

**Έρευνα για τις αντιλήψεις των Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας
Εκπαίδευσης Λάρισας για την Οργανωσιακή Δικαιοσύνη στη σχολική
μονάδα και τη συμβολή της στην Οργανωσιακή Δέσμευσή τους**

<https://doi.org/10.69685/IJCC5912>

Κανταρτζής Ευάγγελος

Εκπαιδευτικός Πληροφορικής ΠΕ86, Μ.Σc., ΔΠΕ Λάρισας
vkadartzis@gmail.com

Περίληψη

Η παρούσα έρευνα εστιάζει στη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης μέσα στη σχολική μονάδα, της Οργανωσιακής δέσμευσης που παρουσιάζουν οι εκπαιδευτικοί, καθώς και του ρόλου της ηγεσίας σε αυτή. Πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (N=100) της Λάρισας μέσω ανώνυμου ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η Διανεμητική και η Αλληλεπιδραστική Δικαιοσύνη φάνηκε να ενισχύουν συνολικά την Οργανωσιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών. Επιπλέον, η Οργανωσιακή Δικαιοσύνη που αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί ενισχύει και τις τρεις διαστάσεις της Οργανωσιακής δέσμευσης. Επίσης, προέκυψε ότι όσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός Οργανωσιακής Δικαιοσύνης στο σχολείο, τόσο μεγαλύτερη θα είναι και η Οργανωσιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών. Τέλος, όση περισσότερη Διαδικαστική Δικαιοσύνη υπάρχει στο σχολείο τόσο περισσότερο οι Διευθυντές/ριες δίνουν στους εκπαιδευτικούς τη δυνατότητα πρωτοβουλιών και συμμετοχής στις αποφάσεις. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν από το Υ.ΠΑΙ.Θ.Α., έτσι ώστε να υιοθετηθεί μια νοοτροπία διαχείρισης του εκπαιδευτικού προσωπικού που θα εδράζεται στην έννοια της Δικαιοσύνης.

Λέξεις κλειδιά : Οργανωσιακή Δικαιοσύνη, Οργανωσιακή δέσμευση, Πρωτοβάθμια εκπαίδευση, Σχολική Ηγεσία

Εισαγωγή

Οι σύγχρονοι οργανισμοί καλούνται να λειτουργήσουν αποτελεσματικά σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον και να επιδείξουν μεγάλο βαθμό ευελιξίας και προσαρμοστικότητας. Η αλματώδης τεχνολογική πρόοδος καθώς και παράγοντες όπως η οικονομική κρίση και οι περιορισμοί και οι αλλαγές που επέφερε η εποχή της Πανδημίας του Covid-19, οδήγησαν σε νέα, αχαρτογράφητα νερά το σύνολο σχεδόν των οργανισμών. Μέσα σε αυτό πλαίσιο, οι οργανισμοί οφείλουν να αντιμετωπίσουν προκλήσεις όπως η διατήρηση της υψηλής απόδοσης των εργαζομένων τους, η ενίσχυση της κινητροποίησής τους, καθώς και η συνολική λειτουργία του οργανισμού εντός ενός δίκαιου και ηθικού περιβάλλοντος (Cronanzano κ.ά., 2002; Greenberg, 1990). Έχει διαπιστωθεί από πλήθος ερευνητών ότι μία από τις παραμέτρους που μπορεί να ενισχύσει τα κίνητρα, τις επιδόσεις αλλά και τη δέσμευση των εργαζομένων απέναντι στον οργανισμό είναι η ύπαρξη Οργανωσιακής Δικαιοσύνης σε αυτόν (Colquitt, 2012; Galavandi κ.ά., 2015; Hoy & Tarter, 2004). Αντίστοιχα, όταν διαπιστώνεται έλλειψη αυτής στον οργανισμό, μεταβάλλεται η συμπεριφορά των εργαζομένων και η στάση τους προς την εργασία, μειώνεται η απόδοσή τους και ο βαθμός της Οργανωσιακής τους δέσμευσης και αυξάνεται η τάση απουσίας από την εργασία (Choi, 2011; Hubbell & Chory-Assad, 2005). Η σύνδεση μεταξύ της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης και της Οργανωσιακής δέσμευσης γίνεται ακόμα πιο ισχυρή καθώς εάν ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται ότι ο βαθμός της Δικαιοσύνης μέσα στον οργανισμό είναι μεγάλος, τότε ο βαθμός δέσμευσής του σε αυτόν αυξάνεται με άμεση συνέπεια την αύξηση και της αποδοτικότητάς του (Galavandi κ.ά., 2015).

Μέσα στο ίδιο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο λειτουργεί και η δημόσια πρωτοβάθμια Εκπαίδευση στην Ελλάδα. Η Εκπαίδευση ως εργασιακός χώρος παρουσιάζει αρκετές ιδιαιτερότητες αφού σε αυτόν καλούνται να συνεργαστούν επικοινωνιακά πολλές και διαφορετικές ομάδες ανθρώπων -εκπαιδευτικοί, μαθητές, διευθυντές, σύλλογοι γονέων και κηδεμόνων, τοπική κοινωνία- όπου η καθεμία καλείται να επιτελέσει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο το ρόλο της. Οι σχέσεις αυτών των ομάδων έχουν ως θεμέλιο λίθο τους την αμοιβαία εμπιστοσύνη, τη συνεργατικότητα, το σεβασμό και το αίσθημα του δικαίου έτσι ώστε να ευδοκιμήσουν και να έχουν τα αναμενόμενα οφέλη και αποτελέσματα. Κι αυτά τα στοιχεία καθίστανται απαραίτητα για την ομαλή πραγμάτωση του λειτουργήματος του εκπαιδευτικού και της παροχής γνώσης και παιδείας προς τους μαθητές του. Η ύπαρξη Οργανωσιακής Δικαιοσύνης στη σχολική μονάδα οδηγεί προς την ορθή αυτή κατεύθυνση λειτουργίας της και βοηθά το έργο όλων των εμπλεκόμενων μερών, συμβάλλοντας όχι μόνο στην ενδυνάμωση της Οργανωσιακής δέσμευσης των εκπαιδευτικών αλλά και στη δημιουργία μιας γενικότερης οργανωσιακής κουλτούρας που ενισχύει την αποτελεσματικότητα της ίδιας εκπαιδευτικής διαδικασίας και συμβάλλει καθοριστικά στην επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων (Hoy & Tarter, 2004).

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης μέσα στη σχολική μονάδα, της Οργανωσιακής δέσμευσης των εκπαιδευτικών καθώς και του ρόλου της Ηγεσίας που υπάρχει σε αυτή. Στην υπάρχουσα διεθνή βιβλιογραφία έχουν διερευνηθεί μερικώς αυτές οι παράμετροι, όμως στην ελληνική δεν υπάρχει άλλη έρευνα που να μελετά αυτές τις παραμέτρους συνδυαστικά για τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης - και δη της Περιφερειακής Ενότητας Λάρισας - κι αυτό την καθιστά μοναδική.

