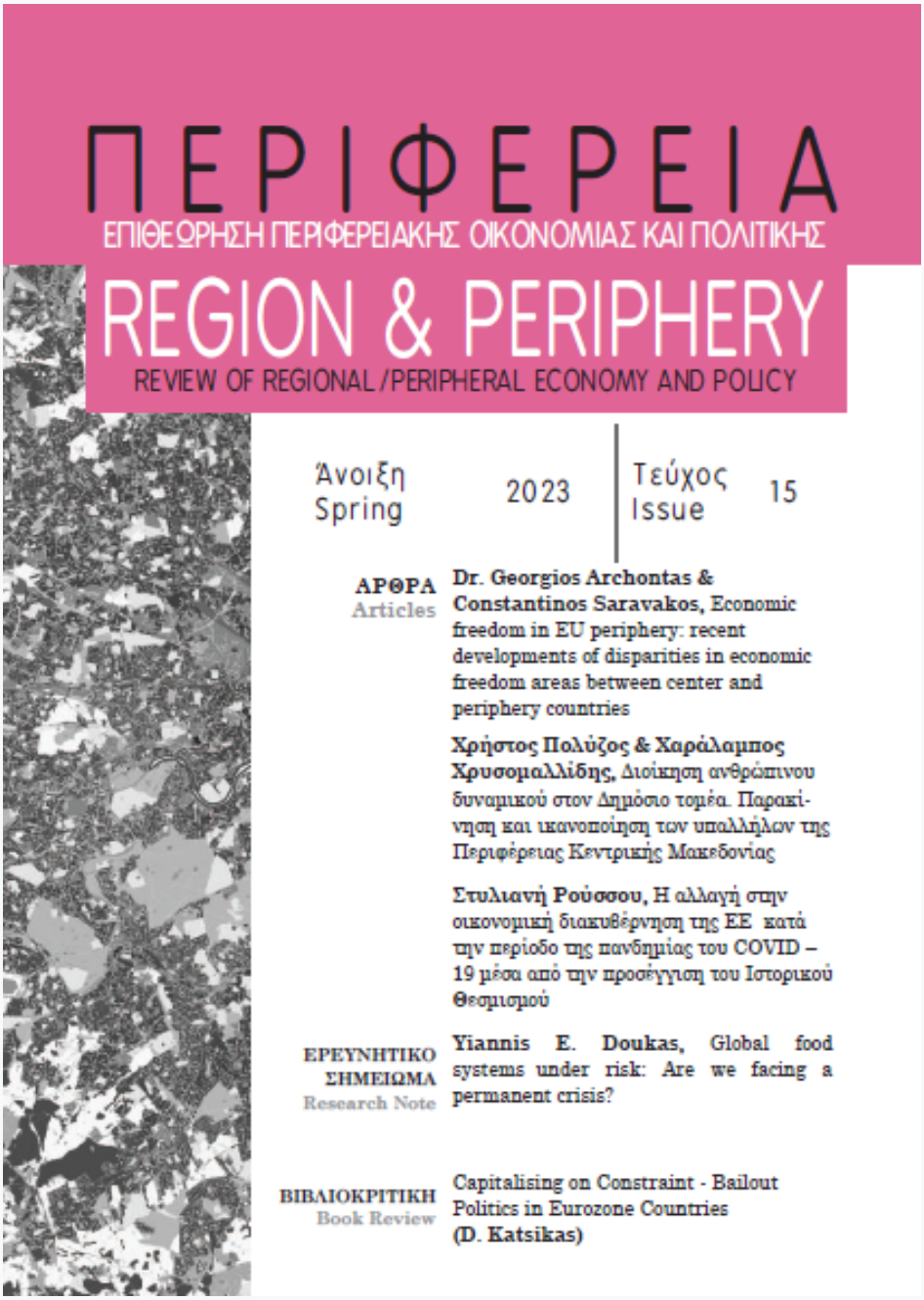
ePublishing
ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ
NATIONAL DOCUMENTATION CENTRE

Περιφέρεια

Τόμ. 15, Αρ. 15 (2023)

Περιφέρεια | Region & Periphery



ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ
ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
REGION & PERIPHERY
REVIEW OF REGIONAL/PERIPHERAL ECONOMY AND POLICY

Άνοιξη Spring 2023 | Τεύχος Issue 15

ΑΡΘΡΑ Articles
Dr. Georgios Archontas & Constantinos Saravakos, Economic freedom in EU periphery: recent developments of disparities in economic freedom areas between center and periphery countries
Χρήστος Πολύζος & Χαράλαμπος Χρυσομαλλίδης, Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στον Δημόσιο τομέα. Παρακίνηση και ικανοποίηση των υπαλλήλων της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας
Στυλιανή Ρούσσου, Η αλλαγή στην οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ κατά την περίοδο της πανδημίας του COVID – 19 μέσα από την προσέγγιση του Ιστορικού Θεσμισμού

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ Research Note
Yiannis E. Doukas, Global food systems under risk: Are we facing a permanent crisis?

ΒΙΒΛΙΟΚΡΙΤΙΚΗ Book Review
Capitalising on Constraint - Bailout Politics in Eurozone Countries (D. Katsikas)

https://epublishing.ekt.gr | e-Εκδότης: ΕΚΤ | Πρόσβαση: 20/05/2024 09:50:27

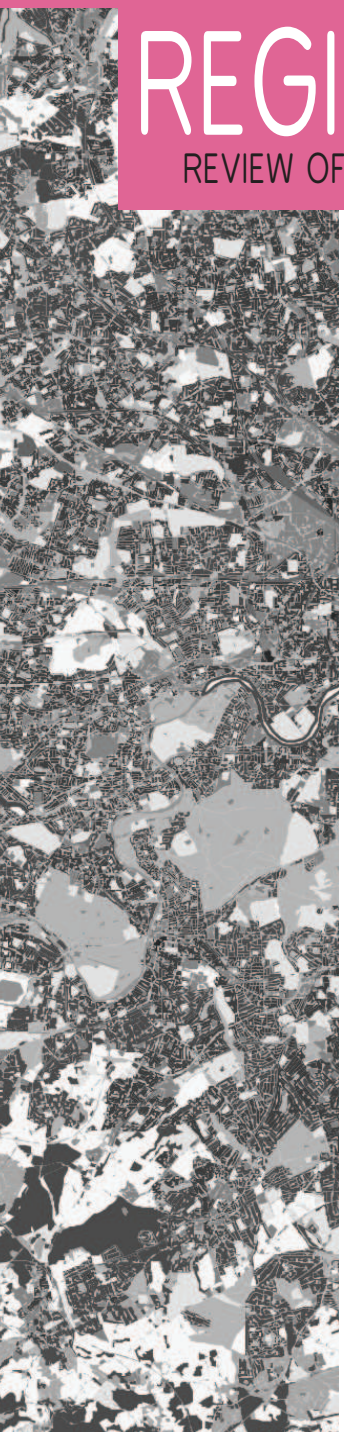
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

REGION & PERIPHERY

REVIEW OF REGIONAL/PERIPHERAL ECONOMY AND POLICY

Άνοιξη Spring 2023 | Τεύχος Issue 15



ΑΡΘΡΑ
Articles

Dr. Georgios Archontas & Constantinos Saravakos, Economic freedom in EU periphery: recent developments of disparities in economic freedom areas between center and periphery countries

Χρήστος Πολύζος & Χαράλαμπος Χρυσομαλλίδης, Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στον Δημόσιο τομέα. Παρακίνηση και ικανοποίηση των υπαλλήλων της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας

Στυλιανή Ρούσσου, Η αλλαγή στην οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ κατά την περίοδο της πανδημίας του COVID – 19 μέσα από την προσέγγιση του Ιστορικού Θεσμισμού

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ
Research Note

Yiannis E. Doukas, Global food systems under risk: Are we facing a permanent crisis?

ΒΙΒΛΙΟΚΡΙΤΙΚΗ
Book Review

Capitalising on Constraint - Bailout Politics in Eurozone Countries
(D. Katsikas)

NOTES FOR CONTRIBUTORS

Papers should be written in Greek or English. It is assumed that submitted articles have not been published elsewhere and that they are not under consideration for publication by other journals. The authors should state whether they are publishing related articles elsewhere. Authors must submit their papers online to the following address: https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/periphery/index.

Papers accepted for review are evaluated anonymously by at least two referees. Therefore, along with the full paper (title, text, references) author's name and address as well as the paper's title should be submitted separately on a covering page. Papers should include an abstract of not more than 100 words and five key words, both in Greek and English. Articles should be between 6000 and 8000 words in length including abstracts and references. Manuscripts will not be returned to the author if rejected.

References to publications should be given according to the Harvard system which in the text cites authors and year of publication, e.g. (Esping-Andersen, 1990; Kleinman and Piachaud, 1993). Page number(s) should be given for all direct quotations, e.g. (Ferrera et al., 2002: 230). If there is more than one reference to the same author and year, they should be distinguished by the use of a, b, c etc., added to the year. References should also be listed alphabetically at the end of the paper in a List of References (not Bibliography). Authors are particularly requested to ensure that each text reference appears in the list, and vice versa. References to books should always give the city of publication and publisher as well as author and title details. For example: Scharpf, F. (1999) *Governing in Europe: Effective and Democratic?* Oxford: Oxford University Press. Reference to journal articles should give volume, issue and page numbers, and the name of the article enclosed in single quotation marks. For example: Atkinson, A.B., Marlier, E. and Nolan, B. (2004) 'Indicators and Targets for Social Inclusion in the European Union', *Journal of Common Market Studies* 42:47-75. References to chapters within multi-authored publications should be listed with the chapter title in single quotation marks followed by the author and title of the publication. For example: Leibfried, S. and Pierson, P., (1995) 'Semisovereign Welfare States: Social Policy in a multitiered Europe', in: Leibfried, S. and Pierson, P., (eds), *European Social Policy: Between Fragmentation and Integration,* p.p. 43-77, Washington D.C.: The Brookings Institution. Book and journal titles should be in italics. Explanatory notes should be kept to a minimum. If it is necessary to use them, they must be numbered consecutively in the text and listed at the end of the paper. Any acknowledgements should appear at the end of the text. Papers that do not conform to the aforementioned style will be returned to the authors for revision. To display mathematical formulas, charts and tables, should be used corresponding standardized application. The language editing of texts (either in Greek or in English) is the sole responsibility of the author.

Book reviews are also sent online to the following address:
https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/periphery/index

Region and Periphery is published twice a year (Spring/Autumn). It is printed and distributed by Dionicos Publishers, 106 78, Athens, Gravias str. 9-13, Greece, tel./fax: +302103801777, e-mail: info@dionicos.gr. For general information the e-mail address is as follows: ekopda@pspa.uoa.gr.

The scientific review is available at: https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/periphery/index

Περιεχόμενα
Contents

ΑΡΘΡΑ
Articles

Dr. Georgios Archontas & Constantinos Saravakos, Economic freedom in EU periphery: recent developments of disparities in economic freedom areas between center and periphery countries — 5-22

Χρήστος Πολύζος & Χαράλαμπος Χρυσομαλλίδης, Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στον Δημόσιο τομέα. Παρακίνηση και ικανοποίηση των υπαλλήλων της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας — 23-60

Στυλιανή Ρούσσου, Η αλλαγή στην οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ κατά την περίοδο της πανδημίας του COVID – 19 μέσα από την προσέγγιση του Ιστορικού Θεσμισμού — 61-84

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ
Research Note

Yiannis E. Doukas, Global food systems under risk: Are we facing a permanent crisis? — 85-96

ΒΙΒΛΙΟΚΡΙΤΙΚΗ
Book Review

Capitalising on Constraint - Bailout Politics in Eurozone Countries **(D. Katsikas)** — 97-98

Περιφέρεια Τεύχος 2023 (15), 5-21
Region & Periphery Issue 2023 (15), 5-22

Economic freedom in EU periphery: recent developments of disparities in economic freedom areas between center and periphery countries

Dr. Georgios Archontas, *PhD in Political Philosophy and Economic Theory, Panteion University of Political and Social Science; Head of Educational Programs at the Center for Liberal Studies*

Constantinos Saravakos, *PhD candidate, Department of International and European Studies, University of Macedonia; Research Coordinator at the Center for Liberal Studies*

Abstract

This paper seeks to explore differences in economic freedom among EU center and periphery countries. We use a sample of the 27 current member states during the 2015-2019 period and we employ a Mann-Whitney test, which yields statistically significant and robust results on disparity in Size of Government and Legal System & Property Rights and less robust results in Regulation among EU center and periphery countries. EU center and periphery countries seem to be closer in the Overall Economic Freedom score, Sound Money, and Freedom to Trade Internationally areas of economic freedom.

KEY-WORDS: Economic freedom, center-periphery cleavage, EU integration, EU economic policy.

Η οικονομική ελευθερία στην περιφέρεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης: οι πρόσφατες εξελίξεις στις αποκλίσεις στην οικονομική ελευθερία μεταξύ κρατών στο κέντρο και την περιφέρεια

Γιώργος Αρχόντας, *Διδάκτωρ Πολιτικής Φιλοσοφίας και Οικονομικής Θεωρίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο Πολιτικών και Κοινωνικών Επιστημών, Υπεύθυνος Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων, Κέντρο Φιλελεύθερων Μελετών*

Κωνσταντίνος Σαραβάκος, *Υποψήφιος Διδάκτωρ, Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Συντονιστής Ερευνητικών Προγραμμάτων, Κέντρο Φιλελεύθερων Μελετών*

Περίληψη

Στο άρθρο αυτό επιχειρείται η διερεύνηση διαφορών ανάμεσα στις χώρες του κέντρου και της περιφέρειας της ΕΕ ως προς την οικονομική ελευθερία. Μέσα από ένα δείγμα των 27 σημερινών κρατών-μελών για την περίοδο 2015-2019, ο έλεγχος Mann-Whitney κατέδειξε πως υπάρχει αξιοσημείωτη και στατιστικά σημαντική απόκλιση ανάμεσα στις χώρες του κέντρου και της περιφέρειας της ΕΕ ως προς τους τομείς του Μεγέθους του Κράτους και των Ιδιοκτησιακών Δικαιωμάτων και λιγότερο εμφανής απόκλιση στην Ρυθμιστική Πολιτική. Οι χώρες του κέντρου και της περιφέρειας της ΕΕ φαίνεται να συγκλίνουν περισσότερο ως προς την Συνολική Οικονομική Ελευθερία, την Νομισματική Πολιτική και το Ελεύθερο Εμπόριο.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ: Οικονομική ελευθερία, διαιρετική τομή κέντρο-περιφέρεια, ευρωπαϊκή ενοποίηση, οικονομική πολιτική ΕΕ.

1. Introduction

The market economy, one of the cornerstones of the European Union, seems to have prevailed as the fundamental economic model for the last 30 years in liberal democracies all over the world. The European Union countries seem to enjoy an overall great degree of economic freedom, enhanced by the Single Market and the benefits of free trade in this area, as well as the monetary stability of the Eurozone (EZ). However, the level of economic freedom and the policies implemented vary among EU member states, and can be quite different in that aspect. Member states' governments and domestic institutions, despite their overall alignment given the shared EU acquis, can address certain economic issues with different policy tools, resulting in a great disparity in terms of the degree of domestic economic freedom. When it comes to specific policy responses to deepen EU integration and address the disparity between countries, differences in economic freedom are usually not examined, nor is the question of whether institutional differences, such as regional disparities based on the center-periphery dichotomy, are relevant to them.

Examining the economic freedom disparities among EU member states through the lens of the center-periphery dichotomy can reveal several significant differences that shape policies and approaches toward economic freedom as a potential catalyst for growth and prosperity. The existing economic disparities encompass various factors such as variations in achieved growth, infrastructure, social capital, and the degree of integration into the EU market for goods, services, capital, and labor. In this context, these policies can be seen as either promoting excessive economic liberalization or impeding the growth prospects of peripheral member states. These viewpoints are often reinforced by a perception that EU policies and regional development strategies are disproportionately influenced by the needs and interests of the center›s member states.

This study aims to examine if there is any difference between center and periphery EU countries in the concept of economic freedom. We suggest that a center-periphery dichotomy can be relevant to economic freedom disparities in EU countries, given both the different economic policies developed to address country-specific institutional challenges, and the findings of the relevant literature, which indicate differences among European countries in other economic indicators. To achieve this, we employ a bivariate methodological approach (a Mann-Whitney nonparametric test) to identify any differences in economic freedom areas, proxied by Fraser's Economic Freedom Index. We proceed as follows: we first unfold the theoretical background of the periphery–center dichotomy in the EU and we highlight the importance of economic freedom

in economic policy, which leads us to address the formulated research question. We then present our empirical method to identify the differences among EU countries in economic freedom in recent years, followed by the results and the discussion. In the last section, we proceed to address some final considerations; we sum up our results and suggest implications for future research.

2. Theoretical framework and research question

2.1. The periphery–center dichotomy in the EU

The scheme of a center-periphery dichotomy is quite common in the literature focusing mainly on EU integration (Del Río-Casasola, 2021; Thomas, 2013). That analytical framework suggests that this dichotomy can help identify structural interdependencies between the groups, which explain unequal exchange or imbalances between the center and the periphery countries (Gräbner et al., 2019: 2). The center-periphery dichotomy shapes both the political and economic institutions of European integration. According to the center-periphery dichotomy in international relations, the countries in the center are seen as powerful states which dominate other weak peripheral states (Katsikas, 2012: 68-69). Besides the aspect of political institutions, a center-periphery economic dichotomy seems to be relevant to the design flaws in the architecture of the Economic and Monetary Union. The very low inflation Germany enjoyed in the late 90s and early 00s was, among other facts, a result of the competitive advantage gained by the German exporters, due to the high exchange rates at which peripheral countries entered the Economic and Monetary Union (Serfati, 2016: 265). Another example of this kind of center–periphery imbalance is the fact that countries in the periphery would not be able to address a drop in demand, due to the high-interest rates determined at a central level by the ECB (Liargovas, 2014: 51). These examples suggest that countries in the periphery would not have access to policy tools needed to deal with country-specific shocks, while countries in the center were less exposed to such economic problems. In line with the findings of economic disparity in the launch of the Economic and Monetary Union is the noted reversal of the trend of convergence between center member states and the old member states of the Southern periphery, which became more evident during the financial crisis (Katsikas, 2020: 6). In this paper, we employ the center-periphery dichotomy in the classical conceptual framework of cleavages, developed by Lipset and Rokkan (1967); in this framework, the center accrues asymmetrically more administrative (economic and political) powers than the periphery. We extend this cleavage framework to the current European

Union structure in terms of a foundational cornerstone: economic freedom. Even though this type of cleavage was initially discussed in the context of nation-states, the EU is characterized by extreme regional disparity.

2.2. EU policy outcomes: why economic freedom matters

Economic freedom is associated with long-run growth, growing income, better living standards, increased levels of happiness, and economic development · empirical research on this abound. Stroup (2007) has found that economic freedom is positively related to social welfare outcomes, such as better health and education, as well as disease prevention. According to Gwartney et al. (2022: 192), more than half of the empirical research shows that economic freedom is related to "good" outcomes, while only 4% found that economic freedom is associated with "bad" outcomes (i.e. income inequality). Economic freedom boosts foreign capital inflows, and it is conducive to stronger economic performance since investment becomes more productive (Azman-Saini, Baharumshah, & Law, 2010: 1083; de Haan & Sturm, 2000; Sturm & de Haan, 2001). Nevertheless, not all the sub-areas of economic freedom are equally important; Justesen (2008) found that certain aspects of economic freedom are positively related to economic growth and investment. European Union has created a single market, which unambiguously has brought more economic freedom to its member states. The EU membership per se is not found to have any great effect on increasing the economic freedom of the member states (Hall et al., 2011; Tarabar & Young, 2014); nonetheless, it is documented that the accession process is the period during which the requested reforms for joining EU (alignment with EU acquis) lead the acceding economies to greater economic freedom (Schizas et al. 2020). More specifically, the main economic area which drives this relationship is the freedom to trade, as barriers are eliminated early in the accession process and candidate countries can enjoy the benefits of free trade in the single market as the rest of advanced economies.

2.3. The periphery–center dichotomy and economic freedom in the EU: the research question

The policies of the European Union aim to foster economic and social prosperity and address institutional and political challenges. In the pursuit of effective economic measures, the literature indicates that policies promoting economic freedom are associated with several positive economic outcomes. Therefore, it is crucial to empirically examine factors that can influence economic freedom and, thus, impact economic and social outcomes. We suggest that the cleavage between center and periphery within the European Union may be pertinent

to disparities in economic freedom among member states, and thus warrants exploration, considering that center and periphery cleavage in the EU is relevant to other economic aspects related to economic freedom.

Although there is a big lacuna in academic literature on the impact of center–periphery cleavage on economic freedom, there are some aspects of economic freedom where this dichotomy seems to play a pivotal role. Interestingly, the center-periphery economic dichotomy in the EU has mainly been studied in terms of monetary policy (EMU/EZ). Bayoumi and Eichengreen (1993) were among the pioneers who empirically found that a center-periphery pattern was detrimental to development during the period preceding the establishment of the Economic and Monetary Union (EMU). In a similar vein, and building more in the respective theoretical framework, Campos and Macchiarelli (2021) identify a center-periphery gap that has gradually decreased following the implementation of the currency union, marked by the adoption of the euro and increased competition. Another aspect of economic freedom in which center-periphery economic dichotomy seems to be relevant is trade. According to relevant literature (Petrakos, 2012: 8; Liargovas, 2014: 52), a common argument suggests that the northern European countries consistently maintained trade balance surpluses, while the southern countries experienced deficits on average. This relationship can also been seen as a center–periphery dichotomy of powerful states economically dominating over weak peripheral states. Additionally, Mack and Jacobson (1996) discovered that European Union countries located in the center have a tendency to specialize in high technology, large-scale manufacturing, and services. On the other hand, peripheral countries tend to focus on agriculture, extractive industries, low-technology manufacturing, and standardized production. This specialization pattern can have significant effects both in economic freedom and economic output.

Furthermore, research on economic freedom convergence has shown that ß-convergence in economic freedom occurred worldwide during the period 1980-2010. Countries with initially lower levels of economic freedom narrowed the gap and institutionally converged more rapidly compared to others (Hall, 2016). The findings agree with other studies indicating a faster institutional convergence for countries with lower levels of economic freedom at the beginning to the USA (Heckelman, 2015). Geographical attributes seem also to play a role in economic freedom performance since countries with more exitability options (i.e. greater length of their borders in relation to their total geographical area) have greater economic freedom (Brown, 2014; Hall, 2016); in light of these findings of institutional convergence and regional effects, the center-periphery dichotomy could also be relevant to economic freedom differences.

However, economic freedom, as a concrete concept with specific areas of interest, has not been studied given the center-periphery dichotomy. This is the gap this study seeks to fill, at least on a preliminary basis. If the center-periphery dichotomy is relevant to trade and monetary economic aspects, which are areas of economic freedom, and there are regional effects in economic freedom performance, the dichotomy might also be relevant to economic freedom overall or to other sub-areas. If there are differences in economic freedom between EU center and periphery countries, in which areas are they identified, and what factors can help explain them? These questions have not been addressed so far in the relevant literature. Our paper seeks to offer a preliminary investigation of the first of those questions, that is, the differences in EU countries in terms of economic freedom, given the periphery and center cleavage. More specifically, we formulate our research question as follows: In which economic areas there are, on average, differences between EU countries in the periphery and those in the center in terms of economic freedom and its sub-areas? Since the EU is fundamentally based on the concepts of freedom and market economy, insights on disparities in economic freedom can prove useful in designing policies that aim for deeper integration and better policy outcomes.

3. Empirical strategy: Data, operationalization, and methods

In our analysis, we argue that the center and periphery cleavage is to a certain degree relevant in explaining institutional differences between EU countries in economic freedom. We consider a statistically significant difference in an area as a sign of disparity in economic freedom between the EU center and periphery countries. Despite certain limitations of such an operationalization (which we discuss later), this approach could indicate preliminary results on the topic, which remain to be further explored as suggested in the conclusion. To explore our research question, we use the dataset underpinning the Fraser Institute's Economic Freedom Index Annual Report 2020 (Gwartney et al., 2022). We employ a sample of the current 27 EU member states for the last five years available in the dataset (2015-2019) excluding 2020, which measures economic freedom during the covid-19 pandemic. We have chosen to exclude the year 2020 from our analysis because the economic activity of countries has been significantly affected by multiple factors, including the severity of the COVID-19 pandemic. Therefore, including this year›s data could distort the trends of economic freedom that we are examining.

In our analysis, we employ a bivariate approach to examine the relationship between the center-periphery cleavage and economic freedom in EU countries. We focus on determining whether there are statistically significant differences in economic freedom between center and periphery countries without controlling for other confounding factors. The continuous variable we use is the Economic Freedom overall score and its 5 sub-areas, namely, Size of Government, Legal System & Property Rights, Sound Money, Freedom to Trade Internationally, and Regulation for each year of the period 2015-2019. According to Fraser›s conceptualization, economic freedom encompasses several factors, including a small and efficient government, secure property rights, the ability to engage in voluntary transactions, access to stable monetary policies, freedom to engage in international trade, the ability to compete, and personal choice. (Schizas et al., 2020: 18). Although composite indicators have documented disadvantages, such as the elaboration of quite complex concepts (Keše ljević, 2007) and challenges in regard to aggregation and calibration methods (Keše ljević & Spruk, 2013), this dataset is the best available as a proxy for our analysis. The first reason we opted for this measurement of economic freedom over other alternatives is that Fraser Institute's Economic Freedom Index Annual Report has been widely used for research purposes in 1,303 papers (Gwartney et al., 2022: 188). Furthermore, Fraser's measurement is considered to be more precise and more transparent in terms of process and methodology (Hall & Lawson, 2013: 406). Moreover, the fact that Fraser Institute's Economic Freedom has no special weighting scheme in its sub-areas, allows us to better address our research question on disparity in sub-areas of economic freedom. Our factor is the center–periphery dichotomy, following the Simonazzi et al. (2013) and Becker et al. (2015) fundamental classification framework.[1] The main criteria for this classification are the level of trade integration, GDP, level of industrialization, power, size, and productivity (Gräbner & Hafele, 2020, p. 4). EU countries can be classified into several other distinct groups, depending on their institutional, geographic, regime type or other attributes, such as the year of accession to the European Union. However, the purpose of this paper is to identify if the classical center–periphery cleavage is relevant to the economic freedom concept, therefore, we employ this fundamental dichotomous classification framework. Table 1 presents the classification we opted for in our analysis.

[1] Gräbner and Hafele (2020) and Gräbner et al. (2019) also follow this fundamental taxonomy of center and periphery classification to create four distinctive groups of core, periphery, financial hubs, and catch-up economies, which cannot operate in the purpose of this study due to its limited sample.

Table 1. European Union countries are classified as center and periphery

Center	Periphery	
Austria	Bulgaria	Portugal
Belgium	Croatia	Romania
Denmark	Cyprus	Slovak Republic
Finland	Czech Republic	Slovenia
France	Estonia	Spain
Germany	Greece	
Ireland	Hungary	
Luxembourg	Italy	
Malta	Latvia	
Netherlands	Lithuania	
Sweden	Poland	

To identify any relationships between our variables, we employed the Mann-Whitney test as a nonparametric alternative equivalent of the t-test, since our data do not follow the normal distribution (see Table 2), a prerequisite for the t-test. Thus, the scores are first ordered from lowest to highest value and then the tied values are given the average rank. Therefore, we formulate the two following research hypotheses:

H_o: *There is no statistically significant difference in the average rank in economic freedom between the countries of the EU periphery and those in the EU center*

H_1: *There is a statistically significant difference in the average rank of economic freedom between the countries of the periphery and those in the EU center.*

In our analysis, we compare the average rank in economic freedom in each year for the last five years (2015-2019) and we observe statistically significant differences, over a single year and over years, which we interpret as a sign of disparity in economic freedom between EU center and periphery countries.

Table 2. Tests of Normality 2015-2019

Year	Center or Periphery (Periphery=1)		Kolmogorov-Smirnova Statistic	df	Sig.	Shapiro-Wilk Statistic	df	Sig.
2015	Economic Freedom Summary	Center	0,17	11	,200*	0,924	11	0,355
		Periphery	0,103	16	,200*	0,936	16	0,307
	Size of Government	Center	0,177	11	,200*	0,883	11	0,113
		Periphery	0,13	16	,200*	0,958	16	0,634
	Legal System & Property Rights	Center	0,249	11	0,055	0,866	11	0,07
		Periphery	0,161	16	,200*	0,959	16	0,651
	Sound Money	Center	0,142	11	,200*	0,976	11	0,939
		Periphery	0,296	16	0,001	0,662	16	0
	Freedom to trade internationally	Center	0,181	11	,200*	0,959	11	0,755
		Periphery	0,119	16	,200*	0,969	16	0,821
	Regulation	Center	0,138	11	,200*	0,975	11	0,93
		Periphery	0,158	16	,200*	0,949	16	0,478
2016	Economic Freedom Summary	Center	0,172	11	,200*	0,957	11	0,738
		Periphery	0,177	16	0,196	0,895	16	0,067
	Size of Government	Center	0,188	11	,200*	0,895	11	0,161
		Periphery	0,153	16	,200*	0,949	16	0,479
	Legal System & Property Rights	Center	0,185	11	,200*	0,906	11	0,218
		Periphery	0,156	16	,200*	0,944	16	0,4
	Sound Money	Center	0,264	11	0,031	0,884	11	0,117
		Periphery	0,354	16	0	0,688	16	0
	Freedom to trade internationally	Center	0,241	11	0,073	0,939	11	0,507
		Periphery	0,133	16	,200*	0,95	16	0,492
	Regulation	Center	0,146	11	,200*	0,955	11	0,705
		Periphery	0,187	16	0,14	0,936	16	0,303
2017	Economic Freedom Summary	Center	0,222	11	0,137	0,92	11	0,32
		Periphery	0,152	16	,200*	0,876	16	0,033
	Size of Government	Center	0,161	11	,200*	0,919	11	0,306
		Periphery	0,142	16	,200*	0,938	16	0,326
	Legal System & Property Rights	Center	0,153	11	,200*	0,921	11	0,324
		Periphery	0,133	16	,200*	0,961	16	0,687
	Sound Money	Center	0,321	11	0,002	0,725	11	0,001
		Periphery	0,253	16	0,007	0,814	16	0,004
	Freedom to trade internationally	Center	0,233	11	0,099	0,925	11	0,36
		Periphery	0,139	16	,200*	0,94	16	0,344
	Regulation	Center	0,173	11	,200*	0,953	11	0,687
		Periphery	0,144	16	,200*	0,951	16	0,509
2018	Economic Freedom Summary	Center	0,173	11	,200*	0,953	11	0,688
		Periphery	0,19	16	0,126	0,937	16	0,313
	Size of Government	Center	0,179	11	,200*	0,901	11	0,192
		Periphery	0,138	16	,200*	0,945	16	0,409
	Legal System & Property Rights	Center	0,144	11	,200*	0,926	11	0,373
		Periphery	0,194	16	0,108	0,922	16	0,184
	Sound Money	Center	0,271	11	0,024	0,772	11	0,004
		Periphery	0,243	16	0,013	0,761	16	0,001
	Freedom to trade internationally	Center	0,225	11	0,124	0,903	11	0,201
		Periphery	0,163	16	,200*	0,932	16	0,267
	Regulation	Center	0,136	11	,200*	0,959	11	0,764
		Periphery	0,131	16	,200*	0,962	16	0,697
2019	Economic Freedom Summary	Center	0,164	11	,200*	0,956	11	0,721
		Periphery	0,134	16	,200*	0,964	16	0,729
	Size of Government	Center	0,191	11	,200*	0,9	11	0,184
		Periphery	0,13	16	,200*	0,945	16	0,414
	Legal System & Property Rights	Center	0,138	11	,200*	0,927	11	0,383
		Periphery	0,166	16	,200*	0,928	16	0,226
	Sound Money	Center	0,243	11	0,07	0,852	11	0,045
		Periphery	0,352	16	0	0,655	16	0
	Freedom to trade internationally	Center	0,145	11	,200*	0,972	11	0,902
		Periphery	0,176	16	0,199	0,947	16	0,447
	Regulation	Center	0,148	11	,200*	0,961	11	0,789
		Periphery	0,143	16	,200*	0,928	16	0,23

This is a lower bound of the true significance.
Lilliefors Significance Correction

4. Findings

Table 3 shows the mean rank in economic freedom for each group of EU countries. The Mann-Whitney test yielded a significant association in Size of Government (p<0.044) and Legal System & Property Rights (p<0.00) for the examined period, and Regulation (p<0.044) for most of the examined period.

