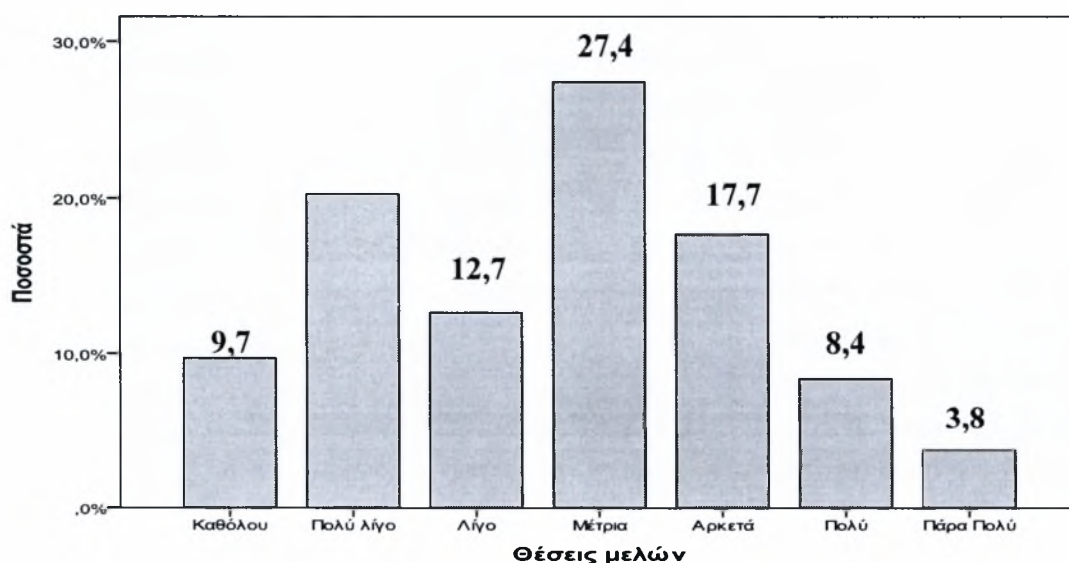
Στα ερωτήματα σχετικά με το βαθμό που το σωματείο α) έχει μεριμνήσει για τη δημιουργία λέσχης για τα μέλη, β) εκδίδει και κυκλοφορεί έντυπο υλικό, ανακοινώσεις, φυλλάδια, εφημερίδες και βιβλία σχετικά με τις εργασιακές εξελίξεις και τις ενέργειες του συνδικάτου, γ) φροντίζει για την ανάπτυξη του μορφωτικού επιπέδου των μελών με την οργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων και δ) συγκροτεί επιτροπές για τη διοργάνωση πολιτιστικών, αθλητικών, καλλιτεχνικών και άλλων εκδηλώσεων, τα μέλη εκφράζουν έντονη δυσαρέσκεια και η πλειονότητα απαντά πως το σωματείο δεν έχει φροντίσει για τις παραπάνω ενέργειες, παρότι το θέλουν. Αυτό διακρίνεται και από το χαμηλό μέσο όρο που είναι αντίστοιχα 1,92, 2,54, 1,97 και 2,04 αλλά και από τα ποσοστά τους που φαίνονται στον πίνακα 6.2.

Γενικά στα υπόλοιπα ερωτήματα οι μέσοι όροι κυμαίνονται από 2,51 έως 3,31, υποδηλώνοντας τη μη ανταπόκριση των σωματείων στις προσδοκίες των μελών. Αυτή είναι η γενικότερη εικόνα, καθώς δεν υπάρχει ερώτημα με μέσο όρο μεγαλύτερο του 3,31.

Η τυπική απόκλιση, που αντανακλά τον μέσο όρο της απόκλισης των δεδομένων γύρω από τον μέσο, κυμαίνεται στο σύνολο των ερωτήσεων από 1,192 έως 1,405, αποδεικνύοντας την μη ύπαρξη μεγάλης διασποράς στις τοποθετήσεις σχετικά με την αξιολόγηση της ανταπόκρισης του σωματείου στις υποχρεώσεις του.

Για τον βαθμό που τα μέλη θεωρούν ότι το σωματείο είναι συνεπές απέναντι σε αυτά (Διάγραμμα 6.6), διακρίνεται ένας καταμερισμός του δείγματος σε όλες τις τιμές. Ο μέσος όρος είναι 3,64, με τη μεγαλύτερη μερίδα να κρίνει μέτρια (τιμή 4 στην κλίμακα Likert) τη συνέπεια του σωματείου. Η τυπική απόκλιση είναι 1,596 που υποδηλώνει μια μέτρια διασπορά. Η κατανομή των απαντήσεων φαίνεται στο διάγραμμα 6.6.

Διάγραμμα 6.6: Θέσεις των μελών για το βαθμό που το σωματείο είναι συνεπές απέναντι στα μέλη (%)



6.4. Αξιολογήσεις των μελών για το βαθμό ανταπόκρισης τους στις υποχρεώσεις τους

Αναφορικά με τα ερωτήματα, που αφορούν το βαθμό στον οποίο τα μέλη ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις τους, ακολουθεί ο πίνακας 6.3 που δείχνει τα ποσοστά κάθε πιθανής απάντησης από το 1 (Καθόλου) έως το 7 (Πάρα πολύ), τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις.

Πίνακας 6.3: Αντιλήψεις σχετικά με το βαθμό ανταπόκρισης των μελών στις υποχρεώσεις του (%)

Ως μέλος του σωματείου, ΕΣΕΙΣ σε ποιο βαθμό	Καθόλου	Πολύ λίγο	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ	Μ.Ο.	Τ.Α.
τηρείτε το Καταστατικό και συμμορφώνεστε με τις διατάξεις σε ότι αφορά τις σχέσεις και τις υποχρεώσεις με το συνδικάτο;	3,2	4,3	8,3	17,8	36	13,8	16,6	4,87	1,484
εκπληρώνετε τις οικονομικές σας υποχρεώσεις(συνδρομή) απέναντι στο συνδικάτο;	1,5	4,2	0	3,5	15,3	12,3	63,1	6,16	1,402
καταβάλλετε προσπάθεια για την πραγματοποίηση των σκοπών του συνδικάτου;	8,2	8,6	11,3	21,1	29,3	12,5	9	4,28	1,652
συμμετέχετε στις τακτικές και έκτακτες συνελεύσεις;	10,7	6,5	8,4	15,3	28	14,9	16,1	4,52	1,837
εφαρμόζετε τις αποφάσεις των Γ. Σ.;	3,9	3,5	6,6	18,2	31,8	18,2	17,8	4,97	1,513
ελέγχετε τα όργανα διοίκησης του σωματείου;	28,7	13,6	11,2	15,1	17,4	5,8	8,1	3,29	1,968
εκφέρετε γνώμη για όλα τα ζητήματα;	18,2	15,9	8,1	19,8	23,3	7	7,8	3,66	1,861
σέβεστε το σωματείο και τα όργανα του;	7,8	5,1	4,7	14,9	34,9	18,4	14,1	4,76	1,659
εμπιστεύεστε το σωματείο και τα όργανα του;	14,2	10	13,8	18,8	28	9,6	5,7	3,88	1,729

Ως μέλος του σωματείου, ΕΞΕΙΣ σε ποιο βαθμό	Καθόλου	Πολύ λίγο	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ	M.O.	T.A.
επιβραβεύετε ηθικά το σωματείο και τα όργανα του;	14,3	8,5	12,8	17,8	28,7	12	5,8	3,97	1,75
συμμετέχετε στις δραστηριότητες που οργανώνει το σωματείο;	8,9	12,7	8,9	24,3	23,9	12,7	8,5	4,14	1,704
συμμετέχετε στις απεργιακές κινητοποιήσεις;	7,7	7,3	12,3	19,2	19,5	11,5	22,6	4,61	1,855

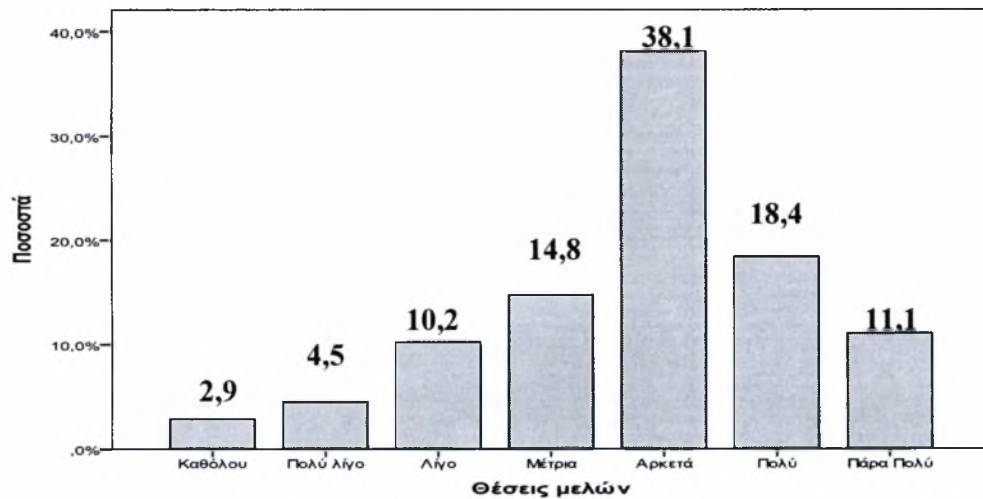
Στα ερωτήματα που αφορούν την τήρηση του Καταστατικού, την εκπλήρωση των οικονομικών υποχρεώσεων και την εφαρμογή των αποφάσεων των Γενικών Συνελεύσεων, τα περισσότερα μέλη δηλώνουν από μέτρια έως πάρα πολύ. Όσον αφορά τον έλεγχο των οργάνων διοίκησης του σωματείου και στην έκφραση προσωπικής γνώμης για όλα τα ζητήματα, οι απόψεις δίστανται. Μια μεγάλη μερίδα δηλώνει καθόλου και μια άλλη αρκετά. Και στις δύο ερωτήσεις συναντάμε τους χαμηλότερους μέσους όρους 3,29 και 3,66 αντίστοιχα.

Στα υπόλοιπα ερωτήματα, υπάρχει μια σχεδόν ομοιόμορφη κατανομή των τοποθετήσεων των μελών και στις επτά βαθμίδες της κλίμακας Likert., χωρίς να υπάρχει μια ευδιάκριτη κατεύθυνση. Λαμβάνοντας υπόψη τους μέσους όρους, μπορούμε να επισημάνουμε μια ικανοποιητική ανταπόκριση των μελών στις υποχρεώσεις τους. Ο υψηλότερος μέσος όρος (6,16) παρατηρείται στην εκπλήρωση των οικονομικών υποχρεώσεων, καθώς στα περισσότερα σωματεία δημόσιων υπαλλήλων (αν όχι σε όλα) ισχύει η απευθείας αφαίρεση της μηνιαίας συνδρομής από το μισθό.

Στην περίπτωση των υποχρεώσεων των μελών, οι τιμές της τυπικής απόκλισης είναι μεγαλύτερες (έως 1,968), υποδηλώνοντας μεγαλύτερη διασπορά στις τοποθετήσεις των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα.

Στην ερώτηση για το βαθμό στον οποίο θεωρούν τον εαυτό τους συνεπή ως προς τις υποχρεώσεις απέναντι στο σωματείο (Διάγραμμα 6.7), ο μέσος όρος είναι υψηλός (4,8), αποδεικνύοντας την ικανοποιητική ανταπόκριση των μελών στις υποχρεώσεις τους. Η τυπική απόκλιση 1,421 δείχνει μικρή διασπορά στις απόψεις των μελών σχετικά με τη συγκεκριμένη ερώτηση. Η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων απεικονίζεται στο παρακάτω διάγραμμα.

Διάγραμμα 6.7. : Θέσεις των μελών για το βαθμό που είναι συνεπή στις υποχρεώσεις τους απέναντι στο σωματείο (%)



6.5. Ανάλυση των αντιλήψεων των μελών για το βαθμό ανταπόκρισης των σωματείων στις υποχρεώσεις τους, με βάση τα ατομικά τους χαρακτηριστικά

Στην ενότητα αυτή πραγματοποιούνται συγκρίσεις των εκτιμήσεων των μελών για την ανταπόκριση των σωματείων τους στις υποχρεώσεις τους και πως αυτές διαφοροποιούνται με βάση, το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, την συνολική προϋπηρεσία, την υπηρεσία στην οποία εργάζονται, την ύπαρξη ή όχι υφισταμένων, τη βαθμίδα θέσης και με το αν είναι ενεργά μέλη ή όχι.

Πίνακας 6.4: Έλεγχος κανονικότητας δημογραφικών μεταβλητών

	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Φύλο	6,551	,000
Ενεργό μέλος;	5,750	,000
Ηλικία	3,617	,000
Οικογενειακή Κατάσταση	6,114	,000
Επίπεδο Εκπαίδευσης	3,949	,000
Συνολική Προϋπηρεσία	5,335	,000
Δημόσια Υπηρεσία	2,291	,000
Υπάρχουν υφιστάμενοι;	7,912	,000
Βαθμίδα Θέσης	3,434	,000

Οι μεταβλητές που χρησιμοποιήσαμε, ελέγχθηκαν για κανονικότητα με το Kolmogorov-Smirnov Test και τα αποτελέσματα του τεστ αποτυπώνονται στον παραπάνω πίνακα. Λόγω μη τήρησης του κριτηρίου κανονικότητας ($P=0 < \alpha=0,05$, άρα απορρίπτεται η H_0), προχωρήσαμε σε μη παραμετρικές μεθόδους (Mann Whitney Test και Kruskal Wallis Test), οι οποίες μας βοήθησαν να ερμηνεύσουμε τα αποτελέσματα της έρευνας. Να επιστημόνουμε ότι για τις υποχρεώσεις που δεν επηρεάζονται από τις διαφορές στα δημογραφικά χαρακτηριστικά, τα αποτελέσματα των ελέγχων περιλαμβάνονται στο Παράρτημα Β.