Θεωρητικό Πλαίσιο

Οργανωσιακή Δικαιοσύνη και Οργανωσιακή Δέσμευση

Η έννοια της Δικαιοσύνης στους εργασιακούς χώρους και στους οργανισμούς έχει πολύ μεγάλη βαρύτητα. Η αντίληψη της απουσίας της Δικαιοσύνης από την πλευρά των εργαζομένων επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τις συμπεριφορές και τις στάσεις τους κατά την εργασία με άμεσο αποτέλεσμα τη μείωση της απόδοσής τους (Greenberg, 1987) αλλά και εμφάνιση φαινομένων όπως το αίσθημα παραίτησης, η αύξηση του αριθμού των απουσιών από την εργασία, η μειωμένη αποτελεσματικότητα καθώς και ο κλονισμός της εμπιστοσύνης στην διεύθυνση και η μείωση του βαθμού της εργασιακής δέσμευσης (Choi, 2011; Hubbell & Chory-Assad, 2005).

Όπως αναφέρουν οι Βακόλα και Νικολάου (2012) μέσα στον εργασιακό χώρο το άτομο συγκρίνει τη δική του προσφορά και τις δικές του απολαβές με τις αντίστοιχες των συναδέλφων του που βρίσκονται σε ιεραρχική θέση παρόμοια με τη δική του, έχοντας ως απώτερη βλέψη του τη δίκαιη μεταχείρισή του. Αν δηλαδή ο εργαζόμενος αντιληφθεί ότι αδικείται και ότι τα δικά του προσφερόμενα στον οργανισμό είναι περισσότερα από αυτά που λαμβάνει από αυτόν τότε η απόδοσή του μειώνεται. Άρα η ύπαρξη ή μη της αδικίας έχει άμεσο αντίκτυπο στη συμπεριφορά των εργαζομένων μέσα στον οργανισμό (Μπακιρτζή, 2018).

Η ανάγκη ύπαρξης Δικαιοσύνης θεωρείται εκ των ων ουκ άνευ μιας και οι εργοδότες, εφόσον επιθυμούν τη συνεχή βελτίωση της λειτουργίας του οργανισμού τους, οφείλουν να ενισχύσουν και να καθιερώσουν την αντίληψη της ύπαρξης Δικαιοσύνης μεταξύ του προσωπικού μέσα στον οργανισμό (Galavandi κ.ά., 2015). Η έννοια της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης (Organizational Justice) εμφανίστηκε στη βιβλιογραφία από τον Greenberg το 1987 και αναφέρεται στην αντίληψη των εργαζομένων για τη δικαιοσύνη που υπάρχει εντός των οργανισμών όπου απασχολούνται.

Στη παρούσα έρευνα αναφερόμαστε στις τρεις βασικές διαστάσεις της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης, τη Διανεμητική Δικαιοσύνη (Distributive Justice), τη Διαδικαστική Δικαιοσύνη

(Procedural Justice) και τη Αλληλεπιδραστική (ή Διαδραστική) Δικαιοσύνη (Interactional Justice) (Σταμόπουλος, 2022; Greenberg, 1987).

Ένα από εκείνα τα στοιχεία που οδηγούν στην επιτυχία, την ευμάρεια και, εν τέλει, την ολική ανάπτυξη ενός οργανισμού είναι ο βαθμός δέσμευσης των εργαζομένων του σε αυτόν. Η δέσμευση αυτή είναι κάτι πολύ περισσότερο από μια τυπική υποχρέωση του εργαζόμενου. Η Οργανωσιακή Δέσμευση αναφέρεται στον βαθμό ταύτισης των προσωπικών αξιών των εργαζομένων με τις αξίες και του στόχους του οργανισμού στον οποίο εργάζεται, στον βαθμό εμπλοκής του, στην προσωπική παρακίνησή του για την επίτευξη των στόχων του οργανισμού καθώς και στον βαθμό δέσμευσης και προσκόλλησης σε αυτόν (Galavandi κ.ά., 2015).

Διαστάσεις Οργανωσιακής Δικαιοσύνης

Διανεμητική Δικαιοσύνη

Η Διανεμητική Δικαιοσύνη εστιάζει στην αντιλαμβανόμενη Δικαιοσύνη των αποτελεσμάτων (Choi, 2011) για αυτό και άλλωστε η θεωρία της εδράζεται στη θεωρία της Ισότητας του Adams (1963). Αναφέρεται ουσιαστικά στο δίκαιο των αποτελεσμάτων στον τομέα της εργασίας, στοιχείων που αφορούν τις πληρωμές, τις επιβραβεύσεις αλλά και τις προαγωγές. Τα άτομα τείνουν να αξιολογούν τη Διανεμητική Δικαιοσύνη σε έναν οργανισμό συγκρίνοντας τη προσωπική τους αναλογία Προσφοράς/Ανταπόδοσης με την αντίστοιχη των άλλων (Adams, 1963; Colquitt κ.ά., 2001). Αυτή η συμπεριφορά κρίνεται ως απόλυτα λογική και αναμενόμενη, αφού μέσα στον οργανισμό δημιουργούνται αμοιβαίες προσδοκίες, τόσο από τη πλευρά του οργανισμού που αφορούν την απόδοση των εργαζομένων του, όσο και από την πλευρά των εργαζομένων για τα προσδοκώμενα οφέλη που θα αποκομίσουν από τον οργανισμό.

Σε αυτά τα πλαίσια λειτουργίας επιδιώκεται σαφώς να υπάρχει ισορροπία και δίκαιη ανταλλαγή οικονομικών αλλά και ηθικών αξιών. Όταν αυτή η επιθυμητή ισορροπία διαταράσσεται τότε ο εργαζόμενος αναπτύσσει αρνητική στάση απέναντι στον οργανισμό (Μπακιριτζή, 2018).

Διαδικαστική Δικαιοσύνη

Η Διαδικαστική Δικαιοσύνη αναφέρεται στον τρόπο επίτευξης των αποτελεσμάτων και της ίδιας της διαδικασίας της λήψης των αποφάσεων, δίνοντας ιδιαίτερη βαρύτητα στη νομιμότητα αμεροληψία αυτής της διαδικασίας. Η έννοια της Διαδικαστικής Δικαιοσύνης βασίζεται στον προσωπικό ηθικό κώδικα του κάθε εργαζόμενου και στο πώς αυτός ο ηθικός κώδικας διαμορφώνει την αντίληψή του για το αν μια διαδικασία ή μια μέθοδος διοίκησης του οργανισμού που αφορά στη λήψη αποφάσεων είναι σωστή ή λανθασμένη. Αυτές οι διαδικασίες της διοίκησης μπορεί να περιλαμβάνουν προαγωγές, αξιολογήσεις απόδοσης και ανταμοιβές (Yilmaz & Tasdan, 2009).