Table 3. Mean ranks of each Economic Freedom area for EU periphery and center countries

Economic freedom overall score	2015	2016	2017	2018	2019
Periphery (Mean Rank)	11,44	12,62	12	11,88	11,94
Center (Mean Rank)	17,73	16	16,91	17,09	17
Difference	-6,29	-3,38	-4,91	-5,21	-5,06
Significance	**0,044***	29,42	0,121	0,099	0,11

Size of Government	2015	2016	2017	2018	2019
Periphery (Mean Rank)	16,56	17,31	17,25	17,19	17,44
Center (Mean Rank)	10,27	9,18	9,27	9,36	9
Difference	6,29	8,13	7,98	7,83	8,44
Significance	**0,044***	**0,008***	**0,009***	**0,011***	**0,006***

Legal System & Property Rights	2015	2016	2017	2018	2019
Periphery (Mean Rank)	9,06	9	9,06	9,31	9,38
Center (Mean Rank)	21,18	21,27	21,18	20,82	20,73
Difference	-12,12	-12,27	-12,12	-11,51	-11,35
Significance	**0,00***	**0,00***	**0,00***	**0,00***	**0,00***

Sound Money	2015	2016	2017	2018	2019
Periphery (Mean Rank)	13,44	14,12	12,56	12,04	13,06
Center (Mean Rank)	14,82	13,82	16,09	16,82	15,36
Difference	-1,38	0,3	-3,53	-4,78	-2,3
Significance	0,68	0,942	0,272	0,134	0,481

Freedom to trade internationally	2015	2016	2017	2018	2019
Periphery (Mean Rank)	12,81	12,56	12,88	13	12,88
Center (Mean Rank)	15,73	16,09	15,64	15,45	15,64
Difference	-2,92	-3,53	-2,76	-2,45	-2,76
Significance	0,368	0,272	0,394	0,451	0,394

Regulation	2015	2016	2017	2018	2019
Periphery (Mean Rank)	11,88	11,38	11,06	11,44	11,38
Center (Mean Rank)	17,09	17,82	18,27	17,73	17,82
Difference	-5,21	-6,44	-7,21	-6,29	-6,44
Significance	0,099	**0,039***	**0,02***	**0,044***	**0,039***

* The significance level is 0,05

Furthermore, regardless of the statistical significance observed, the mean rank of five out of six variables suggests that countries in the center of the European Union demonstrate greater economic freedom (higher mean rank) in most of the sub-areas and the overall performance, with the exemption of the size of government. In this sub-area, countries in the periphery of the European Union seem to demonstrate greater economic freedom, namely smaller size of government. Figure 1 visualizes the results yielded by the Mann-Whitney test.

Figure 1. Mean ranks of each Economic Freedom area for EU periphery and center countries, 2015-2019.

* Denotes statistically significant difference in that year (level is 0,05)

5. Discussion

The Mann-Whitney test yields statistically significant results in the areas of Size of Government, Legal System & Property Rights, and Regulation. That means that there is a significant disparity between the EU center and periphery countries in recent years and that we should reject the Ho and accept the H1 that there is a statistically significant difference in the average rank in economic freedom sub-areas between EU periphery and center countries. On the other hand, there is no significant difference between the EU center and periphery countries in the Overall Economic Freedom score, Sound Money, and Freedom to Trade Internationally areas. Therefore, for these three economic areas, we should retain the Ho that there is no statistically significant difference in the average rank of EU periphery and center countries.

More specifically, in the Size of Government area for all the years of the examined period (2015-2019), countries in the periphery of the European Union tend to have governments of a smaller size, namely greater economic freedom. The smaller size of government in the periphery countries could be partly attributed to the fact that this group includes 11 out of 17 (69%) former socialist regimes, which during the period 1989-1991 transitioned from a socialist to a market economy. This transition was accompanied by severe deregulation and liberalization of the economy and a set of new institutions aligned with the overall market democracy; however, it should be highlighted that not all post-socialist countries were liberalized to the same extent and at the same time, a fact that influences the within-group variation (Havrylyshyn et al., 2016). In the Legal System & Property Rights area for all the years of the examined period (2015-2019), countries in the center of the European Union tend to protect property and enforce the rule of law more efficiently. This disparity is in line with several rule of law measured scores, in which the best-scoring countries are the ones in central and northern Europe, while the countries in Eastern and Southern Europe have lower scores (The World Justice Project, 2022: 24). The long tradition of liberal democratic institutions in countries of the EU center, compared to the legacy of socialist regimes and dictatorships in the eastern and southern EU respectively may affect this relationship. In the Regulation area for 4 out of the 5 years examined, we observe that countries in the center of the European Union tend to have less extensive regulations regarding credit market (e.g. private sector credit), labor market (e.g. hiring regulations and minimum wage) and business barriers (e.g. administrative requirements). This result seems to be in line with the finding that countries in the EU center gained from the new low-wage labor markets in Eastern Europe since the collapse of

the socialist regimes, while countries in the EU periphery witnessed a severe increase in competition (Gräbner et al., 2019: 10). It is important to highlight that the relationships identified in the above three areas may have several confound factors, which affect the differences between EU center and periphery countries. However, the scope of this study is to identify disparity in the first place, and not explain it.

In overall economic freedom, there are no statistically significant differences, except in 2015. This year's difference may be partly a result of the economic situation at the time, when several periphery countries in Southern Europe, such as Greece, Italy, Spain, and Cyprus, were dealing with a severe fiscal and financial crisis. Still, there is relative alignment among center and periphery EU countries in overall economic freedom. In addition, both in Sound Money and Freedom to Trade Internationally, EU countries seem to have aligned as well. The control of monetary policy by the ECB in the Eurozone may be a significant factor for overall monetary stability in the Sound Money area since 81% of the countries in the center group and 69% of the countries in the periphery group are EZ members and the fundamental functions of their monetary policies are carried out by the European Central Bank (Schizas et al., 2020: 26). In addition, the overall alignment in Sound Money and Freedom to Trade Internationally areas is an expected outcome. The former can be attributed up to an extent to the successful policies implemented centrally by the European Central Bank. The latter can be seen as a benefit of unrestricted access to the single market, which offers a free trade zone in-between the EU countries, despite the Union's documented difficulty to conclude free trade agreements with other areas of the world, widening its free trade zones (Kamall et al., 2021).

The relationships identified indicate interesting differences in economic freedom areas between EU countries, classified by the given taxonomy of center and periphery cleavage. Nevertheless, we should also take into account that the current methodological approach and its results should be interpreted with caution since there are limitations that we have to note. The most important is the lack of a given official classification of EU center and periphery countries. Even though the variation between alternate classifications is rather limited, a different classification would probably yield different results; to address this limitation, we have also employed an alternate classification, suggested by Palier et al. (2017: 7-9). In this classification, the countries in the center are the geographically proximate ones to Germany, while the periphery countries are the ones on the borders of the continent. The main difference in this classification compared to the one opted for earlier, is that the Czech Republic, Estonia, Slovak Republic, and Slovenia moved to the group of the center EU countries.

Under this classification, the Mann-Whitney test still yields quite similar results in terms of the direction of the relationship. However, statistically significant differences are the ones in the Size of Government and Legal System & Property Rights; the differences in Regulation are not statistically significant (though in the same direction of greater economic freedom for center countries) and therefore this relationship identified earlier seems to be less robust. Another interesting result is that in the Freedom to Trade Internationally area, countries in the periphery have a greater mean rank, while with the first classification countries in the periphery have a smaller mean rank. Overall, in this area, there seem to be small differences in both cases.

6. Conclusion

In this study, we attempted to examine if there are differences between the EU periphery and center countries in the context of economic freedom and identify the specific economic areas of disparity. Despite the significant steps of economic alignment already taken, the EU countries still seem to differ in terms of economic freedom, which is one the cornerstones of the EU acquis.

In our analysis, the Mann-Whitney test suggests that there are significant differences between countries in the EU periphery and center in the areas of Size of Government, Legal System & Property Rights, and while in Regulation the disparity is documented, it seems to be less robust. In the first area, countries in the periphery of the EU tend to be more free (smaller size of government), while in the subsequent two areas countries in the center of the EU tend to protect property rights more efficiently and have fewer regulatory restrictions. Even though the results in the Overall Economic Freedom Score, Sound Money, and Freedom to Trade Internationally also point to the same direction of greater economic freedom for the countries in the EU center, the differences compared to the periphery countries are not statistically significant. In particular, when it comes to monetary policy and free trade, proxied by the Sound Money and Freedom to Trade Internationally areas respectively, the results indicate that European integration has been achieved to a great extent, despite the design flaws of the Eurozone discussed earlier. These results are somewhat expected, given the competencies that member-states have granted to the EU institutions to centrally coordinate policies in these areas.

As the results of our study indicate, the center-periphery cleavage seems to be relevant to certain aspects of economic freedom, possibly related to the long tradition of government intervention and rule of law enforcement in established liberal democracies of the continent. Even though there are certain limitations

in this study, these preliminary results are still useful in identifying areas of differences in the countries of the EU periphery and its center in terms of economic freedom. Future research could focus on identifying and explaining the causes of these disparities through a more detailed econometric analysis; this kind of analysis could enable new policies, aiming to strengthen the European Union's economic and political convergence.

List of References

Azman-Saini, W. N., Baharumshah, A. Z., & Law, S. H. (2010). 'Foreign direct investment, economic freedom, and economic growth: international evidence', *Economic Modeling*, 27: 1079-89.

Bayoumi, T., & Eichengreen, B. (1993). 'Shocking aspects of European monetary integration' In Giavazzi, F., Torres, F. (Eds.), *Adjustment and Growth in the European Monetary Union*. Cambridge: Cambridge University Press.

Brown, M. (2014). "The Geography of Economic Freedom," in *The Annual Proceeding of the Wealth and Well-Being of Nations*, Vol. 1. Beloit, WI: Beloit College Press, 105– 22.

Campos, N. F. & Macchiarelli, C. (2021). 'The dynamics of core and periphery in the European monetary union: a new approach', *Journal of International Money and Finance*, 112.

Del Río-Casasola, A. (2021). 'Centre–Periphery in the EU-20: a classification based on factor analysis and cluster analysis', *Cambridge Journal of Economics*, 45:1337–60.

de Haan, J., & Sturm, J.-E. (2000). 'On the relationship between economic freedom and economic growth', *European Journal of Political Economy*, 16(2).

Gräbner, C., & Hafele, J. (2020). 'The Emergence of Core-Periphery Structures in the European Union: A Complexity Perspective', *Institut für zukunftsfähige Ökonomien*.

Gräbner, C., Heimberger, P., & Kapell, J. (2019). 'Structural change in times of increasing openness: assessing path dependency in European economic integration' *Journal of Evolutionary Economics,* 30: 1467–95.

Gwartney, J., Lawson, R., Hall, J., & Murphy, R. (2022). *Economic Freedom of the World: 2022 Annual Report*. Fraser Institute.

Hall, J. C., & Lawson, R. A. (2013). 'Economic Freedom of the World: An Accounting of the Literature', *Contemporary Economic Policy*, 32: 1-19.

Hall, J. C., Lawson, R. A., & Wogsland, R. (2011). 'The European Union and economic freedom', *Global Economy Journal,* 11:3.

Hall, J. C. (2016). 'Institutional convergence: exit or voice?' *Journal of Economics and Finance*, 40:4, 829–40.

Havrylyshyn, O., Meng, X., & Tupy, M. L. (2016). '25 Years of Reforms in Ex-Communist Countries. Fast and Extensive Reforms Led to Higher Growth and More Political Freedom', *Policy Analysis*, 795.

Heckelman, J.C. (2015). 'Economic freedom convergence clubs', In: Cebula, R.J., Hall, J.C., Mixon, F.G. & Payne, J.E. (Eds.) *Economic behavior, economic freedom, and entrepreneurship*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, pp. 102–114.

Justesen, M. K. (2008). 'The effect of economic freedom on growth revisited: new evidence on causality from a panel of countries 1970–1999', *European Journal of Political Economy*, 24, 642-660.

Kamall, S., Saravakos, C., Hammond, A., Hernández, A. G., Hewson, V., Stagnaro, C., O'Mullony, A., Turillazzi, A. (2021). *Raising Barriers: Transforming attitudes to trade in Southern Europe.* Brussels: EPICENTER.

Katsikas, D. (2012). 'Redefining Periphery: Offshore Finance, Peripheral States and the World Economy', *Region & Periphery,* 2, 50-77.

Katsikas, D. (2020). 'EU's Economic Governance in Transition', *Region & Periphery*, 9:5-8.

Kešeljević, A. (2007). 'Indexes of economic freedom – An outline and open issues', *Zbornik Radova Ekonomskog Fakultet au Rijeci,* 25:223-43.

Kešeljević, A., & Spruk, R. (2013). 'Endogenous economic freedom and the wealth of nations: evidence from a panel of countries, 1996–2011'*, Applied Economics*, 45(28): 3592-62.

Liargovas, P. (2014). 'Session 1: Economic Aspects' In *European Commission, The political implications of European economic integration — towards a political Union,* pp. 50-56. Luxembourg: European Commission.

Lipset, S. M., & Rokkan, S. (1967). *Party Systems and Voter Alignments: Cross-National Perspectives.* Free Press.

Mack, R. S., & Jacobson, D. S. (1996). "Core Periphery Analysis of the European Union: A Location Quotient Approach", *Journal of Regional Analysis & Policy* 26 (1): 3–21.

Palier, B., Rovny, E. A., & Rovny, J. (2017). 'European Disunion? Social and Economic Disparity Europe, and their Political Consequences', *Sciences Po LIEPP Working Paper n°71.*

Petrakos, G. (2012). 'Integration, spatial dynamics and regional policy dilemmas in the European Union', *Region & Periphery*, 2:7-20.

Schizas, E., Vidali, M., & Saravakos, C. (2020). 'Does accession process to European Union lead to more economic freedom? Empirical evidence on the EU enlargement between 2000 and 2017', In C. Saravakos (Ed.), *EU Accession and Economic Freedom: An empirical analysis of the effect of EU membership and its antecedents on economic freedom*, pp. 15-39. Athens: European Liberal Forum (ELF) and Center for Liberal Studies.

Serfati, C. (2016). 'EU Integration as Uneven and Combined Development' In R. Desai (eds), *Analytical Gains of Geopolitical Economy,* pp. 255-294. Emerald Group Publishing Limited.

Stroup, M. D. (2007). 'Economic Freedom, Democracy, and the Quality of Life' *World Development,* 35(1):52-66.

Sturm, E. E., & de Haan, J. (2001). 'How Robust Is the Relationship between Economic Freedom and Economic Growth?', *Applied Economics*, 33:839-44.

Tarabar, D., & Young, A. T. (2014). 'Does the European Union Promote Convergence in Economic Freedoms?', In J. Cantalou , & C. M. Haury (Eds.), *The European Union – Catalyst for Economic Freedom,* pp. 25-33. Bruxelles: Friedrich Naumann Foundation for Freedom.

The World Justice Project. (2022). *Rule of Law Index 2022.* Washington, D.C: The World Justice Project.

Thomas, B. (2013). 'Core–Periphery Relations in the European Union and the Role of Central Places in Europe with a Focus on Regional Policy in Britain and Germany', *European Review,* 21(3):435-447.

TIMBRO. (2019). *Timbro Authoritarian Populism Index.* Stockholm: TIMBRO

Περιφέρεια Τεύχος 2023 (15), 23-60
Region & Periphery Issue 2023 (15), 23-60

Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στον Δημόσιο τομέα. Παρακίνηση και ικανοποίηση των υπαλλήλων της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας

Χρήστος Πολύζος, *Δήμος Θέρμης, Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου*
Χαράλαμπος Χρυσομαλλίδης, *Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου*

Περίληψη

Σκοπός του άρθρου είναι η μελέτη της παρακίνησης του ανθρώπινου δυναμικού και της πιθανής σύνδεσης με την απόδοση και την ικανοποίησή του. Για αυτό τον λόγο, πραγματοποιήθηκε εμπειρική έρευνα σε εργαζόμενους στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Η πρωτοτυπία της συγκεκριμένης έρευνας έγκειται αφενός στην υψηλή αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος των εργαζόμενων που συμμετείχαν στην πρωτογενή έρευνα για τη μελέτη μιας σημαντικής σε μέγεθος και ειδικό βάρος Υπηρεσίας, και αφετέρου στις προτάσεις παρέμβασης για την αποτελεσματική παρακίνηση, δέσμευση και απόδοση του προσωπικού, βάσει των ευρημάτων. Επιπλέον, η πραγματοποίηση της πρωτογενούς έρευνας συνέπεσε με την πανδημία covid-19, με αποτέλεσμα οι επιπτώσεις για τους εργαζόμενους να συμπεριληφθούν στους σκοπούς της έρευνας.

ΛΕΞΕΙΣ – ΚΛΕΙΔΙΑ: Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, παρακίνηση, δέσμευση, ικανοποίηση, Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας.

Human resource management in public sector. Motivation and satisfaction of employees of the Region of Central Macedonia

Christos Polyzos, *Municipality of Thermi, Neapolis University Paphos*

Charalampos Chrysomallidis, *National Documentation Centre*

Abstract

The objective of this paper is to examine the motivation of employees in the public sector, and its correlation with employees' performance and satisfaction. For the purposes of this research, a survey was conducted referring to employees of the Region of Central Macedonia. The originality of this paper lies first on the broad range of employees, who participated in this survey, covering a rather large and significant service of the Greek public sector, and secondly on the policy proposals, to improve further civil servants' commitment, based on the findings of the survey. Furthermore, given the time that the survey was conducted, the conditions of the covid-19 pandemic have been taken into account, examining also their impact on employees and human resources management.

KEY-WORDS: Human Resources Management, motivation, commitment, satisfaction, Region of Central Macedonia.

1. Εισαγωγή

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ), θεωρείται όλο και περισσότερο ως πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος επειδή οι εργαζόμενοι, και ειδικά οι γνώσεις τους, ενισχύουν τις οργανωτικές ικανότητες των φορέων/οργανισμών/επιχειρήσεων, όπου εργάζονται. Ο ρόλος της ΔΑΔ και η βελτίωση της απόδοσης είναι ένα ζήτημα που έχει διερευνηθεί από πλήθος μελετητών. Η διαχείριση ανθρώπινων πόρων μπορεί άμεσα ή έμμεσα να διαδραματίσει πολύ σημαντικό ρόλο στη βελτίωση της συνολικής οργανωτικής απόδοσης, αναφορικά με τη μείωση των απουσιών των εργαζόμενων, την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, την αύξηση της ευελιξίας, την προσαρμογή σε πιθανές αλλαγές των τυποποιημένων διαδικασιών λειτουργίας ως μέρος των αλλαγών που ενδεχομένως συμβαίνουν στο εξωτερικό περιβάλλον του οργανισμού, την αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία και του κινήτρου των εργαζόμενων (Lawler and Mohrman, 2003). Σήμερα, οι ευθύνες του τμήματος διαχείρισης ανθρώπινων πόρων δεν περιλαμβάνουν μόνο απλά θέματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (π.χ. άδειες και απουσίες από την εργασία), αλλά περιλαμβάνουν και πιο σύνθετα ζητήματα, όπως η εξέταση της παρακίνησης, η ικανοποίηση των αναγκών των εργαζόμενων, η ανάπτυξη του προσωπικού και η εξασφάλιση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος (Alami et al., 2015).

Ο τομέας διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού έχει δύο βασικούς στόχους να διασφαλίσει: α) ότι οι ανθρώπινοι πόροι αξιοποιούνται με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο σύμφωνα με τον στόχο του εκάστοτε οργανισμού και β) την ικανοποίηση των αναγκών των εργαζόμενων και την επαγγελματική τους ανέλιξη. Η σημασία του τμήματος αυτού έγκειται στο γεγονός ότι οι άνθρωποι είναι μία από τις πιο σημαντικότερες πηγές, που πρέπει να αξιοποιούν οι οργανισμοί για να επιτύχουν τους στόχους τους, και ως εκ τούτου θα πρέπει να αναγνωρίζονται ως «πόρος» ή ως «κεφάλαιο». Σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση, ο άνθρωπος αποτελεί απαραίτητο μέρος της παραγωγικής διαδικασίας και ταυτόχρονα τον αποδέκτη των παρεχόμενων υπηρεσιών. Έχει διαπιστωθεί ότι ανεξάρτητα από το πόσο ισχυροί είναι οι υλικοί πόροι ενός οργανισμού, εάν οι ανθρώπινοι πόροι δεν έχουν επαρκή απόδοση, τότε πιθανότητα δεν θα είναι εφικτή και η επίτευξη των στόχων απόδοσης και ποιότητας εργασίας του οργανισμού (Ozkeser, 2019). Ως εκ τούτου, μία από τις παραμέτρους που έχουν συνδεθεί άρρηκτα με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού είναι η ικανοποίηση των εργαζόμενων από την εργασία τους (Azash et al., 2011).

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι η συνολική αίσθηση που έχει ένα άτομο για τη δουλειά του. Είναι μια αποτελεσματική ή συναισθηματική απόκριση στις διάφορες πτυχές της δουλειάς που εκτελεί ένας εργαζόμενος και ορίζεται ως τον βαθμό στον οποίο ένα άτομο αισθάνεται αρνητικά ή θετικά για τις διάφορες πτυχές των εργασιών, τη ρύθμιση της εργασίας, τη σχέση με τους συναδέλφους και

την ίδια την εργασία. Ένα άτομο με υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από τη δουλειά του διατηρεί υψηλά την παραγωγικότητά του, ενώ ένα άτομο που είναι λιγότερο ικανοποιημένο έχει αρνητικές στάσεις απέναντι στα καθήκοντά του (Onyebuchi et al., 2019). Το γεγονός αυτό έχει αναδείξει τη σημασία της παρακίνησης των εργαζόμενων σε ένα φορέα. Μέσω της αυξημένης παρακίνησης των ανθρώπινων πόρων οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί επιτυγχάνουν ομαδικότητα, υψηλότερο επίπεδο απόδοσης, αυξημένη δέσμευση στην εργασία, βέλτιστη χρήση των πόρων, δημιουργία περιβάλλοντος με γνώμονα την απόδοση και αύξηση της ικανότητας οργάνωσης ώστε να αντιμετωπίζουν αβέβαιες προκλήσεις (Chandrakant, 2017). Από την άλλη πλευρά, τα ισχυρά κίνητρα επηρεάζουν θετικά την απόδοση σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο επηρεάζοντας κατ' επέκταση τη συνολική απόδοση ενός οργανισμού (Risambessy et al., 2012). Η παρακίνηση και η ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού κρίνονται αναγκαίες για την καλύτερη απόδοση των εργαζόμενων αλλά και για να αισθάνονται ότι επιθυμούν να συμβάλλουν στην εκπλήρωση των στόχων της ομάδας στην οποία νιώθουν ότι ανήκουν αλλά και την αυξημένη οργανωσιακή αφοσίωση. Επιπρόσθετα, η παρακίνηση και η ικανοποίηση των εργαζόμενων συμβάλλουν σε μεγάλο βαθμό στη δημιουργία καλού κλίματος μεταξύ της διοίκησης και του προσωπικού. Οι έννοιες αυτές έχουν διερευνηθεί εκτενώς από πλήθος επιστημονικών συγγραφέων καθώς η σύνδεσή τους με την απόδοση των εργαζόμενων είναι άρρηκτη (Pancasila et al., 2020; Polyzoidis and Tsairidis, 2020; Stefurak et al. 2020).

Οι πρακτικές διοίκησης και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, συμβάλλουν στην ανάπτυξη και αύξηση του επιπέδου των δεξιοτήτων, των γνώσεων και της δέσμευσης των εργαζόμενων. Τα συστήματα υψηλών απολαβών και τα συστήματα αξιολόγησης της δίκαιης απόδοσης είναι οι πιο σημαντικές πρακτικές που σχετίζονται με την πρόθεση κινητικότητας εργαζόμενων, επειδή είναι ο κύριος μοχλός της πρόθεσης των εργαζόμενων να παραμείνουν ή να φύγουν από την εργασία (Shaukat et al., 2017; Dechawatanapaisal, 2018). Επιπλέον, χωρίς την προσθήκη προγραμμάτων κατάρτισης και ανάπτυξης, που να συμβάλλουν στην πρόοδο και την ανάπτυξη των εργαζόμενων δεν επιτυγχάνεται η αποτελεσματική ανάπτυξη του προσωπικού (Santhanam et al., 2017). Η αποτελεσματική χρήση των πρακτικών της ΔΑΔ συμβάλλει στην κάλυψη των αναγκών των εργαζόμενων, στην αύξηση του επιπέδου ικανοποίησης σταδιοδρομίας για τους εργαζομένους και στην αύξηση της ταύτισης των εργαζόμενων με τους οργανισμούς τους (Howell-Pleotis et al., 2016; Hee et al., 2016).

Σε αυτή τη βάση, σκοπός του άρθρου είναι να διερευνήσει τον βαθμό που η απόδοση των υπαλλήλων της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας, σχετίζεται με την ικανοποίηση από την εργασία τους και εμμέσως τον τρόπο με τον οποίο διεξάγεται η διοίκηση των ανθρώπινων πόρων στην υπηρεσία όπου εργάζονται. Πέρα

από την πρωτοτυπία του άρθρου που προκύπτει από την ευρεία εξέταση του φαινομένου σε μία συγκεκριμένη Υπηρεσία του ελληνικού Δημοσίου, ένα επιπλέον στοιχείο πρωτοτυπίας προκύπτει από τις ιδιάζουσες συνθήκες που βίωσαν οι ερωτώμενοι και υπό τις οποίες διεξήχθη η πρωτογενής έρευνα, καθώς συνέπεσαν με το lock down μεταξύ Φεβρουαρίου και Απριλίου 2021, λόγω της εξάπλωσης της πανδημίας covid-19. Μάλιστα, παράμετροι ως προς τις συνέπειες και τις επιπτώσεις αυτής της κατάστασης για τους εργαζόμενους συμπεριλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για τους σκοπούς της έρευνας, συνεπώς σε αυτή τη βάση υπάρχει και μια πρώτη αποτύπωση και αυτής της διάστασης ως προς τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού. Το στοιχείο αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία, καθώς η πανδημία ήταν μία πρωτόγνωρη κατάσταση, κατά την οποία η διοίκηση των ανθρώπινων πόρων δοκιμάστηκε σε μεγάλο βαθμό.

2. Θεωρητικές προσεγγίσεις για την παρακίνηση και την ικανοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού

Οι στρατηγικές και οι πρακτικές των κινήτρων μπορούν να θεωρηθούν ως η απαραίτητη ενίσχυση της αφοσίωσης των εργαζόμενων, της ικανοποίησης, της δέσμευσης και της απόδοσης στον χώρο εργασίας. Η παροχή ενός περιβάλλοντος παρακίνησης ή κινητοποίησης είναι ιδιαίτερα σημαντική σε χώρους εργασίας που παραδοσιακά δεν έχουν ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα αμοιβών, όπως στο Δημόσιο. Το κίνητρο και ως εκ τούτου η παρακίνηση των εργαζόμενων ορίζεται ως αυτό που κάνει τους ανθρώπους να ενεργούν με τις δικές τους επιθυμίες για να πετύχουν έναν συγκεκριμένο σκοπό (Badubi, 2017). Ο ρόλος της διοίκησης είναι να βοηθά τους υπαλλήλους να προσαρμόζονται και να αισθάνονται άνετα στο εργασιακό περιβάλλον, ώστε να διασφαλίζεται ότι τα κίνητρα των εργαζόμενων συνάδουν με τους οργανωτικούς στόχους του εκάστοτε οργανισμού (Sahito and Vaisanen, 2017).

Η ικανοποίηση από την εργασία συνδέεται συνήθως με τα κίνητρα (Aziri, 2011) και οι περισσότερες μελέτες έχουν βρει μια ισχυρή θετική συσχέτιση και λειτουργική σχέση μεταξύ των κινήτρων και της ικανοποίησης από την εργασία (Singh and Tiwari, 2011). Η αξία της ικανοποίησης από την εργασία έχει θετικό αντίκτυπο στην αξία του κινήτρου και οι παράγοντες του κινήτρου συμβάλλουν στην πρόβλεψη της ικανοποίησης από την εργασία. Συγκεκριμένα, προηγούμενες μελέτες έχουν εντοπίσει ορισμένους κοινούς παράγοντες κινήτρου και ικανοποίησης από την εργασία, όπως η ασφάλεια (Ritter and Anker, 2000), οι οικονομικές ανταμοιβές (Thomson, 2003) και η ανάπτυξη και αναγνώριση (Moynihan and Pandey, 2007). Μια αξιόλογη διαφοροποίηση των δύο αυτών εννοιών έγκειται στο γεγονός ότι το κίνητρο είναι αποτέλεσμα μελλοντικών προσδοκιών, ενώ η ικανοποίηση είναι αποτέλεσμα προηγούμενων γεγονότων και εμπειριών.

Οι θεωρίες κινήτρων στον χώρο εργασίας ταξινομούνται σε δύο κύριους τομείς, δηλαδή τις θεωρίες περιεχομένου και διεργασίας (Campbell et al., 1970). Οι θεωρίες περιεχομένου έχουν τονίσει τους παράγοντες και τις ανάγκες που ενθαρρύνουν και εμπνέουν τη συμπεριφορά και την απόδοση των εργαζόμενων. Αυτές οι θεωρίες έχουν επικεντρωθεί στους εσωτερικούς παράγοντες των εργαζόμενων που ενεργοποιούν και κατευθύνουν την εργασιακή τους συμπεριφορά (Lynne, 2012) και θεωρούνται προϊόν εσωτερικών οδηγών που αναγκάζουν τα άτομα να αυξήσουν την ικανοποίησή τους. Οι θεωρίες περιεχομένου του κινήτρου βασίστηκαν σε πρώιμες θεωρίες κινήτρου, οι σημαντικότερες από τις οποίες είναι η ιεραρχία των αναγκών του Maslow, η θεωρία δύο παραγόντων του Herzberg και η θεωρία του Mc Clelland (Lynne, 2012). Όλες οι θεωρίες περιεχομένου προϋποθέτουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι σε έναν οργανισμό έχουν το ίδιο σύνολο αναγκών. Επομένως, οι οργανισμοί μπορούν να προβλέψουν τα χαρακτηριστικά που πρέπει να υπάρχουν στην εργασία (Lynne, 2012).

Αντιθέτως, οι θεωρίες διεργασίας έχουν δώσει έμφαση στις συμπεριφορές των εργαζόμενων που καθορίζονται από τις ατομικές τους ανάγκες. Οι θεωρίες της διεργασίας υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι θα έχουν κίνητρα όταν η δουλειά τους ανταποκρίνεται στις προσδοκίες και τις αξίες τους. Αυτές οι θεωρίες επικεντρώνονται στη διαδικασία με την οποία οι προσδοκίες, οι ανάγκες, οι αξίες και οι συγκριτικές αλληλεπιδράσεις των εργαζόμενων συναντώνται με τα καθήκοντά τους για τον προσδιορισμό των κινήτρων. Ακόμη περιγράφουν πως η ατομική συμπεριφορά παρακινείται και διατηρείται σε αυτο-κατευθυνόμενες ανθρώπινες γνωστικές διαδικασίες. Όλες οι θεωρίες της διεργασίας μοιράζονται την ιδέα ότι πρέπει να δοθεί προσοχή στις διαφορετικές ανάγκες των εργαζόμενων και στη γνωστική διαδικασία (Lynne, 2012). Οι κύριες θεωρίες διεργασίας της ικανοποίησης από την εργασία και των κινήτρων είναι η θεωρία προσδοκίας του Vroom, η θεωρία του στόχου του Locke και η θεωρία ενίσχυσης του Skinner.

Από την άλλη πλευρά, σε οποιονδήποτε οργανισμό, το σύστημα παρακίνησης και ανταμοιβών παίζει σημαντικό ρόλο στην οικοδόμηση και διατήρηση της δέσμευσης των εργαζόμενων η οποία εξασφαλίζει υψηλό επίπεδο απόδοσης και συνέπεια του εργατικού δυναμικού (Wang et al., 2004). Οι ανταμοιβές κρίνονται ως σημαντικές στην επίτευξη απόδοσης στην εργασία και σχετίζονται θετικά με τη διαδικασία διατήρησης του κινήτρου (Zafar et al., 2014). Οι Rusbult και Farrell (1983) ομαδοποίησαν τις ανταμοιβές σε εγγενείς και εξωγενείς ανταμοιβές. Οι εγγενείς ανταμοιβές που περιλαμβάνουν τα αισθήματα του πάθους, της ενέργειας, του ενθουσιασμού και της αυτονομίας, ενώ οι Aktar et al. (2013) όρισαν τις εγγενείς ανταμοιβές ως την αναγνώριση, την ευκαιρία μάθησης, και την εκτίμηση και εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Οι εξωγενείς ανταμοιβές περιλαμβάνουν, αντίστοιχα, τις αμοιβές και τα μπόνους απόδοσης, τις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων και το αίσθημα ασφάλειας (Aktar et al., 2013). Μια ενδεικτική μα περιεκτική παρουσίαση των ειδών κινήτρων παρατίθεται στον Πίνακα 1.