Όσον αφορά το φύλο (Παράρτημα Β, Πίνακας Β1), σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,05, η διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών ως προς τις τοποθετήσεις τους για την ανταπόκριση του σωματείου στο σύνολο των υποχρεώσεων είναι ασήμαντη.

Η ιδιότητα του μέλους ως ενεργό ή μη ενεργό είναι σημαντική (Πίνακας 6.5) ως προς τη γνώμη τους σχετικά με την ανταπόκριση του σωματείου στο σύνολο των υποχρεώσεων, καθώς το p είναι μικρότερο του 0,05 για όλες τις υποχρεώσεις του σωματείου.

Πίνακας 6.5: Σύγκριση τοποθετήσεων με βάση την ιδιότητα ενεργού ή μη ενεργού μέλους

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
φροντίζει για τη συσπείρωση και τη δραστηριοποίηση όλων των εργαζομένων;	5225,500	,000
προτρέπει τα μέλη για ενεργό συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;	6100,000	,000
ενημερώνει τα μέλη για τις εργασιακές εξελίξεις;	5058,500	,000
ενημερώνει τα μέλη για τις ενέργειες του;	5198,000	,000
κάνει προσπάθεια για ανάπτυξη επαγγελματικής συνείδησης στα μέλη;	6058,500	,001
έχει μεριμνήσει για τη δημιουργία λέσχης (χώρου συνάθροισης) για τα μέλη;	6127,000	,000
εκδίδει και κυκλοφορεί έντυπο υλικό, ανακοινώσεις, φυλλάδια, εφημερίδες και βιβλία σχετικά με τις εργασιακές εξελίξεις και τις ενέργειες του συνδικάτου;	5595,000	,000
φροντίζει για την ανάπτυξη του μορφωτικού επιπέδου των μελών με την οργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων;	6038,500	,001
οργανώνει πολιτιστικές εκδηλώσεις, γιορτές και εκδρομές;	5381,000	,000
συγκροτεί επιτροπές για τη διοργάνωση πολιτιστικών, αθλητικών, καλλιτεχνικών και άλλων εκδηλώσεων;	5484,000	,000
είναι συνεπές στην εκπροσώπηση του Συλλόγου σε όλες τις σχέσεις με τις Δημόσιες Αρχές, τα Δικαστήρια και τρίτους;	5006,500	,000

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
Παρακολουθεί την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας από τους εργοδότες;	5289,000	,000
κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες στο χώρο εργασίας;	4781,500	,000
προσπίζει την ανεξαρτησία του συνδικαλιστικού κινήματος από κάθε εξωσυνδικαλιστική παρέμβαση;	4939,000	,000
οργανώνει, κατευθύνει και συντονίζει τις κινήσεις των εργαζομένων με διαμαρτυρίες, συγκεντρώσεις, πορείες και απεργίες;	5485,000	,000
ενεργεί για τη προάσπιση των οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων που αφορούν μισθούς και επιδόματα;	5218,500	,000
διαφυλάσσει και προάγει τα ασφαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων;	5315,500	,000
διασφαλίζει τα εργασιακά δικαιώματα των μελών (π.χ. ωράριο, άδειες);	5868,500	,000
προσπαθεί να προστατεύσει τους όρους συνταξιοδότησης και το ύψος των συντάξεων;	5767,500	,000
προσπαθεί να βελτιώσει την υγειονομική περίθαλψη των εργαζομένων;	5709,000	,000
φροντίζει για λοιπές κοινωνικές παροχές στα μέλη;	5358,000	,000
κάνει ενέργειες για τη διατήρηση και τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος;	5127,000	,000
μεριμνά για την ισότιμη μεταχείριση της γυναίκας και την προστασία της μητρότητας;	5140,500	,000
προωθεί και μεσολαβεί για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων από τα διοικητικά όργανα;	5363,000	,000
φροντίζει για την παροχή ίσων ευκαιριών στους εργαζομένους όσον αφορά τις προαγωγές, τα επιμορφωτικά σεμινάρια κ.λπ.;	5654,500	,000
ανταποκρίνεται στα παράπονα των μελών πάσης φύσεως;	4243,500	,000
ανταποκρίνεται στα αιτήματα των μελών για μετατάξεις, μετακινήσεις και μεταθέσεις;	5057,500	,000
ανταποκρίνεται και συμπαραστέκεται στα μέλη όταν παρουσιαστεί κάποιο πρόβλημα υγείας;	5569,000	,000
ανταποκρίνεται και βοηθά τα μέλη όταν αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα;	4973,000	,000

Η ύπαρξη ή μη υφισταμένων (Πίνακας 6.6) είναι σημαντική και επηρεάζει τις απόψεις των μελών για το βαθμό που το σωματείο προτρέπει τα μέλη για συμμετοχή στις αποφάσεις, ενημερώνει για τις εργασιακές εξελίξεις και τις ενέργειες του, για το βαθμό που

ανταποκρίνεται στα παράπονα και στα αιτήματα για μεταθέσεις και τέλος για το βαθμό που το σωματείο συμπαραστέκεται σε πρόβλημα υγείας ($p < 0,05$).

Πίνακας 6.6: Σύγκριση τοποθετήσεων με βάση το αν υπάρχουν υφιστάμενοι ή όχι

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
προτρέπει τα μέλη για ενεργό συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;	4306,500	,011
ενημερώνει τα μέλη για τις εργασιακές εξελίξεις;	4093,500	,011
ενημερώνει τα μέλη για τις ενέργειες του;	4113,500	,011
ανταποκρίνεται στα παράπονα των μελών πάσης φύσεως;	4371,500	,024
ανταποκρίνεται στα αιτήματα των μελών για μετατάξεις, μετακινήσεις και μεταθέσεις;	4060,000	,005
ανταποκρίνεται και συμπαραστέκεται στα μέλη όταν παρουσιαστεί κάποιο πρόβλημα υγείας;	4067,000	,007

Αναφορικά με τη βαθμίδα θέσης (Πίνακας 6.7), η διαφορά στην κατοχή θέσης Προϊσταμένου/ Προϊσταμένης ή Διευθυντή/Διευθύντριας είναι οριακά σημαντική ως προς τις εκτιμήσεις του βαθμού που το σωματείο παρακολουθεί την εργατική νομοθεσία, οργανώνει, κατευθύνει, συντονίζει τις κινήσεις των εργαζομένων με διαμαρτυρίες, συγκεντρώσεις, πορείες και απεργίες και του βαθμού που συμπαραστέκεται σε προβλήματα υγείας.

Πίνακας 6.7: Σύγκριση τοποθετήσεων με βάση τη βαθμίδα θέσης

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
Παρακολουθεί την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας από τους εργοδότες;	40,500	,041
οργανώνει, κατευθύνει και συντονίζει τις κινήσεις των εργαζομένων με διαμαρτυρίες, συγκεντρώσεις, πορείες και απεργίες;	43,500	,049
ανταποκρίνεται και συμπαραστέκεται στα μέλη όταν παρουσιαστεί κάποιο πρόβλημα υγείας;	29,500	,048

Αναφορικά με την ηλικία (Πίνακας 6.8), όπως παρατηρούμε από το Kruskal-Wallis test, μεταξύ ατόμων που ανήκουν σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες, είναι σημαντικά διαφορετικές οι τοποθετήσεις των μελών που σχετίζονται με το βαθμό που το σωματείο:

1. ενημερώνει για τις εργασιακές εξελίξεις
2. οργανώνει πολιτιστικές εκδηλώσεις κ.λ.π.
3. είναι συνεπές στην εκπροσώπηση του συλλόγου
4. κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα στο χώρο εργασίας
- 5.προασπίζεται την ανεξαρτησία του συνδικαλιστικού κινήματος από κάθε εξωσυνδικαλιστική παρέμβαση
- 6.οργανώνει, κατευθύνει και συντονίζει τις απεργίες κ.λ.π.
- 7.ανταποκρίνεται στα παράπονα των μελών
- 8.ανταποκρίνεται στα αιτήματα για μεταθέσεις κ.λ.π.
- 9.συμπαραστέκεται στα μέλη όταν παρουσιαστεί κάποιο πρόβλημα υγείας

Πίνακας 6.8: Σύγκριση τοποθετήσεων με βάση την ηλικία

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
ενημερώνει τα μέλη για τις εργασιακές εξελίξεις;	9,244	,026
οργανώνει πολιτιστικές εκδηλώσεις, γιορτές και εκδρομές;	8,865	,031
είναι συνεπές στην εκπροσώπηση του Συλλόγου σε όλες τις σχέσεις με τις Δημόσιες Αρχές, τα Δικαστήρια και τρίτους;	8,182	,042
κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες στο χώρο εργασίας;	11,622	,009
προασπίζεται την ανεξαρτησία του συνδικαλιστικού κινήματος από κάθε εξωσυνδικαλιστική παρέμβαση;	10,327	,016
οργανώνει, κατευθύνει και συντονίζει τις κινήσεις των εργαζομένων με διαμαρτυρίες, συγκεντρώσεις, πορείες και απεργίες;	10,824	,013
ανταποκρίνεται στα παράπονα των μελών πάσης φύσεως;	10,914	,012
Σωματείο- ανταπόκρ. στα αιτήματα για μεταθέσεις	14,387	,002
ανταποκρίνεται και συμπαραστέκεται στα μέλη όταν παρουσιαστεί κάποιο πρόβλημα υγείας;	15,576	,001

Η διαφορετική οικογενειακή κατάσταση (Πίνακας 6.9), δεν επηρεάζει σημαντικά τις απόψεις των μελών για την ανταπόκριση του σωματείου στις υποχρεώσεις του, εκτός από την

άποψη τους για την ενημέρωση που το σωματείο παρέχει στα μέλη για τις εργασιακές εξελίξεις.

Πίνακας 6.9: Σύγκριση τοποθετήσεων με βάση την οικογενειακή κατάσταση

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
ενημερώνει τα μέλη για τις εργασιακές εξελίξεις;	12,723	,026

Οι διαφορετικές επιλογές στην συνολική προϋπηρεσία μεταξύ των συμμετεχόντων (Πίνακας 6.10) φαίνεται πως επηρεάζουν τις τοποθετήσεις τους που αφορούν το βαθμό που το σωματείο:

1. εκδίδει και κυκλοφορεί έντυπα κ.λ.π
2. είναι συνεπές στην εκπροσώπηση του συλλόγου
3. κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες στο χώρο εργασίας
4. προασπίζεται την ανεξαρτησία του συνδικαλιστικού κινήματος από κάθε εξωσυνδικαλιστική παρέμβαση
5. οργανώνει, κατευθύνει και συντονίζει τις απεργίες κ.λ.π.
6. ανταποκρίνεται στα παράπονα των μελών
7. συμπαραστέκεται στα μέλη όταν παρουσιαστεί κάποιο πρόβλημα υγείας

Πίνακας 6.10: Σύγκριση τοποθετήσεων με βάση την συνολική προϋπηρεσία

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
εκδίδει και κυκλοφορεί έντυπο υλικό, ανακοινώσεις, φυλλάδια, εφημερίδες και βιβλία σχετικά με τις εργασιακές εξελίξεις και τις ενέργειες του συνδικάτου;	13,305	,021
είναι συνεπές στην εκπροσώπηση του Συλλόγου σε όλες τις σχέσεις με τις Δημόσιες Αρχές, τα Δικαστήρια και τρίτους;	11,895	,036
κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες στο χώρο εργασίας;	13,484	,019
προασπίζεται την ανεξαρτησία του συνδικαλιστικού κινήματος από κάθε εξωσυνδικαλιστική παρέμβαση;	18,105	,003
οργανώνει, κατευθύνει και συντονίζει τις κινήσεις των εργαζομένων με διαμαρτυρίες, συγκεντρώσεις, πορείες και απεργίες;	13,455	,019
ανταποκρίνεται στα παράπονα των μελών πάσης φύσεως;	13,957	,016
ανταποκρίνεται και συμπαραστέκεται στα μέλη όταν παρουσιαστεί κάποιο πρόβλημα υγείας;	19,742	,001

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης (Πίνακας 6.11), δεν υπάρχει σημαντική διαφορά στις απόψεις των μελών για την ανταπόκριση του σωματείου στις υποχρεώσεις του μεταξύ μελών διαφορετικών επιπέδων εκπαίδευσης. Μόνο η άποψη τους για το βαθμό που το σωματείο εκδίδει και κυκλοφορεί έντυπα σχετικά με τις εργασιακές εξελίξεις και τις ενέργειες του συνδικάτου, επηρεάζεται οριακά από τα διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης.