Αλληλεπιδραστική Δικαιοσύνη

Στα μέσα της δεκαετίας του 1980 οι Bies και Moag (1986) αναφέρθηκαν για πρώτη φορά στον τρόπο με τον οποίο η Διοίκηση ενός οργανισμού συμπεριφέρεται προς τους εργαζόμενους της και στο ποιες πτυχές καθορίζουν αυτή τη συμπεριφορά. Στοιχεία όπως η ευγένεια, η ειλικρίνεια, ο σεβασμός και η αιτιολόγηση έρχονται πια στο προσκήνιο και γίνονται αντικείμενο μελέτης (Tyler & Bies, 2015), καθώς συνδέονται πια με τις γνωστικές, συναισθηματικές και συμπεριφορικές αντιδράσεις του άμεσου προϊσταμένου του εργαζόμενου (Bies & Moag, 1986 ; Harvey & Haires, 2005). Έτσι, όταν ένας εργαζόμενος αισθανθεί αδικημένος σε αυτούς τους τομείς που εξετάζει η Αλληλεπιδραστική Δικαιοσύνη, θα αντιδράσει αρνητικά προς τον προϊστάμενό του μόνο, αντί να αντιδράσει αρνητικά προς το σύνολο του οργανισμού, όπως προβλέπει το μοντέλο της Διαδικαστικής Δικαιοσύνης ή ως προς το συγκεκριμένο αποτέλεσμα όπως προβλέπει η θεωρία της Διανεμητικής Δικαιοσύνης (Cohen-Charash & Spector, 2001). Επιπρόσθετα, θα είναι λιγότερο αφοσιωμένος στον

προϊστάμενό του και θα αναπτύξει αρνητικές σχέσεις απέναντί του και όχι απέναντι στον οργανισμό ως σύνολο (Cropanzano κ.ά., 2002; Masterson κ.ά., 2000).

Διαστάσεις Οργανωσιακής Δέσμευσης

Οι Meyer και Allen (1991) κατέληξαν στο μοντέλο τριών διαστάσεων της Οργανωσιακής Δέσμευσης που έγινε ευρύτερα αποδεκτό από το σύνολο των ερευνητών και χρησιμοποιείται έως τις μέρες μας. Οι τρεις αυτές διαστάσεις είναι η Συναισθηματική Δέσμευση, η Συνεχής Δέσμευση και η Κανονιστική Δέσμευση.

Α) Η Συναισθηματική Δέσμευση εκπορεύεται από την ευχαρίστηση που αντλεί ο εργαζόμενος από τον οργανισμό όπου εργάζεται και εκφράζεται με τη μεγάλη επιθυμία του να παραμείνει σε αυτόν. Αφορά στις συναισθηματικές συνδέσεις που δημιουργούν οι εργαζόμενοι με τον οργανισμό. Οι εργαζόμενοι που έχουν υψηλό επίπεδο συναισθηματικής δέσμευσης είναι πιο πιθανό να νιώθουν ότι ανήκουν στον οργανισμό, να εκφράζουν πάθος για την εργασία τους και να είναι πιο πρόθυμοι να δίνουν τον καλύτερο τους εαυτό. Βασικό χαρακτηριστικό είναι ότι εργαζόμενος και οργανισμός έχουν το ίδιο επίπεδο αξιών και στόχων (Βακαδάρης, 2020).

Β) Η Συνεχής Δέσμευση αναφέρεται στο αίσθημα λογικής του εργαζόμενου, ο οποίος κατανοεί το γεγονός ότι το να αποχωρήσει από τον οργανισμό είναι κάτι που κοστίζει περισσότερο από ότι εάν παραμείνει σε αυτόν και έτσι δεν αναλαμβάνει το ρίσκο μιας τέτοιας απόφασης. Ο εργαζόμενος παραμένει γιατί θεωρεί ότι έτσι πρέπει ή διότι έχει λάβει συγκεκριμένα οφέλη. Εδώ, η δέσμευση είναι περισσότερο λόγω των αμοιβών, των προνομίων ή της αναγνώρισης που προσφέρει ο οργανισμός (Meyer & Allen, 1991).

Γ) Η Κανονιστική Δέσμευση αναφέρεται στην ηθική πλευρά της δέσμευσης και στην πεποίθηση ότι ο εργαζόμενος παραμένει στον οργανισμό επειδή γνωρίζει ότι αυτό είναι το ηθικά σωστό να κάνει. Εκτιμά το γεγονός ότι ο οργανισμός έχει «επενδύσει» σε αυτόν, είτε μέσω εκπαίδευσης είτε μέσω προαγωγών, και έτσι δεν το θεωρεί ηθικά σωστό να εγκαταλείψει τον οργανισμό. Παραμένει κυρίως επειδή αισθάνεται μια αίσθηση υποχρέωσης, ανεξάρτητα από τη συναισθηματική του προσκόλληση ή τις διαθέσιμες ευκαιρίες. Ο εργαζόμενος με υψηλή Κανονιστική δέσμευση μπορεί να παραμείνει στον οργανισμό ακόμη και όταν δεν είναι απόλυτα ικανοποιημένος από τη δουλειά του ή όταν προκύπτουν καλύτερες ευκαιρίες αλλού. Οι οργανισμοί συχνά προσπαθούν να καλλιεργήσουν αυτό το είδος δέσμευσης δίνοντας έμφαση στις κοινές αξίες, την ηθική συμπεριφορά και δημιουργώντας μια κουλτούρα που ενθαρρύνει την αίσθηση καθήκοντος ή ηθικής ευθύνης μεταξύ των εργαζομένων τους (Galavandi κ.ά., 2015).

Οργανωσιακή Δικαιοσύνη & Οργανωσιακή Δέσμευση στην Εκπαίδευση

Οι έρευνες των Jameel κ.ά. (2019), των Hoy και Tarter (2004) και των Zhou και Ma (2022) αναδεικνύουν τη Διαδικαστική Δικαιοσύνη ως τον σημαντικότερο παράγοντα πρόβλεψης της Οργανωσιακής Δέσμευσης των εκπαιδευτικών. Ο Demir (2016) αναφέρει πως, τόσο η Διανεμητική όσο και η Αλληλεπιδραστική Δικαιοσύνη συσχετίζονται θετικά με την Οργανωσιακή Δέσμευση των εκπαιδευτικών και τονίζει το γεγονός πως η συνολική αντίληψη των εκπαιδευτικών για τη Δικαιοσύνη στη σχολική μονάδα σχετίζεται θετικά και συμβάλλει στην αύξηση της Οργανωσιακής τους δέσμευσης. Οι παραπάνω έρευνες κατέδειξαν πως η ύπαρξη Οργανωσιακής Δικαιοσύνης στο περιβάλλον της σχολικής μονάδας αποτελεί σημαντικό παράγοντα πρόβλεψης δημιουργίας Οργανωσιακής δέσμευσης από πλευράς εκπαιδευτικών.