Πίνακας 1. Είδη κινήτρων

Εγγενείς ανταμοιβές (μη οικονομικές ανταμοιβές)	Εξωγενείς ανταμοιβές (οικονομικές ανταμοιβές)
Αίσθημα της αναγνώρισης	Ασφάλεια εργασίας
Υποστήριξη και εμψύχωση	Προαγωγή
Ψυχολογική εκπλήρωση (ικανοποίηση) από την επίτευξη στόχων	Αμοιβές (ανταγωνιστικότητα μισθών, αυξήσεις αμοιβών, Bonus)
Εσωτερικά συναισθήματα ικανοποίησης από την εργασία	Περιθώρια παροχών (Επιδόματα, πρόσθετες παροχές)
Συναισθήματα ανάπτυξης, αυτονομίας και αυτοεπάρκειας μιας ατομικής εμπειρίας κατά τη διάρκεια της καριέρας	
Αίσθημα υπευθυνότητας	
Προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη - εξέλιξη της σταδιοδρομίας	
Προσωπική ικανοποίηση από την απόδοση και αίσθημα αυτοεκτίμησης	
Αίσθημα δημιουργικότητας	
Δημιουργικότητα	
Ευκαιρίες μάθησης και προσωπικής ανάπτυξης δεξιοτήτων και επαγγελματικού προφίλ	

Πηγή: Nigusea και Getachewb, (2019)

3. Σκοπός και μεθοδολογία της έρευνας

Στη σημερινή εποχή και υπό τις (εργασιακές) συνθήκες που μεταβλήθηκαν λόγω της πανδημίας, η διοίκηση και η διαχείριση ανθρώπινων πόρων έχουν δοκιμαστεί διεθνώς. Ένα επιτυχημένο σύστημα παρακίνησης του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία, υψηλότερο βαθμό αφοσίωσης των εργαζόμενων, και κατ' επέκταση υψηλότερη απόδοση και παραγωγικότητα. Το κίνητρο μπορεί να οριστεί ως μια διαδικασία διαχείρισης,

η οποία ενθαρρύνει τους ανθρώπους να εργαστούν καλύτερα για το γενικό όφελος του οργανισμού. Όταν οι εργαζόμενοι έχουν υψηλά κίνητρα, βοηθούν τον οργανισμό να αναπτυχθεί και να επιβιώσει σε ένα γρήγορα μεταβαλλόμενο χώρο εργασίας (Obiekwe, 2016).

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, οι επιμέρους στόχοι του παρόντος άρθρου επικεντρώνονται στον τρόπο επίτευξης της ικανοποίησης και της αύξησης της απόδοσης των εργαζόμενων σε μια συγκεκριμένη περίπτωση Υπηρεσίας του Δημόσιου Τομέα (την Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας), καθώς και το κατά πόσο η διοίκηση των ανθρώπινων πόρων στη συγκεκριμένη Περιφέρεια είναι αποδοτική.

Η μεθοδολογία της έρευνας που ακολουθείται είναι ποσοτική και εστιάζει στον πληθυσμό των εργαζόμενων στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας (1700 εργαζόμενοι) από τον οποίο συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα 600 εργαζόμενοι, ενώ η έρευνα συλλογής στοιχείων πραγματοποιήθηκε κατά το διάστημα Φεβρουαρίου – Μαρτίου του 2021. Τα ερευνητικά ερωτήματα που προέκυψαν στη βάση των κύριων θεωρητικών προσεγγίσεων επί του θέματος και της σχετικής βιβλιογραφικής επισκόπησης συνοψίζονται στα εξής: α) ποιοι παράγοντες κρίνονται ως οι σημαντικότεροι για την αποτελεσματική παρακίνηση, δέσμευση και απόδοση του προσωπικού, β) ποια η σχέση μεταξύ της παρακίνησης-δέσμευσης των εργαζόμενων με την απόδοση στην εργασία και την ικανοποίησή τους από αυτή, γ) η παρακίνηση, η δέσμευση, η απόδοση και η αντιληπτή ικανοποίηση, διαφοροποιούνται ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και συμβάλλουν στην απόδοση των υπαλλήλων; Επίσης, με δεδομένη τη χρονική συγκυρία, και το γεγονός ότι η υλοποίηση της πρωτογενούς έρευνας συνέπεσε με την εκδήλωση της πανδημίας και την εφαρμογή μέτρων περιορισμού των μετακινήσεων διερευνήθηκε ο βαθμός ικανοποίησης και απόδοσης του υπό εξέταση πληθυσμού πριν και μετά την πανδημία, δίνοντας ένα ενδιαφέρον στοιχείο σχετικά με το εάν και σε ποιο βαθμό το συγκεκριμένο πλαίσιο έκτακτων συνθηκών επηρέασε τη θέση και την αντίληψη των εργαζομένων στο υπό ανάλυση θέμα.

Για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας δημιουργήθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο με ερωτήματα κλειστού τύπου, πολλαπλής επιλογής και ερωτήματα βάσει της κλίμακας Likert. Οι συμμετέχοντες ανέφεραν το βαθμό συμφωνίας τους ή διαφωνίας τους με τις θέσεις που παρουσιάστηκαν. Η προσέγγιση του πληθυσμού της έρευνας έγινε με την απλή τυχαία μέθοδο δειγματοληψίας. Για την πραγματοποίηση της στατιστικής ανάλυσης χρησιμοποιήθηκε η πλατφόρμα της Google για τη δημιουργία ηλεκτρονικών φορμών ερευνών (Google Forms), το Microsoft Office Excel και το στατιστικό πακέτο IBM SPSS Statistics 21. Οι αναλύσεις που πραγματοποιήθηκαν ήταν η περιγραφική στατιστική ανάλυση (κατανομή συχνοτήτων, υπολογισμός μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων για όλες τις μεταβλητές και δημιουργία γραφημάτων). Στη συνέχεια εφαρμόστηκε η επαγωγική στατιστική

ανάλυση κατά την οποία πραγματοποιήθηκε η ανάλυση της απλής γραμμικής παλινδρόμησης και ο υπολογισμός του δείκτη αξιοπιστίας Cronbach's alpha.

Συγκεκριμένα, ο πληθυσμός της παρούσας έρευνας ήταν όλοι οι υπάλληλοι της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας (ΠΚΜ), η οποία είναι η μεγαλύτερη σε έκταση και δεύτερη σε πληθυσμό περιφέρεια της Ελλάδας. Σύμφωνα με στοιχεία που μας παρείχε η Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού και Διαχείρισης Ποιότητας, ο πληθυσμός των υπαλλήλων, ανέρχεται στα χίλια επτακόσια (1700) άτομα.

Η μελέτη περίπτωσης της συγκεκριμένης Περιφέρειας επιλέχθηκε με κριτήριο ότι η ΠΚΜ, είναι μια σημαντική Περιφέρεια, καθώς προεδρεύει μέσω του Περιφερειάρχη της στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή των Περιφερειών (ΕτΠ), που είναι συμβουλευτικό όργανο της ΕΕ. Επίσης, ο πληθυσμός αυτός επιλέχθηκε λόγω του ειδικού του βάρους στη Δημόσια Διοίκηση, και λόγω του φόρτου εργασίας που διαχειρίζεται. Ένας επιπλέον λόγος επιλογής της ΠΚΜ, ήταν ότι εξασφάλιζε μεγάλο δείγμα ερωτώμενων, στοιχείο που κρίνεται ως σημαντικό για τις ποσοτικές έρευνες και για τη συλλογή πρωτογενών δεδομένων.

4. Αποτελέσματα της έρευνας

4.1. Δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην πρωτογενή έρευνα

Τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα, σε σύνολο δείγματος N=600 άτομα με αντιπροσωπευτικότητα 35% (εργαζόμενοι Περιφέρειας 1700 άτομα), συνοψίζονται στον Πίνακα 2.

Πίνακας 2. Δημογραφικά στοιχεία δείγματος

ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΠΙΘΑΝΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ	ΠΛΗΘΟΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ
Φύλο	Άνδρας	245	40,8
	Γυναίκα	355	59,2
Ηλικία	25-30	12	2,0
	31-35	18	3,0
	36-40	28	4,7
	41-45	117	19,5
	46-50	176	29,3
	51-55	145	24,2
	56-60	72	12,0
	60+	32	5,3
Μορφωτικό επίπεδο	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	44	7,3
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	282	47,0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	238	39,7
	Κάτοχος διδακτορικού	36	6,0
Έτη απασχόλησης στη συγκεκριμένη θέση εργασίας	1 έως 5	90	15,0
	5 έως 10	120	20,0
	11 έως 15	118	19,7
	16 έως 20	168	28,0
	21 έως 25	60	10,0
	26 έως 30	42	7,0
	30+	2	,4
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	98	16,3
	Έγγαμος/η	102	17,0
	Έγγαμος/η με παιδιά	348	58,0
	Σε συμβίωση	10	1,7
	Διαζευγμένος/η	40	6,7
	Σε χηρεία	2	,3
Είδος θέσης εργασίας	Υπάλληλος	465	77,5
	Τμηματάρχης	99	16,5
	Διευθυντής	30	5,0
	Γενικός Διευθυντής	6	1,0

4.2. Παράγοντες για την παρακίνηση, τη δέσμευση και την απόδοση των εργαζόμενων

Για την περιγραφική στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε η κατανομή των συχνοτήτων, ο υπολογισμός του μέσου όρου (Μ.Ο.) των απαντήσεων και η τυπική απόκλιση (Τ.Α.). Οι συμμετέχοντες στην έρευνα παρουσιάζουν την υψηλότερη σημαντικότητα σε τρεις παράγοντες παρακίνησης: «Καλό κλίμα στο χώρο εργασίας», «Καλές διαπροσωπικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενο/η» και «Σεβασμός από τους συναδέλφους». Ωστόσο, σημαντικοί κρίνονται και παράγοντες όπως η αναγνώριση, ο σεβασμός, η επίτευξη των δηλωθέντων στόχων, η ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας και η υπερηφάνεια για αυτό, η αξιοκρατία και η δίκαιη μεταχείριση, η διασφάλιση της ποιότητας ζωής, η σαφής κατανομή καθηκόντων και αρμοδιοτήτων, οι απολαβές, η εξασφάλιση του αισθήματος ασφάλειας, το υποστηρικτικό περιβάλλον, η προσωπική ανάπτυξη, η ανάδειξη των προσπαθειών των προϊσταμένων για την ικανοποίηση του προσωπικού και τέλος τα χαμηλά επίπεδα άγχους. Τέλος, οι παράγοντες που φαίνεται να μην είναι ιδιαίτερα σημαντικοί για το επιλεγμένο δείγμα είναι τα Bonus (πιθανόν επειδή δεν είναι τακτική που εφαρμόζεται συχνά στον Δημόσιο τομέα), η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, οι ευκαιρίες εξέλιξης και η ικανοποίηση των προσωπικών φιλοδοξιών[1].

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων διαπιστώθηκε ότι η δέσμευσή τους είναι αποτέλεσμα της ύπαρξης καλών συνθηκών εργασίας, διαπροσωπικών σχέσεων και σεβασμού μεταξύ των συναδέλφων και του/της προϊσταμένου/ης. Τέλος, η αναγνώριση ως ισότιμο μέλος της ομάδας είναι εξίσου σημαντική για την επίτευξη της δέσμευσης. Σε μικρότερο βαθμό, η αναγνώριση της προσφοράς και της προσπάθειας που καταβάλλεται, η αξιοκρατία και η δίκαιη μεταχείριση, η υπερηφάνεια για την εργασία και τα αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί, η ικανοποίηση σε προσωπικό επίπεδο όταν πετυχαίνω τους στόχους που έχουν τεθεί και το ενδιαφέρον για το αντικείμενο της εργασίας, οδηγούν σε δέσμευση. Τέλος, οι ανταμοιβές και τα Bonus, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, οι ευκαιρίες εξέλιξης και η ικανοποίηση των προσωπικών φιλοδοξιών δε συμβάλλουν στη δέσμευση στην εργασία[2].

Στη συνέχεια, οι πιο σημαντικοί παράγοντες που οδηγούν σε απόδοση στην εργασία των συμμετεχόντων είναι το καλό κλίμα στο χώρο εργασίας, ο σεβασμός από τους συναδέλφους, οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενο/η, ο σεβασμός από τον/την προϊστάμενό/η και η αναγνώριση ως ισότιμο μέλος της ομάδας. Ωστόσο, διαπιστώνεται ότι η ικανοποίηση των φιλοδοξιών, οι ανταμοιβές και τα Bonus και οι ευκαιρίες εξέλιξης δεν αποτελούν σημαντικούς

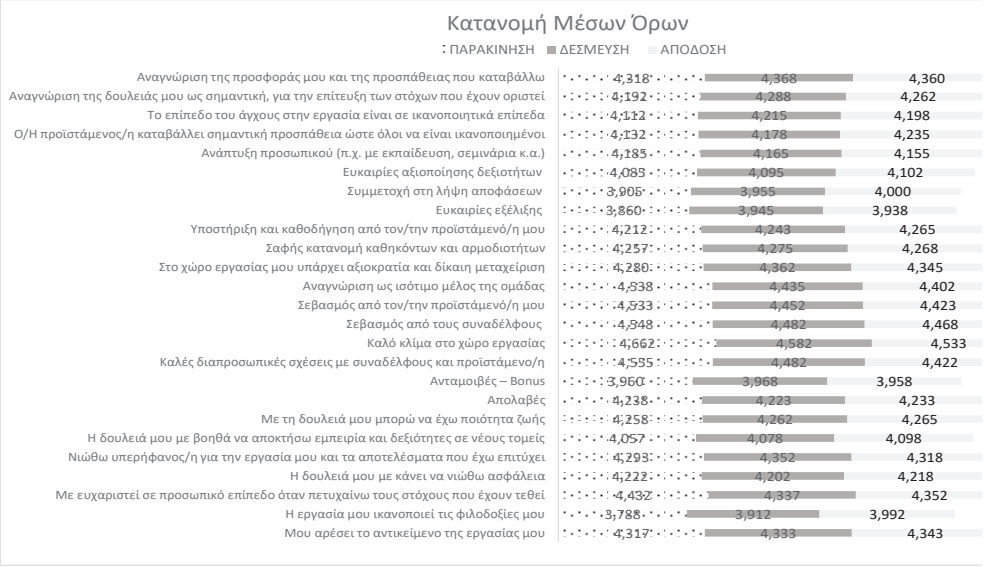
---

[1] Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται αναλυτικά στο Παράρτημα Α.

[2] Βλέπε, αντίστοιχα, Παράρτημα Β.

παράγοντες απόδοσης[3]. Στο Διάγραμμα 1 παρουσιάζονται επιγραμματικά τα αποτελέσματα που έχουν προκύψει συνδυαστικά και για τις τρεις διαστάσεις: παρακίνηση, δέσμευση και απόδοση.

Διάγραμμα 1. Κατανομή Μέσων Όρων για την παρακίνηση, τη δέσμευση και την απόδοση στην εργασία



Σύμφωνα με τις παραπάνω διαπιστώσεις μπορεί να απαντηθεί το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, αναδεικνύοντας τους παράγοντες που κρίνονται ως οι σημαντικότεροι για την αποτελεσματική παρακίνηση, δέσμευση και απόδοση του προσωπικού. Από τα αποτελέσματα που προέκυψαν διαπιστώνεται ότι για την αποτελεσματική παρακίνηση, δέσμευση και απόδοση του προσωπικού οι πιο σημαντικοί παράγοντες είναι -κατά σειρά- το καλό εργασιακό κλίμα, οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/η, ο σεβασμός από τους συναδέλφους, η αναγνώριση ως ισότιμο μέλος της ομάδας και ο σεβασμός από τον/την προϊστάμενο/η. Με τα παραπάνω ευρήματα συμφωνούν και άλλες μελέτες. Άλλοι σημαντικοί λόγοι παρακίνησης και δέσμευσης στον εργασιακό χώρο ήταν η αναγνώριση της προσφοράς και της προσπάθειας που καταβάλλεται, η αξιοκρατία και η δίκαιη μεταχείριση, η υπερηφάνεια για την εργασία και τα αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί, η ικανοποίηση σε προσωπικό επίπεδο ότι επιτυγχάνονται οι στόχοι που έχουν τεθεί και το ενδιαφέρον για το αντικείμενο της εργασίας. Λιγότερο σημαντικούς παράγοντες παρακίνησης και δέσμευσης αποτελούν η προ-

[3] Βλ. Παράρτημα Γ.

σωπική ανάπτυξη των εργαζόμενων, δηλαδή η απόκτηση εμπειρίας και δεξιοτήτων σε νέους τομείς. Το γεγονός αυτό έρχεται σε αντίθεση με προηγούμενες μελέτες. Τέλος, διαπιστώθηκε ότι η ικανοποίηση φιλοδοξιών ή η απόκτηση ανταμοιβών και Bonus ή ακόμη και οι ευκαιρίες εξέλιξης, δεν αποτελούν τα σημαντικότερα κίνητρα των εργαζόμενων, παρόλο που αυτοί οι παράγοντες έχουν αναφερθεί ότι συμβάλλουν στην απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού στη βιβλιογραφία.

Λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών έχει ενδιαφέρον να εξεταστεί και η πιθανή επίδραση της πανδημίας στη συμπεριφορά και τις απαντήσεις των εργαζόμενων. Αυτό έγινε με την περαιτέρω εξειδίκευση της ερώτησης που αναφέρεται στον βαθμό ικανοποίησης και απόδοσης του προσωπικού αναφορικά με τις συνθήκες της πανδημίας, προσθέτοντας στο αντίστοιχο σημείο του ερωτηματολογίου τη διάσταση της χρονικής σύγκρισης 'πριν/μετά' της πανδημίας. Με αυτό τον τρόπο είναι δυνατό να γίνει έμμεση διερεύνηση του μεγέθους και της έντασης των πιθανών επιπτώσεων των έκτακτων συνθηκών λόγω covid-19 στο ευρύτερο υπό εξέταση θέμα που πραγματεύεται το παρόν άρθρο. Σε αυτή τη βάση, διαπιστώνεται ότι οι συμμετέχοντες πριν από την εκδήλωση της πανδημίας παρουσιάζουν μέτρια ικανοποίηση, ενώ θεωρούν ότι η απόδοσή τους είναι υψηλή καθώς οι προσπάθειες που καταβάλλουν είναι αξιόλογες σύμφωνα με την άποψή τους. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων μετά την εκδήλωση της πανδημίας διαφοροποιούνται, αλλά όχι στατιστικά σημαντικά στις μετρήσεις, αναφορικά με την ικανοποίηση, την απόδοση και την καταβολή προσπάθειας. Οι διαφοροποιήσεις που διαπιστώνονται αφορούν κυρίως την ικανοποίηση (-0,07) που ενδεχομένως προκύπτει από την τηλεργασία και τις νέες συνθήκες που κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν οι υπάλληλοι. Επίσης, η απόδοση στην εργασία φαίνεται να περιορίστηκε κατά -0,14, γεγονός το οποίο πιθανότατα οφείλεται στους λόγους που ήδη έχουν επισημανθεί. Τέλος, η καταβολή προσπαθειών για την επίτευξη απόδοσης δε φαίνεται να μεταβλήθηκε σημαντικά (-0,01) (Πίνακας 3).

Πίνακας 3. Βαθμός ικανοποίησης και απόδοσης πριν και μετά την πανδημία

ΜΕΤΡΗΣΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ	Μ.Ο.	
	Πριν	Μετά
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας;	3,80	3,73
Πόσο αποδοτικός/η είστε στην εργασία σας;	4,26	4,12
Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι καταβάλετε προσπάθεια για να είστε περισσότερο αποδοτικός και ώστε να πετύχετε καλύτερα αποτελέσματα;	4,24	4,23

4.3. Σχέση της παρακίνησης και δέσμευσης του προσωπικού με την απόδοση στην εργασία και την ικανοποίηση από αυτή

Για τη διερεύνηση της σχέσης των τριών βασικών μεταβλητών της παρούσας έρευνας, της παρακίνησης, της δέσμευσης και της απόδοσης, πραγματοποιήθηκε ανάλυση απλής γραμμικής παλινδρόμησης με τη μέθοδο Enter, όπου διαπιστώθηκε, ότι οι μέσες τιμές των τριών μετρούμενων μεταβλητών δεν διαφοροποιούνται (Πίνακας 4).

Πίνακας 4. Ανάλυση απλής γραμμικής παλινδρόμησης για τις τρεις μεταβλητές

	Μ.Ο.	Τ.Α.	Ν
Απόδοση	4,25	0,544	600
Δέσμευση	4,25	0,501	600
Παρακίνηση	4,24	0,438	600

Αντίστοιχα, στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται οι συσχετίσεις ανάμεσα στις μεταβλητές που εξετάστηκαν στην παρούσα έρευνα και διαπιστώνεται ότι όλες οι συσχετίσεις είναι στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο εμπιστοσύνης 5%. Παράλληλα αξιοποιήθηκε ο δείκτης συσχέτισης Pearson, ο οποίος λαμβάνει τιμές από το 0,000 μέχρι και το 1,000, είτε θετικές είτε αρνητικές. Οι τιμές που βρίσκονται κοντά στη μονάδα φανερώνουν υψηλές συσχετίσεις σε αντίθεση με μικρότερες τιμές και το πρόσημο των τιμών κρίνει εάν η συσχέτιση είναι ανάλογη (θετική) ή αντιστρόφως ανάλογη (αρνητική). Τα αποτελέσματα αποδεικνύουν ότι υπάρχει ισχυρή στατιστική σχέση ανάμεσα στις εξεταζόμενες μεταβλητές. Αναλυτικότερα, διαπιστώνεται ότι η απόδοση στην εργασία επηρεάζεται πιο πολύ από το επίπεδο της δέσμευσης (P value=0.891 Sig.=0.000) και σε μικρότερο βαθμό από την παρακίνηση (P value=0.762 Sig.=0.000), η οποία όμως παραμένει σημαντική.

Πίνακας 5. Ανάλυση συσχετίσεων

		Δέσμευση	Παρακίνηση
Συσχέτιση κατά Pearson	**Απόδοση**	0,891	0,762
Επίπεδο σημαντικότητας	**Απόδοση**	0,000	0,000

Στον Πίνακα 6 που ακολουθεί επιβεβαιώνεται στατιστικά ότι υπάρχει σημαντική σχέση της απόδοσης με τη δέσμευση και την παρακίνηση, καθώς το επίπεδο σημαντικότητας πληροί τις προϋποθέσεις, όπου Sig.=0,000≤0,000≤0,050.

Πίνακας 6. Αποτελέσματα ανάλυσης διακύμανσης

ANOVA						
Model		Άθροισμα τετραγώνων	Df	Μέσο τετράγωνο	F	Επίπεδο σημαντικότητας
1	Παλινδρόμηση	141,025	2	70,512	1164,154	0,000
	Υπόλειμμα	36,160	597	0,061		
	Σύνολο	177,185	599			

Στον Πίνακα 7 παρουσιάζονται οι εκτιμημένοι συντελεστές της παλινδρόμησης μαζί με τα αντίστοιχα t στατιστικά και διαπιστώνεται ότι οι συντελεστές είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο εμπιστοσύνης 5%, δεδομένου ότι η δέσμευση έχει τιμή 0,000 και η παρακίνηση 0,006. Πιο αναλυτικά από τις τιμές του Πίνακα 7 προκύπτει ότι για κάθε μοναδιαία αύξηση της δέσμευσης και παρακίνησης, επιτυγχάνεται 0,886 και 0,112 αντίστοιχα, αύξηση της απόδοσης. Από τις συσχετίσεις του μοντέλου επιβεβαιώνεται ότι η δέσμευση στην εργασία είναι σαφώς σημαντικότερη από την επιτυχημένη παρακίνηση.

Πίνακας 7. Συσχετίσεις εντός του μοντέλου

Συμμεταβλητή						
Model		Μη Τυποποιημένη συμμεταβλητή		Τυποποιημένη συμμεταβλητή	t	Επίπεδο σημαντικότητας
		B	Τυπικό σφάλμα	Beta Συμμεταβλητή		
1	(Σταθερά)	0,008	0,098		0,083	0,934
	Δέσμευση	0,886	0,035	0,817	25,065	**0,000**
	Παρακίνηση	0,112	0,040	0,090	2,761	**0,006**

Σύμφωνα με τις παραπάνω διαπιστώσεις μπορεί να απαντηθεί το πρώτο σκέλος του δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος, σχετικά με τον αν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της παρακίνησης και της δέσμευσης με την απόδοση, όπου παρατηρείται, ότι πράγματι, υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της παρακίνησης και της δέσμευσης με την απόδοση. Πολλές μελέτες υποστηρίζουν ότι τα αυξημένα επίπεδα κινήτρων έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση της απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού. Αναφορικά με τη σχέση μεταξύ της παρακίνησης και της δέσμευσης με την απόδοση στην εργασία οι λιγοστές έρευνες που υπάρχουν στη βιβλιογραφία συμφωνούν με τα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας. Επιπρόσθετα, από τον Πίνακα 7 διαπιστώθηκε η σαφώς πιο σημαντική επίδραση που έχει η δέσμευση συγκριτικά με την παρακίνηση, στην απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού. Η διαπίστωση αυτή συνάδει με τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, όπου πολλές μελέτες υποδεικνύουν τη δέσμευση ως σημαντικό παράγοντα απόδοσης.

Συνεχίζοντας την ανάλυσή μας προχωράμε στη διερεύνηση της σχέσης της παρακίνησης και της δέσμευσης με την ικανοποίηση των εργαζομένων. Λαμβάνοντας συνεπώς ως δεδομένο ότι η παρακίνηση και ακόμη περισσότερο η δέσμευση

των εργαζόμενων λειτουργούν θετικά για την απόδοσή τους, πραγματοποιήθηκε ανάλυση απλής γραμμικής παλινδρόμησης με τη μέθοδο Enter, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν η αποτελεσματική παρακίνηση και δέσμευση του προσωπικού έχουν άμεση θετική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία.

Από τον Πίνακα 8 επιβεβαιώνεται ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στην αποτελεσματική παρακίνηση του προσωπικού και στην ικανοποίηση από την εργασία, καθώς το επίπεδο σημαντικότητας πληροί τις προϋποθέσεις, όπου Sig.=0,000≤0,000≤0,050.

Πίνακας 8. Αποτελέσματα ανάλυσης διακύμανσης

ANOVA						
Model		Άθροισμα τετραγώνων	df	Μέσο τετράγωνο	F	Επίπεδο σημαντικότητας
1	Παλινδρόμηση	51,161	25	2,046	4,054	0,000
	Υπόλειμμα	289,779	574	0,505		
	Σύνολο	340,940	599			

Στον Πίνακα 9 παρουσιάζονται οι εκτιμημένοι συντελεστές της παλινδρόμησης των μεταβλητών για την παρακίνηση, μαζί με τα αντίστοιχα t στατιστικά και διαπιστώνεται ότι οι μόνο κάποιοι συντελεστές είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο εμπιστοσύνης 5%. Πιο αναλυτικά, στατιστικά σημαντικοί είναι το αίσθημα υπερηφάνειας για την εργασία και τα αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί (P value=0,251 Sig.=0,000), το καλό κλίμα στο χώρο εργασίας (P value=0,186 Sig.=0,050), η αναγνώριση της δουλειάς ως σημαντική, για την επίτευξη των στόχων που έχουν οριστεί (P value=0,150 Sig.=0,027), η αναγνώριση της προσφοράς και της προσπάθειας που καταβάλλεται από τους συμμετέχοντες (P value=0,134 Sig.=0,030), η προσωπική ανάπτυξη (P value=0,128 Sig.=0,009), η υποστήριξη και καθοδήγηση από τον/την προϊστάμενο/η (P value=0,124 Sig.=0,021), οι απολαβές (P value=0,122 Sig.=0,026), το επίπεδο του άγχους στην εργασία όταν είναι σε ικανοποιητικά επίπεδα (P value=0,119 Sig.=0,014) και τέλος, η απόκτηση εμπειρίας και δεξιοτήτων σε νέους τομείς (P value=0,100 Sig.=0,030).

Πίνακας 9. Συσχετίσεις εντός του μοντέλου

Συμμεταβλητή						
Model		Μη Τυποποιημένη συμμεταβλητή		Τυποποιημένη συμμεταβλητή	t	Επίπεδο σημαντικότητας
		B	Τυπικό σφάλμα	Συμμεταβλητή Beta		
1	(Σταθερά)	1,963	0,346		5,681	0,000
	Μου αρέσει το αντικείμενο της εργασίας μου	0,046	0,054	0,044	0,839	0,402
	Η εργασία μου ικανοποιεί τις φιλοδοξίες μου	0,006	0,053	0,006	0,106	0,915
	Με ευχαριστεί σε προσωπικό επίπεδο όταν πετυχαίνω τους στόχους που έχουν τεθεί	0,056	0,057	0,047	0,996	0,319
	Η δουλειά μου με κάνει να νιώθω ασφάλεια	0,004	0,054	0,004	0,078	0,938
	Νιώθω υπερήφανος/η για την εργασία μου και τα αποτελέσματα που έχω επιτύχει	0,251	0,061	0,227	4,082	**0,000**
	Η δουλειά μου με βοηθά να αποκτήσω εμπειρία και δεξιότητες σε νέους τομείς	0,100	0,046	0,105	2,179	**0,030**
	Με τη δουλειά μου μπορώ να έχω ποιότητα ζωής	0,038	0,052	0,037	0,732	0,465
	Απολαβές	0,122	0,055	0,120	2,230	**0,026**
	Ανταμοιβές – Bonus	0,024	0,040	0,034	0,601	0,548
	Καλές διαπροσωπικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενο/η	0,038	0,076	0,033	0,508	0,612
	Καλό κλίμα στο χώρο εργασίας	0,186	0,095	0,136	1,961	**0,050**
	Σεβασμός από τους συναδέλφους	0,026	0,086	0,021	0,304	0,762
	Σεβασμός από τον/την προϊστάμενό/η μου	-0,085	0,087	-0,070	-0,974	0,331

Από τον Πίνακα 10 επιβεβαιώνεται στατιστικά ότι υπάρχει στατιστική σημαντική σχέση ανάμεσα στην δέσμευση του προσωπικού και στην ικανοποίηση από την εργασία, καθώς το επίπεδο σημαντικότητας πληροί τις προϋποθέσεις, όπου Sig.=0,000≤0,000≤0,050.

Πίνακας 10. Αποτελέσματα ανάλυσης διακύμανσης

ANOVA						
Model		Άθροισμα τετραγώνων	df	Μέσο τετράγωνο	F	Επίπεδο σημαντικότητας
1	Παλινδρόμηση	58,988	25	2,360	4,803	0,000
	Υπόλειμμα	281,952	574	0,491		
	Σύνολο	340,940	599			

Στον Πίνακα 11 παρουσιάζονται οι εκτιμημένοι συντελεστές της παλινδρόμησης των μεταβλητών για τη δέσμευση, μαζί με τα αντίστοιχα t στατιστικά και διαπιστώνεται ότι οι μόνο κάποιοι συντελεστές είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο εμπιστοσύνης 5%. Όπως διαπιστώνεται στατιστικά σημαντικοί είναι η επιθυμία για την αξιοποίηση ευκαιριών αξιοποίησης των δεξιοτήτων τους (P value = 0,218 Sig. = 0,002), η αναγνώριση ως ισότιμο μέλος της ομάδας (P value = 0,183 Sig. = 0,026), το αντικείμενο της εργασίας (P value = 0,151 Sig. = 0,006), η απόκτηση εμπειρίας και δεξιοτήτων σε νέους τομείς (P value = 0,138 Sig. = 0,033), το αίσθημα ασφάλειας (P value = 0,126 Sig. = 0,037) και η ικανοποίηση των προσωπικών φιλοδοξιών (P value = 0,099 Sig. = 0,049).