Πίνακας 6.11: Σύγκριση τοποθετήσεων με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
εκδίδει και κυκλοφορεί έντυπο υλικό, ανακοινώσεις, φυλλάδια, εφημερίδες και βιβλία σχετικά με τις εργασιακές εξελίξεις και τις ενέργειες του συνδικάτου;	14,126	,049

Σχετικά με τη δημόσια υπηρεσία (Πίνακας 6.12), παρατηρούμε ότι υπάρχει σημαντική διαφορά στις γνώμες των μελών για την ανταπόκριση του σωματείου σε όλες τις υποχρεώσεις του μεταξύ των μελών που προέρχονται από διαφορετικές υπηρεσίες. Η δημόσια υπηρεσία στην οποία ανήκουν δεν επηρεάζει μόνο τις απόψεις για το βαθμό που το σωματείο συντονίζει τις απεργίες και προασπίζεται τα οικονομικά συμφέροντα. Τα συμπεράσματα αυτά είναι εύλογα, καθώς σε κάθε υπηρεσία είναι διαφορετικό το σωματείο, διαφορετικοί οι ιθύνοντες και διαφορετικές οι συνθήκες και οι απαιτήσεις. Επομένως, είναι λογικό οι απόψεις των μελών από διαφορετικά σωματεία (διαφορετικές υπηρεσίες) να διαφέρουν.

Πίνακας 6.12: Σύγκριση τοποθετήσεων με βάση τη δημόσια υπηρεσία

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
φροντίζει για τη συσπείρωση και τη δραστηριοποίηση όλων των εργαζομένων;	22,020	,024
προτρέπει τα μέλη για ενεργό συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;	25,797	,007
ενημερώνει τα μέλη για τις εργασιακές εξελίξεις;	29,206	,002
ενημερώνει τα μέλη για τις ενέργειες του;	23,110	,017
κάνει προσπάθεια για ανάπτυξη επαγγελματικής συνείδησης στα μέλη;	34,879	,000
έχει μεριμνήσει για τη δημιουργία λέσχης (χώρου συνάθροισης) για τα μέλη;	44,004	,000
εκδίδει και κυκλοφορεί έντυπο υλικό, ανακοινώσεις, φυλλάδια, εφημερίδες και βιβλία σχετικά με τις εργασιακές εξελίξεις και τις ενέργειες του συνδικάτου;	72,734	,000

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
φροντίζει για την ανάπτυξη του μορφωτικού επιπέδου των μελών με την οργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων;	58,391	,000
οργανώνει πολιτιστικές εκδηλώσεις, γιορτές και εκδρομές;	95,943	,000
συγκροτεί επιτροπές για τη διοργάνωση πολιτιστικών, αθλητικών, καλλιτεχνικών και άλλων εκδηλώσεων;	56,719	,000
είναι συνεπές στην εκπροσώπηση του Συλλόγου σε όλες τις σχέσεις με τις Δημόσιες Αρχές, τα Δικαστήρια και τρίτους;	34,309	,000
Παρακολουθεί την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας από τους εργοδότες;	24,205	,012
κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες στο χώρο εργασίας;	31,228	,001
προσπίζει την ανεξαρτησία του συνδικαλιστικού κινήματος από κάθε εξωσυνδικαλιστική παρέμβαση;	21,873	,025
διαφυλάσσει και προάγει τα ασφαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων;	21,142	,032
διασφαλίζει τα εργασιακά δικαιώματα των μελών (π.χ. ωράριο, άδειες);	27,456	,004
προσπαθεί να προστατεύσει τους όρους συνταξιοδότησης και το ύψος των συντάξεων;	24,771	,010
προσπαθεί να βελτιώσει την υγειονομική περίθαλψη των εργαζομένων;	30,587	,001
φροντίζει για λοιπές κοινωνικές παροχές στα μέλη;	34,374	,000
κάνει ενέργειες για τη διατήρηση και τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος;	23,345	,016
μεριμνά για την ισότιμη μεταχείριση της γυναίκας και την προστασία της μητρότητας;	30,273	,001
προωθεί και μεσολαβεί για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων από τα διοικητικά όργανα;	19,914	,047
φροντίζει για την παροχή ίσων ευκαιριών στους εργαζομένους όσον αφορά τις προαγωγές, τα επιμορφωτικά σεμινάρια κ.λπ.;	22,195	,023
ανταποκρίνεται στα παράπονα των μελών πάσης φύσεως;	38,953	,000
ανταποκρίνεται στα αιτήματα των μελών για μετατάξεις, μετακινήσεις και μεταθέσεις;	30,569	,001
ανταποκρίνεται και συμπαραστέκεται στα μέλη όταν παρουσιαστεί κάποιο πρόβλημα υγείας;	56,799	,000
ανταποκρίνεται και βοηθά τα μέλη όταν αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα;	39,313	,000

Όσον αφορά το βαθμό που θεωρούν τα μέλη ότι το σωματείο είναι συνεπές απέναντι τους, διαφορά στις απόψεις προκαλεί η ιδιότητα του μέλους ως ενεργού ή μη ενεργού, η διαφορά στην ηλικιακή ομάδα, η διαφορετική συνολική προϋπηρεσία και η διαφορετική δημόσια υπηρεσία στην οποία απασχολούνται (Παράρτημα Δ, Πίνακες Δ1 και Δ2).

6.6. Ανάλυση των αντιλήψεων των μελών για το βαθμό ανταπόκρισης τους στις υποχρεώσεις τους, με βάση τα ατομικά τους χαρακτηριστικά

Αντίστοιχα για το πως επηρεάζονται από τα διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά οι τοποθετήσεις των μελών για την ανταπόκριση των ιδίων στις υποχρεώσεις τους, καταλήγουμε στα παρακάτω συμπεράσματα. Να σημειώσουμε ότι για τις υποχρεώσεις που δεν επηρεάζονται από τις διαφορές στα δημογραφικά χαρακτηριστικά, τα αποτελέσματα των ελέγχων περιλαμβάνονται στο Παράρτημα Γ.

Όσον αφορά το φύλο (Πίνακας 6.13), η διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών είναι σημαντική μόνο στην τοποθέτηση τους για τον έλεγχο των οργάνων διοίκησης.

Πίνακας 6.13: Σύγκριση τοποθετήσεων με βάση το φύλο

	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
Μέλος- έλεγχος των οργάνων διοίκησης	6632,000	0,039

Η ιδιότητα του μέλους ως ενεργό ή μη ενεργό είναι σημαντική (Πίνακας 6.14) ως προς τις τοποθετήσεις των μελών για το σύνολο των υποχρεώσεων τους, καθώς το p είναι μικρότερο του 0,05 για όλες τις υποχρεώσεις των μελών.

Πίνακας 6.14: Σύγκριση τοποθετήσεων με βάση την ιδιότητα του μέλους ως ενεργού ή μη ενεργού

Ως μέλος του σωματείου, σε ποιο βαθμό	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
τηρείτε το Καταστατικό και συμμορφώνεστε με τις διατάξεις σε ότι αφορά τις σχέσεις και τις υποχρεώσεις με το συνδικάτο;	5011,000	,000
εκπληρώνετε τις οικονομικές σας υποχρεώσεις(συνδρομή) απέναντι στο συνδικάτο;	6450,500	,001
καταβάλλετε προσπάθεια για την πραγματοποίηση των σκοπών του συνδικάτου;	3622,500	,000
συμμετέχετε στις τακτικές και έκτακτες συνελεύσεις;	3818,000	,000
εφαρμόζετε τις αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων;	5343,000	,000
ελέγχετε τα όργανα διοίκησης του σωματείου;	3377,500	,000
εκφέρετε γνώμη για όλα τα ζητήματα;	2728,000	,000
σέβεστε το σωματείο και τα όργανα του;	3566,000	,000

Ως μέλος του σωματείου, σε ποιο βαθμό	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
εμπιστεύεστε το σωματείο και τα όργανα του;	4219,000	,000
επιβραβεύετε ηθικά το σωματείο και τα όργανα του;	3262,500	,000
συμμετέχετε στις δραστηριότητες που οργανώνει το σωματείο;	4250,500	,000
συμμετέχετε στις απεργιακές κινητοποιήσεις;	4644,000	,000

Η ύπαρξη ή μη υφισταμένων (Πίνακας 6.15) είναι σημαντική και επηρεάζει τις απόψεις των μελών για το βαθμό που οι ίδιοι σέβονται το σωματείο και τα όργανα του.

Πίνακας 6.15: Σύγκριση τοποθετήσεων με βάση το αν υπάρχουν υφιστάμενοι ή όχι.

Ως μέλος του σωματείου, σε ποιο βαθμό	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
σέβεστε το σωματείο και τα όργανα του;	4057,500	,012

Όσον αφορά τη βαθμίδα θέσης (Πίνακας 6.16), η διαφορά στην κατοχή θέσης Προϊσταμένου/ Προϊσταμένης ή Διευθυντή/Διευθύντριας επηρεάζει μόνο την άποψη των μελών για το βαθμό που επιβραβεύουν ηθικά το σωματείο και τα όργανα του.

Πίνακας 6.16: Σύγκριση τοποθετήσεων με βάση τη βαθμίδα θέσης

Ως μέλος του σωματείου, σε ποιο βαθμό	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
επιβραβεύετε ηθικά το σωματείο και τα όργανα του;	41,500	,045

Αναφορικά με την ηλικία, μεταξύ ατόμων που ανήκουν σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες, είναι σημαντικά διαφορετικές οι απόψεις των μελών για το βαθμό που οι ίδιοι ανταποκρίνονται σε όλες τις υποχρεώσεις τους (Πίνακας 6.17), εκτός των ερωτημάτων (Παράρτημα Γ, Πίνακας Γ5) που αφορούν το βαθμό που :

1. τηρούν το Καταστατικό και συμμορφώνονται με τις διατάξεις
2. καταβάλλουν προσπάθεια για την πραγματοποίηση των σκοπών του συνδικάτου
3. εφαρμόζουν τις αποφάσεις των γενικών συνελεύσεων και
4. επιβραβεύουν ηθικά το σωματείο και τα όργανα του

Πίνακας 6.17: Σύγκριση τοποθετήσεων με βάση την ηλικία

Ως μέλος του σωματείου, ΕΣΕΙΣ σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
εκπληρώνετε τις οικονομικές σας υποχρεώσεις(συνδρομή) απέναντι στο συνδικάτο;	8,661	,034
συμμετέχετε στις τακτικές και έκτακτες συνελεύσεις;	15,692	,001
ελέγχετε τα όργανα διοίκησης του σωματείου;	18,958	,000
εκφέρετε γνώμη για όλα τα ζητήματα;	11,281	,010
σέβεστε το σωματείο και τα όργανα του;	8,072	,045
εμπιστεύεστε το σωματείο και τα όργανα του;	12,325	,006
συμμετέχετε στις δραστηριότητες που οργανώνει το σωματείο;	8,827	,032
συμμετέχετε στις απεργιακές κινητοποιήσεις;	9,262	,026

Η διαφορετική οικογενειακή κατάσταση (Πίνακας 6.18), επηρεάζει σημαντικά τις απόψεις των μελών για την ανταπόκριση τους στην εφαρμογή των αποφάσεων των συνελεύσεων, τον σεβασμό τους, την εμπιστοσύνη τους και την ηθική επιβράβευση στο σωματείο και τα όργανα του.

Πίνακας 6.18: Σύγκριση τοποθετήσεων με βάση την οικογενειακή κατάσταση

Ως μέλος του σωματείου, σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
εφαρμόζετε τις αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων;	11,335	,045
σέβεστε το σωματείο και τα όργανα του;	16,669	,005
εμπιστεύεστε το σωματείο και τα όργανα του;	13,726	,017
επιβραβεύετε ηθικά το σωματείο και τα όργανα του;	13,721	,017

Η διαφορά στο επίπεδο εκπαίδευσης φαίνεται πως δεν είναι σημαντική ως προς τις γνώμες των μελών για την ανταπόκριση τους στις υποχρεώσεις τους (Παράρτημα Γ, Πίνακας Γ7).

Η διαφορετική κατανομή στη συνολική προϋπηρεσία των μελών είναι σημαντική ως προς τις απόψεις τους για το σύνολο των υποχρεώσεων τους (Πίνακας 6.19), εκτός από το βαθμό που τηρούν το Καταστατικό, εμπιστεύονται το σωματείο και τα όργανα του, συμμετέχουν στις απεργιακές κινητοποιήσεις και ελέγχουν τα όργανα διοίκησης.

Πίνακας 6.19: Σύγκριση τοποθετήσεων με βάση την συνολική προϋπηρεσία

Ως μέλος του σωματείου, σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
εκπληρώνετε τις οικονομικές σας υποχρεώσεις(συνδρομή) απέναντι στο συνδικάτο;	15,393	,009
καταβάλλετε προσπάθεια για την πραγματοποίηση των σκοπών του συνδικάτου;	12,673	,027
συμμετέχετε στις τακτικές και έκτακτες συνελεύσεις;	21,496	,001
εφαρμόζετε τις αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων;	12,575	,028
εκφέρετε γνώμη για όλα τα ζητήματα;	28,793	,000
σέβεστε το σωματείο και τα όργανα του;	21,075	,001
επιβραβεύετε ηθικά το σωματείο και τα όργανα του;	15,691	,008
συμμετέχετε στις δραστηριότητες που οργανώνει το σωματείο;	15,162	,010

Όσον αφορά δημόσια υπηρεσία στην οποία ανήκουν οι συμμετέχοντες (Πίνακας 6.20) , παρατηρούμε ότι υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των μελών διαφορετικών υπηρεσιών για τις απόψεις τους για την ανταπόκριση των ιδίων στο σύνολο των υποχρεώσεων τους .

