

Η ΗΓΕΣΙΑ ΣΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ: ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΖΟΝΤΑΣ ΤΙΣ ΣΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

LEADERSHIP IN THE TEACHERS UNION MOVEMENT: TRANSFORMING TEACHERS' ATTITUDES

Δρ Νικόλαος Αλεξόπουλος
ΕΔΙΠ, ΠΤΔΕ-ΕΚΠΑ
nkalex@primedu.uoa.gr

Περίληψη

Καθώς η συσπείρωση, η μαζικότητα και η δυναμική του συνδικαλιστικού κινήματος δοκιμάζονται συνεχώς και τα κεκτημένα χρόνων αμφισβητούνται, θα μπορούσε κανείς να αναρωτηθεί κατά πόσο αυτό οφείλεται στην απήχηση των πολιτικών της φιλελευθεροποίησης και της παγκόσμιας οικονομίας ή και σε εσωτερικούς παράγοντες των συνδικαλιστικών ενώσεων. Η παρούσα έρευνα αποσκοπεί να διερευνήσει διαμέσου 409 εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, την ύπαρξη σχέσεων ανάμεσα στην αφοσίωση και στη χρησιμότητα που αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί για το τοπικό συνδικαλιστικό κίνημα. Επίσης, επιχειρεί να προσδιορίσει τα αίτια που επηρεάζουν την ενεργό συμμετοχή των εκπαιδευτικών στους τοπικούς συνδικαλιστικούς συλλόγους-ενώσεις και να καταθέσει προτάσεις που θα βοηθήσουν την ηγεσία τους να διαμορφώσει νέο όραμα στην εκπαιδευτική κοινότητα ως προς την αξία του συνδικαλιστικού κινήματος και την ενεργό συμμετοχή σε αυτό.

Λέξεις κλειδιά

Συνδικαλιστικό Κίνημα, Ηγεσία, Συνδικαλιστικοί Σύλλογοι Εκπαιδευτικών, Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδος.

Abstract

As many of the achievements and the acquisitions of the union movement are being challenged, one might wonder whether this is due to the impact of liberalization policies and the world economy or to internal factors of the labour unions. The present research aims, through an anonymous questionnaire to 409 primary school teachers a. to investigate any relationships between the commitment and perceived usefulness of teachers about their local

labour unions b. to identify the reasons that affect teachers' active participation to the union movement and c. to make suggestions to the local unions' leaders in order to better convince their members about the value of union participation and set out a new vision for it.

Key words

Union movement, Leadership, Teachers' Labour Unions, Teachers' Federation of Greece.

0. Εισαγωγή

Με βάση τη συστημική θεώρηση, οι συνδικαλιστικές ενώσεις συνιστούν μορφή κοινωνικών οργανώσεων οι οποίες δρουν στον χώρο της μισθωτής εργασίας (Δασκαλάκης, 2014). Συναποτελούνται από ανθρώπους, υλικά μέσα και διεργασίες που αλληλεπιδρούν τόσο μεταξύ τους όσο και με το εξωτερικό τους περιβάλλον, για να υλοποιήσουν προκαθορισμένους σκοπούς και στόχους. Για παράδειγμα, διασφαλίζουν την εργασιακή ασφάλεια και σταθερότητα των μελών τους, τα προστατεύουν από πιθανές αυθαιρεσίες της διοίκησης και υπερασπίζονται εργασιακά κεκτημένα και δικαιώματά τους (Δασκαλάκης, 2014, Cregan et al., 2009).

Ως κοινωνικές οργανώσεις, οι συνδικαλιστικές ενώσεις δίνουν ιδιαίτερη σημασία στη συνοχή του ανθρωπίνου τους δυναμικού, τις στάσεις αλλά κυρίως και την ενεργό συμπεριφορά – δράση του (Cregan et al., 2008, Metochi, 2002, Barling et al., 1992). Για το λόγο αυτό, οι επικεφαλής τους επιδιώκουν να αναμορφώσουν κοινωνικές ιδέες και αντιλήψεις των εργαζομένων προκειμένου να:

- συσπειρώσουν στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό τα μέλη των ενώσεων που ηγούνται, διασφαλίσουν την ομαλή λειτουργία τους,
- δώσουν μαζικό και δυναμικό χαρακτήρα στις δράσεις και τις κινητοποιήσεις που διοργανώνουν,
- ενδυναμώσουν την κοινωνική τους ισχύ και βελτιστοποιήσουν τη διαπραγματευτική τους ικανότητα.

Τελευταία ωστόσο, η συσπείρωση, η μαζικότητα και η δυναμική του συνδικαλιστικού κινήματος δοκιμάζονται ολοένα και περισσότερο (Riordan et al., 2018, Wachon et al., 2016, Redman & Snape, 2014, Argee & Chay, 2001). Πολλά από τα κεκτημένα των συνδικαλιστικών ενώσεων αμφισβητούνται, τα δε νέα αιτήματά τους, αντιμετωπίζονται από τις κοινωνίες και τις κυβερνήσεις με επιφυλακτικότητα. Μια πρώτη εξήγηση για αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει η απήχηση των πολιτικών της φιλελευθεροποίησης και της παγκόσμιας οικονομίας. Δεν είναι όμως μόνο η σύγχρονη διεθνής οικονομική συγκυρία και οι πολιτικές της που δοκιμάζουν σήμερα τις αντοχές και τη δυναμική του συνδικαλιστικού κινήματος (Wachon et al., 2016, Akkerman et al., 2013). Στρέφοντας κανείς την προσοχή του στο εσωτερικό περιβάλλον των συν-

δικαλιστικών ενώσεων, διαπιστώνει ότι για τη δοκιμασία αυτή συμβάλλοντας ρόλο έχει και το ενδιαφέρον των εργαζομένων (βλ. π.χ. Hodder & Edward, 2015, Tetrick, 1995, Kelloway & Barling, 1993) για το συνδικαλιστικό κίνημα και η διάθεση εμπλοκής τους σε συνδικαλιστικές δράσεις ή εκδηλώσεις π.χ. απεργία, πορεία, συνέλευση, αιμοδοσία. Ωστόσο, και για τις δύο αυτές παραμέτρους, «το ερευνητικό ενδιαφέρον είναι περιορισμένο» (McKay et al., 2020: 272).

Έχοντας κατά νου τα παραπάνω και λαμβάνοντας επίσης υπόψη *πρώτον* την καταγεγραμμένη χαμηλή δράση και συμμετοχή των εκπαιδευτικών στις τοπικές συνδικαλιστικές τους ενώσεις/τοπικούς συλλόγους (Alexopoulos, 2020, Ενωτική Κίνηση Εκπαιδευτικών, 2017, Διδασκαλικό Βήμα, 2013: 17-18, 19-20, 20-21, 65-66, 80-81) και *δεύτερον* το ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που δρουν στο τοπικό επίπεδο συνιστούν την πρωταρχική μορφή δημοκρατικής έκφρασης του συνδικαλιστικού ενδιαφέροντος και δράσης τόσο διεθνώς όσο και στον χώρο της ελληνικής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Δασκαλάκης, 2014, Κουζής, 2007, Νόμος, 1264/1982), η παρούσα εμπειρική μελέτη, αποσκοπεί στο να διερευνήσει τις δυνατότητες της ηγεσίας των τοπικών συνδικαλιστικών ενώσεων να κινητοποιήσουν, σε μεγαλύτερο βαθμό τα μέλη τους.

Ως επιμέρους ερευνητικοί στόχοι τέθηκαν να:

- προσδιοριστεί ο βαθμός αφοσίωσης των εκπαιδευτικών στους τοπικούς συνδικαλιστικούς συλλόγους (τους συλλόγους δηλαδή που δρουν στο επίπεδο της σχολικής μονάδας), αντιληπτής χρησιμότητάς τους και μελλοντικής ενεργούς συμμετοχής τους στις δράσεις – πρωτοβουλίες τους
- διερευνηθεί κατά πόσο οι ηγέτες των τοπικών συνδικαλιστικών συλλόγων (Τ.Σ.Σ.) των εκπαιδευτικών μπορούν να αυξήσουν την μαζική ενεργό συμμετοχή των μελών τους διαμέσου την αφοσίωσης και την αντιληπτής χρησιμότητα
- αναζητηθούν τα πιθανά αίτια που επιδρούν στην αφοσίωση και στην αντιληπτή χρησιμότητα των δασκάλων για τους τοπικούς συνδικαλιστικούς τους συλλόγους εξετάζοντας παράγοντες που αναδεικνύονται από τη μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας και σχετίζονται με την ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα και
- προταθούν στους ηγέτες των τοπικών συνδικαλιστικών συλλόγων πρακτικές μέσων των οποίων θα μπορούσαν να εμπλέξουν περισσότερο ενεργά τα μέλη τους στο συνδικαλιστικό κίνημα.

Για την υλοποίηση των παραπάνω, αρχικά παρατίθενται η μελέτη - έρευνα για τη σημασία των συνδικαλιστικών ενώσεων, το ρόλο των μελών τους και τη συμβολή της μετασχηματιστικής ηγεσίας. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται η μεθοδολογία της έρευνας, τα ερευνητικά αποτελέσματα και η συζήτησή τους. Ακολουθούν, η πρακτική χρησιμότητα των αποτελεσμάτων της έρευνας, η παρουσίαση των ερευνητικών περιορισμών και οι προτάσεις για περαιτέρω διερεύνηση του θέματος.