Πίνακας 11. Συσχετίσεις μοντέλου

Model		Μη Τυποποιημένη συμμεταβλητή		Τυποποιημένη συμμεταβλητή	t	Επίπεδο σημαντι-κότητας
		B	Τυπικό σφάλμα	Συμμεταβλητή Beta		
1	(Σταθερά)	2,180	0,290		7,519	0,000
	Μου αρέσει το αντικείμενο της εργασίας μου	0,151	0,055	0,143	2,751	**0,006**
	Η εργασία μου ικανοποιεί τις φιλοδοξίες μου	0,099	0,050	0,110	1,970	**0,049**
	Με ευχαριστεί σε προσωπικό επίπεδο όταν πετυχαίνω τους στόχους που έχουν τεθεί	0,068	0,060	0,059	1,139	0,255
	Η δουλειά μου με κάνει να νιώθω ασφάλεια	0,126	0,060	0,119	2,093	**0,037**
	Νιώθω υπερήφανος/η για την εργασία μου και τα αποτελέσματα που έχω επιτύχει	-0,019	0,067	-0,016	-0,279	0,780
	Η δουλειά μου με βοηθά να αποκτήσω εμπειρία και δεξιότητες σε νέους τομείς	0,138	0,065	0,127	2,132	**0,033**
	Με τη δουλειά μου μπορώ να έχω ποιότητα ζωής	-0,080	0,061	-0,078	-1,320	0,187
	Απολαβές	-0,058	0,061	-0,062	-0,945	0,345
	Ανταμοιβές – Bonus	-0,042	0,043	-0,058	-0,989	0,323
	Καλές διαπροσωπικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενο/η	-0,108	0,076	-0,094	-1,427	0,154
	Καλό κλίμα στο χώρο εργασίας	-0,120	0,087	-0,097	-1,379	0,168
	Σεβασμός από τους συναδέλφους	0,068	0,093	0,059	0,738	0,461
	Σεβασμός από τον/την προϊστάμενό/η μου	-0,006	0,089	-0,005	-0,063	0,950
	Αναγνώριση ως ισότιμο μέλος της ομάδας	0,183	0,082	0,155	2,226	**0,026**
	Στο χώρο εργασίας μου υπάρχει αξιοκρατία και δίκαιη μεταχείριση	0,014	0,062	0,015	0,222	0,824

Σύμφωνα με τις παραπάνω διαπιστώσεις μπορεί να απαντηθεί το δεύτερο σκέλος του δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος, για το εάν η αποτελεσματική παρακίνηση και δέσμευση του προσωπικού έχουν άμεση θετική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία, καθώς από τα αποτελέσματα προκύπτει, ότι η αποτελεσματική παρακίνηση και δέσμευση του προσωπικού έχουν άμεση θετική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία, γεγονός που υποστηρίζεται και από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση. Επιπλέον, συνάγεται ότι σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό επιδρά η δέσμευση στην ικανοποίηση από την εργασία, καθώς με τη δέσμευση οι εργαζόμενοι καταβάλλουν σημαντικά μεγαλύτερη προσπάθεια. Η διαπίστωση αυτή ότι η δέσμευση αποτελεί κύριο παράγοντα ικανοποίησης προκύπτει και από ένα πλήθος επιστημονικών ερευνών.

4.4. Διαφοροποίηση των απαντήσεων ως προς την παρακίνηση, τη δέσμευση, την απόδοση και την ικανοποίηση των εργαζόμενων, ανάλογα με τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων

Όσον αφορά την εξέταση του κατά πόσο η παρακίνηση, η δέσμευση, η απόδοση και η αντιληπτή ικανοποίηση, διαφοροποιούνται ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, αξιοποιήθηκε η ανάλυση διακύμανσης. Έτσι ελέγχθηκε εάν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των μεταβλητών που αφορούν την παρακίνηση, τη δέσμευση, την απόδοση και την ικανοποίηση με τα δημογραφικά στοιχεία, σε επίπεδο εμπιστοσύνης 5%. Από τα αποτελέσματα του Πίνακα 12, διαπιστώνεται ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση της παρακίνησης με το μορφωτικό επίπεδο (Sig.=0.000≤0.000≤0.050), την ηλικία (Sig.=0.000≤0.019≤0.050) και τα έτη υπηρεσίας (Sig.=0.000≤0.049≤0.050). Επίσης, τα αποτελέσματα που προκύπτουν υποδηλώνουν την ύπαρξη στατιστικά σημαντικής σχέσης της δέσμευσης με το μορφωτικό επίπεδο (Sig.=0.000≤0.001≤0.050), με την ηλικία (Sig.=0.000≤0.002≤0.050), την οικογενειακή κατάσταση (Sig.=0.000≤0.016≤0.050) και το φύλο (Sig.=0.000≤0.018≤0.050). Παρατηρείται επίσης, στατιστικά σημαντική σχέση της απόδοσης με το φύλο (Sig.=0.000≤0.004≤0.050), το μορφωτικό επίπεδο (Sig.=0.000≤0.009≤0.050), την ηλικία (Sig.=0.000≤0.014≤0.050), την οικογενειακή κατάσταση (Sig.=0.000≤0.014≤0.050) και τα έτη υπηρεσίας (Sig.=0.000≤0.026≤0.050). Τέλος, παρατηρείται ότι υπάρχει σημαντική στατιστική σχέση της ικανοποίησης με τα έτη υπηρεσίας (Sig.=0.000≤0.000≤0.050), την ηλικία (Sig.=0.000≤0.004≤0.050), το μορφωτικό επίπεδο (Sig.=0.000≤0.005≤0.050) και τη θέση στην εργασία (Sig.=0.000≤0.034≤0.050).

Πίνακας 12. One way ANOVA για τα δημογραφικά στοιχεία (επίπεδο σημαντικότητας)

	Φύλο	Ηλικία	Μορφωτικό επίπεδο	Έτη υπηρεσίας	Οικ. Κατάσταση	Θέση στην εργασία
Παρακίνηση	0,180	**0,019**	**0,000**	**0,049**	0,055	0,106
Δέσμευση	**0,018**	**0,002**	**0,001**	0,107	**0,016**	0,128
Απόδοση	**0,004**	**0,014**	**0,009**	**0,026**	**0,014**	0,352
Ικανοποίηση	0,333	**0,004**	**0,005**	**0,000**	0,219	**0,034**

Σε συνέχεια των παραπάνω αποτελεσμάτων παρατηρήθηκε (Πίνακας 13) ότι όσο αυξάνεται η ηλικία των συμμετεχόντων μειώνεται το επίπεδο παρακίνησης, το οποίο είναι υψηλό στις μικρότερες ηλικίες. Ακόμη, υψηλότερο επίπεδο παρακίνησης καταγράφηκε στους συμμετέχοντες που είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος. Αναφορικά με τα έτη εργασίας σε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας, υψηλότερη παρακίνηση διαπιστώθηκε σε εργαζόμενους με περισσότερα από 30 έτη εργασίας.

Αναφορικά με τη δέσμευση των συμμετεχόντων οι γυναίκες παρουσιάζουν οριακά υψηλότερο μέσο όρο, όπως επίσης και οι ηλικίες 25-30, 31-35. Παρατηρείται επίσης, ότι όσο αυξάνεται η ηλικία των συμμετεχόντων τόσο μειώνεται το επίπεδο δέσμευσης, ενώ αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο εξακολουθούν οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος να παρουσιάζουν σημαντικά επίπεδα δέσμευσης. Τέλος, σημαντικά επίπεδα δέσμευσης παρουσιάζουν οι άγαμοι και οι διαζευγμένοι συμμετέχοντες.

Ως προς την απόδοση των συμμετεχόντων, οι γυναίκες αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα από τους άνδρες, όπως επίσης και οι συμμετέχοντες κάτω των 30. Το επίπεδο απόδοσης, φαίνεται να είναι ενισχυμένο από τους κατόχους διδακτορικού τίτλου και για τους συμμετέχοντες με προϋπηρεσία στην ίδια θέση από 1 έως 5 έτη και από 26 έως 30 έτη. Τέλος, οι άγαμοι και οι διαζευγμένοι συμμετέχοντες παρουσιάζουν υψηλότερους μέσους όρους στην απόδοση.

Τέλος, όσον αφορά την ικανοποίηση, αυτή αναφέρεται εντονότερη, σε ηλικίες κάτω των 35 και στην ηλικιακή κατηγορία 41-45, σε συμμετέχοντες με μορφωτικό επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, σε συμμετέχοντες με 1 έως 5 και με 21 έως 30 χρόνια εργασίας στην ίδια θέση και σε όσους κατέχουν θέση γενικού διευθυντή.

Πίνακας 13. Παρουσίαση μέσων όρων απαντήσεων των συμμετεχόντων

ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ		Παρακίνηση	Δέσμευση	Απόδοση	Ικανοποίηση
Φύλο	Άνδρας	4,21	4,19	4,17	3,80
	Γυναίκα	4,26	4,29	4,30	3,74
Ηλικία	25-30	4,51	4,46	4,67	3,83
	31-35	4,37	4,40	4,40	3,83
	36-40	4,28	4,28	4,21	3,82
	41-45	4,25	4,32	4,26	3,91
	46-50	4,28	4,31	4,30	3,55
	51-55	4,20	4,18	4,18	3,83
	56-60	4,19	4,16	4,21	3,81
	60+	4,04	3,99	4,06	3,78
Μορφωτικό επίπεδο	Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	0,00	0,00	0,00	0,00
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	4,32	4,35	4,32	4,14
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	4,15	4,16	4,17	3,76
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	4,29	4,31	4,29	3,71
	Κάτοχος διδακτορικού	4,47	4,41	4,43	3,67
Πόσα έτη εργάζεστε σε αυτή τη θέση εργασίας;	1 έως 5	4,35	4,34	4,34	3,96
	5 έως 10	4,20	4,23	4,25	3,60
	11 έως 15	4,19	4,24	4,19	3,62
	16 έως 20	4,22	4,20	4,20	3,73
	21 έως 25	4,25	4,21	4,20	3,92
	26 έως 30	4,28	4,34	4,42	4,02
	30+	4,80	4,96	5,00	5,00
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	4,30	4,32	4,34	3,65
	Έγγαμος/η	4,12	4,09	4,09	3,76
	Έγγαμος/η με παιδιά	4,26	4,27	4,26	3,79
	Σε συμβίωση	4,21	4,22	4,04	3,30
	Διαζευγμένος/η	4,21	4,31	4,33	3,85
	Σε χηρεία	4,16	4,20	4,04	4,00

Αυτό σημαίνει ότι, πράγματι η παρακίνηση, η δέσμευση, η απόδοση και η αντιληπτή ικανοποίηση των συμμετεχόντων διαφοροποιούνται ως προς δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα διαπιστώνεται διαφοροποίηση των απαντήσεων ως προς την παρακίνηση, ανάλογα με την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και τα έτη προϋπηρεσίας. Αντίστοιχα, τα επίπεδα δέσμευσης διαφέρουν ανάλογα με την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση, η απόδοση καθορίζεται διαφορετικά με βάση το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, τα έτη προϋπηρεσίας και την οικογενειακή κατάσταση, ενώ τέλος ο βαθμός ικανοποίησης διαφοροποιείται ανάλογα με την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, τα έτη προϋπηρεσίας και το είδος της θέσης εργασίας.

5. Ανάλυση αποτελεσμάτων

Το παρόν άρθρο εντάσσεται στο πλαίσιο μελέτης της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού και πραγματεύεται ζητήματα σχετικά με την παρακίνηση και δέσμευση του ανθρώπινου δυναμικού και την πιθανή σύνδεσή της με την απόδοση και την ικανοποίηση των εργαζόμενων. Είναι γεγονός ότι η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων είναι μία περίπλοκη, πολύπλευρη και διαχρονική διαδικασία. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, στην επιστημονική βιβλιογραφία έχουν διατυπωθεί πολλές θεωρίες σχετικά με την παρακίνηση και δέσμευση των εργαζόμενων, όπως επίσης και ποικίλες θεωρίες αναφορικά με την παροχή κινήτρων με στόχο τη βέλτιστη απόδοση των εργαζόμενων.

Η μέθοδος που επιλέχθηκε για την παρούσα έρευνα ήταν ο έλεγχος βασικών πτυχών και παραμέτρων της σχετικής βιβλιογραφίας, με βάση την ποσοτική ανάλυση δεδομένων που προέκυψαν με τη διεξαγωγή πρωτογενούς έρευνας. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας απευθύνθηκε σε 1.700 εργαζόμενους, εκ των οποίων απαντήσεις υπέβαλαν οι 600 εργαζόμενοι. Τα αποτελέσματα έδειξαν, ότι το εργασιακό περιβάλλον όπως το καλό κλίμα στο χώρο εργασίας, οι αγαστές διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο, η αναγνώριση ως ισότιμο μέλος της ομάδας, καθώς και ο σεβασμός από τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο, αποτελούν τους σημαντικότερους λόγους παρακίνησης, δέσμευσης και απόδοσης στον εργασιακό χώρο. Με τα παραπάνω ευρήματα παρουσιάζουν συμφωνία και τα αποτελέσματα των Lawler και Mohrman (2003), Moynihan και Pandey (2007) και των Alami et al. (2015), οι οποίοι υπογραμμίζουν τη σημασία των διαπροσωπικών σχέσεων στο χώρο εργασίας. Επιπρόσθετα, και σε άλλες μελέτες τα στοιχεία του καλού κλίματος συνεργασίας συμπεριλαμβάνονται στα σημαντικότερα κίνητρα που έχουν καταγραφεί διαχρονικά (Lynn et al., 2016; Badubi, 2017; Sahito and Vaisanen, 2017). Επίσης άλλοι παράγοντες που οδηγούν σε δέσμευση των συμμετεχόντων ήταν η αναγνώριση της προσφοράς και της προσπάθειας που καταβάλλεται, η αξιοκρατία και η δίκαιη

μεταχείριση, η υπερηφάνεια για την εργασία και τα αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί, η ικανοποίηση σε προσωπικό επίπεδο ότι επιτυγχάνονται οι στόχοι που έχουν τεθεί και το ενδιαφέρον για το αντικείμενο της εργασίας.

Επιπρόσθετα, οι συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα, ανέφεραν μικρό ενδιαφέρον για την προσωπική τους ανάπτυξη, δηλαδή για την απόκτηση εμπειρίας και δεξιοτήτων σε νέους τομείς. Το γεγονός αυτό εγείρει προβληματισμό καθώς η προσωπική ανάπτυξη έχει αναδειχθεί ως σημαντικός παράγοντας για την επίτευξη απόδοσης στην εργασία σε ορισμένες μελέτες (Saif et al., 2012; Aktar et al., 2013). Μια πιθανή εξήγηση έγκειται στο γεγονός ότι οι ενέργειες που αφορούν την προσωπική ανάπτυξη των υπαλλήλων δεν ενθαρρύνονται εντός του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου της δημόσιας διοίκησης. Είναι γεγονός πως σύμφωνα με αρκετές μελέτες και εκθέσεις για την ελληνική δημόσια διοίκηση, η αξιοποίηση τόσο των γνώσεων όσο και των δεξιοτήτων των υπαλλήλων είναι πολύ περιορισμένη (Μαραβελάκης και Μαραγκός, 2020). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης. Επιπλέον, από την ποσοτική ανάλυση προέκυψε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζόμενων παρέμεινε στην ίδια θέση για 15 χρόνια κατά μέσο όρο και αυτό ενδέχεται να συνεπάγεται την έλλειψη προκλήσεων για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και γνώσεων. Τα παραπάνω σε συνδυασμό με την έλλειψη ακριβούς προσδιορισμού περιγραφής θέσεων εργασίας (job description), προτύπων αξιολόγησης θέσης (job evaluation), καθηκοντολογίου (tasks description) και προτύπων απόδοσης (norms) δεν δημιουργούν τα απαραίτητα κίνητρα για την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων σε νέους τομείς. Επίσης, διαπιστώθηκε, ότι η ικανοποίηση φιλοδοξιών ή η απόκτηση ανταμοιβών και Bonus ή ακόμη και οι ευκαιρίες ανέλιξης δεν αποτελούν τα σημαντικότερα κίνητρα των εργαζόμενων. Με τα ευρήματα αυτά διαφωνεί η έρευνα του Koronios et. al. (2017), όπου διαπιστώθηκε ότι η ικανοποίηση φιλοδοξιών, η απόκτηση ανταμοιβών και Bonus και οι ευκαιρίες εξέλιξης συμβάλλουν στην απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού.

Ένα αξιοσημείωτο εύρημα της παρούσας έρευνας είναι ότι δεν διαπιστώθηκε στατιστικώς σημαντική διαφοροποίηση στις απαντήσεις των συμμετεχόντων, αναφορικά με την ικανοποίηση, την απόδοση και την καταβολή προσπάθειας, πριν και μετά την εκδήλωση της πανδημίας. Μία εξήγηση είναι, ότι οι κυριότεροι παράγοντες που επιδρούν στις προαναφερθείσες παραμέτρους, όπως το καλό κλίμα στο χώρο εργασίας, οι αγαστές διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο, η αναγνώριση ως ισότιμο μέλος της ομάδας, καθώς και ο σεβασμός από τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο, δεν μεταβλήθηκαν στο χρονικό διάστημα του lockdown που επιβλήθηκε, για την αποφυγή εξάπλωσης της πανδημίας. Ωστόσο, καταγράφηκε μια μικρή μείωση της απόδοσης και της ικανοποίησης των εργαζόμενων, γεγονός που πιθανότατα αποδίδεται στην τηλεργασία και τις καινούργιες συνθήκες που διαμορφώθηκαν.

Στη συνέχεια διερευνήθηκε ο βαθμός στον οποίο η παρακίνηση και η δέσμευση έχουν στατιστικά σημαντική θετική σχέση με την απόδοση στην εργασία. Οι Srivastava και Barmola (2012) και οι Emeka, et. al. (2015) επισήμαναν ότι όταν ένας υπάλληλος έχει αυξημένα επίπεδα κινήτρων, η εργασία του έχει αυξημένη απόδοση, γεγονός που υποστηρίζεται από τα εμπειρικά αποτελέσματα πολλών επιστημονικών ερευνών (Siburian, 2013; Rafique et al, 2014; Rizal et al, 2014). Έχει αποδειχθεί, ότι το κίνητρο και η δέσμευση των εργαζόμενων κατέχουν σημαντική θετική επίδραση στην παραγωγικότητά τους ενώ παράλληλα αποτελούν σημαντικούς παράγοντες για να προβλεφθεί πόσο υψηλή θα είναι η παραγωγικότητα (Masoud and Camal, 2010; Korir and Kipkebut, 2016). Από τα αποτελέσματα που προέκυψαν, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει μία σημαντική σχέση μεταξύ της παρακίνησης και της δέσμευσης με την απόδοση στην εργασία. Το εύρημα αυτό υποστηρίζεται και από την έρευνα των Yousaf et al. (2018), οι οποίοι υποστηρίζουν τη θετική συσχέτιση μεταξύ της παρακίνησης και της δέσμευσης με την απόδοση στην εργασία.

Όπως αποδείχθηκε από την ανάλυση παλινδρόμησης που πραγματοποιήθηκε διαπιστώνεται ότι η παρακίνηση υπολείπεται της δέσμευσης αναφορικά με την απόδοση στην εργασία. Πιο συγκεκριμένα, η δέσμευση καθιστά τους εργαζόμενους πολύ πιο αποτελεσματικούς συγκριτικά με τις ενέργειες παρακίνησης. Η διαπίστωση αυτή επιβεβαιώθηκε και από τους Rizal et al. (2014), Farouk et al. (2016) και Hanaysha και Majid (2018), οι οποίοι ανέφεραν παρόμοια συμπεράσματα. Επιπροσθέτως, διαπιστώθηκε ότι η παρακίνηση και η δέσμευση του προσωπικού έχουν ως συνέπεια την ικανοποίηση από την εργασία. Πάντως, είναι σαφές, ότι η δέσμευση επιδρά σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό στην ικανοποίηση από την εργασία. Τα ευρήματα αυτά συμφωνούν με ένα πλήθος επιστημονικών ερευνών, οι οποίες καταδεικνύουν τη δέσμευση ως σημαντικό παράγοντα ικανοποίησης (Mitchell, 1982; Kaplan and Norton, 1992; Piriyathanalai and Muenjohn, 2012; Cong and Van, 2013; Rusu and Avasilcai, 2013; Ahmad and Abazeed, 2017).

Τέλος, διαπιστώθηκε ότι τα περισσότερα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων σχετίζονται με τους παράγοντες παρακίνηση, δέσμευση, απόδοση και ικανοποίηση των εργαζόμενων. Είναι αξιοσημείωτο ότι οι προαναφερόμενοι παράγοντες επιδρούν περισσότερο στις μικρότερες ηλικίες των συμμετεχόντων και σε εργαζομένους οι οποίοι είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος. Επιπρόσθετα το επίπεδο απόδοσης στην εργασία ήταν αυξημένο σε εργαζόμενους, οι οποίοι ήταν στην ίδια θέση εργασίας λίγα χρόνια είτε σε εργαζόμενους οι οποίοι εργάζονταν σε μία συγκεκριμένη θέση εργασίας πάνω από 26 χρόνια. Με τα παραπάνω ευρήματα συμφωνούν τα αποτελέσματα των ερευνών των Koronios et. al. (2017) και Serhan et al. (2018), οι οποίοι υποστηρίζουν ότι κυρίως οι νέοι εργαζόμενοι τείνουν να είναι πιο αποδοτικοί, ενώ και οι εργαζόμενοι με μακροχρόνια παραμονή στη θέση εργασίας τους παρουσίαζαν αυξημένη απόδοση.

6. Συμπεράσματα

Ο τομέας διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού έχει ως στόχο να διασφαλίσει την αποτελεσματική χρήση και αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων, σύμφωνα με τους στόχους κάθε οργανισμού. Ο ανθρώπινος παράγοντας αποτελεί, από την άλλη πλευρά, κρίσιμο στοιχείο και παράμετρο της παραγωγικής διαδικασίας, ενώ ανεξάρτητα από το πόσο ισχυροί είναι οι υλικοί πόροι ενός οργανισμού, εάν οι ανθρώπινοι πόροι δεν έχουν επαρκή απόδοση, τότε πιθανότατα δεν θα είναι εφικτή και η επίτευξη των στόχων απόδοσης και ποιότητας εργασίας που έχουν τεθεί. Ως εκ τούτου, ένας επιπλέον στόχος της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού είναι η ικανοποίηση των εργαζόμενων από την εργασία τους.

Σε αυτή τη βάση, σκοπός του άρθρου ήταν να διερευνήσει τον βαθμό που η απόδοση των υπαλλήλων της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας, σχετίζεται με την ικανοποίηση από την εργασία τους και εμμέσως τον τρόπο με τον οποίο διεξάγεται η διοίκηση των ανθρώπινων πόρων στην υπηρεσία όπου εργάζονται. Πέρα από την πρωτοτυπία του άρθρου που προκύπτει από την ευρεία εξέταση του φαινομένου σε μία συγκεκριμένη Υπηρεσία του ελληνικού Δημοσίου, ένα ακόμα στοιχείο πρωτοτυπίας προκύπτει από τις ιδιάζουσες συνθήκες που βίωσαν οι ερωτώμενοι και υπό τις οποίες διεξήχθη η πρωτογενής έρευνα, καθώς συνέπεσαν με το lock down μεταξύ Φεβρουαρίου και Απριλίου 2021, λόγω της εξάπλωσης της πανδημίας covid-19. Μάλιστα, παράμετροι ως προς τις συνέπειες και τις επιπτώσεις αυτής της κατάστασης για τους εργαζόμενους συμπεριλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για τους σκοπούς της έρευνας.

Συνολικά, η πρωτογενής έρευνα κατέδειξε ότι το εργασιακό περιβάλλον, η αναγνώριση της προσφοράς και της προσπάθειας που καταβάλλεται, η αξιοκρατία, καθώς και η υπερηφάνεια για την εργασία και τα αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί αποτελούν τους σημαντικότερους παράγοντες παρακίνησης, δέσμευσης και απόδοσης στον εργασιακό χώρο. Αντίθετα, οι συμμετέχοντες ανέφεραν μικρό ενδιαφέρον για την προσωπική τους ανάπτυξη, δηλαδή για την απόκτηση εμπειρίας και δεξιοτήτων σε νέους τομείς. Ενδιαφέρον εύρημα αποτελεί επίσης, ότι δεν διαπιστώθηκε καταρχάς στατιστικώς σημαντική διαφοροποίηση στις απαντήσεις των συμμετεχόντων, αναφορικά με την ικανοποίηση, την απόδοση και την καταβολή προσπάθειας, πριν και μετά την εκδήλωση της πανδημίας.

Στη συνέχεια διερευνήθηκε ο βαθμός στον οποίο η παρακίνηση και η δέσμευση έχουν στατιστικά σημαντική θετική σχέση με την απόδοση στην εργασία. Από τα αποτελέσματα που προέκυψαν, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει μία σημαντική σχέση μεταξύ της παρακίνησης και της δέσμευσης με την απόδοση στην εργασία, και μάλιστα σε μεγαλύτερο βαθμό συγκριτικά με τις ενέργειες παρακίνησης. Αξίζει επίσης να επισημανθεί, ότι τα περισσότερα δημογραφικά στοιχεία των συμμετε-

χόντων σχετίζονται με τους παράγοντες παρακίνηση, δέσμευση, απόδοση και ικανοποίηση των εργαζόμενων, επιδρώντας περισσότερο στις μικρότερες ηλικίες των συμμετεχόντων και σε εργαζομένους οι οποίοι είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος, ενώ το επίπεδο απόδοσης στην εργασία ήταν αυξημένο σε εργαζόμενους, οι οποίοι ήταν στην ίδια θέση εργασίας λίγα χρόνια είτε σε εργαζόμενους οι οποίοι εργάζονταν σε μία συγκεκριμένη θέση εργασίας πάνω από 26 χρόνια.

Βιβλιογραφία

Aktar, Serena, Uddin Md. Zia, and Sachu Muhammad Kamruzzaman. 2013, The Impact of rewards on job satisfaction and employees' performance in Bangladesh: A comparative analysis between pharmaceutical and insurance industries, *International Journal of Business and Management Invention* 8(2), pp. 01-08.

Alami Reza, Sohaei Reza, Berneti Abdul Karim Maleki, Younesi Ali, Farnia Milad, and Mirzajani Hassan. 2015, The Effectiveness of Human Resource Management on Improving the Performance of Education Staff, *International Journal of Business and Social Science* 6(5), pp. 251-254.

Azash Safare, Remesh, and Kumar Sudheer M. 2011, The motivational factors and job satisfaction: a Study on selected public and private sector bank Employees in Kadapa district, *International Refereed Research Journal* 2(4), pp. 161-168.

Aziri, Brikend. 2011, Job Satisfaction: A Literature Review, *Management Research and Practice* 3(4), pp. 77-86.

Badubi, Reuben M. 2017, Theories of Motivation and Their Application in Organizations: A Risk Analysis, *International Journal of Innovation and Economic Development* 3(3), pp. 44-51.

Campbell, John P., Dunnette Marvin D., Lawler Edward E., and Weick Karl E. 1970, *Managerial behavior, performance and effectiveness,* New York: McGraw-Hill.

Chandrakant, Varma. 2017, Importance of employee motivation and job satisfaction for organizational performance, *International Journal of Social Science and Interdisciplinary Research* 6(2), pp. 10-20.

Cong, Nhat Nguyen, and Van Dung Nguyen. 2013, Effects of motivation and job satisfaction on employee's performance at Petrovietnam Nghe and Construction, *International Journal of Business and Social Science Joints Sock Cooperation* 4(6), pp. 212-217.

Dechawatanapaisal, Decha. 2018, Examining the relationships between HR practices, organizational job embeddedness, job satisfaction, and quit intention: Evidence from Thai accountants, *Asia-Pacific Journal of Business Administration* 10(2/3), pp. 130-148.

Emeka, Nnamani, Amaka Ozobu, and Ejim E.P. 2015, The effect of employee motivation on organizational performance of selected manufacturing firms in Enugu state, *World Journal of Management and Behavioural Studies* 3(1), pp. 1-8.

Farouk, Sherine, Abu Elanain Hossam M., Obeidat Shatha M., and Al-Nahyan Moza. 2016, HRM practices and organizational performance in the UAE banking sector: The mediating role of organizational innovation", *International Journal of Productivity and Performance Management* 65(6), pp. 773-791.

Hanaysha, Jalal, and Majid Muhammad Bin. 2018, Employee Motivation and its Role in Improving the Productivity and Organizational Commitment at Higher Education Institutions, *Journal of Entrepreneurship and Business* 6(1), pp. 17-28.

Hee, Ong Choon, Cheng Teo Yi, Yaw Chang Chun, Gee Wong Vee Gee, Kamaludin Siti Maryam, and Prabhagaran Jasveena R. 2016, The Influence of Human Resource Management Practices on Career Satisfaction: Evidence from Malaysia, *International Review of Management and Marketing* 6(3), pp. 517-521.

Howell-Pleotis, Lydia, Elsbach Kimberly D., and Villablanca Ampano C. 2016, The role of compensation criteria to minimize face-time bias and support faculty career flexibility: an approach to enhance career satisfaction in academic pathology, *Academic pathology* 3, pp. 1-9.

Kaplan, Robert, and Norton David. 1992, Measures That Drive Performance, *Harvard Business Review* January-Febuary 1992, pp. 71-79.

Korir, Isaack, and Kipkebut Dinah. 2016, The effect of reward management on employees' commitment in the universities in Nakuru County-Kenya, *Journal of Human Resource Management* 4(4), pp. 37-48.

Koronios, Konstantinos, Mavromati Marina, and Kriemadis Athanasios. 2017, Motivating public sector employees: Evidence from Greece, International *Journal of Business and Economic Sciences Applied Research* (*IJBESAR*) 10(1), pp. 7-12.

Lawler, Edward J., & Mohrman Susan A. 2003, HR as a strategic partner: What does it take to make it happen? *Human Resource Planning* 26(3), pp. 15-29.

Lynne, Whatmore. 2012, *Raising Performance through Motivation*, Part One: Content Theories - Michael Heath Consulting, https://mhconsult.com/articles/raising-performance-through-motivation-part-one-content-theories προσπέλαση 12 Φεβρουαρίου 2021.

Μαραβελάκης, Πέτρος, και Μαραγκός, Ηλίας. 2020, Η θέση των δημοσίων υπαλλήλων μέσα σε μία διοίκηση που μετασχηματίζεται ψηφιακά. Μελέτη της σχέσης των δεξιοτήτων και γνώσεων των υπαλλήλων με το καθηκοντολόγιό τους στην ελληνική δημόσια διοίκηση. *https://kpolykentro.gr/wpcontent/uploads/2023/02/DhmYpalPolykentro_167x24_dr04BALL.pdf*

Masoud, Imanzadeh, and Camal Gundogdu. 2010, Effect of motivation on the productivity of the employees of sport departments of Ardabil province, *World Journal of Sport Sciences* 3(4), pp. 325-328.

Mitchell, Terence R. 1982, Motivation: new directions for theory, research and practice, *Academy of Management Review* 7(1), pp. 80-88.

Moynihan, Donald P., and Pandey Sanjay K. 2007, Finding workable levers over work motivation, comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment, *Administration and Society* 39(7), pp. 803-832.

Obiekwe, Nduka. 2016, Employee motivation and performance, Thesis - Centria University of Applied Sciences Business Management.

Onyebuchi, Obiekwe, Lucky Obibhunun, and Okechukwu Omah. 2019, Impact of employee job satisfaction on organizational performance, *Academic Journal of Current Research* 6 (12), pp. 6-12.

Özkeser, Banu. 2019, Impact of training on employee motivation in human resources management, *Procedia Computer Science* 158, pp. 802-810.

Pancasila, Irwan, Haryono, Siswoyo, and Sulistyo, Beny, Agus. 2020, Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(6), 387-397

Polyzoidis, Periklis, and Tsairidis, Charalampos. 2020, Job Satisfaction in the Social Care Sector in Greece: A Public - Nonprofit Sector Comparison. *Journal of Sociology and Social Work,* 8(2). https://doi.org/10.15640/jssw.v8n2a5

Piriyathanalai, Wimonphan, and Muenjohn Nuttawuth. 2012, Is There a link? Employee Satisfaction and Service quality, *World Journal of Management* 4, pp. 82-92.

Rafique, Atif, Tayyab Muhammad Sadam Bin, Kamran Muhhammad, and Ahmed Nawab M. 2014, A Study of the factors determining motivational level of employees working in public sector of Bahawalpur, *International Journal of Human Resource Studies* 4 (3), pp. 19-34.

Risambessy, Agusthina, Swasto Bambang, Thoyib Armanu, and Astuti Endang Siti. 2012, The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance, *Journal of Basic and Applied Scientific Research* 2(9), pp. 8833-8842.

Ritter, Joseph, and Anker Richard. 2002, Good jobs, bad jobs: Workers' evaluations in five countries, *International Labour Review* 141(4), pp. 331-358.

Rizal, Muhamad, Idrus Syafiie Djumahir, and Mintarti Rahayu. 2014, Effect of compensation on motivation, organizational commitment and employee performance (Studies in local revenue management in Kendari City), *International Journal of Business and Management Invention* 3(2), pp. 64-79.

Rusbult, C. E., & Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology,* 68(3), 429–438. https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.3.429

Rusu, Gabriela, and Avasilcai Silvia. 2013, Human resources motivation: an organizational performance perspective, Annals of the Oradea University. *Fascicle of Management and Technological Engineering* 22(12), pp. 331-334.

Sahito, Zafarullah, and Vaisanen Pertti. 2017, The Diagonal Model of Job Satisfaction and Motivation: Extracted from the Logical Comparison of Content and Process Theories, *International Journal of Higher Education*, 6(3), pp. 209-230.

Saif, Saifuddin Khan, Nawaz Allah, Jan Farzand Ali, and Khan Muhammad Imran 2012, Synthesizing the theories of job-satisfaction across the cultural/attitudinal dimensions, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Busines*s 3(9), pp. 1382-1396.