Πίνακας 6.20: Σύγκριση τοποθετήσεων με βάση τη δημόσια υπηρεσία

Ως μέλος του σωματείου, ΕΣΕΙΣ σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
τηρείτε το Καταστατικό και συμμορφώνεστε με τις διατάξεις σε ότι αφορά τις σχέσεις και τις υποχρεώσεις με το συνδικάτο;	38,105	,000
εκπληρώνετε τις οικονομικές σας υποχρεώσεις(συνδρομή) απέναντι στο συνδικάτο;	40,579	,000
καταβάλλετε προσπάθεια για την πραγματοποίηση των σκοπών του συνδικάτου;	33,447	,000
συμμετέχετε στις τακτικές και έκτακτες συνελεύσεις;	49,444	,000

Ως μέλος του σωματείου, ΕΞΕΙΣ σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
εφαρμόζετε τις αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων;	35,274	,000
ελέγχετε τα όργανα διοίκησης του σωματείου;	30,335	,001
εκφέρετε γνώμη για όλα τα ζητήματα;	30,007	,002
σέβεστε το σωματείο και τα όργανα του;	33,090	,001
εμπιστεύεστε το σωματείο και τα όργανα του;	23,696	,014
επιβραβεύετε ηθικά το σωματείο και τα όργανα του;	47,483	,000
συμμετέχετε στις δραστηριότητες που οργανώνει το σωματείο;	64,688	,000
συμμετέχετε στις απεργιακές κινητοποιήσεις;	30,531	,001

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν τα μέλη τον εαυτό τους συνεπή ως προς τις υποχρεώσεις απέναντι στο σωματείο, διαφορά στις απόψεις προκαλεί πάλι η ιδιότητα του μέλους ως ενεργού ή μη ενεργού, η διαφορετική συνολική προϋπηρεσία, η διαφορά στην ηλικία και η διαφορετική δημόσια υπηρεσία, όπως και στο βαθμό που θεωρούν ότι το σωματείο είναι συνεπές απέναντι τους(Παράρτημα Δ, Πίνακες Δ3 και Δ4).

6.7. Επιρροή των ατομικών χαρακτηριστικών στη συνέπεια του μέλους

Στην ενότητα αυτή εξετάζουμε κατά πόσο τα ατομικά χαρακτηριστικά των μελών επιδρούν στη συνέπεια του μέλους, κάτι που θεωρήσαμε ενδιαφέρον να ελέγξουμε. Ο μέσος όρος της συνέπειας των μελών του δείγματος διαμορφώνεται στο 4.8. Χωρίσαμε το δείγμα σε 2 μέρη, στα συνεπή και στα μη συνεπή μέλη και διεξάγοντας ελέγχους, καταλήξαμε στα παρακάτω συμπεράσματα για το κάθε ατομικό χαρακτηριστικό ξεχωριστά.

Η διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών, η ύπαρξη ή όχι υφισταμένων και οι διαφορές στη βαθμίδα θέσης, στην οικογενειακή κατάσταση και στο επίπεδο εκπαίδευσης, σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha=0,05$, είναι ασήμαντες και δεν επηρεάζουν το αν είναι συνεπή ή όχι τα μέλη. Ωστόσο, η ιδιότητα του μέλους ως ενεργό η μη ενεργό, η διαφορά στην ηλικιακή ομάδα, η διαφορετική συνολική προϋπηρεσία και η διάκριση των μελών μεταξύ διαφορετικών δημόσιων υπηρεσιών επηρεάζουν τη συνέπεια ή τη μη συνέπεια του μέλους (Παράρτημα Ε, Πίνακες Ε1 και Ε2).

Κεφάλαιο 7

Συμπεράσματα και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Η εμπειρική μελέτη μας οδήγησε σε πολλά συμπεράσματα, σχετικά με το προφίλ του δείγματος και την αξιολόγηση του βαθμού ανταπόκρισης των σωματείων και των μελών στις υποχρεώσεις που περιλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο, έπειτα από προσωπική κατασκευή του ερωτηματολογίου.

Σε αντίθεση με τα δεδομένα της δεκαετίας '80 με '90, όπου ήταν έντονη η δραστηριοποίηση όλων των μελών των συνδικάτων και αξιοσημείωτες οι επιτεύξεις των συνδικάτων, το δείγμα μας περίπου κατανέμεται ισόποσα μεταξύ ενεργών και μη ενεργών μελών, γεγονός που οφείλεται στην επικρατούσα κατάσταση του συνδικαλισμού και της χώρας, που δεν δίνει κίνητρα για ενεργό συμμετοχή των πολιτών με τα συνδικάτα.

Τα μέλη του δείγματος μας θεωρούν τους εαυτούς τους ότι ανταποκρίνονται σε ικανοποιητικό βαθμό στις υποχρεώσεις τους απέναντι στο σωματείο. Αυτό, πιθανόν, οφείλεται στο γεγονός ότι στον δημόσιο τομέα είναι αυτόματη η ένταξη των υπαλλήλων στο σωματείο, δεν γίνονται δηλαδή μέλη από προσωπικό ενδιαφέρον. Σαφώς, υπάρχει η δυνατότητα διαγραφής, αλλά ελάχιστες φορές συμβαίνει. Επικρατεί γενικά η αντίληψη της συμμετοχής τους σε αυτό ως δεδομένη (είτε ως ενεργό είτε ως ανενεργό μέλος), είναι τυπικοί, την αποδέχονται και γενικά σπάνια εκδηλώνουν την έντονη δυσαρέσκεια τους. Όσον αφορά τις συνδρομές τουλάχιστον, στα περισσότερα σωματεία ισχύει η απευθείας αφαίρεση της συνδρομής από τον μηνιαίο μισθό, επομένως στην περίπτωση των σωματείων των δημόσιων υπαλλήλων σπάνια τίθεται θέμα για την τακτοποίηση των συνδρομών.

Για το βαθμό ανταπόκρισης των σωματείων στις υποχρεώσεις τους απέναντι στα μέλη, υπάρχει μια γενικότερη τάση ανεπαρκούς ικανοποίησης και μεγάλη μερίδα εκφράζει παντελή απουσία λέσχης, επιμορφωτικών σεμιναρίων, πολιτιστικών και άλλων εκδηλώσεων και καμία ενέργεια για κυκλοφορία έντυπου υλικού σχετικά με τις εργασιακές εξελίξεις και τις ενέργειες του σωματείου, προφανώς λόγω έλλειψης πόρων και χρηματικών ενισχύσεων. Αυτό συνεπάγεται την έλλειψη ενημέρωσης των μελών, την αδυναμία επαγγελματικής τους εξέλιξης και την απουσία προσπάθειας για σύσφιξη των σχέσεων.

Ως προς τη συνέπεια του σωματείου υπάρχει ένας καταμερισμός των απόψεων, κι αυτό συμβαίνει γιατί το δείγμα δε περιλαμβάνει ένα σωματείο αλλά δεκατέσσερα. Επομένως, είναι εύλογο το κάθε σωματείο να έχει διαφορετικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα ως προς την ανταπόκριση στις υποχρεώσεις απέναντι στα μέλη.

Οι διαφορές στις απόψεις των μελών ως προς το βαθμό συνέπειας των δύο μερών, επηρεάζονται εκτός από τη διαφορά της δημόσιας υπηρεσίας που ανήκουν και στη διαφορά στην ηλικία, την συνολική προϋπηρεσία και από το αν είναι ενεργά ή όχι τα μέλη.

Ως προς την ανταπόκριση των μελών στις υποχρεώσεις του, συμπεραίνουμε ότι τα μέλη ανταποκρίνονται σε γενικές γραμμές θετικά στην τήρηση του Καταστατικού, στην εκπλήρωση των οικονομικών υποχρεώσεων και στην εφαρμογή των αποφάσεων των Γενικών Συνελεύσεων. Ωστόσο, στον έλεγχο των οργάνων διοίκησης του σωματείου και στην έκφραση προσωπικής γνώμης για όλα τα ζητήματα, οι απόψεις δίστανται και υπάρχουν αποκλίσεις στις επιλογές τους. Αναφορικά με την καταβολή προσπάθειας για την πραγματοποίηση των σκοπών του σωματείου, τη συμμετοχή στις συνελεύσεις, στις απεργιακές κινητοποιήσεις και στις δραστηριότητες που οργανώνει το σωματείο, καθώς και στο σεβασμό, την εμπιστοσύνη και την ηθική επιβράβευση προς το σωματείο και τα όργανα του, οι απαντήσεις κατανέμονται σε όλες τις κλίμακες και δε παρατηρείται ούτε αποκλειστικά θετική ούτε αποκλειστικά αρνητική τάση.

Στη σύγκριση των τοποθετήσεων των μελών για την ανταπόκριση των σωματείων στις υποχρεώσεις τους ως προς τα διαφορετικά ατομικά χαρακτηριστικά, βρέθηκε ότι η διαφορά στο φύλο δεν επηρεάζει καθόλου τις διαφορές στις απόψεις. Ελάχιστη είναι επιρροή της διαφοράς στην βαθμίδα θέσης, στο επίπεδο εκπαίδευσης και στην οικογενειακή κατάσταση. Μικρή είναι η επιρροή της ύπαρξης ή μη ύπαρξης υφισταμένων, ενώ μεγάλη είναι η επιρροή της διαφοράς στην ηλικία και την συνολική προϋπηρεσία. Απόλυτες και σημαντικές στις διαφορές που εντοπίζονται στις απόψεις των μελών, είναι οι διαφορές μεταξύ ατόμων από διαφορετικές υπηρεσίες και μεταξύ ενεργών και μη ενεργών μελών.

Σχετικά με τη σύγκριση των τοποθετήσεων των μελών για την ανταπόκριση των ιδίων στις υποχρεώσεις τους ως προς τα διαφορετικά ατομικά χαρακτηριστικά, το διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης δεν έχει αντίκτυπο στη διαφορά των τοποθετήσεων. Η επιρροή της διαφοράς στο φύλο, στη βαθμίδα θέσης και της ύπαρξης ή μη ύπαρξης υφισταμένων είναι ελάχιστη. Μικρή είναι η επιρροή της διαφοράς στην οικογενειακή κατάσταση, ενώ μεγάλη είναι η επιρροή της διαφοράς στην ηλικία και την συνολική προϋπηρεσία. Απόλυτες και σημαντικές στις διαφορές που εντοπίζονται στις απόψεις των μελών, είναι οι διαφορές μεταξύ ατόμων από διαφορετικές υπηρεσίες και μεταξύ ενεργών και μη ενεργών μελών. Και στις διαφορές σε αυτή την ομάδα των τοποθετήσεων, ύψιστης σημασίας είναι οι διαφορές μεταξύ ατόμων από διαφορετικές υπηρεσίες και μεταξύ ενεργών και μη ενεργών μελών.

Επίσης, διαπιστώσαμε ότι η συνέπεια ή η μη συνέπεια του μέλους, επηρεάζεται από το αν το μέλος είναι ενεργό ή όχι, και από τη διαφορά στην ηλικιακή ομάδα, στη συνολική προϋπηρεσία και στη δημόσια υπηρεσία που απασχολούνται.

Ολοκληρώνοντας την εργασία, να αναφέρουμε ότι η εμπειρική μας έρευνα είχε δύο περιορισμούς. Πρώτον, περιορίστηκε σε δείγμα δημόσιων υπαλλήλων. Σύμφωνα με την Bellou (2007b), οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν διαφορετικές αντιλήψεις από τους ιδιωτικούς για το ιδανικό ψυχολογικό συμβόλαιο. Συνεπώς, αν το δείγμα μας συμπεριλάμβανε ιδιωτικούς υπαλλήλους, θα έπρεπε να κατασκευαστεί ξεχωριστό ερωτηματολόγιο και τα συμπεράσματα για τα δύο δείγματα θα είχαν, πιθανόν, αποκλίσεις. Ο δεύτερος περιορισμός είναι η στατιστική ανάλυση των δεδομένων σε επιμέρους διαστάσεις των υποχρεώσεων των σωματείων και των μελών και η μη ομαδοποίηση των υποχρεώσεων σε κατηγορίες.

Μελλοντικά, θα ήταν ενδιαφέρον να αναλυθεί το ψυχολογικό συμβόλαιο μεταξύ συνδικάτων και μελών αποκλειστικά σε δείγμα ιδιωτικών υπαλλήλων ή συγκριτικά με δείγμα δημόσιων υπαλλήλων. Επιπλέον, προτείνεται για μελλοντική έρευνα η μελέτη των επιπτώσεων της διάρρηξης του ψυχολογικού συμβολαίου στα ενεργά και στα μη ενεργά μέλη συνδικάτων. Δεδομένου ότι το δείγμα μας αφορά Έλληνες δημόσιους υπαλλήλους, μια ανάλογη έρευνα σε δείγμα δημόσιων υπαλλήλων σε άλλη χώρα θα ήταν χρήσιμη για να συμπεράνουμε αν τα αποτελέσματα της έρευνας μας μπορούν να γενικοποιηθούν.