Η πρωτοτυπία της μελέτης έγκειται στο ότι εστιάζει το ενδιαφέρον της στο τοπικό επίπεδο της συνδικαλιστικής έκφρασης και δράσης, θέλοντας να αναδείξει τη συμβολή του ρόλου των ηγετών της. Ας σημειωθεί ότι πρόκειται για ζήτημα που ελάχιστα έχει μελετηθεί. Αυτό παρά το ότι οι ηγέτες των τοπικών συνδικαλιστικών ενώσεων είναι τα πρόσωπα που έρχονται σε άμεση επαφή με τη βάση κάθε επαγγελματικού κλάδου, για να συμμαρτυρούν τις ανησυχίες της, να ακούσουν τα προβλήματά της και να λάβουν υπόψη τις προτάσεις της. Πρόσθετα, η παρούσα μελέτη πρωτοτυπεί και ως προς το ότι διερευνά όχι μόνο την επίδραση της αφοσίωσης και της αντιληπτής χρησιμότητας στην ενεργό συμμετοχή ενός μεγάλου επαγγελματικού κλάδου εργαζομένων όπως των εκπαιδευτικών αλλά και τα πιθανά αίτια που μπορεί να τις επηρεάσουν.

1. Θεωρητική προσέγγιση

1.1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και ο ενεργός ρόλος των μελών τους

Σταχυολογώντας τη σχετική βιβλιογραφία παρατηρούμε ότι έχουν γίνει πολλές απόπειρες προσδιορισμού του σκοπού του συνδικαλιστικού κινήματος (ενδεικτικά: Bennet & Koufman, 2014, Gamage & Hewagama, 2012, Tetrick et al., 2007). Στην πλειοψηφία τους, οι απόψεις, φαίνεται να συγκλίνουν στη θέση ότι οι συνδικαλιστικές ενώσεις αποσκοπούν στο:

- (α) να ικανοποιήσουν τις ανάγκες των εργαζομένων,
- (β) να εκφράσουν τα εργασιακά τους παράπονα και τις επιδιώξεις τους στους εργοδότες ή το κράτος και
- (γ) να οργανώσουν τη συντεταγμένη δράση τους για την υλοποίηση των διεκδικήσεών τους.

Ωστόσο, οι στόχοι των συνδικαλιστικών ενώσεων δεν αποβλέπουν μόνο στο να ικανοποιήσουν συμφέροντα των εργαζομένων από το χώρο της εργασίας τους αλλά και να βελτιώσουν το πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό τους συγκείμενο (Δασκαλάκης, 2014, Larreguy et al., 2014). Για παράδειγμα η Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδας (Δ.Ο.Ε.), αποβλέπει στην κατοχύρωση των εργασιακών δικαιωμάτων των εκπαιδευτικών αλλά και στην προάσπιση του δικαιώματος της παιδείας, της δημοκρατίας, της εθνικής ανεξαρτησίας, της ειρήνης, στην επίλυση κοινωνικών προβλημάτων καθώς και στην αναβάθμιση της ελληνικής κοινωνίας (βλ. Καταστατικό ΔΟΕ¹, Μπάκας, 2001).

Για τη υλοποίηση του σκοπού και των στόχων της κάθε συνδικαλιστική ένωση επιδιώκει την «ενεργό συμμετοχή-δράση» των εργαζομένων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις καθώς η «συναισθηματική τους εμπλοκή ή η θετική τους διάθεση προς αυτές μόνο, δεν είναι αρκετή» (Sayles & Strauss: 1953:191). Για τους περισσότερους

δε μελετητές (π.χ. Green & Auer, 2013, Aryee & Chay, 2001, Fullagar et al., 1995), η ενεργός εμπλοκή των εργαζομένων στις συνδικαλιστικές ενώσεις έχει πολυδιάστατο χαρακτήρα, περιλαμβάνοντας σειρά παραμέτρων. Ως πιο σημαντικές αναφέρονται οι τυπικές και άτυπες δράσεις όπως η συμμετοχή σε γενικές συνελεύσεις και απεργίες, η παροχή εθελοντικής εργασίας (π.χ. γραμματειακή υποστήριξη), η οικονομική στήριξη, η παρουσία σε ψυχαγωγικές εκδηλώσεις, η συμμετοχή σε συλλογικές δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα όπως για παράδειγμα η αιμοδοσία.

Για να διασφαλίσουν την ενεργό συμμετοχή των μελών τους οι συνδικαλιστικές ενώσεις επιδιώκουν να ενδυναμώσουν τις σχέσεις εμπιστοσύνης και τον αλληλοσεβασμό μεταξύ των μελών τους αλλά και να τονώσουν τη μεταξύ τους συνοχή και τον βαθμό συνεργασίας τους. Στην προσπάθειά τους αυτή, τα κοινωνικά κίνητρα όπως η αίσθηση του «ανήκειν» και η γνώμη των «σημαντικών άλλων» κατέχουν πρωταγωνιστικό ρόλο (Ghosh et al., 2015, Klandermans, 1986).

Η ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων στο συνδικαλιστικό κίνημα χαρακτηρίζεται εξίσου από μειονεκτήματα και πλεονεκτήματα (Chawla et al., 2018, Cardador et al., 2017). Στα πλεονεκτήματα συγκαταλέγονται (α) η δυναμική διεκδίκηση αιτημάτων για περισσότερες παροχές και διατήρηση θεσμικών προνομίων και κεκτημένων, (β) η διασφάλιση της εργασιακής σταθερότητας, η κατοχύρωση του δημοκρατικού δικαιώματος της ελεύθερης χωρίς συνέπειες έκφρασης της γνώμης και κριτικής στην ιεραρχία, (γ) η καλλιέργεια της κοινωνικής αλληλεπίδρασης αντί των ατομικών συμφερόντων στο χώρο της εργασίας κλπ (Davis, 2013, Perry & Vandenabeele, 2008, Levi, 2003, Aidt & Tzannatos, 2002). Από τη άλλη ως μειονεκτήματα των συνδικαλιστικών ενώσεων αναφέρονται (Fiorito et al., 2014, Kelly & Kelly, 1991, Klandermans, 1986) (α) η υποχώρηση της ατομικότητας (π.χ. ως προς των τρόπο σκέψης και ανάληψης πρωτοβουλιών) μπροστά στη συλλογικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος, (β) η συσχέτιση που ορισμένες μελέτες (βλ. Doucouliagos & Laroche, 2003) δείχνουν πως υπάρχει μεταξύ της συμμετοχής στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και των χαμηλών ποσοστών παραγωγικότητας/αποδοτικότητας, (γ) η πιθανότητα συμμετοχής στις συνδικαλιστικές ενώσεις με βάση τον υπολογισμό κόστους – οφέλους ή την εξυπηρέτηση ιδίων συμφερόντων και (δ) η καλλιέργεια στερεότυπων αντιπαλότητας μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης, που οδηγεί σε εμπόδια κατά την μεταξύ τους επικοινωνία.

Ανεξαρτήτως όμως των πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων που αναγνωρίζονται στη συμμετοχή των συνδικαλιστικών ενώσεων, η εμπλοκή των εργαζομένων σε αυτές εμφανίζεται συνεχώς μειούμενη (Kelly, 2015, Hodder & Edward, 2015, Akkerman et al., 2013). Αυτό έχει ως συνέπεια το ερευνητικό ενδιαφέρον να στρέφεται στον εντοπισμό των παραγόντων που μπορούν να εξηγήσουν το φαινόμενο αυτό. Κατά καιρούς έχουν διατυπωθεί μεταξύ άλλων ως πιθανά αίτια για την χαμηλή συμμετοχή των εργαζομένων στις δράσεις του συνδικαλιστικού κινήματος η παγκοσμιοποίηση

της οικονομίας και η χρήση των Τεχνολογιών της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας στο χώρο της εργασίας (π.χ. βλ. Sibal, 2004, Bingham, 2007). Ορισμένοι όμως μελετητές (Horsman et al., 2016, Hu et al., 2015, Redman & Snape, 2014, Metochi, 2002) στρέφονται στη διερεύνηση του βαθμού δέσμευσης των εργαζομένων με τις συνδικαλιστικές ενώσεις και στη σχέση της δέσμευσης αυτής με τη ενεργό συμμετοχή τους στις δράσεις τους.

Με τον όρο δέσμευση στη συνδικαλιστική ένωση αναφερόμαστε στην επιθυμία του εργαζόμενου να παραμείνει μέλος μιας συλλογικότητας όπως η συνδικαλιστική ένωση, να ταυτιστεί με αυτή και να εργαστεί για τις αξίες και τους στόχους της (Morgan & Hunt 2011, Gordon et al., 1980). Σειρά μελετών έως σήμερα, έχουν δείξει πως οι κυριότεροι παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν το βαθμό δέσμευσης και συμμετοχής των εργαζομένων στο συνδικαλιστικό κίνημα και να αξιοποιηθούν απ την ηγεσία του (Kwon, 2013, Metochi, 2002) είναι:

α. *Η αφοσίωση στην συνδικαλιστική οργάνωση.* Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία η αφοσίωση αποτελεί πολύ σημαντικό παράγοντα που μπορεί να επηρεάσει τη δέσμευση των εργαζομένων προς το συνδικαλιστικό κίνημα. Προσδιορίζεται ως ένα συναισθηματικό δέσιμο των εργαζομένων με τη συνδικαλιστική του ένωση που συνδιαμορφώνεται από το αίσθημα υπερηφάνειας, που διακατέχει τα μέλη της και το βαθμό ταύτισης και εκ μέρους τους αποδοχής των στόχων της (Tan & Argee, 2002, Fullagar et al., 1995)