Santhanam Nivethitha, Kamalanabhan T.J., Dyaram Lata, and Ziegler Hans. 2017, Impact of human resource management practices on employee turnover intentions: Moderating role of psychological contract breach, *Journal of Indian Business Research* 9(3), pp. 212-228.

Serhan Carol, Achy Eliane Al., and Nicolas Eva. 2018, Understanding Public Sector Employees' Motivation: What Makes Them Inspired?, *International Journal of Human Resource Studies,* 8(1) , pp. 249-273.

Shaukat Razia, Yousaf Amna, and Sanders Kk. 2017, Examining the linkages between relationship conflict, performance and turnover intentions: Role of job burnout as a mediator, *International Journal of Conflict Management* 28(1), pp. 4-23.

Siburian, Tiur Asi. 2013, The effect of interpersonal communication, organizational culture, job satisfaction, and achievement motivation to organizational commitment of state high school teacher in the district Humbang Hasundutan, North Sumatera, Indonesia, *International Journal of Humanities and Social Science* 3(12), pp. 247-264.

Singh S.K., and Tiwari Vivek. 2011, Relationship between motivation and job satisfaction of the white-collar employees: A Case study, *Management Insight* 7(2), pp. 31-39.

Srivastava, S. K., and Barmola Kailash Chandra. 2012, Role of motivation in higher productivity. *Management Insight* 7(1), pp. 88-99.

Stefurak, Tres, Morgan, Ron, and Johnson, R. Burke. 2020, *The Relationship of Public Service Motivation to Job Satisfaction and Job Performance of Emergency Medical Services Professionals. Public Personnel Management*, 49(4), pp. 590–616. https://doi.org/10.1177/0091026020917695

Thomson, Daniel. 2003, Incentive schemes have to work!, *Management Today* 18(10), pp. 46-47.

Lynn, De Vito, Brown Antonio, Bannister Brenton, Cianci Mark, and Mujtaba Bahaudin G. 2016, Employee Motivation based on the Hierarchy of Needs, Expectancy and the Two-Factor Theories Applied with Higher Education Employees, *International Journal of Advances in Management, Economics and Entrepreneurship* 3(1), pp. 20-32.

Yousaf, Amna, Sanders Karin, and Yustantio Jessica. 2018, High commitment HRM and organizational and occupational turnover intentions: the role of organizational and occupational commitment, *The International Journal of Human Resource Management* 29(10), pp. 1661-1682.

Wang, Yonggui, Lo Hing Po, Chi Renyong, and Yang Yongheng. 2004, An Integrated Framework for Customer Value and Customer-Relationship-Management Performance: A Customer-Based Perspective from China, *Journal of Service Theory and Practice* 14(2/3), pp. 169-182.

Zafar, Nida, Ishaq Sana, Shoukat Shoukat, and Muhammad Rizwan. 2014, Determinants of Employee Motivation and its impact on Knowledge Transfer and Job Satisfaction, *International Journal of Human Resource Studies* 4(3), pp. 50-69.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Κατανομή συχνοτήτων για τις μεταβλητές της παρακίνησης

ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ	Καθόλου σημαντικό	Ασήμαντο	Ούτε ασήμαντο ούτε σημαντικό	Σημαντικό	Πολύ σημαντικό	Μ.Ο.	Τ.Α.
Μου αρέσει το αντικείμενο της εργασίας μου	0,3	1,3	9,7	43,7	45,0	4,32	0,73
Η εργασία μου ικανοποιεί τις φιλοδοξίες μου	1,7	1,7	28,3	52,8	15,5	3,79	0,78
Με ευχαριστεί σε προσωπικό επίπεδο όταν πετυχαίνω τους στόχους που έχουν τεθεί	0,3	0,7	3,7	46,2	49,2	4,43	0,63
Η δουλειά μου με κάνει να νιώθω ασφάλεια	1,0	0,7	9,0	53,8	35,5	4,22	0,72
Νιώθω υπερήφανος/η για την εργασία μου και τα αποτελέσματα που έχω επιτύχει	0,7	0,7	7,0	52,0	39,7	4,29	0,68
Η δουλειά μου με βοηθά να αποκτήσω εμπειρία και δεξιότητες σε νέους τομείς	1,0	3,7	11,7	56,0	27,7	4,06	0,79
Με τη δουλειά μου μπορώ να έχω ποιότητα ζωής	0,3	1,7	10,0	47,8	40,2	4,26	0,73
Απολαβές	1,0	0,7	10,3	49,5	38,5	4,24	0,74
Ανταμοιβές – Bonus	5,3	5,0	14,7	38,3	36,7	3,96	1,09
Καλές διαπροσωπικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενο/η	0,3	0,7	4,3	32,5	62,2	4,56	0,64
Καλό κλίμα στο χώρο εργασίας	0,3	0,0	2,0	28,5	69,2	4,66	0,55
Σεβασμός από τους συναδέλφους	0,3	0,0	4,0	35,8	59,8	4,55	0,61
Σεβασμός από τον/την προϊστάμενό/η μου	0,3	0,0	4,7	36,0	59,0	4,53	0,62
Αναγνώριση ως ισότιμο μέλος της ομάδας	0,7	0,0	2,7	38,2	58,5	4,54	0,62
Στο χώρο εργασίας μου υπάρχει αξιοκρατία και δίκαιη μεταχείριση	2,0	1,7	10,3	38,3	47,7	4,28	0,87
Σαφής κατανομή καθηκόντων και αρμοδιοτήτων	1,7	1,7	10,0	42,7	44,0	4,26	0,83
Υποστήριξη και καθοδήγηση από τον/την προϊστάμενό/η μου	1,3	1,7	11,0	46,5	39,5	4,21	0,80
Ευκαιρίες εξέλιξης	4,7	3,0	22,3	41,7	28,3	3,86	1,01

Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων	2,3	3,3	21,0	48,2	25,2	3,91	0,89
Ευκαιρίες αξιοποίησης δεξιοτήτων	1,0	3,0	12,7	53,2	30,2	4,09	0,80
Ανάπτυξη προσωπικού (π.χ. με εκπαίδευση, σεμινάρια κ.α.)	1,0	2,7	10,3	48,8	37,2	4,19	0,80
Ο/Η προϊστάμενος/η καταβάλλει σημαντική προσπάθεια ώστε όλοι να είναι ικανοποιημένοι	1,3	2,0	11,7	52,2	32,8	4,13	0,79
Το επίπεδο του άγχους στην εργασία είναι σε ικανοποιητικά επίπεδα	0,7	0,7	16,3	51,5	30,8	4,11	0,74
Αναγνώριση της δουλειάς μου ως σημαντική, για την επίτευξη των στόχων που έχουν οριστεί	1,0	0,7	8,3	58,2	31,8	4,19	0,69
Αναγνώριση της προσφοράς μου και της προσπάθειας που καταβάλλω	1,0	1,0	6,7	47,8	43,5	4,32	0,73

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

Κατανομή συχνοτήτων για τις μεταβλητές της δέσμευσης

ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΕΣΜΕΥΣΗ	Καθόλου σημαντικό	Ασήμαντο	Ούτε ασήμαντο ούτε σημαντικό	Σημαντικό	Πολύ σημαντικό	Μ.Ο.	Τ.Α.
Μου αρέσει το αντικείμενο της εργασίας μου	0,3	1,3	8,3	44,7	45,3	4,33	0,71
Η εργασία μου ικανοποιεί τις φιλοδοξίες μου	1,7	2,3	23,3	48,5	24,2	3,91	0,84
Με ευχαριστεί σε προσωπικό επίπεδο όταν πετυχαίνω τους στόχους που έχουν τεθεί	1,0	0,00	7,0	49,3	42,7	4,34	0,65
Η δουλειά μου με κάνει να νιώθω ασφάλεια	0,3	2,0	9,3	53,8	34,5	4,20	0,71
Νιώθω υπερήφανος/η για την εργασία μου και τα αποτελέσματα που έχω επιτύχει	0,3	0,3	6,3	49,8	43,2	4,35	0,64
Η δουλειά μου με βοηθά να αποκτήσω εμπειρία και δεξιότητες σε νέους τομείς	0,3	1,3	14,3	58,2	25,8	4,08	0,69
Με τη δουλειά μου μπορώ να έχω ποιότητα ζωής	1,0	1,0	8,3	50,2	39,5	4,26	0,74
Απολαβές	1,7	1,3	10,0	47,0	40,0	4,22	0,81
Ανταμοιβές – Bonus	5,7	1,7	16,3	42,8	33,5	3,97	1,04
Καλές διαπροσωπικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενο/η	0,3	0,3	6,0	37,5	55,8	4,48	0,66
Καλό κλίμα στο χώρο εργασίας	0,3	0,0	4,3	31,8	63,5	4,58	0,61
Σεβασμός από τους συναδέλφους	0,3	0,0	6,7	37,2	55,8	4,48	0,65
Σεβασμός από τον/την προϊστάμενό/η μου	0,3	0,7	7,7	36,2	55,2	4,45	0,69
Αναγνώριση ως ισότιμο μέλος της ομάδας	0,3	0,3	5,0	44,2	50,2	4,44	0,64
Στο χώρο εργασίας μου υπάρχει αξιοκρατία και δίκαιη μεταχείριση	1,7	0,7	9,7	35,8	52,2	4,36	0,82
Σαφής κατανομή καθηκόντων και αρμοδιοτήτων	1,0	0,7	11,0	44,5	42,8	4,28	0,76

Υποστήριξη και καθοδήγηση από τον/την προϊστάμενό/η μου	1,3	2,0	10,0	44,3	42,3	4,24	0,82
Ευκαιρίες εξέλιξης	1,3	2,7	24,7	42,8	28,5	3,95	0,87
Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων	1,7	4,0	17,0	51,8	25,5	3,96	0,86
Ευκαιρίες αξιοποίησης δεξιοτήτων	0,7	2,0	15,0	51,8	30,5	4,10	0,77
Ανάπτυξη προσωπικού (π.χ. με εκπαίδευση, σεμινάρια κ.α.)	1,7	2,0	11,7	47,5	37,2	4,17	0,83
Ο/Η προϊστάμενος/η καταβάλλει σημαντική προσπάθεια ώστε όλοι να είναι ικανοποιημένοι	2,0	1,0	11,0	49,2	36,8	4,18	0,82
Το επίπεδο του άγχους στην εργασία είναι σε ικανοποιητικά επίπεδα	1,0	1,3	11,7	47,2	38,8	4,22	0,78
Αναγνώριση της δουλειάς μου ως σημαντική, για την επίτευξη των στόχων που έχουν οριστεί	0,7	0,0	9,7	49,2	40,5	4,29	0,69
Αναγνώριση της προσφοράς μου και της προσπάθειας που καταβάλλω	0,7	0,3	8,0	43,5	47,5	4,37	0,70

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ

Κατανομή συχνοτήτων για τις μεταβλητές της απόδοσης

ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ	Καθόλου σημαντικό	Ασήμαντο	Ούτε ασήμαντο ούτε σημαντικό	Σημαντικό	Πολύ σημαντικό	Μ.Ο.	Τ.Α.
Μου αρέσει το αντικείμενο της εργασίας μου	0,7	2,7	7,0	41,0	48,7	4,34	0,78
Η εργασία μου ικανοποιεί τις φιλοδοξίες μου	1,0	3,0	20,0	47,8	28,2	3,99	0,83
Με ευχαριστεί σε προσωπικό επίπεδο όταν πετυχαίνω τους στόχους που έχουν τεθεί	0,0	1,3	5,0	50,8	42,8	4,35	0,64
Η δουλειά μου με κάνει να νιώθω ασφάλεια	0,3	3,3	9,7	47,5	39,2	4,22	0,78
Νιώθω υπερήφανος/η για την εργασία μου και τα αποτελέσματα που έχω επιτύχει	0,3	1,3	7,7	47,5	43,2	4,32	0,70
Η δουλειά μου με βοηθά να αποκτήσω εμπειρία και δεξιότητες σε νέους τομείς	0,3	2,7	14,7	51,5	30,8	4,10	0,76
Με τη δουλειά μου μπορώ να έχω ποιότητα ζωής	1,7	2,0	8,0	44,8	43,5	4,27	0,82
Απολαβές	1,7	3,0	8,7	43,7	43,0	4,23	0,86
Ανταμοιβές – Bonus	5,3	3,3	18,3	36,2	36,8	3,96	1,08
Καλές διαπροσωπικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενο/η	0,3	1,0	6,3	40,8	51,5	4,42	0,69
Καλό κλίμα στο χώρο εργασίας	0,3	0,7	3,3	36,7	59,0	4,53	0,63
Σεβασμός από τους συναδέλφους	0,3	0,7	4,7	40,5	53,8	4,47	0,65
Σεβασμός από τον/την προϊστάμενό/η μου	0,3	1,0	6,7	40,0	52,0	4,42	0,69
Αναγνώριση ως ισότιμο μέλος της ομάδας	0,3	1,7	4,0	45,5	48,5	4,40	0,68
Στο χώρο εργασίας μου υπάρχει αξιοκρατία και δίκαιη μεταχείριση	2,0	1,7	7,0	38,5	50,8	4,35	0,84

Σαφής κατανομή καθηκόντων και αρμοδιοτήτων	1,0	2,0	9,3	44,5	43,2	4,27	0,79
Υποστήριξη και καθοδήγηση από τον/την προϊστάμενό/η μου	1,3	1,7	8,3	46,5	42,2	4,27	0,79
Ευκαιρίες εξέλιξης	1,7	4,0	21,7	44,2	28,5	3,94	0,90
Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων	1,7	3,3	17,3	48,7	29,0	4,00	0,86
Ευκαιρίες αξιοποίησης δεξιοτήτων	1,7	2,3	12,7	50,8	32,5	4,10	0,83
Ανάπτυξη προσωπικού (π.χ. με εκπαίδευση, σεμινάρια κ.α.)	1,3	2,0	13,0	47,2	36,5	4,16	0,82
Ο/Η προϊστάμενος/η καταβάλλει σημαντική προσπάθεια ώστε όλοι να είναι ικανοποιημένοι	0,7	2,3	9,3	48,2	39,5	4,24	0,77
Το επίπεδο του άγχους στην εργασία είναι σε ικανοποιητικά επίπεδα	1,3	2,0	9,7	49,5	37,5	4,20	0,80
Αναγνώριση της δουλειάς μου ως σημαντική, για την επίτευξη των στόχων που έχουν οριστεί	0,3	2,0	7,0	52,5	38,2	4,26	0,70
Αναγνώριση της προσφοράς μου και της προσπάθειας που καταβάλλω	0,3	1,7	5,0	47,7	45,3	4,36	0,69

Περιφέρεια Τεύχος 2023 (15), 61-84
Region & Periphery Issue 2023 (15), 61-84

Η αλλαγή στην οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ κατά την περίοδο της πανδημίας του COVID – 19 μέσα από την προσέγγιση του Ιστορικού Θεσμισμού

Στυλιανή Ρούσσου, *Υποψήφια Διδάκτωρ του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου*

Περίληψη

Το 2020, η ΕΕ έπρεπε να αντιμετωπίσει τις πολυδιάστατες επιπτώσεις της πανδημίας του COVID-19. Σε κάθε κράτος - μέλος όμως, οι προτεινόμενες μέθοδοι αντιμετώπισης της πανδημίας διέφεραν ανάλογα με το εγχώριο κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό πλαίσιο. Οι οικονομικές επιπτώσεις και το μέγεθος αυτών κατέστησαν απαραίτητη μια συλλογική απάντηση της ΕΕ σε υπερεθνικό επίπεδο για τη σύνθεση των διαφόρων τάσεων και αντιλήψεων, σε συνδυασμό με μια αναθεώρηση της αρχιτεκτονικής της οικονομικής διακυβέρνησης της, προκειμένου να ξεπεραστεί η πανδημία. Όπως κάθε κρίση, έτσι και αυτή της πανδημίας, έχει την ικανότητα να εξελίσσει αυτούς που τη διαχειρίζονται. Στην περίπτωση αυτή, στο παρόν άρθρο εξετάζεται, μέσα από την προσέγγιση του ιστορικού θεσμισμού, η εξέλιξη της οικονομικής διακυβέρνησης της ΕΕ κατά τη διάρκεια της πανδημίας και η διαμόρφωση της νέας οικονομικής κατάστασης στην Ευρώπη.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ: Ευρωπαϊκή Οικονομική Διακυβέρνηση, Οικονομική Κρίση, Πανδημία COVID-19, Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση, Θεσμισμός.

Change in EU economic governance during the COVID-19 pandemic through the lens of Historical Institutionalism

Styliani Roussou, *PhD Candidate, Department of Political Science and International Relations, University of the Peloponnese*

Abstract

In 2020, the European Union (EU), had to deal with the multidimensional effects of the COVID-19 pandemic. However, in each member state the proposed approach for dealing with the pandemic differed according to the domestic social, economic and political context. The economic implications and their magnitude necessitated a collective EU response at the supranational level to synthesize the various trends and perceptions, combined with a revision of EU's economic governance architecture, to overcome the pandemic. Like any crisis, the pandemic has the ability to evolve those who manage it. In this case, this article examines, through the approach of historical institutionalism, the evolution of the economic governance of the EU during the pandemic and the shaping of the new economic situation in the EU.

KEY-WORDS: European Economic Governance, Economic Crisis, COVID-19 Pandemic, European Integration, Institutionalism.

1. Εισαγωγή

Η οικονομική κρίση που ξεκίνησε το 2020, σαν αποτέλεσμα της εξάπλωσης της πανδημίας και των περιοριστικών μέτρων που λήφθηκαν από τις κυβερνήσεις για την αντιμετώπισή της, οδήγησε την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) στην ανάληψη πρωτοβουλιών για την αντιμετώπισή της. Αρχικά, η πτώση της οικονομικής δραστηριότητας και η ραγδαία μείωση της ανθρώπινης κινητικότητας, σε εθνικό επίπεδο, προκάλεσε άμεσα αρνητικές οικονομικές επιπτώσεις, αλλά επιπλέον αυτών, σε ό,τι αφορούσε στα κράτη - μέλη της Ευρωζώνης, κατέστησε δύσκολη την τήρηση των δημοσιονομικών απαιτήσεων της ΟΝΕ. Ένας αριθμός κρατών - μελών είχαν ήδη έρθει αντιμέτωπα με την προηγούμενη οικονομική κρίση της ΕΕ, και βρέθηκαν με υψηλό συσσωρευμένο δημόσιο χρέος. Συναφώς, τα κράτη - μέλη της Ανατολικής και Νότιας Ευρώπης επέδειξαν μέτρια έως χαμηλή αποτελεσματικότητα στα συστήματα υγείας τους κατά την αντιμετώπιση της πανδημίας (Lupu & Tiganasu, 2022), κάτι το οποίο σήμαινε την ανάγκη για ενίσχυση του κράτους πρόνοιας. Επιπλέον, τα ποσοστά ανεργίας σε αρκετές χώρες ήταν υψηλά, όπως για παράδειγμα στην Ελλάδα και στην Ισπανία, πριν από την έναρξη της πανδημίας.

Σε αυτό το πλαίσιο, ο Boniface είδε μέσα από τη διαχείριση της πανδημίας την επανεμφάνιση των συνόρων, δηλαδή της κρατικής διαχείρισης των πραγμάτων, ως μια οπισθοχώρηση της παγκοσμιοποίησης. Η συγκεκριμένη εξέλιξη είχε ως συνέπεια την τάση ενίσχυσης της μονομέρειας σε παγκόσμιο επίπεδο, την τάση δηλαδή για την λήψη όλο και περισσότερων αποφάσεων μονομερώς από τα κράτη και όχι συλλογικά. Όπως παρατηρεί ο Boniface, αυτή η κατάσταση παρόλο που εμφανίζεται ως κίνδυνος, αποτέλεσε για την Ευρώπη μία ευκαιρία για εξέλιξη (Boniface, 2021). Όντως, τα κράτη – μέλη της ΕΕ αρχικά επέλεξαν να προχωρήσουν μόνα τους, αλλά αυτή η πορεία δράσης άλλαξε στη συνέχεια, με την απόφαση για ένα τροποποιημένο προϋπολογισμό της ΕΕ για την υποστήριξη των συστημάτων υγειονομικής περίθαλψης και ερευνητικά κονδύλια για την ανάπτυξη θεραπειών και εμβολίων. Επίσης, προτάθηκαν φιλόδοξα μέτρα, τα οποία θα φαινόταν αδιανόητα στην προ-πανδημική εποχή, ικανά στο να ωθήσουν την ΕΕ προς την περαιτέρω ολοκλήρωσή της, όπως για παράδειγμα το ταμείο ανάκαμψης, που προτάθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Schwab & Malleret, 2020).

Με βάση τα ανωτέρω, το παρόν άρθρο θα επιχειρήσει να ερμηνεύσει τις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην ευρωπαϊκή οικονομική διακυβέρνηση ως αποτέλεσμα των οικονομικών επιπτώσεων που επέφερε η πανδημία του COVID – 19. Για το σκοπό αυτό, θα χρησιμοποιηθούν τα ερμηνευτικά εργαλεία που προσφέρει η θεωρητική προσέγγιση του θεσμισμού. Κρίνεται σκόπιμη η χρήση της υπόψη θεώρησης, καθώς η ΕΕ γίνεται αντιληπτή ως ένας θεσμός, ο οποίος έχει την ικανότητα να νοηματοδοτεί τους κανόνες και τις συμπεριφορές όσων την αποδέχονται.

Η νοηματοδότηση έγκειται στο γεγονός ότι ο κοινός σκοπός που μοιράζονται τα κράτη – μέλη της Ένωσης για την ανάπτυξη, την ευημερία και την ειρήνη στην Ευρωπαϊκή Ήπειρο, δίνει σκοπό και λόγο στις αυτόβουλες υποχρεώσεις που τα κράτη – μέλη αναλαμβάνουν μέσω της απόδοσης μέρους της κυριαρχίας τους. Για παράδειγμα, αυτό που παρατηρήθηκε ήταν ότι κατά τη διάρκεια της πανδημίας αυξήθηκε το εύρος των αρμοδιοτήτων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ώστε να καταστεί δυνατή η λήψη αναγκαίων αποφάσεων. Η απόφαση για διεύρυνση των αρμοδιοτήτων της Επιτροπής που έλαβε η ΕΕ για να αντιμετωπίσει την πανδημία αποτελεί μέρος μίας εξελικτικής διαδικασίας ή ήταν μία λειτουργική απάντηση, η οποία όμως περιορίζεται στα χρονικά όρια των επιπτώσεων της κρίσης;

Η μέθοδος που θα ακολουθηθεί ώστε να εξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με την προβληματική που αναπτύχθηκε προηγουμένως, θα βασιστεί, στην προσέγγιση του ιστορικού θεσμισμού. Η παράθεση των βασικών στοιχείων του ιστορικού θεσμισμού θα μας επιτρέψει την ανάπτυξη συγκεκριμένων υποθέσεων σχετικά με τη θεσμική αλλαγή που παρατηρήθηκε στην ΕΕ κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Στο δεύτερο μέρος, θα εξεταστεί η διαδικασία μέσω της οποίας η ΕΕ έλαβε τις αποφάσεις της σχετικά με την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης της πανδημίας μέσω της ποιοτικής ανάλυσης των εμπειρικών δεδομένων που αφορούν στην αλλαγή στης ευρωπαϊκής οικονομικής διακυβέρνησης. Ακολούθως, θα γίνει η ερμηνεία των εμπειρικών ευρημάτων, μέσω του ελέγχου των υποθέσεων που τέθηκαν. Τέλος, μέσα από την ολοκλήρωση της ανάλυσης θα εξαχθούν τα σχετικά συμπεράσματα, τα οποία θα συσχετιστούν με την ευρύτερη βιβλιογραφία που εξετάζει τον ρόλο των κρίσεων στην εξέλιξη της ΕΕ.

2. Ιστορικός θεσμισμός και ευρωπαϊκή ολοκλήρωση

Η έννοια του θεσμού είναι εγγενώς δύσκολη στον ορισμό της καθώς οι άνθρωποι ιστορικά δίνουν την αξία και το περιεχόμενο στις έννοιες. Για να ξεπεράσει αυτή τη δυσκολία, ο Fürstenber ορίζει ως θεσμό τον κανόνα ο οποίος ορίζει μία μορφή ή μία λειτουργία (Fürstenberg, 2016). Επομένως, οι θεσμοί μπορούν να οριστούν ευρέως ως οι αξίες, οι κανόνες και οι δομές που περιορίζουν και επιτρέπουν τη συμπεριφορά των ανθρώπινων παραγόντων (Groenewegen, 2011), και παράλληλα συντονίζουν την αλληλεπίδραση μεταξύ αυτών των παραγόντων (Hodgson, 2006). Σε αυτό το πλαίσιο, οι θεσμοί δομούν την ανθρώπινη δράση και επιλογή, ενώ συντονίζουν την ανθρώπινη συμπεριφορά. Ως αποτέλεσμα αυτής της παρατήρησης, οι θεωρητικοί του θεσμισμού υποστηρίζουν ότι οι κανονικοποιημένες οργανωτικές συμπεριφορές είναι προϊόν ιδεών, αξιών και πεποιθήσεων που πηγάζουν από το θεσμικό πλαίσιο (Greenwood & Hinings, 1996). Ως θεσμός η ΕΕ, καθώς επίσης και η οικονομική της διακυβέρνηση είναι πηγές κανόνων, επιλογών και συμπεριφορών που ορίζουν τα όρια επιλογών και συμμόρφωσης των κρατών – μελών της ΕΕ.

Υπό αυτή την έννοια, της εγγενούς δυναμικής που υπάρχει σε ένα θεσμό καθώς αυτός συντίθενται από μη στατικά στοιχεία, όπως αξίες, κανόνες κ.ά. τα οποία έχουν μεταβαλλόμενο περιεχόμενο ανά περιόδους, οι θεσμοί αλλάζουν και εξελίσσονται με την πάροδο του χρόνου. Στην περίπτωση της ΕΕ οι θεσμοί σχετίζονται με τη διαδικασία ολοκλήρωσης, η οποία ορίζεται με αναφορά σε όλα τα μετασχηματιστικά γεγονότα που αφορούν στην ΕΕ από την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας το 1957 στη Ρώμη και έπειτα (Rosamond, 2000, σ. 15). Ο ιστορικός θεσμισμός έχοντας ως ερμηνευτική δυνατότητα να εξηγεί όχι μόνο τη σταθερότητα αλλά και την αλλαγή (Pollack, 2019), έχει αποκτήσει ρόλο στην καλύτερη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο εξελίσσεται η ΕΕ. Ωστόσο, για την κατανόηση της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης έχουν χρησιμοποιηθεί τόσο η προσέγγιση του θεσμισμού της ορθολογικής επιλογής, που εστιάζει στην παραδοχή ότι τα κράτη θα επιδιώξουν ορθολογικά το συμφέρον τους, όσο και ο κοινωνιολογικός θεσμισμός που εστιάζει στο πλαίσιο (πολιτισμικό, κανονιστικό) και πως αυτό προωθεί ή εμποδίζει τις επιλογές των δρώντων. Ο ιστορικός θεσμισμός, σε σχέση με τις άλλες δύο προσεγγίσεις του θεσμισμού, εστιάζει τόσο στους δρώντες, όσο και στο πλαίσιο. Για να το πετύχει αυτό, υπογραμμίζει τον τρόπο με τον οποίο οι προηγούμενες θεσμικές ρυθμίσεις και δεσμεύσεις ρυθμίζουν την περαιτέρω δράση, θέτουν τα όρια στις πιθανές επιλογές και οδηγούν τους δρώντες κατά τον προσδιορισμό των συμφερόντων τους (Pan, Hosli, & Lantmeete, 2023). Αυτό συνεπάγεται ότι ο ιστορικός θεσμισμός, όταν χρησιμοποιείται για να εξεταστεί η ΕΕ, θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη το διαρκώς μεταβαλλόμενο πλαίσιο, το οποίο με τη σειρά του διαμορφώνει τη στάση των κρατών μελών. Γενικότερα, σε αναλυτικό επίπεδο, ο θεσμισμός χρησιμοποιεί τόσο θεωρητικό όσο και εμπειρικό τρόπο εξέτασης των φαινομένων, καθώς η εναλλαγή μεταξύ θεωρίας και εμπειρίας αποτελεί την ερμηνευτική μέθοδο που χρησιμοποιείται ώστε ο θεσμός να είναι η εξαρτημένη μεταβλητή των παραγόντων που εξετάζονται (Lowndes & Roberts, 2013).

Η βασική υπόθεση του ιστορικού θεσμισμού εστιάζεται στη ανθεκτικότητα των αποφάσεων στο χρόνο, ειδικότερα όταν αυτές είναι προϊόν διαπραγμάτευσης μεταξύ των δρώντων. Η συγκεκριμένη λειτουργία ονομάζεται «εξάρτηση διαδρομής» (Mahoney, 2000), και πέρα από την ανθεκτικότητα η συγκεκριμένη έννοια αναφέρεται και στην αντίσταση που δείχνουν οι θεσμοί στην αλλαγή. Για παράδειγμα, ο Krasner αναφέρεται στην εξάρτηση διαδρομής όταν ένα κυβερνητικό πρόγραμμα ή ένας θεσμός ξεκινά τη λειτουργία του και διαμορφώνεται μια τάση αδράνειας η οποία ενισχύει τις αρχικές επιλογές (Krasner, 1984). Εάν μεταφέρουμε τη συζήτηση στο πεδίο της ευρωπαϊκής πολιτικής, τότε η εξάρτηση διαδρομής μπορεί να αναζητηθεί στην αρχική σύλληψη της ευρωπαϊκής ιδέας, όπου η συνοχή και η αλληλεγγύη αποτελούσαν τον πυρήνα του ευρωπαϊκού εγχειρήματος (Telò, 2006, σ. 154), και όπως έχει παρατηρηθεί, αποτελούν μέρος της συζήτησης

όταν κρίσεις δοκιμάζουν τις αντοχές του ευρωπαϊκού οικοδομήματος. Εν προκειμένω, ο ιστορικός θεσμισμός, ενδεικτικά, έχει χρησιμοποιηθεί για να ερμηνευθεί η εξέλιξη της εξωτερικής πολιτικής της ΕΕ (Neuman, 2021), και της πολιτικής (Bulmer, 1993) και οικονομικής διακυβέρνησης της (Pan, Hosli, & Lantmeete, 2023), καθώς και ευρύτερα η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης (Pierson, 1996), (Hayrapetyan, 2020).

Το σχήμα που προσφέρει ο ιστορικός θεσμισμός για να εξηγήσει τόσο τη σταθερότητα, όσο και την εξέλιξη της ΕΕ έχει ως εξής: οι θεσμοί μετά τη δημιουργία τους παράγουν θετικές ανατροφοδοτήσεις, οι οποίες ενισχύουν την αδράνεια, αντιστέκονται στις εξωγενείς πιέσεις για αλλαγή και όταν απαιτείται αλλαγή αυτή ακολουθεί διαδικασίες που ορίζονται από την «εξάρτηση διαδρομής». Όταν, όμως, οι εξωγενείς πιέσεις γίνονται συντριπτικές, τότε δημιουργείται μία «κρίσιμη συγκυρία», η οποία επιτρέπει τη δημιουργία θεσμικών αλλαγών, οι οποίες ακολουθούνται από μία νέα θεσμική ισορροπία (Pollack, 2019).