Εν κατακλείδι, συμπεραίνουμε ότι την περίοδο που διανύουμε, που χαρακτηρίζεται από συνεχείς μεταβολές σε εργασιακό, πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο, η σημασία της διάρρηξης του ψυχολογικού συμβολαίου από τα συνδικάτα είναι μεγάλη και επηρεάζει την ενεργό συμμετοχή των μελών στα συνδικάτα. Η διάρρηξη του ψυχολογικού συμβολαίου συντέλεσε κατά κύριο λόγο στην αποδυνάμωση των συνδικάτων. Η διεθνοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος αποτελεί, πλέον, αναγκαιότητα για την επαναδιαπραγμάτευση της μισθωτής εργασίας σε όρους ελεγχόμενους από το συνδικαλιστικό κίνημα, ως αντίβαρο στη διεθνοποίηση των προβλημάτων της εργασίας, αλλά και στις κοινές στρατηγικές των εργοδοτών σε διεθνές επίπεδο.

Βιβλιογραφία

Ξένη βιβλιογραφία

Anderson N. and Schalk R. (1998). The psychological contract in retrospect and prospect, *Journal of Organizational Behavior*, **19**, 637-47.

Argyris C. (1960). Understanding organizational behaviour, Dorsey Press, Homewood IL.

Atkinson C. (2007). Trust and the psychological contract, *Employee Relations*, **3**, 227-246.

Bellou V. (2007a). Psychological contract assessment after a major organizational change - The case of mergers and acquisitions, *Employee Relations*, **29**, 68-88.

Bellou V. (2007b). Identifying employees' perceptions on organizational obligations- A comparison between the Greek public and private sector, *International Journal of Public Sector Management*, **20**, 608-621.

Bellou V. (2008). Exploring civic virtue and turnover intention during organizational changes, *Journal of Business Research*, **61**, 778-789.

Bellou V. (2009). Profiling the desirable psychological contract for different groups of employees: evidence from Greece, *The International Journal of Human Resource Management*, **20** (4), 810-830.

Blanchflower. D. (1996). *The Role and Influence of Trade Unions in the OECD*, London School of Economics

Blau M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley, New York.

Bunderson S. (2001). How work ideologies shape the psychological contracts of professional employees: doctors' responses to perceived breach, *Journal of Organizational Behavior*, **22**, 717-741.

Chen X., Tsui S. and Zhong L. (2008). Reactions to psychological contract breach: a dual perspective, *Journal of Organizational Behavior*, **29**, 527-548.

Conway N. and Briner B. (2002). A daily diary study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises, *Journal of Organizational Behavior*, **23**, 287-302.

Conway N. and Briner B. (2002). Full-time versus part-time employees: understanding the links between work status, the psychological contract and attitudes, *Journal of Vocational Behavior*, **61**, 279-301.

Coyle-Shapiro J. (2002). A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior. *J Organ Behav* 2002, **8**, 927-946.

Dean W., Brandes P. and Dharwadkar R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, **23**, 341-352.

- De Vos A., Buyens D. and Schalk R. (2003). Psychological contract development during organizational socialization: adaptation to reality and the role of reciprocity, *Journal of Organizational Behavior*, **24**, 537-559.
- Dunahee M. & Wangler L. (1974). The psychological contract: A conceptual structure for management/employee relations, *Personnel Journal*, **7**, 518-526.
- Ebbinghaus B. (2002). Trade unions' changing role: membership erosion, organizational reform, and social partnership in Europe, *Industrial Relations Journal*, **33** (5), 465-483.
- Farber H. (1990). The decline of unionization in the United States: what can be learned from recent experience? , *Journal of Labor Economics*, **8** (1), S75-S105.
- Freeman R. & Medoff G. (1984). *What do unions do?*, Basic Books, New York
- Gill C. (2009) How unions impact on the state of the psychological contract to facilitate the adoption of new work practices (NWP), *New Zealand Journal of Employment Relations*, **34** (2), 29-43.
- Groot W. & Van den Berg A. (1994). Why union density has declined, *European Journal of political Economy*, **10**, 749-763.
- Guest D. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously?, *Journal of Organizational Behavior*, **19**, 649-64.
- Gouldner A. (1960). The norm of reciprocity, *American Sociological Review*, **25**, 165-167.
- Guest D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence, *international Journal of Management Reviews*, **5**, 1-19.
- Guest D. & Conway N. (2002). Communicating the psychological contract: an employer perspective, *Human Resource Management Journal*, **2**, 22-38.
- Guest D. & Devve P. (1988). Why do workers belong to a trade union? : A social psychological study in the UK electronics industry, *British Journal of Industrial Relations*, **26** (2), 178-194.
- Guzzo A., Nelson, Noonan A. Human Resources practices as communications and the psychological contract, *Human Resource Management*, **3**, 447-462.
- Herriot P., Manning W. and Kidd J. (1997). The content of the psychological contract, *British Journal of Management*, **8**, 151-62.
- Herriot P. & Pemberton C. (1995). *New deals. The revolution in Managerial Careers*, John Wiley & Sons, Chichester.
- Hiltrop M. (1995). The changing psychological contract: the human resource challenge of the 1990s, *European Management Journal*, **13**, 286-294.

- Ho V., Rousseau D. & Levesque L. (2006). Social networks and the psychological contract: Structural holes, cohesive ties, and beliefs regarding employer obligations, *Human Relations*, **4**, 459-481.
- Huseman, R., Hatfield, J., & Miles, E. (1987). A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct, *Academy of Management Review*, **12**, 222–234.
- Johnson J. and Leary-Kelly A. (2003). The effects of the psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal, *Journal of Organizational Behavior*, **24**, 627-647.
- Kickul J. and Lester S. (2001). Broken promises: Equity sensitivity as a moderator between psychological contract breach and employee attitudes and behaviour, *Journal of Business and Psychology*, **16**, 191-217.
- King W. and Miles E. (1994). The measurement of equity sensitivity, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **67**, 133–142.
- Levanoni E. and Sales C. (1990). Differences in job attitudes between full-time and part-time Canadian employees. *Journal of Social Psychology*, **130**, 231–237.
- Levinson, H., Price, C.R., Munden, K.J., & Solley, C.M. (1962). *Men, management, and mental health*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Lester S., Turnley W., Bloodgood J. & Bolino M. (2002). “Not seeing eye to eye: differences in supervisor and subordinate perceptions of and attributions for psychological contract breach” *Journal of Organizational Behavior*, **23**, 39-56.
- Martin G., Staines H. and Pate J. (1998). Linking job security and career development in a new psychological contract, *Human Resource Management Journal*, **8**, 20-40.
- Millmore M., Lewis P., Saunders M., Thornhill A. & Morrow T. (2007). *Strategic human resource management: contemporary issues*, Financial Times Prentice Hall.
- Millward L. and Hopkins L. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment, *Journal of Applied Social Psychology*, **16**, 1530-1556.
- Morrison W. and Robinson L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops, *Academy of Management Review*, **22**, 226-256.
- Mullins L. (2006). *Essentials of Organizational Behaviour*, Financial Times Prentice Hall.
- Robinson L. (1996). Trust and breach of the psychological contract, *Administrative Science Quarterly*, **41**, 574-600.
- Robinson L., Kraatz M. and Rousseau M. (1994). Changing obligations and psychological contract: a longitudinal study, *Academy of Management Journal*, **37**, 289-98.

- Robinson, S.L., & Morrison, E.W. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations of civic virtue behavior, *Journal of Organizational Behavior*, **16**, 289-298.
- Robinson L. & Rousseau M. (1994). Violating the psychological contract: not the exception but the norm, *Journal of Organizational Behavior*, **15**, 245-259.
- Rousseau M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, **2**, 121-39.
- Rousseau M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts, *Journal of Organizational Behavior*, **11**, 389-399.
- Rousseau M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations. Understanding written and unwritten agreements*, Sage, Thousands Oaks.
- Rousseau M. (1998). The problem of the psychological contract considered, *Journal of Organizational Behavior*, **19**, 665-671.
- Rousseau M. & Parks M. (1993). The contracts of individuals and organizations, *Research in Organizational Behavior*, **15**, 1-43.
- Rousseau M. and Tijoriwala A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures, *Journal of Organizational Behavior*, **19**, 679-695.
- Schalk R. and Freese L. (1993). Het psychologisch contract, *Instroom van Personeel 1*, **4**, 67-82.
- Schein H. (1980). *Organizational psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Sels M., Janssens, Van den Brande I. (2004). Assessing the nature of psychological contracts: a validation of six dimensions, *Journal of Organizational Behavior*, **25**, 461-488.
- Sharpe A. (2006). The psychological contract in a changing work environment, Work Institute Paper.
- Shore M. and Tetrick E. (1994). The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship, *Trends in Organizational Behavior*, **1**, 91-109.
- Sims R. (1994). Human resource management's role in clarifying the new psychological contract, *Human Resource Management*, **33**, 373-382.
- Sturges J., Conway N., Guest D. & Liefoghe A. (2005). Managing the career deal: the psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behaviour, *Journal of Organizational Behavior*, **26**, 821-838.
- Turnley WH, Bolino MC, Lester SW, Bloodgood J. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors, *Journal of Management*, **2**, 187-206.
- Turnley W. and Feldman D. (1999). The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect, *Human Relations*, **52**, 895-922.

Turnley W. and Feldman D. (2000). Re-examining the effects of psychological contract breach: a dual perspective, *Journal of Organizational Behavior* , **21**, 25-42.

Wanous JP., Poland TD., Premack SL., Davis KS. (1992). The effects of met expectations on newcomer attitudes and behaviors: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, **77**, 288–297.

Zhao H., Wayne S., Glibkowski B. & Bravo J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis, *Personnel Psychology*, **60**, 647-680.

Ελληνική Βιβλιογραφία

Κουζής Γ. & Κρέτσος Λ., (2006). *Η συνέργεια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση στην κρίση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου στο Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχος 40, Αθήνα.

Κουζής Γ. (2007). *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*, Gutenberg, Αθήνα

Κουζής Γ. (2008a). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και προτάσεις για την αναβάθμισή τους*

Κουζής Γ. (2008b). *Τα χαρακτηριστικά του Ελληνικού Συνδικαλιστικού κινήματος*, Gutenberg

Ρομπόλης Σ. (2007). *Η μετανάστευση προς και από την Ελλάδα*, Επίκεντρο

Παλαιολόγος Ν., 2006, *Εργασία και συνδικάτα στον 21^ο αιώνα*, Μελέτες ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Ετήσια Έκθεση (2008). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και την Ελλάδα*

Παράρτημα Α'

Πίνακας Α1

	1	2	3	4	5	6	7	M.O.	T.A.
Σε ποιο βαθμό το σωματείο είναι συνεπές απέναντι στα μέλη;	9,7	20,3	12,7	27,4	17,7	8,4	3,8	3,64	1,596

Πίνακας Α2

	1	2	3	4	5	6	7	M.O.	T.A.
Σε ποιο βαθμό τα μέλη είναι συνεπή στις υποχρεώσεις τους;	2,9	4,5	10,2	14,8	38,1	18,4	11,1	4,80	1,421

Παράρτημα Β΄

Έλεγχοι Mann-Whitney για τις υποχρεώσεις του σωματείου για τις μεταβλητές:

Πίνακας Β1: Φύλο

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
φροντίζει για τη συσπείρωση και τη δραστηριοποίηση όλων των εργαζομένων;	7496,500	0,524
προτρέπει τα μέλη για ενεργό συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;	7876,000	0,959
ενημερώνει τα μέλη για τις εργασιακές εξελίξεις;	7304,000	0,485
ενημερώνει τα μέλη για τις ενέργειες του;	7196,000	0,304
κάνει προσπάθεια για ανάπτυξη επαγγελματικής συνείδησης στα μέλη;	7730,000	0,935
έχει μεριμνήσει για τη δημιουργία λέσχης (χώρου συνάθροισης) για τα μέλη;	7578,000	0,705
εκδίδει και κυκλοφορεί έντυπο υλικό, ανακοινώσεις, φυλλάδια, εφημερίδες και βιβλία σχετικά με τις εργασιακές εξελίξεις και τις ενέργειες του συνδικάτου;	7686,500	0,701
φροντίζει για την ανάπτυξη του μορφωτικού επιπέδου των μελών με την οργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων;	7399,500	0,772
οργανώνει πολιτιστικές εκδηλώσεις, γιορτές και εκδρομές;	7744,000	0,888
συγκροτεί επιτροπές για τη διοργάνωση πολιτιστικών, αθλητικών, καλλιτεχνικών και άλλων εκδηλώσεων;	7263,000	0,300
είναι συνεπές στην εκπροσώπηση του Συλλόγου σε όλες τις σχέσεις με τις Δημόσιες Αρχές, τα Δικαστήρια και τρίτους;	7190,000	0,444
Παρακολουθεί την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας από τους εργοδότες;	6688,000	0,124
κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες στο χώρο εργασίας;	7084,500	0,275
προασπίζεται την ανεξαρτησία του συνδικαλιστικού κινήματος από κάθε εξωσυνδικαλιστική παρέμβαση;	7188,000	0,260
οργανώνει, κατευθύνει και συντονίζει τις κινήσεις των εργαζομένων με διαμαρτυρίες, συγκεντρώσεις, πορείες και απεργίες;	7781,000	0,826