Έρευνα

Κύριες Ερευνητικές Υποθέσεις

Οι κύριες ερευνητικές υποθέσεις της παρούσας έρευνας είναι οι κάτωθι :

1^η Η Οργανωσιακή Δικαιοσύνη ενισχύει την Οργανωσιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών

1α Η Διαδικαστική Δικαιοσύνη ενισχύει την Οργανωσιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών.

1β Η Διανεμητική Δικαιοσύνη ενισχύει την Οργανωσιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών.

1γ Η Αλληλεπιδραστική Δικαιοσύνη ενισχύει την Οργανωσιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών.

1δ Η Οργανωσιακή Δικαιοσύνη ενισχύει τη Συναισθηματική δέσμευση των εκπαιδευτικών.

1ε Η Οργανωσιακή Δικαιοσύνη ενισχύει τη Συνεχή δέσμευση των εκπαιδευτικών.

1στ Η Οργανωσιακή Δικαιοσύνη ενισχύει την Κανονιστική δέσμευση των εκπαιδευτικών.

2^η Η ύπαρξη Οργανωσιακής Δικαιοσύνης στη Σχολική μονάδα μπορεί να προβλέψει τον βαθμό της Οργανωσιακής Δέσμευσης των εκπαιδευτικών.

3^η Η ύπαρξη Διαδικαστικής και Αλληλεπιδραστικής Δικαιοσύνης στη σχολική μονάδα επηρεάζει τη σχέση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Λάρισας με την Ηγεσία της σχολικής μονάδας που υπηρετούν.

3α Η ύπαρξη Διαδικαστικής Δικαιοσύνης στη σχολική μονάδα επηρεάζει τη σχέση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Λάρισας με την Ηγεσία της σχολικής μονάδας που υπηρετούν, ως προς τη δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών.

3β Η ύπαρξη Αλληλεπιδραστικής Δικαιοσύνης στη σχολική μονάδα επηρεάζει τη σχέση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Λάρισας με την Ηγεσία της σχολικής μονάδας που υπηρετούν, ως προς τη δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών.

3γ Η ύπαρξη Διαδικαστικής Δικαιοσύνης στη σχολική μονάδα επηρεάζει τη σχέση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Λάρισας με την Ηγεσία της σχολικής μονάδας που υπηρετούν, ως προς τη δυνατότητα συμμετοχής στις αποφάσεις.

3δ Η ύπαρξη Αλληλεπιδραστικής Δικαιοσύνης στη σχολική μονάδα επηρεάζει τη σχέση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Λάρισας με την Ηγεσία της σχολικής μονάδας που υπηρετούν, ως προς τη δυνατότητα συμμετοχής στις αποφάσεις.

Μεθοδολογία Έρευνας

Χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική μέθοδος ανάλυσης περιεχομένου και η έρευνα πραγματοποιήθηκε με βολική δειγματοληψία σε 241 Σχολικές μονάδες της ΔΠΕ Λάρισας, μέσω δομημένου ανώνυμου ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου (Google Forms) 39 ερωτήσεων κλειστού τύπου. Η αποστολή έγινε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (από 6 έως 30/11/2023) κι επεστράφησαν συμπληρωμένα 100 ερωτηματολόγια (N=100). Τέλος, χρησιμοποιήθηκαν οι κλίμακες *Organizational Justice Questionnaire – OJQ* (Niehoff και Moorman,1993) & *Organizational Commitment Questionnaire – OCQ* (Allen και Meyer,1990).

Παρουσίαση Αποτελεσμάτων

Η επεξεργασία των στατιστικών δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο SPSS v.29 της IBM.

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται ο αριθμός των ερωτήσεων και οι συντελεστές αξιοπιστίας Cronbach's alpha ανά κλίμακα και υποκλίμακα του ερωτηματολογίου της παρούσας έρευνας. Όλοι οι συντελεστές Cronbach's alpha υποδεικνύουν αποδεκτή (>0.60) ως πολύ καλή αξιοπιστία (>0.70).

Πίνακας 1. Αριθμός ερωτήσεων και συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach's alpha ανά κλίμακα και υποκλίμακα

Κλίμακα/Υποκλίμακα	Αριθμός ερωτήσεων/στοιχείων	Cronbach's alpha
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	10/21	0.901
1. Διαδικαστική δικαιοσύνη	7/7	0.646
2. Διανεμητική δικαιοσύνη	2/5	0.839
3. Αλληλεπιδραστική δικαιοσύνη	1/9	0.968
Οργανωσιακή δέσμευση	14/14	0.894
1. Συναισθηματική δέσμευση	6/6	0.939
2. Συνεχής δέσμευση	3/3	0.732
3. Κανονιστική δέσμευση	5/5	0.802
Εκπαιδευτική ηγεσία	4/12	0.696

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 100 εκπαιδευτικούς (70% γυναίκες, 30% άνδρες), ειδικότητας ΠΕ70 κατά 41%, με μόνιμη σχέση εργασίας (79%), μεταπτυχιακές σπουδές (46%). Οι εκπαιδευτικοί του δείγματος εργάζονται κυρίως σε 6^θσεις ή μεγαλύτερες σχολικές μονάδες (89%) που εδρεύουν στους Δήμους Λαρισαίων (48%), Τυρνάβου (26%) και Ελασσόνας (16%). Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών του δείγματος είναι ηλικίας 41-50 ετών (38%) ή 51 ετών και άνω (34%) και το 74% του δείγματος έχει συνολική προϋπηρεσία 11-30 έτη. Το 58% έχει προϋπηρεσία λιγότερη από 5 έτη στο σχολείο που εργάζονται τώρα. Μόνο το 6% κατέχει Θέση Υποδιευθυντή/ριας ενώ το 52% εργάζονται σε σχολεία με γυναίκα Διευθύντρια.

Έλεγχος 1^{ος} ερευνητικής υπόθεσης

Με σκοπό τον έλεγχο των ερευνητικών υποθέσεων 1α, 1β και 1γ διενεργήθηκε ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με ανεξάρτητες μεταβλητές την Διαδικαστική Δικαιοσύνη, την Διανεμητική Δικαιοσύνη, την Αλληλεπιδραστική Δικαιοσύνη και εξαρτημένη μεταβλητή την Οργανωσιακή δέσμευση. Οι μεταβλητές συνολική προϋπηρεσία, επίπεδο σπουδών, σχέση εργασίας και ειδικότητα εισήχθησαν στην ανάλυση ως μεταβλητές ελέγχου, καθώς βρέθηκε ότι παρουσιάζουν κάποια στατιστικά σημαντική σχέση με την Οργανωσιακή Δικαιοσύνη είτε την Οργανωσιακή δέσμευση.