Επιπλέον, το έργο των Stenmio και Thelen προσέφερε μία νέα θέση για τον ιστορικό θεσμισμό, καθώς «φωτίζει» τον τρόπο με τον οποίο οι πολιτικές διαμάχες/ συγκρούσεις λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο που ορίζουν οι θεσμοί αλλά και πως οι θεσμοί διεκπεραιώνουν τον ρόλο τους, διαμεσολαβώντας τις πολιτικές συγκρούσεις/ διευθετήσεις, υιοθετώντας μέρος της προσέγγισης του θεσμισμού της ορθολογικής επιλογής αναφορικά με τα συμφέροντά των δρώντων (Thelen & Steinmo, 1992, σσ.7-9). Για να έχει δομή η συγκεκριμένη ανάλυση θα πρέπει να είναι τοποθετημένη στον ιστορικό χώρο και χρόνο, για να γίνει κατανοητό ποια συμφέροντα προσπαθούν να διατηρήσουν οι πολιτικοί δρώντες και γιατί δίνουν έμφαση σε ορισμένους στόχους έναντι άλλων (Thelen & Steinmo, 1992, σ.15). Ουσιαστικά, η ιεράρχηση της αξίας των παραγόντων/μεταβλητών στην αλλαγή γίνεται μέσω της σημασίας που διαδραματίζουν σε μία συγκεκριμένη ιστορική στιγμή. Για παράδειγμα, ποια αρχή προσδιόρισε περισσότερο τις αποφάσεις της ευρωπαϊκής οικονομικής διακυβέρνησης κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η δημοσιονομική πειθαρχία ή αλληλεγγύη μεταξύ των κρατών - μελών;

Η αναλυτική μέθοδος του ιστορικού θεσμισμού, τοποθετώντας τον θεσμό στο κέντρο της ανάλυσης, επιτρέπει να εξεταστεί η σχέση μεταξύ των πολιτικών παραγόντων ως αντικειμένων και ως δρώντων της ιστορίας. Κατά αυτόν τον τρόπο, ο θεσμός λειτουργεί ως «γέφυρα» μεταξύ των επιπέδων ανάλυσης, τα οποία μπορεί να ανήκουν είτε στο επίπεδο του κράτους, είτε στο επίπεδο της κοινωνίας (άτομα και ομάδες) αλλά και ο ίδιος ο θεσμός να αποτελεί επίπεδο ανάλυσης, καθώς μας ενδιαφέρει το αποτέλεσμα της διεργασίας που λαμβάνει χώρα, με την συγκυρία που προσφέρει η ιστορία. Ο συγκεκριμένος ερμηνευτικός μηχανισμός αποτελεί και τη διαφορά του ιστορικού θεσμισμού από άλλες θεωρίες. Δεν λειτουργεί απαγωγικά, στερείται δηλαδή ενός γνωσιακού σχήματος που μπορεί να λειτουργήσει

σε διάφορες καταστάσεις (Thelen & Steinmo, 1992), δεν έχει λειτουργιστική λογική με άλλα λόγια, αλλά λειτουργεί επαγωγικά, από το ειδικό στο γενικό, «χρησιμοποιώντας ένα εκλεκτικό μείγμα εξηγήσεων που στηρίζονται σε κίνητρα και νόρμες» δείχνοντας πως οι θεσμοί «ευνοούν ορισμένα συμφέροντα, αποσύροντας άλλα» (Lowndes, 2020).

Τα εξωγενή στοιχεία θεωρούνται γενικά απαραίτητα για την ερμηνεία της εξέλιξης των θεσμών επειδή οι θεσμοί χαρακτηρίζονται εν γένει από σταθερότητα, έχουν συνοχή και δεν μπορούν εύκολα να μεταβληθούν χωρίς κάποιο εξωτερικό σοκ ή κίνητρο (Lowndes, 2020). Σύμφωνα με μία πιο σύγχρονη θεώρηση που ενσωματώνει την έννοια της ισορροπίας, οι θεσμοί αντιπροσωπεύουν μία δομή η οποία είναι προϊόν συμβιβασμών, σχετικά ανθεκτικών στο χρόνο, ακόμη και αμφισβητούμενων διακανονισμών που βασίζονται σε μία συγκεκριμένη δυναμική της ισορροπίας ισχύος μεταξύ των δρώντων. Ως εκ τούτου οι θεσμοί είναι πάντα ευάλωτοι σε αλλαγές (Mahoney & Thelen, 2010). Υπό αυτή την έννοια, η συγκυρία της πανδημίας έχει προκαλέσει μία αλληλουχία γεγονότων, τα οποία με τη σειρά τους διαμόρφωσαν μία «ανταγωνιστική» συζήτηση εντός της ΕΕ ως προς ποια θα πρέπει να είναι η θεσμική απάντησή της στις οικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας του Covid -19. Αυτή η συζήτηση ανταποκρίνεται στην έννοια της «κρίσιμης συγκυρίας» που μας προσφέρει το θεωρητικό μοντέλο του ιστορικού θεσμισμού, η οποία «κυοφορεί» μία θεσμική αλλαγή. Η κρίση, ως εξωτερική δύναμη που επιδρά σε έναν θεσμό διαταράσσει την ισορροπία στην οποία βρίσκεται και λειτουργεί. Σε κάποιες περιπτώσεις η αλλαγή έρχεται ως εξελικτική διαδικασία κατά τη δημιουργία μίας νέας ισορροπίας που θα επιτρέψει στο θεσμό να συνεχίσει να λειτουργεί. Επίσης, στην κρίση διακρίνουμε φάσεις, με την τελευταία φάση να είναι η πολιτική διαχείριση της κρίσης. Ουσιαστικά, η πολιτική διαχείριση της κρίσης αφορά στη νέα κατάσταση που διαμορφώνεται μετά την κρίση (Gamble , 2018).

Η θεωρία μας παρέχει ορισμένους διακριτούς τύπους αλλαγής, οι οποίοι παρουσιάζονται παρακάτω και προέρχονται από την προσέγγιση της θεσμικής λογικής, δηλαδή της ανθεκτικότητας στον χρόνο. Οι αλλαγές μπορεί εμφανίζουν κάποια τάση προς τη δημιουργία υβριδικών οργανισμών ή θεσμών που χρησιμοποιούν διάφορους τύπους ταυτόχρονα, ή να μετακινούνται εμπρός και πίσω μεταξύ των τύπων ανάλογα με τις περιστάσεις (Peters, 2019, σελ. 160).

Πίνακας 1. Τυπολογία Αλλαγής σε Θεσμούς

Τύπος Αλλαγής	Επεξήγηση
Μετασχηματιστικές	
Αντικατάσταση	Μια θεσμική πρακτική αντικαθιστά μια άλλη
Ανάμειξη	Διαστάσεις διαφορετικών πρακτικών συνδυάζονται
Διαχωρισμός	Διαχωρισμός πρακτικών από μία κοινή αρχή
Αναπτυξιακές	
Αφομοίωση	Ενσωμάτωση εξωτερικών πρακτικών
Επεξεργασία	Ενδογενής ενίσχυση της πρακτικής
Επέκταση	Μετάβαση σε νέο θεσμικό πεδίο
Συστολή	Μείωση του εύρους της πρακτικής

Πηγή: Peters, 2019, σελ. 160

Με βάση την παραπάνω τυπολογία θεσμικών αλλαγών, ο ιστορικός θεσμισμός προσφέρει τη δημιουργία υποθέσεων σχετικά με την αλλαγή που παρατηρήθηκε στην οικονομική διακυβέρνηση της πανδημίας του Covid - 19, εξαιτίας των οικονομικών επιπτώσεων αυτής. Η παραπάνω ταξινόμηση διαχωρίζει τις αλλαγές δύο κύριες κατηγορίες: σε μετασχηματιστικούς και αναπτυξιακούς τύπους, με τρόπο που επιτρέπει να γίνει διαπίστωση του εύρους της αλλαγής, αλλά του αντίκτυπου που αυτή είχε στον οργανισμό. Ο μετασχηματισμός αναφέρεται σε μία αλλαγή μεγαλύτερου εύρους από την ανάπτυξη, καθώς συνδέεται με την αλλοίωση του εσωτερικού αξιακού πλαισίου του θεσμού (Peters, 2019, σ. 230), ενώ η ανάπτυξη με τη λειτουργία του. Η ως άνω τυπολογία στηρίζεται στην έννοια της θεσμικής λογικής, όπου ένας οι λειτουργίες ενός οργανισμού στηρίζονται σε έναν θεσμικό λίθο που αντιπροσωπεύει τα πολιτιστικά σύμβολα και τις υλικές πρακτικές που διέπουν έναν κοινά αναγνωρισμένο τομέα της ζωής. Κάθε θεσμική τάξη αντιπροσωπεύει ένα σύστημα διακυβέρνησης που παρέχει ένα πλαίσιο αναφοράς που προϋποθέτει τις λογικές επιλογές των παραγόντων (Ponte & Pesci, 2022). Οι αλλαγές στις λειτουργίες ενός θεσμού επομένως ανταποκρίνονται σε μία μεταβολή του πλαισίου λειτουργίας του, είτε μετασχηματίζοντας τον θεσμό είτε αναπτύσσοντάς τον.

Εφόσον η παραπάνω συζήτηση συμπεριλάβει την ΕΕ, αυτό που αρχικά παρατηρείται είναι ότι η πανδημία αποτέλεσε μία εξωτερική πίεση προς την ΕΕ, το βάρος της οποίας ήταν τόσο μεγάλο που δημιούργησε συνθήκες πολιτικοποίησης, μέσω μίας νέας διαπραγμάτευσης των κρατών – μελών και ως συνέπεια αυτής

προκλήθηκε θεσμική αλλαγή στην οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ. Επομένως, με βάση τα όσα έχουν αναφερθεί προηγουμένως, γίνεται η υπόθεση ότι η αλλαγή της οικονομικής διακυβέρνησης της ΕΕ αποτελεί αποτέλεσμα της συγκυρίας της πανδημίας και αφορά στην ανάπτυξη συγκεκριμένων πεδίων στο υπερεθνικό επίπεδο, η οποία εντάσσεται στο πλαίσιο της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Με άλλα λόγια, δεν μετασχηματίζεται η οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ αλλά εξελίσσεται, αποκτώντας περισσότερες λειτουργίες στο υπερεθνικό της σκέλος.

3. Η θεσμική απάντηση της ΕΕ για την αντιμετώπιση των οικονομικών επιπτώσεων της πανδημίας

Τον Φεβρουάριο του 2020 άρχισαν να αυξάνουν ραγδαία τα κρούσματα του Covid – 19 στην Ευρώπη, κλυδωνίζοντας τη λειτουργία των κρατών – μελών της ΕΕ. Άμεσα, τον Μάρτιο του 2020 αποφασίστηκε η ενεργοποίηση της γενικής ρήτρας διαφυγής του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης, ως απάντηση στην έναρξη της πανδημίας. Η απόφαση αυτή παρείχε στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να αποκλίνουν από τις δημοσιονομικές υποχρεώσεις που θα ίσχυαν κανονικά σε άλλη περίπτωση[1]. Αξίζει να σημειωθεί ότι η ενεργοποίηση της λεγόμενης «ρήτρας διαφυγής» γίνεται για πρώτη φορά από τη δημιουργία του ΣΣΑ το 1997 (Bastian, 2020). Πρόκειται στην ουσία για μια αρχική συστολή της θεσμικής αρμοδιότητας της ΕΕ προς τα κράτη – μέλη, καθώς επετράπη η παρέκκλιση από τις υποχρεώσεις τους. Παράλληλα, την 30η Μαρτίου 2020 με κοινή απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου αποφασίστηκε η τροποποίηση του κανονισμού που αφορά στην οικονομική ενίσχυση των κρατών μελών, περιλαμβάνοντας «σοβαρές συνέπειες στις συνθήκες διαβίωσης, την ανθρώπινη υγεία, το φυσικό περιβάλλον ή την οικονομία από…. σοβαρή κατάσταση έκτακτης ανάγκης στον τομέα της δημόσιας υγείας», ώστε να καλυφθεί μέρος από τις ζημίες που προκάλεσε η πανδημία από

[1] Ειδικότερα, για το προληπτικό σκέλος του Συμφώνου, στο άρθρο 5 παράγραφος 1 και στο άρθρο 9 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΚ) 1466/97 αναφέρεται ότι «σε περιόδους σοβαρής επιβράδυνσης της οικονομικής δραστηριότητας στη ζώνη του ευρώ ή την Ένωση συνολικά, επιτρέπεται στα κράτη μέλη να αποκλίνουν προσωρινά από την πορεία προσαρμογής προς επίτευξη του μεσοπρόθεσμου δημοσιονομικού στόχου». Η ρήτρα διαφυγής, όπως ορίζεται στο άρθρο 5 παράγραφος 1, στο άρθρο 6 παράγραφος 3, στο άρθρο 9 παράγραφος 1 και στο άρθρο 10 παράγραφος 3 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1466/97, καθώς και στο άρθρο 3 παράγραφος 5 και στο άρθρο 5 παράγραφος 2 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1467/97, διευκολύνει τον συντονισμό των δημοσιονομικών πολιτικών σε περιόδους σοβαρής επιβράδυνσης της οικονομικής δραστηριότητας.

το Ταμείο Αλληλεγγύης της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τα διαθέσιμα ποσά που είχε τότε[2], κάτι το οποίο χαρακτηρίζεται ως «επεξεργασία» της πολιτικής της Ένωσης.

Στο ίδιο πλαίσιο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Επενδύσεων τον Απρίλιο του 2020 ξεκλείδωσαν χρηματοδότηση 8 δις ευρώ για 100.000 μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις, ενώ ταυτόχρονα η Επιτροπή παρείχε τη «νομική» ευελιξία στα κράτη μέλη να δράσουν εκτός των περιορισμών της ενιαίας αγοράς με την ενεργοποίηση του άρθρου 36 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της ΕΕ, που επιτρέπει τη διενέργεια εισαγωγών και εξαγωγών που αντιτίθενται στις απαγορεύσεις της ΕΕ, για λόγους εθνικής ασφάλειας και δημόσιας υγείας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021). Επίσης, η Επιτροπή ενέκρινε τις οικονομικές εκθέσεις των κρατών μελών, οι οποίες όμως σε μεγάλο ποσοστό υπερέβησαν το όριο του 3% δημοσιονομικού ελλείματος που προβλέπουν οι συνθήκες της οικονομικής διακυβέρνησης της ΕΕ. Η απόκλιση από τα συμφωνηθέντα έγινε λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών της πανδημίας. Ουσιαστικά, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επέτρεψε μεγαλύτερα ελλείματα από ότι είχαν προγραμματιστεί και δεν έλαβε αποφάσεις για την ενδεχόμενη υπαγωγή κρατών – μελών σε διαδικασία διαχείρισης υπερβολικού ελλείμματος. Αυτός ο «αυτοπεριορισμός» που υιοθέτησε η Επιτροπή αποτελούν χαρακτηριστικό δείγμα συστολής ενός θεσμού (Peters, 2019, σ. 160), με σκοπό την απόκτηση μεγαλύτερης ευελιξίας και χώρου δράσης.

Ακολούθως, τον Μάιο του 2020 , η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επεξεργαζόμενη την κατάσταση, παρουσίασε προς όλα τα θεσμικά όργανα της Ένωσης για διαβούλευση την πρότασή της για την ευρωπαϊκή ανάκαμψη «Η ώρα της Ευρώπης: ανασύνταξη και προετοιμασία για την επόμενη γενιά» (NextGenerationEU), η οποία αφορούσε όχι μόνο στην αντιμετώπιση της κρίσης, αλλά και στη διαμόρφωση ενός νέου κανονιστικού πλαισίου εντός της ΕΕ, παράλληλα με το μετασχηματισμό της ευρωπαϊκής παραγωγικής βάσης και οικονομίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020b). Αυτό που έχει ενδιαφέρον είναι η «επεξεργασία» του κανονιστικού πλαισίου από πλευράς της Επιτροπής, κάτι το οποίο καταδεικνύει ότι μίας μορφής πολιτικοποίηση της κατάστασης είχε ήδη επιτευχθεί σε εκείνο το σημείο. Εν τέλει μετά από διαβουλεύσεις μηνών σχετικά με το ύψος και τη διάθεση των κονδυλίων, της 21 Ιουλίου 2020, οι ηγέτης της ΕΕ συμφώνησαν το NextGen EU, το ύψος του οποίου είναι 750 δις, καθώς και το ταμείο ανάκαμψης και ανθεκτικότητας ως κομμάτι του NextGen EU, στο ύψος των 672,5 δις ευρώ, ενώ υπήρξε συμφωνία και για πολυετές δημοσιονομι-

[2] ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ (ΕΕ) 2020/461 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 30ής Μαρτίου 2020 για την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 2012/2002 του Συμβουλίου με σκοπό την παροχή χρηματοδοτικής ενίσχυσης σε κράτη μέλη και σε χώρες που διαπραγματεύονται την προσχώρησή τους στην Ένωση και που έχουν πληγεί σημαντικά από σοβαρή κατάσταση έκτακτης ανάγκης στον τομέα της δημόσιας υγείας.

κό πλαίσιο (ΠΔΠ) για την περίοδο 2021-2027[3]. Πέραν των ανωτέρω, η Ευρωπαϊκή Ένωση ενέκρινε τη χορήγηση 100 δις ευρώ μέσω του προγράμματος SURE για την ενίσχυση της απασχόλησης και 37 δις ευρώ μέσω του προγράμματος συνοχής. Όμως το βασικό εργαλείο ανάκαμψης της Ένωσης είναι ο μηχανισμός ανάκαμψης και ανθεκτικότητας ύψους 672,5 ευρώ (Katsikas, 2022). Οι διαβουλεύσεις που έλαβαν χώρα εκείνη την περίοδο εξετάζονται στη συνέχεια, ώστε να διαπιστωθεί κατά πόσο δημιουργήθηκαν οι συνθήκες μίας «κρίσιμης συγκυρίας» εξαιτίας της πανδημίας.

4. Οι ανάγκες και οι επιδιώξεις των κρατών – μελών της ΕΕ κατά την οικονομική κρίση της πανδημίας

Η αδυναμία των κρατών – μελών να ανταπεξέλθουν αυτόνομα στις επιπτώσεις της πανδημίας ώθησε το υπερεθνικό σκέλος της ΕΕ να αναλάβει πρωτοβουλίες μέσω της επεξεργασίας και πρότασης ενός σχεδίου εξόδου από την κρίση. Ένα από τα κύρια στοιχεία που η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έπρεπε διεκπεραιώσει μέσα από την πρότασή της NextGenEU αφορούσε στην επιλογή του (των) δημοσιονομικού(ων) μέσου(ων) του προγράμματος. Συγκεκριμένα, ένα από τα βασικά στοιχεία του προγράμματος το οποίο αποτελούσε βασικό στοιχείο της διάρθρωσής του ήταν κατά πόσο αυτό θα έπρεπε να αποτελείται μόνο από δάνεια ή ένα συνδυασμό επιχορηγήσεων και δανείων. Το τελευταίο, ο συνδυασμός δηλαδή επιχορηγήσεων και δανείων, ως πρόταση υπήρξε ιδιαίτερα αμφιλεγόμενη και πολιτικοποίησε τη συζήτηση. Αρχικά, οι επιχορηγήσεις θεσμοθετούν μια ευρωπαϊκή δημοσιονομική αρμοδιότητα[4], η οποία αποδίδει στην Επιτροπή μεγαλύτερη επιρροή και αρμοδιότητα. Επιπλέον, αντικείμενο εκτεταμένης συζήτησης ήταν η μεγάλης κλίμακας έκδοση του κοινού χρέους της ΕΕ, το οποίο σύμφωνα με τον σχεδιασμό και την σχετική απόφαση διαχειρίζεται η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αυξάνοντας περαιτέρω τις αρμοδιότητές της. Εν προκειμένω, το σχέδιο της Επιτροπής προκάλεσε μία πολιτικοποιημένη συζήτηση που είχε ως θέμα της την «επέκταση» του θεσμικού αποτυπώματος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

[3] ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ (ΕΕ) 2020/461 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 30ής Μαρτίου 2020 για την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 2012/2002 του Συμβουλίου με σκοπό την παροχή χρηματοδοτικής ενίσχυσης σε κράτη μέλη και σε χώρες που διαπραγματεύονται την προσχώρησή τους στην Ένωση και που έχουν πληγεί σημαντικά από σοβαρή κατάσταση έκτακτης ανάγκης στον τομέα της δημόσιας υγείας.

[4] ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ (ΕΕ) 2020/461 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 30ής Μαρτίου 2020 για την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 2012/2002 του Συμβουλίου με σκοπό την παροχή χρηματοδοτικής ενίσχυσης σε κράτη μέλη και σε χώρες που διαπραγματεύονται την προσχώρησή τους στην Ένωση και που έχουν πληγεί σημαντικά από σοβαρή κατάσταση έκτακτης ανάγκης στον τομέα της δημόσιας υγείας.

Πέραν των ανωτέρω και σε συνδυασμό με αυτά, ο συνολικός προϋπολογισμός του ΠΔΠ ήταν αμφιλεγόμενος επειδή κάθε κράτος μέλος, όπως και στους προηγούμενους γύρους του ΠΔΠ, εστιάζει στο δικό του οικονομικό συμφέρον βάση των αναγκών του (Citi, 2017; Laffan & Lindner, 2017). Το γεγονός αυτό δεν αποτελεί εξαίρεση αλλά τον κανόνα, καθώς οι εκάστοτε κυβερνήσεις των κρατών - μελών αποκλειστικά εκλέγονται και λογοδοτούν στους πολίτες της χώρας τους. Ωστόσο, αυτή η θέση που ανταποκρίνεται στη θέση του θεσμισμού της ορθολογικής επιλογής, δεν λαμβάνει υπόψη της το ευρύτερο πλαίσιο, που στη συγκεκριμένη περίπτωση δημιουργείται από την αδυναμία των κρατών – μελών να αντιμετωπίσουν τις επιπτώσεις της πανδημίας ξεχωριστά. Παρά την ανάληψη πρωτοβουλιών από την Επιτροπή, τα κράτη – μέλη διατηρούν την αποκλειστικότητα της συζήτησης που θέτει τους κανόνες στο Συμβούλιο, αλλά και προσδιορίζουν τον ορίζοντα των δράσεων.

Αρχικά, πριν την υποβολή της πρότασης της Επιτροπής, υπήρξε το κοινό έγγραφο Γαλλίας και Γερμανίας στο οποίο, οι δύο χώρες που αποτελούν την κινητήριο δύναμη για πολλές από τις αποφάσεις που έχει λάβει η Ένωση, υποστήριξαν τις θέσεις τους σχετικά με τη δυνατότητα της Επιτροπής να δανειστεί ώστε να υποστηρίξει την οικονομική ανάκαμψη της ΕΕ, τονίζοντας το έκτατο της συγκεκριμένης πρωτοβουλίας και το γεγονός ότι αυτή θα έχει συγκεκριμένους στόχους και χρονικό ορίζοντα[5]. Η συγκεκριμένη αναφορά σε στόχους και συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα καταδεικνύει ότι η αρχική θέση των δύο σημαντικότερων χωρών της ΕΕ ήταν η ad hoc επίλυση της κρίσης. Ως γνωστόν, η γαλλογερμανική συμμαχία είναι κεντρική στην περαιτέρω ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, και αυτή η συμμαχία αναβίωσε κατά την κρίση του κορωνοϊού (Krotz & Schramm, 2022).

Ωστόσο, παρά την εμφανή πρόθεση τους για τη διατήρηση της δημοσιονομικής πειθαρχίας, εκείνη την περίοδο, οι κυβερνήσεις σε Γαλλία και Γερμανία ανησυχούσαν και οι δύο για την άνοδο των αντί – ευρωπαικών πολιτικών κινημάτων τόσο στις χώρες τους, όσο και σε ολόκληρη την ΕΕ. Επιπλέον, τόσο η Γαλλία, όσο και η Γερμανία θα ήθελαν η ΕΕ να παραμείνει ένας ισχυρός δρών του διεθνούς συστήματος ειδικά ως μία κανονιστική δύναμη με ισχυρή οικονομία, η οποία θα μπορεί να συνάπτει επωφελείς εμπορικές συμφωνίες, λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική άνοδο και την εμπορική επέκταση της Κίνας (Stelzenmüller, 2019). Με άλλα λόγια, ο σκοπός ήταν η ΕΕ μετά την πανδημία να διατηρήσει τη θέση της στο διεθνές συστημα.

Αναφορικά με το κανονιστικό πλαίσιο της οικονομικής διακυβέρνησης της ΕΕ, η Γαλλία παραδοσιακά υποστήριζε την ύπαρξη μιας ευρύτερης δημοσιονο-

[5] ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ (ΕΕ) 2020/461 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 30ής Μαρτίου 2020 για την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 2012/2002 του Συμβουλίου με σκοπό την παροχή χρηματοδοτικής ενίσχυσης σε κράτη μέλη και σε χώρες που διαπραγματεύονται την προσχώρησή τους στην Ένωση και που έχουν πληγεί σημαντικά από σοβαρή κατάσταση έκτακτης ανάγκης στον τομέα της δημόσιας υγείας.

μικής σύγκλισης για τις χώρες της Ευρωζώνης και τη μεταφορά αρμοδιοτήτων σε υπερεθνικό επίπεδο αρκετό καιρό πριν από την πανδημία (Jamet, 2011). Αν και το NGEU είναι ένα δημοσιονομικό μέσο για όλες τις χώρες της ΕΕ, και όχι μόνο για την Ευρωζώνη, η ιδέα ενός δημοσιονομικού μέσου με ιδίους πόρους είναι σύμφωνη με τη θέση της Γαλλίας για μια ισχυρότερη υπερεθνική διάσταση εντός της ΕΕ. Επιπλέον, η Γαλλία διατηρεί υψηλό επίπεδο συσσωρευμένου δημόσιου χρέους, με περιορισμένη δυνατότητα για δημοσιονομικές δαπάνες, κάτι που εξηγεί επίσης γιατί υποστήριξε σθεναρά τη θέση της για πρόβλεψη μεγαλύτερου προϋπολογισμού της ΕΕ στο ΠΔΠ (Drachenberg, 2020).

Μέχρι την οικονομική κρίση που επήλθε εξαιτίας της πανδημίας του COVID-19, η Γερμανία ήταν ο ισχυρότερος υπέρμαχος της δημοσιονομικής συγκράτησης και της λιτότητας σε περιόδους κρίσεων (Dyson, 2015). Κατά τη διάρκεια της κρίσης του COVID-19, η Γερμανία τροποποίησε τη θέση της, υποστηρίζοντας τη δημιουργία ενός μέσου παροχής επιχορήγησεων και την ανάληψη μεγάλης κλίμακας κοινής έκδοσης χρέους από την ΕΕ. Η εν λόγω αλλαγή θέσης μπορεί να εξηγηθεί από διάφορους παράγοντες, όπως για παράδειγμα τις στρατηγικές επιδιώξεις της χώρας, καθώς επίσης και από τα διδάγματα που έλαβε από την πολιτική που ακολούθησε κατά την προηγούμενη χρηματοπιστωτική κρίση, αλλά και τις επιδιώξεις της για τη θέση της ΕΕ στον κόσμο. Όσον αφορά στις στρατηγικές της επιδιώξεις, η Γερμανία εκτίμησε ότι η ενιαία αγορά πρέπει να ενισχυθεί επειδή η οικονομική κρίση που επέφερε η πανδημία του COVID-19 αμφισβητεί το υπόδειγμα της Γερμανίας, το οποίο βασίζεται στις εξαγωγές της προς την υπόλοιπη ΕΕ (Scharpf, 2018).

Ωστόσο, υπήρχαν και τα κράτη μέλη που δεν ήταν εναρμονισμένα με τη γαλλογερμανική θέση σχετικά με τη δημιουργία ενός πακέτου ανάκαμψης. Συγκεκριμένα, τα κράτη που ήταν κατά της επιχορήγησης ως μέσο συγκρότησαν μία ομάδα ομονοούντων χωρών, η οποία ονομάστηκε Frugals[6] και περιελάμβανε την Αυστρία, τη Δανία, την Ολλανδία και τη Σουηδία. Οι τέσσερις αυτές χώρες δημιούργησαν μια ομάδα σχετικά μικρών σε έκταση και πληθυσμό, αλλά ταυτόχρονα πλούσιων, κρατών - μελών με ισορροπημένες οικονομίες που είχαν χαμηλά επίπεδα συσσωρευμένου χρέους, οι οποίες είχαν συντονίσει εκτενώς τις θέσεις τους λόγω των υψηλών διακυβεύσεων που εμπεριείχε το σχέδιο ανάκαμψης. Η Ολλανδία έγινε ο άτυπος ηγέτης των «Frugals». Η κόκκινη γραμμή στη θέση τους ήταν να υποστηρίξουν την κοινή έκδοση χρέους και τα δάνεια στην NGEU, αλλά ήταν ενάντια στις επιχορηγήσεις ως μέσο ανάκαμψης, καθώς θεωρούν ότι η ΕΕ θα μπορούσε να εξελιχθεί κατά αυτό τον τρόπο σε μια δημοσιονομική ένωση[7].

[6] Αποδίδεται ως φειδωλός, μετρημένος.

[7] «Our objective is to provide temporary, dedicated funding through the MFF and to offer favourable loans to those who have been most severely affected by the crisis». Non-paper EU support for efficient and sustainable COVID-19 recovery,

Αντιθέτως, τα κράτη μέλη της Νότιας Ευρώπης επιθυμούσαν την παροχή επιχορηγήσεων από την ΕΕ με όσο το δυνατόν λιγότερες προϋποθέσεις (αιρεσιμότητα). Συγκεκριμένα, η Ιταλία και η Ισπανία είχαν και οι δύο υψηλό συσσωρευμένο χρέος και είχαν ήδη υψηλά δημοσιονομικά ελλείμματα πριν από την πανδημία του Covid-19. Επίσης, εκτός των δημοσιονομικών ελλειμμάτων, αυτό που προυπήρχε πριν το ξέσπασμα της πανδημίας ήταν η μειωμένη εμπιστοσύνη στους ευρωπαϊκούς θεσμούς, ως απόρροια του αντίκτυπου της οικονομικής κρίσης του 2008 στις οικονομίες και στο κράτος πρόνοιας των κρατών μελών του Νότου (Armingeon & Baccaro, 2012). Τέλος, σε ό,τι αφορά στα κράτη μέλη που προερχονται από την Ανατολική Ευρώπη, η Πολωνία και η Ουγγαρία ήταν οι ισχυρότεροι δρώντες, που υποστηρίζαν ότι θα έπρεπε να υπάρχει ισχυρός δεσμός μεταξύ του προγράμματος NGEU και του ΠΔΠ. Αυτή η θέση υποστηρίχθηκε από τις άλλες χώρες του Βίσεγκραντ, την Τσεχία και τη Σλοβακία, και πολλά από τα κράτη μέλη της ομάδας Φίλοι της Συνοχής (Friends of Cohesion)[8]. Σε γενικές γραμμές τα συγκεκριμένα κράτη μέλη εξέφραζαν τη θέση ότι το πρόγραμμα NGEU θα πρέπει να είναι προσωρινό και ότι το ΠΔΠ θα πρέπει να είναι το κύριο μέσο ανάκαμψης, ενώ αξίζει να σημειωθεί ότι η θέση τους ήταν υπέρ της διατήρησης κάποιας μορφής αιρεσιμότητας, η οποία να σχετίζεται με την εφαρμογή μεταρρυθμίσεων για τη βελτίωση του μακροοικονομικού περιβάλλοντος της ΕΕ[9].

ανακτήθηκε από την επίσημη ιστοσελίδα της Ολλανδικής Κυβέρνησης:https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/05/26/non-paper-eu-support-for-efficient-and-sustainable-covid-19-recovery

[8] Οι Φίλοι της Συνοχής είναι μια άτυπη ομάδα 15 κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που υποστηρίζουν την πολιτική συνοχής στον προϋπολογισμό της ΕΕ για την περίοδο 2021-2027. Τα κράτη μέλη της ομάδας είναι η Βουλγαρία, η Τσεχία, η Κύπρος, η Εσθονία, η Ελλάδα, η Ουγγαρία, η Λετονία, η Λιθουανία, η Μάλτα, η Πολωνία, η Πορτογαλία, η Ρουμανία, η Σλοβακία, η Σλοβενία και η Ισπανία, Η πρώτη σύνοδος κορυφής των Φίλων της Συνοχής το 2021 πραγματοποιήθηκε στην πόλη Beja της Πορτογαλίας, όπου και εκδόθηκε Κοινή Διακήρυξη από τα κράτη μέλη της ομάδας.

[9] Polish position paper, Stability and investment - EU response to the COVID-19 crisis and beyond, 2020: " …..adequate proportions between financial instruments and grants is of the utmost importance, while the grants should be predominantly allocated to the most affected sectors" και Friends of Cohesion JOINT DECLARATION on the Multiannual Financial Framework 2021-2027: "4.The creation of new instruments such as the Budgetary Instrument for Convergence and Competitiveness, the Convergence and Reform Instrument or the Just Transition Fund is relevant to pursue specific goals, additional to those of Cohesion Policy. Their functioning must be consistent with keeping the level playing-field within the Union and avoid deepening existing imbalances"

Από τα ανωτέρω, διαπιστώνεται ότι η πανδημία του Covid – 19 αύξησε το επίπεδο πολιτικοποίησης σχετικά με τον τρόπο της οικονομικής διακυβέρνησης της ΕΕ. Η ανάλυση δείχνει ότι εκείνη την περίοδο σχηματίστηκαν τέσσερις διακριτές ομάδες προτάσεων που θα έπρεπε να συντονιστούν με την πρόταση της Επιτροπής και να ληφθούν σχετικές αποφάσεις. Ο ιστορικός θεσμισμός συσχετίζει τη συγκεκριμένη κατάσταση, δηλαδή της επαναδιαπραγματευσης των κανόνων με τις συνθήκες δημιουργίας μία «κρίσιμης συγκυρίας», που μπορεί να προωθήσει θεσμικές αλλαγές.