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
ενεργεί για τη προάσπιση των οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων που αφορούν μισθούς και επιδόματα;	7250,500	0,249
διαφυλάσσει και προάγει τα ασφαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων;	7341,500	0,362
διασφαλίζει τα εργασιακά δικαιώματα των μελών (π.χ. ωράριο, άδειες);	7549,500	0,586
προσπαθεί να προστατεύσει τους όρους συνταξιοδότησης και το ύψος των συντάξεων;	7035,000	0,170
προσπαθεί να βελτιώσει την υγιονομική περίθαλψη των εργαζομένων;	6937,500	0,157
φροντίζει για λοιπές κοινωνικές παροχές στα μέλη;	7507,000	0,632
κάνει ενέργειες για τη διατήρηση και τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος;	6911,000	0,106
μεριμνά για την ισότιμη μεταχείριση της γυναίκας και την προστασία της μητρότητας;	7555,500	0,936
προωθεί και μεσολαβεί για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων από τα διοικητικά όργανα;	7331,500	0,514
φροντίζει για την παροχή ίσων ευκαιριών στους εργαζομένους όσον αφορά τις προαγωγές, τα επιμορφωτικά σεμινάρια κ.λπ.;	7831,000	0,895
ανταποκρίνεται στα παράπονα των μελών πάσης φύσεως;	7329,000	0,442
ανταποκρίνεται στα αιτήματα των μελών για μετατάξεις, μετακινήσεις και μεταθέσεις;	7675,000	0,924
ανταποκρίνεται και συμπαραστέκεται στα μέλη όταν παρουσιαστεί κάποιο πρόβλημα υγείας;	7484,500	0,644
ανταποκρίνεται και βοηθά τα μέλη όταν αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα;	7475,500	0,756

Πίνακας Β2: Η ύπαρξη ή μη υφισταμένων

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
φροντίζει για τη συσπείρωση και τη δραστηριοποίηση όλων των εργαζομένων;	4741,000	,116
κάνει προσπάθεια για ανάπτυξη επαγγελματικής συνείδησης στα μέλη;	4948,500	,278
έχει μεριμνήσει για τη δημιουργία λέσχης (χώρου συνάθροισης) για τα μέλη;	5253,000	,639
εκδίδει και κυκλοφορεί έντυπο υλικό, ανακοινώσεις, φυλλάδια, εφημερίδες και βιβλία σχετικά με τις εργασιακές εξελίξεις και τις ενέργειες του συνδικάτου;	5236,500	,563
φροντίζει για την ανάπτυξη του μορφωτικού επιπέδου των μελών με την οργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων;	4872,500	,359
οργανώνει πολιτιστικές εκδηλώσεις, γιορτές και εκδρομές;	5280,000	,665
συγκροτεί επιτροπές για τη διοργάνωση πολιτιστικών, αθλητικών, καλλιτεχνικών και άλλων εκδηλώσεων;	4806,500	,135
είναι συνεπές στην εκπροσώπηση του Συλλόγου σε όλες τις σχέσεις με τις Δημόσιες Αρχές, τα Δικαστήρια και τρίτους;	4730,500	,148
Παρακολουθεί την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας από τους εργοδότες;	5125,000	,699
κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες στο χώρο εργασίας;	4904,000	,333
προασπίζεται την ανεξαρτησία του συνδικαλιστικού κινήματος από κάθε εξωσυνδικαλιστική παρέμβαση;	4658,500	,111
οργανώνει, κατευθύνει και συντονίζει τις κινήσεις των εργαζομένων με διαμαρτυρίες, συγκεντρώσεις, πορείες και απεργίες;	4665,500	,075
ενεργεί για τη προάσπιση των οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων που αφορούν μισθούς και επιδόματα;	5106,500	,394
διαφυλάσσει και προάγει τα ασφαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων;	5063,500	,373
διασφαλίζει τα εργασιακά δικαιώματα των μελών (π.χ. ωράριο, άδειες);	5099,000	,510
προσπαθεί να προστατεύσει τους όρους συνταξιοδότησης και το ύψος των συντάξεων;	4975,000	,385

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
προσπαθεί να βελτιώσει την υγιονομική περίθαλψη των εργαζομένων;	4834,000	,336
φροντίζει για λοιπές κοινωνικές παροχές στα μέλη;	5127,000	,586
κάνει ενέργειες για τη διατήρηση και τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος;	4967,500	,275
μεριμνά για την ισότιμη μεταχείριση της γυναίκας και την προστασία της μητρότητας;	4698,000	,319
προωθεί και μεσολαβεί για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων από τα διοικητικά όργανα;	4991,500	,347
φροντίζει για την παροχή ίσων ευκαιριών στους εργαζομένους όσον αφορά τις προαγωγές, τα επιμορφωτικά σεμινάρια κ.λπ.;	4860,000	,169
ανταποκρίνεται και βοηθά τα μέλη όταν αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα;	4915,500	,372

Πίνακας Β3: Βαθμίδα θέσης

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
φροντίζει για τη συσπείρωση και τη δραστηριοποίηση όλων των εργαζομένων;	68,000	,326
προτρέπει τα μέλη για ενεργό συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;	70,000	,364
ενημερώνει τα μέλη για τις εργασιακές εξελίξεις;	55,000	,155
ενημερώνει τα μέλη για τις ενέργειες του;	44,000	,203
κάνει προσπάθεια για ανάπτυξη επαγγελματικής συνείδησης στα μέλη;	73,000	,427
έχει μεριμνήσει για τη δημιουργία λέσχης (χώρου συνάθροισης) για τα μέλη;	94,000	,985
εκδίδει και κυκλοφορεί έντυπο υλικό, ανακοινώσεις, φυλλάδια, εφημερίδες και βιβλία σχετικά με τις εργασιακές εξελίξεις και τις ενέργειες του συνδικάτου;	69,000	,345
φροντίζει για την ανάπτυξη του μορφωτικού επιπέδου των μελών με την οργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων;	83,000	,735
οργανώνει πολιτιστικές εκδηλώσεις, γιορτές και εκδρομές;	84,000	,699
συγκροτεί επιτροπές για τη διοργάνωση πολιτιστικών, αθλητικών, καλλιτεχνικών και άλλων εκδηλώσεων;	91,000	,898
είναι συνεπές στην εκπροσώπηση του Συλλόγου σε όλες τις σχέσεις με τις Δημόσιες Αρχές, τα Δικαστήρια και τρίτους;	44,500	,054
κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες στο χώρο εργασίας;	56,000	,167
προασπίζεται την ανεξαρτησία του συνδικαλιστικού κινήματος από κάθε εξωσυνδικαλιστική παρέμβαση;	47,500	,080
ενεργεί για τη προάσπιση των οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων που αφορούν μισθούς και επιδόματα;	69,000	,345
διαφυλάσσει και προάγει τα ασφαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων;	56,000	,149
διασφαλίζει τα εργασιακά δικαιώματα των μελών (π.χ. ωράριο, άδειες);	77,500	,571
προσπαθεί να προστατεύσει τους όρους συνταξιοδότησης και το ύψος των συντάξεων;	51,500	,113

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
προσπαθεί να βελτιώσει την υγειονομική περίθαλψη των εργαζομένων;	44,500	,203
φροντίζει για λοιπές κοινωνικές παροχές στα μέλη;	51,000	,307
κάνει ενέργειες για τη διατήρηση και τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος;	68,500	,326
μεριμνά για την ισότιμη μεταχείριση της γυναίκας και την προστασία της μητρότητας;	40,000	,161
προωθεί και μεσολαβεί για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων από τα διοικητικά όργανα;	59,500	,185
φροντίζει για την παροχή ίσων ευκαιριών στους εργαζομένους όσον αφορά τις προαγωγές, τα επιμορφωτικά σεμινάρια κ.λπ.;	61,500	,211
ανταποκρίνεται στα παράπονα των μελών πάσης φύσεως;	65,000	,273
ανταποκρίνεται στα αιτήματα των μελών για μετατάξεις, μετακινήσεις και μεταθέσεις;	36,000	,091
ανταποκρίνεται και βοηθά τα μέλη όταν αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα;	63,500	,269

Έλεγχοι Kruskal- Wallis για τις υποχρεώσεις του σωματείου για τις μεταβλητές:

Πίνακας Β4: Ηλικία

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
φροντίζει για τη συσπείρωση και τη δραστηριοποίηση όλων των εργαζομένων;	4,265	,234
προτρέπει τα μέλη για ενεργό συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;	3,541	,315
ενημερώνει τα μέλη για τις ενέργειες του;	5,848	,119
κάνει προσπάθεια για ανάπτυξη επαγγελματικής συνείδησης στα μέλη;	1,365	,714
έχει μεριμνήσει για τη δημιουργία λέσχης (χώρου συνάθροισης) για τα μέλη;	1,410	,703
εκδίδει και κυκλοφορεί έντυπο υλικό, ανακοινώσεις, φυλλάδια, εφημερίδες και βιβλία σχετικά με τις εργασιακές εξελίξεις και τις ενέργειες του συνδικάτου;	2,899	,408
φροντίζει για την ανάπτυξη του μορφωτικού επιπέδου των μελών με την οργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων;	,573	,902
συγκροτεί επιτροπές για τη διοργάνωση πολιτιστικών, αθλητικών, καλλιτεχνικών και άλλων εκδηλώσεων;	6,429	,093
Παρακολουθεί την εφαρμογή της εργατικής ν ομοθεσίας από τους εργοδότες;	5,051	,168
ενεργεί για τη προάσπιση των οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων που αφορούν μισθούς και επιδόματα;	7,238	,065
διαφυλάσσει και προάγει τα ασφαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων;	2,227	,527
διασφαλίζει τα εργασιακά δικαιώματα των μελών (π.χ. ωράριο, άδειες);	3,457	,326
προσπαθεί να προστατεύσει τους όρους συνταξιοδότησης και το ύψος των συντάξεων;	1,678	,642
προσπαθεί να βελτιώσει την υγειονομική περίθαλψη των εργαζομένων;	5,042	,169
φροντίζει για λοιπές κοινωνικές παροχές στα μέλη;	2,811	,422
κάνει ενέργειες για τη διατήρηση και τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος;	3,359	,340
μεριμνά για την ισότιμη μεταχείριση της γυναίκας και την προστασία της μητρότητας;	6,044	,110
προωθεί και μεσολαβεί για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων από τα διοικητικά όργανα;	3,375	,337
φροντίζει για την παροχή ίσων ευκαιριών στους εργαζομένους όσον αφορά τις προαγωγές, τα επιμορφωτικά σεμινάρια κ.λπ.;	3,911	,271
ανταποκρίνεται και βοηθά τα μέλη όταν αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα;	5,156	,161

Πίνακας Β5: Οικογενειακή κατάσταση

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
φροντίζει για τη συσπείρωση και τη δραστηριοποίηση όλων των εργαζομένων;	4,101	,535
προτρέπει τα μέλη για ενεργό συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;	4,014	,547
ενημερώνει τα μέλη για τις ενέργειες του;	1,813	,874
κάνει προσπάθεια για ανάπτυξη επαγγελματικής συνείδησης στα μέλη;	10,496	,062
έχει μεριμνήσει για τη δημιουργία λέσχης (χώρου συνάθροισης) για τα μέλη;	3,650	,601
εκδίδει και κυκλοφορεί έντυπο υλικό, ανακοινώσεις, φυλλάδια, εφημερίδες και βιβλία σχετικά με τις εργασιακές εξελίξεις και τις ενέργειες του συνδικάτου;	6,860	,231
φροντίζει για την ανάπτυξη του μορφωτικού επιπέδου των μελών με την οργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων;	6,344	,274
οργανώνει πολιτιστικές εκδηλώσεις, γιορτές και εκδρομές;	3,943	,558
συγκροτεί επιτροπές για τη διοργάνωση πολιτιστικών, αθλητικών, καλλιτεχνικών και άλλων εκδηλώσεων;	,917	,969
είναι συνεπές στην εκπροσώπηση του Συλλόγου σε όλες τις σχέσεις με τις Δημόσιες Αρχές, τα Δικαστήρια και τρίτους;	5,799	,326
Παρακολουθεί την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας από τους εργοδότες;	3,016	,698
κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες στο χώρο εργασίας;	4,799	,441
προσπίζει την ανεξαρτησία του συνδικαλιστικού κινήματος από κάθε εξωσυνδικαλιστική παρέμβαση;	5,931	,313
οργανώνει, κατευθύνει και συντονίζει τις κινήσεις των εργαζομένων με διαμαρτυρίες, συγκεντρώσεις, πορείες και απεργίες;	10,488	,063
ενεργεί για τη προάσπιση των οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων που αφορούν μισθούς και επιδόματα;	5,219	,390
διαφυλάσσει και προάγει τα ασφαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων;	6,244	,283
διασφαλίζει τα εργασιακά δικαιώματα των μελών (π.χ. ωράριο, άδειες);	2,764	,736

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
προσπαθεί να προστατεύσει τους όρους συνταξιοδότησης και το ύψος των συντάξεων;	7,543	,183
προσπαθεί να βελτιώσει την υγειονομική περίθαλψη των εργαζομένων;	7,231	,204
φροντίζει για λοιπές κοινωνικές παροχές στα μέλη;	3,852	,571
κάνει ενέργειες για τη διατήρηση και τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος;	3,076	,688
μεριμνά για την ισότιμη μεταχείριση της γυναίκας και την προστασία της μητρότητας;	5,895	,317
προωθεί και μεσολαβεί για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων από τα διοικητικά όργανα;	2,892	,717
φροντίζει για την παροχή ίσων ευκαιριών στους εργαζομένους όσον αφορά τις προαγωγές, τα επιμορφωτικά σεμινάρια κ.λπ.;	3,199	,669
ανταποκρίνεται στα παράπονα των μελών πάσης φύσεως;	8,609	,126
ανταποκρίνεται στα αιτήματα των μελών για μετατάξεις, μετακινήσεις και μεταθέσεις;	6,007	,306
ανταποκρίνεται και συμπαραστέκεται στα μέλη όταν παρουσιαστεί κάποιο πρόβλημα υγείας;	1,666	,893
ανταποκρίνεται και βοηθά τα μέλη όταν αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα;	1,769	,880