β. *Η αντιληπτή χρησιμότητα,* η αντίληψη δηλαδή των μελών της συνδικαλιστικής ένωσης για το βαθμό που αυτή συμβάλλει στο να βελτιώσει την κατάσταση τους τόσο ως προς υλικούς όσο και μη υλικούς παράγοντες (απολαβές, φυσικές συνθήκες εργασίας, ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης κλπ). Στην ουσία πρόκειται για μια γνωστική διαδικασία από πλευράς των εργαζομένων διαμέσου της οποίας, υπολογίζουν το κόστος και το όφελος από τη συμμετοχή τους στις οργανώσεις του συνδικαλιστικού κινήματος και διαμορφώνεται η αφοσίωσή τους σε αυτό (Fuller & Hester, 2001)

Ανακεφαλαιωτικά, θα λέγαμε ότι σκοπός των συνδικαλιστικών ενώσεων είναι η υπεράσπιση των κεκτημένων των μελών τους, η προβολή των εργασιακών τους αιτημάτων και η καλλιέργεια της συνδικαλιστικής-συλλογικής τους συνείδησης με τρόπο ενεργό-δυναμικό προκειμένου να υπάρχουν οφέλη τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για το κοινωνικό και εργασιακό τους συγκείμενο. Παρά τα όποια μειονεκτήματά της, η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στις συνδικαλιστικές τους ενώσεις διασφαλίζει τα συμφέροντά τους και μεγεθύνει τα εργασιακά τους οφέλη. Καθώς όμως η συμμετοχή αυτή εμφανίζεται συνεχώς μειούμενη τα τελευταία χρόνια, απαιτείται να διερευνηθούν πιθανά αίτια που επιδρούν στη δέσμευση και συμμετοχή των εκπαιδευτικών στις συνδικαλιστικές τους ενώσεις και να αξιοποιηθούν από την ηγεσία τους.

1.2. Μετασχηματιστική ηγεσία και συνδικαλιστικό κίνημα

Λαμβάνοντας υπόψη ότι η επίδραση στη δέσμευση και στην ενεργό συμμετοχή των εκπαιδευτικών στις συνδικαλιστικές ενώσεις προϋποθέτει την διαμόρφωση, από την ηγεσία των συνδικαλιστικών ενώσεων, των κατάλληλων στάσεων στους εκπαιδευτικούς αναφορικά με την αφοσίωσή τους στην συνδικαλιστική οργάνωση και την αντιληπτή της χρησιμότητα, δημιουργείται το παρακάτω ερώτημα: ποιο από τα διαθέσιμα μοντέλα και ποια χαρακτηριστικά ηγέτη θα μπορούσαν να υπηρετήσουν καλύτερα τον σκοπό αυτό;

Με δεδομένο ότι η βιβλιογραφία έχει προσδιορίσει για κάθε ένα από τα προτεινόμενα αυτά μοντέλα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα, θα λέγαμε ότι το μοντέλο της μετασχηματιστικής ηγεσίας αποτελεί, συγκριτικά με τα άλλα διαθέσιμα μοντέλα ηγεσίας, την καταλληλότερη απάντηση στο παραπάνω ερώτημα (Bass & Steidlmeier, 1999).

Αυτό πρώτιστα για τα λόγο ότι η μετασχηματιστική ηγεσία έχει μεγάλη αποδοχή στη βιβλιογραφία της διοίκησης ως μέσο για την προσωπική και εργασιακή ολοκλήρωση του εργαζόμενου καθώς δίνει έμφαση στον τρόπο με το οποίο τα μέλη μιας οργάνωσης αντιλαμβάνονται την πραγματικότητα γύρω τους και λιγότερο στις οργανωσιακές δομές (Wahlstrom & Louis, 2008, Ware & Kitsantas, 2007, Thrupp & Willmott, 2003, Bass & Avolio, 1994). Επίσης έχει συνδεθεί και με το χώρο των συνδικαλιστικών ενώσεων (Gregan et al., 2009, Twigg et al., 2007) οι οποίες στην σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα απαιτούν την ικανότητα των ηγετών τους «να μετασχηματίζουν απόψεις σύμφωνα με τον στρατηγικό τους σχεδιασμό, την διαρκή ανάγκη για αλλαγή και διευρυμένη συμμετοχή των μελών τους στις δράσεις τους και κοινωνικές συμμαχίες» (Simms et al., 2019: 341, Parker, 2008).

Με βάση τις απόψεις των Burns (1978) και Bass (1985), τρία είναι τα χαρακτηριστικά, τα οποία θα μπορούσαν να θεωρηθούν βασικά για την ηγεσία του συνδικαλιστικού κινήματος:

- α. Το χάρισμα (*charisma*) ή εξιδανικευμένη επιρροή (*idealized influence*) μέσω του οποίου η ηγεσία διασφαλίζει αποδοχή και εκτίμηση από τα μέλη της ένωσης. Επίσης, το χαρακτηριστικό αυτό διαμορφώνει θετικό κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης και σεβασμού, εμφυσά κοινό αγωνιστικό όραμα, εδραιώνει κοινές αξίες προκειμένου τα μέλη της ένωσης να κινούνται στο σύνολό τους προς μια κατεύθυνση και ενθαρρύνει την ενεργό συμμετοχή των μελών της ένωσης σε συλλογικές διαδικασίες (π.χ. εκλογές, γενικές συνελεύσεις) και αγωνιστικές δράσεις.
- β. Η ικανότητα να εμφυσά τη διάθεση για δράση. Μέσω αυτής, ο ηγέτης της συνδικαλιστικής ένωσης έρχεται σε άμεση επαφή με τους συναδέλφους του στο χώρο της δουλειάς. Διαμορφώνει δηλαδή από πρώτο χέρι νέες ιδέες για την επίλυση των προβλημάτων τους, των δυσκολιών και των αναγκών τους.

γ. *Το εξατομικευμένο ενδιαφέρον (intellectual stimulation)* διαμέσου του οποίου οι ηγέτες του συνδικαλιστικών ενώσεων αναδεικνύουν τα δυνατά σημεία των μελών της ένωσης του (π.χ. τις ιδέες του για το συνδικαλισμό, τη λειτουργία της ένωσης ή των οργάνωσής δράσεων) και τα αναπτύσσουν περαιτέρω ή τα μετασχηματίζουν λειτουργώντας ως μέντορες - καθοδηγητές τους (Bass & Avolio, 1994).

Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο συνδυασμός των χαρακτηριστικών τα οποία προαναφέρθηκαν μαζί με τον έλεγχο της γνώσης ενέχει και έναν κίνδυνο: Είναι πιθανό να αναδείξει ηγέτες ισχυρούς και χαρισματικούς που ίσως θελήσουν να επιδιώξουν ελέγξουν τους εκπαιδευτικούς-μέλη των συνδικαλιστικών οργάνων του κλάδου τους. Διαθέτοντας ισχυρή επιρροή, λόγω των παραπάνω χαρακτηριστικών και κατέχοντας τη γνώση της πληροφορίας, θα μπορούν να προσελκύσουν τα μέλη των συνδικαλιστικών ενώσεων τους στα δικά τους ιδεολογικά πρότυπα (Allix, 2000) πλήττοντας όμως με τον τρόπο αυτό ένα θεμελιώδη χαρακτηριστικό της εκπαίδευσης αλλά και του συνδικαλιστικού κινήματος, το δημοκρατικό τους χαρακτήρα.

2. Μεθοδολογία

Τα δεδομένα της παρούσας έρευνας συλλέχθηκαν με τη μέθοδο του ανώνυμου γραπτού ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε μέσω ταχυδρομείου (συμβατικού, ηλεκτρονικού) και συμπληρώθηκε από εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε τρεις νομούς της Ελλάδας, Αττικής, Κορινθίας και Ηρακλείου Κρήτης, σε βολικό δείγμα. Συνολικά παραλήφθηκαν επαρκώς συμπληρωμένα και κατάλληλα για περαιτέρω στατιστική επεξεργασία 409 ερωτηματολόγια (ποσοστό ανταπόκρισης 70,5%).

Η επιλογή του ερωτηματολογίου, ως ερευνητικού εργαλείου της έρευνας, βασίστηκε στο ότι έχει αξιοποιηθεί για τη συγκέντρωση δεδομένων σε σειρά παρόμοιων μελετών (π.χ. Gamage & Hewagama, 2012, Gibney et. al, 2012). Αποτελούνταν από ερωτήσεις κλειστού τύπου οι οποίες προσφέρονται για στατιστική ανάλυση και ανίχνευση και μπορούν να καλύψουν ένα ευρύ φάσμα απόψεων του δείγματος.

Τα στάδια από τα οποία πέρασε η διαμόρφωση και η τελική του σύνθεσή του ήταν τα ακόλουθα: Αρχικά το ερωτηματολόγιο συντάχθηκε από τον ερευνητή μετά από σχετική βιβλιογραφική ενημέρωση (Snape & Redman, 2004, Metochi, 2002, Sverke & Kuruvilla, 1995, Cohen 1993, Kelloway et al., 1992, Gordon et al, 1980) και ανταλλαγές απόψεων με διευθυντές-διευθύντριες σχολείων, εκπαιδευτικούς και εκπροσώπους συνδικαλιστικών ενώσεων των νομών Αττικής και Ηρακλείου Κρήτης. Στη συνέχεια οι ερωτήσεις οριστικοποιήθηκαν και έλαβαν την τελική τους μορφή μετά από δοκιμαστική εφαρμογή (έλεγχος αξιοπιστίας) σε μικρό δείγμα (57 εκπαιδευτικούς σε 3 σχολεία του νομού Αττικής και 2 του νομού Ηρακλείου). Το τελικό ερωτηματολόγιο το οποίο περιελάμβανε συνολικά 78 ερωτήσεις με μετρήσεις δύο ειδών.