Το μοντέλο παλινδρόμησης, όπως προκύπτει στον Πίνακα 2, ήταν στατιστικά σημαντικό ($F(7, 92)=9.00, p<.001$) και ερμήνευε το 40,7% της μεταβλητότητας της Οργανωσιακής δέσμευσης ($R^2=0.407, Adj R^2=0.361$). Η Διανεμητική Δικαιοσύνη ($\beta=.175, p<.05$) και η Αλληλεπιδραστική Δικαιοσύνη ($\beta=.265, p<.05$) ενισχύουν την Οργανωσιακή δέσμευση ενώ η Διαδικαστική Δικαιοσύνη δεν είχε στατιστικά σημαντική επίδραση στην Οργανωσιακή δέσμευση ($\beta=.131, p>.05$). Αξίζει να σημειωθεί ότι οι κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών παρουσίασαν χαμηλότερη Οργανωσιακή δέσμευση συγκριτικά με τους κατέχοντες μόνο το βασικό πτυχίο ή δεύτερο πτυχίο ($\beta=-.192, p<.05$).

Πίνακας 2. Ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για την πρόβλεψη της Οργανωσιακής δέσμευσης μέσω των διαστάσεων της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης

	B	SE	β	t	p
(Constant)	.810	.454		1.784	.078
Διανεμητική δικαιοσύνη	.200	.100	.175	1.992	.049
Διαδικαστική δικαιοσύνη	.125	.121	.131	1.036	.303
Αλληλεπιδραστική δικαιοσύνη	.225	.105	.265	2.144	.035
ΠΕ70 vs Άλλη ειδικότητα	.034	.162	.018	.209	.835

Μόνιμος/η vs Αναπληρωτής/ρια ή Αποσπασμένος/η	.307	.232	.137	1.322	.190
Μεταπτυχιακό vs Βασικό ή Δεύτερο πτυχίο	-.352	.160	-.192	-2.197	.031
Συνολική προϋπηρεσία (σε έτη)	.176	.114	.168	1.549	.125

Στη συνέχεια, για τον έλεγχο της ερευνητικής υπόθεσης 1δ διενεργήθηκε ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με ανεξάρτητη μεταβλητή την Οργανωσιακή Δικαιοσύνη και εξαρτημένη μεταβλητή τη Συναισθηματική δέσμευση. Οι μεταβλητές συνολική προϋπηρεσία, επίπεδο σπουδών, σχέση εργασίας και ειδικότητα εισήχθησαν στην ανάλυση ως μεταβλητές ελέγχου. Το μοντέλο παλινδρόμησης του Πίνακα 3 ήταν στατιστικά σημαντικό ($F(5, 94)=15,91, p<.001$) και ερμήνευε το 45,8% της μεταβλητότητας της Συναισθηματικής δέσμευσης ($R^2=0.458, Adj R^2=0.430$). Η Οργανωσιακή Δικαιοσύνη ($\beta=.580, p<.05$) βρέθηκε ότι ενισχύει τη Συναισθηματική δέσμευση.

Πίνακας 3. Ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για την πρόβλεψη της Συναισθηματικής δέσμευσης μέσω της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης

	B	SE	β	t	p
(Constant)	.073	.497		.146	.884
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	.812	.110	.580	7.413	<.001
ΠΕ70 vs Άλλη ειδικότητα	-.186	.191	-.080	-.975	.332
Μόνιμος/η vs Αναπληρωτής/ρια ή Αποσπασμένος/η	.323	.275	.115	1.176	.243
Μεταπτυχιακό vs Βασικό ή Δεύτερο πτυχίο	-.359	.189	-.156	-1.898	.061
Συνολική προϋπηρεσία (σε έτη)	.217	.134	.164	1.619	.109

Ομοίως, για τον έλεγχο της ερευνητικής υπόθεσης 1ε διενεργήθηκε ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με ανεξάρτητη μεταβλητή την Οργανωσιακή Δικαιοσύνη και εξαρτημένη μεταβλητή τη Συνεχή δέσμευση. Το μοντέλο παλινδρόμησης του Πίνακα 4 ήταν στατιστικά σημαντικό ($F(5, 94)=5,65, p<.001$) και ερμήνευε το 23,1% της μεταβλητότητας της Συνεχούς δέσμευσης ($R^2=0.231, Adj R^2=0.190$). Η Οργανωσιακή Δικαιοσύνη ($\beta=.250, p<.05$) βρέθηκε ότι ενισχύει τη Συνεχή δέσμευση, ενώ το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (μεταπτυχιακός τίτλος) βρέθηκε ότι μειώνει την Συνεχή ($\beta=-.210, p<.05$).

Πίνακας 4. Ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για την πρόβλεψη της Συνεχούς δέσμευσης μέσω της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης

	B	SE	β	t	p
(Constant)	1.616	.551		2.932	.004
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	.326	.122	.250	2.681	.009
ΠΕ70 vs Άλλη ειδικότητα	.205	.212	.095	.969	.335
Μόνιμος/η vs Αναπληρωτής/ρια ή Αποσπασμένος/η	.501	.305	.192	1.644	.103
Μεταπτυχιακό vs Βασικό ή Δεύτερο πτυχίο	-.448	.210	-.210	-2.138	.035
Συνολική προϋπηρεσία (σε έτη)	.038	.149	.031	.254	.800

Τέλος, για τον έλεγχο της ερευνητικής υπόθεσης 1στ διενεργήθηκε ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με ανεξάρτητη μεταβλητή την Οργανωσιακή Δικαιοσύνη και εξαρτημένη μεταβλητή την Κανονιστική δέσμευση. Το μοντέλο παλινδρόμησης του Πίνακα 5 ήταν στατιστικά σημαντικό ($F(5, 94)=3,88, p<.001$) και ερμήνευε το 23,2% της μεταβλητότητας της Κανονιστικής δέσμευσης ($R^2=0.232, \text{Adj } R^2=0.192$). Η Οργανωσιακή Δικαιοσύνη ($\beta=.234, p<.05$) βρέθηκε ότι ενισχύει την Κανονιστική δέσμευση.

Πίνακας 5. Ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για την πρόβλεψη της Κανονιστικής δέσμευσης μέσω της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης

	B	SE	β	t	p
(Constant)	1.612	.473		3.412	<.001
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	.262	.104	.234	2.511	.014
ΠΕ70 vs Άλλη ειδικότητα	.228	.182	.123	1.254	.213
Μόνιμος/η vs Αναπληρωτής/ρια ή Αποσπασμένος/η	.131	.261	.059	.503	.616
Μεταπτυχιακό vs Βασικό ή Δεύτερο πτυχίο	-.256	.180	-.139	-1.423	.158
Συνολική προϋπηρεσία (σε έτη).	.226	.127	.214	1.772	.080

Βάσει των παραπάνω αποτελεσμάτων, μπορεί να υποστηριχθεί η ερευνητική υπόθεση ότι «Η Οργανωσιακή Δικαιοσύνη ενισχύει την Οργανωσιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών». Συγκεκριμένα, η Διανεμητική και η Αλληλεπιδραστική Δικαιοσύνη φάνηκε να ενισχύουν συνολικά την Οργανωσιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών, ενώ κάτι τέτοιο δεν ισχύει για την Διαδικαστική δικαιοσύνη. Επιπρόσθετα, η συνολική Οργανωσιακή Δικαιοσύνη που αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί φάνηκε ότι ενισχύει και τις τρεις διαστάσεις της Οργανωσιακής δέσμευσης (Συναισθηματική, Συνεχή και Κανονιστική δέσμευση). Αξίζει να σημειωθεί ότι οι μεταπτυχιακές σπουδές ήταν αρνητικός προγνωστικός παράγοντας της Οργανωσιακής δέσμευσης, και συγκεκριμένα της διάστασης της Συνεχούς δέσμευσης.