Πίνακας Β6: Επίπεδο εκπαίδευσης

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
φροντίζει για τη συσπείρωση και τη δραστηριοποίηση όλων των εργαζομένων;	11,671	,112
προτρέπει τα μέλη για ενεργό συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;	7,241	,404
ενημερώνει τα μέλη για τις εργασιακές εξελίξεις;	7,722	,358
ενημερώνει τα μέλη για τις ενέργειες του;	5,242	,630
κάνει προσπάθεια για ανάπτυξη επαγγελματικής συνείδησης στα μέλη;	3,449	,841
έχει μεριμνήσει για τη δημιουργία λέσχης (χώρου συνάθροισης) για τα μέλη;	11,417	,121
φροντίζει για την ανάπτυξη του μορφωτικού επιπέδου των μελών με την οργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων;	10,356	,169
οργανώνει πολιτιστικές εκδηλώσεις, γιορτές και εκδρομές;	10,389	,168
συγκροτεί επιτροπές για τη διοργάνωση πολιτιστικών, αθλητικών, καλλιτεχνικών και άλλων εκδηλώσεων;	6,199	,517
είναι συνεπές στην εκπροσώπηση του Συλλόγου σε όλες τις σχέσεις με τις Δημόσιες Αρχές, τα Δικαστήρια και τρίτους;	3,404	,845
Παρακολουθεί την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας από τους εργοδότες;	6,370	,497
κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες στο χώρο εργασίας;	5,382	,613
προασπίζεται την ανεξαρτησία του συνδικαλιστικού κινήματος από κάθε εξωσυνδικαλιστική παρέμβαση;	5,235	,631
οργανώνει, κατευθύνει και συντονίζει τις κινήσεις των εργαζομένων με διαμαρτυρίες, συγκεντρώσεις, πορείες και απεργίες;	1,588	,979
ενεργεί για τη προάσπιση των οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων που αφορούν μισθούς και επιδόματα;	12,716	,079
διαφυλάσσει και προάγει τα ασφαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων;	13,928	,052
διασφαλίζει τα εργασιακά δικαιώματα των μελών (π.χ. ωράριο, άδειες);	11,599	,115
προσπαθεί να προστατεύσει τους όρους συνταξιοδότησης και το ύψος των συντάξεων;	9,073	,247

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
προσπαθεί να βελτιώσει την υγειονομική περιθαλψη των εργαζομένων;	4,839	,680
φροντίζει για λοιπές κοινωνικές παροχές στα μέλη;	9,002	,253
κάνει ενέργειες για τη διατήρηση και τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος;	9,911	,194
μεριμνά για την ισότιμη μεταχείριση της γυναίκας και την προστασία της μητρότητας;	4,080	,770
προωθεί και μεσολαβεί για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων από τα διοικητικά όργανα;	3,964	,784
φροντίζει για την παροχή ίσων ευκαιριών στους εργαζομένους όσον αφορά τις προαγωγές, τα επιμορφωτικά σεμινάρια κ.λπ.;	8,330	,304
ανταποκρίνεται στα παράπονα των μελών πάσης φύσεως;	4,899	,672
ανταποκρίνεται στα αιτήματα των μελών για μετατάξεις, μετακινήσεις και μεταθέσεις;	5,509	,598
ανταποκρίνεται και συμπαραστέκεται στα μέλη όταν παρουσιαστεί κάποιο πρόβλημα υγείας;	5,565	,591
ανταποκρίνεται και βοηθά τα μέλη όταν αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα;	4,724	,694

Πίνακας Β7: Συνολική προϋπηρεσία

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
φροντίζει για τη συσπείρωση και τη δραστηριοποίηση όλων των εργαζομένων;	8,402	,135
προτρέπει τα μέλη για ενεργό συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;	4,549	,473
ενημερώνει τα μέλη για τις εργασιακές εξελίξεις;	8,018	,155
ενημερώνει τα μέλη για τις ενέργειες του;	6,831	,234
κάνει προσπάθεια για ανάπτυξη επαγγελματικής συνείδησης στα μέλη;	7,232	,204
έχει μεριμνήσει για τη δημιουργία λέσχης (χώρου συνάθροισης) για τα μέλη;	4,800	,441
φροντίζει για την ανάπτυξη του μορφωτικού επιπέδου των μελών με την οργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων;	6,074	,299
οργανώνει πολιτιστικές εκδηλώσεις, γιορτές και εκδρομές;	4,949	,422
συγκροτεί επιτροπές για τη διοργάνωση πολιτιστικών, αθλητικών, καλλιτεχνικών και άλλων εκδηλώσεων;	9,220	,101
Παρακολουθεί την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας από τους εργοδότες;	10,888	,054
ενεργεί για τη προάσπιση των οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων που αφορούν μισθούς και επιδόματα;	9,600	,087
διαφυλάσσει και προάγει τα ασφαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων;	5,808	,325
διασφαλίζει τα εργασιακά δικαιώματα των μελών (π.χ. ωράριο, άδειες);	7,189	,207
προσπαθεί να προστατεύσει τους όρους συνταξιοδότησης;	5,289	,382
προσπαθεί να βελτιώσει την υγειονομική περίθαλψη των εργαζομένων;	5,907	,315
φροντίζει για λοιπές κοινωνικές παροχές στα μέλη;	5,706	,336
κάνει ενέργειες για τη διατήρηση και τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος;	6,616	,251
μεριμνά για την ισότιμη μεταχείριση της γυναίκας και την προστασία της μητρότητας;	4,895	,429
προωθεί και μεσολαβεί για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων από τα διοικητικά όργανα;	10,074	,073
φροντίζει για την παροχή ίσων ευκαιριών στους εργαζομένους όσον αφορά τις προαγωγές, τα επιμορφωτικά σεμινάρια κ.λπ.;	7,751	,170
ανταποκρίνεται στα αιτήματα των μελών για μετατάξεις, μετακινήσεις και μεταθέσεις;	10,259	,068
ανταποκρίνεται και βοηθά τα μέλη όταν αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα;	9,017	,108

Πίνακας Β8: Δημόσια υπηρεσία

Το σωματείο σας σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
οργανώνει, κατευθύνει και συντονίζει τις κινήσεις των εργαζομένων με διαμαρτυρίες, συγκεντρώσεις, πορείες και απεργίες;	16,993	,108
ενεργεί για τη προάσπιση των οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων που αφορούν μισθούς και επιδόματα;	16,997	,108

Παράρτημα Γ΄

Έλεγχοι Mann-Whitney για τις υποχρεώσεις των μελών για τις μεταβλητές:

Πίνακας Γ1: Φύλο

Ως μέλος του σωματείου, ΕΞΕΙΣ σε ποιο βαθμό	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
τηρείτε το Καταστατικό και συμμορφώνεστε με τις διατάξεις σε ότι αφορά τις σχέσεις και τις υποχρεώσεις με το συνδικάτο;	6823,000	0,233
εκπληρώνετε τις οικονομικές σας υποχρεώσεις(συνδρομή) απέναντι στο συνδικάτο;	6987,000	0,096
καταβάλλετε προσπάθεια για την πραγματοποίηση των σκοπών του συνδικάτου;	7496,000	0,808
συμμετέχετε στις τακτικές και έκτακτες συνελεύσεις;	7748,000	0,785
εφαρμόζετε τις αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων;	7319,000	0,596
εκφέρετε γνώμη για όλα τα ζητήματα;	6595,500	0,052
σέβεστε το σωματείο και τα όργανα του;	7140,500	0,490
εμπιστεύεστε το σωματείο και τα όργανα του;	7864,500	0,943
επιβραβεύετε ηθικά το σωματείο και τα όργανα του;	7608,000	0,789
συμμετέχετε στις δραστηριότητες που οργανώνει το σωματείο;	7046,000	0,181
συμμετέχετε στις απεργιακές κινητοποιήσεις;	7687,000	0,705

Πίνακας Γ2: Η ύπαρξη ή μη υφισταμένων

Ως μέλος του σωματείου, ΕΞΕΙΣ σε ποιο βαθμό	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
τηρείτε το Καταστατικό και συμμορφώνεστε με τις διατάξεις σε ότι αφορά τις σχέσεις και τις υποχρεώσεις με το συνδικάτο;	4929,000	,419
εκπληρώνετε τις οικονομικές σας υποχρεώσεις(συνδρομή) απέναντι στο συνδικάτο;	4973,500	,224
καταβάλλετε προσπάθεια για την πραγματοποίηση των σκοπών του συνδικάτου;	5260,500	,800
συμμετέχετε στις τακτικές και έκτακτες συνελεύσεις;	4933,500	,230
εφαρμόζετε τις αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων;	4768,500	,175
ελέγχετε τα όργανα διοίκησης του σωματείου;	4912,500	,252
εκφέρετε γνώμη για όλα τα ζητήματα;	4537,000	,060
εμπιστεύεστε το σωματείο και τα όργανα του;	4735,500	,107
επιβραβεύετε ηθικά το σωματείο και τα όργανα του;	4826,500	,262
συμμετέχετε στις δραστηριότητες που οργανώνει το σωματείο;	4649,500	,090
συμμετέχετε στις απεργιακές κινητοποιήσεις;	5190,500	,506

Πίνακας Γ3: Βαθμίδα θέσης

Ως μέλος του σωματείου, ΕΞΕΙΣ σε ποιο βαθμό	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
τηρείτε το Καταστατικό και συμμορφώνεστε με τις διατάξεις σε ότι αφορά τις σχέσεις και τις υποχρεώσεις με το συνδικάτο;	73,000	,427
εκπληρώνετε τις οικονομικές σας υποχρεώσεις(συνδρομή) απέναντι στο συνδικάτο;	95,000	1,000
καταβάλλετε προσπάθεια για την πραγματοποίηση των σκοπών του συνδικάτου;	94,500	,985
συμμετέχετε στις τακτικές και έκτακτες συνελεύσεις;	83,500	,672
εφαρμόζετε τις αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων;	60,500	,198
ελέγχετε τα όργανα διοίκησης του σωματείου;	66,000	,290
εκφέρετε γνώμη για όλα τα ζητήματα;	80,000	,593
σέβεστε το σωματείο και τα όργανα του;	81,000	,743
εμπιστεύεστε το σωματείο και τα όργανα του;	82,500	,646
συμμετέχετε στις δραστηριότητες που οργανώνει το σωματείο;	52,000	,109
συμμετέχετε στις απεργιακές κινητοποιήσεις;	69,500	,345

Έλεγχος Kruskal-Wallis για τις υποχρεώσεις των μελών για τις μεταβλητές:

Πίνακας Γ4: Ηλικία

Ως μέλος του σωματείου, ΕΞΕΙΣ σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
τηρείτε το Καταστατικό και συμμορφώνεστε με τις διατάξεις σε ότι αφορά τις σχέσεις και τις υποχρεώσεις με το συνδικάτο;	7,364	,061
καταβάλλετε προσπάθεια για την πραγματοποίηση των σκοπών του συνδικάτου;	5,521	,137
εφαρμόζετε τις αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων;	4,087	,252
επιβραβεύετε ηθικά το σωματείο και τα όργανα του;	4,564	,207

Πίνακας Γ5: Οικογενειακή κατάσταση

Ως μέλος του σωματείου, ΕΞΕΙΣ σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
τηρείτε το Καταστατικό και συμμορφώνεστε με τις διατάξεις σε ότι αφορά τις σχέσεις και τις υποχρεώσεις με το συνδικάτο;	4,224	,518
εκπληρώνετε τις οικονομικές σας υποχρεώσεις(συνδρομή) απέναντι στο συνδικάτο;	6,599	,252
καταβάλλετε προσπάθεια για την πραγματοποίηση των σκοπών του συνδικάτου;	5,302	,380
συμμετέχετε στις τακτικές και έκτακτες συνελεύσεις;	9,983	,076
ελέγχετε τα όργανα διοίκησης του σωματείου;	9,773	,082
επιβραβεύετε ηθικά το σωματείο και τα όργανα του;	5,586	,349
συμμετέχετε στις δραστηριότητες που οργανώνει το σωματείο;	6,852	,232
συμμετέχετε στις απεργιακές κινητοποιήσεις;	5,573	,350

Πίνακας Γ6: Επίπεδο εκπαίδευσης

Ως μέλος του σωματείου, ΕΞΕΙΣ σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
τηρείτε το Καταστατικό και συμμορφώνεστε με τις διατάξεις σε ότι αφορά τις σχέσεις και τις υποχρεώσεις με το συνδικάτο;	4,182	0,759
εκπληρώνετε τις οικονομικές σας υποχρεώσεις(συνδρομή) απέναντι στο συνδικάτο;	11,518	0,118
καταβάλλετε προσπάθεια για την πραγματοποίηση των σκοπών του συνδικάτου;	6,680	0,463
συμμετέχετε στις τακτικές και έκτακτες συνελεύσεις;	14,005	0,051
εφαρμόζετε τις αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων;	6,081	0,530
ελέγχετε τα όργανα διοίκησης του σωματείου;	4,804	0,684
εκφέρετε γνώμη για όλα τα ζητήματα;	4,887	0,674
σέβεστε το σωματείο και τα όργανα του;	8,225	0,313
εμπιστεύεστε το σωματείο και τα όργανα του;	3,145	0,871
επιβραβεύετε ηθικά το σωματείο και τα όργανα του;	9,200	0,239
συμμετέχετε στις δραστηριότητες που οργανώνει το σωματείο;	12,115	0,097
συμμετέχετε στις απεργιακές κινητοποιήσεις;	3,526	0,832