5. Η πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και η διεκπεραίωσή της μέσα από τη διακυβερνητική διαπραγμάτευση

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έπρεπε να διαπραγματευτεί για την τελική μορφή του προγράμματος NGEU, η οποία θα έπρεπε να είναι μία σύγκλιση όλων των παραπάνω θέσεων ώστε να βρεθεί ο ελάχιστος κοινός παρονομαστής αποδοχής από τα κράτη μέλη στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο. Έως τότε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ασκούσε τα καθήκοντά της, που αφορούσαν στον έλεγχο της συμμόρφωσης των κρατών μελών, με ευελιξία κατά την αξιολόγηση τους, κάτι το οποίο σε ορισμένες περιπτώσεις ήγειρε ζητήματα πολυπλοκότητας και διαφάνειας. Αυτό υπονομεύει τη νομιμότητα του πλαισίου που βασίζεται σε κανόνες. Για παράδειγμα, πριν από τον COVID-19, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είχε ήδη αρχίσει να τοποθετεί σε δεύτερη προτεραιότητα το διαρθρωτικό ισοζύγιο[10] και να εστιάζει περισσότερο στις καθαρές δαπάνες κατά την αξιολόγηση της συμμόρφωσης (Buti, Carnot, Hristov, Werner Roeger, & Vandermeulen, 2019). Ωστόσο, η ευελιξία αναγνωρίζεται ευρέως ως αποτέλεσμα της ανάγκης να αντιμετωπιστούν οι ανησυχίες σχετικά με τις ευρύτερες μακροοικονομικές συνθήκες της ΕΕ (De Angelis, Mollet, & Rayner, 2022).

Βέβαια, το πιο κρίσιμο σημείο κατά τη διαπραγμάτευση του προγράμματος ήταν η απόφαση για την παροχή εξουσιοδότησης προς την Επιτροπή για το δικαί-

[10] Το «διαρθρωτικό ισοζύγιο», γνωστό και ως «κυκλικά προσαρμοσμένο ισοζύγιο», είναι «ένας δείκτης που χρησιμοποιείται συχνά για την αξιολόγηση της δημοσιονομικής κατάστασης μίας οικονομίας. Το Cyclically adjusted balance (CAB) υπολογίζεται με την αφαίρεση από το συνολικό ισοζύγιο της επίδρασης των αυτόματων σταθεροποιητών (επιδόματα και λοιπές δημοσιονομικές ενισχύσεις) που ενεργοποιούνται σε περιόδους διαταραχών του οικονομικού κύκλου και λαμβάνοντας υπόψη την απώλεια δημοσίων εσόδων που επίσης παρατηρείται στις ίδιες περιόδους. Με άλλα λόγια το CAB μπορεί να θεωρηθεί ως το δημοσιονομικό ισοζύγιο επί του δυνητικού ΑΕΠ, του ΑΕΠ δηλαδή που θα επικρατούσε εάν η οικονομία παρήγαγε στο μέγιστο των δυνατοτήτων της.

ωμα θέσπισης νέων ιδίων πόρων, ώστε να αποκτήσει τη δημοσιονομική δυνατότητα να δανείζεται κεφάλαια στις κεφαλαιαγορές για λογαριασμό της ΕΕ έως και το ποσό των 750 δις ευρώ, μέχρι και το τέλος του 2026 (European Council, 2020). Η κύρια διαφορά με οτιδήποτε είχε προηγηθεί στο παρελθόν ήταν ότι η πρόταση της Επιτροπής περιλάμβανε και δάνεια, εκτός από επιχορηγήσεις. Δεδομένου των ήδη χαμηλών επιτοκίων που μπόρεσαν να επιτύχουν οι κυβερνήσεις από τις αγορές, η συνιστώσα των δανείων ήταν λιγότερο επιτακτική από ότι ήταν οι επιχορηγήσεις (Chang, 2021). Ο ESM είχε ήδη δημιουργήσει ένα Μέσο Υποστήριξης για την Πανδημική Κρίση στις 8 Μαΐου του ιδίου έτους, με βάση την πιστωτική γραμμή ενισχυμένων συνθηκών, προσφέροντας δάνεια έως και το 2% του ΑΕΠ στο τέλος του 2020. Τα δάνεια αυτά δεν είχαν τις επιπλέον προϋποθέσεις που συνδέονται με την υποστήριξη του ESM κατά τη διάρκεια μιας κρίσης δημόσιου χρέους, όπως στην περίπτωση της Ελλάδας. Ας σημειωθεί ότι το πολιτικό αποτύπωμα των όρων που εφαρμόστηκαν στα δάνεια που χορηγήθηκαν κατά τη διάρκεια της κρίσης του δημόσιου χρέους το 2012 ήταν ακόμη διακριτό στις χώρες του Νότου. Πρόσφατα δημοσιευμένη έρευνα έδειξε τον βαθμό στον οποίο η λιτότητα έχει αρνητικό πρόσημο για το ιταλικό εκλογικό σώμα, μετατρέποντας δυνητικά την πλειοψηφία υπέρ του ευρώ της Ιταλίας σε μια πλειοψηφία που ευνοεί την έξοδο από την ευρωζώνη σε περίπτωση αλλαγής των όρων που θέτει η ΕΕ για την παραμονή στο κοινό νόμισμα (Baccaro, Bremer, & Neimanns, 2020). Ως εκ τούτου, οι συζητήσεις μεταξύ των κρατών μελών επικεντρώθηκαν στο μέγεθος του Μηχανισμού Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, το ποσοστό των επιχορηγήσεων και των δανείων, τη διαδικασία έγκρισης, την εποπτεία της χρήσης του Μηχανισμού και τη σχέση με το κράτος δικαίου. Μετά την πρόταση της Επιτροπής, όπως αυτή αναλύθηκε ανωτέρω, ακολούθησε η συνεδρίαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου από τις 17 έως τις 21 Ιουλίου 2020, όπου εν τέλει οι ηγέτες της ΕΕ κατέληξαν σε μία συμφωνία[11]. Ωστόσο, για να έρθουν τα κράτη σε κοινή συμφωνία έπρεπε να βρεθεί ένα σημείο σύγκλισης όπου τόσο οι χώρες του Βορρά όσο και οι χώρες του Νότου θα συμφωνούσαν. Προς αυτήν την κατεύθυνση, ο Πρόεδρος του Συμβουλίου της ΕΕ Charles Michel πρότεινε να αυξηθούν οι επιστροφές (στο πλαίσιο του ΠΔΠ) που απολάμβαναν και ήθελαν να διατηρήσουν τα κράτη της Frugal Four[12].

Επιπλέον, το συνολικό μέγεθος του προϋπολογισμού του ΠΔΠ 2021-2027 μειώθηκε κατά 25,7 δισεκατομμύρια ευρώ από την πρόταση της Επιτροπής που είχε γίνει τον Μάιο του ίδιου έτους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020a). Από την άλλη πλευρά, το συνολικό μέγεθος του Μηχανισμού Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας αυξήθηκε σε σχέση με την αρχική πρόταση της Επιτροπής. Επίσης, οι προϋπο-

[11] European Council. (2020). Special meeting of the European Council (July 17–21, 2020) – Conclusions

[12] https://www.ft.com/content/dc517389-7918-49ba-a928-79d006612523

θέσεις για τη διατήρηση της πολιτικής συνοχής μέσα από την υλοποίηση των μεταρρυθμίσεων έχουν ενσωματωθεί στο πρόγραμμα NGEU, ιδίως μέσα από προβλέψεις που διατυπώνονται για ειδικές ανά χώρα συστάσεις κατά τη διαδικασία του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου. Στη βάση των ανωτέρω, τα κράτη μέλη συμφώνησαν στην ύπαρξη πρόβλεψης ώστε να σταματά η επιχορήγηση εάν διαπιστωθούν σοβαρές αποκλίσεις από την επίτευξη ορόσημων και στόχων, οι οποίοι επισημαίνονται από τουλάχιστον ένα κράτος μέλος στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο. Από την αρχική πρόταση της Επιτροπής έως τα τελικά συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, υπήρξε μία μετατόπιση της ιεράρχησης των αναγκών, η οποία είναι κεντρική για τον καθορισμό του τι μπορούν να λάβουν διάφορες χώρες από το πρόγραμμα NGEU. Συγκεκριμένα, η προτεραιότητα διάθεσης κεφαλαίου μετατοπίστηκε από τη θέση για ενίσχυση των χωρών χαμηλού εισοδήματος προς τη θέση που εμπεριέχει συνεκτίμηση του μεγέθους της χώρας και της σοβαρότητας των οικονομικών επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 (μείωση ΑΕΠ, ανεργία) σε αυτή (De la Porte & Jensen, 2021).

Πέρα από το ύψος του προϋπολογισμού και την κατανομή του μεταξύ δανείων και επιχορηγήσεων, μια ακόμη σημαντική διάσταση της διαπραγμάτευσης ήταν ο βαθμός στον οποίο η πρόσβαση σε πόρους από το NGEU και το ΠΔΠ θα πρέπει να συνδέεται με τη λειτουργία της δημοκρατίας και το κράτος δικαίου στα κράτη - μέλη. Υπενθυμίζεται ότι και αυτές οι δύο έννοιες αποτελούν βασικά μέρη των κριτηρίων της Κοπεγχάγης, ήδη από το 1993, τα οποία που πρέπει να πληρούν οι υποψήφιες χώρες για να εισέλθουν στην ΕΕ (Blauberger & van Hüllen, 2020).

Επιπλέον, το άρθρο 2 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ) δεσμεύεται στις «αξίες του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της ελευθερίας, της δημοκρατίας, της ισότητας, του κράτους δικαίου και του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων». Αυτό σημαίνει ότι όλες οι δημόσιες εξουσίες πρέπει να λειτουργούν εντός των περιορισμών που θέτει η ΣΕΕ και να είναι σύμφωνες με τις θεμελιώδεις αξίες της δημοκρατίας. Το πρόβλημα στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι ότι ενώ η ΕΕ διαθέτει ισχυρούς μηχανισμούς για να διασφαλίσει τη συμμόρφωση των υποψηφίων μελών της με τα κριτήρια της Κοπεγχάγης πριν από την προσχώρηση, τα εργαλεία για την εναρμόνιση των υπαρχόντων κρατών - μελών με τις αξίες που ορίζονται στην ΣΕΕ είναι περιορισμένα. Για την αντιμετώπιση αυτής της προβληματικής, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει ξεκινήσει ετήσιες εκθέσεις για το κράτος δικαίου και συστάσεις για συγκεκριμένες χώρες στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, ωστόσο αυτές ανήκουν στη σφαίρα του ήπιου δικαίου[13]

[13] Σε επίπεδο ΕΕ, ο όρος soft law έχει χρησιμοποιηθεί για να περιγράψει διάφορα είδη οιονεί νομικών πράξεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, όπως «κώδικες συμπεριφοράς», «κατευθυντήριες γραμμές», «ειδοποιήσεις», «συστάσεις» ή «ανακοινώσεις».

(Blauberger & van Hüllen, 2020). Το τελευταίο σκέλος, αποτέλεσε μία υπέρβαση από τη συζήτηση που απασχολούσε το δημοσιονομικό σκέλος της πρότασης της Επιτροπής, καθώς εστίαζε στην πολιτειακή λειτουργία των κρατών – μελών και τη συνέδεε με την οικονομική διακυβέρνηση.

6. Η αλλαγή στην οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ ως αποτέλεσμα της ιστορικής συγκυρίας της πανδημίας

Πριν από την πανδημία του Covid-19, η συζήτηση για το μέλλον της οικονομικής διακυβέρνησης της Ευρωζώνης και της ΕΕ γενικότερα είχε φτάσει σε ένα σημείο κορύφωσης χωρίς να προκύπτει οποιαδήποτε απτή εξέλιξη που να προωθεί οποιαδήποτε αλλαγή σε κάποια κατεύθυνση. Από την κρίση του ευρώ, η σημαντικότερη πρόοδος ήταν ορατή μόνο στον τομέα της τραπεζικής ένωσης, μέσω των μεταρρυθμίσεων που έλαβαν χώρα τότε και αφορούσαν μεταξύ άλλων και στην ΕΚΤ. Οι συζητήσεις για μια στενότερη δημοσιονομική ένωση ή για έναν πιο δεσμευτικό συντονισμό στον τομέα της οικονομικής πολιτικής είχαν επανειλημμένα έρθει σε αδιέξοδο (Katsikas, 2020b), ενώ ως οικονομία η ΕΕ συνολικά ακόμη δεν είχε επανέλθει πλήρως από την προηγούμενη χρηματοπιστωτική κρίση (Katsikas, 2020a).

Ωστόσο, η συγκυρία της πανδημίας του COVID – 19 έθεσε τις προϋποθέσεις για την ενσωμάτωση πιο προωθημένων θέσεων και απόψεων αναφορικά με την ευρωπαϊκή οικονομική διακυβέρνηση, καθώς το πλαίσιο διακυβέρνησης που υπήρχε δεν είχε την επάρκεια να εξισορροπήσει τις αρνητικές συνέπειες της πανδημίας. Αξιοσημείωτη υπήρξε η αλλαγή στη στάση της Γερμανίας που αναθεώρησε αρκετά γρήγορα τις επιδιώξεις της, ως προς το πλαίσιο λειτουργίας της οικονομικής διακυβέρνησης, υιοθετώντας μία περισσότερο αναπτυξιακή πολιτική έναντι της δημοσιονομικής πειθαρχίας. Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι τόσο η Γαλλία, όσο και η Γερμανία θεωρούσαν τα υπόψη μέτρα ως προσωρινά και με συγκεκριμένο χρονικό ορίζοντα. Ωστόσο, από τη διαμορφωθείσα κατάσταση έχουν εμπεδωθεί στο θεσμικό πλαίσιο της ευρωπαϊκής οικονομικής διακυβέρνησης αλλαγές πέραν του προσωρινού. Συγκεκριμένα, αποσαφηνίστηκε ότι το κοινό ευρωπαϊκό χρέος είναι πλέον δυνατό και αποτελεί πραγματικότητα. Επιπλέον, δημιουργήθηκε ένα ακόμη εργαλείο υποστήριξης της ανάπτυξης, ο Μηχανισμός Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, ο οποίος προβλέπει επιπλέον χρηματοδότηση στα κράτη – μέλη (Guttenberg, Hemker, & Tordoir, 2021). Τέλος, παρατηρώντας τη συζήτηση που έλαβε χώρα μεταξύ Επιτροπής και κρατών – μελών διαπιστώνεται ότι το κέντρο αυτής μετατοπιζόταν από το τεχνοκρατικό προς το πολιτικό σκέλος της. Πως δηλαδή η ΕΕ θα μπορέσει να εκπληρώσει τον σκοπό για τον οποίο δημιουργήθηκε, τη συνεργασία και την ευημερία μεταξύ των κρατών – μελών της. Το γεγονός αυτό, αφορά στην περίπτωση εκείνη όπου ένας θεσμός ανταποκρινόμενος στις απαιτήσεις μίας συγκυρίας εξελίσσεται μέσα από τη διαδικασία.

Σύμφωνα με τα εργαλεία που μας προσφέρει η θεωρία του ιστορικού θεσμισμού, στην περίπτωση της ευρωπαϊκής οικονομικής διακυβέρνησης διακρίνονται στοιχεία που μας επιτρέπουν να αναφερόμαστε σε θεσμική αλλαγή εξαιτίας της συγκυρίας. Αρχικά, η πανδημία του Covid – 19 προκάλεσε μια αλληλουχία γεγονότων που ξεκινούσαν από το κοινωνικό πεδίο έως το πολιτικό και το υγειονομικό, τα οποία προκάλεσαν αρνητικές οικονομικές επιπτώσεις στα κράτη – μέλη, χωρίς την ύπαρξη επαρκούς ικανότητας ανταπόκρισης σε εθνικό επίπεδο. Αυτό που ακολούθησε ήταν η πολιτικοποίηση της κατάστασης σχετικά με την αλλαγή των κανόνων που σχετίζονται με την οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ. Η συγκεκριμένη πολιτική συζήτηση καθοδηγήθηκε κεντρικά από την Επιτροπή και τις πρωτοβουλίες που έλαβε. Στην αρχή της κρίσης, αποφασίστηκε από την Επιτροπή η συστολή των αρμοδιοτήτων της αναφορικά με τον συντονισμό των οικονομιών των κρατών – μελών καθώς επετράπησαν ελλείματα πέραν του προβλεπόμενου, όμως για συγκεκριμένο χρονικό ορίζοντα. Στο σημείο εκείνο, και επειδή μόνο η συγκεκριμένη πρωτοβουλία δεν ήταν επαρκής για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της πανδημίας, παρατηρήθηκε η επέκτασης της θεσμικής αρμοδιότητας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής μέσω της θέσπισης νέων προβλέψεων σχετικά με τη δυνατότητά της να δανείζεται προς όφελος των κρατών – μελών και να προσφέρει επιχορηγήσεις. Παράλληλα, όμως παρατηρήθηκε η διατήρηση του πλαισίου αρχών, πάνω στο οποίο είχε θεσπιστεί η οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ, δηλαδή η αλληλεγγύη και η κατανομή βαρών. Αυτό που δεν είναι δυνατόν να επιβεβαιωθεί από την ανάλυση είναι κατά πόσο η νέα διαμορφωμένη κατάσταση αποτελεί μία νέα ισορροπία, η οποία θα επιδείξει ανθεκτικότητα στο χρόνο, ωστόσο δεν παρατηρείται η ύπαρξη μετασχηματιστικής αλλαγής, παρά μόνο αναπτυξιακής. Δεν παρατηρήθηκε αλλαγή στον αξιακό πυρήνα της Ένωσης, η οποία να μετουσιώνεται σε αλλαγή του ρόλου της και του σκοπού της. Αντιθέτως, οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν είχαν ως αναφορά τον ήδη υπάρχοντα ρόλο της ΕΕ. Επομένως, η αλλαγή στην οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ αφορά στη διαδικασία ολοκλήρωσης της ΕΕ, με την έννοια της σταδιακής εξέλιξής της μέσω της απόδοσης αρμοδιοτήτων από τα κράτη – μέλη στα υπερεθνικά όργανα. Αυτό εξηγείται μέσω της «εξάρτηση διαδρομής», από το ιστορικό βάρος της απόφασης για τη δημιουργία της Ένωσης, αλλά και του «μειωμένου κόστους» που έχουν αναλάβει τα κράτη – μέλη, μέσω των μεταρρυθμίσεων που έχουν συμφωνήσει έναντι της ΕΕ, ως ενός θεσμού που έχει ως κύριο στόχο να εμπεδώσει την αλληλεγγύη και τη συνεργασία στην Ευρωπαϊκή Ήπειρο.

7. Συμπεράσματα

Οι επιπτώσεις της πανδημίας του Covid – 19 προκάλεσαν μία αλληλουχία εξελίξεων που οδήγησε την ΕΕ στην λήψη αποφάσεων, σχετικά με την οικονομική της διακυβέρνηση, οι οποίες μετέβαλαν με τη σειρά τους το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της. Η προσέγγιση του εν λόγω φαινομένου μέσα από την οπτική του ιστορικού θεσμισμού επιτρέπει την αναγνώριση της σχέσης που είχε η πανδημία με την αλλαγή στην οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ. Επίσης, η τοποθέτηση των θεσμών της ΕΕ στο κέντρο της ανάλυσης επιτρέπει τη σύνθεση των γεγονότων, τόσο στο εξωτερικό της ΕΕ, όσο και στο εσωτερικό αυτής, σε ένα σχήμα που εξηγεί τη δυναμική γύρω από την αλλαγή που εξετάζεται. Η οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ άλλαξε διότι το προηγούμενο θεσμικό πλαίσιο δεν ήταν επαρκές για να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της συγκυρίας της πανδημίας. Ωστόσο, η εν λόγω πρόταση δεν φωτίζει επαρκώς την αλλαγή και το τι αυτή επιφέρει. Αυτό που διαπιστώθηκε ήταν ότι πικράτησε η κληρονομιά της εξάρτησης διαδρομής. Επομένως, η κρίση της πανδημίας δεν αποκτά την υπόσταση της «κρίσιμης συγκυρίας» που θα προκαλούσε την αποδοχή ενός νέου «μονοπατιού» από την ΕΕ, αλλά λειτούργησε ως μία εξωτερική επιρροή, ενισχύοντας τη θεσμική της διάσταση. Υπό αυτή την έννοια, η προσέγγιση του ιστορικού θεσμισμού σχετίζεται με άλλες θεωρητικές προσεγγίσεις που συνδέουν τις κρίσεις με την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση. Χαρακτηριστική περίπτωση είναι η προσέγγιση του "failing forward" όπου εστιάζοντας στη διακυβερνητική λειτουργία της ΕΕ θεωρεί οι διαπραγματεύσεις μεταξύ κρατών – μελών οδηγούν σε ατελή απόφαση, επειδή αναγκάζουν τα κράτη με διαφορετικές προτιμήσεις να καταλήξουν σε λύσεις με χαμηλότερο κοινό παρονομαστή. Οι ατέλειες που παραμένουν οδηγούν σε νέα κρίση, όπου τα κράτη -μέλη ανταποκρίνονται συμφωνώντας και πάλι σε λύσεις με χαμηλότερο κοινό παρονομαστή, οι οποίες αντιμετωπίζουν την κρίση και οδηγούν σε βαθύτερη ολοκλήρωση (Jones, Kelemen, , & Meunier, Failing Forward? The Euro Crisis and the Incomplete Nature of European Integration, 2015). Η διαφορά μεταξύ του ιστορικού θεσμισμού και της εν λόγω προσέγγισης βρίσκεται κυρίως στην εστίαση της ανάλυσης, καθώς στον ιστορικό θεσμισμό οι μεταβολές στο πλαίσιο προκαλούν τις κρίσεις, και η προσαρμογή τις αλλαγές, σε αντίθεση με την προσέγγιση του "failing forward" όπου η ατέλεια είναι εγγενής του θεσμού. Αξίζει όμως να σημειωθεί ότι στην περίπτωση της πανδημίας του Covid – 19, η ανάλυση μέσω της προσέγγισης του "failing forward" διαπίστωσε ενίσχυση της υπερεθνικής διάστασης (Jones, Kelemen, & Meunie, 2021), όπως και η ανάλυση που προηγήθηκε.

Βιβλιογραφία

Armingeon, K., & Baccaro, L. (2012). Political economy of the sovereign debt crisis: The limits of internal devaluation. *Industrial Law Journal,* 41.

Baccaro, L., Bremer, B., & Neimanns, E. (2020). *Reassessing the "Democratic Constraint": Strategic Interdependence and Preferences about the Euro in Italy and Germany*. Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne.

Blauberger, M., & van Hüllen, V. (2020). Conditionality of EU funds: An instrument to enforce EU fundamental values? *Journal of European Integration,* 43, σσ. 1–16.

Boniface, P. (2021). *Η Γεωπολιτική του Covid - 19*. Θεσσαλονίκη: Ροπή.

Bulmer, S. (1993). The Governance of the European Union: A New Institutionalist Approach. *Journal of Public Policy,* 13, σσ. 351-380.

Buti, M., Carnot, N., Hristov, A., Werner Roeger, K., & Vandermeulen, V. (2019, September 23). *Potential output and EU fiscal surveillance*. VoxEU.

Chang, M. (2021). *Euro Area fiscal policies and capacity in post-pandemic times*. Brussels: Economic Governance Support Unit.

Cleaver, F. (2012). *Development Through Bricolage: Rethinking Institutions for Natural Resource Management*. London: Routledge.

De Angelis, F., Mollet, F., & Rayner, L. (2022, February). *Rethinking EU economic governance: The foundation for an inclusive, green and digital transition*. European Policy Center.

De la Porte, C., & Jensen, M. (2021). *The next generation EU: An analysis of the dimensions of conflict behind the deal*. Social Policy & Administration, John Wiley & Sons Ltd.

Drachenberg, R. (2020). The European Council and the 2021–27 Multiannual Financial Framework. European Council Oversight Unit PE 631.732. *European Parliamentary Research Service*.

European Council. (2020). *Special meeting of the European Council (July 17–21, 2020) – Conclusions*. Brussels.

Fioretos, O., Falleti, T., & Sheinga, A. (2016). Historical Institutionalism in Political Science. Στο T. G. Edited by Orfeo Fioretos, *The Oxford Handbook of Historical Institutionalism*. Online Publication: Oxford University Press.

Fürstenberg, K. (2016, Spring). Evolutionary institutionalism. *Politics and the Life Sciences*, Vol. 35, No. 1.

Gamble , A. (2018). Conclusion: The Crisis Gets Political. Στο E. b. Hunt, *The Coming Crisis* (σσ. 113-119). Cham: Palgrave Macmillan.

Greenwood , R., & Hinings, C. (1996, Oct). Understanding Radical Organizational Change: Bringing together the Old and the New Institutionalism. *The Academy of Management Review*, Vol. 21, No. 4 .

Groenewegen, J. (2011). The Bloomington School and American Institutionalism. *The Good Society*, Vol. 20, No. 1, σ. 16.

Guttenberg, L., Hemker, J., & Tordoir, S. (2021, February 11). *Everything will be different: How the pandemic is changing EU economic governance*. Hertie School Policy Brief.

Hayrapetyan, A. (2020, September 6). The Process of European Integration Through the Lenses of Institutionalism. *E-International Relations*.

Hodgson, G. (2006, Mar). What Are Institutions? *Journal of Economic Issues* Vol. 40, No. 1.

IMF. (2021). *IMF Fiscal Monitor Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic*.

Jamet, J.-F. (2011). *The French View. Στο EU economic governance*. Brussels: Centre for European Studies.

Jones, E., Kelemen, , R., & Meunier, S. (2015). Failing Forward? The Euro Crisis and the Incomplete Nature of European Integration. *Comparative Political Studies* Volume 49, Issue 7.

Jones, E., Kelemen, R., & Meunie, S. (2021). Failing forward? Crises and patterns of European integration. *Journal of European Public Policy*, Vol. 28, No. 10.

Katsikas , D. (2020). EU's Economic Governance in Transition. *Region & Periphery*, Vol. 9, σσ. 5-8.

Katsikas, D. (2020b). Fiscal Governance in the Eurozone: From Maastricht to crisis and back again? *Region & Periphery,* (9), σσ. 83–112.

Katsikas, D. (2022). Health and Economic Responses to the COVID-19 Crisis in the EU. *Region & Periphery Issue* 2022 (13), σσ. 7-21.

Kempin, R., & Rehbaum, D. (2020, November). Emmanuel Macron's "New Way". *SWP Comment* No 50 .

Krasner, S. (1984, Jan). Approaches to the State: Alternative Conceptions and Historical Dynamics. *Comparative Politics*, Vol. 16, No. 2.

Lindegaard, L. (2013). Power and Change:: Locating Institutional Change Theories in a Power Context. Danish Institute for International Studies.

Lowndes, V. (2020). Θεσμοκεντρισμός. Στο D. M. Επιστημονική επιμέλεια Vivien Lowndes, *Θεωρία και Μέθοδοι της Πολιτικής Επιστήμης*. Αθήνα: Πεδίο.

Lowndes, V., & Roberts, M. (2013). *Why Institutions Matter The New Institutionalism in Political Science*. New York: Palgrave Macmillan.

Lupu, D., & Tiganasu , R. (2022). COVID-19 and the efficiency of health systems in Europe. *Health Economics Review* volume 12.

Ma, S.-Y. (2007, Jan.). Political Science at the Edge of Chaos? The Paradigmatic Implications of Historical Institutionalism. *International Political Science Review / Revue internationale de science politique*, Vol. 28, No. 1, σσ. 57-78.

Mahoney , J., & Thelen, K. (2010). Στο E. b. Thelen, *Explaining Institutional Change: Ambiguity, Agency, and Power*. Cambridge : Cambridge University Press.

Mahoney, J. (2000, Aug.). *Path Dependence in Historical Sociology*, Vol. 29, No. 4. Theory and Society.

Neuman, M. (2021). Historical Institutionalism and the European Union's post-Cold War Foreign Policy. *Journal of International Analytics*, 12(3), σσ. 72-86.

Pan, W., Hosli, M., & Lantmeete, M. (2023, April). Historical institutionalism and policy coordination: origins of the European semester. *Evolutionary and Institutional Economics Review*.

Peters, G. B. (2019). *Institutional Theory in Political Science: the 'New Institutionalism'* 4th Edition. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

Pierson, P. (1996). The Path to European Integration: A Historical Institutionalist Analysis. *Comparative Political Studies* 29.

Pollack, M. (2019). Institutionalism and European Integration. Στο T. B. in Antje Wiener, *European Integration Theory,* 3rd edition. New York: Oxford University Press.

Ponte, D., & Pesci, C. (2022). Institutional logics and organizational change: the role of place and time. *Journal of Management and Governance* volume 26, σσ. 891–924.

Rosamond, B. (2000). *Theories of European Integration*. New York: St Martin's Press.

Scharpf, F. (2018). International Monetary Regimes and the German Model. *Max-Planck Institute for the Study of Societies, (MPIfG Discussion Paper 18/1).*

Schramm, L. (2021). Economic ideas, party politics, or material interests? Explaining Germany's support for the EU corona recovery plan. *Journal of European Public Policy*.

Schwab, K., & Malleret, T. (2020). *COVID-19: The Great Reset*. Geneva: World Economic Forum.

Stelzenmüller, C. (2019, August). Hostile Ally: The Trump challenge and Europe's inadequate response. *Brookings*.

Telò , M. (2006). *Europe: a Civilian Power? European Union, Global Governance*, World Order. New York: Palgrave Macmillan.

Thelen, K. (2009, September). Institutional Change in Advanced Political Economies. *British Journal of Industrial Relations*.

Thelen, K., & Steinmo, S. (1992). Historical institutionalism in comparative politics. Στο K. T. Edited by Sven Steinmo, *Structuring politics: Historical institutionalism in comparative analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή . (2021). *Οδηγός σχετικά με τα άρθρα 34-36 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ)*. Βρυξέλλες.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2020a). *The EU budget powering the recovery plan for Europe*. Brussels.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2020b). *Η ώρα της Ευρώπης: ανασύνταξη και προετοιμασία για την επόμενη γενιά,* Βρυξέλλες.

Περιφέρεια Τεύχος 2023 (15), 85-96
Region & Periphery Issue 2023 (15), 85-96

Ερευνητικό Σημείωμα

Research Note

Global food systems under risk: Are we facing a permanent crisis?

Yannis E. Doukas, *Assistant Professor of Agricultural Economics and Policy, National and Kapodistrian University of Athens, Greece*

Abstract

Global food systems are facing a prolonged challenge, as food prices are remaining at high levels. The lives of the world's poor and food-insecure communities are greatly affected by changes in the food supply, rising commodity prices, and the new shapes that the food chain between producers and consumers has adopted. At the same time, consumers in more advanced economies are also experiencing sharp rises in food prices. In the current paper, we will try to address the issues related to the current food crisis and explore whether the global food systems are facing a state of permanent crisis.

KEY-WORDS: Food systems, Food crisis, Covid-19, War in Ukraine

Τα παγκόσμια συστήματα τροφίμων σε κίνδυνο: Βρισκόμαστε μπροστά σε μία μόνιμη κρίση;

Γιάννης Ε. Δούκας, *Επίκουρος Καθηγητής Αγροτικής Οικονομίας και Πολιτικής, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών*

Περίληψη

Τα παγκόσμια συστήματα τροφίμων αντιμετωπίζουν μια παρατεταμένη πρόκληση, καθώς οι τιμές των τροφίμων παραμένουν σε υψηλά επίπεδα. Οι ζωές των φτωχών και επισιτιστικά ανασφαλών πληθυσμών επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από τις αλλαγές στην προσφορά τροφίμων, τις αυξανόμενες τιμές των βασικών αγροτικών προϊόντων και τα νέα σχήματα που έχει υιοθετήσει η διατροφική αλυσίδα μεταξύ παραγωγών και καταναλωτών. Την ίδια στιγμή, ακόμη και οι καταναλωτές στις πιο αναπτυγμένες οικονομίες αντιμετωπίζουν απότομες αυξήσεις στις τιμές των τροφίμων. Στην παρούσα εργασία, να παρουσιαστούν τα ζητήματα που σχετίζονται με την τρέχουσα επισιτιστική κρίση και θα εξεταστεί εάν τα παγκόσμια συστήματα τροφίμων βρίσκονται σε ένα καθεστώς μόνιμης κρίσης.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ : Συστήματα τροφίμων, Επισιτιστική κρίση, Covid-19, Πόλεμος στην Ουκρανία

1. Introduction

It is well known that the world agri-food system evolves throughout time and is influenced by new driving forces. Food consumption, production, and markets have changed as a result of shifts in income, the climate crisis, high energy prices, globalization, urbanization, and unstable geopolitical conditions. The impact of the food industries and retailers working in the sector has increased significantly and empowered the private sector's position in the world agri-food system. Changes in the food supply, rising commodity prices, and the new forms the food chain has taken between producers and consumers have profound impacts on the lives of the world's poor and food-insecure populations (Doukas and Maravegias, 2021). Of course, if food was distributed fairly and equally to everyone, the world's food supply would be more than enough to meet the nutritional demands of the whole human population (ibid). Nevertheless, according to the latest Global Report on Food Crises, around 258 million individuals in 58 countries faced severe acute food insecurity in 2022, necessitating immediate assistance, the highest rate since the first Global Report was published in 2016 (FSIN, 2023). However, even in the more advanced economies, consumers are facing extreme increases in food prices. For example, the rate of food inflation in the European Union (EU) in April 2023 was 16.41% compared to the corresponding month of the previous year (Eurostat, 2023), putting significant strain on household budgets. In this paper, we will attempt to address the issues underlying today's food crisis and examine whether the global food systems are going through a period of permanent crisis.