Έλεγχος 2^{ης} ερευνητικής υπόθεσης

Με σκοπό τον έλεγχο της δεύτερης ερευνητικής υπόθεσης, διενεργήθηκε ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με ανεξάρτητη μεταβλητή την Οργανωσιακή Δικαιοσύνη, και εξαρτημένη μεταβλητή την Οργανωσιακή δέσμευση (μεταβλητές ελέγχου: συνολική προϋπηρεσία, επίπεδο σπουδών, σχέση εργασίας και ειδικότητα). Το μοντέλο παλινδρόμησης, όπως προκύπτει στον Πίνακα 6, ήταν στατιστικά σημαντικό ($F(4, 95)=12,65, p<.001$) ερμηνεύοντας το 40,2% της μεταβλητότητας της Οργανωσιακής δέσμευσης ($R^2=0.402, \text{Adj } R^2=0.370$). Η Οργανωσιακή Δικαιοσύνη προέβλεψε στατιστικά σημαντικά την Οργανωσιακή δέσμευση ($\beta=.459, p<.05$) με αποτέλεσμα να επιβεβαιωθεί και η δεύτερη ερευνητική υπόθεση. Ο βαθμός στον οποίο η Οργανωσιακή Δικαιοσύνη προέβλεψε την Οργανωσιακή δέσμευση χαρακτηρίζεται ως μέτριος προς ισχυρός ($\beta=.459$), ενώ αρνητικά σημαντική αλλά ασθενή συμβολή στην πρόβλεψη της Οργανωσιακής δέσμευσης είχε και το επίπεδο σπουδών ($\beta=-.187$).

Πίνακας 6. Ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για την πρόβλεψη της Οργανωσιακής δέσμευσης μέσω της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης

	B	SE	β	t	p
(Constant)	.953	.416		2.294	.024
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	.511	.092	.459	5.582	<.001
ΠΕ70 vs Άλλη ειδικότητα	.045	.160	.025	.285	.776

Μόνιμος/η vs Αναπληρωτής/ρια ή Αποσπασμένος/η	.293	.230	.131	1.275	.206
Μεταπτυχιακό vs Βασικό ή Δεύτερο πτυχίο	-.341	.158	-.187	-2.159	.033
Συνολική προϋπηρεσία (σε έτη)	.182	.112	.173	1.622	.108

Προέκυψε ότι όσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός Οργανωσιακής Δικαιοσύνης σε μια σχολική μονάδα, τόσο μεγαλύτερη θα είναι και η Οργανωσιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών και συγκεκριμένα μια αύξηση στην Οργανωσιακή Δικαιοσύνη της σχολικής μονάδας μπορεί να προβλέψει μια μέτρια προς ισχυρή αύξηση της Οργανωσιακής δέσμευσης των εκπαιδευτικών.

Έλεγχος 3^{ης} ερευνητικής υπόθεσης

Με σκοπό τον έλεγχο της τρίτης ερευνητικής υπόθεσης, «*Σε ποιο βαθμό η ύπαρξη Διαδικαστικής και Αλληλεπιδραστικής Δικαιοσύνης στη σχολική μονάδα επηρεάζει τη σχέση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Λάρισας με την Ηγεσία της σχολικής μονάδας που υπηρετούν*», διενεργήθηκαν δύο αναλύσεις πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης, μία για κάθε μεταβλητή που αντιπροσωπεύει τη σχέση των εκπαιδευτικών με την Ηγεσία. Συγκεκριμένα, η πρώτη ανάλυση (Πίνακας 7) είχε ως εξαρτημένη μεταβλητή τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών ως προς τη δήλωση «*Ο/Η Διευθυντής/τρια δίνει τη δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών*» και ανεξάρτητες μεταβλητές τη Διαδικαστική Δικαιοσύνη, τη Διανεμητική Δικαιοσύνη και την Αλληλεπιδραστική Δικαιοσύνη. Το μοντέλο παλινδρόμησης ήταν στατιστικά σημαντικό ($F(7, 92)=9.90, p<.001$) και ερμήνευε το 43% της μεταβλητότητας της δυνατότητας ανάληψης πρωτοβουλιών ($R^2=0.430, Adj R^2=0.386$). Βάσει των αποτελεσμάτων, η Διαδικαστική Δικαιοσύνη ($\beta=.338, p<.05$) ενισχύει τη σχέση του εκπαιδευτικού με την Ηγεσία ως προς τη δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών. Δεν βρέθηκε σημαντική επίδραση της Αλληλεπιδραστικής Δικαιοσύνης ($p>.05$). Αξίζει να σημειωθεί ότι όσο περισσότερα έτη συνολικής προϋπηρεσίας διαθέτει ο εκπαιδευτικός τόσο περισσότερο η ηγεσία της σχολικής μονάδας του δίνει τη δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών ($\beta=.212, p<.05$).

Πίνακας 7. Ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για την πρόβλεψη της Δυνατότητας ανάληψης πρωτοβουλιών μέσω των διαστάσεων της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης

	B	SE	β	t	p
(Constant)	.326	.527		.619	.538
Διανεμητική δικαιοσύνη	.231	.117	.171	1.978	.051
Διαδικαστική δικαιοσύνη	.383	.140	.338	2.735	.007
Αλληλεπιδραστική δικαιοσύνη	.212	.122	.212	1.747	.084
ΠΕ70 vs Άλλη ειδικότητα	-.074	.188	-.034	-.393	.695
Μόνιμος/η vs Αναπληρωτής/ρια ή Αποσπασμένος/η	-.122	.269	-.046	-.454	.651
Μεταπτυχιακό vs Βασικό ή Δεύτερο πτυχίο	-.193	.186	-.089	-1.040	.301
Συνολική προϋπηρεσία (σε έτη)	.264	.132	.212	1.993	.049

Η δεύτερη ανάλυση (Πίνακας 8) είχε ως εξαρτημένη μεταβλητή τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών ως προς τη δήλωση «*Ο/Η Διευθυντής/τρια δίνει τη δυνατότητα συμμετοχής στις αποφάσεις*» και ανεξάρτητες μεταβλητές τη Διαδικαστική Δικαιοσύνη, τη Διανεμητική

Δικαιοσύνη και την Αλληλεπιδραστική Δικαιοσύνη. Το μοντέλο παλινδρόμησης ήταν στατιστικά σημαντικό ($F(7, 92)=10,44, p<.001$) και ερμήνευε το 44,3% της μεταβλητότητας της δυνατότητας ανάληψης πρωτοβουλιών ($R^2=0.443, Adj R^2=0.400$). Βάσει των αποτελεσμάτων, η Διαδικαστική Δικαιοσύνη ($\beta=.378, p<.05$) ενισχύει τη σχέση του εκπαιδευτικού με την Ηγεσία ως προς τη συμμετοχή στις αποφάσεις. Δεν βρέθηκε σημαντική επίδραση της Αλληλεπιδραστικής Δικαιοσύνης ($p>.05$).