Πίνακας Γ7: Συνολική προϋπηρεσία

Ως μέλος του σωματείου, ΕΣΕΙΣ σε ποιο βαθμό	Chi-Square	Asymp. Sig.
τηρείτε το Καταστατικό και συμμορφώνεστε με τις διατάξεις σε ότι αφορά τις σχέσεις και τις υποχρεώσεις με το συνδικάτο;	8,425	,134
σέβεστε το σωματείο και τα όργανα του;	10,645	,059
εμπιστεύεστε το σωματείο και τα όργανα του;	15,691	,008
συμμετέχετε στις δραστηριότητες που οργανώνει το σωματείο;	8,930	,112
συμμετέχετε στις απεργιακές κινητοποιήσεις;	6,108	,296

Παράρτημα Δ'

Έλεγχοι Mann-Whitney και Kruskal-Wallis για το βαθμό που το σωματείο και τα μέλη είναι συνεπή το ένα μέρος απέναντι στο άλλο ως προς όλα τα ατομικά χαρακτηριστικά

Πίνακας Δ1

Σε ποιο βαθμό το σωματείο είναι συνεπές απέναντι στα μέλη;	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
Φύλο	6402,500	0,874
Ιδιότητα ενεργού ή μη ενεργού μέλους	4171,500	,000
Ύπαρξη ή όχι υφισταμένων	3599,000	,108
Βαθμίδα θέσης	42,000	0,111

Πίνακας Δ2

Σε ποιο βαθμό το σωματείο είναι συνεπές απέναντι στα μέλη;	Chi-Square	Asymp. Sig.
Ηλικία	9,026	,029
Οικογενειακή κατάσταση	3,772	,583
Επίπεδο εκπαίδευσης	4,337	,740
Συνολική προϋπηρεσία	13,809	,017
Δημόσια Υπηρεσία	25,993	,007

Πίνακας Δ3

Σε ποιο βαθμό τα μέλη είναι συνεπή στις υποχρεώσεις τους;	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
Φύλο	6717,000	0,742
Ιδιότητα ενεργού ή μη ενεργού μέλους	3529,000	,000
Ύπαρξη ή όχι υφισταμένων	4543,500	,705
Βαθμίδα θέσης	69,500	0,526

Πίνακας Δ4

Σε ποιο βαθμό τα μέλη είναι συνεπή στις υποχρεώσεις τους;	Chi-Square	Asymp. Sig.
Ηλικία	13,390	,004
Οικογενειακή κατάσταση	8,276	,142
Επίπεδο εκπαίδευσης	9,152	0,242
Συνολική προϋπηρεσία	22,458	,000
Δημόσια Υπηρεσία	41,694	,000

Παράρτημα Ε΄

Έλεγχοι Mann-Whitney και Kruskal-Wallis για τη συνέπεια ή τη μη συνέπεια του μέλους ως προς όλα τα ατομικά χαρακτηριστικά

Πίνακας Ε1

Συνέπεια μέλους	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
Φύλο	7837,000	,883
Ιδιότητα ενεργού ή μη ενεργού μέλους	5387,000	,000
Ύπαρξη ή όχι υφισταμένων	4907,500	,749
Βαθμίδα θέσης	81,500	,529

Πίνακας Ε2

Συνέπεια μέλους	Chi-Square	Asymp. Sig.
Ηλικία	14,038	,003
Οικογενειακή κατάσταση	9,460	,092
Επίπεδο εκπαίδευσης	10,646	,155
Συνολική προϋπηρεσία	17,793	,003
Δημόσια Υπηρεσία	41,826	,000

Ερωτηματολόγιο Έρευνας

παρόν ερωτηματολόγιο προσπαθεί να καταγράψει το βαθμό στον οποίο ανταποκρίνεται το σωματείο σας στις υποχρεώσεις του και το βαθμό στο οποίο ανταποκρίνεστε εσείς στις υποχρεώσεις σας ως μέλος. Παρακαλώ κυκλώστε τον ανάλογο αριθμό που εκφράζει περισσότερο την άποψή σας, απαντώντας στις παρακάτω ερωτήσεις σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα:

Ερωτήματα	Καθόλου, παρότι το θέλω	Πολύ λιγότερο από όσο θέλω	Λιγότερο από όσο θέλω	Ακριβώς όσο θέλω	Περισσότερο από όσο θέλω	Πολύ περισσότερο από όσο θέλω	Πολύ, παρότι ΔΕΝ το θέλω
Ερωτήματα	1	2	3	4	5	6	7
Αντιτίχει για τη συσπείρωση στην δραστηριοποίηση των εργαζομένων;	1	2	3	4	5	6	7
Προτρέπει τα μέλη για ενεργό συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;	1	2	3	4	5	6	7
Απομακρύνει τα μέλη για τις εργασιακές εξελίξεις;	1	2	3	4	5	6	7
Απομακρύνει τα μέλη για τις ανάγκες του;	1	2	3	4	5	6	7
Παροτρύνει για την ανάπτυξη επαγγελματικής εξέλιξης στα μέλη;	1	2	3	4	5	6	7
Απομακρύνει για τη δημιουργία θέσεων εργασίας (χώρου ανάπτυξης) για τα μέλη;	1	2	3	4	5	6	7
Ανακοινώνει και κυκλοφορεί έντυπο μηνιαίο, ανακοινώσεις, κείμενα, εφημερίδες και άλλα σχετικά με τις εργασιακές εξελίξεις και τις ανάγκες του συνδικάτου;	1	2	3	4	5	6	7
Αντιτίχει για την ανάπτυξη μορφωτικού επιπέδου των μελών με την οργάνωση μορφωτικών σεμιναρίων;	1	2	3	4	5	6	7
Απομακρύνει πολιτιστικές εκδηλώσεις, γιορτές και εκδηλώσεις;	1	2	3	4	5	6	7
Απομακρύνει επιτροπές για την οργάνωση πολιτιστικών, αθλητικών, καλλιτεχνικών και άλλων εκδηλώσεων;	1	2	3	4	5	6	7
Απομακρύνει στην προώθηση του Συλλόγου όλες τις σχέσεις με τις Εργασιακές Αρχές, τα Υπουργεία και τρίτους;	1	2	3	4	5	6	7
Απομακρύνει την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας στους εργοδότες;	1	2	3	4	5	6	7
Απομακρύνει τα δικαιώματα των εργαζομένων στις συνδικαλιστικές δραστηριότητες στο χώρο εργασίας;	1	2	3	4	5	6	7

Κριτήριο σας σε βαθμό	Καθόλου, παρότι το θέλω	Πολύ λιγότερο από όσο θέλω	Λιγότερο από όσο θέλω	Ακριβώς όσο θέλω	Περισσότερο από όσο θέλω	Πολύ περισσότερο από όσο θέλω	Πολύ, παρότι ΔΕΝ το θέλω
	1	2	3	4	5	6	7
...αποζημιώνεται την ανεξαρτησία του διαδικαστικού από κάθε διαδικαστική μείωση;	1	2	3	4	5	6	7
...αποζημιώνει, κατευθύνει και ενισχύει τις κινήσεις των μελών με προτεραιότητες, συγκεντρώσεις, ερωτήσεις και απεργίες;	1	2	3	4	5	6	7
...αποζημιώνει για τη προάσπιση των οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων που έχουν μισθούς και επιδόματα;	1	2	3	4	5	6	7
...αποζημιώνει, λύνει και προάγει τα οικονομικά συμφέροντα των μελών;	1	2	3	4	5	6	7
...αποζημιώνει τα εργασιακά δικαιώματα των μελών (π.χ. άδειες);	1	2	3	4	5	6	7
...αποζημιώνει να προστατεύσει τους συνταξιούχους ύψος των συντάξεων;	1	2	3	4	5	6	7
...αποζημιώνει να βελτιώσει την οικονομική περίθαλψη των μελών;	1	2	3	4	5	6	7
...αποζημιώνει για λοιπές οικονομικές παροχές στα μέλη;	1	2	3	4	5	6	7
...αποζημιώνει ενέργειες για τη διατήρηση και τη βελτίωση του εργασιακού κλίματος;	1	2	3	4	5	6	7
...αποζημιώνει για την ισότιμη αντιμετώπιση της γυναίκας και την προστασία της μητρότητας;	1	2	3	4	5	6	7
...αποζημιώνει και μεσολαβεί για τη μεταχείριση των μελών από τα κεντρικά όργανα;	1	2	3	4	5	6	7
...αποζημιώνει για την παροχή ευκαιριών στους μετέχοντες όσον αφορά εργασιακές, ταξιδιωτικά σεμινάρια	1	2	3	4	5	6	7
...αποζημιώνεται στα παράπονα των μελών πάσης φύσεως;	1	2	3	4	5	6	7
...αποζημιώνεται στα αιτήματα των μελών για μετατάξεις, μετακινήσεις και μεταθέσεις;	1	2	3	4	5	6	7
...αποζημιώνεται και παραστέκεται στα μέλη που παρουσιάζει κάποιο πρόβλημα υγείας;	1	2	3	4	5	6	7
...αποζημιώνεται και βοηθά τα μέλη στην αντιμετώπιση των οικονομικών προβλήματα;	1	2	3	4	5	6	7

ολογικά, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι το σωματείο είναι συνεπές απέναντί σας (εκπληρώνει τις υποχρεώσεις που έχει απέναντί σας);

Καθόλου	Πολύ λίγο	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
1	2	3	4	5	6	7

Μέλος του σωματείου, ΕΞΕΙΣ σε ποιο βαθμό	Καθόλου	Πολύ λίγο	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
θεωρείτε το Καταστατικό και συμμορφώνεστε με τις διατάξεις σε ότι αφορά τις σχέσεις και τις υποχρεώσεις με το συνδικάτο;	1	2	3	4	5	6	7
εκπληρώνετε τις οικονομικές σας υποχρεώσεις(συνδρομή) απέναντι στο συνδικάτο;	1	2	3	4	5	6	7
επιβαλλάτε προσπάθεια για την πραγματοποίηση των σκοπών του συνδικάτου;	1	2	3	4	5	6	7
συμμετέχετε στις τακτικές και έκτακτες συνελεύσεις;	1	2	3	4	5	6	7
αποδέχετε τις αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων;	1	2	3	4	5	6	7
αποδέχετε τα όργανα διοίκησης του σωματείου;	1	2	3	4	5	6	7
αποφέρετε γνώμη για όλα τα ζητήματα;	1	2	3	4	5	6	7
αποτίθετε το σωματείο και τα όργανα του;	1	2	3	4	5	6	7
αποπιστεύετε το σωματείο και τα όργανα του;	1	2	3	4	5	6	7
αποβραβεύετε ηθικά το σωματείο και τα όργανα του;	1	2	3	4	5	6	7
συμμετέχετε στις δραστηριότητες που οργανώνει το σωματείο;	1	2	3	4	5	6	7
συμμετέχετε στις απεργιακές κινητοποιήσεις;	1	2	3	4	5	6	7

ολογικά, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι ως μέλος του σωματείου είστε συνεπής ως προς τις υποχρεώσεις σας απέναντι στο σωματείο;


Καθόλου	Πολύ λίγο	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
1	2	3	4	5	6	7

ολογικά, θεωρείτε τον εαυτό σας ενεργό μέλος του σωματείου;

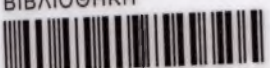
Ναι Όχι

Παρασημαίνετε ✓ στα στοιχεία που περιγράφουν καλύτερα το προφίλ σας

ΦύλοΑνδρας Γυναίκα **Ηλικία**18-24 25-34 35-44 45-54 55-64 **Οικογενειακή κατάσταση**Άγαμος/η
Παντρεμένος/η
Παντρεμένος/η με παιδιά
Διαζευγμένος/η
Διαζευγμένος/η με παιδιά
Άλλο.....**Επίπεδο εκπαίδευσης**Γυμνάσιο
Λύκειο
ΙΕΚ
Ιδιωτική σχολή
ΤΕΙ
ΑΕΙ
Μεταπτυχιακό
Διδακτορικό **Ξυνολική προϋπηρεσία**< 1 χρόνο
1-3 χρόνια
4-6 χρόνια
7-10 χρόνια
10-15 χρόνια
περισσότερο από 15 χρόνια **Δημόσια Υπηρεσία που εργάζεστε:****Εχετε υφισταμένους;**Όχι Ναι (εάν ναι, παρακαλούμε απαντήστε και τις δύο παρακάτω ερωτήσεις)**Αριθμός υφισταμένων**.....**Βαθμίδα θέσης:**Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Διευθυντής/Διευθύντρια **Πόσα χρόνια είστε μέλος του σωματείου;**.....***Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συμμετοχή σας !!!***

Καλλιγέρη, Αναστασία Κ.	
"Ψυχολογία συμβόλων"	
ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ	ΚΕΤΤΕΡ' συντάκτης μετ-
ΤΙΤΛΟΣ	ψεδών"
ΛΗΞΗ	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΔΑΝΕΙΖΟΜΕΝΟΥ
23/4/22	
<p align="center">ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ Τηλ.: 24210 06300</p> 	

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
 ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ



004000106264