Το πρώτο είδος μετρήσεων αποτελούνταν από 7 μεταβλητές οι οποίες μπορούν να χαρακτηριστούν ως «Γενικά Χαρακτηριστικά του Δείγματος» όπως για παράδειγμα φύλο, ηλικία, οργανωμένη δράση σε πολιτική οργάνωση και τα οποία συνοψίζονται στον **Πίνακα 1**. Το δεύτερο είδος μετρήσεων (βλ. **Πίνακα 2**) αποτελούν 10 άξονες ερωτήσεων/μεταβλητών (συνολικά 62) οι οποίες αξιολογούν και μετρούν τις απόψεις των εκπαιδευτικών διαμέσου της 5/βαθμης κλίμακας Likert (1=Διαφωνώ Απόλυτα έως 5=Συμφωνώ Απόλυτα ή 1=Καθόλου έως 5=Πάρα Πολύ).

Πίνακας 1: Δημογραφικό προφίλ και δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Item	Number	%
A. Φύλο		
Άντρες	183	44,7
Γυναίκες	226	55,3
B. Ηλικία		
≤ 30 ετών	45	11
31-40 ετών	99	24,2
41-50 ετών	142	34,7
≥ 51 ετών	123	30,1
Γ. Σπουδές		
Βασικό πτυχίο	173	42,3
Δεύτερο πτυχίο	80	19,6
Μεταπτυχιακό	147	35,9
Διδακτορικό	9	2,2
Δ. Επαγγελματική κατάσταση		
Μόνιμος εκπαιδευτικός	270	66
Αναπληρωτής εκπαιδευτικός	781	19,8
Μόνιμος εκπαιδευτικός (Διευθυντής ή Υποδιευθυντής)	58	14,2
Ε. Έτη συνδρομής στον τοπικό σύλλογο εκπαιδευτικών του σχολείου		
1-5 years	93	22,7
5 to 15 years	139	34
15-25	120	29,3
≥25 years	57	13,9

Στ. Οικογενειακή κατάσταση		
Παιδιά ηλικίας έως 14 ετών	153	37.4
Με άρρωστο μέλος στην οικογένεια	45	11
Παιδιά έως 14 ετών και άρρωστο μέλος στην οικογένεια	9	2.2
Κανένα από τα παραπάνω	202	49.4
Ζ. Προηγούμενη οργανωμένη πολιτική δράση		
Ναι	25	6.1
Όχι	327	80
Δεν απαντώ	57	13,9

Πίνακας 2: Άξονες ερωτηματολογίου και ο δείκτης αξιοπιστίας τους

Άξονας ερωτήσεων	Ενδεικτικές ερωτήσεις	Δείκτης αξιοπιστίας (Cronbach's Alpha)
(1) Ενεργός συμμετοχή των εκπαιδευτικών στις δράσεις του Τ.Σ.Σ.	Παρακολουθείς τις συνελεύσεις του Τ.Σ.Σ., Συμμετέχεις σε πορείες του Τ.Σ.Σ.	,901 (N of Items 16)
(2) Αφοσίωση των εκπαιδευτικών στο έργο-δράση του Τ.Σ.Σ.	Θεωρείς τον εαυτό σου συνυπεύθυνο για τις αποτυχίες/επιτυχίες του Τ.Σ.Σ.	,900 (N of Items 5)
(3) Αντιληπτή χρησιμότητα των εκπαιδευτικών ως προς τη συμμετοχή τους στον Τ.Σ.Σ.	Ο Τ.Σ.Σ. μάχεται για τα εργασιακά σου δικαιώματα, Ο Τ.Σ.Σ. σε προστατεύει από αδικίες της διοίκησης	,834 (N of Items 7)
(4) Αντιληπτή εκτίμηση, αποδοχή των εκπαιδευτικών από τον Τ.Σ.Σ.	Η ηγεσία του Τ.Σ.Σ. ενδιαφέρεται να ακούσει τη γνώμη σου	,845 (N of Items 4)
(5) Σημασία των εκπαιδευτικών στον συνδικαλισμό, κοινωνική συλλογικότητα	Χωρίς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις οι διοικήσεις θα εκμεταλλεύονταν τους εργαζόμενους	,802 (N of Items 4)
(6) Ιδεολογική ταύτιση με τα μέλη του Τ.Σ.Σ.	Με τον Τ.Σ.Σ. μοιράζεσαι τους ίδιους προβληματισμούς	,803 (N of Items 4)
(7) Συνεργασία, επικοινωνία με τα μέλη του Τ.Σ.Σ.	Η ηγεσία του Τ.Σ.Σ. σου εξηγεί εύληπτα-κατανοητά τις θέσεις της, Η ηγεσία του Τ.Σ.Σ. είναι άξια της εμπιστοσύνης σου	,894 (N of Items 9)

(8) Στάση προς την ανώτερη της σχολικής μονάδας διοίκηση	Η ανώτερη διοίκηση αντιμετωπίζει διαλλακτικά τους εκπαιδευτικούς. Δεν μπορεί κανείς να την εμπιστευτεί	,828 (N of Items 5)
(9) Ικανοποίηση από την επαγγελματική σου ζωή	Πόσο ευχαριστημένος/η είσαι από τις ευκαιρίες της ιεραρχικής σου εξέλιξης	,687 (N of Items 6)
(10) Ικανοποίηση από την προσωπική ζωή	Πόσο ευχαριστημένος/η είσαι από τις ευκαιρίες επαγγελματικής αποκατάστασης των νέων της οικογένειάς σου	,799 (N of Items 5)

Για τη στατιστική επεξεργασία των ευρημάτων χρησιμοποιήθηκε ως κύριο εργαλείο το στατιστικό πακέτο *SPSS* (v. 25) διαμέσου του οποίου έγινε ο υπολογισμός του συντελεστή αξιοπιστίας *Cronbach a* των ενοτήτων του ερωτηματολογίου, η περιγραφική ανάλυση των δεδομένων του (μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις), *Pearson* Συσχετίσεις διπλής κατεύθυνσης (*two tailed Pearson Correlation*) και βηματική Παλινδρομική Ανάλυση (*step wise Regression Analysis*).

3. Αποτελέσματα

Αρχικά, διερευνήθηκε η εσωτερική συνάφεια του ερωτηματολογίου. Τα αποτελέσματα έδειξαν ως προς αυτό (βλ. **Πίνακα 2**) ότι και στους 10 άξονες μεταβλητών που αξιοποιήθηκαν, ο συντελεστής αξιοπιστίας τους ήταν υψηλός (0,687- 0,901). Κατά συνέπεια, η ομαδοποίηση των μεταβλητών/ερωτήσεων και ο κοινός νοηματικός παράγοντας που δημιουργήθηκε από αυτές θεωρείται αξιόπιστος, η μέτρησή του ακριβής και τα αποτελέσματα που προέκυψαν στατιστικώς βάσιμα και αξιοποιήσιμα.

Σε ότι αφορά τώρα τον πρώτο στόχο της έρευνας αυτής, τα αποτελέσματα της έδειξαν πως ο βαθμός αφοσίωσης των εκπαιδευτικών στους τοπικούς συνδικαλιστικούς συλλόγους ($M=2,76$, $SD=0,739$), ο βαθμός χρησιμότητας που αντιλαμβάνονται πως έχουν γι' αυτούς οι εν λόγω σύλλογοι ($M=2,75$, $SD=0,709$ και ο βαθμός ενεργού τους συμμετοχής ($M=1,99$, $SD=0,671$) στις δράσεις τους (π.χ. γενικές συνελεύσεις, πορείες, απεργίες) υπήρξε χαμηλός.

Στην συνέχεια, τα ερευνητικά αποτελέσματα προσδιόρισαν ως στατιστικά σημαντική τη σχέση μεταξύ (α) της αφοσίωσης των εκπαιδευτικών στο έργο δράση του τοπικού συνδικαλιστικού συλλόγου και (β) της χρησιμότητας που αντιλαμβάνονται πως έχει γι' αυτούς με την ενεργό τους συμμετοχή τους στις δράσεις των συλλόγων αυτών ($r=0,191$, $p=0,000$, $p<0,001$ και $r=0,216$, $p=0,000$, $p<0,001$ αντίστοιχα). Πρόσθετα, σύμφωνα με τους ερευνητικούς στόχους, τα αποτελέσματα της έρευνας

έδειξαν ότι τόσο η αφοσίωση των εκπαιδευτικών στο έργο του τοπικών συνδικαλιστικών συλλόγων όσο και η χρησιμότητα που αντιλαμβάνοντα πως έχουν για αυτούς αποτελούν ισχυρούς παράγοντες πρόβλεψης (σε ποσοστό 30,1%) της ενεργούς συμμετοχής τους στις δράσεις των Τ.Σ.Σ. ($F(1,409)=88.872, p=0.000, R^2=0.301$). Από τους δύο αυτούς παράγοντες, ισχυρότερος βρέθηκε να είναι η αφοσίωση των εκπαιδευτικών στο έργο του τοπικού συνδικαλιστικού συλλόγου (Τ.Σ.Σ.) ($\beta = 0.408, t= 6,968, p= 0.000$).

Κατόπιν, σύμφωνα με τους προς διερεύνηση στόχους της παρούσας μελέτης, αναζητήθηκαν στοιχεία που θα μπορούσαν να προβλέψουν την αφοσίωση των δασκάλων προς τους τοπικούς συνδικαλιστικούς τους συλλόγους. Ως προς τον ερευνητικό αυτό στόχο, τα αποτελέσματα της έρευνας τα έδειξαν την ύπαρξη θετικής συσχέτισης και ικανότητας πρόβλεψης από τα πέντε παρακάτω στοιχεία (Βλ. **Πίνακα 3**):

Πίνακας 3: Βαθμός συσχέτισης και αιτιατής σχέσης θεματικών αξόνων της έρευνας με την αφοσίωση των εκπαιδευτικών στον Τ.Σ.Σ.