Πίνακας 8. Ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για την πρόβλεψη της Δυνατότητας συμμετοχής στις αποφάσεις μέσω των διαστάσεων της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης

	B	SE	β	t	p
(Constant)	.335	.540		.620	.537
Διανεμητική δικαιοσύνη	.248	.119	.177	2.075	.041
Διαδικαστική δικαιοσύνη	.443	.143	.378	3.090	.003
Αλληλεπιδραστική δικαιοσύνη	.188	.125	.181	1.510	.134
ΠΕ70 vs Άλλη ειδικότητα	-.365	.192	-.161	-1.898	.061
Μόνιμος/η vs Αναπληρωτής/ρια ή Αποσπασμένος/η	.042	.276	.015	.153	.879
Μεταπτυχιακό vs Βασικό ή Δεύτερο πτυχίο	-.357	.190	-.159	-1.878	.064
Συνολική προϋπηρεσία (σε έτη)	.207	.135	.161	1.528	.130

Όπως προέκυψε από τα αποτελέσματα των αναλύσεων παλινδρόμησης, η ύπαρξη Διαδικαστικής Δικαιοσύνης στη σχολική μονάδα φάνηκε να επηρεάζει τη σχέση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Λάρισας με την Ηγεσία της σχολικής μονάδας που υπηρετούν, τόσο ως προς τη δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών όσο και ως προς τη δυνατότητα συμμετοχής στις αποφάσεις (ως εκ τούτου οι υποθέσεις 3α και 3γ γίνονται αποδεκτές). Αυτό σημαίνει ότι όσο περισσότερη Διαδικαστική Δικαιοσύνη υπάρχει στη σχολική μονάδα τόσο περισσότερο οι διευθυντές/ριες δίνουν στους εκπαιδευτικούς τη δυνατότητα πρωτοβουλιών και συμμετοχής στις αποφάσεις. Αντίθετα, δεν βρέθηκε καμία σημαντική επίδραση της Αλληλεπιδραστικής Δικαιοσύνης με τη δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών ή τη δυνατότητα συμμετοχής στις αποφάσεις (ως εκ τούτου οι υποθέσεις 3β και 3δ απορρίπτονται).

Συμπεράσματα

Τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης που αφορούσαν στις ερευνητικές υποθέσεις που τέθηκαν έδειξαν ότι η Οργανωσιακή Δικαιοσύνη που αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί ενισχύει και τις τρεις διαστάσεις της Οργανωσιακής δέσμευσης και συγκεκριμένα η Διανεμητική και η Αλληλεπιδραστική Δικαιοσύνη ενισχύουν την Οργανωσιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών ενώ η Διαδικαστική Δικαιοσύνη όχι. Αυτό το αποτέλεσμα έρχεται σε συμφωνία με τα ευρήματα των ερευνών των Galavandi κ.ά. (2015) και Jameel κ.ά. (2019). Επίσης, ο βαθμός ύπαρξης Οργανωσιακής Δικαιοσύνης σε μια σχολική μονάδα μπορεί να προβλέψει το βαθμό της Οργανωσιακής δέσμευσης των εκπαιδευτικών σε αυτή και συγκεκριμένα μια αύξηση της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης στο σχολείο μπορεί να προβλέψει μια μέτρια προς ισχυρή αύξηση Οργανωσιακής δέσμευσης των εκπαιδευτικών.

Καταλήγει επίσης στο ενδιαφέρον συμπέρασμα ότι οι μεταπτυχιακές σπουδές αποτελούν αρνητικό προγνωστικό παράγοντα της Συνεχούς δέσμευσης των εκπαιδευτικών. Κάτι τέτοιο έχει λογική ερμηνεία αφού, όπως αναφέρουν οι Meyer και Allen (1991), στη περίπτωση της Συνεχούς δέσμευσης ο εργαζόμενος βασίζεται στη λογική του και παραμένει στην εργασία του λόγω των αμοιβών ή των προνομίων που του προσφέρει ο οργανισμός. Στη συγκεκριμένη περίπτωση γίνεται προφανές ότι οι εκπαιδευτικοί που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου

θεωρούν ότι δεν τους αρκεί η αμοιβή ή τα προνόμια που τους παρέχει η δημόσια Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση και για αυτό και παρουσιάζουν χαμηλό βαθμό Συνεχούς δέσμευσης.

Ένα πρόσθετο στοιχείο που έδειξε η παρούσα έρευνα είναι ότι όσο περισσότερο αυξάνεται ο βαθμός της Διαδικαστικής Δικαιοσύνης μέσα στη σχολική μονάδα τόσο περισσότερο οι Διευθυντές/ριες δίνουν στους εκπαιδευτικούς τη δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών αλλά και συμμετοχής στις αποφάσεις, ειδικά αν οι τελευταίοι έχουν και πολλά χρόνια υπηρεσίας. Αντίθετα, η Αλληλεπιδραστική Δικαιοσύνη δε φάνηκε να επηρεάζει ούτε τη δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών ούτε τη συμμετοχή στις αποφάσεις.

Τέλος, σύμφωνα με τους ελέγχους διαφορών και των συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών και των δημογραφικών και εργασιακών χαρακτηριστικών του δείγματος που πραγματοποιήθηκαν στα πλαίσια της μέτρησης της επίδρασης τους, αποτυπώθηκαν και τα εξής ενδιαφέροντα ευρήματα :

- Οι εκπαιδευτικοί ΠΕ70 εμφάνισαν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα Οργανωσιακής δέσμευσης συγκριτικά με τους συναδέλφους τους των υπόλοιπων ειδικοτήτων.
- Οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα Οργανωσιακής δέσμευσης συγκριτικά με τους/τις αναπληρωτές/τριες και αποσπασμένους/ες συναδέλφους τους.
- Οι εκπαιδευτικοί με τα περισσότερα έτη υπηρεσίας αλλά και αυτοί με τη μεγαλύτερη ηλικία, παρουσίασαν το υψηλότερο επίπεδο δέσμευσης με τη σχολική μονάδα στην οποία εργάζονται.

Τα παραπάνω ευρήματα αποτυπώνουν ενδιαφέρουσες, αν μη τι άλλο, πτυχές της πραγματικότητας στα σχολεία της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της περιοχής μελέτης.