2. Covid-19 and the food systems' challenges

According to the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), Food Systems, which refer to "all the elements and activities related to producing and consuming food, and their effects, including economic, health, and environmental outcomes", face a *triple challenge*: "ensuring food security and nutrition for a growing population, supporting the livelihoods of millions of farmers and others in the food chain, and doing so in an environmentally sustainable way"(OECD, 2021). These challenges are interconnected and consequently, it is important to seek synergies and trade-offs within the individual sectors of the agri-food system to develop a more cohesive and global policy, particularly due to the risks stemming from the outbreak of the "COVID-19" pandemic (OECD, 2021).

In this context, the United Nations (UN), aligning with the priorities of the OECD, convened the Food Systems Summit in September 2020 to create a new approach for more effective management of the "triple challenge" in relation

to the declared Sustainable Development Goals for 2030[1]. As clarified in the relevant text of the Summit, the term "food system" also refers to the network of activities encompassing food production, processing, transportation, and consumption. Food systems permeate every aspect of human activity and impact global balance (UN, 2021). However, they are fragile and often vulnerable to threats such as the COVID-19 pandemic, resulting in the disruption of crucial sectors like education, health, economy, human rights, peace, and global security. Clearly, the most vulnerable populations, who often reside in rural areas, are disproportionately affected by such extreme conditions (UN, 2021).

For example, before the outbreak of the pandemic, 850 million people worldwide were registered as food insecure. Among them, 135 million were in the high-risk category, and an additional 130 million were estimated to fall into this category by the end of 2020 due to the pandemic. Furthermore, data indicate that 35% of jobs across the entire agri-food chain, which employs 1 billion people globally, are highly threatened (Doukas and Maravegias, 2021). Particularly, groups with specific characteristics are dramatically affected, such as young people living in rural areas engaged in informal forms of work, primarily family-based, with low levels of education and skills, small-scale self-employed farmers, the poorest rural populations whose income depends mainly on agricultural activities, and refugees with limited legal rights to work, cultivable land, and mobility (UN, 2020).

Furthermore, the joint report of the OECD and FAO on the outlook for the agricultural sector for the period 2022-2031, predicts that, after falling in 2020, global per capita income increased by 4.4% in 2021 but is expected to slow down in 2022 and 2023. Over the next decade, an average annual growth rate of 1.8% in real terms is projected[2].

---

[1] "…the 2030 Agenda for Sustainable Development, which all U.N. Member States including the EU28 adopted in 2015, offers a shared blueprint for stability and prosperity for people and the world now and in the future. The 17 Sustainable Development Goals (SDGs) form the core of the 2030 Agenda, and represent an immediate call to action for all countries in a global partnership. All countries accepted that eradicating poverty and other deprivations must be followed by policies that secure a sustainable agro-food chain, improve health and education, reduce inequalities, and promote economic growth while fighting climate change and protecting the oceans and forests. Each aim usually has 8 to 12 targets, and each target has between 1 and 4 metrics used to track progress against the goals. The goals are either "outcome" targets (to be achieved circumstances) or "means of implementation" targets." (Doukas and Petides, 2021 : 113)

[2] As shown in the World Bank's Poverty and Shared Prosperity 2020 report, however, national economic growth is unevenly distributed. In particular,

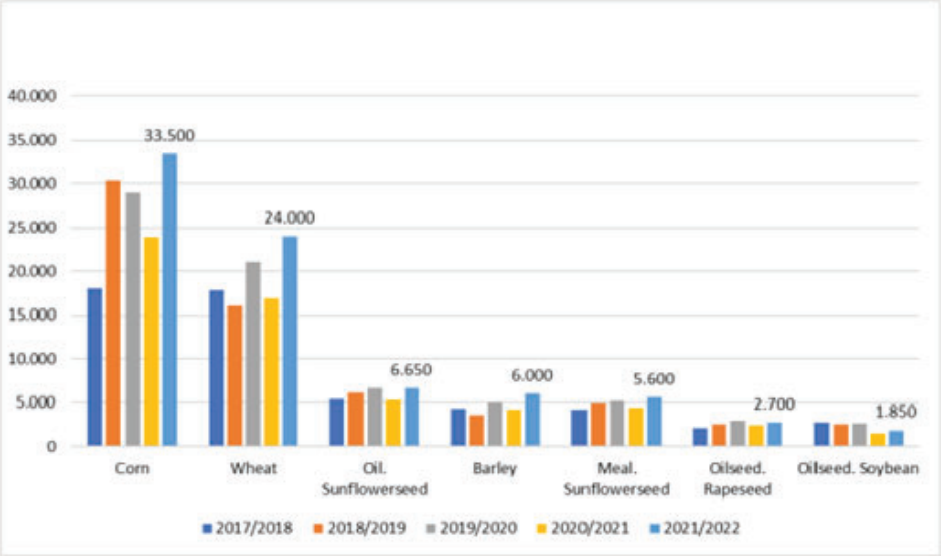
Finally, the relevant report notes that the pandemic erupted at a time when food security and food systems were already under pressure. Conflicts, natural disasters, and climate change preceded COVID-19 and undermined the balance in the agri-food economy (UN, 2020).

3. The 2022 food crisis

In 2021, Russia and Ukraine were ranked among the top three world exporters of wheat, corn, oilseed rape, sunflower seeds, and oil (FAOSTAT, 2023). More specifically, the Black Sea region is a significant source of grains and oilseeds for the global market; Ukraine and Russia account for more than 30% of the world wheat and barley trade, while the corn and sunflower oil percentages 17% and 50%, respectively). Ukraine alone sent roughly 60 million tonnes of grain to the rest of the world and anticipated exporting around 33 million tonnes of corn and 24 million tonnes of wheat in the current marketing year. Maize is Ukraine's biggest export to Europe, with an annual average of 11 million tonnes imported in the last three years. According to the most recent information from the EU customs statement, Ukraine sold 5.5 million tonnes of corn to the EU (FEFAC, 2022). (see figures 1& 2)

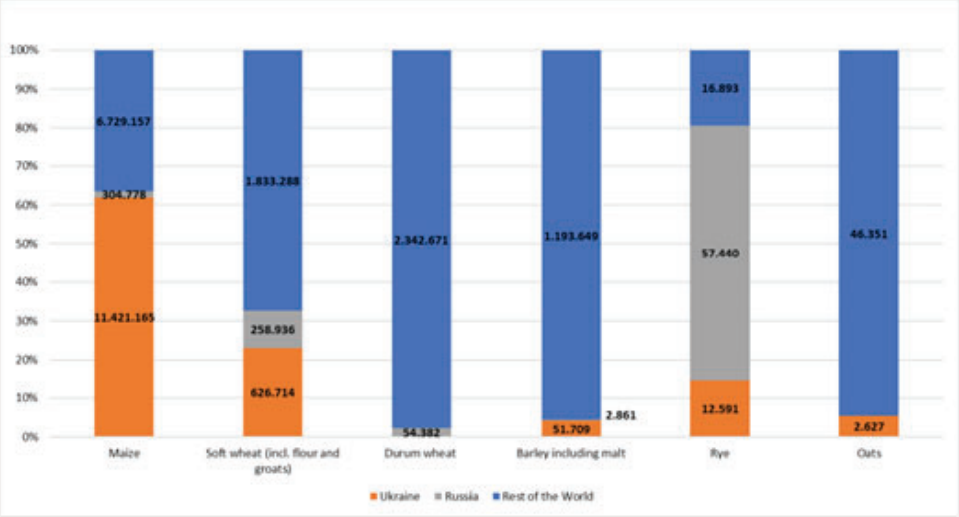
in several Sub-Saharan African countries the incomes of the poorest 40% of the population have lagged average income growth. For this reason, national average food demand projections in this Outlook can deviate from what might be expected based on average income growth. In addition, the COVID-19 pandemic has deepened income inequalities within countries. In 2020-21, the annual growth rate in per capita income of the poorest 40% of the population declined sharply in all economies (compared to 2012-17 period) ." (OECD-FAO, 2022 : 29).

Figure 1. Ukraine Exports to the World, Main Commodities (in '000 tones)



Source: FAO, DG AGRI and USDA on FEFAC, 2022

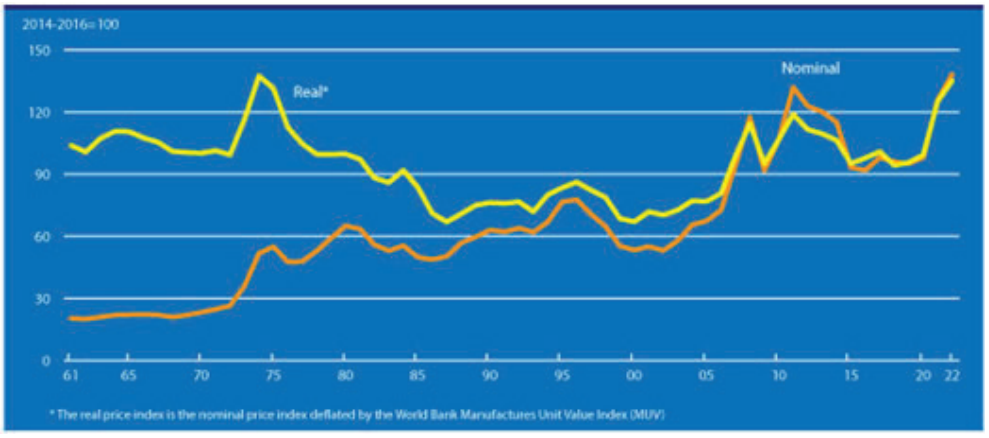
Figure 2. EU imports of Main Cereals (5 years trim Average, in tonnes)



Source: FAO, DG AGRI, and USDA on FEFAC, 2022

The war and the economic sanctions imposed on Russia by Western countries have disrupted the chains of transportation and distribution of products. Therefore, a significant reduction in the supply of these products has occurred. As a result, wheat and barley prices have increased by 31% compared to the corresponding period in 2020 (see Figure 3) (FAO, 2022a).

Figure 3. FAO Food Price Index in nominal and real terms



Source: FAO, 2022b

These products are intended for human consumption, for livestock, and some of them are committed to producing bio-energy. The rapid increases in their prices significantly affected the whole spectrum of global economic activity, creating a domino of inflationary pressures with adverse effects on the global economy.

At the same time, many developing countries, some of which were already suffering from the effects of extreme conditions such as wars or natural disasters, were entirely dependent on imports of essential agri-food products from both Russia and Ukraine to meet their nutritional needs. Imports mainly concern wheat, corn, and sunflower oil.

For example, the top destinations for wheat from Russia are, Egypt (by far the largest importer of Russian wheat) followed by Turkey, Bangladesh, Sudan and Tanzania. For corn, which is a significant source of livestock, the leading importers from Russia are Iran, Turkey, South Korea, Vietnam, and Lebanon (UN-Comtrade, 2022). Among the top ten importers there are also two European countries, the Netherlands and Greece. Finally, it is worth noting that 70% of Egypt's wheat imports come from Russia and Ukraine, with the percentage for Ethiopia and Yemen reaching 45% and 41% respectively (ibid).

Therefore, sharp and significant increases in the prices of essential agri-food products dramatically affected the capability of the world's poorest populations -which spend most of their income on food- to ensure an adequate food supply. Such extreme conditions usually lead to intense social and political upheavals (e.g., the "Arab Spring" in the late 2000's) and an increase in migratory flows.

Within this global framework, the EU did not remain unaffected as increases in energy prices, essential industrial inputs in agriculture, and shortages created intense pressures on production costs and, therefore, on food supply. Russia is the world's largest exporter of nitrogen fertilizers, the second-largest supplier of potassium fertilizers, and the third-largest exporter of phosphorus fertilizers, whose prices have soared. This increases prices for essential goods such as bread, meat, pasta, and milk.

It is worth mentioning that the producers do not benefit from these increases, as the final prices of the products on the shelf are set at higher levels due to the intermediate increases (intermediaries, processing, transport costs), but also the structure of the markets of agricultural products that are fully competitive. This means that the producer, in most cases, cannot influence the selling price, while he is also a recipient of the price for his inputs (seeds, fertilizers, pesticides, feed) as these markets have an oligopolistic structure.

Recognizing the unique circumstances created by the war in Ukraine, the European Union (EU), under pressure from both European farmers' organizations and the input industries, postponed the implementation of some measures under the Strategy "Farm to Fork" and Biodiversity, which are leading to a reduction in agricultural production in the EU (EC, 2020). In other words, there was a suspension of the implementation of the "Green Deal" for the agricultural sector, which has been incorporated into the new Common Agricultural Policy (CAP). So, the European Commission (EC) enabled farmers to grow crops on fallow land that has been classified as "Ecological Focal Areas" and reviewed the targets for levels of reduction in pesticide use to ensure adequacy in the production of essential agri-food products. Member States could join coupled crop aid schemes such as common wheat and maize, providing incentives to increase production. In addition, it was decided to activate the € 500 million crisis reserve to support producers with the possibility of doubling the amount with national funding (EC, 2022).

Additionally, great relief was given through the *Black Sea Grain Initiative* -a UN deal between Russia and Ukraine launched on 22 July 2022- to facilitate the export of grain and other foodstuffs from the ports of the Black Sea around the world and mainly to the developing countries. According to the Black Sea Grain Initiative Joint Coordination Centre, as of May 2023, over 30 million tonnes of grain and other foodstuffs have been exported.

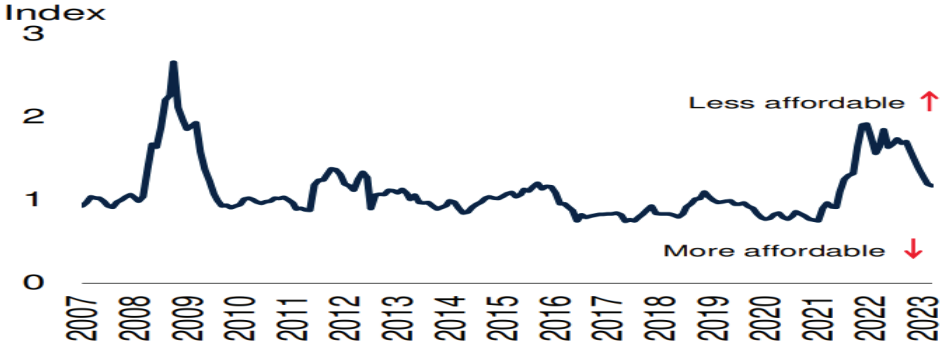
4. Structural pressures to global food systems

As can be observed in figure 3, crises in food systems have been happening periodically during the last decades. In many cases, the sharp increase in agricultural prices is connected to an increase in energy prices (see figure 4) and in the level of affordability of basic agricultural inputs like fertilizers (see figure 5), associated with the level of input costs. However, as was demonstrated above, other factors as well may cause a food crisis, like speculative behavior and the trading of primary agricultural products on parallel commodity exchanges. The European Economic and Social Committee (EESC) argues that the way the commodities market currently operates does not support the "sustainable economy we need" or the goals for just transition, ambitious climate change, and sustainable development outlined in the European Green Deal and the UN Agenda 2030. In fact, it actively undermines these goals. (EESC, 2022). It also, stresses the need to address food chain and financial ownership concentration, as well as the extremely concentrated nature of the world's physical grain trade, where four highly financialized companies control around 70 and 90 percent of the world's grain trade and establish a dominant position based on information about market fundamentals, leading to high and fast-rising food prices (ibid). Moreover, speculative behaviour and the tendency for private and public storage, with the return of commercial entrenchment within national borders has had an impact, as most governments primarily meet the nutritional needs of their populations. Those factors were key drivers in the 2007-08 food crisis and are still present in the current crisis (Doukas and Maravegias, 2021).

Figure 4. Brent crude oil price

Source: World Bank Group, 2022

Figure 5. Fertilizer unaffordability



Source: World Bank Group, 2023

Also, the shift to Western dietary patterns of large sections of the population in developing countries (mainly the middle class), increases the amount of animal feed and drives up the price of primary agricultural products like wheat and maize (The Economist, 2022). It's worth mentioning that in 2021, China imported 28m tonnes of maize, a bigger quantity than Ukraine's maize exports over a year (ibid). Moreover, this shift to Western dietary patterns, among other factors - such as inadequate systems for storing, preserving, and transporting perishable foods in many developing and poorer countries-, intensifies the tendency to dispose food (about 18-20% of world production), further contributing to food waste and scarcity (EC, 2021).

Lastly, conflict and insecurity, economic shocks, and weather extremes exert significant pressure on the global food systems. Conflict and insecurity led 117.1 million people in crisis or worse acute food insecurity across 19 nations and territories in 2022, with the economic shocks affecting 83.9 million people in 27 countries – up from 30.2 million people in 21 nations in 2021- and weather extremes caused acute food insecurity for 56.8 million people in 12 countries, more than twice as many (23.5 million) living in eight different nations in 2021. Poor countries today experience longer recovery times and have less ability to cope with shocks in the future since their economic resilience has dropped dramatically (FSIN, 2023). Additionally, as it was mentioned above, even in the more advanced economies, consumers are facing extreme increases in food prices.

5. Final Thoughts

As several of the above factors are not expected to change significantly in the near future, while at the same time, we see them coming back to the fore over time, many analysts are wondering whether global food systems are under a constant threat of crisis if a drastic transformation is not carried out in the global agri-food chain.

Of course, although immediate action needs to be taken to ensure food adequacy and price restraint - such as reductions in VAT on feed and staple foods - it is important not to abandon the goal of sustainability and protection of the natural environment. As the demand to "produce more with less" becomes even more urgent, the effective management of available resources through precision agriculture and renewable energy sources, and the modernization of the agricultural sector through farmers' education and digital applications, have become top priority policies.

Also, as food production increases at twice the global population growth rate, food savings - now discarded- through a series of interventions (modernization of production and distribution systems, accurate information, and education of consumers on healthier food standards) can adequately meet global food needs. Finally, the "Mediterranean diet" can help address the crisis as it includes foods of high nutritional value and lower cost of production and, therefore, more accessible to the poorest sections of the world population.

References

Doukas, Y. E. and Maravegias, N. (2021). *Ευρωπαϊκή αγροτική οικονομία και πολιτική: Μετασχηματισμοί και προκλήσεις προσαρμογής*. Athens, Greece: Kritiki. ISBN: 9789605863753

Doukas, Y. E. and Petides, P. (2021). The Common Agricultural Policy's green architecture and the United Nation's Development Goal for climate action: Policy change and adaptation. *Region & Periphery*, *11*, 107–128. https://doi.org/10.12681/rp.27247

EC (2020), *The Farm to Fork Strategy*, https://www.efsa.europa.eu/sites/default/files/event/2020/R.Chehlarova-European-Green-Deal-EU-Farm-Fork.pdf

EC (2021), *EU Platform on Food Losses and Food Waste*, https://ec.europa.eu/food/safety/food-waste/eu-actions-against-food-waste/eu-platform-food-losses-and-food-waste_en

EC (2022), *Commission acts for global food security and for supporting EU farmers and consumers*, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1963

EESC (2022), *Food price crisis in the aftermath of the Ukraine war*, NAT/873.

Eurostat (2023), *Trading Economics*, Statista, https://www.statista.com/statistics/680184/inflation-rate-food-in-european-union-eu/

FAO (2022a), *Information Note: The importance of Ukraine and the Russian Federation for global agricultural markets and the risks associated with the current conflict, https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/cb9013en.pdf*

FAO (2022b)*, World Food Situation, https://www.fao.org/worldfoodsituation/foodpricesindex/en/*

FAOSTAT (2023), *Trade Data*, https://www.fao.org/faostat/en/#data

FEFAC (2022), *Re: Measures required in the face of the Ukraine crisis*, https://fefac.eu/wp-content/uploads/2022/03/22_INST_15.pdf

FSIN (2023), *FSIN and Global Network Against Food Crises. 2023. GRFC 2023*. Rome, https://www.fsinplatform.org/sites/default/files/resources/files/GRFC2023-compressed.pdf

Haniotis, T. (2022), *Towards a new (ab)normal on food security?* , Vision 2030: A World leader in Sustainable Food Systems, 13 October 2022, The Printworks, Dublin Castle,

OECD/FAO (2022), *OECD-FAO Agricultural Outlook 2022-2031*, FAO, Rome/OECD Publishing, Paris, https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/f1b0b29c-en.pdf?expires=1687856278&id=id&accname=guest&checksum=E2BB6492292A9FA382733AF7C4752188

TheEconomist (2022)*, After the pestilence, after the war,* Briefing the food crisis, May 21st 2022.

UN (2020), Policy Brief: The Impact of COVI D-19 on Food Security and Nutrition, https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_on_covid_impact_on_food_security.pdf

UN (2021), *2020 International Trade Statistics Yearbook : Volume I- Trade by Country*, Department of Economic and Social Affairs - Statistics Division, https://comtrade.un.org/pb/downloads/2020/VolI2020.pdf

World Bank Group (2022)*, Commodity Markets Outlook: Pandemic, war, recession: Drivers of aluminum and copper prices*, October 2022. World Bank,

Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO, https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/813e7ba3-332f-55f0-a857-85c2cc773d7a/content

World Bank Group (2023), *Commodity Markets Outlook: Lower Prices, Little Relief*, April 2023, World Bank, Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO, https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/6864d537-d407-4cab-8ef1-868dbf7e07e2/content

Περιφέρεια Τεύχος 2023 (15), 97-98
Region & Periphery Issue 2023 (15), 97-98

Capitalising on Constraint - Bailout Politics in Eurozone Countries, by Catherine Moury, Stella Ladi, Daniel Cardoso and Angie Gago, Manchester University Press, 2021 and Papazisis Publications 2022*

The literature on the Eurozone crisis is extensive and continues to grow year by year. While the citizens of the countries that were at the epicenter of the crisis have left behind them, but have not forgotten, the traumatic experience of the previous decade, researchers continue intensively to investigate different aspects of the crisis, approaching the subject with greater sobriety and having more empirical data at their disposal.

This ever-growing bibliography includes an important collective study by Professors Catherine Moury, Stella Ladi and Daniel Cardoso, and Researcher Angie Gago, who work in different European universities and research institutes. The book was first published internationally in 2021 and from early 2023 it is also available in Greek from Papazisis Publications.

This study is distinguished for the significant added value of the comparative approach it adopts. More specifically, the study offers a comparative, critical overview of the negotiation and general management of the crisis in the five European countries (Greece, Spain, Italy, Cyprus and Portugal) that signed some kind of bailout agreement – our well-known Memoranda of Understanding (MoUs). In essence, these are five separate case studies, which, however, refer to a common conceptual and theoretical framework, in order to draw conclusions of general application beyond the specificities of each case.

The main theoretical aim of the authors is to challenge the belief often expressed in public discourse that national governments forced to sign up to adjustment programmes are «dragged» into accepting policies and reforms imposed on them by creditors. The authors, while accepting -to some extent- the inevitability of certain choices, due to conjunctural needs and external pressures, try to highlight the ability of national governments – even in this suffocating environment – «to influence the policies implemented under conditionality, according to their own preferences».

The findings from the examination of the different national cases are revealing and largely confirm the authors' predictions. It turns out that national governments «were able to support, defy, formulate or revoke some of the policies demanded by external actors.» This seems to be true even in the case of Greece, which found itself in the weakest position among the bailout countries. Moreover,

many of the reforms put forward appear to have been agreed by governments or even incorporated into adjustment programmes on their own initiative.

The possibility of deviating from creditors' preferences and introducing national alternatives and priorities was largely dictated by the credibility of governments, an area in which Greece performed poorly. This limited the room for manoeuvre and increased the number of restrictions and in general the level of «micromanagement» of the crisis by the creditors. It is also interesting to note that policy shifts after the end of the Memoranda appear limited, especially with regard to structural reforms. Of course, as it is well known in Greece, the adoption and maintenance of reforms at legislative level does not ensure their effective implementation in practice.

In sum, this collective study is an important new addition to both the international and Greek-language literature on the crisis. It is a recommended read not only for experts, but also for all those interested in understanding the negotiation and management of the biggest economic crisis that the Eurozone has had to face, on the basis of documented scientific analysis, which often breaks with views which may be superficial, but well-established in the public discourse.

Dimitris Katsikas

Assistant Professor, National and Kapodistrian University of Athens

*A Greek version of this review was published on the 27th of March 2023 in the daily newspaper "Ta Nea".

Εκδίδεται με την επιστημονική υποστήριξη του Ερευνητικού Κέντρου Οικονομικής Πολιτικής, Διακυβέρνησης και Ανάπτυξης του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών

Published with the scientific support of the Research Center of Economic Policy, Governance and Development; Department of Political Science and Public Administration; National and Kapodistrian University of Athens

Διευθυντής Σύνταξης:
Ναπολέων Μαραβέγιας, *Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών*

Editor- in-chief:
Napoleon Maravegias, *National and Kapodistrian University of Athens*

Συμβούλιο Σύνταξης:
Νικόλαος - Κομνηνός Χλέπας, *Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών*
Γεωργία Γιαννακούρου, *Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών*
Ναπολέων Μαραβέγιας, *Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών*
Γιώργος Ανδρέου, *Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης*
Δημήτρης Κατσίκας, *Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών*
Γιάννης Ελ. Δούκας, *Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών*

Editorial Advisory Board:
Nikolaos- Komninos Hlepas, *National and Kapodistrian University of Athens*
Georgia Giannakourou, *National and Kapodistrian University of Athens*
Napoleon Maravegias, *National and Kapodistrian University of Athens*
George Andreou, *Aristotele University of Thessaloniki*
Dimitris Katsikas, *National and Kapodistrian University of Athens*
Yannis El. Doukas, *National and Kapodistrian University of Athens*

Συντακτική Επιτροπή:
Μαρτίνος Λύκος, *Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών*
Χαράλαμπος Χρυσομαλλίδης, *Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών*
Παύλος Πετίδης, *Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών*
Μάριος Ψυχάλης, *Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου*

Editorial Board:
Martin Lykos, *National and Kapodistrian University of Athens*
Charalampos Chrysomallidis, *National and Kapodistrian University of Athens*
Pavlos Petidis, *National and Kapodistrian University of Athens*
Marios Psichalis, *Neapolis University of Pafos*

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Ελένη Ανδρικοπούλου, *Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης,* **Κωνσταντίνος Αποστολόπουλος,** *Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο,* **Λουδοβίκος Βασενχόφεν,** *Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο,* **Σπύρος Βλιάμος,** *Πανεπιστήμιο Αθηνών,* **Κωνσταντίνος Γαλανόπουλος,** *Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης,* **Δημήτρης Γούσιος,** *Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας,* **Διονύσης Γράβαρης,** *Πανεπιστήμιο Κρήτης,* **Εμμανουέλα Δούση,** *Πανεπιστήμιο Αθηνών,* **Gérard-François Dumont,** *Πανεπιστήμιο της Σορβόννης,* **Σταύρος Ζωγραφάκης,** *Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών,* **Γιάννης Καλογήρου,** *Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο,* **Ελένη Καραβέλη**, *Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών,* **Γρηγόρης Καυκαλάς,** *Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης,* **Χάρης Κοκώσης**, *Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας,* **Άγγελος Κότιος,** *Πανεπιστήμιο Πειραιά,* **Κωνσταντία Αικατερίνη Λαζαρίδη,** *Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο,* **Λόης Λαμπριανίδης,** *Πανεπιστήμιο Μακεδονίας,* **Λίλα Λεοντίδου,** *Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο,* **Παναγιώτης Λιαργκόβας**, *Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου,* **Παύλος Λουκάκης**, *Πάντειο Πανεπιστήμιο,* **Αντιγόνη Λυμπεράκη,** *Πάντειο Πανεπιστήμιο,* **Αντώνης Μακρυδημήτρης,** *Πανεπιστήμιο Αθηνών,* **Θωμάς Μαλούτας,** *Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο,* **Κωνσταντίνος Μάττας,** *Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης,* **Αχιλλέας Μητσός,** *Πανεπιστήμιο Αιγαίου,* **Γιώργος Μιχαηλίδης,** *Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης,* **Ηλίας Μπεριάτος,** *Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας,* **Δημήτρης Οικονόμου,** *Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας,* **Αθανάσιος Παπαδασκαλόπουλος,** *Πάντειο Πανεπιστήμιο,* **Γιώργος Παπακωνσταντίνου,** *Πανεπιστήμιο Αθηνών,* **Γιώργος Πετράκος,** *Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας,* **Ηλίας Πλασκοβίτης,** *Πάντειο Πανεπιστήμιο,* **Σεραφείμ Πολύζος,** *Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας,* **Παντελής Σκάγιαννης,** *Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας,* **Δημήτρης Σκούρας,** *Πανεπιστήμιο Πατρών,* **Καλλιόπη Σπανού,** *Πανεπιστήμιο Αθηνών,* **Ιωάννης Σπιλάνης,** *Πανεπιστήμιο Αιγαίου,* **Γιώργος Σωτηρέλης,** *Πανεπιστήμιο Αθηνών,* **Ανδρέας Τρούμπης**, *Πανεπιστήμιο Αιγαίου,* **Κωνσταντίνος Τσιμπούκας,** *Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών* **Ιωάννης Υφαντόπουλος,** *Πανεπιστήμιο Αθηνών,* **Νικόλας Φαραντούρης,** *Πανεπιστήμιο Πειραιά,* **Γεώργιος Φωτόπουλος,** *Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου,* **Κίμων Χατζημπίρος,** *Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο,* **Δημήτρης Ψαλτόπουλος**, *Πανεπιστήμιο Πατρών,* **Γιάννης Ψυχάρης,** *Πάντειο Πανεπιστήμιο.*

SCIENTIFIC ADVISORY BOARD

Eleni Andrikopoulou, *Aristotle University of Thessaloniki,* **Konstantinos Apostolopoulos,** *Harokopio University,* **Louis Wassenhoven,** *National Technical University of Athens,* **Spyros Vliamos,** *University of Athens,* **Konstantinos Galanopoulos,** *Democritus University of Thrace,* **Dimitris Goussios**, *University of Thessaly,* **Dionysis Gravaris,** *University of Crete,* **Emmanouella Dousis,** *University of Athens,* **Gérard-François Dumont,** *Université de Sorbonne,* **Stavros Zografakis,** *Agricultural University of Athens,* **Yannis Caloghirou,** *National Technical University of Athens,* **Eleni Karaveli,** *Athens University of Economics and Business,* **Grigoris Kafkalas,** *Aristotle University of Thessaloniki,* **Charis Kokkosis,** *University of Thessaly,* **Angelos Kotios**, *University of Piraeus,* **Constantia Aikaterini Lazaridi,** *Harokopio University,* **Lois Labrianidis,** *University of Macedonia,* **Lila Leontidou,** *Hellenic Open University,* **Panagiotis Liargovas,** *University of Peloponesse,* **Pavlos Loukakis,** *Panteion University,* **Antigoni Liberaki,** *Panteion University,* **Antonis Makridimitris**, *University of Athens,* **Thomas Maloutas,** *Harokopio University,* **Konstantinos Mattas,** *Aristotle University of Thessaloniki,* **Ahilleas Mitsos,** *University of the Aegean,* **George Michailidis,** *Aristotle University of Thessaloniki,* **Elias Beriatos,** *University of Thessaly,* **Dimitris Economou,** *University of Thessaly,* **Athanasios Papadaskalopoulos,** *Panteion University,* **George Papakonstantinou,** *University of Athens,* **George Petrakos,** *University of Thessaly,* **Ilias Plaskovitis**, *Panteion University,* **Serafeim Polyzos,** *University of Thessaly,* **Pantelis Skayannis,** *University of Thessaly,* **Dimitris Skuras,** *University of Patras,* **Calliope Spanou,** *University of Athens,* **Ioannis Spilanis,** *University of the Aegean,* **Georgios Sotirelis,** *University of Athens,* **Andreas Troumbis,** *University of the Aegean,* **Konstantinos Tsimpoukas**, *Agricultural University of Athens,* **Ioannis Yfantopoulos,** *University of Athens,* **Nikolas Farantouris,** *University of Piraeus,* **Georgios Fotopoulos,** *University of Peloponnese,* **Kimon Hadjibiros,** *National Technical University of Athens,* **Dimitris Psaltopoulos,** *University of Patras,* **Ioannis Psycharis,** *Panteion University.*

Ετήσια συνδρομή έντυπης έκδοσης: **40€**.
Τηλ. 210 3688909, E-mail: ekopda@pspa.uoa.gr

Annual subrscription for the printed version: **40€**.
Tel. 210 3688909, E-mail: ekopda@pspa.uoa.gr

ΕΚΔΟΣΕΙΣ
ΔΙΟΝΙΚΟΣ
ISSN 2241-1380