Θεματικοί άξονες ερωτηματολογίου	Αφοσίωση των εκπαιδευτικών στον Τ.Σ.Σ. <i>Συσχέτιση Pearson (two tailed)</i>	Αφοσίωση των εκπαιδευτικών στον Τ.Σ.Σ. <i>Παλινδρομική Ανάλυση (Stepwise)</i>
Αντιληπτή εκτίμηση, αποδοχή του εκπαιδευτικού από την ηγεσία του Τ.Σ.Σ. στον οποίο υπάγεται το σχολείο του	($r=0.657^{**}, p=0.000, p<0.001$)	43,1%, $df=1$ ($F(1,409)=309.724, p=0.000, R^2=0.432$,
Σημασία που αποδίδουν οι εκπαιδευτικοί στην κοινωνική συλλογικότητα, συνδικαλισμό	($r=0.552^{**}, p=0.000, p<0.001$)	48,7%, $df=2$ ($F(1,409)=194.826, p=0.000, R^2=0.490$)
Ιδεολογική ταύτιση με τα ηγεσία του ΤΣΣ	($r=0.395^{**}, p=0.000, p<0.001$)	53,2, $df=3$ ($F(1,409)=155.417, p=0.000, R^2=0.535$)
Συνεργασία επικοινωνία με την ηγεσία του Τ.Σ.Σ.	($r=0.581^{**}, p=0.000, p<0.001$)	53,8 $df=4$ ($F(1,409)=119.996, p=0.000, R^2=0.543$)
Στάση των εκπαιδευτικών προς την ανώτερη της σχολή μονάδας διοίκηση	($r=0.001, p=0.990, p<0.001$)	-
Ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την επαγγελματική ζωή	($r=0.185^{**}, p=0.00, p<0.001$)	54,9 $df=5$ ($F(1,409)=100.158, p=0.000, R^2=0.554$)
Ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την προσωπική ζωή	($r=0.071, p=0.151, p<0.001$)	-

Από τα παραπάνω στοιχεία/άξονες του ερωτηματολογίου, ισχυρότερη προβλεπτική ικανότητα για την αφοσίωση των δασκάλων στους τοπικούς συλλόγους των εκπαιδευτικών, βρέθηκαν να έχουν η αντιληπτή εκτίμηση, αποδοχή των εκπαιδευτικών από την ηγεσία των συλλόγων αυτών ($\beta = 0.403$, $t = 9.031$, $p = 0.000$) και η σημασία που οι εκπαιδευτικοί αποδίδουν στην έννοια της κοινωνικής συλλογικότητας, του συνδικαλισμού ($\beta = 0.218$, $t = 4.923$, $p = 0.000$)

Στους στόχους της έρευνας περιλαμβάνονταν επίσης και ο προσδιορισμός των αιτιών που κάνουν τους δασκάλους της έρευνας να αντιλαμβάνονται ως χρήσιμους τους συνδικαλιστικούς τους συλλόγους που δρουν στο τοπικό επίπεδο. Τα ερευνητικά αποτελέσματα έδειξαν ως προς τον στόχο αυτό, την ύπαρξη θετικής συσχέτισης και ικανότητας πρόβλεψης με την αντιληπτής χρησιμότητας των εκπαιδευτικών της έρευνας για τους τοπικούς συνδικαλιστικούς συλλόγους από τα παρακάτω (βλ. Πίνακα 4):

Πίνακας 4: Βαθμός συσχέτισης και αιτιατής σχέσης θεματικών αξόνων της έρευνας με την αντιληπτή χρησιμότητα των εκπαιδευτικών για τους τοπικούς Τ.Σ.Σ.

Θεματικοί άξονες της έρευνας	Αντιληπτή χρησιμότητα των εκπαιδευτικών για τον Τ.Σ.Σ. Συσχέτιση Pearson (two tailed)	Αντιληπτή χρησιμότητα των εκπαιδευτικών για τον Τ.Σ.Σ. Παλινδρομική Ανάλυση (Stepwise)
Αντιληπτή εκτίμηση, αποδοχή του εκπαιδευτικού από την ηγεσία του Τ.Σ.Σ. στον οποίο υπάγεται το σχολείο του	($r=0.678^{**}$, $p=0.000$, $p<0.001$)	45,9%, $df=1$ ($F(1,407)=346.496$, $p=0.000$, $R^2=0.460$)
Σημασία που αποδίδουν οι εκπαιδευτικοί στην κοινωνική συλλογικότητα, συνδικαλισμό	($r=0.595^{**}$, $p=0.000$, $p<0.001$)	56,9%, $df=2$ ($F(1,406)=243.542$, $p=0.000$, $R^2=0.572$)
Ιδεολογική ταύτιση με τα ηγεσία του ΤΣΣ	($r=0.276^{**}$, $p=0.000$, $p<0.001$)	-
Συνεργασία επικοινωνία με την ηγεσία του Τ.Σ.Σ.	($r=0.655^{**}$, $p=0.000$, $p<0.001$)	54,3%, $df=3$ ($F(1,405)=180.518$, $p=0.000$, $R^2=0.545$)
Στάση των εκπαιδευτικών προς την ανώτερη της σχολή μονάδας διοίκηση	($r=0.137^{**}$, $p=0.000$, $p<0.006$)	-
Ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την επαγγελματική ζωή	($r=0.266^{**}$, $p=0.000$, $p<0.001$)	-
Ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την προσωπική ζωή	($r=0.139^{**}$, $p=0.000$, $p<0.005$)	-

Από τα προαναφερθέντα στοιχεία του ερωτηματολογίου, την ισχυρότερη ικανότητα πρόβλεψης της αντιληπτής χρησιμότητας των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα, του έργου των Τ.Σ.Σ. βρέθηκαν να έχουν: η αντιληπτή εκτίμηση αποδοχή των εκπαιδευτικών από την ηγεσία των Τ.Σ.Σ. ($\beta=0.393$, $t=9.140$, $p=0.000$), η συνεργασία επικοινωνία με τα μέλη του Τ.Σ.Σ. ($\beta=0.270$, $t=5.734$, $p=0.000$) και η σημασία που οι εκπαιδευτικοί της έρευνας αποδίδουν στην κοινωνική συλλογικότητα, συνδικαλισμό ($\beta=0.216$, $t=5.031$, $p=0.000$).

4. Συζήτηση – Συμπεράσματα

Σκοπός της εργασίας αυτής ήταν να διερευνήσει πιθανούς τρόπους διάμεσου των Σοπίων η ηγεσία των τοπικών συνδικαλιστικών ενώσεων στο χώρο της εκπαίδευσης, μπορεί να επηρεάσει τις στάσεις και τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών προκειμένου να διασφαλίσει την ενεργό συμμετοχή τους σε αγωνιστικές δράσεις και εκδηλώσεις.

Τα ερευνητικά αποτελέσματα αρχικά έδειξαν ότι οι δάσκαλοι που συμμετείχαν στην έρευνα, όμοια με άλλους εργαζόμενους (βλ. Riordan et al. 2018, Wachon et al., 2016, Argee & Chay, 2001), δείχνουν χαμηλό βαθμό αφοσίωσης στους τοπικούς συνδικαλιστικούς τους συλλόγους. Επίσης, δεν θεωρούν σε σημαντικό βαθμό τους συλλόγους αυτούς ως χρήσιμους. Όσον δε αφορά την ενεργό συμμετοχή των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στις δράσεις που διοργανώνουν οι τοπικοί συνδικαλιστικοί σύλλογοι, βρέθηκε να είναι χαμηλή. Τα παραπάνω ευρήματα επιβεβαιώνουν την ανάγκη να διερευνηθούν τα αίτια της στάσης αυτής των ελλήνων εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στρέφοντας το ερευνητικό ενδιαφέρον πέραν της τρέχουσας διεθνούς και ελληνικής κοινωνικής και οικονομικής συγκυρίας, η οποία αποτελεί συνήθη εξήγηση του φαινομένου αυτού, και σε παράγοντες που έχουν να κάνουν με το εσωτερικό περιβάλλον των τοπικών συνδικαλιστικών συλλόγων.

Η παρούσα έρευνα επιβεβαίωσε επίσης τα ευρήματα σχετικών με το θέμα μελετών (π.χ. Metochi, 2002, Thacker et al., 1990), σύμφωνα με τα οποία υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού αφοσίωσης των εργαζομένων στον συνδικαλιστικό σύλλογο και του βαθμού χρησιμότητας που αποδίδουν σε αυτόν, με την ενεργό τους συμμετοχή στις δράσεις του. Πρόσθετα, σύμφωνα με τους ερευνητικούς στόχους, η έρευνα αυτή, όμοια με άλλες παρόμοιες (Gamage & Hewagama, 2012, Morrow & McElroy, 2006, Metochi, 2002), έδειξε ότι, τόσο η αφοσίωση των εκπαιδευτικών στους τοπικούς συνδικαλιστικούς συλλόγους όσο και η χρησιμότητα που αντιλαμβάνονται πως αυτοί έχουν, αποτελούν ισχυρούς παράγοντες πρόβλεψης της ενεργούς εμπλοκής τους σε δράσεις όπως στάσεις εργασίας, πορείες, απεργίες, εθελοντικές πρωτοβουλίες κλπ. Αξιοσημείωτο, ιδιαίτερο εύρημα της παρούσας μελέτης αποτελεί ότι από τους δύο αυτούς παράγοντες (της αφοσίωσης και της αντιληπτής χρησιμότητας), ισχυρότερη ικανότητα πρόβλεψης της ενεργούς συμμετοχής

των εκπαιδευτικών στους τοπικούς συνδικαλιστικούς τους συλλόγους βρέθηκε να έχει ο πρώτος. Το εν λόγω εύρημα αναδεικνύει τη επιρροή της ιδεολογίας στον τρόπο σκέψης, εργασίας και λήψης αποφάσεων των εκπαιδευτικών (Knowles & Castro, 2019, Rich, 1990). Πιθανόν δε να οφείλεται στο υψηλό μορφωτικό τους επίπεδο, την ανθρωποκεντρική φύση της εργασίας τους και το κοινωνικό της αντικείμενο.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής προέκυψαν μια σειρά από στοιχεία τα οποία θα μπορούσαν να αποτελέσουν παράγοντες πρόβλεψης της αφοσίωσης των δασκάλων προς τους τοπικούς συνδικαλιστικούς τους συλλόγους και να αξιοποιηθούν από την ηγεσία τους. Πιο συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι η εκτίμηση που τυχαίνει ο εκπαιδευτικός του σχολείου από την ηγεσία του τοπικού συνδικαλιστικού οργάνου είναι ιδιαίτερα σημαντική και αποτελεί βασικό λόγο που μπορεί να επηρεάσει την απόφασή του να συμμετάσχει στις δράσεις του. Πρόκειται για εύρημα το οποίο θα μπορούσε να αποδοθεί στην καταγεγραμμένη από σχετικές έρευνες επιθυμία των εκπαιδευτικών να αναγνωρίζεται κοινωνικά η επαγγελματική τους προσφορά αλλά και να εισακούγονται οι ανάγκες τους (Green & Auer, 2012, Argee & Chay, 2001, Tetrick, 1995).