Συνεισφορά της έρευνας

Το αντικείμενο μελέτης της παρούσας έρευνας έχει τη δυνατότητα να εφαρμοστεί και να αξιοποιηθεί τόσο σε θεωρητικό επίπεδο όσο και σε πρακτικό. Επιβεβαιώθηκε ότι η ύπαρξη Οργανωσιακής Δικαιοσύνης συνολικά ενισχύει την Οργανωσιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Αναδείχθηκε επίσης ο ρυθμιστικός ρόλος της ύπαρξης εμπιστοσύνης μέσα στη σχολική μονάδα αλλά και του τύπου Ηγεσίας μέσα σε αυτή. Ο τελευταίος αυτός παράγοντας έδειξε να επηρεάζει και τη σχέση μεταξύ της Διαδικαστικής Δικαιοσύνης στη σχολική μονάδα με το γεγονός της ανάληψης πρωτοβουλιών από πλευράς εκπαιδευτικών και της συμμετοχής τους στις αποφάσεις που τους αφορούν.

Περιορισμοί & Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Η παρούσα έρευνα υπόκειται, όπως είναι αναμενόμενο, σε ορισμένους περιορισμούς. Τα αποτελέσματα της δεν μπορεί να θεωρηθούν γενικεύσιμα αφού αφενός αφορούν μόνο εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Λάρισας, αφετέρου αφορούν ένα μικρό μέρος αυτών οι οποίοι συμμετείχαν εθελοντικά και είχαν πρόσβαση στο διαδίκτυο αλλά και άνεση με τη χρήση της εφαρμογής που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων. Αυτοί οι παράγοντες ενδεχομένως να επηρεάσουν το αποτέλεσμα αυξάνοντας το βαθμό μεροληψίας (Emerson, 2021). Ένας επιπλέον περιορισμός που είχε η παρούσα έρευνα και ο οποίος ήταν αποτέλεσμα του μικρού σχετικά δείγματος, ήταν ότι δεν υπήρξαν επαρκή δεδομένα έτσι ώστε κάποια δημογραφικά στοιχεία, όπως ο Δήμος στον οποίο ανήκει η σχολική μονάδα ή το μέγεθος οργανικότητας αυτής, να μπορέσουν να συμπεριληφθούν στη στατιστική ανάλυση και να εξαχθούν τυχόν ενδιαφέροντα συμπεράσματα.

Αυτό που θα μπορούσε υλοποιηθεί σε μια μελλοντική έρευνα θα ήταν να εισαχθούν και ποιοτικά χαρακτηριστικά -προσωπικές συνεντεύξεις για παράδειγμα- στην έρευνα, έτσι ώστε να διερευνηθούν περαιτέρω οι απόψεις των εκπαιδευτικών και των Διευθυντών/ριών πάνω στα ζητήματα που πραγματεύτηκε η έρευνα. Επιπλέον, θα μπορούσε η παρούσα έρευνα να αφορά και εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Λάρισας και με αυτό τον τρόπο

να εξαχθούν συγκριτικά συμπεράσματα για τις δύο βαθμίδες Εκπαίδευσης σε τοπικό επίπεδο. Τέλος, θα μπορούσε να επεκταθεί σε επίπεδο Περιφέρειας Θεσσαλίας ή ακόμη και πανελλαδικά, έτσι ώστε τα αποτελέσματά της να μπορούν να γενικευτούν σε μεγαλύτερο δείγμα πληθυσμού εκπαιδευτικών.

Αναφορές

- Adams, J.S. (1963). *Toward an Understanding of Inequity*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436. <http://dx.doi.org/10.1037/h0040968>
- Bies, R.J., & Moag, J.F. (1986). *Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness*. In: Lewicki, R.J., Sheppard, B.H. and Bazerman, M.H., Eds., *Research on Negotiations in Organizations*, 1, 43-55. Greenwich: JAI Press.
- Choi, S. (2011). Organizational Justice and Employee Work Attitudes: The Federal Case. *The American Review of Public Administration*, 41(2), 185–204. <https://doi.org/10.1177/0275074010373275>
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Colquitt, J. A. (2012). Organizational justice. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology*, Vol. 1, pp. 526–547). Oxford University Press.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Cropanzano, R., Prehar, C. A., & Chen, P. Y. (2002). Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural from Interactional Justice. *Group & Organization Management*, 27(3), 324–351. <https://doi.org/10.1177/1059601102027003002>
- Demir, K. (2016). Relations between teachers' organizational justice perceptions and organizational commitment and job satisfaction in the school: A meta-analysis. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1408. <https://doi.org/10.14687/ijhs.v13i1.3396>
- Emerson, R. W. (2021). Convenience Sampling Revisited: Embracing Its Limitations Through Thoughtful Study Design. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 115(1), 76–77. <https://doi.org/10.1177/0145482X20987707>
- Galavandi, H., Alizadeh, M., Ebrahim, M., & Naghipour, K. (2015). The relationship between perceived organizational justice and organizational commitment: A case study of female teachers. *International Journal of Educational and Psychological Researches*, 1(2), 80. <https://doi.org/10.4103/2395-2296.152219>
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *The Academy of Management Review*, 12(1), 9–22. <https://doi.org/10.2307/257990>
- Greenberg, J. (1990). Looking Fair Being Fair: Managing Impressions of Organizational Justice. *Research in Organizational Behaviour*, 12, 57-111. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.412005>
- Harvey, S., & Haines, V. Y. (2005). Employer treatment of employees during a community crisis: The role of procedural and distributive justice. *Journal of Business and Psychology*, 20(1), 53-68.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250–259. <https://doi.org/10.1108/09513540410538831>
- Hubbell, A. P., & Chory-Assad, R. M. (2005). Motivating factors: Perceptions of justice and their relationship with managerial and organizational trust. *Communication Studies*, 56(1), 47–70. <https://doi.org/10.1080/0008957042000332241>
- Jameel, A. S., Mahmood, Y. N., & Jwmaa, S. J. (2019). Organizational Justice and Organizational Commitment among Secondary School Teachers.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Niehoff, B.P. and Moorman, R.H. (1993) Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.

Tyler, T. & Bies, R. (2015). Beyond Formal Procedures: The Interpersonal Context of Procedural Justice.

Yilmaz, K., & Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108–126. <https://doi.org/10.1108/09578230910928106>

Zhou, H., & Ma, J. (2022). Organizational Justice and Teachers' Turnover Intention in Primary and Secondary Schools: The Importance of Sustainable Salary Management. *Sustainability*, 14(20), 13314. <https://doi.org/10.3390/su142013314>

Βακαδάρης, Ι. (2020). *Οργανωσιακή Δέσμευση και Επαγγελματική Ικανοποίηση στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση : Απόψεις εκπαιδευτικών Δήμου Εορδαίας Κοζάνης* (Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία). Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, Φλώρινα. <https://dspace.uowm.gr/xmlui/handle/123456789/1685>

Βακόλα, Μ., & Νικολάου, Ι. (2012). *Οργανωσιακή Ψυχολογία & Συμπεριφορά*. Αθήνα: Rosili.

Μπακιρτζή, Ζ. (2018). *Οι επιπτώσεις της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης στην απόδοση των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα* (Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη. <http://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/21848>