Σημαντική όμως επίδραση βρέθηκε να έχει και η επικοινωνία των εκπαιδευτικών των σχολείων με την ηγεσία των τοπικών συνδικαλιστικών συλλόγων προκειμένου να ενημερώνονται έγκυρα και έγκαιρα για τα τεκταινόμενα στο χώρο της εκπαίδευσης. Το εύρημα αυτό θα μπορούσε να αποδοθεί στη συνεργατική διάθεση των εκπαιδευτικών και στις ολοένα αναπτυσσόμενες στο χώρο της εκπαίδευσης πρακτικές ομαδικής συνεργασίας. Θα μπορούσε όμως να αποδοθεί και στο ότι εκπαιδευτικοί αναγνωρίζουν πως η επικοινωνία και η συνεργασία έχουν καθοριστικό ρόλο στην αποτελεσματική λειτουργία και τη συνοχή κοινωνικών συλλογικοτήτων/ομάδων όπως οι τοπικοί συνδικαλιστικοί τους σύλλογοι, σύμφωνα άλλωστε με τις σχετικές έρευνες στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων (Badigannavar & Kelly, 2005) και τις θεωρίες της οργανωσιακής συμπεριφοράς (Champroux, 2011, Axelrod, 2006, Housel, 2002).

Επίσης σημαντικοί λόγοι αφοσίωσης ενός εκπαιδευτικού στον τοπικό συνδικαλιστικό σύλλογο που υπάγεται το σχολείο του βρέθηκαν ότι είναι η σημασία που αποδίδουν οι εκπαιδευτικοί στις έννοιες της κοινωνικής συλλογικότητας και του συνδικαλισμού όπως επίσης και η ιδεολογική τους ταύτιση με την ηγεσία του. Πρόκειται για εύρημα που θα μπορούσε να αποδοθεί στην επίδραση της ιδεολογίας και στο υψηλό δημοκρατικό αίσθημα που χαρακτηρίζει την εκπαιδευτική κοινότητα. Επίσης, θα μπορούσε να αποδοθεί στην αξία που έχει για το εκπαιδευτικό προσωπικό η έννοια του συνδικαλισμού στο χώρο της εργασίας (Fiorito et al., 2014, Gibney et al., 2012), στην ύπαρξη ισχυρών συναδελφικών δεσμών μεταξύ των εργαζομένων (Tan & Argee, 2002), στο όφελος συνεργασίας και στις πιθανές αντιδικίες με την ανώτερη διοίκηση (Gamage & Hewagama, 2012, Metochi, 2002, Kelly & Kelly, 1991).

Η ανάδειξη της συμβολής της ιδέας της κοινωνικής συλλογικότητας και του ρόλου του συνδικαλισμού στη συμμετοχή των Ελλήνων εκπαιδευτικών στα τοπικά συνδικαλιστικά τους όργανα θα μπορούσε ακόμα να αποδοθεί στις δυσκολίες και στην απώλεια κεκτημένων που προέκυψαν στο εργασιακό τους περίγυρο λόγω της ελληνικής δημοσιονομικής κρίσης, στο συλλογικό χαρακτήρα που σε ένα βαθμό χαρακτηρίζει ακόμα την ελληνική κοινωνία (Papastyliaou & Lampridis, 2016, Georgas, 1989) καθώς και την αναγνώριση που ανέκαθεν αυτή απέδιδε στο συνδικαλιστικό κίνημα και τους αγώνες του (Kretsos, 2011).

Συμβολή στην πρόβλεψη της αφοσίωσης στο τοπικό συνδικαλιστικό κίνημα βρέθηκε πρόσθετα να έχει η επαγγελματική ικανοποίηση των συμμετεχόντων στην έρευνα. Όμοια δηλαδή με άλλες παρόμοιες (Flavin & Shufeldt, 2016, Charman & Owen, 2014, Flavin et al., 2010) βρέθηκε ότι η ικανοποίηση από το επίπεδο απολαβών και οι αυξημένες ευκαιρίες εξέλιξης στη διοικητική ιεραρχία της σχολικής εκπαίδευσης είναι πιθανό να αποτελέσουν παράγοντες που θα συγκρατήσουν τους εκπαιδευτικούς από το να εμπλακούν στο τοπικό συνδικαλιστικό κίνημα.

Όσον αφορά την αντιληπτή χρησιμότητα των εκπαιδευτικών στους τοπικούς συλλόγους η έρευνα αυτή ανέδειξε και πάλι ως πιο σημαντικούς παράγοντες πρόβλεψής της, τη συνεργασία-επικοινωνία τους με την ηγεσία των τοπικών συνδικαλιστικών συλλόγων, την εκτίμηση, αποδοχή του από αυτή καθώς και την αξία που τα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας δίνουν στην κοινωνική συλλογικότητα και τον συνδικαλισμό.

Αξίζει τέλος να αναφερθεί ως ιδιαίτερο εύρημα της παρούσας έρευνας το ότι η δράση της ανώτερης της σχολικής μονάδας διοίκησης (η διεύθυνσης εκπαίδευσης) δεν συσχετίζεται ούτε αποτελεί στοιχείο που μπορεί να προβλέψει την δέσμευση και την αντιληπτή χρησιμότητα των εκπαιδευτικών προς τους τοπικούς συνδικαλιστικούς συλλόγους. Πιθανή ερμηνεία για το εύρημα αυτό, το οποίο έρχεται σε αντίθεση με παλιότερες, σχετικές (Kelly, 1996), θα μπορούσε να είναι το ότι οι διευθύνσεις εκπαίδευσης ενδιαφέρονται ολοένα περισσότερο για τις ανάγκες των εκπαιδευτικών των σχολικών μονάδων της αρμοδιότητάς τους, τους συμπεριφέρονται πιο δίκαια και αντικειμενικά και τυγχάνουν, σε μεγαλύτερο βαθμό από παλιότερα, της εμπιστοσύνης τους. Και αυτό πιθανόν εξαιτίας της ενίσχυσης της διαφάνειας των συναλλαγών που έχει προωθηθεί την τελευταία δεκαετία ανάμεσα στον πολίτη και στους φορείς -υπηρεσίες του δημόσιου τομέα.

5. Προτάσεις

Με βάση τα παραπάνω τα ερευνητικά συμπεράσματα και στοχεύοντας στην αρχικά στην ανάδειξη της αξίας των τοπικών συνδικαλιστικών συλλόγων για τους εκπαιδευτικούς και κατόπιν την ενίσχυση της ενεργούς συμμετοχής τους στις δράσεις των πρωτοβάθμιων αυτών συνδικαλιστικών τους οργάνων, θα προτείνουμε:

- Την αμεσότερη επικοινωνία της ηγεσίας του τοπικού συνδικαλιστικού κινήματος με την εκπαιδευτική κοινότητα για την μετάδοση του αισθήματος ενδιαφέροντος, υποστήριξης και αποδοχής των μελών της. Σε αυτό θα συνέβαλε συχνή φυσική παρουσία των ηγετών των τοπικών συλλόγων στα σχολεία προκειμένου να συζητούν με τους εκπαιδευτικούς τα προβλήματα λειτουργίας και οργάνωσης του σχολείου ή της τάξης τους, υπηρεσιακά θέματα, ζητήματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας κλπ. Οι συναντήσεις τους προτείνεται εκτός από συχνές, να είναι μεγάλης διάρκειας (ακόμα και σε ώρες εκτός σχολικού ωραρίου), σε φυσικούς ή διαδικτυακούς χώρους προκειμένου να μπορούν να συζητηθούν με άνεση θέματα που απασχολούν τους εκπαιδευτικούς χωρίς την πίεση του επερχόμενου μαθήματος, της εφημερίας ή του κτυπήματος του κουδουνιού για την επόμενη διδακτική ώρα.
- Την αύξηση της εμπιστοσύνης των εκπαιδευτικών προς το συνδικαλιστικό κίνημα και τους εκπροσώπους. Πρόκειται για ένα ζήτημα που θα πρέπει να απασχολήσει την ηγεσία των τοπικών συνδικαλιστικών συλλόγων καθώς τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν αφενός πως η εμπιστοσύνη μπορεί να προβλέψει σε σημαντικό βαθμό την αφοσίωση και την αντιληπτή χρησιμότητα των εκπαιδευτικών για τα τοπικά συνδικαλιστικά τους όργανα και αφετέρου πως αυτή κινείται σε χαμηλά επίπεδα. Σε αυτό πιθανόν να βοηθούσε η άρνηση χρήσης των όποιων διευκολύνσεων παρέχονται από την κείμενη νομοθεσία στην ηγεσία των συνδικαλιστικών συλλόγων. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι διευκολύνσεις αυτές μπορούν να εκληφθούν ως προνόμια, τα οποία η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών έχει σε προηγούμενη έρευνα δηλώσει πως θα πρέπει να περιοριστούν (βλ. Alexopoulos, 2020).
- Την καλλιέργεια ισχυρών συναδελφικών δεσμών κυρίως μέσω α. της παροχής περισσότερων ευκαιριών για συμμετοχή σε ανεπίσημες εκδηλώσεις του τοπικού συνδικαλιστικού συλλόγου, β. της προώθησης ευκαιριών εθελοντικής εργασίας στους συλλόγους αυτούς αξιοποιώντας με τον τρόπο αυτό το πνεύμα εθελοντισμού των εκπαιδευτικών και γ. της ανάδειξης της αξίας της συνδικαλιστικής δράσης ως μέσου για την επίλυση των εργασιακών ζητημάτων προς όφελος των εργαζομένων και ελέγχου των όποιων τυχόν πρακτικών της διοίκησης για την υπηρεσιακή τους εκμετάλλευση.

Σημαντική επίσης θα ήταν η συμβολή της περαιτέρω ενίσχυσης της διαφάνειας, της συμμετοχικής λήψης των αποφάσεων, των δημοκρατικών διαδικασιών και του ανοικτού διαλόγου των τοπικών συνδικαλιστικών συλλόγων με πρακτικές όπως η σύσταση μικρών ομάδων εργασίας προ της διεξαγωγής των συνελεύσεων, η αξιοποίηση των εφαρμογών της ηλεκτρονικής δημοκρατίας (βλ. Δασκαλάκης & Φασούλης, 2013) και η λειτουργική αναβάθμιση των ιστοσελίδων των τοπικών συλλόγων. Μέσω αυτών αναμένεται να:

- Ενθαρρυνθεί η συμμετοχή των εκπαιδευτικών και η εκφορά λόγου - άποψης από τα μέλη του πριν τη λήψη αποφάσεων,

- Αυξηθεί η συμμετοχή στις εκλογικές διαδικασίες της ηγεσίας των τοπικών συνδικαλιστικών συλλόγων,
- Βελτιωθεί η επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτικών σε γειτονικά σχολεία,
- Επιτευχθεί η ενεργός εμπλοκή της πλειοψηφίας των μελών στις δράσεις των τοπικών τους συλλόγων.

6. Περιορισμοί, προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Η παρούσα έρευνα συνεισφέρει στη βιβλιογραφία εξετάζοντας για πρώτη φορά την ύπαρξη σχέσεων ανάμεσα στην αφοσίωση και στη χρησιμότητα που αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί για το τοπικό συνδικαλιστικό τους κίνημα και την ενεργό συμμετοχή τους σε αυτό, τα αίτια τις επηρεάζουν και τη δυνατότητα αυτές να αξιοποιηθούν από τη συνδικαλιστική ηγεσία.

Παρά την πρωτοτυπία της όμως, η έρευνα αυτή υπόκειται σε περιορισμούς πρώτιστα λόγω του δείγματός της το οποίο δεν είναι πανελλαδικό. Για το λόγο αυτό μελλοντικές έρευνες στον τομέα αυτό θα μπορούσαν να συμπεριλάβουν στο δείγμα τους εκπαιδευτικούς από περισσότερες περιφερειακές ενότητες της χώρας εξετάζοντας διαφορές ανάμεσα σε αστικές, ημιαστικές και αγροτικές περιοχές. Στις προτάσεις για περαιτέρω έρευνα θα μπορούσε να συμπεριληφθεί ο εντοπισμός τυχόν διαφορών των αποτελεσμάτων της παρούσας ερευνητικής μελέτης με δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, κυρίως αυτά που αναφέρονται στα χρόνια προϋπηρεσίας, τη θέση ευθύνης και το επίπεδο σπουδών των εκπαιδευτικών. Με βάση τα αποτελέσματα αυτά η επικοινωνία των ηγετών των τοπικών συνδικαλιστικών συλλόγων με τους εκπαιδευτικούς μπορεί να γίνει πιο στοχευόμενη καθώς θα διαφοροποιείται ανάλογα το προφίλ των εκπαιδευτικών μελών του τοπικού συνδικαλιστικού συλλόγου. Τέλος, μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να διερευνήσουν κατά πόσο τα αίτια που επιδρούν στην αφοσίωση και αντιληπτή χρησιμότητα των εκπαιδευτικών για τα συνδικαλιστικά τους όργανα ασκούν απευθείας επίδραση στην ενεργό συμμετοχή τους στις δράσεις των τοπικών συνδικαλιστικών συλλόγων.

Σημείωση

1. Άρθρα, 1,2. Το καταστατικό της Δ.Ο.Ε. είναι αναρτημένο στον ιστότοπο:

<http://www.syllogosperiklis.gr/%CE%9A%CE%B1%CF%84%CE%B1%CF%83%CF%84%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CE%94%CE%9F%CE%95/> (τελευταία πρόσβαση Ιούλιος, 2020).

Βιβλιογραφία

- Aidt, T. & Z. Tzannatos (2002) *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*. Washington, DC: The World Bank.
- Akkerman, A., M.J. Born & R. Torenvlied (2013) Solidarity, Strikes, and Scabs: How Participation Norms affect Union Members' Willingness to Strike. *Work and Occupations*, 40 (3): 250-280.
- Alexopoulos, N. (2020) Primary School Teacher Union Participation in Greece. In *Oxford Encyclopedia of Educational Administration*. Online publication. Doi: 10.1093/acrefore/9780190264093.013.764.
- Allix, N.M. (2000) Transformational leadership: democratic or despotic? *Educational Management and Administration*, 28 (1):7-20.
- Aryee, S. & Chay, Y.W. (2001) Workplace justice, citizenship behavior, and turnover intentions in a union context: examining the mediating role of perceived union support and union instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1): 154-160.
- Axelrod, R. (2006) *The evolution of cooperation*. New York, NY: Basic Books.
- Badigannavar, V. & J. Kelly (2005) Why Are Some Union Organizing Campaigns More Successful Than Others? *British Journal of Industrial Relations*, 43 (3): 515-535.
- Barling, J., C. Fullagar, E.K. Kelloway & L. McElvie (1992) Union Loyalty and strike propensity. *Journal of Social Psychology*, 132 (5): 581-590.
- Bass, B. M. & P. Steidlmeier (1999) Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 10 (2): 181-217.
- Bass, B.M. (1985) *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B.M. & B. Avolio (1994) *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bennet, J.T. & B.E. Kaufman (2004) What do Unions do?: A twenty-year perspective. *Journal of Labor Research*, 25(3): 339-349.
- Binghay, V.C. (2007) *Trade unions today*. Quezon City, Philippines: Ectec Commercial.
- Burns, J.M. (1978) *Leadership*. New York, NY: Harper Torchbooks.
- Cardador, M.T., B.C. Grant, J.R. Lamarea & G.B. Northcraft (2017) To be or not to be unionized? A social dilemma perspective on worker decisions to support union organizing. *Human Resource Management Review*, 27 (3): 554-568.
- Champoux, J.E. (2011) *Organizational behavior: Integrating individuals, groups, and organizations*. New York, NY: Routledge.
- Charman, C. & A.L. Owen (2014) Collective Happiness: Labour Union Membership and Life Satisfaction. *Applied Economics Letters*, 21 (13): 924-927.

- Chawla, G., T. Singh, R., Singh & S. Agarwal (2018) Worker participation in union activities: a conceptual review. *Personnel Review*, 47 (1): 206-226.
- Cohen, A. (1993) An Empirical Assessment of the Multidimensionality of Union Participation. *Journal of Management*, 19 (4): 749-773.
- Cregan, C. (2013) Does Workplace Industrial Action Increase Trade Union Membership? An Exchange Relationship Approach to Union Joining and Leaving Behaviour. *International Journal of Human Resource Management*, 24 (17): 3363-3377.
- Cregan, C., T. Bartram & P. Stanton (2009) Union Organizing as a Mobilizing Strategy: The Impact of Social Identity and Transformational Leadership on the Collectivism of Union Members. *British Journal of Industrial Relations*, 47 (4): 701-722.
- Davis, R.S. (2013). Unionization and Work Attitudes: How Union Commitment Influences Public Sector Job Satisfaction. *Public Administration Review*, 73 (1): 74-84.
- Doucouliaqos, C. & P. Laroche (2003) What Do Unions Do to Productivity? A Meta-Analysis. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(4): 650-691.
- Fiorito, J., I. Padavic, I. & Z.A. Russell (2014) Union Beliefs and Activism: A Research Note. *Journal of Labor Research*, 35 (4): 346-357.
- Flavin, P. & G. Shufeldt (2016) Labor Union Membership and Life Satisfaction in the United States. *Labor Studies Journal*, 41 (2): 171-184.
- Flavin, P., A.C. Pacek & B. Radcliff (2010) Labor Unions and Life Satisfaction: Evidence from New Data. *Social Indicators Research*, 98 (3): 435-449.
- Fullagar, C.J.A, D.G. Gallagher, M.E. Gordon & P.F. Clark (1995) Impact of Early Socialization on Union Commitment and Participation: A Longitudinal Study, *Journal of Applied Psychology* 80 (1): 147-157.
- Fullagar, C.J.A., J.M. Parks, P.F. Clark & D.G. Gallagher (1995) Organizational citizenship and union participation: Measuring discretionary membership behaviors. In L.E. Tetrick & J. Barling (eds.), *Changing employment relations: Behavioral and social perspectives*. Washington, DC: American Psychological Association, 311-331
- Fuller, J.B. & K. Hester (2001) A Closer Look at the Relationship between Justice Perceptions and Union Participation. *Journal of Applied Psychology*, 86 (6): 1096-1105.
- Gamage, P.N. & G.V. Hewagama (2012) Determinants of union participation of Public Sector Organizations in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 3 (1): 19-31.
- Georgas, J. (1989) Changing family values in Greece: From collectivism to individualism. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 20 (1): 80-91.
- Ghosh, P., Ragini & R. AlkaRai (2015) Analysing the role of union instrumentality in women's participation in trade unions: A study of Indian manufacturing sector. *The Journal of Developing Areas*, 49 (4): 415-423.

- Gibney, R., M.F. Masters, T.J. Zagenczyk, T. Amlie & S. Brady (2012) Union Participation: A Social Exchange Perspective. *Journal of Management Policy and Practice*, 13 (4): 35-49.
- Gordon, M.E., J.W. Philpot, R.E. Hurt, C.A. Thompson & W.E. Spiller (1980) Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65 (4): 479-499.
- Green, E.G.T. & F. Auer (2013) How Social Dominance Orientation Affects Union Participation: The Role of Union Identification and Perceived Union Instrumentality. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 23 (2): 143-156.
- Hodder, A. & P. Edward (2015) The Essence of Trade Unions: Understanding Identity, Ideology and Purpose. *Work, Employment and Society*, 29 (5): 843-854.
- Horsman, P., D.G. Gallagher & E.K. Kelloway (2016) The rise decline resurrection and growth of union commitment research. In J.P. Meyer (ed.), *Handbook of employee commitment*. Cheltenham UK: Edward Elgar Publishing, 165-177.
- Housel, D. J. (2002) *Team Dynamics*. USA: South-Western.
- Hu, E., H Shan, L. Wang & X. Zhang (2015) The empirical research of job satisfaction and employee's union commitment. *International Conference on Logistics, Informatics and Service Sciences (LISS)*, Barcelona, 1-4.
- Kelloway, E.K. & J. Barling, J. (1993) Members' participation in local union activities: Measurement, prediction, and replication. *Journal of Applied Psychology*, 78 (2): 262-279.
- Kelloway, E.K., V.M. Catano & R.R. Southwell (1992) The construct validity of union commitment: Development and dimensionality of a shorter scale. *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 65 (3): 197-211.
- Kelly, J. (1996) Social partnership and union militancy. In P. Ackers, C. Smith & P. Simith (eds), *Rethinking Industrial Relations: Mobilization Collectivism and Long Waves*. London: Routledge.
- Kelly, J. (2015). Trade Union membership and Power in Comparative Perspective. *The Economic and Labor Relations Review*, 26 (4): 526-544.
- Kelly, J. & C. Kelly (1991) Them and us: social psychology and the New Industrial Relations. *British Journal of Industrial Relations*, 29 (1): 25-48.
- Klandermans, B. (1986) Psychology and trade union participation: joining acting quitting. *Journal of Occupational Psychology*, 59 (3): 189-204.
- Knowles, R.T. A.J. & Castro (2019) The implications of ideology on teachers' beliefs regarding civic education. *Teaching and Teacher Education*, 77, 226-239.
- Kretsos, L. (2011) Grassroots unionism in the context of economic crisis in Greece. *Labor History*, 52 (3): 265-286.

- Kwon, S.S. (2013) The impact of transformational labor leadership on members' willingness to participate in union activities in Korea: exploration of universality and substitutability for antagonism. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (2): 265-284.
- Larreguy, H., C.E.M. Olea & P. Querubin (2014) *The role of labor unions as political machines: evidence from the case of the Mexican teachers' union*. Harvard University and New York University. Available: http://www.iq.harvard.edu/files/iqss/files/updated_march_6_paper.pdf
- Levi, M. (2003) Organizing Power: The Prospects for an American Labor Movement. *Perspectives on Politics*, 1 (1): 45-68.
- McAdam, D. (1988) Microbilation contexts & recruitment to activism. *International Social Movement*, 1: 125-154.
- McKay, A.S., E.M. Grimaldi, G.M. Sayre, M.E. Hoffman, R.D Reimer & S. Mohammed (2020) Types of union participators over time: Toward a person-centered and dynamic model of participation. *Personnel Psychology*, 73: 271-304.
- Metochi, M. (2002) The influence of Leadership and member attitudes in understanding the nature of union participation. *British Journal of Industrial Relations*, 40 (1): 87-111.
- Morgan, R.M. & S.D. Hunt (2011) Theory of relationship marketing. *American Marketing Association*, 58 (3): 20-38.
- Morrow P.C. & J.C. McElroy (2006) Union Loyalty Antecedents: A Justice Perspective. *Journal of Labour Research*, XXVII(1): 31-52.
- Papastilianou, D. & E. Lampridis (2016) Social values priorities and orientation towards individualism and collectivism of Greek university students. *Journal of Beliefs & Values*, 37 (1): 40-54.
- Parker, J. (2008) The Trades Union Congress and civil alliance building: towards social movement unionism? *Employee Relations*, 30 (5): 562-583.
- Perry, J.L. & W. Vandenabeele (2008) Behavioral Dynamics: Institutions, Identities, and Self-Regulation. In J.L. Perry & A. Hondeghem (eds.), *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*, New York: Oxford University Press, 56-79.
- Redman, T. & E. Snape (2014) The antecedents of union commitment and participation: evaluating moderation effects across unions. *Industrial Relations Journal*, 45 (6): 486-506.
- Rich, Y. (1990) Ideological impediments to instructional innovation: The case of cooperative learning. *Teaching and Teacher Education*, 6 (1): 81-91.
- Riordan, C.A., T.A. Kochan, A.M. Kowalski, D. Yang & M. Khan (2018). The changing

- nature of employee and labor management relationships. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6: 195-219.
- Sayles, L.R. & G. Strauss (1953) *The local union: it's place in the industrial plant*. New York, NY: Harper and Brothers Publishers.
- Sibal, J.V. (2004) A century of the Philippine labor movement. *Journal of the Illawarra Branch of the Australian Society for the Study of Labour History*, 4 (1): 29-41.
- Simms, M., J. Holgate & C. Roper (2019) The Trades Union Congress 150 years on: A review of the organising challenges and responses to the changing nature of work. *Employee Relations*, 41 (2): 331-343.
- Snape, E. & T. Redman (2004) Exchange or covenant? The nature of the member-union relationship. *Industrial Relations*, 43 (4): 855-873.
- Sverke, M. & S. Kuruvilla (1995) A New Conceptualization of Union Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 16(6): 505-532.
- Tan, H.H. & S. Aryee (2002) Antecedents and outcomes of union loyalty: A constructive replication and an extension. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4): 715-722.
- Tetrick, L.E. (1995) Developing and maintaining union commitment: A theoretical framework. *Journal of Organizational Behavior*, 16 (6): 583-595.
- Tetrick, L.E., L.M. Shore, L.N. McClurg & R.J. Vandenberg (2007) A model of union participation: The impact of Perceived Union Support, Union Instrumentality, and Union Loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 92 (3): 820-828.
- Thacker, J., M. Fields & L. Barclay (1990) Union commitment: an examination of antecedent and outcome factors. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1): 33-48.
- Thrupp, M. & Willmott, R. (2003) *Education management in managerialist times*. Maidenhead: Open University Press.
- Twigg, N.W., Fuller, J.B. & K. Hester (2008) Transformational Leadership in Labor Organizations: The Effects on Union Citizenship Behaviors, *Journal of Labor Research*, 29 (1): 27-41.
- Vachon, T.E., Wallace, M. & Hyde, A. (2016) Union Decline in a Neoliberal Age: Globalization, Financialization, European Integration, and Union Density in 18 Affluent Democracies. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 2: 1-22.
- Wahlstrom, K.L. & K.S. Louis (2008) How Teachers Experience Principal Leadership: The Roles of Professional Community, Trust, Efficacy, and Shared Responsibility. *Educational Administration Quarterly*, 44 (4): 458-495.
- Ware, H. & A. Kitsantas (2007) Teacher and Collective Efficacy Beliefs as Predictors of professional commitment. *The Journal of Educational Research*, 100 (5): 303-310.
- Δασκαλάκης, Δ. (2014) *Βιομηχανική κοινωνιολογία και βιομηχανικές σχέσεις*. Αθήνα: Παπαζήση.

- Δασκαλάκης, Δ. & Κ. Φασούλης (2013) *Το οργανωτικό φαινόμενο στο διαδίκτυο*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Διδακταλικό Βήμα (2013) *Κριτική Πεπραγμένων 83ης Γενικής Συνέλευσης ΔΟΕ*, Αρ. Φύλλου 1164, 17-81.
- Ενωτική Κίνηση Εκπαιδευτικών (2017) Ανακοίνωση για τις εκλογές της Τετάρτης 13/12. Διαθέσιμο: <http://www.karditsalive.net/karditsa/η-ενωτική-κίνηση-εκπαιδευτικών-για-τις-εκλογές-της-τετάρτης-13-12-στην-ελμε-καρδίτσας> [23/06/2020]
- Κουζής, Γ. (2007) *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*. Αθήνα: Gutenberg – Γ. & Κ. Δαρδανός.
- Μπάκας, Θ. (2001) *Εκπαιδευτική πολιτική και συνδικαλιστικό κίνημα των εκπαιδευτικών μετά το 1974*. Δημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή, Παιδαγωγικό Τμήμα Δ.Ε., Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.